

普法课堂

# 劳动者有哪些休息休假权? 单位安排单休违法吗?

**通讯员徐旭霞、韩涛报道** 休息权是宪法法律赋予公民的一项基本权利,《中华人民共和国宪法》第四十三条规定:中华人民共和国劳动者有休息的权利。那么,劳动者有哪些“法定休息时间”?加班后应有哪些补偿?用人单位强迫劳动者加班有哪些法律后果?

**劳动者享有哪些休息、休假权?**

工作日内的间歇时间,是指一个工作日内劳动者的用餐和休息时间,该间歇时间长短一般由用人单位决定,满足就餐和短暂休息需要。

两个工作日之间的休息时间,是指劳动者结束一个工作日,后,在开始下一个工作日之前的休息时间,用于劳动者的正常社交及睡眠休息等。

用人单位由于生产经营的需要,可以在与工会和劳动者协商后,延长工作时间,但一般每日延长的工作时间不超过1小时。特殊情况下,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3小时,且每月总计延长工作时间不得超过36小时。

公休假日,是指工作满一周后的休息时间。我国国家机关、事业单位通常实行5天工作日,公休假期一般为2天。部分用人单位也可以根据实际情况,与工会和劳动者协商后,灵活安排公休假日时间,用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日。

法定节假日,是指国家统一规定的休假时间。

年休假,劳动者连续工作一年以上的,享受带薪年假。劳动者累计工作已满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。国家法定休假日、休息日不计入年休假的假期。此外劳动者还可享受产假、哺乳假、配偶陪产假、探亲假、婚丧假等。

延长工作时间不受限制的特殊情形:发生自然灾害、事故或者因其他原因,威胁劳动者生命健康和财产安全,需要紧急处理的;生产设备、交通运输线路、公共设施发生故障,影响生产和公众利益,必须及时抢修的;法律、行政法规规定的其他情形。

**用人单位对劳动者加班的补偿方式**

安排劳动者延长工作时间的,支付不低于工资150%的工资报酬;休息日安排劳动者工作的,应首先按同等时间安排其补休,不能安排补休的,支付不低于工资200%的工资报酬;法定休假日安排劳动者工作的,支付不低于工资300%的工资报酬。

用人单位安排劳动者加班但不按规定发放加班费,应承担法律责任。

劳动行政部门经过查证确认,可以责令不支付加班费的用人单位依法支付加班费;逾期不支付的,责令用人单位按应付金额50%以上100%以下的标准向劳动者加付赔偿金。

如果因用人单位拒不支付劳动者延长工作时间工资报酬,导致劳动者被迫解除劳动合同的,用人单位应当支付劳动者劳动报酬和经济补偿,并可支付赔偿金。

加班费属于劳动报酬的一部分,拒不支付劳动者加班费,情节严重的,可能构成拒不支付

劳动报酬罪,用人单位的主管人员和直接责任人员可能被判处有期徒刑,单位还要承担罚金。

**用人单位强迫劳动者加班的法律后果**

用人单位经与工会和劳动者协商,可以在劳动法限定的延长工作时数内决定延长工作时间。

用人单位在劳动法限定的延长工作时数之外要求劳动者加班,劳动者有权拒绝。劳动者明确表示不同意加班,用人单位不得强迫劳动者。如果劳动者未按通知要求加班,用人单位不能以劳动者不服从工作安排为由解除劳动合同,否则有可能涉嫌违法,需承担相应的法律责任。

用人单位违反劳动法规定的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。

用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的,由公安机关对责任人员处以15日以下拘留、罚款或者警告;构成犯罪的,对责任人员依法追究刑事责任。

**链接:**

1. 标准工时制度  
标准工时制度是我国适用最广泛的一种工时制度,主要相关规定包括如下:

1995年1月1日起施行的《劳动法》第36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。”

1995年5月1日起施行的《国务院关于职工工作时间的规定》第3条规定,“职工每日工作

8小时、每周工作40小时。”

