

年休假未主动申请就视为放弃？

职场新人谨防这些“坑”



不少职工想休年假，许多职场新人不知道年休假的天数应该怎么计算？遇到年休假纠纷如何处理？本期案件写真为大家整理了关于年休假的相关案例与法律知识，一起了解一下！

案例一：

员工申请支付未休年假工资

吴某臻于 1996 年 7 月毕业，随后因分配开始工作，后吴某臻进入北京某公司工作，并于 1998 年 10 月与该公司签订三年期限的劳动合同。2013 年 3 月 15 日，吴某臻与该公司签订了无固定期限劳动合同。2017 年 7 月 25 日，吴某臻因所在公司的部门裁员办理交接手续。2017 年 7 月 26 日吴某臻向该公司邮寄解除劳动合同通知书，该公司于 2017 年 7 月 27 日收到。

随后，吴某臻于 2018 年 8 月 10 日，向当地劳动人事争议仲裁委员会申请劳动仲裁，请求裁决北京某公司支付申请人吴某臻 2008 年至今的年休假工资。该劳动人事争议仲裁委员会支持了吴某臻的部分仲裁请求。吴某臻和某公司均不服该仲裁裁决，诉至法院。该公司认为在职期间曾多次督促吴某臻休年休假，吴某臻故意以各种理由推诿而不休带薪年假，视为主动放弃，不应支付年休假工资。

法院经审理认为，根据工作年限享受相应的带薪年假是劳动者的法定权利，该公司已证实吴某臻已休 2014 年度前的年休假及 2014 年度年休假 10 天，其无证

据证实吴某臻书面放弃 2015 年度的年休假或已支付吴某臻 2015 年至 2016 年的年休假工资，其提出吴某臻在职期间没有提出年休假申请视为放弃的辩解无法律依据，法院不予采信。吴某臻从 1996 年 7 月入职至 2015 年 7 月连续工龄满 20 年，2015 年 7 月起可享受 2015 年度的年休假 15 天及 2016 年度至解除劳动合同时按已工作时间折算的年休假 8 天，某公司应支付吴某臻 23 天的未休年休假工资。据此，法院判决北京某公司支付吴某臻未休年休假工资共计 6385 元。

裁判观点：

在上述的案例中，北京某公司提出吴某臻在职期间没有提出年休假申请，应当视为放弃，但是该辩解未得到法院采信。带薪年假制度是国家规定的法定休假制度，由用人单位根据生产、工作的具体情况，并考虑劳动者本人意愿，统筹安排职工年休假。

根据《职工带薪年休假条例》第五条第三款的规定，单位确因工作需要不能安排职工休年休假的，经职工本人同意，可以不安排职工休年休假。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。即：因单位原因未休的，要经劳动者本人同意，并且 3 倍工资报酬。

根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十条的规定，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。即：劳动者原因未休，要书面经劳动者确认，仅支付正常工资。

所以，从上面两条规范来看，用人单位要免除支付未休年休假工资报酬的义务，应当举证证明已依法安排劳动者休年假，且劳动者因本人原因书面提出不休年假的。法律并没有规定劳动者享受带薪年假必须由劳动者主动提出申请，即使劳动者未主动提出申请，用人单位也应当主动安排，劳动者未提出申请的，单位也未安排的，单位仍然应当按照劳动者日工资收入的 300%的标准支付年休假工资。

很多用人单位在劳动合同或本单位规章制度上对年休假上设定各种限制。例如，上面说的要求劳动者必须主动申请，过期作废、视为放弃等限制，其实这种限制条件因为与法律冲突而无效，根本没有作用的。

相关问题>>

去年毕业大学生年休假天数如何计算

去年毕业大学生，或者去年入职的新参加工作的职工，在今年的某一天，符合了“累计工作已满一年”或者“连续工作满 12 个月以上”的，今年的年休假天数应该怎么计算？

这种情况应按照在本单位剩余日历天数折算确定，这里的日历天数是指的公历，从满的那一天到当年的 12 月 31 日，进行折算，折算后不足 1 整天的，不享受，也就是没有四舍五入。

《企业职工带薪年休假实施办法》

第五条 职工新进用人单位且符合本办法第三条规定的，当年度年休假天数，按照在本单位剩余日历天数折算确定，折算后不足 1 整天的部分不享受年休假。

前款规定的折算方法为：（当年度在本单位剩余日历天数÷365 天）×职工本人全年应当享受的年休假天数。

工作满 10 年、20 年的那年，年休假天数计算

由于满 1 年到 10 年的，每年年休假是 5 天；满 10 年到 20 年的，每年年休假是 10 天，超过 20 年年限的，是 15 天的年假。计算时，往往满 10 年、满 20 年的那一天都不是 1 月 1 日，这种情况怎么算年休假天数？

