

破除“障眼法”，构建和谐劳动关系②

为规避责任,有用人单位通过签订“劳务合同”“实践协议”等方式,掩盖真实劳动关系

入职签合同,当心劳动合同“被化名”

本报记者 陶稳

大学毕业生小李在入职一家服务公司时,签订了一份跟岗实践协议。一年后,实践协议结束,小李认为自己已经是该公司的正式员工,可公司却拒绝承认双方有劳动关系。这份实践协议,算不算劳动合同?小李到底是不是该公司的正式员工?

记者了解到,有用人单位在招聘员工时,不与员工签订劳动合同,而是通过签订其他类型合同的方式逃避用工责任。遇到这种“套路”时,劳动者该如何依法维护自身权益?

“跟岗实践”算不算劳动关系

2022年9月,应届毕业生小李正式入职某服务公司。公司与小李签订跟岗实践协议,明确约定其需参与校企联合培养模式,实践期至2023年9月。

协议强调,跟岗实践属于学习环节,公司有权不发放补贴,却未对工资标准、社会保险等核心内容进行明确约定。工作后,小李按公司要求正常履职,公司正常发放工资,但未给小李缴纳社保。

后来双方发生劳动争议,小李请求确认其与公司存在劳动关系,并要求公司支付未签书面劳动合同的2倍工资差额。公司却表示,协议并非劳动合同,双方不存在劳动关系。

一审法院认定小李与该公司符合劳动关系法定特征。公司提起上诉。诉讼中,公司主张协议已具备劳动合同核心要素,应视作正式合同,并以此拒绝支付未签订劳动合同的2倍工资差额。

“这是一起典型的以签订实践协议之名掩盖劳动关系之实的案例。”北京市第三中

阅读提示

实践中,有用人单位选择用“劳务合同”“实践协议”等替代劳动合同,其核心动机通常在于规避劳动法律法规规定的用人单位义务和成本。

专家建议,应坚持“事实优先”原则加以判断,双方符合建立劳动关系的实质要件,如主体适格、工资由单位发放、从事单位安排的工作、接受单位管理等,即可成立劳动关系。

级人民法院立案庭法官程惠炳告诉记者,“为规避劳动合同规定的责任和义务,一些用人单位可能存在通过变更工资支付主体、与劳动者签订实践协议、自由职业者协议等方式,达到去劳动关系化的目的。”

北京市第三中级人民法院审理认为,该公司主张协议实质是劳动合同的说法并不成立,原因包括:协议未约定工资标准、社会保险,公司未给小李缴纳社保、也未按协议约定为其缴纳团队意外保险;协议约定的课程学习仅限于在校大学生,而小李入职时已经毕业。

该案中,用人单位企图通过签订实践协议否认劳动关系,在被法院认定存在劳动关系后,又试图用这份实践协议替代劳动合同,从而逃避支付应签未签劳动合同赔偿金的义务。程惠炳在介绍该案的审理结果时说:“该公司存在故意规避法律规定、逃避用人单位法定义务的主观故意,最终维持原判。”

签了劳务合同实为劳动关系

记者采访发现,在劳动关系确认之诉中,“签了劳务合同,算不算劳动关系”的诉争也比较常见。

2022年8月,小张入职某安保公司,担任安检员,双方签订了劳务合同。合同对甲乙双方、合同期限、工作内容、月工资发放时间等进行了约定,并要求小张遵守公司各项规章制度、接受工作考核。

2023年8月,小张与安保公司的合同到期终止,双方产生劳动争议。公司认为,双方签订的是劳务合同,建立的是劳务关系,并非劳动关系。小张却表示,双方虽签署的是劳务合同,但实际为劳动关系,而非名义上的劳务关系。

小张与公司究竟是劳务关系,还是劳动关系?北京海淀法院审理后认为,小张与公司签署的虽是劳务合同,但无法推翻事实劳动关系的存在。

北京中凯(杭州)律师事务所律师季巧士表示,根据劳动合同法,劳动合同应当具备用人单位和劳动者的名称、身份信息,劳动合同期限,工作内容和工作地点,工作时间和休息休假,劳动报酬等事项。小张签署的劳务合同虽然名称是“劳务”,但实质上包含了劳动合同的必备条款,法院亦会考虑合同内容的实质而非合同的名称,并结合其他事实,判断其本质是否是一份劳动合同。