周工作小时数虽存在差异,但作为行政法规的《国务院关于职工工作时间的规定》所规定的“8小时”和“40小时”并未突破作为法律《劳动法》规定的“8小时”和“44小时”。

而关于此处到底是实行每周工作时间40小时还是44小时的标准问题,《劳动部关于职工工作时间有关问题的复函》中明确答复:“国务院《关于职工工作时间的规定》是依据《劳动法》第三十六条的规定,按照我国经济和社会发展的需要,在标准工时制度方面进一步作出的规定。如果用人单位要求劳动者每周工作超过40小时但不超过44小时,且不作延长工作时间处理,劳动行政机关有权要求其改正。”

2. 特殊工时制度  
《国务院关于职工工作时间的规定》第5条规定,“因工作性质或者生产特点的限制,不能实行每日工作8小时、每周工作40小时标准工时制度的,按照国家有关规定,可以实行其他工作和休息办法。”

劳动部发布的《〈国务院关于职工工作时间的规定〉问题解答》中显示:“一、问:1995年2月17日《国务院关于职工工作时间的规定》(以下简称《规定》)发布后,企业职工每周工作时间不超过40小时,是否一定要每周休息两天? 答:有条件的企业应尽可能实行职工每日工作8小时、每周工作40小时这一标准工时制度。有些企业因工作性质和生产特点不能实行标准工时制度的,应将贯彻《规定》和贯彻《劳动法》结合起来,保证职工每周工作时间不超过40小时,

每周至少休息1天;有些企业还可以实行不定时工作制、综合计算工时工作制等其他工作和休息办法。”

《劳动部关于职工工作时间有关问题的复函》(劳部发(1997)271号)中,也作出了较为接近的答复。

3. 劳动者享有的法定周休息时间

《劳动法》第38条规定,“用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日。”《国务院关于职工工作时间的规定》第7条规定,“国家机关、事业单位实行统一的工作时间,星期六和星期日为周休息日。企业和不能实行前款规定的统一工作时间的事业单位,可以根据实际情况灵活安排周休息日。”

由此可见,用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日。星期六和星期日只是国家机关、事业单位统一实行的工作时间,企业可以根据实际情况灵活安排周休息日,周休息日并不限于星期六和星期日。

需要提醒的是,按照《劳动法》第四十一条和《劳动合同法》第四条的规定,用人单位由于生产经营需要延长工作时间的,需要经与工会和劳动者协商;用人单位对工作时间进行调整的,由于工作时间是直接涉及劳动者切身利益的重大事项,用人单位在制定、修改或者决定应当经职工代表大会或者全体职工讨论,提出方案和意见,与工会或者职工代表平等协商确定。建议用人单位根据实际用工情况,按照现行劳动法律法规的规定,审慎执行。

(链接部分内容综合“审判研究”)

聚焦人员密集场所

## 织密全民“消防宣传网”



**通讯员宗琳摄影报道**

“全民一起学习安全,防火知识不能忘……”第八个全民国家安全教育日以来,义乌市消防救援支队联合市应急、卫健等部门发动属地镇街,聚焦人员密集场所,积极开展“全民国家安全教育日”主题消防宣传活动。

“消防通道是医院重要的‘生命通道’,绝对不能堵塞占用。”在苏溪镇中心卫生院,由辖区应急管理中心(消防工作站)、专职消防队等力量组成的宣传小分队为广医务人送上了消防安全知识“大餐”。稠

城街道专职消防队则走进辖区“九小”场所、社区广场、临街商铺等人员密集场所发放防火知识手册、张贴消防宣传海报,向群众普及消防法律法规、火灾报警、初起火灾扑救、火场逃生自救等消防知识,并利用相关场所的LED显示屏,滚动播放消防提示标语和公益广告,营造“处处有标语、屏屏有画面”的浓厚氛围。

