

2023 年第二十一届“理律杯”模拟法庭竞赛

起

诉

状

第 30 号代表队原告方呈递

目录

第一部分 当事人基本信息.....	3
第二部分 诉讼请求.....	3
第三部分 案件基本事实和焦点问题.....	4
第一节 本案基本事实.....	4
一、本案时间轴.....	4
二、本案基本事实.....	4
第二节 本案焦点问题.....	5
一、原被告双方是否存在劳动关系.....	5
二、被告是否应该按工伤保险标准向原告支付待遇.....	5
第四部分 法律适用.....	6
第五部分 程序部分的理由.....	8
一、鲁慎之是本案适格原告.....	8
二、水泊公司是本案明确被告.....	8
三、本案在人民法院受理民事诉讼的范围内.....	8
四、法院管辖.....	9
五、本次诉讼是在法定期间内提起.....	10
第六部分 实体部分的理由.....	11
第一节 原告和被告存在劳动关系.....	11
一、双方无书面合同，但仍存在劳动关系.....	11
二、原告和被告存在事实劳动关系.....	12
三、应当适当放宽劳动者认定标准.....	18
三、本节小结.....	19
第二节 被告应按工伤保险标准向原告支付待遇.....	20
一、被告应当为原告缴纳工伤保险费用.....	20
二、原告受伤应当认定为工伤.....	20
三、被告应当按工伤待遇支付相关费用.....	20
四、商业保险赔偿款不能冲抵工伤待遇补偿款.....	21
五、加强新业态从业劳动者权益保障实属大势所趋.....	21
六、本节小结.....	22
第三节 本案中保护原告鲁慎之的合法权益具有必要性.....	22
一、当今社会新业态从业者权益保护缺失.....	22
二、《劳动法》目的在于保护劳动者.....	23
三、本案中原被告权利义务失衡.....	24
四、本节小结.....	25
第四节 被告应承担本案的案件受理费.....	25
第七部分 启示与思考.....	26
附件.....	30
附件一 授权委托书.....	30
附件二 类案检索.....	31
附件三 证据清单.....	34

第一部分 当事人基本信息

原告：鲁慎之

身份证号：××××××××××××××××

住址：××省××市

联系电话：1××××××××××

被告：水泊网络技术公司

统一社会信用代码：××××××××××××××××

注册地址：××省××市

法定代表人：宋明泉

联系电话：1××××××××××

第二部分 诉讼请求

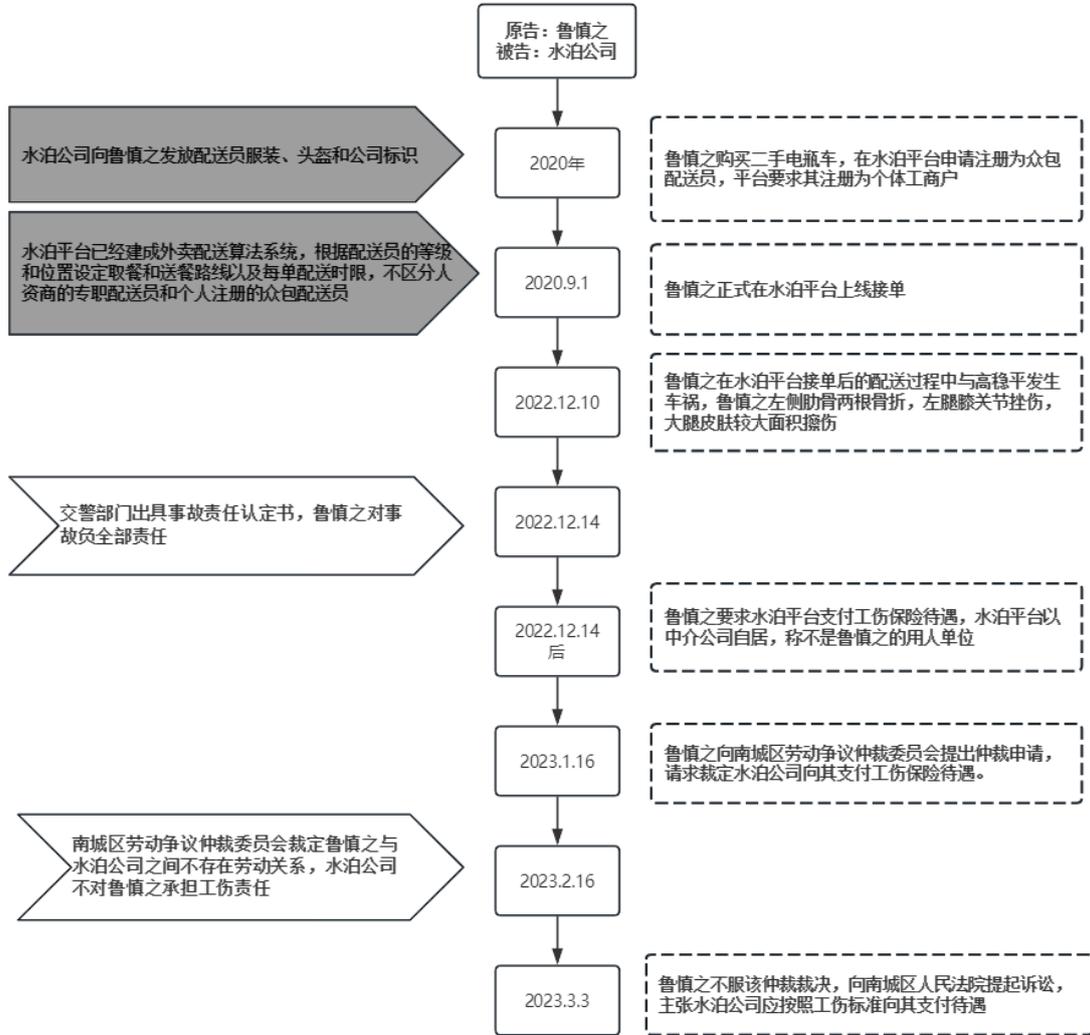
原告现就与被告劳动纠纷一案，提起如下诉讼请求：

- 1、请求法院确认原告鲁慎之与被告水泊公司之间自 2020 年 9 月 1 日起存在劳动关系。
- 2、请求判令被告按照工伤保险标准向原告支付相关待遇。
- 3、请求判令被告承担本案的诉讼费用。

第三部分 案件基本事实和焦点问题

第一节 本案基本事实

一、本案时间轴



二、本案基本事实

事实一：水泊公司经营外卖送餐等多种服务项目，采用人资商下的专职配送和众包配送两种模式，且在算法系统中不区分。

水泊网络技术公司是一家互联网科技公司，开发并运营水泊配送平台，为在该平台注册的消费者提供外卖送餐、城区即时送货、代买代送跑腿等多种服务项目。水泊平台现有的平台配送员除人资商模式下的专职配送员外，还有众包模式，即让个人注册为个体工商户后在平台进行接单配送。

在管理上，水泊平台为配送员发放统一的配送员服装、头盔和公司标识，进行统一管理。水泊平台建成了外卖配送算法系统，根据配送员的等级和位置设定取餐和送餐路线以及每单配送时限，不区分人资商的专职配送员和个人注册的众包配送员。

事实二：水泊公司并未为平台配送员办理工伤保险

基本保险制度方面，水泊公司在引入人资商模式和众包模式后，未为其平台配送员办理诸如养老保险、医疗保险和工伤保险在内的一系列职工社会保险。本案中，水泊公司仅从作为众包配送员的鲁慎之每天配送第一单的报酬中提取 3 元钱投保当天的人身意外险。

事实三：鲁慎之是水泊平台的配送员

鲁慎之于 2020 年在水泊平台申请注册为众包配送员，并于 2020 年 9 月 1 日起正式上线接单，服务于平台的配送业务。在接单过程中，鲁慎之需将标识贴在电瓶车上，按照平台要求穿戴好头盔和工作服，在外卖配送算法系统设置的取餐、送餐路线和每单配送时限进行工作。他每天的工作时间可分为两段，从上午十点到下午两点，以及下午四点到晚九点，符合甚至超过了标准劳动时间。

事实四：鲁慎之是在配送水泊公司订单的过程中遭受交通事故

2022 年 12 月 10 日中午，鲁慎之仍正常在水泊公司平台接单进行配送。接单后，鲁慎之身着水泊平台的工作服，骑着有水泊公司标识的电动车派送订单。因平常通行的路段临时施工，而水泊平台算法又对其配送时间存在限制，故鲁慎之为了节省时间不绕路，在行驶过程中发生了交通事故，导致左侧肋骨两根骨折，左腿膝关节挫伤，大腿皮肤较大面积擦伤。

第二节 本案焦点问题

一、原被告双方是否存在劳动关系

- 1、原告和被告是否存在书面劳动合同
- 2、若不存在书面劳动合同，原告和被告是否存在事实劳动关系

二、被告是否应该按工伤保险标准向原告支付待遇

- 1、原告的情形是否应当认定为工伤
- 2、若原告的情形应当认定为工伤，工伤保险的范围具体有哪些
- 3、被告为原告投保的人身意外险能否冲抵原告的工伤保险待遇

第四部分 法律适用

本案适用的法律、司法解释、规范性文件等如下表所示：

效力级别	名称	发布机关	实施日期
法律	《中华人民共和国民法典》	全国人民代表大会	2021.01.01
	《中华人民共和国劳动法》	全国人民代表大会常务委员会	2018.12.29
	《中华人民共和国劳动合同法》	全国人民代表大会常务委员会	2013.07.01
	《中华人民共和国公司法》	全国人民代表大会常务委员会	2018.10.26
	《中华人民共和国社会保险法》	全国人民代表大会常务委员会	2018.12.29
	《中华人民共和国安全生产法》	全国人民代表大会常务委员会	2021.09.01
	《中华人民共和国保险法》	全国人民代表大会常务委员会	2015.04.24
	《中华人民共和国民事诉讼法》	全国人民代表大会常务委员会	2022.01.01
	《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》	全国人民代表大会常务委员会	2008.05.01
司法解释	《关于为稳定就业提供司法服务和保障的意见》	最高人民法院	2022.12.26
	《关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》	最高人民法院	2021.01.01
司法解释性质文件	《关于因第三人造成工伤的职工或其亲属在获得民事赔偿后是否还可以获得工伤保险补偿问题的答复》	最高人民法院	2006.12.28
行政法规	《工伤保险条例》	国务院	2011.01.01
	《促进个体户工伤发展条例》	国务院	2022.10.01
国务院规范性文件	《关于做好当前和今后一段时期就业创业工作的意见》	国务院	2017.04.13
地方性法规	《深圳经济特区和谐劳动关系促进条例》	深圳市第四届人民代表大会常务委员会	2019.09.30
部门规章	《关于促进平台经济规范健康发展的指导意见》	国务院办公厅	2019.08.01
	《关于维护新就业形态劳动者劳动权益保障的指导意见》	人力资源和社会保障部, 国家发展和改革委员会, 交通运输部, 应急管理部, 国家市场监督管理总局, 国家医疗保障局, 最高人民法院, 中华全国总工会	2021.07.16

	《关于确立劳动关系有关事项的通知》	劳动和社会保障部（已撤销）	2005.05.25
	《关于落实网络餐饮平台责任切实维护外卖送餐员权益的指导意见》	国家市场监督管理总局、国家网信办、国家发展改革委、公安部、人力资源社会保障部、商务部、中华全国总工会	2021.07.16
	《关于促进分享经济发展的指导性意见》	国家发展和改革委员会, 中共中央网络安全和信息化领导小组办公室(已变更), 工业和信息化部, 人力资源和社会保障部, 国家税务总局, 国家工商行政管理总局(已撤销), 国家质量监督检验检疫总局(已撤销), 国家统计局	2017.07.03
	《关于发展数字经济稳定并扩大就业的指导意见》	国家发展和改革委员会, 教育部, 科学技术部, 工业和信息化部, 公安部, 财政部, 人力资源和社会保障部, 自然资源部, 农业农村部, 商务部, 中国人民银行, 国家税务总局, 国家市场监督管理总局, 国家统计局, 中国证券监督管理委员会, 国家知识产权局, 中华全国总工会, 中华全国工商业联合会	2018.09.18

