

招聘信息模糊、薪酬承诺落空等问题困扰着一些暑期工,有毕业生反映——

应聘“奶茶店暑期工”,却被要求租车送外卖?

本报记者 陈丹丹

“招聘平台上写的是‘奶茶店暑期工’兼职,面试时我却被要求签订租车协议。”前不久,来自广东深圳的高中毕业生小李向《工人日报》记者反映,今年7月初,她通过某招聘平台看到一则暑期工兼职信息,宣称“日结”“高薪”。随后,对方将小李引导至某工业园区面试,告知其实际工作为外卖配送,且“必须花699元租用指定电动车才能上岗”。

小李的遭遇并非个例。招聘信息模糊、薪酬承诺落空、身份认定争议、意外伤害责任划分难等问题,让一些暑期工面临维权难题。

暑期工的薪酬究竟该如何保障?“勤工助学”与“正式工作”的法律边界在哪里?遭遇意外时责任又该如何划分?《工人日报》记者对此进行了采访。

工作一个多月到手只有500元

“招聘人员说,租车费用是每月699元,如果当月跑够600单可以免月租。”小李告诉记者,她发现工作与招聘信息不符后本想退出,但对方称“很快就能赚回租金”,并以换电池方便、送单效率高等为由建议小李租车。

小李与指定车行签订了纸质租车合同,并通过小程序下单租车。“我骑着租来的车,一晚上才跑了两单,和家人沟通后才意识到,对于新手来说,每月600单的免单指标很难实现。”小李说,租车次日她要求退租时,车行拿出合同声称“双方自愿签署”“租一天也是按一个月收费”,并以此为由拒绝退费。

小李与多名兼职学生认为,招聘单位及车行的行为涉嫌虚假宣传、构成欺诈,随后共同维权。最终,在当地警方和社区的帮助下,

阅读提示

有的暑期工遭遇被乱收费、扣工资等情况,有的在工作中受到意外伤害后面临责任认定难题。专家表示,强化用人单位责任是预防权益侵害的关键举措。

小李等人拿回了租金。

类似的以签订合同为由收取费用、扣工资的暑期工兼职陷阱并不鲜见。2024年7月,小陆进入某公司担任暑期托管教师,工作一个多月后,原本按劳务协议应得收入3086元,到手却只有500元。

公司对此给出的理由是,小陆的部分工资被用以抵扣水电费,同时其工作时长未达标准,还存在家长投诉情形,公司有权根据协议扣除部分工资。

湖南省长沙市雨花区人民法院对该案审理认为,案涉公司未提交充分证据证明其主张,双方存在劳务合同关系,判决该公司支付欠付小陆的劳务报酬2586元。

如何保障暑期工薪酬待遇?在中国劳动关系学院工会学院副教授范丽娜看来,应当根据不同用工关系采取差异化策略,在劳动关系框架下,用人单位应遵守最低工资标准、加班工资等规定,即使是短期用工,也应签订劳动合同并依法支付报酬。在劳务关系框架中,工作通常具有临时性、灵活性强等特点,此时应当进一步明确约定工作内容、时间、报酬标准以及支付方式。

暑期工算不算“员工”常引发纠纷

《工人日报》记者梳理公开案件发现,近年来,关于“暑期工与用人单位是否存在劳动关系”的纠纷频现,关系到劳动者暑期工作期间的薪酬待遇、违约赔偿、意外伤害权益保障等关键问题。

在校学生小张将暑期时他所工作的传媒公司诉至法院,只为弄清:自己和传媒公司之

间究竟是合作关系还是劳务关系?

