

立法院法制局專題研究報告

編號：1750

本報告僅供委員參考

數位時代下工作與生活界限制度之研究

法制局 陳秋芬 撰
中華民國 114 年 3 月

數位時代下工作與生活界限制度之研究

目次

摘要

壹、前言.....	1
貳、離線權簡介.....	2
一、離線權發展背景.....	2
二、與離線權有關之外國立法說明.....	5
三、離線權定義.....	8
四、離線權於我國規定.....	8
參、外國離線權相關規定簡介.....	12
一、法國離線權規定.....	12
二、西班牙離線權規定.....	18
三、澳洲離線權規定.....	25
肆、問題研析與建議.....	29
一、建議離線權明確納入勞動法規.....	31
二、建議離線權納入公務機關適用.....	35
三、建議離線權分別納入勞工及公務員法規體系.....	38
四、建議參考外國立法例等規範作為立法參考方向.....	42
五、建議另訂施行日期，俾利調適與落實.....	44
伍、結論.....	45
參考文獻.....	46
附錄：「數位時代下工作與生活界限制度之研究」專題研究報告(初稿)座談會紀錄及參採情形.....	53

摘 要

隨著即時通訊工具的普及，工作與私人生活的界限日益模糊，對員工的身心健康及工作生活平衡帶來顯著影響。為應對此問題，法國於 2016 年率先制定「離線權」相關規範，保障員工於非工作時間內免受干擾。然而，我國現行法規尚無類似規定可資適用。基此，本報告將聚焦於離線權議題，首先介紹離線權發展背景及定義，並探討我國現行法規是否有相關規定。接著，簡述法國、澳洲、西班牙等國的相關規定及各該國家關於公務機關之規定，最後提出我國離線權立法之建議，俾供本院委員問政參考。

數位時代下工作與生活界限制度之研究

壹、前言

在數位轉型浪潮下，企業、勞動力市場及政府部門廣泛採用智慧型通訊設備與協作平台，以提升組織溝通效能。傳統仰賴正式公文往返處理的業務交辦、工作匯報、意見諮詢，以及人事調度、差勤管理，乃至團隊建立與交流活動等事務，現今皆可透過即時通訊應用程式（如 Line、WhatsApp 等）進行有效整合與管理。特別是在疫情期間，遠端辦公機制已成為維持勞資關係與確保營運持續性的關鍵基礎建設，使員工得以突破實體辦公場域的限制，維持工作效能與即時回應機制，有效降低防疫措施對企業營運的衝擊。然而，隨著此類高效率數位化溝通模式在各類型工作場域的普及，也逐漸模糊了職場員工工作與私人生活之界限，遂引發新型態的職場議題¹。

在現代職場中，許多人可能都曾經歷過類似情境，例如下班後與朋友小酌時，工作群組突然跳出訊息：「那份專題報告進度如何？明日上午9點半老闆有緊急會議，請於8點半前將專題報告資料準備齊全並置放我桌上。」又或者仍在加班的同事傳訊詢問：「那份文件放在哪個資料夾？」甚至是外聘委員臨時通知：「明日臨時有事，上午會議可否提前？」更或者係同仁詢問：「委員因臨時狀況，是否可提前或延後明日的會議時間？」即使無法立即回覆這些訊息，下班後的私人時間與心情仍可能受到干擾。更甚者，出於責任感或工作壓力，有些人可能會忍不住立刻回覆，甚至直接返回公司處理相關事宜。在這種高度依賴即時通訊的工作模式下，企業無形的管理之手逐漸滲透至員工的日常生活，導

¹ 徐于，下班時間請勿打擾：淺談勞工離線權之落實，石油勞工，第 464 期，2021 年 11 月，頁 35-36。

致員工的工作與生活界線愈發模糊，甚至被一則則工作訊息「綁架」。長期下來，這種現象不僅可能侵蝕員工的休息時間，也對其心理健康與生活品質造成負面影響²。

隨著數位轉型浪潮的推進，離線權作為一項法定權利逐漸受到各國重視。目前，包括法國、澳洲及西班牙等國，均已針對離線權進行明文規範³。鑑於科技發展與行動裝置的普及，員工在下班後仍被工作相關事務干擾已成常態，這不僅導致員工壓力增加，還可能引發焦慮、抑鬱及職業倦怠，進一步對家庭生活與人際關係造成嚴重影響⁴。為有效平衡員工工作與生活界線，本報告將聚焦於離線權議題，首先介紹離線權發展背景及定義，並探討我國現行法規是否有相關規定。接著，簡述法國、澳洲、西班牙等國的相關規定及各該國家關於公務機關之規定，最後提出建議，俾供本院委員問政參考。

貳、離線權簡介

一、離線權發展背景⁵

19世紀末，美國剛從農業社會轉型為工業社會，工業化帶來生產力顯著提升，同時也促使勞工人數大幅增加。然而，當時的工作時數未隨之縮短，勞工每日工時仍高達12至14小時，甚至經常需要在周六繼續工作。由於長時間的勞動對勞工身心造成極大負擔，勞工團體逐

² 徐于，同前註，頁 36。

³ 韓仕賢，「離線權」的倡議正是時候，2020 年 11 月 30 日，網址：<https://www.bankunions.org.tw/?q=node/2707>，最後瀏覽日期：2025 年 1 月 3 日。

⁴ 葉冠妤，謝○○半夜清晨傳 LINE 要馬上回 部屬多人求助身心科，YAHOO!新聞，2024 年 11 月 20 日，網址：<https://tw.news.yahoo.com/%E8%AC%9D%E5%AE%9C%E5%AE%B9%E5%8D%8A%E5%A4%9C%E6%B8%85%E6%99%A8%E5%82%B3line%E8%A6%81%E9%A6%AC%E4%B8%8A%E5%9B%9E-%E9%83%A8%E5%B1%AC%E5%A4%9A%E4%BA%BA%E6%B1%82%E5%8A%A9%E8%BA%AB%E5%BF%83%E7%A7%91-221925929.html>，最後瀏覽日期：2025 年 1 月 3 日。

⁵ 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 5-56。

漸興起倡導每日工作8小時的運動。而1884年⁶10月7日，美國和加拿大的勞工團體在芝加哥召開會議，決議每年5月1日舉行示威活動，要求實行8小時工作制。1886年5月1日，首次示威運動正式舉行，提出「工作八小時、教育八小時、休息八小時」的訴求，亦即後來所稱的「三八制」。雖然示威運動引發諸多衝突，但隨著勞工團體的持續努力，資方態度逐漸軟化，三八制的理念也開始對歐洲各國產生深遠影響。在勞工團體不懈奮鬥下，國際勞工組織（International Labour Organization, ILO）於1919年首屆大會中通過《製造業工作時間公約》【Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No. 1⁷)】，正式確立製造業工人每日工作8小時或每週工作48小時的國際勞動基準。這是國際首次對8小時工作制進行具體規範，不僅為勞工權益保障奠定了重要基石，也對後續全球勞動政策發展產生了深遠影響^{8、9}。

聯合國於1948年通過《世界人權宣言¹⁰》【Universal Declaration of Human Rights¹¹】，其中第24條明確規定：「人人有享受休息和閒暇的權利，包括工作時間有合理限制和定期給薪休假的權利。」這也是國際間首次正式肯定勞工享有休息與閒暇的基本權利。此外，1976年1月3日正式生效之《經濟、社會、文化權利國際公約》【International Covenant on Economic, Social and Cultural

⁶ 本報告有關年分之使用，因部分內容涉及外國法制介紹，為利閱讀與比較，統一以西元紀年表示，俾利索引。

⁷ C001 - Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No. 1)，網址：https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312146，最後瀏覽日期：2025年1月3日。

⁸ 邱祐慶，五一勞動節來了！全球有誰放假？出勤該注意什麼？遠見，2024年4月29日，網址：<http://www.gvm.com.tw/article/112293>，最後瀏覽日期：2025年1月3日。

⁹ 黃耀滄，國際勞動節由來及意義，台灣勞工雙月刊，創刊號，2006年5月，頁96-97。

¹⁰ 輔仁大學圖書資訊學系，世界人權宣言中譯，網址：<https://web.lins.fju.edu.tw/mao/humanrights.htm>，最後瀏覽日期：2025年1月3日。

¹¹ Universal Declaration of Human Rights，網址：<https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>，最後瀏覽日期：2025年1月3日。

Rights, ICESCR¹²】第7條第（d）款進一步規定：「本公約締約國承認人人有權利享受公平與良好的工作條件，尤須確保：……（d）休息、閒暇、工作時間之合理限制與照給薪資之定期休假，公共假日亦須給酬」，該條文再次重申，勞工享有休息與閒暇的權利為一項不可或缺的重要人權，充分彰顯國際社會對勞工權益的重視。

回顧上述歷史，為避免勞工過勞，勞動法制主要透過賦予勞工休息與閒暇的權利，並以管制工作時間總量為核心手段，旨在確保勞工獲得充分休息，進一步促進其自我發展。然而，隨著數位化時代來臨，生產製造方式經歷了從自動化到智慧化的轉型，不僅對事業單位的運作模式產生深遠影響，更重新定義了勞動關係的本質，這一轉變被視為自第一次工業革命以來勞動關係的根本性變革，並被稱為「勞動4.0¹³」。

在「勞動4.0」框架下，網際網路與通信科技的快速發展促進資訊通訊技術（Information and Communication Technology, ICT）的精進與應用，進一步打破了傳統工作場所的侷限性。工作地點不再僅限於固定的事業場所，而是逐漸朝向「隨處皆可工作」的模式發展，形成了所謂「瑪奇朵拿鐵（Latte Macchiato）工作¹⁴」。此模式象徵工作地點高度彈性化，物理辦公室僅作為短暫互動據點，而工作則可散布於任何公共或私人空間。

與此同時，固定工作時間的傳統概念亦逐漸淡化，取而代之的是

¹² International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights，網址：<https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>，最後瀏覽日期：2025年1月3日。

¹³ Federal Ministry of Labour and Social Affairs，White Paper Work 4.0，網址：<https://www.bmas.de/EN/Services/Publications/a883-white-paper.html>，最後瀏覽日期：2025年1月6日。

¹⁴ 林佳和，勞動4.0與數位時代：結構變遷與新興發展，台灣勞工季刊，第62期，2020年6月，頁9。所稱「瑪奇朵拿鐵工作」，係指彈性勞動關係下工作地點，得以散布在任何的公共空間；物理性的辦公室，只是人們進行互動的暫時據點，作為網絡的聯繫。不僅僅在個人的辦公桌，到處都可以是工作地點。

依賴資通訊技術實現的靈活工作機制。值得注意的是，這一特有的靈活工作模式在2019年新冠肺炎（COVID-19）疫情爆發後被推向極致。疫情期間，遠距工作與居家辦公及虛擬協作的需求大幅提升，成為數位化時代下勞動關係變革的重要催化劑，加速了勞動模式從傳統向數位化與智慧化的全面轉型。惟資通訊技術之運用也因此帶來全新的挑戰與負擔，原本區隔工作與私生活領域之界線，亦因資通訊技術運用，使得工作界線模糊化（breakdown of boundaries），員工處在隨時在線（always on）或隨時可被聯繫（to be reachable at all times）之狀態，導致工作與個人生活、工作與休閒、工作場所與家庭之間的界限變得模糊不清，進而引發壓力並帶來健康與工作安全方面的負面影響，使員工縱使下班也無法獲得真正休息¹⁵。

針對上述轉變所帶來的負面影響，傳統透過工作時間總量管制以防止過勞的保護措施正面臨挑戰。有鑑於此，法國、西班牙、澳洲等國相繼立法或制定相關政策，賦予員工「離線權」（Right to Disconnect），使其在下班後得以脫離工作，享有不需保持工作聯繫的權利。此現象反映出，僅依賴管制工作時間以進行工時保障已難以充分應對現代工作模式的變遷，亟需制定更積極的政策措施，以有效保障勞工的身心健康，並促進工作與生活的平衡¹⁶。

二、與離線權有關之外國立法說明¹⁷

在歐盟會員國中，目前雖仍有些許國家尚未針對「離線權」（Right to Disconnect）進行立法或相關討論，然根據歐洲生活品質暨勞動條件增進基金會（Eurofound）分析，這些國家未推動離線

¹⁵ White Paper Work 4.0，同註13，頁78。

¹⁶ 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，月旦裁判時報，第122期，2022年8月，頁88。

¹⁷ 邱羽凡，同前註，頁90-91。

權立法的原因，主要可歸納以下兩點：

(一) 資訊與通信科技發展程度較低：

在部分國家（如保加利亞），由於資訊與通信科技的應用尚不普及，遠距工作比例較低，因此下班後聯繫與工作的可能性相對較少，對離線權的需求並不明顯。

(二) 已有其他相關法律或政策：

許多國家則已透過現行法律或政策處理下班後聯繫的相關問題，無需另行制定專門針對離線權的法規。例如：

1. 丹麥：採行團體協商（collective bargaining）機制，由勞資雙方協商解決相關議題。

2. 奧地利等國：這些國家已制定保障工作時間與職業安全健康的相關法律，並將重點放在現行法律的執行與落實，而非額外立法。

另歐盟法層次上，亦無直接規範離線權之規則(Regulation)、指令(Directive)或決定(Decision)，而是以安全衛生框架指令(Directive 89/391/EEC)、工作場所最低安全要求指令(Directive 89/654/EEC)、螢幕顯示設備指令(Directive 90/270/EC)、工作時間指令(Directive 2003/88/C)、工作生活平衡指令(Directive 2019/1158)、透明且可預測工作條件指令(Directive 2019/1152)、電傳勞動框架協議(Framework Agreement on Telework)與歐盟數位化框架協議(The European Framework Agreement on Digitalisation)等規範，處理下班後聯繫所衍生的問題。

然在數位化與遠距工作模式日益普及的背景下，工作時間與休息時間的界限逐漸模糊，導致員工因休息時間不足而面臨更高的工作健

康與安全風險。為應對此挑戰，歐盟多個會員國已針對「離線權」進行立法規範，旨在保障員工於非工作時間內享有不受干擾的權利。目前，計有法國、義大利、西班牙、比利時、斯洛伐克、希臘、葡萄牙、克羅埃西亞及盧森堡等國已明文將離線權納入其國內法律體系。此外，愛爾蘭亦於2021年發布相關行為準則，作為實務操作參考，落實推動離線權的執行¹⁸。

值得注意的是同屬會員國之德國雖未訂有離線權法律，然該國於2014年時，時任就業部長之安德里亞·納勒斯(Andrea Nahles)即有呼籲制定抗壓力法律(anti-stress legislation)，該法即禁止公司在非工作時間聯繫員工¹⁹，違反規定者將依法裁罰²⁰，惟後續未通過立法，但該國企業仍有自主訂定員工下班後不受聯繫的規定，並限制員工下班後連線公司伺服器工作與收發工作郵件，如德國Volkswagen、Daimler^{21、22}等公司，同樣有達到確保勞工下班後不受打擾之目的²³。

¹⁸ Tina Weber、Dragoș Adăscăliței，Eurofound Research Report: Working conditions and sustainable work Right to disconnect: Implementation and impact at company level，2023年11月30日，頁7，網址：<https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2023/right-disconnect-implementation-and-impact-company-level>，最後瀏覽日期：2025年1月15日。

