

在不少快递业末端网点,一些快递员与快递公司签订承包、合作等协议,双方的法律关系变得复杂

# 签了承包合同,“小哥”是员工还是变老板?

本报记者 柳姗姗 彭冰

快递员与快递公司签订承包合同承包片区快递业务,两者是合作关系还是劳动关系? 律师提示,在此类纠纷中,应从双方法律关系的本质入手,谨防用工方为规避劳动法律责任,强迫要求快递员办理个体户营业执照,签订各种承包、合作等协议,进而掩盖劳动关系,侵害劳动者的合法权益。

## 虽有承包合同未必是合作关系

韩峰(化名)是一名快递员。2022年4月,他与某快递公司签订承包合同,承包了该快递公司在某片区的业务。为方便业务开展,韩峰自租了小门面,专门为该片区的包裹提供派送和揽收服务。后来双方出现纠纷,韩峰申请劳动仲裁,要求确定劳动关系,并请求公司支付加班费和未休年假补偿。 快递公司认为,韩峰有个体户营业执照,是以个体户名义与公司签订的合作协议,且韩峰自购车辆、自租门面、自负盈亏,双方之间是平等的承包合作关系。 “该案难在快递员和快递公司确实签订了承包合同,而且快递员的收入包括派件和收件收入,在形式上确实与按月固定发放工资有些不同。”湖北析领律师事务所律师包中兴代理了这起案件。

他告诉记者,该案中,快递公司和快递员均符合劳动法律关系主体资格。组织上,快递员工作网点是快递公司的网点;快递员是快递公司的业务员,而不是具有独立快递经营资质的主体。业务上,快递员的所有岗位职责和权利,均由快递公司设定,且一直按公司的规章制度履职。经济上,尽管韩峰自备

## 阅读提示

实践中,一些快递员通过分包、承揽快递业务等方式,进行快递业务的“自主经营活动”,其就业形态的特殊性使其与快递公司之间的法律关系出现多种解读,导致双方容易出现法律纠纷。

了电动车、小货车,租用了门面房,但是相对于从事快递业务所需要的生产资料总和相比微不足道。快递公司掌控快递员收入多少、罚款多少的决定权,是快递业务利润的受益者,这种收入分配特征,不符合合作伙伴之间平等协商、共享利润的特点。

尽管快递公司主张快递员“自负盈亏”、缺乏典型的工资按月发放特征,但不可否认的是,快递员是在从属于快递公司的前提下从事有报酬的劳动。《关于确立劳动关系有关事项的通知》条文表述为“有报酬的劳动”,并未要求按月发放劳动报酬,因此这些不能构成阻碍劳动关系成立的事由。

“在案证据也恰恰证明,快递公司为了规避劳动法律责任,强迫要求快递员办理个体户营业执照、签订各种协议,不过是为了掩盖双方从属性关系而采取的手段。”包中兴说。最终,在仲裁委的调解下,双方达成一致意见,快递员拿到了一定补偿。

## 发包、转包“说头儿”多

围绕如何认定承包快递业务区域的快递员与快递公司之间是否存在劳动关系问题,河南省高级人民法院的微信公众号“豫法阳光”曾在2024年2月发布过一起典型案例。

在该案中,某快递公司通过协议将区域快递业务承包给快递员张某,约定张某自负盈亏并负责经营期间所需车辆、人员等一切

费用。经营期间,张某曾通过协议将部分承包区域转包给他人。后来张某在装卸快递过程中摔伤,要求快递公司支付相应的工伤待遇,公司则认为双方是业务承包关系,不属于劳动关系,最终,张某请求未获仲裁支持。

案例分析认为,张某由快递员提供劳动转化为自主承包经营,无须亲自提供劳动,自主聘用员工、安排员工工作、处分生产工具,且其签订协议后将部分区域再行转包。同时,其经济收入主要取决于转包后的整体经营收益,而非个人提供劳动的直接报酬,工作时间、工作地点与工作方式不在快递公司的管理之下,并不受快递公司劳动规章制度的约束。

该案例分析还提示,快递公司将区域业务发包给个人,双方之间是否建立劳动关系应以是否符合劳动关系的本质特征作为判断标准。如个人以独立经营为目的,通过组织、管理行为完成承包区域快递业务并结算业务费用,不以个人直接向快递公司亲自提供劳动为必要,个人请求确认与快递公司存在劳动关系的,不予支持。

