

数字时代休息权重构：从离线自由到算法共治

罗世玉

重庆工商大学法学与社会学学院，重庆

收稿日期：2026年5月18日；录用日期：2026年7月9日；发布日期：2026年7月21日

摘要

数字经济的蓬勃发展推动平台用工模式深度普及，算法管理的泛化使劳动者休息权陷入时间边界模糊、侵害方式隐蔽、救济路径不畅的三重困境。现有研究围绕休息权的法理基础、平台用工的法律定性及算法规制路径形成多元争议，但仍存在制度设计碎片化、公私法衔接不足的局限。本文以宪法层面的基本权利保障为逻辑起点，重构数字时代休息权时间疆域、自主支配、生活安宁的三维内涵，通过梳理平台用工中休息权保护的四大核心矛盾，借鉴欧盟与美国的差异化规制经验，结合我国用工实践，提出立法基准划定底线、算法共治优化过程、救济衔接保障落地的三维共治路径。研究旨在突破传统劳动法的主体局限，破解算法控制下的休息权侵害难题，为新就业形态劳动者权益保障及劳动法现代化提供理论支撑与实践指引。

关键词

休息权，算法共治，离线权

Rest Weight Reconstruction in the Digital Age: From Offline Freedom to Algorithmic Co-Governance

Shiyu Luo

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

Received: May 18, 2026; accepted: July 9, 2026; published: July 21, 2026

Abstract

The vigorous development of the digital economy has led to the widespread popularity of platform employment models. The extensive application of algorithmic management has plunged workers'

文章引用：罗世玉. 数字时代休息权重构：从离线自由到算法共治[J]. 社会科学前沿, 2026, 15(7): 165-171.
DOI: 10.12677/ass.2026.157559

right to rest into a triple dilemma: blurred time boundaries, covert infringements and inadequate remedy channels. Existing studies have sparked diverse debates over the legal basis of the right to rest, the legal definition of platform employment and approaches to algorithmic regulation, yet they are still constrained by fragmented institutional design and insufficient coordination between public and private laws. Starting from the protection of fundamental rights stipulated in the Constitution, this paper reconstructs the three-dimensional connotation of the right to rest in the digital age, namely temporal scope, independent disposition and peaceful life. By sorting out four core contradictions in the protection of the right to rest under platform employment, drawing on differentiated regulatory experiences of the EU and the United States, and combining with China's employment practices, it proposes a three-dimensional collaborative governance path: setting bottom-line norms through legislation, optimizing operational processes via algorithmic co-governance, and ensuring effective implementation through coordinated remedies. This research aims to break through the subject limitations of traditional labor law, address infringements upon the right to rest under algorithmic control, and provide theoretical support and practical guidance for protecting the rights and interests of workers in new forms of employment and promoting the modernization of labor law.

Keywords

The Right to Rest, Algorithmic Co-Governance, The Right to Disconnect

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

随着大数据、人工智能技术与劳动用工场景的深度融合,平台经济已成为我国就业市场的重要载体。网约配送员、网约车司机、直播从业者等新就业形态劳动者数量持续攀升,算法管理凭借其高效性、精准性,逐渐成为平台企业组织生产、调配资源的核心手段。然而,技术赋能的背后,是劳动者休息权的严重异化:平台算法通过时间碎片化设计模糊工作与休息的边界,以自愿接单为名实施实质强制加班,用算法黑箱掩盖休息权侵害行为。相关实证调研显示,平台网约配送员日均工作时长普遍超过 11 小时,过劳死极端事件频发,凸显了休息权保护的紧迫性[1]。

休息权作为《宪法》第 43 条¹明确规定的劳动者基本权利,是人格尊严保障、身心健康维护的核心载体,亦是劳动法实质公平保护原则的重要体现。传统劳动法以标准劳动关系为适用前提,通过明确的工时制度、加班审批程序构建了休息权保护体系,但面对平台用工的去劳动关系化特征与算法管理的技术属性,该体系呈现出明显的适用失灵[2]。现有学术研究中,部分学者坚守传统从属性理论,主张通过劳动关系认定划分保护范围;部分学者倡导制度创新,提出增设离线权;还有学者聚焦算法规制,探索算法透明度的实现路径。这些研究为休息权保护提供了多元视角,但仍存在两点不足:一是未能将休息权保护与算法治理进行系统性融合;二是忽视了宪法基本权利对劳动法的指导作用,缺乏法理层面的体系化建构[3]。

