

用人单位落实职工年休假应消除7大误区

每到岁末年初，带薪年假都会成为一个热点话题。虽然《职工带薪年休假条例》等规定已实施多年，但一些单位仍对此存在认识上的误区，以致于职工的年休假权利或被限制或遭打折。以下案例评析表明，只有消除这7大误区才能确保职工的年休假权益普遍落地。

误区1

职工放弃年休假承诺有效

张某是一名司机，在入职时，除与公司签订一份劳动合同外，还按公司要求签订了一份“无年休假”待遇的承诺。后来，张某要求公司支付其未休的年休假工资，公司认为，其已签订承诺书，无权反悔。

【说法】

《职工带薪年休假条例》（以下简称“《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，享受带薪年休假。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。”可见，年休假是职工享受的法定休假权利之一，任何单位都不能通过约定的方式剥夺职工依法享有的年休假待遇。本案中，张某所签“无年休假”待遇的承诺在法律上根本无效。

误区2

换了单位“休假工作年限”得重新计算

2021年7月初，小谢研究生毕业后进入一家培训机构任计算机课老师。为了更好地发挥特长，他于2022年3月跳槽进入某网络技术公司。2022年12月初，小谢向网络公司申请休年假。不料，网络公司以其在本单位工作未满足12个月为由拒绝。

【说法】

《条例》第3条第1款规定：“职工连续工作1年以上的，享受带薪年休假；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。”《企业职工带薪年休假实施办法》（以下简称“《办法》”）第4条规定，职工在同一或者不同用人单位工作期间，应当计为累计工作时间。本案中，网络公司仅计算小谢在

本单位的工作年限，显然是对法律规定的误读。由于小谢在两家单位的工作年限应当累计且已超过1年，故有权享受年休假。

误区3

中途离职不享受当年年休假

2020年7月，晓蓉入职某银行担任客服。2022年10月11日，晓蓉申请辞职。1个月后再在银行办理离职手续时，晓蓉要求银行支付其当年未休年休假的工资。银行认为其2022年未工作满1年，不应享受年休假，也就无相应的补偿。

【说法】

《条例》第5条规定，对职工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。《办法》第12条规定，用人单位与职工解除或终止劳动合同时，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。据此，银行应当按上述规定计算出晓蓉2022年应享受的年休假天数，并支付相应的工资报酬。

误区4

职工未申请休年假视为自动放弃

范某考虑到外出旅游受诸多限制，在家呆着也没意思，就未申请休2021年度的年休假。2022年1月，范某要求公司支付其5天年假工资，但被拒绝。公司的理由是其从未限制范某休年假，范某也从未申请过，应当视为自动放弃。经劳动仲裁，范某拿到了年休假工资。

【说法】

《条例》第5条第1款规定：“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。”《办法》第10条规定：“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。”这些规定表明，单位负有主动安排职工休年假的义务，而非必须由职工主动提出书面申请才能启动。显然，在职工未申请时不能视为自动放弃。除非用人单位安排休假，而职工因本人原因且书面提出不休年休假，方可视为自行放弃。本案中，范某虽未申请休年假，可公司也未主动安排，所以，不能认为其放弃了年休假。

误区5

未休的年休假年底一律清零

王某因忙于工作，直到2021年底才想起年休假还未休，于是赶紧提出休年假申请，结果被公司拒绝，理由是年底有很多人“抢休”年假怕影响工作。王某提出将假期移到2022年一起休，公司称年休假须一年一清，不能跨年。不过，公司安慰王某：年休假清零后，其将得到一笔工资补偿。可是，王某只想休假不想要钱。

【说法】

《条例》第5条第2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。”《办法》第9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。”显然，单位不能以跨年为借口强行将职工当年未休的年休假一律清零，正确的做法是公司应允许职工在跨年休假和支取年休假工资之间进行选择。据此，公司有义务安排王某跨年休假。

误区6

产假等法定假期可以冲抵年休假

孙某于2018年7月入职。

2022年4月，她因生孩子，公司批准其休了4个多月的产假。2022年11月，孙某向公司递交了休5天年假的申请，但被拒绝。原来，公司规定休产假、探亲假等法定假期的员工，不再享受当年的年休假。

【说法】

根据《条例》《办法》相关规定，法定节假日、休息日和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。这就是说，春节、探亲假、产假等法定假期的功能是特定的，不能冲抵年休假。本案中，公司规定产假、探亲假等可折抵年休假无效，孙某还应当享受当年的年休假。

误区7

单位组织职工旅游可抵扣年休假

2019年4月，董某参加了公司组织的职工集体旅游。7天的行程结束后，董某一直忙于工作，未申请休年假。2020年1月，董某要求公司支付其5天休年假工资。公司认为，董某的年休假已被其参加的免费旅游抵扣，无权再要求支付年休假工资。董某认为，公司事先并未言明参加集体旅游将要抵扣年休假，于是，申请劳动争议仲裁要求公司支付年休假工资并获得支持。