第五部分 程序部分的理由

根据《中华人民共和国民事诉讼法》（以下简称《民事诉讼法》）第 122 条，起诉必须符合下列条件：（一）原告是与本案有直接利害关系的公民、法人和其他组织；（二）有明确的被告；（三）有具体的诉讼请求和事实、理由；（四）属于人民法院受理民事诉讼的范围和受诉人民法院管辖。本案符合法定起诉条件。

一、鲁慎之是本案适格原告

根据《民事诉讼法》第 122 条第 1 款，“原告是与本案有直接利害关系的公民、法人和其他组织。”原告与本案之间是否存在直接利害关系是原告是否适格的关键。我国司法实务中认为，“当事人因自己的民事权益受到侵害或者与他人发生争议，为保护自己的民事权益而提起诉讼的人，才是适格原告”。¹《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》（以下简称《调解仲裁法》）第 22 条规定：“发生劳动争议的劳动者和用人单位为劳动争议仲裁案件的双方当事人。劳务派遣单位或者用工单位与劳动者发生劳动争议的，劳务派遣单位和用工单位为共同当事人。”

本案中，原告鲁慎之为劳动者，被告水泊公司为用人单位，为劳动争议中的适格当事人。双方就是否存在劳动关系、被告是否应当按工伤标准向原告支付待遇产生争议，原告实际上与被告存在劳动关系，被告却未能履行用工义务，侵害了原告的劳动者权益。因此，原告与被告产生劳动争议，为保障自身劳动者权益提起诉讼，与本案有直接利害关系，属于适格原告。

二、水泊公司是本案明确被告

《民事诉讼法》第 122 条第 2 款规定，“起诉必须符合下列条件：……（二）有明确的被告。”对于被告是否“明确”的理解，《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉的解释》（以下简称《民诉法解释》）第 209 条中规定：“原告提供被告的姓名或者名称、住所等信息具体明确，足以使被告与他人相区别的，可以认定为有明确的被告。”

本案中，被告水泊公司的名称为水泊网络技术公司，其所在地址为××省××市××，统一社会信用代码为××××××××××××××××××，法定代表人为宋明泉，联系电话为 1××××××××××。被告水泊公司注册登记成立，作为企业法人具有民事诉讼能力，具备诉讼主体资格。且本案被告公司有明确名称、住址、联系方式，本案被告明确，符合起诉条件。

三、本案在人民法院受理民事诉讼的范围内

第一，本案中的劳动仲裁属非终局裁决，可以上诉。《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》（以下简称《调解仲裁法》）第 47 条规定：“下列劳动争议，除本法另有规定的外，仲裁裁决为终局裁决，裁决书自作出之日起发生法律效力：（一）追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金，不超过当地月最低工资标准十二个月金额的争议；（二）因执行国家的劳动标准在工作时间、休息休假、社会保险等方面发生的争议。”《调解仲裁法》第 50 条规定：“当事人对本法第四十七条规定以外的其他劳动争议案件的仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼；期满不起诉的，裁决书发生法律效力。”对于非终局裁决，双方均可以向人民法院提起诉讼。

¹ 参见最高人民法院(2014)民二终字第 39 号民事裁定书。

本案中，原告鲁慎之与 2023 年 1 月 16 日向南城区劳动争议仲裁委员会提出仲裁申请，裁定请求为请求水泊公司向其支付工伤保险待遇，属《调解仲裁法》第 47 条规定的“追索工伤医疗费”，属于非终局裁决，可以上诉。南城区劳动争议仲裁委员会于 2023 年 2 月 16 日作出裁决，原告鲁慎之因不服南城区劳动争议仲裁委员会作出的仲裁裁决，向南城区人民法院提起诉讼，符合《调解仲裁法》第 5 条规定的诉讼情形。

第二，本案不符合《民事诉讼法》规定的不予受理的情形。《民事诉讼法》第 127 条规定：“人民法院对下列起诉，分别情形，予以处理：（一）依照行政诉讼法的规定，属于行政诉讼受案范围的，告知原告提起行政诉讼；（二）依照法律规定，双方当事人达成书面仲裁协议申请仲裁、不得向人民法院起诉的，告知原告向仲裁机构申请仲裁；（三）依照法律规定，应当由其他机关处理的争议，告知原告向有关机关申请解决；（四）对不属于本院管辖的案件，告知原告向有管辖权的人民法院起诉；（五）对判决、裁定、调解书已经发生法律效力的案件，当事人又起诉的，告知原告申请再审，但人民法院准许撤诉的裁定除外；（六）依照法律规定，在一定期限内不得起诉的案件，在不得起诉的期限内起诉的，不予受理；（七）判决不准离婚和调解和好的离婚案件，判决、调解维持收养关系的案件，没有新情况、新理由，原告在六个月内又起诉的，不予受理。”

首先，本案原被告中，原告方为自然人，被告方水泊公司为明确法人，双方为平等民事主体，不符合行政诉讼的主体条件，同时，依据《中华人民共和国行政诉讼法》第 12 条²，本案不属于行政诉讼的受案范围。因此，本案情形不满足《民事诉讼法》第 127 条第（五）项规定的情形。其次，据上文论述，原被告之间的仲裁裁决属于非终局裁决，可以上诉，不满足《民事诉讼法》第 127 条第（二）项的规定情形。最后，本案亦不满足《民事诉讼法》第 127 条规定的其他情形。因此，本案属于人民法院受理民事诉讼的范围。

四、法院管辖

结合管辖规定，本案应当由南城区人民法院管辖。

《民事诉讼法》第 24 条规定：“因合同纠纷提起的诉讼，由被告住所地或者合同履行地人民法院管辖。”原《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(2008 调整)》第 8 条规定：“劳动争议案件由用人单位所在地或者劳动合同履行地的基层人民法院管辖。劳动合同履行地不明确的，由用人单位所在地的基层人民法院管辖。”本案中，原告鲁慎之一直在南城区活动，为被告水泊平台配送外卖，南城区为原告提供劳动的主要地区，为原被告之间合同履行地，故本案应由南城区人民法院管辖。

²《中华人民共和国行政诉讼法》第 12 条：“人民法院受理公民、法人或者其他组织提起的下列诉讼：

（一）对行政拘留、暂扣或者吊销许可证和执照、责令停产停业、没收违法所得、没收非法财物、罚款、警告等行政处罚不服的；（二）对限制人身自由或者对财产的查封、扣押、冻结等行政强制措施和行政强制执行不服的；（三）申请行政许可，行政机关拒绝或者在法定期限内不予答复，或者对行政机关作出的有关行政许可的其他决定不服的；（四）对行政机关作出的关于确认土地、矿藏、水流、森林、山岭、草原、荒地、滩涂、海域等自然资源的所有权或者使用权的决定不服的；（五）对征收、征用决定及其补偿决定不服的；（六）申请行政机关履行保护人身权、财产权等合法权益的法定职责，行政机关拒绝履行或者不予答复的；（七）认为行政机关侵犯其经营自主权或者农村土地承包经营权、农村土地经营权的；

（八）认为行政机关滥用行政权力排除或者限制竞争的；（九）认为行政机关违法集资、摊派费用或者违法要求履行其他义务的；（十）认为行政机关没有依法支付抚恤金、最低生活保障待遇或者社会保险待遇的；（十一）认为行政机关不依法履行、未按照约定履行或者违法变更、解除政府特许经营协议、土地房屋征收补偿协议等协议的；（十二）认为行政机关侵犯其他人身权、财产权等合法权益的。除前款规定外，人民法院受理法律、法规规定可以提起诉讼的其他行政案件。”

五、本次诉讼是在法定期间内提起

《调解仲裁法》第 50 条规定：“当事人对本法第四十七条规定以外的其他劳动争议案件的仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼；期满不起诉的，裁决书发生法律效力。”《民事诉讼法》第 85 条规定：“期间包括法定期间和人民法院指定的期间。期间以时、日、月、年计算。期间开始的时和日，不计算在期间内。”

本案中，南城区劳动争议仲裁委员会于 2023 年 2 月 16 日作出裁决，从次日即 2023 年 2 月 17 日起算诉讼时效，原告鲁慎之与 2023 年 3 月 3 日向南城区人民法院提起诉讼，属于收到仲裁裁决书之日起十五日内，在法定期间内。

综上，原告鲁慎之符合就本案提起民事诉讼的法定条件，恳请法院受理并依法作出裁判。

第六部分 实体部分的理由



第一节 原告和被告存在劳动关系

一、双方无书面合同，但仍存在劳动关系

(一) 原告在注册成为水泊平台配送员时没有订立书面协议

根据《中华人民共和国劳动法》（以下简称《劳动法》）第 19 条³和《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称《劳动合同法》）第 17 条⁴，书面劳动合同应包括劳动合同期限；工作内容；劳动保护和劳动条件；劳动报酬；劳动纪律；劳动合同终止的条件；违反劳动合同的责任等必要条款。原告在注册成为水泊平台的配送员时，要求简单，步骤清晰，并未涉及到原告与被告的劳动权利义务内容，不属于书面劳动合同。

另外，根据《中华人民共和国民法典》（以下简称《民法典》）第 470 条，合同的内容一般包括当事人的姓名或者名称和住所；标的；数量；质量；价款或者报酬；履行期限；地点和方式；违约责任；解决争议的方法等内容。⁵原告在注册成为水泊平台的配送员时，其具体操作步骤仅为原告获得水泊平台配送员身份的程序性流程，不涉及原被告之间实质性的权利义务的条款，不存在具体的标的和数量，也不存在要约与承诺。因此原被告之间也不存在其他书面协议。

(二) 判断原被告双方是否存在劳动关系应遵循事实优先原则

虽然原告与被告之间不存在书面劳动合同，但不代表双方不存在事实上的劳动关系。

³ 《中华人民共和国劳动法》第 19 条：劳动合同应当以书面形式订立，并具备以下条款：（一）劳动合同期限；（二）工作内容；（三）劳动保护和劳动条件；（四）劳动报酬；（五）劳动纪律；（六）劳动合同终止的条件；（七）违反劳动合同的责任。劳动合同除前款规定的必备条款外，当事人可以协商约定其他内容。

⁴ 《中华人民共和国劳动合同法》第 17 条：劳动合同应当具备以下条款：（一）用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；（二）劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码；（三）劳动合同期限；（四）工作内容和工作地点；（五）工作时间和休息休假；（六）劳动报酬；（七）社会保险；（八）劳动保护、劳动条件和职业危害防护；（九）法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。劳动合同除前款规定的必备条款外，用人单位与劳动者可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。

⁵ 《中华人民共和国民法典》第 470 条：合同的内容由当事人约定，一般包括下列条款：（一）当事人的姓名或者名称和住所；（二）标的；（三）数量；（四）质量；（五）价款或者报酬；（六）履行期限、地点和方式；（七）违约责任；（八）解决争议的方法。当事人可以参照各类合同的示范文本订立合同。

根据最高人民法院《关于为稳定就业提供司法服务和保障的意见》（法发〔2022〕36 号），未订立书面劳动合同，劳动者主张与平台企业或者用工合作单位存在劳动关系的，人民法院应当根据用工事实和劳动管理程度，综合考虑劳动者对工作时间及工作量的自主决定程度、劳动过程受管理控制程度、劳动者是否需要遵守有关工作规则、劳动纪律和奖惩办法、劳动者工作的持续性、劳动者能否决定或者改变交易价格等因素，依法审慎予以认定。平台企业或者用工合作单位要求劳动者登记为个体工商户后再签订承揽、合作等合同，或者以其他方式规避与劳动者建立劳动关系，劳动者请求根据实际履行情况认定劳动关系的，人民法院应当在查明事实的基础上依法作出相应认定。

另外，《广东省高级人民法院 广东省劳动人事争议仲裁委员会关于劳动人事争议仲裁与诉讼衔接若干意见》和《江西省高级人民法院、江西省人力资源和社会保障厅关于办理劳动争议案件若干问题的解答（试行）》等地方司法性文件也提到判断网络平台经营者与相关从业人员之间的用工关系的性质时，实际履行与约定不一致或双方未约定的，以实际履行情况认定。⁶此外，国际劳工组织大会《关于雇佣关系的建议书》明确提出，隐蔽的雇佣关系情形包括使用其他合同形式掩盖真实法律地位，因此确认劳动关系应当从事实出发进行判断。⁷

