

年休假的六种“缩水”当提防

《职工带薪年休假条例》2008年1月1日起施行，虽已实施十多年，可个别无良用人单位总以各样的理由限制、缩水劳动者的年休假权益，至少有六种“缩水”当提防。

本版图片来自网络

“缩水”一：老师有寒暑假，不能享受年休假？

【案例】李卓2018年大学毕业后进入一家中学从事教学工作。2019年寒假期间，李卓等一批新教师被安排接受培训，没能休息。之后整个暑期，因为市教委组织教改工作需要，李卓被抽调义务帮忙，直到开学前3天才结束帮忙工作（3天中有两天是双休日）。开学上班的第一天，李卓提出年休假，领导告诉她，教师享受寒暑假，按法律规定不能再享受年休假。

【分析】《企业职工带薪年休假实施办法》第七条、第十条规定：职工享受寒暑假天数多于其年休假天数的，不享受当年的年休假。确因工作需要，职工享受的寒暑假天数少于其年休假天数的，用人单位应当安排补足年休假天数。用人单位应当在本年度内对职工应休未休年休假天数，按照其日工资收入的300%支付未休年休假工资报酬，其中包含用人单位支付职工正常工作期间的工资收入。可见，学校的说法无法律依据，李卓寒假接受培训等同于工作，李卓工作不足10年，有权享受4天年休假（暑假里已经享受1天休假），或者享受本人日工资收入的300%未休年休假工资报酬。

“缩水”二：请事假超过20天，一律没有年休假？

【案例】安颖入职某私企从事化验技术工作，签订的劳动合同第九条约定：职工确因事请事假，公司不支付劳动报酬；事假超过10天的不得主张年休假。安颖工作到第二年时，母亲肺癌住院，安颖为照顾母亲两次请事假共计20天。年末受男友约请，安颖准备去男友家并一同旅游几日。她向公司申请年休假，公司以安颖请事假超过20天为由予以拒绝。

【分析】《职工带薪年休假条例》第四条（二）项规定：职工请事假累计20天以上且单位按照规定不扣工资的，不享受当年的年休假。安颖虽然一年内两次请假合计20天，但公司已经扣除了安颖的事假期间工资。因此，根据“职工累计工作已满1年不满10年的，年休假5天”的规定，安颖依然



有5天的年休假权。

“缩水”三：在本单位连续工作满12个月没年休假？

【案例】2018年9月初，刘东耘大学毕业后先是入职一家阳光能源公司，试用期到2个月时，因觉得工作强度过大，刘东耘边继续工作，边通过同学帮助联系，很快被一家旅游服务公司聘用。刘东耘立即于11月23日辞去原工作，并于第二天到旅游服务公司上班。2019年10月上旬，刘东耘向公司提出年休假，公司以刘东耘在本公司工作未到12个月为由拒绝。

【分析】《企业职工带薪年休假实施办法》第三条规定：职工连续工作满12个月以上的，享受带薪年休假。《关于〈企业职工带薪年休假实施办法〉有关问题的复函》（人社厅函〔2009〕149号）规定：《企业职工带薪年休假实施办法》第三条中的“职工连续工作满12个月以上”，既包括职工在同一用人单位连续工作满12个月以上的情形，也包括职工在不同用人单位连续工作满12个月以上的情形。据此，刘东耘工作到2019年9月初时就已经连续工作满12个月，有权要求5天的年休假。

“缩水”四：解除合同当年未干满一年，没有年休假？

【案例】2018年11月1日，研究生毕业的杜晶晶入职某保险公司。2020年10月8日，杜晶晶经与公司协商辞职。在办理解除劳动合同及相关补偿时，杜晶晶提出2020年末休年休假，应给予相应补偿。公司认为杜晶晶2019年12月休过年休假，而2020年并未干满一年，不应享有年休假权，也就没有补偿。该解释对吗？

【分析】对方的解释于法无据。《企业职工带薪年休假实施办法》十二条规定：用人单位与职工解除或者终止劳动合同时，当年度未安排职工休满应休年休假的，应当按照职工当年已工作时间折算应休未休年休假天数并支付未休年休假工资报酬，但折算后不足1整天的部分不支付未休年休假工资报酬。前款规定的折算方法为：（当年度在本单位已过日历天数÷365天）×职工本人全年应当享受的年

