

具身智能发展新就业形态劳动者休息权法律保护研究

何亦婷

华东交通大学人文社会科学学院, 江西 南昌

收稿日期: 2026年4月22日; 录用日期: 2026年5月15日; 发布日期: 2026年5月26日

摘要

数字时代, 劳动形态的变化导致休息权的行使面临严峻挑战。算法主导的新型用工关系中的资本控制进一步渗透以及加班文化的蔓延, 正在加剧劳资关系失衡。现行休息权保障体系根植于传统劳动关系, 已无法适应日益多元化的就业形态, 致使新就业形态劳动者休息权面临困境。现行的工时制度界定模糊且缺乏灵活性, 易造成工作时间的无序扩张; 而平台借助算法实施任务调配与绩效监控形成隐性的劳动压力, 持续加重新就业形态劳动者的工作负荷。面对制度与实践的脱节需要从法理层面论证新就业形态劳动者休息权的正当性, 并构建系统化的保障体系。其中在法律层面应明确其休息权主体地位, 同时构建契合新型用工特征的工时规范, 完善算法审查与监管机制; 还要推动建立适应数字劳动特点的工会组织以提升劳动者集体协商能力, 以期在具身智能发展中为新就业群体休息权构建有效路径。

关键词

休息权, 劳动关系, 平台用工, 算法规制

Legal Protection of Right to Rest for Workers in New Employment Forms in the Development of Embodied Intelligence

Yiting He

School of Humanities and Social Sciences, East China Jiaotong University, Nanchang Jiangxi

Received: April 22, 2026; accepted: May 15, 2026; published: May 26, 2026

Abstract

In the digital age, changes in the nature of work have led to serious challenges in exercising the right

to rest. In the algorithmic employment model, the control of capital is becoming stronger and stronger, coupled with the prevalence of overtime, which makes the status gap between workers and enterprises become larger. At present, the relevant systems for the protection of the right to rest are designed according to the traditional labor relations, which can not adapt to the increasingly diverse forms of employment, resulting in workers in a disadvantageous position under the new form of employment. The existing regulations on working hours are not only unclear but also lack flexibility, which leads to the unlimited extension of working hours. At the same time, the platform relies on algorithms to allocate work tasks and monitor work performance, which brings invisible pressure to workers and makes the workload of such workers heavier and heavier. To solve the problem of the disconnection between the system and the actual situation, it is necessary to clarify the right to rest of workers in the new employment form from the legal level and build a complete protection system. In terms of legislation, on the one hand, it is necessary to clarify the subject status of such workers' rights, formulate working hour rules in line with the characteristics of new employment, and improve the review and supervision mechanism of the algorithm; On the other hand, it is also crucial to establish trade union organizations that adapt to the characteristics of labor in the digital era so as to enhance the collective negotiation ability of workers and find effective ways to protect the right to rest in the employment changes brought about by technological changes.

Keywords

Right to Rest, Labor Relations, Platform-Based Employment, Regulatory Calculation

Copyright © 2026 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

随着移动互联网、大数据与算法技术的持续发展，催生了基于算法平台为枢纽、连接各利益群体的网络化生产体系，传统互联网企业正日益脱离工业时代的组织模式。这种由技术驱动的组织变革加速了“平台 + 个人”等去中心化用工结构成为新型用工形态[1]。随着新型就业模式重新定义劳动力资源配置方式，算法开始影响新就业形态劳动者的休息权保障机制。一方面，持续的时间监控机制直接限制劳动者对休息休假的自主权；另一方面，算法的不透明性使新就业形态劳动者很难了解休息安排和工作安排背后的运算逻辑[2]；此外，算法无法准确识别对实际工作场景中的特殊情况，可能引发休息权利的不平等。

本文从算法技术视角切入，对平台用工实践展开系统性研究。研究以新就业形态劳动者休息权的正义性和合法性为基础，分析平台利用算法隐性剥夺新就业形态劳动者休息时间、压缩休息空间的具体表现，进而深入新就业形态劳动者难以维护自身休息权的深层根源。针对当前的现状，提出在正式法规尚未出台阶段，应融合法律身份认定标准，对平台算法实施规制治理，搭建相关制度机制，为新就业形态劳动者提供理论上的支持和实践中的参照依据。

2. 具身智能发展中劳动者休息权的合理性论证

在平台经济的影响下多元化就业模式不断兴起，新就业形态劳动者已成为我国劳动力市场的重要力量。当代劳动者的诉求早已超越物质层面，延伸至维护自身人格尊严、保障身心健康、实现职业可持续发展等层面，共同构成现代职场幸福感核心内涵[3]。在此背景下，休息权在现代工作场景下具有新的

