数字化背景下“隐形加班”司法认定与举证规则研究—以便利店店长为研究对象

吕欣育 薛慧莹 罗语轩 刘旭 肖雯蔓
中国劳动关系学院，中国·北京 100080

摘要：数字用工下数字化工具消解工作与休息边界，便利店店长群体隐形加班纠纷频发。该类案件司法实践存在认定标准模糊、举证能力失衡问题：传统加班形式要件难以适配碎片化远程劳动，特殊工时制度常被违规适用；企业垄断数字化劳动数据，劳动者电子证据采信困难，维权败诉率较高。本文以便利店店长为样本，采用文献、案例与访谈调研方法，剖析隐形加班维权困境的生成逻辑，构建分层递进的司法认定标准与阶梯式举证规则，并从立法、司法、监管及企业合规层面提出完善路径，为数字劳动者休息权保障提供裁判参考。

关键词：隐形加班；数字劳动；便利店店长；司法认定；举证规则；特殊工时

A Study on Judicial Determination and Evidentiary Rules Regarding "Invisible Overtime" in the Context of Digitalization: A Case Study of Convenience Store Store Managers

Lv Xinyu, Xue Huiying, Luo Yuxuan, Liu Xu, Xiao Wenman
China University of Labor Relations, China Beijing 100080

Abstract: Digital employment blurs the boundary between work and rest, giving rise to frequent disputes over invisible overtime among convenience-store managers. Judicial practice is confronted with ambiguous identification criteria and imbalanced evidentiary capacity. Formal elements of traditional overtime law cannot adapt to fragmented remote labor, and special working-hour systems are often misused. Employers monopolize digital labor data while employees' electronic evidence is hard to be admitted, resulting in a high rate of lost claims. Taking convenience-store managers as samples, this paper analyzes the causes of rights-defense dilemmas via literature, case studies and interviews. It constructs hierarchical judicial identification standards and stepped evidence rules, and puts forward countermeasures from legislation, judicature, supervision and corporate compliance, so as to offer judicial reference for the protection of digital workers' right to rest.

Keywords: Invisible overtime; Digital labor; Convenience-store manager; Judicial determination; Rules of evidence; Special working-hour system

0 引言

连锁便利店依托数字化库存系统、线上调度群、算法排班实现 24 小时不间断运营，门店店长作为唯一管理人员，统筹人员调配、库存核对、客诉处置、夜间应急、闭店盘点等全部工作。职场调研显示，该群体日均工作时长普遍超 10 小时，月休息不足 4 天。数字化工具打破工作与生活的物理边界，离岗后常态化线上待命、碎片化远程劳动催生大量“隐形加班”，职业倦怠、过劳与劳动纠纷持续增多，广州南沙法院店长超时工作遭辞退案件，凸显基层管理岗位在数字用工中的权益弱势，隐形加班已从个体职场矛盾演变为社会治理问题。

国家陆续出台多层级规制政策，2020 年最高法劳动争议司法解释搭建新业态裁判基础，2023 年人社部发布新就业形态休息保障指引，2025 年最高法将数字劳动纠纷列为审判重点，2026 年国务院新规规范新型用工。但细分到便利店店长岗位缺少细化落地规则。司法实践中企业常以管理岗不定时工时、无加班审批、自愿履职抗辩；劳动者仅能提供零散截图，核心考勤、系统日志由企业单方掌控，大量案件因证据不足败诉，同类加班费赔付 3.8 万元至 11.3 万元，裁判尺度差异巨大。

截至 2026 年 3 月，知网“隐形加班”相关文献共 51 篇，聚焦数字隐形加班仅 22 篇，专门研究司法认定与举证

规则仅 3 篇，现有研究存在三重短板：一是研究对象集中于互联网职员、外卖骑手，极少关注兼具管理与实操职能的便利店基层店长；二是多侧重宏观制度设计，未结合零售 24 小时营业、一人多岗、随时顶岗的行业特征开展实证分析；三是缺少行业判例、电子证据采信难点的系统梳理，理论与司法实务脱节，无法提供可落地裁判标准。

同时，域外经验也具备借鉴价值。美国《公平劳动标准法》以实际劳动行为认定加班，弱化书面审批，实行工时记录举证责任倒置；欧盟确立法定离线权，强制企业完整留存工时数据；日本针对便利店出台专项规制，司法认可闭店盘点、远程调度等远程履职属于加班。域外规则统一遵循“重实质、轻形式、倾斜保护劳动者”逻辑，为完善我国便利店行业隐形加班治理提供参照。

本文遵循“提出问题—剖析成因—完善制度”思路，梳理店长隐形加班认定、举证双重困境，从工时制度滞后、数字化用工冲击分析根源，构建分层认定标准与阶梯举证规则，配套立法、司法、企业合规优化路径。研究采用文献研究、实证案例分析、问卷调查、半结构化访谈四类方法，整合法规、裁判文书、店长与仲裁、HR 一线观点展开分析。

