

劳动者隐性加班的法律规制

江甜阳钰

青岛科技大学法学院, 山东 青岛

收稿日期: 2026年4月9日; 录用日期: 2026年5月21日; 发布日期: 2026年5月29日

摘要

随着数字经济的发展, 即时通信工具和远程办公软件的日益普及, 工作沟通逐步地突破了时间和空间的界限, 这使得工作时间和工作场所更灵活化, 在一定程度上为劳动者创造了更多的便利条件。但也客观上导致了隐性加班的泛滥。“24小时待命”“永远在线”成为一种新型的企业文化, 这使得劳动者被迫陷入加班的泥潭, 消融了工作和生活的边界。基于这一现实问题, 本文旨在厘清隐性加班的法律内涵与认定标准, 同时结合司法实践中的典型案例, 深入剖析案件中所反映出的隐性加班核心问题, 并针对性的提出规制隐性加班、保障劳动者合法权益的法律对策。以期为数字时代劳动者权益的有效保护提供理论参考与实践路径。

关键词

隐性加班, 休息权, 离线权

Legal Regulation of Workers' Hidden Overtime Work

Tianyangyu Jiang

School of Law, Qingdao University of Science and Technology, Qingdao Shandong

Received: April 9, 2026; accepted: May 21, 2026; published: May 29, 2026

Abstract

With the development of the digital economy and the increasing popularity of instant messaging tools and remote working software, work communication has gradually broken through the boundaries of time and space, making working hours and places more flexible and creating more convenient conditions for workers to a certain extent. However, this has objectively led to the proliferation of hidden overtime. The “24-hour on call” and “always online” have become a new type of corporate culture, forcing workers into the quagmire of overtime and blurring the boundaries between work

and life. Based on this reality, this article aims to clarify the legal connotation and identification criteria of hidden overtime, and deeply analyze the core issues reflected in typical cases in judicial practice. At the same time, it puts forward targeted legal countermeasures to regulate hidden overtime and protect the legitimate rights and interests of workers. It is hoped that this will provide theoretical references and practical paths for the effective protection of workers' rights and interests in the digital age.

Keywords

Invisible Overtime Work, Right of Rest, Offline Privilege

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

加班作为劳动关系中的常见现象，其认定和补偿本应在法律框架下有序规范。但是随着数智经济的发展，微信、钉钉等即时通信工具逐渐融入到劳动者的工作和生活中，加班的形态发生了根本性的变化，隐性加班逐步的替代了传统的显性加班。这种脱离了固定工作场所、以碎片化响应为特征的劳动模式打破了工作与生活的边界，让“随时待命”成为劳动者的常态，也让法定工时制度和休息权在实践中逐步被消解。相较于传统的加班模式，隐性加班更具模糊性和隐蔽性，这不仅使劳动者的加班行为难以被认定，更让休息权的保障流于形式。隐性加班的认定与维权陷入到困境。在此背景下，本文从隐性加班的界定着手，深入的分析在现阶段的司法实践中对于隐性加班的规制难题，并提出相应的完善建议，以期更好的保障劳动者的休息权。

2. 隐性加班的理论基础

2.1. 隐性加班的概念界定

要厘清隐性加班的概念，首先要明确加班的概念。加班是指用人单位安排劳动者在法定标准的工作时间以外进行的工作。加班时间是指标准工作时间以外的工作时间，工作时间是衡量是否加班的尺度[1]。对于加班时间的界定，有学者主张“实际劳动说”认为应当按照劳动者在法律规定的限度范围内实际履行劳务的时间进行认定；有的学者主张“指挥命令说”即在用人单位的安排或者批准的情况下的时间，不要求劳动者付出了实际的劳动。还有学者主张“劳动解放法理”即以劳动者可依自己之目的充分利用时间作为划分工作与休息时间的关键标尺[2]。本文认为，随着数字经济的发展，劳动方式变得灵活多样，劳动者的加班也呈现出碎片化的特点，工作和生活的边界越来越模糊。因此，将“劳动者可依自己之目的充分利用时间”作为加班时间的划分工作和生活的边界更符合数智经济背景下对劳动者权益的保障。

