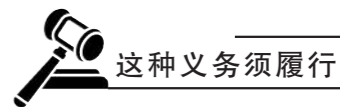


## 明晰休息边界 筑牢权益屏障



这种义务须履行

## 公司解雇拒接单司机获支持

判决明确了特殊应急岗位劳动者休息权与用人单位用工自主权之间的合理边界

本报讯（记者黄洪涛）4月28日，江苏省无锡市中级人民法院发布2025年度无锡法院劳动争议典型案例。其中一起案例提醒劳动者：居家待命须遵守劳动纪律，拒绝单位正常工作要求应担责。

案情显示，朱某某在一家救援服务公司担任司机，负责清障及道路救援工作，日常工作采取“居家待命”模式。2023年9月至11月，朱某某多次以“出车会导致无法5点半准时下班”“需回家做饭”等个人事由，拒绝公司正常派发的救援任务，甚至在未完成出车任务的情况下中途擅自返回，要求公司另派司机。

对此，公司依据经民主程序制定的规章制度多次对朱某某进行书面警告，但其拒不改正。2023年11月，公司以朱某某多次严重违纪为由解除劳动关系，并依法通知工会。朱某某经劳动仲裁后诉至法院，要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金。

本案经江苏省无锡市梁溪区人民法院一审、无锡市中级人民法院二审后，判决驳回朱某某要求支付赔偿金的诉讼请求。

法院审理认为，道路救援工作具有特殊应急属性，客观上无法严格遵循常规作息时间。朱某某作为专业救援司机，应当知晓并适配岗位特性，但其不仅拒绝临近下班时段的派单，甚至对下午正常时段的救援任务也予以拒绝，其行为严重违反公司规章制度。公司据此解除劳动合同，符合法律规定。

该案审理法官认为，本案明确了特殊应急岗位劳动者休息权与用人单位用工自主权之间的合理边界。道路应急救援救援工作的岗位性质，要求劳动者在待命状态下保持必要的出勤能力，其休息权受到合理限制。朱某某多次拒绝正常派单，甚至在出车途中擅自折返，影响道路应急救援工作正常运转，严重违背了劳动者的勤勉义务与岗位职责。

法官表示，法院在裁判中，结合岗位特性和公司规章制度，对企业在合理范围内行使用工自主权予以尊重，对劳动者严重违反管理制度的行为予以否定评价，有助于引导劳动者恪守职业操守、勤勉履职，推动构建权责清晰、规范有序的劳动关系。

编者按

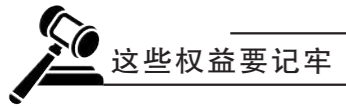
劳动创造幸福，休息权亦是法定权利。多地法院在“五一”劳动节前夕发布劳动争议典型案例，聚焦“隐形加班”认定、带薪年假落实、事假规范审批等事关劳动者休息休假权的职场热点。司法裁判厘清数字经济时代用工权责边界，明确非工作时间内线上履职可认定为“隐形加班”，纠正“不申请即作废”、

事假审批不合理设卡等现象。

本版推出组合报道《明晰休息边界 筑牢权益屏障》，通过典型案例、法官释法，为劳动者依法维权提供指引，也提醒用人单位规范用工管理，以法治力量守护劳动者休息权，让劳动更有尊严、生活更有温度。

下班后“隐形加班”怎么算？事假病假如何批？年假“逾期作废”规定有效吗？

# @劳动者 这些休息休假权益与你有关



这些权益要记牢

本报记者 赖志凯

下班后微信群里@你，算不算加班？请个病假，公司非要三甲医院证明，合理吗？年假没休完就“自动作废”，这规定有效吗？4月27日，北京市第二中级人民法院与北京市总工会共同召开涉休息休假权益保障情况新闻通报会，用数据和案例回应了这些劳动者关心的问题。

## 下班后频繁线上开会可认定加班

随着钉钉、企业微信等即时通讯工具的普及，下班后通过线上方式处理工作的情况日益增多，工作与生活的边界变得模糊，“隐形加班”问题引发广泛争议。

在本次通报的一起典型案例中，王某人职某工程公司任工程师，公司频繁在工作时间之外通过钉钉、企业微信组织线上开会和培训，并规定如不参加需“自愿捐款”200元。庭审中，王某提交了线上参会记录、聊天截图等证据，主张延时、休息日及法定节假日加班费8.5万余元。公司则称，根据劳动合同约定，加班需提前申请审批，且线上参会通常只需登录账号，员工无须发言甚至聆听，无法证明实际工作。

北京中院经审理认为，王某提交的证据能够证明公司确实在工作时间之外安排了线上会议或培训，王某作为员工具有服从的义务，“捐款”规定进一步佐证了强制性安排，活动本身挤占了员工休息时间与个人精力。经综合考虑，法院酌定公司向王某支付加班费1.9万元。

“即便不需要持续高强度脑力或体力付出的线上活动，只要由用人单位强制或变相强制安排在非工作时间，明显构成了对劳动者休息权的侵占，应认定为加班。”北京中院审判委员会专职委员杨艳在通报会上明确表示，加班时长的认定可根据实际情况酌情认定。

