

拒绝参加年会表演被开除，员工受罚“冤不冤”？

专家建议，用人单位组织年会应通过激励来吸引员工参与，而非以惩罚作为实施机制

阅读提示

用人单位举办的年会究竟是工作的延伸，还是纯粹的员工福利和娱乐？员工是否有权拒绝参加年会？如果员工在参加年会的过程中发生意外伤害，能算工伤吗？

“公司通知我必须参加年会，还说要我必须出节目。我不喜欢参加这样的活动，手上的试验还没做完，就没回消息。然后，公司领导觉得我态度不好，以旷工和工作不规范为由把我辞退了。”

在拒绝参加公司组织的年会和节目彩排后，工程师唐先生被以严重违纪为由开除。为维护自身合法权益，唐先生向律师发送了上述求助信息。

日前，唐先生一案的代理律师、北京盈科（武汉）律师事务所律师严傲和陈欢告诉《工人日报》记者，该案经由仲裁裁决、一审判决及二审调解，法院最终认定案涉公司系违法解除劳动合同，需一次性向唐先生支付赔偿金、工资差额、未休年休假工资等共计18.5万元。

临近年底，不少用人单位即将集中举办年会。与此同时，“年会恐惧症”“如何优雅地拒绝年会”等话题在社交网络引发热议。年会究竟是工作的延伸，还是纯粹的员工福利和娱乐？员工是否有权拒绝参加年会？如果在年会中发生意外伤害，能算工伤吗？

员工未参加年会被开除

严傲告诉记者，唐先生于2013年8月19日入职武汉某公司任项目工程师，双方约定每月工资为7200元。“2024年1月8日，该公司以唐先生消极怠工、拒绝参与年会表演彩排以及缺席年会活动为由，向其作出《解除劳动合同通知书》并送达。”

“确认委托后，我们与唐先生所在公司进行交涉，以确认双方是否能达成调解。”严傲表示，然而该公司不但拒绝调解，还让唐先生的上司指出其上班期间的许多“违规之处”。

该案经当地劳动仲裁委员会裁决，该公司需支付违法解除劳动合同赔偿金21万余元。对于这一裁决结果，该公司不服并诉至法院。

严傲表示，在庭审阶段，“该公司收集了大量证据，用以佐证唐先生在岗期间无法胜任工作、存在诸多违反公司规章制度的行为且工作态度极其不好，从而证明其开除唐先生是合理合法的”。

“然而，公司所谓的‘规章制度’没有经过规范的制定和公示程序，劳动者也没有签字确认。此外，即便是劳动者在工作中存在不能胜任的情形，公司也不能以此为由直接解除劳动合同，而是应当按照法律规定对员工进行培训，培训后仍不能胜任工作的，才能解除劳动合同。”严傲说。

对此，该案一审法院武汉市东湖新技术开发区人民法院经审理认为，案涉公司将唐先生拒绝参与排练及年会活动的行为认定属于严重违纪而解除劳动合同，该行为缺乏合理性，系违法解除。

“后来公司提起上诉，案件进入二审程序。”严傲告诉记者，在二审法院的组织下，该公司在二审判决前主动联系当事人调解，双方达成调解协议。“案涉公司一次性向唐先生支付赔偿金等共18.5万元，已经履行完毕。”

关键看是否存在强制性

如何界定年会是否属于工作范畴？“关键在于判断相关活动中是否存在用人单位的一强制性管理，以及是不是基于劳动者自

愿。”在中国社会科学院社会法研究室副主任王天玉看来，上述判断标准直接关系到劳动者的劳动关系解除、加班费计算、工伤认定等法律适用问题。

和唐先生相似，在四川某公司任职的李女士也对公司的部分年会活动感到质疑和不解。“公司开年会，要求每位员工自带礼物，礼物价值在50元~100元之间。”李女士告诉记者，公司曾在工作群发通知，要求员工提前将礼物交至人事，再由后者统一组织活动、随机发放礼物。

“出发点可能是好的，但要求员工自掏腰包买活动礼物还不给报销，活动又在周六休息日举办，确实是让大家难以接受。”李女士说。

对此，广东耀文律师事务所律师张爱东在接受《工人日报》采访时表示：“劳动者原则上是有权拒绝参加年会的，但是在用工关系正常的用人单位中，很多劳动者出于种种因素考虑，往往不会直接拒绝。”

