

按用工单位要求注册为个体工商户后从事外卖配送服务

# 外卖配送员与用工单位存在劳动关系吗？

□本报记者 赵新政

A公司承包一家平台企业的外卖配送业务后，盛昭源（化名）通过该公司站点授权注册成为外卖配送员。在注册过程中，他需进行人脸识别并根据提示讲出“我要成为个体工商户”这句话才能完成相关手续。之后，他依据站点负责人的安排进行排班接单、获取订单提成及骑手补贴等费用。

一天，盛昭源在外卖配送过程中受伤，因A公司拒绝为他申报工伤双方产生争议。A公司在诉讼中称，盛昭源系经B公司注册的个体工商户，并以个体工商户的名义与B公司进行业务合作、领取服务费用。这些费用虽包括B公司从A公司转包的外卖配送费用，但该费用并非劳动关系项下的薪酬待遇，更不能据此认定盛昭源与A公司存在劳动关系。

经查，盛昭源从事的外卖派送服务属于A公司的主营业务，其注册成为外卖配送员需通过A公司所属站点才能完成，注册后通过平台接单并根据劳动表现获取薪酬。对于平台派发的订单，盛昭源不得拒绝，若有特殊情况不能接单需要向平台申请订单调配。由此可见，A公司对盛昭源进行了日常管理。鉴于双方之间存在用工事实且构成支配性劳动管理，法院于5月9日判决确认双方在相应期间存在劳动关系。

## 以个体户名义注册 认定劳动关系遇挫

A公司与某平台企业签订外卖配送服务承包合同不久，盛昭源于2023年4月25日通过下载该平台团队版APP注册成为外卖配送员。在注册时，他应平台的要求先进行人脸识别，再根据提示讲出“我要成为个体工商户”这句话，之后开始从事外卖配送业务，A公司则为他购买了物流配送合作商雇主责任险。

2023年5月30日，A公司与B公司签订服务协议，约定A公司委托B公司通过平台提供市场推广服务，A公司将发布的项目转

包给B公司，B公司承接项目订单后可以另行与接活方签署项目转包协议。接活方在执行任务期间受到或对任何第三方造成人身、财产伤害，由A公司承担侵权责任等赔偿责任；A公司每月将上个自然月接活方的服务费划至接活方账户。

2023年6月10日，盛昭源与B公司签署《个人工作室注册协议》，委托B公司代办注册个体工商户、年检、注销等事宜。同日，盛昭源与B公司签订《项目转包协议》，约定双方系独立的民事承包关系，盛昭源不接受B公司管理，B公司向盛昭源支付承包费而非工资；盛昭源独立承包B公司的配送服务业务，B公司按月将服务费结算到盛昭源的账户。

2023年8月24日晚，盛昭源在外卖配送过程中发生交通事故受伤。因A公司拒绝申报工伤，双方发生争议。盛昭源申请劳动争议仲裁，请求确认A公司与他自2023年4月26日至8月24日存在劳动关系。经审理，仲裁裁决不支持其请求。

## 配送业务统一管理 若不接单需经批准

盛昭源不服仲裁裁决，向法院诉称其工作方式是平台团队版APP接单，注册时要先考试，考试合格后开始送单。送单时要点击上线进行人脸识别，等待系统配单，接单后使用自有车辆进行配送。其接受A公司管理，每天上午7点到8点上班，具体下班时间要看平台接单量，没有固定时间。A公司对其有考勤要求，每天早上须开早会，若请假会扣除相应奖励。其工资通过B公司发放，发工资时间为每月25日。

为证明自己的主张，盛昭源申请付某作为证人出庭作证。付某陈述，其系平台调度员，与盛昭源是同事关系。盛昭源平时直接用平台APP接单工作，也可以休息，A公司没有特别明确规定几点去单位，但说过如果未经批

准不接单会被罚款。盛昭源等配送员的工资没有底薪，按单计算，平均一单5元钱，每天至少要接10单，否则就没有全勤奖。其不知道自己与盛昭源隶属于哪个公司，平时工作受A公司经理李某管理。

