

为应对“双11”暴增业务量,一些企业大量招聘“兼职人员”

企业既想用工又想规避责任,法院判决“应予禁止”

阅读提示

“双11”，一场全民购物狂欢正在进行中。兼职用工市场上出现供需两旺的景象：一方面是某些企业为应对暴增业务量，急需招聘临时工；一方面是部分劳动者愿意接受兼职职位。由于兼职的临时性等特点，现实招聘中，劳动关系双方一般不签订书面劳动合同。加上兼职招聘市场中商家良莠不齐，相关的法律规范也存在不足，一些企业或个人想要规避用工责任，甚至是利用网络虚假兼职骗局牟利。这不仅扰乱了市场秩序，更损害了劳动者的合法权益。



随着“双11”订单量增加,不少工厂的工人在加班加点生产。

周亮 摄/人民图片

争议案,认定双方劳动关系成立。

据了解,2018年11月4日起,罗某通过“兼职招聘”微信群中一兼职代理,被介绍给白某。白某带罗某到某强公司承包的上述快递业务处理中心,从事快递装运工作,为“长期工”。由某强公司发放工作服并安排食宿,但未签订劳动合同,也还未结算工资。

同年12月6日,罗某身穿印有某强公司字样的马甲在距离上班地点500米处发生交通事故,经抢救后于2019年8月去世。

庭审中,某强公司辩称,白某是其合伙人,负责帮其招聘临时工应付“双11”暴增的快递业务,罗某是通过白某招聘的临时工,工作由白某安排的带班现场负责人进行现场协调和指挥,工资由白某发放,住宿由白某安排,公司仅提供午餐。一审法院判决劳动关系不成立。

二审法院经审理认为,某强公司将自身经营的人力资源服务外包业务,违法外包给不具有人力资源服务外包业务资质的案外人白某,此种名为合作伙伴关系实为违法外包的违法行为主观上规避了某强公司本应由自己承担的用工责任,也严重损害了劳动者的合法权益,系恶意规避法律规定的违法用工行为,应予禁止。罗某与某强公司虽未签订劳动合同,但综合案件事实可判定,其与某强公司之

间完全符合事实劳动关系的法律特征,遂判决罗某与该公司存在劳动关系。

人财两空,兼职市场陷阱多

“‘双11’到了,大量招人。时间自由安排,每个小时18元~38元,真实可信,手机电脑都可以。”9月至10月,某闲置QQ群里以“双11”为噱头,招聘做网络刷单、打字、游戏代练等兼职信息逐渐多了起来。记者11月2日点开某网络刷单人的QQ头像,与对方进行了联系。

“你先把这个表填一下。我们需要统计兼职人员的相关信息备案。”刚一发消息,对方就向记者发来一连串文件和复制粘贴的信息。这些文件中对网络刷单的具体内容和方法进行了介绍,但是并未有任何关于该公司和相关刷单店铺的介绍。要求填写的表格从姓名、联系电话等基本信息到身份证件信息、银行卡号等一应俱全。

“他们不仅把你个人信息骗走,下一步还会骗走你的钱。”刘燕是重庆师范大学的大三学生。2019年9月,她通过某兼职群添加了某刷单工作人员,对方要求她填写相关信息后,拉她入了一个YY语音群中,并要求她缴纳99元的会员费,“我当时觉得这几十元钱

也没什么,迷迷糊糊就拿支付宝扫了。”随后对方不仅没有安排她“刷单”,而且以刷单的名义继续要求她支付300元,刘燕才意识到自己上当了。

失序的招聘市场亟须规范

2018年4月,重庆西南政法大学研一学生小武在58同城上搜索到一则高薪兼职信息,对方要求小武缴纳20元填写一份报名表后,带他与一名HR面谈。面谈中对方以“害怕工作期间摔碎盘子、中途离职为企业带来风险”为由要求小武缴纳600元的押金。

“我当时意识到不对劲离开了,但是我有很多学弟学妹都曾经在那里被骗400元~1000元不等。”小武说,由于以大学生为主体的兼职人员风险意识薄弱、法律维权意识不强,往往成为“被宰的羔羊”,而且这些虚假用工的骗子往往躲藏于暗处,难以追寻。

