

一位分拣员在分拣货物时手臂骨折,其所服务的平台以双方“没有劳动关系”为由拒绝赔偿 签下“自由职业者服务协议”,他的劳动关系没了?

本报记者 刘旭

分拣员孙源分拣货物时受伤,导致左臂骨折。事后,电商平台拒绝赔偿,只因孙源与第三方劳务平台签订了“自由职业者服务协议”。

到了仲裁庭,这份“服务协议”抹不掉事实劳动关系。1月20日,某电商平台与孙源通过仲裁委员会调解达成协议,电商平台支付孙源工伤相关赔偿2万元。近几年,随着新业态经济发展,灵活用工的方式逐渐被大众接受。然而,从将劳动者注册为“个体工商户”,到签订“自由职业者服务协议”,一些平台将用工关系外包,由第三方劳务平台将用工双方转化为合作关系,从而逃避用工责任。

“服务协议”规避劳动法规定

自由职业者服务协议是一种服务合同,不同于雇佣合同,因为自由职业者不是企业的正式员工,而是提供专业服务的一方。该服务协议主要规定了自由职业者为企业提供专业服务的内容、方式、期限、费用等事项。

在孙源与第三方劳务平台签订的不足1000字的“服务协议”中,明确了两个重要内容:双方按协议建立合作关系,适用民法典不适用劳动法;由第三方劳务公司代电商平台向劳动者支付扣除个人所得税的税后服务费用,电商平台及劳务公司没有为劳动者缴纳社会保险和购买任何保险的法律义务,也不承担劳动者任何社保福利待遇。

仲裁中,电商平台一直强调双方不是

阅读提示

一些平台以灵活用工为幌子,让劳动者签订“自由职业者服务协议”,将用工关系外包,由第三方劳务平台将用工双方转化为合作关系,从而逃避用工责任。

劳动关系,而是合作关系,给出的法律依据是民法典第一百四十三条,签订协议的双方行为人,具有相应的民事行为能力,意思表示真实,不违反法律、行政法规的强制性规定,不违背公序良俗的民事法律行为有效。

仲裁庭则认为,该“服务协议”内容实质上规避了劳动法的相关规定,如未提供劳动者应有的权益保障,因违反劳动法而无效。孙源提供了平台打卡记录,接受平台方工作人员监管工作信息等证据,证明双方存在事实劳动关系。

辽宁一家与电商平台合作多年的劳务公司负责人刘飞扬透露,签订“服务协议”最开始是为了配合新业态经济出现的灵活用工模式,双方是平等的合作主体,但目前存在被一些平台滥用的情况,双方事实上是传统的劳动关系,在法律层面却将双方变成了合作关系。

刘飞扬说,孙源就是典型案例,电商平台作为实际用工方,先是采用第三方合作的方式将用工关系外包,再用“服务协议”给规避用人风险上“双保险”。这样的电商平台向劳动者支付扣除个人所得税的税后服务费用,电商平台及劳务公司没有为劳动者缴纳社会保险和购买任何保险的法律义务,也不承担劳动者任何社保福利待遇。

“不见面”签劳动合同 被判决认定“无效”

本报讯（记者吴锋思）随着信息技术的发展,许多电子合同逐步取代纸质合同。电子合同与纸质合同有哪些不同?两者具备同等法律效力吗?

日前,新疆维吾尔自治区克拉玛依市中级人民法院终审判决这样一起纠纷,新疆某公司因不能证实网签劳动合同形成合意,被认定未签订书面劳动合同。

2023年8月,李某到新疆某公司从事检测工作。2024年6月,李某以双方未签订书面劳动合同为由,向克拉玛依市克拉玛依区劳动人事争议仲裁委员会提出仲裁申请,请求确认他与公司存在劳动关系、公司支付未签订书面劳动合同二倍工资3.6万元、支付解除劳动合同的经济补偿金4000元。仲裁委裁决李某与新疆某公司存在劳动关系,该公司向李某支付未签订书面劳动合同二倍工资34073.57元。

新疆某公司不服,诉至克拉玛依市克拉玛依区人民法院。该公司为证实已与李某签订了《劳动合同书》,出示了《劳动合同书》打印件一份,称签订合同当日李某不在单位,但经过李某口头同意通过公司的系统签订合同,将之前业务中李某签名电子版,复制在电子合同中。

