

## 某服务外包有限公司诉徐某确认劳动关系纠纷案

——平台骑手与所服务企业是否存在劳动关系应根据双方的实际权利义务  
内容审查认定

**关键词：**民事 确认劳动关系 劳动合同 平台骑手 合作承揽协议

### 基本案情

某服务外包有限公司诉称：徐某于2019年7月5日与某服务外包有限公司建立承揽合作关系，双方签订《新业态自由职业者任务承揽协议》，约定徐某承揽“叮咚买菜”的配送业务，确定双方适用《中华人民共和国合同法》《中华人民共和国民事诉讼法通则》和其他民事法律，双方之间无人身依附性，不存在管理与被管理的关系。某服务外包有限公司发放给徐某的款项是服务费，并非工资。劳动仲裁裁决认定双方为劳动关系存在不当，故请求判决确认某服务外包有限公司、徐某自2019年7月5日至2019年8月13日期间不存在劳动关系。

徐某辩称：徐某系由某服务外包有限公司安排至案外人经营的“叮咚买菜”从事配送员工作。在职期间服从某服务外包有限公司及案外人管理，日常工作由公司安排，出勤亦有明确要求，工资由底薪3,000元、补贴、提成组成。徐某入职后，某服务外包有限公司在发放工资前要求徐某签署《自由职业者合作协议》，否则不发放工资。徐某为获得报酬，不得已签署该协议。《新业态自由职业者任务承揽协议》亦是徐某在受伤住院期间应某服务外包有限公司要求、为得到医药费继续进行治疗而签署。上述协议中关于不适用劳动合同法的约定无效，双方之间系劳动关系。故不同意某服务外包有限公司的诉讼请求。

法院经审理查明，某服务外包公司与“叮咚买菜”平台某网络科技有限公司于2019年4月1日签订了《服务承揽合同》，约定：某服务外包公司为上海某网络科技有限公司（以下简称某网络科技有限公司）完成商品的分拣、配送等双方约定的工作。双方应于每月10日前对某服务外包公司前一个月的承揽费用进行核对，核对一致后由某网络科技有限公司于当月11日前向某服务外包公司支付前一个月

的承揽费用。某服务外包公司应视承揽服务情况，自主采取措施确保其具有参与履行本合同的能力和实力，并对某服务外包公司提供服务的人员进行管理。某服务外包公司独立对上述某服务外包公司提供服务的承担法律法规所规定的雇主责任或其他责任。某服务外包公司提供服务的薪酬、商业保险费、福利待遇等的缴纳或发放均由某服务外包公司自行承担。

2019年7月5日，某服务外包公司安排徐某至“叮咚买菜”九亭站从事配送相关服务。双方签订有电子版《自由职业者合作协议》（以下简称合作协议）及书面《新业态自由职业者任务承揽协议》（以下简称承揽协议）。上述两份协议均约定徐某与某服务外包公司通过协议建立合作关系，适用《中华人民共和国合同法》《中华人民共和国民法总则》和其他民事法律，不适用《中华人民共和国劳动合同法》。其中承揽协议还约定某服务外包公司将根据经合作公司确认的项目服务人员服务标准及费用标准向徐某支付服务费用。无底薪、无保底服务费，实行多劳多得、不劳不得制。

2019年8月12日，某服务外包公司向徐某转账9,042.74元，该笔款项在徐某的银行账户历史交易明细表交易摘要栏内显示为“工资网上代发代扣”。

2019年8月13日，徐某在站点处受伤。

2019年9月3日，某服务外包公司以“服务费”名义转账支付徐某15,000元。

2020年8月10日，徐某申请仲裁，请求确认其与某服务外包公司存在劳动关系。劳动仲裁裁决确认某服务外包公司与徐某2019年7月5日至2019年8月13日存在劳动关系。某服务外包公司不服，诉至法院。

诉讼中，徐某称：其在2019年7月经“某某买菜”九亭门店站长面试后开始工作的，站长安排排班，分早中晚三班，上班时间需打卡。7月份工资发放前，其被要求下载“赚到了”App，并在该App上签订了合作协议，次日即收到了7月份的工资，由基本工资、绩效奖金、补贴等构成。承揽协议也系应某服务外包公司要求在2019年8月所签。

某服务外包公司则主张承揽协议签订于2019年7月，其公司只是代“某某买菜”方发放服务费，双方并无建立劳动关系的合意。

上海市松江区人民法院于2021年7月5日作出（2021）沪0117民初600号民事判决：确认徐某与某服务外包公司自2019年7月5日至2020年8月13日存在劳动关系。宣判后，某服务外包公司以其向徐某所支付款项系服务费，双方所签订合作协议、承揽协议系徐某真实意思表示，双方之间无人身隶属性等为由，提起上诉。上海市第一中级人民法院于2022年3月7日作出（2021）沪01民终11591号民事判决：驳回上诉，维持原判。

## 裁判理由

法院生效裁判认为：本案的争议焦点为，在骑手与平台外包企业已签订合作、承揽协议的情况下，能否认定双方存在劳动关系。

对于新就业形态中企业与劳动者间的法律关系，应根据双方之间的实际权利义务内容予以认定，以依法保护企业与劳动者的合法权益。本案中，徐某经由某服务外包公司安排至某网络科技有限公司经营的“某某买菜”九亭站从事配送工作，徐某虽与某服务外包公司签订了《自由职业者合作协议》及《新业态自由职业者任务承揽协议》，然对于双方间真实的法律关系，应根据双方间的实际权利义务内容依法予以审查并作出认定。根据双方当事人陈述及本案查明的事实，徐某从事的配送工作属于某服务外包公司自某网络科技有限公司处承揽的配送等业务的组成部分。徐某在“某某买菜”九亭站从事配送工作，需接受该站站长的管理，按照站长的排班准时到站，并需根据派单按时完成配送任务，徐某并无选择接单的自由。且从徐某的报酬组成来看，虽双方提供的明细中对于报酬的组成项目在表述上有差异，但均包含有基本报酬、按单计酬以及奖励等项目，表明某服务外包公司对徐某的工作情况进行相应的考核和管理。综上，某服务外包公司与徐某签订的合作协议、承揽协议，与双方实际权利义务履行情况不相匹配，徐某与某服务外包公司存在事实上的人格、经济、组织从属性，双方间的法律关系符合劳动关系基本特征。徐某主张与某服务外包公司之间存在劳动关系，具有事实依据，应予以支持。

## 裁判要旨

外卖骑手与所服务企业之间的法律关系应根据双方之间的实际权利义务内容予以认定。骑手与所服务企业签署了合作、承揽协议，但主张双方存在劳动关系的，应以劳动关系从属性作为内在核心评判基准。可结合平台新经济形态特点，根据个案中所涉企业对骑手的工作管理要求、骑手劳动报酬组成、绩效评估奖惩机制、平台经营模式等具体情况进行综合评判。骑手与所服务企业均具备劳动关系主体资格，且实际履行的权利义务内容符合劳动关系从属性本质特征的，可认定双方存在劳动关系。

## 关联索引

《中华人民共和国劳动合同法》第2条

一审：上海市松江区人民法院（2021）沪0117民初600号民事判决（2021年7月5日）

二审：上海市第一中级人民法院（2021）沪01民终11591号民事判决（2022年3月7日）