

## 外卖骑手被注册成个体工商户掩盖不了劳动用工实际

# 法院：人格、组织、经济上具有从属性 应当认定劳动关系

□本报记者 赵新政

互联网、大数据、人工智能与实体经济的无缝结合，有效推动了共享经济的快速发展。在手机点餐业务越来越多的情况下，朱培元（化名）成了众多外卖骑手中的一员。起初，他觉得送外卖苦点累点没什么，只要公司按月支付工资就行。可是，当骑车意外摔伤后，他才知道没有劳动关系对个人权益影响有多大。

结合自己入职及平时的工作情形，朱培元认为自己与外卖平台之间很难确认劳动关系。既然如此，他退而求其次，请求确认招聘他的公司与其存在劳动关系。然而，公司不仅否认他的这一请求，还举证证明他本人系注册个体工商户，双方之间根本不可能存在劳动关系。

法院审理认为，用人单位与劳动者之间是否构成劳动关系应从人格上、组织上、经济上综合认定，只要双方之间存在相应的从属性即可认定事实劳动关系的存在。经查，朱培元虽有个体工商户之名而无个人经营之实，而公司与其存在管理与被管理关系，且定期向其支付工资，故判决认定双方之间存在劳动关系。10月8日，二审法院作出终审判决并对此予以确认。

### 公司躲避用工责任 外卖骑手变个体户

朱培元今年35岁。因没有固定工作，经朋友介绍，他于2019年10月15日入职一家企业管理公司。公司没有与他签订劳动合同，仅与他口头约定在某站点从事送餐服务。工作中，他需要穿戴公司配发的印制有某品牌外卖

企业标志的马甲，送餐时使用有统一标志的摩的。

“按照公司安排，他的工作时间按照早班6:30-9:00、午班11:00-13:00、晚班17:00-21:00、夜班21:00-次日1:00进行排班，每天工作时间须达到9小时。”朱培元说，每逢上早班或22:00后不忙时，他要参加公司组织召开的会议，还要将开会的视频发给公司管理人员。

“送外卖需要好的体力和精力。虽然工作不算累，但耗不起的是精力。”朱培元说，在职期间，他每月只能休息2至3天，不上班时须向站点站长请假。他的工作报酬由公司委托一家网络企业按月发放。

朱培元2019年10月、11月、12月的实际获得工资分别为1696.64元、3368.6元、969.56元，2020年1月份的工资为35元。其中两个月工资低的原因，是他2019年12月16日下午在送餐途中不慎摔伤，被送至医院治疗至2020年1月7日出院。受伤后，他未再为公司提供劳动。

“在职工受工伤后可以享受停工留薪待遇并可获得伤残补助，而我什么都没有。”朱培元说，他要求公司为他申请工伤认定时，公司告知他不行，理由是双方不存在劳动关系，不能认定工伤。

同时，公司还拿出《个人工作室注册协议》《项目转包协议》等证据，证明朱培元早在入职第4天，即2019年10月19日已经注册为个体工商户，其与公司之间是合作关系而非劳动关系。

至此，朱培元才知道，上述协议的内容是由他本人委托公司

为其代办个体工商户注册，且由其独立承包公司的配送服务业务。其中，还约定其不接受公司任何管理等内容。

### 个体经营有名无实 用工关系实际存在

回忆当时的委托经过，朱培元说，他只是应公司的要求提供身份证号码、家庭住址等信息，整个过程均由公司通过手机操作APP的方式签名的，他本人没有实际签字，也不知晓协议的内容。上述工作室虽然名义上的经营者是他本人，但他从来没有实际经营。再者，其经营场所是一处产业园，且系集群登记。

劳动争议仲裁机构审理查明，上述两份协议中朱培元的签名均系电子签章，没有他本人的亲笔签字。结合查明的事实，仲裁裁决确认公司与朱培元之间在劳动关系。公司不服该裁决，向一审法院提起诉讼。

一审法院审理认为，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、指挥与监督下提供有报酬的劳动而产生的权利义务关系。本案中，朱培元入职后到公司服务站点从事送餐工作，并按照公司的要求在指定时间、地点，按指定的方式、形式提供劳动，该劳动内容属于公司的业务组成部分。

