

休假权是员工的基本权利 被迫加班有权拒绝 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/394/2021_2022__E4_BC_91_E5_81_87_E6_9D_83_E6_c123_394565.htm 《职工带薪年休假条例》自2008年1月1日起施行 国务院法制办负责人就职工带薪年休假条例答问 让休假权从纸上权利变为现实权利，不是一个小事。如果该项权利在事实上被“悬空”，造成的法治损失和民生损失不小，特别是在不少劳动者对此寄予厚望的情况下国务院总理温家宝日前签署国务院令，公布《职工带薪年休假条例》（以下简称条例），条例将于2008年1月1日起施行。 热点回顾：带薪年休假条例:职工不休年假可获3倍工资补偿 《条例》在充分征求社会各界的意见后正式颁布，体现了党和政府高度关切员工休息权。实行年休假制度，是绝大多数国家劳动制度的普遍做法。1991年6月，中共中央、国务院下发《关于职工休假问题的通知》，规定各级党政机关、人民团体和企事业单位可以安排职工的年休假。但在实践中，相当一部分企业、团体以及有雇工的个体工商户没有实行年休假制度，即使在实行这一制度的单位，许多职工实际上也常常享受不到年休假待遇。因此，如何确保休假权成为现实权利，是许多劳动者关心的问题。 热点回顾：职工带薪年休假条例公布 可享带薪年假5-15天 一些专家认为，在目前国内的经济水平，特别是劳动力市场仍是买方市场的条件下，《条例》得以执行的难度很大。不少员工认为，有些用人单位连劳动报酬都敢拖延或者克扣，休假权就更不用说了。何况《条例》对于员工不休假，用人单位如何补偿等没有作出强制性规定。在不确立强制性休假程序的情况下，

用人单位可能会将休假权“悬空”。热点回顾：工作满1年全年可休120天 具有法律上的强制性 应该说，上述担心不无道理。许多人对《劳动合同法》颁布后一些用人单位刻意规避法律义务的做法感受颇深，一些用人单位连《劳动合同法》规定的基本劳动标准都想方设法规避，休假权就更不存在“防火墙”了。在不少人眼里，年休假只是一种福利。要将其从福利上升到权利，需要外部的强力保障。因为休假权的实施，在一定程度上会增加用人单位的劳动成本，对于一些主要靠劳动力低成本生存的用人单位而言，必然会从中“想办法、打主意”。所以让休假权从纸上权利变为现实权利，不是一个小事。如果该项权利在事实上被“悬空”，造成的法治损失和民生损失不小，特别是在不少劳动者对此寄予厚望的情况下。用人单位之所以敢以各种借口侵蚀员工的休假权，主要是因为缺乏相关的法定约束与强制，用工者没有将员工休假权放到应有的位置上，认为休不休假、多休息几天和少休息几天没什么关系，相对于工资、保险等基本劳动权益，休假权不是那么重要。要保障职工休假权的落实，必须像保障职工其它基本权利一样强化落实。从以往的经验看，但凡属于基本权利，无论是执法部门，还是个人或者组织，通常不敢轻易侵犯或者消极对待。所以，当务之急，是对职工休假权的落实给予明确的法律或行政强制规定，并且具有可操作性，以避免用人单位有意“虚化”员工的这一权利，避免一些部门故意规避《条例》。如此，职工休假制度的意义才能得到张扬。(记者郭振纲)北京市政协委员：带薪休假应写入劳动合同 工作满1年全年可休120天 具有法律上的强制性 河南：企业不让休假又不给报酬将被罚2万元 100Test 下载

频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问

www.100test.com