

临近年底,许多职工开始关注未休的年假。一些企业规定年假不得跨年使用,将职工未休年假一次性清零。劳动者为此经常与用人单位产生争议。那么,带薪年假休假应当如何确定?满足哪些条件可以休年假?我国又是如何规定带薪年假休假制度以保障劳动者合法权益的呢?



临近年底,各个单位一派繁忙景象,奋力冲刺全年目标任务,还没用的年假你还会休吗 视觉中国供图

年假没休完,跨年自动清零合法吗?

提问 1 入职新单位能休当年年假吗?

国务院制定的《职工带薪年休假条例》及人力资源和社会保障部制定的《企业职工带薪年休假实施办法》对带薪年假休假制度做了细致规定,职工连续工作1年以上的,享受带薪年假;单位应当保证职工享受年休假;职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。

王某于2021年12月入职甲公司,双方签订为期3年的劳动合同。入职前,王某已经在乙公司工作了10年。2022年9月,王某提出要休年假,甲公司认为王某到此工作还不满1年,暂不能享受年假,要等到12月才可休。王某认为自己之前在乙公司的工作年限应当累计计算;甲公司则称,累计工作时间只限于在同一单位工作年限。双方争执不下,诉至法院。法院审理后认为,甲公司对王某在乙公司的工作年限不认可,显然存在错误,王某应享受10天的年假。

带薪年假是职工的法定权利,用人单位不得随意剥夺。那么,“连续工作1年”的标准应如何界定呢?《国务院法制办对关于〈职工带薪年休假条例〉有关问题的请示的复函》进一步对休假条件予以明确:《职工带薪年休假条例》第二条规定的“职工连续工作1年以上”,没有限定必须是同一

单位,因此既包括职工在同一单位连续工作1年以上的情形,也包括职工在不同单位连续工作1年以上的情形。

若员工入职前的工作经历连续,且与上一家单位的离职时间无缝衔接,通常会认可其之前的工龄。在日常生活中,具体可分为三种情形:一是员工入职前已连续工作超过1年,则入职当年可享受年假;二是员工连续工作未满1年,则需将入职前的工作时长累加,待累计满1年后开始享受年假;三是员工入职前工作经历不连续或缺乏工作经历,则以其入职日期为起点,满1年后方可开始享受年假。

需要注意的是,是否能享受当年的年假,除了根据累计工作年限,还要看请病假、事假等情况来确定。根据《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。

提问 2 带薪年假天数如何确定?

《职工带薪年休假条例》第三条规定,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。这里的“累计”工作时间,包括劳动者在同一或者不同单位的工作期间,以及依照法律、行政法规或者国务院规定视同工作期间。

杨女士于2010年3月入职某销售公司,后双方签订了无固定期限劳动合同。2023年7月,双方协商解除劳动合同。在办理离职手续时,杨女士提出,其在2020年3月时已累计工作满10年,按规定每年应享受10天年假,但公司每年只安排自己5天假期,要求公司支付2020年3月至2023年7月期间的未休年假工资。公司则表示,按照《员工手册》规定,员工每年享有

5天带薪年假,杨女士对公司的休假制度知晓并认可,且从未提出异议,公司此前已按照《员工手册》的规定安排了休假,因此拒绝了杨女士的要求。杨女士申请劳动仲裁并诉至法院,法院审理后认为,杨女士工龄满10年后,每年应享受10天年假,公司安排5天的年假低于法定标准,因此公司《员工手册》的规定无效,杨女士主张2020年至2023年剩余未休年假的工资符合法律规定,法院最终支持了其诉讼请求。

由此可以看出,单位执行年休假的标准应当“就高不就低”。

需要提醒的是,劳动者对自己在其他单位的工龄要承担举证责任。因此,劳动者应当保管好档案记载、社保缴费记录等材料,以便确定自己的累计工作时间。

提问 3 离职当年未休年假怎么算?

