

- 职工未申请休年假申请即视为放弃?
- 用人单位应如何安排职工的年休假?
- 未休法定年假的经济补偿怎么计算?

年底将近, 年假未休过期作废?

律师:企业应主动安排休假 不休应予补偿

□本报记者 刘欣欣 盛丽

近日,有媒体报道,河南省沁阳市常平乡农村信用社女职工值夜班猝死,家属称两年仅仅休假十天的报道引起了网民的热烈关注,也使得有关年休假的话题再度引起人们的热议。那么,法律对于年休假是如何规定的?对此,劳资双方都有哪些权利义务?休假需要履行哪些程序、办理哪些手续?年假不休过期作废……为此,记者近日走访了部分职工,并就其中的认识误区及相关法律问题咨询了北京市兰台律师事务所的赵紫安律师。

【职工声音】 年休假有“假”难“休”

“提到休年假,这就是单位给的福利,也是职工应有的权利。”职工郑萍说,“享受带薪休假是每一位劳动者的权利,法律还明确规定,职工不休年假可获得3倍工资补偿。”但在调查中,也有一些职工对带薪休假表示有些无奈。“其实在实际工作中,由于种种原因也出现着有的职工不敢休、不能休的现象。”职工崔女士说道。

“我身边就有这样的例子啊。我有一位家在外地的朋友,按照规定可以享受探亲假。于是,他按单位请假的程序递交申请,领导也批准了,本来是件好事,却让他烦恼不已。”崔女士说,“让他没想到的是,虽然最终假是休了,可工资和奖金却被扣了。他找领导理论,但领导拿出了单位制定的‘规章制度’。虽然他明知单位违法,但为了保住饭碗,也只能忍了,估计他今后也不敢随意休假了。”

“我觉得,在赋予职工休假权利的同时,有关部门应该加强对用人单位的监督检查,让这些福利真正落在职工头上。”崔女士说。

放弃年假应依法补偿

职工李莹在一家国企任职,有着多年人力资源工作经验的她,聊起带薪休假很有体会。“在我们单位,职工休年假有着一套严格的程序,首先职工要提

前提出申请,部门领导会根据实际情况来安排。”

李莹介绍,其单位职工的工资包括岗位工资和效益工资两部分。休年假的职工在休假的当月,其岗位工资是不扣的,效益工资会有所变化,按照实际上班的天数来计算。“如果某一职工因工作需要,或者根据其个人意愿,放弃当年的年假。这时单位会根据其具体情况,给予适当奖励。”李莹补充道。

而提到“放弃年假可适当奖励”这样的做法,很多职工也为其点赞。“我们单位职工在休年假时,还算挺顺利的。不休年假肯定是职工自己的损失,但有些人有时候也会有顾虑,怕休假会招致领导的不良看法。”职工周蕊说,“特别是一些刚刚步入职场的职工,要提前了解自己所在单位休假的程序,根据单位的实际情况来提前做好带薪年假。”“我觉得,既然我们放弃法定的年休假,做出了那么大的牺牲,单位理应依法给予我们相应补偿。”她的一位同事接过话茬说,“不然的话,国家规定年休假还有什么意义。”

【对话律师】 单位应主动安排职工休假

针对职工关心的年休假问题,记者采访了北京市兰台律师事务所的赵紫安律师。

记者:职工未提出法定年假申请,是否视为放弃休假的权利?

赵紫安:许多用人单位错误地认为法定年假是劳动者享有的一项权利,应由劳动者自己提出申请,用人单位批准后再安排。有的甚至在规章制度中规定,若劳动者因为各种原因没有提出申请,则视为放弃法定年假。这种规定是无效的。

根据《职工带薪年休假条例》第2条:单位应当保证职工享受年休假。第5条第1款: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。以及《企业职工带薪年休假实施办法》第9条:用人



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。

可以看出,为劳动者安排法定年假是用人单位的一项义务。除非劳动者因工作之外的原因自行放弃休假,且向用人单位提交书面说明,否则,即便劳动者不提出法定年假申请,用人单位也应主动安排。

记者:用人单位应如何安排法定年休假?

