

数字时代离线权的保障

沈言珂

长春理工大学法学院，吉林 长春

收稿日期：2025年10月29日；录用日期：2025年11月10日；发布日期：2025年12月4日

摘要

科技的飞速发展导致劳动者工作时间和休息时间的边界模糊，使得离线权受到广泛关注。为了维护劳动者身心健康、协调劳动者工作和家庭的关系和保障新业态劳动者权益等原因，我国亟待落实离线权。目前许多国家通过立法或政策落实离线权，引入集体谈判制度。我国的制度设计可以采取“法律确认 + 社会协同”的方式，明确离线权的主体，明确举证责任分配，引入容忍义务等手段保障离线权的顺利实施。

关键词

离线权，隐形加班，劳动者权益

Guaranteeing the Right to Offline in the Digital Age

Yanke Shen

School of Law, Changchun University of Science and Technology, Changchun Jilin

Received: October 29, 2025; accepted: November 10, 2025; published: December 4, 2025

Abstract

The rapid advancement of technology has blurred the boundaries between working hours and rest periods for workers, drawing widespread attention to the right to disconnect. To safeguard workers' physical and mental health, balance work-life relationships, and protect the rights of workers in new industries, China urgently needs to implement the right to disconnect. Currently, many countries have adopted the right to disconnect through legislation or policies, introducing collective bargaining systems. China's institutional design could adopt a "legal recognition + social coordination" approach, clarify the subjects of the right to disconnect, define the allocation of burden of proof, and introduce tolerance obligations to ensure the smooth implementation of the right to disconnect.

Keywords

Offline Rights, Invisible Overtime, Workers' Rights and Interests

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. 问题的提出

近年来，随着数字科学技术的飞速发展和普及，为人们的生活带来了极大的便利的同时，劳动者传统的“朝九晚五”的工作方式也发生了巨大的变化，“线上办公”的方式让劳动者可以在任何时间、任何地点进行工作，随时随地受用人单位或者其他主体的支配。德国学者将这种变化称为“工作边界消失”，即模糊了工作时间和休息时间之间的边界[1]。这一变化可能使得劳动者工作和生活相融，致使劳动者陷入“全天待命状态”，影响劳动者的身体和心理健康。根据前程无忧平台发布的《职场人加班现状调查报告 2022》数据显示，84.7%的职场人在下班后，仍会关注工作相关信息，40.5%的职场人加班后得不到任何形式的补偿。这一现象在 2024 年持续恶化：国家统计局数据显示，我国企业就业人员周平均工作时长为 48.7 小时，远超我国法定工作时间上限。由此看来，这种下班后仍然处于随时随地开始工作的“隐形加班”现象已经使得职场人受困于工作状态，无法摆脱。在此背景下，学者和社会大众持续关注“离线权”。依据 2021 年欧盟决议的附件——《欧洲议会和理事会关于“离线权”的指令建议文本》(以下简称 2021 欧盟《离线权指令建议文本》)，劳动者在法定工作时间外不通过任何通信工具处理工作任务的权利即为离线权。反观我国，相关法律规制仍处空白，落实“离线权”以保护劳动者权益的需求亟待解决。

本文旨在从劳动法框架内，对“离线权”的界定和系统性保障展开探讨，为我国构建“离线权”制度、维护劳动者休息权和构建和谐劳动关系提供参考。

2. 离线权的内涵和价值

(一) 离线权的内涵

离线权发源于法国，早期主要是以行业约定或地方规范为主，法国最初推出了一项规定：有 50 名及以上员工的用人单位应当与员工签订工作时间协议，在工作时间协议所协议的时间之外，公司不能以任何形式指示劳动者工作或提供服务，违反该工作时间协议的，该公司应负相应的法律责任[1]。之后，这一项权利在法国被称为“断开连接的权利”。此后意大利、比利时、日本、德国等较多国家均在相关政策、法律或规定中引入了该项权利，欧盟议会于 2020 年底也开始在欧盟范围内倡导推行“断开连接的权利”[2]。

目前来看，虽然我国现行法律并未直接承认“断开连接的权利”即“离线权”，但理论界对“离线权”的内涵已经达成一定的共识，即劳动者在非工作时间内有权关闭与工作相关的通信工具，与用人单位断开连接，且不会承担不利后果。

