

鸡排主理人、户外主理人、剧本主理人……近年来,各类“主理人”岗位不断涌现,由于“主理人”并非法律概念,因此引发争议——

都是“主理人”,谁是合作伙伴谁是新型员工?

本报记者 秦亦姝

“打造专属潮流派对”“运营治愈系社区空间”“策划趣味携宠社交”……打开招聘软件,一些带着文艺与个性标签的“主理人”岗位吸引着不少年轻人。“主理人”这个自带“自由”“创意”光环的头衔,近两年在新业态的浪潮中迅速“破圈”,俨然成了新潮职业的代名词。

然而,都叫“主理人”,有人手握品牌所有权,是创业老板;有人则实则干着销售、运营的基础工作;还有人被企业以“主理人”名义招募,却面临劳动权益受损的情况。这让不少从业者产生了身份困惑。

“主理人”的适用语境多样

“卖鸡排的叫鸡排主理人、户外徒步团的带队叫户外主理人,就连出去玩剧本杀、DM(主持人)都要说自己是剧本主理人。”谈到“主理人”一词,网友晓烨向记者表达了自己的疑惑:到底什么才是主理人?

据了解,“主理人”一词最早特指将个人特质与品牌特性深度绑定的创造者。近年来,随着社交媒体的传播和新消费内容的繁荣,主理人的概念不断“破圈”,适用语境变得越来越多样。

《工人日报》记者梳理发现,当前语境下的“主理人”并没有明确统一的定义,通常涵盖几类情况,第一种即品牌创始人,自主出资并承担经营风险。

“因为日常我需要演出、和观众打交道,如果叫‘创始人’或者‘老板’,会和观众有距离感,‘主理人’的称呼比较合适。”胡来即兴戏剧主理人阿当告诉记者。

某教育培训机构的创始人表示,公司初创阶段规模较小,“主理人”的称呼既能体现

阅读提示

近年来,“主理人”这个概念迅速“破圈”,适用语境变得多样。专家表示,“主理人”并非法律概念,其身份界定的关键要看实际的权利义务关系。

所有权,也能概括自己的日常工作内容。

第二种为“创业合伙人”,即与其他合伙人共享收益、共担风险的出资者。北京一家按摩店合伙人文王先生对外称“主理人”,他告诉记者:“和朋友合伙开店,共同负责日常经营业务,赚了钱大家分,出了问题一起扛。”

第三种则是指企业以“主理人”为名头雇佣、帮助企业办理具体事务的员工。这类主理人大多在一些较新的业态出现,如“宠物旅行主理人”“小院主理人”等。

“主理人并非严格意义上的职业形态,因此在工作性质的判定上较为复杂。”北京论法律师事务所执业律师聂仕霞表示,概念用得太多,不仅容易让大众对这一身份产生认知偏差,也可能给法律关系界定埋下隐患。

身份界定关键看权利义务关系

首都经济贸易大学劳动经济学院教授范雨素表示,由于“主理人”并非法律概念,其身份的界定不能仅凭头衔,关键要看实际的权利义务关系。“创始人和合伙型主理人,更类似于我国的个体工商户或公司股东,其自主出资、自主经营、自负盈亏,用个人技能来运营相关品牌。”她说。

雇佣型主理人的身份判定,核心在于是否受企业管理。“如果双方劳动关系较为松散,劳动者不接受企业的管理,则属于劳务关系;若企业对主理人有明确的考勤、考核制度,其须接受企业方的劳动管理,从事企业方安排的有报酬劳动,就符合劳动关系的认定标准。”聂仕霞说。

值得警惕的是,部分企业为降低用工成本,以“主理人”为名号和劳动者签订承包协议等民事合同而非劳动合同,以业绩分成代替固定工资。劳动者往往误以为自己是“创业伙伴”,但实际上既不享受股东权利,也难以主张加班费等劳动权益。

北京市第三中级人民法院审理的一起案例显示,李某入职时与公司签订了劳动合同,后又签订“主理人协议”,约定业绩与公司分成。劳动合同到期后,公司要求李某续签劳动合同必须同步续签“主理人协议”。

法院最终认定,“主理人协议”仅为劳动关系内的业务约定,不能替代劳动合同,也不能作为签署劳动合同的附加条件,明确了雇佣型主理人的劳动者身份边界。

“这种操作本质上是企业规避用工责任。”聂仕霞分析,签订劳动合同意味着企业要承担缴纳社保、支付加班费等法定义务,而民事承包协议则将用工风险转移给劳动者,一旦出现工伤、欠薪等纠纷,劳动者的维权难度会大幅增加。