时代意义。这项权利是能够使劳动者实现自主支配休息时间，捍卫人格尊严及保障劳动再生产的基础权利。有学者提出，休息权关乎每个人身心健康和人格发展，其主体资格不应因受劳动形态差异受限，权利应覆盖每位劳动参与者[3]。这一观点阐述了劳动者本质属性和对休息权的需求不与劳动形式的演变发生变化。

马克思的异化劳动理论为剖析新就业形态下休息权困境提供了重要理论基础。该理论强调在雇佣劳动场景中，劳动者的时间被切割为“受支配的劳动时间”与“可自主支配的自由时间”，二者形成劳动关系中内在的对立统一关系[4]。我国法律体系基于劳资利益平衡原则，对休息权作出了充分确认。《中华人民共和国宪法》(以下简称《宪法》)第四十三条直接赋予劳动者休息权，同时规定国家提供休息条件、规范工时与休息制度的义务；1995年施行的《中华人民共和国劳动法》(以下简称《劳动法》)进一步构建了标准工时、休息休假在内的具体制度体系，为权利实现提供了操作依据。

休息权作为一项基本权利，其法定权利主体被明确界定为劳动者。然而目前我国法律对“劳动者”的界定仍依赖传统劳动关系认定标准，强调“书面劳动合同”与“具备从属性”作为适用《劳动法》的前提。新就业形态因其灵活化、去组织化的用工模式难以契合这一框架，导致大量新就业形态下的劳动者被排除在劳动法保护范围之外，更容易被平台侵犯其应有的休息权。因劳动者主体身份差异划分劳动权益保护模式，对于新就业形态的劳动者来说将会面临法律认定困境的“权益洼地”，既违反我国劳动立法“平衡劳资利益，保护弱势劳动者”的核心宗旨，也不利于劳动关系的长期稳定与实质公正，因此保障新就业形态劳动者的休息权是适应就业结构变革、提升劳动者获得感与就业质量的重要措施。保障劳动者权益保护与平台经济的协同发展，实现社会效能与个人尊严共赢。

3. 具身智能新就业形态劳动者休息权的有关概述

(一) 具身智能的演进和内涵

人工智能作为新一轮技术革命和产业转型的引擎，正以前所未有的速度重塑生产方式、生活方式以及劳动组织方式。它在提升社会生产力效率的同时，亦引发劳动权益保障等现实挑战。从技术发展角度来看，人工智能已突破信息空间的“离线智能”的局限，逐步发展为可渗透到物理世界并与真实环境深度交互的“具身智能”形态。早期的离线智能侧重于符号系统和计算模型，通过数字演绎与算法运算模拟人类的逻辑推理过程。然而其运行高度依赖预设的规则模型，缺乏对物理环境的直接感知力与互动能力，难以适应复杂多变的现实场景。具身智能能够通过实体载体与物理世界进行感知、交互和学习的智能形态，其运行机制是基于环境感知反馈与行动调节进行动态互动，最终通过这一过程实现自主学习与决策能力[5]。与仅能执行信息检索或认知辅助等任务的离线智能不同，具身智能在实际应用中具有类似物理对象的特征，能够深度融入生产流程与工作场景，对人机协作模式及劳动组织方式产生根本性影响。

(二) 具身智能在新就业形态下的应用

信息技术的普及加速了从传统劳动形式向以智能化劳动为核心的新模式的转型。具身智能技术通过实现“一般智能”的变革，将人类认知能力与操作技能转化为可复制、可推广的技术系统，极大提升了整体劳动生产效率[6]。如果具身智能的发展过度遵循效率与最优化逻辑，就有可能偏离服务人类的伦理初衷，陷入方法论驱动的发展困境。在新就业形态中，算法正从辅助管理工具演变为支配劳动过程的主要驱动力。如今，部分平台企业通过采集劳动者地理位置、运动轨迹、工作时长与服务评价等整个工作流程的行为数据，利用具身智能的感知交互能力，对任务分配、路线规划、工作节奏实施精准调控，这种技术介入深刻改变了劳动过程的组织方式。在信息化与量化管理过程中，劳动者的身体行为被规训为标准化、符号化的操作程式，导致其作为独立个体的道德感知性逐渐消解，易引发人类主体理性危机。同时，劳动者的休息权等核心劳动权益被置于技术的运行逻辑之下，加剧了劳动者过劳风险使得数智时

代的过劳现象呈现出普遍性、隐蔽性与精神性等新特点[7]。具体而言，外卖配送、网约车出行等即时性服务领域已成为具身智能渗透的典型应用领域。便携式智能设备的普及使工作指令能够随时侵入劳动者私人生活空间，而算法管理进一步模糊了工作与休息的边界，这一现象在新就业形态中尤为突出。