在法定工时标准的框架下雇主正通过技术赋能与管理模式升级让加班形式愈发隐蔽化，这一趋势在数智经济时代尤为凸显。与传统隐性加班相比，二者存在核心的差异：传统隐性加班多局限于线下场景，依赖于口头安排或纸质任务延伸，劳动痕迹相对可感知；数智时代隐性加班则依托数字化工具打破物理限制，以碎片化、即时化、难量化为典型特征，更难被纳入法定加班核算。具体来看，传统隐性加班的表现形式更具场景局限性：或是下班后滞留工位完成未收尾的事务性工作、提前到岗整理资料，或是在通勤时段、节假日接听工作电话、参与线下临时会议，其劳动行为多围绕固定职场延伸，存在一定物理边

界。而数智经济下的隐性加班则呈现全方位渗透态势：微信、钉钉等即时通讯工具让“下班后秒回工作消息”成为潜规则，邮件、协同办公平台使节假日远程处理文件、参与线上会议成为常态，部分企业更通过线上打卡、键盘活跃度监测等手段，要求员工 24 小时待命，将工作任务拆解为碎片化环节，渗透到用餐、休假、家庭生活等所有私人场景中。此类现象统称为隐性加班，应以指在管理和技术的驱动下，劳动者在非法定工作时间基于用人单位的需求实施的与业务相关联的劳动。

2.2. 隐性加班的成因

隐性加班的滋生并非是由单一因素所导致的，而是在资本逐利、数字技术、组织管理以及制度滞后等因素的共同作用下导致工作和时间边界被系统性突破的后果。

从管理学的视角出发，企业的绩效主义考核与职场的文化规训是推动隐性加班常态化的重要推手。以“产出”而非“工时”为核心的绩效考核标准是在变相的鼓励劳动延长工作时间；而“狼性文化”“奋斗者文化”等职场叙事则将隐性加班塑造为一种高尚的职业素养。劳动者在绩效毅力与文化规训的双重作用下往往会主动放弃休息时间的边界维护，即便在形式上处于休息状态也不得不维持“心理在场”的待命状态，这种“时间在场”与“心理在场”的分离，正是隐性加班难以被传统工时制度识别的关键。

资本逐利是隐性加班产生的根源，其核心在于资本对劳动者剩余价值的剥削。在数字经济背景下，企业通常会以业绩作为主要的经营目标。将“末位淘汰”“隐性裁员”等机制与“工作时长”直接挂钩。企业为了完成更多的生产目标，会通过管理和技术的手段向劳动者发布超额的任务，促使劳动者主动延长工作时间。部分企业还将加班包装成敬业、奉献等文化，潜移默化的改变劳动者的主体意识，让劳动者将隐性加班内化为自我需求。同时还会借助严格的审批制度来弱化民主协商在加班管理中的作用，法定加班需要经过与劳动者和工会的双重协商，而现在企业多以审批制度来替代工时的民主管理，将民主协商的过程转变为雇主的权利主导。企业为了提高效率或者降低成本，就会使审批流程更加复杂化，严格控制加班审批。这种严格的审批制度与现实工作的紧迫性产生冲突，劳动者只能选择主动的延长工作时间来追赶工作进度，以适应整体业绩的目标，被迫放弃规范化的加班审批制度[3]。

