

数字时代我国劳动者离线权的构建研究

黄芊涵

宁波大学马克思主义学院, 浙江 宁波

收稿日期: 2025年6月26日; 录用日期: 2025年7月8日; 发布日期: 2025年8月13日

摘要

随着5G通信、云计算与人工智能等数字技术的发展与深度融合,劳动形态正经历革命性重构。数字赋能一定程度上改变了当代劳动者的工作方式,极大提高了劳动的效率,然而也带来了劳动者工作时空边界加速消解,离线权难以维护的境况。当“永远在线”损害劳动者权益的现象发生时,确立劳动者“离线权”已从理论命题升维至法治刚需。本文在此背景下将从“离线权”的相关理论概述、当前中国构建离线权的困境及建构路径三个维度入手,意在助力我国离线权的立法保护进程,为劳动法治现代化提供范式创新,保障劳动者的相关权益。

关键词

离线权, 劳动者, 权利构建

Research on the Construction of Workers' Offline Rights in China in the Digital Age

Qianhan Huang

School of Marxism, Ningbo University, Ningbo Zhejiang

Received: Jun. 26th, 2025; accepted: Jul. 8th, 2025; published: Aug. 13th, 2025

Abstract

With the development and deep integration of digital technologies such as 5G communication, cloud computing and artificial intelligence, the form of labor is undergoing a revolutionary reconstruction. Digital empowerment has to some extent changed the working methods of contemporary workers and greatly improved labor efficiency. However, it has also led to the accelerated dissolution of the spatio-temporal boundaries of workers' work and the difficulty in maintaining offline rights. When the phenomenon of "always online" infringing upon the rights and interests of workers occurs, establishing workers' "offline rights" has been elevated from a theoretical proposition to a necessity of the rule of

law. Under this background, this article will start from three dimensions: An overview of the relevant theories of “offline rights”, the current predicament of constructing offline rights in China, and the construction path, aiming to assist in the legislative protection process of offline rights in our country, provide paradigm innovation for the modernization of labor rule of law, and safeguard the relevant rights and interests of workers.

Keywords

Offline Rights, Laborer, Rights Construction

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. 离线权的相关理论概述

不可否认，数字信息化的确给生活、工作带来了便利，但也引发工作时间过长、工作生活界限模糊、劳动者权益难以得到保障等系列问题，随之产生了劳动者享有离线权的法律权利。离线权是域外概念，是随着社会数字信息化的生发而逐步产生的一种权利。而截至目前，我国尚未构建离线权的相关法律规则，因此对离线权的理论概述，对后续的分析具有必要性。

(一) 离线权的产生与概念

法国是第一个提出离线权并颁布相关法案的国家。早在 2001 年，法国最高法院首次承认被雇人员享有离线权，且认为被雇人员无义务在家工作。随着社会数字信息化的发展，在 2016 年，法国政府在法律层面上针对“数字化工人”的问题，展开了调查研究。其中一份名为《数字化转型与工作生活》的报告，提出了数字化工人的工作与私人生活之间的矛盾问题，提出被雇人员应具有与雇主断开联系的权利，并将该权利制度法律化，这是离线权利产生的基础。随后，《库姆里法》的颁布，标志着“离线权”正式确立。

对于离线权的概念界定，可以理解为“断联的权利”。“断联的权利”指的是允许劳动者离开待命的状态，回归正常的私人生活，依法享有休息休假的权利。但由于我国目前尚未建立起离线权的法律规则，因此国内对其的概念也有着不同的表述：有的学者认为离线权可界定为“数字断开权”——指所有个人，不仅限于劳动法意义上的劳动者，都有权停止在线服务，并以断开连接的方式保证自己的休息权[1]。也有学者认为，“离线权”看似在保护劳动者的私人空间，但其实质仍然是在保护劳动者的休息权[2]。从当下国内对离线权概念的界定中，不难发现其主要是基于 2021 年《关于欧盟委员会离线权建议的决议》的相关内容——即把“离线”界定为在工作时间之外，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。

