

# 年休假是否可以抵扣其他假?

□王秋媛

年休假性质是什么?休与不休有什么不同?单位应该怎样安排年休假?这些看似不太复杂的问题,在劳动争议中却经常出现,而且还有很多单位为此付出了不小的代价。为全面弄清这些问题,东城区劳动人事争议仲裁院通过近期审理裁决的数期真实案例,对此作如下阐释。



## 【案例一】

单位与刘某约定每月出全勤即发放300元全勤奖。单位主张因刘某在2015年3月25日、2015年9月23日请事假,未出全勤不发全勤奖。刘某认可休事假,但主张已用年假抵扣事假,应当算出全勤,故申请单位支付2015年3月和9月全勤奖。

刘某提供“年假调休通告”予以佐证,称该通告张贴于单位饭堂公示栏中,该通告上记载:“刘某:2015年年假归零,调休归零”。该通告上没有单位公章,

单位主张没有张贴过,不认可该证据真实性及证明目的。

## 【裁判结果】

因刘某提供的“年假调休通告”不能充分证明其用年假抵扣事假的主张,且单位亦不认可该证据真实性,故仲裁委对刘某年假抵扣事假的主张不予采信。刘某认可休事假,未出全勤,其要求支付2015年3月和9月全勤奖的请求没有事实依据,仲裁委不予支持。

## 【案例二】

王某主张单位未安排休年假,故申请单位支付未休年假工资。单位主张春节期间王某休假20天,其中已包含年假安排,不同意支付年假工资。单位提交考勤表证明王某2015年2月、3月休假20天,其上有单位公章。王某认可春节期间休假20天的事实,但主张此休假安排系单位福利,

全员皆有,并非年假安排。

## 【裁判结果】

因单位并未提交已安排王某休年假的证据,亦未提交证据证明春节放假中已包含年假的主张,故仲裁委采信王某主张。对王某要求支付未休年假工资的请求,仲裁委予以支持。

## 【案例三】

陈某主张未休年假,单位未支付其未休年假工资,故申请单位支付未休年假工资。单位认可陈某在职期间未休年假,但主张陈某未申请年假且陈某存在迟到早退情况,单位未扣除其工资,视为已用年假抵扣,故不同意支付未休年假工资。

单位认可陈某未休年假,主张陈某存在迟到早退该公司未扣除工资,但未就此提交相应证据,故仲裁委对该主张不予采信。单位应当向陈某支付未休年假工资。

## 【评析】

三个案例的焦点,为是否采信“抵扣年假”这一主张。而这一主张是否采信,需弄清以下问题:

### 一、年休假性质

年休假应当属于劳动者休息休假权的内容。《宪法》上的休息休假权属于基本人权的范畴,即国家通过立法、行政等手段,保障劳动者休息休假权的实现。《劳动法》上的休息休假权更加明确具体,将其作为一项劳动者应有权利来保护。

休息休假权作为劳动权的衍生,既是劳动者的权利,也应当是劳动者的义务。然而我国现行年休假制度从法律规定上就并未确立这一理念。

《企业职工带薪年休假实施办法》第十条规定,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。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。

由此可见,现行制度下年休假只是劳动者的权利,用人单位享有统筹安排的权利。年休假可以通过单位支付未休年假工资或员工书面放弃来消耗。劳动关系双方都并不重视这一基本人权,也正因此,劳动争议请求事项中通常出现“要求支付未休年假工资”而少见“要求休年假”。实际上,如果劳动者以单位未安排年休假且未支付未休年假工资要求解除劳动合同应当能获得支持。

### 二、年休假不应抵扣其他假

(一)年休假目的决定不应被抵扣

设置年休假的目的在于使劳动者得到休息,从而保持或者恢复劳动力。因此,虽然都是由单位免除劳动者一段时间内的工作义务,但年休假和事假、产假、病假等假期的法律依据不同,设置目的的不同,它们之间不得抵扣。

另外,如果员工在年休假期间因为生病而暂时丧失了劳动能力,原本就无法工作,那么,其获得休假而被“免除工作义务”无从谈起。所以,在有医生证明的情况下生病的实际只能算病假,视为没有享受年休假。

通常情况下,年休假应当连续享受,除非有急迫的经营需要或员工本身的原因导致年休假分段休。如果单位使得年休假碎片化,并没有起到让员工充分休息的作用,应当视为没有享受休假。

(二)年休假安排有限制不应当被抵扣

1.在无法定例外事由时,单位必须同意员工年休假请求

虽然用人单位享有统筹安排员工年休假的权力,实际上,鉴于休息休假权的法定性,在没有法定的例外事由时,单位必须同意员工确定的休假时间。实践中比较普遍的做法是员工将希望休假的时间提前上报单位,再由单位统筹安排。

如果员工没有自己提出休假,单位可以主动安排员工何时休假,此时员工可以拒绝单位的提议,表明自己希望休假的时间,只要不存在法定的例外事由,单位就得批准。

休假的日期确定下来后,无论是雇员还是雇主非经双方协商一致都不能单方面更改日期。特别是单位,除非出现极端情况,也无权推迟或取消员工的休假。类似“在企业经营有需要时,员工有义务中断或推迟休假”之类的事先约定当属无效,因为此时员工要做好随时被“召回”的准备,不能真正地放松身心享受假期。

