

最高人民法院23日发布第42批共4件指导性案例。这是最高法首次发布新就业形态劳动争议专题指导性案例,其中针对外卖骑手、网络主播、代驾司机等新就业形态劳动者的劳动关系认定问题作出回应。

事关外卖骑手、网络主播、代驾司机 他们的劳动关系 最高法作出回应

新闻

最高法首次发布新就业形态劳动争议专题指导性案例

近年来,随着平台经济快速发展,新就业形态在稳增长、稳就业等方面发挥了重要作用。根据中华全国总工会第九次全国职工队伍状况调查,目前新就业形态劳动者8400万人。近五年(2020—2024年),全国法院共受理新就业形态民事纠纷案件约42万件。

调研发现,实践中对于如何准确判断平台企业与劳动者之间是否存在劳动关系较难把握,争议较大。是否存在

劳动关系,对劳动者的权益有重大影响。存在劳动关系的,劳动者依法享有取得劳动报酬、享受社会保险和福利、获得经济补偿和赔偿金等一系列权利。

原劳动和社会保障部2005年《关于确立劳动关系有关事项的通知》明确了传统劳动关系的认定标准,但在新就业形态领域,劳动用工模式在管理方式、工作时间、报酬支付等方面呈现灵活性、多元性、技术性等新特点,造成新

就业形态劳动争议所涉情形复杂多样,是否存在劳动关系判断困难。特别是,实践中还存在有的企业规避建立劳动关系的现象。

例如,有的平台企业将业务、劳务“连环外包”,有的企业通过诱导劳动者注册为“个体工商户”并订立合作、承揽协议等方式,规避劳动法律法规和用人单位责任,进一步加剧了准确判断的难度,一定程度上影响了裁判标准的统一。

为有效解决司法实践问题,及时回应社会关切,依法维护新就业形态劳动者合法权益,保障平台经济健康有序发展,最高人民法院经认真研究,组织选编了这一批专题指导性案例。

本批案例涉及外卖骑手、网络主播、代驾司机等职业群体,聚焦企业与新就业形态劳动者之间的劳动关系认定,对司法实践中的突出问题作出了回应。



外卖骑手

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等因素,依法作出相应认定

目前,我国外卖骑手的数量已超过1000万。大家普遍关注的是,如果“外卖小哥”与平台企业签订的是承揽、合作协议,或者,平台企业要求“外卖小哥”先注册为“个体工商户”,再与他们签订承揽、合作协议的,是否就不能认定存在劳动关系?

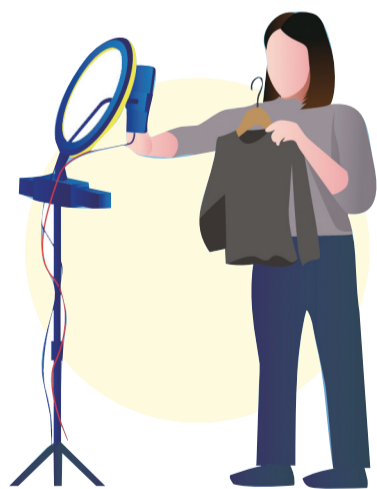
对此,最高人民法院经研究认为,在新就业形态下,尽管平台企业生产经营方式发生较大变化,具有很多新的特点,但判断企业与劳动者之间是否存在劳动关系,仍然必须扭住劳动关系的本质、核心特征,即是否存在支配性劳动管理;特别是,判断是否存在劳动关系,必须透过现象看本质,坚持实事求是原则,不

能只注重形式和外观。

在此基础上,指导性案例中明确: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。

指导性案例同时明确:平台

企业或者平台用工合作企业要求劳动者注册为个体工商户后再签订承揽、合作协议,劳动者主张根据实际履行情况认定劳动关系的,人民法院应当在查明事实的基础上,依据相关法律,准确作出认定。此外,该案例还明确: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。



网络主播

经纪公司对从业人员的工作时间、工作内容、工作过程控制程度不强,从业人员无需严格遵守公司劳动管理制度,且对利益分配等事项具有较强议价权的,应当认定双方之间不存在支配性劳动管理,不存在劳动关系

据有关方面统计,目前我国网络主播数量已超过1500万,MCN机构已超2.5万家。网络主播与MCN机构之间的劳动争议较为多发。是不是MCN机构对网络主播但凡存在一定程度的管理,就必然认定劳动关系呢?

