

数字时代劳动者离线休息权保障探究

刘映彤

延边大学法学院，吉林 延吉 133002

摘要： 数字时代背景下，劳动者工作与生活之间的界限日益模糊。今年两会上关于“离线休息权”入法的提案已经立案，“隐形加班”认定标准也写入了两高报告，引发了学者们的热烈探讨，而这项惠及广大劳动者的举措如何实施落地是一个有待解决的重要问题。我国在引入离线休息权制度时，首先应对其概念进行明晰，另外，离线休息权的确立方式、权利内容及救济机制等方面也需要在法律层面进行规范。基于此，对“离线休息权”立法涉及的问题提出一些建议。

关键词： 离线休息权；数字时代；劳动者；新兴权利；工作时间

Research on the guarantee of workers' right to offline rest in the digital era

Liu Yingtong

School of Law, Yanbian University, Yanji, Jilin 133002

Abstract： In the context of the digital era, the boundary between work and life for workers is increasingly blurring. This year, the proposal of incorporating the "right to offline rest" into law was filed at the Two Sessions, and the criteria for identifying "invisible overtime" were written into the reports of the Supreme People's Court and the Supreme People's Procuratorate, triggering enthusiastic discussions among scholars. However, how to implement this measure benefiting a vast number of workers is an important issue awaiting resolution. When introducing the system of the "right to offline rest" in China, it is necessary to clarify its concept first. In addition, aspects such as the establishment method, rights content, and relief mechanisms of the "right to offline rest" also need to be regulated at the legal level. Based on this, some suggestions are put forward regarding the issues involved in the legislation of the "right to offline rest".

Keywords： right to offline rest; digital era; workers; emerging rights; working hours

随着数字经济的发展，智能手机、平板电脑等数字通信设备的使用频率愈发普遍，沟通成本得到了有效降低，在线工作、远程工作成为可能。但是，与此同时，员工的工作和个人生活的界线也越来越模糊。^[1]企业利用网络技术在非工作时间对员工进行工作安排，使得员工“变相加班”现象日趋严重。数字化和信息化办公手段的应用，客观上增加了用人单位对劳动者的支配程度，用人单位支配劳动者的方式变得更加容易，也更加隐蔽。全国政协委员、全国总工会办公厅主任吕国泉关于“将‘离线休息权’入法”的提案已经立案，“隐形加班”认定标准也写入了两高报告，引发了社会各界的广泛关注。两会中的“离线休息权”入法，无疑是广大劳动者的福音，是千千万万人翘首以盼的结果，但此项政策如何落地实施仍有待商榷。

一、离线休息权概述

我国“离线休息权”概念的提出，目的是要对上班時間进行清晰的划分，从而保证劳动者有足够的休息时间，这一定义的含义是，劳动者享有在休息时不受雇主骚扰的权利，并享有在休息时不回复工作信息的权利。^[2]

离线休息权属于休息权的衍生性权利，因此，促使其产生的法律关系基础也是劳动关系。将休息权的相关构成要件应用到离线休息权上，离线休息权的主体即雇主与雇员，其客体是雇主不

打扰雇员休息时间，不强迫雇员工作的行为，以及雇员在非工作期间无需履行工作职责的行为；离线休息权的基本内容可从以下几方面展开：一是劳动者在工作之余，享有充分的休息和自由支配时间的权利。他们可以选择在此期间内对工作内容和相关内容保持沉默或不参与；^[3]二是在通常情形下，用人单位不会在员工的休息时间内，通过各种通讯设备向劳动者下达工作任务或传递工作信息，他们会尽量避免在非工作时段打扰员工，以营造一个良好的工作环境；三是劳动者在非工作时间使用电话、互联网等通讯工具参与工作的行为，也应当视为加班。因此，在这种情况

基金项目：延边大学2024年大学生创新创业训练计划项目“智助法治根基·推进乡村振兴”、延边大学教科研项目“《经济法专题》研究生精品示范课程”。

作者简介：刘映彤（2001—），在读硕士研究生，研究方向：经济法。

下,劳动者同样有权要求得到相应的“加班补偿”。

二、我国立法现状

我国《宪法》将休息权作为一项基本法律予以确认,其中第二章第43条规定:“劳动者有休息的权利。国家发展劳动者休息和休养的设施,规定职工的工作时间和休假制度。”

我国《劳动法》从三个层面上保障了劳动者的休息权。一是《劳动法》第40条规定的法定假期制度。建立法定假期制度,可以让劳动者更好地安排自己的工作和生活,这是法律对职工的一种人文关怀,同时,充足的休息还能让职工的工作效率得到有效提升;二是关于工作时间的规定,《劳动法》第36、41条对此作了明确规定。规定最长工作时长的目的是通过国家的强制力来防止对职工的过分压榨,保证职工有足够的休息时间;三是有偿加班制度,体现在《劳动法》第44条中。有偿加班制度,作为对劳动价值的一种认可与补偿机制,是在劳动报酬体系中贯彻公平原则的重要手段。它不仅确保了劳动者的劳动得到合理的回报和尊重,同时也体现出雇主在人力资源管理上的审慎态度和对员工工作付出的肯定。这种制度在维护职场公正、激励员工提高工作效率方面发挥着不可或缺的作用。

