

8小时之外,我能离线吗? ③

有用人单位利用劳动者对工时制度的不熟悉,把特殊工时制度作为“隐形加班”的借口——

线下“不定时工作”就得线上“不定时加班”?

本报记者 曲欣悦

“恰恰是基于发现一审中有关不定时工作制的明显误判,我们才让李女士坚定了上诉的决心。”作为全国首例在裁判文书中明确“隐形加班”问题案件的代理律师,北京九稳律师事务所律师汪子元近日向《工人日报》记者介绍了该案二审胜诉的关键细节。

该案在一审时,公司称在劳动合同中与李女士约定了不定时工作制,因此一审法院驳回了李女士的加班费诉求。但在二审时,由于发现公司未进行不定时工作制审批,法院结合李女士提供的加班客观证据,作出了改判。

许多劳动者表示,随着线上办公场景的日渐增多,“我究竟工作了多久”成为一个很难具体量化的数字。而对于实行特殊工时制度的劳动者而言,因为工作时间不固定,线上加班时长的认定变得更加困难。某些用人单位甚至利用劳动者对于工时制度的不熟悉,故意掩盖劳动者线上加班的事实。

特殊工时制度成线上加班的借口

李女士2019年入职北京市朝阳区一家互联网科技公司,担任产品运营。李女士主张,工作近一年间,她不断在非工作时间利用微信、钉钉等社交媒体与客户及同事沟通,各种形式的加班时间共计595.8小时,公司均未支付其加班费用。

一审中,公司方表示,在劳动合同中与李女士约定了不定时工作制,一审法官认为,既然已经约定了不定时工作制,就不存在严格意义的非工作时间,因此驳回了李

阅读提示

随着线上办公场景的日渐增多,“我究竟工作了多久”成为一个很难具体量化的数字。有专家认为,数字时代,无论实行哪种工时制度,只要采取线上工作方式,就可能产生线上加班问题。

女士的加班费诉求。

“但是一审后我们发现,劳动合同中宣称的不定时工作制,并没有经过人社部门审批。”汪子元表示,按照法律规定,用人单位实行不定时工作制必须要经过人社部门审批通过,而不能仅仅在劳动合同中约定,并且不定时工作制一般仅适用于少数特殊工作岗位的职工,比如企业高级管理人员、外勤人员、推销人员,以及长途运输人员、出租汽车司机和铁路、港口、仓库的部分装卸工人等。

“李女士本人对于自己所谓的非不定时工作制并不了解,每天还是正常打卡上班,而且她的工作岗位也不在适用范围内。”在汪子元与李女士沟通后,因一审对不定时工作制的认定,明显不符合现有法律规定,李女士据此提起了上诉。

最终,北京市第三中级人民法院根据李女士提供的《假期社群官方账号值班表》等客观证据,认为李女士在部分工作日下午下班时间、休息日等利用社交媒体工作,应当认定构成加班,酌定公司支付李女士加班费3万元。

“我觉得它在向社会传递一种信号,随着技术的发展,线上办公的确带来了高效和便利,但这并不意味着可以侵害劳动者的休息权。如果劳动者在工作时间以外,确实在线上提供实质性工作,法院也会酌情认定。”汪子元相信这起案件能起到以儆效尤的作用。

记者在采访中了解到,除了李女士外,还有不少劳动者对工时制度的审批、适用范围等相关规定并不熟悉。在上海从事金融工

作的陈女士经常需要在休息日背着电脑和领导同事沟通工作,“但领导说我们是弹性工作制,按项目算绩效,也就没有人会去主动申请加班费,至于有没有审批我并不清楚。”

参考工作饱和度审查加班事实

我国法律规定,特殊工时制度包括不定时工作制和综合计算工时工作制。根据《工资支付暂行规定》,经劳动保障行政部门批准实行综合计算工时工作制的,其综合计算工作时间超过法定标准工作时间的部分,应视为延长工作时间,并按规定支付劳动者延长工作时间的工资。实行不定时工作制的劳动者,不执行上述规定。