“在互联网时代,大学生被欺骗、欺诈较为多见。从法律上说,现实中维权途径单一,诉讼程序繁琐。相关法律法规应该填补这一空白,为大学生兼职尤其是网络招聘提供法律上的保障,这同时也关系到企业的用人安全。”北京德恒重庆律师事务所李建律师表示。

除此以外,《劳动合同法》中规定“非全日制用工双方当事人可以订立口头协议”,很多招聘者便以此为由,拒绝签订书面合同,以此来规避用工责任。在实际案例中,很多兼职人员会因为缺乏书面证据而放弃维权。

值得注意的是,对于大学生主体来说,《劳动法》相关指导意见中强调,在校生利用业余时间勤工助学不视为建立劳动关系,可以不签订劳动合同。因此,通常认为在校大学生不具备劳动主体资格,没有形成长期稳定的劳动关系,无法申请工伤认定。但是大学生可以根据《关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》中对雇佣关系的相关规定申请赔偿。

“我国劳动法关于劳动者的认定标准模糊,大学生能否成为劳动者的问题始终存在着争议。”李建律师建议,相关机关应该确认大学生在兼职时的劳动者的地位,将其与用人单位之间的关系界定为劳动法律关系。同时,要提倡大学生在兼职时签订劳动合同,以便在司法实践当中法官能够根据劳动合同内容来判断,更好地维护大学生兼职权益。

网约工如何确定劳动关系、疫情期间工资差额是否构成拖欠工资?

京津冀法学界研讨
新型劳动争议热点问题

本报讯(记者周倩)宋某就职于北京一家设计公司,2017年6月,因患重度抑郁症开始休病假。2018年4月,公司以宋某医疗期满,不能从事原工作,也不能从事另行安排的工作为由提出解除劳动关系。宋某认为自己所患精神类疾病,应享受24个月的医疗期,提起劳动仲裁,要求认定公司违法解除劳动关系并赔偿损失。该案经劳动仲裁、一审、二审,最终法院判定公司系违法解除劳动关系,应赔偿宋某相应损失。11月5日至7日,在京津冀第二十二届劳动人事争议案例研讨会上,精神类疾病如何延长医疗期、如何把握灵活适用医疗期等法律标准问题,引起法学工作者的关注。

据了解,劳动人事争议案例研讨会有北京市劳动和社会保障法学会主办,每年一届。今年,来自京津冀三地的专家学者、法官、仲裁员、律师及企业人力资源专员和工会干部等共计230余人参会。

本次研讨会上,与会人员就备受社会关注的劳动争议热点问题,如“互联网催生网约工,欲维权先明确劳动关系”“劳动者与劳务派遣单位能否订立无固定期限劳动合同”“疫情期间存在工资差额,是否构成拖欠工资”“企业能否录用具有双重国籍的劳动者”等展开深入讨论,并就司法实践中的相关案例以案释法。

据悉,本届案例研讨会有劳动人事争议案例219篇,筛选确定了34篇具有现实性、当下性研讨意义的典型案例,分为“涉疫情争议”“裁审衔接”“劳动关系的认定”等9个专题进行研讨。

据介绍,随着社会的不断发展,劳动关系领域也出现了许多新变化和新问题,这些新变化新问题直接反映到劳动仲裁和审判实践中。通过对典型案例的分析研讨,不仅能够提高办案质量,促进劳动执法标准的统一,更好地体现法律的公平正义,还可以进一步推动立法适应社会经济发展要求。据了解,每年研讨会后,学会都将案例编辑出版成《劳动人事争议典型案例评析》一书在国内公开发行,起到了很好的法治宣传效果。

说员工消极怠工?
单位得拿出证据
需要“举证责任倒置”的劳动争议

案例

1 顾某,是一家快递公司快递员,因连续数日没有履行收派件职责,被开除。

顾某不服,提起劳动仲裁。仲裁裁决快递公司支付违法解除劳动合同赔偿金及未休带薪工资差额若干元。

3 快递公司不服,向法院提起诉讼。其认为,顾某因消极怠工行为,严重违反公司《奖惩与处罚管理规定》,属于合法解除劳动关系。

法院审理后认为,快递公司并未举证证明顾某消极怠工系主观原因所致,判决该解除劳动合同行为系违法。

争议焦点

劳动者主张违法解除劳动合同,谁负举证责任?