目前,《宪法》《劳动法》均以限制职工在具体工作地点工作的时间为手段,来保障工人的休息权利,它没有涉及在信息技术环境下,职工在工作中的休息时间受到干扰所引起的问题。

三、离线休息权入法的困境及思考

(一) 侵权认定存在困难

离线休息权和隐形加班之所以引发社会各界的广泛关注,在于之前的立法以及执法适用面临挑战:一是劳动者事实上加班,但在举证方面,认定加班却存在困难;二是移动信息技术的发展模糊了职场与个人生活领域、工作时间和休息时间、工作之事和私人之事的边界。

如今,许多企业为逃避劳动法中规定的劳动者每日工作时间不得超过8个小时的规定,让员工在正常上班时间内上班,之后利用互联网等科技手段,在劳动者离开工作岗位后,安排其他工作。首先,就工作时间而言,劳资双方处于天然不平等地位,所以,员工很难在下班后,用一种合理的方法来拒绝用人单位的工作请求,只能牺牲自己的休息时间,来解决工作中必须完成的事情;其次,就劳动报酬而言,此时劳动者的劳动时间被无形地拉长,用人单位对这一点无需支付或只支付少量工资,这既违反了《劳动法》中关于加班的规定,又严重侵犯了劳动者的休息权;^[4]最后,在侵权认定上,因网络通信的隐蔽性,对这类侵权的定性存在困难。即便将其纳入法定的加班制度,其时间起点的确定仍然存在很大的困难,同时在证明方法上也存在一定的难度。

(二) 劳动者维权困难

互联网环境下,关于劳动者休息权的侵害日益增多,传统的法律调控方法难以奏效。尽管劳动者有权通过劳动保障监察机构

来行使自己的权利,但是很难获得足够的证据,这已经成为了最大的阻碍。^[5]2024年10月11日,以“劳动争议”为关键词,在中国裁判文书网上进行检索,根据统计数据显示,2023年1月1日至今全国各级法院审结劳动争议案件总数为113646件(以检索到裁判文书落款日期为审结标准,下同)。其中,2023年审结37618件,2024年审结76028件;再在此检索结果中以“休息权”为关键字进行筛选,得到同期案件130件。其中,2023年审结41件,2024年审结89件。

可以得出,在所有的劳资争议中,侵犯休息权的案例只占0.11%,然而,网络时代侵犯休息权的案件却很多。造成这种现象的根本原因在于劳动者维权的困难,由于存在着举证困难等问题,员工很难对其合法权益进行有效的保护。

(三) 立法意见不一

有观点认为,可由工会与用人单位签订集体合同,工会可以根据特定的行业特点,与用人单位进行集体谈判,并将其写进集体合同中,以此来约束“隐形加班”;^[6]也有观点认为,可以将《民法典》第1032条自然人的私生活安宁权作扩大解释,劳动者在非工作时间的安宁权或休息权益也是私生活安宁权的应有之义;^[7]还有观点认为,可以对《劳动法》和《劳动合同法》进行修改,将劳动者的离线权纳入其中。两部法律施行时间较长,且确实没有考虑到线上办公的场景,国家应及时修改法律,以立法方式赋予数字时代劳动者离线休息的权利。

虽然上述观点的设计路径不同,但也有一定共识。如在离线休息权的保障上,由于隐形加班具有隐性性,导致劳动者取证及劳动监察执法方面都存在困难。因此,在劳动立法和执法方面,国家应该顺应新技术的发展趋势,建立新型考核制度,创新监察手段。同时,社会各界也应改善整体认知,增强劳动者的权利意识,转变牺牲劳动者休息权益换取加班报酬的观念。

四、离线休息权入法的实现路径

(一) 明确离线休息权的权利主体

国外已经有立法的国家,在确定离线权的主体时都有一定的限制,比如在意大利只有采取“智能型”工作的工人能够享有离线权,法国,比利时等国规定了50以上的企业应给予员工离线的权利,等等。针对上述国家来说,其劳资集体协商体系较为成熟,且劳动法律制度也比较健全。但在我国现代化的办公环境中,数字化技术被广泛应用,因此,普通职工也应该拥有离线休息权,即所有劳动者都应该拥有离线休息权。

