

何某诉某商务服务公司、某商务服务公司广州分公司确认劳动关系纠纷案

——互联网平台用工劳动关系认定的审查进路

关键词：民事 确认劳动关系 从属性 互联网平台用工

基本案情

原告何某诉称：与某商务服务公司、某商务服务公司广州分公司（以下简称广州分公司）具有建立劳动关系的合意，且已形成管理与被管理为特征的人身依附关系，具有极强的人格与经济从属性，双方自2020年10月23日至2020年11月26日期间存在劳动关系。故请求判令：一、确认何某与某商务服务公司、广州分公司于2020年10月23日至2020年11月26日期间存在劳动关系；二、某商务服务公司与广州分公司承担本案的全部诉讼费用。

被告某商务服务公司与广州分公司辩称：何某自愿注册个人工作室，自己配备用于完成配送业务的交通工具，与某商务服务公司签署的《承揽合作协议》，并承担了完成业务的车辆费用，在承揽业务期间，何某是否接单由其自由支配，因此双方并不存在类似劳动关系的用人单位与劳动者之间的用人关系。何某在工作室及业务方面具有更高的业务自主权，事前事后何某均清楚其签署协议的内容与法律后果。故何某的主张缺乏事实和法律依据。

法院经审理查明：某商务服务公司系外卖配送服务商，经营范围包括货运代理、为居民家庭提供有偿帮助服务等，该司承接“饿了么”平台在广州某站点的外卖配送业务。

2020年8月，某商务服务公司与某网络科技有限公司（以下简称某网络科技有限公司）签订《某商务服务公司与某网络科技有限公司平台服务协议》（以下简称《某平台服务协议》），约定某商务服务公司将业务发包给某网络科技有限公司，某网络科技有限公司承包业务后发包给具有经营资质的商事主体（即接活方），包括但不

限于个体工商户，相关费用当天即可到达接活方自己的账户。

2020年10月23日，何某注册个体工商户“某工作室”，经营范围包括“外卖递送服务等”。同日，某工作室作为乙方，分别与甲方某网络科技有限公司签订《项目转包协议》与甲方某商务服务公司签订《承揽合作协议》。其中，《项目转包协议》约定乙方自主选择承揽甲方的相应业务或订单，乙方承揽的所有标的业务营收均归乙方所有，甲方按月将服务费结算到乙方指定的平台账户或银行账户中；《承揽合作协议》约定甲方负责提供同城配送业务接单平台，乙方业务人员通过甲方建立的个人饿了么ID号上线后，饿了么系统会自动发布订单信息，乙方业务人员可根据自身情况进行抢单，抢单后负责送至指定客户手中，视为完成每一单的配送业务。乙方在南沙金洲站从事配送蜂鸟业务。乙方按照甲方要求，按时完成规定的服务数量，达到规定的服务标准。乙方在服务期间，应接受甲方的监督检验。甲方根据乙方从事的服务，基于双方是承揽合作关系，及甲方配送业务的特殊性，确定乙方的提供承揽服务价格方式按接单情况结算，配送订单的具体数量按单量提成，甲方按照乙方完成配送业务的成果通过某平台支付乙方外卖配送承揽服务费，乙方无固定外卖配送承揽服务费。该协议明确双方无劳动关系，只是业务合作关系，双方无人身依附性，甲方只求乙方按质按量完成承揽业务，不对乙方进行考勤，乙方对其合理的配送时间可自由支配，甲方不作强制性规定。该协议尾部有“何某”签名。

日常工作中，某商务服务公司通过钉钉软件、微信群对何某进行排班、考勤等用工管理，何某按排班时间在蜂鸟团队APP上线接单，对外提供配送服务，休假、预支工资需提前申请；若不上线、接单会承担罚款等不利后果，上班期间须穿着统一工作服。何某的工资薪酬按接单数量计算，并视距离、天气状况等有一定补贴，通过某平台于每月25日发放。何某2020年11月份取得的工资为2277.5元，其中因交通事故于2020年11月4日预支2000元，余下277.5元于12月25日发放。

