

在平台接活的销售员,受伤后陷入“找东家”难题

法院分析人格从属性、组织从属性和经济从属性后,助销售员找到非全日制“雇主”

本报记者 张婧

食品公司派驻在超市的销售员,下班以后通过平台接单超市的零工工作,在返家途中发生交通事故受伤。销售员与超市是否存在劳动关系?该由谁来承担赔偿责任?

日前,山东省2024年度劳动人事争议十大典型案例发布,上述案例被纳入其中。在该案中,超市以不存在劳动关系为由,拒绝销售员李某的工伤赔偿诉求。仲裁委裁决,确认李某与超市存在非全日制劳动关系。

近年来,随着用工形式的多样化,许多家政、维修、外卖等从业人员通过平台获取工作,一旦发生劳动纠纷,劳动关系如何认定往往成为争议焦点。

销售员下班途中受伤引赔偿纠纷

上述案例中,李某是某食品公司派驻某超市的专柜销售员,与食品公司于2021年8月签订无固定期限劳动合同,约定工作时间实行早晚班轮换制,食品公司为其支付劳动报酬、缴纳社会保险费。

超市自2022年3月起,通过零工平台“某活”APP发布理货、勤杂等零工任务,每单任务3小时。超市建立了“共享小时工”微信群,群主为超市经理,群成员均在超市工作,经理每天安排员工申请接单,员工如不能接单,需要向经理请假。

李某于2023年6月1日加入“共享小时工”微信群,注册“某活”APP用户,每天在经理的安排下完成接单任务,获得服务费。

2023年7月12日,李某自食品公司专柜下早班后,17时至20时接单完成超市在“某活”APP上发布的理货任务,20时30分在回家途中发生交通事故受伤。

李某要求超市支付其工伤待遇,超市称,

创新多元解纷模式,精准提供法律服务

法院巧解纠纷助企纾困

本报讯（记者彭冰 柳姗姗 通讯员辛江）“当庭履行50万元货款,不仅解了企业的燃眉之急,更让双方重拾合作信心!”近日,记者从吉林省长春市朝阳区人民法院获悉,在该院开展的“春‘枫’暖百企”专项行动中,速裁审判庭当庭促成两个民营企业间的合同纠纷实质化解,赢得企业高度赞誉。

法治是最好的营商环境。朝阳法院立足审判职能,不断完善服务企业的具体措施,在诉前、立案、审判、执行全过程各环节,精准提供法律服务,为企业高质量发展保驾护航。

暮色中的朝阳法院十三法庭灯火通明,民事审判庭的法官正在对某建设工程合同纠纷开展“夜间庭审”。针对涉企案件开辟的“夜诊”通道,通过错峰开庭、云端质证等创新举措,实现涉企案件均在30日内审结。民事审判依托最高人民法院“总对总”在线诉调对接资源,创新“法院+N”多元解纷模式,整合行业协会、商会组织等社会力量,搭建立体化解纷平台,形成诉前解纷新模式。

通过强化类案指引,该院发布了“商事审判十大典型案例”“民间借贷典型案例”,持续优化司法服务供给,助力法治化营商环境提速进阶。同时,还创新了院长-庭长-法官三级“答疑式”数据会商机制,通过完善“分析研判、数据监督、成果转化”的会商闭环,持续加强审判管理,推动案件平均审理周期压缩3天。

据介绍,年初以来,该院已累计妥善化解涉企纠纷3161件,其中运用“放水养鱼”策略成功调解某国企6500万元借款纠纷,实现涉企纠纷化解与为企业精准纾困的双重目标。

救人受伤损失谁担? 主播拒绝公司“不道德”直播要求算违约吗? 最高法发布“民法典颁布五周年典型案例”——

鼓励见义勇为,维护公序良俗

本报记者 卢越

见义勇为受伤,谁来承担损失? 主播拒绝经纪公司违背公序良俗的直播要求,是否该承担违约责任?

日前,最高人民法院发布“民法典颁布五周年典型案例”系列的第一个专题:“传承中华美德,弘扬社会主义核心价值观”。专题聚焦见义勇为、孝亲敬老、诚实守信等传统美德和核心价值观的要求,讲述人民法院贯彻实施民法典,弘扬真善美、鞭答假恶丑的故事,进一步凝聚向上向善的精神力量。

现实生活中,有时会出现见义勇为者为受到损害,但相应损失却因没有侵权人、侵权人逃逸等原因而难以得到赔偿的情况。在“柴某诉顾某健康权纠纷案”中,法院依法判令受益人承担补偿责任,鼓励见义勇为。

