

□ 南京日报/紫金山新闻记者 余梦迪

“春节假期延长，能否以年休假冲抵？”“休年假是我的权利，不应该由我来自主决定休假时间吗？”日前，针对春节延长假是否就等于带薪年假这一话题，网友们又展开了讨论。对此，记者采访了相关律师。

用人单位可统筹安排年休假

晓真（化名）是南京某企业的员工，今年公司将春节假期延长到15天，但多出来的假期是用年休假抵消。“本来不觉得有问题，但是看到网上这么多人发声，自己也感到憋屈。”晓真告诉记者。

那么，用人单位是否可以用春节延长假的方式安排劳动者休年假？“在实际用工生产中，用人单位在春节前后安排员工放假的情形较为常见，年休假原则上不可以跨年，但并不限制具体时间，所以通过过年延长假期作为年休假是可以的。除春节外，用人单位也可以将年休假安排在其他时间。”北京市炜衡（南京）律师事务所律师、南京市总工会职工法律援助团法律援助律师张世亮进一步解释，《职工带薪年休假条例》第五条明确规定，用人单位根据生产、工作的具体情况，并考虑职工本人意愿，统筹安排职工年休假，“从这个角度看，安排年休假主要是用人单位统筹安排，兼顾个人意愿，如果发生冲突，应以单位安排为准。”

但为避免纠纷，用人单位通过延长春节假期形式安排员工休年假的，应注意：单位享有统筹安排年休假的权利，但是应当提前通知员工通过延长春节假期进行年休假安排的事宜，同时应考虑员工本人意愿。用人单位应确保每一位员工已知悉年休假的安排情况，并保留相关记录，如企业可以书面形式通知员工并要求其签名确认。员工休年假期间，视为正常出勤，用人单位应当正常支付员工劳动报酬；另外，员工工资表应清楚记载年休假工资信息，并给劳动者签名确认。用人单位应当制定相应的考勤制度，并定期让员工核对考勤及休假种类、天数等情况，并签字确认，留存证据，方便日后查阅。

年休假带薪，劳动者可以提出补偿

记者看到某市人社局网站上发布的一起典型案例。张某大学毕业后入职某服装制衣有限公司，从事文员工作，月工资标准为3500元。张某主张用人单位未安排其休2022年年假，也未向其支付未休年假工资，故向劳动人事争议仲裁委员会提起仲裁申请，要求该公司支付未休年假工资2413.8元。该公司辩称已于2022年2月1日至2月15日期间安排员工放假15天。

后经审查，某服装制衣有限公司提交的《2022年春节放假通知》所列的春节假期虽

长于法定春节假期时间，但该通知并无说明假期包含带薪年休假。另外，该公司无法提交其他证据证明张某2月份工资发放情况以及张某已知悉年休假安排。因此，仲裁委支持张某的仲裁请求，裁决该服装制衣有限公司应向张某支付2022年5天未休年休假工资2413.8元。

对此，张世亮认为，“年休假首先是带薪的，如果用人单位用年休假抵扣春节延长假，但未支付休年假的工资，劳动者可以索要补偿。”依据《企业职工带薪年休假实施办法》规定，用人单位在本年度内对职工应休未休年假天数，应当按照其工资收入300%支付未休年假工资报酬，其中包含用人单位支付职工正常工作期间的工资收入；若员工未休年假，用人单位支付了员工正常工作期间的工资，用人单位只需再支付员工日工资收入的200%工资报酬即可，而计算未休年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。

另外，根据规定，在单位未主动安排职工休年假时，即使职工未提出申请，单位仍负有支付未休年假工资报酬的义务。但是，如果单位主动安排而职工自愿放弃休假权利的，则职工无权再要求折现。

发生争议可多途径维护自身合法权益

如果因年休假发生纠纷，员工该如何维权？张世亮说，根据《劳动法》《劳动争议调解仲裁法》《职工带薪年休假条例》等法律规定，劳动者因年休假与用人单位发生争议的，可通过多个途径维护自身合法权益。

比如，劳动者可以向当地劳动行政部门举报，由县级以上人民政府人事部门或者劳动保障部门责令用人单位限期改正；逾期不改的，除责令用人单位支付未休年休假工资报酬外，用人单位还应当按照未休年假工资报酬的数额向职工加付赔偿金。劳动者可以向所在单位的劳动争议调解委员会或基层人民调解组织申请调解，经调解达成一致意见的，劳动者可以与用人单位签订调解协议，用人单位应当按照调解协议履行。劳动者向用人单位所在地或者劳动合同履行地的劳动争议仲裁委员会申请仲裁，劳动者主张未休带薪年休假工资的仲裁时效为一年。劳动仲裁是劳动诉讼的必经程序，仲裁裁决具有法律效力，可以申请人民法院强制执行。若劳动者对仲裁结果不服，还可以自收到仲裁裁决书之日起15日内，向仲裁机构所在地人民法院提起诉讼，请求法院给予最后的救济。

来源：南京日报