

# 远程办公新劳动形式法律规制研究

周 倩

武汉工程大学法商学院, 湖北 武汉

收稿日期: 2024年1月24日; 录用日期: 2024年2月19日; 发布日期: 2024年3月29日

## 摘 要

近几年疫情的催化加之互联网的发展使远程办公逐渐兴起, 虽然远程办公具有传统劳动方式无法比拟的优势, 但还是不可避免的带来了许多问题, 目前我国仍缺乏关于新型劳动方式及其劳动者权益保障的相关法律法规。本文以远程办公为切入点, 在介绍远程办公相关概念之后, 重点关注了远程办公劳动者的劳动权益, 总结了目前我国关于远程办公劳动者劳动权益保障的现状及其遭遇的困境, 并对造成困境的原因进行了分析。通过对远程办公和远程办公中劳动者的劳动权益进行分析, 对于如何保障我国远程办公劳动者的劳动权益问题进行了探讨, 在合理吸收借鉴域外对于远程办公劳动者劳动权益的保护经验的前提下, 从我国实际出发, 提出了相关的建议, 以期能够构建远程办公中和谐稳定的劳动关系。

## 关键词

远程劳动, 劳动权益, 劳动者, 劳动关系

# Research on Legal Regulation of New Labor Form of Telecommuting

Qian Zhou

School of Law and Business, Wuhan Institute of Technology, Wuhan Hubei

Received: Jan. 24<sup>th</sup>, 2024; accepted: Feb. 19<sup>th</sup>, 2024; published: Mar. 29<sup>th</sup>, 2024

## Abstract

In recent years, the catalysis of the epidemic situation and the development of the Internet have made telecommuting on the rise. Although remote office has an incomparable advantage over traditional labor methods, it is still inevitable to bring many problems. At present, there is still a lack of relevant laws and regulations on the new mode of labor and the protection of workers' rights and interests in China. Starting from telecommuting, after introducing the related concepts of telecommuting, this paper focuses on the labor rights and interests of telecommuting workers,

文章引用: 周倩. 远程办公新劳动形式法律规制研究[J]. 法学, 2024, 12(3): 1950-1956.

DOI: 10.12677/ojls.2024.123279

summarizes the current status of the protection of telecommuting workers' labor rights and interests in China and the difficulties encountered, and analyzes the causes of the difficulties. Based on the analysis of telecommuting and telecommuting workers' labor rights and interests, this paper discusses how to protect the labor rights and interests of telecommuting workers in China. Based on the premise of reasonably drawing on foreign experience in the protection of telecommuting workers' labor rights and interests, this paper puts forward some relevant suggestions in order to achieve a harmonious and stable labor relationship in remote work.

## Keywords

Remote Labor, Labor Rights, Laborer, Labor Relations

Copyright © 2024 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

## 1. 远程办公基本问题的厘定

### 1.1. 远程办公的概念及其特征

#### 1.1.1. 远程办公的概念

远程办公是随着计算机和互联网技术的发展而兴起的一种新型的弹性用工和管理方式，主要是具有一定专业技能的劳动者，在具备一定办公条件的场所，利用互联网技术，通过远程操控，从而完成工作任务的工作方式。远程办公的概念主要包括三要素：一是主体要求是劳动者，选择远程办公的工作方式前提是已经和用人单位建立劳动关系，而不是临时雇佣关系；二是工作性质适合远程办公，并不是所有工作都可以应用远程办公形式，传统的工作种类就限制了这一新型工作方式的使用；三是利用互联网技术，这是区分远程办公与传统在家办公的关键，网络技术的应用是完成远程工作的必要条件。

#### 1.1.2. 远程办公的特征

远程办公的特征体现在：第一远程办公的工作是脑力劳动，主要是凭借专业技能或智力，通过互联网技术操作，不需要现场的指导，自己可以独立完成其岗位工作任务。例如翻译，图纸设计，作家，文字录入员，系统编程等。然而传统的办公形式除以上工作之外，还包括一些运用体力来完成工作内容的工作。在实践中主要是那些直接从事生产劳动和服务的工作，如从事生产线上的装配工，装修工人等。第二，远程办公的工作环境更偏向于个人化，一般是劳动者自己选择的工作场所，家里或者咖啡厅等具备工作条件的环境，主要是方便劳动者进行工作，而传统办公形式的工作环境更加集体化，劳动者聚集在固定的场所进行办公。第三，远程办公的工作时间比较随意，主要是按照劳动者自己的时间进行安排，以工作成果为主而不强求具体工作时间。

