

临近年末,你的年假休完了吗?

临近年末,还没休年假的上班族害怕年假被“清零”,想要赶在年底前把这个福利用了,但年底各类工作繁杂,领导又担心人手紧缺,这给雇佣双方都带来了不少困扰。于是,带薪年假又成了绕不开的话题。年休假能否想休就休?哪些情况会影响当年年休假?你的年假还是“纸上休假”吗?

年假“清零”催生旅行小高峰

随着带薪年假制度的落实,越来越多的上班族开始享受年假游的福利。不少公司开始扎堆“清零”年假,为旅游市场带来了一波小高潮。

携程旅游发布的《国人假期安排与旅游报告》显示,11月以来,带薪休假带动了“年假游”人数增长了三成,从国内游、出境旅游线路的订单看,20岁到45岁之间的在职群体,占比超过60%,10个人中有6个是带薪休假旅游。在游玩天数上,5-7天的占比40%,一次休假最长达到15天。

王先生在某商业银行上班,前几天他在网上预定了海南自行游的行程。他告诉记者,一年到头也没有休带薪假,利用今年仅剩的这不到一个月的时间,赶快把假休了。“这个假期我准备带着妻女、爸妈去三亚,平时工作忙,陪家人的时间也少,所以有假期了就带他们出去走走。”

胡小姐今年29岁,在某合资企业从事人力资源工作。上周,她向单位申请休年假,想利用两个周末拼上年假,凑成9天小长假和男友去泰国玩一圈。“我们公司还是很尊重我们的意愿的,甚至鼓励我们休年假。”胡小姐说,11月初,公司就贴出通知提醒大家,可以根据需要申请休年假,但不要扎堆,同一职务或岗位最好错峰休假。

“大多数休年假的都是两人同游,要么是情侣、夫妻,要么是闺蜜。”春秋国旅一门店销售告诉记者,相比前几年,如今选择利用年假时间出游的上班族越来越多,大部分上班族都会舍弃加班工资,选择休年假来犒劳自己,放松身心。“从目前预订情况来看,不少人都是休假5天,然后加上前后两个周末,拼凑成一个9天左右的长假,可供游玩的线路选择性也很多。”

携程对报名度假产品11月、12月出发的用户的抽样调查也发现,超过60%的人都表示享受到了法定的带薪休假时间,也没有受到公司或单位的阻止。在年假利用上,80%的被调查者选择休假旅游而不是拿加班工资。

有些工种难休年假

在记者采访的人中,大部分人都表示享受到了法定的带薪年假时间,没有受到公司或单位的阻止。

不过,也有一些市民主动选择不休年假。在一家理财公司工作了11年的吴先生告诉记者,虽然自己享有10天的带薪年假,但往往都处于“半休息半工作”的状态。“不敢跑远的地方,怕万一有客户找我。”吴先生告诉记者,去年他和老婆孩子出国度假,却一直接到客户的电话。“不能关机,怕丢了客户影响到以后的工作,因此也没有玩尽兴。”因此今年他主动放弃休年假,希望多接客户拿订单,为年终分红一搏。

另一位在装备制造行业做销售的小杨则表示,单位有给年假,但是虽有假他却一般不休,也不会主动休年假。“我们的工资构成是基本工资加销售提成,基本工资很低,卖不出东西就没钱,损失的是自己。”所以到了年底,小杨也经常出差跑市场,冲业绩。

有人主动放弃,有人被动接受。记者在走访中发现,像快递员、外卖小哥、销售等按特殊工时制上班的职工,他们的休假情况并不乐观。

某物流公司员工小章,已经干了10年快递员,他形容自己的工作“上班有点儿,下班没点儿,时间都不是自己的”。他每天早上7点上班,要忙到晚上9点才能下班,每周休一天,加班费按照法定标准计算。至于带薪年假,小章也只是听说过,“从来没见过人休过”。

“一个萝卜一个坑,你走了,你的活儿谁干?”说到休年假,小章也很为难。

“年假原则上是有,但是能不能休是另一回事。”就职于某印刷厂的小吕从没休过年假,由于所在部门特殊,她周中休息一天,周末休息一天,法定节假日要和同事轮流上班,加班工资按照法定标准计算。在小吕看来,这种倒休制度挺打乱正常生活节奏的。

带薪年假究竟怎么休?