(二) 离线权的特点

厘清离线权的基本界定，除去掌握其产生背景和概念之外，还需要确证其背后所体现的特点。与传统的劳动权益不同，离线权具有其独特之处。

首先立足产生背景而论，离线权是一项数字权利。相较于劳动者传统的劳动权利，离线权的产生是随着数字时代发展，数字化对劳动者的权益剥削现象日益严重紧密相连。离线权构建的主要目的就是防止相关用人单位滥用数字化技术，损害劳动者权利，以此保护劳动者的利益。通过断开线上连接，可以有效防止用人单位的过度监视状况、防止劳动者个人隐私的泄漏、防止劳动者在休息时间处于在线的紧张状态等。可以说，离线权从法律上强调对数字技术的节制运用，以保证对劳动者的保护，因此，离线

权是一种数字权利。

其次，立足概念而论，离线权是一种衍生权利。不少学者认为离线权在概念上是一种新兴权利，但是通过比较分析发现，离线权体现出衍生性特点。一是离线权体现了生存权和休息权概念。《世界人权宣言》规定每个人都享有休息的权利，休息的权利即生存权^[3]。只有劳动者享有足够的休息时间和空间，才能维持其身体和心理的健康。随着数字化的信息技术发展，24 小时超长待命在工作领域中已成现实，正如上文所述，长时间在线的紧张状态会给劳动者带来持续性的压力，从而对劳动者的身心造成危害。而离线权在一定程度上缓解了劳动者休息权受损现象，保证其生存权得到良好的保障。二是离线权体现了私生活安宁权紧密相关，据《中华人民共和国民法典》第 1032 条中明确指出私人生活安宁权是自然人享有的，在其居住场所及私人生活中，不受他人侵扰、干扰，保持安宁生活的权利。同时在第 1033 条例第 1 项中明确规定，不得以电话、短信、即时通讯工具、电子邮件、传单等方式侵扰他人的私人生活安宁。这一规定侧面反映出离线权是私人生活安宁权的具体体现。

再次，立足内容而论，离线权体现出复合型特点。公民权利有积极权利和消极权利之分，而离线权在内容上两者兼并。离线权具有消极性，即指劳动者在非工作时间的领域中，通过断联离线，实现免受他人干涉的权利，体现出免于干涉而个体自由的消极性权利特点；离线权也具有积极性，人是作为社会性而存在的，劳动者也是社会领域中的劳动者，究其根本属性为社会性，因此离线权的实现依赖企业、社会和国家等社会主体提供一定的条件或资源，例如法国 2016 年制定的离线权法案的颁布、意大利 2017 年第 81 号法律的实行、西班牙 2018 年第 3 号基本法的实施。除去上述已经立法的国家，也有不少企业也提出了相关举措，比如大众汽车公司明确规定不转发下班 30 分钟后发出的电子邮件给员工、韩国三星集团针对下班后通过相关软件给员工发送消息的公司员工，采取降职降薪、辞退等约束惩戒措施。因此离线权具有积极权利的特征。

最后，立足意义而论，离线权体现出调和劳资关系的特点。在数字时代的影响下，数字化办公形式及数字化办公所带来的劳动者权益界限不明的状况，导致社会劳动纠纷或争议层出不穷。例如居家办公场景中的加班报酬核算、非标准工作场所工伤认定等纠纷，而此类纠纷处理的关键点都在于工作时间边界的判定——劳动者是否处于法定工时外提供劳动？伤害事故是否发生于履职时段？然而现行劳动法制框架在应对此类争议时显露出明显滞后性：既未构建在线劳动时长的计量规范，亦缺乏处置数字化劳动纠纷的裁判基准，导致劳资双方权益难以有效调和。离线权旨在维护劳动者的休息权，通过有效约束工作时间、明确划分工作与非工作界限，使工作时间认定清晰化，为加班费核算、工伤界定等提供基准。可见数字时代，离线权入法有助于提供高效的裁定依据，规范劳动者和用人单位的关系，减少和预防相关劳动争议和纠纷的发生，从而建立良好的劳资关系，体现出调和劳资关系特点。

2. 我国构建离线权存在的现实困境

当数字技术以不可逆之势重构劳动生态，离线权作为捍卫劳动者精神家园的核心屏障，其制度建构承载着平衡技术效率与人性尊严的双重使命。然而当下我国对离线权的落地进程并非一帆风顺，仍存在一定问题：其一，立法供给存在缺位的现象；其二，实施过程问题；其三，实施过程存在判断模糊的现象；正是上述的三个主要问题构成离线权本土化建构的复合型困境。

