

论远程办公模式下劳动基准适用与劳资利益的法律衡平研究

刘茹婷

宁波大学马克思主义学院, 浙江 宁波

收稿日期: 2026年3月10日; 录用日期: 2026年3月20日; 发布日期: 2026年4月10日

摘要

数字经济的发展与公共卫生事件的催化, 推动远程办公从非常规用工转向常态化、多元化, 其灵活性既降低企业经营成本, 也赋予劳动者时空自主权。但远程办公打破传统用工“固定场所、固定时段、集中管理”特征, 使以传统模式为预设的劳动基准体系陷入适用困境, 工时模糊、工资混乱、安全缺位、离线权受侵害等问题频发, 加剧劳资失衡。劳动基准作为劳资权利义务的底线规则, 其适用合理性关乎劳资和谐与数字经济健康发展。本文基于远程办公形态特征与实践困境, 剖析基准适用冲突的核心成因, 从立法、执法、司法、企业自治四维度, 探索基准适用路径, 实现劳资利益法律衡平, 为数字时代劳动权益保障提供理论与实践支撑。

关键词

远程办公, 劳动基准, 劳资利益

On the Application of Labor Standards and the Legal Equilibrium of Interests between Labor and Management in the Context of Telework

Ruting Liu

School of Marxism, Ningbo University, Ningbo Zhejiang

Received: March 10, 2026; accepted: March 20, 2026; published: April 10, 2026

Abstract

The dual forces of digital economic expansion and the COVID-19 pandemic have propelled telework

from an atypical employment arrangement into a normalized and diversified practice. Its inherent flexibility not only reduces operational costs for enterprises but also grants workers spatial and temporal autonomy. However, by disrupting the traditional paradigm of “fixed premises, fixed hours, and centralized management”, telework has rendered the existing labor standard system, which is predicated on conventional models, largely inapplicable. This has led to frequent issues such as ambiguities in working hour calculation, disorder in wage payment, absence of occupational safety, and infringement upon the right to disconnect, thereby exacerbating the imbalance between labor and management. As the fundamental rules defining the baseline rights and obligations of both parties, the proper application of labor standards is crucial for harmonious labor relations and the healthy development of the digital economy. This paper analyzes the core causes of this applicability conflict based on the characteristics and practical challenges of telework. It explores pathways for the application of labor standards from four dimensions—legislative refinement, enhanced enforcement, judicial standardization, and corporate self-governance—aiming to achieve a legal equilibrium between the interests of labor and management, and to provide theoretical and practical support for the protection of labor rights in the digital era.

Keywords

Telework, Labor Standards, Interests of Labor and Management

Copyright © 2026 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. 引言

随着互联网、云计算及协同办公技术的普及，远程办公已成为数字经济时代的重要用工形态。数字化问题是中国当代经济社会发展中的一个重要议题[1]。在此背景下，远程办公的应用场景从互联网、金融等知识密集型行业延伸至制造业、服务业，逐步形成了居家办公、混合办公、异地办公等多元模式。当前，远程办公已从特定时期的过渡性选择，转变为企业降本增效、劳动者平衡工作与生活的重要方式。

远程办公的核心优势在于突破时空限制、优化劳动力资源配置：企业可缩减场地与设备成本，拓宽人才招聘范围；劳动者可节省通勤时间，兼顾家庭与职业发展。但与此同时，其“去中心化、碎片化”的用工特征，与以集中办公为立法预设的我国现行劳动基准体系形成明显冲突，《劳动法》《劳动合同法》等核心法律强调劳动过程的可控可监督，难以适配远程办公的新型用工形态。在远程办公场景下，劳动过程通常脱离企业直接监督，工时与生活边界模糊、工作场所难以界定，导致工时核算、加班认定、工资支付、职业安全保障等传统基准内容难以直接适用，实践中“隐形加班”“随时待命”常态化，离线权缺乏保障，成本分担规则不明，工伤认定困难，劳动争议频发，劳资利益失衡问题日益突出。

