

中卫市神风快运有限公司、张某 2 劳动争议民事二审民事判决书

案由： [民事](#) > [劳动争议、人事争议](#) > [劳动争议](#)

案 号：(2021)宁 05 民终 1403 号

审理法官： [韩金芳](#) [蒋玉春](#) [黄滢](#)

文书类型： [判决书](#)

公开类型： 文书公开

审理法院： [宁夏回族自治区中卫市中级人民法院](#)

审结日期：2021. 12. 23

案件类型： [民事二审](#)

审理程序： [二审](#)

案例发文： [最高人民法院发布第五届“百篇优秀裁判文书”和“百场优秀庭审”](#)

发布日期：2023. 03. 30

权责关键词： [代理](#) [合同](#) [第三人](#) [特别授权](#) [证明](#) [罚款](#) [诉讼请求](#) [维持原判](#) [执行](#)

裁判规则

关键词： [劳动争议](#), [事实劳动关系](#), [从属性](#), [稳定性](#)

核心问题：1. 劳动者和用人单位实际用工情况具有从属性和稳定性的，应当认定双方构成事实劳动关系

裁判要点：根据法律规定，用人单位和劳动者具有供用工主体资格、用人单位的劳动规章适用于劳动者且劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分的，应当认定双方构成事实劳动关系。实践中，当事人作为外卖配送员接受用人单位的组织管理，从事用人单位安排的按月发放报酬的、属于公司业务组成部分的工作，应当认定当事人对该用人单位具有从属性。当事人以全职形式从事外卖配送工作，工作时间、地点及内容相对固定，且双方签订了为期一年的协

议形成了稳定职工的合理预期，应认定当事人的配送工作具有稳定性。当事人和该用人单位符合主体资格、实际用工情况具有从属性和稳定性，双方构成事实劳动关系。（北大法宝编写）

中卫市神风快运有限公司、张某 2 劳动争议民事二审民事判决书

宁夏回族自治区中卫市中级人民法院

民事判决书

(2021)宁 05 民终 1403 号

上诉人(原审原告)：中卫市神风快运有限公司。

法定代表人：张某 1。

委托诉讼代理人：康某，宁夏辅德(中卫)律师事务所律师，代理权限为特别授权代理。

被上诉人(原审被告)：张某 2，住宁夏回族自治区中卫市。

委托诉讼代理人：李某、孙某，宁夏永东律师事务所律师，代理权限为特别授权代理。

上诉人中卫市神风快运有限公司(以下简称神风快运公司)因与被上诉人张某 2 劳动争议一案，不服宁夏回族自治区中卫市沙坡头区人民法院(2021)宁 0502 民初 3672 号民事判决，向本院提起上诉。本院于 2021 年 11 月 22 日立案后，依法组成合议庭，不开庭进行了审理。本案现已审理终结。

神风快运公司上诉请求：1. 撤销原判，改判支持神风快运公司一审诉讼请求；2. 本案上诉费用由张某 2 承担。事实和理由：一、根据《[关于确立劳动关系有关事项的通知](#)》(劳社部发(2005)12 号)，确立劳动关系，必须同时满足“(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。”等三个构成要件，劳动关系才能成立。而就双方之间的合作模式来看，张某2获得劳动报酬的多少取决于消费者通过美团软件平台下单后，通过“抢单”或美团“派单”的形式获得订单，张某2的劳动报酬在一定程度上取决于其是否“勤勉”，张某2跑的订单越多，报酬越高，并不需要神风快运公司向其下达任务或派单，双方之间不存在[劳动法](#)上的管理与被管理的关系，更没有人身的依附性，只是基于一种行业管理的需要。张某2从事的派送工作并不是由神风快运公司安排，而是由美团App派单获取的，张某2所从事劳动的最终获益者是美团，并不是神风快运公司。张某2的劳动报酬是通过美团App直接向其支付，而不是由神风快运公司向其支付，张某2所从事的活动不是神风快运公司业务的组成部分。二、依据最高人民法院《[关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）](#)》[第四十四条](#)之规定来看，神风快运公司仅对用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等事实承担举证责任，而张某2如果认为与神风快运公司之间存在事实劳动关系，应当承担举证责任。三、神风快运公司与张某2之间并不是事实劳动关系，故神风快运公司就没有提供张某2的职工花名册、考勤表、工资表。因为张某2的考勤是在美团App中打卡，张某2的工作时间由其自己支配，实行多劳多得的经营模式，不受神风快运公司管理。且张某2的工资也是由美团App按照“接单”方式结算。综上所述，就本案的事实来看，神风快运公司与张某2之间是一种新型的合作共赢关系，应当严格区别于其他形式的劳动关系，一审法院未查明案件事实，认定神风快运公司与张某2之间存在事实劳动关系，违背法律的强制性规定。

