

“下班后回复工作消息，公司被判赔3万元加班费”戳中了不少人的打工魂—— 打工人的“离线权”与我们有多远？

全国裁判文书中首次明确“隐形加班” 数字时代中的新型权利同样需要保护

字时代，手机正在重构着生活的方方面面，包括“工作”。实时在线，随找随到，提高了工作的效率；移动办公让我们不必坐在办公室就能完成工作，但也让工作和生活的界限开始模糊。近日，一则“下班后回复工作消息，公司被判赔3万元加班费”的消息舆论热度不减，该判例在全国裁判文书中首次明确“隐形加班”，法院将下班后利用微信付出实质性劳动依法认定为加班，这戳中了不少打工人的“打工魂”。



转发 8651 评论 829 赞 2.7万

快乐网友小匙 能不能管管不双休的公司还有没五险一金的

共19条回复 >

1-25 12:16 来自吉林

长生邪 敢这么告的打工人都很有勇气，一般人不敢这么做，因为可能会被之后应聘的公司隐形避雷

共2条回复 >

1-25 12:34 来自甘肃

夏知许是小太阳 如果有专门的监管制度才更有用吧，告了公司结果工作丢了更不划算，员工的命脉不还是在老板手里

共3条回复 >

1-25 12:16 来自浙江

堂堂的大福猫0730 不定时工作制，牵制了好多

1-23 18:01 来自黑龙江

SMTOWNer 医疗行业呢？时不时call，下班开会，休息

网友热议“法院认定下班回复工作信息算加班”话题。

晚上8时,崂山区一处商务区部分楼层灯火通明。



>>>案例 下班回复客户认定加班

李女士于2019年4月入职某科技公司担任产品运营，约定执行不定时工时制度，每年10天带薪年休假。2020年12月，科技公司以连续旷工3天以上为由解除了与李女士的劳动关系。为此，李女士将科技公司告上法庭，要求公司支付其任职期间的加班费。李女士提交了聊天记录、排班表和钉钉打卡记录截图，同时提交了假期值班表，以此主张科技公司安排她周末及法定节假日定期加班共计500余小时。而科技公司称，值班内容就是负责休息日在客户群对客户偶尔提出的问题进行回复，并非加班。

法院认为，根据我国劳动法及相关规定，企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制必须经劳动保障部门审批。本案中，虽然双方在合同中约定实行“不定时工作制”，但科技公司未进行“不定时工作制”审批。法院认为李女士工作内容具有周期性和固定性的特点，有别于临时性、偶发性的一般沟通，体现了用人单位管理用工的特点，应当认定构成加班，科技公司应支付加班费。

法院同时认为，由于利用社交媒体的加班不同于传统意义上的加班，加班时长等难以客观量化，用人单位亦无法客观上掌握。本案中的加班主要体现为微信群中的客户维护，主要以解答问题为主，劳动者在加班同时亦可从事其他生活活动，以全部时长作为加班时长亦有失公平。因此，对于科技公司应支付的加班费数额，法院综合考虑李女士加班的频率、时长、内容及其薪资标准予以酌定。

法院在判决书中指出，随着经济发展及互联网技术的进步，劳动者工作模式越来越灵活，不再拘束于用人单位提供的工作地点、办公工位，特别是劳动者在工作时间、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，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。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。

>>>现状 下班时间回微信是常态

现任职某科技公司的资深人力资源经理赵先生告诉记者：“目前主流的企业文化是鼓励员工进取，企业文化就是加班文化，为了项目中标加班到深夜，临时突发状况半夜被叫起来开会等现象很平常，下班时间回复微信更是常态。尤其是销售人员，为了签单、冲业绩，加班都是经常的。只要员工觉得与公司文化合拍，能赚到钱，有获得感，都会认同加班。”

相比于实行型加班，“办公室政治型”加班则颇受非议。就职于一家建筑企业的刘女士告诉记者：“从新领导上任开始要求每周六正常上班，其实也没有什么工作。周六上班制，去年被一位90后职场‘整顿者’打破。他和公司因为一些琐事闹得不愉快，离职后申请劳动仲裁，要求公司支付周六加班费，公司赔了不少钱。这项制度从全员周六上班改为中层上班、普通员工自愿。”

手机、微信在工作中发挥的作用越来越大，甚至已经成为不可或缺的沟通工具，拉微信群成了工作开展的必要步骤。王先生在一家企业从事外勤工作，因工作性质，不需要坐班，按时完成工作任务即可。“我家孩子上小学，每天早晚接孩子，不需要坐班是我选择现在这份工作的原因之一。办公地点离家比较远，粗算下来一天节省两小时的通勤时间，节省下来的时间都能干很多活。”王先生告诉记者，享受着“去办公室化”的便利，也承担着因此而来的苦恼，微信工作群没有停下来的时候，隔一会儿就会被@一下，为了及时回复，手机要一直在身边。

在职场，就算是每天上下班时间固定的“打工”，下班后面对工作微信也是不敢拒绝的。李女士从事的工作朝九晚五，她表示：“无论在上班还是休息时间，微信群里有人@到自己，或者与自己相关的内容，都要及时回

复，既要让领导看到自己上进，也要和同事相处融洽。微信群聊已经是普遍现象了，很难置身事外。”

>>>思考 “离线权”离我们有多远

中南大学法学院王健在《必要的消失：论劳动者的离线权》一文中指出，移动互联网使得办公场所不再固定，工作时间更加弹性化，有手机和电脑的地方就是工作场所。劳动者在家中工作意味着，原本只出现在工作单位的劳务指挥权出现在劳动者的家中。工作时间与生活时间越来越杂糅，这也意味着用人单位劳务指挥权越来越多地出现在劳动者的休息时间中。用人单位劳务指挥权被强化，这与“社会发展的成果之一是增加人的自由”相悖。

打工“永久在线”，也与“宪法规定的劳动者有休息的权利；劳动法规定的在节假日和日法定标准工作时间以外延长工作时间需要支付加班费”的法规相互冲突。数字时代，“离线权”已成为需要保护的劳动者的权益之一。

所谓离线权，保障劳动者在工作时间之外不受用人单位打扰的权利，劳动者在非工作时间收到用人单位手机、社交app信息可以不作出回应；而且，用人单位不能对劳动者作出不利的处罚。中央财经大学法学院朱晓峰认为，离线权是数字时代中因数字技术在工作领域的广泛运用而在比较法上发展出来的一项新型数字权利，具有人权、人格权的属性。

“下班后回复工作消息，公司被判赔3万元加班费”微博话题下，不少网友表示“不敢维权”，这种情况只适用于员工和单位“撕破脸”的情况，只能算个例。这一案例在司法审判中是否具有可借鉴性呢？中国海洋大学法学院副教授贾占旭表示：“从一般意义上说裁判结果对全国各地法院都有参考作用，但实际上的影响范围要具体分析，劳动争议案件各地审理差异是比较大的，尤其是经济发达地区和欠发达地区，对劳动者的保护程度不同。”

据媒体报道，“下班后回复工作消息被认定为加班”案例已入选“新时代推动法治进程2023年度十大案件”候选案例，顺应了数字时代劳动形态的变化趋势，保障了劳动者的“离线休息权”。“离线权”已经进入“打工”的视野。

观海新闻/青岛晚报/掌上青岛 记者 陈小川

