

2023 年第二十一届“理律杯”模拟法庭比赛

起 诉 状

第 7 号代表队原告方（鲁慎之）呈递

目录

第一部分 当事人信息	1
第二部分 诉讼请求	1
第三部分 法律适用	1
第四部分 案件事实及焦点问题	3
第一节 基本事实	3
一、本案基本事实	3
二、关键事实	4
三、本案事实时间轴	5
第二节 争议焦点	5
一、原被告之间是否成立劳动关系	5
二、原告能否享受工伤标准的待遇	5
第五部分 程序问题的理由	6
一、本案符合法定起诉条件	6
（一）本案属于人民法院民事案件受理范围	6
（二）本案符合《民事诉讼法》第一百二十二条规定	7
二、原告在法定期限内提起诉讼	7
第六部分 实体问题的理由	8
第一节 鲁慎之与水泊公司之间存在劳动关系	8
一、鲁慎之符合劳动关系认定标准	8
二、原被告是符合法律、法规规定的劳动者和用人单位主体	9
（一）被告具有法定用人单位资格	9
（二）原告具有法定劳动者资格	9
三、原被告权利义务内容符合从属性标准	10
（一）原告受被告的劳动管理	10
（二）原告受被告规章制度的约束	15
（三）原告从事被告安排的有报酬的劳动	16
（四）原告提供的劳动是用人单位业务的组成部分	17
四、原告符合从属性的实质内涵	19
（一）从属性的理解与适用应随着社会经济发展不断变动	19
（二）劳动关系认定应当进行形式与实质的综合判断，将一般规则与个案补充性特征结合	20
五、认定原被告之间存在劳动关系符合社会保障基本理念	21
第二节 原告应当享受工伤保险待遇	22
一、原告受到的事故伤害符合工伤认定条件	22
（一）案涉交通事故发生时，原告在工作时间	22
（二）案涉交通事故发生时，原告在工作场所	22
（三）原告因工作原因受到事故伤害	23
（四）鲁慎之的交通事故责任不构成工伤认定的排除条件	23
（五）人民法院有权附带审理工伤认定	23
二、被告应承担向原告给付工伤保险待遇的责任	25
（一）被告未履行缴纳工伤保险的强制性义务	25

(二) 被告未履行申请工伤认定的义务	25
(三) 被告应当依法向原告支付工伤保险待遇	25
三、向原告支付工伤待遇是企业应当承担的责任	26
(一) 被告对于原告具有安全保障义务	26
(二) 被告企业责任的缺位	26
(三) 原告具有社会保护必要性	28
第七部分 启示与反思	29
一、对新型劳动关系认定的思考	29
二、对新型劳动者权益保护的思考	29
第八部分 附件	30
附件一 授权委托书	30
附件二 同类平台规则参考	31
附件三 算法规则的现状	32
附件四 类案检索汇总表	34

第一部分 当事人信息

原告：鲁慎之
所在地址：南城区
身份证号：××××××××××××××××
联系电话：×××-××××-××××

被告：水泊网络技术公司
所在地址：南城区
统一社会信用代码：××××××××××××××××
法定代表人：宋明泉
联系电话：×××-××××-××××

第二部分 诉讼请求

原告鲁慎之现就与被告水泊网络技术公司劳动纠纷一案，提出如下诉讼请求：
请求法院判决水泊网络技术公司按照工伤标准向原告鲁慎之支付待遇。

第三部分 法律适用

本案适用的法律、司法解释、国家标准、行业规范等如下表所示：

法规名称	法规简称	发布部门	实施日期
宪法			
《中华人民共和国宪法》	《宪法》	全国人民代表大会	2018/3/11
法律			
《中华人民共和国民事诉讼法》	《民事诉讼法》	全国人大常委会	2022/1/1
《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》	《劳动争议调解仲裁法》	全国人大常委会	2008/5/1
《中华人民共和国劳动合同法》	《劳动合同法》	全国人大常委会	2013/7/1
《中华人民共和国民法典》	《民法典》	全国人民代表大会	2021/1/1
《中华人民共和国社会保险法》	《社会保险法》	全国人大常委会	2018/12/29
《中华人民共和国劳动法》	《劳动法》	全国人大常委会	2018/12/29
司法解释			
《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(一)》		最高人民法院	2021/1/1
《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》		最高人民法院	2022/12/26

《人力资源社会保障部、国家发展改革委、交通运输部等关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》		最高人民法院, 交通运输部, 国家发展和改革委员会(含原国家发展计划委员会、原国家计划委员会), 国家市场监督管理总局, 应急管理部, 人力资源和社会保障部, 中华全国总工会, 国家医疗保障局	2021/7/16
行政法规			
《中华人民共和国劳动合同法实施条例》	《劳动合同法实施条例》	国务院	2008/9/18
《工伤保险条例》		国务院	2011/1/1
行政机关工作文件, 其他工作文件			
《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》	《关于确立劳动关系有关事项的通知》	劳动和社会保障部	2005/5/25
劳动部关于印发《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》		劳动和社会保障部	1995/8/4
《关于确立劳动关系有关事项的通知》		劳动和社会保障部(含劳动部)	2005/5/25
《国家市场监管总局、国家网信办、国家发展改革委等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》	《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》	国家发展和改革委员会(含原国家发展计划委员会、原国家计划委员会), 公安部, 国家市场监督管理总局, 商务部, 国家互联网信息办公室, 人力资源和社会保障部, 中华全国总工会	2021/7/16
《中共中央、国务院关于构建更加完善的要素市场化配置体制机制的意见》	《关于构建更加完善的要素市场化配置体制机制的意见》	中国共产党中央委员会, 国务院	2020/3/30

《国家市场监管总局、国家网信办、国家发展改革委等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》	《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》	国家发展和改革委员会(含原国家发展计划委员会、原国家计划委员会),公安部,国家市场监督管理总局,商务部,国家互联网信息办公室,人力资源和社会保障部,中华全国总工会	2021/7/16
---	--------------------------------	---	-----------

第四部分 案件事实及焦点问题

第一节 基本事实

一、本案基本事实

2015 年 7 月被告水泊网络技术公司创建（以下简称水泊公司），其作为互联网时代的科技公司，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。

原告鲁慎之 20 岁时进城务工，与被告签订为期三年的固定期限劳动合同。被告要求配送员每天早上 9 点到配送站点报道，晚上 9 点下班，并且要求每位配送员每月必须值班 5 次。配送员的薪酬是底薪加提成费，没有加班费。被告未办理特殊工时审批手续。

2018 年 3 月，被告提出理顺平台经营模式，不再保留自雇配送员，在所有业务区域内引入人资商模式。人资商通过平台 APP 向配送员推送电子合同，要求配送员在其下设站点打卡上下班。

引入人资商后，被告告知原告解除双方的劳动合同，由人资商“芳岚人力资源服务公司”（以下简称芳岚公司）与之签订合作协议。原告对此提出异议，经调解，被告向原告赔偿 4 万元。原告将其中的 3 万元寄给家里给老人治病，仅留下 1 万元在手边当作生活费。

与被告解除固定期限的劳动合同后，原告找过一份在建筑工地搬运的工作，随后又去劳务市场干起了日结工。在劳务市场里，原告和雇主谈好了价格就可以开始开工，一般按天支付报酬。有一次原告在搬运过程中撞破了头，由于没有工伤保险保障，原告只能依靠仅剩的现金治疗，养好伤后，手里的现金所剩无几。

2020 年 9 月 1 日，原告在水泊平台 APP 注册成为众包配送员，驾驶自行购买的二手电瓶车正式上线接单。原告没有犯罪记录、身体健康，通过了平台的注册审核，并收到平台送来的配送员服装、头盔和平台公司的标识。众包配送员没有上下班打卡，按单提成，没有底薪，报酬存在平台账户里，每天都可以提现。平台每天从配送员第一单的报酬中提取三元为其投保当天人身意外险，医疗费最高十万元，但不包括第三者责任险，也不包括被保险人治疗期内的生活费。

成为众包配送员后，原告每天十点后上线接单，下午两点停止；然后再从下午四点接单至晚九点。农忙时节或家中患病老人需要护理时，原告无须请假即可回家。

2021 年，原告好友林闯在送餐时发生交通事故，芳岚公司为其购买的人身意外险根本不足以支付后续治疗费用，林闯同原告一样，是家中的主要劳动力，一旦他不能劳动挣钱，家里马上就会陷入困境。

2022 年 12 月 12 日中午，原告因平常通行的路段临时施工，为节省时间，逆向驶入一条路，并超速疾驰。因二手电瓶车失于维护，行驶速度过快，原告的车辆失控，迎面撞上了路边正常行走的高稳平，两人均受伤。

2022 年 12 月 12 日交警部门出具的事故责任认定书认定鲁慎之对本次事故负全部责任。高稳平的家人要求鲁慎之赔偿高稳平医疗费、误工费等损失。但原告没有经济能力赔偿。

2023 年 1 月 16 日，鲁慎之向南城区劳动争议仲裁委员会提出仲裁申请，请求裁定水泊公司向其支付工伤保险待遇。

2023 年 2 月 16 日，南城区劳动争议仲裁委员会裁定鲁慎之与水泊公司之间不存在劳动关系，水泊公司不对其承担工伤责任。

2023 年 3 月 3 日，鲁慎之不服仲裁裁决，向南城区人民法院提起了诉讼，主张水泊公司应按工伤标准向其支付待遇。

2023 年 3 月 7 日，高稳平也向南城区人民法院提起诉讼，要求水泊公司和鲁慎之共同承担其医疗费、误工费、营养费、护理费等各项损失合计 15 万 8 千元。

南城区人民法院决定将两案合并，决定于 2023 年 9 月底开庭审理。

二、关键事实

事实一：原告不理解个体工商户的含义

原告在水泊平台注册为众包配送员时，有个环节要求原告注册为个体工商户，如果不同意就不能进入下一个环节。原告不明白个体工商户的含义，在朋友“别的配送平台也是（这样）”“好像是纳税有优惠”的劝说下同意注册个体工商户。

事实二：水泊平台对于配送员配送服务有惩罚和奖励

1. 原告会和朋友抱怨平台算法对配送效率的要求很高，稍有不慎就会超时，并遭受罚款，每天午餐和晚餐高峰时段都在路上狂奔。

2. “跑得多、好单多、积分多、提成多”。

3. 水泊平台要求配送员将标识贴在电瓶车上，穿戴好头盔和工作服。原告曾因忘穿工作服而被扣过分，让其心疼不已。

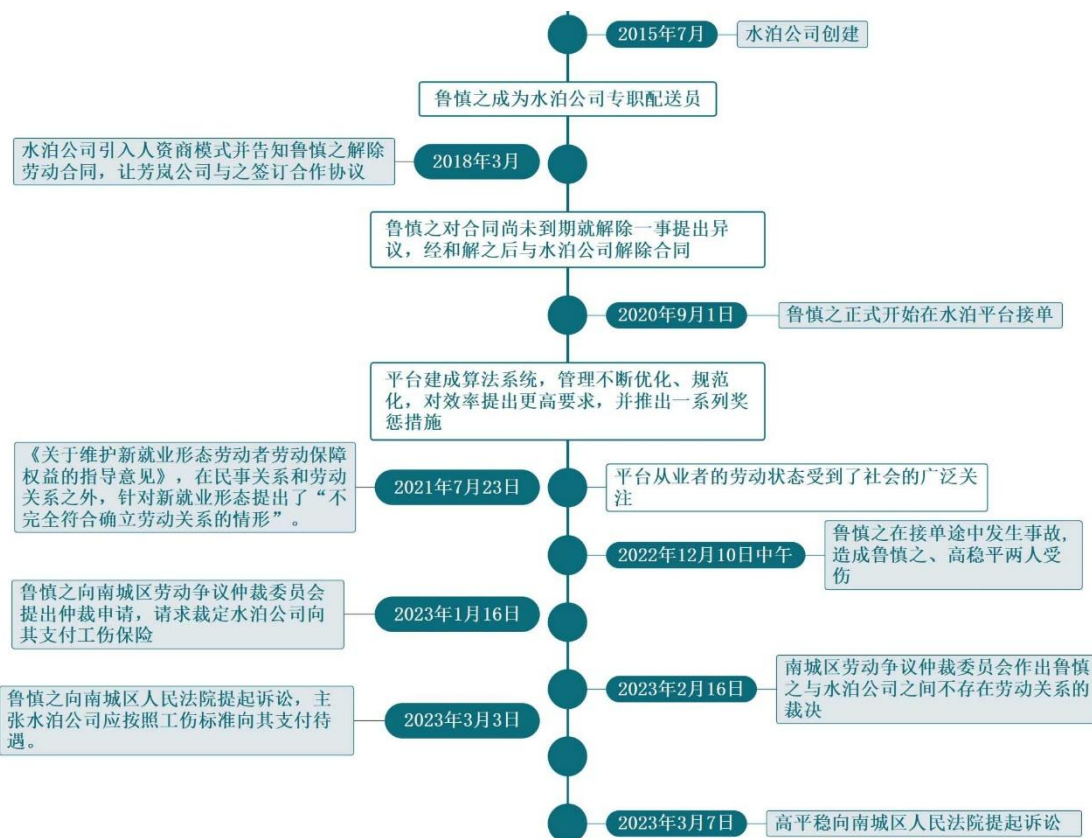
事实三：原告是在工作过程中发生了交通事故

原告接单后在路上配送，高平穩及群众目击了原告“穿着水泊平台的工作服，电瓶车上贴着平台标识，而且正在为平台配送外卖”。

事实四：被告的外卖配送算法系统不区分人资商的专职配送员和注册的众包配送员

关于配送工作过程，被告平台不区分人资商的专职配送员和注册的众包配送员。

三、本案事实时间轴



第二节 争议焦点

一、原被告之间是否成立劳动关系

1. 原被告是否具有法律、法规规定的主体资格
2. 用人单位依法制定的各项劳动规章制度是否适用于劳动者，劳动者是否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
3. 劳动者提供的劳动是否是用人单位业务的组成部分

二、原告能否享受工伤标准的待遇

1. 被告是否未履行缴纳工伤保险的义务
2. 被告是否未履行申请工伤认定的义务
3. 被告是否应当承担支付工伤保险待遇的责任

第五部分 程序问题的理由

一、本案符合法定起诉条件

(一) 本案属于人民法院民事案件受理范围

1. 工伤待遇属于人民法院受理范围

根据《工伤保险条例》第五十四条之规定，“职工与用人单位发生工伤待遇方面的争议，按照处理劳动争议的有关规定处理”，及《劳动法》第七十九条，“劳动争议发生后，当事人可以向本单位劳动争议调解委员会申请调解；调解不成，当事人一方要求仲裁的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。当事人一方也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁裁决不服的，可以向人民法院提起诉讼”。因此，依据劳动法的相关规定，案涉劳动争议属于人民法院民事诉讼受案范围。

