

为新就业群体权益保障筑起“防火墙”

——宁波中院聚焦快递员、网络主播等劳动者权益保障

本报记者 张晓静 本报通讯员 樊瑞娟

导读

◀

习近平总书记强调:“要适应新技术新业态新模式的迅猛发展,采取多种手段,维护好快递员、网约工、货车司机等就业群体的合法权益。”“十五五”规划纲要提出“健全灵活就业、新就业形态劳动者权益保障制度”。近日,为加强新就业群体权益保障,充分发挥司法裁判的规范引领作用,切实维护新就业群体合法权益,浙江省宁波市中级人民法院联合中共宁波市委社会工作部发布一批涉外卖配送员、快递员、网络主播等新就业群体权益保障典型案例。本次发布的典型案例,聚焦劳动关系认定、平台责任界定、职业伤害保障等热点难点问题,旨在引导企业规范用工、提升新就业群体依法维权意识,推动形成协同共治的良好行业生态。

➤



图为法官正在讨论案情。

方琦摄

案说·多元解纷

构成支配性劳动管理应认定存在劳动关系

某文化公司在浙江省宁波市内经营“蜂鸟即配”业务,并由某科技公司为其推荐、选任外卖配送员,报酬由某科技公司代付。2024年3月1日,孙某某与某科技公司签订《自由职业者承揽协议》,约定双方建立合作关系,不构成任何劳动或劳务或其他类似劳动法律关系。同日,孙某某注册为某平台骑手,平台代理商为某文化公司。2024年3月6日,孙某某送餐时被小货车撞伤。当日的雇主责任险保险单显示,投保人和被保险人均为某

文化公司。雇员岗位为外卖配送人员。孙某某提交的站点工作群聊天记录显示,工作群主要聊天内容为站长发布排班、考核、罚款、工资等。孙某某起诉要求确认其与某文化公司之间存在劳动关系。

法院认为,劳动关系应通过判断双方是否存在支配性劳动管理这一核心特征进行认定。某文化公司的站长通过工作群发布排班、考核、罚款、工资等内容,对孙某某骑手的工作内容、出勤时段和时长均作出明确要求,且规定未

资料配置等方面存在独特之处,但未改变劳动管理的性质。最高人民法院第42批指导性案例明确提出了支配性劳动管理的概念,通过综合考虑劳动者对工作时间及工作量的自主决定程度、劳动过程受管理控制程度、劳动

达标者需要罚款,存在较强度度的用工管理。某文化公司作为投保人为孙某某购买了雇主责任险,委托某科技公司以月为周期向孙某某发放报酬,并从每单配送上赚取差价,从孙某某的劳动中获取直接利益。故某文化公司对孙某某存在支配性劳动管理,符合劳动关系的特征。平台用工模式下,企业通过拆分劳动要素试图规避用工风险的做法,不影响劳动关系是否成立的法律判断。故法院依法认定孙某某与某文化公司之间于2024年3月6日存在劳动关系。

者是否需要遵守有关工作规则、算法规则、劳动纪律和奖惩办法、劳动者工作的持续性、劳动者能否决定或者改变交易价格等因素,对于存在用工事实,构成支配性劳动管理的,应当依法认定存在劳动关系。

外包协议不能掩盖实质劳动关系

某供应链公司系某团优选某站点的代理营运商,主要经营社区团购。2023年3月,杨某人职该站点,从事货物分拣工作。2023年5月,某供应链公司与某科技公司签订《项目外包协议》,将业务结算和报酬支付等业务外包给某科技公司,并向其支付4.5%的服务费。次日,某科技公司与杨某签订《自然人服务合作协议》,约定某科技公司将按照某供应链公司的相关规定对杨某提供的工作成果进行验收,并根据某供应链公司确认的标准

向杨某支付服务费。杨某工作期间,接受该站点站长王某的管理,工资由某科技公司支付,具体金额由某供应链公司确定。2023年10月,杨某发生交通事故受伤后,要求确认其与某供应链公司存在劳动关系。

法院认为,对于外包的情形,人民法院应当根据用工事实和劳动管理程度,结合实际用工管理主体、劳动报酬来源等因素,依法认定与劳动者关系最密切的企业为实际用工主体。本案中,某供应链公司系某站点的实际经营者。

用人单位借“业务外包”“合作经营”之名,行规避法律责任之实,试图以合同表象掩盖真实的劳动关系本质。因此,在司法实践中,应穿透表面约定,结合实际用工情况进行实质判断,核心在于审查劳动者是否实际受到用人单位规章制度约束、服从用人

杨某在该站点从事分拣工作,接受站点的管理调度、奖惩考核,劳动报酬亦由某供应链公司转入某科技公司账户后再转账给杨某。某科技公司未对杨某进行实际用工管理。结合两家公司签订的项目外包协议、某科技公司与杨某签订的自然人服务合作协议以及各方的陈述,可以认定某科技公司仅是代为进行薪资发放的线上渠道,而非实际用工主体单位。综上,杨某系由某供应链公司安排工作、进行用工管理、决定报酬支付,应当认定杨某与某供应链公司存在劳动关系。

单位指挥管理与检查考核等,即审查用人单位是否实施了实质性的支配管理。同时,须综合考量劳动者工作内容是否为用人单位业务组成部分、劳动者收入是否主要或全部来源于用人单位、劳动者工资报酬来源等因素,准确判断劳动关系是否存在。

子公司注销后母公司持续用工应认定存在劳动关系

某家政公司通过运营小程序或APP为社会提供家政服务,并通过工单系统向家政服务人员派单。某家政公司在宁波设立子公司进行运营。杜某某等50余人受宁波子公司招募并签订《承揽协议》,协议约定家政服务人员无权拒绝系统派单,并接受考勤、制度约束等用工管理。2024年7月10日,宁波子公司注销登记,但某家政公司仍正常派单直至2024年8月底。2024年7月17日,杜

