

## 2024春节特别报道



本版漫画:赵春青

## 劳动争议裁判新案例

2024年,有哪些涉及新就业形态劳动者的劳动争议案例具有典型意义?我们又能够从中学习到哪些法律和维权知识?



代驾司机与平台企业  
有没有劳动关系?

2024年12月23日,最高人民法院发布了与此相关的劳动争议典型案例。

## 案情回顾:

秦某丹注册成为某代驾平台的代驾司机,该平台运营者为北京某汽车公司。根据服务协议,代驾司机通过北京某汽车公司平台接单,向代驾服务使用方收取代驾服务费,向北京某汽车公司支付信息服务费。秦某丹可自行决定是否注册使用平台、何时使用平台从事代驾服务等。

双方发生劳动争议后,秦某丹主张北京某汽车公司支付未订立书面劳动合同的二倍工资差额。

## 裁判要点:

平台企业或者平台用工合作企业为维护平台正常运营,提供优质服务等进行必要运营管理,但未形成支配性劳动管理的,对于劳动者提出的与该企业之间存在劳动关系的主张,人民法院依法不予支持。北京市第一中级人民法院作出最终判决,依法不应认定双方之间存在劳动关系。

家政公司应为  
网约家政工缴纳社保吗?

2024年12月17日,北京市人社局发布与此相关的劳动争议典型案例。

## 案情回顾:

张某在某家政公司旗下平台进行接单,某家政公司为其记录考勤。张某的工资按件计费,其获得订单的50%作为提成工资,由某家政公司按月支付。工作半年后,张某要求某家政公司缴纳社保,家政公司则认为双方属于合作关系,不构成劳动关系,故无须为张某缴纳社会保险费。

## 裁判要点:

利用互联网平台提供家政服务的企业,对于符合确立劳动关系情形的劳动者,应当依法与其订立劳动合同并参加社会保险。仲裁委员会将根据用工事实认定企业和劳动者的具体关系,依法维护家政人员合法权益,服务保障家政服务业高质量发展。经查,张某与某家政公司之间符合建立劳动关系的全部要件,故仲裁委员会认定张某与某家政公司存在劳动关系。



享受职业伤害保障后  
商业保险就不赔了吗?

## 案情回顾:

外卖平台为外卖员刘某投保了意外伤害保险,后刘某意外溺亡,保险公司却以其父母已申请新就业形态职业伤害保障且得到受理为由,拒绝赔付60万元保险金。2024年,南京市中级人民法院审结了这起保险合同纠纷,判决保险公司赔偿刘某父母死亡赔偿金60万元。

## 裁判要点:

开展新就业形态职业伤害保障试点,是通过社会统筹的方法,对劳动者在生产经营活动中遭受意外伤害或职业病时,给予劳动者必要的医疗救治以及经济补偿的一种社会保障制度。将新就业形态劳动者纳入职业伤害保障范围,作为免除保险人在意外伤害保险合同项下赔偿责任的条件,与意外伤害保险的初衷相悖,亦有违公平原则,法院不予支持。

网约车司机被欠薪  
如何维权?

## 案情回顾:

某科技公司系某网约车平台的运营主体,网约车司机在某科技公司运营管理的APP上接受派单,由平台统一负责运力调度。2024年,11名网约车司机不服劳动人事争议仲裁委员会作出的仲裁裁决,诉至法院,请求确认其与某科技公司存在劳动关系,某科技公司支付拖欠工资等。

## 裁判要点:

人民法院和总工会协同推进“一函两书”工作,通过发送司法建议与“一函两书”的方式,促使用人单位及行业纠正存在的劳动用工违法行为并督促用人单位自动履行裁判义务,引导平台企业营造更加健康、和谐、稳定的用工环境。通过寓调于审、以审促调的方式开展全流程调解,促使当事人达成调解协议,某科技公司已自动履行协议义务,共计为劳动者挽回欠薪等损失26万元。

