

带薪年假应休未休 按3倍日薪给工资报酬

相关规定怎么说？婚假、产假、护理假该怎么休？您不妨看看

□记者 刘嘉仪 通讯员 李帆

2016年还剩十几天，不少人今年的带薪年假还没休。近日，《洛阳晚报》记者从市人社局了解到，带薪年假应由用人单位主动为职工安排，而不是等职工提出申请才能启动。无法安排休假的，也应在征得职工本人同意的情况下，将带薪年假顺延到明年，否则就要支付报酬。

调查 带薪年假休不休，这是个问题

近日，记者关于是否休带薪年假作了一个小调查，随机采访了10名职场人，其中有6人表示今年还没休带薪年假；3人表示已经休过了；1人表示休了一部分，还剩几天没休。

这10名受访者的单位都有带薪年假制度，可有的人为什么没有休？有人表示不知道有带薪年假这种福利；有人表示不敢问；也有人坦言，工作太忙，没时间休。

“业绩不达标谁敢休假啊？”乔女士是一名售房顾问，工作3年的她，按公司规定每年享有5天带薪年假，但她从来没休过。“我们是靠销售业绩赚提成的，休假就意味着丢失客户和业务，完不成业绩。况且，公司也从没主动提醒过我们休假。”

“印象中那种朝九晚五的工作才有带薪年假吧？像我们这种在私企工作的，提休假等于丢饭碗。”28岁的宋先生说。

提醒 带薪年假应由用人单位主动安排，不让休就要给报酬

记者从市劳动监察大队了解到，相对于国企、机关事业单位等而言，民营、个体私营企业等对带薪年假规定的执行情况相对较差。

“从维权投诉情况来看，被投诉的大多是中小型私企，员工平时忍气吞声，等到即将或已离职时，才向单位索要应休而未休的带薪年假工资报酬。”市劳动监察大队工作人员分析，这是因为一些企业老板对带薪年假制度不清楚或者装糊涂，只要员工不主动提就当什么都没发生，就算有员工提出休假，也会以“公司人手不足”等理由婉拒。

“实际上，带薪年假应由用人单位根据生产、工作的具体情况，并考虑职工本人意愿统筹安排，这是用人单位的义务。”该工作人员说，根据相关条例规定，连续工作满12个月以上的职工就享受带薪年假，用人单位应当在一个年度内集中或分段安排职工休年假，若因生产、工作特点确实需要跨年度安排的，可以跨一个年度安排，用人单位确因工作需要不能安排职工休年假的，经职工本人同意，可以不安排职工休年假，对职工应休未休的年假，用人单位应当按照该职工日薪的300%支付工资报酬。若职工因本人原因且书面提出不休年假的，用人单位可以只支付其正常工作期间的工资收入。

绘制 翔宇

注意 这些情形不再享受带薪年假

“需要注意的是，带薪年假也不是绝对有的。”市人社局相关负责人说，在部分情形下职工不能再享受本年度的带薪年假，还有一些情形职工不再享受下一年度的带薪年假。

无法享受本年度带薪年假的情形：

- 1 依法享受寒暑假的职工，若寒暑假天数多于带薪年假的天数，不再享受本年度带薪年假。
- 2 一个年度内请假累计20天以上且不扣工资的，不再享受本年度带薪年假。
- 3 累计工作满1年不满10年的职工，请病假累计2个月以上不再享受本年度带薪年假。
- 4 累计工作满10年不满20年的职工，请病假累计3个月以上不再享受本年度带薪年假。
- 5 累计工作满20年以上的职工，请病假累计4个月以上不再享受本年度带薪年假。

无法享受下一年度带薪年假的情形：

如果职工休过当年的带薪年假，又出现上述2、3、4、5情形之一的，不享受下一年度的带薪年假。

链接 300%的工资报酬怎么计算

$$\text{工资报酬} = \left[\frac{\text{支付工资报酬前12个月的月工资 (剔除加班费)}}{21.75} \right] \times 3 \times \text{应休未休的带薪年假天数}$$

● 2007年国务院颁布实施《职工带薪年休假条例》，条例规定：职工应休未休的带薪年假天数，单位应当按照该职工日工资收入的300%支付带薪年假工资报酬。

● 2008年人力资源社会保障部公布的《企业职工带薪年休假实施办法》对计算方式进行了详细说明：

办法规定，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。

其中，月工资指职工在用人单位支付其未休年假工资报酬前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。

月工资如何计算？《中华人民共和国劳动合同法》规定，月工资按照劳动者应得工资计算，包括计时工资或者计件工资以及奖金、津贴和补贴等货币性收入。有关劳动保险和职工福利方面的各项费用，有关离休、退休、退职人员待遇的各项支出等不列入工资总额的范围。

延伸 除带薪年假 还有这些可以休

● 休息日

每天工作时间不超过八小时、平均每周工作时间不超过四十四小时。用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日。

● 法定节假日

元旦、春节、清明节、中秋节、国庆节等法律、法规规定的休假日。

● 婚假

按法定结婚年龄结婚的，可享受3天婚假；符合晚婚年龄(女23周岁，男25周岁)的，可享受晚婚假15天。另外《河南省计划生育条例》规定，除国家规定的婚假，增加婚假十八日，参加婚前医学检查的，再增加婚假七日。

● 产假

女职工生育享受不少于九十天的产假，另外《河南省计划生育条例》规定，符合法律、法规规定生育子女的，除国家规定的产假外，增加产假三个月。

● 路程假

结婚时男女双方不在一地工作的；职工在外地的直系亲属死亡时需要职工本人去外地料理丧事的，都可以根据路程远近，另给予路程假。该假仅适用于国企职工。

● 护理假

即女方在享受产假期间，男方享受有一定时间看护、照料对方的权利。目前，劳动法等相关法律法规并未对陪产假做出明确的规定，具体要看各省、自治区、直辖市的实际规定，基本都见于各地的计划生育条例中。《河南省计划生育条例》规定，女方在享受产假期间，给予其配偶护理假一个月。

● 哺乳假

用人单位应当在每天的劳动时间内为哺乳期女职工安排一个小时的哺乳时间；女职工生育多胞胎的，每多哺乳1个婴儿每天增加1小时哺乳时间。

● 病假

劳动者本人因患病或非因工负伤，需要停止工作医疗时，企业应该根据劳动者本人实际参加工作年限和在本单位工作年限，给予一定的医疗假期。病假期劳动者可照常拿工资，对于病假工资，不低于当地最低工资的80%。