

如何保障新就业形态劳动者权益

这场学术研讨会提出许多建议

本报讯 记者王艳 通讯员张静报道 “新就业形态下的劳动者工伤待遇问题是一个复杂而紧迫的课题。它不仅关系到劳动者的切身利益,更关系到社会的公平与正义……”“加强社会监督,发挥媒体舆论作用并设举报奖励制度,多方发力保障离线权,以促进工作与生活平衡、维护劳动者合法权益……”近日,省法学会劳动法学研究会换届会议暨“新就业形态从业人员劳动权益保障法治研究”学术研讨会在杭州举行。来自全省各地相关部门长期从事劳动法学研究的领导、专家、学者、律师,深入探讨了数字经济时代下新就业群体的劳动权益保障现状、面临的挑战及法治化解决路径,为构建和谐劳动关系建言献策。

“新就业形态从业人员劳

动权益保障法治研究”学术研讨会,阵容多元且极具代表性,高校教师带来前沿理论见解。温州大学法学院副教授刘芸表示,当前平台劳动者权益保障面临着诸多困境,从业者基本权益保障滞后,劳动者价值被“挤出”等。她提出构建新业态劳动基准制度,如对工作时间和劳动强度的规制,保证休息休假权等;对劳动报酬的必要规制,通过大数据核算保障最低收入;对劳动安全的必要规制,强调建立劳动安全责任制、规范“适应性”职业伤害保障。中国计量大学法学院副教授张妮指出,在劳动关系中,用人单位借助数字技术管理权,在提升生产效率的同时,也渗透着对劳动者个人信息的控制。鉴于劳动关系特殊性:单位管理需大量重复

处理劳动者敏感信息,现有民法典与个人信息保护法规则不完全适应,有必要为劳动者个人信息保护进行特殊规范设计。

宁波市总工会原副主席、全国“十佳维权律师”劳建兰对新业态劳动者工伤保障的现状进行了分析。她认为新业态领域的灵活性为该领域的劳动者工伤认定带来了巨大的挑战,主要包括人身从属不明显、企业界限不清晰、同事关系不密切、伤残鉴定不一致、赔偿标准不统一这五点原因。“新就业形态下的劳动者工伤待遇问题是一个复杂而紧迫的课题。它不仅关系到劳动者的切身利益,更关系到社会的公平与正义,只有通过不断的改革和完善,才能确保每一位新业态劳动者在安全的环境下工作,享受到

应有的工伤待遇。”为此,劳建兰提出了新业态下的劳动者工伤保障机制完善与对策,包括建立多元化的工伤保障制度;加强工伤预防和康复工作;强化监管和执法力度;提升劳动者自我保护意识;呼吁工伤赔偿计算基数的基本统一;权责落实到位,提升权益保障;加大商业保险保障力度。

杭州市西湖区人民法院王晓法官也基于实践经验发声。王晓指出,新业态从业人员收入虽有较高者,但工作时间长且不稳定,社会保障覆盖率呈下降趋势,多数人未享五险一金,购买商业保险情况也存在问题。建议加强劳动法律法规更新与协同立法,保障劳动者各项权利;更新理念与实践,以对从业人员实质性控制等为原则认定用工关系,确定纠纷责任承担;行政、

人力资源、社保、司法等部门协同,明确工伤保险缴纳主体等,还可通过工会参与调解等多元化方式化解纠纷,为新业态劳动者权益保障从多方面提供思路与方向。

新就业形态劳动者的权益保障是一个复杂而艰巨的任务。研讨会上,多位专家学者也提出结合区域内新就业形态发展特点、已有的劳动纠纷处理经验等,从新业态新经济背景下劳动者保护角度去思考与定位,为完善劳动领域相关法律、构建适应新时代需求的法律保护体系贡献智慧,推动劳动权益保障在新时代更好地落地实施。

本次会议由省法学会劳动法学研究会主办,浙江泽大律师事务所承办,浙江迎来人力资源发展有限公司协办。

以案释法

合伙人? 打工人?

