■每日观点

职工年假岂能任性“被清零”

□苑广阔

有些公司在规章制度、员工手册、劳动合同中附加“当年带薪年休假没有休完的,将在年底或次年年初清零”等类似规定,因为和国家的法律法规相冲突,所以属于无效条款,并不会得到法律的支持。而类似这样的“霸王条款”的出现,本身就说明一些公司企业的法律意识淡薄,在维护劳动者权益方面的意识严重欠缺。

职场上的人大多都休过带薪年假,但是,你真正了解带薪年假的休法吗?梁某于2014年5月10日入职乙公司,2015年10月30日双方解除劳动关系。因没有休过年假,梁某要求乙公司支付在职期间的未休年假工资。乙公司认为,公司员工手册中规定,年休假不可跨年申请,当年12月31日前未休完的年假,没有特殊情况的,次年自动清零。(5月2日《北京晨报》)

职工梁某在离职之后,要求之前供职的公司支付其在职期间因为未休年假的补偿性工资,但是公司却以员工手册中有规定,年休假不可跨年申请,当年12月31日前未休完的年假,没有特殊情况的,次年自动清零,拒绝给予补偿。双方为此闹上了法庭,而最终北京市朝阳区法院也支持了职工梁某的诉求,判决公司应当依法支付梁某在职期间的未休年休假工资。

法院是依法判决,因为按照我国相关的法律规定,在某个工作单位连续工作满一年的劳动者,有享有带薪年休假的法定权利,且法律规定年休假可以跨年度安排。也就是说,如果某位员工当年的年休假没有休,那么到了第二年想休假的时候,可以申请补休当年的年休假,公司也应该给予安排补休。如果不能安排休假的,劳动者有权利要求公司按照日工资收入的300%支付未休年休假工资报酬。

至于有些公司在规章制度、员工手册、劳动合同中附加“当年带薪年休假没有休完的,将在年底或次年年初清零”等类似规定,因为和国家的法律法规相冲突,所以属于无效条款,并不会得到法律的支持。而类似这样的“霸王条款”的出现,本身就说明一些公司企业的法律意识淡薄,在维护劳动者权益方面的意识严重欠缺。

另一方面,因为长期以来在劳资关系中,劳动者总是处于一种相对弱势的地位,所以明知道自己的合法权益受到了侵害,但也只能选择隐忍,而不敢公开维护自己的权益,这也让一些用人单位在肆意侵害劳动者权益的时候变得更加肆无忌惮,劳动者年假任意“被清零”,只是一个比较典型的例子而已。

而站在用人单位的角度来看,所谓职工年假不能“跨年”,到了年底不休,第二年就只能清零的做法,对企业同样存在很多弊端。比如一些企业因为有了这样的规定,每年到了年底,职工们为了不浪费自己的年假,往往被迫扎堆休假,这对公司企业正常的运营,显然也是不利的。如果用人单位能够依法办事,多从劳动者角度出发来考虑问题,既不会涉嫌违法,同时也因为体贴职工而增强了凝聚力、归属感,何乐不为?

■每日图评

想方设法让养老驿站遍地开花

昨天上午不到11点,海淀区永定路街道五街坊社区的养老驿站就热闹起来了。饭菜还没做好,十多位老人就凑在一起聊家常,排队等着打饭。这个新开一个多月的养老服务驿站成了不少社区老人常来的另一个“家”。半年前,这里还只是一个废弃的木工厂房。(5月3日《北京日报》)

随着老龄化社会的到来,养老已经成为一个社会问题了。据相关部门统计,截至2017年1月,北京市常住人口中60岁以上老年人口数量已达350万,预计到2020年,全市老年人将突破400万。另据测算,全市大约有96%的老人居家和社区养老,另有约4%的老人是在机构养老。

现如今,许多家庭都遇到了这样的难题:父母年纪大了,和子女并不居住在一起。子女每天要上班,早出晚归的,只能在休息日或晚上下班后去照看一下。而平日里,一些体弱年迈的老人还要自己买菜做饭,收拾屋子,的确感到力不从心。

养老驿站的出现,让许多老年人感受到了党和政府的温暖和关怀。在这里不仅有可口的饭菜,还有健康指导、文化娱乐、心理慰藉,众多的老街坊们还可以开心地聊天、玩牌下棋。但我们也应看到,把到今年底再建成的200家算上,连同去年已经建成的150家,

总共也就350家,远远不能满足老年人的需求。所以,如何加快建设养老驿站步伐就成为摆在我们面前的一个课题。一是加大宣传政府的激励政策的力度,进一步调动社会力量参与养老服务业的积极性,使更多的企业,特别是大型连锁养老企业加入到养老驿站经营行列中。二是加强法律规范。建立一整套公开透明的招投标机制,公开程序,统一标准,让企业公平竞争。三是对社区居民要公开政府投入、运营方资质及经营状况,让老年人看得见、摸得着,形成健康有序的养老市场格局。

