

陈某某诉辽源市某物流有限公司劳动争议案

——“快递小哥”劳动关系的确认问题

关键词：民事 劳动争议 劳动关系 新业态劳动争议 灵活就业人员 快递员

基本案情

某物流公司向一审法院起诉请求：一、依法确认某物流公司与陈某某之间不存在劳动关系；二、某物流公司不需要向陈某某支付2020年3月8日至10月31日期间未签订劳动合同双倍工资另一倍4万元；三、由陈某某承担本案诉讼费用。

陈某某辩称：其于2020年2月1日通过微信看到某物流公司招录快递员，明确标明可缴纳社保，本人经过公司负责人鲍经理面试合格，鲍经理当面并且承诺待疫情稍缓解后公司办理缴纳社会保险，并告之（疫情期间人员流失严重）派费暂定2元/件，平时派送件每件1元/件，无揽收邮件任务，并告知工作内容是每天早上5点到场地做分拣快件工作，8点后到公司安排指定区域派送快件。公司每月28日发放上一个月工资（有工资表为证），但当时处于疫情严重时期，只有不到十名员工在坚守岗位，导致货物邮件大量积压，陈某某当时认定过些时日公司会给予缴纳社保，于是勤勤恳恳每天天未亮就到公司场地打卡报到，并且把每个快递员的邮件分拣好片区并装入邮政快递专用笼车，到8点后下片区派送邮件，派送过程中公司明确要求派送率达到97%到100%，并且不允许出现投诉。对于公司给予员工缴纳社会保险之事，经与鲍经理多次当面沟通，其语言含糊，经过频繁的沟通无果，陈某某不得已诉诸法律。法院经审理查明：2020年2月，鲍某某在微信朋友圈中发布招聘广告，内容为：“邮政快递招聘投递人员三至四人，可缴社保，有工作经验者优先，需自带车辆（面包车）联系人：鲍经理156*****”。鲍某某在“邮政快递”微信群及与陈某某私信聊天记录中相关内容均与某物流公司的邮政快递业务相关。2020年2月8日，陈某某通过广告招聘到某物流公司从事快递投递业务，报酬为按日投递件、收件数

量计件，按月发放，没有保底工资。此外，陈某某从事投递快递的交通工具由其自备，自担经营风险。2020年7月2日，中国邮政集团有限公司辽源市分公司与某物流公司签订了《业务外包合同》将部分区域的邮件揽投业务外包给某物流公司，某物流公司法定代表人闫某某签字，合同第十一条第2项乙方（某物流公司）收件人为“鲍某某”。后陈某某因某物流公司未为其缴纳社保费，陈某某于2020年10月20日，到辽源市龙山区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，请求某物流公司支付未签订劳动合同的双倍工资50,000.00元并按照社保规定为陈某某补交2020年8月至10月10日期间各项社会保险费。2020年11月10日，辽源市龙山区劳动人事争议仲裁委员会作出辽龙劳人仲裁字（2020）19号裁决书，裁决某物流公司支付陈某某2020年3月8日至10月31日期间未签订劳动合同双倍工资另一倍40,192.00元。某物流公司对裁决不服诉至一审法院。

吉林省辽源市龙山区人民法院于2020年12月28日作出（2020）吉0402民初1823号民事判决：一、辽源市某物流有限公司与陈某某之间不存在劳动关系；二、辽源市某物流有限公司不需要向被告陈某某支付未签订劳动合同双倍工资另一倍40,192.00元。陈某某不服一审判决，上诉至吉林省辽源市中级人民法院。辽源市中级人民法院于2021年3月3日作出（2021）吉04民终63号民事判决：一、撤销吉林省辽源市龙山区人民法院（2020）吉0402民初1823号民事判决；二、辽源市某物流有限公司给付陈某某2020年3月9日至2020年10月20日期间未签订书面劳动合同的双倍工资的差额37,680.00元。

