

案例分析

外卖配送员的劳动关系应如何认定？

案情简介

2024年4月，齐某入职某配送公司从事外卖配送工作，通过某送餐平台接受派单并送餐。2024年5月18日，齐某与某送餐平台签订了承包协议。2024年8月22日，齐某在送餐途中与案外人驾驶的小型客车发生交通事故，导致齐某受伤。齐某住院治疗至2024年9月16日，出院后再未提供劳动。齐某的工资发放至2024年8月，工资构成为底薪加提成，工资组成部分包括全勤奖励、差评扣款等，薪资账单页面显示的公司名称为“某配送公司-某某站”。王某是某配送公司配送组组长，齐某的工作由王某安排，且请假、调班需经王某同意。

某配送公司与某送餐平台签订了《平台服务协议》，约定某配送公司将配送业务发包给某送餐平台，某送餐平台与接活方签订承包协议，接到任务订单后转包给接活方。协议还明确某送餐平台无须为某配送公司接活团队成员缴纳社会保险。若接活方在执行任务期间受到人身或财产伤害，某配送公司应自行承担后果，某送餐平台不承担侵权等赔偿责任。某配送公司需提前向某送餐平台账户存入足额项目款，每单任务完成后，某送餐

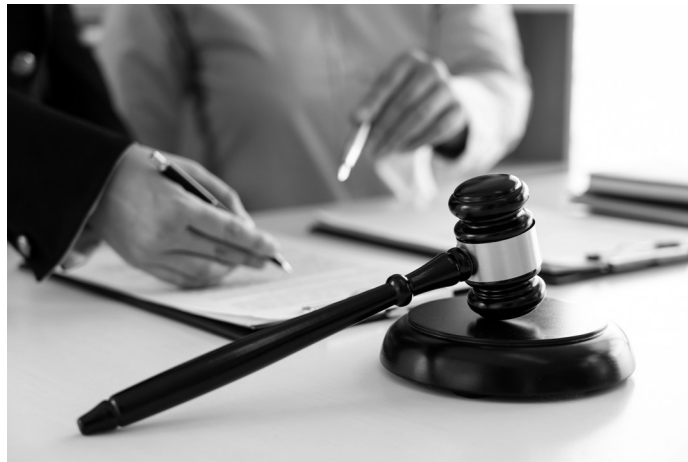
平台从项目款中扣除每单任务的项目费（接活方每单费用+平台服务费），并在月末最后一天核对账目后，将接活方费用发放至接活方指定账户。

2024年9月30日，齐某向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，请求确认与某配送公司自入职起至今存在劳动关系。

争议焦点

齐某认为，尽管某配送公司声称已将配送业务和管理工外包给某送餐平台，但从实际用工情况来看，某送餐平台并未对齐某等站点配送员进行管理，其与某配送公司之间的《平台服务协议》并未实际履行。某配送公司虽未与齐某订立书面协议，但对其进行了劳动管理。因此，应根据某配送公司对齐某的劳动管理程度，认定双方之间存在劳动关系。

某配送公司则认为，其与某送餐平台签订的《平台服务协议》明确约定，某配送公司将项目发包给某送餐平台，某送餐平台与接活方签订承包协议，接到任务订单后转包给接活方。因此，齐某属于灵活用工主体，其接活情况可以自主决定，不受某配送公司的管理与约束。齐某不符合劳动者的主体身份，双方之间不能建立劳动关系。



裁决结果

仲裁委员会经审理认为，齐某请求确认与某配送公司自入职至今存在劳动关系，具有事实与法律依据，故予以支持。

分析点评

本案的争议焦点在于：齐某是与某配送公司存在劳动关系，还是与某送餐平台存在业务关系？

根据《中华人民共和国劳动合同法》第七条规定：“用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。”《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》（人社部发〔2021〕

56号）第十八条规定：“根据用工事实认定企业和劳动者的关系。”依据《关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发〔2005〕12号），劳动关系的核心特征是劳动者与用人单位之间是否具有人格从属性、经济从属性和组织从属性。在新就业形态下，认定劳动者与配送公司之间是否存在劳动关系，应对照劳动管理的相关要素，根据劳动管理事实和从属性特征明确劳动关系主体，依法确定各方权利义务。

本案中，从劳动关系从属性特征来看：

1. 人格从属性：某配送公司具有合法的用工资格，齐某

的送餐服务是某配送公司的经营范围，是其业务组成部分。齐某的工作由某配送公司配送组组长王某安排，请假、调班需经王某同意，齐某需接受某配送公司的管理和安排。

2. 经济从属性：齐某的薪资账单页面显示的公司名称为“某配送公司-某某站”，薪资构成为底薪+提成，工资组成部分包括全勤奖励、差评扣款等，这些工资发放形式体现了用人单位对劳动者的奖惩管理。

