涉劳动者带薪年休假纠纷典型案例

北京西城法院　2021年9月16日发布

导读：9月16日，北京西城法院召开“涉劳动者带薪年休假纠纷典型案例”新闻通报会，绍此类案件审理情况及特点，发布典型案例并回答提问。5个劳动者带薪年休假纠纷典型案例，分别涉及劳动者带薪年休假工资仲裁时效、劳动者未休年休假工资发放、用人单位《员工手册》年休假规定是否合规、劳动者不再享有年休假的法定情形以及疫情期间用人单位统筹安排年休假是否合法五个常见问题。以下内容，摘自通报会文字实录。

涉劳动者带薪年休假纠纷典型案例

**案例一**：**年假工资有时效　逾期主张不支持**

李先生所在公司自2020年2月起未足额向其支付工资。2020年7月3日，李先生以长期拖欠工资为由，向公司提出解除劳动合同。并于次日申请劳动仲裁，要求公司支付2017年至2020年未休年休假工资共计4万余元。公司则称，同意支付2018年至2020年的未休年假工资，但2017未休年假工资已经超过仲裁时效，不同意支付。

法院经审理认为，李先生主张的2017年未休年休假工资已超过仲裁时效，故仅支持了李先生2018年至2020年未休年假工资。

**法官说法**

根据《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一年，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。同时，该条第四款规定“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一年内提出”。

因带薪年休假工资不属于劳动报酬，故劳动者要求用人单位支付其未休带薪年休假工资补偿的仲裁时效期间应适用上述第一款规定。考虑到年休假可以集中、分段和跨年安排的特点，本案中李先生2017年的年休假最迟可以在2018年12月31日享受，如其未休，应最迟于2019年12月31日主张未休年休假工资，其于2020年7月提起仲裁已经超过一年时效，故法院对其要求2017年度未休年休假工资的诉讼请求未予支持。

**案例二**：**年假未休应补偿　自行辞职不影响**

2017年8月刘先生与公司签订了无固定期限劳动合同。2019年8月，刘先生因家庭原因向公司提出辞职。辞职后，刘先生以公司未支付2019年度未休年休假工资等事由申请仲裁。后因不服仲裁结果，诉至法院。庭审中，公司表示，刘先生主动提出辞职，公司不应支付其当年未休年休假工资。

法院经审理认为，刘先生自行提出解除劳动关系，不影响其主张未休年休假工资，最终支持了刘先生的诉讼请求。

**法官说法**

享受年休假，是劳动者一项不容剥夺的重要休息权，也是劳动者的法定权利，只要其满足带薪年休假的条件就应当享受，此项权利不应因劳动者主动辞职或用人单位提出解除、终止而加以区别。

《企业职工带薪年休假实施办法》第十条第二款规定，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。如非以上情况，用人单位应支付未休年休假工资。同时，本办法第十二条规定“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”。

该条款规定的“解除或者终止劳动合同时”并未明确劳动合同解除或者终止的事由，即无论是哪方主动提出解除或终止，只要发生了劳动合同解除或终止的事实状态，用人单位便需要支付劳动者应休未休年休假工资。

**案例三**：**休假标准应就高　就低休假应补足**

张女士于2007年3月入职某商贸公司，2014年双方签订了无固定期限劳动合同。2020年6月18日双方协商解除劳动关系，在办理离职手续时，张女士提出其在2018年3月时已累计工作满10年，按规定每年应享受10天年休假。但公司每年却只安排5天年休假，故要求公司支付2018年3月至2020年6月剩余未休年休假工资。公司则表示按照公司《员工手册》规定，员工每年应享有5天年休假，张女士对公司的休假制度是知晓并认可的，从未提出任何异议，也已按照规定进行休假，故不同意其请求。张女士为此申请劳动仲裁。

