



违纪职工可以拿到未休年假工资吗？

【经典案例】

赵某于 2010 年 12 月进入本市一家服饰公司工作，双方签订了一份为期三年的劳动合同。2012 年 11 月 27 日公司因赵某严重违纪与其解除劳动合同。赵某离开公司后，发现其当年度经折算还有 9 天年假未休，遂向公司提出要求支付未休的年假工资，但遭到公司拒绝。赵某遂向劳动仲裁部门申请仲裁，要求公司支付 9 天应休未休年假工资。

【争议焦点 & 裁决结果】

本案争议焦点在于，赵某在解除劳动合同前未提出年假申请，是否可视为其放弃其休假制度？用人单位是否应当支付违纪职工的未休年假工资？

赵某认为，2012 年 11 月自己虽然因违纪被公司解除劳动合同，但这不影响其享受当年度年假待遇。2012 年自己未提出年假，公司也未安排年假，经折算有 9 天年假未休，公司应支付相应待遇。

公司则认为，首先 2012 年赵某未向公司提出年假，可视为其放弃当年的年假权利。其次，公司是因赵某严重违纪才决定解除劳动合同，即造成赵某无法享受年假的原因是其自身，所以公司无需再支付年假工资。

区劳动仲裁委员会经审理后支持了赵某要求支付 9 天年假工资的请求。

【律师说法】

《企业职工带薪休假实施办法》第 9、10 条规定，用人单位根据生产、工作的具体情况，并考虑职工本人意愿，统筹安排职工年假。用人单位安排职工年假，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。

由此可见，带薪年假制度实际上由用人单位安排，而非必须由职工本人提出才能启动。换言之，即使职工没有提出年假申请，用人单位也应根据生产、工作的具体情况安排职工年假，在职工没有以书面等形式明示放弃年假的前提下，不能免除用人单位相应的责任。所以在本案中赵某未曾向用人单位明示放弃年假，所以他在解除劳动合同前未向用人单位申请年假，并不能视为他主动放弃年假的权利。

《企业职工带薪休假实施办法》第 12 条第 1 款规定，用人单位与职工解除或者终止劳动合同时，当年度未安排职工年假的，应当按照职工当年已工作时间折算应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。

从上述法条可以看出，因职工提出辞职，造成用人单位无法安排其年假的，用人单位可以免除支付职工未休年假工资的法律义务。职工违纪则不同，因为用人单位可以安排职工休完年假后在解除与他的劳动合同。因此，用人单位与员工解除劳动合同，不管是因职工过错解除还是非过失性解除，都不影响职工享有的年假权利，用人单位都应支付职工未休年假工资。所以本案中赵某虽因违纪被单位解除劳动合同，但这并不影响他应享有的年假权利。



官方微信

劳动关系合规咨询

律师专线：400-699-7800-2

非诉类业务

常年法律顾问 规章制度审计 经济性裁员
律师派驻服务 企业法律培训

诉类业务

诉前调解 案件代理

值得信赖的人力资源解决方案提供商
Hotline:400-699-7800 www.blueseahr.com