

公司规定“带单”才算入职;既是股东又零星提供劳动;企业认可劳动关系却不进行管理……

这些情况下,“我算不算员工”?

本报记者 裴龙翔

“‘带单’才能入职,那我之前是不是都不算上班?”“作为股东,我算不算企业的员工?”“企业认我是员工,我也认自己是员工,为何这样还不算劳动关系?”

近日,上海市第二中级人民法院发布“劳动争议纠纷类改发案件裁判要点”,对近期劳动争议纠纷类型改发案件中常见问题及裁判规则进行归纳提炼,其中涉及劳动关系认定的内容引发关注。

司法实践中,认定劳动关系时面临各类新情况。法院在审判中明确,劳动关系的认定以是否在人格、组织和经济方面形成依附性为判断标准。

关注1 不“带单”就不算入职?

没有劳动成果就不予办理入职?部分用人单位在这点上动起了歪脑筋,试图让员工分担成本。

2020年6月,李某应聘至某基金公司,公司对其提出了需要积累到有意向客户方准予建立劳动关系的要求。6月21日,李某在该基金公司员工的安排下,接受公司培训,联系、拜访客户。同年11月26日,李某因故自行离开公司。2021年7月27日,李某再次回到该公司,仍在同一员工安排下工作至同年10月15日。

李某随后要求基金公司支付工资以及未签劳动合同的二倍工资差额,劳动仲裁及一审法院均未支持。李某上诉至上海二中院。

上海二中院经审理认为,该案的争议点在于双方有无形成事实劳动关系。劳动关系的认定以是否在人格、组织和经济方面形成依附性为判断标准,并不对劳动提

阅 读 提 示

近日,上海市第二中级人民法院发布“劳动争议纠纷类改发案件裁判要点”。法院明确,劳动关系的认定以是否在人格、组织和经济方面形成依附性为判断标准。

供者的劳动成果有所要求。基于用人单位的性质,单位可以对应聘人员的职业资格、职业经验或资历等提出高于常人的要求,但公司在本案中提出李某需积累到有投资意向的客户才能被录用,设置这样的所谓入职条件并无法律依据。根据本案查明的事实,可以认定李某两次在公司安排管理下进行工作,因未能积累到客户资源而最终没能被公司录用。

本案法官表示,在两段争议期间,李某接受公司培训、联系拜访客户,从事了与公司主要业务相关的工作,故应当认定双方之间形成了劳动关系。基金公司认为李某并未接受公司管理,理由是无考勤记录,然而李某被安排的工作性质并非坐班,在公司未安排其他考勤方式替代的情况下,法院难以采信。最终,上海二中院支持了李某的诉讼请求,判决基金公司应向李某支付工资以及未签劳动合同双倍工资差额。

关注2 股东能算企业员工吗?

在很多初创、小微企业中,既是股东,又为企业零星提供过劳动,能算企业的员工吗?2019年9月,费某、许某等4人共同签署《联营协议》成立酒业公司,随后经营遭遇困难。仲裁委认定许某系公司股东,对其要求确认劳动关系的诉求不予支持。一审法院则支持许某与公司存在劳动关系的诉讼请求,判决酒业公司应支付其工资差额45万余元。二审中,上海二中院查明,《联营协议》载

明系按照公司法及公司章程确定股东的权利义务,该协议系各方在平等资源的基础上缔结而成,并不涉及相关劳动关系的约定。

那么,其间许某为企业零星提供的劳动该如何理解?上海二中院经审理认为,劳动关系是一种兼具人身关系和财产关系属性、平等关系和隶属关系特征的社会关系。劳动关系存续期间,劳动者必须将劳动力让渡于用人单位,接受用人单位的指挥、管理和监督。

本案法官表示,许某具有双重身份,其作为公司的生产资料管理人,并依据公司法控制、管理公司。其以股东身份还是劳动者的身份为公司提供劳务,需依据在案证据进行判断。经查,2020年12月之前,许某偶有提供劳务的痕迹,未见其交付任何劳动成果抑或工作计划、报表,许某长达一年有余亦未向公司索要过劳动报酬,前述种种与劳动者的基本特征不符。2020年12月起,酒业公司支付许某月薪,许某亦有提供劳务,此时许某仍为公司的董事及监事,其付出相应的劳务,酒业公司依《联营协议》支付其月薪有合同依据。最终法院未支持许某的相关诉求。

关注3 双方都认劳动关系还能有变?

