

内部即时通讯工具办公≠免费劳动 用人单位应当依法支付加班工资

在下班后或节假日期间，用人单位通过内部网上通讯工具安排职工处理工作事务，如果相关内容超出简单沟通需要且具有固定性、持续性的特点，那就应当认定为加班。对此，用人单位不得以职工没有事先申请或未经批准等为由否认加班事实，并应按照国家法律规定向其支付加班工资。以下案例对相关疑问作出了详细的法理阐释。

职工主张加班工资，公司以三项理由予以拒绝

2018年5月8日，刘志义（化名）与快递公司签订书面劳动合同，约定其从事销售类岗位工作。2021年5月，双方续签劳动合同。2022年11月9日，双方解除劳动关系。2023年10月30日，刘志义申请劳动争议仲裁。经审理，仲裁机构裁决快递公司支付其加班工资64826元。

快递公司不服该裁决，提出三项诉讼理由：一、公司执行的是不定时工作制，双方签订的劳动合同对此也进行了明确约定。在公司未安排刘志义进行加班，刘志义从未申请加班并得到批准的情况下，刘志义不存在加班的事实，当然也不能获得相应的报酬。二、即使刘志义存在加班情形，仲裁裁决计算加班费的天数和方法均不正确。刘志义提供的电脑截屏显示的时间涉及周六日或节假日的时间共计26天，而仲裁裁决认定的周末加班为182天、节假日4天，二者差距明显。三、刘志义对加班费的计算方法、具体计算过程均应予以明确，尤其对加班的具体时间、时长、原因、内容等不仅要清晰明确，更要提供充分合法有效的证据证明，这是刘志义的法定举证义务，不能笼统、含糊。

为此，快递公司还向一审法院提供了刘志义的工资构成截图，显示刘志义2018年6月基本工资3000元，到2021年5月时基本工资调整为3750元。刘志义答辩称，根据他提供的快递公司工作群截图可以看出，快递公司存在工作日下午时间及休息日安排他工作的情形，他为此付出了实质性劳动且相应工作内容具有周期性和固定性。因相应劳动占用了他的休息时间，应当认定为加班。

刘志义对仲裁庭认定其加班182天、节假日加班4天的事实没有异议，但对于加班工资的计算

方式有异议。他认为，加班费应当按照其实际发放的工资标准计算，而不应当按照基本工资计算。为证明其主张，刘志义提供其2018年7月至2022年11月期间的工作软件截图，证明其在该期间有37个休息日通过工作软件与快递公司沟通工作事宜。

加班时间虽然难以量化，但可能酌定支付加班费用

对于不定时工作制问题，一审法院认为，企业因生产特点不能实行标准工时工作制时，经劳动行政部门批准可以实行不定时工作制或综合计算工时工作制。本案中，快递公司虽主张与刘志义签订的劳动合同中已约定实行不定时工作制，但其未提供证据证明该工作制经过劳动行政部门的审批，故对该项主张不予采信。

对于加班工资争议，《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）》第四十二条规定，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。刘志义提供了工作软件截图，显示有37天休息日沟通工作的记载，其已就该37天休息日存在加班的事实完成初步举证责任，快递公司虽不予认可但未提供充分证据予以反驳，一审法院认为其应当承担不利后果。

关于刘志义申请的其他休息日及法定假日加班费，因其未提供证据证明相应期间存在加班事实，一审法院不予采信。

关于加班费计算问题，因利用社交媒体举证加班事实，其工作时长、工作状态等难以客观量化，根据现有证据，一审法院认为，加班费应以刘志义的基本工资为基数进行计算为宜。根据刘志义提供的工作软件截图，2018年7月至2019年3月，休息日加班12天，其该期间加班费为3310元；2019年4月至2021年4月，休息日加班20天，该期间加