某某在工作中受伤,后经鉴定构成工伤十级伤残。杜某某要求某家政公司支付劳动报酬及各项工伤保险待遇。

法院认为,某家政公司宁波子公司与杜某某虽签订《承揽协议》,但协议约定杜某某无拒绝派单权利,并接受考勤、制度约束等用工管理,可认定受到支配性劳动管理,双方存在劳动关系。某家政公司未经清算注销其宁波子公司,依法应承担注销前的劳动报酬支付

义务。在宁波子公司注销后,杜某某与宁波子公司的劳动关系终止,实际仍按原用工模式受某家政公司的支配性劳动管理,相应劳动成果也转化为某家政公司的业务收入,故应认定某家政公司在其子公司注销后与杜某某存在事实劳动关系,杜某某在工作期间受伤,应由某家政公司承担工伤赔偿、支付劳动报酬的用工主体责任。遂判令某家政公司支付劳动报酬3400余元、赔偿工伤保险待遇61000余元。

典型意义

随着平台经济的发展,平台企

业因经营不善而导致注销的情况时有发生,导致劳动者欠薪、工伤赔偿纠纷增多。本案参考入库案例裁判规则准确认定劳动关系,并合理界定平台企业注销前后的劳动关系

主体,为平台企业注销后劳动者欠薪纠纷、工伤赔偿纠纷处理探索了高效化解的路径,也明确了平台企业难以通过注销规避用工责任,切实保障了新业态下劳动者的合法权益。

高自主性合作关系不应认定为劳动关系

2024年4月起,付某某为某货运公司提供快递配送服务,双方未签订劳动合同,某货运公司未缴纳社会保险。双方约定报酬按件计算,送快递为1元/件,其中0.4元在次日由某货运公司通过APP支付,付某某可提现,剩余按月结算。某货运公司与付某某均确认,付某某在工作中有以案外人宋某正、杨某某、胡某伟的身份信息注册快递员账号进行快递配送的情况。付某某分别于2023年6月、2024年5月注

册两家快递驿站。后付某某起诉请求某货运公司支付其自2024年4月至2024年10月期间未签订书面劳动合同的二倍工资差额25375.4元以及加班工资25500元。

法院认为,应对劳动关系本质进行综合、实质性的审查,甄别具备人格从属性、经济从属性与组织从属性的典型劳动关系。本案中,劳动关系三重从属性分别审查如下:一是经济从属性较弱。从双方约定的结算方式可

见,该结算方式有别于通常情况下的劳动工资支付方式。二是组织从属性存疑。付某某在某货运公司做快递员之前,曾注册过两个快递门店经营快递业务,同时使用多名案外人账户进行派送与结算,对此付某某未作出合理解释。三是人身依附性不强。某货运公司对付某某上下班时间没有明确要求,也无需考勤打卡,其人身自由受雇主意志约束较弱。综合以上原因,法院判决驳回付某某的全部诉求。

典型意义

本案通过精细化权重分析,

结合“日结”“无考勤”等关键特征,将此类高自主、高收益的新型合作关系明确排除在劳动法律规制范围之外,既避免劳动关系认定泛化,也为新业态用工的司

法审查提供了“强自主—弱从属”的典型案例。一方面可促进平台用工规范化,另一方面也为探索分类保障、协同共治的新业态治理框架提供了司法样本。

合作型主播与传媒公司不构成劳动关系

2023年3月,黄某某与某传媒公司签订《艺人签约协议》约定:黄某某同意成为某传媒公司旗下的签约艺人,公司经纪范围包括但不限于代理黄某某的互联网演艺、线下演艺、广告代言、明星周边及出版物等与演艺事业相关的所有活动及事务。黄某某有权从公司获得其演出收益,收益具体结算方式为:由某传媒公司或授权第三方安排黄某某在直播平台上进行互联网直播等线上活动,双方按照直播平台规则进行

收益分配;由某传媒公司为黄某某安排现场演艺或其他商业演艺等线下活动,黄某某委托某传媒公司代为收取相关酬劳,扣除演艺成本及其他必要成本后双方共享相关收益。2023年5月及8月,某传媒公司分别向黄某某转账10224.88元、16575元,摘要为“4月份结算”“转账”。后黄某某起诉要求确认劳动关系、支付未签订书面劳动合同二倍工资差额、未休年假工资等。

法院认为,从协议内容看,双方明确约定为平等主体间的合作关

系,并无建立劳动关系的合意。从管理程度看,案涉公司对主播进行演绎培训、规范引导、流量支持等系行业惯例范畴内的运营管理,不构成支配性劳动管理。从劳动自主性来看,主播无需遵守案涉公司的考勤管理等劳动纪律,收益主要来源于粉丝打赏并按约定比例分成,不具有劳动关系项下薪酬的稳定性与周期性特征。故黄某某要求确认劳动关系的依据不足,其基于劳动关系提出的各项诉请亦不能成立。法院遂判决驳回黄某某的诉讼请求。

避免建立劳动关系,也避免将一般合同关系不当纳入劳动法调整范围。这一裁判导向有利于引导新就业群体根据自身从业方式选择恰当的维权路径,促进各方对法律关系形成稳定预期。

典型意义

此案的典型意义在于,通过明确

劳动关系的认定边界,在新就业群体权益保护与促进行业健康发展之间实现平衡。法院坚持以“支配性劳动管理”为核心标准实质审查法律关系属性,既防止企业以合作协议等形式规



典型意义

在新就业形态蓬勃发展的当下,劳动关系的形式日益灵活多元,薪酬结构与用工管理模式不断创新。部分