

“快递小哥”配送时受伤,谁是真正的东家?

苏州虎丘区法院:以最密切联系原则确认劳动关系,保障快递员权益

□ 李慧惠 吴亦为 刘 琼

▶ 导语:

习近平总书记强调:“加强灵活就业和新就业形态劳动者权益保障,扩大职业伤害保障试点,及时总结经验、形成制度。”随着平台经济兴起,我国就业结构产生深刻变化,第九次全国职工队伍状况调查数据显示,快递员等新就业形态劳动者已达8400万人。劳动关系如何认定?职业伤害如何保障?这些问题不仅关乎新就业形态劳动者合法权益,亦关乎平台经济健康发展。近日,江苏省苏州市虎丘区人民法院审结一起涉“快递小哥”的新就业形态劳动争议案,法院穿透多主体参与用工、关联企业混同用工的“表象”,准确认定劳动者与对其实施支配性管理的用工主体间存在劳动关系,为新就业形态劳动关系的界定明确标尺,引导平台企业诚信经营。新就业形态劳动者的合法权益,不因技术而切割;用人单位主体责任,不容关联而悬空。



配送时遇交通事故引争议

2024年2月底,小何在招聘平台看到飞毛腿(化名)快递区域分公司正在招聘员工。联系负责招聘的人员后,小何至公司站点进行面试,面试过程中主管老吴告知小何,工作采取计件方式计算报酬,大概1块多一单。通过面试后,小何由主管老吴培训1周,并通过公司软件购买了工服。3月8日,主管

老吴为小何配置三轮车作为配送车辆。小何跟着师傅老江正式上岗,负责站点范围内的收派单业务,时间为早上7点到晚上9点。工作虽然辛苦,但想着工资按计件方式多劳多得,看着公司软件上不断上涨的总收入,小何仍觉得有奔头。

但天有不测风云,3月16日,小何驾驶配送车辆驶出站点时摔倒受伤。4月9日,

在与主管老吴沟通工伤事宜时,小何得知自己受伤无法报销。随后,小何发现自己被移出工作交流群。同时,主管老吴表示,小何的“编制”不在快递站点,而是属于飞毛腿集团公司的关联公司的同城业务。为此,小何申请劳动仲裁。仲裁裁决确认小何与站点所属的飞毛腿快递区域分公司存在劳动关系。该分公司不服向法院起诉。

快递小哥不知情的共享协议

案件审理过程中,原告飞毛腿快递区域分公司向法院提交了一份《共享经济平台服务协议》(以下简称《共享协议》)。协议显示,小何在3月10日与福建某人力资源公司(以下简称福建公司)签订共享协议,约定小何注册飞毛腿同城骑手平台,注册成为

“众包”骑手。福建公司通过平台向其派单,并对小何的配送进行考核、支付服务费。

但小何并不记得自己曾签订过共享协议,只记得自己在培训期间完成了飞毛腿同城骑手平台的注册。为查明案件真相,法院追加了福建公司与

宁波某人力资源公司(以下简称宁波公司)作为第三人参与本案诉讼。庭审中,福建公司称,小何在注册飞毛腿同城骑手平台时,必须与其签订共享协议才能完成注册。小何作为完全民事行为能力人自愿签署协议,应当知晓协议内容。

主管与师傅竟是外派人员

就小何的劳动关系归属,在仲裁阶段,原告公司称小何是同城业务南京公司的借调人员,但诉讼阶段又称小何是福建公司派驻人员。

庭审中,原告公司还陈述,飞毛腿集团共有两种业务,分别为快递业务

与同城业务,案涉站点的速运快递业务由其直接管理,同城业务则不归其管理。小何注册飞毛腿同城骑手平台,属于同城业务,不是自己的员工;同时老吴和老江是宁波公司外派至站点工作的人员,也并非自己的员工。

此时,小何才发现,虽然他在站点工作,接受主管老吴的管理,并跟随师傅老江收派单,劳动报酬也通过飞毛腿集团旗下的金融平台提现。但在原告公司口中,不仅自己不是其员工,老吴、老江也不是其员工。

