

# 新业态零工经济从业者离线权的证成与实现

王思齐

重庆工商大学法学与社会学学院, 重庆

收稿日期: 2026年3月2日; 录用日期: 2026年4月14日; 发布日期: 2026年4月23日

## 摘要

离线权作为数字时代平衡算法控制与劳动自主性的新型权利, 其核心是赋予零工经济从业者在非工作时间拒绝数字工作联络的自由, 是传统休息权在数字空间的延伸, 兼具人格权与劳动权的双重法律属性。离线权的正当性既根植于数字人权的内在价值内核, 也契合社会共同善转型的外在制度需求。当前我国零工经济从业者离线权的实现面临工时认定模糊、算法规训隐蔽、劳动关系认定困难、救济机制不足等多重阻碍, 需通过解释论与立法论协同的渐进式路径, 构建公私法协同、多主体参与的权利保障体系。

## 关键词

零工经济, 新业态从业者, 离线权, 数字劳动, 劳动权益保障

# Justification and Realization of the Right to Disconnect for Gig Economy Workers in New Forms of Employment

Siqi Wang

School of Law and Sociology, Chongqing Technology and Business University, Chongqing

Received: March 2, 2026; accepted: April 14, 2026; published: April 23, 2026

## Abstract

The right to disconnect, as a new right in the digital era that balances algorithmic control and labor autonomy, fundamentally grants gig economy workers the freedom to refuse digital work-related communication during non-working hours. It is an extension of the traditional right to rest in the digital space and possesses dual legal attributes of both personality rights and labor rights. The legitimacy of the right to disconnect is rooted not only in the intrinsic value of digital human rights but also aligns with the external institutional demands of transitioning toward the common good in

society. Currently, the realization of the right to disconnect for gig economy workers in China faces multiple obstacles, including ambiguous working hour definitions, covert algorithmic discipline, difficulties in identifying labor relationships, and insufficient relief mechanisms. To address these challenges, a gradual approach combining interpretative and legislative measures is required to establish a rights protection system involving coordinated public and private laws and multi-stakeholder participation.

## Keywords

Gig Economy, New Forms of Employment Workers, Right to Disconnect, Digital Labor, Labor Rights Protection

Copyright © 2026 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

## 1. 引言

数字经济的蓬勃发展推动零工经济成为我国就业市场的重要增长极，平台化、碎片化的用工模式在激活就业市场活力的同时，也对传统以固定劳动关系为核心的劳动法律体系形成了深刻冲击。在此背景下，厘清零工经济从业者离线权的法律属性、证成其正当性、破解其实践困境，既是回应新业态劳动者权益保障的现实需求，也是推动数字时代劳动法治体系转型升级的必然要求。

## 2. 新业态零工经济从业者离线权的核心内涵与法律属性

零工经济的核心特征在于用工模式的非标准化与劳动过程的数字化，这使得传统以物理时空为基础的休息权制度难以适配数字劳动的新形态，离线权正是为应对这一变革而产生的新型权利形态。

### 2.1. 离线权的核心内涵界定

深圳市统计局在官方调查中首次对零工经济作出界定，将其表述为以互联网平台为供需匹配载体，由独立非固定从业人员提供商品或服务，以灵活工作方式和碎片化劳动内容为核心特征的经济活动<sup>1</sup>。其从业者可分为两类，一类是受地理锚定约束的在地化零工，如外卖骑手、网约车司机。另一类是突破物理边界的远程化零工，如网络主播、线上兼职人员。两类群体的劳动过程均深度依赖数字平台，传统以物理在场为核心的休息权保障模式难以实现，离线权正是为应对这一变革而生。2024年全国两会期间，吕国泉委员在提案中对离线权作出了基础定义，即劳动者在法定或约定工作时间之外，拒绝通过数字工具进行工作联络、处理工作事宜的权利。

基于传统工业社会建立的现行劳动法律制度，难以彻底消除数字技术发展对劳动者权益保护的负面影响，离线权由此应运而生[1]。离线权的核心是数字时代劳动者的数字断连自由，其根本目标是打破平台算法对劳动时空的无边界侵入，恢复劳动者对工作与休息时间的自主控制权。与传统休息权相比，离线权呈现出数字关联性、主体包容性、内容复合性、时空延展性四个特质。离线权的权利主体是通过互

<sup>1</sup>深圳市统计局官网：《零工经济网络平台企业调查填报指引》，2023年7月10日，

[https://tjj.sz.gov.cn/gkmlpt/content/10/10702/post\\_10702864.html#4229](https://tjj.sz.gov.cn/gkmlpt/content/10/10702/post_10702864.html#4229)，2026年2月8日访问。深圳零工经济统计核算研究旨在了解深圳市零工经济平台企业的基本情况，包括企业单位基本信息和从事不同模式零工经济的信息。该研究自2022年起已历时三年，形成了系列基本理论和活动模式分类目录，构建了统计报表制度、调查方法及核算方法，摸清了零工经济的增加值总量、增量及其分布特点。

