

“雇主”隐身、合同改名、“暗地”管理

遭遇隐蔽用工别慌！法官教你戳破“甩锅”套路

本报记者 张伟杰

7月16日,北京市房山区人民法院召开涉隐蔽用工类劳动争议纠纷典型案例新闻通报会,通报该类纠纷审理情况并发布典型案例。《工人日报》记者获悉,近年来房山法院审理的隐蔽用工类劳动争议案件多集中于外卖配送、网约车、快递物流等领域。

房山法院新闻发言人马艳佳说:“用人单位通过签订不同名目的协议,设计多层用工链条,将本应属于劳动关系的情况包装成承揽、外包、合作等其他法律关系,使劳动者难以确定真正的用人主体、难以厘清向谁主张权利。”她表示,该院在审理此类案件时坚持实质审查原则,重点审查用人单位是否对劳动者实施支配性劳动管理。从审理结果看,最终确认存在劳动关系或判决企业承担用工主体责任情形较为普遍。

针对会上集中发布的典型案例,该院燕山人民法庭庭长王保新梳理了隐蔽用工类劳动争议的常见套路,并逐一给出明确法律提示。

“自己管人、外包发钱”？

2023年3月,暴某经快递公司工作人员海某安排,以快递公司员工身份注册某平台APP,从事外卖骑手工作。快递公司为暴某配发了电动车、统一服装等,日常工作受快递公司管理。双方没有签订劳动合同,快递公司也没有为暴某缴纳社会保险。

此后,暴某在一次配送订单过程中发生交通事故,因工伤认定与快递公司发生矛盾。2024年2月暴某离职后诉至法院,要求确认自己与快递公司存在劳动关系。

阅读提示

针对因部分用人单位以各种隐蔽方式逃避用工主体责任引起的劳动争议,用人单位是否对劳动者实施支配性劳动管理,是确定双方是否存在劳动关系的关键。

法院查明,快递公司与管理公司签订《业务外包合同》,约定的外包费由佣金、管理服务费、税费及返费等部分组成,其中管理服务费为0。暴某通过平台接单,管理公司代发报酬,资金来自快递公司。在平台APP中,暴某显示为快递公司员工。

法院认为,暴某负责快递公司承包的外卖业务配送,并由该站点站长海某在微信群中进行工作监督、考勤管理等。暴某提供的工作内容属于快递公司业务组成部分,由快递公司对暴某进行实质管理,双方的用工关系呈现出较强的人格从属性。

此外,在案证据显示,管理公司虽向暴某发放劳务报酬,但上述劳务报酬的资金来自快递公司,故可以认定管理公司系代发劳务报酬。本案中,《业务外包合同》从合同对价、签订过程、履行内容来看,合同对价较低,存在规避劳动关系,转嫁商业风险之嫌,该风险不应由劳动者承担。

综上,暴某与管理公司之间并无实际管理与被管理等其他与劳动关系相关的关系。暴某在快递公司实际经营地点进行工作、接受快递公司管理人员管理,快递公司以《业务外包合同》阻却劳动关系成立的抗辩意见,法院不予采纳。最终,法院认定暴某与快递公司存在劳动关系。

王保新提示,法律不认可用人单位通过“自己管人、外包发钱”的方式,规避其与劳动者之间已形成的真实劳动关系。用人单位若试

图以此规避签订劳动合同、缴纳社会保险、承担工伤责任等法定义务,不仅无法得到法律支持,还可能面临更大的法律风险和赔偿责任。

以承揽合同行用工之实？

2021年7月开始,于某在某配送站担任配送骑手,为A公司承接某商超的商品进行配送。2023年12月31日,因A公司不再承接该配送站工作,改为B公司承接。站点负责人将于某与A公司解绑,与B公司进行绑定。后于某和A公司对是否存在劳动关系发生争议。

于某认为自己是A公司的员工;A公司却认为双方是承揽关系,因为双方签有《项目转包协议》,约定于某作为个体工商户以承揽方式承包公司配送业务,且工资由第三方公司通过平台支付。

法院认为,在判断用人单位与劳动者之间是否存在劳动关系时,应当遵循实质性审查标准。于某与A公司均符合法定的劳动关系主体资格;A公司认可于某在该站从事配送业务,于某作为骑手从事的配送业务属于A公司的业务组成部分;于某按照A公司要求注册派单平台。虽然于某的工资是以送单量作为计算依据,但A公司对骑手进行排班,可以控制骑手接单量,还可单独派单。综上,双方符合确立劳动关系的成立条件,法院判决双方存在劳动关系。