据北京中院副院长朱春涛介绍，近三年该院审理涉离休休息权案件619件，占同期涉加班费案件总数的三成左右。这类案件具有居家化、碎片化特点，争议焦点集中在加班事实的认定、举证责任分配、电子证据效力认定等方面。因线上即时通讯工具形成的电子证据易复制、易篡改，其真实性和完整性在诉讼中常受质疑，为法院证据采信带来挑战。

“一些用人单位认为‘只是登录一下’‘不需要实际干活’就不算加班，这种观点是错误的。”北京市总工会劳模法律服务团成员、北京谦君律师事务所律师武丽君认为，加班的核心在于劳动者在非工作时间受到用人单位的支配和约束，无论这种支配是通

过线下还是线上方式。

## 以正当理由请假不得被无故拒绝

请病假、事假看似简单，却常常因请假合理性、审批权限等问题引发纠纷。当天通报的两个案例，为请假合理性明晰了边界。

其中一起案例中，邱某与某咨询公司签订劳动合同后，向公司申请2023年4月12日至14日休3天病假，并提交某社区卫生服务中心出具的诊断证明书。公司以邱某未依据规章制度提交“二级或二级以上医院开具的病假证明”为由未批准其申请，后以邱某旷工为由解除劳动合同。

法院审理发现，邱某此前请病假时均提交同一社区卫生服务中心的证明并获批准，公司从未提出异议，说明其并未严格执行“二级以上医院”的要求。此次公司拒绝批准未与邱某进一步沟通，直接解除劳动合同，过于严苛，构成违法解除，应支付赔偿金。

法院指出，病假权利直接关涉生命健康权保障，用人单位行使病假管理权应在合法、合理限度内，秉持宽容、善意的理念。在我国加快建设分级诊疗体系的背景下，用人单位应结合劳动者的病情、就诊医院的医疗水平、就医方便程度、既往审批情况等要素综合判断，及时与劳动者沟通，给予合理补

正或解释的机会。

在另一起案例中，员工因爷爷过世请事假，公司以“未经主管审批”为由解约，被判违法。

武丽君认为，这两个案例明确了用人单位审批权的边界。同时，劳动者也要注意，如果提交的材料确实存在瑕疵，经用人单位合理要求补正后无正当理由拒不补正且不到岗，用人单位可以按旷工处理。

## 年假“逾期不休自动作废”无效

带薪年假争议在休息休假类案件中占比很高。北京中院梳理出几个常见问题，为用人单位和劳动者提供指引。

福利年假未休，能否要求折现？在一起案例中，张某某主张未休的福利年假也应获得工资补偿。法院认为，法定带薪年假是法定补偿，而福利年假系用人单位自主给予的特殊福利。除双方另有约定或用人单位有相关规定外，劳动者未休福利年假的，不享有未休年假工资。

春节“多放的假”，能否抵扣年假？某公司春节期间在法定假期基础上额外放假，后主张多休的天数应作为年假扣除。法院认定，公司未能证明告知劳动者这些天属于年假，因此不能抵扣，仍须支付未休年假

假工资。法官提示，用人单位安排劳动者休年假，应明确告知休假性质。

休假天数依据的工龄怎么算？武某人职甲公司前已连续工作满12个月以上，但甲公司主张其在公司未连续工作满12个月，不具备享受年假的条件。法院明确，《企业职工带薪年休假实施办法》第三条中的“职工连续工作满12个月以上”，既包括在同一用人单位，也包括在不同用人单位的累计工作时长。

此外，朱春涛在通报中指出，实践中一些用人单位违规设定年假享受条件，如“逾期不休自动作废”，或因工作安排不合理致使劳动者无法休假。部分劳动者因顾虑工作或职业发展，在职期间未主动申请休假，往往待离职后才集中主张未休年假工资补偿。近三年，北京中院审理此类案件共1692件，占休息休假类劳动争议案件的40.5%，占比最高。

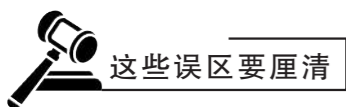
“年假纠纷高发，反映出部分用人单位对法律规定的理解和执行存在偏差。”武丽君认为，“逾期不休自动作废”这类规定，因违反法律强制性规定，司法实践中通常被认定为无效。劳动者因用人单位原因未能休假的，用人单位应支付未休年假工资。如果用人单位已经安排了年假而劳动者因个人原因书面提出不休，劳动者无权再要求补偿。



视觉中国 供图

对劳动者关注的加班认定问题，实践中容易产生认知误区、引发争议

# 一句“未审批”就能否认加班事实吗？



这些误区要厘清

本报记者 卢越

用人单位一句“未审批”就能否认加班事实吗？

保安、门卫等实行特殊工时的劳动者，在岗时间长一定等于加班吗？

高管具有较高的工作自主权，必然无法主张加班费吗？

这些问题受到广大劳动者关注，在实践中也往往产生认知误区，引发争议。4月29日，北京市丰台区人民法院以“涉加班劳动争议案件审理情况”为题召开新闻发布会，该院法官结合相关案例，对以上误区进行了厘清。

