

破除“障眼法”,构建和谐劳动关系④

进公司后,上班地点、工作岗位从未变化,退休后才发现自己与所在公司“没有关系”

工作6年的“核心岗”员工,被悄悄地“派遣”了

本报记者 陈丹丹

“兢兢业业在岗工作,怎么成了别家公司的人?”曾在北京某机械公司工作的梅师傅,退休后准备取用自己的公积金,却意外发现为她缴纳社保的是一家从未听过的劳务派遣公司。由于无法确认劳动关系,梅师傅的公积金和退休待遇都受到了影响。

近日,北京市平谷区人民法院宣判梅师傅一案,认定梅师傅和机械公司之间存在劳动关系。

该案承办法官马文红告诉《工人日报》记者,该公司的行为属于“逆向派遣”,违反法律规定。记者采访发现,还有劳动者有过和梅师傅相似的遭遇。产生这一现象的原因有哪些?此举对劳动者、用人单位、用工单位分别有何影响?

员工退休后发现早已被派遣

“从2013年入职到2019年退休,我的工作岗位、工作内容从未发生变化,工资也逐年上涨。”56岁的梅师傅告诉记者,在不知情的情况下“被派遣”,让她十分无奈和失望。

2013年8月,梅师傅进入北京一家机械公司任组装工,双方签订书面劳动合同,约定每月工资2000元,期限截至2013年12月31日。

据梅师傅回忆,这份只有5个月的劳动合同到期后,该公司并未与其续签合同,但仍安排她在原岗位继续工作。2015年,机械公司以工资卡名义为梅师傅办理了银行卡并进行管理。事后,梅师傅才觉得不对劲:“每次发工资时,公司会从卡里取钱并以现金形式给我发工资,原来这都是在掩饰我已被‘派遣’了”。2018年4月,机械公司重新和梅师傅签订劳动合同,期限截至2019年1月其退休。

阅读提示

专家提醒,一旦存在“假派遣、真用工”情形,用工单位可能被认定为与劳动者存在事实劳动关系,从而承担法定用工责任,甚至受到行政处罚。作为派遣方的用人单位也可能与用工单位承担连带责任。

直至2024年,退休已5年的梅师傅取用公积金未果,这才意外发现,自2013年10月至2019年1月,其社保均由一家劳务派遣公司缴纳。为确认劳动关系,梅师傅在劳动仲裁未果后诉至法院。

庭审中,机械公司向法院提交了一份2013年10月与某派遣公司签订的《劳务派遣协议书》,其中载明派遣岗位为组装工。机械公司称被派遣的员工就是梅师傅,并主张在该协议规定的期间内,梅师傅的用人单位是这家劳务派遣公司。

“协议上没有名单,也没有我的签名。”梅师傅明确否认了这份派遣协议的真实性。

“案件的核心争议点是2014年1月至2018年3月期间双方是否存在劳动关系。”北京市平谷区人民法院法官助理张娜分析,该案中,机械公司未能提供充足证据证明其与梅师傅的劳动关系已解除或变更为劳务派遣,也无法证明双方已对劳务派遣协商一致。

此外,法院经审理认为,梅师傅担任的组装工属于机械公司的主营业务岗位,不符合派遣要求。最终,法院认定梅师傅与机械公司自2013年8月至2019年1月期间存在劳动关系。

“假派遣、真用工”模式复杂多变

“‘假派遣、真用工’本质上是一种制度套利行为,多为用人单位转移用工风险、规避劳动法上的义务而采取的手段。”辽宁大学法学院教授王素芬分析认为,当前,这一

现象集中在部分人力需求大、成本缩减或编制受限的职业或行业。实践中,“假派遣、真用工”现象的呈现模式复杂多变,梅师傅一案中的“逆向派遣”即为“假派遣、真用工”的一种呈现模式。此外,“自我派遣”也是一种较为常见的模式。

毛师傅曾在北京一家餐馆任职。在其入职后的第5个月,餐馆和他重新签订了一份劳动合同,但并未说明合同的甲方不是该餐馆,且私自将用工模式变更为劳务派遣。后双方发生劳动争议。

北京市通州区人民法院查明,案涉劳动合同甲方与毛师傅任职的餐馆存在关联,后者通过变相设立劳务派遣单位的方式向本单位派遣劳动者。法院最终认定该餐馆与毛师傅存在劳动关系,餐馆需支付未签订劳动合同二倍工资差额等共8万余元。