张某2辩称：一、根据劳动仲裁阶段及一审查明的事实及证据，可以证明神

风快运公司是中卫区域内“美团”外卖平台管理运营商。神风快运公司负责招聘美团外卖送餐员并集中管理，所有外卖送餐员的美团工作 App 都由神风快运公司参与管理。二、是否存在事实劳动关系，应根据劳动者是否实际接受用人单位的管理、指挥或者监督，劳动者提供的劳动是否是用人单位的业务组成部分，用人单位是否向劳动者提供基本劳动条件，以及向劳动者支付报酬等因素综合认定。本案中，神风快运公司具有用工主体资格，在中卫区域内设立站点招募“美团”外卖骑手，2021 年 2 月张某 2 通过应聘的方式到神风快运公司美团站点应聘入职，成为全职的外卖骑手，并在神风快运公司的协助及授权后进入后台下载 App 注册“美团”外卖骑手从事外卖送餐服务，张某 2 通过该软件接收订单、接单、取单、送单，工作流程都是通过该软件来操作完成，张某 2 只要接收到公司的派单就必须派送，不可以拒绝，拒绝要罚款。送单须按照神风快运公司的要求统一着装，其送餐时间、送餐流程、规范用语等均受神风快运公司制定的奖惩制度的约束和管理，骑手因故不能接单需向站点负责人请假报备，对于考勤天数以及每天工作的时间也有一定的考核。同时，外界对于张某 2 的服务亦有相应的评价机制，故可认定神风快运公司对作为外卖配送骑手的张某 2 进行劳动管理，张某 2 与神风快运公司身份上的从属关系已经形成，张某 2 提供的劳动是神风快运公司业务组成部分；张某 2 作为外卖配送骑手根据“美团”外卖 App 派发的订单进行外卖配送，劳动报酬由神风快运公司计件，按月结算发放。故张某 2 从事的是神风快运公司安排的有报酬的劳动，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](#)》中第一条的规定。综上，张某 2 接受用人单位神风快运公司管理，从事用人单位有报酬的劳动，张某 2 从事的劳动是用人单位业务组成部分，其与神风快运公司形成事实劳动关系。一审法院确认张某 2 与神风快运公司之间存在事实劳动关系，于法有据，应当予以支持。请求维持原判，驳回神风快运公

司的上诉请求。

神风快运公司向一审法院起诉请求：1. 判决神风快运公司、张某2之间在2021年2月1日至2021年2月13日期间不存在事实劳动关系；2. 本案的诉讼费由张某2承担。

一审法院认定事实：2021年2月1日，神风快运公司(协议甲方)与张某2(协议乙方)签订《合作协议》，约定：合作为美团外卖平台提供配送服务；甲方负责配送团队的日常组织、管理、质量监控，乙方负责订单配送；配送费标准参照《配送费结算标准》。结算方式为甲方每月20日前统一为乙方结算上月配送费；此协议自甲乙双方签字后生效，合作有效期至2022年1月12日；工作时间不固定，乙方在接到电脑派送指令后，启动车辆向业务地点进发时，进入工作状态，将货物送达客户后，本次合作履行终止；鉴于美团外卖这一新生事务的特殊性，乙方在非执行配送任务期间，不受本合同约束，发生的损害后果或致第三人损害，由乙方自行承担法律后果，但甲方有协助处理的义务；乙方可以选择甲方提供的现有电瓶车，并每月承担300或者450元租赁费用，费用由甲方自配送费中扣除；乙方需要保证每月除2天公休(周六、周日、节假日不得排休，如强休则双倍计时)外的其他时间全部在岗；签订本协议15日内，如乙方单方面终止本协议，乙方须自行承担服装清洗费50元，工资减半发放等。同日，张某2办理了从业人员预防性健康体检合格证。同日，张某2交纳领取工装、头盔、餐箱押金、租车押金共计1300元。2021年2月3日，张某2驾驶如森牌二轮电动车在中卫市沙坡头区香山街北侧流花宾馆向东100米路段处，与同向前方朱文驾驶二轮电动车左转弯时发生碰撞，造成张某2受伤，车辆不同程度受损的道路交通事故。2021年4月21日，张某2向中卫市劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，该仲裁委作出卫劳人仲裁字(2021)264号仲裁裁决书，裁决：张某2与神风快运公司在