### 1.2. 远程劳动者性质的界定分析

远程办公是在我国发展的新型工作形态，远程劳动者的性质也是我国法学学者比较关注的话题，关于以何种标准判断远程劳动者是否被认定为劳动者，同样尚未形成较为系统和深入的阐述。大部分观点是以从属性为切入点进行分析，但具体展开论证的方式各有不同。第一种观点认为对远程劳动者的性质进行分析，应当衡量从属性差异引发的权重变化，在每一具体劳动关系中，从属性价值和作用的不同会影响判断劳动关系是否存在的权重[1]。第二种观点认为应当区分人格从属性与经济从属性，我国司法裁

判中长期以来对人格从属性的偏重，导致从经济从属性角度看可以被认定为劳动者，而因人格从属性较弱无法被认定为劳动者的情况时有发生，这种裁量尺度事实上不利于对远程劳动者的保护。第三种观点较为审慎，认为在远程劳动者性质认定的司法实践中，应当避免劳动关系认定的泛化[2]，在如今法律法规尚未明确规定的前提下，对于远程工作中劳动关系的认定及劳动者性质的认定应采取谨慎的态度。

## 2. 我国远程办公法律政策制定的考量

### 2.1. 保障远程办公劳动者劳动权益的必要性

#### 2.1.1. 弥补现有劳动法律的空白

劳动法的根本任务就是调整劳动关系，利用各种法律、法规解决各类纠纷。在远程工作劳动关系中，双方存在着利益相关的问题，而我国目前尚无相关的法律法规来规范远程工作劳动关系，这就造成双方合法权益无法得到有效保护，影响和谐的劳动关系。为此，必须强化新型劳动关系，明确劳动者在远程工作形式中的权利和义务，使其权益在法律上得到保障。分析我国远程工作劳动者权益保障的现状，并结合国外相关立法情况，对我国存在的问题进行相应解决，以完善我国远程工作劳动者的权益保障体系。

#### 2.1.2. 进一步落实“稳就业”政策，增加就业

2023年《政府工作报告》提出全年新增就业比去年有所增加，达到了1200万。严峻的就业形势不仅仅来源于增量的压力，更来源于下行的经济环境和疫情三年带来的存量，就业群体结构性矛盾的叠加所形成的复杂就业环境。远程办公模式作为解决就业的新兴模式之一，在落实稳就业政策上发挥着重要作用。切实保护好远程办公劳动者的权益能够有效缓解用人单位与员工的紧张关系，形成稳定的劳动关系，确保稳就业政策得到进一步落实。

#### 2.1.3. 有利于构建更加和谐的劳动关系

当前，我国的劳动关系日趋市场化和全球化，相应地，就业方式也越来越多样性和多元化，灵活的就业方式从一出现就广受推崇。然而，劳动关系的多样化和复杂性要求我们对劳资关系进行深入的探讨。和谐的劳动关系对一个企业健康且持续发展起着重要的作用。建立和谐、稳定的劳动关系，必须从解决劳动者最关心、最现实的问题入手，切实维护劳动者的合法权益，从而推动公司的持续、健康发展，一方面能够维护劳动者的合法权利，另一方面可以解决当前劳动市场中的新问题，还有利于建立和谐稳定的劳动关系。

### 2.2. 域外远程办公劳动者劳动权益保障的借鉴

#### 2.2.1. 美国

远程办公最早产生于美国。在二十世纪二十年代，正处于美国制造业鼎盛发展的时期，一部分制造业工厂如皮革、纽扣等，允许工人可以将工厂里的部分零活带回家里做，就出现了最早的远程办公模式，即家庭劳动模式。但随着美国经济大萧条的出现，很多工厂的生存受到了较大的影响，出现拖欠工资等情况，造成美国的家庭劳动模式不可持续发展，再加上劳动时间等问题导致工人的不满，社会矛盾被进一步激化。到二十世纪八十年代，随着互联网技术的快速发展，用人单位再次从远程办公中看到了企业提升生产效率的机会，随之远程办公在美国再次作为一种新的用工形态出现。