2. 人民法院可以判断当事人是否符合工伤要件

根据《民事诉讼法》第三条之规定，“人民法院受理公民之间、法人之间、其他组织之间以及他们相互之间因财产关系和人身关系提起的民事诉讼，适用本法的规定”。职工要取得工伤待遇，就现行体制而言，要经过工伤认定，对工伤认定不服的又要通过行政复议、行政诉讼。如双方对是否存在劳动关系有争议的，在工伤认定之前又要进行劳动关系确认程序，即劳动争议仲裁、民事诉讼等，程序循环往复。且由于劳动保障行政部门和法院在此类案件中对相关的法律理解不同，从而作出处理结果往往也不同，导致不具有专业知识的劳动者付出巨大法律成本。因此，应当认为法院可以根据案件事实和实体上对劳动者的伤情是否符合工伤的构成要件进行判断，最大限度保护劳动者的工伤利益，降低劳动者负伤维权的难度，缩短维权时间，¹确保程序制度的正义。

在“陈开兵与重庆利华机械厂劳动争议纠纷”²、“柳红军、庄浪县小蜜蜂商贸有限公司等劳动争议”³、“于连军、杨洪斌工伤保险待遇纠纷”⁴等诸多司法案例中，也认可在未进行工伤认定的情况下，人民法院可以按照工伤保险待遇的标准判决用人单位承担民事责任，并驳回了必须经过工伤行政管理部门进行工伤认定这一前置程序的抗辩理由。说明即使未进行工伤认定的情况下，法院对于工伤保险待遇请求并非不具有管辖权，此时这种工伤认定只在审理工伤待遇案件中附带进行审理，不作为一个独立的程序对待。⁵

本案中原告与被告系协商无果，于 2023 年 1 月 16 日向劳动争议仲裁委员会提出仲裁，仲裁委员会于 2023 年 2 月 16 日作出裁决，故本案属于劳动争议案件，满足劳动争议案件需要劳动仲裁的前置程序，请求内容属于人民法院民事案件受理范围。

¹ 参见江君清：《工伤认定程序应进行重构》，载《中国劳动》2006 年第 10 期，第 31-32 页。

² 参见陈开兵诉重庆利华机械厂劳动争议案，重庆市高级人民法院（2013）渝高法民提字第 00105 号民事判决书。

³ 参见柳红军、庄浪县小蜜蜂商贸有限公司等劳动争议案，平凉市中级人民法院（2022）甘 08 民终 294 号民事判决书。

⁴ 参见于连军、杨洪斌工伤保险待遇纠纷案，黑龙江省鸡西市中级人民法院（2020）黑 03 民终 696 号民事判决书。

⁵ 参见江君清：《工伤认定程序应进行重构》，载《中国劳动》2006 年第 10 期，第 31-32 页。

（二）本案符合《民事诉讼法》第一百二十二条规定

1. 原告适格

根据《民事诉讼法》第一百二十二条⁶第一项的规定，原告是与本案有直接利害关系的公民。原告鲁慎之系被告水泊公司的众包骑手，在配送期间发生交通事故，造成原告多处骨折、擦伤。被告没有为原告购买工伤保险、侵犯了原告的合法权益。因此原告与本案具有直接利害关系，有权向人民法院提起诉讼。

2. 被告明确

本案中，被告为水泊网络技术公司，住所地为××××××××，法定代表人为宋明泉，联系方式为×××-××××-××××。被告作为企业法人，具有拟制人格，能够依法承担民事责任，具备诉讼主体资格。故本案被告有明确的名称、住所地、联系方式，符合起诉条件。

3. 有具体的诉讼请求和事实、理由

原告主张其受有工伤，但被告未依照相关法律规定为其购买工伤保险，故诉请法院要求被告按照工伤标准向原告支付待遇。因此本案有具体的诉讼请求与事实、理由。

4. 本案应由南城区人民法院管辖。

级别管辖上，《民事诉讼法》第十八条规定：“基层人民法院管辖第一审民事案件，但本法另有规定的除外。”本案由原告鲁慎之初次向法院提起诉讼，处于一审阶段，应当由基层人民法院管辖。

地域管辖上，《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）》第一条第七项规定：“劳动者因为工伤、职业病，请求用人单位依法给予工伤保险待遇发生的纠纷属于劳动争议，当事人不服劳动争议仲裁机构作出的裁决，依法提起诉讼的，人民法院应予受理。”该解释第三条第一款规定：“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。”原告于 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，由于劳动争议是由劳动合同履行地或者用人单位所在地的劳动争议仲裁委员会管辖。⁷故可推知南城区是原被告劳动合同履行地或者用人单位所在地。

因此，南城区人民法院具有管辖权。

二、原告在法定期限内提起诉讼

根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十七条⁸、第四十八条⁹和第五十条¹⁰

⁶ 《中华人民共和国民事诉讼法》第一百二十二条：“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。”

⁷ 《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十一条：“劳动争议仲裁委员会负责管辖本区域内发生的劳动争议。劳动争议由劳动合同履行地或者用人单位所在地的劳动争议仲裁委员会管辖。双方当事人分别向劳动合同履行地和用人单位所在地的劳动争议仲裁委员会申请仲裁的，由劳动合同履行地的劳动争议仲裁委员会管辖。”

⁸ 《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十七条：“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。”

⁹ 《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十八条：“劳动者对本法第四十七条规定的仲裁裁决不服的，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。”

¹⁰ 《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第五十条：“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，

的规定，劳动者可自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼。十五日的期间从收到仲裁裁决的次日起算。¹¹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，鲁慎之不服该仲裁裁决，于 2023 年 3 月 3 日向南城区人民法院提起诉讼，未超过法定时限。

第六部分 实体问题的理由

第一节 鲁慎之与水泊公司之间存在劳动关系

一、鲁慎之符合劳动关系认定标准

劳动法律关系是当事人双方平等协商后自愿确立的，反映了当事人的共同意志，但当事人意志的表达应当限定在国家意志所允许的范围内，而不能与之相违背。一方面，其必要性在于防止用人单位的恣意妄为，确保劳动法律保护弱者的理念得以实现；其合理性在于私法属性理应受公法属性的干预和制约。¹²另一方面，防止劳动者因短视行为而放弃自身权利，间接损害社会利益，因为社会法权利义务的特点之一便是部分社会利益通过个人义务规范来实现。¹³

因此，劳动关系实际是强制性规范予以认定的范畴，本案中原被告意志的表达要受到劳动法、劳动合同法等法律法规及劳动行政部门颁布的规范性文件的严格限制，双方是否成立劳动关系要结合工作模式和具体工作内容予以确定。¹⁴

《关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条规定：“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。”该条在强调主体资格的基础上，初步构成了“人的从属（规章制度与劳动管理）、经济的从属（有报酬的劳动）、组织的从属（业务的组成部分）”三方面认定劳动关系的框架。¹⁵

但事实上，《关于确立劳动关系有关事项的通知》中要件式的认定方式不足以涵盖劳动关系认定的所有标准；若仅依照“从属性”标准，又必然面临“从属”与“独立”之间界限不清的问题。¹⁶唯一可以信任和依赖的是：应以一个普通人的角度与一个法律人的专业素养凭借常识与经验判定一个具有劳动给付性质的社会关系是否为应由劳动法所调整的劳动关系。**因此，具体案件中应当在《关于确立劳动关系有关事项的通知》的规范基础之上、明确价值取向的前提之下细化判断外观，选择适宜的事实情节和认定因素。**关于适宜的情

裁决书发生法律效力。”

¹¹ 《中华人民共和国民事诉讼法》第八十五条：“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。期间届满的最后一日是法定节假日的，以法定休假日后的第一日为期间届满的日期。期间不包括在途时间，诉讼文书在期满前交邮的，不算过期。”

¹² 参见林嘉：《劳动法和社会保障法（第四版）》，中国人民大学出版社 2016 年版，第 54 页。

¹³ 参见董保华：《社会法原论》，中国政法大学出版社 2001 年版，第 25 页。

¹⁴ 参见管晓民与上海乐快信息技术有限公司劳动争议纠纷案，北京市第三中级人民法院（2017）京 03 民终 11769 号民事判决书。

¹⁵ 参见田思路：《工业 4.0 时代的从属劳动论》，载《法学评论》2019 年第 1 期，第 76-85 页。

¹⁶ 参见冯彦君、张颖慧：《“劳动关系”判定标准的反思与重构》，载《当代法学》2011 年第 6 期，第 92-98 页。

节的选择，应当酌情排除一些传统的、容易被用人单位操纵的指标，或降低这些指标在劳动关系成立过程中的贡献程度，例如允许劳动者在特定情况下寻找替代者，要求劳动者自备工具，或者允许劳动者自主决定工作时间等等。

本案原被告属于劳动关系的适格主体，双方实际行使了劳动权利、履行了劳动义务，且权利义务内容符合从属性的认定标准，在统筹考量劳动关系认定与劳动法的独立地位、劳动法保护的必要性和可能性、劳动法与社会保障法关系的处理、劳动法治与劳动法治治理现代化等因素的情况下，原被告之间成立劳动关系。

二、原被告是符合法律、法规规定的劳动者和用人单位主体

（一）被告具有法定用人单位资格

用人单位是指具有用人权力能力和用人行为能力，运用劳动力组织生产劳动，且向劳动者支付劳动报酬的单位。《劳动合同法》第二条¹⁷第一款和《劳动合同法实施条例》第三条¹⁸通过列举的方式界定了用人单位的外延范围，包括中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位、依法成立的会计师事务所、律师事务所等合伙组织和基金会。

被告水泊公司系依法登记注册的中华人民共和国境内的企业，具有权利能力和行为能力，能够招收录用劳动者，使用劳动者的劳动能力并支付报酬，是具有合法用人单位资格的组织。

（二）原告具有法定劳动者资格

原劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第四条规定：“公务员和比照实行公务员制度的事业组织和社会团体的工作人员，以及农村劳动者（乡镇企业职工和进城务工、经商的农民除外）、现役军人和家庭保姆等不适用劳动法。”其他达到法定就业年龄、具有劳动权利能力和劳动行为能力的自然人即具有成为劳动者的主体资格。该类自然人可以与用人单位建立劳动关系，成为受劳动法保护的劳动者。

依照《民法典》第五十四条之规定¹⁹，自然人还可以从事工商业经营，并经过依法登记成为个体工商户。由此可见，个体工商户是依法登记的市场经营主体，其特征是独立从事工商业经营，而劳动关系意味着劳动者要在用人单位的指挥、命令、管理下提供劳动。

首先，原告并未注册为个体工商户。个体工商户的注册要求自然人确定店铺名称，携带身份证原件等到当地工商所进行核名，并提交《个体工商户名称预先核准申请书》等申请材料，待审核通过后领取营业执照、刻章并进行税务登记。**本案中**，原告仅在被告平台 APP 上选择同意注册为个体工商户，但并无证据表明其前往相应部门履行了全部注册手续。即使认为个体工商户可以全程网上办理，也无证据表明原告已经通过审批。故不宜简单认定原告具有法律意义上的个体工商户资格。

¹⁷ 《中华人民共和国劳动合同法》第二条：“中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织（以下称用人单位）与劳动者建立劳动关系，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，适用本法。国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的劳动者，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，依照本法执行。”

¹⁸ 《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第三条：“依法成立的会计师事务所、律师事务所等合伙组织和基金会，属于劳动合同法规定的用人单位。”

¹⁹ 《中华人民共和国民法典》第五十四条：“自然人从事工商业经营，经依法登记，为个体工商户。个体工商户可以起字号。”

其次，即使认为原告已注册为个体工商户，其也并未以个体工商户的名义开展市场经营活动。依据《民法典》第五十四条，认定自然人为个体工商户的前提是其独立从事工商业经营。原告在平台注册成为众包配送员时，平台通过格式条款要求原告登记注册为个体工商户，但在后续的配送服务过程中，原被告双方并未额外签订劳务或合作协议，对于服务的内容和方式、对价形式及多少等事项上原告也并没有讨价还价的权利。故原被告之间并不具有平等的市场主体地位，原告并非以个体工商户的名义开展市场经营活动。

再次，原告是以自然人身份与被告建立劳动关系。原告在注册时并不知晓个体工商户的法律意义，向朋友林闯询问后也仅得到“有纳税优惠”的错误认识，因此注册行为并非原告真实、自主的意愿，而是为了获得劳动就业机会不得不配合被告履行的注册手续，实际是原告作为自然人基于劳动从属关系的被动接受。

此外，在司法实践中法院也明确劳动者注册为个体工商户后，既可以作为自然人与其他用人单位建立劳动关系，也有权以个体工商户名义开展市场经营活动。²⁰反对用人单位以劳动者注册为个体工商户规避其用工责任。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要素。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非劳动关系的，人民法院不予支持。²¹

小结：被告与原告注册的个体工商户之间实际并不存在法律关系，原告是以自然人身份与被告建立劳动关系。（详见后文论述）原告作为自然人与作为企业的被告具有劳动关系主体资格。

三、原被告权利义务内容符合从属性标准

《关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条第二、三项规定：“（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。”这两项规定实际确定了劳动关系的从属性标准，这也是界定劳动者身份与其他法律关系主体身份最重要的标准。²²

本案原告受被告指挥、控制和支配，同时对被告存在经济上的依赖，属于被告业务的组成部分，与劳动关系的从属性特征相契合。

（一）原告受被告的劳动管理

《关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条第二项明确强调劳动者受用人单位的劳动管理，概括了人身从属性的核心要义。所谓人身从属性，即劳动者必须在用人单位的指挥、命令、管理下提供劳动，用人单位对劳动者拥有广泛的指示权。²³具体来说，人身从属性主要由三个相关因素组成：（1）分配任务并给雇员以命令和指示的权力，即指挥权；（2）对雇员履行任务和对命令、指挥的遵守进行监督的权力，即监督权；（3）对分配任务不适

