

三天到岗两天远程，混合办公如何科学管理

专家提醒，用人单位应建立配套的线上考勤制度，避免“灵活工作”变“隐形加班”

阅读提示

当前，有互联网企业试水“混合办公”模式，允许员工每周有两天自主决定办公地点。专家表示，运行混合办公，公司要有科学完善的制度体系作为支撑，综合考虑合理的工作量、工作时间和加班时间的计算、工作环境的安全保障等。

本报记者 张菁

前不久，又一家互联网企业跟进“混合办公”工作模式：在线旅游平台去哪儿宣布，从7月15日起，每周三、周五，员工可以自主选择办公地点，且无需申请或审批。另一家在线旅游平台携程，在2022年就推出了“混合办公”模式。

所谓混合办公，就是每周有一段时间远程办公，一段时间回办公室办公的工作模式。近年来，混合办公日渐流行，不少企业逐步推行一两天的混合办公。其因灵活性、减少通勤成本、提高工作效率等原因，受到企业和劳动者青睐。

同时，实践中也出现了工作和生活边界模糊、易导致隐形加班、节假日和带薪年假无法保证等新的劳动用工问题。为此，专家提醒，企业在混合办公的制度设计过程中，应综合考虑合理的工作量、工作时间和加班时间的计算、工作环境的安全保障等，同时要考虑员工的心理健康，增加对员工的关爱度。

3天公司办公+2天远程办公

“听说有的同事把通勤节省下来的时间用来健身，瘦了8斤，还有跨城通勤的同事可以早一天回家陪家人。”一位去哪儿公司的员工给记者分享公司混合办公试验以来的新鲜事儿。

据介绍，去年10月，去哪儿开始了为期9个月的混合办公试验。员工被分配到每周0-3天不等的灵活办公时间，无需考勤打卡，也没有特殊的考核要求，完成自己日常工作任务即可。公司回收的调查数据显示，员工对混合办公的各个维度反馈比较积极——超过九成员工认为混合办公后幸福感有明显提升，员工主动离职率下降了三成。

记者查阅发现，目前，已有携程等公司采

用了混合办公模式，每周有一两天的远程办公时间，一般对办公地点没有要求，符合条件的员工可自行选择，保证工作顺利完成即可。

在北京大学国家发展研究院与智联招聘曾发布的一份《中国远程居家办公发展报告》中显示，求职者对远程办公的呼声很高，95%的参与者对远程办公的频次希望是一周至少1天。报告显示，长时间通勤、高住房成本和照顾家庭的需求是求职者希望远程办公的重要因素。

9个月的试验结束后，去哪儿确定了“3+2”的混合办公模式，即每周有3天公司办公，周三、周五两天灵活选择办公地点。

对于为什么要推行混合办公，去哪儿首席运营官刘连春解释说，越来越多的年轻人被混合办公提供的灵活度所吸引，“可以自由安排时间，这非常重要”。同时，她也谈到，希望混合办公能帮助公司吸引更多优秀的人才，而且不受地域限制，成为招聘时的一个独特优势。

“年假+混合办公，也没有问题。”刘连春说，希望员工能把它用好，用出创意，更好地平衡自己的工作和生活。

易导致工作生活边界模糊

在混合办公日益流行的当下，越来越多的年轻人变身“时间管理大师”，提升效率、灵活安排时间。但是，也有劳动者提到自己的“生活工作化，工作生活化”，容易导致工作和生活的边界变得模糊。

“远程办公时，如果遇到公司开会，按时

进入在线会议室就行，其余时间基本可以自己支配。”在一家科技公司工作的小刘告诉记者，公司允许远程办公后，工作灵活性提高了很多，但是需要做好自我管理和规划，安排好工作节奏，“否则很容易在截止期限快到时才赶工，就很被动。”

中国社会科学院法学研究所研究员王玉分析，远程工作因网络技术的发展得以推广，并因疫情防控等客观条件而日益普及，丰富了劳动用工方式。原有的基于工作场所的管理模式变得更加弹性化、灵活化，向完成特定任务的模式转变。

“由于劳动者脱离了工作场所，用人单位的管理方式发生改变，比如，场所内适用的时间表、劳动流程和管理规程等可能不再适用。”王玉说。

“远程办公对需要团队协作的项目不是很友好。”小刘说，他们会定期去公司沟通一些具体事宜，“在公司还是有集体感的，大家一起聊聊天，也能缓解一下工作压力。”

