

春节长假=带薪年假?

根据法律规定,用人单位有权以延长春节假期的方式主动安排年休假

阅读提示

专家建议,建立安排年休假的合理机制,实现用人单位年休假安排与劳动者意愿的真正统筹,既兼顾生产经营的有序进行,又达到使劳动者放松心情,维持和恢复劳动能力的效果。

至2018年年休假时间分别为14天、12天、13天、12天,这些休假天数扣除春节法定假期外均为谢华享受的年休假,已超过谢华应享受的带薪年假天数。

“由于公司延长春节假期,扣减当年春节法定节假日后,谢华春节期间已享受年休假4天,加之其自行申请的带薪年假4天,不存在应休未休年休假情形。”办案法官据此未支持谢华要求公司支付未休年休假工资的诉讼请求。

用人单位统筹安排年休假于法有据

北京市东卫律师事务所律师王旭东分析,基于休息权这一宪法赋予公民的基本权利,带薪年假也相伴而生。实践中,劳动者与用人单位之间的争议焦点在于公司是否有权对年休假做出安排。

对此,《职工带薪年休假条例》第五条第一款已做出明确规定,即“单位根据生产、工作的具体情况,并考虑职工本人意愿,统筹安排职工年休假”。王旭东表示,由此可见,劳动者虽然享有年休假的权,但是年休假并非只有劳动者向用人单位提出申请一条途径,用人单位也可以对此主动安排。

中国劳动关系学院院长法学院执行院长、教授肖竹进一步解释,根据该规定,用人单位有安排年休假的最终决定权,因此有权以延

长假春节假期的方式主动安排年休假。除春节外,用人单位也可以将年休假安排在其他时间。

那么,在年休假的安排上,劳动者的个人意愿该如何体现?肖竹介绍,根据《职工带薪年休假条例》,用人单位安排年休假应考虑职工本人意愿,但是该条例并未明确规定用人单位安排年休假应当与劳动者协商一致。

在司法实践中,公司统筹安排的假期是否应被视为年休假,通常以公司是否尽到告知义务,使劳动者知悉假期性质为依据。公司对于劳动者“已休年休假”的主张,需要承担举证责任。

在某服装制衣有限公司从事文员工作的张俊辉,因用人单位未安排其休2022年年休假,向劳动争议仲裁委员会提起仲裁申请,该用人单位则称已于2022年2月1日至2月15日期间安排员工放假15天。劳动争议仲裁委员会认为,尽管公司提交的《2022年春节放假通知》所列的春节假期长于法定春节假期时间,但并未说明假期包含带薪年假,故对公司主张不予采信,裁决公司向张俊辉支付未休年休假工资。

如果在用人单位安排年休假期间,劳动者不想休假,怎么办?肖竹表示,用人单位安排后职工因本人原因且书面提出不休年休假

的,用人单位可以只支付其正常工作期间的工资收入。

应兼顾用人单位安排与劳动者意愿

“年休假制度设定的目的,是为了保障劳动者休息的权利,让其能够享受较长时间的休息休假,维持和恢复劳动能力,调动劳动者的工作积极性。”王旭东提及,劳动者本人的意愿是年休假的其中一项因素,同时也应该考虑到,无论安排在何时,只要保障了休假,就达到了让劳动者休息的目的。

不过,《职工带薪年休假条例》第五条也明确,用人单位根据自身经营情况统筹安排职工年休假是其法定义务,即使劳动者不提出申请,也不能视为其放弃年休假。

对于争议中一些用人单位主张已经以团建、集体出游等方式安排劳动者年休假,肖竹认为,年休假是为了保障职工在工作之外的休息休假权利,应当是劳动者脱离工作岗位所享有的一种放松身心的权利。用人单位安排的集体出游毕竟不是劳动者自由支配休息、放松的时间,因此不能与年休假相混淆甚至相抵扣。

肖竹表示,《职工带薪年休假条例》只赋予了用人单位统筹安排年休假时间的权利,而非休假方式,如何度过假期的自主决定权应该完全给予劳动者。

肖竹建议,未来,在年休假的制度完善上,应建立安排年休假的合理机制,实现用人单位年休假安排与劳动者意愿的真正统筹,既兼顾生产经营的有序进行,又达到使劳动者放松心情,维持和恢复劳动能力的效果。

(文中受访者均为化名)

法问

育儿嫂春节上工该拿加班工资或补助吗

本期主持人 本报记者 赵琛

读者来信

编辑您好!

