

- 工资条符合加班费计算方式，可以推定加班事实存在
- 劳动者离职当年年假未休满，应按已工作时间折算年假补偿
- 劳动密集型企业压低基本工资标准使加班工资占大头，可按照延时加班处理

劳动者，你的“休假”去哪儿了

——法官点评如何保障劳动者的休息休假权

□本报记者 屈斌

中共中央、国务院《关于构建和谐劳动关系的意见》规定：“完善并落实国家关于职工工作时间、全国年节及纪念日假期、带薪年休假等规定，规范企业实行特殊工时制度的审批管理，督促企业依法安排职工休息休假。”虽然我国在保障职工休息休假权方面已有相应的法律法规，但职工休息休假的保障目前仍处于较低水平，由此引发的涉及劳动者休息休假权的案件也日渐增多。

大兴法院劳动争议专业审判庭在审理案件中发现，该类案件存在如下特点：用人单位违法安排劳动者加班、用人单位恶意隐瞒劳动者加班事实、劳动者举证困难等。为此，在五一前夕本报邀请大兴法院劳动争议专业审判庭法官对一些典型案例进行分析，以期促进用人单位规范管理，保障劳动者的休息休假权，并提醒劳动者注意保留相应证据，依法维护自身权益。

案例1 工资条上体现了加班 法院推定加班事实存在

2010年7月23日至2012年10月5日，陈某在某制造公司从事主操作手工作。陈某主张，其任职期间存在平时延时加班、周六日加班（每月只休息2天）和法定节假日加班的情形。然而，某制造公司否认陈某存在加班。

2012年3月，陈某向大兴仲裁委申请仲裁，裁决后陈某又起诉至大兴法院。开庭过程中，陈某提交了工资条。工资条显示，陈某的基本工资为4500元，出勤22天，实发工资为3414元。而该工资条显示的加班费计算方式，与陈某主张的每月只休息2天的事实相符合。由此，可推定陈某2012年8月存在加班的事实。

对于陈某是否存在加班以及是否支付陈某加班费，某制造公司在庭审中表述矛盾。某制造公司主张，工资表中基本工资4500元的含义是全勤工资外加所有加班工资，与日常生活用语不符。法院不予采信。

因此，法院推定陈某存在休息日加班情形，对陈某要求支付其休息日加班工资主张中的合理部分，予以支持。对陈某主张某制造公司应支付其2010年7月23日至2012年10月5日期间延迟加班工资、节假日加班工资的诉求，因其未提交充分证据予以佐证，法院不予支持。最后，法院判决某制造公司支付陈某休息日加班工资5万余元。

点评

依据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（三）》第9条规定：“劳动者主张加班费的，应当就加班事实的存在承担举证责任。但劳动者有证据证明用人单位掌握加班事实存在的证据，用人单位不提供的，由用人单位承担不利后果。”因劳动者举证能力较弱，很难搜集到充分的加班证

据，大部分劳动者都无法提供直接证据证明存在加班事实。在这种情况下，劳动者可以提供线索表明有加班的事实，如工资条等。如果劳动者有证据证明用人单位掌握加班事实存在的证据，用人单位不提供的，由用人单位承担不利后果。在劳动者有初步证据的情况下，法院会认真审查相关证据，尽可能查明劳动者加班的事实。在用人单位拒不配合的情况下，法院也会依法推定劳动者存在加班事实，保障劳动者的合法权益。

案例2 离职当年年假未休满 应按工时折算补偿

2012年10月16日，李某入职某建材公司，从事穿线工作，双方签订了劳动合同。李某的月平均工资为3627.45元。2014年1月17日，李某以建材公司未与其签订书面劳动合同、拖欠工资以及未缴纳社会保险为由，书面提出与公司解除劳动关系。

