

名为业务承揽实为劳动用工

法院确认外卖配送员与公司存在劳动关系

应公司的要求，外卖配送员夏立海（化名）与公司签订了《承揽配送协议》，明确彼此之间系承揽关系。此后，夏立海在送外卖途中发生交通事故，而公司拒绝为其支付工伤待遇，理由是双方不存在劳动关系。近日，二审法院终审判决确认双方形成的是劳动关系而非承揽关系。持该判决，夏立海已提起工伤认定申请并被受理。

入职签订承揽协议 伤后求偿遭到拒绝

2022年3月1日，夏立海登陆到某外卖配送公司网站，经过注册成为专业外卖配送员。此后，公司与夏立海签订《承揽配送协议》，在协议开头即注明夏立海申请承揽公司经营的配送工作，经协商其同意接受公司的监督和检验。

《承揽配送协议》第5条约定：“夏立海知悉并确认签订本协议之目的，系按照公司的要求完成配送工作，并获得相应的报酬；其与公司签订本协议、在某信息技术服务平台注册等行为，不视为与公司或公司合作方之间形成任何劳动关系、劳务关系、劳务派遣或相类似的关系。”第10条约定：“夏立海若提前终止本协议，应提前30日书面通知公司，且与公司指定人员对接工作交接事宜。否则，公司不予结算配送费用且不免除其经济赔偿责任。”

夏立海说，在日常工作中，他应按照公司排班在规定时间内接单派送。在外卖配送过程中不得拒绝派单，且需遵守公司请假管理制度。劳动报酬由公司按照订单量核算后，每月25日委托第三方公司进行发放。经核实，2022年4月25日至10月25日，公司通过第三方平均每月向他发放报酬9000元。

2022年5月11日，夏立海在

外卖配送途中发生交通事故并受伤，警方认定他负事故同等责任。当他向公司提出享受工伤待遇时，公司则以双方之间系承揽关系，《承揽配送协议》明确约定其因患病或在承揽工作期间受到损害，相关责任自行承担为由予以拒绝。

承揽协议名实不符 劳动关系得以确认

对于公司拒绝承担工伤赔偿责任的态度，夏立海十分不满。经交涉无果，他提起劳动争议仲裁，请求裁决：1.确认双方自2022年3月1日至11月30日存在劳动关系；2.公司向其支付2022年4月1日至2022年11月30日期间未签订书面劳动合同的二倍工资差额72000元。经审理，仲裁机构裁决确认双方在相应期间存在事实劳动关系，对夏立海的其他请求不予支持。

公司不服仲裁裁决，向一审法院诉称，其系某信息技术服务平台加盟商，负责某片区8个站点的订单配送业务。其与夏立海签订有承揽协议，按单量进行结算，月付工资，没有要求每天最低的工作时间。尽管公司有排班，但排班是不起作用的。事实上，夏立海作为外卖配送员不仅可以请假、休息，而且不会影响其工资收入。另外，公司也没有最低接单量和考勤、底薪等。

对于如何派单，公司的解释是信息技术服务平台直接派单，

外卖配送员不上线不会派单。平台派单是直接派的，不需要外卖配送员点击接受，若其有事下线就完事了。外卖配送员的工资并非公司发放，而由第三方公司直接发放给外卖配送员。

一审法院认为，劳动关系是劳动者在用人单位的管理下提供劳动，由用人单位给付报酬而产生的权利义务关系。由此观之，劳动者与用人单位具有人身从属性和经济从属性的特征。具体到本案的用工情况，应从双方是否符合劳动关系的本质特征来进行合理判断。

首先，公司属于某信息技术服务平台代理商，夏立海入职后提供的外卖配送业务属于公司的业务范围，其在外卖配送过程中需要遵守公司的管理、监督，双方之间存在人身从属性。其次，夏立海的劳动报酬系按派单数量计算，由公司每月25日左右核算完毕后通过第三方发放，双方存在经济上的从属性。最后，公司认为双方已经签订《承揽配送协议》，双方就是承揽合同关系。从实质上看，双方签订的承揽协议虽然是真实的，但协议约定夏立海需接受公司监督、穿戴特定服装、按月支付费用等，而这些条款属于用人单位对劳动者进行管理的具体体现，更符合劳动关系的特征。因此，公司依据该协议提出的抗辩主张不成立，一审法院不予采纳。