1 数字化背景下便利店店长隐形加班司法维权双重困境

1.1 司法认定困境：边界模糊、标准缺失

第一，传统加班规则无法适配碎片化数字劳动。我国《劳动法》加班认定依靠固定场所、连续时长、书面审批三大形式要件，但店长居家核对库存、休息日处理客诉、非营业时间抢修设备均不满足该标准。部分法院仅认可线下集中超时工作，直接否定线上碎片化劳动加班属性，劳动者诉求难以支持。

第二，岗位双重身份混淆履职边界。企业刻意放大店长“管理者”身份，将休息时段线上工作归为固有职责，却忽略店长实操工作占比极高。现行法律未区分临时应急处置与常态化隐形加班，日常夜间报表、全周无间断消息响应缺少统一判定标准，法官自由裁量空间大，同案不同判频发。

第三，特殊工时违规适用加剧认定混乱。不定时、综合工时需人社审批方可生效，多数便利店未经审批仅在合同单方约定不定时工时规避加班费；即便合规审批企业也未划定合理工作边界，数字化工具无限延长待命时间，针对未审批工时效力、特殊工时线上超时劳动计薪无统一裁判规范。

1.2 举证规则困境：能力失衡、证据采信难

一方面劳资证据掌控差距悬殊，门店后台、考勤、线上指令全部由企业管控，可随意删改数据，劳动者仅留存碎片化聊天截图，无权限调取完整运营记录，客观存在加班事实却无法完整举证。同时电子证据采信存在障碍：劳动者使用私人手机办公，企业以公私信息混杂否认关联性；截图缺少完整上下文，难以佐证工作频次；无公证、录屏的电子证据易被质疑真实性，采信率偏低。

另一方面举证分配缺少行业细化标准，现行法律仅原则规定劳动者初步举证，未明确店长碎片化线上劳动举证规范，未界定线上记录、证人证言有效标准，也无碎片化时长核算细则[1]。劳动者提交基础线索后，企业拒不提供后台数据时，部分法院不适用不利推定，劳动者倾斜保护机制落空。

2 困境深层成因

其一，工时法律规范滞后，不适配店长岗位特征。现行特殊工时规则诞生于传统外勤场景，审批仅依据岗位名称，不核查实际工作内容，大量实操占比超 70% 的店长被划入不定时管理岗；法律未明确特殊工时常态化待命时长核算规则，仅笼统规定周期总工时超限支付加班费，无法约束零散线上劳动；劳动监察查处擅自适用特殊工时力度不足，企业违法成本低廉。

其二，数字化用工消解传统工作时间边界。线上调度实现全天候远程管控，劳动时间碎片化、场所无边界，居家外出均可处理工作，脱离线下考勤约束；总部随意推送非紧急任务，企业将常态化线上工作包装为自愿履职，规避“单位安排加班”法定要件，建立在固定时空基础上的劳动法律出现制度真空。

其三，举证规则未对数字劳动者倾斜保护。“谁主张谁举证”未平衡劳资信息差，立法仅笼统要求企业留存考勤，未明确数字化记录保存期限与隐匿证据的法律后果；对劳动者初步举证设置过高门槛，未建立碎片化电子证据分层采信规则，难以实现实质公平。

3 数字化场景隐形加班分层司法认定标准

结合最高法“实质性劳动”“占用时间明显性”裁判原则，搭建“工时前置审查—三大核心要件判定—分场景认定”递进标准，弱化形式、侧重实质审查。

3.1 前置审查厘清特殊工时效力

未经人社审批的不定时、综合工时约定全部无效，店长统一适用标准工时，非工作时间履职全部计加班；合规审批岗位区分单次应急处置与常态化线上工作，突发故障、

临时顶岗不计加班，固定夜间报表、持续客诉调度、日常盘点属于隐形加班；综合工时周期内线上线下总工时超出法定上限部分计发延时加班费。

3.2 核心认定三要件：统一隐形加班实质判断标尺

3.2.1 主体要件：劳动由单位安排或默示认可

完全自发额外工作不认定加班，满足任一情形即证明企业具备劳动支配意志：总部通过工作群、管理 APP 主动推送非紧急任务；企业制度强制 24 小时响应工作消息；上级默许休息时段处理门店事务，并将线上履职纳入绩效考核。仅店长自主优化门店运营、无企业指令与考核约束的自主行为，不构成加班。

3.2.2 内容要件：超出基础岗位职责的实质性劳动

区分礼节回复与实质性劳动，单纯回复消息不计加班，库存盘点、排班、客诉处理、线上培训等具备脑力体力消耗、产出工作成果的行为认定加班，一线实操类线上工作不以管理岗名义豁免。

3.2.3 时间要件：明显占用法定休息时间且具备周期性[2]

以周期性、高频次为判断核心，每周 3 次及以上、单次累计 15 分钟以上休息时段线上工作，或每日固定夜间 1 小时处理门店事务，视为侵占休息权；单次应急不计加班，月度应急线上工作累计超 8 小时折算加班费。

