

踩进“隐形加班”套路 劳动者如何维权



今年的“两高”报告中首次出现“隐形加班”“离线休息权”等提法。“隐形加班”劳动争议案也入选为“新时代推动法治进程2023年度十大案件”，该案系全国首例在裁判文书中明确“隐形加班”问题，首次对利用微信等社交媒体进行隐形加班提出相关认定标准。

“隐形加班”即休息时间还要完成工作任务，使用互联网和通讯软件随时随地加班。这种加班将工作时间与私人时间完全混在一起，又不能享受加班费，让职场人不知不觉“被加班”。“5000块钱的工资，46个工作日”折射出用人单位加班制度有待规范的问题。

“加班审批制”≠无需支付加班费

张某是某网络公司后端开发工程师，其与合同约定执行标准工时制度。双方在合同中约定“员工需要加班的，应填写加班申请表并经公司批准同意，未履行加班审批手续的不视为加班”。但每周五下午下班后，张某的领导都会要求部门所有人参加部门总结会，每次大约1小时。后张某通过诉讼程序，要求公司支付延时加班费。法院审理认为，张某提交的微信聊天记录能够证实其是在公司安排下延时加班，并非自己主动发起。公司以“加班审批制”抗辩，但不能否认张某加班系由公司安排这一事实。张某系由公司安排提供延时加班劳动，公司应支付延时加班费。

根据今年假期安排，在5月1日加班的发放3倍工资，5月2日至5日加班的发放2倍工资。

根据《工资支付暂行规定》第十三条，用人单位在劳动者完成劳动定额或规定的工作任务后，根据实际需要安排劳动者在法定标准工作时间以外工作的，应按以下标准支付工资：

用人单位依法安排劳动者在日法定标准工作时间以外延长工作时间的，按照不低于劳动合同规定的劳动者本人小时工资标准的150%支付劳动者工资；用人单位依法安排劳动者在休息日工作，而又不能安排补休

五一假期加班工资怎么算

的，按照不低于劳动合同规定的劳动者本人日或小时工资标准的200%支付劳动者工资；

用人单位依法安排劳动者在法定休假日工作的，按照不低于劳动合同规定的劳动者本人日或小时工资标准的300%支付劳动者工资。

实行计件工资的劳动者，在完成计件定额任务后，由用人单位安排延长工作时间的，应根据上述规定的原则，分别按照不低于其本人法定工作时间计件单价的150%、200%、300%支付其工资。

□据人民网微信公众号

我国已建829个尘肺病康复站

据新华社电 依托乡镇卫生院、社区卫生服务中心，我国在28个省份建设了829个尘肺病康复站，2021年至2023年为尘肺病患者提供就近、免费康复治疗超过120万人次。这是记者近日从国家卫生健康委新闻发布会上获悉的信息。

国家卫生健康委职业健康司副司长、一级巡视员王建冬在发布会上介绍，针对无法明确责任主体的尘肺病患者救助问题，近年来，国家积极开展防止因病致贫监测，将尘肺病纳入30种监测大病专项救治病种，保持相关救治政策的连续性和稳定性。目前纳入监测范围的因尘肺病所致脱

临潼法院联合化解劳务纠纷受称赞

本报讯（姜智勇 朱娜）日前，西安市临潼区人民法院雨金法庭以“党建联合会”为支点联合化解一起劳务纠纷案件，赢得双方当事人和当地群众的称赞。

这起劳务纠纷要从2021年说起，当年2月，原告厨师傅经第三人介绍与被告王某相识，后厨师傅组织劳务队在王某负责的工地干活，口头约定了劳务费用及工资结算方式。干完活后经双方结算劳务费为4万余元，但王某一直推脱未付，故厨师傅诉至临潼法院。

临潼法院雨金法庭法官接到案件后发现，该案虽是劳务纠纷，但背后涉及30余名农民工的共同劳务费，为了妥善处理纠纷，让农民工尽快拿到钱，办案法官发挥雨金法庭“五力五员”的工作法，邀请辖区新市街综治办网格员、司法所司法员、马庄村干部调解员共同参与案件的调解中。最终，在多方介入共同努力下，成功化解了纠纷，王某主动支付了部分工资。

供劳动，拒不执行工作安视为严重违反劳动纪律，公司可解除劳动合同。

某日，王某因身体不适拒绝公司的周末加班安排，公司以王某严重违反规章制度为由与其解除劳动合同。后王某通过诉讼程序要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金。法院经审理判令该公司向王某支付违法解除劳动合同赔偿金。

