

数字时代我国离线权的民法保护

任峒羲

大连民族大学，辽宁大连，116000；

摘要：在2024年的北京市高级人民法院工作报告中提到了全国首例在裁判文书中明确“隐形加班”问题的案件，此案更是入选到“新时代推动法治进程2023年度十大案件”这无疑反映了当下离线权保护不力问题的严峻性，落实保障劳动者离线权工作刻不容缓。本文从离线权法律保护的司法实践入手，分析我国离线权保护的现状和问题。同时，论述了当今时代离线权在国内外的理论和实践发展。文章面向未来的高效劳动趋势，依托我国现行民法典，解读离线权，探讨利用离线权法律保护助推劳动者保障自身权益的可行性。文章指出了在当今时代保护劳动者离线权益所面临的挑战与问题，如劳动者维权后的利益损失以及无法界定离线权所适用的情况等，给出相关建议如完善法律法规、举行相关知识讲座等。

关键词：数字时代；离线权；民法保护

DOI:10.69979/3041-0673.25.05.064

随着现今数字时代发展趋势愈来愈迅速，隐形加班现象也愈发严重，用人单位在劳动者下班后乃至节假日时间仍通过通讯设备对劳动者下达工作指令，“加班隐秘的角落”“996工作制”等词屡次引发全民性争议。2024年全国政协委员会上，有代表提出建议提高企业隐形加班违法成本，保障劳动者的“离线休息权”。这无疑证明了此种离线加班的情形在大数据时代存在的普遍性，其影响十分深远。因此，在民法上建立离线权制度，保障劳动者的合法权益成为当下亟须解决的问题，且更具有前瞻性和创新性。本文将从民法的角度出发，给出建议，在现有民法的基础上构建离线权保护制度，让广大劳动者厘清工作和休息的模糊地带，保障劳动者的人权不再隐形。

1 数字时代离线权的概念与现实意义

1.1 离线权的概念

当今数字时代互联网技术的迭代速度越来越快，人们的整个生活都已经被完全地改变，钉钉、腾讯会议等app的出现在加速工作数字化和远程办公扩展的同时，也导致了工作时间延长、工作时间与休息时间的边界日渐模糊这些现象的层见叠出。劳动者被迫进行“隐形加班”却得不到相应的报酬，严重影响到了劳动者的生息安宁与身体健康，离线权在此背景下应运而生。离线权是指员工在工作时间之外，有权利不接收工作相关信息，断开与工作的联系，以保障个人的休息和生活的权利。因此可见，离线权具有以下特征。第一，离线权的行使期间是工作时间之外，即劳动者离线的权利仅限于在工

作时间之外，界定工作时间也成为了劳动者行使离线权的前提条件。第二，离线权与数字技术息息相关，作为数字时代的产物，离线权的核心内容就在于“离线”二字，即劳动者有权在工作时间之外关闭其电子通讯设备并且对于单位所下达的命令不予以回复。第三，离线权与一般的休息权有着很大的不同。休息权是一种劳动权利，主要保障劳动者的休息和休假权利，是劳动法中的一项基本权利，而离线权是一项人格权，与个人的尊严和自由密切相关，更广泛地保护个人在数字时代享有合理脱离网络空间的权利，更适应民法保护机制。

1.2 离线权的价值与现实意义

全国首例“隐形加班”案打响了保障劳动者“离线权”的第一枪，这也证明了将“离线权”制度加入到立法之中，填补了劳动者法律保护的空白。现代技术的发达同时给劳动者带来了巨大压力，离线权的确立能够有效地保障劳动者的身心健康，让其在非工作时间真正休息，恢复精力。有利于促进劳动者工作与生活之间的平衡，降低工作对家庭的负面影响，减少矛盾的激化，增强劳动者对于工作的满意度。离线权可以让劳动者在得到充分的休息和放松后，以更好的精神状态投入到工作当中，发挥更好的创造力和工作效率，为企业创造出更高的价值，还能降低员工离职率，保障企业平稳运行。

2 离线权的发展现状

“离线权”这一概念于2016年被法国纳入劳动法典，规定了员工有权断开工作网络连接，从而不接受雇主指示和提供工作的权利。在2024年，澳大利亚出台了

“离线权”，该规定自2024年8月26日起对拥有15名或以上雇员的非小型企业生效，小企业则延迟至2025年8月26日执行。该规定允许员工在工作时间之外拒绝阅读或回应非紧急的工作消息和电话，且不会因此遭受惩罚。若雇主在非紧急情况下联系员工，将面临罚款，最高可达9.4万澳元。^[1]