¹⁹ Soraya Sarhaddi Nelson，German Government May Say 'Nein' To After Work Emails，npr，2014年12月1日，網址：<https://www.npr.org/sections/parallels/2014/12/01/366806938/german-government-may-say-nein-to-work-emails-after-six>，最後瀏覽日期：2025年1月7日。

²⁰ 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/realtimenews/20140901005574-260508?chdtv>，最後瀏覽日期：2025年1月7日。

²¹ Megan Gibson，Here's a Radical Way to End Vacation Email Overload，TIME，2014年8月15日，網址：<https://time.com/3116424/daimler-vacation-email-out-of-office/>，最後瀏覽日期：2025年1月8日。依該新聞指出，Daimler公司實施了一項新計畫，允許員工在休假期間將電子郵件軟體設置為自動刪除收到的郵件。當有人發送郵件時，系統（稱為「假期郵件」）會自動回覆寄件者，告知對方該員工目前不在辦公室，且該郵件將被刪除。同時，回覆中會提供另一位聯絡人的資訊，以便處理緊急事務。其主要目的就在於讓員工於度假時，可充分休息。另Volkswagen也停止在晚上下班時間向員工發送電子郵件。

²² Céline Mordant，10 initiatives des entreprises pour favoriser la déconnexion de leurs salariés，Le Monde，2017年1月5日，網址：https://www.lemonde.fr/m-perso/article/2016/03/17/10-initiatives-des-entreprises-pour-favoriser-la-deconnexion-de-leurs-salaries_4884998_4497916.html，最後瀏覽日期：2025年1月15日。

²³ 邱羽凡，同註16，頁90-91。

三、離線權定義

「離線權」(Right to Disconnect)，又稱「拒絕聯繫權」，指的是員工在正常工作時間以外 (normal working hours)，有權拒絕與工作相關聯繫，包括不接收或回應任何工作相關的電子郵件、電話或訊息。這項權利旨在劃清下班後與工作的界線，保障員工在非工作時間內能專注於個人生活，而不需從事任何與工作相關的活動。「離線權」被視為員工的一項基本權利，確保員工不因拒絕回應工作聯繫而受到責難，也不會因下班後持續保持聯繫而獲得獎勵²⁴。

「離線權」正式成為法律明定權利，始於法國2016年在《勞動法》(Code du Travail²⁵) 中引入相關條款。有關法國關於離線權緣起背景及規定之簡介，本報告擬於下一章節為說明。

四、離線權於我國規定

綜觀我國法規中，除臺北市政府勞動局訂定之《臺北市事業單位實施居家工作勞動條件保障指導原則^{26、27}》，於該指導原則中第11點至第13點有提及雇主應尊重員工休假或非約定工作期間之合理離線權 (right to disconnect)，讓員工在下班後可拒絕回復工作訊息外，其餘並無就離線權有所規範之法規。

雖有論者認²⁸，勞動部所訂定之「勞工在事業場所外工作時間指

²⁴ 韓仕賢，同註3。

²⁵ 韓仕賢，同註3。

²⁶ 臺北市政府勞動局表示「北市勞動局率全國之先，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》14項條文，並於112年3月1日正式實施，屬於行政指導性質」，網址：<https://bola.gov.taipei/cp.aspx?n=ECD43AA057E9D8B2>，最後瀏覽日期：2025年1月13日。

²⁷ 《臺北市事業單位實施居家工作勞動條件保障指導原則》，網址：<https://www-ws.gov.taipei/001/Upload/307/refile/11869/128732/9652a39d-ff29-4282-9435-86a7a9b51b4b.pdf>，最後瀏覽日期：2025年1月13日。

²⁸ 潘奕言，北市推勞工「離線權」高雄會跟進？勞工局：可試辦，聯合新聞網，2024年5月6日，網址：<https://udn.com/news/story/7327/7937797>，最後瀏覽日期：2025年1月13日。於該新聞中，高雄市勞工局長周登春表示，關於離線權，勞動部早就訂定《勞工在事業場所外工作時間指導

導原則」第2點第7款規定，屬離線權概念一環。然參酌該規定內容：「二、在事業場所外從事工作之勞工，其工作時間認定及出勤紀錄記載應注意下列事項：……（七）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。」該條文僅就正常工作時間結束後，雇主交辦業務之工作時間紀錄進行規範，並未賦予勞工拒絕與工作相關聯繫之權利，恐與離線權核心意旨不符。

再參酌《臺北市事業單位實施居家工作勞動條件保障指導原則》，該指導原則雖屬全國首創將「離線權」概念納入之規範，然該指導原則法律位階僅屬行政指導，尚不具法律強制力^{29、30}。準此，離線權保障在我國現階段仍主要依賴雇主之自律管理，並需仰賴勞工積極爭取方能實現。

以下併就《臺北市事業單位實施居家工作勞動條件保障指導原則》中有關離線權規定，彙整如表1：

表1：《臺北市事業單位實施居家工作勞動條件保障指導原則》中與離線權有關規定彙整表

	點次意旨	點次	指導內容
離	適用主體	第1點	為維護居家工作者勞動權益，臺北市政

原則》，只是過去大家並不重視，也未討論。過去高雄在推動團體協約時，並沒有把這個議題納入，未來會在團協納入此議題討論。

²⁹ 吳庚、盛子龍，行政法之理論與實用，增訂16版，三民書局股份有限公司，2021年2月，頁595-596。

³⁰ 楊正海，北市首創下班「離線權」 蔣萬安：從北市府員工開始，經濟日報，2024年4月27日，網址：<https://money.udn.com/money/story/7307/7927768>，最後瀏覽日期：2025年1月13日。

線 權			府勞動局特訂定本指導原則，提供雇主實施居家工作時應考量之勞動保障措施，以調整安排適當之作法。
	定義	第11點	雇主應尊重勞工休假或非約定工作時間期間之合理「離線權」(right to disconnect)，且應主動約制管理人員利用職權或電子通訊工具(如電子郵件、簡訊、通訊軟體、APP等)，避免影響勞工的休息和休假時間之不必要干擾行為，以恢復勞工的勞動力和維護家庭生活之品質。
	約定方式	第12點 本文	雇主應與勞工或透過工會、勞資會議協商約定。
	實施方式 與內容	第12點 各款	<p>(一)明訂勞工行使離線權之合理方式與期間。</p> <p>(二)於勞工休假或非約定工作時間之期間，如仍有傳送相關電子郵件或數位訊息通知之情形時，應伴隨提醒受訊者「毋須立即回復(或處理)」之提醒文字。</p> <p>(三)於勞工休假或非約定工作時間之期間，雇主有緊急突發事務使勞工立即處理，應依勞動基準法第32條第4項或第</p>

		<p>40條³¹規定辦理通報核備程序，並應與勞工約定處理時間之合理限度，事後補行休息或休假。</p> <p>(四)不得因勞工於休息時間或休假期間內未回覆工作上的郵件或電話等事項，對勞工之勞動條件、職務或職場晉升遭受處罰或不利對待之結果。</p> <p>(五)應對於勞工與管理階層施行離線權教育訓練。</p> <p>(六)行政機關及其委外廠商，因涉及影響大眾生命安全、國家安全或重大公共利益之情事，應與勞工協商約定維持必要之服務。</p>
建立機制	第13點	<p>雇主為處理有關居家工作、離線權之爭議，應建立內部申訴管道、調查機制及懲處辦法。</p>

資料來源：作者彙整自製

³¹ 《勞動基準法》第 32 條第 4 項規定：「因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，得將工作時間延長之。但應於延長開始後 24 小時內通知工會；無工會組織者，應報當地主管機關備查。延長之工作時間，雇主應於事後補給勞工以適當之休息。」；第 40 條規定：「因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要時，得停止第 36 條至第 38 條所定勞工之假期。但停止假期之工資，應加倍發給，並應於事後補假休息(第 1 項)。前項停止勞工假期，應於事後 24 小時內，詳述理由，報請當地主管機關核備(第 2 項)。」；第 79 條第 1 項：「有下列各款規定行為之一者，處新臺幣 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰：一、違反……第 32 條、第 34 條至第 41 條……規定。……」

依《臺北市事業單位實施居家工作勞動條件保障指導原則》第1點及第11點至第13點規定，其適用對象似僅限於居家工作者，而非涵蓋全體勞工。此外，根據《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點第3款規定，於勞工休假或非約定工作時間之期間，雇主有緊急突發事務使勞工立即處理，應依《勞動基準法》第32條第4項或第40條規定辦理通報核備程序，並應與勞工約定處理時間之合理限度，事後補行休息或休假。又依《勞動基準法》第79條第1項第1款規定，如雇主違反第32條及第40條規定，未履行通報核備程序，亦將面臨相關處罰。

鑑於我國目前除臺北市政府勞動局所訂定之《臺北市事業單位實施居家工作勞動條件保障指導原則》外，尚無其他針對勞工或公務員「離線權」進行明確規範的相關法規。為此，本報告擬參考法國、西班牙及澳洲等國之規定，針對各國對「離線權」的定義進行分析，並說明其適用對象是否涵蓋公務機關員工。最後，綜合各國經驗提出建議，供政策制定參考。

參、外國離線權相關規定簡介³²

一、法國離線權規定³³

（一）法國離線權緣起及簡介

「離線權」(Right to Disconnect) 最早在法國以法律形式出現。2016年，法國通過了《El Khomri 法案》，其中規定「離線權」必須作為擁有超過50名員工的公司進行強制性協商的議題之一。

³² 邱羽凡，同註16，頁91至93。

³³ Uni Global Union Professionals & Managers, Legislating a Right to Disconnect, 網址：https://uniglobalunion.org/wp-content/uploads/uni_pm_right_to_disconnect_en.pdf，頁3-4，最後瀏覽日期：2025年1月14日。

離線權法律基礎可追溯到法國最高法院兩個重要判決，分別為：

1. 2001 年判決³⁴：明確指出「員工無義務接受在家工作，也無須將工作文件或工具帶回家。」

2. 2004 年判決³⁵：進一步指出「員工在非工作時間無法被聯繫，不能因此受到懲處」，據此，更能看出縱有工作時間（包含休息時間）的規範，但仍有離線權進行立法之必要性³⁶。

此外，離線權法律基礎亦參考了 2013 年 6 月 19 日社會夥伴³⁷簽署的《全國行業間協議：工作生活質量（Accord national interprofessionnel QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL³⁸）》。該協議在「正確使用技術與尊重員工私人生活」的框架下，首次提出了保護員工「離線時間」的概念³⁹。值得一提的是，在 2009 年至 2013 年間，部分法國企業

³⁴ Cour de Cassation, Chambre sociale, du 2 octobre 2001, 99-42.727, Publié au bulletin, 網址：https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007046319?init=true&page=1&query=99-42.727&searchField=ALL&tab_selection=all，最後瀏覽日期：2025 年 1 月 14 日。在 MX 案中，法國最高法院判決，雇主單方面要求員工在家中設置辦公設備並存放工作檔案，構成對勞動契約的單方面修改。最高法院認為，員工無義務接受在家工作，也無須將工作文件或工具帶回家，而將家中作為辦公場所，因此 MX 有權視此為違法解雇並要求賠償。最高法院撤銷了上訴法院的判決，將案件發回重審。

³⁵ Cour de Cassation, Chambre sociale, du 17 février 2004, 01-45.889, Inédit, 網址：https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007473856?init=true&page=1&query=01-45.889&searchField=ALL&tab_selection=all，最後瀏覽日期：2025 年 1 月 14 日。本案涉及一名救護車司機因拒絕在非工作時間接聽雇主電話而被指控嚴重失職的案件。勞動法院判決，此行為並不構成嚴重失職，原判決違反相關法規，並宣布撤銷原判決及將案件發回重新審理。

³⁶ 邱羽凡，同註 16，頁 92。

³⁷ Pamela FEUMBA, Tout savoir sur les partenaires sociaux : guide complet, 2024 年 5 月 28 日，網址：<https://formation.lamy-liaisons.fr/lamy/articles/partenaires-sociaux>，最後瀏覽日期：2025 年 1 月 14 日。社會夥伴是指在經濟和社會生活中發揮關鍵作用的工人組織（職業工會）和雇主組織。他們是社會對話的關鍵參與者，社會對話是一個協商和協商的過程，使制定不同活動部門的規則和工作條件成為可能。

³⁸ Accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 “Qualité de vie au travail, 網址：https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2013/0041/boc_20130041_0000_0011.pdf，最後瀏覽日期：2025 年 1 月 14 日。

³⁹ 有關離線時間（temps de déconnexion）的提出，可參酌該協議第 35 頁即指出：「企業應致力於在考慮員工對資訊與通信技術（TIC）使用的意見後，尋求在個人生活與職業生活之間取得平衡的方法，並考量企業特性及職務需求，例如，設立離線時間（temps de déconnexion），這在某些企業中已經實施。（Elles rechercheront, après avoir recueilli le point de vue des salariés sur l’usage des TIC dans l’entreprise, les moyens de concilier vie personnelle et vie professionnelle en tenant compte des exigences propres aux caractéristiques de l’entrepr

(如 Sodexo 與 Canon 等)已率先透過試行「無 email 的工作日」等措施，實驗性的實踐離線權理念，以減輕員工因電子設備過度使用而導致的過勞與健康問題，為該權利的立法推進提供了實務基礎⁴⁰。

時至 2016 年，法國在時任勞動部長 Myriam El Khomri 的領導下，為應對數位化工作對勞動環境的影響，並參考法國最高法院於 2001 年及 2004 年相關判決意旨，以及 2013 年全國行業間協議的內容⁴¹，正式啟動勞動法改革。法國政府遂於 2016 年 2 月 27 日提出以「勞動、社會對話現代化及職業生涯保障」為核心的勞動法改革草案，並於同年 8 月正式通過⁴²。其中，關於離線權 (droit à la déconnexion) 的規範，納入改革法案第 3 章「保障職業生涯並構建數位時代新社會模式的基礎 (SÉCURISER LES PARCOURS ET CONSTRUIRE LES BASES D'UN NOUVEAU MODÈLE SOCIAL A L'ÈRE DU NUMÉRIQUE)」第 2 節「適應數位時代的勞動法 (Adaptation du droit du travail à l'ère du numérique)」第 55 條中，修正《勞動法》第 L2242-8 條 (註：現行條文為第 L2242-17 條)，增訂第 7 項條文，將離線權正式列為強制協商議題，並規定自 2017 年 1 月 1 日起生效。

(二) 法國離線權條文及說明

按法國《勞動法》主要分成 8 個部分，離線權規定 (第 L2242-17 條) 則係訂於該法第 2 部分集體勞動關係 (Les relations collectives de travail) 中第 2 冊團體協商第 4 章「強制性協商範疇與周期性

ise et des fonctions exercées, par l'institution, par exemple, de temps de déconnexion, comme cela se pratique déjà dans certaines entreprises.)」

⁴⁰ 邱羽凡，同註 16，頁 91-93。

⁴¹ Tina Weber、Dragoș Adăscăliței，同註 18，頁 10。

⁴² LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (1)，網址：<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000032983213>，最後瀏覽日期：2025 年 1 月 14 日。

(Domaines et périodicité de la négociation obligatoire)」(第 L2241-1 條至第 L2243-2 條)。據此，依法體系編排以觀，離線權屬團體協商範疇，且屬須強制協商內容。

