



## A

## 线上加班费这样算

李某入职担任公司运营总监,双方签订3年期劳动合同,约定3个月试用期工资标准为每月2万元。2020年4月8日至次月28日李某任职期间,在非工作时间完成了回复设计方案、方案改进等工作。任职最后一天,公司以李某试用期不符合录用条件为由解除劳动关系,未付加班费。

李某认为公司存在未支付加班费等违法行为,申请劳动争议仲裁,后不服仲裁裁决,遂起诉要求公司支付延时加班费19670.5元、双休日加班费26331元等。一审法院判决该公司支付延时加班费1万元等。

该公司提起上诉。北京一中院法官认为,线上加班费应结合劳动者加班频率、时长、工资标准、工作内容等因素认定。根据我国劳动法第三十六条规定,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44小时的工时制度。《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)》第四十二条规定,劳动者主张加班费的,应当就加班事实的存在承担举证责任。但劳动者有证据证明用人单位掌握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。

李某工作特点为:公司领导发出指示后,其需短时间内向领导回复设计方案、工作需求、方案改进等。结合李某提交的微信聊天记录,可证明其下班后从事公司的工作,可认定李某存在延时加班的事实。

根据劳动合同法第三十一条规定,用人单位应严格执行劳动定额标准,不得强迫或变相强迫劳动者加班。用人单位安排加班,应按照国家有关规定向劳动者支付加班费。此案中,仅凭该微信内容无法证明李某具体的加班时长,法院还结合李某自述公司考勤时间及其工资标准,酌情确定该公司应向李某支付延时加班费1万元。故法院二审驳回上诉,维持原判。

## B

## 如何判断线上加班?

最高人民法院、人力资源和社会保障部、中华全国总工会联合发布涉欠薪纠纷典型案例时指出,积极应对数字经济下新型工作方式,规范新型报酬支付方式,明确用人单位变更工资支付方式应与劳动者协商一致,确立线上加班费认定规则,保障劳动者及时足额获得劳动报酬。

“线上加班”发生在非工作时间、非工作地点,工作安排及成果提交由线下转向线上,具有居家化、碎片化特点,不同于传统意义上在用人单位的加班,存在用人单位难以对劳动者进行实时监督管理、劳动者亦难以举证证明其加班时长等难题。

最高人民法院相关负责人介绍,本案中,人民法院在认定“线上加班”加班费时,以劳动者提供的劳动占用其休息时间为认定标准,综合考虑劳动者的加班频率、时长、工资标准、工作内容等因素,酌情认定劳动者的加班费,依法保护劳动者的合法权益。

“线上加班”发生在非工作时间、非工作地点,工作安排及成果提交由线下转向线上;存在用人单位难以对劳动者实时监督管理、劳动者亦难举证加班时长等难题。

是否构成“线上加班”?可从两方面判断:

一是在法定工作时间之外提供劳动,且用人单位安排劳动者通过社交媒体开展单次较长时间线上沟通或会议,或一定时间内就工作内容频繁沟通,或线上工作具有明显周期性或固定性特点的,可认定明显占用了劳动者休息时间,可认定为加班。

二是工作内容。应当是在用人单位安排下提供劳动,且须确认劳动者提供了实质劳动,若仅是偶发性的一两句简单沟通,不宜认定存在加班事实。

法院认定“线上加班”加班费时,以劳动者提供的劳动占用其休息时间为认定标准,综合考虑劳动者的加班频率、时长、工资标准、工作内容等因素,酌情认定加班费,依法保护劳动者的合法权益。

## C

## 加班费不能成为糊涂账

民生利益无小事。按时足额获得劳动报酬



# 线上加班 有加班费吗 法院这样判



居家“线上加班”加班费如何认定?记者2月18日从北京一中院获悉,一起“线上加班”劳动争议案判决,并入选最高人民法院、人力资源和社会保障部、中华全国总工会联合发布的涉欠薪纠纷典型案例,法官对此予以详解。

## 相关新闻

### 职场人为“群”所困

公司大群、片区群、部门群、门店群、项目群、整改反馈群……春节前夕,在福建省福州市一家连锁餐饮店做门店督导的俞欣,想要把和宝宝的合影发给在江西老家的父母,但当地不断下拉微信页面,翻阅无数个群组后,好一会儿才找到家庭微信群。