因此，在认定新就业形态下网络平台经营者与从业人员的法律关系时，应当通过用工事实等因素来探寻当事人的真实合意。**在当事人的真实合意与合同约定的合同类型不符时，应根据当事人的真实合意来认定当事人之间法律关系的性质。**在当事人的实际情况与约定的关系性质不同时，应以事实为准。这种事实优先原则对于新就业形势下，正确认定劳动关系，保护劳动者合法权益具有重要意义。本案中原告的配送员类型为众包配送员，形式上与被告是众包合作关系，但实质上被告通过运营的平台的各种机制设计，在实际运营过程中与原告形成的人格、经济从属性达到了确立劳动关系标准，符合事实劳动关系构成要件。**在事实优先原则的指导下，应当根据有关规定，将原被告劳动关系的各部分实质要件整合，综合原被告人格从属性、经济从属性和组织从属性的实际情况，“刺破”原被告新型用工关系的“面纱”，揭开原被告双方之间事实劳动关系的本质。**

二、原告和被告存在事实劳动关系

根据《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发〔2005〕12 号）第 1 条，用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同，但同时具备下列情形的，劳动关系成立。（一）用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；（二）用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的

⁶ 《广东省高级人民法院 广东省劳动人事争议仲裁委员会关于劳动人事争议仲裁与诉讼衔接若干意见》一、网络平台经营者与相关从业人员之间的用工关系性质，原则上按约定处理。如双方属于自负盈亏的承包关系或已订立经营合同、投资合同等，建立了风险共担、利益共享的分配机制的，不应认定双方存在劳动关系。实际履行与约定不一致或双方未约定的，以实际履行情况认定；

《江西省高级人民法院、江西省人力资源和社会保障厅关于办理劳动争议案件若干问题的解答（试行）》一、关于劳动关系确认 1. 网络平台经营者与相关从业人员之间是否成立劳动关系？网络平台经营者与相关从业人员之间订立书面劳动合同并按劳动合同履行的，认定为劳动关系；双方订立承包、租赁、联营等合同，并建立营运风险共担、利益共享分配机制的，按双方约定执行，不应认定双方存在劳动关系。实际履行与约定不一致或双方未约定的，以实际履行情况认定。

⁷ 《关于雇佣关系的建议书》（国际劳工组织第 198 号建议书）：一、保护雇佣关系中的劳动者的国家政策 4. 国家政策至少应包括某些措施以便：(b) 与隐蔽的雇佣关系做斗争，例如其中可能包括使用掩盖真实法律地位的其他形式的合同安排的其它关系。应注意，在雇主以一种掩盖着某人作为雇员的真实法律地位的方式不把他或她当作一个雇员对待时，就产生了隐蔽的雇佣关系。而且，可出现这样的情况：合同安排产生剥夺劳动者应享有的保护的后果；

有报酬的劳动；（三）劳动者的劳动是用人单位业务的组成部分。在司法实践中，这三种情形是未订立书面劳动合同下认定事实劳动关系成立的构成要件。

（一）原告和被告符合法律、法规规定的主体资格。

一方面，《劳动法》第 2 条规定用人单位包括在中华人民共和国境内的企业、个体经济组织；⁸《中华人民共和国公司法》第 6 条规定，设立公司，应当依法向公司登记机关申请设立登记。⁹因此，在中华人民共和国境内依法设立的公司具有劳动关系中用人单位的主体资格。**被告水泊公司是依法设立登记的公司，符合用人单位的主体资格要件。**

另一方面，《劳动法》第 15 条规定：禁止用人单位招用未满十六周岁的未成年人；《劳动合同法》第 44 条规定，劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的，劳动合同终止；¹⁰最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第 32 条：用人单位与其招用的已经依法享受养老保险待遇或者领取退休金的人员发生用工争议而提起诉讼的，人民法院应当按劳务关系处理。因此，原则上劳动者的最低年龄要求是年满十六周岁，最高年龄是依法享受养老保险待遇或领取退休金时的年龄，劳动者应在法定劳动年龄内且不完全丧失劳动能力。**原告鲁慎之是年满十六周岁并未享受养老保险待遇或领取退休金且具有劳动行为能力的自然人，符合劳动关系中劳动者的主体资格。**

另外，本案中原告虽然在水泊平台的强制要求下注册成为个体工商户，但这并不妨碍原告成为劳动关系的主体。根据《促进个体工商户发展条例》第 30 条，任何单位和个人不得诱导、强迫劳动者登记注册为个体工商户。¹¹《关于为稳定就业提供司法服务和保障的意见》中也强调，平台企业或者用工合作单位要求劳动者登记为个体工商户后再签订承揽、合作等合同，或者以其他方式规避与劳动者建立劳动关系，劳动者请求根据实际履行情况认定劳动关系的，人民法院应当在查明事实的基础上依法作出相应认定。

一方面，劳动关系成立的标志是用工，如果单纯凭借骑手“个体工商户”的拟制外观而否认用工事实的存在，认定其与平台企业之间为平等的民事法律关系，显然违背了实质正义和劳动法的本意。本案中原告把注册成为个体工商户仅当作成为配送员，进而获得工作机会的一种程序。个体工商户的形式不能影响双方成立劳动关系的实质。

另一方面，被告强制要求原告注册成为个体工商户的行为体现了被告有意规避用人单位责任。原告在水泊平台注册时，平台设置了注册为个体工商户的强制环节，不同意就不能进入下一环节，且没有向原告进行相应必要的阐释和说明。仅凭原告勾选的一个选项“成为个体工商户”，不能认定原告已经知晓法律后果并同意其内容。被告利用虚拟软件平台，引导原告注册成为个体工商户，以建立所谓平等主体之间合作关系的形式规避用人单位责任，无法认定原告具有以个体工商户身份从事外卖业务的真实意愿。

⁸《中华人民共和国劳动法》第 2 条：在中华人民共和国境内的企业、个体经济组织（以下统称用人单位）和与之形成劳动关系的劳动者，适用本法。

⁹《中华人民共和国公司法》设立公司，应当依法向公司登记机关申请设立登记。符合本法规定的设立条件的，由公司登记机关分别登记为有限责任公司或者股份有限公司；不符合本法规定的设立条件的，不得登记为有限责任公司或者股份有限公司。

法律、行政法规规定设立公司必须报经批准的，应当在公司登记前依法办理批准手续。

公众可以向公司登记机关申请查询公司登记事项，公司登记机关应当提供查询服务。

¹⁰《中华人民共和国劳动合同法》第 44 条：有下列情形之一的，劳动合同终止：（一）劳动合同期满的；（二）劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的；（三）劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；（四）用人单位被依法宣告破产的；（五）用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的；（六）法律、行政法规规定的其他情形。

¹¹《促进个体工商户发展条例》第 30 条：任何单位和个人不得违反法律法规和国家有关规定向个体工商户收费或者变相收费，不得擅自扩大收费范围或者提高收费标准，不得向个体工商户集资、摊派，不得强行要求个体工商户提供赞助或者接受有偿服务。任何单位和个人不得诱导、强迫劳动者登记注册为个体工商户。

在人力资源社会保障部和最高人民法院联合发布的第三批劳动人事争议典型案例的案例 4¹²中，对于劳动者注册个体工商户与平台企业或其用工合作企业订立合作协议，能否认定劳动关系的问题，法院认为一些平台企业及其用工合作企业利用劳动关系与合作关系边界的模糊性，一方面诱导或强迫劳动者注册成为个体工商户，并与之订立合作协议；另一方面仍对劳动者进行较强程度的劳动管理，单方确定劳动规则、报酬标准等事项，以合作之名行劳动用工之实，严重损害了劳动者劳动保障权益。并且在多起判决中，法院亦明确注册成为个体工商户不能规避劳动关系的裁判规则。¹³

因此，原告注册成为个体工商户不影响其与被告的法律关系，且被告通过劳动者注册个体工商户以规避相应责任的行为应被否认。

（二）原告受被告的劳动管理，从事被告安排的有报酬的劳动

《关于确立劳动关系有关事项的通知》第 1 条第（二）项明确，用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动。这一项通常被归纳为“人格从属性”与“经济从属性”，即劳动者放弃了自主权，用人单位可支配劳动者，对劳动者进行指挥监督与惩戒；用人单位能够基于长期合作的框架下安排劳动者从事有报酬的劳动。

1. 原告受被告的劳动管理——满足人格从属性的标准

是否拥有自主权是判断劳动关系的核心标准，法律之所以对劳动者提供倾斜保护，是因为他们放弃了对自身劳动力的自由支配，依附于用人单位从事非独立性劳动。受指示约束或他人决定的劳动是从属性劳动的基本内涵，而承担从属性劳动的义务是劳动关系最具特征性的内容¹⁴。因此，人格从属性是判断劳动关系的关键，其核心内涵是劳动者对用人单位的人身依附性、受约束性。

在劳动关系中，从用人单位的角度来看，人格从属性体现在用人单位对劳动者的指挥权、监督权、惩戒权；从劳动者的角度来看，人格从属性体现在劳动者给予劳动给付的亲履性、专属性和利他性¹⁵。

本案中，被告通过算法系统的指挥监督、奖惩机制的约束和相关管理规定的要求对原告进行实质上的控制，使得原告在很大程度上失去了劳动支配的自主权。

（1）被告通过算法系统对原告进行指挥监督

在工业经济主导大工厂时代，雇主与雇员的人格从属性关系体现在雇主对雇员的技术控制，包括反映人与自然之间关系的科学技术控制和反映人与人关系的组织技术控制。前者体现为通过机器对劳动者进行“数字控制”，通过设置精确的数值使操纵机器的工人位于雇主的指挥监控中；后者体现为通过科层制式的等级权力结构对劳动者进行管理约束。而在如今的互联网数字经济时代，互联网企业对劳动者的技术控制通过平台将科学技术控制和组织技术控制融合在一起，通过算法系统对劳动者实行“数字控制”。相比起机器的“数字控制”和雇主的等级结构管理，这种数字控制更具有软约束性和隐蔽性，形成了企业算法权力¹⁶。

¹² 《人力资源社会保障部 最高人民法院关于联合发布第三批劳动人事争议典型案例的通知》（人社部函〔2023〕36号），2023年5月25日发布。

¹³ 参见江苏省苏州市中级人民法院发布 2021 年度十大典型案例之四与（2020）苏 05 民终 2639 号判决书。

¹⁴ 参见沈建峰：《论劳动关系的法律属性：继续性债之关系的回归》，载《环球法律评论》2023 年 04 期，第 90-105 页。

¹⁵ 参见肖竹：《劳动关系从属性认定标准的理论解释与体系构成》，载《法学》2021 年 02 期，第 160-176 页。

¹⁶ 参见陈龙：《“数字控制”下的劳动秩序——外卖骑手的劳动控制研究》，载《社会学研究》2020 年 06 期，第 113-135、244 页。

本案中，水泊平台通过外卖配送算法系统，根据配送员的等级和位置设定取餐和送餐路线以及每单配送时限，且平台算法会根据配送的区域和速度不断压缩时间，不断调整配送员的限制时限。被告实际上利用配送算法系统，收集每位配送员配送时的数据，利用路线和时限，对每位配送员实行同步但有区别的个性化指挥与监督。表面上看原告自主接单、派单、送单，有自主选择路线和配送时序的自由，平台似乎只是仅仅提供了信息；但实际上，**平台提供的个性化路线与时间限制与原告的收入多少直接挂钩，且平台会根据每次配送员的完成情况不断调整设计，影响原告下一次配送时的路线与时限设计，进而使原告自然而然地遵守水泊平台的算法规划，实质上使原告位于被告的全程指挥与监督中。**原告一旦接单，就进入了水泊平台的算法闭环程序系统中，根据平台算法系统的指引与约束完成配送任务，再接单再开启下一个闭环过程。

同时，水泊平台所建成的外卖配送算法系统不再区分人资商的专职配送员和个人注册的众包配送员，这说明后者在提供劳务的过程中所受到的指挥监督等管理等同于专职配送员。而专职配送员与人资商劳岚公司之间构成劳动关系，受公司指派专门为水泊平台提供全天候的外卖配送服务，需要受水泊公司的指挥与管理，其所受到的劳动管理强度显然不亚于劳动关系中的劳动者。原告作为众包配送员，在其算法系统建成后所受到的指挥监督等管理对标专职配送员，“众包”的表象下，原告明显已经承担了专职配送员的任务，实质上接受了与专职配送员同等的劳动管理。

