

离职时“自愿放弃”的年休假能折现吗？

法官表示,用人单位不能以强制手段迫使员工放弃年休假,也不得滥用审批权变相剥夺年休假权利

本报记者 裴龙翔

又到了一年中申请休年休假的高峰。记者了解到,不少劳动者对年休假的法定条件还缺乏了解,有的表示不能掌握休假的主动权。

有关人士表示,对劳动者来说,年休假的权益不应该在稀里糊涂中被侵害;对企业来说,不可在年休假等福利上“动歪脑筋”,否则最终可能因小失大。

离职需“自愿放弃”年休假

“自愿放弃”的年休假,离职后还能申请折现吗?

近日,上海市浦东新区人民法院(以下简称“浦东法院”)审结了这样一起案件。刘某是某公司员工,2022年3月至12月期间,公司未安排他休法定年休假,也未支付年休假折算工资。同年12月8日,刘某提交离职申请时,在系统里“其他”一栏中勾选“本人承诺所有年休假和调休已休完,若有未休完部分将视为自动放弃”,并于12月31日正式离职。之后,刘某向仲裁申请要求公司支付年休假折算工资,未获支持,遂诉至浦东法院。

浦东法院经审理后认为,公司未安排刘某休年休假,离职申请系统的设置并无其他选项,实际上强制免除了公司作为用人单位的责任,限制了员工的年休权,故判决公司支付刘某年休假折算工资9000余元。

企业在《员工手册》内规定:“在合同期内,员工当年度没有使用完毕的年(休)假可以带转至下一个年度,并须在下一个合同年度内使用完毕,如因员工自身原因未能使用的年休假,视为自动放弃”。这样的规定有

阅 读 提 示

实践中,有的用人单位以强制手段让员工“自愿放弃”年休假,有的以旅游、团建等形式冲抵年假。如遇休假权益被侵犯,劳动者应注意收集证据,及时尽早维权。

效吗?

王女士就在离职时遇到了这样的情况。公司以她严重违反公司规章制度为由,单方解除劳动合同。事后,公司根据《员工手册》中关于年休假的规定,认为王女士在2018年之前因其自身原因超期未休的年休假,视为自动放弃,要求返还多结算的未休年休假工资报酬6万余元。经历仲裁和一审、二审,企业的诉求均未获支持。

法院认为,在公司未举证证明曾安排王女士休假但其拒绝的前提下,公司仍应向王女士支付未休年休假工资,而不应扣除所谓“自动放弃部分”。

记者梳理各地类似案件发现,审理法院认为,依据《职工带薪年休假条例》相关规定,年休假可跨1个年度安排是对单位履行安排休假义务的放宽,但不应理解为对劳动者享受年休假权利的限制。

浦东法院民事审判庭法官陈浩表示,用人单位不能以强制手段迫使员工放弃年休假,也不得滥用审批权,变相剥夺员工的年休假权利,特别是不得通过格式条款或内部规定规避应承担的责任。

旅游、团建可冲抵年假吗

组织员工参加了旅游、团建,能冲抵年休假吗?部分企业就有这样的疑惑:“同样是让员工得到了休息,怎么就不行?”

邱某从某新材料公司离职后申请仲裁,主张其2023年度1天未休年休假、2024年度

两天未休年休假的工资。该新材料公司则主张邱某参加的3天团建活动已冲抵对应的年休假,因此其2023年、2024年年休假已使用完毕。

江苏省苏州市中级人民法院对该案审理认为,企业安排职工参加团建活动,系为增进职工间的团结和凝聚力,服务于正常工作的开展,与劳动者休年休假明显不同。用人单位可以根据生产、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。用人单位统筹安排指的是在考虑生产经营实际的基础上对休假时间的安排,而非对休假形式的安排。

实践中,还有部分企业以春节等节假日放假时间多于法定时间为由,进而主张多休的时间为年休假,但又无法提供通知、告知休年休假的文件或者相关沟通记录,则应依法承担举证不能的不利后果。

张女士在办理离职手续时,提出自己在2018年3月时已累计工作满10年,按规定每年应享受10天年休假,但公司每年只安排5天年休假,因此她要求公司支付2018年3月至2020年6月离职时剩余未休年休假工资。公司则表示按照公司《员工手册》规定,员工每年应享有5天年休假,张女士对公司的休假制度是知晓并认可的,从未提出任何异议。