远程办公的常态化推动了学界对其法律规制问题的深入探索。现有研究在劳动关系认定层面主张以劳动内容为导向，区分工作时长与任务导向的认定逻辑[2]，通过实质性判断弥补传统从属性标准在灵活用工中的不足[3]。在劳动基准适用方面，针对远程办公带来的工时认定困境，部分学者建议明确工作时间定义并完善弹性工时制度[4][5]，同时反思传统工伤认定标准的局限性，提出总量理论说等路径以将新型职业伤害纳入保护范围[6]。在劳动者权益保障层面，离线权的法律建构成为核心议题，也有学者主张通过立法确认离线权[7]并建立配套监管机制[8]以应对工作与生活边界模糊的问题，隐私权保护也受到关注，呼吁完善信息收集与监管制度以平衡企业管理与权益保护[9][10]。此外，部分研究通过实证分析提

出劳动关系从属性松绑、工时账户结合等实操路径[11]，在立法层面则主张构建远程办公专门规则，将其纳入劳动核心法律体系并确立自愿、平等、保护与协商的立法原则[12]。

整体而言，现有研究已精准捕捉到远程办公带来的法律挑战，在单一权益保障、具体规则调适等方面形成了丰富成果，但现有研究多聚焦于劳动基准适用的某一具体领域，缺乏对远程办公模式下劳动基准体系适用困境的系统性剖析，且对劳资利益的整体法律衡平路径探讨不够全面，尚未形成立法、执法、司法、企业自治四位一体的协同保障研究框架。同时，针对劳动基准各要素在远程办公场景下的冲突成因，现有研究的挖掘仍有待深化，对如何平衡企业经营自主权与劳动者基本权益的系统性解决方案探索不足。

劳动基准作为国家干预劳资关系、保障劳动者基本权益的核心工具，其本质在于通过强制性规范划定劳资权利边界，实现利益均衡。基于现有研究的不足与实践中的现实困境，本文立足于我国远程办公发展实践，系统剖析劳动基准适用冲突的核心成因，突破单一领域研究的局限，从立法、执法、司法、企业自治四维度探索劳动基准的适配路径，构建劳资利益法律衡平的协同保障体系，旨在健全数字时代的劳动权益保障体系，为远程办公模式的健康有序发展提供理论与实践支撑，推动数字经济与劳资关系的协同共进。

2. 远程办公的形态特征与劳动基准适用的实践困境

2.1. 远程办公的核心形态特征

远程办公是劳动者与用人单位保持稳定劳动关系，依托互联网在远离常规劳动场所的场所从事工作的常态化工作形态[13]。与传统集中办公相比，其具有三大显著特征，但值得关注的是，远程办公并未改变劳动关系的从属本质，仅使其表现形式发生变化，这正是劳动基准得以适用的逻辑前提。

其一，空间去中心化。劳动者工作场所不再局限于企业固定区域，可在家庭、咖啡馆等具备网络条件的任意场所办公，流动性与不确定性显著增强，其空间分离性导致企业组织控制弱化[4]，打破“工作场所 = 企业场地”的固有认知。

其二，时间弹性化。远程办公多采用“任务导向”管理，替代传统“时段导向”，劳动者可灵活安排工作时间，打破“朝九晚五”固定工时，工时可控可核算性降低，“隐形加班”“随时待命”成为常态。

其三，管理间接化。企业管理从现场监督转为线上管控，通过协同软件、考勤系统等工具监督工作进度，但难以全面反映劳动者实际工作状态，易引发过度管控与隐私保护的冲突，同时弱化企业安全保障责任。

