



N央视网
上观新闻
北京日报

编前:近日,两起劳动纠纷案件引发关注:广州一店长因连续工作超8小时后闭眼休息3分钟被开除,北京一员工因拒绝接手第三名同事的工作遭辞退。两起看似平常的劳动争议案件,却触及劳动者尊严与权利的底线,法院也旗帜鲜明地作出判决:企业行为均属违法解除劳动合同,分别判令企业向劳动者支付赔偿金等费用。

休息权是法律赋予劳动者的基本权利,绝非企业“恩赐”;而将合理拒绝超负荷工作安排等同于“严重违纪”,更违背了惩戒措施的“比例原则”。这两份生效判决不仅为当事人讨回公道,更清晰划定了企业用工管理权的法律边界,漠视员工基本权利、滥用解雇权的任性行为,终将付出代价。

工作超8小时 闭眼3分钟被开除

2021年3月,余某入职广州品某公司任店长,负责管理该公司位于某广场的门店。2024年9月26日,品某公司区域经理通过微信告知余某,其工号将于当日作废。双方均确认劳动关系于当日解除。

公司主张,余某在工作时间、店内有顾客时坐于收银台凳子上睡觉,被商场人员投诉;其管理的门店曾在营业时间关闭店门,违反商场制度,导致公司无法继续租赁该场地,产生严重损失,故解除劳动合同合法。

余某表示,2024年9月某日被商场人员投诉一事确实存在,但其从9时30分开始上班至当日22时30分下班,当天门店所有工作均由其一人完成。20时许,当天上班已超8小时,出现生理性疲惫,因为工作太累,坐在凳子上歇了一会,实际没有睡着,且品某公司也无证据证明自己没有接待客人,客人进来时自己有接待,只是太累就坐了一下,闭眼休息了3分钟而已。至于2024年8月某日闭店一事,系因当日店内仅一名店员,其上厕所期间短暂关门。

广州市南沙区人民法院一审判决:品某公司向余某支付工资差额217.2元、住房补贴3000元、违法解除劳动合同赔偿金49572.24元,驳回公司全部诉讼请求,判决已生效。

法院认为

疲惫时闭眼休息 是正常生理现象

法官表示,余某连续工作超8小时,公司未安排人员顶岗,其疲惫时闭眼休息是正常生理现象,现有证据无法证明其长时间睡觉及影响销售。8月某日闭店是因上厕所,余某已作出合理解释。

品某公司虽提供了视频,但该时长为2秒的视频仅显示余某手扶着头闭着眼靠在背板上,不足以证明余某处于长时间睡眠状态,也未能显示影响门店正常销售工作和造成直接经济损失。

法官指出,余某行为并非严重过错,公司无证据证明其行为造成处罚规定中的“严重损失”,解除合同缺乏事实及法律依据,属违法解除。

法官提示,休息权是劳动者基本权利,企业应维护劳动者休息权,助力自身高质量发展。

观点 休息权是劳动者基本权利

当坐一坐、闭眼3分钟都被视为“违反纪律”,背后其实是对劳动者体力和服从的无限索取。这样的行为不仅违背了《劳动法》中对工作时长和休息权的基本保障,更暴露了企业漠视员工身心健康、片面强调“效率”的管理弊病。

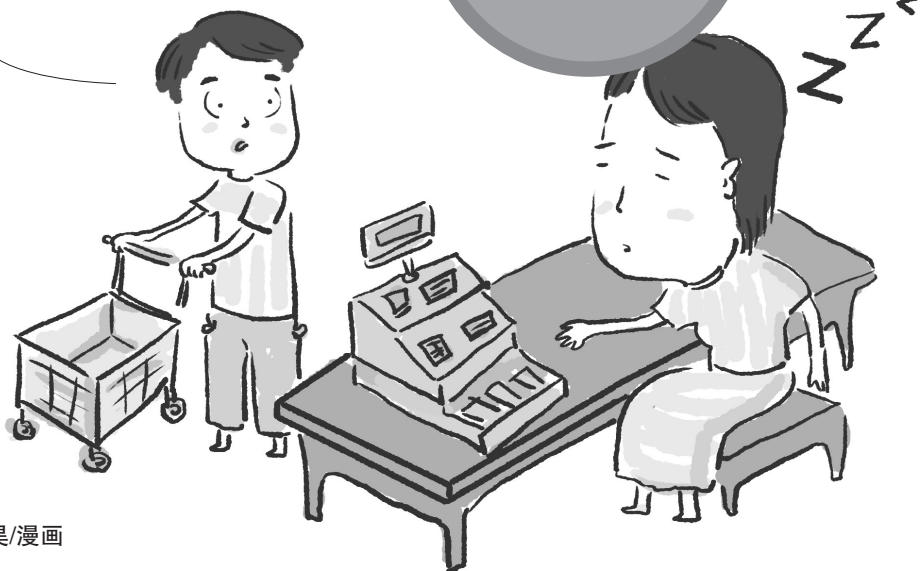
法院的判决不仅为个体维权正名,更传递出一个清晰信号:劳动者不是可以拧干的“海绵”,休息权是受法律保障的基本权利,而非管理制度下的恩赐。一线员工的微弱声音,在法治的守护下终于被听见、被接纳,也鼓励更多人在遭遇不公时不再沉默。