（一）立法供给呈现缺位现象

我国劳动立法的历史演进可追溯至 1912 年，当时社会为应对劳工受剥削问题颁布了《工会条例》，首次对工会的组织程序与审批条件、职能范围与监督机制、会员权利及资产保护等作出初步规范。必然受制于当时社会经济条件与文化环境，该条例未能有效实施。1949 年新中国成立后，劳动法制建设进入新阶段：1950 年首部《劳动法》确立劳动者与企业的基本权利义务框架，并奠定“倾斜保障劳动者权益”

的立法原则。此后数十年间,《集体合同法》《就业促进法》《企业职工参与利润管理暂行条例》等配套法规相继出台。伴随经济转型与市场经济体制深化,2008年施行的《劳动合同法》作为首部全面调整劳动关系的专门法律,在倾斜保护劳动者权益、构建和谐劳动关系、发展适应性灵活用工等方面实现重大突破。

进入新时代,互联网技术的迭代速度与劳动关系的社会化变革已远超传统立法预期,现行劳动法制对劳动者离线权益的保障渐显滞后。虽然我国较早构建了休息权保护制度体系,但在远程办公、移动工作等灵活用工场景中,相关工作时间的规制及救济机制未能同步更新。究其根源,主要是当前的立法调整对象存在偏差,即现有以《劳动法》《劳动合同法》为核心的法律体系主要适配集体化、集中式的大生产模式,而离线权争议多发生于个体分离的新型小生产形态。这种调整对象的偏差导致当今的法律规范难以实现预期效果。不可否认的是,离线权是否应当入法的问题尚存在争议,但是在信息化办公时代,其对于促进工作时间制度更新,特别是对劳动者在线办公的工时规制具有重要意义,在立法层面确认离线权是未来劳动者权益保护的重要内容。

(二) 实施过程存在界定模糊的问题

随着数字时代发展,第三次科技革命不断向纵深推进,社会用工和就业呈现出多元化和灵活性的趋势,劳动关系的认定日趋复杂化。如果按照原有《劳动法》的相关条例进行离线权的保障,可能会导致离线权保障在实施过程中存在界定模糊的问题。

首先是离线权主体问题。离线权作为一项权利引发的关注起初主要集中在远程工作领域,例如意大利在2017年通过第81/2017号法案,强调远程工作者有权脱离技术设备及在线平台的连接且不因此遭受就业方面的损失^[4]。但随着数字技术的发展,被要求保持长时间在线待命工作状态的主体已不限于远程工作中的劳动者。例如,西班牙在2018年《个人数据与数字权利保护法》中规定了政府工作人员和企业雇员均享有离线权;法国则规定离线权的实行可以按照公司性质自主选择落实权利的方式。上述现象均反映出由于数字化管理已经穿透工时或工别的限制,这要求对离线权的主体范围不应做过多的限制。虽然我国对《劳动法》适用主体做出了明确的规定,但对离线权的主体并无清晰的界定,因此在后续法律规制过程中需要认识到在非豁免情形下,劳动者应普遍享有离线权。

其次是劳动者在线加班时长界定较为模糊。以我国标准工时的工时计算制度为例,一般而言,标准工时的制度适用于绝大多数劳动者,指劳动者在单位提供的固定空间和固定时间内所产出的劳务时间,以此来确定具体的工时并计算额外的加班补偿费用。但是,该制度对于离开固定空间的劳动者而言,脱离了传统的办公场所和办公时间,远程线上加班使得加班性质和加班时长的认定变得困难。因而,远程在线工作的劳动者无法适用现有的工时制度对工作时间进行界定,并陷入权利保障无法可依的困境。

再次是用人单位数字化管理的相关界限较为模糊。立足离线权的保障角度而言,用人单位过度的数字化管理,一定程度上桎梏住劳动者权利保障的建设。一是用人单位数字化管理的使用规范缺失,在当前的法律中,针对用人单位的数字化管理行为规范多集中在保障其信息的安全性上,对于数据、信息的使用界限缺乏规定。二是用人单位数字化管理的正当性缺失。从用人单位角度看,其更倾向将高密度的数字化管理贴近“红线的边缘”,以最大程度获取劳动者工作数据、位置信息以及离线时间等信息,从而提升人力资源管理的效率。然而,过度的数字化管理行为侵犯劳动者的人格权、隐私权等权利,干扰劳动者非工作时间的离线自由,对劳动者身心健康产生不利的影响。