此外，远程办公呈现形态多元化趋势，从临时居家办公发展为长期居家、混合、异地办公等模式，不同模式下劳资权利义务存在差异，进一步加剧基准适用的复杂性。

2.2. 远程办公模式下劳动基准适用的核心困境

2.2.1. 劳动关系从属性标准演变：组织控制力弱化与基准适用前提冲击

在传统劳动法框架中，劳动关系的从属性包括人格、经济与组织三重维度，这是劳动基准适用的核心前提，其中组织从属性尤为关键。然而，数字时代远程办公的普及正在深刻冲击这一理论基础，其集中体现为企业组织控制力的系统性弱化。

传统模式下，企业依靠对固定场所和工时的直接支配，实现对劳动过程的全程管控。这种强组织性的控制是工时核算、安全责任及加班认定的事实基础。反观远程办公，其打破了物理空间的集中性，使组织控制从现场监督模式转向成果考核的模式，从物理层面支配转向数字化的间接管控。由此，企业基本丧失了对劳动者劳动过程的实时监督能力，对劳动时长与强度的管控能力大幅降低。

尽管管理方式发生了根本变化，但劳动关系的本质内核并未动摇。互联网技术的发展深刻改变了工作形式，使得劳务双方之间的从属性关系呈现出松散化、弹性化趋势，传统的劳动从属性认定标准已难以完全适应平台经济模式下的用工特征[2]。但是，远程劳动者仍受雇于企业，须遵守规章制度，劳动成果归属企业，报酬由企业统一支付。人格从属性与经济从属性的存续，决定了企业不得以“用工形式灵活”为由排除劳动基准的适用，这是保障远程劳动者权益不容置疑的理论底线。

然而，组织控制力的弱化已使传统劳动基准与新型用工现实之间形成理论错配，导致既有规则的适用逻辑失去事实支撑。在实践中，部分主体正是以此为据否定劳动关系成立，进而排除劳动基准适用，使远程劳动者的权益保障陷入“法律真空”。更为深层的影响在于，组织控制的弱化还加剧了劳动过程的隐蔽化与工作边界的模糊化，为后续工时核算、工伤认定及休息权保障等具体制度困境埋下了结构性隐患。

2.2.2. 工时基准适用困境：核算模糊与加班认定困难

我国虽已确立标准工时、综合计算工时和不定工时三种模式，但在远程办公场景下，标准工时的适用面临严峻挑战。

一方面，工时核算缺乏标准。远程办公场景中，工作时间更具弹性与碎片化特点，工作与私人生活边界趋于模糊。日常处理中，企业多采用任务导向考核，但“合理任务量”难以界定，易变相延长工时，而“线上考勤 + 任务提交”仅能反映在线时长，无法体现实际劳动效率，导致核算机制失准。事实上，脱离固定工作场所的监督，碎片化的工时管理使工时核算与加班时间计算更加模糊，传统考勤办法难以直接适用[3]。

另一方面，加班认定面临多重障碍。根据《劳动法》，加班需同时满足“法定工时外、企业要求、提供劳动”三要素，但在远程场景下三者均难以界定：工时边界模糊，非工作时间自主处理与指派任务难以区分；企业通过微信、钉钉等即时通讯工具在非工作时间布置任务，事后常以“自愿加班”为由拒付加班费；劳动者举证困难，电子成果易篡改，难以证明其实际劳动时长与强度。

此外，特殊工时制的适用也存在漏洞。部分企业未经审批擅自适用综合计算或不定工时制，以规避加班费；即便审批适用，因工时难以精确核算，总工时管控与休息保障仍难以落实。现行法律对随时待命状态是否构成工作时间，尚未作出明确界定，也仅是部分观点认为企业应给予适当补偿。

2.2.3. 工资基准适用困境：支付混乱与成本分担不明

工资基准是劳动报酬权益的核心保障。我国法律虽已明确工资按月支付、最低工资标准及加班费规则，但在远程办公场景下，由于工时核算模糊与成果评价不一，工资支付陷入混乱，成本分担也缺乏依据。

