

案件分析

女职工“三期”内病假影响年休假吗？

2024 年即将结束，关于年休假事宜成为用人单位与劳动者之间的争议之一，那么，“三期”内的女职工请了病假，当年度是否还有资格享受年休假？“三期”女职工认为，“三期”应当特殊保护，单位认为法律规定请了一定标准期限的病假天数就不享受当年度年休假，关于这个问题，法务部予以阐述一下：

【问题一、法律如何规定不享受年休假的情形】

根据国务院《职工带薪年休假条例》第四条规定：“职工有下列情形之一的，不享受当年度的年休假：

- （一）职工依法享受寒暑假，其休假天数多于年休假天数的；
- （二）职工请事假累计 20 天以上且单位按照规定不扣工资的；
- （三）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；
- （四）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；
- （五）累计工作满 20 年以上的职工，请病假累计 4 个月以上的。

【问题二、“三期”女职工请病假达到《条例》规定的标准还有资格享受当年度的年休假吗？】

答案：没有资格享受。既然“三期”女职工请假的理由是病假，是否享受当年度的年休假应当按照累计工作年限和请病假的时间来确定。

【问题三、休了婚假、产假会影响年休假吗？】

1、国务院《职工带薪年休假条例》第三条规定：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、人力资源和社会保障部《企业职工带薪年休假实施办法》第六条规定：职工依法享受的探亲假、婚丧假、产假等国家规定的假期以及因工伤停工留薪期间不计入年休假假期。

因此，职工享受了婚假、丧假、产假等国家规定的假期不影响当年度的年休假，用人单位必须另行安排，不能安排的支付 300%的年休假工资。

【问题四、病假期限未达到法定标准是否折算年休假剩余天数？】

中华人民共和国人力资源和社会保障部劳动关系司答网民咨询，《关于病假期限未达到法定享受年休假标准时如何计算的来信》（来信时间 2021 年 10 月 12 日，回复 2021 年 10 月 20 日）

刘*《职工带薪年休假条例》第四条规定：职工有下列情形之一的，不享受当年度的年休假：

- （三）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；
- （四）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；
- （五）累计工作满 20 年以上的职工，请病假累计 4 个月以上的。

如果病假未达到上述期限，那么当年度年休假是仍旧依照法定期限享受？还是需要按照病假期限折算年休假剩余天数？若需要折算，如何折算？

回复：您好！我们已收到您的来信，经研究，现就您询问的事项答复如下：

根据《职工带薪年休假条例》，职工连续工作满 1 年以上，按工作年限可依法享受 5 天至 15 天的带薪年休假。同时，《职工带薪年休假条例》对职工请病假累计 2 个月以上，不享受当年带薪年休假的情形作出了具体的规定。凡职工请病假未达到《职工带薪年休假条例》第四条规定情形的，依法享受带薪年休假。

感谢您对人力资源社会保障工作的关注和支持！

案例：

（2022）鄂 05 民终 2063 号，根据《职工带薪年休假条例》第四条规定，职工有下列情形之一的，不享受当年的年休假……（三）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……。杨青在 2021 年请休病假 54 天，未超过 2 个月，依然享受当年的年休假，故对杨青主张至 2021 年 8 月 11 日间的未休带薪年休假的工资，予以支持。

【问题五、休年休假在先，病假在后，如何处理？】

如果职工当年度休完年休假，后来又出现法律规定的本年度超过病假期限依法不能享受年休假的情形，该职工不享受下一个年度的年休假。即，用人单位可以在下一个年度不安排职工带薪年休假。

法律依据：人力资源和社会保障部《企业职工带薪年休假实施办法》第八条规定：“职工已享受当年的年休假，年度内又出现条例第四条第（二）、（三）、（四）、（五）项规定情形之一的，不享受下个年度的年休假。”

以上版权所有，违者必究。

法务部负责人：徐新利 联系电话：15618989006

如您有咨询的需要，您也可以扫描下方二维码添加