李某表示,新疆某公司从未告知其需要网签劳动合同,也未告知其为了缴社会保险需要网签合同。因其工作为检测员,公司有在工作过程中生成其电子签名。他从未同意公司用之前的电子签名网签劳动合同,在仲裁前从未见过该合同,对公司出示的《劳动合同书》真实性、合法性、关联性及证明目的均不认可。

一审法院认为,新疆某公司所述《劳动合同书》中李某签字为电子签名影印件,应当对李某同意或授权将之前业务中产生的签名电子版用于网签劳动合同书进行举证,但其未能提交证据证明经授权使用,因劳动合同的形成未经李某确认且亦未将合同文本交付李某,故不能证实双方就网签劳动合同形成合意。因此,对该公司提出双方已网签劳动合同的主张,不予支持。

一审法院判决新疆某公司与李某在2023年8月29日至2024年6月24日期间存在劳动关系;新疆某公司向李某支付未签订书面劳动合同二倍工资差额34073.57元。

该公司不服,向克拉玛依市中级人民法院提起上诉。终审驳回上诉,维持原判。

法官表示,双方当事人签订书面劳动合同时,签字盖章是确认合同是否有效的最典型形式。用人单位与劳动者协商一致,可以采用电子形式订立书面劳动合同。采用电子形式订立劳动合同,应当使用符合电子签名法等法律法规规定的可视为书面形式的数据电文和可靠的电子签名。用人单位应保证电子劳动合同的生成、传递、储存等满足电子签名法等法律法规的要求,确保其完整、准确、不被篡改。



“法治集市”进校园

2月17日,重庆市永川区神女湖小学,学生们在车载便民法庭内的模拟法庭现场,感受法律的威严和公正。

当日是永川区各中小学开学首日,重庆市永川区人民法院邀请市人大代表一同走进神女湖小学,举办了一场“法治集市”进校园主题活动。活动中,司法警察结合真实案例,向师生们讲解防范校园欺凌知识,模拟法庭现场,多角度普及法律常识,让法治意识在学生心中扎根。

本报通讯员 陈仕川 摄

最高法发布企业名誉权司法保护典型案例

“唯流量”发布不实信息“抹黑”企业需担责

本报记者 卢越

自媒体运营者发布“黑稿”损害企业名誉;为博取流量散布不实消息影响企业正常经营;未经实际测评发布不实测评文章……

2月17日,最高人民法院发布6个企业名誉权司法保护典型案例,涉及传统产业、中介行业、科技企业、征信机构等不同领域,体现了人民法院对企业名誉权的全面平等保护和及时充分救济。

在其中一起案例中,杨某某系房地产领域自媒体账号运营者。在某房地产经纪公司与某房地产开发商签订分销代理合同的前一日,杨某某在其运营的自媒体账号中发布评论文章,在没有事实依据的情况下,就某房地产经纪公司分销代理行为评价为“搅乱市场”“劫掠同行”等,同时使用“诈骗”“捣乱”“强盗”“抢劫”“无赖”等侮辱性词汇评价,引发较多社会关注和传播。

某房地产经纪公司认为,杨某某在其关键经营节点发布文章恶意诋毁,相关内容给自己品牌信誉造成了严重负面影响,遂诉至

法院,请求判令杨某某赔礼道歉并赔偿损失。

审理法院认为,杨某某发布的评论文章内容严重失实,含有大量侮辱性言语,已超出合理评论的范围。该评论文章经广泛传播,足以使公众对某房地产经纪公司的经营行为形成负面评价,影响企业品牌信誉。

杨某某发布涉案文章的时间恰在某房地产经纪公司签订分销代理合同的前一日,内容直指某房地产经纪公司的经营行为,影响合同签订及履行的目的明显。杨某某的行为不仅侵害企业名誉权,也对正常的市场秩序产生不良影响。法院最终判决杨某某赔礼道歉并赔偿损失。

实践中,很多侵害名誉权行为都是通过网络实施,这种侵权方式具有传播速度快、影响范围广的特点,往往会给企业经营发展造成严重负面影响,本次发布的案例基本都体现了人民法院对网络侵权行为的惩治。

