



中央财经大学法学院  
教授、劳动法和  
社会保障法  
研究中心主任  
沈建峰



北京市第三中级人民  
法院法官  
郑吉喆



上海市第一中级人民  
法院法官  
沈姚

## 保障劳动者休息权,意义重大

记者:沈教授您好,休息权作为一项基本人权,对劳动者的意义是不容置疑的。但在内卷的时代,似乎很多人都忘却了它的价值,为了更亮眼的考核成绩而熬夜加班、不眠不休。然而教训是深刻的,今年以来,多位网红、名人的猝死已经为社会敲响了警钟。您能否给大家谈一谈休息权对人类本身的深刻价值?

沈建峰:在现行法上,工作和休息是二分的,工作时间之外的时间均被纳入休息时间,具体包括工间休息、日间休息、周休日、法定节假日以及带薪休假等等。人是肉体、精神存在,也是社会存在,通过休息保障休息时间,劳动者才可以恢复体能,发展自身,开展家庭生活,参与社会活动,成为一个完整的人。休息权对劳动者及其家庭均具有非常重要的意义,具体而言,其一,通过工间、日间等规律的休息,劳动者可以从劳动中解放出来,恢复体能,防止过度消耗和劳损身体,实现劳动能力的再生产。其二,在休息

时间劳动者才可以休闲、娱乐、学习、锻炼,让人的精神、肉体、技能得到提高,实现人本身的再发展。其三,在工作之余享有休息时间,劳动者才可以回归家庭,陪伴家人,生育育女,照顾老人,实现人本身的再生产。其四,享有休息时间,劳动者才可以参与各种社会活动,从事各种社会事务,实现人的社会性。

记者:劳动者有一个好的状态才能更持久、高效地工作,从这个意义上说,保障劳动者休息权其实对企业提高竞争力也是一件好事,对吗?

沈建峰:劳动的价值和贡献不仅取决于劳动时间的长度,也取决于劳动的效率和质量。劳动内在于人本身,提高人本身的心理、身体和技能水平,可以改善劳动质量,提高劳动效率,促进企业生产率的提升。尤其是服务业、科技研发等产业发展后,创造性劳动越来越重要,人本身的内驱力也因此成为重要的生产推动力。相反,长期超时、高强度劳动不仅对劳动者自身健康产生很大

危害,而且容易引起情绪不稳定、精力不能集中,导致工作效率下降。除此之外,充分的休息能保障劳动者良好的劳动状态,可以预防生产事故,减少事故损失,进而从另一个角度提升用人单位的生产收益。

记者:保护好劳动者休息权,对于我们整个国家和社会又会带来哪些积极意义呢?

沈建峰:保护好劳动者的休息权对社会经济发展也具有非常积极的意义。主要表现在如下方面:其一,保护好劳动者休息权有利于促进就业。就业是最基本的民生,当前我国就业压力较大的原因很多,其中一个原因就是在岗劳动者的过度加班。根据国家统计局的相关数据,2025年全国企业就业人员周平均工作时间为48.6小时。而我国的法定周工作时间为40小时,由此可见,在岗职工平均每周多工作一天。这就表明少加班就可能增加就业。因此,保护在岗劳动者的休息权,其实也是在保护未就业劳动者的就业可能性。其二,保护好劳动者休息权有利于促

进消费和经济发展。有时间才能有机会生活和消费。尤其是娱乐、休闲等精神性的消费以及服务业领域的消费更是以劳动者有休息时间为前提。因此,保证劳动者休息时间,是促进消费、实现经济内循环的重要前提。其三,保护好劳动者休息权有利于反内卷。劳动关系运行的特点,决定了劳动者之间存在潜在的竞争关系,一个劳动者不休息,往往会导引致其他劳动者无法安心休息,形成一种互相“攀比”“竞争”的内卷态势,影响了劳动者整体的幸福感和获得感。保护好劳动者休息权,可以避免内卷式竞争的发生。其四,保护好劳动者休息权有利于防止社会风险并实现社会和谐。良好的休息是恢复体能、平复情绪的重要保障,保护好劳动者休息可以预防工伤风险,消除劳动者不良情绪,防止社会冲突,实现社会和谐。其五,在当前也是非常重要的,充分的休息和休假时间是解决少子化和老龄化的重要前提。高强度和缺乏休息的工作会导致“生育罢工”,增强少子化和老龄化趋势。

