

受指派到平台企业从事外卖配送业务

外卖配送员与派遣公司存在劳动关系吗?

□本报记者 赵新政

与公司签订合作和承揽协议之后，许戈同(化名)受该公司指派到一家平台企业从事外卖配送业务。期间，他接受平台企业的工作安排和管理，薪资由平台企业与公司进行核对结算，再由公司向他转账支付。因此，公司以其未对许戈同进行管理、许戈同完全按照个人意愿进行接单、双方之间没有人身属性等为由，否认与他存在劳动关系。

经查，公司与许戈同签订的合同形式为合作协议、承揽协议，但许戈同从事的工作属于公司自平台企业承揽的业务组成部分；双方虽约定公司向许戈同支付服务费用，无底薪、无保底服务费，但根据许戈同提供的交易明细单及收入明细可知公司发放的系“工资”，且有基本工资、绩效奖金、补贴等项目，公司虽对此不予确认，但亦未能对该笔款项的组成进行合理解释。

据此，法院认为公司并未按照协议约定的服务费计算方式支付费用，且许戈同每月的出勤时间相对固定，工作内容需要接受公司管理人员的安排及考核，而这些均符合劳动关系的特征。4月25日，二审法院终审判决支持许戈同的主张。

合作承揽名不副实 公司否认劳动用工

“2022年7月5日至8月13日，我经公司安排来到某网站的一个服务站点从事配送员工作。”许戈同说，在此之前，公司与他签订电子版《自由职业者合作协议》及书面《新业态自由职业者任务承揽协议》。

上述两份协议均约定：许戈同与公司通过协议建立合作关系，双方之间的关系不适用《劳动合同法》。对于劳动报酬，《新业态自由职业者任务承揽协议》中明确规定，公司将根据经合作企业确认的项目服务人员服务标准及费用标准向许戈同支付服务费用。期间，无底薪、无保底服务费，实行多劳多得、不劳不得制。

2022年7月，许戈同通过中介介绍至某网站的一处服务门店，经过门店站长面试后开始工作。其工作方式为站长对全体配送员进行排班，分早中晚三班，上班时间需打卡。在发放7月份工资前，许戈同按照要求下载一款APP软件，并在该APP上签订《自由职业者合作协议》，次日即收到7月份的工资，由基本工资、绩效奖金、补贴等构成。对此，公司称其只是代某网站发放服务费，并无与许戈同建立劳动关系的合意。

此外，公司与一家平台企业于2022年4月1日签订《服务承揽合同》，约定公司为平台企业完成商品的分拣、配送等双方约定的工作，合同有效期自2022年4月1日至2023年3月30日，若合同到期双方同意继续合作的，应当以书面方式另行约定。该合同还约定，双方应于每月10日前对公司前一个月的承揽费用进行核

对，核对一致后由平台企业于当月11日前向公司支付前一个月的承揽费用。公司应视承揽服务情况，自主采取措施确保其具有参与履行本合同的能力和实力，并对公司提供服务的人员进行管理。公司独立对上述公司提供服务的人员承担法律法规所规定的雇主责任或其他责任。公司提供服务的人员的薪酬、商业保险费、福利待遇等的缴纳或发放均由公司自行承担。

为确认与公司之间存在劳动关系，许戈同申请劳动争议仲裁。经审理，仲裁机构裁决双方自2022年7月5日至2023年8月13日存在事实劳动关系。

当事双方各自举证 还原案件争议事实

公司不服仲裁裁决，向一审法院诉称，仲裁机构认定其与许戈同之间存在劳动关系是错误的。为此，提交银行账户历史交易明细表及银行代发业务汇总报告，称这两份证据可以充分证明公司向许戈同支付的系“服务费”而非工资。

公司认为，其与许戈同签订的《自由职业者合作协议》《新业态自由职业者任务承揽协议》并未违反法律规定，这种承揽关系的建立系双方真实意思表示，具有法律效力，应该给予充分尊重。

公司主张，其在平台服务站点并未配备管理人员，且未对配送工作人员的行为进行任何管理。工作期间，许戈同是否接单完全按照其个人意愿自主进行，其使用某网站的APP进行接单系提供服务本身的需要，不能体现与公司之间存在人身属性。在公司未对其进行任何形式考核的情况下，应当纠正错误的仲裁

裁决。

许戈同辩称，不同意公司的诉讼请求，主张公司2022年8月12日向他转账9042.74元，该笔款项在许戈同提供的银行账户交易明细摘要栏内显示为“工资网上代发代扣”，与2022年9月3日公司向他转账的“服务费”15000元的表述存在明显差异，体现出前笔转账系工资。

许戈同主张，公司与他之间不存在承揽关系。因为，公司与平台企业签订的协议明确规定，雇佣、委托第三方平台企业提供服务，应当提前获得平台企业的书面同意。由此可知，公司若将业务交由他承揽，应当获得平台企业的书面同意，然而，公司并没有证据证实。因此，他并非合同所涉第三方，而是公司的职工，并向平台企业提供劳动力。

许戈同认为，他按照公司的安排至平台企业提供劳动力，由平台企业对他的日常工作进行安排与指导，接受平台企业的管理。他与其他配送员的共同任务是将门店内的订单及时完成配送，如配送员可自由选择何时到岗、何时休息，那配送任务根本不可能完成，故公司陈述他可自由安排工作是不现实的。因此，制订明确的工作排班表，安排适当的配送人员，才能保障门店的配送任务得到合理分配和完成。

