

想用工又想规避责任? 法院:“应予禁止”

由于“双11”业务量暴增,临时增加兼职人员成为企业首选。此外,以“双11”为借口,“正规平台,诚邀刷单,足不出户,日进斗金”等网络虚假兼职骗局又卷土重来。如何保障兼职人员合法权益,规范临时用工市场成为难题。

一方面当前兼职招聘市场良莠不齐,监管存在不足,相关的法律规范也不完善。另一方面兼职人员一般不签订书面劳动合同,且以大学生为主体的兼职人员相对缺乏法律知识,维权意识淡薄。这样的博弈最终往往以兼职人员自认倒霉收场。专业人士建议,临时用工人员需要增强兼职风险防范意识,注意保留相关劳动证据,兼职工工市场应强化监管力度、完善兼职市场劳动权益保障体系。

不签合同,仍难逃用工责任

企业既要赚钱,又想规避用工责任,结果或许是承担更严重的用工责任。

2018年11月4日,打工者罗某通过微信群“兼职代理”招工,进入重庆一家人力资源管理公司,从事这家公司承包的邮政快递处理业务,但未签订劳动合同。后罗某在下班途中发生交通事故死亡,其家人就罗某与这家人力资源管理公司是否存在劳动关系对簿公堂。近日,重庆市第五中级人民法院二审判决了这起劳动争议案,认定双方劳动关系成立。

据了解,2018年11月4日起,罗某通过“兼职招聘”微信群中一兼职代理,被介绍给白某。白某带罗某到某强公司承包的上述快递业务处理中心,从事快递装运工作,为“长期工”。由某强公司发放工作服并安排食宿,但未签订劳动合同,也还未结算工资。

2018年12月6日,罗某身穿印有某强公司字样的马甲在距离上班地点500米处发生交通事故,经救治后于2019年8月去世。

庭审中,某强公司辩称,白某是其合伙人,负责帮其招聘临时工应付“双11”暴增的快递业务,罗某是通过白某招聘的临时工,工作由白某安排的带班现场

负责人进行现场协调和指挥,工资由白某发放,住宿由白某安排,公司仅提供午餐。一审法院判决劳动关系不成立。

二审法院经审理认为,某强公司将自身经营的人力资源服务外包业务,违法外包给不具有人力资源服务外包业务资质的案外人白某,此种名为合作关系实为违法外包的违法行为既规避了某强公司本应由自己承担的用工责任,也严重损害了劳动者的合法权益,系恶意规避法律规定的违法用工行为,应予禁止。罗某与某强公司虽未签订劳动合同,但综合案件事实可判定,其与某强公司之间完全符合事实劳动关系的法律特征,遂判决罗某与该公司存在劳动关系。

人财两空,兼职市场陷阱多

“‘双11’到了,大量招人。时间自由安排,每小时18元~38元,真实可信,手机电脑都可以。”9月至10月,某闲置QQ群里以“双11”为噱头,招聘做网络刷单、打字、游戏代练等兼职信息逐渐多了起来。记者11月2日点开某网络刷单人的QQ头像,与对方进行了联系。

“你先把这个表填一下。我们需要统计兼职人员的相关信息备案。”刚一发

消息,对方就向记者发来一连串文件和复制粘贴的信息。这些文件中对网络刷单的具体内容和方法进行了介绍,但是并未有任何关于该公司和相关刷单店铺的介绍。要求填写的表格从姓名、联系电话等基本信息到身份证信息、银行卡号等一应俱全。

“他们不仅把你的个人信息骗走,下一步还会骗你的钱。”刘燕是重庆师范大

学的大三学生。2019年9月,她通过某兼职群添加了某刷单工作人员,对方要求她填写相关信息后,拉她入了一个YY语音群中,并要求她缴纳99元的会员费,“我当时觉得这几十元钱也没什么,迷迷糊糊就拿支付宝扫了。”随后对方不仅没有安排她“刷单”,而且以刷单的名义继续要求她支付300元,刘燕才意识到自己上当了。

失序的招聘市场亟须规范

2018年4月,西南政法大学研一学生小武在58同城上搜索到一则高薪兼职信息,对方要求小武缴纳20元填写一份报名表后,带他与一名HR面谈。面谈中对方以“害怕工作期间摔碎盘子、中途离职为企业带来风险”为由要求小武缴纳600元的押金。

“我当时意识到不对劲离开了,但是我有很多学弟学妹都曾在那里被骗400元~1000元不等。”小武说,由于以大学生为主体的兼职人员风险意识薄弱、法律维权意识不强,往往成为“被宰的羔

羊”,而且这些虚假用工的骗子往往躲藏于暗处,难以追寻。

“在互联网时代,大学生被欺骗、欺诈较为多见。从法律上说,现实中维权途径单一,诉讼程序繁琐。相关法律法规应该填补这一空白,为大学生兼职尤其是网络招聘提供法律上的保障,这同时也关系到企业的用人安全。”北京德恒重庆律师事务所李建律师表示。

除此以外,《劳动合同法》中规定“非全日制用工双方当事人可以订立口头协

议”,很多招聘者便以此为理由,拒绝签订书面合同,以此来规避用工责任。在实际案例中,很多兼职人员会因为缺乏书面证据而放弃维权。

值得注意的是,对于大学生主体来说,《劳动法》相关指导意见中强调,在校生利用业余时间勤工助学不视为建立劳动关系,可以不签订劳动合同。因此,通常认为在校大学生不具备劳动主体资格,没有形成长期稳定的劳动关系,无法申请工伤认定。但是大学生可以根据《关于审理人身损害赔偿案件适用法律

若干问题的解释》中对雇佣关系的相关规定申请赔偿。

“我国劳动法关于劳动者的认定标准模糊,大学生能否成为劳动者的问题始终存在着争议。”李建律师建议,相关机关应该确认大学生在兼职时的劳动者地位,将其与用人单位之间的关系界定为劳动法律关系。同时,要提倡大学生在兼职时签订劳动合同,以便在司法实践当中法官能够根据劳动合同内容来判断,更好地维护大学生兼职权益。

(来源:工人日报)

