

企业不得给员工休假设置障碍

律师点评

“虽然你享有10天年假,但公司不同意你休假。如果你坚持要休,公司只能按辞职论处。”面对这样的答复,这位请假的员工只能选择让步。其实,情况并非这样。以下3个案例表明,当员工遇到这种侵害自己休息休假的用人单位时,可以大声说“不!”

【案例1】

员工的带薪年假不能随意抵消

因自己在2019年没休年假,公司也一直未支付年假工资,高洁茵便主动向公司索要。可公司答复:虽然按规定你享有10天的年假,但你全年已经请了5天事假,6天病假,累计超过了10天,所以,两者已经抵消了。

【点评】

公司无权抵消年假

《职工带薪年休假条例》第4条规定:“职工有下列情形之一的,不享受当年的年休假:(一)职工依法享受寒暑假,其休假天数多于年休假天数的;(二)职工请事假累计20天以上且单位按照规定不扣工资的;(三)累计工作满1年不满10年的职工,请病假累计2个月以上的;(四)累计工作满10年不满20年的职工,请病假累计3个月以上的;(五)累计工作满20年以上的职工,请病假累计4个月以上的。”而高洁茵的事假、病假并没有超过上述规定的天数。

【案例2】

占用法定假日不能调休完事

2020年清明节假期期间,公司为按时完成临时接到的大笔订单,要求陈珍珍等19名员工照常上班。事后,陈珍珍等要求加班工资时,公司一口拒绝,理由是已经为她们安排了3天调休,与清明节假期扯平了。

【点评】

公司不能调休了事

《劳动法》第44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:(一)安排劳动者延长工作时间的,支付不低于工资的150%的工资报酬;(二)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200%的工资报酬;(三)法定休假日安排劳动者工作的,支付不低于工资的300%的工资报酬。”清明节系法定休假日,只要公司安排了工作,就必须支付加班工资。

【案例3】

不得为员工因病休设置障碍

2020年3月21日,张丹丹在周末与好友外出游玩时不慎摔伤,需要住院治疗2个月。当她拿着医院出具的相关证明向公司请假时被告知:你是因为私事受伤,公司不可能给你那么长的假期,也不可能发工资养着你。你要么来上班,要么主动辞职。否则,公司将按旷工处理,依据规章制度单方将你解聘。

【点评】

公司不得为张丹丹休假设置障碍

《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: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。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。”

维权动态

安康市中级人民法院

开展“送法进企业”活动

本报讯(马小松 李珍)近日,安康市中级人民法院法官走进陕西建工十二建设集团有限公司,开展“送法进企业”活动。该集团设立4个分会场共50余人以视频方式参加了培训。

培训会上,法官以《建设工程施工合同纠纷实务分析——以陕建涉诉案为例》为题,结合近三年陕建集团涉诉案件,深入浅出地讲解了举证责任和举证期限、履约保证金的缴纳和退还、多层转包中总包人的责任承担、结算依据的认定等建设工程施工合同纠纷实务中比较突出的几个问题,内容详实,具有很强的操作性。此外,法官还以《建设工程施工合同纠纷的几个突出法律问题》为题,围绕建设工程施工合同纠纷领域中常见的“挂靠”、“非法转包”、“黑白合同”、垫资及利息的承担、建设工程价款优先受偿权等问题进行细致的解读。参训人员也结合实践中遇到的疑难问题进行深入探讨交流。

此次“送法进企业”活动,受到该公司的热烈欢迎,公司管理人员表示,法院的“进企业”活动形式灵活、内容丰富,所交流的法律知识很实用,希望法院多到公司开展此类活动。

城固县法院

为农民工追回拖欠工资28.6万元

本报讯(卢茶滨 田茹)“真是太感谢了,感谢汉中市城固法院帮我们要回了工资,感谢办案法官。”近日,来城固务工的重庆忠县籍罗师傅怀着感激之情,将一面锦旗送至城固法院速裁庭,对承办法官表示由衷感谢。

2019年3月,秦某承包重庆某建筑工程有限公司承揽的城固县某施工项目,先后雇佣重庆籍老乡罗某等16人从事项目施工,施工期间秦某拖欠罗某等人工资一直未清算。罗某等人多次催要未果,便开始到信访部门信访,后在政府相关部门干预下,秦某在2020年1月份陆续向罗某等人支付了少部分工资,余下工资迟迟未予支付。无奈之下,2020年5月罗某等16名工人将秦某和重庆某建筑工程有限公司诉至法院,要求二被告支付拖欠工资共计28.6万元。