在指导性案例239号“王某诉北京某文化传媒有限公司劳动争议案”中,网络主播王某与北京某文化传媒有限公司签订

了经纪合同。根据合同,王某负有准时抵达工作场所、按约定完成工作事项等义务。但在签订合同过程中,王某有较强的议价权,而且王某无需遵守北京某传媒公司的有关工作规则、劳动纪律和奖惩办法。根据该事实,虽然北京某传媒公司可以根据经纪合同约定对王某的演艺行为等进行必要的约束,但这是王某按照约定应当履行的合同义务,并不属于支配性劳动管理。因此,

该案例的裁判要点明确:经纪公司对从业人员的工作时间、工作内容、工作过程控制程度不强,从业人员无需严格遵守公司劳动管理制度,且对利益分配等事项具有较强议价权的,应当认定双方之间不存在支配性劳动管理,不存在劳动关系。发布本案例,有利于准确区分因经纪关系所产生的履约要求与支配性劳动管理,防止因不当认定劳动关系制约平台经济的发展。



代驾司机

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

代驾司机也是新就业形态劳动者的重要组成部分。针对代驾司机与平台企业之间是否存在劳动关系的问题,指导性案例明确: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。本案例有利于廓清

基于平台维护所采取的必要运营管理措施与支配性劳动管理的界限,支持平台经济健康有序发展。

需要补充说明的是,发布两个指导性案例并不意味着平台企业与网络主播、代驾司机之间绝对不能成立劳动关系,关键要看是否存在用工事实,构成支配性劳动管理。当然,即使不构成支配性劳动管理,不能确立劳动关系,但企业

进行一定劳动管理的,也应当依法依规保障劳动者的相应权益。

最高人民法院表示:一方面,旨在通过案例指导方式统一法律适用标准,确保新就业形态案件裁判尺度统一,切实维护劳动者合法权益,做实定分止争;另一方面,旨在规范、引领平台经济健康有序发展,促进新就业形态劳动关系领域矛盾纠纷的源头预防、妥善化解。综合新华社、央视

相关新闻

最高法: 纠正性别歧视等 就业限制

最高法再次强调要纠正性别歧视等就业限制。

12月23日,最高人民法院召开“强化欠薪治理 保障劳动权益”新闻发布会,最高法副院长贺小荣介绍,今年1至11月,全国法院受理一审劳动争议案件59万件,受理一审劳务合同纠纷案件66万件。

贺小荣称,涉劳动争议和劳务合同纠纷案件的妥善审理,有力维护劳动者合法权益,依法保护用人单位利益,贯彻落实我国劳动用工制度和劳动保障制度改革成果,对推动构建科学和谐劳动关系,维护企业生产经营秩序,护航新经济业态发展,具有重要意义。

例如,妥善审理平等就业权纠纷案件,依法纠正用人单位因为性别歧视、地域歧视等不予招录、拒绝签订劳动合同的行为,破除各种不合理限制,推动高校毕业生平等就业、多渠道灵活就业创业。又如,落实城乡劳动者平等就业、同工同酬,完善办理拖欠农民工工资案件的快立快审快执通道,符合条件的案件依法先予执行,“提前救济”,推动完善欠薪治理长效机制,依法支持农业转移人口有序融入城市工作、生活。

在根治欠薪方面,贺小荣称,今年1至11月,全国法院受理拒不支付劳动报酬罪刑事案件约1000件,受理一审追索劳动报酬纠纷民事案件约8.2万件;截至12月中旬,全国法院共执结涉农民工案件约6.9万件,执行到位金额17.2亿元。

贺小荣还介绍,人民法院有效实施拒不支付劳动报酬罪案件司法解释,通过刑罚手段依法严惩恶意欠薪行为,对恶意欠薪者形成有力震慑。对涉欠薪执行案件实行优先立案、优先执行、优先发放执行款,充分运用“点对点”等查控系统,查控被执行人财产信息,依法适用限制高消费等强制措施,制裁恶意拖欠工资的被执行人,加大对规避、抗拒执行行为的惩戒力度。据澎湃新闻