另外，朱培元平时的工作接受公司的管理和监督，公司按月向其支付劳动报酬，此可视为朱培元在经济上依赖于公司。从朱培元为公司提供劳务的时间来看，一审法院认为，其已经向公

司提供了较为长期、固定的劳务。期间，双方虽然签订了《个人工作室注册协议》《项目转包协议》，但并未按照协议约定实际履行，故双方之间具备形成事实劳动关系的实质特征，应认定双方在2019年10月15日至12月16日期间存在事实劳动关系。

据此，一审法院依照《劳动合同法》第7条、《民事诉讼法》第142条规定，判决确认争议双方在相应期间存在事实劳动关系，驳回公司的诉讼请求。

### 人格经济组织从属 应当确认劳动关系

公司不服一审法院判决，上诉请求撤销原判，其理由是朱培元系个体工商户，并按照协议约定以个体工商户身份在灵活用工平台上承接业务。而其公司作为灵活用工平台，仅将相关业务发包在网站上，并不对其进行实际管理。

朱培元辩称，一审判决事实清楚、适用法律正确，双方之间存在劳动关系。在职期间，其接受公司管理，按时上下班，按时打卡，有事需要请假，完全符合《劳动合同法》规定的劳动关系。

庭审中，公司提交某配送软件平台截图一份和骑手端APP使用说明一份，证明该配送软件是某网络企业研发，朱培元并非与公司发生劳动关系，其通过公司应用的该款配送软件平台获得的业务不属于公司的营业范围，其本人也不受公司的管理。另外，朱培元所在站点亦不是公司站点，公司的灵活用工没有设立任何站点。朱培元对该证据的真

实性无异议。

二审法院查明的事实与一审法院一致。另外，还查明朱培元在职期间，公司已经为其在中国人寿财产保险股份有限公司投保了雇主责任险。

二审法院认为，事实劳动关系是指用人单位与劳动者之间没有订立书面合同，但双方实际履行了劳动权利义务而形成的劳动关系。是否构成劳动关系应从人格上、组织上、经济上综合认定朱培元对公司是否具有从属性。

首先，朱培元于2019年10月15日始到公司经营站点从事送餐工作，并根据公司的安排或管理的APP自动派单进行送餐。由此来看，在人格上朱培元对公司具有从属性。

其次，朱培元的工作时间、工作内容需公司安排，其参加的早班晨会或夜班2点后的晚会，并将会议视频发给公司的管理人员，休息或者因故不能上班需要向公司申请，由此可以认定双方之间存在着管理与被管理的关系，即在组织上朱培元对公司具有从属性。

最后，公司根据朱培元工作的业绩按月委托第三人向其发放报酬，且公司为朱培元投保了雇主责任险，由此可以认定在经济上朱培元对公司具有从属性。

综上，二审法院认定朱培元与公司之间存在劳动关系，公司上诉主张双方不存在劳动关系无事实和法律依据，不予采纳。鉴于公司的上诉请求不能成立，一审法院认定事实清楚，适用法律正确，依照《民事诉讼法》第170条第1款第1项规定，一审法院终审判决驳回上诉，维持原判。

## 被继承人实现遗愿的新选择——遗嘱信托

近日，退休职工舒阳向本报咨询说，他经过大半生打拼积累一笔财富，包括三套房产。老伴去世后，他带着智障的儿子一起生活。前不久，他因身体不适就医时查出患胃癌晚期。考虑到儿子不能独立管理房产，他想在自己过世后暂不办理三套房产的继承过户手续，而由其胞弟代为管理房产并进行出租、转让等理财活动，以保障儿子未来的生活。他想知道：现在应当立一份什么样的遗嘱才能实现其遗愿？

### 法律分析

其可以通过设立遗嘱信托实现自己遗愿。

遗嘱信托也叫死后信托，是指委托人（被继承人）以遗嘱形式设定信托，由受托人（遗嘱执行人）根据委托人生前所立遗嘱，在遗嘱人死后管理信托财产，并使受益人（继承人）受益的制度，这是一种有别于普通遗嘱的遗产继承形式。普通遗嘱所指定的继承人，通常情况下，在遗嘱生效时一次性继承被继承人的遗产。而在遗嘱信托中，并非将遗产直接分配给其指定的继承人，而是以信托的方式，将其遗产指定给受托人，由受托人对委托人的遗产进行管理，依据遗嘱信托的规定对受益人进行分配。

