

即将到来的五月,是枝繁叶茂生机盎然的季节,也是弘扬歌颂劳动者的季节。劳动节是属于所有劳动者的节日,每一个普通的劳动者都是历史的创造者,他们在平凡的岗位上默默奉献,为自己、为家人、为单位、为社会做着贡献,创造谱写了一曲曲动人乐章。每一位劳动者也是时代的领跑者,各行各业的劳动者都应该得到重视和尊重,而给予最起码的劳动保障,让劳动者“劳有所依”,是对他们最起码的肯定和尊重。连日来,本报记者走进了青年律师、快递小哥等人群,将他们期盼“劳有所依”的声音传递出来,希望能得到相关行业、用人单位和社会的关心和关注。也以此向广大劳动者致敬!

不被认定劳动关系 快递员状告快递公司 两级法院审结 快递小哥维权胜诉



劳有所依

安徽商报

05

五一国际劳动节特别策划

2022年4月28日 星期四 组稿 潘艳刚 / 责编 陈卫华 / 版式 伍献娟 / 校对 杨伟倩

快递员、网约车司机、网络主播,这些新业态劳动者与公司是否存在劳动关系,一直是近年来大家关注的焦点话题。4月13日,淮南中院就公布了一起此类案件的判决结果,快递员状告快递公司,最终赢得了官司。

快递员受伤 起诉公司要求确认关系

2020年10月,朱某到淮南市中通速递有限公司大通分公司(以下简称中通速递)应聘快递员。通过应聘,朱某于同年11月1日到公司上班并参与快递投送工作。11月4日上午,公司工作人员分拣快递让朱某投送,中午12时10分左右,朱某驾驶公司配备的快递三轮车在工作途中发生交通事故,导致朱某受伤、车辆损坏。

为了挽回损失,朱某将快递公司起诉至法院,要求确认双方的劳动关系。

据了解,朱某的报酬为按件计付,每送1件给付0.8元。中通速递要求快递员每天上午9点到岗取货,快递三轮车由公司配备。派件和签收信息均需通过公司提供的掌上宝扫码录入。事故发生后,朱某的掌上宝账户被停用。

事发后,为了挽回自己的损失,朱某希望能得到公司的赔偿,然而,公司认为双方并不存在劳动关系。为此,朱某将中通速递起诉至淮南大通区法院,请求依法确认其与快递公司之间存在劳动关系。

认为按件提成 快递公司否认劳动关系

中通速递认为,劳动关系的实质是“劳动”关系中“劳动者”对“用人单位”是否具有依附性、从属性或者隶属性。朱某与中通速递之间明显不存在人身依附性、从属性和隶属性的特征。朱某从中通速递领取了所承揽的快递

投送任务后,只需要在一定时间和期限内完成相关的快递投送任务即可,至于在完成快递投送任务的这段时间内,朱某什么时间工作、什么时间休息,完全由朱某自主决定,中通速递要的是“结果”,朱某如何投送的“过程”并不重要,中通速递也只是按照朱某实际完成的快递投送量与朱某结算报酬。

中通速递称,公司并不安排朱某的工作时间,何时来领取快递进行投送是朱某自主决定,是否上班、何时上班完全是朱某自己决定的,每天领取多少快递进行投送也是朱某自己决定的。朱某的工资报酬是每送1件给付0.8元,没有保底工资。“朱某当天的收入只有10多元钱。如果是公司安排朱某的工作,肯定不会只安排这么一点投送任务。可见,公司对快递投送人员每天所投送的快递数量并没有要求。”

中通速递认为,双方之间并不构成劳动关系,仅存在快递投送劳务的承包关系。

两级法院审结 认定按劳动法构成劳动关系

一审法院认为,劳动者与用人单位是否存在劳动关系,应当审查双方关系是否符合劳动法规定的特征。该案中,朱某每天需按公司要求在上午9点到岗,工作时间由公司决定;朱某按照公司要求投送快递,工作任务由公司决定,朱某并无选择权。同时,朱某在工作中要使用公司配备的掌上宝对快递件投送信息录入,说明朱某需要及时向公司汇报工作成果。可以认定朱某是在中通速递的指挥监督下工作,双方存在劳动关系。一审法院根据案件实际情况,判决确认朱某与中通速递存在劳动关系。

中通速递不服提起上诉。

淮南中院经二审审理后认为,双方虽未签订劳动合同,但朱某按照公司规定时间上班,使用公司车辆,按公司指派任务进行投送工作,在工作区域、工作时间和工作内容上均需服从中通速递的指挥,遵守公司制度,足以证明双方存在从属和管理与被管理的关系,原审认定双方存在劳动关系。据此,二审法院驳回上诉,维持原判。

记者采访多人 发现基本都构成劳动关系

北京德恒(合肥)律师事务所律师王杰律师称,本案中,朱某通过应聘

的方式成为快递公司的快递员,双方具有确立劳动关系的合意;快递三轮车由快递公司配备,即主要劳动工具及生产资料是由快递公司提供;朱某需要每天上午9点到岗取货,说明其工作时间和工作地点由快递公司明确规定;朱某需通过公司提供的掌上宝录入派件和签收信息,即订单获取的方式已经固定;朱某的报酬为按件计付,每件给付0.8元,因此其报酬构成模式及收益分配比例亦由公司明确规定;朱某在快递公司工作期间,没有从事其他工作,主要收入来源为派件报酬,说明其从事快递员的工作具有稳定性和排他性。综上所述,朱某和快递公司之间存在劳动关系。

连日来,记者采访了多名位于省城的快递小哥,发现他们或多或少会接受公司的制度管理。

“我们基本是按件提成,公司会安排划分一定的区域,所以上班的时候把区域内的快递投送完就行,时间比较自由,但是早晨有固定的到岗时间。另外,公司会对投送的时效性有要求,送迟了引来客户投诉,公司会进行相应的处罚。”快递小哥小余称,其没有与公司签订劳动合同,公司也不给底薪,但为他购买了意外险,以防止送快递路上发生交通事故。

快递小哥小徐称,他一天要送300个左右的快递,公司给安排了一定的区域,如果当天需要请假的话,要向公司申请,公司允许后再安排其他的快递员。

另一家快递公司的小张称,公司给他们购买了五险,另外,配备了快递车辆,还有信息录入系统,并且在节假日加班的时候,公司也给予一定的经济补贴。

王杰律师称,上述快递公司的安排工作、购买保险、配备快递车、规定上班时间等因素,均是构成劳动关系的要素,在裁判机构认定时,往往会认定存在劳动关系。

律师释法 认定劳动关系主要看7点

虑于民也深,则谋其始也精。王杰律师称,近几年,快递员、外卖员、网约车司机等“新业态劳动者”的劳动纠纷频发,“如何加强新业态劳动者职业伤害保障”也成为两会代表委员们热议的话题。对此,我国陆续出台了《关于维护新业态劳动者劳动保障权益的指导意见》《关于推进新业态劳动者入会工作的若干意见》和《关于做好快递员群体合法权益保障工作的意见》等相关文件,进一步完善了新业态劳动者的权益保障制度,建立了更加系统规范的劳动保护机制。

快递员、外卖骑手、网络主播、网约车司机等,这些新业态劳动者与公司之间是否构成劳动关系呢?王杰认为,确立劳动关系的关键是认定劳动者和用人单位之间是否存在“从属性”,可从如下七个方面判断:双方合意、招录方式、主要劳动工具及生产资料的提供情况、工作时间地点等劳动管理、订单获取及分配方式、报酬构成模式及收益分配比例、稳定性与排他性。

安徽商报融媒体记者 张剑 / 文
周继龙 / 图

