

# 关于休年假，劳动者应知道这5个知识

《职工带薪年休假条例》《企业职工带薪年休假实施办法》已经实施多年。可是，至今仍有一些劳动者对年休假中的一些细节问题不甚了解，进而导致自己的带薪休假权益受损。以下案例及其分析，提示劳动者务必掌握与年休假相关的计薪日数、经济补偿及假期补休等5个方面的知识。

## 细节1

### 月计薪日数应按21.75日折算，而非30日

杜斌系一家公司通勤大客车司机。经公司提议，双方平等协商后，杜斌同意放弃年休假。杜斌的工龄为23年，月工资为5000元，每年享有15日年休假。在计算工资补偿时，公司的计算方式是5000元÷30日×2倍×15日=5000元，这样计算对吗？

## 【评析】

根据《劳动法》及国家假日安排等法规规定，劳动者每日工作时间不超过8小时、职工月计薪日数为(365日-104日)÷12月=21.75日。其中，104日是休息日，劳动者在休息日休息，工作单位不发工资。由此来看，公司给付杜斌的补偿工资计算方式应为5000元÷21.75日×2倍×15日=6896.6元。因公司将除数由21.75变更为30，给杜斌造成1896.6元的经济损失，应依法予以纠正。

## 细节2

### 年休假虽受一年时效约束，但可主张二年内的补偿

王闯的月工资为4800元。因与公司发生争议，他于2024年1月申请仲裁，其中一项请求为：公司支付其2021年1月1日至2024年1月1日期间每年5天未休年假工资。劳动争议仲裁机构认为，带薪年休假工资并非实质意义上的劳动报酬，其主张应受1年诉讼时效约束，遂裁决公司向其2023年1月1日至2024年1月1日未休年假工资2206.9元。王闯不服该裁决诉至法院，法院最终判决公司向其支付二年期间即2022年1月1日至2024年1月1日未休年假工资补偿4413.8元。

## 【评析】

《企业职工带薪年休假实施办法》第10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。”该规定表明，未休年休假工资报酬按照日工资收入的3倍支付，其中只有1倍属于工资，另外2倍工资属于福利待遇。对不属于劳动报酬范围的2倍工资部分不适用普通时效。

然而，《职工带薪年休假条例》第5条第2款规定，年休假可以跨一个年度安排。也就是说，年休假可以在第二年予以安排，故如在第二年截止日前用人单位未安排劳动者年休假，亦未依法支付未休年休假的工资，劳动者就应当知道其权利受到侵害。因此，未休年休假工资的申请仲裁时效期间应从第三个年度的截止日起算。

本案中，王闯于2024年1月申请仲裁，2021年12月31日之前未休年休假工资已超过仲裁时效，不能得到支持。

## 细节3

### 职工年中辞职，年休假应按时间折算补偿

周姐于2020年9月入职。因公司拖欠工资，她于2023年10月13日向公司提出辞职，同时要求公司给付当年未休年休假的工资补偿。公司同意解除双方劳动关系，但认为周姐系主动辞职且当年工作未满足一整年，故不同意支付未休年休假补偿。本案经仲裁裁决，周姐的请求获得支持。

## 【评析】

《企业职工带薪年休假实施办法》第12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。”

上述规定表明，“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。本案的裁决结果恰好印证了这一点。

## 细节4

### 当年未休下年补，职工具有选择权

王艺璇于2020年12月6日入职一家商业集团公司，从事综合员工作。因2023年度工作繁忙，王艺璇一直没向公司提出休年假申请，公司也没主动安排她休年假。2024年3月，王艺璇向公司提出去年自己有5天年假未休，应给付3倍的工资补偿。公司表示可在2024年度补休年假，不同意给付工资补偿。本案经劳动争议仲裁机构裁决，公司向王艺璇支付了未休年休假工资。

## 【评析】

《职工带薪年休假条例》第5条第2款规定：年休假在一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，可以跨一个年度安排。

《企业职工带薪年休假实施办法》第10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，王艺璇并非公司高层管理人员，其作为普通

员工不存在因“生产、工作特点确有必要跨年度安排职工年休假”情形。在公司未与王艺璇协商并经其同意跨年度安排年休假或者给付未休年休假3倍工资补偿之间王艺璇拥有选择权。因王艺璇未休2023年度年休假，其也不同意公司安排跨年度休年假，仲裁机构依据查明的事实依法作出裁决是正确的。

## 细节5

### 即使职工因违纪被辞退，仍然享有带薪休假权

苏安迪系公司操作工。2023年11月3日，其与同事小王发生口角，并将小王手部扭伤。小王报警后，公安机关对苏安迪处以行政拘留7日、罚款300元的处罚。此后，公司以苏安迪严重违纪为由，作出与其解除劳动关系的处理。双方结算工资时，苏安迪提出公司应向其给付年度内未休年休假经济补偿。公司则以苏安迪严重违纪、解除劳动关系的过错完全在苏安迪为由予以拒绝。但是，本案经劳动争议仲裁机构裁决，公司仍需向苏安迪给付在职期间未休年休假经济补偿。

## 【评析】

《企业职工带薪年休假实施办法》第12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。该规定表明，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时，则应支付未休年休假经济补偿。因此，用人单位是否给付未休年休假经济补偿与劳动者是否存在过错以及因该过错导致解除劳动关系无关。本案的裁决结果，也证明了这一观点。

