

年假没休 企业应补偿

宁波发布2016年劳动争议典型案例 老板、员工仔细看看有好处

□记者 林伟 通讯员 任社

企业是否可以无理由解除劳动合同,私营企业职工是否有年休假,是否严重违规到底谁说了算……昨天,在“第二届中国·宁波劳动争议预防与治理论坛”上,宁波市劳动人事争议仲裁院发布了《2016年宁波市劳动争议典型案例》,劳动者和用人单位不妨仔细看看,平时我们搞不清的职场问题,都有了明确的答案。这些案例是市仲裁院对近年来企业败诉案件分析基础上精挑细选的,同时每个案例还由上海江三角律师事务所的律师进行了点评。

据了解,十二五期间,宁波劳动争议案件总量为15万件,涉及劳动者25万人。主要集中在劳动报酬、经济补偿和赔偿金方面。九成以上的劳动争议发生在私营企业中,而企业败诉或部分败诉案件也占总案件量的九成以上。

案例

“无理由解除权”是员工的,不是老板的

2015年10月16日,朱某进入一家动漫公司上班,从事产品策划工作,双方订立了为期1年的劳动合同,明确约定劳动合同履行期内,朱某提前30天提出离职申请或者公司提前30天通知朱某离职均可以无理由解除劳动合同,双方不得追究对方解除劳动合同的责任。

2015年12月5日,动漫公司单方面通知朱某,要求其于30日之内完成工作交接并于30日之后离职。2016年1月6日,动漫公司向朱某出具了解除劳动合同证明书,依据双方劳动合同约定的程序,解除与朱某之间的劳动合同。

次日,朱某向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁,要求动漫公司支付违法解除劳动合同的赔偿金。

经过调解,朱某与动漫公司达成协议,动漫公司支付朱某半个月工资作为补偿。

【风险提示】

《劳动合同法》赋予了劳动者“无理由解除权”,而对用人单位可以解除劳动合同的情形做出了诸多限制性规定,且不得擅自扩大。

用人单位要注意的是,解除劳动合同必须依照《劳动合同法》所规定的情形和程序操作。“无理由解除权”是劳动者的“特权”,用人单位并不享有,如用人单位据此解除劳动合同,其行为即构成违法,将面临承担赔偿责任的风险。

【案例评析】

《劳动合同法》对于用人单位可以解除劳动合同的情形做出了明确具体的规定。本案中用人单位通过合同约定的形式,擅自对解除劳动合同的情形进行了扩大,赋予了自身法律之外的单方解除劳动合同权力。

在劳动合同中约定企业享有“无理由解除权”的条款,属于无效条款。

案例

年假没休要补偿工资

2009年5月,吕某进入某服饰公司从事缝纫工作,工资按件计算,以现金形式发放。吕某在该公司工作至2016年5月31日,2016年7月7日,吕某向当地劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁,要求公司支付应休未休年休假工资。

服饰公司代理人辩称年休假制度只适用于国家机关、事业单位和国有企业,服饰公司作为普通民营企业,并未制定相关年休假制度,不需要强制性安排职工年休假。

仲裁委裁令被申请人支付申请人2015年度以及2016年1月份至5月份期间未休年休假工资。

【风险提示】

带薪年假是劳动者的法定权利。我国的职工带薪年假制度已经实行多年,但至今仍有一部分企业存在误解,认为年休假只针对国家机关和一部分企事业单位,并不具有强制性。

需要强调的是,年休假制度对所有

企事业单位、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位的职工强制性适用。用人单位应当根据生产需要,结合职工意愿,合理安排年休假;如无法安排的,则应支付年休假工资。

【案例评析】

根据《职工带薪年休假条例》,年休假适用所有用人单位的劳动者,是劳动者应享有的法定权利,具有强制性,用人单位不应剥夺,也不可选择性适用。而未休年休假工资是因用人单位未安排劳动者休年休假而给予劳动者的补偿。

不过,依据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》的规定,劳动争议申请仲裁的时效期间为一年,从当事人知道或应当知道其权利被侵害之日起计算。本案中吕某要求某服饰公司支付2015年度之前的应休未休年休假工资,已经超过了劳动争议的申请时效,故仲裁委仅支持其2015年度以及2016年1月份至5月份期间的未休年休假工资。



