

## 保姆能索要加班费吗?

律师建议应视具体情况而定

本报讯 记者王海霞报道 日前,本报维权热线0571-88851111接到读者郑红兰女士来电咨询:“我是一名保姆,我能向雇主讨要加班费吗?”

郑红兰是河南南阳人。今年年初,老乡介绍她到杭州城西做保姆,主要工作是照顾一名瘫痪老人,工资每个月3500元。“我就住在老人家里,老人离不开人照顾,我也不好意思要求放假。”郑红兰说,从伺候老人洗漱、如厕,到打扫房间、洗衣做饭,每天从早上五六点钟,工作到晚上10点,半夜还要给老人翻身、喂水,休息时间根本得不到保障。但雇主从没提起过放假,几个月做下来一天假期也没有,包括端午、中秋、国庆等节假日。上个月老人过世了,郑红兰的这份工作也自然结束了。除了工资,她提出来给她一些加班费作为补偿。“你想要加班费,我还想问你要伙食费呢。”雇主一口回绝,说他们之间不是劳动关系,保姆不享有假期和加班费。

随着老龄化和二孩时代的到来,保母队伍不断扩大。她们都将遇到和郑红兰一样的疑问,她们到底能不能主张加班费?她们该如何维护自己的合法权益?

记者随机走访10多名保姆,大约三分之二是通过中介得到这份工作,剩余的是通过老乡介绍。她们中大部分人对法定工作时间不了解,要加班费更是无从谈起。至于

工资都按月计发的,休息天关键看事先双方约定。“每周休息一天和每月休息一天工资肯定不一样。”节假日完全看“人品”了,遇上个好雇主,说不定能发个小红包。

杭州市工会法律志愿者秦伟立律师认为,该不该要加班费,要具体问题具体分析。目前《劳动法》、《劳动合同法》等对加班费的有关规定,主要针对的是企事业单位。保姆是特殊人群,她们的劳动用工关系分为两种情况:一是雇主从家政公司雇佣保姆,雇主与家政公司签有雇佣合同,保姆的工资由家政公司支付,这种保姆应该属于家政公司的员工,节假日上班,家政公司应该支付加班费;另一种是雇主自己雇佣的保姆,这种雇佣关系不在《劳动法》、《劳动合同法》规定的范围内,因此像郑红兰提出加班费的要求,从法律上来讲,是没有依据的。不过,从人道主义上来说,雇主可适当给一点加班费。

秦律师提醒,不光是加班费维权,工伤赔偿、休息休假、养老保险等问题都必须先确认劳动关系。只有保姆与家政公司签订了劳动合同,双方属于劳动关系,才适用劳动法律、法规;如果是通过中介介绍或雇主直接聘用保姆的,双方属于民事关系,最好按照民事诉讼的有关规定,开工前先协商确定好加班薪酬等事项。由此可见,想要避免维权尴尬,还需找正规家政公司就业为好。

## 小学生出游受伤谁担责?

法院判定游乐园赔偿15万余元

本报讯 通讯员海薇 记者冯伟祥报道 平湖的一名小学生,在学校组织的去海宁一游乐园的游玩活动中发生意外,造成十级伤残,谁该为此承担责任呢?

小花(化名),13岁,平湖人。她回忆道,2014年4月24日,在学组织大家去海宁春游活动中,她在一个游乐园内玩小火车。开动时,由于小火车较低,旁边的台阶较高,车厢不是封闭的,导致她的右脚被游乐设施卡住受伤。小花被送往医院救治,伤势经鉴定,构成十级伤残。

一次高高兴兴的出游,最终变成了意外受伤。小花伤心之下,把游乐园告上了法院。小花认为:作为消费者来这家游乐园玩,却因为游乐园设施存在安全隐患导致自己受伤,被告应当承担赔偿责任。

游乐园却认为此事与自己无关,辩称道:游乐园已将游乐设备的运行和管理委托给柳州的一家游乐经营公司,事发时是原告所在的小学组织的春游活动,学校委托嘉兴的一家旅行社组团,学校和旅行社之间形成了旅游合同。所以

在庭审过程中,被告认为,根据小花骨折的地方来看,是因为小花把脚伸出租车厢外,这是非常危险的动作。游乐园门口有警示标语,要求家长管理好自己的小孩。

海宁法院经审理后认为,原告小花前往被告游乐园游玩,双方依法建立娱乐服务合同关系。被告虽主张将园内游乐设施的运营服务被柳州的一家公司承包,但实际上被告以自己的名义进行日常经营,故不予以采信被告的抗辩。

