



网络平台从业 切记确认劳动关系

■ 经典案例 ■

称运营额低被单方停止司机端

常某于2015年1月成为一名网约车司机,与某公司签订了为期三年的劳动合同并支付了一万元车辆财产保证金。“当初觉得还挺挣钱,有6500元的保底工资,拉够一万五的活儿还有20%的提成。后来保底工资一降再降,平均月收入也就四五千。”

因家住通州订单不太多,常某和另一司机双班倒,每天运营额都在五六百元。虽然每天也能完成运营任务,但公司运营主管李某对此并不满意。“他打电话来说我拉得少,想解聘我,说再给我一次机会。可没过几天,我的车撞了。”

2016年6月19日,常某驾车运营期间被他人追尾,他将车辆送去维修,修理厂告知车辆次日可以修好。但根据公司规定,需运营主管给修理厂发邮件,司机才能提车。“我第二天到公司开会,让运营主管给修理厂发邮件,他说等两天再说。”

常某说,6月25日,他再次致电李某催促提车事宜,对方告知因其运营额低,要求他“自愿离职”。他说办离职手续就退一万元押金,不办就不退。“公司还停了常某的司机端,扣了车辆。”

同年8月5日,常某收到公司发出的《限期返岗通知书》,内容为常某自6月20日起未经领导批准自行脱离工作岗位,拒不到岗,视同旷工,旷工3日按自动离职处理,要求其在8月5日到公司报到,逾期不报到正式解除劳动关系。“我当天下午就去单位了,但没人见我,打电话给主管也被挂了。”此后,常某接到公司的《解除劳动关系通知书》,公司以常某严重违反公司规章制度为由,通知其于2016年9月23日解除劳动关系。

常某认为,公司系违法解除

公司称劳动关系系合法解除

因不服仲裁结果,常某和公司先后诉至法院。常某要求在仲裁裁决的基础上,判令公司支付违法解除劳动关系赔偿金1.8万元和未休婚假工资4137.93元。而公司则认为,双方劳动关系至2016年6月19日已经终止,尚有车辆损失、违章罚款等费用未结算为由,不同意确认2016年6月19日之后至9月23日期间的劳动关系,拒绝按照一万元退还保证金、拒绝支付未休年假工资。

对于被指因司机运营额低才辞退的说法,公司予以否认。代理人说,由于提供给常某运营的资产没有退回,且存在车辆损失、违章、代客充值、社会保险及住房公积金个人负担部分需要结算,应扣除上述费用后退还车辆财产保证金,不过公司未提交上述费用扣除

劳动关系的

工作期间,他未享受带薪年假。2016年4月办理结婚登记后,他曾联系运营主管准备8月举办婚礼,主管告知他在8月初持结婚证到公司申请婚假,但婚假尚未申请就被辞退。为此,他提起劳动仲裁,要求确认2015年1月9日至2016年9月23日期间与公司存在劳动关系,返还车辆财产保证金一万元并支付违法解除劳动关系赔偿金2.6万元、未休年假工资5570元和婚假工资4482元。

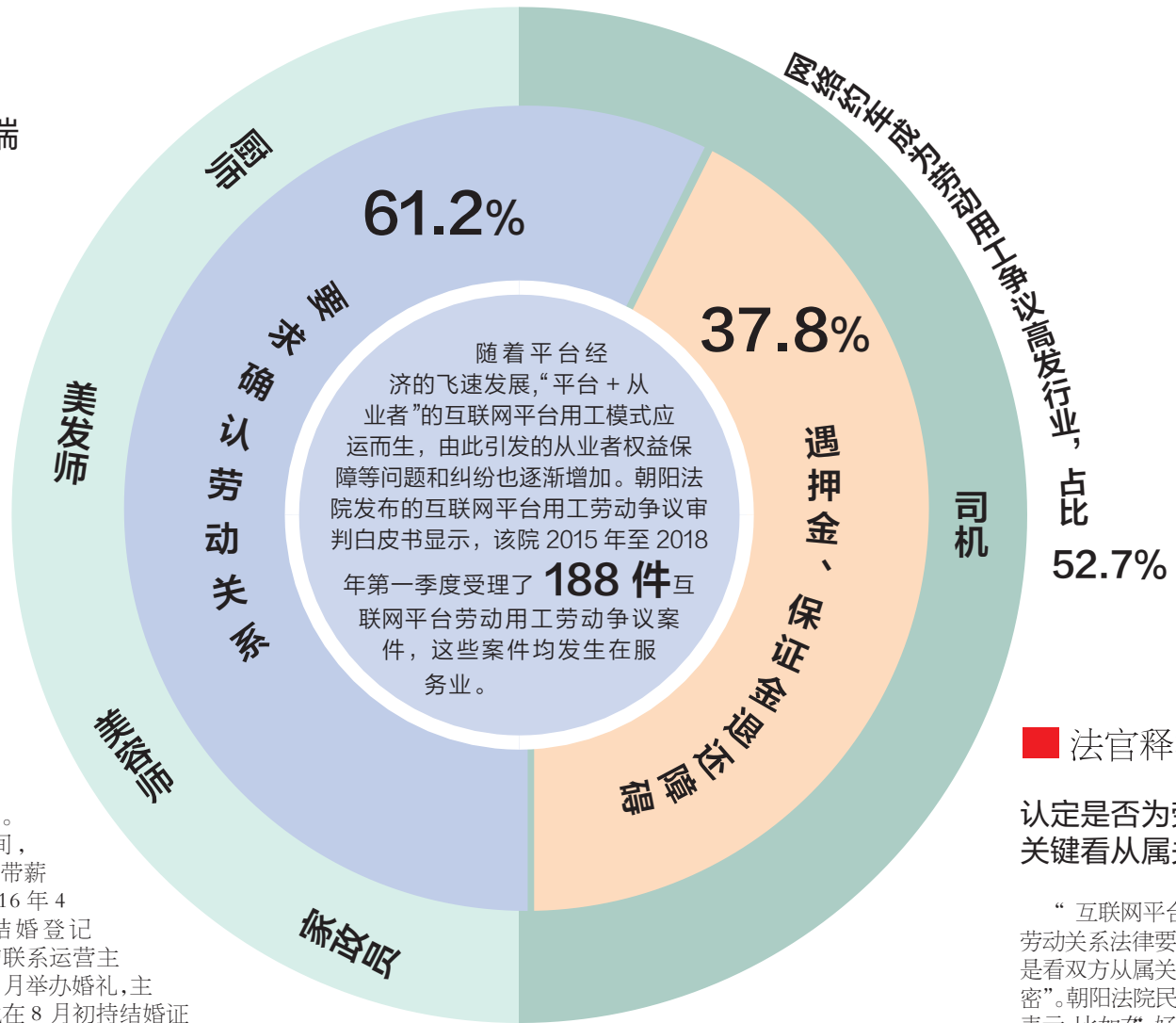
后劳动仲裁委作出裁决,确认双方于2015年1月9日至2016年9月23日存在劳动关系,判令公司返还常某车辆财产保证金一万元,支付未休年假工资1241.38元,同时驳回其他仲裁请求。