美国政府为了保护远程办公劳动者的合法权益，出台了一系列的法规政策。如在1989年，美国针对当时用人单位的经营成本较高等问题明确了用人单位在与劳动者协商一致的情况下可以采取远程办公的方式建立劳动关系，并针对劳动者的权益保护，明确可以适用《公平劳动标准法》。美国在《国家劳动关系法》中提出，劳动者在远程办公期间出现因劳动受伤的情况可以依法申请受害补偿。

除此之外,美国还通过其他配套的法律政策等,对远程办公劳动者的医疗保险、生育保险等福利进行了明确规定。2021年美国出台了《远程劳动促进法》,这一法律明确了远程办公劳动者与其他劳动者一样应当享受相同的待遇,同时美国针对远程办公中的司法实践难点问题也进行了详细的解释,如针对工作时间、休息时间、福利待遇等都进行了明确规定。由此可以看出,美国在对远程办公劳动者权益保障方面既注重从完善法律制度的层面入手,同时也注重对相关政府部门的职责进行明确,且为了确保政策的顺利实施,对重点的疑难问题也进行了详细解释,这些都为远程办公劳动者权益保障提供了重要的法律和政策支持。

### 2.2.2. 日本

远程办公早在二十世纪六十年代就在日本出现并逐渐被日本用人单位使用。在日本,远程办公被称为“电传劳动”,通过对其相关的政策法规进行研究可以发现,其电传劳动与远程办公的内涵是一致的。日本在远程办公模式出现的早期阶段并没有针对这一特定的劳动者群体的权益进行明确,大部分的远程办公劳动者与用人单位之间的劳动关系界定比较模糊且不在当时的法律保护的范围之内。随着远程办公模式的快速发展,覆盖的人群不断扩大,日本也逐渐从立法等不同的角度对远程办公劳动者的权益进行保障。针对远程办公中出现的劳动者权益保护的难题,2007年日本出台了《适当实施居家工作准则》,一方面日本对企业采取远程办公模式给予补贴,另一方面对远程办公劳动者的权益保障进行了明确。2008年,日本政府对《灵活运用信息通讯设备的远程劳动指南》进行了修改和完善,明确了远程办公劳动者的合法权益可以受到法律保护,并适用日本现有的劳动法律,如《劳动基准法》等[3]。由上可以看出,日本在对远程办公劳动者权益的保障是一个由认识到不断完善的过程,随着远程办公所带来的正面效应不断显现。

## 3. 远程办公中的劳动保护困境

### 3.1. 劳动关系存在与否判别模糊

劳动关系的认定即对劳动者与企业之间是否存在事实劳动关系或是法律劳动关系进行确认,是劳动权益保障的前提。一方面,远程工作的概念尚未引入劳动法中。由于我国现行的《劳动法》《劳动合同法》中缺乏关于远程工作的表述,关于远程工作的概念,狭义说与广义说之间存在交叉与冲突之处,其中狭义说认为远程工作的前提是雇员与雇主之间存在劳动关系,而广义说并未谈及相关限制条件。关于远程工作概念界定上的模糊,使其工作形态的区分并不明确,由此导致司法实践中对于远程工作案例中涉及的“劳动关系认定”的争议未能得到有效解决。另一方面,立法上存在的滞后性对于司法实践中法官审判案件而言是一项极为重大的挑战。即便法官在处理远程办公案件中,已经摆脱了传统工作形式的劳动关系的桎梏(即并非单纯以雇主与雇员之间是否存在形式上的劳动合同这一唯一角度而认定双方的劳动关系),开始着力于以从属性角度出发而认定事实上的劳动关系,不过考虑到对“从属性”的认定缺乏统一标准,实践中“同案不同判”的现象极为常见。作为一种新型的劳动关系模式,远程劳动的劳动者与用人单位之间具体是一种民事关系还是一种劳动关系,在我国的法律理论界以及实务界均存在着一定的争议[4],若为劳动正当的劳动关系,在我国关于劳动关系的定义一般为劳动者与用人单位为达到劳动的共识而通过以签订劳动合同的形式而产生的法律关系。这关系中涉及到了劳资双方的权利与义务,但是远程劳动在实际的操作中一般很难实现,若远程劳动被定义为一种劳动关系,在劳资双方签订劳动合同时,劳动合同的真实性、公平性、保障性等在远程劳动的过程中比较难实现。此外,远程劳动的特殊性体现在其对于时间以及地点的把控度方面,还存在着一定的与现行劳动标准相违背的方面。如果远程劳动发生在一种偶发性的状态下,其临时性就决定了劳动关系的不固定性,此时是否要遵循劳动关系