4. 具身智能新就业形态劳动者休息权保障的现实困境

(一) 平台算法模糊工作与休息时间边界

互联网平台的人力资源管理与传统行业存在本质差异，区别在于具身智能与算法技术的深度渗透。算法不仅作为技术工具存在，成为资源调控和人力规划的核心中枢，介入工作任务分配、绩效评估及休息时间管理等劳动全过程。以美团外卖为例，平台通过订单匹配、等待时间等算法机制，要求骑手在任务间隙保持在线状态。这种看似自主的按需劳动，实则受平台全程支配。骑手的待命行为已被纳入系统化的劳动管理体系，成为隐性的工作要求[8]。实践中，骑手的日均工作时间大多超过《劳动法》规定八小时上限，超负荷工作成为行业常态，形成了以二十四小时待命为标志的新型异化劳动形态，造成劳动强度严重失衡。此外，“已读回执”“实时定位”等技术工具构建起的数字化监控网络，极大削弱了劳动者的自主空间[9]。传统劳动法基于物理在岗和连续劳动的工作时间概念，在解释这种碎片化、分散化的劳动形态时具有局限性。平台利用技术手段占有劳动者的“待命压力”产生的时间，却未纳入工时计量与薪酬体系，既碎片化侵占劳动者休息时间，又形成持续性心理压迫，系统性规避了对新就业形态劳动者休息权的保障义务[10]。

(二) 平台算法黑箱决策引发休息权歧视

平台既是多边市场的基础设施，也是市场内部的信息交互枢纽，平台利用算法优势垄断数据资源、构建数字壁垒，进而通过技术手段将劳动者剩余价值转化为资本收益，从而获取超额利润[10]。具身智能的自主决策性与算法黑箱性，导致派单逻辑、个人数据使用规则、考核标准等关键信息处于不完全透明状态，新就业形态劳动者的知情同意权，以及基于信息自主决策的权利实际上受到了限制[11]。平台搭建的算法集中决策系统，形成了封闭的数字传输体系，新就业形态劳动者的劳动机会完全依赖于平台算法的分配机制。操作层面，自动化算法决策取代人工判断，会自动规划最佳的任务配送路线。这种以“效率最优”为目标的路线规划，常与交通规则及实时路况产生冲突，实质把系统优化过程中产生的技术成本转移到新就业形态劳动者的生命安全之上，迫使他们违反交通规则。算法无法识别劳动者的身体状况，难以根据实际情况动态调整任务要求，自然难以实现真正意义上的公平合理[12]。更值得警惕的是，具身智能的全域数据采集特性，劳动者面临持续隐私泄露与滥用的风险。平台对劳动者位置轨迹、行为偏好、生理指标等敏感信息被长期存储并用于后续劳动过程的优化[13]。

(三) 现有休息权保障规范的滞后性

休息权的制度化根基源于工业时代工人阶级为维护自身权益所展开的持续性斗争。我国改革开放以来逐步建立起以传统工厂劳动为核心的劳动法律体系，1994年《劳动法》的出台，正式将休息权保障制度纳入法治化轨道，为标准化劳动关系中的劳动者确立了明确的权利边界与保护依据。然而这套基于传统劳动关系的劳动法律体系，已明显难以适配数字时代下的新型就业形态。尽管《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称《劳动合同法》)对劳务派遣、非全日制用工等非标准劳动关系作出了相应规范，但其规范范围与调整逻辑仍未突破传统劳动关系，面对新型就业形态依然存在明显的规制空白。具身智能驱动的新型就业形态，以工作时间弹性化、劳动关系去标准化、收入来源多元化为典型特征与传统劳动法律体系难以契合。现行劳动法律制度在应对平台就业模式时主要面临三个核心困境：第一个难题是劳动关系认定标准过于僵化。传统标准以人身从属、组织从属、经济从属的严格匹配为核心，没法准确识别平台经济中表面灵活自主、实质仍存在从属关系的劳动形态，导致大量平台从业者被排除在法律保护范

围之外。第二个难题是工时制度与休息制度的滞后性。现行制度是以传统工厂固定时段、连续作业的劳动形态为参照，面对平台经济里常见的碎片化间歇性工作、常态化待命劳动等特殊时间安排无法根本匹配，难以对这类新型劳动形态下的休息权益做出清晰界定和有效保障^[14]。第三个难题体现在劳动监察与纠纷解决机制对平台算法的监督缺乏有效性，在现有体制框架下对平台核心管理工具缺乏有效的监督审查制度，对以算法为主导的工作分配绩效考核的时间管理与控制缺乏明确的法律规制，导致在实践层面上新的用工形式下劳动者休息权屡遭侵犯，但往往难以获得有效救济。这些问题直接导致大量新型就业形式的劳动者不能被认定为合法的劳动主体，不能得到《中华人民共和国劳动法》规定的包括休息权在内的完整的劳动权利保护^[15]。

