

数字时代,如何回应劳动者新期待③

有单位在休息日通过微信布置工作,有单位常在下班后召开线上工作会,员工要证明加班则面临困难。专家建议——

完善工时管理制度遏制隐性加班

本报记者 卢越

公司经常在休息日通过微信布置工作任务,要求当日限时完成,员工能不能拿加班费?日前,提起劳动争议诉讼的员工张晨拿到了民事调解书,经过江苏省江宁经济技术开发区人民法院调解,公司同意一次性支付她4.5万元。

江苏省总工会法律援助律师徐旭东是张晨的代理律师,在他看来,用手机处理工作、微信办公模糊了工作场所、上下班时间,也带来隐性加班问题。对此,专家建议完善法律法规,差异化适用劳动基准制度,司法、行政执法与用人单位三方合力,遏制隐性加班现象。

“提供实质工作内容”成依据

2020年8月,张晨入职南京某汽车销售服务公司,担任某短视频平台账号运营管理负责人。她提供的微信截图显示,公司常在休息日通过微信工作群布置工作,并且要求限时完成。

2022年10月,该公司以张晨严重违纪为由将其解雇。张晨提起诉讼,要求公司支付包括加班费、经济补偿金在内的款项14万余元。该案最终得到调解解决,公司与张晨达成一致支付协议。

伴随即时通信技术的发展,下班了还要通过微信等社交媒体处理工作成为不少职场人的常态,“围堵”下班后用微信办公不算加班”引发的劳动争议也随之出现。记者梳理发现,在被认定为“加班”的判例中,“明显占用休息时间”和“提供实质工作内容”通常成为两个关键判定要素。

2023年7月,武汉市洪山区人民法院审结一起劳动争议案件。员工张某经常在下班时间使用微信处理工作事务,有时是简单

阅读提示

下班了还要通过微信等社交媒体处理工作,成为当下不少职场人的常态,这也会带来加班争议。专家表示,相关法律法规明确规定了劳动者享有休息权,但这些规定在数字化背景下存在着一定的不适应性,应加以细化、完善。

回复工作问题,有时是召开线上工作会议,短则几分钟,长则数小时。法院判决公司向张晨支付加班费5000元,公司提起上诉。近日,二审维持原判。

法院认为,张晨利用休息时间回复工作相关问题,已超出了简单沟通范畴,需要进行实质性处理,应当认定张晨存在加班情形。

主审法官同时指出,不是所有“居家办公”“微信办公”都算加班。若是简单沟通,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。

在另一起案例中,员工的加班费诉求并未得到支持。

该案中,企业高管王某提供了100多页微信聊天记录,证明自己在休息日通过微信与其他员工沟通工作内容,主张这些微信沟通的过程即为自己加班的过程。

仲裁委裁决驳回王某主张加班工资的请求。仲裁委认为,像王某这样职务为项目经理的高级管理人员,不参加打卡考勤,其工作时间及休息时间可自主决定,即使其在休息日工作,也不必就属于加班,要根据其在一周中其他时段是否工作来认定。

举证证明加班并非易事

怎么证明自己在加班、加了多久的班,对于劳动者来说并非易事。

“一方面,隐性加班情况下,用人单位往往不会履行劳动法第41条所规定的加班审批程序。”辽宁大学法学院教授王素芬说,“另一方面,这些加班的相关证据均为电子证据,

法院对其真实性与合法性的认定要求更高,使得劳动者在举证上面临的难度更大。”

徐旭东告诉记者,在上述张晨诉南京某汽车销售服务公司一案中,就涉及企业未按照规章制度履行加班审批手续的情况。员工无法在考勤系统申报加班时间,公司也不安排事后调休。

徐旭东代理的另一案件也涉及相似情形。该案中企业发布内部通知称,鉴于整体经济环境不利状况,“主管级以上的人员超过3小时以后才可以进行加班申请”,而如果不能在钉钉系统进行加班申请,计算工资时就不存在加班时间,相应地也就没有加班费。

“用人单位滥用信息技术手段,随意‘渗入’劳动者的休息时间,破坏了劳动者休息时间的连续性,损害了其休息权。”武汉大学法学院副教授班小辉说,“这种‘渗入’之下,如果用人单位未建立与之相匹配的加班管理制度,劳动者获取加班报酬的合法权益则难以得到保障。”

班小辉还表示,工作时间是工伤认定的重要因素,当劳动者接受用人单位的指派,在工作场所之外从事劳动时,亦存在发生工伤损害和突发疾病的风险。如不能对工作时间作出有效认定,劳动者在主张工伤保险待遇时将面临不确定性。