(三) 劳动者对离线权存在认知匮乏的现象

生活与工作之间界限的模糊,致使相当部分的劳动者在工作时间之外仍需随时待命,处理工作事宜,这也直接导致了他们的私人空间和休息时间受到了侵害。除去用人单位权益侵害、缺乏立法规范等客观因素,这背后也反映劳动者对离线权主观认知的不足。尽管我国《劳动法》对劳动者休息假期作出明确

规定,但实际上许多劳动者并没有清晰地意识到需要在非工作时间内拒绝处理工作任务。尤其是在远程办公和在线沟通日益普及的背景下,劳动者往往陷入“无处不在的工作”的状态,难以真正做到在非工作时间与工作脱离。劳动者对离线权认知的不足具体来说有以下几方面:

何为离线权?这是大多数劳动者感到困惑的第一问题。他们往往将离线权等同于休息权,实则离线权是指劳动者有权在工作时间之外,拒绝直接或间接通过数字工具从事与工作相关的活动或通信。这种对离线权概念的误解导致劳动者在实际工作中难以有效行使自己的权利。那么离线权的作用究竟为何?不少劳动者对离线权作用普遍缺乏明确认知。现行《劳动法》第43条及《劳动合同法》第31条明确规定劳动者享有法定休息权,用人单位不得强制其在非工作时间处理工作事务。然而根据北京大学数字治理研究中心与智联招聘联合发布的《2022中国职场人群数字化工作行为研究报告》显示:有近65%的受访者认同“及时回复工作消息是职业素养体现”,而非权利侵害行为。这种认知偏差往往会导致劳动者在遭遇隐形加班时主动放弃维权主张,形成“自我去权化”的实践困境。现实表明,实现劳动者的离线权益保障不仅取决于法律的创制,更需要劳动者在主观意识上的正确认知。然而,在实践中许多劳动者对此了解较少,导致在现实情境下离线权难以实现。可见,劳动者对离线权缺乏正确的认知是亟待解决的问题。

3. 我国离线权构建的可行路径

(一) 补强离线权入法规范

当前我国离线权立法存在空白,亟须对其相关内容进行法律的界定。学习域外有关离线权的立法实践经验,对我国离线权入法有着借鉴性意义。

首先采取原则性立法的方式。域外对离线权的立法过程普遍倾向采用原则性立法的方式,即它并不对劳动者离线权的具体细节做过多规定,而是为劳动关系双方提供了一个基础的法律框架,在这个框架内,双方可以按照实际情况与需求,通过集体协商的方式达成共识,并确定离线权的条款细节和实施细则。反观我国劳动法体系中,已然存在平等原则、倾斜保护劳动者原则、三方协调原则等基础性原则,这些原则既符合社会主义法治理念又契合劳动市场的必然需求。因此离线权的构建在借鉴域外立法方式的基础上,还需结合我国已有的立法原则[5]。

其次是对离线权相关内容的法律定义。一是要厘清离线权的适用主体,适用主体分为权利主体和义务主体。2021年欧盟理事会和欧洲议会提案提出,离线权保护的主体应保障所有的工人。该提案为中国的离线权权利主体范围的确立两个要素,即离线权的权利主体不仅仅是传统劳动者,即与用人单位确立劳动关系的人,而且还需要保障依附于各大平台进行劳动的从业者,比如外卖员、网约车司机等。同样,义务主体也应该包括所有的用人单位。二是厘清离线权的法律定义。如欧盟提出的《离线权指令建议文本》对“离线”和“离线权”作出规定,“离线”是指“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”,“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。”但这里需要注意的是,离线权建立的目的是急需解决数字时代下劳资关系异化的问题,如果仅以上述的定义把离线权理解为劳动者“断联”的权利,用人单位也能找到其中的制度缝隙,如在既定工作时间内安排超量工作,迫使劳动者隐形加班。因此离线权的定义不仅要从事劳动者角度出发,更应注意用人单位的相关规范[6]。

(二) 完善离线权救助机制

救济机制的制度性保障构成权利实现的最终检验——离线权作为新兴数字劳动权益,其有效性与救济机制的实质化运行息息相关,因此完善离线权的救助机制十分必要,可以配套以阶梯式的救助机制首先要从保障劳动者的工时制度入手,对既定工时之外劳动者所付出的工作时间要纳入劳动者加班时间并