前不久,上海市宝山区人民法院商事审判庭庭长王力审理了一起快递末端网点分包纠纷案,王力认为法律尊重当事人的意思自治,当事人可以通过约定方式确定权利义务,但该种约定应当合法合理,如果企业总是用“外包”等外观形式规避法律责任,转嫁经营压力,不利于行业健康发展,也会增加从业人

员维权难度。

## 劳动者需要更明确的权益保障

“由于用工模式多样化,用人单位对劳动者的管理在组织方式、劳动时间、劳动报酬、工作场地、管理体制等方面呈现出灵活性、多元性、电子数据化等新特点,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。”包中兴说。

包中兴告诉记者,现在的快递行业末端网点主要有两种,一种是快递公司直接设立,交由片区快递员负责;一种是快递驿站。两者有时会有业务上的合作和交叉,但前者只负责收发本快递公司的包裹,是本快递公司设立的分支机构,后者则可能为多个快递公司的包裹提供保管和提示取件服务,往往由专门从事快递信息服务的第三方公司设立。驿站从业者和快递公司、快递信息服务第三方公司之间的法律关系是劳务合作关系还是劳动关系,要根据其管理和运营模式具体分析。一般情况下,驿站拥有更多的自主权,在经营快递业务的同时还可能经营其他买卖,更有可能被认定为商业合作关系。

近日,最高法发布第42批指导性案例,这也是最高法首次发布新就业形态劳动争议专题指导性案例,内容涉及外卖骑手、网络主播、代驾司机等职业群体,聚焦平台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、明确了规则。

业内人士表示,我国立法、司法和行政部门正在不断完善新就业形态劳动者权益保障制度建设,期待更多相关典型案例的发布推动法律政策完善,依法维护新就业形态劳动者合法权益。

## 普法宣传闹元宵

2月10日,郑州记忆·油化厂创意园内年味正浓。 郑州市公安局金水分局联合南阳路街道办事处、金水区见义勇为等社工机构,在园区内举办了一场旨在弘扬传统文化、传播公安正能量的“普法宣传闹元宵”公安普法宣传活动。 活动广受欢迎,为红火热烈的元宵节日氛围增添了一抹别样的色彩。

本报讯员 刘书亭 摄



## 以案说法

# “悄悄地”被投“死亡保险”后男子要求退还保费

法院认为,保险合同未征得被保险人同意,以死亡为给付条件的部分无效

本报记者 周倩

在被保险人不知情的情况下,为其投保以死亡为给付保险金条件的人身保险,这样的保险合同有效吗?

近日,北京市东城区人民法院审理的一起保险合同纠纷案中,因保险公司未确认已征得被保险人同意,判决保险合同中以死亡为给付保险金条件的部分无效,同时退还相应保费。

## 【案情回顾】

2022年1月27日,张某的妻子苏某在某保险公司业务员曹某的推销下,为张某投保了一款人身保险产品,保险责任包含重大疾病保险金及身故保险金。保险期限为终身,每年保险费5540元。由于此前就与曹某认识,苏某并未详细了解保险内容,在曹某作了相关介绍后,便通过曹某发送的投保链接在手机上投保,投保人和被保险人的签字处都是苏某签的。而曹某既未提醒苏某与张某沟通投保事宜,也未核实确认被保险人签字是否是张某签署。

2024年4月,张某得知,妻子为自己投保了人身保险。此后,张某多次与某保险公司电话沟通,要求某保险公司解除保险合同,同

时退还保费。

多次沟通无果后,2024年9月,张某向法院提起诉讼,认为其妻苏某在保单中代其签字且并未向其告知,保险公司亦未征询张某的意见,自己并不同意购买案涉保险,故要求确认保险合同无效,保险公司退还三年保费。

某保险公司称,合同签订之前保险人已经充分告知投保人保险条款内容,投保人确认无误后才进行的承保,被保险人张某不能以没有亲自签字为由否认合同效力;张某与苏某为夫妻关系,苏某已缴纳三年保费,被保险人张某声称不知道涉案合同违背常理;且公司曾对苏某进行过电子回访,回访问卷中苏某确认被保险人签名为张某亲笔签名。

