

与网络公司产生劳动争议怎么办?

首先要确认双方是否存在劳动关系,之后才能主张加班工资与离职补偿费用

□本报记者 李婧

宠物美容师通过APP平台接单干活并收取劳动报酬,这样的宠物美容师算不算网络平台企业的员工?在互联网公司工作的员工执行“996工作制”,即早9点上班到晚上9点下班,每周工作6天时间。公司称给付的工资中已经包含加班费,员工却认为不是这样。在这方面法律是如何规定的?这些员工能不能另外领取加班费?

针对这些问题,近日,北京市海淀区法院、区仲裁院通过梳理近年来受理的涉互联网企业劳动争议案件,对相关争议焦点、纠纷产生原因等进行了分析总结,为员工如何依法维权提供了可资借鉴的方法和思路。

案例1

宠物美容师是宠物APP平台员工吗?

2017年11月,刘某提起劳动仲裁,要求确认她与某网络公司间存在劳动关系。同时,要求该公司向其支付未续签劳动合同二倍工资差额、加班工资等款项。

刘某称,她是一名提供上门服务的宠物美容师。某网络公司经营宠物论坛及宠物APP,并通过该网络平台向宠物主人推介宠物食品、用品及美容服务。2015年1月起,她开始在宠物APP上接单,网络公司向她提供海淀区内的宠物美容需求订单。完成订单后,网络公司从每单中收取20%作为信息费。

网络公司辩称,刘某与公司签订有两年期的书面《合作协议》,双方属于商务合作关系,不存在劳动关系,故请求驳回刘某的全部请求。

海淀仲裁委审理查明,刘某自营有宠物美容门店,其系以宠物门店经营者的身份与网络公司签订《合作协议》。合作期间,刘某大部分时间在自有门店内为客户提供宠物美容服务。当店内客户不多时,她才接受网络公司订单并自备工具、用品,根据订单信息从事宠物美容上门服务。

双方之间并无彼此制约、管理,合作关系相对松散。

据此,海淀仲裁院认定双方并非劳动关系,裁决驳回刘某的全部仲裁申请请求。

解读

审理本案的仲裁员说,劳动关系是用人单位与劳动者在接受与提供劳动过程中产生的特殊民事法律关系,双方有无建立劳动关系的合意,是双方间是否存在劳动关系的审查要素。

本案中,网络公司虽然向刘某提供订单信息,刘某依据订单信息提供宠物美容上门服务,但是,双方之间并无建立劳动关系的合意。其表现有三:其一、刘某以宠物店店主的特定身份与网络公司经平等协商签订书面《合作协议》,对于合作方式、利润分配等进行了明确约定。其二、刘某主要自营宠物美容门店,偶尔从网络公司接受APP订单。其三、在月度接单量等各个方面,网络公司对刘某并无要求。

综上,仲裁院认为刘某并无与网络公司建立劳动关系、持续稳定接受网络公司劳动管理,并成为网络公司管理下的一名劳动者的内心意思。故认定双方未形成劳动关系。

案例2

自媒体编辑是总裁私人助理还是员工?

2017年8月,李某提起劳动仲裁,要求确认与某科技公司存在劳动关系,并要求该公司向其支付工资、解除劳动关系经济补偿金等款项。

李某称,2016年2月她由公司法定代表人叶女士面试后入职,在职期间按照叶女士的安排从事微信公众号的内容编辑及推广工作,月工资标准1.5万元。

科技公司则主张,双方间并无劳动关系,李某为公司法定代表人叶女士的私人助理,属于私人雇佣。李某编辑及推广的微信公众号为叶女士个人所有,与公

司无关;李某的劳务费用由叶女士按月以微信或支付宝方式转账支付。

海淀仲裁院审理查明,虽微信公众号为公司法定代表人叶女士个人注册,但微信公众号主要内容是报道公司活动、推广公司业务、推销公司产品。叶女士虽以个人微信或支付宝向李某支付报酬,但叶女士的微信、支付宝亦用于收取公司业务款。

