陈宏光 E-mail:lszk99@126.com

2020年4月13日 星期-

未休年假折算工资的仲裁时效

□上海通乾律师事务所 朱慧 武慧琳

带薪年休假是我国劳动法上的一项重要制度,其目的在于保 **障劳动者的休息权**。

为确保劳动者休息权的实现,我国《职工带薪年休假条例》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。"

那么, 当用人单位既未安排劳动者休法定带薪年休假(以下简 称"年休假")也没有支付300%工资报酬时,劳动者如果就未休年 休假工资报酬申请仲裁,应当如何适用仲裁时效呢?

劳动仲裁时效的规定

劳动仲裁时效,是指权利人未 在法定期间内行使权利而丧失请求 劳动仲裁机构及人民法院依法保护 其权利的法律制度。

对于劳动仲裁的时效,我国 《劳动争议调解仲裁法》第二十七 条规定: "劳动争议申请仲裁的时 效期间为一年。仲裁时效期间从当 事人知道或者应当知道其权利被侵 害之日起计算。前款规定的仲裁时 效,因当事人一方向对方当事人主 张权利,或者向有关部门请求权利 救济, 或者对方当事人同意履行义 务而中断。从中断时起, 仲裁时效 期间重新计算。因不可抗力或者有 其他正当理由, 当事人不能在本条 第一款规定的仲裁时效期间申请仲 裁的, 仲裁时效中止。从中止时效 的原因消除之日起, 仲裁时效期间 继续计算。劳动关系存续期间因拖 欠劳动报酬发生争议的, 劳动者申 请仲裁不受本条第一款规定的仲裁 时效期间的限制;但是,劳动关系 终止的,应当自劳动关系终止之日

根据我国《劳动争议调解仲裁 法》第二条的规定,因休息休假等 发生的争议都属于适用该法的劳动 争议。

据此, 未休年休假工资报酬应 适用劳动仲裁的时效。

但是,在实践中我们发现对于 未休年休假工资报酬所涉及到的仲 裁时效问题是存在争论的,而具体 的争议焦点在于: 未休年休假的工 资报酬是否适用"因拖欠劳动报酬 发生争议"的仲裁特别时效?

是否拖欠劳动报酬争议

对于未休年休假的工资报酬是 否适用"因拖欠劳动报酬发生争 议"的仲裁特别时效, 在司法实践 中存在较大争议,不同地区的法院 有不同的判决, 甚至同一法院都可 能有不同的观点。

具体体现在不同的判决结果中 的三种观点。

第一种判决观点是: 未休年休 假的工资报酬根据《职工带薪年休 假条例》第五条属于工资报酬,又 根据《关于工资总额组成的规定》 第十条"特殊情况下支付的工资" 的规定,其属性为工资,应当适用 "因拖欠劳动报酬发生争议"的仲 裁特别时效。

山东省淄博市中级人民法院在 (2019) 鲁 03 民终 2870 号判决书 中认为:依据《职工带薪年休假条

例》的规定,用人单位未安排职工 年休假的, 应当按照该职工日工资 收入的300%支付年休假工资报酬 该工资报酬系因劳动者在应休而未 休的假日期间提供了劳动, 用人单 位应支付的报酬, 故带薪年休假工 资应属于劳动报酬范畴。

第二种判决观点是: 未休年休 假的工资报酬属干劳动报酬, 应当 适用"因拖欠劳动报酬发生争议" 的仲裁特别时效,但用人单位保存 工资清单备查的义务期限是2年, 故超过2年的应由劳动者举证欠发 应休未休年休假工资报酬之事实。

青岛市中级人民法院在 (2018) 鲁 02 民终 1926 号民事判 决书中认为:王某某 2016年8月 申请劳动仲裁、即 2014 年 8 月之 前的工资清单距王某某申请劳动仲 裁时已超过两年,用人单位已无举 证之责; 而王某某提交的证据亦不 能证明欠发带薪年休假工资之事 实, 故对王某某要求用人单位支付 2008年1月至2014年8月期间带 薪年休假工资的诉讼请求不予支

