

加班未休被否认 有心留底起作用

两门卫“证据”维权获赔8.8万

□本报记者 王香澜

11月4日本报刊登《一词之差，30万加班费索赔成泡影》后，记者接到一些有相同败诉经历的读者电话，感叹维权之不易！但记者在采访中发现，只要员工是个“有心人”，打赢官司并非难事，在单位从事门卫工作的郭百勇、张耀材两位普通员工，就是这样维权成功并获得8.8万元赔偿的。

门卫郭百勇 勇敢维权 索要加班费获7万元

“2013年初，赵老板在我们村成立了海业福构件公司。经村领导推荐，我于当年3月2日正式到该单位工作。我当时45岁，考虑到左腿有些跛脚，公司安排我做了一名门卫。”郭百勇说，入职后公司跟他签订的劳动合同到2016年3月1日终止。合同约定其岗位为门卫，执行标准工时制度，工资为每月1900元。

公司的门卫岗位由两个人轮流上白班和夜班，即郭百勇与另一个同事每人各上12小时。上班时间为白班从早晨7点到晚上7点，夜班是晚上7点到第二天早晨7点，但这些内容并未在劳动合同中注明。

今年3月1日劳动合同期满后公司未再续签，郭百勇对此有些不满：“我勤勤恳恳工作了三年，连个招呼都没打就被扫地出门，公司一点人情味都没有。”为此，他找到单位要求支付经济补偿、加班费等。但经多次协商，公司只支付了经济补偿金，其他一概拒付。

“我不想跟他们打官司，可没办法，合法权益被侵犯，我只能维权了。”郭百勇介绍说，相对加班费来说经济补偿是小钱，单位避重就轻，他不得已才申请劳动仲裁，要求公司支付他在职期间的法定节假日加班工资、休息日加班工资、延时加班工资及未休年假工资等。接着，他又申请了工会法律援助。

仲裁庭审时，单位负责人刘经理表示，公司九成以上员工都是外地户籍，所以，每年春节时统一休年假20天，正月十五以后才上班。而法律规定年假最多才15天，所以郭百勇每年休20天年假还占了便宜。随即，刘经理提交一份考勤记录表，证明员工每年春节都休了20天年假。

郭百勇认可考勤记录表的真实性，但反驳说：“单位确实是每年春节放假20天，但不是年假。因为，按法律规定年假是带薪的，而我们休这20天假一分钱工资没有。”

在加班工资方面，刘经理称：“郭百勇在法定节假日上班不是加班而是值班，公司已按国家规定支付了值班补助。同时，我单位不存在双休日加班、平常延时加班的情况，门卫岗位是每天白天工作8小时，上一天休一天。夜班是晚上6点至第二天早晨8点，虽然时间长些，但属于值班，不存在加班的情况。所以，公司不同意支付加班工资。”

于是，刘经理向仲裁庭提交

了工资汇总表，用以证明单位已向郭百勇发放了值班补贴。郭百勇看后直摇头：“单位发工资都是现金支付，我们领钱时都要签字的，而这张表上没有我的签字，所以对其真实性我不认可。”同时，他提交了劳动合同、考勤表、值班记录、证人证言、工资表、光盘及书面整理内容、《门卫职责》等证据。

经过庭审，仲裁委近日作出裁决：公司向郭百勇支付2014年3月1日至2016年3月1日期间法定节假日加班工资、休息日加班工资、延时加班工资及未休年假工资等共计7万元。

门卫张耀材 单位否认事实 照样打赢官司

“张耀材根本不是我们单位的人，他是金达制品厂的员工，与我单位不存在劳动关系，所以我们不应向他支付任何费用。”今年4月中旬的一天上午，法院正在开庭，侨阳厨房设备公司办公室方主任边说边从文件夹里拿出一张工资表递给法官，称它可以证明张耀材与金达制品厂之间存在劳动关系，工资也是由该厂为他发放的。

坐在被告席上的张耀材和工会杨律师，仔细看了看工资表，表示对此证据的真实性、证明目的均不认可。张耀材说：“虽然这工资表上的签名确实是我本人写的，但上面的单位名称、公章是他们后补上去的，我跟金达制品厂一点关系都没有，我都不知道这个厂是做什么的。”