由此,仲裁院裁决李某与科技公司间存在劳动关系。公司不服裁决诉至法院,法院审理后作出了与裁决内容相同的判决。

解读

审理本案的法官认为,劳动关系是兼有人身关系和财产关系的一种特定的社会关系,其中,用工管理是劳动关系的本质特征。这种用工管理集中表现为:劳动者必须服从用人单位,遵守用人单位的劳动纪律和规章制度,用人单位有权监督劳动者的工作。

本案中,虽然李某工作内容指向的微信公众号为公司法定代表人叶女士个人注册,但李某的工作是在叶女士的管理下开展和完成;李某的工资虽由叶女士以个人微信账户或支付宝账户支付,但叶女士的微信账户、支付宝账户亦用于收取公司业务款。考虑到叶女士是公司法定代表人及实际经营人的特定身份,科技公司与李某之间在接受与提供劳动的过程中表现出了用工管理色彩,故应认定科技公司与李某间存在劳动关系。

案例3

推行“996工作制”就不用支付加班费吗?

某网络公司员工张某在离职后提起劳动争议仲裁,要求网络公司支付加班工资。

张某称,在职期间公司推行“996工作制”,他每天的工作时间为早9点至晚9点,中午休息1小时,每周工作6天。对此,网

络公司称其执行标准工时制,员工加班需要提交申请并经由公司审批通过,张某在职期间并无延时加班及双休日加班。

案件审理过程中,张某为证明加班事实,提交了以下证据材料:“关于在研发部严格执行996工作制的决定”的电子邮件,若干显示收发时间在下午17时至晚21时及周六的工作邮件及微信往来,若干显示会议时间在下午17时至晚21时及周六的会议通知文件。

海淀仲裁院审理认为,张某提交的电子邮件、微信证据足以形成完整证据链条,证明张某存在延时及双休日加班事实,故裁决网络公司向张某支付延时加班工资及双休日加班工资。

网络公司不服该仲裁裁决结果,并于法定期限内起诉至法院。

法院审理认为,张某提举的电子邮件、微信经当庭展示,充分说明其在网络公司安排下存在延时及双休日加班工作的情形。网络公司主张未安排其加班,但未能提供相应证据予以证明,故网络公司应依法向张某支付延时加班及双休日加班工资。

解读

审理本案的法官说,《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(三)》第9条规定,劳动者主张加班费的,应当就加班事实的存在承担举证责任。通常情况下,证明存有加班事实的证据是指考勤表、加班通知等直接证据。但在本案中,张某提供的电子邮件、微信工作聊天记录、工作会议通知等,亦可以形成证据链条,足以证明其存在延时及周六加班的事实。在此情况下,用人单位需就加班费的支付情况进行举证。

本案中,公司不能提供有效证据证明其向张某支付的工资中包含有加班工资,故应承担举证不能的不利后果,应当向张某支付延时加班工资及双休日加班工资。

居民能否继承老家宅基地的使用权?

案情介绍:

昌平区兴寿镇某村村民刘某有两个子女,儿子刘一是农村户口,女儿刘二是居民户口。2015年刘某去世,留有其名下的214号宅基地上的房屋6间。近日,刘一想翻建214号宅基地上的房屋,并把宅基地使用权确权到自己名下。刘二认为刘一这样做会侵害自己的权利,向刘一提出异议。刘一则认为刘二是居民,不能继承老家宅基地的使用权,自己没有侵害刘二的权利。那么,作为从农村走出来的新城市人,父辈的宅基地房屋到底能否继承呢?刘一、刘二兄妹二人找到兴寿镇法律援助工作站进行咨询。

法律分析:

宅基地使用权是否可由城镇户籍人员继承?我国《宪法》第一百零三条规定“国家依照法律规定保护公民的私有财产和继承权”。《继承法》明确规定“公民的房屋是公民个人的合法财产,可以作为遗产予以继承”。也就是说,宅基地上的房屋是可以继承的,根据“地随房走”的原则,公民继承了房屋当然可以使用房屋所占的宅基地。因此,事实上在集体组织内部,宅基地使用权得以“继承”。