法院经审理认为，张女士在2018年时工龄已满十年，每年应享受10天年休假，因此张女士主张2018年至2020年剩余未休年休假的工资符合法律规定，予以支持。

**法官说法**

《企业职工带薪年休假实施办法》第十三条规定劳动合同、集体合同约定的或者用人单位规章制度规定的年休假天数、未休年休假工资报酬高于法定标准的，用人单位应当按照有关约定或者规定执行。即用人单位在劳动合同中约定或规章制度中规定的年休假天数和未休年休假工资报酬可以高于法定标准，如果用人单位的标准高于法定标准，则应当优先适用高标准；如果低于法定标准，则合同约定或规章制度的规定无效，应当按法定标准执行。

本案中，根据张女士的工作年限，其自2018年起每年依法应享有10天的年休假，显然公司安排每年5天的年休假低于法定标准，故公司员工手册就此规定无效，法院最终支持了张女士的诉讼请求。

**案例四**：**因病休假近半年　不再安排年休假**

王先生于2007年7月入职某物业公司任电工一职，双方于2017年10月签订无固定期限劳动合同。2019年6月，王先生被确诊为腰椎间盘突出，此后开始休病假至2020年1月。2020年4月公司以王先生未在规定时间内补交病休证明、补办请假手续视为旷工为由向王先生送达了《解除劳动关系通知书》。双方因此发生劳动争议，王先生除主张公司应支付违法解除劳动合同赔偿金外，还要求支付2019年未休年休假工资。

法院认为，王先生累计工作已满十年，在2019年已经累计休病假近6个月，按照法律规定，其不符合享受2019年年休假的条件，故对王先生要求支付其2019年未休年休假工资的请求不予支持。

**法官说法**

职工享有年休假的权利受法律保护，但是应满足一定基本条件：一、对于未连续工作满12个月的劳动者，其不享有带薪年休假。二、对于连续工作满12个月的劳动者，需排除《职工带薪年休假条例》第四条及《企业职工带薪年休假实施办法》第八条所列情形才能享受带薪年休假

根据以上《条例》和《办法》的规定，职工存在下列情形之一的，不享受当年的年休假：1.职工依法享受寒暑假，其休假天数多于年休假天数的；2.职工请事假累计20天以上且单位按照规定不扣工资的；3.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；4.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；5.累计工作满20年以上的职工，请病假累计4个月以上的。

本案中，王先生于2007年参加工作，2019年其休病假时工龄不满20年，其请病假时间已经超过3个月，其不再享受2019年年休假，故法院对王先生的请求未予支持。

**案例五**：**疫情期间统筹休假　年休假难获支持**

2013年7月，杨先生入职某运输公司担任司机，2018年7月23日，双方签订了无固定期限劳动合同。2020年春节假期过后，因疫情原因杨先生一直在家待岗。2020年6月8日，某运输公司向杨先生邮寄解除劳动关系通知书，载明因疫情原因导致客观情况发生重大变化，决定解除劳动合同。

杨先生为此于6月28日提起劳动仲裁，要求公司支付其2019年和2020年未休年假工资等。某运输公司认为公司已在疫情期间安排杨先生休完2019年和2020年的年休假，故不同意支付，并就此提交了《关于停工期间工资支付和年休假抵扣办法的通知》《关于延迟复工期间考勤管理的通知》、待岗通知和发布上述通知的微信工作群截图。

法院经审理认为，2019年1月1日至2020年6月8日期间的年假，根据相关证据可以认定某运输公司安排杨先生于2020年2月已休上述期间的年休假，且不违反法律规定。故驳回了杨先生的诉讼请求。

**法官说法**

依据《职工带薪年休假条例》规定，对当年（或跨1个年度）具体休带薪年休假的方案，由用人单位根据生产、工作的具体情况，并考虑劳动者本人意愿统筹安排，未要求用人单位必须与劳动者协商一致才可决定如何安排休带薪年休假。

2020年初受新冠肺炎疫情影响，许多用人单位停工停产、延迟复工，对受疫情影响延迟复工或未返岗期间不能正常提供劳动的劳动者，用人单位可以安排其优先使用年休假等各类假、综合调剂使用2020 年度内休息日，并按相关休假规定或其正常出勤支付工资待遇。