班费为6253元；2021年5月至2022年11月，休息日加班5天，该期间加班费为1724元。以上费用合计为11287元。

因刘志义的其他仲裁请求未获支持，且其未对仲裁裁决提起诉讼，一审法院不予处理。根据查明的事实，判决快递公司支付刘志义加班费11287元。

加班事实有据可查，公司上诉请求免发加班工资被驳回

快递公司不服一审法院判决，提出两个主要上诉理由：

一是刘志义的工作岗位是销售，采用的工作时间属于不定时工作制，这是双方的真实意思表示，故不适用加班费的规定。另外，劳动合同第14条约定，公司因工作需要安排刘志义延长工作时间或节假日加班时，需双方协商一致后由公司统一安排。否则，不能认定为加班。因公司从未安排过刘志义加班，刘志义亦未向公司申请加班，故刘志义不存在加班的事实。

二是一审法院认定刘志义在37天休息日内存在加班的事实错误。因为，所谓的工作软件加班截图只能反映在某个时间点双方进行过某种联系、联络，只需要相关人员在其方便的时间点击回复一下即可，该时间可能在几秒钟内完成。例如，上述信息大多情形显示的都是“收到”等，或者是发一个微信截图，因此，不能据此认定上述情形属于加班。退一步讲，即使电脑截屏能够被认定为加班，也只能认定在某个时间点对应的那一个小时存在加班的事实，而不能认定某个时间点的全天都在加班。

二审法院认为，快递公司虽主张其实行不定时工作制、刘志义不存在加班的事实，但其在仲裁及一审时均未提供经劳动行政部门批准实行不定时工作制的文件。快递公司在二审审理中虽提交2019年6月6日劳动部门批准的

实行不定时工作制决定书，但该证据记载的有效期为2019年6月6日至2021年6月5日，且系复印件，故不能证明其实行不定时工作制、刘志义不存在加班的主张。

本案中，刘志义提供了工作软件截图，显示其有37天休息日沟通工作的记载，一审法院据此认定其在37天休息日存在加班的事实完成初步举证责任，快递公司虽不予认可，但未提供充分证据予以反驳，应承担举证不能的不利后果。因该认定结果事实理由充分，应当予以确认。据此，二审法院于近日判决驳回快递公司上诉，维持原判。

【评析】

“隐形加班”是指劳动者在非工作场所、非标准工作时间如下班后、节假日等，通过微信、钉钉等网络通讯工具处理工作任务，但未获得加班费或调休的现象。因这种加班形式没有事先申请，也未经用人单位批准或事后追认，劳动者事后主张加班费难度相当大。最高人民法院相关工作报告及判例显示，“隐形加班”的认定标准已明确为“付出实质性劳动”“明显占用时间”和“具有周期性和固定性”等特征。因此，劳动者在非工作时间通过线上工具完成工作任务，且符合这些特征即应认定为加班。

本案中，刘志义提供了工作软件截图，显示有37天休息日沟通工作的记载，完成了初步举证责任。快递公司虽对此不予认可，但其作为用人单位，未提供充分证据予以反驳，被判决承担不利后果。

另外，快递公司在休息日通过线上工具安排刘志义的工作，相关内容已超出简单沟通的范畴，刘志义只有放弃休息时间才能完成。因这种工作安排具有固定性、持续性的特征，法院据此判决支持刘志义诉讼请求事实清楚，于法有据。

杨学友 检察官

生母与继父已经离婚 继子还有赡养继父的义务吗？

编辑同志：

1990年，陈女士带着7岁的儿子袁小某改嫁。我与陈女士结婚后成了袁小某的继父，我视他为己出，在生活上精心照料，在学业上关心呵护，不仅每天接送上学放学还辅导他作业。袁小某大学毕业后入职某国有银行工作，现在有车有房。

2005年，我与陈女士离婚，之后未再婚，也无亲生儿女。如今，我年事已高，丧失了劳动能力和生活来源，还经常生病，手头拮据，只好去找袁小某让他每月给付一些赡养费，但几次恳求都遭到拒绝。其理由是我与他的母亲早已离婚，我与他的继父子关系也随之消灭，其无赡养我的义务。请问：这种理由能成立吗？

