



请问,到底谁是

互联网经济催生新业态下用工关系,如何



□文/图 半岛记者 李珍

2018年7月,河北人小于在天津美团送外卖时发生交通事故,导致腿部骨折,医疗费花费16万元。送餐途中受伤,小于认为自己应该认定为“工伤”,但他的赔偿要求却遭到美团拒绝,原因是美团认为“双方不存在劳动关系”。“我和平台之间究竟是不是劳动关系,双方有什么样的权利和义务?”和小于一样,这是不少依托网络平台提供各种服务的从业人员共同的困惑。在新的经济形态下,平台从业者名义上与APP平台捆绑,可在遇到纠纷需要维权时,却可能遭遇APP平台运营商、劳务派遣公司、劳务外包公司、商业合作公司,谁才是真正的东家,出了问题又由谁来解决呢?就此,半岛记者采访了相关专家和法官。采访中,记者了解到,目前新业态下的用工关系灵活而复杂,多种形式并存,也因此引发了不少的争议和诉讼。对于这种现状,青岛大学劳动人事研究院院长谭泓建议劳动者,从业之前一定要签订相关合同和协议积极保障自己的合法权益。

■案例

送餐时受伤,确认工伤受阻

“我按时上下班,每月领工资,平台安排工作我就干,你现在来问我跟平台有没有劳动关系,这不是劳动关系是什么呢?”小于是在美团的一名外卖送餐员,他从2018年3月份开始开始在天津做美团专送,同年7月份,在天津送餐时不慎在路上摔倒,腿部受伤,经医院诊断为左胫骨骨折,住院期间医药费花了16万多元。据小于介绍,他的腿部用了钢板固定骨折部位,后期治疗还包括神经手术与拆钢板等,估计还需要数万元的费用。“我这是在下雨天的上班时送餐摔倒的,应该属于工伤,可是美团总部驳回了我的所有赔偿请求。”

小于告诉记者,他受伤后,所属的送餐站点的领导告诉他,公司给他买了商业险,可以进行赔偿。小于了解后得知,他们购买的险种最多赔偿5万元。“我这个应该属于工伤,医药费、误工费、伤残补助都应该有,但老板否认我们存在劳动关系。”小于告诉记者,他已经申请了劳动仲裁,如果还不行会向法院提起诉讼。

2016年6月,30岁的美甲师宋某在与某APP的劳动争议官司中败诉。虽然宋某在法庭上提供了该APP对其进行考勤管理的短信、微信截图,但因为截图中的人员身份无法核实,法庭没有采信。

根据法庭调查显示,宋某只是通过该APP获得服务信息,然后自主选择工作时间和地点上门为客户美甲,不需要坐班,没有专门、固定的办公场所,而收入也主要由客户支付的服务费构成。因此,法院判决宋某与该APP之间不成立劳动关系,

仅是普通的劳务关系,继而驳回了宋某基于劳动关系的其他诉讼请求。

送外卖撞人用人单位担责

在一起美团外卖小哥撞人致残的案件中记者了解到,该起案件的伤者将外卖小哥、某人才服务公司和北京三快在线科技有限公司均告上法庭,索赔医药费、误工费以及伤残补助金等各项赔偿。在确定用人单位时,法院判决与外卖小哥范某签订劳务合同的某人才服务公司承担赔偿责任。

外卖小哥范某在北京为美团外卖平台提供送餐服务,他与某人才服务公司签订了劳务合同。2017年9月,范某驾驶电动车送餐途中,在行驶至北京市海淀区北三环附近与许某驾驶的电动车相撞,许某受伤。事故经公安机关交通管理部门认定范某负全责。许某经诊断为左胫骨平台骨折术,共花去医疗费近10万元经司法鉴定认定为十级伤残。

一审法院认为,侵害他人造成人身损害的,应当赔偿相关合理费用以及因误工减少的收入。造成残疾的,还应当赔偿残疾生活辅助器具费和残疾赔偿金。

用人单位的工作人员因执行工作任务造成他人损害的,由用人单位承担侵权责任。三快公司与范某之间并无雇佣关系,故许某要求三快公司承担责任的诉讼请求,于法无据,法院不予支持。一审法院判决某人才服务公司赔偿许某30万元。