3.3 分场景细化裁判规则

一是线上远程履职[3]，存在常态化数字化工作指令、内容超出基础岗位职责的，夜间强制填报报表、持续处理线上投诉直接认定隐形加班；二是非营业时间线下到店，企业安排盘点、培训、设备检修，无论时长均计加班，仅不可抗力突发故障单次临时到店除外；三是 24 小时全天候待命，企业强制随时响应消息、无顶岗人员导致休息期间持续精神负担，月度累计待命时长侵占法定休息时间的，结合线上工作记录折算加班时长。

4 阶梯式举证规则完善路径

构建“劳动者宽松初步举证 + 企业举证倒置 + 电子证据分层采信”体系，平衡双方举证能力。

一是阶梯式举证责任转移。劳动者仅需提交聊天截图、系统片段、监控、证人证言、工作报表等碎片化线索，证明休息时段存在单位安排工作具备高度可能性即完成初步举证，无需完整连续记录；举证责任即刻转移至企业，企业需提交合规工时审批文件、岗位职责说明、完整后台原始日志，无法提供、隐匿删除电子数据的，适用证据不利推定，直接认定加班事实。同时规定企业数字化运营记录至少留存 2 年，未履行保管义务承担全部举证不利后果。

二是标准化举证材料与采信规范。有效证据分为三类：加班事实证据（办公软件记录、录屏、监控、工作报表、群任务通知）；单位安排加班证据（门店制度、考核文件、全天候响应规定、上级指令）；时长核算证据（月度工作汇总、多名店长证人证言、访谈记录）。电子证据采信分层：持有原始手机载体的截图、录屏直接采信；无原始载体但搭配监控、证言形成完整证据链可认可效力；公证、提前录屏备份的电子证据优先采信。

三是优化电子证据审查机制。企业质疑电子证据篡改的，由企业承担举证责任，需提供后台原始日志比对，无法佐证则认定劳动者证据真实；碎片化截图不单独否定证明力，法院结合岗位常态、企业管理模式、工作频次综合推定加班事实；法院可依职权调取连锁企业后台数据，设立数字劳动案件取证绿色通道。

四是简化维权举证流程。仲裁、诉讼允许劳动者先行提交截图、复印件，企业抗辩真实性后再补充原始载体；面向零售从业者开展免费取证指导，普及录屏、公证、证据备份方法；工会、劳动监察出台零售行业取证手册，明确日常证据留存节点，从源头降低取证难度。

5 配套制度完善建议

立法层面修订《劳动法》《工资支付暂行规定》，增设隐形加班、离线休息权条款，明确线上实质性劳动加班认定标准；细化特殊工时审批规则，强制核查岗位实际工作内容，禁止仅凭管理岗头衔适用不定时工时；出台零售行业工时指引，划定店长待命时长上限与最低离线休息时间。

司法层面最高法发布便利店店长隐形加班典型案例，统一碎片化线上工时折算标准，明确证据不利推定适用情形；各地法院建立新业态劳动争议类案检索机制，消除同案不同判；设立数字劳动纠纷专门合议庭，简化电子证据审查流程。

监管与企业合规层面，劳动监察开展数字化用工专项执法，严查违规特殊工时、强制全天候待命、隐匿考勤数据等行为，提高企业违法成本；连锁便利店完善用工制度，划分工作与离线休息边界，禁止夜间推送非紧急任务，完整留存数字化工时记录，按月核算线上加班薪酬，从源头减少隐形加班。

6 结语

数字化转型重塑零售劳动形态，便利店店长隐形加班是数字经济下劳动者休息权受损的典型代表。传统劳动法律依托工业时代固定时空用工模式构建，难以适配碎片化、

全天候线上履职新形态，认定标准模糊、举证规则保护不足共同抬高劳动者维权门槛。本文以便利店店长为样本，搭建分层递进的隐形加班司法认定标准，建立倾斜保护劳动者的阶梯举证规则，清晰划分数字化场景下工作与休息法律边界。

数字经济发展不能牺牲劳动者劳动报酬与休息基本权利。通过立法细化数字劳动基准、司法统一类案裁判尺度、行政常态化强化用工监管、企业主动落实用工合规多路径协同，既能化解便利店基层店长隐形加班维权难题，也可为平台从业者、居家线上办公人员等全体数字劳动者权益保障提供制度参考，最终平衡企业数字化经营效率与劳动者合法权益，构建公平、可持续的数字劳动关系。

参考文献：

[1] 唐甜甜. 数字时代隐形加班的法律规制[D]. 华中师范大学，2025.DOI:10.27159/d.cnki.ghzsu2025.000217.

[2] 梁亮，汪子元. 隐形加班：数字时代劳动权益保障的司法突破与制度重构[J]. 中国劳动，2025(4):40-48.

[3] 谢增毅. 远程工作的立法理念与制度建构[J]. 中国法学，2021(1):248-268.

基金项目：本文为中国劳动关系学院本科生科研项目成果，项目编号为 26xjx019。