因此，上述案例中公司在未复工期间，已安排杨先生调剂使用了2019及2020年年休假，并按照正常出勤支付工资报酬，且该公司已经发布相关的通知告知杨先生本人，故杨先生要求支付上述期间未休年休假工资的主张，无法获得法院支持。

涉劳动者带薪年休假纠纷案件审理情况以及案件特点

休息权是我国宪法赋予每个公民的权利，劳动者也平等享有。对劳动者而言，休息权是一种体现劳动者人格独立、蕴涵劳动者利益的人权类型。年休假是劳动者在满足法定休假条件后所享有的持续性休假，在很多国家的立法中都明确记载这种休假权利专属于劳动者，不允许用人单位私自剥夺或劳动者任意放弃。

在我国，为了平等保护各类职工的休息休假权利，充分调动广大职工的工作积极性，我国不仅在《宪法》《劳动法》中规定了保障劳动者的休息权，国务院专门在2008年颁布实施了更具落实意义的《职工带薪年休假条例》和《企业职工带薪年休假实施办法》。《条例》明确规定，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一年以上的，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。

带薪年休假作为劳动者行使休息权的重要表现形式，对保障劳动者身心健康具有重要现实意义。《条例》和《实施办法》在一定程度上缓解了劳动者休息休假难的局面，但据社科院研究中心的一份调查问卷显示，**有近一半劳动者对年休假的法定条件不了解**，有4.91%的受访者称无法享受年休假，有18.89%的受访者称不能掌握休假的主动权，只有31.3%的受访者有休假的法律意识，认为自己“有带薪年休假，可以休，且可自主选择安排”，因此不少人认为带薪年休假成为了劳动者“写在纸上的权利”。

究其原因，用人单位不重视年休假，没有建立完善可行的休假制度，出于对自身生产经营的管理以及降低生产成本的考虑，主动安排劳动者年休假的积极性较低；用人单位在统筹安排年休假过程忽视职工本人意愿，劳动者被“考虑”的几率较小，对休假安排缺乏话语权。也不乏很多劳动者会基于各种理由或自身顾虑忽视或主动申请放弃年休假，最常见的是想要连续工作获得更多回报，或者升职加薪考虑，不愿意主动申请年休假。而且，劳动者怠于或迟于行使权利的现象比较明显，维权的时间点大多为“秋后算账”，即在离职时或离职后要求用人单位支付在职期间的未休年休假工资。

在裁判文书网上以“年休假”、“劳动争议”为关键词进行检索，可以查询到**仅2020年此类案件就有2.2万余份裁判文书**。经统计，2018年——2020年期间，我院受理的涉劳动者带薪年休假纠纷案件分别为213、248、200件，占劳动争议纠纷案件整体比例分别为4%、9%，11%，呈现逐年递增趋势。

通过调研，我们发现引发**该类案件背后的几点原因**：

**一、用人单位“任性”创设休假制度**

《劳动合同法》明确规定，用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度，保障劳动者享有劳动权利，履行劳动义务。用人单位有权根据生产经营需要，进行企业自主管理，建立自己的规章制度。但司法实践中，一些用人单位制定的规章制度过于随意，有的甚至与法律法规相冲突。比如，有的用人单位并不按照《职工带薪年休假条例》规定的工作年限计算劳动者应享有的年休假天数，而是按进入本单位的工作时间和年限计算；在实际操作中，**企业阻却劳动者休假的手段更是五花八门**，有的用人单位为了惩罚员工迟到，规定迟到者扣除年假，还有的用人单位以各种假期进行抵扣等等。

**二、劳动者积极维权顾虑重重**

《职工带薪年休假条例》虽明确规定了职工休假的权利以及详细的休假天数，但因为国家行政部门尚未将用人单位落实带薪年休假制度纳入行政监督和诚信考核体系，导致一些用人单位为追求生产效率和经济效益，节约用工成本，对安排职工享受带薪年休假事宜“消极怠工”。而一些劳动者面对激烈的竞争就业生存压力，想休却不敢休，甚至主动放弃休假，真正享受带薪年休假的职工比例偏低。

