

维护年休假权利,劳动者应知道这3件事!

当劳动者主张带薪年休假的权利时,总有一些用人单位这样回答其提出的疑问:你未主动提出休年假,等于自动放弃!在别的单位的工作年限,不能作为本公司计算年休假的依据!若劳动者自行解除劳动合同,此前未休年休假的报酬应当清零!这些回答正确吗?是否符合法律规定?对此,以下3个案例分别进行了详细的法理解析,并用事实再次证明用人单位的上述回答是错误的。

【案例1】劳动者未提出休年假申请,不等于自动放弃

在一家公司连续工作两年的钟女士,虽多次想过休年假,但考虑公司生意火爆,担心给公司带来不便,便一直没有提出休年假申请。可是,当钟女士要求支付未休5天年假期间的3倍工资时,被公司一口拒绝,理由是公司没义务给钟女士放假,其没有向公司要求休假等于自动放弃。

【点评】

公司必须向钟女士支付未休年假期间的3倍工资。

《企业职工带薪年休假实施办法》第九条规定:“用人单位根据生产、工作的具体情况,并考虑职工本人意愿,统筹安排年休假。用人单位确因工作需要不能安排职工年休假或者跨1个年度安排年休假的,应征得职工本人同意。”即年休假并非只有职工提出才能启动,在职工没有提出的情况下,用人单位也应主动安排,更不能视为自动放弃。否则,用人单位必须依据该办法第十条规定进行如下处理:“用人单位经职工同意不安排年休假或者安排职工年休假天数少于应休年休假天数,应当在本年度内对职工应休未休年休假天数,按照其日工资收入的300%支付未休年休假工资报酬。”

【案例2】劳动者更换新工作单位,应休年假年限累计计算

在一家单位工作10年之后,袁女士因多种原因提出离职,并重新到另外一家公司任职。到公司工作2个多月,袁女士提出休10天年假的申请,但被公司拒绝。公司的理由是《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。”因袁女士在本公司的工作时间不到一个季度,故只能给予5天的年休假时间。

【点评】

袁女士有权享有10天带薪年假。《企业职工带薪年休假实施办法》第四条规定:“年休假天数根据职工累计工作时间确定。职工在同一或者不同用人单位工作期间,以及依照法律、行政法规或者国务院规定视同工作期间,应当计为累计工作时间。”因此,即使劳动者更换了用人单位,计算年休假的时间也应当与原工作单位的时间进行累计,其在原单位当年已休过部分年休假的,在新单位仍可继续,只不过需要折算。即在新单位当年年休假天数=当年度在本单位剩余日历天数÷365天×职工本人全年应当享受的年休假天数。

【案例3】劳动者提前离职,也能获得未休年假报酬

与一家公司为期两年的劳动

合同履行一年后,陈女士需要随丈夫前往外地工作。于是,她向公司提交了拟在30日后离职的书面辞呈。公司虽同意陈女士离职,但对陈女士提出的要求公司支付的未休年假报酬予以拒绝。公司给出的理由是陈女士系主动提出解除劳动合同,与之相对应权利全部清零。

【点评】

陈女士有权索要未休年假期间的劳动报酬。

《企业职工带薪年休假实施办法》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。用人单位当年已安排职工年休假的,多于折算应休年休假的天数不再扣回。”这里的“用人单位与职工解除或者终止劳动合同”,包括所有解除或终止劳动关系的情形。本案中,陈女士主动提出解除劳动合同,亦属这种情形。

颜东岳 法官

丈夫背着妻子签订的出租合同有效吗?

近日,职工骆慧向本报反映说,她和丈夫孙某有一套50平方米的商铺,对于家庭财务事项的处理,他们曾书面约定超过1万元以上的应当由夫妻双方共同决定。2021年9月,孙某背着她与翟某签订了房屋租赁合同,将商铺租给了翟某,租期5年,每年租金2万元。她认为翟某给的租金太低,遂要求增加。由于翟某不同意增加租金,她提出收回商铺。因为出租商铺未经她同意,是孙某的单方行为,该签约行为无效。她想知道:自己是否有权要求收回商铺?

