

高温下送单能否享有更完善的劳动条件? 能否通过算法让“小哥”们慢下来、更安全——

外卖骑手“清凉权益”期待硬核保障



根据中央气象台的高温预警,全国已有多地出现35℃以上高温天气,局地甚至可达40℃以上。天气越热,百姓对于网约配送的需求更加强烈。各大城市的外卖小哥在炎热的午间及下午送上四五十单并不少见。

烘烤模式之下,想要“小哥”们被清凉围绕,各方做了哪些努力,又有哪些新期待?

让凉爽与爱心15分钟即达

“小哥,快来快来!领冰激凌!”最热的中午时分,上海杨浦区总工会职工服务中心主任王少林大声招呼着正骑着送餐车路过的外卖员。午休时段,环卫工人、辅警、建筑工人等户外职工陆续来到位于靖宇路118号的户外职工爱心接力站,扫码领取清凉饮品。

叮咚买菜的外卖小哥曹德陈的送货区域就在周边,他对接力站已经非常熟悉,熟练地扫码领取雪糕后盘点了这里的便利:“不仅有冰激凌,冰袖也是站点发的,站点里还有绿豆汤、盐汽水。”事实上,杨浦区已经或正在通过各种渠道和平台,确保每位户外职工都知道站点地址,在他们路过或者休息的时候,可以来领取清凉饮品。

同在长三角的江苏泰州,不仅户外驿站24小时全天候开放,户外职工扫码即可入内,从现在开始到8月底,每天12时到15时之间,泰州工会在户外劳动者集聚的地方开通了“爱心

避暑纳凉车”,车上准备了可以躺下来休息的垫子和防暑降温物资,在中午高温时段,户外劳动者可以在车上休息,避暑纳凉。

7月10日,“工会小站贴心大爱”工会服务站“双15”工程启动,目标设定到今年年底,全国服务站达到15万个,在全国主要城市和城市重点区域基本实现服务站15分钟服务圈交叉覆盖。

写进集体合同的专属保障

忙完午高峰,外卖小哥饶顶峰舒了口气,跟着电子地图导航来到了最近的一处爱心接力站。随后,他点击接单软件选择“申请小休”,享受起属于自己的15分钟小憩时光,“这段时间里不用担心有单子进来,等身上汗收一收再出去”。

饶顶峰工作中的“小确幸”,背后有着合同强有力的保障。7月13日,全国第一份外卖平台企业全网集体合同落地“饿了么”平台,覆盖“饿了么”全国1.1万个配送站点超过300万名“蓝骑士”。在现场签署的全网《集体合同》及《工资专项集体合同》《女职工专项集体合同》《劳动安全卫生专项集体合同》3个全网专项集体合同中,事关劳动者在极端天气条件下的保障条款占据了不小的篇幅。

近年来,针对新业态就业群体,已有一系列新政策相继出台。人社部等八部门2021年发布《关于维护新业态就业群体劳动保障权益的指导意见》,市场监管总局等部门于同年发布《关于落实网络餐饮平台责任切实维护外卖送餐员权益的指导意见》,都针对“小哥”们

的劳动安全等权益提出了明确要求。

高温天气配送订单,费用自然是“小哥”们关心的焦点。此次签订的多份合同中都有条款对费用进行了详尽的规定。《集体合同》中规定,“送餐员基础配送费的标准和当地消费价格指数(CPI)、配送距离、用餐高峰、天气原因、路线难易等因素相关,具体以服务商与骑手约定为准”。

天气恶劣,送单难免出现延迟等问题,《劳动安全卫生专项集体合同》中就约定“遇到极端天气、危险路况等情形的,根据实际情况相应调整配送机制,保障送餐员配送安全”“秉持‘算法取中’,优化算法规则,合理设置送餐员配送时间,在突发场景下为送餐员自动匹配灵活配送时长”。还有条款约定“如遇极端恶劣天气根据各地具体情况,支持相关罚单剔除”。

