### 戳 穿 假 外 包 规 避 用 工 责 任 的 障

服

法

## 刚入职就当企业"高管"?慎防"无故躺枪"

近日,北京市房山区人民法院对外通 报2022年以来该院涉公司内部治理引发 与员工纠纷案件的审理情况。该院梳理发 现,新入职员工挂名担任"董高监"(公司董 事、高级管理人员、监事)的情形逐年增多, 法律意识欠缺的职场新人容易成为部分公 司内部管理失控、"金蝉脱壳"的"甩锅"对 象。(6月19日《工人日报》)

本案中,26岁的汪某工作没多久却突 然发现自己被"限制高消费"了,连飞机票 都无法购买。一查才知,是汪某曾经工作 过的公司因拖欠他人贷款成了失信被执行 人,而汪某是该公司挂名"法定代表人" 汪某诉称大学毕业后在某教育公司担任经 理助理职务,工作不到半年,人事经理找到 自己,说需要身份证配合办理公司业务。 汪某便把身份证交给对方,并配合签了几 份文件。不久后发现自己成了该公司旗下 某教育咨询公司的"法定代表人"

新员工刚入职,就被升任为公司董事。 高级管理人员、监事,本以为"喜从天降" 但没有想到"无故躺枪",掉入了公司设的 坑中。原则上,公司的高管参与公司的经 营管理,与公司之间存在实质关联性。但 在现实中,一些企业为"规避风险",用企业 普通员工注册假"高管"。近年来,新入职 员工挂名担任"董高监"(公司董事、高级管 理人员、监事)的情形逐年增多,职场新人 容易成为部分公司内部管理失控、"金蝉脱 壳"的"甩锅"对象,需要增强法律意识。

新员工刚入职,就成了公司"高管"甚 至成了"法定代表人",是一些新员工法律 意识不强。职场新人没有看好自己的身份 证件,而且因为企业老板或他人的三言两 语成了公司的"挂名股东"。表面上看是 "喜从天降",但背后不知道水有多深,后果

有多严重不得而知。出现这样的情况,另 一个重要的原因是,有关部门对公司登记 只进行"形式审查",公司登记时,只要身份 证等复印件。登记时需要的公司股东会议 决议,按要求要有股东的签名,但要么是假 签名,要么是有的新入职职员,没有考虑在 上面签字的后果就轻易地签了字。另外, 公司的验资证明书,应有股东的出资表,但 一些"被法人"的人没有出资,这样的"形式 审查"成了真正的"做形式"。

有关部门在登记注册时没有严格把 关,对身份证这些主要内容未尽审查职 责。现在,很多地方有关部门对公司登记 只是进行"形式"的审查,不进行实质的审 查,用虚假材料就能骗取登记注册。加上 有关部门没有做好事后监管,所以不能及 时发现有关人员投递虚假材料行为

新入职人员"被法人"或"被高管",并

非其本人的真实意思表示,且他们也没有 参与公司的具体经营活动,"被法人"显然 是有关部门审查缺陷和审查不到位造成 的。这也提醒各地市场管理部门,行政机 关的审查不能只是简单的"形式审查",即 使是"形式审查"也应审查材料的真实性和 合法性,其审查结果必须对当事人和社会 负责。

公司"法定代表人"或"股东"等专有 名词属于特定的法律用语,背后意味着相 应的权利、义务以及法律责任。新入职员 工切勿因他人轻易许诺"升职"而名不副 实地登记为公司的法定代表人或股东,应 考虑后面的法律风险可能远远高于眼前 的一丁点利益。总之,"君子爱财,取之有 道",捷径并非坦途,反而可能是远路,平 时学法、懂法、守法、用法,关键时刻才能 防范法律风险。

浙江省杭州市钱塘区人民法院 在审理一起劳动争议案件中,准确识 别用人单位"假外包"规避用工责任 的"障眼法",依法判决保护劳动者合 法权益。不久前,该案二审维持原 判。成师傅应聘至一家保安公司工 作,被外派到一家电器城门店做保 安。后在工作期间突发疾病,但在工 伤认定上出现麻烦,后经法院认定, 保安公司与相应公司签订劳务外包 服务协议系规避承担自身劳动用工 责任的行为,成师傅与保安公司之间 存在劳动关系。(6月17日《法治日

近年来,劳务外包进一步与平台 用工相结合,成为当前灵活用工的重 要方式之一。自2012年劳动合同法 修订收紧了对劳务派遣用工的限制 以来,部分用人单位为规避劳务派遣 用工限制,转而采用劳务外包方式。 就拿上述案件来看,法官经仔细核对 各劳务承包主体、工资支付主体之间 的合同、往来款等,发现几家公司签 订的各份《劳务外包服务协议书》中 约定的服务期限无法一一对应,结算 时也并未按照协议约定履行。保安 公司与人力资源公司签订的协议难 脱使用规避用工关系"障眼法"之嫌。