A公司认可付某的说法，称其运营模式是从平台承包外卖配送业务后将该业务分包给B公司，其主要负责订单的调配，B公司负责职工管理、工资发放等。B公司述称，其受A公司委托代为注册个体工商户身份，其收到A公司发包的业务后转包给盛昭源，最终由其向盛昭源结算承包费用，而非发放工资。因盛昭源非其招聘，其也未对盛昭源进行管理，故双方之间不存在劳动关系。

法院查明，2023年6月至9月期间，盛昭源分别收到薪资5035.5元、6270.5元、5807.7元、6305.8元。其中，6月、7月、8月的薪资为B公司发放，9月的薪资为案外人发放。薪资账单截图页面均显示有“A公司薪资规则说明”字样，盛昭源的薪资构成包括底薪提成、补贴奖励、骑手活动奖励三部分，底薪均为0元。

## 个体经营有名无实 劳动用工得以确认

法院认为，劳动者主张与用人单位之间形成劳动关系的，承担初步举证责任。用人单位否认存在劳动关系的，应承担举证责任。用人单位未与劳动者订立书面劳动合同，劳动者与用人单位之间是否存在劳动关系，主要通过考察劳动者工作内容是否系用人单位主营业务范围、是否接受用人单位日常管理、是否接受劳动报酬等因素来确定。

本案中，盛昭源从事的外卖派送服务属于A公司的主营业务，其注册成为外卖配送员需通过A公司站点才能完成，注册后通过平台APP接单，根据劳动表现获取薪酬，对于平台派发的订单其不得拒绝，若有特殊情况不能接单需要向站点申请订单调配。结合证人证言，法院认定A

公司对盛昭源进行了日常管理。

从B公司提交的服务协议等证据可以看出，盛昭源的薪资来源于A公司，薪资规则由A公司制定，发放金额需A公司确定。因此，法院认为，A公司虽将薪资发放这一操作委托给B公司，实际仍是由A公司与盛昭源结算薪资。

对于平台分包协议、项目转包协议、个人工作室注册协议的性质，因相关协议均为打印件且只有电子签章，法院认为，仅凭的一句“我要成为个体工商户”，并不能认定盛昭源已经知晓并同意协议内容，亦无法认定盛昭源具有以个体工商户身份从事外卖业务的真实意愿，而A公司、B公司则有借个体工商户名义与其建立所谓平等主体之间合作关系进而规避用人单位责任之嫌。

从A、B两家公司签订的平台服务协议看，A公司将外卖业务转包给B公司，通过B公司开展市场推广、发布外卖任务并委托其进行薪资发放，而事实仍然是通过外卖平台接单进行外卖配送，并通过平台派单进行工资结算，而B公司代为注册的个体工商户不具有配送服务的经营范围，因此，法院认为该协议并未实际履行。

从盛昭源与A公司、B公司之间的关系看，其作为接活方与A公司之间联系的紧密性明显超过与B公司之间的联系。结合证人证言可知，像这样的外卖配送员及调度员实际上并不清楚与B公司之间的分包关系，他们从事的工作受A公司站点直接管理，与A公司结算薪资，在此情况下，法院认为盛昭源要求与A公司确认劳动关系无可厚非，不能仅以其与B公司存在所谓的分包关系而对抗其要求与A公司确认劳动关系的请求。

综上，盛昭源与A公司的关系符合劳动关系的一般特征，法院依法认定盛昭源与A公司之间自2023年4月25日至8月24日期间存在劳动关系。A公司不服该判决提起上诉，但被二审法院驳回。

颜东岳 法官

## 父母分养协议引发争议 子女不得规避赡养义务

编辑同志：

我的邻居卢先生夫妇育有两个儿子，现均成家另过。5年前，卢先生夫妇与两个儿子经协商一致达成如下分家养老协议：大儿子负责赡养父亲，二儿子赡养母亲，两个赡养人各自将老人养老送终，互不相扰。

