

数字时代下劳动者离线权实现路径研究

都拉娜

上海大学法学院, 上海

收稿日期: 2026年4月21日; 录用日期: 2026年6月15日; 发布日期: 2026年6月25日

摘要

数字时代工作与生活边界模糊, 隐形加班常态化, 离线权应运而生。离线权是休息权在数字场景的延伸与补强, 核心是劳动者在非工作时间有权断开工作通讯、拒绝额外任务且不受不利后果。这一权利的正当性植根于人格尊严与自主权, 以及工作生活平衡的原则之中。然而, 当前我国在引入离线权面临劳动基准规制与企业经营效能存在冲突、权利主体界定困难、线上加班时间难以计算等挑战。为实现离线权, 应采取立法确立与劳资协商结合的路径, 明确以“支配性劳动管理”为标准分层界定权利主体, 覆盖典型劳动者与新业态从业者。同时, 借鉴国外经验确立用人单位全面工时记录义务, 破解加班举证难题。

关键词

离线权, 劳动基准, 休息权

Research on the Realization Path of Workers' Offline Rights in the Digital Age

Lana Du

Law School, Shanghai University, Shanghai

Received: April 21, 2026; accepted: June 15, 2026; published: June 25, 2026

Abstract

In the digital age, the boundaries between work and life have become blurred, and covert overtime has become a norm. Offline rights have emerged. Offline rights extend and reinforce the right to rest in the digital context. The core of this right is that workers have the right to disconnect from work communication, refuse additional tasks, and not be subject to adverse consequences during non-working hours. The legitimacy of this right is rooted in human dignity, autonomy, and the principle of work-life balance. However, in China, when introducing offline rights, there are challenges such as conflicts between labor benchmark regulations and enterprise operational efficiency, difficulties

in defining the rights holders, and difficulties in calculating online overtime hours. To realize offline rights, a legislative approach combining legislation and labor negotiations should be adopted. The rights holders should be clearly defined based on the standard of “dominant labor management”, covering typical workers and new business practitioners. At the same time, foreign experience should be drawn upon to establish the obligation of employers to record comprehensive working hours, solving the problem of proving overtime.

Keywords

Offline Rights, Labor Benchmark, Right to Rest

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. 数字时代劳动者离线权的理论证成

1.1. 离线权的概念界定

电子设备使用者可随时关闭设备离线，所以说离线本是一种自由，无需赋予“权利”。但在劳动者场景中，用人单位常在下班后通过多种方式联系员工布置任务，或强迫或诱导其继续工作，此时赋予劳动者离线权就显得十分必要。2021年欧洲议会通过的《离线权指令建议文本》¹指出，离线权是指劳动者在工作时间之外，有权不通过电话、电子邮件或其他数字工具从事与工作相关的活动或通信，可关闭与工作相关的工具，不回应雇主的要求，且不会因此遭受不利后果。我国陈雪薇等学者提出，“离线权”也被称作“断连权”“不联网的权利”等。它指的是劳动者在下班时段有权拒绝因通讯引发的额外加班任务，以此确保劳动者能够回归正常的私人生活，享有法定休息休假的权利，其本质在于保护劳动者的休息权[1]。王建学者认为，离线权是指劳动者在非工作时间不从事与工作相关活动的权利，因与数字通信活动紧密相关，其核心内涵是脱离数字通信、不被工作联系的权利，也被称为“不被联系的权利”“失联权”[2]。综上所述，离线权的核心在于，劳动者在非工作时间有权关闭与工作相关的数字工具，拒绝工作方面的联系以及额外的加班任务，并且不会因行使这一权利而遭受任何不利后果。在界定离线权时，应着重突出劳动者所拥有的自主选择空间，防止因权利定义过于绝对化，而在实际运用过程中引发各类问题，确保离线权能合理、灵活地保障劳动者权益。

