

一到下班就开会、一到周末就培训；过年回家被要求携带电脑不许失联——

休息时间“碎片式”工作算不算“碎片式加班”？

本报记者 裴龙翔

“今年的班就加到这里了！”年关将至，不少习惯了加班的职场人在快要结束一年工作时，会戏谑地这样调侃。出于工作性质、业务进度等原因，很多人在春节假期仍需以各种形式坚守岗位，可有部分劳动者却在付出之后，没能享受到应有的权益。

焦点1：开会、培训到底算不算加班？

有的加班“隐藏”颇深，让劳动者防不胜防，本属于自己的时间就这样被悄无声息地侵占了。日前，上海市松江区人民法院就审理了一起涉“碎片式加班”的案例。

入职担任某公司营运总监的小姚称，公司常常在下班后组织开会，周末还会安排参加培训，频繁“碎片式加班”却没有加班费。小姚没想到，自己在两个月后被公司以试用期不合格为由解雇。

被“偷去”休息时间的还不止小姚。常某所在的公司规定，加班需由员工提出申请，并且18点至21点是员工的晚餐和休息时间，21点后才是员工加班时间。入职后，常某通过公司系统累计申请加班近100小时，但公司仅认可其中21点以后的加班时间。

常某提起劳动仲裁，要求公司支付加班工资累计5.7万余元，仲裁予以支持。公司不服，诉至法院，一审法院根据常某考勤记录，结合加班申请记录扣除常某合理的用餐休息时间，判决公司支付常某加班工资3.2万元。二审维持原判。

上海市第一中级人民法院民事审判庭法官徐焰表示，用人单位制定的规章制度合理合法部分，理应作为审理劳动争议案件的依据，充分尊重和保障用人单位用工自主权。同时，法院也应当保护劳动者因加班而享有的合法权益，违法违规用工成本，侵害劳动者合法权益的规章制度应被认定无效。

徐焰还提醒，用人单位应当从意识上厘清，加班是公司应对暂时性业务需求的应急方式，并非员工的常态。

小姚的案件也得到了解决。法院最终

阅读提示

“碎片式加班”该不该有加班费？春节假期被要求携带电脑回家随时“待命”是否合理？法院认为，公司不得强迫或者变相强迫员工加班，如果员工有证据能够证明加班事实的存在，即使没有审批，也有权主张加班费。

判决开会、培训属于加班，公司应支付加班费1.2万余元。

上海市松江区人民法院法官张水红认为，根据原告提供的证据，这些开会培训都是用人单位发起、组织和安排的，确实占用了劳动者的休息时间，所以应当计入加班工资；如果员工有证据能够证明加班事实的存在，即使没有审批，也有权主张加班费。

焦点2：春节假期被要求加班能拒绝吗？

小张系某咨询公司的软件工程师，工作4年后被公司解雇。解除劳动合同通知书上载明，小张“恶意拒绝执行以及恶意拖延公司安排的劳动任务、恶意违反公司制定的劳动时间规定”。他这才明白其中的原委——2019年春节前，公司以小张负责维护的客户可能需要应急服务为由，通知他携带电脑回家过年，被他拒绝。

更令公司不满的是，小张春节休了27天假，在这期间上演“失联”。小张则认为，春节假期自己要陪伴家人，没有义务工作，并且27天系正当假期，包括春节假期11天，加上调休12天以及两个周末。

小张申请劳动仲裁，要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金19.4万元以及加班工资等费用，获得支持。公司不服，又将小张告上法庭，要求判决公司无须支付该赔偿金。

拒绝春节加班，能否构成企业解雇劳动者的理由？

上海市浦东新区人民法院经审理后认为，针对小张春节拒绝携带电脑一事，现实中确实存在工作有突发状况需要处理的情形，企业该要求并无不妥，但劳动者处于休假状态，不具有向企业提供劳动的义务，故其拒绝携带电脑不属于恶意拒绝公司安排的工作任务。

