

数字时代离线权保护的制度构建

丁思娜

福建农林大学 公共管理与法学院, 福建 福州 350002

DOI:10.61369/SE.2025060004

摘 要： 数字技术颠覆传统工作方式，用人单位常在非工作时间联系员工继续工作，间接增加劳动者的工时时长，对其身心健康造成伤害。因此，为在数字时代更好保障劳动者权益，我国法律有必要构建离线权制度。离线权作为数字人权是一项新兴基本权利，其权利主体应当为全体劳动者，义务主体应为所有用人单位。同时要防止离线权滥用，导致劳资关系愈加紧张。当劳动者因行使离线权受到不公正对待或报复时，应当有健全的反雇主报复投诉机制，对劳动者的离线权进行救济。

关 键 词： 离线权；数字人权；休息权；生活安宁权

Institutional Construction of Offline Rights Protection in the Digital Age

Ding Sina

College of Public Administration and Law, Fujian Agriculture and Forestry University, Fuzhou, Fujian 350002

Abstract： Digital technology has overturned the traditional way of working. Employers often contact employees to continue working during non-working hours. There is no boundary between life and work, which indirectly increases the working hours of workers and harms their physical and mental health. Therefore, in order to better protect the rights and interests of workers in the digital age, it is necessary for our country's laws to establish an offline right system. Offline rights, as a digital human right, are an emerging basic right. The right holders should be all workers, and the obligation holders should be all employers. At the same time, it is necessary to prevent the abuse of offline rights, which will lead to more tense labor-capital relations. When workers are treated unfairly or retaliated for exercising their offline rights, there should be a sound anti-employer retaliation complaint mechanism to provide relief for workers' offline rights.

Keywords： offline right; digital human rights; right to rest; right to a peaceful life

一、问题的提出

数字技术的发展深刻改变了传统工作模式，催生出居家办公、远程办公等新型工作模式。表面上劳动者在工作场所的选择上具有一定灵活性，但事实上用人单位对劳动者的人身控制性却反增不减。故学者提出“离线权”的概念，许多欧盟国家将“离线权”纳入劳动法律框架中，或者出台相应政策以支持这一权利^[1]。尽管“离线权”议题在我国正日益受到关注，但关于“离线权”的基础理论架构与具体规则框架，学术界尚未展开全面且深入的探讨。劳动法理论中有观点主张，在推动《劳动基准法》的建立及劳动法的法典化进程中，应有离线权的一席之地^[2]。本文将分析“离线权”的内涵和性质，进而论证离线权入法的必要性，最终提出我国离线权的构建路径。

二、离线权的内涵及性质

离线权，即劳动者在非工作时间切断与公司的电子联系，拒绝雇主的工作分配，防止雇报复的权利。

对“离线权”性质的阐释，目前学界已涌现诸如人权理论、休息权益论、生活安宁保障论、个人信息权益论及隐私权保护论等多种解释框架^[3]。尽管尚未形成统一共识，但这些多样化视角从一定程度揭示了“离线权”可从现有权利体系中推导而出的可能性。离线权与个人信息权和隐私权的侧重点不同，较容易进行区分。而离线权与休息权和生活安宁权具有相似性，但仍存在差异，根据现有权利保障体系去实现劳动者的离线权显然不够充分。故应将劳动者离线权作为一项新型权利，建构独立的权利保障体系，从而为劳动者离线权的实现提供坚实法律基础。

（一）休息权无法涵摄劳动者离线权

基于离线权就是为了保障劳动者休息权以及离线权与休息权在权利外观设计最为相近，在域外立法实践中，多数国家将离线权认为是劳动法上劳动者休息权的衍生权^[4]。虽然离线权与休息权的设立目的一致，二者权利外观最为相似，因此将劳动者离线权纳入休息权框架中，利用劳动法现有条款来解决数位时代离线权所面临的新问题，可能会遭遇两个挑战：第一，法律对休息权的规定受传统工作模式范本的影响，工作时间和工作地点具有固定性。而且当前劳动法规定的工时制度在实践中对劳动者休息权的

