家政服务人员需关注自身劳动关系

2017年10月12日，楚阿姨到某公司处从事家政服务工作，并由公司通过电话安排至客户家中从事保洁工作。公司每月15日通过银行转账形式支付上月基本工资。2018年9月17日，楚阿姨在客户家服务时，不慎摔伤了右腿。经医院诊断，右腿骨折比较严重，可能构成身体残疾。于是，楚阿姨先向 区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，要求确认她与公司之间存在劳动关系，后又要求对其本次受伤认定为工伤。但楚阿姨所在的公司辩称，公司为保证楚阿姨生活所需，每月按最低工资标准支付基本生活费，另根据她的工作情况给予提成。公司通过电话安排她工作，楚阿姨想去就去，不想去可以不去。双方签有劳务协议，公司也仅仅是属于介绍家政服务的“中介”而已，并非劳动关系，更不同意认定工伤。

随着现代都市人群对于家政服务员需求的不断扩大，这个行业从业人员逐渐增加。而家政服务人员在工作中的法律地位，以及家政服务中的伤害归责，常常成为了意外发生后的争议焦点。

家政公司若对服务人员进行劳动管理属于劳动关系

原劳动部发布的《关于确立劳动关系有关事项的通知》中明确：“一、用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同，但同时具备下列情形的，劳动关系成立。（一）用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；（二）用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动；（三）劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。”

楚阿姨受家政公司的指派前去客户家服务，家政公司不仅收取她的介绍费100元，还收取了客户雇主管理费200元，工资待遇也是由家政公司与楚阿姨和客户雇主分别进行协商谈妥的；每月的工资也是经家政公司交付给她的。这些事实足以表明家政公司不仅为楚阿姨介绍工作，并非简单的“中介居间”关系，而是有监督管理行为。最终法院认定，案件双方均具备劳动关系主体资格，楚阿姨接受公司的工作安排，公司根据她提供的劳动支付其相应的报酬，符合劳动关系建立的要件特征，确认双方之间构成劳动关系。后经劳动部门认定，楚阿姨本次受伤，属于工伤性质，其所在公司也应当承担相应的工伤责任。

雇主直接雇佣家政服务人员，可购买家政综合保险

在实践中，有不少家政服务人员未与家政服务公司建立劳动关系，而是经介绍后与雇主或雇主家庭建立了雇佣关系。值得提醒的是，相比与家政服务公司建立劳动关系的模式，直接与雇主建立雇佣关系会让雇佣双方都存在一定的风险。因此选择此种雇佣模式时，最好能够选择购买家政综合商业保险。

为了化解雇主和家政服务人员在家庭服务过程中发生意外伤害事故时的风险，这类家政服务人员的综合保险在大型的保险公司中均有购买。各类因“烫伤、摔伤、撞伤、宠物咬伤”等原因造成家政服务人员在工作中的意外伤害事故时有发生。此时，这类家政服务人员综合保险，不仅大大降低了雇主家庭的风险，也让家政服务人员得到相应的保护。家政服务综合保险，一是为了维护家政服务人员的权益，二是降低雇主自身的风险。而对于直接雇佣家政服务人员但尚未购买这项保险的雇主，应从维护自身和他人的利益出发及时投保。　□张佶

无底薪工资制是否合法

■律师点评■

★案情简介

曾某经人介绍，于2013年9月22日入职某影视广告公司。双方约定曾某每月工资由基本工资2500元+上班日每天10元的餐费补助+销售额一定百分比的提成；关于提成，当月业绩不足3万元的不给予提成，3万元至10万元的提成10%，10万至20万的提成12%……

2014年4月，公司与曾某达成口头约定：自5月1日起，曾某的劳动关系变更为不坐班制，公司不付基本工资，有业务再结算提成。2014年12月25日，公司对曾某发出了解雇通知。曾某随即向劳动人事争议仲裁委员会提出劳动争议仲裁申请，要求公司支付2014年5月1日至12月25日的工资、解除劳动合同经济补偿金等4万余元。

★争议焦点

某影视广告公司称，双方约定曾某不用坐班，如能拉来赞助或业务的，公司与曾某按实结算提成。之后，曾某偶尔来公司，但未积极开拓业务，当然也就没有提成工资。由于双方的关系实际上已经变更为非全日制用工关系，因此解除劳动关系也无需任何理由。