## 新就业群体权益保障有了新理念与新模式

本报记者 杨召奎

“过去一年,我们的权益越来越有保障,尤其是送外卖时意外受伤不用自己花医疗费了,感觉特别踏实。”1月6日,四川成都的外卖骑手小解对记者说。

2024年5月3日,小解在送餐过程中与另一辆电动自行车发生碰撞后受轻伤。得益于新就业形态从业人员职业伤害保障(以下简称“新工伤”)的快速响应和高效处理,小解通过平台APP“一键报案”,申请“新工伤”理赔,短时间内就完成报案、确认、医疗费用结算等流程,报销了700多元的医疗费。

“新工伤”试点群体总体应保尽保、平台企业合规用工有了新指引、认定劳动关系的裁判标准渐趋统一……2024年以来,针对新就业形态发展中存在的部分权益保障问题,在政策设计、司法实践层面上都有了新理念与新模式。

## 就业蓄水池作用日益明显

过去一年,以货车司机、网约车司机、快递员、外卖骑手等为代表的新就业形态劳动者越来越多。根据中华全国总工会第九次全国职工队伍状况调查,新就业形态劳动者已达8400万人。

网约车司机为例,据网约车监管信息交互系统统计,截至2024年10月31日,全国共发放网约车驾驶员证748.3万本,车辆运输证320.6万本,较2023年同期分别增长18.1%与18.5%,反映出行业合规化的加速和从业人数的稳定增长。同时,据有关方面统计,全国现有在平台注册的网约车司机约1200万人。

与新就业形态相关的新职业也不断涌现,2024年,网络主播成为新职业,正式进

入国家职业大典。同时,越来越多女性劳动者加入新就业群体之中。货拉拉平台数据显示,截至2024年3月,该平台有近5万名月活跃司机,同比增长94%。

首都经济贸易大学劳动经济学院副教授、中国新就业形态研究中心主任张成刚表示,从收入来看,新就业群体收入在蓝领劳动者中处于较高水平。中国新就业形态研究中心2024年1月发布的《2023中国蓝领群体就业研究报告》显示,2023年蓝领群体月均收入为6043元,其中月嫂、货车司机、外卖骑手等职业收入水平居前列。

“当前,新就业形态的灵活性和适应性为劳动市场注入了稳定力量,‘蓄水池’作用日益明显,大幅提升了经济运行的就业承载力。全社会应该更加重视新就业形态的就业创造作用,通过政策扶持和规范发展,使其成为稳定就业的重要抓手。”张成刚表示。

## 权益保障有诸多新进展

部分新就业形态劳动者工作时间过长、最低工资标准适用尚不明确、平台规则制定不够公开透明、维权服务渠道还需进一步畅通……随着新就业形态劳动者越来越多,其权益保障问题也引起各方重视。

2024年2月,人社部官网发布《新就业形态劳动者休息和劳动报酬权益保障指引》《新就业形态劳动者劳动规则公示指引》《新就业形态劳动者权益维护服务指南》,为平台企业合规用工和新就业形态劳动者维权提供指引。

中国社会科学院法学研究所社会法研究室副主任王天玉对记者表示,“两个指引”和“一个指南”将新就业形态劳动者的基本权益类型化为报酬权、休息权、知情权与参与权,并围绕此四项权益构建劳动条件底线规则,勾画出了新就业形态劳动者的立体式保障体系雏形。该体系以劳动者主体概念

界定为基石,以报酬权、休息权、知情权与参与权为支柱,构筑维权服务防护墙,回应了现阶段突出的劳动权益保障问题,探索出契合我国劳动现实和治理逻辑的规则演进之路,为更高水平的新就业形态劳动者权益保障立法奠定了实践基础。

新就业形态劳动者经常在外奔波,职业伤害事故频发,而由于劳动关系尚不明确,一旦因工受伤,往往会陷入维权困境。

在此背景下,北京、上海等7省市的美团、饿了么、闪送、货拉拉等7家平台企业试点的“新工伤”,两年多来取得阶段性成效,试点群体总体应保尽保。截至2024年底,参保人数达1038万人。

针对部分平台防范盲目追求利益侵害新就业形态劳动者权益,2024年11月,中央网信办等四部门联合发文,开展“清朗·网络平台算法典型问题治理”专项行动,要求严防一味压缩配送时间导致交通违章率、事故发生率上升等问题,详细公示算法规则,畅通畅通的申诉渠道。

建设骑手友好社区、绘制骑手友好地图、推出“小哥码”……为破解外卖配送进小区的“最后一公里”难题,有关部门、外卖平台企业、社区、物业企业等积极采取措施。截至2024年12月,全国已有万余个小区加入了骑手友好社区,十余家头部物业公司与美团签订了合作协议。

## 认定劳动关系的裁判标准渐趋统一

“在司法实践中,最高人民法院发布的新就业形态劳动争议专题指导性案例和各地人民法院发布的典型案例中,也越来越关注新就业形态劳动者权益保障。尤其是对平台企业连环外包或诱导劳动者注册个体工商户订立合作协议情形下,认定为劳动关系的案例越来越多,认定劳动关系的裁判标准渐趋统一,将是否存在支配性劳动管理作

为劳动关系的本质核心特征,不只注重形式和外观。”北京市律师协会劳动与社会保障法律专业委员会委员、北京市德恒律师事务所律师崔杰说。

记者注意到,最高人民法院发布的指导性案例237号“郎溪某服务外包有限公司诉徐某确认劳动关系纠纷案”明确:平台企业或者平台用工合作企业与劳动者订立承揽、合作协议,劳动者主张与该企业存在劳动关系的,人民法院应当根据用工事实,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,依法作出相应认定。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。

指导性案例238号“圣某欢诉江苏某网络科技有限公司确认劳动关系纠纷案”进一步明确:对于主营业务存在转包情形的,人民法院应当根据用工事实和劳动管理制度,结合实际用工管理主体、劳动报酬来源等因素,依法认定劳动者与其关系最密切的企业建立劳动关系。

上述两个案例,对于解决实践中存在的利用签订承揽、合作协议或者“引导”劳动者注册为“个体工商户”等方式规避建立劳动关系的问题,具有重要意义。

上海市汇业律师事务所高级合伙人、劳动法专业委员会执行主任洪桂彬律师告诉记者,最高法明确,判断企业与劳动者之间是否存在劳动关系,仍然必须扭住劳动关系的本质、核心特征,即是否存在支配性劳动管理。特别是,判断是否存在劳动关系,必须透过现象看本质,坚持实事求是原则,不能只注重形式和外观。这有利于保证新就业形态案件裁判尺度统一,切实维护劳动者合法权益,做到定分止争。

## 工会为新就业形态劳动者做了这些暖心事

## 三年行动

## 全国五一劳动奖

## 工会驿站

## 技能大赛

## 移动体检

## 10大项目

## 协商指引

## 工会“爱新餐”

2024年,全国总工会作出“559”工作部署,其中,针对职工群众急难愁盼问题和权益维护薄弱的重点职工群体开展的“5大行动”中,提出开展新就业形态劳动者维权服务三年行动,将建会入会、开展集体协商、签订集体合同、工会及时调解劳动争议作为重点。目前,已推动12家头部平台企业建立与工会、劳动者代表的协商机制,覆盖新就业形态劳动者1780万人。

同时,深化“快递员温暖服务季”活动,惠及220万人次;建设“司机之家”1万家,“暖途”行动服务500万人次;启动外卖配送行业工会“暖心服”专项工作等,多措并举做好服务。