的证据。

此外,常某在职期间并未申请年假和婚假,因此拒绝支付未休年假和婚假的工资。公司也不清楚常某的司机端何时关闭。庭审中,常某播放了一段电话录音。录音中,与常某通话的人要求常某自愿离职,并提及运营额低。常某说,对方是公司运营主管李某,而公司则表示,无法辨认通话人,且录音并非原始录音而是复制件,对真实性不予认可。此外,公司还否认有李某这个人。

当天,与常某开对班车的孙某出庭作证。他证实,车辆被撞之后,公司运营主管让他俩都辞职。由于车辆被公司扣留,他也只能在家中等待。同样,他也接到公司发出的《限期返岗通知书》和《解除劳动关系通知书》。

庭审最后,常某不同意调解。此案将择日宣判。



■ 案例分析 ■

交通运输业争议占比超五成

据朝阳法院劳动争议审判庭副庭长吴克孟介绍,在用车出行、美容美甲、家政保洁、主厨料理等各类生活消费服务领域,互联网平台运营模式发展迅速,吸纳和聚集了大量劳动力。为降低运营成本,一些互联网平台企业却往往不愿对从业者承担严格的劳动保障责任。

近几年,互联网平台用工的劳动争议案件多发。争议往往由从业者一方率先提出,在平台运营状况不好时产生。2015年至今

劳动关系确认成维权难题

据统计,朝阳法院受理的188件互联网平台用工劳动争议案件中,61.2%的案件,从业者要求确认劳动关系。在审结的171件案件中,超过84%的案件双方对是否建立劳动关系存在争议。同时,区别于传统劳动争议案件,押金或保证金返还也是从业者主要诉求之一,占比达37.8%。

吴庭长介绍,在互联网平台用工模式下,工作任务大多由从业者独立完成,无需平台企业或其他从业者配合,在是否工作、工作时间以及工作形式的选择上,从业者均有很大的自主性。

而互联网平台往往只负责应用软件的开发运营、服务信息的整合推送,并不直接经营实体业务。很多情况下由从业者直接向客户收取费用,再通过平台自提、

扣划预付款等方式与平台分享收益。人事管理的若即若离、报酬获取方式的灵活多样、业务范畴的含混不清均给劳动关系的认定带来了新的问题。

实践中发现,提前制定格式合同,与从业者签订书面协议,试图排除双方之间的劳动关系,成为互联网平台的“通常”做法。在188件此类案件中,有138件案件签订了类似条款,涉及7个互联网平台企业,案件占比达73.4%。

朝阳法院判决的105件此类案件中,确认平台与从业者建立劳动关系的为39件,占比37.1%,确认双方建立劳务派遣关系的为8件,占比7.6%,认定双方不构成劳动关系的为58件,占比55.2%。

■ 法官释法 ■

认定是否为劳动关系 关键看从属关系

“互联网平台用工模式下,劳动关系法律要件审查的关键是看双方从属关系是否足够紧密”。朝阳法院民五庭法官肖唯表示,比如在“好厨师”案中,厨师在固定地点报到,平台对他们进行考勤、培训、指派、调度及奖惩等,除厨师工作外还要求其进行宣传推广,按月发放较为固定的报酬,受平台的劳动管理,在平台安排的工作地点,代表平台从事该平台安排的有报酬的劳动,厨师与平台具有较强的从属关系,此种情况下双方建立的关系符合劳动关系的特点。

而“美美哒”案中,美甲师可自主选择工作时间和工作地点,不需要坐班,没有专门、固定的办公场所,有选择业务的自主权,且从业者缺乏充足的证据证明平台对其进行了紧密的管理,从业者对于平台缺乏足够的人身依附使得双方无法构成劳动关系。

■ 法院建议 ■

构建多元 劳动保障体系

针对互联网平台用工面临的问题,朝阳法院建议,互联网平台对劳动关系用工和非劳动关系用工进行精细化区分和规范化管理;行业自律性组织出台适合不同用工类型的指导性文件;劳动行政监管部门建立互联网平台上线强制报备机制,加强用工合法性审查和违法行为的督促整改、行政处置,引导互联网平台企业依据用工类型依法建立相应的社会保障关系。

同时,立法机关、行政机关顺应多元灵活用工形态的发展,构建层次性的社会保障体系。

北京晨报记者 颜斐