

# 线上应聘,劳动关系如何认定

“××大厦安保岗,管吃管住,日结260元/天,早晚高峰需站岗一小时……”某安保工作微信群里,一则招聘信息吸引了刘浩(化名)的注意。“管吃管住还日结”,刘浩果断添加了招聘人员微信,报名应聘。一天后,刘浩开始从事保安工作。

两个月后,刘浩被公司辞退,向劳动仲裁委申请仲裁,请求该公司支付加班费和未签订劳动合同的双倍工资差额。劳动仲裁委支持了刘浩的申请,公司不服劳动仲裁裁决,认为是通过中介聘用了刘浩,

双方不构成劳动关系,无需支付相关费用,诉至北京市第一中级人民法院(以下简称“北京一中院”)。

近年来,不少用人单位的招聘方式由线下转至线上,如通过微信群即可完成报名、应聘等流程,为劳动者提供了就业便利的同时,劳动关系不稳定性等问题随之而来。如何判定双方是否存在劳动关系?微信记录能否认定双方已订立书面劳动合同?如果构成劳动关系,用人单位是否应支付未签订劳动合同的双倍工资?

## 微信记录可证明双方劳动关系成立

“办理线上招聘案件中,审理难点是如何认定双方是否存在劳动关系、是否签订劳动合同。”北京一中院四级高级法官纪艳琼表示,双方签订的书面劳动合同是明确劳资双方权利和义务的重要依据。若双方未签订劳动合同,就需要根据劳动法、劳动合同法等相关法律规定,审查双方是否建立了实际的劳动合同关系。

办案过程中,纪艳琼发现,由于部分劳动者法律意识淡薄、收集保存证据意识不足,同时个别用人单位因规避法律、用工管理混乱等问题,导致关键证据缺失或被隐匿,部分案件涉及的争议持续时间较长,造成了法院认定事实的法律事实较为困难。

纪艳琼告诉记者,处理此类案件时,主要结合证据审查双方用工关系是否满足劳动关系三个特征:用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格;用人单位制定的各项规章制度适用于劳动者、劳动者受用人单位的劳动管理、从事用人单位安排的有报酬的劳动;劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。

“用人单位自用工之日起,即与劳动者建立劳动关系。”北京一中院二级法官助理王伟表示,这意味着,如果劳动者能够举证证明自己在用人单位的工作事实,就已经初步完成了劳动关系的举证责任,用人单位则需要提出反证,证明双方之间建立的是劳务关系、承揽关系等排除劳动关系的用工关系。

此案审理中,刘浩提交了工资发放记录、考勤表、工作日志和工作记录表、排班表、法定节假日值班表等证据,而公司虽然主张双方非劳动关系,但并未提供支持自身主张的证据。最终,北京一中院结合在案证据,推定公司与刘浩建立的为劳动关系。

北京义联劳动法援助与研究中心主任黄乐平表示,此案双方虽未签订书面劳动合同,但在微信聊天记录中,已经就工资标准、工作内容、工作时间等基本要件作出了约定,微信内容反映双方对形成劳动合意已达成一致。

纪艳琼表示,如果微信聊天记录明确了劳动合同的基本必备条款,并可以随时调查取用,则应当视为双方以书面形式签订了劳动合同。

纪艳琼提醒,若双方通过电子邮件、微信方式签订电子劳动合同,可能因种种不规范操作导致劳动仲裁委、法院对所涉电子合同效力不予认可,通过微信方式订立劳动合同有一定风险。

## 未签订劳动合同用人单位应支付双倍工资差额

“用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,应当向劳动者每月支付双倍的工资。”纪艳琼分析说,根据劳动合同法的相关规定,用人单位应承担不

订立书面劳动合同的法律责任,向刘浩支付在职期间未签订劳动合同双倍工资差额。

“请求支付延时加班费,周六日及法定节假日加班费。”在刘浩的诉讼请求中,有一项是要求公司支付加班费。纪艳琼解释,国家实行劳动者每日工作时间不超过8小时、平均每周工作时间不超过40小时的工时制度。用人单位应当严格执行劳动定额标准,不得强迫或者变相强迫劳动者加班。

此案中,双方对加班事实没有争议,但公司称,双方约定的日工资已包含加班费,不应再支付刘浩加班费。北京一中院审理认为,公司应当对劳动者的工资构成情况承担举证责任,公司就日工资已包含加班费的主张并未提供充分证据,而且双方微信中约定的日工作时间已超出了相关法律规定,公司应当支付加班费。