快递小哥的“东家”消失了

法院经审理查明,飞毛腿集团公司旗下有飞毛腿快递公司、飞毛腿同城公司、飞毛腿金融公司。本案原告及原告隶属的苏州公司是飞毛腿快递公司旗下公司,小何注册的飞毛腿同城骑手平台则是由飞毛腿同城公司参与运营,小何薪水提现的平台则是

飞毛腿金融公司负责运营。

另外,飞毛腿集团公司还分别与宁波公司、福建公司签订合同,与宁波公司签订了《服务外包项目管理制度》,约定宁波公司派员工至其指定地点工作,老吴与老江即通过上述协议外派至站点工作;与福建公司签订了合作协议,约定其将收派件订单在飞毛腿同城骑手平台发布,福建公司将订单分派至相应服务人员。同时,两份合同均约定协议同样适用于集团的所有下属公司,并在附件中列明下属公司名单,其中原告隶属的苏州公司在上述名单之内。

其次,从工作内容和人员管理上看,小何在原告公司站点入职后,由老江带着熟悉业务,日常由老吴进行管理,两人被宁波公司派至站点工作,原告亦在庭审中自述将该站点一部分快递业务外包给宁波公司,可以认定小何在从事原告主营快递业务的相关工作,且小何有合理理由相

信老吴代表原告对其进行管理。再次,在劳动报酬支付方面,小何的劳动报酬需要绑定飞毛腿金融公司运营的金融平台提现领取,支付方为飞毛腿金融公司,与原告所属的飞毛腿快递公司同属一个集团,关系密切。

综上,虽然小何与福建公司签订的共享协议中约定,通过同城骑手平台向其派单,并对小何的配送进行考核、支付服务费,但事实上,对小何进行直接劳动管理并支付劳动报酬的是原告公司。原告公司对小何形成支配性劳动管理,符合劳动关系的本质特征,应当认定双方之间存在劳动关系。

以最密切联系原则为标准

回溯小何的工作日常可以发现,小何日常工作的站点,注册用于收派单的平台、发放薪水平台分别隶属于不同公司,除了签订共享协议的福建公司外,其余均为飞毛腿集团旗下公司,俨然形成了“多主体参与、关联方混同”的复杂用工表象。新就业形态下,多个主体参与用工、关联企业混同用工,用工主体应当如何认定?

法院审理后认为,判断关联企业间的用工主体,在没有劳动合同或者劳动合同与工作实际严重不符的情况下,应根据用工事实,以各关联公司中与劳动者工作联系最密切的公司为准。



图为“中国好人”舒龙与法官就新业态劳动者权益保障问题进行交流。

吴维佳 摄

▶ 裁判解析

穿透关联公司用工“面纱”确认劳动关系

平台经济的兴起,在带来就业灵活性的同时,也让传统劳动关系的认定标准面临冲击。新就业形态下,因平台经济的用工形式灵活、管理方式松散,对劳动者的用工管理行为往往被切割拆分至多个独立主体名下。当这些公司之间存在关联关系时,便形成了如本案一般的“多主体参与、关联方混同”的用工表象。司法审查不能止于合同名称或表面分工,必须穿透用工管理“面纱”,精准寻找管理行为的真正归属者,进而确认劳动关系。

其一,劳动关系认定的核心标准应为支配性劳动管理。当管理、派单、培训、薪酬发放等原本完整的劳动管理职能被人为拆分至站点公司、派单平台公司、薪酬支付平台公司等多个主体名下,劳动关系归属便陷入了模糊地带。然而,新业态用工主体责任承担,与传统意义上的多个关联用人单位交替用工、共同担责的情形不同,前述主体管理程度存在强弱之分,并非所有参与者均承担用工责任。认定劳动关系的关键,在于准确识别谁对劳动者实施了具有支配性的劳动管理。具体而言,可以体现在以下三个方面:

第一,工作时间及工作量自主决定程度。劳动者对工作时间、工作内容和是否工作缺乏实质性自主决定权。本案中,小何需遵守每日早上7点至晚上9点上线并完成收派单工作,其工作内容和工作时间均由主管老吴安排,而非自主接单或自由安排,管理行为形成了对劳动者自主决定权较大程度的剥夺。

第二,劳动者是否需要遵守奖惩办法、算法规则和劳动纪律。本案中,小何日常工作中需要按照指示参加培训、会议,接受主管老吴的管理,同时根据平台指示进行收派单劳动行为,表明其劳动过程受到较严格的控制。原告公司已将小何纳入组织架构与业务体系进行管理。小何在组织管理上形成了对原告公司的依附。

