

编者按:企业提供AI数字人账号招聘人员进行直播,与被招募者构成劳动关系吗?企业在招聘要求中没有限制求职者性别,等到求职者发来简历,却以“我们想招一位男同志”为由婉拒,这样合法吗?工程转包后,“实际施工人”该如何追讨劳务报酬?加强劳动者权益保障,不仅事关劳动者个人的生存与尊严,而且事关国家经济高质量发展和社会长治久安。本期《海都故事绘》三个案例与劳动者权益保障有关,且看法院是如何判决的。

不要问我自己摸索



海都故事绘



企业拒录女性求职者被判赔3200元

李丽(化名)是一名“海归”,在求职时,她发现上海某公司发布的“法务专员/助理”职位与自身条件十分匹配,且公司对求职者的性别未作要求,于是投递了简历。

然而,网络招聘平台的系统显示,公司在浏览简历3分钟后就回复称:“您好,您的简历收到,不好意思,您的简历暂未通过筛选,祝您找到更好的工作。”她主动询问原因,对方表示“我们想招一位男同志”;进一步询问时,却再无回应。

李丽认为,该公司以性别作为筛选条件,属于无正当理由的差别对待,侵犯了她的平等就业权,构成就业歧视,于是诉至浦东法院。

法院审理

已构成平等就业权侵犯 应依法承担侵权责任

公司辩称,该岗位最终录用的是女性,不存在歧视。在法院审理过程中,公司联系李丽,并发送沟通函,表示“‘我们想招一位男同志’的说法,是为了善意规避你落选的真实原因,以免引起你的不适”。同时,公司表示愿意补偿李丽2000元,与李丽达成和解。对此,李丽没有同意。

浦东法院经审理后认为,公司筛选求职者时,不应以性别为由拒绝录用女性或者提高对女性的录用标准,遂对公司的解释不予采信。浦东法院一审判决公司赔偿李丽精神损害抚慰金3000元,合理维权费用200元。公司不服,提起上诉,后又撤回上诉。

“平等就业权是公民的基本权利,用人单位在享有自主用工权的同时,应保障求职者的平等就业机会。女性依法享有与男性平等的就业权利。”浦东法院未成年人与家事案件综合审判庭法官黄鼎锋说,本案中,公司在公示的任职条件之外,设置性别门槛,对女性求职者区别对待,已构成对李丽平等就业权的侵犯,应依法承担侵权责任。

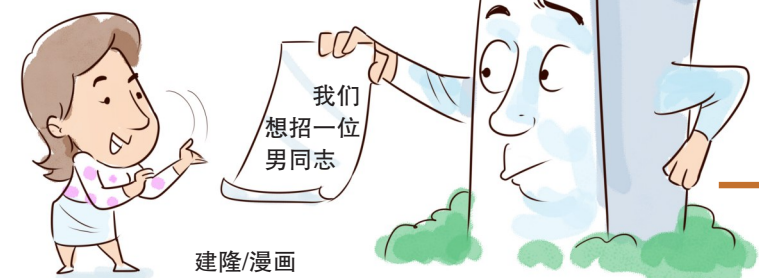
法官说法

企业不得以性别为由 拒绝录用女性

法官表示,企业在招聘过程中应恪守法律规定,从发布招聘信息、筛选简历,到面试、录用的各个环节,都应做到公开透明、有章可循,确保公平公正。企业应承担一定的社会责任,不得以性别为由拒绝录用女性或提高对女性的录用标准,引导就业者跨出迈向社会的第一步。

(法治日报)

贵公司侵犯我的平等就业权



建隆/漫画

油漆工程转包“实际施工人”该如何追讨劳务费

2023年2月,刘某受杨某雇用,到某建筑工地从事油漆工作,双方约定按330元/工计算劳务费。2024年3月,刘某等来一张确认欠款的工资核实表。杨某、尹某、徐某在表上签名,确认拖欠包括刘某在内的多名工人工资15.7万余元,其中就包括刘某的13555元劳务报酬。刘某多次催讨,但杨某、尹某、徐某始终未支付这笔款项。刘某遂将三人诉至法院。