## 应选择符合条件的电子劳动合同平台签订劳动合同

“签订劳动合同时,劳动者要注意用人单位的主体资质,确定用人单位公章、法定代表人身份是否与登记信息一致,防止产生纠纷时对劳动关系的主体认定产生分歧。”在纪艳琼看来,劳动仲裁或是诉讼,对于用人单位和劳动者来说,都是发生争议后的权利救济方式,只有双方严格遵守法律规定、建立良性用工关系,才能最大限度避免发生争议、减少双方损失。

纪艳琼建议,劳动者应对合同约定试用期、劳动报酬标准、工作具体地点、工作环境及福利待遇等重要内容与用人单位认真协商,避免草率签订合同对自身权益造成损害。

王伟认为,要努力提升用人单位的合规意识、责任意识,建立规范招聘用工及管理制,按照有关法律规定按时与劳动者签订、续订劳动合同,规范工资、奖金、考勤、绩效制度,充分保障劳动者知情权。

据介绍,2021年,人力资源和社会保障部办公厅发布了《电子劳动合同订立指引》(以下简称“指引”),用于指导用人单位与劳动者依法规范订立电子劳动合同。指引指出,用人单位与劳动者订立电子劳动合同的,要通过电子劳动合同订立平台订立,电子劳动合同经用人单位和劳动者协商一致后,签署可靠的电子签名后生效,并应附带可信时间戳,电子劳动合同订立后,用人单位要以手机短信、微信、电子邮件或者App信息提示等方式通知劳动者电子劳动合同已订立完成。

法官提示,劳资双方选择电子劳动合同形式订立合同时,应选择符合条件的电子劳动合同平台,优先选用人力资源社会保障部门等政府部门建设的电子劳动合同订立平台,以避免双方劳动合同被认定无效的风险。

本报综合消息

## 部分App“未成年人模式”形同虚设



8岁的小男孩观看手机游戏直播,主播说打赏火箭可以送跑车,小男孩一晚打赏了17万元,家长把直播平台告上法院,开庭时,法官问小男孩,父母挣钱不容易,为什么这样挥霍。小男孩说,他以为打赏的只是小星星等符号,不知道礼物就是钱。法官问家长,孩子玩手机,为什么不监督,家长回答,自己都控制不住玩手机,哪能监督孩子。

这是北京互联网法院(以下简称“北互”)副院长赵瑞罡的一段亲身经历。近日北互发布了未成年人网络司法保护白皮书(以下简称“白皮书”)。白皮书数据显示,由未成年人非理性消费所引发的游戏、直播充值、打赏退费纠纷案件逐年上升。2023年,北互受理的未成年人起诉某一公司要求退还充值款项的网络服务合同纠纷为43件。今年第一季度,以该公司为被告的立案申请就迅速增长至296件。目前,充值打赏案件在北互涉未成年人案件中占比最大。

白皮书分析,有的社交软件未成年人模式形同虚设,有的游戏诱导高额充值,有的网络平台将打赏与社交绑定,诱导用户大额消费,加之家长监管不力、学校网络素养教育不够等,导致案件频发。

## 未成年人网络非理性消费亟待监管

北互发布的未成年人网络司法保护典型案例中有这样一个案例:2022年7月,11岁的圆圆(化名)在奶奶的手机上下载了某科技公司运营的语音交友App“连麦”。这款App中有着不同主题的个性化主题聊天室,吸引用户在线连麦聊天、唱歌、交友,它的外观设计为“二次元”风格,很吸引圆圆。

在聊天室页面的功能按键中,“送礼物”按钮标识显著,用户可以轻易充值购买虚拟礼物赠送给平台内的好友,尽管每个礼物价值不大,但由于这款App较强的社交属性,用户会相互比拼送礼物,相关页面也鼓励互送礼物。

两个月后,圆圆父亲发现女儿在使用这款App。他查询账单后发现,圆圆已陆续向这款App充值了1万多元,兑换为平台礼物分多次赠送给平台内好友。随后,圆圆的父亲向运营这款App的科技公司提出了退款申请,遭到拒绝后,他将

科技公司诉至法院,要求对方返还钱款。

《民法典》规定,8周岁以上的未成年人为限制民事行为能力人,实施民事法律行为由其法定代理人代理或者经其法定代理人同意、追认;但是,可以独立实施纯获利益的民事法律行为或者与其年龄、智力相适应的民事法律行为。