## 误区1 “未审批”=没有加班费

“实践中部分用人单位将加班审批制度异化为拒绝支付加班费的‘挡箭牌’，审批制度存在明显滥用与失衡问题。”北京市丰台区人民法院民事审判一庭庭长李冬冬说。李冬冬进一步解释道，部分用人单位加班审批制度流于形式，不能全面准确执行加

班审批制度；此外，一些加班审批流程设置不合理，流程繁琐、审批滞后、门槛过高，即便劳动者实际完成用人单位安排的实质性劳动，用人单位也因流程未批完、审批未通过等原因否认加班事实，客观上加大了劳动者举证难度。

当天发布的一起典型案例，明确不以未经过加班审批而一概否认加班工资。

该案中，一家设计公司的员工刘某称，其在职期间存在工作日延时、休息日加班，从事领导安排的商务应酬或设计修改工作，加班为部门主管口头要求，并未走过审批程序。该公司称刘某未曾提交过加班审批，因此不存在延时加班及休息日加班。

对此，法院明确非工作时间从事领导安排的工作事宜属于加班，强调加班审批是用人单位内部管理规范，不能凌驾于劳动法保护劳动者报酬权的基本原则之上，仅以“未审批”作为拒付加班费的唯一依据，缺乏事实与法律支撑。

## 误区2 在岗时间长=加班时间长

保安、门卫、仓库值守等长时间在岗的岗位，存在大量待命时间、值守时间。这些在岗时间能否认定为加班？

“综合计算工时工作制依法审批，工

资已含加班费的，法院不予重复支持。”北京市丰台区人民法院民事审判二庭副庭长曹静给出答案。

典型案例中，谢某人职一家保安公司担任消防中控员，其主张工作日延时、休息日、法定节假日加班工资。该公司则称双方执行综合计算工时工作制且已经履行行政审批手续，书面劳动合同对基本工资、休息天数进行了明确约定，如每月休息不足4天或存在法定节假日上班，则按照节假日综合加班支付加班费，公司已足额支付加班工资。最后，谢某的请求没有得到法院支持。

“该案判决纠正‘在岗即加班’的片面认知。”曹静说，针对消防中控、安保、库管等“在岗时间长、劳动强度低、可间歇休息”的特殊岗位，如未履行行政审批，则按照标准工时制认定，需综合根据劳动合同约定、工作性质、岗位特点、劳动强度等酌情认定加班工资，兼顾用人单位用工成本与劳动者合法权益。

## 误区3 高管自主权高=不能认加班

企业高管适用不定时工作制，具有高度工作自主权，还能否主张加班工资？

姚某在一家科技公司任总经理，其主张

在职期间存在工作日延时、休息日加班，有打卡记录和微信聊天记录为证。该公司称，即使姚某在休息日加班，每月的工资也包括了加班费，其作为总经理审核所有员工考勤情况，考勤表均未显示其存在加班情形。

法院经审理后认为，因企业高管可自行支配工作时间，结合劳动合同中双方关于工资包括周六日加班工资的约定，且姚某作为总经理在行使审批职权时并未对其不具有加班工资提出异议，姚某提交的关于偶尔微信回复、咨询及商务接待等视为加班的举证并不充分，因此驳回其关于加班工资的诉讼请求。二审驳回上诉，维持原判。

“本案确立了高管加班的认定标准。”曹静表示，高管具有工作时间自主支配权、审批事项参与决策权，其打卡记录、微信回复、商务接待等行为，不能等同于标准工时制下的加班事实，需结合加班审批、工作必要性、单位安排等因素综合判断，未按照劳动合同约定履行加班审批手续且举证不充分的诉求不予支持。

“高管群体并不必然无法主张加班工资。”曹静同时表示，“如高管确有证据证明单位实际按照标准工时制进行管理，明确要求考勤打卡等，依法可以主张加班工资，从而划定高管加班权益的底线保护规则，最大程度实现权利义务对等。”

## 这份加班权益小贴士

请收好

### 主张加班，谁来举证？

劳动者主张加班费的，应当就存在加班事实承担举证责任。但劳动者有证据证明用人单位掌握存在加班事实的证据，用人单位不提供的，由用人单位承担不利后果。

### “隐形加班”如何认定？

根据劳动法和司法实践，“隐形加班”的认定需满足以下条件：

- ▶ 付出实质性劳动
- ▶ 明显占用休息时间

注意：

- ▶ 简单回复“收到”或“好的”不算加班。
- ▶ 在非工作时间处理工作的频率高、时间长，任务具有固定性，则构成对休息时间的明显侵占。
- ▶ “未经审批”不能成为否认加班的借口。

### 加班工资怎么计算？

加班费计算基数应包含：基本工资、岗位工资、固定绩效、固定补贴等所有固定发放的劳动报酬。用人单位不得以“绩效不固定”“补贴是福利”等理由随意剔除。

策划：法文  
制图：陈丹丹