劳动用工特征明显 法院确认劳动关系

经查，平台企业门店站长于每周周末在微信群中发布下周的排班表，许戈同按每日排班要求准时到店进行打卡。门店站长看到打卡信息后，在电脑后台打开许戈同的接单系统，之后系统会向许戈同派单，许戈同无法选择是否接单。如果许戈同出现紧急

情况无法按时完成配送任务，需要向站长申请停止派单，由站长负责协调配送任务。因此，许戈同的配送时间不由其自主选择，配送任务亦不由其自主选择。此外，其薪资系由平台企业与公司进行核对结算，再由公司向许戈同进行转账支付。

一审法院认为，判断用人单位与劳动者是否存在劳动关系，关键在于双方之间是否存在人身属性以及劳动者提供的劳动是否是用人单位业务的组成部分等。本案中，虽然双方当事人签订的合同形式为合作协议、承揽协议，但许戈同从事的工作属于公司自平台企业承揽的业务组成部分；另外，双方虽约定公司向许戈同支付服务费用，无底薪、无保底服务费，但根据许戈同提供的交易明细单及收入明细显示公司发放的系“工资”，且有基本工资、绩效奖金、补贴等项目，公司虽对此不予确认，但亦未能对该笔款项的组成进行合理解释。

据此，一审法院认为，公司并未按照协议约定的服务费计算方式支付费用，且许戈同每月的出勤时间相对固定，工作内容需要接受公司管理人员的安排及考核，这些均符合劳动关系的特点，遂作出与仲裁裁决一致的判决。

公司上诉后，二审法院认为，对于新就业形态中企业与劳动者的法律关系，应根据双方之间的实际权利义务内容予以认定，以依法保护企业与劳动者的合法权益。本案中，原审从双方是否存在人身属性以及许戈同提供的劳动是否是公司的业务组成部分等方面进行分析，确认许戈同与公司间的法律关系符合劳动关系的基本特征，并据此确认双方存在劳动关系并无不当，故判决驳回上诉，维持原判。

车辆因车祸送修停用，可以向肇事方索赔租车费吗?

法律分析

从方海清讲述的情况看，其可以向郭某或交强险公司索赔租车费。

《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15条规定：“因道路交通事故造成下列财产损失，当事人请求侵权人赔偿的，人民法院应予支持：……(四)非经营性车辆因无法继续使用，所产生的通常替代性交通工具的合理费用。”这就是说，非营运车辆无法使用期间产生的间接损

失，也属于侵权赔偿项目。

虽然从上述司法解释的规定看，替代性交通工具的费用是指“通常”“合理”的费用，但当事人双方往往会在“通常”“合理”的认定方面产生争议。在司法实践中，一般认为，替代性参照物应当以原交通工具为标准，结合合理费用原则来租用对应类型的交通工具，不应明显超出必要的替代性交通工具范围；主张替代性交通工具费用，要以必要性和合理性为原则。

本案中，郭某对交通事故负全部责任，其作为实际侵权人应

对方海清因无法继续使用车辆所产生的租车费用予以赔偿。因为，方海清在车辆受损送修期间，租用一般性轿车用于上下班，属于通常替代性交通工具且具有必要性；至于每天租车费200元，也应属于合理费用。如果郭某认为过高，可以要求酌减。

另外，如果郭某的车辆买有交强险，则租车费损失应由交强险保险公司在交强险财产责任限额范围内予以赔付；若已超出交强险财产责任限额，则该项损失应由郭某自行承担。

潘家永 律师

医疗期满仍需治疗
企业能否解除劳动合同？

编辑同志：

2022年3月，我入职一家文化传媒公司。工作2年后，我发现患有严重的心血管疾病。医生建议住院手术治疗，于是我向公司申请休病假。但是，医疗期满后因治疗效果不佳，医生建议我继续住院治疗。无奈，我再次向公司递交病假申请单。可是，公司告知我在所享受的医疗期满后继续休病假，将会被解除劳动合同。

请问：公司的说法符合法律规定吗？

读者：江笑琴(化名)

江笑琴读者：

职工在规定的医疗期满后继续休病假的，用人单位确实有权根据相关规定解雇职工。

对此，《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……”这就意味着，过了法定医疗期后，无论职工是已经返岗工作还是继续提供病假单体病假，一旦被认定为无法继续从事原工作也不能从事由用人单位另行安排的工作，用人单位就有权选择辞退职工，但是，用人单位一定要严格遵守法定程序，包括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。

在实操过程中，用人单位一般会遵循以下步骤：第一步，在职工医疗期满前的1周内，向职工发送返岗通知书，告知其医疗期届满的时间并提出及时返岗复工的要求。第二步，看职工是否按要求返岗。如果职工按时返岗了，并且不存在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情况，用人单位就无权解除劳动合同。如果职工没有按时返岗，而是继续休病假或者住院治疗，那就说明其不能从事原工作，用人单位会及时发送调岗通知书，并明确报到时间以及逾期不报到的后果，对于逾期未报到的，就可视为不能从事另行安排的工作。

因此，你在法定医疗期满后若继续休病假，公司可以根据上述规定和相应的步骤，与你解除劳动合同。当然，公司解雇你后，应依法向你支付经济补偿金。根据《劳动合同法》第47条的规定，经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。6个月以上不满1年的，按1年计算；不满6个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

潘家永 律师