“可以说,‘假派遣、真用工’是部分用人单位明知故犯的违法行为。”在王素芬看来,一些用人单位试图借此降低用工成本、规避用工风险、增加用工弹性,“对此,很多劳动者可能并不知情或不了解背后风险,或为了工作机会不得不接受安排。”

中国社会科学院法学研究所社会法研究室副主任王天玉告诉记者,需要注意的是,伴随平台经济的迅速发展,“假派遣、真用工”现象在新就业形态相关领域时有出现。一方面,部分劳务派遣公司设立线上平台,通过异地、远程等形式违规简化派遣流程;另一方面,有的平台通过“层层分包”等手段规避用工责任,致使一些新就业形态劳

动者难以确认劳动关系归属。

从严惩治违法行为

“依据劳动合同法等法律法规,派遣岗位仅限临时性、辅助性、替代性岗位,即需要满足用工时间少于6个月、岗位不涉及主营业务、原岗位员工脱产学习或休假等要求,派遣用工比例不得超过10%,且岗位需排除井下工作等特殊岗位。”张娜解释说,“超出此范围的劳务派遣均不符合规定。”

如何判定“假派遣、真用工”?王素芬提出,应坚持“事实优先”原则,依据劳动者与用工单位的人身从属性、经济从属性和组织从属性,判断双方之间是否存在事实劳动关系。同时,严格审查派遣公司是否对被派遣劳动者进行实际用工管理。

而一旦存在“假派遣、真用工”情形,用人单位和用工单位均将面临劳务派遣协议无效的风险。王素芬提醒:“用工单位还可能被认定为与劳动者存在事实劳动关系,从而承担法定用工责任,甚至受到行政处罚。作为派遣方的用人单位也可能与用工单位承担连带责任。”

今年4月,人社部等五部门决定开展2025年清理整顿人力资源市场秩序专项行动,“劳务派遣违法行为”被列入专项行动重点。上述行动内容提到,依法整治未经许可擅自经营劳务派遣,包括各类以人力资源服务、共享、代理、合作以及转包、加盟等方式的“假外包、真派遣”等违法行为。

王天玉建议,在严格把控劳务派遣岗位要求的基础上,提高用人单位与用工单位的违法成本。此外,对于平台经济时代衍生的新型“假派遣、真用工”模式,通过多部门联合治理,明确相关平台和劳务派遣机构间的法律关系,并对相关主体的劳务派遣资质从严审查。

一非法吸收公众存款嫌疑人被引渡回国

本报讯 (记者周倩)8月19日,记者从公安部获悉,在中国驻泰国使馆和泰国相关执法部门的大力协助下,8月15日我国公安机关将涉嫌非法吸收公众存款犯罪的嫌疑人李某从泰国引渡回国。

据了解,李某在不具备吸收公众存款资质的情况下,虚构公司资金实力雄厚、经济效益良好和即将挂牌上市等不实信息,以扩大生产经营为由,以高额利息为诱饵,先后向800余名群众非法吸收3亿余元人民币。案发后,李某逃往境外。

李某外逃后,公安机关坚持不懈开展追逃追赃工作。2023年9月,河南省商丘市睢阳区人民检察院以涉嫌非法吸收公众存款罪对李某批准逮捕。2024年10月,国际刑警组织对其发布红色通报。2025年6月,泰国有关部门将李某逮捕,并依法判决将其引渡回中国。

公安部相关负责人表示,李某的成功引渡,是中泰两国执法司法合作不断深化、双边互信不断加强的成果,彰显了公安机关维护公民财产安全、捍卫法律底线的坚定决心,对今后我国与其他国家建立和深化执法合作起到积极示范作用。

“示范诉讼”为36名劳动者追回欠薪

本报讯 (记者彭冰 柳姗姗 通讯员冯馨瑶)近日,吉林省吉林市丰满区人民法院民事审判庭成功调解30余起劳务合同纠纷,为36名劳动者追回拖欠工资。

据了解,2022年,这36名劳动者经被告企业的施工经理介绍,被雇佣到工地干活,在施工过程中,工程发包方与承包方发生争议,涉案的被告企业中途退出。施工完成后,劳动者们的工资就变成了一笔“无头账”,在近三年时间里,他们多次讨薪无果,于今年7月初起,陆续起诉至丰满区法院。

