

# 逾期末休怎么办？请了病假还能休年假吗？ 关于职工年假的几个疑问

## 入职新单位不满一年不能休年假？

王冉作为管理人才被高薪引进某互联网公司,然而,仅7个月,公司就向他发出通知,以其不能胜任本职工作为由予以辞退。离职时,王冉除提出结算工资、给予解除劳动合同的经济补偿外,还要求公司支付其在职期间未休年假工资。这家互联网公司表示,王冉入职不到一年,不满足法律规定的连续工作满12个月以上的条件,不应享受年假,因此拒绝支付其未休年假工资。不过,让王冉欣慰的是,劳动仲裁机构裁决支持了他的诉求,判令公司支付其未休年假工资3.5万多元,公司不服起诉至法院。

法院审理认为,王冉从前一个单位离职,就进入了这家互联网公司,是连续性的,且王冉工作已满21年,自入职这家公司起即可享受每年15天的带薪年假。最终,法院一审判决,这家互联网公司向王冉支付未休年假工资报酬3.5万多元,双方均未提起上诉。

## ●法官解读: 连续工作一年以上就有年假

实践中,有的单位将“入职本单位一年后方可享有年假”写入单位内部的规章制度,其实这种做法是对法律的误读。

《职工带薪年休假条例》第二条规定,职工连续工作一年以上的,享受带薪年假。这里的“连续工作一年以上”,没有限定必须在同一单位,因此,既包括职工在同一单位连续工作一年以上的情形,也包括职工在不同单位连续工作一年以上的情形。

此外,根据相关规定,职工的累计工作时间可以根据档案记载、单位缴纳社保费记录、劳动合同或其他具有法律效力的证明材料确定。

## 长期休病假还能再休年假吗？

林岩在某物业公司任电工一职,工作10年后,双方签订了无固定期限劳动合同。有一段时间,林岩腰疼,后被确诊为腰椎间盘突出,此后他休了5个月的病假。3个月后,物业公司以林岩未在规定时间内补交病休证明、补办请假手续视为旷工为由,向他送达了《解除劳动合同关系通知书》。双方因此发生劳动争议,林岩除要求公司应支付违法解除劳动合同赔偿金外,还要求支付休病假当年的未休年假工资。法院审理认为,林岩自参加工作至休病假时工龄不满20年,其请病假时间已经超过3个月,其不再享受当年年假,故法院对林岩的请求不予支持。

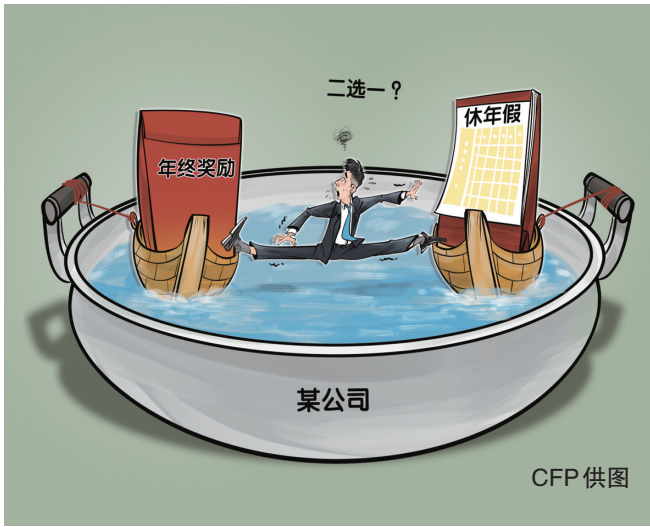
## ●法官解读: 这些情况不能休年假

用人单位应当依法保障劳动者休年假的权利,但法律规定的年假并非人人都有,也并非年年都能享受。

《职工带薪年休假条例》第四条就规定,出现以下五种情况,职工不享受当年的年休假:

1. 职工依法享受寒暑假,其休假天数多于年休假天数的;
2. 职工请事假累计20天以上且单位按照规定不扣工资的;
3. 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;
4. 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;
5. 累计工作满20年以上的职工,请病假累计4个月以上的。

一项调查显示,超半数职场人去年没休年假。记者了解到,没休年假的原因有很多:有的是因为单位规定“逾期作废”,有的则是被单位用“公费旅游”抵扣了年假……这些单位内部规定合理吗?这些未休的年假能获工资补偿吗?记者就此问题采访了北京房山区人民法院执行局法官助理房昕。