读者：盛家发（化名）

盛家发读者：

你反映的问题，应当分别阐述如下：

一方面，你与袁小某之间的继父子关系以及相互间的权利义务，因你与陈女士离婚而解除。

《民法典》第一千零七十二第二款规定：“继父或者继母和受其抚养教育的继子女间的权利义务关系，适用本法关于父母子女关系的规定。”这就是说，继父母和继子女间如果形成了抚养教育关系，就属于法律上的拟制血亲，他们之间具有与自然血亲的父母子女相同的权利和义务。对抚养教育关系的认定，应当以共同生活时间长短为基础，综合考虑共同生活期间继父母是否实际进行生活照料、是否履行家庭教育职责、是否承担抚养费等因素予以认定。本案中，你和袁小某显然已经形成抚养教育关系，你们之间产生与亲生父子间相同的权利义务。

由于继父母子女关系是因生母或生父再婚而产生的，所以，也可以因离婚而解除。《最高人民法院关于适用〈民法典〉婚姻家庭编的解释（二）》第十九条第一款规定：“生父与继母或者生母与继父离婚后，当事人主张继父或者继母和曾受其抚养教育的继子女之间的权利义务关系不再适用民法典关于父母子女关系规定的，人民法院应予支持……”由此来看，袁小某称你与他之间继父子关系已解除，权利义务关系已不复存在，是有法律根据的。

另一方面，袁小某虽然已没有赡养你的义务，但基于你曾经抚养教育过他的事实，且你现在缺乏劳动能力和缺乏生活来源，而袁小某经济条件较好，因此，袁小某有义务向你支付必要的生活费。对此，上述司法解释第十九条第二款有明确的规定，即：继父母子女关系解除后，缺乏劳动能力又缺乏生活来源的继父或者继母请求曾受其抚养教育的成年继子女给付生活费的，法院可以综合考虑抚养教育情况、成年继子女负担能力等因素，依法予以支持。潘家永 律师

遭遇欠薪且家人重病急需用钱，如何尽快拿到工资？

读者王晓雅（化名）在咨询时说，她是一家公司的一线女工，每个月的工资本来就不多，公司还经常给她打工资欠条，不足额发放工资。她说，这样做是为了把更多的资金用于生产经营，增加效益，否则，公司经营不下去，大家就没了饭碗。我工作3年多来，已经被拖欠工资2.8万元。最近，我丈夫生重病急需花钱，我请求公司考虑这个特殊情况补足工资，但公司口头表示同意，实际上没有任何行动。

她想知道：如何才能最快讨

要到这笔欠薪来救急？

法律分析

王晓雅可以直接向法院提起诉讼并申请先予执行，进而达到尽快拿到工资的目的。

现行劳动争议案件采取“劳动仲裁前置”原则，即先申请劳动争议仲裁，如果对仲裁裁决不服才可以起诉到法院。但是，《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15条规定：“劳动者以用人单位的工资欠条为证据直接

提起诉讼，诉讼请求不涉及劳动关系其他争议的，视为拖欠劳动报酬争议，人民法院按照普通民事纠纷受理。”据此，王晓雅可以持工资欠条直接到当地法院提起民事诉讼，讨要欠薪。

王晓雅在起诉时可同时申请先予执行。对此，《民事诉讼法》第一百零九条规定：“人民法院对下列案件，根据当事人的申请，可以裁定先予执行：（一）追索赡养费、扶养费、抚养费、抚恤金、医疗费用的；（二）追索劳动报酬的；（三）因情况紧急需要先予执行的。”本

案中，由于王晓雅诉求是追索劳动报酬，而且又具有急需该笔钱给丈夫治病的紧急情况，加之王晓雅与公司之间的权利义务关系明确，对方也有履行能力，决定了王晓雅符合先予执行的法定条件。

法院在立案和接收王晓雅的先予执行申请后，经审查符合条件时，即会裁定公司先行支付王晓雅工资。这样，王晓雅就能够很快拿到工钱，而无需等到法院就案件作出生效判决之后。

潘家永 律师