



员工在新单位工作不满一年,可以享受带薪年假吗?

【经典案例】

肖某于2013年2月16日进入上海市某公司担任销售部经理,双方签订了自2013年2月16日始至2016年2月17日止的劳动合同。2013年12月30日,肖某以家庭原因需要休息时间为由提出解除劳动关系并要求公司支付其未休的带薪年假工资3000元,公司拒绝支付。肖某的社保查询记录显示其参加工作日期为1992年11月,截止2012年末,其养老保险累计缴费年限14年11个月。2014年4月24日,肖某向当地劳动人事争议仲裁委员会提出劳动仲裁,仲裁委员会依法予以受理。

【争议焦点 & 裁决结果】

争议焦点:员工在新单位工作不满一年,可以享受带薪年假吗?

肖某认为,职工只要自工作时起累计连续工作已经满12个月即可享受带薪年假,无需再满足在新用人单位连续工作满一年的条件,所以公司应该向其支付未休的带薪年假工资。

公司认为,《职工带薪年假条例》中规定的“连续工作1年以上”必须是在本单位连续工作1年以上。肖某未在本单位工作满一年,所以不能享受带薪年假。

劳动仲裁委员会经审理后认为,根据肖某的累计工龄,其在该公司工作期间应按照每年10天的标准享有带薪年假。根据《企业职工带薪年假实施办法》的规定,折算后,肖某在该公司应享有带薪年假8天,根据其工资标准,肖某要求支付的未休带薪年假工资不高于法定标准,仲裁委员会予以支持。

【律师说法】

《职工带薪年假条例》中规定:“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,享有带薪年假。”职工享有年假的天数根据其累计工龄分别计算。但法律并未就职工工龄如何计算予以明确,实务中通常结合劳动者的人事档案、社会保险缴纳记录、用人单位开具的离职证明等予以确定。仲裁委员会依照肖某的社会保险缴纳记录,核算其累计工龄已达10年以上不足20年,每年应享有带薪年假标准为10天。根据《企业职工带薪年假实施办法》第四条规定:“职工在同一或不同用人单位工作期间,以及依照法律、行政法规或国务院规定视同工作期间,应当为累计工作时间。”因此,职工只要自工作时起累计连续工作已经满12个月即可享有带薪年假,职工无需再满足在新用人单位连续工作满一年的条件。肖某在该公司连续工作虽不足一年,但其已满足在其他单位连续工作满12个月以上的条件,在该公司应享有带薪年假。

根据《企业职工带薪年假实施办法》第十一条的规定:“在用人单位与职工解除或终止劳动合同时,当年度未安排职工休满带薪年假天数的,应当按照职工当年已工作时间折算应休未休年假天数,但折算后不足一天的部分不计算未休年假工资报酬。”肖某在该公司共计工作时间为319天,其应享有带薪年假天数折算为 $(319 \div 365) \times 10 = 8.73$ 天,其中尾数0.73不足1天不予计算未休年假工资,即肖某应按照带薪年假8天计算未休年假工资。

很多用人单位以为“连续工作1年以上”必须是在本单位连续工作1年以上,其实这是错误的理解。《人力资源和社会保障部办公厅关于〈企业职工带薪年假实施办法〉有关问题的复函》对此做了个答复:“职工连续工作满12个月以上”,既包括职工在同一用人单位连续工作满12个月以上的情形,也包括在不同用人单位连续工作满12个月以上的情形,即职工在任何一个单位都没有满一年,但几个单位之间的工作年限连续起来满了一年,也符合享有带薪年假的条件。

(稿件来源: 微信公众号(劳动法宝网)文章有删改)



官方微信

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

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