基于此,本文以文献为支撑,立足数字时代用工形态的变革,从法理基础重构、现实困境拆解、比较法镜鉴、本土路径设计四个维度展开研究,试图回答数字时代休息权的内涵如何界定平台用工中休息权保护的核心矛盾是什么如何构建适配我国国情的休息权保护体系三大核心问题,推动休息权保护从被

¹https://www.xinhuanet.com/politics/2018lh/2018-03/22/c_1122572202_4.htm

动救济转向主动预防。

2. 理论溯源：休息权的法理基础与数字转型

2.1. 休息权的传统法理内涵

休息权的法理基础根植于宪法基本权利体系与劳动法的社会法属性。从宪法层面来看，休息权与劳动权、获得物质帮助权共同构成劳动者的基本权利束，其核心价值在于通过限制劳动时间，保障劳动者的人格尊严与身心健康，实现人的全面发展。《世界人权宣言》第 24 条²、《经济、社会及文化权利国际公约》第 7 条³亦明确，休息权不仅包括合理的工作时间限制，还涵盖定期带薪休假的权利，彰显了国际社会对休息权的普遍认可。

从劳动法层面分析，休息权是倾斜保护原则的具体体现。传统劳动法以标准劳动关系为核心，通过人格从属性 + 经济从属性的双重标准界定保护范围，构建了 8 小时工作制每周至少休息 1 日的刚性工时制度，辅以加班审批、加班费支付等配套规则，形成了时间量化的保护模式。传统休息权保护的核心逻辑是通过法定时间的强制划分，平衡劳资双方的议价能力差异，其适用前提是劳动者处于用人单位的直接管理之下，工作时间与休息时间具有明确的物理边界[4]。

2.2. 数字时代休息权的三维重构

平台用工的兴起与算法管理的泛化，使得传统时间量化的休息权保护模式难以适配现实需求。结合数字劳动适配理论[5]与休息自决权研究[6]，本文认为，数字时代的休息权应突破单一时间维度，重构为时间疆域、自主支配、生活安宁的三维内涵。

其一，时间疆域是休息权的基础要件，指劳动者享有法定的最低休息时长，且工作时间与休息时间具有明确的边界。与传统模式不同，数字时代的时间疆域需兼顾在线时长与实质劳动时长，既要规制平台通过派单间隔碎片化规避工时限制的行为，也要避免将劳动者在线待命的时间排除在工作时间之外。

其二，自主支配是休息权的核心要件，即劳动者对休息时间享有自决权。数字时代自愿加班具有隐蔽性，平台通过奖励机制排名竞争等方式，构建了非自愿的加班环境[7]。因此，自主支配权要求劳动者有权拒绝非紧急情况下的工作指派，且不会因此遭受算法惩罚或收入减损。

其三，生活安宁是休息权的延伸要件，该权利并非全新创设，而是《民法典》私生活安宁权在劳动领域的延伸适用，是公私法权利衔接的重要载体。从法理层面来看，宪法保障公民人格自由与生活安宁的基本价值，劳动法作为规范劳动用工关系的专门法，需适配数字用工场景，将私法层面的安宁权益纳入劳动权利保护体系，弥补传统劳动法仅聚焦工时量化、忽视劳动者生活状态保障的制度短板。从制度逻辑来看，传统劳动用工场景下工作与生活物理边界清晰，无需单独界定离线安宁权益，而算法赋能的平台用工打破了时空边界，平台可通过线上指令随时侵扰劳动者的非工作时间，因此将生活安宁权纳入劳动法语境，是实现劳动权完整保护、落实人格尊严保障的必然要求。指劳动者在非工作时间享有脱离工作通讯侵扰的权利。平台企业通过即时通讯工具向劳动者发送派单通知、工作指令，实质是对劳动者休息时间的无形侵占，生活安宁权的设立，旨在明确离线自由的法律地位，划清工作与生活的数字边界。

