

工作地一个月多次“转场” 做不满工期工资折算 快递行业也流行“层层转包”？

文/李成溪 摄/展翔

日前,本报信访室接到读者彭先生的求助电话。他向记者反映:今年9月至11月,他通过中介到上海森展人力资源有限公司(下称森展公司),应聘工期为50天的长期派遣工。在他交了押金后,双方签订了《劳动协议》,明确劳动者做满50天,否则,报酬要打折。在职期间,彭先生多次被安排“转场”,先后为多家快递公司提供服务。在他看来,公司就是通过这种频繁更换工作场地,逼退劳动者,让他们无法做满工期,以此克扣其押金和劳动报酬。此外,由于服务的公司不同,对接业务的负责人频繁更换,劳动者想要维权,却人为地设置了重重阻碍。对此,记者进行了走访调查。



资料照片

职工自述

合同期50天有3天试用期 做不满工期,工资得打折

记者与彭先生约定的采访时间是12月4日上午,他向记者透露,这份工作是通过一个微信名为“沪上通通”介绍的。9月25日,他通过森展公司的面试后,签订了一份有效期为50天、没有任何公司信息的《劳动协议》空白合同,并交了押金、保险费等总计320元。10月1日起,森展公司老板涂先生派他前往桃浦邮政处理中心工作,每天工作时间为晚上7时至次日早上7时,主要从事卸车、分拣等工作,公司包住及一顿工作餐。

彭先生向记者展示的协议显示,乙方(彭先生)的岗位名称为长期派遣工,工作地点是上海市及周边,并不固定,且乙方须配合甲方(森展公司)的调动。在薪资待遇方面,双方商定的薪资为每天240元,每周可预支500元至1000元生活费。其中,做不满工期,前三天为试用期,每天工资50元,剩余未做满天数按一天180元发放,并扣除房租费一天30元。若乙方不能适应工作,自愿放弃工作,甲方应付清乙方工资,未按正常程序离职须扣除200元。协议还规定了一天工作时长为12小时,超时按加班计算,每小时20元。请假须提前一天告知,否则算旷工。每月20日通过支付宝、微信、云闪付、现金等形式发放工资。此外,他们还签订了一份奖金约定,只要干满工期,乙方每小时可获补助10元。

干不了几天就被动“转场” “做满工期”不可能实现

“我在邮政干得好好的,有一天,涂老板找到我说,想把我派到宝山一家快递公

司的中转场,并提拔我为驻场管理。”彭先生说,他已经适应邮政的夜班,考虑到家庭负担,而且邮政收入比较稳定,就想做满工期后再说,前两次便委婉拒绝了涂先生。第三次时,涂先生许诺彭先生,加入他的团队做驻场管理,底薪4000元,提成每天少则几百元多则上千元,每名新来派遣工缴纳的押金,彭先生都可以收入自己的口袋,且派遣工离职后由老板归还押金,无需他出面。“老板跟我说,收入高的时候,一个月可以拿几万元。为了让我放心,老板还承诺每个月的保底工资为8000元,我这才答应。”不过,彭先生与涂先生的约定,并没有以书面约定或者其他形式固定下来,现场也没有第三人可以作证。这一疏忽也为日后彭先生的维权带来不小的麻烦。

双方谈妥后,10月11日起,彭先生转至宝山一家快递公司的中转场,从事驻场管理,在此期间发生了一起争议。彭先生说,正是这次事件,让他觉得事情有点不对劲。“本来宝山这个项目可以做到双十二,但快递公司在10月底就表示,他们不需要那么多工人,要跟我们终止合作。”因此,在宝山项目上的一批工人被调到了无锡。由于工作强度大,很多被调去的工人想要离职。但他们不满公司按照未做满工期的价格结算劳动报酬,于是起了冲突。彭先生说,他当时代表森展公司到宝山劳动仲裁处理这件事。

很快,类似的情况也发生在彭先生的身上。10月31日至11月6日,青浦一家快递公司临时缺人,彭先生便被涂先生派至青浦从事驻场管理,这是彭先生在50天工期内的第三次“转场”,这一次,他的对接人变成了周先生。“周先生相当于个体户,没有劳务派遣的资质,就挂靠在我涂先生的公司,借着森展公司的名义开展业务。”