在休息和保障方面,《劳动安全卫生专项集体合同》中规定“设置休息机制,送餐员可根据自身情况进行小休,保障送餐员休息权,避免疲劳送餐带来的安全隐患”。同时,《集体合同》中还约定“与中国财贸轻纺烟草工会共建1000个‘一平米温暖’爱心驿站,帮助解决送餐员的歇脚、喝水、充电、学习、娱乐等需求”。

平台应强化恶劣天气下的劳动保护

《关于维护新业态就业群体劳动保障权益的指导意见》首次明确,平台企业对劳动者权益保障应承担相应责任,“强化恶劣天气等特殊情形下的劳动保护,最大限度减少安全生产事故和职业病危害”“配备必要的劳动安全

卫生设施和劳动防护用品”。

高温之下,平台能否提供更完善的夏日劳动条件?能否通过算法让“小哥”们慢下来、更安全?“小哥”们普遍反映他们有超时焦虑,如果因天气原因配送超时了能否申诉成功?

据了解,今年夏天,不少平台都开启了“高温保护”模式。美团外卖宣布将根据天气状况为区域内的骑手动态调整配送范围,以减少骑手暴露在户外的时间;“饿了么”为骑手提供了专项红包,以及夏季跑单补贴、免罚权益等。

面对众多在烈日下奔跑的“小哥”们,他们的感受才是衡量关爱的“金标准”。外卖小哥刘某江希望能加大夏季跑单补贴力度,一些夏日关爱物品的发放范围也要再扩大,“我的袖套水杯都是自己买的,看到别的骑手能领到,总归是羡慕的”。

外卖小哥谭轲今年刚入行,看着单子上的恶劣天气补贴,他有些搞不明白。“我能肯定的是大雨就会有,但是大热天不会有这个补贴就挺随机的,到底是平台还是区域负责人在管这个事?”

谭轲还反映,平台给的免费冷饮,他有时也无暇领取,“系统会有提示,但赶过去不方便,影响送单,也就没领了”。

最近,“街边小店送冰水冰块”的暖心之举在上海流行,街头巷尾随处可见的冷饮小店常常能给外卖骑手送上一杯“及时水”。有商家表示,已收到很多外卖员的感谢和反馈,冰水更符合他们的需求,所以今年改成送外卖员们冰水,让他们“身清凉,心温暖”。 □袁龙翔

本报讯(谢明静)近日,高女士在陕工网职工留言板咨询,她最近被公司裁员了,在找到新的工作之前,待业时间过长,社保就会面临断缴,她想知道社保断缴具体会有什么影响。

针对此问题,记者咨询了陕西职工帮扶中心律师范年年。他表示,社保分为养老、医疗、生育、失业、工伤五个险种,断缴后,会对医疗保险、生育保险、养老保险的正常保障影响较大。根据《中华人民共和国社会保险法》第二十三条规定,职工应当参加职工基本医疗保险,由用人单位和职工按照国家规定共同缴纳基本医疗保险费。医保断缴后,次月就不能享受医疗保险的报销待遇,看病只能自费。

范年年表示,生育保险的报销条件是需要职工连续缴纳社保满12个月(中间中断不超过3个月,视作连续),且生育前一月还在缴纳社保的,才能报销国家规定标准的100%。《西安市职工生育保险暂行办法》第十九条规定,对已登记参加生育保险但又自行中断缴纳生育保险费的用人单位,从中断缴费当月起经办机构停止支付其职工生育保险待遇,直至恢复缴费。即生育保险待遇享受期间,用人单位也不能中断缴费,否则会导致职工生育保险待遇中断享受。

“如果断缴时间过长,比如中间曾经出现过几年的中断,也会影响职工退休之后领取养老金的待遇。”范年年说,根据《中华人民共和国社会保险法》第十二条规定,用人单位应当按照国家规定的本单位职工工资总额的比例缴纳基本养老保险费,记入基本养老保险统筹基金。职工应当按照国家规定的本人工资的比例缴纳基本养老保险费,记入个人账户。养老金是遵循“多缴多得”的原则,缴纳时间越长,缴费越多,领取的养老金就越多。有些职工在退休之前累计缴费年限并没有达到15年,还需要继续延长缴费,直至缴费满15年后才能领取养老金。