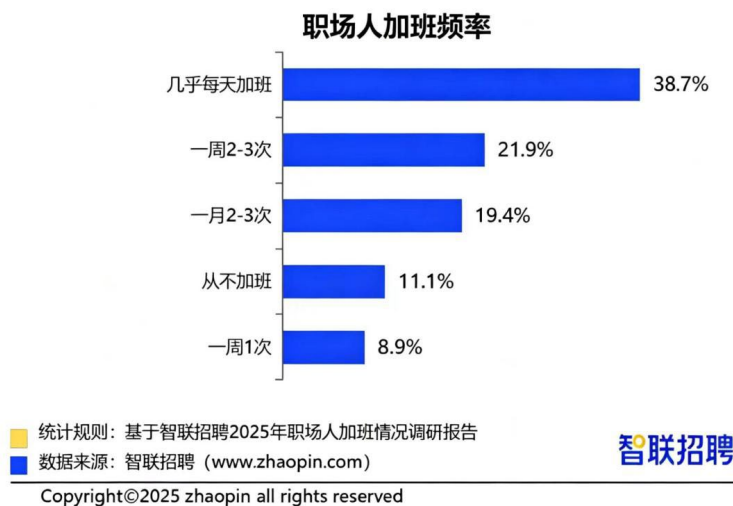
从工作-生活边界理论的视角来看，数字化办公工具的普及打破了传统用工场景中清晰的时空边界。企业微信、钉钉、在线会议等即时通信工具将工作场景延伸到劳动者的私人生活领域，从而使得工作和生活的边界呈现出高度的渗透性。在传统的用工模式下，公司门禁、固定工位与上下班打卡构成了刚性的物理边界；而在数字时代，劳动者即使脱离了既定的工作场所也始终处于企业的数字化监控中，“已读不回”、“在线状态”等功能将“非工作时间待命”转化为隐性的劳动义务。这种边界的持续渗透是碎片化、无固定场所的隐性加班得以滋生的技术基础。

法律制度的漏洞也导致了隐性加班的泛滥，随着数字时代的发展，劳动法原有的规定难以适应新产生的隐性加班这种更为隐蔽化的加班方式，难以真正的发挥有效的作用实现对劳动者权益的真正保障。现有的法律制度并没有对加班时长的统一认定标准。在司法实践中存在着两种判定标准，一种是以工作内容为基准的实质判断标准，着重判断劳动者在非工作时间所从事的工作的性质。第二种标准是以用人单位的审批作为加班的实质要件。目前司法实践中对加班的认定多侧重于形式的审查，而非实质审查。这种认定模式存在着显著的缺陷，难以形成普遍的共识。

2.3. 隐性加班的危害

隐性加班已经成为数字经济时代的普遍现象。据智联招聘发布《2025 职场人加班情况调研报告》(见图 1)显示：有 38.7%的职场人几乎每天加班，40.1%的职场人正在陷入“隐性加班”的泥潭，需要 24 小时待命；分岗位来看，产品岗员工超 30%每次加班时长超过 3 小时，显著高于其他岗位平均水平。这些

数据直观反映了隐性加班在不同行业、不同岗位间的普遍性与严重性，也印证了数字经济时代劳动者休息权面临的现实挑战。



图片取自智联研究院 2025 年职场人加班情况调研报告正文第一页，
<https://www.sgpjbg.com/baogao/711309.html>。

Figure 1. Research report on the overtime situation of workers in 2025
图 1. 2025 年职场人加班情况调研报告

隐性加班打破了工作和家庭的界限。工作和生活的边界应该是清晰的，一味的强调两者边界的消融并不会带来双向促进的效果，由于单向的灵活化，只有工作时间的灵活，而没有家庭生活时间的灵活化。我们可以将工作带入生活之中，工作时间却容不得生活的介入，这样无疑会加剧工作和家庭生活的冲突。不仅会增加劳动者的疲惫感和精神压力同时也不会必然的提高工作效率[4]。工作效率从来就不是与工作时长成正比的，相反过度的延长工作时间，反而会降低工作效率。根据美国管理学会的一项研究，当雇主期待在非工作时间监控和回复与工作相关的电子邮件时，会对劳动者的幸福感、工作家庭的冲突以及工作效率产生负面的影响[5]。

隐性加班损害劳动者的休息权。隐性加班的隐蔽性特征导致实践中的认定与举证的困难，既缺乏明确的考勤记录来证明加班是用人单位安排的或者经过用人单位审批的，也难以精确的核实加班的时长，这使得劳动者主张加班费的难度升级，最终造成休息权的形式化，劳动者的休息权没有得到有效的保障。

隐形加班损害劳动者的健康权。《中华人民共和国民法典》¹第 1002 条、1004 条分别规定了自然人享有生命权和健康权，任何组织和个人不得侵害自然人的生命权和健康权。我国《劳动合同法》第 88 条²明确规定了用人单位给劳动者的身心健康造成严重损害的，可依法追究行政、刑事或民事责任。休息权作为人权的重要组成部分，是劳动者应当享有的基本权利。长时间的利用移动办公设备进行工作对职场人的健康带来了严重的威胁。一方面会可能阻碍身体的恢复机制带来健康危机。当线上的办公模式突破了传统的标准工时制度雇主会利用即时通信工具随时随地的联系劳动者，劳动者在下班之后长期的处于待命的状态，24 h 在线回复，凌晨办公等现象也不罕见，严重的影响劳动者的睡眠质量，同时长期的利用

¹<https://www.court.gov.cn/zixun/xiangqing/233181.html>.

