

劳动者请休年假需澄清5个误区

《劳动法》《职工带薪年休假条例》《企业职工带薪年休假实施办法》等法律法规已经赋予劳动者完备且充分的享受年休假自主权。可是，从10多年来的实践看，在劳动者带薪年休假制度实施过程中，总有一部分劳动者因不熟悉、不理解请休年假的具体规定，进而产生诸多误区，以致于影响自己的休息休假权利。以下5个案例及其分析，提示劳动者在请休带薪年假时务必要澄清5个误区。

误区1 当年未休年假，过期清零

李佰坤是一家科技公司网管技术员。因其业务技术娴熟无人可以代替，李佰坤在2021年两次提出休年假申请。部门经理建议他先推迟一下，等其助手业务能力上来了再休年假。2022年1月上旬，李佰坤再次提出补休去年未休年假，部门经理同意并向公司报请后，得到的回答是：公司制度有规定，年休假均在当年内休，跨年度失效。再者，李佰坤在一年时间内并未提出书面年休假申请，应当视为“默示放弃”。

【评析】

《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。”该规定表明，用人单位未在1个年度内安排职工休假，可以在征得员工同意的前提下跨1个年度安排休假。

本案中，公司称李佰坤未提供书面休年假申请即视为“默示

放弃”是没有任何法律依据的。事实上，李佰坤曾两次口头向部门经理提出年休假。因此，即使公司制度有“年休假当年内休”之规定，找借口限制、剥夺劳动者休息休假权，该制度规定也因公司未在年度内统筹安排李佰坤休年假对其丧失拘束力。

误区2

员工主动辞职，无需支付年休假补偿

才鑫于2020年9月入职一家小食品加工公司，因该公司多次拖欠职工工资，才鑫于2021年11月向公司提出书面辞职，同时要求公司给自己未休年休假的劳动报酬。公司认为，才鑫是主动提出解除劳动合同，故不同意支付其未休年休假补偿。

【评析】

《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条规定：“用人单位与职工解除或者终止劳动合同时，当年度未安排职工休满应休年休假的，应当按照职工当年已工作时间折算应休未休年休假天数并支付未休年休假工资报酬，但折算后不足1整天的部分不支付未休年休假工资报酬。用人单位当年已安排职工年休假的，多于折算应休年休假的天数不再扣回。”

上述规定中的“用人单位与职工解除或者终止劳动合同”，并非单指“由用人单位主动与职工解除或终止劳动关系的情形”，而应该理解为“凡是用人单位与职工发生解除或终止劳动关系的情形”都应当在解除或终止劳动关系时折算劳动者应休而未休的年休假工资报酬，至于哪一方提出的在所不问。这样的理解既符合有利于保护劳动者休息和工资权益，更符合带薪年休假制度以工作期间和时间经过为计算依据的立法本意。

本案中，才鑫因公司拖欠工资主动辞职，属于公司有错在先。依据《劳动合同法》规定，才鑫有权解除劳动合同。依据上述规定，才鑫有权享有未休年假经济补偿。

误区3

当年未休年假，单位不能在下一年度补假

齐辉于2020年12月6日入职一家洗浴中心，从事综合员工作。2021年，齐辉因工作繁忙，在一年之内没向单位提出休年假申请，单位也没主动安排他休年假。2022年3月14日，齐辉向单位提出其去年有5天年休假未休，要求给付3倍的工资补偿。单位表示，可在2022年度补休假，不同意给付工资补偿。

【评析】

《职工带薪年休假条例》第五条第二款规定，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。

《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。

根据上述规定，齐辉是单位普通员工，单位并不存在因“生产、工作特点确有必要跨年度安排职工年休假”情形，也未与齐辉协商并经其同意跨年安排年休假，在跨年度安排年休假或者给付未休年休假3倍工资补偿之间，齐辉有选择权。

