

劳动权益书系

休息休假 小问答

XIUXI XIUJIA
XIAOWENDA

本书编写组◎编



 中国工人出版社

休息休假 小问答

XIUXI XIUJIA
XIAOWENDA

本书编写组◎编



③ 中国工人出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

休息休假小问答 / 本书编写组编. —北京: 中国工人出版社, 2014.6
(劳动权益小问答)

ISBN 978-7-5008-5820-1

I. ①休… II. ①本… III. ①劳动法—中国—问题解答 IV. ①D922.505

中国版本图书馆CIP数据核字 (2014) 第113481号

休息休假小问答

出 版 人 李庆堂

责任编辑 吕 静

责任校对 孙迺伟

责任印制 栾征宇

出版发行 中国工人出版社

地 址 北京市东城区鼓楼外大街45号 邮编: 100120

网 址 <http://www.wp-china.com>

电 话 (010) 62350006 (总编室) (010) 62005039 (营销出版部)
(010) 82075935 (工会与劳动关系分社)

发行热线 (010) 62004002 (010) 82081553 (传真)

经 销 各地书店

印 刷 北京市密东印刷有限公司

开 本 660毫米×960毫米 1/16

印 张 9.5

字 数 146千字

版 次 2014年6月第1版 2014年6月第1次印刷

定 价 25.00元

本书如有破损、缺页、装订错误, 请与本社营销出版部联系更换
版权所有 侵权必究

| 目 录 |

一、欲知休息权，先知工时制度那些事儿	001
1. 什么是工作时间，有哪些特点？	001
2. 什么是工时制度，我国目前有哪些工时制度？	002
3. 我国法定的标准工作时间是怎样的？	003
4. 职工全年月平均制度工作天数是多少天？	004
5. 职工的日工资与小时工资如何折算？	005
6. 所有用人单位都要执行法定标准工时制度吗？	006
7. 用人单位可以缩短标准工作时间吗？	006
8. 企业对实行计件工作的劳动者怎样确定工作时间？	008
9. 什么是综合计算工时制？	008
10. 哪些人员可以实行综合计算工时工作制？	009
11. 什么是不定时工作制？	010
12. 哪些人员可以实行不定时工作制？	011
13. 用人单位能否自行决定实行综合计算工时工作制或 不定时工作制？	012
14. 用人单位可以同时实行多种工时制度吗？	013
15. 个体经济组织能否实行综合计算工时工作制或不定时 工作制？	014
16. 目前，已有哪些行业经审批可以实行不定时工作制和 综合计算工时工作制？	014
17. 石油企业职工实行什么样的工时制？	015
18. 铁路企业劳动者实行什么样的工时制？	016

19. 电子企业职工实行什么样的工时制?	017
20. 银行职工实行什么样的工时制?	018
二、延长工作时间允许吗?	019
21. 用人单位延长工作时间应具备什么条件?	019
22. 哪些情况下延长工作时间可不履行协商程序?	020
23. 加班和加点有什么区别?	021
24. 加班与值班有何不同?	022
25. 如何认定加班事实?	023
26. 标准工时下如何认定加班加点?	024
27. 综合计算工时制下如何认定加班加点?	024
28. 不定时工作制下是否存在加班问题?	025
29. 日工作时间超过 8 小时就算作加班加点吗?	026
30. 实行综合计算工时工作制, 是否还要遵守每周至少 休息 1 日和每日加班时间不得超过 3 小时的规定?	027
31. 职工依法参加社会活动算上班吗?	028
32. 中午休息时间、吃饭时间算作工作时间吗?	029
33. 夜班工作 1 小时等于 2 小时吗?	030
34. 女职工在哺乳期内能否拒绝加班和上夜班?	031
35. 企业安排职工在周末或节假日开会或培训是否 算作加班?	031
36. 职工有权拒绝加班吗?	033
37. 违法加班加点的行为有哪几种情形?	033
38. 用人单位违法加班加点要承担什么法律责任?	034
39. 用人单位安排职工加班的, 应当如何支付加班工资?	036
40. 加班工资的基数应该如何确定?	037
41. 加班工资可以用奖金、过节费或者实物代替吗?	039
42. 休息日加班, 用人单位可否不支付加班费而给予补休?	040
43. 在工作日加点和在法定节假日加班, 用人单位可否 不支付加班费而给予补休?	041

