

一些企业带薪年假“不让休不敢休不能休” 年休假沦为“纸面上的权利”

专家认为,落实带薪年假制度需加大违法成本

孩子想去草原玩的这一愿望直到开学也未能实现,原因就是在北京市朝阳区某电子商务公司上班的李赫一直没有“被允许”休年休假。

由于公司正处在业务转型阶段,且部门3名同事中有一人正在休产假,因此李赫两次休年休假的申请都被公司以“特殊时期”为由驳回了。

“为了保住这份工作,除了无奈也别无他法。”像李赫这样难以自由享受带薪年假的职工不在少数。尽管劳动法、《职工带薪年休假条例》等法律法规中早已明确了年休假制度,但对不少职工而言,这一权利似乎更像是“福利”,甚至要看单位“脸色”。

北京义联劳动法援助与研究中心主任黄乐平在接受《法治日报》记者采访时指出,带薪年假是法律明确赋予职工的休息权利,用人单位不应以任何理由影响甚至剥夺职工的合法权益。应修订完善相关法律法规,加大企业违法成本,为落实带薪年假制度、维护劳动者合法权益提供坚实法治保障。

年休假沦为“纸面上的权利”

在北京市某传媒公司做业务销售的李炎鹏自入职以来,已经3年没休过年休假了。公司承诺每年未休的年休假可以进行累计,但他自己也不知道究竟什么时候才能“等”到能休年休假的那一天。

劳动法第四十五条规定,国家实行带薪年假制度。劳动者连续工作一年以上的,享受带薪年假。具体办法由国务院规定。

2008年1月1日起施行的《职工带薪年休假条例》(以下简称《条例》)第二条规定,机关、团体、企业、事业单位、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位的职工连续工作1年以上的,享受带薪年假。单位应当保证职工享受年休假。职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。

但就是这样一项被写入法律法

规的职工权利,却在实践中频频遭遇执行难,被一些职工吐槽为需要看单位心情的“纸面权利”。

“在单位能顺利休年休假吗?”针对这一问题,记者随机采访了4名在职员工,他们均表示单位有年休假制度,但是“限制”很多。

“我休年休假基本上没有一次是想休就能休的,最后全是听单位安排。”从事康养行业的刘先生告诉记者,单位虽然允许员工休年休假,但必须提前请示,时间由单位协调,并不由自己决定,不仅要和其他同事错开时间,还不能在单位业务繁忙的关键期休年休假。

《条例》第五条规定,单位根据生产、工作的具体情况,并考虑职工本人意愿,统筹安排职工年休假。

但采访中多位劳动者坦言,在

统筹安排年休假时,单位往往只考虑实际运营情况,对于职工意愿,只是“通知”,如果职工对此有异议,很可能就休不了了。

《条例》第五条规定,单位确因工作需要不能安排职工休年休假的,经职工本人同意,可以不安排职工休年休假。对职工应休未休的年休假天数,单位应当按照该职工日工资收入的300%支付年休假工资报酬。

记者了解到,实践中,也有单位和员工约定用年休假“换报酬”,但费用大多由单位自行制定。比如,在北京市东城区某餐厅打工的张女士向记者透露,她所在的餐厅承诺,如果员工不休年休假,可按每天100元予以补助,有些人为了得到更多收入,也愿意主动放弃年休假。

“任性”安排年休假涉嫌违法

相比休不上年休假,在北京市海淀区某地产公司上班的梁晨更为“悲惨”,因为上班迟到,他已经被单位扣掉了两天年休假。

“单位规定晚到5分钟记迟到一次,累计3次就要从年休假中扣除一天。”梁晨多次就此事和单位沟通,但单位表示这是企业规章制度,如果年休假被扣完,再迟到还要被罚钱。

对此,北京高文律师事务所律师胡伟指出,职工带薪年假是劳动法、劳动合同法和《条例》等法律法规中明确赋予职工的休息权利。因此,企业用所谓内部规定将员工迟到与扣除年休假相挂钩是违法行为,不具有法律效力。

