

# 落实年休假 单位应消除五大误区

每到岁末年初,带薪年假都会成为一个“热点”话题。《职工带薪年休假条例》等规定虽已实施多年,但现实中,由于一些单位认识上的误区,以致职工的带薪年假权益屡被限制、遭打折。只有消除种种误区,才能切实保障职工的年休假权益。

本版图片来自网络



公司“改头换面”,  
员工工作年限  
能否连续计算?

编辑同志:

我在一家公司工作三年后,公司因发展和经营需要而变更了名称,我虽与新公司重新签订了书面劳动合同,但我仍在原工作场所、工作岗位工作,工资待遇也保持不变。如今新公司决定将我解聘,但却在计算经济补偿金时以其已经改换名称、经营范围等为由,否认我之前三年的工作年限。请问:公司的做法对吗? 读者 王思思

王思思读者:

公司的做法是错误的。

《劳动合同法》实施条例第十条规定:“劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作的,劳动者在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位的工作年限。原用人单位已经向劳动者支付经济补偿的,新用人单位在依法解除、终止劳动合同计算支付经济补偿的工作年限时,不再计算劳动者在原用人单位的工作年限。”《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)》第四十六条也指出:“劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作,原用人单位未支付经济补偿,劳动者依据劳动合同法第三十八条规定与新用人单位解除劳动合同,或者新用人单位向劳动者提出解除、终止劳动合同,在计算支付经济补偿或赔偿金的工作年限时,劳动者请求把在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位工作年限的,人民法院应予支持。用人单位符合下列情形之一的,应当认定属于‘劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作’: (一) 劳动者仍在原工作场所、工作岗位工作,劳动合同主体由原用人单位变更为新用人单位; (二) 用人单位以组织委派或任命形式对劳动者进行工作调动; (三) 因用人单位合并、分立等原因导致劳动者工作调动; (四) 用人单位及其关联企业或劳动者轮流订立劳动合同; (五) 其他合理情形。”与之对应,正因为你仍在原工作场所、工作岗位工作,工资待遇保持不变,只不过是用工主体由原公司变更为新公司,甚至变更的原因完全与你无关、你根本无法左右,故应当认定属于“非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作”,即公司不得借口已经“改头换面”而否认你此前三年的工作年限。

廖春梅

换了单位“休假工作年限”重新算?

【案例】:

2021年7月初,小谢研究生毕业后进入某培训机构任计算机课老师。为了更好地发挥特长,小谢于2022年3月跳槽,进入某网络技术公司。2022年11月初,小谢向网络公司申请休年假,不料公司以其在本公司工作未到12个月为由拒绝。

【点评】:

《职工带薪年休假条例》(以下简称“《条例》”)第二条、第三条第一款规定,职工连续工作1年以上的,享受带薪年假;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。《企业职工带薪年休假实施办法》(以下简称“《办法》”)第四条规定,职工在同一或者不同用人单位工作期间,应当计为累计工作时间。本案中,网络公司的说法显然是对法律规定的误读。由于小谢在两家单位的工作年限应累计且已超过1年,故有权享受年休假。

中途离职不享受当年的年休假?

【案例】:

2020年7月,晓蓉入职某银行担任客服。2022年10月11日,晓蓉申请辞职。1个月后再办理离职手续时,晓蓉要求银行支付其当年未休年休假的工资。银行认为晓蓉2022年未工作满1年,不应享受年休假,也就无相应的补偿。

【点评】:

《条例》第五条规定,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。《办法》第十二条规定,用人单位与职工解除或终止劳动合同时,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。据此,银行应当按上述规定计算出晓蓉2022年应享受的年休假天数,并支付相应的工资报酬。

本人未申请休年假视为自动放弃?

【案例】:

范某考虑到外出旅游受限制,在家待着也没意思,于是就未申请休2021年度的年休假。2022年1月,范某要求公司支付其5天年休假工资。而公司认为:从未限制范某休年假,范某也从未申请过,故应算自动放弃。后范某经申请劳动仲裁,如愿拿到了年休假工资。

【点评】:

《条例》第五条第一款规定:“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。”该规定表明,单位负有主动安排职工休年假的义务,而非必须由职工主动提出书面申请才能启动。显然,在职工未申请时不能视为自动放弃。除非单位安排休假,而职工因本人原因且书面提出不休的,方可视为自行放弃,不享受年休假工资。本案中,范某虽未申请休年假,可公司也未主动安排,所以不能认为其放弃了年休假。

未休的年休假年度一律清零?

【案例】:

王某因忙于工作,直到2021年底才想起年休假还未休,于是赶紧提出休假申请,结果被公司“无情”拒绝了,原来是王某的部门有一半人在“抢休”年假。王某遂提出移到下一年休,可公司说年休假一年一清,不能跨年,并安慰王某:年休假“清零”了,但有一笔工资补偿。而王某只想休假不想要钱。

【点评】:

《条例》第五条第二款规定:“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。”《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。”显然,单位不能以跨年为借口强行将职工当年未休的年休假一律清零,而且应当允许职工在跨年休假和支取年休假工资之间选择。本案中,在王某不愿“折现”的情况下,公司有义务安排其跨年休假。

单位组织职工旅游能抵扣年休假?

【案例】:

2019年4月,董某参加了公司组织的集体旅游。2020年1月,董某要求公司支付其2019年度未休年休假的工资。公司认为,董某的年休假已被其参加的免费旅游抵扣,无权再要求支付年休假工资。而董某认为,公司事先并未言明参加集体旅游将要抵扣年休假,于是诉求年休假工资并获得劳动仲裁委的支持。

【点评】:

根据《条例》《办法》的规定,法定休假日、休息日和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,不能冲抵年休假。而对于集体旅游能否冲抵年休假,因法律无明文规定,故要区别情形认定。年休假具有两个特征:一是职工自由支配休息的时间,二是职工有权自主安排休假方式。而单位统一安排组织的旅游,并不符合年休假的特征。因此,集体旅游一般只能视为福利待遇,不能抵扣年休假,除非在组织旅游时与职工做出了抵扣年休假的明确约定。本案中,由于该公司不能举证证明双方有这方面的约定,所以仍应依法向董某支付年休假工资。

潘家永