作为一种劳动力资源组织方式, 劳务外包应是企业在综合评估内部 组织成本与外部交易成本的基础上 做出的理性选择。这意味着,企业选 择劳务外包,是以放弃组织体内部的 "指示权"为代价换取不再对劳动力 提供者承担法定保护义务。这就导 致劳务市场频繁出现的用人单位通 过层层转包、"被个体户"、签订承揽 协议等行为,以实施规避劳动关系的 障眼法现象。目前,由于缺乏直接法 律规制,市场上劳务外包大量涌现, 对相关劳动者权益保障提出挑战

不同领域的劳务外包虽然表现 形式不同,但共同特征是外包后发包 方被隔离了与劳动者的劳动关系,而 外包后的环节则呈现出去劳动关系 化倾向,目的是规避对劳动者所承担 的法律责任。当发生劳动纠纷时,判 断用人单位与劳动者之间是否存在

劳动关系,不仅要看双方签订合同的名称,更要通 过合同的内容和实际履行情况,来审查双方之间的 法律关系是否具备劳动关系的人身从属性、经济从 属性、组织从属性特征。

也就是说,在审查过程中需根据实际用工,结 合从业人员对工作时间、工作量的自主决定程度、 受企业管理控制的程度、定价权限等因素,判断客 观上是否存在从属性。如劳动者提供的劳动是否 为用人单位业务的组成部分;用人单位是否向劳动 者提供基本劳动条件,是否支付报酬,是否对其进 行管理、监督等。杭州钱塘区法院在审结这起劳动 争议案件中,法院发现,保安公司通过"钉钉"软件 考勤、请销假等方式对包括成师傅在内的秩序维护 人员进行日常管理,而考勤管理人员在软件"组织 架构"中隶属于保安公司。成师傅所从事的安保服 务劳动正是保安公司业务的组成部分,从而让这家 用人单位利用"假外包"规避用工责任的"障眼法 大白于天下。

# 别让"高温津贴" 沦为"纸上权益" 盛夏来临,陕西省人社厅发出通知要求,严格落实高

温天气劳动保护,依法保障劳动者劳动报酬权益,做好防 暑降温和劳动保护。在劳动报酬方面,通知强调,不得因 高温天气停工、缩短工作时间扣除或降低工资待遇;及时 足额向劳动者发放防暑降温费和高温津贴。(6月19日

根据2012年人社部等四部门联合颁布的《防暑降温 措施管理办法》规定,领取高温补贴的条件为:用人单位 安排劳动者在高温天气下(日最高气温达到35℃以上) 露天工作以及不能采取有效措施将工作场所温度降低到 33℃以下的,应当向劳动者支付高温补贴。可见,早在十 多年前,发放"高温津贴"就有明文规定。

但据了解,往年不少地方在发放高温津贴上出现 "打折扣"现象,不是以饮料、西瓜及防暑药品代替高温 津贴,就是避而不谈、只字不提,致使高温津贴沦为了 "纸上权益"

笔者以为,防范"高温津贴"沦为"纸上权益",还需多 方发力。一方面,劳动监察部门应积极履职尽职,不妨深 入一线,走近劳动者,对高温津贴发放情况进行重点全面 排查,保障高温津贴及时足额发放到位。一旦发现高温 津贴存在"被克扣"或发放不及时、不足额、不到位等现 象,就应零容忍地予以严肃查处,从而为劳动者提供法律 制度保障,切实维护劳动者的合法权益。

另一方面,工会组织作为劳动者的"娘家人",应切实 担负起监督的主体责任,充分发挥工会劳动保护监督检 查作用,加强对一线劳动者高温作业、露天作业的监督检 查,一旦发现存有高温津贴"被克扣",或高温津贴发放不 及时、不足额、不到位等现象,就要予以督促整改,确保高 温津贴及时足额发放到劳动者手中

同时,劳动者一旦遭遇高温津贴"被克扣"或发放不 及时、不足额、不到位等现象,既要对用人单位坚决说 "不",又要积极大胆地向劳动监察部门、工会组织投诉举 报,以维护自身合法权益不受损害。切忌"装哑巴",任凭 用人单位"想克扣就克扣""想不发放就不发放",助长其 违法违规的嚣张气焰。

当然,用人单位也应遵规守法,积极落实劳动保障 制度,充分认识到发放高温津贴不是可有可无的选项 及时足额地把高温津贴发放到劳动者手中,从而体现 对劳动者辛勤付出的尊重和关怀,树立好形象,赢得好 口碑

