

以案释法

外卖骑手与互联网平台间是“劳动关系”还是“劳务关系”?

记者李国峰 通讯员周心怡报道 近年来,快递业、道路货运、外卖送餐和网约车等依托互联网平台为消费者提供服务的新业态经济蓬勃发展,但同时也为劳动者与用人单位间劳动关系的认定带来了难题。本文邀请专业律师通过案例分析的方式,为广大新就业形态劳动者剖析互联网平台经济下的劳动关系认定问题。

案情简介: 俞某是杭州某电子商务有限公司的员工,自2018年3月27日起进入公司从事外卖配送员工作。在职期间,俞某一直未与俞某签订书面劳动合同,也未给俞某办理社会保险,俞某每月从第三方公司领取工资。2019年5月8日,俞某因社保问题与公司发生纠纷,公司遂停止俞某使用的账户,让其无法配送外卖。

同年6月20日,俞某向当地劳动争议仲裁委员会申请仲裁,要求确认与该电子商务有限公司间劳动关系,支付未签订书面劳动合同双倍工资的差额部分,支付违法解除劳动合同的经济补偿金,补缴2018年3月至2019年5月的社保单位缴纳部分。

该仲裁委裁决公司向俞某支付未签订书面劳动合同双倍工资的差额部分,并为其补缴工作期间的社保。因未在裁决中直接认定双方建立劳动关系,也未支持俞某经济赔偿金的请求,俞某又向当地人民法院提起诉讼。

一审法院根据原告、被告双方陈述及证据认为俞某和杭州该电子商务有限公司之间存在事实劳动关系,遂判决该电子商务有限公司向俞某支付双倍工资差额,给付经济补偿金,并为俞某补缴社保。公司不服,并提起上诉。杭州市中级人民法院经审理后认为,该电子商务有限公司与俞某之间存在事实劳动关系。遂判决,驳回上诉,维持原判。

争议焦点: 俞某与该电子商务有限公司之间是事实劳动关系还是雇佣劳务关系?

浙江五联律师事务所律师兰艳霞表示,劳动关系是指劳动者接受用人单位的管理,从事用人单位安排的工作,成为用人单位的成员,从用人单位领取报酬和受劳动保护所产生的法律关系;劳动关系

适用《劳动法》《劳动合同法》等劳动领域法律规定;劳动关系中用人单位与劳动者签订劳动合同、为劳动者缴纳社保、发放工资、依法支付经济补偿金等责任。而劳务关系是指平等主体建立的法律关系,双方不存在管理与被管理关系,关系解除适用《民法典》等规定,解除时不存在经济补偿金等劳动合同规定的内容。

案例分析: 依据《中华人民共和国劳动合同法》第10条与《劳动保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》(以下简称《通知》)第1条的规定,建立劳动关系,应当订立书面劳动合同。用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同,但同时具备下列情形的,劳动关系成立。(一)用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格;(二)用人单位依法制定的各项劳动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;(三)劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。结合上述法条的规定,司法实

务中对于未签订劳动合同的劳动关系认定通常采用“从属性标准”认定法。“从属性”主要是指劳动者和用人单位在法律地位上具有从属性,可分为“人格上的从属性”和“经济上的从属性”,具体的认定要素可归纳为劳动者和单位的意志、报酬来源,用人单位的用人管理、经营结构、业务组成、风险承担、盈利模式等。兰艳霞补充说,一般来说,劳动者受单位的管理、支配,使用单位的生产资料实现劳动价值,不承担单位的经营风险即可认定劳动者和单位之间存在劳动关系。

兰艳霞表示,网络平台大致可以分为中介类平台和组织类平台,前者如中介一样只提供交易的信息,交易活动由经营者和消费者自行完成。后者平台则在整个交易结构中具有组织性和主导性,同时提供劳务的从业者一起完成交易。回到案件本身,案涉平台并非简单提供中介服务促成交易的中介平台,而是通过算法掌握定价权,可实际组织交易的组织类平

台。本案中,俞某完成配送工作、取得相应报酬均需要通过网络应用程序进行,但由于案涉公司系该平台在当地的代理合作企业,而俞某的所有工作成果均归属于该公司,故案涉公司与俞某间具备管理上的从属性。此外,虽然俞某的工资由案外公司发放,但因案涉公司在前述用工基本事实的基础上并未就工资支付进行举证说明,应当承担不利后果,故可推定俞某与该公司之间亦存在经济上的从属性,进而可以确认俞某与公司之间存在劳动关系。