²https://www.samr.gov.cn/zw/zfxgk/fdzdgnr/bgt/art/2023/art_0abfdd261c03417b949df19d869add8d.html.

电脑等工具进行工作也会导致颈椎病、鼠标手、腰肌劳损以及视力模糊等疾病，严重的影响劳动者的健康。另一方面还会造成抑郁焦虑以及职业倦怠等心理风险。在极端情况下还可能引发数字过劳的问题[6]。

3. 隐性加班的司法认定困境

本文以“隐性加班”“隐形加班”为关键词，在中国裁判文书网检索 222~2026 年全国东、中、西部基层人民法院、中级人民法院劳动争议民事判决书，共获取文书 36 份。按照时间、地域、法院层级以及与争议焦点联系的紧密程度进行筛选后，最终确定有效样本 23 例。本文运用内容分析法对 23 份样本进行文本编码与逻辑分析，并选取 9 份具有典型意义的败诉案例整理如表 1 所示，以展现司法实践中的核心裁判理由。

Table 1. The reasoning of the judge for not supporting implicit overtime work

表 1. 未支持加班费的裁判理由

案名	案号	不支持加班费的核心理由
刘某与某公司劳动争议案	(2024)京 03 民终 8461 号	微信聊天记录无原始载体，OA 打卡记录不能作为加班时长依据，公司以加班需审批抗辩
王某与某公司确认劳动关系纠纷案	(2025)京 02 民终 4698 号	未提交加班申请单，OA 打卡记录、加班成果等证据不足，无法证明加班事实
张某与某发展集团公司劳动争议案	(2024)京 01 民终 4707 号	证据多为简单工作汇报、请示或回复，无法证明公司安排加班及实际开展加班工作
张某与武汉某某新能源有限责任公司劳动合同纠纷案	(2024)鄂 01 民终 21308 号	劳动合同约定未经审批的延长工作不视为加班，未提供加班审批证据
岳某与大连某科技公司劳动争议案	(2024)辽 02 民终 4723 号	证据无原始载体且公司不认可，明确加班需审批但未履行审批手续
宋某与 A 公司劳动争议案	(2024)京 02 民终 8661 号	下班后沟通为临时性、偶发性简单回复，无连续工作情况，打卡记录无法证明加班
陈某与某劳动合同公司劳动纠纷案	(2023)沪 02 民终 9609 号	工作无需时刻在岗、自由度高，额外薪资已涵盖相关劳动报酬
王某与辽宁某公司、中智某公司劳动争议案	(2023)辽 08 民终 2983 号	线上加班时长难以量化，用人单位无法客观掌握
陈某与杭州某公司劳动纠纷案	(2024)川 0105 民初 18796 号	未举证证明加班安排主体、工作内容及参与情况，无法证明实质性加班

对表 1 中 9 份败诉案例的裁判理由进行类型化分析可见，法院不支持隐性加班加班费的核心逻辑可归纳为三点：一是证据审查方面：劳动者提交的聊天记录以及打卡记录等证据因缺乏原始载体或者无法证明用人单位明确安排，难以达到法定的证明标准；二是认定标准层面：多数法院仍坚持将“加班审批”作为认定条件，即使劳动者存在非工作时间的行为也因未履行审批程序而不被认定；三是时长量化方面：隐性加班的碎片化、即时性等特征使得加班时长难以精确的核算，法院对零散的线上沟通通常不认定为实质性加班。这些败诉的理由共同构成了当前隐性加班司法认定的现实困境，也划定了隐性加班事实认定的司法边界。