我们相信,只要劳动监察部门、工会组织、劳动者, 以及用人单位,形成联动,协同发力,就一定能有效防 范高温津贴沦为"纸上权益",从而确保高温津贴及时 足额发放到劳动者手中,共同为高温下的劳动者撑起 一把"清凉伞"。

查办"职业殚慕人"

仅罚款还不够

近日,北京市某生物科技有限公司以"职业水军"虚

"职业弹幕人"是指通过操控虚假账号或雇佣网络水

北京市市场监管局查办的这起案例并非孤例。近些

解铃还须系铃人。要有效杜绝"职业弹幕人"现

年来,随着电商网络直播的兴起,"电商捧哏""职业弹幕

人"等也成为一些商家的"标配"。而这些套路满满的设

象,还得从源头抓起。网信、公安、商务、市场监管等相

关部门要加强监管,电商直播平台要对弹幕内容加强

审核和管理。消费者通过网络直播间购物时要提高警

惕,加强自我保护,不受绝对化话术和"模板化"好评迷

惑,购物前要仔细查看商品详情页或包装,一旦发现产

品实际效果与宣传不符(尤其涉及虚假功效),可以通

过平台客服投诉,或向市场监管部门举报,切实维护自

构减肥奇迹,用批量刷评制造消费陷阱。北京市市场监 管局对该公司开出10万元罚单,这是北京市市场监管局 成功查办的全国市场监管领域直播电商"职业弹幕人"首

军,在直播、短视频等互动场景中批量发布预设话术评 论,虚构产品功效、用户评价或交易数据,以达到欺骗或 误导消费者、制造虚假流量的目的。其行为不但干扰了 正常商业竞争秩序,还欺骗和误导消费者,损害消费者的



"别再因为宠物生病让钱包大出血了""每月一杯奶茶钱,生病意外都能报"……最近,在上海工作的丹妮为了给 宠物狗买保险,在各种广告之间挑得眼花缭乱。"想买但不知道该买哪款,很困惑。"

不少养宠人士认为,宠物险花小钱办大事,可以减轻宠物医疗等费用负担,越来越受欢迎,但现实中有些产品存 在销售套路,细节条款庞杂,售后服务质量参差不齐,保障可能会打折扣

新华社发 王鹏 作

## 对"假装上班"不能一管就死

"如果你正处于职场空窗期,想保持 上班时的生活节奏,这里可以为你提供一 个'假装上班'的工位,一天只要30元。 在这里,你可以看书学习、投简历、远程面 试,也可以睡觉、'摸鱼'、玩手机……"5月 18日,在广东深圳一栋写字楼内的"假装 上班"公司开业了,"招募信息"是公司定 位,即为有需求的人有偿提供办公场地。 记者发现,在北京、重庆、深圳、哈尔滨等 城市,出现了专门的"假装上班"公司。(6 月21日《工人日报》)

"假装上班"公司让人觉得怪怪的,但 怪在哪里、有什么问题,或是否超出了法 律边界,又不十分明朗,让人一言难尽。 那些到"假装上班"公司工作的人不仅没 有工资,还心甘情愿"倒贴",也超出了传 统经营或上班的范围。关键是,"假装上 班"公司在北京、上海、西安、哈尔滨等地 悄然兴起,"假装上班"跟真上班一样,难 免不可思议和耐人寻味。

"假装上班"是指花钱获得"办公室" 环境的共享办公服务。"假装上班"公司存 在的意义,是为用户提供工位、网络及茶 水等基本办公设施,营造模拟的工作环 境,让奔赴真工作岗位的人获得一块暂时 属于他们的领地,并从中获得基本的

"假装上班"公司主要面向失业过渡 者、自由职业者、小微企业主。失业过渡 者怕家人发现自己失业,以假装上班维持 体面,以缓解压力,维持社会交往中的自 尊,提供心理缓冲空间;自由职业者需要 安静、专注的工作环境,享受理想化的就 业环境,从而获得身份认同;小微企业主 用低价工位创业或蹭资源合作,寻找更理 想的合作伙伴。"假装上班",不是"假"上 班,他们很珍惜这个环境,朝九晚六,按时 到岗,沉浸式办公,为真上班作努力和

另据6月20日《证券日报》报道,房讯 指数 CORC统计,截至目前,全国商办用 房平均空置率超20%,部分二线城市核心 商圈空置率突破35%,租金较2020年高点 下跌15%至20%。在园区空间方面,目前 全国省级以上开发区平均空置率超过 35%,部分新建园区空置率甚至达到 60%。商办用房空置率增加,必然引发人 们的破局思考。那些挂着"假装上班"名 头的公司,或是资源整合利用的高手,被 逼无奈之下,用最大努力获得最理想的

