

新就业形态劳动者高温保障

“考题”期待“凉策”③

有的面对全勤补贴激励不舍下线,有的在激烈行业竞争中不得不坚持工作

# 如何为烈日下奔跑的他们按下“小休键”

本报记者 李娜 本报通讯员 杨诚波

“每月有4天机动假期,但出勤满30天有300元津贴,尤其是针对夏季时段,每周全勤且送单量达标,还有额外奖励,真是舍不得休息。”面对持续的高温,成都外卖骑手赵阳还是决定咬牙坚持。平台针对高温天气专为骑手设置了小休服务,但他因害怕对收入产生影响,从未开启过一次。

夏日炎炎,却正是网络送餐员、快递员业务量的高峰时期。他们中有的为拿到全勤奖等补贴激励马不停蹄地工作,有的在激烈行业竞争中不得不坚持工作。《工人日报》记者在采访中发现,相关部门与社会大众对于“小哥”们的关心与关注,正在为烈日之下忙碌于大街小巷的他们温情地按下“小休键”。

## 高温高热仍希望多接单

冰袖、长裤、头盔、防晒面罩、藿香正气液……这是赵阳所在外卖平台为骑手统一配发的度夏装备。据他介绍,去年在夏季最热的一个阶段,平台按照每单0.5元对骑手进行补贴,且会精准到每小时进行计算。今年平台则推出了10期新政策,每期按照出勤和订单额达标情况给予一定的奖励。

赵阳所在的站点辐射区域为成都最为繁华的太古里商圈,周边店铺和写字楼密布,每天午高峰、晚高峰两个时段,他平均接单30件左右,较之平常订单量上涨近20%。进入7月以来,为了不错过接单旺季,早8晚7的工作时间里,除了与同事轮流吃饭的1.5个小时,赵阳没有为自己申请过一天完整的假期。

“太阳高照,安全头盔都烫手,但还是希

## 调止纷争,安“薪”护企

# 巡回审判走进武汉江岸工会

本报讯(记者张坤 通讯员辜嘉艺)日前,武汉市江岸区总工会联合江岸区人民法院、江岸区司法局共同举办“法院+工会”送法到一线暨江岸区人民法院劳动争议案件巡回审判活动,来自全区各街道、委办局和企业的职工代表80余人参加此次活动。

此次巡回审理的案件,由江岸区人民法院北法庭庭长曾明亮作为主审法官,审理原告蔡某某诉被告武汉某物业管理有限公司劳动合同纠纷一案。前期收到蔡某某的起诉状,将本案委派法院+工会调解室进行诉前调解,但未调解成功。法院立案受理,委托工会调解工作室进行诉中调解。当事人达成了大致的调解意见,但依然有一点分歧。法院及时安排开庭,双方当事人最终达成一致调解意见:被告武汉某物业管理有限公司于2023年7月21日之前向原告蔡某某支付8000元,原告蔡某某自愿放弃其他诉讼请求。

曾明亮在庭审结束后表示,通过“法院+工会”诉调对接,将“诉讼”的权威性和“调解”的便利性相结合,形成化解劳动争议的合力,具有用时短、负担小的优势,为企业和职工提供更加优质高效的法律服务;同时,通过下基层、进企业的方式,引导企业职工优先选择调解方式,将矛盾纠纷化解在诉前,缓解了法院的案件压力,也解决了劳动者的维权、用人单位的依法管理问题。

本报记者 陈丹丹

“实习工资每月300元。”近日,广西南宁某公司发布的一则实习招聘通知引发关注。有评论称:“一天给10元,吃饭都不够。”眼下正值暑假,不少在校生为完成学校实践课程或丰富个人简历,走进企事业单位实习。用人单位与实习生之间是什么用工关系?实习生又该如何维护自身合法权益?

实习工资每月300元是否合理?对此,南宁当地某人社局工作人员回应称,若是未毕业的学生以学习为目的开展实习,“待遇方面,没有明确的规定”。

“普遍的观点认为,全日制在校学生无论是假期兼职还是从事兼职,都不属于‘以就业为目的’的劳动。”河南九博律师事务所律师郑义权向《工人日报》记者表

## 阅读提示

夏日炎炎,正是网络送餐员、快递员业务量的高峰时期。烈日下,奔波的“小哥”能否自愿选择歇歇脚、消消暑?如何在保障他们劳动收入的同时也让他们能有足够的休息时间,引起社会各界的关心和关注。