该院承办法官为减少当事人诉累,提高庭审效率,在征得双方当事人同意后,通过“云上法庭”进行了庭审,庭审中承办法官认真梳理案情,仔细调查案件事实,多次向被告摆事实、释法律、述情理,最终原被告双方达成了调解意见,被告在约定时间内付清了全部欠款28.6万余元。至此,本案得以圆满解决。

本报讯(秦锋)近日,中国裁判文书网公布了一起由西安高陵区人民法院审理的拒不支付劳动报酬罪的刑事判决书。四川一男子在高陵区拖欠农民工工资17.5万元,长达3年多时间,虽然人社局向被告杨某和下达了限期整改令,但杨某和仍拒不执行,且玩起了失踪。

2017年2月至7月期间,被告人杨某和代表宜宾县和权装饰工程有限公司与安康市国群新型材料有限公司签订《龙泊湾外墙保温施工合同》,负责西安市高陵区龙泊湾4#、7#楼外墙保温工程,杨某和通过王某磊雇佣徐某柱、胡某来等四十余人从事龙泊湾4号楼和7号楼外墙保温工程,杨某和因与安康市国群新型材料有限公司张某某群发生分歧,双方一直未能结算,致使杨某和拖欠农民

高陵区法院

拒不支付工资的老赖获刑九个月

工工资约17.5万元。

2017年底,高某民等多名农民工向西安市高陵区劳动监察大队投诉杨某和欠薪,此时,杨某和却失去了联系。2019年6月12日,杨某和在四川省绵阳市涪城区吴家镇惠科项目部生活区被公安机关进行流动人口信息采集时发现并传唤到案。2019年10月28日,公安高陵分局将该案移送西安市高陵区人民检察院审查起诉。

后经法院审理后查明,被告人杨某和以逃匿等方法逃避支付劳动者的劳动报酬共计17.5万元,数额较大,经政府有关部门责令支付仍不支付,其行为已构成拒不支付劳动报酬罪,公诉机关指控其所犯罪名成立,判处有期徒刑九个月。

夜班打瞌睡发生安全事故算工伤

李某是一家纸业造纸车间的造纸工。2019年10月20日0时至8时,是李某上夜班的时间。当天凌晨5时45分左右,纸辊架上的半成品纸辊突然坍塌,砸向坐在车间内正在打瞌睡的李某,造成其右脚踝骨折。

因与公司不能协商一致,李某向人社局提出工伤认定申请。人社局依

据《工伤保险条例》第14条规定,认定李某构成工伤。公司不服该认定结果提起行政复议,复议机关维持了原认定结果。

于是,公司向法院提起行政诉讼,称李某虽然是在工作时间和工作场所内受伤,但他当时在打瞌睡没有直接从事工作,属于非因工作原因受伤,不符合《工伤保险条例》第14条第1款所规

定的“在工作时间和工作场所内,因工作原因受到事故伤害”可以认定为工伤的条件。

法院经审理认为,李某是在其当班从事生产经营活动整个过程中受伤,李某在夜班工作期间,因生理原因打瞌睡违反劳动纪律,并不是排除其因工作原因受伤的法律依据。再者,公司存在生产上的不安

全隐患是导致李某受伤的内在原因,工作场所中纸辊坍塌才是导致李某受伤的直接原因。因此,应当认定李某是在工作时间和工作场所内,因工作原因受伤,应当认定为工伤。

典型案例

为进一步加强职工健康管理,保障职工健康权益,近日,中国铁路西安局集团有限公司西安东车辆段开展“一对一”健康维护活动,邀请专家进行健康知识讲解,并对高血压、高血糖等重点人员进行指标检测,制定个性化健康维护方法,确保职工身体健康。

图为专家正在为职工讲解高血压日常注意事项。



员工不认可迟到记录,公司能扣罚工资吗

百事通先生:

近日,我发现自己领取的工资比劳动合同约定少了400元。我找公司询问,公司答复说,我上个月有4次迟到,按照公司的规章制度,每次需扣100元工资。我不承认自己有迟到,公司便拿出门卫制作的、没有任何人签字的迟到记录予以证明。

请问:在不认可该迟到记录,公司也没有任何其他证据证明我迟到的情况下,公司究竟能否扣我工资?