综上，通过平台算法系统，被告实现对原告执行工作任务的方式、时间、目标的指挥和监督，且这种“数字控制”的方式利于被告将劳资矛盾转移至劳动者与技术和劳动者与消费者、商家等其他主体之间，降低了其行使控制权的风险。因此，被告通过平台算法系统对原告实行软控制与隐控制，行使用人单位对劳动者劳动过程的指挥权和监督权。

（2）被告通过奖惩机制对原告进行约束

奖惩机制包括正面的激励机制和负面的惩戒机制，在劳动关系中，奖惩机制与劳动者的工作报酬、工作待遇、工作地位、声誉形象等直接挂钩，是用人单位对劳动者进行控制的重要方式，体现了用人单位的惩戒权。

本案中，被告水泊公司通过超时罚款机制和派单奖励机制双管齐下督促配送员不断提高派单效率。在奖励机制方面，被告的平台将跑单效率、派单质量、积分提成连在一起，原告派送越快，派送越多，积分就越多，提成就越高，并且下一次接到的单就越好，进而使积分和提成进一步提高，使原告进入激励机制的循环，不断提高自身的派送效率。在惩罚机制方面，被告的平台以时限为标准，一旦原告超时就要遭受罚款，实际上，**时限成为了被告对配送员工作效率和工作质量的硬性考核标准，不达到标准的配送员就要接受被告的罚款惩戒。最重要的是，原告对平台的奖惩机制并无与被告平等地位上的议价权与决定权，原告只要完成派送任务就必须接受被告的奖惩机制设置并受其约束。**这种奖惩机制督促原告每天在午餐和晚餐高峰时段都在路上狂奔；而且，正是在这种奖惩机制的动力与压力的驱动下，原告在派送订单时遇到临时施工路段为节省时间而绕路，由于心急派送订单而发生交通事故，遭受人身和财产损失。被告的平台奖惩机制对原告造成强大的精神驱动力和压力，伴随着原告的整个工作过程。

因此，被告通过奖惩机制对原告进行正面激励和负面惩戒的双面约束，从动力和压力两方面实现对原告工作过程和结果的控制。

（3）被告通过相关管理规定对原告进行管理和规范

在劳动关系中，用人单位对原告的实际控制通过多种工作细节综合体现，根据不同要素形成“整体画面”。本案中，被告除了通过平台算法系统和奖惩机制对原告进行指挥、控制、

监督约束，还通过其他管理规定使平台管理规范化、统一化、标准化，如对于不按照平台要求在在电瓶车上贴上标识、穿戴头盔和工作服的配送员有扣分的惩罚，原告曾因此扣分而心疼不已。这些外观上和行为操作上的规范通过外部强制影响原告的内心认识，逐渐将平台要求内化为必须遵守的规范；同时这些管理规定与算法系统、奖惩机制配套使用形成对原告的管理、控制体系。

因此，被告在对平台管理规范化的过程也是完善对原告工作行为表现和内心规范认识的过程，进一步体现被告作为用人单位行使的控制权。

综上，被告通过平台算法系统、奖惩机制和相关管理规定，使原告从外观行为规范到内在精神认识服从被告以平台和数字形式实施的管理与约束，形成对被告的人身依附，具有较强的人格从属性进而丧失劳动自主权。

2. 原告从事被告安排的有报酬的劳动

劳动关系中用人单位基于生产资料所有权和生产要素的支配权而占有优势经济地位。随着就业形态的不断发展，劳动者是否受严格的劳动管理，其表现形式和认定标准界限有时比较模糊，“原告从事被告安排的有报酬的劳动”也是判断劳动关系的重要标准之一。这主要体现为劳动者对用人单位的经济资源和收入的依赖性、经济地位的弱势性、经营风险的从属性等，可简单归结为经济从属性。

本案中，原告与被告之间的经济从属性体现在被告掌控关键生产资料、支配原告的劳动报酬、向原告支付劳动对价，而原告无需承担经营风险。

(1) 被告对关键生产资料享有核心控制权

在劳动关系中，企业正是基于对生产资料的所有权形成对劳动者的核心控制。根据《“十四五”数字经济发展规划》，当前不断发展的数字经济是继农业经济、工业经济之后的主要经济形态，是以数据资源为关键要素，以现代信息网络为主要载体，以信息通信技术融合应用、全要素数字化转型为重要推动力，促进公平与效率更加统一的新经济形态。数据、信息成为数字经济中的核心生产要素，平台等数字基础设施成为数字经济中的关键生产资料。在李相国与北京同城必应科技有限公司劳动争议案（闪送员案）¹⁷中，裁判观点认为科技公司通过互联网技术所掌握的信息才是更为重要的生产资料，公司通过对信息及相应技术的支配权在用工关系中位于强势支配地位。

在本案中，被告运营的水泊平台集数据、信息、技术于一体，建有外卖配送算法系统，是被告掌控并不断完善的综合数字生产设施。一方面，水泊平台收集、掌管着包括配送端、商家端、消费者端多方主体的数据与信息，原告通过平台获取订单的信息内容、配送路线、配送时间、工作反馈、工作收入等，**被告掌控的平台是原告工作劳动的一切前提与基础，原告对平台具有高度依赖性。**另一方面，被告正是通过整合利用每一位像原告一样的配送员在工作过程中的实时数据信息不断优化、完善水泊平台的建设，从而实现资本增值。**在原告和被告体现出来的互联网经济下的用工模式下，被告掌控的水泊平台及其数据信息和技术才是关键生产资料，被告通过对关键生产资料的核心控制权在与原告的用工关系中处于强势支配地位。**

(2) 被告对原告的劳动报酬具有优势支配权

劳动关系不同于普通民事劳务关系的关键特征就在于普通民事劳务关系是平等主体之间以劳务和相应的报酬为对价形成的权利义务关系，劳务关系双方具有平等的议价能力和经济自主决定权。而在劳动关系中，劳动者的劳动收入主要由用人单位决定，用人单位享有对劳动报酬的主导权。

¹⁷ 参见(2017)京0108民初53634号民事判决书。

本案中原告的劳动收入主要来源于完成配送订单后按单提成获得的报酬。虽然原告按单提成，没有底薪，报酬存在平台可提现，但是这些特征只能体现工作报酬计算方式和领取方式的灵活性。在陈云与福建众联胜网络科技有限公司确认劳动关系纠纷二审中，法院明确指出劳动报酬的计算方式不是确定劳动关系成立与否的标准，是否有保底工资、以件计酬还是以时间计酬，只是工资报酬的计算方式，不影响双方法律关系的性质。影响双方法律关系性质的关键还是双方对原告劳动报酬的支配地位对比。¹⁸本案中原告每单提成的比例由水泊平台决定，水泊平台通过奖惩机制直接操控着原告的报酬账户数额。也就是说，**对于原告报酬的基础比例、增加与减少，被告通过平台具有优势的支配权，原告无法凭一人之力改变整个平台的配送提成规则和奖励罚款规则，原告不具有与被告在平等地位上的自主议价能力。**

（3）原告完成平台的配送任务但无需承担平台的经营风险

在劳动关系中，劳动者完成企业布置的工作任务，其所提供的劳动是企业获得经营利润、达到经营目标的基础，劳动具有利他性；相应的，经营风险由更具经济能力、获得经营利润的企业来承担，劳动者无需承担经营风险。

在本案中，原告需要处理好的是自己通过平台接到的每一份订单，其劳动风险在于配送每一份订单时的完成情况，是否违反规范、是否超时、是否被投诉；而被告的水泊平台要处理的是所有配送员的所有配送订单，原告完成配送任务的风险是平台风险源的一小部分，平台需要协调好商家、消费者和配送员多方主体，维持整个平台秩序，保证配送业务的正常运行。被告的经营风险在于平台各方主体交互、配送业务运行的整体秩序是否有序。也就是说，在原被告参与的配送业务经营运行的过程中，**原告主要关注自己接到的订单任务的完成状况，被告则需要关注整体经营秩序，承担总体上的经营风险。这种风险责任分配本身来源于原被告不平衡的经济地位，体现了原告对被告在劳动上的从属性。**

（4）被告以订单提成形式换取原告劳动对价

劳动关系以劳动对价为核心，其主体为用人单位和劳动者，其功能对于劳动者来说除了获得劳动对应的报酬的财产性功能，还具有获得生活来源和社会保障的生存性功能；对于用人单位则更多是通过劳动达到经营目标的工具性功能。¹⁹劳动对价兼具市场交换和社会保障与发展的功能体现了劳动者对用人单位的经济依附性、依赖性。

本案原告提供的配送劳动对于被告来说，是被告开展水泊平台配送业务、实现平台功能的一种工具方式，被告以每份订单提成的形式作为换取原告劳动对价的报酬。而被告的水泊平台及其业务对于原告来说，是原告工作收入的主要来源和依靠，特别是在互联网经济不断发展，国家出台相应的法律政策规范平台经济的发展的时代背景和经济形势下，被告作为互联网企业提供的工作机会成为像原告这种进城务工人员可以依靠的、比较稳定的工作渠道。而且，在被告的水泊平台的业务数量与质量和积分收入直接挂钩的算法系统和奖惩机制框架下，原告自动选择将主要精力集中投入被告的配送业务中，最大效率提高收入，实际上原告并无选择参与其他工作渠道的动力与自主权，原告依赖被告的平台的配送任务获得主要生活来源。当原告收到家里传来急需老人住院费的消息时选择延长在水泊平台的接单时间和提高配送效率，从而获得更多的收入，满足家里用钱治病需要，而不是同时参与多个工作扩大收入渠道，实质上也侧面反映出原告对被告的高度经济依赖性，原告通过被告的平台获得的劳动报酬是原告维持生存和保障基本生活需要的主要来源。

综上，在原告与被告的用工关系中，被告掌控着关键生产资料，对原告的劳动报酬有优

¹⁸ 参见（2022）闽 09 民终 309 号民事判决书。

¹⁹ 参见李雄，黄琳涵：《新就业形态下劳动关系认定的创新研究》，载《河北法学》2023 年 07 期，第 84-106 页。

势支配权，原告完成被告平台的配送任务而无需承担经营风险，劳动对价的功能对原告具有生活发展和保障功能，因此原告在经济上依附于被告。

（三）原告提供的劳动是被告公司的业务组成部分

劳动关系中劳动者提供的劳动是用人单位的业务组成部分，用人单位往往通过组织整合劳动力资源，基于组织性权力对劳动者进行管理，从而保障业务运行的稳定并提高业务效率，劳动者与用人单位形成组织从属性。组织从属性一般被理解为雇员在雇主企业组织内部，雇员给付的劳动为雇主组织生产、经营过程中不可欠缺的一环。²⁰

本案中被告开发并运营水泊配送平台，该平台提供外卖送餐、城区即时送货、代买代送跑腿等多种服务项目，消费者在该平台注册后可以选择所需要的服务。随后被告调整的只是水泊平台的经营模式，并没有改变水泊平台的业务内容与性质。原告作为配送员，接收平台派送的订单，提供配送的劳动，与被告的经营范围相符，属于被告经营的水泊平台的业务组成部分。平台通过不同方式组织配送员提供配送劳动构成自身整体业务体系，原告作为配送员之一，是被告经营的业务的劳动力资源之一；平台为原告提供必要的信息、数据分析资源和开展业务必须穿戴的工作服和工作标识，提供工作规范指引和约束，以便保证业务整体运营秩序。**原告的劳动是被告生产经营过程中不可或缺的一环，是被告公司的业务组成部分。**

另外，新业态下互联网平台组织权力与权威运行模式发生变革，组织管理模式扁平化、组织权力的实现更为灵活和隐蔽，组织的边界也更为模糊。互联网平台企业以自身作为“信息撮合者”、“信息中介”为借口，逃避作为用人单位的责任，否认与劳动者之间的组织从属性。实质上，互联网平台组织与其他组织一样需要权力和权威，新的组织模式和科技手段的革命的转变给予了互联网平台编制“组织面纱”的能力²¹。平台企业利用算法系统通过评价反馈机制、计时积分机制、提成激励机制等方式行使其组织权力与权威，使平台从业者与平台形成一种服从的心理契约，以更为隐蔽和灵活的方式体现组织从属性。如《网络预约出租汽车经营服务管理暂行办法(2022 修正)》第 2 条明确了网约车经营服务，是指以互联网技术为依托构建服务平台，整合供需信息，使用符合条件的车辆和驾驶员，提供非巡游的预约出租汽车服务的经营活动。网络预约出租汽车经营者（网约车平台公司），是指构建网络服务平台，从事网约车经营服务的企业法人。第 16 条规定，网约车平台公司承担承运人的责任。网约车平台公司的责任否定了作为信息中介的角色定位，平台从业者与平台公司之间仍存在组织从属性。**因此，不能因为科技进步和产业变革带来的互联网平台组织的权力与权威结构变化否认原告与被告之间的组织从属性，基于平台信息和算法系统原告的劳动属于被告公司的业务组成部分。**

