

# 职工休年假应规避5个认识误区

核心  
阅读

每到岁末年初，带薪年假都会成为一个热点话题，由带薪年假引发的劳动争议案件也逐年增多。究其原因，除了因用人单位对年假存在种种认识误区所致外，职工本人的一些认识误区也是引发纠纷的原因之一。那么，职工对带薪年假都会陷入哪些认识误区呢？以下案例分析从5个方面对此进行了法律解读。



误区

1

## 所有职工都能享受年假

案例

小朱大学毕业后于2022年7月份入职某公司，最近，小朱跟朋友聊天时得知职工均享有法定的带薪年假，既能休息又有工资收入，于是就向公司申请休2022年度的年假。让小朱纳闷的是，公司人事部竟然说他还不具备资格。这是怎么回事呢？

说法

初次入职劳动者，是无法享受当年

的年假的。《职工带薪年休假条例》第2条规定：“机关、团体、企业、事业单位、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位的职工连续工作1年以上的，享受带薪年假。单位应当保证职工享受年休假。职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。”

《职工带薪年休假条例》第3条第1款规定：“职工累计工作满1年不满10年的，年休假5天；满10年不满20年的，年休假10天；满20年的，年休假15天。”

由以上规定可以看出，享受年假的法定条件是职工“连续工作1年以上”或者“累计工作满1年”。本案中，由于小朱是应届大学毕业生，在公司的连续工作时间和累计工作时间均不满1年，当然还无权享受年假。

另外，根据《职工带薪年休假条例》第4条的规定，职工依法享受的寒暑假多于年休假天数的，请事假累计20天以上且单位未扣发工资的，请病假累计超过规定天数的，均不享受当年的年假。

误区

2

## 我的假期我作主

案例

小马是某公司的职工。2022年12月中旬，小马向公司申请休5天年假。公司考虑到年底任务重、生病休假的人多，未同意其请求。小马认为，年假是其应当享有的法定权利，公司不得阻碍，自己有权决定何时休年假。于是，在递交休假申请后自行离开公司。

可是，小马在休完假回到公司上班的第一天就收到了公司以“旷工5天严重

违纪”为由解除其劳动合同的通知书。小马不解，自己的法定假也需要单位批准后才能用吗？

说法

《职工带薪年休假条例》第5条规定：“单位根据生产、工作的具体情况，并考虑职工本人意愿，统筹安排职工年休假……”据此，单位在安排或批准休年假时，虽然要“考虑职工本人意愿”，但单位的生产、工

作具体情况是否允许职工此时休假，则是决定性因素。也就是说，单位根据生产、工作的具体情况，有权决定是否批准职工在选定的日期休年假。因此，在单位未批准或未安排的情况下，职工无权自行决定何时休年假，否则，就是违反劳动纪律。

本案中，小马在未获得公司批准的情况下，擅自休假5天。对于这种我行我素的行为，公司根据其制定的规则制度，以旷工5天为由，与小马解除劳动合同，合法有据。

误区

3

## 停工休息期间不能安排休年假

案例

2022年4月，受疫情影响，某餐饮公司决定停业2周，并通知厨师孙某利用停工休息时间休完2022年度的10天年假，孙某对此不认可，餐饮公司要求孙某服从安排并足额支付了休假期间的工资。2022年11月，孙某以公司在停工休息期间强行安排职工休年假系违法之举为由，要求公司支付2022年度未休年假工资报酬，但被餐饮公司拒绝。孙某遂申请劳动仲裁，劳动争议仲裁机构裁决驳回了孙某的仲裁请求。

孙某不服裁决，想知道仲裁机构为

什么不支持他的主张？

说法

根据《职工带薪年休假条例》第3条和《企业职工带薪年休假实施办法》第6条的规定，国家法定节假日、休息日，职工依法享受的探亲假、婚丧假、产假等国家规定的假期以及因工伤停工留薪期间，不计入年休假的假期。显然，用人单位利用停工休息期间安排职工休年假的，并不在禁止之列。

此外，人社部等四部门印发的《关于做好新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间稳

定劳动关系支持企业复工复产的意见》规定：“对不具备远程办公条件的企业，与职工协商优先使用带薪年假、企业自设福利假等各类假。”

“与职工协商”是用人单位安排年休假需履行的程序，但并未要求“必须协商一致”。无论职工是否同意，用人单位都可以在履行协商程序后统筹安排带薪年假。

本案中，餐饮公司在经营困难时期，利用停业期间安排孙某休带薪年假，符合法律和政策规定，且足额支付了休假期间的工资。因此，孙某的请求无事实依据，劳动争议仲裁机构裁决驳回其仲裁请求。

误区

4

## 只要未休年假就可要求“折现”

案例

魏某于2021年7月5日入职某公司。2022年1月10日，公司向魏某发出年假征询单，魏某考虑到不休年假可以拿3倍的工资，于是就在该征询单上以勾选的方式表示自愿放弃该年度的带薪年假，并在表上签字确认。2022年12月，魏某要求公司支付其该年度未休年假的工资报酬，但被拒绝，双方遂发生争议。

那么，魏某能如愿拿到这笔钱吗？

说法

根据《职工带薪年休假条例》等法律法规相关规定，在单位未主动安排职工休年假时，即使职工未提出休假申请的，单位仍负有支付未休年假工资报酬的义务。但是，如果单位主动安排而职工自愿放弃休假权利的，则无权再要求折现。

对此，《企业职工带薪年休假实施办法》第10条第2款规定：“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。”

本案中，魏某在“年假征询单”上以勾选的方式表示自愿放弃带薪年假，并在表上签字确认，可以理解为“职工因本人原因且书面提出不休年假”，因此，公司只需支付魏某正常工作期间的工资即可，无需支付未休年假工资报酬。

误区

5

## 年假工资是日工资收入的3倍

案例

小黄2021年大学毕业后入职某公司后，十分珍惜这份工作，主动加班加点是常事。2022年11月，小黄申请年假，公司考虑到种种特殊情况，就让他放弃年假，说届时会额外给予双份工资。

小黄质疑：法律明明是规定额外支付“3倍的工资”，公司怎么说是2倍呢？

说法

《企业职工带薪年休假实施办法》第10条第1款规定：“用人单位经职工同意不安排年假或者安排职工休假天数少于应休年假天数的，应当在本年度内对职工应休未休年假天数，按照其日工资收入的300%支付未休年假工资报酬，其中包含用人单位支付职工正常工作期间的工资收入。”因此，对这里的“日工资收入的300%”不能产生误读，实际上单位只须另付给200%的工资即可。

潘家永