

“共享员工”用工模式下劳动者的法律保护问题研究

任依卓 史雨薇

(西安培华学院人文与国际教育学院 陕西西安 710125)

摘要:新冠肺炎疫情仍在肆虐,已常态化地嵌入我们的生产生活之中,给社会经济和人民群众均带来极大冲击。企业用工难,用工贵;劳动者失业易,寻业难。面对如此窘境,“共享员工”这一新型用工模式应运而生,不少企业纷纷实行“共享员工企划”以此摆脱困境。这一新型用工模式能够有效调节用工余缺缓解企业用工压力,因而不断发展、完善,但同时随之而来的,对于此用工模式下用人单位如何规范用工、到底谁该对劳动者的薪资、休假、奖惩、劳动保护等方面承担责任等各项有关劳动者权益保护问题的法律研究之缺失也逐渐暴露。解决这些问题则急需立法完善与政策支持等多方面努力。

关键词:共享员工;劳动关系;规制路径

引言

自2020年以来,新冠肺炎疫情肆虐,已常态化地嵌入我们的生产生活之中,给社会经济和人民群众均带来极大冲击。企业用工难,用工贵;劳动者失业易,寻业难。许多行业出现了严重的用工短缺情况,经济也每况愈下。面对如此窘境,“共享员工”这一新型用工模式应运而生,不少企业纷纷实行“共享员工企划”以此摆脱困境。

这一新型用工模式能有效调节用工余缺缓解企业用工压力。但同时随之而来的,对于此用工模式下用人单位如何规范用工、到底谁该对劳动者的薪资、休假、奖惩、劳动保护等方面承担责任等各项有关劳动者权益保护问题的法律研究之缺失也逐渐暴露。

一、共享员工的概念、及特征

(一)“共享员工”的概念

对于共享员工这一新型用工模式,学界尚未确定统一概念,笔者进行研究梳理当前学界的各方观点得出以下结论:共享员工是在某一特殊时期,为了应对突发性的用工短缺或过剩,不同用工主体在不以盈利为目的条件下,与员工、员工供给方、员工需求方等进行多方协商且达成一致后,将过剩的劳动力资源调配到有用工需要的用工主体,以此来实现劳动力资源跨行业、跨区域调配流转。

(二)“共享员工”的特征

基于上文“共享员工”概念的阐述分析,可知共享员工用工模式的特征为:^1灵活性:它与其他传统的劳动关系相比关系更灵活,劳动报酬支付金额

不固定,劳动者职务灵活多变。^2适用条件有限:一般情况下,被“共享”的劳动者多出现在重复性高简单易操作上手迅速且非保密性的非核心岗位上,而非稳定的技术知识型岗位,高技术含量岗位以及行业专业性跨度较大的岗位难以适用此用工模式。^3应急性:这一用工模式强调在疫情这一特殊背景、特殊时期内短时效地调整劳动力资源供需不平衡的问题。

二、“共享员工”用工模式的发展意义

(一)从社会角度来看:

原先的用工企业将短期内的大量“空闲”员工“共享”给用工短缺的企业,既安置了富余的劳动力,又避免了部分企业的大规模裁员,有利于维护企业与劳动者的关系。^[4]鼓励多种形式的就业模式发展能够较大幅度地增加就业岗位,缓解就业压力,解决了人民生活就业的问题,缓和了社会压力。

(二)从劳动者的角度来看:

因疫情影响,经济倒退,许多工厂倒闭、企业裁员,部分劳动者面临没有工作,收入降低甚至停滞的艰难处境。而共享员工,一方面有利于增加劳动者的收入来源,缓解其经济压力,另一方面也有利于提高劳动者的工作能力,使他们更能适应多元化的工作需求。但这一用工模式刚刚兴起,并没有明确的规范和制度对劳动者进行保护,部分劳动者对这一模式仍有顾虑。此模式还需完善,才能达到劳动者促进就业的目的。

