

# 劳动者与平台企业之间有劳动关系吗？

当下，通过各类互联网平台企业获取劳动报酬的劳动者越来越多。但是，对于双方之间是否存在劳动关系，不少人并不清楚。为此，本文通过案例分析对相关问题作出了法律解答。

## 【案例1】 带车入职，与平台企业是否存在劳动关系？

两年前，朱女士与一家公司签订了《车辆管理协议》。该协议约定：朱女士自备货车提供运输服务，朱女士每日在公司平台签到并接受平台派单，公司通过平台对朱女士的订单完成情况进行全程跟踪。此外，公司通过平台与客户结算运费，每月向朱女士支付包月运费及奖金。

那么，朱女士与公司之间的关系是否属于劳动关系？

### 【点评】

朱女士与公司之间构成劳动关系。

《劳动合同法》第七条规定：“用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。”人力资源和社会保障部、国家发展改革委、交通运输部、应急部、市场监管总局、国家医保局、最高人民法院、全国总工会《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》第十八条规定：“根据用工事实认定企业和劳动者的关系。”这些规定表明，认定劳动关系应当坚持事实优先原则。而劳动关系的核心特征为“劳动管理”，即劳动者与用人单位之间具有人格从属性、经济从属性、组织从属性。

因此，认定劳动者与平台企业是否存在劳动关系，同样应当对照劳动管理因素进行考量。本案中，虽然朱女士自备货车入职，但公司通过平台向朱女士发送工作指令、全程跟踪朱女士工作情况，朱女士每日必须在公司平台签到等，体现了较强的人格从属性；公司占有用户需求数据信息，制定服务费用结算标准，

朱女士通过平台获得的服务费用构成其稳定收入来源，体现了明显的经济从属性；公司将朱女士纳入其组织体系进行管理，朱女士是其稳定成员，并以平台名义对外提供服务，体现了较强的组织从属性。故应当认定双方之间存在劳动关系。

## 【案例2】 网约配送，与平台企业之间是否存在劳动关系？

陈女士入职时，与一家公司签订一份《网约配送协议》。该协议约定：陈女士虽非公司成员，但须遵守公司制定的平台配送服务规则；公司平台按规则向一定区域内不特定的多名配送员发送订单信息，陈女士通过抢单获得配送机会，且按照平台发送的配送信息自主选择接受服务订单；公司对陈女士上线接单时间、完成单数没有要求；接单后及时完成配送，服务费按照平台统一标准按单结算，出现配送超时、客户差评等情形时，平台核实情况后按照统一标准扣减服务费。

那么，陈女士与公司之间是否属于劳动关系？

### 【点评】

陈女士与公司之间不属于劳动关系。

网约配送员是指通过移动互联网平台等从事接收、验视客户订单，根据订单需求，按照平台智能规划路线，在一定时间内将订单物品送至指定地点的服务人员。在网约配送行业中，平台企业对网约配送员存在多种组织和管理模式。在本案模式下，陈女士与公司之间是否存在劳动关系的判定，关键要看公司是否对陈女士有着较强度度的劳动管

理，而本案所涉管理程度恰恰不能认定双方之间存在劳动关系：

首先，从用工事实看，虽然陈女士必须遵守公司制定的平台配送服务规则，其订单完成时间、客户评价等均被作为平台结算服务费的依据，但平台对其上线接单时间、接单量均无要求，其能够完全自主决定工作时间及工作量，即双方之间的人格从属性较标准劳动关系有所弱化。

其二，公司虽然掌握从事网约配送业务所必需的数据信息，制定餐饮外卖平台配送服务费结算标准和办法，陈女士可以通过平台获得收入，但由于陈女士自身的随意性大，收入来源的稳定性被大打折扣，双方之间的经济从属性较标准劳动关系有所弱化。

其三，虽然陈女士依托平台从事配送业务，但公司并未将其纳入平台配送业务组织体系进行管理，未按照传统劳动管理方式要求其承担组织成员义务，双方之间的组织从属性较标准劳动关系有所弱化。