²⁰ 参见《人力资源社会保障部、最高人民法院联合发布 6 起第三批劳动人事争议典型案例》。

²¹ 参见江苏省高级人民法院编：《江苏省高级人民法院公报》（2021 年第 3 辑），法律出版社 2022 年版，第 44-45 页。

²² 参见林嘉：《劳动法和社会保障法（第四版）》，中国人民大学出版社 2016 年版，第 60 页。

²³ 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。

当或疏忽履行，以及违反给定任务和指示的行为进行惩罚的权力，即惩戒权。²⁴

1. 被告建成了外卖配送算法系统，对配送员实施精准的管理和控制

(1) 算法系统的命令与指示

在劳动关系中，指示命令通常发展成为一种规范形式，工作职场规则、工作地点、工作方法、程序等皆包含在内。²⁵

在配送时间上，被告的配送业务收入与单位时间内的接单量密切相关，但接单量的增长受到实际的配送距离等因素的限制。为了实现效益最大化，被告建立的外卖配送算法系统会根据配送员的位置设定每单配送时限，以提高送餐效率与客户满意度。配送员一旦接单，就需要在标准量化的配送时限内送达，否则就将遭受罚款，本案中被告甚至还会根据鲁慎之配送的区域和速度不断压缩配送时间。²⁶在这样的算法系统下，传统生产中的“社会必要劳动时间”被工具理性的计算结果所取代，工作时间一定程度上脱离了生产实际，成为平台提出的最佳效率要求。配送员丧失对于自己工作时间的支配空间，“每天午餐和晚餐高峰时段都在路上狂奔”²⁷。虽然在相关部门印发指导性文件后，被告修正了配送算法，但也仅是通过增加影响因素计算出更加准确的最短配送时间，配送员仍然受到算法的控制和规训。

在配送路线上，正确的定位和导航是算法系统为配送员提供的关键信息。配送员接单后，配送地图会根据用户和商户的位置规划两点之间正确的距离和路线。例如美团系统在送餐高峰期时，0.55 毫秒内就可以为骑手规划出配送路径。²⁸庞大的商家和用户数量、复杂多变的交通路况、多订单多目的地的配送方式使得配送员难以独立完成的任务，更难以通过人力计算达到算法计算的精确与迅速，对平台规划路线依赖程度很高，这种被动接受的局面揭示了平台公司与配送员之间信息地位与技术实力的不对称。

原告作为进城务工人员，知识水平较低，选择众包配送工作也是看中其轻技术重劳力的工作特点，其显然无法熟悉整个服务区域的商户和用户，更罔论在多个订单之间计算出最优路线，因此原告客观上难以摆脱规划配送路线的指示。

在配送行为外观上，被告要求配送员在电瓶车上贴上标识、穿戴头盔和工作服，鲁慎之作为配送员因具备平台标识的行为外观便可迅速获得客户的基本信任，缩短沟通时间，增进交易安全。因此被告实际是出于提升平台配置劳动力效率的目的，向配送员发布外观指令。同类平台如饿了么为了规范配送资质，对配送员提出任职要求、个人卫生要求，规定装备清洗消毒制度、配送员着装规范。²⁹美团甚至在骑手安全告知书中针对公共安全与行业形象做出具体规范，要求骑手“不要私自骚扰或谩骂商户或用户”“言谈诚恳庄重，声调适中，不可油腔滑调”，实际要求骑手进行了额外的情绪劳动。

值得注意的是，使用人（雇主）拥有指挥命令权能，是意味着就其劳务面向什么样的

²⁴ See Giuseppe Casale, The Employment Relationship: A General Introduction, in Giuseppe Casale ed., The Employment Relationship: A Comparative Overview, International Labour Office, 2011, p. 3.

²⁵ 参见光山县开源人力资源服务有限公司与北京钱袋宝支付技术有限公司等劳动争议案，北京市第一中级人民法院（2022）京 01 民终 10936 号民事判决书。

²⁶ 参见案件材料第十四段。

²⁷ 参见案件材料第十四段。

²⁸ 参见《美团外卖：物流科技探索之路》，载网经社 2019 年 2 月 18 日，https://news.qichacha.com/postnews_7643f925549c86be5f0fec29b2bb8ab4.html。

²⁹ 各项要求详见饿了么官网《饿了么骑手资质要求》<https://h5.ele.me/alsc-risk-rule-center-fe/?spm=a2f95.17633681.0.0.596032bd4n1aHq#/RulesOverview/Detail/58>，2023 年 10 月 1 日；《配送工具清洁消毒制度》，<https://h5.ele.me/alsc-risk-rule-centerfe/?spm=a2f95.17633681.0.0.596032bd4n1aHq#/RulesOverview/Detail/63>，2023 年 10 月 31 日；《饿了么骑手着装规范及个人卫生要求》，<https://h5.ele.me/alsc-risk-rule-center-fe/?spm=a2f95.17633681.0.0.596032bd4n1aHq#/RulesOverview/Detail/65>，2023 年 10 月 1 日。

目的、如何发挥作用——其配置、排列、组合等——拥有指挥权能。³⁰综合以上，被告算法对于时间、路线、外观做出的要求，实际是基于整个配送时空的整体调度和安排，将每一位配送员配置、排列、组合，以实现配送工作的最佳效率，行使了雇主对于具体劳务广泛的指挥命令权能。这种广泛的指挥调度实际将劳动力作为实现企业效率的生产要素，体现了劳动关系的本质。

原告在平台注册时，不仅对于协议内容表示同意，也默许接受未来平台算法在实际配送过程中的一系列指示，这种实时的指令意味着企业行为规范的数据秩序开始取代传统规章制度的话语秩序，并且真实地发挥着控制劳动者的作用，甚至由于其实时性而使得控制力度相较于传统更甚。

(2) 算法系统的监督

用人单位向劳动者发布指示与命令后，必然要对劳动者的遵守情况进行监督。

在配送时间上，被告的算法系统在设定送达时限后，将对配送员的配送过程和结果进行监督，这也是诸多同类平台的惯常做法。如美团外卖通过骑手在配送 APP 上点击“到店”“取餐”等选项获取订单中各个节点所花费的时间，在用户环节通过“送达”选项确认时间。³¹蜂鸟配送也采取相似的做法，并根据骑手反馈时其手机的 GPS 定位和配送时间长短来判断反馈是否属实。通常情况下，骑手反馈时的 GPS 定位与商家或顾客所在位置的直线距离不能超过 500 米，骑手取餐和送达之间的间隔不能少于 5 分钟。如果平台系统判定反馈不属实，那么骑手就无法进行下一步操作。³²为了保证订单配送的效率和用户的满意程度，被告必然通过类似手段对配送员的配送时间进行监督，以期实现更快的送达。同时，平台为了更精确的算法结果，需要大量的数据，对配送员行为的监控必不可少，被告会根据鲁慎之配送的区域和速度不断压缩配送时限也印证了这一点。

在配送路线上，当配送员在户外配送时，平台系统通过配送员智能手机中的 GPS 追踪配送员的运动轨迹。当配送员进入室内取餐或送餐的时候，平台系统转而通过智能手机 Wi-Fi 和蓝牙继续追踪配送员，并且根据作为传感器的智能手机传输的信息对配送员在室内的行为进行监测，掌握配送员在室内的“一举一动”，³³以确保算法系统掌握每份订单的状态和配送员的状态，实现对配送员的监督。

一直以来，用人单位都致力于分解劳动过程，通过掌握被分解的劳动过程更好地提升生产效率。本案中，无论是配送时间还是配送路线，分段式监控的目的是为了实现短时间内的最佳效率。不同于传统劳动中较长时间内平均工作效率的监督，算法的精细化要求导致配送员生产活动的自由空间被进一步压缩。与此同时，数字程序按部就班的工作要求降低了对于配送员的技能要求，劳动过程中的去技术化使得前文提及的指示权显得如此重要：没有平台对劳动的安排和具体化，劳动义务就无法实现。

在配送行为外观上，被告要求配送员在电瓶车上贴上标识、穿戴头盔和工作服，原告就曾因为忘穿工作服而被扣分，该处罚说明被告不仅要求整体装备规范，并且会对是否符合规范进行考核。同类平台如蜂鸟众包发布蓝色风暴抽检项目，不定期抽检配送员并要求其拍摄能够体现合规装备的半身图片，美团外卖则通过微笑行动监督骑手正规着装。³⁴

³⁰ 参见[日]我妻荣：《民法讲义·债法各论》（中卷二），周江洪译，中国法制出版社 2008 年版，第 10 页。

³¹ 参见何仁清：《机器学习在美团配送系统的实践：用技术还原真实世界》，美团技术团队 2018 年 12 月 13 日，<https://tech.meituan.com/2018/12/13/machine-learning-in-distribution-practice.html>。

³² 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 年第 6 期，第 113-135 页，第 244 页。

³³ 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 年第 6 期，第 113-135 页，第 244 页。

³⁴ 参见附录一。

小结：平台因信息技术的发展通过大数据与算法提前预测与知悉劳动者行为，传统劳动过程中对劳动者规定具体的工作时间与地点进行监督管理的方式已被逐渐淘汰，算法系统的实施的碎片化监督成为控制劳动过程、实现生产效率的更优选择。

(3) 算法系统的奖惩

在经历了指示、监督环节后，被告的算法系统将根据配送员对任务的履行情况进行奖惩，如“跑得多、好单多、积分多、提成多”³⁵，平台基于算法和顾客评价对骑手进行排序，将配送任务优先发给配送能力优和顾客评价好的骑手，实质上就是平台对骑手的惩罚。换言之，“跑得少、差单多”可能导致积分的扣减甚至是订单收入的扣减，原告超出配送时间受到罚款印证了这一点。订单的好坏主要取决于用户的评价，骑手超时送达、配送过程中言行举止粗鲁无礼，恶意损坏配送物品都极有可能导致用户做出不满意评价，平台便根据差评或客诉对配送员进行惩罚。可见，算法使得平台对用户的心理与偏好有更精确、及时的把控，这也意味着**平台能够借助用户行使惩戒权，进一步加深加强对劳动者的生产性内容与情感性内容的控制。**

本案中，原告若未按照平台要求穿戴服装、粘贴标识也将受到罚款。在实践中，同类平台也有相似的奖惩机制，如同城必应科技公司的“闪送 APP”在配送超时或者损坏、丢失物品时会有惩罚，³⁶美团外卖骑手取消订单或者送达超时平台便会自动扣减活跃分，活跃分降低将导致骑手等级降低，进而影响骑手接单数量和收益，若骑手无故干扰配送商影响其正常营业的，将被限制接单多天，若行为违反红线类规则的将被永久限制接单，³⁷这实际是平台通过行使最终惩戒权——解雇对配送员进行惩罚。

上述惩戒通过算法实施，被告作为算法系统的掌握者，可以随时更新最新规则，而原告却由于缺乏渠道难以表达意见，可见惩戒规则的内容充分体现了被告的自由意志，印证了原告未以个体工商户身份与被告开展平等的商业经营。

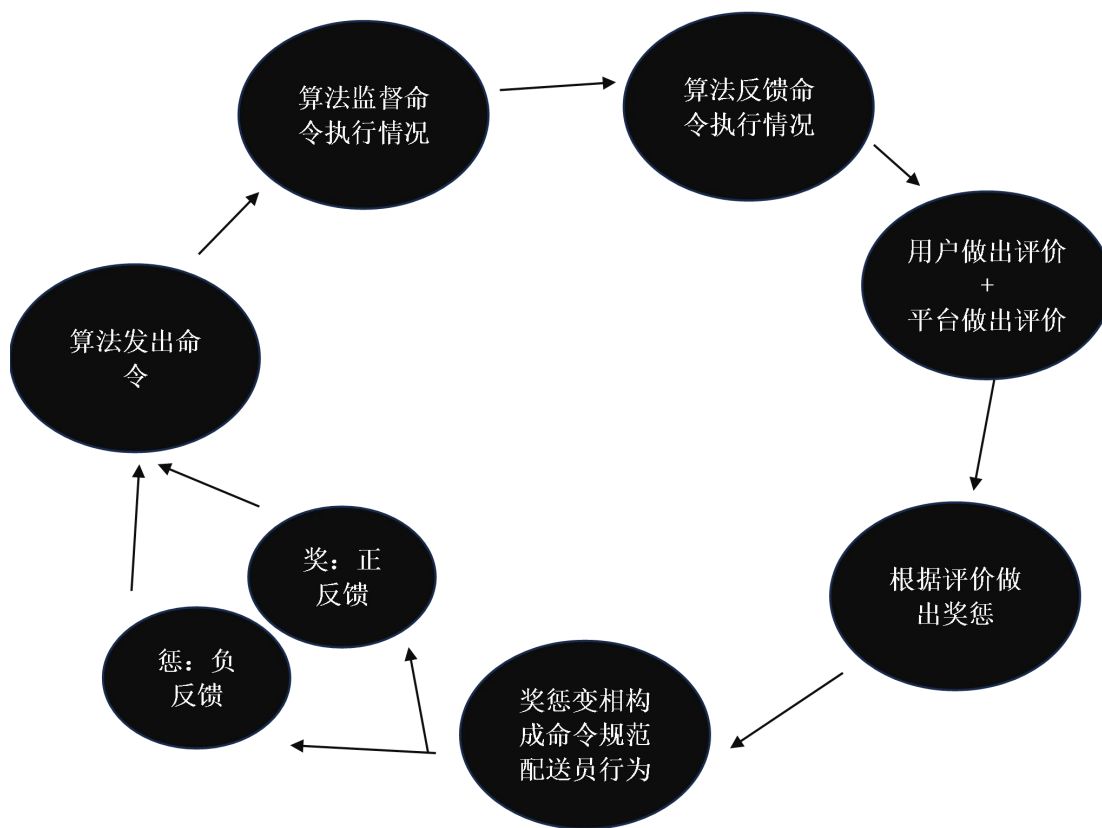
综上，原告若未按被告的指示提供服务，将在配送权益上受有不利，甚至经济上遭受一定损失，最终丧失继续提供服务的机会。惩戒作为违反规则的后果，使得配送员更清楚各类行为的重要性，提高了规则的严肃性和权威性，促使规则得到配送员的自觉遵守。因此被告对于原告实际行使了惩戒权。

³⁵ 参见案件材料第十四段。

³⁶ 参见李相国诉北京同城必应科技有限公司劳动争议案，北京市海淀区人民法院(2017)京 0108 民初 53634 号民事判决书。

³⁷ 参见附录一。

(4) 算法系统形成指挥权、监督权和惩戒权的运行闭环，实际对劳动全过程实施管理控制



算法构成的控制闭环

首先，算法对劳动加以控制。算法的介入将以往较长时间阶段内的生产活动拆分为不同的劳动单元，并附以时间期限等操作指引，结合质量控制指标，通过对劳动全过程的管理实现对劳务结果的控制。其次，监督加强控制效果。被告算法对配送时间与配送路线等工作过程实施监督，监督反馈给用户后，平台又巧妙地利用用户对配送结果的评价对骑手加强控制：如果骑手没有按照预计的时间和路线配送，来自用户的督促（通过平台软件“催单”或直接打电话询问骑手迟到或偏移配送路线的原因）会让骑手重新回到平台系统计算的时空规划中。最后，惩戒形成新控制。如果骑手损坏了配送物品等，用户的投诉和差评触发的惩罚机制，会使得骑手按照平台服务标准行事。在算法构建的全景敞视式控制体系下，时刻被监控的紧张状态与恐惧心理推动着劳动者自觉服从雇主的劳动管理与安排。³⁸无论是“最严算法”，还是“算法取中”，无论是“好单多，提成多”还是“差评罚款”都折射出平台作为设计者可以根据自由意志调整算法系统的运行规则，最终实现对配送人员的管理控制。用户的评价依赖于算法结果，因此平台虽然没有采取福特式的严格监控和统一的中央管理模式，但借助第三方的参与让劳动者接受了实时的、更严密的监控，使得劳动者的人格从属性有不减反增的趋势。³⁹

