

浅析互联网时代下的劳动者离线权

王艺颖

内蒙古大学满洲里学院, 内蒙古 满洲里

收稿日期: 2023年8月21日; 录用日期: 2023年9月26日; 发布日期: 2023年10月10日

摘要

随着互联网技术的不断发展, 我们的工作与生活都与互联网紧密相连, 在不知不觉中, 我们的工作与生活之间的界限逐渐模糊。通过互联网信息技术, 劳动者24小时持续在线工作成为可能, 延长劳动者的工作时间变得更加潜移默化、不易觉察。为保障劳动者的合法权益, 在我国构建劳动者的离线权制度也存在一定的必要性与可行性, 通过立法予以明确离线权的权利义务主体, 促成劳资双方针对离线权展开集体协商并肯定其协商成果, 并循序渐进地推动离线权制度的发展与完善。

关键词

离线权, 休息权, 互联网时代, 劳动者

Analysis of Workers' Offline Rights in the Internet Era

Yiyang Wang

Manzhouli College, Inner Mongolia University, Manzhouli Inner Mongolia

Received: Aug. 21st, 2023; accepted: Sep. 26th, 2023; published: Oct. 10th, 2023

Abstract

With the continuous development of Internet technology, our work and life are closely linked to the Internet, in imperceptible, the boundary between our work and life gradually blurred. Through Internet information technology, it is possible for workers to continue to work online for 24 hours a day, and extending the working hours of workers has become more subtle and difficult to detect. To protect the legitimate rights and interests of workers, in our country build workers offline rights system also exists certain necessity and feasibility, through legislation to clear the rights and obligations of offline rights subject, contribute to the offline right for collective consultation and affirmed the negotiation results, and step by step to promote the development of offline pow-

er system and perfect.

Keywords

Offline Right, Right to Rest, Internet Age, Workers

Copyright © 2023 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

随着互联网经济发展，网络移动通讯技术的进步，“数字人权”概念渐渐深入人心。数字技术的迅速发展，从根本上影响甚至改变了人的本质，人逐步从“物理人”到“信息人”过渡，身上附着越来越明显的数字属性已成为客观事实。即使是在数字化领域，促进人的全面发展依旧是人类社会发展的终极目标，保障人权依然是促进人的全面发展的重要前提。自由是人权的重要价值之一，在数字人权领域，公民依旧具有选择自由，且该自由不得受到贬损，劳动者的离线权便是由此而派生出来的，离线权是互联网时代下保障人权的重要一环。互联网平台等利用移动通讯技术、算法技术在提高劳动者工作效率的同时，也模糊了工作场所与休息场所，以及上下班时间之间的界限，大量劳动者的休息权无法得到切实的保障，侵权现象日益严重，劳动者因过度劳累而出现健康问题，丧失生命等情况屡见不鲜，亟需规制。本文拟研究 1) 离线权提出的背景？ 2) 我国离线办公的现状？ 3) 我国离线权存在的困境？ 4) 离线权在本土的制定施行？

2. 互联网时代劳动者离线权的提出

2.1. 离线权的定义

随着互联网技术的发展，信息网络在工作场合的广泛使用改变用人单位用工模式，雇主随时可以通过电子邮件、视频会议、即时消息等应用程序向劳动者发出指示，劳动者也随时可以开展工作，电子邮件要求劳动者始终保持联系。由于这种远程工作的时间更为弹性，易无形中增加工作时间，故法律对工作时间的控制和对劳动者休息权的保护显得更为必要，传统的劳动法制度在解决因信息数字技术的发展而转变工作方式所造成的劳动者合法权益的保护问题上力有不逮，离线权便应运而生。