作者简介：丁思娜（2000.03-），回族，女，福建泉州人，硕士在读，主要从事民商法学研究。

保障仍然不足,对于新型工作模式,现在的工时制度对于解决劳资纠纷必然面临新的挑战。第二,休息权这一法定权利在内涵与外延的认定上是明晰的。但离线权并未被我国法律明确规定为休息权加以保护,容易造成离线权和休息权概念混淆,从而削弱对离线权的保护力度。

同时,“离线”与“休息”并不具有必然联系。新型办公模式下存在大量介于工作时间和休息时间的待命时间。在德国法律体系中,“随时待命时间”和“呼叫待命时间”共同构成“待命时间”。在“待命时间”中,劳动者并不能完全自由支配自己的时间,随时应当与雇主保持联系,这大大增加了劳动者的“工作电子压力”,侵害了劳动者的休息权和健康权。

(二) 离线权与生活安宁权的差异辨析

离线权是劳动者在非工作时间中断与工作相关的数位工具连接,不参与工作相关的活动或通讯的权利。生活安宁权是指自然人有权过着和平宁静的私人生活,不受外界干扰的权利。有的学者认为数位时代的发展催生离线权^[4],但二者存在以下实质性差异:第一,二者的权利和义务主体不同。离线权的权利主体为劳动者,义务主体为与劳动者有雇佣关系的用人单位;而生活安宁权的权利主体为所有自然人,义务主体为除权利人以外的一切自然人。第二,侵权手段不同。侵犯劳动者离线权主要体现在用人单位非工作时间内,仍借助通讯工具给劳动者派发工作任务、挤占其休息时间,危害其身心健康。而侵害他人生活安宁权的方式极其多样,主要有电话、短信骚扰、侵入私人空间、窥视和拍摄等行为。第三,二者的权利属性不同。离线权是积极性权利,该权利的实现有赖于用人单位采取积极措施。而生活安宁权是消极性权利,只要外界消极地不去实施干扰他人生活安宁的行为,权利主体的生活安宁权便可实现。

生活安宁权和离线权不是包含与被包含的关系,虽然保障劳动者的离线权,最终也能产生对劳动者生活安宁权的保护效果,但二者是独立的两种权利,通过保护生活安宁权的方式来保障劳动者的离线权并不周全。

(三) 离线权是作为数字人权的一项新兴权利

依据人权代际理论,随着时代的变迁,人权对抗的权力发生变化,人权保障的焦点也随之改变。数字人权作为数字时代传统人权在数字空间的延伸,不仅丰富了传统人权的内涵范畴,更在数字时代语境下进一步诠释了人权的时代意涵,为保障人权提供了突破性实践路径。学界认为数字人权的具体权利类型主要涵盖互联网接入权、互联网离线权等^[5]。在当前社会结构中,资本力量占据优势而劳动者处于相对劣势的背景下,加之全球范围内对劳动者权益维护及工作环境优化日益重视的趋势下,“离线权”概念的引入及正式确立,无疑显得极为关键且亟待实现。

当前,学界对于离线权是一项数字人权已达成共识。但离线权是否为一项新兴权利还应当符合形式与实质的判断标准。“形式标准”用于判别劳动者离线权的“有无”状态,它又能细化为“时间标准”与“空间标准”^[6]。前者聚焦审查现行法律,判断其是否对权利予以清晰界定;后者着重考察特定法律管辖区域内,该

权利是否获得认可^[7]。我国法律尚未对离线权作出明确规制,同时也不存在某一法律地域范围内存在劳动者离线权。实质标准旨在判别某一权利能否为现行法律中的任一权利所包容^[8]。根据上述分析,离线权并未能被我国当前现有法律文本中的任何一项权利所涵盖。一些特定的权利要在特定的文化背景以及特定的司法语境下才具有正当性^[9],我们很难根据自然普遍意义上的某种权利去解读离线权,而应结合数字时代新兴工作模式的背景去构建离线权独立的权利体系,通过立法在法律层面确立劳动者离线权的正当性,明确离线权的具体内容和适用范围,进而确保离线权能够得到有效实施和充分保障。

