

9月14日,最高法发布了关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释,对于劳动者向用人单位追索加班费案件,劳动者应当承担举证责任,如果劳动者有证据证明用人单位掌握证据,用人单位不提供,由用人单位承担不利后果。对最高人民法院出台司法解释中的这一设置,昨天,很多上班族在网上发表自己的困惑,在“资强劳弱”的局面下,自己拿不出证据,而单位又不愿意举证时该怎么办呢?

□快报记者 项风华

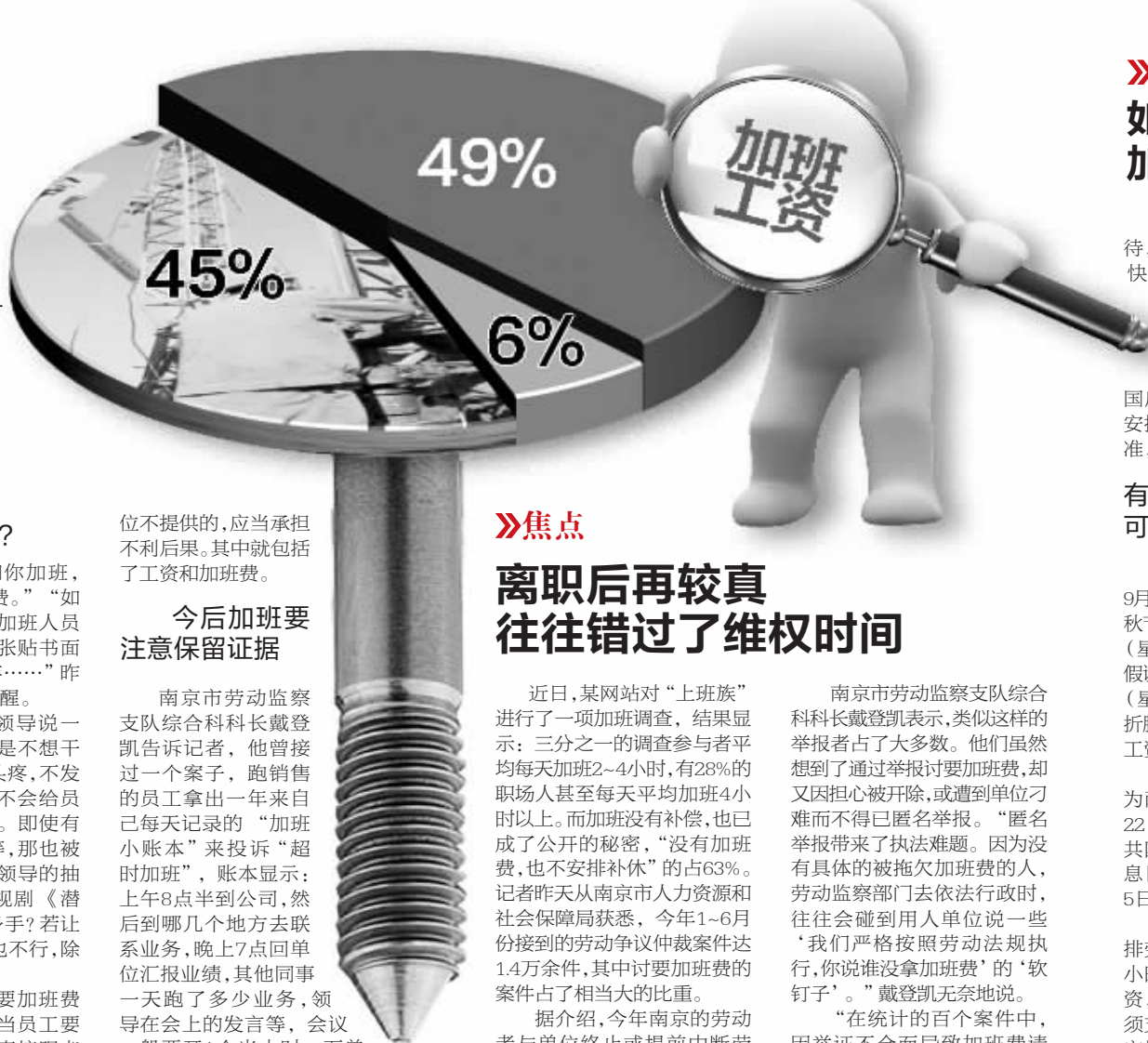
追讨加班费要自拿证据 难道一加班就想着打官司?

