

編號：2460

議題研析

一、題目：勞工離線權及工時保護相關法制之探討

二、議題所涉法規

勞動基準法、職業安全衛生法

三、背景說明

(一) 由於資通訊技術 (Information and Communications Technology, ICT) 快速發展，雇主管理權過度延伸至勞工私領域，易導致工作與生活界限模糊，對勞工健康、隱私及生活造成風險與失衡¹。我國勞工工時保護雖於《勞動基準法》(下稱《勞基法》)第30條至第35條明文規範，然受僱者每年平均總工時仍居高不下²。雇主於非工作時間透過 ICT，傳送訊息及交辦工作比率亦逐年攀升³。伴隨而來是隱性責任制、過勞職業災害⁴及延長工時工資計算爭議等問題⁵。

¹ 秦柏基，〈勞工離線權之研究－以歐盟近期立法為中心（上）〉，《萬國法律》，第 250 期，2023 年 8 月，頁 55-56。

² 吳欣紘，2022 年總工時 39 個主要國家中台灣排第 6，中央通訊社，2023 年 10 月 7 日，網址：<https://www.cna.com.tw/news/ahel/202310070128.aspx>，最後瀏覽日期：2024 年 5 月 4 日。依勞動部統計，2022 年臺灣受僱者平均每年工時為 2,008 小時，在主要國家中排名第 6，總工時在亞洲僅次於新加坡，而高於南韓、日本。新加坡、韓國及日本受僱者平均每年工時，分別為 2,293 小時、1,904 小時及 1,626 小時。

³ 行政院中部聯合行政中心，111 年勞工生活及就業狀況調查統計結果，2023 年 2 月 1 日，網址：<https://eycc.ey.gov.tw/Page/9FAC64F67005E355/a6173030-9250-46d4-a9a5-107478f9dc14>，最後瀏覽日期：2024 年 5 月 4 日。依勞動部調查統計，勞工近 1 年曾在下班後接獲服務單位以電話、網路、手機 App 或 Line 等通訊形式交辦工作占 25.2%，當下即執行工作者占 14.6%，平均每月實際執行工作時數為 4.7 小時。

⁴ 潘姿羽，隱形責任制 國發會：近 5 成民眾下班後還得處理工作，中央通訊社，2022 年 4 月 9 日，網址：<https://www.cna.com.tw/news/ahel/202204090030.aspx>，最後瀏覽日期：2024 年 5 月 6 日。

⁵ 柯佩瑄、李文諭，下班後回工作訊息討加班費？民眾：有點難開口，三立新聞網，2024 年 4 月 28 日，網址：<https://www.setn.com/m/ampnews.aspx?NewsID=1460469>，最後瀏覽日期：2024 年 5 月 5 日。

(二) 我國現行勞動法律，並未針對離線權 (right to disconnect)⁶ 制定相關規定，惟離線權概念散見於勞政主管機關及地方政府所定之相關行政指導⁷。然行政指導並無法律上強制力，勞工離線權保障，僅能透過雇主自律管理與員工積極爭取而實現。另一方面，因行業或職業特性不同，且涉及雇主管理經營權，各界對離線權之主張、法源依據、適用之範圍、違反時之處罰等事項，仍存有歧見⁸。

(三) 主要國家勞工離線權相關法制及政策，簡要說明如下：

1. 歐盟

2021年1月歐盟議會依據歐盟運作條約第225條規定，決議歐盟理事會應提出賦予勞工離線權之新指令，並要求各成員國應與其社會夥伴協商落實離線權之框架式立法，制定勞動關係中運用資通訊技術之最低勞動條件⁹。2022年12月歐盟通過《歐洲數位權利與原則宣言》(European Declaration on

⁶ 徐子捷，【「離線權」在台灣可行嗎】下班還收到老闆訊息，讓你「壓力山大」了嗎？，1111人力銀行，2024年4月14日，網址：

<https://seminar.1111.com.tw/article/detail/152?rmd=20230414>，最後瀏覽日期：2024年5月5日。

「離線權」是指員工在工作時間外，有權利斷開與工作有關的聯繫，不接收或回應任何與工作相關的電子郵件、電話或訊息，且不會因拒絕聯繫而遭懲處。

⁷ 勞動部訂定「勞工在事業場所外工作時間指導原則」第2點第7款規定，勞工正常工作時間結束後，雇主以通訊軟體、電話或其他方式使勞工工作，勞工可自行記錄工作之起迄時間，並輔以對話、通訊紀錄或完成文件交付紀錄等送交雇主，雇主應即補登工作時間紀錄。臺北市政府訂定「臺北市事業單位實施居家工作勞動條件保障指導原則」第12點規定，雇主應與勞工或透過工會、勞資會議協商約定離線權實施方式，以確保離線權之落實。