以案说法

劳动争议案件一般适用“谁主张、谁举证”原则

劳动者提出主张,用人单位负举证责任的特定情形:

最高院《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》

用人单位做出开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生劳动争议的。

劳动者主张加班费,有证据证明用人单位掌握加班事实存在的证据。

2 《劳动争议调解仲裁法》

与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的。

3 《工伤保险条例》

是否构成工伤发生争议的。

4 《关于确定劳动关系有关事项的通知》

工资支付凭证或记录(职工工资发放花名册)、缴纳社会保险费记录

招工招聘的登记表、报名表等招用记录

考勤记录

策划:周倩 | 制图:雷宇翔

本报记者 李国 本报实习生 武江民

由于“双11”业务量暴增,临时增加兼职人员成为企业首选。此外,以“双11”为借口,“正规平台,诚邀刷单,足不出户,日进斗金”等网络虚假兼职骗局又卷土重来。如何保障兼职人员合法权益,规范临时用工市场成为难题。

一方面当前兼职招聘市场良莠不齐,监管存在不足,相关的法律规范也存在不完善。另一方面兼职人员一般不签订书面劳动合同,且以大学生为主体的兼职人员相对缺乏法律知识,维权意识淡薄。这样的博弈最终往往以兼职人员自认倒霉收场。专业人士建议,临时用工人员需要增强兼职风险防范意识,注意保留相关劳动证据,兼职用工市场应强化监管力度、完善兼职市场劳动权益保障体系。

不签合同,仍难逃用工责任

企业既要赚钱,又想规避用工责任,结果或许是承担更严重的用工责任。

2018年11月4日,打工者罗某通过微信群“兼职代理”招工,进入重庆一家人力资源管理公司,从事这家公司承包的邮政快递处理业务,但未签订劳动合同。后罗某在下班途中发生交通事故死亡,其家人就罗某与这家人力资源公司是否存在劳动关系对簿公堂。近日,重庆市第五中级人民法院二审判决了这起劳动

G 法问

取保候审期间,我的劳动合同能被暂停吗

本期主持人 本报记者 柳姗姗

读者来信

编辑您好!

2010年8月,我入职吉林省一家公司成为一名程序员,当时与公司订立的是无固定期限劳动合同。我本人身患糖尿病,偶尔需要住院治疗。

今年3月12日,我因涉嫌犯罪被公安机关取保候审,期间我正在住院治疗。4月,公司以此为由不再为我发放工资,也不再缴纳社保,严重影响了我的住院治疗和生活。我认为取保候审并不能说明我构成犯罪,且我还在医疗期,医疗期内,公司停止为我缴纳社保的行为严重侵害了我的合法权益。

请问,劳动者取保候审期间,用人单位是否有权暂停履行劳动合同?

吉林 刘先生

为您释疑

刘先生您好!

根据《劳动部关于贯彻执行<中华人民共和国劳动法>若干问题的意见》(劳部发[1995]309号)第二十八条之规定:“劳动者涉嫌违法犯罪被有关机关收容审查、拘留或逮捕的,用人单位在劳动者被限制人身自由期间,可与其暂时停止劳动合同的履行。暂时停止履行劳动合同期间,用人单位不承担劳动合同规定的相应义务。劳动者经证明被错误限制人身自由的,暂时停止履行劳动合同期间劳动者的损失,可由其依据《国家赔偿法》要求有关机关赔偿。”

