

拒绝“内卷”的快递员：快递员群体权益保护新意见解读

作者：辜鸿鹄 | 沈保言 | 胡沁

近日，交通运输部、国家邮政局、国家发展和改革委员会、人力资源和社会保障部、商务部、国家市场监督管理总局、中华全国总工会等七部门联合印发《关于做好快递员群体合法权益保障工作的意见》(以下简称“《意见》”), 2021年7月8日, 在国家邮政局召开的2021年第三季度例行新闻发布会上, 国家邮政局联合人力资源和社会保障部、中华全国总工会, 对日前印发的《意见》予以解读。根据国家邮政局副局长陈凯在发布会上的介绍, 《意见》明确“十四五”末要实现的主要目标为: 保障快递员群体合法权益的相关制度机制基本健全, 快递员群体薪资待遇更趋合理, 社保权益得以维护, 专业技能有效提高, 企业用工更加规范, 从业环境更加优化, 就业队伍更加稳定, 自我认同和社会认同持续增强, 快递员群体的获得感、幸福感、安全感持续提升。

近年来, 有关推动健全和强化快递员、网约工等新业态从业人员权益保障的呼声不绝于耳, 为社会各界广泛关注。部分省市也曾出台相关规范性文件, 但在国家层面始终未就有关问题给出具体指导意见或解决方案。在前述背景下, 《意见》聚焦劳动报酬、社会保障、企业主体责任、政府监管与服务四个方面提出具体的任务措施, 突出反映了国家层面充分重视健全和强化新业态从业人员权益保障并着手实质性推动相关变革的新动向, 并将对快递行业企业的经营及用工过程中各方面产生巨大影响。为此, 笔者特别结合当前快递行业的经营及用工特点, 对《意见》可能带来的影响予以针对性解读。

.....
如您需要了解我们的出版物,
请联系:

Publication@linksllaw.com

一. 《意见》对于快递员群体薪酬福利的影响

快递派件过程中发生的人工成本对于快递企业生产经营策略的制定至关重要，“降本增效”是快递企业在确定快递员群体劳动报酬时重要的参考原则。就目前而言，快递企业针对快递员群体普遍采用计件工资制的薪酬发放方式，不同于劳动用工实践中普遍存在的计时工资制用工模式，在计件工资制下，快递员的收入与其收派件量直接挂钩。如收派件量不达标的，企业一般只需按双方约定的无责任底薪标准或劳动合同履行地政府公布的最低工资标准支付工资。长期以来，行业主管部门对于快递企业应当如何确定计件工资制下的“劳动定额”并未给出强制性标准，快递员群体关于劳动报酬差额或加班工资的主张通常较难得到支持。

然而，《意见》的出台可能会扭转快递员群体所面临的这一困境。《意见》提出，快递行业协会应当研究制定《快递员劳动定额标准》，有关责任主体应监测快递员收入水平并定期发布，快递企业应当合理确定劳动定额并科学设定工资水平。同时，主管部门应制定《快递末端派费核算指引》，查处不正当竞争，防止快递企业在价格竞争过程中间接损害快递员权益。

根据上述规定内容，今后快递企业在确定快递员群体(包括但不限于收派件员、仓管员、分拣员等快递行业从业人员)劳动报酬结构及其发放方式时，不能仅根据企业需求和效益做出主观决定，还需合理参照有关政府部门和行业协会发布的客观指导标准予以确定。但关于相关指导标准何时能制定完成以及是否具有强制性的问题，仍有待继续关注。

同时，《意见》还特别提出要求快递企业落实带薪休假制度。虽然快递企业通常不会明文禁止或限制快递员群体申请休带薪年假，但在计件工资制“多劳多得”的特殊背景下，快递员群体并不愿承担休假期间的工资差额损失，因此鲜少主动向企业申请休假。对于企业而言，一方面应关注有关主管部门是否会针对快递员群体带薪休假保障问题公布更具针对性的实施细则，另一方面也需有意识地完善内部休假管理制度。