律师建议: 网络平台背后的组织结构较为复杂,涉及诸如平台设立公司,平台各模块分包公司、代理公司、运营公司等,在认定中极易出现各认定要素分别指向不同公司的情况。兰艳霞提醒,平台经济快速发展的当下,劳动者在平台上签署各类协议时应注意对协议的签署主体、主要权利义务等内容有所关注,避免在劳动争议发生后还需面对劳动争议关系的认定难题,进而有效地减少诉讼风险,保障自身权益。

新规速递

我省出台全国首部哲学社会科学工作综合性法规

主持人:程雪 名称:《浙江省哲学社会科学工作促进条例》 通过:浙江省第十三届人民代表大会常务委员会第三十七次会议 施行时间:2022年10月

主要内容: 本条例所称哲学社会科学工作,包括哲学社会科学的学科建设、学术研究、决策咨询、学术交流、宣传普及、人才队伍建设等工作。

本省实施文化研究工程,开展浙江历史文化和当代发展研究,加强以红色根脉为核心的革命文化、浙江精神为主题的社会主义先进文化、宋韵文化等为标识的优秀传统文化研究,形成原创性、标志性文化研究成果。

省哲学社会科学工作机构应当完善新型智库发展的具体政策措施。省哲学社会科学工作机构应当建立重大哲学社会科学研究成果发布机制。

乡镇人民政府、街道办事处应当指导村(居)民委员会利用新时代文明实践

场所、农村文化礼堂等基层公共文化场所,开展哲学社会科学普及活动。

每年五月的第三周,为全省哲学社会科学普及周。

科技馆、博物馆、展览馆、文化馆、图书馆、美术馆和青少年宫等公共文化服务场所应当设立普及哲学社会科学知识的设施和场所,应当免费向公众开放。

新闻媒体应当开设哲学社会科学普及栏目和节目,制作、刊载和播放哲学社会科学普及作品和公益广告,创新传播方式,拓展传播渠道,提升传播内容的知识性和普及性。

高等学校、社会科学研究机构应当以网络公开课、人文大讲堂、校园开放日等形式,将学术资源向社会开放共享。

省、设区的市、县(市、区)人才主管部门应当将哲学社会科学优秀人才培养和优秀成果获得者,比照自然科学纳入人才分类认定目录。哲学社会科学优秀人才在住房、医疗、子女教育等方面,与自然科学同层次人才享有同等待遇。



防范胜于救灾

义乌开展重点单位和电影院消防安全专项检查

“消防电梯每天都要进行检查,当发现异常时要及时维修!”为深入推进“除险保安”和消防安全“百日攻坚”整治行动,进一步强化全社会火灾防控工作,10月10日至16日,义乌市消防救援支队联合公安部门开展重点单位和电影院专项检查暨全市“除险保安”消防安全专项行动第四轮集中

检查。检查过程中,检查组采取“检查+执法+宣传+警示”模式,认真指导单位整改消防安全隐患,督促负责人加强消防安全管理,切实做好人防、物防、技防,将消防安全工作做实、做细、做全、做透。图为检查组在查阅消防台账资料。

通讯员宗琳玲 摄影报道

温州鹿城 打造“无诈街区”

今年电诈零发案

通讯员项艳艳报道 温州公园路步行街,迅速成为当地新的“流量担当”。温州市公安局鹿城分局中山派出所对标“三型”警务要求,利用历史文化街区辐射人群广泛的特点,打造“无诈街区”,有效发挥了街区治安阵地、宣传窗口作用。今年以来,该历史文化街区电诈案件零发案。

来到公园路入口,防撞桩立面上张贴着反诈提醒,广播里循环播放着通俗易懂的反诈宣传录音,营造了“无诈街区”氛围第一步。走在公园路上,智慧路灯显示屏上全天候滚动播放防范电信网络诈骗的宣传标语,覆盖公园路全线路段,共76块路灯显示屏同时播放,让市民和游客在逛街过程中能持续接受宣传,有效避免了走马观花“一瞥而过”式宣传效果。公园路上的每家店铺都是反诈宣传站,店主和营业员是反诈宣传员。随意走进一家店铺,在顾客进门、点餐、就餐的环境内部都张贴着随处可见的小桌牌,包含“不要刷单”“不要网贷”等醒目提醒。电视显示屏上播放反诈海报,买单时收银台上还有反诈宣传台卡。广场外墙的超大屏幕上滚动播放着反诈短片,以动画形式揭露目前最常见、危害最大的诈骗手法,让反诈宣传更加深入人心。

“我们改变传统粘贴海报模式,充分利用街区内LED电子屏等新媒介,既不破坏街区的原本风貌,又让反诈元素遍布整条街区。”中山派出所相关负责人介绍说,该所依托“平安四联”特色工作机制,构建“景中有宣、寓宣于景”式“无诈街区”创建架构,以“派出所牵头、民警指导、商户参与”模式,合力推进“无诈街区”创建。