休假天数-当年度已安排年休假天数。杜晶晶2020年当年工作天数为342天，其年休假应为4天。公司应按4天支付杜晶晶相应的工资报酬。

“缩水”五：休婚假后，不能再享受年休假？

【案例】肖丽入职某商业集团公司，2019年国庆长假举办婚礼并接着休了5天婚假，12月初，其祖父病重，肖丽提出休年假，公司称其规定“凡当年休过探亲假、婚假、产假，不能再享受年休假”。公司规定对吗？

【分析】《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。该规定表明，探亲假、婚丧假、产假等是职工依法应当享受的不同的假期，各自均为独立的假期，不能相互替代或包含，更不能计入年休假之中。该公司的内部规定显然与上述法规规定相悖，当属无效情形。

“缩水”六：签订劳务合同，不能享受年休假

【案例】2018年4月，沈春雪入职某建筑工程公司，双方签订的劳务用工协议特别载明：双方为劳务关系。协议约定：公司有权随时解除双方劳务合同并无须承担任何补偿。沈春雪工资标准为每日80元。2020年十一假日前夕，公司提出与其解除劳务关系，告知沈春雪次日起不必来上班，并结算了当月工资。沈春雪提出，两年半来，自己从未享受过年休假，应予以适当补偿。公司以双方系劳务关系，没有年休假一说。

【分析】沈春雪与该公司签订的虽是劳务合同，但双方均符合建立劳动关系的主体资格，沈春雪提供劳动，接受公司的劳动管理，且公司按月向沈春雪发放劳动报酬，双方所签订的用工协议虽标注为劳务关系，但并不影响双方实际建立的劳动关系的属性。据此，沈春雪不仅可要求公司给予未安排年休假的补偿，而且，还可要求要求公司因解除合同，支付相当于本人月工资标准的3个月工资经济补偿金。

杨学友

保密津贴可以代替竞业限制补偿金吗？

编辑同志：

我于5年前进入甲公司担任副总工程师，双方当时所签的劳动合同中约定：我负有保密义务，甲公司每月发给保密费0.3万元；我在合同终止后2年内不得进入与甲公司有竞争关系的单位从事技术服务，如违反，需支付违约金12万元。3个月前，我在合同到期后离职，由于身背竞业限制条款，我放弃了其他相关公司的高薪聘请，可甲公司拒绝给我支付经济补偿，说什么已支付的保密津贴包含了竞业限制补偿。请问，我该怎么办？

读者：孔寿德

孔寿德读者：

保密义务与竞业限制义务、保密津贴与竞业限制补偿是两回事。一般认为，保守用人单位商业秘密是劳动者的法定义务，是否向负有保密义务的劳动者支付保密津贴，由单位自主决定，如果支付，也是在劳动者在职期间支付。竞业限制义务虽然产生于员工的保密义务，但它属于约定义务，来自劳资双方的协商约定。一旦约定了竞业限制义务，那么就应当同时约定经济补偿，这是法律的强制性规定，而且经济补偿是用人单位在劳动者离职后的竞业限制期限内按月给付。因此，甲公司认为已发你的保密津贴包含了竞业限制补偿，缺乏法律依据。而且，甲公司仅约定你负有竞业限制义务，而未约定竞业限制补偿，这也是不符合法律规定的。你现在可以有以下两种选择：

一是要求解除竞业限制义务。《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（四）》第8条规定：“当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制和经济补偿，劳动合同解除或者终止后，因用人单位的原因导致3个月未支付经济补偿，劳动者请求解除竞业限制约定的，人民法院应予支持。”比照该规定，如果你自离职之日起已有3个月未领到经济补偿，那么就可以诉请法院判决解除竞业限制义务。

二是要求甲公司支付经济补偿。上述司法解释第6条规定：“当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制，但未约定解除或者终止劳动合同后给予劳动者经济补偿，劳动者履行了竞业限制义务，要求用人单位按照劳动者在劳动合同解除或者终止前12个月平均工资的30%按月支付经济补偿的，人民法院应予支持。”“前款规定的月平均工资的30%低于劳动合同履行地最低工资标准的，按照劳动合同履行地最低工资标准支付。”你离职后履行了竞业限制义务，因此有权要求甲公司按上述规定给予经济补偿。

潘家永