

产假期间提前返岗 生育津贴和工资能否兼得

徐伟伦 田璐 夏倩雯

以案说法

随着社会福利保险体系的发展,女职工在孕期、产期、哺乳期等特殊时期的权益保障日趋完善,若女职工在产假期间提前返岗,生育津贴与产假工资能否兼得?近日,北京市第三中级人民法院的一纸判决给出答案:两者法律性质不同,可同时获取。

2022年2月23日,刘某在孕期与某外贸公司法定代表人王某就产假事宜进行沟通,刘某通过微信询问,产假期间可以在家办公,也可以有事去单位半天也行,相应假期往后延,不知道是否可行。对此,王某答复称:“行,不耽误工作就行。”

同年3月26日,刘某顺利生育,相关部门核准支付其生育津贴26059.37元。此后的4月14日至9月19日,王某多次通过微信、电子邮件等方式与刘某沟通、安排工作。某外贸公司在上述期间每月向刘某发放工资。后双方发生争议,某外贸公司诉至法院,称刘某在产假期间同时领取了生育津贴和工资,属于重复收入,应当将领取的生育津贴予以返还。对此,刘某辩称,其在产假期间正常提供劳动,工资系劳动所得,领取生育津贴为其合法权益,不应返还。

北京三中院审理后认为,生育津贴与劳动报酬法律性质不同,不能简单相互取代。女职工因生育享受的产假法定权利,放弃产假提前返岗上班是爱岗敬业的体现,应当予以尊重。依据《女职工劳动保护特别规定》,女职工产假期间的生育津贴,对已经参加生育保险的,按照用人单位上年度职工月平均工资的标准由生育保险基金支付;对未参加生育保险的,按照女职工产假前工资的标准由用人单位支付。即便女职工已领取的生育津贴数额高于其本人生育前的工资数额,用人单位亦无权要求返还差额部分。从注重女职工劳动权利和生育权利双重保护角度出发,用人单位对提前上班的产后女职工支付相应劳动报酬,符合劳动法的相关规定,也符合社会公序良俗和公平正义,应当予以鼓励。

本案中,刘某与公司法定代表人王某就产假期间居家办公、假期延后等事项协商一致,产假期间王某亦多次与刘某沟通并安排工作,某外贸公司要求刘某返还生育津贴缺乏法律依据,不应获得支持。据此,法院判决驳回了某外贸公司的相关诉求。

法官说法:生育津贴与产假工资性质不同

法官庭后表示,生育津贴属于国家生育保险待遇的范畴,依据我国社会保险法规定,生育保险待遇包括生育医疗费用和生育津贴,职工有下列情形之一的,可以按照国家规定享受生育津贴:女职工享受产假;享受计划生育手术休假;法律法规规定的其他情形。

产假工资属于劳动报酬的范畴,依据国家统计局关于工资总额组成的相关规定,属于特殊情况下支付的工资,包括根据国家法律法规和政策规定,因病、工伤、产假、计划生育假等原因按计时工资标准或计时工资标准的一定比例支付的工资。产假工资按照女职工生育前的本人工资核算,根据相关规定,核算期间不足整月的,则按照本人工资除以21.75乘以产假期间的计薪天数计算。

“从法律性质看,生育津贴是国家通过生育保险制度给予生育女职工的一项福利,体现了社会对生育行为的支持和保障,具有社会保障属性;工资是劳动者基于与用人单位之间的劳动关系,通过提供劳动所获得的对价,两者法律性质不同,不能简单相互替代。”法官同时指出,女职工产假期间依法正常休假的,原则上生育津贴与产假工资不能兼得,且只能获得二者中“就高”的数额,但用人单位在女职工依法休假期时自愿在生育津贴之外另行支付产假工资的,应当予以尊重。

