

案例分析

劳动者不提出法定年休假申请视同放弃的规定有效吗？

案情简介

小李于2022年1月进入本市某咨询公司工作，岗位为行政专员，月工资8000元。双方签订了两年期劳动合同，约定合同期限自2022年1月1日起至2023年12月31日止。2023年12月31日，双方劳动合同期满终止。

办理离职手续时，小李提出咨询公司应结算2023年度5天的未休年休假折算工资，但遭到公司拒绝。小李遂于2024年7月向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，请求咨询公司向其支付2023年度5天未休法定年休假折算工资3678.16元。仲裁委员会立案后，依法予以受理。

审理中，小李表示，其累计工作年限不满10年，每年应有5天法定年休假，但由于工作原

因导致其未能享受，咨询公司应当按月工资8000元标准支付折算工资。咨询公司则主张，其从未限制小李休年休假，小李也未主动申请休假，且员工手册规定当年度未申请年休假的视同放弃，故公司无义务支付未休年休假折算工资。

双方一致确认剔除加班工资后，劳动合同解除前十二个月小李的月平均工资为7600元。

另查明：咨询公司《员工手册》关于未休年休假处理规定，“员工在每年12月31日前未提出休年休假的视同放弃。”

争议焦点

劳动者不提出法定年休假申请视同放弃的规定有效吗？

处理结果

仲裁委员会依法作出裁



决：咨询公司应向小李支付2023年度5天未休法定年休假折算工资3494.25元。

案件评析

《职工带薪年休假条例》第五条第一款规定，单位根据生产、工作的具体情况，并考虑职工本人意愿，统筹安排职工年休假。年休假在1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1个年度安排。由上可知，关于年休假的具体安排上，用人单位应积极主动作为。一方面，用人单位需根据其生产经营情况统筹安排，以平衡不同劳动者的休假时间，避免影响到正常经营活动。另一方面，用人单位应当与劳动者就休假时间的具体安排上进行协商和明确告知，劳动者也应兼顾本人的意愿配合用人单位的安排。另需指出

的是，若涉及用人单位确因工作需要不能安排劳动者在当年度休年休假，或者跨一个年度安排年休假的，则需征得劳动者本人同意。

当然，对于劳动者主动申请不休假的特殊情形，《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。因此，唯有用人单位已主动安排劳动者休年休假，且劳动者因本人原因书面提出不休年休假，用人单位方可不再承担支付未休年休假折算工资的法律义务。除此之外，即使通过规章制度规定劳动者未提出休法定年休假的视同放弃休假权利，也属于违反法律的强制性规定而构成无效条款，即不可免除用人单位支付未休年休假折算工资的义务。

回到本案中，首先，咨询公司《员工手册》规定“员工在每年12月31日前未提出休年休假的视同放弃”的条款，因排除了劳动者权利应属无效，故该抗辩意见不能成立。鉴于咨询公司未能提供证据证明系小李本人原因且书面提出不休年休假的情况下，咨询公司应当依法支付2023年度5天未休法定年休假折算工资。其次，关于未休年休假工资的计算，《企业职工带薪年休假实施办法》第十条规定，用人单位经职工同意不安排年休假或者安排职工休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。同时，该办法第十一条规定，计算未休年休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。前款所称月工资是指职工在用人单位支付其未休年休假工资报酬前12个月剔除加班工资后的月平均工资。因此，小李的日工资标准应按照月工资7600元除以21.75天予以确定，结合咨询公司已支付小李正常工作期间的工资收入，故公司还需按照日工资的200%标准向小李支付2023年度5天未休年休假折算工资3494.25元。

（王海雯 顾松林）

政策解读

劳动仲裁的时效

申请时效

劳动人事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。

时效中断

在申请仲裁的时效期间内，有下列情形之一的，仲裁时效中断。从中断时起，仲裁时效期间重新计算：

- ① 一方当事人通过协商、申请调解等方式向对方当事人主张权利的；
- ② 一方当事人通过向有关部门投诉，向仲裁委员会申请仲裁，向人民法院起诉或者申请支付令等方式请求权利救济的；
- ③ 对方当事人同意履行义务的。