早在2018年根据人民网调查显示，就有将**近40.19%的劳动者未能进行带薪休假**。2019年智联招聘组织者曾对带薪年休假做过具体问卷调查，显示过去一年超四成的白领迫于就业压力未能享受带薪年休假。

**三、带薪休假制度落实情况不容乐观**

实践中大多数劳动者仅仅知道自己享有带薪年休假的权利，但对于何种情况下可以休年休假，何种情况下不可以休年休假；如果主动提出辞职是否还能够获得未休年休假补偿；如果当年没有享受年休假，企业应按照何种标准补偿未休年休假工资等具体规定并不清楚。**多数劳动者对于带薪年休假的仲裁时效、举证责任分配等一知半解，因为超过仲裁或诉讼时效等原因得不到法律支持的占据了不少的比例**。

休息是为了更好的工作。从长远角度考虑，用人单位主动安排带薪年休假是对员工工作业绩的肯定和鼓励，有助于增强员工对单位的归属感和认同感。劳动者通过短暂休整后回到工作岗位，工作效率会得到进一步提高。可以说带薪休假的有效落实可以有效降低劳资双方的休假矛盾，实现企业和职工的共赢。

带薪年休假制度的设立，充分体现了国家对于劳动者身心健康的关注和保护，相关法律法规也为这一制度的实施提供了指导和有力保障，但切实有效地落实带薪年休假制度任重而道远，需要不断完善休假制度、提高劳动者的休假意识、企业转变自主安排休假的意识，强化落实休假责任，切实保障劳动者的休息权，让每一个劳动者无需考虑休假成本，惬意享受应休的假期，在自己的工作岗位上与用人单位共同成长！

法院建议

职工带薪年休假是劳动者的一项法定权利，依法保护劳动者的休息休假权，不仅对于劳动者的身心健康具有重要意义，对用人单位提高企业竞争力和吸引力也有特殊意义。合理规范劳动用工关系是人民法院审判工作的出发点和落脚点，就此，我院建议如下：

**一、 落实带薪年休假，用人单位要“走心”**

崇尚奋斗无可厚非，但应建立在按劳分配、统筹安排的基础上，通过科学合理的措施激发劳动者的主观能动性和创造性。用人单位是带薪年休假制度的具体执行者，应该熟知职工年休假制度的相关法律条文，并根据企业自身的经营情况和岗位情况“量体裁衣”，制定完善的年休假制度并严格落实。对于职工休年假的申请及销假要做好书面记录留存，如果确没有安排年休假的，应保留好未休年休假工资的发放明细以备后查。同时，对国家及其地方相关部门出台的政策、解答及时跟进关注。

例如北京市高院、北京市劳动人事争议仲裁委员会于疫情期间出台的《关于审理新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间劳动争议案件法律适用问题的解答》，根据相关政策的规定严格操作、规范操作。在单位内部，要重视和发挥工会在民主管理、纠纷解决方面的作用，切实倾听职工心声、维护职工权利、协调矛盾的解决，防患于未然。

**二、落实带薪年休假，劳动者要“留心”**

劳动者作为带薪年休假权利的享有方，掌握基本劳动法律知识、提高维权意识和法律意识能力尤为重要，对于明显侵犯劳动者休假权的“招数”，相关劳动者也不能委曲求全，要敢于、善于拿起法律武器，积极主张和维护自身休假权。

劳动者维护自身的合法权益需要“留心”三个方面：

一是合法维权。包括与用人单位协商，寻求工会的帮助，向调解组织申请调解，直接向劳动仲裁部门申请仲裁、对仲裁裁决不服的可以向法院起诉，合理表达诉请。

二是及时维权。劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。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。考虑年休假可以集中、分段和跨年度安排的特点，故劳动者每年未休带薪年休假应获得年休假工资报酬的时间从第二年的12月31日起算。所以劳动者提起年休假相关请求要在仲裁时效内提出。

三是诚信维权。作为用人单位的一员，劳动者应结合自身工作情况及用人单位整体工作安排进行请休假。另外，劳动者应保留好能证明自身在职时间、未休假天数、工资支付情况等相关材料。