我国劳动法规定，除发生自然灾害、事故等威胁劳动者生命健康及财产安全或影响公共利益等需要紧急处理的情况外，用人单位安排劳动者加班的，一般每日不得超过1小时；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过3小时，但是每月不得超过36小时。“某科技公司安排王某上班的时间超过了法律规定的加班时长上限，属于违法安排加班，王某拒绝加班系依法维护自身合法权益的行为，公司据此认为王某违纪显然缺乏依据，不能得到支持。”董洪辰说。

据了解，为保证劳动者休息休假权的实现，劳动法对于延长工作时间的上限作出明确规定，同时规定用人单位违法延长劳动者工作时间的，由劳动行政部门给予警告，责令限期改正，并可处以罚款。2021年8月以来，各地人力资源和社会保障部门也针对超时加班问题开展集中排查和整治，对相关责任单位责令停止违法行为并处以罚款。虽然部分用人单位已足额支付劳动者加班费，但无论劳动者同意加班与否，非特殊情况下用人单位安排劳动者加班超过法定加班时长上限，均属违法。

安排加班超过法定时长上限:违法

自入职起，某科技公司就安排王某每天工作8小时，每周工作6天。公司《员工手册》规定，劳动者应服从公司安排，按照公司要求提

治疗6年才确诊职业病，能否追偿治疗费

法院：“疑似职业病期间”员工治疗各项费用由公司承担



身体不适辗转各地就医，自行花费了大笔费用。经查，2014年12月，周某首次就医，诊断为支气管扩张症伴感染、真菌感染，肺纤维化。其后6年间，多次请假辗转上海、南京等地检查、住院治疗，出院后再回到单位继续上班。

周某申请劳动仲裁，要求单位支付确诊职业病之前的医疗费、交通费、护理费、伙食补助费及病假期间的工资。仲裁委对部分费用予以支持。周某不服仲裁裁决，起诉至法院。

崇川区法院审理认为，《中华人民共和国职业病防治法》第五十五条第三款规定：“疑似职业病病人在诊断、医学观察期间的费用，由用人单位承担。”对于“疑似职业病期间”的认定，需结合劳动者的病情、就诊情况、就诊时间、病情与职业病的关联性等进行综合判断。

与事故伤害等能即时确定发生时间的病情不同，该职业病系肺部病变长期演化的结果，其间还可能因在因及时主动治疗延缓病情发展的情况，故职业病的认定时间远非原告患病确诊的起始时间。法院综合考虑周某于2014年12月首次就医即诊断为“尘肺待排”，后续多次就医均系治疗支气管及肺部病变，治疗期间的非住院时间仍持续在原工作岗位接触

粉尘和砂砾粉尘，病情最终演化为矽肺职业病的多项事实，认定2014年12月系“疑似职业病”的起始时间，上述期间发生的医疗费、住院伙食费、交通费等等系就医治疗的必要支出，病假期间的工资也系周某必然发生的损失，应当由用人单位承担。故对周某要求用人单位支付2014年12月以来疑似职业病治疗期间的医疗费、住院伙食补助费、病假期间工资及交通费的诉讼请求依法予以支持。该案一审判决后，双方均未上诉。

以案说法

《中华人民共和国职业病防治法》第五十五条第三款规定“疑似职业病病人在诊断、医学观察期间的费用，由用人单位承担”，但对于“疑似职业病”的定义或解释，在配套规范性文件中没有提及，在《职业病防治法》颁布后连续多次的修订中也未涉及。司法实践中，对于“疑似职业病期间”的认定虽然存在立法空白，但可以依据患者的病情、就诊时间、就诊情况及其与确诊职业病之间的关联性等因素进行判断，并从维护职业病患者利益的角度予以从宽把握。 □姚丽 严君臣

职工工伤停工留薪期可以取代年休假吗



百事通先生：

您好！我在某公司从事技术员工作。去年6月，我在工作中受伤，被社会保障行政部门认定为工伤，劳动能力鉴定机构确认我停工留薪期为5个月，评定伤残等级为九级。当年12月，我向公司申请休当年的年休假，公司向人事部门以我已享受5个月停工留薪期假期为由不予批准。2024年2月，我向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，请求裁决公司支付

我2023年末休年休假工资。那么，我停工留薪期是否应计入年休假？
读者 王刚

你好！《职工带薪年休假条例》规定，职工依法享受寒暑假、事假、病假达到一定天数时不享受当年的年休假。《企业职工带薪年休假实施办法》明确规定，职工依法享受的探亲假、婚丧假、产假等国家规定的假期以及因工伤停工留薪期不计入年休假假期。

停工留薪期是职工因工作遭受事故伤害或者患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的期限，是针对工伤