【说法】

年休假是职工自由支配休息、放松的时间，且职工有权自主安排年休假的休假方式。用人单位统一安排组织旅游，职工服从安排而参加，既不是职工可自由支配休息的时间，也不符合职工可以自主安排休假方式的特征。因此，集体旅游一般只能视为福利待遇，不能抵扣年休假，除非在组织旅游时与职工做出了抵扣年休假的明确约定。本案中，由于公司不能证明双方在事前就组织旅游可以抵扣年休假做出过约定，所以，应依法支付年休假工资。 潘家永 律师

上班时摔伤次日就医 员工可享受工伤待遇吗？

编辑同志：

我在工作时间、工作地点，因为工作原因从高处摔下，目睹全过程的同事将我扶起后，我虽感到左脚腓骨有疼痛，但因认为并无大碍就继续上班工作。直到次日，我由于疼痛难忍才前往医院就医，并被诊断为左脚腓骨小头骨折。此时，公司因没有为我办理工伤保险，就以我系事后在别处受伤为由拒绝承担工伤赔偿责任。

请问：在没有明确现场证据的情况下，我能享受工伤待遇吗？

读者：肖丽丽

肖丽丽读者：

你可以享受工伤待遇。一方面，你的情形构成工伤。

《工伤保险条例》第十四条第（一）项规定，职工在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的，应当认定为工伤。本案中，虽然你系次日就医，但不能否定你在工作时间和工作场所内，因工作原因受到了伤害，尤其是你当时反映的疼处与医院诊断的是同一个地方，加之左脚腓骨小头骨折不等于粉碎移位，在感觉身体并无大碍的情况下可以从事一般活动，决定了次日就医不等于没有受伤。

另一方面，公司应当承担举证不能的后果。

《工伤保险条例》第十九条第二款规定：“职工或者其近亲属认为是工伤，用人单位不认为是工伤的，由用人单位承担举证责任。”《最高人民法院关于适用〈民事诉讼法〉的解释》第九十条规定：“当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实或者反驳对方诉讼请求所依据的事实，应当提供证据加以证明，但法律另有规定的除外。在作出判决前，当事人未能提供证据或者证据不足以证明其事实主张的，由负有举证证明责任的当事人承担不利的后果。”公司认为你事后在别处受伤，自然必须提供证据加以证明，其不能举证便必须承担“不利后果”。

再一方面，公司必须承担赔偿责任。

《工伤保险条例》第二条第一款、第六十二条第二款分别规定：“中华人民共和国境内的企业、事业单位、社会团体、民办非企业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织和有雇工的个体工商户应当依照本条例规定参加工伤保险，为本单位全部职工或者雇工缴纳工伤保险费。”“依照本条例规定应当参加工伤保险而未参加工伤保险的用人单位职工发生工伤的，由该用人单位按照本条例规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。”正因为公司没有为你办理工伤保险，违反了自身的法定义务，决定了公司难辞其咎。

颜梅生 法官

职工主动放弃工伤保险，公司也应承担赔偿责任

读者王丹丹近日向本报反映说，为在竞聘工艺设计岗位中获得优势，她在应聘时表示无需公司为她办理工伤保险。事有凑巧，她入职三个月后便在工作时间、工作地点、因为工作原因造成伤残。

她想知道：在其已经主动放弃参保的情况下，还能要求公司承担工伤赔偿责任吗？

法律分析

王丹丹仍然有权要求公司承担工伤赔偿责任。

一方面，王丹丹主动放弃不能成为公司免除办理工伤保

险义务的依据。

《社会保险法》第33条规定：“职工应当参加工伤保险，由用人单位缴纳工伤保险费，职工不缴纳工伤保险费。”《工伤保险条例》第2条规定：“中华人民共和国境内的企业、事业单位、社会团体、民办非企业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织和有雇工的个体工商户（以下称用人单位）应当依照本条例规定参加工伤保险，为本单位全部职工或者雇工缴纳工伤保险费。中华人民共和国境内的企业、事业单位、社会团体、

民办非企业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织的职工和个体工商户的雇工，均有依照本条例的规定享受工伤保险待遇的权利。”

上述规定表明，为职工办理包括工伤保险在内的社会保险，是法律明确规定的、用人单位不可推卸的法定义务，并不是由职工和用人单位自由处分权利，无论是用人单位与员工协商一致免除，还是职工主动放弃，用人单位都照样必须办理。与之对应，公司不能因为王丹丹已经通过书面主动放弃而免除义务。

另一方面，公司应当承担赔偿责任。

《社会保险法》第41条第1款规定：“职工所在用人单位未依法缴纳工伤保险费，发生工伤事故的，由用人单位支付工伤保险待遇。用人单位不支付的，从工伤保险基金中先行支付。”《工伤保险条例》第62条第2款规定：“依照本条例规定应当参加工伤保险而未参加工伤保险的用人单位职工发生工伤的，由该用人单位按照本条例规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。”据此，公司应当承担赔偿责任。 廖春梅 法官