

北京工会维护新就业形态劳动者权益典型案例评析

□本报记者 余翠平

为115位新就业形态劳动者提供法律援助，成功调解新就业形态领域劳动争议42件，为劳动者挽回经济损失56.1万元……2022年上半年，北京市、区两级工会交出了一份维护新就业形态劳动者合法权益的出色答卷。

以外卖小哥为代表的新就业形态劳动者用勤劳和汗水方便了人们的生活。但是，他们自身却因劳动关系不明确面临劳动伤害风险高、保障少、维权难等问题。为此，北京工会坚持“向前一步”，用心用力办成了一件件案件，有效维护了新就业形态劳动者的合法权益。

日前，北京市总工会权益工作部、法律服务中心和劳动午报社共同评选出5件北京工会维护新就业形态劳动者权益典型案例，涉及确认劳动关系、实际工资与约定不符等新就业形态劳动者经常遇到的劳动法律问题。希望以案释法，引导企业合法用工。

1.新就业形态劳动者要看清自己“同意”了什么协议

推荐单位：北京市总工会法律服务中心

调解员：董梅，北京市炜衡律师事务所高级合伙人

基本案情

2018年，小冯注册成为某网络配送公司的快递骑手。注册时，APP上弹出一份协议，其中约定双方属于商业合作关系，不存在劳动关系。为了尽快开始工作，小冯没多想便点击了“同意”。工作前，平台对小冯进行了培训，发放了工牌、工箱等工具。工作中，公司通过派单的形式给小冯指定任务。按照规定，小冯不能拒绝指派，否则就会被封号。

2020年7月，小冯在送单途中发生交通事故，经抢救无效不幸身亡。为获取工亡补偿，小冯家属提起劳动争议仲裁，要求确认其与公司存在劳动关系，但因协议中的上述约定没获得支持。一筹莫展之际，他们来到北京市总工会法律服务中心寻求帮助。该中心及时启动“新就业形态人员法律服务绿色通道”，指派律师为小冯家属提供帮助。

庭审中，律师们迅速行动起来，一方面下载了该平台的APP，从注册到使用还原了平台劳动用工程序。另一方面，请来工友帮助查找小冯所有的订单记录，发现他每天连续工作12个小时以上，配送的全部是该公司的订单，没有其他兼职行为。这些发现为争取小冯的合法权益提供了重要支撑。

庭审中，公司依然强调在协议中与小冯约定双方不属于劳动关系。律师则提出，公司未通过任何形式提醒劳动者注意协议的

重要内容，其中不合理减轻或免除公司责任的格式条款应属无效。同时，律师将小冯连续的工作记录、公司支付报酬情况一一列举成册作为证据，证明公司对小冯的工作方式、服务要求进行严格管理，对小冯存在管理和限制支配关系，双方具备劳动关系成立的要件。

处理结果

庭审后，法官多次联系双方当事人询问调解意向和方案。经律师和家属协商，在充分保障小冯家属权益的基础上提出调解方案。最终，公司与小冯家属就调解方案达成一致，由公司比照工亡补助标准向小冯家属支付赔偿款。

案例评析

当前，互联网平台的发展为劳动者就业增收开辟了新渠道，在稳定和促进就业中发挥了积极作用。但是，新就业形态下劳动者和用人单位的关系趋于复杂，彼此间的权利义务不如传统行业那样清晰。此时，发生劳动争议需要具体问题具体分析，很难一概而论。但从总体来看，法律倡导的是权利与义务对等原则。用人单位拥有了对劳动者管理的权利，即应履行保障劳动者合法权利的义务。反之，劳动者拥有了工作内容、时间等方面自主决定的权利，也应对自己的行为负责。

具体到本案，首先，小冯在送货前必须满足公司对健康、着装、形象等方面的要求，公司直接给小冯派单且不能拒绝。其次，公司为小冯发放了能够识别身份的工牌，配置了工装、工帽、工箱等，小冯的工作属于公司的业务范围，其付出的劳动为公司带来盈利。最后，小冯全职为公司工作，并以此获得报酬且作为自己的主要生活来源。由此可见，小冯对公司有相对较强的人身依附性和经济从属性。

小冯的遭遇提示新就业形态劳动者，签订协议时一定要仔细阅读协议内容，了解自己的权利和义务。在工作中要注意保留证据，一旦遇到劳动争议就可以以此有理有据地维护自身合法权益。

