
北京德恒律师事务所

关于 SAINT BELLA Inc.

首次公开发行股票并在香港联合交易所有限公司

主板上市所涉中国境内劳动用工的

法律意见



北京德恒律师事务所
DeHeng Law Offices

北京市西城区金融街 19 号富凯大厦 B 座 12 层
电话:010-52682888 传真:010-52682999 邮编:100033

释义

在本法律意见中，除非另有说明，下列用语具有如下含义：

发行人	指	SAINT BELLA Inc.
贝康	指	杭州贝康健康科技集团有限公司
贝康子公司	指	贝康下设在杭州、上海、深圳、北京、宁波、广州、长沙、成都、南京、苏州、厦门、珠海、佛山、海口、重庆、太原、无锡、汕头、东莞、大连、青岛等地开展月子中心业务经营的子公司
中国	指	中华人民共和国（仅为本法律意见之目的，不包括香港特别行政区、澳门特别行政区及中国台湾地区）
中国法律	指	中国各级立法机关正式颁布并为公众所知的现行有效的法律、法规、规章和行政规范性文件
《证券法》	指	《中华人民共和国证券法》（根据 2019 年 12 月 28 日第十三届全国人民代表大会常务委员会第十五次会议修订）
《劳动法》	指	《中华人民共和国劳动法》（根据 2018 年 12 月 29 日第十三届全国人民代表大会常务委员会第七次会议修订）
《劳动争议调解仲裁法》	指	《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》（根据 2007 年 12 月 29 日第十届全国人民代表大会常务委员会第三十一次会议通过）
香港联交所	指	香港联合交易所有限公司
报告期	指	2022 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日
元	指	除非特别说明，均指中国法定货币人民币元

北京德恒律师事务所

关于 SAINT BELLA Inc.

首次公开发行股票并在香港联合交易所有限公司

主板上市所涉中国境内劳动用工的

法律意见

德恒 49F20240026-2 号

致：SAINT BELLA Inc.

北京德恒律师事务所（以下称“本所”）接受发行人的境内附属公司杭州贝康健康科技集团有限公司的委托，担任发行人首次公开发行股票并在香港联合交易所有限公司主板上市（以下称“本次发行上市”）的中国法律顾问。

本所根据《证券法》《律师事务所从事证券法律业务管理办法》《律师事务所证券法律业务执业规则（试行）》等中国法律有关规定，为本次发行上市出具本法律意见。

就本法律意见，本所及本所律师作出如下声明：

1. 发行人已向本所承诺：（1）其提供的文件资料的复印件、扫描件与原件，及正本和副本，均在形式上、内容上完全一致；（2）其提供的文件中的盖章及/或签字均真实、有效；（3）其提供的文件及有关的陈述和说明均真实、准确、完整、有效；（4）签署该等文件的各方已就该等文件的签署取得并完成所需的各项授权和批准；（5）一切对本法律意见有影响的事实和文件均已向本所律师

充分披露，无任何隐瞒、遗漏、虚假或误导，且该等事实和文件于提供给本所律师之日至本法律意见出具之日，未发生任何变更。

2.对于出具本法律意见至关重要而又无法得到独立证据支持的事实，或者基于本所律师专业无法核查及作出判断的事实，本所和本所律师依赖于有关主管政府部门、发行人及其关联方或者其它有关机构、有关人士出具或提供的证明文件、书面说明或专业意见。

3.本法律意见依据出具日以前已经发生或存在的事实和现行有效的或者有关事实发生或存在当时有效的中国法律的有关规定出具。

4.本法律意见仅就与本次发行上市有关的中国境内法律问题发表意见，并不对会计、审计、验资、资产评估、投资决策、财务分析等法律之外的专业事项、报告和中国法律之外的法律事项发表意见。本法律意见对于有关境外法律意见、财务报表、审计、验资和资产评估等文件中的数据和结论的引用，并不意味着本所和本所律师对这些数据和结论的真实性和准确性作出任何明示或默示的保证，对于该内容，本所及本所律师无核查和作出判断的适当资格。对于从国家机关、具有管理公共事务职能的组织、会计师事务所、资产评估机构、资信评级机构、公证机构（合称“公共机构”）直接取得或本所律师从公共机构抄录、复制的文件或信息，本所律师直接作为出具本法律意见的依据。