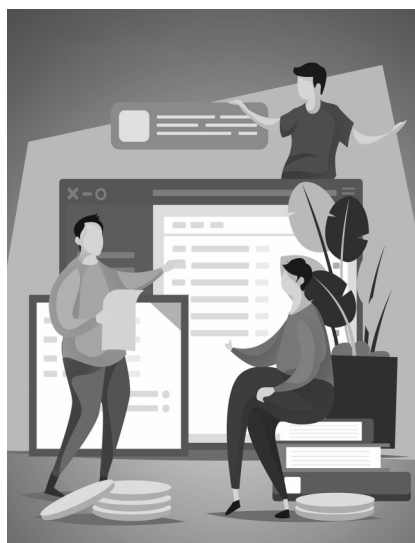
3. 组织从属性：尽管某配送公司与某送餐平台签订了《平台服务协议》，但实际结算方式显示，某配送公司先将款项支付至某送餐平台，某送餐平台扣除平台服务费后，再将剩余款项结算发放给接活方。齐某的工作内容、工作安排和工资发放均与某配送公司密切相关。

从用工事实来看，齐某虽与某送餐平台签订了承包协议，但其工作仍受某配送公司管理，向某配送公司提供从属性劳动。齐某与某送餐平台之间未作为法律地位平等的市场主体开展经营活动，双方之间不存在平等的业务合作关系。

因此，齐某与某配送公司之间存在“管理-从属”关系，应当认定齐某与某配送公司之间存在劳动关系。（万震宇）

监察之窗

莫让“自愿加班”常态化



案情简介

2023年7月初，青浦区人力资源和社会保障局接到劳动者举报，反映某电子塑胶有限公司存在超时加班的违法行为。青浦区人社局接报后，立即对该公司开展调查。

到该单位后，执法人员先来到门卫室，与门卫攀谈初步了解单位情况，得知该单位大概有200人左右，员工上下班都打电子考勤卡，大部分员工都是两班倒，白班、夜班，每班工作时间为12小时。随后执法人员找到公司负责人，开具了调查询问书，要求单位按询问书的要求提供材料并配合调

查。当问及员工的工作时间及加班时间时，公司负责人信心满满的递出了一叠文书，称公司从未强制工人加班，工人加班都是自愿的，提供的文书是工人入职时书写的自愿加班承诺。通过查阅单位的考勤记录，执法人员发现该单位近期的加班时间明显违反了《中华人民共和国劳动法》第四十一条之规定，随即责令单位整改。但公司负责人一再强调理由，称职工自愿执行两班倒工作制，并且加班费都已支付，如果三班倒，工人不同意，会导致员工流失，影响企业正常运转。

听完公司负责人的辩解，执法人员耐心向其宣讲了相关法律规定，同时告诫公司，长期、经常性的加班会透支员工的精力、体力，不利于员工身体健康，也势必造成单位工作效率的下降和人力资源的非正常损耗，不利于单位的长期发展。平衡好公司发展与劳动者权益保护两者之间的关系、构建和谐劳动关系是企业管者的应尽义务。公司一切管理行为都应应以不违反国家法律为前提，现公司的用工行为已经违反了《劳动保障监察条例》第二十五条规定，拒不改正将受到相应的

行政处罚，单位无可辩驳，立即进行了整改，在规定时间内重新制定了工时制度，并按规定落实到位。

综合点评

在现实工作中，有部分劳动者不惜放弃休息时间，自愿加入加班行列，只为换取那份高薪报酬。甚至出现个别劳动者因单位不安排加班，心中不满而选择主动辞职。他们或许只着眼于当下的经济收益，却忽略了一个至关重要的事实：休息休假绝非只是可有可无的福利，而是法律法规赋予每一位劳动者神圣不可侵犯的权利。

对于用人单位来说，按照法定标准安排员工休息休假，绝不是一种可以随意推脱的“软任务”，而是必须承担的法定义务。法律之所以对工作时长没有规定，正是基于对劳动者基本权益的维护以及社会可持续发展的考量。若用人单位为了追求一时的经济效益，肆意延长加班时间，让超时加班成为一种“常态化”操作，这无疑将自身置于违法的境地。一旦用人单位走上这条违法之路，必将受到相应的行政处罚。唯有用人单位与劳动者都能清晰认识到自身的权利与义务，我们的职场环境才能更加健康、和谐，社会发展也才能稳步前行。（杨建春 沈静慧）

政策解读

以完成任务为期限的合同终止是否有经济补偿？

小宣是一名年轻雕刻师，本市某家具厂与其约定以完成一件私人定制家具雕刻为工作任务，并签订了劳动合同。13个月后，任务完成，该家具厂表示劳动合同终止，小宣向其提出支付经济补偿的要求。

请问，小宣的要求合理吗？

分析：合理

按照《劳动合同法实施条例》第二十二条规定：以完成一定工作任务为期限的劳动合同因任务完成而终止的，用人单位应当依照《劳动合同法》第四十七条的规定向劳动者支付经济补偿。

本案例中，小宣的情况符合上述规定，家具厂应支付经济补偿。经济补偿应按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准；六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，支付半个月工资的经济补偿。小宣工作了13个月，家具厂应支付其一个半月工资标准的经济补偿。