三、离线权入法的必要性

(一) 实践中隐性加班难以被认定为加班

数字时代,信息技术发展改变了传统工作模式,很多行业面临隐性加班的问题。传统劳动立法体系,特别是关于加班时间的界定,难以有效应对新一轮科技革命给劳动关系带来的深刻变动和挑战。“现有法律体系主要围绕传统、典型的劳动关系构建发展,在当代社会就业与用工多元化、灵活化趋势面前,已显现出明显的适应性不足。”^[9]形式上下班,实质上却是在加班,劳动者除了正常的工作时间,其余时间都为待命时间。在我国的司法实践中,由于待命时间的工作强度与正常工作时间的工作强度有差别,因此劳动者的待命时间一般不被认为是工作时间,故其在待命时间的工资请求常被否定。

关于加班费的举证责任,最高法在解释法律时明确,在要求加班费时,雇员有责任证明加班的存在,但雇主拒绝提供该证据的,雇主应当承担相应不利后果。但劳动者作为劳资关系中的弱势方,其本身对加班事实证据收集的能力不足且具被动性。如果在有加班申请制度的单位中,劳动者未主动提出加班申请,则很难留存隐性加班的证据。并且数字通信所具备的即时性、隐蔽性和模糊性特征,实际上造成劳动者难以通过单位的加班审批流程,这就导致劳动者的工时被迫“延长,却难以获取相应的加班费补偿”^[10]。

(二) 非工作时间仍进行工作的工伤认定困难

实践中,劳动者于非标准工时内持续开展有关工作的通讯交流,并在此过程中遭遇意外伤害时,往往会引发工伤的认定困难。

依据我国《工伤保险条例》第十四条规定视同工伤的情形,“在工作时间前后进行准备工作或完成工作的活动中于工作场所内受到事故伤害的”,视同工伤。这恰好不包括工作时间结束后在工作场所外继续工作而受到伤害的情形,但数字时代催生的新型工作模式,常导致劳动者在非工作时间仍继续从事工作,且远程办公的工作形式让劳动者的办公地点不再局限于传统工作地点,其常为工作地点以外的其他空间。故劳动者在工作结束后在工作场所范围外延续工作而遭受伤害,具备认定为工伤的合理性。而当前我国关于工伤认定的标准,仍无法应对数字时代产生的工伤认定问题。

四、数字时代中国离线权的制度构建

（一）离线权的权利主体

法国作为最先规定离线权的国家，在立法中明确规定离线权适用于所有劳动者。西班牙在《数据保护法》中规定离线权适用于所有类型的劳动者和所有类型的工作活动。爱尔兰对离线权权利主体的规定采取的是不分类别的模式，即离线权适用于所有类型的劳动者。

与上述国家不分类别的立法模式不同的是，有些国家采取了特定类型的立法模式。如意大利的智能工作纪律框架建议规定离线权仅适用于智能工作领域内雇员与雇主签订的强制性协议。斯洛伐克现行的《劳动法（修正案）》明确，远程工作的劳动者依法享有离线权，雇主不得将其在离线期间拒接工作的行为视为违反劳动合同约定。还有智利、阿根廷等国在立法中也限定了离线权的适用主体。

离线权作为数字人权，是一项基本权利，应当适用于所有劳动者和工作部门。故确立离线权制度，应确保该权利主体涵盖《劳动法》第2条所界定的全体劳动者。

（二）离线权的义务主体

法国劳动法典中对离线权的规定存在企业规模限制，仅适用于员工人数50人以上的企业。对于员工少于50人的小企业，法律允许其向劳动者发布包含离线权相关规则的概述性文件。

然而现实生活中，小型企业也易产生侵犯劳动者离线权的情况。小型企业的管理制度可能不够健全和完善，对于工作时间和休息时间的界定不够明确，对员工离线权益重视程度不够，导致在实际操作中容易出现模糊地带，雇主很可能在非工作时间联系员工安排工作。故离线权的义务主体应为所有不同类型的用人单位较为合理。

