

后疫情时代
劳动关系“新”解②

共享用工“试水”几个月来,实现了跨区域、跨工种、跨企业的延伸,这一模式正在被越来越多企业采纳,但有个别企业为撇清劳动关系动起了歪心思。

用工可灵活共享,责任需依法自担

阅读提示

就业是民生之本,关系千家万户切身利益。因疫情防控需要,一些企业停业造成部分人员溢出,而超市、外卖等行业人员相对紧张,在此条件下,共享用工模式应运而生。如今,虽然疫情已经进入常态化防控阶段,但共享用工这种灵活用工模式却受到企业的青睐,企业间以此“抱团取暖、实现自救”。

随着相关部门对共享用工模式不断明确操作指南,共享用工的内涵逐渐扩展。本篇旨在通过案例分析如何规范共享用工模式,以期更加有利于在法律框架下实现企业和员工的共赢。

本报记者 卢越

今年5月,广东国亮律师事务所律师钟伟杰接到法律咨询。咨询者李辉是东莞一家服装厂的职工,疫情暴发后,服装厂订单减少,李辉等职工处于长期放假状态。这时,服装厂提出要实行“共享用工”。

“企业通知把我们借调给有用工需求的其他工厂,工作地点均在东莞,借调期限预计半年左右,社保正常缴纳,工资由企业和工厂共同确定后发放。”李辉介绍基本情况后提出三个问题,“工龄是否中断?发生工伤有无保障?如果劳动合同到期,企业不让我返回怎么办?”

疫情暴发以来,钟伟杰和同事接到不少关于共享用工的法律咨询,这些咨询主要集中在2月至5月。在钟伟杰看来,如今,随着相关部门对共享用工模式不断明确操作指南,共享用工的内涵逐渐扩展,更加有利于在法律框架下实现企业和员工的共赢。

共享用工有了清晰的操作指南

一边是部分行业员工没活干;一边是部分企业有活干不完——疫情期间,共享用工模式诞生。借入企业获得人员补充,借出企业则减轻了用工成本,员工也能就业并获得

劳动报酬。

随着共享用工模式的发展,一些问题随之而来。比如,共享员工的劳动报酬、社会保险、工伤待遇等权益如何保障?出现劳动纠纷如何解决?

近期,人社部发布了《关于做好共享用工指导和服务的通知》,对相关问题进行了明确。与此同时,人社部和最高法联合发布了第一批劳动人事争议典型案例,其中就涉及共享用工问题。

案情显示,张某为某餐饮公司服务员。受新冠肺炎疫情影响,餐饮公司停业,而某电商公司则业务量持续暴发增长。电商公司遂与餐饮公司签订了“共享用工协议”,约定张某自2020年2月3日至5月4日借用到电商公司从事拣货员工作,每月电商公司将工资交由餐饮公司后,由餐饮公司支付张某。

3月20日,餐饮公司依法宣告破产,并通知张某双方劳动合同终止,同时告知电商公司将无法履行共享用工协议。电商公司仍安排张某工作并支付工资。4月16日,张某申请劳动仲裁,请求确认与电商公司自2020年2月3日至4月16日存在劳动关系。

经仲裁委庭前调解,电商公司认可与张某自2020年3月20日起存在劳动关系,双方签订了2020年3月20日至2021年3月19日的劳动合同,张某撤回仲裁申请。

本案的争议焦点是借出企业无法继续履行共享用工协议,借入企业继续用工的,双方是否建立劳动关系。

“人社部明确,共享员工与借出企业的劳动关系不发生改变。但像本案中,借出单位破产或被吊销、注销,而借入企业在知晓这一情况下仍继续使用员工,则可能导致新的劳动关系产生。”钟伟杰说。

警惕企业掩盖用工关系规避责任

人社部《关于做好共享用工指导和服务的通知》中明确,借出企业不得以营利为目的借出员工,也不得以共享用工之名进行违法劳务派遣,或诱导劳动者注册个体工商户以规避用工责任。

但有个别企业动起了“造”出一个假关系,以撇清劳动关系的歪心思。

今年7月,东莞一家电子公司向钟伟杰提出了这样的法律咨询:能否让员工承租本公司的场地,为公司加工产品,公司和他们形成“租赁关系”?