女职工产假期间提前返岗提供劳动的,司法裁判通常认为,此时女职工可以同时领取生育津贴和产假工资。法官解释称,我国社会保险法和《女职工劳动保护特别规定》等法律法规的立法目的在于保障女职工的生育权益和劳动权益,在法律没有明确禁止女职工同时领取生育津贴和工资的情况下,应当作出有利于女职工的解,以充分实现法律的立法目的。保障女职工在特殊时期的双重权益,既是法律体系的必然要求,更是社会文明进步的显著标志,女职工放弃产假提前返岗上班是爱岗敬业的体现,其不仅牺牲了自己休息休假的时间,也为用人单位额外创造了财富,用人单位对提前上班女职工支付相应工资,符合社会公序良俗和公平正义。

本案中,在案证据显示刘某与某外贸公司法定代表人王某就产假期间居家办公、假期延后等事项进行了沟通,并得到王某的同意,产假期间王某亦多次与刘某沟通并安排工作,刘某产假结束后某外贸公司并未安排刘某调休,因此某外贸公司在此期间向刘某支付的工资系基于刘某提供劳动而获得的劳动报酬,与生育津贴不能简单等同,亦不属于重复取得的收入,故刘某无需向某外贸公司返还生育津贴。

充分发挥档案在维护劳动者权益中的作用

高莉

随着经济社会的不断发展和劳动法律法规的不断完善,劳动者的维权意识显著增强。在劳动争议中,档案作为重要的证据来源,直接关系到劳动者权益的维护。然而,许多单位在档案管理中存在疏漏,导致劳动者在维权时双方都面临举证困难。

在1995年1月1日《劳动法》实施后,劳动者的合法权益得到了法律保护,劳动者维权意识增强,劳动仲裁案件基本呈逐年上升,特别是2008年《劳动合同法》出台后,案件数量大幅提升,在广东、江浙一带经济发达、企业密集度高、劳动力流动性大,案例更为集中。那么作为用人单位在用工过程中除了要遵守法律法规,配合劳动监察部门的检查,还应重视档案的收集、整理和保管,以应对潜在的劳动争议。鉴于实际情况,就相关档案的收集、整理,我个人有以下几点建议:

完善人事档案管理制度。“人事无小事”,特别是国家企事业单位,在制度建设上,单位应制定详细的归档范围,涵盖正

式员工、临时工和劳务外包人员的档案,确保所有用工形式都有据可查。特别是针对临时用工和劳务外包等特殊用工形式,应设立专项档案,便于后期调取和使用。同时根据档案的重要性,设定合理的保管期限,特别是涉及“三重一大”事项的档案,应长期保存。

积极推进人事档案数字化建设。随着信息技术的快速发展,人事档案的数字化建设已成为提升管理效率、降低运营成本、保障档案安全的重要手段。通过制定科学的规划、选择适合的系统、规范流程、加强安全管理以及定期维护优化,用人单位可以有效推进档案数字化工作,数字化档案不仅便于存储和检索,可以提高档案利用效率,防止纸质档案丢失或损坏,为劳动者权益保护和劳动争议处理提供有力支持,同时提升用人单位整体管理水平。

加强档案管理人员的培训。档案管理人员是档案工作的核心执行者,为了确保档案管理工作规范、高效,用人单位应加强对档案管理人员的培训,定期通

过线上、线下组织档案管理人员进行学习。通过定期培训,提升档案管理人员的法律意识,明确工作责任,同步建立管理规范,为档案人提供职业发展支持等,这样可以有效提高档案管理人员的专业能力和责任意识,确保档案管理工作规范、高效,为劳动者权益保护和劳动争议处理提供有力支持。

确保人事档案的完整性与准确性。档案应全面反映员工的入职、合同、考勤、薪资、奖惩等信息,确保历史与现实的完整记录。制定档案管理制度时,应确保各类档案既独立又互补,形成完整的档案管理体系。同时,在日常管理中,要建立档案核查机制,定期审查档案管理制度。随着法律法规和用工形式的变化,及时更新档案管理要求,确保档案管理与时俱进;定期核查内容,确保信息准确无误,避免因档案问题引发法律纠纷。