裁判理由

法院生效裁判认为：一、陈某某与某物流公司之间存在劳动关系。劳动关系是劳动者与用人单位之间为实现劳动过程而发生的劳动力与生产资料相结合的社会关系，兼有平等性与从属性与财产性的特征。其平等性表现在劳动关系建立阶段，即用人单位和劳动者之间双方平等协商，对建立劳动关系意思表示达成一致。本案中，2020年2月，鲍某某在其微信朋友圈中发出的招聘快递员的广告能否代表某物流公司的意思表示。某物流公司与中国邮政集团有限公司辽源市分公司之间的《业务外包合同》第十一条第2项乙方（某物流公司）收件人为“鲍某某”。鲍某某在“邮政快递”微信群中及其与陈某某的私信聊天记录多为某物流公司的物流投递、分拣等物流管理工作内容。由此可见，鲍某某确

为某物流公司的管理人员，负责全面具体工作。鲍某某所发布的招聘广告的行为应为职务行为，代表某物流公司招聘快递员的意思表示，其承诺“可办社保”，应理解为欲与被招聘人建立劳动关系，因为，只有建立劳动关系才能办理社保关系。另外，在劳动关系存续运行期间也具有从属性、人身性和财产性的特点。陈某某应聘到某物流公司工作，负责确定片区快件分拣、投送及揽收工作，但其工作片区、分拣投递及揽收快件的数量均有某物流公司分配制定和管理，每月28日按完成任务量多少计算报酬，虽然自带面包车作为交通工具，某物流公司也按投递片区远近给予加油补助。每日的工作时间及工作量完成情况均由单位控制和管理，完全具有三性特征。虽然司法实践中也存在劳动关系和承揽关系的不同观点的争议，但本案中，陈某某系应某物流公司的招聘广告来应聘的，应聘广告中有“可办社保”的劳动关系建立的要约内容，陈某某也有与某物流建立劳动关系的承诺，双方法律关系的性质已经明确即建立劳动关系，只是没有通过书面劳动合同固定下来而已，综合考量，无论从双方招聘应聘时的意思表示，还是实际工作中双方之间从属性、人身性和财产性特征，均能认定陈某某与某物流公司之间系劳动关系而非承揽合同关系。某物流公司辩称双方为承揽合同关系，是对其招聘承诺的否定。不应予支持。

二、某物流公司应向陈某某支付未签订书面劳动合同期间的双倍工资。《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条规定：“用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立劳动合同的，应当向劳动者支付二倍工资。”《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第七条规定：“用人单位自用工之日起满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，自用工之日起满一个月的次日至满一年的前一日应当依照劳动合同法第八十二条的规定向劳动者每月支付两倍的工资，并视为自用工之日起满一年的当日已经与劳动者订立无固定期限劳动合同，应当立即与劳动者补订书面劳动合同。”某物流公司招聘时承诺交纳社保建立劳动关系，2020年2月8日，陈某某经面试合格之后，一直工作至2020年10月20日申请仲裁之日，没有与陈某某签订书面劳动合同，按照上述法律规定，自2020年3月9日起，至2020年10月20日止，这一期间的未签订书面劳动合同的双倍工资的差额应予给付，因某物流公司未提供此期间的工资收入明细，故按2019年辽源市城镇非私营单位就业人员月平均工资5,024.00元计算，7个月12天为37,680.00元。

裁判要旨

新就业形态下，劳动者与工作岗位之间关于工资报酬、工作时间、工作地点等内容的约定更加灵活，该部分人员多数属于依赖于平台、企业的“灵活就业人员”。就劳动关系确定而言，劳动关系是劳动者与用人单位之间为实现劳动过程而发生的劳动力与生产资料相结合的社会关系，具有组织、业务和经济上的从属性，如果具备以上劳动关系属性，应当对劳动关系予以确认。

关联索引

《中华人民共和国劳动合同法》第82条

一审：吉林省辽源市龙山区人民法院（2020）吉0402民初1823号民事判决（2020年12月28日）

二审：吉林省辽源市中级人民法院（2021）吉04民终63号民事判决（2021年03月12日）