“执行综合计算工时制度的劳动者申请加班费的案件并不多,法院在审查加班事实时,一般会参考劳动者在居家或者线上办公时的工作饱和度,来判断是否存在线上加班的事实。”北京君泽君律师事务所律师李煜表示。

在北京市第二中级人民法院审理的一起劳动争议案件中,杨先生是北京市西城区一家餐饮企业的人力资源主管。2020年6月,杨先生向法院起诉请求企业支付其在职期间的延时加班工资。该企业在2019年6月至2020年5月期间,通过人社部门审批实行综合计算工时工作制。而对于杨先生主张的2020年2月至4月期间的加班情况,法院认为,因新冠疫情原因,杨先生处于居家办公状

态,工作量存在不饱和的高度可能,故法院对杨先生主张的加班情况不予认可。

“数字时代,无论实行哪种工时制度,都可能采取线上或线下工作方式,采取线上工作方式的就可能产生线上加班问题。”上海政法学院教授、上海司法研究所社会法研究中心主任王倩表示,“比如上海市就规定即使采取不定时工作制,法定节假日也要计算加班费。”

探索适应数字化时代的工时管理

“传统的标准工时制度可能无法完全适应灵活的工作安排和线上办公的现代趋势。”李煜建议,为了保障劳动者的休息权,可以考虑制定管理碎片化工作时间的政策及制度,鼓励用人单位采取措施,明确规定工作时间、线上工作的内容范围及时长等。

“特殊工时工作制度下,虽然劳动者的工作时间不固定,但仍需要保证劳动者休息的权利。”北京天元(合肥)律师事务所律师王丹建议,可采用技术手段辅助记录,如项目管理软件、考勤管理系统等,为加班时长的认定提供更客观、准确的数据支持。

“数字化时代带来的工作和休息边界模糊化进一步加剧了劳动关系双方的矛盾,将来需要对整体工时制度进行与时俱进的改革。”王倩认为,为防止用人单位滥用特殊工时制度,仍应坚持对特殊工时制的审批要求,同时将适用前提设定为“行政许可”加“劳动者个人同意”。

“针对‘隐形加班’的问题,更重要的是合理设置每天工作时间的上限或者每天休息时间的下限,并通过加强劳动监察等方式保证其贯彻实施。”王倩表示。

G 法问

送外卖途中摔伤 平台应给误工费吗

本期主持人 本报记者 刘旭

读者来信

编辑您好!

我叫小胡,在沈阳市皇姑区一家商贸公司从事外卖送餐工作,没有与公司签订劳动合同,也没缴纳社会保险。去年4月7日,我在送餐过程中不慎摔伤造成踝骨骨折。商贸公司在得知我的伤情后积极配合就医治疗,后通过雇主责任险理赔形式向我支付赔偿金75782元。

我查阅《工伤保险条例》发现,在工作时间和工作场所内因工作原因受到伤害即是工伤。被认定为工伤的,职工将获得相应的待遇保障。但我并不是从事线下坐班的传统工作,没有空间限制,工作场所更加不固定,这种情况下,我不能不享受到工伤待遇。

此外,在拿到雇主责任险理赔的情况下,我还可以找平台要误工费吗?

沈阳 小胡

为您释疑

小胡您好!

您从事的外卖送餐员工作存在一定的高风险性及工作内容的灵活性,既没有固定的工作地点也没有固定的工作时间,基本可以按照自己的意愿灵活安排工作。对于您工作中发生的工伤,尽管商贸公司已通过缴纳的雇主责任险进行理赔,您也应当享有工伤待遇。其中,关于停工期间的误工费,可以通过双方协商的方式解决争议。

需要提醒的是,在应聘时一定要与用人单位签订正规的劳动合同,保障自己的权益。一旦在工作期间发生交通事故,要尽快申请工伤认定,要注意证据的搜集和保存,包括劳动关系认定方面的证据,见证自己受伤的证人、证词和证明材料等。