强化档案的保密和安全性。档案安全是档案工作的基础,首先要确保档案室具备防火、防潮、防盗等安全设施,

保障档案的物理安全。其次,采用电子档案管理系统的档案室,要定期备份数据,防止数据丢失或损坏。第三,提高管理层和档案管理人员的安全意识,特别是涉及单位机密和劳动者个人隐私的档案要进行特殊处理,确保档案管理和档案信息的安全性。

总之,档案作为劳动者维权的重要依据,在劳动关系确认、争议解决等方面发挥着不可替代的作用。做好与劳动者权益相关的档案工作,不仅是法律要求,也是用人单位规范管理、防范劳动争议的重要手段。单位应高度重视档案管理工作,通过完善制度、推进数字化、加强培训等措施,确保档案的完整性、准确性和安全性,用人单位可以有效降低劳动争议风险,维护劳动者权益,同时提升自身管理水平。



渭南富平县职工刘某某自2023年7月突发脑梗死、偏瘫等疾病,此后多次住院治疗。县总工会得知情况后,迅速行动,依托该职工所在单位参加的“住院+意外”和“重大疾病”职工互助保障组合活动,积极办理互助

理赔和困难职工建档慰问。自2024年以来,刘某某累计住院16次,共获得理赔金51319元。图为近日富平县总工会工作人员上门慰问并再次送上理赔金18464元。

通讯员 惠天柱 杨华 王超龙 摄

本报讯(通讯员 锐锐) 汉阴县人社局坚持“就业为先,市场主导,按需培训”的原则,聚焦县域产业链发展需求,推行“技能培训+就业服务”一体化模式。截至5月底,已组织开展职业技能培训34期,1482人参与,为乡村振兴与县域经济高质量发展点燃了“人才引擎”。

在实施培训的过程中,汉阴县人社局围绕县域富硒食品、生态旅游等重点产业链用工需求,科学调整培训工种。同时,紧密结合市场发展态势以及行业的最新动态,例如随着老龄化社会加剧而日益增长的养老护理需求、电商行业的蓬勃发展带来的电商人才缺口等,有针对性的开展培训,在教学过程中,注重实践教学,引入大量实际案例进行分析讲解,确保学员所学知识和技能能够直接应用到工作中,真正实现“学即能用,用即增收”。

培训结束后,积极组织参加职业技能等级评价,为学员获取职业技能认定搭建桥梁,提升其在就业市场的竞争力。通过岗位推介、现场签约“一站式”服务,帮助学员精准匹配岗位,针对一些就业困难的学员进行一对一的就业指导,根据学员的个人特点和技能水平,为其推荐合适的岗位,有效推动技能人才“家门口”高质量就业。同时,进一步完善就业服务体系,加强就业信息平台建设,提高岗位信息的精准推送能力,让技能人才与用工需求实现“云端牵手”。

为顺应市场需求和群众意愿,今年,汉阴县3家职业技能培

汉阴县人社局

推动技能人才“家门口”高质量就业

训学校均开设了起重装卸机械操作工(叉车)专业,智博威职业技能培训学校顺利入职云南某公司,月收入达9500元,他感慨地说:“参加培训后,月收入翻了一番!生活质量得到明显改善,这在以前是不敢想象的,技能培训改变了我的生活。”同样,华山职业技能培训学校的叉车班学员曾树华也表示:“以前打零工收入不稳定,现在学到了一门实用的技术,生活更有保障,真的很感谢政府和培训学校!”

通过“岗位需求+技能培训+技能评价+就业服务”闭环服务,越来越多像郭先生这样的劳动者实现技能提升、收入增长的双重突破。

2025年以来,汉阴县人社局已推动康养托育、富硒食品、生态旅游等领域的300余名重点群体实现“技能变现”。

暖了职工心 稳了企业根

——雁塔区总工会以劳动法律监督织密用工安全“防护网”

本报全媒体记者 董欣

“劳动合同没签日期,法定代表人签字也空缺,存在赔偿风险。”近日,在陕西某药业有限公司,西安市雁塔区总工会劳动法律监督专项行动小组成员申从军律师精准指出问题。这样的“把脉问诊”,已成为雁塔区总工会服务企业、从源头化解劳动纠纷、保障职工合法权益的工作常态。

