

# 用人单位以停工无业务为由安排职工“带薪留职放假”—— 给职工放长假不能忽视权益问题

《工人日报》周倩

## 阅读提示

现实中,用人单位因为行业的特殊性,会在没有订单或不需全员到岗等情况下给员工放长假,但需要关注的是,长假期问涉及有关职工劳动权益,需要在法律法规许可的范围内执行。

不久前,广东佛山一家公司的放假通知引发网友热议。该放假通知称,公司从2023年12月11日开始放假,2024年3月11日当天全厂员工照常上班,共3个月时间。对于这样的超长假期,很多网友表示羡慕不已。有人希望放假,也有人不想放假。近日,在北京市东城区人民法院审理的一起劳动争议中,一员工因不满公司“带薪留职放假”的通知,诉至法院,认为单位剥夺了自己的劳动权利。

那么,用人单位单方面决定给劳动者“放长假”合不合法?劳动者该如何面对?如果单位确因生产经营需要停工停产,该如何消解劳动者的不安全感?

## 劳动者不满被带薪留职放假

年逾50岁的李东(化名)在一家建筑公司任项目经理,在其即将工作满15年之际,公司突然要求他每周仅到岗1天,并按

照最低生活保障发放工资。

“本人任劳任怨、恪尽职守,努力完成本职工作。然而自2022年11月2日起,公司在本人并无过失的情况下,无故让本人待岗剥夺了劳动权利。为此,特要求公司立即恢复原岗位工作,支付原岗位工资。”李东在收到公司的“带薪留职放假”通知时,书面发函质疑。然而,公司给的回复是:“公司安排合法。”

此后,李东按照公司要求每周到公司报到1天,其余时间公司未给李东安排工作,未要求李东出勤。公司于2022年11月实发李东工资2157元,于2022年12月、2023年1月每月实发李东工资1624元。

2022年11月,李东就工资差额申请劳动仲裁,仲裁裁决认为即使公司停工停产,也应该在通知当月按原工资标准发放工资,故裁决公司按照李东原工资标准补足11月工资差额,公司认可并已履行该裁决。

2023年2月,李某再次申请仲裁,要求公司支付其2022年12月、2023年1月工资差额。因不服仲裁结果,李东起诉至法院。

## 停工停产需单位举证证明

法庭上,李东坚持认为,公司是通过停职放假、仅发放基本生活费、不提供劳动岗位强迫其离职。而公司却表示,建筑工地冬季停工是行业常态,企业有权以停工停产为由安排劳动者待岗并按照最低工资标准发放工资,不需要与劳动者协商

一致。

由于双方各持己见,在案件审理过程中,李东又就解除劳动合同申请另案仲裁。

法院经审理认为,因用人单位作出减少劳动报酬的决定而发生的劳动争议,由用人单位负举证责任。该公司主张其依据《北京市工资支付规定》第二十七条有权向劳动者发放最低工资。但公司应当就其符合停工停业的相关情况承担举证责任。

调查发现,李东工作内容并非仅限于某一特定项目,该公司也并非仅有某一特定项目,该公司提交的证据不足以证明在2022年12月、2023年1月期间存在停工停业的情形。在双方未能就减少劳动报酬事项达成一致且李东及时函告公司要求提供劳动的前提下,该公司按照最低工资标准向李东发放工资,不仅造成李东工资收入的减少,还影响到其离职前十二个月平均工资的计算标准,确在实际上损害了劳动者合法权益。

最终,法院认定公司未能举证证明其存在停工、停产情况,在未与李东协商一致,且李东要求提供劳动的前提下,公司应按照李东原工资标准向其支付工资,判决公司支付李东工资差额25379.12元。公司不服判决,提起上诉,二审维持原判。

## 长假期间,职工的权益不容忽视

“公司遇到生产经营方面的困难,应当主动与劳动者协商解决,未经过协商,长期向劳动者仅发放最低工资、不安排劳动者工作、也不积极处理劳动者关于变更或解

除劳动关系诉求的做法,并不能实际解决公司经营问题,反而会给劳动者造成生活困难,导致产生并激化矛盾。”参与审理该案的法官助理王欣欣告诉记者,“若公司在未与劳动者协商一致的情况下调整劳动者工资,主张其存在特殊情形,应当就相关情况进行充分举证,尊重劳动者的权利。否则将承担举证不能的不利后果。”

“有些用人单位给职工放长假是因为其行业的特殊性,但需要关注的是,长假期间涉及职工劳动权益的问题,需要在法律法规许可的范围内执行。”北京市鑫诺律师事务所劳动人事专委会主任石小峰律师表示,根据《工资支付暂行规定》第十二条规定,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。

