

聚焦劳动争议审判专题报道之八

昌平法院发布新兴行业劳动争议典型案例

互联网、医药、快递等行业用工亟待规范

□ 通讯员 郭海丽 高琳琳

随着互联网金融、快递速递、农家乐旅游、科技研发、医药卫生等新兴行业不断涌现,这些行业的劳动争议案件也随之出现。在这种形势下,保护新兴行业劳动者的合法权益,规范新兴行业用工也成为法院审判工作中新的议题。为此,昌平区人民法院和昌平区劳动争议仲裁院共同通报进入诉讼和仲裁的劳动争议案件的基本情况,并结合新兴行业发布典型案例。

承包经营系内部行为
快递员维权需找对“东家”

【案情简介】

2013年4月,郑某经站长李某招聘到某快递公司(以下简称快递公司)朝阳7站工作,担任快递员,每月平均工资6000元,由站长李某以现金形式发放。工作时,郑某所用手机登记用户为快递公司,手机所用套餐是快递公司办理的集团套餐业务,每月由快递公司支付费用。郑某工作时穿着的工作服及驾驶的快递车辆上均印有快递公司名称。郑某在某快递公司朝阳7站工作至2015年2月13日。郑某向昌平区劳动人事争议仲裁院提出仲裁申请,要求确认劳动关系并支付经济赔偿金、带薪年休假工资等各项费用。仲裁委裁决确认双方存在劳动关系,并支持了郑某的部分请求。快递公司不服诉至法院,主张郑某与公司不存在劳动关系,不支付郑某2014年11月1日至2015年2月13日期间的工资18000元和2014年未休年假工资2758元。

【裁判结果】

昌平法院经审理后认为,快递公司作为站长李某签订《责任经营协议》是内部承包行为,快递公司未提交证据证明已将承包事宜告知郑某等员工,郑某也表示并不知晓承包事宜,因此,快递公司应对郑某承担相应的用工责任。

另外,郑某使用的手机号码是快递公司办理,登记使用者也为快递公司,费用由快递公司支付,快递公司提交的《责任经营协议》也显示快递公司曾对快递员提供培训,培训内容包括规章制度,并要求按照某快递公司标准提供快递投递服务。综上所述,快递公司在郑某提供劳动过程中对其进行了用工管理,法院判决双方存在劳动关系。

【法官提示】

劳动者在从事快递行业时,应当找准“东家”。一些快递公司采用交由个人承包经营的模式,致使快递员找不到有权签订合同的“甲方”。对此,劳动者应尽量与快递公司签订劳动合同,在日常工作中强化证据意识,注意对制服、快递车辆、通讯工具、加班时间、日常培训材料等与工作相关材料的保管。

快递公司应树立依法用工意识,加强内部管理,规范用工标准,明确公司招聘与个人承包经营之分。对于由公司招聘的劳动者,公司应主动与劳动者签订劳动合同,按时缴纳社会保险,避免在法院确认劳动关系后需要支付未签订劳动合同所多支出的双倍工资及其他补偿。对于由个人雇佣的快递员,在维权时适用民事法律中的有关雇佣关系的规定。

在这种情形下,快递公司应与承包个人通过书面协议、店面通知等形式向快递员告知实际用工者。

此外,快递公司应根据行业特点,申请不定时工时制或综合工时制,以便根据行业特点更好的调整快递员的工作时间和工作内容,对于超出法律规定的工作时间,应当计为加班时间,支付加班费用。

是否虚假报销引争议
医药企业用工亟待规范

【案情简介】

2004年3月15日,马某与某医疗器械公司签订劳动合同,担任销售员。2011年,马某升任该公司区域销售经理,每月报销金额的上限为8000元,超过部分需要找领导审批。2013年7月8日,某医疗器械公司曾与马某协商将她调到生产部门,马某没有同意。双方还曾协商解除劳动合同,但因补偿问题未达成一致。2013年8月,医疗器械公司做出《解除劳动合同通知书》,通知载明,马某在2012年10月至2013年5月差旅费用报销中存在虚报住宿天数、报销事由与发票明细不符、擅自伪造酒店住宿水单、不同月份发票联号等问题,并以此认定马某虚报及伪造票据申报金额达22899元。依据《员工手册》和《劳动合同法》的规定,医疗器械公司单方解除了与马某之间的劳动关系。马某提出仲裁申请,请求公司支付报销款、解除劳动合同赔偿金等各项费用。劳动仲裁委支持了马某的部分诉讼请求,某医疗器械公司不服裁决,诉至法院。

