

居家办公模式中的工伤认定问题研究

沈楠欣

南京工业大学 江苏南京

【摘要】 工伤认定是维护工伤人员合法权益的先决条件。以“居家办公”为代表的就业方式在疫情时期得到了大力推广，由此衍生出来的工伤认定问题也越来越受到学术界和实务界的关注。居家办公在提高工作方式灵活性等方面都具有极大的作用，但由于工作环境的特殊性，导致对“三工要素”的判定存在一定的困难，工作环境的私密性又使工伤认定的举证难度增大，行政机关在工伤认定中对法律条文的机械适用与司法机关从立法角度维护劳动者合法权益的行为之间存在矛盾，增加了居家办公劳动者工伤权益救济的难度。本文从居家办公模式工伤认定相关概念界定、工伤认定现状分析和工伤认定存在的困境等方面展开论述，最终提出了居家办公模式中工伤认定的优化路径。

【关键词】 居家办公；工伤认定；举证责任；三工因素

【收稿日期】 2025 年 6 月 5 日

【出刊日期】 2025 年 7 月 4 日

【DOI】 10.12208/j.ssr.20250267

Research on the identification of work-related injuries in telecommuting mode

Nanxin Shen

Nanjing Tech University, Nanjing, Jiangsu

【Abstract】 Work injury identification is a prerequisite for safeguarding the legitimate rights and interests of injured personnel. The employment mode represented by "working from home" has been vigorously promoted during the epidemic period, and the issue of work-related injury identification derived from it has also received increasing attention from the academic and practical circles. Working from home plays a significant role in improving work flexibility and other aspects. However, due to the special nature of the work environment, there are certain difficulties in determining the "three elements of work". The privacy of the work environment also increases the difficulty of providing evidence for work-related injury determination. There is a contradiction between the mechanical application of legal provisions by administrative agencies in work-related injury determination and the legislative protection of workers' legitimate rights and interests by judicial agencies, which increases the difficulty of providing relief for work-related injury rights and interests of workers working from home. This article discusses the definition of relevant concepts, analysis of the current situation of work-related injury identification, and the difficulties in work-related injury identification in the home work mode. Finally, it proposes an optimization path for work-related injury identification in the home work mode.

【Keywords】 Working from home; Work injury identification; Burden of proof; Three factors of work

1 研究现状及意义

云计算和大数据的兴起催生了大量新兴职业，传统的雇佣关系受到了严峻的挑战。在当前就业形态下，劳动者开展工作的空间不再局限于传统意义上的公司办公场地，居家办公这种灵活的工作形式正日益普及，成为众多劳动者所采用的一种常见工作模式。然而，“居家办公”这一新兴模式在给劳动者带来便利的同时，也

为用人单位在员工管理方面增添了诸多新的挑战，尤其是在工伤认定环节，引发了一系列亟待解决的困难。

2 居家办公模式工伤认定相关概念界定

要解决居家办公中的工伤认定问题，必须从“居家办公”的相关概念入手，国外把这种工作模式称作“SOHO”，国内更多的学者将其定义为“居家办公”。

2.1 居家办公的含义

作者简介：沈楠欣（1999-）女，江苏盐城人，硕士，研究方向：民商法学。

居家办公作为一种基于信息技术的新型工作模式,在工作时间与地点的设定上具有较高的灵活性,能够使特定行业领域的劳动者于家庭场景中完成相应的工作任务。居家办公仅为远程劳动的一种呈现形式,除此之外,居家办公还包括卫星办公室、远程工作中心、移动工作等多元类型^[1]。

2.2 居家办公的特征

(1) 技术依赖上的信息化

在传统雇佣关系框架内,劳动者通过将自身劳动力与用人单位内部的生产资料相结合,构建起以用人单位为主导的劳动关系。而在新兴劳动关系中,信息技术成为连接劳动者、用人单位及其生产资料的关键纽带。劳动成果的生成过程不再局限于用人单位的物理边界之内,而是演变为通过信息技术平台进行工作任务的交互、执行以及成果的远程传输。