⁸ 葛祐豪，跟進北市推「離線權」？高市勞工局：先找幾家公司試辦，自由時報，2024年5月2日，網址：<https://news.ltn.com.tw/news/life/breakingnews/4660366>，最後瀏覽日期：2024年5月5日；呂健豪，重視勞工權益！北市首創「離線權」 新北市：暫不跟進，工商時報，2024年4月30日，網址：<https://www.ctee.com.tw/news/20240430701711-431401>，最後瀏覽日期：2024年5月5日。

⁹ 臺北市政府勞動局，德國後疫情勞動權益及職業安全保障考察計畫，2023年11月7日，頁6。依據歐盟議會的立法建議，可分為5個面向，一、離線權之定義：草案第2(1)條定義所謂離線，係指在工作時間外，不會直接或間接地利用數位通訊科技從事與工作相關的活動或聯繫。二、賦與勞工離線權：根據前述立法研究報告，離線權是勞工之基本權利 (fundamental right)，是在數位科技時代下不可分割之一部分，歐盟應將離線權視為歐盟層級之重大的社會政策方能保護到所有的勞工，尤其是保護到弱勢或負有照顧責任之勞工。三、雇主應以書面告知勞工實踐離線權的措施。四、禁止雇主因勞工行使離線權而為不利益對待。五、應訂定罰則處罰違反離線權規定者，以確保離線權規範能被雇主充分地遵守。

Digital Rights and Principles)，為實現「歐盟數位十年願景」(EU's digital decadetargets) 奠定框架¹⁰。歐盟呼籲各方以2003/88/EC 號「工作時間建構指令」、2010/18/EU 號「父母與照顧者工作生活平衡指令」，及2021年「歐洲社會權利支柱」(the European Pillar of Social Rights) 等規範架構，來落實勞工離線權利保障¹¹。

2. 法國

法國2016年率先通過全球「離線權」法案，於勞動法典(Labour Code) 第 L2242-17條第7項規定，確認企業員工為確保休息、休假與個人和家庭生活保障規定之履行，具有充分斷開與公司管理營運資(通)訊系統連結之權利¹²。為確保員工遵守休息和休假的時間，以及保障個人和家庭生活，員工應充分行使離線權的程序。惟上述的離線權規定並未明定企業應採取之具體措施，而是訂立廣泛框架規範，要求企業員工人數達50人以上者，應與工會共同協議如何具體實踐離線權¹³。

3. 德國

德國2014年曾推動《反壓力法》(anti-stress) 立法，禁止公司在正常工作時間以外，透過通訊軟體等傳訊息交辦工作，違反規定者將依法給付勞工加班費或罰鍰¹⁴。現行勞動法律尚未有離線權相關規定，惟部分企業自主實行離線權措施

¹⁰ 高凡淳，非工作時間即時通訊行為對員工離線權與工作生活平衡影響之探討，中正大學勞工關係學系碩士論文，2023年10月，頁23。

¹¹ 徐于，淺談勞工離線權(right to disconnect)之落實，金融業工會聯合總會，2022年4月30日，網址：<http://www.bankunions.org.tw/?q=node/2883>，最後瀏覽日期：2024年5月5日。

¹² 法國勞動法第 L2242-17條，網址：https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000043893940，最後瀏覽日期：2024年5月6日。

¹³ 邱羽凡，當前勞工離線權之理念與實務—以歐盟國家之發展為參考，裁判時報，2022年8月，第122期，頁91-93。

¹⁴ 連家慶、卓宜姿，下班後「訊息收不停」德國擬「反壓力法」，中時新聞網，2014年9月1日，網址：<https://www.chinatimes.com/amp/tube/20140901005574-261402>，最後瀏覽日期：2024年5月2日。

(如 BMW)。聯邦勞動及社會事務部認為《工作時間法》，已對工作時間有相關規定，勞資間亦有團體協約，此外不同產業差異性大，難以適用一致性規定，而無制定離線權專法之必要¹⁵。

4. 西班牙

西班牙於2018年制定《關於資料保護法》第 3/2018號法案 (Data Protection and Digital Rights Act 3/2018)，該法第5章第88條規定，公私部門的員工在法定或規定的工作時間之外有離線權，以確保員工的休息時間與休假日，及對個人和家庭隱私之尊重。關於離線權行使之方式，法律規定必須考慮到僱傭關係性質，並加強工作與生活平衡之權利之協調；其內容必須符合團體協約，若無團體協商，則須符合公司與員工代表間之約定，法律雖鼓勵勞雇離線權之協商，但不具強制性¹⁶。

