

# 劳动者休息权法律保障之探究

## ——以“996”工作制为引

王君洁

贵州大学法学院, 贵州 贵阳

收稿日期: 2023年4月10日; 录用日期: 2023年5月24日; 发布日期: 2023年5月31日

---

### 摘要

“996”工作制违反了我国工作时间制度, 侵害了劳动者的休息权。立法不足、执法不严和监督不到位等问题对劳动者休息权造成了损害, 暴露出我国劳动者休息权保障制度的缺陷。为了进一步保障劳动者的休息权, 构建公平和谐的劳动关系, 应该结合我国实际情况, 通过借鉴域外劳动者休息权保障制度的理论与实践, 以期对我国相应制度予以完善。

---

### 关键词

“996”工作制, 休息权, 工时制度, 带薪年休假

---

# Research on the Legal Protection of Workers' Right to Rest

## —Taking the “996” Working System as an Example

Junjie Wang

School of Law, Guizhou University, Guiyang Guizhou

Received: Apr. 10<sup>th</sup>, 2023; accepted: May 24<sup>th</sup>, 2023; published: May 31<sup>st</sup>, 2023

---

### Abstract

The “996” working system violates China’s working time system and infringes on workers’ right to rest. Inadequate legislation, lax law enforcement and inadequate supervision have also caused damage to workers’ right to rest, exposing the imperfection of China’s workers’ right to rest guarantee system. In order to further protect workers’ right to rest and build a fair and harmonious labor relationship, we should combine the actual situation of our country and learn from the theory and

---

**practice of workers' right to rest guarantee system abroad in order to improve the corresponding system of our country.**

## Keywords

**“996” Working System, The Right to Rest, Working Hour System, Paid Annual Leave**

---

Copyright © 2023 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

近年来，随着我国法治进程的迅速发展，人们越来越重视对人权的保障。劳动者休息权作为宪法所明确的公民权利之一，充分体现了宪法保障人权的精神。我国在 1954 年《宪法》中，就把休息权定义为公民的基本权利。为了深入贯彻 1954 年《宪法》的规定，确保劳动者休息权能更好的实现，1994 年《劳动法》明确将休息权规定为劳动者的一项权利。虽然我国法律有具体的规定，但劳动者休息权的落实状况不尽如人意，存在着休息权保障普遍缺失的现象，受到了社会各界的广泛关注。如“996.ICU”项目，该项目是针对部分公司实行早上 9 点上班、晚上 9 点下班，一周工作 6 天的“996”工作制，导致有的程序员住进了 ICU，更有甚者直接猝死在工作岗位上。发起者希望能通过这个项目号召程序员们加入到抵制“996”工作制的队伍中。除此之外，还有更为严重的所谓“007”工作制。该工作制要求劳动者从 0 点到 0 点，一周七天不休息，随时待命。本文以“996”工作制为引，分析劳动者休息权保障不足的原因，通过借鉴当今世界其他国家的理论与实践，反思我国劳动者休息权保障制度，提出完善保障制度的建议，以期实现对劳动者休息权的保障。

## 2. 劳动者休息权概述

### 2.1. 休息权和劳动者休息权

休息权是指全体公民享有的，在休息时不被打扰的权利。是一种普适性的基本人权，人人都可以享有。因为研究的方法和角度的不同，我国学者对休息权的概念形成了多种不同的认识。例如，黎建飞认为，“休息权是指劳动者在劳动过程中经过一定的体力和脑力消耗以后，依法享有的获得恢复体力、脑力以及用于娱乐和自己支配的必要时间的权利”<sup>[1]</sup>。韩大元和胡锦光认为，“休息权是指劳动者根据国家法律法规的有关规定，在行使劳动权的同时享有的维持身体健康、提高劳动效率的休息和休养的权利”<sup>[2]</sup>。综合学者们对休息权的定义，笔者认为，劳动者休息权是指在劳动关系中，为了确保劳动者身心健康，提高劳动者休息休养的物质条件，由宪法规定的劳动者依法享有的权利。

### 2.2. 我国劳动者休息权保障的制度发展沿革

在古代，休息权是只有朝廷官员才能享受的权利，百姓是没有休息权的。从先秦开始，在每年举行祭祀活动的时候，朝廷官员就会停止工作去参加祭祀活动，得到几天的休息时间。秦汉时期，中国古代休息制度开始出现，“五日一休沐”是明文规定的休息制度，由于汉代十分重视孝道，所以汉代规定了丧假，可长达三年。到了隋唐时期，随着文化进步，还出现了婚假、探亲假、春节、冬至等假日。元代和明代为了加强对官员的管理，取消了很多节假日，只有春节、冬至等十分重要的日子才有假期。清