传统工厂劳动时代，劳动过程的控制权由用人单位一方在物理空间内行使；进入人工

³⁸ 参见闫方洁、刘国强：《论平台经济时代资本控制的内在逻辑与数字劳工的生存困境》，载《河南社会科学》2022年第3期，第43-50页。

³⁹ 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年第7期，第84-106页。

智能时代，大数据与深度学习使虚拟空间的算法控制劳工成为劳动管理的主要内容。本案中，被告原先自雇的专职骑手需要每天报道、值班，人资商下设站点的配送员也仅需要在站点打卡，物理空间内进行的管理十分有限。系统派单、骑手匹配、配送定价、路线规划、顾客评价、绩效奖惩等主要管理内容都交由算法平台进行，即**被告通过算法对配送员实施几乎全部的管理手段**。被告的算法系统不区分人资商的专职配送员和个人注册的众包配送员，应当认为被告通过算法对两者进行了同等程度的管理和控制，综合来看，两者在人身从属程度上基本相同。

小结：被告通过平台管理的方式进行指示命令与监督惩罚，且管理内容触及工作地点、工作方法、程序等方面，使得用工管理常态化、规范化、程序化，并形成平台公司主导的奖惩体系，算法系统实际承担了传统用人单位中监督管理岗的职能，甚至对原告进行了相比较传统用人单位更加严密的管理控制。因此原被告之间的权利义务关系符合从属性特征。

2. 被告要求“情绪劳动”，对原告形成高度的隐性控制

“情绪劳动”是指要求员工在工作时展现某种特定情绪以达到其所在职位工作目标的劳动形式。在情绪劳动中，劳动者的情绪整饰⁴⁰往往是对内心真实感受的掩饰，这种真实感受受到个人性格和劳动环境共同影响，其中劳动环境给大多数情绪劳动带来消极影响。⁴¹

本案中，众包配送员执行工作任务时，往往被要求微笑服务、与客户电话沟通礼貌用语、表达强烈的积极情绪以吸引客户的认同以及耐心和善解决催单问题等，配送员通常需要隐藏自己面临工作压力的真实情绪，努力调动起自身的积极情绪，即便在客户催单无礼的情况下，也要压制脾气耐心解决，否则配送员将大概率面临客户投诉。平台则进一步借此采取相应的惩戒机制，无论惩戒力度如何，对于众包骑手来说均属惩罚性质，对于其经济及心理上均产生消极影响。

外卖平台与众包骑手彰显的新型“双赢”零工局面，实际上代表着新型控制方式在新业态领域的发展：**放松对劳动者强制工作时间的规制，用隐性的方式加强对其工作时情感、精神资源的控制，形成了劳动者拥有更多自主性的假象**。众包骑手在劳动过程中的体验是内生的感受，是劳动者的情感资源，是非物质劳动中“情感”的典型表现形式。原告作为众包骑手在工作时不仅需要完成本职送达订单的任务，还要提供额外的情绪劳动。原告提供此种情绪劳动的质量越高，用户越倾向于为了享受优质服务而在该平台消费，平台即可获得更多收益。**劳动者的精神、情感资源被纳入劳动过程，且与数据要素结合，实际成为满足平台生产效率的工具之一。**

因此，被告要求“情绪劳动”，对于原告非物质劳动进行控制。由于控制的隐蔽性，原告难以发觉，进一步导致情绪控制的加深。

（二）原告受被告规章制度的约束

劳动力作为一种生产要素纳入用人单位的生产经营之中，需要符合用人单位生产利益最大化的根本目标。为使生产利益最大化，用人单位必然要对劳动力进行合理管理。劳动力具有极强的人身属性，与劳动者不可分割，用人单位对劳动力的管理、使用必然构成对

⁴⁰ 情绪整饰：指有意识地控制与休整自己的情绪。

⁴¹ 参见李晗、郭小安：《游戏陪练的情感劳动与情绪劳动：劳动实践、隐性控制与调适机制——一项对 MOBA 类游戏陪练师的网络民族志考察》，载《新闻界》2023 年第 3 期，第 51-66 页。

劳动者人身上的约束，从而使劳动者对用人单位具有人身依附性。为追求生产利益最大化，通常情况下，用人单位会要求劳动者遵循以下基本规则：首先是生产规则，即劳动者在劳动关系存续期间需要服从用人单位的指示，包括对工作地点、详细内容、方式、过程等的指示；其次是纪律规则，即为保障正常的劳动秩序，提高生产效率，用人单位往往会制定一系列纪律制度来约束劳动者。

前已述及，企业行为规范的数据秩序开始取代传统规章制度的话语秩序。原告的工作时间被以“订单”为单位进行切割后，呈现出碎片化特征，但被告对原告所提供的“每一订单”的工作控制并未弱化。被告通过“品控管理”的方式对原告工作的接单时间、结束时间、客户满意度等实现控制，从而在事实上强化了对原告工作过程的控制。被告对于平台运力的规划安排，必然构成对运力提供者——配送员的管理控制。此外，被告对配送员要求统一着装、使用统一标识，同类平台如美团、饿了么还对于文明礼貌用语等进行规范管理，原告受上述管理方式约束，受到平台规章制度约束。

（三）原告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》第一条第二项“从事有报酬的劳动”实际是劳动关系经济从属性的体现，所谓经济从属性：一是指劳动者从用人单位所获报酬构成其主要经济来源，影响其基本生存权；⁴²二是雇员的生产资料由雇主提供。⁴³

1. 原告以水泊公司支付的报酬为主要生活来源

首先，配送业务收入是原告的主要收入来源。“主要收入来源”强调劳务提供者的收入主要来源于某一企业。⁴⁴本案中，原告有过多次择业经历，最终选择成为水泊平台的众包配送员，每天早六点至晚九点提供配送服务，每日工作时长十五小时，比专职配送员还要多出三小时，其实际是处于全职的状态，且原告确实并未与其他用人单位成立劳动关系，配送业务的收入就是原告的全部收入来源。

其次，配送业务的收入影响原告的生存权。第一，配送收入是原告的主要收入，前已述及。换言之，原告无法通过其他市场主体分散其在就业市场中面临的风险。第二，原告在经济上处于弱势地位。被告可以按照自身的意志创制反复适用于配送员的交易规则，并根据实际情况对交易规则进行修订，原告在注册前无法参与到这一过程中来，只能选择全盘接受或拒绝，并无与平台议价的权利，在经济上处于弱势地位。反观原告在劳务市场找工作时，劳雇双方平等的洽谈报酬等相关劳动条件，谈妥后才会开工。第三，配送收入影响着原告及其家人的生存发展。作为家庭的主要劳动力，原告时不时要接济农村家中的老人，日子过得本就不宽裕。之后原告做日结工时还摔倒撞破了头，为了养伤花光了手里的现金，生活变得更加拮据。成为众包配送员后，家中的老人又急需住院费，原告只好不停地接单挣钱。因此，配送业务收入不仅仅是原告维持生存的必要，更是原告一家重要的经济来源。

2. 原告的生产资料由被告提供

劳动关系是劳动力与生产资料相结合的体现，组织调配劳动力、生产资料进行生产是用人单位开展生产经营的本质。因此，雇主对于生产资料的掌握是劳动关系认定的重要因素。

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。

⁴³ 参见台湾地区劳动法学会：《劳动基准法释义——施行二十年之回顾与展望》，新学林出版社2005年版，第64-65页。

⁴⁴ 参见班小辉：《“零工经济”下任务化用工的劳动法规制》，载《法学评论》2019年第3期，第106-118页。

（1）被告控制数据生产资料

随着生产方式和组织形式的变化，大型资合公司所有权与经营权的分离以及股权的分散化，使得生产资料的所有者与劳动过程的控制者首先在形式上发生了分离，而在很多企业运营极少需要实物资本的行业中，雇主对雇员的支配权也并不必然源于其对生产工具、设备的所有权，“生产资料”的内涵被逐渐扩大。在大机器生产时代，生产资料以机器设备为对象；在数字时代，当用户在线交易和社交留下的数据用于提升生产效率时，这些数据就可以视为生产资料。⁴⁵

本案中，水泊网络技术公司系依托互联网兴起的科技公司，开发运营水泊配送平台，但因为配送活动是在线下进行的，这就要求虚拟世界的互联网技术面对复杂的真实物理世界，目前只有人工智能（AI）算法能够满足上述要求。水泊平台建立外卖配送算法系统，收集配送员的工作数据和用户的使用数据，AI通过算法对数据进行深入的分析、“理解”和“学习”，进而产生预判和推测的能力并自动作出智能化决策，⁴⁶一般体现为最高效率配送时间的预估和配送路线的规划等。如前所述，准确的时间计算和路线规划有利于生产效率的增加和生产成本的降低。被告通过算法系统使数据实际发挥了集约化整合其他生产要素的组织职能，成为影响资源配置利用效率与劳动生产率的关键生产资料。

党的十九届四中全会也将“数据”纳入生产要素范畴，⁴⁷并在《关于构建更加完善的要素市场化配置体制机制的意见》中进一步提出“加快培育数据要素”市场的要求，正式将“数据”作为重要生产要素纳入市场化配置与分配机制。⁴⁸

原告作为普通配送员，无法凭借个人的力量了解所有与配送交易相关的信息，而必须通过平台提供的网络信息技术和数据了解交易内容，接受平台整合处理后的信息指令完成工作，根据平台对数据的总结把握用户需求、提升服务质量。因此服务数据实际与原告的劳动力紧密结合，成为由被告掌握、提高生产效率的生产资料。

（2）被告控制服装、头盔等生产资料

原告成功注册后，平台很快向原告送来了配送员服装、头盔和平台公司标识，这些物品同样属于原告所不具有，由被告控制的生产资料。

依托互联网技术和程序开发，现代社会已可以实现线上生产与“非实物办公”，用人单位提供的物质生产资料逐渐退居幕后，数据生产资料站上历史舞台。数据信息以及服装等是被告平台拥有控制的生产资料，原告依赖于被告的生产资料。

小结：被告拥有生产资料的所有权，原告在生产资料的掌握上处于弱势地位，需要依靠被告才能提供服务获取报酬。该劳动报酬是原告唯一的经济来源，关乎原告及其家庭的生存利益，原告满足经济从属性特征。

（四）原告提供的劳动是用人单位业务的组成部分

“业务的组成部分”所表达的内涵与“组织从属性”类似，意指劳动者作为组织成员参与到企业的运营中。⁴⁹实践中则多将其解释为“业务相关性”。⁵⁰本案中，被告从大量配送

⁴⁵ 参见胡晓鹏、刘子源：《数字经济的理论特征、实践困境与发展思路——以社会主义理念引领数字经济高质量发展研究》，载《上海经济研究》2023年第9期，第66-77页。

⁴⁶ 参见郭哲：《反思算法权力》，载《法学评论》2020年第6期，第33-41页。

⁴⁷ 《中共中央关于坚持和完善中国特色社会主义制度推进国家治理体系和治理能力现代化若干重大问题的决定》（2019年10月31日中国共产党第十九届中央委员会第四次全体会议通过）指出，“要健全劳动、资本、土地、知识、技术、管理、数据等生产要素由市场评价贡献、按贡献决定报酬的机制”。

⁴⁸ 《中共中央、国务院关于构建更加完善的要素市场化配置体制机制的意见》，2020年3月30日发布。

⁴⁹ 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

服务中获取收益，配送业务已然成为被告的主要业务。原告每日在固定的时间段提供固定时长的配送服务，属于被告业务的组成部分。

1. 被告经营配送业务

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。自 2015 年创建至今，水泊平台已有相当的用户数量、成熟的运行模式和丰富的服务资源，**用户基于对被告专业服务能力的信赖与其缔结配送合同。**

以外卖送餐为例，消费者在平台上选取中意的餐厅及食品并下单付款，平台组织配送员送餐上门。⁵¹在此过程中，配送服务要约由被告发出：被告根据用户定位或指定送达地址确定配送距离并计算配送费金额，确认送出时间及预计送达时间等，以上构成服务主体、内容、期限、价款等要约内容，待相对人接受要约后，相对人与平台成立配送服务合同关系，完成服务后，被告收取相关费用。

综上，水泊平台依据服务规则与具体服务需求计算定价结果与服务内容，发布要约与相对人订立配送服务合同并收取费用，配送服务业务是其经营的业务。

2. 配送业务是被告的主要利润来源

被告配送服务项目多、覆盖区域大，后续还引入人资商模式，进一步扩大了业务范围。参考同类配送平台的收费规则，平台在众包配送中可以获得两方面收益，一方面是费用收益：消费者在平台订餐过程中要支付两笔费用，一笔是给商家的餐费；另一笔是配送费。配送费在平台统一收取再抽取一定提成后支付给骑手，平台不仅可以从收取的提成中获益，还能因先行保管配送费而获得该笔费用的孳息收益；⁵²另一方面是市场收益：大量众包骑手缓解了平台的配送压力，有利于平台业务的开展，提升市场占有率。平台还依靠配送业务吸引大量消费者和用户取得海量数据，以及源自数据的广告和增值收益。

由此可见，被告的业务内容包括配送服务，且公司的主要利润收入来自配送服务。

3. 被告提供持续稳定的服务

首先，被告作为平台通过积分等奖励办法增强配送员的忠诚度。平台每天面临大量订单，由此产生巨大的配送服务需求。基于这种需求，平台有动力保留成熟配送员，“跑得多、好单多、积分多、提成多”等派单奖励措施正是被告平台提升配送员工作积极性、增强配送员与平台黏性的手段，激励配送员增加派单数量与工作时长。**其次**，原告稳定持续地提供配送服务。2020 年 9 月 1 日鲁慎之成为众包配送员后，每天上午十点左右上线接单，下午两点停止接单；休息后下午四点再开始接单至晚九点，每日工作九小时左右。由于原告家中老人一直患有疾病，其为了赚取自身生活费用和老人的治疗费用，必须保持这样的工作强度。老人病情恶化后，原告更是将工作时间延长至每天十五个小时以赚取更多的钱。由此可见，自 2020 年成为众包配送员至 2022 年末发生交通事故的两年多里，鲁慎之与一般的八小时工作制劳动者提供的劳动时长基本一致，甚至更多，整体上构成稳定、持续的劳动状态。与此同时，在经常性给付的基础上，原告只向被告提供配送服务，其劳动给付对象也具有确定性。

