

下班后“微信办公”算加班吗？

法院：“隐形加班”也要支付加班费

本报综合报道 随着我国互联网和数字技术的迅猛发展，职场中使用微信、电子邮箱、QQ、钉钉等网络媒体进行信息沟通的现象非常流行。那么劳动者下班后通过微信等社交媒体打卡、汇报工作是否属于“隐形加班”？用人单位是否应当支付加班工资？在去年的北京市高级人民法院工作报告中，提到一起利用微信等

社交软件工作牵出的“隐形加班”案件。该案是全国首例在裁判文书中明确“隐形加班”问题的案件，入选“新时代推动法治进程2023年度十大案件”。针对网络时代“隐形加班”现象，法院将下班后利用微信付出实质性劳动依法认定为加班，保障了劳动者的“离线休息权”。

全国首例！下班后回复工作消息，公司被判赔3万元！

李女士于2019年4月1日入职北京某科技公司担任产品运营，双方签订劳动合同至2022年3月31日，其中约定李女士执行不定时工时制度。

后双方因加班费发生争议。李女士主张加班了500多小时，公司未向其支付加班费。李女士提交了《假期社群官方账号值班表》、聊天记录、排班表和钉钉打卡记录，以此主张存在加班，公司认为值班内容就是负责休息日客户群

中客户偶尔提出问题的回复，并非加班。李女士申请仲裁，要求公司支付加班费，仲裁委不予支持。李女士不服裁决诉至法院，要求法院判令公司支付加班费约40万元。

法院认为，根据《关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法》（劳部发〔1994〕503号）规定，企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制必须经劳动保障部门审批。本案中，虽然双方在合同中约

定实行“不定时工作制”，但公司未进行“不定时工作制”审批。李女士的工作岗位为“产品运营”，李女士主张的加班为利用微信、钉钉等社交媒体与客户及员工的沟通，从在案证据来看，李女士往往以微信等作为工作媒介进行沟通，从李女士提供的微信记录等证据特别是李女士提交的《假期社群官方账号值班表》来分析，公司存在在部分工作日下班时间及休息日安排李女士工作的情形。

法院认为，随着经济发展及互联网技术的进步，劳动者工作模式越来越灵活，可以通过电脑、手机随时随地提供劳动，不再拘束于用人单位提供的工作地点、办公工位，特别是劳动者在工作时间、工作场所以外利用微信等社交媒体开展工作等情况并不鲜见，对于此类劳动者隐形加班问题，不能仅因劳动者未在用人单位工作场所进行工作来否定加班，而应虚化工作场所概念，综合考虑劳动者是否提供

了实质工作内容认定加班情况。对于利用微信等社交媒体开展工作的情形，如果劳动者在非工作时间使用社交媒体开展工作已经超出了一般简单沟通的范畴，劳动者付出了实质性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，明显占用了劳动者休息时间的，应当认定为加班，公司应支付加班费。综合考虑李女士加班的频率、时长、内容及其薪资标准，法院酌定公司支付李女士加班费3万元。

深夜微信群汇报工作，劳动者获赔2.4万元！

无独有偶，近日，南京市玄武区人民法院也审结了一起劳动争议案件，酒店高管每周五、周六下班后在微信群中深夜打卡汇报工作成果，法院酌定公司向劳动者支付加班工资2.4万元。

2021年10月，刘某与某酒店签订的劳动合同约定：每日工作时间不超过8小时，非公司安排统一加班的，员工加班必须在系统上申请，经部门上级同意后方可加班时长；凡没有经部门上级同意的，视

为员工自愿业余时间在公司停留，不视为加班。

入职后，公司先后将刘某委派至某分店担任店长。担任店长期间，区域经理要求所属门店的店长在周五、周六实施周末收益班打卡制度，即周五、周六23时30分在公司微信群上传标注有打卡地点的自拍照和当日的酒店经营报表，汇报当日的工作成果。

2022年4月，某酒店以刘某不胜任岗位为由，通知刘

某解除劳动合同。刘某遂要求公司支付经济补偿金，并要求公司支付加班工资3万余元。

刘某主张，自入职起至解除劳动合同之日止，其多次被领导要求加班。根据领导强制要求，其在一段时间内每周五、周六均进行收益班打卡。在微信群里，公司的其他员工同样在进行打卡，如果是自发行为，明显不合常理。公司使用钉钉打卡系统是对员工的监督与管理，包