朝时期，基督教在中国广泛传播，“礼拜天”制度也随着传进了中国，因此出现了公休日制度。到了民国时期，休息休假制度开始和国际接轨，吸收了很多国际性的节日，如国际劳动节、国际妇女节等。中国古代的休息休假制度影响深远，现在的很多法定节假日都是传承下来的，如清明节、劳动节、中秋节等，对我国现行的休息休假制度产生了深远的影响<sup>[3]</sup>。

新中国成立以来，我国颁布了很多保障劳动者休息权的规定。原政务院在1949年发布了《全国年节即纪念日放假办法》，在经过几次修改后，沿用至今。全国年节也就是现今的休息休假制度中的法定节假日，是指国家根据风俗习惯制定的用以庆祝及度假的休息时间，如元旦节、春节、清明节、劳动节、国庆节等。为维护劳动者休息权，1954年，我国《宪法》明确规定了“劳动者有休息的权利”，以后的各宪法修正案也作出了同样的规定。以此同时，为切实保障劳动者休息权的实现，随着《劳动法》的颁布，1994年国务院制定了《关于职工工作时间的规定》（该规定于1995年修订），我国开始实行职工每日工作八小时，每周工作四十小时的工时制度。除此之外，我国从80年代开始，还先后规定了包括探亲假、婚丧假、产假、带薪年休假等休假制度。如1981年颁布的《国务院关于职工探亲待遇的规定》，规定了职工的探亲假期<sup>1</sup>；2008年实施的《职工带薪年休假条例》，第三条规定了职工的带薪年休假制度；<sup>2</sup>2012年颁布的《女职工劳动保护特别规定》规定了女职工的产假。另外，为了进一步维护劳动者休息休假权，我国《劳动法》还对延长工作时间做出严格的限制，延长工作时间要经工会和劳动者商议，一般每天不超过1小时，特殊原因下每天不得超过3小时，但是每月不得超过36小时。综上所述，我国劳动者休息权保障制度在经历了漫长的演变后，日趋合理，逐渐完善。

### 2.3. 劳动者休息权保障的意义

#### 2.3.1. 有利于完善劳动者权益体系

劳动者休息权保障制度的完善，有利于完善劳动者权益体系。长期不合理的加班制度极易损害到劳动者的健康权益，甚至破坏市场经济体系，这些问题促使人们愈发关注劳动者休息权保障。保障劳动者的休息权是保障人权的重要内容，休息权是人权的必不可少的一部分，具有发展权与生存权的双重属性。完善的劳动者休息权保障制度可以成为保护劳动者的坚实屏障，有效的预防劳动者的合法权益被侵害。如果劳动者休息权保障制度不完善，存在着漏洞，用人单位便容易侵害劳动者的合法权益。因此，必须要建立完善的劳动者休息权保障权益体系。

#### 2.3.2. 是社会发展的必然需要

现行《劳动法》颁布至今已二十余年，这一时期的经济、社会等方面都发生了翻天覆地的变化，出现了很多诸如主播、外卖员、居家办公等网络从业者的新兴的工作岗位和工作形式。互联网的快速发展使劳动者的休息时间和工作时间交织为一体，难以区分，即使劳动者在家也会面临工作内容和工作安排，工作时间可能被延长。我国《劳动法》中规定的保障休息权的制度越来越难以适应社会发展的需要。因此，为了适应社会发展，全方位、全覆盖的保障所有劳动者的合法权益，制定更加完善的劳动者休息权保障制度也就成为必要。

#### 2.3.3. 有利于构建和谐的劳动关系

保障劳动者的休息权有利于构建和谐的劳动关系，促进社会的稳定发展。一方面，保障劳动者的休

<sup>1</sup>《国务院关于职工探亲待遇的规定》第三条，职工探望配偶的，每年给予一方探亲假一次，假期为30天；未婚职工探望父母原则上每年给假一次，假期为20天，如果因为工作需要，本单位当年不能给予假期，或者职工自愿两年探亲一次，可以两年给假一次，假期为45天；已婚职工探望父母的，每4年给假一次，假期为20天。

<sup>2</sup>《职工带薪年休假条例》第三条，职工累计工作已满1年不满10年的，年休假5天；已满10年不满20年的，年休假10天；已满20年的，年休假15天。