联网平台提供劳动、受平台算法管理与控制的零工经济从业者，保护的客体是劳动者在非工作时间的数字生活安宁、人格尊严与休息利益。离线权的义务主体是零工经济平台以及通过数字工具向劳动者发布工作指令的用工企业、合作机构，其不得在非工作时间侵扰劳动者的离线休息自由，并为劳动者行使离线权提供制度与技术保障。在数字技术重塑劳动形态的当下，引入离线权已不仅是利弊权衡之后劳动政策层面的优化举措，而是国家面对新型社会风险时履行其基本权利保护义务的法治议题[2]。

## 2.2. 离线权的法律属性厘清

学界围绕离线权的权利定位展开多重视角论证。从权利生成逻辑出发，主张其属于传统权利的延伸，强调劳动法体系内休息权制度的历史承继性。韩旭至认为离线权是最为典型的由传统权利派生的拒绝权，具有拒绝功能，构成实质意义上的拒绝权。从数字人权理论出发，提出离线权应作为独立数字权利纳入宪法人权条款，凸显数字技术对人权谱系的革新性影响[3]。Olga认为离线权属于人权范畴，就适用和实施范围而言，将享有公平工作条件的权利规定为一项人权更加有效[4]。朱晓峰认为应将离线权纳入宪法人权条款范畴，在离线权与民法的生活安宁权及个人信息权益这一数字权利之间建立联系。从复合权利构想出发，突破传统权利类型的二元对立，构建适应数字时代特征的新型权利分析框架[5]。谢增毅认为离线权的法律性质颇为复杂。第一，离线权是衍生性权利，来源于劳动者的休息权；第二，离线权是复合型权利，兼具自由权和请求权的属性、个体权利和集体权利的属性、“硬法”权利和“软法”权利的属性；第三，离线权是一项基本权利；第四，离线权是一项数字权利[6]。葛家欣认为劳动者离线权属于生活安宁权，离线权具有自由权和社会权的双重属性[7]。

笔者认为复合权利说能契合离线权的本质特征，也适配我国零工经济的发展现状，应作为界定离线权法律属性的核心框架。数字技术的发展并未改变休息权保障劳动者身心健康、维护人格尊严的核心价值，只是改变了劳动的形态与休息权受侵害的方式。脱离了休息权的本源，离线权就失去了存在的规范基础与价值内核。同时，离线权具备独立的数字人权属性，突破了传统休息权的适用边界与保护范围。传统休息权的制度设计以工业时代的工厂范式为基础，依赖固定的劳动关系、工作场所与标准工时制度，无法覆盖零工经济中大量非典型用工的劳动者。而离线权以算法控制为核心判断标准，将权利主体扩大至所有受平台数字管理的零工从业者，突破了劳动关系的认定桎梏。

## 2.3. 域外离线权立法实践与中国镜鉴

法国作为全球首个在法律层面确立离线权的国家，其立法实践具有重要参照价值。2016年法国通过《劳动法改革法案》，在《劳动法典》第L2242-8条正式引入离线权，要求雇员超过50人的企业须就“保障离线权”进行年度强制协商，明确雇员在下班后不得被要求使用数字工具处理工作事务。该权利的制度雏形可追溯至2004年法国最高法院的一项判例，法院认定雇员在非工作时间无法被联系不构成过错，为离线权奠定了司法基础。在实施机制上，法国采取“框架立法+协商落地”模式，法律要求企业就数字工具使用规范、非工作时间响应规则等进行劳资协商，若无法达成协议，雇主须在征询员工代表意见后制定行为章程。欧盟层面则通过2024年《平台工作指令》实现制度创新，引入“可反驳的雇佣关系推定”机制，若平台在报酬设定、工作监督、任务分配等方面对劳动者形成控制，则推定存在雇佣关系，平台须承担反证责任。该指令还设立严格的算法透明度义务，禁止平台处理劳动者非工作时间数据、情绪状态等敏感信息，并要求对自动化决策进行人工监督与风险评估。

域外立法实践对中国离线权制度建构具有多重启示。首先，在立法模式上，可借鉴法国“框架立法+劳资协商”路径，在劳动基准法中确立离线权基本原则，同时将具体实施规则交由行业集体协商完成，既提供法律依据又兼顾行业多样性。其次，在权利主体界定上，应借鉴欧盟指令的突破性思路，将保障

范围扩展至所有受算法管理的平台从业者，包括“不完全劳动关系”群体，实现“按算法控制主体”而非“按合同形式定主体”的规则转向。再次，在实施机制上，应引入算法透明度义务与人工复核机制，要求平台公开派单逻辑、考核标准等核心参数，让劳动者从“算法黑箱”的被动承受者转变为可知情、可质疑的权利主体。最后，在救济路径上，可借鉴举证责任倒置规则，平台若无法证明劳动者系自主在线或已履行离线保障义务，则应承担不利后果。同时应严格限定例外情形，借鉴比例原则设置目的正当性、手段必要性、损害最小化三重审查，并配套事后补偿机制，确保离线权在数字时代真正落地生根。

