



# 行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告

## 電傳勞動所引起勞工法上問題之研究

### A Study of Problems on Labor Laws caused by Telework

計畫類別： 個別型計畫      整合型計畫

計畫編號： NSC 89 - 2414 - H - 034 - 009 -

執行期間： 89 年 8 月 1 日至 90 年 7 月 31 日

個別型計畫： 計畫主持人： 楊 通 軒

共同主持人：

整合型計畫： 總計畫主持人：

子計畫主持人：

處理方式：  可立即對外提供參考

( 請打 v )  一年後可對外提供參考

兩年後可對外提供參考

(必要時，本會得展延發表時限)

執行單位： 私立中國文化大學

中華民國 九十 年 十二 月 二十五 日

## 摘 要

由於科技之急遽發展、產業結構之轉變、以及廠商為因應全球化之競爭所採取之降低成本措施，傳統民法所規範之勞務提供型態，諸如僱傭契約、承攬契約或委任契約等，已無法契合其需要，因而非典型的僱用型態（*atypische Beschaeftigungsverhaeltnisse*）乃應運而生，其中較為重要者有部分時間勞動、定期勞動、家內勞動、勞動派遣及電傳勞動。此類非典型僱用型態，有者法律的規定並不完整，有者則完全欠缺。在非典型的僱用型態之下，傳統勞動者概念以及企業組織概念均必須重新加以校準。非典型的僱用型態與脫法行為的界限亦必須予以釐清。另外，則應運用平等待遇原則，以確保非典型僱用型態下勞務提供者之權益。

電傳勞動（*Telework, Telearbeit*），是指一依恃於計畫控制工具（資訊技術與電子通訊設備）的新的工作型態；其工作位置與雇主或委託人有空間上的分離。其型態可區分為四種：純粹外部的電傳勞動、更替式的電傳勞動、衛星職場與近臨職場、移動的電傳勞動。本研究除全盤地對於電傳勞動加以介紹外，並將重點置於探討電傳勞動所可能引起之勞工法上之問題。依吾人觀之，由於電傳勞動的型態殊異，首要之務當在於確定在各種型態下透過電腦等設備提供勞務者，是否為「勞動者」。對此，仍應以其是否具有人格從屬性為斷，原則上四種型態之電傳勞動者均具有勞動者之身份；在工作時間的確定上以及考量勞動者健康的保護，應以時間登錄卡記載工作時間；有關電腦等機器設備應由雇主提供；為了充分保障電傳勞動者的利益，電傳勞動者應得以加入工會及勞工參與機制，惟在這一點上，工會及勞工參與機制之主動接受毋寧更為重要；在勞工安全衛生方面，在家內職場或衛星職場提供勞務者，亦應列入勞動檢查之範圍，但家內電傳勞動者之居住自由仍應優先於主管機關的檢查權而受到保障；電傳勞動者亦應受到社會保險法

令之保障，尤其是家內電傳勞動所引起之疾病應視為在勞工保險條例職業傷病給付之範圍之內；最後，電傳勞動者須遵守保密義務，如係處理與個人資料有關者，更須遵守電腦處理個人資料保護法或資訊資料保護法的規定。

關鍵詞：非典型僱用關係、部分時間勞動、定期勞動、家內勞動、勞動派遣、電傳勞動、平等待遇原則、純粹外部的電傳勞動、更替式的電傳勞動、衛星職場與近臨職場、移動的電傳勞動、人格從屬性

## Abstract

Following the rapid development of science and technology, changes in the industrial structure and firms' cost-reduction practices in response to global competition, traditional arrangements of service provision by the Civil Law, including employment contracts, subcontracts or appointment contracts cannot meet specific needs. Because of this opportunity, nontraditional employment arrangements, including part-time work, home work, dispatched employment and telework, have emerged. Legal regulations governing most categories of nontraditional employment are incompetence or lacking. Traditional concepts of laborers and business organizations must be modified in the case of nontraditional employments. A clear boundary must be drawn between atypical employment and illegal work. Moreover an equal treatment principle should be applied to ensure interests of atypical employees who work under nontraditional employment.

Telework is a new work arrangement dependent on information technology and telecommunication equipment, workplaces of teleworkers are separate from their employers or consignors. There are four types of telework, namely, pure external telework, alternate telework, satellite workplace and neighboring work place, mobile telework. In addition to a comprehensive introduction of telework, this research highlights discussions on labor law issues that may arise from telework. In general, given various arrangements of telework. It is of the first importance to determine if people provides services in various way via computers and allied appliances are "workers" or not. With this aspect, their identities should be judged from their personal subordination (dependence) to their employers. In principle, each of the four types of teleworkers has the identity as an employee.