时效中止

因不可抗力，或者有无民事行为能力或者限制民事行为能力劳动者的法定代理人未确定等其他正当理由，当事人不能在规定的仲裁时效期间申请仲裁的，仲裁时效中止。从中止时效的原因消除之日起，仲裁时效期间继续计算。

特别提醒

劳动人事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一年仲裁时效期间的限制。但是，劳动人事关系终止的，应当自终止之日起一年内提出。



监察之窗

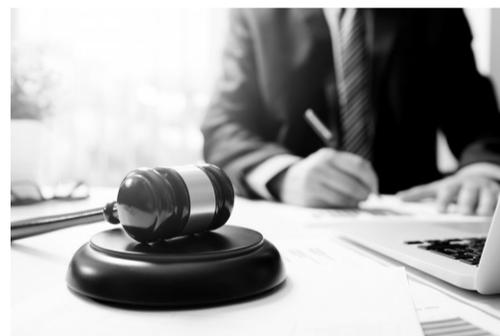
加班时长引争议 制度审批明事实

案情简介

2023年8月，青浦区人社局执法大队收到全国根治欠薪线索反映平台线索，夏某反映位于青浦区的某物业管理有限公司未按规定支付其2023年2月至6月期间加班工资。接到线索后，青浦大队立即上门开展调查。

经查，夏某于2022年12月26日入职该物业管理公司，于2023年8月18日离职，所在岗位实行标准工时制度，工作时间为8:30-12:00；13:00-17:30，做五休二。该公司采用“钉钉”考勤系统和员工离岗申请双重办法，记录员工上下班的时间。夏某主张其工作时间、加班时长以“钉钉”考勤为准，公司未按规定足额支付其2022年12月至2023年6月期间的加班工资。物业管理公司则表示公司有通过民主程序制定、公示的《考勤管理制度》，其中明确规定了公司的加班申请制度，加班通常需要提前一个工作日在“钉钉”系统提交《加班申请流程》，并经审批后方可认定为加班，未经审批通过的，公司将不视为加班。加班申请也可以事后申请，只要加班申请审批完成的，公司均予以认可。故公司对于夏某提出的2022年12月至2023年6月实际工作时间及加班时间完全等同于“钉钉”打卡及系统显示的加班时长，不予认可。该公司向执法人员提供了《考勤管理制度》及《公司规章制度学习记录》，证明夏某已学习包括《考勤管理制度》在内的公司制度，并且无未理解的条款。同时，经公司核查，夏某在职期间通过“钉钉”系统，提交过2次加班申请，共申请过9小时的加班，证明夏某是知晓加班申请制度并执行的。

根据相关证据材料，执法人员认可该公司的加班时间应以公司的安排通知以及完成审批的加



班申请计算。公司实际未按规定支付夏某2023年2月至6月期间加班工资，差额共计2775.86元。2023年10月19日，该公司已通过银行形式自行补发了夏某延长工作时间的加班工资2775.86元。

综合点评

劳动规章制度对用人单位和劳动者都具有约束力。合法的公司内部规章制度既能规范用人单位用工自主权的行使，又能保障劳动者参与用人单位民主管理，实现构建和谐劳动关系的目的。

在劳动规章制度实施落实上，一方面，用人单位应通过民主程序制定、公告并安排员工学习及确认，根据单位实际，制定更为人性化的规章制度，增强劳动者对规章制度的认同感，激发劳动者的工作积极性，并严格按照规章制度的规定实施管理行为，不得滥用优势地位，侵害劳动者合法权益；另一方面，劳动者在签署相关协议时，亦应熟悉相关条款含义，审慎签订协议。在合法权益受到侵害时，要注意保留相关证据，为维权提供依据。

（王诗瑜 沈静慧）