

李某艳诉北京某科技公司劳动争议案

——劳动者利用社交媒体“隐形加班”的认定

关键词：民事 劳动争议 隐形加班 社交媒体 提供实质工作

基本案情

李某艳于2019年4月1日入职北京某科技公司担任产品运营，双方签订了期限至2022年3月31日的劳动合同。李某艳主张北京某科技公司应向其支付2019年12月21日至2020年12月11日加班费、2020年2月1日至12月11日工资差额、未休年休假工资、违法解除劳动关系经济赔偿金。关于加班情况，劳动合同中约定执行不定时工作制，北京某科技公司认可未进行不定时工作制审批。李某艳主张其下班后存在延时加班共计140.6小时，未调休的休息日加班397.9小时，法定节假日加班57.3小时，公司未向其支付加班费。李某艳就此提交了微信聊天记录、《假期社群官方账号值班表》等证据。

经查，李某艳主张的加班系在微信或者钉钉等软件中与客户或者同事的沟通交流，李某艳表示自己系运营岗位，岗位职责是搭建运营组织架构、程序整体运营、管理内容团队、投放计划制定和实施、研究产品优劣并做跟踪、商务拓展等。北京某科技公司则表示，李某艳是运营部门负责人，在下班之后，如果公司有事，其他员工给李某艳打电话咨询不应属于加班。对于李某艳主张的周末及法定节假日值班的情况，北京某科技公司表示，微信群里有客户也有公司其他员工，客户会在群里发问，只是需要员工回复客户信息，北京某科技公司认为这不属于加班的范畴。

北京市朝阳区人民法院于2022年3月17日作出（2021）京0105民初67920号民事判决：驳回李某艳的全部诉讼请求。宣判后，李某艳提起上诉。北京市第三中级人民法院于2022年10月17日作出（2022）京03民终9602号民事判决，改判：一、撤销北京市朝阳区人民法院（2021）京0105民初67920号民事判决；二、北京某科技公司支付李某艳2020年1月21日至2020年12月11日期间加班费30

000元；三、驳回李某艳的其他诉讼请求。

裁判理由

法院生效裁判认为：虽然双方在合同中约定实行“不定时工作制”，但北京某科技公司未进行“不定时工作制”审批。李某艳的工作岗位为“产品运营”，李某艳主张的加班为利用微信、钉钉等社交媒体与客户及员工的沟通，从在案证据来看，李某艳往往以微信等作为工作媒介进行沟通，从李某艳提供的微信记录等证据特别是李某艳提交的《假期社群官方账号值班表》分析，北京某科技公司在部分工作日下班时间及休息日安排李某艳工作。

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，可以通过电脑、手机随时随地提供劳动，不再拘束于用人单位提供的工作地点、办公工位，特别是劳动者在非工作时间、工作场所以外利用微信等社交媒体开展工作等情况并不少见，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。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。本案中，虽然北京某科技公司称值班内容就是负责休息日客户群中客户偶尔提出问题的回复，并非加班，但根据聊天记录内容及李某艳的工作职责可知，李某艳在部分工作日下班时间、休息日等利用社交媒体工作已经超出了简单沟通的范畴，且《假期社群官方账号值班表》能够证明北京某科技公司在休息日安排李某艳利用社交媒体工作的事实。该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，应当认定为加班，北京某科技公司应支付加班费。

对于加班费数额，法院综合考虑李某艳加班的频率、时长、内容及其薪资标准，酌定北京某科技公司支付李某艳加班费3万元。

裁判要旨

1. 关于“隐形加班”的认定标准。对于用人单位安排劳动者在非工作时间、工作场所以外利用微信等社交媒体开展工作，劳动者能够证明自己付出了实质性劳动且明显占用休息时间，并请求用人单位支付加班费的，人民法院应予支持。

2. 关于加班费数额。利用社交媒体加班的工作时长、工作状态等难以客观量化，用人单位亦无法客观掌握，若以全部时长作为加班时长，对用人单位而言有失公平。因此，在无法准确衡量劳动者“隐形加班”时长与集中度的情况下，对于加班费数额，应当根据证据体现的加班频率、工作内容、在线工作时间等予以酌定，以平衡好劳动者与用人单位之间的利益。

关联索引

《中华人民共和国劳动法》第39条、第44条

一审：北京市朝阳区人民法院（2021）京0105民初67920号民事判决（2022年3月17日）

二审：北京市第三中级人民法院（2022）京03民终9602号民事判决（2022年10月17日）