

劳动法最前线——从公司人事的角度看劳动法动向

第 140 回 带薪年假 tips

(撰稿人：纪桦)

2016 年 11 月 1 日

2016 年还剩下不到两个月的时间，针对员工的带薪年假，建议各公司考虑提前做好年假待遇的执行和消化应对准备。以下，针对实务中各公司经常出现的相关问题，进行梳理：

1、员工还有好多天的年假没有休完，企业能不能命令员工休年假？

根据《职工带薪年休假条例》（下称“条例”）第 5 条的规定，公司是可以根据具体情况安排员工休假的。实务中，建议在劳动合同中约定或者是规章制度中规定类似的内容，例如“公司有权根据经营和生产的情况，合理安排员工使用年假，员工应服从公司的安排。”等这样的规定，可以做到让员工事先知晓并认可公司有权主动安排员工进行休假的权利。

2、员工不但有本年度的年假没有使用完毕，还有上年度甚至是更早年度的年假没有使用完毕，公司能不能将这些年假继续顺延至下一年度？

根据条例第 5 条第 2 款和第 3 款的规定，《企业职工带薪年休假实施办法》（下称“条例实施办法”）第 9 条的规定，实务中的处理建议是：

- 1) 年假应尽量在年度内使用完毕；
- 2) 如果年度内不能使用完毕，在取得员工同意的情况下，跨年度累计或者支付相应的年假工资报酬。针对“取得员工同意”，应体现为取得员工的书面认可，或者至少是在劳动合同中进行约定或在规章制度中进行规定。
- 3) 未休年假跨年度使用后仍旧无法将未休年假使用完毕的，建议及时支付年假工资报酬。

3、公司给予员工的年假天数比国务院规定的年假天数要多，能不能规定未使用完的年假过期作废？

条例中规定的年假天数可以理解为法定的最低限度，在该法定天数以上的部分，公司有权自主决定或与员工协商约定。实务中，如果公司给予的年假多于法定天数的，建议通过规章制度的明确规定来将多出法定年假天数的部分规定为公司给予员工的一种福利，针对这种福利的操作可以由公司自行决定具体的规则，例如“只在本年度内有效；超过公历年未使用的年假视为放弃；超过公历年未使用的年假不给予任何形式的补偿”等。

4、未休年假补偿如何计算？

未休年假工资报酬计算公式为：天数×日工资×200%，其中：

- 1) 天数的计算公式为：（当年度在公司任职的日历天数÷365 天）×全年应当享受的年假天数-当年度已安排年假天数。如果计算结果不足 1 整天的部分可以不支付未休年假工资报酬。
- 2) 日工资的计算公式为：实际支付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÷月计薪天数（21.75 天）。

这里还需注意的要点是：

- 前 12 个月工资收入中并未剔除奖金；
- 计算月平均工资时并不受到所谓“所在地上年度职工平均工资三倍”的限制。