

专家呼吁修法切实保障劳动者合法权益

多方发力遏制数字时代隐形加班现象蔓延

□本报记者 朱宁宁

好像下班了，又好没下班。越来越多的人发现，虽然自己已经离开了单位，却还处于工作的状态。手机中各种即时通信软件保持在线，用人单位可以随时通过微信等聊天工具向劳动者下达工作任务，或利用远程办公软件随时召开工作会议。如果不及人回复，劳动者就会受到指责，甚至会被开除。

伴随即时通信技术的发展，沟通联络的便捷化打破了传统工作场所物理空间和时间的限制，也模糊了工作时间与休息时间的边界，造成工作时间不断“渗入”劳动者休息时间中。用手机处理工作、保持在线回复已经成为许多人的工作常态。

隐形加班无疑会对劳动者的权益造成损害，那该如何避免数字时代隐形加班现象蔓延呢？一些业内专家近日接受《法治日报》记者采访时表示，在数字化时代的大背景下，劳动形态趋于灵活，工时制度更具弹性，需重点关注工作时间的认定和规范问题。劳动者权益保障成为系统工程，建议尽快完善劳动法律法规，保障劳动者合法权益。

多种原因导致隐形加班现象蔓延

实际上，隐形加班现象并非新问题。在数字时代的背景下，新的隐形加班现象正在不断蔓延。

记者就是否下班后还要在工作群中回复有关工作的内容进行了随访，大多数受访者都有此经历。当被问及是否算加班时，几乎没有人表示因此领到过加班费。

记者调查中还发现，实践中，有的用人单位认为下班之后偶尔指派工作任务并不属于加班，而是劳动者工作职责范围之内的事情，有的用人单位内部加班管理制度不完善，并未对劳动者在工作场所之外的工作时间进行准确记录，或者说虽有加班审批制度，但形同



虚设。还有的用人单位未经劳动行政部门审批，随意与劳动者约定不定时工作制，并以此为依据随意安排劳动者的工作时间，且不支付加班费。

值得关注的是，近日北京市第三中级人民法院审理了一起劳动争议案，法院终审认定劳动者长期在工作时间、工作场所以外通过微信等社交媒体工作，属于隐形加班，用人单位应向劳动者支付加班费。

即便是有司法实践支撑，但很多受访者向记者表示，由于担心会遭到用人单位的不利对待，甚至会遭到解聘，因此并不会向隐形加班说“不”，也不敢向用人单

位主张领取加班费。

谈及隐形加班越来越常见但几乎都不给加班费现象，武汉大学法学院副教授陈小辉分析指出，除了用人单位的工时守法意识不强以及劳动者维权意识或意愿不强之外，劳动监察执法不到位也是不可忽视的原因。

“由于劳动监察执法力量薄弱，处罚手段有限，在劳动者不主动投诉时，执法部门通常难以监察到隐形加班的情况。尤其是数字时代的隐形加班，更是难以做到及时主动监察。”陈小辉说，虽然劳动法对于加班有严格规定，但要使其真正发挥作用，监察执法的环节还

需要进一步加强。

多措并举让用人单位不再“任性”

“从理论上讲，不论劳动者在何地提供劳动，只要属于其无法自由支配的、由用人单位所控制的时间都属于工作时间。因此，用人单位在非工作时间，远程安排劳动者在工作场所之外进行工作，仍应当按照工时制度支付相应的加班费。”陈小辉认为，遏制愈演愈烈的隐形加班现象，应当建立更加现代化的考勤制度。

具体来说，首先，用人单位可以利用软件等技术手段，准确记录劳动者在工作场所之外的工作时间；其次，劳动者应当妥善保存用人单位远程安排工作的聊天记录、软件打卡记录等加班证据，以便有效主张自己的合法加班权益；最后，劳动监察部门应当建立更加便捷化的网络投诉渠道，并通过发布典型隐形加班案例等方式，增强劳动者维权意识与用人单位守法意识。