主动监督破困局

时间拨回2017年,面对企业合规意识薄弱、劳动争议隐患增多的情况,雁塔区总工会开始探索劳动法律监督工作。彼时,一年仅能检查10家企业,且主要依靠企业“自报家门”,收效甚微。

“很多企业有顾虑,怕我们是来找麻烦的。”区总工会办公室主任夏根强坦言。雁塔区总工会认识到,要履行好维护职工合法权益的基本职责,必须关口前移,主动作为。

2024年成为关键转折点。雁塔区总工会一改过去“等企业报名”的被动模式,主动出击,筛选上年度发生过劳动争议的建会企业,重点对25人以上规模企业进行“上门问诊”。支撑这次转型的,是日益完善的制度保障。2024年2月,最高检、全国总工会联合

下发《关于协同推进运用“一函两书”制度保障劳动者权益工作的通知》,雁塔区总工会迅速响应并深化实践。

今年1月,《陕西省工会劳动法律监督条例》(以下简称《监督条例》)正式施行,首次将监督职责、内容、程序和“一函两书”制度以法规形式固化,为劳动法律监督工作提供了坚实的法治支撑。

得益于制度与法规的双重赋能,雁塔区总工会的劳动法律监督工作效能显著提升。2024年以来,已精准发出7份监督文书,直指用工痛点,监督的底气与效力大大增强。

精准问诊开良方

如今,由夏根强带队,整合街道工会工作人员、专业律师、区劳动监察大队监察员或区仲裁院仲裁员等力量组成的监督小组,深入企业翻台账、查合同、问职工,“精准”风险,这一模式成为雁塔区总工会的一项特色工作品牌。

在陕西某药业公司,劳动监察员王宁宁指出合同存在加班费标准模糊、底薪“一刀切”等问题。人事经理连连点头:“不同岗位确实该有差异,我们马上细化。”律师申从军

则开出“药方”:建立员工手册、入职培训留痕,配备企业劳动法律监督员。

在开展劳动法律监督的过程中,雁塔区总工会发现企业普遍存在三类问题:合同条款缺失或过于制式、社保缴纳不规范、管理制度形同虚设。“问题产生的根源既有侥幸心理,也有企业实际困难。”夏根强分析道,“我们采取‘一企一策’帮扶,对有困难的企业给予整改缓冲期,并协调人社部门提供相关政策支持。”

数据印证了监督的实效,2023至2024年,雁塔区工会劳动法律监督案件从230余件降至192件。区法院数据也显示,雁塔企业涉案量仅占辖区总量的15%。

“今年我们严格依据《监督条例》精神,在去年发生过争议的192家建会企业中挑选100家规模以上企业检查。”夏根强说。

内部强基促长效

“企业怕监督?那就让监督从内部长出来。”采访时,夏根强向记者阐释了“两个组织”(劳动争议调解委员会和工会法律监督委员会)建设的核心价值。

在陕西某药业公司检查尾声,雁塔区

总工会明确要求其尽快建立“两个组织”,企业工会主席当场承诺落实。目前,雁塔区267家规模以上企业中,54.6%已建立“两个组织”,计划年内实现全覆盖。“培养企业自己的‘法律明白人’,比上级跑十趟都管用。”夏根强说。

队伍培养同步推进。雁塔区总工会累计开展法律监督员和调解员培训20余场,覆盖建会企业1100余家,培训“五大员”1900余人次。5月29日举办的劳动争议调解员培训暨法治宣讲活动,从政策解读到调解实操进行系统授课,现场解决企业疑问。

“我们正依据《监督条例》要求,着力强化基层调解力量。”夏根强介绍,雁塔区总工会已在西京科技园、高新技术产业发展中心等企业聚集区建立劳动争议调解工作站,计划在物业、保洁等行业协会推广,力争将问题化解在源头。

