

民办学校放假 教师也应领全额工资

凡学校，每年都有寒暑假。在这些假期休息期间，所有教师都应足额领取正常工作时的工资。可是，韩丽秀等3人所在的幼儿园故意曲解国家一直实行的“按劳分配”制度，以其在假期期间未付出劳动为由，拒绝向其支付全额工资。

韩丽秀说，她们3人在同一所幼儿园工作，职务都是教师。今年年初，该幼儿园在按照当地政府要求和惯例决定放寒假的同时，以其只是“民办”而非“公办”为由，称其对全体教师只能按劳付酬。

该幼儿园负责人还说，由于韩丽秀等教师在寒假期间没有为幼儿园提供任何教学服务或其它工作，也没有为幼儿园创造任何经济效益或带来其它利益，所以，不能按照劳动合同约定的标准，支付给她们寒假期间的全额工资。

虽然韩丽秀等人不服幼儿园决定并提出抗议，但幼儿园坚持自己的意见且拒不改正。韩丽秀想知道幼儿园这样做的理由是什么、能否成立？若幼儿园的做法违法，她们该采取什么措施维护自身合法权益？

么、能否成立？若幼儿园的做法违法，她们该采取什么措施维护自身合法权益？

说法

就韩丽秀等人反映的问题，笔者采访了教育、劳动部门的负责人，以及法院的法官和相关律师。大家一致认为：幼儿园的理由不能成立，其做法是错误的，依法应予纠正。也就是说，该幼儿园应及时足额向全体教师发放寒假期间的工资。

该幼儿园应当纠正错误的理由是：按照劳动合同约定向教师发放工资是其法定义务。

一方面，《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。”

《对〈工资支付暂行规定〉有关问题的补充规定》第一条也指出：“《规定》第十一条、第十二条、第十三条所称‘按劳动合同规定的标准’，系指劳动合同规定的劳动者本人所在的岗位（职位）相对应的工资标准。”

由于幼儿园放寒假是按照当地政府的要求和惯例而为之，并非韩丽秀等教师所要求或者是由她们所导致，即属于“非因劳动者原因”，这就决定了即使韩丽秀等教师在寒假期间没有为幼儿园提供任何教学服务或其它工作，也没有为幼儿园创造任何经济效益或带来其它利益，幼儿园也必须向其支付工资。

另一方面，《教师法》第二条、第七条分别规定“本法适用于在各级各类学校和其他教育机构中专门从事教学工作的教师。”“按时获取工资报酬，享受国家规定的福利待遇以及寒暑假期的带薪休假”的权利。

从这些规定可以看出，虽然韩丽秀等人是民办幼儿园的老师，但她们同样具有教师身份，

这就决定了幼儿园在支付报酬上不得另眼相看和区别对待，不得将“幼儿园属民办”作为拒绝支付教师寒假期间全额工资的依据。

如果幼儿园固执己见，拒不改正错误，韩丽秀等人可以通过向相关部门举报或仲裁诉讼等途径进行维权。

因为，《劳动法》第八十五条明确规定：“用人单位有下列情形之一的，由劳动行政部门责令限期支付劳动报酬、加班费或者经济补偿；劳动报酬低于当地最低工资标准的，应当支付其差额部分；逾期不支付的，责令用人单位按应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金：（一）未按照劳动合同的约定或者国家规定及时足额支付劳动者劳动报酬的；（二）低于当地最低工资标准支付劳动者工资的；（三）安排加班不支付加班费的；（四）解除或者终止劳动合同，未依照本法规定向劳动者支付经济补偿的。”

廖春梅

医院拒绝提供治疗记录 患者有权向其索要赔偿

编辑同志：

半年前，我在家搞卫生清理外墙时不慎从三楼摔下。随后，被送往一家医院住院治疗。经CT及X线等各项检查，确诊为脊椎原发性轻度损伤。出院诊断为：脐平面以下深浅感觉消失，双下肢肌力为0-，构成二级伤残。因我对这个结果有怀疑，就到上级医疗机构咨询。