中国社科院社会学研究所副主任王玉认为，有效遏制隐形加班现象，还应当进一步发挥工会的积极作用。

“出于压缩用人成本的需要，用人单位一般会倾向于让劳动者延长劳动时间。在此状况下，工会的作用非常重要。”王玉认为，由工会与用人单位签订集体合同，商定劳动定额，是多元劳动关系下打通劳动者“最后一公里”的可靠路径。在他看来，工会有督促企业贯彻落实劳动法律法规的职责，是平衡用人单位管理权、实现员工与企业权利对等的重要主体。真正发挥工会作用，才能给员工在企业内提供权利保护。工会可以通过集体协商，参照具体的行业性质，与用人单位商定劳动定额，写入集体合同，以此作为限制隐形加班的依据。

此外，王玉认为，检察机关也应成为劳动者权益保障的重要力量。“检察机关如果能够对于本行业本地区一些社会关注度高、群众反映强烈的劳动违法行为进行公益诉讼，将会有助于更好维护劳动者的合法权

益。”王玉说。

专家建议劳动法中引入“离线权”

现行劳动法的工时制度主要包括标准工时（即每日8小时，每周40小时）和针对特殊岗位（如外勤、推销人员、长途运输人员）的特殊工时。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，一般每日不得超过1小时；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过3小时，但每月不得超过36小时。

那么，如何在适应灵活就业工作状态的同时有效保障劳动者的合法权益呢？专家认为，应当从制度设计上加以解决，尽快完善相关劳动法律法规。

“保障劳动者的权益，必须要正确认识劳动关系的现实状态。”王玉表示，在没有相应保障机制的前提下，工时制度越灵活，超时工作就越隐匿，劳动者的权益保障也愈发困难。鉴于此，他建议，将工时标准的保障纳入劳动法制保障机制的整体升级改造。除了行政执法保障方式之外，还应吸纳社会组织参与监督、完善与推行集体劳动法制。

王玉还建议将当前以“工资”为重点的集体协商行为拓展为包括工时等其他劳动基准在内的综合性集体协商机制，实现“行政化”劳动基准保障制度到“社会化”劳动基准保障制度的转变，更好地保障劳动者的合法权益。

在班小辉看来，随着数字技术的持续发展，我国劳动法应当考虑引入“离线权”。

“所谓‘离线权’，就是除法定或约定之外，劳动者在非工作时间，有权拒绝通过数字工具进行工作联络或处理相关工作事宜，并不因此遭受不利对待，从而进一步保障休息时间的完整性与连续性，促进工作与生活的平衡的实现。”班小辉说。

漫画/李晓明

《杭州市湿地保护条例》施行 统筹保护13万公顷“地球之肾”

□本报记者 王春
□本报通讯员 吴旻

浙江省杭州市，因水而兴、因水而名，拥有近海与海岸湿地、河流湿地、湖泊湿地、沼泽湿地及人工湿地5大类型，面积达13.43万公顷，湿地保护率达63.6%。

湿地具有涵养水源、净化水质、调蓄洪水、控制土壤侵蚀、补充地下水等极为重要的生态功能，被誉为“地球之肾”。为了让13万公顷“地球之肾”保护有法可依，杭州市制定《杭州市湿地保护条例》（以下简称《条例》），已于5月1日起施行。

划分保护层级

国家层面出台了湿地保护法，已于2022年6月1日起施行，为什么杭州还要再制定湿地保护条例呢？

杭州市人大常委会工委副主任王旻旻介绍，湿地保护法规定了湿地的分级管理和名录制度，将湿地分为重要湿地和一般湿地。但从制度设计上来讲，侧重保护重要湿地，对一般湿地的保护、管理和利用等相关规定较为原则。杭州市重要湿地仅占湿地总面积的3.23%，96.77%属于一般湿地，因此有必要在湿地保护法的基础上对一般湿地的保护作出更为具体和细致的补充规定。

《条例》根据杭州市的实际情况，明确该市按照国家规定对湿地实施分级管理和名录制度。

首先，将杭州市湿地分为重要湿地和一般湿地。重要湿地分为国家重要湿地和省级重要湿地，其名录管理按照国家和省的相关规定执行。其次，一般湿地又分为市级湿地、县级湿地和其他湿地，市级湿地名录由市人民政府发布并逐个确定管护责任单位，县级湿地和其他湿地名录由区、县（市）人民政府发布并逐个确定管护责任单位。最后，在市级湿地和县级湿地名录发布后，由所在区、县（市）林业主管部门设立保护标志，标明湿地名称、类型、保护级别、保护范围、管护目标、管护责任单位及其联系方式、监督电话等内容。

