

如何保障“离线休息权”



刚想休息，
工作群又在响~

已经下班，工作群消息仍然响个不停；明明是节假日，却还要拿着手机、电脑随时待命；手机24小时开机，工作群要及时回复……这样的经历，相信很多职场人都有。

下班后的“离线休息权”，你是否握在手里？又该如何保障劳动者的“离线休息权”？对此，记者进行了调查。



不敢“离线”成打工族常态

彭女士在重庆某影视公司的业务部门工作了12年。3月27日晚6点40分，她正与朋友一起吃晚饭，微信收到几条消息：“表格里标注的地方麻烦补充一下，再把你的信息填上去，按照上面的格式……”

彭女士立即放下筷子回复了消息，她说，这是人事部门同事发来的通知，说明他们也还在加班。

“我的工作时间是朝九晚五，但我发现从去年开始，经常会在非工作时间接到上级或是同事的工作安排。”彭女士表示，这样的情况越来越频繁，每周至少一两次，有时需要立即完成，有时回复“收到”后第二天再到单位处理。如果遇到比较紧急的情况但又没及时在工作群里回复，领导就会马上打电话来质问：“为何不关注群里的消息？”

有一次周末，彭女士带着家人逛公园，眼看手机马上就要没电了，她着急地四处寻找租借充电宝的地方。彭女士无奈地告诉记者：“领导随时有事，我根本不敢离线。”

要求手机24小时开机，微信工作群里的消息必须及时回复，晚上开会……记者采访了解到，不止彭女士，也不止一家公司、一个行业，不敢“离线”成为不少劳动者的日常。

“我昨天在下班路上，就接到了三个工作通知。”张先生是渝中区某卫生医疗企业的员工，入职该单位11年，“隐形加班”对他来说已是常态。

张先生说，这三个通知分别是第二天要交的报告一定要按时拿出来，临时安排第二天一早有个会议要参加，以及上级领导想了解一项工作内容，需要他马上给领导汇报该项工作的进度。

“我听过‘隐形加班’，也听过‘离线休息权’，但在我们这种单位，下班时间处理工作事宜是普遍存在的现象。”张先生称，现在他每年有10天年假，但每一年基本上都没有休完过，甚至去年一天都没有休假，最后单位也只是按照两天的工作时间给他补了钱。

“隐形加班”已经是很多上班族的生活常态。“最讨厌非工作时间发微信来布置工作，又不是十万火急的事情！”“回个电话是浪费不了多少时间，但是会破坏一整个周末的好心情。”“24小时为工作待命，却从来没人提过加班费的事。”社交平台上，各种吐槽刷了屏。

关键岗位往往“休而不息”

不可否认，新技术提供了灵活的工作方式，但也模糊了工作与生活的“边界”。一些用人单位要求劳动者进工作群，下班时间依然通过微信等方式安排工作，让劳动者往往“休而不息”，难以摆脱数字时代的“隐形加班”。

然而，我们也要充分考虑到，在面对特殊事件时，关键岗位的劳动者理应随时在线处置工作。

李先生在某行政执法单位做内勤，朝九晚六的工作制度，平时几乎不加班，也很少在非工作时间收到工作消息，不过有时遇到重大检查，在晚上开展专项行动，肯定会到深夜才能下班。

“这种特殊情况肯定要面对，不过加班后单位都会给我们安排补休。”李先生说。

周先生在某建筑施工企业从事人力资源工作，长期在

非工作间接到工作电话，每次他都会及时回复。周先生所在的企业分机关和项目部分，机关属于固定工作制，项目部分实行的是不定时工作制和综合计算工时工作制，比如为了抢工期，就安排集中上班再集中休息。

“虽然我是在机关工作，但随时都会有人来询问人事方面的情况，我肯定要及时给别人解答。”周先生谈到，他下班后接到的大多数工作都能在电话里解决，偶尔也有需要马上回办公室处理的，也就一两个月一次。

在数字经济的驱动下，许多行业的工作模式发生了翻天覆地的变化。特别是在IT、金融、媒体等领域，远程办公、弹性工作时间已形成共识。许多网友也表示：“像医生、老师、警察等职业，怎么可能完全做到‘离线休息’，我们还是要视不同情况来界定。”