### 3. 新业态零工经济从业者离线权的正当性证成

Alon Harel 将权利证成分为内在理由与外在理由两个维度，内在理由决定了权利的本质内核与独立价值，外在理由则阐释了权利受法律保护的社会基础与现实功能。

#### 3.1. 内在证成：数字人权视阈下的权利内核

Alon Harel 在权利证成理论中提出，内在理由是内在于权利本身、不依赖具体情境的根本性价值，其具有独立性 with 规范性，能够独立证成一项要求成为法律权利[8]。智慧社会催生了“第四代人权”[9]，数字人权正是其核心内容，其既涵盖传统人权在数字空间的投射，也衍生出信息自决、数字断连等新型权利要素。零工经济从业者的劳动过程完全嵌入数字平台，算法实现了对其全天候、全场景的持续监控，工作与生活的边界被彻底消解，人格尊严受到前所未有的侵扰。离线权的内在证成，核心在于其根植于数字人权的价值体系，是数字时代维护劳动者人格尊严与主体性的必然要求，契合“人作为目的而非工具”的道德内核，具备不依赖于具体社会情境的独立内在价值。

进一步而言，离线权的内在正当性还体现在它对劳动者劳动自主权与生命健康权的保障上。劳动自主权要求劳动者能自主决定何时劳动、何时休息，这是人格独立的重要体现。然而在零工经济中，平台通过接单率考核、派单优先级调整等奖惩机制，将劳动时间的选择权从劳动者手中剥离，使其陷入“不在线就无收入”的被动状态。离线权通过法律划定平台管理权的绝对边界，恢复了劳动者对工作与休息时间的自主决定权，捍卫了劳动自主权的不可让渡性。同时，离线权也回应了数字时代劳动者身心健康保障的根本需求。数据显示，超 95% 的网约配送员周工作时间达 6~7 天，职业主播日均工作时长普遍超 10 小时<sup>2</sup>，这种“自愿过劳”已严重损害劳动者的生命健康权。离线权通过明确数字劳动的时空边界，为劳动者提供了法定的、不可侵犯的离线休息时间。

#### 3.2. 外在证成：契合“共同善”理论的现代转型

Alon Harel 的权利证成理论指出，外在理由是依赖于具体社会背景、影响权利保护力度的公共利益与社会政策考量，其核心在于论证权利制度对社会共同善的促进作用[8]。离线权的外在证成，核心在于其能够通过改善劳资权力关系、规制平台算法权力、促进数字经济健康发展，实现社会共同善的现代转型，具备充分的现实制度价值与社会公共利益基础。在零工经济中，平台凭借技术垄断与信息优势构筑起对劳动者的绝对控制，使劳动者沦为算法链条上的被动执行者，丧失了协商议价的能力与休息的自由。离线权通过法律的倾斜设计，明确了平台在非工作时间的不得侵扰义务，打破了平台对劳动过程的深度介入，使劳动者从无休止的在线待命中解放出来。这不仅是劳资关系的优化，更是对劳动领域中分配正义的制度性落实，推动了社会公平整体秩序的重塑。同时，离线权直面数字时代下劳动自主性削弱的深层危机。算法在现有商业模式下从辅助工具演变成管理规则，劳动被碎片化、标准化、持续化，劳动者逐渐丧失自主性与创造性，劳动的本质从人的自我实现沦为异己的压迫力量。

<sup>2</sup>零工经济中心官方公众号：《网约配送员就业洞察报告》，2024 年 6 月 3 日，[https://mp.weixin.qq.com/s/9T5\\_m4RLG03G5YGJKuA83w](https://mp.weixin.qq.com/s/9T5_m4RLG03G5YGJKuA83w)，2026 年 2 月 12 日访问。

离线权还为零工经济的健康有序发展提供了不可或缺的制度支撑，契合数字经济高质量发展的国家战略。当前平台效率优先的粗放用工模式导致劳动者过度劳动、职业倦怠与高流动性问题日益突出，不仅损害个体权益，更侵蚀了零工经济赖以维系的劳动力基础与社会认同。离线权通过保障劳动者的休息权与人格尊严，提升其劳动质量与创新潜能，为零工经济涵养稳定、可持续的人力资源。同时倒逼平台摆脱对劳动时间无限榨取的路径依赖，转向依靠技术创新、管理优化与责任共担的内生增长模式。这种制度设计实现了产业发展与权益保护的共赢，既促进了平台从“技术控制型”向“责任共担型”转型，也提升了数字经济时代的整体社会福利。离线权正是通过这种对劳动关系、技术权力与发展模式的系统性优化，实现了社会共同善在数字劳动领域的具体展开，为构建更加公平、健康、人本的数字劳动秩序奠定了坚实的法理基础与现实路径。

