

附件十九

企業職工帶薪年休假實施辦法（2008 年 9 月 18 日）

人力資源和社會保障部令 第 1 號

《企業職工帶薪年休假實施辦法》已於 2008 年 7 月 17 日經人力資源和社會保障部第 6 次部務會議通過，現予公佈，自公佈之日起施行。

部長 尹蔚民

2008 年 9 月 18 日

企業職工帶薪年休假實施辦法

第一條 為了實施《職工帶薪年休假條例》（以下簡稱條例），制定本實施辦法。

第二條 中華人民共和國境內的企業、民辦非企業單位、有雇工的個體工商戶等單位（以下稱用人單位）和與其建立勞動關係的職工，適用本辦法。

第三條 職工連續工作滿 12 個月以上的，享受帶薪年休假（以下簡稱年休假）。

第四條 年休假天數根據職工累計工作時間確定。職工在同一或者不同用人單位工作期間，以及依照法律、行政法規或者國務院規定視同工作期間，應當計為累計工作時間。

第五條 職工新進用人單位且符合本辦法第三條規定的，當年度年休假天數，按照在本單位剩餘日曆天數折算確定，折算後不足 1 整天的部分不享受年休假。前款規定的折算方法為：（當年度在本單位剩餘日曆天數÷365 天）×職工本人全年應當享受的年休假天數。

第六條 職工依法享受的探親假、婚喪假、產假等國家規定的假期以及因工傷停工留薪期間不計入年休假假期。

第七條 職工享受寒暑假天數多於其年休假天數的，不享受當年的年休假。確因工作需要，職工享受的寒暑假天數少於其年休假天數的，用人單位應當安排補足年休假天數。

第八條 職工已享受當年的年休假，年度內又出現條例第四條第（二）、（三）、（四）、（五）項規定情形之一的，不享受下一年度的年休假。

第九條 用人單位根據生產、工作的具體情況，並考慮職工本人意願，統籌安排年休假。用人單位確因工作需要不能安排職工年休假或者跨 1 個年度安排年休假，的應徵得職工本人同意。

第十條 用人單位經職工同意不安排年休假或者安排職工年休假天數少於應休年休假天數，應當在本年度內對職工應休未休年休假天數，按照其日工資收入的 300% 支付未休年休假工資報酬，其中包含用人單位支付職工正常工作期間的工資收入。

用人單位安排職工休年休假，但是職工因本人原因且書面提出不休年休假的，用人單位可以只支付其正常工作期間的工資收入。

第十一條 計算未休年休假工資報酬的日工資收入按照職工本人的月工資除以月計薪天數（21.75 天）進行折算。

前款所稱月工資是指職工在用人單位支付其未休年休假工資報酬前 12 個月剔除加班工資後的月平均工資。在本用人單位工作時間不滿 12 個月的，按實際月份計算月平均工資。

職工在年休假期間享受與正常工作期間相同的工資收入。實行計件工資、提成工資或者其他績效工資制的職工。日工資收入的計發辦法按照本條第一款、第二款的規定執行。

第十二條 用人單位與職工解除或者終止勞動合同時，當年度未安排職工休滿應休年休假的，應當按照職工當年已工作時間折算應休未休年休假天數並支付未休年休假工資報酬，但折算後不足 1 整天的部分不支付未休年休假工資報酬。

前款規定的折算方法為：（當年度在本單位已過日曆天數÷365 天）×職工本人全年應當享受的年休假天數-當年度已安排年休假天數。

用人單位當年已安排職工年休假的，多於折算應休年休假的天數不再扣回。

第十三條 勞動合同、集體合同約定的或者用人單位規章制度規定的年休假天數、未休年休假工資報酬高於法定標準的，用人單位應當按照有關約定或者規定執行。

第十四條 勞務派遣單位的職工符合本辦法第三條規定條件的，享受年休假。

被派遣職工在勞動合同期限內無工作期間由勞務派遣單位依法支付勞動報酬的天數多於其全年應當享受的年休假天數的，不享受當年的年休假；少於其全年應當享受的年休假天數的，勞務派遣單位、用工單位應當協商安排補足被派遣職工人年休假天數。

第十五條 縣級以上地方人民政府勞動行政部門應當依法監督檢查用人單位執行條例及本辦法的情況。

用人單位不安排職工休年休假又不依照條例及本辦法規定支付未休年休假工資報酬的，由縣級以上地方人民政府勞動行政部門依據職權責令限期改正；對逾期不改正的，除責令該用人單位支付未休年休假工資報酬外，用人單位還應當按照未休年休假工資報酬的數額向職工加付賠償金；對拒不執行支付未休年休假工資報酬，賠償金行政處理決定的，由勞動行政部門申請人民法院強制執行。

第十六條 職工與用人單位因年休假發生勞動爭議的，依照勞動爭議處理的規定處理。

第十七條 除法律、行政法規或者國務院另有規定外，機關、事業單位、社會團體和與其建立勞動關係的職工，依照本辦法執行。

船員的年休假按《中華人民共和國船員條例》執行。

第十八條 本辦法中的“年度”是指西曆年度。

第十九條 本辦法自發佈之日起施行。