5. 美國

2018年3月美國紐約市推動離線權法案 (The Right to Disconnect Bill)，規範對象為僱用10人以上之企業，如雇主於非工作時間要求勞工檢查或回覆與工作相關之電子通訊係屬違法，並明定其罰則。該法案亦設有豁免情形，如勞動契約即規定工作內容須隨傳隨到或緊急不可預見之狀況亦得例外聯繫勞工¹⁷。然該法案受雇主團體之反對，認為各行各業情形不一，實際運作會產生困難，應交由勞工個別與雇主協商如

¹⁵ 臺北市政府勞動局，同註9，頁23。

¹⁶ 邱羽凡，註13，頁94-95。

¹⁷ 自由時報綜合報導，下班還狂收主管訊息！紐約市議員看不下去推「離線權」草案，2018年3月24日，網址：<https://news.ltn.com.tw/news/world/breakingnews/2375399>，最後瀏覽日期：2024年5月2日。

何執行離線權¹⁸。2024年4月加州亦推動離線權法案（Assembly Bill 2751），要求加州雇主明確界定員工的工作時間，並確保他們在非工作時間不需回應工作相關通訊。受薪員工可能需要加班的時段也須在合約中明文規定，不過緊急情況下不在此限¹⁹。截至目前為止，美國對勞工離線權保障，聯邦層級及州法層級尚未有完成立法者。

四、探討研析

（一）勞工離線權之範圍及實施方式，宜由勞資雙方協商共同決定

由歐盟國家首倡之離線權，旨在強調勞工於非工作時段與工作脫離，不受與相關電子通訊聯繫之權利。各國離線權之立法模式不一，雖明文規定勞工有權在工作時間外，不受數位方式連繫之權利，然具體措施仍交由勞資雙方協議，並未直接以立法定之²⁰。參酌各國立法例及實務，建議勞雇雙方宜透過工會或勞資會議達成協議，訂定兼具工作效率及保障員工休息時間，不受打擾之通訊規則，以降低企業違反勞動法令之風險，並減少相關勞資爭議。

（二）宜兼顧雇主經營管理權及勞工離線權並取得衡平

雇主於勞工下班後之聯繫訊息內容不一²¹，如無須長時間付出高度之專注力或體力，自不得主張延長工時之工資²²。由

¹⁸ 傅羿綺，勞工離線權合理運用模式之比較研究，臺北大學法律學系碩士論文，2023年12月，頁54-55。

¹⁹ 方平，加州推法案 員工或有權不在線，大紀元時報，2024年4月3日，網址：<https://www.epochtimes.com/b5/24/4/3/n14217017.htm>，最後瀏覽日期：2024年5月2日。

²⁰ 黃詩婷、黃衍豪，老闆，我要下線了！簡介員工離線權，威律法律事務所，2023年4月17日，網址：<https://www.weleadlaw.com/s/blog/189>，最後瀏覽日期：2024年5月4日。

²¹ 徐嘉珮、張莉萍，雇主於下班後指揮勞工工作之現況及案例研究，勞動部勞動及職業安全衛生研究所出版，2016年3月，頁98。聯絡訊息可能為「工作內容之通知及提醒」、「工作內容確認及監督」、「例行工作內容指派」、「緊急工作內容指派」或「公司內部資訊或資料檔案傳遞」。

²² 參照臺灣高等法院高雄分院 107 年度 勞上字第 33 號民事判決。

於部分訊息並不具急迫性，屬於例行性的事項，或僅為「通知、確認」性質，卻導致員工難以在非工作時間充分休息²³。為落實企業發展與勞工工作與生活平衡，建議雇主於非工作時間的工作訊息，宜以具「急迫性」為主，如須後續處理並提供勞務，應依實際工作時間發給延長工時工資或另發獎金，予以適度補償。

(三) 宜先落實勞動教育，俟各界對離線權達成共識再研議入法

離線權目的在於保護勞工的休息權利，避免過勞，並確保勞工不會因拒絕待命（on-call）而受到處罰或不利益待遇。目前各界對離線權是否提升為法律位階，仍有不同意見。有論者建議將「非工作時間藉數位通訊方式聯繫工作事項」，納為《勞基法》工作時間章節之條文規範²⁴，亦曾有委員提案修正《職業安全衛生法》，將離線權納入「異常工作負荷促發疾病之原因」²⁵。有關勞工離線權之落實，現階段建議先強化勞動教育，宣導雇主及管理階層應尊重勞工下班後之私人時間，對於行使離線權之勞工不得有不利對待。立法政策上，仍待討論凝聚共識後，參酌各國立法例，依行業別、事業單位之規模、工作性質、適用對象等，修法增訂離線權保障之條款。

撰稿人：陳建權

²³ 高凡淳，註10，頁89-90。

²⁴ 邱羽凡，註13，頁99。

²⁵ 立法院，立法院議案關係文書，院總第961號 委員提案第27868號，2022年3月2日印發。