“离线休息权”应尽快入法

今年全国两会，全国政协委员、全国总工会办公厅主任吕国泉提交了《关于保障劳动者离线休息权的提案》，该提案引发了社会各界广泛共鸣。在此背景下，如何界定和保护劳动者的“离线休息权”，成为了一个亟待解决的问题。

“伴随信息技术的发展和数字通信设备的普及，劳动者工作与私人生活之间的界限逐渐模糊，用人单位通过视频、电话、短信、电子邮件等数字化方式在下班后向劳动者发布工作指示的现象越来越普遍。”西南政法大学民商法学院教授徐银波说，一方面，劳动者的休息可能未获保障；另一方面，劳动者的“隐形加班”可能未获得相应的待遇。为应对这一问题，比较法和学理上提出了“离线权”这一概念，指劳动者在非工作时间享有关闭数字通信设备、不履行劳动以及面对所布置的工作任务可以不予回复的权利。

“离线休息权”入法，从现实来看，距离落地遥远吗？

今年3月，最高人民法院院长张军在十四届全国人大二次会议上作《2024年最高人民法院工作报告》，提出“明确把‘付出实质性劳动’和‘明显占用时间’作为线上‘隐形加班’的认定标准，让在线工作有收益，离线休息有保障”。

2024年北京市高院工作报告在附件中专门介绍了一起“隐形加班”案。劳动者李某起诉某公司向其支付2019年12月21日至2020年12月11日加班费等劳动报酬，李某主张的加班内容为下班后在微信或者钉钉等软件中与客户或同事进行沟通交流付出的劳动，公司则认为这不属于加班。北京市第三中级人民法院审理后认为，李某在部分工作日下午下班时间及休息日利用社交媒体工作已经超出了简单沟通的范畴，该工作内容具有周期性和固定性的特点，有别于临时性、偶发性的一般沟通，体现了用人单位管理用工的特点，应当认定构成加班，据此判决公司向李某支付加班费3万元。该案顺应了数字时代劳动形态的变化趋势，入选“新时代推动法治进程2023年度十大案件”候选案例。

“这说明在司法实践中，已经有很多涉及离线加班之类劳动争议的案件在发生，立法也需要对司法中发现的社会问题进行回应，因此‘离线休息权’入法有现实必要性和紧迫性。”四川发现（重庆）律师事务所执业律师韩杰表示，在此过程中可能至少有两大难点，一是如何在制度设计上平衡企业的利益和劳动者的权利，二是如何计算劳动者远程加班或者隐形加班的工作时间。

离线休息需探索适应中国国情的应对模式

那么，破解“离线休息”困局，我们该怎么做？

韩杰称，需要将劳动者的“离线休息权”进行制度化构建，首先是在立法层面上，加强对劳动者“离线休息权”的保障。

目前，《中华人民共和国民法典》第1032条关于自然人的私生活安宁权的规定以及现有劳动法律法规中保护劳动者休息权的原则性规定都为构建劳动者离线权保障体系提供了提纲性的引领。

其次，在具体制度设计上，可在《中华人民共和国劳动法》或《中华人民共和国劳动合同法》等上位法中增设劳动者“离线休息权”这一概念，以立法方式赋予劳动者享有在非工作时间免于接受工作任务的权利，同时明晰“离线休息权”的权利性质、相关权利及义务的主体、权利边界以及权利救济的路径。

韩杰认为，制定法律制度需做好充足的实践调研，既要具有合理性，尊重社会发展客观事实，也要具有可操作性，让司法机关在适用法律时有较为统一的标准。

徐银波谈道，随着信息技术的发展，单位可能的确存在24小时为消费者提供服务的需要，针对离线休息这一需要平衡用人单位需求与劳动者权益保护的复杂问题，是直接以立法的形式加以规定，或是先采用指导案例、软法规范等模式先行探索，不断总结经验，待未来成熟时再转化为立法，“从比较法上来看，法国、意大利、西班牙、德国、美国以及欧盟采用不同的规范方式，我国也需要探索适应中国国情的应对模式。”

同时，在规则设计上，是否区分在线工作者与线下工作者而作不同制度设计？针对线下工作者，是否又需要区分不同岗位而作差异考量，如办公室工作人员的工作时间是否更有灵活性需求？以及如何解决“工作时间”的界定与认定这一关键问题。

据新重庆-重庆日报