依法國《勞動法》第 L2242-1 條規定：「在設有一個或多個具代表性組織的工會分會的企業中，雇主至少每 4 年進行一次以下協商：……^{2°} 關於男女職業平等的協商，特別是針對消除薪酬差距的措施，以及工作生活品質與工作條件的協商。……」；第 L2242-17 條規定：「年度有關男女職業平等以及生活品質與工作條件的協商，內容包括：……^{7°} 員工行使離線權的具體方式，以及企業為規範數位工具使用所採取的措施，旨在確保員工的休息時間、假期，以及個人和家庭生活得到尊重。如果未能達成協議，雇主應在諮詢社會與經濟委員會意見後制定一份規範。該規範應明確離線權的行使方式，並規劃針對員工、監督和管理人員的培訓與宣導活動，以推動數位工具的合理使用。……」是法國勞動法除有就雇主協商義務與年限為規範外，就涵蓋男女職業平等及生活品質與工作條件之年度協商，其亦有規定協商內容須包括離線權的行使方式及建立數位工具使用制度之規範⁴³。然若勞資雙方無法就離線權達成合意時，該法亦授權雇主單方面制定規範，以確保員工離線權並落實謹慎使用數位化通訊設備。惟值得注意的是，若雇主單方面所制定之規範，如所欲採用的措施係課予員工一定的義務，因該規範將成為工作規則的一部分，雇主仍應遵守法國法上工會參與的相關規定⁴⁴。

依《勞動法》第 L2243-1 條規定：「未履行第 L2242-1 條規定的義

⁴³ CHANAL Danièle, Le droit à la déconnexion: quelles obligations pour l'employeur? 2017 年 1 月 3 日，網址：https://www.eurojuris.fr/categories/temps-de-travail-8000/articles/le-droit-a-la-deconnexion-quelles-obligations-pour-l'employeur-37236.htm?gad_source=1&gclid=Cj0KCQiAs5i8BhDmARIsAGE4xHxH2ZJ2DtT3UhM-GspCKhg9bpiMkMtWcNg4h1FmpN9QWn4dqgddpCkaAslceALw_wcB，最後瀏覽日期：2025 年 1 月 15 日。

⁴⁴ 邱羽凡，同註 16，頁 93。

務，包括召集各方進行協商及定期協商的義務，將被處以一年監禁及 3,750 歐元罰款。」；第 L2243-2 條規定：「未履行第 L2242-1 條和第 L2242-20 條規定的義務，將被處以一年監禁及 3,750 歐元罰款。」是如雇主未能遵守法律所定之協商義務，則可能會被判處一年監禁和 3,750 歐元的罰款。但若雇主係違反協議內容或違反單方面制定規範⁴⁵，甚或未單方面制定規範⁴⁶，均不在處罰之列。

綜觀法國離線權規定，並未明確要求企業應採取之特定措施，而是提供了一個廣泛的框架，細節交由勞資雙方透過團體協商進行約定，且關於離線權約定，可能同時適用於雇主與員工是勞資雙方可約定員工在每日工作時間結束後必須離開辦公場所，或要求雇主在非工作時間關閉與員工之間的通訊設備。此外，亦可約定主管於下班後向員工發送電子郵件或訊息時，需附註「不要求立即回覆」的聲明，或在訊息中標註主題的相關性與緊急程度，以合理管理通訊需求並保障員工的休息權益，從而促進員工的工作與生活平衡。

（三）法國離線權於公務機關之運用

然依法國勞動法第 L1111-1 條第 1 項規定可知，法國勞動法適用對象係以私營部門的雇主及其員工為主。而關於法國公務機關適用離線權部分⁴⁷，起始於 2016 年 2 月 11 日由法國政府所發布之第 2016-151 號法

⁴⁵ Tina Weber、Dragoș Adăscăliței，同註 18，頁 13。參酌該研究報告指出，在法國公司層級的協議或規範不具約束力，違反也不會受到任何處罰（In France, company-level agreements or charters are non-binding and no sanctions are imposed for breaching them.）。

⁴⁶ CHANAL Danièle，同註 43。該文中即指出「Le non-respect de l' obligation de négociation expose l' employeur aux sanctions habituelles en matière de délit d' entrave (un an d' emprisonnement et 3.750 € d' amende). Cette sanction ne s' étend pas à l' absence de charte, ce qui ne signifie pas qu' elle ne pourrait pas être invoquée, dans le cadre d' un contentieux, comme un manquement de l' employeur à son obligation de sécurité à l' égard des salariés.」

⁴⁷ Tina Weber、Dragoș Adăscăliței，同註 18，頁 14。

令⁴⁸，該法令涉及實施遠距辦公的條件和方式，該法令內容雖未明確提及離線權，但該法令第 8 條第 1 項提及：「授權從事遠端工作職能的文件應提及：……³ 遠端工作的實施方式及其可能的持續時間，以及從事遠端工作的員工可供雇主聯繫的時段，這些時段應參照員工的工作週期或其通常的工作時間範圍。……」該法令中即已明確將是否可供雇主聯繫時段予以界分；隨後，法國政府又於 2017 年 3 月 31 日發布通函，該通函主要係針對公務員工作時間所為評估報告，文中強調公共部門應制定時間憲章 (Chartes du temps)，且應於時間憲章中明確規範離線權的實施方式⁴⁹。

其後法國政府再於 2021 年 7 月 13 日與相關公務員公會簽署「公共服務中實施遠端辦公協議⁵⁰ (Accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique)」，該協議中有針對公共服務中遠距辦公為定義，並於該協議第 5 點，就工作時間與離線權實施為規定，並點出「離線權」的有效性以及對休息時間的尊重，是確保員工良好工作條件以及服務正常運作的重要因素。保障「離線權」需要於社會對話框架⁵¹時制定原則和規則，並提高員工對數位工具正確使用的意識

⁴⁸ Décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature, 2016 年 2 月 12 日，網址：<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000032036983>，最後瀏覽日期：2025 年 1 月 15 日。

⁴⁹ 通函第 5 頁即指出，時間憲章透過協商制定，兼顧工作需求與員工意願，並考量科技對工作與生活的影響，特別是強調「離線權」的實施，保障員工在非工作時間能夠與工作分離，避免因資訊與通信技術的干擾而影響個人生活，從而實現工作與生活的平衡，Circulaire du 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique, 2017 年 3 月 31 日，網址：<https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/circ?id=42048>，最後瀏覽日期：2025 年 1 月 16 日。

⁵⁰ Accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique, 最後更新時間 2022 年 4 月 4 日，網址：<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000045464407/>，最後瀏覽日期：2025 年 1 月 16 日。

⁵¹ 社會對話 (Dialogue social)，係指政府、雇主和工人代表之間或之中，針對經濟、社會及就業政策等共同關注的議題進行的各類協商、諮詢或資訊交流。社會對話可以採取勞工與管理層之間的雙邊關係形式，包括集體談判，或是包含公共機構正式參與的三方案程序，網址：<https://employment>

與培訓，提醒每個人注意尊重他人的「離線權」。此外，協議中並指出在基層社會對話框架內可採取行動計畫來明確以下內容，分別是 1. 數位工具正確使用培訓的方式（內容、時長、目標對象）；2. 數位工具離線的實際操作方式；3. 調整工作組織以使工作量與員工的工作時間相適應的方式；4. 確保員工充分了解所實施措施的方式；5. 相關措施的跟進方式。然值得注意的是該協議中並未規定如未能於社會對話框架內採取相關行動計畫之處罰。

據此，儘管法國公務機關員工不直接適用法國勞動法相關規定，該國仍透過通函、協議等機制，積極保障公務機關員工的離線權。此舉不僅體現對員工權益的保障，更彰顯對其福祉與職業健康的高度重視，為現代化工作環境的建構樹立了重要典範。

二、西班牙離線權規定

（一）西班牙離線權簡介

西班牙於 2018 年 12 月 5 日制定公布《第 3/2018 號基本法：保護個人資料和保障數位權利法⁵²》，以下簡稱《第 3/2018 號基本法》（Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales），為全國數據保護提供了法律框架。該法第 5 章第 87 條至第 91 條特別針對與勞動權利相關的規範，其中第 88 條明確規定數位離線權（Derecho a la desconexión digital）。此外，為配合數位離線權制定，《第 3/2018 號

-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/european-employment-strategy/social-dialogue_fr ，最後瀏覽日期：2025 年 1 月 16 日。

⁵² Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.，網址：<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2018-16673#top>，最後瀏覽日期：2025 年 1 月 16 日。

基本法》最終條款⁵³第13條及第14條亦修正《勞動者法規彙編》增訂第20條之2及修正《公職人員基本法規彙編》第14條增訂j之2規定，進一步完善數位離線權相關規定。

再者，西班牙前於2020年9月22日通過《第28/2020號皇家法令⁵⁴、⁵⁵、⁵⁶：遠距工作法》(Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia)，嗣後該皇家法令經眾議院確認，已於2021年7月9日正式納入《第10/2021號法律：遠距工作法⁵⁷、⁵⁸，以下簡稱《第10/2021號法律》》(Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia)。其中，《第10/2021號法律》第18條亦對離線權進行規範，並於立法說明中提及《第3/2018號基本法》中所規定的一系列與工作場所使用設備相關的權利，包括隱私權、數位權利以及數位離線的權利。然隨著新冠肺炎(COVID-19)疫情對勞動力市場的影響，遠距辦公模式迅速普及，工作地點不再侷限於傳統工作場所，出現了部

⁵³ 最終條款(disposición final)係指立法提案的最後部分，並不屬於提案或建議案的主體內容，但可能包含對現行法律的補充性和例外性修改、某些條款或外部權限的保障條款、賦予某些規範條款不同於提案一般規定的法律效力，以及國家與自治區之間的權限分配或授權依據，網址：<https://dpej.rae.es/lema/disposici%C3%B3n-final>，最後瀏覽日期：2025年1月17日。

⁵⁴ Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.，網址：<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-11043>，最後瀏覽日期：2025年1月17日。依該網頁所示，該規定目前已經被廢止[Disposición derogada]。

⁵⁵ 皇家法令係指由政府主席或部長會議根據政府的法規權限批准的規定或條款，網址：<https://dpej.rae.es/lema/real-decreto>，最後瀏覽日期：2025年1月17日。

⁵⁶ 依維基百科所述，西班牙法律中的皇家法令(Real decreto)是由西班牙首相或部長會議根據其法規權限批准的規定。它在法律層級上低於法律，但高於其他法規性規範。「皇家」一詞指的是，儘管法令由政府通過，但仍需由首相簽署。皇家法令屬於行政部門的職權範疇，而法律則由立法部門制定。此外，皇家法令必須由首相或整個政府頒布，而其他類型的法規(如部長令)則可由單一機構批准，網址：https://en.wikipedia.org/wiki/Real_decreto，最後瀏覽日期：2025年1月17日。

⁵⁷ Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.，網址：<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-11472>，最後瀏覽日期：2025年1月17日。

⁵⁸ 西班牙政府於2020年9月22日批准了《第28/2020號皇家法令》，該皇家法令經眾議院確認後，已正式納入法律體系，成為《第10/2021號法律：2021年7月9日遠距工作法》，與其原始版本相比僅有少量修改，Teletrabajo y protección de datos en el ámbito digital, 2021年7月19日，網址：<https://www.aepd.es/prensa-y-comunicacion/blog/teletrabajo-y-pd-en-el-ambito-digital>，最後瀏覽日期：2025年1月17日。

分或完全遠距工作的形式，包括在家辦公和其他遠端工作類型。為進一步完善西班牙關於離線權立法，《第 10/2021 號法律》第 18 條再重申於《第 3/2018 號基本法》第 88 條規定的基礎上，明確指出在使用數位設備情況下，無論是部分還是完全遠距或家庭辦公，員工均有權在工作時間以外免於數位聯繫的干擾，從而保障其離線權⁵⁹。

（二）西班牙離線權條文及說明

1. 《第 3/2018 號基本法》第 88 條規定：「勞工和公務員有權享有數位離線權，以確保在法律或約定規定的工作時間之外，其休息時間、假期以及個人和家庭隱私能夠得到尊重(第 1 項)。此權利的行使方式應考量勞動關係的性質和目的，促進工作與個人及家庭生活的平衡，並遵循集體談判的規定，或在無相關規定時，依據企業與勞工代表之間的協議(第 2 項)。雇主應在聽取勞工代表意見後，制定內部政策，適用於所有員工，包括管理職位，明確數位離線權的行使方式，並提供相關的培訓和意識提升活動，以促進合理使用科技工具，避免資訊疲勞的風險。特別是在完全或部分遠距工作以及員工在家中使用科技工具進行工作的情況下，應保障數位離線權(第 3 項)」。
- 是依該條規定，公私部門員工在法定或規定的工作時間以外都有離線權。關於離線權的行使方式，法律規定必須考慮到僱傭關係的性質，並加強工作與生活平衡之權利的協調；其內容必須符合團體協約中的約定，如無團體協商，則須符合公司與員工代表之間的約定。該條規定與法國有所不同，適用對象既未有事業單位規模大小的限制，且所有雇主均有義務制定相關規定，確立實施離

⁵⁹ 邱羽凡，同註 16，頁 95。

線權而應採取的措施，並在事業單位中實施之。

2. 《第 3/2018 號基本法》最終條款第 13 條及第 14 條規定：
 - (1) 最終條款第 13 條，主要係修正《勞動者法規彙編》合併文本。將 2015 年 10 月 23 日經皇家法令第 2/2015 號批准之《勞動者法規彙編》中增訂第 20 條之 2 規定，修正為「『第 20 條之 2：(條文標題) 勞工在數位環境中的隱私權及數位離線權。(條文規定) 勞工有權在使用雇主提供的數位設備時享有隱私權，有權享有數位離線權，以及在使用視訊監控和地理定位設備時享有隱私權，具體條件則依現行個人數據保護與數位權利保障法規定』」。
 - (2) 最終條款第 14 條，主要係修正《公職人員基本法規彙編》合併文本。將 2015 年 10 月 30 日經皇家法令第 5/2015 號批准之《公職人員基本法規彙編》第 14 條新增 j 之 2 規定，修正為「j 之 2 在使用提供的數位設備以及視訊監控和地理定位設備時，享有隱私權，並享有數位離線權，具體條件則依現行個人數據保護與數位權利保障法規定」。
 - (3) 準此，於《第 3/2018 號基本法》數位離線權制定時，《第 3/2018 號基本法》最終條款亦配合同步修正關於《勞動者法規彙編》及《公職人員基本法規彙編》，對數位離線權保障更屬完善。
3. 《第 10/2021 號法律》第 18 條數位離線權規定：「遠距工作者，特別是進行遠端工作的勞工，有權在工作時間以外享有數位離線權，具體條件依據 2018 年 12 月 5 日第 3/2018 號基本法第 88 條之規定。雇主有義務保障數位離線權，這包括限制在休息期