## 【案例3】 家政服务，与平台企业之间是否存在劳动关系？

36岁的宋某与一家员工制家政公司签订的《家政服务协议》约定：宋某根据公司网络平台安排、以公司名义为客户提供入户保洁服务，保洁工具由公司统一配备；宋某必须遵守公司制定的工作规则；公司以固定薪资结构向宋某按月支付报酬，通过发放全勤奖、扣减服务费等方式对宋某的工作时间、服务质量等进行控制和管理。

那么，宋某与公司之间是否属于劳动关系？

### 【点评】

宋某与公司之间属于劳动关系。

随着家政服务业快速发展，为促进家政服务业提质扩容，实现高质量发展，国务院办公厅发布的《关于促进家政服务业提质扩容的意见》（国办发〔2019〕30号）中指出，员工制家政企业应依法与招用的家政服务人员签订劳动合同；家政服务人员不符合签订劳动合同情形的，员工制家政企业应与其签订服务协议。即国家允许劳动合同与服务协议的存在，但前者属于劳动关系，后者则相反。对于家政企业与家政服务人员之间是否存在劳动关系的判断，应当通过企业与家政服务人员是否具备建立劳动关系的法律主体资格、双方之间是否存在较强度度的劳动管理来区分劳动合同和服务协议。

本案中，宋某未达到法定退休年龄，其与家政公司均是建立劳动关系的合法主体。在劳动管理上，公司要求宋某遵守其制定的工作规则，通过平台向宋某安排工作，并通过发放全勤奖、扣减服务费等方式对宋某的工作时间、接单行为、服务质量等进行控制和管理，这些行为表明双方存在较强的人格从属性。再者，公司掌握宋某从事家政服务业所必需的用户需求信息，统一为宋某配备保洁工具，并以固定薪资结构向宋某按月支付报酬，表明双方存在较强的经济从属性。此外，宋某以公司名义对外提供家政服务，公司将宋某纳入其家政服务组织体系进行管理，表明双方存在明显的组织从属性。由此，应当认定双方之间存在劳动关系。

颜梅生 法官

## 老人乘车意外受伤 调解员帮老人拿到赔偿

□本报记者 余翠平

“真的太感谢了！是您讲法说理帮我拿到了应得的赔偿金！”近日，73岁的退休职工李阿姨高高兴兴地来到石景山区调解委员会，将一面写着“公平公正、排忧解难、人民调解、情暖人心”的锦旗送给了调解员张葆莘。

### 案情

原来，李阿姨在4月23日外出乘车时发生意外，因赔偿金额等问题与肇事方产生争执。后来，她来到石景山区公共法律服务大厅人民调解窗口求助，调解员张葆莘接待了她。

在仔细听取李阿姨诉求的同时，张葆莘极力做好安抚工作，慢慢将李阿姨激动的情绪稳定下来。得知李阿姨的诉求后，张葆莘利用中午休息时间与肇事方进行沟通，了解双方矛盾的症结。

据肇事方介绍，李阿姨已与其就赔偿问题沟通了几个回合，其已为李阿姨先后支付5000元药费和治疗费。在此基础上，李阿姨提出再支付误工费、营养费、护理费、精神损失费等多项诉求。肇事方认为，李阿姨系退休职工，出事时并没有工作，不应该支付误工费。其他费用有的已经支付，不能再重复索要，还有一些费用根本就不应当支付。

通过深入交流，张葆莘发现双方的心结是，一方担心对方过度医疗，没完没了地索赔，一方觉得自己年老受伤，担心留下后遗症。若没有调解机构介绍，双方之间的沟通无法进行下去。

于是，张葆莘依据法律法规积极协调。经过10多次面谈、电话交流，李阿姨觉得自己索要误工费理由不足，其他费用也可以适当降低，有些项目可以不要。肇事方想一次性了结此事，只要李阿姨不缠住不放，适当加码一些费用也可以接受。