曾某认为自己自入职之日起直到2014年12月25日，与公司存在的是劳动关系。因此，公司不支付5月至12月的工资是拖欠工资，且解除劳动关系也应当支付经济补偿金。

本案焦点：(1)双方自5月1日起建立的是全日制用工关系还是非全日制用工关系？(2)公司与曾某约定工资无底薪，是否合法？

★裁判结果

劳动人事争议仲裁委支持了曾某的申请，公司不服后，向人民法院起诉。

法院审理后认为，结合公司曾于2014年12月中旬为曾某介绍相关业务等事实，曾某自2014年5月1日起虽未继续原先的上班作息，但跑业务、拉赞助等市场部工作仍维持原状，即工作方式的变化不产生劳动关系实质性变更。而在劳动关系存续的前提下，即便约定不付基本工资、有业务结算提成等内容，亦不符合相关法律规定。因此，某影视广告公司应以最低工资标准支付曾某2014年5月1日之后的工资，支付解除劳动关系经济补偿金。

★律师点评

本案的焦点一，这里就不再赘述了，如何看待本案的第二个焦点，即公司与劳动者约定无底线工资，是否合法？

根据《劳动法》第四十八条的规定，我国实行最低工资保障制度，即劳动者在法定工作时间内履行了正常劳动义务的前提下，用人单位支付的工资不得低于当地规定的最低工资标准。最低工资标准的设立是为了保护劳动者的基本生活，是一项强制性规定。月最低工资标准适用于全日制就业劳动者，小时最低工资标准则适用于非全日制就业劳动者。无底薪，意味着劳动者获得的报酬与其完成的工作量挂钩，每月的工资不固定，但当月工资或小时工资低于最低工资标准时，就违反了劳动法关于最低工资保障制度的规定。月最低工资中是不包括加班工资、中夜班津贴、夏季高温津贴及有毒有害等特殊工作环境下的岗位津贴、伙食补贴、上下班交通费补贴、住房补贴以及个人依法缴纳的社会保险费和住房公积金。而小时最低工资中也不包括个人和单位依法缴纳的社会保险费。

因此，在本案中，不管该影视广告公司与曾某之间建立何种劳动关系，在支付工资时都不能违反本市最低工资标准的规定。

连日来，中国铁路西安局集团有限公司安康车辆段结合生产实际，研判安全风险，开展警示教育，狠抓隐患整治，强化现场管控，确保安全生产持续稳定。图为该段利用安全警示教育室组织职工开展心肺复苏培训。

□周道刚　刘磊　摄

员工不能成为企业责任牺牲品

■有话直说■

近日，一张由山东省广饶县稻庄派出所基层民警签字的证明引爆了朋友圈。证明显示，因被指快递包装开裂少了1个芒果，48岁女快递员聂某赔偿一整箱后，仍遭投诉，被扣工资2000元。因担心再遭投诉被开除，聂上门求客户谅解直至下跪。处警民警了解情况后，告诉聂某不要以尊严为代价乞求原谅，并在证明中建议快递公司退还聂某被扣工资，对聂某给予表扬和奖励等。快递公司表示，已免除对聂某的处罚，并对其进行慰问。

最新消息显示，有关此事发酵的具体细节或与最初版本有所出入，仍有待相关方面给出最终的调查回应。但快递员被重罚已是一个被确证的关键细节。它反映出一些企业在处理消费纠纷时，以对员工“残忍”来体现对消费者负责的做法，以及由此折射出的大企业对待员工的态度，值得辨析。

综合目前所呈现出的信息，快递包装破损、芒果少一颗，完全可能是在运输装卸过程中造成的。然而，在未查明原因前，就要求快递员自行赔偿解决，这显然是将企业责任推到了快递员身上。换言之，面对消费者的多次投诉，若快递公司不是简单粗暴地对员工开出高额罚单，而是查清事实，并由公司先行出面解决，此事或不至于发展到当前的多输局面——消费者遭遇舆论指责，企业形象受损，员工受辱。