“这起系列案件共涉及标的25万余元,其中最大数额2.5万元。无论标的数额大小,每一笔欠薪都连着一个家庭的生计。”秉持“小案不小办,民生无小事”的理念,丰满区法院立案庭会同民事审判庭共同研讨,结合案件性质,决定采取“示范诉讼”方式——选定首起案件作为“硬骨头”重点攻坚。

随即,民事审判庭法官召开庭务会,选定资深法官“打前锋”。办案法官认真梳理案情后发现,案件双方曾长期合作,尚有调解基础,于是多次与双方当事人沟通,从法理、情理等角度分析利弊,与企业负责人算“法律账”“良心账”,讲清拖欠工资可能面临的赔偿责任和社会影响,继而给出“既考虑到企业当前经营压力,也能让劳动者尽快拿到钱”的方案。在法官一次次耐心调解下,双方逐渐放下对立,示范案件圆满审结。

以此为参照,法官们迅速推进其余案件的调解工作,针对每个当事人的具体情况反复协调。最终,30余起案件全部达成调解协议。

“当司法实践既能守住权益保障的底线,又能铺设发展共赢的轨道,劳动者与企业完全可以从‘对簿公堂’走向‘携手同行’。”办案法官表示,该院将持续实行“示范诉讼、诉前化解、诉中调解、诉后指导”工作机制,对欠薪纠纷力争做到早发现、早介入,努力让一起民生案件办得既合法又暖心,让劳动者感受到司法为民的力量,也让群众感受到司法的温度。

青海多部门联合打击跨省运营黑车

本报讯 (记者那生祥)为打击跨区域黑车非法营运行为,青海以青甘大环线文化市场联合执法协查机制为抓手,联合打击跨省黑车,跨区域执法成果显著。今年以来,青海省文化和旅游厅协同青海省交通运输、公安、市场监管等部门,联合打击跨省运营黑车。

针对外省籍旅游客、无资质车辆为抢占旅游客运市场,恶意低价造成不正当竞争的情况,青海联合执法组积极参与开展集中整治,从旅游合同、团队行程单等环节入手,倒查黑车线索。截至目前,青海累计出动执法人员2364人次,出动执法车691辆次,检查车辆5761辆次,查扣非法营运车124辆。

西宁市文旅、交通、公安等9部门联合建立“排查—整治—反馈—优化”闭环整治机制,在重点景区和路段采取“定点+流动”巡查模式,持续性、规范性查处旅游客严重违法行为。湟源县交通、公安、文旅等部门开展联合执法,在G6京藏高速西宁西收费站设立临时检查点,开展旅游包车重点核查行动,累计检查旅游客运车140余辆。海西蒙古族藏族自治州格尔木市联合执法工作组在昆仑大峡谷、察尔汗盐湖等重点景区开展检查,严厉打击旅游包车争客、甩客、倒客及黑车等突出违法违规行为,共检查旅游包车等56辆。

一公司因单方调岗行为违法被判赔偿

本报讯 (记者鹿慧敏 通讯员余燕婷)近日,广西壮族自治区博白县人民法院审结的一起劳动争议案件,明确了用人单位单方调岗的合法性边界,为劳动者维护自身权益提供了重要参考。

曹某于2019年7月与龙潭镇某公司签订劳动合同,约定曹某工作岗位为土建工程师,工作地点为广西玉林市龙潭产业园区,合同期限自2019年7月2日起至2022年7月1日止。后双方于2022年7月2日续签劳动合同,约定“某威国际集团所辖项目范围内,甲方有权根据某威国际集团管理规程及工作需要,调整乙方的工作地点及岗位”。

2022年9月16日,该公司将曹某调往湖北省十堰市一家公司任职工程师。曹某认为调岗不合理,提出申诉未果后,继续在原岗位工作至9月30日。该公司于2022年9月30日以曹某未到新项目报到,严重违反公司规章制度为由,解除与曹某的劳动合同。

曹某先后申请劳动仲裁和提起诉讼,要求龙潭镇某公司支付违法解除劳动合同赔偿金。仲裁未支持其请求,但法院一审、二审均判决龙潭镇某公司违法解除,需支付赔偿金。

法院审理认为,劳动合同法规定“用人单位与劳动者协商一致,可以变更劳动合同约定的内容”。工作地点是用人单位与劳动者劳动合同约定的重要内容,工作地点的变更对劳动者提供劳动的便利性将产生很大影响,双方应协商一致。

