



劳动者应该知道

7条法律公式

□本报记者 屈斌

伴随着劳动者从入职到离职的整个过程，当劳动权益遭受侵害的时候，必须掌握一些劳动法律法规的有关知识，才能在这些“维权工具”的支持下，保护自己的合法权益。本报特此结合职工杨晓梅（化名）在工作中的种种遭遇，向您介绍“劳动者应该知道的十条法律公式”，并邀请北京市弘嘉律师事务所律师王凡作以点评。

1. 休息日加班费的计算公式

2012年8月，杨晓梅被一家医药公司聘用为行政专员，双方签订了为期2年的劳动合同。刚刚还处在试用期，杨晓梅便被告知需要在十一长假加班2天，此后一个周末，杨晓梅没有补休，却又被要求加班一天。杨晓梅想知道，休息日、法定节假日加班，加班费该如何计算？

点评：在休息日工作的，应当安排其同等时间的补休，不能安排补休的，按照不低于日或者小时工资基数的200%支付加班工资；在法定休假日工作的，应当按照不低于日或者小时工资基数的300%支付加班工资。

计算加班工资时，日工资按平均每月计薪天数21.75天折算，即：节假日加班工资=加班工资的计算基数×21.75×300%；休息日加班工资=加班工资的计算基数×21.75×200%。

2. 加班工资的计算公式

2012年12月，由于年底公司业务繁忙，杨晓梅又需要延长每日工作的时间，晚上8点才能下班。该年年末几个星期，杨晓梅有时候还要值夜班。杨晓梅想知道，延长工作时间的加班费该如何计算？

点评：用人单位依法安排劳动者在标准工作时间以外工作的，应当按照下列标准支付劳动者加班工资：在标准工作时间以外延长工作时间的，按照不低于小时工资基数的150%支付加班工资。

按小时计算加班工资时，每小时的加班工资，以日加班工资除以8小时。而在确定加班工资的计算基数时，劳动合同对工资有明确约定的，按不低于劳动者所在岗位相对应的工资标准确定。劳动合同对工资没有明确约定的，按集体合同约定执行。

3. 医疗期的计算公式

2013年1月，因为连续加班，杨晓梅过度疲劳，晕倒在工作岗位上。经住院治疗数日，医生建议杨晓梅休医疗期，并开具了相关诊断证明。杨晓梅想知道，医疗期的时间，以及期间的工资该如何计算？

点评：企业职工因患病或非因工负伤，需要停止工作医疗时，根据本人实际参加工作年限和在本单位工作年限，给予三个月到二十四个月的医疗期：（一）实际工作年限十年以下的，在本单位工作年限五年以下的为三个月；五年以上的为六个月。（二）实际工作年限十年以上的，在本单位工作年限五年以下的为六个月；五年以上十年以下的为九个月；十年以上十五年以下的为十二个月；十五年以上二十年以下的为十八个月；二十年以上的为二十四个月。

劳动者患病或者非因工负伤的，在病休期间，用人单位应当根据劳动合同或集体合同的约定支付病假工资。用人单位支付病假工资不得低于本市最低工资标准的80%。

4. 产假和生育津贴计算公式

2013年4月，杨晓梅发现自己已怀孕数月，预产期是11月。杨晓梅虽然知道孕期、产期、哺乳期女职工应享受相应的法定待遇，保障她的健康权。但她想问清楚，她应该休多少天产假？生育津贴该如何计算？

点评：职工生育享受98天产假，其中产前可以休假15天；难产的，增加产假15天；生育多胞胎的，每多生育1个婴儿，增加产假15天。女职工怀孕未满4个月流产的，享受15天产假；怀孕满4个月流产的，享受42天产假。生育津贴按照女职工本人生育当月的缴费基数除以30再乘以产假天数计算。生育津贴为女职工产假期间的工资，生育津贴低于本人工资标准的，差额部分由

企业补足。

5. 年假天数的计算公式

2013年9月，杨晓梅发现自己工作满一年，应该享受年休假。杨晓梅想问，年休假的天数该如何计算。如果她这一天没有休年假，那么单位应补发多少工资？

点评：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。职工的累计工作时间可以根据档案记载、单位缴纳社保费记录、劳动合同或者其他具有法律效力的证明材料确定。职工新进用人单位符合上述规定的，当年度年休假天数，按照在本单位剩余日历天数折算确定，折算后不足1整天的部分不享受年休假。折算方法为：（当年度在本单位剩余日历天数÷365天）×职工本人全年应当享受的年休假天数。

