网约工与网约平台 是否构成劳动关系?

案情简介

张女士从一家公司营销号 "某壳" APP上接单, 为该公司 下属业务某壳公寓提供保洁服 务。双方之间的合作方式是:公 司从平台上派单,张女士可以根 据自己时间安排自由接单,接单 越多,提成越多。但是,张女士 接单后不可以取消, 也不可以转 给他人

在双方合作期间,平台所属 公司未与张女士签订劳动合同, 也未为其缴纳社会保险。

张女士说,她每月接单量 200单左右, 月收入近万元。工 一年后,她以平台所属公司未 为其缴纳社会保险为由提出离 职。此后,又将平台所属公司起诉到劳动争议仲裁机构,要求确 认双方之间存在劳动关系。

申请人请求

1.确认劳动关系;

2.支付未签订合同二倍工资 差额:

3. 支付解除劳动关系经济补 偿金。

处理结果

裁决驳回了张女士的全部仲 裁请求。

仲裁理由

本案争议焦点为双方之间是 否构成劳动关系。如构成,则应 裁决公司向张女士支付解除劳动 合同经济补偿金、未签订劳动合同二倍工资差额。反之,公司无 需向张女士支付补偿金和二倍工

判断双方是否存在劳动关 可以综合参考以下标准: (1) 用人单位和劳动者是否符合 法规规定的主体资格; (2) 劳动者与用人单位之间是否 有建立劳动关系的合意; 劳动者是否遵守用人单位的规章 制度,按照用人单位的要求在指 定的时间、地点提供劳动; (4) 用人单位向劳动者支付劳动报 酬, 劳动者在经济上存在依附 (5) 劳动者提供的劳动是 性: 用人单位业务的组成部分, 劳动 者无权将工作分包给他人完成, 劳动者向用人单位提供较为长 期、固定的劳务。

本案中,张女士与公司之间 关系较稳定,工作长达一年。期间,张女士除接单取得提成 基本排除了其他生活来源, 且其从事的保洁工作也属于 用人单位的业务组成部分。乍 一看,双方应为劳动关系。但 是,最终未裁决双方之间存在劳 动关系。

如此裁决, 主要从以下几个 出发点考虑:

1.双方并未有达成劳动关系 的合意。对于平台公司来讲,其 从自身平台发布订单,接单对象 可以不是特定的人, 其最终目的 是要得到劳动者的劳动成果而不 是劳动,这也是区分劳动关系和 劳务关系的重点;

2.双方虽存在经济上的依附 但人身依附性较弱。劳动者 工作时间自由,接不接单、接多 少单均由其自行决定;

3.劳动者选择了自由接单的 权利, 同时就应让渡相应的 权利。

根据以上三点, 仲裁委驳 回了张女士确认劳动关系等 请求。

案件评析

在"互联网+"的运营模式 用工方式主要包括三种形 式:公司自行招入员工并签 订劳动合同;与其他公司签订 劳务外包合同, 由其他公司提供 劳务; 自有平台随机派单给 劳动者

在这三种用工形式中,第一 种和第二种比较容易判定劳 动者与用工方建立劳动关系, 但第三种形式比较灵活, 其从业 者与用工单位之间形成何种 法律关系难以简单下定论、要 区别对待

而区分的方式主要是看从双 方是否存在建立劳动关系的合 意,以及依附性的强弱。除此以 外, 还要注重考虑保护劳动者基 本权益、促进经济发展、尊重意 思自治等

本案正是考虑劳动者是否接 单并无强制要求,其可以自 由选择,双方也无建立劳动关 系的合意,才作出了上述裁决。 相反,如果通过仲裁确认劳 动关系, 裁决公司支付补偿金 和未签劳动合同二倍工资差 额, 那必然会大大增加企业的 用工成本,也不利于人员的自由 流动

本案裁决双方不存在劳动关 , 并未影响劳动者基本权 即使劳动者发生工伤,也 不需要通过确立劳动关系来 支持劳动者合法权益, 其可以 通过确认用工单位工伤主体责任 来实现。

随着社会的发展, 用工方式 在不断发生变化。在现有法律并 未明确新型用工方式如何界定劳 动关系的情况下, 审理案件时要 注重具体问题具体分析, 不轻易 否认劳动关系, 否则, 将侵害劳 动者的权益。当然, 也不能将劳 动关系认定标准泛化, 否则, 不 利于企业发展。

东城区劳动人事争议仲裁院

这样的病假可以不批准吗?

近日,读者李先生致电本报 说,他是一家公司的人事主管。 最近,因为员工小吴请病假的事 闹得十分不快。

具体情况是: 小吴入职才 年半时间,平时工作还算卖力, 但今年2月因业务上的差错受到 批评, 在业绩考核时被扣款。此 后几个月, 小吴和领导之间一直 有一些小摩擦。

前些日子,小吴突然有一周 时间未上班。领导找他谈话,他 随手拿出一张病假单。近日,小 吴又突然拿出了一张休2周病假 的病假条,要求准其休假。

公司认为病假单所列疾病没 有必要休假2周,所以,没有同 意。但小吴此后就一直未来上 这件事让作为人事主管的李 先生十分为难

公司有人主张小吴这种行为 属于旷工,决定对其作开除处 理, 但又担心会因此承担违法解 除劳动合同的法律后果。为此, 李先生想了解一下:像小吴这样 的请假单,公司可以不批准吗? 对小吴的行为,是否可以解除劳 动合同?