该案中,曹某虽未到调岗地点报到上班,但其仍在原岗位工作,龙潭镇某公司以旷工为由解除与曹某的劳动合同,缺乏依据,应向曹某支付违法解除劳动合同赔偿金。



安全防护 乐游暑期

8月16日,河南省济源市文昌路小学的学生在济源市济水同心街消防救援站体验穿戴灭火防护装备。

新华社发(苗秋阁 摄)

G 说案

游客头朝下玩水上滑梯致瘫,责任谁担?

本报记者 柳姗姗 彭冰 本报通讯员 李昂

炎炎夏日,水上游乐场成为人们假期游玩的热门目的地,但游乐场在带来欢乐的同时,其存在的安全风险也不容忽视。若在玩耍过程中受伤,应由谁来担责?

近日,吉林省长春市绿园区人民法院审理了这样一起侵权责任纠纷案。

【案情回顾】

2023年6月,杨某在某度假村公司经营的文化园内游玩水上滑梯项目时,未按常规方式滑行,而是以头朝下、脚朝上的方式从滑梯滑下,导致其撞到前方游客而受伤。经医院诊断,杨某为颈部脊髓损伤、四肢瘫痪。

事发后,杨某多次就治疗费用以及后续赔偿问题与某文化园及某度假村公司沟通,均未果。杨某遂将某文化园及某度假村公司诉至法院,请求法院判决二被告给付医疗费、误工费、护理费等共计69万余元,并承担连带责任。

【庭审过程】

庭审中,被告某文化园称,案涉水上滑梯项目经营数十年从未发生事故,仅此一例事件,足以说明文化园已经尽到安全保障义

务。原告受伤是因其在游戏中涉水上滑梯项目时,违反常理头朝下滑行才导致受伤,且案涉水上项目有多处显著提示说明“下滑时切莫头朝下”。可见,原告受伤完全是原告的过错导致。

被告某度假村公司称,原告受伤时,公

司尚未接手经营案涉水上乐园。公司是从2024年6月15日起经营案涉水上乐园的,故此事与其无关。

法院审理认为,根据某度假村公司与某文化园签订的《承包经营合同》及当地政府出具的《情况说明》可以证明,在原告受伤之

时,被告某度假村公司并未在此处经营,故被告某度假村公司不应承担赔偿责任。

【审判结果】

法院判决某文化园赔偿杨某各项损失合计11万余元;驳回杨某的其他诉讼请求。

【以案说法】

承办法官表示,我国民法典第一千一百七十三条,被侵权人对同一损害的发生或者扩大有过错的,可以减轻侵权人的责任。第一千一百九十八条,宾馆、商场、银行、车站、机场、体育场馆、娱乐场所等经营场所、公共场所的经营者、管理者或者群众性活动的组织者,未尽到安全保障义务,造成他人损害的,应当承担侵权责任。因第三人的行为造成他人损害的,由第三人承担侵权责任;经营者、管理者或者组织者未尽到安全保障义务的,承担相应的补充责任。经营者、管理者或者组织者承担补充责任后,可以向第三人追偿。

该案中,杨某在某文化园内游玩水上滑梯项目时受伤,某文化园作为经营场所的管理人,应当对其所经营的娱乐场所履行安全保障义务,设置警示标志、由工作人员维持游客游玩秩序等。某文化园称已设置提示牌,虽提供照片,但未提供照片的拍摄时间,无法证明为原告受伤时现场所设,故对其证据不予采信。某文化园未能提供证据证明其尽到了安全保障义务,存在一定的过错,应当承担相应的赔偿责任。

杨某作为完全民事行为能力人,在游玩水上滑梯设施时,应当对所处环境、前一位游客是否已经离开游乐设施及自身头朝下滑行存在的风险具有高度注意义务。而杨某在游玩过程中未对自身人身安全尽到充分的注意义务,应减轻某文化园的赔偿责任。依据双方的过错程度,杨某对自身损害应承担60%的主要责任,某文化园应承担40%的赔偿责任。经法院认定,杨某此次受伤造成的合理损失为28万余元。故某文化园应赔偿11万元,其余部分应当由杨某自行承担。