的相关原则，进行劳资双方合同条款的签订，如不签订劳动合同，远程劳动的劳动关系就不成立，但若签订劳动合同，进而形成劳资双方的劳动关系，当涉及到具体问题时，要以明示还是默示方式进行劳动合同的签订就成为了一个摆在远程劳动法律规范领域的一个问题。

在劳动关系的成立条件中，劳动者需要是具备法定的劳动年龄并且是可以履行劳动义务的自然人，用人单位是需要具备了用人资质的规范性单位或用人单位。但是在远程劳动中，由于通讯工具具有一定的隐蔽性，准确判断对面的具体信息是困难的，因此，对于远程劳动的相关认定存在一定的困难。此外，劳动关系是一种劳资双方管理与被管理、监督与被监督的关系，具有某种意义上的从属性，但是远程劳动在某种程度上使劳资双方陷入一种债权债务关系，进而模糊了劳动关系的原有界定标准。作为一种新的用工模式，通讯信息技术以及互联网的发展，使得远程办公的实现成为了可能，远程劳动者为完成工作，可以完全脱离传统的单位环境，在既定的办公场所以及生产设备之外进行劳动，从而获取报酬，但是法律对于劳动关系的界定，就存在了上述关于劳动关系认定方面的困局，如不解决此类问题，远程劳动想要通过法律途径获取相应的保障就成为了一种奢望。

### 3.2. 工时监管与隐私保护冲突

全天候的工作、技术侵入非工作生活、过度劳累以及更长且不可预测的工作时间，对有效平衡工作和家庭提出了严峻的挑战。劳动者能否在一定程度上控制其工作时间并找到满足其需求的工作时间选择，在许多方面取决于人们工作的体制环境和法律法规。许多发达国家标准工作时间已经减少到 40 小时以下，例如，法国在 2000 年规定了每周 35 小时的法定工作时间。在许多欧洲国家，劳动者拥有请求适用可变工作时间的合法权利，在提供按比例分配的福利和每小时同等报酬的短时间工作中也有更多的选择。

在远程工作模式下，工作的地点发生了变化，变成了一个相对封闭的家庭或移动办公场所，因而，企业和劳动管理部门很难像在传统的工作环境中一样，对员工的居家办公环境进行例行的监督和检查。另一方面的困境是用人单位的监督权与劳动者隐私权的冲突。出于办公质量和信任考虑，雇主会采取远程监督的方式对远程办公的过程和效果进行监督，以此解决远程办公带来的信任问题，这也成为了一种必然。这种监督在传统工作模式下，可以通过在场的监督形式来进行，而对于远程工作来说，远程工作中的监督缺乏空间上的在场性、时间上的共时性，会引发行用人单位的不信任因素。说到底，雇主开展远程监控是必然选择，但是这种监督会获取远程劳动工作者一定的个人权限，如摄像头、语音输入设备、电脑屏幕使用情况等，行使监督权时难以保障远程工作者的隐私权不受侵犯。

### 3.3. 工伤相关问题不易界定

在传统劳动关系的认定标准中，职工和用人单位之间是否存在劳动关系是围绕从属性这一核心认定要素展开。许多公司在与新业态从业者签订用工合同时并未明确合同类型，甚至让合同呈现出民事合同的外观，掩饰其劳动合同的本质，如果难以认定双方存在劳动关系，工伤认定在第一步就有可能被直接驳回<sup>[5]</sup>，民事关系与劳动关系的判定直接影响到劳动法能否适用，传统的工伤认定规则与证明责任的分配是以标准劳动关系为基础设立的，对居家办公形态下的新型劳动关系，难以适用。

## 4. 完善我国远程办公之劳动者权益保护制度构想

### 4.1. 松绑劳动关系从属性

远程劳动和传统劳动相比较，也要遵循现有法律对于工时的规定，包括认定标准和基本规则。当然，需要注意的是，无论是向外增加还是延长工时，都需要在现有的法律规定范围之内，一旦增长时长，用人单位应当支付相应的报酬。在工时制度中，弹性工作制当然对于工作时段的规定相对宽松，随着平台