赵紫安:一些用人单位为避免承担法律责任,在公司规章制度中对法定年休假的安排方式作变通规定。比较典型的有两种:一是安排员工统一休假;二是所有员工每天提前半小时下班,以冲抵年假。我认为,第一种做法有违员工个人意愿,不甚合理。但在取得了员工本人同意,或将方案提交职工大会讨论通过,且用人单位做好相应的书面归档工作情况下,也有一定的可行性。第二种做法则是违法法定年假的

立法本意,一般来讲,年休假应当以“天”为单位来安排。企业规章制度将法定年假分解到“半天”、“小时”来执行是违法的。

记者:未休法定年假的经济补偿怎么计算?

赵紫安:《条例》第7条规定:“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……”

只有当用人单位安排劳动者休法定年假,但员工因本人原因放弃且书面提出不休年假的情况下,用人单位支付员工正常工资即可。除此之外的其他情况下,劳动者未休法定年假的,都应当按照该劳动者日工资的300%支付其年假工资。如果用人单位既不安排年假,也不向劳动者支付额外工资的补偿,劳动行政部门可以依职权责令其限期改正,或责令企业加付赔偿金。

【法律咨询台】

工商随机抽检商品 公司违法销售被罚

商品质量安全始终是消费者最关心的问题,根据目前怀柔工商分局投、申诉情况统计,消费者对电器、服装、充电设备、通讯设备等商品质量问题投诉较多。为维护广大消费者合法权益不受侵害,怀柔工商分局不断加大商品质量抽检和违法销售不合格商品查处力度,营造安全放心的消费环境。

典型案例

2013年,怀柔工商分局执法人员与北京市电子产品质量检测中心的工作人员对怀柔区某公司销售的充电器、商务电池、插座等电子产品进行随机抽样检测。一个月后,北京市电子产品质量检测中心出具了检验报告,结果显示该公司销售的充电器、商务电池、插座等商品多项指标不符合国家标准,检验结论为不合格。该公司的上述行为涉嫌销售不合格产品。执法人员依法对该公司进行调查,最终没收其违法所得646元,处违法销售货值金额1倍罚款3230元。

工商提醒

违法销售不合格产品是指销售的商品不符合保障人体健康和人身、财产安全国家标准、行业标准的行。经营者在销售产品时应承担产品质量责任,不得以不合格产品冒充合格产品销售。经营者还应当建立并执行进货检查验收制度,验明产品合格证明和其他标识。国家对产品质量实行以抽查为主要方式的监督检查制度,对可能危及人体健康和人身、财产安全的产品进行抽查。抽查的样品要在市场上或者企业成品仓库内的待销产品中随机抽取。根据监督检查的需要,可以对产品进行检验。检验抽取样品的数量不得超过检验的合理需要,并不得向被检查人收取检验费用。销售者对抽查检验的结果有异议的,可向实施监督检查的部门申请复检。

法条链接

《产品质量法》第49条规定:“生产、销售不符合保障人体健康和人身、财产安全的国家标准、行业标准的产品的,责令停止生产、销售,没收违法生产、销售的产品,并处违法生产、销售产品(包括已售出和未售出的产品)货值金额等值以上三倍以下的罚款;有违法所得的,并处没收违法所得;情节严重的,吊销营业执照;构成犯罪的,依法追究刑事责任。”

江小培

职工代表大会的人数、届期及换届时间



《企业民主管理规定》第八条:“企业可以根据职工人数确定召开职工代表大会或者职工大

会。企业召开职工代表大会的,职工代表人数按照不少于全体职工人数的百分之五确定,最少不少于三十人。职工代表人数超过一百人的,超出的代表人数可以由企业与工会协商确定。”

2007年《北京市非国有制企业推行民主管理工作指导意见(试行)》规定:职工100人以上的,应建立职工代表大会制度;不足100人的,可以建立职工代

表大会制度,也可以建立职工代表大会制度。2011年《中华全国总工会办公厅关于规范召开企业职工代表大会的意见》规定:“企业职工人数在五十人以下的,应当召开职工大会。”

《企业民主管理规定》第十条:职工代表大会每届任期为三年至五年。具体任期由职工代表大会根据本单位的实际情况确定。职工代表大会因故需要提前

或者延期换届的,应当由职工代表大会或者其授权的机构决定。第十七条:职工代表大会每年至少召开一次。职工代表大会全体会议必须有三分之二以上的职工代表出席。

《中华全国总工会办公厅关于规范召开企业职工代表大会的意见》规定:企业职代会实行届期制,每三至五年为一届,到期应当及时换届。



怀柔工商专栏