

大陸企業帶薪年休假分析 與台商對策

◆ 文／蕭新永

遠通國際經營管理顧問公司總經理
海基會台商財經法律顧問

前言

有關大陸帶薪年休假(以下簡稱年休假),因其程序與內容有異於台灣勞動法律規定,致使台商及負責人力資源管理作業的台籍幹部感到迷惑,一些台商往往以台灣的經驗與思維來操作大陸的年休假管理作業,而發生勞動爭議之情形,這是法律上的跨文化差異,需要學習與認識,方利於執行日常管理作業。

大陸的年休假,台灣稱為「特別休假」,法源來自 1995 年 1 月 1 日實施的《勞動法》第 45 條、國務院於 2008 年 1 月 1 日公布施行的《職工帶薪年休假條例》、人力資源和社會保障部於 2008 年 9 月 18 日公布並施行的《企業職工帶薪年休假實施辦法》等法源。茲以問答方式,提出見解與建議。

Q1：大陸的勞動法律規定，是以「累計工作時間」和「連續工作滿 12 個月」為享受年休假的條件，這兩個法律名詞的定義及差異為何？

有關「累計工作時間」和「連續工作滿 12 個月」的定義,如下說明:

(一)「累計工作時間」,是指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」。職工的年休假天數係根據職工累計工作時間確定。這與台灣《勞動基準法》第 38 條「勞工在同一雇主或事業單位」的規定不一樣。

如何證明職工在不同用人單位的工作時間?實務操作上,一般要求新進職工在入職時應提出離職證明,或社保機構

的繳費紀錄,或勞動合同或其他具有法律效力的證明材料,以確認在不同單位的工作時間。職工如果無法提出證明,就不能累計為工作時間。

(二)「連續工作滿 12 個月以上」,是指職工在同一用人單位或不同用人單位之間連續工作滿 12 個月以上,就享有年休假。從以上規定可以看出連續工作滿 12 個月以上,既包括在本單位連續工作滿 12 個月以上,也包括在其他單位或不同單位之間連續工作的情形,而且只要該職工曾經滿足過該條件,到新的用人單位工作時,也可享受帶薪年休假,這與台灣《勞動基準法》第 38 條「勞工在同一雇主或事業單位,繼續工作滿一定期間者(註:6 個月以上)」的規定不一樣。

(三)有關「累計工作時間」和「連續工作滿 12 個月」,有不同的情形,茲舉例詳細說明之:

1. 尚未參加工作的應屆畢業生,假設於 2018 年 7 月進入公司後,當年度不能享受年休假,須等到次年(2019 年)的 7 月至 12 月之間方可享受應得的年休假天數。
2. 已經參加過工作,在其他單位離職後到本公司工作,就要看他在原單位和在本單位相加的連續工作是否剛好滿 12 個月以上,例如他在原單位工作已滿 8 個月,2018 年 3 月 31 日離開原單位後,4 月 1 日馬上進入本公司工作,就被視為連續工作,則他可在當年度(2018 年)的 8 月至 12 月之間享受應得的年休假天數。
3. 假設某職工已經有 12 年的工作經歷,且有證據證明該職工曾經在其他單位有過

連續工作滿 12 月以上的紀錄，若該職工 2019 年 7 月入職本公司，則他入職後就可享受當年度 (2019 年) 的 7 月至 12 月之間應得的年休假天數。

所以原則上，職工只要符合「累計工作時間」和「連續工作滿 12 個月」這兩個條件，就有資格享受年休假。

Q2：符合「累計工作時間」條件的帶薪年休假天數是幾天？

大陸的帶薪年休假天數，依據《職工帶薪年休假條例》第 3 條規定，職工累計工作已滿 1 年不滿 10 年的，年休假 5 天；已滿 10 年不滿 20 年的，年休假 10 天；已滿 20 年的，年休假 15 天。國家法定休假日、休息日不計入年休假的假期。」

又大陸的法定休假日，一共 11 天，具體為：新年休假 1 天 (1 月 1 日)；春節 3 天 (除夕、正月初一、初二)；清明節 1 天；勞動節 1 天；端午節 1 天；中秋節 1 天；國慶節 3 天 (10 月 1 日至 3 日)。休息日是指星期六及星期日。

例如小王在甲公司有 8 年年資，在乙公司有 5 年年資，在本公司有 3 年 6 個月的年資，且都有證據證明，則小王共有 16 年 6 個月的「累計工

作時間」，依規定他享有 10 天的年休假。這 10 天的年休假是不包括國家法定休假日、休息日。

Q3：新進職工在入職當年度的年休假日數，如何計算？

有關新進職工在入職當年度的年休假日數，依據《企業職工帶薪年休假實施辦法》第 5 條規定：「職工新進用人單位且符合本辦法第 3 條規定的 (註：連續工作滿 12 個月以上)，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。」茲依第一題的例子，就本題的規定條件，詳細說明如下：

- (一) 尚未參加工作的應屆畢業生於 2018 年 7 月進入公司後，他於 2019 年的 7 月至 12 月之間可享受應得的年休假天數，其計算方式為 $(184 \text{天} \div 365 \text{天}) \times 5 \text{天} = 2.520 \text{天}$ ，按規定只算整數，所以可休 2 天。
- (二) 已經參加過工作的，例如在原單位工作滿 8 個月，2018 年 3 月離開原單位後，4 月 1 日馬上進入本公司工作就被視為連續工



圖／東方 IC

▲大陸人社部明確休息日、法定節假日、年休假、探親假、婚喪假五類休假標準。
圖為雲南昆明黑龍潭公園，民眾歡度三八婦女節。

作，則他可在當年度(2018年)的8月至12月之間可享受應得的年休假天數，其計算方式為 $(153 \text{ 天} \div 365 \text{ 天}) \times 5 \text{ 天} = 2.095 \text{ 天}$ ，按規定算整數，所以可休2天。

