

自带车辆参与运营 虽拿报酬但并非工资

私车司机为雇主拉活不属劳动关系

□本报记者 李一然

私家车司机何某某与沃达恒通汽车租赁(北京)有限公司(以下简称沃达恒通公司)发生劳动争议后,仲裁机关裁决该公司与何某某存在事实劳动关系、支付何某某未签订劳动合同双倍工资差额及解除劳动关系经济补偿共计77000余元。对此,公司不服,起诉至朝阳法院。

案件经过朝阳法院一审、北京市第三中级人民法院二审后,终审判决沃达恒通公司与何某某不存在劳动关系,无需支付未签订劳动合同及解除劳动关系经济补偿。其理由是,何某某根据该公司安排出车载客时使用的是自己的私家车,且公司不负责该车的维护保养,不对何某某进行考勤,何某某以出车次数结算报酬等,均不符合劳动关系的基本属性。

【基本案情】

私家车司机受雇拉客 要求确认与雇主存在劳动关系

本案原告沃达恒通公司专门从事汽车租赁业务,与北京一家通讯公司签有用车合同。合同约定通讯公司需要用车时,由沃达恒通公司派车。由于沃达恒通公司的车辆不够用,需要用车便会找附近的司机。于是,便与寻找拉客活儿的私家车司机何某某取得了联系,并与其约定通讯公司需要用车时,何某某就开自己的私家车去接送。沃达恒通公司按出车次数向何某某结算支付报酬,双方按这种工作模式合作了近两年的时间。

2015年,何某某向朝阳区仲裁委申请劳动仲裁。仲裁裁决结果是:一、确认沃达恒通公司、何某某自2013年9月1日至2014年11月11日期间存在劳动关系;二、沃达恒通公司支付何某某

2013年11月15日至2015年8月31日期间未签订劳动合同双倍工资差额66540.23元;三、沃达恒通公司支付何某某解除劳动关系经济补偿10500元。

沃达恒通公司不服,诉至朝阳法院。

在法院庭审中,何某某称其于2013年9月1日入职沃达恒通公司担任司机,双方未签订劳动合同,约定月工资构成为:基本工资5000元+岗位工资2000元+公里补助+连班补助+奖金。其月平均工资10000元,公司于每月5日以现金形式发放。

何某某称其正常工作至2014年10月31日,工资实际发放至同日。其于2014年11月11日以沃达恒通公司未缴纳社会保险费、未签订劳动合同、拖欠工资为由被迫解除劳动合同。

沃达恒通公司辩称,公司与何某某为承揽合同关系,并非劳动关系。其依据是本公司从事汽车租赁业务,其客户通讯公司需要用车时,公司便联系何某某。何某某收到公司通知便开着自己的私家车去接送客人。公司给予何某某的待遇是每次出车8小时内支付170元,超出时间在4小时内每小时加15元,若当天连续用车未能返回,则另付100元。

沃达恒通公司还指出,何某某出车时的油费、停车费、高速费由公司承担,其车辆的其他费用,如保险费、保养费用等均由何某某承担。公司对何某某的承揽费用结算时间不定期。在承揽期间,沃达恒通公司通过电话或微信通知何某某承揽任务,何某某根据自己的时间有权拒绝或接受承揽任务。沃达恒通公司就上述主张,提交了几份有何某某签字的承揽费用的支出凭单。何某某认可签字的真实性,但不认可公司的证明目的。

法庭上,何某某认可其工作期间所使用车辆为其本人所有,

且其所运送人员均系通讯公司人员,每出车一次170元,8小时以外3小时内算加班,每小时15元,超过3小时算两个班,油费、停车费和过路费在其垫付后由沃达恒通公司报销。同时,何某某表示公司确实在出车的前一天晚上通过微信或电话方式通知其出车信息,其本人无需出车时在家或在公司均可,但是不能离公司太远,须随叫随到,不过,其并未就“不能离公司太远,须随叫随到”的主张提交证据。

