



企业没钱赔就给员工放长假？

专家：通过放长假“软裁员”不仅违法而且增加解雇成本

□ 本报记者 赵丽
□ 本报实习生 万鹏

“合计10个月，这可能是深圳，乃至全国放假最久的公司了吧！”
让人发出如此感叹的，是近日曝光的深圳一家公司的《放假通知》。按照《放假通知》安排，公司给员工的放假时间分别是2023年7月19时至2023年10月31日18时和2023年11月1日9时至2024年4月30日18时。

该公司工作人员在接受媒体采访时称，公司对放假的那批员工想表达的意思，其实就是“差不多不用回来了”，因为“这些人没主动提出离职，公司又没钱赔偿”。

上述情况被曝光后，引发网友讨论，不少人表示，自己也遇到过类似情况。有人认为“不上班只要能发工资，耗着也挺好”，也有人质疑“这难道不是在变相裁员吗”。

上述行为是否违法？《法治日报》记者采访了业内专家。

公司业务正常开展 部分员工却放长假

放假累计10个月之久，深圳这家公司给出的原因是一——订单不足，导致公司经营困难，无法满足经营条件，经公司研究决定采取放假方式缓解经营压力。

至于放假期间的工资待遇，该公司表示依据《深圳市员工工资支付条例》等相关规定执行；首月工资正常发放，次月开始按深圳最低工资标准的80%发放工资，未按规定时间返岗的按旷工处理。

对此，该企业有员工向媒体透露：“公司现在还有人在上班，也没有所谓停工停产。公司从7月份就开始让第一批员工放了4个月假。到了10月底，7月份第一批员工没有自行离职，然后和第二批员工一起放假到2024年4月底。被放假的员工能熬就熬，熬不住就找工作自行离职。”

在首都经济贸易大学劳动经济学院副院长范国看来，从上述背景信息来看，难以确定企业的真实目的到底是因为订单不足还是其他非法目的。从事件本身来说，公司的上述放假安排侵犯了员工的合法权益，因为公司无正当理由，未遵循法定程序，未依法履行劳动合同，员工可以依法请求用人单位承担相应的法律责任，包括补足少支付的工资等。

受访专家称，企业放假不能任性，并非想放多久就放多久。“在规范层面，对于‘假’是有相对明确的概念的，企业单方‘放假’本质上不属于法律规定的行为，除非企业规章制度有规定且不损害劳动者权益，如有些单位规章制度规定了全薪福利假。”范国说。

范国告诉记者，根据广东省的相关规定，企业决定停工停产时，首先应当向职工说明情况。企业非因劳动者原因而停工停产的，应当采取会议等方式向职工说明停工停产原因、期限、停工停产期间安排的工作任务情况和拟执行的工资支付标准等相关情况，听取职工意见，并依法作出解释答复。企业在可能或已经出现停工停产情形时，应及时向所在地劳动保障部门反映情况，在劳动保障部门指导下做好预案，并将职工异常情况随时报告劳动保障部门，共同确保停工停产期间的企业秩序与社会秩序的和谐安定。只有在符合上述规定的情形下，企业才可以在依法支付相应报酬后给员工放假。

“结合背景信息来看，深圳这家企业放长假的行为并不完全符合上述规定，因此，其本质上属于不依法履行劳动合同的行为，构成违约。”范国说，从理论以及制度层面来讲，企业这种放长假的违法行为并不会导致员工的经济补偿金减少。其原因在于：一是企业放长假之后单方确定按照最低工资支付，属于违反劳动合同约定，不足额支付劳动报酬，员工可以通过仲裁或诉讼要求企业支付拖欠的劳动报酬；二是经济补偿金的支付应该是按照应发工资，而非按照企业放长假后单方确定的支付标准。



变相裁员逼迫离职 规避补偿涉嫌违法

记者采访了解到，类似通过放长假方式“软裁员”的事例在职场中并不鲜见。

比如，江苏省高级人民法院公布的2021年度审结的劳动争议十大典型案例中，有这样一个案例：一家针织公司向戚某投诉公司不按实际工资标准足额缴纳社会保险费，而对戚某放长假，理由为接单量降低、生产部门合并等，安排该员工休3个月。

戚某书面通知公司，认为系针织公司对其投诉的单方报复行为，遂依据劳动合同法第三十八条规定解除了其与针织公司的劳动合同关系。戚某经仲裁后提起诉讼，要求支付经济补偿。

法院认为，针织公司在戚某因社保问题向有关部门投诉后，单独向戚某发送针对其个人的放长假通知。戚某对放假提出异议要求继续上班后，针织公司明确只有戚某撤回投诉并作出承诺后才撤回放假通知，准许上班。针织公司的行为符合劳动合同法第三十八条规定的用人单位“未按劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的”情形，故判决针织公司向戚某支付经济补偿。

范国告诉记者，目前实践中，确实有用人单位以经营困难之名，行“长期待岗”之实，变相降低劳动者工资待遇，迫使劳动者无法接受较低工资待遇而主动离职，以规避支付解除劳动合同经济补偿金的情况。放长假成了一些企业变相裁员的方式。

北京海润天睿律师事务所律师孙鹏接受记者采访时说，在实务中，当用人单位与劳动者无法就解除劳动合同协商一致，也无法承担继续用工的成本时，有些企业就会通过放长假的方式来变相裁员。

“如果劳动者对劳动法律不熟悉，很可能会以

个人原因离职，从而另谋出路，这就无法向用人单位索要经济补偿了。但是如果劳动者以单位‘未按劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件’向单位提出辞职，就有权向单位索赔单方解除劳动合同的经济补偿金。”孙鹏说，实务中，劳动仲裁部门会重点审查单位放长假的原因是否属实，程序是否齐全及安排待岗的合理性，如待岗不被确认为有效，在经济补偿或赔偿金的计算上会参照劳动者正常工作期间的应发工资标准。所以，通过放长假以规避责任是不可行的。

以深圳这起案例为例，孙鹏分析说，如果用人单位停工停产的理由不充分，停工停产的手续不合规，仅仅为了减员降本考虑而放长假，则该单位的行为侵害了劳动者的合法权益，视为“未按劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的”，劳动者有权依照劳动合同法第三十八条规定解除劳动合同并索要经济补偿金。

“从实践来看，此种方式不仅违法，而且可能增加企业的解雇成本。即除了支付解约的经济补偿金或赔偿金之外，还需支付拖欠劳动报酬以及可能加付赔偿金。”范国说。

强化企业工会作用 扩大监察范围强度

记者采访了解到，类似“软裁员”在职场屡见不鲜。一些用人单位裁员时为了降低成本，通过无故调岗降薪、边缘冷落等方式，变相逼迫员工主动离职。相较于用人单位，劳动者大多处于弱势地位，因维权成本高等原因，往往只能选择放弃。

陈海告诉记者，自己的亲朋好友基本上都在

北京，不愿去河北石家庄工作。“已经有两个同事结完工资走了，但我觉得这样太憋屈了，公司摆摆着在变相裁员。”陈海说。

“对于经营状况不是很好的企业来讲，经济补偿金是一笔不小的数目。因此，一些企业就实行‘软裁员’。尽管企业实行‘软裁员’的形式多样，但其目的都是想让员工主动离职，从而规避支付经济补偿金。”一位从事人力资源培训工作的业内人士对记者说。

在范国看来，上述行为显然违反劳动法、劳动合同法等规定，降薪、调岗、变更工作地点等手段涉及劳动合同的变更，根据劳动合同法规定，劳动合同变更原则上需协商一致。因此，除符合法定情形外，企业单方变更劳动合同的，都属于违法。

“软裁员”不是正常的人力资源管理手段，表面看来为企业节省了一部分经济补偿金，但易引发劳动争议，而且也会影响在职员工的忠诚度和工作积极性，更会对企业的品牌造成伤害。”孙鹏说。

范国认为，导致此类现象多发的原因主要包括：一是在资强劳弱的前提下，企业的行为可能使得劳动者面临难以承受的压力而被迫离职；二是从现行的制度来看，由于一些企业工会没有充分发挥维护劳动者权益的作用，使得对于企业这种“手段违法”“恶意降薪、调岗逼迫员工离职”缺乏监督制约机制。从事后来看，当员工因此被迫提出离职后，司法实践往往难以认定企业违法，因此一些企业实际从违法行为中获益。

范国建议，强化企业工会的作用，切实发挥企业工会在工作场所维护职工权益的作用；扩大劳动保障监察的范围以及强化监察执法的主动性。对于上述恶意的行为及其可能带来的言语暴力、骚扰等手段，应该纳入监察；在争议处理中，强化对逼退手段的合法性审查。

漫画/高岳

□ 本报记者 陈东升
□ 本报通讯员 夏婉言 张和

在有“千岛之城”美誉的浙江省舟山市，近年来随着海洋经济快速发展，海洋治理问题日益突出，对海上安全治理、生态保护和可持续发展提出了严峻挑战。

针对海洋海岛特点，舟山市积极探索海上“融治理”模式，通过推动平台、机制、资源、保障和民力等深度融合，形成了以“海陆统筹、多跨协同、社会参与、法治保障和数字赋能”为特征的市域社会治理“舟山样板”，促进海洋全面治理、集约治理和长效治理，为创造和谐稳定的海洋社会环境奠定了坚实基础。

跨区域调解解决纠纷

舟山海域面积大，船舶多，航路繁忙，随着海洋经济发展，海上矛盾纠纷也日益增多，存在问题难发现、难预防、难执法“三大难题”和处置流程断链、多跨协同不足、行刑衔接不畅、全链监督困难“四大不足”。舟山发挥社会治理中心“融平台”优势，加强涉海“一支队伍”的“融机制”建设，推动涉海部门高效协同、集约治理，构建起海上矛盾纠纷一站式、全链条、快速调处化解体系。

去年12月26日，一艘宁波籍远洋渔船与舟山普陀籍“浙普渔62032”渔船在普陀区沈家门渔港发生碰撞，双方船体受损，“浙普渔62032”渔船船体进水并造成渔获物损失。事故发生后，宁波籍远洋渔船向宁波方作了报告并驶离现场出境捕捞作业。

这起渔船纠纷案涉及两地籍船只碰撞，又因一方船只离开了事发地赴远洋作业，存在现场取证难、异地定损难、就地调处难等问题，怎么办？

“浙普渔62032”渔船想到了向街道求助。沈家门街道立即与渔业及海事部门对接，通过“智控港区”平台调查事故发生时间及海域位置，查询相关船只航行轨迹，获取该起碰撞事故另一方船只详细信息。

沈家门街道海上“融治理中心”牵头，召集海洋渔业、司法行政部门和专业律师、“海上老娘舅”等群力量，邀请宁波海事法院自贸区海事法庭，对案情进行把脉问诊。最后，根据人民调解程序，结合相关案例，确定了远洋船只就近靠岸勘验、异地评估损失的解决方案。

各自确认后，因双方对事故责任存在分歧，沈家门街道又邀请渔政渔监部门作出责任认定初步意见，几经沟通协商，最终达成调解意向。因双方当事人相隔万里，无法现场签订调解协议，街道联系“海上共享法庭”庭务主任引导双方通过“浙江解纷码”签订协议书，并向宁波海事法院自贸区海事法庭申请司法确认，由该法庭出具民事裁定书。今年1月15日，双方履行协议完毕。仅仅隔了20天，由街道、海事、渔业、法院等部门协同合力，一场发生在海上、复杂而烦琐的民事纠纷得以圆满解决。

舟山依托海上“融治理中心”，共建宁波海事法院“海上共享法庭”，运行以来，跨区域调处各类涉海纠纷2000余件，海上纠纷调处成功率98%以上，协议履行率100%。并与省内沿海涉渔市县县结对，成立联合协调小组，与上海市崇明区等地签订“海事涉渔纠纷人民调解协议书”，开辟了“海上纠纷跨区域调处绿色通道”。

同时，涉海部门与司法部门建立商渔共治“六大机制”，渔业执法协作机制、“行刑衔接”海上绿色司法快速通道，落实海域用途、海洋环境等部门联合管制，全过程监管督察，加强海上专业救援队伍建设，完善跨区域应急协作机制。近3年来，舟海上突出违法犯罪和违规行为得到有效遏制，险情数下降64%以上，人命救助成功率达99%。

“瀛洲红帆”安全联防

东海上，船舶上飘扬着的一面“红帆”旗帜与浩瀚海洋相映生辉，成为领航先行的一盏明灯。

2017年，舟山创新思路，将党建工作延伸至海上，把支部建在船上，通过“融民力”深化基层自治新模式，打通海上矛盾化解和风险防线的“最后一公里”，“瀛洲红帆”船应运而生。

