

职工加班未经过公司审批流程能要求支付加班工资吗？对职工调岗降薪全凭老板一句话行不行？近日，一起劳动争议案件的判决为这些疑问提供了答案。法院通过厘清加班事实认定、关联公司责任等争议焦点，有效维护了劳动者的合法权益。

职工按照通知进行加班，公司能以未经审批为由拒付加班工资吗？

公司违背承诺只调岗不涨薪，职工被解聘后提起劳动争议仲裁

2023年9月21日，张慧桥（化名）入职物业公司从事客服工作，月薪3500元。同年12月21日，双方补签期限为1年的劳动合同。2024年4月，他被调岗至甲公司担任运营专员，工作地点未变。同年12月21日，甲公司与他补签为期3年的劳动合同。

2025年9月,甲公司管理人员苗某与张慧桥沟通，承诺将他调至招商专员岗位，月薪涨至4000元。为此，他按要求填写了《调岗调薪申请表》,并于9月10日到招商专员岗位上班。然而,甲公司并未按约定为他上调工资，2025年9月至11月仍按每月3500元的标准发放。为此，他找苗某询问原因，等到的答复是：“领导只同意调岗，没同意调薪。”

与此同时，甲公司试图与张慧桥协商解除劳动关系。2025年11月29日，苗某与张慧桥沟通时明确提及“现在要裁员”“你想要什么补偿？”遭到张慧桥拒绝后，甲公司于同年12月4日向他送达《调岗通知单》，强行将他调回物业客服岗位，并要求次日报到。

张慧桥不同意甲公司的单方调岗安排，并指出此前的调薪承诺构成欺诈。在此情况下，甲公司将张慧桥移出工作群，关闭其考勤权限，单方变更其钉钉部门信息，直至搬走其办公电脑。即便如此，张慧桥仍在原岗位打卡履职。2025年12月10日，甲公司以其连续旷工6日为由，向他送达《旷工通知书》，并单方面决定解除其劳动合同。

张慧桥向劳动争议仲裁机构提起仲裁申请。庭审中，他提交微信工作群聊天记录等证据，主张其在职期间有17个法定节假日被安排值班或加班，物业公司及甲公司对此有明确的值班表和工作指令。此外，两家公司未足额向其支付工资、未发放防暑降温费等。

经审理，仲裁机构裁决确认张慧桥在相应期间与物业公司及甲公司存在劳动关系，两家公司连带向其支付工资差额、加班工资、防暑降温费、违法解除劳动合同赔偿金及未休年休假工资等费用。

关联公司单方调整工作岗位，随意将职工调进调出属于违法

甲公司与物业公司均不服仲裁裁决，向一审法院提起诉讼。

甲公司在庭审中出具《职工管理制度》，强调《加班审批单》是认定职工存在加班事实的唯一依据。甲公司认为，张慧桥主张其存在17天法定节假日加班，但无审批单也无加班工作成果，仅凭微信群聊天记录不能证明公司批准其加班的事实。同时，甲公司称张慧桥在部分节假日的出勤已经通过调休进行补偿，不应再支付加班工资。

甲公司辩称，张慧桥的工作岗位均在商场室内，属于非高温环境，不符合防暑降温费发放条件。同时，甲公司认为，其对张慧桥进行调岗是因应市场经营变化需要，在原岗位取消的情况下作出的决定。由于新岗位工资标准未变且调岗具有合理性，张慧桥拒绝到新岗位报到上班构成旷工。在此情况下，其依据规章制度解除劳动合同合法合规。至于未休年休假，其已通过日常调休安排完毕，不同意再向张慧桥支付所谓的加班工资。

物业公司表示，同意甲公司的主张及理由。

张慧桥辩称，甲公司管理人员承诺调薪后，他才到新的工作岗位上班，此举意味着双方签订的劳动合同已经变更，甲公司不能以内部审批为由，取消对职工增加工资的承诺。

张慧桥认为，甲公司在微信工作群发布的通知、值班表等，对职工在节假日期间的工作内容进行了安排，这是职工在节假日加班工作的直接证据，公司以“无审批单”拒付加班工资属于

歪曲事实、免除自己的法定责任。另外，职工在节假日加班依法不得以调休替代，甲公司应当支付相应期间的加班工资。此外，甲公司未能提供已经发放防暑降温费及已经安排职工休年休假的证据，应当依法予以发放并支付加班工资。