To check working hours and to protect workers' health, working hours should be recorded by time cards; employers should provide computers and related Equipment. In order to fully protect teleworkers interest, teleworkers should be allowed to join labor unions and workers' participation mechanism. However, in this regard, an acceptance and invitation of unions and workers' participation mechanism invitation is even more significant.

Regarding labor safety and hygiene, homeworkers' or workers provide services at satellite workplaces should be subject to labor inspection. Nevertheless, workers' freedom of residence is protected and takes propriety over the right of inspection conducted by the authorities

concerned. Teleworkers should be protected by social insurance laws and regulations, above all, diseases caused by home telework should be covered by Labor Insurance Statute and eligible for occupational disease benefits.

Finally, it is teleworkers' obligation to keep business secrets; when handling personal data, teleworkers must abide by the Law of Protection of Personal Data for Computerized Information Processing and the Information and Data Protection Law.

**Keywords:** atypical employment, part-time work, temporary employment, home work, dispatched employment, telework, equal treatment principle, pure external telework, alternate telework, satellite workplace and neighboring work place, mobile telework, personal subordination.

### 計畫緣由與目的

相較於美國、德國等工業先進國家、以及歐洲聯盟，我國勞動法學界對於電傳勞動所引起之勞工法上之問題加以探討者，並不多見。即使是國際勞工組織在 1996 年 6 月所通過之第 177 號家內勞動公約(Home Work Convention)及第 184 號建議書(Home Work Recommendation)，亦可適用於電傳勞動。我國政府對於電傳勞動，從政策目的之調查研究、到政府機關本身的採用電傳勞動，似乎均未採取任何措施。雖然勞工主管機關漸已意識到電子商務的發展必然會影響及於勞動政策而需做相對應之調整，但迄今仍未見到具體的措施，相關的勞動法規及社會法規均未

見及修正。此遂引發吾人對於電傳勞動在勞工法（甚至社會法）所涉及之問題加以全面探討之興趣。

目的：電傳勞動係勞工法上一種新的僱用型態、且具有爭議性。對於我國或他國來說，實證的資料不是完全欠缺、就是不夠完備。雖然包括國際勞工組織（ILO）及各國漸已感受到電傳勞動的重要性，但迄今為止，綜觀各國的立法例，並未見之有以專法對之加以規範者，因而在實務上，勞資雙方只得藉由勞資自治以團體協約（Tarifvertrag）、企業協定（Betriebsvereinbarung）、或甚至勞動契約來約定。本研究計畫之目的，雖主要在於檢討電傳勞動在勞工法上之問題，但為求理論及架構之完整，將先就資訊社會下勞動法之新課題、以及非典型工作型態之相關問題加以論述，而後始進入電傳勞動之討論。為達到上述目的，本研究計畫除引用我國相關資料外，並欲藉由比較法之觀點，分析德國對此問題之處理方式，以為我國學界及實務界參考之用。

## 結果與討論

本研究之進行，係在於探討電傳勞動所可能引起之勞工法問題。1986年10月9日德國聯邦青少年、家庭、婦女部長 *Dostal* 在聯邦眾議院回答反對黨質詢時，認為：「電傳勞動係一具有會引起社會高度重視的現象，但卻只極少實現的可能性。」然而數量上的微少，並不代表電傳勞動者之勞工法上及社會法上之權益可以不加以重視。其實無論在他國或我國，實證上均很難對電傳勞動之發展提出確切地預測。一旦企業主、勞動者從經濟的、社會的及勞動的觀點接納此種勞動型態，再加上我國通信基礎設施的日益完善，從事電傳勞動者自當會日益增多，實有需要在勞工法及社會法等相關領域及早加以規劃。惟是否對於電傳勞動以立法之方式

加以規範，不僅學者間看法未見一致，即使各國間目前也尚未有制訂電傳勞動法或遠距勞動法者，至多僅是由勞資雙方當事人以團體協約或企業協定的方式加以約定而已，而我國實務上甚至連團體協約都不存在。為此，本研究計畫以為有必要探討電傳勞動所可能引起之各種法律問題，以為我國學術界及實務界參考之用。以下僅將探討所得之較為重要之結論臚列於下：

