

员工遭遇“被放假”咋维权?

专家：工资不能停 年假仍可休 □程成

受处罚被停工待岗能否领工资，生产淡季未上班期间能否折抵年假……生活中，由于种种原因，劳动者“被放假”现象在现实中并非个别，而许多劳动者恰恰对此束手无策。笔者作为法官收集的以下案例，或许会对广大职工朋友有所启示。

淡季让员工“放假”不给工资仍属违法

【案例】每到冬天，对吕丽萍等所在的公司来说，属于生产淡季。2014年同期，同样也不例外。为减少开支，虽然吕丽萍等员工并不愿意，但公司还是决定只留少部分人在公司维持基本工作运转，其余包括吕丽萍在内的大多数员工“被放假”三个月。

鉴于在接下来的日子里，公司并没有向“被放假”的员工支付过任何费用，吕丽萍等曾向公司索要。可公司认为：劳动报酬自然是以“劳动”为前提，你们在放假之后没有提供“劳动”，无疑也就无权获取报酬。

【点评】公司的做法是错误的。

一般来说，劳动者获取劳动报酬，的确是以向用人单位提供劳动为前提，未付出劳动则无权要求用人单位支付劳动报酬。但在特殊情况下，劳动者即使没有提供劳动，也照样可以获得劳动报酬或生活费。

《工资支付暂行规定》第12条规定，非因劳动者原因造成单位停工、停产在一个工资支付周期内的，用人单位应按劳动合同规定的标准支付劳动者工资；超过一个工资支付周期的，若劳动者提供了正常劳动，则支付给劳动者的劳动报酬不得低于当地的最低工资标准，若劳动者没有提供正常劳动，应按国家有关规定办理。其中的“按国家有关规定办理”，通常是按照不低于最低工资的70%至80%，向劳动者支付生活费直到复产、复工。正因为吕丽萍等“被放假”是由于公司所造成，也就意味着公司在第一个月应当按劳动合同向他们支付工资，此后则必须支付生活费。

借“放假”逼员工离岗单位应当支付赔偿

【案例】李春兰与公司的劳动合同中约定：任何一方，如在合同期内违法解除劳动合同，都必须向对方支付10万元违约金。

2014年2月，公司由于经营方向调整，李春兰的利用价值随之下降。为逼迫李春兰辞职，而又无需承担违约金，公司使出了“歪招”：让李春兰回家待岗，且只发放生活费。

李春兰虽对公司的目的心知肚明，但在赌气半年后，还是不得不与公司协商解除劳动合同。而面对李春兰要求支付“被放假”期间经济补偿的请求，公司却又拒绝。

【点评】公司应当将李春兰“被放假”期间，纳入支付解除

劳动合同经济补偿金的范围。

一方面，公司让李春兰“被放假”，明显属于拒绝提供劳动条件。《劳动合同法》规定，对“未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的”，劳动者可以解除劳动合同。而该法第46条中指出，就“劳动者依照本法第38条规定解除劳动合同的”，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。

另一方面，公司让李春兰“被放假”，明显也属于变相违法解除劳动合同。《劳动合同法》规定，用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。而该法还指出，经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资，六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月



的，支付半个月工资。

使歪招让员工待岗“放假”不能抵年假

【案例】胡雪洁与公司签订的劳动合同中约定，其担任公司文员，月工资3600元。2014年9月，因公司分管办公室工作的副总想安排其外甥女接替胡雪洁的位置，便将其调往车间上班。由于遭胡雪洁坚决反对，该副总遂让胡雪洁回家待岗，等候公司处理该争执。

一周后，经公司老总出面干预，胡雪洁重新回到原岗位上班。可当事后胡雪洁提出休五天年假时，却被公司拒绝，理由是其“被放假”期间没有工作，应当折抵年假。

【点评】公司不得将“被放假”期间折抵胡雪洁的年假。

《职工带薪年休假条例》规定，职工累计工作已满1年不满10年的，年休假5天；已满10年不满20年的，年休假10天；已满20年的，年休假15天。也就是说，与之对应，胡雪洁至少应享有5天的年假。

《职工带薪年休假条例实施细则》规定，不享受年休假或不再安排年休假的情形限于：累计工作满1年不满10年的职工，请病假累计2个月及以上的；累计工作满10年不满20年的职工，请病假累计3个月及以上的；累计工作满20年以上的职工，请病假累计4个月及以上的；国家规定的其他不享受年休假的情形；累计一年内待岗3个月及以上职工。很明显，胡雪洁遭遇“被放假”导致的未能上班并不在其列。更何况造成胡雪洁“被放假”的责任完全在于公司，而与胡雪洁自身无关。