关于劳务关系与劳动关系的区分,北京海淀法院法官助理于洁解释道,劳务关系和劳动关系是两种不同的法律关系。劳务关系通常是建立在自然人之间或法人与自然人之间、因提供劳务而建立的法律关系,受民事法律规范调整,属于私法范畴。劳动关系则是指在用人单位与劳动者之间建立的、受劳动法及相关法律法规调整的稳定关系。

“实践中,部分用人单位为减少用工成本,选择与劳动者签订劳务合同,以掩盖真实的劳动关系,从而规避为劳动者缴纳社会

保险等法定义务。”于洁说。

应聘时签合同须区分不同情况

季巧士表示,有用人单位选择用“劳务合同”“实践协议”等掩盖真实劳动关系,其核心动机通常在于规避劳动法律法规规定的用人单位义务和成本。“具体来说,包括规避社会保险缴纳义务、支付加班工资的义务、解除劳动合同的限制和支付经济补偿金或赔偿金的义务,以及规避工伤赔偿责任、带薪休假和医疗期等福利待遇。”

关于应聘者如何判断应签劳动合同,还是劳务合同,北京市盈科(中山)律师事务所律师蓝文靖表示,应首先明确双方究竟是劳务关系,还是具有人身以及经济隶属性的劳动关系。如果劳动者接受用人单位的管理,提供的劳动是公司业务的组成部分,双方存在行政隶属关系,在此情况下,劳动者应与用人单位签订劳动合同。

“如果劳动者从事的工作为临时性工作,或其提供的服务不是企业业务的组成部分,则可以签订劳务合同,如保洁工、钟点工、保姆等。”蓝文靖说。

程惠炳认为,实践中,部分用人单位与大学毕业生签订实习、实践协议,意图规避劳动关系,对此,应坚持“事实优先”原则加以判断,双方符合建立劳动关系的实质要件,如主体适格、工资由单位发放、从事单位安排的工作、接受单位管理等,即可成立劳动关系。

为避免一些用人单位通过“套路协议”侵害劳动者合法权益,程惠炳建议,劳动者在订立劳动合同时,要认真阅读合同条款,确定入职的用人单位与合同主体相符;在入职后应留意个人工资发放、社保缴纳情况,确保工资及时足额发放,社保按工资基数缴纳。



夏季安全生产大检查 拧紧工地“安全阀”

8月4日,安徽省当涂县公安局江心派出所民警来到巢马铁路马鞍山长江公铁大桥施工现场,开展夏季安全生产大检查,全面拧紧工地“安全阀”。

本报通讯员 卫学超 摄

一抢票软件被认定“不正当竞争”

本报讯 7月22日,北京市东城区人民法院召开涉文化领域典型案例新闻发布会,并发布一批典型案例。其中包含一起典型案例,是全国首例认定抢票软件构成不正当竞争的案件。

案例显示,郑某通过网络店铺销售针对某票务平台APP的抢票软件用以抢购,法院审理认为,郑某销售抢票软件实质是由软件代替人工方式为用户抢购平台的门票,该行为损害了平台的竞争利益,也不属于技术创新的公平竞争,损害了消费者的合法权益和长远利益,构成不正当竞争,判决赔偿经济损失2万余元。

该院副院长曾进介绍,东城法院聚焦审判业务,培树典型案例,向社会发布典型案例20余个,多起案例入选最高法院、北京法院典型案例。该院针对中轴线申遗成功后系统保护、中医药活态传承发展,生成式人工智能运用等问题形成调研报告、学术论文20余篇,积极服务领导决策,推动审判质效提升。此外,该院还完善涉不可移动文物民事裁判规则梳理,推动建立文物执法与文物司法保护有机衔接机制,积极参与文化领域矛盾纠纷源头治理。(任青)

游客滑倒受伤 法院判景区担主责

本报讯 (记者陈丹丹)近日,北京市门头沟区人民法院对一起游客在景区摔伤引发的生命权、身体权、健康权纠纷案件作出判决,认定某旅游开发公司未尽到安全保障义务,需承担70%责任,赔偿游客李某各项损失共计16万余元。

2022年7月19日,63岁的李某与家人在某景区游览时,意外摔倒受伤。经医院诊断,李某的伤情为胸椎骨折T12、胸椎棘突骨折T11、重度骨质疏松。李某住院治疗15天,产生医疗费等多项费用。李某认为景区未尽到安全保障义务,诉至法院索赔27万余元。

李某主张,事发前其身体健康,案发时景区内地面湿滑,且事故发生地附近有多条小溪,游客均需涉水而行,周围无任何警示标志及防滑防护设施。

旅游开发公司称,已在购票页面、景区入口、道路沿线等设置多处安全警示,并在案发后对李某开展救援和送医救治等工作,已尽到安全警示和保障义务,不存在过错,不应承担法律责任。此外,李某患有重度骨质疏松,未尽到必要的注意义务,自身存在过错。