彭先生与涂先生对话截图。

在青浦这家快递公司期间,彭先生发现,很多工友和他有着同样的遭遇:“森展公司会在合同期内,多次给我们更换非常艰苦的场地,或者故意以各种理由辞退人,以此克扣工人押金和劳动报酬,赚取这部分差价。”在彭先生看来,要做满工期几乎是不可能的事。



涂先生出示的向周先生转账截图。

记者调查

“共享”派遣工资源在行业内普遍存在

彭先生反映,当前,快递物流公司业务存在层层外包现象。例如,彭先生在宝山驻场时,服务的快递公司实际上是与江苏悠然服务外包有限公司(下称悠然公司)签订了总包协议,而后,悠然公司又与森展公司签订合作协议,由森展公司根据需求派长期派遣工到快递中转场工作。当时,彭先生的工作为驻场管理,有点类似建筑行业的“包工头”,即每日负责统计快递公司需要的工人数,核对考勤,并向涂先生汇报。其余时间负责管理宿舍,代表公司处理小时工工资、工伤等各种事务,以及迎接新入职的派遣工,协助他们入住宿舍等。

各方回应

企业老板:拿不出考勤记录一切免谈

12月5日,记者向森展公司涂先生了解情况。涂先生向记者出示了一份刚刚发送给松江劳动监察工作人员的情况说明,上面记录了彭先生的工作地点、时间、3600元工资已结清,10月11日已离职等信息,落款为上海森展人力资源有限公司。

涂先生称,10月11日,周先生找他物色一位熟悉业务的管理人,他便介绍了彭先生,当时与彭先生只明确了底薪4000元,每个月综合工资能达到七八千元,没有向他承诺最低工资8000元。“他不是我们公司的人,都是老周给他转账,如果是我的人,肯定我来转账。况且,据我所知,他收(他人)押金就收了大几千元,转账记录都有。在宝山,他的工作就是宿舍,每天没啥事,就在宿舍躺着,凭什么开口就要8000元工资?”

对于频繁“转场”的问题,涂先生解释,每个快递站点的货量是不定的,某个站点货量少了,在这干活的工人便富余了。把富余工人安排到其他合作的快递站点,是行业内的普遍做法。至于为何周先生没有付清款项,涂先生认为,此前,他已经让周先生将4000元月薪发给彭先生了,但彭先生不同意,还召集了一群工人“闹事”,此举惹恼了周先生。因此,周先生拒绝一切调解和协商,声称“要钱就走司法途径,以法院判决结果为准”。

涂先生还表示,彭先生的诸多行为已经影响到他的公司正常经营。“周先生跟我只是合作关

但涂先生没有答应。“当时他准备派我去松江,我看他有点扯皮了,就让他先把劳动报酬付给我。”涂先生表示,既然彭先生所在的青浦项目由周先生负责,就应该问周先生要钱。同时,工资金额方面,他以没有与公司签合同为由,否认了保底工资是8000元,只承认底薪为4000元。此外,当彭先生找周先生讨要工资时,周先生又以“谈薪时不在(场)”等理由拒绝。

“大家都是冲着提成、奖金等额外收入来上班的,如果只有底薪4000元,我怎么会来呢?”彭先生说,在他驻场的26天里,从没有收到过事先说的押金等额外收入,他也不抱希望,现在他只想要回自己在宝山和青浦的劳动报酬6933元,加上押金和保险320元,共计7253元。11月6日,彭先生和周先生因为薪资纠纷闹至派出所。在民警的调解下,彭先生给涂先生打去了电话。电话中,涂先生称已经把4000元基本工资转账给周先生,这件事已与他不再有关系。周先生表示,愿意先给付彭先生4000元,后面的钱再慢慢谈。彭先生拒绝了,称“要给就给全,否则宁可不要”。

除此之外,彭先生等人工资的发放方式也类似于建筑工人——先预支生活费,之后再按天结算工资。不同的是,建筑行业的外包、转包、分包公司,其经营范围和专长有所不同:有负责玻璃幕墙的,也有负责水电工程的。但在快递行业,外包、转包公司大多为劳务派遣或劳务派遣公司,简单说,就是“共享”派遣工的资源,哪里有活,就分配到哪里去干。这一现象的普遍性也得到了业内人士的印证。

正是因为层层转包,劳动者被拖欠劳动报酬且又缺少书面证据,想要维权时,就容易遭遇“互踢皮球”“互相扯皮”的情况。

系,且彭先生从我这里离职,这件事跟我已经没有关系。如果他再闹事,我将向派出所报案,告彭先生和周先生合伙诈骗,我已经把4000元转账给周先生,记录都有,现在又来找我,这不是诈骗吗?”