在“某汽车制造公司与马某网络侵权责任纠纷案”中,某汽车制造公司为新能源汽车

动关系外,还会存在其他弊端。比如,部分电商平台会利用自由职业者服务协议的灵活性,在协议履行过程中随意变更条款、拖欠报酬或提前终止合作,而自由职业者缺乏有力的法律约束和维权手段。

建议就具体情况出台指导意见

如何平衡新就业形态劳动者的权益保障和用人企业的用人成本,已成为我国新业态经济发展的新挑战。不管是“自由职业者服务协议”还是其他灵活用工方式,其目的都是为了增加就业形式的灵活性。与此同时,一些劳动权益保障的新问题也随之出现,如工伤事故、社保缴费的用工主体责任模糊不清等。

这种情形下,孟宇平建议,有关部门可以就具体情况出台保障新就业形态劳动者权益的指导意见。比如,针对新就业形态劳动者在多个平台兼职的情况,按照劳动任务、劳动时间、劳动收入由用人企业分担劳动权益保障,维护劳动者合法权益。

面对用工方,劳动者该如何确认自己的劳动关系?刘飞扬认为,“平时注重工作留痕是认定事实劳动关系的关键,比如领取平台支付劳动报酬记录、平台出勤打卡记录、接受平台方工作人员监管工作信息、有平台工作人员在内的微信工作群等”。

“考虑到用工成本问题,将所有的新就业形态劳动者一律视为普通劳动关系并不现实。但是,在这类群体中普及由政府管理监督运作的职业伤害保险是可行性较高的办法。”孟宇平说,这个保险并非商业险,资金池子由政府兜底,保障性更强。

(部分当事人为化名)

检察机关全流程协同保护

民事支持起诉协作机制助农民工追薪

本报讯（记者黄洪涛 通讯员王榕 陈孝峰）“拖欠的工资终于拿到了,感谢你们!”日前,江苏省宿迁市泗洪县人民检察院联合县法院等4家单位在泗洪县社会治理服务中心,集中为84名农民工发放工资50万元。农民工代表为检察官送上锦旗,表达感激之情。

此前,泗洪县检察院牵头与法院、司法局等7家单位建立起“民事支持起诉协作机制”,完善了从线索移送、联动履职到矛盾化解的特殊群体权益全流程协同保护体系。2024年11月底,依托该机制,泗洪县人社局将一起涉及84名农民工的欠薪案件线索移送至检察机关。

2021年,泗洪县某养殖公司承包一处土地投资建设养殖场,后该公司与李某签订合作协议,约定由李某承租部分土地自行建设养殖场厂房设施,建成后双方共同经营。2023年2月,李某将养殖场劳务工程分包给夏某,由夏某雇农民工施工。施工期间,工程因李某资金不足而停工,84名农民工工资无人支付,经多次协商未解决。案件移送到泗洪县检察院后,经检察官联系确认,共有42名农民工向泗洪县检察院申请支持起诉。

考虑到年关将近,农民工追回工资心急切,且涉案人数众多,泗洪县检察院开通绿色通道。受理案件后,检察官为农民工提供了法律咨询,同时通过“支持起诉+法律援助”协作机制,为农民工申请了法律援助。

检察官了解到,某养殖公司与李某因合作协议产生多起诉讼尚未裁决,李某某有意变卖养殖场厂房筹集资金,该公司也有收购该厂房意向。如能促成某养殖公司收购厂房,既能解决农民工工资资金来源问题,也能化解某养殖公司与李某的矛盾。

2025年1月20日,经泗洪县检察院协调,泗洪县法院组织某养殖公司、李某、夏某和10余名农民工代表庭前调解,最终促成案涉各方达成调解协议:由某养殖公司支付李某121万元收购厂房,其中首期60万元予夏某账户,用于解决农民工工资问题,某养殖公司与李某之间其他债务纠纷一并化解。

在款项到账后,泗洪县检察院请农民工代表联系84名农民工领取薪资。此外,泗洪县检察院与县法院等4家单位开展工资集中发放活动,当场为农民工清点工资。

公安机关聚焦盗掘古文化遗址、古墓葬等犯罪

2024年追缴珍贵文物千余件

本报讯（记者周倩）2月17日,记者从公安部获悉,2024年,全国公安机关累计侦破盗掘、盗窃、倒卖、损毁等各类文物犯罪案件940余起,追缴各类涉案文物1.6万件(套)。