2023年,某职业学院在校学生小张暑期在一家传媒公司担任主播,双方签订《主播独家合作经纪协议书》。其后,该公司负责安排小张的全部直播工作及商业活动,为其结算工资并对收益进行分成。

两个月后,公司以小张违约为由停止其工作。认为自己被欠发工资、提成、违约赔偿金的小张诉至法院。

“案涉传媒公司知晓小张为在校学生,到公司工作是为了打暑期工,双方无主播合作经纪之意向。”重庆市涪陵区人民法院认为,因小张自主决定直播的内容、形式、场所等,该公司对小张的管理和控制明显较弱,双方属于劳务合同关系。最终,法院判决该传媒公司支付小张劳务报酬2400余元。

“需要结合具体用工形态判断劳动用工关系。”范丽娜分析认为,暑期工所涉的劳动用工关系一般可以分为三类:第一类是劳动关系,对于已毕业且不再继续学业的学生,若其工作符合“从属性劳动”三要素,则可能被认定为劳动关系;第二类是劳务关系,大多数在校大学生的暑期兼职被视为劳务关系;第三类是实习关系,即由学校统一组织的专业实习或社会实践,通常不构成劳动关系,而是教学活动的延伸。

广东耀文律师事务所律师张爱东表示,相较于经学校组织的“实习”,学生自己找的暑期工“兼职”存在认定劳动关系的空间。

遭受意外伤害责任如何划分

2024年高考过后,勤工俭学的小杨担任

某乳业公司的商场临促暑期工。双方并未签订劳动合同,该公司也没有为小杨购买保险。

同年7月15日工作期间,小杨在去仓库取货时,不慎从取货楼梯上坠落摔伤,后住院34天,花费医疗费3万余元。因对医疗费等各项费用未达成一致,双方对簿公堂。

湖南省邵阳市双清区人民法院对该案审理认定双方存在劳务关系。法院认为,小杨在从库房取货过程中未尽到安全注意义务,而该乳业公司在招聘临促人员时未签订合同、未给临促人员购买相关保险,在管理制度上存在过错。结合双方过错程度,法院酌定由该乳业公司对小杨的经济损失承担70%的赔偿责任。

“对于被认定为存在劳动关系的情形,一旦发生工伤,可按《工伤保险条例》规定享受工伤待遇。”范丽娜表示,对于大多数被认定为劳务关系的暑期工,维权依据主要是我国民法典。根据民法典第1192条规定,提供劳务一方因劳务受到损害的,根据双方各自的过错承担相应的责任。

范丽娜表示,强化用人单位责任是预防权益侵害的关键举措。“此外,学校前置教育可以有效提升学生的自我保护能力。政府监管与服务同样不可或缺,劳动监察部门应加强对暑期工集中行业的重点检查,严厉打击不签协议、不买保险、拖欠工资等违法行为,建立黑名单制度,对多次违法、恶意侵犯暑期工权益的用人单位,列入失信名单并予以公示。”

“劳动者应到正规机构参与暑期实践,对于不签合同、不买保险的暑期用工单位要谨慎对待。”张爱东提醒,暑假工应提高防范意识,留存建立用工关系的证据。此外,双方可以签订劳务合同,约定工作时间、地点、报酬支付方式、劳务范围等事项。若未签订劳务合同,也应当通过聊天记录、录音等方式留存证据,及时通过法律途径维权。

最高法发布典型案例强化信用修复

严格区分“失信”与“失能”被执行人

本报讯 最高人民法院日前发布9个严格区分失信、失能被执行人强化信用修复典型案例,严格区分“失信”与“失能”,持续提升失信惩戒工作的靶向性、精准度和便捷性,指导各地人民法院严格规范公正适用失信惩戒制度。

人民法院严格按照法律和司法解释规定的条件和程序采取纳入失信被执行人名单措施,在审查是否将被执行人纳入失信被执行人名单时,通过分析案件具体情况,核实被执行人不履行义务的原因,综合判断被执行人是否属于“有履行能力而拒不履行生效法律文书确定义务”“无正当理由拒不履行执行和解协议”等失信情形。对于未履行义务的被执行人,充分考量其是否具有失能的情形,杜绝不区分实际情况的机械执法和简单粗放执法,避免将“失能”但无“失信”行为的被执行人纳入失信被执行人名单。

典型案例体现出为确无财产可供执行的“失能”人员纾困解绑。对有发展前景但暂时存在困难的被执行人,人民法院积极适用失信惩戒宽限期制度,根据案件实际情况,给予被执行人1至3个月的宽限期,在依法保障胜诉当事人实现权益的同时,最大限度减少对被执行主体合法权益的影响,被执行人最终由拒不履行转变为与申请执行人达成执行和解并积极履行。

