

求职外卖骑手时,中介推荐的租车平台靠谱吗?记者调查发现,不少年轻骑手掉进“租车陷阱”,这种模式大多是为了赚取违约金,有些情况或涉“套路贷”,令骑手陷入网贷困境。

口头宣传时称租车免费 退租却收高额违约金

想干外卖骑手却掉进“租车陷阱”

应聘陷入租车陷阱

“正常跑单,8000元月薪不用愁;努力跑单,12000元月薪赚到手;全力跑单,17000元高薪震亲友。补贴多福利好,经验不限学历不限,提供住宿,提供电瓶车。”今年3月,在某招聘平台刷到这一信息后,人在福建厦门准备找份工作的19岁青年汤远强(化名)立马填写了个人资料。

“电动车拿到手后,我发现有明显的改装痕迹,经过了解我得知如果被交警查到他们不会提供证件帮你拿回车辆,还会继续问你要租金。于是我就想马上退还车辆,没想到对方却让我付两个月租金作为违约金。”汤远强说。

据了解,租车流程一般是先和租车行线下签订合同,然后在网上租车平台下单,再去租车行取车,租车行为租车平台入驻商家。

汤远强给记者展示的材料中有两份合同,一份是线下他和福建某设备租赁有限公司签订的电动自行车租赁协议及补充确认书,另一份则是和线上某租车平台的租车合同。

在补充确认书上写着“合同总租期十二个月,起租期两个月,两个月内不许退车,如果提前退车需要补齐两个月租金”,租赁协议上则规定“如提前解除合同,不管是否领取车辆或领取多久,都要支付本合同约定的所有剩余未支付租金”。线上租车合同只写明了租期,没有其他规定。

“现在再看合同真的是越看越不对劲,合同里只写了租电动车但没写型号,租方不承担一点责任,就算不交付车辆,承租方还要正常付押金。结果就是他们让我要么交两个月租金给我取消订单,要么就不给我退租直到我付完12个月租金。没办法,我只能交了1200元。”汤远强说。

维权困难重重

“租车公司约定发生纠纷在他们所在地法院起诉,还要求一旦发生纠纷所有诉讼费用均由租车人承担。公司所在地可能跨市或者跨省,很少有人会为了一两千元花费那么多时间和精力。”汤远强说。

记者在调查中发现,不少人应聘外卖骑手发现问题后,都会选择报警或向市场监督管理部门反映,但因为签订了纸质合同,而对商家不利的内容都是商家口头表示的,缺乏证据支持,因此维权困难重重。有商家也抓住这一情况,甚至反过来起诉骑手,有些人赔了一两个月的租金解除了订单,还有人不得不还12个月租金因此负债上万元借网贷还款。

但记者发现,目前很多没有经过认证、可能存在问题的外卖招聘信息大量出现在招聘软件上。

北京瀛和律师事务所律师雷雨告诉记者,求职者在招聘平台遭遇虚假招聘,可以依据法律法规向发布虚假招聘信息的个人或企业主张侵权损失。这时候权利受到侵犯的求职者有权要求招聘平台采取必要措施,如果招聘平台不作为,则应该对求职者的损失扩大部分承担连带责任。如果招聘平台对于虚假信息进行了编辑等主动网络传播行为,则应该对求职者的全部损失承担连带责任。

求职者谨慎签合同

记者采访多位落入“租车陷阱”的受害人发现,他们大多数最后都或多或少赔偿了违约金——因为签了相关合同,不利的地方在合同上没有展示,维权起来十分困难。

对此,北京声驰律师事务所合伙人、北京市朝阳区律师协会劳动与社会保障法业务研究会委员刘伟说,实践中若书面合同与口头约定不一致,一般以书面合同为准。因此在签订合同时,应当认真阅读合同相关条款。

若书面合同载明的内容与对方口头承诺的内容不一致,建议及时与对方当事人协商变更相关条款。“如果想要租车跑外卖,签订合同时,至少应注意以下问题:想通过合同与对方建立哪种法律关系,比如单纯的租赁关系,一般约定租赁物、租金数额与交付方式、租期等。