其一，工资支付标准模糊。传统办公以工时为主要计薪依据，核算相对清晰；而远程办公多采用任务导向管理，工资支付方式趋于多元化，却缺乏相应法律规范。在此背景下，部分企业以“效率低”或“成本下降”为由擅自降薪、克扣绩效奖金，导致“固定工资 + 任务奖金”模式中奖金核算标准不明，劳动者报酬稳定性受损。同时，异地办公中个别企业以当地工资水平较低为由降薪，有违同工同酬原则。加班认定困难则进一步加剧了加班费支付的混乱，劳动者应得报酬难以保障。

其二，成本分担缺乏明确依据。远程办公所产生的设备、网络、电力等额外成本，在传统办公模式下由企业承担，而转向远程办公后，分担主体与比例尚无法律明确规定。实践中，有的企业要求劳动者全额承担，有的仅承担部分设备费用，更多则未作任何约定，一旦发生纠纷，双方各执一词。虽然部分地方探索出台了“远程办公补贴”相关规定，但全国性立法仍属空白，补贴多停留在企业自愿发放层面，劳动者缺乏强制主张的法律依据。

2.2.4. 劳动安全基准适用困境：责任虚化与保障缺位

我国《劳动法》和《安全生产法》虽明确规定企业需提供安全卫生条件、开展安全教育，但在远程办公模式下，工作场所分散、监督方式间接，导致安全基准适用陷入“责任虚化、保障缺位”的困境。其中，工伤认定问题尤为突出。

一方面，企业安全保障责任难以落实。传统办公中，企业可通过完善设施、配备防护用品来履行义务；而远程办公的工作场所多为劳动者私人空间，企业无法直接介入环境改造或提供硬件支持，责任自然难以落地。实践中，劳动者因居家办公环境不佳引发颈椎病、腰椎病，或因工作负荷过高引发过度劳累，企业往往以“属于私人空间、与工作无关”为由拒绝担责。虽然德国等国家将家庭办公场所视为“延伸工作场所”，要求企业对环境安全负责，但我国相关规定仍过于笼统，缺乏针对性指引。

另一方面，工伤认定面临较大难度。根据《工伤保险条例》，工伤认定需同时满足“工作时间、工作场所、工作原因”三大要素，但在远程办公场景下，三者边界均趋于模糊：工作场所与生活空间交织，工时弹性化使得受伤或病发时是否处于工作状态难以判断，劳动者也难以举证伤害与工作之间的直接关联。实践中，企业往往拒绝配合认定，加之对法律概念的僵化理解，使远程办公劳动者陷入“物理空间失格”困境——即便损害确为工作原因所致，仍因场所形式要件不合法而被排除在保障范围之外。

2.2.5. 休息休假基准适用困境：权利被侵蚀与边界模糊

我国法律虽明确保障劳动者休息日、法定节假日及年休假等权利，但在远程办公模式下，工时与私人时间相互交织、管理方式趋于间接，导致休息权被严重侵蚀，其核心症结在于离线权的缺失。

具体而言，休息日和法定节假日的加班已成常规。劳动者在“随时待命”状态下，非工作时间仍需通过数字工具响应工作指令，形成大量“隐形加班”，而企业多以“自愿加班、任务紧急”为由拒付加班费、不安排补休。与此同时，年休假制度也难以落实。远程办公中工作任务分散、管理松散，部分企业不仅拒绝安排年休假，甚至要求员工在休假期间处理工作，使休假权利形同虚设。此外，休息时间被碎片化侵蚀。弹性工时虽赋予一定自由度，却也导致工作与生活碎片化交织，劳动者难以获得连续、完整的休息，长此以往损害身心健康。

离线权作为数字时代休息权的自然延伸，是指劳动者在非工作时间断开工作数字工具、免于工作相关通信的权利，其核心价值在于明确工作与休息边界，保障劳动者休息权与身心健康^[7]。目前，我国法律尚未就此作出明确规定，劳动者遭受非工作时间侵扰时，因缺乏法律救济依据，离线权难以得到有效保障。