第三种判决观点是: 未休年休 假的折算工资报酬不属于劳动报 酬,不应当适用"因拖欠劳动报酬 发生争议"的特别时效。

上海市高级人民法院在 (2018) 沪民申 2783 号钱某某劳动 合同纠纷审判监督民事裁定书中对 干钱某某提出的"未休年休假折算 工资应属于劳动报酬,不受一年仲 裁时效的限制"的意见未予支持, 认同了二审法院对于"关于未休年 休假折算工资, 性质上并不属于劳 动报酬, 因此应适用一年仲裁时

我们认同第三种判决观点。

在探讨未休法定带薪年休假丁 资报酬的适用时效之前,首先要明 确未休年休假工资报酬的性质是什

如属于劳动报酬,那就适用 "因拖欠劳动报酬发生争议"的仲 裁特别时效,即劳动者在劳动合同 解除或终止之后一年内提出即可: 如果不是劳动报酬, 那么仲裁时效 就从劳动者知道或应当知道权利被 侵害之日起计算一年。

我们认为,带薪年休假对劳动 者而言是国家保障劳动者休息权而 享有的一种福利。如劳动者未能享 受带薪年休假,300%支付工资的 规定, 既包含对劳动者提供劳动支 付的对价, 也包含对劳动者福利损 失的补偿和对用人单位的一种惩

因此,虽然法规使用了"未休 年休假工资报酬"这一表述,但其 性质不是劳动报酬, 对用人单位而



言,是一种赔偿责任。

劳动报酬是劳动者提供正常劳 动的对价,而"按照该职工日工资 收入的300%支付年休假工资报酬" 仅其中的 100%是劳动者正常提供 劳动的对价,对此我国《企业职工 带薪年休假实施办法》第十条规定 是明确的, "用人单位经职工同意 不安排年休假或者安排职工休假天 数少干应休年休假天数的, 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

因此, 另外的 200%部分并不 是劳动者提供正常劳动的对价, 而 是用人单位对劳动者的一种赔偿责 任。劳动者主张未休年休假折算工 资报酬时,用人单位已经支付了那 100%的劳动者正常提供劳动的对 价, 劳动者申请仲裁主张的正是那

既然不属于劳动报酬, 当然也 不应当适用"因拖欠劳动报酬发生 争议"的仲裁特别时效。

仲裁时效的起算点

如前所述,我们认为劳动者主 张的未休年休假工资报酬不属于劳 动报酬故不应当适用"因拖欠劳动 报酬发生争议"的仲裁特别时效, 也就是说,其仲裁时效期间应当是 从当事人知道或者应当知道其权利 被侵害之日起计算一年。那么,何 时为当事人知道或者应当知道权利 被侵害之日呢?我们认为,应具体 情况具体分析

我国《职工带薪年休假条例》 第五条规定: "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。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。"

《企业职工带薪年休假实施办 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 丁本人意愿, 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。"

根据上述规定, 如果年休假没 有跨年度安排,那么未休年休假工 资报酬的仲裁时效应当从该年度结 東之次日起算。

举例来说, 甲先生 2018 年的 年休假为 10 天, 到 2018 年 12 月 31 日其尚有 5 天年休假未休, 用 人单位一直未给予该五天未休年休 假的折算工资报酬。那么, 甲先生 就此申请仲裁的时效应从 2019 年 1月1日起计算到2019年12月31 日届满。

如果有跨年度安排年休假,比 如用人单位规章制度明确或与劳动 者协商确定当年的年休假可在第二 年 3 月 31 日前休完,在这种情况 下,就上述案例而言,如甲先生 2018年剩余的5天年休假直到 2019年3月31日仍未休, 且用人 单位也未支付相应折算工资报酬 的,那么甲先生就此申请仲裁的时 效应从 2019 年 4 月 1 日起算到 2020年3月31日届满

如果用人单位经劳动者同意明 确不安排劳动者年休假的,则未休 年休假工资报酬的仲裁时效起算日 期应从双方约定支付未休年休假工 资报酬之次日起簋, 如未约定的应 从次年1月1日起算。

仲裁时效的中断

劳动仲裁时效中断是指在劳动 仲裁时效期间, 因发生一定的法定 事由, 使已经经过的时效归于无 效, 重新起算仲裁时效的制度。未 休年休假丁资报酬属于劳动争议的 一种, 当然适用劳动仲裁时效中断

