

# 职工休年休假应避免4个误区

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时有发生。究其原因，既有用人单位存在的认识误区所致，劳动者本人的误读也是原因之一。那么，用人单位和劳动者对带薪年假都会陷入哪些认识误区？如何澄清这些误区呢？以下案例分别对4种误读情形作出了专门的法律分析。

## 【误区1】

### 关于享受带薪年假条件的误读

小董和小苏是大学同学，2021年7月大学毕业时，小董选择读研，而小苏选择到乙公司就业。2023年7月，小董研究生毕业后入职甲公司。与此同时，小苏从乙公司跳槽到甲公司。近日，小董和小苏想一起外出旅游，就向甲公司申请休5天年假。可是，甲公司人事部回复称二人在本单位工作均不满1年，还不具备休年休假的资格，未批准他们休假。

## 【点评】

根据《职工带薪年休假条例》规定，职工享受带薪年假的条件是连续工作1年以上或者累计工作满1年。其中，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。也就是说，初次入职者，是无法享受当年的年休假的。对于非初次入职者，则在同一或者不同用人单位工作的时间应当累计计算。

本案中，小董和甲公司均误读了年休假的享受条件，而小苏无权要求甲公司给她5天年假。具体而言，小董是应届毕业生，在甲公司的连续工作时间不满1年，还无权享受2023年度的年休假。而小苏先后在乙公司、甲公司的工作时间累计超过1年，其有权享受年休假。但是，小苏的2023年度的5天年假应当通过

折算，由乙公司、甲公司分别给予。

## 【误区2】

### 关于如何启动年休假的误读

黄某和徐某于2021年同时入职某公司销售部。2022年11月，两人想申请年休假，可一打听，销售部已有不少人在排队休年休假。黄某考虑到自己是个新人，肯定轮不到自己，就未提出申请。可是，当黄某要求公司支付给5天年假工资时，公司竟然以其未主动申请应视为放弃为由予以拒绝。而徐某认为自己的假期自己有权决定何时休，于是在递交休假申请后自行离开，结果被公司以“旷工5天严重违纪”为由解聘。

## 【点评】

本案中，公司关于黄某未申请年休假就视为放弃的认识显然是错误的。

《职工带薪年休假条例》第五条第一款规定：“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。”该规定表明，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。除非单位安排休假，而职工因本人原因且书面提出不休的，方可视为自行放弃，不享受年休假工资。因此，在黄某未申请休年休假、公司也未主动安排其休假的情况下，公司应当依法向黄某支付未休年休

假期间的工资。

此外，在公司未主动安排休假的情况下，职工无权自行决定休不休假。根据《职工带薪年休假条例》第五条第一款的规定，单位在安排或批准休年休假时，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，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，徐某擅自休假5天，公司根据其制定的规章制度，以徐某旷工5天为由予以解聘，合法有据。

## 【误区3】

### 关于跨年安排年休假的误读

陈某因忙于工作，直到2022年底才想起自己的年休假还未休，于是赶紧提出休10天年休假的申请，可是，公司拒绝了他的申请，原因是公司有一半人在年底“抢休”年假。事后，公司领导安慰陈某说现在无法休并不等于作废，等到2023年再安排。陈某担心次年仍不能休年休假，就要求公司按其日工资的3倍额外支付10天的未休年休假期间的工资，双方由此发生争议。经申请劳动仲裁，陈某虽如愿拿到了10天年休假工资，但并非其日工资的3倍而是2倍。

## 【点评】

《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。”由此来看，公司应当允许陈某在跨年休假和获取年休假工资之间进行选择，而不能强行要求其跨年休年假。

此外，《企业职工带薪年休假实施办法》第十条第一款规定：“用人单位经职工同意不安排年休假或者安排职工休假天数少于应休年休假天数的，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。”在这里，对“日工资收入的300%”不能误读，其内涵是用人单位只须另付200%的工资即可。因此，仲裁裁决公司支付给陈某的未休年休假期间的工资报酬是2倍而非3倍。

## 【误区4】

### 关于休息期间安排年休假的误读

2022年7月，餐饮公司因受自然灾害影响通知全体职工停业

5天，并让大家利用该期间休本年度的年休假。厨师杨某看到通知后，又向公司请了5天探亲假，想利用10天连休时间回老家探望父母。2023年1月，杨某要求公司支付2022年度未休的10天年假工资报酬。公司认为，杨某已经休完10天年休假，而杨某对此不认可。杨某认为，探亲假不能折抵年休假，公司在停工休息期间强行安排职工休年休假属于违法。那么，双方的观点谁对谁错呢？