44. 用人单位安排劳动者调休, 劳动者可否不同意调休而要求支付加班工资?	041
45. 安排劳动者在休息日加班, 可否只支付 100% 的加班工资?	042
46. 安排劳动者在法定节假日加班, 300% 的加班工资是否包括原工资在内?	043
47. 实行综合计算工时制的员工, 怎么计算加班工资?	044
48. 实行不定时工作制的劳动者, 是否享受加班工资?	045
49. 实行计件工资制的单位如何计算加班加点工资?	046
50. 用人单位不支付加班工资的, 将承担什么法律责任?	047
51. 劳动者主张加班工资需要注意什么?	047

三、休息休假权利知多少

049

52. 我国休息休假的种类有哪些?	049
53. 企业周休息日必须安排在星期六、星期日吗?	050
54. 全体公民放假的节日有哪些?	050
55. 部分公民放假的节日及纪念日有哪些?	051
56. 少数民族节日如何休假?	052
57. 教师节等纪念日放假吗?	053
58. 假期适逢星期六、星期日可以补假吗?	054
59. 春节、国庆假期是 3 天还是 7 天?	054
60. 职工休息日和法定休假期间是否支付工资?	055
61. 青年节等部分公民放假节日是否支付工资?	056

四、探亲假怎么休

058

62. 什么是探亲假?	058
63. 哪些职工可以享受探亲假?	058
64. 私营企业、外资企业的职工可以享受探亲假吗?	059
65. 职工探亲假期有多长?	060
66. 职工探亲期间有哪些待遇?	061

67. 探亲假工资和探亲路费计算基数如何确定?	062
68. 职工探望岳父母、公婆可以享受探亲假待遇吗?	062
69. 法律对符合探望配偶条件的职工,因工作需要当年不能 探望配偶等特殊情况下的探亲假待遇有何规定?	063
70. 台胞职工出境探亲享受什么待遇?	064

五、带薪年假怎么休

71. 什么是带薪年假?	066
72. 哪些职工可以享受带薪年假?	067
73. 只有在本单位连续工作 12 个月以上,才能享受 带薪年假吗?	068
74. 职工带薪年假可以休假多少天?	068
75. 职工年休假的天数是怎样确定的?	069
76. 当年新进职工的年休假天数应该如何计算?	070
77. 用人单位能否因职工享受了探亲假、婚丧假等而 剥夺职工的带薪年假?	070
78. 职工享受的哪些假期可以充抵带薪年假?	071
79. 年休假应该怎么休?	072
80. 用人单位未安排年休假,应如何支付职工工资?	073
81. 什么情况下,用人单位不安排职工年休假可以 不需进行工资补偿?	074
82. 如何计算年休假工资补偿?	074
83. 职工中途离职未休满年休假的,用人单位是否需要补偿?	075
84. 用人单位不安排职工休年休假,又不依照法律规定 给予年休假工资报酬的,应当承担什么样的法律责任?	076

六、女职工有哪些特殊假期

85. 女职工依法可享受哪些特殊假期?	078
86. 法律对女职工在孕期的工作时间有何规定?	078
87. 女职工怀孕后,为了保胎可以请保胎假吗?	079

88. 什么是产假, 女职工产假是多少天?	080
89. 什么是产前假, 产前假工资如何发放?	081
90. 奖励产假是怎么回事?	082
91. 什么是护理假?	083
92. 法律对处于哺乳期的女职工有何保护规定?	084
93. 除休息休假外, 女职工在月经期、孕期、产期、哺乳期 “四期”内还享有哪些特殊权利?	085
94. 什么是计划生育假, 与产假有什么区别? 接受节育手术 能否休假?	086
七、婚丧假怎么请	088
95. 什么是婚假, 职工休婚假可以享受哪些待遇?	088
96. 奖励婚假是怎么回事?	089
97. 职工再婚的是否可以休婚假?	089
98. 法律对丧假是怎样规定的?	090
99. 岳父母和公婆去世的, 职工可以休丧假吗?	091
八、事假、病假与工伤假怎么请	092
100. 什么是事假, 国家对请事假有无统一规定?	092
101. 职工请事假的, 用人单位减发相应的工资算不算违法 克扣工资?	093
102. 用人单位能否以职工请事假为由而任意扣减职工工资?	093
103. 归侨、侨眷职工因私事出境能否请事假?	094
104. 什么是病假, 它与医疗期是什么关系?	095
105. 在医疗期内, 职工享有哪些权利保障?	096
106. 根据法律规定, 医疗期的期限有多长?	097
107. 如何计算医疗期?	098
108. 医疗期满后劳动者不能从事原工作的, 用人单位能否 解除劳动合同?	099
109. 职工在医疗期内以及休病假期间需要承担哪些义务?	100