离线权旨在弥补数字时代传统休息权在保障劳动者权益方面的不足，并非一项凭空产生的独立权利。在传统劳动法律框架下，休息权主要通过工时限制、休假制度等规则，对劳动者的休息时间作出形式化界定，其规制对象以固定场所、固定时段的传统用工模式为主。而离线权则面向数字办公与远程协作的新型场景，赋予劳动者在非工作时间主动断开工作通讯、拒绝线上工作指令的权利，其核心追求是实质意义上的休息状态，而非仅停留在上下班时间的形式划分。离线权与休息权既相互关联又存在明显区别。二者在价值目标上高度一致，均以保障劳动者充分休息、恢复身心精力、实现劳动力可持续再生产为根本宗旨。休息权作为劳动法体系中的基础性权利，为离线权的正当性提供了重要理论支撑，二者在维护劳动者合法权益、平衡劳资利益关系方面相辅相成、协同发力。与此同时，二者在权利内涵与适用场景上差异显著。离线权是休息权在数字时代的延伸与发展[3]，但二者并非简单的包含与被包含关系。随着平台用工、远程办公等模式普及，工作与生活边界日益模糊，传统休息权难以有效规制下班后的线上工

¹<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ZH/TXT/?uri=CELEX:52021IP0021>

作指令、隐形加班等问题。相较而言，离线权的权利外延更具有针对性，实现路径更贴合数字化特征，能够弥补传统制度的规制空白，具备独立的权利价值与制度功能，也为劳动者休息利益的现代化保障提供了新的规范路径。

1.2. 离线权的正当性理论基础

离线权是具有坚实的法理根基与价值基础，既回应了数字劳动带来的权利失衡问题，也契合现代劳动法以人为本的核心立场。从法理层面观察，离线权的正当性主要植根于人格尊严与个体自主权的基本法理，同时也是工作与生活平衡原则在劳动法治中的具体体现，二者共同构成了该项权利得以成立的理论支撑。

1.2.1. 人格尊严与自主权

人格尊严是现代法治的核心价值，亦是劳动者各项权利的逻辑起点与价值归宿。马克思从社会自由时间与雇佣工人的因果关系角度，阐述主动休息权[4]。劳动者在劳动关系中虽负有提供劳动、服从合理管理的义务，但其作为独立的法律主体，并不因劳动关系的建立而丧失人格独立与人身自由。在传统用工模式下，工作时间与私人时间、工作场所与生活空间相对清晰，劳动者在下班之后即可脱离雇主的支配范围，自主支配个人时间与生活。而数字通讯工具的普及打破了这一边界，雇主可随时通过即时通讯软件、工作平台下达指令、布置任务，使劳动者陷入“随时在线、随时待命”的状态。这种无边界的工作侵入，实质上是对劳动者私人生活空间的不当挤压，使其在非工作时间仍处于被管理、被支配的客体地位，削弱了劳动者的主体人格与人身自主。离线权的确立，正是为了矫正这一失衡状态。它赋予劳动者在工作时间之外断开工作通讯、拒绝非必要工作联络的权利，明确劳动者对私人时间享有自主决定权。通过承认劳动者“离线”的正当性，法律重新划定了雇主管理权的边界，保障劳动者在工作之外能够回归私人生活，免于持续的工作压力与精神束缚。这不仅是对劳动者休息利益的维护，更是对人格尊严、人身自由与自主决定权的切实保障，为离线权提供了深层的法理正当性。

1.2.2. 工作与生活平衡原则

在欧洲，“工作生活平衡”这一词的提出相对较迟。回溯至 20 世纪 70 年代，当时开始有政策出台，致力于推动工人在承担家庭责任与从事受薪工作之间找到结合点，其核心目标在于达成“工作与家庭事务的协调共进”。从 20 世纪 90 年代以来，“工作和家庭协调”逐渐被“工作-生活平衡”取代，从而更为性别中立，同时也意味着需要与工作相平衡的生活不再局限于家庭及照护，还包含诸如社区生活、培训和教育、休闲和个人护理等[5]。在传统观念与现实分工中，大多女性肩负着照护家庭的责任而这一状况会对女性进入劳动力市场产生不利影响。所以，前面的“工作家庭平衡”核心在于推动女性就业，因而带有显著的性别指向特征。随着时代的发展，个人需求呈现多样性，家庭和工作之外的个人生活也变得日益重要。

