

『主理人』成了权益『局外人』

问诊台

据《浙江工人日报》报道,“主理人”这个头衔,近两年在新业态浪潮中迅速“破圈”。然而,都叫“主理人”,有人手握品牌所有权,是创业老板,有人干着销售、运营的基础工作,还有人被企业以“主理人”名义招募,却面临劳动权益受损的情况,这让不少从业者产生了身份困惑。

面对诱人头衔保持清醒

浙江警官职业学院教师谢军认为,平台经济、零工经济、创意经济等蓬勃发展,催生了大量灵活、多元、非标准化的用工形态。它们虽充满活力,但也容易成为劳动权益保障的“模糊地带”甚至“飞地”。“主理人”乱象正是这一矛盾的微观缩影。它警示我们,法律与监管必须保持敏锐的进化能力,既要包容创新,为真正的灵活就业与合伙创业留出空间,也要坚守底线,防止企业滥用概念、架空法律,侵蚀劳动者的基本权利。

祛除“名实不符”的迷雾,需要多方合力,为“主理人”之名注入清晰权责之实。一方面,劳动监察与司法部门应主动作为,加强对新就业形态的研判,通过发布典型案例、审理指引等方式,明确各类“新名目”用工的法律定性标准,撕破那些规避责任的“伪装”;另一方面,招聘平台需承担起审核责任,对岗位描述严重失实、刻意混淆法律关系的信息加强筛查与规范,让求职环境更清朗。

而对广大劳动者而言,最重要的是提升法律与权益意识。面对诱人的“主理人”头衔,还要保持一份清醒。仔细审视合同性质,是劳动合同还是其他协议?明确岗位的具体职责、考核标准与报酬构成,而非被虚幻愿景迷惑。

判断劳动关系须看实质

浙江卓特律师事务所律师沈肖容表示,用人单位通过与劳动者签订《项目承包协议》《合作协议》等民事合同,以“业绩分成”“合作收益”取代工资支付,将劳动关系“包装”为平等民事主体间的合作,这不仅模糊了用工性质,也侵害了劳动者的合法权益。

判断劳动关系的关键不在于合同的名称,而在于用工性质是否具备人格、经济、组织等从属性。如果“主理人”在工作时间、工作内容、考核管理等方面仍受用人单位实际管理,即便披着合作“外衣”,在法律上仍构成劳动关系。

劳动关系民事化,此种规避行为带来的是双重风险。对劳动者而言,劳动权利保护被架空:社会保险缺失、工资保障不足、工伤救济困难,维权之路更加坎坷。对用人单位而言,看似降低了即时用工成本,实则隐藏着更大风险。一旦被仲裁机构或法院穿透审查,确认劳动关系成立,用人单位将面临补缴社保、支付未签劳动合同双倍工资、承担工伤赔偿等一系列法律责任,得不偿失。

劳动者应增强法律意识,不因称谓新颖而忽略用工的本质。平时注意保留考勤记录、工作安排、报酬凭证、工作沟通记录等关键证据。如遇权益受损,及时寻求法律救济申请调解,向劳动行政部门投诉或在法定时效内(通常为一年)申请劳动仲裁。

(张浩呈)

法律咨询

没有完成业绩 能否解除合同

我在公司担任销售人员,每个月都有和收入挂钩的业绩指标,最近两个月我都没有完成指标。请问公司能否以我未能完成业绩指标为由与我解除合同?

【解答】

对于公司单方面与劳动者解除劳动合同的情形,《劳动合同法》作出了明确规定,除了法律规定的情形,双方不能约定特殊的解约情形。

即使你的销售业绩连续数月不达标,公司也应当先对你进行培训或者调整工作岗位。

只有在经过调岗或者培训后,公司能够证明你仍然“不能胜任工作”,才可以依据相关法律规定解除劳动合同。

需要注意的是,没有完成业绩指标的原因有很多,公司不能仅依据这一情况就认定你“不能胜任工作”。

未交物业费 能否拒办门卡

最近我的门禁卡遗失去物业那里补办,但工作人员查询后说我今年的物业费还没交,需要先补交物业费才能为我办卡。物业的这一做法是否合法?

【解答】

业主作为小区内房产的所有人,有权要求物业服务企业提供进入小区或者楼栋的门禁卡。

当然,《物业管理条例》也明

确:业主应当根据物业服务合同的约定交纳物业服务费用。

如果你拒不缴纳物业费,物业服务企业可以通过诉讼或仲裁等法律途径解决,不能拒绝为你办理小区的门禁卡或者拒绝提供其他基本服务。

儿媳赡养公婆 是否有权继承

我丈夫前两年去世后,我仍然带着孩子与公婆同住,平时会照顾他们的生活。

最近,我婆婆去世,我是否有继承她遗产的权利?

【解答】

根据《民法典》的规定,丧偶儿媳对公婆,丧偶女婿对岳父母,尽了主要赡养义务的,作为第一顺序继承人。《最高人民法院关于适用〈民法典〉继承编的解释》进一步明确:对被继承人生活提供了主要经济来源,或者在劳务等方面给予了主要扶助的,应当认定其尽了主要赡养义务或主要扶养义务。

因此,如果其他继承人对于你作

为媳妇的继承权有疑议,你需要提供证据证明自己对婆婆“提供了主要经济来源”或者“在劳务等方面给予了主要扶助”。

对于上述情况,除了转账、支出等方面的客观证据,你还可以请了解情况的公公、邻居或者社区里的其他人作为证人为你做证。

如果可以认定你对婆婆尽了主要赡养义务,那么你就能作为第一顺序继承人继承遗产。

年假尚未休完 离职如何补偿

我最近向公司提出辞职,并按照规定办理了交接手续。由于我今年应该可以休10天年假,实际只休了2天,因此我认为公司应当给我补偿,但公司认为我自己辞职就没有补偿。请问我的要求是否有法律依据?具体该如何补偿?

【解答】

公司认为你是自己提出辞职,就没有未休年假补偿的说法是没有法律依据的,公司依法应当向你支付补偿。

根据《企业职工带薪年休假实施办法》,用人单位与职工解除或者终止劳动合同时,当年度未安排职工休满应休年休假天数的,应当按照职工当年已工作时间折算应休未休年休假天数并支付未休年休假工资报酬,但折算后不足一整天的部分不支付未休

年休假工资报酬。具体折算方法为:(当年度在本单位已过日历天数÷365天)×职工本人全年应当享受的年休假天数-当年度已安排年休假天数。

也就是说,由于你的离职,因此今年“应休”年休假天数需要先进行折算,并不一定是10天。在进行折算之后,公司应当对未休天数给与补偿。

如果公司拒绝支付补偿,你可以在办理好工作交接后先离职,然后提起劳动仲裁,要求公司支付未休年假的补偿。