

外卖骑手劳动关系如何认定

以案释法解读新业态从业者有关的劳动争议

快递小哥自带车辆 油费该单位负责吗

2005年10月，岑某自带车辆担任某快递公司的二程接驳员。快递公司因岑某未按要求更换车辆而解除劳动合同。2017年12月，岑某认为劳动报酬被恶意拖欠申请劳动仲裁后提起诉讼，要求快递公司支付工资差额2.7万元、经济补偿10.3万元并请求某快递公司负担2.5万元车辆油耗。

法院审理认为，快递公司基于运输安全考虑，对运输车辆使用年限有特殊要求，岑某未按要求更换车辆存在过错。快递公司长期未足额支付工资也存在过错，双方虽对解除劳动合同的原因说法不一，但可视为双方均同意解除劳动合同，快递公司应支付岑某工资差额及解除劳动合同经济补偿，并负担岑某自带车辆工作所产生的2.5万元油耗支出。

【法官说法】

本案是新业态劳动者合法权益保护案件。在生产过程中，生产工具一般由用人单位提供，劳动者仅提供劳动力。本案劳动者不仅提供劳动，还自带用于完成快递工作的机动车作为生产工具。在双方未约定对车辆油耗应如何负担的情况下，用人单位应承担劳动者的车辆油耗开支。

司机与快递公司 构成劳动关系吗

龙某于2015年3月25日起到某快递公司工作，从事长途货运司机工作，其驾驶的车辆为快递公司所有，龙某的银行交易明细显示，快递公司的股东按月通过银行转账向龙某支付款项，转账备注为路油费、拖车费、劳务费、路费、维修费、事故住院费、年审路油费、事故垫支费、工资、罚款、安全奖、班车费等等。快递公司向龙某发放工卡，标注有“某某快递”“广东”“龙某”“职务：司机”等字样。

后来，龙某提起仲裁，要求确认其与快递公司自2015年3月25日至2019年2月24日存在劳动关系；快递公司向其支付工资、返还保证金、给付施救费、解除劳动合同经济补偿金等。快递公司不服，提起上诉。法院二审驳回上诉，维持原判。

一审法院判决：确认龙某与该快递公司自2015年3月25日至2019年2月24日存在劳动关系；快递公司向龙某返还保证金、给付施救费、解除劳动合同经济补偿金等。快递公司不服，提起上诉。法院二审驳回上诉，维持原判。

【法官说法】

关于快递公司、外卖公司等新业态行业与其雇佣人员的关系是否为劳动关系的问题，实践中存在争议，对此，应审查双方的关系是否符合劳动关系的实质特征予以认定。依照《关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发【2005】12号）第一条的规定，劳动关系是指用人单位招用劳动者为其成员，劳动者在用人单位的管理下提供有报酬的劳动而产生的权利义务关系。

法院根据查明的事实，龙某接受快递公司的管理，按照快递公司

快递小哥自带车辆“干活”，油费该单位“报销”吗？司机与快递公司之间、外卖骑手与配送站点之间是劳动关系吗？外卖骑手与公司签订了“劳务协议”，还能认定劳动关系吗？眼下，互联网新业态迅速崛起并成为“稳就业”的生力军，与外卖骑手、快递小哥等新业态从业者有关的劳动争议也不断出现。

本期“专家坐堂”针对如何认定互联网背景下的劳动关系，通过司法实践解决大众关注的劳动争议问题。



资料图片

的安排提供劳动，龙某提供的劳动是快递公司业务的组成部分。根据龙某提供的银行交易明细，快递公司的股东多次按月通过银行向龙某支付款项，转账备注为工资或劳务费，龙某驾驶的车辆为快递公司所有，龙某出车前快递公司预先向龙某支付班车费、油费等费用，可以认定双方存在劳动关系。

快递公司否认与龙某存在劳动关系，主张双方是承包关系，但没有提供承包合同、结算票据等予以佐证，因此法院对此主张不予采纳。

外卖骑手与配送站点 是否构成劳动关系

2017年开始，唐某作为“饿了么”鸿福路站的骑手从事外卖配送服务，而嘉某公司、嘉某东莞分公司于2018年12月接手管理第三人某信息公司在鸿福路“饿了么”骑手的业务。2019年，唐某在配送过程中受伤，之后就唐某与谁之间存在劳动合同关系发生争议。