### 3.3. 离线权的实践效应与平衡机制

离线权的确立可能引发对平台效率、就业灵活性与消费者成本的三重现实关切。就行业效率而言，离线权通过划定合理工作时间边界，将劳动强度控制在可持续范围内，有助于降低劳动者流失率、减少安全风险、提升服务稳定性。南京 T3 出行实施连续服务 4 小时强制休息、单日满 10 小时自动停单机制后，风险单量下降 30%，司机申诉率同步下降，运营效率未受负面影响<sup>3</sup>。就业灵活性与消费者成本问题同样需要辩证看待。零工经济的灵活性优势在于劳动者可自主安排工作时间，但实践中，因接单率考核、派单优先级等算法机制的影响，部分劳动者面临“被动在线”的现实困境。离线权的制度价值在于恢复灵活性的真实内涵，让劳动者在不担忧算法惩罚的前提下真正拥有自主选择权。消费者成本方面，短期用工成本调整可能部分传导至服务价格，但上海“饿了么”平台通过算法协商优化派单机制、完善配送计价后，公开了“派单调度”“配送计价”“时间预估”“路线规划”四项关键算法<sup>4</sup>，构建起更加透明的工作环境。这说明，消费者需要的是可持续的稳定服务，而权益保障与服务品质可以兼容。

平衡上述利益的关键在于建立制度化的协商机制。2025 年度集体协商“集中要约行动”已将 15 家头部平台企业纳入范围，推动平台与劳动者代表就算法规则、劳动条件展开协商，T3 出行、饿了么、极兔、滴滴、圆通等 7 家企业已成功签订算法与劳动规则专项协议，预计覆盖新就业形态劳动者逾 2000 万人<sup>5</sup>。这一路径通过多元参与的程序设计，让效率诉求与权益主张在平等对话中寻求平衡点，使离线权从制度规范转化为可协商、可落地的实践机制。

## 4. 新业态零工经济从业者离线权实现的现实困境

在司法实践与社会现实中，零工经济从业者离线权的实现仍面临现实困境，这些困境既源于数字劳动本身特征对传统法律体系的冲击，也来自制度供给的适配不足与实践运行机制的结构冲突。

### 4.1. 零工从业者劳动与权利感知的实证考察

为准确把握零工从业者的劳动现状与权利诉求，本文对 10 名零工从业者进行了半结构化深度访谈。受访者涵盖三类典型群体：外卖骑手 4 名(编号 P1~P4)、网约车司机 3 名(编号 D1~D3)、网络主播 3 名(编号 A1~A3)。访谈内容涉及每日工作时长、收入结构、平台管理规则、休息自主性、对离线权的认知与态度、维权经历等维度。通过对访谈资料的整理，形成以下发现。

<sup>3</sup>南京市人民政府官网：《从“催单”到“提醒休息”，140 万名司机权益有了“防护盾”南京网约车算法协商案例获全国荣誉》，2025 年 10 月 13 日，[https://www.nanjing.gov.cn/njxx/202510/t20251013\\_5664911.html](https://www.nanjing.gov.cn/njxx/202510/t20251013_5664911.html)，2026 年 3 月 15 日访问。

<sup>4</sup>劳动报官网：《一场场协商恳谈会后，算法开始改变，上海市总工会因企制宜推动算法“透明、向善”》，2025 年 12 月 3 日，<https://www.51ldb.com/shsldb/lbxw/content/e69463f2-e95b-4898-82e0-06d806cb5672.html>，2026 年 3 月 15 日访问。

<sup>5</sup>中共中央社会工作部官网：《15 家头部平台企业完成算法和劳动规则协商》，2025 年 10 月 16 日，<https://www.zyshgzb.gov.cn/n1/2025/1016/c461137-40583340.html>，2026 年 3 月 15 日访问。

第一，工作时长普遍超长，“被动在线”成为常态。所有受访者均表示日均实际工作时间超过 10 小时，且“在线待命”状态占据相当比重。外卖骑手 P2(男, 32 岁)描述：“系统从早上 7 点开始派单，一直到晚上 11 点，中间几乎没有停过。虽然可以下线，但下线后接单率会掉，第二天派单优先级就低了。”网约车司机 D1(男, 41 岁)则提到平台通过“冲单奖”变相延长在线时间：“平台设阶梯奖励，跑满 20 单奖 30 块，30 单奖 60 块，你不跑够就亏了，只能硬撑着。”网络主播 A1(女, 26 岁)表示，直播平台要求每月固定时长，“少一小时扣 200 块流量权重，等于变相强制你播够时长”。更典型的是“有效直播时长”问题，主播 A2(男, 29 岁)的经历具有代表性：“MCN 机构计算直播时长时，不是直接统计直播绝对时长，而是把观看人数、互动人数、打赏金额等指标纳入统计，只有满足一定标准，才算‘有效直播时长’。经常是直播了 4 小时，只有 2 小时才算有效。”

