

一个电竞博主的成长之路 因为热爱，所以执着



大家周末好 这里是召唤师Park 本期赛事会不会爆出冷门呢？让我们一起关注95后男孩章世涵是一名在微博上有着187万粉丝的电竞博主，还获得了 微博2022最具影响力电竞KOL 称号。

回顾一路走来的自媒体之路，他觉得，对电竞行业的热爱是成长路上最好的老师。



从程序员到电竞博主

“和大部分男孩子一样，我从小就对游戏十分感兴趣，特别是极具竞技性的《英雄联盟》。”在大学二年级，章世涵凭借出色的游戏战绩一举冲进了《英雄联盟》服务器前十名。“游戏官方的人联系到我，想让我成为职业选手，之后我就一直关注着《英雄联盟》职业赛事。”

尽管从数十万名玩家中脱颖而出，计算机专业毕业的章世涵并没有一开始就将电竞作为职业目标，而是成为了一名程序员，“工作时间敲代码，业余时间做博主”。不到一年，随着账号粉丝量和影响力的暴涨，章世涵决定化爱好

为职业，做起了专职的电竞博主。

一部手机，一台电脑，就是章世涵工作的所有装备。北京、上海、西安……全国的赛事和战队情况，他都如数家珍。“我的账号叫‘召唤师Park’，在《英雄联盟》这款游戏里，玩家所处的地图被称作‘召唤师峡谷’，所以每一位玩家都是‘召唤师’。我希望能和他们一起聊聊赛事、谈天说地。”和同类型博主不同的是，章世涵账号的内容除了跟进赛事，更侧重于分析解读比赛过程，有理有据的进行赛事复盘，分享自己独到的观点。

要改变对电竞的偏见

2019年，章世涵因为家人的原因来到无锡创业、定居。“刚下火车就有几个关注我账号的粉丝朋友在车站迎接我，我立马感受到了这座城市的热情。”采访中，章世涵表示，对于自媒体创作者而言，宜居的环境和志同道合的伙伴都对内容创作的成功有着不可或缺的作用。“每当我的内容创作遇到瓶颈，或者需要平台协调，这里自媒体圈子的朋友们都会和我一起交流，创作氛围特别好。”有了良好的创作土壤，章世涵对电竞行业也有了更深的热情和执着。

面对个别网友的“电竞不就是打游戏吗？”“玩电竞会不会玩物丧志？”等质疑，他总是用官方数据和事实去证明和辩论，“杭州第19届亚运会上，电竞项目将首次成为亚运会的正式竞赛项目，并被记入国家奖牌榜。比赛项目分别为《英雄联盟》《王者荣耀亚运版本》等，电竞行业有望迎来新一波突破。”

“业内人士表示，按照电竞行业目前的发展速度，未来三四年时间内的人才缺口将达到200万，甚至更多。”……在章世涵的工作文件夹中，存满了关于电竞行业的新闻报道与分析数据。看到越来越多积极的行业信息，章世涵的信心愈发坚定，创作方向也愈发明朗，“电竞行业是聚焦于赛事内容制作、赛事数据分析等多个细分赛道的朝阳行业，更是一项具有竞技精神的运动。我希望通过我的努力让越来越多的人了解电竞行业，看到电竞行业的发展和未来，不再对它抱有偏见。”

（晚报记者 毛岑岑/文 图片由受访者提供）



下班后“微信办公” 该不该算加班？

职场上利用微信等社交软件工作早已司空见惯，但有的公司在下班后或休息日还在微信上安排工作，这就让很多上班族吃不消了。

近日，下班后微信办公算加班吗？话题连续登上热搜，记者也就此咨询了专业人士。

声音

持续、连贯使用微信工作可视为加班

李小美(化名)于2019年4月1日入职北京某科技公司担任产品运营，双方签订劳动合同至2022年3月31日，其中约定李小美执行不定时工时制度。后因加班问题，双方发生劳动争议。李小美提交《假期社群官方账号值班表》、微信聊天记录、钉钉打卡记录，称其经常在下班后或假期，使用社交软件与客户及员工沟通，公司应向其支付加班费。公司认为，李小美在休息日值班时，主要负责在客户群中回答客户偶尔提出的问题，并非加班。

虽然一审时法院认为，由于李小美与公司在劳动合同中约定执行不定时工作制，法院因此不支持其主张休息日及延时加班费的请求。但是二审时，法院认为根据聊天记录及工作职责可知，李小美利用社交软件工作已经超出简单沟通范畴，应当认定构成加班，公司应支付加班费。

这起因加班工资引发的劳

动纠纷，引发了网友的热烈讨论。市民小邹就向记者吐槽，他是一名销售，可以说24小时都要随时回复客户的信息，但是这些花掉的时间并不会被算加班，“不然我几乎每天都在加班。”

江苏鑫湖律师事务所律师周航认为，不能仅因劳动者没有用人单位工作场所工作而否定加班，应虚化工作场所概念，综合考虑劳动者是否提供实质工作内容认定加班情况。“如果劳动者在非工作时间使用社交软件工作超出一般简单沟通的范畴，劳动者付出实质性劳动内容，或者使用社交软件工作具有周期性和固定性，明显占用了劳动者休息时间，应当认定为加班。”他表示，分析相似案例的判决，目前部分法院在司法实践中针对“下班后回微信”是否属于加班可以这样概括：下班后用微信处理工作，具有持续性、连贯性的可视为加班。

案例

居家办公引发加班争议增多

记者从梁溪法院了解到，随着社交软件的普及，居家办公情况增多，类似的劳动争议也在增长。据介绍，在梁溪法院审结的一起案件中，某网店邀请陈某为其设计网页图片，双方约定月工资为8000元。陈某入职后从事设计师工作，实行居家办公。后双方产生矛盾，陈某向网店提出辞职。陈某离职后向法院提起诉讼，认为其经常工作至深夜，要求网店支付加班工资9万余元。网店认为陈某是居家办公，无需

打卡考勤，也并非每天都有工作任务，不应支付加班费。

法官介绍，法院审理后认为陈某属于居家办公的设计师，实际工作时间较为灵活，并没有证据反映陈某在职期间曾向网店主张过加班工资。结合陈某的工作内容、工作地点等岗位特点，最后，法院对陈某主张加班费的诉讼请求不予支持。法官解释，居家办公这一工作方式日趋常见，工作时间也较为灵活，因而不能仅看工作时间来确认存在加班事实。

提醒

入职时对工作时长进行约定

当前职场工作压力较大，且很多公司对加班定义不清晰。那么，劳动者和用人单位该如何避免发生纠纷？周航表示，劳动者下班后需利用微信、钉钉或其他互联网工具处理工作时，要注意留存工作痕迹，提前保留好相关证据，以便后续发生劳动争议时，可以最大限

度的维护自身合法权益。

法官提醒，要避免争议，可以在劳动者入职就对工作时长进行约定，用人单位要掌握好员工居家办公的情况，对员工提出的加班情况进行审核，既保障员工的合法权益，也防止员工“躺平式办公”。

（甄泽）