括要求下班后在工作群里实时汇报工作成果，上述行为已构成事实上的加班。

玄武法院经审理后认为，对于非工作时间仍未“离线”的员工是否属于加班，应虚化“工作场所”概念，综合考虑劳动者是否提供了实质工作内容认定加班情况。

根据聊天记录内容及刘某的工作职责可知，刘某在周五下班后及休息日，利用社交媒体进行工作已经超出了简单沟通的范畴，且刘某

提交的排班表能够证明某酒店安排其在周五、周六完成一定工作的事实，该工作内容具有周期性和固定性的特点，有别于临时性、偶发性的一般沟通，体现了用人单位管理用工的特点，应当认定为加班，被告应支付加班工资。综合考虑刘某加班的频率、时长、内容及其薪资标准，酌定某酒店应向刘某支付收益班加班和未调休部分的加班工资共计2.4万元。目前，该判决已生效。

“反诈年货”



近日，台州市公安局黄岩分局江口派出所民警在当地的年货节上，向来往置办年货的群众赠送反诈年货、反诈纪念品、防范宣传资料等“反诈

年货”，在给群众送上祝福的同时，提醒群众在新的一年里提升防范意识，守好“钱袋子”。

通讯员喻跃翔 摄

“老娘舅”沈明贤：上满发条做调解

记者羊荣江 通讯员范春娣、唐学基报道 沈明贤原是杭州市上城区丁兰街道同协村治保主任，2018年退休后，闲不住的他又在丁兰街道担任人民调解员，创设“老沈矛盾纠纷调解工作室”。5年多来，沈明贤调解各类纠纷610余件，而这其中又以调处劳动

纠纷最多。“老沈，公司扣我640元的提成不给。你看能要回来吗？”近日，许某遇到烦心事，特地来找沈明贤帮忙。

2023年12月，许某从某公司离职后，在结算报酬时给少算了640元提成。经多次交涉，公司不予支付还恶语中伤。倔脾气的许某想拿到钱。求助谁？他马上想到了沈明贤。

为尽快帮许某拿回提成，沈明贤可是费了一番功夫。起先两次打电话给许某所在公司负责人被拒绝，最后一次被拉入黑名单。无奈，沈明贤约上劳动监察员骑着电动车从工作室跑了12公里来到公司，经一个多小时的析理说教，公司负责人当场把许某的提成给付了。

“谢谢老沈。我的工伤赔付款能拿到，多亏你帮忙。”前不久，谭先生拿着印有“高效解忧 真情奉献”的锦旗来感谢沈明贤。

沈明贤调解的是一起涉及13人11.8万元的群体性欠薪纠纷。经沈明贤协同街道劳动监察组织与欠薪单位的多轮会商，最终达成协议，成功化解了这起群体性欠薪事件。

“没退休前，调解只是我工作的一部分；退休后，调解成了我的全部工作。每当看到经我调解的双方握手言和，我的成就感油然而生，干劲儿更足了。”沈明贤如是说。

加强重点公共场所禁毒工作等三则

浙江加强重点公共场所禁毒工作

省公安厅、省文化和旅游厅、省市场监督管理局联合印发《浙江省重点公共场所落实禁毒防范措施若干规定》，自2024年1月1日起施行。

《规定》所称的重点公共场所，是指娱乐场所以及具有合法经营资质的旅馆（含民宿、网约房）、酒吧、网吧、洗浴、健身等场所。重点公共场所应当在本场所内开展禁毒宣传；对从业人员每年至少组织一次禁毒教育，新上岗从业人员的禁毒教育应当及时开展。鼓励重点公共场所结合场所实际和当地特色科学设计制作禁毒警示标志，开展形式多样的禁毒宣传教育。