该公司还发来一份拟好的“租赁协议”。内容包括:员工自愿承租该公司提供的场地和设备,为公司加工产品;每名员工承租场地1平方米;租金分摊到产品加工费中,按额定产品加工单价或约定费用予以抵扣;员工在租赁场地期间从事相关合法产品加工,出现任何事故将由本人自行承担,与公司无关。

“这种以‘租赁关系’掩盖用工关系的行为是行不通的。”钟伟杰及时打消了该企业的这一念头,“如果发生劳动争议,仲裁机关可以认定‘租赁协议’无效。”

“还有一种情况要警惕,企业把员工‘共享’出去,等共享期满时,原企业则称没有合适的岗位不予接收,这等于变相裁员。”钟伟杰说。

在法治框架内探索才能行稳致远

今年年初,共享用工进入大众视野。北京京律师事务所律师熊超认为,几个月来,共享用工模式从最初的集中在劳动密集型行业,已向更多的行业延伸,员工实现了在多样类型企业间的流动。

招聘平台“智联招聘”近日发布的《2020雇佣关系趋势报告——新格局下的新就业形态》也持相同观点。该报告认为,共享用工模式“实现了跨区域、跨工种、跨企业的



赵春青画

G 法问

遭遇欠薪,劳动关系和劳务关系维权有啥不同?

本期主持人:本报记者 柳姗姗

读者来信

编辑您好!

我是一名建筑工地的技术人员,2016年在长春一家建筑公司负责某个项目的施工,公司与我签订了劳务合同,约定每月工资为20000元,项目完成后,合同就解除。2018年10月,该项目施工完成,但是因为大甲方拖欠建筑公司的工程款,建筑公司也拖欠了我3个月的工资。

讨要无果后,我想走法律途径维权。几经咨询,有的人说我和公司签订的是劳动合同,单位违法了,应该找劳动监察,去申请仲裁;有的人说我和公司签订的是劳务合同,直接去法院起诉就可以。请问,我和建筑公司之间到底是劳动关系还是劳务关系?二者有什么区别?我该如何维权?

长春 杨先生

为您释疑

杨先生您好!

劳动关系,是指劳动者与劳动力使用者为完成生产过程而结成的社会关系,而劳务关系是指两个或者两个以上的平等主体就劳务进行协商并达成协议的、有偿的经济关系。二者的区别主要体现在以下几个方面:

(1)从主体上来说,劳动关系的主体形式上比较单一,劳动关系的一方是用人单位,另一方必然是劳动者。而劳务关系的主体是不确定的,既可以是法人之间、法人与自然人之间、也可以是自然人之间,表现形式比较多。

(2)从法律地位上来说,劳动关系中双方的法律地位是不平等的,用人单位处于管理者的地位,劳动者处于被管理者的地位。而在劳务关系中,双方之间的法律地位是平等的,他们之间仅有经济关系,而不存在管理与被管理的关系。

(3)从各方的权利义务上来看,劳动关

系中,用人单位除按照约定支付劳动报酬外,还应当为劳动者交纳各种社会保险。劳务关系中,劳动者仅仅得到劳动报酬,用人单位没有义务为劳动者缴纳社会保险。

(4)从法律适用上来说,劳动关系发生纠纷时由劳动法调整,而劳务关系纠纷则由合同法调整。

(5)从法律程序上来说,劳动关系发生纠纷时必须经过劳动争议仲裁的前置程序,也就是说必须先当地的劳动人事仲裁委员会提交仲裁申请,若对仲裁结果不服的,可以去人民法院起诉,不能直接到人民法院起诉。而劳务关系则不需要经过劳动仲裁前置程序,可以直接去人民法院起诉。

