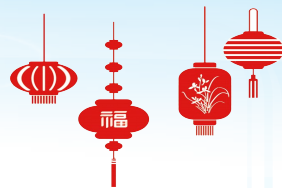


# “线上加班”有加班费吗?



居家“线上加班”以及加班费如何认定?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。

李某入职担任某公司运营总监,双方签订了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合同,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36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42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、



资料图

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31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。

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。

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,且需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。

综合来源:北京日报、人民网、法治日报、上观新闻、广州日报、中工网、曲靖日报等

## 员工上班玩手机被开除后索赔,有理吗?

### 案情回顾

2019年4月,朱某与某科技公司签订劳动合同,从事厨师工作。合同约定,劳动者若违反公司规定,经谈话或调整岗位仍不改正的,用人单位有权单方解除劳动合同。

2021年12月,朱某因工作时间玩手机被罚款50元,《员工奖惩审批单》记载,若有再犯,从重处罚。

2022年8月7日,朱某在食堂备餐区玩手机。根据公司制作的《奖惩审批表》记载,公司就此事与朱某谈话,但朱某拒不承认,且态度恶劣,公司决定对朱某处以100元罚款并调整到保安岗位,朱某拒绝在该表上签名。

2022年8月10日,朱某到保安岗上班。《奖惩审批表》记载,当日上午8时21分及11时45分左右,朱某在保安室多次玩手机,决定对朱某罚款100元,朱某未在该表上签名。次日,公司以朱某多次玩手机且约谈时态度极不端正,违反公司规章制度为由,予以开除处理。

朱某申请劳动仲裁,后诉至法院,要求公司满足支付赔偿金34300元等诉讼请求。一审审理中,朱某的4名同事到庭作证,朱某工作时间玩手机,经公司提醒谈话仍态度恶劣,拒绝改正。

一审法院经审理认为,虽然朱某与公

司就其玩手机、看手机以及时间长短说法不一,但4名证人证言反映,朱某存在常玩手机、约谈态度差、不配合的情形,可见朱某对遵守公司规章制度态度不端正、不愿意接受公司相关纪律约束和管理。

针对朱某的行为,公司在采取罚款、谈话、调岗等措施后仍无法有效管理的情形下,开除朱某,具有劳动合同约定依据,且不违反法律规定,对赔偿金不予支持。

法院判决被告公司支付朱某克扣工资、加班工资、年休假工资、高温津贴合计8068.97元,驳回朱某的其他诉讼请求。

宣判后,朱某提出上诉,二审判决驳回上诉,维持原判。

### 法官有话说

员工工作时间玩手机,用人单位能开除吗?

员工工作时间看手机的情形并不罕见,一般而言,用人单位负有合理限度内的容忍义务,但用人单位对此明令禁止的,员工应当遵守。

对违反规定的,用人单位可以视情形严重程度采取提醒、谈话、罚款、调岗乃至解除劳动合同,这是用人单位行使用工管理权的体现。

手机是现代社会必不可少的通信工具,在工作时间使用手机也不可避免。用人单位能否以员工上班玩手机为由解除劳

动合同,需要从以下两方面考虑:

1. 用人单位有合法合理的规章制度对“上班玩手机”行为进行规制和约束。合法是指这一规章制度经过民主程序制定,规章制度对此有明确规定,且事先公开告知或组织员工学习,员工对于这一制度是明确知晓的。合理是指结合用人单位的性质、员工的具体岗位职责,依照一般的社会观念难以容忍在该岗位工作玩手机这一行为。举例来说,如果员工从事的是需要极为专注的流水线作业或者在易燃易爆环境下从事工作,一般来说,员工是不能玩手机的。

2. 员工需要严重违反规章制度,处罚要“过罚相当”。部分单位为了便于管理,直接将“大声喧哗、玩手机”等行为规定为可以解除劳动合同的严重违纪情形,但这一规定是很难被接受的。建议用人单位在规章制度中设置梯度性的处罚,即处罚行为分为警告、严重警告、解除劳动合同等梯度。明确以违规次数作为“严重”程度的考量标准,偶尔出现的行为可以通过警告等方式进行处理。单位应结合员工使用手机的频率、时间长短、是否影响工作等情节和造成的后果进行处罚,处罚要与规章制度规定处置结果相对应、相匹配,做到“过罚相当”。

来源:现代快报、工人日报