不同法律关系的建立下合同双方面临的法律风险是不同的。注意租金、期限、违约金等数额的约定,防止面临每期租金数额看起来很低,但经过整个期限后总额却远超租赁物价值的风险。”刘伟说。

普法小课堂

外卖小哥为谁“打工”? 法院这样判

当前,外卖骑手用工关系复杂,围绕网络经营平台,存在外卖平台、外包企业与外卖骑手三方主体,平台与骑手的合作模式以及薪金支付方式又存在不同类型,导致确认外卖骑手的用工关系性质需拨开层层迷雾。

骑手与外卖平台有无劳动关系?上海市杨浦区人民法院(以下简称杨浦区人民法院)关注新业态用工模式,采取以案说法的形式保障骑手作为劳动者的合法权益,通过发布典型案例为外卖行业安全管理和治理路径提供参考。

案情简介

a公司是某外卖平台的运营商,a公司与b公司签订《平台服务协议》,由b公司负责该平台部分众包业务。

五年前,小王在该外卖平台注册成为骑手,从事外卖配送业务。注册时,小王与b公司签订《网约配送员协议》及其他管理规范文件。

小王称,五年间,其无数次被以虚假数据为由扣罚工资。其间,小王对b公司提起诉讼,该案确认小王与b公司之间成立劳务关系。

随后,小王又到劳动仲裁机关申请确认与a公司的劳动关系。但仲裁失败,故小王诉至法院,要求确认和a公司形成非全日制用工关系。

法院裁判

杨浦区人民法院经审理认为,首先,小王与a公司不具有订立劳动合同关系的合意或事实。其次,小王与b公司签订的《网约配送员协议》合法、有效,小王与b公司形成了劳务合同

关系。最后,小王在外卖平台自行注册、自主接单,每单一结,无保底工资,a公司对其不考勤,无劳动法上的人身隶属性特征。综上,判决驳回了小王要求确认与a公司劳动关系的请求。

相关链接

新就业形态用工关系认定时,要透过现象看本质。自然人和用人单位之间签署合同的名称并不直接作为认定双方法律关系的依据。综合理论和实践,劳动关系的认定应以实质要件为判断标准,从经济、人身从属性出发,运用穿透式裁判思维辨析劳动关系建立的本质特征,以此来确定双方法律关系的性质,依法保障新就业用工模式中从业者的合法权益。

一、劳动关系与劳务关系的区别

劳动关系。劳动者与用人单位依法签订劳动合同而在劳动者与用人单位之间产生的法律关系。

劳动者接受用人单位安排的工作,成为用人单位的成员,从用人单位领取报酬、受劳动保护。

在劳动关系中,双方不仅存在财产关系,劳动者除了提供劳动,还要接受用人单位的管理,除了获得工资报酬外,还有保险、福利待遇等。

劳务关系。劳动者与用工者根据口头或书面约定,由劳动者提供一次性的或者特定的劳动服务,用工者依约向劳动者支付劳务报酬的一种有偿服务法律关系。

劳务关系的双方只存在财产关系,彼此没有从属性,没有管理与被管理的权利和义务,在劳务关系中的自然人一般只能获得劳动报酬。

二、非全日制用工与一般用工的区别

非全日制用工,存在可口头协议、可多个劳动关系、无试用期、可随时终止合同、无经济补偿、非月薪的特点。

一般用工,要求形成书面劳动合同、仅一个劳动关系、可约定试用期、法定情况下需要支付经济补偿、月薪存在不同。

非全日制用工是短期用工、灵活就业的一种重要形式,其本质还是劳动关系。

外卖骑手与外卖平台之间无论从薪酬获取还是日常工作管理中都难以看出劳动法上的人身隶属性,加之一般情况外卖骑手会与外包单位签订协议,在存在协议的前提下,应当优先尊重双方当事人的意思,按照协议履约,一般认定为骑手与外包公司形成劳务关系,受双方协议的约束与保护。



资料图片