

離線休息權篇

兩會聚焦



# 上班族為群所困 離線休息待確權

## 倡立法界定線上加班和補償 杜絕工作群組「24小時待命」

「手機裏跟工作相關的群組有46個，最開始我還嘗試重要群組置頂，最後因為數量龐大而放棄了。」小可是杭州一家攝影工作室的修圖師，自去年4月入職以來，她就養成了「電腦隨身攜帶」的習慣，以便隨時回應客戶需求。至於加班工資，小可苦笑稱「想都沒想過」。「現在的AI製圖那麼厲害，能保住飯碗就不錯了，所以無論客戶幾點發來修改意見，我都要及時處理完成。」

收工了，工作群消息還響個不停；周末了，老闆卻發來一項新任務……互聯網時代，數字信息技術使勞動突破了時空界限，提供了靈活的工作方式，但也模糊了工作與生活的邊界，上班族為「群」所困、隱形加班的現象十分普遍。在今年的全國兩會上，如何保障勞動者的離線休息權，成為了代表委員們熱議的話題，也引發了上班族的關注與共鳴。

◆香港文匯報記者 俞晝 兩會報道



### 部分「隱形加班」

1. 周末或節假日參加團建、培訓等企業活動
2. 即使休假，手機也要24小時保持聯繫暢通
3. 微信朋友圈需隨時轉發與企業相關的宣傳文案
4. 下班時間視領導下班時間而定
5. 即使下班，釘釘App不可「已讀不回」
6. 被安排明顯過量的工作，只能利用休息時間才能完成

小可的現狀並非孤例。根據中國權威的人力資源服務商前程無憂發布的《職場人加班現狀調查報告2022》，84.7%的職場人在下班後仍會關注工作相關信息，40.5%的職場人加班後得不到任何形式的補償。為此，全國政協委員、全國總工會辦公廳主任呂國泉在今年全國兩會前夕提交了一份《關於保障勞動者離線休息權的提案》，呼籲從立法、執法等多方面入手，保障勞動者的合法權益。

「離線休息權」如何界定？又如何保障？

「離線休息權本身依然是勞動者權利的一個組成部分，只不過是互聯網發展情況下一種新的表現形式而已。」因此，呂國泉在提案的開頭便開宗明義地闡述了「離線休息權」的定義：勞動者在法定或約定工作時間之外，拒絕通過數字工具進行工作聯絡或處理工作事宜的權利。「在法定工作時間之外，勞動者有理由、有權利擺脫工作的約束，過好自己的生活。」

### 「離職退600多個工作群」上熱搜

「過去休息場、工作場有很明確的邊界。」呂國泉解釋道，在傳統的工作方式和勞動環境中，勞動者雖然也需要加班，但有一套相應的補償標準。「然而，伴隨着智能手機的廣泛應用，一些用人單位要求勞動者加入工作群，下班後依然通過微信等方式安排工作，勞動者『休而不息』，卻又沒有相應的手段來限制、規範。」

在提案中，呂國泉舉了一個案例：四川一名店舖設計師從業兩年多，累積了600多個工作群，每天「24小時待命」，離職後花了3個半小時退群，才感到輕鬆許多，此事一度衝上熱搜。「這個案例雖然有些極端，但很有代表性。」呂國泉表示，他特意去翻看了那條熱搜下的評論，不少網友都表示遇到過類似的情況，感慨自己「敢怒而不敢言」。

◆全國政協委員、全國總工會辦公廳主任呂國泉呼籲從立法、執法等多方面入手，保障勞動者的合法權益。  
香港文匯報北京傳真



「我認為這是大家的共性问题，是一種社會性的隱痛。」伴隨隱形加班的常態化，無論是用人單位還是上班族，似乎都默許了這種無償加班的現狀——與正式加班能獲取加班費不同，隱形加班因難界定，故得不到相應的補償。「數字化應該是有助於減輕而不是加重對勞動者的約束，我作為全國政協委員，有義務將這個問題提出來。」

### 對隱形加班應加大監管和懲罰

在呂國泉看來，保障勞動者的離線休息權，首先要加強頂層設計，從國家層面確立保護離線休息權的法律規定，為勞動者維權提供法律支撐；其次需修訂標準工時，對線上加班和工時補償作出明確界定；再次是對用人單位的隱形加班行為，執法部門要加大監管和懲罰力度，提高違法成本；最後，引導用人單位履行社會責任，維護勞動者身心健康。

### 定義尋求平衡點切莫極端化

值得注意的是，針對依託網絡工作時間不固定、工作強度大的崗位，呂國泉也強調了「作出相應工作時限的制度性安排」的必要性。「對平台經濟下的用工，現在工會在推動集體協商，內容包括工資和休息時間。勞動者通過平台承擔訂