各地工会采取移动体检车开赴新就业形态劳动者工作站点、工会驿站、临时休息区,或深入企业园区送“检”上门等方式,量身为新就业形态劳动者提供就近便捷的体检服务。

2024年全国五一劳动奖和全国工人先锋号评选结果于2024年4月底揭晓。此次评选表彰重视选树新就业形态劳动者,各单位积极推荐了货车司机、快递员、外卖配送员等一批新就业形态劳动者先进典型,占2024年奖章对象的4.1%。

在常规表彰的奖章对象中有新就业形态劳动者39人,为这一新兴群体选树了榜样,比如来自北京的快递员王俊超,在洪涝灾害中连续24小时奋战保护列车旅客财产安全;来自天津的快递员万海波,加入志愿服务队,积极帮助居民解决生活难题。

2024年3月,全国总工会发布了支持12家头部平台企业工会工作10大项目,发挥“头雁”示范效应,促进平台企业建会,扎实推迷新就业形态劳动者维权服务工作。

10大项目内容包括经费支持、技能提升、求学圆梦、移动体检、疗休养、保险保障、法律服务、典型选树、工益就业、入会礼包等方面,比如,组织疗休养100批,覆盖新就业形态劳动者1万人;为12家头部平台企业新就业形态劳动者赠送或补贴价值3000万元的住院医疗、大病、意外伤害等工会职工互助保险及提供互助保险会员服务,计划每年覆盖20万人等。

2024年1月15日,全国总工会明确2024年工会驿站新的双15目标,即推树15%的工会驿站成为最美工会驿站、打造15%的工会驿站升级为24小时智能化驿站。同时,将每年1月15日设为“工会服务户外劳动者日”。

作为服务户外劳动者和新就业形态劳动者的有力抓手和重要途径,工会驿站是全总组织建设的为户外劳动者提供休息如厕、饮水纳凉、手机充电、入会服务等一站式服务的重要品牌。截至2024年底,全国已建工会驿站18.61万个,日服务230.97万人次,全年累计服务职工群众近8亿人次。

第八届全国职工职业技能大赛决赛于2024年9月11日至13日在陕西举行,“网约配送员”首次亮相职工职业技能“国赛”,来自全国31支代表队的94名选手参加该工种的理论考试和实操比拼。山西省代表队选手、外卖小哥王俊峰获得网约配送员赛项第一名。

本届大赛设置焊工、数控机床装调维修工、网络与信息安全管理员、人工智能训练师、汽车维修工(智能网联新能源汽车方向)、网约配送员6个决赛工种,体现新技术、新产业、新业态发展方向。

2024年,全国总工会启动新就业形态劳动者“就餐难、就餐贵”的现实问题,全国总工会于2024年6月启动工会“爱新餐”专项工作,联合平台企业、有关行业协会、连锁餐饮企业等,为全国超过150万名外卖配送员、货车司机、网约车司机、快递员等新就业形态劳动者提供优惠优质餐食。

新就业形态劳动者可通过线上登录工会“爱新餐”优惠专区点餐或直接到爱心商家用餐等方式,方便快捷享受优惠优质的餐品。截至2024年10月,已覆盖33个城市,累计服务超过200万人次。

(郝赫)

网约车司机被欠薪  
如何维权?

## 案情回顾:

某科技公司系某网约车平台的运营主体,网约车司机在某科技公司运营管理的APP上接受派单,由平台统一负责运力调度。2024年,11名网约车司机不服劳动人事争议仲裁委员会作出的仲裁裁决,诉至法院,请求确认其与某科技公司存在劳动关系,某科技公司支付拖欠工资等。

## 裁判要点:

人民法院和总工会协同推进“一函两书”工作,通过发送司法建议与“一函两书”的方式,促使用人单位及行业纠正存在的劳动用工违法行为并督促用人单位自动履行裁判义务,引导平台企业营造更加健康、和谐、稳定的用工环境。通过寓调于审、以审促调的方式开展全流程调解,促使当事人达成调解协议,某科技公司已自动履行协议义务,共计为劳动者挽回欠薪等损失26万元。

整理 唐妹