三、“共享员工”用工模式的发展中存在的法律问题

“共享员工”这种新型用工模式有其本身特点且富有时代赋予它的重要意义。它区别于传统的灵活用工关系,与劳务、双重劳动、劳务派遣、外包等关系都有较大差异,在这种“新”关系下,员工供给方与员工需求方员工之间有剪不断理还乱的关系,存在着法律风险。员工供给方并不是实际用工单位,关于劳动合同中需要其履行的全部义务该怎样对劳动者做到?^[5]在没有方法对员工需求方履行劳动合同的情况进行了解的状况下,又要依照劳动法承担员工的工资薪酬、社保、节假日等一系列问题之责任;员工需求方作为实际用人单位,在不满劳动者工作的情况下对劳动者是否有权罚款或选择退还供给方;最重要的是,在实际工作中总是处于弱势地位的员工们作为被“应急借走”的劳动者,在面临工伤事故、工时计算、被解雇补偿金等实际问题时,面对两个处于优势地位的主体时,如何对自己所遭受的不公对待进行救济、维权?

四、“共享员工”用工模式下如何加强对劳动者的法律保护

本文认为,在三方主体间处于弱势地位的劳动者是“共享员工”用工模式中急需保护的主体,劳动者作为三方主体中占比最大的部分,却面对着维权难、救济难的现实问题,为体现法律的人文关怀与推动共享员工用工模式的积极发展,本文将对此新型模式下,如何加强对劳动者的法律保护问题加以研究与阐述。

(一) 双方需充分协商,达成合意

“共享员工”用工模式涉及三方沟通商议问题,员工需求方较多,员工供给方的员工在工作上有自由选择的权利,“共享”时由员工供给方与需求方之间进行协商,便造成被“共享”的员工无法得知一手信息,不利于其自主选择。所以需要在法律上保障员工本人对供给企业与需求企业之间进行的洽谈内容有所了解,两个洽谈主体的协商内容也应当全面公开。在员工充分了解的前提下争得同意后才能进行“共享”。若员工不同意协议内容,双方无法达成合意,员工应当继续履行原劳动合同。^[6]

(二) 以公平为原则解决民事责任承担问题

根据《中华人民共和国社会保险法》第五十八条第三款规定内容,我国并不认可双重社会保险关系,

这就意味着实际用工的员工需求方无法以企业的身份为员工解决社保问题,并且在员工于员工需求方企业发生工伤的情况下也可能就赔偿问题发生纠纷。笔者认为我们应当以公平为原则充分考虑三方主体的合法权益,兼顾三者间的公平,多元化践行社保制度。

首先,我们需要明确谁是工伤保险的主体;(1)三方协议中写明员工与员工需求方为劳动关系,那么员工需求方也就是实际用工主体应当承担相应责任。^[7]在实务中,存在员工需求方因保险账户无法及时有效地对赔偿进行转移的问题,可以通过让员工供给方先将赔偿款第一时间转至员工手中,而后员工需求方可以将需要赔偿的钱款支付给员工供给方,从而实现逻辑闭环的方式规避(2)员工需求方与员工之间约定为劳务关系或劳动关系以外的其他关系,员工受伤或发生其他危险情况,工伤认定难以实现。员工需求方该如何进行实际赔偿,又应当以何种标准赔偿,第三方协议中需要进行具体约定。^[8]

(三) 保护员工被解雇补偿金补偿权

我国如今对双重劳动关系(一个劳动者具有双重身份享有两个劳动关系且两个劳动关系都是法定的)^[9]表达尚未确定,“共享员工”新型劳动关系下,实际用人单位为员工需求方,与被原企业解雇时根据劳动合同关系申请补偿金的情况不同,他们能否根据事实劳动关系申请补偿金这一问题在实务中的解决多参照当地司法实践,并不利于保护员工合法权益。需要劳动法对此关系加以明确认定,出台详细条文。^[10]

(四) 保护员工合法工作时间、薪资等权益

在这种新型劳动关系下,员工可能被“共享”至很多企业进行工作,工作的时间具有不定性,工作时间该如何确定?本文认为员工的休息权一定要得到保障,八小时制工时是我国长久以来一直所践行的,其出发点也是为了员工的健康。虽然“共享员工”模式是新,但是也应当落实劳动法中所制定的工时、假期等相关规定,绝不能与之背道而驰。而薪资也是有关保护员工基本权益的地基,“欲筑其室,先筑其基”,本文认为法律应当保障员工这一权益不受侵害,企业不得拖欠员工薪资,不得发放低于最低标准的薪资,更不能在加班费上进行克扣,要杜绝员工需求方、供给方二者踢皮球的可能,正常情况下员工薪资应当由

