

临近岁末,你的年假休了吗?

没休完,年底能否清零? 休不休,谁说了算?

年假不休,年底“清零”? 临近年底,许多职工开始关注起未休的年假。一些企业却规定年休假不得跨年度使用,将职工未休年假视作自动放弃,一次性清零,引发了争议。

年休假年底能否清零? 年休假不休,谁说了算? 近日,围绕这些企业和员工关心的问题,记者进行了采访。实际上,劳动者及用人单位的合法权益皆受法律保护。享受年休假是劳动者的法定权利。年休假不是福利,而是职工的法定权利。

随着劳动法的不断完善,如何在保障职工权益的同时解决企业管理难题,仍需各方共同努力。“若用人单位未依法安排年休假,劳动者应及时维护个人的合法权益。劳动者应保留与年休假相关的所有证据,如工作年限证明、劳动合同、工资单、请假记录等,以备在争议中作为证据使用。”广东鹏浩律师事务所律师谈自成建议,用人单位应根据员工工作年限依法主动为员工安排年休假;对于未休年假工资,应尽量及时支付,确保劳动者的权益得到保障。此外,用人单位应完善年休假相关的规章制度,避免制定“年休假过期作废”等无效条款,确保规定合法有效。



年假不休,谁说了算?

未休年假按300%工资补偿

“年休假不得跨年休且过期作废,因个人原因未休完2021年年休假,公司无须承担支付年休假工资的责任。”何东(化名)从广州某乳品公司离职后,提出支付4天应休未休年休假的诉求后,遭到公司拒绝。

何东曾任广州某乳品公司人事招聘主管,工作9年多。2022年10月18日,他向公司提出解除劳动合同,10月24日,他通过劳动仲裁要求公司支付4天未休年假工资差额等权益。

仲裁判决,公司需一次性支付何东2021年度应休未休年休假工资3081.61元。对此,双方均不服判决,向广州市黄埔区人民法院提起诉讼。

那么,年假是否会因不休而作废? 年假不休,又该谁说了算?

根据《企业职工带薪年休假实施办法》,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。

“由前述规定可知,年休假‘放弃’必须以书面方式(积极主动的方式)放弃,以员工‘不申请年休假’这一消极行为作为年休假放弃的标准,既明显排除劳动者的法定权利,也与现行法律规定不符。”法院认定,某乳品公司关于年休假逾期不申请则作废的主张不予采信,职工何东2021年尚有4天年假未休。

类似情况并非个别,职工张家栋(化名)也遇到了相似的年休假争议。

张家栋于2015年9月7日入职长沙某网络科技有限公司,任资深前端开发工程师。2021年2月5日,因公司不再经营,双方解除劳动合同。由于公司未支付2021年2月工资,张家栋申请仲裁,请求裁决公司支付工资、赔偿金、代通知金、年休假工资。同年4月23日,仲裁委裁决,公司向该职工支付工资3641.83元、经济补偿87130.835元、年休假工资7283.66元。公司不服该裁决,故诉至法院。

“根据双方《劳动合同》《员工手册》约定:员工年假应于当年使用完毕,逾期将清零。”公司辩称,劳动者在上年度逾期未休完的年休假应清零,其要求补偿折价年假的请求不应支持。

对此,长沙市中级人民法院认定,本案中,张家栋已提交邮件及公司休假审批截图证明其还有剩余部分未休年休假天数,公司应向其支付未休年休假工资。关于公司主张《员工手册》规定当年未使用的年休假逾期将清零,法院认为该规定与法律相关规定明显冲突,公司以内部规定为由认定无需支付年休假工资没有法律依据。

是否放弃年休假,决定权在于职工,企业不得擅自清零未使用的年休假。那么,未休年假的工资该如何计算?

《职工带薪年休假条例》规定,劳动者依法享有年休假,对劳动者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。

另外,根据《企业职工带薪年休假实施办法》规定,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。

“计算未休年休假工资报酬的日工资收入按照职工本人的月工资除以月计薪天数(21.75天)进行折算。月工资是指职工在用人单位支付其未休年休假工资报酬前12个月剔除加班工资后的月平均工资。”谈自成解释道。

法院判决,在何东一案中,依据某乳品公司提

交的何东离职前12个月工资明细表,显示的月平均工资为8361.46元。双方对此均无异议,以上月平均未包含年终奖。结合双方均确认2021年度的年终奖为38100.01元。故此,何东包含2021年度年终奖在内月平均工资应计算为8361.46元+(38100.01元÷12个月)=11536.46元。即日工资收入为530.41元。由于公司已正常支付何东工作期间的工资收入,针对其2021年的4天未休年假,公司仅需支付日工资收入的200%即可。

因此,法院认定,广州某乳品公司需支付何东2021年1月1日至2022年10月9日期间应休未休年假工资为4243.28元(530.41元×4天×200%)。

同样,在张家辉案件中,经认定该职工的工资标准为15841.97元/月。关于未休年休假工资,法院认为,某网络科技公司未举证证明已经支付了张家辉的年休假工资或已经让其享受相应待遇,故应支付未休年休假工资。经核算,该公司应支付的支付年休假工资差额计算为7283.66元(15841.97元/月÷21.75天×5天×200%)。

“清零”需经职工同意

记者了解到,企业将职工未休年休假“清零”,必须征得职工同意。

何强霖(化名)从广东某商业公司离职后,双方在未休年休假工资问题存在争议。公司称该职工不存在未休年假,根据公司相关规章制度,由于何强霖未在2021年12月31日前休完年假,已做清零处理。何强霖则认为,公司将其2021年3天年休假清零,没有征得其同意,没有法律依据。

“法律允许年休假跨年安排。根据法律规定,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。但如果单位因生产、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。”谈自成介绍,《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。

去年3月,广州市中级人民法院认定,该公司没有证据证明已安排何强霖休2021年年休假,也没有证据证明对2021年年休假作清零处理经职工同意,故应当支付2021年未休年休假工资。

“从法律实务方面来看,法律并不禁止用人单位与职工形成关于年休假的约定。”谈自成表示,规定,劳动合同、集体合同约定的或者用人单位规章制度规定的年休假天数、未休年休假工资报酬高于法定标准的,用人单位应当按照有关约定或者规定

执行。“也就是说,如果用人单位规章制度高于法定标准的,劳动者可以要求以用人单位的标准享受年休假或要求用人单位支付未休年休假的劳动报酬。”

谈及如何维护职工权益,谈自成建议,在用人单位未安排休年休假时,员工可以主动提出。因每年依法可休年休假天数与累积工作年限相关,员工应及时提供累积工作年限的证据给单位。“因关于是否已经安排员工休年休假的举证责任在公司方,员工作为主张消极事实的一方,需要举证的事实不多。因累积工作时间、新进用人单位时已经连续工作满12个月以上是需要员工主动告知,单位才可能了解的,所以员工应及时主动告知单位自己累积工作时间、新进用人单位时已经连续工作满12个月以上等事实。”

此外,谈自成建议用人单位合法合规地管理员工年休假,例如,订立年休假制度,做好请假与销假机制;合理安排年休假;做好休假记录及证据管理;避免无效制度条款,约定“用人单位应营造鼓励和支持职工年休假的企业文化,将年休假作为提高工作效率、增强职工活力、提升企业声誉的重要手段。其次,用人单位应加强对年休假制度的日常监督检查,确保制度得到有效执行,并减少不必要的争议,具体应在内部制度中明确职工享受年休假的条件和天数,避免因理解不一致而产生争议。”

据《工人日报》