“我的生活被工作群给淹没了。”俞欣置顶的微信工作群多达56个。对于从事门店督导、每天“万步走”的她来说,比巡店之路还要漫长的,是在各种群里“爬楼”。

“2018年刚开始于门店督导时,每月管5家连锁门店,把巡店中发现的问题通过微信群发给门店管理团队,整改后门店再将整改图片发到群里,一来一回,效率提高了不少。”可如今,俞欣每天要巡查的门店达13家,一天下来,数十个工作群“轮番轰炸”,她每天收到的群消息达1200多条。

有机构发布职场人加班现状调查报告显示,近六成受访职场人表示自身处于“灵活机动加班”机制中,84.7%的职场人在下班后,仍会关注工作相关信息,“隐形加班”成困扰。

律师说法:福建金磊律师事务所律师黄家焱认为,劳动者付出了实质性的劳动内容或者使用社交媒体工作具有周期性和固定性特点,明显占用了休息时间的,应当认定为加班。加班费应当以劳动者提供的劳动占用其休息时间为认定标准,综合考虑劳动者的加班频率、时长、工资标准、工作内容等因素酌情予以认定。工作群聊也应严守8小时工作制,让劳动者享有“离线休息权”。

是劳动者最关心的权益。“按时足额”何解?就是要把该给劳动者的报酬实打实地及时发、足额给、送到位。加班费是劳动报酬的重要组成部分,本该位居按时足额发放之列。但一直以来,有关加班费的争议纠纷层出不穷,搭上互联网快车后,问题变得更加复杂。不同于传统意义上在单位的延时加班,在数字经济新型工作方式之下,存在用人单位难以对劳动者进行实时监督管理、劳动者亦难以举证证明其加班时长等多重难题。因此,对于线上加班怎么认定、费用如何支付等问题,亟待厘清边界、明晰规则。

对此,典型案例具有风向标作用,为破解线上加班难题提供了参考答案。在此次发布的涉欠薪纠纷典型案例中,李某诉某文化传媒公司劳动争议案具有示范意义。此案以法之盾给劳动者撑腰,为线上加班应支付劳动者加班费写下重要一笔。

明确了“应该给”,解决好“怎么给”至关重要。上述案件中,人民法院在认定“线上加班”加班费时,以劳动者提供的劳动占用其休息时间为认定标准,综合考虑劳动者的加班频率、时长、工资标准、工作内容等因素,酌情认定劳动者的加班费。这无疑为线上加班认定难题提供了解题思路。值得一提的是,近日一起利用微信等社交软件工作牵出的“隐形加班”案刷屏网络,该案判决创造性地提出“提供工作实质性”原则和“占用时间明显性”原则作为对“隐形加班”问题的认定标准,也具有启示借鉴意义。不可否认,现实中线上加班、隐形加班等复杂情形,给加班费的认定、举证等提出了挑战。但问题不容回避,必须把加班费这个民生问题解决好,才能让劳动者合法权益更有保障。

线上加班费,这笔账不好算,但也不能成为糊涂账。职场新生态呼唤法治新保障。必须顺应时势和现实需要,在司法实践中积极探索,不断总结提炼,持续寻求最优解。

## D

## 引入“离线休息权”

据报道,自2021年6月开始,多家互联网公司相继宣布取消“大小周”制度,并出台禁止加班规定。特别是,一家互联网企业“试点强制下午6点下班”的话题冲上了热搜,引起热议。

有人表示支持,认为其打响了互联网企业“反内卷第一枪”;也有人提出疑问,认为这本就是劳动者应有的权利,不值得宣扬。

然而,现实情况却是,在一些企业,特别是互联网行业,加班现象并未得到根本性遏制。越来越多的人发现,虽然自己已经离开了单位,却还处于工作的状态。“线上加班”无疑会对劳动者的权益造成损害。

劳动法规定:用人单位不得违反本法规定延长劳动者的工作时间。如果只是表面上6点从公司下班,而回到家仍要继续工作,又有什么意义呢?

可见,要“线上加班费”,更要“离线休息权”。

首先,相关部门应规范劳动基准设置,监督落实关于工资、工时、休息休假、劳动安全卫生等方面的制度标准,同时赋予劳动者集体谈判的空间,落实劳动者的民主管理权利,以此来维护自己的合法权益。

同时,在数字化时代的大背景下,劳动形态趋于灵活,工时制度愈显弹性,需重点关注工作时间的认定和规范问题。劳动者权益保障成为系统性工程,建议尽快完善劳动法律法规,保障劳动者合法权益。比如,将工时基准的保障纳入劳动保障机制的整体升级改造,并引入“离线休息权”。劳动保障部门及工会,应依法对企业的“隐形加班”行为,进行有效地规范和监管,提高违法成本。

据工人日报