

## 案情简介:

2018年1月1日,王某与上海某网络科技公司签订了为期3年的劳动合同,合同到期日为2020年12月31日。因王某累计工作已满1年不满10年,故公司给予王某每年5天法定带薪年假。2020年3月,王某因腰椎间盘突出向公司申请病假2个半月。2020年12月1日,公司提前通知王某不再续签劳动合同,王某则于次日向公司申请2020年度法定带薪年假,但公司回复因王某病假时间过长,故对于其申请不予批准。双方合同到期后,公司向王某依法支付了终止合同的经济补偿金,但双方仍对年休假事宜存有争议,故王某向劳动仲裁委员会申请劳动仲裁,要求公司支付2020年度5天应休未休年假的工资。

## 争议焦点:

王某2020年度存有长病假,能否享受当年度法定带薪年假?

## 裁决结果:

根据《职工带薪年休假条例》之相关规定,因王某累计工作满1年不满10年,且其于2020年度申请病休的累计时间超过2个月以上,故王某不再享受2020年度

## 【案例分析】

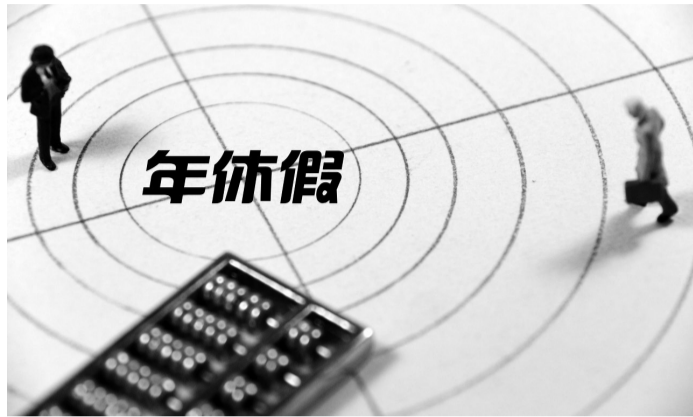
## 当年休年假遇上病假,该如何处理?

法定带薪年假。因此,王某要求支付2020年度法定带薪年假折算工资,系于法无据,仲裁委驳回其该项请求。

## 案件评析:

法定带薪年假与病假是两种不同类型且相互独立的法定假期。概念上,年休假是指员工工作满一定的工作年限后,每年可享受的保留工作带薪连续休假,而病假是指员工非因工负伤时,用人单位根据员工本人实际参加工作年限和本单位的工作年限,给予其一定期限的医疗期。行使上,年休假可以通过员工申请并经过公司同意而实施,也可以由公司根据生产、工作的需要对员工进行自主安排。而病假的行使权在于员工,员工在确有生病事实的前提下,按照公司规章制度申请病假,公司应当予以批准。

虽然年休假与病假是独立存在的,但两者之间因法律规定又存在某种关联。《职工带薪年



休假条例》第四条规定:“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”。《企业职工带薪年休假实施办法》第八条:“职工已享受当年的年休假,年度内又出现条例第四条第(二)、(三)、(四)、(五)项规定情形之一的,不享受下一年度的年休假。”

由此可见,为保证公司正常的工作秩序,对于已休带薪年假或长病假员工,根据当年度年休假情况,不再享受当年度或下年度的年休假。本案中的王某当年度存在长病假之情形,故公司可依照上述规定处理本案。

此外,虽然年休假与病假是独立存在的,但两者之间在申请时仍会发生冲突。还是以本案为例,员工王某2020年期间若不存

在上述长病假的情形,公司在合同到期前安排王某休2020年带薪年假,但王某此时向公司提出病假申请,并提供了相应的病假证明。那么,当公司的年休假安排与员工真实有效的病假申请发生冲突时,公司应当按照年休假处理还是应当按照病假处理呢?法律上对此并未进行明确规定。但笔者认为,回归到病假的概念和行使上,因病假是员工因病而不能工作产生的假期,作为员工的法定待遇,其适用条件具有不可控制性,公司不能强迫员工在病假期间劳动。病假的行使权取决于员工,公司不能故意不批员工真实有效的病假申请,只要员工在请假手续的流程上没有过错。因此,公司在未经员工同意的情况下,擅自使用年休假代替病假,是变相地剥夺了员工请病假的权利。所以不管是什么假期,公司都无权代替员工就休假种类做出相应选择。在实践中,如果公司在规章制度中有类似于“请病假之前必须先休完当年的年休假”之规定,实际上是用人单位免除自己的法定责任,排除劳动者权利的,应当属于劳动合同无效或部分无效的约定。在我国的劳动法中,因为两个假期的薪酬计算方式也完全不同,所以强行要求重叠或者优先执行,势必会侵犯到员工的合法权益。(金晶)

## 【案例分析】

## 因工负伤停工留薪期,是否计入年休假假期?



入年休假假期?