其次,事发时游乐园的小火车未安装护栏,该游乐设施旁也没有相应的“手、脚不能伸出租车厢外”的警示标志,所以小火车游乐设施存在安全隐患。

但是,小花在乘坐小火车游乐时,把腿伸出租车外,对损害的发生也有过错。

2016年9月底,海宁法院作出一审判决,判令被告游乐园赔偿原告小花15万余元。

目前,判决已经生效并履行。

## 萌娃学消防



日前,台州市路桥区机关幼儿园100余名师生、家长走进台州市路桥区消防大队营区,“零距离”学习消防知识。

通讯员何文斌、陈伊婷 摄

# 缙云一企业不组织职工体检被罚6万元

## 职业病防治岂能当儿戏

记者孟万成 通讯员庄啸报

道 职业病就像看不见的“杀手”,大多是慢性疾病,一旦确诊为职业病,会给身心健康造成极大的困扰。预防员工在期间患上职业病,既是保护员工的生命安全,更是保障企业的安全生产。据了解,今年至目前,丽水市已确诊职业病13例。而缙云县一家企业就因未及时申报产生职业病危害的项目和未组织职业健康检查的双重违法事实,给予6万元罚款的行政处罚。

### 未组织员工体检 企业被处罚

58岁的张先生2009年2月进入丽水开发区某企业,从事涂台、印刷等工作。今年4月,该企业在安监局的督促下对主要岗位员工进行职业健康检查,检查结果显示张先生为“职业禁忌”,随后将其调离原岗位,从事清洁工作。8月,相关医疗卫生机构确诊张先生属职业性化学物中毒(重度二甲酰胺慢性毒性肝病),为职业病。双方对诊断结果无异议。

经安监局执法大队调查,该公司在2013年对部分员工组织过一次职业健康检查,此后直至今年4月才根据安监局职业卫生专项整治要求再次组织体检。除此之外,近8年来均未组织员工进行其他的职业健康检查。调查结果显示,张先生所患的职业病是由其工作中接触的有毒有害物质所致。目前,张先生所在企业已向工伤保险处提起工伤认定,在完成工伤等级和劳动

能力鉴定后,将进入赔偿程序。

职业病防治不到位,不仅给员工带来损害和痛苦,还会给企业带来相关法律责任和经济损失。今年7月12日,缙云县安监局就向某电镀企业下达了《行政处罚决定书》,根据《中华人民共和国职业病防治法》等有关规定,对该企业未及时申报产生职业病危害的项目和未组织职业健康检查的双重违法事实,给予6万元罚款的行政处罚。

“我们在日常检查中发现该企业存在未按规定组织员工体检等情况,并下发整改通知书,企业负责人没有重视这项工作,未及时整改,我们才对其进行立案处罚。”缙云县安监局的执法人员告诉记者,在随后的职业健康体检中发现该企业的3名员工存在职业禁忌并及时转岗,“如果就这么一直放任下去,这3名员工很可能患上职业病。”

### 职业病防治 健康检查至关重要

职业病是指企业、事业单位和个体经济组织等用人单位的劳动者,在职业活动中,因接触粉尘、放射性物质和其他有毒、有害因素而引起的疾病。目前,职业病发病主要分布在煤矿、有色金属、机械和建筑等行业,集中在一些中小企业,农民工成为职业病高发群体;尘肺、职业中毒、职业性耳鼻喉疾病等是主要病种。

职业病其实是可防可治的,且防大于治。为了预防职业病的发生,职业健康检查显得尤为重要。

职业健康检查是用人单位组织接触职业有害因素职工,到专门医疗机构或疾病预防控制机构进行的职业健康体检,《中华人民共和国职业病防治法》中明确规定,企业安排接触职业病危害因素的员工进行职业健康检查是法定义务,同时也是员工享有的基本权利。

职业健康检查包括上岗前、在岗期间、离岗时的职业健康检查。其中上岗前检查是指职工从事接触职业病危害作业前(包括调到有有害工作种工作前)进行的职业健康检查,通过上岗前检查,可以预先发现职业禁忌症,对劳动者的健康状况进行评价,有效减少用人单位和劳动者的法律纠纷。

按照《中华人民共和国职业病防治法》规定,企业如果无法提供证据证明患者所患的职业病与己无关,必须承担因工作场所存在的职业病危害因素给员工造成职业病危害的责任。所以,对于企业而言,落实职业健康检查,加强职业病防治工作是利己利人的好事,既可以保障员工身心健康,还可以更好地维护企业自身利益。