劳动立法确立休息权、休假权、最高工时制度等一系列规则，其根本目的在于防止劳动过度扩张，保障劳动者拥有充足时间恢复体力、照料家庭、参与社会生活，从而实现身心健康与劳动力的良性循环。数字时代灵活化、碎片化、在线化的用工形态，使得工作与生活的界限日趋模糊，隐性加班、线上待命、下班后持续处理工作等现象普遍存在，严重破坏了劳动者的工作与生活平衡[6]。离线权以“断开数字联结”为核心功能，本质上是对工作与生活边界的重塑，是工作与生活平衡原则在数字场景下的制度化表达。它通过赋予劳动者拒绝下班后工作联络的权利，限制雇主对劳动者私人时间的过度干预，避免劳动者因持续在线而陷入身心透支、生活失序的状态。从社会利益角度看，维护工作与生活平衡不仅关乎个体福祉，更关系到劳动效率提升、家庭功能维系与社会整体健康发展。因此，工作与生活平衡原则为离

线权提供了重要的价值正当性，使其在应对数字劳动新问题时具备充分的制度合理性与现实必要性。

综上，人格尊严与自主权为离线权提供了价值本源上的正当性，工作与生活平衡原则则为其提供了社会功能层面的正当性。二者相互支撑、有机统一，共同构成了数字时代确立劳动者离线权的理论基础。

2. 我国引入劳动者离线权面临的挑战

2.1. 劳动基准规制与企业效能的冲突

数字时代远程办公与即时通讯技术普及，使工作与生活边界模糊化，离线权作为劳动基准在数字场景的延伸，其制度构建直接触发劳动基准规制与企业效能之间的深层冲突，成为平衡劳动者权益与企业经营效率的核心难题。

劳动基准是国家通过立法为劳动关系设定的强制性最低劳动条件标准，主要包括工资支付保障、工作时间、休息休假、职业安全卫生以及女职工和未成年工特殊劳动保护标准等²。国家通过立法确立劳动基准，其主要目的在于保障劳动者权益。如果仅就此单一目的来说，劳动基准的水平自然是越高越好。然而，劳动基准的设定本质上是服务于社会整体利益，其标准应当与经济社会发展水平相适应。但是，劳动基准相关的法律规定已经滞后于当前的经济发展水平。如《中华人民共和国劳动法》³第41条的规定，在保障劳动者休息权的同时，也允许企业在生产经营需要的前提下，通过与劳动者协商等方式，采用“加班制度”等相关规定，在支付加班费用的基础上延长工作时间^[7]。上述法律规定在传统用工模式下平衡了劳动者权益保护与企业效能之间的关系，但是面对数字时代劳动者在下班后通过线上方式持续付出的“隐形”劳动时间，现有规则难以有效识别与规制，也就无法充分回应数字技术发展所引发的劳动者权益保护与企业运营效能之间的新型冲突。

前文所述，离线权是在弥补数字时代传统休息权在保障劳动者权益方面的不足。所以，离线权是休息权的数字化延伸。离线权所代表的是严格劳动基准，与企业经营效能存在天然张力，主要体现在以下三个方面。其一，企业经营灵活性受限。数字经济下企业需快速响应市场、处理突发事务、开展跨时区协作，绝对化离线权会阻断紧急沟通、延误业务处置，削弱企业市场应变与创新效率。其二，企业运营成本上升。如果企业因员工行使离线权，需要确保业务连续性，可能增加人员配置或安排轮班，以此来解决非工作时间的紧急事物，从而增加企业的人力成本。此外，对于中小企业来说，引入离线权会增加合规成本。因为中小企业普遍预算有限，聘请劳动律师提供合规指导的成本较高。其三，企业管理自主权被挤压。用人单位的指挥权、监督权因离线权受到刚性限制，难以对远程办公和灵活用工实施有效管控，影响组织协作与整体产出。

在司法与执法中以利益衡量为导向，兼顾劳动者权益与企业经营需求，既防止劳动基准虚置，也避免过度规制扼杀企业活力。只有在二者间找到动态平衡，才能实现数字时代劳动关系的稳定与可持续发展。

2.2. 离线权权利适用主体界定困境

数字经济的快速发展催生了平台用工、灵活用工等新型就业形态，打破了传统劳动关系的固定用工模式。在这种时代背景下，如果我国要引入劳动者离线权，会面临界定权利适用主体的困境。也就是说，平台经济劳动者难以被纳入离线权的保护范围，导致离线权在新型用工场景下形同虚设。离线权作为劳动者休息权的延伸与细化，其行使的前提是明确的劳动关系界定，即权利主体必须是劳动法意义上的“劳

²范围：《规范新就业形态劳动基准的重点内容及实现路径》，载微信公众号“工人日报”，2024年11月3日。

³https://www.mohrss.gov.cn/xxgk2020/fdzdgknr/zcfg/fl/202011/t20201102_394625.html