庭审中，李某主张公司未安排其休2013年年假，也未支付其工资补偿，要求公司支付其未休带薪年假工资补偿。公司主张，其未安排李某休2013年带薪年假，原因在于李某至2013年10月工作刚满一年，而公司统一安排员工每年4月休年假，李某离职时未来得及安排其休年假。

法院认为，至2013年10月15日李某连续工作满一年，可以享受带薪年假。建材公司未安排李某休2013年带薪年假，应向李某支付未休带薪年假的工资补偿。

点评

享受带薪年假是劳动者合法的权利。《劳动法》第49条规定“职工连续工作满1年以上的，享受带薪年假。”《职工带薪年休假条例》第3条规定，职工累计工作满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。《企业职工带薪年休假实施办法》第12条规定：“用人单位与职工解除或者终止劳动合同时，当年度未安排职工休满应休年休假的，应当按照职工当年已工作时间折算应休未休年休假天数并支付未休年休假工资报酬，但折算后不足1整天的部分不支付未休年休假工资报酬。”因此，企业以员工离职时未到年假时间为由未安排年假天数，以此向员工支付工资补偿。

案例3 主动加班未果 与公司引发纷争遭辞退

李女士是一名移动通信配件公司的操作工，执行综合计算工时制，月工资标准为同期的北京市最低工资标准（2013年为1400元，2014年4月1日起调整为1560元），虽然月工资标准低，但李



女士所在的公司管理比较规范，能够做到按照李女士的实际出勤情况支付工资和加班费。李女士每月实际能拿到3000多元的工资，也就是说，李女士每月的实际工资收入的一半以上为其加班费。

2014年3月起，该移动通信配件公司由于订单减少，不再安排李女士加班，导致李女士的月工资收入明显大幅下降。为此，李女士多次向公司的领导申请加班，但公司一直未同意李女士的请求。在最后一次向公司领导申请加班的过程中，李女士与领导发生争执，双方甚至产生肢体冲突。随后，公司以李女士不服从工作安排、扰乱公司管理秩序为由，依据员工手册规定，在征得工会同意后与李女士解除了劳动合同。李女士不服公司的处理决定，诉至法院，要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金。在法院的调解下，双方的劳动纠纷以和解的方式解决。

点评

在通常情况下，管理不规范的用人单位延长劳动者工作时间，但未依法支付加班费，导致劳动者因“加班”与单位产生争议。而在一些管理较规范的用人单位中，劳动者由于单位不给自己安排加班，导致工资待遇降低，继而主动要求加班，由此引发另一种类型的争议。这类争议多发生在劳动密集型产业中，企业压低员工基本工资的标准，使得劳动者的加班工资占了大头。如果企业向劳动行政部门报批综合工时制或不定工时制，这种情况按照延时加班处理，应参照150%的工资标准向劳动者支付加班费。

而针对少数单位没有报批的情况，与劳动者因加班费产生争议，企业仍会被认定为标准工时制，在休息日安排劳动者加班的，应参照200%的工资标准向劳动者支付加班费。这种情况下，法院在处理时会向单位提出整改建议，整改完毕再做结案，且多采用调解的方式，避免引发群体性的矛盾，尽可能达到良好的社会效果。

案例4 主张巨额加班费 无证据支持被驳回

朱某称其于2008年9月1日入某材料厂，任职电工，月工资为6000元。入职后，该材料厂未与其签订劳动合同，因加班问题与企业发生纠纷并申请仲裁，后其不服北京市大兴区劳动人事争议仲裁委员会作出的裁决书，请求法院依法判决某材料厂支付其延时加班工资160000元，周六、日加班工资389972元，法定节假日加班工资79928元；未签订劳动合同双倍工资差额186000元；未休年休假工资6000元，以上共计821900元。

经法院审理查明，该材料厂与朱某已经签订了劳动合同，朱某也没有证据证明存在加班情况。另外，朱某在仲裁中已认可了年休假，因此，法院依据《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第2条的规定，即“当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实或者反驳对方诉讼请求所依据的事实有责任提供证据加以证明；没有证据或者证据不足以证明当事人的事实主张的，由负有举证责任的当事人承担不利后果”，判决驳回了朱某的全部诉讼请求。