1. 各種型態之電傳勞動者是否為勞動者，應以其是否具有人格從屬性為斷。原則上四種型態之電傳勞動者均具有勞動者之身份。
2. 在工作時間上，電傳勞動者擁有較大的自主性，但為避免加重雇主的負擔以及保護電傳勞動者之健康，其加班應事先得到雇主的同意，而且應將工作時間登記於時間登錄卡。
3. 有關電腦等機器設備應由雇主提供；工作用具費用由雇主負擔；電傳勞動者或其家屬或訪客所造成之機器設備的損害，應依具損害性工作理論或附保護第三人作用契約理論給予損害賠償責任的減輕。
4. 有關電傳勞動之設置及僱用，係採取雙方自願原則，但在升遷、報酬及解僱上，電傳勞動者亦有平等待遇原則之適用。至於如果僅是終止電傳勞動而回歸到企業體內工作，則無須具備任何理由。
5. 基於企業風險理論，當家中職場或衛星職場與近鄰職場之電信設備發生系統上之缺陷、或者網路上發生毛病，以致勞動者短暫地或長期地無法提供勞務時，雇主仍應繼續給付報酬。惟雇主可以要求轉而從事他項工作，雇主亦可以要求電傳勞動者短暫地改至企業職場工作。
6. 電傳勞動者有權組織或加入工會、具有締結團體協約的能力、也可以進行爭議行為。電傳勞動者亦為勞工參與機制所適用，且並不限於具有勞動契約上勞動者身份者始可。
7. 電傳勞動者於提供勞務時所發生之職業災害（包括職業病），適用一般職業災害之原理處理之。尤其是家內電傳勞動所引起之疾病應受到視為在勞工保險條例

職業傷病給付之範圍之內。在勞工安全衛生法規部分，在家內職場或衛星職場提供勞務者，亦應列入勞動檢查之範圍，但勞動者之居住自由仍應優先於主管機關的檢查權受到保障。

8. 電傳勞動者亦有加入勞工保險及健康保險的權義，且不以勞動關係為限，只須具有受僱關係即可。惟電傳勞動者如果僅提供微量工作，則除職業災害保險之外，似可排除其他勞工保險之適用。
9. 電傳勞動由於使用通信設備，而且是在各地分散的職場，資訊的保密尤其重要。不問是否具有勞動者，電傳勞動者均須遵守保密義務，否則除違反勞動契約上之附隨義務外，亦會受到營業秘密法之處置。電傳勞動所處理者如係與個人資料有關者，為避免人格權受侵害及促進個人資料之合理利用，須遵守電腦處理個人資料保護法或資訊資料保護法的規定。

## 計畫成果自評

由於新科技的急速發展，非典型工作型態乃隨之而生，傳統勞工法上之重要概念乃漸產生適用上的困難，為解決此種現象，以立法或修法方式為之固為可行之道，但恐緩不濟急。為凸顯此一問題之重要性、提供立法者立法或修法時之參考、並為使實務上處理此類問題有所依據，有必要對於非典型工作（僱用）型態作一闡述。其次，非典型工作型態之採用，相較於傳統的僱傭契約或典型的勞動契約，對於雇主企業經營權及勞動者權益之保護之調和，顯然困難許多，有待吾人加以關注。三者，我國學界及實務界對於電傳勞動所可能引起之勞工法上之問題，似仍未全面性地加以探討，本研究計畫之進行應可發揮一拋磚引玉之作用。



經由本研計畫之進行，所獲致之成果如下：

1. 釐清資訊社會下重要之勞動法課題，例如勞動者概念的失靈、企業組織概念的瓦解、契約給付之再建構等，現行之勞工法令並無法適當地解決該等問題，而須以新思維的方式、全盤地檢討現行之勞工法令，並提出因應之道。
2. 釐清非典型僱用關係之意義及型態，認為較為重要之型態有部分時間勞動、定期契約勞動、家內勞動、派遣勞動、以及電傳勞動。由於法令對於該等工作型態，有者僅有少許之規定，有者則完全闕如。為確保非典型工作勞務提供者之權益，本研究計畫遂提出一審查脫法行為之標準。
3. 全盤地、有系統地針對電傳勞動加以研究。其內容包括：電傳勞動之意義、發展、型態及其優缺點；電傳勞動之法律問題（電傳勞動者之法律地位、電傳勞動契約法上之問題、電傳勞動集體勞工法上之問題、電傳勞動勞工保護法上之問題、電傳勞動社會保險法上之問題、電傳勞動資訊保護法上之問題），尤其是針對各種勞工法上之問題，提出具體的結論及建議，當有助於電傳勞動法律問題之釐清，並有助於電傳勞動之推動。並可與我國學術界其他領域，諸如勞動社會學（如電傳勞動所帶來之人際疏離）、人力資源方面（如組織再造）等，相輔相成。本研究計畫限實已完成當初所設定之目標。