## 休息时间在线加班,收益需保障

记者:有一件发生在北京的劳动争议案被称为我国“隐形加班”第一案。原告李女士离职后主张其在职期间通过微信等社交软件加班,要求公司支付加班费。北京市第三中级人民法院在判决中创新性地将“付出实质性劳动”和“明显占用休息时间”作为“隐形加班”的认定标准,肯定了李女士付出的劳动,酌定公司支付李女士加班费3万元。判决引发社会公众强烈共鸣,获评“新时代推动法治进程2023年度十大案件”。郑法官,您是该案的二审主审法官,一审当时是没有支持李女士诉求的,您能跟大家分享一下作出改判时的考量吗?

郑吉喆:传统的加班制度基础是劳动者来到固定工作场所,进行标准化打卡考勤,被单位安排延长工作时间。因此,我们将物理空间的在岗状态、可精准量化的工作时长作为加班认定的核心依据。但这些已经难以应对数字时代线上劳动的新特征,这个案子就是一个典型的例子。李女士是在家通过微信等社交软件开展工作,没有对应的考勤,但我们仔细审查了相关证据,多个夜晚李女士要么在家开微信会议,要么在落实领导通过微信提出的工作指令。李女士有十几个工作群或者客户群需要维护,领导给她们排了值班表,要求她们通过微信解答客户问题,《在线值班表》的要求也非常苛刻,收到用户需求30秒内就要回复,2分钟内需要给到实质性回复。为了给用户更好的售后服务体验,她们不得不通过周末轮班的方式在微信群里轮流盯着消息,在一个月里往往只有一个完整的不受打扰的周末。劳动者虽然身体上已经离开了工作单位,但实质上还在为单位忙碌着,这占用了劳动者很多休息时间,令其休息权受到了很大的影响,这让我们觉得对劳动者非常不公平,李女士在下班后持续通过微信接收公司的工作指令,完成工作任务,这些是用人单位安排的实质性劳动,并且明显占用了她的法定休息时间。用人单位从这些劳动中实际获得了收益,却未向劳动者支付相应的报酬,侵犯了劳动者的合法权益,因此我们二审依法改判,支持了李

女士的加班费诉求。

记者:线上加班有碎片化、隐形化的特点,您在认定李女士的加班时长和工作强度上,是否也面临挑战?又是怎样解决的呢?

郑吉喆:确实有挑战,一方面,线上工作没有传统的打卡、考勤记录,工作时间被切割成零散的片段,工作场景也从固定的办公室延伸到了家庭等私人空间,很难精准量化劳动者实际的工作时长;另一方面,线上沟通中日常闲聊和正式工作内容常常混杂在一起,工作与休息的边界变得非常模糊,再加上很多用人单位会以加班未经过审批,员工自愿在家完成工作为由进行抗辩,这些都增加了举证和事实认定的难度。针对这些问题,我们在司法实践中主要采用综合推定和实质重于形式的原则来解决。我们不会机械地将加班审批作为认定加班的唯一依据,有证据显示工作是用人单位领导安排或者布置的,无需审批即可以认定加班。针对在线通话、在线开会等有明确时间期限的可以通话时间或者会议时间作为加班时间的认定,对于因碎片化无法精确计算的加班时长,我们会依据劳动者提交的聊天记录、工作文件、任务指令时间、加班频次等证据,结合劳动者的工作性质、具体任务量以及所属行业的惯例,在充分平衡劳动者和企业双方利益的基础上,公平合理地酌定加班时长和对应的加班工资。

记者:近日,上海市高级人民法院公众号也公布了一起员工下班后线上处理工作要求补休加班费的案例。原告小刘认为,2023年7月至2024年9月,公司经常安排自己在下班后、休息日线上核对物流运营数据、制作数据统计表格等,理应支付相应加班费。公司则以小刘未履行规定的加班审批手续为由进行抗辩。上海市第一中级人民法院结合小刘的工作性质、工作内容、加班频次等,酌情合理认定加班时长,判决某公司支付相应加班工资。沈法官,您是该案主审法官,当员工主张加班费的诉求与公司的加班审批规定相冲突,您是如何来认识和处理的这一矛盾的?

