

春节连做5单，我的“补贴”却飞了

产业升级带来劳动关系新局面 上海法院优化机制服务保障和谐共赢的劳动关系

□记者 夏天 季张颖

杨某是一名提供一对一、私密性、一站式服务的“旅游私人定制师”。作为新兴职业，杨某与旅行社的普通客服相比，需要付出更多个性化劳动，同时其客户支付的定制游项目费用也超出普通跟团游。为此用人单位承诺了个性化奖金，以激励“旅游定制师”们。但围绕一笔“春节补贴”费，杨某将旅行社告上了法庭。

年终岁末，劳动争议纠纷愈发引起关注。连日来，上海法院相继召开新闻发布会并发布涉劳动争议案件审判白皮书。记者注意到，随着产业升级加快，新业态劳动关系认定、工作形式、加班工资计算、竞业限制等领域均呈现出新特点。对此，法院一方面准确审理认定，保护从业人员的合法权益与新兴经济合理有序的发展，另一方面加强劳动争议诉源治理和执源治理，优化劳动争议调处机制，维护和谐健康的劳动关系。

“旅游私人定制师”索要“个性化奖金”

杨某是一家旅行社的泰国航线私人定制师。2019年春节前，某在线旅行服务平台官网发布“2019年FIT定制师春节接单奖励政策”，规定如客户在春节期间下单，定制师接单且在接单后一个月内成团，平台对定制师给予现金奖励，节内出行每单奖励300元，节外出行每单奖励200元，如果成团订单的佣金小于上述奖励金额，则按照成交订单的佣金金额进行奖励。

此后，杨某接了5单并成团，但旅行社并没有按规定支付补贴，为维护自身权益，杨某向徐汇法院提起诉讼。

“庭审中，旅行社抗辩称春节补贴奖励系平台官网发布，该奖励并不适用定制师本人，且杨某所接业务中，有两单遭客户严重投诉，平台已在发放的奖励中分两次全部扣除，并且，旅行社也没有收到平台发放的春节补贴奖励。”

该案承办法官、徐汇法院执行裁判庭法官蒋凤莲告诉记者，法院经审理认为，杨某符合奖励平台给予定制师春节补贴的发放条件，旅行社主张奖励因杨某被投诉而扣除，未提供相应证据且与



徐汇法院开庭审理一起劳动争议案 通讯员 张超 摄

人事工作人员相关回复不符，故判决旅行社支付杨某春节补贴。双方均未提起上诉。

“这是一起典型的劳动争议案件，旅游定制师作为新兴职业，其从业人员为游客提供一对一、私密性、一站式服务，与普通客服相比需要付出更多个性化劳动，定制游项目费用亦超出普通跟团游，尤其是在法定节假日内出行的旅游团，这也是为什么用人单位会承诺个性化奖金以达到激励作用。”蒋凤莲告诉记者，本案中，劳动者为促成业务、获得奖金付出诸多劳动，但用人单位拒绝支付该项奖金，显属不当，违反了契约精神。即便存在罚款，亦非基于同一法律事实，不能当然予以抵扣。

人才成“稀缺资源”，竞业限制纠纷案频发

据徐汇法院发布的《2018年至2022年涉民营企业劳动争议案件审判白皮书》显示，2018年至2022年，徐汇法院共受理劳动争议案件4320件。

这些案件的类型较为集中，主要包括确认劳动关系纠纷、追索劳动报酬纠纷、工伤保险待遇纠纷、竞业限制纠纷、劳务派遣合同纠纷、劳务合同纠纷等。通过对这些案件进行分析，《白皮书》发现，随着市场竞争日趋激烈，企业对人才的渴求和追逐力度日益增强，尤其是行业经验丰富、技术能力较强或掌握核心资源的人才，更易在高职位、高薪酬的吸引下“跳槽”，由此引发的竞业限制纠纷也显著增多。