对工时监管制度提出新挑战

在王素芬看来,我国宪法明确规定了劳动者的休息权,相关法律法规也有更为具体

的规定,但这些规定在数字化、信息化背景下,存在着一定的不适应性。

“数字时代下,工作时间与非工作时间、办公场所与非办公场所的界限日益模糊。隐性加班方式灵活、时间碎片化,往往缺乏法定加班的传统形式要件。”王素芬说。

2023年4月,北京市第三中级人民法院审结的一起涉隐性加班案例,为司法实践中解决此类问题提供了借鉴和启示。该判决突破了传统认定加班案件中要求工作场所固定化、工作时间可量化的认定限制,对劳动者所主张的隐性加班的加班费予以支持。法官释法指出,对于此类隐性加班问题,“应虚化工作场所概念”。

受访专家表示,隐性加班现象,对劳动者休息权的保障和工时监管提出了新挑战。“工作场所之外的工作时间应依法纳入工时制度管理。”班小辉说,“现行立法有必要进一步对工作时间的类型进行细分,依据劳动者是否提供劳动以及劳动强度等,差异化适用劳动基准制度,以确保工时补偿的合理性。”

班小辉建议在劳动法律中引入“离线权”,规定用人单位在劳动合同约定或法律规定的工作时间之外,不得随意借助信息技术等方式就工作事宜与劳动者进行联系,劳动者不因在休息时间拒绝用人单位的联系而遭到不利对待。

王素芬认为,在条件成熟的情况下,劳动法律可引入离线权这一新型权利,但在当下离线权尚不具备入法条件的情况下,可通过司法、行政及用人单位三方合力,有效遏制隐性加班现象。

“引导用人单位规范用工是根本。”王素芬进一步指出,用人单位可以增强民主管理在工时标准执行中的积极作用,工会也可与用人单位通过集体合同,约定在非工作时间安排工作任务的约束条件等内容,以充分保障劳动者的休息权。

北京互联网法院通报案件审理情况——

个人信息纠纷涉众多数字经济领域

本报讯 随着《民法典》和《个人信息保护法》的颁布实施,民事司法领域中对个人信息保护的裁判规则日益清晰,与此同时,新类型案件给司法审判带来的挑战更加多样。北京互联网法院日前通报个人信息保护案件审理情况时介绍,数字时代个人信息处理活动频繁,引发个人信息纠纷的场景涉及众多数字经济领域。

北京互联网法院副院长赵瑞罡介绍,该院审理的涉个人信息保护纠纷覆盖了社交、电商、金融、移动办公、在线教育等众多行业和领域。例如,金融企业被诉存在信息泄露问题,致使用户遭遇电信诈骗;在线教育APP被诉在用户登录阶段无法跳过年龄、职业、教育背景等信息填写环节,强制收集个人信息;电商平台被诉频繁拨打用户电话,不当使用或泄露个人信息;办公软件被诉未经同意将用户移除工作群等等。

案件反映涉诉个人信息类型较为丰富,既包括法律法规列明的手机号、身份证号、行踪信息等,也包含大量法律未明确列举的身份,例如视频浏览记录、职业信息、交易信息、位置信息等,还包含敏感个人信息如人脸信息等。此外,个人信息的认定存在一定的复杂性,比如,在案件中,部分信息经过脱敏化处理,是否还属于个人信息;好友关系、违法犯罪记录等信息属于隐私还是个人信息等问题的认定,往往需要结合使用场景予以个案判定。

赵瑞罡介绍,涉诉个人信息处理活动不限于单一的处理行为,往往包括多环节多主体的处理行为。比如,有企业将用户信息制作成数据包,开发数据产品向他人提供,引发侵权风险;有企业存在线下收集、线上处理、线上线下多主体混合处理、关联企业共同处理等行为。

“随着法律普及和个人维权意识提升,一系列新类型个人信息纠纷进入诉讼。”赵瑞罡说,例如,死者近亲属向死者生前用人单位及其他个人信息处理者申请查阅死者个人信息;又如,权利人要求个人信息处理者提供其个人信息被查阅、复制的次数、人员等信息,进而确认骚扰电话的来源等新型需求。(法文)

甘肃瓜州有支女性诉前调解团队——

“绕指柔”巧解“千千结”

本报通讯员 吴敏 本报记者 康勤

构筑社会治理的平安“金字塔”,巾帼力量不可忽视。在甘肃省酒泉市瓜州县,由4名妇女调解员组成的诉前调解团队,常年在瓜州县综治中心接受法院案件委派开展调解工作,推动各类纠纷在诉讼前端解决。