两位网约车司机的不同遭遇

潘某是曹操专车的一名专车司机,于2016年6月与浙江某人力资源公司签订劳务服务协议,合同周期是一年。合同约定潘某的工作岗位为专车司机,应当服从浙江某人力资源公司的安排;浙江某人力资源公司有权按照《曹操专车商务司机日常管理办法》的约定对潘某劳务服务质量进行考核或授权委托第三方进行考核等。同日,潘某与青岛吉利优行公司签订了车辆使用协议。潘某自2016年7月起开始工作。2017年1月,浙江某人力资源公司出具《劳务协议解除通知》,以潘某违反公司纪律(刷单)为由,解除劳务协议。

2017年3月,潘某向青岛市劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁,2017年5月,该仲裁委作出裁决:确认潘某与浙江某人力资源公司自2016年7月至2017年1月期间存在劳动关系;浙江某人力资源公司支付潘某违法解除劳动合同赔偿金12000余元。潘某、浙江某人力资源公司均不服该裁决,提起诉讼。

市南区人民法院审理后认为,浙江某人力资源公司与潘某签订的劳务服务协议,该协议虽名为劳务服务协议,但从协议约定的潘某的工作受浙江某人力资源公司的安排、服从该公司管理和考核、需遵守该公司的规章制度等相关内容来看,具备了《中华人民共和国劳动合同法》第十七条规定的劳动合同的基本条款,应视为书面劳动合同。法院一审判决双方存在劳动关系,并判决浙江某人力资源公司支付潘某违法解除劳动合同赔偿金12000余元。

苏州的沈先生在一款知名网络代驾



制图/任康

平台上申请了兼职代驾。他认为,网络平台每派一单都要收取百分之十几的信息费,就应当承担相应的义务。沈先生认为自己是平台的员工,那平台应该为其缴纳社保等。但沈先生的主张被平台方拒绝,他找到苏州市劳动仲裁部门。劳动仲裁部门审理认为,二者之间不是管理与被管理的隶属关系,不符合劳动关系的基本特征。作为司机来讲,他有选择做或者不做这项业务的自由,他们只是一个简单的合作关系,或者他们是一个临时性的或者较为松散的约定,并不具备劳动关系中的这么强的人身依附性。

■现象

“干一天活给一天的钱”

从上述案例中,记者了解到,目前共享经济从业者的用工关系非常复杂,有签订劳动合同的,有和劳务公司签订劳务合同然后劳务派遣到平台工作的,还有兼职合作关系等。

青岛大学劳动人事研究院院长谭泓带领的团队对外卖和快递行业的从业人员现状进行了调研。他们的调研结果显示,只有京东、顺丰、联邦快递几个为数不多的公司提供劳动合同,其他多数民营快递公司存在大量的劳务派遣工,他们没有与快递公司签订劳动合同。

据介绍,由于快递行业人员变动大,大部分快递从业人员从业时间不超过三年,部分民营快递企业入职门槛极低,尤其是在11月等快递高峰时期,快递人员在无任何法定流程和相关培训即可入职工作,这是快递行业服务“乱象”和快递人员得不到社会认可的主要原因。劳动用工的不规范,影响了快递从业人员的工作热

情,致使快递职业得不到从业人员的认同,从而造成每年的快递旺季时频繁出现“用工荒”。快递员频繁“跳槽”也使其认为签合同缴保险反而成了一种束缚,希望“干一天活给一天的钱”的临时观念在快递员中具有代表性。

谭泓告诉记者,不签订劳动合同又没有保险的从业人员今后的医疗和养老都存在不小的隐患。

确认劳动关系纠纷增多

由于互联网共享经济从业的灵活性,既有靠平台谋生的全职从业人员,也有兼职人员,不同性质的人员对和平台之间用工关系的要求又有所不同。

对于工作之余,利用休息时间从事滴滴快车服务的刘洋(化名)来说,他并不需要和平台有这种劳动关系,他认为,他和平台之间就是简单的合作关系,“我有自己的正式单位,在平台上兼职,做一单挣一笔钱,我觉得挺好”。而对于受了伤的外卖员小于来说,他全职为美团送外卖又因此受伤,最希望能够和平台确定劳动关系,获得相应的赔偿。

2018年4月10日,北京市朝阳区法院发布了一份《互联网平台用工劳动争议审判白皮书》,统计了该院2015年至2018年第一季度办理的188件网约车平台用工劳动争议案件。在这些案件中,有61.2%的案件,网约工要求确认劳动关系。在审结的171件案件中超过84%的案件双方对是否建立劳动关系存在争议。

青岛中院民一庭法官龙莺介绍,目前青岛两级法院也审理了一批这类型的案件,他们定义这类案件为“新业态用工关系”纠纷。