□许庆惠

■长话短说

“职工说了算”是工会活力之源

去年,重庆市渝北区开展了“小改造大变化”服务群众主题活动巡回路演。这活动以职工、青少年、妇女群众等为重点服务对象,采取活动方案公开“晒”,百姓当“评委”的方式进行。在路演中,接受群众的现场评议和网络投票,结果显示,网络投票总数超过69万。在第三方机构的问卷调查中,群众满意率达99.75%。这是重庆市总工会全面推行“职工说了算”评价考核体系的一个缩影。(5月3日《工人日报》)

重庆市总工会全面推行的“职工说了算”评价考核体系,为工会组织如何更好更有效地开展活动点明了方向。开展活动让“职工说了算”,职工便有了热情,活动便有了方向。当然,更为重要的是,让“职工说了算”会让工会组织的活力源源不断地涌现。

也许有人会说,重庆市总所推行的“职工说了算”仅仅不过是一套对基层工会组织的评价考核体系,但在笔者看来,这个评价考核体系却远比一套细致入微的工作或者活动方案还要“管用”和有效得多。因为它给出了一个十分清晰而且明确的工作导向,就是工会工作必须围绕着职工群众这个主体去开展。只有让职工热情地参与进来,成为活动的主角,他们才会对工会工作开展的好与坏作出发自内心并且客观公允的评价。

正如重庆市总工会副主席姚程武所说:“要着力构建‘职工提出——工会主导——社会力量承办——职工参与——职工评价’的活动开展和工作评价机制,最终达到强化‘以职工为中心、让职工当主角、由职工说了算’的工作导向。”也正因为他们深入推行了这套对基层工会组织的评价考核体系,从而才促使各基层工会组织纷纷像渝北区那样,通过开展为民、便民、亲民的活动,来赢得职工群众的支持与拥护。

由此可见,工会组织是否具有源源不断的活力,工会工作开展效果的好与不好,其实关键并不在于其所开展的活动是否花哨与好看,而在于其是否能够抓得住职工群众的心理预期,是否能够满足职工群众参与其中,成为主角,并且自己“说了算”的需求与愿望。

□乔木

■网评锐语

提升谣言抵抗力 助中老年人健康上网

侯坤:一直以来,食品安全、养生类的信息在网络上广为传播,尤其在微信朋友圈、亲友群很是叫座,深受一些中老年人的青睐。这其中不乏大量谣言,不少人本着“宁可信其有,不可信其无”的想法向身边亲近的人输出这些信息。我们要引导中老年人正确认识网络的媒介性质,帮助中老年人提升科学素养,提升中老年人的网络谣言抵抗力。

防控校园欺凌 制度设计要有效

鹰远:日前,国务院办公厅印发《关于加强中小学幼儿园安全风险防控体系建设的意见》,就加强中小学幼儿园安全工作作出安排部署。其中《意见》明确,建立防控校园欺凌的有效机制,及早发现、干预和制止欺凌、暴力行为,对情节恶劣、手段残忍、后果严重的必须坚决依法惩处。面对“校园欺凌”事件,我们需要做出快速反应,要建立切实可行和有效的制度措施,以及借鉴其他国家的经验,坚决防范、坚决制止此类事情,尽最大努力使发生率降到最低。

■世象漫说

假结婚

记者调查发现,围绕着办准生证、落户、买车、购房、拆迁、移民等问题,“假结婚”已经形成一条完整的产业链。在一场“假结婚”中,中介扮演着关键角色,为客户提供从领证到离婚的一整套服务。(5月3日《南方都市报》)

□赵顺清

■有感而发

追讨加班工资别让员工单打独斗

1日,记者从顺德法院获悉,劳动争议审判庭去年共受理案件1070件,同比上升47%。顺德法院对去年劳动争议案件进行分析,梳理出拖欠员工工资的现象增多、追讨加班工资现象尤为突出等。(5月2日《佛山日报》)

毋庸讳言,加班工资是根据《劳动法》等有关规定,用人单位在延长劳动者工作时间的情况下,应当支付高于劳动者正常工作时间工资的报酬。从另外一个角度来讲,实行加班工资,在一定程度上能够有效地抑制用人单位随意地延长工作时间,从而保护员工的合法权益。

然而由于各种原因,现实中,用人单位能够真正落实加班工资的并不多,何况不给加班工资的用人单位一般来说是不会给员工留下什么加班证据的,或者名义上不叫加班,却派给你在正常工作时间内无法完成的活。这样,许多时候,员工加班就自然而然地变成“自愿”了,当然是被迫“无私奉献”。

也正因为用人单位无视劳动法规和员工权益,拒付或拖欠加班工资,近年来员工追讨加班工资的现象才会愈演愈烈的。无疑,讨回应得的劳动报酬,也是法律赋予员工的权利。可是追讨加班工资,往往是员工在单打独斗,结果“胳膊扭不过大腿”,员工要想讨到血汗钱,无异于与虎谋皮,难上加难。

就此而言,要让加班工资真正落地,让员工享有劳动尊严和幸福感,追讨加班工资不能光让员工单打独斗,而应有更多的力量参与。特别是劳动监察、仲裁等执法机构和工会组织,更要站出来替员工说话、撑腰,助力员工拿到加班工资。否则,讨加班工资的现象只会有增无减,社会的和谐也会因此蒙羞。

□和法堡