时近中午,调解员张金香正在调解一起离婚纠纷。凭着丰富的调解经验,张金香很快便摸准了双方的心理诉求,在分别劝说后,剑拔弩张的夫妻双方情绪很快有了转变,两人冰释前嫌。

诉前调解可以将矛盾纠纷解决在萌芽状态,有利于改善当地民风,促进社会和谐,提高司法效率,减少群众诉累。瓜州这支妇女调解队一直活跃在基层,在调解纠纷、化解矛盾中,充分发挥自身优势。

社区居民李某酒后将王某打伤,李某拒不赔偿,双方闹得不可开交。调解员王海艳利用自己曾在社区工作,熟悉双方当事人有利条件,不但去医院看望伤者,还第一时间找到案件另一当事人谈心,使其意识到自己所犯的过错和需要承担的责任,最后使双方达成了赔偿协议。

在县综治中心推动下,瓜州县法院与司法、信访、人社、保险、金融等单位建立了诉调对接机制,综合运用法律、政策、行政等手段,解决常见矛盾纠纷。妇女调解员往往置身当事人立场,更容易被当事人信任,充当当事人和各行各业部门调解员之间的沟通桥梁。

“在纠纷化解中,我们的妇女调解员既有‘妇女能顶半边天’的豪情,又有‘绕指柔’化万家愁的温情,以及巧解‘千千结’的智慧。她们在自己的工作岗位上尽职尽责,用好用活‘枫桥经验’,谱写着一首首悦耳动听的调解和诗曲。”瓜州县综治中心副主任郭丽蓉说。

广西平南

多元解纷工作机制高效化解纠纷

本报讯 (记者 虎慧敏 通讯员 曾舒)近日,广西平南县总工会联合县人民法院和县人社局,通过“法院+工会+人社+N”多元解纷工作机制,成功调解22起劳务合同纠纷。原告龚某等22人自2019年起,在被告唐某租赁的平南街道某房屋内从事纺织缝纫工作。2022年10月,唐某的纺织业务停工,唐某尚未支付龚某等22人工资24万余元。龚某等22人分别提起诉讼,请求法院判令被告支付其劳务费共22万余元。法院委托平南县劳动人事争议调解中心调处“法院+工会+人社”多元解纷工作机制进行诉前调解。

调解员多次致电双方,组织了两次现场调解,促成双方达成调解协议,从2023年9月开始,唐某每月向龚某等22名员工支付劳务费。平南县总工会充分发挥“法院+工会+人社+N”多元解纷工作机制作用,截至目前共受理调解案件115件,为申诉职工讨回经济赔偿27万余元。

云南

认购林业碳汇替代修复生态案宣判

本报讯 (记者 黄榆)10月30日,云南省普洱市澜沧县人民法院公开开庭审理被告人谢某某涉嫌盗伐林木罪一案。被告人谢某某自愿认购碳汇,以替代性修复其破坏的生态环境。这是云南省首例人民法院引导当事人通过自愿认购碳汇方式替代性修复受损生态环境的刑事案件。

2021年2月,被告人谢某某在未办理林木采伐许可证的情况下,擅自砍伐林木,用于建盖厨房及种植茯苓。法院充分考虑被告人履行生态修复责任的合理性和有效性,释法说理引导被告人自愿认购碳汇,替代履行生态修复功能损失。云南省林业调查规划院碳汇监测研究中心对被告人谢某某砍伐林木的碳汇损失量进行了科学测算。谢某某与云南某碳汇科技公司签订NCCER交易协议,自愿认购30.82吨的NCCER即“宁碳惠”项目自愿减排量。本案当庭宣判。被告人谢某某犯盗伐林木罪,判处有期徒刑8个月,缓刑1年,罚金3000元。

私拆暖气片致房屋泡水 法院判房主承担主责

本报讯 (记者 陈丹丹)供暖试水期间,房主私拆暖气片致房屋泡水,产生的财产损失由谁担责?近日,北京市平谷区人民法院审结一起私改暖气片致财产损失的纠纷案件,判决房主张某对事故承担主要责任,供暖公司承担30%责任,赔偿张某某4278.6元。

2022年10月10日,张某某因进行卫生间维修,委托他人自行拆除了房屋内的暖气片,事后未将暖气片与暖气管道重新连接。10月11日,供暖公司进行暖气试水工作,张某某房屋的暖气管道发生漏水,致房屋被水浸泡。