110. 什么是病假工资, 与疾病救济费有何区别?	101
111. 劳动者病假期间工资如何发放?	102
112. 半日工作、半日病假的职工病假工资如何计算?	103
113. 对于实行计件工资的职工如何计算其病假工资?	104
114. 什么是停工留薪期, 它的期限有多长?	104
115. 停工留薪期内职工可以享受什么待遇?	105

九、文书与图示..... 107

××市“特殊工时制度审批”办理指南	107
北京市企业实行综合计算工时工作制和不定时工作制申报表	117
××公司工时与休假管理制度	119
员工加班管理制度	126
员工探亲假管理制度	131
员工带薪年假制度	134
女员工特殊保护管理制度	137

十、关联法律法规政策索引..... 140

后 记..... 143

一、欲知休息权，先知工时制度那些事儿

1. 什么是工作时间，有哪些特点？

工作时间又称劳动时间，简称工时，是劳动者根据法律规定或劳动合同约定为履行劳动义务而从事劳动的时间。我国的工时制度包括每日工作的小时数或每周工作的天数和小时数，也包括正常工作时间、延长工作时间以及缩短工作时间等内容。

工作时间具有以下特征：

（1）工作时间是劳动者履行劳动义务的时间。劳动者或用人单位不遵守工作时间的规定或约定，要承担相应的法律责任。

（2）工作时间的长度由法律直接规定，或由集体合同或劳动合同直接约定。劳动者每日或每周工作时间的最长时间由《劳动法》规定，用人单位安排劳动者每日或每周从事生产或工作的小时数不得超过法律规定的最长时间。

（3）工作时间是计发劳动报酬的时间依据。劳动者按照劳动合同约定的时间提供劳动，即可以获得相应的工资福利待遇。加班加点的，可获得加班加点工资。

（4）工作时间不限于实际工作时间。工作时间的范围，不仅包括作业时间，还包括准备工作时间、结束工作时间以及法定非劳动消耗时间。其中，法定非劳动消耗时间是指劳动者自然中断的时间、工艺需中断时间、停工待活时间、女职工哺乳婴儿时间、出差时间等。此外，工作时间还包括依据法律、法规或单位行政安排离岗从事其他活动的时间。

→法条链接

《劳动法》第三十六条至第四十五条

小贴士

工作时间是消耗劳动力的时间，是劳动的自然尺度，也是衡量每个劳动者创造社会财富多少和支付劳动报酬的基础。劳动时间有工作小时、工作日和工作周三种，其中工作日即在一昼夜内的工作时间，是工作时间的最基本形式。

2. 什么是工时制度，我国目前有哪些工时制度？

工时制度，即工作时间制度。据现有情况，我国目前有三种工作小时制度，即标准工时制、综合计算工时制、不定时工时制。

(1) 标准工时制度。这是我国运用最为广泛的一种工时制度，是法律规定的企业事业单位、社会团体在正常情况下普遍实行的工作时间。标准工作时间包括劳动者每日工作时间和劳动者每周工作时间两方面内容。

(2) 综合计算工时制。这是一种以标准工时制为基础，以一定的期限为周期，综合计算工作时间的工时制度。此类工时制度主要适用于那些因生产特点、工作特殊需要或职责范围的关系，无法按标准工作时间衡量或是需要机动作业的职工。

(3) 不定时工作制。这是一种因工作性质和工作职责的限制，使劳动者的工作时间不能受固定时数限制，而直接确定职工劳动量的工作制度。

→法条链接

《劳动法》第四章第三十六条、第三十九条

《关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法》
第三条至第六条

 小贴士

不定时工作制最大的特点，就是实行此类工时制的职工的工作时间不受《劳动法》第四十一条规定的日延长时间和月延长时间的限制。用人单位对工作时间无法固定的职工的工作安排，既要符合法律的规定又能满足工作时间的不确定性，采用此种工时制度可以最为灵活地安排职工的工作时间。

3. 我国法定的标准工作时间是怎样的？

标准工作时间，也称标准工作日，是我国现行工时制度的一种形式，是法律规定的企业事业单位、社会团体在正常情况下普遍实行的工作时间。标准工作时间包括劳动者每日工作时间和每周工作时间两个方面内容。我国《宪法》规定，国家规定职工的工作时间制度。《劳动法》第三十六条规定，国家实行劳动者每日工作时间不超过8小时，平均每周工作时间不超过44小时的工作制度。根据《劳动法》第三十八条、第四十一条的规定，标准工时制还有以下几点要求：

