



调查动机

今年北京市“两会”上,北京市高级人民法院工作报告提到一起“隐形加班”案件。报告指出,该案是全国首例在裁判文书中明确“隐形加班”问题的案件。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”。

24小时待命不许关机 早会晚会团建不准请假

下班后,你还在“隐形加班”吗?

一线调查

本报记者 赵丽 本报实习生 万鹏

深夜10点回到家后,微信工作群的消息依旧响个不停。

“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。

像冯倩这样,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。随着远程办公盛行,工作时间与个人时间的边界逐渐变得模糊。人不在公司,活还在身上。“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。

《法治日报》记者近日连续采访北京、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。

受访专家认为,要通过进一步完善相关法律法规,劳动者提高举证意识,用人单位承担举证义务和责任,加大企业工会建设和监督力度,合力维护劳动者合法权益。

二十四小时随时待命 隐形加班无处不在

加班到21点是常态,忙项目时加班到22点甚至23点也是常有的事儿,但这些都只是赵凯心里都不算什么,最让这位在深圳某互联网大厂做产品运营的小伙子痛苦的是:回到家都零点了,部门领导还在工作群里发消息,提醒大家没有完成的工作任务和明天一早就要提交的材料,“这不就是让我们回家后继续加班吗?”

“我工作这么久从来不敢关机,因为部门领导随时会打来电话。”赵凯吐槽道。

在河北某事业单位工作的李楠也有此烦恼——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岁的刘晶去去年入职北京一家公司,担任产品运营,负责搭建运营组织架构、管理内容团队、制定和实施投放计划、研究产品优劣并跟踪等工作。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,领导和她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多页值班记录。”这是刘晶整理的15个月加班记录,值班时需要解答客户的问题,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。

北京人罗薇去去年入职一家新媒体运营公司,担任编辑工作。她没有想到自己加班的内容远不止于工作。“领导不会明确说加班,但会在周四、周五的时候突然布置任务,要求下周一完成。接着又改口,周一上午开会,不如周日发稿吧,这就是要我周末加班的意思了。”

此外,以“释放工作压力,再燃工作斗志”为名占据周六日休息时间的团建活动,没有绩效指标也无需打卡但必须人到公司的节假日值班,半强制参与的每周早会,这些内容难以名状,似“工作”又非“工作”,隐而不发地、一寸又一寸地挤占罗薇的生活。

冯倩也有类似经历。“没有加班费,甚至都不会提到‘加班’二字。”她说,有时领导会直接安排任务,在周末参加各种外拓,“比如去演唱会门口摆摊推销银行业务等。对于上班时间以外的‘工作量’,领导的态度也非常强硬——必须去,而且没有任何福利”。

很多人盼望的节假日,在冯倩这里可能成为“梦魇”。因为秋季运动会、年会、联谊活动、团建爬长城爬香山都安排在周末,而且不准请假。



“年会、联谊会上的唱歌跳舞节目的排练需要每周抽出两三个晚上,每天排练3个小时。如果临近大型活动,可能提前两周的周末都要去彩排,走整套流程。”冯倩说,没有加班费,没有任何福利,不能调休,甚至不会征求意见,直接电话通知在哪里报到。

除了团建活动外,一些早会晚会也消耗了不少精力。

罗薇每个周一都有早会,所有员工都被要求比上班时间提早到半小时,不得迟到缺席。会上不聊数据,不聊业绩,第一项议程是齐唱由元老创作、歌颂公司的“司歌”,随后各个部门轮流代表,发言斗得,励志故事,结束前集体宣誓:努力工作、感谢公司、感谢客户。后来,早会文化变本加厉,周四、周五还额外增加了部门早会。这让罗薇觉得窒息。

临近春节,冯倩的单位要贴对联、窗花,所以她要“下班留下来布置”,此外“年终结算时即使是周末也要要求全员到岗,大家一起聚餐、购买食物,打扫收拾”。

通信技术日益发达 工作生活区间混同

前程无忧发布的《职场人加班现状调查报告2022》显示,近六成受访职场人表示自身处于“灵活机动加班”机制中,他们工作时间与私人时间并不分明,在表面上看起来并没有高强度加班的模式下,被“隐形加班”淹没。