2.用人单位违反法律规定的规章制度无效

推荐单位：北京市东城区总工会

调解员：郭进雨，北京伟睿律师事务所律师

基本案情

小吴在快递公司工作，劳动合同约定其试用期为3个月，试用期工资7000元，工作时间按公司制度执行，即每天早9时工作至晚9时，每周工作6天。2个月后，小吴以工作时间严重超过法律规定上限为由，拒绝超时加班安排。快递公司就以“在试用期间被证明不符合录用条件”为由，与小吴解除了劳动合同。

为维护自身合法权益，小吴申请了劳动争议仲裁，请求公司支付违法解除劳动合同赔偿金7000元。依托“工会+仲裁”调解衔接机制，工会调解员接手了案件，并及时与双方沟通。在了解了整个案情后，调解员重点向

快递公司释理说法，使快递公司意识到其规定的工作时间严重违法关于延长工作时间的规定，属于无效，并同意了调解方案。

处理结果

经调解，快递公司同意支付相应的赔偿金。

案例评析

本案的争议焦点是劳动者拒绝违法超时加班，用人单位能否据此解除劳动合同。对此该问题，《劳动法》明确规定，用人单位应当依法建立和完善规章制度，保障劳动者享有劳动权利和履行劳动义务。因此，用人单位制定的规章制度及工作安排都必须符合法律法规的规定，否则就要承担违法后果。

当前，新就业形态劳动者普遍存在工作强度大等问题，而法律对延长工作时间的上限是有着明确规定的。根据《劳动法》规定，实行标准工时制的用人单位因生产经营需要，要与劳动者协商一致后才能延长工作时间。一般情况下，每天延长不超过1小时，最多不超过3小时，每月总计不超过36小时。违反法律、行政法规强制性规定的，劳动合同无效或者部分无效。由此可见，用人单位违反法律规定的加班制度和劳动合同中的相关约定均应认定为无效。

本案中，快递公司超时加班的违法规定应属无效，小吴拒绝违法超时加班，不能认为是“在试用期间被证明不符合录用条件”，快递公司据此解除劳动合同系违法解除。

3.送餐小哥因疫情防控被隔离仍应享有工资待遇

推荐单位：北京市朝阳区总工会

调解员：李靖，北京市兰台律师事务所律师

基本案情

小王在某平台从事外卖配送工作，双方签订了劳动合同。2022年4月，大数据筛查发现小王在送餐过程中途经高风险地区且有停留，被判定为同时空密切接触者，按规定需居家隔离7天。隔离结束后，小王返岗工作。发工资时，小王发现自己没有发放隔离期间的工资。他多次与公司交涉，申请补发工资差额1300元，都被拒绝。于是，小王拨打12351职工服务热线，请求工会帮助调解。朝阳区总工会立刻指派律师作为调解员调解此案。

经过沟通，调解员了解到，平台真正担心的是如果配送员居家隔离都照此处理，企业可能难以运转。调解员认为，针对小王的特殊情况，必须找到相应的法律依据才能正确处理。为此，调解员向平台介绍了北京市高级人民法院、市劳动争议仲裁委《关于审理新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间劳动争议案件适用法律问题的解答》（以下简称“《解答》”），细致分析了小王的特殊情况，使其认识到了自身责任和正确的处理方式。

处理结果

经过律师反复沟通协调，平

台最终同意支付小王隔离期间的工资差额1300元，双方的矛盾顺利化解。

案例评析

新冠肺炎疫情发生以来，快递员、外卖员等新就业形态劳动者因工作原因，流动性大、接触面广，居家隔离的风险较高。根据《解答》，如果劳动者居家隔离期间确实无法提供劳动，用人单位又没有安排休年假或调剂使用休息日，用人单位可以只支付劳动者基本工资等平时工资中的固定构成部分，不支付绩效、奖金等非固定构成部分，但不得低于本市最低工资标准。同时，《解答》也规定出差执行工作任务的劳动者，因疫情防控未能及时返京期间的工资待遇由用人单位按正常工作期间劳动报酬支付。

本案中，小王因送餐成为密切接触者被隔离，虽然不属于出差，但也确因执行工作任务导致被隔离。依据上述规定，小王虽不能为平台提供劳动，平台仍应按照小王正常工作期间的工资待遇发放基本工资、岗位工资等固定构成部分。