另外,在国土资源发[2008]146号《国土资源部关于进一步加快宅基地使用权登记发证工作的通知》第三条第一款:严格落实农村村民一户只能拥有一处宅基地的法律规定。除继承外,农村村民一户申请第二宗宅基地使用权登记的,不予受理。可以看出,农村宅基地使用权可以在法律上是受支持的。由于此种“继承”只在农村集体组织内部进行,所以长此以往,不会造成农村土地资源的流失,也不会对农村住宅的管理造成混乱。但在农村集体组织成员丧失其农村集体组织成员主体资格以后,是否还拥有宅基地使用权的继承权就成为另外一个核心的问题。

2011年《国土资源部、中央农村工作领导小组办公室、财政部、农业部关于农村集体土地确权登记发证的若干意见》的出台对此问题做出了肯定性回答:“非本农民集体成员的农村或城镇居民,因继承房屋占用农村宅基地的,可按规定登记发证,在《集体土地使用证》记事栏应注记该权利人为本农民集体原成员住宅的合法继承人”。

据此,工作人员向刘一、刘二兄妹二人明确指出,刘二是城镇户口,但依然能继承父辈在农村的宅基地房屋。因此,刘一想要翻建房屋,确实需要经过刘二的同意。



昌平区司法局

颜东岳 法官

即使公司处于生产淡季 员工未经许可不得兼职

编辑同志:

公司与我约定实行计件工资制。随着公司进入生产淡季,我的工资也随之降低。由于生产任务不足,我也有了更多的闲暇时间。考虑家庭负担较重,为了弥补由此造成的损失,我与一家工厂签订了为期两个月的短期劳动合同,主要是利用晚上的时间到该厂从事材料加工。

公司发现后,以我是其全日制工人、不得在外兼职为由,先后四次让我停止兼职工作。而我觉得自己并没有因此影响在公司的工作,且没有给公司造成任何损失,故未予理睬。近日,公司却以我不听劝告为由将我解聘。

请问:公司的做法对吗?

读者:黄沁茹

黄沁茹读者:

公司的做法并无不当。

一方面,你无权私自兼职。

《劳动合同法》第六十九条规定,在不影响原用人单位劳动合同履行的前提下,劳动者“可以与一个或者一个以上用人单位订立劳动合同”。但这项规定仅仅适用于“从事非全日制用工的劳动者”。非全日制用工是指以小时计酬为主,劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过四小时,每周工作时间累计不超过二十四小时的用工形式。

与之对应,全日制用工不仅不属于以小时计酬,且每个工作日的工作时间都超过四小时。你的工资虽属计件,但你属于全日

制用工,因此,你无权私自在其它用人单位兼职。

另一方面,公司有权解除你的劳动合同。

《劳动法》第九十九条规定:“用人单位招用尚未解除劳动合同的劳动者,对原用人单位造成经济损失的,该用人单位应当依法承担连带赔偿责任。”

《劳动合同法》第九十一条规定:“用人单位招用与其他用人单位尚未解除或者终止劳动合同的劳动者,给其他用人单位造成损失的,应当承担连带赔偿责任。”第三十九条还指出:“劳动者有下列情形之一的,用人单位可以解除劳动合同:……(四)劳动者同时与其

他用人单位建立劳动关系,对完成本单位的工作任务造成严重影响,或者经用人单位提出,拒不改正的……”

这就是说,即使劳动者在外兼职没有占用在原用人单位的工作时间,且没有给原用人单位造成任何损失,如果未经原用人单位许可,不仅劳动者不能这样做,其它用人单位也不得这样做。如果兼职单位或兼职劳动者拒不改正,原用人单位既有权要求兼职单位或兼职劳动者赔偿损失,也有权解除与劳动者的劳动合同。本案中,由于你已经四次对你进行制止,而你置之不理,故公司有权将你解聘。