

配送员变身承包方,先后有6家公司在不同时间段为他们发放工资——

12名配送员找不到用人单位了

阅读提示

6家公司不同时间段向配送员支付过工资,配送员到底与哪家公司存在劳动关系?公司让配送员在入职时书写的“领取单位社会保险补贴,无须单位缴纳社会保险”承诺书,有效吗?

本报记者 赖志凯

北京市密云区一家超市的12名配送员,没有书面劳动合同,先后有6家公司在不同时间段为他们发放工资,工作期间所有单位都未依法为他们缴纳社会保险。发生劳动争议后,12名配送员向密云区劳动人事争议仲裁委员会申请劳动仲裁,被告知需要确定被申请人是哪一家公司以后才能申请仲裁,否则仲裁委无法受理。

他们应该怎么办?谁是他们的用人单位?近日,这12名职工在工会法律援助的帮助下获得了应有的经济补偿。

先后有6家公司发放过工资

2021年4月初,12名某超市配送员联系到北京市密云区总工会寻求法律援助,称其工作地点为某超市,均为配送员,但手里没有劳动合同,先后有6家公司在不同时间段为他们发放工资。工作期间所有单位都未依法为其缴纳社会保险。

职工自己在密云区劳动人事争议仲裁委员会立案时被告知需要确定被申请人是哪一家公司以后才能申请仲裁,否则仲裁委无法

受理。

12名职工茫然不知所措,难道自己的权益就无法得到维护了吗?有人提议:“可以找工会试试,我以前有个老乡就是工会帮助打的官司,不但打赢了,还不收钱。”

接到职工的求助,密云区的工会工作人员先通过电话了解具体情况及员工个人情况。初步判断案件符合工会法律援助条件后,及时上报北京市总工会法律服务中心,得到批准后,指派援助律师王双凤、曹岩作为委托代理人,承办此案。

律师为此专门建立了微信群向各位职工告知申请法律援助所需材料,初步分析案件法律风险。

援助律师详细查看询问了相关信息及证据材料,告知他们法院、仲裁委在此情况下均不处理关于社会保险的问题,只能确认劳动关系后要求公司进行补缴。或者以单位未依法缴纳社会保险为由与单位解除劳动合同并要求其支付经济补偿金。

经过分析,律师决定帮助配送员分三步进行维权:第一步先邮寄送达因单位未缴纳社会保险解除劳动合同通知书,第二步提交6家公司陆续为其发放工资。按照传统劳动争议案件处理方式,需要每家公司单独列为被申请人提起仲裁,但此种方式会加重职工的维权成本、延长维权周期。

配送员变为承包商

考虑到劳动者无劳动合同,无社会保险缴费记录,且通过银行交易清单显示曾经有6家公司陆续为其发放工资。按照传统劳动争议案件处理方式,需要每家公司单独列为被申请人提起仲裁,但此种方式会加重职工的维权成本、延长维权周期。

因此援助律师建议职工将6家为他们发放过工资的企业均列为劳动仲裁阶段共同被申请人,法院阶段共同被告,以便充分、快捷地维权。

6月25日,律师为12名配送员书写仲裁申请书,指导其立案,仲裁委当日出具不予受理通知书。

之后律师迅速为劳动者代书起诉状,并指导、帮助12名配送员进行一审法院网上立案。

庭审中,企业一方提交了两项关键证据:一是超市将配送员业务进行外包的协议书,且其他被告(实际发放工资的单位)提供了其与劳动者签订的承包协议。

协议约定,劳动者以个人身份承包相关配送业务,包括承包费计算及支付方式,并且约定发包单位对于承包者不进行管理,只依据业务完成量支付承包费。

公司方认为,双方无劳动合同关系,仅为平等民事主体间的承包关系,因此除依约支付承包费外不应承担任何其他义务。

另一项关键证据是职工入职时书写的领取单位社会保险补贴,无须单位缴纳社会保险的承诺书。

据此,公司认为即使双方被认定存在劳动关系,其未为职工缴纳社保也是职工方主动要求的,不存在任何恶意,且已经支付相应数额的社保补贴,法院也不应再支持解除劳动合同经济补偿金。