圆圆的父亲认为,圆圆是未成年人,尚不具有完全民事行为能力,两个多月的时间里充值金额巨大,与其年龄、智力明显不相适应。圆圆的这些行为未经监护人同意、追认,属无效行为。

运营该App的科技公司抗辩称,圆圆充值账号的注册人是她的奶奶,无法证明圆圆充值,她兑换的礼物已被全部消耗,公司已经完整履行了服务内容。

白皮书显示,与本案类似的充值、打赏纠纷案件涉案未成年人低龄、充值高额,北互审理的类似案件中,未成年人8岁以下的占比11%,8至16岁占比77.3%,最小的当事人仅为4岁;此类案件最高涉案数额为310万元,平均涉案数额8万余元。

2024年1月1日起,我国第一部专门性的未成年人网络保护综合立法《未成年人网络保护条例》(以下简称《条例》)实施,《条例》规定,网络服务提供者应当合理限制不同年龄阶段未成年人的单次消费数额和单日累计消费数额,不得向未成年人提供与其民事行为能力不符的付费服务。

然而,部分低幼类游戏暗藏高消费项目,并采用满赠、盲盒等模式诱导高额充值。白皮书指出,某款在未成年人群中风靡的休闲类游戏,其游戏适龄提示为“8+”,但游戏中虚拟货币的充值一次性即可消费数百元,游戏设有充值越多获赠越多的规则,并以盲盒形式销售虚拟物品,引导用户多次消费。

## 部分App“未成年人模式”形同虚设

涉案App的运营公司认为,公司已经按照法律法规及行业标准,对用户进行风险提示,开发了“未成年人模式”,圆圆的行为是监护人缺乏有效监管导致,公司不应承担责任。

《条例》规定,网络服务提供者应当针对不同年龄阶段未

成年人使用其服务的特点,设置“未成年人模式”,在使用时段、时长、功能和内容等方面按照国家有关规定和标准提供相应的服务,并以醒目便捷的方式为监护人履行监护职责提供时间管理、权限管理、消费管理等功能。

然而,办案法官下载该App调查发现,App虽然设置了“青少年模式”,但模式开启后,只能停留在“青少年模式”设置界面,根本无法使用,也没有返回、继续使用等其他选项,只有“关闭青少年模式”的选项可以点击。此外,用户送礼物时无需实名认证,仅在提取礼物收益时才需要。

法院审理认为,综合考量涉案账号的使用情况,可以认定该App使用者是圆圆,且充值打赏行为也由圆圆作出,某科技公司运营的“连麦”App,在界面设置、内容提供上对未成年人具有较大吸引力。在可以轻易发起充值等网络消费行为的情况下,该App应当依法依规设置“未成年人模式”,建立配套未成年人身份识别机制,但该App“未成年人模式”虚假设置,对未成年人的保护形同虚设,某科技公司应当为未尽到合理管理义务承担责任。圆圆的监护人对圆圆疏于管教,导致圆圆长时间使用该App,发生多笔充值交易,圆圆的监护人也存在一定过错。法院依法判决某科技公司退还圆圆充值部分款项5500元。

一审判决后,被告科技公司不服提起上诉,后经二审法院调解后,双方达成和解,原告撤回对被告的起诉。

北互在点评这一典型案例时表示,此案反映了部分网络服务提供者为了节约成本,躲避监管设置虚假“未成年人模式”逃避社会责任的不当现象,判决结果督促了网络服务提供者合法合规做好未成年人网络保护。

事实上,网络游戏、网络直播、网络音视频、网络社交、网络购物等多类型网络服务提供者,在涉未成年人身份验证、技术措施、内容服务等方面存在漏洞。北互发现,网络服务平台设置的身份验证模式较为简单,未采取动态监测等技术手段,使得未成年人可轻易绕过实名认证系统。

5月28日,中国互联网协会发布《未成年人网络游戏服务消费管理要求(征求意见稿)》,针对未成年人游戏消费退费纠纷,明确划分了网络游戏服务提供者、监护人等责任方的担责比例,为解决未成年人游戏消费退费纠纷,提供了参考。

北互建议,家长不仅要提升自身网络素养,以身作则,为未成年人示范正确的网络使用行为,切实履行监护职责。同时,学校要加强网络素养教育,规范未成年人网络行为。相关经营主体要严格落实施法律法,持续优化网络服务,提高规避防止网络沉迷的技术门槛,堵住未成年人不规范接触网络、遭受网络不法侵害的技术漏洞。

本报综合消息