我是一名育儿嫂,目前在北京工作。去年,通过我在家政公司,我来到李女士家里帮助照顾一岁多的孩子。今年春节,我与李女士协商后提前几天就回河南老家过年了。没想到,李女士突然给我打来电话,说家里临时有事,请我大年初三也就是1月24日回北京照料孩子。考虑到孩子实在无人照料,我就答应提前回京了。

马上快到每月结算工资的时间了,我想问问,作为育儿嫂,初三到初六上班,有加班工资或补助吗?如果选择调休,这几天我还可以拿到加班工资或补助吗?

北京 孟女士

为您释疑

孟女士您好!

劳动法第四十四条规定,有下列情形之一的,用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间的工资报酬。其中包括,休息日安排劳动者工作又不能安排补休的,支付不低于工资的百分之二百的工资报酬;法定休假日安排劳动者工作的,支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。

休息日和法定休假日工作是否有加班费,首先需要厘清的是劳动者与用人单位之间是否存在劳动关系。

需要注意的是,《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》明确,家庭保姆不适用《劳动法》。家庭雇佣的家庭保姆(包括育儿嫂在内)属于劳务关系,而非劳动关系,不适用劳动法。育儿嫂等家庭保姆是否与家政公司建立了劳动关系,也需要视具体情况而定。

一种情况是,雇主将工资支付给家政公司,公司再支付给家庭保姆,家庭保姆受家政公司的日常管理,如待岗时也按照最低工资标准发放了工资,家庭保姆与家政公司之间有可能成立劳动关系。另一种情况是,家政公司仅收取中介费,双方未建立劳动关系,只是签订了信息服务合同。

在不适用劳动法的情况下,休息日和法定休假日工作是否有加班费或加班补助应当按照育儿嫂与雇主、公司的约定来执行。育儿嫂等家庭保姆可以按照当地行业惯例或双方约定,主张法定休假日的加班补助。

根据《国务院办公厅关于2023年部分节假日安排的通知》,2023年春节,1月21日至27日放假调休,共7天。1月28日(星期六)、1月29日(星期日)上班。

《全国年节及纪念日放假办法》明确,春节放假3天,为农历正月初一、初二、初三。

涉及到今年春节,如果孟女士与雇主及家政公司之间不存在劳动关系,初三上班可以按照北京地区的行业惯例或双方约定,主张加班补助。

如果孟女士与家政公司形成劳动关系,那么公司安排孟女士初三上班,应支付不低于工资的百分之三百的工资报酬,且不可用补休替代;初四、初五和初六可以先给孟女士安排补休,无法安排补休的,应支付不低于工资的百分之二百的工资报酬。

北京市中闻律师事务所律师 沈斌

深圳宝安“三调联动”将纠纷化解在基层

本报讯(记者刘友婷 通讯员苏国锐 何雪英)近年来,深圳宝安区在人民调解、司法调解、行政调解领域进行了大量探索,形成了矛盾纠纷多元化化解模式,涌现出矛盾纠纷多元调处中心、“说事评理”等矛盾纠纷化解平台,“调解协议+赋强公证”工作实践更是写入了《深圳经济特区矛盾纠纷多元化解条例》。如今,在宝安,“有纠纷先到社区调解”成了一种新风潮,更多困难与矛盾在社区就能心平气和得到解决。这个转变离不开宝安积极持续推动“三调联动”调解机制。