(1) 用人单位应保证劳动者每周至少休息1日。即劳动者每周至少有一次24小时不间断的休息时间，用人单位不能将1日拆成两个半天。

(2) 用人单位因生产经营需要，经与工会和劳动者协商，可以延长工作时间。但每天延长工作时间不得超过1小时，特殊原因每天延长工作时间不得超过3小时。

(3) 每月延长工作时间不得超过36小时。

→法条链接

《劳动法》第三十六条、第三十八条、第四十一条

 小贴士

随着经济社会的发展，劳动者工作时间不断缩短。从西方国家情况看，18世纪的工人每天工作15至16小时，到了20世纪中期，40小时

工作制普遍实行。中国工时制也呈现出由长到短的历史规律性变化。新中国成立初期，各地各行业工作时间并不统一，各地根据自己的情况分别执行每天8小时工作制、9小时工作制，乃至10小时工作制。具有宪法性质的《共同纲领》首先对新中国的工作时间制度作了规定：公私营企业一般实行8小时至10小时的工作时间制度。1960年，中央政府决定在全国城镇的就业单位统一推行每天8小时工作制。1995年1月1日起实施的《劳动法》规定了44小时工作制。1995年3月25日，国务院又发布了《关于修订〈国务院关于职工工作时间的规定〉的决定》，规定从1995年5月1日起，实行每周40小时工作制。

4. 职工全年月平均制度工作天数是多少天？

从2008年起，全国法定节假日由原来的10天改变为11天，因此职工全年月平均制度工作天数也发生了变化。目前，我国年工作日为250天，计算方式为： $365\text{天} - 104\text{天（休息日）} - 11\text{天（法定节假日）} = 250\text{天}$ ；季工作日为62.5天，计算方式为： $250\text{天} \div 4\text{季} = 62.5\text{天/季}$ ；月工作日为20.83天，计算方式为： $250\text{天} \div 12\text{月} = 20.83\text{天/月}$ 。工作小时数为每月166.64小时，每季499.92小时，每年为1999.68小时。计算方式为：以月、季、年的工作日乘以每日的8小时。

→法条链接

《全国年节及纪念日放假办法》第二条

《关于职工全年月平均工作时间和工资折算问题的通知》第一条

小贴士

按照国家规定，年、季、月工作日的计算和核定剔出了法定假日。年、季、月工作日等平均制度工作天数的规定，其实际意义主要是企业在制定产品加工工艺、核算工时、劳动强度和工作量等工作时使用，是劳动工资管理工作中一个重要的基础性参数。

5. 职工的日工资与小时工资如何折算？

计算职工的日工资与小时工资，并不是按照劳动者每月、每天的实际工作天数或小时数来确定，而是根据国家规定的月计薪天数、计薪小时数来确定。按照《劳动法》第五十一条的规定，法定节假日用人单位应当依法支付工资，即折算日工资、小时工资时不剔除国家规定的11天法定节假日。据此，职工月计薪天数应为21.75天，计算方式为：月计薪天数 = (365天 - 104天) ÷ 12月 = 21.75天。日工资、小时工资的折算为：日工资 = 月工资收入 ÷ 月计薪天数；小时工资 = 月工资收入 ÷ (月计薪天数 × 8小时)。例如劳动者张三，其岗位实行标准工时制，月工资标准为3000元，除以每月计薪天数21.75天，其日工资标准应为137.93元。以日工资标准除以每日工作时间8小时，每小时工资标准为17.24元。

→ 法条链接

《全国年节及纪念日放假办法》第二条

《关于职工全年月平均工作时间和工资折算问题的通知》第二条

小贴士

月计薪天数与月平均制度工作天数是不一样的，根据我国相关法律规定，月平均制度工作天数为20.83天，月计薪天数为21.75天。月计薪天数则应当包含法定节假日，这是因为法定节假日为有薪假日或者叫做带薪假日，计算核定工资、包括计算核定加班工资时不能剔除法定节假日。国家之所以要规定每月的计薪天数，是因为在同一月工资标准下，由于每月的实际工作天数并不一致，如果依据当月实际工作天数和小时数计算平均日工资和小时工资，不仅不方便，而且会出现不同月份的平均日工资和小时工资数量不相等，与等量劳动获得等量工资报酬的按劳分配原则不相符。国家对日工资、小时工资进行规范性折算，并以规范性文件的形式向社会公布折算结果，其实际意义主要在于发布一个标准、权威的工资折算办法，解决现实生活中遇

