

# 政协委员： “欠假”也是侵权

## 建议：出台意见、强化意识、加强监督

□本报记者 盛丽 孙艳

关于带薪年假，一直是人们关注的热点问题。虽然，2008年国务院及其有关部门就出台了《职工带薪年休假条例》、《机关事业单位工作人员带薪年休假实施办法》、《企业职工带薪年休假实施办法》，为职工带薪年休假提供了法律保障。但是在实际操作中，职工“带薪年休假”遭遇到不少绊脚石。对此，正在召开的北京市“两会”上，市政协社法委工会工作小组集体发声，并向大会提交界别提案，建议尽快出台《北京市落实职工带薪年休假制度的实施意见》，让带薪年假尽快落地。



### 【探访】

#### 休假难 职工“带薪年假”遇尴尬

看脸色、扣工资、谁休谁被边缘化……调查中，说到“带薪年假”落实的话题，不少人感叹道：咋就这么尴尬。带薪年假简称年休假，是指劳动者连续工作一年以上，就可以享受一定时间的带薪年假。

关于带薪年假，早在2007年12月7日国务院第198次常务会议已经通过《职工带薪年休假条例》，自2008年1月1日起施行。不仅如此，2008年9月18日，人力资源和社会保障部公布《带薪年休假条例实施办法》，对带薪年假更加明确地作出了规定。

虽然职工带薪年假有了相关规定作为保障，但是在实际操作中，也遭遇到不少窘境。

“我们单位是实行年休假制度的，但是一年到头工作太忙，有时请年假领导会不批，但是也没有得到相应的经济补偿。”职工李乔说。

1988年出生的李乔任职于一家企业，工作已经5年多的她，早已符合享受5天年假的规定。“这5年，我是一年比一年忙。请假的困难程度也是与日俱增。”李乔介绍，第一年她没有享受年假的机会，只能在节假日给自己来个短暂的休息。“新人，不休就不休。但是没想到工作量越来越大，一人一摊活。要休假，只能找人临时代替你完成工作，但是没人爱揽这苦差事。”

更让李乔无奈的是，自己不仅请假难，即便是没有休成假，也没有得到相应的经济补偿。“领导说了，想要得到补偿是有前提的，要员工提出来休假，在领导不批的前提下才能给补偿。问题是，领导不直接说不批，而是绕着弯，让你自己提出不休。”

在调查中，记者发现，不少人像李乔一样，因为工作忙或者其他原因，很多年享受不到年休假。又或者，遭遇因为单位工作需要未能享受年休假，但却没有

得到相应的经济补偿。

据了解，休息权是《宪法》规定的公民权利，劳动者应当平等享有。根据规定，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。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。

单位应当保证职工享受年休假。但是在实际操作中，部分企业、团体以及有雇工的个体工商户在实行年休假上，还做得很不到位。对此，在餐饮公司任职的张强很有体会。“在公司已经有两年了，可以享受带薪年假。但是，在民企工作，不像机关和事业单位，请个假可是个难事。”

作为公司的经理，张强很受董事长的器重。每天，他都拼尽全力工作。“公司发展不错，这几年建起不少分店。工作忙啊，再说餐饮行业，特别是打工族。休假肯定还是老板说了算。我现在是每周一天休息，赶上节日，这一天都可能保障不了。更别说年假啦。”

### 【分析】

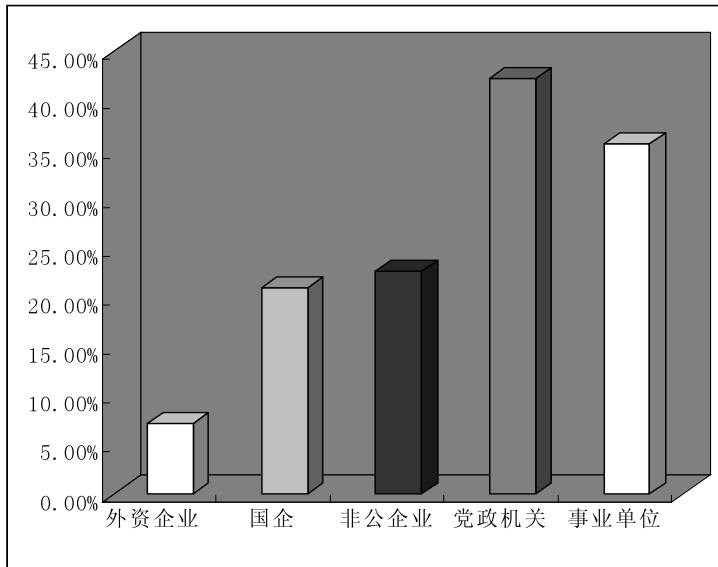
#### 原因多 带薪年假落实不到位

市政协社法委工会工作小组曾经针对北京市职工带薪年假制度落实情况进行调研。北京市总工会党组书记、副主席、工会小组召集人王玉英介绍，从调查结果来看，目前，北京市落实职工带薪年假制度工作还有一些需要完善的地方。