专家查看我首次诊治时的CT及X线检查材料后，认为我的伤情经正当治疗，并不会导致这样的结果，并提出可能是出现了病变，也可能是采取的医疗措施上存在问题。于是，我要求医院出具我的治疗记录，而医院百般推脱拒不提供，之后又以不慎遗失为由拒绝了我的要求。

请问：我能否要求医院对此作出赔偿？

读者：郑冬梅

郑冬梅读者：

医院应承担赔偿责任。

一方面，保存好治疗记录是医院的法定义务。《侵权责任法》第六十一条第一款规定：“医疗机构及其医务人员应当按照规定填写并妥善保管住院志、医嘱单、检验报告、手术及麻醉记录、病理资料、护理记录、医疗费用等病历资料。”而本案所涉医院却声称治疗记录遗失，明显是对自己义务的违反。

另一方面，你有权查阅治疗记录。《医疗机构管理条例实施细则》第六十二条规定：“医疗机构应当尊重患者对自己的病情、诊断、治疗的知情权利。在实施手术、特殊检查、特殊治疗时，应当向患者作必要的解释。因实施保护性医疗措施不宜向患者说明情况的，应当将有关情况通知患者家属。”《侵权责任法》第六十一条第二款则更加明确地指出：“患者要求查阅、复制前款规定的病历资料的，医疗机构应当提供。”而本案所涉医院拒不向你出具治疗记录，无疑是对你知情权的侵犯。

再一方面，医院难辞其咎。《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第四条第（8）项规定：“因医疗行为引起的侵权诉讼，由医疗机构就医疗行为与损害结果之间不存在因果关系及不存在医疗过错承担举证责任。”即法院对类似案件的审理实行举证责任倒置。如果医疗机构认为自己的治疗没有过错等，就必须提供证据加以证明。若是医疗机构不能提供证据加以证明，就必须按照上述规定的第二条处理，也就是“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。”因此，不管医院以不慎遗失为由拒不提供还是确实不能提供，均意味着其举证不能，自然必须承担相应的赔偿责任。（颜东岳）

帮工时电动车被盗，损失由谁承担？

近日，读者韩世义向本报反映，他与老孙在退休前系同一单位的同事，退休后无论大事小情，相互间来往不断。上个月，老孙家里重新装修后，需要人帮着清理房间、调整家具摆放。他应约骑上新买的电动自行车来到老孙家，并将车子放在楼下。

傍晚完工后，老孙特意做了

一桌好饭菜答谢韩世义。酒足饭饱时，已经是晚上8点多了。由于天黑，韩世义下楼后找了好长时间，也没有找到自己的电动自行车。新买的车丢了，韩世义觉得很可惜。老孙帮他报警后，至今半个月过去了，仍未能抓到盗车人。韩世义想知道自己丢车的损失该由谁承担？

笔者向律师咨询的结果是：韩世义可以要求老孙给予其适当补偿。其法律依据是《最高人民法院关于贯彻执行〈民法通则〉若干问题的意见》157条规定。该规定指出：当事人对造成损害均无过错，但一方是在为对方的利益或者共同的利益进行活动的过程中受到损害的，可以责令对方或者

受益人给予一定的经济补偿。

本案中，老孙和韩世义自己对电动自行车的丢失均有过错，但韩世义是应约无偿为老孙提供帮助，老孙作为受益人应对其丢车损失予以一定的经济补偿。因为是补偿性质，补偿金额通常为损失额的10-30%。

杨学友

职工承诺放弃社保 单位照此行事违法

原在北京市美顺雅鞋业有限责任公司（以下简称鞋业公司）任店长的王女士离职后，为索要未休年假工资、休息日加班工资、未缴社会保险及解除劳动关系补偿金等，与鞋业公司发生劳动争议。庭审中，尽管鞋业公司出示了王女士亲笔书写的“自愿放弃缴纳社会保险”承诺书，王女士本人也予以认可，但法院认为该承诺书违反国家关于社会保险的法律规定应属无效，最终判决鞋业公司向王女士支付未缴社会保险补偿金3691元、未休年假工资4905元，驳回王女士其他诉讼请求。

