

破除“障眼法”,构建和谐劳动关系⑤

安个学徒“外壳”用工,劳动关系会被“撇清”吗?

法官提示,区分劳动关系和学徒关系,关键在于双方是否存在人身从属及经济依附关系

本报记者 刘友婷

工作一年多,直到离职那天,摄影师康某才得知,他在公司的“真实身份”,只是一名学徒。公司表示不与学徒签订劳动合同,也不给其缴纳社保。无奈之下,康某诉至法院,要求确认自己与公司存在劳动关系。

《工人日报》记者调查发现,有用人单位打着“学徒培训”旗号让求职者承担日常劳动,却不与学徒签订劳动合同,也不给学徒发工资、缴社保。

学徒关系该不该认定劳动关系?企业该如何厘清培训与用工的边界,合理合规招收学徒?

假学徒,真用工

“恭喜您通过我司的面试,现通知您明天上午11点到我司报到。”2021年5月6日,21岁的康某收到广州某摄影公司的人事通知,“公司经营范围为摄影服务,而我入职是担任摄影师。”

入职后,公司没有与康某签订劳动合同,也未为他缴纳社保。

2022年5月17日,康某向公司邮寄《被迫解除劳动关系通知书》,表明由于公司拖欠工资、未缴纳社保、未签订书面劳动合同,自己被迫与公司解除劳动关系。4天后,该公司出具回函,表示康某实为帮工和学徒,无需签订劳动合同以及缴纳社保。无奈之下,康某诉至法院,要求确认自己与公司存在劳动关系。

“康某只是在公司同意学习技术的前提下,由公司合作的摄影师指导其技术,公司与其没有直接联系。”庭审时,该公司表示,2021年5月7日至2022年5月18日期间,康某确实是在公司学习培训。

为了反驳公司方的说法,康某提交了打

阅读提示

司法实践中,个别用人单位为规避用工成本,刻意用“学徒”“合作”等模糊称谓行用工之实。法律专业人士提醒,如果学徒实质上承担了员工的责任,那么学徒身份只是用人单位规避法律责任的“外壳”,双方仍属于劳动关系。

卡记录、工资条、微信聊天转账记录等。其中,微信聊天记录表明,康某向公司报告忘记打卡,公司回复“好,提交补卡”。

那么,康某是学徒,还是职工?

广州市中级人民法院认为,微信聊天记录中,康某需就打卡事宜向公司汇报并补卡,且多次主张领取工资条,可见该公司对康某进行考勤管理或一定的用工管理,康某需接受公司相关人员关于工作的要求和内容的安排。另外,康某从事的工作为该公司业务范围,公司于2021年9月开始规律地向康某转账支付款项,转账金额和日期也较为规律固定,可见康某提供了该公司安排的有报酬的劳动。

最终法院认定,康某与某摄影公司存在劳动关系。

找证据,辨真假

司法实践中,用人单位以学徒关系掩盖真实劳动关系的现象并非个例。

“此类现象主要集中在建筑、销售、美容美发等劳动密集型行业的中小企业。”深圳市坪山区人民法院一级法官简小飞告诉记者,这些行业往往对技能传承有一定需求,个别用人单位为规避社保、加班费等用工成本,刻意用“学徒”“合作”等模糊称谓行用工之实。

张某也是“假学徒”中的一员。今年3月,她通过了某蛋糕店的学徒招聘面试后,店方与她口头承诺“先干着,一个月后转正给工资”。

“我第一天就开始打扫卫生,洗菜洗碗,给员工炒菜做饭,就像是杂工。”张某回忆说,三天下来,她始终未接触过真正的蛋糕制作流程,只学了如何打包蛋糕盒。”张某多次提出想学技术,被推说“等熟练打包了再教”。

“店里的老员工提醒我没学好不给工资的,之前有几个学徒不到一个月就被撵走了。”张某决定离开,要求店方支付三天的工资,却遭拒还被拉黑。“他们就是想找免费劳动力,根本不是真心教技术。”张某说。

