

劳动者享有哪些“工龄权益”?

案情

劳资双方因少休年假产生争议

2019年2月,孙先生“跳槽”进入一家婚庆公司担任策划一职,双方签订了为期3年的劳动合同。合同到期后,公司决定不再续签劳动合同。

孙先生认为,自己入职时已累计11年工龄,按规定每年应享受10天年假,但公司每年只让他休5天年假,故要求公司支付每年剩余的年假工资。对此,公司表示,按照员工手册规定,员工在本单位工龄满1年享有5天年假,孙先生对此知晓且未提出异议,故不同意孙先生的请求。

在协商不成的情况下,孙先生申请劳动争议仲裁。此后,又向法院提起诉讼。

法院审理认为,孙先生提供的由相关部门出具的工龄证明、社保缴纳记录、劳动合同等证据,足以证明其入职时工龄已满11年,依照相关法律法规规定,其在公司工作期间每年应享有10天年假。因此,孙先生主张任职期间剩余未休年假的工资符合法律规定应当予以支持,遂于近日判决公司向孙先生支付未休年假期间的工资待遇。

评析

工龄与诸多权益密切相关

这是一起因工龄认定引发的劳动争议纠纷。

所谓“工龄”,是指劳动者

从事脑力或体力劳动,以工资收入为其全部或主要生活资料来源的工作年限。劳动者每工作一年,就会形成一年的工龄。

关于劳动者能够享受的年假天数,《职工带薪年休假条例》第3条规定,职工连续工作满12个月以上的,享受带薪年休假。职工累计已满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。该条例第5条还明确了职工新进用人单位当年年假天数的折算标准。

从上述规定可以看出,只要劳动者在新单位入职之前已经连续工作满12个月以上,即可在新用人单位享有当年度的带薪年假,而无须在新单位再次工作满12个月后才能享有。新用人单位也不得以新入职为由,限制或剥夺劳动者的休假权利。因此,当用人单位以所谓的“员工手册”“本公司连续工龄”等来确定员工年假天数时,其做法都是违法的。

劳动者的工龄除了能够决定年假天数多少外,还与劳动者的医疗、养老、经济补偿等诸多权益密切相关:

1.医疗期。医疗期是指企业职工因患病或非因工负伤停止工作治病休息不得解除劳动合同的时限。《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》第3条规定:“企业职工因患病或非因工负伤,需要停止工作医疗时,根据本人实际参加工作年限和在本单位工作年限,给予3个月到24个月的医疗期:(一)实际工作年限10年以下的,在本单位工作年限5年以下的为3个月;5年以上的为6个月。(二)实际工作年限10年以上的,在本单位工作年限5年以下的为6个月;5年以上10年

以下的为9个月;10年以上15年以下的为12个月;15年以上20年以下的为18个月;20年以上的为24个月。”

2.经济补偿金。经济补偿金是在劳动合同解除或终止后,用人单位依法一次性支付给劳动者的经济上的补助。《劳动合同法》第47条规定,经济补偿按劳动者在本单位工作的年限,每满1年支付1个月工资的标准向劳动者支付:6个月以上不满1年的,按1年计算;不满6个月的,向劳动者支付半个月工资的经济补偿。《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(一)》第46条规定:“劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作,原用人单位未支付经济补偿,劳动者依据劳动合同法第38条规定与新用人单位解除劳动合同,或者新用人单位向劳动者提出解除、终止劳动合同,在计算支付经济补偿或赔偿金的工作年限时,劳动者请求把在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位工作年限的,人民法院应予支持。”

3.无固定期限劳动合同。《劳动合同法》第14条规定,有下列情形之一,劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的,除劳动者提出订立固定期限劳动合同外,应当订立无固定期限劳动合同:(一)劳动者在该用人单位连续工作满10年的;(二)用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时,劳动者在该用人单位连续工作满10年且距法定退休年龄不足10年的。此外,用人单位自用工之日起满1年不与劳动者订立书面劳动合同的,视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动

合同。连续工作满10年的起始时间,从用人单位用工之日起计算,包括《劳动合同法》施行前的工作年限。

4.养老退休待遇。工龄是计算退休金等福利待遇的一项重要依据。《社会保险法》规定,基本养老金根据个人累计缴费年限、缴费工资、当地职工平均工资、个人账户金额、城镇人口平均预期寿命等因素确定。个人累计缴费年限越高,则计算的基本养老金越高。

5.对劳动者特殊保护。为体现对老弱病残等就业能力较低劳动者的特殊保护,《劳动合同法》对在本单位连续工作满15年,且距法定退休年龄不足5年的劳动者的权益保护作出了特别规定:一是劳动者有下列情形的,用人单位不得提前30日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者1个月工资后解除劳动合同:(一)劳动者患病或者非因工负伤,在规定的医疗期满后不能从事原工作,也不能从事由用人单位另行安排的工作的;(二)劳动者不能胜任工作,经过培训或者调整工作岗位,仍不能胜任工作的;(三)劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,致使劳动合同无法履行,经用人单位与劳动者协商,未能就变更劳动合同内容达成协议的,不得裁减对应的劳动者:(一)依照企业破产法规定进行重整的;(二)生产经营发生严重困难的;(三)企业转产、重大技术革新或者经营方式调整,经变更劳动合同后,仍需裁减人员的;(四)其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化,致使劳动合同无法履行的。