专家解释:用人单位有相关证据而不提供的,将承担不利后果

[调查数据]

- 49%的人不会主动向单位要,不给也认了
- 45%的人敢于争取加班费或者补休权利
- 6%的人会在离职的时候摊牌,索要加班费

制图 李荣荣



被迫加了班咋举证?

“单位如用QQ通知你加班,请截屏保留证据讨加班费。”“如果是在单位内网上公布加班人员名单的,也请截屏,如果张贴书面加班通知的,请拍照保存……”昨天,网上出现了类似的提醒。

“加班,从来都是领导说一声,大家不敢不来,除非是不想干了。”市民朱先生也很头疼,不发加班费的企业,通常是不会给员工留下加班文字依据的。即使有加班记录,比如考勤卡等,那也被视作“商业机密”,锁在领导的抽屉里。一般员工哪有电视剧《潜伏》中余则成的勇气与身手?若让同事来个当庭互证?怕也不行,除非大家集体都不想干了。

市民华先生则认为要加班费前要先做好心理准备,当员工要追索加班费了,就等于直接跟老板宣战了,而“战争”基本都是员工打抱走人为结果。你今天举证,我明天就把你扫地出门。可能员工是拿到加班费了,但这要以牺牲自己的工作为代价。“向单位追讨加班费要自己举证”这让一些劳动者暗自嘀咕,认为这无形中抬高了维权的“门槛”,明显偏向单位一方。

对此,劳动仲裁专家表示,这样理解是不对的,很多人没有注意到最高法的司法解释后面还有一句话:劳动者有证据证明用人单位掌握管理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。考虑到用人单位一方在劳动争议过程中,往往占据着信息和资源的优势,特别是掌握和管理着劳动者的档案、工资发放、社会保险费缴纳等情况和材料,劳动者一般无法取得,因此对用人单位承担举证责任做了特别规定:即与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的,用人单位应当提供,用人单

位不提供的,应当承担不利后果。其中就包括了工资和加班费。

今后加班要注意保留证据

南京市劳动监察支队综合科科长戴登凯告诉记者,他曾接过一个案子,跑销售的员工拿出一年来自己每天记录的“加班小账本”来投诉“超时加班”,账本显示:上午八点半到公司,然后到哪个地方去联系业务,晚上七点回单位汇报业绩,其他同事一天跑了多少业务,领导在会上的发言等,会议一般要开1个半小时。而单位则拿出一本装订整齐的考勤记录本,除了员工的名字,就是“钩”或“叉”,并没有记录上下班时间。该单位提供的考勤记录缺少员工的签字确认,在证据的取证责任上公司需担责,最终员工胜诉。

“单位以销售员工作是松散性、不好计算工作时间为由,拒付加班费,这种现象绝非个别,如司机、销售员、保安等就会遭遇到这种情况。”戴登凯分析,这些特殊岗位的工作时间,如未经劳动部门审批实行综合计算工时工作制的,工作时间应实行标准工时制,超过法定工作时间的部分应算加班时间,用人单位应支付加班工资。

他提醒劳动者,平时要做个有心人,注意保留一些证据。如果用人单位有考勤制度的,可复制一份自己留存。如果加班情况考勤无法反映,则应注意在实际加班时,对自己所做的工作进行记录,可将开会时间、地点、参加人数、会议内容记录下来。

有话要说

要加班费没门。只给倒休,可是工作那么忙,哪有时间休,不休就是自己的责任了。想讨说法,那就别干了!

——在一家民营企业当会计的林女士说

别人放假,我们最辛苦,不给加班费,我就不干,换个有人情味的东家干。

——当服务员的于小姐说

加班不给加班费,员工都不说,谁敢说……从来没拿到过1分钱加班费。

——从事销售的丁先生说

加班费?你以为你是公务员?要饭碗还是要加班费,自己选吧。

——网友eriac说

焦点

离职后再较真 往往错过了维权时间

近日,某网站对“上班族”进行了一项加班调查,结果显示:三分之一的调查参与者平均每天加班2~4小时,有28%的职场人甚至每天平均加班4小时以上。而加班没有补偿,也已成了公开的秘密,“没有加班费,也不安排补休”的占63%。记者昨天从南京市人力资源和社会保障局获悉,今年1~6月份接到的劳动争议仲裁案件达1.4万余件,其中讨要加班费的案件占了相当大的比重。