間使用企業通訊及工作相關的技術工具，並遵守法定或約定的工作時間上限及相關規範，確保工作時間的合理安排（第 1 項）。企業應在聽取勞工合法代表意見後，制定內部政策，適用於所有勞工，包括管理職位人員，明確數位離線權的行使方式，並採取培訓及提高意識的措施，促進合理使用技術工具，避免資訊疲勞風險。特別是在完全或部分遠距工作的情況下，以及在勞工因工作需要於住所使用技術工具時，應保障數位離線權。勞動集體協議或合約可規定適當的手段和措施，以確保遠距工作中數位斷線權的有效行使，並合理安排工作時間，使其與休息時間的保障相兼容（第 2 項）」。是該規定除重申數位離線權係依據《第 3/2018 號基本法》第 88 條規範，並特別強調在使用數位設備時，無論是部分或全部遠距工作，亦或於家中進行遠距辦公，工作者均享有在非工作時間內不受數位聯繫干擾的權利⁶⁰。

4. 違反數位離線權制裁規定：

- (1) 按數位離線權協議是一份文件，規定了公司為保障所有員工（含現場員工、遠端員工、全職員工、兼職員工等）的數位離線權而採取的內部政策和措施。而在西班牙所有擁有員工的公司都必須擁有數位離線權協議。且若公司違法離線權，勞動檢查機構可依《第 5/2000 號皇家法令：社會秩序違法和制裁法⁶¹，以下簡稱 LISOS》（Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto

⁶⁰ 邱羽凡，同註 16，頁 93。

⁶¹ Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.，網址：<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-15060>，最後瀏覽日期：2025 年 1 月 22 日。

refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.) 第 7 條第 5 款及第 40 條等規定對公司予以處罰^{62、63}。

(2) LISOS 第 7 條第 5 款規定：「下列行為屬於嚴重違規行為：……5. 違反有關工時、夜間工作、加班、補充工時、休息、假期、休假、工時記錄以及《勞動者法規彙編》第 12 條、第 23 條和第 34 至 38 條所規定的工作時間的法律或約定的規範和限制。」

(3) 通常侵犯數位離線權在西班牙會被認定為 LISOS 第 7 條第 5 款中的「嚴重違規行為」，因此勞動檢查機構可以主動或在接到員工舉報後對公司進行調查和處罰。至於罰款金額則將根據 LISOS 第 40 條規定，依侵害程度分級處理：最低為 751 至 1,500 歐元，中等為 1,501 至 3,750 歐元，最高可達 3,751 至 7,500 歐元。然而，如果公司的此類行為反覆出現，並表現出恐嚇、歧視或可被視為職場騷擾的態度，則違規行為將被升級為「非常嚴重」，罰款金額也將增加，最嚴重的情況下可高達 225,018 歐元^{64、65}。

(三) 西班牙離線權於公務機關之運用

⁶² CENTECO 網站，El Protocolo de Desconexión Digital: ¿obligatorio? (數位離線協議：是否強制?)，2024 年 9 月 17 日，網址：<https://www.centeco.es/el-protocolo-de-desconexion-digital-obligatorio>，最後瀏覽日期：2025 年 1 月 22 日。

⁶³ Tina Weber、Dragoș Adăscăliței，同註 18，頁 10、12-14。

⁶⁴ GRUPO ATIC034，Sanciones por incumplir la politica de desconexión digital (違反數位離線權政策之處罰)，網址：<https://protecciondatos-lopd.com/empresas/sanciones-desconexion-digital/>，最後瀏覽日期：2025 年 1 月 22 日。

⁶⁵ Esperanza Murcia，Trabajo multa con hasta 7.500 euros a las empresas que llamen a sus trabajadores de vacaciones (勞動部對假期期間聯繫員工的公司處以最高 7,500 歐元的罰款)，2024 年 7 月 11 日，網址：<https://noticiastrabajo.huffingtonpost.es/empleo/trabajo-multa-hasta-7500-euros-empresas-llamen-trabajadores-vacaciones/>，最後瀏覽日期：2025 年 1 月 22 日。

根據西班牙《第 3/2018 號基本法》第 88 條規定，數位離線權不僅適用於一般勞工，亦明確擴及公務員。為完善相關規範，《第 3/2018 號基本法》透過最終條款第 14 條修正《公職人員基本法規彙編》第 14 條，新增第 j 之 2 項條文。

依據《公職人員基本法規彙編》第 14 條規定：「公務員根據其服務關係的法律性質，享有以下個人權利：……j) 採取有助於平衡個人、家庭與工作生活的措施。j 之 2) 在使用提供之數位設備、視訊監控設備及地理定位設備時，享有隱私權，並享有數位離線權，其具體條件依現行個人數據保護與數位權利保障法之規定。」由此可見，西班牙法律不僅保障公務員享有與一般勞工相同的數位離線權，亦充分體現對公務員權益的重視。

此外，《公職人員基本法規彙編》第 47 條進一步規範公務員的工作時間，要求公務機關明確全職或兼職工作時間，並採取彈性工作機制，以協助需照顧未成年子女、配偶、親屬或因年齡、事故或疾病無法自理之同住者的公務員，實現工作與家庭生活的平衡。又為應對 COVID-19 疫情引發的衛生危機，西班牙政府亦於 2020 年 9 月 29 日發布《第 29/2020 號皇家法令⁶⁶》，針對公務機關的遠端辦公及國家衛生系統的人力資源採取緊急措施。

《第 29/2020 號皇家法令》第 1 條修正《公職人員基本法規彙編》，新增第 47 條之 2，規範公務機關通過遠端辦公形式提供服務的相關事項。該條文旨在建立一個基本的法律框架，使各公務機關能夠在其職權

⁶⁶ Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19.，網址：<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-11415#a1>，最後瀏覽日期：2025 年 1 月 23 日。

範圍內制定自身的遠端辦公規範，同時考量國家在勞動法立法權限⁶⁷。

值得注意的是，《第 29/2020 號皇家法令》的立法說明強調⁶⁸，此次修正旨在透過遠端辦公的基礎規範，推動新資訊科技的應用與數位化行政的發展，為公務員、行政機關及整體社會帶來多重效益。該規範特別強調減少通勤時間、促進環境永續性，以及提升職業發展與個人、家庭生活之間的平衡。同時，規範始終遵循透明度、性別平等與共同責任的原則，並保障隱私權與數位離線權等基本權益，尤其重視保密義務與資料保護規範的落實。

綜上所述，西班牙透過《第 3/2018 號基本法》及《第 29/2020 號皇家法令》等相關規範，充分展現對公務員數位離線權的高度重視，並將其納入法律框架，為公務員在數位化時代提供全面的權益保障。同時，這些規範不僅保護個人隱私與工作生活的平衡，亦為公務機關提供了明確的指導方針，有助於提升組織效率與靈活性。透過數位離線權的落實，公務機關能夠在推進數位化轉型的同時，維護員工福祉與權益，為建構現代化、可持續且以人為本的公務體系奠定堅實基礎。

三、澳洲離線權規定

（一）澳洲離線權簡介

自 2024 年 8 月 26 日起，澳洲效仿法國和西班牙等國，引入離線權，保護員工在工作時間以外免受不合理接觸⁶⁹，根據《2024 年公平工

⁶⁷ 西班牙政府表示，該皇家法令是經過國家總行政機關、自治區、西班牙市鎮與省分聯合會以及工會組織間共識與制度性對話的成果，El Boletín Oficial del Estado publica el Real Decreto-ley por el que se regula el teletrabajo en las Administraciones Públicas.（國家官方公報發布了規範公務機關遠距辦公的皇家法令），2020 年 9 月 30 日，網址：https://funcionpublica.digital.gob.es/portalsefp/Secretaria-de-Estado-de-Funcion-Publica/Actualidad/ultimas-noticias/Noticias/2020/09/2020-09-30_01.html，最後瀏覽日期：2025 年 1 月 23 日。

⁶⁸ 參酌該皇家法令立法說明三，同註 66。

⁶⁹ BEN WESTCOTT, Australia's New Right to Disconnect Law Allows Workers to Ignore Calls and Emails After Hours, TIME, 2024 年 8 月 26 日，網址：<https://time.com/7014775/a>

作法立法修正案（關閉漏洞第2號）法案，The Fair Work Legislation Amendment (Closing Loopholes No. 2) Act 2024》，「離線權」被納入《2009年公平工作法，Fair Work Act 2009》⁷⁰，規定自2024年8月26日起適用於國家系統員工⁷¹與雇主⁷²。然考量到小型企業⁷³的雇主和員工，需有充分準備時間，此類型的企業適用時間，則延至2025年8月26日開始實施⁷⁴。

澳洲離線權規定，主要係允許員工在非工作時間內拒絕處理工作聯繫，除非該拒絕被視為不合理。不合理性將根據聯繫原因、員工職責、個人情況、聯繫方式及干擾程度等因素判定。再者，所有現代勞動協議（Modern Awards⁷⁵）均已納入離線權條款^{76、77}，雇主與員工應協商制定

australia-right-to-disconnect-law-work-calls-employers-fine/，最後瀏覽日期：2025年2月3日。

⁷⁰ Closing Loopholes No.2 Act has commenced，網址：<https://www.fwc.gov.au/about-us/news-and-media/news/closing-loopholes-no2-act-has-commenced>，最後瀏覽日期：2025年2月3日。

⁷¹ 依該法第13條規定，所稱國家系統員工，係指受國家系統雇主所僱用或受僱的個人，網址：https://www.austlii.edu.au/cgi-bin/viewdoc/au/legis/cth/consol_act/fwa2009114/s13.html，最後瀏覽日期：2025年2月3日。

⁷² 依該法第14條規定，所稱國家系統雇主，係指聯邦政府、聯邦機構或在領土內成立的法人團體或澳洲領土從事活動之人等，其僱用個人從事工作等。網址：https://www.austlii.edu.au/cgi-bin/viewdoc/au/legis/cth/consol_act/fwa2009114/s14.html，最後瀏覽日期：2025年2月3日。

⁷³ 依該法第23條規定，小型企業，係指國家系統雇主僱用員工少於15名，即屬之。網址：https://www.austlii.edu.au/cgi-bin/viewdoc/au/legis/cth/consol_act/fwa2009114/s23.html，最後瀏覽日期：2025年2月3日。

⁷⁴ 澳洲就業和勞資關係部，2024年3月14日建立並於同年11月12日修改之Right to disconnect factsheet（離線權說明書），網址：<https://www.dewr.gov.au/closing-loopholes/resources/right-disconnect>，最後瀏覽日期：2025年2月3日。

⁷⁵ 現代勞動協議（Modern awards）是澳洲勞動法框架中的重要法律文件，旨在為特定行業或職業的員工提供最低僱傭條件保障。這些條款係在《國家僱傭標準》（National Employment Standards, NES）的基礎上進一步細化，涵蓋了僱傭關係中的核心條款，確保員工的基本權益得到保護。現代勞動協議自2010年1月1日起正式生效，成為澳洲勞動法體系的重要組成部分。網址：<https://www.fairwork.gov.au/tools-and-resources/fact-sheets/minimum-workplace-entitlements/modern-awards>，最後瀏覽日期：2025年1月23日。

⁷⁶ 公平工作委員會須於2024年8月26日前將現代勞動協議納入離線權條款，Fair Work Commission，Variation of modern awards to include a right to disconnect，網址：<https://www.fwc.gov.au/hearings-decisions/major-cases/previous-major-cases/variation-modern-awards-include-right>，最後瀏覽日期：2025年1月23日。

⁷⁷ Megan Cant，Modern award changes following the 'right to disconnect'，2024年8月30日，網址：<https://www.holdingredlich.com/modern-award-changes-following-the-right-to-disconnect>，最後瀏覽日期：2025年1月24日。

適合工作場所的政策。爭議應優先在內部解決，必要時可由公平工作委員會（Fair Work Commission）裁定，違反裁定命令的雇主可能面臨高額罰款（個人雇主可能面臨高達澳幣 18,780 元的罰款；法人團體的雇主則可能面臨高達澳幣 93,900 元的罰款）。是以澳洲「離線權」之旨，係在平衡工作與生活，並不禁止工作聯繫，但員工在行使該權利時受法律保護，免於不利對待或脅迫⁷⁸。

（二）澳洲離線權條文及說明

依 2024 年修正後之《2009 年公平工作法》第 333M 條第 1 項及第 2 項規定：「員工可拒絕在工作時間以外之監控、閱讀或回復雇主的聯繫或試圖聯繫，除非其拒絕屬於不合理（第 1 項）。如果第三方的聯繫或試圖聯繫與其工作相關且在員工工作時間之外，則員工亦可拒絕監控、閱讀或回復第三方的聯繫或試圖聯繫，除非其拒絕屬於不合理（第 2 項）。」此規定核心在於保障員工於工作時間外的合理休息權，賦予員工拒絕此類聯繫的權利。然而，離線權並不禁止雇主聯繫員工，也不限制員工之間的聯繫（包括跨時區聯繫），而是強調員工在合理範圍內有權選擇拒絕。

另依據《2009 年公平工作法》第 333M 條第 3 項規定，判斷員工拒絕聯繫是否屬於合理範疇，需綜合考量多項因素，包括聯繫的原因是否具備必要性或緊急性、聯繫的方式是否恰當，以及該聯繫對員工休息時間或個人生活造成的干擾程度。此外，還應評估員工是否獲得合理補償，例如加班費或額外休假等形式的金錢或非金錢補償，並結合員工的職務性質、責任範圍及其個人情況（如家庭或照護責任）進行綜合判

⁷⁸ Fair Work Ombudsman, Right to disconnect begins today, 2024 年 8 月 26 日，網址：<https://www.fairwork.gov.au/newsroom/media-releases/2024-media-releases/august-2024/20240826-right-to-disconnect-stage-1-media-release#:~:text=The%20Fair%20Work%20ombudsman%20will,t%20the%20right%20to%20disconnect.>，最後瀏覽日期：2025 年 1 月 24 日。

斷，以確定拒絕聯繫的合理性。

若員工行使離線權與雇主認知產生分歧而引發爭議，應如同其他就業問題一般，優先在工作場所內進行討論與協商解決。若仍無法達成共識，雇主或員工均可向公平工作委員會申請調處以解決爭議⁷⁹。該委員會可介入處理爭議，並在適當情況下發布命令，例如要求員工不得無理拒絕聯繫，或命令雇主不得當對待員工，或在員工合理拒絕時強迫其回應工作聯繫，以解決紛爭。若有不遵守委員會命令的情形，公平工作監察署（Fair Work Ombudsman, FWO）則可依法為處罰，其處罰額度，若違規者為個人最高可罰款澳幣 18,780 元；違規者為法人最高則可罰款澳幣 93,900 元^{80、81}。

（三）澳洲離線權於公務機關之運用

依據澳洲《2009 年公平工作法》第 13 條及第 14 條⁸²之規定，國家系統雇主係指聯邦政府、聯邦機構、於領土內設立之法人團體，或在澳洲領土內從事活動之個人等，其僱用之員工即為該法所稱之國家系統員工，並受該法規範。由此可知，《2009 年公平工作法》之適用範圍涵蓋包括公務員在內的相關人員。因此，澳洲公務員自得直接適用 2024 年修正後《2009 年公平工作法》第 333M 條關於離線權規定，自屬當然。

此外，澳洲公共服務部（Australian Public Service Commission, APSC）為配合《2009 年公平工作法》新增的離線權規定，

⁷⁹ Fair Work Commission，網址：<https://www.fwc.gov.au/issues-we-help/right-disconnect-disputes/apply-deal-dispute-about-right-disconnect-form-f92>，最後瀏覽日期：2025 年 1 月 24 日。