2.2. 离线权的主体

近几年来，我国学界逐渐展开劳动者离线权的相关问题研究得益于居家线上办公模式的兴起，学者们逐渐对该种模式下所产生的劳动者“永远在线”并被“过度访问”的潜在风险进行分析，对因此而在司法实践中产生的劳动者休息权的侵权问题展开研究，并进一步提出离线权的主体是适用居家线上办公模式的劳动者，但是实际上，笔者认为，离线权作为劳动者的休息权中衍生出来的权利，其主体应当为所有劳动者，该项权利由所有劳动者平等享有，而不论其采用何种工作模式以及是否使用互联网技术进行工作交流。此外，结合我国国情，“离线权”首要保障主体应是劳动法上的劳动者，即与用人单位建立劳动关系的劳动者，其次保障从属性较弱的网络平台从业者以离线的权利。

3. 我国互联网时代下劳动者离线办公的现状

在依法治国的大背景下，我国越来越重视人权的保护，在众多休息权纠纷中不断体现对劳动者休息

权的尊重和维护。另一方面,随着我国国民素质的提升,公民的法治意识也在显著提高,人们更加重视自身权利的维护,“网络没有边界,但是生活有边界,工作不能随意入侵”这样的观念更是不断深入到每个人的心中。从近年来我国的劳动争议案件中可以看到越来越多与劳动者休息权相关的纠纷,从法院的判决中也可以看到法律对劳动者休息权利保障的重视。

在王某文与北京大森包装机械有限公司劳动争议一案中,王某文主张出差期间的休息日加班工资,北京市昌平区人民法院(2022)京0114民初5951号民事判决认为王某文应当就其在出差期间休息日存在从事单位安排的工作或为工作做准备的事实承担举证责任,但王某文未提交证据证明延时加班时长,法院不予支持。王某文不服上诉至北京市第一中级人民法院,辩称出差是由大森包装公司安排的,有火车票作为依据,出差是根据客户的要求进行加班,根据客户要求确定实际工作时长。钉钉记录上也有王某文的加班记录,出差是以钉钉打卡作为考勤依据。北京市第一中级人民法院作出(2023)京01民终3568号民事判决,支持了王某文的该项诉讼请求。

以北京市第三中级人民法院受理的“李某艳与北京智能研选科技有限公司劳动争议”一案为例来加以分析。在该案件中,李某艳诉讼请求判令智能研选公司支付加班费、延时加班费、休息日加班费、法定节假日加班费、未休年休假工资若干元。二审法院支持了原告的诉讼主张,并在判决书中进一步加以阐释。随着经济发展及互联网技术的进步,劳动者可以通过电脑、手机随时随地提供劳动,利用“微信”等社交媒体建立工作群,发布工作任务与工作指令等情况也愈发普遍,在认定劳动者是否加班时应当虚化工作时间与工作地点的概念,综合考虑劳动者是否提供了与工作相关的实质劳动加以认定。在李某艳与北京智能研选科技有限公司劳动争议一案中,李某艳在非工作时间使用“微信”软件开展工作,而并非进行简单的沟通,付出了实质性劳动,并呈现出周期性和固定性的特点,体现了用人单位对劳动者李某艳的管理,明显占用了李某艳的休息时间,应当认定为加班。

类似上述的案件在近年来呈现上升的趋势,法院对该类案的判决也反映出法律对劳动者人权的保障的重视,对劳动者休息权利的重视,同时更能反映出劳动者维权意识的提升。国家法治建设的需求及劳动者维权意识的提升更表明了引入“离线权”的必要性及紧迫性。

4. 我国互联网时代下劳动者离线权存在的困境

4.1. 劳动者离线办公的原因

随着我国《劳动法》的制定与完善,很多企业开始另辟蹊径,试图以各种合同名目掩盖劳动关系本质、逃避劳动法规制,侵害劳动者的合法权益。这是一种试图隐藏或歪曲雇佣关系的行为,或者通过另一种合法的外衣,或者赋予它另一种形式[1]。在实践中,最常见的就是各种顾问合同、劳务合同,还有合作协议等等。诸如此类的合同,在正常履行中貌似没有任何问题,劳动者提供劳动、领取报酬,和普通的劳动关系没有区别。然而,一旦出现劳动争议,特别是当遇到解雇或工伤等典型纠纷之时,用人单位常以“双方之间并非劳动关系”为由,逃避法律责任。但是我国司法实践中,法官逐渐不再拘泥于双方签订的合同的性质,而实质性地审查双方之间的法律关系,对劳动者权益的保障逐渐完善。