法律分析

该房屋租赁合同是合法有效

的,骆慧无权毁约。

本案涉及的是夫妻日常家事代理权,所谓夫妻日常家事代理权,是指夫妻一方因家庭日常生活需要而与第三人进行一定民事法律行为时互为代理的权利。《民法典》第一千零六十条规定:“夫妻一方因家庭日常生活需要而实施的民事法律行为,对夫妻双方发生效力,但是夫妻一方与相对人另有约定的除外。夫妻之间对一方可以实施的民事法律行为范围的限制,不得对抗善意相对人。”该条规定包括以下四点:

一是日常家事代理权的行使仅限于“因家庭日常生活需要而实施的民事法律行为”。家庭日常生活需要即日常家事,是指为满

足正常的夫妻共同生活和家庭生活所必须的,非人身性的事务,例如,购买食物、衣服等生活用品,正常的娱乐、保健、医疗费用,通常的子女教育费,履行扶养义务发生的费用等。

二是允许夫妻就日常家事代理权的行使进行限制,但是,为了维护正常交易安全,保护第三人的合法权益,夫妻之间的这种内部约定不能对抗善意相对人。所谓“善意”,是指相对人不知道或者不应当知道夫妻之间在日常家事代理权的行使方面有内部限制的约定。

三是夫妻任何一方依日常家事代理权实施的民事法律行为,所产生的一切结果归属于夫妻双

方,取得的权利由双方共同享有,产生的义务也由双方共同承担。

四是夫妻一方在行使日常家事代理权时,可以与相对人作出该行为的效力不及于另一方的约定。比如,丈夫明确跟相对人说其实施该行为只代表其个人意愿,只约束自己,不涉及妻子。

本案中,孙某有日常家事代理权,有权单方与他人签订房屋租赁合同。虽然夫妻约定超过1万元的财务事项须双方共同决定,但相对人翟某在签约时并不知晓该约定。因此,骆慧不能以自己不知道或者有内部约定为由而主张房屋租赁合同无效。如骆慧执意要解除该合同,就应承担违约责任。潘家永 律师

公司对职工“劝辞”是否等同于解除劳动关系?

【案情】

2019年7月15日,佟永旭入职某公司,双方签订的劳动合同期限为2019年7月15日至2021年7月15日。

2020年12月16日,公司向佟永旭出具《劝辞说明书》,载明:“公司与你在2019年7月签订了劳动合同,双方建立了劳动关系,但在劳动合同履行过程中,公司发现在2020年11月18日至12月12日存在旷工和多次上班缺卡现象,该行为严重违反公司《规章制度》中员工出勤管理规章制度细则。由于你的不良行为给公司工作环境造成了重大影响,现决定对你进行劝辞。”

佟永旭收到《劝辞说明书》后继续工作2天,之后不再上班并自行离职。因不服公司劝辞理由,佟永旭向劳动争议仲裁委员会申请仲裁,请求确认其与公司2019年7月15日至2020年12月16

日期间存在劳动关系、支付2019年7月15日至2020年12月16日的未休年假工资4413.8元、支付违法解除劳动合同赔偿金32000元。

经审理,仲裁委于2021年5月9日作出裁决书,裁决确认双方在相应期间存在劳动关系,公司向佟永旭支付2019年1月15日至7月15日未休年假工资1471.26元。

佟永旭不服该裁决,诉至法院。其诉讼请求为:判令公司向佟永旭支付违法解除劳动合同赔偿金32000元、支付2019年7月15日至2020年12月16日的未休年假工资4413.8元。

法院开庭审理时,公司答辩称,佟永旭系因违反公司考勤制度,在2020年11月6日至12月底存在迟到、缺卡、无故旷工等严重违纪情况,依据公司规章制度规定将其辞退。不过,公司没有向佟永旭送达解除劳动合同关系通知书,而是送达了劝辞说明。佟永旭收到该劝辞说明后表示同意考