《民法典》第一千一百三十三条第四款规定：自然人可以依法设立遗嘱信托。

该规定属于《民法典》新增特色条款，与《信托法》第十三条规定相衔接，实现了继承制度与信托制度的有效融合。遗嘱信托有效地结合了遗嘱和信托这两个功能，能很好地满足遗嘱订立人生前的个性化遗愿，可以通过遗嘱执行人的理财能力弥补继承人无力理财的缺陷。同时，可以防止继承人一次性获得大量财富之后肆意挥霍浪费，从而保证继承人可以长期获得稳定收入和生活来源。

设立一份合法有效的遗嘱信托需要满足以下条件：第一，遗嘱本身必须满足《民法典》继承编规定的形式和实质要件。遗嘱是遗嘱信托的依据，如果遗嘱本身因其形式或者实质上的缺陷而无效，遗嘱信托自然不能设立。第二，遗嘱信托的财产应当确定且合法。《信托法》第七条规定，设立信托，必须有确定的信托财产，并且该信托财产必须是委托人合法所有的财产。第三，设立遗嘱信托应当采取书面形式，书面形式包括信托合同、遗嘱或者法律、行政法规规定的其他书面文件等。第四，遗嘱信托的书面文件须载明有关事项，除应当载明信托目的；委托人、受托人的姓名或者名称、住所；受益人或者受益人范围；信托财产的范围、种类及状况；受益人取得信托利益的形式、方法等事项外，还可以载明信托期限、受托人的报酬、信托终止事由等事项。

潘家永 律师

## 仲裁诉讼耗费太多时间 工伤认定不会过期作废

编辑同志：

我在工作时间、工作地点，因为工作原因受到伤害后，由于公司认为其与我并不存在劳动关系，我就双方是否存在劳动关系申请了仲裁，公司基于对仲裁不服提起民事诉讼，后又因不服一审判决提起上诉。因仲裁、诉讼耗时7个月零10天，当我申请工伤认定时，工伤认定部门以超过一年申请期限两个月为由不予受理。

请问：工伤认定部门的做法对吗？

读者：黄笑笑

黄笑笑读者：

工伤认定部门的做法是错误的。《工伤保险条例》第十七条规定：“职工发生事故伤害或者按照职业病防治法规定被诊断、鉴定为职业病，所在单位应当自事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起30日内，向统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。遇有特殊情况，经报社会保险行政部门同意，申请时限可以适当延长。用人单位未按前款规定提出工伤认定申请的，工伤职工或者其近亲属、工会组织在事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起1年内，可以直接向用人单位所在地统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。”

值得注意的是，这里的“1年内”并不是指不管任何原因、任何理由，只要没有在此期间内提出申请，便失去了申请的权利。因为《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》第七条规定：“由于不属于职工或者其近亲属自身原因超过工伤认定申请期限的，被耽误的时间不计算在工伤认定申请期限内。有下列情形之一耽误申请时间的，应当认定为不属于职工或者其近亲属自身原因：（一）不可抗力；（二）人身自由受到限制；（三）属于用人单位原因；（四）社会保险行政部门登记制度不完善；（五）当事人对是否存在劳动关系申请仲裁、提起民事诉讼。”即“1年内”可因不归属于申请人的正当事由中止。中止是指因不可抗力或者其他障碍致使职工或者其近亲属不能行使请求权时，时效暂停计算，等原因消除之日起，再继续计算。

与之对应，你在工作时间、工作地点，因为工作原因受到伤害后，由于公司认为其与你并不存在劳动关系，导致申请仲裁、提起民事诉讼乃至提起上诉，时间长达7个月零10天，基于这些时间不属于你“自身原因”，你申请工伤认定的“1年内”自然应当扣除这些时间。正因为扣除这些时间后仍在“1年内”，决定了工伤认定机关应当受理。

廖春梅 法官