此事表面看是快递员与消费者的冲突，实际上却是企业内部管理失序所溢出的一个“恶果”。在员工端，过去一些调查表明，快递行业的罚款现象较为普遍，“超时罚款”“差评罚款”“投诉罚款”不一而足，既让员工承受过大压力，实际上也衍生出一种“以罚代管”的畸形企业文化。适当的考核当然是必要的，可一旦考核变成了“罚”字当头，显然过犹不及。在企业端，遇到消费纠纷时，只顾着“处理”员工，将矛盾的解决推给员工个人，表面看很重视，实际上也是变相推卸责任，员工成为牺牲品，也是对消费者不负责。

中国当前已是世界第一快递大国，快递行业也已发展成为社会的基础设施之一，理当尽早告别过去那种“野蛮生长”的阶段。目前快递行业整体呈现出多家巨头共存的生态，随便一家企业都是不折不扣的大企业。然而，快递企业的内部管理，快递员的权益保障水平，是否有同步提升，尚需打上一个问号。这次事件，便是一个现实提醒——企业之大，不能只体现在企业的规模上，对待员工的态度也应该展现出大格局。

事实上，有相关机构发布的年度雇主报告也显示，从近几年的企业员工对最佳雇主定义标准来看，企业员工对收入前景的需求排序在逐年下降，而“尊重员工”“实现对员工的承诺”等要素的排序则在逐年上升。

通俗说，与薪酬福利相比，当前的求职者更希望在雇主那里获得真正的尊重。并且可以预期，当社会整体收入水平继续提升，权利意识、平等意识不断增长，求职者对被尊重的需求会更强。

求职者心态的变化，必然要求企业的人力管理理念也该有相应的进化。然而，仍以快递、外卖行业为例，其从业者的流动性颇高，这里面有行业本身的特点所致，也不乏管理上的原因。比如动辄重罚的粗暴管理方式，很可能让一些年轻人缺乏企业认同感，从而变得更易跳槽。从长远来看，这当然不利于整个企业乃至行业的发展。

随着社会劳动力红利的日渐式微，未来人力资源将变得更珍贵。善待员工、尊重员工，是所有企业的必修课。“消费者是上帝”，但绝不意味着可以无视员工权益。特别是对大企业而言，如果其管理制度里的不合理惩罚条款逼迫员工行为出格，实则是本末倒置，也构成一种不良示范。“店大不能欺客”，也不能“欺”员工——这不仅表现为合理的薪酬待遇，也体现在平等、人性的企业文化上。　□辛京

咸阳失业保险助力企业降低成本

本报讯（赵小军）咸阳市日前启动并实施失业保险降低费率等一系列优惠政策，助力该市企业降低运行成本。

据咸阳市失业保险经办中心相关负责同志介绍，此次降费的返还时间为：2019年1月1日至2019年12月31日。返回条件为：企业生产经营活动符合国家及所在区域产业结构调整政策和环保政策；参加失业保险并足额缴纳失业保险费12个月（含）以上；上年度未裁员或裁员率低于全国城镇登记失业率（3.8%）。裁员率按企业上年度领取失业保险金人数与上年度末参保人数的比值确定（企业职工劳动合同期满、调出、自愿辞职或离职、退休、死亡等正常减员人数不纳入计算）。生产恢复无望的“僵尸企业”和“失信企业”不返还失业保险费。

据了解，咸阳市从2015年开始，对该市符合条件的企业，给予企业及其职工上年度实际缴纳失业保险费总额50%的稳岗补贴，支持企业稳定就业岗位。截至2018年底，咸阳市按照政策要求共补贴企业459户，补贴资金9941.03万元，受惠职工26.21万人。同时，实施技能提升补贴，积极推动“展翅行动”。截至2018年底，咸阳市享受职工技能提升补贴297人，补贴资金35.2万元。另外，2011年至2018年，咸阳市从失业保险基金中安排1.98亿元，用于纺织企业转型升级岗位补贴和社保补贴。

近年来，咸阳市通过降低失业保险费率、实施稳岗补贴、转岗培训、技能提升，支持城市转型、纺织企业升级、去产能企业职工安置和困难企业帮扶等政策措施，着实减轻了企业负担，稳定了就业岗位，支持了企业发展，实现了预防失业防线前移，有效降低了企业的运行成本，发挥了新时代失业保险促进就业预防失业和稳定就业的功能作用。

省通信管理局严密防范和治理通讯信息诈骗

本报讯（实习记者　牟影影）6月14日，记者从省通信管理局获悉，今年以来，全省共破获通讯信息诈骗案件1830起，抓获犯罪嫌疑人1266名。省反诈中心共接受群众及基层办案单位咨询30090余人次，发送预警信息205962条，止付涉案资金6.592亿元，冻结资金11.197亿元。

