

# 年休假工资报酬怎么算、如何要?

## 员工疑似患上职业病 单位拒做鉴定怎么办?

编辑同志:

因为工作中接触有毒有害物质,公司采取的防护措施有限,我感觉自己的身体健康在不断下降,且出现诸多不适。专业人士认为,我很可能患上了职业病。可是,公司多次拒绝为我进行职业病鉴定。

请问:我该怎么办?

读者:肖月月

肖月月读者:

你可以直接去职业病诊断机构进行职业病诊断。

首先,公司的行为违法。

一方面,《职业病防治法》第32条规定:“用人单位必须采用有效的职业病防护设施,并为劳动者提供个人使用的职业病防护用品。用人单位为劳动者个人提供的职业病防护用品必须符合防治职业病的要求;不符合要求的,不得使用。”公司明知工作场所存在有毒有害物质,采取的防护措施却有限,放任职业危害发生,明显与之相违。

另一方面,《职业病防治法》第35条规定:“对从事接触职业病危害的作业的劳动者,用人单位应当按照国务院安全生产监督管理部门、卫生行政部门的规定组织上岗前、在岗期间和离岗时的职业健康检查,并将检查结果书面告知劳动者。职业健康检查费用由用人单位承担。”而公司不仅不主动对你进行在岗检查,甚至在你出现诸多不适、极可能患有职业病的情况下,对你进行职业病工伤鉴定的请求一再拒绝。

其次,你可以直接进行职业病诊断。

《职业病诊断与鉴定管理办法》第19条、第22条、第23条、第24条分别规定:“劳动者可以在用人单位所在地、本人户籍所在地或者经常居住地的职业病诊断机构进行职业病诊断。”“劳动者依法要求进行职业病诊断的,职业病诊断机构不得拒绝劳动者进行职业病诊断的要求,并告知劳动者职业病诊断的程序和所需材料。劳动者应当填写《职业病诊断就診登记表》,并提供本人掌握的职业病诊断有关资料。”“职业病诊断机构进行职业病诊断时,应当书面通知劳动者所在的用人单位提供本办法第21条规定的职业病诊断资料,用人单位应当在接到通知后的十日内如实提供。”“用人单位未在规定时间内提供职业病诊断所需要资料的,职业病诊断机构可以依法提请卫生健康主管部门督促用人单位提供。”

根据《职业病诊断与鉴定管理办法》第21条规定,你在进行职业诊断时应提供以下资料:(一)劳动者职业史和职业病危害接触史(包括在岗时间、工种、岗位、接触的职业病危害因素名称等);(二)劳动者职业健康检查结果;(三)工作场所职业病危害因素检测结果;(四)职业性放射性疾病诊断还需要个人剂量监测档案等资料。

廖春梅 法官

又到一年年终时。此时此刻,由于各种各样的原因,可能还有一些职场人尚未来得及休2021年度的带薪年休假。在这种情况下,那些未休的年休假会“泡汤”吗?按照现行法律法规的规定,回答是肯定不会!但是,对于未休年休假应得的工资报酬如何计算?应该找谁讨要这些报酬?可以要哪些时间段的报酬?很多人弄不清楚。以下4则案例的法律分析,对相关问题作出了详细的解释。

### 【案例1】

#### 年休假工资是日工资收入的2倍还是3倍?

小吴大学毕业后于2020年8月初入职一家公司,双方在劳动合同中约定其月工资为5916元。小吴很珍惜这份工作,经常主动加班加点,一直未申请休2021年度的年休假。现在到了年底,公司因订单增多就不让小吴申请休年休假了,并承诺届时向其支付3倍的工资补偿。

小吴想弄清楚:“3倍的工资”是不是指正常工资以外的3倍?如果真是这样,他究竟可以获得多少补偿?

### 【说法】

《职工带薪年休假条例》第三条规定:“职工累计工作已满1年不满10年的,年休假5天;已满10年不满20年的,年休假10天;已满20年的,年休假15天。国家法定休假日、休息日不计入年休假的假期。”第五条第二款规定:“……对职工应休未休的年休假天数,单位应当按照该职工日工资收入的300%支付年休假工资报酬。”应当注意的是,对这里的“日工资收入的300%”不能产生误解,它包含着用人单位已经支付过的正常工作期间的工资收入,所以,实际上是再额外补偿200%的工资。

本案中,小吴的月工资为5916元,国家规定的月计薪天数为21.75天,这样,小吴的日工资为272元。小吴的年休假为5天,故可以获得2720元(5天×272元×200%)的工资补偿。

### 【案例2】

#### 职工中途离职,年休假工资如何折算?

邱某于2019年1月入职一家电子公司,双方订立的劳动合同约定其每月工资6100元。由于

2021年度公司接到的订单较多,邱某经常加班加点,每月领到的加班费在700元至1000元之间不等。后因个人原因,邱某于2021年10月21日离职。

由于未休2021年度的年休假,邱某想要求公司支付其未休年休假的工资报酬,但不知道可以要求支付多少天的年休假工资?其加班费是否应当纳入计算基数之中?