三、应当适当放宽劳动者认定标准

依据上述论证，为保护原告鲁慎之的合法权益，促进我国对于新业态劳动者权益保障，实现劳资关系平衡，应当合理放宽劳动关系的认定。

第一，正视人格从属性在平台经济中的新发展，适当扩展传统人格从属性框架。“虽然表面上平台工人享有是否工作以及决定工作时间和地点等自由，但一些网络平台通过对服务过程进行了严密监督，相比传统劳动关系，从某种意义上看，平台企业对工人的控制不是减少了而是加强了。”²²技术手段的发展为平台提供了控制旗下劳动者的新方法。**首先，被告水**

²⁰ 参见肖竹：《劳动关系从属性认定标准的理论解释与体系构成》，载《法学》2021 年第 2 期，第 160-176 页。

²¹ 参见李志锴：《组织行为视角下互联网平台劳动关系从属性展开的新进路》，载《河北法学》2022 年第 2 期，第 98-115 页。

²² 参见谢增毅：《互联网平台用工劳动关系认定》，载《中外法学》2018 年第 6 期，第 1546-1569 页。

泊公司对原告劳动的全程具有调整与控制的权能。如本案中，水泊平台通过数据与算法，能够精细化地反映控制原告鲁慎之每一步的劳动过程，提出精准的时间路线要求，甚至能准确把握原告是否有穿戴头盔与工作服。换言之，平台背后的数据与算法接替传统的“工头”成为监视与控制新业态劳动者的“电子全景监控”²³。其次，平台对于时间的严格把控形成新的“时间规训”，大大消弭所谓劳动选择的自由性。如本案中，被告水泊公司设置了“跑单多，好单多、积分多、提成多”的奖惩机制，配合每单的时间限制，形成了新业态经济下新的工作时间控制机制，原告为了能接好单接多单，自然会选择主动延长劳动时间，争取每单快跑。换言之，“劳动时间的选择自由沦为劳动者自我加码的工具……掩盖了“自由”所带来的优势，骑手一旦进入到劳动当中，就立即被强烈的时间感所笼罩”。²⁴综上，新业态下人格从属性产生有别于传统的新发展。司法实践中理应适当放宽对于《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发〔2005〕12号）第1条的理解，将本案中的情况同样视作满足“用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理”的情况。

第二，重视经济从属性，扩大劳动关系的认定范围。“经济从属性在判断劳动关系是否存在上可以发挥更大作用。”“从某个角度看，经济从属性是人格从属性的基础和前提，正因为雇员对雇主的经济从属性，雇主对雇员施加控制，或者雇员从属于雇主才具有正当性。”²⁵在新业态经济下，人格从属性或有变化，但经济从属性的体现未有减弱。因此，为保障新业态劳动者权益，可适当强化经济从属性的地位，在已满足经济从属性的情况下适当弱化对于人格从属性的要求。

目前，我国已有放宽劳动标准的司法实践。如管晓民与上海乐快信息技术有限公司劳动争议一案²⁶中，原告虽不受被告考勤管理，但法院依旧认为“被告对原告进行指派、调度及奖惩等”，双方存在劳动关系。又如《四川省高级人民法院发布十个劳动争议典型案例之一：某服务外包公司与姜某确认劳动关系纠纷案》中，法院认为“制定相关报酬与奖惩办法等制度进行日常指挥、管理、监督、考核，对配送时限有算法、路线等引导与制约，结合平台配送信息、客户评价等标准决定对姜某的奖惩及工资报酬，具备劳动关系认定中人格从属性、经济从属性的“强从属性”特征”。并且各地有大量司法判决已经采纳该裁判规则。²⁷

综上，我方恳请法院考虑因此，我方恳请法官考虑新业态劳动者的从业现状与《劳动法》目的，结合劳动标准认定与从属性理论的灵活性，适当放松劳动关系认定的标准，将原被告之间的关系认定为劳动关系，使原告鲁慎之获得一定程度的权益保障。

三、本节小结

原告和被告虽然无书面劳动合同，但双方关系符合《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发〔2005〕12号）中确立劳动关系的构成要件，双方存在事实劳动关系。

其一，原告作为符合年龄条件和具有劳动行为能力的自然人和依法成立的被告水泊科技公司都具有劳动关系的主体资格，原告注册成为个体工商户不能否认其作为劳动者的主体资格。

²³ 参见李胜蓝、江立华：《新型劳动时间控制与虚假自由——外卖骑手的劳动过程研究》，载《社会学研究》2020年第6期，第91-112、243-244页。

²⁴ 参见李胜蓝、江立华：《新型劳动时间控制与虚假自由——外卖骑手的劳动过程研究》，载《社会学研究》2020年第6期，第91-112、243-244页。

²⁵ 参见谢增毅：《互联网平台用工劳动关系认定》，载《中外法学》2018年第6期，第1546-1569页。

²⁶ 参见（2017）京0105民初4980号判决书。

²⁷ 参见（2021）川0105民初5343号、（2017）京03民终11769号、（2022）沪0112民初12279号、2020）川0105民初362号、（2020）川01民终16893号、（2022）苏02民终1874号判决书

其二，被告通过算法系统、奖惩机制和相关管理规定对原告进行指挥、监督和规范，使原告与被告形成较强的人格从属性；被告掌控核心生产资料、支配原告的工作报酬，原告无需承担平台经营风险，双方的劳动对价功能体现了原被告之间较强的经济从属性；原被告的人格从属性和经济从属性体现了被告公司的各项劳动规章制度适用于原告，原告受用人单位的劳动管理，从事被告安排的有报酬的劳动。

其三，原告进行配送的劳动与被告经营范围相符合，是被告经营的不可或缺的重要一环，原告的劳动是被告的业务组成部分，双方存在组织从属性。

最后，原告与被告的用工关系灵活性、数字化、智能化不应遮蔽双方劳动关系的本质，在遵循事实优先原则的基础上，根据事实劳动关系构成要件的核心明确双方的事实劳动关系。面对新型用工关系，为保护原告合法权益，促进新业态从业人员权益保障，应适当拓宽传统人格从属性的范畴，通过增加经济从属性的权重，合理放宽劳动关系认定标准，更灵活地适用劳动法，使劳动法更符合时代发展的需求。

第二节 被告应按工伤保险标准向原告支付待遇

一、被告应当为原告缴纳工伤保险费用

《中华人民共和国社会保险法》（以下简称《社会保险法》）第 33 条²⁸与《工伤保险条例》第 2 条²⁹明确规定，用人单位应当参加工伤保险，为本单位全部职工或者雇工缴纳工伤保险费。如前所述，原告与被告之间存在事实上的劳动关系，因此被告系原告的用人单位，应当为原告缴纳工伤保险费。被告水泊公司作为一家配送公司，水泊配送平台为其开发并运营，原告鲁慎之作为其平台管理下的一名骑手，从属于平台，为平台执行送餐的主要业务，为其职工，应当享受用人单位代缴工伤保险的待遇。

二、原告受伤应当认定为工伤

《工伤保险条例》中第 14 条第（一）项规定，在工作时间和工作场所内，职工因工作原因受到事故伤害的，应当认定为工伤。本案中，原告于 2022 年 12 月 10 日中午在被告平台上接单后进行外卖配送服务，在此过程中不慎发生交通事故，造成左侧肋骨两根骨折，左腿膝关节挫伤，大腿皮肤较大面积擦伤。外卖配送流动服务具有流动性，因此平台上的外卖配送时限可说明是在工作时间内，算法所规划的路线也能说明是在工作场所内，原告显然是在执行工作任务即进行外卖配送服务过程中受伤，原告在为被告工作过程中产生的风险理应由被告承担。

三、被告应当按工伤待遇支付相关费用

《社会保险法》第 41 条规定，“职工所在用人单位未依法缴纳工伤保险费，发生工伤事故的，由用人单位支付工伤保险待遇。”《工伤保险条例》第 62 条规定，依照本条例规定应当参加工伤保险而未参加工伤保险的用人单位职工发生工伤的，由该用人单位按照本条例规

²⁸ 《中华人民共和国社会保险法》第 33 条：职工应当参加工伤保险，由用人单位缴纳工伤保险费，职工不缴纳工伤保险费。

²⁹ 《工伤保险条例》第 2 条：中华人民共和国境内的企业、事业单位、社会团体、民办非企业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织和有雇工的个体工商户（以下称用人单位）应当依照本条例规定参加工伤保险，为本单位全部职工或者雇工（以下称职工）缴纳工伤保险费。

中华人民共和国境内的企业、事业单位、社会团体、民办非企业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织的职工和个体工商户的雇工，均有依照本条例的规定享受工伤保险待遇的权利。

定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。被告并未依法为原告投保工伤保险，依上述法律可知，应当由被告按照《工伤保险条例》的待遇和标准支付费用。同时，根据《工伤保险条例》第 30 条，职工因工作遭受事故伤害或者患职业病进行治疗，享受工伤医疗待遇；而条例第 33 条规定，职工因工作遭受事故伤害或者患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的，在停工留薪期内，原工资福利待遇不变，由所在单位按月支付。因此，被告虽未依法缴纳工伤保险费，仍应当按工伤待遇支付医疗费、交通费、食宿费、误工费。

四、商业保险赔偿款不能冲抵工伤待遇补偿款

被告并未依法为原告投保工伤保险，仅原告从每天第一单的报酬中提取 3 元投保当天的人身意外险，由劳动者本人进行投保，保障力度小，且并未体现用人单位对劳动者的权益保障。《社会保险法》第 33 条规定：“职工应当参加工伤保险，由用人单位缴纳工伤保险费，职工不缴纳工伤保险费。”用人单位为职工购买社会保险属于法定义务，这种义务是强制性的，不因任何因素而免除。商业保险不能代替社会保险，员工有权利获得工伤保险待遇。根据最高人民法院《关于因第三人造成工伤的职工或其亲属在获得民事赔偿后是否还可以获得工伤保险补偿问题的答复》，因第三人造成工伤的职工或其近亲属，从第三人处获得民事赔偿后，可以按照《工伤保险条例》的相关规定向工伤保险机构申请工伤保险待遇补偿。由此可以看出，法律并不禁止受工伤的职工或其近亲属获得两种不同性质的赔偿。

其次，鲁慎之获得商业保险的赔偿是基于人身保险合同，鲁慎之向公司主张工伤待遇补偿是基于劳动合同关系，因此鲁慎之可以在获得商业保险赔偿款的同时依法享有工伤待遇补偿。同时，还应明确的是一方的民事赔偿责任不能因另一方民事赔偿责任的承担而免除。即商业保险公司履行保险合同赔偿责任的行为并不能产生公司工伤待遇补偿责任减免的法律效果，因此不能用商业保险赔偿款来冲抵工伤待遇补偿款。

最后，为了规避生产经营过程中的风险，用人单位对参加工伤保险兴趣很大，对其他社会保险则不愿问津。因此为了促使用人单位依法为劳动者缴纳全部社会保险费用，维护劳动者的合法权益，社保部门并不允许用人单位仅参加工伤保险而不参加其他社会保险。而如果允许用商业保险赔偿款冲抵工伤待遇补偿款，那便实际放任用人单位不为劳动者缴纳社会保险放任的违法行为。故从最大限度维护劳动者合法权益出发，不当允许被告用商业保险赔偿款冲抵工伤待遇补偿款。

五、加强新业态从业劳动者权益保障实属大势所趋

为了应对新就业形态下的劳动争议，更好保障新就业形态劳动者的各项权益，人社部等八部门联合出台的《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》中强调健全社会保险制度，补齐劳动者权益保障短板，尤其是针对当下的新就业形态劳动者，应当强化其职业伤害保障，提升其保障水平。³⁰最高人民法院据此出台的《关于为稳定就业提供司法服务和保障的意见》第 8 条指出，加强新就业形态劳动者合法权益保障，推动完善劳动者因执行工作任务遭受损害的责任分担机制。³¹