“监督不是目的,让企业少栽跟头、职工权益不受侵害,才是工会初心。”雁塔区总工会常务副主席席靖表示,将持续扩大劳动法律监督覆盖面,推动企业自主合规管理成为常态,织就保障职工权益、护航企业发展的“防护网”,为构建新时代和谐劳动关系贡献坚实力量。

月薪5万被裁员?背后原来是剧本

华尚

“月薪5万被裁员”“十年的青春换来裁员大礼包”……近日,社交平台上出现的一些自称被“互联网大厂”裁员的账号引发关注。

“大佬”程序员要收徒?原来是起号卖课的

这些账号发布的短视频、图文内容均以“个人照片+工卡+银行入账短信截图”拼接图作为封面,声称自己在某“互联网大厂”工作N年却被裁员。

然而,在“诉苦”内容之后,笔者发现,这些账号发布的文案,大都会以“为了不留遗憾,想带几个徒弟”“想把技术传下去”等话术结尾,来引导网友学习编程课程。

据南方都市报报道,这些并不是发布者的真实经历,而是起号卖课的套路。其晒出的照片系盗用他人照片或者利用AI生成而成,且并未打出任何“AI生成”标识。一通“诉苦”实质目的是向网友推销编程课程。

部分被盗图的博主已主动发帖提醒网友切勿上当,也有网友质疑相关图片存在涂抹感过浓、物体比例不合理等瑕疵,可能系AI生成。

AI可生成指定人物肖像的工卡牌

笔者按照其中一个账号的指引,以学习编程技术的名义添加对方微信。对方发来一个直播链接,声称将提供直播教学。但经对比,其所谓的“直播教学”只是播放某机构录制的课程视频,出境人物与社交账号所发照片显然不相符。

对此,专家提醒,网民在社交平台分享内容时要注意做好个人信息保护,增强著作权保护意识,在图片视频中添加水印等印记。一旦发现侵权行为,就应及时积极维权,与侵权者交涉要求删除有关内容,或向平台举报。此外,AI生成技术的普及,更让此类起号手段成本越发低廉,广大网友要注意识别,谨防上当。

网信办等部门出新规 AI生成的内容都要“亮明身份”

4月30日,微信公众号“网信中国”发文,中央网信办印发通知,在全国范围内部署开展为期3个月的“清朗·整治AI技术滥用”专项行动。

有关负责人表示,本次专项行动分两个阶段开展。第一阶段强化AI技术源头治理,清理整治违规AI应用程序,加强AI生成合成技术和内容标识管理。第二阶段重点整治7类突出问题,其中包括提供违规AI应用程序、生成合成服务或课程的售卖、推广引流等。

为促进人工智能健康发展,规范人工智能生成合成内容标识,《人工智能生成合成内容标识办法》将于9月1日起正式施行。“标识办法”提出强制添加显式和隐式标识等规范要求,所有AI生成的文字、图片、视频等内容,都要“亮明身份”,必须进行显式标识。

平台:AI生成内容未添加标识可投诉

3月21日,@微博管理员发布公告,微博“未添加AI标识”投诉分类上线。如发现平台用户发布的微博内容包含AI生成内容但未进行AI内容标记声明,用户可以根据此分类投诉。

此外,小红书等平台也支持举报“未添加AI标识”的不实内容。大家上网“冲浪”时切记擦亮双眼,谨防上当。



忘记社保卡密码怎么办

社保卡具有身份凭证、信息记录、自助查询、就医结算、缴费和领取待遇、金融支付等6大功能,是国家民生服务的基础性载体。

社保卡的密码分为社保功能密码和银行账户密码。持卡人领卡后,应当及时修改初始密码。

持卡人可以通过社保卡服务网点、自助服务设施办理社保功能密码修改。

银行账户密码的管理,遵循社保卡服务银行的相关规定。

如果忘记社保卡社保功能密码,持卡人应当到社保卡服务网点进行密码重置。

如果忘记社保卡银行账户密码,可以咨询对应社保卡服务银行,进行密码找回或重置。

如果忘记电子社保卡密码,可以通过电子社保卡App中“忘记密码”进行密码找回或重置。

据人社部微信公众号