息权有利于提高劳动生产率。给予劳动者更多的福利、休息时间和休息条件，劳动者在得到充分的休息后，可以以更好的状态去完成自己的工作任务，从而提高劳动生产率，为用人单位创造更多的经济价值，使得用人单位的竞争能力得以提升。长此以往，可以形成一个良性的循环，有利于劳动者和用人单位的共同发展，从而构建更加和谐的劳动关系。另一方面，保障劳动者的休息权有利于实现社会公平正义。由于劳动者和用人单位的地位悬殊，加之资本的逐利本性容易侵害劳动者的休息权，不利于公平和谐的劳动关系的构建。劳动者休息权保障制度的实施致力于实现劳动者与用人单位之间的实质平等，通过立法积极保护劳动者的权益，平衡劳动者与用人单位之间的利益，有效地限制了用人单位滥用权力、肆意侵害劳动者休息权的行为。因此，劳动者的权益得到保障，经济社会的劳动关系公平程度和和谐程度也就得到了有效的提升，对社会公平正义的实现、和谐劳动关系的构建具有重要意义。

### 3. 我国劳动者休息权受到侵害的现状及原因分析

#### 3.1. 我国劳动者休息权受到侵害的现状

##### 3.1.1. 存在超时加班的现象

“根据《2019年职场人加班现状》调查显示，仅10.6%的劳动者基本不加班，近九成的劳动者都要加班，其中，24.7%的劳动者几乎天天都要加班。”<sup>3</sup>为人所熟知的事例就是“996ICU”。在2019年3月27日，GitHub上出现了一个名为“996”ICU的项目。发起人写到：“什么是‘996’ICU？工作996，生病ICU”。自项目问世以来，热度就飞速增长，公众将这个项目称为“程序员的反抗”。在该项目出现的一周之内，程序员们揭露了很多“996”公司名单，包括华为、阿里巴巴、京东、苏宁等大型公司。根据《法制日报》的有关资料显示，从该项目发起日起短短一个月的时间，实行“996”工作制的大型互联网公司就多达84家。<sup>4</sup>“996”工作制之所以引起如此多人的关注，是因为它违反了法律的规定，侵害了劳动者的休息权。在“996”工作制下，每天工作12个小时，每周工作6天，共计72小时，即使算上《劳动法》允许的加班时间，其时长也严重的违反了法律规定的标准。从企业家的角度来看，劳动者奋斗的精神是可贵的，可是从劳动者的角度来看，被强制灌输加班文化，对劳动者来说并不公平。劳动者并不是想要不劳而获，只是想要获得属于自己的休息时间，只有工作没有生活的状态，劳动者也无法高效的完成工作。

##### 3.1.2. 劳动者带薪年休假落实难

我国劳动立法规定了劳动者的带薪休假权，即劳动者连续工作1年以上的，有权享受带薪年休假，用人单位应该保证劳动者享受年休假，且在年休假期间的工资收入与正常工作时相同，并且还要对不能休年休假的劳动者应当给予适当的补偿。然而在实践中劳动者的带薪休假权难以实现。根据中国社会科学院的一项调查报告显示，“目前40%的劳动者表示没有带薪年休假，18.8%的劳动者表示有带薪年休假，但不能自主安排。”<sup>5</sup>由于用人单位不自觉实施带薪年休假制度，劳动者对带薪年休假制度的维权意识不强，就很难将制度保障落实到位。从现实执行情况来看，目前国有企业、事业单位等单位的带薪年休假制度落实得比较好，但是部分民营企业由于监督不到位，落实情况比较差。如济南浪潮集团曾经存在过一种“奋进者申请书”，要求签署申请书的员工自愿放弃所有带薪年休假，还要在春节、国庆节等节假日自愿无条件加班，随叫随到。

<sup>3</sup> 参见《2019职场人加班现状调查报告》，<https://www.iyunying.org/news/164365.html>，2022年2月22日访问。

<sup>4</sup> 参见《程序员们揭露“996ICU”互联网公司》，[https://baike.baidu.com/reference/19940031/81fb1aXtQH1Ul0dqvcvZ1jZdVzQtbCEXRuXIAKhZxxlGzIQYv4ABy1u9jfg-fmY1inj\\_RQ2fA6RSbpOz2Mdt\\_copUDacBeXdo6CA8v8KNCdHmwy4HPs6Q3eT4C2116ZfnAOO5BrjHNRqlL1A](https://baike.baidu.com/reference/19940031/81fb1aXtQH1Ul0dqvcvZ1jZdVzQtbCEXRuXIAKhZxxlGzIQYv4ABy1u9jfg-fmY1inj_RQ2fA6RSbpOz2Mdt_copUDacBeXdo6CA8v8KNCdHmwy4HPs6Q3eT4C2116ZfnAOO5BrjHNRqlL1A)，2022年2月22日访问。

<sup>5</sup> 参见《落实带薪年休假，政府也需上心》，<http://theory.people.com.cn/n1/2018/1217/c40531-30471546.html>，2022年2月22日访问。

