

前不久，一则“女白领连续加班一周感冒后病毒引发心肌炎心跳骤停”的新闻引人关注，浙江金华35岁的曹女士平日身体不错，年底公司忙，连续加班近一周，夜10点多回家，早6点多又出门。不久，她发烧胸闷，以为是普通感冒，两天后竟心脏骤停，住进重症监护室，原来是得了心肌炎。消息一经曝出，关于其就医费用单位是否有责任承担的问题就引起了热议。为此，就员工连续加班，因疲劳诱发疾病的责任问题，记者采访了多位职工和企业管理者，并就劳动工伤的问题，采访了北京盈科律师事务所律师赵强。



过度加班致疲劳生病 谁买单？

律师：除非认定工伤 否则企业无责任

职工声音 过度加班生病 企业应适当担责

“如果可以证明是因为加班工作，而造成的突发疾病，企业应该负责吧。”面对记者的提问，职工刘女士说，从感情角度，她认为企业应该为职工加班造成的疾病买单。

事实上，在采访中，很多职工都表示，企业应该负责。但几乎没有人知道这种情况是否属于工伤的范畴，“企业有责”的观点也仅仅出于感性的角度。

面对过度加班 无奈用“脚”选择

“加班对于我来说，简直是家常便饭。”职工李颖在接受记者采访时吐槽，他曾是北京某网络营销公司业务员，由于每个月的网络销售任务很重，她从每月中旬就开始坚持每天加班，直到月底，否则很难完成工作任务。

虽然相应的工资有所增长，但长时间的加班还是让李颖感觉十分吃不消。不得已，他辞去了该工作。“我辞职后，也偶尔听以前的同事说，那家公司的职工流动率非常高，大多都因为过度加班。”李颖说，“面对过度加班，身为职工的我们可以提醒企业降低工作任务，如果无效，也只有通过辞职，表达对过度加班的拒绝了。”

企管人员观点 频繁过度加班 或降低工作效率

“我不主张职工加班，因为加班不一定就能提高工作效率。”邢璐是北京一家室内设计公司的设计部主管，手下管理着18名职工。

“要求准时上下班，是对职工劳动时间的尊重。”邢璐认为，职工非主动地加班，通常会出现强烈的怠工情绪，不利于高效开展工作。性格随和的邢璐有着自己一套独特的管理理念，她给员工充分自由的空间，通过合理的奖惩制度，公正的管理办法，优美的办公环境等因素，提高职工的工作效率。而实践也证明了这

样做确实达到了较为理想的效果。“我手下的设计师，即便不加班，也不会出现迟交方案的情况。”邢璐自豪地说。

律师观点 工伤界定应合法 合理维权需理性

对于女白领加班工作一周，导致心脏骤停一案，盈科律师事务所律师赵强认为，职工在工作期间突发疾病，除工伤保险条例中认定为工伤的情形及职业病外，不认为是工伤。可按照《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》根据工作年限给予一定医疗期，并支付相应的工资。

关于如何认定工伤？赵强指出，《工伤保险条例》第14条明文列举了若干情形，包括：在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的；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；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；患职业病的……法律、行政法规规定应当认定为工伤的其他情形。该法第15条的规定职工有下列情形之一的，视同工伤：在工作时间和工作岗位，突发疾病死亡或者在48小时之内经抢救无效死亡的；在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的；职工原在军队服役，因战、因公负伤致残，已取得革命伤残军人证，到用人单位后旧伤复发的。职工有前款前两项情形的，按照本条例的有关规定享受工伤保险待遇；职工有前款第三项情形的，按照本条例的有关规定享受除一次性伤残补助金以外的工伤保险待遇。“法律对于工伤的认定有着明确的规定，须符合法定条件才能申请工伤认定。”赵强律师说。

针对职工过度加班问题，赵强表示，根据劳动法律法规规定：国家实行劳动者每日工作时间不超过8小时、平均每周工作时间不超过40小时的工时制度。用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过一小时；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。同时，法律还规定有下列情形之一的，延长工作时间不受本法工作时间延长限制：发生自然灾害、事故或者因其他原因，威胁劳动者生命健康和财产安全，需要紧急处理的；生产设备、交通运输线路、公共设施发生故障，影响生产和公众利益，必须及时抢修的；法律、行政法

编者感言：

过度加班致病 员工个人买单真的合理？

或许按现有法律法规规定，“过度加班导致疲劳进而疾病”情形下除非属工伤或职业病，企业的确没有责任。但编者认为这实际上提出了一个新命题——人们是否可以期待“员工一遭遇过度加班就请假”？现实中，恐怕这样的员工不多。既然我们不能期待“员工一遭遇过度加班就会请假”，那么因过度加班诱发疾病就不可避免。既然二者联系如此紧密，医疗费却完全由员工个人买单，显然有失公允。

回顾“工伤制度”入法的历程，则上述现象的不公平就更加明显了。工伤制度并非和工厂一同诞生。因为最初人们认为，按照理想状态，假如工厂都严格依照生产安全规定去做，员工也都按照既定规程操作，工伤几乎不