一是国有企业带薪年假制度落实情况明显比外资企业差。外资企业落实制度最好，仅7.2%的职工没有休假；而国有集体企业有20.6%的职工没有休假；非公企业有22.7%的职工没有休假。

二是机关事业单位带薪年假制度落实最差。42.3%的公务员没有按规定享受带薪年假；

职工未休年假情况图示



其次有35.3%的事业单位在编人员未享受带薪年假。另外，67.4%的领导干部没有休带薪年假，而且呈现领导职务越高，制度落实越差的特点，形成“正职不休，副职不能休，中层干部不敢休”的状况。

三是未休年假的职工很难获得法定经济补偿。调查显示，未休年假的职工中，75.2%以上的机关事业单位职工、40%的劳动合同制职工及劳务派遣工也未获得法定补偿。

工会工作小组的委员们认为，导致职工带薪年假制度落实不到位的原因是多方面的，主要是现行法律规定存在不完善。比如《年休假条例》中相关条款过于原则，操作性不强，为用人单位规避法规政策提供了空间。再者，现有法律规定缺乏刚性约束，罚则不清，两个《实施办法》中对违法单位提出的加付赔偿金和限期改正的规定，并无强制性措施，单位违法成本低。

“还有一个就是思想认识上存在偏差，一些领导干部对落实职工带薪年假制度不重视，甚至认为自己放弃休假就是作出表率，职工放弃休假是工作积极的表现。这些单位领导并没有认识

到不落实带薪年假制度属于违法行为。认识不到‘欠假’与‘欠薪’一样，都侵犯了职工的法定权益。”王玉英说。

还有就是缺乏对落实职工带薪年假制度的监管。2015年8月，《国务院办公厅关于进一步促进旅游投资和消费的若干意见》发布，明确要求各级人民政府制定带薪休假制度实施细则或实施计划，并抓好落实。但北京至今还没有出台过意见或细则，也没有就此项工作开展过监督检查；对违反“一条例、两办法”的单位和责任人实际上处于放任状态。

### 【建议】

#### 尽快出台带薪年假实施意见

关于“带薪年假”的问题，正在召开的北京市“两会”上，市政协社法委工会工作小组集体发声，“欠假”与“欠薪”一样都侵犯了职工权益，并向大会提交界别提案——《关于落实职工带薪年假制度的提案》，建议尽快出台《北京市落实职工带薪年假制度的实施意见》，让带薪年假尽快落地。

工会界委员认为，休息休假权是我国宪法规定的公民权利，推行职工带薪年假制度是党和政府坚持以人为本、关注职工身心健康、落实社会公共福利制度的一项重要举措，也是促进国民经济发展，提高公民幸福指数的有效途径。以法律形式来保障公民的休息休假权是国际惯例，也是一个国家社会文明程度的重要标志。

2008年，国务院及其有关部门就出台了《职工带薪年休假条例》、《机关事业单位工作人员带薪年休假实施办法》、《企业职工带薪年休假实施办法》，为职工带薪年假提供了法律保障。北京作为首都理应在落实中央要求方面走在全国前列。

工会界委员建议，一是尽快出台《北京市落实职工带薪年假制度的实施意见》。就一些操作细节，特别是适用法律困难的条款，做出明确规定。如，对用人单位单方面限制职工选择休假时段和天数的做法加以规范；明确用人单位落实带薪年假中的经济补偿来源、未落实职工休假的法律责任追究等问题。

二是不断强化领导遵纪守法的意识。发挥领导干部带头遵纪守法的示范作用，推动本单位带薪年假制度的贯彻落实；用人单位要进一步完善带薪年假制度建设，把落实职工带薪年假制度作为承担社会责任、维护职工权益、营造企业文化的重要内容；上级主管部门要把贯彻落实制度情况纳入对单位领导年度考核内容。

三是加强对制度落实情况的监督检查。政府相关部门要定期开展落实职工带薪年假的专项检查，畅通举报投诉渠道，加强纠纷案件办理；加大对违法单位的处罚力度，对未按规定安排职工年休假且不予法定补偿的单位，要依法责令整改；人大、政协要加强检查视察。

四是加强舆论宣传，引导职工错峰休假，享受安宁、舒适的假期。多管齐下，把职工带薪年假制度真正落到实处。