是否可以这样理解:公司在非工作

时间布置需即完成的工作本身就可使员工免于履行加班审批手续而获得加班工资?只有在员工需自发加班完成必要工作的情况下,才需履行审批手续?

沈姚:非常感谢您的提问。这个问题确实是我们审理时需要反复权衡的焦点问题。加班审批制度,是用人单位行使经营自主权、规范工作秩序的内部管理措施;而支付加班费,是劳动法第四十四条明确规定的法定义务,具有强制性。当内部管理程序与法定强制性义务发生冲突时,后者具有优先性。法律从未将“履行加班审批手续”作为认定加班的唯一要件,也未限定加班必须在指定场所完成。用人单位不得简单以劳动者未履行内部审批手续为由,规避或免除支付加班费的法定义务。

我们在审理这类案件时,首先会看用人单位的加班审批制度是否规范运行,劳动者是否知晓该制度。如果制度健全、运行有效,劳动者对此明知,就需要进一步探寻员工主张的加班为什么没有经过审批。这里又通常会有两种情况:

一种是员工自身的原因,即员工明知应当履行审批手续,却怠于行使,工作期间只字不提。比如:员工此前曾按照用人单位的制度要求履行过加班审批手续,领取过加班费,那就说明他对制度是清楚知晓的。这种情况下,员工再来主张大量未经审批的“隐形加班”,就应当进一步举证说明合理性,以防止其权利滥用。

另一种是用人单位的原因,有的是其审批程序不尽合理,有的是审批制度虽然写在员工手册里,但从来就没有真正执行过,管理者一直默许员工不用审批就能加班,等员工来要加班费了,公司突然把制度翻出来抗辩。对这种“纸面制度”,公司事后的抗辩往往不能成为免责事由。

在上述分析的基础上,我们会再结合是否存在实质加班进行最终判断。我们既要充分尊重用人单位正常的经营管理秩序,也要防止用人单位将加班审批制度作为挡箭牌,通过“隐形加班”侵害劳动者的合法权益,最终实现用人单位的合规经营与劳动者休息权保护的平衡。

记者:线上工作、居家加班,并无打卡等相应机制加以证明,劳动者要起诉主张

加班费,需提供哪些证据?

居家加班,劳动者很可能将家务与工作相杂,那么在认定工作时长(进而确定加班工资)上,该如何掌握才能更好地体现公平?

沈姚:这个问题非常实际,也是这类案件的难点所在。传统加班通常在工作场所进行,有打卡记录、考勤表,而线上加班碎片化、隐形化,举证确实更难,劳动者要主张线上加班费,主要可以留好以下证据:第一类是工作指令证据,这是证明“加班是公司安排的”核心。比如领导于非工作时间的微信、钉钉、邮件里布置任务、催进度的记录,或者同事之间协作的聊天记录等;第二类是工作成果证据,比如你在非工作时间的参会记录、数据、方案,上面有提交时间、修改痕迹,还有公司接收或审核的记录。如果是处理客户咨询、订单,则需要保留后台相应操作记录等;第三类是时间佐证证据,比如工作消息的收发时间截图、线上会议的参会记录和时长等。这里需要特别提醒一下:聊天记录别随便删,邮件、文档保留原始版本,工作留痕很重要。

再说时长认定。一般而言,我们会从多个维度来综合考量,核心的原则也是“实事求是”。如果只是偶尔地回一条工作微信、接一个工作电话,这种情况一般不能简单地认定为加班。法律保护劳动者的休息权,但也不鼓励将这种细碎的、极低强度的响应无限放大成加班诉求。如果员工是保持通讯畅通,“长待命、短工作”的碎片化加班,“在线”不能直接等于“在工作”,“等待响应”也不能直接等于“实际加班”。当然,如果在这期间确实处理了数据、完成了报表、解决了客户问题,提供了实质性劳动的,另当别论。那对于长期制度性的居家加班,用人单位应积极作为,通过民主程序建立规范的管理制度,如果要求劳动者对加班的每一分钟都精准举证。

总之,我们会在案件中,结合各项在案证据进行综合考量,合理认定劳动者实际投入劳动的时段。说到底,还是既要避免劳动者把正常生活时间过度算成加班,加重企业不合理负担,也要防止用人单位通过隐形加班侵蚀劳动者的休息权。

## 隐形加班要规制,还需引入公法责任

记者:下班后仍需随时在线处理工作,让许多劳动者长时间被困在工作系统中,无法真正享受休息。有人认为是数字时代的必然趋势,也有人认为企业指挥劳动者的手不能伸得过长。今年全国两会期间,全国政协委员吕国泉提交了“离线休息权立法”的提案。沈教授,您如何看待“离线休息权”的法律依据与现实意义?