【裁判结果】

昌平法院经审理后认为,某医疗器械公司未能提供曾向员工公示过《员工手册》的证据,且未提供《员工手册》是经过法定程序制定的证据。此外,该医疗器械公司在通知马某解除劳动合同时,尚未取得书面证据证明马某存在严重票据造假的行为,仅凭电话查询住宿信息就做出解除劳动合同的通知,该处理行为缺乏依据,法院不能认定马某严重违反公司规定,因此某医疗器械公司解除与马某的劳动合同依据不足,应当支付马某解除劳动合同经济补偿金,同时判决某医疗器械公司支付报销款项。

【法官提示】

药品生产经营企业中的销售人员,俗称“医药代表”。我国药品生产经营企业与其销售人员存在两种性质截然不同的法律关系:一种是委托代理关系,根据药品生产经营企业的委托,销售药品并从中获得劳务报酬。另一种是劳动合同关系。用人单位和劳动者均享有《劳动法》规定的权利,同时须履行相应责任与义务。

针对第二种劳动合同关系,医药销售人员因其行业的特殊性,常常需要出差,报销相关费用。在工作中,劳动者尤其应注意保管交通费、住宿费、伙食费等费用的正规发票,树立维权意识。同时,因为工作时间不固定,所以在工作时,应注意对工作时间的统计,区分正常工作时间和加班时间。此外,劳动者还应关注社会保险的缴纳情况。

医药销售企业应在公司相关规定中,明确销售人员外出时的就餐、住宿标准,同时规定提供虚假发票应承担相应的法律责任,并通过培训等形式向劳动者明示。此外,根据工种特点,向所在地区的劳动社会保障部门申请对部分工种适用不定时工作制。

农家乐员工宿舍内中毒
请求确认劳动关系被驳回

【案情简介】

2014年10月4日,刘某被招聘到十三陵某种植中心工作,工作岗位为伙房管理员,工作内容为做饭、择菜、蔬菜看护、卫生打扫、伙房物品看管等,月工资3000元。农家庄园租用种植中心的部分土地进行经营活动。2014年11月13日早上,刘某在农家乐观光园宿舍被发现一氧化碳中毒,后被送至医院治疗。后经医院诊断,刘某为一氧化碳中毒迟发脑病、脑梗死、高血压病3级。刘某中毒后,农家乐观光园的法定代表人赵某向刘某丈夫转账支付了刘某的工资。刘某申请仲裁,要求确认与种植中心存在劳动关系,被裁决驳回。刘某不服诉至法院。庭审中,刘某坚持称其系与种植中心存在劳动关系,与农家乐观光园不存在劳动关系,要求种植中心承担相应赔偿责任。

【裁判结果】

昌平法院经审理后认为,刘某认可其是赵某招聘并由赵某向其支付了工资,赵某作为农家乐观光园法定代表人也陈述刘某是其招聘到农家乐观光园工作,刘某虽称其为种植中心工作,但其提交的图片仅显示为种植中心简介,未提交其他证据证明其与种植中心存在劳动关系,因此刘某要求确认其与种植中心存在劳动关系的诉讼请求,证据不足,法院驳回了刘某的诉讼请求。

【法官提示】

对于劳动者与农家乐等小微企业甚至是个体工商户之间的劳动争议,劳动者应明确用工主体,在认定用人单位与劳动者之间具有劳动关系时,法院通常会考虑下列因素:(1)用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格;(2)用人单位依法制定的各项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;(3)劳动者提供的劳动是用人单位工作的组成部分。

十年两种用工关系
驾校教练部分待遇获支持

【案情简介】

王某自2004年2月至2014年10月在北京某驾校担任教练,2014年11月,王某年满60周岁,驾校与王某解除劳动合同一次性补偿。王某诉至昌平区劳动人事争议仲裁院,因王某已过退休年龄,仲裁裁决不予受理。王某遂诉至法院要求驾校向其支付年终奖、加班费、失业保险金、未休年休假、养老保险金等各项费用共计4万余元。驾校认可王某自2004年入职,但主张王某曾与某劳务派遣公司签订派遣协议,王某是劳务派遣公司派至驾校工作的。王某则表示对劳务派遣毫不知情。

