



百悦法律简报

企业职工带薪年休假实施办法 专刊

2008 年 10 月 6 日



上海百悦律师事务所 编辑

《百悦法律简报》每月一期；重点介绍同企业有密切联系的国内最新立法及相关判例，同时提供公司、外商投资、知识产权、国际贸易等领域的法律动态，并进行必要评述。简报旨在宣传介绍国内法律最新动态，普及法律常识。敬请受众勿依赖此为正式的法律意见。如果您对简报任何内容感兴趣或有任何问题需要帮助，请与本所联系，本所经验丰富的专业律师将给您满意的解答。

主 编：章琦

电子邮件：company-lawyer@sohu.com

网 址：<http://www.company-lawyer.net>

地 址：上海市浦东新区东方路 1988 号华南大厦 701 室

邮编：200125

《企业职工带薪年休假实施办法》

年休假天数按职工累计工作年限来定，跳槽到新单位年休假天数要折算，请假过多第二年年休假要泡汤，月工资不含超额劳动报酬，单位不付年休假报酬又不改正要被强制掏六倍赔偿金……。针对上述企业人事经理关心的问题，2008 年 9 月 18 日，人力资源和社会保障部公布了《企业职工带薪年休假实施办法》，《办法》自公布之日起施行。

《办法》作为早先公布的《职工带薪年休假条例》的配套文件，为我国劳动者享受带薪

1

上海百悦律师事务所

百悦法律简报

主编：章琦

☎：58819909

☎：58818085

地址：上海市东方路 1988 号华南大厦 701 室

邮编：200125

年休假提供了制度保障。本刊将就《办法》中的重点问题进行专门解读。

关键词：职工跳槽要累计工作时间

先前发布的《职工带薪年休假条例》，仅规定了机关、团体、企业、事业单位等单位职工连续工作1年以上，可享受带薪年休假。其中，职工累计工作满1年不满10年的，年休假5天；满10年不满20年的，年休假10天；满20年的，年休假15天。由于《条例》未明确累计工作时间是指职工在不同单位的全部累计工作时间还是指在本单位的累计工作时间，故在具体执行中存在一些争议。

《办法》对此进行了明确。办法的第四条规定，“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的工作期间，应当计为累计工作时间”。

举例：小李在A单位工作了3年，后又跳槽到B单位工作了5年，那么小李的累计工作时间应为8年。即小李在B单位年休假天数，按8年计算，应为5天。

关键词：跳槽者当年年休假可折算

《办法》第五条规定，职工新进用人单位且工作已满12个月，当年度年休假天数，按照在本单位剩余日历天数折算确定，折算后不足1整天的部分不享受年休假。折算方法为：(当年度在本单位剩余日历天数÷365天)×职工本人全年应当享受的年休假天数。

举例：小张在A单位工作了5年，今年9月1日跳槽到B单位，那么小张今年在B单位剩余的“日历天数”为122天。按规定，他的年休假天数应为5天。那么今年小张的年休假天数应为 $(122 \div 365) \times 5 \text{ 天} \approx 1.67 \text{ 天}$ 。由于0.67天不足1整天，因此小张今年的年休假天数是1天。

关键词：年休假工资计算不包括超额劳动报酬

《职工带薪年休假条例》第五条第三款规定，“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，可以不安排职工休年休假。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。”

上述规定对日工资的计算标准没有明确规定，实践中极易产生争议，故《办法》第十一条进一步明确了计算标准：“计算未休年休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。前款所称月工资是指职工在用人单位支付其未休年休假工资报酬前12个月剔除加班工资后的月平均工资。在本用人单位工作时间不满12个月的，按实际月份计算月平均工资。”

《办法》明确了“月工资”的概念不包括加班工资，但是包括奖金、工资性津贴等。

关键词：四种情形不能再休年假

根据《职工带薪年休假条例》第四条规定，如果当年出现四种情形，职工就不能再休年休假了，这四种情形分别是：职工请事假累计 20 天以上且单位按照规定不扣工资的；累计工作满 1 年不满 10 年的职工，请病假累计 2 个月以上的；累计工作满 10 年不满 20 年的职工，请病假累计 3 个月以上的；累计工作满 20 年以上的职工，请病假累计 4 个月以上的。