劳动者”，而我国现行劳动法律体系以典型劳动关系为核心调整对象，难以适配平台经济下的非典型用工形态。

典型的劳动法律关系是根据劳动和社会保障部发布的《关于确立劳动关系有关事项的通知》⁴，如果用人单位与劳动者未订立劳动合同，就以劳动三要素认定劳动关系。完整的三要素包括：主体资格合法、存在劳动管理、劳动是业务组成部分。其中，最核心的要素是存在劳动管理，也就是劳动从属性，其具体表现为人身从属性、经济从属性以及组织从属性。但是，由于要件内容交叉、效力不清的原因，在司法实践中存在明显的主观性和不确定性。而平台用工模式则展现出鲜明的个性化特征，在三方面区别于典型的劳动法律关系：其一，以意思自治为外衣的服务协议阻碍劳动法的适用；其二，以自愿接单等提供短期服务的供需匹配模式出现，具有较强的不稳定性；其三，以第三方介入等雇佣分离模式模糊劳动关系的认定^[8]。这些特征表明平台与劳动者之间的关系变得更为复杂，传统的“从属性”标准很难直接适用。这就导致离线权的适用主体随着平台劳动者的身份认定陷入争议。实践中，平台经济劳动者的类型多样，包括网约车司机、外卖骑手、众包工人、直播主播、线上客服等。这类劳动者与平台之间的法律关系主要存在三种认定可能：劳动关系、劳务关系、个体工商户与平台之间的合作关系^[9]，而不同的关系认定直接决定了劳动者是否享有离线权。其中，多数平台为了降低用工成本、规避法律责任，往往通过签订劳务合同、合作协议等方式，将平台劳动者界定为“劳务提供者”或“个体经营者”，否定双方之间的劳动关系，进而拒绝承担劳动法规定的义务。这些义务包括保障劳动者的休息权与离线权。例如，外卖骑手通常与平台签订劳务协议，平台仅负责发布订单、结算报酬，不直接对骑手进行日常管理，也不承担社会保险等义务。在这种情况下，骑手因为不被认定为劳动法上的“劳动者”，无法主张离线权，即便在非工作时间被平台订单、工作通知骚扰，也无法通过法律途径维护自身的权益。

2.3. 劳动者线上加班工作时间难以准确计算

在数字化办公全面普及的当下，劳动者在非工作时间通过即时通讯工具、办公软件处理工作的“线上加班”已经成为常态。线上加班与传统固定场所、固定时段的加班不同，具有时间碎片化、边界模糊化、形式隐蔽化等特征，导致加班时长难以精准计算^[10]。这不仅成为劳动者维权的核心障碍，更给我国引入与落地离线权制度带来了现实挑战。

线上加班时间核算的天然困境，直接动摇离线权制度运行的事实基础。加班时长无法认定会大幅度降低离线权的可执行性^[11]。离线权的核心价值是保障劳动者在工作时间之外拒绝工作、不被工作信息打扰的权利，而权利是否被侵害、侵权程度如何、损失如何界定，均以“可识别、可计量、可证明”的加班事实为前提。但线上加班多表现为下班后零星回复消息、夜间处理文件、周末远程协作等零散行为，无明确的起止时间、无连续工作时段、无规范考勤记录。劳动者即便保存聊天记录、出行记录、邮件截图等证据，也只能证明存在工作行为，无法精准对应具体加班日期、时长与工作量，难以形成司法认可的完整证据链。

我国现行法律还未明确规定离线权，即便引入了离线权制度也会因为司法实践中的隐形加班时长认定难的问题，导致劳动者行权困难。在司法实践中，用人单位常以“加班未审批”“自愿回复”为由进行抗辩，劳动者缺乏客观工时记录支撑诉求，维权成功率极低。以广州市番禺区总工会发布的典型案例为例⁵，员工向二审法院提交了微信聊天记录与地铁乘坐记录，用以证明工作日晚间及周末被安排工作。法院经审查认为，提交的证据能够佐证加班事实存在，但因相关证据无法精准对应具体加班日期、时长及

⁴https://www.mohrss.gov.cn/xgk2020/fdzdgnr/zcfg/gfxwj/ldgx/201407/t20140717_136260.html

