



工伤导致的停工留薪期与享受带薪年假是否冲突？

【经典案例】

张某与上海某实业股份有限公司的劳动合同期限为2012年1月1日至2015年12月31日。2013年10月，张某在下班途中发生交通事故，住院治疗。公司为其申请了工伤认定，最终张某被认定为工伤，经劳动能力鉴定委员会认定伤残等级为九级。张某住院3个月后，于2014年1月出院。张某回公司上班后向公司表示，其在2013年有5天的应休未休的年休假待遇尚未享受，要求公司支付这5天的年休假工资。公司表示，其因交通事故请了3个多月的病假，根据《职工带薪年休假条例》规定，累计工作满1年不满10年的员工，请病假超过2个月的，不享受当年度的年休假，故不同意张某的请求。张某对公司的决定表示不服，遂向当地劳动人事仲裁委员会提起仲裁。

【争议焦点 & 裁决结果】

本案的争议焦点在于：因工伤引起的停工留薪期是否计入带薪年假假期？

公司认为，法律规定累计工作满1年不满10年的员工，请病假超过2个月的，不享受当年的年休假。张某工龄不满10年，又因交通事故于2013年10月请了3个多月的病假，故不能再享受2013年度的法定带薪年假。

张某认为，其在下班途中发生交通事故而造成工伤，相关部门对其工伤已有认定，且进行了伤残等级鉴定。故其因病休息不同于一般意义上的病假，而是停工留薪期。根据法律规定，停工留薪期与带薪年假不能互相冲抵。

仲裁委审理后认为，张某住院接受治疗暂停工作期间，属于《工伤保险条例》规定的“停工留薪期”，又根据《企业职工带薪年休假实施办法》规定，因工伤停工留薪期间不计入法定带薪年假假期，故用人单位应给予劳动者2013年5天法定带薪年假的待遇。

【律师说法】

带薪年假是法律赋予员工所应享受的福利待遇，但法律也同样规定了在特定的条件下，员工不再享受当年的带薪年假。《职工带薪年休假条例》第四条第三款规定，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，不享受当年的年休假。

本案中，张某因下班途中发生交通事故，经相关部门认定为工伤。故张某因病缺勤的性质已非病假，而是法律上所说的“停工留薪”期。根据《工伤保险条例》第33条规定：“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医疗的，在停工留薪期内，原工资福利待遇不变，由所在单位按月支付。”又根据《企业职工带薪年休假实施办法》第6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。”张某住院接受治疗暂停工作期间，属于《工伤保险条例》规定的停工留薪期，并且，因工伤停工留薪期间不计入法定带薪年假假期，故该公司应给予张某2013年5天法定带薪年假的工资。因张某的工伤期间单位工资已支付，故该5天的工资报酬应按职工日工资收入的200%支付。

< 文章来源：微信公众号(上海信息人才服务有限公司)文章有删改 >



官方微信

劳动关系合规咨询

律师专线：400-699-7800-2

非诉类业务

常年法律顾问 规章制度审计 经济性裁员
律师派驻服务 企业法律培训

诉类业务

诉前调解 案件代理

值得信赖的人力资源解决方案提供商
Hotline:400-699-7800 www.blueseahr.com