■关注■

年休假工资报酬怎么算、如何要？

阅读提示

又到一年年终时。此时此刻，由于各种各样的原因，可能还有一些职场人尚未来得及休2021年度的带薪年休假。在这种情况下，那些未休的年休假会“泡汤”吗？按照现行法律法规的规定，回答是肯定不会！但是，对于未休年休假应得的工资报酬如何计算？应该找谁讨要这些报酬？可以要哪些时间段的报酬？很多人不清楚。以下四则案例的法律分析，就对相关问题作出了详细解释。

案例1

年休假工资是日工资收入的2倍还是3倍？

小吴大学毕业后于2020年8月初入职一家公司，双方在劳动合同中约定其月工资为5916元。小吴很珍惜这份工作，经常主动加班加点，一直未申请休2021年度的年休假。现在到了年底，公司因订单增多就不让小吴申请休年休假了，并承诺届时向其支付3倍的工资补偿。

小吴想弄清楚：“3倍的工资”是不是指正常工资以外的3倍？如果真是这样，他究竟可以获得多少补偿？

【说法】

《职工带薪年休假条例》第三条规定：“职工累计工作已满1年不满10年的，年休假5天；已满10年不满20年的，年休假10天；已满20年的，年休假15天。国家法定休假日、休息日不计入年休假的假期。”第五条第二款规定：“……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。”应当注意的是，对这里的“日工资收入的300%”不能产生误解，它包含着用人单位已经支付过的正常工作期间的工资收入，所以，实际上是再额外补偿200%的工资。

本案中，小吴的月工资为5916元，国家规定的月计薪天数为21.75天，这样，小吴的日工资为272元。小吴的年休假为5天，故可以获得2720元（5天×272元×200%）的工资补偿。

案例2

职工中途离职，年休假工资如何折算？

邱某于2019年1月入职一家电子公司，双方订立的劳动合同约定其每月工资6100元。由于2021年度公司接到的订单较多，邱某经常加班加点，每月领到的加班费在700元至1000元之间不等。后因个人原因，邱某于2021年10月21日离职。

由于未休2021年度的年休假，邱某想要求公司支付其未休年休假的工资报酬，但不知道可以要求支付多少天的年休假工资？其加班费是否应当纳入计算基数之中？

【说法】

《企业职工带薪年休假实施办法》（以下简称《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天数的，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。具体折算方法为：（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。

本案中，邱某全年应当享受的年休假天数为5天，其在该公司的日历天数为293天，按上述公式计算，邱某可以向公司索要4天年休假工资报酬。

《办法》第十一条规定，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，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。据此，在计算邱某的月平均工资时，其每月的加班费不能纳入其中。

案例3

跳槽新单位，年休假工资该找哪家单位要？

贺某2011年3月入职蓝峰公司担任会计师。2021年7月1日，贺某跳槽到创亿公司。同年7月15日，贺某要求蓝峰公司支付其2021年应休未休的10天年休假的工资。蓝峰公司回复称，其年休假待遇由新单位负责。贺某信以为真。

贺某到创亿公司后未申请休年假，并准备到年底时要求创亿公司支付给10天年休假工资。那么，贺某的要求能够成立吗？

【说法】

一个年度内先后在两家单位工作的，年休假待遇应当分别折算，即贺某应当向两家公司分别讨要相应的年休假工资。根据《办法》规定，在新单位的折算方法为：（当年度在本单位剩余日历天数÷365天）×本人全年应享的年休假天数，折算后不足1整天的部分不计入。

本案中，贺某在创亿公司的日历天数为184天，其全年应享的年休假天数为10天，故其只能要求创亿公司支付给5天年休假工资（184天÷365天×10天＝5.04天），剩余的年休假工资只能找蓝峰公司支付。

根据《办法》规定，在原单位的折算方法为：[（当年度在本单位已过日历天数÷365天）×本人全年应享的年休假天数－当年度已休年休假天数]，折算后不足1整天的部分不计入。本案中，贺某在蓝峰公司的已过日历天数为181天，其全年的年休假天数为10天，故可以找蓝峰公司支付4天年休假工资（181天÷365天×10天=4.96天）。

案例4

讨要未休年休假工资，是否受到时效限制？

秦某于2016年11月入职，先后与公司签订了两份劳动合同。第二份劳动合同于2021年11月12日到期后，公司终止了双方之间的劳动关系。秦某在该公司工作的5年间从未休过年休假，于是，他准备找公司追要过去5年间的未休年休假的工资报酬。

那么，秦某能够如愿吗？

【说法】

秦某的愿望可能不会全部实现。

《劳动争议调解仲裁法》第二十七条第一款规定：“劳动争议申请仲裁的时效期间为1年。仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。”该条第四款规定：“劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的，劳动者申请仲裁不受本条第一款规定的仲裁时效期间的限制；但是，劳动关系终止的，应当自劳动关系终止之日起1年内提出。”

