

在家办公应考虑的事项：来自一位执业律师的建议

2021 年 12 月 14 日 作者：Victoria Merritt

阅读时间：4 分钟

由于新冠，远程办公或混合工作模式已成为很多办公室职员的常态，但有哪些法律事项需要考虑呢？

坐在卡尔加里婆婆家的厨房椅子上，看着外面的雪花纷飞，我开始写这篇文章。而现在，我正舒服地躺在 Sherwood Park 的沙发上完成它。通常情况下，我在位于不列颠哥伦比亚省 Squamish 的家庭办公室工作，因为我所在的就业律师事务所采用完全远程办公模式。

远程办公或混合工作模式（办公室和远程工作的结合）已成为 COVID-19 疫情期间很多办公室员工的常态。虽然从个人和公司角度来看，远程办公有利有弊，但本文将重点关注远程办公职员应该考虑的几个关键法律问题。

1. 是否有远程办公政策或协议？内容是什么？

很多雇主都有关于远程办公的政策或个体协议。仔细审查任何有关远程工作安排的书面确认对于保证你了解自己的权利和义务很重要（就像原始雇佣合同一样）。

明确了解对你的期望非常重要。例如，你的雇主是否在意你的工作时间，还是只关心你完成了多少工作？你的雇主将如何追踪你的工作效率？你是否需要确保在特定的时间段可以有空参加会议？如果是混合工作模式，你多久需要去办公室？如果你想要边工作边旅行，是否允许呢？

远程工作政策和协议通常也会涉及本文中提到的其它事项，例如谁应该支付和拥有你的家庭办公设备，以及对一个家庭办公室的健康和安全方面的要求。

2. 谁拥有和支付家庭办公设备？

在疫情初期，很多员工在厨房椅子上工作，或者驼着背在孩子的游戏房里用笔记本电脑办公。随着疫情的持续，许多员工需要升级他们的远程工作空间以确保健康、安全和效率。

就像在办公室一样，你的雇主应该保证你有完成工作所需要的工具，包括符合人体力学的办公设备。然而员工应记住，雇主提供的任何设备或者由雇主付费的设备都属于雇主，而不属于员工。这可能意味着电脑或电话不能用于个人用途，或者雇主有权监控这些设备。

工作的自愿安排与政府强制安排之间也存在差异。例如，如果你可以在办公室工作，但要求继续在家工作。如果是你自己要求的，你的雇主可以合理地要求你承担更多的家庭办公设施费用，因为你可以实体办公室工作并使用那里提供的设备。

员工可能还希望获得有关家庭办公支出的税务建议，并确保他们提前了解哪些是雇主的覆盖范围。

3. 你的远程工作空间是否安全和私密？

根据大多数省的健康与安全法规，一个家庭办公室被视为“工作场所”。正如你的常规工作场所一样，你和你的雇主都有责任确保工作场所的健康和安全，这可能包括完成人体工学评估。

如果你在家工作期间受伤（例如，由于打字引起手腕疼痛），这可能是一项可赔偿的索赔。然而，你必须准备好证明这是由于工作引起的，而不是由于非工作活动引起的（例如，做三明治午餐时切到了自己或与朋友玩视频游戏）。

你的雇主可能会定期与你联系并要求你检查工作场所的危险。雇主通常还有为远程工作者制定的健康与安全政策，你应该进行审查。

在隐私方面，如果你的工作具有保密性，你应该考虑是否采取一些措施确保家庭办公室的安全。这可能包括使用带锁的文件柜存放机密文件和密码保护的设备。

4. 我的雇主能要求我回到办公室吗？

一般而言，是的。但是，这个问题的答案将取决于你的具体情况。以下几个因素会影响这个评估：

- 你的雇佣合同如何规定的？
- 你的远程工作协议或政策怎么说？
- 你以前之所以远程工作仅仅是因为 COVID-19 疫情吗？
- 你的雇主为什么要求你返回办公室？
- 你为什么不愿意回到办公室？

你的雇主可以发出最后通牒：要么返回办公室要么失去你的工作。然后问题就变成了，根据你的具体情况，你是否有权获得由此造成的解雇补偿。一般而言，员工有权获得解雇通知或取代通知的报酬。如果雇主单方面改变你的就业条件，雇主可能面临由于被迫解雇而被索赔的风险。

记住，雇主可以通过提前通知来更改你的就业条件。如果雇主在 2022 年 1 月 1 日向所有远程工作者发信，通知他们应在 2022 年 6 月 1 日之后全职返回办公室工作，大多数员工很难对此提出异议。

然而，员工可以呼吁将远程或混合工作安排永久保持下来。而且雇主现在比以往更愿意接受这些安排，尤其如果你是他们想要留住的员工。

关于作者 Victoria Merritt

Victoria Merritt 是不列颠哥伦比亚省温哥华市 Ascent Employment Law 律师事务所的一名律师。本文中表达的观点不一定代表该律师事务所的观点。

免责声明

本文中的信息在发布时是正确的。法律可能在此之后有所变化。本文所表达的观点为作者个人观点，不一定反映 LawNow 或者阿尔伯塔省公共法律教育中心的观点。

链接: <https://www.lawnow.org/wfh-considerations-from-an-employment-lawyer/>

Reviewed by: Yunfei Zhang, Barrister & Solicitor, Opus Legal LLP

<https://www.opuslegal.ca>