2024年初，卢先生的老伴去世，丧事由二儿子操办。不久前，卢先生因病住院，除医保报销外花去医疗费10万余元。此时，卢先生想让二儿子承担一部分医疗费，但二儿子以“养老协议”早有明确约定为由予以回绝。

请问：这种父母分养赡养协议是否具有法律效力？

读者：薛丹丹（化名）

薛丹丹读者：

此类父母分养赡养协议排除子女对父母的法定义务于法无据，不具法律效力。也就是说，赡养人不能因订有这种养老协议而免除自身赡养义务。

首先，从法律规范上看，这种父母分养的赡养做法明显是违法的。《民法典》第二十六条第二款规定：“成年子女对父母负有赡养、扶助和保护的义务。”该法第一千零六十七条第二款规定：“成年子女不履行赡养义务的，缺乏劳动能力或者生活困难的父母，有要求成年子女给付赡养费的权利。”此外，《老年人权益保障法》第十四条第一款规定：“赡养人应当履行对老年人经济上供养、生活上照料和精神上慰藉的义务，照顾老年人的特殊需要。”该法第二十条第一款规定：“经老年人同意，赡养人之间可以就履行赡养义务签订协议。赡养协议的内容不得违反法律的规定和老年人的意愿。”根据上述规定，卢先生家人签订的赡养协议违反法律规定。

其次，从照料老年人的特殊需要上看，分开赡养的做法更不可取。老年人享有的精神赡养权既包括晚辈对老人的尊重、悉心照料和关心，也包括来自夫妻之间的信息交流、情感沟通和互相扶助。相依相伴几十载的老年夫妻被人为分居后，对他们的精神和情感无疑是个沉重的打击，老人们往往容易产生孤独、急躁、忧虑、抑郁等心理和生理危机，严重影响老年人的身体健康和晚年幸福指数。因此，作为晚辈千万不能因贪图方便而漠视老人的情感需要，硬性地拆开老年夫妻。

综上，卢先生可以通过协商、调解或者诉讼的途径，要求二儿子承担医疗费和赡养费。

张兆利 律师

## 离职证明写有“无遗留问题”，还能索要欠薪吗？

读者柳絮絮（化名）在咨询时说，她从公司离职时，公司向她出具一份离职证明。此后，她发现公司未与她协商确认即在离职证明里加注了“双方无遗留问题”的字样。当时，由于她没有注意，便在离职证明上签了字。现在，她要求公司支付其在职期间的欠薪，公司却以她已认可双方之间“无遗留问题”为由，否认存在欠薪的事实。

她想知道：在这种情况下，她能否向公司索要欠薪？

### 法律分析

根据柳絮絮讲述的情形，

可以确认其有权向公司索要欠薪。

离职证明是用人单位与劳动者解除或者终止劳动合同时，用人单位必须向劳动者出具的解除或者终止劳动合同的书面证明。

《劳动合同法》第五十条第一款、第八十九条分别规定：“用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明，并在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。”“用人单位违反本法规定未向劳动者出具解除或者终止劳动合同的书面证明，由劳动行政

部门责令改正；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。”因此，向劳动者出具离职证明不仅是用人单位的法定义务，如果用人单位拒不提供离职证明还要承担相应的法律责任。

就离职证明的内容，《劳动合同法实施条例》第二十四条规定：“用人单位出具的解除、终止劳动合同的证明，应当写明劳动合同期限、解除或者终止劳动合同的日期、工作岗位、在本单位的工作年限。”结合本案，虽然公司就离职证明的内容具有独立的确定权，无需事先得到柳絮絮的认可，但这并不等于其可以随心所

欲，甚至以此为了自身的不正当利益而损害柳絮絮的合法权益，而是必须在实事求是的基础上以“劳动合同期限、解除或者终止劳动合同的日期、工作岗位、在本单位的工作年限”等内容为限，其未与柳絮絮协商确认，私自证明中另行加注明“无遗留问题”字样，不仅超出对应内容且违背了仍存在欠薪未处理的事实。因此，即使柳絮絮在离职证明上签了字，也不等于双方就“无遗留问题”具有合意基础，不代表双方已经就欠薪做出了断。