

数字时代背景下离线权的法理分析与实现路径

安 然

青岛大学法学院, 山东 青岛

收稿日期: 2025年9月14日; 录用日期: 2025年9月30日; 发布日期: 2025年10月16日

摘 要

数字时代, 劳动者存在隐形加班认定难的困境, 现有研究主要通过休息权、隐私权等其他权利予以保障, 然而, 上述权利却无法实质性解决劳动者能否离线以及离线的程度问题, 因此, 在厘清劳动者离线权概念、特点以及产生与发展, 指出我国引入离线权的现实必要性并对其进行正当性证成, 通过将离线权引入劳动法的方式予以破解, 实现劳动者离线权权益保护的法定化、劳动者人格尊严权的实质性保障, 以期实现对劳动者离线权益的保护与救济的规范化。

关键词

离线权, 休息权, 数字时代, 劳动者

A Legal Analysis and Implementation Path of the Right to Offline in the Context of the Digital Age

Ran An

Law School, Qingdao University, Qingdao Shandong

Received: September 14, 2025; accepted: September 30, 2025; published: October 16, 2025

Abstract

In the digital age, workers face the challenge of recognizing invisible overtime, and existing research mainly provides protection through other rights such as the right to rest and privacy. However, these rights fail to substantively address the issue of whether workers can be offline and to what extent they can be offline. Therefore, this article clarifies the concept, characteristics, emergence, and development of the worker's right to offline, highlights the practical necessity of introducing the right to offline in China, and justifies its legitimacy. By incorporating the right to offline into labor law,

the article aims to achieve the legalization of workers' offline rights protection and substantively safeguard their dignity, with the goal of standardizing the protection and remedy of workers' offline rights.

Keywords

Right to Offline, Right to Rest, Digital Age, Worker

Copyright © 2025 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

信息技术的发展正在以前所未有的方式淡化劳动者的工作领域与生活领域之间的界限，调查数据显示，2024 年远程办公人数或达到约 490 万人。2024 年中国智能移动办公行业市场规模在 286 亿元左右，同比增长 22.2%。¹劳动者可以在任何时间、任何地点进行远程办公，或者随时处于可以被用人单位及其相关主体通过电子通信技术联系、监控及分配工作任务的状态。网络时代数字信息技术使劳动突破了时空界限，提供了灵活的工作方式，提高了工作效率，但也引发一些新问题，例如，下班后在微信或者钉钉上和客户、同事沟通，到底算不算加班？下班后，频繁被工作消息打扰，劳动者是否可以视而不见，其休息权如何得到保障？

2. 问题的提出：我国劳动者离线权的缺失

(一) 我国劳动者离线权的制度缺失

我国劳动者离线权的制度缺失集中体现为立法体系对数字时代劳动形态变革的严重滞后性。在上位法依据层面，现行《劳动法》《劳动合同法》等基础性法律仅以“休息休假权”等泛化概念覆盖传统劳动场景，对数字技术催生的微信加班、远程待命等隐形加班形态缺乏针对性规范，形成显著的规范真空[1]。尽管《安全生产法》《职业病防治法》赋予劳动者拒绝物理性危险作业的权利，但此类条款难以适用于非实体工作场景中持续性的精神压力与时间侵占问题，导致法律保护出现结构性断层。在配套制度构建层面，离线权所必需的断联时段、例外情形、补偿标准等操作性要素完全缺失，这种双重缺失不仅造成劳资双方对权利边界认知混乱，更实质性地削弱了司法实践中的救济可能性——当劳动者遭遇非工作时间数字工作指令侵扰时，既无明确请求权基础支撑诉讼主张，亦无量化标准证明权益受损程度，最终形成“立法空白→司法无力”的恶性循环，深刻反映了工业时代劳动法制与数字经济新形态之间的系统性断裂[2]。

(二) 我国劳动者离线权的实践缺失

我国劳动者离线权的实践缺失深刻体现于司法救济、维权路径及特殊群体保障三重维度的系统性困境。在司法裁判层面，法院虽尝试通过工作实质性、任务周期性等要素认定隐形加班，但因缺乏法定量化标准，导致简单回复消息是否构成加班、碎片化任务如何补偿等关键问题长期依赖法官自由裁量，引发裁判尺度碎片化，即便区域性司法突破亦难形成全国统一规则。维权机制层面则深陷结构性失衡：劳动者需自行保存微信记录、邮件等电子证据证明加班事实，而用人单位可系统性移除工作群、删除后台数据制造举证妨碍，致使 40.5% 的隐形加班者因证据不足无法获偿；更甚者，劳资地位不对等迫使多数劳