【裁判结果】

昌平法院经审理认为,王某社保缴费记录显示2008年5月至2009年12月、2010年2月至2010年10月均由某劳务派遣公司缴纳社

会保险。结合驾校提供的劳务派遣协议,法院认定,2008年4月至2010年10月间,王某与某劳务派遣公司之间存在劳动关系。驾校与王某签订劳动合同至王某达到退休年龄,驾校与王某在2010年11月1日至2014年11月27日存在劳动关系。由此,法院结合王某的实际情况,判决某驾校向王某支付年休假工资及养老待遇损失共2559元,某劳务派遣公司向王某支付养老保险待遇损失160元。

【法官提示】

劳动者在用人单位入职后,切莫认为双方形成永久固定的劳动关系模式。尤其是曾涉及劳务派遣用工时,劳动者更要注意劳务派遣约定的时间、用人单位的变化、社会保险交费主体的变更,避免出现人在被派遣单位,却与派遣单位形成劳动关系的情况。同时,对于用工单位而言,应完善劳务派遣制度,将协议履行状态及时告知被派遣者,在用工关系发生变化时及时与劳动者签订劳动合同,并为劳动者缴纳社会保险。劳务派遣单位应建立完善的劳务派遣机制,并按照法律规定为劳动者缴纳社会保险。

法院盘点

新兴企业用工亟待规范

昌平法院发现,近年受理的劳动争议案件呈现以下新特点。

一是纠纷类型日趋多元化,新兴行业劳动争议大量涌现。一些涉及互联网、快递速递、金融服务、科技研发等行业中,企业应签订劳动合同未签订、应缴纳社保未缴纳,加班现象常见但考勤不规范、辞职离岗手续缺失等情形成为产生劳动争议的主要原因。

二是群体性劳动争议增加。一个企业中的数十名劳动者集体起诉用人单位的情况时有发生。此类案件以追索劳动报酬、加班工资、解除劳动合同赔偿金、补缴社保为主,由于涉及劳动者人数众多,且与劳动者切身利益联系紧密,劳资双方对抗激烈,法院在审判中力求实现法律效果和社会效果的统一,并对企业发送司法建议规范管理。

三是诉讼主体多元化。涉及到企业高层管理人员、业务销售人员、行政管理人员的案件逐渐增多。由于高层管理人员接触、掌管公章、拟定劳动合同的机会较大,用人单位抗辩称劳动者在离职前利用职权私盖公章或修改劳动合同等。此外,在推销、销售等行业中,通常劳动合同约定的工资支付方式是保底提成或者奖励分红,但提成或奖励分红的计算要以整个企业、部门的利润数额、业务回款、个人考核等情况为

基础数据,而诉讼中的劳动者一方很难提交此类证据,法院审理难度大。

四是不规范用工亟需引起重视。随着小微企业大量出现,但缺乏相应的管理经验,或者迫于用工成本高昂的压力,难以做到依法规范用工,制定规章制度时存在缺失,特别是在薪酬、考勤、劳动合同制度等方面存在漏洞,为以后发生劳动争议埋下了伏笔。与此同时,一些企业以隐蔽的方式规避应当承担的责任义务。一些用人单位利用同一法定代表人或者相同股东组建多家关联公司,轮流与劳动者签订劳动合同,通过代发工资、代缴保险、以强势地位随意调换劳动者的劳动岗位,或者要求劳动者签订空白合同后更换用人单位盖章等途径,造成劳动者难以准确判断与哪个企业形成劳动关系。

五是存在部分劳动者过度维权、恶意诉讼的现象。这些人专挑规章制度不健全、管理存在漏洞的用人单位应聘,入职后寻求用人单位在薪酬、考勤、劳动合同制度等方面的管理漏洞,工作几天或几个月后就不辞而别,通过劳动仲裁和法院诉讼讨要未签劳动合同双倍工资、加班费等,之后又继续寻找下一家公司。这些人求职并不是为了谋求工作机会,而是通过频繁诉讼从中谋取利益。