漫画 吴玉涵

“就因为我签了《职工自愿放弃年休假申请书》,就没有3倍补偿了。”近日,麦琼花拿到辽宁省大连市甘井子区劳动人事仲裁院的败诉裁决书时,才发现被用人单位“套路”了,因此拿不到3年未休年假的补偿金1.1万元。

《工人日报》记者调查发现,像麦琼花这样,休年假时被用人单位“套路”的职工不在少数。

带薪年休假为职工法定假期。然而,记者随机采访一些机关企事业单位、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位的80名职工后发现,不休拿不到补偿、跨年自动清零、年假被指定或冲抵、跳槽后年假“缩水”等休假“潜规则”不断,让职工抱怨带薪休假仍是“纸上福利”。

□据《工人日报》

年假跨年清零、不休没补偿
“请事假和病假必须先用年假抵扣”

带薪年休假“潜规则”咋破?

“套路”深 不休假也没有日工资300%的补偿

“本人已熟知《职工带薪年休假条例》及公司相关规定,了解个人放弃年休假后应享受的工资待遇,但因个人原因,自愿提出放弃本年度休假,特此申请……”翻出这样一份曾经被迫签订的《职工自愿放弃年休假申请书》,麦琼花觉得有些荒唐。

麦琼花此前在大连市某软件公司担任销售部副总经理。由于业务繁忙,2015年开始,公司人事部在年会上给50余名员工发了一份放弃年假申请书,总经理带头签名,麦琼花不好意思不签。而这一签就是4年。

去年10月,麦琼花离职,申请2015年~2017年未休年假的补偿,被仲裁院告知,《企业职工带薪年休假实施办法》规定,用人单位不安排年假,按日工资收入的300%支付补偿,但职工书面提出不休年假的,用人单位可只支付其正常工资。所以,她申请的补偿被驳回。

不仅强迫职工签放弃休假申请书,一些用人单位还制定跨年自动清零的“霸王条款”。

吴丽华曾在大连市某电子设备公司任职。公司规定,年假未休的年底自动清零。

去年12月5日,当吴丽华把请假单递给人事经理时发现,因有一半员工请年假,公司仅能安排5人,所以不予准假,并拿出一纸证明“由于本人没有及时休假,导致年末公司难以安排,特此放弃”让她签字。“上半年请假,说活儿多让下半年请,下半年又说有新项目,总算熬到年底,结果还要被迫承认是个人原因放弃。”

生产企业职工年假被指定或冲抵更是常见。记者采访40位机械、电子、食品等生产行业企业职工,有32人表示,因生产有淡、旺季之分,所在单位强制将员工的年休假统一安排在生产淡季或法定节假日前后。

不仅如此,用人单位让职工冲抵休假的方式也是五花八门,“组织员工外出旅游冲抵年假”“产假休了就要抵扣年假”“请事假和病假必须先用年假抵扣”“13个月工资抵扣年假补偿,休了不给”“不休年假不扣绩效,作为补偿”……

让职工更接受不了的是跳槽后年假“缩水”。

按规定,职工累计工作满1年不满10年的,休5天;不满20年的,休10天;已满20年的,休15天。记者随机采访的80位职工中,23位有跳槽经历的职工反映,最常见的两种情况是到新公司不满1年的不让休年假,到新公司后计算年假的工作年头从零开始。

休假难 违法成本低维权成本高

年假不休要被清零吗?年假可以被指定或冲抵吗?辽宁青松律师事务所律师王金海解释,这些做法明显违法。

《企业职工带薪年休假实施办法》规定,用人单位应当考虑职工本人意愿,统筹安排年休假。用人单位确因工作需要不能安排职工年休假或者跨1个年度安排年休假的,应征得职工本人同意。职工在同一或者不同用人单位工作期间,以及依照法律、行政法规或者国务院规定视同工作期间,应当计为累计工作时间。也就是说,年假不休可跨年安排,休假时间要考虑职工本人意愿,并且换了用人单位,也要累计年假的计算时间。

“尽管有明文规定,但用人单位因职工维权意识淡薄,不愿因小失大,劳动监察部门监管处罚力度不够等肆无忌惮。”沈阳市一位审理此类案件的法官郑虹告诉记者。

“没想过要逐条查阅法规,逐一甄别用人单位是否设圈套。”败诉后,麦琼花才知道签了申请书拿不到补偿。记者向100名受访者发放了调查问卷,在收回的80份中,45人认为年假不休会清零,57人认为年假可以被指定或抵扣,甚至77人认为跳槽后年假“缩水”是合理的。而调查问卷之外,是更多职工对年假规定的知之甚少。

“人在屋檐下,不得不低头。”这是辽宁百联律师事务所副主任孟宇平接待职工维权咨询时听职工说得最多的一句话。

根据辽宁省人社厅统计,2018年辽宁在岗职工月平均工资为4092.5元。也就是说5天的年假补偿还不到1900元。采访中,记者发现不少职工认为补偿太少,仅因此一项维权成本过高。多数职工是在离职出现劳动纠纷后才同时申请年假权益的。

按规定,不安排休年假又不支付补偿的用人单位,由劳动行政部门责令限期改正;对逾期不改正的,用人单位应向职工加付赔偿金。

“实际上,由于相关部门监管难,只有职工到劳动监察部门投诉,用人单位才会受到处罚,可这处罚力度太轻了,几乎算得上违法‘零成本’。”王金海如是说。

开“药方” 加大监管与处罚力度

“不能仅指望着职工提高维权意识,劳动监察部门应加大主动监督和追责力度,同时要在相关法规的完善上发力。”辽宁省社会科学院社会学研究所所长王磊说。

“问题摆在那,对症下药势在必行。”王金海认为,企业中关于年假的“霸王条款”比比皆是,劳动监察部门可以将其整理汇总,比如,不得强迫职工签放弃休假申请书,不得制定年假清零的公司规定等,并将这些要求发放给用人单位起到警示作用。同时,做成维权常识手册发给职工,让职工知道用人单位的“套路”,进而躲避陷阱。

郑虹则认为,劳动监察部门应加大抽查年假执行情况的力度,针对未依法执行职工带薪年休假制度的不同情况,提出不同的处罚措施,并加大处罚力度。如加入企业评优评先“黑名单”,不享受相关项目的免税、优惠和补贴政策等。

针对中小微企业带薪休假难落实的问题,孟宇平则表示,现行的休假制度没有考虑到不同规模企业的承受能力,“小微企业职工流动性强,现行制度只有5天、10天、15天三个档,并要计算连续工龄,让很多职工难休10天,甚至15天。另外这些企业职工人数相对较少,可以让职工自主分段休假,把假拆分开,或与法定节假日‘拼假’。”