5. 具身智能新就业形态劳动者休息权保障困境的成因

(一) 休息权主体身份认定的现实难题

在新就业形式中界定劳动者地位以保护其休息权的挑战，源于传统劳动规制体系与基于平台的就业模式之间的结构性不匹配。在劳动法的理论框架中，“从属性”始终被视为确定劳动关系是否存在的主要标准。英美法系与大陆法系国家虽然在表述上有所差异，均将雇员和雇主之间因劳动权利转移而产生的客观从属关系视为确定劳动关系的关键要素。这种从属关系的存在直接决定了雇员和雇主之间法律关系是否属于劳动法的范围^[16]。基于传统的雇佣关系模式，我国于2005年颁布《关于确立劳动关系有关事项的通知》¹确立“三要件”作为认定劳动关系的标准。随着平台经济的快速发展，劳动法领域的研究不止于简单分析雇员和雇主之间的法律关系，转向更深入地分析算法化工作场景下的逻辑和算法工作过程的性质。平台使用算法对整个劳动过程实施管控，但它们巧妙地通过弹性时间、非固定地点等外在形式掩盖了实质控制，这种新的工作控制算法模式与传统从属性认定标准之间有很大的区别这使得新就业劳动者难以满足传统劳动关系认定条件^[10]。由于缺乏弹性与适应性，现行法律体系难以有效保障新就业形态中劳动者的休息休假权利。我国《宪法》《劳动法》《劳动合同法》等法律法规均确立了劳动者休息休假的权利，且《劳动法》以专门章节中阐明了相关权利的内涵。休息权主体资格认定仍以劳动关系存在为前提，这使得新就业形态中的劳动者因缺乏劳动关系丧失主张权利的法律依据^[17]。而司法认定方式的僵化更加剧了这一困境其在界定平台用工性质时采用“民事关系-劳动关系”的二分法判断逻辑，未能充分考量平台用工兼具的灵活性与从属性等复杂特征也忽视了算法控制场景下劳动者对平台的实质性的依赖，最终将大量新就业形态的劳动者排除在劳动法保护范围之外^[18]。我国实行劳动仲裁前置的纠纷解决机制，而平台用工模式的特殊性和劳动者个体差异性，使得未被认定为劳动关系的新就业形态劳动者既无法通过该法定途径主张休息权，新就业形态劳动者面临实体权利无法认定与程序救济无法保障的双重障碍，大量新就业形态劳动者被排除于劳动法保护范畴之外。

(二) 现有工时制度的适用困境

我国工时制度的发展，始终围绕宪法原则逐步推进并转化为具体的立法规范。1983年《宪法》率先对工时和休息制度作出原则性规定，为劳动者休息权的保障奠定了根本的宪法基础。随着市场经济体制的建立，1994年颁布的《劳动法》进一步完善了标准工时制度，确立了“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”的规定。次年修订完善后的工作时间规定将每周工作时间缩短至40小时并明确规定星期六和星期天双休日，我国标准工时制度的核心框架随之确立。在经济结构改革与就业结构多样化背景下，单一的工时制度难以满足各个行业生产经营特性与实际需求。根据这些变化，《中华人民共和国劳动法》第三十九条引入了特殊工时制度，允许用人单位在经劳动行政部门批准后可以实行灵活的工作与休息安排。配套措施包括《关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审

¹https://www.mohrss.gov.cn/xgk2020/fdzdgknr/zcfg/gfxwj/ldgx/201407/t20140717_136260.html, 2026-04-24。

批办法》²，虽然文件确立了特殊工作时间的原则，但其规定仍然相当模糊，导致受特殊工作时间规定、批准标准和监管程序约束的行业具有显著的区域差异，为用人单位提供了规避有关工作时间的法律责任的机会。标准工时制的严格和僵化，催生滥用特殊工时制的趋势，一些企业利用特殊工时制的灵活性任意延长劳动者工作时间，这种做法在新的就业模式中尤其明显[19]。且实践中新就业形态劳动者的劳动过程被分割为多个不连贯时段，包括通勤路上、准备工作、订单收尾整理实践活动都被纳入了劳动流程。引人思考的是这部分不连贯的时段是否可以纳入“工作时间”的范畴，我国立法上没有明确的界定，学界也没就工作时间的认定标准达成一致意见。这种认定标准的模糊，导致工作时间可随意挤占休息时间[20]。新就业形态劳动者的休息时间被变相压缩，新就业形态劳动者的休息权遭到隐形剥削的风险。