网络主播与签约公司关系如何定

通讯员张泳渝、施兆勤报道 作为一种新兴的就业形态,网络主播与签约公司之间的关系该如何认定?网络主播到底是“合伙人”还是“打工入”?近日,广东江海法院审理一起劳动争议案件,认定主播与公司之间不存在劳动关系,驳回了主播的诉讼请求。

2023年3月,钟某某与某管理公司签订《艺人经纪合同》,约定该管理公司担任自己的经纪人和代理人,钟某某则在该公司安排的互联网平台上进行直播。收益待遇主要是根据钟某某的直播或短视频流量达到相应标准时,第三方平台发放的相应收益,由钟某某获得30%,管理公司获得70%。钟某某保底收入3000元,当收入不足3000元时由管理公司补足。

协议签订后,钟某某依约从事网络直播,在第三方直播平台上自主选取产品进行带货,每天直播6小时,每周直播6天。但从4月份开始,管理公司就没有向其发放2023年4月、5月期间的保底收入。钟某某认为侵权了其劳动者权益,向仲裁委提起劳动仲裁,主张确认自己与管理公司的劳动关系,并要求支付工资差额5772元。仲裁委裁决双方不存在劳动关系,钟某某不服,遂向江海法院提起诉讼。

江海法院审理后认为,根据钟某某与管理公司签订的《艺人经纪合同》,管理公司作为钟某某的经纪人,虽然安排钟某某从事直播活动,但主要

目的是通过培训、包装、宣传、推广等手段使钟某某成为知名主播从而获得更大利益。而钟某某对其个人包装、直播参与等事项有协商权,对创造的经济收益有知情权。双方以钟某某创造的经济收益为衡量标准,约定了收益分成方式及合同期限。因此双方之间的法律关系体现出平等协商的特点。尽管对钟某某的直播时长进行了约定,但钟某某没有受到管理公司的考勤、日常管理及规章制度约束,并未体现管理公司对钟某某进行劳动管理。且直播带货的收益来源取决于第三方平台的流量打赏收益,双方的人身隶属及经济从属性相对较弱,故钟某某主张与管理公司之间存在劳动关系的依据并不充分,遂驳回了钟某某的诉讼请求。

法官解读:主播与公司签订协议的内容和背景、公司对主播的支配程度、主播的收入来源和组成、公司的业务组成等都是判断双方是否存在劳动关系的重要依据。

本案中钟某某主张的“工资差额”,实为经纪合同结算款争议,可通过普通民事诉讼寻求救济。法官建议主播和公司应结合自身业务需要,选择合适的用工模式和合作方式,签订书面合同,明确双方的法律关系和义务,避免不必要的法律纠纷。如果与公司签订的是合作协议但实际按劳动关系进行管理,主播应及时保存相关证据,维护自身合法权益。

快递小哥突发交通事故能否认定为工伤

暖“新”再升级!

杭州西湖区启动建设新就业群体友好社会



将进一步织密暖蜂驿站(爱心商家)网、维权保障网、法律服务网、健康关爱网、技能提升网、帮扶救助网‘六张服务网’。”西湖区委社工部相关负责人表示。

为进一步解决新就业群体急难愁盼问题,向他们持续提供多元化精准化服务,西湖区

风雨路上AI相伴

温州推动人工智能赋能新业态劳动者权益保护

意向。

劳动有纠纷 智能分流解

“公司已经把钱给我了,谢谢你们。”近日,温州市新业态劳动纠纷调解站工作人员进行电话回访时,朱先生开心地分享了这个好消息。

据了解,朱先生在某平台注册成为网约车司机,并交纳了6000元押金。没想到提前解约时,押金却被扣了一半。

抱着试一试的心态,朱先生在“智慧赋新·阳光维权”的“我要维权”版块选择了网约车行业工会联合会调解站进行调解。不到一周,双方当事人达成调解协议,公司向朱先生返还了款项。