单位可以拒绝员工休假的要求,主要有以下情形:其一,法定的消极条件。即《职工带薪年休假条例》第四条、《企业职工带薪年休假实施办法》第八条、第十四条。其二,迫于经营需求。比如员工休假造成其他在岗员工工作量增大的,属于单位应该承受的正常负担,但是在季节性繁忙等造成人手紧缺时,单位不批准员工休假就是正当的。另外,还可以从行业特征考虑,比如百货商店重大节日的销售旺季,要求休假往往不合时宜。

2.单位必须有经过民主程序制定的休息休假制度

《劳动合同法》将“休息休假”列为劳动合同必备要件,该法第四条规定制定有关休息休假制度应当经职工代表大会或者全体职工讨论,提出方案和意见,与工会或者职工代表平等协商确定。足见单位须有经过民主程序制定的休息休假的制度规定,此

类规定需要明确休假的种类、时长、条件、手续,同时结合考勤制度明确请假事宜及惩戒措施。

另外,还可以通过劳动合同或集体合同约定高于法定标准的年休假制度。这就意味着单位对休假安排及销假措施等的依据负有举证责任。上述案例中,用人单位没有提供单位关于休假、销假的合理依据以及该依据经过民主程序制定的证明,故不能采信单位的主张。案例一中的刘某提交的证据,表面意思只有年假已休,并不能说明年假和其缺勤的关系,单位亦称没有关于年假抵扣的制度规定,故对刘某的主张不能采信。

3.安排年假必须有明确的意思表示

《职工带薪年休假条例》第五条、《企业职工带薪年休假实施办法》第九条均规定,单位的统筹安排权需要与职工协商一致。年休假通过单位免除员工一定时间的工作义务和员工暂停劳动给付去休假两个行为实现。

法律行为均要求有明确的意思表示。单位给予员工年休假必须有明确的意思表示,因为单位在一段时间内免除员工的劳动义务的原因有很多,比如给加班的员工安排补休。特别是单位在调查员工违纪行为期间,协调安排工作期间,筹集流转资金期间等常给员工放假,如果单位不明确表示这段时间是在兑现年休假,这种放假行为只能认定为单位单方拒绝员工的劳动给付,即因用人单位的原因造成的待岗,不产生消耗员工年休假的后果。

上述案例中单位单方面主张抵扣年假,均因为没有证明劳动者事先知晓而落败。同样的,员工休年假亦必须有明确的意思表示,实践中最常见的是书面申请休年假。如果员工没有事先依照单位规定履行休假手续就擅自离岗,应当被认为旷工,事后主张抵扣年假应当不予支持。

我国现行年休假制度对劳动者休息休假权保证还不充分,“支付未休年假工资”这一劳动争议案由频现本身就是这一法律制度存在缺陷的直接体现。如何从根本上让劳动者树立要休假意识,从制度上提供支持,使得劳动者敢休假才是亟待努力的方向。

(作者单位东城区劳动人事争议仲裁院)

## 公司送出2000元行贿 被工商罚款20万

由于市场竞争日趋激烈,商业贿赂在一些行业、领域滋生蔓延。商业贿赂是指经营者以排斥竞争对手为目的,为争取交易机会,暗中给予交易人和能够影响交易的其他人员以财物或其他好处的不正当竞争行为。商业贿赂严重破坏了市场经济秩序和交易规则。怀柔工商分局近年来持续加大对商业贿赂的打击力度,进一步维护有序的市场竞争秩序。

一、典型案例  
2015年5月,怀柔工商分局执法人员在日常检查中发现,怀柔某公司记账凭证中有一笔费用

支出记录为成都某客户送礼金额2000元,该公司行为涉嫌不正当竞争行为,执法人员对其行为进行了立案调查。经查,该公司为了与成都某公司建立良好的业务关系,争取交易机会,指派该公司业务员于2014年1月向成都某公司采购部经理送出了价值2000元的购物卡。2014年3月,该公司成功与成都某公司签订采购合同,从中获利55846.19元。该公司行为属于采用财物进行贿赂以销售商品的违法行为,执法人员依法没收其违法所得55846.19元,罚款200000元。

### 二、工商提醒

经营者在销售或者购买商品时,可以以明示方式给予对方折扣,可以给中间人佣金。经营者给对方折扣、给中间人佣金的,必须如实入账。该公司在与成都某公司洽谈业务时,并不是以给予该公司折扣或者给予第三方佣金的形式争取交易机会,而是通过贿赂该公司相关人员,属于通过财物进行贿赂以销售商品的违法行为。经营者在市场竞争中,应以提高生产效率、降低生产成本、创新产品设计、优化售后服务来获取合作方的信任,通过不

正当竞争形式争取交易机会必然不能长远维持企业的发展,还会受到监管部门严厉的处罚,得不偿失。

### 三、法规链接

《中华人民共和国反不正当竞争法》第八条规定:经营者不得采用财物或者其他手段进行贿赂以销售或者购买商品。在账外暗中给予对方单位或者个人回扣的,以行贿论处;对方单位或者个人在账外暗中收受回扣的,以受贿论处。

《中华人民共和国反不正当竞争法》第二十二条规定:经营者

采用财物或者其他手段进行贿赂以销售或者购买商品,构成犯罪的,依法追究刑事责任;不构成犯罪的,监督检查部门可以根据情节处以一万元以上二十万元以下的罚款,有违法所得的,予以没收。

怀柔分局 江小培



怀柔工商专栏