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去完成。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。

“因此,开会设在下班后的晚上,把团建活动安排在周末等情况均属于‘隐形加班’。”张丽云说。

全国首例在裁判文书中明确“隐形加班”问题的案件,其二审法院北京市第三中级人民法院审理后认为,对于利用微信等社交媒体开展工作的行为,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日常工作沟通的范畴,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。

北京三中院在上述案件判决书中也指出,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。

“在上述案件中,二审法院明确了综合考虑的裁判方法,将‘明显占用休息时间’和‘提供实质工作内容’等作为认定加班的重点判断因素,抓住了法律意义上加班的本质,也防止了加班认定的泛化。”沈建峰说。

界定标准尚未明确 隐形加班举证不易

然而现实中,对于“隐形加班”还存在法律上举证和认定困难的情况。不少过往案例显示判决不支持赔偿加班费,原因包括劳动者提供的证据不能证明经用人单位安排加班,未能证明劳动者所主张的存在连续性、常态化加班情形。

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。”冯倩哭诉。

“下班后接了老板或客户的电话是否属于工作,在多大程度上应当计入工作量,目前都是不清晰的。”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。

“数字时代的劳动问题具体怎样认定,怎么举证等需要在未来的判例中不断完善。”“隐形加班案”所表达的裁判思路对劳动法的理论和制度发展以及劳动者和用人单位利益的平衡保护方面都极具启发性。”沈建峰称。

强化时间规则意识 考虑引入“离线权”

那么,如何破解“隐形加班”问题?

沈建峰认为,解决劳动者下班后“隐形加班”的问题,有三种思路:一种是否定其构成加班的可能性;一种是通过立法引入“离线权”来应对;另外一种是通过发展适应数字时代的加班制度来解决。

近年来,一些欧洲国家,例如法国,率先于2016年在劳动法典中引入了雇员的“离线权”,即断开工作网络连接从而不接受雇主指示和提供工作的权利。欧盟2021年《离线权指令建议文本》的指令草案条文第2条规定,“离线”是指“在工作时间之外,不直接或间接通过数字工具从事与工作相关的活动或通信”。

沈建峰认为,“离线权”并不是简单的加班问题,因为下班后再联系劳动者安排工作其实已经属于工作状态。

张丽云也提出,“离线权”的引入其实是将劳动者的劳动权和休息权放到了最重要的位置。8小时之外的时间可以拒绝接听劳动安排的电话,如果因为拒绝接听电话而追溯责任,这是不成立的。尽管我国的法律制度并未提及“离线权”,但是制度上对于加班的最长时间是有限定的,也是对劳动者基本休息权的保障。

受访专家均表示,只有企业管理人员和员工都树立了强烈的工作时间规则意识,包括尊重和保护“离线权”的意识,“离线权”等工作时间规则才能得到有效实施。

“按照现行裁判规则,劳动者主张加班费的举证责任在于劳动者。劳动者需要对加班的指令进行留存,以证据的形式完成举证。”沈建峰说,同时用人单位也应完善义务记录的制度,“用人单位对于给劳动者安排的劳动有法律上的记录义务”。

沈建峰说,在目前的相关司法案例中会出现因发生诉讼而将劳动者踢出社交工作群的情况,这使得证据的举证变得困难,“举证妨碍制度指出诉讼当事人以某种原因拒绝提出或由于自己的原因不能提出证据的行为后果。未来该制度可以运用到加班问题上,明确用人单位需要出示考勤记录等安排工作的记录情况”。

张丽云的建议是,劳动者应当提升自身的维权意识。在优先完成职责范围内的工作外,劳动者要根据劳动合同中规定的劳动时间维护自己的权利。以聊天记录的形式将证据和工作内容固定下来,不仅要在聊天记录中体现受委托的记录,还要留存提交成果的记录。

“同时也应当充分发挥劳动法律援助和工会体系的支持和作用,通过一系列手段来限制雇主滥用自身权利的行为。”张丽云说,应强化工会的力量,工会是平衡劳动者与用人单位力量的重要主体,通过团体的力量,促进劳动者与用人单位之间的平衡。

