

带薪休假难 究竟难在哪儿

□本报记者 王路曼 盛丽

“五一”假期，很多职工都会选择扎堆出游，三天的小长假再加上几天“年假”，就可以美美地度过一个悠闲的假期。当大多数职工都在纠结于“节后上班综合症”的无奈中时，关于“带薪休假”的话题又在职场中掀起了不小的风波。

据了解，早在1994年，带薪休假就作为法定制度被写入了《劳动法》。2008年，《职工带薪休假条例》开始实施。这么多年过去了，为何“带薪休假”依然停留在“看起来很美”的阶段？落实“带薪休假”究竟难在哪儿？

主观因素：

—— 担心影响晋升 主动放弃休假 ——

根据《职工带薪年休假条例》和《企业职工带薪年休假实施办法》中规定，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。国家法定休假日、休息日不计入年休假的假期。

对于大多数一般职工来说，五天的假期说长不长，说短不短。调查中记者发现，很多主动放弃年休假的职工都纷纷表示，“5天，坚持一下过去了。”

张旭是一个网络营销公司的业务员，工作3年时间里，他从来没有休过“带薪年假”。“最近几年，网络营销行业很是火爆，但行业竞争压力也非常大。”张旭告诉记者，由于他本人比较上进，对业务工作十分熟悉，工作能力也较强，所以这3年来，即便身边的同事换了一批又一批，但他依旧坚守岗位，且工作业绩突出。

据了解，张旭所在公司的相关制度中有关于“带薪休假”的内容，但落实情况并不是很好。跟张旭一样的老员工早就摸清了领导的态度，“有员工要请年休假，领导虽然批准了，但背后总是跟其他同事说，这个人太不努力、总是请假出去玩之类的话。这让大家觉得，老板非常不喜欢员工请假出去玩。”张旭说，为了给老板留下一个积极努力的印象，张旭和身边的很多同事都轻易不请假。

“特别是今年8月，公司准备内部提拔晋升一批员工，大家就更要努力讨好老板了。”张旭说，朋友喊他今年“五一”假期一起出去旅行，但为了不影响晋升，他再一次主动放弃了休假，把心思都放在了工作上。

像张旭这样担心影响工作或职场晋升，而主动放弃休假的职工不在少数，类似“领导没休假，职工不敢休”的案例比比皆是。

客观因素：

—— 工作任务重 领导变相不批假 ——

职工张萍就职于一家文化传播公司，工作已经4年的她，每年都有5天的年假。但是近两年，她的年假却没有完整的休过。

“前年，我只休了3天年假。去年一天都没休成。”张萍介绍，没有休成年假主要是因为领导变相不批准。“我们的工作绩效考核很重要，工资的高低取决于绩效的多少。”学生时代成绩优秀的张萍，工作后也很努力，很快她成为了公司的骨干。

因为工作很出色，张萍深受领导重用。“特别是重要的工作，领导肯定先想到我。”去年，张萍所在的部门有人离职，还有一名女职工要生孩子，因此每个人都承担了更多的工作任务。“从七八月份，就有人开始休年假。”张萍回忆，将近11月，领

导看到请假单就有些推脱。“12月，我和部门另一位同事拿着请假单找到领导，但领导劝说人手不够、工作太多，没有紧急的事情尽量不要请假。”经过反复思考，最终，张萍放弃了休假。

和张萍一样，不少被访者表示，因为工作不能找人替岗、领导变相不批假等各种原因让休假权益得不到保障。

此外，采访中记者还了解到，对于很多中小型非公有制企业职工来说，“带薪休假”简直是奢望，“我们公司没有关于‘带薪休假’的规定，有同事去请假，人事主管以没有相关制度为由拒绝。”职工小高一脸茫然地问，“我该如何捍卫我的休息权呢？”

律师声音：

—— 企业应支持依法休假 职工可积极依法维权 ——

“职工的休息权是宪法所赋予的劳动者的基本权利。”密云区总工会劳动争议调解中心、北京檀州律师事务所曹岩律师在接受采访时表示，职工的休息权不仅包括劳动者平时工作时间内的休息时间，也包括公休时间、法定节假日休息时间，以及职工的年休假。