下一步,义乌市消防救援支队将继续以消防宣传“五进”工作为抓手,全方位扩大消防宣传的覆盖面和影响力,织密全民“消防宣传网”。

## 温州发布 2022年度消费维权 十大典型案例

涵盖汽车、食品、药品、医疗美容、  
家装等消费领域

**本报讯 记者羊荣江报道**

日前,温州市消费者权益保护委员会发布《2022年度消费维权(侵权)十大典型案例》,本次入选涵盖汽车、食品、药品、医疗美容、家装等消费领域侵权案例,温州市消保委旨在通过发布案例帮助消费者提高自我保护意识和能力。

**案例一:新能源汽车质量问题,消保委成功维权。**2022年11月,温州市消保委接到一起某品牌新能源汽车空调出风口飘出白色颗粒的群体投诉,经系空调蒸发器部件故障所致,在全国范围内都出现了车主集体维权现象。为避免事态进一步扩大,省、市迅速启动联动维权机制,组织召开磋商会并根据《消费者权益保护法》经营者提供的商品或者服务不符合质量要求的,可以要求经营者履行更换、修理等义务的规定。省、市消保委督促厂家履行法律义务并公开承诺为存在该问题的消费者提供免费进店检查服务,并免费更换蒸发器总成,维权成果惠及全国消费者。

**案例二:无资质行医从事医疗美容,卫健介入成功维权。**平阳县卫生健康局根据举报线索对水头镇某经营场所非法开展医疗美容进行调查,最后认定该当事人未取得《医疗机构执业许可证》及医师资质开展注射玻尿酸、肉毒素除皱,对当事人作出没收违法所得14100元,没收药品、医疗器械,罚款70500元的行政处罚,同时协调当事人退还了3名消费者的费用。

**案例三:装修公司违约,仲裁裁决“一赔三”。**消费者王女士在房屋装修工程完工交付时发现部分装修材料未按合同约定,涉及金额10万多元。王女士遂委托律师向温州仲裁委员会申请仲裁。经仲裁裁决,装修公司构成装修欺诈,裁决“一赔三”,即装修公司赔偿王女士32万多元。装修公司不服裁决,向温州市中级人民法院申请撤销本案仲裁裁决。温州市中级人民法院判决驳回装修公司提起的撤销仲裁申请。

**此外典型案例还有:**温州郑女士新车4S店装潢受损,经合法维权成功换车;瑞安刘某、黄某因非法销售含“瘦肉精”的牛肉,被判处有期徒刑并处罚金;文成县公安、市场监管破获特大妨害药品管理案,查封涉案肉毒素1400余盒,涉案资金1000余万元;鹿城区市场监管局对温州某餐饮公司青蟹过度捆绑处以罚款4万元;温州某建筑装饰工程公司多次在未经消费者同意的情况下,通过一家设计工程公司购买获取小区业主名单及联系方式,用以招揽业务,两家公司分别被罚款15万元、10万元;精神病人徐女士在某游泳健身馆使用信用卡购买了6张会员卡,鹿城区消保委介入全额退回17488元;瑞安某小学生背着家长在学校门口的一家文具店买了3500元的儿童卡牌,经过瑞安市消保委调解,商家同意退还消费者3000元,消费者将卡片全部退回。

## 仙居法院设立全省 首个司法惩戒委员会

**本报讯 通讯员周欣颖报道** 为严厉打击扰乱诉讼秩序行为,近日,仙居县人民法院成立司法惩戒委员会。据了解,这是全省首个司法惩戒委员会。

作为公平正义的最后一道防线,人民法院的严肃性、秩序性以及权威性不容侵犯。当事人参与诉讼必须自觉遵守法律的相关规定,必须依法正当行使诉讼权利,自觉履行法院判决、裁定,自觉维护司法权威。

“司法惩戒包含列入黑名单等信用惩戒和训诫、罚款、拘留等惩戒形式,惩治的对象为违反法庭纪律的行为、扰乱法庭秩序行为、妨害司法活动行为、危害法院机关安全及扰乱办公秩序行为。”仙居法院党组书记、副院长黄维介绍。