5.本所律师出具本法律意见时（包括引用上述第4项所述文件或信息），对于非中国法律业务事项仅履行了普通人一般的注意义务。

6.本所同意发行人在本次发行上市的招股文件中自行引用或按香港联交所审核要求引用本法律意见的相关内容，并将本法律意见作为发行人本次发行上市所需的法律文件，随同其他申请材料一同上报。

7.本法律意见仅供发行人为本次发行上市之目的使用，未经本所书面同意，任何人不得向第三方披露本法律意见的内容或作片面的、不完整的引述或解释，也不得用于任何其他目的。

基于上述，本所律师根据中国法律的有关规定，按照中国律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神，就本次发行上市所涉中国境内劳动用工事宜出具法律意见如下：

一、贝康提供资料

本所律师收到贝康提供的月子中心 24 小时值班制度有关文件，具体为：

- 1.《圣贝拉每日护理工作流程和重点》《小贝拉每日护理工作流程（婴儿室模式）》（以下称“《每日护理工作流程和重点》”）；
- 2.《贝康护理 SOP 标准》（含：B-5, M-2, M-3, M-4）；
- 3.《劳动合同》模版以及部分实际签订版本；
- 4.《贝康护理线薪酬制度》；
- 5.《护士薪资》；
- 6.月子中心实际休息场所的照片。

二、月子中心业务涉及护理人员的工时制度分析

（一）月子中心业务涉及护理人员的工时制度概况

1. 月子中心业务与涉及护理人员的概况

根据贝康的说明并经本所律师核查《员工花名册》，截至报告期末，贝康拥有圣贝拉（Saint Bella）、小贝拉（Baby Bella）与艾屿（Bella Isla）三款月子中心品牌，在国内多座城市开展月子中心业务，与贝康或贝康子公司签订劳动合同的“护士”、“护理长”、“护理组长”共有 814 人（以下称“贝康护理人员”），分别在杭州市、北京市、上海市、深圳市等国内 21 座城市¹中贝康与贝康子公司经营的月子中心从事母婴护理服务。

¹ 21 座城市分别为：杭州市、上海市、深圳市、北京市、广州市、成都市、宁波市、长沙市、南京市、厦

2. 贝康护理人员班次制度与工作时间的情况

根据贝康的说明以及贝康提供的《劳动合同》模板，贝康护理人员采用标准工时工作制，每日工作时间 8 小时，贝康护理人员的工资构成为每月固定薪资。

根据贝康的说明并经本所律师核查《贝康护理线薪酬制度》《护士薪资》等文件，贝康护理人员存在如下 3 种超过 8 小时工作时间的班次时间：（1）24 小时班次。在该班次中，贝康护理人员的班次时长为 09:00-次日 09:00（已包含午饭、晚饭休息时间和洗漱休息时间共 1.5 小时）；（2）12 小时班次。在该班次中，存在白班和晚班的区别，贝康护理人员的白班班次时长为 09:00-21:00（已包含午饭、晚饭休息时间和洗漱休息时间共 1.5 小时），夜班班次时长为 21:00-次日 09:00；（3）15 小时值班班次，时长为 18:00-次日 09:00。贝康护理人员采取“上一休一”的排班制度，工作一日（上前述三种工作班次的任意一种班次均视为一个工作日），第二日休息。

此外，根据贝康的说明、《每日护理工作流程和重点》以及贝康提供的场地图片，贝康护理人员在每个工作日中享有的午饭、晚饭休息时间和洗漱休息时间共 1.5 小时；贝康亦为贝康护理人员提供了午饭与晚饭用餐场所以及 18:00-次日 09:00 期间的休息场所与设施。