警惕用工风险养成工作留痕习惯

《工人日报》记者在某招聘平台以“主理人”为关键词搜索后发现,不少招聘信息中存在岗位描述模糊、职责边界不清等问题,借着“主理人”的名头,将基础的工作岗位包装成新潮时髦的“品牌共创者”。

例如,在一个名为“恋情主理人”的岗位下,岗位职责部分的描述为“加入核心线下增长部门,与一群有活力、有想法的经营者

共事”“出入于各类运动场、兴趣沙龙和精品社区,在工作中拓展社交圈”,对具体的工作内容、考核标准则简单带过。记者询问该岗位招聘负责人后得到回复:“这一岗位并非管理岗,而是要做软件的线下用户拓展,属于销售工作。”

记者在仔细阅读“新空间主理人”的岗位说明,并咨询该岗位招聘负责人后发现,其岗位介绍里所谓的“陪伴品牌成长”“空间人格化运营”,实际就是兼顾新媒体营销、线上客服和线下管家的“一站式工作”,与岗位说明中的“文艺定位”相差甚远。

此外,作为一种新型工作形态,主理人的工作内容往往较为灵活、创意性强,因此容易出现考核标准模糊、劳动成果难以认定的问题。

上海市徐汇区人民法院发布的一起劳动争议案例显示,2022年,张某入职某公司后担任“派对主理人”,工作内容为录制骑行健身视频作为课程。2023年,公司以张某无法完成考核标准等为由解除劳动合同。法院审理认为,公司未明确告知张某业绩任务目标,因此解除劳动合同依据不足。

“在签订劳动合同时,常见的风险点还包括岗位名称与实际工作内容不符、劳动报酬约定不明、工作时间与考核标准模糊、竞业限制与保密义务约定不合理等。”聂仕霞建议,劳动者在签订劳动合同时,应当与用人单位协商明确岗位的具体性质、工作内容、职责范围、考核标准等具体事项。

在工作过程中,劳动者也应当养成工作留痕的习惯。“比如保留劳动合同、工作证、考勤记录、工作成果、劳动报酬等关键证据,在关键时刻保障自身的合法权益。”范围提醒。

“新业态的兴起孕育出众多新的职业形态,劳动监察部门应当加强对新型业态下劳动用工情况的监管,发布相关指引,规范用人单位的招聘和用工行为。”聂仕霞说。

两部门联合印发规定保障律师阅卷权

明确现场、异地、线上阅卷办理方式

本报讯 (记者卢越)最高人民检察院与司法部日前联合印发《依法保障律师阅卷权利工作规定》(下称《工作规定》),依法保障律师执业权利,推动构建现场阅卷、异地阅卷、线上阅卷“三位一体”的律师阅卷全场景保障机制。

《工作规定》指出,律师阅卷包括现场阅卷、异地阅卷和线上阅卷等方式。其中,现场阅卷是指律师到办理案件的检察院,现场查阅、摘抄、复制其所代理案件的案卷材料。异地阅卷是指律师在其注册地检察院,查阅、摘抄、复制其代理的其他地区同级别办案检察院的案件电子卷宗。线上阅卷是指律师通过互联网向办案检察院申请查阅、摘抄、复制其代理案件的电子卷宗。

对于三种阅卷方式的适用范围,《工作规定》明确,要以现场阅卷为主,其他方式阅卷为辅,律师代理的案件,均可现场阅卷,异地阅卷和线上阅卷作为现场阅卷的补充;案卷材料制作有电子卷宗、适合通过互联网传输的,可以申请线上阅卷;不适合通过互联网传输电子卷宗的,可以申请异地阅卷。

针对三种阅卷方式的办理方式,《工作规定》指出,律师前往办案检察院实地进行现场阅卷;检察院通过检察业务应用系统办理律师异地阅卷事项;检察院通过“12309中国检察网”办理律师线上阅卷事项。

《工作规定》还对律师的权利保障和保密义务进行了规定。律师认为检察院违反相关规定阻碍其依法行使阅卷权利的,有权向该院或者其上一级人民检察院提出控告申诉。律师认为检察院违反相关规定阻碍其依法行使阅卷权利,或者对检察院负责控告申诉检察的部门的处理意见有异议的,可以向司法行政机关、律师协会申请维护执业权利。

除此之外,《工作规定》对律师在阅卷过程中应当遵守相关规定予以明确,即签订阅卷承诺书,填写阅卷回执,不得违反规定披露、散布案件重要信息和案卷材料,不得违反规定披露、散布不公开审理案件的信息、材料,不得将案卷材料用于本案辩护、代理以外的其他用途等。

