



错把企龄当工龄、公司团建占用年休假天数、上班迟到扣年休假……尽管劳动法律法规中早已明确职工带薪年休假制度，但一些企业任性制定年休假规则的现象仍层出不穷，使得不少劳动者难以享受完整的年休假。

“从2008年实施《职工带薪年休假条例》，至今都16年了，不能休满年假的人还是这么多。”前不久，北京市一位律师表示，其经手的劳动仲裁案件中，90%的案子涉及未休年假的赔偿问题，让“带薪休假落实为何这么难”的话题登上热门榜。

带薪年假是职工法定权利。然而，记者近日采访发现，一些企业自行制定年休假规则，要求公司团建占用年休假天数、上班迟到扣年休假等，对职工休假加以限制，损害职工休息休假权益。

据《工人日报》

年假不够工资来凑 没年假用事假代替

“原以为是休假福利，没想到却被扣了工资。”在上海某建筑装饰公司从事室内设计的王雨姗告诉记者，公司发布的2024年春节放假通知明确2月7日至19日放假，其中8天为国家法定假日，剩余5天为职工的预休年假，不够5天年假的，需按规定进行折算，在工资中作相应扣除。

“劳动法规定，劳动者平均每周工作时间不超过44小时。公司以入企时长算年休假，我是跳槽来的这家企业，入职半年，有22小时年假，以一个工作日8小时计算，即有2.75天年假，不足5天。”就这样，王雨姗被扣了约1000元工资。

事实上，《职工带薪年休假条例》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。

“2.75天年假也是基于要在公司工作满1年的情况下才有的。如果没干满1年就离职，多休的年假要通过扣工资的形式，‘还’给公司。”王雨姗抱怨道。

一位网友向记者表示，自己所在公司安排统一休假时，员工若没有年假，甚至会被要求用事假作为置换。“一般我们年前除节假日外再统一放4天假，优先使用年假及加班换的调休假，但对于入职经历不满一年的员工来说，如果加班加的调休假不够，公司会将那几天按事假处理，并扣除相应工资。”

另一位网友在接受记者采访时也表示，“无年假，用事假”的情况同样存在于自己所在公司，并且大部分人都会服从公司强制休事假的安排，“老员工已经习惯这样的规定了，新员工有不满也不敢讲。”

北京中银律师事务所律师杨保全介绍，事假由员工主动发起，单位强制要求员工休事假，是在变相逃避责任。从法律角度来讲，员工可以提出拒绝。

记者采访发现，王雨姗的遭遇不是个例。错把企龄当工龄、把双休日计入年休假、公司团建占用年休假天数、上班迟到扣年休假……尽管劳动法等法律法规中早已明确职工带薪年休假制度，但一些企业任性制定年休假规则的现象仍层出不穷，使得不少劳动者难以享受完整的年休假期。

公司强制休假，没年假用事假代替？ “年假自由”到底谁说了算？

误认为休假会降低效率、增加成本

《职工带薪年休假条例》规定，单位根据生产、工作的具体情况，并考虑职工本人意愿，统筹安排职工年休假。

然而，在采访中，多名职工表示，用人单位自行制定、调整年休假规则等做法，未提前征得劳动者同意，也未经过民主程序，他们往往是“被通知”。这种情况在民营企业特别是中小微企业中尤为常见。

人社部一项调查数据显示，我国人均带薪年假约10天，而实际上人均享受带薪年假天数仅为6.29天，民营企业职工甚至不足4天，超过72%的民企职工未完整享受过年休假。

张弛在北京市经营一家奶茶店，店里有3名制作奶茶的职工，1名负责接单和打包的职工。“每个人岗位固定，一旦有人休年假，就意味着需要安排别的岗

位的人来代替。这样一来，便会出现因临时顶替不熟悉岗位而导致工作效率下降的情况。”张弛说，一般情况下，如果职工确有急事，可以休假1~2天，超过的天数就要被扣工资。

北京义联劳动法援助与研究中心主任黄乐平认为，带薪年假制度执行不好的企业以民营企业为主，不少企业意图以最少成本实现最大利润，误认为实行带薪年假制度会增加企业成本。与企业相比，劳动者处于弱势地位，担心因为年休假问题会影响到自身工作，因此往往会对企业不允许年休假的要求作出妥协。

事实上，给予劳动者适当的休息时间，使其调整到最佳状态，反而有助于增加工作积极性，更好地为企业创造效益。

建议增加监督和惩罚机制

全国总工会开展的“职工生活品质网络专项调查”数据显示，近六成职工认为“更多的休闲时间和更丰富的精神文化生活”是生活品质的主要体现，仅次于“收入”，位居第二位。

在采访过程中，当记者问及“如何看待企业自行制定年休假规则”这一问题时，受访对象一致认为这是“公司变相阻挠员工休年假”。“公司不想让我们休年假，又不想承担法律后果，因此想方设法将‘没有年假’合理合法化。”王雨姗说。

在黄乐平看来，带薪年假是法律明确赋予职工的休息权利，用人单位不应以任何理由影响甚至剥夺职工合法权益，应加大企业违法成本，对劳动者维权提供法律援助，让带薪年假制度真正落到实处。

在最近几年的全国两会上，多位代表委员持续就落实带薪年假发声，这一话题也频频登上热搜，可见劳动者对休息休假的诉求日益强烈。全国政协委员、重庆海尔洗衣机有限公司喷粉班班长卢跃富建议，结合行业、地区特点，试行灵活的弹性休假方案，向企业发放带薪年假文旅消费券和旅游休闲消费补贴等，通过柔性引导确保制度落实。

中国人民大学休闲经济研究中心主任王琪延接受采访时指出，一些小企业不能完全落实带薪休假制度，原因在于劳动效率较低，劳动成本较高。他建议，分阶段、分产业、分类型逐步落实带薪休假制度，比如推动规模较大、劳动效率较高的企业率先落实。另外，要有监督机制和惩罚机制，并明确具体细则推动落实。

延伸阅读

哪些情况下 员工当年不能休年假？

用人单位应当依法保障劳动者休年假的权利，但法律规定的年假并非人人都有，也并非年年都能享受，依据《职工带薪年休假条例》第4条，出现以下五种情况，职工不享受当年的年休假：

职工依法享受寒暑假，其休假天数多于年休假天数的；

职工请事假累计20天以上且单位按照规定不扣工资的；

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；

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；

累计工作满20年以上的职工，请病假累计4个月以上的。

此外，《企业职工带薪年休假实施办法》第8条明确规定，若职工已享受当年的年休假，但年度内又发生上述情形后四项之一的，不再享受下一年度的年休假。