反观原告在劳务市场中找到的清理装修垃圾工作，劳雇双方谈妥任务和价格就可以开始开工，工作结束后原告就再次前往劳务市场找新的工作机会。很显然，原告虽然在一定

决为切入点》，载《法学》2016 第 6 期，第 50-60 页。

⁵⁰ 参见唐瑞亭诉北京宜生健康科技有限公司劳动争议上诉案，北京市第二中级人民法院（2020）京 02 民终 8125 号民事判决书；参见北京市洁美物业管理有限公司诉张丛密劳动争议上诉案，北京市第二中级人民法院（2021）京 02 民终 1790 号民事判决书；参见镜湖区景都足浴中心诉鲁兰香劳动争议上诉案，安徽省芜湖市中级人民法院（2021）皖 02 民终 1188 号民事判决书。

⁵¹ 参见案件材料第一段。

⁵² 参见小度生活（北京）科技有限公司与崔保惠生命权、健康权、身体权纠纷上诉案，上海市第二中级人民法院（2018）沪 02 民终 5128 号民事判决书。

时间内提供相近的装修垃圾清理工作，但该劳动给付具有明显的淡旺季交替性、区别性、临时性和一次性。**淡旺季交替性：**当房屋装修需求大时，原告清理装修垃圾的工作机会增多，换言之，其他装修淡季时原告便很难有清理装修垃圾的工作机会。**临时性和一次性：**一般情况下，一次清理工作完成后，雇主的需求基本得到满足，原告也就不会与先前的雇主重复成立多次、连续的劳务给付关系，即在一段时间内，原告会向多个不同的雇主提供劳务。每个雇主对于工作的要求一般也不尽相同。可见，原告在其日结工作中提供的劳务内容具有明显的淡旺季交替性、一次性和临时性，而向被告平台提供的则是稳定、持续的配送服务。

4. 原告的工作是被告的业务组成部分

第一，前已述及，配送业务是水泊公司的主要业务。第二，原告提供一稳定的配送服务。原告家中急需用钱，为了保证其收入的稳定性，每天早六点至晚九点提供一较为固定的服务。且原告仅向被告提供配送服务，具有稳定的提供对象，给付的劳务内容也稳定地遵从同一标准。**第三，原告同其他成员一起完成工作任务。**被告的算法系统不区分人资商的专职配送员和个人注册的众包配送员，两者被算法系统同等地纳入，在计算配送效率做出全局性的配送安排时被同等地考虑，整个业务系统由众包配送员和专职配送员共同保障。

因此，原告与被告存在具有从属性的用工事实，原告提供的劳动是被告业务的组成部分。

小结：生产组织首先不是一个物质上的存在，而是一个制度上的存在，是用人单位的管理、安排、用工规则等将静态的生产工具和劳动力组合起来形成生产组织。当生产组织依赖于用人单位的指挥、安排等权力时，劳动者加入组织、成为组织的成员等实际上也就表现为听从用人单位指挥、遵守用人单位规章等。换言之，加入组织与他人决定或者服从指示常常相互交叉，难以清晰区分。

前文中由于信息的不对等和人力计算的局限性，原告无法脱离平台进行自主劳动，受到平台的指示，其已然加入了平台组织。

此处从业务的相关性证成被告是平台业务的组成部分，实际也构成了原告受被告控制的补强论述。

四、原告符合从属性的实质内涵

（一）从属性的理解与适用应随着社会经济发展不断变动

劳动者从属状况的本身显示出对其进行社会保护的必要性，使政府通过公权力对市民法的契约自由进行干预具有了正当性和界限。从这个意义上说，因为社会经济不断发生变化，因此从属性也并非一成不变。2005 年颁布的《关于确立劳动关系有关事项的通知》一直沿用至今，可 2005 年社会的用工方式主要还是以劳动者到用人单位所在地打卡上班为主要形式，用人单位与劳动者之间存在着较为严格和完备的生产组织形式，但如今的经营生产中，弹性工作时间、居家办公、异地办公等工作形式使得企业对于劳动者的管理方式发生了重大变化。因此，在适用从属性理论时，应当将历史成因和现实对比进行综合的理解，不能因循守旧、固步自封。

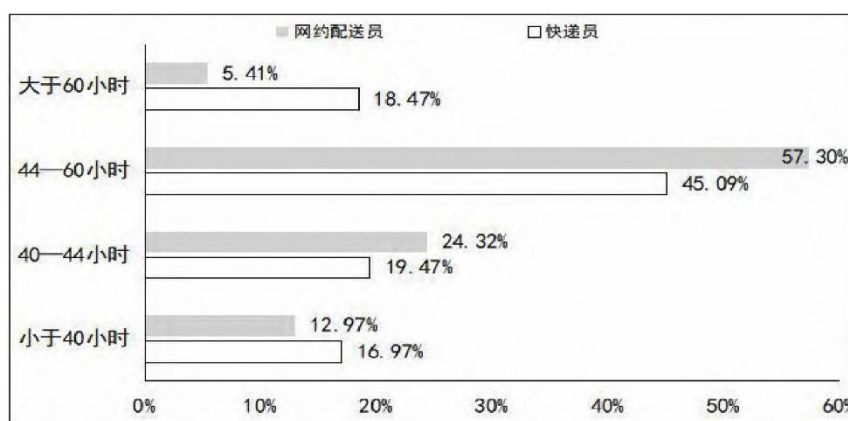
经济社会的发展使得劳动法中政府公权力的介入调整也需要变化。政府对劳动者的关注和保护离不开对社会稳定的考量，其保护的焦点和范围容易受到情势变化的影响，政策

导向十分明显。⁵³《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》强调要“依法合理认定新就业形态劳动关系”，在允许平台企业和劳动者之间成立多种法律关系的前提下，强调“加强新就业形态劳动者合法权益保障”。⁵⁴《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》指出要“切实维护新就业形态劳动者劳动保障权益，促进平台经济规范健康持续发展；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”。⁵⁵可见，虽然目前并未完全探索出新形态就业人员劳动关系的认定模式，但考虑到劳动关系双方的平衡，国家在政策取向上鼓励司法实践明确用工双方权利义务关系，夯实用工主体责任。

（二）劳动关系认定应当进行形式与实质的综合判断，将一般规则与个案补充性特征结合

我国的劳动关系认定遵循“二分法”的前设，即一种“全有”或“全无”的保护模式，这样一种“二分法”的前设就导致了缓冲地带的缺失与法官自由裁量对于劳动者权益保护的影响的增强。因此，平台用工的劳动关系认定应当进行形式与实质的综合判断，将一般规则与个案补充性特征结合，以确保劳动法律规范真实的涵盖与保护每一位劳动者。

首先，原告在被告平台的工作时间以及工作完成情况具有一定的稳定性，不能将其视作一般情况下随意性强的众包配送员。原告最先入职平台时，每天在一稳定的时间段内工作，每日工作时长九小时左右；后续每日工作时长十五小时，且无休假，远超一般配送员的工作时间。



从业者工作时长（按行业）⁵⁶

其次，不同于一般劳务关系，被告实际对原告实施了高度的隐性控制。在外观上，看似原告处于平等地位，但实际上被告通过平台的奖惩规则、激励政策等对鲁慎之精神进行隐形的高度控制，希望通过更多积分带来的好单、提成将原告留在平台中。同类平台如美团众包还推出一系列配送活动，骑手通过参与活动能够获得更多的配送权益，以此增加骑手与平台之间的紧密程度。最后，被告作为平台还通过监督和惩戒权的行使无形中对原告施加情绪劳动的要求。

再次，原告并未在其他平台或用人单位工作，也不具备这样的可能性。

⁵³ 参见田思路：《工业4.0时代的从属劳动论》，载《法学评论》2019年第1期，第76-85页。

⁵⁴ 参见《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。

⁵⁵ 参见《人力资源社会保障部、国家发展改革委、交通运输部等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。

⁵⁶ 数据来自于2022年上半年，在全国范围内开展的问卷调查，重点群体为外卖员和快递员这一类平台从业者。调查回收有效问卷2788份，回收率达到93%，调查范围涉及全国东中西部地区。具体参见朱涟莲、潘敏：《完善平台经济从业者权益保障体系》，载《宏观经济管理》2023年第3期，第67-73页。

一方面，被告对于配送外观有要求并会进行审查，也即在美团“微笑行动”等类似实时打卡的规定下，原告仅能身着被告平台的服装进行配送，否则将面临外观审核不通过而遭受惩罚的情形。另一方面，被告对于不满足要求的配送员采取惩罚措施，这种惩罚措施给予骑手物质和精神上极大压力。在物质上，平台往往采取两种惩罚措施，一种为着装不规范而罚钱，最低一次 15 元，⁵⁷对于一位骑手来说将损失接近几单的薪资，原告就曾受到过这种惩罚且心疼不已。另一种为非本人工作而永久限制接单，⁵⁸永久限制接单即意味着配送员将再也无法从平台获取薪资，这一惩罚措施足以对配送员产生高度威慑力，促使配送员本人执行该平台工作任务。在精神上，配送员将担心同时为多家外卖平台服务，导致随机抽检不合格。平台的随机检查时时刻刻给进入系统工作的配送员施加无形的心理压力，配送员迫于畏惧被限制接单导致失去经济来源，而只为同一家平台服务。因此，在平台规定的敦促下，众包配送员提供服务时，几乎仅能为同一家平台服务并且确切保证配送员本人提供服务。

最后，被告外卖配送算法系统不区分人资商的专职配送员和注册的众包配送员。一般物流配送平台如美团、蜂鸟、达达都将众包、专职、跑腿配送员等区别对待，⁵⁹但本案中，被告平台的算法系统不区分人资商的专职配送员和注册的众包配送员，这意味着专职与众包配送员在派单、抢单方面可能不存在差异，且两者被作为相同的劳动力要素纳入了算法体系中。在算法占据主导控制地位的平台企业中，原告与专职配送员所受劳动控制在这种情况下几乎无异。

五、认定原被告之间存在劳动关系符合社会保障基本理念

劳动法是调整劳动关系的法律规范，具有特定的立法基础与立法理念，是一种针对不平等关系而采取不平等保护措施的法律机制。劳动法这一追求实质平等而容忍形式不平等的部门法特性和作用机理，决定了其制度设计应当也必然是，倾斜保护劳动者而适度限制资本所有者。⁶⁰

本案中，原告无法知悉配送范围内全部用户、商家信息，更遑论理解算法决策方式和决策结果，进而对算法规则提出异议，而被告作为平台的控制者却能够收集数据并随时更改规则，单方的自决吞噬了配送员表达的空间。反观原告在劳务市场的日结工作，劳雇双方在议价方面处于平等地位，只有谈妥了工钱才会开工。平台配送活动中，平台的积分、提成计算规则不甚清晰，少数具有清晰计算公式的费用规则又十分复杂，往往和配送距离等挂钩，原告作为进城务工的农民难以理解并计算报酬，对于平台给出的结果只能被动接受。

劳动者的谈判能力、议价能力、法律意识等与用人单位相较处于弱势地位，而信息技术的高门槛以及“算法黑箱”赋予了平台更多话语权与影响力。⁶¹平台使用者并不清楚算法的目标和意图，也无从获悉算法设计者、实际控制者以及机器生成内容的责任归属等信息，更谈不上对其进行评判和监督。这使得冲突往往爆发在用户和消费者之间，平台反而隐去了所有责任，甚至以调停者的身份出现。无法厘清责任主体的情形下，配送员更加难以寻求权益救济。

⁵⁷ 参见附录一。

⁵⁸ 参见附录一。

⁵⁹ 参见附录三。

⁶⁰ 参见冯彦君、张颖慧：《“劳动关系”判定标准的反思与重构》，载《当代法学》2011 年第 6 期，第 92-98 页。

⁶¹ 参见杨福忠、姚凤梅：《人工智能赋能社会治理之维度及风险法律防治》，载《河北法学》2022 年第 11 期，第 89-102 页。

在算法优势的情况下，需要相应的公权力对其加以限制。相关法律规范要求算法取中，便是对配送员保护的试验。在规范内容尚不明晰的情况下，考虑将符合认定标准的配送员纳入劳动关系，是防止劳资失衡，守护劳动保护底线的选择之一。

小结：原被告具有符合法律、法规规定的主体资格，原告受被告的动规章制度约束、管理，从事被告安排的有报酬的劳动，且原告提供的劳动是用人单位业务的组成部分，满足《关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条关于劳动关系成立的认定标准。

传统劳动关系中用人单位与劳动者之间的强弱之分与利益失衡的矛盾在原被告之间仍然存在，甚至在新技术的支持下更甚以往；原告所提供的劳动力被作为生产要素受被告指挥调度，且在被告的控制下该劳动力生产要素与被告掌握的生产资料紧密结合。

如若完全否认平台与工人之间的劳动关系，前述控制、监督、惩戒等权利内容的行使便难以找寻合法来源。因此，在双方权利义务关系符合劳动关系的本质内涵、原告具有特殊的补充特征且具有保护必要的前提下，应当认定原被告双方成立关系。

第二节 原告应当享受工伤保险待遇

一、原告受到的事故伤害符合工伤认定条件

根据《工伤保险条例》第十四条第一项规定，在工作时间、工作场所，因工作原因受到事故伤害的，应当认定为工伤。本案鲁慎之满足工伤认定的要求。

（一）案涉交通事故发生时，原告在工作时间

工伤认定依据的“工作时间”，应当是“职工的实际工作时间”，即职工处在雇主的权威（或管辖）及其影响之下从事职业活动的全部时间。⁶²原告于 2022 年 12 月 10 日中午发生交通事故，系处于被告平台接单后的配送过程中。被告算法平台有每单配送时限的要求，因此原告在接单后的配送时间内为平台要求的固定工作时间段，应当认为在工作时间。

（二）案涉交通事故发生时，原告在工作场所

为了从实质上反映出工伤保险立法的价值和基本理念，实现劳动者利益优先保护原则，工作场所的范围应该延伸至与劳动者从事工作有关的不特定区域，包含因生产特点、工作特殊需要或职责范围而经常变动的工作区域。⁶³实践中，最高法院也认为“配送员”为完成配送工作所经过的合理区域，包括城市交通道路，均应认定为其“工作场所”。⁶⁴可见，虽然配送员工作岗位的特殊性决定了其工作场所具有不特定性，但配送员接单后、处于工作状态时，整个送餐过程所途经的地点均可视为工作场所。