## 【庭审过程】

法院经审理认为,在案证据显示,投保过程中张某并未参与,某保险公司也并未与张某沟通。某保险公司的回访问卷是向投保人苏某作出的,保险公司未提交证据证明张某签字为其本人签署或张某知晓投保要求并同意。

某保险公司作为专业的保险机构,应当对取得被保险人的同意承担举证责任。根据我国保险法的规定,无论投保人与被保险人之间是否具有特定的人身关系(被保险人为投保人的未成年子女的除外),投保人与保险

人订立以被保险人死亡为给付保险金条件的人身保险合同,均需要征得被保险人的同意并且认可保险金额,也均不能免除保险人确认被保险人真实意思的义务。

根据保险法规定的立法精神,单纯以死亡为给付保险金条件的人身保险合同,如果未经被保险人书面同意并认可保险金额,该合同无效;含有死亡、疾病、伤残以及医疗费用等保险责任的综合性人身保险合同,如果

未经被保险人书面同意并认可死亡责任保险金额,该合同死亡给付部分无效。

## 【审判结果】

法院最终确认涉案合同中以死亡为给付保险金条件的部分无效。综合考虑合同当事人在缔约过程中的过错程度、保险合同的性质等因素,判决保险公司退还投保人苏某保费8310元。案件现已生效。

## 【以案说法】

在死亡保险中,我国保险法规定必须征得被保险人的同意,且对被保险人同意的方式做出了规定。根据《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉若干问题的解释》(三)第一条规定,有下列情形之一的,应认定为被保险人同意投保人为其订立保险合同并认可保险金额:被保险人明知他人代其签名而未表示异议;被保险人同意投保人指定的受益人的;有证据足以认定被保险

人同意投保人为其投保的其他情形。

司法实践中,保险公司对“被保险人同意”负有举证责任,但其举证能力往往较弱。在投保人不指定受益人或被保险人签字为代签时,保险公司仅向投保人发送投保链接或对投保人进行回访确认并不能证明被保险人的真实意思表示。因此,法官建议,保险公司进一步完善投保确认流程,避免出现因未能证明“被保险人同意”而导致合同无效的情形。

## 法 问

# 劳动者能否同时在两家公司上班

本期主持人 本报记者 陶稳

## 读者来信

编辑您好!

2023年,我的一位亲戚进入北京某公司从事设计工作。由于工作时间自由,第二年,他又找了一家公司从事同类型工作。两家公司不存在竞争关系,并且都与他签订了全日制劳动合同,其中一家负责缴纳社保。

近期,这位亲戚有双份工作的事被公司人事部门知晓,他担心自己可能因此被辞退。

请问,劳动者可以同时与两家公司建立劳动关系吗?

北京 小李

## 为您释疑

小李您好!

劳动者能否同时与两家公司建立全日制劳动关系,法律并没有作出禁止性规定。我国劳动合同法第三十九条第一款第(四)项规定,劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系,对完成本单位的工作任务造成严重影响,或者经用人单位提出,拒不改正的,用人单位可以解除劳动关系。所以法律未直接禁止双重劳动关系,但赋予原单位在特定情形下的解除权。

根据上述法律规定,如双重劳动关系未严重影响原工作,或者未经原单位提出、劳动者拒不改正的,原单位无权仅以此为由解除合同。就您亲戚的情况来分析,如果原公司有证据证明其给另一家公司工作对完成本单位工作任务造成严重影响,或者原公司提出不允许其给另一家公司工作,拒不改正的,确实存在被辞退的可能。

您亲戚同时与两家公司建立全日制劳动关系,现实中比较少见,一般情况下,全日制劳动关系通常要求固定工作时间(如早八晚五),两家公司的工作时间若重叠,劳动者无法同时履行两份工作。此外,社会保险(养老、失业、工伤、基本医疗、生育)需由用人单位缴纳,但社保系统仅允许同一劳动者由一家单位登记参保,若两家公司均缴纳社保,可能导致重复参保或系统冲突,实务中无法操作。

