

僱主可否削減與僱員協定的年假福利？

案情簡介：

僱員 A 於 2005 年入職，任職莊荷，根據入職時的員工手冊，每年的有薪病假 6 天，在年度內有未使用之有薪病假，可於年終轉為年假使用，其後，僱主在沒有告知 A 的情況下，於 2009 年 1 月 1 日起將有薪病假可轉為年假的制度取消，並將 A 未使用之有薪病假自動累積，但僅可作住院病假使用。A 於核對年假日數時，發現公司沒有按員工手冊將其未使用之有薪病假轉為年假，亦沒有支付額外補償，為此，A 到勞工事務局投訴。

案情分析：

本案重點在於該些未使用的有薪病假，是否能界定為第 7/2008 號法律《勞動關係法》中規定的年假。根據《勞動關係法》第 14 條¹的規定，僱主與僱員可以自由訂立勞動合同，以規範有關的工作條件。案中的員工手冊明確指出，每位僱員的有薪病假為每年 6 天，於年內未使用的有薪病假，可於年終作為年假使用，對僱員來說這是工作條件之一，他們入職時已明確知悉只要自己沒有使用有關的病假，便能享受因此而轉換成的同等天數的有薪年假。

個案中，僱主沒有按員工手冊訂定的工作條件將 A 餘下的有薪病假轉為年假享用，侵犯了 A 的年假權，根據《勞動關係法》第 49 條的規定，僱主須以相應於 A 未能享受年假期間基本報酬的三倍金額向其作出賠償²。

¹ 《勞動關係法》第 14 條 (合同的訂立) 規定：

『一、僱主與僱員可自由訂立規範工作條件的勞動合同，但不妨礙以下各款規定的適用。

二、僱主與僱員可協定與本法律的規定有異的合同條款，但其施行不可使僱員的工作條件低於本法律的規定。

三、如在合同中訂定的工作條件低於本法律對僱員的工作條件的規定，則該合同條款視為不存在，並以本法律的規定代替。

四、如僱主與僱員在合同中沒有對工作條件作出規定，則補充適用本法律的規定。』

² 《勞動關係法》第 49 條 (年假權的侵犯) 規定，如僱主因可歸責於本身的事實而阻止僱員享年假，須以相應於僱員未能享受年假期間基本報酬三倍金額向其作出賠償。