

年休假过期作废的条款是否有效?

以案说法



★案情简介

陈某2019年1月入职上海某网络科技有限公司。2022年1月公司以陈某不胜任工作为由解除了

陈某的劳动合同。由于网络科技有限公司平时工作强度很大,陈某入职后就没有机会享受过年假休。陈某在与公司协商离职流程时提出希望公司将其2019年1月至

2022年1月未休年假工资进行结算。

公司HR告知陈某,公司规章制度中规定年假需要在每年12月31日之前使用,未使用完

毕的将视作为员工自动放弃。所以公司无需支付陈某2019年至2021年的未休年假工资。2022年因折算不足1天,所以也不需要支付未休年假工资。

陈某于2022年2月申请劳动仲裁,要求公司支付其2019年至2021年共计15天的未休年假工资。

★裁判结果

仲裁委经审理作出裁定,公司规章制度规定的年假未休视作为自动放弃的条款为无效条款。但陈某主张的2019年、2020年的未休年假工资超过一年的仲裁时效,不予支持。公司需要支付陈某2021年5天未休年假工资。

★唐毅律师点评

本案是一起因未休年假所引发的劳动争议。

首先,我们来谈一下年假“过期作废”的条款是否有效。

不少用人单位会在规章制度中约定类似年假“过期作废”的条款。但这类条款是与年假有关规定相悖的。《企业职工带薪年休假实施办法》第十条规定:“用人单位安排职工休

年假,但是职工因本人原因且书面提出不休年假的,用人单位可以只支付其正常工作期间的工资收入。”根据上述条款,用人单位负有安排职工休年假的义务。只有在用人单位安排职工休年假,员工因本人原因且书面提出不休年假的情况下才无需支付未休年假工资。而不能在规章制度中规定“过期作废”条款来逃避安排休假的义务。

其次,未休年假工资的仲裁时效为一年。本案中的陈某在2022年2月提出仲裁时,其2019年和2020年的未休年假工资已经超过一年的仲裁时效。因此,虽然陈某2019年和2020年的确未休过年假,但仲裁委没有支持陈某的请求。

在此,我们需要提醒广大劳动者,维权时也要注意仲裁时效的问题。

文 唐律

★给你提个醒

疫情期间安排居家办公应视为正常出勤

小周于2019年10月8日到上海ADKW公司工作。至2020年5月,小周主张公司未足额支付其2020年2月至4月期间的工资。公司称因为受新冠疫情影响,公司在2020年2月1日即已通知所有员工休假待岗,直到5月份才由各部门自行通知恢复工作,故该期间只发放了待岗工资。公司提交微信群记录及工资明细为证。微信群记录显示2020年2月1日群内发送消息:“公司暂时全员居家办公,具体复工时间根据国家病毒疫情防控工作进展安排……”小周认可收到微信群的通知,但称其所在部门负责人视频会议通知让其居家继续给投资人做线上培训、辅导运营、给员工开会等工作。双方就居家办公期间是否应该按出勤计算工资出现了争议,最终对簿公堂。那么居家办公期间,是否应当视为出勤呢?

一、用人单位在疫情期间安排居家办公应当视为出勤。

通常情况下,用人单位会与劳动者约定办公经营场所或其合理延伸场地为工作地点,在工作场地的安排上用人单位在合理范围内,具有一定的劳动支配权。那么,疫情期间,用人单位安排劳动者居家办公,在法律上怎么理解呢?人力资源社会保障部发布《关

于做好新型冠状病毒感染肺炎疫情防控工作期间稳定劳动关系支持企业复工复产的意见》(人社部发〔2020〕8号)中指出:“对因受疫情影响职工不能按期到岗或企业不能开工生产的,要指导企业主动与职工沟通,有条件的企业可安排职工通过电话、网络等灵活的工作方式在家上班完成工作任务。”因此,我们可以理解为企业在疫情期间安排居家办公,应当视为用人单位与劳动者就短期变更“工作地点”达成了一致。即将劳动合同中的工作地点,由原约定的单位生产经营场地,变更为了劳动者的居住地。从这个意义上说,安排居家办公仅仅是变更了工作地点,用人单位仍然可以在居家办公期间安排劳动者一定的工作任务,并非是让待岗待业或在家休息休假。