³⁰ 《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》：一、规范用工，明确劳动者权益保障责任

（九）强化职业伤害保障，以出行、外卖、即时配送、同城货运等行业的平台企业为重点，组织开展平台灵活就业人员职业伤害保障试点，平台企业应当按规定参加。采取政府主导、信息化引领和社会力量承办相结合的方式，建立健全职业伤害保障管理服务规范和运行机制。鼓励平台企业通过购买人身意外、雇主责任等商业保险，提升平台灵活就业人员保障水平。

³¹ 《关于为稳定就业提供司法服务和保障的意见》：8. 加强新就业形态劳动者合法权益保障。不完全符合确立劳动关系情形但企业对劳动者进行劳动管理的，可以结合新业态劳动者权益保障指导意见有关规定，依法保障劳动者权益。依法保护劳动者按照约定或者法律规定获得劳动报酬的权利；劳动者因不可抗力、见义勇为、紧急救助以及工作量或者劳动强度明显不合理等非主观因素，超时完成工作任务或者受到消费者差评，主张不能因此扣减应得报酬的，人民法院应当依法支持。推动完善劳动者因执行工作任务遭受损害

2021年12月，人社部等十部门印发《关于开展新就业形态就业人员职业伤害保障试点工作的通知》（下称《职业伤害保障试点通知》），针对外卖骑手群体的社保困境，2022年7月1日起，人社部等部门在北京、上海等7省市开展职业伤害保障试点。这是一项参照工伤保险建立起的新型社保制度，要求试点平台企业为新就业形态劳动者缴纳职业伤害保障费。

在互联网平台用工人数不断上涨的当下，这些指导意见的出台对于新就业形态劳动者的特殊保护有着非凡的意义，在传统劳动者的保护基础上为其提供了更加细致的保障机制。在这种背景下，被告为原告提供相应的权益保障显得十分必要。

六、本节小结

根据《中华人民共和国社会保险法》第33条和《工伤保险条例》第2条，被告作为原告的用人单位，有义务为原告缴纳工伤保险费用。根据《工伤保险条例》第14条第1款，原告在工作时间和工作场所内因交通事故受伤，应被认定为工伤。此外，根据《社会保险法》41条和《工伤保险条例》62条，用人单位未依法缴纳工伤保险费用时，应支付工伤保险待遇。虽然原告获得商业保险赔偿，但商业保险不能替代工伤保险，员工有权同时享受两种不同性质的赔偿。而且，维护新就业形态劳动者的权益是当前的趋势，相关法规和政策支持强化职业伤害保障，要求平台企业为新就业形态劳动者提供适当保险。因此，被告有义务为原告缴纳工伤保险费用，并支付相应的工伤保险待遇，以保障新就业形态劳动者的合法权益。

第三节 本案中保护原告鲁慎之的合法权益具有必要性

一、当今社会新业态从业者权益保护缺失

如今，新业态从业者数量规模不断扩大。据ILO发布的《中国数字劳工平台和工人权益保障》，2018年，在众包平台上，有43%的从业者以此收入为唯一来源。《中国共享经济发展报告（2021）》显示，2020年我国平台企业员工达到631万人，平台带动的就业人数约为8400万人³²。由此可见，伴随平台经济产生的灵活就业人员人数不断增长，成为我国劳动者群体的重要组成部分。同时，平台经济就业人员工作时间长，强度大，往往工作风险较大。人力资源社会保障部调查数据显示，2018年，我国住宿和餐饮业的周工作时间最高，为51.3小时/周，其次是批发和零售业以及交通运输、仓储和邮政业，分别达到49.2小时/周和48.4小时/周³³。根据《2020年社会保险运行报告》，行业对比中“其它”类别的分类使用工伤保险的占比最高³⁴。可见，如今灵活就业人群对于工伤保险的需求量大，需求度高，完善对于新业态灵活就业群体的保障刻不容缓。

然而，现行法律对新业态劳动者的保障缺位。第一，工伤保险制度将新业态劳动者排除在外。《工伤保险条例》为目前劳动者职业伤害保障的核心法规，然而，“按照《工伤保险条

的责任分担机制。依法认定与用工管理相关的算法规则效力，保护劳动者取得劳动报酬、休息休假等基本合法权益；与用工管理相关的算法规则存在不符合日常生活经验法则、未考虑遵守交通规则等客观因素或者其他违背公序良俗情形，劳动者主张该算法规则对其不具有法律约束力或者请求赔偿因该算法规则不合理造成的损害的，人民法院应当依法支持。

³² 《中国共享经济发展报告（2021）》，载国家信息中心网，<http://www.sic.gov.cn/News/557/10779.htm>，2023年11月3日访问。

³³ 参见王伟进、王天玉、冯文猛：《数字经济时代平台用工的劳动保护和劳动关系治理》，载《行政管理改革》2022年第2期，第52-60页。

³⁴ 参见王晓宇：《我国灵活就业群体的工伤保障研究——政策现状与发展方向》（网络首发），载《北京工业大学学报（社会科学版）》2024年第1期，第1-12页。

例》，要参加工伤保险必须具有劳动关系，缴费主体是用人单位，职工个人不缴费”³⁵。现行的工伤保险制度将较难认定为劳动关系的新业态从业者排除在外，导致以政府为主体的新业态劳动保障的相关制度缺位。**第二，目前缺乏对平台企业的法律规制，新业态企业忽略职业伤害保障。**“调研发现，由于商业意外险不具有强制性，很多用工方为了降低成本并不考虑灵活就业人员职业伤害保障问题”³⁶目前，用工平台是新业态劳动者职业伤害保障的重要主体，现行法规均未强制性要求平台构建完善的职业伤害保障，目前的则官方文件以鼓励性的指导意见为主，如《关于维护新就业形态劳动者劳动权益的指导意见》（人社部发〔2021〕56号）第2条第（九）项规定：“强化职业伤害保障，以出行、外卖、即时配送、同城货运等行业的平台企业为重点，组织开展平台灵活就业人员职业伤害保障试点，平台企业应当按规定参加。采取政府主导、信息化引领和社会力量承办相结合的方式，建立健全职业伤害保障管理服务规范和运行机制。鼓励平台企业通过购买人身意外、雇主责任等商业保险，提升平台灵活就业人员保障水平。”在强制性法规的缺失下，平台企业出于对利润的考虑，投入成本建立职业伤害保障体系的意愿会大大降低，如本案中被告水泊平台仅为原告投保了标准较低的人身意外险，又如芳岚公司仅为原告鲁慎之的朋友林闯投保了理赔金额较低的人身意外险，林闯受伤后，十万元的理赔金难以支付其后期治疗费用与家庭生活开销。可见在无明确的、具有强制性的法规法律规定的情况下，用工平台多选择让员工投保保险力度极低的商业性人身意外险，难以提供有效的职业伤害保障。综上，现行法律法规的缺失使新业态劳动者难以获得有效的职业伤害保障。

二、《劳动法》目的在于保护劳动者

首先，劳动者倾斜保护原则是《劳动法》立法的基础性原则。《劳动法》第1条规定：“为了保护劳动者的合法权益，调整劳动关系，建立和维护适应社会主义市场经济的劳动制度，促进经济发展和社会进步，根据宪法，制定本法。”《劳动法》的立法模式不同于普通民事法律关系下的立法模式，其法理基础与其他的倾斜保护型立法类似，是特定领域与行业不平等关系下的产物³⁷。在用人单位与劳动者的关系中，由于劳动者对于用人单位具有极强的依赖性，尤其是经济依赖性，由此获得的经济收入是其赖以生存的物质基础。因此劳动者与用人单位在实质上难以平等。如无国家机关与法律的干预，处于弱势地位的劳动者将难以保障自身权利。因此，《劳动法》的出台始终贯彻着对劳动者的倾斜保护原则，对处于弱势的劳动者一方赋予一定的程序性权利，帮助其防范风险。

其次，劳资关系平衡要求对新业态从业者进行倾斜保护。平衡劳资关系是《劳动法》的重要目的之一，即通过重点保障劳动者权益追求“劳资双方地位平等和利益平衡”与“利益共同体的各方利益平衡协调”，实现公平正义。然而，新业态平台经济下，用工平台与劳动者之间既难实现地位平等，又难实现双方利益的均衡。第一，双方地位并不平等。前已述，新业态从业者仍与平台存在一定从属性，在本案中，被告水泊公司要求原告遵守一定规则，以算法系统与积分奖惩机制规制原告，原告以为水泊公司工作为唯一工作来源，双方人格、经济、组织上的从属性明显，如原告的新业态劳动者明显处于弱势地位，双方难以处于平等地位。第二，双方利益分配不均衡，“算法作为新生产力的典型形态无疑提升了劳动的效率，对平台和从业者两方面均实现了赋能，但平台获得的赋能明显更大，拥有从业者无法比拟的

³⁵ 参见胡京：《我国新业态从业人员职业伤害保障问题及其解决》，载《广东社会科学》2020年第6期，第243-251页。

³⁶ 参见王伟进、王天玉、冯文猛：《数字经济时代平台用工的劳动保护与劳动关系治理》，载《行政管理改革》2022年第2期，第52-60页。

³⁷ 参见丁晓东：《法律如何调整不平等关系？论倾斜保护型法的法理基础与制度框架》，载《中外法学》2022年02期，第445-464页。

优势地位。”³⁸平台通过算法系统的升级极大提高工作效率，使单日派单量大大提高，有利于平台利润上升，获取较大利益。反观劳动者所获利益，前已述，新业态劳动者职业伤害保障缺失，劳动者获得劳动安全卫生保障的权益减损，同时，平台垄断了劳动定价权，直接决定每单派送的酬劳。劳动者参与议价决定的权利接近于零，更难提高工资，获得更多利益。长此以往，劳资关系将严重失衡，不利于新业态下平台经济的长期稳定发展。

三、本案中原被告权利义务失衡

为实现劳资关系平衡，理应合理协调用工平台与劳动者之间的劳资关系，实现双方权利义务的平衡。根据《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》（人社部发〔2021〕56 号）第 1 条第（一）项，“指导和督促企业依法合规用工，积极履行用工责任，稳定劳动者队伍。主动关心关爱劳动者，努力改善劳动条件，拓展职业发展空间，逐步提高劳动者权益保障水平。培育健康向上的企业文化，推动劳动者共享企业发展成果。”同时，第（二）项规定：“符合确立劳动关系情形的，企业应当依法与劳动者订立劳动合同。不完全符合确立劳动关系情形但企业对劳动者进行劳动管理（以下简称不完全符合确立劳动关系情形）的，指导企业与劳动者订立书面协议，合理确定企业与劳动者的权利义务。个人依托平台自主开展经营活动、从事自由职业等，按照民事法律调整双方的权利义务。”这两项均强调在出现不完全符合确立劳动关系的情形时，仍要合理确定企业与劳动者的权利与义务，督促用工主体承担一定义务，实现权利义务相一致。

然而，本案中原被告权利义务严重失衡。据前文所述，原告与被告之间在一定程度上存在人格、经济、组织上的从属性关系。因此，按照权利义务相一致的原则，水泊公司应当承担一定的用工义务，而其规避了这一义务。**第一，水泊公司未能提供有效的职业伤害保障。**水泊公司每天从原告的第一单中提取 3 元钱，为原告投保当天人身意外险，医疗费最高仅为 10 万元，且人身意外险并不包括第三者责任险与被保险人治疗期间内的生活费等。此种保障方法险种单一，保障范围有限，同时保障标准低，理赔金额低，且不具有长期保障性与动态调整性，无法对劳动者受伤后的基本生活提供保障。原告受伤后，要支付个人医疗费与后续生活费，负担巨大，此时水泊公司提供的保障方式过于有限，难以减轻原告的负担，实现有效的职业伤害保障。同时，保费由原告负担，水泊公司亦未提供其他可选择的保险方案。可见，被告水泊公司既未提供有效的职业伤害保障方式，又未提供多样化商业保险保障方案，仅仅负责单种商业保险的代投，将其所负责任最小化。**第二，被告水泊公司未能为旗下骑手构建安全的劳动环境。原告为水泊平台送餐，承担了巨大的职业风险。**首先，水泊平台通过平台算法派单，局限性明显，难以准确估计路况、天气、道路临时施工等道路突发状况，设定的订单配送时限、路线灵活性与实操性不足，与配送员的实际配送状况不符。算法设定要求的不合理无法有效规避道路风险，还极易干扰配送员，导致交通事故发生概率的提高。其次，水泊平台的管理中实行超时惩罚，多派多得等制度，收入与派单数量、时间直接挂钩，且无保底薪资。为提高收入，配送员无其它选择，往往只能一心求快，更易发生交通事故。因此，水泊平台应当采取有效措施自我完善，优化劳动环境，降低平台旗下配送员职业风险。然而，被告水泊公司在安全卫生劳动环境建设上几乎空白。被告水泊公司从未展开系统化的安全职业培训，也未建立完善的车辆安全检查、识别系统。可见，被告未能构建安全的劳动关系，进一步规避用工义务。