需要特别注意的是，《意见》明确强调支持在快递企业成立工会组织，建立行业工资集体协商机制，并要求企业在制定劳动管理规章制度时听取工会、快递员代表意见。可以预见的是，在未来，各级工会将大力督促未依法成立工会组织的企业尽快成立企业工会。在相关工会组织成立后，对于快递企业而言，快递员群体在确定薪酬福利、制定规章制度、提供劳动保护等涉及快递员群体重大利益事项上，将具备比以往更强的协商与维权能力。

二. 《意见》对于快递员群体社会保障的影响

《意见》提出，鼓励快递企业直接用工，对用工灵活、流动性大的基层快递网点，鼓励优先参加工伤保险，推动企业为快递员购买人身意外保险。从目前快递行业的主要经营方式来看，快递企业的运营模式主要有直营、加盟或承包(即由快递运营资质的快递企业总部通过与第三方签订加盟合同或者承包合同等方式将公司业务分包给第三方，第三方再雇佣员工从事收发快递工作)的方式。

实际上，从节约用人成本、便利人员管理等多方面考虑，快递员群体中的相当部分实际上并不会与快递企业直接建立劳动关系，因此快递企业本身并非法定的社会保险缴纳责任主体。实践中，劳务派遣公司、外包公司将作为快递员的雇佣主体缴纳社会保险，但出于人力成本的考虑，部分人力资源中介机构存在少缴、未缴社会保险的情况，进而导致相关快递员群体无法得到社会保险体系的保障，特别是快递员因工作遭受事故伤害后无法享受法定的工伤保险待遇。尽管《意见》将“企业直接用工”作为解决社保不合规缴纳问题的路径之一，但结合有关内容来看，考虑到快递企业的经营成本与实际承受能力，有关部门大概率不会采取一刀切的政策强制要求快递企业实现直接用工。

值得关注的是，对于快递员无法参保工伤保险的问题，《意见》明确指出“对用工灵活、流动性大的基层快递网点，优先参加工伤保险”，这意味着快递员被纳入工伤保险参保范围的政策导向将更加明显。实际上，对于快递员等新业态从业人员单独参保工伤保险，已有部分地区先行试点实施针对新业态从业人员的职业伤害保障制度，积极探索灵活就业人员参加工伤保险的相关政策。与此同时，《意见》进一步明确“可统筹按照地区全口径城镇单位就业人员平均工资水平或营业额比例(而非实发工资)计算缴纳工伤保险费”，也充分考虑了快递企业的成本负担能力。

除参保工伤保险及开展职业伤害保障试点外，推广为快递员群体购买人身意外保险的措施也是《意见》的重点关注内容。在未来，不排除为快递员群体购买团体意外伤害险等商业保险将逐渐成为快递企业用工的强制性要求，以便让“高危”的快递员群体享有更全面的保障。

三. 《意见》对于快递企业经营风险的影响

“企业主责、强化治理”是《意见》确立的重要原则之一。《意见》明确提出要压实快递企业主体责任，进一步明确快递企业总部管理责任，将落实快递员权益保障情况纳入行业诚信体系建设范畴，并对快递企业重大经营管理事项开展风险评估。可以预见的是，在未来，有关主管部门将会从修改完善配套法律法规、强化快递企业法律责任及其边界、加强信用监管与社会监督等入手，采取多种措施倒逼快递企业自觉承担起企业主体责任。

在法律法规层面上，现行有效的《快递市场管理办法》(以下简称“《管理办法》”)由交通运输部于2013年3月1日起生效。然而，现行《管理办法》关于快递企业违反《管理办法》所应承担法律责任的规定，并未对快递企业未能有效保障快递员权益情况下应承担何种法律责任作出明确规定。同时，对于上文所述在快递行业中广泛应用的第三方加盟模式，快递行业法律法规亦未就加盟商的法律地位以及快递企业总部与加盟商之间的法律责任划分及承担作出特别规定。

因此，为解决前述法律责任方面的规制真空，《意见》明确提出修订《快递市场管理办法》，为明确快递企业总部在维护快递经营网络稳定、保障快递员合法权益的法律责任提供法律依据。参照现有规定来看，在未来，如快递企业未能有效保障快递员群体合法权益，除根据劳动法律法规及司法程序依法向快递从业人员支付补偿或赔偿外，可能还会受到行业主管部门根据其主动调查或举报线索所作出的责令改正及罚款等处罚。

