

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

阅读提示

今年春招市场,“共享员工”一词大火,“共享员工”能不能共享权益?因为成本更低会不会导致劳动力市场更加“内卷”?专家建议,“共享员工”应该严格限定所适应的条件和适用的领域范围。

根据2020年9月发布的《人力资源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,将劳动者安排到用工企业工作,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,不能以临时岗位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)律师事务所律师王雨琦律师说,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、辅助性或替代性工作需求的用工需求,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”的确定在企业用工责任不够明晰、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装修设计工作,遭遇了劳动关系认定难题。

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装修设计工作,两家公司按底薪加提成方式计算劳动报酬。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,但两家公司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。

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,确保共享用工合法依规。

说案

签《员工手册》等于签订劳动合同吗

本报记者 刘友婷

入职时只与公司签订了《员工手册》,《员工手册》是否具备与劳动合同相同的法律效力?二者在法律层面上又有哪些不同呢?

近日,广东省珠海市中级人民法院审理了这样一起案件:麦先生入职后,没有与公司签订书面劳动合同,而是在《员工手册》上签名。那么,双方解除劳动关系后,麦先生主张公司支付未签订书面劳动合同二倍工资差额、经济补偿金等费用,能否得到支持?

【案情回顾】

2022年9月,麦先生入职某房地产公司。入职后,双方未签订书面劳动合同,麦先生只是在《员工手册》上进行了签名确认。

2023年3月,麦先生与该房地产公司解除劳动关系后申请劳动仲裁,要求该房地产公司支付未签订书面劳动合同二倍工资差额、经济补偿金等费用。劳动仲裁裁决:由该房地产公司支付麦先生未签书面劳动合同的二倍工资差额、经济补偿金等费用共计约5万元。

该房地产公司不服仲裁裁决,向珠海市横琴粤澳深度合作区人民法院提起诉讼。

【庭审过程】

房地产公司认为,入职时公司与麦先生签订确认的《员工手册》已具备劳动合同的主要要素,等同于双方已经签订了书面劳动合同。

法院认为,案涉《员工手册》实属用人单位的规章制度,与劳动合同中规定劳资双方之间的权利义务关系明显不同,不足以视为双方签订了书面劳动合同。

一审判决,该房地产公司向麦先生支付未签书面劳动合同的二倍工资差额及经济补偿金等费用共计约5万元。房地产公司不服,向珠海市中级人民法院提起上诉。

珠海市中级人民法院审理认为,法律规定建立劳动关系应当签订书面劳动合同,且劳动合同必须具备法律规定的必备条款。案涉《员工手册》欠缺劳动合同期限、工作内容、工作地点及劳动报酬等劳动合同法规定的基本条款,且该手册用人单位的规章制度,强调的是用人单位的人事管理权,与劳动合同中规定劳资双方之间的权利义务关系明显不同。员工手册针对的是不特定对象,并未具体规定麦先生的劳动合同期限、工作内容、工作地点及劳动报酬,而麦先生签名确认该手册只能表明其认可规章制度。故麦先生签订《员工手册》不可视为签订书面劳动合同。

【审判结果】

二审驳回上诉,维持原判。

【以案说法】

珠海市中级人民法院法官李莉表示,法律并未规定劳动合同必须具备“劳动合同”的名称,也未规定必须采取特定的形式。但是,法律以列举的方式明确规定了劳动合同应当具备的基本条款。

李莉介绍,认定用人单位与劳动者签订的文件是否为劳动合同,应当审查该书面文件的实质内容,即审查是否具备劳动合同法规定的工作内容、劳动报酬、社会保险、劳动条件等与劳动者基本劳动权利密切相关的必备条款。若《员工手册》《入职登记表》等具备劳动合同法规定的必备条款,则可视为签订书面劳动合同,反之则不然。

北京警方开展“捍卫·2024春夏平安行动” 侦破盗刷信用卡案460余起

本报讯(记者周倩)近日,北京警方以“捍卫·2024春夏平安行动”为牵引,攻坚查办了一批社会关注、群众关心的经济犯罪案件。特别是针对信用卡诈骗、合同诈骗、非法集资等高发案件,研究制定相应办案规范、工作指引,专项攻坚、专班推进、集群打击,有力提升工作效能。其间,全链条侦破系列盗刷信用卡案,破案460余起,入选全国公安机关严厉打击涉银行卡犯罪典型案例。