数据显示，近五年徐汇法院共受理竞业限制纠纷案件164件，主要集中在高精技术领域或特定行业，如互联网科技

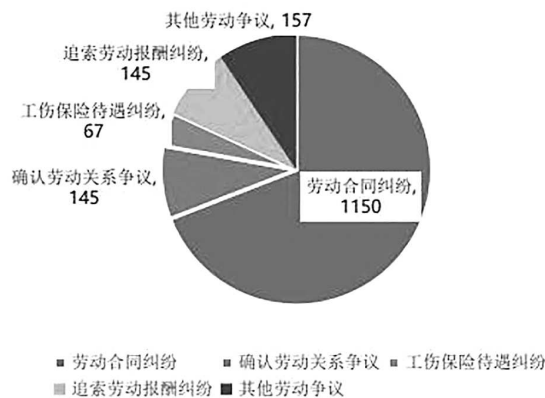
领域、房产中介行业、医疗医药行业等。

“我们审理过这样一起竞业限制案件，赵某本在一家电竞巨头公司从事某知名网游的流程开发工作，和公司签有竞业限制协议。因赵某辞职，触发了竞业限制条款，但赵某离职后向公司谎报了就职信息，连续多个工作日于工作时间刷脸进入与电竞公司有着高度竞争关系的另一家公司，由此引发诉讼。”

徐汇法院执行裁判庭庭长许斌介绍，随着就业形势的多样化，越来越多的竞争企业为抢夺人才这一“稀缺资源”，采取与竞业限制义务人建立较为隐蔽的第三方用工关系以实现人才引进的目的，譬如引导劳动者与投资关联公司、劳务外包公司，甚至与劳动者个人设立的公司建立劳动关系，以规避应承担的合同义务和法律责任。

“骑手”配送中受伤，法院帮其“找”到用工单位

2023年1月-2023年11月劳动争议案由分布



劳动争议统计图

“外卖小哥”在配送过程中受伤，一时却找不到与自身存在劳动关系的用人单位，这是为何？

上海某物流公司为某外卖平台订单配送业务代理商，劳动者张某与该物流公司签订《承揽合作协议》，约定张某按要求注册成为上述外卖平台合作骑手，月工资8000元，结算周期为月结，某物流公司有权对张某订单配送进行监督管理，并为张某购买了人身意外险。

张某在一次配送中受伤，后要求确认与某物流公司存在劳动关系。但某物流公司辩称，双方是承揽关系。

法院审理认为，虽双方签订《承揽合作协议》，仍应“根据用工事实认定企业和劳动者的关系”，张某在某物流公司安排下工作、着装，进行奖惩，工资月结，从业行为具有持续性和稳定性，符合确立劳动关系的情形，因此判决确认双方之间存在劳动关系。

法院表示，平台经济等新业态经济的劳动用工发生较大变化，平台经济合理有序的发展与从业人员的合法权益都需要保护。同时法院指出，劳动关系之认定不能被泛化，判断平台公司与从业人员之间是否存在劳动关系，仍应当审查双方之间是否具有人身依附性、从属性特征以及人身依附性、从属性的强弱程度。

根据奉贤法院日前发布的《劳动争议审判执行案件白皮书（2019年1月-2023年11月）》显示：“近年来随着奉贤区产业升级不断加快，相应如新业态劳动关系认定、工作形式、加班工资计算、竞业限制等领域均呈现新的特点。”白皮书指出，以外卖

配送、快递、网约车、网络主播为代表的服务行业，与传统用工模式相比，具有较大的灵活性和自主性，混同用工、交叉轮换用工、委派等广泛存在，主播与直播平台、外卖员与外卖平台之间均存在不同特点。处理这类争议对裁判尺度提出了挑战。如何审慎界定新业态用工的法律性质，如何在新业态经济发展与劳动者权益中寻求法益平衡，新业态用工模式中，劳动合同订立主体、工资支付主体、社保缴纳主体等生产要素被分解至诸多不同企业，用工过程中的场所不固定、时间不固定、考核不固定等均对仲裁与审判环节提出了更高要求。

白皮书表示，劳动争议的纠纷化解包含内部协调、诉前调解、劳动仲裁、司法审判执行等多重机制。奉贤法院将持续发挥法治在维护劳动关系和谐稳定、助力优化营商环境中的重要作用，进一步贯彻“能动司法”工作理念，在推动诉讼服务便利化、提升审判专业化、及时兑现胜诉权益、推进劳动争议诉源治理、执源治理等方面持续发力，为打造和谐共赢的劳动关系新局面提供有力司法服务和保障。

同时白皮书给出建议，针对新兴行业，现行法律法规尚存在一定程度的空白，应随着行业发展阶段在合适时机出台劳动方面的法律法规，对劳动者有关工伤、休息休假、最低劳动报酬以及用人单位用工责任等方面作出明确和指导。同时，需要引导建立行业规范和标准。针对新就业形态还在不断摸索和发展的用工管理模式，应加快推动建立相应行业规范和行业标准，以平衡各平台、代理商、劳动者之间的合法权益，降低各类风险，引导监督新就业形态行业健康发展。