(2) 劳动管理上的松散性

在居家办公情况下,因为居家办公者的工作环境的私密性,导致用人单位对员工的控制降低,用人单位不能利用打卡、监控等手段来管理和约束员工的工作表现和日常行为,只能通过网上的办公软件进行在线监督。这就导致了用人单位在对居家办公者的管理上的软弱和软弱,导致了劳动管理的松散。居家办公的工作时间变得更有弹性,虽然还是要根据单位的指令去做工作,但是劳动者拥有自己的休息和工作时间的自由选择,两者间的从属性大大削弱,这对居家办公人员的责任感和自律性提出了巨大的考验。

(3) 劳动权益上的易损性

在传统的用工模式下,员工的工作地点是在公司,如果员工在工作中受到伤害,那么有同事的证词、用人单位的监控录像等证据,再加上公司的规章制度和劳动者的行为状况,可以确定事故的原因。而在居家办公模式中,因员工工作环境的隐私性,单位不能对员工实施监督;居家办公可以使工作时间更具弹性,也可以使工作时间无限制的增加,工作和生活行为非常容易发生混淆,导致对工伤事故的判断存在困难。

3 居家办公模式工伤认定的困境

在我国《工伤保险条例》中,并未涵盖居家办公工伤的认定情形。一方面,居家办公使劳动者能够平衡好工作和生活,但是也极易把工作和生活情况混淆起来,很难判定事故发生时的状况,也不知道事故是不是由于工作导致;另一方面,由于劳动者居家办公,用人单位对劳动者住所的监督降低了,无法得知事故的细节,在举证方面会存在许多困难。

3.1 工作时间与非工作时间难以厘清

工作时间通常是指劳动者为完成工作任务、履行劳动义务,在法定限度内应当提供劳动的时间。在传统的劳动关系中,劳动者每天都要到用人单位那里打卡,工作时间比较有规律,想要加班的话,可以向单位申请,在单位加班的时候,可以根据打卡记录来计算。在居家办公的模式中,尽管用人单位对工作时间有明确的要求,但是因为工作和生活相结合,劳动者的工作时间变得越来越碎片,因此,用人单位也会把注意力集中在对工作结果的验收而非对创造劳动价值的时间过程上,从而导致对发生事故时是否为工作时间的判定产生了困惑^[2]。

3.2 工作场所与生活场所难以区分

居家办公模式下工作地点的迁移,导致了生活与工作区域的交叉重叠,显著增加了工作地点界定的复杂性。随着工作形态的多元化发展,工作场所已从传统的固定空间拓展至家庭环境,这一转变使得“家”作为工作场所的认定成为工伤认定领域的核心议题。由于各地法院在“家”作为工作场所的认定上存在分歧,加之工伤认定机构与法院在工作地点界定上的差异,给行政机关的工伤认定工作带来了挑战。居家办公者工作地点与居住区域的混淆,使得工作地点的具体范围难以明确,是局限于一张办公桌,还是扩展至整个居住空间?当职工在非常住地发生意外时,其工伤认定的争议性显著增加^[8]。

3.3 工作原因难以认定

在居家办公的情况下,因为工作地点混淆,在家办公人员的行为性质很难判定,工作和个人的行为有很大的重合,很难判定事故是因工作造成的,还是由个人造成的结果造成的。只有劳动者自己或者他的家人能对事故发生的真正原因有一个初步的判断,而用人单位在举证因果关系方面却没有直接的证据。在关于工作理由认定的诸多争议中,“个人舒适原则”是最重要的一条,其重点在于探讨劳动者从事某种满足自身需求的行为时造成的伤害,如如厕、吃饭、休闲等,都是劳动者为了满足自己的基本需求而采取的行动。在“居家办公”条件下,劳动者不能及时汇报自己的行为,因此,对自己所从事的为了满足自己的需求而采取的行动,与工作有没有关联,是否真的是工作,这就成为了很难证明的要点。