⁵《工会说法(二十二)：一波三折的追讨加班费之路》，载广东省广州市番禺区总工会官方网站。
https://www.panyu.gov.cn/jgzy/qtjg/pyqzgh/ghxx/content/post_10343741.html

结束时间等细节，不足以形成完整的证据链。最终法院酌情判定公司向员工支付一定的加班工资。另以南京市玄武区人民法院审理的案例为例⁶，法院认为员工非工作时间的具有周期性、固定性，并非临时偶发沟通，符合用人单位用工管理特征，故认定为加班。但因员工提交的聊天记录与打卡记录，无法精确证明持续工作时长，法院最终酌情判令公司支付加班费两万元。从上述两起加班案例可以看出，法院在认定非工作时间加班时“重实质、轻形式”，侧重审查是否存在用人单位支配下的实际用工行为。微信聊天、出行记录等虽然能佐证加班事实存在，但普遍存在无法精准对应具体日期、准确时长的举证缺陷，难以形成完整证据链。法院并未因此完全否定加班事实，而是对周期性、固定性的非工作时间工作依法认定为加班。

3. 我国劳动者离线权保障的实现路径

3.1. 劳动者离线权实现机制选择：平衡劳动基准与企业效能

劳动者的工作与生活边界逐渐模糊的背景下，劳动者离线权的保护问题日益凸显。目前我国学界对于劳动者离线权的实现机制，主要形成了三种具有代表性的观点，各有侧重且均有理论与实践支撑，为离线权的落地提供了不同思路。第一种观点是通过既有权利对离线权进行解释。它是指在我国未立法确立离线权时，依托现行法已有的权利规则，通过法律解释将离线权纳入保护的方法。具体而言，在现行法律体系下，离线权经由民法而获得保护，主要是其可以作为《中华人民共和国民法典》⁷上的生活安宁权而在隐私权的消极防御模式中获得保护，同时也可以作为一种数字权利而在《中华人民共和国个人信息保护法》⁸确立的关于个人信息的行为规制模式中获得保护[12]。第二种观点是通过集体协商或制定国家政策的方式来保障劳动者权益。集体协商是职工群体通过自行组建或加入工会、选举代表，与用人单位就劳动者离线权等权益相关事项，如工作时间、工作强度、灵活办公等问题展开协商、达成协议的方式。这种方式是域外保护劳动者权益、平衡劳动基准与企业效能的主要机制，有立法规范和实践经验支撑，还可形成协议模板、谈判指南等规范渊源。此外，在离线权尚未专门立法的情况下，还可以由相关部门制定国家政策、政府文件等，是推进离线权落地实施的有效路径之一[13]。第三种观点是将劳动者离线权引入现行法律当中，同时给予劳资双方充分的协商空间。这种观点源自法国和西班牙的立法经验，两国均通过立法保障劳动者在非工作时间的休息权和生活安宁，但法国更强调雇主与员工的协商机制，西班牙则通过明确的处罚措施强化执行。

综合来看，我认同第三种观点。相较于前两种方式，将离线权纳入专门立法，既能明确离线权的权利属性、保护范围，也能从根本上解决“无法可依”的问题，有效保障劳动者的休息权和生活安宁，又能通过预留劳资协商空间，精准平衡劳动基准与企业效能之间的冲突，实现劳资双方的共赢，这也是该观点最突出的优势所在。劳动基准是保障劳动者基本权益的底线，而企业效能则关系到企业的生存与发展，二者看似存在一定张力，若处理不当，要么会因过度强调劳动基准而增加企业经营成本，要么会因侧重企业效能而忽视劳动者离线权的保护。将离线权纳入立法，并非对企业经营的过度干预，而是通过明确权利边界，为劳资双方提供清晰的行为指引。立法可明确离线权的核心保护范围，禁止用人单位强制劳动者非工作时间在线待命、处理工作事务，保障劳动者的休息权，这是对劳动基准的坚守；同时，预留充分的协商空间，允许双方可以充分考虑到不同行业、不同企业的特点和需求，制定出符合实际情况的离线权规则[14]。例如，对于互联网、医疗等需要应急处置的行业，可通过协商明确紧急工作的界定标准

⁶刘某与广西东呈酒店管理集团股份有限公司南京分公司劳动争议，案号：(2022)苏0102民初13688号。

⁷https://www.moj.gov.cn/pub/sfbgw/zwgkztzl/2025nianzhuanti/2025mfdxcy/2025mfdxcy_mfdql/202505/t20250507_518708.html