——链接：如何申请工伤认定？——

《工伤保险条例》第17条：职工发生事故伤害或者按照职业病防治法规定被诊断、鉴定为职业病，所在单位应当自事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起30日内，向统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。遇有特殊情况，经报社会保险行政部门同意，申请时限可以适当延长。

用人单位未按前款规定提出工伤认定申请的，工伤职工或者其近亲属、工会组织在事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起1年内，可以直接向用人单位所在地统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。

按照本条第一款规定应由省级社会保险行政部门进行工伤认定的事项，根据属地原则由用人单位所在地的设区的市级社会保

险规定的其他情形。用人单位不得违反本法规定延长劳动者的工作时间。

如果职工面对企业加班时间过长，赵强律师建议，应当注意留存企业相关证据，及时向劳动监察部门反映，如企业确系违反法律规定加班时间过长的，劳动监察部门应依据违法情节给予相应处罚。

会出现。换句话说，工伤的发生总或多或少的与职工的疏忽或者疲劳等个人因素有关。既然工伤的发生更多是由于员工个人原因，有什么理由要让企业担责呢？

但后来人们逐渐发现：期望员工任何时候都始终如一的保持高度集中精力的状态是不现实的，始终要求一个人高度集中精力不符合人性。换句话说，工伤的发生是机器化大生产所带来的必然产物之一，过多地苛责当事人自身的懈怠不尽合理。于是，工伤制度应运而生。

最后，编者想说的是，当某种危害的发生具有高度盖然性且不宜苛责当事人的情况下，建立相关保障制度是必要的，损失完全由个人买单不尽合理。

险行政部门办理。

用人单位未在本条第一款规定的时限内提交工伤认定申请，在此期间发生符合本条例规定的工伤待遇等有关费用由该用人单位负担。

第18条：提出工伤认定申请应当提交下列材料：（一）工伤认定申请表；（二）与用人单位存在劳动关系（包括事实劳动关系）的证明材料；（三）医疗诊断证明或者职业病诊断证明书（或者职业病诊断鉴定书）。工伤认定申请表应当包括事故发生的时间、地点、原因以及职工伤害程度等基本情况。工伤认定申请人提供材料不完整的，社会保险行政部门应一次性书面告知工伤认定申请人需补正的材料。申请人按照书面告知要求补正材料后，社会保险行政部门应受理。

【法律咨询台】

社保未被足额缴纳 请辞索赔不如投诉

□本报记者 赵新政

案情

3月16日，本报读者宁民致函本报反映，他自己1981年8月参加工作至今一直在北京玻璃集团工作，连续工龄26年。但是，双方除签订过一次期限为1999年5月1日至2007年4月30日的劳动合同外，未再签订过。

2001年7月至2011年7月，集团安排他到下属企业工作，月实际收入为1.1万元。但单位却不以该收入为基数为其缴纳社会保险费用，而是以1200元标准缴纳。严重侵害了他的合法权益。

还有一点让他不解：这么多年都没有劳动合同了，最近单位却找他，要求补签、续签书面劳动合同。他想知道自己该不该要求单位按其实际收入足额缴纳社会保险费，即五险一金。其二是如果续签合同，他要求单位承担补签劳动合同赔偿费用，给付12个月的双倍工资差额，合不合法？其三是如果他以单位未签书面劳动合同、未足额缴纳社会保险费为由解除劳动合同，是否可以按经济补偿标准的2倍要求赔偿金？如可以，如何计算？

说法

北京劳动法专家、中闻律师事务所律师沈斌律师的答复意见是：依法为劳动者参加社会保险并按时足额缴纳社会保险费是用人单位的法定义务。《社会保险法》规定：“用人单位未按时足额缴纳社会保险费的，由社会保险费征收机构责令限期缴纳或者补足，并自欠缴之日起，按日加收万分之五的滞纳金；逾期仍不缴纳的，由有关行政部门处欠缴数额一倍以上三倍以下的罚款。”因此，在劳动者发现用人单位未足额缴纳社会保险时，可以去社会保险行政部门要求用人单位补缴社会保险费差额。建议劳动者到当地社保稽核部门进行核实。

依据《劳动合同法》第14条第2款第1项规定，劳动者在该用人单位连续工作满十年的，用人单位应当订立无固定期限劳动合同。本争议中，宁民符合签订无固定期限劳动合同的情形，单位应与其签订无固定期限劳动合同。由于单位一直未这样做，按照本法第82条规定，单位应承担未签订无固定期限劳动合同的二倍工资责任。

但是，《北京市高级人民法院、北京市劳动争议仲裁委员会关于劳动争议案件法律适用问题研讨会会议纪要二》和《2014年部分劳动争议案件法律适用疑难问题研讨会会议纪要》的规定，二倍工资中增加一倍的工资属于惩罚性赔偿部分，不属于劳动报酬，适用一年的仲裁时效，据此实际给付的二倍工资不超过12个月。因此，宁民可以从主张之日起往前要12个月的双倍工资差额。需要提醒的是，如果用人单位和劳动者补签了劳动合同，且日期已经覆盖了之前未签订劳动合同的时间，则劳动者再主张之前未签订劳动合同双倍工资的，北京地区的劳动仲裁和诉讼机构很可能不予支持。