

听法官详解年休假的这些事

□本报记者 李婧

计划春节假期结束，拿到年终奖以后就辞职，还能提前申请年假吗？本年度请病假超过两个月，还能申请年假去旅游吗？跳槽新单位，当年就有年假吗？针对此类如何休年假的问题，北京市海淀法院的蔡笑法官在接受记者采访时进行了详细解读。

根据现实中曾经出现过的情况，蔡法官提示说，虽然法律赋予了劳动者休息休假权利，但劳动者在依法请休年假时仍需遵守用人单位的规章制度，并按用人单位的具体要求提前申请并且妥善安排工作，避免因“突袭”式的请假给双方造成不便和损失。

初入职场第一年有年休假吗？

小白是2018年7月应届毕业生。毕业后，他入职一家科技公司，目前已工作半年有余。看到自己钱包鼓起来了，他就想利用今年的“五一”小长假，再加上自己的年休假，来一场梦想已久的海岛之旅。然而，公司人事工作人员告诉他：按照法律规定，他没有年休假。

小白认为，自己是2018年入职，2019年就可以休年假了，小白的理解对吗？

法官释法

蔡法官说，带薪年休假制度的设立是为了维护和保障劳动者的休息休假权。依据《企业职工带薪年休假实施办法》第3条规定，职工连续工作满12个月以上的，可依法享受带薪年休假。因此，职工连续工作满12个月以上，属于享受法定带薪年休假的前提条件。

而2018年7月应届毕业生入职的小白，到2019年“五一”劳动节时尚不满足连续工作12个月的条件。因此，小白无法在2019年“五一”节请休法定的带薪年休假。

至于小白能否享受公司自行规定的福利性质的年假，视公司

具体规定而定。

跳槽新单位第一年有年休假吗？

小林在2018年年底离开了服务3年的老单位，并入职新公司。考虑到春节阖家团圆不便出行，清明、“五一”等小长假各个景点人满为患，小林计划提前到3月份到扬州游玩。

然而，公司告知新入职员工，入职当年并无年休假。小林想知道：公司这个说法对吗？

法官释法

蔡法官说，依据《企业职工带薪年休假实施办法》第4条规定，年休假天数根据职工累计工作时间确定。职工在同一或者不同用人单位工作期间，以及依照法律、行政法规或者国务院规定视同工作期间，应当计为累计工作时间。因此，依据现行劳动法律法规，劳动者在参加工作后只要曾经在一个或两个以上用人单位连续不间断工作满12个月，劳动者就可依法请休年休假。

由此来看，已在原单位工作了3年的小林，入职新公司的当年就可以依法请休年休假。不过，小林可以享受的年休假天数应依据《企业职工带薪年休假实施办法》第5条来确定，即按照其入职后在本年度剩余日历天数中折算确定。

年休假天数应该怎么计算？

小王在公司从事销售工作。因为孩子春季感冒，他计划请休年假以便在家照顾孩子。在核算具体的年休假天数时，小王和公司人事工作人员产生分歧。

小王说，自己是2009年本科毕业开始工作，到2019年已经满10年，依法可以按照10天标准享受带薪年休假。

公司则主张，小王虽然2009年开始工作，但在2011年至2013

年，小王为了备孕、生育、哺乳，一直做家庭主妇并未就业。因此，截至2019年，小王的工龄并不满10年，依法仅能请休5天年休假。

公司的说法对吗？

法官释法

蔡法官说，依据《职工带薪年休假条例》第3条规定，职工累计工作已满1年不满10年的，年休假5天；已满10年不满20年的，年休假10天；已满20年的，年休假15天。故年休假天数是与职工累计工作年限直接挂钩的。

法定年休假制度中的“1年”、“10年”、“20年”是指职工累计工作的实际年限，而不是指从职工开始工作年份起计算的自然年限。因此，在计算小王的法定年休假时，公司没有将2011年至2013年小王未工作期间纳入工龄计算是有合法依据的。

因此，小王目前只能按照每年5天的标准享受年休假。

年休假必须一次性休完吗？

老李在公司从事财务工作多年，依照法律规定，已经可以按照每年15天的标准请休年休假。

2019年春节前，老李为了子女的婚事忙得焦头烂额。考虑到公司年初财务工作相对轻松，他提出请休年假一周，以休整身心。

公司人事经理告知老李，每年只能申请一次年休假。未休假天数，视为老李放弃相应休假权利。

公司说法对吗？

法官释法

蔡法官说，依据《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。年休假在1个年度内可以集中安排，也可以分段安排。

因此，劳动者有权申请分段请休年休假，公司所述“每年一次性休假、未休假天数视为老李放



弃相应休假权利”，是有违相关法律法规规定的。

计划春节后离职能否先休年假？

钱女士在科技公司从事项目管理工作，而公司每年春节之后才支付上年度年终奖。钱女士工龄已经满10年，她想等过完2019年春节，在收到年终奖后向公司提出离职申请。

钱女士想知道，有了这种打算，她还能在科技公司享受2019年的年休假吗？年休假天数该怎么计算？

法官释法

蔡法官说，依据《企业职工带薪年休假实施办法》第12条规定，解除或终止劳动合同时，当年度未安排年休假的应支付未休年休假工资。因此，即使钱女士在拿到上年度年终奖后提出离职，钱女士仍有权在科技公司请休2019年度相应天数的年休假。