实践中,有的被执行人故意隐匿行踪,下落不明;有的公司停业、歇业,而原企业主另行注册公司继续经营原业务;有的企业法定代表人为逃避责任,将年近九旬的老母亲变更为法定代表人;有的依然大肆高消费,过着穷奢极欲、纸醉金迷的生活;有的公开肆意对抗甚至使用暴力抗拒执行。这些恶意失信行为,严重扰乱了正常的市场经济秩序,损害了胜诉当事人的合法权益。人民法院坚持对此类严重失信行为加大打击力度。

在陈某与狄某某民间借贷纠纷执行案中,狄某某以自己身患癌症,需要不定期前往北京等地治疗为由申请解除“纳入失信被执行人名单”“限制消费”措施,执行法院依法予以临时解除,但被执行人却利用“纳入失信被执行人名单”“限制消费”措施被临时解除的机会,多次前往香港、澳门等地消费、赌博。执行法院发现后,移送相关线索,公安机关第一时间对其进行控制,对其拒执行为依法追究刑事责任。

(法文)

公司补签竞业条款约束员工先前行为

法院认定,劳动合同条款仅对生效后行为有约束力

本报讯 (记者李国 实习生唐袁秋)用人单位事后补签竞业限制条款,能否追责劳动者此前兼职行为?近日,重庆市高级人民法院发布相关典型案例。其中一起案例明确用人单位不能以事后补签的竞业限制条款,约束劳动者先前的兼职行为。

2012年9月,赵某彬入职某咨询公司任工程监理,双方未签订书面劳动合同。2022年,赵某彬在其他单位兼职从事监理工作。直到2023年3月双方补签书面劳动合同,确认工作起始时间为2012年9月,并约定竞业限制条款。2023年4月赵某彬离职后,咨询公司发现其2022年的兼职行为,认为违反竞业限制约定,要求其退还发放的驻地生活费及工资。

法院审理认为,赵某彬的兼职行为发生在2022年,而竞业限制条款签订于2023年3月。劳动合同条款仅对约定生效后的行为具有约束力,用人单位不能以事后补签的条款,追溯约束劳动者此前的行为。最终,法院判决驳回该咨询公司全部诉讼请求。

“本案中,人民法院对合同成立的时间和劳动者兼职行为的时间进行审慎审查,对用人单位通过合同约定加重劳动者义务的行为予以否定性评价,有利于引导用人单位树立正确的‘用人观’,促进劳动力资源的高效合理利用。”北京德恒重庆律师事务所律师李建说,竞业限制是合理保护企业商业秘密和知识产权的重要手段,但用人单位规范员工行为,应在劳动关系建立初期明确约定,而非以签订在后的条款去约束员工在前的兼职行为。随着劳动力市场灵活化,此类争议或增多,本案为劳资双方、司法实践提供参照,助力构建更公平的劳动用工环境。

司法维权助小微企业摆脱虚假债务

检察官提醒,通过伪造合同转嫁债务将受法律制裁

本报讯 (记者黄洪涛 通讯员葛东升 胡健华)从未签订过相关销售合同,某小微不锈钢公司却莫名因未如期履约被诉。经过江苏省兴化市检察院监督,该不锈钢公司摆脱虚假债务,制造虚假诉讼案件者也被追责。

2023年4月,该不锈钢公司发现账户内的70万元被法院冻结,并收到开庭传票:公司因未及时履行不锈钢买卖合同,被浙江杭州一家食品超市起诉。公司负责人韩先生了解到,2020年10月,公司与杭州一家食品超市签订了110万元的不锈钢买卖合同,对方支付50万元定金,而公司因一直未依约发货,超市起诉要求返还定金50万元、支付违约金20万元,申请诉前财产保全。开庭前,法院依法冻结了不锈钢公司账户内的70万元资金。