3. 远程办公模式下劳动基准适用冲突的成因剖析

3.1. 立法滞后：传统劳动基准体系与远程办公形态不匹配

立法滞后是劳动基准难以适配远程用工的根本成因。我国劳动立法以传统集中办公为预设，未出台远程办公专门法律法规，劳动关系从属性认定标准僵化，劳动基准规则无法适配其弹性化、分离化特征^[11]，对远程办公这类新型用工模式的回应存在明显滞后与不足。

其一，缺乏专门性立法规范。我国尚未出台针对远程办公的专门法律法规，核心劳动法律亦未增补相应条款，实践中主要依赖企业单方主导的劳资约定，劳动者权益难以得到切实保障。欧盟，意大利、西班牙、法国等国已通过专门立法，在工时、离线权、职业安全等领域形成系统规制，相对应地，我国相关立法尚处空白，未形成系统立法框架。

其二，现有基准规则过于僵化。我国劳动基准刚性较强、灵活性不足，难以适配远程办公弹性特征。工时基准中，标准工时适配性差，特殊工时审批繁琐、适用范围窄；工资基准中，薪酬核算与成本分担

规则不明；安全基准以固定场所为核心，无法覆盖分散化工作场景；工伤认定规则未能回应工作与生活边界模糊的现实。此外，远程居家办公劳动者长期使用电子设备所引发的肌肉骨骼类疾病及精神抑郁等，因我国现行职业病目录未予纳入，导致相关认定存在不确定性[14]，劳动者权益保障存在盲区。

3.2. 执法不足：监管缺位与执法难度大

劳动基准的有效适用离不开强有力的执法保障，但远程办公中劳动过程的分散性与隐蔽性，使劳动保障监察面临监管缺位、执法困难的现实困境。

具体而言，一方面，监管范围难以有效覆盖。远程办公劳动者分布分散，甚至跨区域作业，而监察资源有限，难以实现全面监管，异地、居家等场景的监管缺位问题尤为突出。传统办公模式下，监察部门可通过实地检查掌握用工情况，但在远程办公中，企业用工行为相对隐蔽，线上核查缺乏有效手段，难以获取真实数据；劳动者举报亦面临举证困难，大量违法行为难以被及时发现并依法查处。

另一方面，执法难度显著加大。工时、加班、工伤认定等基准适用均需充分证据，但劳动过程的隐蔽性导致证据收集与固定难度较大，执法过程中易产生争议。电子劳动成果易被篡改，劳动者难以证明加班事实与强度，企业也难以举证劳动者履职情况。同时，远程办公模式多元，执法标准尚不统一，部分地区监察部门重视不足，缺乏专项执法机制与专业队伍，执法的精准性与实效性仍需进一步加强。

3.3. 司法救济：裁判标准不一与举证困难

司法救济是劳动者维权的最后防线，但在远程办公场景下，由于法律依据缺失、裁判标准不一以及举证困难，劳动者的维权难度显著加大，劳资冲突难以得到有效化解。

其一，裁判标准缺乏统一性。因缺乏专门立法的指引，司法实践中直接忽视了远程工作这种新型劳动形态的特殊性[15]，法官在审理案件时，往往只能依据传统基准、劳资约定并结合具体案情进行裁量，致使同类案件的裁判尺度与结果存在较大分歧。例如，劳动者在非工作时段通过微信处理工作事务，司法实践中存在加班与自愿劳动两种认定；居家办公时突发疾病能否构成工伤，亦存在认定工伤与不予认定的分歧，裁判尺度尚未统一。司法实践往往忽略远程用工这一新型劳动形态的特殊性，仍沿用传统劳动关系认定标准否定劳动关系成立，简单将其归为劳务关系，该认定模式缺乏合理性，亦使得该类劳动者的权益难以得到充分保障。