3.4 工作认定举证难度加大

当劳动者在居家办公期间遭遇工伤事故时,事故发生地点为劳动者个人住宅。鉴于“家”所具有的私密属性,用人单位难以对居家工作的劳动者实施有效监督,且伤害发生地亦不在用人单位的管控范畴之内,这使得

居家办公模式下工伤认定的举证责任分配与传统的雇佣形式存在显著差异。依据《工伤认定办法》第十七条之规定,在工伤认定程序中,举证责任通常由用人单位与工伤认定机关共同承担,而受伤劳动者及其利害关系人仅在提出工伤认定申请时负有举证义务。在居家办公场景下,若发生工伤事故,受限于用人单位监督的局限性,往往仅劳动者本人或其家属能够对事故原因及过程进行说明。但由于三工因素的证明难度较大,直接证据的获取较为困难,社保行政部门通常不会主动开展调查取证工作^[3]。

4 居家办公模式工伤认定优化路径

针对居家办公模式下工伤认定难题的破解,应立足我国国情,以规范化居家办公为前提,对现行工伤认定法律法规体系进行系统性完善,进一步明晰居家办公模式中各方主体的责任边界,推动行政认定与司法审查在工伤认定领域的有机衔接与协同运作,为居家办公劳动者的工伤权益保障提供合理的制度架构。

4.1 完善相关法律规范

(1) 设置工伤认定一般性条款

在现行法律框架下,《条例》第14条第7款的兜底条款因缺乏配套的子法规范与实施细则,在司法实践中呈现出“空转”态势,难以对特殊场景下的工伤认定问题形成有效规制。单独为居家办公工伤情形增设专门条款以保障该群体权益,不仅存在立法成本高昂、程序繁琐等现实困境,而且在劳动形态多元化、动态化的发展趋势下,这种“一事一议”的立法模式难以应对层出不穷的新型工伤情形。基于此,建议采用一般条款对“工伤”进行概括性定义,通过抽象化、类型化的立法技术,提升工伤认定规则的包容性与前瞻性。既能避免条文冗长,又能明确“工伤”是什么。一般条款应当包括两个方面:第一,劳动相关性,即劳动者受伤是由于工作所致,与时空无关;二是个人受伤、患病,包括工作中所患的职业病,以及由于工作压力过大而突然生病等。其中,应以劳动关系为中心,突出“因工受伤”这一概念的原意^[4]。

(2) 明确工伤认定相关概念

《工伤保险条例》虽对“视同工伤”作出了明确规定,但实务中有关工作时间及工作岗位的认定却存在较大分歧,尤其是在“居家办公”模式下,该条的有关概念亟待厘清。对《条例》中有关工伤认定的基本概念进行立法解释或参照指导性案例,将有助于解决在家工作的工伤认定中遇到的困难。在居家办公的方式下,由于没有用人单位的监管,劳动者很有可能无法按时完成工

作,也有可能因为工作压力太大,而将加班的时间无限制地增加。因此,对工作时间进行法律上的确认,能够有效地解决关于“在家办公”方式下的工伤认定中的加班时间是否属于工作时间的争议,从而降低工伤认定的难度。

从保障劳动者权利的角度出发,合理拓展“工作场所”的内涵与外延,将与工作有直接或间接关联的家庭办公场所视为工作场所,无需用人单位同意。由于工作性质的原因,经常在家里加班的情况,可以将其视为工作地点;在用人单位不知道的情况下,在家中加班是必须的,此时家中也应当被视为工作地点。

4.2 明晰各方举证责任

按照有关规定,工伤事故是由社会保险主管部门负责的,在举证方面,通常采取“谁主张,谁证明”的原则,由职工或其近亲属承担举证责任。为了保障弱势劳动者的利益,在工伤认定中采取了证明责任倒置的原则,即用人单位必须向行政机关提交相关的证据,以协助行政机关对其进行工伤认定;如果用人单位不认定其为工伤,也要对其提出的索赔进行举证,所以雇主的举证责任更大^[5]。