王欣欣提醒,用人单位大幅下调劳动者工资,无疑会直接影响劳动者正常生活,而面对劳动关系问题的“冷处理”,不仅会有损劳动者合法权益,也不利于企业的经营发展。用人单位应当将促进企业发展和维护职工权益相结合,主动与劳动者协商,注重人文关怀,努力构建和谐劳动关系。同时,劳动者遇有欠付工资等侵害合法权益的情形时,应理性表达诉求,及时主动与用工单位沟通,保留相关证据,通过仲裁、诉讼等合法方式维护自身权益。

# 旧岁将尽,当心积分被悄悄清零 消保委:商家制定积分规则不能太任性

《现代快报》蔡梦莹

“积分兑代金券”“年终积分兑换开启”……临近年底,有人正盘算着把累积一年的积分充分利用,但也有人发现此前累积的积分不知何时已经被清零。现在不少商家或品牌将会员系统都集成在小程序上,而消费者只要不消费,基本也不会有机会再次打开,而此前产生的积分到期后就会被“偷摸”清零。律师表示,在不通知的情况下直接清零,这违反了告知义务。

## 积分不知何时被清零? 品牌方称“积分清零系统自动实现”

“我之前至少有好几千的积分,现在一看只剩下15分了,都不知道什么时候被清零的。”90后小魏告诉记者,她曾经是一家母婴品牌的忠实用户,常年在其线上官方旗舰店消费。从她的会员截图可以看到,她已经成为该品牌会员969天,等级为金卡VIP,积分则为15分。记者注意到,在该品牌官方旗舰店的会员首页有积分到期清零公告。根据积分规则,从领取之日起,于次年12月31日过期,逾期未使用的积分将自动清零。并且在规则中还标注了“积分清零系统自动实现,店铺不做直接通知。”看到规则中的这一条,让小魏很无语。

而90后小吴则在经历了一次积分清零之后,对自己钟爱的品牌“痛觉不爱”了。她曾是某玩具品牌的会员,常常在一

家线下店消费,累计积分近万,会员等级也很高。有一天,她接到客服电话通知,品牌要升级小程序,所以此前的积分要全部清零,提醒她抓紧兑换。电话中,她同意了积分兑换某款玩具的方案。但后来她才发现,自己不仅没了积分,积分规则也变了,会员等级降成普通级,权益也相应地贬值了。小吴说:“我再也不想在这家店消费了。”

## 律师:

不通知直接清零违反了告知义务

记者在黑猫投诉平台搜索关键词“积分清零”,消费者投诉达到了673条,涉及的有银行、酒店、美妆、服装、酒店、珠宝等各类品牌的积分兑换问题。多数投诉人提到,他们在积分被清零之前没有收到任何提醒。不论是短信、电话,还是微信推送等方式,没收到任何提醒,积分就被直接清零。



线上商家积分清零通告

了。这是否侵犯了消费者的知情权?

江苏天倪律师事务所律师王成荣表示,在不告知的情况下,商家“偷摸”清零积分侵犯了消费者的知情权和财产权益。他认为,既然积分可以兑换服务或者商品,那么积分属于财产权益,消费积分可视为一种特殊的赠与。经营者可以附条件,如设定有效期等限制性行为。虽然商家根据《积分规则》实行积分清零行为,不宜一律认定为侵犯消费者权益行为,但商家是否尽到提示和说明义务,以及条款本身公平与否(如期间过短、行使条件过于苛刻等),都将会影响条款的效力。尤其是涉及积分清零上,应该尽量用多种多次方式提醒消

费者,这样可以视为尽到了充分告知的义务。在不通知的情况下直接清零,这就违反了告知义务。

部分商家会依据条款随意变更积分兑换规则,对此王成荣表示,虽然不能说品牌方单方面取消合同,但可以认为属于对《积分规则》条款的变更。而根据民法典第五百四十三条规定:当事人协商一致,可以变更合同。因此在变更积分兑换规则的情况下需要征求消费者的同意,如果擅自变更,则违反了合同义务。

## 消保委提醒:

商家制定积分规则不能过于“任性”

“谁有那精力管理这么多平台上的积分,动不动就一堆积分过期,让人很心累。”市民小阳告诉记者。

上海市浦东新区消保委曾就“积分清零”发出了消费提醒,提示商家在制定积分规则的时候,不能过于“任性”。商家要尽到提醒和告知义务,让消费者明明白白消费,尊重消费者的知情权;不随意更改规则,要维护契约公平;不能设置一些不公平、不合理的兑换限制条款,而减轻或者免除自身的责任。同时,消保委也提醒消费者,在消费过程中注意了解积分使用规则,特别是使用范围、积分有效期等关键事项;养成定期查询、勤于兑换积分的习惯;不要“忍气吞声”,遇到类似情况可主动通过消保委或其他监管部门进行投诉举报。