

# 带薪休假，想说爱你不容易

——本报记者探访职工带薪休假困境

□本报记者 闵丹 李一然/文 王巍/制表

虽然“带薪休假”早已是世界各国劳动制度的普遍做法，但对于大多数中国劳动者而言，现实中依然存在着重重阻力。在记者采访过程中发现，职工有假不敢休、带薪休假看业绩的现象在很多企业较为流行。职工们不仅期待着带薪休假的政策能落到实处，更希望单位不再给带薪休假“设槛”。

## 外资企业：带薪休假能保证福利假期争议

在某合资企业工作的张瑜已经在该企业工作了3年。按照企业的休假制度，每名员工除了法定带薪年假，还能每人按级别享受5至15天的福利假期。“这个福利假期看起来似乎不错，但是因为公司并没有制定具体的休假细则，有争议的时候也没有法律依据来评判，每年因为休假而产生的争议也不在少数。”按照工作年限，2014年，张瑜的福利休假天数从之前的5天调整为10天，虽然在公司的OA系统上没能及时调整，她也按照常规提出了休假申请，10天的福利假期加上5天的法定带薪年假，她一共申请了15天的假期。上级主管也批准了她的假期申请，当月休假回来后，张瑜却发现人事部门在她的考勤记录上却注明其假期中有5天的事假，要扣除相应的工资。

张瑜觉得不对，找到人事部门说明并要求调整，却遭到了拒绝。人事部门认为，公司的福利制度有调整，职工应该先核实再休假，不能单纯遵循常规。双方为此发生争议。双方几次协调后，张瑜的5天事假最终还是按照福利假来处理，但全年的全勤奖励却没有了。

张瑜的另一位在外企工作的朋友小苏对于公司的福利假也颇有微词。因为她所在的公司明确规定，职工申请年休假需先休法定的假期，当年的假期如果不休完，自动作废。此外，如果碰上重大的项目进度要求，公司可以随时取消职工的福利假期。

小苏告诉记者，虽然外企的管理制度比较完善，但因为压力比较大，提供的福利待遇自然也需要更具吸引力一些。但对于休假制度而言，这种“福利”最容易发生争议，因为企业有太大的自主权，职工难免显得弱势，因此公司每年因为福利制度和企业发生争议的不在少数。

## 事业单位：申请休假不批准职工不敢要补偿

对于一些事业单位和社会团体组织的职工而言，一些具体的事务性工作往往和岗位直接挂钩，如果申请年休假领导不批准，多数职工都不敢要未休年假的补偿。

“去年一整年，我只休了两天年假，这还是领导照顾，再不休息年底更没时间了。”吴女士是一家事业单位的财务人员，因为单位“一个萝卜一个坑”，业务工作也抓得特别紧，一旦有人休假，事务性工作就没法开展。去年8月，吴女士的父亲生病住院，她想休几天年假去医院照顾，但是领导那觉得，眼下实际情况不允许，不能休假，她只能利用下班之后和周末照顾父亲。

记者在走访中发现，事业单位中像吴女士这样的因为业务紧、人手少而休不了假的不在少数。陈先生是家小型事业单位

的技术人员，除去各种病休的，单位能正常上班的也就十几个人，加上男员工也比较少，基本上很难正常按法定休年假。“按工作年限算，我现在一年能休10天的带薪年假，但实际上，我每年都只能休个三到五天，我也从来不敢提补偿的事，因为单位里根本没这个先例。”

按照2008年《企业职工带薪年休假实施办法》的相关规定，如果用人单位确因工作需要不能安排员工休年休假，经员工本人同意，可以不安排员工休年休假。但对员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，其中包含用人单位支付员工正常工作期间的工资收入。对于“不休年假能拿三倍工资”的说法，陈先生表示听说过，但企业从来没有真正实行过。单位里和他一样情况的也有，但也没听说过可以补偿，“一般听说是企业可以给，但是事业单位能给的少吧！”陈先生表示，既然是法定的带薪年假，希望不管是什么类型的单位都应该严格执行，不该让职工的合法权益受损。

## 民营企业：老板让歇才能休带薪完全看业绩

“我的年休假完全是我自己争取来的，要不是我提离职，这几天的假肯定休不了。”李松就职于某民营科技公司，是公司的一名部门总监，平时经常加班，带薪年假对他来说只能是个“美好的愿望”。他告诉记者，因为私企的特点，一切以业务的发展为重，所以，公司有个不成文的规定，就是只有部门的业绩超额完成才能顺利的休假。“但实际上，每年的业绩任务都很重，得每个月都拼命才能完成，年底才能见分晓，或者只有极少部门的人能享受，这样的做法确实太不公平”。