同时，加盟、承包关系可能将无法成为快递企业免于向合法权益受侵害的快递员群体承担法律责任的“防火墙”；但对于该等责任承担的穿透认定方式是否会影响仲裁机构和法院在认定新业态从业外包人员与用工企业之间存在事实劳动关系的态度，仍有待经过司法实践考察。

《意见》还提出将快递员权益保障情况纳入行业诚信体系建设范畴，届时行业主管部门可能通过对快递企业实施信用惩戒措施，将快递员权益保障的相关信用情况记录到快递企业信用档案，以此督促快递企业履行企业责任和义务。在国家大力推行联合信用惩戒的背景下，一旦快递企业因未能有效履行相关权益保障义务被列入信用惩戒黑名单的，势必对快递企业各方面业务开展造成实质障碍，进而增加企业的违法成本。

四. 国务院常务会议有关新业态从业人权益保障的新动向

无独有偶，在国家邮政局等部门召开新闻发布会对《意见》进行解读的前一天，2021年7月7日召开的国务院常务会议也就涵盖快递员在内的新就业形态劳动者权益保障问题进行深入讨论。李克强总理在会议中指出，“要维护好新就业形态劳动者劳动保障权益。企业要承担起应有的责任和义务，能规范的都要规范。政府负责兜底。”

会议确定了加强新就业形态劳动者权益保障的如下政策措施：

1. 适应新就业形态，推动建立多种形式、有利于保障劳动者权益的劳动关系。对采取劳务派遣、外包等用工方式的，相关企业应合理保障劳动者权益。
2. 企业应当按时足额支付劳动报酬，不得制定损害劳动者安全健康的考核指标。督促平台企业制定和完善订单分配、抽成比例等制度规则和算法，听取劳动者代表等意见，并将结果公示。不得违法限制劳动者在多平台就业。
3. 以出行、外卖、即时配送等行业为重点，开展灵活就业人员职业伤害保障试点。
4. 建立适合新就业形态的职业技能培训模式，符合条件的按规定给予补贴。
5. 放开灵活就业人员在就业地参加基本养老、基本医疗保险的户籍限制。

五. 《意见》出台后快递企业的应对建议

鉴于《意见》已明确提出有关快递人员权益保障包括劳动报酬、社会保障、用工管理等在内的多方面监管重点，这些监管重点均对快递企业的合规经营提出了不同以往的更高标准与更严格要求。因此，快递企业必须以前述监管重点为着眼点，对企业内部的运营管理和用工模式进行详尽的合规审查，并根据政府部门未来可能实际采取的监督管理措施，在今后的经营中不断改进快递网络经营方式和快递员群体用工模式，在保障快递员群体合法权益的同时维持和提升企业效益，实现快递企业与以快递员为代表的新业态从业人员的共赢。

如您希望就相关问题进一步交流, 请联系:



辜鸿鹄
+86 21 3135 8722
patrick.gu@llinkslaw.com

如您希望就其他问题进一步交流或有其他业务咨询需求, 请随时与我们联系: master@llinkslaw.com

上海

上海市银城中路 68 号
时代金融中心 19 楼
T: +86 21 3135 8666
F: +86 21 3135 8600

北京

北京市建国门北大街 8 号
华润大厦 4 楼
T: +86 10 8519 2266
F: +86 10 8519 2929

深圳

深圳市南山区科苑南路 2666 号
中国华润大厦 18 楼
T: +86 755 3391 7666
F: +86 755 3391 7668

香港

香港中环遮打道 18 号
历山大厦 32 楼 3201 室
T: +852 2592 1978
F: +852 2868 0883

伦敦

1/F, 3 More London Riverside
London SE1 2RE
T: +44 (0)20 3283 4337
D: +44 (0)20 3283 4323



www.llinkslaw.com



Wechat: Llinkslaw

本土化资源 国际化视野

免责声明:

本出版物仅供一般性参考, 并无意提供任何法律或其他建议。我们明示不对任何依赖本出版物的任何内容而采取或不采取行动所导致的后果承担责任。我们保留所有对本出版物的权利。

© 通力律师事务所 2021