（二）关于贝康护理人员班次制度与工作时间及法律风险分析

《劳动法》第三十六条规定：“国家实行劳动者每日工作时间不超过八小时，平均每周工作时间不超过四十四小时的工时制度。”

《劳动法》第四十一条规定：“用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过一小时；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过三小时，但是每月不得超过三十六小时。”

《劳动保障监察条例》第二十五条规定：“用人单位违反劳动保障法律、法规或者规章延长劳动者工作时间的，由劳动保障行政部门给予警告，责令限期改正，并可以按照受侵害的劳动者每人100元以上500元以下的标准计算，处以罚款。”

根据上述规定，如劳动者平均每天工作时间超过8小时，用人单位应当支付加班费；此外，如用人单位违法违规延长劳动者工作时间的，存在被劳动保障行政部门处以行政处罚的风险。然而，在现行司法实践中，存在相关地方司法文件及司法判例，允许劳动者从事超过8小时正常工作之外的“值班”工作，且对于“值班”工作不会要求用人单位支付加班费，也不会对用人单位处以行政处罚。

基于相关规定及司法实践，本所律师认为在贝康护理人员上述班次制度中，超出8小时工作时长部分认定为“值班”的可能较大，因此导致贝康支付加班费或者被行政处罚的风险较小，具体分析如下：

1. 关于“值班”认定的有关地方司法文件

虽然目前各地的行政机关、司法机关或劳动仲裁机构对“值班”的含义尚无权威、系统的诠释，但是其对“值班”的认定态度可见于相关地方司法文件中。对于开展此项业务的贝康子公司所在地区，目前检索到浙江省高级人民法院、北京市高级人民法院、上海市高级人民法院及山东省高级人民法院对此类案件司法审判的解答，规定内容基本一致，具体如下。

《北京市高级人民法院、北京市劳动人事争议仲裁委员会关于审理劳动争议案件解答（一）》第五十六条规定：“下列情形中，劳动者要求用人单位支付加班工资的，一般不予支持：（1）用人单位因安全、消防、节假日等需要，安排劳动者从事与本职工作无关的值班任务；（2）用人单位安排劳动者从事与其本职工作有关的值班任务，但值班期间可以休息的。”

上海市高级人民法院《关于审理劳动争议案件若干问题的解答》第三条规定：“以下情形中，劳动者要求单位支付加班待遇的，劳动争议处理机构不予支持：

（1）因单位安全、消防、假日等需要担任单位临时安排或制度安排的与劳动者本职工作无关的值班；（2）单位安排劳动者从事与其本职工作有关的值班任务，

但值班期间可以休息的。上述情形中，劳动者可以要求单位按照规章制度、集体合同、单项集体协议、劳动合同或惯例等支付相应待遇。”

浙江省高级人民法院民一庭《关于审理劳动争议纠纷案件若干疑难问题的解答》第八条规定：“对于全天 24 小时吃住在单位的保安、传达室门卫、仓库保管员等人员，其工作性质具有特殊性。如确因工作所需和单位要求，不能睡眠休息的，应认定为工作时间；如工作场所中同时提供了住宿或休息设施的，应合理扣除可以睡眠休息的时间，即劳动者正常上班以外的时间不应计算为工作时间，对超出标准工作时间上班的，用人单位应支付加班工资。审判实践中，可以综合考虑以下因素：用人单位是否就该岗位向劳动行政部门申请办理过综合计算工时工作制、不定时工作制的审批手续（应注意审批的有效期和审批人数）；用人单位是否在工作场所内为劳动者配备必要的休息设施；用人单位的工作制度或规章制度中对劳动者具体工作内容、工作强度的要求（以判断劳动者按照该制度工作是否将导致事实上无法休息）；用人单位安排值班的人数（即考虑同一时段劳动者是否有轮换休息的可能性）。”