**三、落实带薪年休假，司法部门要“用心”**

保障职工休假权是满足劳动者幸福需求的重要工作，不仅需要劳资双方相互理解，更需要司法机关通过司法裁判明是非、树导向。

一是帮助劳动者树立正确的效率观念，重视休息权。督促用人单位规范用工管理，防止发生侵害劳动者休息权的违法行为，司法部门有责任有义务多深入基层，定期、定时到劳动者身边和用人单位开展普法宣传活动，建立起维权的第一道防线，从源头上减少纠纷的发生。

二是对司法实践中涉职工带薪年休假案件查明案件事实后依法裁决，及时发布典型案例，发挥示范作用，督促用人单位树立现代企业管理理念，切实落实好职工带薪年休假制度。

三是注重与劳动行政部门、仲裁机构等的监管合作和信息互通，齐抓共管、共同发力，预防和惩治年休假变相“缩水”等行为。希望通过我们的努力，让带薪年休假不再成为“躺在纸上的权利”，让它看起来很美、用起来更美，成为劳动者真正享有的权利！

有问有答

问：**公司规定职工当年年假未休，年底自动清零的约定是否合法？**

答：《职工带薪年休假条例》是国务院面向全社会颁布的条例，各用人单位均应按照条例的规定保证职工享受年休假。该条例明确规定，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。公司的规章制度、员工手册有关年休假的规定只能在法律法规允许的范围内制定，而不应与法律法规产生冲突，如产生冲突应视为无效约定。故对于实践中很多公司单方规定的职工当年年休假未休，年底自动清零的规定应视为无效，劳动者有权在法律规定的仲裁时效内向用人单位主张未休年假工资。

问：**女职工当年休了产假，是否还能享受年休假？**

答：关于不能享受年休假的情形，《职工带薪年休假条例》第四条及《企业职工带薪年休假实施办法》第八条已做出了明确，我们在以上案例四中有过阐述。另外，《企业职工带薪年休假实施办法》第六条也明确规定：“职工依法享受的探亲假、婚丧假、产假等国家规定的假期，以及因工伤停工留薪期间不计入年休假假期。”该规定表明，探亲假、婚丧假、产假等是职工依法应当享受的不同的休假，各自均为独立的休假，不能相互替代或包含，更不能计入年休假之中。因此女职工当年休了产假，还能再享受当年年休假。

问：**劳动者在原单位已经享受年休假，劳动者离职进入新单位后，新单位是否仍应安排劳动者当年的年休假？**

答：根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条第三款规定“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”，因此劳动者与原单位之间就年休假的权利义务与新单位无关，新单位仍应按劳动者当年度在本单位工作时间安排年休假。举例来说，劳动者甲应享有10天年休假，2020年6月，甲在A公司休了2020年度10天的年休假。同年8月，甲从A公司离职后入职B公司，如甲向B公司提出休2020年休假，B公司不能以甲已经在A公司休完为由而不予批准。当然，关于甲在B公司应享有2020年度年假天数，应该按照其2020年在B公司的工作时间进行折算。

问：**劳动者因用人单位不支付未休年休假工资，而依据《劳动合同法》第三十八条“未及时足额支付劳动报酬”的规定要求解除劳动合同并支付经济补偿，如何处理？**

答：根据《职工带薪年休假条例》第5条规定，用人单位按职工日工资收入300%支付年休假工资报酬，其中包含用人单位支付职工正常工作期间的工资收入（100%部分）及法定补偿（200%部分）。而《劳动合同法》第三十八条 “未及时足额支付劳动报酬”中的劳动报酬是指因工作而获得的工资收入，而不包含补偿性或者惩罚性收入。所以，劳动者以用人单位未支付其未休带薪年休假工资中法定补偿性部分（即200%部分）而提出解除劳动合同时，不属于用人单位“未及时足额支付劳动报酬”的情形，故劳动者的请求不能获得支持。

<https://mp.weixin.qq.com/s/KfyK5p6mvss3upeii32AnQ>