

站点撤销丢失工作 劳动关系复杂难辨

# 外卖小哥索赔找不准东家匆忙结案

□本报记者 赵新政

对于未签订书面劳动合同的事实劳动关系的认定,原劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》明确指出,凡用人单位和劳动者符合法律法规规定的主体资格、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、劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分,即可认定双方存在劳动关系。在具体操作过程中,只要劳动者能够提供用人单位工资支付凭证、考勤记录、社保费用缴纳记录、工作证、服务证等凭证,劳动关系一般都能确定下来。

可是,天天穿着饿了么标志服装、骑着摩托车穿梭在大街小巷的外卖小哥代巍虽然符合上述条件,且有劳动合同在手,但在确认劳动关系时遇到了困难。因为,与他签订劳动合同的单位换了两次,发工资的是另外一个单位,他所骑乘的车辆又属另一单位管理……莫说索赔,就连向谁辞职都没弄清楚。

为此,他本想通过劳动仲裁跟单位好好算一笔账,起码让单位赔偿自己一两万元,结果是在简单交涉之后,他只得知难而退,通过仲裁机构调解拿起5000元钱草草收场。

## 站点撤站无法工作 外卖小哥申请援助

代巍是个踏实肯干、任劳任怨的小伙子。由于他多年来从不叫苦喊累且乐于助人,所以,很受同事和顾客的欢迎。谈起自己的经历,他说,2015年4月4日,他人职拉扎斯网络科技有限公司,在饿了么达官营站从事外卖配送员工作。一开始,是拉扎斯公司与他签订劳动合同,但公司并没有将合同交给他。

2016年9月,拉扎斯公司要求他与衡水佩仁公司签订合同。合同签订后,该公司同样没有把合同交给他。此后有一段时间,他因个人原因离职。2017年2月10日,他重新入职,依然是与佩仁公司签订了合同。可是,重新入职后,佩仁公司没有为他缴纳社会保险。

2017年11月28日,拉扎斯公司北京分公司通知代巍,他所在的站点因为政策问题需要撤站,

让他等候通知安排下一步工作。由于心里不踏实,他和同事相约来到北京致诚农民工法律郅县与研究中心进行法律咨询。

中心值班律师张浩问明他们的来意后,告知他们说,由于双方均未解除合同,还未产生劳动争议,目前的正确做法是继续回单位等待工作安排。

2017年12月6日,代巍再次来到援助中心,表示单位虽然说他安排工作,让他去其他站点上班,但是单位一直没有书面通知,也没有实际行动。据了解,拟安排他去的那个站点,人员早已饱和,再安排7个人过去上班,根本没有办法保证个人收入的稳定。他想解除劳动合同,要求单位对他进行经济补偿。

张律师告诉代巍:由于单位撤站是政策原因所致,单位仅仅在一周内未重新安排工作,不能认定其未按照劳动合同约定为其提供劳动条件。不过,由于单位未为其缴纳社会保险,他可以以此理由解除双方劳动关系。

## 员工要求解除劳动合同 单位发来回岗通知

在向哪个公司提出解除劳动合同问题是,代巍认为向佩仁公司提出最合适,原因是佩仁公司与他签订有劳动合同。张律师认为,通知其待岗的是拉扎斯北京分公司、其本人手中也没有劳动合同,很难说他具体与哪一家公司存在劳动关系。最稳妥的做法是,将解除劳动合同通知同时邮寄给三家公司,即拉扎斯公司、拉扎斯北京分公司和衡水佩仁公司。

张律师叮嘱代巍,务必要保证解除劳动合同通知送达单位后,再去申请劳动争议仲裁。随后,张律师为代巍准备了仲裁申请书,让他去仲裁委立案。由于代巍手头没有劳动合同,援助中心数名办案律师经商议,决定将拉扎斯公司和衡水佩仁公司作为被申请人。

代巍将解除劳动合同通知发出后过了一周时间,单位做出了回应。不过,单位不是针对通知内容做出回应,而是要求代巍解释其这段时间缺勤原因并提供书面证明。单位表示,如果代巍不出勤或无法解释缺勤原因并提供书面证明,或拒收单位给他的这