以钱女士为例，如其与科技公司商定劳动关系存续至2019年4月30日，则按照日历天数计算，2019年1月1日至4月30日共计120个自然日，经过折算并取整“120(当年度在本单位工作日日历天数)÷365×10(职工本人全年应当享受的年休假天数)”，钱女士可在科技公司享受2019年带薪年休假为3天。

已长时间休病假还能休年假吗？

吴小姐已经参加工作8年，

累计工龄8年零6个月，目前在从事财务工作。2018年春，吴小姐以腰肌劳损为由向公司请休病假两个半月。2018年国庆节前夕，吴小姐请休年休假5天，希望与国庆假期连休去西藏旅游。然而，公司没有批准吴小姐的年休假申请，并表示吴小姐病假时间过长，不再享有当年的年休假。

公司的说法符合法律规定吗？

法官释法

蔡法官说，根据《职工带薪年休假条例》第4条规定，职工有下列情形之一的，不享受当年的年休假：①职工依法享受寒暑假，其休假天数多于年休假天数的；②职工请事假累计20天以上且单位按照规定不扣工资的；③累计工作满1年不满10年的职工，请病假累计2个月以上的；④累计工作满10年不满20年的职工，请病假累计3个月以上的；⑤累计工作满20年以上的职工，请病假累计4个月以上的。

吴小姐累计工龄不满10年，但是已经请休病假2.5个月，因此，依据上述规定，吴小姐当年度不再享有年休假。

相反，如果吴小姐是在已经享受2018年年休假的情况下，又在2018年休病假2.5个月，是不是就将“假期最大化”了？

答案是否定的。按照《企业职工带薪年休假实施办法》第8条规定，职工已享受当年的年休假，年度内又出现事假、病假等情形之一的，不享受下一年度的年休假。

怀柔工商 开展节日市场秩序检查工作

春节即将来临，为切实维护市场秩序，保护消费者合法权益，确保节日期间市场稳定，怀柔工商开展节日市场专项检查。

执法人员先后来到大星发、下元市场、万星市场，一是查验了市场经营者进货票据和商品，对农贸市场节日供应、促销活动、落实安全生产等情况进行检查，严把市场准入关和质量关，规范索证索票制度，严厉打击假冒伪劣、缺斤短两、哄抬物价等行为，确保群众吃上放心食品；二是对新年经销的礼品、酒类侵犯注册商标告诫经营者带有“专供”、“专营”、“国宴”等字样的商品，涉嫌不正当竞争要

坚决杜绝；三是督促、提示市场主办单位做好安全生产和消防安全生产工作，市场内要配备消防器材和“严禁烟火”警示标识等内容，工作人员做好日常巡查巡检、开展安全自查自纠工作，发现隐患及时整改，切实消除节日期间安全隐患。

下一步，怀柔工商将持续加强日常巡查，切实做到干部在岗在位，百姓安心过年。



怀柔工商专栏

建房未获许可致合同无效 卖房者应赔偿买房人损失

□本报记者 闫长禄

【案情简介】

2012年12月14日，高某与某房产开发公司就涉案房屋签订了《商品房买卖合同》。合同签订后，高某向开发公司交纳5万余元首付款并办理入住。后来，因涉案开发项目未取得建设工程规划许可证等房地产开发建设的手续，未办理工程竣工验收备案，导致房屋无法按期办理产权登记。

2018年7月11日，高某起诉要求开发公司办理产权过户，法院认定高某与开发公司就涉案房屋签订的买卖合同无效，驳回了高某的诉讼请求。后高某起诉要求开发公司退还房款，并赔偿其自购房之日起至起诉时的房屋差价损失。

【法院判决】

房山区法院审理认为，合同无效后，因该合同取得的财产，应当予以返还，不能返还或者没有必要返还的，应当折价补偿。有过错的一方应当赔偿对方因此受到的损失，双方都有过错的，应当各自承担相应的责任。

由于开发公司未完整取得建设和销售商品房的合法手续，导致双方签订的买卖合同被认定无效，开发公司应当依据其过错，对高某所受损失承担缔约过失责任。综合合同履行情况、双方当事人过错程度以及涉案房屋市场溢价的评估报告，最终，法院判决被告开发公司退还购房款并赔偿原告高某损失42万元。

【法官说法】

审理本案的房山法院法官说，当事人在缔约阶段基于信赖选择与合同相对人缔约，在合同被确认无效后，如果丧失以大致相当的资金与他人订立类似合同的机会，这种机会丧失就转变为现实利益损失。在本案中，由于涉案房屋价值存在明显上涨，高某丧失了用原价购买相应地段、相应面积房屋的机会。高某如再欲取得同类房屋，则需要额外付出大致相当于房屋溢价部分的成本，由此产生的损失是客观存在的，涉案房屋的市场溢价可以作为确定高某损失的参考依据。开发公司应当依据其过错赔偿高某因机会丧失而产生的客观损失。