求职者隐瞒15年换13家公司经历败诉

工作经历与劳动合同直接相关,劳动者应如实说明

本报讯 (记者叶小钟 通讯员张雅慧 吴媚)跳槽是职场中较为常见的现象,然而,如果跳槽太过频繁,有些公司可能会对劳动者产生负面影响甚至对其不予录取。那么,隐瞒自己频繁跳槽的工作经历可取吗?近日,记者从广东广州市中级人民法院获悉一起劳动争议案件,一名求职者隐瞒自己15年换13家公司的经历,最后输了诉讼。

案情显示,小张于2023年入职某服装公司。小张填写的《入职申请表》工作经验一栏显示:2016年至2023年在甲公司任服饰制版;2012年至2016年在乙公司任服饰制版;2009年至2012年在丙公司任服饰制版。填表人声明处载明:本人保证所填写资料属实;保证遵守公司各项规章制度;如有不实之处,本人愿意无条件接受公司处罚甚至辞退,并不要求任何补助。

后来,该服装公司调查发现,小张陈述的工作经验与实际履历严重不符,遂于2024年3月向小张发送《解除劳动关系通知书》,通知小张鉴于其工作简历不实,有重大隐瞒欺骗等行为,现与其解除劳动关系。

小张认为该服装公司解除劳动关系违法,提起劳动仲裁,因不服裁决结果后又诉至法院,要求该服装公司支付违法解除劳动合同赔偿金3万余元。

在法院审理过程中,小张自述其工作经历如下:自2009年7月至2024年3月,其换了13家公司,短则数天,最长不超过两年,绝大部分工作经历的工作时间均少于一年。

广州市南沙区人民法院一审判决:驳回小张要求该服装公司支付违法解除劳动合同赔偿金的诉讼请求。

小张不服,提起上诉。广州市中级人民法院二审判决:驳回上诉,维持原判。

对于该案,广州市南沙区人民法院法官黄志伟表示,工作经历属于与劳动合同直接相关的基本情况之一,劳动者应如实说明。

“从小张自述的工作经历来看,2009年7月至2024年3月期间,小张先后换了13家公司工作,且绝大部分工作经历的工作时间均少于一年。由此可见,小张的实际工作经历与其入职案涉服装公司时填写的《入职申请表》工作经验存在较大差异,不可能是小张所称的理解差异或记忆偏差导致。”黄志伟说,小张在填写《入职申请表》时故意隐瞒工作经历,意图通过虚构较为稳定的工作经历顺利入职案涉服装公司,属于弄虚作假行为。

法官提醒,诚实信用是劳动者的法定义务,也是维护自身权益、构建和谐劳动关系的基础。若因侥幸心理弄虚作假,不仅违反诚信原则,甚至还有可能损害自身权益。唯有坚守诚信原则,才能营造风清气正的职场环境,实现劳资双方共赢。

广告

沉浸式法治研学

12月9日,湖北宜昌,秭归县人民法院茅坪法庭干警向秭归县实验小学五年级学生发放法律宣传手册。

当天,秭归县实验小学组织五年级学生走进法治教育基地——秭归县人民法院茅坪人民法庭,开展以“法庭奇妙日 护苗成长我先行”为主题,集参观、模拟、体验、问答等于一体的法治研学社会实践活动。通过学习法治知识、观摩案件庭审、开展模拟法庭等方式,把法治课堂“搬”进法庭,让学生沉浸式体验法治宣传教育活动,进一步增强学生们的法治观念和自我保护意识。

王辉富/视觉中国



招聘企业签订劳动合同前反悔被判赔

法院认定用人单位此举有违诚实信用原则,应承担缔约过失责任

存在“缔约过失责任”。劳动合同缔约过失责任是指在劳动合同订立过程中,缔约一方实施了违反诚实信用原则的行为,导致另一方信赖利益损失,应承担相应的损害赔偿责任。

李丹表示,该案中,被告的员工在与原告的沟通中明确了岗位、薪酬及工作时间,并约定了上班时间,可以认为原告因此产生了被告将与其签订劳动合同的合理预期。原告参加了被告的面试,若原告的学历是录用的重

要考量因素,则在面试过程中,双方应当就此进行充分、有效的沟通。被告的员工以部门节后要调整让原告等通知,在2024年5月13日又以原告学历不符为由拒绝其入职,使原告基于对预期获得工资待遇的合理期待而延长了待业时间。因此,被告的行为显然有违诚实信用原则,理应对原告的实际损失、预期利益予以赔偿。