望尽可能多跑一些单,多挣一些钱。”赵阳向记者坦言,这是绝大多数外卖员的想法。至于在骑手圈流传的有外卖小哥在高温下连续工作10小时后导致热射病的情况,他则认为“那是小概率事件,只要多注意防护,应该问题不大”。

记者在采访中发现,与一些外卖员一心接单赚奖励不同,部分平台企业的快递员内心十分矛盾。目前快递物流行业主要分为直营和加盟两种模式。直营企业快递员因劳动关系明确,对于高温津贴、假期安排等方面的工作机制较为规范。工作在加盟站点的快递员则不那么乐观。

“我真想停下来歇歇,不敢歇啊!”唐建设是某快递物流企业的加盟站点负责人,进入夏季以来,站点每日运单总量平均4500件,任务要平均分配到包括他在内的10名快递员身上,单日单量如果完不成,平台则会启动惩罚机制。唐建设说,近几年,受多家快递物流企业抢占市场份额影响,快递小哥的运单费从1.2元/件降到了0.8元/件,为了保证站点人员不降薪,只能增加单日派送量。

## 在多方协商中探求最优解

唐建设心里明白,因为快递员的劳动合同都是和站点签订,高温高热等极端天气下的相关权益保障应由站点承担。过去站点效益好的时候,还配备了一名机动人员,确保每个片区的快递员有相应的休息时间,但现

在作为分包商的他显然心有余而力不足。

“站点连续两个月都处于亏损状态,先保住饭碗才是最重要的。”唐建设告诉记者,站点在工区配备了冰水、冰西瓜等防暑降温物品,至于其他没顾上的保障措施,只能争取员工的支持和理解。如果亏损持续存在,他甚至有了从平台退出的想法。

去年成都市快递行业协会与成都市快递业工会联合会通过集体协商首次签订了《成都市快递业集体合同》,在第三章中对劳动者工作时间和休息休假的具体规定。比如劳动者每日工作时间不超过8小时、每周工作时间不超过40小时的工时制度,以及企业要保证职工每周至少休息一日的表述。唐建设作为企业方代表也曾参与其中,他表示,行业本身要朝着良性健康的轨道发展,“不然对于从业者而言,这些只能是美好的愿景”。

“我们希望在不断的多方协商中探求最优解。”四川省总工会劳动保障部相关负责人介绍,今年6月,他们先后联合四川省人力资源和社会保障厅、四川省企业联合会/企业家协会、四川省工商业联合会以及相关单位,联合印发了《四川省推进新就业形态劳动者权益保障集体协商工作的意见》《2023年全省新就业形态集体协商重点工作任务清单》的通知,以及《关于在全省快递业开展集体协商工作的意见》,将规范劳动用工管理、科学设置报酬规则、优化绩效考核机制、保障休息休假权益等作为重点协商内容。目前相关工

作正在逐步落地中。

## 权益保障应考虑新业态的适用性

“新业态从业者相关权益保障涉及很多新课题,没有可参照的经验与范本,我们也只能摸着石头过河。”四川省总工会相关负责人称,当前互联网经济发展迅速,新业态劳动者群体不断扩大,互联网平台用工形式灵活,但2012年发布的《防暑降温措施管理办法》中,保障相关高温劳动保护权益的前提是劳动者与用人单位建立劳动关系,这也让一些灵活就业人员的保障出现了空白,建议对相关权益的保障问题进行协商推进。

“气温最高、阳光最烈的时候,外卖员、快递员户外暴露是市场所需,但具有非常大的潜在劳动风险。如果防护措施不足,也没有针对意外情况的相应救济和补偿措施,对于他们劳动权益的保护以及整个行业的发展都非常不利。”四川泽璋律师事务所律师杜伟认为,十年未变化的《防暑降温措施管理办法》对新业态的适用性是权益保障的关键所在,这意味着现有政策的调整迫在眉睫,“为新业态建立匹配的保障体系,需要政府、平台、第三方外包公司等多方共同努力,才能真正形成更完善更有力量的保障体系”。

记者在采访中了解到,当前在相关职能部门和工会的共同推动促进下,一些企业已经开始主动作为。绝大多数外卖平台企业为避免骑手在夏季户外配送活动时间过长,通过算法调整的方式缩小骑手对应的接单配送范围,降低最高接单上限,减少高温天气派单。同时,杜伟建议平台以更精准、多元的方式保障外卖员在高温下的劳动收入,并且确保他们有足够的休息时间。

