



编者按 “带薪休假”制度执行乏力是造成国人利用黄金周扎堆出游的重要原因。据全国假日办发布的春节假日旅游信息通报显示,黄金周期间,内地39个重点旅游城市接待游客7600万人次,同比增长15%。旅行社组织内地赴境外游客超出400万人次,同比上涨14%。

休假权是劳动者的基本权利,但由于种种原因,我国休假特别是“带薪休假”制度依然亟待完善,在法律上缺乏强制力。落实和推广“带薪休假”制度是一项社会系统工程,对惠及民生有着重要意义。

带薪休假:别停留在有法可依

本报记者 许跃芝

国家旅游局不久前曾宣布,人们高度关注的“带薪休假”制度落实有望在2013年进入提速阶段。按照全国人大常委会立法工作进度,预计今年旅游法有望审议通过,这将从根本上为“带薪休假”提供法律保障。

早在2008年1月就开始实施的国务院《职工带薪年休假条例》,对“带薪休假”规定得很明确,但现实中,真正能不折不扣地执行条例的单位确实不多。如今,“带薪休假”有望立法的情势,引发了记者与江苏无锡市中级法院法官顾妍的一番对话。

“带薪休假”很少形成单独诉求

记者: 我们知道,近年来法院审理的劳动纠纷争议案件越来越多,相关诉求可谓多种多样,涉及“带薪休假”内容的案件也会有吧?有关“带薪休假”的劳动纠纷争议肯定会劳动者今后的工作造成某些不利影响,一般如何解决呢?

顾妍: 目前法院在处理劳动争议案件中确实遇到过有关“带薪休假”的案件,但不是很多。因为大多数劳动者都不会选择在在职期间单就“带薪休假”产生的争议诉至法院,往往都是在解除或终止劳动合同后,就劳动报酬、经济补偿金、社会保险损失等与未休假工资一并提起诉讼。根据国务院《职工带薪年休假条例》第7条的规定,此类诉请属于劳动行政部门依法行使职权的范围,不属于人民法院受理劳动争议案件的范畴,故法院会依法予以驳回,并告

知劳动者向劳动行政部门具体即劳动监察部门投诉。

据劳动监察部门反馈的情况来看,一般此类投诉案件都是以用人单位补发年休假工资而与劳动者和解的,真正立案的并不多。因此,劳动者在“就业权”和“休息权”之间还是选择了前者,除非双方终止劳动关系,否则轻易不会就“带薪年休假”进行投诉或诉讼。

相关劳动争议处理需谨慎

记者: 用人单位年休假及工资发放等制度的调整,往往非常引人注目。劳动者会因这类涉及自身权益的变化而引发争议甚至形成诉讼吗?

顾妍: 当然有啊,我们劳动庭就受理过这类案件。例如,在一个案件中,曹某(化名)等6人原系某一铸造公司职工,公司规定每月28日支付当月工资,员工每年可享有的带薪假的天数将根据其为公司服务年限的增长而递增等。后因公司经营规模缩小、股东发生变更(原外资撤资),公司在带薪年休假、工资支付时间等方面作相应调整,员工年假的天数将按法律规定执行(休假天数减少),每月工资的支付时间也改为下月初。铸造车间职工认为其所享受的待遇没有以前优厚了,集体消极怠工,导致整个铸造车间停产。经公司多方协调后,大部分职工恢复工作,但曹某等人仍拒绝复工,公司遂根据规章制度予以解除劳动合同的处理。曹某等人不服,遂提起仲裁、诉讼。

这一劳动争议案件,在当前经济形势复杂、企业经营环境严峻的背景下,引起了行业内、辖区内众多企业的关注,影响很大。我们受理后在查明事实的基础上,与双方当事人进行真诚的沟通,终于在一周内促成双方达成协议,由公司支付每人4000元补偿金后调解结案。

我认为,公司因生产经营状况、股东等发生重大变更后,依法对于年休假、工资支付时间作调整并无不当,劳动者对此有异议的,有权提请处理。一方面,劳动者与用人单位发生纠纷,为保障自己的合法权益,可以请求行政机关、劳动争议处理部门和司法部门给予救济的权利,维权过程中需要一定的时间是合理的,应与旷工区别对待;另一方面,劳动者应当正当行使法律赋予的权利。