张某某将供暖公司、物业公司诉至法院,要求被告赔偿财产损失2万元。

供暖公司称已在涉案小区多处张贴了试水通知,物业公司称已尽到通知、联络的义务,本案责任与其无关。

审理过程中,张某某变更其诉讼请求为要求供暖公司赔偿损失,称该公司2022年未在张某某房屋所在的西侧商铺张贴试水通知。

法院审理认为,每年九月份为暖气试水期间,属于生活常识,且张某某有从小区其他各处获知试水通知的可能,房主私自委托他人拆改暖气片是导致泡水事故的主要原因。但考虑供暖公司未在张某某房屋所在楼宇西侧商铺张贴试水通知,降低了张某某获知试水时间的可能性,酌情确认供暖公司承担30%责任,判决其赔偿张某某财产损失4278.6元。



禁毒宣传进渔村

11月3日,福建省漳州市龙海区港尾镇渔港码头,漳州市公安局龙海分局禁毒大队民警走进辖区渔村,向渔民讲解禁毒相关知识。连日来,漳州市公安局龙海分局以学习弘扬新时代“漳州110”先进事迹为契机,组织禁毒大队民警、志愿者联合开展“禁毒宣传进农村”活动,讲解禁毒知识,筑牢沿海禁毒防线。

谢贵明 摄/中新社

劳动者接受单位安排实施作业、按件取酬,发生事故后工伤费用由谁承担引争议

检察监督一揽子化解22起争议

本报记者 王伟 本报通讯员 卢志坚 王维红

“我又干回了老本行,在另一家电梯安装公司干活,公司及时帮我缴了工伤保险。”10月27日,江苏省南通市经济技术开发区人民检察院检察官再次接到于某的来电。

于某、苏某是江苏某电梯公司同一起工伤案件的当事人。4年中,历经了两次劳动仲裁、三级法院的18起民事、行政诉讼,两次执行,于某、苏某始终没有拿到工伤赔偿,电梯公司也陷入诉讼泥潭中。在南通市经济技术开发区人民检察院的监督下,因工伤赔偿纠纷引发的22起民事争议终于画上了句号。

工伤赔偿问题引发纠纷

于某、苏某二人多年来从事电梯安装工作。2019年7月的一天,二人在江苏启东某新村建筑工地施工时发生意外坠落受伤,被鉴定为八级伤残。

于某、苏某向启东市人社局申请工伤待遇。该局作出工伤认定。

电梯公司不服,向南通开发区法院(履行南通市行政争议集中审判职能)提起行政诉讼。2020年6月,法院经审理裁定驳回电梯公司的诉讼请求。电梯公司不服,先后提出上诉、提请再审,均被驳回。

随后,于某、苏某向启东市社会保险事业管理处(下称社保处)提出工伤赔付申请。因没有查询到两人的参保记录,社保处不予支付两人的工伤费用。

于某、苏某申请仲裁,诉请电梯公司支付一次性伤残补助金、医疗补助金等共44万元。仲裁委裁决认定电梯公司支付工伤费用。电梯公司不服,提起民事诉讼,经一审、二审,均被驳回。判决生效后,于某、苏某向启东法院申请强制执行。2022年11月,电梯公司向江苏省高院申请民事再审。

2022年12月,电梯公司向南通开发区检察院申请行政公益诉讼。

双方是劳动关系还是承揽关系

电梯公司法定代表人张某某称,公司与于某、苏某是承揽关系。检察官走访查明:电梯公司于某电梯总公司处分包了涉案工程,公司项目经理找来于某、苏某施工。电梯公司将电梯安装业务交给个人承包,劳动者因此受伤的,也应由电梯公司承担责任,人社部门的工伤认定结论并无不当。

电梯公司认为,于某、苏某的工伤待遇应由工伤保险基金支付。行政机关应回应称,为劳动者缴纳工伤保险是用人单位的义务,电梯公司因于某、苏某此前在其他公司工作,不在本公司缴纳保险,确实没有为两人缴纳工伤保险。

检察官认为,需要通过检察监督纠正违法行为,引导行政机关依法行政。

以监督促调解化解争议

今年4月,南通开发区检察院先后向法

院制发再审检察建议,向行政机关制发行政违法行为检察建议,建议法院重新认定案件事实,建议行政机关强化程序意识,规范工伤认定行为。

同时,承办检察官向电梯公司进一步阐明,当存在违法分包、转包或者个人挂靠等情形时,用人单位承担的工伤保险责任并不以是否存在劳动关系为前提。

事故发生后,电梯公司主动垫付22万元医药费,于某、苏某在之前工作的公司投了意外保险,保额共计9万元。检察机关还针对于某、苏某家庭贫困的现状,开展司法救助,发放救助金1.3万元。

今年6月,在南通开发区检察院的见证下,电梯公司当场一次性支付于某、苏某33万元,于某、苏某申请撤回对电梯公司的强制执行申请。3天后,电梯公司撤回民事再审的申请获准。

至此,历时4年的民事争议终于得以一揽子解决。