法院指出，7天的休假亦出于正当手续与流程，并非企业主张的“失联”状态。结合其他两项违纪事实未构成严重违法规章制度，法院驳回了企业的诉讼请求。

上海市静安区人民法院也审理过类似

案件。劳动者已提前买好了春节回家的火车票，能否拒绝公司的加班安排？公司以此为由与其解除劳动关系合法吗？该院民事审判庭法官助理欧阳彬根据劳动合同法第31条规定表示，劳动者可以拒绝公司的加班安排，公司不得强迫或者变相强迫劳动者加班。若公司以此为由解除劳动关系，劳动者可以向当地仲裁委员会提交仲裁申请，要求恢复劳动关系或支付违法解除劳动合同赔偿金。

焦点3：过年加班工资该怎么计算？

面对快节奏高强度的工作，加班似乎已成为很多人的常态。可是谈到加班工资，部分用人单位却玩起了“沉默”。

2022年春节前，李梅所在的公司接到一个紧急订单，要求必须在春节假期将产品做出来。公司遂召集员工春节加班，并承诺支付加班费。李梅从除夕到正月初六共7天，每天朝九晚九到公司坚守岗位，没想到



北京地铁一号线复兴门站，一名女士在站台上用笔记本电脑编辑文档。本报记者 吴凡 摄

不审批就不算加班？法院判决应给加班费

专家：用人单位不得以审批流程对抗员工主张加班费的权利

本报讯（记者陈丹丹）如果用人单位没有履行加班审批手续，还能认定劳动者加班吗？日前，北京市第三中级人民法院审结了一起涉加班劳动纠纷，员工刘某就加班申请审批却未获通过，公司拒绝认定加班，法院经审理，判决公司支付未获审批部分的加班工资1416元。

2019年12月2日，刘某入职某技术股份公司，后被安排至某学院担任讲师。入职当日，双方签订了期限为三年的劳动合同。2022年5月20日，该公司向刘某发出《劳动合同解除通知书》，以“双方协商一致”为由，通知刘某双方劳动关系于2022年6月19日解除。2022年6月19日，刘某离职。此后，刘某向仲裁委提起申请，要求公

司支付其在职期间休息日加班工资等。仲裁委支持了刘某的部分诉求。刘某不服，诉至法院。

庭审中，刘某主张其于2020年5月30日、2020年5月31日因组织学学生论文答辩加班两天，并提交了办公系统加班审批详情打印件。审批详情显示，刘某就上述两天的加班申请审批，但审批结果为“未通过”。

该公司称，刘某与公司签订的《劳动合同》第9条约定，公司未要求刘某加班或者刘某未按照公司加班审批流程进行审批而自行延长工作时间的，不视为加班，不应支付加班工资。该公司认可刘某证据的真实性，未就上述加班申请不予通过的情况作出合理解释。

法院认为，本案中，2020年5月30日、5月31日刘某应某学院要求加班，公司理应及时予以审批，并支付刘某休息日加班工资1416元。二审判决中，法院就上述加班工资部分的争议维持原判。

“加班审批制度可以在一定程度上避免员工故意延时打卡来获取加班费，但未审批的加班未必一定无效。”中国劳动关系学院劳动关系系主任孟泉认为，基于员工存在加班事实的情况下，用人单位不得以公司规定的审批流程对抗员工主张加班费的合法权利。

“为规范加班管理，很多公司设置了加班审批流程，但公司的规定不得侵害劳动者合法权益。”中国劳动关系学院工会学院副

教授范丽娜表示，加班审批制度是用人单位承认员工加班的一种形式，但是员工是否实际加班是一种事实的认定，我国劳动法规定，员工确有加班事实的，公司应当支付加班费。

“劳动规章制度对用人单位和劳动者都具有约束力。”范丽娜说，用人单位应严格按照规章制度的规定实施管理行为，不得滥用优势地位，侵害劳动者合法权益。同时，劳动者在合法权益受到侵害时，要注意保留相关证据。

孟泉表示，仲裁委员会、人民法院亦应准确把握加班事实认定标准，纠正用人单位规避法定责任、侵害劳动者合法权益的行为。

张伟杰

隐性加班劳动者维权成功后，经历了长期“碎片式加班”的劳动者小姚也在春节加班任务时获得了法院的支持——据《工人日报》报道，法院认为“开会培训都是用人单位发起、组织和安排的，确实占用了劳动者的休息时间，所以应当计入为加班工资；如果员工有证据能够证明加班事实的存在，即使没有审批，也有权主张加班费”。

