

迟到、早退的时间能否“冲抵”带薪年假……让我们通过相关事例,一起来了解——

请假时间“冲抵”的是是非非



有的年休假天数为9天(342天÷365天×10天),判决星哲公司支付肖女士应休未休年休假工资。但是星哲公司不服,上诉到二审法院。

“这是肖女士的钉钉打卡记录,可以证明她在2018年2月13日至2018年2月25日之间未打卡,比国家春节放假日多休了4天,公司就用员工年假折抵了……”庭审中,星哲公司还出具了2018年春节放假微信通知,以证明公司在2018年春节放假11天,比国家法定春节假日多3天假。

二审法院认为,星哲公司虽提交证据显示肖女士春节放假期间放假的天数超过法定放假天数,但未提交证据证明公司有规定或员工承诺多出的天数可用于抵扣年休假,其据此主张多出的天数应用于抵扣年休假本院不予采纳。二审驳回上诉,维持原判。

【法律点评】

《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。用人单位在春节前后统筹安排年休假,法律并不禁止,但须有明确规定或与员工协商一致,否则超过法定的放假天数,可视为企业自主决定的福利待遇,不宜“冲抵”法定的年休假天数。

根据国务院办公厅《关于2024年部分节假日安排的通知》,“鼓励各单位结合带薪年休假等制度落实,安排职工在除夕(2月9日)休息。”在此提醒用人单位,如安排职工在除夕休息且需“冲抵”法定年休假的,应在依法制定的规章制度中明确或与职工协商一致,以免发生争议。

加班时间可“冲抵”迟到、事假吗?

【说来听听】
肖女士2016年10月8日入职星哲公司,2018年12月10日离职。她每年享有10天年休假,2018年未休年休假。一审法院据此核定肖女士2018年应享

讼代理人在法庭上表示,“他(谢先生)是有一些加班时间,但都被事假、调休和迟到时间冲抵了。”

谢先生在土邦公司担任设计工作,经常在下班后和休息日加班,但迟到请假的事情时有发生。据统计,2019年8月至2020年4月期间,他的迟到时间为2855分钟,加班时间为10163分钟,事假与调休时间共计为3090分钟。

“可是我的加班时间比这些时间的总和还要多得多啊!”谢先生很不服气。土邦公司也承认,公司提供的《考勤情况表》上载明的事假是按1:1比例冲抵加班时间,迟到则按1:2比例冲抵加班时间,旷工则按1:3比例冲抵加班时间。

法院认为,土邦公司以迟到、事假时间冲抵谢先生的加班时间,并无违反法律的规定。但应按照1:1的比例冲抵谢先生的加班时间。谢先生加班时间为4218分钟(10163分钟-2855分钟-3090分钟)。按其解除劳动合同前月平均工资6000元计算,土邦公司应支付加班工资为3636.2元(6000元÷21.75÷8÷60×150%×4218分钟)。

【法律点评】

用人单位用事假、迟到时间冲抵加班时间,如双方有约定,或规章制度有规定,或在执行中确有惯例,且符合平衡双方利益原则的,法律并不禁止。但用人单位安排休息日加班,可以安排补休;安排法定休息日加班的,不可以安排补休,须支付不低于300%加班工资。故对于事假、迟到时间按1:1的比例冲抵休息日加班时间或工作日延长工作时间,一般能得到法律的支持,但按1:2的比例冲抵休息日加班时间或工作日延长工作时间,则显失公平,难以得到法律的支持。

在本文开头案例中,法院不支持迟到、早退时间按1:1的比例冲抵年休假,除了未征得劳动者同意,也因为年休假的“含金量”更高:未休年休假应按照其日工资收入300%支付工资报酬(包含正常工作期间的工资收入)。司法实践中,也有法院酌情认

定劳动者请事假1天折抵0.75天年休假。

综合工时制的年休假天数可“折抵”到工作日吗?

【说来听听】

邵先生在一家24小时营业的便利店当收银员,该便利店实行的是综合计算工时制,邵先生“做一休一”,每个工作日工作时间为11小时。他的全年应休年休假为5天。

最近邵先生计划出国旅游10天,准备向公司申请休5天年休假。但是公司HR答复说:“你请年休假没有问题,但是休假时间要比标准工时进行折算。你每个工作日工作11个小时,而不是标准工时的8小时,如果你也休5个工作日的话,实际上你总共就休了55个小时的年休假,超过了标准工时的40小时。所以经过折算之后,你只能休3.6个工作日。”

邵先生感到非常遗憾:这样他的出国旅行计划无法实施。那么,他是否只能休3.6个工作日的年休假呢?

