

劳动者休年休假应当符合哪些条件?

带薪年休假简称年休假,是指劳动者连续工作或者累计工作已满1年时,每年依法享有的一定天数的带薪假期,它是劳动者的法定权利之一。可是,小朱、小李、孙某、邱某等职工在请休年休假时却遭到拒绝,相关用人单位给出的理由包括职工入职时间短、请休病事假多或者已经休过寒暑假等。那么,职工在哪些情况下不能请休年休假,或者说职工休年休假应当符合什么条件呢?本文结合具体案例,对有关疑问作出了详细的法律解析。

【案例1】

初次入职工作满1年,方可享有年休假

小朱是2025年应届大学毕业生。毕业后,他顺利进入一家公司工作。最近,他跟朋友聊天时得知职工均享有法定带薪年休假,既能休息又不扣工资。于是,他向公司申请休2025年度的年休假,但公司人事部答复称,他还不具备休年休假的资格。

为此,小朱很纳闷:这是怎么回事呢?

【评析】

初次入职的劳动者,如果工作不满1年是无法享受当年的年休假的。

《职工带薪年休假条例》第二条规定:“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。”该条例第三条第一款规定:“职工累计工作满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。”由此可见,职工享受带薪年休假是有条件的,要么在用人单位连续工作1年以上,要么累计工作已满1年,只有满足这些条件才能享受年休假。

本案中,小朱系2025年应届大学毕业生,在公司的连续工作时间和累计工作时间均不满1年,按照上述规定尚无法享受年休假。

【案例2】

寒暑假天数少于年休假天数时,学校教职工可休年休假

2024年9月,小李入职某高校担任专业教师。在2025年度,她享受了当年的寒假和暑假,累计休假时长约90天。现在,她已在该高校连续工作满1年。前段时间,她向学校申请休年休假,学校人事处称在校教师没有休年休假一说。这是怎么回事?

【评析】

在我国,学校一直实行寒暑假制度,教职工享受较长期限的寒暑假,而且在寒暑假期间,学校是正常发放工资的。因此,《企业职工带薪年休假实施办法》第七条规定:“职工享受寒暑假天数多于其年休假天数的,不享受当年的年休假。确因工作需

要,职工享受的寒暑假天数少于其年休假天数的,用人单位应当安排补足年休假天数。”另外,《职工带薪年休假条例》中也有相应的规定。

本案中,小李入职某高校连续工作已满一年,根据《职工带薪年休假条例》第三条规定可享受5天年休假。但是,小李所享受的寒暑假天数多于其年休假天数,故不享受当年的年休假。当然,如果学校教职工因借调到机关未能享受寒暑假,或者因寒暑假加班等原因导致享受的寒暑假天数少于其年休假天数时,学校应当保障其休年休假的权利。

【案例3】

请事假累计20天以上且不扣工资,职工不享有当年年休假

孙某在运输公司担任货车司机已有20多年。2026年1月初,他的老父亲生病住院。他为陪护老父亲,先后向运输公司请休事假21天。在休事假期间,运输公司照常向他支付工资。孙某想知道,他还能申请休今年的年休假吗?

【评析】

为了平衡职工的工作与休息权利,《职工带薪年休假条例》第四条规定:“职工有下列情形之一的,不享受当年的年休假:……(三)累计工作满1年不满10年的职工,请病假累计2个月以上的;……(四)累计工作满10年不满20年的职工,请病假累计3个月以上的;……(五)累计工作满20年以上的职工,请病假累计4个月以上的。”由此可见,请病假也会影响休年休假。不过,该公司关于病假超过了年休假天数就一律不再享受年休假的内部规定,并不合法。

本案中,邱某工龄已满10年,应享受的年休假为10天。但是,按照上述第四项的规定,邱某在2025年度因所请病假超过了3个月,故不再享受该年度的年

休假。假如邱某请病假未超过3个月,那么,就可以享受当年的10天年休假,并可以申请利用年休假继续养病。

【案例4】

请病假未超过规定期限,职工仍然可休年休假

2025年6月,邱某在家中不慎摔骨折,向公司请休3个多月的病假。病假期满前,由于行动仍不方便,他便想利用自己应当享有的10天年休假延续休假期。可是,公司不同意他这项主张,称公司规章制度中规定:职工请病假超过其年休假天数的,一律不再享受当年的年休假。那么,公司的规定合法吗?

