

8小时之外,我能离线吗? ⑤

“线上加班”具有居家化、碎片化特点,难以量化,有用人单位想办法规避加班费——

线上加了班,怎么能证明?

本报记者 卢越

根据最高人民法院司法解释规定,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。但是,相比于传统加班,“线上加班”的认定具有特殊性。实践中,如何证明自己加了班、加了多久的班,对劳动者来说并非易事。

今年全国两会期间,最高人民法院民一庭庭长陈宜芳表示,针对“隐形加班”认定难的问题,人民法院创新了认定标准,确保劳动者不因弹性工时和远程劳动的工作模式而被区别对待。

劳动者举证加班面临难题

“‘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。”北京市第一中级人民法院法官吴博文分析说,“不同于传统意义上的加班,‘线上加班’存在用人单位难以对劳动者进行实时监督管理、劳动者也难以举证证明其加班时长等难题。”

《工人日报》记者梳理多起涉“线上加班”相关案例发现,劳动者提供的微信聊天记录或打卡记录,往往只能体现特定时间发送信息和沟通的行为,而无法证明其持续工作、常态化加班的状态,也就导致具体加班时长难以量化确定。

在全国维护职工权益杰出律师杜伟看来,线上工作的碎片化特点本身就使得劳动者在非办公环境处理的工作任务难以量化,而有的用人单位想办法规避加班费,让劳动者收集证据变得更加困难。

“比如,有的用人单位设定的工作目标模糊不清,或者期望劳动者在非工作时间持续待命但又不明确记录这些时间;有的

阅读提示

相比于传统加班,“线上加班”的认定具有特殊性。实践中,如何证明自己加了班、加了多久的班,对劳动者来说并非易事。针对“隐形加班”认定难的问题,人民法院创新了认定标准,司法实践中对证据的认定也在与时俱进。

用人单位没有建立完善的工作记录系统,或者不保留相关的工作证据;还有的单位可能通过不明确的加班政策或将工作安排为不定时工作制等方式,这些都使得劳动者难以获得应有的加班补偿。”杜伟说。

从司法实践来看,即便用人单位以“加班未经审批”拒付加班费,这也不影响对“用人单位安排加班”这一事实的认定。

在一起案例中,张某入职某网络技术公司,劳动合同中约定“员工需要加班的,应填写加班申请书并经过公司审批,未履行加班审批手续的不视为加班。”2021年3月,张某所在部门微信群中通知:“自本周起,每周五18:30在会议室召开部门总结会,每名员工汇报本周工作内容及下周工作计划,会议时长预计1小时。”

张某通过诉讼程序,要求该公司支付延时加班费。法院认为,公司虽以“加班审批制”抗辩,但不能否认张某是经公司安排而提供了延时加班劳动,公司应支付延时加班费。

法院创新“隐形加班”认定标准

“线上加班”工作时长、工作状态等往往难以量化,且部分劳动者在“线上加班”的同时可从事其他活动,用人单位无法客观掌握加班情况,若以全部时长作为加班时长,对用人单位而言有失公平。如何依据公平原则确定加班时长,保护劳动者和用人单位的合法权益?“线上加班”到底该怎么计算加班费?

北京市第一中级人民法院审理的一起典

型案例,对此提供了参考。该案判决在认定“线上加班”加班费时,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。

2020年4月,李某入职某文化传媒公司,双方约定了3个月试用期。2020年5月28日,公司以李某试用期不符合录用条件为由解除劳动关系。李某经劳动仲裁后提起诉讼,要求该公司支付延时加班费、双休日加班费4.6万元。

审理法院结合李某提交的微信内容、李某自述公司的考勤时间,以及李某的工资标准,酌情确定某公司向李某支付延时加班费1万元。北京市第一中级人民法院二审判决驳回上诉,维持原判。

