

“不要让职工有后顾之忧”

——记静安区劳动关系指导员倪爱英

2016年，具备多年工会工作经验的倪爱英加入了上海市总工会劳动关系指导员的行列。不同于楼宇，她主要驻扎的静安区彭浦镇占地面积广、企业数量多，从过去初来乍到的生疏到如今工作的娴熟，背后是她骑着电瓶车一家家企业上门的耐心，不断加强自身学习的热情，和一颗时刻从劳动者角度出发、为职工着想的初心。

工作中，倪爱英坚信应要从劳动者角度思考问题，她说：“做一件事一定要在企业中体现有什么作用。”一桩企业车间搬迁案正是她工作的写照，也让她在多年的工作里留下了深刻印象。

2017年，彭浦镇下属的某冶金生产公司因企业车间生产时会产生大量粉末，不符合当时上海市对企业要求新规，面临车间搬迁问题。

来到现场后，倪爱英了解到，公司总人数为57人，企业不大，但需要搬迁的车间职工人数几乎占到了总人数的一半。不仅人数偏多，企业的新址选在了外省市，这一调整让职工们立刻慌了神。“当时企业的福利也是蛮好的，员工宿舍包了住宿，粉尘大所以职工



洗浴设备都是配齐了的。”倪爱英回忆道，直接搬迁到外地，公司也没有明确待遇、住宿、洗浴的条件，车间的工人都感到十分不满。

接到消息后，倪爱英立刻找到企业工会了解情况，“我跟他们的工会主席之前工作原因都是认识的，马上跟他们好好沟通，响应国家号召主动搬迁本来是好事，不能因为职工不满的问题变成坏事，对企业的影响也不好。”

上找公司，下问职工，倪爱英找到了几位车间工人，听取了他们的想法。她将自己置身于劳动者角度，与工人们共情，“职工提出的要求有些是

非常合理的，外地也要配宿舍、浴室这些基本的设施，公司要远距离搬家，他们的心情可以理解。”

听取意见、归纳述求，在倪爱英“为了整个车间的搬迁，大家都应该退一步”的劝解下，缓解了双方之间的矛盾。情绪上的缓和只是倪爱英工作的第一步，紧接着，她找到企业工会主席，告知必须召开一场车间搬迁的职代会，“车间搬迁是企业的重大改革，应该要广而告之。”

在倪爱英的指导下，企业顺利召开职工代表大会，双方针对职工提出的搬迁后工资、待遇福利问题上进行多次磋

商，最终顺利确定额外的补偿方案，并写入当年工会集体合同和工资专项合同中。对于当年的这份合同，倪爱英曾反复确认，十分重视，她说：“合同是为了以后有备无患，以后碰到类似的情况也可以举一反三，最重要的是让职工没有后顾之忧。”当年，没有一名职工因改革调整与企业解除劳动合同。

“后来我给企业打电话进行回访，当年去的20多个人只有一个人因为不适应外省市的环境离职了，其他人都还继续在岗位上工作。”如今，企业还有一部分依然开在彭浦镇，有时需要员工往返两地，

往返路费有没有报销、对职工的待遇如何……在电话中，倪爱英再度叮嘱企业工会主席，也得到了对方的积极回应，“倪老师，你放心好了！有大的变动我都会跟你说的。”

“所以说碰到职工人数多的情况，一定要启动集体协商，开职代会，这毕竟是大家的事。”而说起集体协商，疫情时的一件事儿也让倪爱英记忆犹新。

2020年初，疫情对各单位或多或少产生了影响，对于市民的“菜篮子”——菜市场行业的影响十分显著，“菜市场人员流动高，又是劳动密集型行业，如果能解决好职工收入分配问题，也就能让他们安心工作。”于是，倪爱英联系行业工会主席，起草了疫情期间的工资集体协商应急方案，将草案线上发给职工代表，听取意见。在她的牵头下，通过数次协商沟通，最终劳资双方协商代表现场进行了签约。

作为一名工会“娘家人”多年，倪爱英经手的案子不计其数，只要发生劳动争议，她便会第一时间上门了解情况，“不要让职工有后顾之忧”是她在每次处理问题时的信念。 文 梁嘉蕾

