

当年假遇到尴尬，不如“折现”吧

今日女报/凤网见习记者 罗雅洁

秋高气爽，正是上班族放假休息的好时期。为了这一场“说走就走的旅行”，很多人开启了年假模式。然后，对一部分职场人而言，带薪休假仍如“镜中花水中月”——最近公布的《国家人权行动计划实施评估报告》显示，去年我国超过50%的职工享受了带薪年假，但还有相当一部分人面临着“年假难休”的窘境。

不愿休、不敢休、不让休……看上去很美的带薪休假落到实处时，总容易打折扣。年假能不能请？年假期间工资怎么算？当你还在纠结这些问题时，有一群人却说，休不了假其实也没关系。因为，人家的年假早可以“折现”了。

年假只是遥远的梦



想休年假却遇“潜规则”

“我们这一行，哪有什么年假可言！”说这话的女孩叫张鑫，今年24岁，是一家中餐厅的经理。她告诉记者，餐饮行业一年到头都很忙，工作时间不固定，“我本来一个月可以休4天假，但往往只能休2天。休年假对我们来说太奢侈了”。

那不休年假会有补贴吗？“怎么可能有补贴，对做餐饮，特别是中餐厅的员工来说，不休年假是‘潜规则’。虽然单位规定可以休年假，但形同虚设啊！”张鑫表示，一般情况下，她不会要求休年假，一方面是因为工作太忙走不开，“老板自己也不休假”，她也不好意思开这个口。“现在还好，毕竟还没有家庭，等以后成了家，我可能就会放弃做这一行了，假期实在是太多了。”张鑫苦笑着对记者说。

不休年假，公司主动“折现”

相比前文这些从业者的无奈，“程序猿”李焕强则要幸运一些。

在李焕强看来，5天的年假是一个“释放自我”的好机会，却常常不能如愿。“我有很多侄子侄女，所以年假都想留到暑假休。但一碰上公司事情多，年假就会泡汤。”拿今年暑假举例，李焕强早已定好休年假的时间，但还是出了岔子。“公司的产品出现了重大事故，有3.5万台机器需要返修。”

年假泡汤了，李焕强虽然遗憾，但公司的补贴给他带来了些许安慰。“没休年假的话公司会有三倍工资的补贴。”他对记者说，但如果在休假和补贴当中选一个，他肯定会毫不犹豫

记者说。

“工作了这么久，没有听说过年假，老员工也没有提过。”林道书是长沙一家房地产公司的销售，虽然带薪年假属于国家规定，但他说，他们公司并没有这一传统。“平时每个月休息4天，但时间是不确定的，什么时候不忙什么时候休，有时一个月也不能休息一天。”在这样的 work 环境下，公司老板没有提过关于年假的事情，员工也没有主动要求休过年假。

“如果加班时间刚好是在节假日的话，也会有三倍工资。”林道书说，“不过年假不在公司规定里，所以补贴也无从谈起。”但他说，即使公司有年假，他也不会选择休：“我们是靠提成，底薪比较低，为了赚钱，还不如不休假。”

豫选择休假，“如果没休完的假能攒到下一年就好了”。

在国内虽然没有年假折现的说法，但实际上，遇到年假“应休未休”，按规定可以拿三倍工资。

在河西高新区工作的邓强告诉记者：“公司的年假制度非常严格，员工每年都享受5至15天不等的年假。每年年底，如果员工有年假没有休完，人事经理会通知员工。如果员工抽不出时间休假，公司则会按照国家规定享受相应的3倍工资补贴，所以我这两年都没休年假，而是换回了两千多块的现金补贴。”当然，邓强属于比较幸运的，长沙大多数小公司对年假就没有这么规范了。

专家支招

怎样获得年假“折现”

如果没有休年假，如何处理才最好？

湖南联合创业律师事务所马家文律师表示，我国《劳动法》第四十五条规定，国家实行带薪年休假制度，国务院根据《劳动法》第四十五条规定出台了《职工带薪年休假条例》第二、三、四条规定，职工累计工作一年以上不满10年，年休假5天；已满10年不满20年，年休假10天；已满20年以上，年休假15天。国家还规定法定休假日、休息日不计入年假假期。该条例规定，单位确因工作需要不能安排年假，经本人同意可不安排年假，应按照日工资收入300%支付年假工资。

但从目前企业执行年休假的情况来看，带薪年假依旧难以全面落实。从上述案例来看，张鑫和林道书两个不同行业的劳动者应有的年假福利都得不到保障。休不休年假与行业无关，不能因为行业特殊就不给员工休假的权利。一些企业认为，员工休假不仅会增加用工成本，还可能对企业生产流程造成一定影响，影响企业利益。同时，劳动执法力度偏软，也导致部分用人单位缺乏对法律的敬畏，劳动者只好忍气吞声。

今年没休的年假，是否可以推迟到下一年？

马家文律师表示，根据国务院《职工带薪年休假条例》第五条规定，年假一般不跨年度安排，但因单位生产、工作特点确有必要跨年度安排的，可以跨一个年度安排，但应考虑职工本人意愿。

马家文律师建议，要全面落实带薪年假，一方面，企业要认识到就业市场供需关系迟早将发生改变，带薪休假可以成为吸引人才的重要手段。另一方面，劳动者应该通过法律手段主张自己的合法权益。当然，这样的前提是社会舆论和法律环境的支持。一方面执法者应加大执法力度，维护法律严肃性，另一方面社会舆论也应鼓励劳动者这样做。



链接

澳大利亚：年假可“提现”

据澳洲网报道，随着一场职场制度改革风暴的即将到来，从今年8月4日开始，数百万澳大利亚雇员将可以用年假兑换工资，这不仅解决了员工长时间积压年假的问题，也帮雇主解决了员工放假时间过长的困扰。

澳大利亚公平工作委员会在对澳122个公司的制度进行研究后，将从本周开始实施改革，其中就包括关于用年假兑换工资的规定。只要员工积攒的年假多于4周，就可以与雇主达成协议，使用年假兑换工资。此外，改革还规定，员工每12个月只能兑换2周的年假。

据了解，这一改变将影响200万名已工作的澳大利亚人，而对于很多签署企业协议的雇员来说，已经可以用一部分的年假兑换现金。

在年假制度修改后，不仅雇员可以获益，同时也令雇主在面临员工使用带薪年假请假时间过长问题时，获得更多的权利。

美国：公司出钱“求”员工休假

与欧洲国家每年2周以上的年假相比，美国每年10天带薪年假的平均水平并不算高。即使如此，由于担心休假期间错失晋升机会，越来越多美国人选择少休假甚至不休假，平均每年只休一半年假。

这可不是一个好现象。用人企业担心，长期工作易导致过度疲劳、有损健康甚至引发精神疾病。不少公司因此出台不同措施，鼓励员工休假。

某公司宣布，每年“足额”休完年假的员工可获得7500美元奖金（约合5万元人民币）。除了休假期间照发薪水，旅游网站Afar Media还为休假员工提供2000美元（约合1.33万元人民币）的现金补贴。房屋分享平台Airbnb每3个月给予每名员工相当于500美元的网站积分，鼓励他们外出度假期间使用公司网站上的资源。还有的美国企业为员工报销度假费用。

据英国《每日邮报》报道，目前已经有3%的美国公司出台了鼓励员工休假的奖励机制。