两部门联合印发方案服务实体经济

# 帮助企业解决急难愁盼法律问题

本报讯(记者卢越)日前,司法部、工业和信息化部联合印发《“服务实体经济 律企携手同行”专项行动方案》(以下简称《方案》),就在全国范围内开展律师行业助力实体经济发展专项行动作出安排部署,要求各地要结合产业实际常态化开展企业“法治体检”活动,帮助企业解决急难愁盼法律问题。

《方案》明确,专项行动着眼于服务实体经济和推进新型工业化,通过搭建律企协作平台,推动律师法律服务融入现代化产业体系建设各领域各环节,充分发挥律师服务职能作用,促进产业链供应链补链强链,服务实体经济做强做优做大,为加快构建以国内大循环为主体、国内国际双循环相互促进的新发展格局提供有力法治保障。

在帮助企业化解矛盾纠纷方面,《方案》要求,各地司法行政部门、工业和信息化主管部门、通信管理局和律师协会要共同组织优秀律师事务所和律师,为工业和信息化领域相关企业提供全业务、全时空、高效便捷的法律服务。活动中,要摸清各类企业法律服务需求,组建法律服务队伍,创新法律服务方式,通过开展法律政策宣讲、深化“法治体检”活动等形式,推动律师行业服务实体经济的广度和深度不断拓展,服务的专业性、精准性、便捷性、实效性不断增强,帮助企业化解法律风险,解决法律问题,维护合法权益,提升依法合规经营管理水平。

《方案》提出,律师事务所、律师为企业提供诉讼和非诉讼法律服务时,要着眼于最大限度维护企业权益、减轻企业诉累,引导企业更多通过调解、和解等渠道快速解决纠纷。聚焦解决中小企业账款拖欠纠纷,主动提供公益性服务,切实帮助企业纾难解困。

根据《方案》,专项行动在司法部、工业和信息化部统筹指导下,由各地司法行政部门、工业和信息化主管部门、通信管理局和律师协会共同组织实施,行动时间为2023年7月至2024年12月。

每天工作一小时,不考勤,无合同

# 食堂择菜工找到“东家”保住权益

本报讯(记者吴锋思)结算工资无固定时间,也没有考勤表及工资支付凭证,双方是劳动关系还是劳动关系?在新疆乌鲁木齐某中学食堂做择菜工的刘某不慎受伤,最终她凭借健康证及工作服讨回了权益。

自2021年起,刘某到新疆某餐饮管理公司承包的乌鲁木齐某中学食堂择菜,每天早晨工作一小时左右,不打卡考勤。2021年12月18日,刘某在工作时受伤,经住院治疗诊断为左桡骨远端骨折。新疆某餐饮管理公司支付21618元医药费。

因对确认劳动关系存在争议,刘某向乌鲁木齐高新技术产业开发区(乌鲁木齐市新市区)劳动争议仲裁委员会申请仲裁。仲裁裁决:刘某与新疆某餐饮管理公司2021年12月18日存在劳动关系。因不服该裁决,新疆某餐饮管理公司向法院提起诉讼。

新疆某餐饮管理公司表示,其大部分员工是劳务派遣用工,由劳务派遣公司发放工资,仅有少部分员工与其签订有劳动合同,刘某工资按照工作天数计算,每天100元,结算工资无固定时间,没有考勤表及工资支付凭证。

乌鲁木齐市新市区人民法院审理后认为,新疆某餐饮管理公司经营范围内包含餐饮服务,其承包乌鲁木齐某中学食堂,刘某在其承包的食堂从事择菜工作,择菜是食堂工作的组成部分,故刘某提供的劳动是公司业务的组成部分,且公司向刘某支付劳动报酬,结合刘某工作地点位于公司承包的食堂且持有乌鲁木齐市某中学的健康证及食堂工作服,法院认定刘某接受公司的劳动管理。

法院表示,公司并未向一审法院提交其单位的考勤表及工资发放记录等证据支持其主张,应承担举证不能的不利后果。一审法院判决:确认新疆某餐饮管理公司与刘某2021年12月18日存在劳动关系。

新疆某餐饮管理公司不服,向乌鲁木齐市中级人民法院提起上诉。最终,二审法院驳回上诉,维持原判。

# 医院应否返还冷冻胚胎引诉讼

法院称夫妻双方对胚胎享有专属性权利

本报讯(记者王晓颖 通讯员熊娟 张芳敏)对于冷冻在医院的胚胎,当事人可以要求医院返还吗?近日,江西省南昌市东湖区人民法院审理了一起关于冷冻胚胎返还引发的医疗服务合同纠纷案件。最终,法院判决被告医院向原告张女士返还代为保存的冷冻胚胎一枚。