企业和劳动者都认定双方存在劳动关系,双方就一定存在劳动关系吗?杜某具有一级建造师资质,某建筑公司因有项目需要该资质,双方签订了劳动合同,约定杜某为建筑公司劳务工,工资为3500元/月。后杜某申请劳动仲裁,要求确

认与建筑公司存在劳动关系并要求公司支付相关费用。建筑公司认可双方在合同期间存在劳动关系,但称公司不对杜某进行管理,杜某没有实际工作过,公司是因项目需求而使用其证件。

仲裁委审理后对杜某的请求不予支持。一审中,建筑公司主张,杜某与建筑公司之间无劳动关系。一审法院根据建筑公司在仲裁中的自认,判决确认杜某和建筑公司在合同存续期间的劳动关系,驳回杜某的其余诉讼请求。杜某不服,上诉至上海二中院。

杜某和企业存在劳动关系吗?上海二中院经审理认为,本案双方虽然签订了劳动合同,但从履行情况看,杜某仅参加了培训,并未向建筑公司提供劳动,建筑公司也不对杜某进行考勤和管理,故双方之间并未形成人格和组织从属性。

法官表示,劳动关系的确认不能以双方签订了劳动合同为唯一依据,还应考察双方的实际履行情况。只有劳动者与用人单位形成了人格、组织和经济三方面从属性的情况下,劳动关系才能被确认成立。

上海二中院经审理认为,“空挂资质”的个人与单位之间不存在实际用工关系,建筑公司在承认杜某未提供劳动的情况下,自认与杜某形成劳动关系的意见,与《中华人民共和国建筑法》《注册建造师管理规定》等法律法规相悖,不应采信。杜某上诉认为与公司形成管理与被管理的关系,与其无需考勤、无需上班的意见相悖,杜某向公司提供的一级建造师资格证书等材料,并无任何劳动成果,公司支付的所谓劳动报酬实质并不是杜某提供劳动的对价,而是使用了杜某一级建造师资质证书等的对价,法院对杜某认为双方建立了管理与被管理关系的意见不予采信。综上,上海二中院判决撤销一审判决,驳回杜某的全部诉讼请求。

检察机关“全面惩处”家暴犯罪

精神虐待、经济控制等隐性暴力也受惩治!

本报讯(记者卢越)11月25日是“国际消除家庭暴力日”,最高人民检察院当天召开新闻发布会,通报检察机关依法惩治家暴暴力犯罪工作情况并发布典型案例,明确将精神虐待、经济控制等隐性暴力纳入惩治范围。

2021年以来,全国检察机关共批准逮捕涉家暴犯罪嫌疑人2800余人,起诉3400余人。检察机关依法严惩涉家暴犯罪,依法准确适用逮捕强制措施,对多次家暴、情节恶劣,甚至在取保候审、监视居住期间仍有家暴行为的,依法批准逮捕。家暴犯罪案件的批捕率高于刑事案件批捕率近10个百分点。对犯罪情节恶劣的被告人依法提起公诉并建议从重处罚,近五年来,有500余名家暴犯罪案件被告人被判处无期徒刑以上刑罚。

记者注意到,本次发布的反家暴典型案例中,除了普遍认知中“打老婆”这类故意伤害罪之外,还出现了虐待罪、遗弃罪,拒不执行判决罪等不常见罪名。

“这些罪名的适用,恰恰体现了检察机关在反家暴工作中理念更新、视角拓展、精准适用的新趋势。”最高人民检察院普通犯罪检察厅厅长侯亚辉说。

侯亚辉介绍,检察机关从单纯的惩治“故意伤害”走向“全面惩处”,打击惩治覆盖面更广。过去公众对传统的家庭暴力的理解,多集中于身体暴力层面,但司法实践表明,家庭暴力不仅是身体暴力,还包括精神虐待、经济控制、长期冷暴力、遗弃、不履行抚养义务等多种形态。