### 处理结果

对于争议较大的赔偿金额问题，张葆莘一方面告知李阿姨其坐车过程中身体受伤，理应得到赔偿。由于其情绪一直不稳定，与对方多次发生争执，使对方产生了对立情绪。此外，现有证据不支持其误工费、营养费、护理费和精神损失费主张，希望其本着尽快解决争议的目的，将赔偿标准再降一降。另一方面，张葆莘告知肇事方，此类刚蹭事件在车辆行驶过程中是常发事件，肇事单位对此类事故处理有一套完整的管理模式，希望考虑李阿姨身体确实被撞伤、年龄较大、身体恢复慢等实际情况，本着化解矛盾，维护和谐，不增加诉讼成本的前提下提高赔偿标准。最终，双方同意各退一步，并就赔偿标准达成了一致。

就在即将签订协议的前一天，张葆莘还分别与双方沟通，讲清注意事项。当天，双方放下隔阂顺利签订调解协议。肇事方签完协议后，在已支付5008元的基础上当场履行协议，一次性支付李阿姨5000元现金。至此，争议双方的所有问题全部解决。

# 分期给付60余万元，23名职工的工资有着落了

近日，房山区法院刘法官将民事裁定书递交到某公司负责人手中，同时叮嘱对方：“既然双方已经达成了调解协议，那就要按期履行。这样做，不仅能维护企业声誉，也能促进后期更好地发展。”至此，邵师傅等23人与某公司之间涉及60余万元工资款纠纷终于画上一个圆满的句号。

### 基本案情

邵师傅与另外22名工友是北京某豆制品公司的职工，因公司出现严重亏损、经营陷入困难，自2021年1月至2023年3月，邵师傅等23名职工一直没有按照合同约定期限领到工资。由于时间越拖越长、工资越欠越多，他们不得不向房山区人力资源和社会保障局投诉，要求豆制品公司向他们支付欠薪合计60余万元。

接到投诉后，房山区人社局

立即进行调查核实。经核实，豆制品公司承认拖欠邵师傅等职工工资。但是，由于公司已经停产，公司负责人希望能再给他一段筹款时间，让他尽快复工复产，将公司运转起来。待公司活起来了，还账还工资就有保证了。

一边是急盼工资的职工，一边是急于脱困的企业。为了有效维护职工合法权益，帮助困难企业复工复产，房山区人社局决定联合房山区法院启动劳动领域纠纷调解协议“一站式”司法确认机制，快速处置这一劳动争议。

这项机制是房山区法院联合房山区相关部门共同创制的一项劳动领域矛盾纠纷多元化解机制和劳动领域社会共治机制，通过“一站式”司法确认，将房山区人社局的行政调解、房山区总工会的工会调解和房山区司法局的人民调解紧密结合，由法官全程

指导调解，调解程序与司法确认程序无缝对接，当事人在调解机构内可“一站式”办理申请调解、签署调解协议、申请司法确认、领取予以司法确认的法律文书等全部手续。

### 处理结果

“2年多了，我们就是想尽快拿到工资。我们接受调解，如果公司不按调解协议履行怎么办？”在面对面调解的过程中，邵师傅等人豆制品公司就工资款的给付基本达成了一致意见，但是，对于能否顺利拿到全部工资款仍有所顾虑。

“调解协议经法院进行司法确认后即具有法律效力。如果公司不按照协议履行，公司不仅会受到行政处罚，还可能因此被列入失信被执行人，在生产经营诸多方面都会受到限制……”针对邵师傅等人的疑惑，房山法院刘法官向其详细讲解了“一站式”

司法确认机制的法律效力。同时，告知他们如果遇到公司不履行调解协议，他们可以直接向法院申请强制执行。如果公司有钱不给，那就会构成犯罪，并会受到刑事、行政等多方面制裁。

听完刘法官的介绍，邵师傅等人的心踏实了。最终，邵师傅等人与豆制品公司达成分期付款协议。刘法官当场对协议进行司法确认，并向双方送达了具有强制执行力的民事裁定书。

按照调解协议约定，2023年4月28日前，豆制品公司支付拖欠工资的10%。从5月份起，公司每月支付余下工资的20%，直至全部欠薪付清为止。如期领取公司按照协议约定支付的款项后，邵师傅等人很高兴。公司负责人表示，能够分期给付工资，公司就有了缓冲，他们将努力恢复经营，争取早日实现正常生产。

房山法院 刘国承 法官