## 重要參考文獻

### 一、 中文部分

#### （一） 書籍

1. 史尚寬，勞動法原論，民國 67 年 6 月重刊。

2. 呂榮海，勞基法實用-1，民國 75 年 2 月。
3. 呂榮海/俞慧君，勞基法實用 2，民國 77 年 11 月。
4. 林更盛，德國勞動契約終止制度之研究，台灣大學法律研究所碩士論文，民國 78 年 5 月。
5. 林更盛，勞動契約與承攬契約之特徵與區別，收錄於勞資關係論文集，51 頁以下，民國 88 年 1 月。
6. 林更盛，德國法上近來對勞工概念之討論與立法，收錄於勞動法裁判選輯(三)，1 頁以下。
7. 林武順，勞工法上解僱問題之研究，政治大學法律研究所碩士論文，民國 73 年 1 月。
8. 邱駿彥，調職法理之研究，收錄於法律與當代社會/馬漢寶教授七秩榮慶論文集，463 頁以下。
9. 邱駿彥，調職法理之研究，收錄於法律與當代社會/馬漢寶教授七秩榮慶論文集，463 頁以下。
10. 黃越欽，勞動法新論，2000 年 7 月。
11. 黃越欽、王惠玲、張其恆，職災補償論 - 中美英德日五國比較，民國 84 年 10 月。
12. 黃程貫，勞動法，民國 85 年 8 月。
13. 黃劍青，勞動基準法詳解，民國 86 年 9 月。
14. 陳書敏，勞動契約之研究，政治大學法律研究所碩士論文，民國 71 年 5 月。
15. 楊通軒，契約自由原則於勞動契約中之限制，收錄於勞資關係論文集，民國 88 年 1 月，1 頁以下。
16. 楊通軒，論勞工確不能勝任工作，收錄於勞資關係論文集，255 頁以下，民國 88 年 1 月。
17. 劉志鵬，勞動法理論與判決研究，民國 89 年 5 月。

(二) 期刊論文

1. 王澤鑑，契約責任與侵權責任之競合，收錄於民法學說與判例研究第一冊，399 頁以下。
2. 王澤鑑，第三人與有過失與損害賠償之減免，收錄於民法學說與判例研究第一冊，63 頁以下。
3. 王澤鑑，契約關係對第三人之保護效力，收錄於民法學說與判例研究第二冊，33 頁以下。
4. 王澤鑑，勞災補償與侵權行為損害賠償，收錄於民法學說與判例研究第三冊，264 頁以下。
5. 王澤鑑，勞動契約上之單身條款、基本人權與公序良俗，收錄於民法學說與判例研究第七冊，42 頁以下。
6. 張天開，非典型就業人員的勞工權益問題，勞工研究寄刊第 89 期，1 頁以下。
7. 唐國盛，勞基法第 59 條釋論，勞工研究季刊第 91 期，116 頁以下。
8. 黃越欽，家內勞動法之研究，政大法學評論第 38 期，93 頁以下。
9. 郭玲惠，終止勞動契約，中興法學第 37 期，33 頁以下。
10. 郭玲惠，企業關廠或倒閉時，勞工權益之保障——以德國制度為例，中興法學第 42 期，59 頁以下。
11. 郭玲惠，勞動契約之合意終止與附解除條件勞動契約之限制，法學叢刊第 160 期，95 頁以下。
12. 張其恆，資訊網路社會中電傳勞動關係之初探，政大勞動學報第 6 期，79 頁以下。
13. 陳正良，派遣業勞工之僱用關係與勞動條件，勞資關係月刊第 12 卷第 12 期，13 頁以下。
14. 楊通軒，勞工參與企業經營在德國所引起之勞工法問題，法學叢刊第 42 卷第 2 期，民國 86 年 4 月，41 頁以下。
15. 楊通軒，我國部分時間勞動法律問題之探討——兼論德國之部分時間勞動法