### 3.1.3. 劳动者安宁权难以实现

安宁权是休息权的内容之一，是指居民的休息以及个人生活不受他人非法干涉和骚扰的权利。在现实生活中，劳动者的安宁权容易被侵害。由于互联网的出现，现在的用人单位普遍建立了微信工作群，并要求劳动者工作群保持通信畅通，时刻在线，以免错过信息而耽误了工作进度，甚至还规定了相应的惩罚措施[4]，造成劳动者下班后也需要时刻的关注着工作群，难以获得休息时的安宁。除了工作群以外，为了不占用平时的工作时间，用人单位还会利用网络平台进行“线上培训”，要求劳动者下班后回家通过签到、上网课、网上提交工作任务等形式来完成职业培训，进行线上考核，劳动者不得不牺牲自己的休息时间来完成培训。用人单位这种做法严重的侵害了劳动者的安宁权，没有安宁更谈不上休息了。

### 3.1.4. 休息权的落实存在行业差距

在现实生活中，不同类型、不同行业的用人单位在劳动者休息权的落实方面存在着差异。比如国有企业、事业单位以及国家机关的管理人员对法律的遵守程度较高，按照法律规定去安排工作任务，可以较为有效的保障劳动者的休息权，但是民营企业的经营者法律意识淡薄，对法律法规的遵守程度较低，容易侵害劳动者的休息权。比如从事建筑行业的农民工，他们的工作强度大，具有一定的危险性，加之工资是按天来结算，通常每天都要工作十个小时以上，否则第二天就有可能被别人取代；他们不懂得利用法律来维护自己的权益，只能为了谋生任由用人单位压榨，休息权得不到保障。

## 3.2. 我国劳动者休息权受到侵害的原因分析

### 3.2.1. 立法层面的原因

我国法律中关于劳动者休息权的规定大多数都是原则性规定，没有具体的执行标准。第一，我国法律中只规定了劳动者工作的时间长度，并没有明确工作时间的具体含义和范围，劳动者从事的哪些活动属于工作时间存在着争议。由于工作时间之外就是劳动者的休息时间，因此，工作时间过长必然会占用劳动者的休息时间，侵害劳动者的休息权。如一部分劳动者需要清理机器或者打扫卫生，一部分劳动者出于工作原因，需要接受培训、接待客户等，这些活动普遍都不被用人单位计算在工作时间以内。因此，对于这些不被计算在工作时间之内的活动，劳动者就只能占用自己的休息时间去完成，侵害了劳动者的休息权。第二，《劳动法》第41条中没有明确说明“生产经营需要”的具体内容，从而导致用人单位往往主观的从有利于自己的方面去解释，就有可能发生侵犯劳动者休息权的情况。用人单位可以以“生产经营需要”为由安排劳动者加班，完成工作任务，侵占劳动者的休息时间，甚至于下班后的应酬、学习的情况也被用人单位解释为“生产经营需要”。可见，法律规定的不明确导致劳动者的休息权受到了严重的侵犯。第三，我国《劳动法》中规定的侵犯劳动者休息权的惩罚机制主要是以震慑手段为主，用人单位承担的多为民事责任或行政责任，如《劳动法》第90条<sup>6</sup>，缺乏刑事责任的承担机制，导致用人单位无视法律规定，随意作出侵犯劳动者的休息权的行为[5]。第四，我国年休假制度存在着不足。首先，我国年休假制度的实施赋予用人单位过多的自主权。根据《职工带薪年休假条例》第五条规定，用人单位可以统筹安排职工年休假。即用人单位可以根据具体情况自主安排劳动者的休假时间长短、次数以及是否可以跨年度休假等。由于休假安排掌握在用人单位手里，劳动者带薪年休假权实现困难，大多数劳动者的年休假假期时间很短，无法达到法律规定的标准；就算由于工作原因用人单位无法安排劳动者休假，也很少依法给予三倍的补偿；此外还存在着诸如“奋斗者协议”的情况来引诱劳动者放弃休假。其次，对违反带薪年休假制度规定的用人单位惩罚不足。我国《职工带薪年休假条例》第五条规定，用人单位不安排劳动者休假的，应该按日工资收入的300%给予劳动者报酬，第七条规定，用人单位不安排劳