迅速改变现状不太现实

记者: 休息权是我国宪法规定的公民权利,劳动者应当平等享有。“带薪休假”对于保护劳动者的身体健康,改善职工的生活环境,使职工得到更好的休息,精力充沛地投入工作具有重要意义。近期即将出台的《国民旅游休闲纲要》,最重要的看点也是推动带薪休假制度落实,增加民众可自主支配的假期。从法官的角度,你如何看待落实国家有关规定的劳动者“带薪休假”?

顾妍: 实践中,“未休假也未补钱”、“当年不休年假即清零”、“休年假至少扣

掉全勤奖”等情况依然存在,劳动者“敢怒不敢言”。但另一方面我们也应当看到,受经济环境的影响,企业特别是中小企业发展困境短期难以根本转变。就拿无锡地区来说吧,有些行业已经出现用工荒,有些中小企业在落实“社保扩面缴缴”、“工资倍增计划”等政策方面出现“欠账”,在带薪年休假等制度上难免“力不从心”。因此,无论是劳动者、用人单位还是社会,在带薪年休假上都需要慢慢来,希望一下子达到理想状态是不可能的。

不会形成劳动纠纷争议“井喷”

记者: 全国人大常委会目前正在审议的旅游法中,明确把“带薪休假”写入了法律。请问“带薪休假”入法后会否出现劳动纠纷争议案件的“井喷”?

顾妍: 从旅游法草案第十一条的规定来看,明确国家机关、企事业单位和社会组织的职工有享有利用法定节假日、周休日或者带薪年休假进行旅游活动的权利,以推动“带薪休假”制度的落实,增加民众可自主支配的假期,助力旅游业的蓬勃发展。较之《职工带薪年休假条例》,旅游法草案进一步强调了劳动者依法享有休息休假的权利,但并没有进一步规定权利的实现方式、保障等,希望能规定得再细致一些。我认为,“带薪休假”往往是在劳动关系终止后劳动者在追索劳动报酬、经济补偿金等时一并提出的,“带薪休假”入法后,应该不会带来此类劳动争议案件的大幅增加。



为啥好事办不好?

马立群

人们常说,要把好事办好。好事办好,关键在“办”字上。因为谁来办、怎么办、如何监督等等,都直接关系到好事最终产生的结果。

“带薪休假”是一件利国利民的大好事。它不仅事关亿万劳动者的福祉,而且对国民经济,特别是旅游经济的发展起着显著的推动作用。此等好事,国内有国务院相关条例的白纸黑字规定,国外早已成为世界诸多国家劳动制度的普遍要求,可对于我国不少劳动者而言,“带薪休假”至今还是一个难以实现的美梦。

什么原因使好事没办好?出岔儿的环节在“办”字。我国早已进入“有法可依”的时代,但现实中,“有法必依”却在某些领域被人人为地搞得模模糊糊,“缺斤短两”。尽管一些涉及民生的法律法规制订得缜密详尽,权利义务明确,可到了执行者那里,仍然可以随心所欲,大打折扣,根据自己的需求,将法律条文诠释得弹性十足,让人丝毫体会不到法律的尊严,更谈不上“执法必严”了。

执法“走样儿”的根源,在于我们的监督制约惩处机制明显不完善,宽严失衡。换句话说,法律对把好事办“砸了”或办出“水分”的人难以产生足够的威慑力。我们鲜于听闻用人单位因无视“带薪休假”的规定、侵犯劳动者的休息权而受到严惩的事例,但普通劳动者欲主张实现自己的休息权,轻则遭白眼、重则丢饭碗的现象却屡见不鲜。久而久之,谁还敢冒着失去工作的风险,仅凭一纸法律条款与用人单位“较真儿”呢?