李松所在的部门有一名同事就因为没有年休假和公司发生了争议，在办理离职后，他到仲裁部门提出了申诉，要求企业补偿未休年休假的经济补偿。公司则反驳是职工自己选择了不休假。双方也为此“对簿公堂”。按照2008年《企业职工带薪年休假实施办法》第12条规定：用人单位与职工解除或者终止劳动合同时，当年度未安排职工工作满应休年休假的，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。

对此，法律专家表示，职工的休息权是宪法所赋予的劳动者的基本权利。职工的休息权不仅包括劳动者平时工作时间内的休息时间，也包括公休时间、法定节假日休息时间，还包括职工的年休假。职工有权在工作期间获得休息日和法定节假日之外的连续休息时间，可以让自己的身心得以放松，无需上班工作还可以获得正常的工资报酬。

## 职工的休息权是宪法赋予劳动者的基本权利

北京市律协劳动与社会保障法律专业委员会副主任 金晓莲

职工的休息权是宪法所赋予的劳动者的基本权利，任何性质的企业都应该按照法律的规定保障职工的这项基本权利。从现行法律法规分析，带薪年假体现的也是职工的休息权。《劳动法》规定，国家实行带薪年假制度。劳动者连续工作满一年以上的，享受带薪年假。对此，《劳动法》第四章也有规定。

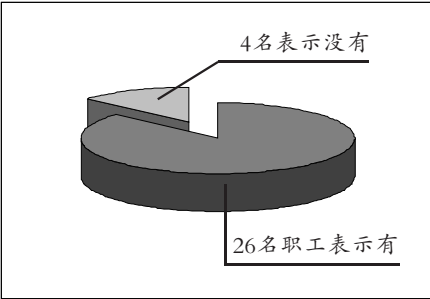
带薪年假制度事关每个家庭、每个职工，是社会民生、劳动就业领域的热点问题，进一步落实带薪年假，需要用工单位、劳动监察部门、工会和员工等社会各

方面的共同努力。《职工带薪年休假条例》提到，“工会组织依法维护职工的年休假权利。”因此，应当发挥工会的作用，保障劳动者依法享受带薪年假，同时不影响用人单位生产和工作。目前北京的一些企业工会通过召开职工代表大会等形式，制定本单位带薪年假制度的实施细则，在劳资双方协商带薪年假休假过程中起到桥梁的作用。如果一旦劳资双方就此发生争议，建议工会部门积极协调处理，积极调解该类纠纷，如果职工因此提起诉讼，工会应予以支持。

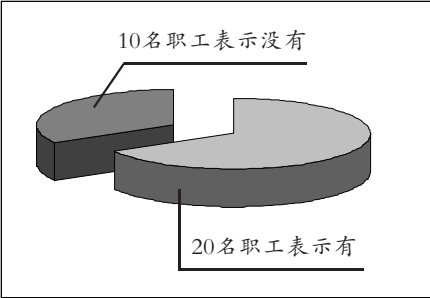
## 【调查】

本报记者走访了30名职工，并对这些职工的带薪年假情况和期待进行了调查。包括10名外企、6名国企、10名民企、4名事业单位职工。

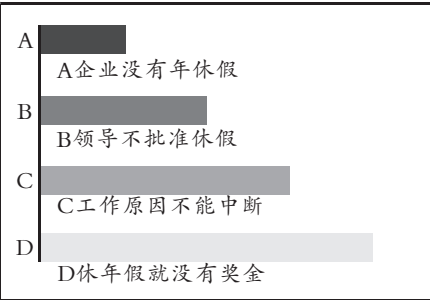
1.您的公司是否实行带薪年假制度？



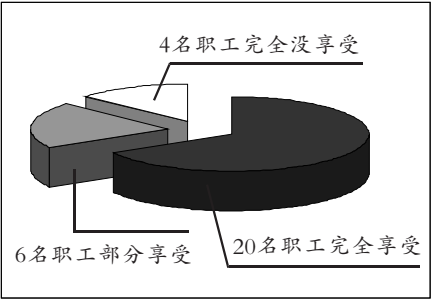
3.如果没有带薪年假，企业有经济补偿吗？



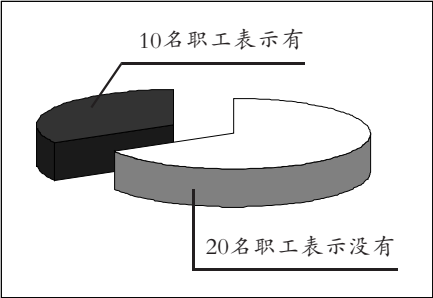
5.您或者同事会因为哪些原因不能休年假？



2.2014年，您是否真正享受了带薪年假？



4.您所在的企业有额外的福利年休假吗？



6.您对带薪年假的期待？