<sup>6</sup>《劳动法》第90条，用人单位违反本法规定，延长劳动者工作时间的，由劳动行政部门给予警告，责令改正，并可以处以罚款。

动者休假又不给予报酬的，责令限期改正；逾期不改正的，除了给予报酬以外还要加付等额的赔偿金。依据该规定，用人单位不安排劳动者休假又不给予补偿的，劳动行政部门先责令限期改正，只有在逾期不改时，才需要向劳动者支付包括三倍的日工资和等额的赔偿金。可见，这样的处罚力度明显不够，标准太低，造成用人单位违法成本过低。当用人单位违法所得大于违法成本时，宁可选择违反法律的规定获得更多的利润，也不愿意给劳动者安排带薪年休假，这一规定对用人单位起到不到震慑作用。因此，法律规定的惩罚措施过轻，也会在一定程度上对劳动者休息权的保障构成潜在的威胁。最后，根据我国法律规定，每个劳动者都拥有休息的权利，但是带薪年休假制度针对的主体是全日制的劳动者，对非全日制用工劳动者并未作出明确的规定。由于非全日制用工可以不签订书面劳动合同，用人单位与劳动者之间的劳动关系不稳定，可以随时终止用工，若给予劳动者带薪年休假后，劳动者就辞职，会损害用人单位的利益。因此，在非全日制用工下，劳动者很少有机会能享受到带薪年休假的权利。第五，各行业之间劳动者休息权保障力度不一。在标准工时制下，工作时长、加班时限等法律都是明确规定的，但是特殊工时制度不受标准工时制的工作时间限制，导致用人单位任意增加劳动者的工作任务，损害劳动者的休息权。加之《劳动法》规定，因生产特点、工作特殊需要的可以适用特殊工时制，主体范围规定过于笼统，给予了用人单位过多的自主权，导致劳动部门在审批用人单位提交适用特殊工时制申请时，难以抉择。

### 3.2.2. 执法层面的原因

国务院在 2004 年颁布的《劳动监察保障条例》中规定了劳动监察部门的行政执法权，但是在实践中劳动监察部门执法存在着不足。一方面劳动监察部门执法缺乏刚性，对于侵犯劳动者休息权的行为，劳动监察部门“可以”对用人单位进行处罚，而非“必须”进行处罚，且处罚的力度很小，用人单位侵犯劳动者权益所获得的利润远远高于违法的成本，因此用人单位即使明知会受到行政处罚，仍选择罔顾规定侵犯劳动者的休息权<sup>[5]</sup>。另一方面，劳动监察部门执法缺乏主动性。由于劳动监察执法力度比较低缺乏刚性，因此用人单位对其做出的处罚并不在意，打击了劳动监察部门执法的积极性，加之我国劳动监察部门的监察范围宽泛，包括用人单位的规章制度、工作时间和休息休假的规定等多个方面，难以做到面面俱到，影响了其执法职能的有效发挥，缺乏执法的主动性<sup>[6]</sup>。

### 3.2.3. 工会监督职能的缺失

工会是劳动者利益的代表，对劳动者休息权的保障起着重要的作用。根据《劳动法》第四十一条规定，用人单位延长劳动者的工作时间需要经过与工会和劳动者的协商，但是这一规定在现实中很难落实。这里的“协商”只是一种形式，由于没有强制性的保障，对用人单位起不到有效制约。用人单位可以不采纳工会的意见，以“生产经营需要”为由要求劳动者延长工作时间；究其原因主要在于工会并未完全独立于用人单位，导致工会的维权力度有限，无法对用人单位实行有效的监督。2021 年最新修订的《工会法》积极回应社会发展的要求，拓展工会基本职责。将工会基本职责由“维护职工合法权益”扩展为“维护职工合法权益、竭诚服务职工群众”，但是对于工会组织监督问题仍然缺乏实质性的改善。

### 3.2.4. 企业和劳动者层面的原因

在经济快速发展的社会中，企业为了追求利益最大化，不停地剥夺劳动者的休息权，将劳动者加班工作视为是否努力的标准，并且与升职加薪挂钩。由于劳动者和用人单位的地位不均衡，劳动者处于劣势地位，在面对用人单位侵犯自身权利时，大多都是逆来顺受，忍气吞声，任由不合理的加班和牺牲休息权的行为来保住自己的工作岗位。也有一部分劳动者法律意识薄弱，缺乏维权意识，没有意识到用人单位的行为违反了法律的规定，缺少寻求权利救济的意识。