在2023年北京第三中级人民法院审理的“隐形加班第一案”中，法院最终依照《劳动法》进行判决。^[2]判案的法官也表示目前法院面对此类案件有一定压力，案件处于法律模糊地带。

我国现行劳动法中的休息权依托传统的工作模式修订而成。面临数字时代更加灵活的工作模式，难以分清工作时间与生活之间的界限，休息权无法发挥保护劳动者合法权益的作用。离线权作为一项具有人权属性的权利，其目的在于保护个人在离线期间能不受到打扰，保障个人尊严，这与民法当中以落实人权保护为目标的人格权有着一定的联系，可以依托民法来解释离线权并进一步构建新的离线权制度。

3 我国离线权民法保护的困境以及成因分析

数字时代下，想确立离线权并通过离线权保护劳动者在非工作时间的权益不是件易事，其面临着工作与休息时间边界模糊不清、劳动者维权意识差等难题。^[3]传统的劳动立法，难以适应新的科技革命对劳动关系的调整所带来的新兴问题，对数字技术下劳动者造成的困境，通过现有法律的规定去解决更显得有些力不从心，给数字时代劳动者的休息权保护带来了新的挑战。

3.1 离线权纠纷案件中举证事实不清认定艰难

目前，我国主要的举证责任分配原则是“谁主张谁举证”。劳动者相对于用人单位处于较为弱势的状态，可能因为举证能力不足而难以维权。因此，我国现有的《劳动合同法》当中所提出的有关劳动争议（如解除或终止劳动合同、加班费等）的司法解释大部分采取举证责任倒置的方式，将举证责任转移给了用人单位。这一方式旨在保护劳动者的权益，但这也导致了劳动者处于被动的状态当中。

随着通讯工具的普及，智能手机和即时通讯工具使员工随时处于“在线”的状态，一部分的用人单位也并未设置离线访问权限，工作与生活的界限变得模糊，无法权衡离线的时间区域的真实性和有效性。离线权举证不清的困局，本质上就是传统的劳动保护制度滞后于时代发展的体现，想破解这一困境，应当进行转换，将离线权视作人格权，通过制定新的民法制度进行保护。

3.2 当下企业“内卷文化”盛行

在当今，企业的“内卷”文化已然成为无法争辩的事实，内卷的主要方式就是将时间变成核算工作绩效的关键因素。员工不得不通过竞争工作的时间长短、及时回复上级指示来表现自己对于企业的“努力”或者“忠诚”。部分用人单位会惩治不及时回复的员工，而对于经常保持联系的员工有一定的奖励，这显然与离线权制度的设立背道而驰。^[4]员工在这种情形下，其因为担心自己拒绝了上级指示要求会影响职业发展，即使不在办公室也因为内卷的压力而主动或者被动地在非工作时间处理工作事务，往往忽视了自己的合法权益，转而去追求自己的短期利益，不敢行使自己的权利。这无疑削弱了员工对离线权的重视和保障，使其失去了行使离线权的意愿。

3.3 传统劳动立法无法适应当今劳动关系

传统的劳动立法中并未涉及有关离线权的设立和解释，在执法和监管方面存在不足，显而易见已经无法很好地去应对当大数据时代对劳动关系所造成的变化。

在国内，远程办公模糊掉了工作与生活的界限的同时，零工经济也不断兴起，零工经济当中的劳动者（如外卖员、网约车司机）往往被视作为独立的承包商，缺乏一定的保障，难以合法地维护自己的离线权益。

多元全球化使得跨时区的工作成为常态，企业需要与不同时区的客户、合作伙伴和团队进行协作，外企的员工因跟客户并不处于同一时区下也不得不及时去在自己非工作时间参加会议或者处理紧急事务，全球化加剧了企业之间的竞争，员工在面临巨大压力下，担心如果不随时响应工作需求，会导致失去竞争力，因而自愿放弃离线权，主动延长自身工作时间。

4 完善离线权民法保护的建议

面对层出不穷的离线权相关案件，传统的劳动立法，已然无法实现最优解，建立新的法律保障是亟须解决的问题。作为大数据时代衍生出来的离线权，需要法律予以大力支撑。在法律的确立与执行中，我国可以借鉴现有的世界各国的模式在民法中制定相应的法律制度和执行法规。