其二，劳动者面临举证困难的现实障碍。远程办公模式下，考勤记录、任务分配、工资核算等关键证据多由企业单方掌握，劳动者处于信息弱势，难以获取有效证据。同时，加班事实、工作与损害后果间的因果关系等核心事项举证难度较大，加之现行举证责任分配机制在远程场景下未能合理调整，进一步加剧了劳动者的维权困境。此外，劳动争议仲裁及诉讼程序复杂，维权成本较高，部分劳动者因无力负担而选择放弃维权，使得劳资双方地位失衡的状况愈发严重。

3.4. 企业自治缺失与劳资认知偏差

企业自治缺失是加剧远程办公劳资冲突的重要诱因。一方面，部分企业合规观念薄弱，为压缩成本，擅自降薪、克扣加班费、规避安全保障与工伤赔偿责任的现象时有发生。在管理层面，企业普遍未建立适配远程办公的内部制度，工时核算、任务分配、成本分担等关键事项缺乏明确规则。并且在远程办公的过程中，部分企业甚至过度管控劳动者隐私[9]。即便少数企业建立了相关制度，也多未充分征求劳动者意见，条款设置偏向自身利益，难以实现劳资共赢。

另一方面，劳资双方的认知偏差进一步激化矛盾。企业往往过度强调经营自主权，忽视对劳动者基本权益的保障，将远程办公产生的额外成本与风险转嫁给劳动者。而部分劳动者对自身权益认知不足，缺乏证据留存意识，难以有效主张权利；亦有少数劳动者过度强调自主权，消极履行工作职责，对企业

合理管理产生抵触。这种认知错位不仅加剧了劳资对立，也阻碍了远程用工模式的健康发展。

4. 远程办公模式下劳资利益法律衡平的路径探索

4.1. 立法完善：构建适配远程办公的劳动基准体系

立法完善是规范远程办公的根本路径，亟需弥补现有规则空白，构建专门化、灵活化的劳动基准体系，从源头厘清劳资双方的权利义务边界。

其一，推进远程办公专门立法。远程工作立法的重点是针对其独特性作出专门规定，可考虑将远程工作纳入《劳动法》或《劳动合同法》，对远程工作的概念及基本原则和基本制度作出规定^[12]。可出台远程办公劳动保障条例，明确其适用范围与权责，确立工时、工资等核心规则。同时，应赋予劳动者“离线权”，一方面，劳动者在约定工作时间外有权断开工作联系，企业不得因此施加不利对待，除非存在事先约定的轮值任务；另一方面，仅在发生重大突发事件等紧急事态时，企业可临时联系劳动者，但事后应补办加班手续并支付报酬，滥用联络权者须承担赔偿责任。此外，还需细化成本分担，确立企业为主、劳动者为辅的分担原则，并支付合理的远程办公补贴。

其二，优化现有劳动基准规则。在工时方面，可简化特殊工时的审批流程，拓宽其适用范围；推行弹性工时备案制度，完善考勤记录并留存备查。在工资方面，应明确远程办公工资标准，禁止企业擅自降薪，规范奖金核算规则，同时要细化加班认定规则及补偿标准。

其三，完善劳动安全与工伤认定规则。应将家庭办公视为延伸场所，明确企业安全保障责任，并要求其提供相应指导与评估意见。在健康保障方面，可扩大职业病目录，纳入颈椎病等远程办公常见病。另外，要放宽工伤认定条件，确立家庭办公工伤认定审查标准，应以“工作原因为核心、工作时间为基准、工作场所为补充”的原则进行判断。具体而言，劳动者在工作时间内或是实际用于工作的时间中，为完成工作任务而在家庭办公区域从事与工作直接相关的活动时发生事故伤害，可认定为工伤；若事故发生在工作间歇的合理生理需求，例如如厕、短暂休息等的过程中，仍视为与工作相关；劳动者需对伤害发生在工作时间内及工作原因承担初步举证责任，企业对伤害非因工作原因所致承担举证倒置责任。同时也需简化程序，由企业承担举证责任。

