



数字时代 「离线休息权」

如何保障

成都商报「京法网事」公众号
综合法治日报、工人日报客户端

通信日益发达 工作生活混同

中国劳动关系学院法学院学术委员会主任沈建峰认为,数字时代通信技术发达带来的劳动领域突出现象是劳动者劳动领域与个人生活领域的混同,进而引发了“隐形加班”问题。如何解决该问题是劳动法理论和实践回应数字时代急需面对的话题。

“数字通信技术的发展使得远程工作变得更加容易,这是‘隐形加班’出现的技术前提。而这也和现代产业的变化有关,很多劳动不再局限于特定的劳动场所,其工作形态更多以结果为导向。”沈建峰分析称。

中国劳动关系学院副教授张丽云认为,常规或传统意义上的加班必须在劳动场所、在用人单位内部进行,但是在现代化城市中,网络和电信通信技术的发展使得有些工作完全可以通过线上完成。在这种情形下,工作地点不再作为评价加班与否的唯一标准。

实践中还存在 举证、认定等难题

记者采访时也注意到,对于“隐形加班”,多位受访者表示不敢维权或维权难,背后原因就包括举证难。

“我想维权,但是又不知道究竟怎样才算‘隐形加班’,也不知道怎么寻找证据。而且也害怕得罪领导,或者被同事孤立。”有受访者表示。

沈建峰说,事实上,不是所有的微信办公、线上办公都算加班,若是劳动者仅在社交群里作简单沟通,具有偶发性和临时性,未影响劳动者生活休息,则不应认定为加班。

怎样确定“隐形加班”的工作时长也需斟酌。沈建峰称,考虑到劳动者通过社交软件进行加班的“工作状态”难以把握,用人单位不能实时进行监督,而且劳动者在“线上加班”的过程中也可以进行其他生活活动的特点,认为直接将聊天记录体现的某个时间段或者某一天的时间全部认定为加班时间,对用人单位而言有失公平。

以案说法

下班也得紧盯微信 公司被判赔3万元

2023年4月,北京市第三中级人民法院审结了一起劳动争议案,该案中,劳动者长期在工作时间、工作场所以外通过微信等社交媒体进行工作,属于“隐形加班”,用人单位应向劳动者支付加班费。

北京高院今年1月曾专门介绍了这起“隐形加班”案。案情显示,李女士曾在某科技公司任职产品运营岗位。李女士主张某科技公司应向其支付2019年12月21日至2020年12月11日加班费等。关于加班情况,劳动合同中约定执行不定时工作制,某科技公司认可未进行不定时工作制审批。李女士主张其存在加班情况,公司未向其支付加班费。李女士就此提交了微信聊天记录、《假期社群官方账号值班表》等证据。

经查,李女士主张的加班系在微信或者钉钉等软件中与客户或者同事的沟通交流,李女士表示自己系运营岗位,岗位职责是搭建运营组织架构、负责程序整体运营、管理内容团队、负责投放计划制定和实施、研究产品优劣并做跟踪、负责商务拓展。某科技公司则表示,李女士是运营部门负责人,在下班之后,如果公司有事,其他员工给李女士打电话咨询不应属于加班。对于李女士主张的周末及法定节假日值班的情况,某科技公司表示,微信群里有客户也有公司其他员工,客户会在群里发问,只是需要员工回复客户信息,某科技公司认为这不属于加班的范畴。

一审法院对李女士的主张未予支持,北京市第三中级人民法院二审改判某科技公司赔偿李女士加班费3万元。

二审法院判决认为,对于此类劳动者隐性加班问题,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。

呼吁

“离线休息权”入法 提高企业隐形加班违法成本

“网络时代数字信息技术使劳动突破了时空界限,提供了灵活的工作方式,提高了工作效率,但也引发了一些新问题,比如模糊了工作与生活的‘边界’,让隐形加班日益常态化,成为‘无偿加班’,而‘时刻在线’的状态让劳动者‘困在工作系统里’,身心健康受到影响。”全国政协委员、全国总工会办公厅主任吕国泉在接受采访时说。2月28日,他提交了《关于保障劳动者离线休息权的提案》。

吕国泉委员在提案中建议,加强顶层设计,在劳动立法层面引入离线休息权。同时,修订标准工时,对线上加班和工时补偿作出明确界定。

“应加大数字经济背景下工资、工时、休息、休假等方面劳动基准制度研究规范,将工时基准保障纳入劳动保障机制。厘定线上线下工作时间边界,针对依托网络工作时间不固定、工作强度大的岗位作出工作时限的制度性安排。将当前以工资为重点的集体协商拓展为包括工时等劳动基准在内的综合性集体协商,综合考虑线上加班频率、时长、工资标准、工作内容等因素酌量认定加班费。指导用人单位在劳动合同中列入界定、补偿离线休息权的条款,约定线上加班补偿标准。”吕国泉委员说。

吕国泉委员还建议,加大监管力度。对用人单位隐形加班行为,执法部门要加大监管和处罚力度,提高违法成本。健全维权机制,让劳动者在面对不合理无偿加班时有维权渠道。纪检监察等部门监督政务应用程序、政务公众账号,防止工作群组强制使用、过度留痕、滥用排名等“指尖上的形式主义”现象,为基层干部和一线劳动者松绑减负。

下班时间,工作群消息还响个不停;明明是双休日,却要处理工作;手机24小时开机,工作群要及时回复……这样的经历,你有吗?数字信息技术让工作突破了时空界限,提供了更为灵活的方式,但也模糊了工作与生活的“边界”,“隐形加班”让“打工人”苦不堪言。

“隐形加班”无处不在 还得不到任何形式补偿

下班后也要及时回复工作消息、处理相关工作已经成为很多职场人的常态,工作时间与个人时间的边界逐渐变得模糊。人不在公司,活儿还在身上。“隐形加班”盛行,但其是否属于加班一直未有共识,想要维权更是难上加难。

记者采访北京、河北、广东等地各行各业20多位劳动者发现,其中超过15位职场人存在“隐形加班”情况,而且超一半职场人加班后得不到任何形式的补偿,如加班费、调休等。

“每天要在微信群里汇报当天的工作,联系了多少个客户,进展如何等。如果不回复消息,就会被归咎于擅离职守,被领导严厉批评。”今年32岁的冯倩(化名)在某银行支行工作,对她来说,最痛苦的事情就是“24小时待命”的紧迫感——领导要求24小时随时随到,对工作有新想法要24小时随时沟通。

在北京某事业单位工作的李楠(化名)也有此烦恼——24小时待命工作,下班后仍然要处理社交软件上的工作,有时候深夜已经躺在床上休息了,还会接到领导的视频会议通知。

31岁的刘晶(化名)去年入职北京一家公司,担任产品运营一职。按公司的说法,她的工作实行不定时工作制,这是一种对于职责范围不能受固定工作时数限制的劳动者实行的工作时间制度。有时周末和法定节假日,刘晶需要值班,下班后公司有事,领导和其他员工也会和她在线上沟通工作。“100多页微信聊天记录、100多页钉钉打卡记录、30多页值班表记录。”这是刘晶整理的15个月加班记录,值班时需要解答相关客户的问题,发企业公众号内容。

对于“打工人”来说,“隐形加班”的内容不止于“社交群回复工作”。很多时候,“加班”的指令也是“隐形”的。



建隆/漫画