浙江出台食品安全数字化追溯规定

省第十四届人民代表大会常务委员会第五次会议审议通过《浙江省食品安全数字化追溯规定》，自今年1月1日起施行。

《规定》明确了相关食品生产经营主体实施食品安全数字化追溯的义务和方式，明确了违反相关规定的法律责任等。《规定》所称食品安全数字化追溯，是指通过全省统一的信息追溯管理系统，运用现代信息技术手段，依法采集、留存、传递、应用生产相关追溯信息，实现规定类别、品种的食品和食用农产品来源、去向、问题可追溯的活动。

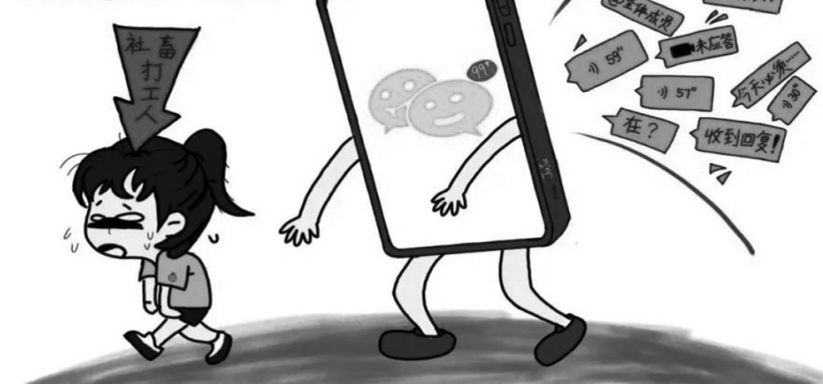
《企业标准化促进办法》自今年1月起施行

市场监管总局修订出台了《企业标准化促进办法》，于2024年1月1日起正式施行。

本次修订的主要内容和亮点包括：一是调整企业标准管理模式。二是构建企业标准公开的功能指标和性能指标项目少于或者低于推荐性标准的，应当在自我声明公开时进行明示，进一步加强企业产品和服务质量标准信息披露，提升市场透明度。三是完善产品包装标准的明示要求。首次明确要求公开限制过度包装商品的包装标准，明确企业应当按照有关规定公开其产品包装物所采用的包装标准。四是强化企业标准事中事后监管。建立“双随机、一公开”的企业标准监管制度，有针对性地明确各类违法行为的处罚措施。

据中国政府网、浙江发布等

你被“隐形加班”绑架了吗？



2023年度红网“青椒计划”系列作品。

哪些情形属于“隐形加班”？

“隐形加班”就是在休息时间，为了完成工作任务，须随时随地在家加班。这种加班，将工作时间与私人时间完全混在一起，又不能享受加班费，像这种超时加班非常隐蔽，甚至很多职场人都没意识到自己在超时加班，不知不觉自己“被加班”了。

84.7%的职场人在下班后，仍会关注工作相关信息，“隐形加班”成为职场人的困扰。工作量过大，不加班无法完成，或者“发生突发紧急事件”等，都成为职场人加班的主因……

这些看起来平平无奇的做

法，也是“隐形加班”。

- 1)把团队建设活动安排在周末。
- 2)不许休息时间关手机！要保持电话畅通。
- 3)24小时不得关机，收到消息10分钟内回复。
- 4)领导不找你也不能走。
- 5)开会都设在晚上，美其名曰培训。

……实际上，“隐形加班”现象并非新问题。在数字时代的背景下，新的“隐形加班”现象正在不断蔓延。

专家建议

“从理论上讲，不论劳动者在何地提供劳动，只要属于其无法自由支配的、由用人单位所控制的时间都属于工作时间。因此，用人单位在非工作时间，远程安排劳动者在工作场所之外进行工作，仍应当按照工时制度支付相应的加班费。”武汉大学法学院副教授班小辉认为，遏制愈演愈烈的“隐形加班”现象，应当进一步加强劳动监察执法，同时建立更加现代化的考勤制度。

此外，他认为，随着数字技术的持续发展，我国劳动法应当考虑引入“离线权”。“所谓‘离线权’，就是除法定或约定之外，劳动者在非工作时间，有权拒绝通过数字工具进行工作联络或处理相关工作事宜，并不得因此遭受不利对待，从而进一步保障休息时间的完整性与连续性，促进工作与生活平衡的实现。”班小辉说。