配送员们确认前述两份证据为其本人签字或者书写。因为这12名配送员均为头脑清醒的年轻人,因此承包协议及承诺书很难会被认定有欺诈或重大误解等特殊情形。

鉴于以上情况,律师分析认为,本案双方关系被判断为劳务法律关系的可能性非常大,职工极有可能被认定为劳务承包者。

12名职工当庭收到经济补偿款

律师经过仔细分析,发现两项证据存在矛盾,如果职工与单位之间属于承包关系,那么单位无须为他们缴纳社会保险,更无须支付社会保险补贴。职工在日常工作过程中接受某超市的严格管理,即上下班需要打卡、着统一工服、不上班需要履行请假手续且会扣发工资等。律师还调查清楚了6家公司存在股东、高管人员的重叠,属于关联企业。

为此,工会援助律师在庭审中积极应诉,最终在承办法官的帮助下,双方握手言和,以调解的方式结案。

6家公司最终确定由其中一家承担劳动者的加班工资、经济补偿等费用共计23300元,12名配送员当庭收到经济补偿款。

北京市总工会法律服务中心工会劳模法律服务团成员褚军花律师认为,本案的争议焦点是在6家公司不同时间段向配送员支付过工资,那配送员到底与哪家公司存在劳动关系呢?最后以调解的方式结案,由其中一家公司向职工支付相关的补偿费用。但从案件给出的信息来分析,职工与某超市之间的关系更符合《关于确立劳动关系有关事项的通知》中关于劳动关系的构成要件。即配送员和某超市都是适格主体;配送员的工作内容是某超市的业务组成部分;配送员接受某超市的管理,按某超市的安排来完成配送工作。虽然不同时段出现6家公司支付工资,但无法改变配送员与某超市之间劳动关系的事实。

单位让配送员在入职时书写无须单位缴纳社会保险的承诺书,因违反用人单位和个人应当依法缴纳社会保险费的强制性规定而无效。

深圳龙岗打造家门口的调解室

本报讯(记者刘友婷 通讯员巫琳琳)近年来,在深圳市龙岗区,越来越多有特色、有亮点、有成效的社区品牌调解工作室出现。2021年至今,龙岗区司法局在全区111个社区推广社区品牌创建,打造基层法治阵地。目前全区已建成21个社区品牌调解室示范点,50个特色品牌调解室,40个多元解纷品牌调解室。今年以来,共受理矛盾纠纷4201宗,成功调解3737宗,涉案金额为1.8亿元。

龙岗区把每一个社区品牌调解室打造成龙岗人民调解工作“名片”。宝龙街道龙新社区“忠哥调解室”、平湖街道上木古社区“锦雯阳光调解室”进行经验介绍。通过学习好经验、好做法,提升社区品牌调解室创建工作水平。

同时,还通过选取相关社区,聚焦最能反映社区调解工作特色亮点,创建以基层优秀人民调解员命名的个人调解室。打造个人品牌调解室示范样板,将近年来已培育成熟的“忠哥调解室”“锦雯阳光调解室”作为模板,组织街道和社区调委会参观学习。

此外,龙岗区司法局申报个人品牌调解室的21位优秀调解员长期从事人民调解工作,在当地干部、群众中威望高,调解经验丰富。通过整合调解室、公共法律服务点、在线司法确认室等资源,加强协作,开展矛盾纠纷化解和司法确认工作,化解了“宝龙街道陈某与李某家庭纠纷”“茵悦之生物物业纠纷”等一大批持续时间长、疑难复杂案件。

如今,社区品牌调解室创建已被列入龙岗区重点工作。通过明确目标任务、责任部门,推进计划和完成时限,实行台账式管理、项目化推进,持续跟踪督办,推进工作进展。

以案说法

企业搬远了,劳动者能拒绝上班吗

本报记者 王鑫 方大丰

企业因经营发展需要整体搬迁是常有的事。对劳动者而言,企业搬迁后离家近还好说,如果搬得离家太远,通勤的成本、时间、便利性都是现实问题。

那么,劳动者能不能以公司“搬家”为由拒绝提供劳动?下面这则案例中的吴某也曾动过这个心思,但最终的结果并未如他所愿。

【案情回顾】

吴某在江苏南京的一家电动工具公司从事生产工作。双方签订的劳动合同约定,工作地点在XX大道159号。涉及劳动者切身利益条款内容或重大事项变更时应协商一致。

2017年,公司召开职工代表大会,审议修订员工手册。其中规定,连续旷工3个工作日,或连续12个月内累计旷工5个工作日,给予解除劳动合同处分。吴某签收了员工手册。2019年3月,公司因经营需要,决定整体搬迁至同城他处。吴某等员工以距离太远为由拒绝到新厂址上班。公司拆除原址生