到的工资量化细化问题。此外，这样做也方便计算加班工资，使加班工资的计算标准化、规范化。

6. 所有用人单位都要执行法定标准工时制度吗？

我国现在实行的标准工作时间是每日工作不超过8小时、平均每周工作不超过40小时。这是国家机关、社会团体、企业事业单位等在通常情况下实行的工作时间，它适用于我国境内的一切国家机关、社会团体、企业事业单位和有雇工的个体工商户的职工。但并不是所有用人单位和劳动者都必须执行标准工时制度。《劳动法》规定，企业因生产特点不能实行本法第三十六条、第三十八条规定的，经劳动行政部门批准，可以实行其他工作和休息办法。

→法条链接

《劳动法》第四章第三十九条

《关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法》
第三条至第六条

小贴士

《劳动法》中所谓的“其他工作和休息办法”，主要就是指综合计算工时制和不定时工作制。用人单位在正常情况下应当实行标准工时制，由于工作性质或职责及生产经营特点的限制，不能实行标准工作日的，可以实行不定时工作制或综合计算工时工作制。需要注意，如果需要实行综合工时制或不定时工作制，必须符合法定的条件，而且需要经过劳动行政部门的批准。

7. 用人单位可以缩短标准工作时间吗？

所谓缩短工作时间，是指劳动者工作时间少于标准日工作时间和周

工作时间。国家对特殊条件下从事劳动和有特殊情况的劳动者适当缩短工作时间的规定，主要有如下四种情况：

(1) 从事矿山井下、严重有毒有害、特别繁重和特别紧张体力劳动的劳动者，每日工作时间可以少于标准工作日时间。

(2) 哺乳未满1周岁婴儿的女职工在每日工作时间内，可以给婴儿哺乳两次，每次30分钟；路途较远的，可将两次哺乳时间合并使用，每次哺乳时间为1小时，也可提前1小时下班。

(3) 化工行业对有毒有害作业的工人，可根据生产的特点和条件，分别实行“三工一休制”和“定期轮流脱离接触”相结合的制度，即工作3天休息1天，每年再轮流脱离原作业岗位1个月，或采用6小时至7小时工作制。

(4) 煤矿井下实行四班每班6小时工作制，纺织行业实行“四班三运转”制度。

→法条链接

《劳动法》第三十六条

《关于职工工作时间的规定》第四条

《〈国务院关于职工工作时间的规定〉问题解答的通知》第七条



小贴士

法律规定劳动者日工作时间不超过8小时，平均周工作时间不超过40小时，其中实际就包含了对用人单位可以缩短工作时间的规定。劳动部《关于印发〈国务院关于职工工作时间的规定〉问题解答的通知》第七条规定，在特殊条件下从事劳动和有特殊情况需要在平均每周工作40小时的基础上再适当缩短工作时间的，应在保证完成生产和工作任务的前提下，由企业根据实际情况决定。也就是说，只要不超过法律规定的最长工作时间限度，用人单位可以根据自己的实际情况合理安排日工作时间和周工作时间。

8. 企业对实行计件工作的劳动者怎样确定工作时间?

对实行计件工作的劳动者,企业应该按照劳动者每日工作时间不超过8小时,平均每周不超过40小时工时制度的原则,合理确定其劳动定额和计件报酬标准。所谓合理,就是指对劳动者确定的劳动定额应当是在每日8小时或平均每周40小时之内能够完成的工作定额,超过劳动者每日8小时之内的劳动能力或平均每周40小时的劳动能力的劳动定额标准,就等于延长了工作日时间,侵犯了职工的休息权。因此,合理确定计件劳动定额是实行计件工作制的键。

→法条链接

《劳动法》第三十七条

《关于〈中华人民共和国劳动法〉若干条文的说明》第三十七条



小贴士

《劳动法》规定,对实行计件工作的劳动者,用人单位应当根据本法第三十六条规定的工时制度合理确定其劳动定额和计件报酬标准。在实行新的工时制度下,用人单位既应保证劳动者享受缩短工时的待遇,又尽量保证劳动者的计件工资收入不减少。如果适当调整劳动定额,并且在保证劳动者计件工资收入不降低的前提下,计件单价可以不作调整;如果调整劳动定额有困难,就应该考虑适当调整劳动计件单价,以保证收入不减少。

9. 什么是综合计算工时制?

综合计算工时工作制是针对因工作性质特殊,需连续作业或受季节及自然条件限制的企业的部分职工,采用以周、月、季、年等为周期综合计算工作时间的一种工时制度。这种工时制度有以下特点:一是一般以月、季、年等为周期综合计算工作时间;二是其平均日工作时间和平均周工作时间应与法定标准工作时间基本相同。即在综合计算周期内,某一具体工作日(或周)的实际工作时间可以超过8小时(或40小