一艘艘“红帆船”犹如“航行的支部”，开展海上纠纷化解、安全联防、抢险互助等工作，组织协调出海作业的党员就近帮助化解矛盾，为渔民“平波息浪”，实现了海上矛盾海上解。

“多了红帆标志，不仅意味着亮出党员身份，还多了一份责任。”首批挂牌红帆船老大颜永武说，拥有“红帆船”称号的船，船长须为党员或有3名以上党员的船，船证证书齐全，并且3年内未发生渔业安全事故，明确为“瀛洲红帆”船，会在船上设置鲜明标识。

此外，舟山市推行网格化管理，将来源于舟山的“网格化管理、组团式服务”模式向海上延伸，将8000余艘渔船编组划分为770个海上移动网格，建立“海上网格”党建责任田，实现海上基层党组织全覆盖，切实加强涉海群体联动管理服务。

舟山同时以“10+X”模式统筹推进“东海渔嫂”调解员、渔安员等队伍近400支1万余人，形成“红帆船长+党员船员+骨干渔民+东海渔嫂”的自我管理团队，通过“赋能赋权赋智”，逐步形成“东海渔嫂”组织化、多元化、专业化参与社会治理的新格局。

目前，舟山市共有“红帆船”707艘，党员船员4000余名，成为出海渔民的“主心骨”和海上纠纷调解的“主力军”。

风险精准预警处置

“滴滴滴……”一阵急促的警报声突然响起，惊醒了正在值班的民警，“智治海安”应用对舟山某海域一船舶发出涉嫌走私高危预警，在确认预警信息可靠之后，民警立即向相关协作单位发出联动打击情报单，执法船艇火速出击，成功查获嫌疑船舶。

乘着数字化的东风，舟山以信息化建设为牵引，推动涉海数据资源融合共享，全方位、立体化构建视频监控、通信以及气象、水文监测等感知设施，并建成海上云数据库，在全国率先实现海陆雷达“一张网”，并陆续研发出“智治海安”“海上矛同一件事”等数字化应用，实现对各类风险因素的精准预警处置。

论舟山护航重大项目样板，绕不过鱼山岛。这个原来仅有500人的偏远荒凉的“悬水”小岛，现如今已成为机械林立、管道蜿蜒、灯光璀璨的“超级工厂”。岛上常住有来自27个省份的1.9万余人，人多、流动性强，管控难度极大，“科技化+融合化”提升治理效能，这座鱼山岛已逐渐成为舟山坚持与发展新时代海上“枫桥经验”的新样板。

“鱼山码”是鱼山治理的一道“铜墙铁壁”，所有人员及车辆在上岛前需通过申请“鱼山码”完成信息自动核验。经鱼山大桥双合检查站智能云台识别，能够实现“刷脸”快速通行，告别以往人员、车辆繁杂又耗时的登记查验手续。鱼山派出所所长赖佰丞介绍，“鱼山码”至今已3次迭代升级，截至目前，共申核25.8万人，抓获违法人员150余人，挽回企业经济损失3000余万元。

舟山作为海洋强国战略的重要实施地，始终坚持法治支撑、数字赋能，通过“融资源”和“融保障”，构建多元矛盾纠纷化解体系是其营造国际化法治一流营商环境的成功秘诀。去年10月，舟山市整合党建、公安、企业力量，建成全国首个超大型工地“融警务中心”，植入“红蓝哨所”“家乡红陪审团”“石榴籽工作室”，汇聚“铁帽子”“蓝精灵”和高辅警联盟等群众性组织，构建多治融和新模式。

面对海域面积大船舶多航路繁忙海上矛盾纠纷日益增多问题 『千岛之城』探索海上『融治理』模式

中国石化国勘公司通过国际合规管理体系认证

□ 本报记者 吕斌

近日，中国石化集团国际石油勘探开发有限公司(以下简称国勘公司)通过第三方权威机构的ISO37301:2021/GB/T35770-2022合规管理体系国际/国内认证，这意味着国勘公司合规管理体系有效执行并达到国际通行标准。

国勘公司是中国石化集团专门负责海外油气投资与经营作业的专业公司。近年来，随着国际油气合作深入广泛地开展，面临的合规挑战日渐突出。“增强全员合规意识，对形势和任务做好研判，做到谋定而后动，不打擦边球，更不以侥幸心理做事，这是国际化经营的必然要求。”国勘公司副董事长、党委书记郭月良表示。

