

年休假属于法定假

员工是否休年休假并非单位说了算

“你没有要求休年休假，不能怪公司。”“合同约定未主动申请休年休假视为放弃，你不得反悔。”现实中，许多用人单位面对员工索要未休年休假的报酬时，往往振振有词。其实，年休假属于法定假，员工是否休假并非单位说了算。

图片来自网络



员工没有要求休年假，单位也应安排

【案例】

由于2021年度没有休年休假，沈女士要求公司按照自己日工资收入的300%支付应该休年休假的工资报酬。而该公司却以沈女士并没有提出申请要求休年休假，如果沈女士提出申请的话，公司一定会同意为由拒绝支付300%的报酬。

那么，公司的这个理由成立

吗？

【点评】

公司的理由不能成立。

《职工带薪年休假条例》第五条第一款明确规定：“单位根据生产、工作的具体情况，并考虑职工本人意愿，统筹安排职工年休假。”《企业职工带薪年休假实施办法》第十条第二款也指出：“用人单位安排职工休年休

假，但是职工因本人原因且书面提出不休年休假的，用人单位可以只支付其正常工作期间的工资收入。”

这些条款说明，安排年休假是用人单位的义务，即使劳动者并未提出休假申请，用人单位也应该主动安排劳动者休年休假。只有劳动者书面提出申请不休年休假的，才可以视为劳动者放弃了带薪年休假。

未主动申请视为放弃，约定条款无效

【案例】

刘女士与公司签订的书面劳动合同中约定：如果刘女士未主动申请休年休假，则视为其主动放弃了休年休假，公司将不承担任何责任。因此当刘女士基于2021年度没有休年休假而索要相应报酬时，公司以有约在先为由拒绝了。

【点评】

该公司的这个理由不能成立。

《劳动合同法》第二十六条规定：“下列劳动合同无效或者部分无效：……（二）用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；（三）违反法律、行政法规强制性规定的。”而《职工带薪年休假条例》第二条、第三条分别规定：“机关、团体、企业、事业单位、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位

的职工连续工作1年以上的，享受带薪年休假。”“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。”

这些条款说明，基于年休假属于行政法规强制性的规定，且劳动合同的对应约定属于免除公司的法定责任、排除员工的合法权利，决定着其对应的约定属于无效约定。

无法证明已安排休假，应担不利后果

【案例】

当孙女士要求公司支付自己未休年休假期间的三倍工资时，遭到了公司拒绝，公司拒绝的理由是：孙女士年内有一个月没有上班，那就是公司安排的休息时间，其中包含了年休假。但公司却无法举证证明所作安排包括年休假。

【点评】

公司的理由不能成立。

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第四十四条规定：“因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。”《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第九十条也指出：“当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实或

者反驳对方诉讼请求所依据的事实，应当提供证据加以证明，但法律另有规定的除外。在作出判决前，当事人未能提供证据或者证据不足以证明其事实主张的，由负有举证证明责任的当事人承担不利的后果。”

正因为公司负有举证责任，却无法证明其已经安排孙女士休年休假，决定了其必须承担不利后果。

颜梅生

试用期两个月

请病假47天，

公司能否解除合同？

编辑同志：

我与一家公司签订的为期三年的劳动合同中，约定我的试用期为两个月。试用期间，因为患有先天性精神病需要治疗，我曾请假47天。公司就以此为了解除了与我的劳动合同。请问公司的做法对吗？

读者 曾彤彤

曾彤彤读者：

公司的做法并无不当。

《劳动法》第二十一条、第二十五条分别规定：“劳动合同可以约定试用期。试用期最长不得超过六个月。”“劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：（一）在试用期间被证明不符合录用条件的……”《劳动合同法》第十九条第一款、第三十九条也分别指出：“劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月。”“劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：（一）在试用期间被证明不符合录用条件的……”结合本案，鉴于你与公司的劳动合同期限为三年，意味着事关试用期为两个月的约定是合法的，也决定了公司能否解除劳动合同的关键在于你的情形是否“符合录用条件”。就此，原劳动部《关于实行劳动合同制度若干问题的通知》第11条规定：“用人单位对新招用的职工，在试用期内发现并经有关机构确认有精神病的，可以解除劳动合同。”原劳动部办公厅《对〈关于患有精神病的合同制工人解除劳动合同问题的请示〉的复函》也指出：“企业招用合同制工人在试用期内发现患有精神病不符合录用条件的，可以解除劳动合同。”正因为你患有精神病，尤其是在你两个月的试用期中，请病假就达47天，加之该病的产生与公司无关，表明你自身的身体健康状况不能满足公司对你的基本要求，你不能提供公司对持续的、有效的劳动力付出的期待。在此情况下，公司将你解聘并无不当。

廖春梅