(三) 平台用工休息权保障的价值认知困境

平台企业通过算法和新型用工模式构筑“防火墙”，将算法包装为“技术中立”的市场规则，试图将自身定义为提供信息交互服务的居间人[21]。表象上，平台新就业形态劳动者面临高强度、长时间工作状态被认为是算法歧视、算法黑箱等技术问题，但本质上源于资本增值逻辑深度渗透劳动过程所引发的劳动价值异化。马克思在剖析劳动过程时指出：“控制是劳动过程的核心问题。资本家为了实现剩余价值最大化的目的，必然对劳动过程具有控制权，发挥出劳动者的最大潜力，工人在资本家的监督下劳动，因此资本主义下的劳动过程是资本家实施管控与工人进行斗争的过程。”[22]这一论断在平台经济背景下呈现出新的现实意义。平台通过具身智能算法对劳动过程实施精细化管控，在维持现有劳动效率的基础上，通过持续延长新就业形态劳动者的工作时间，实现经济效益的最大化，由此形成一种新型资本控制形态。人们普遍将算法视为纯粹的技术工具，事实上用工算法在设计时就必然包含了特定的价值取向。特别是在平台经济领域，资本价值追求聚焦于效率提升和利益最大化，忽略新就业形态劳动者对休息休假等基本权利的诉求。以价值结果为导向的算法从中立的技术工具逐渐异化为贯彻资本意志的控制工具[23]。最终，新就业形态下的劳动者深陷用工算法系统的困境，加剧了劳资关系紧张局面、动摇按劳分配原则的基础性地位，引发劳动关系失衡的根本性问题。

6. 构建具身智能新就业形态劳动者休息权保障路径

前文已对我国现行立法下新就业形态下新就业形态劳动者休息权保护现状、权益保障困境和深层成因展开了系统性分析。在此基础上，本文从劳动关系认定、平台管理机制与劳动基准保障配套体系三个维度提出相互衔接的路径。以期切实维护新就业形态劳动者休息权，并为新就业形态背景下劳动力市场规范化治理提供可落地的制度参照与实践指引。

(一) 休息权主体资格认定标准的厘定与完善

工作形式的不断发展并没有显著改变劳动关系的基本从属关系，从属性始终是认定劳动关系的法律基础[24]。传统的劳动关系认定“三要件”揭示了劳动过程中的实质控制关系。新就业形态下的从属性表现形式从直接的物理空间组织转变为数字空间中的技术控制。平台通过算法设定任务完成时间、规划配送路线等数字化工作流程，这本质上与传统的工作管理中的“考勤系统”、“任务分配”等行为没有显著区别，均指向平台对新就业形态劳动者实施“实质控制”[25]。这种形式的数字控制模式增加了新就业形态劳动者对平台技术的依赖，由此衍生出的“算法从属性”扩大了数字时代新就业形态中劳动者在人格、经济、组织层面从属性的延伸。司法机关在审查认定劳动关系时，必须穿过“自主劳动”“弹性工作”等表象特征，注重劳动过程中的实际控制以确保平台新就业形态劳动者不被排除在劳动法律保护体系之外。拿外卖配送行业举例就很清楚：一方面，平台垄断数据和算法这些生产资料，直接影响骑手在获得工作

²中华人民共和国人力资源和社会保障部，《关于企业实行不定时工作制度和综合计算工时工作制的审批办法》，https://www.gov.cn/zhengce/2022-08/31/content_5711263.htm，2026-04-24。

机会、薪酬水平等关键权益，骑手在劳资关系中处于弱势地位；另一方面平台为追求经营效益，通过数据采集及算法决策干预劳动过程。足以说明平台对骑手具有实际控制力，平台和骑手之间存在事实劳动关系，骑手被确认是享有休息权的权利主体。需明确的是算法从属性的提出并非否定传统“三要件”的有效性，对新型劳动力控制手段在法律上的确认和规范[26]。把“算法分配规则”、“数据控制权”等数字时代特有的管控要素归入从属性审查范围，本质上是传统从属性理论对数字劳动作出的评价，体现的是劳动法主动对接技术发展、适应社会生产形态变革的立法思路[27]。正如工业时代从属性从“人身依附”向“经济依赖”的拓展，这一理论的演进符合法律概念随着社会发展的历史规律。针对当前立法中休息权主体范围界定不统一、对新就业群体覆盖不足的问题，立法机关可通过宪法解释的方式，对《宪法》所规定的休息权主体范围作出进一步明确阐释，将受平台算法实质控制的新就业形态劳动者也纳入保障范畴，为下位法的修订完善和司法实践的裁判提供指引。这既维持了法律体系的稳定性，又为新就业形态劳动者的权益保护提供贴切的理论工具，避免因理论滞后导致的法律适用混乱。