张慧桥主张，甲公司的行为属于先恶意阻碍其提供劳动，再以旷工为由与其解除劳动合同，该行为属于违法。因两家公司属于混同用工，故应对其主张的经济赔偿等费用承担连带清偿责任。

企业内部加班审批制度仅为内部管理规范，并非认定加班事实的前置条件

一审法院审理查明，甲公司与物业公司法定代表人一致、经营场所相同，属于关联企业。张慧桥在两家公司工作期间岗位、工作地点未发生变化，用工具有连续性，构成混同用工。

一审法院认为，甲公司管理人员苗某的履职承诺对企业具有约束力。张慧桥基于对苗某的合理信赖完成调岗履职，公司未及时告知调薪未获批，事后以内部审批未通过为由拒付薪资差额，不能成为对抗张慧桥相应主张的理由。因甲公司存在薪资拖欠行为，应当向张慧桥支付2025年9月至11月工资差额。

一审法院认为，企业内部加班审批制度仅为内部管理规范，并非认定加班事实、支付加班费的法定前置条件。本案中，张慧桥提交的微信工作群通知、值班表等证据，足以证实其节假日出勤系经公司统一安排的工作任务，并非个人自主加班。企业主动安排职工节假日履职，事后以未走审批流程为由拒付加班工资，属于免除自身法定责任，构成无效。因此，应向张慧桥支付节假日加班工资。

依据当地相关政策规定，一审法院认定室内非高温作业在岗职工可依法享受防暑降温福利。张慧桥在岗9个月，符合发放条

件，甲公司应当向其支付防暑降温费。

一审法院认为，甲公司单方关闭考勤、移除工作权限、清空办公设备，系阻碍张慧桥正常提供劳动，其据此认定的张慧桥构成旷工的事实不能成立。同时，甲公司解除劳动合同未履行通知工会的法定程序，此次解聘张慧桥的行为在实体和程序上均属违法，应当承担支付违法解除劳动合同赔偿金的责任。

因甲公司未能举证证明已安排张慧桥休年假或发放对应经济补偿，应当承担举证不能后果，一审法院依法支持张慧桥要求甲公司支付未休年休假工资的主张。

综上，一审法院判决甲公司与物业公司连带支付被告张慧桥2025年9月至11月工资差额1500元、法定节假日加班工资差额5278.2元、防暑降温费1620元、违法解除劳动合同赔偿金18125元、未休年休假工资1666.66元。因双方在法定期限内均未提起上诉，该判决已发生法律效力。

〔评析〕

本案是典型的关联企业混同用工引发的劳动争议案件。实践中，个别企业存在重内部制度、轻法定责任倾向，将加班审批、内部流程作为拒绝支付加班工资的“挡箭牌”。此次裁判表明，企业内部管理制度不得与法律法规相抵触，不能免除法定用工义务，凡企业安排的加班，即便未走内部审批流程，只要有充分证据证实系企业统筹安排，就应当依法向职工支付加班费。

同时，法院的判决明确了关联企业混同用工的连带责任、恶意调岗辞退的违法认定标准，约束企业规范用工管理。因此，用人单位应当严格遵守劳动法律法规，规范调岗调薪、加班管理、合同解除等用工行为；劳动者遭遇用工侵权时，应及时留存聊天记录、值班通知、考勤记录等证据，通过仲裁、诉讼维护自己合法权益。

杨学友 检察官

委托他人投资虚拟货币发生亏损后由谁担责？

读者康润廷（化名）近日咨询说，老同学虞某向他介绍在某软件上有U币等虚拟货币投资项目，收益非常可观。他信以为真,在微信上就U币的价格、利润、操作方式等情况与虞某交流后,向虞某转账4万元,委托其代为注册账户、购买管理虚拟货币,虞某遂用4万元购买了虚拟货币。不料,半年后虞某对他说,平台暴雷停止运营,投资款及其收益无法收回。

他想知道：其可以要求虞某赔偿他此次受到的损失吗？

法律分析

首先，康润廷与虞某之间的委托理财合同关系无效。

《民法典》第一百五十三条规定：“违反法律、行政法规的强制性规定的民事法律行为无效。但是，该强制性规定不导致该民事法律行为无效的除外。违背公序良俗的民事法律行为无效。”