点评

劳动者要提高自身有关休息、休假等相关法律法规的法律知识，知道如何利用法律来保护自身权益。在与用人单位签订劳动合同时，要争取将适用何种工时、工作时间、加班费计算基数等予以明确约定。用人单位安排加班又不支付加班费的，劳动者要注意搜集留存证据，在起诉时，根据实际情况及相关证据主张诉讼请求，避免出现虽然有加班事实但因无证据证明从而导致败诉的情况。部分劳动者没有任何证明存在加班的证据，为了索要加班费，在法庭上漫天要价，高达几十万元甚至上百万元。在没有证据证明加班事实的情况下，其诉求很难得到法律的支持。

【法律咨询台】

顾客因结账纠纷死亡 超市无责不承担赔偿

□本报记者 王香澜

案情

去年底的一天下午，50多岁的刘阿姨来到超市购物后到收银台结账。扫完条码，收银员说：“一共143元。”

“这卡里只有81元，不够。”刘阿姨又给了对方一张卡。收银员将第一张卡的余额刷完，又从第二卡里刷走62元，然后将两张购物卡和消费小票递过来。

刘阿姨看着小票说：“我这卡里怎么只剩38元了，你多刷钱了。”收银员解释：“您这是100元的卡，没多刷。”任凭对方怎么解释，刘阿姨就是不信，并与收银员争吵起来。

客服人员将刘阿姨劝到服务台，并拿来一瓶饮料给她喝进行安抚，但问题仍不能解决。超市报警，民警到现场后将他们叫到超市办公室，让双方协商解决。民警走了，刘阿姨身体出现不适，超市工作人员再次报警，同时叫来急救车将她送往医院，但抢救无效死亡。医生说，刘阿姨死于急性心肌梗塞。

随后，家属将超市告到法院，表示刘阿姨生前身体健康，无心脏方面的疾病，她到超市购物即与其形成合同关系，而超市作为经营者，有义务为消费者提供优质的服务。当收银员与刘阿姨发生纠纷后，超市未能及时妥善处理；在刘阿姨发病时又未能采取适当的急救措施，最终导致她因抢救不及时而死亡，所以超市对其死亡负有不可推卸的责任，要求赔偿医疗费、丧葬费、死亡赔偿金、精神损害抚慰金等共计98万余元。

法院经过审理近日判决，驳回刘阿姨家属的诉讼请求。

说法

本案的焦点有两个：一是超市是否存在侵权行为造成了刘阿姨的死亡；二是超市是否要对刘阿姨的死亡承担赔偿责任。

通过事发时刘阿姨的两张购物卡刷卡记录和消费小票来看，超市不存在多收钱的情况，虽然家属对此证据不予认可，但未提供任何证据予以反驳。

根据双方都认可的监控录像，刘阿姨发病前因结账问题与收银员争吵，后被客服人员引领至服务台解决问题、超市报警后民警了解情况。据此，法院认为，如果顾客认为超市存在收银错误，应到超市服务台进行查询，经查询确实的由超市对错误予以纠正。在双方长时间未能有效解决纠纷的情况下，超市报警是合理之举。当顾客出现身体不适时，超市作为经营者采取打急救电话的方式符合通常的救助常识。家属认为刘阿姨不存在心脏病，超市更无从了解她的病史，超市并非专业医疗机构也不配备具有行医资格的专业医疗人员，难以从刘阿姨当时的不适症状中得出其所患为何病的结论并采取医疗救助措施。

法院根据110出警记录、录像光盘、病历手册等证据，认为超市的一系列行为未存在瑕疵，且无侵权行为，所以，超市不应承担侵权责任。最后，法院判决驳回了刘阿姨家属的诉讼请求。