职工的特殊规定和待遇，而法定带薪年休假是针对职工的普遍待遇。停工留薪期和年休假之间不存在冲突，停工留薪期结束后，职工仍可以按照规定享受年休假。《工伤保险条例》第33条规定，在停工留薪期内，原工资福利待遇不变，由所在单位按月支付。因此，工伤职工在停工留薪期内与正常出勤期间享受同等工资福利待遇，工伤待遇给付不能替代其他工资福利待遇。因此，你停工留薪期不应计入带薪年休假假期，公司应当按照《企业职工带薪年休假实施办法》第12条规定支付你未休年休假工资报酬。 □百事通

生育保险为2.49亿“宝妈”们保驾护航

一声新生儿啼哭，蕴含着生命的喜悦和希望。生育保险这个“小险种”，为每一名参保准妈妈保驾护航。

生育保险是保障单位就业女职工因怀孕分娩中断工作期间获得基本经济收入，并报销生育相关的医疗费用。未就业女性生育医疗费用可以通过参加基本医保予以报销。

国家医保局发布的最新数据显示，截至2023年底，我国生育保险参保人数2.49亿人，同比增加300.41万人，生育保险基金待遇支出1069.10亿元，比上年增长12.38%。

相比于覆盖近10亿人的居民医保和覆盖3.7亿人的职工医保，虽然生育保险在参保人数上相对较小，但这个“小险种”却正努力发挥“大作为”。这样一份小小的生育保险，为“宝妈”们提供从“十月怀胎”到“一朝分娩”的全周期保障，涵盖产前检查、住院分娩各个环节。

目前，医疗机构普遍推荐的常规产检次数约10次。多数医保统筹地区结合产前检查的常规项目和标准，按定额支付给准妈妈或产检医院，定额的标准从近千元到两千元不等。

这是生育保险对准妈妈“十月怀胎”的保障：到了“一朝分娩”，准妈妈检查费、接生费、手术费、住院费和药费也由生育保险基金支付。

当前多数统筹地区对住院分娩实行定额支付，根据顺产或剖宫产等不同分娩方式分别设置定额标准。据统计，2022年全国生育保险参保女职工均享受生育保险费用报销5899元。

据介绍，生育保险与基本医保相同的药品、诊疗项目和医疗服务设施目录，符合目录范围的均可纳入报销。

除了报销生育医疗费用外，对于参保女职工来说，产假期间的工资由发放生育津贴代替，更是为职场女性提供“实打实”的生育支持。

生育津贴是怎么计算的？社会保险法规

定，按照职工所在用人单位上年度职工月平均工资计发。

举例来说，假如参保女职工小王本人工资每月3500元，但其单位上年度职工月平均工资为5000元，那么小王的生育津贴将按照单位月平均工资5000元发放。

国家医保局介绍，生育女职工相较于整体的单位就业群体而言，年龄偏小，入职年限较短，一般其所在单位平均工资高于本人工资，以单位上年度职工月平均工资作为参照，女职工得到的生育津贴往往高于其本人工资。

也就是说，单位平均工资越高，生育的参保女职工领到的生育津贴越高。按照国家有关税收政策，生育津贴免征个人所得税，这是准妈妈收到的另一个“红包”。

如何获得生育津贴？生育津贴一般由医保经办机构发放给用人单位，再由用人单位支付给个人，也有部分地区直接发放给个人。 □彭韵佳

曾在多地工作 退休后在哪儿领取养老金？



随着人才在全国范围内流动，很多人都有跨省工作的经历，也就有了多地参保的记录。等到退休的时候，便有了困惑

——我应该在哪儿领养老金呢

待遇领取地如何确定？

跨省流动就业的参保人员达到待遇领取条件时，按下列规定确定待遇领取地：

- ◆ 基本养老保险关系在户籍所在地的，由户籍所在地负责办理待遇领取手续，享受基本养老保险待遇。
- ◆ 基本养老保险关系不在户籍所在地，而在基本养老保险关系所在地（非临时账户）累计缴费年限满10年的，在养老保险关系所在地办理待遇领取手续。
- ◆ 基本养老保险关系不在户籍所在地，且在每个参保地的累计缴费年限均不满10年的，将基本养老保险关系及相应资金归集到户籍所在地，由户籍所在地按规定办理待遇领取手续。
- ◆ 基本养老保险关系不在户籍所在地，且在其基本养老保险关系所在地累计缴费年限不满10年的，将其基本养老保险关系转回上一个缴费年限满10年的原参保地办理待遇领取手续。

养老保险关系转移如何办理？

参保人员可通过国家社会保险公共服务平台、掌上12333手机APP、电子社保卡等线上渠道，或经线下渠道向新参保地社保经办机构提出转移申请。

线上选择“养老保险关系转移申请”，填写本人基本信息和转移信息，通过认证后即可申请。

申请之后还可以利用“养老保险关系转移申请审核结果查询”和“养老保险关系转移进度查询”两个模块，查看申请审核结果、跟踪转移进度。



来源：工人日报客户端