4.2. 执法优化：强化监管效能，破解执法困境

强化劳动保障监察执法，关键在于创新监管模式、提升监管效能，同时督促企业履行基本义务，从而更好保障劳动者权益。

其一，构建线上线下融合的监管体系。可运用大数据等技术建立远程办公用工监管平台，要求企业备案相关制度、工时记录及工资支付信息，实现线上核查与动态监管。针对异地远程办公，应建立跨区域监察协作机制，明确监管责任，避免出现监管盲区。同时，定期开展专项执法行动，聚焦工时、工资、安全保障等重点领域，查处违法行为形成有效震慑。

其二，完善举报投诉机制，降低执法难度。应明确远程办公劳动争议的证据规则，要求企业留存用工电子证据，确保可追溯。同时开通线上举报平台，简化流程并明确处理时限，对劳动者举报实行“首问负责制”，由监察部门主动核查并协助收集证据。对举报属实的，可给予适当奖励，提高社会监督积极性。

其三，加强执法队伍建设与企业合规指导。一方面组建专项执法队伍，开展远程办公法律培训，提升专业能力；另一方面通过政策宣讲和培训，引导企业建立完善管理制度，规范用工行为。此外，建立企业信用评价体系，将履行劳动基准义务的情况纳入信用档案，与招投标、资质审核等挂钩，倒逼企业自觉合规。

4.3. 司法救济：统一裁判标准，强化权益保障

优化司法救济机制，关键在于统一裁判标准、减轻劳动者举证负担，并提升维权效率，从源头化解劳资冲突。

其一，统一裁判标准。由最高人民法院出台司法解释，明确远程办公劳动争议的裁判规则，细化加班认定、工伤认定、工资支付等核心标准；同时发布典型案例，统一“实质性劳动”的认定公式，也就是劳动者在非工作时间，根据企业明示或默示的指令，实施了与本职工作直接相关的活动，并且这一活动占用了劳动者本可自由支配的连续或累计达到一定时长的时间，并辅以“明显占用时间”作为辅助标准，规范举证责任分配。

其二，完善举证责任分配。实行举证责任倒置，针对加班、工资拖欠等争议，由企业承担主要举证责任，无法举证则承担不利后果；劳动者仅需提交任务分配记录、工作成果等初步证据即可主张权利，法院可依职权调取相关证据，协助劳动者维权。

其三，简化维权程序，可建立远程办公劳动争议速裁机制，对事实清楚的案件实行一裁终局，缩短维权周期，同时还可以推行线上仲裁与诉讼，方便双方参与。此外，还应加大法律援助力度，为困难劳动者提供支持。最后，通过明确企业违规赔偿责任，提高违法成本，倒逼其履行义务。

4.4. 企业自治：完善管理制度，实现劳资共赢

企业自治是重要补充，应通过强化企业合规意识、完善管理制度，平衡自身利益与劳动者权益，实现劳资共赢。

其一，建立完善的远程办公管理制度。企业需结合经营特点，制定涵盖工时核算、任务分配、工资支付、成本分担等规则的管理办法。在制度制定阶段，应充分听取劳动者意见，经由职工代表大会或全体职工讨论审议通过，保障制度公平合理，并依法向劳动者公示告知，明晰双方权利义务，以减少后续争议。

其二，规范用工管理，保障劳动者权益。企业应建立工时记录与加班审批制度，明确流程，禁止强制或隐形加班。同时，要合理分配任务，保障劳动者休息休假权利。此外，企业还应落实安全保障责任，提供必要设备与指导，定期关注劳动者身心健康。最后，必须依法支付工资及加班费，落实远程办公补贴，并明确成本分担方式。