## 【点评】

一方面，公司不能把杨某应享受的探亲假计入年休假假期。《职工带薪年休假条例》第三条第二款规定：“国家法定休假日、休息日不计入年休假的假期。”《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停工留薪期间不计入年休假假期。”这就是说，春节、国庆节、探亲假、产假等法定假期，与年休假属于功能不同的休假制度，不能冲抵年休假。因此，公司关于杨某所休的5天探亲假应计入年休假假期的说法错误。

另一方面，用人单位利用停工休息期间安排职工休年休假的，并不在上述规定禁止之列。本案中，餐饮公司在遭受自然灾害、经营受影响期间，利用停业期间安排杨某等员工休带薪年假，并未违反法律规定，所以，应认定杨某已经休了5天年休假。潘家永 律师

## 劳动合同已经履行，公司能以没有签章为由否定劳动关系吗？

读者陈晓晓向本报反映说，她与公司签订劳动合同后，公司虽然没有在劳动合同上加盖公章，但其已经依据该劳动合同向我发放了一个月的工资。我按照劳动合同约定在公司上班47天后，突然在工作时间、工作地点、因为工作原因受到伤害，而公司为逃避承担工伤赔偿责任，以其没有在劳动合同上盖章为由，否定与我存在劳动关系。

她想知道：公司的理由成立吗？

## 法律分析

公司不能以其没有在劳动合同上加盖公章为由否定与你存在劳动关系。

一方面，加盖单位公章并非劳动合同成立的必然要件。《民法典》第四百九十条规定：“当事人采用合同书形式订立合同的，自当事人均签名、盖章或者按指印时合同成立。在签名、盖章或者按指印之前，当事人一方已经履行主要义务，对方接受时，该合同成立。法律、行政法规规定或者当事人约定合同应当采用书面形式订立，当事人未采用书面形式但是一方已经

履行主要义务，对方接受时，该合同成立。”本案中，公司与你签订书面劳动合同后，你已经按照约定在公司上班47天，公司也已经依据合同约定向你发放了一个月的工资，这些行为表明彼此都已经履行主要义务而且相互接受，劳动合同已经成立，公司不能以合同没有加盖单位公章否认劳动合同已经成立的事实。

另一方面，劳动合同并非确定是否具有劳动关系的唯一因素。《劳动合同法》第十条规定：“建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。”即确认劳动关系是否存在，应当以是否用工为依据，且必须从用工之日起建立。与之对应，基于公司已经对你实际用工，意味着你与公司之间早已具有劳动关系，公司不得为逃避工伤赔偿责任，以其没有在劳动合同上加盖为由加以否定。

颜东岳 法官

## 同意放弃加班费后，员工还能反悔吗？

编辑同志：

因入职后经常加班，我曾于近日要求公司发放加班工资。可是，公司为了规避义务，要求我放弃加班工资，甚至表示如果不放弃则将我解聘。迫于无奈，我只好同意放弃以前的加班工资并与公司签订了协议。事后，我又觉得非常不情愿。

请问：在这种情况下，我能否反悔，并要求公司发放曾经放弃的加班工资？

吕萍萍读者

读者吕萍萍：

你可以反悔，同时可以要求公司发放加班工资。

《劳动法》第四十四条规定：“有下列情形之一的，用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间的工资报酬：（一）安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬；（二）休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的百分之二百的工资报酬；（三）法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。”即按标准向劳动者支付加班工资是用人单位的法定义务，且用人单位不得以任何方式、任何理由免除支付加班工资的义务。

《劳动合同法》第二十六条、第三十

一条分别规定：“下列劳动合同无效或者部分无效：……（二）用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；（三）违反法律、行政法规强制性规定的。”“用人单位应当严格执行劳动定额标准，不得强迫或者变相强迫劳动者加班。用人单位安排加班的，应当按照国家有关规定向劳动者支付加班费。”

另外，《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第三十五条规定：“劳动者与用人单位就解除或者终止劳动合同办理相关手续、支付工资报酬、加班费、经济补偿或者赔偿金等达成的协议，不违反法律、行政法规的强制性规定，且不存在欺诈、胁迫或者乘人之危情形的，应当认定有效。前款协议存在重大误解或者显失公平情形，当事人请求撤销的，人民法院应予支持。”

与之对应，正因为公司要求你放弃加班工资的目的在于免除自身法定责任、排除你的权利，所以，公司的做法是违法的。况且，你之所以同意放弃加班工资是由于受到公司“若不答应就将你解聘”的要挟，违背了你的真实意思表示，具备受胁迫的法律特征。故你与公司关于放弃加班费的协议从一开始起便对你没有法律约束力。在这种情况下，你要求公司给付加班工资是合法的、理所应当的。

廖春梅 法官