个函件,将按照公司规章制度相关规定解除其劳动合同。

公司指明的制度规定是:旷工3天以上者,属于严重违纪。员工发生严重违纪,公司将解除劳动合同。

代巍将单位函告内容告知张律师,张律师告诉他,如果此时能够确认其发出的解除劳动合同通知已经送达公司,那么,他可以再次书面告知公司解除劳动合同这件事。如果这个邮件没有送达公司,他需要立即回岗工作,或者按照该公司函件地址再次邮寄解除劳动合同通知。

代巍明确告诉律师,他的解除劳动合同通知书已经送达公司。又停了一周,代巍收到了衡水佩仁公司寄给他的解除劳动关系通知,其理由是代巍旷工3天以上,严重违反公司制度规定,构成了严重违纪。

## 劳动关系复杂难辨 仲裁调解赔偿五千

2018年2月7日,仲裁委首次庭审本案。拉扎斯公司没有派人到庭,仅出具了书面的答辩意见,主张其与代巍不存在劳动关系。衡水佩仁公司虽认可双方之间存在劳动关系,但主张因代巍旷工构成严重违纪,依据规章制度与其解除劳动关系。

然而,在举证环节,衡水佩仁公司提交了业务外包服务合同。其中,甲方是拉扎斯公司,乙方是上海佩琪公司。合同内容显示,拉扎斯公司将骑手业务外包给了上海佩琪公司。衡水佩仁公司则主张其与上海佩琪公司是关联企业,上海佩琪委托他们代为管理骑手业务,但是并未提供相应证据加以证明。

而在代巍提供的银行流水中可以看出,为他发放工资的是上海的一家公司,公司名称虽不清楚,但可判断是上海佩琪公司。由此来看,认定代巍和上海佩琪公司存在劳动关系的可能性较大。

庭审前,代巍才告知张律师,他的解除劳动合同通知并未送达给衡水佩仁公司,该公司代理人当庭也不认可收到该通知,在代巍确实没有再去佩仁公司上班的情况下,在与衡水佩仁公司确认劳动关系后案件的仲裁结果肯定是败诉。根据这个情势判

断,在仲裁员提出是否要将上海佩琪公司作为第三人追加进来的时候,张律师马上表示同意。

休庭后,张律师再次明确告知代巍诉讼风险,让他再去和邮政快递员联系,明确解除劳动合同通知签收情况,只有证明签收时间在单位解除合同之前,仲裁委才有可能支持其经济补偿的请求。同时,律师也告知代巍:最好能与单位调解了结本案。

第二次开庭,上海佩琪公司委派代理人参加庭审,衡水佩仁公司也派来了能够做主的代理人。

开庭审理前,张律师主动和两家公司代理人商讨调解事宜,仲裁员也向对方代理人表示,本案的诉讼标的,但劳动关系认定困难,建议双方调解解决。

通过三方近1个小时的沟通协商,衡水佩琪公司同意一次性支付代巍5000元了结本案。近日,按照调解书约定,公司支付给了这笔补偿款,代巍对调解结果很满意。

## 记者提示 规范外卖行业用工势在必行

本案的争议终于解决了,但它暴露出来的问题远未解决。

透过本案可以看出,当前,外卖行业用工非常混乱。本案涉及的法律问题并不复杂,但对劳动关系的认定异常艰难。虽然外卖员与衡水佩仁公司签订了劳动合同,但外卖员实际上是以饿了么外卖员的身份去送餐的。另外,饿了么和上海佩琪公司签订了业务外包协议,工资也是由上海佩琪公司来支付的。衡水佩仁公司和上海佩琪公司是关联企业,但这层关系从企业信息上看不出来,也查不出来。因此,如何认定劳动关系是本案争议焦点和解决问题的难点。

本案之所以能够顺利调解结案,主要原因是涉案经济补偿数额不大,可以调解。设想一下,如果出现的是工伤,需要支付的赔偿是一笔巨额资金,调解就未必能进行下去了。到这时,如果必须确认劳动关系,那将是非常困难的。因此,为了防患于未然,规范外卖行业用工是首先要解决的问题,同时,它也是需要社会关注的问题!