3.1. 劳动者举证难度大

在通过相关案例的分析中可以发现，部分案例未支持加班费的原因在于劳动者所提供的证据没有得到法官的认可，原因如下：1) 难以举证加班是由单位安排的，并非是由劳动者自愿进行的，公司常以加

班费需要审批为由进行抗辩。2) 在没有用人单位举证的情况下劳动者往往难以拿到核心的证据 3) 劳动者所提供的证据要达到何种证明标准才能得到法院的支持。

在刘某诉某公司劳动争议案中, 刘某在一审提交了 OA 系统打卡记录(不能作为认定加班小时数的依据)及企业微信聊天记录, 但其中微信聊天记录并无原始载体, 法院以证据没有原始载体为由对加班费的主张不支持。刘某不服上诉至二审法院, 在二审中刘某提出在离职后就无法进入公司的系统, 证据的原始载体在用人单位的手中掌握。二审法院仍然没有指出刘某提出的加班费的诉讼请求。本案中刘某所在的企业是从事互联网内容创作与分发的科技平台公司, 该公司的互联网属性使其内部管理完全实现无纸化和信息化, 公司自主研发了内部管理软件进行沟通和交流。信息化的管理模式在提高企业的效率的同时也会给员工的维权带来显著的风险, 一旦在员工离职后系统权限就会被关闭, 其所有的工作痕迹都会被抹掉。而且在双方已经产生纠纷的前提下, 企业愿意主动配合提供相关证据的可能性极低。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第 6 条³与《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)》第 42 条⁴的规定可知, 主张加班费的劳动者有责任按照“谁主张谁举证”的原则, 提供能够初步证明存在超时劳动的基本证据, 或就相关证据属于用人单位掌握管理提供证据[7]。当劳动者完成上述初步举证后, 若用人单位未履行举证义务, 拒不提供由其管理的工作记录、电子审批流程等相关证据材料, 则推定劳动者关于加班时长的主张具有事实依据。具体到本案, 刘某提交的 OA 打卡记录、微信加班聊天截图以及工作系统等数据已经形成了相互的印证, 证据既能指向同一主体同时也能够证明公司在非工作时间考勤打卡的事实, 意味着劳动者已经完成了初步的举证责任。并且在刘某的工作系统访问权限被关闭的情况下, 其余关键证据只能由用人单位提供, 并且用人单位也有义务提供相应的证据。然而本案终审判决仍然以刘某的举证不足为由驳回了其请求加班费的主张。这个判决反应出了实践中劳动者的举证难度非常大, 不利于对劳动者休息权和健康权的保障, 亟需进行优化改进, 以期能够更好的保障劳动者的权益。

3.2. 加班认定标准不统一

在张某与武汉某某新能源有限责任公司劳动合同纠纷一案中, 张某主张某甲公司应支付 2022 年 7 月至 2023 年 10 月休息日加班费 63019.56 元, 称公司每周通过邮件或微信要求其周末到公司开会, 此为“隐形加班”且无需审批, 同时提交了周末会议通知、微信聊天记录作为证据。一审法院以双方劳动合同约定“未经审批的延长工作不视为加班”且张某未提供审批证据为由, 驳回其加班费诉求; 张某上诉时援引类案裁判规则(李某艳劳动争议案), 主张“隐形加班”应虚化工作场所概念, 综合认定实质工作内容, 若能证明非工作时间按单位要求付出实质性劳动, 即便无审批也应认定为加班。二审法院本案与李某艳劳动争议案在多方面存在着显著的差异不能够参考使用, 驳回上诉, 维持原判。在该案中法院将加班审批制度作为认定加班成立的必要前提, 即使劳动者有可相互印证的事实能够证明存在加班, 仅仅是因为没有履行加班审批的流程就无法被认定为加班[8]。诚然, 加班审批制度能够帮助企业规范管理, 防止劳动者擅自加班索要加班费的行为, 保障企业的健康平稳运行。但是在司法实践中法官不应当将审批条件作为认定加班的必备条件。因为这一制度赋予了用人单位过大的自主裁量权。站在劳动者的角度上来看, 若劳动者按照用人单位的要求进行加班且向用人单位提交了审批用人单位以不愿意支付加班费或者公司资金链断裂等原因拒绝审批, 此劳动者的合法权益又该如何得到保障。这种“唯审批论”的僵化认定模式, 严重的桎梏了劳动者的工作热情和工作积极性, 不利于经济的长期平稳运行[9]。