首先，原告作为配送员，其工作职责是将指定物品配送至用户所要求的地点，故配送过程中途径的相关合理区域应当都属于与职工工作职责相关的场所。

⁶² 参见史寒冰：《工伤认定的要件》，载《中国社会保障》2003 年第 8 期，第 14 页。

⁶³ 参见杨曙光：《试论工伤认定中“工作场所”的涵义》，载《法学杂志》2010 年第 2 期，第 122-124 页。

⁶⁴ 参见天津新技术产业园区劳动人事局与孙立兴工伤认定纠纷上诉案，天津市高级人民法院（2005）津高行终字第 0034 号判决书。

其次，原告的送餐路线是由被告算法规划的，配送员的实时位置经定位系统传送给平台后，系统自动根据导航与定位为其规划路线，配送员在工作期间的位置不仅为被告设置，且接受被告的实时记录和监测。对于平时通行的路段临时施工的状况，被告算法并未及时、准确地更新，导致原告无法按照被告设定的路线行驶，不得不更换配送路线，但其仍处于被告系统监测和管理的范围内，仍是在实现配送目的而经过的道路范围中。**事故发生地点属于为履行配送的工作职责所经过的城市交通“合理区域”，属于“工作场所”。**

（三）原告因工作原因受到事故伤害

工作原因，是指履行工作职责的事由。“因工作原因”，指职工受伤与其从事本职工作之间存在关联关系。⁶⁵在工伤认定中，因果关系要件与事件或空间要件并用，尤其在时间界限与空间界限较为模糊的条件下起到关键作用，此时一般只要职工执行其任务时发生伤害，就成立工伤事故。

本案中，原告为了履行配送的工作职责，必须在到达配送地址的城市交通道路上行驶，该行为与其工作任务密切相关，是鲁慎之为完成工作任务客观上必须进行的行为，不属于超出其工作职责范围的其他不相关的个人行为。因此，原告发生交通事故，系为完成工作任务所致，属于“因工作原因”受到事故伤害。

（四）鲁慎之的交通事故责任不构成工伤认定的排除条件

《社会保险法》第三十七条⁶⁶和《工伤保险条例》第十六条⁶⁷规定了工伤保险的法定排除情形：故意犯罪的、醉酒或者吸毒的、自残或者自杀的、法律、行政法规规定的其他情形，不得认定为工伤或者视同工伤。职工从事工作中存在过失，不属于上述排除工伤认定的法定情形，不能阻却职工受伤与其从事本职工作之间的关联关系。

工伤事故中，受伤职工难免具有疏忽大意、精力不集中等过失行为，而工伤保险正是分担事故风险、提供劳动保障的重要制度，如果将职工个人的过失作为认定工伤的排除条件，违反**工伤保险“无过失补偿”的基本原则**，不符合《工伤保险条例》保障劳动者合法权益的立法本意，也有悖于日常生活经验。⁶⁸

因此，虽然鲁慎之对交通事故负全部责任，但其主观上的过失既不影响其事故伤害系“因工作原因”的认定结论，也不能作为工伤认定的排除条件。

（五）人民法院有权附带审理工伤认定

1. 工伤认定能够在工伤待遇请求案件中附带审理

⁶⁵ 参见天津新技术产业园区劳动人事局与孙立兴工伤认定纠纷上诉案，天津市高级人民法院（2005）津高行终字第 0034 号判决书。

⁶⁶ 《社会保险法》第三十七条：“职工因下列情形之一导致本人在工作中伤亡的，不认定为工伤：（一）故意犯罪；（二）醉酒或者吸毒；（三）自残或者自杀；（四）法律、行政法规规定的其他情形。”

⁶⁷ 《工伤保险条例》第十六条：“职工符合本条例第十四条、第十五条的规定，但是有下列情形之一的，不得认定为工伤或者视同工伤：（一）故意犯罪的；（二）醉酒或者吸毒的；（三）自残或者自杀的。”

⁶⁸ 参见《指导案例 40 号：“孙立兴诉天津园区劳动局工伤认定行政纠纷案”》，载《最高人民法院公报》2006 年第 5 期。

针对人民法院有权审理未进行工伤认定的工伤保险待遇请求一节，前文业已于第五部分中论述，工伤保险制度任何环节的拖延都是对工伤者的不正义，⁶⁹应当认为工伤认定能够在工伤待遇请求案件中附带审理，避免工伤认定等待劳动关系确认耗时的弊端。

2. 以行政部门工伤认定为前提，难以保障劳动者权益

1) 新业态劳动者进行工伤认定存在重重阻碍

本案涉及新就业形态者的工伤认定，由于新业态从业者具有“用工关系灵活、工作地点不固定、工作时间弹性化、组织管理弱化”等特点，往往不具有书面的劳动合同，此类劳动者在劳动关系认定上存在一定争议，在工伤认定中也存在一定的困难。

本案中，被告未替原告申报工伤，而原告自身申请工伤存在缺少书面劳动关系证明的阻碍，原告向劳动人事争议仲裁委员会提出仲裁申请，又得到了其与被告之间不存在劳动关系的裁决。推而广之至一般的新业态从业人员，其中不乏与用人单位成立劳动关系，需要劳动保障者，倘若因为用人单位的疏忽超出工伤认定时限而丧失工伤认定机会，显然有悖公平正义。在劳动关系并未得到认可的情形下，原告自身无法向社会保险行政部门提起工伤认定，其只能通过向人民法院诉讼的途径，维护自身的权益。

2) 行政程序缺位不能剥夺劳动者的法定利益

我国《宪法》第四十五条规定：“公民在年老、疾病或丧失劳动能力的情况下，有从国家和社会获得物质帮助的权利。”《中华人民共和国劳动法》第一条规定：“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。”上述两部法律确立了保护劳动者权利的基本宗旨。基于此，《劳动法》第三条中规定：“劳动者享有享受社会保险和福利的权利”。《工伤保险条例》第一条⁷⁰也做出相同意旨的规定。由此可见，工伤认定已经不是一个平等主体间的私法问题，而是带有社会法的性质。法院对《工伤保险条例》的解释，应当着眼于整个社会的公平正义，以实现保障劳动者基本权利的目的。

如果工伤保险待遇需以行政部门的工伤认定为前提，就会使那些没有为职工购买工伤保险的用人单位不合理地逃避责任，同时职工的权利也会丧失救济渠道，难以保障劳动者发生工伤后获得赔偿的基本权利。并且，根据《社会保险法》《工伤保险条例》等相关规定，不管用人单位是否依法缴纳了工伤保险费、为职工办理工伤参保手续，用人单位对工伤职工所承担的责任都是法定的，未给劳动者缴纳工伤保险费用的用人单位，一旦劳动者发生工伤保险事故，用人单位本就是最终的责任主体。⁷¹在职工存在工伤的情况下，人民法院按照工伤保险待遇的标准要求用人单位承担责任，符合《工伤保险条例》保障因工作遭受伤害的劳动者权益的立法目的，也符合整个社会的价值与正义。在实践中，法院也认为，享受工伤待遇是工伤职工的法定利益，职工受伤只要确认系因工受伤，即可享受工伤待遇。用人单位没有依法为职工缴纳工伤保险费、未在法定时限内提出工伤认定申请只是不再适用工伤认定的行政程序，并不能因此剥夺职工作为劳动者应当享有和获得工伤赔偿的法定利益。⁷²

⁶⁹ 参见于欣华：《工伤保险法论》，中国民主法治出版社 2011 年版，第 133 页。

⁷⁰ 《工伤保险条例》第一条：“为了保障因工作遭受事故伤害或者患职业病的职工获得医疗救治和经济补偿，促进工伤预防和职业康复，分散用人单位的工伤风险，制定本条例。”

⁷¹ 《中华人民共和国社会保险法(2018 修正)》第四十一条：“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。用人单位不支付的，从工伤保险基金中先行支付。从工伤保险基金中先行支付的工伤保险待遇应当由用人单位偿还。用人单位不偿还的，社会保险经办机构可以依照本法第六十三条的规定追偿。”

⁷² 参见丹东海润矿业有限公司与孟军劳动争议案，辽宁省丹东市中级人民法院(2023)辽 06 民终 109 号民事判决书。

小结：鲁慎之在工作时间、工作场所、因工作原因受到事故伤害，满足《工伤保险条例》第十四条第一项的工伤认定的标准，不存在第十六条规定的法定排除情形，满足工伤认定的条件。

二、被告应承担向原告给付工伤保险待遇的责任

（一）被告未履行缴纳工伤保险的强制性义务

《社会保险法》第三十三条规定：“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。”《工伤保险条例》第二条第一款规定：“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缴纳工伤保险费。”可见，用人单位为职工缴纳相关保险费用、参加工伤保险为一项强制性义务。

根据前文所述，原告为被告的职工，被告作为用人单位有义务为其缴纳工伤保险费，但被告并未履行这一法律规定的强制性义务。由于发生事故时被告并未为原告办理工伤保险，即便原告满足了工伤认定的程序要求，也不可能获得由工伤保险基金支付的、作为工伤保险待遇的赔偿。因此，被告未履行法律规定的为职工办理工伤保险的强制性义务。

（二）被告未履行申请工伤认定的义务

根据《工伤保险条例》第十七条第一款，以及人力资源和社会保障部颁布的《工伤认定办法》第四条第一款，“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。”

被告作为用人单位，应当自事故发生之日起三十日内，向统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。案涉事故发生时间为 2022 年 12 月 10 日，直至 2023 年 1 月 16 日原告向劳动争议仲裁委员会提出仲裁，被告都并没有为原告提出工伤认定申请，显然已超出了规定的三十日期限。

因此，被告既未按照法律规定为原告缴纳工伤保险费，又未及时履行用人单位为职工申请工伤认定的义务，系履行职责不到位。

（三）被告应当依法向原告支付工伤保险待遇

《工伤保险条例》第六十二条第二款规定：“依照本条例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，由该用人单位按照条例规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。”《社会保险法》第四十一条也规定：“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。用人单位不支付的，从工伤保险基金中先行支付。从工伤保险基金中先行支付的工伤保险待遇应当由用人单位偿还。用人单

位不偿还的，社会保险经办机构可以依照本法第六十三条的规定追偿。”故用人单位未依法为职工缴纳工伤保险费的，职工发生工伤，应由用人单位承担向发生工伤事故的职工支付工伤保险待遇的最终责任。

本案中，鲁慎之符合工伤的时间要件、场所要件、工作原因要件，依据《工伤保险条例》第六十二条第二款与《社会保险法》第四十一条之规定，被告应向其支付工伤保险待遇。

三、向原告支付工伤待遇是企业应当承担的责任

（一）被告对于原告具有安全保障义务

首先，被告作为平台具有法定义务。在《安全生产法》的要求下，平台应当建立健全全员安全生产制责任，承担起安全生产义务。《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》指出：“要健全并落实劳动安全卫生责任制，企业要牢固树立安全“红线”意识……及时对劳动工具的安全和合规状态进行检查……最大限度减少安全生产事故和职业病危害。”⁷³《国家市场监督管理总局、国家网信办、国家发展改革委等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》规定：“平台向外卖送餐员分派并发单量时，要充分考虑安全因素，同时要加强日常交通安全教育，定期开展安全培训，引导督促外卖送餐员严格遵守交通法规，骑行环节全程佩戴安全头盔，使用符合国家安全标准的配送车辆，保障劳动安全。”⁷⁴

其次，被告创设风险，理应承担控制风险的义务。以平台工作为职业的配送员在持续交易过程中面对的职业风险主要是交通事故风险，该风险关乎公共安全与秩序，与公众的社会生活密切相关，实际是平台的用工风险外溢到公共交通领域，若此风险由个人承担不符合现代社会风险化解与安全保障之理念。平台根据生产效率和实时订单需求组织生产，其生产特点导致配送员在配送过程中常常需要分散注意力关注手机显示的订单动态，增加了原告在骑行过程中发生事故的风险。被告操控风险并享有其利益，这种单方决定必然也存在侵害劳动者权益的风险，为了与平台这种权利相匹配，其应承担相应的义务。

（二）被告企业责任的缺位

原告发生此次交通事故的原因之一是“车辆失控”，一方面原告车辆的标识对外代表被告业务，另一方面电瓶车是配送员的劳动工具，被告作为用工平台有对劳动工具的安全和合规状态进行检查、最大限度减少安全事故的责任。本案中原告因二手电瓶车失于维护而遭受车祸，可见被告未尽到及时对劳动工具的安全和合规状态进行检查、督促配送员使用符合国家安全标准的配送车辆的义务。

⁷³ 《人力资源社会保障部、国家发展改革委、交通运输部等关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》：“二、（七）健全并落实劳动安全卫生责任制，严格执行国家劳动安全卫生保护标准。企业要牢固树立安全“红线”意识，不得制定损害劳动者安全健康的考核指标。要严格遵守安全生产相关法律法规，落实全员安全生产责任制，建立健全安全生产规章制度和操作规程，配备必要的劳动安全卫生设施和劳动防护用品，及时对劳动工具的安全和合规状态进行检查，加强安全生产和职业卫生教育培训，重视劳动者身心健康，及时开展心理疏导。强化恶劣天气等特殊情形下的劳动保护，最大限度减少安全生产事故和职业病危害。”

⁷⁴ 参见《国家市场监督管理总局、国家网信办、国家发展改革委等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》国市监网监发〔2021〕38号。

原告逆行与被告未对路段施工信息及时更新，以及被告对配送时间的要求和超时的惩罚有不可分割的关系。本案中，被告算法没有识别出平时通行的道路正在施工这一事实，其设定的配送时间所依据的是已无法通行的路线，没有考虑到原告绕路所需要的时间成本。另外，平台算法不断压缩配送时间，每单的时限卡得很紧张，稍有不慎就会超时⁷⁵，而如果原告选择绕路，极有可能因超时而受到平台的惩罚。被告虽然已经对算法进行改进，但从实践中来看，配送路线和配送时间仍然不尽合理，罚款的霸王条款更是让配送员不堪重负。⁷⁶原告的选择，实际是基于平台未合理规划路线和迫于平台惩罚压力的无奈之举。