(二) 离线权的价值

引入离线权的呼声愈演愈烈的原因在于离线权可以保障劳动者在休息时间免于工作，维护劳动者的身心健康，促进劳动关系和谐。

第一，保障劳动者休息权，维护劳动者身心健康。从我国制定劳动法的目的来看，劳动者在工作时间之外，并没有工作义务。但由于社会发展，失业人数过多导致从业的劳动者压力剧增，不得不处于全天 24 小时随时待命的状态。引入离线权的首要目的就是要保障劳动者在工作之外的时间内能够好好休息，并且不会因此承担来自用人单位的不利后果，确保劳动者的身心健康，从而在工作时间能够更有活力，工作效率更高，在休息时间享受生活。

第二，协调劳动者工作与家庭责任的关系。为了解决我国日益严峻的人口老龄化问题，我国实施了渐进式延迟退休和生三孩政策，家庭责任和工作责任同时加重，许多劳动者苦不堪言，尤其是女性。湖北在全省推行“妈妈岗”就业模式在互联网上引起热议，这种就业模式固然能缓解工作和育儿产生的矛盾，但是弊端也显而易见。这种由女性承担更多的育儿责任，而男性对于育儿责任的缺失非常不利于家庭关系的和谐，同时也不利于结婚率和生育率的提升。引入离线权有助于劳动者厘清生活和工作的边界，平衡职场和家庭。

基于以上，离线权的引入对于我国现行的社会环境下，不仅有助于平衡劳动者的生活和工作，有助于提升劳动者的幸福感和工作效率，保障新业态劳动者的权益，对于改善劳资关系矛盾、家庭关系矛盾和改善人口结构计划的推进都具有重要意义。

3. 我国离线权保障的现状与法律困境

(一) 现有权利在理论上不足以包含离线权应有之义

离线权对我国的国情具有极其重要的理论和现实意义，但是是否在我国创设这一项新兴权利，要看我国现有的权利能否包含离线权。

首先，休息权不足以涵盖离线权。我国《劳动法》第三条规定我国劳动者享有休息休假的权利。休息权是保护我国劳动者在八小时工作制以外的非工作时间所享有的权利，而离线权是保护在互联网时代我国劳动者所享有的法定工作时间之外的“断开链接”的权利。目前我国学界的主流观点是将离线权作为我国法律所规定的休息权的衍生权利，是兼具自由权与请求权的复合权利^[3]。但是我国所规定的休息权是以传统的“朝九晚五”为适用场景，这无法涵盖如今数字信息时代更多样和灵活的用工形式。

其次，离线权的内涵同样不能囊括进私人生活安宁权。我国《民法典》第 1032 条规定了我国公民享有隐私权。其中隐私包含了所有人的私人生活安宁。自然人私生活安宁权的客体包括住宅安宁、其他私人空间安宁、通讯安宁以及日常生活安宁^[4]。这几项客体中，通讯安宁的内涵更贴近离线权的概念，但仍存在不同。从规定来看，隐私权的享有主体是自然人，范围更广泛，而离线权的主体一般是劳动者。从侵权的方式来看，二者虽有交叉但存在不同，侵害通讯安宁一般是以通讯工具比如手机来实现，而侵害离线权则主要是在非法定工作时间让劳动者完成工作，该行为无法评价为是侵害通讯安宁的行为。

(二) 现有立法层面的滞后与空白

首先，工时计算问题。根据我国现行《劳动法》第 36、41 条等以及其他法律的规定，工作时间定义以“在岗时间”为主，主要包括标准工时制、综合计算工时制和不定时工时制，但仍难以涵盖如今数字时代更多样和更灵活的工作模式，也无法规避工作时间和休息时间失衡的问题。

其次，劳动安全与健康立法问题。在我国现行立法环境下，因用人单位侵害劳动者的离线利益而导致劳动者患上疾病，对于相关疾病是否属于工伤仍有不同意见，因此用人单位或企业仍会在非工作时间，要求或指令劳动者处理和沟通工作，对劳动者的生活造成极大不便，不利于劳动者的身心健康^[5]。