校园安保演练 护航开学季

8月30日,北京市公安局西城分局组织开展校园高峰勤务安保力量专项培训演练,对各派出所承担校园安保的主管领导和骨干民警进行集中培训。培训内容主要包括安全防范意识的提升、警用单兵装备的使用、车组处突装备的应用、典型个人极端突发事件处置技能和要点。

图为当天培训后采取红蓝对抗的形式,模拟实战开展对抗演练。 本报记者 周倩 摄

产线后,吴某仍每日到原厂址打卡,不再提供劳动。

据了解,该公司新址距原址约4.5公里,全程骑行约20分钟,均在地铁沿线,有公交可乘。此外,公司还给予每人500元搬迁奖励,交通补贴在每月100元基础上增加了50元。

2019年3月15日,公司向吴某发出《督促回岗通知》,要求其于3月18日上午8点30分到生产主管处报到,逾期未报到将解除劳动合同。但吴某依然未按要求报到。2019年3月18日,公司在通知工会后,以严重违反规章制度为由,决定与吴某解除劳动合同。

【庭审过程】

2019年3月25日,吴某以公司未提前通知单方搬迁为由,向南京市江宁区劳动人事争议仲裁委员会申请,要求公司支付赔偿金57192元。5月6日,仲裁委员会作出裁决,驳回吴某仲裁请求。吴某不服裁决,向法院起诉。

江宁经济技术开发区人民法院一审认为,被告公司拟将厂区整体搬迁,是基于生产运作情况作出的经营决策,不改变劳动者的岗位和待遇,并非滥用用工权利刻意为难

劳动者的行为。厂区迁移后,确实可能对劳动者产生一定的通勤压力,但搬迁距离并不遥远,也在公共交通、共享单车可达之处,公司方面也承诺增发交通补助。总体而言,迁移对劳动者的影响是有限的,不构成双方继续履行劳动合同的根本障碍。

法院判决认为,吴某不愿调整工作地点,可以提出相关诉求,但其自身仍负有继续遵守规章制度、继续履行劳动合同的义务。吴某在公司再三催告下仍拒绝返回原

岗位工作,已构成旷工,违反基本的劳动纪律,且达到员工手册中规定的可被解除劳动合同的严重程度。故公司在通知工会后作出的解除劳动合同决定并无违法之处。

【审判结果】

江宁经济技术开发区人民法院依照劳动合同法第39条第2项规定,驳回吴某的诉讼请求。一审宣判后,双方当事人均未提起上诉。

【以案说法】

因用人单位整体搬迁导致劳动者工作地点变更、通勤时间延长的,是否属于劳动合同法第40条第3项规定的“劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,致使劳动合同无法履行”的情形,需要考量搬迁距离远近、通勤便利程度,结合用人单位是否提供交通工具、是否调

整出勤时间、是否增加交通补贴等因素,综合评判工作地点的变更是否给劳动者的工作和生活带来严重不便并足以影响劳动合同的履行。

若用人单位已采取适当措施,降低了搬迁对劳动者的不利影响,搬迁行为不足以导致劳动合同无法履行的,劳动者不得以此为由拒绝提供劳动。

法问

签了“不平等”离职表 我能事后反悔吗

本期主持人 本报记者 裴龙翔

读者来信

编辑您好!

我于2010年9月进入一家酒店,担任销售员,双方签订了多份书面劳动合同,最后一份劳动合同的期限是从2019年9月开始的无固定期限劳动合同。

2020年3月,我所在的酒店被作为疫情隔离点使用不再对外营业,我就一直待岗在家,酒店只发我最低工资。

今年6月,酒店人事找我谈话,告知酒店仍是疫情隔离点不对外营业,不需要销售业务员,让我做安保工作,我不同意。此后,公司让我自行离职并按照他们的要求填写了离职表并办理了交接。离职表中有句话“本人确认表中的各个款项,即日起与酒店不发生任何劳动关系及经济纠纷,且放弃任何其他请求事项”。后来我才意识到这是对我有利的,我不应该签。请问,我还能要求酒店支付我赔偿金吗?

上海 小郑

为您释疑

小郑,您好!