由此看来,真要把好事办好,让“带薪休假”这项“纸上权利”变成每个劳动者能够实实在在地享有的现实,就必须在“办”字上做足文章,即不仅让执行者——用人单位尊重法律,诚心向善,心甘情愿,更需要政府部门特别是劳动保障部门、人事管理部门,在监督保障机制上建立起切实可行、行之有效的配套措施,不用等投诉,无需来上访,主动保护享有这份合法权益的劳动者,惩处蔑视这项合法权益的用人单位。

当用人单位真心实意地为劳动者提供“带薪休假”机会,劳动者心情舒畅地享受这项入法入规的权利时,“带薪休假”这件好事才算办得“功德圆满”了。

从休闲角度实现法定休息权

本报记者 李万祥 韩秉志

今年1月上旬召开的全国旅游工作会议释放出两条重要信息,关乎进一步保障公民旅游休闲的权利,落实公民“带薪休假”制度,推进我国旅游休闲权利法制化进程。一是《中华人民共和国旅游法》即将出台,二是《国民旅游休闲纲要》今年有望发布。这对于依法治旅,优化旅游业法制环境具有重要意义。同时,也有助于扩大旅游消费,拉动我国旅游经济的持续发展。

“《旅游法》和《国民旅游休闲纲要》的制定,是对宪法关于劳动者休息权的进一步落实。”清华大学法学院副教授田思源说,宪法第43条规定“劳动者有休息的权利”,如何保护劳动者的休息权,我国法律、法规有诸多的规定,如8小时工作制,每周工作5天等。“这些规定大多是与‘劳动的权利’相对应所作的规定。而《旅游法》和《国民旅游休闲纲要》将从休闲的角度而非劳动的角度落实宪法规定的休息权,丰富了公民休息权的内容。”

从休闲文化的层面来看,“《旅游法》和《国民旅游休闲纲要》的制定,有助于满足人民群众休闲文化的需求,推动文化强国战略的实现。”田思源说。旅游、休闲也是一种文化,是社会文化的组成部分,以促进公民的身心健康发展及形成愉快活泼的公民生活为目的。在国家推行社会主义文化大发展大繁荣的今天,满足广大人民群众日益增长的旅游、休闲文化需求,将更好地推动我国文化事业的发展。

早在1995年,“带薪休假”制度就写进了《劳动法》,但是直到2007年12月7日国务院第198次常务会议通过《职工带薪年休假条例》,如何落实这一制度仍然是难题。2012年8月31日,十一届全国人大常委会第二十八次会议初次审议了《中华人民共和国旅游法(草案)》,其中第十一条规定:“(假日旅游)国家机关、企事业单位和社会组织职工有权利用法定节假日、周休日或者带薪年休假进行旅游活动。”

“目前,我国公民‘带薪休假’制度的落实情况应该说并不理想。”田思源认为,这主要源于两个方面的原因。其一,在认识层面上,将休息权理解为劳动权的附属权利。即休息是手段,劳动才是目的,从宪法的文本规定也可以看出这样的倾向。宪法第42条规定“公民有劳动的权利和义务”,第43条规定“劳动者有休息的权利”。这两条规定的权利主体并不相同,从“公民”到“劳动者”,似乎没有劳动的人就没有休息权了。其二,在操作层面上,劳动者保护的相关制度不完善,不协调,劳资关系中劳动者的弱势地位等,使其休息休闲权难以实现。

中国人民大学劳动人事学院教授程延园认为,在强力推行带薪休假的过程中,需要注意进一步顺畅落实机制,充分考虑到用人单位和劳动者所处的不平等地位,相关部门应该对劳动者有一定的保护措施,不能让劳动者因为带薪休假而“丢饭碗”。

目前,世界上许多国家都实施“带薪休假”,以“带薪休假”制度的起源地法国为例,法国人每年的带薪假期延长到了30天。员工可以按照自己意愿和雇主商定具体休假时间:可一次性休完全部假期,也可分段使用。“在国外,‘带薪休假’已经成为一种默契。企业还是要努力提高单位工作效率,逐步培养和树立重视保护劳动者权益的意识。”程延园介绍说。

对于《旅游法》和《国民旅游休闲纲要》的实施前景,田思源表示,总体而言应持乐观态度。旅游、休闲等权利的实现程度,是社会发展、经济繁荣、生活提高、职场尊重、人权保障水平的重要标志,符合社会文化进步的潮流。