法院经审理及现场勘查查明,景区内部分道路为自然山路,溪水流经区域的石头表面湿滑且无防护设施。景区虽设有警示标牌,在明知或应知李某为老年人且无年轻人陪同同时,应负有更高的保障义务,但其并未能举证证明在接待李某等年满60岁以上的游客后对其健康状况进行过核实,亦未及时劝阻,未提供安全保障措施,没有注意防范危险的发生。故旅游开发公司应对李某因摔倒产生的损失承担相应赔偿责任。

同时,李某作为完全民事行为能力人,明知自身患有骨质疏松仍参与具有一定危险的山区游览活动,且未采取相应安全措施,自身亦需承担部分责任。

最终,法院根据双方过错程度,判定旅游公司承担70%责任,赔偿李某医疗费等共计16万余元;判定李某自行承担30%责任。

高温津贴发没发? 用人单位要举证!

本报记者 李国 本报实习生 唐袁秋

近期全国多地高温来袭,“高温津贴”的话题受到关注。

《防暑降温措施管理办法》第十七条规定:“用人单位安排劳动者在35℃以上高温天气从事室外露天作业以及不能采取有效措施将工作场所温度降低到33℃以下的,应当向劳动者发放高温津贴,并纳入工资总额。”

《工人日报》记者采访发现,在主张高温津贴的一些劳动争议中,有的劳动者诉求获支持,有的被法院驳回。律师表示,此类劳动争议中,用人单位需负主要举证责任,证明其支付的高温津贴符合法定要求。

高温津贴诉求获支持

王某2024年6月受雇于重庆某建筑公司,从事露天钢筋捆扎工作。公司以“提供免费凉茶、藿香正气水”为由拒绝发放高温津贴,并在王某多次索要后于当年8月底将其辞退。

据重庆伟盟律师事务所蔡增针律师介绍,其通过收集王某每日户外工作视频,2024

年6月至8月当地气象局高温预警记录共32天气温在35℃以上,并调取考勤表,证明王某高温日出勤率达100%。

王某随后向当地劳动监察大队投诉并提交证据,要求责令公司支付津贴,并申请劳动仲裁,主张补发高温津贴以及违法解除劳动合同赔偿金。

劳动仲裁委认定,公司未证明已采取降温措施或支付津贴,须补发900元并补偿225元;公司辞退王某违法应支付赔偿金1.5万元。公司不服起诉后,两审法院均予以驳回。

李某是重庆某食品厂烘焙车间操作工,2024年7月车间温度持续超35℃。公司声称“已装风扇,温度达标”,拒绝发放高温津贴。李某因中暑就医后投诉至当地人社局未果,委托律师起诉。

庭审中,李某提供了第三方检测报告(争议期间实测温度36~38℃)及证人证言,推翻了公司关于“有效降温”的主张,并提交李某中暑病历。而公司却未能提供车间温度监测记录的证据。

法院判决公司支付2024年6~8月高温津贴共计900元。该案判决还促成当地人社局开展专项检查,推动5家企业补发高温津贴。

高温津贴诉求被驳回

在高温津贴该不该发放的纠纷中,也有劳动者起诉被驳回的情况。重庆垫江人冷某是渝北区某物业公司保安,冷某称,作为值守的门岗,应物业公司的要求,门岗室的窗门不能关闭,造成室内外的温度一样,冷某主张高温津贴。

法院审理认为,冷某的工作地点位于岗亭内,且安装有空调,即使如冷某所称,工作

时岗亭的窗户须保持开启状态,但冷某没有证据证明其工作场所的温度处于33℃以上、符合领取高温津贴的条件。法院判决驳回了冷某的诉讼请求。

家住重庆市北碚区的吴某,是重庆某驾驶培训公司教练员,其诉请公司欠付的高温津贴。

法院认为,吴某作为教练员应当随车教学,其工作场所主要在车内,车载空调可以将车内温度降低到33℃以下,某公司无需支付其高温津贴。

【以案说法】

重庆伟盟律师事务所主任陈卫东律师表示,在仲裁或法院审理中,用人单位需负主要举证责任,证明其支付的高温津贴符合法定要求。若用人单位无法

提供清晰、有效的证据(如明确标注的工资条、支付凭证),法庭通常不会采信其观点,并可能判令用人单位支付劳动者主张的高温津贴。