

2024年刚刚过去，一些职场人由于各种各样的原因，还未来得及休2024年度的带薪年假。虽然未休的年假不会“泡汤”，但对于未休年假应得的工资报酬如何计算？应该找谁讨要？可以要哪些时间段的报酬？以下4则案例的法律分析，对相关问题作出了详细的解释。

劳动者未休年假，工资报酬该怎么算、如何要？

【案例1】 年假工资是日工资收入的3倍还是2倍？

小沈大学毕业后于2023年7月初入职一家公司，月工资为8265元。小沈很珍惜这份工作，故一直未申请休2024年度的年假。到了年底，公司因订单增多，就告诉小沈不要申请休年假了，并承诺届时会额外支付其2倍的工资补偿。小沈查阅相关规定得知，未休年假的工资补偿是3倍而非2倍。因此，他想知道自己究竟可以拿到多少补偿？

【点评】

该公司实际上只需向小沈额外支付2倍工资报酬。

《职工带薪年休假条例》第三条规定：“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。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。”因此，对这里的“日工资收入的300%”不能产生误读，实际上用人单位只须另付200%的工资即可。

本案中，小沈的月工资为8265元，国家规定的月计薪天数为21.75天，这样，小沈的日工资为380元。小沈的年假为5天，故可以获得3800元（5天×380元×200%）的工资补偿。

【案例2】 年中跳槽，年假工资该找哪家单位要？

汪先生于2013年3月入职甲公

司担任工程师，2024年7月1日，汪先生跳槽到乙公司。同年7月15日，汪先生要求甲公司支付其2024年应休未休的10天年假的工资，甲公司回复称，其年假待遇由新单位负责，汪先生信以为真。汪先生到乙公司后未申请休年假，并准备到年底时要求乙公司支付给10天年假工资。那么，汪先生的要求能够实现吗？

【点评】

一个年度内先后在两家单位工作的，年假待遇应当分别折算，即汪先生应当向两家公司分别讨要相应的年假工资。

根据《企业职工带薪年休假实施办法》规定，在新单位的折算方法为：（当年度在本单位剩余日历天数÷365天）×本人全年应享的年假天数，折算后不足1整天的部分不计入。本案中，汪先生在乙公司的日历天数为184天，其全年应享的年假天数为10天，故其只能要求乙公司支付给5天年假工资（184天÷365天×10天=5.04天）。剩余的年假工资只能找甲公司支付。

根据《企业职工带薪年休假实施办法》规定，在原单位的折算方法为：（当年度在本单位已过日历天数÷365天）×本人全年应享的年假天数-当年度已休年假天数，折算后不足1整天的部分不计入。

本案中，汪先生在甲公司的已过日历天数为181天，其全年的年假天数为10天，故可以找甲公司支付4天年假工资（181天÷365天×10天=4.96天）。

【案例3】 职工中途离职，未休年假的工资如何折算？

韩女士于2022年1月入职某电子公司，所订立的劳动合同中约定韩女士每月工资9100元。由于2024年度公司接到的订单较多，

韩女士经常加班加点，每月领到的加班费在700元至1000元之间不等。后因个人原因，韩女士于2024年10月21日离职。由于未休该年度的5天年假，韩女士想要求公司支付其未休年假的工资报酬，但不知道可以要求支付多少天的年假工资？其加班费是否应当纳入计算基数之中？

【点评】

《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假天数的，应当按照职工当年已工作时间折算应休未休年假天数并支付未休年假工资报酬，但折算后不足1整天的部分不支付未休年假工资报酬。具体折算方法为：（当年度在本单位已过日历天数÷365天）×职工本人全年应当享受的年假天数-当年度已安排年假天数。本案中，韩女士全年应当享受的年假天数为5天，在该公司的日历天数为293天，按上述公式计算，韩女士可以找公司要4天年假工资报酬。

《企业职工带薪年休假实施办法》第十一条规定，计算未休年假工资报酬的日工资收入按照职工本人的月工资除以月计薪天数（21.75天）进行折算，月工资是指职工在用人单位支付其未休年假工资报酬前12个月剔除加班工资后的月平均工资。据此，在计算韩女士的月平均工资时，其每月的加班费不能纳入其中。

【案例4】 讨要年假工资报酬，是否受时效限制？

梁先生于2019年11月入职某公司，先后与该公司签订了两份劳动合同，第二份劳动合同于2024年11月12日到期后，公司终

止了双方的劳动关系。梁先生在该公司工作的5年间从未休过年假，于是准备找公司讨要这5年期间的未休年假的工资报酬。那么，梁先生能够如愿吗？

【点评】

梁先生的愿望可能不会全部实现。

《劳动争议调解仲裁法》第二十七条第一款规定：“劳动争议申请仲裁的时效期间为1年。仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。”该规定第四款规定：“劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的，劳动者申请仲裁不受本条第一款规定的仲裁时效期间的限制；但是，劳动关系终止的，应当自劳动关系终止之日起1年内提出。”

