

筑牢新业态劳动者权益“防火墙”

■通讯员谢金希

近年来,随着数字经济、平台经济的迅猛发展,企业组织形式和劳动者就业方式发生深刻变化,主要依托互联网平台就业的外卖配送员、货车司机、网约车司机、快递员等新就业形态劳动者大幅增加,已成为我国劳动力大军的重要组成部分。与传统意义上的用工相比,新就业形态在用工形式、组织方式、劳动时间、收入报酬等方面有很大不同,由此而来的劳动关系认定难等问题,使这些劳动者的权益保障面临新情况、新问题。

做好新就业形态劳动者建会权益保障工作,事关经济社会稳定发展大局,事关广大劳动者的切身利益。党的二十大报告指出:“完善促进创业带动就业的保障制度,支持和规范发展新就业形态。健全劳动法律法规,完善劳动关系协商协调机制,完善劳动者权益保障制度,加强灵活就业和新就业形态劳动者权益保障。”

最高人民法院在工作报告中,也曾重点提及新就业形态劳动者的权益保障问题,“出台维护新就业形态劳动者权益意见,推动破解劳动关系难认定、工伤无赔偿、社保零缴纳等问题,让快递小哥、外卖骑手等新业态从业者有尊严、有保障。”

为更好地维护新就业形态劳动者合法权益,引导企业依法合规用工,根据《劳动合同法》、《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》等法律法规和政策,人力资源和社会保障部办公厅今年2月编制印发了《新就业形态劳动者劳动合同和书面协议订立指引(试行)》,供企业与新就业形态劳动者订立劳动合同、书面协议时参考。

现结合相关案例解读,普及相关法律知识,以帮助新就业形态劳动者更好地依法维护自身权益。

一字之差 劳动合同和劳务合同 大不同

在劳动力市场,不同的用工关系所涉及的法律关系不同;法律关系不同,那么各方的权利与义务也不同。在我们的生活中,很多人分不清劳动合同和劳务合同的区别,常常会将劳动合同和劳务关系两种法律关系弄混。劳动合同与劳务合同只有一字之差,两者到底有何不同?

主体资格不同

劳动合同:劳动关系的双方主体具有特定性,即一方是用人单位,另一方必然是劳动者。劳动者应当是符合劳动合同年龄条件,具有劳动能力的自然人。用人单位则指与劳动者建立法定劳动关系的国家机关、企事业单位、社会团体、个体经济组织或民办非企业单位等组织。

劳务合同:劳务关系属于民事关系的一种,可建立劳务关系的主体类型较多,其主体不具有特定性,可以是法人之间建立,也可以是自然人之间建立,还可以是法人与自然人之间建立。

主体间隶属关系不同

劳动合同:用人单位与劳动者通过订立劳动合同建立劳动关系后,劳动者在行政上隶属于用人单位。劳动者作为用人单位的成员,除了需要提供劳动之外,还应接受用人单位的管理,主动遵守其相关的规章制度,从事工作的同时服从配合用人单位的人事安排等。

劳务合同:不特定主体之间通过订立劳务合同建立劳务关系后,彼此之间的关系仅体现经济关系(财产关系),并不存在行政隶属关系。劳务关系主体之间所存在的这种关系在实践中具有明显的“临时性、短期性、一次性”等特点。

报酬性质和支付方式不同

劳动合同:劳动报酬根据劳动的数量和质量确定,由双方当事人约定,但须遵守国家最低工资标准等强制性规定。

劳务合同:劳务报酬根据劳务市场价格确定,由双方当事人约定,国家无强制性规定,支付方式一般为一次性或分批支付。

承担法律责任不同

劳动合同:劳动者与用人单位之间通过订立劳动合同建立劳动关系后,劳动者作为用人单位的成员,是以用人单位的名义进行工作。在此过程中,如若因劳动者的过错导致产生需要承担法律责任的后果,根据法律规定,用人单位应是责任主体。

通过订立劳动合同建立劳动关系后,若出现不履行或者非法履行劳动合同的情形,不仅要承担民事责任如经济

补偿金和赔偿金,而且还要承担行政责任,如劳动行政部门给予用人单位罚款等行政处罚。

劳务合同:劳务关系中,通常由提供劳务的一方独立承担法律责任。司法实践中基于劳务合同产生劳务纠纷时,当事人之间违反劳务合同的约定,可能会产生违约或侵权等民事责任,一般无行政责任。