## 无房子女是否 理当继承父母房产

### 案情简介:

近日,神情凝重的小李夫妇来到流村镇法律援助工作站,讲到他们想翻建房屋,但是两个哥哥李大和李二却百般阻挠。原来,小李夫妇想翻建的房屋是父亲老李留下的,老李家一共三个儿子,李大和李二都已经有自己的宅基地,小儿子夫妇一直跟父亲老李住在老房子里,房主也是老李的名字,现在老李去世了,小李夫妇觉得这块宅基地就是自己的,想翻建成新的。但是李大和李二认为这是父亲老李的遗产,自然子女们都有份,不能让小李一人独占。小儿子夫妇没主意了,所以来到工作站寻求帮助。

### 法律分析:

首先,在没有遗嘱等特殊情况下,遗产按法定继承办理。根据《继承法》第五条,“继承开始后,按照法定继承办理;有遗嘱的,按照遗嘱继承或者遗赠办理;有遗赠扶养协议的,按照协议办理。”在该案例中,父亲老李没有留下遗嘱,应当按照法定继承。

第二,所有子女为第一顺序人,继承一般应当均等,特殊情况可多分。根据《继承法》第十条规定,“遗产继承第一顺序:配偶、子女、父母。”《继承法》第十三条规定,“同一顺序继承人继承遗产的份额,一般应当均等。对生活有特殊困难的缺乏劳动能力的继承人,分配遗产时,应当予以照顾。对被继承人尽了主要扶养义务或者与被继承人共同生活的继承人,分配遗产时,可以多分。有扶养能力和有扶养条件的继承人,不尽扶养义务的,分配遗产时,应当不分或者少分。继承人协商同意的,也可以不均等。”在该案例中,针对父亲老李留下的遗产,因其父母、配偶都已过世,所有子女即三个儿子都有继承权,一般应当平均分配,但是小李一直与被继承人共同生活,可以多分。

第三,按照当地农村风俗习惯,一般跟父母共同居住的小儿子(没有独立宅基地)在父母百年之后自然会获得父母的老房子,而其他的儿子在成家之时便已经得到一块自己的宅基地。在该案例中,李大和李二已经有属于自己的宅基地,房屋也是父亲老李出钱盖的,而老房子虽归属于老李,但是按风俗习惯来说,应当留给小李。

### 案件结果:

按风俗习惯小李是可以拥有这块宅基地,但是若严格按照法律规定,李大和李二确实有继承的权利,另外这块宅基地比李大和李二的面积大、位置好,难免会觉得不公平。最终在工作人员的劝说下,小李获得父亲老李的宅基地,并分别给予李大和李二一万元,双方当事人此后不得再就此事向对方提出任何要求,三兄弟表示同意。

解决家庭继承纠纷有时候不能仅依靠法律规定,在法理已经明确给出并认定的基础上,更要结合当地风俗习惯,对特殊矛盾纠纷量体裁衣、对症下药。



昌平区司法局

## 【常律师信箱】

北京司法大讲堂 协办  
常鸿律师事务所  
**常律师信箱**  
免费咨询热线:  
**13601074357**  
lawyerchang@188.com

常律师:  
您好!  
我在北京某连锁超市工作,超市给我上的五险。去年年底我

受伤了,后来被认定为工伤,鉴定结果为工伤十级伤残。我想了解一下,如果我不干了,主动与单位解除劳动合同,用人单位应当支付给我的一次性伤残就业补助金是多少呢,北京市是如何规定的?

答:  
根据《工伤保险条例》第37条规定,职工因工致残被鉴定为七级至十级伤残的,享受的待遇为:(一)从工伤保险基金按伤残等级支付一次性伤残补助金,标准为:七级伤残为13个月的本

人工工资,八级伤残为11个月的本人工资,九级伤残为9个月的本人工资,十级伤残为7个月的本人工资;(二)劳动、聘用合同期满终止,或者职工本人提出解除劳动合同、聘用合同的,由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金,由用人单位支付一次性伤残就业补助金。一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金的具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定。

《北京市人力资源和社会保障局、北京市财政局关于北京市工伤保险基金支出项目标准及相

关问题的通知》第五条规定,工伤职工在终止或者解除劳动合同时,其领取的一次性工伤医疗补助金具体标准为解除或者终止劳动关系时3至18个月的本市上年度职工月平均工资。其中五级18个月,六级15个月,七级12个月,八级9个月,九级6个月,十级3个月。用人单位应当支付的一次性工伤就业补助金,按上述标准执行。

据此,您所在的用人单位应当支付的一次性工伤就业补助金为解除劳动合同时3个月的北京市上年度职工月平均工资。