王保新提示,用人单位不能通过要求劳

动者签订承揽或合作协议等方式,规避劳动合同法项下的法定义务。这种“去劳动关系化”的做法,在司法实践中会被穿透审查。即便披上了承揽协议的外衣,只要用工实质符合劳动关系,即认定为事实劳动关系。

名为外包实为派遣？

李某与甲公司签订劳动合同,被安排到乙公司担任销售员。甲、乙两公司之间签有《劳务外包合作协议》,约定由甲公司向乙公司派驻人员从事营销项目。此后,因李某被乙公司退回,甲公司以李某严重违反劳动合同约定为由,与李某解除劳动合同关系。李某申请劳动仲裁后将甲公司诉至法院。

法院认为,李某与甲公司签订了劳动合同;李某在乙公司的劳动场所、接受乙公司的管理、指挥;而乙公司与甲公司之间约定,由乙公司确认、结算和支付李某的工资、福利等。两公司之间属于典型的假外包、真派遣关系。乙公司作为用工单位,未向法院提交充分有效证据证明公司按照约定的处罚程序将李某退回。故乙公司以李某严重违反《员工奖惩管理制度》为由将李某退回甲公司后,甲公司作为用人单位径行与李某解除劳动合同关系,行为于法有悖,故甲公司应支付李某违法解除劳动合同关系赔偿金。

王保新提示,对企业而言,需厘清业务外包与劳务派遣的法律界限,不能通过“外包协议”来掩盖实际的劳务派遣或直接用工关系。在用工单位退回劳动者后,派遣单位需要独立审查劳动者是否符合劳动合同法中规定的可解除情形。派遣单位的解除决定应当基于对事实和法律的判断,而非被动接受用工单位的“退回”决定。

隐蔽用工维权与平台用工“合规”,一文讲透

王嘉璇

近年来,部分用人单位为降低用工成本,通过“去劳动关系化”的各类隐蔽操作规避用工主体责任,致使缺少经验的劳动者劳动权益受损,破坏了公平有序的用工市场环境。那么,如果在工作中遭遇被“隐蔽用工”,劳动者该如何维权?

首先需要锁定真实的用工主体,不要被《业务外包合同》《项目转包协议》等表面文件迷惑。要留意谁是开会、排班、考勤的

实际管理者,APP注册信息显示隶属于哪家公司,这些才是确定维权对象的关键。其次,要注重日常证据的留痕与固定。隐蔽用工案件中,企业往往通过第三方代发工资、诱导注册个体工商户等手段切断证据链。劳动者在工作中应有意识收集以下关键证据:工作安排的群聊记录、带有公司标识的工服、工牌、电动车等配发物品照片、考勤打卡截图、工资条等。隐蔽用工类劳动争议案件近年来多集中于外卖配送、网约车、快递物流等新业态领域,但法律并不否定所有的平台用工、外包或灵活用工,相

反,司法支持用人单位依法依规灵活用工,以促进新业态健康发展。

如何分辨平台用工是否合法?一是看“管理控制”而非“协议名称”。如果外包公司或平台仅负责居间撮合、信息提供、费用代收代付,劳动者自主决定接单、自主安排工作时间、自带工具、自负盈亏,且不接受平台的考勤、奖惩、排班等制度性管理,那么双方可能被认定为“不完全符合确立劳动关系情形”。这类用工虽不完全适用劳动合同法,但平台企业仍需依法保障劳动者劳动报酬、休息权、职业伤害保障等基本

权益。二是看“业务归属”而非“合同条款”。如果企业将非核心、辅助性、临时性的业务整体外包给有资质的专业公司,且不对合作方招用的人员进行直接管理,这属于合法业务外包。反之,若企业名义上签承揽或外包合同,实际却对劳动者实施管理,直接指挥劳动过程,且劳动者提供的劳动是企业主营业务的核心环节,那么无论合同名目如何,法院都将穿透认定事实劳动关系。

(作者为北京市房山区人民法院燕山人民法庭法官助理)