用工逐渐广泛应用，劳动关系的从属性研究开始进入到人们的视线中，多年来，人们对于从属性这个概念的认知并不相同，对于从属性的讨论伴随工业 4.0 时代而来的劳动力供给方式的变革，很大程度上瓦解了传统劳动关系之从属性的三要素之一——经济从属性，在实际作为劳动关系判别标准适用时，应有所疏解，通过打破传统范式来认定劳动关系。对隐私权还有雇主指示权进行调整。眼下正是远程劳动应用爆发的时期，依据中国国情，总结并借鉴其他国家立法司法经验，以此可以促进劳动法制度改革。目的在于打破不同劳动模式失衡状态，确保远程办公劳动者权益，增强相关行业的竞争优势。劳动关系的认定在不同社会背景下具有不同的内涵。在制定相关规定时应当借鉴劳动从属性的上位概念。劳动契约强调的是雇员对雇主的从属地位，双方地位并不平等，所以需要松绑劳动关系从属性，尽力保障远程办公劳动者的权益。

#### 4.2. 弹性工时管理辅以适度核查

目前我国《劳动法》中规定了标准工时制度，当然，为了适应各行各业不同的特点，还有其他的工时制度进行匹配使用。但是对于远程办公这种工作模式，现有法律并未有明确的工时制度。远程办公模式下，工作单位为了解决考勤问题，除了需要采用远程劳动打卡机制，还需要建立科学合理的时间计算模型来明确工作分配、截止日期以及远程办公劳动者加班等情况。远程办公劳动模式要求工作单位在认定远程办公劳动者的工作时长，需要更加灵活，能够充分保障远程办公劳动者的学习教育权利以及休息权。

灵活认定工作时长是指在完成规定的工作任务或者固定的工时长度的前提下，远程办公劳动者可以自由选择工作时间段。灵活工时制度不仅有利于远程办公劳动者提高工作效率，同时提高他们对企业的认可，另外还可以增加专业素质和能力。对于工作方面，灵活认定工作时长可以让远程办公劳动者接触更多新鲜事物，开阔他们的思维并且激发灵感。对于家庭方面，每个人的生物钟以及有效学习时间段不尽相同，灵活认定工作时长可以帮助远程办公劳动者兼顾工作和家庭两方面的需要。加强保护远程办公劳动者的个人隐私权，将用人单位对于远程办公模式下劳动者隐私权的法律责任纳入到统一的法律框架之下[6]，充分保障远程办公者的隐私权，督促有关法律规章制度的贯彻实施。

#### 4.3. 因果性审查工伤认定

让企业承担起减少经济和社会风险的责任，包括职业病等，是我国设置工伤保险制度的主要目的。设置工伤背后的法理之一是为了保护处于社会弱势一方的劳动者。按照传统办公劳动模式的规定，工伤认定的依据是“三工原则”。而“三工原则”的应用背景是劳动者工作时一直处于用人单位的可控范围内，用人单位严格地管理控制着劳动者的工作地点、工作时间以及工作的要求。但远程办公劳动模式的应用会大大增加劳资双方对工伤认定的举证困难。具体案件的工伤认定条件应当适当放松。审核远程办公工伤认定的核心标准应当为因果性。在评价法学中，介绍了一种“要素-效力”式的思维方式。具体来说，美国的“总量理论”可以被借鉴于远程办公的应用中，分为源于工作和工作过程，叠加效果下，如果两个要素的总量可以满足法律规定工作关联的范围，就应当认定为工伤并且给予相应补偿。远程办公模式下工作地点的固定性逐渐弱化，结合上述工时计算方式，远程办公劳动者在遭受伤害时，应当判定其是否处于工作状态，工伤原因的认定显得尤为重要。劳动者所受伤害可以归因为工作因素，不管是因为私事还是因为其他工作原因偏离。只要是因为工作原因导致的受伤，应当被纳入工伤范围内。

#### 参考文献

- [1] 田思路. 远程劳动的制度发展及法律适用[J]. 法学, 2020(5): 61-75.

- [2] 谢增毅. 远程工作的立法理念与制度建构[J]. 中国法学, 2021(1): 248-268.
- [3] 崔健, 姜佐. 日本和美国远程办公发展比较研究[J]. 现代日本经济, 2021(3): 82-93.
- [4] 张颖慧. 远程工作形态下新型劳动关系的法律保护[J]. 法商研究, 2017, 34(6): 79-87.
- [5] 郑晓珊. 工伤认定一般条款的建构路径[J]. 法学研究, 2019, 41(4): 119-135.
- [6] 袁昌倩. 远程办公劳动者权益保障典型困境及应对策略[D]: [硕士学位论文]. 蚌埠: 安徽财经大学, 2023.