原被告之间存在用工情况，被告对原告此类新就业形态劳动者承担一定的责任。但被告仅每日从骑手账户中提取 3 元投保人身意外险，**实际上是职工自身负担商业保险费，被告并没有为配送员缴纳任何保险费。**且人身意外险不包括第三者责任险保障，也不包括被保险人治疗期内的生活费，对于本就经济困难的鲁慎之来说，因工受伤无疑是雪上加霜，“只能靠手头仅有的一点钱治疗和吃饭”，⁷⁷显然被告选择的保险险种并不合适，没有考虑到配送过程中高概率发生的、涉及第三人的交通事故，较低的保额也并没有真正实现保障目的。从林闯的经历中也可以看出，仅一份最高保额 10 万元的人身意外险，是无法充分保障配送员在送餐途中发生意外事故后的生活的。在男性配送员、农民工配送员占据主力情形下，⁷⁸交通事故的发生不仅仅意味着自身健康权受损，往往还会导致整个家庭经济陷入困难。林闯作为家里的主要劳动，受伤后其家庭马上就陷入了困境。被告的行为有违《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》与《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》中对新就业形态劳动者的保护目的。

原告每天早六点开始接单至晚九点，工作时长比专职配送员还多三小时并且连续无休。原告一旦开始接单就受到平台系统的指令与监督，在平台的管理下为被告创造财富。此过程中原告可能面临健康或生命受损的情形，被告作为获得利益者应承担相应的风险，但被告却一直试图规避责任承担，减少用工成本：2015 年水泊公司创建初期，规定配送员每天工作时长超八小时，但未办理特殊工时制度也未支付加班费；引入人资商后，又不再保留自雇配送员，自 2018 年 3 月至今在配送岗位上完全使用劳务派遣工，并以此不合理理由要求解除与专职配送员的劳动合同；对于众包配送员，又在注册过程中要求其注册为个体工商户。以上种种表明被告一直存在不规范用工，甚至企图规避劳动关系，造成企业社会责任的缺位。

平台企业无论是作为生产要素组织者还是作为社会治理者，都应对配送员负有保护和管理责任。若平台持续通过灰色地带减少用工成本，无视社会风险，迟早会引发相应的企业危机，导致用人单位付出更加高昂的代价，也不利于社会经济的可持续发展。强调平台对配送人员的保障实际保证了“劳动力修理与再生产投入”，有利于维持“线下”劳动者的相对稳定和职业技能的提升，有利于平台企业对“线下”服务质量的控制，保证平台发展的健康与成熟。⁷⁹

因此，被告作为平台企业在社会责任的承担与用工保护方面存在责任缺位。

⁷⁵ 参见案件材料第十四段。

⁷⁶ 详见附录三。

⁷⁷ 参见案件材料第十九段。

⁷⁸ 全国总工会第九次全国职工队伍状况调查表明，新就业形态劳动者 8400 万人，以男性青壮年为主，农业户籍人员比例较高。参见中工网，<https://www.workercn.cn/c/2023-02-28/7749103.shtml>。

⁷⁹ 参见王全兴、王茜：《我国“网约工”的劳动关系认定及权益保护》，载《法学》2018 年第 4 期，第 57-72 页。

（三）原告具有社会保护必要性

社会保护必要性是与弱者相联系的概念，在某一关系中处于弱者地位的当事人有社会保护必要性。典型形态是劳动关系中的劳动者，但社会保护必要性不限于从属性。社会保险权也不限于劳动关系。社会保险与劳动关系可以有所交叉，但不应将其完全依附于劳动关系，互助共济是社会保险制度的天然属性，不应当因就业人群和就业形态而有所差别。一方面，有从属性就有社会保护必要性，“根据从属性标准认定劳动关系的劳动者，当然具有社会保护必要性”；⁸⁰另一方面，有社会保护必要性不一定有从属性，“劳动法上的特别社会保护是劳动关系的结果，而不是劳动关系的前提”，⁸¹全社会各类劳务给付关系中处于弱者地位的当事人都有社会保护必要性。平台用工中的劳务提供者就属于此类人群。基于维护新就业形态劳动者劳动保障权益，向鲁慎之支付工伤保险待遇，符合全民共享社会保障权的基本制度，也是为平台经济的发展保驾护航。

小结：不可否认，目前原被告之间的法律关系，缺乏完全吻合的法定工时形式与其匹配。但法律的适用应当与时俱进，才能保证法律生命的鲜活，不能因为相关配套制度尚不完善而拒绝向劳动者提供基本权利之救济。因此，在现有法律框架能够解释和解决的范围内，应当向原告提供权益保障，特别是工伤保险待遇类与根本权益相关的救济手段。

⁸⁰ ROST F. Arbeitnehmer und arbeitnehmerähnliche Personen im Betriebsverfassungsrecht [J]. NZA, 1999(3): 114.

⁸¹ BOEMKE B. Neue Selbständigkeit und Arbeitsverhältnis [J]. ZfA, 1998(3): 299.

第七部分 启示与反思

一、对新型劳动关系认定的思考

互联网时代的到来，促进了共享经济的蓬勃发展，不仅为劳动者提供了更多就业机会，还涌现了一系列新兴行业。然而，新的就业模式也存在着一系列问题。本案中原告与被告之间的纠纷正是由于互联网时代新就业模式下劳动关系认定不明导致的。在应对纠纷的过程中，原告产生了对新就业模式下劳动关系的思考。

在零工经济的模式下，配送员成为我们身边十分普遍的一种职业，配送行业的社会价值也得到了各界的肯定。然而，由于新形势下就业者与用工平台所签订合同的模糊性，导致双方之间法律关系难以认定。劳动关系的成立是适用劳动法的基础，劳动关系认定困难导致了《劳动法》中对劳动者倾斜保护的条文无法适用。

学术界和实务界在多次讨论后认为，特定模式下的配送员应区别于普通的零工经济劳动，应将其认定为新型劳动者，在特殊领域对其进行劳动保护。2022年最高院出台的《关于为稳定就业提供司法服务和保障的意见》（法发〔2022〕36号）也对认定新就业形态劳动关系、保障劳动者权益作出规定。然而，我国立法的客观现状仍然对新型劳动关系的认定缺乏具体判断标准，无疑在一定程度上不利于新就业形态下劳动者的权益保护。

虽然对于新形态就业者的保护处于摸索阶段，现有劳动关系认定标准无法在短时间内进行修改，但原告认为，“保障劳动者根本权益”这一基本社会价值的追求，应当在司法实践中得到体现。

二、对新型劳动者权益保护的思考

对零工经济下新形态就业者的劳动权益进行有效保障，有利于维持就业市场的稳定，推动新兴行业发展，促进经济的增长。原告认为，想要促进劳动者权益保障，社会各方应共同努力。

法律法规是保护劳动者权益的根本，国家应完善相应法律法规，当纠纷发生时，能够明确认定劳动关系，使得平台和劳动者双方的权责关系能够清晰确定。其次，加强对用工平台的管制和监督，避免平台运用签订合作协议等方式掩盖劳动关系实质成立的事实。另外，应实时跟进用工平台的动态，根据不同行业的特点，及时出台相关行业规范，使劳动者和用工平台有法可依。

平台作为用人单位，在促进新形态劳动者就业保护上有着不可推卸的责任。用人单位与劳动者作为劳动市场中的主体，互相合作以创造社会经济价值。用工双方并非对立面，为劳动者提供安全保障是平台应尽的义务，也有益于促进劳动力市场的优质发展，即便一定程度上可能会增加用人单位的成本，但从宏观角度而言，充分的劳动保障将带来更多的社会效益等潜在收益。

为了保护自身的权益，劳动者一方也要顺应时代、与时俱进，树立正确的职业观念，提高自身职业技能，创造更大的经济价值。同时，劳动者应主动增强防范意识，选择合法合规的用工平台；提高自己的法律意识，在纠纷发生时，积极采取法律途径捍卫自身权益。

第八部分 附件

附件一 委托授权书

授权委托书

委托人：鲁慎之

受委托人：XXA、XXB

姓名：XXA，工作单位：第七号律师事务所

职务：律师，联系电话：*****

姓名：XXB，工作单位：第七号律师事务所

职务：律师，联系电话：*****

现委托上述受委托人在鲁慎之与水泊网络技术公司、高稳平一案中，担任鲁慎之的一审诉讼代理人。

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（签字/盖章）

第七号律师事务所
二〇二三年 X 月 X 日

注：本委托书一式三份，由委托人、律师事务所各持一份，交人民法院一份。

附件二 同類平台規則參考

以下內容並非原告主張的案件事實，僅因配送平台多具有相似性，因此列舉部分規則進行參考。

證明事項	證明內容												
<p>同類平台關於 著裝抽測的要求⁸²</p>	 <p>美團眾包 蜂鳥眾包</p> <p>規則說明</p> <p>一、為什麼要檢測？</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 為保證騎手在騎行中的安全，通過頭盔的檢測，可以提高騎手的戴盔意識； 2 為了確保騎手是用自己賬號跑單，避免不是本人跑單帶來的保險理賠困難等風險； 3 通過著裝的檢測提升騎手服務形象，提升配送體驗。 <p>二、如何正確檢測？</p>  <ol style="list-style-type: none"> 1 請根據開始檢測時的界面指引，來完成檢測； 2 當檢測未通過時，在規定時間內可以點擊重新檢測，或點擊“我要申訴”； 3 當微笑行動在審核中時，不影響正常接單。 <p>三、活動規則</p> <p>本活動由騎手所屬勞務公司發起，且制定如下規則：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 具體規則：被抽中的騎手需在規定時間內，完成系... <p>藍色風暴規則頁</p> <p>什麼是藍色風暴？ 藍色風暴是在您跑單時，彈出來的裝備抽查頁面。請您在規定時間內拍照上傳，來證明自己穿戴了合規的正規裝備。藍色風暴抽檢是為了保障藍騎士的配送安全，不是為了處罰大家，關於更多詳細說明可去《抽檢》-《抽檢助手》獲取，如下頁面：</p>  <p>抽檢列表</p> <p>hi~藍騎士</p> <p>抽檢是為了確保您工作中的服務質量與安全，如對抽檢結果有異議，請及時提交申訴</p> <p>全部 可申訴 已申訴 近60天全部類型</p> <p>藍色風暴-裝備抽檢處罰規則？ 針對眾包（含代選）騎手，藍色風暴將不定時發跑單過程中裝備穿戴情況抽檢，抽檢審核不通過，服務商將對騎手處以15元/次的罰款；</p> <p>罰款十五元</p>												
	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="534 1344 582 1467">嚴重違反配送合作商規則</td> <td data-bbox="598 1344 678 1422">犯罪行為</td> <td data-bbox="694 1344 901 1422">律法規，造成紅色等級安全事件，或被給與刑事處罰或行政拘留；或多次發生違法犯罪行為</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="598 1467 678 1579">嚴重損害他人合法權益</td> <td data-bbox="694 1467 901 1579">指騎手在配送過程中或配送完成後，與商家、用戶、客服及其他任何第三方，主動發生多次惡意辱罵、言語騷擾，或威脅、誹謗，發送淫穢、色情、賭博、暴力、凶殺、恐怖信息，肢體衝突，跟蹤騷擾，性騷擾等行為。</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="598 1624 678 1691">違禁物品寄送</td> <td data-bbox="694 1624 901 1691">指騎手存在未開箱驗視或發現送達物品涉嫌違禁未向有關部門及配送合作商報告</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="598 1736 678 1803">攜帶違禁/危險物品</td> <td data-bbox="694 1736 901 1803">包括不限於攜帶槍支、彈藥或弩、匕首等國家規定管制刀具及毒品，攜帶剪刀等有鋒利刃口或尖端的銳器，攜帶、運輸、使用、提供、處理爆炸性、毒性、放射性、腐蝕性物質等危險物質等</td> </tr> </table> <p>非本人配送</p> <p>APP賬號非本人使用或無法識別本人（含人工申請）</p> <p>指經商家、用戶、騎手所屬配送合作商及其他第三方舉報騎手APP賬號非本人使用，例如接單後安排他人配送、本人接單非本人配送等行為</p> <p>紅線類規則</p> <p>對符合以下情形的騎手，將被所屬配送合作商永久限制接單並限制再次註冊，且騎手所屬配送合作商有權依法追究法律責任；損害平台權益的，平台有權依法追究騎手的法律責任。</p> <p>非本人配送屬於紅線規則 相應違規後果</p> <p>不符合，綜合審查後退回的情況</p> <p>使用外掛 通過非官方軟件或工具，獲取訂單或虛構定位等進行作</p>	嚴重違反配送合作商規則	犯罪行為	律法規，造成紅色等級安全事件，或被給與刑事處罰或行政拘留；或多次發生違法犯罪行為		嚴重損害他人合法權益	指騎手在配送過程中或配送完成後，與商家、用戶、客服及其他任何第三方，主動發生多次惡意辱罵、言語騷擾，或威脅、誹謗，發送淫穢、色情、賭博、暴力、凶殺、恐怖信息，肢體衝突，跟蹤騷擾，性騷擾等行為。		違禁物品寄送	指騎手存在未開箱驗視或發現送達物品涉嫌違禁未向有關部門及配送合作商報告		攜帶違禁/危險物品	包括不限於攜帶槍支、彈藥或弩、匕首等國家規定管制刀具及毒品，攜帶剪刀等有鋒利刃口或尖端的銳器，攜帶、運輸、使用、提供、處理爆炸性、毒性、放射性、腐蝕性物質等危險物質等
嚴重違反配送合作商規則	犯罪行為	律法規，造成紅色等級安全事件，或被給與刑事處罰或行政拘留；或多次發生違法犯罪行為											
	嚴重損害他人合法權益	指騎手在配送過程中或配送完成後，與商家、用戶、客服及其他任何第三方，主動發生多次惡意辱罵、言語騷擾，或威脅、誹謗，發送淫穢、色情、賭博、暴力、凶殺、恐怖信息，肢體衝突，跟蹤騷擾，性騷擾等行為。											
	違禁物品寄送	指騎手存在未開箱驗視或發現送達物品涉嫌違禁未向有關部門及配送合作商報告											
	攜帶違禁/危險物品	包括不限於攜帶槍支、彈藥或弩、匕首等國家規定管制刀具及毒品，攜帶剪刀等有鋒利刃口或尖端的銳器，攜帶、運輸、使用、提供、處理爆炸性、毒性、放射性、腐蝕性物質等危險物質等											