《山东省高级人民法院、山东省劳动争议仲裁委员会、山东省劳动人事争议仲裁委员会关于适用<中华人民共和国劳动争议调解仲裁法>和<中华人民共和国劳动合同法>若干问题的意见》第三十七条规定，“下列情形不属于用人单位应当支付加班费的范围：（1）用人单位因安全、消防、节假日等特殊需要，经劳动者同意安排劳动者从事与本职工作无关的值班任务；（2）用人单位安排劳动者从事与本职工作有关的值班任务，但值班期间可以休息的。上述情形，劳动者可以要求用人单位按照劳动合同、规章制度、集体合同或惯例等支付相应待遇。”

2. 关于“值班”认定的相关司法判例

《劳动争议调解仲裁法》第二十一条规定：“劳动争议仲裁委员会负责管辖本区域内发生的劳动争议。劳动争议由劳动合同履行地或者用人单位所在地的劳动争议仲裁委员会管辖。双方当事人分别向劳动合同履行地和用人单位所在地的劳动争议仲裁委员会申请仲裁的，由劳动合同履行地的劳动争议仲裁委员会管辖。”

经本所律师核查，贝康与贝康子公司所在区域与其经营的月子中心所在区域一致，因此，如贝康护理人员就法定工作时间制度与贝康以及贝康子公司发生劳动争议的，争议案件将由贝康与贝康子公司所在 21 座城市所对应的劳动争议仲裁主管政府部门或法院管辖。

在上述 21 座城市中，北京市、上海市、杭州市、宁波市与青岛市存在相关地方司法文件对“值班”进行认定；对于没有地方司法文件认定“值班”的城市，本所律师进行了案例检索，其中重庆市、广州市、深圳市、长沙市、成都市、厦门市、苏州市、珠海市、佛山市、东莞市和大连市有相关案例，详见本法律意见附件 1 部分所述。根据相关案例的裁判要点，前述城市的管辖法院在判定满足如下三点情况时，会将超出 8 小时工作时间的的工作时间认定为“值班”，用人单位因此无需向值班的劳动者另行支付加班费：（1）劳动者值班期间的工作强度低于正常上班期间；（2）用人单位提供必要的休息场所；（3）劳动者有实际休息时间。

根据上述已成文的地方司法文件和司法判例，本所律师认为，在提供与本职工作相关的工作内容时，“在值班期间是否可以休息”、“劳动强度低于正常上班期间”是认定“值班”的主要考虑因素。对于“在值班期间是可以休息的”这一要点，又是通过“用人单位是否提供了必要的休息场所”、“劳动者是否有实际的休息时间”两点作为评判标准的。

3. 关于贝康护理人员的班次制度属于“加班”还是“值班”的分析

根据贝康的说明并经本所律师核查排班制度与班次时间的规定以及贝康护理人员的每日工作内容与流程，本所律师认为，虽然贝康护理人员在“值班”期间的工作内容与本职工作相关，但区别于工作期间对工作内容存在具体时间和要求，如为顾客提供产后护理服务、在固定时间段为产妇与婴儿进行日常体温监测、测量黄疸值等，贝康护理人员“值班”期间仅在客户或婴儿有需要的时候才起身照看，其“值班”期间的工作强度显著降低；同时，贝康护理人员在工作期间以及“值班”期间均具有充足的休息时间，贝康亦为贝康护理人员提供了“值班”期间休息的必要场所和设施。因此，贝康护理人员的排班制度与班次时间中超出 8 小时工作时间的部分被认定属于“值班”的可能性较大。

基于贝康各子公司所在地相关地方司法文件、司法判例以及上述分析，本所律师认为，除在 09:00-18:00 期间的正常 8 小时工作的班次时间以外，贝康护理人员的其余班次时间被认定属于“值班”的可能性较大，贝康因此被认定为延长法定工作时间的风险较低，从而被认定支付加班费以及因超时工作而被行政处罚的风险较低。

本法律意见经由本所承办律师签字并加盖本所公章后生效。

（以下无正文）

（此页为《北京德恒律师事务所关于 SAINT BELLA Inc.首次公开发行股票并
在香港联合交易所有限公司主板上市所涉中国境内劳动用工的法律意见》之签
署页）