除此之外,中山派出所还定期在街区上摆摊设点,开展主题现场宣传,将反诈知识融入到娱乐环节中,采取“反诈大揭秘”等游戏的形式,增强反诈知识普及的趣味性。同时,充分利用街区内的“新四军驻温州通讯处旧址纪念馆”“中山堂纪念馆”“府学文庙展示馆”等历史资源,特色定制“中山红”反诈研学路线,使青少年切身体会温州深厚文化底蕴的同时,以“小小宣传员”身份参与到全民反诈的行动中来,受到社会各界好评。

今年以来,中山派出所聚焦构建“亲清政商”关系,优化运行“联席管理、联动防控、联合处置、联手宣传”的“平安四联”街区治理工作机制,街区内实现电诈“零发案”。同时,通过街区辐射周边,推动全所基础工作提档升级。截至目前,刑事+治安总警情同比下降27%,其中黄赌警情同比下降26%,盗窃警情同比下降36%,电诈警情同比下降33%,纠纷类警情同比下降10%。

“沉浸式”交通安全教育



为进一步提高驾驶员安全意识,减少各类交通事故的发生,三门县公安局交警大队健跳交警中队邀请多次违章的驾驶人走进体验馆,接受“情景+体验”的安全教育活动,让他们在“虚拟+现实”中深深

感受到“知危险会避险、守法规知礼让、安全文明出行”的重要性。图为驾驶人在健跳交警中队交通安全体验馆接受“情景+体验”模拟驾驶的安全教育。通讯员林利军 摄

无合同不交易,先订合同后用工(二)

关于合同风险防控的这些注意事项请收藏

企业治理方面的注意事项

22. 股东出资不实承担连带责任

企业注册资本的真实与充足不仅有利于保护您的客户利益,更与企业及股东的切身利益密切相关。企业注册资本虚假或者在经营过程中被抽逃,将使企业股东丧失有限责任制度的保护而可能被卷入债权人提起的诉讼中。

23. 其他股东出资不实被牵连

在与其他人共同对外投资设立企业时,请务必关注您的合作伙伴是否履行了投资义务,这不仅关系到所投资企业的利益,更关系到您的切身利益。

24. 设立公司须真实签名

设立公司时的登记手续较为繁杂,请务必亲自签署公司章程等法律文件,否则一旦发生纠纷,他人代签行为会造成极大麻烦,甚至可能对您的股权归属造成不利因素。

25. 隐名股东风险大

隐名投资虽然不被法律禁止,但蕴藏较大法律风险。法律对隐名投资者的股东资格认定标准要求非常严格,且隐名股东资格不能对抗第三人,代持人可以处分股权。

26. 收购股权须登记

向他人收购公司股权,收购合同生效后请务必尽快办理企业工商变更登记手续,否则将面临无法真正获得股权的风险。

27. 公司章程慎重签

公司章程是公司最重要的法律文件之一,对公司、股东、董事、监事、高级管理人员具有约束力。一旦发生争议,也会成为法院判断各方权利义务关系的主要依据。在参与制定公司章程时务必仔细衡量,慎重签署。

28. 勤勉义务要遵守

公司的控股股东、董事、监事、高级管理人员对公司负有忠实义务和勤勉义务。请务必遵守公司法及其他法律法规中的规定,违反这些规定可能导致企业承担损害赔偿责任。

29. 中小股东须尊重

经济环境变化形势下,更加需要全体股东同舟共济,齐心协力。中小股东与控股股东同样是企业的投资者,请善待中小股东,尊重他们的参与权、表决权,保障他们的知情权,保护他们的利润分配权等各种股东权。

30. 按照规定程序解决分歧

公司的投资者之间产生分歧十分正常,建议遵循公司章程规定的程序解决争议。召开股东会前,请务必按照公司章程规定的期限,请务必与内容通知股东,如果未有妥当地履行通知义务,所形成的股东会、董事会决议可能将被法院撤销。

31. 结束经营要清算

企业投资设立的有限责任公司可能因种种因素需要结束营业,请务必注意按期履行投资者的清算义务。

企业劳动用工方面的注意事项

32. 避免大幅度裁员

经济环境变化形势下,企业经营遭遇一些困难十分正常。建议不要轻易进行大幅度裁员,这不仅可能因种种因素带来更多法律风险,避免伤害留用员工的企业归属感而影响企业长远发展,更是企业所需要承担的社会责任。

