

国际玩具工业理事会“关爱”程序 对于中国大陆 5 天或 6 天工作制的说明

2010 年 4 月

中国大陆生产厂商实行 5 天或 6 天工作制的合法性相关问题现有一些争论，“关爱”程序作为全球玩具业的道德生产项目，曾就这些问题咨询了多间著名的律师事务所、法律专家、全国及地方玩具行业协会，亦向中华人民共和国人力资源和社会保障部征求意见。

有关的争论主要围绕到底是 5 天工作制(正常工作安排为每周 5 天工作、每天正常工时为 8 小时、每周有 2 天休息日)，还是 6 天工作制(正常工作安排为每周 6 天工作、每天正常工作时间为少于 8 小时但维持每周正常工时不多于 40 小时、每周 1 天休息日)，才该被视为正常合法的工作制。对于什么构成正常工作制的不同理解也引起了对于工人加班费的计算方法及工人每周该享有的休息日数目等问题的争论，因而也引申到对于 6 天工作制的合法性的质疑。

多名对中国大陆劳动法例熟谙的法律专家以及中国政府有关部门自己均一再指出，一个正常的工作周的安排(不包括加班)如能满足以下条件即可被视为合法：¹

- 劳动者每日工作时间不超过 8 小时、平均每周工作时间不超过 40 小时；
- 劳动者每周至少休息 1 日；
- 企业若不能实行以上规定，就必须取得政府部门批准而实行不定时工作制或综合计算工时工作制等其他工作和休息办法。

地方司法机构亦有为法庭判决而发出过指导性文件，这些文件对 6 天工作制作出了正面的陈述。例如，深圳市中级人民法院和江苏省劳动争议仲裁委员会都分别明确地说明 6 天工作而每周不超过 40 小时的工作制度是合法的工作安排制度，该被准许。²

“关爱”程序一向尊重国家地方规定，并鼓励生产商尽其责任遵守其营运地区的当地法律。基于中国政府相关部门对于 6 天工作制的说明，除非地方法规或政府部门另有不同的书面说明外，“关爱”程序接受中国大陆的生产商以符合当地法规的工作安排运作，包括 5 天工作制及 6 天工作制。在任何情况下，“关爱”程序都要求：

- 用人单位和劳动者签订的个别劳动合同须清楚列明工作时间安排，而该合同只可在劳动者的书面同意下修改；
- 实际的工作时间安排须与劳动合同中所列的相符，亦不可在正常工作班中包括加班时间（即，工厂不可声称是以 6 天工作制运作，但是以每日 8 小时为正常班，使工人每天在无选择情况下必须加班工作）；
- 所有加班工作必须是自愿的，而不论工厂实行何种工作制度，厂方均须支付合法的工资报酬(包括加班费)。³

¹ 详见于 1994 年公布的《中华人民共和国劳动法》，第 36 条及第 38 条；及，于 1995 年公布的《国务院关于修改〈国务院关于职工工作时间的规定〉的决定》，第 3 条；及，于 1994 年公布的劳动部《关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法》，第 3 条等。这些条件也可见于 1997 年公布的劳动部《关于职工工作时间有关问题的覆函》。

² 详见 2009 年公布的深圳市中级人民法院《关于审理劳动争议案件若干问题的指导意见》(试行)，其中第 101 条说明「用人单位实行每周工作六天，每周工作时间不超过 40 小时的，应予准许。该工作制度属于标准工时制。」另，江苏省劳动争议仲裁委员会的江苏省劳动仲裁案件研讨会纪要（2007 年）之六列明「用人单位规章制度规定实行每周工作 6 天，每周不超过 40 小时的工作制度，并不违反相关规定」。

³ 1994 年公布的《中华人民共和国劳动法》第 44 条明确指出安排劳动者延长时间的，支付不低于工资的 150% 的工资报酬；休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的 200% 的工资报酬；法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的 300% 的工资报酬。因此，实行 6 天工作制的工厂须确保在 6 天正常工作日内加班工作给予工人支付不少于 150% 的工资报酬。