

试用期莫名被解雇 “工惠无忧”律师助大龄骑手讨公道

维权107 权益大小事 统统要拎清

通讯员翁晓东、王莉萍报道
近日,58岁的快递员李某,突然被某外卖平台站点除了名,不仅失去了工作,甚至还有两个月的工资也没拿到。无计可施的他在宁波市鄞州区东吴镇鄞工驿站歇脚时,遇到了在此值班的“工惠无忧”律师团成员,在浙江共业律师事务所王莉萍与郭一凡两位律师的帮助下,李某不仅拿回了应有的工资,还拿到了一笔赔偿金。

在两位律师的协调沟通下,相关外卖平台站点负责人金某赶到了鄞州区东吴镇鄞工驿站,金某对李某所说雇佣与辞退的事实并无异议,也同意向李某支付其两个月的工资,但针对李某提出的赔偿诉求,金某断然拒绝。金某表示,李某与公司并不属于劳

动关系,而是劳务关系,且尚在试用期,辞退行为属合法行为,不存在赔偿的问题。

针对李某与外卖公司间的法律关系,两位律师向双方详细了解了李某的日常工作,根据李某和金某双方所述,李某是通过该外卖平台派单后进行配送,该外卖平台提供配送车与工作服,日常需要打卡上下班,上班时时间下线必须经过负责人的同意,接受该外卖平台的考核评分等事实,认定双方之间系劳动关系。同时该外卖平台在面试李某时已得知李某的年龄,但仍选择录用李某,且李某在试用期期间表现良好,所以该外卖平台仅仅以年龄大不符合录用条件而后辞退的理由是不站不住脚的。站点负责人所述的

试用期与劳务关系也是自相矛盾的,劳务关系这种法律关系中并无试用期一说。在两位律师的耐心调解下,李某和公司达成一致,由公司补发李某2个月的工资并赔偿1000元。

法条链接
《中华人民共和国劳动合同法》第四十八条规定,用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同,劳动者要求继续履行劳动合同的,用人单位应当继续履行;劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的,用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。第八十七条规定用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的,应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

律师提醒
依托互联网平台的新就业形态具有就业容量大、门槛低、灵活性及兼职性强的特点,在拓宽就

业渠道、增强就业弹性、增加劳动者收入等方面发挥着积极作用。但与此同时,新就业形态亦对劳动关系认定带来了挑战。外卖配送员作为互联网平台的终端从业人员,有别于传统劳动关系,其与外卖平台或其外包公司之间是否为劳动关系,应当依据网上外卖订购业务的实际情况,按照劳动关系中人格从属性、经济从属性、组织从属性的特征综合认定。只要符合劳动关系的上述特征,就应当将二者的关系纳入劳动关系予以调整,以维护劳动者的合法权益。具体来说,外卖配送员与外包公司是否存在劳动关系,应当根据外卖配送服务是否属于公司的主营业务范围、进行外卖配送工作的劳动工具是否由公司提供、外卖配送员是否需服从公司的日常管理和考核、劳动报酬的发放模式等方面来认定。如果外卖配送员可自主选择工作时间和工作地

2022中国公安法治指数报告出炉 杭州市公安局位居第一

本报讯 记者胡舫报道
日前,由中国社科院法学研究所、社科文献出版社联合在京发布《中国公安法治指数报告(2022)》正式出炉。全国73家公安机关按指数排名后,杭州市公安局以92.8分荣获第一。温州市公安局和浙江省公安厅分获第七和第十。

据介绍,2022年,中国警务透明度指数经历五年评估之后,迭代升级为中国公安法治指数。中国公安法治指数指标体系由“阳光警务”“民主决策”“便民服务”“规范执法”“数字公安”5个一级指标构成,既涵盖了透明、民主、规范等较为丰富的法治内涵,又凸显了公安机关优化法治化营商环境的服务本位和执法职

能,并且反映了数字法治的时代特征。

2022年中国公安法治指数的评估对象仍为部、厅、局三级共计73家公安机关:公安部,31个省、自治区、直辖市的公安厅(局),41个地级市的公安局。地级市公安局覆盖了省会城市、经济特区所在的市、计划单列市、沿海开放城市的公安机关。

评估结果显示,73家公安机关的法治指数平均得分为67.21分,得分60分及以上的有53家,及格率在72.60%,新时代公安法治建设整体推进良好。其中,杭州市公安局的“民主决策”“便民服务”指标得分均为100分,总分92.80分,位居第一。