记者了解到,原告夫妇因婚后一直未生育,到被告医院进行助孕治疗,与医院签订了《试管婴儿签约治疗协议书》,接受治疗后获得可移植胚胎3枚。在两次胚胎移植未受孕成功后,双方签订了协议终止确认单,剩余冷冻胚胎1枚1管存放在医院处保管。对剩余冷冻胚胎,张女士决定更换医院进行胚胎移植手术,便与医院协商返还胚胎事宜。

被告医院表示,冷冻胚胎的移送、接收、使用均有严格的技术条件限制和法律法规约束。医疗机构有相应设备、技术、制度流程等保证冷冻胚胎的安全性,患者自行保存、转运可能会对胚胎带来风险,因此拒绝返还。

双方交涉未果后,张女士遂诉至东湖区人民法院,请求法院判决医院返还委托其保管的1枚冷冻胚胎。

法院经审理后认为,原告夫妻在医疗服务合同履行过程中通过辅助生殖技术形成的胚胎具有孕育生命的可能,胚胎的形成源于夫妻双方精子和卵子的结合,包含夫妻双方的遗传基因,具有特定的人身属性和情感属性,夫妻双方对胚胎天然地享有专属性权利。

其次,原告主张取回冷冻胚胎并不违反现行法律规定,亦不违背传统社会伦理道德和公序良俗,原告取回胚胎后可能存在的伦理风险由原告自行承担后果,并不能成为医院拒绝返还的理由。



## 体验模拟法庭

7月24日,在安徽省马鞍山市含山县人民法院,留守儿童敲响法槌,模拟法庭庭审。当日,含山县司法局、含山县青年志愿者协会组织30名留守儿童走进县人民法院,开展模拟法庭活动,法庭所有角色均由学生扮演。孩子们上了一堂生动别致的法治教育课,零距离感受到法律的神圣和庄严。

本报通讯员 欧宗涛 摄

付费实习、中介骗局、扣押证件等现象时有发生

# 在校生实习要小心避“坑”

示,根据《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》,此类实习中的在校生与用人单位建立的并非劳动关系,当事人之间仅存在雇佣劳务关系,“劳务关系中没有最低工资限制,劳务报酬由双方自行协商。”

郑义权表示,在实践中,司法机关、行政机关、劳动仲裁部门不认可大学生为劳动法意义上的劳动者,学生因此无法受到劳动法保护。部分用人单位利用这一规定,以低廉价格雇佣在校生劳动。

在校实习生未与用人单位建立劳动关系,没有法律意义上的“劳动者”身份,意味着不适用劳动法相关规定,但这是否表明他们不享受相关权益?

记者查阅相关判例发现,“工资被拖欠”“受伤难维权”等问题在涉及在校实习生的劳动纠纷中多次出现。今年3月,上海市徐汇区人民法院审结了一起涉欠薪的案

件,案涉公司被判支付拖欠在校实习生李某的劳务费12950元。在银川市兴庆区人民法院披露的某在校实习生受伤案中,法院判决实习单位承担80%责任,学校承担20%责任。

上述两起案件的法官在审理中指出,当事人之间并不存在劳动关系,但建立了劳务关系,《民法典》是审理过程中的重要判决依据。记者在案件判决书中看到,实习协议等证据同样在事实认定过程中起到了关键作用。

在一项针对2007名受访大学生开展的调查中,数据显示,70.0%的大学生在暑假参加了实习,38.1%的实习生表示遇到过“成为廉价劳动力”的情况,“无效实习”“付费实习”“中介骗局”“扣押证件”“不开证明”等“坑”亦时有发生。

教育部2019年颁布的《关于加强和规范普通本科高校实习管理工作的意见》指出,“实习是高校实践教学的重要环节之

一”。那么,在校实习生如何“避坑”?怎样从制度层面破解现实困境、维护自身合法权益?

“除应当认真审核用人单位是否具备合法用工主体资格外,学生还应要求与单位签订用工协议,明确约定用工时间期限、工作内容、伤害赔偿、劳动条件、劳动报酬等事项。”郑义权告诉记者,如果在校实习生无法签订用工协议,也应注意留存证明劳务关系存在的证据材料,如工资条、工作牌、聊天记录等,以便维护自身权益。

在法律与政策层面,有专家提出,应明确在校实习生身份属性、与用人单位间的特殊关系、校企权利义务等,完善实习相关配套政策。在郑义权看来,应加强对在校生的普法教育,构建校内申诉制度。健全勤工助学体制,筛选优质企业,开拓高质量助学渠道。完善相关法律法规,加强对在校实习生的保护力度,提高企业违法成本。