“区分劳动关系和学徒关系,关键在于双方是否存在管理与被管理的人身从属关系,以及是否存在经济上的依附关系。”简小飞法官介绍,在劳动关系中,劳动者需接受用人单位的管理,遵守用人单位的规章制度;从事用人单位安排的有报酬的劳动,劳动报酬与劳动成果挂钩。而在学徒关系中,学徒主要是学习技能,对师傅或用人单位的人身依附性较弱;学徒实践操作是学习的一部分,可能获得一定的生活补助,并非基于劳动成果。

“证据碎片化、认定难是处理此类案件的难点,如用人单位不签合同、指令口头化,需要法官结合其他证据中的‘蛛丝马迹’综合判断。”简小飞补充道,“随着网络社交的普及,许多用人单位借助微信等社交软件作为开展日常管理的工具,故聊天记录等证据可以辅助判断管理的强度。另外,劳动者受公司安排所从事的劳动应超出‘师徒关系’间以教学活动为目的应有的强度。”

培训≠雇佣,边界应厘清

“不仅要免费教学徒,还要发工资?”曾经营两家美容院的廖女士对此颇感不解。她回忆,自己刚入行时都是“主动找口碑好的店,谈好学费后上门学艺”。后来自己开店,也只招收学员,不收学徒。

“学员就是知识付费,交钱来学习,不用干活,我们安排教学内容,她们学完就走。”在廖女士看来,学员与店之间属于“一次性交易”,收学费办班,提供练习场地和工具。双方教学边界清晰,情绪摩擦也少。而学徒则不同,“很多人边学边做,学会了就走,要么自己开店,要么跳槽,留下来的少。”

那么,是否所有学徒都必须建立劳动关系?“并非所有学徒都建立劳动关系。”广东鹏浩律师事务所律师谈自成介绍,如果是企业实际收取学费,为学员教学且学员不参与经营活动的情况下,应认定企业与学员成立技术培训合同关系。“若企业要对外部人员开展收费培训业务,应当具备相关职业技能培训资质。”

谈及用人单位担心“学徒学完就走”的情况,谈自成说:“用人单位为劳动者提供专项培训费用,对其进行专业技术培训的,可以与该劳动者订立协议,约定服务期。劳动者违反服务期约定的,应当按照约定向用人单位支付违约金。”

“双方建立劳动关系后,对负有保密义务的劳动者,用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款。”他补充道。

对于企业如何合理合规招收学徒,简小飞建议,在学徒学习期间,企业可以与学徒签订书面协议,约定学徒期、培训内容、考核标准、转正条件、双方权利义务等内容。企业在学徒转正后,可及时与学徒签订书面劳动合同,约定劳动合同期限、工资标准、双方的权利义务等。



“风口”上的投资诈骗

以投资充电桩的名义搞“老鼠会”;自称与名企、知名高校有合作;打着国家政策旗号炒作“高大上”的概念……近日,海口市中级人民法院发布了一起以投资“新能源汽车充电桩”为噱头非法吸收公众存款、集资诈骗犯罪的典型案例,其中不少新的作案手法值得关注。

新华社发 朱慧卿 作

北京警方开展新一轮夏夜巡防清整专项行动

本报讯(记者周倩)近日,北京警方启动第九波次夏夜巡防清整专项行动。专项行动期间,北京市公安局相关单位结合自身职责任务,围绕防范电信网络诈骗、打击扬言危害社会公共安全行为、解读无人驾驶航空器管制空域范围通告、介绍非法制售氢气球等危爆物品危害以及出租房屋登记管理等内容,部署安排力量深入社区活动中心、公园、广场等群众夜间纳凉避暑场所,“量体裁衣”开展针对性宣传提示,以精准、靶向宣传,提升广大群众安防意识,共同筑牢首都社会安全防线。