支付相应报酬，以此清晰离线权有关时间范围的界定。用人单位也可主动提供劳动者行使离线权权利的工作条件，实现工时制度的保障。然而在实践的过程中，必然存在侵害劳动者离线权的违法行为，因此在保障工时制度的同时还需加大对用人单位的惩罚力度和畅通劳动者的举报投诉渠道。

违法成本过低是构成侵害离线权行为制度性泛滥的经济诱因。我国对于违反工时劳动标准的法律责任仅设定了行政处罚和有限的民事赔偿两种方式，这种“蚊子叮咬式”的追责模式，导致用人单位将侵权成本内化为经营预算。因此，想要有效规制侵害劳动者离线权现象的发生，必然要扩大行政处罚的力度，例如细化用人单位的损害赔偿，损害赔偿应包括对劳动者的货币补偿及对用人单位的惩罚性赔偿。同时在此基础上，针对那些频繁侵犯劳动者离线权，导致劳动者在非工作时间因消耗大量精力处理工作从而引发“过劳死”等严重后果的用人单位，我国应考虑施加刑事处罚。该方式的实行有助于起到警示性作用，确保劳动者的离线权得到用人单位的充分尊重与保护。

与此同时，也可以通过畅通劳动者举报投诉渠道来保障权益。具体而言，劳动者享有向相关部门进行举报、申请劳动仲裁或向法院起诉的权利。此外应当建立便利化的反馈平台，如网上举报和投诉网站，以方便劳动者反映用人单位的侵权行为。面对各类投诉或举报案件，国家各级行政机关也应提高举报和投诉的处理效率。例如，应当明确案件的处理时限，通过对案件的类别梳理进行分类，优化案件处理流程，并根据案件性质和具体情况采取相应的措施，以便提高工作效率。另外还需注意案件处理过程及结果的公正性和透明度，把权力的行使放在阳光下运行，对此应当加强过程和结果的监督机制。通过上述举措，既可以进一步完善各级行政机关对离线权保障的有效性，又能更好地维护劳动者的合法权益。

(三) 建立离线权的权利认知

除去客观维度的权利保障措施，作为离线权的权利主体——劳动者也应强化离线权主观权利认识。其核心是要求劳动者构建“认知－行使－维权”三位一体的主观意识体系。首先，劳动者需深刻理解离线权的法律本质。离线权作为休息权、生活安宁权等权利的数字延伸，兼具消极权利与积极权利双重属性，核心在于破除“隐形加班”的困境，确立工作与生活的法定边界。其次，劳动者需提升主动行使权利的能力。例如劳动者树立非工作时间“不可侵占”的时间主权意识，通过书面声明离线时段、协商超时任务补偿、系统留存工作痕迹等行为，将权利主张转化为日常实践。最后，劳动者需强化依法维权的自觉性。这要求劳动者精准识别侵权行为，如休息日强制在线会议属变相加班、因离线扣绩效属违法惩戒等，遵循“协商前置－行政投诉－司法救济”的阶梯式路径，来保障自身的权利不受侵害。

正确权利认识对权利的实践发展具有促进作用，个体权利意识的建立对推动集体劳权的发展及抵制“随时在线即敬业”的职场异化文化具有深层价值意义。唯有完成从法律认知到行为准则的转化——即知权、用权、护权、维权的闭环，方能使离线权超越纸面规定，真正成为平衡数字时代劳资关系、捍卫劳动者权利尊严的实践基石。

参考文献

- [1] Ponzilacqua, M.H.P. and Silva, L.G. (2022) The Right to Disconnect from Work: Perspectives for Implementation in Brazilian Legal System. *Revista Direito e Práxis*, 13, 204.
- [2] 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.
- [3] 林燕玲. 国际劳工标准与中国劳动法[M]. 北京: 中国工人出版社, 2015: 393.
- [4] Avogaro, M. (2018) Right to Disconnect: French and Italian Proposals for a Global Issue. *Law Journal of Social and Labor Relations*, 4, 110-129.
- [5] 贾诗雨. 数字时代我国劳动者离线权法律保护研究[D]: [硕士学位论文]. 武汉: 华中师范大学, 2024.
- [6] 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.