

# 書面質詢

李振宇議員

## 就完善僱員離線休息權事宜提出質詢

今年初，最高人民法院、人力資源社會保障部及中華全國總工會聯合發佈涉欠薪糾紛典型案例，當中線上加班案例引起社會強烈關注。內地北京市高級人民法院在其工作報告中指出，針對網絡時代“隱形加班”問題，法院將僱員下班後利用微信等社交軟件付出實質性勞動的行為依法認定為加班，以保障僱員的“離線休息權”。

隨著信息通訊技術的發展，僱員花費在有償工作上的時間和通常為個人生活保留的時間之間的界限愈發模糊。為應對這一問題，部分國家採取措施以解決信息通訊技術連接性導致僱員持續工作的問題，保障僱員平衡有償工作和個人生活，這一新的政策方針即為“離線權”。

作為“離線權”政策實施先驅，法國於2017年為僱主規定了一項義務，對每個規模在50名僱員或以上的公司，要求其僱主需就信息通訊技術的使用開展協商，以確保僱員的休息時間及其個人和家庭生活得到尊重。阿根廷則於2020年通過了一部關於遠程工作的法律，禁止僱主在非工作時間向僱員發送信息，並規定不能對在工作時間之外或假期期間斷開工作聯絡的僱員予以制裁。在葡萄牙，除不可抗力情況外，擁有10名或以上僱員的僱主不得在僱員休息時間與其聯繫。比利時和西班牙也存在關於離線的法律規定。

隨時在線卻無合理補償成為數字時代部分僱員日常工作常態，政策制定者需在未來勞動修法過程中透過完善“離線權”等方式，加強僱員線上加班權益保障。

因此，本人提出以下質詢：

第一，調查研究是政策制定的基礎和前提。請問，當局會否對僱員線上加班問題開展調查研究，以瞭解本澳僱員是否存在“隱形加班”問題及其

程度，為未來政策制定提供數據支持？

第二，在數字化經濟時代，如何保障僱員的休息時間及個人和家庭生活不被網絡通訊打擾，成為未來勞動法律法規檢討完善的方向之一。請問，當局會否就加強僱員“離線權”保障開展前期研究，清晰線上加班的界定標準等內容，以便為未來勞動修法完善相關內容提供政策參考？