

警惕用工“假共享”责任“真甩锅”



有学者认为,“共享”就是外派。在有业务关联的公司之间零散发生可以,其他领域“共享”则容易扰乱市场秩序。

最近,资深会计李颖正忙着给3家公司做账、报税,虽然和这几家企业有着长期稳定的“合作”关系,但她并没有与其签订劳动合同,也不受任何一家企业管理。“此外我还做着卖保险和管理公寓的工作,就是想在有时间照顾老人孩子的同时,还能有尽可能多的收入保障生活需要。”李颖说。

今年春招市场,“共享员工”一词大火。有人称“共享员工”就是变相的“劳务派遣”“外包”“临时工”。专家表示,应从根源上理清“共享员工”的概念,否则会破坏正常的劳动合同秩序,无法让劳动者的合法权益得到有效保障。

“共享员工”概念被混淆

李颖从十几年前开始做会计工作,因为在公司没有要求不能兼职,她偶尔会在业余时间为其他公司做账。后来,随着二宝出生等家庭需要,李颖成为一名“自由职业者”。

“最多同时与八九家企业有合作,每家每月收费300元。”李颖告诉记者,这些企业都是规模非常小的公司,他们本身没有能力单独雇佣会计,账目又相对简单,她只需要每个月对一下账做一下报表,税务局偶尔有事帮着跑一跑就行,时间能自行安排。

据媒体报道,“共享员工”一般不和企业签订固定合同,而是与企业就某一项目进行短期合作。因有助于节省人力成本、解决用工难等问题,“共享程序员”“共享设计师”等类型的“共享员工”成为企业招聘的热门选择。李颖的工作性质便类似于“共享会计”。

根据2020年9月发布的《人力资源和社会保障部办公厅关于做好共享用工指导和服务的通知》内容,“共享员工”是指企业之间进行用工余缺调剂合作,原企业与劳动者协商一致,将劳动者安排到缺工企业工作,不改变原企业与劳动者之间的劳动关系。劳动者非由其用人单位安排而自行到其他单位工作的,不属于该通知所指共享用工情形。

“根据劳动合同法的规定,用人单位用工必须与劳动者签订劳动合同,不能以临时工或者临时工为由拒签,如果确实存在临时岗位用工可以在劳动合同期限上加以明确。”广东广和(长春)律师事务所王雨琦律师说,法律上不存在“临时工”的说法,所有和用人单位存在劳动关系的人员,均受劳动法律保护。

“共享员工”不能“共享权益”?

“对于‘共享员工’这个概念,我们首先要区分是真共享还是假共享。”中国社科院法学研究所社会法室副主任王天玉说。

王天玉告诉记者,“共享员工”及其相应政策有很强的现实背景。疫情期间,物资供应类、配送类企业大量缺工,餐饮住宿等类型的企业又被迫停工,在这种背景下将劳动力的调剂下沉到用工主体层面,不仅能有效保障用工紧缺企业用工,也减轻了尚未复工企业的用工成本,这一时期的共享用工在客观上解决了很大的现实问题。

不过,随着实际情况发生变化,王天玉认为目前已经没有在企业个体层面上进行劳动力调剂的强烈需求。如果企业有临时性、辅助性或者替代性工作岗位的用工需求,可以通过劳务派遣机构来实现社会性的调剂。

从现实来看,“共享员工”的确存在企业间用工责任不够明晰、劳动者权益易受损等问题。在徐州法院发布的2023年劳动争议典型案例中,室内设计师柴某某就因为同时给三家企业提供装饰设计工作,遭遇了劳动关系认定难问题。

该案中,柴某某先是为甲公司提供装饰设计服务,乙公司和丙公司相继通过甲公司法定代表人刘某某与柴某某建立联系,柴某某也为这两家公司提供装饰设计工作,两家公司按底薪加提成的方式计算劳动报酬。后来,因薪酬问题意见不一致,柴某某不再为上述三家公司工作,申请仲裁并提起诉讼,要求甲公司支付未签订劳动合同双倍工资。

法院认为,此种用工模式系三家公司为了减少用工成本内部协商的结果,并非柴某某为获取更多劳动报酬的主动选择,三家公司的内部协商系三家公司的内部关系,不能以此改变柴某某与甲公司之间的法律关系性质。故柴某某请求认定其与甲公司之间存在劳动关系,应予以支持,甲公司应承担未签订书面劳动合同双倍工资的责任。

该鼓励还是该限制?