警民携手护银发

7月26日,江苏省扬州市宝应县曹甸镇曹甸社区,民警向老年人讲解如何正确佩戴头盔。

当日,宝应县公安局交管大队联合曹甸派出所开展主题宣传活动。民警通过流动宣讲、以案说法、趣味互动等形式,向老年群众普及道路交通安全、防诈骗知识,提升老年人安全防范意识,共筑社区安全防线。

本报通讯员 沈冬兵 摄



离岗照料待产妻子被辞退

裁决明确,企业无视劳动者基本生活权,属违法解除劳动合同

本报记者 刘旭

7月5日,大连一起因男职工汪某某陪护家属待产引发的劳动争议案件审结,大连市劳动人事争议仲裁委员会裁定单位不准假违法。

吉林省某建筑公司大连分公司职工汪某某因妻子临近预产期申请事假陪护,但因他无法精准说明妻子的具体生产日期,申请被单位拒批。汪某某情急之下离岗回家照料妻子,被企业以无故旷工、违反规章制度为由单方辞退。

无奈之下,汪某某委托北京市盈科(大

连)律师事务所律师王金海、林海玲申请劳动仲裁,大连市劳动人事仲裁委员会作出裁决,认定企业违法解除劳动合同,裁决企业向汪某某支付赔偿金12万元。

据了解,汪某某日常工作表现良好,无违纪记录。其妻子预产期临近,随时可能生产,家中缺乏照料条件,他便通过单位微信群向单位申请事假陪护待产,但单位领导多次询问请假日期,汪某某声称自己也说不准,单位领导因汪某某请假日期不确定未同意。汪某某却认为单位领导故意“找茬”,便离岗回家。单位随后以旷工为由,单方面解除了与汪某某的劳动合同。

汪某某说,妻子反映身体有明显生产迹象,需要住院观察,但其预产期为医学预估时间,存在正常浮动范围,所以无法确定精确的生产日期。

王金海认为,汪某某因家属待产需陪护,属于正当、合理的家事紧急情形。用人单位在明知预产期无法精确确定的客观前提下,简单粗暴拒批假期,并直接解除劳动关系,缺乏事实依据与法律依据,属于滥用用工管理权。

用人单位代理人认为,企业规章制度对于职工请假有明确规定,如果单位未批准职工请假,职工应当正常上班,并依照单位规定请假,而不是违背单位规章制度擅自离开工

作岗位。因此,单位有权依照规章制度解除劳动合同,且无需支付经济补偿。

大连市劳动人事争议仲裁委员会认为,企业行使管理职权应当合法、合理,不得无视劳动者基本生活权利。职工离岗系因家属临产,不具有无故旷工的主观恶意,企业单方解除劳动合同程序瑕疵、依据不足,构成违法解除。依法裁决企业向职工支付违法解除劳动合同赔偿金12万元。

王金海表示,用人单位拥有用工管理权限,但管理必须依法合规、以人为本,不能机械套用制度条款,漠视劳动者正当合理的家庭需求。随意辞退职工、过度苛责劳动者,将依法承担赔偿责任。该案再次提醒各类企业,应当进一步规范用工管理,完善请假审批制度,兼顾法理与人情,杜绝简单化、粗暴化管理,避免违法用工产生法律风险。同时也提醒广大劳动者,遭遇违法辞退、侵权用工等情形,要及时通过法律途径维护自身合法权益。



消防部门开展电动自行车夜查行动

7月20日,北京,消防监督员在辖区内开展夜查行动,检查楼道停放的电动自行车,查看集中充电区的防火材料,并向群众告知不要占用消防通道的重要性。 视觉中国供图

最高法司法为民基层联系点

在深圳中院启动运行

搭建“联系单位+信息采集点+信息员”工作矩阵

本报记者 刘友婷

7月23日,最高人民法院司法为民基层联系点(深圳市中级人民法院)启动运行。据悉,全国首批司法为民基层联系点共设9个,其中中级法院2家、基层法院7家,深圳市中级人民法院是华南地区唯一一家。基层联系点是最高人民法院在地方的“民意收集站”,负责协助最高人民法院收集基层单位和人民群众对司法审判工作、司法解释和司法政策文件等的意见建议,参与开展调研、法治宣传教育等活动。

