

数字时代离线休息权的保障

范云

贵州财经大学 贵州贵阳 550025

摘要：数字经济的蓬勃兴起致使劳动者工作与休息界限日趋模糊，传统休息权保障机制难以周全保护劳动者权益。在此背景下，离线休息权作为一项新兴权利顺势而生。明确离线休息权的请求权基础，探索并优化其救济途径以及平衡离线休息权利保障限度与社会效益关系，以期切实保障劳动者的合法工作与休息时间，推动我国劳动者权益保护事业的持续发展，进而确保社会的和谐稳定。

关键词：数字时代；劳动者；离线休息权

数字时代的到来，模糊了劳动者工作时间和休息时间，“休而不息”的现象日趋严重，其所带来的一系列不良后果严重影响了劳动者的权益与社会和谐。2016年，法国在劳动法典中提出了离线权的概念。2024年全国政协委员、全国总工会办公厅主任吕国泉创新性的提出了关于保障劳动者离线休息权的提案。他建议在劳动法立法层面引入离线休息权，以减少劳动者出现“休而不息”的情况，从而更好地保障劳动者权益。^[1]目前，我国有关劳动者“离线休息权”的研究才刚刚起步，权威性的成果也寥寥无几。本文将从分析“离线休息权”的困境出发，探讨我国如何解决劳动者“离线休息权”存在的问题，以应对数字时代给劳动者休息权带来的挑战，保障劳动者合法合理的工作时间和休息时间。

1. 离线休息权提出的必然性及紧迫性

目前，我国尚未对离线休息权的概念做出明确具体的规定，但理论界已对离线休息达成一定共识：即在工作之余劳动者有与用人单位断开连接，不受工作电话、信息、邮件等打扰的权利，并不得遭受不公正的对待，以保障私人生活的安宁。^[2]

1.1 离线休息权提出的必然性

所谓的数字办公不断地模糊人们的工作时间与休息时间，用工单位对劳动者的支配权利在无形的扩大。我国现行《劳动法》对休息权进行保护的方式“限制劳动者在办公场所的上班时间，从而保证劳动者有充足的时间兼顾家庭、学习、娱乐”在数字时代信息化办公这种大环境下显然无法充分保障劳动者的休息时间，劳动者的合法权益正在遭受隐形“入侵”，不利于我国社会发展。^[3]其次，休息权劳动者作

为自然人和社会人所应享有的基本权利之一，它的设立体现了对劳动者人格尊严的尊重和保障。特别是2004年宪法修正案将“国家尊重和保障人权”写入宪法。人权入宪后，国家保障人权不仅来源于国家存在的目的，更在于此为宪法的正当性要求。^[4]

(2022)京03民终9602号李某艳诉北京某科技公司劳动争议案((2022)京03民终9602号)，被称为“隐形加班第一案”，这一里程碑式的案例，为离线休息权的提出提供了强有力的实证支撑。此案在全国范围内尚属首例，裁判文书中明确探讨了“隐形加班”这一复杂议题，并创造性地引入了“工作实质性提供”与“时间占用明显性”两项原则，作为判定“隐形加班”是否成立的关键标准。^[5]这一创新性的司法裁决为离线休息权提出的必然性作出了有力的佐证。

1.2 离线休息权提出的紧迫性

2024年上半年，我国劳动者平均周工作时长竟达48.6小时，远超《劳动法》所规定的44小时界限，其中，互联网科技巨头企业的员工因“996工作制”而普遍承受每周72小时的超负荷工时，其年平均工作时长已逼近3600小时之巨。与此同时，涉及休息权的劳动争议案件数量居高不下，且近半数劳动者未能充分享受带薪年假，在民营企业中，职工人均实际享受天数远低于法定标准的一半。上述数据共同发出了强烈信号，离线休息权的提出与实施已刻不容缓。

2. 离线休息权的保障困境及成因分析

数字时代劳动者的休息权正遭受重大的挑战，其保障也面临着新的困境。现有的法律无法应对多元化、灵活化的劳动关系，在认定、救济途径以及保护限度等方面都存在

问题。

2.1 权利认定困难

虽然某些国家和地区（例如法国）已在劳动法典中引入了“离线权”等相关概念，但我国现行法律法规尚未对离线休息权作出具体且明确的规范。尽管《劳动法》自1994年颁布以来历经多次修订，但最近一次修订也为2018年，当时员工在非工作时间受工作干扰的频率与强度相对较低，离线休息权在实务操作中缺乏充分的保护依据及实际重要性，故《劳动法》中未针对离线休息权设立专门条款。

