

逾期未休怎么办？请了病假还能休年假吗？ 关于职工年假的几个疑问

一项调查清楚显示，超半数的职场人去年没有休年假。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市房山区人民法院执行局法官助理房昕。

本版图片来自网络

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个月之后，公司就向他发出了通知，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。

年假逾期未休 视为自动放弃？

郭敏是一家大型商贸公司的高级人事经理，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，这家商贸公司却主张“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，已经视为郭敏自动放弃，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假，也从未书面提出过不休假。

该商贸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，员工同意不休假才是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，但驳回了其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，公司每年都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，金融公司组织旅游系单位福利，并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，公司仍应依法向韩鹏支付未休年假的工资。

●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。

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未予支持。

●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，但是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，其休假日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。

来源：北京晚报