制，中正法學集刊第2期，305頁以下。

16. 楊通軒，國家中立原則在勞資爭議中之運用，國科會研究彙刊：人文及社會科學10卷1期，民國89年1月，79頁以下。
17. 劉華美，德國勞動契約之特色－兼論加盟店是否適用勞工法？月旦法學雜誌，1999.5.，79頁以下。
18. 魏朝光，我國職業災害補償法制及其適用，東海大學法學研究第8期，316頁以下。
19. 龔文廣，從台灣經驗看電子商務的現況與未來－兼論對勞動政策之衝擊，勞工行政第127期，8頁以下。

### (三) 其他

1. 王惠玲，我國部分時間工作相關法規之修正與立法，發表於85年12月13日部分時間工作相關法規修正立法研討會，19頁以下。
2. 王惠玲，職業災害爭議與補償，勞工法規研討會，民國86年4月，9-1頁以下。
3. 郭明政，社會法之概念、範疇與體系－以德國法制為例之比較觀察，1997年11月29日發表於勞動法與社會法學術研討會。
4. 郭玲惠，現行勞動法規對部分時間工作之規定與適用，發表於85年12月13日部分時間工作相關法規修正立法研討會，11頁以下。
5. 楊通軒/林更盛，非典型工作型態相關法律問題之研究，行政院勞工委員會88年委託研究。
6. 陳繼盛，我國勞動契約法制之研究，行政院勞工委員會78年委託研究。
7. 陳正良，台灣地區各業工時彈性安排之研究，行政院勞工委員會82年度專題研究報告。
8. 鄭津津，非典型工作型態的發展與就業安全政策規劃，發表於國際就業安全協會中華民國總會88年度會員大會暨「勞動環境發展與就業安全政策規劃」

學術研討會，88年12月21日，147頁以下。

## 二、德文部分

### (一) 書籍

1. MuenchArbR/Blomeyer, § 94.
2. Brox, Hans: Arbeitsrecht, 9. Aufl., 1989.
3. Griese, Thomas: Die Gesetzentwürfe der Länder fuer ein Arbeitsvertragsgesetz, NZA 1996, 803 ff.
4. Hanau, Peter/Adomeit, Klaus: Arbeitsrecht, 11. Aufl., 1994.
5. MuenchArbR/Heenen, § 232.
6. Kittner, Michael: Arbeits- und Sozialordnung, 22. Aufl., 1997.
7. Lieb, Manfred: Arbeitsrecht, 6. Aufl., 1997.
8. Loewisch, Manfred: Betriebsverfassungsgesetz, 1985.
9. Otten, August Wilhelm: Heim- und Telearbeit, 1996.
10. MuenchArbR/Richardi, § 23.
11. Schaub, Guenter: Arbeitsrecht-Handbuch, 8. Aufl., 1996.
12. Soellner, Alfred: Grundriss des Arbeitsrechts, 11. Aufl., 1994.
13. Wank, Rolf: Arbeitnehmer und Selbststaendige, 1988.
14. Wlotzke, Otfried: Das gesetzliche Arbeitsrecht in einer sich wandelnden Arbeitswelt, DB 1985, 754 ff.
15. Zoellner, Wolfgang/Loritz, Karl-Georg: Arbeitsrecht, 5. Aufl., 1998.