其三，加强劳资沟通，化解劳资矛盾。一方面建立常态化沟通机制，通过线上会议、意见征集等方式及时了解劳动者诉求，协商解决问题；另一方面尊重劳动者自主权，平衡管理需求与隐私保护，避免过度管控。同时建立劳动争议内部调解机制，及时介入化解矛盾，防止矛盾升级。

5. 结论

远程办公的常态化是数字经济发展的必然趋势。一方面，它在优化劳动力配置、提升企业效率、保障劳动者权益方面展现出显著优势；另一方面，其去中心化、碎片化的用工特征，也对以集中办公为预设的传统劳动基准体系构成了深刻挑战。当前，工时、工资、劳动安全、休息休假等领域的基准适用困境日益凸显，劳资利益失衡问题频发。究其根本，立法滞后、执法不足、司法不完善与企业自治缺失是导致上述冲突的核心成因。

实现远程办公模式下劳资利益的法律衡平，必须坚持“保护劳动者基本权益、兼顾企业经营自主权”的基本原则，着力构建立法、执法、司法、企业自治四位一体的协同保障体系。具体而言，应加快完善远程办公专门立法，填补现行基准规则的空白；创新数字化执法模式，强化监管效能，督促企业落实合规义务；统一司法裁判标准，优化举证责任分配，切实降低劳动者维权成本；引导企业健全内部自治管理

制度,畅通劳资沟通渠道,寻求双方利益的共赢点。

唯有通过系统性制度构建,方能有效破解远程办公的劳动基准适用困境,规范劳资权利义务关系,从源头化解潜在冲突。这不仅是实现劳资利益均衡保护的现实需要,也是推动远程办公模式健康有序发展、完善数字时代劳动权益保障体系的必由之路,最终促进数字经济与劳资关系的协同共进。

参考文献

- [1] 朱晓峰. 数字时代劳动者权利保护论[J]. 浙江大学学报(人文社会科学版), 2020, 50(1): 37-55.
- [2] 杨猛宗. “互联网+”劳动关系发展的新动向与认定标准建构[J]. 江西社会科学, 2025, 45(8): 131-143.
- [3] 田思路, 童文娟. 远程劳动者权益保护探究: 以网络平台主播和居家办公形式为例[J]. 中国人力资源开发, 2020, 37(6): 17-27.
- [4] 牛骏儒. 远程办公形态下工作时间认定问题的初步思考[J]. 西部学刊, 2020(12): 26-29.
- [5] 王竹, 帅仁策. 远程劳动者的权益保障: 困境与出路[J]. 南雍法律评论, 2025, 2(1): 3-25.
- [6] 陈俊秀, 赖晨昕. 远程办公情境下工伤认定的理据反思与规则调适[J]. 中国劳动关系学院学报, 2025, 39(6): 63-72.
- [7] 谢增毅. 离线权的法律属性与规则建构[J]. 政治与法律, 2022(11): 35-49.
- [8] 傅溢. 互联网时代劳动者离线权制度保障[J]. 安徽警官职业学院学报, 2023, 22(6): 24-30+62.
- [9] 张俊豪. 数字时代远程办公劳动者的隐私权保障研究[J]. 太原城市职业技术学院学报, 2022(3): 197-201.
- [10] 丁昊伟. 居家办公模式下的劳动者隐私权保护[J]. 中国社会保障, 2024(4): 70-71.
- [11] 徐佳. 远程办公之劳动法律问题对策研究[J]. 重庆广播电视大学学报, 2021, 33(6): 62-69.
- [12] 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.
- [13] 邓媛媛. 数字时代远程办公劳动者权益保障研究[J]. 经济研究导刊, 2024(16): 157-160.
- [14] 杨婷婷. 浅析远程居家办公劳动者的工伤认定问题[J]. 经营管理者, 2022(7): 62-63.
- [15] 张文. 远程工作中的劳动保护法律问题研究[J]. 兰州教育学院学报, 2018, 34(8): 145-148.