(三)某職工已經參加過工作12年，且有證據證明該職工曾經在其他單位有過連續工作剛好滿12月的紀錄，該職工於2019年7月入職本公司，則他入職後就可享受當年度(2019年)的7月至12月之間應得的年休假天數為10天。

Q4：離職職工當年度的年休假日數，如何計算？

依據《企業職工帶薪年休假實施辦法》第12條規定：「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 \div 365天） \times 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。」

例如小林在本單位工作5年，其他單位工作3年，其累計工作時間為8年，則其年休假為5天，如果其在2019年5月底離職，按規定其離職當年度的年休假，其計算方式為 $(151 \text{ 天} \div 365 \text{ 天}) \times 5 \text{ 天} = 2.068 \text{ 天}$ ，按規定算整數，所以可休2天，假設小林已於3月休了3天，多休的1天，公司不能再扣回。

由於職工在當年度內離職，因此折算出來的年休假天數，如果在離職前沒有休完，公司應以未休年休假的工資報酬（日工資收入的3倍，含當日的工資，請參閱本文第七題）支付。

Q5：企業如何安排職工下個年度的年休假？

企業主動安排職工的年休假是用人單位的義務，企業不能經由制度的形式，將該種義務轉嫁給職工，即使職工不主動申請年休假，企業也

應當主動安排，而不能視為職工放棄該項權利。

年休假在一個年度內可以集中或按比例分段安排。企業因生產、工作特點確有必要跨年度安排職工年休假的，可以跨一個年度安排，但應當在規章制度裡面清楚規定。年休假為職工的基本權利，可由職工提出申請，但最終還是要由企業主動安排。企業應當於前年底或次年年初主動安排職工的年休假計畫，並由職工簽名表示知悉（此為企業的如實告知義務）。

再者，有的企業在「勞動合同」中事先約定：「甲方安排乙方休年休假，乙方不休的，視為乙方因自身原因書面提出不休。」另外在通知職工休年休假時，通知書上載明：「乙方逾期不休的，視為個人原因放棄休年休假。」

根據上述，職工放棄休年休假，需要符合兩個條件：其一為企業主動安排而職工不休；其二為職工因本人原因書面提出不休。所以有的企業規定：「年休假必須在每年的12月31日或次年的3月31日前休完，逾期不休自動歸零。」這樣的規定顯然是有法律風險的。

Q6：職工不願意根據企業安排休年休假，希望支付工資，是否可以呢？

如果職工不願意根據企業安排休年休假，希望支付工資，企業可以拒絕，因企業已經按照《企業職工帶薪年休假實施辦法》第9條規定，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，以保障職工的年休假權利。如職工不願意休年休假，視為職工自願放棄自己的權利，企業沒有義務支付未休年休假工資報酬，亦即企業安排職工休年休假，但是職工因本人原因且書面提出不休年休假的，企業可以只支付其正常工作期間的工資收入。

Q7：因企業的工作需要，致使職工不能休年休假時，對其應休未休的年休假天數，是否要支付加班費？

《企業職工帶薪年休假實施辦法》第10條規定：「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。」這是指用人單位因工作需要不能安排職工年休假，致使職工無法享受年休假時，企業應當按照該職工日工資收入的 300% 支付年休假工資報酬（含年休假天數的正常工作期間工資收入）。

《企業職工帶薪年休假實施辦法》第 11 條規定：「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。」所稱的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的 12 個月剔除掉加班工資後的平均工資，在本單位工作未滿 12 個月的，按實際工作月份計算月平均工資。

Q8：企業未安排年休假的責任是什麼？

企業不安排職工休年休假又不依照《職工

帶薪年休假條例》及《企業職工帶薪年休假實施辦法》的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，除責令該企業支付未休年休假工資報酬外，企業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。

結 論

由於兩岸的年休假規定內容差異性甚大，台商及負責員工日常管理作業的台籍幹部應當對年休假的法律規定，不論是程序或內容都應當進一步學習與了解。依據年休假的法律規定，除了在「勞動合同」事先進行約定事項外，同時與職工協商後，制定企業年休假管理制度（規章制度），主動落實執行「年度帶薪年休假計畫」，鼓勵職工休年休假。☁

投資台灣作伙來! 廣告

TAIWAN GO

政府三大方案挺企業

- 客製化單一窗口「投資台灣事務所」，提供水電、融資、用地、稅務等優惠措施。

台商回台投資 2.0 方案	根留台灣企業 加速投資方案	中小企業 加速投資方案
<p>總核貸額度 200 億上調至 5000 億</p> <p>對象：臺商中資屬地兩型的大陸投資者</p> <p>政府幫忙出融資手續費：中小企業 1.5% 大企業 0.5-0.1%</p> <p>實施期限：108.1.1 - 110.12.31</p>	<p>800 億元</p> <p>對象：深資中國大陸投資的大企業</p> <p>政府幫忙出融資手續費：大企業 0.5-0.1%</p> <p>實施期限：108.7.1-110.12.31</p>	<p>200 億元</p> <p>對象：沒有使用自備開發方案的中小企業</p> <p>政府幫忙出融資手續費：中小企業 1.5%</p> <p>提供中小企業信保協助：信保額度增加 1 億元；保費減半最高 95%</p> <p>實施期限：108.7.1-110.12.31</p>

預期總效益

投資金額達 1 兆 1,750 億元
產值達 3 兆 1,600 億元
創造 10 萬 4 千個本勞就業機會

行政院 Executive Yuan 政策廣告 歡迎轉貼 資料來源：經濟部