【法律咨询台】

考勤未经员工确认不能作扣奖金依据

案情

曾先生是一家公司的职工。因曾先生看不惯车间主任的“家长式”作风，曾数次与其顶撞，致使彼此关系并不融洽，其甚至多次扬言让曾先生“等着瞧”。

近日，曾先生用工资卡查阅上月工资，发现比以往少了200元后，遂找过公司询问，被告知是由于其在上月有过两次迟到和早退记录，公司按照规章制度，扣除了其全勤奖。

曾先生清楚记得自己根本没有相应行为，遂要求公司出具其迟到和早退的证据。公司随即向曾先生出示了车间的考勤记录，而该记录只是由车间主任独自填写，并没有包括曾先生本人在内的任何人签字确认。

请问：公司能够将此作为扣付奖金的依据吗？

说法

公司不能将此作为扣付奖金的依据

首先，公司必须就考勤的真实性承担举证责任。《劳动争议调解仲裁法》第6条规定：“发生劳动争议，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的，用人单位应当提供。”《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（一）》第13条也指出：“因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。”

《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》同样规定，在劳动争议纠纷案件中，因用人单位作出开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生劳动争议的，由用人单位负举证责任。正由于公司以曾先生迟到、早退为由扣付全勤奖的行为，减少了曾先生的劳动报酬，而曾先生认为自己迟到、早退的事实并不存在，公司自然也就必须对此承担足以证明事实存在的承担举证责任。

其次，考勤记录不能作为公司的扣付依据。相关司法解释还规定，没有证据或者证据不足以证明当事人的事实主张的，由负有举证责任的当事人承担不利后果。也就是说，虽然公司有考勤记录为凭，但由于它只是出于车间主任一人之手，尤其是没有任何人加以见证和确认，明显具有很大程度上的主观随意性，更何况曾先生与车间主任的关系并不融洽，甚至其曾扬言让曾先生“等着瞧”，即不能排除存在报复的可能，决定了所记载的情况未必就是事实，在此情况下，如果公司没有其它证据加以佐证，无疑属于“证据不足以证明”曾先生有过迟到、早退，因而只能“承担不利后果”。

颜东岳

职工董事、监事制度的概念及政策法律依据

职工董事、职工监事是指依照法律规定，通过职工代表大会(或职工大会及其他形式)民主选举进入董事会、监事会，代表职工行使决策和监督权利的职工代表。

职工董事、职工监事制度是公司制企业民主选举一定数量的职工代表进入董事会、监事会，参与企业决策和监督的一项民主管理制度，是公司制企业落实职工民主权利的有效途径，是职工董事、职工监事依法参与公司决策、行使监督权利的一系列工作规程、权利义务规定和履行职责要求等规则的总称。

(1) 《公司法》。第四十五

条、第六十八条和第一百零九条规定，两个以上的国有企业或者两个以上的其他国有投资主体投资设立的有限责任公司、国有独资公司的董事会中必须有职工董事，其他有限责任公司、股份有限公司董事会成员中可以有职工董事。第五十二条、第七十一条和第一百一十八条规定，有限责任公司、国有独资公司和股份有限公司设立监事会的，必须设立职工监事，其中职工监事的比例不得低于监事会成员的三分之一，具体比例由公司章程规定。

(2) 《企业民主管理规定》。第三十八条规定，职工董事、职

工监事候选人由公司工会根据自荐、推荐情况，在充分听取职工意见的基础上提名，经职工代表大会全体代表的过半数通过方可当选，并报上一级工会组织备案。工会主席、副主席应当作为职工董事、职工监事候选人人选。

(3) 其他相关规定。2000年北京市总工会《关于北京市国有独资和国有控股公司职工董事职工监事制度的实施办法》，2006年3月国务院国资委《国有独资公司董事会试点企业职工董事管理办法(试行)》，2006年5月全国总工会《关于进一步推行职工董事、职工监事制度的意见》，

2009年3月，国务院国资委《董事会试点中央企业职工董事履行职责管理办法》，2009年12月《北京市国有独资公司职工董事管理暂行办法》，2012年全国总工会《关于加强公司制企业民主管理工作的意见》等都提出建立职工董事、职工监事制度的具体要求。