## 4. 域外劳动者休息权保障立法及其启示

### 4.1. 域外劳动者休息权保障立法

#### 4.1.1. 美国劳动者休息权保障立法

美国劳动者对休息权的争取一向都是积极主动的，劳动节就是起源于美国工人争取休息权的罢工运动。在美国，工会发挥着重要的作用，美国的工会是由劳动者自发成立的，代表着劳动者的利益，并且美国工会对劳动者权益的保护比较强强势，会通过谈判、罢工等形式来维护劳动者的休息权、工资以及其他福利待遇等[7]。美国关于劳动领域的法律规定详细，主要分为三个部分，第一部分是美国的集体劳动关系，第二部分是美国的个人劳动关系，涉及劳动者个人福利待遇问题，第三部分是关于工伤保险制度的问题。美国的劳动法在工时制度、加班制度和法律责任方面的规定都比较完善。如对于工作时间，规定每周标准工时为 40 小时；对工作时间的范围，规定为了从事工作做准备的时间也算在工作时间内，且用人单位需要支付工资；加班时间每个月不超过 45 小时，每年不超过 360 小时，加班费在加点时为正常工作时间的 0.25 倍，休息日是 0.35 倍，夜班是 0.5 倍，休息日夜班是 0.6 倍。对于违反加班规定的，在裁决后处以一万元以下的罚款或 6 个月以下的监禁，或两者并处[8]。

#### 4.1.2. 德国劳动者休息权保障立法

德国 1919 年《魏玛宪法》中最先出现了休息权这一概念。在德国，休假权自始以来就神圣不可侵犯。根据德国《工作时间法》的规定，劳动者每天工作时间不得超过 8 小时，但是如果劳动者在连续 24 个周或者连续 6 个月以上都没有工作满 8 小时的。根据德国劳动法规定的平等对待原则，用人单位可以无条件的要求劳动者每天的工作时间增加到 10 小时；原则上在周日用人单位禁止安排劳动者工作，特殊情况除外[9]。德国的年休假日很多，除了每周休息两天的公休假以外，劳动者可以获得不超过 24 个工作日的休假期，这 24 个工作日还不包括法定节假日，在五一劳动节、复活节等法定节假日还可以单独休息。由于德国各个联邦的休假日有所不同，并且这 24 个工作日的假期可以分开安排，每年没有休完的，可以在次年三月前休完，所以德国人休假就比较灵活，不会造成旅游时人山人海、交通拥堵的现象。

#### 4.1.3. 日本劳动者休息权保障立法

日本的标准工时制度也是每天工作时间不超过 8 小时，每周工作时间不超过 40 小时。加班时间为每周不超过 45 小时，每年不超过 360 小时，加班费为正常工资的 1.5 倍[10]。对于不遵守规则的，可以处以最高六个月的监禁或最高 30 万日元的罚款，且此处罚不仅针对雇主，还包括负责劳动者工作时间管理的管理人员[11]。工会在日本劳动法领域占据着重要的地位，日本的工会也是以劳动者为主体建立的，以签约集体合同的方式来维护劳动者的权益，提高劳动者的经济收入，改善劳动条件。日本工会的签约权和谈判权是由宪法保护的，地位很高，签约后没有用人单位敢违反规定。日本政府为了保障劳动法和与劳动相关的法律的实行，还专门设立了负责监督的劳动行政机关。最高的劳动行政机关是劳动省，下面分为五个部门，分别为劳动政策局、劳动标准局、妇女少年局、雇佣保险局和职业训练局，每个部门有不同的职责。其中劳动政策局和劳动标准局是根据劳动立法而设立的机关，对劳动标准法的执行情况进行监督检查，可以直接监督用人单位的制度是否违反法律规定，当用人单位违反法律侵害劳动者休息权时，有权对用人单位进行调查处罚。

### 4.2. 域外劳动者休息权保障立法对我国的启示

第一，在立法方面，美国、德国等国家的法律制度规定详细明确，可操作性强。首先，在工作时间、加班时间、加班工资等各个方面规定美国都比较完善，法律明确工作时间的范围，用人单位在实践中

有遵循的标准。其次，在年休假制度上，德国假期类型具有多元性、灵活性的特点，可以享受带薪年休假的主体范围大，全体劳动者都可以享受假期较长的带薪假年假。最后，在处罚方面，具有有力的监督惩罚措施。日本对违反法律规定的用人单位不仅有民事处罚，而且还会进行严厉的刑事处罚，以此来提高用人单位的违法成本；对违反法律规定安排劳动者工作时间的负责人员也会进行处罚，这些规定有效的保障了劳动者的权益。

第二，在工会体系方面，美国和日本的工会制度发挥了充分的作用。美国的工会制度赋予工会足够的权利，工会与用人单位的谈判具有强制性，工会的地位很高，足以与用人单位抗衡。日本的工会制度重点在于加强工会的组织建设，确保工会的独立性和自主性，对工会领导者的资格作严格的限定，真正做到劳动者当家作主。