关于夏立海提出的支付二倍工资差额的请求，因仲裁裁决对

此不予支持，双方对此均未提起诉讼，一审法院对此不再审查。综上，一审法院结合在案证据及查明的事实，判决确认夏立海与公司自2022年3月1日至11月30日存在劳动关系。

公司不服一审法院判决提起上诉。经审理，二审法院判决驳回上诉，维持原判。

【评析】

用人单位必须依法履行用工责任

夏立海在送外卖时因交通事故受伤且本人负同等责任，这种情形既涉及其本人所受损失由谁承担的问题，也涉及对方的经济利益。根据《民法典》规定，如果夏立海与公司存在劳动关系，他可享受工伤待遇，交通事故相对方的50%损失也应由公司承担；如果双方之间系劳务关系，夏立海的损失由其本人与公司按各自过错承担，交通事故相对方的50%损失原则上由公司承担，若认定夏立海对交通事故存在重大过错，公司可在承担赔偿责任后向夏立海行使追偿权；如果夏立海与公司系承揽关系，公司作为定做人如不存在过错则无需担任何责任。

通过上述分析可知，公司强调与夏立海之间不存在劳动关系可谓用心良苦。一方面，公司在承揽协议正文开头即明确其与夏立海形成的是承揽关系。另一方面，又在协议条款中强调“夏立

海知悉并明确未与公司建立任何劳动、劳务或相类似的关系”“夏立海因患病或在承揽工作期间受到损害的，相关责任自行承担”。这样做充分显示出公司旨在规避用人单位应当承担的用工责任的意图，在形式上也做得好像很完美。

可是，认定用工关系不仅要看双方签订的用工协议内容，更应依据法律规定的确认劳动关系标准来衡量、判定。也就是说，用工关系性质不能仅凭协议名称来确定，当协议名称与实际履行内容不一致时，应当根据协议的内容、特征、主要条款所涉法律关系，即通过协议双方当事人设立的权利义务关系进行全面理解和准确判定。本案中，从夏立海实际从事的工作及公司对他的考勤管理、工资发放来看，双方之间签订的协议虽名为承揽关系，但实质上为劳动关系，故应当认定双方之间存在劳动关系。本案经仲裁、两级法院判决确定双方劳动关系之后，夏立海不仅可以享受工伤待遇，而且无需对交通事故相对方的经济损失承担任何责任。

本案再次警示用人单位，一定要敬畏法律，树立起应有的讲诚信、讲社会责任担当意识，依法用工，切实尊重劳动者合法权益，万不可心存侥幸，为谋取一己之私而钻法律空子，更不可小觑仲裁员、法官审理案件、查明事实与维护公平正义的能力。

杨学友 检察官

非工伤职工医疗期届满未能上班，公司违法解除劳动合同怎么办？

读者谢潇潇（化名）咨询说，截至2024年8月27日，她已经在一家公司连续工作3年。前些日子，她在一个周末外出游玩时因完全属于自己的过错造成车祸并导致自身严重受伤。她住院治疗3个月后，公司基于该治疗期限超过医疗期，且其不能从事原来的工作，也不能从事公司在其经营范围外另行安排的其他工作，近日通知她立即解除劳动合同并拒绝额外向她支付一个月的工资。

她想知道：公司应否向其支付违法解除劳动合同赔偿金？

法律分析

公司应当向谢潇潇支付违法解除劳动合同的赔偿金。

医疗期是指企业职工因患病或非因工负伤停止工作治病休息不得解除劳动合同的时限。《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》第三条规定：“企业职工因患病或非因工负伤，需要停止工作医疗时，根据本人实际参加工作年限和在本单位工作年限，给予三个月到二十四个月的医疗期：（一）实际工作年限十年以下的，在本单位工作年限五年以下的为三个月；五年以上的为六个月。……”与之对应，由于谢潇潇在公司已经工作3年，所