3.3. 加班时长难以量化

通过对上述表格中的案例进行分析, 发现无论是支持亦或是不支持隐性加班的案例, 法官都指出了

³http://www.npc.gov.cn/c2986/c4488/201905/t20190523_48437.html

⁴<http://lawdb.cncourt.org/show.php?fid=153325>

劳动者加班时长难以量化的问题，并且由于隐性加班的隐蔽性，在实践中没有存在一个切实可行的统一的衡量标准，在实践中只能由法官酌情衡量，致使法官的自由裁量权过大[10]。在辽宁某公司、中智某公司与王某劳动争议案中，一审法院结合原告提交聊天记录内容、通话记录及原告的工作职责可知原告在部分工作日下班时间、休息日等利用微信及电话工作已经超出了简单沟通的范畴，应当认定构成加班，但利用微信及电话的加班不同于传统的在工作岗位上的加班，加班时长等往往难以客观量化，用人单位亦无法客观上予以掌握[11]。故对于原告要求给付加班费的请求不予支持。在本案中法院已经明确认定存在隐性加班的事实，但是却由于加班时长难以量化、用人单位无法客观掌握的原因导致王某的加班主张没有得到法院的支持。此外，在部分胜诉的案件中法官也会综合考虑劳动者在碎片化的隐性加班中或多或少的掺杂了个人的生活以及认定劳动者主张的全部加班时长对用人单位显失公平等原因酌情减少。这些案例凸显了在司法实践中由于加班时长难以量化导致劳动者无法实现劳动报酬的困境[12]。

4. 隐性加班法律规制的完善对策

在司法实践中对于隐性加班的案件存在着证据效力认定的不统一、加班的认定标准模糊以及加班时长难以量化导致的加班费难题[13]。这些困境导致法院的裁量尺度不一、自由裁量权过大，亟需采取合理的举措进行规制，解决同案类判的问题。

4.1. 优化加班证明规则

在司法实践中普遍存在着劳动者举证难而导致的维权难的现象。劳动争议案中双方当事人无论是在证据地位还是证据能力上都有较大的悬殊。劳动者通常只能提供 OA 打卡记录、聊天记录截图等简单易得的证据，其他的核心证据往往掌握在用人单位手中。如果继续采用谁主张谁举证原则，势必会增加劳动者的维权难度，也会导致隐性加班的无限泛滥[14]。因此，有必要优化加班的证明规则更好的保障劳动者的合法权益。

首先，强化用人单位的举证责任，在司法实践中用人单位掌握着工资发放明细等核心的资料。因此，应当强化用人单位的举证责任，在劳动者进行初步的举证后，若用人单位无法举证不存在加班的事实则应承担举证不能的后果。通过加重用人单位的反证责任，倒逼其主动配合劳动者举证。

其次，合理的延长用人单位保存劳动者资料的期限。现行的《工资支付暂行规定》第六条规定：“用人单位必须书面记录支付劳动者工资的数额、时间、领取者的姓名以及签字，并保存两年以上备查。”但是未明确保存期限是否应延续至劳动关系中止后。在实践中劳动者往往是在离职后进行的维权。而离职后相关证据可能以保管期限届满而被销毁，增加了劳动者维权的难度。应当参照《中华人民共和国合同法》第五十条第三款⁵规定：“用人单位对已经解除或者终止的劳动合同的文本，至少保存二年备查。”将用人单位对已经解除或者终止后至少保存两年的内容进行扩大解释，不再局限于合同文本，而是劳动者的工资、工作时间等资料信息。即将用人单位保存劳动资料的期限延长至劳动关系终止后的两年内。