严勇杰 绘

案例

是否违反规定,证据说了算

王某于2014年2月进A公司工作,公司与其签订了三年的劳动合同,并告知了《员工手册》。2016年5月,车间管理人员张某发现王某在中午吃饭时有喝酒行为,遂上前制止,王某称自己有喝酒习惯,喝一点不影响工作。

张某将此事汇报给了公司领导。A公司以王某上班期间喝酒为由,根据《员工手册》“员工在上班期间饮酒的,可以解除劳动合同”规定,与其解除了劳动合同。王某不服,提起仲裁,称张某与自己平时就有矛盾,自己并不存在喝酒行为,要求A公司支付违法解除劳动合同的赔偿金。

仲裁委在审理案件中查明,A公司除了张某的出庭证言,没有提供其他证据证明王某存在严重违反规章制度的行为。为此,仲裁委裁决A公司向申请人支付违法解除劳动合同的赔偿金。

【风险提示】

《劳动合同法》规定,劳动者严重违反用人单位的规章制度的,用人单位可以解除劳动合同。

但用人单位以“严重违反规章制度”解除劳动合同的,首先应提供单位的规章制度,且该规章制度制

定必须合法,并在规章制度中明确界定“严重违反规章制度”的情形;其次,必须有员工严重违反规章制度的充分证据,如违纪员工本人签字的检讨书、违纪情况说明书、处罚通知书、有关员工违纪所涉及的物证或视频资料、政府有关部门的处理意见、处理记录等等;第三,解除劳动合同的程序合法。

如用人单位未按照上述三条解除劳动合同,其解除行为将被认定为违法解除,劳动者有权按照《劳动合同法》的规定要求继续履行劳动合同;劳动者不要求继续履行劳动合同或劳动合同已经无法继续履行的,劳动者也可选择要求用人单位支付违法解除的赔偿金。

【案例评析】

A公司以王某严重违反公司规章制度为由解除了双方的劳动合同,但A公司只提供了张某的出庭证言。因为张某系A公司员工,与A公司有利害关系,根据法律规定,与一方当事人有利害关系的证人出具的证言,不能单独作为认定案件事实的依据。

因此本案中,王某违反公司规章制度的事实依据不足,A公司解除劳动合同行为属于违法解除。在A公司的解除劳动合同行为被认定为违法解除后,王某要求支付赔偿金的仲裁请求,符合《劳动合同法》的规定。



网络升级公告

为了向客户提供更优质的服务,我公司将分别于2016年12月6日(周二)凌晨0:10—5:30和2016年12月7日(周三)凌晨0:10—5:30对LTE(4G)网络进行系统升级,届时将造成宁波部分地区LTE(4G)网络用户通信短暂中断。

由此带来的不便,敬请谅解。相关详情请咨询10000。

中国电信股份有限公司宁波分公司
2016年12月3日

广发银行

CGB

智慧金融 广发中国

中国人寿入主广发银行，超级回馈新老客户

产品期限	销售截止日	起购金额	预计年化收益率
35天	2016/12/7	5-50万元起	4.2%-4.3%
63天	2016/12/7	5-50万元起	4.2%-4.3%
96天	2016/12/7	5-50万元起	4.35%-4.5%
148天	2016/12/7	5-50万元起	4.25%-4.45%
180天	2016/12/7	5-50万元起	4.3%-4.5%
3年	在售	1万元起	5.10%

更多产品信息请移步至，所有网点理财经理均有详细讲解，欢迎咨询。

风险提示：理财非存款，产品有风险，投资需谨慎。

网点名称	地址	电话	网点名称	地址	电话
分行营业部	江北区大庆南路11号(原佳兆业)	87181776	余姚支行	余姚市阳明西路288号(余姚中学对面)	62667587
广东支行	江干区天城路166号(七喜中心内)	87718882	慈溪支行	慈溪市慈南西路218-232号	63600686
海曙支行	海曙区灵桥路473号(公交海曙站)	83880615	高新支行	高新区钱业路300号	872018579
北仑支行	北仑区新明路255号	86832309	奉化支行	奉化区林湾街道东岸路118号	88680558
马陆支行	南湖区黄山路68号	87968358	东城支行	鄞州区中山东路333号	88162179
江东支行	江东泰山路715号(恒顺城旁)	87763168	宁海支行	宁海县斗门路79号	82532890
江北支行	江北区南浦路57号(35度角对面)	87200037	翔海卫支行	慈溪市翔海卫镇二北中路369号	63638170
鄞州支行	鄞州区惠东东路海创联合大厦1楼	87418852			