记者了解到，省通信管理局将通讯信息诈骗治理工作作为头等大事，制定并落实行动方案。省通信管理局副局长李林栋表示，将继续加强基础管理，狠抓用户实名登记工作，除用户本人办理入网手续外，还增加现场实人比对功能，防止不法分子假冒他人办理业务；继续强化技术手段建设，提升网络防范能力，主动发现、清理手机恶意程序、钓鱼网站等，要求各通信企业及时分析用户投诉，及时有效封堵钓鱼网站和木马程序；不断整顿重点电信业务，加强对通信企业的失信管理，组织全省基础电信运营企业对重点业务进行全面检查，优化完善语音专线、400等重点电信业务管理机制和技术保障措施；强化电信用户个人信息保护，维护用户合法权益，在企业内部，对用户信息实行“金库”式管理，要求至少两名工作人员同时在场才能对用户信息进行批量操作，并且保存所有操作记录，定期核查；积极配合有关部门，严厉打击通讯信息诈骗犯罪，组织通信企业安排专业人员进驻省市两级反诈中心，在各地公安机关的反诈骗中心值班，及时处置涉案号码。

另据了解，今年以来，陕西电信公司配合公安关停涉案号码1910个；陕西移动公司持续优化大数据分析模型，累计关停31100个号码；陕西联通公司根据中国联通防欺诈平台、诈骗高发地区监控以及用户举报，关停诈骗号码593个。

华阴市总工会

举行职工互助保障理赔金集中发放仪式

本报讯（宋亚楠　陈捷　姚英娣）6月14日上午，华阴市总工会举行职工互助保障会员理赔金集中发放仪式。此次赔付对象共计26人，总金额约5万余元。

职工互助保障是职工的又一道生活保障，可为职工解决实际问题，让职工感受到工会“娘家人”的温暖。在赔付仪式现场，受助职工表示，互助保障对于他们来说是在医疗保险之外的又一道保障线，确实很有必要。

据悉，华阴市总工会一直对职工互助保障工作高度重视，将其作为工会关心关爱职工的实事和大事来抓。今年上半年，共接待职工理赔案件187人次，理赔共计128人次，赔付保障金额达199702元。

有企业借外包之名，行派遣之实，规避劳务派遣的限制，降低用工成本，转移用工风险

假外包真派遣，劳动者成了“别人的员工”

从1999年入职，到2017年因被评为先进获外出参观学习机会，陈军（化名）在河南一家通信工程公司汤阴县分公司（以下简称“汤阴县分公司”）工作了18年。若不是参观期间受到事故伤害身亡，他或许还将继续在这家企业工作——以“派遣工”的身份。

这种劳动身份的尴尬，让陈军在去世后，就其工伤的认定和工伤责任该由谁来承担出现争议。记者近日调查发现，在法律对劳务派遣严格限制、明确用工单位使用被派遣劳动者的数量不得超过其用工总量10%的情况下，一些用人单位“借劳务外包之名，行劳务派遣之实”，减少劳务派遣用工比例，逃避法律责任，也让劳动者成为最大受损方。

工作18年，一直是派遣工

1999年，陈军到汤阴县分公司工作。他与某劳务派遣公司签订了劳动合同，并根据劳务派遣协议，又被派遣至河南一家通信工程公司，在汤阴县分公司工作。

2017年6月，因被汤阴县分公司表彰为“春季规模突破”劳动竞赛先进个人，陈军获外出参观学习的奖励。但就在这个过程中不幸发生，陈军经抢救无效死亡。

不过，认定工伤的过程并不容易。某劳务派遣公司、通信工程公司、汤阴县分公司，几家单位的存在及关系让陈军的家属不清楚，该向谁主张工伤待遇？

通过查询员工工资情况和签到表，陈军的妻女发现，陈军与劳务派遣公司签订劳动合同，汤阴县分公司对和陈军相同性质的员工进行管理、考核、定薪，和陈军建立事实劳动关系的是汤阴县分公司。陈军的妻女认为，陈军被汤阴县分公司“假外包、真派遣”。