被告水泊公司规避用工义务的行为导致原告获得劳动安全卫生保护的权利严重受损，在我国目前新业态劳动者权益保障缺失的情况下，如不将原被告之间的关系认定为劳动关系，原告的权益将得不到任何保障，不利于实现《劳动法》立法目的，即实现劳资关系平衡。

³⁸ 参见王天玉：《新就业形态法律制度建构中的十大关系》，载《中国劳动研究》2021 年第 00 期，第 27-62 页。

四、本节小结

当今，社会对于新业态劳动者的职业伤害保障制度并不完善。若不将原告鲁慎之与水泊平台的关系认定为劳动关系，将鲁慎之纳入工伤保险保障的体系下，其权利将得不到任何保障，不利于实现《劳动法》倾斜保护劳动者，实现劳资关系平衡的立法目的。因此，为长远优化劳资关系，为劳动者提供良好工作环境，应当适当放宽劳动关系认定标准，将原被告之间的关系认定为劳动关系，使被告按工伤标准向原告支付待遇。

第四节 被告应承担本案的案件受理费

综合前三节所述，本案原告与被告存在事实劳动关系，被告应根据工伤保险相关规定向原告支付工伤保险待遇，且根据本案原告的权益保障情况与被告的责任承担情况，遵循权利与义务相一致的原则，对于作为新业态从业者的原告适用劳动法进行保护具有社会必要性。

一方面，本案中原告经济能力实在有限，在发生交通事故后不仅遭受了人身和财产损失，对后面正常进行从业劳动造成一定影响；同时原告家中还需要原告寄钱回去给老人住院治疗，原告面临着巨大的经济压力。

另一方面，在原告向被告表达合法权益诉求时，被告否认与原告之间的从属性关系，拒绝原告的请求，逃避相应的责任。因此原告希望通过诉讼的方式维护自己作为劳动者的合法权益，获得相应的法律保障和及时救济；同时督促被告承担相应的法律责任，也给与被告同一行业中的劳动者和平台企业提供参考价值，提高新业态下平台企业和从业者的法律意识。

因此，根据本案原告提起诉讼的原因、被告规避相应责任的表现以及原告有限的经济能力、遭受的损失以及巨大的经济压力，被告应当承担本案的诉讼费用，从而更好地保障原告的合法权益，使被告承担应有的法律责任，同时也为新业态劳动者维护自身合法权益提供支持和鼓励。

第七部分 启示与思考

本案中原告的诉求和争议焦点围绕原被告之间是否成立劳动关系，原被告双方的用工模式下原告的权益保障和被告的责任义务而展开，体现了在我国平台经济、分享经济、数字经济不断发展的时代背景下，新业态纠纷给司法领域带来的新业态从业人员和平台企业之间法律关系如何判断、新业态从业人员与平台企业之间权利义务如何分配、平衡的问题。本案是新业态纠纷冲击并影响传统劳动法及相应的法律体系发展完善的一个缩影，体现了市场经济与法律规范之间的互动。

一、新业态纠纷进一步体现了劳动关系认定标准本身的抽象性与模糊性

关于劳动关系，《中华人民共和国劳动法》³⁹和《中华人民共和国劳动合同法》⁴⁰规定的是“订立书面劳动合同”，劳动合同明确规定了用人单位和劳动者之间的权利义务关系，此为最明确也是最典型的劳动关系。对于没有订立书面劳动合同的，根据事实优先原则，要考虑劳动者和用人单位之间是否存在事实劳动关系，而事实劳动关系的成立标准主要依据的是原劳社部发〔2005〕12号的《关于确立劳动关系有关事项的通知》（下称《通知》）判断劳动关系是否成立的三个标准⁴¹，也是本案中原告主张与被告成立事实劳动关系的主要依据。除去第一个关于主体资格的标准，第二和第三个标准体现了劳动关系从属性的本质特征。

但从属性本身是一个较为概括和抽象性的概念，无论是人格从属性还是经济从属性，亦或是与人格从属性具有同质性的组织从属性⁴²，每一种从属性存在多个判断与参考标准；且从属性也是一个程度性概念，强与弱之间是相对的。因此，即便劳社部的《通知》确立了三个判断标准，每个标准的条文规定仍然具有较大的可解释性和抽象性。在此前提下，平台经济等新业态的发展改变了原有的工作模式，工作时间、工作场所、管理方式、报酬机制都更加具有灵活性与多样性；而且从业人员与企业之间的关系也多样化，企业引入人资商进行劳务派遣、众包、分包等多种用工模式呈现。市场经济下的新业态使劳动关系更具隐蔽性，劳动关系的边界也更加模糊。

因此在新业态下劳动关系确认纠纷中，劳动关系的确认存在较大的个案差异性，法院往往根据案件中具体案情判断原告与被告之间的从属性强度是否达到劳动关系的要求。本案中原告与被告虽然在形式上为众包合作关系，但实质上平台算法系统、奖惩机制等方面使原告与被告形成数字形式的技术从属性，且这种从属性具有无形性与强操控性。在不同案件中，法院也会结合这种新业态的发展，从实质出发，根据平台制定的机制、从业人员的收入来源等多方面去考虑，从而维护实质公平。劳动关系认定标准的抽象性与模糊性一方面使得司法关系判断劳动关系更具灵活性和适应性，更好地促进个案公平；但另一方面也容易导致类案不同判，事实劳动关系的确定具有不稳定性。

另外，也有学者指出《通知》所确立的劳动关系审查模式存在一定弊端，包括同时具备

³⁹ 《中华人民共和国劳动法》第16条：劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。建立劳动关系应当订立劳动合同。

⁴⁰ 《中华人民共和国劳动合同法》第10条：【订立书面劳动合同】建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。

⁴¹ 《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发〔2005〕12号）第1条：用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同，但同时具备下列情形的，劳动关系成立。（一）用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；（二）用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动；（三）劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。

⁴² 参见肖竹：《劳动关系从属性认定标准的理论解释与体系构成》，载《法学》2021年第2期，第160-176页。

全部情形的要求过于僵化，业务组成部分含义不明，用人单位进行劳动管理没有体现劳动关系人格从属性的本质等。⁴³且基于劳动关系认定标准的抽象性和模糊性，从属性的内涵不断根据社会现实和时代发展而变化，不应用传统劳动关系的从属性表现特征作为新业态劳动关系从属性的判断标准。

因此，面对新业态下劳动关系的认定问题，我们不是以一种过时的眼光看待从属性理论对其进行否定，而是依据从属性理论，利用其概念本身抽象性和模糊性带来的灵活性与适应性的特点，在《通知》的基础上完善相关制度规范，⁴⁴推动劳动法在新业态背景下自身的更新与发展。

二、不完全劳动关系相应法律制度的完善

本案中，若原告与被告的关系实在不能达到事实劳动关系确立的要求，双方之间的关系还会涉及到不完全劳动关系的概念范畴。不完全劳动关系的概念主要出自人社部发〔2021〕56号《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》，主要针对从业人员与企业之间存在一定从属性，但该从属性又没有达到劳动关系强度的情形。这种不完全劳动关系介于劳动关系和平等的民事合同关系之间，因此其所对应的法律制度也游离于劳动法与民法之间。

目前，这种不完全劳动关系的相关规定主要在部门规范性文件和司法意见中，缺乏更高效力层级的法律规范进一步阐明；另外，已有的关于不完全劳动关系的规范文件中也没有对不完全劳动关系主体的权利义务作出明确的规定。可以说，我国现行劳动法没有任何条文规定了“不完全劳动情形”，在法律体系中劳动关系只有“是与否”，而没有“完全与不完全”。而民法与劳动法对劳动者的保障力度相差巨大，这使得处于制度中间模糊地带的许多劳动者可能因为不能被认定成劳动关系而无法获得相应保障，但是实际上这个群体在基本劳动保护、最低工资保障、职业伤害保障等方面却有着迫切的需求⁴⁵。尤其是在互联网平台经济蓬勃发展的当下，数以千万计的平台从业者权益保障亟需清晰化、合理化，界定用工平台法律关系不仅仅对于法律上的定性有着重要意义，其后续对于平台从业者权益保护的相关规定将更值得关注。

因此，不完全劳动关系处于我国“从属性劳动-独立性劳动”的劳动二分法体系中的尴尬地位，不完全劳动关系中从业者与企业之间的权利义务关系分配的界限难以确定，对平台从业者权益保护带来不确定性和不稳定性。在本案中，如果法院认为原告与被告的从属性强度未能达到事实劳动关系标准，那原告就处于不完全劳动关系中的从业者的地位，对原告的权益保护既不能适用劳动法又区别于平等民事合同关系中保护一方的合同权利义务，原告的权益基础合法性并不明确，缺乏有力支撑。因此原告结合事实劳动关系的构成要件，社会保护的必要性，主张在新业态下更灵活地适用劳动关系的标准，维护原告应有的合法权益。

不完全劳动关系的模糊定位不利于真正平衡新业态从业人员与企业之间的权利义务关系，需要加快完善相应法律制度体系，包括从不同层次的法律规范上进行体系化阐释和在具体规范中对不完全劳动关系的认定标准、关系主体的权利义务进行明确规定，使得这一“灰色”模糊地带随着立法完善清晰化明朗化。从比较法的视野来看，世界各国对于互联网经济、平台经济、分享经济等新业态下劳动关系采取了不同的立法路径。如德国相应的类雇员制度，起始于对妇女青少年等家内工作者确立特殊规范进行保护，通过《劳动法院法》、《集体

⁴³ 参见王天玉：《基于互联网平台提供劳务的劳动关系认定——以“e代驾”在京、沪、穗三地法院的判决为切入点》，载《法学》2016年第6期，第50-60页。

⁴⁴ 参见王天玉：《网络劳务是对劳动法的挑战吗》，载《中国法律评论》2018年第6期，第121-124页。

⁴⁵ 参见北京市第一中级人民法院课题组，单国钧，李军：《新就业形态下平台用工法律关系定性研究》，载《人民司法》2022年第7期，第11-19页。

协议法》等法律制度逐步建立起类雇员的独有法律制度体系，确立了从属性劳动-经营性劳动-独立性劳动的劳动三分法；⁴⁶英国形成了“雇员—非雇员工人—真正自营职业者”的三分结构，在维持劳动法边界的同时，基于第三类劳动形态给予平台从业者以工资、工时方面的底线保障，同时对主张集体谈判权的诉求予以回避；西班牙将平台经济塑造成典型劳动关系，通过“劳动关系推定规则”扩展劳动法的边界；⁴⁷美国各地法院通过判例建立区分雇员和独立从业者的工人分类标准制度，综合考虑效率、创新创业、经济成本等多种因素。⁴⁸因此，我国也需要逐步建立完善不完全劳动关系中从业者与企业之间的权利义务相关法律制度体系。

三、新业态从业人员的从业权益保障

从业人员与企业之间的法律关系定位决定了双方适用的法律制度体系，是从业人员获得权益保障的逻辑基础。如上文所述，在新业态形势下，一方面，新业态从业人员与企业之间的法律关系往往处于模糊边界，其从业权益也随之处于不确定状态；另一方面，对于不完全劳动关系中的从业人员，其从业权益缺乏明确的法源支撑，处于“权益真空”状态。因此，对于新业态从业人员，在加快完善其与用工企业之间的法律关系定位，使新用工关系更适应社会发展的同时，更加合理地从业人员与企业之间的权利义务关系，从而将新业态从业人员的权益保障体系落到实处。