实践中产生的问题是，如果职工休完了当年的年休假后出现上述情形的，应该处理？

《办法》对此作出了明确规定，如果劳动者当年已享受年休假，但此后请假太多，符合上述四种情形之一，那么第二年的年休假就“泡汤”了。不过，第三年仍可正常享受。

关键词：职工个人原因不休年休假的，单位无需支付按 300%的工资标准支付未休假报酬

《办法》第十条第二款规定，“用人单位安排职工休年休假，但是职工因本人原因且书面提出不休年休假的，用人单位可以只支付其正常工作期间的工资收入。”

如果是职工因本人原因且书面提出不休年休假的，则用人单位无需按 300%的工资标准支付未休假报酬。不过实践中对于“职工因本人原因”如何认定及理解，我们还将拭目以待。

关键词：解除、终止合同未休年假可折算报酬

和单位解除或终止劳动合同的职工，尚未享受到当年年休假，该如何处理？

《职工带薪年休假条例》对此并未明确规定，《办法》则回答了这个问题。

根据《办法》第十二条规定，用人单位与职工解除或者终止劳动合同时，当年度未安排职工休满应休年休假的，应当按照职工当年已工作时间折算应休未休年休假天数并支付未休年休假工资报酬，但折算后不足 1 整天的部分不支付未休年休假工资报酬。

折算方法为：(当年度在本单位已过日历天数÷365 天)×职工本人全年应当享受的年休假天数-当年度已安排年休假天数。如果用人单位当年已安排职工年休假的，多于折算应休年休假的天数不再扣回。

举例：小陈在单位工作了 3 年，可以得到 5 天的年休假。今年他和单位解除了合同，解除时小陈今年在单位工作了 200 天，但小陈只享受到 1 天的年休假，假如他的日工资是 100 元，那么小陈应得的未休假期间的报酬应为： $(200 \div 365) \times 5 - 1 \times 100 \text{ 元} \times 3 = 300 \text{ 元}$ (注：

$(200 \div 365) \times 5 - 1 \approx 1.74$ 天, 0.74 天不足 1 整天, 不支付该报酬, 故取 1 天)

不过, 在上面这个例子中, 如果单位在解除合同时事先为小陈预留了 4 天的假期, 则单位可以不再按 300% 的工资标准支付小陈未休假报酬了。

关键词: 单位不支付未休假报酬的, 按 600% 工资的标准赔偿

如果单位未安排劳动者年休假, 又不支付职工应休假期间的 3 倍工资报酬, 是否需要承担额外的责任?

对此, 《办法》第十五条规定, 由县级以上劳动部门责令限期改正; 逾期不改的, 除责令支付未休年休假工资报酬外, 单位还应按未休年休假工资报酬的数额向职工加付赔偿金; 对拒不执行劳动部门处理决定的, 由劳动部门申请法院强制执行。

这里的“未休年休假工资报酬”是按 300% 的工资标准计算, 再加付同等数额的赔偿金, 总额相当于按 600% 的工资标准计算。

举例: 王先生的日工资是 100 元, 年休假 5 天都被单位安排了加班, 那么他加班时每天应得 300 元, 5 天就是 1500 元。假如单位一分也不发, 也不按劳动部门限定的时间内改正, 那么单位就要按“未休年休假工资报酬”的数额, 向王先生加付赔偿金, 那么王先生这时应该得到 3000 元。

《办法》的出台及实施, 本意是为了保证劳动者的休假权利。不过在保护劳动者权利的同时, 也要防止少数劳动者钻法规空子, 故意不休假以换取补偿金情形的发生。

对于用人单位而言, 如何制订、规范本单位的年休假制度, 完善请假、休假的书面审批流程, 将是人力资源管理者应重点考虑的问题。

如需法规详情, 请与本所联络。『回首页』

2008 年 10 月号专刊由上海百悦律师事务所编辑

主编: 章琦

网址: <http://www.company-lawyer.net>

Email: company-lawyer@sohu.com

☎: (8621) 58819909

☎: (8621) 58818085

地 址: 上海市浦东新区东方路 1988 号华南大厦 701 室

邮编: 200125