(6)从诉讼时效上来说,劳动关系的诉讼时效是一年,而劳务关系的诉讼时效是3年。

结合您提供的信息内容,我认为,您和建筑公司之间存在的是劳务关系。若想维权,直接到人民法院起诉就可以。

广东广和(长春)律师事务所 王雨琦



人民视觉 供图

G 说案

不能以法定顺延期间未签订书面合同主张双倍工资

劳动合同自动顺延 无须再签书面合同

本报记者 吴锡恩

《劳动合同法》第八十二条规定,用人单位不与劳动者签订劳动合同应向劳动者支付双倍工资,主要是为了惩罚那些规避订立书面劳动合同义务的用人单位。那么,当劳动者与用人单位在劳动合同法定顺延期间内,未签订书面劳动合同的争议是否适用二倍工资赔偿法则呢?

【案情回顾】

2004年8月,孙某入职乌鲁木齐市某培训学校,从事会计岗位,双方签订的劳动合同于2017年8月1日届满,后双方未续订劳动合同。2017年4月17日,孙某开始休产假,同年5月3日生育一女,同年10月7日产假届满。之后,孙某请事假一周,2017年10月16日,孙某开始上班。2018年1月4日,学校与孙某解除了劳动关系,自此,孙某离开了某学校。

2018年1月,孙某申请仲裁。2019年4月,乌鲁木齐市天山区劳动人事争议仲裁委

员会作出裁决,乌鲁木齐市某培训学校支付孙某2004年8月1日至2018年1月解除劳动合同经济补偿金54000元。

孙某不服,上诉至乌鲁木齐市天山区人民法院。

【庭审过程】

孙某认为劳动合同期满,女职工在孕期、产期、哺乳期的劳动合同应当延续至相应的情形消失时终止,并没有规定在此情形下用人单位可以不和劳动者签订劳动合同。其休完产假后一直在该学校工作,该学校未与其签订劳动合同,依法应当支付未签订劳动合同二倍工资。

该学校认为根据我国《劳动合同法》第四十五条规定,双方劳动合同应当顺延至相应情形(哺乳期满)消失时终止,即2018年4月17日。双方无须再签订劳动合同。

【审判结果】

一审法院认为,孙某劳动合同于2017年8月1日届满,2017年9月1日至2018年1月4

日期间系孙某的产期、哺乳期,其劳动合同应当延续至相应的情形消失时终止,即顺延产期、哺乳期满,顺延期间原劳动合同继续有效,无须另行签订劳动合同。孙某要求学校支付该期间未签订书面劳动合同二倍工资差额的诉讼请求,没有事实及法律依据。判决学校不支付孙某未签订书面劳动合同二倍工资差额16367.81元;驳回孙某要求学校支付未签订书面劳动合同二倍工资差额50872元的诉讼请求。

对于一审判决,孙某不服,上诉至乌鲁木齐市中级人民法院。乌鲁木齐市中级人民法院认为,我国《劳动合同法》第四十五条规定:“劳动合同期满,有本法第四十二条规定情形之一的,劳动合同应当延续至相应的情形消失时终止。但是,本法第四十二条第二项规定丧失或者部分丧失劳动能力劳动者的劳动合同的终止,按照国家有关工伤保险的规定执行。”而《劳动合同法》第四十二条第四项规定,女职工在孕期、产期、哺乳期的,用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同。据此,驳回上诉,维持原判。

【法官说法】

劳动合同法定顺延不需要双方当事人再协商确认,可以理解为劳动合同期限的自动变更,属于事实形成而不需要通过双方再续签劳动合同予以确认。既然是法律规定的顺延期间,用人单位不续签劳动合同并无过错。《劳动合同法》第八十二条规定用人单位不与劳动者签订劳动合同应向劳动者支付双倍工资,主要是为了惩罚那些规避订立书面劳动合同义务的用人单位。法定顺延期间仍应视为在劳动合同期限内,无须再签订书面劳动合同,符合向劳动者倾斜保护的立法宗旨。