链接

考研、进修等7种情形都算工龄

一是根据教育部相关规定,在职人员考取国内硕士生,学习期间计算工龄。在职人员出国攻读硕士学位研究生,获得硕士学位回国工作后,在规定的学习年限内也计算工龄。

二是出国进修人员和访问学者,在批准出国留学的期限内,国内工资由原单位照发,国内计算工龄。公派出国攻读博士学位的研究生获得博士学位后,在批准的攻读博士学位期限内,国内计算工龄。

三是自费出国留学的“海归”,出国前工龄与回国后工作时间可累计为工龄。

四是职工因工负伤停止工作医疗期间,全部计入本企业连续工龄。

五是职工因患病或非因工负伤停止工作的医疗期间,在6个月内的,计入本企业连续工龄,超过6个月的部分不计入连续工龄。

六是对于井下、高温等特殊工种,原劳动和社会保障部《关于职工从事特殊工种的工作年限折算工龄问题的函》指出,特殊工种的工作年限是否折算工龄和视同缴费年限,可根据本省养老保险制度改革的具体情况自行确定。

七是职工停薪留职期间、留用察看期间,计入本企业连续工龄。张兆利 律师

大学生以就业为目的在单位实习,双方可以成立劳动关系

常律师:

您好!

我是2023年应届大学毕业生。今年3月,我通过面试进入公司实习,随后与公司和学校签署三方协议。目前,我已毕业离校,但公司还未通知我签订劳动合同。

请问:若公司与我签订劳动合同,今年3月至6月的实习期是否能计算在劳动合同期间之内?

答:

《北京市高级人民法院、北京市劳动争议仲裁委员会关于劳动争议案件法律适用问题研讨会会议纪要(二)》第23条规定:“在校学生用人单位进行实习,应当根据具体事实进行判断,对完成学校的社会实习安排或自行从事社会实践活动的实习,不认定劳动关系。但用人单位与在校学生之间名为实习,实为劳动关系的除外。”

《关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条规定,“用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同,但同时具备下列情形的,劳动关系成立:(一)用人单位和劳动者符合法律、法规规定的

主体资格;(二)用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者,劳动者受用人单位的劳动管理,从事用人单位安排的有报酬的劳动;(三)劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。”

就您的情况而言,您进入公司实习并非是为了完成学校的社会实践安排或自行从事社会实践活动,而是以未来的就业为目的在公司工作。此外,您已超过16周岁,具有成为劳动者的行为能力,您和公司均符合法律规定的主体资格要求,同时您按照公司的安排从事有报酬的劳动,该劳动亦属于公司业务组成部分,因此实习期间您与公司的关系符合劳动关系成立的要素。

北京司法大讲堂 协办
常鸿律师事务所
常律师信箱
免费咨询热线:
13601074357
lawyerchang@188.com

集体合同约定发绩效奖金 劳动合同无此约定咋办?

编辑同志:

我是2022年5月入职的,公司与我签订有劳动合同。最近,我听说公司与工会在2021年签订有集体合同,其中约定:所有员工凡工作满一年的,每月均可享受绩效奖金(工资)。我在工作满一年后,要求公司支付每月的绩效奖金,可公司拒绝支付,其理由有二项:一是我与公司签订的劳动合同没有该项约定;二是集体合同不适用于后入职的劳动者。

请问:公司的理由能够成立吗?我该怎么办?

读者:刘柳

刘柳读者:

集体合同,是指用人单位与本单位职工根据法律、法规、规章的规定,就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、职业培训、保险福利等事项,通过集体协商签订的书面协议。订立

集体合同,代表劳动者的签约人为工会或者职工代表。签订集体合同的直接目的在于平衡劳动者与用人单位的力量,保护劳动者的合法权益。

关于集体合同的效力,法律作出了以下规定:

一是集体合同的法律效力高于劳动合同的法律效力。《劳动合同法》第五十五条规定:“集体合同中劳动报酬和劳动条件等标准不得低于当地人民政府规定的最低标准;用人单位与劳动者订立的劳动合同中劳动报酬和劳动条件等标准不得低于集体合同规定的标准。”这就是说,当劳动合同中约定的劳动报酬和劳动条件等标准低于集体合同规定的标准时,应当执行集体合同的规定。

二是集体合同适用于全体劳动者。《劳动合同法》第五十四条第二款规定:“依法订立的集体合同对用人单位和

劳动者具有约束力。行业性、区域性集体合同对当地本行业、本区域的用人单位和劳动者具有约束力。”这里的“劳动者”显然是指本单位的全体劳动者,而不论是否工会会员,也不论是否属于集体合同生效后新入职的劳动者,或者对集体合同持反对意见的劳动者。

根据上述规定,公司拒绝向你支付绩效奖金的两条理由均不能成立,其行为违反了集体合同。对此,《劳动合同法》第五十六条规定:“用人单位违反集体合同,侵犯职工劳动权益的,工会可以依法要求用人单位承担责任;因履行集体合同发生争议,经协商解决不成的,工会可以依法申请仲裁、提起诉讼。”据此,你可以向单位的工会反映情况,由工会出面与单位协商或者申请劳动争议仲裁、包括向法院起诉。

潘家永 律师