本次发布的典型案例中,将精神虐待、经济控制等隐性暴力纳入惩治范围,将行为人通过长期辱骂、贬损、情感操纵等方式对被害人实施精神摧残,最终导致被害人自杀等行为认定为虐待罪。“表明检察机关对家暴犯罪的认定已覆盖到虽然行为更为隐蔽,但具有同等社会危害性的无形暴力。”侯亚辉说。

此外,由“妇女”到“弱势群体”,保护对象覆盖面更广。其中一起典型案例突破婚姻关系的形式限制,将具有稳定共同生活的婚前同居恋人认定为虐待罪中的“家庭成员”予以保护,回应了当代社会婚恋观念变化,让法律保护更贴合社会生活实际。

据介绍,家暴类犯罪案件数量总体呈下降趋势。2021年,检察机关起诉涉家暴犯罪嫌疑人1200余人,2022年以来,年均起诉人数降至千人以下。近五年涉家暴犯罪逐年下降且降幅较大,凸显了执法司法机关健全完善反家暴机制,维护妇女合法权益取得明显成效。

吉林省

法院服务保障冰雪经济高质量发展

本报讯(记者柳姗姗 彭冰)近日,吉林省高级人民法院聚焦冰雪经济发展的现实司法需求和审判执行工作中的重点难点问题,出台了《关于服务保障冰雪经济高质量发展的具体措施》(以下简称《措施》)。

《措施》明确,要完善涉冰雪产业案件立案、调解、审判、执行各环节协调配合机制,构建快立、快调、快审、快执的一体化高效协同体系。在冰雪旅游目的地、滑雪旅游度假区等矛盾纠纷易多发区域,因地制宜设立冰雪巡回审判点、司法服务站、法官工作站,根据工作需要设立“周末法庭”“假日法庭”,打造矛盾纠纷就地调解、巡回审判、法律咨询、普法宣传等一站式司法服务体系。同时,针对冰雪旅游纠纷主体异地多、驻留时间短等实际,充分运用跨域立案、在线调解、远程庭审等信息化手段,推动涉旅纠纷高效化解。

《措施》提出,依法制裁各种欺客宰客的违约失信行为,平等保护冰雪旅游消费者和经营者的合法权益。正确适用民法典关于“自甘风险”的法律规定,联合相关单位和组织在重点冰雪运动场所设立调解工作室,完善“先行调解+司法确认”工作机制,妥善处理人身损害赔偿纠纷。

青海省

“府检联动”提升法治政府建设和法律监督成效

本报讯(记者邢生祥)近日,青海省人民政府与青海省人民检察院联合制定并会签《关于建立“府检联动”工作机制的实施意见》(以下简称《意见》),加强新时代检察机关法律监督工作,建立省级层面“府检联动”工作机制,充分发挥政府行政执法与检察机关法律监督的职能优势,实现协同发力,共护营商环境、共解行政争议、共促社会治理。

“府检联动”是推动依法行政和检察监督协同发力,进一步巩固提升法治政府建设和检察机关法律监督成效的创新举措。青海聚焦五大重点领域构建全方位、多层次的“府检联动”协作格局。

为确保“府检联动”工作机制常态化、长效化运行,《意见》从健全行政执法与刑事司法衔接机制、健全公共利益协同保护机制、健全检察监督协作配合机制、健全数据融合共享机制等四项具体联动方式,推动实现信息互通、线索移送、办案协作的常态化、制度化。