### 职业病诊断后 可向单位提出赔偿

一旦发生职业病且确定与用人单位有关,病人的诊疗、康复费用,伤残以及丧失劳动能力的职业病病人的社会保障,按照国家有关规定执行。职业病病人除依法享有工伤保险外,依照有关民事法律,有权向用人单位提出赔偿要求。

劳动者被诊断患有职业病,但用人单位没有依法参加工伤保险的,其医疗和生活保障由该用人单位承担。职业病病人变动工作单位,其依法享有的待遇不变。

用人单位在发生分立、合并、解散、破产等情形时,应当对从事接触职业病危害的作业的劳动者进行健康检查,并按照国家有关规定妥善安置职业病病人。用人单位已经不存在或者无法确认劳动关系的职业病病人,可以向地方人民政府民政部门申请医疗和生活等方面的救助。

## 职业病法律小常识

(二)未实施由专人负责的职业病危害因素日常监测,或者监测系统不能正常监测的;

(三)订立或者变更劳动合同时,未告知劳动者职业病危害真实情况的;

(四)未按照规定组织职业健康检查、建立职业健康监护档案或者未将检查结果书面告知劳动者;

(五)未依照本法规定在劳动者离开用人单位时提供职业健康监护档案复印件的;

## 学会理性消费 抵制价格诱惑



日前,杭州一家大型生活超市趁着“双十一”来临,先开启了低至五折的打折促销模式。在位于杭州江城路上的超市门口,拥挤的人群甚至逼停了路上行驶的车辆,许多人的小推车上都塞满了打折物

品。不过,也有细心的消费者发现,有些商品的原价“被”提升了,现在看似打5折,但与原先的优惠价相比,最多也就便宜了1折左右。

少数经营者要耍聪明,玩噱头,糊弄消费者,甚至侵犯消费者的权益,最终砸碎的是自己的脚。

“双十一”将临,消费者切记理性下单,与其事后维权,不如事先预防。

记者周金友 摄

羊大哥  
帮你忙

沟通热线  
88851111

## 员工睡觉死亡算工伤吗?

单位一次性补助6万元

前些天,在嘉兴上班的周师傅给羊大哥来电咨询:其岳父在义乌某制衣公司从事仓库管理工作已5年多,今年64周岁。不幸的是,他的岳父孤身一人,晚上睡觉时死在了出租屋里。周师傅咨询羊大哥这种情况是否可算工伤?

《工伤保险条例》第十四条规定,职工有下列情形之一的,应当认定为工伤:(一)在工作时间和工作场所内,因工作原因受到事故伤害的;

(二)工作时间前后在工作场所内,从事与工作有关的预备性或者收尾性工作受到事故伤害的;

(三)在工作时间和工作场所内,因履行工作职责受到暴力等意外伤害的;

(四)患职业病的;

(五)因工外出期间,由于工作原因受到伤害或者发生事故下落不明的;

(六)在上下班途中,受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客

运轮渡、火车事故伤害的;(七)法律、行政法规规定应当认定为工伤的其他情形。

第十五条规定,职工有下列情形之一的,视同工伤:(一)在工作时间和工作岗位,突发疾病死亡或者在48小时内经抢救无效死亡的……

工伤认定一般标准为工作原因、工作时间和工作地点的“三工因素”,“因工”成为工伤认定的核心要素。

面对周师傅的岳父不幸遭遇,羊大哥深表同情。但想认定为工伤,必须依据法律的相关规定来定。羊大哥建议周师傅可向律师作进一步的咨询了解,如果需要也可向当地的总工会职工服务中心寻求帮忙。

日前,周师傅致电羊大哥,告知公司同意一次性补助其岳父家属6万元。

## 分割发放,择低计算……

# 警惕! 你被“暗中欠薪”了吗?

通讯员唐学基报道 随着治

理欠薪工作不断向前推进,劳动者维权意识逐步提高,用人单位明目张胆的欠薪行为有所收敛。但近几年受整个经济形势的影响,用人单位工资拖延支付、变相克扣劳动者劳动报酬的现象不同程度存在,并且出现了一些隐蔽性和欺骗性更强的欠薪形式。这里列举两个典型案例,希望广大劳动者能引以为戒,必要时拿起法律武器,更好地维护自身的合法权益。