杨律师补充说：“我们通过工商登记信息查询，了解到金达制品厂已于2012年注销。”方主任一愣，然后说：“这两家单位的股东是相同的三个人。”“只能说明这两家是关联企业。”杨律师看着对方说。

法官要求单位提供侨阳厨房设备公司的工资发放证明，方主任称没带来，于是法官宣布休庭，要求其下次开庭时提交相关证据。

走出法院，张耀材说：“我明明在侨阳厨房设备公司的收发室干了好几个月，方主任进出时经常能看到我，怎么现在竟说我是其他公司的人呢？”

原来，张耀材于2014年12月20日入职到侨阳厨房设备公司，被安排到收发室工作，口头约定其月薪2200元。2015年5月21日，他以单位未签订劳动合同、未支付加班工资为由提出解除劳动合同关系。

辞职后，张耀材申请劳动仲裁，要求原单位支付未签劳动合同二倍工资差额、加班费、未休年假工资和解除劳动关系经济补

偿金。不久，仲裁委裁决公司向其支付1.8万元。

单位不服裁决诉至法院。张耀材对自己成为被告很是忐忑：“对照报纸上介绍的案例，我申请劳动仲裁是有法律依据的，可单位否认事实，愣说我没有劳动关系，这不是颠倒黑白吗？”为此，他申请了工会法律援助。免费帮他代理案件的杨律师了解案情后，劝慰他：“法院审理案件是以证据为基础、以法律为准绳的，你有这么多有效的证据材料，不用担心单位否认事实。”

一周后，法院第二次开庭。张耀材提交了60多页的证据材料，而单位坚持双方之间不存在劳动关系，拒绝对张耀材的入职及离职时间、工资标准、考勤等进行答辩并举证。经审理，法院认定张耀材与公司存在劳动关系，判决公司向其支付未签劳动合同二倍工资差额、加班费、未休年假工资、解除劳动关系经济补偿金等共计1.8万元。

单位不服判决又提起上诉，经调解，近日公司按一审判决向张耀材支付了赔偿金。

【案件分析】 日常保留证据 维权之时用得上

一般来说，门卫的工资普遍很低，从事这项工作的员工通常文化水平不高、没有什么技术特长。记者在采访时发现，郭百勇、张耀材虽属这一类人，但他俩有个共同的爱好，就是看报纸，尤其对那些劳动争议案例感兴趣。因此，他们知道发生劳动争议后可向工会申请法律援助。

郭百勇说：“看多了就明白了一个道理：空口无凭说什么都不白搭，得有东西证明咱说的是真实的、是对的，法官才能认为咱有理，法律才能向着咱。”他说，自己在法庭上提交的劳动合同书，很多工友签完就不知扔哪儿了，可他却仔细收好；4张考勤表、32页值班记录，也是他平常留心收集的；为了打赢官司，他还找了10个工友出据证言，证明他休息日也在上班；他找单位协商加班费时，还悄悄录了音，然后找人整理出6页书面材料作为证据。

在郭百勇提交的各项证据中，《门卫职责》是一张皱皱巴巴、盖有单位公章的A4纸。“发《门卫职责》时我正好上夜班，几天后我打扫卫生时从桌子下面把它扫出来的，开始还以为是一张废纸呢，见上面规定我们每天上12小时班，最后又有单位的公章，觉得说不准以后会有用，就收起来了。没想到，这回发挥了大作用。”郭百勇有些得意。

为他提供法援的工会律师说：“《门卫职责》规定门卫人员要做到24小时轮流在岗，夜间每小时巡逻公司厂区一次，上班时不得打瞌睡、睡觉，更不能做与工作无关的事，否则每发现一次扣100元工资，连续三次将被单位辞退。所以，这个证据很关键。该案在加班费上能得到仲裁庭的支持，得益于郭百勇对法律知识有一定的了解，并且注意保留日常加班证据，这使他在仲裁中占据了主动，并得到仲裁员的认可。”