同时,外卖服务平台以及相关用工单位要建立规范的用工制度,与劳动者签订规范的劳动合同,开展必要的安全培训,并为劳动者缴纳社会保险费以及购买相应的人身意外险。

沈阳市皇姑区劳动争议纠纷人民调解委员会调解员 石慧

吉林公安推出 推进便民利企提质增效十五项突破任务

本报讯(记者柳姗姗 彭冰)线下政务服务“一窗办”、限定时限事项“提速办”、轻微交通事故处理“视频办”……近日,吉林省公安厅制定出台全省公安机关推进便民利企提质增效十五项突破任务,以期进一步服务保障经济社会高质量发展。

该省计划新增117项治安、户政、出入境、交管等领域政务服务事项进驻政务服务中心公安窗口,实现“全科民警”“一窗通办”;同步将户政、出入境、交管等领域141项高频事项纳入派出所综合服务窗口,实现群众“就近可办”。依托吉林“互联网+公安”综合服务平台,计划新增72项公安政务服务事项,实现咨询、申请、受理、审批,以及证照制作、寄递、支付等环节全流程网上办理。

按照“应减尽减”的原则,该省全面梳理精简高频政务服务事项申请材料,能够通过公安内网查询验证的信息免于群众提交,能够提交电子材料的免交纸质材料,计划减免27项38个办事材料,其中,户政领域事项申请材料精简率达24%,出入境领域事项申请材料精简率达26%。同时,计划对出生登记、居民身份证首次申领等25项户政业务,中国公民出(国)境类共26项出入境业务实行“省内通办”;对户籍类证明开具、居民身份证补换领等14项户政业务以及护照、往来港澳通行证等15项出入境业务实行“跨省通办”。



群众身边的金融卫士

近日,中信银行北城天街支行金融网格员即(右)给市民宣讲金融反诈知识。为防范涉众金融风险,国家金融监督管理总局重庆监管局指导辖区金融机构与街道、社区、商圈、园区等一道深入网格开展防范电信诈骗、防范非法集资等公益宣传。 新华社记者 黄伟 摄

G 说案

签了“再无争议”离职证明,还能讨要欠薪吗?

本报记者 张伟杰

工作中,跳槽是常有的事。有的劳动者为了尽快拿到离职证明入职新单位,会按照原用人单位的要求,在写有“工资已结清,双方再无任何争议”等内容的离职证明上签字。这种“再无争议”的离职证明具有法律效力吗?在签了这种离职证明后,劳动者还能主张自己的合法权益吗?北京市顺义区人民法院日前用一个判决给出了答案。

【案情回顾】

李某曾是一家公司的员工,在申请辞职后,该公司于2021年4月出具解除劳动合同证明书,写明“双方关于工资报酬、休假情况、各项福利及其他各类事项(包括但不限于上述事项)均已全部结清,双方再无任何争议。”

此后,李某因发现该公司没有向其发放2020年的绩效工资,于是诉至法院,要求该公司支付绩效工资7万余元。

【庭审过程】

法院经审理认为,虽然公司一方辩称《解除劳动合同证明书》能够证明双方关于工资报酬、休假情况、各项福利及其他各类事项(包括但不限于上述事项)均已全部结清,李某作为完全民事行为能力人,做出的意思表示在不存在欺诈、胁迫等情形的前提下,解除劳动合同证明书合法有效。

【以案说法】

我国《劳动合同法实施条例》第二十四条规定:“用人单位出具的解除、终止劳动合同的证明,应当写明劳动合同期限、解除或者终止劳动合同的日期、工作岗位、在本单位的工作年限。”

实践中,有部分用人单位在为劳动者出具离职证明文件时,会添加“双方再无争议”等确认双方权利义务已经处理完毕的表述内容。但是,离职证明文件是用人单位给劳动者出具的关于工作期间的证明,一般都是单位单方出具的格式文本,与由用人单位和劳动者双方签字确认的《解除劳动合同协议书》等文件不同,并不能直接证明双方当事人达成合意,劳动