2020年10月31日，某商务服务公司向中国太平洋财产保险股份有限公司上海分公司为何某投保雇主责任险。2020年11月4日，何某在送单过程中发生交通事故造成受伤，被送往广州市某医院住院治疗至2020年11月26日，出院诊断为右髌臼粉碎骨折，右髌关节脱位。住院期间产生的医疗费共计61018.79元，由

何某以现金方式支付。后经司法鉴定，何某为十级伤残。何某以中国太平洋财产保险股份有限公司、中国太平洋财产保险股份有限公司上海分公司、广州分公司、某商务服务公司为被告提起责任保险合同纠纷诉讼。

广东省广州市南沙区人民法院于2022年1月27日作出（2021）粤0115民初17045号民事判决，判决驳回何某的诉讼请求。一审案件受理费10元，由何某负担。宣判后，何某不服而提出上诉。广东省广州市中级人民法院于2022年8月31日作出（2022）粤01民终6300号民事判决：一、撤销广州市南沙区人民法院（2021）粤0115民初17045号民事判决；二、确认何某与某商务服务公司于2020年10月23日至2020年11月26日期间存在劳动关系。

裁判理由

法院生效裁判认为，关于劳动关系的认定标准，原劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发[2005]12号）第一条规定，“用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同，但同时具备下列情形的，劳动关系成立：（一）用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；（二）用人单位依法制定的各项规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动；（三）劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。”参照上述规定，劳动者人格及经济从属性是认定劳动关系的最核心标准。互联网平台用工虽然与传统劳动用工，在管理方式和生产资料配置方式等方面存在不同，但判断平台用工是否构成劳动关系，仍应以案件具体事实为基础，从双方是否符合劳动关系的本质特征来进行合理判断。

第一，关于人格从属性。首先，何某在某商务服务公司担任全职骑手。某商务服务公司通过钉钉软件、微信群对何某进行排班、考勤等用工管理。何某按排班时间在蜂鸟团队APP上线，接受某商务服务公司的派单，对外提供配送服务。何某休假需要提前申请，如果不上线、接单，则某商务服务公司会作为旷工处理或予以罚款。工作时需统一着装，其配送过程始终处于平台的监控状态下。以上事实反映，某商务服务公司对于何某的工作时间、工作任务、工作数量及休息休假等基本劳动要素具有决定权，何某不上线、不接单均会承担处罚等不利后果，足以说明何某在提供服务过程中并无实质的自主决定权。在双方

的劳动用工过程中，均体现某商务服务公司的意志，并通过惩戒机制予以保障。因此，某商务服务公司实际行使了对何某劳动全过程的指挥、管理和监督权，而非其抗辩的仅对服务质量后果进行监督管理。其次，蜂鸟平台APP本身的信息和技术手段系平台从业者进行工作的重要生产资料，系由某商务服务公司向何某提供。虽然何某自备车辆从事配送业务，但是合理利用自有的生产工具是共享经济下优化资源配置的体现，相较于市场信息等核心生产资料而言，何某自备车辆的事实不足以成为否定劳动关系的独立要素。综上，可认定的双方劳动用工关系具有较强的人格从属性。

第二，关于经济从属性。首先，何某的工资薪酬按接单数量计算，并视距离、天气状况等有一定的补贴，由某平台以“薪资”名义每月定期发放。既非某网络科技公司与何某在《项目转包协议》约定的“服务费”，亦非某商务服务公司和某网络科技公司在《某平台服务协议》约定的当日结算方式。可见，何某劳动报酬的发放具有持续稳定的特点。其次，双方关于“未经某商务服务公司同意，何某同时与其他单位建立合作等关系，对完成某商务服务公司项目任务造成严重影响，某商务服务公司有权终止合作关系”之约定，具有排他性质，限制了何某为其他平台提供服务从而获得报酬。再次，虽然本案中《某平台服务协议》约定某商务服务公司将配送业务发包给某网络科技公司，某网络科技公司再转包给有关商事主体，《项目转包协议》约定何某承接某网络科技公司的配送业务并结算相应的服务费，但某商务服务公司与何某工作室签署的《承揽合作协议》又约定何某工作室承揽某商务服务公司的配送业务，与前述两份协议的约定内容不一致。且从实际配送业务的履行情况来看，某商务服务公司向何某派单，由何某接单对外提供配送服务，结合何某预支工资需向某商务服务公司申请的事实，可认定某网络科技公司并未参与配送业务的承包或转包，而仅系工资薪酬的代付主体。这与在平台用工模式下，部分劳动要素被拆分至其他主体的普遍做法一致，不足以否认何某与某商务服务公司之间的经济从属性特征。综上，何某作为某商务服务公司的全职骑手，对于交易价格和劳动对价均无决定权，且其从某商务服务公司处领取的工资报酬为其主要生活来源。因此，可认定双方的劳动用工关系具有相当的经济从属性。