严格管控与适当开发并重

为落实国家湿地面积总量管制制度和湿地保护目标责任制，《条例》作了详细规定，由市人民政府按照国家规定的

湿地面积总量管制制度，确定各区、县（市）的湿地面积管控目标。市规划和自然资源主管部门牵头开展湿地资源调查评价工作，建立湿地资源信息数据库。市和区、县（市）林业主管部门牵头制定本行政区域内的湿地保护规划。

《条例》规定，除了市属以上重大项目，防灾减灾项目、重要水利及防护设施项目、湿地保护项目等，杭州市禁止占用市级湿地和县级湿地。经依法批准占用的，建设单位应当按照先补后占、占补平衡原则予以恢复或者重建，否则将承担相应法律责任。

严格管控并不代表禁止开发，《条例》同样引导、鼓励对湿地资源的合理利用，为社会开发高品质湿地产品，实现生态产品的价值转换。

《条例》规定，市和区、县（市）人民政府应当统筹协调湿地范围内的基础设施和公共服务设施建设，根据分类管理原则，引导、扶持湿地周边区域的居民依法、科学利用湿地资源，推动湿地周边地区绿色发展。

促进全社会参与保护

值得注意的是，《条例》规定杭州市实施湿地生态保护补偿制度。因生态保护等公共利益需要，造成湿地所有者或者使用者合法权益受到损害的，市或者区、县（市）人民政府应当依法给予补偿，并将相关费用纳入政府财政预算，探索建立多元化的湿地生态补偿制度。

杭州已建立湿地保护专委会，出台了湿地生态保护补偿实施办法和湿地保护志愿服务制度，对全市纳入湿地保护范围的120.7万亩湿地（重要湿地除外）实行生态保护补偿，补偿标准为20元/亩/年。

2月2日是世界湿地日，《条例》规定世界湿地日所在周成为杭州市湿地保护宣传周。

杭州还将建立智慧监测体系，形成政府主导、社会共同参与的保护机制。市民可在支付宝搜索“志愿浙江·杭州文明帮帮码”，在“重点场景”中进入“湿地保护”专区报名参与志愿活动，也可通过“浙里办”搜索“全民护水”小程序，在“护水活动”中申请加入志愿服务。

此外，为杭州市申报国际湿地城市，《条例》对照国际湿地城市认定提名指标在总则中规定将湿地保护纳入国民经济和社会发展规划纲要，建立湿地保护统筹协调机制。

湖北恩施跨省区域协同立法 “九百里酉水”河畅景美人和

□本报记者 刘欢 刘志勇
□本报通讯员 刘亚琳

“白河下游到辰州与沅水汇流后，便略显浑浊，有出山泉水的意思。若溯流而上，则三丈五丈的深潭皆清澈见底……”

小说《边城》里，茶峒城外，“水深而清，鱼大如人的白河，便是历史上有名的酉水河。”

酉水河发源于湖北省恩施土家族苗族自治州宣恩县椿木营乡七姊妹山自然保护区，流经鄂、湘、渝、黔4个省市，2个州、11个县，经沅江、汇涪陵，入长江，全长477公里，有“八百里清江，九百里酉水”之称。

随着经济社会发展，酉水河流域无序开发，工农业生产和生活废水及垃圾污染等问题日益突出。

守护绿水青山，良法善治先行。恩施州人大常委会主动与湖南省湘西土家族苗族自治州人大常委会及重庆市、贵州省有关县人大常委会协商，同步协作制定酉水河保护条例，有效破解跨区域流域协作保护机制缺失的难题，为绿水青山撑起法治“保护伞”。

