

“打工人”，你的休息权如何保障？

涉休息权劳动争议案件九成以上与加班、年休假有关

□法治报记者 胡蝶飞

年底了，员工递交年休假申请，却屡屡被拒，甚至被公司人事要求填写放弃享受当年度年休假申请；祖母去世，员工口头请假回老家奔丧，事后却因未按公司要求提供材料被辞退……“打工人”，你的休息权是否得到了有效保障？

日前，上海市虹口区人民法院联合上海市虹口区人力资源和社会保障局共同召开劳动争议裁判白皮书新闻发布会，通报 2020—2022 年间虹口区涉休息权劳动争议案件仲裁与审判的基本情况，并发布相关典型案例。会上发布了《虹口区涉休息权劳动争议仲裁与审判白皮书（2020—2022）》，白皮书内容包括 2020—2022 年涉休息权劳动争议案件基本情况、涉休息权劳动争议案件处理的难点、涉休息权劳动争议成因分析等，并从司法角度就保障劳动者休息权提出建议。

年底请年休假遭拒 单位要求员工“自愿”放弃

休息权所保护的是指劳动者在工作日不被要求延时加班，不在休息日、法定节假日加班，并享有带薪年假等，从而享受休息、休假、休闲、休整的权利。如果用人单位侵犯了劳动者享有的上述权利，则劳动者可依据法律规定要求用人单位给予补偿。

白皮书指出，在实践中，由于劳动力市场供需关系不平衡、用人单位违法成本较为低廉、劳动者法律意识不强等因素，导致了劳动者休息权被侵犯的现象时有发生。

记者注意到，在此次发布的其中一起典型案例中，黄某于 2018 年 1 月 1 日入职某医疗科技股份有限公司，从事售后服务工作。根据黄某累计工作时间，其每年享有 10 天年休假。

2021 年 12 月 13 日，黄某通过人力资源系统向公司递交了 12 月 15 日至 17 日及 12 月 20 日至 24 日合计 8 天的年休假申请。次日，人事以“未按公司规定提前请假”为由退回了申请。人事部门负责人找来黄某，要求其填写放弃享受当年度年休假申请，黄某表示拒绝并告知因有私事要处理，希望在年底将未休年休用完。黄某继续通过人力资源系统向公司递交了 7 天的年休假申请。

人事部门再次退回了黄某的请假申请，退回理由为“目前部门人手不足”，并通知黄某要求其 2021 年 12 月 16 日到公司报到，遭黄某拒绝。2021 年 12 月 21 日，公司以黄某“未经批准，自行脱离工作岗位，拒不到岗，旷工三天违反劳动纪律。”为由出具《解聘通知书》。黄某不服，申请仲裁要求某医疗科技股份有限公司支付违法解除劳动合同的赔偿金。

虹口区仲裁委经审理认为，某医疗科技股份有限公司虽可依据公司规章制度行使管理权，但管理权的行使应以公平、诚实信用为原则，在行使管理权时亦要保障劳动者的合法权益。公司在一年时间中既未根据工作的具体情况，考虑黄某意愿主动安排其享受年休假，在黄某提出年休假申请时，先以“未按公司规定提前请假”为由退回黄某的请假申请，后又要求黄某出具放弃享受年休假的申请以规避不安排职工年休假的用工成本，在遭其拒绝后又以“部门人手不足”为由继续退回黄某的请假申请，而对“人手不足”的事实又未提供相关证据证明。某医疗科技股份有限公司滥用审批权的行为变相剥夺了黄某享受年休假的权利。现某医疗科技股份有限公司以黄某未批准的情况下擅自不到岗，对其作旷工违纪解除，依据不足，其解除行为构成违法，对黄某要求违法解除劳动合同赔偿金的请求予以支持。

白皮书认为，休息权属于宪法规定的公民基本权利之一，《职工带薪年休假条例》《企业职工带薪年休假实施办法》的出台进一步以法规形式明确了劳动者享有带薪年假的权利。用人单位为规范公司考勤管理制度，加强员工组织纪律性，可制定适用本企业的请假制度。但用人单位对于员工提出的年休假申请，在行使用工管理权及审批权时，应以合法为首要基本原则，结合公平、平等自愿、协商一致原则。

用人单位不得通过强迫劳动者“自愿”放弃年休假及滥用审批权等形式变相剥夺劳动者享有的年休假权利，对于用人单位基于自身优势地位滥用审批权，机械适用规章制度限制并剥夺劳动者年休假权利的行为，裁判机构应当依法予以审查，充分保护劳动者的合法权益。



图为虹口法院涉休息权
劳动争议发布会
通讯员 王佑安 摄



祖母去世奔丧 未能提供证明被公司辞退

另一起典型案例中，2022 年 1 月，张某入职某环保科技公司，从事销售工作，双方签订为期两年的劳动合同。2022 年 9 月公司人事在核对员工 8 月考勤时，发现张某有 3 天未打卡，后与张某核实情况。张某表示这 3 天因其祖母去世回老家参加葬礼，由于事出突然，当时已口头向销售经理请假并获批准。

公司人事表示，公司规章制度中虽有“员工的祖父母、外祖父母死亡的，员工也享有 3 天丧假”，但规章制度中规定员工需提交亲属关系证明、死亡证明等材料，若张某无法提供上述材料则按旷工三天处理。而张某表示其父亲的户籍早已从祖父母家迁出，不知道如何开具与祖母的关系证明。而