来不及休年假,清零、跨年还是补偿?不休年假是否可以获得经济补偿?带薪休假的享受条件、享受期限、哪些假期不计入年假、事假病假和年假的关系等规定,你都知道吗?

享受条件

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,单位应当保证职工享受带薪年假。

劳动合同、集体合同约定的或者用人单位规章制度规定的年休假天数、未休年休假工资报酬高于法定标准的,用人单位应当按照有关约定或者规定执行。

享受期限

年休假天数根据职工累计工作时间(n)确定,享受期限分为三档,具体为:1年≤n<10年:5天;10年≤n<20年:10天;n≥20年:15天。

若单位规章制度规定的年休假天数高于法定标准的,按有关规定执行。

年休假享受天数依据的工作年限并非仅指本单位,职工在同一或者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,应当计为累计工作时间。

哪些假期不计入年休假

职工依法享受的探亲假、婚丧假、产假、国家规定的法定休假日、员工的休息日以及因工伤停工留薪期,均不计入年休假期。

请病假会影响当年年休假吗?

根据《职工带薪年休假条例》:职工有下列情形之一的,不享受当年的年休假:

一、职工依法享受寒暑假,其休假天数多于年休假天数的;

二、职工请事假累计20天以上且单位按照规定不扣工资的;

破解“纸上休假”还需时日

一些特殊工时制用人单位考勤方式不同于一般的标准工时制,上班无需打卡,同时由于工作的特殊性,使得工作和休息不容易分开,因此其休假安排确实不好操作。

法律人士指出,特殊工时制劳动者的休假难题,可从多方面分析,首先,许多特殊工时制劳动者,例如快递员、餐厅服务员等,休假权利意识较低,应加强法制宣传,加强劳动者的权利意识。其次,劳动监察部门要加强监管力度,主动出击去企业检查或抽查发现问题,行政机关的介入,能促进企业主动遵守休假的相关规章制度。

我国劳动法第四十五条明确规定:“国家实行带薪年休假制度。”然而现实中,“年假过期清零”“休年假被安排”等现象时有发生,致使一些劳动者不敢休年假、不能休年假或休不起年假,带薪休假依然只是“看上去很美”。



三、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;

四、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;

五、累计工作满20年以上的职工,请病假累计4个月以上的。

综合工时制也有年休假

综合工时制有别于标准工时制,每天工作时间大多会超过8小时。对于休息、休假,单位应通过民主程序,在规章制度中进行明确。

年假能跨年度安排吗?

记者了解到,用人单位经职工同意不安排年休假或者安排职工休假天数少于应休年休假天数的,应当在本年度内对职工应休未休年休假天数,按照其日工资收入的300%支付未休年休假工资报酬,其中包含用人单位支付职工正常工作期间的工资收入。但如果经过用人单位和职工协商后,职工因为自身原因主动提出不休年休假的,这种情况下将不能享受其日工资收入的300%。

如果当年年假没休完,可以顺延吗?

根据规定,年假在1个年度内可以集中安排,不跨年度安排。单位因生产、工作特点确有必要跨年度安排职工年假的,可以跨1个年度安排。

人社部的调查数据显示,目前带薪休假落实率约为50%。《职工带薪年休假条例》虽然规定了职工带薪休假的权利和天数,但由于缺乏责任追究条款的细则,且相关执法部门对用人单位的监督不到位,因此很多用人单位并没有遵照执行。有关部门往往没有主动监督检查这一条例的落实情况,使得条例在很多地方变成一纸空文。

带薪休假真正要落到实处,首先要从政策层面入手解决一些法律规范的问题,进一步加大劳动监察部门主动监督和追责力度,严格追究不执行带薪年休假制度用人单位的违法责任。其次,各级领导要带头做到依法带薪休假,起一个带动作用。再次,作为劳动者个人,要加强工作统筹,打破单位工作忙不敢休假,工作多无法休假的状况,做到工作与休假两不误,放心休假,快乐休假。

本报记者 何佳玺