据了解,该区全方位构建了区、街道、社区三级调解组织网络。成立10个街道、139个社区调委会和132个调解工作室,建立11个行业性调解委员会,织密“10+13+139+N”调解组织网络。同时,还巩固完善“9个专家型金牌智库”“8个行业性顾问团队”,储备了专兼职人民调解员816人、社会力量1400余人,创设纠纷紧急协调小组和三级应急微信群,建立区级指令性“i调解”智慧管理平台,高标准建成170个各类调解场地。

针对辖区企业、大型商场等受疫情冲击大的情况,宝安区要求各街道、各部门设立行政调解室,以“谁主管谁负责”为原则,以“属地管理”责任为兜底,落实行政调解责任。受理民事纠纷处理裁决,或申请行政复议时,职能部门先组织行政调解,能调尽调,“一把手”亲自参与重大行政纠纷调处。

青海创建204家国家级“青少年维权岗”

本报讯(记者那生祥)近年来,青海对青少年法治宣传教育工作扎实推进。截至目前,青海创建国家级“青少年维权岗”204家,建成“青海省青少年法治警示教育基地”1所,省级青少年法治宣传教育实践基地17个,“青少年维权岗”227家。青海省司法部门与教育部门将法治宣传纳入国民教育体系和中小学教师“国培”计划,基本实现计划、教材、课时、师资“四落实”,学校、家庭、社会“三位一体”青少年法治教育格局初步形成。同时,突出法治宣传重点,立足青少年身心特点和认知规律,着重宣传未成年人保护法等法律法规,向全省中小学发放系列法治书籍,开展“法律进校园”专题讲座、主题活动3927场(次),全省中小学配备法治副校长、法治辅导员3128名。该省司法厅相关负责人表示,青海开展“依法治校示范学校”创建活动,首批命名“依法治校示范学校”46个,组建350人的大学生普法志愿者队伍,在西宁市中、小学校开展“禁毒宣传进校园”活动,加大未成年人法律援助力度,开通未成年人等特殊群体法律援助“绿色通道”,对未成年人法律援助案件做到“应援尽援、应援快援”,成立全省未成年人法律援助服务团队和工作站,建立维护未成年人权益工作机制。



护航开学

2月13日,北京市165万中小学生集中开学。公安部门启动高等级防控方案,部署护学岗警力6000余名,动员校园内外群防群治力量2万余人,投入校园安保工作。当天,该市563个“高宝来爱民服务岗”民警全部上岗,帮助师生安全、顺畅、快速进入校园。图为朝阳分局民警在学校门口引导学生有序进校。

本报记者 周倩 摄

另谋高就后,还能要求回原单位吗

【庭审过程】

诉讼中,大利公司通过多方打听,得知小杨在2021年8月就已经入职了同城的板牙公司(化名),于是通过合法途径收集了小杨入职板牙公司并工作10个月才离职的证据材料,提供给法院。

北京一中院经审理后认为:结合板牙公司协助调查令提交的《解除(终止)劳动关系证明》、书面证明以及一审法院依职权调取的社会保险缴纳记录,可以确信小杨入职板牙公司具有高度可能性。在小杨未提充分反证的情况下,依据民事诉讼中的举证分配规则,应当认定小杨入职了板牙公司并在板牙公司工作了10个月。

因此,基于对大利公司信赖利益的保护和对诚实信用原则的遵守,应当认定小杨与大利公司之间的劳动关系因小杨与板牙公司建立劳动关系而终结。

【审判结果】

2022年1月,法院判决小杨与大利公司之间的劳动合同继续履行到小杨入职板牙公司的前一日为止。

【以案说法】

劳动合同法第48条从充分保护劳动者合法权益出发,赋予劳动者对用人单位违法解除之后如何进行救济的选择权。劳动者可以根据自身情况和意愿,选择继续履行劳动合同,或者要求用人单位向其支付赔偿金。

需要强调的是,当劳动者作出有效选择并付诸实施后,则不应再反复,否则就完全置原用人单位的信赖利益于不顾,也有违民事活动中基本的诚实信用原则。

该案中,根据现有证据可以认定,小杨已于2021年8月与板牙公司订立劳动合同并持续在板牙公司工作。在此种情形下,不可能要求大利公司一直将小杨的相关工作停滞保留,以等