一年来,公安机关聚焦盗掘古文化遗址、古墓葬和盗窃、倒卖、故意损毁文物等犯罪,挂牌督办一批大案,重点开展专项打击,追缴一批涉案文物。通过挂牌督办山西临汾“4·07”、吉林“5·25”、安徽淮北“11·29”等7起重大系列盗掘、倒卖文物案件,公安部指挥相关地方公安机关抓获一批犯罪嫌疑人,串并侦破案件130余起,追缴涉案文物4800余件(套);在打击整治损毁文物违法犯罪专项工作中,立案查处故意、过失损毁文物和故意损毁名胜古迹等犯罪案件60余起。公安机关累计追缴西周青铜凤尊、春秋青铜簠、东汉画像石、金代东夏国“行军万户侯印”等一、二、三级珍贵文物1000余件(套),其中,从境外追回被盗的一级文物战国铜鎏金铺首衔环、明代青铜罗汉像等。

公安部会同国家文物局健全完善打击和防范文物犯罪联合长效工作机制,在线索通报、案件会商、文物鉴定等领域不断深化协作;积极推动《文物保护法》修订工作,加强重大疑难案件法律适用工作指导。同时,加强中国被盗(丢失)文物信息发布平台运维建设,发布被盗丢失文物信息763条,协调国际刑警组织被盗艺术品数据库发布信息400条,为文物追索工作提供了有效支撑。

同时,各地公安机关着力加强文物保护单位治安防范能力建设,强化区域治安隐患排查整治,会同文物部门开展文物安全防范检查抽查,重点排查城乡建设施工、文物博物馆单位修缮等活动,以及大遗址保护区安全防控工作。公安机关共组织开展文物博物馆单位周边巡查10万余次,会同文物部门开展联合执法检查7000余次,排查风险隐患8000余处,为文物保护利用提供了有力保障。

快递员骂客户“半脑”被辞退引诉讼

法院认定公司解雇行为合法无须赔偿

本报讯（记者赖书闻）当快递小哥与客户产生纠纷时,企业应如何平衡服务质量与职工劳动权益已经成为行业内的热点问题。近日,海南省文昌市人民法院审理了一起由快递员辱骂客户被辞退引发的劳动争议案件,依法驳回了原告的诉讼请求。

甲于2016年9月29日入职A公司从事收派员工作。同时,A公司又与F快递公司签订有服务外包合同,由A公司为F快递公司提供专业的服务人员,随即甲被派遣至F快递公司从事快递员工作。

2022年10月,F快递公司的投诉系统、回访客户记录显示,甲在与客户交流过程中有称客户为“半脑”等辱骂行为,引发客户投诉。

2022年11月12日,一份有甲签名的《问题面谈表》详细记录了此事事件,明确指出甲的失误类型为态度问题,具体表现为辱骂客户。2022年12月,F快递公司申请发起单方解除流程。随后,A公司在征询并获得工会同意的基础上,向甲发出了解除劳动合同的通知,决定基于甲在工作期间辱骂客户的不当行为,解除与甲的劳动关系。

甲提起诉讼,主张A公司向其支付违法解除劳动关系赔偿金等,并要求F快递公司承担连带责任。

法院经审理后认为,甲签订的劳动合同及合同附件《员工手册》规定,因言行或服务不当引发客户投诉的,不论何种理由辱骂客户的,用人单位可以对员工做出辞退处分。

F快递公司系统投诉记录、回访客户录音及系统处罚记录面谈说明,均证明甲在工作期间存在辱骂客户、违反规章制度并受到处罚的事实,根据合同约定F快递公司可以对甲做出辞退处分,且A公司在收到F快递公司的单方解除流程申请后,征求工会意见并经工会同意,向甲发出解除劳动合同通知书,不属于违法解除劳动关系,无须支付经济赔偿。

同时,甲系被派遣至F快递公司工作,与F快递公司之间无劳动合同关系,故F快递公司不应承担连带责任,但被告A公司要向甲支付劳动报酬及应休未休年休工资补偿金共6499.79元。