## 5. 完善我国劳动者休息权法律保障的建议

### 5.1. 完善劳动者休息权相关立法

第一，明确工作时间的范围。明确工作时间的范围就是明确劳动者的休息时间的范围，可以有效地防止用人单位占用劳动者的休息时间。明确工作时间的范围可以综合考虑三个因素。第一，目的性，首先要考虑的就是花费这段时间的目的是为了做什么。第二，受控性，所花费的这段时间是否由用人单位控制，劳动者是否被用人单位所约束。第三，相关性，这段时间的消耗是否与工作相关<sup>[5]</sup>。对此，笔者认为，工作时间应当包括工作准备时间、作业时间、结束工作时间以及非劳动消耗时间。可以在《劳动法》第四章中增加条款，明确的将工作准备时间、结束工作时间等列举出来，纳入工作时间内；将所有用人单位所控制的时间都视作工作时间；将以工作为目的陪客户用餐时间、参加培训时间等也纳入工作时间的范围，尽可能的减少劳动纠纷的发生，保证劳动者的休息时间不被压缩，保障劳动者休息权。

第二，完善带薪年休假制度。针对带薪年休假制度存在的不足，可以从以下几个方面解决。首先，减少用人单位的自主权，在立法上把为劳动者安排带薪年休假规定改为用人单位的强制性义务，要求用人单位主动配合劳动者，共同协商休假安排。其次，用人单位不按照法律规定保障劳动者享有带薪年休假的要进行处罚，情节较轻、初犯者可以按照原有规定责令限期改正、对劳动者进行补偿，情节较严重且屡次违反法律规定的，可以采取公示、罚款、对负责人进行行政拘留等措施。同时，劳动监察部门或者工会要行使监督的职能。最后，扩大享受带薪年休假的主体范围。《劳动合同法》以及《职工带薪年休假条例》应该增加规定：对于非全日制劳动者，可以根据其累计工作时长来给予劳动者一定的带薪休假时间，如工作满 100 小时可以享受一天的带薪假期等；实行特殊工时制度的劳动者，只要其工作年限达到《职工带薪年休假条例》规定的可享受带薪年休假的标准，用人单位应当主动为其安排带薪年休假。

第三，为了保证各个行业的劳动者休息权都能得到保障，对特殊工时制度进行修订。法律应当明确制定详细的适用特殊工时的岗位名单，固定时间修订一次，以此适应社会经济情况的发展，及时淘汰旧的主体，增加新的主体。对于不符合特殊工时制度但是需要长期加班的企业，可以采取倒班制、阶段性加班制等，既可以保证企业的运营，也可以保证员工的休息权<sup>[8]</sup>。但同时对加班制度也不能一刀切，有的工作性质必须要加班的，如生产线工人、媒体人、电商客服等，在劳动者和用人单位共同协商好后，应适当放宽加班限制。

### 5.2. 建立系统的劳动保障监督法律体系

第一，劳动监管部门要履行法定职责，保障劳动者的休息权。劳动监管部门可以通过增加相关规定从而加大处罚力度，对于违反法律规定的用人单位进行严厉的处罚，如增加罚款金额、取消政府对用人单位的补贴、情形严重的实行行政拘留等，并且进行公示，以此来提高劳动监察部门执法的刚性，从而

从执法层面降低侵害劳动者休息权的行为的发生。除了做好监督的工作外，还可以设立投诉平台，接受劳动者的举报，且保护好劳动者的隐私，对其所举报的用人单位进行调查处罚，提高劳动监察部门执法的主动性。另外，多个部门法之间的联动也显得尤为重要，劳动监管部门还要配合工会的工作，积极为劳动者维权，不断提高自己的管理水平，才能更好的保障劳动者休息权。

第二，加强工会的监督职能，发挥工会在保障劳动者休息权的重要作用。首先，可以借鉴日本的工会制度，增加工会组织的独立性和自主性。关于工会的建立，工会的领导和组成人员不能由用人单位指定，工会领导和组成人员在加入工会后，就不再以劳动者的身份在用人单位工作，要从用人单位脱离出来，保证其独立性和自主性，才能全心全意的为维护劳动者的权益而工作，没有后顾之忧。同时，赋予工会足够的地位和权利也是必要的，对阻止工会行使职能的用人单位进行严厉的处罚，加强工会的组织建设。其次，提高工会与用人单位的谈判能力。用人单位制定的针对劳动者的规章制度必须与工会进行协商，并且只有工会与用人单位共同通过的制度才得以生效。若用人单位制定的制度侵犯了劳动者的休息权，工会可以直接否决，更有效的保障劳动者休息权。最后，赋予工会审查权。在用人单位与劳动者签订劳动合同或者类似于“奋斗协议”等合同时，工会有权对合同内容进行审查其是否违反法律规定，若存在迫使劳动者“自愿”放弃休息休假的情况，或其他侵犯劳动者休息权的情况，工会可以提出意见，要求用人单位修改。