(三) 司法实践中的典型困境

关于“隐形加班”的认定标准，在 2022 年北京三中院审理的一起二审案件中认定的标准即为劳动者需证明用人单位要求其在法定工作时间或工作场所外利用电子通信工具处理工作任务并且自己付出了实

质劳动并明显占用休息休闲时间的¹。该案件的判决创造性地提出“实质性工作提供”原则和“明显占用时间原则”，以确定“隐形加班”问题。

其次，关于解雇问题，司法实践中因侵犯劳动者离线权益所引发的关于解雇问题的争议案件大致可以划分为两种类型：一是非法定工作时间未通过电子通信设备及时回复用人单位的解雇争议，二是非法定工作时间因未安装或者携带工作设备的解雇争议[5]。在“王某与某餐饮店违法解雇案”中，该餐饮店经理要求怀孕的王某在非法定工作时间的十分钟内回复工作信息，因王某未及时回复从而解雇王某而产生争议。在该案中，劳动者王某与该餐饮店的争议焦点是开除王某是否合法合规，但却忽略了在非工作时间劳动者王某并没有回复用人单位消息的义务。在“上海撷果商务咨询有限公司与张某劳动合同纠纷案”²中，二审法院并没有认定用人单位是否应当要求劳动者在假期期间将工作设备带回家进行工作而仅对拒绝在法定工作时间外携带工作设备不构成恶意拒绝工作任务做出了认定。

(四) 企业管理层面的现实挑战与认知误区

企业管理者认为离线权的确立将增加企业管理成本、降低运营效率，尤其是在处理某些突发性或跨时区的紧急工作时，可能导致回复延迟，错失机会。此外，一种广为流传的“敬业度误区”——即认为“下班后及时回复消息是敬业表现”与“内卷”文化交织，致使劳动者工作压力大，被迫随时随地待命，这致使劳动者被迫承担压力，员工职业倦怠率上升，从而影响企业声誉和人才留存，抑制企业创新活力，从长远看损害企业的可持续发展能力。因此，保障离线权并非单纯增加企业负担，而是推动企业管理模式从“时间投入”向“成果产出”转型，以期提升工作效力，这实质上是企业和劳动者实现双赢的必由之路。

4. 离线权保障的国际经验与启示

域外各国对离线权的保障模式大致可分为“立法强制”“协商引导”与“间接保障”三类。在借鉴域外经验探索我国的本土化路径时，必须将其与我国现实国情结合。

(一) 域外经验的三种模式梳理

首先是立法强制模式，这种模式以法国和西班牙为代表，法国于2016年通过了《2016年8月8日第2016~1088号法》(Law No. 2016-1088 of 8 August 2016)，是欧盟成员国中第一个将离线权写入法律的国家。该法律规定雇员人数多于50人的，企业每年必须与工会进行一次有关雇员在法定工作时间外如何行使离线权的协商。在没有达成集体协议时，应在咨询工作委员会后制定一个关于雇员如何行使离线权的单方章程。无论是协议还是章程，在内容上必须包含规范雇主使用数字设备的内容；西班牙于2018年通过了《数据保护组织法3/2018》(The organic Law 3/2018 on Data Protection)，该法明确指出雇员具有数字化离线权；要求雇主(无关乎雇员人数的多少)制定有关雇员离线权的政策；并又在2021年7月颁布的《远程工作法》中将离线权作为远程工作者的一项权利加以规范。这种模式通过国家立法明确赋予劳动者离线权，并规定企业的积极义务。其优势在于权力边界清晰，保障力度强，并使得司法裁判“有法可依”。

其次是协商引导模式，这种模式以爱尔兰为代表，2021年爱尔兰的“劳动关系委员会”颁布了“雇主和雇员关于离线权的行为守则”，其要求雇主与雇员就劳动者离线权进行协商以形成劳动者离线权政策。但这项守则没有法律上的强制力。这种模式灵活性高，但效力一代与成熟的集体谈判机制。

最后是间接保障模式，这种保障模式以德国和日本为代表，德国并没有将“离线权”写进法律，因其有关工作时间的规则比较完善，德国的劳动者也可以通过集体协商机制捍卫自己的权益，因此其联邦