调解与裁审无缝对接 杭州上城打造 “枫桥式仲裁”样本

记者羊荣江 通讯员马超、唐学基报道
近年来,杭州市上城区人社局劳动争议仲裁院坚持把非诉争议纠纷解决机制挺在前面,通过设立争议“调解中心”治理“仲”源,成立“派驻庭”争议就地解决,实现争议源头预防、前端化解、关口把控,成绩突显。该院已连续6年被省评为劳动争议仲裁工作先进单位。

打造仲源治理“前沿哨”

去年11月29日,在某小区物业公司做保安的张某被公司解职后,经济补偿是拿到了,可经懂行人核算被告知公司少给了,与公司沟通无果后,张某便到该区劳动争议仲裁院提起仲裁,要求公司补足经济补偿。

“像这样案情简单的劳动争议案,走程序裁决会费时耗力,还可能激化矛盾;如能调解是最好解决办法。”仲裁院院长周佳君说。于是该院将案件分流到调解中心,交由外聘公益律师兼调解员李俊开展调解。

李俊耐心倾听完双方诉求,又再次核查提供的用工材料,发现公司在给付标准上有认识偏差,确实未给足。当场指出问题,道理明晰后,双方气顺了,矛盾也解了。

为深入推进仲源治理,上城区在劳动争议仲裁院设立调解中心,对适宜且当事人同意调解的案件,由仲裁受理窗口移交到调解中心进行调解。

调解靠前一步,争议止于案前!调解中心不仅推进争议化解端口前移,还减轻群众诉累!2022年,调解中心已成功调解案件891件,成功率达89%。

筑牢争议化解“桥头堡”

2022年11月,杭州某服饰公司因经营不善而倒闭。11月15日,公司解散19名员工,还拖欠32.2万元工资。11月21日起,员工陆续到上城区劳动争议仲裁院提起仲裁,要求公司支付拖欠的工资和被解职经济补偿。

负责该案的兼职仲裁员陆冬冬先期调查了解到公司倒闭后,已无力支付工资。如今员工又提经济补偿,这对于倒闭的公司来说更是雪上加霜。

案件事实查明后,陆冬冬

应当规范用工管理,在符合签订无固定期限劳动合同的情形下,充分征求和尊重劳动者的意愿,同时用更有效的规则让员工保持忠诚度和危机感。另一方面,劳动者要以诚信为原则,及时作出明确的意思表示,维护好自身合法权益的同时不断提高专业技能,增强工作责任感。

(编写人:绍兴市劳动人事争议仲裁院 董银红)

守住职工群众的 “钱袋子”



为增强广大职工群众防诈意识,提高防诈能力,连日来,缙云县公安局新碧派出所组织民警深入乡村、企业开展反诈宣传,为职工群众讲解反诈、防诈知识,帮助职工群众守住“钱袋子”。

图为近日新碧派出所民警在辖区涛涛车业股份有限公司开展反诈宣传。

通讯员胡昌清、马淑妃 摄

“秤”心如意 守护民生

5月20日是“世界计量日”。为营造一个诚信公平的交易环境,进一步规范农贸市场计量秩序,切实保护消费者的合法权益不受侵害,连日来,舟山市市场监督管理局六横分局联合舟山市质检院六横工作站的工作人员,对辖区内4家农贸市场

正在使用的公平秤、经营户的电子计价秤进行全面免费检定。接下来,还将加大对农贸市场计量器具的监管和抽查力度,坚决打击各类计量作弊违法行为。

图为工作人员正在农贸市场销售摊位检定电子计价秤。

通讯员刘生国、季伟 摄



托起人民群众“稳稳的安全感”

绍兴中院发布劳动争议典型案例(下)

对残疾职工进行不必要的调岗

法院判决:随意解除劳动合同应承担违法解除责任

基本案情

杨某下肢残疾。2020年,杨某与绍兴某物流公司签订劳动合同,从事翻面单、锁口(套袋子)工作。2022年6月23日晚,杨某在工作时出现失误,后随即被通知调岗至倒包岗位。杨某对于调岗提出质疑,仍去原岗位打卡,但公司未分配工作也未让其打卡,杨某与公司

多次磋商无果,后公司以旷工为由解除劳动合同。杨某不服仲裁裁决起诉至法院,要求公司支付经济补偿金。

判决结果

绍兴市上虞区人民法院经审理认为,用人单位因劳动者工作能力和绩效情况调整劳动者工作岗位时,应当兼顾劳动者的个体状况和合理要求。杨

某下肢残疾,该物流公司未充分考虑杨某个人健康状况对杨某进行调岗,且未提交充分证据证明调岗行为具有合理性和必要性,故该物流公司解除与杨某的劳动关系,属于违法解除,判决该物流公司承担经济补偿金。