¹共研网：2025~2031 年中国远程办公市场深度调查与市场供需预测报告。

动者为保职业发展暂弃维权，往往离职后方敢申诉，折射出权利救济与就业安全的尖锐冲突[3]。

3. 劳动者离线权的产生与发展

(一) 劳动者离线权的产生背景

工业革命的发展与从属劳动密切相关。从属劳动的演变离不开技术性的劳动方式。即在不同工业革命时期劳动者可以适用不同技术水平的劳动工具。在劳动关系领域，这四次工业革命给用人单位和劳动者带来技术红利的同时，也给劳动者权利保护带来了挑战。具体而言，工业革命以史无前例的程度消解了劳动者工作领域与私人生活领域的传统边界，致使劳动者陷入对技术的深度依附状态。这种依附性不仅表现为劳动者可随时随地进行远程工作的能力，更体现为其持续处于可被雇佣方及相关主体通过信息与通信技术实施联系、监控及工作任务分配的潜在状态之中。离线权得益于数字技术的迅猛发展，特别是互联网与移动通信技术的普及，使得劳动者得以突破时空限制，通过电子邮件、即时通讯工具等途径随时随地进行工作。这种高度的连接性导致工作与个人生活的边界日益模糊，致使劳动者休息时间被工作侵占的现象愈发普遍。与此同时，远程办公模式的广泛普及，尤其是在新冠疫情期间成为常态，进一步加剧了这一困境。尽管提供了地理灵活性，但居家办公环境使得劳动者难以明确区分工作与休息时间，客观上延长了实际工作时间，显著增加了工作压力。此外，现行劳动法律框架主要脱胎于工业时代的生产模式，其规范核心聚焦于固定工作场所内的工时与劳动条件。面对数字技术催生的新型工作形态，尤其是远程办公的复杂场景，传统的工作时间界定与监管制度显现出明显的局限性，难以有效回应和解决劳动者因“永久在线”而面临的权益保障缺失问题[4]。

(二) 劳动者离线权的立法现状

国际层面对离线权的立法探索呈现阶段性扩散特征。法国率先于 2016 年通过第 2016-1088 号法律，成为欧盟首个将离线权纳入国家立法的成员国。该制度设计植根于社会伙伴协商机制、既有集体协议实践及最高司法机构判例，规定由劳资双方通过集体协议具体实施，且仅适用于雇员规模超过 50 人的企业。欧盟层面则于 2021 年 1 月 21 日通过《关于欧盟委员会离线权建议的决议》，正式要求欧盟委员会启动欧盟层级立法程序，其附件《离线权指令建议文本》更系统界定了权利适用范围、成员国保障义务及具体实施框架。多国后续立法实践进一步强化此趋势：比利时 2018 年《强化经济增长和社会凝聚力法》强制雇主与职场健康安全委员会就员工数字工具使用规范及定期断联机制展开协商；意大利 2017 年第 81 号法律针对“智能工人”群体，要求弹性工作安排须符合法定工时限制，且个体协议必须明确休息权保障及技术性断联措施；西班牙通过 2018 年《个人数据保护与数字权利保障法》首次确立离线权，并于 2020 年远程工作法令中完善配套规范，形成渐进式立法演进路径。

4. 劳动者离线权的正当性证成

(一) 离线权的教义阐释

关于离线权的内涵，最早可以追溯到法国，法国劳动法典于 2016 年通过了“断开离线权”。根据规定，在工作时间外，员工应充分享有断开离线权，公司应建立规范数字工具的使用机制，以确保员工的休息休假时间、个人及家庭生活得到尊重。2021 年欧盟《离线权指令建议文本》的指令草案条文第 2 条²明确界定离线权的概念³，离线权指，在工作时间之外，不直接或间接通过数字工具从事与工作相关的活动或通信。也就是说，工人有权在非工作时间不进行线上工作且不回复工作信息。关于离线权的内涵，欧盟

²Article 2, “disconnect” means not to engage in work-related activities or communications by means of digital tools, directly or indirectly, outside working time.