承办律师：

张晓丹

承办律师：

陈坚

承办律师：

吕亚妹

二零二五年 六 月十八日

附件 1 关于“值班”认定的相关司法判例汇总

序号	对应城市	法院名称	案号	判决要点
1	广州、深圳 珠海、佛山、东莞、 汕头	广东省高级人民法院	(2021)粤民申 4389 号	另外，即使根据王井松所述事实，由于王井松所在岗位（例如部分时间在监控室值夜班等），具有工作时间相对固定、劳动强度不大的值班特征，而且双方实际执行该工作制度以及薪酬结构、水平已经长达两年多，也不存在超出劳动者工作预期的超额加班情况，故在充分考虑上述岗位的工作性质、行业工资支付惯例的基础上，原审法院对劳动者主张固定工作时间之内的加班工资进行从严把握，进而未支持王井松平日延长工作时间加班工资，在结果上也无不当，本院予以认可。
2	广州	广东省广州市中级人民法院	(2023)粤 01 民 终 13975 号	关于第十二医院应否向张某支付加班费的问题。从查明的事实反映，张某按照排班表听从 120 急救中心的调度负责接收急救病人到医院进行救治，或者接受第十二医院的安排转运病人、完成其他保障任务。张某 24 小时在岗负责 120 急救中心调度时，虽然工作具有紧迫性，但主要是待命状态，出车到达的地点主要在第十二医院附近，实际劳动的时间并未超出法定的 8 小时。24 小时在岗负责第十二医院保障任务时，在非出车时段，可以在第十二医院提供的宿舍休息。由此可见，张某的工作岗位具有在岗时间长，劳动强度少于同岗位的其他行业的

序号	对应城市	法院名称	案号	判决要点
				特点。结合张某每月的劳动报酬数额，张某的劳动付出与其工作时长基本相当。张某在岗期间的工资待遇没有明显低于同期广州市同岗位的工资水平。据此，可以视为第十二医院支付的劳动报酬包括了张某工作时间的工资。张某要求按照 24 小时的工作时长计算加班工资，理由不充分，本院不予支持。
3	深圳	广东省深圳市中级人民法院	(2021) 粤 03 民终 25131 号	加班是劳动者根据用人单位的要求，超出正常工作时间继续在原来的岗位上工作，完成用人单位安排的工作任务，用人单位安排劳动者加班的应当按照国家有关规定支付加班费。用人单位安排劳动者值班的应当按照国家有关规定支付加班费。用人单位安排劳动者值班虽然也延长了劳动者的法定标准工作时间，但劳动者在值班期间的工作特点和工作任务与加班并不相同，值班不等于加班。就本案而言，吴光永在中英街社康中心上夜班只需从下午 3 点工作至晚上 9 点。9 点以后为值班，可以自由活动或休息，没有具体的工作任务，与正常上班的劳动强度明显不同，故其关于夜间 9 点以后的值班时间也属于加班，单位应按照加班标准支付加班费的主张没有法律依据。至于用人单位因安排员工值班是否应当支付相应报酬，法律并无强制性规定，一般由双方协商确定或按规章制度的规定处理。盐田医院按制度规定发放一定数额的值班补贴，符合行业惯例，不违反法律规定。

序号	对应城市	法院名称	案号	判决要点
4	珠海	广东省珠海市中级人民法院	(2013)珠中法民一终字第 1023 号	本院认为，区分加班和值班的关键在于劳动者在该期间所从事的工作是否与正常工作期间从事工作基本相同，是否在原来的工作岗位上从事本职工作的延续，或者是否有具体的生产和经营任务。本案中，双方约定赵万兴担任生产部厂长并主要负责多机公司的生产管理工作，但赵万兴在值班期间的工作内容主要为定时巡视厂区并记录巡查情况，而非从事生产管理或完成生产经营任务，且可以使用多机公司为值班人员配备的场所和生活设备进行休息，即其在值班期间的工作内容和劳动强度与生产管理的本职工作有显著差异，并非是本工作的延续，故应认定为值班而非加班。而值班的时间长短和报酬等问题法律和规章均无明文规定，是否需要值班、值班时间的长短及报酬支付问题，在实践中应由用人单位与劳动者自行协商。本案中，赵万兴在职期间一直按照公司的值班安排进行值班，并签名领取了值班期间的补贴费用，应视为已实际认可了值班的时间安排和费用标准。原审认定并无不当，本院对其要求公司支付加班期间加班工资的上诉主张不予采纳。
5	佛山	广东省佛山市顺德区人民法院	(2018)粤 0606 民初 10215 号	加班一般是指劳动者在平时正常工作时间外，继续从事自己的本职工作，不能边休息边工作，且相应的加班费计算及支付有明确的法律规定。而值班则是用工单位因安全、消防、假日等需要，临时安排或根