根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十三条的规定,用人单位在劳动合同中约定或规章制度中规定的年休假天数和未休年休假工资报酬可以高于法定标准,如

果用人单位的标准高于法定标准,则应当优先适用高标准;如果低于法定标准,则合同约定或规章制度的规定无效,应当按法定标准执行。北京市西城区人民法院据此判定,张女士在2018年时工龄已满10年,每年应享受10天年休假,因此对其主张予以支持。

维权应注重时效和证据收集

如遇休假权益被侵犯,劳动者应及时尽早维权。2020年7月3日,李先生以长期被拖欠工资为由,向公司提出解除劳动合同,并于次日申请劳动仲裁,要求公司支付2017年至2020年未休年休假工资共计4万余元。公司则称,同意支付2018年至2020年的未休年休假工资,但2017年未休年休假工资已经超过仲裁时效,不同意支付。法院经审理认为,李先生主张的2017年未休年休假工资已超过仲裁时效,故仅支持了李先生2018年至2020年未休年假工资。

对此,北京市西城区人民法院称,根据《劳动争议调解仲裁法》第二十七条第一款规定,劳动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。考虑到年休假可以集中、分段和跨年安排的特点,本案中李先生2017年的年休假最迟可以在2018年12月31日享受,如其未休,应最迟于2019年12月31日主张未休年休假工资。

法院提醒,劳动者在维权中应收集劳动合同、工资流水、工龄证明(社保记录)、企业休假制度文本、未休年休假期间的考勤记录等核心证据。此外,劳动者应每年关注自身年休假情况,若当年未休年休假,需在次年年底前向用人单位提出权益主张,可通过书面或邮件等方式保留证据。

最高法公布上半年司法审判工作主要数据

本报讯 (记者卢越)7月21日,最高人民法院公布2025年上半年司法审判工作主要数据。数据显示,全国法院受理劳动争议一审案件43.6万件,同比上升40.17%。

全国法院受理各类审判执行案件2109.2万件,与上年同期包括诉前调解成功在内的各类案件相比下降8.52%。人民法院持续做实科学的审判管理,不断提升司法审判质效,反映审判质量、效率、效果的主要指标同比持续趋优。其中,案-件比同比下降0.08,上诉率同比下降1.68个百分点,申诉申请再审率同比下降0.37个百分点,相当于减少衍生案件137.7万件。

在刑事案件审判方面,人民法院全面贯彻总体国家安全观,准确贯彻宽严相济刑事政策,依法惩治各类犯罪。受理刑事一审案件52.9万件,同比下降10.4%。判处生效被告人70万人,同比下降9.03%。危险驾驶刑事案件数量降幅明显,但仍居刑事案件第一位。人民法院深入贯彻落实《关于办理醉酒危险驾驶刑事案件的意见》,规范案件办理,统一裁判尺度,实现对醉驾犯罪的精准打击、惩防并重。

人民法院依法妥善审理各类民事商事案件,以高质量司法服务高质量发展,以严格公正司法保障民生福祉。受理民事一审案件1237.2万件,同比上升38.87%。受理劳动争议一审案件43.6万件,同比上升40.17%。最高人民法院会同人力资源和社会保障部联合发布第四批劳动人事争议典型案例,指导各级法院加强劳动就业民生司法保障,加强对新就业形态和灵活就业劳动者的权益保障。

在行政案件审判方面,人民法院受理行政一审案件17.5万件,同比上升19.67%。为积极回应人民群众对于政府信息公开的需求,最高人民法院印发《关于审理政府信息公开案件适用法律若干问题的解释》,进一步明确案件审查标准,为一体建设法治国家、法治政府、法治社会提供司法服务保障。

人民法院不断深化执行机制改革,促推“切实解决执行难”,积极推动将胜诉当事人“纸上权益”兑现为“真金白银”,积极服务法治社会、诚信社会建设。受理首次执行案件531.2万件,同比上升13.62%。执行完毕率和执行到位率分别分别为41.96%和54.38%,保持高位运行。新纳入失信名单103.3万人次,同比下降2.46%,连续五个季度下降;111.58万人次通过信用修复回归市场。