2.2 救济途径不明

在当前劳动法律体系的框架下，离线休息权作为一项旨在保障劳动者在非工作时间获得充分休息与放松的新兴权利，其法律地位及具体保护措施尚未获得清晰明确的界定。离线休息权在法律层面的缺失，使得劳动者在面对用人单位提出的过度工作要求或非工作时间的联络时，难以找到直接且明确的法律依据来有效捍卫自身权益。

劳动行政部门在监管和执法过程中，可能因资源有限、取证困难等现实问题，导致对纠纷的处理不够及时有效。此外，现有的调解机制显现出明显的局限性。由于缺乏明确的法律支撑与专业性保障，调解结果往往难以充分满足双方当事人的合理诉求。至于仲裁程序，其复杂的流程与较高的成本构成了劳动者的沉重负担。众多劳动者在面对离线休息权争议时，常因顾虑时间损耗与经济压力，而无奈放弃仲裁这一维权途径。

2.3 保护限度无界

“离线权”的本意是使数字时代的劳动者免受数字机器体系的控制，以留存更多的时间安排私人生活，从而减少劳动者对公司的负面与对立情绪，营造和谐的劳资关系。但这一权利的过度使用却可能导致反效果。就劳动者而言，此做法或可阻碍其职业发展轨迹，特别是在市场营销、客户服务等需高度灵活应对突发状况的职业领域，劳动者若无法在下班后适时处理紧急工作事务，将直接削弱其职业晋升的潜力。从用人单位的视角来看，过度保护离线休息权无疑会增加其运营成本，包括支付加班费、提供额外休息时间等额外开支，进而对工作效率产生直接的负面影响。在社会劳动关系层面，过度保护离线休息权或可激化劳资双方在工作时间与休息时间上的分歧，加剧劳资矛盾，甚至可能触发劳动争议与诉讼的频发。

3. 实现离线休息权保障路径

鉴于数字化工作环境的独特性质，离线休息权的保护亟需更为灵活多变且富有创新性的法律支撑体系与执法策略等。这要求我们在法律保障层面，不仅要固守既有法律法规的基本原则，还需针对数字时代的新特征，设计出适应性强、操作灵活的规范框架。

3.1 明确离线休息权请求权基础

我国并非没有法律依据为离线休息权的保障做支撑：如《中华人民共和国劳动法》第四章第三十六条至第四十四条对劳动者的休息权作了具体规定，如用人单位要保证劳动者每周至少休息一日，在特定的法定节假日应当依法安排劳动者休假，且不得违反法律规定延长劳动者的工作时间。《中华人民共和国民法典》第1032条关于自然人的私生活安宁权的规定，也为构建劳动者离线权保障体系提供了提纲性的引领。民法领域中私生活安宁权在一定程度上也涵盖了劳动者在非工作时间免受工作打扰的权利。全国政协委员、全国总工会办公厅主任吕国泉提交的《关于保障劳动者离线休息权的提案》，以及最高人民法院在《2024年最高人民法院工作报告》中提出的将“付出实质性劳动”和“明显占用时间”作为线上“隐形加班”的认定标准，这些都为离线休息权提供了基础性的法律支撑。因此在立法条件尚未成熟但现有问题又不得不对离线休息权的请求权基础进行明确的情况下，可以采取下述方法对其进行明确：

细化有关规定。制定详尽的实施细则或司法解释，具体阐明离线休息权的行使模式、救济渠道及用人单位所应承担的责任。此外，需明确界定“工作时间”与“非工作时间”的界限，清晰划分哪些情形构成“在线加班”，确保劳动者与用人单位能依据明确规定作出准确判断并遵循执行，从而有效维护劳动者的合法权益与休息保障。

加强司法解释与案例指导。最高人民法院可发布司法解释，以精确界定并细化离线休息权的请求权基础。利用司法解释全面阐述离线休息权的法律性质，明确其行使的具体条件，并详尽说明权利受损时的救济途径。同时，最高人民法院还可以搜集并编纂关于离线休息权的典型案例，通过案例指导的方式，为劳动者与用人单位提供具有示范和指导意义的法律指引。

