



一些年会活动偏离初衷增加劳动者负担 专家认为

# 用人单位应尊重劳动者“拒绝表演”的权利

□ 本报记者 赵 丽  
□ 本报实习生 王艺霏

广东深圳某公司员工因拒绝在年会上表演节目，被公司以“不服从安排”为由解雇；社交平台上，有“打工人”发帖吐槽，公司年会将表演节目与绩效挂钩，让本该轻松的聚会变成“考核现场”……

年关将近，一年一度的年会季如期而至。这本是企业搞劳工、凝聚人心的温馨场合，却在一些劳动者心里变成又一重压力的来源。

接受《法治日报》记者采访的专家指出，有些用人单位的年会存在偏离初衷的情况，甚至演变为“摊派任务”，可能存在组织方式僵化、内容重复和员工缺乏参与积极性等问题。一场真正有意义的年会，应该做到肯定员工的全年付出，提供轻松愉快的交流平台，同时展现出对不同类型员工需求的关注。

## 强制表演节目

“为什么又是我？”

2024年，来自湖南的李蕾曾被领导指派担任当年度全公司年会的主持人；今年年会，她的名字又“顺理成章”地出现在部门上报的5名年会歌唱节目的“演唱者”名单上。尽管李蕾多次以“五音不全”“另有工作任务”等理由拒绝，但领导的回复却简单而坚决：“部门没有其他人能顶上了，你有经验。”

“年会应该是一种福利，主要目标是各方都开心，但近几年一到年会季我就焦虑，生怕被安排表演节目。”李蕾说。表演节目成了部门领导分配的“工作任务”，无奈之下，李蕾只能敷衍应对——不参与排练，只等上台“凑个人头”。

李蕾的无奈并非个例。在不同城市、不同岗位上，还有许多员工正经历着类似的年会困扰，被强制表演年会节目已然成为不少劳动者年末的共同烦恼。

在广东某公司工作的陈晨不仅被要求表演舞蹈节目，还要自费购买舞蹈服。更让她无法理解的是，表演资格与年会的抽奖环节直接绑定，不表演，就没有抽奖资格。

有着7年工作经验的重庆市刘昕，用自身经历勾勒出了一幅贯穿职场不同阶段的“年会表演进阶图”：实习生时期被迫跳当年“最火的舞蹈”，全员上阵，不得缺席；转正后，作为年轻员工“代表”，依然会在“自由报名”环节被强制报名“凑数”；这两年，尽管已经“熬”成了资深员工，还是要“给同事唱歌当陪衬”。

“这种占用休息时间排练，硬着头皮上台的体验，让人感到非常不适。”刘昕感叹道。



对此，中央财经大学教授沈建峰坦言，年会本身是一种提高劳动者团队凝聚力的活动。然而，一些用人单位的年会活动在一定程度上背离了初衷，更多强调企业文化的输出和管理人员的存在感。甚至有些公司出现内卷现象，比如各个部门都要出节目，员工要自费购买统一的表演服，甚至付费进行演出培训，诸如此类，让员工不堪重负。

## 员工有权拒绝

采访中，记者窥见了两种不同视角：一边是一些普通员工抱怨年会“过于形式主义”，另一边则是部分企业管理者将年会视为与公司员工一年一度的“情感纽带”。

在北京从事十余年人事工作的李青从管理视角指出，对于规模较大的企业，年会是一年中难得的全员聚会，能够起到文化传递和情感连接的作用。

“年会或许是一年中唯一一次能和领导同事打成一片的时候。”在李青对年会的理想构建中，日常的层级界限被暂时消融，员工的付出在表彰中被看见。一场成功的年会，应该是公司不同层级的同事都能打成一片，让人对新一年的工作前景充满希望。

近日，“深圳工会”官方账号发布一则案例。

深圳一公司领导要求员工小明（化名）在公司年会上表演脱口秀，小明以工作繁忙为由拒绝。领导认为小明“不给面子”，次日，公司向小明开具《解除劳动合同通知书》，理由为其不服从公司安排、旷工，属严重违纪。小明不服公司解除劳动合同的决定，于是通过法律途径维护自身权益。该案由仲裁裁决，一审判决及二审调解，法院最终认定案涉公司系违法解除劳动合同，需一次性向小明支付赔偿金。

这则案例一经发布，引发了公众一系列追问：员工

是否有权拒绝参加年会？参加年会或者在年会上按照公司安排进行表演是否属于工作范畴？

对此，沈建峰认为，企业举办年会活动的初衷，一方面是服务于团队建设，提高企业的凝聚力；另一方面，年会上的分享和娱乐内容具有生活色彩。因此，年会的组织和运行应当在保留传统习惯的同时，尊重劳动者的选择和自由，避免过度强调管理层意志。