### 案例1:分割发薪慎防有“变”

2015年10月8日,詹某入职于杭州维生贸易公司工作,担任销售员,签订了为期一年的劳动合同,合同约定基本工资2000元,外加提成,公司规定此薪资将以银行转账形式支付;双方还口头约定詹某若每月完成10万元有1.5%的奖励基金一事

的销售业绩,将获得1.5%的奖励基金,公司称为了让詹某少缴税款,故此奖励基金每半年以现金形式发放,詹某对此无异议。

詹某入职后,工作非常努力,加班加点,每月销售业绩都达到了10万元。詹某每月领取4000元左右的工资。半年过去了,到了今年5月底,詹某找公司要核算他半年销售业绩的奖励基金,可公司总以要扩大经营规模,资金周转困难为由搪塞,后詹某又讨要了几次,均无果。10月7日,双方劳动合同到期,协商不成,决定不再续签。詹某于是到辖区劳动人事争议仲裁委员会申请劳动仲裁,要求公司支付其解除劳动关系的经济补偿6000元及一年奖励基金1.8万元。

庭审中,公司对于詹某主张当时双方口头约定销售业绩达到10万元有1.5%的奖励基金一事予以否认,由于詹某提供不了相应的证据,为此,仲裁委对于詹某要求公司支付奖励基金的诉求不予支持。对于合同到期,双方协商解除经济补偿予以支持,詹某提供了在职期间的月工资发放清单,只证实其终止合同前12个月的平均工资为基本工资+加班工资+交通补贴+提成等,共计为3960元,再无其他工资收入。

最后,仲裁委裁定公司支付詹某“一年一个月”的经济补偿金为3960元。对于其主张的奖励基金1.8万元不予支持。

引起注意的是,在现实的用工关系中,不少用人单位为了避税,将劳动者的工资分割为若干部分,通过银行卡和现金两种形式分别发放。在这种情况下,如果劳动者没有证据证明有其他工资收入,无法证实自己的实际工资数额,可能会面临更大的经

济损失。为此,劳动者须警惕这种现象和风险,不管怎样的薪酬约定,都应该以书面形式加以巩固,协议书要一式两份,自己将证据保留。

### 案例2:择低计算须事前明晰

今年4月,祝某任职于杭州纤艺化妆品公司,签订劳动合同,薪酬每月能拿到3800元至4080元不等,可同岗位的同事,每月薪资总比她多拿二三百元。她始终没弄明白是咋回事,刚入职时,她不好意思找公司询问,但随着时间的推移,祝某心中始终有个结。国庆节一过,祝某壮着胆找到公司负责人章总询问,可得到的回应是公司一分钱都没有少给。公司还让财务将她的工资组成及明细一一作了说明。

祝某这才知道弄明白,原来当初,她与公司签订的劳动合同中

约定的基本工资较其他同事的低,只有1900元。为此,在计算加班费时,就比别人要少。祝某感觉委屈,要求公司变更劳动合

同薪酬约定,但公司没同意,祝某很无奈,于是便提出了辞职。

而祝某碰到的情况并不是个例。一些用人单位为了达到少付加班工资的目的,在劳动合同签订时约定较低的基本工资,这样在计算加班费时只能按照基本工资基数给付;有的用人单位甚至在劳动合同中注明,加班费的计算依据是按照杭州市最低工资标准计算日工资,再以此计算加班工资。事实上,这种计算方法降低了用人单位应支付的加班费用。在此提醒广大劳动者,在入职时,对于基本工资的约定要充分与用人单位协商,且多留个心眼,维护好自己应有的合法权益。

## 龙游联社医保签约代扣告别“手工”时代

日前,龙游联社与该县社保局联合下发关于推进实施全县城乡居民基本医疗保险签约代扣业务的通知,意味着随着农信社与社保局两大相关数据系统的联网,全县城乡居民正式告别

传统上每年度社区工作人员手工填单、手工收费,农信社网点手工录入的“纯手工时代”。

从今年10月份开始,龙游联社工作人员将在社区服务中心专门为手持农信社社

保卡(丰收卡)、银行代扣代缴委托书的城乡参保人员开展集中签约。签约后通过农信社与社保局双方系统数据跑批,大大提高全县基本医疗保险征缴效率和质量。

徐小春

培训,特邀县交警大队陈教官讲解,对交通违规处罚条例及案例等方面进行详细讲解,并从交通事故的特性、交

通事故产生细节因素等多方面阐述了交通事故的危害,给全体职工敲响警钟。

曾崇辉