中国人民银行等八部门发布的《关于进一步防范和处置虚拟货币等相关风险的通知》（银发〔2026〕42号）第一条规定：虚拟货币不具有与法定货币等同的法律地位，不应且不能作为货币在市场上流通使用；虚拟货币相关业务活动属于非法金融活动。该通知第十九条规定：“任何单位和个人投资虚拟货币、现实世界资产代币及相关金融产品，违背公序良俗的，相关民事法律行为无效，由此引发的损失由其自行承担；涉嫌破坏金融秩序、危害金融安全的，由相关部门依法查处。”

本案中，康润廷与虞某在微信聊天记录中就委托投资虚拟货币事项达成一致，其已将投资款4万元转给虞某，虞某受托购买了虚拟货币，双方形成了事实上的委托理财合同关系。但是，因投资虚拟货币属于非法从事金融活动，故该委托合同应属无效。

其次，康润廷与虞某均存在一定的过错，均应承担相应的责任。

《民法典》第一百五十七条规定：“民事法律行为无效、被撤销或者确定不发生效力后，行为人因该行为取得的财产，应当予以返还；不能返还或者没有必要返还的，应当折价补偿。有过错的一方应当赔偿对方由此所受到的损失；各方都有过错的，应当各自承担相应的责任。法律另有规定的，依照其规定。”

本案中，康润廷在明知国家相关监管政策的情况下,仍投资虚拟货币,对该损失的发生存在主要过错,应承担主要责任。虞某作为投资的实际操作者，对虚拟货币的合规性、风险性应具有一定认识，仍接受康润廷的委托进行非法金融活动,对损失发生亦存在一定过错,应承担次要责任。也就是说，对于康润廷所受到的损失，需按照双方过错比例予以分担，即虞某需要给付康润廷相应的赔偿。
 潘家永 律师

进行劳动能力鉴定有何意义？该如何申请？

编辑同志：

我是一家建筑安装公司的水电工，与该公司签订了无固定期限劳动合同。2025年3月，我在一次施工中不慎跌摔，医院诊断为多根肋骨骨折及软组织挫伤。

随后，经公司申请，我被认定为工伤。在1年的停工留薪期满且伤情基本稳定后，公司让我接受劳动能力鉴定。

请问：不接受鉴定会产生什么后果呢？又该如何申请劳动能力鉴定呢？

读者：任华杰（化名）

任华杰读者：

所谓劳动能力鉴定，就是通常所说的伤残鉴定，是指对劳动

功能障碍程度和生活自理障碍程度的技术性等级鉴定。

《工伤保险条例》第二十一条规定：“职工发生工伤，经治疗伤情相对稳定后存在残疾、影响劳动能力的，应当进行劳动能力鉴定。”

《劳动能力鉴定管理办法》第七条规定：“职工发生工伤，经治疗伤情相对稳定后存在残疾、影响劳动能力的，或者停工留薪期满（含劳动能力鉴定委员会确认的延长期限），工伤职工或者其用人单位应当及时向设区的市级劳动能力鉴定委员会提出劳动能力鉴定申请。”

根据上述规定可知，接受劳动能力鉴定，既是工伤职工的权

利也是其法定义务，工伤职工应当及时申请或者积极配合劳动能力鉴定。只有在接受劳动能力鉴定，确定构成伤残及相应等级后，才能确定其应享受的伤残补助金标准，以及是否享受伤残津贴、是否可以退出工作岗位等。而且，根据《工伤保险条例》第四十二条规定，工伤职工拒不接受劳动能力鉴定的，停止享受工伤保险待遇。

根据《劳动能力鉴定管理办法》规定，劳动能力鉴定申请应当向设区的市级劳动能力鉴定委员会提出。工伤职工或其近亲属、用人单位均可作为申请人，及时提出劳动能力鉴定申请。申请时应当提交下列材料：劳动能

力鉴定申请表；有效的诊断证明、按照医疗机构病历管理有关规定复印或者复制的检查、检验报告等完整病历资料；工伤职工的有效身份证明原件。

另外，如果对劳动能力鉴定结论不服的，可以申请再次鉴定。《工伤保险条例》第二十六条规定：“申请鉴定的单位或者个人对设区的市级劳动能力鉴定委员会作出的鉴定结论不服的，可以在收到该鉴定结论之日起15日内向省、自治区、直辖市劳动能力鉴定委员会提出再次鉴定申请。省、自治区、直辖市劳动能力鉴定委员会作出的劳动能力鉴定结论为最终结论。”
 潘家永 律师