(文中受访劳动者均为化名) 漫画/李晓军

□ 本报记者 万鹏

春节临近,又到了我国一年一度消费的传统旺季,重要民生商品的价格质量备受社会各界关注。

为做好春节等节假日期间重要民生商品稳价保质工作,充分保障人民群众度过欢乐祥和的新年,国家市场监督管理总局近期紧急部署开展春节等节假日期间重要民生商品的稳价保质工作,围绕节日消费热点,建立食品、工业产品、生活服务、药品四大类监管清单,同时紧盯春节等节假日消费热点,加强价格波动监测;强化价格监管执法,稳定市场价格水平;严把食品和质量安全关,守住消费安全底线。

紧盯民生消费热点 加强价格波动监测

2024年元旦、春节,对于各级市场监管部门来说是一个严峻的考验。因为一方面近期强雨雪寒潮天气频发,另一方面是疫情结束后消费市场的巨大反弹,都对市场秩序、商品价格、食品安全等各领域提出了全方位的挑战。

在1月最后一天国务院新闻办公室举行的“激发经营主体活力、助力经济高质量发展”发布会上,国家市场监督管理总局副局长、国家认证认可监督管理委员会主任潘淳说,为充分保障人民群众度过欢乐祥和的新年,市场监管总局部署开展元旦春节期间重要民生商品稳价保质工作,具体从以下三方面着手部署工作:

首先,紧盯元旦春节消费热点,加强价格波动监测。紧盯“米袋子”“菜篮子”“果盘子”“火炉子”等民生消费重点领域,围绕节日消费集中的粮油肉蛋奶、年夜饭预订、文化娱乐、酒店住宿、交通物流,及寒冷天气带来的药品、能源需求增加,做好线上线下价格监测及跟踪分析研判。

其次,强化价格监管执法,稳定市场价格水平。密切关注前期已出现的苗头性、倾向性问题,提前预估可能影响市场秩序的潜在风险,提高市场巡查频次,切实加大重点民生商品价格监管力度。

第三,严把食品和质量安全关,守住消费安全底线。充分发挥末端发力终端见效工作机制作用,压紧压实食品安全属地管理责任和企业主体责任,精准防控风险,坚决杜绝销售过期、腐败变质、假冒伪劣等问题食品,严防发生区域性、系统性食品安全问题。加大质量安全隐患排查力度,以产业集聚区、批发市场和农村市场为重点,持续开展产品质量安全隐患排查,强化质量监督抽查,实行“台账式”管理,切实消除质量安全隐患。

其实从2023年12月底,市场监管总局就已经开始部署2024年元旦、春节两节期间重要民生商品的稳价保质工作,要求各地市场监管部门要密切关注天气变化,高度重视近期强雨雪寒潮天气对重要民生商品价格和质量的潜在影响,做好分析预警和风险研判;建立健全应急预案,对可能出现的市场价格异常波动、商品供应短缺等情况提前做好应对准备;加强巡查检查和统筹协调,依法严厉打击各类违法行为,保障群众生活需求,切实维护市场价格稳定、质量安全。

与此同时,各地市场监管部门也结合本地消费特征,充分利用梯次监管工具箱,综合运用提醒告诫、行政指导、行政执法等方式,通过上线“价格收费行为监管监测预警服务平台”,召开“商超百货价格政策提醒会”,开展食品安全监管专项整治,特种设备安全隐患排查整治,燃气器具产品质量安全整治等一系列行动,引导市场主体依法合规经营。

市场监管总局披露的数据显示,截至今年1月16日,全国各地市场监管部门共出动检查人数48.11万人次,检查单位32.21万家。其中,价格领域立案数量252件,已处罚案件数量80件,罚没金额达53.36万元。产品质量领域立案数量1108件,已处罚案件数量279件,罚没金额262.47万元。食品安全领域立案数量2681件,已处罚案件数量2197件,罚没金额1074.51万元。

平台聚焦五个责任 推进网络交易合规

现如今,网络购物已经成为众多消费者选择的模式,特别是每年的双十一、春节等重要节日期间,网购交易量总能创造一个又一个奇迹。为此,加强对网络购物消费市场的监管成为近年来执法部门的重要工作内容。