第三,劳动者对交易价格的决定权,也就是劳动者是否获得报酬、报酬的计算方式和支付完全由用工方单方决定。小何薪资待遇系与主管老吴协商确定,其对自己薪资发放结算和定价不具有自主性和灵活性。

上述行为表明,原告公司作为用工主体的管理行为已符合支配性管理特征。因此,即便小何与福建公司签署了共享协议,小何的劳动报酬也并非原告公司直接发放,但仍应突破这些表面的“干扰项”,依法认定双方存在劳动关系。

再次,责任担当是新业态健康发

展经营活动,遵守商业道德,不应以劳务协议、外包等形式,将用工管理行为分散化,利用关联公司架构逃避用工责任,将权利与义务割裂对待。

其次,公平法治是司法应有之义。面对新就业形态模式变迁与企业用工方式的变化,司法裁判应透过现象看本质。通过精准识别新业态下用工管理的“支配性”特征,推动司法理念与裁判规则与时俱进,筑牢劳动者权益保障底线。

其二,应穿透关联公司“管理行为”,将实际管理行为归属于真正的用工主体。新业态用工模式将同一用工事实下不同阶段的管理切割至多主体名下,有时是出于技术集成和管理效率的需要,但也折射出用人单位规避责任的心理。当多个关联公司参与对劳动者的管理,形成混同用工的表象时,司法需要再向前一步,穿透“管理行为”的外观,将具体管理行为在实质上归属于最终受益的用工主体。

本案中,站点的考勤、培训、参加会议等日常管理由主管老吴实施,老吴系宁波公司员工。表面上看,老吴的行为似乎与原告公司无关。但老吴实质的管理行为服务于原告公司快递业务,其管理行为的最终受益者和意图归属者也正是原告公司。因此,主管老吴的管理行为应被法律评价为代表原告公司所实施。

因此,即便通过将新业态劳动者的劳动管理职能进行划分,并通过第三方与劳动者签订共享协议,通过关联公司支付劳动报酬,但原告公司依然是所有管理行为的发出者,其与劳动者小何之间存在着最密切、最高的工作联系,因此确定由有用工事实和支配性管理的原告公司最终承担用工责任。

最后,和谐稳定是劳动关系的应有底色。让劳动者有尊严地劳动,用人单位、平台企业和社会各界理应携手同行,做好新就业群体劳动保障,提高职业认同感和社会归属感,让新就业形态既有发展速度,更有法治温暖。

▶ 法官释法

诚信 公平 责任 和谐

苏州互联网法庭副院长 王 静

随着平台经济的蓬勃兴起,网约车司机、快递员等新就业形态劳动者人数快速增加。苏州市虎丘区人民法院苏州互联网法庭自2023年5月成立以来,已审理新业态劳动争议案件302件。其中,劳动关系的确认,直接关系到工伤待遇、社会保障等劳动者核心利益,本案所揭示的困境并非个案,妥善解决这类案件,离不开“诚信”“公平”“责任”“和谐”四个关键词。

首先,诚信经营为市场主体安身立命之本。企业应当在法律框架内开

展经营活动,遵守商业道德,不应以劳务协议、外包等形式,将用工管理行为分散化,利用关联公司架构逃避用工责任,将权利与义务割裂对待。

其次,公平法治是司法应有之义。面对新就业形态模式变迁与企业用工方式的变化,司法裁判应透过现象看本质。通过精准识别新业态下用工管理的“支配性”特征,推动司法理念与裁判规则与时俱进,筑牢劳动者权益保障底线。

再次,责任担当是新业态健康发

展的基石。良好的用工生态,既要激发市场活力,也要兜住民生底线。平台企业和用工主体应主动挑起肩膀上的担子,全面落实用工主体责任,不断规范用工管理、优化算法规则并保障劳动者权益,促推平台经济行稳致远。

最后,和谐稳定是劳动关系的应有底色。让劳动者有尊严地劳动,用人单位、平台企业和社会各界理应携手同行,做好新就业群体劳动保障,提高职业认同感和社会归属感,让新就业形态既有发展速度,更有法治温暖。