报完医保能否再向肇事者索赔？

法院认定不能构成“双重获利”

本报讯 (记者鹿慧敏)一场交通事故后,伤者潘某的医疗费中有一部分由医保基金报销了,潘某还能再向肇事方索赔这笔已报销的钱吗?日前,广西平果市人民法院先后审理的两起关联案件,给出了答案:不能构成“双重获利”,否则违背公平原则。

2021年3月24日,闭某驾驶小型客车违规行驶,与颜某搭载潘某的电动车发生碰撞,导致颜某、潘某受伤。事故经认定,闭某承担事故主要责任,颜某承担次要责任,潘某无责任。事故发生当日,潘某被送医治疗,共产生医疗费24311.21元,其中有8638.91元由医保统筹基金予以报销。闭某的车辆在保险公司投保了交强险和商业第三者责任险。因与保险公司协商赔偿未果,潘某提起诉讼,要求闭某、颜某、保险公司赔偿包括医疗费在内的各项损失。

平果法院经审理认为,潘某主张的医疗费中已由医保报销8638.91元,其未实际支出该部分费用,最终认定扣除医保报销的8638.91元后,潘某医疗费、护理费、营养费等各项损失合计20785.90元,并判决保险公司在商业三者险范围内承担70%,颜某承担30%。

事情并未就此结束。2024年10月,平果市医疗保障局向潘某送达了《关于追回医保基金的通知》,载明因本次交通事故产生的医疗费用依法应由侵权人承担,要求潘某退还已报销的8638.91元。潘某当月28日如数退还。此后,潘某再次将闭某、颜某及保险公司起诉至平果法院,要求赔偿其已退还的医疗费。

平果法院经依法审理认为,在首次诉讼中,因潘某尚未退还该笔医疗报销款,其并未实际承担该部分医疗费支出,故法院不予支持其索赔请求。在此次诉讼中,潘某已主动将8638.91元医保报销款退还给医保部门,该笔费用已真实转化为潘某个人实际支付的医疗费损失。根据民法典关于侵权责任的规定,此损失依法应由事故责任人承担赔偿责任。最终,平果法院依法支持潘某的诉讼请求,判决保险公司在商业三者险范围内按70%的责任比例赔偿潘某6047.24元;被告颜某按30%的责任比例赔偿潘某2591.67元。

法官提醒,本案侵权损害赔偿的核心在于填补被侵权人的实际损失,使其权利状态恢复至损害发生前,而非使其额外获利。基本医疗保险基金对依法应由侵权人承担的医疗费先行报销后,若被侵权人既保留医保报销款又向侵权人索赔该部分费用,则构成“双重获利”,违背公平原则。

山东莱州

“调解+监督”高效化解劳动纠纷

本报讯 (记者张婧 通讯员张与澄)“两个小时就解决了问题,没想到工会的维权效率这么高!”日前,职工邓某在电话里向山东省莱州市总工会的工作人员表示谢意。近年来,莱州市总运用“调解优先+劳动法律监督”工作模式,高效化解多起劳动纠纷,赢得当事人一致好评。

据悉,2025年4月底,邓某入职莱州某机械公司,从事机械加工工作,离职时单位未付清工资。后双方因工作时长和工资标准问题协商未果,邓某遂向工会投诉,要求单位支付拖欠工资。

莱州市总受理该案后,工作人员从案件事实、法律规定等角度对双方进行释法明理,耐心疏导,最终促成双方达成协议,约定机械公司自协议签订之日起3日内支付拖欠的工资3600元。调解结束,工作人员仍积极与用人单位和职工沟通,就未建立工会、规章制度未经公示、拖欠工资等问题向企业下达《劳动法律监督意见书》。该公司整改完善了意见书记明的问题,及时向职工支付了工资。

今年以来,莱州市总将监督融入调解,共解决20余件较为复杂的劳动纠纷,为职工挽回经济损失40余万元。

“沉浸式”体验模拟法庭

7月22日,在安徽省马鞍山市含山县人民法院,法官教暑期放假的学生们认识法槌。

当日,含山县司法局、县青年志愿者协会组织“爱心课堂”的学生们走进县人民法院,开展模拟法庭活动。通过现场模拟法庭,体验“审判”“公诉”“辩护”等庭审流程,认识法槌,让学生们“零距离”感受法律的神圣和庄严。