推动集体协商与劳动合同约定。倡导劳动者与用人单位依托集体协商平台，就离线休息权的行使条件、适用范围、

相关待遇等核心议题进行深入交流并达成共识。集体协商的成果可正式载入集体合同之中，作为劳动者离线休息权得以落实的关键法律依据。

3.2 优化与创新离线休息权的救济途径

优化创新离线休息权的救济路径，是新时代背景下对劳动者权益保障体系的重大革新与强化。探索并优化这一权利的救济路径，不仅是对劳动者合法权益的切实维护，更是对社会公平正义原则的深入践行。

在切实保障劳动者离线休息权的过程中，政府及其所属的劳动行政部门应当扮演其至关重要的角色，发挥引领作用。必须进一步强化对用人单位的行政监管力度，确保其能够严格遵守国家制定的劳动法律法规，以充分保障劳动者的休息权益不受侵害。与此同时，政府及劳动行政部门还需加大执法力度，对任何侵犯劳动者离线休息权的行为进行严厉查处，绝不姑息。

此外，调解与仲裁作为劳动争议解决体系的核心构成，其健全与完善对于确保劳动者离线休息权等权益的全面保障具有无可替代的关键作用。首先，构建专业化、高效化的调解机构。使机构具备处理各类劳动争议的专业能力，同时在组织架构与工作流程上实现高效运作，确保调解工作的及时性和有效性。组建一支精通劳动法律法规、经验丰富的调解人员队伍，使之能够迅速、准确地判断争议，并提出公正合理的调解方案。仲裁程序作为劳动争议解决的另一重要环节，亦需深度优化。

针对离线休息权劳动者群体性权益频繁受损的严峻现实，探索构建集体公益诉讼制度显得尤为迫切与重要。集体公益诉讼制度的核心在于，它赋予了劳动者集体这一特殊主体向法院提起诉讼的权利。这意味着当众多劳动者的离线休息权等群体性权益受到侵害时，他们不再需要各自为政、孤军奋战。

3.3 平衡离线休息权利保障限度与社会效益关系

平衡离线休息权的保障限度与社会效益是一个涉及劳动者权益、企业运营效率和社会发展等多个方面的复杂问题。处理好离线休息权的保障限度与社会效益的关系是一个长期而艰巨的任务，需要各界共同努力和持续推动。

核心在于政府应当担当起引领者的重任，致力于平衡各方利益，既要充分保障劳动者在法定工作时间之外享有的休息权益，使他们得以充分恢复体力与精神，又要合理考虑企业的日常运营需求，以及社会的整体福祉与长远发展。

社会公益组织在平衡企业利益与劳动者权益，尤其是离线休息权保障方面，扮演着举足轻重的角色。它们作为沟通劳动者与企业的桥梁，有效促进双方的对话与协商，力求寻找既能充分保障劳动者休息权益，又不妨碍企业正常运营的合理方案。通过积极倡导与实践，社会公益组织推动企业建立健全管理制度，诸如优化加班补偿机制及工作流程，以减少对员工私人时间的占用，同时提升企业工作效率和员工满意度。

劳动者应当深入认知并明晰自身所享有的离线休息权益，勇于捍卫自己的合法权益不受侵犯。一旦遭遇权益受损之情形，劳动者应勇于借助法律武器，通过正规法律途径进行维权，积极向相关部门投诉举报或寻求专业法律援助。

4. 结语

在数字时代洪流中，劳动者面临着沦为“契约奴隶”的风险。离线休息权的提出，不仅深化拓展了传统休息权的理论边界，更是对数字时代劳动者身心健康及合法权益的有力捍卫。本文通过深度剖析离线休息权提出的必然性与紧迫性、保障困境及其根源，并探索实现其保障的有效策略，力求为数字时代背景下我国劳动者争取更多休息权益。

参考文献：

- [1]2024 听两会 | 全国政协委员吕国泉：建议将离线休息权入法提高企业隐形加班违法成本." 央广网,2024年2月28日.
- [2] 田土城,杨青源.“离线权”及其限度[J].探索与争鸣,2023,(12):64.
- [3] 谢智菲.“信息化办公时代劳动者的离线权.”中国劳动关系学院学报,2020,04(01).
- [4] 韩大元:《宪法文本中“人权条款”的规范分析》,《法学家》2004年第4期.
- [5] 李女士与北京某科技公司劳动争议案[N].北京市第三中级人民法院,2022.