3. 现实困境：数字时代休息权保护的四大核心矛盾

基于文献的实证分析与司法实践梳理，平台用工场景下，休息权保护面临四大核心矛盾，这既是传

²<https://www.un.org/zh/about-us/universal-declaration-of-human-rights?id=007784>

³<https://www.un.org/zh/node/182159>

统劳动法体系的适用瓶颈，也是算法管理带来的新型法律难题。

3.1. 劳动关系模糊与休息权依附性的矛盾

休息权的传统保护模式以标准劳动关系为依附，而平台用工的去劳动关系化特征，使得大量新就业形态劳动者被排除在劳动法保护范围之外。我国平台用工主要分为专送模式与众包模式：专送骑手与平台存在较强的人格从属性，需接受平台的考勤、着装管理；众包骑手则具有较高的自主性，仅与平台存在松散的经济联系。

这种二元化的用工形态直接导致了休息权保护的剪刀差。在司法实践中，法院多以人格从属性为核心认定劳动关系，导致众包骑手等群体难以获得劳动法上的休息权保护。这种全有或全无的保护模式，使得大量具有部分从属性的劳动者陷入权利真空——既无法适用劳动法的工时规则，也难以通过民法获得充分救济，形成了休息权保护的灰色地带。

3.2. 算法控制与休息权救济乏力的矛盾

算法管理的黑箱化特征，使得休息权侵害行为具有隐蔽性，劳动者的救济路径严重不畅。平台算法通过实时计算配送路线、订单密度，不断压缩劳动者的休息时间，且抽成比例、派单规则等核心算法逻辑不向劳动者公开，劳动者难以举证证明自身权益受到侵害[8]。

在司法救济中，举证责任倒置原则尚未全面适用于平台用工纠纷。陈龙的实证研究显示，近三年我国平台劳动者休息权纠纷的胜诉率不足 30%，其核心原因在于证据偏在[9]。劳动者主张隐形加班算法惩罚侵害休息权时，需证明平台存在主观过错及行为与损害之间的因果关系，但由于算法数据掌握在平台手中，劳动者往往因举证不能而败诉，救济乏力已成为休息权保护的最大障碍。

3.3. 自愿加班与实质强制的矛盾

传统数字时代的加班行为呈现出形式自愿、实质强制的特征，打破了传统劳动法对加班的界定。某头部外卖平台的骑手为获得月度冠军奖励，平均每月自愿加班超 40 小时，而平台仅以劳动者自主接单为由，拒绝支付加班费及安排补休[10]。

传统劳动法的加班审批制度在平台场景下形同虚设。平台经济下的劳动过程被数据化、指标化，劳动者的工作绩效直接与收入挂钩，劳动者在平台数据考核、收益激励、排名约束的多重机制下，形成被动延长工时的工作状态。这种内在驱动式约束的机制比传统的行政命令更具强制性，使得自愿的法律表象掩盖了强制的经济实质。

3.4. 离线权保护与企业经营需求的矛盾

离线权作为数字时代休息权的核心内容，其保护与平台企业的经营需求存在天然冲突。平台经济具有即时性全天候的特征，部分行业需要劳动者保持一定的响应状态，若绝对保障劳动者的离线权，可能影响企业的正常运营。

现有研究中，关于离线权的适用边界存在激烈争议：部分学者主张设立绝对离线权，禁止平台在非工作时间向劳动者发送工作指令；另一部分学者则倡导弹性离线权。这本质上是如何在数字经济背景下重新界定雇主指挥权的边界，实现劳动者休息权与平台企业经营自主权的动态平衡。

4. 比较法镜鉴：两大阵营的规制路径与本土启示

不同国家基于技术发展水平、产业定位与制度传统，形成了判例法博弈与主动立法倾斜两大规制阵营，其经验为我国休息权保护体系的构建提供了重要镜鉴。

4.1. 技术领先型国家：美国的判例法博弈模式

美国作为平台经济的发源地，采取判例法博弈 + 行业自治的规制路径，依托判例法传统，通过司法实践逐步明确休息权保护规则。美国国家劳工关系委员会(NLRB)在 2022 年亚马逊仓储工人案中，认定平台通过算法限制工人休息时间的行为违反《国家劳工关系法》，确立了算法管理需遵守劳工权益保护规则的原则[11]。