4.工会援助律师多方取证助快递小哥讨回被拖欠工资

推荐单位：北京市平谷区总工会

调解员：王雪娟，北京市方桥律师事务所律师

基本案情

小丛于2021年2月入职某科技公司，从事快递投递工作，但公司未与他签订书面劳动合同，工资也由公司负责人通过微信发放。因公司一直存在拖欠工资情形，小丛便申请劳动争议仲裁，但因公司负责人无故缺席，仲裁机构无法核实工资发放人身份未支持其请求。

经朋友介绍，小丛向平谷区总工会申请法律援助。通过审核后，平谷区总工会立即指派律师为他提供法律服务。通过与小丛沟通，律师了解到，小丛曾因公司拖欠工资拨打110报警，当地派出所也出了警。律师赶往派出所，调取出警视频、询问笔录等证据，其中包括公司负责人承认拖欠小丛工资的陈述。随后，律师帮助小丛整理证据，向法院提交了微信聊天记录截图、转账记录截图及收款明细等证据。最终，平谷区人民法院判决支持了小丛的全部诉讼请求。

处理结果

确认小丛与公司存在劳动关系，公司支付小丛2021年5月工资7000元、2月23日至5月31日未签劳动合同二倍工资差额12600元。

案例评析

本案中，公司消极应诉，不提供有效证据证明小丛的入职时间和离职时间，法院对小丛主张的入职时间和离职时间予以认可。小丛在工作期间，公司未与他签订书面劳动合同，应当向他支付未签劳动合同二倍工资差额。从律师提交的派出所出警视频可以明显看出，公司法定代表人自认拖欠小丛工资7000元。经

过审理，法院支持了小丛的全部诉讼请求。小丛对该判决结果十分满意，对工会律师的帮助表示感谢。

5.公司主播主张实发工资高于约定应提供证据

推荐单位：北京市总工会法律服务中心

代理人：贾思宇，北京市常鸿律师事务所律师

基本案情

小赵于2020年12月入职某科技公司担任主播。公司与他口头约定工资12000元。但是，劳动合同却写明基本工资每月3000元。对此，公司称签订劳动合同只是走个形式，里面写的内容没什么用。由于对劳动合同的作用和效力不太了解，小赵听信公司的话，在合同上签了字。

入职后，公司以微信转账的方式，按照12000元/月的标准多次向小赵支付工资，且支付周期不固定。即便如此，公司每次支付工资还要安排不同的人进行微信转账，从不使用公司账户。工资转账记录显示，对方账户为郭某、陈某个人，而非公司。

2021年1月23日，公司将小赵辞退。小赵以公司违法解除劳动合同为由申请劳动争议仲裁，并向北京市总工会法律服务中心寻求帮助，该中心指派专职律师帮小赵维权。经分析案情，律师帮小赵调取了公司微信群、与财务、人事的沟通记录，同时整理了劳动合同、离职证明原件以及大量微信记录等证据形成完整的证据链。最终，仲裁裁决公司构成违法解除劳动合同，应向小赵支付赔偿金。

处理结果

仲裁裁决公司向小赵支付违法解除劳动合同赔偿金3000元。

案例评析

新就业形态下，劳动者与用人单位关系并不紧密，有的劳动者误以为签订劳动合同只是“走个形式”，签订了“假合同”，甚至没有签订合同，这就为劳动争议埋下隐患。

本案中，小赵与用人单位签订了劳动合同，明确了岗位、工资构成、工时等劳动合同必备要素，仲裁机构便可以直接据此认定双方劳动关系的存在。同时，小赵出具的书面离职证明，写明离职原因、单位原因，写清了离职时间、双方已完成交接等重要信息，成为认定违法解除劳动合同的重要证据。然而，关于工资标准问题，由于仲裁机构无法核实小赵出具的微信聊天记录截图、工资转账记录截图等证据对小赵的真实身份，工资条也未显示用人单位签章等原因，无法采信其主张。

小赵的遭遇提示其他劳动者，在入职时一定要关注劳动合同签订的内容与实际是否相符。作为新就业形态劳动者，存在以计件、计时、效益提成获得报酬等情形，工资支付形式、时间可能较为灵活。因此，劳动者要有签订劳动合同、保存、收集证据材料的意识，以证明自己的实际月收入情况，这样才能有效维护自己的合法权益。