职工可以根据《职工带薪年休假条例》和《企业职工带薪年休假实施办法》中的相关规定进行休假，这与企业有无带薪休假制度无关。

“当然，职工也应该正确理解带薪休假的相关规定，依法休假。”曹岩律师告诉记者，在《职工带薪年休假条例》第四条规定，职工有下列情形之一的，不享受当年的年休假：（一）职工依法享受寒暑假，其休假天数多于年休假天数的；（二）职工请事假累计20天以上且单位按照规定不扣工资的；（三）累计工作满1年不满10年的职工，请病假累计2个月以上的；（四）累计工作满10年不满20年的职工，请病假累计3个月以上

的；（五）累计工作满20年以上的职工，请病假累计4个月以上的。

“此外，职工依法享受的探亲假、婚丧假、产假等国家规定的假期以及因工伤停工留薪期间不计入年休假假期。”

“当然，我们也看到有的行业的特殊情况，比如教师。”曹岩律师解释说，《企业职工带薪年休假实施办法》第七条规定，职工享受寒暑假天数多于其年休假天数的，不享受当年的年休假。确因工作需要，职工享受的寒暑假天数少于其年休假天数的，用人单位应当安排补足年休假天数。

“如果用人单位安排职工休年休假，但是职工因本人原因且书面提出不休年休假的，用人单位可以只支付其正常工作期间的工资收入。”

“假没有休成，是不是该有经济补偿？”不少职工提到上述问题。

对此，曹岩律师解释说，按规定：职工连续工作满12个月以上的，享受带薪年假。用人单

位经职工同意不安排年休假，或者安排职工年休假天数少于应休年休假天数，应当在本年度内对职工应休未休年休假天数，按照其日工资收入的300%支付未休年休假工资报酬，其中包含用人单位支付职工正常工作期间的工资收入。

“企业应该依法安排职工休假，而职工也享有依法休假的权利。”曹岩律师表示，当职工休假权益受到侵害时，职工应该主动与企业进行协商，争取自己的合法权益。协商无果的话，也可以向工会组织或劳动监察机构反映情况，或申请劳动仲裁，维护自身的合法权益。

当然，也有很多职工担心影响劳动关系，选择沉默。对职工的苦衷，曹岩律师表示可以理解，“但构建和谐关系，需要企业和劳动者的共同努力，维护好职工的休息权，一方面是职工权益的保障，另一方面休息好的职工也可以以更加饱满的热情投入到工作当中去，对于企业来说，也是十分有益的。”曹岩律师说，“这应该是一个双赢的关系。”

破解方式：

—— 企业合理安排职工轮休 政府部门加强专项监管 ——

不管是企业不批准，还是职工没有主动申请，不少职工都遭遇过“带薪休假难”的窘境。“工作繁忙不是享受不到年休假的理由，即便是职工没时间考虑休假的事情，企业也需要合理安排工作，让职工认识到休假的重要性，支持职工维护合法休假权益。”从事人力资源工作的李婷婷说。李婷婷介绍，自己所在的公司也曾遇到过职工集中请休假的问题。“对于公司这是个头疼的问题，但不能以工作不能安排为由，拒绝职工休假的申请。”对此，李婷婷所在的公司会提前安排计划，确保职工合理轮休。

“其实，关于带薪休假，国外也有不少做法值得借鉴。”职工王国柱说。据了解，瑞典《劳动法》规定，工作满180天的雇员每年享有带薪休假5周的权利。另外，还有带薪病假、育儿假等。除非雇佣合同里有特殊规定，否则每个劳动者都有权在每年的6月至8月期间至少休4周的带薪假。雇员可以视情一次或分几次休完所有假期。如果一次休假少于5天，则周末不计入休假时间。但是，不管是公共假期还是个人年假，如赶上周末，是不补休的。按照惯例，如节日赶上周二或周四，邻近的周一或周五

也自动的成为公休日。《休假法》还规定，雇员有权每年省下5天假期，最多积攒5年，然后加上当年的假期，一共连续休2个月的长假。

此外，还有不少人表示，想要真正保障职工带薪休假的权益，相关部门还要对用人单位进行监督和检查。据了解，去年市人力社保局对用人单位开展为期1个半月的执法检查，检查内容包括劳动合同、最低工资、高温津贴等9项，其中还对用人单位遵守带薪年假休假规定问题实施重点监察，及时查处存在的违法问题，全力维护劳动者的休息休假权利。