法院审理

发包人虽未付清工程款 承包方仍应支付劳务费

庭审期间,当事人各执一词。杨某承认刘某尚有工钱1万多元未付,却将责任归咎于上家未退还质保金。尹某强调自己只是将工程介绍给杨某,刘某是杨某的工人,劳务报酬由杨某发放,自己未参与其中,不应承担支付工资的责任。徐某称自己是案涉工地的现场管理人员,曾与杨某签订合同,约定所有工程欠款由杨某承担,且自己已付清所有款项。

法院审理认为,“实际施工人”可以突破合同的相对性直接向不存在合同关系的发包人主张权利,是为了保护农民工等建筑工人的利益,突破合同相对性原则,允许实际施工人请求发包人在欠付工程款范围内承担责任。

本案中,刘某为杨某提供了油漆劳务,并且双方约定了劳务报酬的计算标准。刘某主张欠付劳务报酬13555元,杨某对此没有异议,且有案涉工资核定表佐证,故能认定刘某与杨某之间的劳务合同关系明确。而尹某、徐某在本案中并非涉案工程发包方,刘某无权突破合同相对性原则,向其主张权利。

此外,杨某的上家未向其付清工程款的事实,并不影响其向刘某支付劳务报酬。杨某与刘某之间的劳务合同关系是独立的,其不能因为与第三方的纠纷而拒绝履行其对刘某的付款义务。

最终,法院判令杨某向刘某支付劳务报酬13555元,驳回刘某的其他诉讼请求。

法官说法

工资核定表是证明 债权债务关系的直接证据

“保存证据同样是劳动者维权的核心环节。在数字化时代,证据的形式愈发多样,工资核定表、考勤记录、聊天记录等,均可能成为维权的关键利器。工资核定表是对劳动者工作成果与应得报酬的阶段性确认,是证明双方债权债务关系的直接证据;而聊天记录则可能反映出双方对于工作安排、报酬支付等关键事项的沟通协商过程,在某些情况下,能够补充并完善整个证据链条。”承办法官说。

(法治日报)

用AI账号招人直播被认定“不完全劳动关系”

某网络公司招募人员合作开展AI数字人直播经营,陈某报名参加,双方签订了合作合同。合同约定,公司免费提供期限为一年的数字人账号,由陈某用该数字人形象自行选择平台进行直播,每日直播时长不低于4小时,直播内容不限,每周需提交直播数据并按总营业额6%向公司分成,若未成功开播,应于7日内更换账号或直播平台。陈某无AI直播经验,多次向公司反馈操作困难,并请求现场指导,而公司则让陈某自行按教程操作,未向其提供针对性的技能培训及技术支持。陈某最终未能成功开播,公司遂诉至法院,要求陈某支付违约金3000元。

法院审理

公司主张违约金 缺乏事实与法律依据

法院审理认为,网络公司通过设定每日4小时直播时长、强制提交后台数据、单方制定营业额6%分成条款等规则,对陈某的工作时间、成果交付及收益分配形成了实质性控制,同时要求陈某严格遵循操作流程,进一步强化了对劳动过程的干预。而陈某则保有选择直播平台与内容的自主权,且公司设定的直播时长未超出法定工作时间标准,履约条件亦具备灵活空间。

法院因此认定,公司对陈某存在一定程度的支配性劳动管理,但不完全符合建立劳动关系的情形,双方之间不存在劳动关系。同时,公司基于对陈某实施劳动管理的事实,应履行保障陈某的职业培训等义务,但公司在陈某多次反馈操作困难并请求指导的情况下仍未采取必要培训措施,放任陈某陷入履约困难。此外,双方签订的合作合同欠缺退出机制,损害了陈某的自主择业权。该公司主张违约金缺乏事实与法律依据,故依法驳回其全部诉讼请求。

目前,该案一审判决已生效。

法官说法

直播用工 存“管理与弹性并存”特质

主审法官庭后表示,“不完全劳动关系”是指不完全符合规定要件,但其用工性质更接近于劳动关系而非普通民事法律关系的一种用工法律关系。本案中,法院穿透合作协议形式外壳,紧扣用工事实本质,认定公司对直播人员形成一定程度的支配性劳动管理。同时,直播人员在直播内容选择上的有限自主性及履约时间灵活性,又恰恰凸显了新业态用工“管理与弹性并存”的特质。法院针对“不完全劳动关系”划定法律边界,明确直播公司须承担与支配强度相匹配的劳动权益保障责任,既防范企业以合作之名规避用工责任,亦避免过度扩张劳动关系抑制业态创新。

(法治日报)