结合前期发布的《北京市人民政府关于在本市部分行政区域内禁止放飞、开放影响飞行安全的鸟类动物和其他物体的通告》和《北京市人民政府关于公布无人驾驶航空器管制空域范围的通告》,北京警方深入大型商超广场、社区活动中心、单位、企业等单位,广泛开展普法宣传,并鼓励广大市民群众积极举报违法违规“黑飞”线索,共同守护首都低空良好环境。

由民警组成的“平安有我”安全宣讲小分队的宣讲成员紧扣群众日常生活安全需求,向街道社区宣传员、安全员、居民群众和无人机爱好者代表,开展安全宣讲。

治安总队民警结合实际情况,详细解读北京市无人驾驶航空器管制空域通告的相关内容,以及非法制售氢气球存在的安全隐患和危害;指挥部民警结合110接报警过程中遇到的常见问题,对群众遇到紧急情况如何快速有效报警进行详细介绍,并结合典型案例开展普法宣传;朝阳分局反诈中心民警结合辖区电信网络诈骗典型案例分析诈骗手段,讲解防范技巧;朝外大街派出所民警就出租房屋登记管理,进行政策解读和安全提示。

法治“体检”进企业“把脉问诊开良方”

本报讯(记者张楠 通讯员匡润金)今年以来,市南区总工会开展企业“法治体检”专项活动,走访企业9家,发出劳动法律监督提示函5份,为职工追讨欠薪600万元……”这是山东省青岛市市南区总工会构建企业法治健康长效守护机制,通过“问诊”了解法律服务需求,“开具良方”实现“体检—诊断—治疗—复查—预防”闭环服务的成效。

“我们通过全面的‘法治体检’发现劳动用工中潜在的法律问题,提出针对性建议,帮助企业完善规章制度,有效防控劳动用工风险,保障企业和劳动者的合法权益。”在走访松立控股集团有限公司时,工会律师孔蛟向工会干部介绍。

据介绍,市南区总工会持续深化“送法上门”服务机制,通过查阅资料、座谈交流、问卷调查、实地走访等方式,定期开展法治体检、法律讲座等专项活动,开展用工指导服务;同时对发现用人单位违反劳动法律法规、侵害职工合法权益的行为和企业劳动用工法治体检诊断评估书中列明的劳动用工存在问题、潜在风险等内容,及时发出“一函两书”,刚柔并济为企业和职工构筑起全方位的法治防护体系。

“孔律师的讲解说得清讲得透,工会送法服务堪比专业诊疗。”松立控股集团有限公司有关负责人深有感触地说,“律师不仅诊断出我们管理中的‘病症’,还给出了治本的‘良方’,对企业规范发展起到了实实在在的促进作用。”

今年市南区总工会还以重点时间和专项普法活动为载体,推动涉企法律法规宣传落实落细。依托门户网站和微信公众号等平台,发布优化营商环境、助企纾困类宣传信息、视频。同时,利用工会志愿服务大集活动向职工发放普法宣传册1500册。

检察官普法巧解欠薪纠纷

本报讯(记者兰德华)“谢谢检察官帮助我们追回欠薪,这都是我们的辛苦钱。”近日,甘肃省兰州市的农民工何某巧在兰州新区检察院的帮助下,成功拿到被拖欠的工资。

2022年至2023年间,甘肃一劳动服务有限公司负责人董某承包兰州新区某工程项目并雇佣200余名工人施工。2023年8月,因建设单位与施工单位工程量计算不一致等问题,该项目停工,导致农民工的部分薪酬一直被拖欠。经劳动监察部门多次责令支付拒不履行后,该案件被移送至兰州新区检察院。

2024年11月,兰州新区检察院受理该案后,承办检察官一方面通过释法明理等方式,给董某普法晓以利害,释明拖欠工资将要承担的法律后果,督促其尽快支付农民工工资;另一方面,该院与相关部门协同配合,安抚务工人员情绪,实时通报欠薪案件进展情况。

经过8个月沟通协调,最终,董某支付了包括何某巧在内的百余名农民工工资合计100余万元。

海陆空联动 立体化管控

近日,在山东港口日照港,日照出入境边防检查站民警穿戴智能头盔、云甲等警务装备开展巡查工作。

近年来,山东日照出入境边防检查站通过人工巡逻、船舶巡航、无人机巡查等多维手段,配备现代化警用装备,构建海陆空联动的立体化口岸管控体系,实现对口岸及周边海域的安全高效监管。

新华社记者 郭绪雷 摄



以案说法

消费者在朋友圈以不实言论“吐槽”商家被判侵权

本报记者 刘旭

消费者荆某在微信“表白墙”发帖吐槽大连一家烤肉店菜品质量差,吃一次便引发急性肠胃炎。烤肉店老板将荆某起诉到大连市旅顺口区人民法院。8月4日,法院判决荆某侵权并赔偿烤肉店经济损失5000元。

【案情回顾】

2024年12月7日,荆某和同学3人在一家烤肉店就餐。3天后,几人出现不同程度呕吐、腹泻导致急性肠胃炎。

2024年12月11日,荆某联系到名为“辽宁某高校万能墙(表白墙)”的微信,在“表白墙”的朋友圈匿名发帖称“兄弟们,别去这家烧烤店,我和兄弟去了一次,结果我急性肠胃炎犯了,室友消化道感染了”等内容,并附上了烤肉店的2张照片,照片中显示了烤肉店的名称。该帖迅速引发关注,大量转发导致饭店客流量骤降,经营惨淡。

烤肉店的经营者表示,荆某是开业第一天来消费的,食材都是新鲜的,不可能引发肠胃炎。

2025年1月17日,烤肉店经营者委托律

师帮助维权。律师通过表白墙固定了证据,还进一步调查核实,确定在表白墙上发帖者就是荆某。

烤肉店经营者以“虚构事实损害商业信誉”为由向大连市旅顺口区人民法院提起诉讼,请求判令荆某立即停止侵权行为,公开赔礼道歉,在学校表白墙上发帖澄清事实,为烤肉店消除影响,恢复名誉,赔偿烤肉店经济损失2万元。

【庭审过程】

法院公开开庭审理了本案。荆某称,虽然自己确曾向学校表白墙投稿,但学校表白墙仅是一个大学生的个人微信,且发布内容仅是对朋友圈好友可见内容,并非公众号发布的文章为大众所知悉,不构成对烤肉店名誉权的侵害。

烤肉店一方认为,荆某提供的诊断书是在烤肉店吃饭三天之后,不能证明是在烤肉店内吃坏的肚子。如果荆某认为自己是该烤肉店消费后发生呕吐、腹泻,完全可以向烤肉店反映或到市场监管部门投诉,而不应当在学校表白墙上发表不实言论,影响了烤肉店的信誉,导致烤肉店经营惨淡。

法院经审理后认为,名誉是对民事主体的品德、声望、才能、信用等的社会评价,民事主体享有名誉权,任何组织或者个人不得以侮辱、诽谤等方式侵害他人的名誉权。荆某认可此表白内容系其在学校表白墙中发表,而该信息的发布并非私密或仅对发布者可见,已经扩散并对烤肉店的声誉造成了实际影响。综上,烤肉店主张荆某侵害其名誉

权的诉讼主张,有事实与法律依据,法院予以支持。

【审判结果】

法院判决,荆某撤回在学校表白墙中发表的内容,向烤肉店公开赔礼道歉,在学校表白墙上连续15日发布赔礼道歉信息,并向烤肉店赔偿经济损失5000元。

【以案说法】

北京市盈科(大连)律师事务所律师王金海提醒,“网络空间”非法律之地,个人通过网络发表言论时需牢记,事实为依据,理性为前提,法律为底线。

该案中,荆某未能举证该烤

肉店的菜品有问题,亦未向市场监管部门投诉调查,并且用贬损性语言发表不实语言,严重侵害了烤肉店的商业信誉,表白墙的表白扩大负面影响,超出合理评价范围。