¹北京市第三中级人民法院(2022)京03民终9602号民事判决。

²上海市浦东新区人民法院(2020)沪01民终11227号民事判决。

政府认为在其国家将“离线权”写入法律并无必要。并且德国的许多企业或者公司会自主采取积极措施，以此捍卫其雇员的私人领域。德国依托其完善的劳动法框架、健全的集体协商机制与精益求精的司法判例，构建了一套“间接保障、多元共治”的规则体系。比如，在2011年大众汽车以及拜耳等公司规定在工作时间之外，该公司的员工有权关闭与公司沟通的电邮服务器；戴姆勒公司甚至直接推出一款名为“假日邮件”的软件，该软件作用于自动删除该公司员工在休息休假期间收到的电子邮件。不过德国也有学者认为应当引入离线权^[1]；日本也没有将“离线权”写入法律。日本构建了完善的劳动法框架、积极的工作方式改革政策推动与精益求精的司法判例的三元体系。日本曾于2016年通过了首部《预防过劳死等对策白皮书》，根据该白皮书，其中针对1万家企业、2万名劳动者进行的问卷调查结果显示，其中正式员工每个月加班时间最长已经超过80小时的企业占所有企业的23%，32.8%的劳动者在疲劳积蓄度一项上回答“高”或“非常高”。之后，日本完善了“过劳死”的相关法律，出台了例如《防止过劳死等对策大纲》等多项法律，将劳动时长作为“过劳死认定线”的判定标准，并且“过劳”产生的精神损害也有获得工伤赔偿的可能^[6]。与此同时，日本也广泛宣传与“过劳死”相关的法律知识，为日本民众普及正确的劳动观念。这种模式依靠完善的工作时间法、健康保障法以及强大的企业自律文化来保障劳动者权益，但这要求具备高度发达的劳动法制和社会共识作为基础。

从以上各国的专门立法和相关政策来看，各国都认识到“离线权”的重要性，并设法保障劳动者的权益。在如何引入“离线权”方面，欧盟各国的立法或政策以及德日等国企业的经验均值得借鉴。

（二）中国选择“立法先行、软硬兼施”模式的国情依据

综合比较，我国更适合采取“立法确立权利框架为基础，以集体协商和企业自律为细化补充”的混合模式，首先我国的集体劳动关系调整机制尚不发达，无法借鉴爱尔兰等国家的协商模式；其次我国劳动法传统具有成文法与国家主导的鲜明特征，劳动者的权益保障长期以来主要依靠《劳动法》等成文法的明确规定，因此将离线权写入我国现有成文法是最符合我国法律传统与劳动者和用人单位的认知习惯，避免更多争议的方式；最后立法模式能起到“定分止争”和“价值引领”的关键作用，我国法律具有强制性，通过立法明确离线权的法律地位，可以向全社会传递“休息权不可侵”的强烈信号，同时立法还可以细化离线权的认定标准、例外情况等。

5. 我国离线权保障机制的完善路径

从域外经验来看，采取“立法模式”对离线权进行保护更适合我国国情，从而使我国法院更能有法可依，保障劳动者的合法权益。但创立一个新型权利需要一个循序渐进的过程，并非立刻就能完成的工程，因此保障离线权的有效实施不仅需要法律界定，还需要程序保障、救济机制与社会协同四个层面共同作用。

（一）离线权法律保障层面

首先，明确离线权的独立法律地位，离线权无法被现有权利所涵盖，那么应当将离线权作为一项独立权利写入法律，与休息权、获得报酬权等作为劳动者的基本权利。

其次，构建“例外情形”的可操作性标准，为解决“轻微损害”和“紧急任务”主观性强的问题，立法或司法解释可引入“三要素测试法”进行客观化界定：其一是紧急性，是针对若不立即处理将给用人单位带来无法弥补的、且与正常经营风险不可比拟的重大损失。紧急性不包括例行公事等；其二是不可预见性，即用人单位要求员工紧急处理的任务在法定工作时间内无法被合理预见；其三是处理时间的谦抑性，需紧急处理的工作的完成仅需占用劳动者极少的工作时间（例如，原则上单次不超过30分钟），且不得要求进行深度思考或复杂的创造性劳动。同时，应通过负面清单形式明确除外行业或岗位（如警察、消防员等），并规定对此类岗位的劳动者给予额外的经济补偿或调休。