实践中,劳动者通过平台接活往往涉及多方主体,一旦发生事故,认定劳动关系常常成为维权难点。

认定劳动关系成为维权难点

实践中,劳动者通过平台接活往往涉及多方主体,一旦发生事故,认定劳动关系常常成为维权难点。

今年“五一”国际劳动节前夕,最高人民法院发布新业态形态劳动者权益保障典型案例。在其中一起劳动争议案中,杨某在某运输公司从事混凝土运输工作,双方未订立书面劳动合同。杨某入职后先通过微信群接受运输公司派单,后在某平台注册账号绑定该公司,由该公司审批通过之后,通过平台接受该公司派单。运输公司根据接单数、运输量、是否超时、有无罚款等按月向杨某支付运费报酬。

后来杨某与运输公司产生争议,申请劳动仲裁,请求确认劳动关系。仲裁裁决杨某与该运输公司存在劳动关系。公司不服,诉至法院。法院最终判决,确认杨某与运输公司存在劳动关系。

对此,刘彦君介绍:“人民法院应当根据用工事实认定企业和劳动者的法律关系。而劳动关系的本质特征是支配性劳动管理。”“本案中,运输公司确认杨某在某平台注册的账号须选择该公司绑定,运输公司存在对杨某进行扣罚等劳动管理行为,且运输公司向杨某按月结算工资,所以双方存在用工事实,构成支配性劳动管理,应当认定双方存在劳动关系。”刘彦君说。

在另一涉及平台、快递公司的案件中,某信息公司与快递公司签订配送代理合作协议,由快递公司经营配送业务。胡某在快递公司外包给甲公司的配送点从事送餐工作,未签订劳动合同,因送餐途中受伤向信息公司请求认定工伤。信息公司认为双方不存在劳动关系。胡某申请仲裁,后诉至法院。最终法院未认定双方的劳动关系。

对此,第五届全国维护职工权益杰出律师陆敬波表示,胡某未提供证据证明其从信息公司领取劳动报酬、接受该公司劳动用工管理,因此无法认定胡某与信息公司存在劳动关系。

对此,第五届全国维护职工权益杰出律师陆敬波表示,胡某未提供证据证明其从信息公司领取劳动报酬、接受该公司劳动用工管理,因此无法认定胡某与信息公司存在劳动关系。

留存用工证据维护合法权益

互联网平台及数字技术要素的加入,在一定程度上改变了传统劳动管理方式,但改变不了劳动管理的性质。一些劳动者由于缺乏法律知识,举证能力薄弱,加之劳动者实际工作地、平台注册地、服务器所在地可能存在分离,给维权带来困难。

对此,刘彦君表示,劳动者应当增强法律维权意识,与用人单位签订书面劳动合同或用工协议,明确工作内容、报酬标准、工作时间及劳动保护条款。若平台或合作方以“灵活用工”为由规避劳动关系,劳动者需注意保留工作记录、考勤凭证、工资发放记录等证据,以证明存在实际用工管理关系。

“一旦发生工伤事故或者劳动纠纷,劳动者应及时保存现场照片、视频及医疗诊断证明,通过公证处对平台账号数据、派单记录等电子证据进行保全,同时收集工资支付凭证、考勤记录、工作指令记录(如微信群通知)等证明劳动管理关系的证据。”刘彦君说,“若用人单位否认劳动关系,可向劳动监察部门投诉或申请工伤认定,对于跨区域平台用工,可向劳动合同履行地或用人单位所在地的劳动仲裁机构提起仲裁。”



“法律明白人”接受培训

5月26日,贵州毕节市,法律顾问在黔西市雨朵镇雨明社区为“法律明白人”提出的法律问题进行解答,同时对“法律明白人”进行法治培训。

近年来,贵州省黔西市司法局聘请专业律师顾问,每月定期送法进村(社),为“法律明白人”讲解有关法律知

周训超 摄/视觉中国

孩子意外受伤谁担责? 法官以案释法

新华社记者 白阳

孩子参加文体活动,难免发生磕磕碰碰,意外受伤谁担责?“六一”国际儿童节即将到来,北京市第三中级人民法院以案说法提供维权指导。

北京某校初三学生曾某在参加班级活动游戏项目时,因自身旋转摔倒并磕伤牙齿。班主任第一时间将其送至学校医务室并联系了家长。曾某随后被送至医院,诊断为一颗牙齿牙髓坏死。事后,该学校给付曾某相关费用3000元。但因协商后续赔偿未果,曾某将学校诉至法院,要求赔偿治疗费、精神损害抚慰金等6万余元。

曾某一方表示,教室活动空间不大且地面光滑,游戏本身存在一定危险性;学校没有在游戏前及进行过程中安排相应的安全教育及防范措施,应承担相应的过错责任。

但法院审理认为,该活动由班干部和学生参与设计,曾某自愿报名参加,设置的游戏环节与曾某的年龄、心智及身体状况相匹配。学校在事前的活动准备环节及事后的救治环节中已尽到相应教育及管理职责,曾某自己意外摔倒受伤,学校对此并无过错,故法院对其诉讼请求不予支持。