这种情况，应该分开算，把当年满 10 年或满 20 年的那天之前的当年应休天数，与满了之后当年应休天数，分开算，累计相加，满的整天数，作为当年的应休天数。

比如老王 6 月 1 日满 10 年，那 6 月 1 日之前适用 5 天的标准，之后适用 10 天的标准，计算公式为：

6 月 1 日之前的 2.068 天（151 天÷365 天×5 天）+6 月 1 日之后的 5.86 天（214 天÷365 天×10 天）=7.93 天，只算 7 天的当年年假。

当年休不完安排次年休可以吗

有些单位确实忙，或者由于种种原因没及时安排年休假，可以征求职工本人意见后，跨 1 个年度安排年假，或安排补休年假；没有安排的，应支付应休未休部分年假的 300%日工资，即多支付 2 倍的工资。职工因自己原因并且书面提出不休的，那不安排了，也不多发 2 倍工资。

《企业职工带薪年休假实施办法》

第九条 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。

第十条 用人单位经职工同意不安排年休假或者安排职工年休假天数少于应休年休假天数，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入。

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。

离职职工的年休假如何处理

职工劳动合同解除或者终止的，当年度没有安排休满应休年假的，这里的应休年假，不是指全年，而是职工从当年 1 月 1 日至离职日，所对应的应休年假天数，如果没休够，则可以对折算后尚未休满的整天数支付未休年休假工资报酬，有的省份规定可以顺延休满再办理解除或终止劳动合同手续。

不过要说明的是，如果当年已经多休了，多休的不再扣回。

《企业职工带薪年休假实施办法》

第十二条 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。

前款规定的折算方法为：（当年度在本单位已过日历天数÷365 天）×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数。

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。

案例二：

未休年假工资的举证责任分配

付某于 2011 年 1 月 10 日入职某学校，担任项目经理。双方签订了两份劳动合同，第二份劳动合同期限自 2014 年 1 月 10 日至 2017 年 1 月 9 日，双方劳动关系于 2015 年 3 月 12 日解除。付某主张其每年应休 10 天年休假，在职期间除 2015 年 2 月休了三天年休假外，其余年休假均未休。某学校主张根据《工资支付暂行规定》第六条，用人单位有保存两年工资支付记录备查的义务，现其校无法查实 2013 年 3 月之前某休年休假及支付未休年休假工资的具体情况，2013 年 3 月之后付某于 2015 年 2 月 25 日至 2 月 27 日休年假三天。

裁判观点

法院审理认为，本案的争议焦点是未

休年休假工资是否应该支付。当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实有责任提供证据加以证明，没有证据或者证据不足以证明当事人的事实主张的，由负有举证责任的当事人承担不利后果。关于年休假，用人单位应当按照工资支付周期编制工资支付记录表，并至少保存二年备查。付某于 2015 年 3 月 18 日就本案提起仲裁，此时 2011 年至 2013 年 3 月 18 日期间未休年假工资的支付情况已超出用人单位工资支付记录二年的保存期间，故付某应对此期间未休年假工资的支付情况承担相应的举证责任，现付某未提供相应的证据材料予以证明，应承担举证不能的相应后果，故法院对其关于 2011 年 1 月 10 日至 2013 年 3 月 18 日期间未休年休假工资的请求，不予支持。关于 2013 年 3 月 18 日之后的未休年休假工资，现双方均

认可付某应享有 10 天/年年休假以及 2015 年 2 月已休年休假 3 天，故某学校应支付付某未休年休假工资 19126.44 元。

根据《职工带薪年休假条例》第三条与第五条以及《中华人民共和国劳动合同法》第三十条的规定，劳动者主张未休年休假工资，应当就其是否应享受带薪年假，即连续工作 1 年以上承担举证责任。用人单位主张，已安排劳动者休年休假的，由用人单位负举证责任。但是同时根据相关规定，用人单位应当按照工资支付周期编制工资支付记录表，并至少保存二年备查。若劳动者主张的未休年休假工资支付期间超出两年，此时用人单位不应承担举证不能的责任，应由对此期间未休年休假工资的支付情况承担相应的举证责任。

（综合整理自杭州网、中国经济网）