“工作原因、工作时间和工作地点不应被局限于用人单位的日常业务或固定办公场所。”王天玉分析道，若用人单位组织年会时，明确提出“全员参加”并将其与考勤、绩效等挂钩，使得员工不参加可能面临不利后果，那么这类活动就具备了强制性。

“反之，如果用人单位明确活动遵循自愿原则，不进行考勤、不参加也无任何处罚，还可能为参与者提供便利或补贴，那么此类活动就更接近于企业提供的福利性质。”王天玉说。

对于缺席年会能否按照旷工处理，张爱

东认为，具体要看劳动者的职位和工作职责范围，同时还要考虑年会是否在工作时间举行。“对于非本职工作范围内的非工作时间加班，员工如果拒绝，企业不能以此为由解除劳动合同或者克扣工资。”

活动应体现诚意与关怀

记者梳理公开案件发现，“参加年会意外受伤，能否认定工伤”也是年会相关纠纷中的核心争议点之一。

上海某公司的销售部总监张某在参加公司的年度迎春聚餐后，不慎在餐馆门口摔倒致骨折。审理该案的上海市青浦区人民法院认为，该聚餐并非私人聚会，且张某在聚餐期间对工作情况进行了总结，故该事故属于在工作期间和工作场所内因工作原因受到事故伤害的情形，应被认定为工伤。

“在处理年会相关争议时，应重点审查活动究竟是由谁组织的。”张爱东举例道，如果是劳动者自发组织的小规模聚会，一般不被视为工作的延伸，“在这个过程中发生的伤亡事件，也通常不会被认定为工伤或者工亡。”

在举办年会等活动过程中，如何平衡企业文化建设需求与保障劳动者休息权、健康权？王天玉建议，用人单位应提升内部管理的精细化与人性化水平。

王天玉认为，企业若真心希望通过活动增强凝聚力，就应当以员工自愿为原则，并通过提供补贴，对占用休息时间的排班给予调休等方式，体现诚意与关怀，“通过给予激励来吸引参与，而非以惩罚作为实施机制。”

“对于用人单位而言，过往那种粗鲁的、一刀切的强制性管理方式已越来越难适应发展需求，需要建立更柔性、更符合员工心理诉求的内部管理文化。这既是防范法律风险的需要，也是构建和谐劳动关系、提升企业软实力的关键。”王天玉说。



警惕虚假招聘

今年以来，人力资源和社会保障部面向社会公开征集人力资源服务领域涉嫌违法违规行为线索，集中查处了一批“黑中介”，虚假招聘，“直签保录”“高薪内推”，“招转培”“培训贷”，违规收费等违法违规案件。新华社发 徐骏 作

最高法

坚决打击、及时制止损害企业名誉行为

本报讯（记者卢越）最高人民法院日前发布人民法院依法平等保护民营企业合法权益典型民商事案例。在“某科技公司与刘某某名誉权纠纷案”中，离职人员长期散布针对原用人单位的侮辱诽谤性言论，构成侵犯法人名誉权。

案情显示，刘某与某科技公司签订劳动合同并参加入职培训，后双方产生劳动纠纷，解除了劳动关系。刘某遂在微博平台注册个人账号，长期发布针对“某科技公司法定代表人张某”“某科技公司”“某科技公司人事部”等主体的侮辱性、攻击性、贬损性言论，并在相关微博的配图中上传包含“某科技公司”账号的截图，在该账户发布的部分微博内容中包含某科技公司的定位。某科技公司诉至法院，要求刘某立即停止侵权行为，并在微博平台公开发布声明向公司赔礼道歉。

江西省南昌市中级人民法院二审认为，刘某在微博平台上发表言论，对某科技公司长期进行公开侮辱、诋毁，客观上损害公众对某科技公司的信赖，影响公众对某科技公司的社会评价，侵害了某科技公司的名誉权。该院遂于2025年4月1日作出二审判决，维持一审判决，即判令刘某侵害某科技公司名誉权，刘某在判决生效之日起十五日内在微博平台公开发布声明向某科技公司赔礼道歉，声明时间不少于30天。