⁸⁰ Fair Work Ombudsman，同註 78。

⁸¹ Brigid Maher, Michael Michalandos, Jonathan Georgiadis and India Kelly，Australia: Right to disconnect - Working 9 to [to be determined...]?，GLOBAL COMPLIANCE NEWS，2024 年 9 月 3 日，網址：<https://www.globalcompliancenews.com/2024/09/03/australia-right-to-disconnect-working-9-to-to-be-determined/>，最後瀏覽日期：2025 年 1 月 24 日。

⁸² 同註 71、72。

亦發布了「公共部門離線權指南, Guidance on the Right to Disconnect in the Public Sector⁸³」, 依該指南第2頁第5點明確指出:「該立法賦予所有國家系統員工(包括聯邦機構的員工)一項可執行的工作權利……。」此說明證實, 離線權確實適用於澳洲公務員⁸⁴。

另為配合《2009年公平工作法》新增離線權規定, 澳洲公平工作委員會亦對多項現代勞動協議(Modern Awards)進行了大規模修訂, 將離線權納入其範疇⁸⁵。其現代勞動協議與公務機關有關之修正, 如《澳洲首都領地公共部門集體勞動協議 2016》新增第8A條款⁸⁶、《北領地公共部門集體勞動協議 2016》新增第8A條款⁸⁷、《澳洲公共服務集體勞動協議 2016》新增第16A條款⁸⁸、《澳洲政府機構集體勞動協議》新增第7A條款⁸⁹, 以及《州政府機構集體勞動協議 2020》新增第13A條款等⁹⁰, 亦可參酌。

肆、問題研析與建議

從法國、西班牙及澳洲等國立法例規定來看, 各國對於離線權及

⁸³ Guidance on the Right to Disconnect in the Public Sector, 網址: https://www.apsc.gov.au/sites/default/files/2024-07/APSC%20Guidance%20on%20the%20Right%20to%20Disconnect%20in%20the%20Public%20Sector_0.pdf, 最後瀏覽日期: 2024年2月3日。

⁸⁴ Mia Hunt, Australian public servants granted 'right to disconnect' but with exceptions, says minister, GLOBAL government FORUM, 2024年2月20日, 網址: <https://www.globalgovernmentforum.com/australian-public-servants-granted-right-to-disconnect-but-with-exceptions-says-minister/>, 最後瀏覽日期: 2025年2月3日。

⁸⁵ Variation of modern awards to include a right to disconnect, 同註76。

⁸⁶ Australian Capital Territory Public Sector Enterprise Award 2016, 網址: <https://www.fwc.gov.au/documents/sites/am2024-14/pr778130.pdf>, 最後瀏覽日期: 2025年2月3日。

⁸⁷ Northern Territory Public Sector Enterprise Award 2016, 網址: <https://www.fwc.gov.au/documents/sites/am2024-14/pr778135.pdf>, 最後瀏覽日期: 2025年2月3日。

⁸⁸ Victorian Public Service Award 2016, 網址: <https://www.fwc.gov.au/documents/sites/am2024-14/pr778119.pdf>, 最後瀏覽日期: 2025年2月3日。

⁸⁹ Victorian State Government Agencies Award 2015, 網址: <https://www.fwc.gov.au/documents/sites/am2024-14/pr778118.pdf>, 最後瀏覽日期: 2025年2月3日。

⁹⁰ State Government Agencies Award 2020, 網址: <https://www.fwc.gov.au/documents/sites/am2024-14/pr778105.pdf>, 最後瀏覽日期: 2025年2月3日。

公務機關離線權的規範方式存在顯著差異。其中，有些國家將離線權納入勞動法進行規範（如法國），也有國家將其規範於保護個人資料及保障數位權利的法規中（如西班牙）。此外，部分國家在法規中明確規定公務員直接適用（如西班牙、澳洲），而另一些國家則透過通函或集體協議等方式適用於公務員（如法國）。在裁罰機制方面，各國的罰則幅度亦有明顯差異。例如，法國對違規者處以一年監禁及3,750歐元（約新臺幣129,149元）的罰款；西班牙則根據情節輕重處以最低751歐元（約新臺幣25,864元）至最高225,018歐元（約新臺幣7,749,619元）的罰款。此外，澳洲則視違規者為個人或法人，設有不同的罰款額度，違規者為個人最高可罰款澳幣18,780元（約新臺幣387,994元）；違規者為法人最高則可罰款澳幣93,900元（約新臺幣1,939,974元），相關外國立法例彙整如表2：

表 2：各國有關離線權規定彙整表

	法國	西班牙	澳洲
離線權	《勞動法》第 L2242-17 條第 7 款	1. 《第 3/2018 號基本法》第 88 條 2. 《第 10/2021 號法律》第 18 條	《2009 年公平工作法》第 333M 條
有無裁罰	《勞動法》第 L2243-1 條和第 L2243-2 條規定，可能會判處一年監禁和 3,750 歐元的罰款。	LISOS 第 7 條第 5 款及第 40 條等規定，視違規行為處罰最低 751 歐元，最高則至 225,018 歐元。	處罰額度，視違規者為個人或法人而有不同額度，違規者為個人最高可罰款澳幣 18,780 元；違規者為法人最高則可罰款澳幣 93,900 元。
公務機關是否適用	《勞動法》不適用公務員，但該國透過通函、協議等機制，積極保障公務機關員工的離線權。	1. 《第 3/2018 號基本法》第 88 條。 2. 《第 10/2021 號法律》第 18 條。 3. 《公職人員基本法規彙編》第 14 條 j 之 2。 4. 《公職人員基本法規彙編》第 47 條之 2。	公務員直接適用《2009 年公平工作法》第 333M 條

資料來源：作者自製彙整

各國對於離線權的規範雖有所差異，但普遍將其視為保障工作與生活界線平衡的重要措施。目前，我國僅有臺北市政府以行政指導方式推動離線權，尚未制定相關法規進行明確規範。此外，我國立法體系對勞工與公務員雖分別適用不同的法規，惟鑑於無論勞工或公務員，均需明確劃分工作與生活界線，以維持平衡，本報告認為，可參考法國離線權的立法經驗，針對勞動法相關規定進行討論，並研議公務機關適用離線權的可行性。

因此，本報告擬參考法國、西班牙及澳洲等國關於離線權及公務機關相關規範，提出以下建議供相關主管機關政策制定參考。

一、建議離線權明確納入勞動法規

依據《勞動基準法》及《勞資爭議處理法》第1條規定，其立法目的在於規範勞動條件最低標準、保障勞工權益、加強勞雇關係並促進社會與經濟發展。不論是《勞動基準法》或《勞資爭議處理法》，均以保護勞工權益為核心。然而，隨著現代工作模式的轉變，現行法規是否能有效應對新型態勞動環境帶來的挑戰，已成為重要議題。

參酌國外關於離線權的立法，其宗旨在於回應數位通訊科技普及對勞工權益的影響，特別是僅依賴管制工作時間進行工時保障，已無法充分應對現代工作模式的變遷。透過法律制定更積極的政策措施，賦予員工於下班後脫離工作的權利，避免「永遠在線」的狀態，保障勞工的身心健康，進一步促進工作與生活的平衡。自2016年法國率先立法保障離線權後，其他國家亦陸續跟進，顯示此議題的重要性。

近年來，國內也開始出現相關討論與立法倡議^{91、92}，但政府目前對離線權入法持否定態度，認為其在實務上不可行，並指出勞動部已制定「勞工在事業場所外工作時間指導原則」，允許勞資雙方於遠距辦公時事先約定工時並自行記錄加班時數。

然而，有論者認為⁹³，離線權立法的重點不僅在於解決工作與休息時間界線不清的問題，更需應對勞工長期無法完全脫離工作的影響，包括無償加班、過勞及身心健康受損等，這些問題正逐步侵蝕工作與生活的平衡。即時通訊的普及進一步加劇了上述挑戰。由於即時通訊不受時間與地點限制，能即時傳遞文字、語音、視訊及檔案，改變了傳統訊息傳遞的方式與速度，使人際溝通更加快速且無時段限制。又根據 Sue Campbell Clark 於2000年提出的工作家庭邊界理論 (Work/Family Border Theory)，當工作與家庭場域的邊界強度越高，越能有效減少兩者之間的相互干擾，促進工作與家庭的平衡。然而，即時通訊的發展模糊了工作與家庭的界線，非工作時間內的工作要求頻繁侵入私人生活，對勞工身心健康及工作生活平衡造成嚴重影響⁹⁴。

此外，即時通訊的普及還促使個人形成強迫性行為，例如頻繁檢查未接來電、訊息或電子郵件，並期待快速回應，進一步助長了「永遠在線」的心態。這種現象不僅對員工的工作與家庭生活產生負面影響，也使得工作與家庭界線更加模糊，維持平衡愈加困難。同時，非工作時間內的即時通訊工作要求亦顯著增加，對員工的心理健康及負

⁹¹ 葉冠好、徐偉真，下班不回主管「通訊軟體」LINE，勞團提倡：「離線權」立法，2021年10月18日，網址：<https://www.mobile01.com/topicdetail.php?f=651&t=6474607>，最後瀏覽日期：2025年2月4日。

⁹² 劉宛琳，全國總工會籲修法新增「離線權」保障勞工下班後權益，自由電子報，2024年11月22日，網址：<https://today.line.me/tw/v2/article/aGzP5Mp>，最後瀏覽日期：2025年2月7日。

⁹³ 邱羽凡，同註16，頁97-99。

⁹⁴ 黃瓊慧，當工作要求在不該出現的時候出現：探討非工作時間工作要求即時通訊對工作-家庭平衡之影響，人力資源管理學報，第19卷第1期，2019年6月，頁29-30，41。

向情緒帶來不良後果⁹⁵。且即時通訊的工作交辦多直接發生於家庭場域，而非傳統辦公處所。與過去研究主要聚焦於辦公場域內的工作要求不同，即時通訊對工作的影響更為直接且深遠⁹⁶，顯示現行保障勞工權益的相關法規已不足以應對即時通訊所帶來的新型態挑戰。

雖然《勞動基準法》第42條明確規定，雇主不得強制勞工於正常工時外工作，但下班後的聯繫往往基於多種理由，且未必涉及具體工作指派。我國法院曾認為⁹⁷，若勞工無須長時間付出高度專注力或體力，則不得主張延長工時工資；另有認⁹⁸在候傳期間⁹⁹，若勞工仍保有一定行動自主性與時間支配自由，其狀態難與處於緊張工作中的勞工等量齊觀，亦不得請求延長工時工資。然而，這些見解導致勞工在下班後仍需保持一定注意力，卻未被視為加班，進一步產生隱形工時¹⁰⁰，使勞工無法完全脫離工作，對勞工權益造成實質性負面影響¹⁰¹。

再參酌本院委員於2022年擬具之《職業安全衛生法》第1條、第6

⁹⁵ 黃瓊慧，同前註，頁 29。

⁹⁶ 邱羽凡，同註 16，頁 99。

⁹⁷ 最高法院 101 年度台再字第 32 號民事判決指出，勞基法第 24 條所稱延長工作時間之工資，係指勞工受雇主之要求延長工作時間，為保障勞工之勞動力維持與存續，方促使雇主負擔較高額之工資，如屬勞基法第 84 條之 1 第 1 項所列工作，無須長時間付出高度之專注力或體力，在法律上即未受正常工作時間之限制，不得主張延長時間之工資。

⁹⁸ 臺灣高等法院 111 年度勞上易字第 95 號民事判決指出，被上訴人於休息時間仍保有相當之行動自主性及時間支配自由，縱令有須隨時提供勞務之可能情形，衡諸勞工在實際上提供勞務之時間及密集程度，仍遠低於一般持續處於緊張狀態下提供勞務之工作者，則計算其應得之報酬如與一般持續處於緊張狀態之工作者等量齊觀，難認合理，自不得就此一期間請求雇主給付延長工時之工資。

⁹⁹ 候傳時間，指勞工實際上並未提供勞務，亦有極高機率無須實際提供勞務之時間，實際上提供勞務則屬極度例外。勞工只須留下連絡方式，以備雇主要求、提供勞務。又由於從接受雇主提供勞務之請求、到實際提供勞務之間，容許一定的通勤時間，因此勞工縱然處於提供勞務的準備狀態，不僅其活動自由、而且其停留處所，大致上都未受到限制。詳見余天琦、趙均豪，「事業單位實施勞工值日（夜）應行注意事項」停止適用後對雇主之影響及安排，理律法律事務所，網址：<https://www.leeandli.com/TW/Newsletters/6845.htm>，最後瀏覽日期：2025 年 2 月 7 日。

¹⁰⁰ 陳品存，「隱形工時」搞死人 勞基法本沒你路用，但修了恐更糟，焦點事件，2017 年 11 月 7 日，網址：<https://www.eventsinfocus.org/news/2075>，最後瀏覽日期：2025 年 2 月 7 日。

¹⁰¹ 邱羽凡，同註 16，頁 98-99。

條、第45條條文修正草案¹⁰²，其於提案說明即點出「……二、本法第6條第2項第2款內容，乃規範雇主就輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作負荷應就促發疾病具備預防之責任，且應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施。為此，特就『離線權 (Right to Disconnect)』之入法，修正增訂於本款內容中，藉修正條文加入『非工作時間藉數位通訊方式聯繫工作事項』內容，一併納為現行中對於異常工作之認定，並依法應具備雇主採取相關安全衛生措施之預防。……四、按我國勞動政策之實務，勞、資雙方雖具有可事先約定工時、自行記載加班時數等作為，但在欠缺法定保障勞方『離線權 (Right to Disconnect)』前提下，對於工時約定外之實際異常工作及時數認定，亦難有一根本性原則可供援引及審酌。進而徒增勞、資對於實際工作之歧見與對其認定之進行，以及徒增相關爭議糾紛仲裁之行政耗損，實應儘速改善。……」該立法提案已正確認識到離線權立法所保障之權益，實非單純工時管制問題¹⁰³，在缺乏法定保障「離線權」的情況下，對工時約定外的實際工作及時數認定，缺乏明確原則可供依循，易引發勞資歧見與爭議，並增加仲裁行政成本，亟需儘速改善。

勞動部於2023年6月1日以勞動條3字第1120148029號函明確指出，雇主於勞工下班後透過通訊軟體交辦工作等情形，於實務上仍屬常見現象，顯示勞工的非工作時間權益保障問題亟待關注。而作為勞動權益保障的第一線執行機關，臺北市政府勞動局基於保障勞工離線權的理念，於2023年1月17日核定並自同年3月1日起實施《臺北市事業單位實施居家工作勞動條件保障指導原則》，要求雇主應尊重勞工的離線

¹⁰² 立法院第10屆第5會期第2次會議議案關係文書（院總第961號委員提案第27868號），2022年3月2日印發

¹⁰³ 邱羽凡，同註16，頁99。

權，並提供具體的執行指導方向¹⁰⁴。此外，高雄市政府勞工局於2024年5月表示，將選定部分事業單位試辦離線權相關措施，並研議其實施可行性¹⁰⁵。同時，臺中市政府勞工局於2024年11月宣布，將邀集勞資團體及學者專家共同討論，研擬勞工離線權相關規範¹⁰⁶。上述地方政府的積極作為，進一步凸顯現行法規在應對即時通訊普及及現代工作模式轉變時的不足之處，現行制度已難以全面保障勞工權益。如何完善離線權的法制化與實務操作，已成為當前亟需解決的重要勞動議題。