为进一步压实平台主体责任,营造元旦、春节网络公平有序的网络消费环境和放心的消费环境,2023年年底,市场监管总局召开“两节”期间网络交易行为合规推进会,对头部零售、在线旅游平台企业“两节”期间经营行为作合规指引,督促相关平台企业加强合规管理,主动防范化解潜在风险,切实维护广大消费者和平台内经营者合法权益,为广大消费者提供更好的消费体验。

市场监管总局明确提出,各平台企业要聚焦“五个责任”,加强“两节”期间网络交易合规管理:

落实好平台管理主体责任,依法依规公示平台协议规则,强化商品和服务信息审核,加大对违法违规行为的处罚力度,坚决遏制虚假宣传、流量造假、侵权假冒等破坏市场规则、扰乱市场秩序行为。

落实好消费者权益保护责任,畅通消费投诉举报渠道,及时回应消费者诉求和关切,妥善处理消费纠纷和平台内商家投诉,不得通过“霸王条款”等侵害消费者合法权益。

落实好重点商品价格稳定责任,加强对米面油肉类蛋奶、地方特色食品、文化娱乐、酒店住宿等民生消费重点领域的价格监控和分析,主动管控异常定价行为,严禁哄抬物价、囤积居奇、捏造和散布涨价信息。

落实好食品安全和重要产品质量责任,以大宗食品、节日时令食品、“一老一小”消费品为重点,加大抽检排查力度,建立健全源头追溯机制,坚决守好食品安全底线,防范化解产品质量安全风险。

落实好应急处置保平安责任,依托平台大数据优势,加强对人民群众出行的合理引导,做好突发事件应急处置预案,健全平台内部风险控制机制,对于苗头性、倾向性问题,早发现、早报告、早预警、早处置。

为落实平台经济常态化监管要求,切实保障消费者、平台内经营者、平台企业等各方合法权益,市场监管总局自2023年6月起,就部署开展了为期5个月的优化平台协议规则专项行动,截至2023年年底,各地市场监管部门共引导854家平台企业对协议规则进行自查,帮助平台企业补充协议规则982个,督促指导平台企业修改优化协议规则2698个。专项行动的开展,有效规范了平台协议规则不公平、不合理、不清晰的问题,充分激发了平台内经营者的活力,切实增强了广大消费者的获得感、幸福感、安全感,推动了平台企业健康有序发展。

压实属地管理责任 保障舌尖上的安全

食品安全是重大基本民生问题,市场监管总局在加强节假日期间食品安全监管方面也做了很多工作。

据潘淳介绍,守住不发生重大食品安全问题的底线,首先要压紧压实食品安全属地管理责任和企业主体责任。市场监管总局指导地方建立健全分层分级精准防控末端发力终端见效工作机制,推动落实“三张清单加一项承诺诺书”(责任清单、任务清单、督查清单和食品安全责任与任务承诺书)制度,进一步压实属地管理责任。推动企业依法依规配备食品安全员和食品安全总监,建立风险管控清单,严格落实“日管控、周排查、月调度”工作机制,实现问题发生后能够真正找得到人、查得清事、落得了责。

其次要建立健全食品安全标准制度体系。市场监管总局推动修订食品安全法及其实施条例,制定出台食品安全配套规章16部,发布食品补充检验方法87项、快检方法49项,为依法监管提供了有力的制度保障和技术支撑。

第三是持续加大食品安全监管力度,统筹事前事中事后监管,优化特殊食品注册管理流程,强化食品生产经营许可现场核查,严把准入门槛;全面实施风险分级监管,配套制定监督检查要点表,加密高风险食品及企业的检查频次,指导地方加大抽检监管力度。2023年市场监管系统完成食品安全监督检查703.49万批次,合格率27.2%,较去年同期下降0.14%。

最后,在加大食品安全案件查处办力基础上,着力解决群众反映强烈的突出问题。2023年前三季度,全国食品安全违法案件33.45万件,其中免于处罚的案件3.35万件,案均罚款金额0.49万元,呈现下降趋势。

“这既反映了食品安全监管的发力效果,也进一步转变执法理念,优化执法方式,这一结果得到了老百姓的认可。”潘淳说。

市场监管总局紧急部署春节期间商品稳价保质工作 紧盯民生消费重点领域守住安全底线