【法律点评】

职工享受年休假的条件和标准并不区分不同的工时制度。实行综合计算工时制的职工只要符合了年休假的享受条件,用人单位就应对其进行调整。一般来说,享受年休假1天是指连续休息24小时;计算综合工时出勤时间时扣减依法安排年休假的时间(工作时间按8小时计算)。即邵先生应享受年休假天数仍然为5个工作日,而不是3.6个工作日。由于计算他的综合工时出勤时间时,扣减依法安排年休假的时间,是按40小时(8小时×5天)计算,而不是按55个小时(11小时×5天)计算,因此他最终也没有“占到便宜”。

总之,邵先生要求休5个工作日的年假并非没有依据。当然,如果职工同意将自己的5天年休假时间“折抵”为3.6个工作日,法律并不禁止。

以案说法

节后收假买不到票不能按时上班算旷工吗

春节假期结束前夕,返程高峰随之而来,不少热门城市出发的火车票、机票一票难求。那么,劳动者节后买不到票不能按时上班算旷工吗?

对此,汇业律师事务所高级合伙人、劳动法专业委员会执行主任洪桂彬律师表示,尽管很多公司的规章制度对旷工有详细定义,但按常识常理仍是劳动者无正当理由由缺勤的行为。这意味着旷工的构成要件有二:一是缺勤,即未按合同约定给予劳动;二是缺乏正当理由,如员工因病、因伤履行请假手续缺勤属于正当理由。

那么,春节后复工缺勤已无异议,重点在于“无法购票”是否属于正当理由?洪桂彬认为,应当结合劳动者有无替代解决方案、双方是否履行沟通义务、用人单位是否滥用管理权综合判断。如果劳动者未履行任何请假手续,即便事后能举证无法购票,也不影响旷工认定。如果劳动者履行了请假手续,用人单位不予回应,放任员工的缺勤,此时可以认定用人单位怠于履行沟通义务,否定旷工。

洪桂彬表示,如果员工履行了请假手续并出示有关无法购票的证明,用人单位直接不予批准,且无说明理由,此时亦难以认定旷工成立。如果员工履行了请假手续并出示有关无法购票的证明,用人单位告知劳动者替代交通解决方案或给予合理的宽限时间(如延缓3天复工),此时员工拒绝出勤可按旷工处理。

“上述情形一旦产生纠纷,仲裁委和法院可结合具体案情进行自由裁量。对劳动者来说,返程应提前规划,同时遇到困难第一时间沟通反馈避免误会,用人单位则应善意行使管理权,对劳动者具体困难给予宽宥。”洪桂彬说。

春节加班工资怎么算

春节期间,有的单位因为生产经营任务紧或者岗位特殊而需要安排职工坚守岗位;有的单位出于体谅职工或因生产处于淡季而决定提前放假或延后上班。那么,春节加班工资怎么算?企业给加班员工发了“红包”就能代替工资吗?劳动者能否拒绝加班呢?我们一起来看北京市盈科(西安)律师事务所律师武润娜为大家带来的解读。

武润娜律师表示,《劳动法》第四十四条第三款规定,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。我国春节法定节假日为农历正月初一至初三,故在此期间加班,用人单位应当支付不低于工资三倍的工资报酬;除此之外的几天加班,若用人单位不能安排补休则应支付两倍工资。

武润娜律师说,有些用人单位在春节给加班的员工发“红包”,实质是对员工工作表现的肯定和褒奖,性质上更类似于奖金;而加班费是用人单位对劳动者额外提供劳动的补偿,两者在本质上是不同的。因此,“红包”不能代替春节期间劳动者的加班工资。

员工是否可以拒绝加班?武润娜律师表示,《劳动法》第三十一条规定,用人单位应当严格执行劳动定额标准,不得强迫或者变相强迫劳动者加班。我国法律保护劳动者的休息休假权,因此,在劳动者不愿意加班的情况下,劳动者享有不被强迫加班的权利。依据《劳动法》第四十一条、四十二条的规定,除法律规定的特殊情形、紧急任务等情形职工被要求加班不得拒绝外,用人单位安排劳动者加班应当协商一致,否则对于用人单位单方面安排加班的,劳动者有权予以拒绝。

哪种欠薪情况下可向法院申请工资支付令

职工信箱

百事通先生:

2021年2月,我入职某网络科技有限公司从事游戏开发工作,2023年2月我与公司解除劳动关系后,公司尚拖欠我4个月工资,经多次索要,公司仍不支付。我想知道,这种情况下,可以向法院申请工资支付令吗?
读者 肖晔 肖晔同志:

你好!针对这种情况,你有权向当地有管辖权的基层人民法院申请发出支付令。

根据《中华人民共和国民事诉讼法》第三十条第二款规定,用人单位拖欠或者未足额支付劳动报酬的,劳动者可以依法向当地人民法院申请支付令。

《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第十六条规定,因支付拖欠劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿等项达成调解协议,用人单位在协议约定期限内不履行的,劳动者可以持调解协议书依法向人民法院申请支付令。