2023年8月,法院开庭审理该案。不锈钢公司辨认合同原件,发现代表公司签字的是韩先生继子万某。万某从未参与过公司经营,韩先生也从未委托万某签订销售合同,而且合同中的印章与公司公章差异较大。法院审查认为存在虚假诉讼可能,遂将相关线索移送公安机关,并裁定驳回超市诉讼请求。公安机关经侦查查明,食品超市老板外甥女小徐的丈夫长期与万某吃喝玩乐。小徐与万某商议后,伪造不锈钢公司合同专用章,订立和食品超市的假合同。2022年2月,小徐以食品超市名义委托律师起诉不锈钢公司。

2025年3月,小徐涉嫌虚假诉讼罪一案被移送审查起诉。韩先生反映:公司70万元资金仍处于冻结状态,公司运转困难。检察院和法院协商,考虑到企业实际情况,在本案刑事部分没有结案前,法院对这70万元提前解冻。

兴化市检察院对徐某涉嫌虚假诉讼罪一案提起公诉。法院判决小徐犯虚假诉讼罪,判处有期徒刑9个月缓刑1年,并处罚金1.5万元。7月21日,企业通过伪造合同转嫁债务,不仅损害司法秩序,更侵害企业合法权益,最终会受到法律的制裁。



“老东家”用离职员工视频“伪直播”卖课

判决指出,劳动关系终止后,企业不得再擅自继续使用员工肖像、姓名

本报记者 卢越

互联网时代,企业利用员工肖像和姓名,特别是包含员工肖像等人格要素的职务作品进行商业宣传的情况屡见不鲜。员工离职后,原公司是否还能继续使用包含员工肖像和姓名的作品?

近日,北京互联网法院审结了一起网络侵权责任纠纷案,明确了职务作品著作权和人格权的关系,划分了员工在职期间和离职后企业使用其肖像和姓名的权利边界。

案情显示,原告曾是甲公司的手风琴主讲教师,从甲公司离职后,发现被告一甲公司及其关联公司被告二乙公司在多个社交平台的账号上发布包含其肖像和姓名的视频,包括以“伪直播”的形式发布原告在职期间录制的教学视频,用于售卖手风琴教学课程。

涉案视频中提到“本次报名的同学们,将会由院长(原告)、副院长、顶级名师亲自

带班,全程辅导”,用户点击视频链接即可进入支付界面购买课程,且“名师带班协议”上有原告的签名。课程因原告亲自授课的宣传吸引了大量学员报名,许多学员因实际授课老师并非原告而产生不满。

原告多次联系涉案平台要求下架相关视频,并向市场监管部门就被告虚假宣传进行举报,也曾与二被告沟通停止侵权和承担赔偿责任,但二被告以“有著作权”“已下架”等理由拒绝。

原告将二被告诉至法院,主张二被告未经许可,在离职后继续使用其肖像和姓名进行商业宣传,侵犯了其肖像权、姓名权和名誉权,请求法院判令二被告停止侵权、公开赔礼道歉并赔偿其损失及合理开支。

被告一甲公司称,其与原告签订的劳动合同以及员工手册中约定,原告在工作期间创作的作品属于法人作品,著作权归甲公司所有,原告的肖像包含在涉案视频之中,甲公司的行为不构成侵权。

被告二乙公司称,原告离职次日其已将

涉案视频删除下架,并在官网显著位置公告原告离职情况以消除影响;乙公司使用涉案视频的目的在于通过正面和积极的视频内容招揽商业机会,不会对原告人格权造成侵害,且原告要求赔偿损失及精神抚慰金等缺乏证据支持。

法院经审理认为,原告与甲公司的劳动关系终止后,未对肖像、姓名的使用另行约定,其许可使用应视为随着劳动合同关系的终止而终止。因此,二被告继续将涉案视频在多个平台发布,在“带班协议”上承诺由原告带班并附有原告的签名,缺乏事实和法律依据,构成对原告肖像权、姓名权的侵害。

此外,现有证据不足以证明二被告存在侮辱诽谤的行为和故意,无法证明原告的社会评价因此降低,故不构成对其名誉权的侵害。

一审判决二被告甲公司、乙公司在涉案平台账号向原告公开发布致歉声明,并赔偿原告经济损失2万元,驳回原告的其他诉讼请求。目前,该案判决已生效。