链接

国务院《职工带薪年休假条例》第7条:单位不安排职工休年休假又不依照本条例规定给予年休假工资报酬的,由县级以上地方人民政府人事部门或者劳动保障部门依据职权责令限期改正;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;对拒不支付年休假工资报酬、赔偿金的,属于公务员和参照公务员法管理的人员所在单位的,对直接负责的主管人员以及其他直接责任人员依法给予处分;属于其他单位的,由劳动保障部门、人事部门或者职工申请人民法院强制执行。

本版编辑 姜天骄
漫 画 李亚奇



一项必须遵循的劳动基准

本报记者 陈 郁

“既然我国法律对‘带薪休假’作出明确规定,那就意味着它是一项在适用范围内所有用人单位必须遵循的劳动基准。”中华全国总工会保障工作部副部长陈杰平告诉记者,作为一项劳动基准,它与其他劳动基准,例如用人单位必须与劳动者订立劳动合同、工资按时足额以货币形式支付、工资报酬水平不得低于最低工资标准、用人单位必须为职工缴纳社会保险、禁止使用童工、对女职工实行特殊保护、组建工会、开展集体协商等,具有同等的劳动法律地位。

按照2008年1月1日生效的《职工带薪年休假条例》,我国职工每年可享受最长15天的“带薪休假”。但是从近几年的情况看,相当一部分团体、民营企业及个体工商户并没有实行年休假;在出口导向型和劳动密集型中小企业工作的农民工、劳务派遣

遣工等劳动者群体,大多数不享受“带薪休假”,部分职工因单位工作需要未能享受休假的,也没有得到相应的经济补偿。全国总工会去年6月进行的一项有关职工队伍状况的调查显示,2011年,在城镇职工中,47.8%的人按规定享受了“带薪休假”,8.2%的人享受了“带薪休假”,但没有达到规定天数,44.1%的人没有享受“带薪休假”;在农民工中,41.2%的人按规定享受了“带薪休假”,8.9%的人享受了“带薪休假”,但没有达到规定天数,49.9%的人没有享受“带薪休假”。

“造成这种状况的原因是多方面的。”陈杰平说,“既有部分企业片面追求经济效益,不执行国家相关政策法规的原因,也有部分劳动者维权意识和能力不足,维权成本较高的因素,还有监察督查力度不够,导致职工法定权利难以落实的原因。”此外,

根据全国总工会的相关调查,相当一部分私营企业没有建立基层工会组织,以致当职工休假权利受到侵害时,没有工会组织可以帮助他们进行申诉。

对于用人单位没有落实职工“带薪休假”的情况,职工应当采取怎样的方式方法来维护自己休息休假的权利呢?

陈杰平说,首先,在劳动者个人与用人单位订立劳动合同时,应当注意在劳动合同的开放栏目中注明有权享受“带薪休假”的条款。另外,当用人单位未安排职工年休假也未支付年休假工资报酬时,职工可以向企业方或企业工会反映,争取企业按规定安排年休假;企业如果开展了集体协商并签订了集体劳动合同,一般都会对年休假问题加以涉及,可以由企业工会敦请企业行政执行劳动合同;职工还可向当地人力资源社

会保障部门或工会组织进行投诉或举报。在上述办法都不奏效的情况下,职工还可以申请劳动争议调解仲裁,直至向人民法院提起诉讼。

“彻底解决‘带薪休假’执行难的问题,首先应当落实政府责任,可以将推进落实包括年休假在内的各项劳动保障法规政策列入经济社会发展规划并进行目标责任制考核,同时进一步加强劳动保障监察。”陈杰平说,其次,要加强企业劳动合同和岗位分工管理,严格规范签订劳动合同,将休假权作为重要内容写入合同条款,企业要采取更为科学的岗位分工、协作机制,建立休假和考评、奖惩严格分开的制度等;另外,还要加强宣传,增强广大职工依法维护自身合法权益的意识和能力,引导各类企业自觉依法保障职工的休假权益。