针对该案的典型意义，最高法阐明，该案是人民法院严格理清“言论自由”与“侮辱诽谤”界限，维护企业声誉，助力营造风清气正网络空间的典型案例。法院认定刘某长期在微博平台发布针对企业和企业员工的恶意评价，客观上对该企业的名誉造成了负面影响，侵害企业名誉。该案判决刘某停止侵权，并在媒体上公开道歉，坚决打击和及时制止侵权人损害企业名誉的违法行为，对于保护民营企业名誉权、激励企业家创新创业具有很强的示范效应。

吉林省

法院工会联手调解助职工拿到“暖心款”

本报讯（记者柳姗姗 彭冰 通讯员费季飞）“这2000元钱攥在手里，比啥都实在！要是没法院和工会帮衬，我这工资还不知道要拖到啥时候。”近日，在吉林省四平市铁西区人民法院诉讼服务中心法庭上，工人老王捧着刚拿到的现金说。

老王在当地一家农机公司做零工，干了3年多。从年初到11月份，公司经营陷入困境，老王没领到一分钱，公司已拖欠他2.6万余元工资。“我每月就靠这点钱生活，老伴生病都没钱治疗，找公司要了不下十次，每次都被‘再等等’打发，实在没钱了。”老王说起讨薪的难处，有些激动。

铁西区总工会接到求助后，迅速帮老王整理证据，并对接铁西法院。法官到企业调查时，负责人直倒苦水：“今年销售很困难，有几十万元货款要不回来，我们连零件采购都得赊账，不是故意欠薪，是真的周转不开。”

法庭上，法官调查核实了相关证据，对该案进行调解。公司负责人向老王深表歉意：“大哥，实在对不住您，公司的情况您也了解，这2000元是我从家里凑的，先解您的急。”他向法庭承诺“一定千方百计催讨货款，保证在半年之内把拖欠的工资补上”。

看着公司负责人诚恳的样子，老王松了口气：“只要有准信，法庭给我作证，我能等。”他转身向法官和工会的同志连声道谢：“法院和工会为职工维权，是劳动者的靠山！”

据介绍，2025年铁西法院单独或与工会等部门联动化解追索劳动报酬纠纷27件，涉及劳动者62人，既保护了劳动者权益，也为困难企业留了缓冲空间。

重庆市

“试用期辞职只发最低工资”条款被判无效

本报讯（记者李国）劳动者在试用期内离职，工资该怎么发？近日，重庆市第五中级人民法院依法判决，劳动合同中约定试用期辞职只发最低工资的条款无效。

据了解，2024年3月28日，重庆市民兰某与某公司签订了《劳务协议》和《计时员工试用协议》，双方约定试用期为3个月，工资每月8000元。兰某若在试用期内离职或被辞退，则工资按照国家上年度最低工资标准发放。

2024年5月3日，兰某向该公司提交辞职申请书，申请离职日期为2024年6月3日，该公司予以批准。2024年3月28日至2024年6月3日期间，该公司未向兰某支付工资，兰某申请劳动仲裁，要求公司支付所欠工资1.76万元。该公司则以兰某在试用期内离职，依协议约定仅需按照最低工资标准向其支付劳动报酬。劳动仲裁裁决该公司向兰某支付工资1.46万余元后，双方均不服裁决结果并提起诉讼。

法院审理认为，劳动者在试用期间依法应当享有全部劳动权利。双方协议中“兰某若在试用期内离职或被辞退，则工资按照国家上年度最低工资标准发放”的约定，违反了劳动合同法第二十条“劳动者在试用期的工资不得低于劳动合同约定工资的百分之八十”的规定，损害了兰某依法获取劳动报酬的权利；还违反了劳动合同法第三十七条“劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同”的规定，公司限制了兰某依法行使劳动合同解除权，应当认定为无效条款。

重庆市永川区人民法院一审判决某公司支付兰某2024年3月28日至2024年6月3日期间的工资1.76万元。该公司不服，向重庆市五中院提起上诉，二审判决驳回上诉，维持原判。



护学岗上护安全

近日，在内蒙古呼伦贝尔市陈巴尔虎旗，“海东青”骑警队骑警在小学门口的护学岗执勤。

陈巴尔虎旗公安局“海东青”骑警队是呼伦贝尔市第一支公安骑警队伍，负责辖区内治安巡逻、重大草原活动的安保、草原生态保护、以及服务牧民群众。新华社记者 马金 摄

打零工、做兼职时，“过程留痕”很重要！

“该案的争议点是认定小李与平台、超市的法律关系。”上海锦天城（青岛）律师事务所律师刘彦君表示，双方虽然没有签订书面劳动合同，但是超市要求小李必须参与平台接单，而且需要考勤签到，超市还要监督小李的任务完成情况，并发放服务费，这些都构成了事实劳动关系。该案被选为山东省2024年劳动人事争议十大典型案例之一。