由于未休年休假的工资报酬属于补偿性质，而非劳动报酬，因此，劳动者就未休年休假的工资报酬与用人单位发生的劳动争议，应当适用《劳动争议调解仲裁法》第二十七条第一款的规定，即申请劳动仲裁的时效期间为1年，并且自劳动者提出劳动仲裁申请时按年往前推算。另外，在确定仲裁时效的起始时间时，要考虑到年休假可以跨年度安排的特点。

本案中，如果公司同意支付给秦某5年期间的未休年休假的工资报酬，当然没有问题。一旦诉诸于劳动仲裁，能否获得劳动争议仲裁机构的全部支持，关键看公司是否提出了时效抗辩。

具体而言，在公司提出时效抗辩以及仲裁机构考虑到年休假可以跨年度安排的情况下，如果秦某于2021年11月12日离职后至2021年12月31日之间申请仲裁，仲裁机构只会支持其2019年度至2021年度的未休年休假工资，对2018年度及其之前的不予支持。如果秦某于2021年12月31日之后才申请劳动争议仲裁，那么，仲裁机构只会支持其2020年度至2021年度的未休年休假工资。　□潘家永

■链接■

今年没休完的假，怎么办？

2021年马上就要结束，大家的年休假都休了吗？

年休假有几天？没休的年休假能跨年度安排吗？单位不允许休年休假，劳动者应该怎么办？围绕很多读者关心的休假问题，记者采访了人社部有关负责人。

根据《职工带薪年休假条例》的规定，职工累计工作已满1年不满10年的，有5天年休假；工作已满10年不满20年的，有10天年休假；工作已满20年的，有15天年休假。国家法定休假日、休息日不计入年休假的假期。

年休假在1个年度内可以集中安排，也可以分段安排，一般不跨年度安排。只有当单位因生产、工作特点确有必要跨年度安排职工年休假的，可以跨1个年度安排。

对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。但是，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。

人社部有关负责人介绍，单位不安排职工休年休假又不依照规定给予年休假工资报酬的，劳动者可依法向劳动保障部门举报，由县级以上地方人民政府人事部门或者劳动保障部门依据职权责令限期改正；对逾期不改正的，除责令该单位支付年休假工资报酬外，单位还应当按照年休假工资报酬的数额向职工加付赔偿金。　□李心萍

■有话直说■

保障劳动者权益　法律是底线尊重是根本

近日，西安一家著名外企的员工在媒体上“吐槽”了他的雇主，反映的核心问题集中在不尊重员工、同工不同酬、企业文化逼仄、中方员工职业发展受限等方面。在文章下方的讨论区，网友们的争论也很激烈。通过这位员工的叙述以及网友的反馈，我们可以明确感受到这家企业在对待员工方面存在问题。

就拿不尊重员工来说，劳动者反馈公司以涉密为由，实施非常严格的安保措施，包括但不限于贴手机摄像头，上下班执行如机场一般的安检程序。对此，有评论说要尊重企业的商业机密，许多科研院所也有严格的安保要求。笔者认为，保护企业的商业秘密是劳动者应尽的义务，大多数人都能理解。之所以引起劳动者不满，在于企业是否在商业机密和劳动者权益的天平上倾向自身利益。其间的度在哪里？止于贴手机摄像头、过安检仪、开包检查还是搜身？劳动者当有应尽之义务，但也不能无限让渡个人权利！

也有人说劳动者跟企业之间的关系是“周瑜打黄盖”，这个比喻似乎不太恰当。其一，法律对于个人权利和作为劳动者的权利有明确的、强制性的保护，并不是说企业和劳动者协商一致就可以了。其二，在劳资关系中，劳动者处于弱势地位，企业往往会采取一些手段侵害劳动者权益。在我们所关注的这个案例中，有人说劳动者可能签署了保密协议，那这个保密协议是可以选择不签、有选择地签，还是必须签？或者是表面自愿其实是被逼着签？

企业与劳动者的关系，受法律约束和保护，但我们也应该知道，法律是最低限度的要求，是底线。是否合法？是否合乎社会主义核心价值观要求？是否符合最基本的社会行为规范？又是否符合劳动者最朴素的职业期待？这些都是企业管理者应该直面的问题。外籍员工待遇普遍高于本土员工，住房、用车等福利更是差别甚大，所有中高层管理岗位、核心技术岗位均为外籍人员，这些都不利于企业发展，也不利于树立良好的社会形象。笔者了解到，该企业在省内高校毕业生中的评价与前几年相比，每况愈下。

今年，部分互联网企业因过于扭曲的价值观而成为社会舆论所关注的焦点。作为曾经的学习典范，外企不能投机取巧，只想守住不违法的60分底线是远远不够的，要尊重中国文化，遵守社会规范，尊重每一位劳动者。只有这样，才能长远发展，扭转外企整体处于社会负面评价的局面。　□秦山

12月9日，随着新一轮降温天气的到来，社会用电需求持续增长、电网负荷不断攀升，国网商洛供电公司采取多项措施，保障各类电源“能并尽并、能用尽用”，充分调动系统最大发电能力，做到故障无感知、停电未察觉，让群众切切实实感受到可靠供电保障所带来的“获得感”。图为员工在进行典型服务场景礼仪规范训练。　□祝赫　摄

