

德国休假法（翻译）

▼ §1 假期权利

每位员工在每个日历年都有权享受带薪休假。

▼ §2 适用范围

本法所指的雇员包括工人和薪资员工以及职业培训中的员工，包括经济依赖性被视为与雇员相似的人；对于在家中进行的工作，适用第12条。

▼ §3 假期长度

(1) 假期每年至少为24个工作日。

(2) 所有日历日，既不是星期日也不是法定节假日，均被视为工作日。

▼ §4 何时生效

完整的休假权利仅在雇佣关系存在六个月后生效。

▼ §5 部分年假权力

(1) 员工在劳动关系存在的每个完整月份，有权获得该月相应的年假十二分之一：

- a) 对于因等待期未满而未能获得完整年假权利的日历年部分；
- b) 如果员工在等待期满之前终止了劳动关系；
- c) 如果在等待期满后，员工在日历年上半年离职。

(2) 若假期天数的零头至少达到半天，则应当向上取整为完整的假期天数。

(3) 如果员工在上述(1)c)情况下已休假超出其应得假期，则已支付的假期工资不得追回。

▼ §6 排除重复的假期索赔权

1. 若雇员在本日历年内已从前雇主处获得假期，则不再具有对该假期的索赔权。
2. 雇佣关系终止时，雇主必须向雇员提供一份证明，表明其在本日历年内已授予或已进行假期补偿的情况。

▼ §7 假期累积与替代的规定

(1) 在安排假期时间时，应优先考虑员工的请假申请，除非有迫切的业务需求或其他员工的具有特殊优先权的请假需求。员工在完成预防性治疗或康复后提出请假，应予以批准。

(2) 假期应连续给予，只有在不可避免的业务需要或因员工个人情况必须时，才可分割假期。若不能连续安排假期且员工的假期权益超过12个工作日，则至少应包含12个连续工作日的假期。

(3) 假期应在当年日历年度内使用。只有在特殊的业务需求或员工个人情况下，才可将假期延期至下一日历年度，并且必须在随后的前三个月内使用。根据员工的请求，但根据第5条第1款a项，应将部分假期延至下一年度。

(4) 如果因终止劳动关系无法完全或部分使用假期，应给予相应的经济补偿。

▼ \$8 休假期间的工作

在假期期间，员工不应进行任何与休假目的相冲突的商业活动。

▼ \$9 假期中生病的处理方式

如果员工在休假期间生病，根据医生的证明，因病不能工作的日子不应计入年度假期。

▼ \$10 预防性与康复治疗

员工在接受预防性或康复性医疗的期间，如果依据法定规定存在继续支付工资的权利，这段时间则不应计入年假。

▼ \$11 假期工资

(1) 假期工资应依据员工在假期开始前最后13周的平均就业收益计算。不包括加班费的额外支付。在计算期或假期中若有永久性的收益增加，则应按照较高的收益进行计算。因短时工作、工时减少或不可抗力原因的工作缺席所导致的收益减少，在计算假期工资时将不予考虑。作为工资的一部分的实物报酬，若在假期中不再提供，则应在假期期间适当地进行现金补偿。

(2) 假期工资应在假期开始前支付。

▼ \$12 在家工作的休假规定

对于在家工作以及根据《家庭劳动法》第1.2的a)–c)条款的同等职位的人员，除了上述第4–6条、第7条的第3、4款以及第11条外，其他规定同样适用。

(1) 根据《家庭劳动法》第1.1.a定义的家庭劳动者以及第1.2.a条款下的同等职位人员，无论是直接雇佣还是通过中介机构雇佣，均应从雇主或中介机构那里获得——他们有权享有24个工作日的假期，假期工资为工作收入的9.1%，计算时间从5月1日到次年4月30日，或者到雇佣关系结束为止，计算工资不包括费用津贴或因节日、疾病或休假而减少的工资。

(2) 如果申请人在整个计算期间没有持续工作，则根据第1点的规定，只需授予其相对应的假期天数。

(3) 第1点所述人员的假期工资应与开始休假前的最后一笔薪酬一同发放。

(4) 根据《家庭劳动法》第1.1.b以及1.2的b—c条款的家庭劳动者及同等职位的人员，无论是直接还是通过中介雇佣，都应从雇主或中介处获得相应的假期工资，确保他们的假期权益，假期工资为工资总额的9.1%，计算前不包括费用津贴或因节日、疾病或休假而支付的工资损失。

(5) 处于《家庭劳动法》第1.2.d条款下同等职位的中介，有权向其雇主索取根据第1和第4点应支付的款项。

(6) 上述第1、4和第5点的款项应在工资单上单独列明。

(7) 可通过集体协议规定，只被一家雇主雇佣并且按照集体协议被视为厂内员工的家庭劳动者（《家庭劳动法》第1.1.a），按照一般休假规定获得假期。

(8) 《家庭劳动法》第23至25条、第27条和第28条适用于上述第1、4和第5点所述款项，而《家庭劳动法》第21条第2款也应变通适用于第1和第4点所述的款项。对于第4点中指定的临时外来工，第26条也应变通适用。

▼ §13 强制性规定

(1) 集体协商协议可能包括与以下规定不同的内容，但对于第1、2条和3.1除外。若已同意适用相关集体协商协议中关于假期的条款，则该等偏离规定也将适用于非集体协议约束的雇主和雇员之间。除7.2第二句外，不得制定任何对雇员不利的偏离本法的规定。

(2) 在建筑业或其他因工作地点频繁变动而通常存在不满一年工作关系的行业中，集体协议可以超出1.1设定的限制，如此举是为确保所有员工能享有连续的年假所必需的。

(3) 对于德意志铁路股份公司及其按1993年12月27日德意志铁路成立法第2款(1)和第3款(3)所分拆的公司以及德意志联邦邮政的后继机构，集体协议中可对将日历年定为假期年 (§ 1) 的规定进行变更。

▼ §14 Berlin-Clause

暂无

▼ §15 修订及废除

(1) 1957年3月30日颁布的《工作保护法》（联邦法律公报 I 页 293），经1962年3月22日修订（联邦法律公报 I 页 169），社会保障法典的第九本，以及1960年8月9日的《青少年劳动保护法》（联邦法律公报 I 页 665）经1962年7月20日修订（联邦法律公报 I 页 449），以及1957年7月26日的《海员法》（联邦法律公报 II 页 713）经1961年8月25日修订（联邦法律公报 I 页 1391）同样适用，但下列a)和b)（修订条款未在此处列出）除外；

(2) 一旦本法生效，联邦州的休假法规将不再适用。然而，针对纳粹政权受害者和那些精神或身体工作能力受损的雇员的联邦州休假规定将继续有效。

过渡条款：

如果员工从1998年12月10日起接受预防性治疗或康复治疗，一直到1999年1月1日或之后，那么自1999年1月1日起适用的规定将适用于该期间，除非这些规定对员工较不利。