基层联系点主要承担六项工作职责。围绕国家重大战略部署、重要专项或者涉及重点民生领域工作,直接征求人民群众和有关方面对司法服务保障的需求及建议;围绕正在制定的司法解释、司法政策文件等,直接征求意见建议。根据工作需要,就司法审判工作中的重点难点问题开展调研,跟踪了解最高人民法院党组决策部署、司法解释和司法政策文件实施情况,及时掌握问题、收集意见建议。同时,结合审判执行工作开展法律知识普及、法治宣传教育活动,并根据工作需要开展其他相关工作。

“深圳中院已制定工作细则,搭建‘联系单位+信息采集点+信息员’工作矩阵,尽最大可能畅通群众表达诉求、反映问题、贡献智慧的渠道,让联系点成为发现真问题、提供‘金点子’的‘源头活水’。”深圳市中级人民法院研究室主任黄超荣介绍,首批确定34家联系单位,设置58个信息采集点,覆盖全市各区和重点领域;首批聘任信息员130余名,覆盖法律、科技、金融、基层治理等多个领域。

黄超荣表示,相关意见建议的收集主要有两个途径:一是“自上而下”,协助最高人民法院就正在制定的司法解释、司法政策文件征求意见,并“原汁原味”报送最高人民法院;二是“自下而上”,即围绕深圳社会发展现实需求、市场主体和人民群众司法需求主动开展调查研究,形成调研报告,为最高人民法院出司法解释、司法政策文件提供参考。

“深圳是民营经济大市、外贸大市、创新型城市,司法需求多元旺盛。”全国人大代表黄西勤认为,基层联系点打通了一条基层民意直通国家最高审判机关的渠道,市场主体、市民群众对司法解释、司法政策和法院工作的意见建议,可以通过基层联系点快速通达最高人民法院。

无证驾驶电动车身故，格式条款能让保险公司免责吗？

本报记者 柳姗姗 彭冰 本报通讯员 牛敬良

一男子驾驶电动二轮车发生交通事故不幸身故,保险公司以其无合法有效驾驶证驾驶机动车为由拒绝赔付,该拒赔主张能获支持吗?近日,吉林省四平市两级法院办理了这样一起案件。

2020年6月,庞某通在某保险公司投保重大疾病保险。2025年3月,庞某驾驶电动二轮车发生交通事故去世,其妻子张某向保险公司申请理赔,保险公司以“庞某无合法有效驾驶证驾驶机动车,属于保险合同约定的免责情形”为由拒绝赔付保险金。张某认为,涉案电动车并非保险免责条款中所界定的“机动车”,协商未果后将保险公司诉至法院。

一审法院认为,庞某系无证驾驶机动车且保险公司已就相关免责条款履行提示义务,而无证驾驶属于法律禁止性行为,据此认定保险公司的免责主张于法有据。张某不服,提起上诉。

四平中院认为,本案的争议焦点是案涉车辆是否属于该保险公司免责条款中的“机动车”。根据《中华人民共和国保险法》第三十条规定,采用保险人提供的格式条款订立的保险合同,保险人与投保人、被保险人或者受益人对合同条款有争议的,应当按照通常理解予以解释;对合同条款有两种以上解释的,人民法院或者仲裁机构应当作出有利于被保险人和受益人的解释。

承办法官孙桐表示,本案中,庞某所购某品牌电动车的技术参数符合非机动车标准,案涉电动二轮车应依法定性为非机动车。基于此,驾驶该类非机动车无需申领机动车驾驶证,且该车辆因属性不符,客观上无法在车辆管理部门完成机动车号牌及行驶证的登记手续。同时,保险合同免责条款未明确界定“机动车”范围,且案涉车辆不符合合同约定的“机动车”标准,保险公司以“庞某无合法有效驾驶证驾驶机动车”为由提出的免责主张不成立,最终,法院依法判决某保险公司向张某给付保险金。目前,该判决已生效。

“保险公司作为格式条款提供方,依法负有免责条款明确说明义务,仅以‘投保人签名’或‘形式化回访’等主张已履行义务,不符合法律规定。”孙桐说,电动二轮车作为普及度较高的日常交通工具,其属性界定存在法律标准与公众认知的差异,导致相关保险理赔纠纷频发。在此背景下,保险公司若将特定类型电动二轮车纳入机动车免责范畴,必须在合同中以显著方式作出明确约定,并就条款含义、适用范围及法律后果向投保人充分履行提示和说明义务。