沈建峰:我国劳动法第四十一条规定,“用人单位由于生产经营需要,经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间”,因此,劳动者并无加班的义务,相反用人单位安排加班需要劳动者同意。但是一方面在劳动关系结构性不平等的背景下,用人单位安排加班劳动者很难拒

绝,另一方面现代通讯技术的发展导致劳动者在工作时间外随时可能被安排工作,处于隐形压力之下,而且这种工作安排以碎片化形式存在,呈现出貌似就是劳动者的“举手之劳”用人单位“不用补偿”的状态。为此,在传统的加班需经劳动者同意规则外,还需要引入一种符合数字时代发展趋势,以下班后原则上不得联系劳动者为基本内容的“离线权”。离线权不是加班拒绝权,而是劳动者下班后用人单位原则上不得联系劳动者,劳动者可以与用人单位断联的权利。以此制度解决劳动者拒绝加班难以及生活和工作切困难的困境,保障其休息权益。当然,离线权不是绝对的,也不应当极端化,如同现代社会几乎所有劳动者

工作期间都可能使用通讯软件处理私事一样,下班后偶然的、应对紧急工作需要的联系并不应当被全然禁止。

记者:要将离线休息权从概念变为守护劳动者身心健康的盔甲,我们还有哪些路要走?

沈建峰:如上所述,离线权是劳动者下班后的断联权,是加班拒绝权适用数字时代的质的升级版。我国现行法规定了加班同意权,但是并未规定用人单位在下班后原则上不得联系劳动者的权利。从这个角度来看,现行法需要进行适应数字时代的制度完善,为此有必要加快推动基本劳动标准的制定。通过制定基本劳动标准法引入离线权的必要性还在于,离线权并不是“一刀切”地一离了之,而是在引入离线

权的同时需要明确离线权的例外规则以及违反离线规则的法律责任等等配套规则。这些都需要具体的法律设计。

除了离线权本身的制度设计外,目前还需要加强执法力度及其保障。总体来看,我国对加班以及超时加班,主要还是规定了加班费责任,没有规定太多明确的其他法律责任。仅靠劳动者主张,很难治理超时加班,保障劳动者休息。由于治理加班问题涉及其他劳动者的利益和公共利益,因此有必要引入公法上的责任以及公权力保障落地的措施。一方面通过完善制度强化公法责任,另一方面应加强劳动法律监督的力量,推动工会劳动法律监督,尤其是加强劳动保障监察的执法力量,提高其执法能力。

# 保护好劳动者休息权,让社会充满活力

本报记者  
屠少萌

今年全国两会,最高人民法院工作报告中点名了一起“员工连续工作超8小时,因闭眼小憩3分钟被辞退”的案件。广东法院认定用人单位构成违法解除劳动合同,判决其赔偿原告经济损失近5万元。该案的公布引发了大众对劳动者休息权的广泛讨论与关注。

《世界人权宣言》第二十四条规定:“人人有享有休息和闲暇的权利,包括工作时间内有合理限制和定期带薪休假的权利。”我国宪法第四十三条明确规定:“中华人民共和国劳动者有休息的权利。国家发展劳动者休息和休养的设施,规定职工的工作时间和休假制度。”我国劳动法、劳动合同法、劳动保障监察条例、职工带薪年休假条例等则通过详细的规定,保障劳动者休息权的具体落实。

从《世界人权宣言》,到我国的根本大法和部门法,都对劳动者的休息权作了明确规定。劳动者休息权为何如此重要?在数字时代,如何切实保障劳动者休息权落实到位?近日,本报记者就此话题与中央财经大学法学院教授、劳动法和社会保障法研究中心主任沈建峰,北京市第三中级人民法院法官郑吉喆,上海市第一中级人民法院法官沈姚进行了访谈,敬请关注。

司法访谈