房产公司组织63名“购房者”虚假诉讼

法院开出6300万元罚单

本报讯 为阻却法院查封房屋,房地产开发公司组织63名“购房者”提起虚假诉讼。为此,共计被法院罚款6300万元。这是近年来人民法院针对虚假诉讼行为开出的最大“罚单”。12月11日,最高人民法院和黑龙江省高级人民法院共同以“严厉打击虚假诉讼,助力诚信社会建设”为主题,在最高人民法院第二巡回法庭召开新闻发布会,会上公布了该系列案件处理情况。

本系列案件中,鸿基米兰开发公司因与工程承包人苏华建设公司建设工程施工合同纠纷,被诉至黑龙江省高级人民法院,该院于2016年12月5日裁定查封鸿基米兰开发公司名下268套房产。为阻却法院对查封房屋的执行,鸿基米兰开发公司幕后组织部分购房者,向黑龙江省高级人民法院提出执行异议。

经两级法院审理查明,在全部128件执行异议之诉案件中,有63件所谓“购房者”系基于虚假事实并冒用他人名义提起。其中17件在最高人民法院第二巡回法庭二审阶段,46件在黑龙江省高级人民法院审理。

最高人民法院第二巡回法庭二审判决支持了苏华建设公司的诉讼请求,准予继续查封案涉17套房屋。为严厉打击虚假诉讼行为,推进社会诚信体系建设,对鸿基米兰开发公司在每件案件中的虚假诉讼行为分别处以罚款100万元的民事司法制裁,将涉嫌犯罪线索依法移送黑龙江省有关公安机关查处。黑龙江省高级人民法院对其一审审理中的46件涉嫌虚假诉讼问题的案件也同步作出了相应处理。

以上两级法院在鸿基米兰开发公司该批63件系列虚假诉讼案件中,对该公司合计罚款6300万元,这是近年来人民法院针对虚假诉讼行为开出的最大“罚单”。同时将各案涉嫌犯罪线索移送公安机关依法查处,这充分体现了人民法院对虚假诉讼行为“零容忍”的态度和重拳出击的决心。

对于鸿基米兰开发公司该批有关系列案件中尚未发现有虚假诉讼问题的其他16件上诉案件和49件一审案件,最高人民法院和黑龙江省高级人民法院将另行依法作出处理。

(法文)

儿子用父亲微信号借钱 谁还钱?



案情介绍

1 儿子小刘用刘先生的身份信息注册微信号后,向朋友小李借款30万元。



因小刘到期未还钱,小李向法院提起诉讼,并认为钱是小刘借的,钱款实际打给小刘父亲,应当由其父子共同偿还借款。



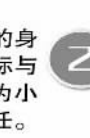
3 法庭上,刘先生主张小刘是在他毫不知情的情况下用他的身份证办理了银行卡、注册了微信账号,对借款一概不知。



法院判决

1 合法的民间借贷关系受法律保护,因此,小刘应当归还小李欠款及利息。

微信号及银行账号虽是使用刘先生的身份信息注册,但实际使用人以及实际与小李发生借贷行为的合同相对方均为小刘,因此,刘先生无须承担还款责任。



以案释法

1 法院在认定民间借贷关系成立时主要依据借款、借款合同、转账凭证、有关借款的微信聊天记录等来认定双方达成借贷合意。

2 本案中,小李明知借款人是小刘,且接收款项的银行卡已被小刘实际控制,因此认定民间借贷关系成立于小李与小刘之间,与刘先生无关。



民间借贷须谨慎

1 冒用父母的身份信息注册微信、支付宝或其他平台账号并以父母的名义借款时,出借方应尽到必要审查义务。

2 若出借人已尽到必要审查义务,父母也可能承担还款责任。



小编碎碎念

生活中应妥善保管身份证、银行卡,不要轻易给他人提供手机短信验证码等信息。

策划:周倩 | 制图:雷宇翔