³法国劳动法典(Code du travail)第 L.2242-17 条。

《离线权指令建议文本》立法建议说明进一步指出,离线权是指工人有权在工作时间之外不通过电话、电子邮件或其他信息等数字工具从事与工作相关的活动或通信。断开连接的权利使工人有权关闭与工作相关的工具,并且在工作时间之外不回应用人单位的要求,而不会产生不利后果。相反,用人单位不应要求工人在工作时间之外工作。综上所述,离线权具有以下核心特征:第一,其行使时间限于工作时间之外。这意味着雇员在工作时间内负有提供劳务的义务,无权离线;因此,界定工作时间是行使离线权的前提。第二,其核心内容是“离线”状态,即雇员有权脱离工作、免于参与工作相关通信,无需提供劳务或进行电子通信活动。相应地,雇员有权关闭工作相关的电子设备,并在工作时间外不回应用人单位的要求。第三,离线权与数字技术密切相关。其主要体现在雇员有权不通过数字工具直接或间接进行工作或通信。其核心目的在于防止用人单位在工作时间外利用电子通信下达指令,使雇员能真正脱离数字工作环境。因此,它是数字时代的产物,区别于传统的休息权或拒绝工作权。第四,离线权是一项法定权利。鉴于劳动关系的持续性和互信基础,法律保障雇员行使该权利不会遭受不利后果,并明确规定用人单位负有义务:不得因雇员行使离线权而采取解雇或其他报复措施。换言之,该权利的行使受法律保护[5]。

(二) 离线权区别于休息权

现行《劳动法》以物理场所和可量化工时为核心的加班认定体系,难以有效保护劳动者离线权,进而无法充分实现保障劳动者休息权的目标[6]。具体而言,工作时间立法的核心在于通过限制正常工作时间来保护休息权。尽管有观点认为离线权本质属于休息权,但两者并非等同。一方面,即使劳动者处于随时可被远程联系但未实际工作的状态或从事非连续性的电子通信活动,这些时段通常不被认定为工作时间。即使事后被认定并获得补偿(加班费或补休),也无法弥补劳动者因丧失对个人时间的自主掌控而失去的身心放松机会,这实质上仍损害了应然层面的休息权。另一方面,离线权还包含拒绝用人单位在非工作时间利用技术手段进行远程监控的权利,这难以被传统休息权的内涵所涵盖。由此可见,虽然离线权无法阻止劳动者离线后自愿工作,但其核心价值在于确保劳动者在特定时间段内免受用人单位的远程干扰,从而在实质上为休息权的实现提供了重要保障[7]。

(三) 离线权独立于隐私权

在学理上,隐私权可以作出狭义和广义界定。广义隐私权是指个人对私人领域的自我决定权。狭义隐私权具有被动性和消极排他性,强调私生活安宁与私密空间、私密活动以及私密信息不被外界所知晓。与狭义隐私权相比,广义隐私权既可以容纳狭义隐私权所强调的消极面向,也可涵盖个人对其私人领域的自主控制。基于此,劳动者隐私权是指劳动者对与工作无关的私人领域的自主决定权。尽管西班牙将离线权规定与数据保护法中,但二者实属不同的权利。首先,二者性质与关系不同。劳动者离线权旨在保障劳动者在非工作时间切断与用人单位的远程联系且免受不利影响,具体包括:无义务远程办公、回复工作通信、接受智能系统分配任务、配合安装实时监控设备等。这实质上有助于实现劳动者对其私人领域的完全自主,即隐私权目标。因此,离线权是实现隐私权的重要手段,而隐私权是其目的[7]。其次,实现路径与困境不同。基于劳动关系的从属性本质,劳动者隐私权行使必然与用人单位管理权发生冲突,其保护难点在于合法、合理地协调此冲突。然而,我国现行劳动立法与司法实践对劳动者隐私权保护明显不足,机制远未完善,客观上无法通过保护隐私权来有效保障离线权。最后,权利内容存在差异。劳动者离线权包含隐私权难以涵盖的独特内容,例如在特定条件下将劳动者的待命时间认定为劳动时间,这属于特殊的劳动时间认定规则,已超越隐私权保护的范畴[8]。