此外，关于某商务服务公司提出双方已约定排除劳动关系的抗辩。某商务

服务公司主张双方签署《承揽合作协议》约定某商务服务公司与何某注册的个人工作室建立承揽合作关系，不构成任何劳动关系，故双方并无建立劳动关系的合意。本院认为，劳动关系属于身份关系，不仅涉及劳动者劳动权益的保护，也事关劳动用工秩序的维护。对于双方之间真实的法律关系性质，关键应从案件法律事实出发，审查是否符合劳动关系的从属性特征，而不能仅因双方在协议中对身份关系性质存在事先约定而排除劳动法律法规的适用，否则容易导致用人单位利用优势地位规避其应负的法律責任。在本案中，何某入职时应某商务服务公司的要求注册个体工商户，该个体工商户亦未实际经营。因此，某商务服务公司依据上述协议提出的抗辩主张不成立，本院不予采纳。

综上，何某和某商务服务公司均符合法律、法规规定的劳动关系主体资格。何某从事的外卖配送业务与某商务服务公司的经营范围相符，其提供的劳动是某商务服务公司业务组成部分；在双方劳动用工全过程中，某商务服务公司的指挥、管理与监督权具有决定性作用，何某并无相应自主权，双方之间劳动用工关系具有较强的人格从属性及经济从属性，故可确认何某与某商务服务公司于2020年10月23日入职时起建立劳动关系。另外，虽然双方并无约定劳动合同期限，但何某在发生交通事故后住院至2020年11月26日，依据相关劳动法律法规，无论职工是否因工作遭受事故伤害而接受医疗，在医疗期间内均不得解除劳动合同。何某现主张双方劳动关系持续至2020年11月26日，合法合理，本院予以支持。

需要指出的是，互联网平台用工这一新就业形态，相对于传统劳动用工，实现了管理方式由线下到线上的转变，显著降低了招工用工和管理成本，对于优化资源配置、激发社会创造力、促进经济发展有着重要作用。但新业态用工企业不能因采用了新的技术手段与管理方式，一概排斥劳动关系情形，从而规避本应由其承担的法律責任与社会责任。具体判断经营者与从业人员之间的真实法律关系为劳动关系、不完全符合确立劳动关系情形的新型用工关系还是其他民事关系，仍须结合实际用工情况考察是否符合劳动关系核心特征予以认定。新业态行业经营者应在法律框架内，更好地规范自身经营管理、构建和谐劳动关系、保障劳动者合法权益，进而促进新业态经济健康长远发展。

裁判要旨

劳动者人格及经济从属性是认定劳动关系最核心的标准。判断互联网平台用工是否构成劳动关系，应以事实为基础，审查双方是否符合劳动关系核心特征；对于适格主体之间，平台企业的指挥、管理与监督权具有决定作用，从业者无实质自主决定权，从业者获得的报酬为其主要经济来源且具有持续稳定特点，其提供的劳动是平台企业的业务组成部分的，应认定双方存在劳动关系。从业者应平台企业要求注册个体工商户、自备部分生产资料、薪酬由其他主体代发、双方事先对身份关系性质进行约定等均不影响劳动关系的认定。

关联索引

《中华人民共和国劳动法》第2条

《中华人民共和国劳动合同法》第2条、第7条

原劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发[2005]12号）第1条

一审：广东省广州市南沙区人民法院（2021）粤0115民初17045号民事判决（2022年1月17日）

二审：广东省广州市中级人民法院（2022）粤01民终6300号民事判决（2022年8月31日）