【法院判决】 雇主不为雇员提供劳动条件 双方之间不具劳动关系特征

朝阳法院审理后认为,本案的争议焦点为沃达恒通公司与何某某是否构成劳动关系。

从庭审调查情况可以确定如下事实:沃达恒通公司与通讯公司建立车辆租赁合同关系,何某某使用自己的车辆按照沃达恒通公司的安排运送通讯公司人员,沃达恒通公司按出车次数向何某某结算支付报酬。从这些情况和庭审证据来看,法院认为沃达恒通公司、何某某之间不具备劳动关系的基本特征。

首先,何某某从事运输的主要劳动工具和条件,即车辆系由何某某提供,沃达恒通公司并不负担车辆的维护保养等责任,这与用人单位提供劳动条件的劳动关系特征不符。

其次,何某某的报酬系以出车次数结算,未出车则无报酬。该种结算方式亦与劳动关系中工资报酬结算支付和社会保障政策不符。

最后,何某某称不出车时需要离单位很近,须随叫随到、单位安排出车不得拒绝,但其对这些陈述不能提供证据予以佐证,法院难以采信。况且,在庭审中亦未有证据显示沃达恒通公司对

何某某进行考勤等劳动管理。

而事实劳动关系的认定,应根据劳动者是否实际接受用人单位的管理、指挥或监督,劳动者提供的劳动是否是用人单位业务的组成部分,用人单位是否向劳动者提供基本劳动条件,以及向劳动者支付报酬等因素综合确定。基于以上事实理由,法院判决沃达恒通公司与何某某不存在事实劳动关系,无需支付未签订劳动合同及解除劳动关系经济补偿。

一审判决后,何某某不服,上诉至市三中院。市三中院审理后,于近日作出驳回何某某上诉,维持原判的终审判决。

【法官说法】 营运车辆须符合准入条件 单位雇佣私车运营违法

朝阳法院与市三中院在审理此案中,均确认本案的争议焦点为何某某与沃达恒通公司是否存在劳动关系。尽管双方均具有建立劳动关系的主体资格,但从何某某所陈述的工作内容、工作方式、报酬支付方式,不符合劳动关系的基本属性。因此,法院支持了沃达恒通公司要求确认其与何某某之间不存在劳动关系的诉讼请求。

不过,朝阳法院在判决书中特别指出,沃达恒通公司、何某某之间虽不构成劳动关系,但沃达恒通公司作为汽车租赁经营企业,理应依照法律法规规定,使用符合准入要求的营运车辆和驾驶人员经营。而沃达恒通公司通过各种途径联系何某某等人,并由何某某等人使用各自所有车辆进行运营,在行为上系对于相关行政管理法规的违反,在经营上系对于租赁合同相对方的不诚信。

因此,法院将就沃达恒通公司这一行为向相关行政管理部门通报,希望沃达恒通公司以本次诉讼为契机,规范自身经营。

汽车合格证担保贷款问题侵权多

中消协:金融机构应停止汽车合格证担保贷款

□本报记者 博雅

消费者付款买车后却拿不到合格证,有车无法上牌只能“裸奔”,合格证担保贷款是问题症结所在。中国消费者协会认为汽车合格证担保贷款缺乏法律依据,侵害了消费者的合法权益。11月28日,呼吁监管部门在全国范围内叫停金融机构汽车合格证担保贷款,有关金融机构应主动停止汽车合格证担保贷款业务。

据介绍,自2015年8月以来,各地消协连续收到众多消费者反映汽车合格证担保贷款问题,消费者投诉所购汽车因为合格证被经营者抵押或质押无法正常使用。经调查发现,新车交易过程中,经销商应随车交付车辆合格证,但市场普遍存在以“车辆合格证担保贷款”的融资模式。汽车生产厂家、经销商与金融机构签订协议,由金融机构向经销商贷款或签发金融机构承兑汇票付款给生产厂家用于采购汽车,金融机构要求占有生产厂家汽车合格证,经销商卖出车后去银行解除担保赎回车辆合格证,再交给消费者。