误区4

因违纪被辞退，过错方无权享受年假补偿

朱旭系某公司车间职工。2021年10月中旬，因与车间主任罗树鑫非工作原因发生口角，互不相让之时，朱旭将罗树鑫手部扭伤。罗树鑫报警后，公安机关对朱旭处以行政拘留7日、罚款300元的处罚。公司以朱旭严重违纪为由，作出与其解除劳动合同关系处理。双方结算工资时，朱旭

提出应给付2021年度内未休年休假补偿。公司以朱旭违纪、过错在朱旭为由予以拒绝。

【评析】

《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条规定，用人单位与职工解除或者终止劳动合同时，当年度未安排职工休满应休年休假的，应当按照职工当年已工作时间折算应休未休年休假天数并支付未休年休假工资报酬，该办法表明，无论是何种原因，只要用人单位与职工解除劳动关系，而当年又未安排其年休假的，则应支付未休年休假补偿。与是否存在过错而导致解除劳动关系无关系，换言之，《企业职工带薪年休假实施办法》并未对此作限制性规定。

误区5

婚假、产假、探亲假，可以顶替年休假

安颖在一家科技公司工作。2021年国庆长假期间，她与男友举办了婚礼，同时休了5天婚假。2021年12月中旬，安颖居住在乡下的外婆病重住院，她向公司提出休年假看望外婆。公司以其内部制度明确规定“凡当年休过探亲假、婚假、产假，不能再享受年休假”为由，拒绝了她休年假的申请。

【评析】

《企业职工带薪年休假实施办法》第六条规定，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假期。该规定表明，探亲假、婚丧假、产假等是职工依法应当享受的不同的休假，各自均为独立的休假，不能相互替代或包含，更不能计入年休假之中。

本案中，公司虽有职工“当年休过探亲假、婚假、产假，不能再享受年休假”的制度规定，但是，该规定与法律法规规定相悖，是无效的。因此安颖仍然享有休年假的权利。

(本文当事人均为化名)
杨学友 检察官

丈夫私自贷款买房 妻子也有还贷义务

编辑同志：

我与马某是在同一公司上班的同事。2018年结婚时，双方约定家庭财产实行“分产制”，并通过书面约定婚后各自收入归各自所有。因我们结婚时没有买婚房，是租房居住的，所以，房租一直各付一半。

结婚3年来，我们的两个宝宝相继出生。为改善居住条件，丈夫马某与银行签订了贷款合同，借款120万元购买一套房并登记在他名下，还贷期限为20年。拿到房子钥匙后，马某才告诉我买房的事，并让我准备搬家。

我想，房子是马某以个人名义贷款买的，贷款应当由他独自偿还，跟我没关系，于是，我就搬进了新房。最近，银行突然联系我，称马某已经有3个月没还房贷，让我来还房贷。我告诉银行，我和马某实行的是“分产制”，他的债务他负责，与我无关，可银行不依不饶。

请问：我真的有还房贷的义务吗？

读者：骆晶

骆晶读者：

虽然是马某单方面向银行举债，而且当时你也不知情，但该笔债务仍属于你们夫妻的共同债务。理由包括以下两个方面：

一方面，《民法典》第一千零六十四条第一款规定：“夫妻双方共同签名或者夫妻一方事后追认等共同意思表示所负的债务，以及夫妻一方在婚姻关系存续期间以个人名义为家庭日常生活需要所负的债务，属于夫妻共同债务。”该规定表明，除“共债共签”外，基于夫妻日常家事代理权所产生的债务也属于夫妻共同债务。这里的“家庭日常生活所需”，是指通常情况下必要的家庭日常消费，是维系一个家庭正常生活所必须的开支，主要包括正常的衣食住行、日用品购买、医疗费支付、子女抚养教育、老人赡养等各项合理费用。