项再无争议。在李某2020年全年正常提供劳动的情况下,该公司应根据当年公司的经营情况、其所在单位的经营业绩及李某的个人工作表现向其核发当年的绩效工资。

【审判结果】

北京市顺义区人民法院一审判决该公司支付李某2020年绩效工资7万余元。当事人提起上诉,二审法院维持了一审判决。

网购商品有瑕疵,平台与生产商互相推诿,法院判决——

网购平台对自营商品应承担直接责任

本报讯(记者周倩)消费者在某网购平台的自营店铺购买的商品存在瑕疵,但平台与商品生产商互相推诿扯皮,不同意退货。无奈之下,消费者诉至法院要求退货退款。

3月27日,记者从北京市东城区人民法院召开的涉网购平台民事案件情况新闻发布会上获悉,最终法院认定平台应承担直接责任,判决退货退款。

据介绍,张某在一家电商平台标注“自营专卖店”的乐器店下单购买吉他,收货后两个月内,吉他面板多处开裂,张某联系平台客服申请换货。协商未果后,张某就产品质量问题投诉至12345,但双方仍无法协商一致。商品生产厂家出具一份《有关分析说明》,载明产品开裂是保养及储存环境问题,非质量问题,如检测为质量问题,损失由商家承担,平台以此为由推脱退款责任。纠纷历经四个月未获实质性解决,张某起诉要求退货退款。诉讼过程中,平台客服曾联系张某将商品予以退货处理,但之后又以“退货申请被厂家拒绝”为由不再同意退货。

法院经审理认为,涉案商品属于能反复使用、寿命较长的耐用商品,平台经营者应承担有关商品瑕疵的举证责任。商品生产商提交的说明不足以认定商品销售时不存在质量瑕疵问题。因平台未提交相关证据,故判决支持张某的诉讼请求。

法官白崇伟表示,根据电子商务法,网购平台对其自营店铺销售的商品或提供的服务应直接承担合同责任,其承担责任后可再行追究商品生产商等主体的责任。但实践中,存在网购平台在产品或服务出现问题后,将责任推卸给产品或服务提供商的情况,增加消费者维权成本。

青海开通“绿色通道”

司法救助236名困难妇女儿童

本报讯(记者邢生祥)日前,记者从“关注困境儿童和困难妇女,加强专项司法救助”专项行动新闻发布会上获悉,2023年以来,青海省人民检察院与青海省妇女联合会充分发挥检察机关与妇联组织的职能互补优势,联合开展该专项行动,持续加大因案致困妇女儿童的救助帮扶力度,对236名困难妇女儿童开展多元救助,发放救助金549.64万元。

在专项行动中,青海省人民检察院与青海省妇女联合会从四个方面明确专项行动的目标任务和具体方法措施,省内各州市检察机关与妇联组织制定专项行动实施方案,进一步细化行动内容,建立了定期会商、信息共享、线索移送、协作配合的多元帮扶救助机制,开通了困难妇女儿童司法救助“绿色通道”。

青海省检察机关对2023年以来办理的984件涉未成年人案件开展逐案排查工作,以办理的刑事案件为主,以民事、行政、公益诉讼案件为辅,全面梳理了解妇女、未成年人特别是儿童因不法侵害遭受损害的情况及生活困难情况,对符合司法救助条件的立即启动救助工作程序。

针对11类群体从8个方面开展专项行动,凡是符合救助条件的困境未成年人和困难妇女,均及时提供救助帮扶,着力营造全社会关注、关心、关爱困境未成年人和困难妇女国家司法救助工作的良好氛围。

据介绍,为确保救助到位、救助实效,青海省检察机关和妇联组织共同发力,助推“单一”司法救助向“多元”救助帮扶转变,加强同社会救助的有机衔接,引入多方关怀,从心理疏导、跟踪帮教、家庭教育指导、异地就学等方面进行多元化救助。