上述报告中也显示，“工作与生活缺乏界限”“影响团队合作的工作效率”等因素成为求职者对远程居家办公的主要顾虑。

武汉大学法学院副教授班小辉指出，混合办公有助于实现员工工作与生活平衡，但也面临一些用工管理问题，尤其是混合办公的实施条件、工作时间的认定、职业安全保障等方面。

混合办公要科学设计制度方案

疫情期间，远程居家办公增多，曾出现过

居家办公期间发生人身伤害能否认定工伤、8小时工作变“24小时在线”、加班费难以认定等多种劳动争议。

“运行好混合办公，公司首先要有一个科学完善的制度体系作为支撑。”王玉分析认为，在制度设计过程中，应综合考虑合理的工作量、工作时间和加班时间的计算、工作环境的安全保障等，同时要考虑员工脱离工作场所后的心理健康，增加对员工的关爱度。

实施混合办公，也要注意兼顾自愿与平等。班小辉提醒，企业改变员工的工作方式，属于劳动合同变更，双方应当协商一致。同时，企业应明确实施标准，比如哪些岗位、哪些工作任务可以实施混合办公，避免对员工造成区别对待。此外，企业应当建立与之配套的线上考勤制度，合理设置工作量，避免“灵活工作方式”演变成“隐形加班”。

“混合办公也倒逼公司管理水平的升级。”刘连春说，原来需要看到人、严控细节的传统管理方式，升级到以结果为导向、以数据为抓手的授权型管理方式，管理者应扮演好一个导师的角色。

“对新的探索要给予足够的包容。”王玉说，对于这样一个在技术推动之下形成的新的劳动形态和组织方式，要进一步观察，科学评估其效果。比如，在运行过程中进行评估，总结出远程办公合理的制度安排，并及时进行更新完善，“反复调试，才能找到适合自己的模板。”

鉴于混合办公地点的多样性，班小辉指出，员工脱离了企业所控制的办公场所环境，企业应做好职业安全风险提示，指导员工在发生工伤事故伤害时，保存好证据，为日后进行工伤认定提供支持。

此外，王玉提出，工会也可以参与到混合办公的管理方式和任务量设计中，做好企业与劳动者之间的利益平衡，促进这种工作方式平稳健康发展。

检察机关发现，由于缺少辨别真假的抓手，一些伪造健康证真伪难辨

大数据法律监督让假证明再难蒙混过关

本报讯 持有健康证上岗，是从事餐饮服务等行业硬性要求。但是，竟有人主动联系相关经营场所，表示可上门办理假的健康证。检察机关建用伪造证照行政监管大数据法律监督模型开展类案监督，推动健康证明领域长效治理。

2023年，北京市西城区人民检察院行政检察部门在办理伪造证件印章刑反衔接案件中发现，部分嫌疑人通过手机地图APP，检索北京城区有健康证明办理需求的餐饮、洗浴等经营场所电话，主动联系相关场所经理、领班，为相关人员伪造健康证及体检报告单。

针对这一情况，检察机关探索建用伪造证照行政监管大数据法律监督模型开展类案监督。通过全国检察院业务系统2.0的“案件查询”模块进行类案筛查，筛选出健康证证明购买者“黑名单”、健康体检合格“白名单”及不合格“灰名单”，碰撞筛查出办理过假证至今仍未办理真实证件的从业人员，以及明知自己体检不合格依然通过办理假证从业的人员名单。

西城区检察院第五检察部三级高级检察官白春林介绍，该院通过向行政主管机关制发检察建议，推动对相关从业人员健康证明开展真伪实质检查，同时向行政机关移送购假、售假线索。目前，已查处相关涉案经营主体41家，督促228名虚假健康证明购买者重新体检办证。

案件的办理并不止步于此。2022年11月，北京市卫健委等五部门发布通知，明确自2023年起相关从业人员可免费办理健康证。既然办证不花钱，为什么还要买假证？

“产生这一问题的主要症结在于市、区两级均未建立统一的健康证明数据库”，白春林告诉记者，“我们在实地走访餐馆、理发店等经营场所时发现，行政机关在检查健康证明过程中，由于缺少辨别真假的直接抓手，往往只进行‘形式检查’，而难以进行真伪检查，部分想绕过体检尽快上岗的人员便通过办理假证蒙混过关”。