面面锦旗传真情

本报讯（记者 胡建宏）12月3日，在宪法日来临之际，安康市白河县原食品公司退休人员阮仕萍，专程从西安将精心制作的六面锦旗，分别送到该县政法委、总工会及城关镇桥儿沟社区等单位，表达自己的感激之情。

“做职工亲人有情有义，为国家担当尽职尽责”是阮仕萍赠送给该县总工会的锦旗内容，也是她表达对上述六家单位感激之情的真实写照。

那么，阮仕萍为什么一次要赠送六面锦旗呢？这要从头说起。

阮仕萍原为安康市白河县食品公司职工，1992年1月1日参加工作，2015年7月15日退休。退休后，她只能拿到数百元退休金。疑惑不已的阮仕萍查询了相关信息，发现她的社会保险缴费至2009年年底，且截至该年底，个人账户累计储存额为10027.42元（其中个人缴费本息为7654.86元）；2010年至2015年，她的职工基本养老保险个人账户缴费为零。而按照中、省相关规定，作为国有企业职工，其基本养老保险个人账户缴费不应该为零。

对此，她登录安康市总工会网站，发现白河县总工会下属的困难职工帮扶中心，已于2016年12月15日前为她补办了企业职工养老保险，即代阮仕萍向社会保险机构补缴了10000元养老保险个人自付部分费用。

但让阮仕萍想不通的是，既然该县总工会已经为她补缴了10000元养老保险个人自付部分，那为什么自2010年至2015年，她的职工基本养老保险个人账户却依然是零缴费？而县总工会代她补缴10000元的养老保险个人自付部分费用又到哪里去了？

为此，阮仕萍开始走上了信访之路。2019年，经相关部门劝导，她将信访变成了信法，通过诉讼，最终一步步落实了相应退休待遇。2021年5月起，每月领取退休金1600多元。

阮仕萍回忆，在她依法维权过程中，不但得到了法律工作者的大力帮助，而且白河县党政工给予大力支持，并为此专门成立了一个班子，指定专人，夯实责任，列出时间表，帮阮仕萍一起向有关部门讨说法。两年过去，此事终见成效。阮仕萍感慨地说：“从大处说，有县总工会依法为我撑腰；从细处说，基层党组织牢记初心，将‘我为群众办实事’落到实处。我感谢这些帮我维权的好干部，他们是法润三秦的基石，是建设法治陕西的骨干，所以决定在宪法日来临之际，为他们送上我真挚的谢意。”

“工会＋”服务为农民工讨薪法治护航

本报讯（段利科）“辛苦一年的血汗钱拿到手了，悬着的心终于落地了！”一位被欠薪的农民工动情地说。2021年12月2日，一个再普通不过的夜晚，室外的温度已骤降至零下，而此时，在秦岭山区工地的十几位农民工心里却是暖融融的。这是宝鸡市总工会在开展“尊法守法·携手筑梦”服务农民工活动中，为14名农民工讨回欠薪的感人一幕。

今年初，该市总工会接到农民工信访，称他们14人干活被老板欠薪17万余元，寻求工会帮助解决。市总工会、市司法局、陕西新纪律师事务所联合太白县人民法院、司法局、公安局、城建局、人社局及劳动监察大队，经过6个月多轮协商调解，最终达成了解决方案：由老板先期支付欠薪8万元，剩余款项交由太白县劳动监察保障大队直接支付给农民工。

今年以来，为解决农民工忧“酬”事、烦“薪”事，该市总工会积极引导农民工依法理性维权，联合市司法局、市律师协会以开展“尊法守法·携手筑梦”服务农民工暨法治体检活动为抓手，采取“公益律师+社会律师”模式组建职工（农民工）权益保障服务团，为农民工朋友维权法治护航。

今年“双节”即将来临，根据《宝鸡市保障农民工工资支付工作年度目标责任考核办法》要求，为实现市委市政府农民工欠薪动态清零总体目标，市总工会及时转发《宝鸡市根治欠薪冬季专项行动宣传工作方案的通知》，加大法制宣传力度，发挥企业工会劳动法律监督委员会职能，综合运用劳动关系矛盾预警机制、工会劳动法律监督“一函两书”等制度，及时发现劳动关系矛盾苗头性、倾向性问题，做到第一时间知情、第一时间介入。指导县（区）整合多方力量，建立健全工会维权阵地，在“双节”期间开展“宪法进企业·新业态劳动者法治护航行动”，变“坐等服务”为“上门服务”，将服务农民工的阵地延伸至企业一线。

据悉，目前全市工会系统已建立健全劳动法律监督委员会820家，建立健全基层劳动争议调解委员会228家（40多家非公企业成立企业劳动争议调解委员会）。职工（农民工）权益保障服务团服务范围覆盖全市四区八县，成员由2017年的5支服务队15名队员，发展到2021年的40支服务队60余名律师，开展法律服务活动近千次，法律咨询5350余人，调解纠纷820余次，受理劳动争议案件100余件，办理结案20余件。“尊法守法·携手筑梦”服务农民工公益法律服务行动暨“法治体检”活动累计共出具法治体检报告226件，帮助农民工追回欠薪百万元。

■维权巡逻车■