新业态从业人员的从业权益保障涉及多个方面，包括从业人员的职业伤害保障、劳动基准计量、安全生产经营培训等。以职业伤害保障制度为例，本案争议焦点所涉及的工伤标准体现了原告的职业安全保障、社会保险权等合法权益，若不能适用工伤保险制度，原告仅通过被告代买的人身意外险进行救济对原告存在明显的不公平，这反映了新业态从业人员从业权益保障的缺失。对于新业态从业人员职业伤害保障制度，有学者提出劳动关系与社会保障制度脱钩，扩大工伤保险制度体系⁴⁹，如法国、德国和日本的实践；也有学者认为，工伤制度的基础是雇主责任理论，是雇主损害赔偿责任的社会化，如果将劳动关系与工伤保险解绑，无疑是拔掉了工伤保险制度的“锚”，由此将导致的严重问题是工伤保险制度的边界难以确定，工伤认定将难以把握；⁵⁰也有学者提出建立独立的职业伤害保险体系，⁵¹如马来西亚的实践，从社会自治的角度通过从业人员本身、平台企业和社会基金共同分担职业伤害保险费用。⁵²而结合当下实践，我国各地已有对于新业态从业人员职业伤害保险制度的试点，包括江苏南通和山东潍坊探索灵活就业人员直接参加工伤保险；浙江和广东探索单工伤保险制度；江苏苏州太仓、吴江等地建立基于社会补偿或结合商业保险的非工伤保险制度。⁵³无论何种路径，这些试点对新业态从业人员职业安全保障和职业伤害救济都提供了借鉴意义，都代表了我国对新业态从业人员职业安全权益保障的积极探索，进一步体现了新业态从业人员从业权

⁴⁶ 参见王天玉：《互联网平台用工的“类雇员”解释路径及其规范体系》，载《环球法律评论》2020年第3期，第85-100页。

⁴⁷ 参见王天玉：《平台用工的“劳动三分法”治理模式》，载《中国法学》2023年第2期，第266-284页。

⁴⁸ 参见赛思·D.哈瑞斯：《美国“零工经济”中的从业者、保障和福利》，载《环球法律评论》2018年第4期，第7-37页。

⁴⁹ 参见王砚亭：《新业态从业人员工伤保险特别法制研究》，山西财经大学2023年硕士学位论文。

⁵⁰ 参见王天玉：《试点的价值：平台灵活就业人员职业伤害保障的制度约束》，载《中国法律评论》2021年第4期，第51-60页。

⁵¹ 参见王素芬、郭雨苗：《新业态从业者职业伤害保险制度之构建》，载《行政与法》2022年12期，第115-124页。

⁵² 参见娄宇：《新业态从业人员职业伤害保障的法理基础与制度构建——以众包网约配送员为例》，载《社会科学》2021年第6期，第20-29页。

⁵³ 参见王天玉：《试点的价值：平台灵活就业人员职业伤害保障的制度约束》，载《中国法律评论》2021年第4期，第51-60页。

益保障总体体系完善的急需性与积极导向。因此，国家应该结合司法实践和已有的劳动法和相关法律体系，逐步完善对新业态从业人员的权益保障。

四、本节小结

每一个新业态的纠纷都是新业态发展与原有法律制度体系互相适应、互动过程的缩影，本案是互动过程在线上配送平台领域的体现，给予我们对我国劳动关系认定标准、新业态下不完全劳动关系的内涵以及新业态从业人员从业权益保障等不同角度进行思考，从而更好地理解并促进我国市场经济下法治体系的发展。

附件

附件一 授权委托书

授权委托书

委托人：鲁慎之，男，××××年××月××日出生，×族，住××省××市，联系方式：1××××××××××。

受托人：××A，××律师事务所律师，联系方式：1××××××××××。

受托人：××B，××律师事务所律师，联系方式：1××××××××××。

现委托××A、××B 在鲁慎之与水泊网络技术公司工伤保险待遇纠纷一案中，作为我方参加诉讼的委托诉讼代理人。

委托事项与权限如下：

代理人 XxA、XXB 的代理权限为以下第（二）项

（一）一般代理；

（二）特别授权代理，即：代为出庭，代为提出、承认、变更、放弃诉讼请求，进行调解、和解，代为签收法律文书等。

本委托书有效期自签订之日起至本案一审终止。

委托人：鲁慎之

受托人：XxA，XXB



注：本授权委托书一式三份，交人民法院一份、委托人与律师事务所各持一份

附件二 类案检索

以下案件按书状中引注顺序排列

案号	案件名称	审理法院	裁判要旨
证明事项：法院认为不能仅凭合同约定判断法律关系，而是应当结合涉案事实进行分析判断。			
(2017)京0108民初53634号	李相国与北京同城必应科技有限公司劳动争议	北京市海淀区人民法院	基于劳动法之性质，当事人不可以协议约定的方式排除劳动法之适用。对于双方之间法律关系的性质应从涉案相关法律事实出发，依据相关法律规定进行判断。若双方关系之性质指向劳动关系，则用人单位一方以格式条款形式作出的、排除劳动者主要权利的约定无效。因此，对于双方之间的法律关系，应依据劳动法律之相关规定及劳动法之相关原理，结合涉案法律事实进行分析判断。
(2022)京03民终16924号	北京聚丰时代供应链管理有限公司等与李志强劳动争议	北京市第三中级人民法院	法院认为：判断用人单位与劳动者是否存在劳动关系，应以实质要件为判断标准，核心要素是用人单位对劳动者形成实际控制，双方形成财产上、人身上的从属性关系。
证明事项：将专职外卖骑手注册为个体工商户不能规避企业用工主体责任，企业与骑手间存在劳动关系。			
江苏省苏州市中级人民法院发布2021年度十大典型案例之四	江某传诉益大家公司劳动争议纠纷	江苏省苏州市中级人民法院	对于涉新业态从业人员劳动关系的认定，应在尊重双方合意的基础上，综合考察考勤、工资发放等实质性管理因素，从而判断双方是否符合劳动关系的本质特征。用人单位仅以新业态从业人员注册成为个体工商户为由，主张双方并非劳动关系的，人民法院不予支持。
(2020)苏05民终2639号判决书	苏州云霆网络科技有限公司与蒙景平确认劳动关系纠纷	江苏省苏州市中级人民法院	法院在审理过程中认定，蒙某提供的证据能够证明云某公司对其进行考勤和派单等管理，双方之间符合建立劳动关系的法律特征。对于云某公司主张蒙某已成立个体工商户，不应认定劳动关系的主张，云某公司未提供证据证明该个体工商户与其签订的《项目转保协议》已实际履行，且该个体工商户的成立时间在蒙某发生交通事故之后，因此，不应当影响蒙某受伤时双方劳动关系的认定。
证明事项：法院认为在新业态用工模式中，平台对劳动者事实上具有管理和控制。			
(2022)渝0238民初3296号	江西小创云商务服务有限公司与肖业琼确认劳动关系纠纷	重庆市巫溪县人民法院	原告辩称与邓光杰签订的《共享经济平台服务协议》已经明确双方不存在劳动关系，也没有约定邓光杰要接受原告的规章制度的约束和工作安排，邓光杰只

			<p>是自行提供交通工具，在原告合作的平台上接单为原告送货。2. 邓光杰不在原告处提供劳动，也不用考勤上班，当天是否接单完全由自己决定，甚至注册骑手后可以一直不接单。</p> <p>法院认为邓光杰按众包平台的信息提供配送服务，是邓光杰的工作内容。邓光杰包括报酬、处罚的计算和支付，均按照邓光杰的配送活动完成情况和《共享经济平台服务协议》中约定的骑士订单质量扣罚规则进行，而骑士订单质量扣罚规则，也会在众包平台及时更新发布，即原告小创云公司对邓光杰的工作内容即配送活动进行了管理。</p>
证明事项：对于新业态用工模式，法院为保护劳动者权益适度放宽劳动关系认定标准			
(2021)川0105民初5343号	邓强、严云散等机动车交通事故责任纠纷	四川省成都市青羊区人民法院	<p>严云散提供的外卖送餐劳务是上海佩仁外包安徽宿州分公司承担的“蜂鸟众包APP”及饿了么等经营网站的外卖配送业务的组成部分。上海佩仁外包安徽宿州分公司对严云散的送餐行为监督管理(如包括投诉处理、奖励和处罚)、向严云散支付配送服务费、为严云散投保商业险。因此，本院认为严云散与上海佩仁外包安徽宿州分公司建立了事实上的新型用工关系。上海佩仁外包安徽宿州分公司应承担用工主体的责任。</p>
(2017)京03民终11769号	管晓民与上海乐快信息技术有限公司劳动争议	北京市第三中级人民法院	<p>法院认为“被告对原告进行指派、调度及奖惩等”，双方存在劳动关系</p>
(2022)沪0112民初12279号	徐琳霞与陈枝国等非机动车交通事故责任纠纷	上海市闵行区区人民法院	<p>本院认为，被告蓝喆公司与陈枝国订立有《网约工协议》，蓝喆公司向陈枝国发放配送收入并作为投保人为陈枝国购买骑手意外险，虽然陈枝国在配送订单过程中具有较大的自主性，但双方之间实系在网络经济条件下的新型的灵活的用工关系，具备雇佣关系的一般特征，本院据此予以认定。本起事故系陈枝国在配送订单过程中发生，系履行职务行为，相应的赔偿责任应由蓝喆公司予以承担。</p>
(2020)川0105民初362号	简胜举与曾楷、上海佩仁企业服务外包有限公司安徽宿州分公司生命权、健康权、身体权纠纷	四川省成都市青羊区人民法院	<p>从合作协议约定与实际履行情况两个层面来看，虽然上海佩仁宿州分公司在其提供的格式合同《网约工协议》中称双方不构成劳动关系或劳务关系，但曾楷提供的劳务是上海佩仁宿州分公司承担的</p>

	纷		外卖配送业务的组成部分。本院因此认为曾楷与上海佩仁宿州分公司建立了事实上的新型用工关系。上海佩仁宿州分公司应承担用工主体的责任。
(2020) 川 01 民 终 16893 号	上海佩仁企业服务外包有限公司安徽宿州分公司、上海佩仁企业服务外包有限公司生命权、健康权、身体权纠纷	四川省成都市中级人民法院	曾楷系通过蜂鸟众包 APP 注册的外卖配送员，与上海佩仁宿州分公司签订了《网约工协议》，通过上海佩仁宿州分公司在该平台注册的账户领取配送费用，并由上海佩仁宿州分公司为曾楷在国泰财保公司投保了骑手意外险，上海佩仁宿州分公司对曾楷的送餐行为进行监督管理（如包括投诉处理、奖励和处罚）。因此上海佩仁宿州分公司与曾楷构成用工关系，曾楷在送外卖途中致使第三人受伤，应由上海佩仁宿州分公司承担用工主体责任。
(2022) 苏 02 民 终 1874 号	李品文、李鑫嘉等机动车交通事故责任纠纷民事二审民事判决书	江苏省无锡市中级人民法院	汤怀奎在“美团 APP” 软件直接下单参与配送，其上班时间较为自由和碎片化，亦无固定的工作场所，且其报酬的支付方式为平台或人力宝公司支付还是消费者支付的界限较为模糊，但同时汤怀奎在一定程度上仍受人力宝公司组织、管理和监督，故本院认定双方之间系通过互联网建立的新型用工关系。一审法院认定双方系承揽关系不妥，本院予以纠正。

附件三 证据清单

编号	证据名称	页数	证明对象
1	劳动仲裁申请书	X	证明原被告间的劳动争议业经仲裁前置程序
2	南城区劳动争议仲裁委员会出具的仲裁裁决书	X	
3	原告平台个人主页截图	X	证明原告在平台上注册接单
4	平台资金账户明细截图	X	证明被告以按件计酬方式向原告发放劳动报酬，以及发生工伤前的月平均工资数额等事实
5	事故认定书	X	证明原告发生事故的时间、地点
6	事故发生时平台订单截图	X	证明原告发生事故时正在执行被告平台的工作任务
7	出院小结	X	证明原告工作期间受伤后住院治疗门诊治疗、具体伤情等。证明原告的工伤停工留薪期的事实
8	诊断证明	X	
9	医疗费发票	X	证明原告自己垫付医疗费的事实
10	住宿费发票	X	证明原告因治疗工伤花费住宿费、交通费的事实
11	交通费发票	X	