（二）构建新就业形态的工时制度及配套保障体系

工时与休息权存在天然的内在关联，劳动者的时间整体上包括工作与非工作这两个时间。而新就业形态下劳动者的工作时间和休息时间彼此渗透、难以区分。这种时间边界上的模糊性极易诱发新就业形态劳动者的超额劳动，形成法律难以规制的“隐形加班”，要改变这种变相挤占新就业形态劳动者休息时间的现状，关键是构建适应新就业形态特点的工时制度与配套体系。

首要任务是明确工作时间的认定标准。通过立法细化工作时间认定规则，确保劳动价值获取合理对价。此过程应秉持着诚实信用原则和公平正义原则，可借鉴日本“工作场所外劳动工时制”的经验，以“支配性”为核心判定标准。只要劳动者处于用人单位的实际支配范围，无论是工作准备还是工作收尾上均应纳入工时核算[28]。其次需设置强制性最低休息时间标准。我国《劳动法》为了避免劳动者过度劳动已对最高工时和延长工时进行了规定。但实践中平台企业常突破每日八小时工作制，外卖配送、网约车运营、网络直播等行业从业员工时普遍超标，最高工时制度形同虚设。对此可借鉴德国《工作时间法》中“每24小时内保证连续11小时休息”的规定，结合新业态灵活性的特点以每日、每周、每月为单位灵活设定最低休息总时长，旨在保障休息连续性和合理性[29]。在实施层面，可采用一般原则和特殊规定相结合的模式，允许平台企业在特殊情况下合理调整休息时间，但须事前经与代表新就业形态群体或工会达成协议。监管部门应转变监管思路，从“被动审查”转变为事前“主动干预”，并强化责任追究体系。在民事责任方面，应明确加班标准和加班损害赔偿金的计算方法，赋予新就业形态劳动者损害赔偿请求权和劳动合同单方解除权；在行政责任方面，加大处罚力度，提高罚款金额根据违法行为的次数采取阶梯式处罚，对持续未能纠正违规行为的平台企业责令停业整顿；关于刑事责任，如果平台强迫劳动者加班且情节严重或因违法用工造成劳动者重大身心损害，应追究相关责任人刑事责任[30]。

休息权纠纷中的举证困境需引起特别重视。平台常以拒绝提供详细工作活动记录、精准工时统计数据等关键信息为由，面临有效证据缺失的困境。可以依据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第四十四条确立的举证责任分配规则，将举证责任转移至处于信息垄断地位的平台方。新就业形态劳动者只需初步证明休息权受侵害或存在未获补偿的连续工作事实，平台方则应对工作任务量分配合理性、已保障劳动必要休息时间或“自愿加班”不构成隐形加班等抗辩事由承担举证责任[31]。这种举证责任倒置的模式符合劳动争议中的“优势证据规则”的法理逻辑，有效平衡双方信息不对称的局面，为休息权维权提供坚实的程序保障[32]。

（三）规制具身智能发展中平台算法

算法监视在劳动时间监管中的渗透不断加深，对平台算法进行规制成为数字时代保障新就业形态劳动者权益的重要议题。必须明确算法不能代替人类的价值判断，需在算法设计与运行之中体现公平正义

及劳动者优先保护原则，构建适用于规制算法的伦理道德机制。这要求将社会所倡导、人类可接受的道德伦理准则转化为“编码”写进算法，通过前置伦理评估降低道德冲突风险[33]。算法为人所用，因此不能忽视主观认知和价值考量对算法模型可能造成的干扰，凸显了监管对算法运行的关键约束作用。

一推动算法和工时记录系统透明度的系统互操作性整合。有必要加强现行《互联网信息服务算法推荐管理规定》中规定的商业秘密保护的前提，细化算法透明制度。同时参考欧盟《关于改善平台用工工作条件的指令》制定实施方法，即要求平台公布直接影响劳动者权利的算法运行逻辑如派单机制以充分保障劳动者的知情权；若通过算法调整劳动时长或延长工作时间，平台必须履行告知义务并取得劳动者同意[34]。欧盟支持采用工作时间记录系统，作为保护平台劳动者休息权的措施。我国必须明确将工时记录功能纳入平台核心算法的义务，确保工时数据完整、不被篡改。劳动者可以随时查询其工作时间记录并有权就可能影响薪酬计算的错误数据或重要信息提出异议[35]。如果系统记录的工作时间超过法定限制或休息时间低于最低标准，平台的算法应自动启动工作量调整与薪资计算程序，以防止产生算法歧视风险。二是建立涵盖整个算法过程的合规性验证和申诉解决机制。由于算法的数据偏差或模型错误可能产生侵犯休息权的风险，平台应在内部设立一个由劳动法、伦理学及职业健康安全等领域专家组成的算法决策审查委员会，该委员会重点审查工时安排、加班补偿等影响休息权的算法机制[36]。通过模拟极端工作场景和计算累计疲劳水平，委员会验证算法有没有合理设置休息保护阈值，包括强制休息和每日/每周任务上限以保障休息时间[37]。同时，建立专门的渠道来处理有关员工休假和假期权利的投诉，在劳动者休息权受到侵犯时提供迅速、公平和合理的赔偿。对于外部监督，平台应主动向劳动监管部门提交关于工作时间和休假权利的算法规则。经政府授权具有资质的第三方机构定期核查休假条例的遵守情况和强制休假机制的实际执行情况，通过预防与矫正措施的结合切实保障新就业形态劳动者的休息权利[10]。