本报通讯员 欧宗涛 摄



合同原订入住五星级酒店,实住三星级酒店;游客出发前因病退团,旅行社仅同意退还40%费用……

旅游遭遇合同纠纷？判决明确这些费用可以退

本报记者 陈丹丹

旅游合同载明为游客安排五星级酒店,实际入住三星级酒店;游客出发当日突发感冒退团,旅行社仅同意退还40%旅游费用……进入暑期旅游旺季,游客如果遭遇上述合同纠纷,能否要求旅行社退费或赔偿?

近日,北京市昌平区人民法院公布一批涉旅游合同的典型案例,对旅行社退赔标准作出明确。

“五星级”酒店变“准五星”

在其中一起案例中,郑先生与某旅行社签订了一份9日游旅游合同,合同中住宿部分载明入住四星级及五星级酒店,且在具体行程中列入入住参考酒店。然而,旅游过程中,郑先生实际入住的均为三星级酒店。

对此,郑先生十分不满,要求旅行社退还住宿酒店价格差额并支付违约金。旅行

社则认为,虽然游客实际入住酒店与合同内容不一致,但入住的酒店为“准五星酒店”。

法院经审理认为,《最高人民法院关于审理旅游纠纷案件适用法律若干问题的规定》中明确规定,旅游经营者违反合同约定,有擅自改变旅游行程、遗漏旅游景点、减少旅游服务项目、降低旅游服务标准等行为,游客请求旅游经营者赔偿未完成约定旅游服务项目等合理费用的,法院应予支持。旅游经营者提供服务时有欺诈行为,游客要求经营者承担购买商品价款或者接受服务费用的三倍赔偿责任的,法院应予支持。

在郑先生一案中,法院认为,案涉双方签订的合同中已载明酒店星级,旅行社应依约履行,实际入住的酒店应符合承诺。酒店星级评定有明确的国家标准,“准五星”“准四星”等解释显然不符合合同约定。因此,法院支持了郑先生主张的退还差价损失及赔偿要求。

对于旅游合同纠纷,法官指出,旅游经营者应对合同条款充分解释、明确告知,不得以格式条款免除己方义务、加重游客负

担。对于易发生争议的内容要作出详细约定,尤其是交通工具、食宿标准、行程安排、对导游的要求等要尽量具体化。

因病退团能否要回旅游费

旅游期间,突发状况时有发生,若游客在出发前因病临时退团,旅游费用还能退吗?

安先生与某旅行社签订旅游合同,约定安先生和妻子参加某景区3日游,若游客行程开始当日提出解除合同,按总额的60%扣除旅游费用。出发当日,安先生妻子突发感冒,安先生联系旅行社要求解除合同,旅行社仅同意退还40%的旅游费用。

安先生认为,自己和妻子解除旅游合同事出有因,遂诉至法院,要求旅行社退还全部费用。法院认为,安先生享有单方解除合同的權利,旅行社应退还安先生旅游费用,但应扣除旅行社为履行合同支付的必要费用。比如,旅行社为保障游客顺利出游,在出游之前先行预订火车票、酒

店实属必要,因此必然会产生相应支出。最终,法院判决旅行社返还安先生70%旅游费用。

“无论游客以何种原因解除合同,旅行社都应当退回尚未实际发生的费用,但可以扣除部分必要的合理费用,例如已经支付无法退回的机票、酒店费用,支付给地陪一方的定金等。但对于这些费用的发生,旅行社需要承担举证责任。”该案承办法官提醒,如果游客因自身因素改变行程,应提前告知旅行社,越早解除合同,给双方造成损失会越小。

为了确保行程的舒适度及安全性,法院建议,游客应选择具有一定资质和品牌知名度的正规旅行社,同时注意审核经营者资质。在签订旅游合同时,应逐一查看条款,对于其中限制游客权利、减免旅行社责任的条款以及需要另行支付费用的项目条款需充分研读。此外,应妥善留存双方签订的旅游合同、旅行社收取各类费用的票据、消费单据等,并通过手机拍照、录像等手段留存影像资料,以此作为发生纠纷后的索赔依据。