我国开始探索远程办公模式,与工作场所相分离,工作时间更加自由灵活等优点受到了广大劳动者的青睐,但是离线办公不同于远程办公,而是指劳动者在非工作时间从事工作任务的情形。在笔者看来,劳动者离线办公的原因主要有两方面,一是自愿将工作期间能够完成的工作任务留至非工作时间,二是基于用人单位的明确或不明确的指令。虽然不可否认存在劳动者在下班后自愿将工作任务带至非工作地点完成的情况,但是更多的劳动者离线办公是受到了用人单位的指令,譬如虽然不强制要求劳动者在办公地点加班,却为劳动者安排在8小时工作时间内无法完成的超负荷的工作任务,迫使劳动者不得不挤压自己的休息时间完成工作任务,或是在非工作时间通过互联网信息技术等通讯设备向劳动者发布当下

需立即完成的工作任务。此外，还出现一种新的变相加班的方式与之配套，即通过设置阶梯式的补贴模式变相令劳动者加班。

4.2. 劳动者离线办公时企业的风险

对于劳动者而言，最突出的问题是企业分配的过重工作量及强制的“随时在线”要求。这些问题导致了劳动者的工作时间被无限拉长，使得劳动者在规定期限内无法完成既定目标；同时，企业还要求劳动者在居家期间保持高度响应和沟通，这就不断打破其工作与生活的界限，企业也将会面临各种风险。

首先，工作时间违反劳动法的规定。劳动者的工作时间灵活就意味着劳动者在用人单位看不见的、无法控制的地方进行工作，劳动者下班后的工作行为一旦被认定为加班，在适用现有工时制度的基础上容易不断累加，企业将要支付高额的加班工资，甚至会面临行政处罚的风险。虽然石美遐学者指出，现有的劳动立法是以传统的劳动关系为规制对象而诞生和发展起来，面对当代社会发展中呈现的就业和用工的多元化、灵活化趋势，显得力不从心[2]，在互联网技术的助推下，我国现有的劳动立法受到了强烈的冲击，但是一旦引入离线权这一概念，凝聚起劳动者在非工作时间享有拒绝以任何方式分派工作任务的共识，即便是我国现阶段还没有将离线权作为一项单独的法定权利予以规定，企业也无法预估劳动仲裁与司法裁判是否会适用休息权予以规制，企业面临无法预估的诉讼风险。

此外，虽然根据我国法律规定，劳动者需要承担证明加班事实存在的举证责任，工作与生活的界限模糊，加上劳动者由于缺乏证据保存意识和能力，以及受制于企业内部系统的控制，一旦发生纠纷，劳动者很难提供有力证据来维护自己，但是随着劳动者法律意识的不断增强，证据问题也能通过技术手段予以解决。企业将不断面临来自其劳动者的维权，企业的生产经营活动势必遭受影响，而不断陷入法律纠纷的企业的自身形象与信誉均会受到一定程度的影响。

5. 互联网时代劳动者离线权保障的本土构建

5.1. 我国劳动者的离线权宜通过立法模式予以保护

劳动者的离线权是劳动者的休息权的题中应有之义，是对休息权的重要内容的重申，其目的便是为了保障劳动者在工作之余获得应有的休息[3]。我国《劳动法》第4章第36~45条对工作时间和休息休假作出了原则性的规定，明确规定了工作时间，但是在工作时间之外的时间应当属于劳动者的休息时间[4]。离线权并不是一项初始权利，而是一项派生性权利，是为了保障劳动者休息的一项权利[5]。但是就司法实践中，互联网技术的发展使工作与生活界限模糊，劳动者在主张休息权利时遭遇的实际情况而言，目前的规定还有待完善，通过法律明确规定离线权具有必要性。

