



重庆市人力资源和社会保障局关于贯彻《企业职工带薪年休假实施办法》有关问题的通知

渝劳社办发〔2008〕268号

各区县(自治县)人力资源和社会保障局，市级企业主管部门，各控股（集团）公司：

《企业职工带薪年休假实施办法》(人力资源和社会保障部令第1号)已于2008年9月18日起施行。现就执行中的有关问题提出如下处理意见：

一、《企业职工带薪年休假实施办法》（以下简称《办法》）第二条对适用范围的规定中所称的“职工”为实行全日制用工制度的用人单位职工。

二、《办法》第三条中“职工连续工作满12个月以上”可以是在同一单位或者不同单位连续工作的时间，但其中在同一单位或者不同单位间的工作时间不得间断超过一个月以上。超过的，其连续工作时间重新计算。在同一或者不同单位连续工作满12个月，职工才有资格享受年休假。享受年休假的天数，按累计工作时间确定。

三、《办法》第四条“累计工作时间”的计算应提供如下有



效证明作依据:

- (一) 档案有记载的累计工作时间;
- (二) 单位职工缴纳养老保险费的年限;
- (三) 劳动合同书证明的有效工作年限;
- (四) 其它具有法律效力的材料证明的工作时间。

上述工作时间不得重复计算。

四、参照《办法》第五条的规定，职工在当年度工作时间满10年或20年，年休假由5天变为10天或由10天变为15天的，则当年度年休假天数，按下列公式计算：

$(\text{满10年或20年时当年已过的日历天数} \div 365 \text{天}) \times \text{职工应休的5天或10天年休假} + (\text{满10年或20年后当年剩余的日历天数} \div 365 \text{天}) \times \text{职工应休的10天或15天年休假}$

折算后不足1整天的部分不享受年休假。

五、《办法》第九条对用人单位与职工协商安排年休假作出了规定。用人单位安排职工在当年度休年休假的，应考虑职工本人意愿，但是应以用人单位的统筹安排为主。用人单位确因工作需要不能在当年度安排职工休年休假或者跨1个年度安排休假的，应征得职工本人同意，在协商不一致时，以职工的意愿为主。

六、《办法》第十条规定，用人单位经职工同意对未休年休假天数“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”，即在支



付职工正常工作期间的工资收入基础上，用人单位另外再支付200%的未休年休假工资报酬。

七、《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”，即在支付职工正常工作期间的工资收入基础上，用人单位另外再支付200%的未休年休假工资报酬。

八、《办法》第十五条规定，用人单位不安排职工休年休假又不支付未休年休假工资报酬的，应责令限期改正，“对逾期不改正的，除责令该用人单位支付未休年休假工资报酬外，用人单位还应当按照未休年休假工资报酬的数额向职工加付赔偿金”，即在支付职工正常工作期间的工资收入基础上，用人单位另外再支付职工200%的未休年休假工资报酬和300%的赔偿金。

重庆市劳动和社会保障局

二〇〇八年十一月十七日