以，其能够享有3个月的医疗期。可是，在3个月过后，公司便对其享有解除劳动合同权利。

不过，公司对于谢潇潇超过医疗期后享有的劳动合同解除权必须谨慎使用。因为，《劳动合同法》第四十条规定：“有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：（一）劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的……”该规定表明，虽然谢潇潇在交通事故发生后超过3个月不能从事原来的工作，也不能从事公司在其经营范围外另行安排的其他工作，但公司必须提前30日以书面形式通知谢潇潇或者额外支付谢潇潇一个月的工资才能解除劳动合同。

然而，公司的做法是通知谢潇潇立即解除劳动合同并拒绝额外支付给谢潇潇一个月的工资，这显然是违法的。对于这种行为，《劳动合同法》第八十七条规定：“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。”据此，谢潇潇有权要求公司向自己支付赔偿金。

廖春梅 法官

驾照暂扣期间驾车肇事，保险公司能否拒赔？

基本案情

2024年6月初，郭某因违章驾驶被暂扣驾驶证6个月，但他心存侥幸，还经常驾车。近日，郭某开车时不慎撞倒行人戴某，致戴某住院近2个月。经鉴定，戴某构成九级伤残。交警部门勘验现场后，认定郭某负此次事故的全部责任。为此，受害人戴某要求郭某以及车辆承保公司在交强险和商业三者险限额内赔偿其各项损失共计20万元。

面对戴某的索赔，保险公司辩称，郭某在驾照暂扣期间驾车，属于未取得驾驶资格，按规定交强险免赔。按照保险合同约定，商业险也免赔。因为已经在商业三者险合同中约定了“投保人在驾照暂扣期间驾驶机动车发生交通事故的，保险人不负赔偿责任”的条款，对该免责条款的字体，已在保单上作了加黑加粗提示，并向投保人郭某进行了语音告知。因此，戴某的全部损失应由郭某自行承担。

在这种情况下，戴某想知道自己所受到的损失究竟该由谁负责赔偿？

法律分析

首先，保险公司应当在交强险责任限额内予以理赔。

《最高人民法院关于审理道路交通事故损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》第十五条第一款规定：“有下列情形之一导致第三人人身损害，当事人请求保险公司在交强险责任限额范围内予以赔偿，

人民法院应予支持：（一）驾驶人未取得驾驶资格或者未取得相应驾驶资格的；（二）醉酒、服用国家管制的精神药品或者麻醉药品后驾驶机动车发生交通事故的；（三）驾驶人故意制造交通事故的。”本案中，郭某仅是驾照被暂扣，并不属于未取得驾驶资格的情形，即使属于未取得驾驶资格之列，保险公司也依法应在交强险责任限额内先行赔付戴某的相关损失。

其次，不足部分由郭某个人赔付，商业三者险免赔。按照规定，同时投保交强险和商业三者险的机动车发生交通事故造成损害的，应当先由保险公司在交强险责任限额范围内予以赔偿，不足部分从商业三者险中予以赔偿。但本案中保险公司在商业三者险合同中约定有“投保人在驾照暂扣期间驾驶机动车发生交通事故的，保险人不负赔偿责任”的免责条款，而且保险合同已经对该免责条款部分的字体加黑加粗提示，并向郭某进行了语音告知，显然已经尽到了如实告知义务，因此该免责条款有效。因此，交强险赔付不足的部分，只能由郭某个人负责赔偿。

最后，值得有车一族注意的是根据《道路交通安全法》第九十九条规定，驾照暂扣期间驾车即使未发生交通事故，也属于行政违法，要受行政处罚，即由公安机关交通管理部门处200元以上2000元以下罚款，可以并处15日以下拘留。因此，千万不要有“不会这么巧被抓”的侥幸心理。

潘家永 律师