祖母在农村家中过世也没有死亡证明。村委会知晓其祖母去世情况，他可以让村委会提供相关情况说明。而公司人事坚持让张某提交规章制度中的材料，并要求其在五日内提交。因张某未按要求提交材料，公司遂以张某旷工为由解除劳动合同。张某不服，申请劳动仲裁要求公司支付违法解除劳动合同的赔偿金。

虹口区仲裁委经审理认为，公司在规章制度中将“员工的祖父母、外祖父母去世”作为员工请丧假的人员范围，体现了公司弘扬中华民族传统人伦道德和善良风俗，是值得肯定的。在实际执行中，张某因客观原因无法提供公司规章制度规定的相关材料，但其提供村委会情况说明来证明自己与祖母的

亲属关系及祖母去世的事实，公司在未提供相应证据予以反驳情况下，以张某提供材料不符合规章制度规定为由，继而认定其旷工解除劳动合同，依据并不充分，故对张某违法解除劳动合同赔偿金的请求予以支持。

白皮书认为，用人单位在规章制度执行中，特别是执行涉及劳动者休息权的规定时，应遵循以人为本、善意、宽容及合理原则，而不应机械执行，要充分考虑到劳动者未按规定提供相关材料的原因，在其因客观原因等无法提供的前提下，也可根据劳动者实际情况要求其提供其他的补充材料，因此不能简单地以其没有提供规定材料为由认为其严重违反企业规章制度而解除劳动合同，否则构成违法，将承担相应的法律责任。

涉休息权劳动争议案件多发

数据显示，2020 年至 2022 年，上海虹口法院受理劳动争议案件（含劳动争议案件）分别为 522 件、499 件、433 件，其中涉休息权劳动争议案件分别为 175 件、166 件、171 件，总体均呈现稳定持平态势，而虹口区仲裁院受理劳动争议案件总数呈先增后降趋势，其中涉休息权劳动争议案件数总体呈现稳定持平态势。案件特点包括多为复合型诉请为主但争议内容相对集中以及行业分布广泛，用人单位类型集中等。

白皮书分析指出，涉休息权劳动争议案件的处理难点包括侵犯劳动者休息权事实认定难、侵犯劳动者休息权形式隐蔽、侵犯休息权表现多样化等，其中以延长工作时间，休息日、法定节假日等各类加班工资及应休未休年休假工资的请求最为普遍，占全部涉

休息权劳动争议案件的九成以上。涉案的行业分布广泛，包含商务服务业、酒店餐饮业等传统劳动密集型行业及软件和信息技术服务业等新型劳动密集型行业。用人单位类型则多集中在民营企业，特别是中小微企业。

劳动者休息权的保障问题与每个劳动者切身利益密切相关，一直是全社会关心的热点话题，涉休息权劳动争议案件为何多发？

“涉休息权劳动争议案件多发有多方面成因。”虹口区人民法院副院长张宏毅表示，随着产业结构转型升级的推进，淘汰了经济效益差、产能落后、能耗高的企业，导致剩余劳动力涌入市场，加之我国作为人口大国，本身存在的劳动力过剩、就业压力重的状况，由此造成劳动力市场供求结构性失衡，呈现用人单位主导的局面。其次，部分

劳动者法律意识不强。“不少劳动者对于劳动法上的休息权保护规定不甚了解，难以通过法律途径维护自身正当的权益；即便部分劳动者对劳动法有一定了解，但面对就业和经济压力，为维持劳动关系，在职期间对用人单位侵权行为采取容忍的态度，待劳动关系解除后才提起仲裁或诉讼。”

此外，部分企业受逐利性目标驱使，采取各类措施节省人力成本，如推崇“狼性”文化，强制要求劳动者加班；通过缩减人员岗位、提高劳动定额等形式变相强迫劳动者加班；实行休假审批制度，但设定严苛的审批流程等。此外，企业违法成本低廉，新型用工模式下劳资双方权责不明，特殊群体法律保障不足，集体协商中工会作用未能充分发挥等，也是造成涉休息权劳动争议案件多发、频发的因素。

细化带薪休假规定，完善侵犯休息权救济机制

白皮书建议制定和完善相关法律保障制度，对工作时间的范围等规定进行完善。我国《劳动法》对工作时间的界定比较模糊，在劳动者工作效率和合理使用权利的基础上确定一个明确、合理的时间标准，能更好保护劳动者的休息权。同时，建议细化劳动者带薪年假等规定，防止用人单位对劳动者休假时间的侵害。对于建立劳动合同关系的快递员、网约车司机等特殊群体，白皮书建

议，需要进行专门的制度设计，亟须以法律的形式保障新业态从业人员的休息权益和身体健康。

此外，白皮书还建议，要进一步落实工会组织劳动法律监督职能，发挥其督促用人单位贯彻落实劳动法律法规、推动构建和谐劳动关系中的作用，对发现的企业用工管理不规范的问题线索，应及时调查核实、督促整改。同时，建议进一步加强劳动保障监察

执法力度，提高用人单位侵害休息权违法成本，视违法情形给予警告、罚款等行政处罚，形成制度威慑。优化仲裁与诉讼流程，合理分配涉休息权劳动争议案件的举证责任，提升案件审理质效。

白皮书还从充分发挥工会在集体协商中的作用、运用多元化宣传方式增强劳动者自身维权意识、倡导企业培育健康的企业文化等方面提出了建议。