范年年称,工伤保险是针对在职职工权益而言的,如果已离职不在岗位,工伤保险费断缴期间则不能享受待遇。按照规定,工伤、生育、失业这三个险种都必须连续不间断缴纳一年或一年以上,才可享受待遇,如果中断缴纳,那么就不能享受相关待遇。

社保断缴有哪些影响

如果师傅就是劳动关系



百事通先生:

我家附近有一个手机修理店,且是依法登记注册的个体工商户。为学习手机修理技术,年满22周岁的我作为学徒进入该店。在店期间,我的工作事项均由店老板(我的师傅)安排,具体来讲就是负责提供手机维修服务、接待顾客、拿货送货、打扫店内卫生等。此外,工作场所、劳动工具、食宿也由手机修理店提供,手机修理店每月向我发放一定数额的工资。但是,双方之间没有签订书面劳动合同。请问:我与手机店之间是否构成劳动关系?

读者 朱娜娜

朱娜娜同志:

你好!你与手机店构成劳动关系。

劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。为此,《劳动合同法》

第十条规定:“建立劳动关系,应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系,未同时订立书面劳动合同的,应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的,劳动关系自用工之日起建立。”

此外,原劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条规定:“用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同,但同时具备下列情形的,劳动关系成立。(一)用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格;(二)用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者,劳动者受用人单位的劳动管理,从事用人单位安排的有报酬的劳动;(三)劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。”

从以上规定可以看出,是否签订书面劳动合同只是当事人建立劳动关系的形式之一,而不是建立劳动关系的必要条件。也就是说,不论是否有书面劳动合同,只要具备上述确立劳动关系的三个情形,便可以认定用人单位与劳动者之间存在劳动关系。

本案的情形恰恰与之吻合,即应当认定手机修理店自对你用工之日起便存在劳动关系:一方面,手机修理店是依法登记注册的个体工商户,具备合法的用工主体资格,而你年满22周岁,符合劳动者的法定条件。另一方面,你的日常工作由手机修理店安排,工作场所、劳动工具、食宿由手机修理店提供,你还必须接受手机修理店的劳动管理,手机修理店已经向你发放一定数额的工资。再一方面,你提供的维修服务、接待顾客、拿货送货、打扫店内卫生等是手机修理店业务的组成部分。因此,你与手机店构成劳动关系。 □百事通

三原县养老保险经办中心“心愿办”小程序上线

本报讯(张婷)经过一个月的研究调试,三原县养老保险经办中心小程序“心愿办”近日开通,正式开启了养老经办业务线上办理通道。参保职工和群众足不出户就可以通过微信扫码办理各项业务,享受更加优质、便捷、高效的便民服务。

据悉,办事群众可微信扫描“心愿办”二维码后跳转至查询经办提交单界面,包含业务经办所需资料查询、需经办业务描述、上传所需经办业务资料照片、灵活就业人员申请退休、办事人联系方式、电子签名、中心联系方式等多个功能模块。办事群众只需点击业务经办所需资料查询模块就可查询到各项业务经办需要的资料。填写需经办的业务,提交相关资料照片后,后台工作人员审核资料并当日向申请者反馈受理结果和所缺资料,进行补传。办事群众如有疑问也可通过小程序里的联系方式,电话咨询中心办事人员。



7月18日,北方光电股份有限公司工会举办职工心理健康知识讲座,100余名职工参加。此次讲座是公司依法保障职工劳动安全权益的有益措施,授课内容涵盖身心健康、积极心态成就美好生活、负面情绪的识别与化解以及积极心理成就自我发展等多个方面。 □金森 摄

休病假后月余去世能否算工伤

因病住院一个月后死亡,能否被认定为工伤?张女士诉称,2021年8月14日,其女儿刘某因患疾病住院接受治疗。同年9月27日,刘某因急性左心衰竭抢救无效死亡。刘某的公司在上报工伤认定时不承认其因病死亡系工伤造成,而张女士认为公司报送虚假材料,人保局作出的不予认定工伤决定是错误的。

