

如何认定网约配送员与平台的劳动关系



基本案情

徐某于2019年7月5日从某科技公司餐饮外卖平台众包骑手注册成为网约配送员,并在该线上签订了《网约配送协议》,协议载明:徐某同意按照平台发送的配送信息自主选择接受服务订单,接单后及时完成配送,服务费按照平台统一标准按单结算。从事餐饮外卖配送业务期间,公司未对徐某上线接单时间提出要求,徐某每周实际上线接单时间为3至6天不等,每天上线接单时长为2至5小时不等。平台按照算法规则向一定区域内不

特定的多名配送员发送订单信息,徐某通过抢单获得配送机会,平台向其按单结算服务费。出现配送超时、客户差评等情形时,平台核实情况后按照统一标准扣减服务费。2020年1月4日,徐某向平台客服提出订立劳动合同、缴纳社会保险费等要求,被平台客服拒绝,遂向仲裁委员会申请仲裁。

申请人请求

请求确认徐某与某科技公司于2019年7月5日至2020年1月4日期间存在劳动关系,某科技公司支付解除劳动合同经济补偿。

处理结果

仲裁委员会裁决:驳回徐某的仲裁请求。

案例分析

本案争议焦点是,徐某与某科技公司之间是否符合确立劳动关系的情形?

根据《关于发布智能制造工程技术人员等职业信息的通知》(人社部发〔2020〕17号)相关规定,网约配送员是指通过移动互联网平台等,从事接收、验视客户订单,根据订单需求,按照平台智能规划路线,在一定时间内将订单物品递送至指定地点的服务人员。《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》(人社部发〔2021〕56号)根据平台不同用工形式,在劳动关系情形外,还明确了不完全符合确立劳动关系的情形及相应劳动者的基本权益。

本案中,徐某在某科技公司餐饮外卖平台上注册成为网约配送员,其与某科技公司均具备建立劳动关系的主体资格。认定徐某与某科技公司之间是否符合确立劳动关系的情形,需要查明某科技公司是否对徐某进行了较程度的劳动管理。从用工事实看,徐某须遵守某科技公司制定的餐饮外卖平台配送服务规则,其接单完成时间、客户评价等均作为平台结算服务费的依据,但平台对其上线接单时间、接单量均无要求,徐某能够完全自主决定工作时间及工作量。因此,双方之间人格从属性较标准劳动关系有所弱化。某科技公司掌握徐某从事网约配送业务所需的数据信息,制定餐饮外卖平台配送服务费用标准和办法,徐某通过平台获得收入,双方之间具有一定的经济从属性。虽然徐某依托平台从事餐饮外卖配送业务,但某科技公

司并未将其纳入平台配送业务组织体系进行管理,未按照传统劳动管理方式要求其承担组织成员义务。因此,双方之间的组织从属性较弱。综上,虽然某科技公司通过平台对徐某进行一定的劳动管理,但其程度不足以认定劳动关系。因此,对徐某提出的确认劳动关系等仲裁请求,仲裁委员会不予支持。

典型意义

近年来,网约配送员成为备受社会关注的群体,如何维护好其劳动保障权益也频频引发舆论热议。在网约配送行业中,平台企业对网约配送员存在多种组织和管理模式。在类似本案的模式中,平台向非特定配送员发送订单信息,不对配送员的上线接单时间和接单量作任何要求,但与此同时,平台企业制定统一的配送服务规则和服务费结算标准,通过设定算法对配送员的配行为进行控制和管理,并将配送时长、客户评价等作为结算服务费的依据。一方面,劳动者工作时间、工作地点更加自由,不再受限于特定的生产经营组织体系;另一方面,平台企业借助信息技术手段打破了传统用工方式的时空限制,对劳动者实现了更加精细的用工管理。对此,《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》(人社部发〔2021〕56号)明确不完全符合确立劳动关系的情形,并指出相关部门应指导企业与该类劳动者订立书面协议、合理确定双方权利义务,逐步推动将该类劳动者纳入最低工资、休息休假等制度保障范围。在仲裁与司法实践中,应在区分各类情形的基础上分类保障劳动者合法权益,并积极推动完善相关法律法规政策,进一步畅通劳动者维权渠道,充分实现平台经济良性发展与劳动者权益保护互促共进。