第二，算法规则不透明，劳动者处于信息弱势。多数受访者表示对平台的派单逻辑、收入计算方式“说不清楚”。外卖骑手 P3(男, 24 岁)称：“系统怎么派单完全不知道，有时半天没单，有时一下子来三单，只能拼命跑。问站长，站长也说不清楚。”平台抽成比例不明、奖惩规则不清、派单逻辑靠猜等问题普遍存在，劳动者面临的诸多困境很大程度上源于算法规则不透明。网约车司机 D2(女, 37 岁)反映，平台对乘客投诉的处理“像黑箱操作”：“有次乘客说绕路，平台直接扣了 50 块，我申诉也没用，根本不知道是谁投诉的。”网络主播 A3(女, 22 岁)则指出，流量分配完全由平台算法决定，“新人根本摸不清规则，只能靠长时间直播熬权重”。当被问及收入构成时，主播 A1 坦言：“分成比例怎么算的完全不清楚，平台说多少就是多少。”

第三，对离线权认知度低，但多数人渴望“能拒绝的权利”。当被问及是否听说过“离线权”时，10 名受访者中仅有 2 人表示“好像听说过”，其余人均表示“第一次听说”。但在解释“离线权”含义(即非工作时间拒绝工作联络的权利)后，9 名受访者明确表示“非常需要”。外卖骑手 P4(男, 33 岁)说：“如果能合法拒绝半夜派单，肯定愿意，但现在不敢，怕系统降权。也怕规定了以后，收入会比现在少。”网约车司机 D3(男, 45 岁)表示：“平台半夜还派单，不接就扣服务分，接了又累。如果法律说可以不接，那大家都不接，平台也没办法。”网络主播 A2 则强调：“直播行业太卷了，如果有离线权，至少能让平台别在凌晨三点还发消息催播。”

第四，维权渠道匮乏，权利意识与行动之间存在鸿沟。尽管受访者普遍对超时劳动、平台不公规则有怨言，但仅有 1 人曾尝试投诉且未获解决，其余人均表示“不知道找谁”“投诉也没用”。外卖骑手 P1(男, 29 岁)坦言：“找平台客服？都是机器人回复。”网约车司机 D1 也表示：“就算想维权，也拿不出证据，平台数据都在它手里。”网络主播 A3 则分享了同行遭遇高额违约金的案例：“工作两个多月，每月收入不到 3000 元，却因未能播够约定时长，被 MCN 机构要求赔偿 20 万元违约金。”

## 4.2. 零工从业者离线权实现的困境分析

综合前文，可将零工从业者离线权实现的现实困境提炼为以下四个维度。

第一，工时认定困境。零工从业者普遍面临日均工作时长超长的“被动在线”状态，但现行工时制度难以将待命时间、强制响应时间纳入工时统计。从平台商业模式来看，这种困境根植于平台对“即时响应”效率的极致追求。以外卖平台为例，“准时达”长期作为平台服务质量的核心指标，算法计算出的配送时间却难以完全匹配千差万别的路况、天气及客户需求。平台用工算法在商业逻辑驱动下追求最优劳动效率，形成了所谓的“最严算法”和极限竞争。劳动者面对“算法黑箱”无从知悉算法自动决策所推送的任务设定依据，只能被动接受并转化为突破合理边界的劳动强度。为了维持高响应效率，平台通过接单率考核、阶梯奖励、流量权重等机制，将“在线时长”转化为隐性考核指标。劳动者一旦下线，即面临算法“降权”的风险，这使得工作与休息的边界被逐渐淡化，劳动者陷入“不在线就无收入”的被动境

地。从学理层面审视，新就业形态区别于典型劳动关系的根本特征是灵活就业状态下劳动者可以随时开始或停止工作，亦可在极短时间内转换平台。但问题在于，这种形式上的自主性已被算法管理所阻碍，劳动形态虽表现为连续完成特定工作任务，但这种连续性因算法驱动而难以自主中断。我国《劳动法》第三十六条规定的“每日工作时间不超过八小时”在零工经济中面临适用难题。何为“工作时间”？是接单时间，还是在线待命时间？目前劳动法体系对工作时间的认定仍以工业时代的“工厂范式”为基础，强调劳动者在用人单位指挥下处于固定工作场所的物理在场状态。而零工经济的劳动过程呈现碎片化、去中心化特征，劳动者可能在一次订单完成后进入待命状态，待命期间虽未实际提供服务，却因算法考核机制无法真正脱离工作状态。