(四) 创新新就业形态的集体协商机制

不少平台通过设置“超时罚款”“评级扣薪”等格式条款转嫁经营风险、加重劳动者的负担，本质上劳动者的协商能力弱化与传统协商机制失效的双重失衡，导致劳动者难以在权利义务之间实现真正的平衡[26]。对此《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》³第17条已明确要求各级工会组织积极引导新就业劳动者加入工会，建立适应数字时代的新就业形态工会组织，成为平台与新就业形态劳动者之间开展有效协商的重要途径。提升劳动者弱势地位需强化工会集体协商功能。扩大工会覆盖范围是首要之举，应突破行业与劳动形态的壁垒，将不同领域、不同就业形态的劳动者全面纳入保障体系，确保每位劳动者都能平等享有工会提供的权益保护与服务。在此基础上工会应秉持利益平衡为原则开展集体协商谈判，就休息休假、加班补偿机制等核心权益与平台进行实质性磋商[36]。政府应加大对工会的支持，给予必要的资金保障夯实工会的独立性和公正性，确保其真正代表劳动者集体利益，在劳资协商中发挥主导协调功能。线上工会与线下工会应当整合资源、协同合作，为新就业形态就业群体提供全方位权益保障。浙江等地的工会实践提供了宝贵的借鉴经验。当地工会通过积极开展常态化法律宣传教育，同时提供专业化法律援助服务，为休息权受损的劳动者提供法律咨询与援助服务。这种组织整合、权益协商与法律援助的模式既打破了传统工会的入会壁垒，还借助技术手段汇聚新就业群体的共同诉求，为平台经济下构建劳资关系奠定了坚实的制度基础。

7. 结论

数字化劳动形态兴起，对新就业形态劳动者的休息权保障形成深刻冲击。现行保障体系以传统雇佣

³人力资源社会保障部、国家发展改革委、交通运输部、应急管理部、国家市场监督管理总局、国家医疗保障局、最高人民法院、中华全国总工会：《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》，人社部发〔2021〕56号，2021年7月16日，第17条。
https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2021-07/23/content_5626761.htm。

关系与固定工作场所为基础,难以适应平台经济下灵活化、碎片化的用工形态。平台凭借数据与算法优势对劳动过程实施隐形控制,新就业形态劳动者因就业形态分散、个体力量薄弱,往往陷入维权困境。破局需多管齐下,既要明确新就业形态劳动者休息权主体资格,构建符合其劳动特点的工时认定与举证规则。通过对算法规范,强化工会组织创新以提升劳动者集体协商能力这些制度。这些制度构建既是对现实诉求的积极回应,也体现了劳动法在数字时代的发展。休息权保障制度需突破传统框架束缚,在维护劳动者权益与促进数字经济发展间实现平衡。这既是对宪法休息权条款的时代化诠释,更是具身智能时代下充分保障新就业形态劳动者休息权的必由路径。