法律干预程度不同

劳动合同:通过订立劳动合同产生劳动关系后,因存在行政隶属关系,双方主体地位是不平等的。故为了更好地保护弱势一方即劳动者合法权益,我国《劳动合同法》以强制性法律规范规定用人单位应当履行的各项义务,如各类保险金的缴纳、最低工资、最高工时等强制性义务,法律干预程度较高。

劳务合同:由于劳务关系是平等的民事权利义务关系,故以私法自治为原则,充分尊重当事人真实意思表示。

伤亡事故后果处理不同

劳动合同:主体间通过订立劳动合同产生劳动关系后,劳动者在工作过程中发生伤亡事故时,只要不是劳动者的故意行为造成的伤害,即使是劳动者过失违章行为所致,都应当认定为工伤。工伤事故的损害赔偿,适用无过错原则,即使用人单位没有过错,仍然应当对遭受工伤的劳动者承担赔偿责任。

劳务合同:提供劳务者在提供劳务的过程中遭受人身损害的,一般只能按照《民法典》侵权责任编有关规定,适用过错责任原则,由过错方承担赔偿责任,不能认定工伤。

纠纷解决程序不同

劳动合同:因劳动合同产生纠纷适用劳动仲裁前置程序,未经仲裁不得诉讼。对仲裁裁决不服时,可以向人民法院提起诉讼。

劳务合同:劳务合同属民事合同的一种,由民法及《合同法》调整,如因此发生纠纷,无须经过劳动仲裁前置程序,可直接起诉至人民法院。

法律保护时效不同

劳动合同:劳动关系的保护时效一般为一年,因劳动合同产生纠纷应当在一年时效期间内向劳动仲裁委提请仲裁。如对劳动仲裁委作出的裁决不服,可自收到仲裁裁决书之日起15日内向人民法院提起诉讼进行维权。

劳务合同:劳务关系作为一般民事法律关系,其诉讼时效为三年。因劳务合同发生纠纷应当在三年时效期间内向人民法院提起诉讼进行维权。

(据最高人民法院司法案例研究院、法务之家等)

送餐快递员与物流公司 是劳务关系还是劳动关系

案情简介

宗某2020年6月1日入职某物流公司,根据工作需要和工作安排从事送餐工作,工作地点为昆山,但直至2021年8月1日,双方才签订书面劳动合同。合同约定定期限自2021年8月1日至2024年7月31日,工作地点为昆山,内容为根据工作需要和工作安排从事送餐工作,工资标准为计件工资,每月25日前发放。宗某在工作期间,公司未为其缴纳社会保险,但为他投保商业保险。

此后,宗某向昆山市劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁,请求确认其与公司在签订劳动合同前即2020年6月1日到2021年8月1日之前也存在劳动关系。仲裁委员会裁决结果支持了宗某的请求。

物流公司不服,认为宗某在网络平台自行决定是否接受订单、提供订单配送服务,自行提供电动车,也可以将订单进行转单(即分包给他人完成),工作时间和工作地点也不受公司约束,在没有签订书面协议的情况下,双方系劳务关系,不构成劳动关系。于是公司诉讼至法院。

庭审经过

一审法院审理认为,劳动关系的认定,应根据劳动者是否实际接受用人单位管理、监督,劳动者提供的劳动

是否是用人单位业务组成范围,用人单位是否向劳动者提供基本劳动条件及向劳动者支付劳动报酬等因素综合考虑。本案中,双方没有签订劳务协议,无证据证明双方是劳务关系。物流公司按月向宗某支付工资,宗某所从事的工作是公司的业务组成部分,双方形成劳动关系属实。

物流公司不服判决,提起上诉。二审法院审理查明,虽然物流公司对宗某主张的工作地点及工作内容表示不清楚,但公司为宗某购买了“平安雇主责任险”,并且自2020年6月至2021年7月间,对宗某的工作单量完成情况、单量工资、应付工资、实发工资数额等进行核算确认,双方也没有签订劳务协议,足以认定双方在此期间存在劳动关系。

法律分析与提醒

随着社会经济的发展,企业用工形式呈现出多样化的趋势,劳动关系所表现出的具体形态也随之变得多样。特别提醒用人单位,在聘任工作人员时,要根据自身的需求,选择适当的用工方式,减少用工风险;在员工管理上,不要将劳务人员与劳动关系员工合并进行管理,要注意有所区分。