根据劳动合同法第四十条第三项规定,当客观情况发生重大变化,导致劳动合同无法继续履行时,用人单位可以与劳动者就劳动合同内容变更进行协商。你们酒店成为疫情隔离酒店不再对外营业后,客观上确实不再需要销售人员,所以酒店与你协商变更工作岗位具有一定必要性。当然如果你觉得安保工作与你工作内容、劳动报酬、工作时间等相差较大时,你可以选择拒绝。

如果你选择拒绝岗位调整的,酒店可以根据劳动合同法第四十条第三项规定解除双方的劳动合同关系,并支付你经济补偿金,没有提前三十日通知的,还需要支付一个月的代通金。酒店要求你自行离职,主要是想逃避支付经济补偿金的义务,你完全可以拒绝。但这仅是酒店的一个提议,并不是正式的解除劳动合同。

另外,离职表中那段话对你确实很不利,根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)》第二十五条劳动者与用人单位就解除或者终止劳动合同办理相关手续、支付工资报酬、加班费、经济补偿或者赔偿金等达成的协议,不违反法律、行政法规的强制性规定,且不存在欺诈、胁迫或者乘人之危情形的,应当认定有效。前款协议存在重大误解或者显失公平情形,当事人请求撤销的,人民法院应予支持。根据你的描述离职表中的内容并不存在无效或者可撤销的情形,所以不能再向酒店主张赔偿金。

最后,特别要提醒广大劳动者,当用人单位提出要求不合法时,需要明确拒绝,不要轻易签字。一旦签字确认双方无争议后再主张权利很难得到支持。

上海七方律师事务所高级合伙人 谢亦团律师

车祸受害人出院后意外死亡 交通肇事者被判“继续担责”

本报讯(记者王鑫 方大丰 通讯员叶叶辉 李坤)车祸发生后,肇事者和保险公司均承担了赔偿责任。受害者出院一月后,却因精神障碍走失意外死亡。肇事者和保险公司还要继续承担赔偿责任吗?近日,湖南湘潭县人民法院就审理了这样一起“离奇”交通事故赔偿案。

去年3月21日,牛某开一辆重型半挂牵引车沿湘潭县湘莲大道行驶时,从后方撞向推行自行车的72岁的彭某,造成彭某受伤、两车受损。交警认定,牛某驾驶机动车在雨夜行驶时未集中注意力,遇到行人路上通行时未避让,负此次道路交通事故的全部责任,彭某无责。

事故发生后,彭某被送医院治疗。后彭某向法院起诉,要求牛某及保险公司赔偿医疗费用。法院判决,保险公司赔偿彭某因交通事故造成的医疗费损失228766元。

同年8月底,彭某再次入院治疗。经鉴定,评定为七级伤残,精神伤残评定为八级伤残。

两个月后,彭某从家中走失,被家人接回后又于同日下午走失,家人寻找未果。4天后,彭某被发现死在河口镇一渠道内。经鉴定,彭某死亡可能与颅脑外伤后遗存精神障碍相关联。

彭某死亡后,家属再次起诉,要求牛某及保险公司赔偿死亡赔偿金、丧葬费等各项经济损失合计460606元。除此之外,还要求赔偿除已经法院判决的医疗费外的护理费等合计73517.8元。保险公司认为,彭某意外死亡是无人护理照顾所致,与交通事故没有直接因果关系,不同意赔偿彭某死亡赔偿金等损失。

法院审理后认为,彭某意外死亡与颅脑外伤后遗存精神障碍相关联,结合彭某的伤情及其亲属对其照顾、护理情况,酌情认定交通事故损伤占彭某死亡原因的比例为40%。因牛某所驾驶的车辆在保险公司投保了交强险和100万元商业三者险,故彭某因交通事故造成的损失应由保险公司在保险责任限额内先行赔偿。最终,法院判决,保险公司应对彭某死亡造成的经济损失赔偿257760.2元。

“少年税校”15年普及税法

本报讯 全国“八五”普法规划把持续提升青少年法治素养作为重点,征管体制改革提出把税法教育纳入国民教育体系。河北省张家口市桥东区税务局坚持“税法教育从娃娃抓起”的税收普法理念,以“少年税校”创建为载体,15年如一日税收普法进校园,深化了税收普法教育成效。

2007年,在张家口市展览馆广场,一批小学生自编自演,以说唱的形式进行税法宣传,引起了围观群众的热烈反响。张家口市桥东区税务局经过筛选,确定桥东区卫华小学为少年税校联合创建单位,自此该市第一个“少年税校”正式成立。15年来他们以此为阵地,不断创新税法宣传形式,在税收宣传月、法制宣传日等重大节日,组织知识竞赛、演讲比赛、有奖征文、“手绘税收”、角色互换体验等系列活动。尤其是国地税征管体制改革后,税收宣传向更深层次延伸,与非遗面塑、蔚县剪纸等技艺融合在一起,把学生的思维、兴趣延伸到更广阔的课堂。15年来,共有1000多名孩子接受了税收启蒙教育,“少年税校”被列为河北省中小学税收教育基地。(赵媛媛)