



图文无关。

『线上加班』应支付劳动者加班费 多部门联合发布涉欠薪纠纷典型案例 明晰解决途径

据悉,此次发布的典型案例中既有人民法院、人力资源社会保障行政部门、劳动人事争议仲裁机构、工会等部门常态化联合开展矛盾纠纷预防化解工作的案例,又有诉调对接促进矛盾纠纷实质化解、工会积极协调检察机关启动民事支持起诉的案例。值得注意的是,在《案例六:线上加班费应结合劳动者加班频率、时长、工资标准、工作内容等因素认定——李某诉某文化传媒公司劳动争议案》中,最高法为“线上加班费”确立了认定规则。

在李某诉某文化传媒公司劳动争议案中,最高法表示,在认定“线上加班”加班费时,应以劳动者提供的劳动占用其休息时间为认定标准,综合考虑劳动者的加班频率、时长、工资标准、工作内容等因素,酌情认定劳动者的加班费。

据介绍,最高人民法院、人力资源社会保障部、中华全国总工会将积极应对数字经济下新型工作方式,规范新型报酬支付方式,明确用人单位变更工资支付方式应与劳动者协商一致,确立线上加班费认定规则,保障劳动者及时足额获得劳动报酬;全力以赴推动根治欠薪工作落实落细,畅通维权渠道,兜牢民生底线,切实维护劳动者的合法权益。

线上加班费应结合劳动者加班频率时长等因素认定

李某入职某文化传媒公司,担任短视频运营总监,双方签订了期限自2020年4月8日至2023年4月7日的劳动合同,约定了三个月的试用期,试用期工资标准为每月2万元。李某在2020年4月8日至2020年5月28日任职期间,在非工作时间完成了回复设计方案、方案改进等工作。2020年5月28日,某文化传媒公司以李某试用期不符合录用条件为由解除劳动关系,未支付李某加班费。李某认为某文化传媒公司存在未支付加班费等违法行为,申请劳动争议仲裁。后李某不服仲裁裁决,提出要求某文化传媒公司支付延时加班费19670.5元、双休日加班费26331元等诉讼请求。

审理法院认为,加班费数额应当综合劳动者岗位工作情况、用人单位业务特点及报酬给付标准等予以认定。因李某的工作无需在用人单位工作场所完成,且工作时间较为分散,难以量化考勤和进行科学的统计,审理法院根据李某提交的微信内容、自述公司的考勤时间及工资标准,酌情确定某文化传媒公司支付延时加班费1万元;根据微信内容等确定李某存在三天休息日到岗事实,判令某文化传媒公司支付休息日加班费5517.24元。

“线上加班”发生在非工作时间、非工作地点,工作安排及成果提交由线下转向线上,具有居家化、碎片化特点,不同于传统意义上在用人单位的加班,存在用人单位难以对劳动者进行实时监督管理、劳动者亦难以举证证明其加班时长等难题。最高人民法院相关负责人介绍,本案中,人民法院在认定“线上加班”加班费时,以劳

按时足额获得劳动报酬是劳动者最关心的权益。1月25日,最高人民法院、人力资源社会保障部、中华全国总工会联合发布涉欠薪纠纷典型案例,通过案例明晰欠薪纠纷多元化解决途径,促进保障制度落实落细,从源头遏制欠薪问题发生,健全根治欠薪长效机制,有效维护劳动者合法权益和社会和谐稳定。

者提供的劳动占用其休息时间为认定标准,综合考虑劳动者的加班频率、时长、工资标准、工作内容等因素,酌情认定劳动者的加班费,依法保护劳动者的合法权益。

用人单位变更工资支付方式应与劳动者协商一致

用人单位负有向劳动者及时足额支付工资的法定义务。近年来,伴随经济与社会发展,部分用人单位选择通过第三方软件或者网络平台支付工资致使劳动者提取工资时存在不便,甚至被扣除部分费用,客观上导致劳动者收入水平降低。劳动者作为劳动关系中相对弱势方,无法自行选择劳动报酬的支付方式。

某培训中心通过银行转账、微信转账或者支付宝转账形式向杨某发放工资。后某培训中心通过某购物平台向杨某支付工资,杨某只能按照比例从某购物平台提取部分工资。杨某认为某培训中心存在通过某购物平台发放工资未征得其同意且未足额支付工资等违法行为,申请劳动争议仲裁。后杨某不服仲裁裁决,提出要求某培训中心支付未足额发放的工资14981.76元等诉讼请求。

审理法院认为,鉴于通过某购物平台支付工资导致杨某每月实得工资低于应得工资,某培训中心应当就改变工资支付方式与杨某协商一致。杨某无法通过某购物平台足额领取工资,已多次向某培训中心表示不希望通过某购物平台发放工资,某培训中心作为用人单位负有向劳动者及时足额支付劳动报酬的义务,判令某培训中心补足杨某的工资差额。

本案明确了用人单位变更工资支付方式应与劳动者协商一致,且不应违反强制性法律规定;因用人单位的原因导致劳动者收入减少的,用人单位负有支付欠付工资义务等规则,引导用人单位依法行使经营自主权,全面维护劳动者的合法权益。

□综合人民日报等