4.1 立法完善离线权的概念和内容

基于离线权的概念其与一般的休息权或生活安宁权的不同，我国立法应当单独树立其概念，明确离线权的权利义务主体和客体范围。首先，建议在民法的人格

权编中，增设离线权条款，将其作为一项独立的人格权予以保护，具体条文可规定：“自然人享有离线权，有权自主决定断开数字连接，任何人不得以数字形式干扰。”明确劳动者在非工作时间有权利拒绝任何形式的工作需求，包括但不限于电话、短信、远程会议及其他即时通讯工具。同时也要明确离线权的义务主体用人单位的义务，作出相关的规定，如用人单位不得在员工的非工作时间内要求其保持“随时在线”的状态，更不得以通过任何形式对其下达工作指令、劳务派遣或者召开远程会议。其次，建议将权利义务的主体进行细化的规定，如劳动者不仅包括签订了劳动合同的劳动者，更应当包括实习生、零工以及受到劳务派遣的员工等。

4.2 优化举证责任分配

离线权的本质是一种人格权，被侵权人享有停止侵害和排除妨碍的请求权。因此，为了进一步地保护劳动者的合法权益，应当依照民事诉讼中的“谁主张谁举证”的基本原则，由劳动者承担举证责任。^[5]大数据愈发便捷，当今的劳动者可以通过更多的方式去维护自身的权利，这和以往的证据收集有着很大的不同。劳动者可以通过提供相应的数字化证据进行举证，如手机屏幕使用时间、非工作时间内的消息通知、短信提醒、线上会议的会议时间记录等，均可以用来作为证据。此种举证形式更加适应信息化时代，更真实、更直接地予以证明劳动者所受侵害。

4.3 加强相关行政部门监管

为了更好地帮助保障员工的离线权，许多国家开发了相关的控制软件和工具。作为全球第一个将离线权写进法律的国家，法国的许多企业已经使用了一些工具来帮助员工实现离线权，如邮箱自动回复、通知屏蔽软件等。

面向国内，也可以采取相应的方式，开发统一的监管平台，借鉴其他国家在离线权监管方面所取得的成功经验，研发适应国内企业的监管平台和软件。成立专门的监督机构或者指定相关部门（如人力资源和社会保障部门）负责离线权的监管工作。鼓励各型企业使用技术工具来维护劳动者的合法权益，给用人单位安装相应的实时监测系统，对用人单位进行定期检查，奖励严格遵守离线权规定的企业（如颁发证书、减免税费等），对侵犯劳动者离线权的企业进行公开处罚（如罚款、公开通报等），推动其遵守离线权的相关规定。

4.4 完善救济机制

离线权的实现，终究离不开权利人也就是劳动者自身的意愿。劳动者作为相对弱势群体，面对侵害自身权利的行为，往往会因为寻求救济的成本太高，例如劳动争议的诉讼程序十分复杂、耗时太长、诉讼费用的成本较高又或是申诉后，可能会造成用人单位对员工的不满，导致员工失业等情形，而不愿去主动维护自身的权益。对此，提出建议，司法部门可以建立便捷快速的线上举报渠道，减少中间繁复的程序，以便于劳动者直接维护自身权益。邀请法律专家举办知识讲座，全方面提高劳动者的维权意识。并且，针对侵害劳动者离线权的企业进行严惩，设立相应的数额给予劳动者赔偿，加大用人单位的违法成本。

5 结语

在当今快节奏的工作环境当中，离线权的保护不仅仅是维护劳动者权益的重要组成部分，更是平衡工作与生活的关键。通过立法明确离线权的法律地位、加强行政监管、推广技术工具以及完善救济的途径，能有效地保障劳动者的合法权益。离线权不仅仅是对个人权益的保护，更是社会进步的一个标志。

参考文献

- [1] Fair Work Legislation Amendment (Closing Loopholes No. 2) Act 2024
- [2] 李晓燕与北京智能研选科技有限公司劳动争议案，北京市第三中级人民法院（2022）京03民终9602号
- [3] 周湖勇,钱伟. 互联网时代劳动者离线权保障探究[J]. 温州大学学报(社会科学版), 2018, 31(05): 3-10.
- [4] 刘悦文. 数字时代我国“离线权”实现的困境与疏解[J]. 南海法学, 2024, 8(06): 91-100.
- [5] 傅溢. 互联网时代劳动者离线权制度保障[J]. 安徽警官职业学院学报, 2023, 22(06): 24-30+62.

项目来源：大连民族大学创新创业训练计划；

项目名称：数字时代我国离线权的民法保护；

项目编号：202412026150；

指导教师：夏琳。

作者简介：任峒羲（2004年—），女，汉族，辽宁辽阳人，本科，研究方向：法学。