

关注

是否存在劳动关系,不同情形各有答案

——全总法律工作部发布新就业形态劳动者劳动关系确认争议典型案例

为宣传普及劳动法律知识,指导广大新就业形态劳动者增强法治意识、依法理性维权,引导企业规范用工、履行劳动者权益保障责任,全总法律工作部从近年来各地法院办理的涉及新就业形态劳动者劳动关系确认的案件中精心筛选10个典型案例。为便于理解适用,全总法律工作部组织部分全国维护职工权益杰出律师进行分析点评。



当事人从用人单位按月领取工资、接受用工管理…… 当确认劳动关系



案例一

【案情简介】刘某到某配送中心担任E平台外卖送餐骑手,双方未订立劳动合同。后刘某派送途中因交通事故受伤。配送中心在事故后为刘某出具《工作证明》《误工停发工资证明》。刘某请求认定工伤。配送中心认为刘某是E平台注册骑手,否认劳动关系。刘某申请仲裁,要求确认劳动关系,后双方诉至法院。仲裁和法院均认定存在劳动关系。

【律师评析】某配送中心与刘某均具备法律规定的劳动关系主体资格。刘某接受配送中心的考勤管理和工作安排,按月领取工资。交通事故后,该中心开具的《工作证明》《误工停发工资证明》都记载刘某是其员工,故仲裁和法院一致认定双方存在劳动关系。

(评析人:第五届全国维护职工权益杰出律师 杜伟)



案例二

【案情简介】谢某在某集团公司驾驶公司名下的车辆从事毛鸡运输,工作中需佩戴公司发放的《车队司机出入证》并遵守公司规定和员工守则。双方未订立劳动合同。2019年底谢某达到法定退休年龄离职,要求集团公司补缴社会保险、支付经济补偿金等。集团公司以畜禽运输不是其业务范围,系运输业务外包方聘用管理谢某为由否认劳动关系。谢某申请仲裁,请求确认劳动关系、补缴社会保险等,后诉至法院。仲裁未确认劳动关系,法院经历两审和再审最终认定劳动关系。

【律师评析】本案争议焦点:一是劳动者提供的劳动是否系用人单位业务组成部分。集团公司工商登记的经营范围是畜禽饲养、收购、屠宰加工和销售,畜禽运输是开展业务的必要辅助性内容,因此谢某的工作是公司业务的组成部分。二是劳动者是否受用人单位的劳动管理。谢某驾驶的车辆归属以及工作中须遵守的有关要求,均体现其实际受到集团公司用工管理。故法院认定劳动关系。

(评析人:第二届全国维护职工权益杰出律师 时福茂)



案例三

【案情简介】某珠宝公司与某科技公司签订《电商平台直播合作协议》,约定科技公司为珠宝公司在F平台上开设直播间,珠宝公司提供商品并自行雇人直播讲解、售卖。珠宝公司法定代表人岑某通知汪某面试F平台主播工作,双方通过微信约定底薪、提成比例和工作时间等,没有订立劳动合同。汪某与科技公司签订《主播保密协议》,每月收入由岑某通过微信或支付宝转账支付。后汪某离职并要求支付提成等,珠宝公司称汪某是科技公司员工,否认劳动关系。汪某申请仲裁,后诉至法院。仲裁和法院均认定汪某与珠宝公司存在劳动关系。

【律师评析】劳动关系是否成立,不能仅凭书面协议内容进行推定,而应根据实际用工管理情况综合判定。虽然汪某与珠宝公司签订《主播保密协议》,但实际上是珠宝公司法定代表人对汪某进行招聘、安排其在直播间工作,且按月支付劳动报酬,证明汪某接受珠宝公司劳动管理,双方构成劳动关系。

(评析人:第五届全国维护职工权益杰出律师 黄家焱)



案例四

【案情简介】某信息公司运营的“G厨师”APP可在线预约厨师上门提供烹饪服务。张某经人介绍在“G厨师”APP平台从事厨师工作,双方签订《合作协议》,未签劳动合同。数月后张某主张信息公司违法解除劳动关系,要求支付工资、经济补偿金和赔偿金等。信息公司否认劳动关系。张某申请仲裁,后诉至法院,请求确认劳动关系并支持相关要求。法院认定存在劳动关系。

【律师评析】本案双方虽签订了《合作协议》,但仍应审查双方事实上是否构成劳动关系。APP平台对张某进行指派、调度及奖惩等,按月发放较为固定的报酬,表明张某受信息公司的劳动管理,在公司安排的工作地点从事有报酬的劳动,双方具有较强的从属关系,而这正是劳动关系的本质特征。