在他看来：“合规经营是企业国际化发展的基础，合规管理能力是企业国际竞争力的重要体现。取得合规管理体系国际国内的双认证，对国勘公司来说有着非凡的意义：一方面是对我们近年来合规管理工作的嘉奖，另一方面也是对公司合规管理体系有效性的认可与肯定。”

国勘公司的合规管理体系搭建工作从2018年开始，起步选择了部分海外项目为试点，摸索建立合规管理框架。

2019年到2021年，是公司整体合规管理体系的搭建阶段。国勘公司作为集团首批示范企业，从顶层设计做起，搭建起国勘公司合规管理体系的四梁八柱，形成了1+7合规管理体系为核心的体系文件，以6种语言开展了中外员工合规培训，全员签署了合规承诺。

2022年至今，公司进入到合规管理体系的优化提升阶段，公司以“合规管理强化年”为抓手，对照合规管理国际标准，全面评估，定向提升，明确公司合规方针、目标，促进合规管理与业务管理融合，强化合规意识，培育良好的合规文化。

经过5年的不懈努力，国勘公司持续打造央企特色的国际化合规管理体系，不仅符合国资委的要求，而且通过了极为严格的国际标准认证，实现了从无到有、从有到优的跨越。

5年的合规管理，成效是看得见的。随着公司合规管理体系的建立健全，合规管理软实力得到有效提升，合规规范意识不断增强，从“被动应对”向“主动防控”转变，倡导主动维权、维权、妥善处置化解了一批历史遗留的重大法律纠纷，历史风险不断化解，经营管理能力显著增强，得到了国务院国资委的高度肯定。截至2022年底，国勘公司已在一带一路沿线17个国家和地

区执行30多个油气勘探开发项目，在安哥拉、俄罗斯、埃及等地建成规模油气生产基地。

与此同时，合规管理在价值创造方面的作用也不断凸显。就高风险的中长期套期保值业务来说，公司自开展该项业务以来，就坚守合规底线，从制度和机制上加强保障：成立金融衍生品管理委员会，明晰决策程序，制定相应管理制度，严格按前、中、后台职责和人员不相容原则设立了相关岗位，严格落实货货匹配交易程序等。目前，国勘公司中长期套期保值期货端实现可观效益。

在合规管理体系国际/国内认证颁证现场，公司上上下下都清醒地认识到，要打造一个高质量发展，基业长青的“新国勘”，取得合规管理体系双认证是一个新的开始，是公司国际化能力提升的新起点，未来仍然任重道远。

国勘公司首席合规官张全强调：“公司的合规管理体系并非尽善尽美，仍需要不断夯实上联下通的合规管理基础，持续优化全员参与的合规管理运行机制，逐渐实现被动守规向主动用规转变。”

完善的合规管理体系是企业应对境外挑战的“护身铠甲”，是保障能源资产安全的利器。郭月良表示，今后国勘公司的合规管理仍需在三个方面下功夫：一要强化合规意识。公司合规的重点和难

点在海外，要避免合规管理在自上而下传导过程中的热度流失，最根本的还是要强化合规意识的培养，培育良好的合规文化，并通过硬考核加强监督提升，让合规管理理念入脑、入心。二要筑牢防范合规风险的铜墙铁壁。每一个岗位都不能打盹，每一个业务流程要按内控、合规的要求开展，拧紧每一个螺丝钉，这样才能把风险控制能在承受的范围，真正实现企业的全面合规。三要强化合规实践，走向本质合规。严肃合规制度刚性，把制度优势转化为践行合规的具体行动，提升合规治理效能。

中国石化集团总法律顾问、首席合规官杜江波表示，提升依法合规经营管理能力，是国资委“十四五”法治央企建设的重点工作。国勘公司是中国石化集团参与海外上游业务国际竞争的突击队，涉外企业需要善于从法律的视角发现问题，用法治的思维解决难题，以合规的方式化解风险，将法律合规保障延伸到境外，深入到一线，服务保障境外项目依法合规高效运作，在服务保障主营业务、防范化解风险上发挥更大作用。

合规是一个大课题，国勘公司表示，将以合规管理体系国际认证为新起点，努力将合规理念转化为天然基因，为中国石化集团公司加快建设世界一流企业，提供更加坚强有力的法治合规保障。