现实中，“假外包、真派遣”情况的确存在且并不少见。

由于外包能在短期内快速降低用工比例且容易操作，一些企业以“业务外包”方式降低劳务派遣工比例，但这种外包并非规范意义上的业务对外承包。比如，用工单位将某项业务整体外包，承接外包业务的单位仍然是原来的劳务派遣公司，劳动者工作场所仍在原单位，接受原单位管理，其实质仍是劳务派遣用工。

“这种名为外包实际行劳务派遣之实的行为就被认为是‘假外包、真派遣’。”北京道成律师事务所律师谢燕平说。

企业偷梁换柱应对新规

金杜律师事务所律师梁燕玲告诉记者，劳务派遣是一种补充用工形式，其优势在于能够满足用工单位在用工方面的灵活性和季节性等需求。自这种形式进入中国后，劳务派遣逐渐被某些用人单位大规模采用，甚至遭到滥用。

2012年修订后的《劳动合同法》对劳务派遣进行了严格限制。2014年施行的《劳务派遣暂行规定》又进一步明确用工单位使用的被派遣劳动者数量不得超过其用工总量的10%。

“很多企业达不到使用派遣工的条件，无法继续大肆使用劳务派遣工。”谢燕平介绍，一旦用工单位违反法律规定的范围使用派遣工，就属于无效的劳务派遣。这样一来，对承担劳动者工资、福利待遇、社保费等的用工单位来说“并不划算”。

“所以，很多企业想到用外包的形式规避劳务派遣的用工主体责任。我国法律对于外包用工没有规定，用工单位认为一旦发生劳动争议时，可以将责任推给外包公司。”谢燕平说。

梁燕玲介绍，在《劳务派遣暂行规定》给予2年过渡期的背景下，不少企业将原有的劳务派遣岗位转化为外包形式。

“外包”和“派遣”的界定并非泾渭分明。梁燕玲介绍，司法实践中主要依据以下几个考量因素：用工管理方式，即发包方是否对劳动者存在直接用工管理；劳动报酬的支付主体，即发包方是否直接向劳动者支付工资；承包费用的结算方式，即基于服务人员还是服务成果进行费用结算；承包方是否具有劳务派遣资质等。

劳动者成为最大受损方

“假外包、真派遣”除了能规避使用比例的限制外，在谢燕平看来，用人单位还可以借此规避签订无固定期限劳动合同。

“假外包、真派遣”关系下，劳动者成最大受损方。谢燕平解释道，外包公司资质良莠不齐，劳动者维权时可能会因外包公司注册资本低受阻，但想要找用工单位承担连带责任又缺少法律依据。

在陈军认定工伤一案中，谢燕平认为，不论中间出现多少单位主体，陈军的工作地点、工作内容并没有发生变化，但恰恰是因为这些主体的出现才导致其工伤认定受阻。即便最后认定了工伤，也会因诉讼周期长让劳动者疲惫不堪。

“从案件描述及陈军家属提供的证据可看出，汤阴县分公司实际上是与陈军形成最紧密用工关系的主体。”谢燕平说，“而事实上，汤阴县分公司是风险最小一方，为其服务的人员也转化为了‘别人的员工’，发生伤害要认定其责任也难。”

实践中，很多劳动者仅关注工资标准、工作地点，对于自己属于何种性质的用工并未特别注意，甚至因为不懂法而根本不知晓所签合同为何物，等到发生纠纷后才恍然大悟。

因此，谢燕平建议劳动者在求职及提供劳动过程中要擦亮双眼，应从管理主体、规章制度遵守、考核等方面来甄别是劳务派遣还是业务外包。

从管理主体来看，劳务派遣由用工单位对劳动者进行管理与监督，而业务外包是由外包公司对所聘用的劳动者进行管理，用工单位不进行管理；从规章制度遵守来看，劳务派遣要求劳动者接受用工单位规章制度的管理，而业务外包中并无要求；从考核方面来看，劳务派遣中用工单位可以对劳动者工作能力、业绩等进行考核，而业务外包因为关注点在于工作成果，所以所服务的单位不对提供服务的劳动者进行考核。

谢燕平提醒，如果劳动者发现所在单位并不是真正的外包，应保留接受所在单位用工管理的相关证据，以便将来与该单位确认劳动关系、要求支付各项补偿、赔偿等时使用。

□中工网记者　李丹青

■典型案例■