## 【处理结果】

经仲裁委员会主任主持,双方就争议事项自愿达成如下调解方案,网络公司同意在2021年度统筹安排马先生享受完2020年5天未休年假,双方无其他争议。

## 【分析点评】

停工留薪期是指职工因工作遭受事故伤害或者患职业病需要暂停工作接受工伤治疗,但可继续享受由所在用人单位按月支付原工资福利待遇的期间。《上海市工伤保险实施办法》第三十七条规定,停工留薪期一般不超过12个月,具体期限根据定点医疗机构出具的伤病情诊断意见确定。伤情严重或者情况特殊,经鉴定委员会确认,可以适当延长,但延长不得超过12个月。工伤人员评定伤残等级后,停发原待遇,按照本办法的有关规定享受工伤待遇。工伤人员停工留薪期满后仍需治疗的,继续享受工伤医疗待遇。由此可见,设立停工留薪期的初衷主要是保障工伤职工有一段时间来充分恢复身体健康的同时,避免因工伤而带来收入上的减少,这是对于工伤职工的一种强制性保护措施。

而年休假是指职工连续工作满一定期间后,依法每年享有一定时间的带薪假期。作为一项法定休息权,也应受到法律保护。《职工带薪年休假条例》第五条规定,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。年休假在一个年度内可以集中安排,也可以分段安排,一般不跨年度安排。单位因生产、工作特点确有必要跨年度安排职工年休假的,可以跨一个

年度安排。

至于一些特殊情形,已被《职工带薪年休假条例》排除可享受法定年休假之外。比如,职工依法享受寒暑假,休假天数多于年休假天数的;又如,职工请事假累计20天以上且用人单位按照规定不扣工资的;再如,根据职工不同的累计工作年限,累计病假超出一定期限的,按《职工带薪年休假条例》第四条规定,职工不享受当年度年休假。但需要指出的是,2008年9月人社部通过部门规章的方式对其他假期与年休假的关系又作出了一定的补充。《企业职工带薪年休假实施办法》第六条规定,职工依法享受的探亲假、婚丧假、产假等国家规定的假期以及因工伤停工留薪期间不计入年休假假期。

回到本案中,马先生虽在2020年度享受了8个月的停工留薪期,但该期间不计入年休假假期。且工伤职工在停工留薪期应视作正常出勤。因此,马先生另行向网络公司主张5天法定年休假确有依据。退而言之,即便马先生因工负伤享受了12个月的停工留薪期,致使其返岗上班时已属于2021年度,用人单位仍应当正常给予其上年度年休假。这是因为停工留薪期是针对工伤职工的特殊待遇,而法定年休假则是针对全体职工的普惠式权利,上述两者是不能相互替代的。最终,考虑到双方劳动关系仍处于存续的状态,双方当事人也接受了仲裁庭的调解建议,即在2021年度将上年度5天未休年假使用完毕,从而避免了矛盾的激化和升级。

当然,对于各类假期之间的关系,特别是相关规定的更新及补充,作为用人单位应当及时学习和掌握,必要时可主动向有关部门咨询了解,并考虑到政策法规的时效性和适用性。

(顾松林)

## 【漫说】

## 当老师有年休假吗?

鹿鹿,你工作定下了吗?

定下了定下了,我以后就是一名光荣的人民教师啦!

那你岂不是拥有寒暑假的人了,羡慕!!

哈哈~

不过我一直有一个疑问,你们老师除了寒暑假之外,还会有额外的年休假吗?

根据《职工带薪年休假条例》,职工依法享受寒暑假,其休假天数多于年休假天数的,不享受当年的年休假。

也就是说,原本你入职满1年之后应该有5天的年休假,但如果你当年享受的寒暑假天数多于5天,就不再享受这个年休假了,是这样吗?

没错~毕竟寒暑假的休息时间已经挺长了,学期期间得尽量保证教学进度,对学生负责呀~

**优秀**

还没入职就有人民教师的觉悟了!祖国未来的花朵可就交给你了~

嘿嘿~保证完成任务!

**温馨提示**

根据《职工带薪年休假条例》,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。

## 【案情简介】

2019年1月,马先生进入本市某网络公司从事行政工作,月工资5000元。双方签订有一份劳动合同,约定合同期限至2021年12月31日。2020年3月1日,马先生在公司搬运橱柜过程中摔倒致伤,造成腰椎椎体压缩性骨折。

负伤后,马先生处于持续就医和休养状态,并先后在2020年5月和2020年10月被认定为工伤以及被鉴定为因工致残程度十级。停工留薪期满后,马先生即主动返岗上班,双方劳动关系仍处于存续状态。

2020年12月中旬,马先生向网络公司提出5天法定年假申请,但未获批准。双方经多次协商未果,马先生遂于2021年2月15日申请劳动仲裁,请求网络公司支付2020年5天未休年假折算工资。仲裁委员会立案后,依法予以受理。

审理中,马先生表示,其2020年度应享有5天法定年假,在网络公司未主动作统筹安排的前提下,其要求在年底前将未休年假使用完毕并无不当。

网络公司则主张,马先生在2020年已享受了8个月的停工留薪期。且该期间公司仍按原工资标准支付停工留薪期工资,保证其享受工伤待遇,故申请人不应再享受当年度年休假。

## 【争议焦点】

因工负伤停工留薪期是否计