

外卖小哥、网约车司机、快递员、网络主播……这些在“互联网+”形势下发展而来的职业被称为新业态劳动者。新业态劳动者数量不断增加,为社会提供便利的同时,其引发的劳动争议问题亟须关注。根据近日公布的第九次全国职工队伍调查结果,目前全国新就业形态劳动者达到8400万人,占职工总数的21%,成为职工队伍的重要组成部分。然而,这些从业人员却面临着现实的困难,如无固定工作时间、无固定工作场所、无固定收入等。这一日益庞大的“三无打工人”群体劳动权益如何保障?

4月25日上午,无锡市梁溪区人民法院以“维护新业态下和谐劳动关系”为主题召开新闻发布会,通报了近几年来涉及新业态劳动争议案件的审理情况。



视觉中国供图

“三无打工人”劳动争议案日趋复杂 新业态劳动者期待“新”保障



以案说法
未签劳动合同
能主张双倍工资吗?

2020年5月,刘某看到一则快递公司的招聘广告,面试后进入快递公司从事快递员工作。快递公司向刘某发放了工作服,配备运输快递的车辆,还要求刘某每天上午8点到公司报到,领取派发的快递并派发。公司则根据刘某的派件量每月进行工资结算。因快递公司拖欠工资,刘某于11月提出辞职,并提起劳动仲裁。后刘某向法院提起诉讼,要求快递公司支付工资及未签订劳动合同的双倍工资差额。

梁溪区人民法院审理后认为,刘某在快递公司从事相关工作,接受考勤,由快递公司的法定代表人出具工资表并发放工资。因此,虽然双方未签订劳动合同或其他书面协议,但两者存在劳动关系,快递公司需向刘某支付工资及未签订书面劳动合同的双倍工资差额共计8万余元。

梁溪区人民法院新闻发言人刘刚:

2021年至2023年一季度,梁溪区人民法院共受理涉新业态劳动争议案件60余件,其中涉及外卖行业46件、快递行业5件、网络直播行业5件、网约车行业4件。这些行业大多属于服务行业,与居民的日常生活息息相关。绝大多数新业态依托于互联网平台经济,从业人员在工作时间、场合等方面具有较强的灵活性,从属性不强。平台往往会与从业人员签订承揽、合作等协议,或是将相关业务外包给第三方公司,又或是让从业人员注册个体工商户,以此来规避用工风险,因此人事管理、业务管控模式复杂多样,导致纠纷一旦发生,双方之间的劳动关系以及用工主体就难以判断。

梁溪区人民法院速裁庭副庭长杨斌:

去年,我们审理的一起案件,涉及网络主播和直播公司的劳动纠纷。去年2月份,原告李某进入某公司从事主播工作,双方签了协议,约定每月的保底收益及分成比例。之后,李某通过公司账户进行直播。同年9月,李某辞职,此时公司没有支付7月部分和8月的工资,因此李某向法院提起诉讼。但这家公司表示,双方签订的是合作协议,并不是劳动关系,因此不存在工资一说。后来法院根据工作实际履行情况认为,两者之间符合劳动关系,公司需向李某支付工资。当然,网络主播与所在单位之间的关系认定不能一概而论。在另一起案件中,主播张某与公司未签订协议,平时工作无须到公司报到,也不接受公司的考勤,工作时间也是自行安排,最终根据直播时长和流水,公司另行发放奖励。因此,张某主张与公司存在劳动关系,并要求公司支付工资的诉讼请求被法院驳回。

最新变化
证据电子化
趋势明显

“证据电子化趋势明显。”刘刚介绍,依托于互联网经济实现就业的新业态从业人员,一旦发生纠纷,传统书面证据材料较少,大多为微信聊天记录、平台及软件数据等电子类证据,加上当事人证据搜集和留存意识不足,给法院的审查和认定事实带来困难。刘刚说,审理过程中经常出现这样的情况:劳动者因为更换手机、卸载软件、无法登录系统,最终导致无法提供相关证据的原始载体,使得自身缺乏有效证据来印证自己的主张。

此外,劳动争议的内容随着经济社会的发展而日趋复杂,在同一案件中,劳动者也往往会提出多种诉讼请求,除了确认劳动关系、追索劳动报酬外,经常还会提出未签订书面劳动合同的双倍工资差额、加班工资、经济补偿金、赔偿金、社会保险待遇损失等。但在实际裁判中会因诉讼主体错误、基础法律关系有误、诉讼请求无据可依等难以得到支持。

梁溪区人民法院就审理过类似的案件,孙某注册成外卖配送员后,其工作内容和考勤都由站点负责人吴某负责。孙某在送外卖时发生车祸,平台公司却表示孙某所在的站点已经承包给吴某,拒绝认定工伤。好在,人社部门和法院最终都支持了孙某的诉求。杨斌表示,劳动者应当认真阅看用工企业或平台提供的合同文本,特别是关于薪酬支付、考勤管理、违约责任、安全保障等条款,对于用工性质是劳动关系还是承揽、合作等关系都要有明确清晰的认识。

杨斌坦言,让劳动者时刻注意保留证据、聊天记录并不现实,但是在一些关键节点,如劳动关系建立、工资增减等时候,可以对相关记录进行留存。

律师建议
多方努力
共筑“防火墙”

根据第九次全国职工队伍调查结果,目前全国新就业形态劳动者人数越来越多,占比越来越大。这些不断增长的从业者已经成为我国劳动者队伍的有生力量。大量新业态劳动者就业质量保障成为就业工作的焦点之一。对于是否认定双方的劳动关系,联盛律师事务所无锡分所党支部书记鞠爱军表示,对劳动者和平台双方的法律关系仍应以是否符合劳动关系本质特征作为判断标准,根据当事人双方权利义务的实际履行情况,综合考察,重点审查双方是否符合劳动关系的本质特征。

“新兴的用工模式和服务形态,给就业市场和用工形态带来了新的挑战和机遇,也引发了许多问题。”鞠爱军告诉记者,比如用工灵活性与权益保障的平衡问题:新业态通常依赖于平台经济模式,平台上的从业者往往以“自由职业者”“个体经营者”等名义存在,面临的法律地位、社会保障、福利待遇等问题与传统企业雇佣的员工有很大区别。因此,在保障从业者灵活性的同时,需要平衡相应的劳动权益保障,以避免“零保障”状态下的潜在风险和社会不公。

“新业态用工所面临的问题需要政府、企业、从业者等各方共同努力,寻求公平、合理、有序的营商环境和社会政策,以促进经济发展和社会公正。”鞠爱军表示,一方面国家层面应尽快制定新业态用工方面的法律法规;另一方面也呼吁广大用工企业承担更多的社会责任。

(晚报记者 甄泽、晓城)



视觉中国供图