《中华人民共和国民事诉讼法》第二百二十五条、二百二十六条、二百二十七条规定,债权人请求债务人给付金钱、有价证券,符合法定条件的,可以向有管辖权的基层人民法院申请支付令。债权人提出申请后,人民法院应当在五日内通知债权人是否受理。人民法院受理申请后,经审查债权人提供的事实、证据,对债权债务关系明确、合法的,应当在受理之日起十五日内向债务人发出支付令;申请不成立的,裁定予以驳回。债务人应当自收到支付令之日起十五日内清偿债务,或者向人民法院提出书面异议。债务人在前款规定的期间不提出异议又不履行支付令的,债权人可以向人民法院申请执行。

当用人单位拖欠或者未足额支付劳动报酬或因支付拖欠劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿等项达成调解协议,用人单位在协议约定期限内不履行的,劳动者可以依法向当地人民法院申请支付令。人民法院受理申请后,经审查债权人提供的事实、证据,对债权债务关系明确、合法的,应当在受理之日起十五日内向债务人发出支付令。



劳动者因公负伤如何维权

工伤保险是职工安全的防护罩,能够保障职工的合法权益,为职工缴纳工伤保险是用人单位的法定义务。然而,仍有部分用人单位存在侥幸心理,没有为职工缴纳工伤保险。近日,福建省海东市互助土族自治县人民法院审结了一起工伤保险待遇纠纷案。

2021年,小鲁到某劳务有限公司承包的宁互高速大庄隧道工地务工,工作内容是在隧道内架设安全拱架。2021年4月1日,双方补签了劳动合同,合同约定月工资为6000元,但并未给小鲁缴纳工伤保险。2021年5月14日,小鲁在隧道内干活时,腰部不慎被隧道顶部掉落的土块砸伤,送往互助县中医院治疗后,因伤情严重转院至青海省人民医院治疗,被诊断为腰椎体压缩性骨折、腰3椎体左侧椎板骨折。经认定为因公负伤,伤残八级,无护理依赖。

伤残等级认定后,原告与被告协商赔偿事宜未果,小鲁遂申请仲裁委员会进行裁决。但双方不服劳动争议仲裁机构的裁决,均向互助县人民法院起诉。

一审法院作出判决,原告某劳务有限公司于本判决生效后30日内支付被告小鲁停工留薪期工资72000元、一次性伤残补助金66000元、一次性工伤医疗补助金63000元、一次性伤残就业补助金63000元、劳动能力鉴定费604元、复查费206.41元,以上共计264810.41元。驳回被告小鲁的其他诉讼请求,驳回原告福建某劳务有限公司的全部诉讼请求。

某劳务有限公司不服一审判决,提起上诉,二审法院判决驳回上诉维持原判。

《工伤保险条例》规定,职工发生工伤,用人单位未按规定提出工伤认定申请的,工伤职工或者近亲属、工会组织在事故伤害发生之日起一年内,可以直接向用人单位所在地统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。《工伤保险条例》规定,依照本条例规定应当参加工伤保险而未参加工伤保险的用人单位职工发生工伤的,由该用人单位按照本条例规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。

法官提醒,广大劳动者要增强法律意识,一旦发生工伤事故,要注意留存能够证明与用人单位存在劳动关系(如劳动合同、报名表、考勤表、工资表、工作证、工作牌等),事故是在工作时间或因工作原因引发等证据材料,并在法律规定的期限内申请工伤认定,以便更好地维护自身的合法权益。

□吉桂芳 陈元华

典型案例

遏制“隐形加班” 切实保护好劳动者的休息权



据媒体报道,今年北京市“两会”上,北京市高级人民法院工作报告提到一起“隐形加班”案件。报告指出,该案是全国首例在裁判文书中明确“隐形加班”问题的案件。针对网络时代“隐形加班”现象,法院将下班后利用微信付出实质性劳动依法认定为加班,保障了劳动者的“离线休息权”。很多网友在为该案件点赞的同时,也发出各种无奈:“我们企业也一样,手机24小时不得关机”……

据报道,全国首例在裁判文书中明确“隐形加班”问题的案件,其二审法院北京市第三中级人民法院审理后认为,对于利用微信等社交媒体开展工作的情形,如果劳动者在非工作时间使用社交媒体开展工作已经超出了一般简单沟通的范畴,劳动者付出了实质性劳动内容,或者使用社交媒体工具具有周期性和固定性特点,明显占用了劳动者休息时间的,应当认定为加班。

随着科技的进步和通信工具的普及,一种新型的加班模式逐渐浮出水面,被人们称为“隐形加班”。这种加班不再是传统意义上的在办公场所延续工作,而是通过各种社交媒体和通信工具在下班后继续处理工作任务。下班后微信群的消息响个不停,深夜依然要回复工作邮件,周末还要参加各种名义上的团建活动……这些看似