在公安部经侦局的指导下,依托全国首批五星级联动中心建设,北京警方率先推动资金分析成果证据转化工作,精准把握经济犯罪的“DNA”,先后破获“网络黑嘴”非法荐股案、涉虚拟货币地下钱庄交易案等典型经济案件。

对串通投标、商业贿赂、合同诈骗等侵犯企业合法权益、破坏市场正常竞争秩序的犯罪行为重拳出击,侦破涉企经济犯罪案件400余起,为企业挽回经济损失10亿余元。出台系列服务保障民营经济健康发展举措,会同市工商联成立警企服务联络中心,组织召开警企座谈会17次,在重点工业园区、头部企业挂牌成立警企服务站150余个,引入行政许可、证件办理、多维度法律咨询等“一站式”服务绿色通道,针对企业诉求精准开展普法培训,积极搭建警企联络沟通平台,不断拓展护企优商的广度和深度。

广告

最高检印发典型案例

依法惩治涉工程建设领域黑恶犯罪

本报讯(记者卢越)近日,最高检印发检察机关依法惩治涉工程建设领域黑恶犯罪典型案例。该批案例聚焦工程建设领域,涵盖拆迁、土方、建材供应等黑恶犯罪常见多发环节。

此次发布的4件典型案例均强调罪责刑相适应,依法准确认定黑社会性质组织、恶势力集团的犯罪事实和成员,做到不枉不纵。案例一明确,对迫于黑社会性质组织的垄断地位、重大影响,被裹挟参与围标的涉案企业,或为赚取围标费、管理费参与投标、陪标的其他企业人员,并未参与该组织的其他违法犯罪活动的,不宜认定为黑社会性质组织成员。案例二明确,对在黑社会性质组织者、领导者所开办公司工作的人员,应结合其主观认识、地位、作用和客观行为综合分析,区别处理。案例三明确,要坚持“不漏不凑”,严格区分涉案人员是商业合作伙伴还是涉黑犯罪组织成员,区别处理与黑恶势力有合作关系的单位或人员。案例四明确,要准确认定恶势力犯罪集团成员和犯罪事实,准确区分没有社会危害性的正常业务行为和犯罪行为,以及为了个人利益实施的犯罪和为集团利益实施的犯罪,做到不枉不纵。

“发布该批典型案例,是为了更好推动落实检察机关‘检察护企’专项行动,保护民营经济健康发展。”最高检第一检察厅负责人说。



禁毒宣传入车间

5月20日,在安徽省阜阳市阜南县鹿城镇一微型企业生产车间内,骆寨社区文明实践站工作人员和民警利用仿真毒品模具,向女工们讲解如何辨别毒品。 本报通讯员 吕乃明 摄

湖南岳阳多元化解劳资纠纷

7天帮农民工拿到工伤赔偿

本报讯(记者王鑫 方大丰 通讯员李泽华)“没想到,从提交仲裁申请到达成调解,一周时间就解决了。”今年年初,农民工龚师傅因与用人单位无法就工伤赔偿问题达成一致,到湖南省岳阳市信访局求助。信访部门迅速响应,将信访件依法分类转送仲裁部门,并为其联系法律援助中心。通过调解,仅用7天就成功帮龚师傅拿到了工伤赔偿。

高效调处的背后,是一套成熟的访调对

接机制。据悉,岳阳建立了以市信访工作法治化专班为统筹、市仲裁院为调解主体的劳动争议信访事项协调平台,针对可能存在的劳动用工争议风险,前移服务阵地,主动介入协调。同时搭建工会组织参与的劳资双方沟通桥梁,力争将矛盾纠纷化解在萌芽状态。今年已化解劳资纠纷信访事项602件。

“按照集团人事改革要求,我司将解除百

余名临时用工人员劳动合同,现协商困难,能否帮助组织协调?”日前,一家国有企业到岳阳市人民来访接待中心求助。市信访局迅速组织工会、人社、国资等有关部门,成立工作专班,明确责任分工。通过专班沟通协调,成功推动该企业与108名劳动者达成协商解除劳动合同,避免了规模集访发生。

据了解,针对劳动和社保领域信访案件量大面广的实际,岳阳市信访工作联席会议

还专门设立劳动和社保领域信访问题工作专班,开展行业信访问题专项治理。信访、工会、人社、法院、行业协会和属地携手构建调解解阵,横向联动,化解劳动争议。

前不久,岳阳市某公司员工李某因病不能胜任现有岗位工作,公司建议调岗。李某不愿接受,并产生对抗情绪。单位工会提前介入,协调市信访局召开沟通会,李某最终愉快接受了单位安排。