(本文当事人均为化名)  
杨学友 检察官

## 怀孕女工请假天数多 公司将其解聘属违法

两年前，袁女士进入公司工作，双方签订了为期3年的劳动合同。前几天，她突然收到公司与她解除劳动合同的通知书，理由是她在2024年第三季度至今的请假及旷工累计天数达到公司规定解除劳动合同的情形。她收到该通知书后，随即以书面形式向公司说明情况。

袁女士的说明书载明，她今年42岁，目前已经有孕在身，属于高龄孕妇。此前，她已经将自己怀孕的情况向公司作出说明，其每次请假都是去医院进行孕检，两次旷工也是因为孕事发生突然情况紧急去医院治疗，事后也都补办了相关手续。

然而，公司对袁女士的情况说明未予理会，强调她的请假和旷工影响了工作的正常进行。因其行为已经违反公司规章制度规定，故不同意她的主张，公司的解除劳动合同决定不能变更。

那么，这家公司在袁女士怀孕期间，是否可以以上述理由与她解除劳动合同呢？

## 【解析】

公司不能与袁女士解除劳动关系。

妇女不仅是创造社会财富的劳动者，而且还担负着人类自身繁衍的崇高职责。怀孕妇女的健康不仅关系到妇女自身，还关系到下一代和整个民族的健康。因此，我国从法律层面对孕期的女职工实施保护。

《劳动法》第二十九条规定：“劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依据本法第二十六条、第二十七条的规定解除劳动合同：……(三)女职工在孕期、产期、哺乳期间的……”《妇女权益保障法》第四十八条规定，用人单位不得因怀孕等情形辞退女职工，单方解除劳动(聘用)合同或者服务协议。女职工在怀孕以及依法享受产假期间，劳动(聘用)合同或者服务协议期满的，劳动(聘用)合同或者服务协议期限自动延续至产假结束。由此可以看出，用人单位是不得与怀孕期间的女职工解除劳动合同的。

另外，国务院颁布的《女职工劳动保护特别规定》第五条规定：“用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳而降低其工资、予以辞退、与其解除劳动或者聘用合同。”并在第六条第三款中明确规定：“怀孕女职工在劳动时间内进行产前检查，所需时间计入劳动时间。”

本案中，袁女士之所以请假是因为前去医院进行孕情检查，两次旷工是因为孕事发生突然情况紧急去医院治疗，并在事后补办了相关手续。袁女士虽然未在第一时间履行请假手续存在瑕疵，但考虑其系高龄产妇，在怀孕中存在诸多不可预见、不可控制的突发情况，公司应本着人文关怀给予其足够的善意、宽容和理解。然而，在袁女士向公司提交情况说明后，公司仍然坚持与其解除劳动合同，显然是与法律精神相悖。此后，劳动争议仲裁机构裁决支持袁女士的主张，再次印证公司的主张是错误的。

程文华 律师

## 赠与还是借贷？ 微信红包与微信转账大不同

读者沈劲(化名)咨询说，他与秦女士曾是恋人，相处时间长达2年。期间，他通过微信向秦女士发微信红包共计5000元。另外，他还通过微信向她转账3次，每次都是1万元。虽然秦女士当初说是向他借款，会如数归还，但考虑到相互关系，他在转账时也就没有添加诸如“这是借给的钱”之类的说明。在他们双方关系破裂后，他要求秦女士返还上述款项共35000元。可秦女士却以系赠与而非借款为由，拒绝返还。

他想知道：在通过微信红包和微信转账的方式付款时，如果

付款的一方主张是提供借款，收款的一方主张是接受赠与，应该怎样确定这一行为的性质？

## 法律分析

微信红包和微信转账，虽然都是通过微信软件操作付款，但性质却不尽相同。因为，从微信软件的不同功能及属性上看，微信软件既具备日常沟通交流功能也具备社交功能，微信红包属于微信软件社交功能的典型体现。微信红包设置的金额上限为200元，且名为“红包”，根据我国的民间习俗，给付“红包”在通常情况下意味着自愿赠与，收款

的一方无需返还。

微信转账则与微信红包不同，其仅是微信软件设置的付款功能，是社会主体之间常用的付款方式之一，一般不具备“赠与”之义。当然，现实中不乏此种情况：想给关系密切的人发大额红包且金额比较特殊，如520元、1314元、999.99元等，则只能通过微信转账，甚至附有爱意满满的语言。这些金额并不是一般借款习惯上的整数，有着特殊含义，根据生活经验和借贷习惯，可以推知转账人转账的真实意思表示是祝福或者爱慕或赠与性质，而非朋友间的借款。

可见，微信转账999.99元和微信转账1000元，二者的性质可能大不同。

本案中，沈劲先后发给秦女士的5000元微信红包，应当认定为无偿赠与，秦女士有权拒绝返还。而对于微信转账支付的3万元，秦女士虽然辩称是赠与，但要有证据予以证明。如果秦女士无证据证明沈劲就3万元款项曾作出过赠与的意思表示，就应当结合人们对微信“红包”“转账”的通常理解和使用习惯，从而认定3万元款项属于你向秦女士提供的借款，秦女士应予偿还。

潘家永 律师