“在法定工作时间之外提供劳动,且从时长或频次来看,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进行沟通,或线上工作具有明显周期性或固定性特点的,可以认定明显占用了劳动者休息时间,可以认定为加班。”吴博文在对该案释法时说。

“从工作内容上来看,应当结合劳动者工作岗位判断劳动者是否在用人单位安排下提供了实质劳动。”吴博文表示,一方面需要确认劳动者提供了实质劳动,若仅是偶发性的两两简单沟通,不宜认定为存在加班事实。另一方面应当是在用人单位安排下提供劳动,既符合法律规定,又能避免劳动者工作时间“摸鱼”、下班时间工作,用人单位还须支付加班费的情况。

对证据的认定在与时俱进

“随着平台经济的发展,劳动者提供劳动的工具及方式均发生了巨大变化,司法实践中对于证据的相关认定也在与时俱进。”北京市海淀区人民法院法官董洪辰告诉记者,微信聊天记录、腾讯会议记录、钉钉沟通记录等存储于电子介质中的相关数据,已成为部分案件中法院认定加班的重要依据。

董洪辰以一起案例举例说明。郝某在某医疗美容公司担任美容师,离职后要求该公司支付延时加班费10万元。在劳动仲裁阶段,郝某仅提交其延时下班的钉钉打卡记录,被认定证据不足。诉讼阶段,郝某补充提交加班期间的腾讯会议记录、汇报工作的往来邮件、以及微信工作群中部门领导在下班时间安排工作的记录。法院认定郝某补充提交的各类证据与钉钉打卡记录形成证据链,依法核算郝某的加班时长为72小时,判决医疗美容公司支付郝某延时加班费。

“对于劳动者来说,证据的类型并不重要,证据所反映的实质内容才是法院判决的依据。”董洪辰说,“在微信实名、电子证据保全方式多样化的信息化时代,举证难将不再是劳动者维权的主要障碍。”

杜伟建议,用人单位应建立健全线上工作管理制度,确保劳动者的工作时间和加班情况能够得到有效记录和监督。劳动者在线上工作时,应主动记录工作时间和完成的任务,保存相关的电子证据,如邮件、聊天记录等。

“劳动仲裁和司法机关在处理‘线上加班’案件时,可以采取更为灵活的举证规则,减轻劳动者的举证负担,也可以通过案例指导等方式,为‘线上加班’的认定和加班费的计算提供明确的指引和参考。”杜伟说。

法 问

“无薪试岗”期内被劝退 我这几天的活儿就白干了吗

本期主持人 本报记者 刘旭

读者来信

编辑您好!

3月18日,我入职于辽宁一家医院从事前台导诊工作。医院口头提出7天无薪试岗要求,我们双方签订书面劳动合同,约定月工资3000元,合同期限从3月18日开始。3月19日公司以我尚在试岗期不符合岗位要求为由将我劝退,并要求我签订个人原因离职的申请,我没有签订该协议。回头想想白干了两天,医院不给劳动报酬终归是不合理的。

我想问一下公司提出7天无薪试岗期是否合法,并以此为由解雇我是否合法?我如何才能要回两天的劳动报酬?

沈阳 王女士

为您释疑

王女士您好!

用人单位向劳动者提出的试岗,也即试用期应是在劳动合同期内的,用人单位必须按规定给劳动者发放工资。依据劳动合同法第十九条规定“试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的,试用期不成立,该期限为劳动合同期限。”

依据劳动合同法第二十条规定,“劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的百分之八十,并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。”显然,医院的做法不合法,应当支付劳动报酬。

“无薪试岗”是指劳动者与用人单位建立劳动关系后,为了相互了解和约定的考察期,这段时间内劳动者提供劳动但无法获得报酬。劳动合同法明确指出,只要劳动者为用人单位提供了劳动,即使是试用期或考察期,用人单位也必须按照法律规定支付相应的劳动报酬。因此,无薪试岗的行为在法律上是违法的。

如果用人单位要求无薪试岗,这种要求被认为是无效的,用人单位应当停止这种违法行为,并按照法律规定支付劳动者相应的工资。同时,用人单位在试用期内也应为劳动者购买社会保险,一旦发生工伤等情况,用人单位需承担相应的赔偿责任。

你可以到当地的劳动监察部门投诉,可以到当地申请仲裁,要求支付工资,也可以直接去法院提起劳动争议,追讨自己的工资报酬。

沈阳市皇姑区劳动争议多元调处中心调解员 石慧

吉林省高院与12家省级单位合作 千名调解员入驻对接法院调解平台

本报讯(记者柳姗姗 彭冰)4月2日,吉林省“总对总”在线诉调对接工作座谈会在省高级人民法院召开。记者从会上获悉,截至目前,省法院已与12家省级合作单位联合出台规范性文件,积极推动全省500家调解组织、1073名调解员入驻对接人民法院调解平台。

2023年,吉林省各合作单位共调解成功案件21840件,同比上升36.63%,调解成功率93.47%,居全国第六位。

“总对总”在线诉调对接工作是实质化解矛盾纠纷、提升行业治理水平的必然要求,能有效促进各条线、各层级调解资源集成集约,引导大量矛盾纠纷通过诉前调解及时高效解决,对于维护社会稳定,服务高质量发展具有重要意义。

据介绍,“总对总”在线诉调对接方式包括入驻、对接和认证三种。“入驻”是指合作单位的调解组织和调解员在人民法院调解平台注册,并在平台上直接开展在线调解工作。“对接”是合作单位自有调解平台的,与人民法院的调解平台对接,对法院委派的案件,合作单位在自己的调解平台上进行调解,调解后把结果上传至人民法院调解平台。“认证”包括两种方式:一是已入驻的调解组织和调解员提出确认申请,由人民法院确认;二是经调解组织和调解员同意,人民法院将其信息录入人民法院调解平台后,法院可以向该调解组织和调解员委派案件进行调解。

诉前在线调解的主要类型是物业服务合同、劳动人事争议、合同纠纷和金融借款合同纠纷等,其中物业服务合同纠纷4588件,主要调解组织为工会、侨联、中小企业;劳动争议、人事争议3849件,主要调解组织为工会、中小企业。

构建长期安全管控体系

北京热电开展“事故警示月”专项活动

本报讯 针对近期安全生产事故多发状况,3月以来,按照国电电力要求,北京热电组织开展2024年安全生产“事故警示月”专项系列活动,并对照一些燃爆事故,进行安全“回头看”大排查活动。

北京热电全面启动安全生产“事故警示月”活动,制定活动方案,组织召开“事故警示月”专项活动部署会,针对系统内外典型事故和不安全事件暴露的问题进行全面分析,开展法规集中学习和安全生产大讨论活动,组织开展应急应会培训考试,结合热电厂运行、启备变附属设备改造、设备拆除等工作任务开展反违章专项检查,加大违章曝光和处罚的力度。

此外,还加强人员安全培训,强化现场作业管理和不安全行为管控,结合当前生产经营任务、重大安全风险、主要灾害特点等,组织开展火灾爆炸及疏散演练。根据实际,理顺应急指挥体系,检验各级干部的应急指挥能力和人员的自救互救能力,增强员工的应急意识和技能水平。

北京热电通过“事故警示月”活动,将进一步强化员工的红线意识,构建长期安全管控体系,切实保障全年安全生产。(高红梅)

武汉市武昌区开启“绿色通道”

快递、外卖小哥成法律帮扶重点

本报讯(记者张静 通讯员徐丹)“劳动仲裁胜诉了,真的很感谢法律援助律师的帮助。”快递员吕某某说。

据了解,吕某某在武汉市武昌区某快递站点工作期间,公司一直不与其签订劳动合同、不为其缴纳社会保险、拒付加班工资。离职后,吕某某向武昌区劳动仲裁委提请劳动仲裁,并向区法律援助中心寻求帮助。

得知吕某某是进城务工人员,属于新就业群体,武昌区法律援助中心当即开启“绿色通道”受理了其申请,并指派专业律师承办案件。在法律援助律师的帮助下,吕某某拿到了胜诉裁决,公司向其支付各类经济补偿金11.5万元。

近年来,武昌区司法局大力推动公共法律服务向新业态领域延伸,积极探索法治护“新”模式。该局先后挂牌成立4个新就业群体公共法律服务工作站,安排律师、人民调解员等进驻,为新就业群体提供“一站式”法律服务。同时,充分发挥司法服务“大篷车”“法指针”小程序、电话咨询热线等线上线下平台载体作用,更好满足新就业群体法治需求。2023年,全区集中开展新就业群体法律服务专场活动12场次。针对新就业群体讨薪以及请求工伤事故人身损害赔偿的案件,武昌区司法局开通绿色通道,实行优先受理、优先指派、优先办理“三优先”服务,最大限度维护新就业群体的合法权益。

说 案

主播带货时长不足,坑位费该赔吗?

本报记者 周倩

直播带货逐渐成为百姓购物的新选择。商家将商品交由主播代为销售,由主播对商品进行讲解,主播则通过带货收取佣金或坑位费。

近日,北京市第二中级人民法院公布一则案例,因主播讲解时长不足,商家要求退回全部坑位费,这个要求合理吗?

【案情回顾】

一家文化公司与某品牌生产商签订了一份《某直播营销委托合同》,约定在某自媒体平台上,由文化公司旗下签约的艺人或网络红人小华(化名)为该品牌产品提供直播销售,坑位费为4.5万元,保证金1.5万元,直播间讲解时间为8-10分钟。如文化公司不能履行本协议,除退还上述费用6万元,还需支付该品牌生产商总额30%的违约金。合同履行中,双方就脚本内容、直播时长、是否加入助播、助播由哪方提供等进行

了沟通。品牌生产商在直播后对上品时间、讲解内容、没上助播等情形提出异议,该文化公司认可没上助播属失误并提出解决方案,但双方未能达成一致。

之后,品牌生产商起诉这家文化公司要求退还全部坑位费,并支付未依约履行合同的违约金。

【庭审过程】

法院经审理认为,该文化公司已经按照合同约定安排主播小华在直播期间售卖并讲解了合同约定的产品,可以认定履行了合同约定的主要义务。品牌生产商提出直播存在讲解时长、助播缺失等问题,根据证据

可以认定文化公司履行合同存在部分瑕疵。合同中关于退还全部坑位费的约定显然是对应根本违约之情形。

【审判结果】

结合公平原则及在案证据,法院酌情确定文化公司支付该品牌生产商9000元违约金。

【以案说法】

当事人一方不履行合同义务或者履行合同义务不符合约定,造成对方损失的,损失赔偿额应当相当于违约造成的损失,包括合同履行后可以获得的利益;但是,不得超过违约一方订立合同时预见到或者应当预见到的因违约可能造成的损失。合同条款对于违约责任存在约定的,应当考虑违约责任适用的违约情

形和违约程度,区分履行不能和履行瑕疵,准确适用违约条款。当事人依据根本违约条款主张权利,经审查仅构成瑕疵履行的,不能适用根本违约条款时,根据损失情况,依据违约赔偿原则对违约责任予以确定。

直播带货较传统销售模式,经营模式更加复杂,商家与平台之间、商家与主

播之间、主播与商家之间的权责划分更需明确。合同是各方履行权利义务的主要依据,合同的订立要经过充分协商,对直播时长、讲解内容、助播配置、销售额要求等在充分协商的基础上予以明确,同时应注意根据不同的违约情形及程度约定不同的违约后果,避免因权利义务约定不明导致纠纷发生。