加班情况的存在本无可厚非。各类用人单位运转过程中难免会出现一些紧急、突发性任务，比如应对突发事件或者赶制着急订单等。对于此类加班，大多能得到员工的

理解和支持。大家反对的是无节制加班，甚至把加班常态化。尤其是某些用人单位，不仅用各种工作大量挤占劳动者休息时间，还用各种借口规避加班费的发放，让劳动者身体疲惫还“口袋空空”，严重损害劳动者的合法权益。

事实上，“碎片式加班”就是一种把加班常态化的手段。在休息时间内零碎地处理工作事务，容易让劳动关系双方模糊工作与生活的界限，导致劳动者休息权落空。从小姚的经历可以看出，其所在公司一会儿是在下班时间通知他开例会，一会儿要求他周末参加培训，再或者又在周五通知他周一之前完成一项工作任务……几乎每个点都准确地踩在下班之后，常态化地挤占着劳动者的

休息时间。

更为恶劣的是，某些用人单位行着加班之实，却打着员工“自愿参加”或者违反公司规定等幌子，让劳动者牺牲了休息时间、付出了额外劳动却“加班不加钱”，费力不讨好。

正如小姚此前所在的公司，不仅“一到下班就开会、一到周末就培训”，还在员工手册中明确规定了加班审批制度——加班需要领导审批，否则不能视为加班。小姚因为开会、周末工作都未经领导审批，而培训则“遵循自愿原则”，所以即便他长期“碎片式加班”却一直被该公司否认是加班。

随着时代的发展和技术的进步，“工作”已经不再局限在工厂中、单位里，更不仅仅

以生产产品、运送货物等付出体力劳动的形式出现。在此背景下，小姚的遭遇在职场中颇具典型性，而审理该案的法院提出的“用人单位发起、组织，占用劳动者休息时间”的裁判依据，也为此类案件的处理给出了很好的参考，同时更给用人单位发出了提示——碎片式占用员工的休息时间，也是一种加班，需要给付员工加班工资。

我们期待，在司法实践对“碎片式加班”予以认定后，相关“碎片式”加班规则的制定也能进一步跟进，从而明确用人单位哪些挤占劳动者休息时间的行为属于加班，防止用人单位以“自愿参加”和“需要审批”等理由规避加班应当担责的责任，更加全面地保护劳动者的休息权。

不在备案名册就不认工伤？检察院提起抗诉

参保人员备案登记不属于支付工伤保险待遇的条件

本报讯（记者卢越）农民工因不在参保人员备案名册中，被人社局不予认定工伤。该案经一审、二审、再审，省检察院提起抗诉，最后省高院提审后撤销原审判决，支持向农民工核发工伤保险待遇。这是1月26日揭晓的2023年度十大行政检察典型案例中的一例。

2018年4月，某建筑安装工程有限责任公司（以下简称建安公司）承建某房地产项目。5月2日，该公司按项目在某县人社局参加工伤保险，提交了农民工花名册，钟某不在其列。

2018年10月3日，钟某在该项目工作时不慎受伤。某县人社局认定钟某遭受的伤害系工伤，后经鉴定，钟某劳动功能障碍程度为一级，生活完全不能自理。2020年8月11日，建安公司申请县人社局支付钟某的工伤保险待遇，县人社局以钟某不在县局的农民工名册为由作出《告知书》，拒绝支付相应工伤保险待遇。

建安公司不服，诉至某县法院，诉请撤销《告知书》，向钟某核发工伤保险待遇。一审法院驳回建安公司诉讼请求。建安公司向检察院提起抗诉，申请再审，均未获支持。建安公司向检察机关申请监督。某市检察院提出抗诉后，再审维持原判。安徽省检察院跟进监督。

安徽省检察院认为，参保人员备案登记仅是一项管理措施，不属于支付工伤保险待遇的条件。用人单位未及时进行参保人员备案的，不应影响工伤职工从社会保障部门获得工伤保险待遇。原审判决适用法律错误，遂依法提出抗诉。安徽省高级人民法院提审本案，采纳抗诉意见，撤销原审判决，支持建安公司诉请。

通过类案检索发现，安徽省人社部门因参保人员未备案登记拒绝支付工伤保险待遇已引发多起诉讼，省检察院先后对3起同类案件提出抗诉。为促进诉源治理，省检察院牵头与省高级人民法院、省人社厅专题会商，明确项目参保实名制登记的，应由单位为其补办登记手续后，再由工伤保险基金按规定支付工伤保险待遇。目前该问题已在全省范围内解决，省检察院抗诉的两另起案件均和解撤诉，3起案涉工伤保险金已全部给付到位。

