

编者按

您在房屋买卖或租赁中发生法律纠纷；您在家庭婚姻生活中亮起红灯；您在劳动维权时遭遇困惑……

当您需要法律上的专业指点，或者希望通过诉讼途径解决纠纷时，请给我们来信。“我要找律师”栏目特意为您搭建起寻觅律师的桥梁，只要您将求助事项详细写下来，并说明需要什么样的律师提供什么帮助，然后通过邮寄或者电子邮件传递给我们，我们将免费为您刊出。请在来信或者电子邮件中注明您的详细联络方式，以便律师及时和您联系。

劳动工伤

公司年假规定,是否违反法律

我目前工作的公司有一份关于年休假的内部规定，所有员工的年休假天数按照在本公司工作的年限确定。

我入职公司只有1年多，但累计工作已经超过10年。按照公司的规定，我只能按照“入职1到5年”休5天的年假。

另外，公司对于应休未休的年休假，统一规定“过期作废”，且没有任何补偿。

请问律师，这样的内部规定是否有效？

——严女士

上海星图律师事务所杨东律师回复如下：

年休假是法律赋予员工的法定福利，至于如何安排员工休年休假，法律层面并没有具体细化的规定，主要由用人单位自行处理。

《职工带薪年休假条例》第5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1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1个年度安排。”

《企业职工带薪年休假实施办法》第9条也作了相似的规定。

《职工带薪年休假条例》第3条规定，“职工累计工作已满1年不满10年的，年休假5天；已满10年不满20年的，年休假10天；已满20年的，年休假15天。国家法定休假日、休息日不计入年休假的假期。”

人社部办公厅《关于〈企业职工带薪年休假实施办法〉有关问题的复函》则指出，“职工连续工作满12个月以上”既包括职工在同一企业连续工作满12个月以上的情形，也包括职工在不同企业连续工作满12个月以上的情形，“累计工作时间”包括职工在机关、团体、企业、事业单位、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位从事全日制工作期间，以及依法服兵役和其他按照国家法律、行政法规和国务院规定可以计算为工龄的期间（视同工作期间）。

因此，你们公司对于

年休假天数的规定违反了相关法律，这一内部规定是无效的。

如果企业不能安排员工休假的，可以延时（跨一个年度）休假，也可以折算成工资进行发放。

《职工带薪年休假条例》第5条第3款规定，“单位确因工作需要不能安排职工休年休假的，经职工本人同意，可以不安排职工休年休假。对职工应休未休的年休假天数，单位应当按照该职工日工资收入的300%支付年休假工资报酬。”《企业职工带薪年休假实施办法》第10条第1款规定，“用人单位经职工同意不安排年休假或者安排职工年休假天数少于应休年休假天数，应当在本年度内对职工应休未休年休假天数，按照其日工资收入的300%支付未休年休假工资报酬，其中包含用人单位支付职工正常工作期间的工资收入。”

《企业职工带薪年休假实施办法》规定，“用人单位安排职工休年休假，但是职工因本人原因且书面提出不休年休假的，用人单位可以只支付其正常工作期间的工资收入。”

补偿低于标准,是否能够反悔

我们公司最近要跟几名员工协商解除劳动合同，并且基于公司近年来经营状况不佳的现实情况，希望他们能够接受低于法定标准的补偿。

请问律师，如果双方协商一致的经济补偿低于法定标准，员工已经签字是否可以反悔？

——陆先生

上海星图律师事务所杨东律师回复如下：

按照《劳动合同法》第三十六条

的规定，用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。该法第四十六条又规定，用人单位依据三十六条的规定向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的，应当向劳动者支付经济补偿。

协商一致的经济补偿可以低于法定标准，但最好在协商解除协议中明确这一数额是与劳动者协商一致的结果，劳动者自愿放弃部分补偿。如果劳动者主动提出辞职，那么用人单位就不需要支付经济补偿。

替人打工受伤，能否认定工伤

我叔叔在老家跟着包工头给一家建筑公司做工程，最近他在工作中受伤，包工头希望跟他私了，但是我们觉得应该按照工伤处理，享受相关待遇。建筑公司表示我叔叔并没有签订劳动合同，属于雇工，不能享受工伤待遇。

请问律师，我们该如何证明他和建筑公司存在劳动关系，如果公司拒绝申报工伤，受伤工人或者家属能否自行申报？

——葛先生

上海星图律师事务所杨东律师回复如下：

根据劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》，用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同，但同时具备下列情形的，劳动关系成立：(一)用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；(二)用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动；(三)劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。

用人单位未与劳动者签订劳动合同，认定双方存在劳动关系时可参照下列凭证：（一）工资支付凭证或记录（职工工资发放花名册）、缴纳各项社会保险费的记录；（二）用人单位向劳动者发放的“工作证”“服务证”等能够证明身份的证件；（三）劳动者填写的用人单位招工招聘“登记表”“报名表”等招用记录；

(四)考勤记录；（五）其他劳动者的证言等。其中，（一）（三）（四）项的有关凭证由用人单位负举证责任。

你们可以参照上述规定举证，以证明你叔叔和建筑公司存在劳动关系。

至于工伤申报问题，根据《工伤保险条例》的规定，职工发生事故伤害或者按照职业病防治法规定被诊断、鉴定为职业病，所在单位应当自事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起30日内，向统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。遇有特殊情况，经报社会保险行政部门同意，申请时限可以适当延长。

用人单位未按前款规定提出工伤认定申请的，工伤职工或者其近亲属、工会组织在事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起1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。

提出工伤认定申请应当提交下列材料：（一）工伤认定申请表；（二）与用人单位存在劳动关系（包括事实劳动关系）的证明材料；（三）医疗诊断证明或者职业病诊断证明书（或者职业病诊断鉴定书）。

工伤认定申请表应当包括事故发生的时间、地点、原因以及职工伤害程度等基本情况。

工伤认定申请人提供材料不完整的，社会保险行政部门应当一次性书面告知工伤认定申请人需要补正的全部材料。申请人按照书面告知要求补正材料后，社会保险行政部门应当受理。

单位扣除奖金，咨询能否维权

我因为工作上的疏忽，给单位带来一点麻烦，但是并没有产生什么实际的损失。

前两天单位开会专门批评了我，还说领导班子做出决定，扣掉我这个月的绩效奖金和业务提成，也就是说这个月我只能拿基本工资。

虽然我承认自己有失误，但单位扣我那么多钱我不认可。

请问律师，单位扣员工的工资奖金是否需要依据？员工不服可以怎么办？

——马小姐

上海星图律师事务所杨东律师回复如下：

对于工资奖金的扣除情况，要看马小姐与单位签订的劳动合同上是否有明确约定，或者依照法定程序通过并公示的企业规章中有无规定，这些都是公司决定扣除员工工资的依据。

如果单位扣发奖金和业务提成的依据不足，或者对相关规章制度的效力有异议，马小姐可以去申请劳动仲裁。对于此类工资奖金争议的仲裁和诉讼，用人单位负有举证责任，即必须证明扣除工资奖金是有事实和规章依据的。



资料图片