⁸² 截圖來自蜂鳥眾包 APP 與美團眾包 APP。

附件三 算法规则的现状

一、算法技术现状

证明目的	证据内容
<p>美团进行算法取中，公布时间计算规则⁸³</p>	 <p>基于订单详情、区域供需等信息，通过机器学习模型得出的预估到达时间。</p> <p>【城市特性保护时间】 根据不同城市地理及通行特性（配送难度、防疫要求等）设定的保护时间。</p> <p>【分段保护时间】 根据配送过程分段的保护时间，即商家出餐、骑手到店、骑手骑行、用户小区交付几段时间的累加。</p> <p>【分距离保护时间】 根据不同配送距离设定的保护时间。</p> <p>为给骑手更宽松的送餐时间，算法会选择四者中最长的时间成为订单页面显示的“预估到达时间”</p> <p>如：骑手小王本单的模型预估时间为45分钟，三层保护时间分别为40分钟、50分钟和42分钟，则他的最终预估到达时间为50分钟。</p>
<p>算法取中下，平台算法忽视骑手权益，对于路线、时间规划仍不尽合理</p>	<p>在“黑猫投诉”⁸⁴平台上查找有关“骑手绕路”的投诉，查找到 361 条结果。大部分都是骑手针对平台对于在暴雨、施工等不可抗力因素下或者系统规划路线不合理的情况下绕路，收到客户差评后平台仍然进行超时扣款。</p> <p> 发起投诉 09-29 16:07:36</p> <p>因导航路线跟实际路况不符绕路产生超时，美团直接扣款无法申诉，订单给的时间是根据导航路线给的配送时间，但实际情况根本就过不去，绕路产生的超时费用，骑手就无法申诉，我希望美团给个答复。</p> <p> 已经隐藏</p> <p> 发起投诉 08-16 16:49:08</p> <p>因派单不合理！让送本单的路程中遇到道路修高铁封路口，绕路导致本单超时！这条潮汕路修高铁那么久了，还这样派路两边的订单同时给一个骑手，让骑手违规逆行危险送餐！</p> <p> 已经隐藏</p>

⁸³ 参见美团技术官网：《机器学习在美团配送系统的实践：用技术还原真实世界》，2019（<https://tech.meituan.com/2018/12/13/machine-learning-in-distribution-practice.html>）。

⁸⁴ 黑猫投诉是新浪旗下的消费者服务平台，用户可以通过该平台投诉商家的不规范行为。除了消费者，不少骑手也选择在该网站表达自己对于平台的不满。

	<div style="display: flex; align-items: center;"> <div> <p>发起投诉 08-08 16:15:34</p> <p>我是众包骑手，今天上午10点多接到一个商家单子，名叫阿胖爆肚菠菜面。因为从我位置到商家要骑5公里，而且配送还要10公里，一来一回要1小时时间过长会错过午高峰，单价也被压倒最低4块7。因为取货和配送时间长而取消订单扣10元，我自己在平台申诉两次没通过，打两次客服电话申诉也没通过。这样的订单配送距离远，单价低骑手被压榨没有一点权益，我要投诉美团众包赔偿我订单不合理，取消订单还扣钱</p> <div style="text-align: center; margin-top: 10px;"> <p>已经隐藏</p> </div> </div> </div>
--	---

二、同类平台对于配送员的区分

证明目的	证据内容
同类平台区分 众包配送员、专 职配送员与跑腿 等	<div style="display: grid; grid-template-columns: 1fr 1fr; gap: 10px;"> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px;"> <p>达达快送—同城跑腿 就用达达快送 达疆网络科技(上海)有限公司</p> <p style="text-align: right;">获取 🔗</p> </div> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px;"> <p>达达骑士版-兼职众包配送平台 达疆网络科技(上海)有限公司</p> <p style="text-align: right;">获取 🔗</p> </div> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px;"> <p>蜂鸟跑腿 专业跑腿，送你想送</p> <p style="text-align: right;">获取 🔗</p> </div> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px;"> <p>蜂鸟众包-外卖众包兼职服务平台 Shanghai Fengniao Bida Tech...</p> <p style="text-align: right;">更新 🔗</p> </div> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px;"> <p>美团众包-兼职轻松赚，送餐好帮手 Beijing Sankuai Online Techn...</p> <p style="text-align: right;">打开 🔗</p> </div> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px;"> <p>美团骑手-美团骑手送餐工具 工具</p> <p style="text-align: right;">获取 🔗</p> </div> </div>

附件四 类案检索汇总表

根据最高人民法院发布的《关于统一法律适用加强类案检索的指导意见（试行）》与《最高人民法院司法责任制实施意见（试行）》要求，为辅助法庭裁判，特此制作下表，明确相关待证事实的引用类案及裁判要点。

序号	案件名称	审理法院	案号	裁判要旨
证明事项：劳动关系的认定应从案件事实出发，当事人合意并不当然排除劳动关系				
1	蒋某某、广州泽辰物流有限公司等劳动争议民事二审民事判决书	广东省广州市中级人民法院	(2022)粤 01 民终 21663 号	法院认为：“劳动关系属于身份关系，不仅涉及劳动者劳动权益的保护，也事关劳动用工秩序的维护。对于双方之间真实的法律关系性质，关键应从案件法律事实出发，审查是否符合劳动关系的从属性特征，而不能仅因双方在协议中对身份关系性质存在事先约定而排除劳动法律法规的适用，否则容易导致用人单位利用优势地位规避其应负的法律责任。”
2	指导案例 179 号：聂美兰诉北京林氏兄弟文化有限公司确认劳动关系案	北京市高级人民法院	(2019)京民申 986 号	法院经审查认为：“对于合同性质的认定，应当根据合同内容所涉及的法律关系，即合同双方所设立的权利义务来进行认定……双方在履行合同过程中形成的关系，符合劳动合同中人格从属性和经济从属性的双重特征。故原判认定申请人与被申请人之间存在劳动关系并无不当。双方签订的合作协议还可视为书面劳动合同，虽缺少一些必备条款，但并不影响已约定的条款及效力，仍可起到固定双方劳动关系、权利义务的作用。”
证明事项：即使注册个体工商户，原告仍能以自然人身份成立劳动关系				
3	北京聚丰时代供应链管理有限公司等与李志强劳动争议二审民事判决书	北京市第三中级人民法院	(2022)京 03 民终 16924 号	法院认为：“李志强主观上既无注册成为个体工商户的要求，客观上也无注册成为个体工商户的必要，故李志强虽然在聚丰时代公司的要求下注册成为个体工商户，但并不妨碍其成为劳动关系的主体。换言之，注册个体工商户的自然人也并不因此绝对丧失了订立劳动合同的资格。”
证明事项：原告受被告管理控制				
4	上海拉扎斯信息科技有限公司、石磊劳动争议二审民事判决书	湖北省黄石市中级人民法院	(2019)鄂 02 民终 430 号	拉扎斯公司授权翰群公司负责湖北省黄石市的“饿了么”旗下网上订餐及配送业务，石磊通过翰群公司注册为“饿了么”的骑手，负责配送区域内“饿了么”外卖订单配送，

				<p>必须满足拉扎斯公司提出的健康、着装、上岗时间、行为规范等各项制度要求。石磊在从事外卖配送过程中并不是以其个人名义向用户配送外卖，该行为是在完成“饿了么”网上订餐平台发布的工作任务，工作服、工作帽、送餐箱均有“饿了么”的标识，对每次送外卖的具体时间及未在规定时间内送到的处罚等拉扎斯公司均有规定。石磊从事的“饿了么”订单配送业务属于拉扎斯公司的业务范围，其提供的劳动行为实际为拉扎斯公司盈利。双方系通过互联网建立的一种新的用工关系，该形态符合劳动关系的特征。</p>
5	上海拉扎斯信息科技有限公司诉李某某等机动车交通事故责任纠纷案	重庆市第一中级人民法院	(2017)渝01民终8178号	<p>一审法院判决：一、确认拉扎斯公司与石磊之间于 2017 年 6 月 22 日至 2017 年 6 月 28 日期间存在劳动关系……二审法院认为：而在本案中，彭静在从事外卖配送过程中并不是以其个人的名义向用户配送外卖，消费者在“饿了么网上订餐平台”订餐后，由该平台发布配送订单信息，彭静接单后使用上海拉扎斯信息科技有限公司免费提供的标有“饿了么”字样的配送包配送外卖，其并不直接与提供外卖的商家和消费者产生法律关系，而是上海拉扎斯信息科技有限公司在进行管理提供外卖的商家、接受消费者的投诉、根据其规定对彭静进行管理、并根据考核情况支付彭静的报酬等工作，彭静配送外卖的行为是在完成“饿了么网上订餐平台”发布的工作任务。该二被告间系通过互联网建立的一种新的用工关系……驳回上诉，维持原判。</p>
6	李相国诉北京同城必应科技有限公司劳动争议案	北京市海淀区人民法院	(2017)京0108民初53634号	<p>同城必应科技公司为李相国发放了工牌。该工牌具有身份识别功能，在李相国佩戴工牌进行服务时，其代表同城必应科技公司。在工牌背面详细列明了对闪送员服务流程的具体要求，说明同城必应科技公司对李相国的服务过程进行管理，要求李相国按照公司的规章制度进行服务。</p> <p>李相国虽然可以自主决定是否接单，但其一旦接单，就需要按照同城必应科技公司</p>

				<p>规定的工作流程来完成服务。以上充分说明李相国担任闪送员期间，与同城必应科技公司之间存在相当的人格从属性。</p> <p>……李相国工作时间相对稳定，其收取的报酬金额也相对稳定。……李相国每天工作时间约在 10 小时左右。李相国称仅为闪送平台一家工作，同城必应科技公司也未提交李相国在其他单位工作之证据，并且同城必应科技公司亦在《合作协议》中明确要求闪送员不得同时为其他平台服务。……从事闪送员工作获取的报酬是李相国的主要劳动收入。李相国对同城必应科技公司在经济上的从属性亦十分明显。</p> <p>前面已论述，同城必应科技公司是一家提供货物运输服务的公司，李相国提供的闪送服务是同城必应科技公司业务的组成部分。</p> <p>因此，李相国与同城必应科技公司之间的关系具有从属性之特征，符合劳部发[2005]12 号文件之规定。……同城必应科技公司与李相国之间用工关系的灵活性特点，并不能掩盖其劳动关系之本质。</p>
证明事项：仅投保商业保险但未检查运输工具的平台未尽到责任				
7	李相国诉北京同城必应科技有限公司劳动争议案	北京市海淀区人民法院	(2017)京 0108 民初 53634 号	<p>但本院注意到，李相国通过同城必应科技公司投保的“员工意外医药补充医疗保险”，只获得了第一次手术的相关费用理赔，其后续二次手术费用无法获得赔偿，并且其在治疗期间的工资等相关待遇均未得到保障。在李相国为同城必应科技公司工作中受伤的情况下，同城必应科技公司仅提供商业保险，对李相国的救济显然是不够的。</p> <p>本案中同城必应科技公司对李相国使用的交通工具的安全性、驾驶员资质等均未严格审核，即可证明这一点。互联网企业不能因其采用了新的技术手段与新的经营方式而不承担本应由其承担的法律责任与社会责任。</p>
证明事项：原告符合工伤认定标准				
8	天津新技术产业园区劳动人事局与孙	天津市高级人民法院	(2005)津高行终字	1. 《工伤保险条例》第十四条第一项规定的“因工作原因”，是指职工受伤与其从事本

	立兴工伤认定纠纷 上诉案		第 0034 号	<p>职工作之间存在关联关系。</p> <p>2. 《工伤保险条例》第十四条第一项规定的“工作场所”，是指与职工工作职责相关的场所，有多个工作场所的，还包括工作时间内职工来往于多个工作场所之间的合理区域。</p> <p>3. 职工在从事本职工作中存在过失，不属于《工伤保险条例》第十六条规定的故意犯罪、醉酒或者吸毒、自残或者自杀情形，不影响工伤的认定。</p>
9	成都泰和源餐饮管理有限公司与成都市人力资源和社会保障局等劳动和社会保障行政确认、行政复议上诉案	四川省成都市中级人民法院	(2018)川01行终733号	<p>法院认为：“程飞与上诉人所签劳动合同明确了程飞的岗位为“配送员”，而“配送员”工作岗位的特殊性决定了其工作场所具有不特定性，故程飞为完成“配送员”工作所经过的合理区域，包括城市交通道路，均应认定为其“工作场所”，其间因完成配送工作所受到的交通事故伤害，亦应当认定为“因工作原因”受到事故伤害。”</p>

证明事项：本案属于法院受理范围

10	陈开兵与重庆利华机械厂劳动争议纠纷再审民事判决书	重庆市高级人民法院	(2013)渝高法民提字第00105号	<p>法院认为：“《工伤保险条例》第十七条仅仅规定职工“可以”向相关行政部门申请工伤认定，这并没有排除职工向法院申请工伤认定的权利，也没有将工伤认定的权力只授予了行政部门。法院对本案的工伤认定及赔偿请求均具有管辖权。重庆利华机械厂关于只能由相关行政部门受理陈开兵的工伤认定及赔偿请求的抗辩理由不能成立。”</p>
11	柳红军、庄浪县小蜜蜂商贸有限公司等劳动争议民事二审民事判决书	甘肃省平凉市中级人民法院	(2022)甘08民终294号	<p>法院认为：“柳红军在工作过程中发生事故受伤，庄浪县小蜜蜂商贸有限公司未及时申请工伤认定，柳红军也未在法定期限申请工伤认定，但柳红军的伤情确在工作过程中所致，符合工伤的时间要件、地点要件、工作要件，小蜜蜂商贸有限公司未在法定期限为柳红军申报工伤，系履行职责不到位的失职行为，柳红军主张按工伤保险待遇由小蜜蜂商贸有限公司进行赔偿的请求符合法律规定，应予支持。”</p>
证明事项：被告应当承担支付原告工伤保险待遇的责任				

12	杨洪斌与于连军工伤保险待遇纠纷一案一审民事判决书	黑龙江省鸡西市恒山区人民法院	(2019)黑0303民初882号	法院认为：“于连军作为本案的工伤赔偿责任主体适格。由于鸡西市于连军煤矿在实体上没有为杨洪斌办理工伤保险，造成的结果是即使按照程序申请了工伤认定，杨洪斌也不能获得保险部门给予工伤保险赔偿的事实。因此，本案不再考虑于连军提出的杨洪斌也有义务申报工伤的理由，也不考虑如何划分双方程序上责任的问题。于连军应当全部承担没有为杨洪斌办理工伤保险的实体责任。”
13	丹东海润矿业有限公司与孟军劳动争议二审判决书	辽宁省丹东市中级人民法院	(2023)辽06民终109号	法院认为：“因海润公司没有依法为孟军缴纳工伤保险费，海润公司和孟军亦未在法定期限内提出工伤认定申请，但这只是不再适用工伤认定的行政程序，并不能因此剥夺孟军作为劳动者应当享有和获得工伤赔偿的法定利益。如果用人单位在其职工受伤后不积极履行申请工伤认定义务，非因劳动者原因最终导致申请工伤认定超过时限，那么因此引发的后果和责任应由用人单位承担。在孟军主张工伤待遇的诉讼请求下，应由海润公司另行赔付受伤职工应当享受工伤待遇的各项费用。”