与此同时,企业也应该引以为戒:以制度之名,行剥削之实,最终只会伤人伤己。

真正可持续的企业,应该把人的健康、情绪和休息当作效率的一部分,而不是额外的成本。3分钟的休息,是对体力的调节,更是对尊严的坚守。别让用人权利无限扩张,踏碎了劳动者最后的喘息。

工作期间打瞌睡

开除!



唐昊/漫画

拒绝正常工作交接

辞退!

“一人要干三人活”? 女子拒绝被辞退

因为两名同事接连离职,北京的高女士陆续被要求接手两名同事的工作。因为拒绝接手第二名离职同事的工作,北京的高女士被公司以“拒绝正常工作交接、工作安排”为由辞退。法院最终认定,用人单位属于违法解除劳动关系,判决用人单位向高女士赔偿12万元。



工作量“完全饱和” 拒绝接手被警告

高女士在某公司工作已两年有余,是华北地区的订单员,主要负责线下零售和部分大客户的订单录入。由于公司人事调整,负责另一项业务的某同事工作被分配给了高女士。这意味着,她需要对接的销售人员数量从原来的18人激增到了52人,工作量明显增加。

没过多久,负责电商平台订单录入的同事刘某离职。公司主管又要求高女士接手刘某的全部电商订单工作。高女士虽然在次日回复“收到”,但她认为自己现有的工作已经完全饱和,“挤不出时间”再去处理需要对接更多销售人员的电商订单。高女士向人事表示,她同意适当加班,但如果完全接手刘某的业务,将产生大量加班,所以不同意接手刘某的业务。

双方在劳动合同中约定,劳动者拒绝正常工作交接、工作安排、出差、培训、调动等行为,公司可立即解除劳动合同并不支付经济补偿金。在沟通无果后,公司以高女士“拒绝正常工作交接、工作安排”构成严重违纪为由,接连发出两份书面警告。面对高女士的持续拒绝,公司最终发出辞退通知书,将其开除,且不支付任何经济补偿金。

高女士感到非常委屈和愤怒:明明自己已经接手了一位同事的工作,工作量已经饱和,为什么拒绝承担“第三个人”的工作,就要被“合法辞退”?高女士遂起诉要求某公司支付违法解除劳动关系赔偿金。

法院判决

构成违法解除 须支付12万余元赔偿

北京三中院审理后认为,第一,高女士已经有某公司安排的日常工作,且并无不胜任工作或失职情形,故不存在适用惩戒解雇这一最严重的违纪违约措施的空间。双方虽在劳动合同中约定“拒绝正常工作交接”可解除双方劳动关系并且可不支付任何补偿,但根据已查明的事实,高女士因其本身工作量已经饱和,故拒绝某公司安排其接手离职人员刘某的工作,难以认定为“拒绝正常工作交接”。

其二,高女士此前已经接手了一名员工的工作,拒绝接手新的工作安排,并非对抗企业正常经营管理秩序,综合本案案情,某公司以“拒绝正常工作交接”为由解除与高女士的劳动关系,缺乏合法性及合理性。

法院最终认定某公司构成违法解除,并判决某公司向高女士支付违法解除劳动关系赔偿金12万余元。

法官说法

用人单位行使单方解除权 应当符合比例原则

法官提醒,单方无偿解除劳动合同是对劳动者最严重的惩戒措施。用人单位若以劳动者严重违纪为由行使单方解除权,应当符合比例原则,即劳动者的行为具有一定的严重性,达到了足以解除劳动合同的程度。本案明确,面对公司人员调整、同事离职带来的“工作量骤增”,员工有权基于真实的工作饱和状态说“不”,用人单位不得简单地以“拒绝工作安排”为由开除行使正当权利的劳动者。