在司法实践中，美国法院倾向于采用经济现实标准认定劳动关系，突破了传统控制标准的局限。同时，美国鼓励平台企业与工会开展集体协商，制定行业自律规则，例如通过劳资协议明确司机的最长工作时长与强制休息时间，实现了休息权保护的行业自治。

美国模式高度依赖高度市场化的行业工会体系、分散化判例裁判机制，长期存在同类案件裁判尺度不一、新业态权益保护滞后、中小企业合规成本失控等学界公认缺陷；我国实行成文法体系，工会组织架构、市场监管模式与美国存在本质差异，完全照搬判例自治模式不具备落地基础。但其中以经济现实标准判断用工从属关系的思路，与本文分层分类保护框架高度契合，可结合国内立法现状改造吸收。

4.2. 技术追赶型国家/地区：欧盟的主动立法倾斜模式

欧盟采取主动立法 + 刚性规制的路径，通过制定专门法律，构建了全面的休息权保护体系。2024 年正式生效的《平台工作指令》，认为其作为全球首个针对平台用工的专门立法，明确规定了平台需公示算法决策的核心逻辑，保障劳动者的算法知情权；同时禁止平台通过算法实施惩罚性派单，从源头上保障了劳动者的休息权[12]。

欧盟的经验表明，主动立法倾斜能够快速填补制度空白，为新就业形态劳动者提供稳定的权利预期。欧盟权利清单 + 平台义务的立法模式，将算法透明度与休息权保障直接挂钩，具有重要的借鉴价值[13]。

欧盟一刀切的高强度刚性算法公示规则未区分平台规模、行业差异，实施后部分中小平台经营成本大幅抬升，出现缩减用工岗位、抬高服务价格等负面产业影响，欧盟内部多国对此长期存在争议；我国平台企业体量、经营模式差距悬殊，直接照搬统一严苛公示规则不符合产业发展现实。但分级算法备案、从业者算法信息知情权相关规则，可结合国内企业规模分级调整后引入本土制度。

4.3. 比较法经验的本土启示

结合我国技术追赶型 + 强监管的制度特征，两大阵营的经验具有重要的本土启示：其一，应突破传统劳动关系的二元认定模式，构建分层分类的休息权保护体系；其二，需将算法规制纳入休息权保护体系，明确算法透明度、劳动者参与权的法律地位；其三，应兼顾权益保护与产业发展，设立弹性离线权规则；其四，推动行业自治与国家规制相结合，鼓励平台企业制定符合法律要求的算法规则与休息制度。

5. 本土保护路径构建：三维协同保障体系

5.1. 第一维：立法基准——划定休息权保护的法定底线

立法基准是休息权保护的基础，核心是通过法律修订，明确休息权的适用范围、三维内涵与刚性规则，突破传统劳动法的主体局限。

首先，扩大休息权的保护主体范围。借鉴比较法上的经济现实标准，修订相关法律，将具有经济从属性作为休息权保护的核心标准，不再以标准劳动关系为唯一前提。即对专送骑手等具有较强人格从属性的劳动者，适用完整的劳动法休息权规则；对众包骑手等具有部分从属性的劳动者，设立特殊休息保护规则，重点保障其核心休息权。其次，明确休息权的三维内涵与刚性规则。在《劳动法》中增设数字时

代休息权保护专章，明确时间疆域、自主支配与生活安宁规则。其中，生活安宁规则应确立弹性离线权，规定平台在非工作时间不得向劳动者发送非紧急工作指令，紧急情形需履行提前告知义务，并支付额外报酬。最后，完善配套法律衔接。将休息权保护与《社会保险法》相衔接，明确平台企业未保障劳动者休息权的，需承担相应法律责任。

5.2. 第二维：算法共治——破解算法控制的核心症结

算法共治是休息权保护的关键，核心是通过透明度 + 参与权 + 人性化三重规则，将算法管理纳入法律规制范围，实现技术向善。

其一，保障算法知情权，打破算法黑箱。借鉴欧盟《平台工作指令》，建立算法合规备案制度，要求平台企业将派单规则、工时计算逻辑、抽成比例等核心算法，向当地劳动监察部门备案并向劳动者公示。其二，赋予算法参与权，实现劳资共治。要求平台企业成立算法协商委员会，由工会代表、劳动者代表、平台代表共同组成，参与算法规则的制定与调整。其三，推动算法人性化，嵌入权益保护逻辑。要求平台在算法设计中嵌入疲劳度评估模型，结合劳动者的工作时长、订单密度、实时环境，动态调整派单数量与配送时间。