本案中，虽然马某独自借贷买房且房产登记在他名下，但确实是用于你们家庭共同生活的，而且也是必要的、合理的开支，所以，该笔债务属于你们共同债务。

另一方面，你不能以你们实行“分产制”为由拒绝承担还贷义务。

《民法典》第一千零六十五条第三款规定：“夫妻对婚姻关系存续期间所得的财产约定归各自所有，夫或者妻一方对外所负的债务，相对人知道该约定的，以夫或者妻一方的个人财产清偿。”换句话说，如果相对人不知道夫妻实行“分产制”，就应当由夫妻共同承担债务。根据规定，“相对人知道该约定的”举证责任是由夫妻一方承担。

本案中，银行并不知道你们实行的是“分产制”，而且你也无法拿出证据来证明银行知道，所以，你不得以夫妻有“分产制”约定为由来对抗债权人银行，你有义务用自己的财产向银行偿还马某欠下的贷款。

潘家永 律师

不能证明员工“给钱不要”，公司应支付离职经济补偿金

□本报记者 赵新政

案情简介

因为拖欠工资，甘兴辞职后于2021年2月向劳动争议仲裁机构申请劳动仲裁，请求判令公司向其支付被拖欠的工资及离职经济补偿金等费用。

仲裁庭审理中，甘兴提交2020年6月至2020年12月工资表截图打印件、2020年5月工资发放记录截图打印件等，证明其所在公司自2020年6月开始未付工资、扣发工资，因此，他于仲裁中要求解除劳动关系。公司主张其曾在会议上告知甘兴工资每月以现金形式发放，因甘兴本人未到财务处领取所以未发放，但公司未提交证据证明该主张。

2021年12月23日，仲裁机构依据查明的事实裁决：一、公司支付甘兴解除劳动关系经济补偿

金5212.94元；二、公司支付甘兴2020年5月21日至2021年2月2日期间工资15304.25元。该裁决对公司为终局裁决。

法院裁定

公司不服仲裁裁决，但该裁决为终局裁决，公司只得向中级人民法院请求撤销该裁决。公司的理由是依据《劳动争议调解仲裁法》第49条第1款规定，用人单位有证据证明仲裁裁决有本法第47条规定相关情形之一，可以申请撤销。

公司称，2020年7月1日，甘兴与公司领导谈过工资问题，领导告知其现金发放，甘兴未提出异议。然而，甘兴在仲裁期间隐瞒了这一事实，故请求撤销仲裁裁决第一项，同意裁决第二项。甘兴称，2020年7月1日，公

司开会说明工资改为现金发放，并要求将其工资转为罚款。他没去财务部门办手续，公司亦没有发放工资。

法院认为，按照《劳动争议调解仲裁法》第49条第1款规定，用人单位有证据证明仲裁裁决存在下列情形之一，可以申请撤销裁决：（一）适用法律、法规确有错误的；（二）劳动争议仲裁委员会无管辖权的；（三）违反法定程序的；（四）裁决所根据的证据是伪造的；（五）对方当事人隐瞒了足以影响公正裁决的证据的；（六）仲裁员在仲裁该案时有索贿受贿、徇私舞弊、枉法裁决行为的。

用人单位应当按时足额支付劳动者劳动报酬，不得无故拖欠、克扣劳动者的工资。本案中，双方当事人陈述及提交证据

能够证明公司未支付甘兴相应期间的工资。公司主张其与甘兴协商一致工资改为现金发放，系甘兴自己不去领取工资，但未提供任何证据证明公司曾通知甘兴去领取工资，且该主张与常理不符，故甘兴以公司拖欠工资为由解除劳动合同，属于《劳动合同法》规定的用人单位应当支付经济补偿金的情形。因此，法院认为，仲裁裁决公司支付甘兴解除劳动关系经济补偿金，符合法律规定。

鉴于公司未提交证据证明仲裁裁决存在《劳动争议调解仲裁法》第49条第1款规定的情形，其申请撤销仲裁裁决的理由不成立，依照《劳动争议调解仲裁法》第47条第1项规定，法院于3月11日裁定驳回公司的申请。