(四) 复数规范的目的性建构证成离线权

在劳动者离线权的权利证成上,可以采取复数规范的目的性建构这一路径。劳动者离线权有助于促进劳动者休息权、劳动者隐私权、劳动者平等就业权等权利的实现,而后三者均可以在我国立法中得以体现[9]。宪法第43条明确规定劳动者有休息的权利;劳动法第4章工作时间和休息休假中所规定的举措

旨在保护劳动者休息权；劳动法第 12 条明确指出，劳动者不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视。虽然我国劳动立法并未明文规定劳动者隐私权，但是劳动不是商品，劳动者隐私权也不是商品，不得因为进入劳动关系而放弃。由此可见，劳动者离线权作为新型权利可以从复数规范的目的性建构中推导出来，可以被既有法律体系所容纳。

(五) 离线权引入的现实必要性

离线权制度对解决工时过长困境具有三重现实必要性：其一，远程办公普及导致工作生活边界模糊，如 2020 年疫情期间全国单日近两亿人居家办公，凸显离线权确立“断联”机制的关键保障作用；其二，我国超时加班痼疾普遍存在，2019 年互联网企业“996”工作制及 2022 年多省市专项治理表明该问题跨行业蔓延，离线权为规制工时失控提供新工具；其三，新就业形态加剧工时风险，2021 年研究显示平台劳动者周均工时 54.43 小时，2 亿灵活就业者面临“持续在线”压力，离线权成为保障该群体的迫切需求[10]。在认定工伤方面，工作时间相关的劳动争议案件近年来呈现爆发式增长，凸显了完善灵活用工方式工作时间规则的紧迫性。据山东省高级人民法院 2024 年发布的数据显示，该省新业态用工纠纷数量呈大幅增长态势，其中涉及远程办公场景下的工作时间认定、加班费计算等争议占比显著提高。在司法实践层面，仅从公开报道的典型案列看，就有多起居家办公引发的工伤认定、加班费追索及过劳猝死索赔案件引发社会关注。这些案件集中反映了传统工时制度在新型工作模式下的失灵状态。在“田某某诉广州市荔湾区人社局工伤保险资格认定案”中，石某宇的微信聊天记录显示其下班后持续处理工作，最后一条工作信息发送时间为 19 时 22 分，19 时 40 分突发疾病死亡。尽管人社局最初不予认定工伤，但广州铁路运输中级法院终审撤销该决定，明确指出“职工下班后因工作需要继续占用个人时间处理工作事项的，属于工作时间和工作岗位的延伸”。此案虽以工伤认定为焦点，但核心揭示了居家办公导致工作边界消融的普遍困境——据涉事公司员工证言，石某宇回家后继续处理工作是常态，这种无休止的工作状态直接加剧了健康风险。离线权通过强制“断联”机制，可有效降低过劳导致的健康损害，本质上是对劳动者生命权的保障。从争议预防角度看，若能确立离线权，能够减少石某宇这种类似案件的维权困境。

5. 我国劳动者离线权的实现路径

由于离线权在域外得到一定程度的发展，我国立法者应在借鉴域外经验的基础上，在权利的框架下构建较为明确的权利规则，使得法院在具体审理中有法可依、有法必依，以妥善回应权利引发的责任问题。

(一) 劳动者离线权的模式选择

域外离线权实践可分为立法与自我监管模式。法国最早提出离线权概念并颁布有关法案的国家，其早在 2016 年就通过了关于离线权的《库姆利法》，并在劳动法典中将其定位为集体协商的强制谈判事项。该法仅作原则性规定，具体实施细则，如离线权行使方式、相关培训需由劳资双方协商制定，并纳入企业关于数字工具使用的公司章程。德国则选择了自我监管路径，未专门立法。德国之所以没有在法律上明确规定离线权，主要是因为德国联邦政府认为本国有关工作时间的规则比较完善，集体协商机制较为发达，法律是否规定劳动者享有离线权并不重要。因此尽管曾讨论立法，但因用人单位反对而搁置，主要通过集体协商灵活处理离线保护问题。然而，德国学者近期因自我监管模式对劳动者的实质保护不足，要求立法的呼声渐涨。对我国而言，鉴于集体协商机制尚不发达，通过立法明确离线权并强制用人单位与工会或劳动者代表协商制定具体规则，对于保障休息权、平衡工作生活及转变用工观念更具现实意义。