在本文前述案例中,最终法院经审理后认为,在疫情防控期间,除经用人单位与劳动者协商一致降低劳动报酬外,用人单位安排劳动者居家办公或灵活办公,一般应视为劳动者正常出勤,应当按照劳动者出勤来计算工作待遇。用人单位主张劳动者居家办公、灵活办公过程中其工作量不能等同于正常工作的工作量,因此不认可劳动者居家办公对应时间内提供了正常劳动,人民法

院一般不予支持。

二、居家办公属于工作方式,劳动者亦需配合用人单位工作管理。

笔者在这里想要强调的是,居家办公应当视为出勤的同时,也当然是一种特殊的工作状态。劳动者切莫以为居家办公就是休息休假,可以任意的“玩失踪”。无论是在办公场地上班还是居家办公,劳动者应遵守劳动纪律和职业道德。用人单位享有用工管理权,劳动者在劳动关系存续期间应服从用人单位的依法管理,在工作时间内提供劳动,同样适用于居家办公期间。

从司法实践出发,在新冠肺炎疫情防控期间,用人单位安排劳动者居家办公并正常支付工资是响应疫情防控工作要求的行为,值得肯定。与正常情况下劳动者在公司集中办公不同,居家办公引发的劳动者不在同一物理场所的状态势必会对工作沟通及工作安排造成一定的影响。因为新冠疫情导致企业经营效益、办公方式等多方面变化,势必会引起用人单位对管理方式的调整,公司要求员工采用“线上考勤”、使用“互联网沟通软件”等方式进行工作管理,在合理的范围内,劳动者应配合接受此种管理方式的调整。文 张倩

乔法官说法

我是主张赔偿金还是主张补偿金好呢?

乔法官:

我是一名普通打工者。去年公司变更了股东,年底,新老板通知我们说公司效益不好,让我们车间的人都自找门路。有同事去打听,有人说可以要老板给补偿金,也有人说这是违法解除,可以要求违法解除赔偿金。我不知道如何选择,又担心选择错误浪费时间和精力,到头来还竹篮打水一场空。请问,我该怎么办呢?

读者 老葛

老葛:

我国法律对用人单位行使劳动合同解除权有严格的限制,用人单位行使劳动合同解除权必须有法定理由并且有事实依据,且解除程序合法。

仅从你目前的陈述尚难判断单位裁员行为是否合法。但你也无需过于担心,请选择错误。为了减少讼累,避免劳动者合法权益受到损害,2022年2

月28日人力资源社会保障部和最高法联合发布了《关于劳动人事争议仲裁与诉讼衔接有关问题的意见(一)》就明确,劳动者请求用人单位支付违法解除或者终止劳动合同赔偿金,劳动人事争议仲裁委员会、人民法院经审查认为用人单位系合法解除劳动合同应当支付经济补偿的,可以依法裁决或者判决用人单位支付经济补偿。劳动者基于同一事实在仲裁辩论终结前或者人民法院一审辩论终结前将仲裁请求、诉讼请求由要求用人单位支付经济补偿变更为支付赔偿金的,劳动人事争议仲裁委员会、人民法院应予准许。鉴于劳动合同解除纠纷的举证责任在于用人单位,你可先行主张违法解除赔偿金,视用人单位举证情况在仲裁辩论终结前变更诉讼请求或由仲裁委员会或法院审查确定。

乔蓓华(上海市第二中级人民法院立案庭副庭长)

上海唐毅律师事务所
专业的劳动法律服务机构
领先的人力资源合作伙伴
资深的劳动争议处理专家
地址:延安西路2201号上海国贸中心1301-1303室
电话:021-62836533 62835862
网址:www.tonytanglawfirm.com