在张耀材的劳动争议案件中，他提交了安全生产培训证书、新员工培训表、公司通讯录、门卫管理制度等60多页证据材料，其中填满内容的出入人员登记表、车辆出入记录表、报刊信件快递收发登记表就有50多页。他说：“我在职期间，上班时收发室里通常只有我一个人，那时我就想，万一有一天我跟单位之间发生了劳动争议，连个给我作证的都没有。于是，我就处处留心。比如让来访者填写出入人员登记表、车辆出入记录表、报刊信件快递收发登记表等都是我的工作，而每次记录表填满了公司也不要上交，我就收起来，那上面每一条都有我当班时的签字。我拿给工会律师看时，她说这些可以有效证明我与侨阳厨房设备公司存在劳动关系，所以最后打赢了官司。”

【工会提示】 重点法条要记牢 有理有据好维权

北京市总工会法律服务中心的杨雪峰告诉记者，职工要想维权成功，除了掌握有效证据外，还可重点了解一些法律常识。比如，上述两起案件都涉及了未休年假工资问题。

对于谁应该休年假，《职工带薪年休假条例》第2条规定，机关、团体、企业、事业单位、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位的职工连续工作1年以上的，享受带薪年休假（以下简称年休假）。所以，单位应当保证职工享受年休假。职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。对于年休假的天数，该条例第3条规定，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。

此外，《企业职工带薪年休假实施办法》第10条对休与不休假如何安排、给什么待遇等，都作出了明确的规定。如果员工知悉这些内容，就知道自身权益是否受到损害。若合法权益受损，可先跟单位沟通，协商不成可向工会申请维权或打官司。

怀柔工商构建 安全放心消费环境

今年以来，怀柔工商分局围绕服务区域经济发展需求，积极推进消费维权制度建设，加强消费教育培训宣传，努力提高消费维权工作能力和水平，打造怀柔旅游消费放心品牌，构建安全放心消费环境。

为提升消费维权水平，怀柔工商分局创新消费维权机制，联合区法院、司法、食药等4部门8个单位建立了消费合同纠纷联合调解室，对区域内经济合同和消费领域的纠纷开展预防与化解。调解室开展工作以来，已联合调解了3起社会影响大、涉及群众多、矛盾较为突出的重大消费纠纷和合同纠纷，挽回经济损失25万余元，执行合同款项90万余元。持续加强消费维权绿色通道建设，扩大消费环节赔偿先付与争议快速和解的覆盖范围，实现消费纠纷的自行和解与快速解决。目前，怀柔绿色通道成员单位达97家，建立绿色通道联盟7家，各成员单位自行化解消费投诉34件。积极开展《消法》等法律法规宣传活动，提高消费者健康消费、合理消费、安全消费的意识。组织消费精品课堂教育活动，引导消费教育进社区、进学校、进军营等，普及服装鞋帽、家电、电动自行车等消费维权知识。目前已开展4期，参加人数270余人，发放宣传材料3500余份。

持续加强对经营者的培训教育，进一步规范商户经营行为。组织辖区主要商场、市场的经营者到质量监督检验中心参观学习，由专业领域内的专家为经营者开展行业规范、商品质量和产品执行标准方面的培训，使经营者更深入的了解到各自行业经营规范及所售商品应尽的商品质量责任。目前组织经营者培训学习5次，参与人数200余人次。此外，怀柔工商分局还通过工商工作站、青少年维权岗、商品质量监管电子信息栏等形式向消费者宣传消费维权知识，建立多元化消费调解模式，搭建消费维权工作联合共建平台，强化与乡镇政府和相关部门的沟通协调，畅通企业和经营者培训渠道，推进消费纠纷联合化解。开通“商品质量抽检公示台”，对商品抽检结果进行公示，引导经营者增强商品质量安全责任，共同营造放心的消费环境。截至目前，怀柔工商分局共办理投诉316件，办结率98.15%，调解成功190件，共为消费者挽回各项经济损失19.5万元。

此外，怀柔工商分局还将监管执法和查办案件贯穿消费维权工作始终，督促经营者落实商品质量审查义务，积极开展商品质量专项检查，围绕服装、小家电、通讯器材、防盗门窗等重点商品进行质量抽检，严厉查处销售不合格商品违法行为。共组织对流领域商品实施了抽样检验176组，其中不合格商品60组，对抽检中销售不合格商品的39户经营者进行立案查处，进一步确保了消费者购买商品的质量安全。

怀柔分局 吴宝龙



怀柔工商专栏