法院审理认为，首先，唐某从事的外卖派送服务属于嘉某公司及其东莞分公司的主要经营内容，应当是嘉某公司及其东莞分公司的主要用工领域。

其次，嘉某公司及其东莞分公司确认自2018年12月起开始管理“饿了么”鸿福路站，包括唐某在内的骑手的工作任务是由该站点的系统来分配的；包括唐某在内的骑手在从事外卖配送过程中并不是以个人名义向用户配送外卖，骑手必须满足相应的健康、着装、上岗时间等制度要求，工作服、工作帽及

配餐箱均有“饿了么”的标识；上述均证明唐某受“饿了么”鸿福路站点的管理；

根据嘉某公司及其东莞分公司确认真实性的薪资账单显示，唐某2018年12月至2019年2月工资的代理商为嘉某公司，唐某工作性质为全职，嘉某公司及其东莞分公司主张是因为唐某负责的配送区域属于嘉某公司及其东莞分公司管理，故系统将唐某挂靠嘉某公司，但未提交证据，上述薪资账单可以证明唐某的工资由嘉某公司发放，符合一般劳动关系的特征；最后，嘉某公司为唐某投保了商业性质的雇主责任险。

法院据此判决确认唐某与第三人某信息公司自2017年9月1日至2018年11月30日存在劳动关系，与嘉某公司自2018年12月1日至2019年2月5日存在劳动关系，由嘉某公司及其东莞分公司承接唐某在第三人某信息公司的工作年限。

宣判后，各方均未提起上诉，该案已生效。

【法官说法】

在共享经济潮流下，外卖平台与骑手之间的新型用工模式应运而生。该种模式下骑手与平台之间一般不存在书面的劳动合同，管理与被管理的关系亦较为模糊，司法实践中两者之间是否成立劳动关系亦存在较大的争议。

本案中，对于外卖骑手与平台之间是否成立劳动关系的问题，除了需要参考双方是否签订书面协议及签订的书面协议的性质外，还应综合考虑骑手与用人单位是否在经

济上、组织上和人格上具有从属性。

签订劳务服务协议 能否认定劳动关系

某人力资源公司诉称：原告与美团网存在业务合作关系，基于美团网业务需要，原告聘用隆某等15名被告为美团网客户提供送餐服务，原、被告签订《劳务服务协议》。被告自带交通工具，自行在美团系统平台注册账号，自行在美团平台接单，为美团网深圳坪山片区客户提供送餐服务。截至申请劳动仲裁前，被告已从原告处自行离职。原告与被告之间不存在劳动关

系，只存在劳务雇佣关系。

隆某等15名被告称，15人是公司全职员工，每天要接受公司的考勤打卡制度（每天至少在岗8小时，雨天或其他情况必须无条件接受延长在岗时长，否则会得到相应处罚），每月有坪山站站站长制定排班表，要在APP上进行请假申请或申诉等一系列管理约束。这些都证明双方属于正常的劳动关系。

法院一审、二审均认定：原告某人力资源公司与隆某等15名被告存在劳动关系，驳回原告的诉求。

【法官说法】

原、被告双方符合法律法规规定的建立劳动关系的主体资格。根据被告提供的“劳务服务协议”的约定，被告应当遵守原告的各项规章制度及业务规程，按照原告要求的时间、地点提供劳动，其报酬的计付标准、方式、时间等以原告或原告合作方的规则为准，被告亦应当参加原告安排的培训、学习。

可见，原告处的规章制度直接适用于被告，且原告对被告进行了实质性的管理，被告的工作内容是为与原告有合作关系的“美团网”提供送餐服务，故原告与被告之间符合劳动关系特征。

专家建议>>>

是否成立劳动关系应结合 六大因素综合认定

深圳市坪山区法院法官邱艳红表示，互联网经济的兴起和发展，多形态、多样式的新型用工关系也迅速发展，“对在互联网背景下劳动关系的认定是司法实践中迫切需要解决的问题。”

邱艳红表示，是否成立劳动关系，应当根据主客观要件确定，即双方是否具备合法主体资格，用人单位的规章制度是否适用于劳动者，劳动者是否实际接受用人单位的管理、指挥或者监督，劳动者提供的劳动是否属于用人单位业务组成部分，用人单位是否向劳动者提供基本劳动条件，以及向劳动者支付报酬等因素综合进行认定。

双方之间构成何种法律关系，是否成立劳动关系应由仲裁机构或法院根据案件的具体情况作出认定，双方之间关于法律关系本身的约定，如与双方之间的真实关系不一致，不影响法院的认定。

（据羊城晚报）



资料图片