綜上所述，隨著即時通訊的廣泛應用及工作模式的持續變遷，離線權立法應作為應對新型態勞動環境挑戰的重要政策選擇，以更全面保障勞工權益，促進工作與生活的平衡。建議中央勞動主管機關依據《中央法規標準法》第5條：「左列事項應以法律定之：……二、關於人民之權利、義務者。……四、其他重要事項之應以法律定之者。」及第20條規定：「法規有左列情形之一者，修正之：一、基於政策或事實之需要，有增減內容之必要者。……」將離線權納入相關勞動法規，藉此完善法制，有效保障勞工權益。

二、建議離線權納入公務機關適用

隨著即時通訊工具的普及與數位化工作的推進，公務機關的工作模式亦隨之改變，特別是在非工作時間內，透過通訊軟體交辦公務或要求回覆訊息的情況多屬常態，除模糊了公務員工作與生活的界線，對公務員的身心健康造成影響外，亦削弱了公務職場的吸引力，進而

¹⁰⁴ 楊正海，同註 30。

¹⁰⁵ 潘奕言，同註 28。

¹⁰⁶ 張瑋珊，下班後 LINE 工作訊息響不停？中市府出手了…討論擬訂《勞工離線權》，民視新聞網，2024年11月11日，網址：<https://www.ftvnews.com.tw/news/detail/2024B11W0331>，最後瀏覽日期：2025年2月5日。

影響報考公務員的意願。為避免公務體系因工作環境不佳而出現人才流失或斷層，確保國家公務體系的正常運作與永續發展，改善公務員工作環境已成當務之急^{107、108}。

針對公務員離線權的議題，本院委員曾於質詢時指出，除了勞工離線權相關討論外，公務員是否也應比照適用離線權，進一步探討如何賦予公務員在非正常工作時間內拒絕主管工作要求的權利，並建議相關部會應研擬具體指引或協商機制，以妥善處理公務員的離線權問題。對此，銓敘部回應，依據現行《公務員服務法》的規範精神，公務員與國家之間屬於公法上的職務關係，基於提供民眾不間斷公共服務的需求，公務員在下班時間若遇急要公務，仍有義務處理。銓敘部並提及於先前研修《公務員服務法》時，確實已考量到離線權的發展趨勢，但由於公務機關需滿足公共服務的特殊需求，離線權的實施仍需進一步觀察與研議，才能決定是否將其納入《公務員服務法》的規範¹⁰⁹。

參酌《公務員服務法》第12條規定，公務員每日及每週辦公時數、休息日數及加班上限均有明確規範，並針對輪班制公務員之連續休息時間及健康保障設有最低標準。然而，隨著數位化工作模式的普及，即時通訊工具的應用使得公務員在非辦公時間內仍可能持續接收與處理公務，模糊了工作與生活的界線，導致現行規範在保障公務員工時及休息權益方面仍有不足。

¹⁰⁷ 王蕙絮，公務員逃亡潮？班加不完、房貸不起、霸凌 報考人數雪崩式下跌、年輕公務員南漂降低生活費，TVBS 新聞網，2024 年 12 月 12 日，網址：<https://news.tvbs.com.tw/local/2716666>，最後瀏覽日期：2025 年 2 月 5 日。

¹⁰⁸ 林俞彤，「鐵飯碗」出現大退潮？公務員嘆「前輩、學弟妹都離職」網勸：公職不再人人羨，FTNN 新聞網，2024 年 11 月 23 日，網址：<https://www.ftnn.com.tw/news/343281>，最後瀏覽日期：2025 年 2 月 6 日。

¹⁰⁹ 立法院公報，第 113 卷第 102 期，立法院第 11 屆第 2 會期社會福利及衛生環境委員會第 9 次全體委員會議，113 年 11 月 20 日，頁 281。

在本報告的座談會中，與會學者特別指出，公務員的勞動保護需求與勞工相同，但由於公務性質具有公共性與公共利益的特徵，其與私部門的經濟活動有所不同。公務機關經常需要處理臨時或緊急情事，但這並不代表應削減公務員的勞動保障以配合公務的順暢執行，反而更加突顯公務員因無法離線而對勞動保護的特殊需求，應給予更高的保障。現行法律對於公務員工時保障的不足，容易導致過勞與強迫勞動的風險，使公務員經常處於「非工時但無法脫離工作」的困境，更凸顯其對離線權保障的高度需求。

因此，建議主管機關參考法國、西班牙及澳洲等國關於公務機關適用離線權的立法經驗，於現行規範中融入離線權相關規定，明確禁止非緊急或必要情況下，於非辦公時間要求公務員回覆訊息或處理公務，並賦予公務員於非正常工作時間內拒絕此類要求的權利。同時，應具體界定「緊急或必要情況」，並建立明確的判斷標準與程序，避免主管濫用職權。此外，針對輪班制或特殊勤務之公務員，更應通盤檢討強化工作時間及其非工作時間的連續休息保障之框架性規範，確保其健康權益不受到侵害¹¹⁰。

推動公務機關離線權法制化時，建議主管機關亦應就銓敘部所指之公務機關提供不間斷公共服務的特性納入法制化考量，針對特殊情形設置彈性機制。例如，於重大災害或突發事件期間，允許在特定條件下適度延長工作要求，但應以不損害公務員健康為前提，並配套設置補償或調休機制，以平衡公共服務需求與公務員基本權益保障。此舉將有助於確保公務體系的永續運作，並促進公務員長期健康與工作

¹¹⁰ 常懷仁，台公務員工時改革不合格 民團將設檢舉熱線，大紀元新聞，2022年11月29日，網址：<https://www.epochtimes.com/b5/22/11/29/n13875469.htm>，最後瀏覽日期：2025年2月6日。

環境的改善。

三、建議離線權分別納入勞工及公務員法規體系

從法國、西班牙及澳洲等國的相關規定來看，各國對於離線權的立法模式存在差異。法國將離線權納入《勞動法》進行規範，並透過通函或協議等方式將其適用於公務機關；西班牙則將離線權統一規範於《保護個人資料及保障數位權利法》第88條，並透過最終條款第13條及第14條，修正《勞動者法規彙編》及《公職人員基本法規彙編》，以擴大適用範圍。

考量離線權與工作時間密切相關，而我國現行對於勞工與公務員工作時間的規範，分別載於《勞動基準法》、《職業安全衛生法》及《公務員服務法》等法律中。基於立法經濟原則及勞工與公務員職業特性的差異（如銓敘部所指之公務機關提供不間斷公共服務的特性），另立專法規範離線權並非必要，建議於現行勞工及公務員各自的法規體系中進行增修（勞工部分-《勞動基準法》或《職業安全衛生法》；公務員部分-《公務員服務法》），將離線權分別納入規範，既能因應實務需求，又能避免重複立法，達到有效保障勞工與公務員權益的目的。

另鑒於勞動權益相關法規繁多，應將其納入何種法律規範，尚存不同見解。此類差異主要源於切入角度的不同，並無絕對的對錯可言。為提供參考，彙整相關見解如下：

1. 納入《職業安全衛生法》為規範

（1）修正草案的參考價值

2022年本院委員提出《職業安全衛生法》第1條、第6條、

第45條修正草案，從保障工作者生理與心理健康的角度出發，針對數位通訊科技日益融入私人生活的現象，主張將「離線權」納入《職業安全衛生法》，以強化對工作者健康的保障，此立法模式具高度參考價值。

(2) 學者建議與具體規範

在本報告的座談會中，與會學者建議，從保障勞工健康的角度出發，將「離線權」納入相關規範，不僅能有效降低過勞風險，還可進一步保障勞工的個人生活與家庭利益。具體而言，於《職業安全衛生法》中新增相關條文是可行的方式，並應要求企業制定「負責任的通訊軟體使用設備政策」。該政策應針對雇主與員工所使用的各類通訊軟體與電子設備（如 LINE、Messenger、WhatsApp、Email 等）制定明確的使用規則，內容包括：

- A. 規範通訊設備使用的起訖時間：明確規定各部門在工作聯繫中使用通訊設備的時間範圍；
- B. 下班訊息的提醒機制：下班後若需傳送訊息，應附帶提醒，表明受訊者毋需立即回覆；
- C. 員工不需回覆訊息的時間區間：訂立明確的非回覆時間段，保障員工的休息權益。

(3) 學者建議之政策內容與執行原則

進一步而言，於《職業安全衛生法》中訂立「負責任的通訊軟體使用設備政策」時，應同時包含政策內容與執行原則，具體建議如下：

- A. 政策宣示原則：明確說明政策的目的是、適用範圍以及對員工權益的保障；
 - B. 主管教育訓練：針對各級主管進行相關教育與培訓，提升其對政策的理解與執行能力；
 - C. 非工作時間關閉通訊設備的規範（即上述負責任的通訊軟體使用設備政策）：制定具體安排，規定在非工作時間關閉公務通訊設備的方式與時間。
- (4) 綜上所述，於《職業安全衛生法》中制定此類規範將有助於營造健康的工作環境，促進工作者的身心平衡，並有效減少因數位通訊科技過度使用所帶來的壓力與健康風險。同時，此舉亦能進一步促進工作與生活的平衡，對提升勞工福祉與企業生產力均具有積極意義。

2. 納入《勞動基準法》為規範

(1) 參考國際作法：

可參考法國將離線權納入《勞動法》的作法，並依釋字第578號解釋，憲法第153條第1項明定國家應為改良勞工生活、增進其生產技能，制定保護勞工之法律並實施相關政策，而《勞動基準法》即為實現此基本國策所制定之法律，屬於保障勞工權益的基本法¹¹¹。基於離線權對勞工權益的重要性，將離線權納入《勞動基準法》不僅可作為勞工權益政策統合宣示，也能成為勞動法規的總則性規範，此立法模式值得進一步研議。

¹¹¹ 基本法可作為政策統合之宣示，且可將各機關專業領域之基本原則原理、共同措施納入規範，作為該領域之個別法律之總則性規範。劉厚連，立法技術關鍵指引，初版，五南圖書出版股份有限公司，2020年3月，頁16、頁24。

(2) 具體規範方式

有謂可將離線權納入《勞動基準法》第四章「工作時間、休息、休假」中增訂有關「非工作時間藉數位通訊方式聯繫工作」之規範，要求雇主訂立具體措施，並與勞方代表協商。協商機制應以工會為主，若事業單位無工會，則應於勞資會議中進行討論，充分納入員工意見，以確保離線權政策的落實。此舉旨在有效保障勞工的身心健康及個人生活隱私，促進工作與生活的平衡，實具參考價值¹¹²。

3. 併行納入《勞動基準法》與《職業安全衛生法》規範

本報告座談會中，與會學者亦提出另一建議，即可同時於《職業安全衛生法》與《勞動基準法》中併行規範，具體作法為：

- (1) 在《職業安全衛生法》中賦予雇主訂立「負責任的通訊軟體使用設備政策」及各級主管教育訓練的義務等，並給予雇主一定的裁量空間，立法上僅訂出原則性規範。
- (2) 在《勞動基準法》中要求雇主使用通訊電子設備交辦工作時，相關事項應經勞資會議協商，藉由融入現行既有制度（如勞資會議等）為推廣使用。
- (3) 於兩法規中併同規範，就立法上並無相悖，勞動主管機關可依立法目的之不同而分別將相關規範融入現行既有制度，除可避免對雇主有過大衝擊，亦可保留雇主與員工間溝通空間，實屬兼顧彈性與保障可行方式。

¹¹² 邱羽凡，同註 16，頁 99。

四、建議參考外國立法例等規範作為立法參考方向

參酌法國、西班牙及澳洲等國對於離線權的相關規範，各國立法方式雖有所不同，但其核心意旨均在於保障勞工於非工作時間內的休息權益，相關條文內容已如前述，此外，座談會中與會學者所提出的建議亦已於前點敘述，均可供我國主管機關作為參考與運用。

此外，法國公共服務部與相關公務員公會簽署的《公共服務中實施遠端辦公協議¹¹³》(Accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique) 第5.2點，針對離線權在基層社會對話框架內的討論事項提出建議，亦可作為我國主管機關制(訂)定相關離線權法規的參考指引。

另臺北市政府勞動局訂定的《臺北市事業單位實施居家工作勞動條件保障指導原則》，雖僅屬行政指導，無法律強制力，但其對離線權的適用主體、定義、約定方式、實施方式及內容，以及要求雇主建立相關機制等規範，具一定參考價值。若主管機關欲將其納入法律規範，仍有以下建議可供修正：

1. 適用主體範圍應擴大：

該指導原則第1點，似僅將適用主體限於居家工作者，然離線權應為所有勞工於非工作時間內均得享有之權利，建議放寬適用範圍，不以居家工作者為限。

2. 用語應統一及修正

- (1) 該《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點第3款規定：「於勞工休假或非約定工作時間之期間，雇主有緊急突發事務使勞工立即處理，應依勞

¹¹³ Accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique，同註50。

動基準法第32條第4項或第40條規定辦理通報核備程序，並應與勞工約定處理時間之合理限度，事後補行休息或休假。」

(2) 然而，該條文中「緊急突發事務」的用語與《勞動基準法》第32條及第40條條文中之「天災、事變或突發事件」不一致，恐引發適用爭議，建議統一採用「天災、事變或突發事件」用語，以確保規範一致性。此外，該款規定似僅重申現行條文內容，是否有新增之必要性，似可再酌。

(3) 另《勞動基準法》第40條第2項：「前項停止勞工假期，……報請當地主管機關核備」，惟核備一詞，究屬核定或備查，意義並不明確，且就現行實務操作上，多為備查或備案之誤用，就實務運作上實易衍生誤解，應盡量避免使用¹¹⁴，爰建議於後續修正《勞動基準法》時，併同修正為宜。

3. 完善裁罰規定

考量《臺北市事業單位實施居家工作勞動條件保障指導原則》僅屬行政指導，無法律強制力，故無裁罰適用之可能性。然而，為避免規範形同具文，建議主管機關參考外國立法例，針對違反離線權行為制定裁罰規定，並通盤檢視其餘條文的裁罰規範，避免出現適用輕重失衡的情況，以符合法制調和原則。

4. 通盤檢討相關勞動法規

離線權作為新增的法定權利，可能與現行法規及相關勞動法規

¹¹⁴ 劉厚連，同註 111，頁 49-50。

產生衝突或扞格，建議勞動主管機關進行通盤檢討，確保新法規與現行法制的協調性，避免適用上的矛盾。

另根據澳洲相關規定，若因行使離線權引發爭議，當事人應優先透過內部協商機制解決；如協商未果，可向公平工作委員會（Fair Work Commission）申請調處或裁定。若雇主未遵守委員會裁定命令，將可能面臨高額罰款等法律責任。而參考我國《勞動基準法》第74條¹¹⁵及《勞資爭議處理法》第6條第1項¹¹⁶等相關規定，若將離線權納入《勞動基準法》並為明確規範，不僅可適用《勞動基準法》第74條以下吹哨者保護條款，亦可結合《勞資爭議處理法》進行勞資爭議的調解或仲裁。此立法模式與澳洲離線權的規範方式相似，亦可作為我國制定離線權立法參考方向。