据了解,司法惩戒委员会成立后,将集约化、规范化运行,打击扰乱诉讼秩序行为,统筹推进立案、审判、执行、审判管理、信息

技术等部门各司其职、各负其责,建立一套规范有序、运行高效的工作机制,一套可操作的裁量标准,确保能第一时间依法采取与扰乱诉讼秩序行为事实、性质、情节以及社会危害程度相当的警告、训诫、罚款、拘留等处置措施,真正让司法惩戒成为一把能打疼人、推动维护司法权威实效提升的“戒尺”。

2022年以来,仙居法院共查处虚假诉讼案件57件,向公安机关移送涉嫌虚假诉讼线索9件,追究刑事责任1人。同时,该院深入打击拒不执行,2022年以来,共判处拒不执行判决、裁定罪7件7人,查处其他扰乱诉讼秩序案件5件。

下一步,仙居法院司法惩戒委员会将制定实施细则,与公安、检察、司法等部门密切配合,建立健全会商研判机制,对扰乱诉讼秩序行为进行依法打击、精准打击。



## “防骗反诈” 接地气 入童心

近日,东阳市公安局南市派出所组织开展了一次“飞向天空的反诈涂鸦”活动,派出所民警与小朋友及其家长互动,现场画反诈宣传画,学习反诈知识,旨在进一步提高全民反诈意识。



## “调解诉援执”一体化 织密劳动关系“和谐网”

桐庐县总工会为劳动争议化解提供“一站式”服务

维权107

维权 107 权益大小事 统统要拎清

**通讯员谷芳报道** “本来也不抱什么希望了,没想到通过工会的帮助,维护了自己的合法权益,非常感谢!”日前,在桐庐县总工会“共享法庭”服务站,职工滕女士签署了调解书后,脸上露出了满意的笑容,一起劳动争议案件就此顺利化解。

2020年11月,滕女士入职某公司,但入职后公司一直未与其签订劳动合同,也未缴纳社会保险,且拖欠数月工资,这种情况延续至2022年1月滕女士离职。抱着试一试的心态,今年1月,滕女士走进桐庐县总工会“共享法庭”服务

站,希望工会帮忙出面维权。

确认相关情况后,服务站的工会调解员立即对当事双方面谈,并邀请人社、“共享法庭”结对法官联合调解,结合相关证据、法律条款、典型案例等,耐心释法说理,原本态度强硬的企业方最终同意和解,在规定时间内支付了滕女士双倍工资共计28000元。

滕女士的“追薪记”,正是桐庐县总工会建立“调解诉援执”一体化协作机制、探索劳动争议多元化化解的生动写照。

2022年以来,桐庐县总工会在推进“共享法庭”服务站建设实

践过程中,探索联合法院、司法、人社等部门构建“调解诉援执”一体化协作机制。今年初,四方联合出台了《关于建立“调解诉援执”一体化协作机制的实施方案》,成立了一体化协作领导小组,由县总工会常务副主席担任组长,四方成员单位分管领导为副组长,建立日常沟通、联席会议的一体运行模式,共同研究处理劳动争议领域的相关问题,共同参与劳动争议案件的裁前、裁中、诉前、诉中调解及裁判后释法答疑等工作,推进劳动争议多元化化解工作的部署、统筹、协调和监督。

为方便职工群众“一站式”维权,四方联合在工会“共享法庭”服务站设立了“调解诉援执”一体化协作平台,工会调解员日常坐班受理职工维权诉求,并对简单案件进

行协商初调;四方定期集中办公,对初调失败、情况复杂的案件进行联合调处,重大案件不分时段进行专班化调处。平台发挥工会调解、劳动仲裁、司法审判等各自优势,通过流程优化、协同推进,使职工维权原本要在法院、人社等不同地方办理的十余项业务,仅需在此“一窗受理”“一站办理”,有效减少当事人诉累。一体化协作平台坚持“调解为主”的工作思路,将协商调解贯穿于劳动争议案件办理前、中、后各环节,全流程、积极推动案前化解。今年以来,桐庐县法院立案的劳动争议案件同比减少了近20%。

同时,桐庐县总工会还在经济开发区、乡镇、街道、企业等不同层面,结合实际建设“共享法庭”服务点和劳动争议调解工作室,构建起