全国首例全链条打击侵犯公民停车信息案引关注

“黑”人停车系统偷装定位器多人获刑

本报讯（记者王伟 通讯员余敏）日前，在由最高人民法院与中央广播电视总台共同主办的“新时代推动法治进程2023年度十大案件”宣传活动网络投票过程中，一起全国首例全链条打击侵犯公民停车信息案引人注目。

2020年6月，谢某（已另案处理）应客户要求查找车辆，使用被告人黄某某、李某制作提供的用于爬取停车信息的程序，通过技术手段非法获取停车平台系统保存的公民车辆停车位置信息。

谢某将查询到的相关车辆位置信息发送给客户，并根据客户的需求给指定车辆安装定位跟踪设备，并收取费用。黄某某接受谢某的指派，给指定车辆安装定位跟踪设备，并收取谢某给予的报酬。据统计，黄某某通过上述行为非法获利113万余元，李某非法获利24万余元。

江苏省南京市鼓楼区人民法院一审认为，公民车辆的停车位置信息能够反映、识别特定自然人活动情况，与公民行动自由、人身安全等法益紧密关联，属于公民个人信息。黄某某、李某非法获取公民车辆停车位置信息，并在指定车辆上安装定位跟踪设备的行为，构成侵犯公民个人信息罪。法院分别判处黄某某、李某有期徒刑4年11个月、3年3个月，并处罚金，没收违法所得。

一审宣判后，被告人黄某某不服，提起上诉。南京市中级人民法院裁定驳回上诉，维持原判。

审理法官告诉记者，本案被告人黄某某、李某与另案被告人谢某围绕“寻车”业务，分别负责开发程序、查询数据、联系客户、安装定位跟踪设备等内容，涉及公民个人信息黑灰产业链的诸多环节，存在严重安全隐患。法院综合考虑车辆停车位置信息与公民个人的密切关联性、泄露后对公民人身和财产安全产生的危险性等因素，将车辆停车位置信息纳入公民个人信息范畴，对整个产业链中全部13名被告人均以侵犯公民个人信息罪判处刑罚，有力保护了人民群众的生活安宁。

公司用《任命书》代替劳动合同引纠纷

法院促成调解，公司支付员工赔偿金2.8万元

本报讯 公司向员工仅发放《任命书》，但未签订书面劳动合同，员工离职时以此要求公司赔偿二倍工资差额。近日，湖北省武汉市青山区人民法院调解了这起劳动争议案，某公司向员工王某支付赔偿金2.8万元。

2021年12月13日，王某入职某公司，被任命为办公室主任。该公司仅向王某制发《任命书》，但未签订书面劳动合同。2022年8月7日，王某提交了离职申请，次日申请仲裁，请求裁决公司向王某支付工作期间未签订书面劳动合同的二倍工资差额5万余元，获仲裁裁决支持。

该公司不服，认为《任命书》与书面劳动合同作用相同，王某已与公司建立劳动关系；且王某作为办公室主任，负责公司人事，具有签订书面劳动合同的职责和便利，却故意未签合同。11月18日，该公司诉至法院。

武汉市青山区人民法院受理此案后，迅速启动了“法院+工会”调解机制。法院、工会联合利用“易审”线上调解平台，从原、被告双方各自立场出发分别进行“背靠背”调解。

法院一方面向某公司释明，以订立书面劳动合同形式建立劳动关系，是法律强制性规定；《任命书》虽然包含了职务和任职期限等，但仍属于公司单方面制定的文件，不涉及双方的权利义务，缺少了劳动合同法规定的必备条款，并不能等同于劳动合同；另外，王某虽是人事主管，但仍接受公司的管理，未签订劳动合同的责任不应归于王某。另一方面，法院也向王某释法，王某作为公司人事主管，应当知晓未签订书面劳动合同的法律后果而未主动要求签订，其本身也存在过错。

经调解，双方最终达成和解，某公司愿意向王某支付赔偿金2.8万元，这起劳动争议得以顺利化解。

（邹明强 王晶）



插图设计 陈子鑫