梳理对于“共享员工”相关话题的争议,持反对意见的网友大多是担心劳动者的权益无法得到有效保障,同时还有人担心如果企业都倾向于聘请成本更低的“共享员工”,劳动力市场会更加“内卷”。

根据山东高法发布的一个普法案例,因为疫情酒店生意不好,服务员周某被酒店调至一家商超企业工作期间,周某意外受伤,但两家企业都不愿为其申请工伤认定,劳动者陷入两难。释法认为,这种共享用工的用工形态并不改变劳动者的劳动关系归属,周某劳动关系中的用人单位还是酒店,周某的情况符合工伤保险条例第十四条的规定,所属单位即酒店应为他申请工伤认定,商超企业应当予以配合并提供相关证明材料。

有业内人士表示,“共享员工”模式之所以火热,主要是因为实际用工企业无需和劳动者签订固定劳动合同,可以很巧妙地规避社保缴纳问题,部分企业通过现金或转账方式向“共享员工”支付工资还能节省个人所得税。

“建议‘共享员工’应该严格限定所适应的条件和适用的领域范围。”王天玉说。他认为“共享”实际就是外派,零散发生可以,比如在业务有关联的公司之间、总公司和子公司之间,其他领域则容易扰乱市场秩序。

业内人士表示,应以劳动保障监察为主要手段,采取定期与不定期检查相结合的方式,及时排查整治将劳务派遣伪装成共享用工、将正常用工伪装成共享用工、诱导劳动者注册个体工商户伪装成共享用工的违法行为,打击滥用共享用工和非法营利行为,确保共享用工合法合规。

来源:工人日报

线上应聘 如何认定劳动关系?

线上招聘在当下并不鲜见,如用人单位和应聘人员通过微信群联系,很快便可完成报名与应聘流程,但劳动关系不稳定是线上应聘成功后经常遇到的问题。如何判断与用人单位的劳动关系?如何签订劳动合同?如何主张加班费用?日前,北京市第一中级人民法院法官进行了以案释法。

案情显示,2022年11月11日,史某加入某安保工作群,群里某安保公司工作人员发布消息,“13日开始,12号晚上可以安排住,顶单位12小时,压一日结260元,早晚高峰站一小时其余坐岗,服装三黑一白(可提供服装),管吃管住……地址XX大厦”。

史某添加该工作人员微信报名应聘,并于2022年11月13日由该公司安排开始在某大厦从事保安工作。

该公司以260元/日为标准,通过中间人和公司工作人员微信支付史某2022年11月13日至2023年2月1日期间费用。2月3日公司将史某辞退。

史某后向劳动仲裁委申请仲裁,请求支付2023年2月1日至2023年2月2日工资、未签订劳动合同双倍工资差额、加班费以及解除劳动关系经济补偿金等,并要求确认2022年11月13日至2023年2月2日之间的劳动关系。劳动仲裁委支持了史某确认劳动关系,支付工资(含加班工资)差额及未签劳动合同双倍工资差额的请求。公司不服,向法院提起诉讼。公司认为,其与史某是通过中介招用,双方不构成劳动关系,无需支付相关费用。

微信记录能否认定双方签订劳动合同?北京市第一中级人民法院法官纪艳琼介绍,《劳动合同法》第10条规定,建立劳动关系,应当订立书面劳动合同。第17条对劳动合同应具备的条款内容进行了规定。再结合《民法典》第469条第三款的规定,如果微信聊天记录明确了劳动合同的基本必备条款,能够有形地表现所载内容,并可以随时调查取证,则应当视为双方以书面形式签订了劳动合同。

那么,双方是否存在事实上的劳动关系?“若双方未签订书面劳动合同,一方面,法院可以结合在案证据审查劳资双方用工关系是否满足劳动关系三个特征;另一方面,根据《劳动合同法》第7条的规定,用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。”纪艳琼说。

纪艳琼介绍,本案中,史某提交了工资发放记录、考勤表、工作日志和工作记录表、排班表等在案证据,完成了证明自2022年11月13日起,自身已从事工作、公司已用工的举证责任;公司虽然主张双方非劳动关系但并未提供劳务合同等证据支持自身主张,因此,法院结合在案证据,推定公司与史某双方建立的是劳动关系。根据《劳动合同法》第82条,用人单位应承担不订立书面劳动合同的法律责任,向史某支付2022年12月13日至2023年2月2日期间未签订劳动合同双倍工资差额。

对于公司是否应支付加班费用问题,本案中,双方对加班事实没有争议,但公司称双方约定的日工资已包含加班费,不应再支付史某加班费。法院认为,公司应当对劳动者的工资构成情况承担举证责任,公司就日工资已包含加班费的主张并未提供充分证据予以证明,且双方微信中约定的日工作时间已超出了相关法律规定,公司应当支付加班费。

来源:工人日报