(二) 确立“隐形加班”的认定标准

被称为“隐形加班第一案”的一桩劳动争议案先后被写入北京市高院、最高院工作报告,并入选了“新时代推动法治进程2023年度十大案件”。当事人李女士将用人单位告上法庭,要求对方支付加班工资,她的部分诉求得到了二审法院北京市第三中级人民法院的支持。判决书中明确提出了“隐形加班”的概念及认定标准:当如果劳动者在非工作时间使用社会化媒体进行工作,超过了正常的简单交流,并且提供了大量的劳动,并且形成

了周期性和固定性的特征，那么就应该属于加班。另外，也不能以员工没有在雇主的工作地点工作为由否认加班，而是要淡化工作地点的概念，综合考量员工有没有为其提供实质的工作内容。

综上，可以得出，法院在认定劳动者是否构成隐形加班时，主要考虑了如下几个因素：第一，劳动者有没有在非工作时间内工作；第二，劳动者在这段时间内所提供的劳动，是否为物质劳动，而非单纯的交流；第三，劳动者所从事的工作有无周期性和固定性的特征。在定义工作时间时，应当把握劳动者能否自主支配的特点，在能够自主支配的情况下，属于休息时间，而不能自主或充分自主支配的，应当属于工作时间。^[9]

（三）救济机制的构建

带薪加班是我国劳动报酬制度中的一项重要内容，它是对劳动者在非工作时间内所做的工作的一种补偿。《劳动法》第44条对非工作日、休息日和法定节假日安排工人加班的，应当向其支付比平时工资更高的工资。而在“离线休息权”制度中，当劳动者在离线时间进行劳动时，也应享受到合理的补偿。当用人单位在非工作时间通过某种手段侵犯劳动者的离线休息权时，劳动者也有权申请相应的救济。^[9]针对劳动者离线权被侵犯后所面临的举证困境，应当建立劳动者举证责任倒置的制度；同时，应强化劳动者“自救”意识，鼓励劳动者向劳动监察部门进行举报，为劳动监察部门的执法提供导向性线索；针对用人单位侵犯劳动者“离线休息权”的行为，也应制定专门的惩罚措施。

在现实生活中，与其他形式的休息权侵害行为相比较，侵犯

离线信息权的事件发生的频率更高，涉及的范围也更为广泛。这类侵权行为不仅频繁出现，而且规模巨大，但侵权人为此付出的代价却相对较小。因此，尽管此类侵权行为可能被认为无伤大雅，但实际上它对个人权益的影响不容忽视，需要得到更多的关注和法律上的保护。^[10]或者，可以按照劳动者在休息期间完成工作的工作时为基准，设定阶梯式的惩罚办法，如果劳动者的休息时间被占用得更多，那么用人单位需要向劳动者支付的单位时间内的加班工资就会更高，对用人单位的惩罚也应越重，同时还可将对用人单位的处罚列入企业诚信档案中。

五、结束语

借助数字通信设备虽能在一定程度上提高工作效率，但当其使用频率超过一定限度时，也会给劳动者带来负面影响，如何避免对数字工具的非人性化使用，充分保护数字时代的劳动者权利是当前不得不面对的重大考验。两会上，关于保障劳动者的“离线休息权”的提案，对从立法层面加强劳动者的权益保障，约束用人单位的侵权行为具有重要价值。在数字时代背景下，我国“离线休息权”概念的引入，需厘清“离线不离岗”的法律边界，将违法违规行为纳入法治的管道，让劳动者不再为法定工时之外、应不应该在线处理工作事务而烦恼，给用人单位违法扩张劳动管理权画出红线，进而为构建和谐劳动关系助力。

参考文献

- [1] 王健. 必要的消失：论劳动者的离线权[J]. 上海交通大学学报（哲学社会科学版），2023(06).
- [2] 王利明. 和而不同：隐私权与个人信息的规则界分和适用[J]. 法学评论，2021(02).
- [3] 谢智菲. 信息化办公时代劳动者的离线权[J]. 中国劳动关系学院学报，2020(02).
- [4] 周湖勇，钱伟. 互联网时代劳动者离线权保障探究[J]. 温州大学学报（社会科学版），2018(05).
- [5] 张伟栋，柏瑞儿·哈尔. 欧盟工作时间规制的历史发展与法律构造[J]. 经济社会体制比较，2021(01).
- [6] 葛家欣. 数字时代的劳动者离线权保障：欧盟经验与中国路径[J]. 北京航空航天大学学报（社会科学版），2022(05).
- [7] 朱晓峰. 数字时代离线权民法保护的解释路径[J]. 环球法律评论，2023(03).
- [8] 周湖勇. 劳动人事争议仲裁衔接机制构建的新思考[J]. 政法论丛，2017(05).
- [9] 谢增毅. 离线权的法律属性与规则建构[J]. 政治与法律，2022(11).
- [10] 汤晓莹. 算法技术带来的劳动者隐私风险及制度因应[J]. 中国人力资源开发，2021(08).