33. 规章制度讨论公示

企业规章制度的制定、修改必

须遵循劳动合同法的民主程序,必须向劳动者公示,内容必须符合法律规定。要注意保留职代会或者全体职工讨论、协商规章制度的书面证据。保留员工手册签收记录、规章制度培训签到记录、规章制度考试试卷等方法都是证明企业公示规章制度的良好证据。

34. 先订合同后用工

请务必树立先订合同后用工的观念,最迟必须在用工之日起一个月内订立劳动合同;劳动合同终止后劳动者仍在用人单位继续工作的,也应当在一个月内订立合同。

35. 员工意愿签订固定期限合同时保留证据

劳动者符合订立无固定期限劳动合同情形的,请尊重劳动者选择,按其意愿订立无固定期限劳动合同。在订立合同时书面征询劳动者意见,若其要求订立固定期限劳动合同的,用人单位应保留劳动者同意的书面证据,避免事后劳动者反悔。

36. 服务期协议要留费用凭证

企业对劳动者进行专业技术培训,特别是出国研修,应当签订专项培训合同,明确双方权利和义务,减少人才流失对企业的影响;同时,请注意保留培训费用方面的相关证据,以避免发生争议时的举证困难。

37. 合理使用竞业限制保护

高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员是企业的关键人才。为了避免出现他们在离职后到其他用人单位或自己开办公司从事竞业限制业务,造成企业客户流失、知识产权被侵害、生产经营受损的局面,可以与他们约定保守商业秘密和与知识产权相关的保密事项,并同时签订

竞业限制条款,明确竞业限制的范围、地域和期限。竞业限制期限不得超过二年,同时在解除或终止劳动合同后,在竞业限制期限内应按月给予劳动者经济补偿。

38. 善用综合计时和不定时的

企业安排劳动者加班加点工作的,应支付加班工资。对于由于工作性质、工作岗位的特点需要实行不定时工作制和综合计算工时工作制的劳动者,建议注意保留劳动者确认的考勤记录,以免在对加班事实发生争议时出现举证困难。

39. 放弃年休留凭证

安排职工年休假是企业的义务。如果企业安排职工年休假,但职工不愿休假的,建议您以书面形式通知职工休假,并要求职工以书面形式对是否休假、何时休假予以确认,以避免发生争议时举证不能。

40. 警惕员工提“被迫解除”

依法及时为劳动者缴纳社会保险费是企业的义务,请务必遵守,否则企业将可能面临劳动者以此为由要求解除劳动合同并要求经济补偿的更大风险和成本。

41. 单方调整必须慎重

企业与劳动者变更劳动合同约定的工作岗位、工资报酬等内容时,建议务必通过书面劳动合同、工资单、岗位变化通知书等书面形式将变更内容予以文字记载,并经劳动者确认,以免发生纠纷时带来举证困难。

42. 规章设定调岗调薪条件

企业可以依据规章制度的规定或与劳动者的约定调整其工作岗位或薪酬。建议在企业的规章制度或劳动合同中,对工作岗位、劳动报酬变更的情形作出规定或约定,以便发生争议时对调整劳动

者工作岗位和工资报酬的合法性和合理性承担举证责任。

43. 明确界定录用条件

企业在试用期内对劳动者有单方解除权,为确保正确行使权利,建议把好招聘关,明确界定录用条件并通过发送聘用函、在劳动合同中约定,在规章制度中规定等方式向劳动者公示录用条件。在试用期内做好考核工作,对不符合录用条件的劳动者及时解除劳动合同。

44. 明确严重违纪、量化重大损害情形

企业在劳动者严重违反规章制度等情况下有单方解除权。为确保正确行使权利,建议在企业的规章制度或员工手册中对严重违纪、重大损害等情形作出明确量化的规定,同时注意保留职工严重违纪、对企业造成重大损害、严重影响的事实依据,以便发生争议时举证。

45. 解雇需有法定理由

企业与劳动者解除劳动合同或劳动合同终止时,应按照法律规定的情形及程序解除或终止,并应当依法及时向劳动者支付经济补偿,请注意遵守该项义务,否则将面临加付50%甚至二倍经济补偿金惩罚的风险。

46. 员工辞职规范

劳动者单方解除劳动合同是法律赋予的权利,企业应依法保障其辞职自由,但也应注意规范其辞职行为。要注意保留劳动者提交的辞职书等书面证据,以证明劳动者是否依法行使了合同解除权。对劳动者违反诚实信用原则,在劳动合同约定期限届满前或约定工作任务完成前解除劳动合同,给企业造成损失的,可以主张劳动者赔偿直接经济损失。

(来源:民商事实务、微法官、最高人民法院司法案例研究院等)