文体活动存在各种意外状况,如何认定各方责任?北京三中院民一庭庭长陈晓东表示,根据民法典的规定,在自甘风险活动中,受害人明知活动存在风险仍然自愿参加,自行承担可能发生的损害后果。其他参加者仅在对损害的发生有故意或者重大过失的情况下才承担侵权责任;活动组织者未尽到安全保障义务的,承担相应的责任。

以另一起纠纷为例,15岁的龚某在顺义某搏击俱乐部训练时,被搭档方某踢伤隐私部位,经司法鉴定为十级伤残。龚某将方某及俱乐部诉至法院,要求二者赔偿精神损害抚慰金10万元。法院一审确定精神损害抚慰金5000元,龚某不服判决提出上诉。

二审法院审理认为,搏击训练是一项竞技体育运动,参训及培训人员应负更高的安全注意义务。方某在与龚某进行训练时未能尽到审慎注意义务等要求,俱乐部未能尽到科学制定训练计划、合理安排训练、对学员及时专业指导,保障学员免受伤害等义务,维持一审关于方某承担70%责任、俱乐部承担30%责任的认定,精神损害抚慰金调整为2万元,加上残疾赔偿金共计20万余元。

(据新华社电)

“小哥”自备工具≠工作自担风险

法院认为,配送员受公司规章管理,应认定公司员工

本报讯（记者鹿慧敏）“自己接单,时间自由”,听起来“很美”的工作背后,要注意自身合法权益别“裸奔”。近日,广西河池市宜州区人民法院审理了这样一起案件,确认了劳动关系。

被告甲公司于2021年11月起开展某平台买菜配送业务。2021年11月1日,原告张某入职甲公司担任配送司机,双方未签订书面劳动合同,仅口头约定薪酬,且张某需自备手机和送货车辆。

工作期间,甲公司要求配送司机下载安装“某平台买菜司机”和“今日水印相机”两款APP,通过该平台实施配送详情记录、绩效管理和售后审核等工作。公司还组建微信群发布管理制度,具体规定:当日不接单需提前报备,未按要求上传照片将予以罚款等条款。2021年12月9日张某离职后,双方就劳动关系认定产生争议,张某遂诉至法院要求确认与甲公司存在劳动关系。

张某认为,其日常工作完全遵循甲公司安排,包括考勤管理、请假审批、货物配送等环节均受公司规章制度约束,且公司按月支付劳动报酬,双方已形成事实劳动关系。甲公司称,张某自行配备工作所需工具及运输车辆,自行承担运输风险;张某可自主安排工作时间,属于多劳多得、不劳不得模式,故双方应为运输合作关系,不构成劳动关系。

法院经审理后认为,本案中,甲公司是合法成立的公司,张某是具有劳动能力的自然人,双方符合主体资格。用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者,劳动者受用人单位的劳动管理,从事用人单位安排的有报酬的劳动。张某需通过APP打卡接单,按照甲公司规定的时间和流程完成配送任务,受到公司劳动规章制度的管理约束,且公司按月支付劳动报酬,符合这一标准。综上,张某与甲公司存在劳动关系。

招人开展数字人直播引发用工纠纷

判决称主播保有一定选择自主权,不存在劳动关系

本报讯（记者叶小钟 实习生胡嘉艺）企业提供AI数字人账号招聘人员进行直播,与被招募者构成劳动关系吗?近日,广东省东莞市中级人民法院发布一起AI直播引发的用工纠纷案例,认为双方不存在劳动关系。

本案中,某网络公司招募人员合作开展数字人直播经营,陈某报名,双方签订了合作协议。该网络公司免费提供期限一年的数字人账号,由陈某用该数字人形象自行选择平台进行直播,每日直播时长不低于4小时,直播内容不限,每周需提交直播数据并按总营业额的6%向网络公司分成,若未成功开播应7日内更换账号或直播平台。

陈某并无AI直播经验,多次向公司反馈操作困难,并请求现场指导,公司则回复让其自行按教程操作,未提供针对性的技能培训及技术支持。此后陈某始终未能成功开播。于是,该网络公司诉至法院,要求陈某支付违约金3000元。

东莞市第三中级人民法院审理认为,该网络公司通过设定直播时长、强制提交后台数据、单方制定营业额6%分成条款等规则,对陈某的工作时间、成果交付及收益分配形成实质性控制,同时要求陈某严格遵守操作流程,进一步强化了对劳动过程的干预。但陈某仍保有选择直播平台与内容的自主权,且公司设定的直播时长未超出法定工作时间标准,履约条件亦具备灵活空间。

法院认为,该网络公司对陈某存在一定程度的支配性劳动管理,但不完全符合建立劳动关系的情形,双方之间不存在劳动关系。同时,公司基于对陈某实施劳动管理的事实,仍应履行保障陈某的职业培训等义务,但公司在陈某多次反馈学习困难并请求指导的情况下仍未采取必要培训措施,放任陈某陷入履约困难。双方签订的合同也欠缺退出机制,损害了陈某的自主择业权。该网络公司主张违约金缺乏事实与法律依据,故依法驳回其全部诉讼请求。