【评析】

《职工带薪年休假条例》第四条规定:“职工有下列情形之一的,不享受当年的年休假:……(三)累计工作满1年不满10年的职工,请病假累计2个月以上的;……(四)累计工作满10年不满20年的职工,请病假累计3个月以上的;……(五)累计工作满20年以上的职工,请病假累计4个月以上的。”由此可见,请病假也会影响休年休假。不过,该公司关于病假超过了年休假天数就一律不再享受年休假的内部规定,并不合法。

本案中,邱某工龄已满10年,应享受的年休假为10天。但是,按照上述第四项的规定,邱某在2025年度因所请病假超过了3个月,故不再享受该年度的年

休假。假如邱某请病假未超过3个月,那么,就可以享受当年的10天年休假,并可以申请利用年休假继续养病。

【案例5】

待岗天数未超过本人年休假天数,劳务派遣工可休年休假

戴某于2018年入职劳务派遣公司,双方签订了书面劳动合同。入职之后,他被派遣到甲公司工作。2025年1月5日,劳务派遣公司与甲公司签订的劳务派遣协议期满,甲公司退工。戴某回到劳务派遣公司后待岗17天后,才被派遣到乙公司工作。待岗期间,劳务派遣公司按照当地最低工资标准向戴某支付工资。

那么,戴某还能享受2026年度的年休假吗?

【评析】

《企业职工带薪年休假实施办法》第十四条第二款规定:“被派遣职工在劳动合同期限内无工作期间由劳务派遣单位依法支付劳动报酬的天数多于其全年应当享受的年休假天数的,不享受当年的年休假;少于其全年应当享受的年休假天数的,劳务派遣单位、用工单位应当协商安排补足被派遣职工年休假天数。”本案中,戴某在被退回劳务派遣公司后待岗时间17天,已经超过了其应享受的10天年休假天数,且待岗期间按照当地最低工资标准领取了劳动报酬,故不再享受2026年度的年

潘家永 律师

结婚收的彩礼,哪些情形应当返还?

刘先生可以要回购车款。

【情形2】

已同居生育子女但未登记结婚,对应彩礼无需返还

林女士收取黄先生15万元彩礼后,虽未办理结婚登记,但双方同居生活了5年并已生育子女,对应彩礼也已用于日常生活开支。此后,由于多种原因影响,两人选择了“散伙”。

面对这种情况,黄先生还能依据“未登记即应返还”的风俗要求林女士返还彩礼吗?

【点评】

黄先生不能要求返还彩礼。

《最高人民法院关于审理涉彩礼纠纷案件适用法律若干问题的规定》第六条规定:“双方未办理结婚登记但已共同生活,一方请求返还按照习俗给付的彩礼的,人民法院应当综合考虑双方过错等事实,结合当地习俗,确定是否返还以及返还的具体比例。”即法律不鼓励借婚姻索取财物,但也不支持将彩礼视为可以随意撤销的“投资”。

结合本案,虽然黄先生向林女士支付了15万元彩礼,且双方没有办理结婚登记,但由于双方已共同生活5年生育子女,对应彩礼已用于日常生活开支,黄先生及子女已从中实际收益,甚至林女士同居期间的收益也已用以共同生活开支乃至有着其他的付出,故不能机械适用“未登记即应返还”的风俗要求返还对应彩礼。

【情形3】

虽已登记结婚并同居生活,但短期内离婚需返还彩礼

张女士收取赵先生50万元彩礼后,即在他人介绍双方相识的当天办理了结婚登记手续,并开始同居生活。时隔21天,两人又由于“三观”不同及生活琐事办理了离婚手续。在这种情况下,赵先生能基于彩礼未实际使用、未置办嫁妆、未孕育孩子要求返还彩礼吗?