他补充道，从法律角度来看，年会更多承载工作色彩，所以应安排在工作时间内进行，并且单位应承担必要的成本。在工作时间内开展的年会，原则上员工应当参与，但如果在工作时间之外进行，构成加班，员工有权拒绝。

在中国劳动关系学院副教授张丽云看来，年会本应是一次通过组织表演等形式增进凝聚力、肯定员工付出、增进多方感情的正向活动，绝大多数员工在认同企业文化的前提下愿意参与。但也可能有部分员工因性格内向、不善社交，或因对企业缺乏认同感而拒绝参与，这时其拒绝的权利应当被尊重。

“年会本质上属于工作之外的文娱活动，而非本职工作，不应将是否参与和表演直接等同于服从性测试或忠诚度检验。”张丽云说。

## 让年会回归本质

记者在采访中发现，受访劳动者并非对年会全盘否定，而是抱有更为具体的期待——他们反感的从来不是年会本身，而是形式化的强制表演，渴望的是真诚的交流与关怀。

“虽然我不喜欢参加年会，但也能理解它的作用。”陈晨向记者描述了她心中的理想年会：活动时间应听取员工意见，最好不占用休息日；尊重员工不参加的自由；流程应简洁高效，避免冗长形式。总之，多一点尊重，少一点形式主义。

那么，如何让年会褪去强制与形式的枷锁，回归“搞劳辛苦”的本质？

沈建峰认为，关键是让年会回归到企业凝聚力和团队建设的初心，以员工为中心设计年会的时间、地点和内容，而非从企业的单方意愿出发。只有员工真正愿意参与并乐在其中，这种效果才可能实现。

对此，张丽云给出了四点具体建议：其一，要提前调研员工偏好，尊重员工意愿，避免管理人员“拍脑袋”式安排；其二，要注重氛围营造，可以通过设立奖项，增加互动环节和家庭参与等形式提升员工体验感；其三，要突出全员关怀，避免仅仅聚焦少数优秀员工，应让绝大多数员工感受到价值与快乐；其四，要强化企业温度，通过年会形式传递对员工的尊重与关怀，建立有温

度的、柔软包容的企业形象。

“总而言之，年会的意义不在于规模或形式，而在于能否让员工感受到真诚的肯定与集体的温暖。组织者只有真正了解员工需求、尊重员工意愿、理解员工性格的多样性，用开放温暖的心态组织活动，年会的举办才有意义。”张丽云说。

（文中受访者均为化名）  
漫画/李晓军

## 记者手记

“年会”，这个原本承载年终喜悦与集体温暖的词汇，在一些劳动者心中，却多了几分无奈与尴尬。从被反复要求上台表演的“社恐”员工，到因拒绝自费参与节目而失去抽奖资格的职场人，再到因不愿表演节目遭违法解雇的劳动者，一场变味的年会，让本就辛苦工作一年的劳动者感到疲惫不堪。亟须为年会卸下强制与形式的枷锁，回归搞劳辛苦、凝聚人心的本心，更需以法律为盾，守护每一位劳动者的合法权益。

采访中，一些受访劳动者反复强调“自愿”与“尊重”。他们抵触的并非集体活动本身，而是其中潜藏的强制性、不平等性和形式主义。

或许，年会的价值不在于被设计得多么华丽，而在于能多大程度上包容真实情绪、承载平等交流、传递真诚感谢。

我们追问的从来不只是“如何办好一场年会”，更是“我们希望拥有怎样的职场”。每一次对“自愿”的呼吁、对“尊重”的坚守，都是向更平衡、更健康的职场迈出的小小一步。年会季里的这些故事，无论藏着无奈、反抗还是期待，最终都指向同一个方向：一个既能承载集体目标，也能安放个体尊严的工作场所。这或许才是所有职场人真正期盼的年终礼物。

让年会回归本心，需要企业放下功利心，真正倾听员工心声，用真诚替代形式，用关怀取代强制。以法治护航劳动者权益，需要企业守住法律底线，明确自身权力边界，让每一位劳动者都能体面工作、安心参与，不必为拒绝参与一场表演而担忧失业。

行笔至此，我的心中多了一份期许：愿未来的每一场年会，都能褪去浮躁与功利，回归搞劳辛苦、凝聚人心的初心；愿每一位劳动者的合法权益，都能被法律牢牢守护，每一份辛勤付出，都能获得真诚回馈。毕竟，年会的意义不在于规模大小、形式绚丽，而在于能否让员工感受到集体的温暖与自身的价值——这，才是年会该有的模样。