白春林介绍，在案件办理中，检察机关坚持以“监督促进治理”的办理思路，助力行政机关建立信息互通机制，常态化开展联合执法，推动健康证明领域长效治理。针对行政机关之间数据不通、不掌握健康证明数据等问题，西城区检察院积极推动行政机关与医院实现数据共享，定期提供健康证明“白名单”，建立台账保持信息互通。

(法文)

针对知识产权被侵权难获赔现象，江苏江阴创新机制

被侵权企业对侵权者违法所得优先获赔

本报讯 (记者王伟 通讯员卢志坚 费宇佳)“全链条打击侵权者的同时，还把侵权者的违法所得优先赔偿给我们企业，真好！”日前，收到法院判决书后，江苏省江阴市某名牌服装企业负责人对检察官高兴地说道。

去年9月，该公司发现网上一家店铺仿冒其品牌服装后报警。经查，2022年12月至2023年11月，犯罪嫌疑人李某从别处购买16万余套假冒吊牌，挂上无标服装上仿冒该服装公司旗下品牌出售，销售金额合计980余万元，非法获利50余万元。2024年2月，案件移送江阴市检察院审查起诉。

“以往办理知识产权刑事案件，往往优先没收被告人的违法所得，被侵权企业往往是在刑事案件处理完毕后单独提起民事诉讼。可此时的被侵权企业即便赢得官司，也很难得到应有的赔偿。”承办检察官毛翎表示。

今年3月，在江阴市检察院引导下，服装公司提起刑事附带民事诉讼，诉求李某承担惩罚性赔偿责任。

今年4月26日，法院以假冒注册商标罪判处李某有期徒刑4年9个月，并处罚金80万元，同时判令其承担惩罚性赔偿责任，赔偿服装公司各项损失和维权费用共计203万元，其中，追缴的违法所得50余万元全部用于抵扣惩罚性赔偿。

“知识产权刑事案件中，违法所得是优先用于民事赔偿还是刑事追缴，现有法律并没有明确规定。”江阴市检察院第三检察部主任李申说，“这一案件中，承办检察官充分论证后认为，违法所得的刑事追缴与对权利人的赔偿具有同质性、可互相抵扣，‘对权利人的赔偿’这一补偿性责任应优先于‘没收违法所得’这一惩罚性责任。这一观点最终得到法院判决认可。”

2024年5月，江阴市检察院联合公安局、市场监督管理局、法院会签意见，正式建立知识产权案件民事赔偿优于刑事追缴机制，明确侵权人对权利人的赔偿从追缴的违法所得数额中扣除。截至2024年6月，江阴市检察院已推动某羽绒服品牌、某润滑油品牌等注册商标权利人提起刑事附带民事诉讼6件，通过庭前调解或诉讼等方式保障被侵权企业获得赔偿共计610万元。

“知识产权违法所得优先赔偿权利人机制，提高权利人的获赔率，保护企业的合法权益，释放了司法善意，增强了企业发展活力。”江阴市检察院党组书记、检察长关开城表示，打击犯罪和保护知识产权权利人合法权益“两手抓”，才是对知识产权的“最严格保护”。

广东首创劳动仲裁文书集约一体化送达模式

珠海实现劳动仲裁文书即时送达

本报讯 (记者刘友婷)近日，广东省珠海市人事争议仲裁院与中国邮政集团有限公司珠海市分公司正式签署合作框架协议，运用“互联网+政务服务”模式搭建“劳动仲裁集约送达”智慧平台。该平台进一步优化仲裁文书送达流程，实现劳动仲裁文书“即时送达”，助力政务服务“高效办成一件事”。

7月，珠海市劳动仲裁集约送达系统正式启动。依托大数据与人工智能技术，实现“数字化对接、一键式送达、全自动流转、实时化查询”功能，极大简化仲裁文书送达步骤，解决结果追溯难题，有效提升争议仲裁质效。珠海邮政围绕“电子卷宗+智慧送达”目标，结合司法集约送达经验，围绕“劳动仲裁智慧送达”构建了信息化、智能化、规范化、流程化的送达机制，深化数字赋能，为全省劳动争议仲裁文书智慧送达合作探索新路径，真正实现“让信息多跑路，数据多跑腿”。