待其回归;而基于完成工作任务的需要,大利公司可能会聘用他人替代小杨,如果允许小杨在持续为板牙公司乃至其他单位工作之后再返回大利公司,则会造成大利公司与其他员工之间新的矛盾。

另一方面,小杨在大利公司从事全日制工作,没有证据显示其在板牙公司从事的是非全日制的兼职。因此,小杨向板牙公司持续提供劳动的行为显然会严重影响其完成大利公司的工作任务,使其与大利公司之间的劳动合同事实上处于不能继续履行的状态。

综上,应当认定小杨与大利公司之间的劳动关系因小杨与板牙公司建立劳动关系而终结。

说案

另谋高就后,还能要求回原单位吗

根据劳动合同法的相关规定,劳动者被用人单位违法解除后,可以要求继续在该单位工作,也可以选择离开并要求原单位支付一笔赔偿。

但是如果劳动者选择“另谋高就”之后因为种种原因后悔了,还能要求回原单位工作吗?对此,法律没有明确规定,实践中也往往会产生纠纷。近日,北京市第一中级人民法院审结了一起因劳动者要求回原单位继续工作引发的纠纷。

【案情回顾】2021年4月,被大利公司(化名)违法解除劳动合同之后,小杨申请了劳动仲裁,要求与大利公司继续履行劳动合同,直至2023年5月合同期满。劳动仲裁于2021年8月支持了小杨的请求,裁决双方继续履行劳动合同。

大利公司不服,诉至法院,要求判令无须继续履行与小杨的劳动合同。

【庭审过程】诉讼中,大利公司通过多方打听,得知小杨在2021年8月就已经入职了同城的板牙公司(化名),于是通过合法途径收集了小杨入职板牙公司并工作10个月才离职的证据材料,提供给法院。

北京一中院经审理后认为:结合板牙公司协助调查令提交的《解除(终止)劳动关系证明》、书面证明以及一审法院依职权调取的社会保险缴纳记录,可以确信小杨入职板牙公司具有高度可能性。在小杨未提充分反证的情况下,依据民事诉讼中的举证分配规则,应当认定小杨入职了板牙公司并在板牙公司工作了10个月。因此,基于对大利公司信赖利益的保护和对诚实信用原则的遵守,应当认定小杨与大利公司之间的劳动关系因小杨与板牙公司建立劳动关系而终结。【审判结果】2022年1月,法院判决小杨与大利公司之间的劳动合同继续履行到小杨入职板牙公司的前一日为止。

【以案说法】劳动合同法第48条从充分保护劳动者合法权益出发,赋予劳动者对用人单位违法解除之后如何进行救济的选择权。劳动者可以根据自身情况和意愿,选择继续履行劳动合同,或者要求用人单位向其支付赔偿金。需要强调的是,当劳动者作出有效选择并付诸实施后,则不应再反复,否则就完全置原用人单位的信赖利益于不顾,也有违民事活动中基本的诚实信用原则。该案中,根据现有证据可以认定,小杨已于2021年8月与板牙公司订立劳动合同并持续在板牙公司工作。在此种情形下,不可能要求大利公司一直将小杨的相关工作停滞保留,以等待其回归;而基于完成工作任务的需要,大利公司可能会聘用他人替代小杨,如果允许小杨在持续为板牙公司乃至其他单位工作之后再返回大利公司,则会造成大利公司与其他员工之间新的矛盾。另一方面,小杨在大利公司从事全日制工作,没有证据显示其在板牙公司从事的是非全日制的兼职。因此,小杨向板牙公司持续提供劳动的行为显然会严重影响其完成大利公司的工作任务,使其与大利公司之间的劳动合同事实上处于不能继续履行的状态。综上,应当认定小杨与大利公司之间的劳动关系因小杨与板牙公司建立劳动关系而终结。