序号	对应城市	法院名称	案号	判决要点
				据制度安排与劳动者本职无关联的工作，或者虽与劳动者本职工作有关联，但仅是处理突发性事件中与劳动者本职工作内容相关的事务。值班期间可以休息。且相应的值班待遇一般是根据企业的内部规定或与劳动者的具体约定来确定。换言之，即是：加班的特点是工作为常态，而值班的特点是工作系突发性、临时性及短暂性；在没有出现突发性状况的情形下，休息状态甚至可以延续至值班截至时间止。本案中，根据双方认可的排班表可显示，被告明确确定了“夜班时间：18：00—次日 8：30，凌晨 2：00—8：30 于休息室值班”，即被告已告知了原告凌晨 2：00—8：30 属于值班；并且对于值班，被告亦提供了休息室、床及被子供原告休息。且根据原告的值班情况，被告每月以其他加班费的形式支付了值班待遇给原告。因此原告主张夜班时间段中的凌晨 2：00—次日 8：30 属于加班的理由不成立，其据此要求被告支付加班费没有事实及法律依据，本院不予支持。
6	东莞	广东省东莞市第一人民法院 ²	（2024）粤 1971 民初 5074 号	原被告双方均确认原告上班无需考勤、2023 年 1 月前上班时间不固定、有任务才安排出车，原告与 2023 年 1 月前属于不定时工作制度，不适合因加班或延长工作时间而需要支付加班的相关法律规定。2023 年 1 月起原告根据排班表上班，上班时间为 8 小时，8 小时以外出车派

² 东莞市贝康贝泽健康管理有限公司所属的管辖法院为广东省东莞市第一人民法院。

序号	对应城市	法院名称	案号	判决要点
				单由原告自愿接单，而轮换值夜班后次日休息一天，且值夜班期间只需在自己家里手机值班，可知 2023 年 1 月起被告华道东莞分公司并未强制性要求原告于晚上 9 点后上班。综合以上几点，原告诉请要求两被告支付 2021 年 12 月 23 日至 2023 年 9 月 5 日晚上加班工资的请求，理据不足，本院不予支持。
7	长沙	湖南省长沙市中级人民法院	(2020)湘 01 民终 9401 号	本院认为，用人单位安排劳动者从事与本职工作有关的值班任务，但值班期间可以休息的，不属于用人单位支付加班费的范围。本案中，龚湘晋入职雨花区市容环境中心从事门卫工作，根据龚湘晋的工作特性、工作强度及实践做法，其所从事的门卫工作具有值班性质，在此期间可以休息，且雨花区市容环境中心为其提供了宿舍，故不应认定为加班。与此同时，双方所签订的劳动合同中约定了龚湘晋的工资标准和工作时间。在劳动关系存续期间，双方按照劳动合同中约定“全天候”的工作时间及相应的工资标准已实际履行，龚湘晋对此未提出异议。因此，在龚湘晋的工作具备值班性质，且双方就工作时间和工资标准已有明确约定的情况下，雨花区市容环境中心无需另行支付龚湘晋延时加班费。龚湘晋要求雨花区市容环境中心支付延时加班费的上诉请求，本院不予支持。