再次，革新工时认定标准，引入“工作链接”概念，我国立法应突破传统工时计算标准，将劳动者在法定工作时间外通过数字通信工具付出实质性劳动或处于随时待命状态的时间，明确认定为劳动者的工作时间。为此，立法上可通过在软法确立“实质性劳动”原则与“碎片化时间累计”原则，将劳动者确实付出实质性劳动花费的时间计入劳动者的工作时间，并配套规定企业的电子工时记录义务，使“隐形加班”得以计量。

最后，完善健康保障体系，当劳动者因特定身心疾病申请工伤认定时，若能证明发病前存在长期、超限的“工作连接”，即应推定工作与疾病存在因果关系，并将举证责任转移至用人单位。同时，应在《职业病防治法》中强化用人单位的积极预防责任，从事后补偿转向事前预防，从根本上保障劳动者身心健康。

（二）程序保障层面

首先，推动集体协商细化规则，立法应强制要求企业在集体合同，或通过与职工代表大会协商，制定本单位的《离线权行使实施细则》。细则内容可以包括：各类通信工具的使用规范、紧急工作的界定与通报流程、超时工作的补偿标准以及保障措施等。

其次，引导企业承担管理责任，鼓励企业通过各种技术手段落实离线权，比如设立“邮件定时发送系统”、在特定工作软件中设立“静默模式”、并建立“紧急事务联系人轮值制度”，将法定工作时间之外的通信需求集中并规范化，避免对企业全体劳动者造成普遍干扰。

（三）离线权救济层面

首先，优化举证责任分配，如今我国劳动争议案件采取“谁主张谁举证”的方式。我国最高院曾出台的一项司法解释规定，对于解除劳动合同、开除、降低劳动报酬等劳动争议采取举证责任倒置的方式。在离线权领域，由于劳动者一般处于弱势地位，而用人单位处于强势地位，由劳动者主张诉讼请求而需承担全部证明责任较为困难，此时举证责任应倒置。在关于离线权纠纷案件中，劳动者只需提供初步证据(如非工作时间的工作截图)证明存在法定工作时间之外被要求工作的可能性，用人单位若主张属于“例外情形”，则必须承担相应的举证责任。

其次，明确多元化的法律后果，立法上需为受到侵害的劳动者设立一定的救济措施，保障其合法权益受到过度侵犯时享有仲裁或起诉的救济权利，并有权请求除加班费之外的精神损害赔偿。为保障同个用人单位其他劳动者的合法权益，劳动者应享有向有关监管部门投诉举报的权利。同时劳动监察部门有权对于违法的用人单位施以适当的处罚，并将其行为记入劳动保障守法诚信档案。

（四）社会协同方面

政府与行业协会应采取激励政策，积极倡导“高效工作、安心休息”的健康职场文化，并为具有较强社会责任感的用人单位颁发证书和一定的奖励，对压榨企业员工、社会风评较差、社会责任感较弱的用工企业进行训诫，必要时采取处罚等方式进行惩罚和监督，引导企业从被动合规转向主动建设。这有助于形成良好的行业风气，更好保障劳动者的权益。

法律规制是“硬约束”，而配套支持体系则是“软环境”和“强心针”。只有当企业健康发展稳步盈利，整个社会形成“有容乃大”的积极氛围时，保障离线权的法律才能真正从纸面走向现实，实现其保障权利、增进福祉的最终目标。

参考文献

- [1] 沃尔夫冈·多伊普勒. 数字化与劳动法: 互联网、劳动 4.0 和众包工作[M]. 第 6 版. 王建斌, 等, 译. 北京: 中国政法大学出版社, 2022: 70.
- [2] 田土城, 杨青源.“离线权”及其限度[J]. 探索与争鸣, 2023(12): 63-71.

- [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] 王利明. 生活安宁权: 一种特殊的隐私权[J]. 中州学刊, 2019(7): 46-55.
- [5] 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.
- [6] 胡澎. 日本的“过劳”与“过劳死”问题: 原因、对策与启示[J]. 日本问题研究, 2021, 35(5): 1-9.