如果工作时间和劳动条件允许,劳动者从事两份工作,我建议:第一,进行合法性审查,核查与原单位签订的《劳动合同》中是否有“禁止兼职”条款,并确认两家单位的工作时间是否冲突,是否对履行原劳动合同造成严重影响;第二,协商一致与书面确认,建议向两家公司书面披露双重劳动关系,并取得书面同意。

北京市炜衡(长春)律师事务所律师 熊星星

## 最高法发布典型案例

# 从严惩处网络敲诈勒索犯罪

本报讯 (记者卢越)随着信息网络与社会生活的深度融合,违法犯罪行为也正在向网络空间扩散。2月11日,最高人民法院发布6件依法惩治利用网络敲诈勒索犯罪典型案例,标明犯罪行为为红线,指明依法维权路径。

本次发布的典型案例,彰显依法严厉惩处的态度。一些不法分子利用网络传播门槛低、速度快、影响大的特点,在网络空间肆意制造、散布谣言和负面信息非法敛财,社会危害严重,人民群众反映强烈。此次公布的典型案例涉及网络造谣、恶意索赔、曝光企业“黑料”后寻求“商务合作”、借“裸聊”实施威胁等多种敲诈勒索新型犯罪手段。虽然手段升级,但本质上仍是以非法占有为目的,采取威胁、要挟手段迫使他人基于心理强制交付财物,对于依照刑法第二百七十四条规定构成敲诈勒索罪的,人民法院坚决依法从严惩处。

近年来,跨境“裸聊”等网络敲诈勒索犯罪呈现出团伙化、链条化、国际化的特征,一些不法分子明知他人利用信息网络实施敲诈勒索犯罪仍为其提供资金、场所、技术等方面的帮助,促使此类犯罪滋生蔓延,必须坚持全链条打击、全方位惩处。人民法院审理此类案件时坚持全面准确贯彻宽严相济的刑事政策。重点惩处团伙犯罪中的组织者、策划者、指挥者和骨干成员,该判处重刑的,坚决依法重判。对具有从犯、自首、坦白、立功等从轻、减轻处罚情节的,依法予以从宽处理。

本批典型案例倡导被害人积极寻求法律保护。审判过程中发现,有的敲诈勒索被害人因为害怕隐私暴露不敢报警,有的被害单位因自身存在问题怕被追责或影响生产经营,促使此类犯罪滋生蔓延,必须坚持全链条打击、全方位惩处。人民法院审理此类案件时坚持全面准确贯彻宽严相济的刑事政策。重点惩处团伙犯罪中的组织者、策划者、指挥者和骨干成员,该判处重刑的,坚决依法重判。对具有从犯、自首、坦白、立功等从轻、减轻处罚情节的,依法予以从宽处理。

## 因拒不支付劳动报酬

# 辽宁一农场经营者被判刑

本报讯 (记者刘旭 通讯员严怡娜)近日,辽宁省岫岩满族自治县人民法院审理的一起拒不支付劳动报酬案经最高人民法院核准入选人民法院案例库。

隋某经营某草莓种植农场,自2021年9月至2022年8月间,先后拖欠罗某、刘某等28名工人工资共计23万余元。2023年1月15日,该县劳动监察大队下达《限期整改指令书》,责令隋某限期支付工人工资,隋某签收后,仍未予支付。后执法人员通过电话、短信等方式多次联系隋某,敦促其履行支付工资义务,隋某均以各种方式逃避,拒不支付拖欠工资。2023年7月10日,该县人力资源和社会保障局将案件移送至公安局。隋某到案后,足额支付所欠工资,取得被害人谅解。

我国刑法第二百七十六条之一第三款规定,拒不支付劳动者的劳动报酬,尚未造成严重后果,在提起公诉前支付劳动者的劳动报酬,并依法承担相应赔偿责任的,可以减轻或者免除处罚。《最高人民法院关于审理拒不支付劳动报酬刑事案件适用法律若干问题的解释》第六条第一款对在公安机关刑事立案前、提起公诉前、一审宣判前支付劳动者劳动报酬,并承担相应赔偿责任能够适用的从宽处罚规则作了进一步明确。

2024年6月12日,辽宁省岫岩满族自治县人民法院依法作出判决,被告人隋某犯拒不支付劳动报酬罪,判处有期徒刑一年六个月,缓刑二年,并处罚金1.5万元。目前,该判决已发生法律效力。