读者 胡丽丽

胡丽丽同志:

您好!且不论公司扣发你工资所依据的规章制度是否合法,仅从证据

上看,公司也不得仅凭门卫自制的迟到记录来扣付工资。

一方面,公司必须就其扣付工资的合理性提供证据。

《劳动争议调解仲裁法》第六条规定:“发生劳动争议,当事人对自己提出的主张,有责任提供证据。与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的,用人单位应当提供。”

《民事诉讼法》第六十四条也指出:“当事人对自己提出的主张,有责任提供证据。”

《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)》第十三条规定:“因用人单位作出的开除、

除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议,用人单位负举证责任。”

根据以上规定,既然公司主张你存在迟到现象,并以此扣除了你的工资,那么,在你不认可门卫制作的、没有任何人签字确认的迟到记录的情况下,公司必须就此承担举证责任。

同时,由于与你“迟到”有关的其它记录,如监控视频、签到记录、打卡记录等均为公司所掌控,且你与公司的争执属于劳动争议事项,从这一角度来看,公司也必须用更加充分的证据来证明自己的主张,而不能单纯以门卫记录为唯一凭证。

另一方面,公司必须承担举证不能的后果。

《最高人民法院关于适用〈民事诉讼法〉的解释》第九十条规定:“当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实或者反驳对方诉讼请求所依据的事实,应当提供证据加以证明,但法律另有规定的除外。在作出判决前,当事人未能提供证据或者证据不足以证明其事实主张的,由负有举证证明责任的当事人承担不利的后果。”

本案中,你不认可公司自制的迟到记录,公司又没有任何证据证明你存在迟到的事实,因此,其只能承担不利的后果。

百事通

职工信箱

劳动者拒签劳动合同 用人单位可辞退无需赔偿

张先生经营着一家小型的加工厂。今年6月1日,一位职工应聘到加工厂,担任一线操作工。由于加工厂近期订单较多,该职工直接到岗工作,双方并未先行签订书面劳动合同。该职工工作10天后,张先生通知其签订劳动合同,该职工表示有事需请假外出。过了2天,张先生再次通知该职工签订劳动合同,应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系,未同时订立书面劳动合同的,应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。《劳动合同法》第八十二条同时规定,用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,应当向劳动者每月支付二倍的工资。

由此可见,用人单位未在合理时间内与职工订立劳动合同的,需要承担支付双倍工资的风险。根据《劳动合同法实施条例》第五条规定,自用工之日起一个月内,经用人单位书面通知后,劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的,用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系,无需向劳动者支付经济补偿,但是应当依法向劳动者支付其实际工作时间的劳动报酬。

本案中,加工厂与该职工的劳动关系自6月1日起建立,加工厂应当在当年的7月1日前与该职工签订书面劳动合同。但双方没有签订劳动合同是劳动者本人原因造成的,因此在用工

之日起一个月内,加工厂终止与该职工的劳动关系,此不属于违法解除劳动合同,不需要支付赔偿金,只需按照相关约定支付职工实际工作期间的工资即可。

工之日起一个月内,用人单位应自用工之日起一个月内及时书面通知并与劳动者签订书面劳动合同,如劳动者故意不签订,用人单位需要固定证据。自用工之日起一个月内,如果劳动者拒绝签订书面劳动合同,用人单位应当及时依法终止与劳动者的劳动关系,以防遭受支付双倍工资的法律风险。

工之日起一个月内,用人单位应自用工之日起一个月内及时书面通知并与劳动者签订书面劳动合同,如劳动者故意不签订,用人单位需要固定证据。自用工之日起一个月内,如果劳动者拒绝签订书面劳动合同,用人单位应当及时依法终止与劳动者的劳动关系,以防遭受支付双倍工资的法律风险。

工之日起一个月内,用人单位应自用工之日起一个月内及时书面通知并与劳动者签订书面劳动合同,如劳动者故意不签订,用人单位需要固定证据。自用工之日起一个月内,如果劳动者拒绝签订书面劳动合同,用人单位应当及时依法终止与劳动者的劳动关系,以防遭受支付双倍工资的法律风险。

以案说法



近日,国网西安供电临潼公司组织全员学习《国家电网有限公司劳动合同管理办法》实用手册,进一步提升全员契约化管理理念和意识,着力构建和谐劳动关系,维护公司稳定。