

年假未休『过期作废』

问诊台

据《工人日报》报道，临近年底，许多职工开始关注起与年休假相关的问题：

用人单位能否规定未休的年休假“过期作废”？年休假能不能跨年休？未休年休假的补偿怎么计算？

“年假逾期清零”违法

张家栋（化名）于2015年9月7日入职长沙某网络科技公司，任资深前端开发工程师。2021年2月5日，因公司不再经营，双方解除劳动合同。由于公司未支付2021年2月工资，张家栋申请劳动仲裁。同年4月23日，仲裁委裁决，该公司向其支付工资3641.83元、经济补偿87130.835元、年休假工资7283.66元。

公司不服该裁决，诉至法院。“公司规定，职工年休假应于当年使用完毕，逾期将清零。”公司称，张家栋要求补偿折价年休假的请求不应支持。

对此，长沙市中级人民法院审理后认为，公司主张《员工手册》规定当年未使用的年休假逾期将清零，该规定与法律相关规定明显冲突，公司以内部规定为由认定无须支付年休假工资没有法律依据。

员工有权决定是否放弃

广东鹏浩律师事务所律师谈自成表示，用人单位应根据职工工作年限依法主动为职工安排年休假；对于未休年休假工资，应及时支付，确保劳动者的权益得到保障。此外，用人单位应完善年休假相关的规章制度，避免制定“年休假过期作废”等无效条款，确保规定合法有效。

是否放弃年休假，决定权在于职工，企业不得擅自清零未使用的年休假。那么，未休年休假的工资该如何计算？

谈自成介绍，《职工带薪年休假条例》规定，劳动者依法享有年休假，对劳动者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。

根据《企业职工带薪年休假实施办法》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。

“计算未休年休假工资报酬的日工资收入按照职工本人的月工资除以月计薪天数（21.75天）进行折算。月工资是指职工在用人单位支付其未休年休假工资报酬前12个月剔除加班工资后的月平均工资。”

此外，谈自成还介绍：“根据法律规定，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。但如果单位因生产、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。”但他提醒，《企业职工带薪年休假实施办法》规定，用人单位确因工作需要不能安排职工年休假或者跨一个年度安排年休假的，应征得职工本人同意。

(刘友婷)

法律咨询

提供搭车出事故 伤者损失如何赔

我父亲最近在下班时开车带了一个同事，没想到在路上出了事故，导致坐在后排的同事受了伤。请问如果对方向他索赔，他是否需要全额赔偿？

【解答】

根据《民法典》的规定：机动车发生交通事故造成损害，属于该机动车一方责任的，先由承保机动车强制保险的保险人在强制保险责任限额范围内予以赔偿；不足部分，由承保机动车商业保险的保险人按照保险合同的约定予以赔偿；仍然不足或者没有

投保机动车商业保险的，由侵权人赔偿。非营运机动车发生交通事故造成无偿搭乘人损害，属于该机动车一方责任的，应当减轻其赔偿责任，但是机动车使用人有故意或者重大过失的除外。

因此，你父亲如果提供无偿搭车，可以依据事故认定减轻赔偿责任。

同时有两份遗嘱 应当以哪份为准

我奶奶早年曾自己写了一份遗嘱，并交给我父亲保管。最近奶奶去世，我姑姑也拿出一份奶奶在去世前写的遗嘱。请问这两份遗嘱哪份具有效力？

【解答】

我国《民法典》规定：遗嘱人可以撤回、变更自己所立的遗嘱。立遗嘱后，遗嘱人实施与遗嘱内容相反的民事法律行为的，视为对遗嘱相关内

容的撤回。立有数份遗嘱，内容相抵触的，以最后的遗嘱为准。

因此，如果你所说的两份遗嘱都符合自书遗嘱的生效要件，那么对于遗嘱中内容相抵触的部分，应以最后一份遗嘱为准。

离职补偿金额 应当如何计算

我们公司目前正在分批裁员，采取的是和员工协商解约的方式，听说不同员工的补偿方案不同，其中涉及N+1、N+2等方式。请问按照法律规定，员工离职补偿的金额究竟应该如何计算？

【解答】

对于员工离职时的经济补偿，往往以“N”作为计算基数，“N”是劳动者在本单位工作的年限。不满半年的，按照0.5计算，满半年的，按照1计算。

常见的“N+1”补偿有三种情形，一是医疗期满不能工作，二是不能胜任工作且经培训或调岗仍然不能胜任，三是客观情况发生重大变化。这三种情形属于用人单位可以单方解除劳动关系的

情形，如果用人单位没有提前三十日通知员工单方解除，就需要支付“N+1”。如果提前三十日通知，则只需要支付“N”。如果通过协商解除合同，那么补偿金额只要双方认可就可以了，一般用人单位提出的方案是“N+1”或者“N+X”，“X”可以是双方接受的任何数字。现实中也会涉及“2N”的离职补偿，前提是用人单位违法解除劳动合同，这通常需要通过劳动仲裁和诉讼进行主张。

签约劳务派遣 咨询退工情形

我是和劳务派遣公司签订的劳动合同，被公司派遣至实际用工单位工作。如果现在用工单位以业务转型为由，要将我退回劳务派遣公司，从法律角度是否可以？法律规定劳务派遣可以退工的情形有哪些？

【解答】

劳务派遣的劳动者除了用工形式稍有不同之外，享受的劳动权利和承担的义务和其他劳动者并无不同，对于退工和劳动合同解除，同样也适用《劳动合同法》的规定。

对于由于实际用工单位的原因，将劳动者退回劳务派遣单位的情形，除了劳务派遣合同明确约定的之外，相关法律还规定了以下这些：1.劳务派遣协议订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履

行，经协商未能就变更劳动合同内容达成协议的；2.用工单位依照企业破产法规定进行重整的；3.用工单位生产经营发生严重困难的；4.用工单位转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；5.用工单位其他因劳务派遣协议订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的；6.用工单位被依法宣告破产、吊销营业执照、责令关闭、撤销、决定提前解散或者经营期限届满不再继续经营的。