参考文献

- [1] 张志朋. 零工经济背景下共享经济企业用工挑战与对策[J]. 新经济, 2021(9): 72-76.
- [2] 王倩. 德国法中劳动关系的认定[J]. 暨南学报(哲学社会科学版), 2017, 39(6): 39-48+130.
- [3] 蓝寿荣. 论我国宪法休息权的解释[J]. 东北师大学报(哲学社会科学版), 2020(4): 45-57.
- [4] 马克思, 恩格斯. 德意志意识形态[M]. 北京: 人民出版社, 1961.
- [5] Roy, N., Posner, I., Barfoot, T., et al. (2021) From Machine Learning to Robotics: Challenges and Opportunities for Embodied Intelligence. <https://arxiv.org/abs/2110.15245>
- [6] 张福公. 唯物史观视域下的一般智能与数字平台: 马克思“一般智力”范畴的当代解读[J]. 山东社会科学, 2023(7): 70-79.
- [7] 田野. 数智时代的过劳问题及其法律因应[J]. 中国法学, 2025(3): 65-85.
- [8] 孙萍. “算法逻辑”下的数字劳动: 一项对平台经济下外卖送餐员的研究[J]. 思想战线, 2019, 45(6): 50-57.
- [9] 冯向楠, 詹婧. 人工智能时代互联网平台劳动过程研究——以平台外卖骑手为例[J]. 社会发展研究, 2019, 6(3): 61-83+243.
- [10] 田野. 平台用工算法规制的劳动法进路[J]. 当代法学, 2022, 36(5): 133-144.
- [11] 吴文芳, 王瑞宏. 作为用户的平台劳动者: 保护机制及其构建[J]. 学术月刊, 2025, 57(2): 103-119.
- [12] 于轩. 算法控制工时机制下平台新就业形态劳动者休息权的实现: 困境、归因与制度优化[J]. 中国劳动关系学院学报, 2025, 39(3): 58-69.
- [13] 田野. 职场智能监控下的劳动者个人信息保护——以目的原则为中心[J]. 中国法学, 2022(3): 102-118.
- [14] 王甫希, 刁怡衡. 新就业形态劳动者的法律保障[J]. 中国人民大学学报, 2020, 34(5): 121-131.
- [15] 邹开亮, 王霞. 算法控制下外卖骑手劳动关系的去离、回归与协调[J]. 大连理工大学学报(社会科学版), 2022, 43(5): 70-79.
- [16] 于莹. 共享经济用工关系的认定及其法律规制——以认识当前“共享经济”的语域为起点[J]. 华东政法大学学报, 2018, 21(3): 49-60.
- [17] 王天玉. 从身份到行为: 劳动法规规范构造的转型[J]. 中国社会科学, 2025(5): 36-53+205.
- [18] 李建立, 张沁峰. “不完全劳动关系”司法审查标准的厘清与构建——以能动司法的复合性功能为视角[J]. 河北法学, 2023, 41(12): 158-175.
- [19] 王倩. 论我国特殊工时制的改造: 在弹性与保障之间[J]. 法学评论, 2021, 39(6): 93-105.
- [20] 高建东. 论隐性加班及其法律规制[J]. 中国劳动关系学院学报, 2022, 36(2): 64-74.
- [21] 罗寰昕. 算法控制视域下平台用工劳动关系认定的困境与出路[J]. 交大法学, 2023(2): 74-88.
- [22] (德)马克思. 资本论 第一卷[M]. 北京: 人民出版社, 2018.
- [23] 李梦赟. 外卖骑手劳动权益保障困境及用工算法规制研究——基于新质生产力视角[C]//中央民族大学. 《智慧法治》集刊 2025 年第 1 卷——元宇宙法治研究文集. 2025: 268-285.
- [24] 谢增毅. 互联网平台用工劳动关系认定[J]. 中外法学, 2018, 30(6): 1546-1569.
- [25] 蓝定香, 朱琦, 王晋. 平台型灵活就业的劳动关系研究——以外卖骑手为例[J]. 重庆社会科学, 2021(10): 60-69.
- [26] 胡磊. 平台经济下劳动过程控制权和劳动从属性的演化与制度因应[J]. 经济纵横, 2020(2): 36-44.
- [27] 姚鹏斌. 技术从属性: 算法时代劳动者的认定基准重构[J]. 兰州学刊, 2022(2): 101-112.

- [28] 黄伟, 魏薇. 协调工时弹性与工时权利保护——基于欧盟、英国、日本和新加坡工时制度的比较研究[J]. 经济社会体制比较, 2021(1): 40-48.
- [29] 赵红梅. 网约平台从业者工作时间与劳动强度的立法规制[J]. 人权, 2021(6): 48-69.
- [30] 胡放之. 网约工劳动权益保障问题研究——基于湖北外卖骑手的调查[J]. 湖北社会科学, 2019(10): 56-62.
- [31] 谢增毅. 数字时代劳动关系概念及认定规范的中国表达[J]. 中国社会科学, 2024(10): 162-185+208.
- [32] 但昭文, 苏民益. 劳动争议案件举证责任探讨[J]. 人民司法, 1996(7): 8-10.
- [33] 刘善仕, 裴嘉良, 葛淳棉, 等. 在线劳动平台算法管理: 理论探索与研究展望[J]. 管理世界, 2022, 38(2): 225-239+14-16.
- [34] 张淑玲. 破解黑箱: 智媒时代的算法权力规制与透明实现机制[J]. 中国出版, 2018(7): 49-53.
- [35] 姜野. 算法的规训与规训的算法: 人工智能时代算法的法律规制[J]. 河北法学, 2018, 36(12): 142-153.
- [36] 邹开亮, 陈梦如. 算法控制下“网约工”权益保护的困境与出路[J]. 价格理论与实践, 2021(6): 44-48+93.
- [37] 徐智华, 解彩霞. 算法逻辑下平台从业者权利保护的危机及应对[J]. 西安交通大学学报(社会科学版), 2022, 42(1): 155-162.