法律分析

为保障企业职工在患病或非 因工负伤期间的合法权益, 国家 法律设置了医疗期制度。职工因 患病或非因工负伤在医疗期内停 止工作治病休息的、用人单位不 得解除劳动合同并必须给予其享 受病假工资待遇。医疗期待遇是 企业给予劳动者的特殊待遇,国 家法律法规对于企业职工疾病休 假管理亦有明确的规定。很多地 方行政法规也规定, 职工疾病需 要休假的, 应凭医疗机构或指定 医院开具的病情证明, 由企业行 政审核批准。

由此不难看出,对企业职工 疾病休假进行管理是企业行使管 理权的一项内容。用人单位有权 要求劳动者按相关规定提交病情 证明并办理相关请假手续。同 时, 为了避免无病休假等虚假情 况的出现, 用人单位对于职工病 假申请是否准许有审核权。

不过, 任何权利的行使都不 能超过其正当的范围, 否则 就构成权利的滥用。通常情况 下,用人单位对病假申请进行审 核是以医疗机构开具的病情证明 单为参考依据的。而医疗机构开 具的病情证明单系基于对病人实 际病情的诊断而作出的专业性建 议。因此,除非有证据证明该病 假单是通过不正当手段获得、且 申请病假者实际并无相关疾 病存在

一般认为,凡是医院合理的 休息建议, 用人单位都应本着实

事求是、保障职工正当权益的原 则, 对职工的病假申请予以审核 批准。从李先生讲述的情况看, 小吴虽然与公司领导多有矛盾, 如果其确实因病需要休息, 仍享 有相应的权利。

本案中,公司对小吴所患疾 病虽有怀疑, 但在其提交了相关 医院的病情证明单后, 就应当准 予其休假,否则,公司必须提供 证据证实其病情是虚构的、病情 证明单是虚假的。如果公司未经 查实, 径行解除小吴的劳动合 同,事后又查实小吴确实有病, 那么,公司就要承担违法解除劳 动合同的法律责任。

因此,建议公司慎重处理小 吴的病休假问题。不管公司做什 么决定,都不能草率,要认真核 查小吴所提交医院诊疗记录材料 之后再做决定。

李德勇 律师

企业开办全程通 效率实现"短平快"

-怀柔区优化营商环境效果显著

为讲一步优化营商环境, 怀 柔区市场监督管理局多项措施提 高区营商环境。 一是缩短时限, 再次压缩审批时限,公章刻制 移转再提速; 二是各部门平行审 批, 齐力探究部门间业务衔接瓶 颈,逐项梳理企业一次填报到市

场监管、税务机关系统操作各节 点的审查要点,寻求简化手续的 突破口,提高部门并行审批效 率; 三是各部门发力实现"一日 办结",通过"e窗通"完成一次 填报、一次申请的企业开办者可 在一日内办齐执照(公章)、领

票手续,现场申请的开办专 区提供全流程服务,保证三小 时办结

同时,怀柔区市场监督管理 局动态关注流程合并情况和企业 办事实际体验,寻找便民利企新 思路, 打通执照 (公章)、发票

全环节,想方设法为企业解 决实际问题。5月,享受一日领 照(公章)企业的406户,尤其 是企业开办专区领票成效显著, 完成开办同时一次性领票的37 户,极大增加了来怀投资者的获 得感。

编辑同志:

我在一家电 信公司从事客服 工作。今年4月初, 部门经理说因有 客户投诉我的服 务态度差,要对我 进行处理。我认为 客户投诉不实,经 理不应偏听偏信, 并跟经理争了起 来。经理当即要我 停职回家反省半 个月。

万万没有想 到,一周后,公司 竟然寄来退工单, 以我旷工为由解 除了我的劳动合 同。我认为是经理 要我停职反省不 上班的,怎么能够 算旷工呢?公司解 雇我是违法的。

请问,我若就 此跟公司打官司, 应由哪一方举证 证明此种解雇行 为讳法?

读者:张实

何

责

张实读者:

劳动争议仲 裁和诉讼一般采 用谁主张谁举证 的原则 即当事人 对自己提出的主 张有责任提供证 据,负有举证责任 的一方未能提供 证据或者证据不 足的, 裁诉机关 则不会支持其 主张。

但是 根据劳 动关系的特点,最 高人民法院《关于

审理劳动争议案件适用法律 若干问题的解释》第13条规 定:"因用人单位作出的开除 除名、辞退、解除劳动合同、减 少劳动报酬、计算劳动者工作 年限等决定而发生的劳动争 议,用人单位负举证责任。"据 此,劳动者对用人单位作出的 解雇决定不服而申请劳动仲 裁或者起诉的,适用举证责任 倒置的原则,由用人单位就解 雇行为的合法性提供证据予

根据以上规定, 你若对 电信公司的解雇决定不服而 申请劳动争议仲裁, 在仲裁 过程中, 电信公司不仅应当 提供客观真实的考勤记录, 以证实你旷工的事实客观存 在, 而且还要提供该公司制 定的有关旷工天数即予以解 雇的内部规章制度, 以及能 证明该内部规章是经过民主 程序制定且已经将其内容告 知过你的证据材料, 以证明 其解雇你的合法性。如果公 司不能提供上述若干证据加 以证明, 就构成违法解除劳 动合同。

当然,即使电信公司提供 了充分的证据, 你也不一定就 败诉。因为,未正常出勤只是 一种现象,劳动者只要能够举 证证明存在正当理由,就不能 认定为旷工。就本案而言,如 果你无法提供电信公司出具 的有关你停职反省的书面处 理意见或者其他旁证材料.那 么,裁诉机构还会认定你旷工 事实存在。这样,就难以认定 电信公司解除劳动合同的违 法性,你只能败诉

潘家永 律师