针对部分单位就迟到等问题对员工进行罚款的行为,黄乐平指出,罚款是行政机关才有的行政处罚权,

用人单位作为依法经营的民事主体并不享有行政处罚权。1982年国务院发布的《企业职工奖惩条例》规定了国有企业和城镇集体企业有权对职工实施罚款,但该条例已于2008年被废止。因此,企业以任何理由对员工进行罚款均于法无据。

采访中记者了解到,还有一些单位存在“任性”安排带薪年假的问题。

在北京市大兴区某公司就职的陈萍萍告诉记者,她所在单位会以“增进职工了解、提升团队凝聚”为主题,每年组织两次团建出游活动,但参加团建的时间会从年休假中扣除,且员工没有自主选择的权利,因此她从来没有休过长年休假,如果要带孩子旅游,只能选择用病假顶替。

张超所在单位则直接将年休

假作为“激励”员工的工具,依照公司内部规定,绩效排名靠前的员工能够获得增加年休假天数的奖励,反之绩效较差的员工则会被扣除部分年休假天数。

劳动合同法赋予了企业制定规章制度的权利,并保障了制度的执行效力。中国人民大学法学院教授刘俊海提醒,法律明确了企业建立规章制度的必要前提是“依法”,劳动合同法第八十条规定,用人单位直接涉及劳动者切身利益的规章制度违反法律、法规规定的,由劳动行政部门责令改正,给予警告;给劳动者造成损害的,应当承担赔偿责任。这意味着企业内部规章制度必须与国家法律保持一致,不能凌驾于法律之上,面对企业“任性”安排员工年休假等行为,员工应积极维权。

多措并举促进制度落实

今年7月,国务院办公厅转发国家发展改革委关于恢复和扩大消费措施的通知中明确提出要全面落实带薪年假制度。

消息一出,不少网友纷纷在网上“分享”自己休年休假被单位刁难的经历。

“带薪年假制度之所以一直以来难以落实,有多方面原因。”黄乐平在调研中发现,带薪年假制度执行不好的企业主要以民营企业为主,不少企业意图以最少成本实现最大利润,实行带薪年假制度,无疑会增加企业成本。劳动者与企业相比,处于弱势地位,员工也担心因为年休假问题会影响到自身工作,因此往往会对单位不允许年休假的要求进行妥协。当前相关法律法规中对于企业不落实带薪年假制度的处罚也较轻。《条例》第七条规定,单位不安排职工休年休假又不给予年休假工资报酬的,劳动行政部门责令限期改正。对逾期不改正的,除责令该单

位支付年休假工资报酬外,单位还应当按照年休假工资报酬的数额向职工加付赔偿金。但相比企业效益、用工成本等因素,赔偿数额过少,使得企业违法成本很低,实际中,有些企业甚至直接用补偿金来代替员工年休假。

在黄乐平看来,要想让带薪年假制度真正落到实处,需要多措并举,合力改善。

“首先要提升劳动者在劳动关系中的话语权,工会组织应当给予劳动者更多法律支持。”黄乐平指出,《条例》第六条第二款规定,工会组织依法维护职工的年休假权利。因此,工会应当充分发挥其作用,通过召开职工代表大会等形式在法律规定的框架内,制定本单位带薪年假制度的实施细则,在用人单位与劳动者协商带薪年假过程中起到桥梁作用,一旦双方就此发生争议,工会应积极调解该类纠纷,在劳动者进行维权时提供必要的法律援助。

相关部门也应对企业,特别是中小型民营企业加大带薪年假制度的宣传力度,让用人单位明晰职工带薪年假是法律明确赋予职工的权利,企业不能以任何理由影响甚至剥夺职工合法权益,树立带薪年假观念。

相关部门还应不断加大劳动监察执法力度,针对企业职工带薪年假制度落实情况增加抽查、巡视等制度,并畅通维权机制,鼓励劳动者积极维权。

考虑到当前违法成本过低的问题,黄乐平希望通过完善法律法规,修订完善《条例》相关惩处机制,明确并加大违法企业向职工支付赔偿金的标准。此外,还可通过完善信用评价体系,将多次违法企业纳入诚信黑名单等措施,联合其他部门对违法的企业在贷款、税收等方面给予一定限制,以此来加大企业的违法成本。

据法治日报