年休假的"过期作废"与补偿

■圆桌主持 陈宏光

本期喜宝

上海光大律师事务所 潘轶

上海尚法律师事务所 和晓科

上海中夏律师事务所 李晓茂

主持人:

每到岁末年终,都有不少上班族忙着"清零"年休假,但 也有人忙得没有时间休假,只能眼睁睁看着年休假"过期"。

但是,不同单位年休假"过期"的时间不尽相同。那么, 年休假"过期作废"中的期限应以何为准?年休假未使用,按 照法律规定又该如何补偿呢?

一般情况下"过期作废"

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。

和晓科:所谓"年休假",顾名思 义是一年中的法定休假, 因此一般 情况下是会"过期作废"的。

而一般意义上的"年",应从当 年的1月1日开始,到当年的12月

31 日结束。 因此如果没有特别约定,职工 带薪年休假中的"年",也应从当年 的 1 月 1 日开始, 到当年的 12 月

31 日结束 在此期间,职工享有法律所规

定的休假天数: 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

但这只是一般情况,《职工带薪 年休假条例》也明确,用人单位应当 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。

根据规定,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

对于年休假需要跨年度安排等特 殊情况,应当在劳动合同中与劳动者 约定,或者在规章制度中体现。

既然是规章制度的一部分,就需 要依照相应的程序制订,并告知劳动

实践中有此单位将每年年休假截 止时间定在农历春节之前,将春节作 为年休假"过期作废"的时间节点,这 样的规定只要明确告知了劳动者,同 样也是有效的。

不休须本人同意并支付补偿

用人单位无论是不安排年休假、少休年休假,都应当取得劳动者 的同意,并且是书面同意。

潘轶:《企业职工带薪年休假实 施办法》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。

用人单位经职工同意不安排年 休假或者安排职工休假天数少于应 休年休假天数的,应当在本年度内 对职工应休未休年休假天数, 按照 其日工资收入的300%支付未休年 休假工资报酬,其中包含用人单位 支付职工正常工作期间的工资收

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

根据上述规定,用人单位无论是 不安排年休假、少休年休假,都应当取 得劳动者的同意,并且是书面同意。

如果仅取得口头同意,那么一日 发生争议,用人单位就会遭遇举证难, 无法证实曾取得劳动者同意,很可能 面临不利的后果。

当然,《职工带薪年休假条例》也 明确规定,职工有下列情形之一的,不 享受当年的年休假:

(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 目单位按照规定不扣丁资的: (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

休假实施办法》,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天数



■相关报道

适用"不定时工作制"不能享受年休假工资

据《浙江工人日报》报道. 根据《职工带薪年休假条例》, 如果不能跨年度安排年休假,对 职工应休未休的年休假天数,单 付应当按照该职工日工咨收入的 300%支付年休假工资报酬。也 就是说,单位除了正常发放工资 外,还要按天数额外付两倍的日 工资。不过,在一些特定工作岗 位上, 未休年假未必能获得年休 假工资

干某由 A 客运公司聘用. 从事长途客车营运工作,上班时 间由王某自行掌握,不出车时无 需到单位坐班。2017年8月, A客运公司与王某协商一致解除 了劳动合同关系,并向王某支付 了解除劳动合同的经济补偿

2017年12月, 王某提出 劳动仲裁申请. 要求 A 客运公 司支付其 2016 年和 2017 年两 年的未休年休假工资共计1.6

万余元。庭审中, A 客运公司提 供了人社部门的行政许可决定 书,决定书许可A客运公司客 车司机岗位适用不定时工作制。 公司据此认为, 对于不定时工作 制的员工,用人单位无需支付年 休假工资。

最终, 仲裁委驳回了王某的 仲裁请求。在审理时,本案的争 议焦点为, 实行不定时工作制的 员工未休年休假, 是否可以享受 年休假工咨?

宁波市劳动人事争议仲裁委 员会认为,依据浙江省《关于贯 彻实施企业职工带薪年休假制度 的若干意见》第十一条的规定, 经依法批准实行不定时工作制的 职工,不适用未休年休假需支付 3倍工资的规定,但用人单位应 当根据职工的工作量和工作业绩 科学合理地确定职工的劳动报 酬。本案中, 王某作为驾驶员适 用不定时工作制, 故用人单位可 以不用支付其年休假工资。

不定时工作制,也叫无定时 工时制, 它是针对因生产特点 工作性质特殊需要或职责范围的 关系,需要连续上班或难以按时 上下班, 无法适用标准工作时间 或需要机动作业的职工而采用的 一种工作时间制度,是我国现行 的基本工作时间制度之一。因工 作性质、特点或工作职责的限 制,不定时工作制的劳动者无法 按标准工作时间衡量, 其每一工 作日没有固定的上下班时间限 制。关于不定时工作制职工是否 可以享受年休假, 司法实践争议 较大,全国各省市裁审口径并不 统一。在浙江,根据《关于贯彻 实施企业职工带薪年休假制度的 若干意见》第十一条的相关规 定,可以不用支付不定时工作制 职工的未休年休假工资。

其他法定休假不应挤占年休假

企业职工带薪年休假实施办法》明确规定:职工依法享受的探亲假、婚丧假、产假、国家规定的 法定休假日、员工的休息日以及因工伤停工留薪期、均不计入年休假假期。

李晓茂: 有些劳动者可能在 一年中请了其他假,再想动用年休 假,用人单位就会加以阳扰,甚至 直接拒绝。

对此,《企业职工带薪年休假 实施办法》明确规定:职工依法享 受的探亲假、婚丧假、产假、国家规 定的法定休假日、员工的休息日以 及因工伤停工留薪期,均不计入年 休假假期。

也就是说,其他法定休假不应 挤占年休假.

另外,根据《企业职工带薪年

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 未休年休假丁资报酬,但折算后不 足1整天的部分不支付未休年休 假工资报酬。

前款规定的折算方法为:(当 年度在本单位已过日历天数÷365 夭)×职工本人全年应当享受的年 休假天数-当年度已安排年休假天

用人单位当年已安排职工年 休假的.多于折算应休年休假的天 数不再扣回。

对于年休假应休未休、"过期 作废"、年休假经济补偿等争议,依 法是可以提请劳动仲裁和后续进

但是劳动者应当及时维权,因 为汶涉及仲裁时效期的问题。

一般认为,关于年休假的劳动 争议,包括年休假工资争议都应适 用普通时效,即知道或者应当知道 其权利被侵害之日起一年的时间。

年休假是劳动者休息休假权 利的体现,应休而未休的折算工 资,即 200%的工资报酬是因劳动 者休息权不能享有而转化成的经 济补偿,并非劳动者固有劳动报酬 的一部分

因此,年休假工资争议不适用 工资争议的诉讼时效,而应适用普 通时效的规定