### (二) 期刊論文

1. Adlerstein, Wolfgang: Neue Technologien – Neue Wege im Arbeitsrecht, AuR 1987, 101 ff.

2. Albrecht, Ruediger: Die Einrichtung von Tele- und Aussenarbeitsplaetzen - Rechtliche und personalpolitische Anforderungen, NZA 1996, 1240 ff.
3. Bauer, Jobst-Hubertus/Diller, Martin/Lorenzen, Stefanie: Das neue Gesetz zur "Scheinselbstaendigkeit", NZA 1999, 169 ff.
4. Beutien, Volker/Wehler, Thomas: Stellung und Schutz der freien Mitarbeiter im Arbeitsrecht, RdA 1978, 2 ff.
5. Boemke, Burkhard: Neue Selbstaendigkeit und Arbeitsverhaeltnis, ZfA 1998, 285 ff.
6. Boemke, Burkhard: Das Telearbeitsverhaeltnis, BB 2000, 147 ff.
7. Bosman, Wieland: Arbeitsrechtliche Fragen bei der Einfuehrung von Neuen Medien, NZA 1984, 185 ff.
8. Boudon, Beate: Arbeitsunfall und sozialversicherungsrechtliche Haftungsbefreiung, BB 1993, 34 ff.
9. Buchner, Herbert: Das Recht der Arbeitnehmer, der Arbeitnehmeraehnlichen und der Selbstaendigen - jedem das Gleiche oder jedem das Seine? NZA 1998, 1144 ff.
10. Griebeling, Gert: Der Arbeitnehmerbegriff und das Problem der "Scheinselbstaendigkeit", RdA 1998, 208 ff.
11. Griebeling, Gert: Die Merkmale des Arbeitsverhaeltnisses, NZA 1998, 1137 ff.
12. Hohnmeister, Frank/Kueper, Anja: Individualvertragliche Arbeitsgestaltung bei der alternierenden Telearbeit, NZA 1998, 1206 ff.
13. Hromadka, Wolfgang: Arbeitnehmerbegriff und Arbeitsrecht, NZA 1997, 569 ff.
14. Hromadka, Wolfgang: Arbeitnehmeraehnliche Personen, NZA 1997, 1249 ff.

15. Huemmerich, Klaus: Arbeitsverhaeltnis als Wettbewerbsgemeinschaft – Zur Abgrenzung von Arbeitnehmern und Selbstaeendigen, NJW 1998, 2625 ff.
16. Kappus, Matthias: Die Computerheimarbeit, NJW 1984, 2384 ff.
17. Kappus, Matthias: Telearbeit de lege ferenda, NZA 1987, 408 ff.
18. Kilian, Wolfgang/Borsum, Wolfgang/Hoffmeister, Uwe: Telearbeit und Arbeitsrecht, NZA 1987, 401 ff.
19. Koener, Marita: Telearbeit – neue Form der Erwerbsarbeit, alte Regeln? NZA 1999, 1190 ff.
20. Kramer, Stefan: Gestaltung arbeitsrechtlicher Regelungen zur Telearbeit, DB 2000, 1329 ff.
21. Kutzki, Juergen: Das Sozialstaatsprinzip und aktuelle Entwicklung des Sozialrechts, RiA 1996, 241 ff.
22. Linnenkohl, Karl: Tele-Computing, BB 1996, 51 ff.
23. Peter, Joerg: Kernfragen der Telearbeit, DB 1998, 573 ff.
24. Raab, Thomas: Anm. zu BAG v. 30.9.1998, RdA 1999, 334 ff.
25. Reinecke, Gerhard: Neudefinition des Arbeitnehmerbegriffs durch Gesetz und Rechtsprechung? ZIP 1998, 581 ff.
26. Reinecke, Gerhard: Der Kampf um die Arbeitnehmereigenschaft – prozessuale, materielle und taktische Probleme, NZA 1999, 729 ff.
27. Reiserer, Kerstin: Schluss mit dem Missbrauch der Scheinselbstaendigkeit, BB 1999, 366 ff.
28. Rieble, Volker: Die relative Verselbstaendigung von Arbeitnehmern, ZfA 1998, 327 ff.
29. Rost, Friedhelm: Arbeitnehmer und Arbeitnehmaehnliche Personen im Betriebsverfassungsrecht, NZA 1999, 113 ff.
30. Schmidt, Klaus/Koberski, Wolfgang/Tiemann, Barbara/Wascher, Angelika:

Heimarbeitsgesetz, 4. Aufl., 1998.

31. Simon, Juergen/Kuhne, Harald: Arbeitsrechtliche Aspekte der Telearbeit, BB 1987, 201 ff.
32. Thuesing, Gergor: Anm. zu LAG Koeln v. 30.6.1995, LAGE 87, 27 ff.
33. Wank, Rolf: Die "neue Selbstaendigkeit", DB 1992, 90 ff.
34. Wank, Rolf: Anm. zu BGH v. 4.11.1998, RdA 1999, 268 ff.
35. Wank, Rolf: Telearbeit, NZA 1999, 225 ff.
36. Wank, Rolf: Die Gesetzesanderung zum Arbeitnehmerbegriff, RdA 1999, 297 ff.
37. Wedde, Peter: Der Schutz der Telearbeiter - eine Herausforderung an das Arbeitsrecht, AuR 1987, 325 ff.
38. Wedde, Peter: Aktuelle Rechtsfragen der Telearbeit, NJW 1999, 527 ff.