五、建議另訂施行日期，俾利調適與落實

考量離線權屬於新增規定，其納入法律後對雇主及員工雙方均將產生重大影響，因此在正式適用前，需預留足夠時間進行宣導、適用準備及相關討論等前置作業，避免貿然實施可能引發的適用困難或爭議。建議參考澳洲的立法經驗，其相關法案於2024年2月26日修正通過，並規定離線權自通過後6個月後才開始生效。澳洲為考量小型企業的雇主與員工需有更充分的準備時間，該法案更延長此類企業的適用

¹¹⁵ 《勞動基準法》第74條規定：「勞工發現事業單位違反本法及其他勞工法令規定時，得向雇主、主管機關或檢查機構申訴（第1項）。雇主不得因勞工為前項申訴，而予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分（第2項）。雇主為前項行為之一者，無效（第3項）。主管機關或檢查機構於接獲第一項申訴後，應為必要之調查，並於60日內將處理情形，以書面通知勞工（第4項）。主管機關或檢查機構應對申訴人身份資料嚴守秘密，不得洩漏足以識別其身分之資訊（第5項）。違反前項規定者，除公務員應依法追究刑事與行政責任外，對因此受有損害之勞工，應負損害賠償責任（第6項）。主管機關受理檢舉案件之保密及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之（第7項）」。

¹¹⁶ 《勞資爭議處理法》第6條第1項規定：「權利事項之勞資爭議，得依本法所定之調解、仲裁或裁決程序處理之。」

時間至2025年8月26日才正式實施。此作法可供我國未來立法時參考，以確保勞雇雙方有充足的適應與調整時間，促進新法規的平穩落實。

伍、結論

數位化工作模式的普及雖提升了工作效率，但也模糊了工作與生活的界限，對員工的身心健康及生活平衡造成挑戰。為解決此問題，參酌法國、西班牙及澳洲等國就離線權制定之立法經驗，本報告建議將離線權納入我國現行法律體系，並提出以下幾點建議，俾供本院委員問政參考：

- 一、建議離線權明確納入勞動法規。
- 二、建議離線權納入公務機關適用。
- 三、建議分別納入勞工及公務員法規體系。
- 四、建議參考外國立法例等規範作為立法參考方向。
- 五、建議另訂施行日期，俾利調適與落實。

參考文獻

一、政府出版品

1. 立法院公報，第 113 卷第 102 期，立法院第 11 屆第 2 會期社會福利及衛生環境委員會第 9 次全體委員會議，2024 年 11 月 20 日。
2. 立法院第 10 屆第 5 會期第 2 次會議議案關係文書（院總第 961 號委員提案第 27868 號），2022 年 3 月 2 日印發。

二、期刊書籍

1. 吳庚、盛子龍，行政法之理論與實用，增訂 16 版，三民書局股份有限公司，2021 年 2 月，頁 595-596。
2. 林佳和，勞動 4.0 與數位時代：結構變遷與新興發展，台灣勞工季刊，第 62 期，2020 年 6 月，頁 4-20。
3. 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，月旦裁判時報，第 122 期，2022 年 8 月，頁 88-99。
4. 徐于，下班時間請勿打擾：淺談勞工離線權之落實，石油勞工，第 464 期，2021 年 11 月，頁 35-38。
5. 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 55-72。
6. 黃瓊慧，當工作要求在不該出現的時候出現：探討非工作時間工作要求即時通訊對工作-家庭平衡之影響，人力資源管理學報，第 19 卷第 1 期，2019 年 6 月，頁 27-52。
7. 黃耀滄，國際勞動節由來及意義，台灣勞工雙月刊，創刊號，2006 年 5 月，頁 96-98。
8. 劉厚連，立法技術關鍵指引，初版，五南圖書出版股份有限公司，2020 年 3 月，頁 16、頁 24。

三、網路資源

1. BEN WESTCOTT, Australia' s New Right to Disconnect Law Allows Workers to Ignore Calls and Emails After Hours, TIME, 2024 年 8 月 26 日, 網址: <https://time.com/7014775/australia-right-to-disconnect-law-work-calls-employers-fine/>, 最後瀏覽日期: 2025 年 2 月 3 日。
2. Brigid Maher, Michael Michalandos, Jonathan Georgiadis and India Kelly, Australia: Right to disconnect - Working 9 to [to be determined...]? , GLOBAL COMPLIANCE NEWS, 2024 年 9 月 3 日, 網址: <https://www.globalcompliancencnews.com/2024/09/03/australia-right-to-disconnect-working-9-to-to-be-determined/>, 最後瀏覽日期: 2025 年 1 月 24 日。
3. Céline Mordant, 10 initiatives des entreprises pour favoriser la déconnexion de leurs salariés, Le Monde, 2017 年 1 月 5 日, 網址: https://www.lemonde.fr/m-perso/article/2016/03/17/10-initiatives-des-entreprises-pour-favoriser-la-deconnexion-de-leurs-salaries_4884998_4497916.html, 最後瀏覽日期: 2025 年 1 月 15 日。
4. CENTECO 網站, El Protocolo de Desconexión Digital: ¿obligatorio?, 2024 年 9 月 17 日, 網址: <https://www.centeco.es/el-protocolo-de-desconexion-digital-obligatorio>, 最後瀏覽日期: 2025 年 1 月 22 日。
5. CHANAL Danièle, Le droit à la déconnexion: quelles obligations pour l'employeur? 2017 年 1 月 3 日, 網址: <https://www.eurojuris.fr/categories/temps-de-travail-8000/articles/le-droit-a-l>

a-deconnexion-queelles-obligations-pour-l'employeur-37236.htm?gad_source=1&gclid=Cj0KCQiAs5i8BhDmARIsAGE4xHxH2ZJ2DtT3UhM-GspCKhg9bpiMkMtWcNg4h1FmpN9QWn4dqgddpCkaAslcEALw_wcB ，最後瀏覽日期：2025 年 1 月 15 日。

6. Esperanza Murcia , Trabajo multa con hasta 7.500 euros a las empresas que llamen a sus trabajadores de vacaciones , 2024 年 7 月 11 日 , 網址 : <https://noticiastrabajo.huffingtonpost.es/empleo/trabajo-multa-hasta-7500-euros-empresas-llamen-trabajadores-vacaciones/> , 最後瀏覽日期 : 2025 年 1 月 22 日。
7. Fair Work Commission , Variation of modern awards to include a right to disconnect , 網址 : <https://www.fwc.gov.au/hearings-decisions/major-cases/previous-major-cases/variation-modern-awards-include-right> , 最後瀏覽日期 : 2025 年 1 月 23 日。
8. Fair Work Ombudsman , Right to disconnect begins today , 2024 年 8 月 26 日 , 網址 : <https://www.fairwork.gov.au/newsroom/media-releases/2024-media-releases/august-2024/20240826-right-to-disconnect-stage-1-media-release#:~:text=The%20Fair%20Work%20ombudsman%20will,to%20the%20right%20to%20disconnect.> , 最後瀏覽日期 : 2025 年 1 月 24 日。
9. Federal Ministry of Labour and Social Affairs , White Paper Work 4.0 , 網址 : <https://www.bmas.de/EN/Services/Publications/a883-white-paper.html> , 最後瀏覽日期 : 2025 年 1 月 6 日。
10. GRUPO ATICO34 , Sanciones por incumplir la política de desconexión digital , 網址 : <https://protecciondatos-lopd.com/empresas/sanciones-desconexion-digital/> , 最後瀏覽日期 : 2025 年 1 月 22

日。

- 11.Megan Cant , Modern award changes following the ‘right to disconnect’ , 2024 年 8 月 30 日 , 網址 : <https://www.holdingredlich.com/modern-award-changes-following-the-right-to-disconnect> , 最後瀏覽日期 : 2025 年 1 月 24 日。
- 12.Megan Gibson , Here’ s a Radical Way to End Vacation Email Overload , TIME , 2014 年 8 月 15 日 , 網址 : <https://time.com/3116424/daimler-vacation-email-out-of-office/> , 最後瀏覽日期 : 2025 年 1 月 8 日。
- 13.Mia Hunt , Australian public servants granted ‘right to disconnect’ but with exceptions, says minister , GLOBAL government FORUM , 2024 年 2 月 20 日 , 網址 : <https://www.globalgovernmentforum.com/australian-public-servants-granted-right-to-disconnect-but-with-exceptions-says-minister/> , 最後瀏覽日期 : 2025 年 2 月 3 日。
- 14.Pamela FEUMBA , Tout savoir sur les partenaires sociaux : guide complet , 2024 年 5 月 28 日 , 網址 : <https://formation.lamy-liaisons.fr/lamy/articles/partenaires-sociaux> , 最後瀏覽日期 : 2025 年 1 月 14 日。
- 15.Soraya Sarhaddi Nelson , German Government May Say ‘Nein’ To After Work Emails , npr , 2014 年 12 月 1 日 , 網址 : <https://www.npr.org/sections/parallels/2014/12/01/366806938/german-government-may-say-nein-to-work-emails-after-six> , 最後瀏覽日期 : 2025 年 1 月 7 日。
- 16.Tina Weber 、Dragoş Adăscăliţei , Eurofound Research Report :

Working conditions and sustainable work Right to disconnect: Implementation and impact at company level, 2023 年 11 月 30 日, 頁 7, 網址: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2023/right-disconnect-implementation-and-impact-company-level>, 最後瀏覽日期: 2025 年 1 月 15 日。

17. Uni Global Union Professionals & Managers, Legislating a Right to Disconnect, 網址: https://uniglobalunion.org/wp-content/uploads/uni_pm_right_to_disconnect_en.pdf, 頁 3-4, 最後瀏覽日期: 2025 年 1 月 14 日。

18. 王蕙絮, 公務員逃亡潮? 班加不完、房買不起、霸凌 報考人數雪崩式下跌、年輕公務員南漂降低生活費, TVBS 新聞網, 2024 年 12 月 12 日, 網址: <https://news.tvbs.com.tw/local/2716666>, 最後瀏覽日期: 2025 年 2 月 5 日。

19. 余天琦、趙均豪, 「事業單位實施勞工值日(夜)應行注意事項」停止適用後對雇主之影響及安排, 理律法律事務所, 網址: <https://www.leeandli.com/TW/Newsletters/6845.htm>, 最後瀏覽日期: 2025 年 2 月 7 日。

20. 林俞彤, 「鐵飯碗」出現大退潮? 公務員嘆「前輩、學弟妹都離職」網勸: 公職不再人人羨, FTNN 新聞網, 2024 年 11 月 23 日, 網址: <https://www.ftnn.com.tw/news/343281>, 最後瀏覽日期: 2025 年 2 月 6 日。

21. 邱祐慶, 五一勞動節來了! 全球有誰放假? 出勤該注意什麼? 遠見, 2024 年 4 月 29 日, 網址: <https://www.gvm.com.tw/article/112293>, 最後瀏覽日期: 2025 年 1 月 3 日。

22. 常懷仁, 台公務員工時改革不合格 民團將設檢舉熱線, 大紀元新聞,

2022 年 11 月 29 日，網址：<https://www.epochtimes.com/b5/22/11/29/n13875469.htm>，最後瀏覽日期：2025 年 2 月 6 日。

23.張瑋珊，下班後 LINE 工作訊息響不停？中市府出手了…討論擬訂《勞工離線權》，民視新聞網，2024 年 11 月 11 日，網址：<https://www.fvtvnews.com.tw/news/detail/2024B11W0331>，最後瀏覽日期：2025 年 2 月 5 日。

24.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/realtimenews/20140901005574-260508?chdtv>，最後瀏覽日期：2025 年 1 月 7 日。

25.陳品存，「隱形工時」搞死人 勞基法本沒路用，但修了恐更糟，焦點事件，2017 年 11 月 7 日，網址：<https://www.eventsinfocus.org/news/2075>，最後瀏覽日期：2025 年 2 月 7 日。

26.楊正海，北市首創下班「離線權」 蔣萬安：從北市府員工開始，經濟日報，2024 年 4 月 27 日，網址：<https://money.udn.com/money/story/7307/7927768>，最後瀏覽日期：2025 年 1 月 13 日。

27.葉冠好，謝○○半夜清晨傳 LINE 要馬上回 部屬多人求助身心科，YAHOO!新聞，2024 年 11 月 20 日，網址：<https://tw.news.yahoo.com/%E8%AC%9D%E5%AE%9C%E5%AE%B9%E5%8D%8A%E5%A4%9C%E6%B8%85%E6%99%A8%E5%82%B3line%E8%A6%81%E9%A6%AC%E4%B8%8A%E5%9B%9E-%E9%83%A8%E5%B1%AC%E5%A4%9A%E4%BA%BA%E6%B1%82%E5%8A%A9%E8%BA%AB%E5%BF%83%E7%A7%91-221925929.html>，最後瀏覽日期：2025 年 1 月 3 日。

28.葉冠好、徐偉真，下班不回主管「通訊軟體」LINE，勞團提倡：「離線權」立法，2021 年 10 月 18 日，網址：<https://www.mobile01.com/topicdetail.php?f=651&t=6474607>，最後瀏覽日期：2025 年 2 月 4

日。

29. 輔仁大學圖書資訊學系，世界人權宣言中譯，網址：<https://web.lins.fju.edu.tw/mao/humanrights.htm>，最後瀏覽日期：2025年1月3日。
30. 劉宛琳，全國總工會籲修法新增「離線權」保障勞工下班後權益，自由電子報，2024年11月22日，網址：<https://today.line.me/tw/v2/article/aGzP5Mp>，最後瀏覽日期：2025年2月7日。
31. 潘奕言，北市推勞工「離線權」高雄會跟進？勞工局：可試辦，聯合新聞網，2024年5月6日，網址：<https://udn.com/news/story/7327/7937797>，最後瀏覽日期：2025年1月13日。
32. 澳洲就業和勞資關係部，2024年3月14日建立並於同年11月12日修改之 Right to disconnect factsheet (離線權說明書)，網址：<https://www.dewr.gov.au/closing-loopholes/resources/right-disconnect>，最後瀏覽日期：2025年2月3日。
33. 韓仕賢，「離線權」的倡議正是時候，2020年11月30日，網址：<https://www.bankunions.org.tw/?q=node/2707>，最後瀏覽日期：2025年1月3日。

附錄：「數位時代下工作與生活界限制度之研究」專題研究報告(初稿)座談會紀錄及參採情形

時間：114年2月20日(星期四)上午10時

地點：立法院法制局304會議室

主席：陳組長世超

紀錄：陳秋芬

參加人員：

一、學者專家

陽明交通大學科技法律學院 邱副教授羽凡

二、勞動部

視察 陳政婷(勞動條件及就業平等司)

科員 馬湘凌(勞動關係司)