我国由于集体协商机制相对欠发达，仅靠集体协商很难达到理想的效果，通过立法明确劳动者所享有的离线权，并赋予用人单位与工会或劳动者代表就劳动者离线权的相关规定进行磋商的义务，更有利于使劳动者的休息权落到实处并发挥实效，转变用人单位观念，使劳动者的私人生活免受工作的侵扰。

离线权的规定不仅可以更加直接的保护互联网时代下劳动者逐渐被侵蚀压缩的休息权，也能使用用人单位进一步的规避法律风险，避免因劳动者主张不断累加的加班时间而支付高昂的加班工资或遭受行政处罚，清晰的权利义务关系对于劳资双方而言均是一种法律保护。

5.2. 离线权的具体制度设计

1) 离线权的立法模式

离线权是休息权的下位概念，在我国《劳动法》中明确规定离线权应当直接在劳动者的休息休假权中予以特别规定，将离线权纳入我国现有的劳动法律体系中，其具体内容与救济等规定应当置于我国《劳

动法》第四章工作时间和休息休假中予以详细规定，完善我国劳动法对劳动者的权利保护体系。

2) 离线权的内容

为了防止劳资协商中出现用人单位凭借强势地位损害劳动者权益的情形，法律应当对每日或每周的最低离线时长标准作出规定，为远程办公劳动者离线权保护设置安全线。在具体认定是否处于离线状态时，应当综合考虑劳动者的行为是否被置于用人单位指挥命令下，只要是处于用人单位指挥命令的，劳动者处理工作时间就应该认定为劳动时间。如用人单位通过办公软件让劳动者在休息时间进行接收并处理工作任务的时间就应认定为工作时间。鉴于互联网时代下，用人单位对劳动者指挥命令难以认定，故只要劳动者完成工作任务与其日常工作业务存在关联就可以认定劳动者的劳动义务没有解除，其完成任务时间为工作时间。

5.3. 离线权的保障机制

工会对于维护劳动者合法权益具有重要不可替代的作用，在赋予劳资双方自由协商空间的同时，应发挥工会的引导和帮助作用。例如，工会组织可就“信息和通信技术”的应用及“工作和家庭平衡”等事项编制协商或谈判指南，以此来为雇员在协商谈判时提供帮助和引导。其次，应发挥工会的监督职能。依据《中华人民共和国工会法》之规定，工会组织对于用人单位损害劳动者合法权益的行为享有监督和建设的权利。因此，对于用人单位不履行离线义务的行为，工会组织可以提出意见并要求其予以改正。

6. 结语

随着互联网技术发展，数字化工具的使用改变用人单位用工模式，虽拉近了工作与生活之间的距离，提升了工作自主性与工作效率，但也造成了劳动者的工作时间的延长以及工作和生活界限的模糊。如何避免对数字工具的非人性化使用，充分保护数字时代的劳动者权利是当前不得不面对的重大考验。中国劳动者离线权保障在给予特别立法的同时，应明确权利义务主体，赋予劳资双方较大的自由协商空间，并循序渐进式推动离线权法律制度的建设。

参考文献

- [1] 董保华. “隐蔽雇佣关系”研究[J]. 法商研究, 2011, 28(5): 110-117.
- [2] 石美遐. 非正规就业劳动关系研究[M]. 北京: 中国劳动社会保障出版社, 2007: 25.
- [3] 谢增毅. 远程工作的立法理念与制度建构[J]. 中国法学, 2021(1): 248-268.
- [4] 沈建峰. 劳动法上休假的法学构造与谱系[J]. 法学, 2021(10): 154-166.
- [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.