近日,2025中国商业地产投资专业 展览会暨首届千企千楼行动计划供需 对接大会在北京成功举办,大会以"盘 活商办用房,优化园区空间"为主题,致 力于打造领先的商业地产选址解决方 案和供需合作平台,从供应、需求、招 商、渠道四个维度出发,聚焦经济复苏 背景下的盘活商办用房,优化园区空间 解决方案和突围路径。"假装上班"公司 除了让人脑洞大开,更为盘活商办用房 等资产和鼓励创新创业就业等,提供了 积极的借鉴

目前,对"假装上班"公司运营的合法 性和合规性亟待进一步关注和商榷。与 依法运营公司、商办用房出租、公司管理 章法等相比,"假装上班"公司有点"四不 像",甚至还游离于法律监管之外。对此, 相关方面要密切关注,对常态经营的合法 合规性履行提醒、监管义务,但执法之手 也要防止一管就死,将盘活资产的金点子 遏制在萌芽中。

## 工位"微改造"可实现"一举多效"

据6月13日《劳动报》报道,一位职工 分享自己因为在工位养绿植被领导约谈的 经历,再度引发网友对工位养花的讨论。 工位"微改造"属于用些小心思、花些小成 本、做些小改动、展现巧构思,以小见大实 现多重效用之举动。在不影响工作开展的 前提下,可由职工各展才艺"自由发挥"。

改造是对原来整齐划一的布置的重 构,大多数单位是支持职工按照自身喜好 调整布置的,有的还会由工会或行政人力 部门牵头收集职工意见建议,统一规划布 局,职工动手参与,体现"以人为本"的管 理理念。笔者曾参观过一家商场企业的 办公区域,办公室各有特色,其中一个角 落精心种植了不少花草,步入其中仿佛置 身园林,令人心旷神怡。这是"统一规 划+个性设计"相融合的典型案例,职工 元气满满,对工位的"掌控感"、企业的归

"微改造"旨在通过调整办公环境及 工位的陈设,职工在专注工作的间隙以转 移注意力、短暂交流等方式缓解压力调节 情绪,从而更好地投入工作。植物、玩具 最常见,果蔬、萌宠成新潮流。这并非"不 务正业""玩物丧志"的摸鱼表现,其积极 作用显而易见。

首先,有利于提升工作质效。适当放 松不等于松懈懒散,持续施压容易让人疲

而生惧,张弛有度才是更值得称道的态 度,如此盎然生机能帮助职工集中精力干 好工作,回报单位的信任与包容,形成良 性互动及循环。其次,通过优化办公环 境,改变冰冷、森严的格局,多一些鲜活生 气,多一个纾解渠道,职工通过主动转移、 释放来关注、保护心理健康。再次,职工 可在参与"微改造"的过程中"重新认识" 同事,发现共同爱好、话题,减少沟通壁 垒,增进交流,从而增强团队凝聚力。最 后,"微改造"能实现对办公空间的高效利 用,巧妙融入并呈现企业文化、职工文化。

企业应当正确引导、指导职工对工位 进行"微改造",以企业文化为底蕴,以朝 气蓬勃为底色,以昂扬向上为底调,发挥 职工的主观能动性,既有统一格调,又有 鲜明个性。或者也可以说,它本身就是企 业文化的一部分,并且是职工参与度最 高、离职工最近的那一部分。企业的态度 直接反映其经营管理理念与境界。除此 之外,还要进一步丰富举措和形式,多元 化关心关爱职工身心健康,营造良好的职 场氛围及环境。

对于职工而言,"微改造"是一种自我 展示,但应注意其边界,切莫顾此失彼、因 小失大,须知高质量、高效率工作是支撑 "微改造"的重要条件。既要做改造"小能 手",更要展现工作"大将才"

025-83279180 副刊评论部: 025-83279183

案。(6月21日《北京日报》)

计,往往让消费者无所适从。

合法权益

身合法权益。

编务出版部: 025-83279189 83279190 025-83279189 025-83279184(含传真) 83279185

理事会办公室: 025-83279188(含传真) 报社办公室

83279192(含传真)

南京记者站: 025-84551259 南通记者站: 0513-85518389 扬州记者站: 0514-87329339 连云港记者站: 0518-85400641 堂州记者站: 0519-88117396 海安特派记者: 0513-88869196

本报新闻网. 本社地址:南京市中山北路202号 邮政编码: 210003 广告经营许可证号:3200004110909 定价:216元(全年) / 18元(每月)