据介绍,今年南京的劳动者与单位终止或提前中断劳动关系后,争议最大的就是追要加班费。在一家饭店当领班的王女士,最近因饭店经营不景气,将“停业装修”,所有员工解除劳动关系。这位领班得到了企业9000多元的经济补偿。但她提出,她四年合同期内,每周工作6天,每天工作11小时,企业应补偿其“加班加点”工资约10万元。问其为何不早点投诉,她坦言:“这份工作收入算是比较高的,我当时不想得罪老板。”

解密

四种隐性加班成潜规则

■“加班”、“值班”难区分易引争议。

单位有所谓“值班”的说法和做法,其实,加班与值班存在本质差别,加班是劳动者除了国家规定的上班时间内,还要针对“同一工作”额外付出一定的劳动;值班则不同,值班的内容一般与工作内容有较大区别,并不具有延续性。

■底薪低,工资全靠加班费。

有的用人单位给职工的底薪非常低,可能算上加班费后才达到南京目前法定的最低工资标准。按规定,最低工资标准不包括加班加点的工资和中班、夜班、高温、低温、

南京市劳动监察支队综合科科长戴登凯表示,类似这样的举报者占了大多数。他们虽然想到了通过举报讨要加班费,却又因担心被开除,或遭到单位刁难而不得已匿名举报。“匿名举报带来了执法难题。因为没有具体的被拖欠加班费的人,劳动监察部门去依法行政时,往往会碰到用人单位说一些‘我们严格按照劳动法规执行,你说谁没拿加班费’的‘软钉子’。”戴登凯无奈地说。

“在统计的百个案件中,因举证不全而导致加班费请求被全部驳回的就占到三成。”戴登凯说,加班工资案件的关键在于加班时间的确定,劳动者因无法掌握单位的考勤资源,故难以对加班时间进行充分举证;若要求单位举证,则单位提供的考勤记录往往得不到劳动者认可。还有一个问题是,很多劳动者是等到离职后才去较真,其实已错过了维权的时间。如果到劳动监察部门举报、投诉单位拖欠加班费,要注意时效期为两年。

长假加班

如果10天不休 加班费有1千多元

中秋、国庆长假已经指日可待,有人盘算着如何可以玩得更痛快,也有人在悄悄算计着,如果放弃休假而选择加班的话,加班费可是一笔不菲的收入。

记者昨天从南京市劳动监察支队获悉,如果中秋、国庆10天假期全部加班且单位不安排补休,参考南京市最低工资标准,至少可拿1056元加班工资。

有4天加班 可得3倍工资

今年两节放假安排为:9月22日至9月24日放假调休(其中9月22日为中秋节),9月19日(星期日)、9月25日(星期六)上班;10月1日至10月7日放假调休,9月26日(星期日)、10月9日(星期六)上班。网友称之为“史上最折腾的假期”,在此期间上班的加班工资计算也让不少人摸不着头脑。

据介绍,中秋节、十一假期分为两类。一类是法定节假日,即9月22日(中秋节)、10月1日、2日、3日共四天为法定节假日;另一类是休息日,即9月23日、24日,10月4日、5日、6日、7日共6天为休息日。

根据规定,法定节假日期间安排劳动者加班,应按不低于日或者小时工资基数的300%支付加班工资,且不能用倒休冲抵加班费,必须支付劳动者加班费。休息日期间安排劳动者加班,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。

南京人加十天班 至少可拿1056元

据介绍,实行月工资制的用人单位在将劳动者月工资折算为日或小时工资时,日工资以月计薪天数21.75天进行折算,小时工资在日工资基础上除以8小时进行折算。今年长假期间的加班工资计算方法分别为:法定节假日加班工资=月工资基数÷21.75天×300%×加班天数,休息日加班工资=月工资基数÷21.75天×200%×加班天数。

以目前南京市最低月工资960元为计算基数,在法定节假日加班,每天至少能拿加班费132元;在一般休息日加班,每天至少能拿88元。如果中秋和国庆两节10天都加班,总加班费最低应为1056元,比960元的最低工资标准还高。

要提醒的是,所谓工资基数,一种是按照劳动合同约定的劳动者本人工资标准确定;一种是劳动合同没有约定的,按照集体合同约定的加班工资基数确定;还有一种是劳动合同、集体合同均未约定的,按照劳动者本人正常劳动应得的工资确定。同时,加班工资基数不得低于最低工资标准。

另外,有关人士也建议,目前有不少职工打算使用年假将中秋、国庆假期连起来休,需要就和企业积极沟通,企业应根据实际情况,使管理更人性化,尽量予以“放行”。