



单位安排的度假是否可以抵消劳动者的年休假？

【经典案例】

2013年6月1日，白某与上海某律师事务所签订劳动合同，约定白某在该律师事务所从事律师助理的工作，合同期限至2015年5月31日，白某的工资为5200。劳动合同到期后，白某决定不再续签劳动合同，双方均同意。但白某声称工作期间应休而未休的年休假共计10天，于是要求律所支付其未休的年休假工资合计7172.41元 $[5200/21.75*300%*10]$ 。律师事务所对白某主张的年休假天数没有异议，但是主张其曾组织白某所在团队集体休假，安排白某于2014年至泰国度假7天，2015年至北戴河度假3天，其所应得的年休假已经享受完毕，故拒绝向白某支付未休年休假工资。白某遂向当地劳动人事争议仲裁委员会提出申请。

【争议焦点 & 裁决结果】

本案的争议焦点是：单位安排的度假是否可以抵消劳动者的年休假？

白某认为，公司安排旅游并不是个人休假，而是单位福利，该方式未经其本人同意，故不能按已经享受年休假待遇对待。

劳动仲裁委员会认为，2013年6月1日至2015年5月31日期间，白某应休而未休年休假为10天。劳动者对其依法享有的年休假待遇，应当拥有依其自由意愿，自主安排休假时间与方式的权利，用人单位安排集体外出旅游替代休假的，应当证明此方式属于双方约定的休假方式，不具备上述条件的，安排旅游不属于劳动者享受年休假的情况，而应属于用人单位在年休假之外另行提供的奖励或福利。本案中，律师事务所未能就上述事项提供相应证据，故其以律师事务所自行安排的度假要求抵消劳动者年休假的意见不能成立，律师事务所应当支付白某相应的未休年休假工资7172.41元。

【律师说法】

享受带薪年假是职工的法定权利，保证职工享受年休假是用人单位的法定义务。《职工带薪年休假条例》第2条规定：“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1年以上的，享受带薪年假。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。”律师事务所、会计师事务所等民办非企业单位，也是《劳动合同法》明确规定的用人单位，同样适用《职工带薪年休假条例》及相关规定。

《职工带薪年休假条例》第五条规定：“用人单位应根据生产、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。单位确因工作需要不能安排职工休年休假的，经职工本人同意，可以安排职工休年休假。对职工应休未休的年休假天数，单位应当按照该职工日工资收入的300%支付年休假工资报酬。”由此可见，国家不仅赋予劳动者享受年休假的权利，而且保障其依自由意愿进行休假的选择权，即劳动者对其依法享有的年休假待遇，应当拥有依其自由意愿，自主安排休假时间与方式的权利。

单位统一安排出行度假，劳动者是服从单位要求而参加，并未体现出考虑或出于劳动者个人的自由意志选择，不符合年休假的本意。单位组织的集体活动，其目的更多的是为了团队成员（也就是劳动者）之间增进了解，加深感情，增强团队凝聚力，不符合劳动者个人享受休假活动的本意。职工年休假权与单位安排职工度假类活动的性质不同。前者属于职工的法定权利，后者是单位根据员工个人表现、工作业绩、单位经营状况等，额外给予的特殊福利待遇或奖励。

（文章来源：微信公众号〈华夏创业〉 文章内容有删改）



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