最后，引入电子化档案管理制度实现劳动者资料的信息化的无纸化。建立电子化档案管理制度，强制要求用人单位将工作时间与工资明细等关键信息在数据库进行备案。并对数据库中的信息进行加密，避免劳动者资料的泄露侵犯其隐私权。用人单位必须遵守相关法律法规，如《通用数据保护条例》和本地隐私保护法律，确保在处理和存储个人数据时的合规性[15]。定期开展安全审计和风险评估，及时识别并修补安全漏洞，保障信息不会被篡改和恶意删除。这一规则能有效弥补女性劳动者举证能力不足的短板，减少因证据缺失导致的维权失败[16]。

⁵https://www.samr.gov.cn/zw/zfxgk/fdzdgnr/bgt/art/2023/art_0abfdd261c03417b949df19d869add8d.html

4.2. 加班认定标准的实质化

《劳动法》第41条规定,用人单位由于生产经营的需要,经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间。可以看出当前的加班制度是由用人单位主导的,而并非是由劳动者自主决定的[17]。司法实践中法官将用人单位的审批制度作为认定加班的必备或者是唯一的条件既缺乏充分的合理性也难以适应数智经济下隐性加班的新形态。隐性加班相较于显性加班而言用人单位的加班指令往往表现的比较隐蔽,通常不进行加班审批。比如用人单位设置超量的工作任务导致劳动者在工作时间没有完成而被迫进行加班以及用人单位将加班宣扬成为一种企业文化,让劳动者误以为加班是一种敬业精神的体现,削弱劳动者的主体意识,从而“自愿加班”等形式。在这种情况下,如果还将加班审批制度作为认定隐性加班的必备标准显然无法保障劳动者的合法权益。

因此,针对于隐性加班的认定标准不应当拘泥于形式的审批要件,而应当采取实质的判断标准,即在有可以相互印证的证据可以证明加班是用人单位明示、暗示或者默示的,即可以认定为隐性加班[18]。从司法实践的角度来看,这种实质化的判断标准能够打破目前司法实践中的“唯审批论”的裁判僵化,通过审查劳动者内容与劳动合同的契合性、常规工作的连贯性以及管理模式等实质要件来作出判断。更符合数智经济背景下劳动力市场的发展规律,也契合《劳动法》保护劳动者休息权与劳动报酬权的立法初衷[19]。

4.3. 引入“离线权”

据2026年中国青年报社社会调查中心联合问卷网(https://zqb.cyol.com/pc/content/202603/08/content_423084.html)的调查发现,保障休息权,规范工时、加班及“离线休息权”排在首位,获选率为55.5%。隐性加班导致了劳动者的工作生活边界模糊,劳动者在线待工、远程响应工作状态难以被认定为加班,加班时长更是无法量化,导致劳动者的劳动报酬难以实现[20]。离线权作为休息权的衍生性权利,指的是劳动者所享有的在非工作时间拒绝接收与工作相关联的信息的权利。其核心在于厘清工作和家庭生活的边界。从司法裁判的角度来看,若确立离线权相当于在源头上界定了非加班的时间段,这样就为法官的加班费裁量提供了明确的计算范围,即解决了“因为无法确定在加班的过程中是否掺杂着个人的生活,若按照标准的加班时长计算对用人单位显失公平,只能由法官酌情处理”的司法困境。引入离线权后也可以倒逼用人单位参与到电子数据的备案中,这些记录也能成为司法裁判中量化加班时长的关键依据,恰好破解时长难以量化的裁判难题[21]。

为避免离线权制度过于理想化而缺乏可操作性,需要进一步的明确其适用范围、例外情形与具体的救济路径从而实现与我国现有的工时制度进行有效的衔接。其一,明确离线权的适用主体范围。离线权主要适用于标准工时制劳动者,对于高级管理人员施行不定时工作制。并且对于薪酬已经包括即时待命成本的岗位可以不适用离线权制度,这样能够更好的兼顾企业的经营效率与劳动者的权益保障。其二,严格限定例外情形。明确仅在不可抗力、突发公共事件以及生产安全事故等紧急情况下用人单位才可以临时性的要求劳动者在线响应,并在紧急情况解除后支付加班费或者安排补休。除此之外,禁止以各种名义随意突破离线权的边界。其三,完善配套的救济措施。明确将用人单位违法侵犯劳动者离线权的行为纳入劳动监察的范围,劳动者可以据此主张相应的赔偿。同时在司法裁判中需要强化对“非工作时间强制在线”事实的审查力度。其四,关注对特殊群体的保护。即对于孕期、哺乳期女性劳动者以及肩负家庭照料责任的劳动者优先保障其离线权,同时鼓励企业设置弹性的离线时段,以更好的实现工作与家庭的双平衡。同时,离线权的实施也可能会对企业的应急响应效率、工作的连续性产生一定的影响。对此可以通过建立分级应急处理机制、优化工作流程以及协商确定弹性的在线时段等方式予以化解,在保障劳动者休息权的同时更好的兼顾企业的正常运营需求。