【点评】

赵先生可以要求返还彩礼。

《最高人民法院关于审理涉彩礼纠纷案件适用法律若干问题的规定》第五条规定:“双方已办理结婚登记且共同生活,离婚时一方请求返还按照习俗给付的彩礼的,人民法院一般不予支持。但是,如果共同生活时间较短且彩礼数额过高的,人民法院可以根据彩礼实际使用及嫁妆情况,综合考虑彩礼数额、共同生活及孕育情况、双方过错等事实,结合当地习俗,确定是否返还以及返还的具体比例。人民法院认定彩礼数额是否过高,应当综合考虑彩礼给付方所在地区居民人均可支配收入、给付方家庭经济情况以及当地习俗等因素。”即已结婚并同居不等于绝对无需返还彩礼。本案中,双方从相识至结婚、同居再到分手仅21天,赵先生给付彩礼的目的实际并未实现。结合彩礼金额巨大且未实际使用、未置办嫁妆、未共同孕育孩子等事实,张女士应当返还彩礼。

颜梅生 法官

职工造成公司损失如何承担赔偿责任?

读者董吉普(化名)在咨询时说,他于2025年7月硕士毕业后入职A公司任销售员,工作内容为对接B公司采购需求。不久前,工作一直顺风顺水的他因失误导致B公司订单未能及时下单,造成工期超标,损失金额5万元。B公司据此向A公司发出《赔偿通知函》,要求A公司赔偿其损失。A公司承担赔偿责任后,认为他因工作失误造成客户损失,该笔赔偿款应当由他承担,遂从其工资中逐月扣除。

他想知道:自己是否有义务向A公司支付这笔钱?

法律分析

一方面,A公司可否向董吉普行使追偿权,要看董吉普是否存在重大过失。

《工资支付暂行规定》第十六条规定:“因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失的,用人单位可按照劳动合同的约定要求其赔偿经济损失。经济损失的赔偿,可从劳动者的工资中扣除。”由此看来,A公司从董吉普的工资中逐月扣款,似乎合情合理。

但是,上述规定内容比较笼统,没有区分劳动者的过错程度。因为用人单位作为企业的管理者、劳动成果的主要享有者,应承担劳动者履职过程中可能产生的各种风险。劳动者在提供劳动过程中因一般过失造成用人单位的损失,应当纳入用人单位经营风险范畴,

不宜将相应风险转嫁给劳动者。针对这一不足,《民法典》作出了完善。

《民法典》第一千一百九十一条规定:“用人单位的工作人员因执行工作任务造成他人损害的,由用人单位承担侵权责任。用人单位承担侵权责任后,可以向有故意或者重大过失的工作人员追偿。”也就是说,只有劳动者存在故意或重大过失行为给用人单位造成损失,用人单位才享有对劳动者追偿的权利。一般认为,法律对行为人只有一般要求,而行为人欠缺一般人应注意的程度而产生严重损害后果时,应认定有重大过失。另外,在认定劳动者有“重大过失”时,还应结合劳动者的过错程度、用人单位的监管力度以及劳动者实际获得报酬等情形综合认定。

具体到本案,A公司要求董吉普承担相关损失,应举证证明董吉普的工作失误属于重大过失。否则,无权向董吉普行使追偿权。

另一方面,即使A公司能够证明董吉普存在重大过错,也不应向他追偿全部损失,否则,显失公平。

用人单位在确定追偿比例时,应综合考虑劳动者的收入水平、职业风险、过错程度、损害程度、离职行为与损失发生的关系程度等因素确定。同时,还要考虑到自身是否存在监督管理和教育不到位的过错。

潘家永 律师