《新就业形态劳动者劳动合同和书面协议订立指引(试行)》指出,企业要根据用工事实和劳动管理程度,综合考虑新就业形态劳动者对工作时间

及工作量的自主决定程度、劳动过程受管理控制程度、是否需要遵守有关工作规则和劳动纪律及奖惩办法、工作的持续性、能否决定或者改变交易价格等因素,与符合确立劳动关系情形的新就业形态劳动者订立劳动合同,与不完全符合确立劳动关系情形的新就业形态劳动者订立书面协议。企业与新就业形态劳动者订立劳动合同、书面协议,要遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则,不得以诱导、欺诈、胁迫等方式与新就业形态劳动者订立书面协议等减损劳动者权益。

劳动者特别是新业态劳动者,提供劳动时要与用人单位明确用工方式,最好签订书面合同。作为相对弱势一方,劳动者如果由于就业压力、用人单位的压力或者缺乏法律意识等方面的原因,未能与用人单位及时订立劳动合同,可以收集以下证据来证明劳动关系的存在:

- (一)工资支付凭证或记录(职工工资发放花名册)、缴纳各项社会保险费的记录。
- (二)用人单位向劳动者发放的“工作证”“服务证”等能够证明身份的证件。
- (三)劳动者填写的用人单位招工招聘“登记表”“报名表”等招用记录。
- (四)考勤记录。
- (五)其他劳动者的证言等。

交警“配送”安全“套餐” 外卖骑手请接单!



为切实提升外卖骑手的交通安全自律意识,连日来,浦江县公安局交警大队走进辖区各外卖站点,结合外卖骑手的职业习惯和驾驶特点,以“安全在心、平安送达”为主题,面对面向骑手重点讲解在送餐过程中不戴头盔、随意变

道、逆向行驶、闯红灯及骑车使用手机等交通违法行为的危害性,为外卖骑手送上一份“交通安全套餐”。

图为浦江交警向配送外卖的“蓝精灵”普及“一盔一带”等交通安全常识。通讯员杨晓东 摄

新就业形态劳动者 亟待更多保障

■汪昌莲

据3月27日《人民日报》报道,第九次全国职工队伍状况调查已于近期结束,调查表明,新就业形态劳动者成为职工队伍重要组成部分,产业工人队伍发展壮大,新就业形态劳动者8400万人。

近年来,快速兴起的新产业、新业态,催生了大量新职业,集聚了大量新就业形态劳动者。针对这一群体,国家层面及各省纷纷出台相应支持、鼓励、保障措施,充分体现了时代赋予青年的更多机遇、更多选择。

然而,不少新就业形态劳动者群体,面临着无劳动合同、无社会保险、无劳动保障等“三无”现象,“以罚代管”现象比较普遍。一方面,平台从新就业形态劳动者身上获取了不菲的抽成;另一方面,平台为追求服务质量,会通过催单、扣款等方式对劳动者进行管理。这种管理方式,相当于把企业的经营风险,转嫁到劳动者身上。

2021年7月,人社部等八部门共同印发《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》,对维护好新就业形态劳动者的劳动报酬、合理休息、社会保险、劳动安全等权益作出明

确要求。2021年12月,国务院发布的《“十四五”数字经济发展规划》明确提出,健全新就业形态劳动者参加社会保险制度和劳动者权益保障制度,推进新就业形态劳动者参加住房公积金制度试点。

可见,针对“互联网+”新业态发展中成长起来的新就业形态劳动者群体,政府在鼓励创新的同时,还应出台相应的政策与保障制度,引导企业规范用工、促进行业健康发展。比如,可以因群体施策,实行分类认定管理。对于主要依靠体力劳动获取报酬、职业风险较高、平等协商能力较弱的,政府应加强正面引导,杜绝企业借民事合作之名,行规避劳动关系法律适用之实。

换言之,新就业形态劳动者亟须更新更优的扶持政策。比如:鼓励平台企业直接用工,严禁诱导新就业形态劳动者转化为个体户;维护新就业形态劳动者合理报酬,不得片面设置“最严算法”;新就业形态劳动者养老和医保做到应保尽保……加强行业工会建设,让新就业形态劳动者成为行业工会组织的主体,享有与平台企业对等的的话语权,并与平台企业形成和谐共赢的劳资关系。