此外,岳阳还建立了劳动争议信访调解室和新业态劳动争议联调中心两个调解组织,广泛吸纳专业素质过硬、热心公益、公道正派的执业律师、企业人事专员、退休法官等担任兼职调解员,参与调解工作,形成了部门搭台、社会参与、有机衔接的共建共治共享劳动争议纠纷调处新格局。

关爱退休职工 传递温暖心意

退休人员是企业和社会的宝贵财富。国家电网吉林四平供电公司党委积极响应上级党委“银耀吉电”离退工作部署,以人力资源部党支部为基础,开展“问需”服务,结合退休人员实际需求,有针对性地开展退休职工医疗服务活动。

公司党委结合退休人员具体情况分类建立档案,人力资源部党支部为退休人员开展补充医疗保险服务,党员先锋队点对点提供便捷性服务,按照需求帮助职工预约挂号、协助异地就医、采购特殊药品、上门收集票据等,累计服务486人次。

组织党员定期进行一对一政策宣传和解读,不定期召开离退休人员座谈会,开展特色活动,确保退休职工及时了解政策、享受政策。党委开展的一系列服务活动,得到了职工和家属的一致好评,让退休职工充分感受到了公司的关爱,提升他们的归属感和幸福感,确保退休生活有保障。

(张浩 郑天宇)

构建成长体系 培养后备力量

“加入村级后备力量队伍后,我跟叶书记带领两个组80余名群众种植了400多亩金银花。”贵州省遵义市绥阳县太白镇官庄村党组织书记后备力量李伟说。

近年来,绥阳县紧紧围绕村级后备力量培养“选一育一管一用”全链条,开展全面摸排,通过跟岗锻炼、导师帮带、体系培训等方式,不断壮大村级后备力量队伍。按照“扩大总量、提高质量、优化结构”的培养思路,从返乡创业大学生、退役军人等群体中选拔培养乡村振兴后备人才,有计划地安排他们到重点工作中跟岗锻炼,每期每人试岗锻炼时间不少于30天。此外,积极构建“政府推动、校企合作、产教融合”的后备力量培养体系,建立“双培养”工程实训基地2个,开设乡村振兴相关课程,邀请市级“双培养”讲师开展专题讲座。

目前,该县已储备577名村级后备力量,其中,党组织书记后备力量220名,已有23人进入村(社区)“两委”班子。

(黄宗艳 胡师彦)

织密社区网格 群众幸福满格

“以前为了娃儿读书登记到处找部门、问学校,现在家门口就能办理入学登记,方便又高效!”贵州省遵义市红花岗区南关街道后溪河社区居民李大姐感慨地说。

正值新生入学登记时期,后溪河社区的网格员们入户走访,做好新生入学宣传工作,认真解答家长们的疑问,针对辖区的具体问题进行了一对一的回复和解析,同时将摸底登记的通知发布到社区网格微信群,通过“一中心一张网十联户”的网格机制进行全覆盖转发。

后溪河社区建立了“街道党工委—社区党支部—党小组—党员”四级党组织网格体系,推进党的“神经末梢”向各大网格、楼栋延伸,进一步发出好声音、凝聚正能量、营造好氛围。贴近群众、直面需求,以实际行动把党的惠民政策送到社区居民身边,打通服务群众“最后一公里”,切实为群众办实事、解难事、做好事,不断提升群众获得感、幸福感、安全感。

(谭开浩)

发展特色产业 助力乡村振兴

近日,在贵州省正安县谢坝乡的田间地头,随处可见群众移栽辣椒苗的场景。“今年我们基地集中育苗750亩,现在已基本移栽完成。”坝区辣椒大棚育苗基地负责人说。

谢坝乡通过“党支部+合作社+企业+基地+农户”的方式,引进辣椒生产加工企业,由企业负责统一集中育苗和辣椒回收,同时,联系科技特派员提供技术培训指导,打造辣椒育苗和示范种植基地,以产业带动村民家门口就业,拓宽群众增收渠道。“我们充分利用辖区内辣椒烘干厂和鲜椒加工厂发展辣椒烘干、鲜椒加工等产业,同时推进遵义红满地辣椒有限责任公司研发石磨辣椒酱、团子泡椒等特色产品。”谢坝乡农服中心主任介绍说。

乡村振兴,产业先行,近年来,谢坝乡积极调整产业结构,精选出适合本地发展的优质辣椒品种,持续推动订单辣椒产业规范化、集约化、规模化发展,因地制宜走出了产业振兴新道路。

(郑廷波)