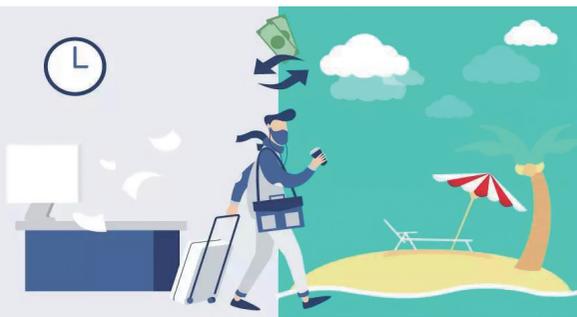


# 年休假逾期未休按作废处理? 违法!

临近岁末,不少单位会遇到劳动者“集中休假”的情况。一方面是劳动者为了犒劳辛苦一年的自己,另一方面则是他们的无奈之举。

有些用人单位会在规章制度中提出“法定年休假逾期未休按作废处理”的要求,但这看似“常规”的操作,却有着与法相悖之处。



## —— 多年的休假补贴能否拿回? ——

既然年休假不能随便“作废”,那单位让职工“存着”数年年休假,就不会侵害职工的权益了吗?

在实践中,许多劳动者会提出这样的疑问:“从入职就没休过年假,单位也没说作废,那是否能拿到这些年来所有未休年休假的补偿呢?”

答案可能不如职工所期望。因为一旦出现变故,单位不承认职工积攒的年休假,职工就要申请仲裁维护自己的权益,且首先要考虑的还有仲裁时效问题。

在仲裁中,有两种时效制度,一是普通时效,即“知道或者应当知道其权利被侵害之日起一年内”;二是特别针对劳动报酬的时效,即“因拖欠劳动报酬发生争议”,可延长至“劳动关系终止之日起一年内”。

假设A、B、C是连续的3个自然年度,A年的假期,用人单位可在B年安排,支付A年未休年休假补偿的最后期限是B年度的最后一天,如果用人单位未支付,劳动者即应知晓其权利受到侵害,如果要申请仲裁获得A年度未休年休假补偿,时效应当自C年1月1日起到C年12月31日截止。

也就是说,如果劳动者在C年度内向用人单位主张该权利,最多可以主张A、B、C三年的未休年休假补偿。但是,根据相关规定,不跨年度安排是原则,跨一个年度安排是例外,劳动者要主张A年相关权益,必须举证证明用人单位确有跨一年安排休假的事实,否则,仅能主张B、C两年的未休年休假补偿。

2019年只剩不到1个月,拿起法律武器,大胆地去休年休假吧。

(来源:广西普法)

## 法定年休假能否“过期作废”?

除了试用期员工外,职场人最常碰到的就是法定年休假“过期作废”问题。如果用人单位的规章制度中有“法定年休假过期作废”的规定,专家建议及时修改,因为这一规定涉嫌违法。

### ● 案例

孔某于2012年3月1日入职某互联网公司,双方订立了为期5年的劳动合同。2017年2月28日劳动合同到期,互联网公司通知将不与孔某续订劳动合同。

在办理离职手续并领取终止劳动合同经济补偿时,孔某提出2015-2017年间,其因工作繁忙未能休带薪年假,故要求公司支付相应的补偿。公司认为,孔某因自身原因未提出休假,按照公司员工手册规定,每年12月31日前未提出休年假的,属于自动放弃当年年假,故公司无需支付补偿。双方争执不下,于是孔某申请仲裁,要求公司支付未休年休假的补偿。

### ● 说法

仲裁委审理认为,公司员工手册虽规定每年12月31

日前未提出休年假的属自动放弃,但无证据表明孔某曾书面提出因个人原因不休假,且员工手册中的规定也违反了《职工带薪年休假条例》的相关规定,故裁决支持孔某的请求。

此案的核心在于,劳动者的年休假权利不能“默示放弃”,即非经劳动者书面且系因个人原因提出不休年假的,不等同于其放弃年休假补偿。

《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假,但是职工因本人原因且书面提出不休年假的,用人单位可以只支付其正常工作期间的工资收入。”即用人单位不支付未休年假工资需要同时满足3个要件:一是用人单位已主动安排了年假;二是劳动者因个人原因放弃年假;三是劳动者提出不休年假的书面申请。

因此,劳动者放弃休假只有采取以书面方式明示的行为才有效。如果用人单位未主动安排年假,劳动者也没有提出休假申请的,仍然视为用人单位未履行法定责任,应当支付未休年休假补偿。



办工人爱看的媒体

## 时代瞬息万变 南方工报始终一心为“工”

权威及时的工会新闻  
有料有趣有爱的职工故事  
简洁实用的维权知识  
“新鲜滚热辣”的图文和音视频

228元/年

欢迎订阅2020年南方工报  
国内统一刊号:CN44-0146  
邮发代号:45-81  
订报热线:(020)83882464



粤工惠APP



工人在线网站



工人在线微信