谁是外卖小哥的实际用人单位？

——围绕新业态经济发展带来的劳权问题

外卖小哥在送餐途中受伤，用工链条涉及5家公司均否认与小哥存在劳动关系。那么，他到底属于哪家公司？新业态从业群体的权益如何保障？本期劳权声音，上海市第二中级人民法院民事审判庭法官陈樱讲述了这样一个案例，并围绕新业态经济发展带来的劳权问题进行了阐述。

小曾为了生计从农村老家来到上海，做了一名外卖骑手，在一次送餐途中，他不幸摔伤。通常，劳动者因工受伤可享受工伤保险待遇，但小曾的维权之路并不顺畅：申请工伤需先确定用人单位，但小曾每天披着A平台的外衣，在B公司的承包区域送餐，劳动合同与C公司签订，工资由C公司、D公司、E公司轮流支付。事故发生后，C公司被吊销，其他公司均否认与小曾

存在劳动关系，小曾陷入了权益无法救济的陷阱之中。

在此期间，小曾称B公司为他报销了部分医疗费，并要求其自行进行伤残鉴定。为获得工伤救济，小曾申请劳动仲裁，要求确认与B公司存在劳动关系。仲裁未获支持，小曾又诉至法院，审法院驳回小曾诉请。

小曾诉至上海市第二中级人民法院，法院二审审理认为，小曾与B公司存有人身及财产依附性，B公司已成为实际用工主体。最终确认小曾与B公司存在劳动关系，小曾得以获得工伤救济。

本案的焦点在于，外卖员已和C公司签订劳动合同情形下，是否仍与B公司建立劳动关系？经查，小曾为某站点提供配送服务，入职后与C公司签订劳动合同，由其支付工资3个月。此3个月，小曾每

月工作时间相对稳定，有规律地收到报酬，金额相对稳定，此期间有约定有履行，小曾与C公司符合劳动关系表征。2017年9月1日起，B公司取得该站点独家代理权限。在B公司取得代理权前后，在小曾不知情的情况下，其工资由与B公司具有合作关系的D公司、E公司轮流支付。

上海二中院认为，是否存在劳动关系，劳动合同并非唯一认定标准。自B公司取得代理权限起，实际用工主体已发生变化。此时，小曾与C公司虽尚在劳动合同期限内，但C公司既不施以管理之责，也不承担工资支付义务，双方已不再具有确立劳动关系所需的人身及财产依附性。综合考察实际履行情况，小曾与B公司存有人身及财产依附性，B公司已成为实际用工主体。在劳动者工作范围、工作内容、

工作常态没有发生明显变化的情况下，工资支付主体的变化具有隐蔽性，若允许以此种形式规避用人单位法定义务，则无法明确界定权利义务，劳动者基本权益难以保障。据此，法院二审判决，2017年9月1日至2018年8月28日期间，小曾与B公司存在劳动关系。

“新业态经济的发展不应以牺牲基层从业者的权益为代价。”陈樱认为，当前，我国灵活就业人员规模已达2亿，但法律保障尚不完善。以外卖行业为例，它依附于互联网平台，其中既有饱受诟病的算法黑箱，又隐藏了许多公司，这些公司通过各种形式实现“去劳动关系化”，将市场的风险转嫁到本就脆弱的外卖小哥身上。所以，新业态经济的发展不应以牺牲基层从业者的权益为代价，应与从业者的权

益保障实现平衡。

她补充道，新业态用工常常通过合作、外包甚至层层分包、转包等形式编织了一张法律关系的暗网，割裂劳动合同的直接交换关系。因此，劳动合同并非唯一认定标准，判断实际用工主体，应突破劳动合同表征之局限，以劳动管理比重为核心，辅以各企业对劳动持续性影响程度、收益风险分担等因素综合判断。

因此，陈樱建议，进一步完善相关立法，充分保障新业态从业群体权益。“期望立法及司法实践对新业态用工，特别是处于中间形态的不完全符合确立劳动关系的情形进行不断探索、细化与完善，展开更灵活、合理的制度设计，既可充分保障新业态从业群体的权益，又可促进新业态经济健康、有序、繁荣发展。”

文 张锐杰