序号	对应城市	法院名称	案号	判决要点
8	成都	四川省成都市中级人民法院	(2015)成民终字第 4867 号	本院认为，就上诉人李良忠主张小憩驿站公司应支付延长工作时间的加班工资 6286 元的上诉请求，根据查明的事实，李良忠从事维修工作，属于值班性质，工作期间每晚 11 点以后安排有床位可以休息，如有突发情况需进行维修，工作 24 小时，休息 24 小时，双方在劳动合同中已经对每月的加班费进行了约定，故应当认定双方通过合同约定了加班时间，即李良忠每月领取的工资中已经包含加班工资，且工作 24 小时后均安排了补休，客观上亦对其进行了补偿。故其每晚 11 点以后的工作时间是值班时间，不应认定为加班时间，原审法院未认定为加班正确，本院予以确认。
9	苏州	江苏省苏州市中级人民法院	(2016)苏 05 民终 10124 号	一审法院认定：关于加班费，首先，李玉祥提供的排班表明确其工作时间为上一休一备班一天，李玉祥主张按其每班上班时间 24 小时计算当月上班时间，但李玉祥仲裁庭审及诉讼中均明确晚上可以休息睡觉，足以表明其夜间并非持续提供劳动，李玉祥据此主张加班事实，缺乏事实依据；其次，独墅湖医院提供的工资明细表显示每月均支付值班费、餐贴、奖金等福利，且依据双方确认的每月工资 3300 元，独墅湖医院每月扣除社保及公积金后实发工资数额均超出 3300 元，由此表明独墅湖医院每月已实际支付夜班值班费。故李玉祥主张的加班费，缺乏事实及法律依据，一审法院不予支持。

序号	对应城市	法院名称	案号	判决要点
				本院查明的事实与一审法院查明的事实一致。本院认为，李玉祥进入独墅湖医院工作，双方依法建立了劳动关系，双方均应该按照法律规定诚实信用的行使权利、履行义务。双方当事人对解除劳动合同事实无争议，争议的在于是否应当支付经济补偿金。从李玉祥签名的离职申请表及退工手续备案表看，该两份表格内容均明确系李玉祥个人申请辞职。李玉祥认为表上内容是按独墅湖医院要求书写，但独墅湖医院对此不予认可，李玉祥亦未提供其他证据证实，本院对该陈述碍难采信。故李玉祥据此主张经济补偿金，无事实和法律依据，本院不予支持。关于加班费，李玉祥仲裁庭审及诉讼中均明确晚上可以休息睡觉，足以表明其夜间并非持续提供劳动；且根据独墅湖医院提供的工资明细表项目及独墅湖医院实发李玉祥数额，可以表明独墅湖医院每月已实际支付夜班值班费。故李玉祥主张的加班费，缺乏事实及法律依据，本院不予支持。
10			(2016)苏05民终10947号	本院认为，对于劳动者工作时间长但工作强度与工作时间明显不一致，或者长期处于等待状态且等待期间有休息场所可以休息，完全认定为工作时间明显不合理的，在认定时可以根据用人单位的规章制度或者劳动合同的约定，对工作时间进行合理的折算。本案中，蒋法明岗位为值班电工，上一天班休息一天，每班时间24小时。大源公司为

序号	对应城市	法院名称	案号	判决要点
				蒋法明上班期间安排了宿舍设置有床铺，该宿舍也为蒋法明的值班室。蒋法明在非巡查维修期间在宿舍待命，晚上亦在宿舍休息。蒋法明提供的巡检记录表显示，其所承担的修复任务并不繁重，且大源公司另有非值班电工亦从事维修工作，故蒋法明上班时间完全认定为工作时间明显不合理，对其工作时间应进行合理的折算。蒋法明虽主张其承担任务远超一个人的工作量，但未提供充分依据证明，一审不予认定并无不当。一审结合蒋法明的工作岗位、工作内容、工作强度及工作环境，认定蒋法明在上班期间并非一直在持续提供劳动，并考虑正常洗漱、吃饭、睡觉等所必需的相应时间，认定蒋法明每月提供劳动的实际工作时间未超出法定工作时间，并对蒋法明主张的平时加班费及双休日加班费的诉讼请求不予支持，亦无不当。
11	厦门	福建省厦门市中级人民法院	(2021)闽02民终3904号	关于加班费的问题。根据公路桥隧中心2018年1月1日实施的《关于隧道科电工人员排班制度调整的通知》规定，沈建松作为单体隧道电工，其上1天班休息1天，24小时驻站；上班时间内，除8:00-12:00、14:30-18:00为上班时间，其余时间为值班时间。值班时间有别于上班时间，沈建松主张到岗期间除上班时间外的值班时间均为加班时间，缺乏事实依据，一审法院不予支持其有关加班费的诉请，并无不当。