5.3. 第三维：救济衔接——打通公私法协同的保障通道

救济衔接是休息权保护的保障，核心是构建行政监管 + 司法救济 + 行业自律的多元救济体系，破解劳动者举证难、救济慢的问题。

首先，强化行政监管的主动性。劳动监察部门应建立平台用工大数据监测系统，实时监控平台的工时数据、派单记录，对存在强制加班算法惩罚等行为的平台，依法处以高额罚款，并责令限期整改。其次，优化司法救济的举证规则。在平台劳动者休息权纠纷中，适用举证责任倒置原则。劳动者仅需提供初步证据，证明自身休息权受到侵害，即由平台企业举证证明其算法规则合法、未实施侵权行为。同时，建立公益诉讼制度，允许工会、检察机关对平台企业侵害不特定劳动者休息权的行为，提起公益诉讼。最后，推动行业自律与多元调解。鼓励平台经济协会制定《平台用工休息权保护行业规范》，引导平台企业主动合规。建立平台用工调解委员会，吸纳劳动仲裁员、律师、行业专家参与，快速调解休息权纠纷，降低劳动者的救济成本。

6. 结论与展望

数字时代的休息权保护，是劳动法适应技术变革的核心命题，其本质是技术进步与人文关怀的平衡。平台用工的兴起与算法管理的泛化，使得传统时间量化的休息权保护模式面临严峻挑战，劳动关系模糊、算法黑箱、实质强制加班等问题，导致新就业形态劳动者的休息权陷入保护困境。

本文基于文献的梳理与分析，重构了数字时代休息权时间疆域、自主支配、生活安宁的三维内涵，拆解了保护过程中的四大核心矛盾，借鉴欧美国家的差异化规制经验，提出了立法基准、算法共治、救济衔接的三维共治路径。该路径突破了传统劳动法的主体局限，将算法规制与休息权保护进行系统性融合，既划定了法定底线，又优化了过程治理，更打通了救济通道，实现了权益保障、产业发展、技术创新的三重平衡。

未来研究可进一步拓展两大方向：一是，聚焦跨境平台用工的休息权保护，探索不同国家法律规则的冲突与协调路径；二是，关注 AI 监测技术的伦理边界，研究如何防范平台通过生物识别技术过度干预劳动者的休息时间。数字时代的劳动法现代化，需要持续紧跟技术发展步伐，在保障劳动者基本权利的基础上，推动平台经济健康可持续发展，最终实现人的全面发展。

参考文献

- [1] 梁栋. 平台劳动者过劳问题的法律规制[J]. 地方立法研究, 2023, 8(6): 75-94.
- [2] 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.
- [3] 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.
- [4] 蓝寿荣. 论我国宪法休息权的解释[J]. 东北师大学报(哲学社会科学版), 2020(4): 45-57.
- [5] 艾琳, 于轩. 异化劳动理论视阈下新就业形态中休息权的实现[J]. 江汉论坛, 2024(11): 126-131.
- [6] 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.
- [7] 戴津伟. 社会加速视域下休息权保护的挑战及应对[J]. 东岳论丛, 2024, 45(6): 174-182.
- [8] 吴帅, 石嘉伟, 朱丹雨. 数字时代劳动者权益保护算法治理: 生成逻辑与优化路径[J]. 治理研究, 2024, 40(5): 147-156+160.
- [9] 陈龙. “数字控制”下的劳动秩序——外卖骑手的劳动控制研究[J]. 社会学研究, 2020, 35(6): 113-135+244.
- [10] 黄镇. 我国劳动领域中的休息权研究——历史、现状与展望[J]. 理论与改革, 2016(1): 135-139.
- [11] 谢增毅. 数字化对劳动法的主要挑战及其系统回应[J]. 学术月刊, 2024, 56(9): 102-114.
- [12] 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.
- [13] 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.