第二，算法控制困境。平台通过不透明的派单逻辑、奖惩规则、流量分配机制，实现对劳动者的隐性控制。劳动者处于“算法黑箱”之中，既无法预判平台行为，也无法有效维护自身权益。从平台管理策略来看，算法不透明具有双重功能。一方面，平台凭借技术垄断与信息优势构筑起对劳动者的绝对控制。平台企业拥有垄断地位和信息不对称优势，存在单方面制定数据算法规则、劳动者参与度低、行业监管不够到位等问题。另一方面，不透明的规则为平台保留了灵活调整的空间，使其能够根据自身利益最大化目标动态优化算法参数。这种不对称的信息结构，使得平台抽成比例可以在不被劳动者察觉的情况下调整。从法律规制视角审视，算法管理系指企业管理行为的算法化，本是管理方式的创新，但因企业盲目逐利而逐渐变为向平台劳动者攫取利益的工具。虽然《个人信息保护法》第24条就利用个人信息进行自动化决策作出规范，《互联网信息服务算法推荐管理规定》也明确要求平台企业完善算法规制、履行劳动者权益保障义务，但这些规定针对的是算法推荐服务的一般场景，对劳动管理算法的专门规制仍属空白。平台无须向劳动者公开派单逻辑、奖惩权重等核心参数，劳动者也无权要求平台就算法决策进行解释。此外，劳动监察部门缺乏专业能力审查算法系统，只能在损害发生后介入，无法实现事前预防与事中干预。

第三，法律关系困境。零工从业者与平台之间缺乏传统劳动关系的人身依附性，被划入“不完全劳动关系”的灰色空间，导致核心劳动权益悬空。在平台注册接单，接受人工智能、大数据等技术驱动的算法指挥管理的新就业形态劳动者异于劳动关系中的劳动者，前者工作进出自由，但是工作过程受到平台的监督和控制，不完全符合劳动关系的特征。2021年人社部等八部门《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》首次提出“不完全符合确立劳动关系情形”，试图填补这一制度空白。2023年4月，人社部与最高人民法院联合发布的第三批劳动人事争议典型案例明确了“事实优先”的劳动关系认定原则和“从属性+要素式”的认定思路，为不完全劳动关系提供了解释基础。然而，新就业形态劳动者的劳动关系界定仍处于“模糊地带”，不少劳动者长期固定为平台接单、受平台管理，劳动实质与传统就业无异，却因形式灵活被划入不完全劳动关系的“灰色空间”。这直接导致核心劳动权益难以保障，养老保险、医疗保险等社会保险存在明显缺口，劳动报酬受算法、抽成影响，稳定性与公平性不足，碎片化、跨平台的工作模式导致休息权难以保障。同一劳动者同时服务多个平台，各平台工作时长互不累计，极易因过度疲劳增加健康风险。从离线权的视角审视，法律关系认定的模糊直接引发两个核心问题。其一，权利主体范围无法确定，离线权是仅适用于建立劳动关系的劳动者，还是可以扩展至所有受算法控制的零工从业者？其二，保障义务的承担者难以认定，若平台与劳动者之间仅为“不完全劳动关系”甚至民事合作关系，平台是否还需承担保障离线休息的法定义务？

第四，权利救济困境。从制度供给层面审视，离线权尚未在法律层面正式确立，相关政策文件效力层级低、强制执行力不足。多数地区仍主要依赖政策性文件，缺乏系统性法律保障。2024年全国两会期间，吕国泉委员提交《关于保障劳动者离线休息权的提案》引发广泛关注，提案内容经报道后达到千万人次阅读量，足见这一问题触及的社会痛点。然而，从制度回应角度看，离线权的立法路径仍在调研阶

段，劳动者“不敢离线、不能离线”的困境短期内难以根本改观。从维权实践层面分析，劳动者面临三重障碍。其一是证据障碍，平台数据掌握在经营者手中，劳动者难以获取有效证据证明超时劳动或算法不公。算法系统的运行日志、派单记录、考核数据等核心证据均由平台单方掌握，劳动者在维权时往往陷入“举证不能”的被动境地。其二是主体障碍，因劳动关系模糊，劳动监察部门难以介入，劳动争议仲裁委员会常以“不属于劳动争议”为由不予受理。其三是成本障碍，司法救济周期长、成本高，对新就业形态群体形成实质性排斥。零工从业者多为低收入群体，诉讼费用、时间成本、专业法律支持的可及性均构成现实障碍。

## 5. 新业态零工经济从业者离线权的实现路径

零工经济从业者离线权的实现，不能简单照搬域外的立法经验，也不能脱离我国现行法律体系进行激进的制度重构，而应立足我国零工经济的发展特征与法律体系现状，遵循渐进式、分阶段、协同化的原则，统筹协调解释论的渐进改良与立法论的体系重构，同时完善配套机制建设，探索构建起兼具现实可操作性与体系前瞻性的权利保障体系。

### 5.1. 解释论路径：现行法律体系的激活与扩容

离线权专门立法尚付阙如的现阶段，通过法律解释技术激活现行法秩序的制度潜能，是保护零工从业者离线休息权最具现实性的路径。这一方案无需修改法律文本，能以较低成本快速回应权益保障的迫切需求，并为未来立法积累经验。其核心在于以宪法休息权条款为价值根基，构建起多部门法协同的解释论体系，通过司法与行政的能动适用，打通权利的实现通道。