证据不足无法认定责任

2023年10月，潘静在山东省胶州市零工市场务工，寻得一份抢收农作物的工作，双方达成口头协议，每天薪酬120元。工作中，用人方赵燕驾驶三轮车时速度过快导致潘静跌倒造成骨折，经鉴定为十级伤残，潘静讨要工伤赔偿无果，遂将赵燕诉至法院。

庭审中，对方律师以双方没有劳务关系为由拒绝赔偿，而潘静也因无法提供有力证据，诉求没有得到法院支持。

“我们在日常普法和维权中，兼职与零工都属于劳务关系，但兼职相较于零工有一定的稳定性，法律对于这两种用工模式没有签订书面协议和购买保险的硬性规定，结算方

式更加多样化。”山东中苑律师事务所律师赵琰介绍，也正是由于不签合同、灵活的用工形式，一旦出现欠薪、工伤等劳动纠纷时，劳动者面临找不到用工主体、举证难等困境。

“除了事实劳动关系的认定，责任主体也是维权过程的争议点。”赵琰表示，比如包工头只是信息发布者和组织者，真正的用工主体应该是承担劳动者管理、薪资发放的用人单位；求职平台的劳动关系认定相对复杂，如果招聘信息的发布者是人力资源公司，可以确定为用人单位，如果发布者不是人力资源公司则需要溯源真正的用人单位，平台一般不承担主体责任。

过程留痕保障合法权益

劳动者在打零工或兼职的过程中，应当留意哪些有用信息？

对此，赵琰表示劳动者应主动提出签订劳务合同或者书面协议，尽量要求对方购买意外保护险、雇主责任险等保险，如果对方无法实现，也要掌握其身份信息、联系方式，作为日后维权的基本保障。

过程中，劳动者要有意识地保留能够证明

事实劳动关系的证据，比如与用人单位的劳动任务分配、考核监督、工资结算等方面微信聊天记录，以及统一发放的工作服、实名入场信息、日常培训名单等，都可以作为维权证据。“劳动者在务工过程中可以随手拍下项目工地的公示牌，上面有承揽单位相关信息，这些都是确认责任主体非常有价值的证据。”赵琰提醒。

工作中一旦受伤或者合法权益被侵害，劳动者应该如何维护自身权益？赵琰表示，受伤发生初期是证据搜集的关键时期，“因为按照惯例，许多用人单位在发生事故以后通常愿意承担责任，但是随着费用的增多，就会出现逃避责任的现象。”赵琰表示，劳动者要保留送医期间对方交纳押金、转账签字的证据，过程中通过微信聊天记录和录音明确对方的身份信息和事件过程，用于今后诉讼维权。

据了解，为保障劳动者权益，全国各地人社部门不断规范零工市场管理，以青岛零工社区为例，服务站点开展了用工个人和单位信息录入登记工作，设立了法律维权服务点，为有需要的零工提供咨询和法律援助服务。“如果发生维权纠纷，劳动者应及时寻找第三方调解机构调解，也可以通过法院的维权热线寻求公益帮助。”赵琰介绍。

G说案

认定事实劳动关系

本报记者 张婧

司法实践中，因打零工和兼职工引发劳动争议的案例比较常见。有的争议中，虽然劳动者没签订劳动合同，但法院认定构成事实劳动关系；有的争议中，因劳动者证据不足，无法认定责任主体。

针对这类灵活用工方式，如何规范用工市场，帮助劳动者提高维权意识？

打零工、做兼职时，“过程留痕”很重要！

某食品公司派驻超市的专柜销售员小李，与食品公司签订了无固定期限劳动合同。派驻超市期间，超市通过平台发布理货、勤杂等零工任务，每单工作3小时，超市要求小李在内的微信群成员必须线上接单，由超市发放服务费。2024年7月12日，小李完成接单任务，在回家途中发生交通事故受伤，超市以双方没有劳动关系为由拒绝赔偿。经劳动仲裁裁决，确认双方存在非全日制劳动关系，超市应给予工伤赔偿。