(二) 离线权的规则构造

数字时代劳动者离线权入法重点，需要厘清工作时间与非工作时间的区分界限。劳动者工作时间与非工作时间的区分对于劳动者休息权的保障具有关键性意义。尤其是对于数字时代劳动者而言，工作与非工作时间界分清晰，不仅关系着劳动者的健康权与休息权，还关系着劳动者人格尊严权与和谐劳资关

系的构建[11]。

1) 明晰正常工作时间与非正常工作时间的分界

用人单位应事先以书面或电子形式明确告知工作环境与工作时间。为适应工作弹性化,可在保证核心在岗时间前提下,经劳资协商确定个体正常工作时间,平衡工作与生活。同时,应为实行综合计算工时制或不定时工时制的劳动者引入每日最低连续休息时间,保障其拥有不受干扰的连续休整时段。用人单位需建立客观、可信赖且不侵犯隐私的工作时间记录系统(如员工自报制),尤其对远程办公者清晰记录工时。需注意,员工自报制不免除用人单位的防过劳义务。此外,要求劳动者在短时间内响应的待命时间应认定为工作时间,因其限制了劳动者自主安排权并可能影响兼职收入。最后,为实现离线权目标,用人单位应优先补偿劳动者被侵犯的休息时间,仅在客观无法补偿时才允许金钱替代。

2) 用人单位与工会就离线权内容进行协商

用人单位应与工会代表协商,明确劳动者在非工作时间关闭电子通信、监控、智能任务分配等数字设备的权利。同时,可根据岗位特点,就加班、待命等确需在非工作时间联系劳动者的例外情形进行协商并书面约定,但立法需对这些例外情形加以限制。

3) 用人单位承担侵犯劳动者离线权的侵权责任

劳动者行使离线权不得遭受不利对待,否则用人单位需承担法律责任。禁止用人单位对行使离线权的劳动者实施打击报复,或优待非工作时间保持联系者。将劳动者非工作时间可联系状态作为差别待遇依据的,应受劳动法的规制。若证明劳动者因行使离线权受损,用人单位应赔偿。例如,法国虽未立法规定违反离线权的法律责任,但其最高法院判例已要求雇主赔偿。我国也应明确规定:用人单位违反离线权书面协议的,劳动者可提起违约之诉;未与工会协商形成书面声明的,由劳动行政部门责令改正并处以罚款。

4) 劳动者离线权的救济

一项权利能否得到有效行使,在很大程度上是由该权利的救济机制是否完善决定的,离线权也不例外。因此,为了保障劳动者离线权的实现,充分发挥离线权的作用,法律应当为离线权设置相应的救济机制。首先,应增强劳动者自救意识,普及休息权与离线权知识,明确其享有投诉、仲裁或诉讼的权利并鼓励行使。其次,鉴于劳资能力差距导致的举证难,应建立举证责任倒置制度:由用人单位证明其未侵犯离线权,否则承担不利后果。再次,强化技术保护手段,如建立在线工时监测系统及网上举报平台。最后,应强调工会职能,监督用人单位履行协商义务,并在侵权发生时维护劳动者权益。

参考文献

- [1] 沈稀萍. 数字经济时代劳动者离线权的保护[J]. 河北法律职业教育, 2025, 3(5): 99-104.
- [2] 田土城, 杨青源. “离线权”及其限度[J]. 探索与争鸣, 2023(12): 63-71+193.
- [3] 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.
- [4] 王红娇. 我国劳动者离线保护的困境与制度因应[J]. 山东工会论坛, 2025, 31(1): 83-95.
- [5] 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.
- [6] 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.
- [7] 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.
- [8] 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.
- [9] 梁栋. 离线权的教义阐释与规范构造[J]. 法律方法, 2023, 45(4): 507-527.
- [10] 卢荣婕. 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] 汤晓莹. 数字时代下劳动者离线权的证成与实现[J]. 河南财经政法大学学报, 2024, 39(2): 60-70.