人保局称,刘某于8月24日至9月26日处于病假休息期间,已脱离工作时间和工作岗位的前提认定条件,不满足《工伤保险条例》规定的视同工伤认定情形的规

定,故不能认定为视同工伤。

法院认为,根据人保局调查核实的实际情况,刘某于8月14日开始正式休病假,于9月25日到医院急诊住院就诊,后于9月27日因急性左心衰竭死亡。刘某系在休病假期间因急性左心衰竭死亡,并非在工作时间和工作岗位突发疾病死亡或者在48小时之内经抢救无效死亡。因此,刘某不符合上述突发疾病视同工伤的认定条件。

人保局对刘某作出不予认定工伤决定,认定事实清楚,适用法律法规正确,判

决驳回原告张女士的全部诉请。

宣判后,张女士提起上诉,二审法院维持原判。

法官庭后表示,《工伤保险条例》中规定的各项工伤认定情形,均与工作存在必然联系,职工所发生的伤害是否属于工伤保险法规的调整范畴,需要综合考虑工作时间、工作场所以及工作原因三方面的工伤认定要素,这也是社会保险行政部门认定工伤的必要条件。而本案中刘某患病住院治疗一个月后死亡显然不属于上述情形。 □张雪泓 黄越

残疾人的就业权利如何维护

确实无法从事的岗位,用人单位均必须接受残疾人就业。

【案例2】用人单位对残疾人职工,也需签订书面合同

身有残疾的张女士入职一家公司后,公司为给自己留下可以随时将其辞退的活路,在长达9个月的时间里没有与张女士签订书面劳动合同。张女士是否可以向公司索要未签订书面劳动合同的二倍工资?

【点评】张女士有权要求公司支付未签订书面劳动合同二倍工资。

《劳动合同法》第十条规定:“建立劳动关系,应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系,未同时订立书面劳动合同的,应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的,劳动关系自用工之日起建立。”由于残疾人同样属于劳动者,所以,用人单位同样负有与其签订书面劳动合同的义务。

本案中,涉案公司的行为明显违反上述法律规定。对于这种行为,《劳动合同法》第八十二条规定:“用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,应当向劳动者每月支付二倍的工资。用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的,自应当订立无

固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。”据此,张女士有权要求公司向未支付未签订书面劳动合同的二倍工资。

【案例3】用人单位对残疾人职工,不得延长试用期

陈女士是残疾人,基于其残疾对工作的影响,公司在与其签订为期两年的书面劳动合同时,故意将试用期确定为6个月。该做法虽征得陈女士的同意,系双方自愿,但公司的做法正确吗?

【点评】公司的做法是错误的。

《劳动合同法》第十九条、第八十三条分别规定:“劳动合同期限三个月以上不满一年的,试用期不得超过一个月;劳动合同期限一年以上不满三年的,试用期不得超过二个月;三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同,试用期不得超过六个月。同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。”“用人单位违反本法规定与劳动者约定试用期的,由劳动行政部门责令改正;违法约定的试用期已经履行的,由用人单位以劳动者试用期满月工资为标准,按已经履行的超过法定试用期的期间向劳动者支付赔偿金。”

本案中,公司基于陈女士是残疾人,且其残疾对工作的影响而延长试用期,虽然是双方自愿,但因该做法违反

上述法律强制性规定而无效,且公司必须承担相应的违法责任。

【案例4】用人单位对残疾人职工,不得拒绝办理社保

考虑到吕女士是残疾人,公司为节约开支,决定不为其办理社会保险。面对吕女士的一再要求,公司仍然置之不理。公司的做法对吗?

【点评】公司的做法是错误的。

根据《社会保险法》第十条、第二十三条、第三十三条、第四十四条、第五十三条的规定,为职工办理基本养老保险、基本医疗保险、工伤保险、失业保险、生育保险是用人单位的法定义务。该法第五十八条第一款还指出:“用人单位应当自用工之日起三十日内为其职工向社会保险经办机构申请办理社会保险登记。未办理社会保险登记的,由社会保险经办机构核定其应当缴纳的社会保险费。”在这里,“职工”一词包含全体职工,并没有将残疾职工排除在外。本案中,公司以吕女士患有残疾为由不为其办理社会保险显然违反法律强制性规定,应当为其补缴社会保险。 □颜梅生