平时劳动者遇到劳动纠纷,需到服务窗口或打电话进行咨询,耗时耗力且不便捷。

“温小仲”的上线实现了维权服务高效率、标准化,做到实时在线、有问必答。

劳动者进行咨询时,可以用语音或者文字的方式提问。

针对实际场景中用户提问模糊的情况,“温小仲”会用多轮互动的方式进行引导,为劳动者提供仲裁流程、法律法规等信息,引导劳动者理性维权。

“平台设有‘工伤热知识’板块,通过视频的方式告诉我受工伤后具体应该怎么做维权,清晰明了。”新业态劳动者王先生对“智慧赋新·阳光维权”平台的服务赞不绝口。

据悉,王先生是一名快递员,前段时间在送快递途中受伤,因工伤理赔问题与网点产生纠纷。在平台了解了赔偿标准后,王先生与网点进行协商,最终达成调解

意向。

“智慧赋新·阳光维权”劳动争议数字化平台整合了社保、法院、司法、工会、邮政、行业协会等部门和单位力量,

打造“大调解”格局。通过分流过滤,将劳动争议调处向行业、网点等关口前移。

“用工过程中,我们需要用到很多法律文书,如劳动合同、解除合同通知书、请假

单等,可是我们自己写得不规范,容易留下风险隐患。

关注‘温小仲’后,只需要问‘有劳动合同范本吗’,它就会立刻发给我,还可以直接在电脑上编辑打印,真是太方便了。”近日,温州市瓯海区某鞋厂负责人陈先生表示。

由于企业规模小、员工少,该企业在员工管理方面存在不少不规范的情况。

在“温小仲”上了解用工知识后,陈先生表示会从劳动合同入手,逐步进行规范管理。

“温小仲”以大量仲裁案例和现行法律法规为基础,

通过人机互动,帮助企业了解相关法律法规。

针对部分提问者咨询问题描述不准确的情况,“温小仲”能根据咨询关键词反馈相关词条,

方便提问者进一步检索,及时解决用人单位的问题,促使其规范用工。

此外,“温小仲”还设置了仲裁微课堂,方便仲裁员线上学习仲裁知识、随时随地提高专业能力。

(据中国劳动保障报、温州市人力社保局公众号)

通讯员临法报道 如果网约配送员与快递公司没有签订书面劳动合同,而是通过平台签订服务协议,双方是否存在劳动关系?日前,杭州市临平区人民法院就审理了这样一起涉互联网平台用工案例,具有一定的典型性。现结合案例,以案说法。

2023年2月,李先生通过手机软件注册成为网约配送员,根据相关注册协议约定,按照众包平台的配送要求、标准等,自主选择接收承运事项。

品牌用户通过该众包平台合作客户端发布配送服务任务,并将服务费用支付给配送服务公司。

李先生完成订单配送后,配送服务公司会将服务费用发放到其注册时绑定的个人金融账户中。

协议还约定,任何时候,网约配送员与品牌用户、配送服务公司、众包平台及第三方支付平台等均不构成劳动、劳务或雇佣关系。

协议签订后,李先生至该快递公司营业场所工作,负责区域内快递包裹的收派,报酬由平台系统自动进行结算。

2023年5月,李先生在上班途中发生交通事故意外受伤,造成下颌骨骨折、左腿骨裂等,遂请求快递公司为其申请工伤认定,而快递公司却以双方不存在劳动关系为由予以拒绝。

无奈之下,李先生向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁,请求裁决确认其与该快递公司存在劳动关系,仲裁委员会裁决支持该请求。

该快递公司不服裁决,向临平区人民法院提起否认劳动关系的确认之诉。

法院经审理认为,双方是否存在劳动关系,主要取决于是否存在以下情形:

一是用人单位和劳动者是否符合法律、法规规定的主体资格;

二是用人单位依法制定的各项劳动规章制度是否适用于劳动者,劳动者是否受用人单位的劳动管

理,是否从事用人单位安排的有报酬的劳动;三是劳动者提供的劳动是否系用人单位业务的组成部分。

在本案中,李先生与该快递公司双方均具有作为劳动争议相关法律、法规规定的主体资格;其次,李先生使用的工作车辆有该快递公司字样,并且收入实际由该快递公司发放,快递公司对他提供的业务指导具有一定的管理性质,且李先生工作相对稳定,与一般劳动者提供劳动并无实质区别;再次,李先生在某快递公司的经营场所工作,作品内容为负责相关区域内快递包裹的收派,属于公司业务组成部分。

据此,临平区人民法院确认双方存在劳动关系,对该快递公司否认双方存在劳动关系的诉讼,不予支持。一审宣判后,该快递公司不服,提起上诉。二审期间,双方就赔偿事宜达成调解协议。

法官解读:临平区人民法院该案承办法官表示,与传统劳动用工相比,涉互联网平台的用工方式更为灵活、复杂,不宜简单按平台协议认定,宜根据劳动关系的实质要件来依法认定,以确保新业态劳动者的合法权益得到有效保护。与传统劳动用工相比,涉互联网平台用工主体对劳动者的管理看似有所弱化,相关从属特征也不明显,但在大数据时代,万物互联,看似弱化的管理在实际上可能更为苛刻,双方是否存在劳动关系,需具体情况具体分析。

法官同时提醒,劳动者应提高法律意识、证据意识,及时敦促用人单位与自己签订书面劳动合同,在此基础上,合理、平等地约定双方具体的权利与义务。此外,用人单位也应切实履行其社会责任,对实质上存在劳动关系的劳动者,应主动与其签订书面劳动合同。