由于未休年假的工资报酬属于补偿性质，而非劳动报酬，因此，劳动者因未休年假的工资报酬支付问题与用人单位发生劳动争议而申请劳动仲裁的，应适用1年的时效期间，并且自劳动者提出劳动仲裁申请时按年往前推算。另外，在确定仲裁时效的起始时间时，要考虑到年假可以跨年度安排的特点。

本案中，如果公司同意支付给梁先生5年期间的未休年假的工资报酬，当然没有问题。一旦诉诸于劳动仲裁，能否获得劳动仲裁委的支持，关键看公司是否提出了时效抗辩。

具体而言，在公司提出时效抗辩以及仲裁委考虑到年假可以跨年度安排的情况下，如果梁先生于2024年11月12日离职后至2024年12月31日之间申请仲裁，仲裁委会支持其2022年度至2024年度的未休年假工资，对2021年度及其之前的不予支持。如果梁先生于2024年12月31日之后才申请劳动仲裁，那么，仲裁委只会支持其2023年度至2024年度的未休年假工资。

潘家永 律师

职工微信记录证明欠薪 公司否认应承担举证责任

编辑同志：

对于公司自2024年6月至10月间拖欠我的工资，我与公司相应主管就欠薪月份、月欠金额、欠薪总额通过微信聊天的方式进行过确认，且彼此均无异议。可是，到了约定的偿付时间，面对我提供的微信聊天记录，公司却以这些聊天记录可能经过剪辑制作，与实际存在差异为由进行反驳，并拒绝支付。

请问：在公司就其反驳理由没有证据证明的情况下，其做法对吗？
读者：刘丹丹（化名）

刘丹丹读者：

公司的做法是错误的。

《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉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。”

与之对应，上述规定中的举证责任是指当事人具有收集或提供证据，证明其主张的案件事实成立或证明有利于自己的主张的责任，如果其举证不能就要承担不利于己的法律后果。结合本案，你向法院提交了与公司主管的微信聊天记录，证明公司欠薪，表明你已就自己的主张完成了基本举证责任，公司以可能经过剪辑制作为由反驳，自然也必须提供反驳所依据的证据。

此外，《劳动争议调解仲裁法》第六条规定：“与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的，用人单位应当提供；用人单位不提供的，应当承担不利后果。”《工资支付暂行规定》第六条第三款规定：“用人单位必须书面记录支付劳动者工资的数额、时间、领取者的姓名以及签字，并保存两年以上备查。用人单位在支付工资时应向劳动者提供一份其个人的工资清单。”

由于工资支付情况属于公司所“掌握管理”，且公司具有“书面记录”“保存两年以上备查”的义务，所以，根据上述规定，如果公司不能证明其已经向你支付欠薪，那就必须承担不利后果，即公司应当依据微信聊天记录记载的工资数额向你支付欠薪。
颜东岳 法官

用人单位用虚拟货币抵付欠薪，员工有权说“不”

读者赖萍萍（化名）近日咨询说，个体工商户肖某曾欠她3万元工资，并向她出具了欠薪条。支付期限届满后，面对她的索要，肖某以其通过操作金融平台用虚拟货币已向她支付为由予以拒绝。而肖某操作的金融平台系“TR外币平台”，已被公安机关认定涉嫌虚拟货币网络传销且已关闭。

她想知道：肖某用虚拟货币支付欠薪的行为是否有效？

法律分析

根据赖萍萍讲述的情况，可

以确认肖某用虚拟货币向其支付欠薪的行为无效。

《劳动法》第五十条规定：“工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人。不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资。”《工资支付暂行规定》第五条也指出：“工资应当以法定货币支付。不得以实物及有价证券替代货币支付。”这些规定表明，用人单位向劳动者支付的工资必须是货币且必须是法定货币。而《中国人民银行法》第十六条规定：“中华人民共和国的法定

货币是人民币。”也就是说，人民币是我国唯一的法定货币，用人单位只能用人民币向劳动者支付工资。

人民银行、网信办、最高人民法院、最高人民检察院、工业和信息化部、公安部、市场监管总局、银保监会、证监会、外汇局等十部门于2021年9月15日联合发布的《关于进一步防范和处置虚拟货币交易炒作风险的通知》明确指出：“虚拟货币不具有与法定货币等同的法律地位。比特币、以太币、泰达币等虚拟

货币具有非货币当局发行、使用加密技术及分布式账户或类似技术、以数字化形式存在等主要特点，不具有法偿性，不应且不能作为货币在市场上流通使用。”

本案中，肖某用虚拟货币抵偿对赖萍萍的欠薪，属于使用明令禁止的非法虚拟货币，违反金融管理秩序，损害社会公共利益，也损害赖萍萍的合法权益，当属无效。这就是说，肖某必须履行以人民币向赖萍萍支付欠薪的义务。

廖春梅 法官