

缺少行业规范 收入分配不明

网约车司机权益受损只能“吃哑巴亏”?

阅 读 提 示

随着网约车市场规模的不断扩大,网约车驾驶员的劳动风险也在与日俱增。由于大部分驾驶员和平台不属于劳动关系,一旦遇到纠纷、意外伤害等情况,在法律认定上往往陷入困境。近日,几位网约车驾驶员称自己遭遇了各种“套路”,不仅没赚到钱,还赔了押金。由于劳动关系模糊,在维护自身权益时吃了不少“哑巴亏”。

【现象】

劳动工具的隐性成本太高

韩师傅开网约车才一个多月,一场突如其来的两车事故,让他“车钱两空”。

去年年底,韩师傅与一家名为“雷捷”的网约车公司签订车辆租赁协议,缴纳8000元的押金和每月6300元的租金。刚上路开了一个月,就被一辆出租车追尾。公司让他把车送到指定维修点,然而过了整整两个多月,车辆仍没有修好。

其间,公司要求韩师傅继续缴纳车辆的月租费,如果不交就从押金里扣。“对方总能找出各种理由,要么缺少零部件,要么维修师傅休假,到后来我也懒得找他们,就当这些钱被骗了吧。”

韩师傅称,时至今日,仍有不少网约车驾驶员试图去讨要自己的劳动所得,但由于双方只签订了一份租赁协议,一旦发生纠纷,驾驶员往往处于被动局面。“跑网约车看似很美好,实际上很坑人。”

笔者通过网络搜索发现,关于网约车租赁的“套路”并不在少数,有的甚至触犯了法律。

吴先生、洪先生分别在某汽车租赁公司租了一辆车,用来跑滴滴,并且都与老板王某签了租期为3个月的合同,押金15000元,每个月租金8800元。前两个月,一切正常,不过,当吴先生、洪先生刚交了第三个月的租金后,两人租的车被王某以各种奇葩理由“召回”,后面索性失联了。

经警方调查,王某在收取承租人的押金和租车费用后,通过技术手段,将车辆远程断油、断电,或者通过定位,使用备用钥匙潜入车内破坏设备,甚至人为制造划痕、事故,以需要维修为由,要求承租人将车送回指定地点,然后人、车“玩消失”,以骗取押金、租金。

【呼声】

引入行业监管 统一治理统一规范

很多网约车驾驶员在基本法律意识上较为欠缺,在签订租赁协议时往往只听对方的口头承诺,最后一步步掉入合同陷阱。就算最后走上法律诉讼途径,解决好也已经过去了好几个月,时间和精力搭进去可能连本都回不来。对此,采访中,不少网约车驾驶员纷纷表示,希望相关部门能对网约车租赁市场加强监管,切实保障网约车驾驶员的合法权益。同时加强行业引导,指导驾驶员如何避坑,做到心中有数,方可签订协议。

【现象】

职业健康堪忧

除了网约车租赁中的种种“套路”,网约车平台与驾驶员的用工关系模糊,也是灵活就业群体面临的一大风险。

笔者调查发现,目前仅有极少数的网约车驾驶员与网约车平台签订了劳动合同,多数是签订“三方协议”或通过劳务派遣的方式由第三方公司派遣服务,造成绝大多数的网约车驾驶员无法享受《劳动法》的保护,如基本的社会保障、薪资补助、加班补贴或是解除劳动合同的赔偿补偿等。

与此同时,网约车驾驶员在社会保障方面,如病假薪酬、带薪休假、职业年金保险等的享受比例也是少之又少。笔者随机采访了十位网约车驾驶员,其中购买工伤保险的仅一成。而买了社会保险的网约车驾驶员主要是自行购买,而非网约车平台或租赁公司提供。

近些年,随着不间断的接单、疲劳驾驶等,导致网约车驾驶员长时间处于高度紧张的工作状态,既不利于个人健康,也隐藏着交通隐患,甚至有驾驶员调侃道,“开网约车也成为一项高危职业。”笔者在采访中了解到,几年下来,许多网约车驾驶员都患上了慢性胃炎、颈椎病,前列腺炎等疾病。劳动保护缺失正让许多受访者不得不考虑退出网约车行业。

【呼声】

出台相应规定 给予更多保障

驾驶员与平台之间模糊的劳动关系让网约车驾驶员的自身权益难以得到保障。希望相关部门能完善驾驶员劳动关系认定的司法与立法,根据不同网约车平台与网约车驾驶员之间的用工模式,出台针对性强的司法解释进行详细规定。同时优化驾驶员维权通道,在遭到侵权时能提供维权通道。