中国社科院社会法研究室副主任王天玉认为，有效遏制“隐形加班”现象，还应当进一步发挥工会的积极作用。“出于压缩用人成本的需要，用人单位一般会倾向于让劳动者延长劳动时间。在此状况下，工会的作用非常重要。”王天玉认为，由工会与用人单位签订集体合同，商定劳动定额，是多元劳动形态下打

动维权“最后一公里”的可靠路径。在他看来，工会有督促企业贯彻落实劳动法律规定的职责，是平衡用人单位管理权、实现员工与企业权利基本对等的重要主体。真正发挥工会作用，才能给员工在企业内提供权利保护层。工会可以通过集体协商，参照具体的行业性质，与用人单位商定劳动定额，写入劳动合同，以此作为限制“隐形加班”的依据。

南京市玄武区人民法院审理法庭庭长陈文军也表示，数字化和信息化办公手段的应用，让很多原来需要线下完成的工作，均可通过线上实现，客观上增加了用人单位对劳动者的支配程度，用人单位支配劳动者的方式变得更加容易，也更加隐蔽。因休息时通过微信等方式回复工作事宜，不是在工作场所进行且时限难以界定，往往不会被认定为是正常加班，催生了“隐形加班”现象。

网络没有边界，但是生活有边界，工作不能随意入侵。所以，法律需要赋予劳动者说“不”的权利，坚决为劳动者“撑腰”，使其更有底气拒绝不合理的隐形加班，从而让劳动者不再困于“网”中。

（资料来源：新京报、央视财经、国家法律法规数据库、南京市中级人民法院等）

关于加班，这8个问题一定要知道！

1. 加班有时间限制吗？
《中华人民共和国劳动法》第四十一条规定，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1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。特殊情形除外。
2. 公司未审批，算加班吗？
判断是否加班有3个标准：加班是用人单位要求的；加班的内容体现用人单位的意志；在标准工作时间之外。
若满足以上条件，即使公司未履行加班审批手续，也不影响对“用人单位安排”加班这一事实的认定。
如果劳动者主动要求加班但未经单位审批的，用人单位不可支付加班工资。
3. 哪些证据可作为加班证明？
劳动者在工作中要注意收集以下证据：含有加班内容的劳动合同或规章制度；单位盖章的考勤表；加班开会的时间、地点、会议内容记录；加班通知，如微信群、QQ、电子邮件通知等；双休日、节假日出差的机票、车票、发票等；有支

付加班费记录的工资条；加班期间向上级汇报工作进展的记录；证明存在加班的工作记录和工作成果；同事、工友之间的证人证言等。

4. 加班工资如何计算？
正常工作时间工资是计算加班费的基数，它是指在法定正常工作时间内提供正常劳动所应获得的劳动报酬。

《中华人民共和国劳动法》第四十四条规定，安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的150%的工资报酬；休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的200%的工资报酬；法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的300%的工资报酬。

5. 调休可以代替加班工资吗？
针对通常情况而言，只有休息日（一般是周六日）的加班才是可以安排调休的（如果不能补休，就得给加班工资），延长时间的加班与法定休假日的加班，依然应当支付加班工资。

6. 不愿加班，单位能否扣奖金？
《中华人民共和国劳动合同法》第三十一条规定，用人单位应当严格执行劳动定额标准，不得强迫或者变相强迫

劳动者加班。用人单位安排加班的，应当按照国家有关规定向劳动者支付加班费。

用人单位不能单方面决定是否要求员工加班。劳动者有权拒绝超过法定时间加班，聘用方无权以劳动者不加班为由扣发奖金。

7. 申请加班工资有时效限制吗？
《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条规定，劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。

8. 用人单位违法延长工作时间承担哪些法律责任？
《劳动保障监察条例》第二十五条规定了用人单位违法延长工作时间的行政责任，即劳动保障部门可以按照受侵害的劳动者每人100元以上500元以下的标准，对用人单位处以罚款。

《中华人民共和国劳动合同法》第八十五条规定了用人单位安排加班不支付加班费的民事责任与行政责任，即由劳动行政部门责令用人单位限期支付加班费，逾期不支付的，责令用人单位按应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿。