

补充性用工 并非用人单位逃避责任的护身符

核心 阅读

补充性用工主要包括劳务派遣、交叉用工、劳务外包等,其虽有利于满足企业灵活用工、优化人力资源配置、促进劳动力流动,但一些用人单位却不时企图借之免责。其实,补充性用工并非用人单位逃避责任的护身符。



1

派遣公司不得随意解聘被退回员工

● 案例 ●

刘女士被A公司劳务派遣到B公司上班后,因试用期间被证明不符合录用条件,而被B公司退回到A公司。A公司随即以此为借口,在未通知工会的情况下解除了与刘女士的劳动合同。请问,刘女士能要求A公司支付赔偿金吗?

● 说法 ●

刘女士可以要求A公司支付赔偿

金。虽然《劳动合同法》第65条规定:“被派遣劳动者有本法第39条和第40条第1项、第2项规定情形的,用工单位可以将劳动者退回劳务派遣单位,劳务派遣单位依照本法有关规定,可以与劳动者解除劳动合同。”而该法第39条指出:“劳动者有下列情形之一的,用人单位可以解除劳动合同:(一)在试用期间被证明不符合录用条件的……”但这并不意味着只要劳动者在试用期间被证明不符合录用条件,劳务派遣单位便可以单方

任意解除劳动合同,因为该法第43条还表明:“用人单位单方解除劳动合同,应当事先将理由通知工会。用人单位违反法律、行政法规规定或者劳动合同约定的,工会有权要求用人单位纠正。用人单位应当研究工会的意见,并将处理结果书面通知工会。”

正因为A公司未能履行通知工会这一法定程序,决定了其当属违法解除劳动合同,因而必须向刘女士支付赔偿金。

2

关联公司交叉用工时应共同承担欠薪义务

● 案例 ●

C公司、D公司是E公司的子公司。谢女士的工作往返于3个公司之间,但未与其中一家公司签订过书面劳动合同。由于入职3个月以来一直没有领取工资,在3个公司相互推诿的情况下,谢女士可以要求3个公司共同担

● 说法 ●

谢女士可以要求3个公司共同担

责。《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(二)》第3条规定:“劳动者被多个存在关联关系的单位交替或者同时用工,其请求确认劳动关系的,人民法院按照下列情形分别处理:(一)已订立书面劳动合同,劳动者请求按照劳动合同确认劳动关系的,人民法院依法予以支持;(二)未订立书面劳动合同的,根据用工管理行为,综合考虑工作时间、工作内容、劳动报酬支付、社会保险费缴纳等因素确认劳动关系。劳

动者请求符合前款第2项规定情形的关联单位共同承担支付劳动报酬、福利待遇等责任的,人民法院依法予以支持,但关联单位之间依法对劳动者的劳动报酬、福利待遇等作出约定且经劳动者同意的除外。”

正因为C公司、D公司、E公司系关联公司,而无书面劳动合同的谢女士被三个公司交叉或者同时用工,决定了C公司、D公司、E公司必须共同承担支付欠薪的责任。

3

公司与员工签订外包协议不等于否定劳动关系

● 案例 ●

虽然黄女士与F公司签订的《外包协议》中约定,将某项工作外包给黄女士,但在实际工作中,黄女士根本没有自主权,完全只能根据F公司的指示工作。在实际工作中,黄女士和其他员工一样必须遵守F公司的全部规章制度,F公司也只是向黄女士发放固定工资。一次偶然,黄女士遭遇了工伤,当黄女士主张权利时,F公司以彼此非劳动关系为由拒绝担责。

● 说法 ●

黄女士与F公司之间属于劳动关系。虽然现实中用人单位将临时性、辅助性、替代性工作岗位要求外包的现象较为常见,但劳动关系存在与否,并非按合同的名称来确定,而是关键必须看用人单位的各项规章制度是否适用于劳动者,是否由用人单位指定工作场所、提供劳动工具、限定工作时间、定期给付劳动报酬,用人单位与劳动者之间是否存在控制、支配、从属关系,劳动者提供的劳动

是否构成用人单位业务或者经营活动的组成部分、是否具有专属性等因素,劳动者是否需要接受用人单位劳动管理等来确定。

结合本案,尽管黄女士与F公司签订的是《外包协议》,但从黄女士完全只能根据F公司的指示工作等一系列条件看,彼此之间具有的人格从属性、经济从属性,明显与存在劳动关系高度一致,即符合认定劳动关系的要件。

颜梅生



读者信箱

过错员工与公司达成赔偿协议 能否因数额大而反悔?

编辑同志:

我驾车为公司运输货物途中,因醉酒引发翻车并导致公司12万余元实际损失。经与公司平等协商,双方达成了由我赔偿公司6万元的协议。请问:事后,我能否以赔偿金额太大、难以承受为由反悔?

读者 姚琳琳

姚琳琳读者:

你不能反悔。

《中华人民共和国民法典》第148条、第150条、第151条“一方以欺诈手段,使对方在违背真实意思的情况下实施的民事法律行为,受欺诈方有权请求人民法院或者仲裁机构予以撤销。”“一方或者第三人以胁迫手段,使对方在违背真实意思的情况下实施的民事法律行为,受胁迫方有权请求人民法院或者仲裁机构予以撤销。”“一方利用对方处于危困状态、缺乏判断能力等情形,致使民事法律行为成立时显失公平的,受损害方有权请求人民法院或者仲裁机构予以撤销。”即就某一民事法律行为能否撤销,取决于是否具备欺诈、胁迫、乘人之危、显示公平情形。与之对应,就你能否撤销与公司之间签订的赔偿协议,同样取决于是否存在对应情形。正因为损失是由于你醉酒驾车的重大过错所造成,案涉赔偿协议是基于平等协商而产生,赔偿金额也是实际损失的50%,意味着协议的达成并不存在欺诈、胁迫、乘人之危、显示公平,决定了双方具有真实合意,内容不违反法律、行政法规强制性规定,你作为完全民事行为能力人,应当知晓签名的法律后果,自然不能出尔反尔。

此外,《最高人民法院关于适用〈民事诉讼法〉的解释》第90条规定:“当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实或者反驳对方诉讼请求所依据的事实,应当提供证据加以证明,但法律另有规定的除外。在作出判决前,当事人未能提供证据或者证据不足以证明其事实主张的,由负有举证证明责任的当事人承担不利的后果。”也就是说,即使你认为存在欺诈、胁迫情形,如果不能举证证明,同样必须“承担不利的后果”。

律师 颜东岳