案发

2008年12月1日，农业户口的王女士入职鞋业公司，担任店长职务。为了多拿工资，王女士向公司申请不必为自己缴纳养老、失业等社会保险，并向公司写了份放弃社保承诺书，内容为“因自身原因拒绝提供缴纳社会保险所需要的一切材料，且自愿放弃办理社会保险，若日后出现医疗报销等社保纠纷时，自愿承担其后果，与公司无关。”鞋业公司按照王女士的请求同意了。

王女士与鞋业公司解除劳动关系后，向东城区仲裁委提出申

请，要求确认2008年12月1日至2015年2月13日期间与鞋业公司存在劳动关系、公司向其支付解除劳动关系的经济补偿金45500元、2013、2014年每年五天未休年假工资6436元、2013年1月至2015年2月13日期间208天休息日加班工资133885元、22天法定节假日加班工资21241元。同时，她还要求鞋业公司向其支付在职期间未缴纳养老保险补偿4848元、未缴纳失业保险一次性生活补助费20000元。

仲裁裁决除确认其在上述期间存在劳动关系外，驳回了其他请求。

开庭

王女士不服裁决，起诉至东城法院。

庭审中，鞋业公司认可双方存在劳动关系，但指出王女士在2015年春节期间请假说休八天要回家找孩子，春节后向公司发短信表示要留在老家并提出辞职，故公司无需支付经济补偿金。同时，公司辩称王女士已休带薪年假，虽曾加过班，但已向其支付加班工资。

对于未缴社会保险一事，鞋业公司称是王女士要求单位不要为她缴纳社会保险，并出示了有

王女士签字的放弃社保申请和承诺书。因此，单位不存在过错。

鞋业公司还出示了有王女士签字的员工离职申请和离职证明。离职申请上注明离职原因为王女士个人原因。离职证明上注明：“王女士原系鞋业公司店长职位，在职时间为2008年12月1日至2015年2月13日，现已解除劳动关系，办理完所有离职手续，双方无劳动纠纷。”

对于离职证明，王女士当庭说，“如果我当时不签字，单位就不给我离职证明，而且我也不知道无劳动纠纷是什么意思，当时要离职证明是为了找新工作。”

宣判

东城法院审理认为，王女士的离职证明上虽有其本人签字，但仅显示为签收，并非代表王女士认可双方无劳资纠纷。况且，该离职证明对在职期间的各项费用并未详细说明，故鞋业公司以此主张不支付王女士各项请求，法院不予支持。

按法律规定，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。但是，王女士并未提交关于加班费的任何证据。因此，法院对王女士要求支付休息日加班工资及法定节假日加班

□本报记者 李一然

工资的请求不予支持。

对于王女士的休年假诉求，法院指出，公司提交的电脑系统截图虽然显示王女士已经休年假，但缺少王女士的签字，所以，法院采信王女士未休年假的主张，公司应支付王女士2013年、2014年每年五天未休年假工资4905元。

对于解除劳动合同经济补偿金一项，法院认为，王女士在离职申请上写明离职原因为家庭原因并签有本人名字，在庭审中又表示要离职证明是为了找新的工作。因此，对于王女士此项请求不予支持。

对于未缴社会保险补偿金纠纷，法院认为，虽然王女士本人书写承诺书放弃缴纳社会保险，但该约定违反国家关于社会保险的法律规定，应属无效。故对王女士要求公司支付社会保险补偿金的诉讼请求予以支持。

最终，东城法院判决鞋业公司支付王女士未缴养老保险待遇损失2843元及失业保险损失848元，支付王女士2013年、2014年未休年假工资4905元，驳回王女士其他诉讼请求。

一审判决后，鞋业公司不服并提起上诉。近日，二审作出驳回上诉，维持原判的终审判决。