□据中国法院网

有话直说

“以前我在外地打工,一两年就换个地方;现在有了一技之长,晋升空间变大了,能够扎下根来长期发展了。”近日,在安徽省无为市一家公司工作了两年多的费润斌说,得益于技能培训,自己吃上了“技能饭”,从农民工变身新市民。

我国自古就有“技不压身,才不压人”的说法,强调学习技能的重要性。那些掌握高超技艺的人,不仅就业比较稳定,也容易拿到令人羡慕的高薪酬。近年来,产业转型升级,新业态蓬勃兴起,对劳动者的技能水平提出了更高要求。尤其在中国制造向中国智造的过程中,需要大量技能高超、经验丰富的劳动者支撑产业高质量发展。统计数据显示,到2025年,我国制造业十大重点领域人才总量将接近6200万人,人才需求缺口将接近3000万人,缺口率高达48%。

如今,我国农民工总量接近3亿人。为他们提供技能培训,既可以让他们更好适应快速发展形势,加速农村劳动力转移,也能有效提高其技能水平和就业能力,助他们端稳“饭碗”、拿到满意薪酬。前不久,就有媒体报道,在福建省厦门市一家公司,如果员工“多掌握一道工序,工资就能提升300—500元”。

据报道,无为市围绕当地主导产业,积极开展农民工技能培训,其中不少人通过技能培训提升技能等级,吃上了“技能饭”。同时,技能培训也激发了农民工返乡创业的热情,有效拓宽了他们的就业渠道。据统计,在无为市劳动模范、市五一劳动奖章等各类评选中,农民工占31%;全市220多名获得各项先进称号的农民工自主创业。这些吃上“技能饭”的农民工,实现高质量就业、稳定就业,更好地融入城市生活,服务城市发展。

技能水平的高低,不仅影响劳动者的职业发展,也关乎企业和地方的长远发展。对于农民工而言,如果没有一技之长,则就业能力不强,就业稳定性不足。对于企业而言,如果员工提升技能的热情不高,则会拖累企业的创新能力和发展动力,影响长远发展。因此,企业应拿出真心实意,支持、激励农民工学习专业技术,提升技能水平。当农民工技能水平大幅提升,其劳动生产效率、劳动产出质量就会大大提高,企业的市场竞争力也将随之增强。农民工具备了创新意识和创新能力,想出的“金点子”更多了,有利于企业发展实现良性循环。

近年来,各地面向农民工加强技能培训,取得了积极成效。同时,也存在一些问题,比如,培训资源缺乏整合、培训方式较单一、覆盖面不够广、针对性不强、农民工参加培训动力不足。期待各地进一步总结经验,围绕发展方向和实际需要精准施策,提升农民工技能水平,让更多农民工吃上“技能饭”,走稳就业路,拿到高薪。

让更多农民工吃上「技能饭」

哺乳期拒绝调岗就该被辞退吗

职工信箱

百事通先生:

我是一位“80后”职场妈妈,这些年一直在离家很近的公司当点员。前年10月,我开始休产假,这期间公司进行了工作项目调整,我所在的岗位被取消,而我被要求调到另一个项目地点工作,离家30公里,每天往返通勤需要4个小时。我还在哺乳期,就拒绝了这次调岗。

但是,公司仍多次给我发送调岗短信,通知我在指定日期去新岗位报到。我在短信里回复不同意。结果公司说我旷工,直接把我解雇了。

我想问问,公司这样辞退我合法吗?我怎么维护自己的合法权益? 读者 邱女士 邱女士您好:

《劳动法》《劳动合同法》《女职工劳动保护特别规定》都对在孕期、产期、哺乳期即“三期”女职工实行特殊的劳动保护。调岗虽然属于用人单位的用工自主权,但单位因自身生产经营需要对劳动者进行调岗时,应充分考虑劳动者的个体差异尤其是“三期”女职工的身心状况、客观困难等,在协商沟通的基础上,对劳动强度、工作时间、工作地点等方面进行综合考量,适度增加工作灵活性,在行使用工自主权时给予“三期”女职工更多的人文关怀。

公司因项目原因调整您的工作地点,具有一定的客观性,但您刚休完产假,尚处于哺乳期,调整后的工作地点距您的实际居住地约30公里,搭乘公共交通的往返通勤时间达4小时,公司对此理应承担充分考量。

根据您的情况,公司在未与您协商一致的情况下,没有充分考量您面临的现实困难,以旷工为由强行解除劳动关系,属于违法行为。您可以通过调解、仲裁或诉讼等方式维护自身合法权益。 □百事通