此外,应科学制定网约车行业工作环境标准,明确平台对驾驶员的安全监督与管理义务。加强驾驶员的职业安全保护,科学设置驾驶员的工作时长,针对夜间驾驶员提供额外补贴,提供人身安全保险等。同时为网约车驾驶员就餐、停车、如厕、休息等实际需求提供便利。

【现象】

收入不定 标准不清

作为网约车驾驶员最为关注的薪酬,有六成受访者认为网约车平台收费扣费不透明,超过五成的受访者认为所在平台抽成不科学、不合理,享受不到奖励机制,多跑几个平台也未必能挣到更多的钱。还有不少网约车驾驶员认为,平台控制着驾驶员每单的薪酬和派单量,霸王条款太多。

王师傅开网约车已有6年多,当初从传统出租车公司跳出来,正是看中网约车的灵活性以及平台的高额补贴。“现在平台补贴越来越少,抽成越来越高,很多驾驶员一个月工作28天连6000块钱都赚不到。”

眼下,尽管多家网约车平台宣布降低对驾驶员的抽成比例到14%-20%,但很多人对此并不“买账”。有网约车驾驶员透露,不同网约车平台在收取每个订单的信息服务费时并不相同,有的每单收取0.8元的信息服务费,有的则是1-1.9元,使得跑不同平台的网约车驾驶员在收入上也大不相同,且在收取时也没有具体标准,定期结算的模式更是让不少网约车驾驶员摸不清规则。“降低了抽成却在信息服务费上动文章,这难免缺少真诚。”不少驾驶员吐槽道。

【呼声】

科学制定分配机制 收入透明化

驾驶员希望能改变计价规则,引入包干机制,驾驶员一次性缴费后,每笔订单不再与平台分成,自己跑多少就赚多少。同时引入政府宏观指导或常规监测,制定符合各方利益的分配机制,进一步透明化平台和从业人员的收入分配。 □柴一森

韩城市养老保险经办中心

设“红黑榜”促服务提效能

本报讯(成军奇 党宇萍)近日,到韩城市养老保险经办中心服务大厅的参保职工都看到这样的变化,大厅的经办窗口除了服务提示外,还设立了“红黑榜”,以此促进服务质量及工作效能提升。

今年以来,该中心要求每一名经办人员要多与群众共情、勤换位思考,认识到信访群众不仅需要准确的政策答复,更需要良好的服务态度,真心服务职工群众。

该中心通过健全完善内控制度,对违规事项坚决予以制止纠正。2022年,全市通过各类渠道查处的较大违规领取养老待遇事件10起,涉及人数11人。韩城市人社局与市养老经办中心逐一调查走访,严查业务经办各个环节,对钻政策空子、搭车参保现象进行清除,成功追回养老金40余万元。

陕西省煤田物探测绘有限公司

扎实为女职工做好事办实事

本报讯(赵凌飞)3月份,陕西省煤田物探测绘有限公司开展了“女职工关爱月”系列活动,扎实为女职工做好事、办实事、解难事,切实维护女职工的合法权益和特殊利益,赢得了广大女职工的肯定和信赖。

据了解,该公司通过线上组织学习《妇女权益保障法》等相关课程,线下邀请公司律师为女职工开展妇女权益保护专题法律讲座,全方位开展了女职工维权行动月法制宣传系列活动,在公司营造关爱女职工、尊重女职工的良好氛围;公司工会持续开展“三个一”活动:举办一次健康知识讲座,组织一次妇科体检,办理一份特殊疾病互助保险,筑牢疾病防御屏障;开展了以“关注女性健康 远离健康隐患”为主题的讲座,提高了女职工对疾病的防范能力以及自我保健水平;每年为女职工办理互助保障特殊疾病保险,建立健全了“课、检、险”关爱保护网;为每位女职工赠送书籍,进一步厚植家国情怀,涵养良好家风,让良好家风家教与初心使命相伴,更好地发挥妇女“半边天”作用。

此外,公司还组织女职工前往长安乡村梅园踏青赏梅,让大家放松心情,舒缓工作压力,进一步提升女职工的幸福感和归属感。



3月27日,陕建十五建公司工会女工委联合法律审计部开展了女职工专项普法宣传讲座,此次宣讲解读了《中华人民共和国妇女权益保障法》《女职工劳动保护特别规定》《中国妇女发展纲要(2021—2030年)》等法律法规政策,切实提高了女职工对权益保护法律法规政策的知晓率和普及率。 □黄敬各 摄

参加单位在工作日组织的团建活动受伤 是否可以认定为工伤



百事通先生:

我是某医药科技公司技术人员,近日公司在工作日安排员工开展登山团建活动。在团建过程中,我不小心摔伤了小腿,受伤后公司将我送至医院救治,但公司一直没有给我申请工伤认定。请问,职工在团建时受到的伤害,是否属于工伤? 读者 刘斌 刘斌同志:

根据《工伤保险条例》第十四条“职工有下列情形之一的,应当认定为工伤:……(五)因工外出期间,由于工作原因受到伤害或者发生事故、下落不明的……”之规定,你按公司活动安排开展登山活动,该活动系由公司组织并承担经费,是职工的一项福利待遇,该活动本身并不脱离职工身份而单独存在。故上述活动与工作有本质联系,是该公司的一项正常工作安排。因此,你参加上述活动属于因工外出。

《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》第四条第二款规定,社会保险行政部门认定下列情形为工伤的,人民法院应予支持:(二)职工参加用人单位组织或者受用人单位指派参加其他单位组织的活动受到伤害的。此外,人力资源和社会保障部关于执行《工伤保险条例》若干问题的意见(二)第四条“职工在参加用人单位组织或者受用人单位指派参加其他单位组织的活动中受到事故伤害的,应当视为工作原因,但参加与工作无关的活动除外”。

根据你受伤地点位于景区内,并非你违反公司安排自行参加的其他活动。你在该景区内受伤,属于因工作原因受到伤害。综上,你受到的伤害属于工伤,可以要求公司向人社局申请工伤认定,公司不申请的情况下,你可自行申请工伤认定。 □百事通

典型案例

案情回顾

公司员工许某因不满食堂午餐的主食种类,在微信工作群中提出意见,遭到了公司厨师老林的多段语音“炮轰”,其中不乏诸多不堪入耳的言语侮辱。虽然有微信群中的同事出来劝架,但厨师老林仍继续肆意辱骂,给许某造成了严重的精神压力以致无法正常工作和生活。

于公司员工,同时辱骂的内容也与其厨师职务有关,公司作为管理者应当承担相应侵权责任并赔偿精神损失。于是,许某将所在公司诉至法院。法院认为,许某与老林产生的矛盾以及其所受到的辱骂、人身攻击等均属于老林的个人侵权行为,与公司无关,不应承担责任。最终法院驳回了许某的全部诉讼请求。

许某认为,自己与老林同属于一家公司,其群内发言明显针对自己,且言论内容充满人身攻击,严重侵害了自身的名誉权。而该群是公司组建的工作群,老林属

名誉权是对民事主体的品德、声望等

工作群内遭辱骂谁应担责

的社会评价,任何侮辱、诽谤、捏造、歪曲事实等方式损害他人名誉且造成负面影响的,应认定为侵害名誉权的行为。在本案中,老林在微信群里的发言明显针对许某,且内容粗鄙,足以使许某的社会评价降低,显然构成了对其名誉权的侵害。但是,许某的诉求是要求公司承担侵权责任,对此,法院不予支持。两人产生矛盾的起因是就伙食问题进行讨论,老林的侵权言论是其个人行为而非执行工作任务的行为。

如今,因不当网络言行引发的姓名权、肖像权、名誉权等侵权纠纷逐渐增加,侵权主体也呈现多样化。那么在起诉时,“我”应该告谁,谁又应该承担相应的侵权责任呢?

在本案中,老林侵犯了许某的名誉权,属于老林的个人行为,许某应以老林为被告,但他只对公司提起诉讼,最终被驳回了诉讼请求。因此,当我们的权益被侵害时,不仅要对相关证据进行留存取证,还要梳理好民事法律关系,选择合适的被告起诉维权。 □陈晨 李曉芸



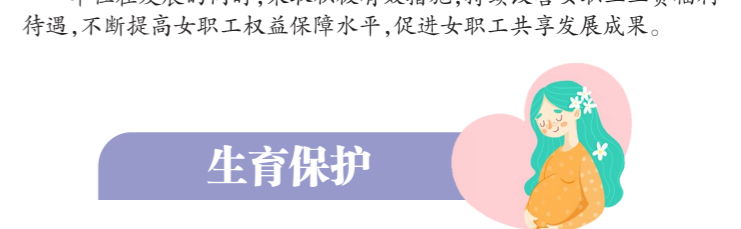
关注! 女职工应该有这些劳动保护

近日,人力资源和社会保障部、国家卫生健康委、最高人民检察院、全国总工会、中国企业联合会/中国企业家协会、全国工商联联合发布《工作场所女职工特殊劳动保护制度(参考文本)》。

