

居家办公，这些劳动问题待厘清

因疫情影响，居家办公成为现阶段企业普遍采用的主流办公方式。省去通勤、可以陪伴家人同时，居家办公也有了新矛盾：工作时间更长了、加班费没有明确说法、不少人还被降薪了……

现行法律法规更多是对传统办公方式的规定和约束，对居家办公则鲜有明确规定。居家办公可能带来哪些法律风险？记者对此进行了调查。

难题3 降薪合理吗？



网络图片

难题1 考勤怎么计？

“居家办公期间我们还是使用钉钉打卡，但是打完卡之后员工是不是在工作，那就没法掌握了。总不能让所有人都开着摄像头工作吧？”记者发现，在一些HR们的微信群里，不少人提出了类似的问题。

劳动法专家、北京会友律师事务所律师刘建波表示，居家办公因为员工的工作地点与休息地点的重合，形式上脱离了用人单位的监管，对于劳动者的出勤、实际工作时间如何管理等问题，目前还缺乏明确法律法规。员工有可能不起床就打卡，也可能穿好衣服打个卡又躺下睡觉，还有可能拖延到晚上才开始干活。这时，单位如何对员工进行考勤，就成了一道难题。

难题2 加班怎么算？

经历了这段时间的居家办公，不少职场人都有这样的感受——从8小时在岗变成了全天在线，甚至休息日也逃不掉工作群的“狂轰滥炸”。于是，一个关于加班的问题又摆在了大家面前。

这样的劳动争议在2020年就曾发生。曹女士在某设计院担任行政部门主办。因疫情影响，她2月居家办公，3月轮岗工作。后来，双方因这段时间的薪酬问题发生争议，其中包括加班费一项。

曹女士主张，自己在2020年1月28日至3月31日期间的休息日、法定节假日仍根据设计院的要求对疫情期间人员情况进行收集、汇总、核对信息等，应当属于加班，设计院应支付加班费。设计院则认为，在停工停产期间，曹女士居家办公，工作时间具有弹性，弹性工作时间中的统计、填表等零星工作，不应再支付加班费。最终，法院未支持曹女士要求支付加班费的诉讼请求。

刘建波说，居家办公期间，因为员工工作时间碎片化，以及公司监管能力的弱化，对于加班及加班费等问题，双方之间极容易产生争议，仅依靠现行法律难以合理解决。居家办公期间，因为双方均是线上交流，员工掌握“下班时间以后安排工作”证据较为充足，形式上比较容易证明超时加班问题。但是从调查反馈看，部分员工、企业以及司法裁判人员均认为，居家办公期间劳动者并未如同在公司上班一样全身心从事本职工作，即工作时间难免从事家务或者其他私事，事实与法律证据之间冲突明显，需从法律源头上予以明确规定。

“疫情期间居家办公，公司扣减了基础工资，只发60%合法吗？”“在家办公工资减半了。”“居家办公3周，公司通知了之后会降薪的风险，工作不饱和的按1.5倍最低工资发。”……很多职场人在网上倾诉委屈和抱怨。

“疫情引起的大规模居家情形下，用人单位业务量大幅萎缩，难以安排员工满额状态进行工

作。根据目前的政策，通常要求用人单位不得单方降低居家办公期间的工资待遇。”刘建波说，“对于劳动者来说，通常感觉居家办公期间似乎处于24小时待命状态，虽然工作量可能并不大，但心理和生理压力增加，加上生活成本压力，对于用人单位协商调整工资待遇的动作也极为抵触，很难实现协商一致降低工资待遇。”

难题4 隐私如何保护？

近日，一家在线职业教育公司要求居家员工连夜安装电脑监控软件，并在工作日每5分钟抓拍一次人脸，每天截屏次数不得低于89次，否则视为旷工。此事一出，立即在网上掀起轩然大波。

公司管理者失去掌控的焦虑感，让他们不得不通过各种方式加强监督。于是，出现了“一整天都要开着摄影头”“钉钉软件持续定位打卡”等做法。

“吓得我都不敢去厕所。”“家里是我的隐私空间，凭什么要被监

控？”员工纷纷口诛笔伐，网上反对和批评的声音也铺天盖地。

刘建波表示，根据《个人信息保护法》规定，人脸数据以及考勤定位（涉及行踪轨迹）也属于敏感个人信息，用人单位以此进行监督是否符合人力资源管理的合理且必要原则，尚存有争议。另外，关于公司数据保护与居家办公之间也有矛盾。大量的数据属于公司商业秘密，居家办公时上述数据脱离公司监管，存在较大的丢失、泄露等风险。

难题5 工伤如何认定？

居家办公，也有意外风险。这就涉及另一个重要问题——工伤认定。工作时间、工作场所、工作原因，是工伤构成的三大要件。如今，在家办公，这三个要件的界定变得模糊起来。

最近两年，各地也不乏这方面的案例。例如，2020年新冠疫情发生后，窦某居家向客户网上介绍公司情况，突发疾病死亡。最初，人社部门作出不予认定工伤决定。家属诉至法院后，法院认为，窦某系根据公司要求居家办公，其所处的“家”应当视为工作场所，符合

《工伤保险条例》相关规定，应当认定为工伤。

刘建波认为，居家办公模式下，劳动者受伤或突发疾病是否属于工伤，目前相关法律法规尚无明确规定。居家办公虽然工作场所有所变化，但是“家”可以视为工作地点，争议不大。容易产生争议的是工作时间的认定。因为家庭的隐私和隐蔽性，一旦发生劳动者受伤或者突发疾病，对于其是否处于工作时间内，既无法提供监控等铁证，也可能无法提供相应证人证言，导致工伤认定存在较大争议。

期待完善实施细则

除上述讨论较多的问题以外，居家办公还涉及一些虽小却较为现实的法律问题。

比如，居家办公期间餐补与交通补贴是否还需要发放？员工需要使用自家场地、电脑等设备，单位要不要给予费用？劳动者能否以用人单位未提供劳动条件为由拒绝居家办公？居家办公期间无法及时续签劳动合同、无法及时盖章出具各项证明手续等法律责任

如何承担等等。

疫情期间，不少地方出台了相应政策、司法审判指导意见，倡导劳动者与企业通过协商解决双方之间的问题。但协商又极有可能无法达成一致意见，难以解决各类问题。随着居家办公越来越普遍，甚至成为一种常态工作方式，下一步还需司法行政机关进一步完善法律法规及相关实施细则，明确处理规范。

（据《北京日报》）