社保卡有四种颜色? 领取电子社保卡后实体社保卡就没用了? 对此,人社部公开辟谣并提醒——

社保卡的误读和骗局要警惕

近日,针对网传的“社保卡有四种颜色,针对不同人群,功能也有不同”,人力资源和社会保障部通过政务微信公开辟谣:所谓“社保卡有四种颜色”的解读是错误的,不可信。

人社部称,在社保卡发卡初期,个别地方在发行一代社保卡时,为了方便儿童、老人、在职人员等不同群体使用社保卡,曾经将社保卡区分了颜色。但目前全国统一的社保卡已发行到第三代,只有一种,颜色和功能都一致。网传“科普帖”其实是汇集了已经不存在的情况,或是个人误读。人社部提醒公众,注意分辨。

社保卡与每个人息息相关,所以互联网上有很多主播喜欢解读社保卡及相关政策,但不少解读存在错误,误导公众。更有不法分子利用公众对社保卡的关注,设置骗局。在有关社保卡的解读中,误读主要出现在电子社保卡的申领和使用上,主要有以下两条。

误读一:领取电子社保卡后,实体社保卡就没用了

领取电子社保卡后,实体社保卡仍然可正常使用。公众可通过展示二维码或“扫一扫”使用电子社保卡,也可通过电子社保卡页面上的功能按钮享受就业、社保等服务,均不影响实体社保卡的线下使用。如果出门忘带实体社保卡,可通过电子社保卡替代使用。

需要提醒的是,实体社保卡如果丢失后办理挂失,那么电子社保卡须由本人授权后方可使用。所以,人社部特别提醒,即便申领了电子社保卡,也一定要妥善保管实体社保卡。

误读二:在多个渠道申领了电子社保卡后,会产生冲突、影响使用

对于这一点,人社部予以澄清称不会影响。电子社保卡可在各级人力资源社会保障部门官方授权的多个渠道上申领和使用。2021年起,个人申领第三代社保卡时,同步完成电子社保卡申领。持卡人可通过

电子社保卡支付宝小程序、社保卡服务银行App、发卡地人社App等渠道,经本人授权后直接使用电子社保卡。个人可在多个渠道申领,也可仅在一个渠道申领;在某一渠道解除关联后,不影响其他渠道的电子社保卡使用。

至于涉及社保卡的骗局,手段并不新颖,但仍有不明真相的网友上当受骗。

骗局一:社保卡统一升级版电子版,不办理要被注销账户

不法分子冒用社保部门名义,发送短信称“全国社会保障卡统一升级版电子版”“您的社保账户未上传电子审核,请于XX月XX日前点击XX链接在线办理,过时将被注销账户”等。除了直接通过链接索取用户信息外,有的链接还能模仿人社部官方网站,再利用弹窗等要求用户填写。这类链接通常会要求用户填写姓名、身份证号、手机号、银行卡号、支付宝账号等各种信息,最终导致用户账户被盗、钱款损失。对于这类骗局,人社部已多次提醒,人社部发送的社保卡办卡短信,不会附加任何不明网址,推送的短信不需要输入任何涉及个人信息、银行账户等私密信息。

骗局二:“社保卡补助资金补贴”本周末不领取自动作废

不法分子向公众邮箱发送“2023最新社保卡补助资金管理暂行办法”等主题的文档、图片等。相关文档、图片盗用“国家社会保险公共服务平台”等官方平台的网页截图,或加上“版权所有:中国政府网”等信息,冒充官方文件骗取公众信任。但这类文档或图片与“社保卡升级”“骗局”一样,会出现二维码或链接,骗取公众“扫一扫”或点击。而“扫一扫”或点击后跳转的页面不论与官方网站多么相似,本质仍是钓鱼网站,要求公众填写信息,目的仍是盗取账户内的钱款。这些看似官方文件或标注“客户身份信息已做加密处理”的链接都是骗子



的“障眼法”,不可信。

骗局三:社保卡“封存”了,需要点击链接解封才能继续缴纳社保费

社保卡确实可能出现“封存”状态,但这仅仅代表社保卡的社保功能还未启用,不会影响正常缴纳社保费。如果公众收到社保卡“封存”通知,首先应确认是否已领取社保卡,如尚未领取,可联系当地12333或社保卡管理服务机构领取社保卡。如已领取,可前往社保卡服务网或通过电话等服务渠道启用社保卡的社保功能,之后即可通过社保卡享受政府相关公共服务。