## 链接 职工年休假能休几天？

《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。

由此可见,劳动者可享受的带薪年假天数,与其工作年限直接相关,工作年限不同的劳动者,享有不同天数的年休假,并且此处的累计工作时间,并不限于劳动者在本单位的工作年限,劳动者在其他单位的工作年限也可以在新单位累计计算工作时间,进而享受相应的年休假天数。根据相关规定,职工的累计工作时间可以根据档案记载、单位缴纳社保费记录、劳动合同或其他具有法律效力的证明材料确定。

值得注意的是,劳动者依法享有的探亲假、婚假、丧假、

产假等国家规定的假期以及因工伤停工留薪期间均不计入年休假期。《职工带薪年休假条例》第5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。

因此,年休假一般应当在一个年度内使用完毕。用人单位确因工作需要有必要跨年度安排职工休假的,在征得职工同意后,可以跨1个年度安排。实践中,职工年休假一般是由其本人申请,用人单位审批同意后方可执行。如果未经用人单位批准,职工不得擅自休年假,也就自然不能擅自决定年假跨年度休息。在此,提醒广大劳动者应及时休年假,以免年假过期未休。

## 年假逾期末休视为自动放弃？

郭敏是一家公司的人事经理,在她工作11年后,公司提出解除劳动合同。离职前双方做了工资结算,其中郭敏的未休年假工资为29.5万多元。事后,这家公司却主张“未休年假工资多给了6.3万多元”,理由是年假中有200小时属于2018年之前的,根据其公司内部规定,已视为郭敏自动放弃,6.3万多元不应计入结算金额。但郭敏认为,她从未因为个人原因不休年假,也从未书面提出不休年假。该公司向劳动仲裁机构申请仲裁,要求郭敏返还多给的未休年假工资报酬。仲裁委不予支持,该公司不服,向法院提起诉讼。

法院认为,员工同意不休年假才是不支付未休年假工资的前提。法院一审判决不支持商贸公司的诉求。商贸公司不服一审判决上诉,二审法院维持了原判。

## ●法官解读: 放弃年假要书面提出

《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假的,经职工本人同意,可以不安排职工休年假。对职工应休未休的年假天数,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》第十条规定,用人单位安排职工休年假,但是职工因本人原因且书面提出不休年假的,用人单位可以只支付其正常工作期间的工资收入。

因此,职工自愿放弃年假是用人单位不用补偿未休年假工资的法定前提。用人单位已安排劳动者休年假,但劳动者书面同意不休的,用人单位只需支付劳动者的正常工资,不需要支付3倍年假工资。

## 公司安排公费旅游能否抵扣年假？

韩鹏是一家金融公司的司机,工作15年后,韩鹏与公司就解除劳动合同等问题产生争议,遂向劳动仲裁机构申请仲裁,要求公司支付解除劳动合同补偿金和离职当年的未休年假工资。劳动仲裁机构裁决支持了韩鹏关于支付解除劳动合同赔偿金的诉求,但驳回了关于未休年假工资的诉求,韩鹏不服裁决结果,便向法院提起了诉讼。庭审中,金融公司称,公司每年会组织两次国内或国外旅游,并由公司支付旅游费,韩鹏离职当年已经享受了带薪年假免费旅游的福利,故韩鹏无权主张未休年假工资。

法院审理认为,金融公司未举证证明双方在事前就组织旅游可以抵扣年假做出过约定,且韩鹏对此不予认可,故该公司组织韩鹏旅游的天数不能视为年假,不能抵扣年假。

## ●法官解读: 福利待遇不能替代年假

用人单位统一安排组织旅游,并不符合劳动者可以自主安排休假方式的特征。一方面,用人单位统一安排旅游,劳动者服从用人单位的安排而参加,不是劳动者可自由支配休息的时间。另一方面,用人单位为劳动者安排外出旅游、报销旅游费用,是用人单位为了激励劳动者工作积极性,提高劳动者待遇的一种方式。因此,在没有特别约定的情形下,用人单位组织的集体旅游,只能视为福利待遇。

据《北京晚报》《北京日报》

# 更俗剧院

最新演出信息

动画《龙珠超:超级人造人》  
常远、李嘉琦主演《绝望主夫》  
柯佳嬿、许光汉主演《想见你》  
萨姆·沃辛顿主演《阿凡达:水之道》  
2月4日19:30——2023南通新年音乐会  
扫二维码关注更俗剧院微信公众平台,获取更多电影演出信息。  
更俗剧院新官方网站 <http://www.ntgsjy.cn/>  
售票热线:85512832 服务监督:85528668