### 5.3. 加大对用人单位惩罚力度以及增强劳动者的维权意识

我国目前对用人单位侵犯劳动者休息权的惩罚力度较低，起不到威慑作用，因此提高处罚的上限、增加处罚的种类是很有必要的。一方面可以增加行政拘留等措施，对更严重的情节还可以认定为犯罪，承担刑事责任判处刑罚。另一方面可以像日本一样，对安排劳动者工作时间的负责管理人员也要进行处罚，提高用人单位的罚款金额，使违法成本变高，直到在压榨劳动者的休息时间后也不能够弥补这个损失时，用人单位就不再会冒着风险去侵犯劳动者的休息权了。最重要的是用人单位应当主动承担起社会责任，要意识到和谐的劳资关系可以促进企业的良好发展，在互联网时代，一个企业不仅要有强大的实力，还要有好的口碑。用人单位切实保障劳动者的权益，可以使双方的利益兼顾，实现合作共赢。

“劳动者自我保护劳动权利，是保护劳动权利和自由的主要方式之一”<sup>[12]</sup>。“996”工作制下，大多数劳动者在面临自己的休息权被侵犯后，只敢怒不敢言。一方面是因为用人单位的权力过大，如果劳动者反抗就会增加被辞退的风险，另一方面就是因为法律知识薄弱，没有维权的意识。因此，应当对劳动者进行普法教育，提高其法律素养。普法部门可以定期去各大企业开展普法宣传活动，用人单位要积极引导劳动者参与普法活动，由于各行各业的劳动者需求不一样，普法部门可以讲解相关法条，将全国关于劳动者休息权维权的案件整理出来，帮助各行各业的劳动者维护自己的休息权。同时，要鼓励劳动者积极争取自己的合法权益，为劳动者提供法律援助，增加劳动者反映自身的诉求的渠道，如利用互联网建立维权网站、劳动监管部门开通微信公众号维权服务板块等方式，来帮助他们争取合法的权益。

## 6. 结语

尽管我国劳动者休息权的保障还存在着一些不足，但是并不能因此否认我国在完善劳动者休息权保障方面所作出的努力。劳动者休息权被侵犯的现象屡屡发生不利于社会和谐，我们要结合我国实际情况，适当借鉴域外经验，从立法、执法、监督等各个方面全方位地保障劳动者的休息权。目前已有部分企业已经认识到“996”工作制的错误并且开始改正。如字节跳动在取消大小周工作制后，开启了1075工作制，即早上十点上班到晚上七点下班，一周工作5天，且在工作日七点后加班，需要提交申请，在双月要审核每个部门的加班情况。相信在这些企业的带动下，会有越来越多的企业效仿，对劳动者的休息权

的保障将会越来越完善，劳资关系越来越和谐。

## 参考文献

- [1] 黎建飞. 劳动法的理论与实践[M]. 北京: 中国人民公安大学出版社, 2004.
- [2] 胡锦光, 韩大元. 当代人权保障制度[M]. 北京: 中国政法大学出版社, 1993.
- [3] 张银燕. 我国劳动者休息权法律保障研究[D]: [硕士学位论文]. 银川: 宁夏大学, 2015.
- [4] 周湖勇, 钱勇. 互联网时代劳动者离线权保障探究[J]. 温州大学学报, 2018(31): 1-10.
- [5] 穆昭城. 劳动者休息权的劳动法保障[D]: [硕士学位论文]. 兰州: 兰州大学, 2020.
- [6] 赵红梅. 新时代和谐劳动关系构建——基于劳动行政法规视角的研究[J]. 中国劳动关系学院学报, 2019(4): 31-38.
- [7] 何佳欢. 劳动者休息权的实现困境与保障制度研究[D]: [硕士学位论文]. 开封: 河南大学, 2020.
- [8] 梁洪霞, 王芳. 从“996”工作制看我国休息权的国家保护义务[J]. 西南政法大学学报, 2019(6): 60-74.
- [9] 李亘. 德国劳动者忠实义务的制度发展与历史变迁[J]. 德国研究, 2017(3): 98-113.
- [10] 田思路. 外国劳动法学[M]. 北京: 北京大学出版社, 2019.
- [11] 钱叶芳, 徐顺铁. “996”类工作制与休息权立法——资本与法律的博弈[J]. 浙江学刊, 2019(4): 56-67.
- [12] 蒋璐宇. 俄罗斯联保劳动法典[M]. 北京: 北京大学出版社, 2009.