酉水河病了

舟行酉水河，河水清澈澄明，两岸青山古树倒映其中，白云穿行其间，仿若画中游。

恩施州来凤县百福司镇南河村村民向广胜对酉水河的印象，曾经并不美好。

“以前河水浑浊，河面到处漂着垃圾。”在河上摆渡20多年的老向告诉记者，他常年在船上放着篓子和火钳，随时打捞河里的垃圾，不然船都划不动。

“沿河两岸全是老百姓丢弃的白色垃圾；许多漂浮物甚至死猪、死鸡，顺着漫水乡渡口电站飘下来，不忍直视！”当地村干部坦言，老向的话毫不夸张，“船在河中，感觉像行走在垃圾堆里。那时，我们都不敢带客人坐船观景”。

2014年，来凤县对酉水河11条一级支流勘察后发现，其中5条支流在城镇下游污水污染较重，超国标三类水质，对干流影响较大。

酉水河流域分属四省市11个县，行政区域不同，所处河流段不同，利益取向不同，跨行政区域的流域保护始终是个难题。

协同共治水

改变发生在2014年。

当年11月13日，来凤、宣恩两县人大常委会共同向恩施州人大常委会提交对酉水河流域实施保护的立法建议。同一时间，龙山县人大常委会联合湘西州各县人大常委会，共同向湘西州人大常委会提出立法保护酉水河建议。

如何让酉水河流域保护立法“立得稳、行得通、管得住”？经各方协商，决定以联席会议形式推进协作立法工作。

“制定条例最大的困难是保持两州法规一致性。立法过程中，我们进行反复协商，最终实现求同存异。”全程参与立法的来凤县人大会原主任邓家斌介绍，两州起初都没有在条例中单列协作机制，而是将其融合于其他章节。为突出区域立法合作重点，双方多次磋商，将跨区域协调保护机制单列出来，先后修改50多次，详细阐释协作机制。

在邓家斌看来，跨区域协调保护机制机构建起了“党委统揽，政府牵头，部门联动，社会参与，齐抓共管”的大保护格局。

2017年3月1日，5月1日，《恩施土家族苗族自治州酉水河保护条例》《湘西土家族苗族自治州酉水河保护条例》先后施行。

来凤、龙山两县城区相隔4公里，酉水河穿城而过，两县开展水政、渔政、环保等跨省联合执法，完善酉水“河长+检察长”协作机制，共护悠悠酉水河。

现如今，酉水河流域所有州、县坚持绿色发展，打

造千里生态酉水河；推动协作立法，实现酉水河流域保护立法全覆盖；建立健全跨区域协作制度，实现酉水河流域生态环境协作共管的共识基本形成。

绿水不伤人

天色微亮，酉水河边，来凤县革勒车镇的退伍老兵姚友能开始巡河。

酉水河保护条例颁布后，恩施州及相关县、乡镇等各级各部门层层压实酉水流域水资源保护工作，以河长制为抓手，摸底排查，推动酉水河保护工作常态化。

2017年，姚友能自愿担任酉水河支流新峡河（革勒车镇）的民间河长，2000多个日夜里，他坚守职责，以河为伴，以河为家，带头爱水，劝导教育周围群众一起护河。

在当地群众眼中，姚友能每天巡河的身影俨然成了一道最美的风景。

“作为一名老党员、一个老兵，既然当了河长，就要继续发挥‘不怕苦、不怕死’精神，坚决守护好母亲河，让乡亲们吃到放心水，为子孙后代造福。”姚友能说。

姚友能巡河时，在来凤县百福司镇南河景区，可载客32人的崭新“舍巴号”游船下水了。

景区负责人向桂成介绍，酉水河保护条例实施后，污染河水的现象得以制止，山更青了，水更绿了，直接拉动了旅游业的蓬勃发展。

游船下水以来，游客络绎不绝，“和我在百福司街头走一走”升级至“和我在舍巴号上畅游一游”，景区年营业额翻了两倍多，带动周边几十户村民就业。

在西水河保护条例的促进下，当地百姓逐渐探索出一条崭新的人与河“相处之道”。“现在村民们不自己也不排污，还会对游客乱丢垃圾的行为进行劝导。”百福司镇原人大主席舒勇感受到切实变化。