首先，应从宪法层面为离线权注入价值根基，并对部门法规则进行扩容解释。对《宪法》第四十三条的休息权作合宪性解释，将其内涵从物理空间的休息拓展至数字空间的离线自由，确立“休息的完整性与连续性”这一核心要义，为下位法适用提供最高指引。在劳动法领域，则需突破传统的工厂范式束缚。在劳动关系认定上，应超越合同形式，确立“支配性劳动管理”的实质标准，将受算法实质约束的劳动者纳入调整范围。在工作时间认定上，对“工作时间”作扩张解释，引入“类型化认定思路”，将平台控制下的在线状态区分为“主动接单型劳动”、“被动待命型劳动”和“强制响应型劳动”三种形态。其中，被动待命型劳动可按50%折算工时，强制响应型劳动按100%计入工时，明确“算法控制即为工作时间”的认定规则。对于无法纳入劳动法调整的从业者，民法则可提供兜底救济，对《民法典》第1033条的私生活安宁权作扩张适用，将非工作时间的数字侵扰认定为侵权行为。由此，形成“宪法兜底、劳动法主导、民法补充”的立体解释论框架，在不改动法条的前提下最大限度释放现行法的保护效能。

其次，须通过司法能动统一裁判标准，打通权利的救济通道。最高人民法院应持续发布新业态劳动争议指导性案例，就离线权的核心争议明确裁判规则。一是算法控制下的工时认定标准，明确待命时间的性质。二是在隐形加班案件中实行举证责任倒置，平台若无法证明劳动者系完全自主在线，则应承担不利后果，破解劳动者举证难。三是明确平台侵害离线权的侵权责任，对非工作时间强制推送指令、算法迫使在线等行为，可适用惩罚性赔偿。基层法院则应积极发挥司法能动性，在个案中适用扩张解释后的规则，并针对发现的算法违规问题向平台和监管部门发送司法建议，推动源头治理。与此同时，行政监管必须同步发力。劳动监察部门应将零工休息权保障纳入常态化执法，对平台强制在线、变相超时用工等行为进行查处，并与信用体系挂钩实施联合惩戒。人社部门可联合网信、市监等部门出台规范性文件，细化每日最高工时、算法合规要求等具体基准，并通过专项执法行动形成常态化监管机制，最终让纸面的权利在数字劳动场景中真正落地。

## 5.2. 立法论路径：离线权制度的体系化建构

从长远来看，仅靠解释论路径无法从根本上解决传统劳动法与数字劳动的适配性问题，只能缓解一时的权益保障需求，无法构建长效、稳定的制度保障。必须通过立法论层面的体系重构，在法律层面正式确立离线权制度，才能从根本上破解零工从业者离线权保障的制度困境，为权利的实现提供坚实的法律基础。未来编纂劳动法典时，可在劳动基准法部分规定离线权，明确其作为劳动者基本权利的法律地位。

首先，明确权利主体范围，突破传统劳动关系的严格限制，将离线权的适用主体扩大至所有通过互联网平台提供劳动、受平台算法实质性管理与控制的新业态从业者，包括完全劳动关系、不完全劳动关系与民事劳务关系中的劳动者，同时根据用工从属性的强弱，设置差异化的保障标准，实现对零工群体的全覆盖。其次，明确权利的核心内容，规定离线权是劳动者在法定或约定工作时间之外，拒绝通过数字工具接受工作指令、处理工作事宜的权利，同时细化其下位权能，包括通讯静默权、算法知情权、数据休眠权、侵权救济权等，构建完整的权利内容体系。再次，明确平台的核心法定义务，设定三重刚性约束。一是算法透明化义务，要求平台向监管部门备案与劳动管理相关的算法规则，并向劳动者公开派单逻辑、考核标准、数据权重等关键信息，引入“算法透明度指数”作为合规评估的可量化标准。二是强制离线义务，要求平台设置连续在线时长上限和“算法干预阈值”，劳动者连续在线达到法定时限后系统自动断线，禁止平台在非工作时间向劳动者强制推送工作指令。三是风险补偿义务，平台因生产经营需要，确需劳动者在非工作时间提供劳动的，必须与劳动者协商一致，并支付不低于法定标准的加班报酬。最后，明确法律责任，规定平台违反离线权保障义务，侵害劳动者合法权益的，应承担支付赔偿金、行政处罚等法律责任，对情节严重、多次侵害劳动者权益的平台，设置惩罚性赔偿制度，强化法律的威慑力。