典型意义

残疾职工所在单位应当根

据残疾职工的特点,提供适当的劳动条件和劳动保护,保障残疾职工劳动的权利。法律允许用人单位根据自身生产经营需要调整劳动者的工作岗位,但用人单位不得滥用权利损害劳动者利益。本案用人单位在知晓劳动者肢体残疾的情况下,以劳动者存在工作失误为由,在调整岗

位时明显未充分考量调岗的必要性和合理性,从合法性和合理性审查的视角分析,属于经营自主权的恣意运用。本案的裁判对于企业经营自主权和劳动者基本权益的平衡保护具有价值引领和裁判示范意义。

(编写人:绍兴市上虞区人民法院 王丽)

单位单方提出签订调岗的无固定期限劳动合同

仲裁委裁决:支付违法终止劳动合同赔偿金

基本案情

王某某自2015年6月起到某医院从事收费工作,双方签订了两次书面劳动合同。合同期满前王某某提出续订无固定期限劳动合同,医院不同意,王某某遂向劳动保障监察支队投诉。经调处,该医院同意与王某某续签无固定期限劳动合同,但需将王某某调岗至护工岗位,王某某不同意变更岗位

而拒签。医院即以王某某合同到期拒绝续签而终止劳动合同。王某某要求某医院支付违法终止劳动合同赔偿金,提起劳动仲裁。

裁决结果

仲裁委认为,王某某与该医院两次订立固定期限劳动合同,期满后王某某要求继续履行劳动合同且明确提出订立无固定期限劳动合同,该医院也

未提供证据证明申请人存在《劳动合同法》第三十九条和第四十条第一款、第二款规定的情形,故王某某符合订立无固定期限劳动合同的条件,该医院应当与王某某签订无固定期限劳动合同。该医院单方调整王某某岗位,既未与王某某协商一致,也未能提供合法有效的证据证明王某某不符合、不胜任原岗位工作或确属用人单

位生产经营所必需,据此以王某某不愿意签订劳动合同为由终止劳动合同的行为违法,故应支付王某某赔偿金。

典型意义

长期稳定的劳动关系是社会和谐稳定的需要,无固定期限劳动合同在体现法律对劳动者的合法权益保护的同时,依然赋予了用人单位便利管理员工的权利。一方面,用人单位

应当规范用工管理,在符合签订无固定期限劳动合同的情形下,充分征求和尊重劳动者的意愿,同时用更有效的规则让员工保持忠诚度和危机感。另一方面,劳动者要以诚信为原则,及时作出明确的意思表示,维护好自身合法权益的同时不断提高专业技能,增强工作责任感。

(编写人:绍兴市劳动人事争议仲裁院 董银红)

单位管理人员微信通知劳动者“再找找别的厂”并安排工作

法院判决:支付违法终止劳动合同赔偿金

基本案情

2021年4月21日,邵某与诸暨某公司签订劳动合同,工种为电工,劳动合同期限至2022年4月21日。2022年2月7日,公司管理人员鲁某将邵某移出微信群,并微信通知邵某:老邵你今年再找找别的厂吧,也未对邵某安排工作。邵某遂申请劳动仲裁,要求诸暨某公

司支付拖欠工资、经济赔偿金等。仲裁裁决作出后,诸暨某公司不服,向法院起诉。

判决结果

诸暨市人民法院经审理认为,用人单位工作人员所作的“再找找别的厂”之表示,不能反映系用人单位的意见,也无法直接理解为解聘,如要解聘,直接告知不用来上班或者告知

何时办理离职手续等即可,遂判决诸暨某公司无需支付经济赔偿金等。邵某不服,提起上诉。

绍兴市中级人民法院经审理认为,管理人员鲁某是代表公司通知邵某到岗的人,也是对邵某进行直接管理和沟通的人,鲁某先将邵某移出工作群,又在微信中通知邵某“再找找

别的厂”,且公司后续未再对邵某作出工作安排等情况,可认定公司已经作出“解聘”决定。故二审判决撤销原判,改判诸暨某公司支付经济赔偿金等。

典型意义

实践中,用人单位直接通知劳动者不用上班,办理离职手续的情况较少,该案对何种情形下构成用人单位违法解

除劳动关系进行了梳理和总结,认为是否违法解除劳动合同应当结合通知人的身份、通知形式及内容、后续行动等综合认定。通过该案判决,可以进一步规范用人单位的用工行为,也有利于劳动者依法维权。

(编写人:绍兴市中级人民法院 傅芝兰)