这种海鲜 暂时禁捕禁售 违者重罚



根据《中华人民共和国渔业法》《浙江省渔业管理条例》等有关规定,4月1日12时至9月16日12时,禁止捕捞抱卵梭子蟹和幼梭子蟹,误捕抱卵梭子蟹和幼梭子蟹必须立即放生,严禁收购、销售抱卵梭子蟹和幼梭子蟹,违者依法从重处罚。

为做好相关宣传教育工作,切实保护好海洋渔业资源,近日,舟山市普陀区六横镇渔农村联合六横渔政、舟山市市场监督管理局六横分局等部门,到台门、双塘、岐头、龙山等农贸市场、海洋排档等处宣传梭子蟹禁捕期的相关规定。

通讯员刘生国、代长春 摄

仓管、采购合谋 侵占公司超210万 丽水开发区警方破获一起职务侵占案

本报讯 通讯员胡昌清报道 近日,丽水市公安局经济开发区分局经侦大队通过缜密侦查、多方取证,攻坚克难破获一起职务侵占案,抓获犯罪嫌疑人3名,涉案金额210余万元。

今年2月底,丽水市经济开发区某公司负责人报案称,该公司仓库管理员杨某和采购科副科长林某等人,利用职务便利,与外单位合作,虚报使用原材料从公司骗走货款占为己有嫌疑,涉案金额大,要求公安机关查处。

丽水市公安局经济开发区分局经侦大队调查后发现,从2021年8月至2022年12月,公司的仓管员杨某发现仓库管理存在漏洞。于是,杨某就通过多次做假账,虚报原材料。为了掩盖真相,杨某还找到公司负责采购的林某,让他提供入库单。林某利用工作中认识的宁波一企业管理员刘某,让其帮忙伪造购销合同、出货单等材料,造成入库的假象,再由刘某虚开增值税发票,让公司打钱到刘某所在的公司,取现后由刘某分配账款。一年多时间,累计侵占公司资金210余万元,其行为涉嫌构成职务侵占。

到案后,杨某、林某、刘某对涉嫌职务侵占的犯罪事实供认不讳。目前,犯罪嫌疑人杨某、林某、刘某因涉嫌职务侵占罪已被公安机关依法采取强制措施,案件正在进一步侦办中。

警方提醒:企业应重视完善内部管理制度,规范财务管理,健全完善监督管理制度,堵住诱发犯罪的漏洞,从机制上防范犯罪。同时,应定期对员工开展法制教育,以法律宣讲、警示教育等方式进一步提升员工的守法意识,从源头上预防犯罪。

新规专递

本月起 单颗种植牙告别 “万元时代”

主持人:程雪

名称:《关于开展口腔种植医疗服务收费和耗材价格专项治理的通知》

发布机构:省医保局

实施时间:2023年4月

主要内容:

规范口腔种植医疗服务价格项目。按照“产出导向”的基本原则,设立种植体植入费(单颗)等15项口腔种植医疗服务价格项目,并实行政府指导价管理。

公立医疗机构提供口腔种植医疗服务,主要采取“服务项目+专用耗材”分开计价的收费方式,即种植体植入费与种植体耗材系统价格分开计价;牙冠置入费与牙冠产品价格分开计价;植骨手术费与骨粉、骨膜价格分开计价。

3D模型打印(口腔)、医学3D导板打印(口腔)通常只用于全牙弓等复杂种植,暂不实行“技耗分离”,无除外内容。专用耗材按实际采购价零差率销售。

根据国家医疗保障局相关要求,按照“诊查检查+种植体植入+牙冠置入”的医疗服务价格实施整体调控,在杭省级公立医疗机构单颗常规种植调控目标不超过4500元,为避免实际收费超过调控目标,留出4%的余量,即全流程总价不超过4320元,包含种植全过程的诊查费、生化检验、影像检查费、种植体植入费、牙冠置入费、扫描设计建模费、麻醉费、药品费用的总和。

公立医疗机构口腔种植医疗服务价格由医疗机构自主定价调整为政府指导价管理。

民营医疗机构口腔种植医疗服务价格实行市场调节,按照公平合法、诚实信用和质价相符的原则,对比本地区公立医疗机构,制定符合市场竞争规律和群众预期的合理价格。

本通知自2023年4月1日起执行,试行价格期限自本通知执行之日起2年。