作为广东省首创劳动仲裁文书集约一体化送达模式，珠海邮政与珠海市劳动仲裁院将不断深化智慧送达领域合作，以更高效、更智能、更便捷的送达服务体系提升劳动仲裁服务能力，为人民群众提供更优质、便捷的劳动仲裁服务体验。



“警娃”暑托班

7月15日，四川省蓬溪县公安局轮休的民警志愿者，在“警娃”暑期托管班欣赏孩子们手工制作的玩具“望远镜”。蓬溪县公安局为了让民警无后顾之忧，今夏特开设“警娃”暑期托管班，让轮休的民警志愿管“警娃”，让孩子们度过安全、充实的暑期。

本报通讯员 邱海鹰 摄

混同用工让劳动者维权“转圈圈”

法官指出，对于确实存在混同用工的，可判令多个用工主体承担连带责任

本报记者 卢越

与甲公司签订劳动合同，乙公司出具工作证明，发票抬头中则有丙公司……劳动者该找谁支付拖欠的工资？

日前，北京市朝阳区人民法院发布涉多元用工劳动争议案件审理情况及典型案例。其中一起案例，涉及企业混同用工引发的纠纷。

赵某于2019年与北京甲科技公司签订书面劳动合同，工作部门为该公司微信组，工作内容为短视频拍摄和发布，工资由北京甲科技公司支付。

因为涉及产品测评，赵某常常需要先行购买产品再向公司报销。报销过程中，“发票抬头”既有北京甲科技公司，又有北京乙科技公司及天津丙科技公司，且北京乙科技公司实际支付了报销款项。

此外，北京乙科技公司还为赵某出具了工作证明，短视频账号的运营主体亦为北京

乙科技公司。

因被拖欠工资，赵某诉至法院，要求北京甲科技公司、北京乙科技公司及天津丙科技公司三家公司承担连带支付义务。

法院经审理认为，从工作内容上看，赵某主要工作内容为拍摄、上传短视频并使用公司的短视频平台账号，并对外发布短视频。根据在案证据，三家公司定期向劳动者支付报酬，并通过电子邮件与劳动者联系，与劳动者的工作内容存在直接关联；另一方面，三家公司的法定代表人、工作地点相同，业务存在混同，通过证据无法对包括劳动者在内的工作人员的用人单位作出明显区分。

综合案件事实查明情况，法院最终认定三家公司对劳动者构成混同用工的情形，并支持赵某要求三家公司承担连带责任的诉讼请求。

“由于当下市场主体对劳动力要素配置存在不同需求，用工形式日益呈现多元

化趋势。”朝阳区人民法院立案二庭庭长王敏介绍，近三年，该院审结的涉多元用工劳动争议案件体现出的用工形式主要集中于企业间混同用工、业务外包、劳务派遣、新业态形态下的平台众包以及建筑工程领域的农民工雇佣。其中，半数以上涉及企业间混同用工。

这种混同用工，多表现为通过数家关联企业或实际控制的企业，对劳动者同时进行用工管理，体现为工作地点重叠、管理人员混同、办公系统共用、报酬发放交叉等特征。

“劳动者同时向多家公司提供劳动，而劳动者的工资发放主体、社会保险缴纳主体、书面劳动合同签订主体或者实际接受用工管理的主体不一致。”朝阳区人民法院立案二庭副庭长汪洋介绍，“除人力资源体系不健全等因素外，部分企业借此逃避用人单位的法定义务，破坏了劳动关系中权利与义务的平衡。在出现纠纷后，涉诉企业之间往

往互相推诿责任，给劳动者维权与纠纷化解带来阻碍。”

在赵某案中，法官指出，法院在认定用人单位或是否存在混同用工情形时，不能仅凭书面的劳动合同、社会保险缴纳情况或公司间股权关联情况来认定，而应从事实劳动过程出发，从与不同单位间体现的依附性与从属性等角度进行综合判断。对于确实存在混同用工情形的，应在尊重当事人意思的前提下，判令多个用工主体承担连带责任，引导多元用工模式健康有序发展。

“用工企业应当创新人力资源组织管理方式，劳动者用工管理、报酬给付、社会保障等方面进一步优化完善。”朝阳区人民法院副院长龙云斌说，此外，劳动者在择业前应详细了解所择行业和入职企业的运作流程，认真阅读劳动合同等相关协议，重点关注用工形式、薪酬支付方式 and 支付主体、福利待遇、竞业限制等条款，全面了解行业风险，慎重选择从业模式。