需要强调的是,未领取或未启用社保卡都不会影响社保缴费业务的正常办理。如果公众收到“通知”要求点击链接或扫二维码激活“封存的社保卡”,那么就要提高警惕了。 □任琳

离职后工作微信账号该归谁

法院:公司对提供给员工使用的账号享有财产权益,员工离职应返还

随着互联网的发展,微信已成为日常交往不可缺少的社交工具,也成了常用的办公工具。不少企业为员工配备了工作微信账号,通过工作微信账号添加微信好友,开拓、保存、维护客户,传递经营信息,以增加市场交易的机会。近日,广州互联网法院审理了一起离职员工与公司“争夺”微信账号引发的纠纷案。

广州某公司系一家从事印刷专用设备制造的公司。2017年9月18日,刘某入职该公司担任销售部营业员。2017年8月15日,广州某公司使用在职员工袁某登记的手机号码注册了案涉微信账号,并相继提供给曾供职员工许某以及在在职经理张某某使用。2017年11月22日开始,案涉微信账号由刘某使用并进行了实名认证,昵称为“广州某公司-刘某”。2021年5月,刘某私自将案涉微信账号更名为“t001xy”,并变更微信昵称为“刘某”。广州某公司发现刘某私自变更微信账号

以及昵称后,于2021年10月12日向其发出通知书,要求其停止使用案涉微信账号,解除该微信账号的实名认证,并配合公司将该微信账号重新绑定于指定的手机号码。刘某予以拒绝。广州某公司于2021年10月20日向刘某发出解除劳动合同通知书,认为刘某严重违反公司规章制度,通知与其解除劳动合同关系,并要求其返还工作手机电话卡以及工作微信账号。

广州某公司认为刘某侵犯其对案涉微信账号享有的使用权益,遂起诉请求法院判令刘某返还微信账号“t001xy”,立即停止使用该微信账号,解除该微信账号的实名认证,配合重新绑定到指定的手机号码。

刘某辩称,该微信账号是其入职后由广州某公司交付其使用,其进行了实名认证并绑定了银行卡且添加了亲戚朋友,包含隐私信息,微信中的客户信息亦是其努力所得,广州某公司并未签署协议明确约定该微信账号

归公司所有,离职后需要归还等,广州某公司主张返还有缺乏事实和法律依据。

法院审理后认为,广州某公司是否享有案涉微信账号的财产权益,应从微信账号的产生、注册目的、功能用途以及使用客观情况进行综合判断。案涉微信账号系第三人袁某根据广州某公司的安排,基于职务行为所注册,主要用于工作用途。广州某公司对案涉工作微信账号享有使用权益,以及因使用该工作微信账号进行商业活动所享有的财产权益。案涉微信账号于刘某入职后由广州某公司提供,可视为广州某公司向其提供必要的“办公工具”,刘某已和广州某公司解除劳动关系,其继续使用案涉微信账号已不具有正当性。刘某超出工作范围使用微信账号的行为与法律和合同依据,主观上存在过错。如果允许案涉微信账号继续由刘某使用,可能会导致原信赖该微信账号的客户或潜在客户流失,损害广州某公司对该微信账号所享

有的财产性权益。

综上,法院认为刘某的行为侵害了广州某公司就案涉微信账号所享有的财产权益,最终判决刘某立即停止使用并返还案涉微信账号,解除该微信账号的实名认证,并配合广州某公司更换至指定的手机号码。 □刘梦薇

法官提醒:

本案经办法官朱晓瑾认为,为避免类似争议,公司宜使用公司名下手机号码注册微信号或企业微信号,且在员工入职时,应在劳动合同或相关合同中明确约定微信账号的归属问题。员工亦应遵守公司规章制度使用工作微信号,同时做到公私分离,避免不当使用带来的麻烦。

陕西工人报社关于拟申领新闻记者证人员名单的公示

根据《新闻记者证管理办法》的有关规定,陕西工人报社对拟申领新闻记者证人员的资格进行了严格审核,现将报社符合申领新闻记者证人员名单进行公示。

公示期:2023年6月5日—6月14日
监督举报电话:029-85223101
陕西工人报社申领新闻记者证人员名单:
宁黛艳 李旭东 董欣

陕西工人报社
2023年6月5日