(评析人:第二届全国维护职工权益杰出律师 时福茂)

当事人未从用人单位领取报酬、接受用工管理…… 不能确认劳动关系



案例一

【案情简介】某信息公司与某快递公司签订配送代理合作协议,由快递公司经营配送业务。胡某在快递公司外包给M公司的配送点从事送餐工作,未签订劳动合同,因送餐途中发生交通事故受伤,向信息公司请求认定工伤。信息公司认为双方不存在劳动关系。

【律师评析】当事人对自己的主张承担举证责任。胡某从事平台送餐服务,但未提供证据证明其从信息公司领取劳动报酬、接受该



案例二

【案情简介】周某在某信息公司开发运营的A平台注册为骑手,后自行转向B平台注册,《B平台用户协议》明确“仅提供信息撮合服务”,“不存在任何形式的劳动/雇佣关系”。B平台不限定工作区域,不提供劳动工具,不支付底薪,只计算提成,注册骑手自由抢单。周某在送餐途中遇交通事故受伤,向信息公司请求认定工伤。信息公司否认劳动关系。周某申请仲裁,要求确认劳动关系,后诉至法院。仲裁和法院均未认定劳动关系。

【律师评析】《B平台用户协议》明确了平台与骑手不成立劳动关系,周某已阅读知晓。平台不规



案例三

【案情简介】刘某某在某科技公司运营的网约车平台注册,自备符合平台要求的车辆从事专车司机服务,双方没有签订劳动合同。平台《专快服务协议》约定公司与所有提供网约车服务的司机仅存在挂靠合作关系,不存在劳动关系。刘某某在其驾驶的注



案例四

【案情简介】许某某根据某公司发布的招聘广告,入职从事网约车司机工作,双方签订了《网约车租赁协议》,约定公司的小轿车租赁给许某某,并明确约定租金、租期等。公司为许某某购买社会保险,费用由双方按比例分担。后双方协商解



案例五

【案情简介】2020年2月起吴某驾驶某物流公司的货车按照固定路线送货,双方未订立劳动合同。2020年5月吴某发生交通事故,向某物流公司请求认定工伤。为认定工伤吴某申请仲裁,请求确认劳动



案例六

【案情简介】许某某与某传媒公司签订《主播经纪合约》,约定为签约艺人与经纪公司的关系,传媒公司每月按比例支付直播劳务收益(主要通过粉丝打赏获得),有权监督和审查许某某的行为。

许某某在第三方所有的平台上直播,直播间由传媒公司注册。后许某某以传媒公司未依法支付

系。胡某某申请仲裁,后诉至法院,要求确认其与信息公司的劳动关系。仲裁和法院均未认定劳动关系。

【律师评析】当事人对自己的主张承担举证责任。胡某从事平台送餐服务,但未提供证据证明其从信息公司领取劳动报酬、接受该

定出勤时间、不分配工作任务,足见信息公司并未对骑手进行劳动过程管理,对骑手顾客满意度、投诉等问题进行管理,属业务质量管理,是企业经营的必要措施,与劳动法上的用工管理有根本区别。

(评析人:第五届全国维护职工权益杰出律师 陆敬波)

册车辆内突发疾病死亡,其近亲属为认定工伤申请仲裁,要求确认刘某某与科技公司存在劳动关系,后诉至法院。仲裁和法院均未确认劳动关系。

【律师评析】科技公司要求司机统一着装、按时刷脸报到、接受培训、服务被投诉处罚等,是保证服

除租赁关系。许某某申请仲裁,请求确认劳动关系并支付工资报酬和赔偿金等,后诉至法院。法院没有认定劳动关系。

【律师评析】某公司与许某某签订《网约车租赁协议》,合同约定许某某可自行掌握工作时间及是否

关系,后诉至法院。仲裁和法院均未认定劳动关系。

【律师评析】在劳动关系中,用人单位和劳动者之间存在经济和人身从属性。本案证据表明吴某与物流公司按比例分配收入,且吴某不

劳动报酬为由提出辞职,申请仲裁要求支付经济补偿等,传媒公司称双方系合作关系,后双方诉至法院。仲裁和法院均未认定劳动关系。

【律师评析】书面合同系当事人对权利义务关系达成合意的表现形式。双方签订《主播经纪合约》而非劳动合同,约定建立经纪关系而

公司劳动用工管理,对胡某某进行管理和发放工资仅与M公司有关联。信息公司与快递公司系合作关系,快递公司与M公司系承包关系,无法认定胡某某与信息公司建立劳动关系。

(评析人:第五届全国维护职工权益杰出律师 陆敬波)