三、勞動部職業安全衛生署

科長 張世杰

四、銓敘部

科長 簡慧樺

五、本局出席人員：

陳研究員宏明

李副研究員振宇

林助理研究員智勝

發言要點：

陽明交通大學科技法律學院邱副教授羽凡：

- 一、離線權規定之出現，即是因現行工時法規定效力之不足。對於工作時間與休息時間的界定，雖在法理上可導出「可離線」的「非工作時間」，但實務上並無法有效讓勞工脫離工作，復以數位通訊設備使用的比例提高，勞工永遠在線的風險即會更加提高，故仍有予以立法之必要。德國目前雖無離線權的規定，惟此係因德國工會、德國企業均多已有相關政策在實施中。
- 二、公務員之勞動保護需求亦與勞工相同，不同的是「公務性質」的工作具有公共性與公共利益，其不同於私部門的經濟活動之性質，公部門可能經常發生有臨時或緊急情事發生，故立法者並非削減公務員之勞動保障來配合公務的順暢執行，而是更加突顯公務員可能經常無法離線而存有勞動保護之高度需求。
- 三、現行法律對於公務員之工時保障具有多重問題，易提高過勞與強迫勞動的風險，故公務員很可能有「處於非工時但無法脫離工作」的問題，亦是突顯公務員有行使離線權受勞動保護之高度需求。
- 四、若建議以勞工健康保障的角度來保障離線權，於職業安全衛生法中訂立相關規範，保障勞工個人與家庭利益，降低過勞風險，亦屬可行之方式。而具體建議為，立法要求企業訂立「負責任的通訊軟體使用設備政策」，即雇主就與員工間所使用的通訊軟體電子設備，如LINE、Messenger、WhatsApp、Email 等，應訂立使用規則，如各部門表明得用這些設備的聯繫起迄時間、下班所傳的訊息伴隨提醒受訊者毋需回覆的訊息、員工不需回覆之時間區間等。職業安全衛生法中可訂立「負責任的通訊軟體使用設備政策」，所需包含的項目與訂立原則，包含政策宣示原則、對於各級主管之相關教育訓練、關閉公務通訊設備的時間等。

參採情形：

一、第 1 點意見，與本報告意見一致，錄供參考。

二、第 2 點至第 4 點意見，已參採修正。

勞動部職業安全衛生署張科長世杰：

有關《職業安全衛生法》第 6 條第 2 項第 2 款僅針對「異常工作負荷」之長工時、輪班、夜間工作等工作型態，規範雇主應採取預防措施及健康管理相關措施。針對離線權部分，本報告係聚焦於是否為非上班時間工作交辦之工時認定，如未來離線權須入法規範，建議應由《勞動基準法》之工時來規範。

參採情形：

根據勞動部職業安全衛生署對於將離線權入法之建議並未表示反對立場，惟建議應納入《勞動基準法》之工時來規範，爰錄供參考。

勞動部勞動條件及就業平等司陳視察玫婷：

一、依現行法令規定，勞工下班後，雇主如要求勞工工作，應徵得勞工同意，不論是以電話或通訊軟體通知，其提供勞務之時間，仍應依勞動基準法有關工資、工時、休息等規定辦理，勞工可自行記錄工作起迄時間，輔以對話紀錄等佐證，交付雇主補登工作時數並給付工資；如有延長工時，雇主亦應依規定給付加班費。另依《勞動基準法》第 42 條規定，勞工因健康或其他正當理由，不能接受正常工作時間以外之工作者，雇主不得強制其工作。

二、《勞動基準法》適用行業多元，各行業工作性質有異，雇主遇緊急事項需處理，仍屬難免，且現行雖有少數歐洲國家規範勞工離線權，但如果把離線權定義在最極端的禁止通聯，遇臨時、緊急事項，恐將無法處理。另依本報告所提資料，有關外國離線權相關規定如下：

(一)法國離線權：未明確要求企業應採取之特定措施，而是提供了一

個廣泛的框架，細節交由勞資雙方透過團體協商進行約定。

(二)西班牙離線權：強調在使用數位設備時，無論是部分或全部遠距工作，抑或於家中進行遠距辦公，工作者均享有在非工作時間內不受數位聯繫干擾的權利。有關部分遠距工時是否有明確定義？

(三)澳洲離線權：

1. 自 2024 年 8 月 26 日起適用於國家系統員工與雇主。然考量到小型企業的雇主和員工，需有充分準備時間，此類型的企業適用時間，延至 2025 年 8 月 26 日開始實施。
2. 該規定係允許員工在非工作時間內拒絕處理工作聯繫，除非該拒絕被視為不合理。不合理性將根據聯繫原因、員工職責、個人情況、聯繫方式及干擾程度等因素判定。
3. 前開判定因素屬不確定概念，是否有相關實際案例，可作進一步說明。

三、有關勞工下班時間是否絕對禁止聯繫，大多數國家似乎還沒有這種立法例。保留下班休息的完整性，大方向都是對的，但如何在法制上規定，以及公、私部門是否為一致性規範，仍應考量我國國情，再審慎評估。

勞動部勞動關係司馬科員湘凌：

查《勞資爭議處理法》第 5 條第 2 款規定：「權利事項之勞資爭議：指勞資雙方當事人基於法令、團體協約、勞動契約之規定所為權利義務之爭議」，爰此，如未來於《勞動基準法》或《職業安全衛生法》中新增離線權相關之法定權利後，勞工如欲對雇主依《勞動基準法》或《職業安全衛生法》相關規定主張其離線權益者，應屬《勞資爭議處理法》所定權利事項之勞資爭議，勞資雙方並得依該法第 6 條第 1 項規定，依該法所定調解或仲裁程序提起救濟，並無

與現行業管法規相衝突之處，爰本司無意見。

參採情形：

- 一、綜合上述勞動關係司及勞動條件及就業平等司的意見，勞動關係司對於離線權入法並未提出反對意見，而勞動條件及就業平等司則認為「保留下班休息的完整性」是正確的方向。然而，針對法制規範以及公、私部門是否應採取一致性規範，仍需結合我國實際國情進行審慎評估。有鑑於此，勞動條件及就業平等司的立場與本報告的觀點基本一致。因此，建議勞動部積極整合各方意見，並參考本報告的建議，作為未來將離線權納入勞動法規之重要參考依據。
- 二、關於勞動條件及就業平等司所提之遠距工時定義，由於其詢問意旨不明，建議可參考本報告所引用之西班牙法律原文連結，以進一步了解相關規範內容。若需釐清何者屬定期遠距工作，則可參考《第10/2021號法律》第1條第2款規定：「在3個月的參考期間內，若遠距工作的時數達到達到總工作時間的30%以上，或依勞動契約期限計算出相應比例，即可視為定期遠距工作。」

銓敘部簡科長慧樺：

- 一、按公務員與國家間係屬「公法上職務關係」，公務員代表國家執行公務，並為民服務，具有公共性不因上班日與例假日而有所不同，如遇急要公務或緊急情事亟待處理，縱遇例假日仍不得推諉或延遲。復以《公務員服務法》係就公務員行為及義務之態樣與分際，作原則性規範，爰公務員下班後接獲指示處理業務，涉及《公務員服務法》第3條服從義務之規範，除認長官命令違法之情形依《公務員服務法》第3條規定辦理外，應由服務機關就個案覈實審認是否符合加班要件，又經認屬符合加班要件者，服務機關應依《公務人員保障法》第23條規定，給予加班費、補休假、獎勵或其他相當補償；惟

如服務機關（構）確有違反《公務員服務法》第 12 條規定之情事，公務員亦得依《公務人員保障法》等相關規定提起救濟。

- 二、本報告建議相關部會應研擬具體指引或協商機制，或於現行規範中融入離線權相關規定等事項，因涉及公共利益，尚須徵詢各界意見。至其中有關具體界定「緊急或必要情況」，並建立明確的判斷標準與程序一節，以各機關業務特性或工作性質不一，實務運作上公務員工作內容態樣眾多，尚難具體規範何項行為緊急或必要，仍宜由各機關（構）就實際個案事實加以審認，似不宜作齊一之評量標準。

參採情形：

- 一、第 1 點意見，屬現行作法之說明，錄供參考。
- 二、第 2 點意見，同勞動部參採情形一，建議銓敘部基於公共利益考量，積極整合各方意見，並參考本報告建議，將離線權納入公務員保障之規劃參考。

陳研究員宏明：

- 一、隨著智慧型手機及通訊軟體使用普及，勞工與公務員下班後仍接收到上級交付任務或指示的情形相當普遍，本報告引介澳洲、歐盟等關於離線權之立法經驗，並就我國後續可行之立法方向進行研析與建議，對於瞭解離線權相關問題、國外立法現況及後續政策討論方向甚具助益。
- 二、關於離線權後續之立法方向，究係納入《職業安全衛生法》或《勞動基準法》何者為宜？似應提供較為明確之建議為妥。個人認為相較於《職業安全衛生法》，本報告註 114 引述邱羽凡副教授建議「於《勞動基準法》第四章『工作時間、休息、休假』中增訂有關『非工作時間藉數位通訊方式聯繫工作』之規範，要求雇主訂立具體措

施，並與勞方代表協商。協商機制應以工會為主，若事業單位無工會，則應於勞資會議中進行討論，充分納入員工意見，以確保離線權政策的落實」之意見，更為可行，似宜納入本報告內容並作為具體建議。

三、本報告第 27、28、30 頁之內容均曾提及澳洲離線權之爭議處理程序、裁決機關、罰款幣種及處罰對象，該 3 頁所述標的相同，惟其內容似非一致；且外文機關名稱宜在首次出現時加註即可，其後則無須重複，請再予確認。

四、本報告第 1 頁標題之首「數」字缺漏，又第 37、38 頁論及《公務員服務法》之法律名稱，似有誤植，請查明修正。

參採情形：

一、第 1 點意見，尚無反對本報告建議內容，錄供參考。

二、關於離線權後續立法方向，究應納入《職業安全衛生法》或《勞動基準法》，尚無標準答案，仍應視立法目的而定。若以勞工健康保障為核心，可考量納入《職業安全衛生法》；若以總則性規範保障離線權，則納入《勞動基準法》亦屬合理。本報告介紹相關委員提案及學者意見，供後續作為修法參考。至於最終將其納入《職業安全衛生法》或《勞動基準法》，甚至同時納入兩部法律規範，從立法技術角度而言，均屬可行，併予敘明。

三、第 3 點及第 4 點意見，已參採修正。

李副研究員振宇：

一、本報告針對離線權進行探討，提出「建議於現行勞工及公務員各自的法規體系中進行增修（勞工部分-《勞動基準法》或《職業安全衛生法》；公務員部分-《公務員服務法》）建議方向上值得贊同，然針對未來法律增修時仍須就雇主（勞方及公務單位）與員工需求，如企

業文化、可能影響客戶端需求或滿意度、員工爭取工作表現需求等可能矛盾處妥適考量，以資周延。

二、針對公務員離線權，銓敘部曾表示依據現行《公務員服務法》的規範精神，公務員與國家之間屬公法上的職務關係，本文建議二：「主管機關應就銓敘部所指之公務機關提供不間斷公共服務的特性納入法制化考量，針對特殊情形設置彈性機制」係相當明確建議且賦予彈性，惟公務員職務性質尚可分一般人員及緊急應變相關工作或勤務人員，在此之前，建議主管機關可採取宣導政令之方式，要求各機關訂定內部離線作業規範或準則，逐步推動規範公務員離線聯繫及相關補償機制，以做未來入法時的緩衝作為。

三、針對離線權概念實施，目前僅臺北市政府以行政指導方式推動離線權，本報告提及參採國外制度納入相關罰則，惟是否亦將督導及申訴機制一併納入本報告建議，併請參酌。

四、建議未來主管機關研議相關離線權規範時，針對「生活界限制度」界定適用範圍及行業別差異性，納入規範或彈性機制，以資周延。

參採情形：

- 一、第 1 點、第 2 點及第 4 點意見，尚無反對本報告意見，錄供參考。
- 二、第 3 點意見，參考本報告問題研析與建議第 4 點即指出，修法時除可參考外國立法例外，亦可援引《臺北市事業單位實施居家工作勞動條件保障指導原則》之規定。而依該指導原則第 13 點即規範雇主應建立內部申訴管道、調查機制及懲處辦法。則雇主應建立相關機制的規定，亦屬本報告建議範疇，特此說明。

林助理研究員智勝：

- 一、勞工離線權，是否宜由勞資雙方協商決定：

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。本報告第 40 頁提及臺北市政府勞動局訂定的《臺北市事業單位實施居家工作勞動條件保障指導原則》，僅屬行政指導，無法律強制力，自然亦無裁罰規定。又查《勞動基準法》第 32 條規定：「雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之（第 1 項）。……」。本條旨在保障勞工的健康與休息權，並同時提供雇主在必要時的彈性運用。承上，若雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，必須經工會同意，如果事業單位無工會，則須經勞資會議同意。參酌本報告之各國立法例，在立法前，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。

二、雇主管理權及勞工、公務員離線權衡平之考量：

我國屬工時偏高之國家，部分行業勞工長時間勞動幾成為常態，離線權之相關措施，允宜考量雇主經營管理權及勞工離線權之衡平。雇主於非工作時間的工作訊息，是否宜以具「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補休，予以適度補償。政府部門部分，本報告第 36 頁建議「離線權納入公務機關適用」，惟公務員之業務屬性並非全國一致，例如，24 小時執勤的警察、消防、軍人為全民守護日夜安全，或者工作範圍包含緊急救護、救助人命、裝備器材保養、消防水源調查、消防設備檢查、危險物品查察取締、風災、火災、震災、重大爆炸等災害之搶救及其他為民服務案件等，是否宜納入離線權，立法政策上，建議區分業務性質考量。

三、勞工個人健康促進與管理及工作負荷管理方向之未來立法可能性：

依據《職業安全衛生法》第6條第2項第2款¹¹⁷及《職業安全衛生設施規則》第324條之2第2項¹¹⁸規定，雇主應訂定異常工作負荷促發疾病預防計畫，以確保相關工作者之身心健康，以達工作者過勞防護及壓力管理之目的。另查本院曾有委員提案修正《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」。2019年4月勞動部職業安全衛生署亦曾出版異常工作負荷促發疾病預防指引，從勞工個人健康促進與管理及工作負荷管理二方面著手，以避免因長時間工作導致異常工作負荷而促發疾病，以確保工作者身心健康，達到過勞防護及壓力管理之目的，是否較能凝聚離線權之未來立法可能性之共識，併供參考。

參採情形：

- 一、第1點意見，參考本報告問題研析與建議第4點即指出，修法時除可參考外國立法例外，亦可援引《臺北市事業單位實施居家工作勞動條件保障指導原則》之規定。而依該指導原則第12點即明文規範，離線權約定，應由勞資雙方協商決定。準此，此點意見尚與本報告意見相符。
- 二、第2點意見，參酌本報告問題研析與建議第2點後段指出，建議推動公務機關離線權法制化時，主管機關應針對特殊情形設置彈性機制。如於重大災害或突發事件期間，允許在特定條件下適度延長工作要求，但應以不損害公務員健康為前提，並配套設置補償或調休機制，以確保公務體系的永續運作與人員的長期健康發展。而此點

¹¹⁷ 《職業安全衛生法》第6條第2項第2款規定：「雇主對下列事項，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施：……二、輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作負荷促發疾病之預防」。

¹¹⁸ 《職業安全衛生設施規則》第324條之2第2項規定：「前項疾病預防措施，事業單位依規定配置有醫護人員從事勞工健康服務者，雇主應依勞工作業環境特性、工作形態及身體狀況，參照中央主管機關公告之相關指引，訂定異常工作負荷促發疾病預防計畫，並據以執行；依規定免配置醫護人員者，得以執行紀錄或文件代替」。

意見似將特定人員及處理特定工作範圍之人員完全排除離線權適用，是否妥適，仍有討論空間，爰維持本報告意見。

三、第3點意見，同陳研究員宏明參採情形二。

散會：上午10時55分