根据我国《劳动争议调解仲裁 法》第二十七条的规定, 劳动仲裁

时效的中断主要有三种情形:

- (1) 因当事人一方向对方当事 人主张权利而中断:
- (2) 因向有关部门请求权利救 济而中断;
- (3) 因对方当事人同意履行义

下面我们来具体分析:

(1) 因当事人一方向对方当事 人主张权利而中断。

举例来说, 劳动者在 2018 年度 的带薪年休假用人单位应安排在 2018年12月31日之前休完,但用 人单位一直未安排, 也未支付未休年 休假的工资报酬。在这种情况下,如 劳动者在 2019 年 12 月 20 日发函给 用人单位要求支付未休年休假的工资 报酬,该发函就构成了时效中断,时 效重新起算。

(2) 因向有关部门请求权利救 济而中断。

即指劳动者如因未获得未休年休 假的工资报酬在仲裁时效内向人民调 解委员会申请调解, 主张未休年休假 的工资报酬,则该请求权利救济的行 为就构成了时效中断, 时效重新起

(3) 因对方当事人同意履行义 务而中断。

例如用人单位在2019年8月8 日明确表示同意支付劳动者 2018 年 度的未休年休假工资报酬,那么该同 意履行的表示就构成了时效中断, 劳 动仲裁时效重新起算。

因此, 如果劳动者认为在劳动关 系存续期间不方便对于未休年休假工 资报酬提起劳动仲裁的,可以通过运 用上述方式使劳动仲裁时效中断,以 便在离职后主张。

综上, 我们认为未休年休假工资 报酬不属于劳动法上的"劳动报酬", 其本质是一种用人单位对于劳动者就 未休年休假的一种赔偿责任,应适用 一年的仲裁普通时效。

而仲裁时效的起算点则应根据劳 动者该项权利被侵害的具体时间点来 起算,而未休年休假工资报酬的时效

失公量 意 枚 声 明 作 废。 上海璟轩商务服务有限公司遗 失营业执照证副本,担有限公司遗 上海济监物业管理,但仅公司遗 失财务专用章壹枚,声明代公司遗 失财务专用章壹枚。 可证编号JY13101140047715, 声明作成上海市南汇区盛通建材五金经常部遗失营业执照副本、经营者: 林克 通, 注册号: 3102253014505, 证照约 通, 注册号: 3102253014505, 证照约 海素酪餐饮管理有限公司 执照正副本、统一社会信 レンス2004010133。(36), 声明作機 上海町华磨刀轮厂遗失营业投 照正本,统一社会信用代码: 913101208346073515, 声明作成 上海市闸北区云云伶俐饰品店 遗失营业执照正副本 注押卓・ 海君拓商贸有限公司遗失照正副本,注册号:3 上302286;公章, 声明 上海喆铎电子科技有限公 失营业执照正本, 统一社 码:91310112 海涓瑟电子科技有限公司 执照正副本,统一社会信 | 码:91310113MA1GMYTG15, 声上海三果贸易有限公司: 业执照正副本,统一社会信息1310114FF 海珂磊国际贸易有限公司 执照正副本,统一社会信 上海海姆贸易有限公司遗失管业执照正剧本、注册号。310114001863695,税务登记证正剧本、税号:3101146014672706719,组织机构代码证证副本、代码:67270671-9;公废上海市嘉定区南翔镇小泰康食上海市嘉定区南翔镇小泰康含学活生册号。310114600738661,证照编经营许可证正剧本,许可证债温经营许可证正剧本,许可证债温经营许可证正副本,许可证债据编经营;14004201808220009,(10);编号:JY13101140101590,声明作度是有代码到1310115MAIH8ULH28遗归,任何到1310115MAIH8ULH28遗归,15002000 201809260346(47),声明作费家为(上海)新林料科技有限公司遗失营业执照正副本,信用代码:91310114684006963出;银行开户许可证,金税盘:公章、财务章、法人章,声明作废太处租租市北分公司遗失发票6卷3522802150801~400~335290