安排年休假是用人单位的法定义务。只要满足带薪年假的条件,劳动者就应当享受,此项权利不应因劳动者主动辞职或用人单位提出解除、终止劳动关系而加以区别。

2020年8月,严先生与公司签订了无固定期限劳动合同。2022年8月,严先生因个人原因提出辞职。辞职后,严先生以公司未支付2022年度未休年休假工资等事由申请劳动仲裁,后不服裁决诉至法院。庭审中,公司认为,因严先生

主动提出辞职,公司无需支付其辞职当年的未休年休假工资。法院审理后认为,严先生因个人原因提出解除劳动关系,不影响其主张当年的未休年休假工资,无论是哪方主动提出解除或终止劳动关系,只要发生了劳动合同解除或终止的事实状态,用人单位便需要支付劳动者应休未休年假工资,最终法院支持了严先生的诉讼请求。

根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条规定,用人单位与职工解除或者终止劳动合同时,

当年度未安排职工休满应休年休假的,应当按照职工当年已工作时间折算应休未休年休假天数,并支付未休年休假工资报酬,但折算后不足1整天的部分不支付未休年休假工资报酬。该条款规定的“解除或者终止劳动合同时”并未对劳动合同解除或者终止的事由作出限定,因此无论是哪方主动提出解除或终止,只要发生了劳动合同解除或终止的事实状态,用人单位便需要支付劳动者应休未休年休假工资。

提问 4 年休假可以跨年休吗?

一些企业规定年假不得跨年使用,将职工未休年假视为自动放弃,一次性清零,经常引发争议。张某就职的公司于2022年不再经营,双方解除劳动合同。由于公司未支付工资,张某申请劳动仲裁,要求公司支付经济补偿金、未休年假工资等款项。仲裁委裁决支持了张某的要求。公司不服,诉至法院。公司主张,按照《员工手册》规定,当年未使用的年假假期将清零,张某无权再主张未休年假工资。法院审理后认定,《员工手册》的规定与法律明显冲突,公司以该内部规定认定

无需支付年休假工资没有法律依据,张某提交的证据能够证明其未休年休假天数,公司应支付在此期间的工资。最终,法院判决驳回了公司的诉讼请求。

根据《职工带薪年休假条例》第五条规定,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。此外,《企业职工带薪年休假实施办法》第九条规定,用人单位根据生产、工作的具体情况,并考虑职工本人意愿,

统筹安排年休假。用人单位确因工作需要不能安排职工年休假或者跨1个年度安排年休假的,应征得职工本人同意。

因此,劳动者当年的年休假一般最多可以跨1个年度安排。若用人单位未合理安排年休假,劳动者可以依法维护个人的合法权益,工作中应注意保留与年休假相关的证据材料,如工作年限证明、劳动合同、工资单、请假记录等。

考虑到年休假可以集中、分段和跨年安排的特点,当年的年休假最迟可以在次年的12月31日前安排。

提问 5 未休年假能否要求工资赔偿?

根据《职工带薪年休假条例》第五条规定,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。

2015年6月,陈某人职某建筑公司担任项目工程师,双方签署过多份劳动合同,最后一份劳动合同期限自2021年6月至2024年6月。根据劳动合同约定,陈某工资结构为基本工资和绩效工资,每月基本工资5000元,绩效工资根据公司效益和陈某工作成果确定。实际发放工资时,公司每月分两笔款项支付陈某,一笔5000元为工资,另一笔7000元为绩效奖金。陈某2021年未休年假10天,公司以基本工资5000元为基数支付陈某未休年休假工资。后陈某诉至法院,要求公司按照实际工资

12000元的标准补足未休年休假工资差额。法院审理后认为,根据陈某提供的工资单及银行流水,其每月固定收入为12000元,因此应以此计算其2021年应休未休年休假工资。最终法院支持了陈某的诉讼请求。

根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十一条规定,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。这里的“月工资”是指劳动者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应发工资。上述案例中,建筑公司虽与陈某约定绩效工资根据效益而定,但实际发放过程中,该公司从未对绩效工资进行考核,发放数额也基本一致,没有浮动。因此,用人单位仅是以基本工资和绩效工资的名义对劳动者工资进行拆分

的情况下,应以劳动者实际的固定收入为基数计算未休年休假工资。

如果用人单位不安排职工休年休假,又未支付相应报酬,职工可以向人事或者劳动保障等相关部门投诉,也可以向当地劳动争议仲裁委员会申请劳动仲裁。如果对仲裁结果不满意,职工还可以向法院提起诉讼,要求单位支付年休假工资报酬。

带薪年假制度的设定目的是维护职工休息休假的权利,以调动其工作积极性。用人单位对年休假具有统筹安排权,但也应当在条件允许的情况下充分考虑职工意愿,合理安排生产与休息。若职工对单位安排存有异议也应及时作出沟通,以求达成一致意见。积极构建和谐稳定的劳动关系,方能实现劳动者权益保障与企业可持续发展的双赢局面。

据北京日报