如今，生态环保理念深入人心，酉水河畔处处呈现“河畅、水清、岸绿、景美、人和”的生态画卷。大家都说，沈从文笔下的酉水河，回来了。

民法典及配套司法解释适用中的重大问题研讨会在京召开

本报讯 记者朱宁宁 5月27日，“民法典及配套司法解释适用中的重大问题研讨会暨民法典颁布三周年紀念会”在中国社会科学院法学研究所召开。研讨会由中国社会科学院法学研究所主办，中国社会科学院法学研究所法学研究中心承办。本次会议围绕民法典及配套司法解释适用中的重大问题开展深入研讨，为民法典时代法学研究提供高水平、多元化的交流平台。

中国法学会民法学研究会副会长、中国社会科学院法学研究所民法研究室主任、私法研究中心研究员谢鸿飞主持开幕式。十四届全国人大常委会委员、宪法和法律委员会委员、中国社会科学院学部委员孙宪忠作了《民法典规定的人种特别法人探讨》主旨演讲。

孙宪忠指出，法人制度的立法是民法典的核心之一。基于这一认识，民法典结合国情，最终规定了特别法人制

度。围绕特别法人制度，孙宪忠从立法理由和具体类型、特别法人制度研究的出发点两个层面阐述了特别法人制度的基本内涵，指出特别法人制度的根本目的在于实现权利主体、义务主体和责任主体的统一。接下来，理论界还需从权利、义务、责任的角度对特别法人制度进行系统研究。

研讨会设置了“专题研讨”“分会场研讨”等环节。专题研讨部分，与会人员从物权法、债权法基本理论出发，分别以《正确理解和适用民法典的三个维度》《民法典担保物权的“规范纠错”》《中国物权变动理论知识体系的守正与创新》《民法典上用人者责任的理解决与适用》《债之保全规则的发展与创新》为题进行了主旨发言。两场分会场研讨设四个单元，来自学术界与实务界的专家围绕民法典各编及司法解释中具体问题的理解与适用进行了发言和讨论。

基本劳动标准立法研讨会提出 完善劳动基准制度推动基本劳动标准立法

本报讯 记者朱宁宁 “基本劳动标准立法暨《基本劳动标准法（专家建议稿）》”研讨会5月27日在中国劳动关系学院召开。研讨会由中国社会法学研究会劳动法学分会与中国劳动关系学院法学院联合主办。研讨会围绕《基本劳动标准法（专家建议稿）》中的理论难点与制度完善问题展开了深入探讨和交流，为未来我国基本劳动标准法的立法工作提供了完善建议和发展方向。来自北京大学、中国人民大学、清华大学、中国社会科学院、中国劳动和社会保障科学研究院、华东政法大学、西南政法大学、西北政法大学等近20所高校以及中华全国总工会、人力资源和社会保障部、全国人大常委会法工委、全国律

协等100余名专家学者参与研讨。

中国法学会副会长兼秘书长、中国社会法学会研究会会长张鸣起在开幕式上指出，基本劳动标准法在劳动法的体系中具有强制性、底线性和基础性作用，因此，要坚持问题导向，加强研究主体之间的合作交流，推动基本劳动标准立法。

中华全国总工会书记处书记、党组成员许山松指出，平台经济、共享经济的迅猛发展对推动基本劳动标准法提出了新要求，今后全总将在深入调查研究基础上，加大源头参与力度，积极推动和参与基本劳动标准法等相关法律制定。

全国人大常委会法工委社会法室副主任施春

风表示，要共同重视社会法学科的建设，在基础问题上进行深入研究，并将社会法治建设、法治研究服务于社会建设。

中国劳动关系学院党委书记刘向兵指出，基本劳动标准法与广大人民群众利益息息相关，加快推动基本劳动标准立法具有迫切的社会需要与时代意义。

研讨会上，与会人员就基本劳动标准法的总体思路与总则、工时与休息制度、休假制度、工资制度、职业安全健康与劳动者人格保护的特殊规则、特殊劳动者群体的特殊劳动基准、特殊用工方式劳动基准以及监督检查制度等专题的规则体系、制度创新与理论难点等问题进行了梳理和总结。