單，也應當得到充足的休息，不能透支身體。」與「996」（編者註：指早上9點上班、晚上9點下班，一周工作6天的工作制度）相比，現代人的手機常常是24小時開機，如何界定「離線」與「在線」顯得尤為不易。

對此，呂國泉認為，首先不能因為它的標準難以界定就不去談它，或是對這種現象熟視無睹、默不作聲。「這是一個新的社會問題，需要理論部門、政策部門、法務部門、企業部門包括媒體共同參與進來討論。」

「在探討中，切莫將離線休息權的定義極端化。比如下班之後，領導或同事跟你溝通交流點事情，你說這就是加班，侵犯了自己的離線休息權，那就屬於泛化了，也就是將勞動者的休息權利擴大化了。」呂國泉坦言，「我們應該心平氣和地、理性地去探討這個問題，把握工作與生活的平衡點、勞動者與用人單位利益的平衡點等。」

因此，在呂國泉看來，想要保障勞動者的離線休息權，首先要做的是正視它的存在，引起社會的關注，但真正解決起來不會那麼快。「用人單位也好，勞動者也好，大家都有一個達成共識的過程，」呂國泉強調，社會各方要互相理解、尊重，「但前提是，承認有這麼一個離線休息的權利！」

## 維權案件變多 助破職場亂象

◆全國政協委員、編劇蔣勝男指上班族維權困難。  
香港文匯報北京傳真



從「996」到「隱形加班」……上班族想要好好休息，為什麼這麼難？「職場中存在種種不對等、不公平現象，其根源複雜多元，但確實與當前用人單位和勞動者之間的結構性供需失衡有關。在勞動力供大於求的情況下，用人單位往往佔據更有利的地位。」全國政協委員、編劇蔣勝男坦言，用人單位作為資方，掌握着主動權，而勞動者要想依法維權，則面臨着重重困難。

### 勞動者自我意識提高

「法律知識缺乏、維權成本高昂以及勞動仲裁訴訟過程的複雜性，都是勞動者維護合法權的一道道坎。」蔣勝男說，即使勞動者意識到權益受損，也可能擔心維權過程中的時間、金錢成本過高而選擇放棄。「再進一步講，哪怕勞動者維權成功，一旦有過訴訟維權的紀錄，在下次應聘時也會處於不利的地位，讓企業『敬而遠之』。」

在去年的全國兩會上，蔣勝男提交了一份關於《切實落實8小時工作制，保障勞動者權益》的提案。如今一年過去了，情況有所改善麼？「勞動者的自我意識正在提高！」蔣勝男以北京法院將隱形加班案列入工作報告為例表示，「我們可以看到，類似的維權案件正在變多，這是一種積極的趨勢，有助於打破職場亂象，推動法律法規的完善和實施。」

當然，從社會層面來講，也要看到「硬幣」的另一面——在如今的經濟形勢下，用人單位也在面臨着比以往更嚴酷的外部環境，競爭壓力與日俱增。「作為勞動者，除了提升自身的職業技能和法律意識，也要理解企業經營的難處和挑戰，培養良好的職業道德和團隊協作精神。」

## 「隱形加班」有判例 勞方勝訴獲賠償



在今年的北京市高級人民法院工作報告中，提到一宗利用微信等社交軟件工作牽出的「隱形加班」案件。案情顯示，勞動者李某起訴公司要求支付2019年12月至2020年12月的加班費，李某所主張的加班內容是其下班後，在微信或者釘釘等軟件中與客戶或者同事進行溝通交流付出的勞動。但公司認為，這不屬於加班。

北京市第三中級人民法院審理後認為，李某在部

分工作日下班時間及休息日利用社交媒體工作已經超出了簡單溝通的範疇，該工作內容具有周期性和固定性的特點，有別於臨時性、偶發性的一般溝通，體現了用人單位管理用工的特點，應當認定構成加班，據此判決某公司向李某支付加班費3萬元人民幣。

據了解，該案是全國首例在裁判文書中明確提出了「隱形加班」的問題，被最高人民法院評選為

「新時代推動法治進程2023年度十大案件」。

「數據化和信息化的發展，為人們的通信帶來了便利，但在有些時候卻影響了勞動者的休息權。」全國政協委員、重慶海爾洗衣機有限公司噴粉班班長盧麗富解釋道，勞動者加入工作群後，即使下班也會收到工作安排信息，需要及時回覆並處理。「這種現象越來越普遍，亟需有更細化或明確的法律對此進行規範，平衡好勞動者的工作與生活，促進社會進步。」

全國人大代表、湖北順豐速運有限公司分部經理汪勇坦言，工作中難免會出現一些緊急的突發性任務，例如在快遞行業，偶爾會出現夜間快件卸貨、分揀等環節的「脫節」，需要在夜裏通過工作群迅速安排工作，便於及時處理。「但這只是臨時性的突發狀況，常規的工作不應該在下班時間尤其是夜裏發布並要求及時處理，『24小時群裏待命』不應該成為常態。」