通过细化适用规则、衔接公示制度并配套相关的救济措施,能够使离线权具备较强的可操作性,在厘清工作和生活边界的同时也为隐性加班道德规制提供一定的制度支撑。

参考文献

- [1] 王溧. 劳动者隐性加班的法律规制[D]: [硕士学位论文]. 长春: 吉林大学, 2025.
- [2] 高建东. 论隐性加班及其法律规制[J]. 中国劳动关系学院学报, 2022, 36(2): 64-74.
- [3] 梁亮, 汪子元. 隐形加班: 数字时代劳动权益保障的司法突破与制度重构[J]. 中国劳动, 2025(4): 40-48.
- [4] 李原. 工作家庭的冲突与平衡: 工作-家庭边界理论的视角[J]. 社会科学战线, 2013(2): 180-188.
- [5] 朱丹景. 工作与生活之间的边界之再审视——边界理论视阈下北京青年白领的工作与生活平衡[J]. 青年发展论坛, 2020, 30(1): 60-68.
- [6] 田野. 数智时代的过劳问题及其法律因应[J]. 中国法学, 2025(3): 65-68.
- [7] 邹开亮, 徐家美. 数字化时代劳动者隐形加班的法律规制研究[J]. 内江师范学院学报, 2025, 40(5): 103-109.
- [8] 王天玉. 工作时间的法理重述及规范构造[J]. 法学评论, 2021, 39(6): 78-92.
- [9] 谷玉良, 谢汝婷. 选择性断连与劳动者离线休息权——以劳动者手机管理为例[J]. 中国劳动关系学院学报, 2025, 39(5): 60-70.
- [10] 荣婕. 数字时代劳动者离线权入法的必要性探析[J]. 西南石油大学学报(社会科学版), 2024, 26(4): 75-81.
- [11] 刘翠花, 丁述磊. 数字技术、工作变革与家庭平衡[J]. 经济社会体制比较, 2025(3): 119-128.
- [12] 关健, 孙雨晴, 陈倩, 张新安. 中国人工作-家庭平衡观的变迁[J]. 经济管理, 2023, 45(11): 133-151.
- [13] 李俊. 数字时代劳动者休息权的宪法保障难题[J]. 法学, 2024(12): 64-78.
- [14] 谢增毅. 远程工作的立法理念与制度建构[J]. 中国法学, 2021(1): 248-268.
- [15] 瞿玉婷. 人事纸质档案数字化转型质量控制研究[J]. 华东纸业, 2025, 55(11): 138-140.
- [16] 高丽娟. 隐性加班中劳动者权益保障问题研究[D]: [硕士学位论文]. 兰州: 西北师范大学, 2024.
- [17] 范海潮, 常静. 塑造“休息边界”: 数字社会中断连权的观念演进与治理进路[J]. 学习与实践, 2025(10): 25-37.
- [18] 杨轶博. 我国劳动者离线权的实现路径研究[J]. 河北企业, 2025(11): 157-160.
- [19] 郑尚元, 傅成. 数智时代劳动者离线权的保护逻辑与现实考量[J]. 社会科学研究, 2025(6): 134-143+222.
- [20] 于轩. 离线权的制度规制[J]. 人权法学, 2025, 4(4): 104-120+154-155.
- [21] 唐辰明. 论数字时代离线权的法律性质与实现路径[J]. 河南科技学院学报, 2025, 45(5): 59-67.