女职工在工作中应该享有哪些权益保护? 劳动就业保护 录(聘)用女职工时,依法与女职工签订劳动(聘用)合同,合同中应具备女职工特殊保护条款,明确不得限制女职工结婚、生育等内容。遵守女职工禁忌从事的劳动范围的规定,并将本单位属于女职工禁忌从事的劳动范围的岗位,书面告知女职工。女职工在孕期、产期、哺乳期(指自婴儿出生之日起至满一周岁止)内,除有法律、法规规定的情形外,用人单位不得解除劳动(聘用)合同。劳动(聘用)合同期满后而孕期、产期、哺乳期未届满的,除女职工本人提出解除、终止劳动(聘用)合同外,劳动(聘用)合同的期限自动延续至孕期、产假、哺乳期期满。

工资福利保护 工资分配遵循按劳分配原则,实行男女同工同酬。女职工在享受福利待遇方面享有与男职工平等的权利。不因女职工结婚、怀孕、生育、哺乳,降低其工资和福利待遇。在晋职、晋级、评定专业技术职称和职务、培训等方面,坚持男女平等的原则,不歧视女职工。不因女职工怀孕、生育、哺乳等原因限制女职工参与上述活动。妇女节(3月8日),女职工放假半天。单位在发展的同时,采取积极有效措施,持续改善女职工工资福利待遇,不断提高女职工权益保障水平,促进女职工共享发展成果。

生育保护 严格执行国家有关女职工特殊劳动保护的法律法规,对在经期、孕期、产期、哺乳期的女职工给予特殊保护。 女职工月经期保护: (一)女职工在月经期间,不安排其从事国家规定的禁忌从事的劳动。 (二)患重度痛经及月经过多的女职工,经医疗机构确诊后,月期间适当给予1至2天的休假。 女职工孕期保护: (一)女职工在怀孕期间,不安排其从事国家规定的孕期禁忌从事的劳动。 (二)对怀孕满7个月以上(含7个月)的女职工,不延长劳动时间或者安排夜班劳动,并在劳动时间内安排一定的休息时间或适当减轻工作;在从事立位作业女职工的工作场所设置休息座位。 (三)女职工在孕期不能适应原劳动的,单位根据医疗机构的证明,与职工本人协商一致,予以减轻劳动量或安排其他能够适应的劳动。 (四)怀孕女职工在劳动时间内进行产前检查,所需时间计入劳动时间,依法支付劳动报酬。 女职工产期保护: (一)按照国家有关规定,女职工生育享受98天产假,其中产前可以休15天;根据医疗机构证明,难产的,增加产假15天;生育多胞胎的,每多生育1个婴儿,增加产假15天。生育奖励假、配偶陪产假和育儿假,按照本地规定执行。 (二)根据医疗机构证明,女职工怀孕未满4个月流产的,享受15天产假;怀孕满4个月流产的,享受42天产假。 (三)女职工产假期间的生育津贴,按照单位上年度职工月平均工资的标准由生育保险基金支付。 (四)对有过两次以上自然流产史,现又无子女的女职工,单位根据实际情况,在其怀孕期间予以减轻工作量;经女职工申请,暂时调离有可能直接或间接导致流产的工作岗位。 (五)女职工休产假,提前填写《请假申请表》,由上级领导批准并报人力资源部进行核对并备案。 (六)职工根据所在地规定申请休生育奖励假、配偶陪产假、育儿假等假期可参考上述流程办理。 女职工哺乳期保护: (一)女职工在哺乳期内,不安排其从事哺乳禁忌从事的劳动。 (二)对哺乳未满1周岁婴儿的女职工,不延长劳动时间或者安排夜班劳动。在每天的劳动时间内为哺乳期女职工安排1小时哺乳时间;女职工生育多胞胎的,每多哺乳1个婴儿每天增加1小时哺乳时间。 (三)婴儿满周岁后,经医疗机构确诊为体弱儿的,可适当延长授乳时间,但不得超过6个月。



职业安全健康保护 加强女职工的劳动安全卫生知识培训。在生产发展的同时,投入专项资金,通过建立孕妇休息室、哺乳室等设施,改善女职工劳动安全卫生条件。定期组织女职工进行妇科疾病、乳腺疾病检查以及女职工特殊需要的其他健康检查。关爱更年期女职工,经医疗机构诊断为严重更年期综合症的,经治疗效果仍不明显,且不适应原工作的,应暂时安排适宜的工作。对工作场所性骚扰行为持零容忍态度,明确禁止性骚扰的具体行为,健全预防和制止性骚扰的制度,完善必要的安全保卫措施,加强对消除性骚扰的宣传、教育和培训,通过开通热线电话、意见箱、电子邮箱等多种方式畅通投诉举报渠道,依据专门制定的消除工作场所性骚扰制度对反映问题妥善受理,并对女职工提供心理疏导和依法维权的支持,积极创建安全健康舒心的工作环境。

来源:人力资源和社会保障部政务微信 图表设计:张瑜