基于上述规定,您单位在特殊情况下暂时停止履行劳动合同是有法律依据的。

根据我国《刑事诉讼法》第六十七条的规定,公安机关对患有严重疾病等采取取保候审不致发生社会危险性的犯罪嫌疑人可以

取保候审,您的疾病需要住院治疗,所以公安机关对您变更了强制措施,采用取保候审是可以的。

虽然取保候审期间法院尚未定罪,但根据我国《刑事诉讼法》第七十一条规定,被取保候审的犯罪嫌疑人应当遵守相应的规定,比如未经执行机关批准不得离开所居住的市、县;在传讯的时候及时到案等。有时公安机关可以根据案件情况,责令被取保候审的犯罪嫌疑人将护照等出入境证件、驾驶证件交执行机关保存。

基于上述规定,虽然是取保候审,但您的人身自由被部分限制足以影响您以劳动者的身份全面履行劳动合同的能力,所以用人单位可以暂停与您履行劳动合同。

此外,若劳动者涉嫌违反劳动纪律、职业道德、营私舞弊等犯罪,继续履行劳动合同可能损害企业合法权益,用人单位也可以暂停履行劳动合同。

广东广和(长春)律师事务所 王雨琦

没有房产证的房子可以继承吗

内,交通、购物非常方便,面积扩大了20多平方米,李英和老伴还交纳了5.7万元的代建费。可动迁安置的房屋却一直办不了产权证。

2014年初,李英的老伴说,自己身体不好,房产证恐怕看不到了,由于动迁手续上是自己的名字,便想到公证处办理遗嘱,房子由李英继承。但没有房证,公证处拒绝为他公证。无奈之下,李英的老伴就自己书写了一份遗嘱,表明自己百年之后,房子归李英所有,房产证由李英办理。直到2019年12月,产权登记才开始办理。

自书遗嘱不公证不作数?

“动迁办的人说动迁手续上是我老伴的名字,我的遗嘱没有公证,不作数,所以办理不了。没房产证的房子就不能继承了

吗?”李英说。

2020年5月,北京市盈科(大连)律师事务所律师王金海代理了李英的诉求,帮其将三个孩子起诉到大连沙河口区人民法院,要求确认遗嘱有效,判决动迁安置的住房归李英所有。

为搞清李英动迁安置住房的性质,法院为律师开具了《律师调查令》。经王金海调查,李英动迁前的老房子也是私有产权,登记在李英老伴名下。动迁办已经将李英动迁安置的新房在大连市不动产登记中心进行了合同备案,登记在李英老伴名下。

目前,李英动迁的房子没有办理产权登记,但已经具备产权登记的条件,如果李英的老伴还活着,就可以将产权登记在李英老伴名下。同时,李英的三个孩子均表示,认可遗嘱是老父亲写的,同意动迁安置房归李英所有。

公民有权处置个人财产

法院经审理后认为,遗产是公民死亡时遗留的个人合法财产,李英老伴亲自书写的遗嘱,符合自书遗嘱的形式要件,依法有效。虽然李英手中的动迁手续写的是老伴名字,但动迁后的新房子应当是夫妻共同财产,一半是李英的,另一半是其老伴的,李英的老伴有权写遗嘱处分。10月20日,法院判决动迁安置的新房归李英所有,李英的三个子女配合李英办理产权登记手续。

王金海表示,对于动迁安置房办理产权登记时,如果安置人因病去世,要求提供遗嘱公证书无可厚非。但是根据《继承法》第十六条规定,公民可以依照本法规定立遗嘱处分个人财产,并可以指定遗嘱执行人。因此,自书遗嘱、代书遗嘱、录音遗嘱、口头遗嘱具有同样效力。

本报记者 刘旭

老伴走了,房本还没办下来

88岁的李英是大连人,2009年她家的老房子动迁,被安置到大连市沙河口区兴工街附近的一处新房里,没有房产证。动迁手续上是老伴的名字。2014年底,老伴因病去世。在之前留下遗嘱,将房子留给李英。

2019年12月,动迁房子办理产权登记时遇到难题:动迁办工作人员因遗嘱没有公证,不给办理产权登记手续;而此前去公证处办理公证时,公证处工作人员称没有产权证不能做遗嘱公证,李英陷入两难境地。

动迁后的房子处于大连市西安路商圈