12月6日,记者联系了另一位当事人周先生了解情况。周先生称:“彭先生作为管理人员,一直躺在宿舍没有上班,还带头组织人员闹事,而且他考勤记录一天也拿不出来,我怎么给他工资?”

宝山区总工会:会提供必要的法律援助

12月6日晚,记者从涂先生处了解到,在宝山中转站所属快递公司的督促下,涂先生和总包悠然公司负责人、彭先生等已组成一个事件处理群,专门就此事进行调解,但进展并不顺利。

8日,涂先生向记者表示,他最多给付彭先生4000元底薪,悠然公司同意补足部分差价,但在后续协商中,悠然公司表示,他们已经和森展公司结清了钱款,现在是在帮助彭先生讨薪。彭先生坚持要拿到7253元,协商再度陷入僵局。

与此同时,记者向劳动监察部门、宝山区总工会、涉事快递公司等同步反馈了相关情况。彭先生所在的宝山转运中心所属快递公司相关负责人表示,已在第一时间责成相关人员妥善处理此事。宝山区总工会“一站式”职工法律服务中心相关负责人表示,已向彭先生及森展公司涂先生打去电话了解情况,随时可为彭先生提供必要的法律援助。



资料照片

律师解读

彭先生与森展公司形成劳动关系 薪资主张须提供相关证据

上海七方律师事务所高级合伙人谢亦因指出,本事例中,彭先生之所以讨薪到处碰壁,就是因为里面涉及“层层转包”、频繁“转场”的现象,导致彭先生不确定到底该找谁。我们可以从以下几个角度进行法律分析:

首先,需要确定彭先生与森展公司之间建立的是劳动关系还是劳务关系。彭先生与森展公司签署的是《劳动协议》,但由于彭先生需要服从森展公司的劳动用工管理,比如被森展公司的涂先生安排到普陀、宝山、青浦等地工作;每日负责统计快递公司需要的工人数,核对考勤,并向涂先生汇报;代表森展公司处理工资拖欠、工伤等事宜。同时森展公司通过涂先生向彭先生发放了部分劳动报酬,二者之间符合建立劳动关系的“三性”特征,即人身隶属性、组织从属性以及经济从属性,所以双方建立的是劳动关系。彭先生确定了用人单位后,就不论被派往哪里工作,也不论各公司之间内部怎样承包,都可以直接向森展公司主张被拖欠的劳动报酬。

其次,薪资待遇方面,双方在《劳动协议》中约定,工期为50天,薪资为每天240元;做不满工期,前三天为试用期,每天工资50元,剩余未做满天数按一天180元发放。彭先生要主张转到宝山后保底工资8000元,需要提供相关的证据,否则只能按照双方在《劳动协议》中约定的标准进行计算。

当然,劳动报酬应按照彭先生实际出勤天数计算,不过,协议约定“不满工期的,需要减少发放工资标准”是无效的。另外,法律规定,协议约定的合同期限不满三个月,不得约定试用期,因此,彭先生与森展公司的协议中约定三天试用期,且试用期每天工资50元的内容有悖法律规定。

再次,按照《劳动合同法》相关规定,用人单位以担保或者其他名义向劳动者收取财物的,由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人。另外,森展公司作为用人单位,有义务为彭先生依法缴纳社会保险费,不能为规避自身的用工风险,要求劳动者出钱购买保险。因此,彭先生可以要求森展公司返还他支付的押金和保险费用320元。

谢律师表示,调解仍然是解决劳动争议最好的方式,也是构建和谐劳动关系重要组成部分。因此,希望彭先生与相关承包方能在媒体或者调解组织的介入下互谅互让、达成调解,彭先生能够早日拿到自己的劳动所得。