

这位配送员与劳务公司是否构成劳动关系

【基本案情】

某科技有限公司系某外卖配送 APP 网络平台的经营者。科技公司与某劳务公司签订服务协议，约定劳务公司通过该 APP 平台，根据平台上商家和顾客的要求，组织外卖配送员完成配送任务，并向外卖配送员支付劳务报酬。

马某于 2017 年 8 月 22 日在该 APP 上实名注册为外卖配送员。注册过程中，APP 要求马某阅读并同意平台上的“劳务协议”及相关服务条款后，方可继续操作，马某对此予以确认并完成注册。“劳务协议”载明：“您（即配送员）知悉并充分理解与某劳务公司通过本协议建立劳务关系，双方之间适用民事法律法规，不适用《劳动合同法》的规定；您可按照 APP 平台展示的劳务需求信息内容、要求、标准，自主选择接收服务事项，并及时完成.....为保障您劳务服务提供过程中的安全，您同意劳务公司为您投保意外险；劳务公司会在您提出结算申请的 3 个工作日内将确认无误的劳务报酬及平台奖励支付到您的银行账户中.....”

注册后，马某根据自己的时间安排，登录该 APP 自主接单，使用自己的交通工具进行外卖配送，科技公司及劳务公司均不对马某的上线时间及工作量进行要求。但配送过程中，马某要遵守平台的各项配送规范，如有违规行为则相应收入会被扣减，甚至被限制接单。马某配送所得的收入实时体现在 APP 的个人账户中，其可根据需要随时申请提现。

2017年9月13日，马某在外卖配送过程中发生交通事故，送往医院途中死亡。为替马某申请工亡认定，马某的家属提起仲裁申请，要求确认马某与劳务公司在2017年8月22日至2017年9月13日期间存在劳动关系。

【处理结果】

仲裁委裁决驳回仲裁请求。

【争议焦点】

本案的争议焦点为马某与平台所属的科技公司或劳务公司之间是否存在劳动关系。

【焦点分析】

对于本案的争议焦点，有两种观点：

一种观点认为，根据APP的注册程序，马某需阅读并同意“劳务协议”后，才可成为该APP的外卖配送员，因此，马某在注册时已经知悉与该劳务公司建立劳务关系，其与劳务公司及科技公司之间均没有建立劳动关系的合意。同时，从工作方式来看，马某可自由支配工作时间和工作量，其与劳务公司及科技公司之间并未形成紧密的人身依附关系。从报酬支付来看，马某每次配送所得的报酬独立计算，可以随时要求结清，与劳动关系中工资的定期给付有所不同。综上所述，马某与劳务公司及科技公司之间均不符合劳动关系的基本特征，马某与劳务公司之间建立的是劳务关系。

另一种观点认为，劳务公司依据与科技公司之间的服务协议，组织并管理配送员开展外卖配送工作，马某、劳务公司均符合法律、法规规定的主体资

格，马某所提供的劳动是劳务公司的业务组成部分，并从该公司获取报酬。在工作中，马某还要遵守平台公示的各项配送服务规范，劳务公司基于与科技公司的服务关系，根据上述规范对马某进行管理。因此，马某与劳务公司之间符合劳动关系的构成要件。

最终，仲裁委采纳了第一种观点。

本案涉及劳务众包的商业模式。劳务众包，是网络产业发展带来的一种新兴的商业模式，它指的是企业把过去由内部员工执行的工作任务，通过互联网以自由自愿的形式转交给企业外部非特定的大众群体来完成。随着外卖行业的发展，各外卖平台在建设专职配送体系的同时，也广泛采用劳务众包的商业模式，以降低配送成本，提高配送效率。很多外卖平台的配送员队伍中都既有专职人员也有众包人员，两者之间存在明显区别。

专职配送人员一般由平台经营公司或者第三方劳务公司按照一定要求专门聘用，有固定的上下班时间，工作由站点统一安排，接受考勤及其他一系列劳动用工管理，工资一般按月支付，工资项目多由底薪、提成或奖励等构成。这类人员的工作内容虽由利用网络平台运营的新业态衍生，工作中也较多采用了网络工具进行管理，但抛开表象，其用工形式与传统的标准劳动关系在本质上并没有过多区别。

而众包配送员一般是通过专门的外卖 APP 平台自行注册，并与 APP 平台所属公司或第三方劳务公司订立有关协议，工作灵活、自由，可自主决定是否上线、是否接单，工作量没有要求，报酬也按单计费。他们与外卖平台公司或劳务公司之间并没有建立稳定的劳动关系的合意，实际工作中，也未形成劳动

关系中的人身隶属关系。有些众包配送员甚至是利用全职工作的闲暇时间接受配送任务，或者同时在几家众包平台提供劳务。虽然众包配送员在配送中也需要遵守平台的一些服务规则，但这些服务规则更多是基于用户需求以及餐饮行业的特殊性对配送任务提出的具体要求，与一般的劳动用工管理并不相同。因此，在众包模式下，配送员与平台公司及劳务公司之间，一般不具有劳动关系的特征。本案中，马某与科技公司、劳务公司之间，就属于这种模式。

随着利用网络平台运营的新兴行业不断涌现，与此相关的劳动争议也逐渐增多。劳动人事争议仲裁机构在审理此类案件时，必须准确把握劳动关系的裁量标准，正确适用法律法规。

(稿件提供：山东省烟台市莱山区劳动人事争议仲裁委员会)