⁸<https://www.gjbmj.gov.cn/n1/2025/09/12/c461013-40562877.html>

和补偿方式，既避免企业因严格的离线限制影响应急处置效率，也防止劳动者因无明确约定而被迫无偿待命。这种模式既守住了劳动者权益的底线，又兼顾了企业的经营自主权，有效化解了劳动基准与企业效能之间的冲突，避免了过度保护劳动者权益而增加企业经营负担，也杜绝了企业以提升效能为名侵犯劳动者离线权的行为，为离线权的落地提供了更具可行性和可持续性的路径。但是，需要注意的是离线权的立法完善并非一蹴而就。将离线权引入立法前，可以充分发挥国家政策的指引作用，通过发布政策文件引导企业规范用工，依托现有的法律条款为劳动者提供临时保护，以此来保障劳动者的合法权益。

3.2. 明确离线权的权利主体范围

如果我国劳动法中要引入离线权，那么其适用以清晰的用工关系为前提。而我国现行劳动法以典型的劳动关系为核心调整对象，依赖人身、经济、组织从属性认定标准，难以覆盖平台从业者，导致离线权在新型用工场景中缺位。所以，要让离线权真正落地，明确“支配性劳动管理”、分层分类的权利主体范围界定规则，实现对数字劳动者的全覆盖保护。

明确离线权的权利主体，首先应该坚守传统劳动关系主体的兜底保护^[15]。对于与用人单位签订劳动合同、符合劳动三要素的典型劳动者，直接纳入离线权的保护范围。这类主体身份清晰、从属性明显，是劳动法的核心保障对象。因此，其离线权行使具有明确的法律基础，用人单位负有不得在非工作时间强制线上工作、不得因劳动者行使离线权予以惩戒的法定义务。这一安排既符合现行法律体系，也为离线权制度提供稳定的适用基础。其次，针对平台用工等非典型劳动关系，可以以“支配性劳动管理”为标准，认定主体资格。最高人民法院在第42批新就业形态劳动争议专题指导性案例中指出，劳动关系的本质、核心特征是存在“支配性劳动管理”，并特别强调判断劳动关系应坚持实事求是原则，透过现象看本质，不能只注重形式和外观^[16]。按照“支配性劳动管理”，判断平台从业者是否享有离线权，不再机械地审查书面合同类型，而是综合考量平台是否通过算法、奖惩、考核等对劳动过程实施控制、劳动者是否需要遵守平台工作规则、在线要求以及报酬是否为主要收入来源。只要存在实质支配与管理，即便签订劳务协议、注册个体工商户，也应该赋予其离线权。这一标准可以有效破解平台“去劳动关系化”规避责任的问题，将外卖骑手、网约车司机等群体纳入保护范围。

同时，应建立“三分法”分层保护体系，实现权利主体范围精准界定。第一类为典型劳动关系劳动者，享有完整离线权，适用严格责任保障；第二类为不完全符合劳动关系，但受平台实质管理的新业态劳动者，以是否存在“支配性劳动管理”为判断标准，赋予其核心离线利益，禁止平台在非工作时间强制在线、过度派单，保障基本休息权；第三类为完全自主经营、独立接单的个人经营者，因不存在用工管理，不纳入离线权调整范围，由市场规则自主调节⁹。这种分层安排既避免保护泛化，也防止出现权利空白，适配不同用工形态的差异。

总之，明确离线权权利主体范围，关键在于从“形式劳动关系”转向“实质用工关系”，以支配性劳动管理为核心，分层覆盖典型劳动者与平台新业态从业者。只有这样，才能破解权利主体认定困境，让离线权从纸面权利变为现实保障，实现数字时代劳动者休息权的平等保护。

3.3. 确立用人单位的工时计算义务

在数字技术深度融入工作场景的当下，工时计算义务已成为保障劳动者离线权、有效规制隐形加班问题的核心配套制度。劳动者的隐形加班问题变得日益严重，司法实践表明劳动者存在难以证明加班时