序号	对应城市	法院名称	案号	判决要点
12	重庆	重庆市第五中级人民法院 ³	(2017)渝 05 民终 6310 号	本院认为，邓永焱到重庆利源巨能实业有限公司仁沱变电站从事值守工作，其工作时间可与同岗位员工自行协商安排，且单位为其提供了休息场所，其 8 小时之外的大部分时间处于可以休息的值班状态，并非 24 小时均处于工作状态。邓永焱超出标准工时制的值班行为不等同于加班行为。故邓永焱主张支付加班工资的上诉请求本院不予支持。
13			(2021)渝 05 民终 8577 号	本院认为，根据行业惯例，一般保安人员存在工作时间较长的情形，其原因在于保安工作的部分内容具有值班性质。值班和加班的区别在于，劳动者是否从事同样的工作，是否提供同等强度的劳动力。鉴于黄礼明从事保安工作的特性，对于未明显超过该行业通常执行的工作时间部分，不宜认定为加班。故黄礼明以《交接班记录表》证明其存在加班事实证据不足，本院对其主张不予支持。江南保安公司关于不应支付黄礼明延时加班工资的上诉理由成立，本院予以支持。
14	大连	辽宁省大连市中山区人民法院	(2018)辽 0202民初 1794 号	本院认为，节假日值班并非履行本职工作，仅系被告因安全、消防、假日等需要安排原告非工作岗位的工作，在双方对值班未约定值班工资的情况下，原告该主张无事实和法律依据，不予支持。
15		辽宁省大连市中级人民法院	(2023)辽 02 民终 10165 号	本案中，双方当事人对被上诉人的工作岗位为保安岗位，2018 年 11 月之后工作时间为在岗 24 小时，休息 48 小时无异议，但从现已查明的

³ 重庆贝康泽恩健康管理有限公司所属渝中区人民法院的上级管辖法院为重庆市第五中级人民法院。

序号	对应城市	法院名称	案号	判决要点
				事实来看，被上诉人从事的岗位是以 3 人组为单位的轮班制保安工作（工作 24 小时休息 48 小时），被上诉人主要负责白天的巡检工作和保安室值守，上诉人为其提供了床铺等设备，夜间对其并无巡检安排，且可与同组成员轮换休息，被上诉人工作岗位劳动强度并非高强度作业，与正常从事生产经营岗位的加班性质完全不同，工作内容更倾向于值班。被上诉人并非持续工作，上诉人亦安排了休息区域及床铺，允许其休息。且案涉劳动合同已明确约定工作岗位，被上诉人了解自己所从事的工作岗位及工作制度，并长期执行，亦未曾提出过异议。根据上诉人的工作特殊性和工作强度，考虑正常人的生理需要，上诉人不可能存在 24 小时内不休息的客观事实。即便在疫情期间曾存在过测温登记等工作内容，上诉人亦已支付了相应的劳动报酬。从上诉人提供的工资审批表项目来看，包括加班费及奖励等项目，被上诉人未有证据证明被上诉人曾对工资标准、加班费等事宜向上诉人提出过异议，且上诉人发放的工资未低于大连市最低工资标准。综合以上评析，本院认为，上诉人已充分保障了被上诉人休息的权利，本院对被上诉人要求上诉人支付加班费的主张不予支持。