虑,继续工作两天后自行离职。基于上述事实,公司无需向佟永旭支付离职补偿或赔偿金。关于年休假工资,佟永旭在职期间多次请假休息,且口头同意抵扣相应的年假,因此,公司不同意再向其支付年假工资。

法院审理认为,2020年12月16日,公司以佟永旭多次违反考勤制度为由,向其送达《劝辞说明书》,其中写明对其进行劝辞。佟永旭主张公司向佟永旭送达《劝辞说明书》的行为构成单方解除劳动合同但缺乏事实依据,对其要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金的请求不予支持。关于未休年假工资,公司未举证证明已安排佟永旭休年假,因此应支付其在工作期间未休年假工资报酬。

据此,法院判决公司于本判决生效后七日内支付原告佟永旭2019年7月15日至2020年12月16日期间未休年假工资报酬

4413.8元。

【评析】

《劳动合同法》第八十七条规定:用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的,应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。从本案的基本事实看,佟永旭存在迟到、缺卡、无故旷工行为,暂且不论该行为是否构成严重违纪,其自2020年12月18日后不再到公司上班,即属于自动辞职。至于公司向佟永旭出具《劝辞说明书》,仅仅是建议性质的劝说其辞职,并非向其发出明确的解除劳动合同通知书,并不具有解除劳动合同的法律效力。在公司并未与其解除劳动合同情形下,佟永旭因理解上出现偏差而自己主动辞职,其主张支付赔偿金的请求当然不能得到法律的支持。

杨学友 检察官

公车私用撞伤人 公司也要担责任

编辑同志:

刘某是我公司的小轿车驾驶员。去年10月的一天,刘某私自驾驶公司的轿车送其父亲到医院看病,返程途中撞伤范某,交警部门认定刘某负事故的全部责任。经司法鉴定,范某构成五级伤残。该起事故给范某造成了30万元的损失,但交强险和商业三者险只理赔了18万元。就剩余的12万元损失,范某要求我公司和刘某共同赔偿。我认为,刘某私自驾驶公车办私事,应当由其本人独自承担赔偿责任。

请问:用人单位对公车私用过程中肇事造成的损失,是否要承担赔偿责任?

读者:蔡成德

蔡成德读者:

可以肯定的说,剩余的12万元应当由刘某和你公司共同赔偿。

刘某因非职务行为给他人造成损失,自应直接承担赔偿责任,你公司不用承担替代责任。《民法典》第一千一百九十一条规定:“用人单位的工作人员因执行工作任务造成他人损害的,由用人单位承担侵权责任。用人单位承担侵权责任后,可以向有故意或者重大过失的工作人员追偿。”就是说,用人单位的员工在执行工作任务过程中造成他人损害的,用人单位要替代员工对外承担侵权责任。但是,员工实施的与工作无关的行为,即使发生在工作时间内,用人单位也不承担侵权责任。本案中,刘某私自驾驶公司车辆送人到医院看病,系为处理个人私事,不属于职务行为,因此给范某造成损失的,应自行承担侵权赔偿责任。

不过,你公司亦难逃干系。《民法典》第一千二百零九条规定:“因租赁、借用等情形机动车所有人、管理人与使用人不是同一人时,发生交通事故造成损害,属于该机动车一方责任的,由机动车使用人承担赔偿责任;机动车所有人、管理人对损害的发生有过错的,承担相应的赔偿责任。”本案中,刘某虽然是公车私用,但你公司作为车辆的所有人和管理人,有责任建立健全人财物的管理、诫勉等机制,采取预防措施控制公车私用。刘某办私事使用公车,说明你公司在车辆管理方面存在漏洞,具有一定的过错,而且管理不善与事故的发生存在一定的因果关系,故你公司有推脱不了的责任,应依法向受害人范某承担相应的赔偿责任。

当然,刘某因私事擅自使用公车,导致发生交通事故造成他人损害,应承担主要赔偿责任。你公司和刘某之间的具体分担比例,可以由双方自行协商。如若无法协商,范某可以向法院起诉,由法院根据你公司和刘某各自的过错程度依法确定。

潘家永 律师