### 【说法】

《企业职工带薪年休假实施办法》(以下简称《办法》)第十二条规定,用人单位与职工解除或者终止劳动合同时,当年度未安排职工休满应休年休假天数的,应当按照职工当年已工作时间折算应休未休年休假天数并支付未休年休假工资报酬,但折算后不足1整天的部分不支付未休年休假工资报酬。具体折算方法为:(当年度在本单位已过日历天数÷365天)×职工本人全年应当享受的年休假天数-当年度已安排年休假天数。

本案中,邱某全年应当享受的年休假天数为5天,其在该公司的日历天数为293天,按上述公式计算,邱某可以向公司索要4天年休假工资报酬。

《办法》第十一条规定,计算未休年休假工资报酬的日工资收入按照职工本人的月工资除以月计薪天数(21.75天)进行折算,月工资是指职工在用人单位支付其未休年休假工资报酬前12个月剔除加班工资后的月平均工资。据此,在计算邱某的月平均工资时,其每月的加班费不能纳入其中。

### 【案例3】

#### 跳槽新单位,年休假工资该找哪家单位要?

贺某2011年3月入职蓝峰公司担任会计师。2021年7月1日,贺某跳槽到创亿公司。同年7月

15日,贺某要求蓝峰公司支付其2021年应休未休的10天年休假的工资。蓝峰公司回复称,其年休假待遇由新单位负责。贺某信以为真。

贺某到创亿公司后未申请休年假,并准备到年底时要求创亿公司支付给10天年休假工资。那么,贺某的要求能够成立吗?

### 【说法】

一个年度内先后在两家单位工作的,年休假待遇应当分别折算,即贺某应当向两家公司分别讨要相应的年休假工资。根据《办法》规定,在新单位的折算方法为:(当年度在本单位剩余日历天数÷365天)×本人全年应享的年休假天数,折算后不足1整天的部分不计入。

本案中,贺某在创亿公司的日历天数为184天,其全年应享的年休假天数为10天,故其只能要求创亿公司支付给5天年休假工资(184天÷365天×10天=5.04天),剩余的年休假工资只能找蓝峰公司支付。

根据《办法》规定,在原单位的折算方法为:[(当年度在本单位已过日历天数÷365天)×本人全年应享的年休假天数-当年度已休年休假天数],折算后不足1整天的部分不计入。本案中,贺某在蓝峰公司的已过日历天数为181天,其全年的年休假天数为10天,故可以找蓝峰公司支付4天年休假工资(181天÷365天×10天=4.96天)。

### 【案例4】

#### 讨要未休年休假工资,是否受到时效限制?

秦某于2016年11月入职,先后与公司签订了两份劳动合同。第二份劳动合同于2021年11月12日到期后,公司终止了双方之间的劳动关系。秦某在该公司工作的5年间从未休过年休假,于是,他准备找公司追要过去5年间的

未休年休假的工资报酬。

那么,秦某能够如愿吗?

### 【说法】

秦某的愿望可能不会全部实现。

《劳动争议调解仲裁法》第二十七条第一款规定:“劳动争议申请仲裁的时效期间为1年。仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。”该条第四款规定:“劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的,劳动者申请仲裁不受本条第一款规定的仲裁时效期间的限制;但是,劳动关系终止的,应当自劳动关系终止之日起1年内提出。”

由于未休年休假的工资报酬属于补偿性质,而非劳动报酬,因此,劳动者就未休年休假的工资报酬与用人单位发生的劳动争议,应当适用《劳动争议调解仲裁法》第二十七条第一款的规定,即申请劳动仲裁的时效期间为1年,并且自劳动者提出劳动仲裁申请时按年往前推算。另外,在确定仲裁时效的起始时间时,要考虑到年休假可以跨年度安排的特点。

本案中,如果公司同意支付给秦某5年期间的未休年休假的工资报酬,当然没有问题。一旦诉诸于劳动仲裁,能否获得劳动争议仲裁机构的全部支持,关键看公司是否提出了时效抗辩。

具体而言,在公司提出时效抗辩以及仲裁机构考虑到年休假可以跨年度安排的情况下,如果秦某于2021年11月12日离职后至2021年12月31日之间申请仲裁,仲裁机构只会支持其2019年度至2021年度的未休年休假工资,对2018年度及其之前的不予支持。如果秦某于2021年12月31日之后才申请劳动争议仲裁,那么,仲裁机构只会支持其2020年度至2021年度的未休年休假工资。

潘家永 律师

## 员工泄密造成损失 公司有权予以解聘

读者刘美娇近日向本报反映说,她所在公司经民主程序制定的规章制度:员工应具备职业道德,如违反职业道德,造成公司2万元以上损失,不仅应当予以赔偿,公司还有权单方解除劳动合同。

一个月前,因客户代表系其同学,她无意中泄露了公司的商业秘密,造成公司直接经济损失10万余元。

近日,公司决定依据上述规章制度将其解聘,同时要求她赔偿损失。

她想知道:公司的做法对吗?

### 法律分析

公司的做法并无不当。

一方面,刘美娇违反了职业道德。职业道德是指同劳动者的职业活动紧密联系的符合职业特点所要求的道德准则、道德情操与道德品质的总和,既是劳动者在职业活动中的行为标准和要求,又是职业对社会所负的道德责任与义务,其关键内容之一,就是要求劳动者把个人利益和用人单位的利益并重,尽可能实现用人单位的核心价值,杜绝“吃里扒外”等损害用人单位利益的行为。

《劳动法》第3条第2款规定,劳动者应当遵守劳动纪律和职业道德。即遵守职业道德也是劳动者的法定义务。刘美娇泄露商业秘密,损害公司利益,无疑与之相违。

另一方面,刘美娇必须受公司规章制度的约束。

《劳动合同法》第4条规定:“用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度,保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳

动定额管理等直接涉及劳动者切身利益规章制度或者重大事项时,应当经职工代表大会或者全体职工讨论,提出方案和意见,与工会或者职工代表平等协商确定。”第39条规定:劳动者“严重违反用人单位的规章制度的”“严重失职,营私舞弊,给用人单位造成重大损害的”,用人单位可以与其解除劳动合同。

本案中,公司制定的规章制度合法有效,对全体员工具有约束力,刘美娇当然应当遵守。在其构成违纪的情况下,必须承担相应的后果。

颜东岳 法官