“灵活”的工作安排,实则侵犯了劳动者的休息权。

“隐形加班”之所以会出现,一方面是因为现代通信技术使得工作与生活的界限变得模糊,另一方面也反映出一些用人单位对劳动者合法权益的漠视。

“隐形加班”呼唤“显性权益”。首先需要强化时间规则意识。用人单位应该明确工作时间和休息时间的界限,尊重劳动者的休息权。

其次,应考虑引入“离线权”等制度来保障劳动者的休息权。通过立法保障劳动者的“离线权”,可以有效地防止用人单位通过通信工具在下班后继续安排工作任务。

此外,需要完善相关法律法规和举证制度。现实中,对于“隐形加班”还存在法律上举证和认定困难的情况。不少过往案例显示判决不支持赔偿加班费,原因包括劳动者提供的证据不能直接证明系经用人单位安排加班,未能证明劳动者所主张的存在连续性、常态化加班情形。对于“隐形加班”的认定和举证问题,应该制定更加明确和具体的规定。同时,应该加大对用人单位违法行为的处罚力度,提高其违法成本。对于劳动者来说,应该加强自身的举证意识,通过保存聊天记录、邮件等方式固定证据,以便在维权时能够提供有效的证据。

当然,要解决“隐形加班”问题,还需要多方共同努力。有关部门应该加强监管,对违反相关法律法规的企业进行处罚和纠正。企业应该承担社会责任,合理安排职工的工作时间,保障他们的身心健康。劳动者也应该提高自身的维权意识,敢于对不合理的加班说“不”。工会则在平衡劳动者与用人单位力量方面发挥作用,促进双方之间的沟通和协商,达成更加合理的工作安排和权益保障。

有话直说

先后收集到有利于现场作业安全、提升生产作业效率的合理化建议222条,3项建议在运输生产一线推广应用,西安铁路局新丰镇车站积极回应职工关切——

问题清单正在悄然“瘦身”

“没想到我的意见被采纳不到7天时间,岗位就配备了直饮水机,再也不用为桶装水配送担心了。”日前,西安铁路局新丰镇车站下行到达场货检值班员张席亮高兴地站岗。

因地源水质碱性高、水质硬,未达到饮用水标准,岗位又比较偏远,导致桶装水时常配送不及时问题,成了新丰镇车站下行到达场货检职工的烦心事。

主题教育开展以来,新丰镇车站以解决职工急难愁盼问题为出发点和落脚点,着力解决“吃水难”和“路难行”两件民生实事,持续增强生产一线职工获得感、幸福感、安全感。

“收到职工反映饮水的意见建议后,我

们深入站区各个场区作业点,把现场职工饮水作为‘头等大事’,经现场调研发现,岗位都不同程度存在饮水困难和不方便问题。”新丰镇车站工会指导员姬荣介绍,我们随即将意见收集整理,纳入主题教育问题清单,为编组场生产岗位配备满足使用频次、强效过滤需求的商用饮水机8台,使运输生产一线职工的烦心事得到根本性解决。

“职工的事无小事,最是小事显担当。主题教育开展以来,聚焦群众急难愁盼问题,实地解决问题52个,形成工作意见和建议9项。”新丰镇车站组织助理员张蕊媛说,从主题教育收集整理的问题清单可以看出,问题数量在不断减少,从最初的62

条,到后来的20余条,再到如今的个位数,问题清单正在悄然“瘦身”,这些都是主题教育的成果。

走进新丰镇车站的编组场,才真正感受到该车站是把开展主题教育同解决现场职工急难愁盼问题结合起来,问需于民。针对职工反映编组场42条股道步行板破损、缺失问题,新丰镇车站副站长李国忠介绍:“在过去两个多月时间里,修缮编组场破损步行板2316米,重新铺设1720米,整修铺设其它线路步行板570米,在8个编组场共修整4925条。现在的编组场股道间均铺上了步行板,平过道也已全部修成了水泥面,大大提高了作业效率,保证了现场职工人身安全。”

“如何使便民服务效率和群众满意度‘双提升’,以‘小切口’服务‘大民生’。去年下半年以来,我们先后收集到有利于现场作业安全、提升生产作业效率的合理化建议222条,被立项的25条,3项建议被车站运输生产一线推广应用,受理职工诉求100余条,解决率99%,满意率99%。”新丰镇车站工会副主席徐晓满笑容,自豪地说道。

翻阅新丰镇车站主题教育问题清单还发现,为基层配发文体器材等常见问题在逐渐减少,智能化生活设施完善、工作环境舒适度提升、停车场改扩建等事关职工的意见建议明显多了起来。

□通讯员 陈向卫