

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、可以陪伴家人的同时,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法律规定。居家办公可能带来哪些法律风险?记者对此进行了调查。



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规范。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,其中就包括加班费一项。

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。

难题3 降薪合理吗?

“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》)