务质量的必要规范,不足以认定对司机进行劳动用工管理。刘某某可自行登录平台接单,工作完全自行安排,所得报酬由自主选择接单量确定,难以认定与科技公司存在经济和人身从属性。

(评析人:第五届全国维护职工权益杰出律师 董梅)

接单,获取酬劳亦非从公司处领取,许某某人格上、经济上和组织上对公司依附程度较弱,不符合劳动关系本质特征。许某某可另行起诉主张其他要求。

(评析人:第一届全国维护职工权益杰出律师 黄乐平)

需接受物流公司的日常考勤和规章制度约束,故难以认定双方存在劳动关系意义上的经济和人身从属性。

(评析人:第二届全国维护职工权益杰出律师 时福茂)

非劳动关系。许某某直播所在平台既不为传媒公司所有,直播内容也不属于公司业务事项,双方按比例分配收益,即使公司基于合同约定对许某某进行的必要管理,也不足以认定构成劳动关系中的人身隶属和经济从属关系。

(评析人:第六届全国维护职工权益杰出律师 吴胜利)

工会“有心” 小哥“安心”

将职工群众组织起来,切实维护好他们的合法权益,是工会的法定职责,也是党交给工会的一项重大政治任务

“一勤天下无难事。快递员早出晚归、风尘仆仆;外卖配送员走街串巷、雨雪无阻;货车司机跑高速、走乡间……他们辛勤劳动、诚实劳动,虽默默无闻,但却推动社会前行。

劳动分工虽有不同,但每一位新就业形态劳动者都应值得尊重。然而,在现实生活中,侵犯他们劳动保障权益的事件时有发生——缺乏劳动保护,无法享受工伤保障,难以在大城市参加养老、医疗等社会保险……

因为牵挂,所以用心。在第八个国家宪法日到来前夕,全国工会“宪法进企业·新就业形态劳动者法治护航行动”在京启动。期间,全国总工会法律工作部发布新就业形态劳动者劳动关系确认争议典型案例,呼吁广大律师积极参与行动,为新就业形态劳动者

法治护航。此举是全国各级工会组织充分履行维权服务基本职责的又一生动实践。

久久为功方可善作善成。维护新就业形态劳动者劳动保障权益,不是一朝一夕之事,不是雷声大雨点小之事。各级工会组织要以咬定青山不放松的劲头、服务更贴心的行动、维权不手软的作风,为他们铺就一条通向美好生活的奋斗之路。

为他们铺就一条通向美好生活的奋斗之路,要有思想灯塔的指引、有疲惫后可以舒缓身心的“家”。各级工会组织要强化思想政治引领,关心关爱新就业形态劳动者,以多样性服务项目的实效,打动人心、温暖人心、影响人心、凝聚人心,让他们心有所属、干有动力。要加快推进建会入会工作,探索适应货车司机、网约车司机、快递员、外卖配送员等不同职业特点的建会入会方式,让他们找到“家”门、寻到回“家”路。

为他们铺就一条通向美好生活的奋斗之路,要有保障权益的坚强臂膀、有享受生活的优质服务、有自立自强的一技之长。各级工

会组织要切实维护新就业形态劳动者劳动保障权益,积极与行业协会、头部企业或企业代表组织,就抽成比例、劳动定额、劳动保护等开展协商,让他们有“家”可依靠、有事找“娘家人”。要及时提供优质服务、加强服务阵地建设,开展公益法律服务行动和劳动用工“法律体检”活动,推动完善劳动争议多元化解工作机制,让他们享受发展成果、幸福感满满。要加强素质能力建设,针对职业特点和需求,开展职业教育培训、岗位技能培训、职业技能竞赛、心理健康教育等活动,让他们技能报国、技能致富。

工会“有心”,小哥“安心”。今天,工会组织应该为劳动者做什么?习近平总书记给出了明确答案——要顺应时代要求、适应社会变化,善于创造科学有效的工作方法,让职工群众真正感受到工会是“职工之家”,工会干部是最可信赖的“娘家人”。

□章琦



休息中的货车司机。(资料图片) 本报记者 薛晨 摄

有话直说