有下列情形之一的不享受当年的年休假：职工依法享受寒暑假，其休假天数多于年休假天数的；职工请事假累计20天以上且单位按照规定不扣工资的；累计工作满1年不满10年的职工，请病假累计2个月以上的；累计工作满10年不满20年的职工，请病假累计3个月以上的；累计工作满20年以上的职工，请病假累计4个月以上的。

6. 经济补偿的计算公式

2014年11月，哺乳期结束后，杨晓梅仍然觉得工作岗位的压力太大，生了孩子后有些难以适应，于是与单位协商一致后离职。杨晓梅想知道，离职的经济补偿金该如何计算？

点评：经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

劳动者月工资高于用人单位

所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。

经济补偿的月工资按照劳动者应得工资计算，包括计时工资或者计件工资以及奖金、津贴和补贴等货币性收入。劳动者在劳动合同解除或者终止前12个月的平均工资低于当地最低工资标准的，按照当地最低工资标准计算。劳动者工作不满12个月的，按照实际工作的月数计算平均工资。

7. 双倍工资的计算公式

2014年12月，离职后杨晓梅发现，双方合同于2014年8月到期，但公司没有与她续签合同。按照法律规定，她可向单位主张双倍工资。杨晓梅想咨询，双倍工资的时效、数额该如何计算？

点评：如果劳动者与用人单位从未签订书面劳动合同，可以主张双倍工资的期间为用工之日起满一个月的次日至满一年的前一日，最多11个月。如果劳动者与用人单位未续订书面劳动合同而继续工作，此时可以主张的期间为劳动合同期满的次日，最多12个月。劳动者与用人单位满一年未签订书面劳动合同的，视为已订立无固定期限劳动合同。因此，主张双倍工资的期间最多为12个月。

双倍工资适用时效的计算方法为：在劳动者主张双倍工资时，时效可从其主张权利之日起向前计算一年。实际给付的双倍工资不超过十二个月。双倍工资的数额，按未订立劳动合同所对应的时间用人单位应当正常支付的工资为标准计算。

此外，劳动者患病或者非因工负伤在规定的医疗期内，女职工在孕期、产期、哺乳期期间劳动合同期满等情形，属于法定情形的延续，即使用人单位未及时续签劳动合同，也无须支付双倍工资。

【法律咨询台】

新车后备箱无法打开 消协援手调解得维修

房子、汽车对于我们普通消费者来说，可谓是家里的“大件”商品，而且本身价格不菲。前不久，家住延庆的陶先生因为新买的汽车后备箱偶尔不能开启的情况投诉到延庆消协，在延庆消协的调解下，商家对陶先生的汽车进行了免费维修。

典型案例：

今年10月6日，消费者陶先生从延庆某汽车专卖店花5万多元购买了一台某品牌汽车，使用过程中他发现汽车的后备箱偶尔出现不能开启的情况。陶先生多次联系商家要求检测维修，但商家总是说没有问题一直不予解决。无奈之下，陶先生来到延庆消协进行投诉。消协工作人员得知陶先生的情况后，非常重视，立刻联系商家，会同工作人员一起对车辆进行检测。经检测发现，陶先生说的的问题确实存在。在消协的调解下，商家同意为陶先生排除故障并免费维修，陶先生对调解结果表示满意。

工商提醒：

延庆工商分局在此提示广大消费者，购买汽车时，要注意以下几点。

一是要了解销售商是否具有品牌汽车销售资格和有关证照，查看其是否具有相关车型的厂家销售授权，弄清楚其提供的车辆相关手续是否齐全。

二是认真签订购车合同，消费者要认真阅读合同内容，不要轻信销售人员的口头承诺，对购买车型、相关配置、售后服务等内容要与经销商签订书面合同，以法律的形式进行确定。同时要保存好发票和说明书等相关材料，如果车辆出现问题，可以做到有据可循，依法维护自己的权益。

三是提车时应仔细检查，查看外观、配件、机械部件和内饰装潢等是否与承诺相符，对车辆的重要部件的性能要进行检查，确保无问题后再签字接收，避免发生不必要的麻烦。同时，要保留好合格证、保修证等相关书面资料。

四是车辆如果在保修期内出现问题，最好选择定点维修店进行维修、保养。维修后要让维修店开具详细的维修单据，标清维修日期，使用零件的型号、价格等信息，特别是对重要部件最好能现场监督维修工拆包、安装，在验车时仔细检查。

马延景



北京工商延庆分局 协办