真实工作的对象企业——员工需求方发放,若员工的这项权利真的收到侵害,那么原单位——员工供给的连带责任也难辞其咎,这时就需要他们承担该承担的责任,员工必须得到与其劳动相配的薪资。^[11]

(五) 保护劳动者同工同酬权利

同工同酬是指从事相同工作或同等价值工作的劳动者有权获得相同的劳动报酬,这是当代劳动法及其重要的原则。^[12]被“共享”的员工,工作具有临时性,员工需求方企业通常具有需求量大、时间紧凑、工程量大等特点。员工在此环境下的工作力度、工作量较之日常更为繁多,基本权益更急需保障。

若被“共享”出去的员工未被同工同酬,那么应当由员工需求企业与员工的供给企业进行协调,就劳动报酬这一问题再次商讨协议。虽然《劳动合同法》对此情况有所规定,但十分遗憾的是同工同酬并不在其保护的范围之内。对于这一问题,尽快填补“同工不同酬用工企业的法律责任”相关方面的法律缺失也成为当务之急。^[13]“共享员工”的立意为填补企业的“临时”用工需要,而并非缩减企业的用工成本。若不能对被共享的员工实行同工同酬,那这一缺陷又将会成为用工企业歧视劳动者的又一新途径。只有加强被共享员工的劳动报酬合法权益的保护才可以推动“共享员工”制度更加地完善。

五、总结

在已经步入“后疫情时代”的今天乃至未来很长一段时期,“共享员工”作为一种新型灵活用工模式,将在我国社会生活及经济领域发挥重要的功能和作用。此用工模式在我国现有的法律体系中仍未得到明确的规定。这一点阻碍了“共享员工”用工模式的发展与劳动者的合法权益保护问题的解决。“着重保护处于弱势地位的劳动者的权益”应成为“共享员工”制度和规范中的重中之重。因此,为了解决这一问题,我们需要对“共享员工”的性质及其相关主体之间法律关系作出明确的辨析,并在此基础上完善相关法律

制度和市场规范,引导“共享员工”这一新型用工模式更好更完善地发展,最终达到促进社会和谐,保障劳动者放心就业的目的。

参考文献

- [1]何江,闫淑敏,关娇.共享员工到底是什么?——源起、内涵、框架与趋势[J].商业研究,2020(06):1-13.DOI:10.13902/j.cnki.syyj.2020.06.001.
- [2]张原,项先正.“共享员工”的法律问题分析和常态化路径研究[J].盛京法律评论,2020,8(01):38-59.
- [3]康春晓.共享员工模式可持续发展的路径、风险与对策[J].环渤海经济瞭望,2021(06):25-27.DOI:10.16457/j.cnki.hbhjllw.2021.06.013.
- [4]黄珊,刘天磊,杨金海.后疫情时代共享用工的现状与对策研究[J].中国集体经济,2022(31):112-114.
- [5]肖鹏燕.合规共享:共享员工的法律风险与防控
- [6]邢文娟.共享用工模式下双重劳动关系的法律问题研究[J].成都理工大学学报(社会科学版),2021,29(02):121-126.
- [7]张柱.共享用工法律问题实证研究[D].安徽财经大学,2022.DOI:10.26916/d.cnki.gahcc.2022.000478.
- [8]沈洁.“共享用工”劳动者权益保障立法研究[D].上海师范大学,2022.DOI:10.27312/d.cnki.gshsu.2022.001890.
- [9]陈玥.论“共享用工”的劳动法规制[D].华中师范大学,2022.DOI:10.27159/d.cnki.ghzsu.2022.000083.
- [10]欧阳杰.双重劳动关系法律问题研究[D].西南政法大学,2009.
- [11]范围.从“一重劳动关系”到“双重劳动关系”:共享用工规制路径的重构[J].环球法律评论,2022,44(04):129-145.
- [12]李帛霖.共享员工视角下企业借调用工的本质及效力认定[J].中国人力资源开发,2021,38(09):76-89.DOI:10.16471/j.cnki.11-2822/c.2021.9.006.
- [13]段锐.劳务派遣中同工同酬的法律问题研究[D].山东财经大学,2022.DOI:10.27274/d.cnki.gsdjc.2022.000062.

作者简介:任依卓(2002-),女,本科,西安培华学院2020级法学系学生,研究方向:共享员工。