⁹于家傲，《涉平台用工劳动关系确认的困境与解决——以劳动关系“三分法”为突破点》，载微信公众号“审判研究”，2023年3月8日。

长、法院无法准确计算加班工资的难题。在此背景下，建立科学合理的工时计算义务，不仅关乎着劳动者离线权等基本权益的保障，更是推动数字劳动法治化的关键一环[17]。

欧洲法院通过裁决的方式提出了全面工时记录义务，法院在 2019 年 C-55/18 号裁决中明确，雇主必须建立客观、可靠、可访问的工时记录系统，仅记录加班时间不足以保障劳动者权益，因为将某段工作时间认定为加班的前提是掌握该员工的实际工作时长，只有完整记录工时才能显示雇员实际工作的时长及其分布，也才能据以判断雇员是否加班及其时长[18]。对此我认为，我国也可以借鉴欧洲法院的裁决，引入全面的工时记录系统，将其设置为用人单位的义务，主要有以下两方面的现实意义。一方面，破解了隐形加班举证难题。我国现行劳动争议中，劳动者需要自行证明加班事实，但是数字时代工作碎片化、线上化导致证据留存困难，多数隐形加班因为举证不了加班事实，而不能得到赔偿。确立用人单位的工时记录义务，实现举证责任倒置，由用人单位记录与保存工时记录，劳动者可以直接依据官方记录主张加班费。另一方面，有利于明确权利边界，夯实了离线权的实施基础。离线权的核心是划分工作与生活时段，而工时记录是界定正常的工作时间以及加班时间的客观依据。通过精准记录工时，便于劳动者可以清晰地知道主张离线权的时段，用人单位也能明确加班上线红线，避免随意延长工作时间，让离线权转化为可落地的实际权益。

不过，引入全面工时记录义务，有人担忧会增加用人单位的成本。从短期来看，确实可能存在一定成本压力。建立全面工时记录系统，需要用人单位投入资金购置专业的记录设备或软件。对于一些小型企业而言，这可能是一笔不小的开支。而且，为了确保系统的正常运行，还需要安排专人进行维护和管理，这无疑又增加了人力成本。此外，对员工进行系统操作培训也需要耗费一定的时间和资源。但从长远视角审视，全面工时记录义务带来的积极效应远超短期成本。精准的工时记录有助于用人单位优化人力资源配置，根据实际工时数据合理安排工作任务和人员，避免过度用工或人力闲置，提高整体工作效率，从而降低运营成本。同时，规范的工时管理能减少因加班纠纷引发的法律诉讼风险，避免因赔偿等问题带来的经济损失。

参考文献

- [1] 陈雪薇, 张鹏霞. “不在线是一种奢望”: 断连的理论阐释与研究进展[J]. 新闻与传播评论, 2021, 74(4): 39-48.
- [2] 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, 31(6): 77-91.
- [3] 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.
- [4] 傅溢. 离线权的再定位与适用进路[J]. 浙江社会科学, 2025(12): 72-83, 157.
- [5] 谢增毅. 劳动法视野下工作生活平衡原则的确立与规则建构[J]. 法学研究, 2025, 47(4): 38-57.
- [6] 王玉玲. 我国离线权保障的困境根源与建构策略[J]. 中国劳动关系学院学报, 2025, 39(3): 70-81.
- [7] 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): 134-142.
- [8] 那杨, 吴梦玉. 互联网平台用工模式下的劳动关系认定[J]. 河北法学, 2025, 43(11): 122-140.
- [9] 吴万江. 新就业形态中外卖骑手与平台企业劳动关系的司法认定——以指导性案例 238 号为例[J]. 法律适用, 2025(6): 82-95.
- [10] 魏汝虎. 数字时代劳动者离线权实现研究[D]: [硕士学位论文]. 长春: 吉林大学, 2024.
- [11] 孙丽娜. 数字时代我国劳动者离线权的规则构建[D]: [硕士学位论文]. 兰州: 兰州大学, 2025.
- [12] 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.
- [13] 战东升. 论数字时代劳动者的离线权[J]. 法律科学(西北政法学报), 2026, 44(2): 54-46.
- [14] 唐辰明. “已读不回”能否成为权利: 我国构建离线权的冷思考[J]. 贵州社会科学, 2025(11): 51-58.
- [15] 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.

-
- [16] 王天玉. 劳动关系认定标准的法理[J]. 中国应用法学, 2025(2): 40-50.
- [17] 田野. 数智时代的过劳问题及其法律因应[J]. 中国法学, 2025(3): 65-85.
- [18] 王倩. 论离线权的必要、限度与实现[J]. 环球法律评论, 2025, 47(6): 134-150.