在探讨用人单位的职责范畴时，需强调其两大核心义务。首要的是，在非工作时段，雇主负有不得主动联络劳动者的义务，而对于雇员中断工作联系的行为，用人单位应避免采取报复性措施。其次，用人单位应积极采取行动，确保劳动者离线权充分落

实到位。此外，用人单位还有责任通过集体协商或制定内部规章制度等方式，将雇员的离线权具体落实。

（三）离线权的限度

离线权的行使应有一定限度。当离线权被过度行使，可能导致用人单位将该员工标记为“问题员工”，并对该员工进行负面评价。同时，在竞争激烈的职场中，若劳动者在非工作时间拒绝与公司管理层及同事进行沟通，可能会面临来自职场社群其他成员的负面反馈。这不仅可能导致个体在工作中难以建立有效合作，还可能加剧职场中的排斥行为，乃至诱发“职场欺凌”现象的发生。

因此，离线权入法有必要规定清楚劳动者应在何种情况下才可行使离线权。例如，澳洲的新法例并无禁止雇主或第三方在工作时间之外与雇员联系，但雇员有权在合理情况下离线或不回应^[11]。法例未详尽无遗地界定何谓“合理”，但必须考虑以下因素：联系或尝试联系的原因；联系或尝试联系的方式及对雇员造成的干扰程度；雇员在正常工作时间以外工作是否获得补偿（包括非金钱补偿）；雇员的角色及责任程度；雇员的个人状况，包括家庭或照顾责任^[11]。故我国可借鉴澳洲离线权立法经验，明确劳动者能够行使离线权的合理情况，从而减少因权利滥用而引起的反效果。

（四）离线权的救济机制

劳动者在行使离线权利时，不应受到雇主不公平待遇及报复。我国《劳动法》第101条明确，若雇主无理妨碍劳动行政部门等机构及其工作人员行使监督检查权，或是对举报的员工进行报复的，有关部门可对其处以罚款；构成犯罪的，依法追究刑事责任。然而，该条款既未对劳动者反报复投诉的流程予以明晰，也未规定相关责任部门的处理时限。由此可见，我国反雇主报复投诉制度不健全将导致劳动者离线权受侵害时无法得到有效救济。因此，离线权入法的同时还应健全我国反雇主报复的投诉制度，明确劳动者的投诉程序、受理投诉的部门的处理期限，确保劳动者离线权不是一项虚设权利，是能够得到有效救济的权利。

参考文献

- [1] 胡欣红.“离线休息权”首次“上两会” 维护劳动者合法权益不容缓, <https://news.sina.com.cn/c/2024-03-06/doc-inaminpw9402321.shtml>. 访问时间: 2024年12月6日。
- [2] 谢增毅. 离线权的法律属性与规则建构 [J]. 政治与法律, 2022, (11): 35-49.
- [3] 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, 45(03): 24-42.
- [4] 田土城, 杨青源.“离线权”及其限度 [J]. 探索与争鸣, 2023, (12): 63-71.
- [5] 杨利华, 马宁. 数字人权的权利证成与实践路径 [J]. 西北民族大学学报(哲学社会科学版), 2024, (6): 1-11.
- [6] 汤晓莹. 数字时代下劳动者离线权的证成与实现 [J]. 河南财经政法大学学报, 2024, (2): 60-70.
- [7] 雷磊. 新兴(新型)权利的证成标准 [J]. 法学论坛, 2019, (3): 20-29.
- [8] 张健文. 新兴权利保护的合法利益说研究 [J]. 苏州大学学报(哲学社会科学版), 2018, (5): 87-95.
- [9] 石美遐. 非正规就业劳动关系研究 [M]. 北京: 中国劳动社会保障出版社, 2007.
- [10] 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, (6): 77-91.
- [11] ONC Lawyers, Australia's "right to disconnect" law for employees and would it be feasible in Hong Kong?, https://www.onc.hk/en_US/publication/australia-s-right-to-disconnect-law-for-employees-and-would-it-be-feasible-in-hong-kong. 访问时间: 2024年12月2日。