广告

提供可靠供电 赋能企业发展

宁夏中卫市海兴开发区工业园区孵化园三期是以新型工业化、新能源和农副产品加工为特色的工业区,为确保园区内企业生产经营的稳定运行,国网宁夏电力中卫供电公司共产党员服务队先后走访了10余家用电大户,重点检查企业配电房、生产线电力设备运行状况,利用红外测温仪对变压器、开关柜、电缆接头等关键部位进行测温。

该公司积极建立常态化信息共享机制,加强与工业园区各企业的沟通协作,及时了解企业的生产计划调整、新增设备投入等情况,不断完善电力保供体系。建立“一户一档”制度,为客户提供量身定制的用电方案,并通过项目专属微信群,提供业务咨询、工作预约与办电进度跟踪等“一对一”贴心服务。

下一步,该公司将围绕“电力赋能产业兴”助企活动,“零距离”对接企业需求,优化服务举措、延伸服务渠道,以可靠供电赋能园区企业发展。(牛瑞华 豆天旭)

项目有序推进 打造精品工程

近日,海南陵水县人民医院新院区项目建设迎来关键进展,全面迈入收尾冲刺关键阶段。新院区整体风貌初步呈现,后续工程正紧锣密鼓有序开展,朝着竣工交付稳步迈进。

该项目规划用地面积约8.5万平方米,规划总建筑面积20万平方米,设置床位800张,是集医疗救治、健康体检、科研教学、预防保健、医养康复及公共卫生应急于一体,具有三级医院水平的现代化综合医院,建成后将成为海南南部区域性医疗中心,大幅提升陵水县及周边地区医疗服务水平。

该项目先后荣获“全国建设工程项目施工安全生产标准化工地”、海南省安全生产与文明施工优良工地、优质结构工程等荣誉。中铁建工集团华南有限公司陵水人民医院新院区项目负责人介绍:“作为总承包单位,将继续发扬铁军精神,充分发挥管理、技术、资源等方面优势,确保工期目标,把项目打造成精品工程、放心工程、民心工程。”(李壮)

培养技能人才 助力经济发展

近年来,云南省武定县聚焦党建引领、技能赋能、权益保障“三引擎”,加快推进产业工人队伍建设改革。成立县级工作协调小组,构建“周提醒、月调度、季督查、年复盘”机制,推动责任落地。县产业园区25人以上企业建会率达100%,建立12个非公企业示范点,“支部建在产业链、党员聚在攻坚岗”成为鲜明实践。

在技能提升上,武定县构建“政企校协同、产教训融合”体系,2025年培训2361人次,新增高级工以上技能人才161人、技师10人;围绕绿色钛、生物医药等产业开展专项培训32期,覆盖3085人次。在权益保障上,联动处理欠薪案件171件,追回工资550余万元;举办招聘会45场,实现城镇新增就业3019人;建设34个职工之家,服务6000余人次。下一步,武定县将持续向产业链深处发力,新增校企合作项目5个、实训基地3个,培养高技能人才100人以上,让更多产业工人共享改革红利,为县域经济高质量发展注入动能。(徐娟 周家斌)

开展防火宣传 保障安全用电

“大娘,家里电器不用时,要记得及时拔下插座,长期通电容易引发线路短路。”近日,国网河北省电力有限公司南皮县供电分公司组织人员走进村庄、居民小区,开展安全隐患排查及安全用电宣传活动,确保居民冬季用上放心电。

进入冬季,天气干燥,电气设备绝缘性能易受影响,线路老化、私拉乱接、大功率电器违规使用等问题极易引发火灾。该公司坚持“人民至上、生命至上”,迅速开展专项宣传与排查行动。该公司梳理出老旧小区、独居老人较多的村庄等作为重点排查区域,着重检查居民家中线路老化、插座破损、大功率电器接地等关键问题,现场整改,无法即时整改的则约定后续上门服务。工作人员还结合典型电气火灾案例,向居民讲解安全用电常识。

活动开展以来,该公司累计排查居民小区9个、独居老人家庭30户,发现并整改用电隐患13处,发放宣传资料400余份。(韩晓宁 李金全)