目前,由于汽车市场竞争激烈及经销商自身经营问题,已经出现了经销商资金链断裂、4S店倒闭、老板“跑路”等情况,导致购车消费者无法按时拿到合格证,不能正常上牌上路,侵害了消费者的合法权益,而且极易引发群体事件,影响社会稳定和金融市场秩序。

汽车合格证担保问题涉及长安雪铁龙、广汽菲克、宝马、东风雪铁龙、东风标致、东风日产、斯柯达、上汽大众等众多品牌,相关消费纠纷数量大,分布广。为了保护消费者的合法权益,中消协于今年3月8日集中约谈国内29家主要汽车品牌,敦促厂家加强经销商管理,一方面要认真处理已经发生的消费纠纷,另一方面,切实采取措施防止问题的蔓延。

此外,中消协直接受理了多起合格证抵押不能上牌照的投诉,并指导河北、湖北、山东、江苏、黑龙江、云南、福建等地方消协组织处理具体个案,支持消费者依法起诉,维护消费者的合法权益。其中,湖北省消委会在约谈银行、4S店的基础上,发布了《湖北汽车合格证抵押问题消费维权建议书》,收到了良好的效果。

新车合格证担保贷款缺乏法律依据,多起司法判决也已否认合格证担保贷款的效力。目前,中消协已向中国人民银行、中国银行业监督管理委员会行函,希望两部门从保护消费者合法权益的角度,加强金融机构监管,维护好金融市场秩序;同时,有关金融机构应主动停止汽车合格证担保贷款业务,防范金融信贷风险。

■有问必答

提问:经贸公司职工 赵知生 回答:北京市总工会法律服务中心 李颖

办公室工作性质杂,加了班不算加班?

经贸公司职工 赵知生:两年多前,即将大学毕业的我到本市一家经贸公司实习,后来他们觉得我干得不错,就打算把我留下来。该公司待遇、工作环境都挺好,我也同意了,双方签订了三年固定期限劳动合同。正式上班后不久,公司把我从业务部门调到办公室工作,苦日子就这样开始了。

办公室的工作比较杂,虽然单位规定上下班时间是早晨9点到下午5点,中午有一个小时的午餐和休息时间,但我不仅中午没休息过,按部门规定早晨还要提前半小时到岗,否则公司领导看了后看不到我们会发火。自从调到办公室,我从没有一天是按时下班的,领导走得晚,办公室的人要等领导都下班后才能回家,我们走时常常是晚上七八点

了。另外,周六日休息时,公司还经常打电话让我们去上班。

多干活儿我没意见,但总得给点加班费吧,可单位规定,公司任何人要加班必须先填写加班表,由人事部批准后才能算加班,否则单位不予支付加班费。我们办公室三个人长期加班,却因人事部未在我们的加班申请表上签字盖章(人事部认为办公室的工作性质就是杂,虽然下班晚走,但上班也有清闲的时候,故不批我们算加班),而未得到一分钱的加班费。

请问:单位这种做法对吗?我们该怎样维权?

李颖:《劳动合同法》第四条规定,用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度,保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。用人单位在制定、修

改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时,应当经职工代表大会或者全体职工讨论,提出方案和意见,与工会或者职工代表平等协商确定。在规章制度和重大事项决定实施过程中,工会或者职工认为不适当的,有权向用人单位提出,通过协商予以修改完善。用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示,或者告知劳动者。

因此,如果您所在公司有关加班制度履行了上述法条规定的相关程序,那么,首先该制度就不违法,公司的员工应该遵照执行。如果劳动者以

□本报记者 王香阑

要求支付加班费申请劳动仲裁,很难得到支持。但是,同样依据该公司的加班制度,如果加班未被批准,员工也应该有权拒绝加班。

最后,需要指出该公司有关加班制度确实有漏洞,且显然不太适用于公司的所有岗位。劳动者可以通过法律规定的程序与公司协商修改完善,或者根据办公室的工作性质设置更符合该岗位的工作制度,从根本上解决该公司潜在的这种劳资矛盾。