在家办公人员仅能提供与自己有关的证明,而难以获得其它后台资料,证明责任仍然在单位。所以用人单位应该建立一个家庭办公室的工作管理体系,对员工进行安全防范和提醒,以便在发生意外的时候,将相关的证据固定下来,从而更好地承担起举证的责任。居家办公将工作地点转移至具有实际控制权的员工家中,在适用传统的无过错举证责任时,雇主往往处于劣势,故应当减轻雇主举证不能的责任,并要求雇员就自己是否具备“三工”要件之一承担举证责任。在工作时间方面,劳动者必须先按照与雇主签署的劳动合同规定的工作时间,运用打卡、通讯聊天记录等电子证据来证明其工作和加班的时间。明确当事人的举证责任,使当事人和雇主之间形成了一种平衡,从而保证了当事人与雇主之间的利益关系,从而达到实质上的公正^[7]。

4.3 统一工伤认定标准

经过几年的理论与实践的检验,我国《条例》中关于工伤保险制度的内容还不够完善,应当从立法层面上提升《条例》的立法地位,构建工伤保险立法体系,使各方主体之间的伤害责任意识得到统一,从而推动我国工伤认定体系的确立。对于这种远程工作方式,我国目前还没有专门的立法来规范^[8]。一方面,目前我国的“远程办公”发展尚不完善,立法的时间尚未成熟,采用专门的立法费用过高;另一方面,在这一情况下,通过完

善现有的法律制度,将劳动者的权利保护分散在各种法律法规之中,这是一种更加符合我国国情、低成本、高效率、高操作性的方式。从法律体系完善的视角出发,提升相关法律的位阶,有助于构建行政机关与司法机关在工伤认定标准上的统一规范。在双方秉持相互理解、开展定期交流以及强化协同合作的工作格局下,能够促进工伤行政认定与司法审查机制的有效衔接与有机融合,从而更为科学、精准地实现对居家办公者工伤的认定,进而在制度层面维护劳资双方利益的动态平衡^[9-10]。

5 结语

本文通过精准界定居家办公的概念范畴,对其面临的现实困境进行了全面而深入的梳理。在此基础上,从明确核心概念、完善法律法规体系、细化举证责任分配等关键维度出发,提出了一系列具有针对性的完善建议,以期居家办公劳动者合法权益的保障提供更为坚实的制度支撑。但鉴于当前理论与实践研究的局限性,本文仅就部分典型现象与核心问题进行了初步探讨,所提出的优化路径仍存在一定的不足。因此,针对家庭工作方式下的工伤认定问题,仍有待后续研究进行更为深入的挖掘与探索。

参考文献

- [1] 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,(07):62-63.
- [2] 朱兰英.加班难界定、工伤认定模糊……居家办公背后

含隐忧[J].工友,2025,(05):44-45.

- [3] 孔祥鹏.居家办公加班突发疾病死亡能否视同工伤[J].劳动保护,2022,(11):68-70.
- [4] 邹开亮,王霞.居家办公模式下劳动法制度的适用困境与突破[J].长春理工大学学报(社会科学版),2021, 34(03): 59-64.
- [5] 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,(04):70-71.
- [6] 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(06): 17-27.
- [7] 王全兴.劳动法[M].北京:法律出版社.2015.
- [8] 杨钰涵.厘清工伤认定标准与企业赔付责任[J].人力资源,2025,(09):54-56.
- [9] 王玉玲.论合目的性原则下工伤认定“合理延伸”之可能[J].中国劳动关系学院学报,2024,38(06):36-49.
- [10] 张冠楠.日本:居家办公潮中的喜与忧[N].光明日报,2020.

版权声明: ©2025 作者与开放获取期刊研究中心(OAJRC)所有。本文章按照知识共享署名许可条款发表。

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



OPEN ACCESS