招聘中哪些行为将构成缔约过失?各方

又应如何规避风险?闵行区人民法院浦江人民法庭法官助理赵骏杰表示,实践中用人单位可能构成缔约过失的情形包括但不限于:随意撤销录用通知,隐瞒重要信息,虚假承诺,泄露个人信息。为此用人单位应审慎招录,规范流程。劳动者在缔约过程中要及时保存相关证据,如录用通知书、电子邮件、聊天记录等,以便在发生争议后维护自身合法权益。

盘活闲置资产 壮大集体经济

近年来,贵州省遵义市播州区泮水镇中坪村坚持党建引领、因地制宜、靶向施策,通过盘活闲置、筑巢引凤、点面赋能“三步走”思路,实现集体产业从无到有、集体经济从弱到强的逆袭之路。

盘活底劲,整合资源有效利用。村党组织多次商议,决定采取“宜农则农、宜商则商”的差异化盘活方式,对资产进行综合利用,增加村级集体经济收入。立足优势,筑巢引凤聚贤赋能。充分利用茶园余热,谋划热能管网项目,建设二期标准化厂房,目前成功吸引两家优质企业和5名专业人才入驻。完善设施,助推产业提档升级。通过建设高标准农田、“以工代赈”等项目对200余亩土地进行整治,持续带动全村高粱、辣椒等产业发展。

如今的中坪村,产业兴旺、村容整洁、治理有序,昔日的贫困村已蜕变为名副其实的产业强村。下一步,中坪村将不断壮大村级集体经济,切实带动群众增收致富。(刘琳 罗斌)

优化营商环境 为企排忧解难

今年以来,兰州市红古区人民检察院以“前端预防、中端纾困、末端治理”全链条模式,依法履职护航企业发展,持续优化法治化营商环境。

该院立足主责主业,打造“检企连心·法治化雨”品牌,通过精准打击涉企犯罪、设立法律服务站、开展法治宣讲等举措,主动为民营企业提供法治保障,当好企业发展的“护航员”,以法治力量为营商环境注入活力;设立“检察法律服务站”,搭建“一站式”服务平台,为企业就近提供法律咨询、法律培训、风险评估等服务,切实打通法治助企“最后一公里”;精准对接企业需求,通过实地调研、座谈交流、现场答疑等形式,覆盖制造业、科技服务、房地产、零售等领域,累计走访大中小微企业60余家,深入破解企业发展难题。

此外,该院还不断强化从业人员法治意识与廉洁自律能力,从源头防范金融领域风险,以法治为企业行稳致远筑牢“压舱石”。(李卓亿)

坚持协同推进 确保顺利竣工

近日,由中铁二十二局电气化公司承建的张北云数据中心项目进入二次结构条板安装及装修阶段。该数据中心是存储、处理数据的算力枢纽,支撑云计算、数字产业,践行“东数西算”,助力京津冀数字经济发展。

在土建主体结构施工、室内二次结构条板安装、室外柴油发电机钢结构安装及管网铺设等关键环节,中铁二十二局电气化公司张北云数据中心项目采用“安全责任岗+技术攻坚组”双轨协同机制。每日常态化开展“查设备状态、查操作规程、查防护措施”三查行动;在管网施工中,第一时间排查出沟槽支护隐患,迅速牵头完成整改加固;土建主体施工阶段,严格落实高空作业安全规范,班组安全达标率100%。

同时依托“每日碰头会+每周调度会”协同机制,技术攻坚组精准化解多工序交叉作业中的场地冲突、运输不畅等堵点。全员掀起比学赶超热潮,全力确保项目优质高效按时竣工。(李学春 陈旗争)

营造书香氛围 促进安全生产

为进一步推进学习型组织建设,鼓励和引导项目员工养成多读书、读好书、善读书的习惯,把学习的体会和成果转化成谋划工作的思路和促进施工生产的举措,中铁建工华南有限公司海南陵水县人民医院新院区项目部于近日开展了读书分享会活动。

会上,全体员工踊跃交流、分享感悟,项目安质部部长陈传勇表示:“通过深入学习‘人民至上、生命至上’的安全理念,我真切体会到安全生产没有‘可放松的时刻’,其重要性贯穿工程建设的每一个环节,安全生产不是一句口号,而是要落实到每一次操作。我会以细致严谨的态度守住安全底线,保障工程安全平稳推进,为项目高质量建设贡献力量。”

后续,中铁建工华南有限公司陵水县人民医院新院区项目部将进一步推进学习型组织建设,持续营造“多读书、读好书、善读书”的浓厚氛围,推动以书香凝聚共识、以书香赋能履职、以书香推动发展。(李壮)