零工经济涵盖了多种不同的用工形态，不同类型的零工从业者，其工作特征、平台控制强度、离线权保障需求存在显著差异，离线权的制度设计不能采用“一刀切”的刚性标准，而应设置差异化的规则体系，实现精准施策。一方面，针对在地化零工与远程化零工的不同工作特征，设计差异化的保障规则。对于外卖骑手、网约车司机、快递员等在地化零工，其核心困境是待命时间不计入工时、强制在线考核导致的过度劳动，制度设计应重点规制平台的算法考核机制，明确待命时间的工时折算标准，设定每日、每周的最高在线工作时长，禁止平台通过接单率考核迫使劳动者超时在线。对于网络主播、线上文案、远程设计等远程化零工，其核心困境是工作与生活空间叠合带来的持续性数字侵扰，制度设计应重点规制非工作时间的指令推送，明确平台不得在非工作时间通过即时通讯工具向劳动者发布工作要求，保障劳动者的数字生活安宁。另一方面，通过“原则限定 + 例外排除”的规则，明确离线权的行使边界，借鉴域外比例原则设计严格的启动程序与补偿机制。原则上，劳动者在法定或约定的工作时间之外，享有完全的离线自由，平台不得进行任何形式的工作侵扰。例外情形的启动须同时满足三重审查标准，目的正当性，即仅限于突发公共卫生事件、自然灾害、重大公共安全事件等维护重大公共利益的特殊情况；手段必要性，即无其他对离线权限制更小的替代措施；损害最小化，即对劳动者离线休息的限制控制在实现公共利益所必需的最小范围内。例外情形的适用须经平台申请、工会同意、监管部门备案后方可启动，且事后必须为劳动者安排补休并支付不低于法定标准的加班报酬。对于未经法定程序擅自启动例外情形或超范围侵扰劳动者离线休息的平台，应认定为滥用权利，承担惩罚性赔偿责任。

## 5.3. 配套机制：多元协同的权利保障网络

保障零工从业者的离线权关键在于构建一套政府主导的算法监管体系，打破平台通过技术黑箱实施的隐形控制。这需要人社、网信、市场监管等多部门联合组建专门的算法监管机构，配备懂法律又懂技

术的专业人才，解决过去看不懂、管不了的难题。具体监管上要抓住几个核心环节，首先建立劳动算法备案制度，平台所有涉及派单、考核、奖惩的规则必须事先向监管部门备案，未经备案不得上线。其次引入算法影响评估机制，要求平台在算法上线或重大更新前，委托第三方评估其对劳动者休息权的影响，结果向社会公开，存在过度劳动风险的必须整改。最后还要利用区块链等数字技术建立工时监测系统，让在线时长、待命时间等数据无法篡改，为后续的工时认定和执法提供可靠依据。

技术监管之外，还须帮助零工从业者形成能与平台抗衡的集体力量。单个劳动者面对算法规则根本没有议价能力，关键在于创新工会组织模式，突破传统以企业为单位的局限，大力发展行业工会、区域工会和新业态联合工会，让分散的骑手、主播、网约车司机能够便捷入会。法律应明确赋予这些工会与平台进行集体协商的权利，将工作时间上限、离线休息规则、派单逻辑设计等核心事项纳入协商范围，签订的行业性集体合同对区域内所有平台和从业者都有约束力。同时要赋予工会更实在的维权手段，比如参与算法合规审查、对平台的普遍性侵权行为提起劳动公益诉讼，让工会真正成为劳动者维权的依靠。

权利要落到实处，还须打通便捷的救济通道并提升劳动者的权利意识。针对零工经济纠纷小额、时效性强的特点，需要建立新业态劳动争议一站式调解机制，由人社、法院、工会等多方联合提供免费调解服务。与此同时，仲裁和诉讼程序也要简化，设立小额速裁庭、推行线上庭审，让异地就业的劳动者不用来回奔波就能维权。同时要明确检察机关、工会等组织有权提起公益诉讼，解决单个劳动者维权动力不足的问题。在此基础上，还要通过短视频、骑手驿站宣讲等零工群体易于接受的方式，持续普及离线权、工时制度等法律知识，让劳动者真正了解自己的权利，逐步改变“不接单就是不努力”的固化认知，在全社会形成尊重劳动者休息权益的氛围。只有当技术监管、集体力量、救济渠道和权利意识形成合力，离线权才能从法律条文变成劳动者敢于行使、能够行使的现实权利。

## 基金项目

2025年重庆工商大学研究生科研创新项目：新业态零工经济从业者离线权的证成与实现；项目编号：yjscxx2025-269-136。

## 参考文献

- [1] 战东升. 论数字时代劳动者的离线权[J]. 法律科学(西北政法大学学报), 2026, 44(2): 54-66.
- [2] 王倩. 论离线权的必要、限度与实现[J]. 环球法律评论, 2025, 47(06): 134-150.
- [3] 韩旭至. 认真对待数字社会的个人拒绝权[J]. 华东政法大学学报, 2023, 26(1): 22-34.
- [4] Chesalina, O. (2021) The Legal Nature and the Place of the Right to Disconnect in European and in Russian Labour Law. *Russian Law Journal*, 9, 36-59. <https://doi.org/10.17589/2309-8678-2021-9-3-36-59>
- [5] 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(3): 24-42.
- [6] 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.
- [7] 葛家欣. 数字时代劳动者离线权保障：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, 35(5): 95-105.
- [8] Harel, A. (1997) What Demands Are Rights? An Investigation into the Relation between Rights and Reasons. *Oxford Journal of Legal Studies*, 17, 101-114. <https://doi.org/10.1093/ojls/17.1.101>
- [9] 马长山. 智慧社会背景下的“第四代人权”及其保障[J]. 中国法学, 2019(5): 5-24.