2021年2月1日至2021年2月13日期间存在事实劳动关系。神风快运公司对该裁决不服，遂提起诉讼。

一审法院认为，首先，神风快运公司与张某2具备劳动法律法规规定的劳动关系主体资格。其次，神风快运公司与张某2签订的《合作协议》约定了劳动者的姓名、合同期限、工作内容和工作地点、工作时间和休息休假、劳动报酬等内容，虽名为合作协议，但该约定包含了劳动合同的基本内容。再次，张某2提供的劳动属神风快运公司经营业务范围。神风快运公司取得美团公司中卫区域内运营权限，通过系统向张某2派送订单并对送餐时间、送餐流程等进行约束和管理。因此，神风快运公司与张某2之间的关系符合劳动关系的特征，应认定为双方之间存在劳动关系。神风快运公司对仲裁委认定的张某2工作时间未提出异议，张某2自称于2021年2月3日因受伤自神风快运公司处离职。故神风快运公司与张某2在2021年2月1日至2月3日期间存在事实劳动关系。综上，依据《[劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知](#)》第一条，《[中华人民共和国民事诉讼法](#)》第一百三十四条第一款之规定，判决：神风快运公司与张某2在2021年2月1日至2021年2月3日期间存在事实劳动关系。案件受理费10元，减半收取5元，由神风快运公司负担。

二审中，双方当事人均未提交新的证据。

本院对一审法院查明的事实予以确认。

本院认为，神风快运公司具有用工主体资格，其经营范围包括外卖递送服务。张某2与神风快运公司签订《合作协议》（以下简称《协议》），依托互联网平台从事网约配送员工作，该工作是神风快运公司业务的组成部分。双方之间是否构成事实劳动关系，应当依据《[劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知](#)》第一条的规定，结合张某2在从事工作中对神风快运公司是否具有从属

性和神风快运公司向张某 2 提供的工作是否具有稳定性两个方面，综合考虑。

一、张某 2 在人格上、组织上、经济上对神风快运公司具有从属性。

首先，在人格上，张某 2 在成为配送员后，神风快运公司向其发放了注有美团标识的工作牌、工作服、头盔、送餐箱，要求其在工作中与其他配送员统一穿戴，在《协议》中约定“遵守客户第一的企业价值观，维护美团和甲方(神风快运公司)形象”，足以使社会公众在观念上认为张某 2 是美团配送人员。神风快运公司作为美团在中卫地区配送工作的组织方，张某 2 在人格上对美团、神风快运公司具有从属性。其次，在组织上，双方在《协议》一、1 条中明确约定：“甲方负责配送团队的日常组织、管理、质量监控”，张某 2 每天按固定时间到工作站开早会，神风快运公司对其进行考勤管理和其他考核，应当认定张某 2 接受神风快运公司的劳动管理。双方在《协议》二、2 条中约定：“乙方(张某 2)应严格遵守美团外卖和甲方要求的骑手操作规范，骑手工作十不准等工作要求”，足以认定神风快运公司指定的规章制度适用于张某 2。据此，张某 2 在组织上对神风快运公司具有从属性。再次，在经济上，张某 2 从神风快运公司按月获得保底工资 2000 元，每天配送超过 20 单后按《配送费结算标准》结算配餐费，神风快运公司按月结算配送费，应当认定为神风快运公司安排张某 2 从事有报酬的劳动，张某 2 在经济上对神风快运公司具有从属性。

二、神风快运公司向张某 2 提供的工作具有稳定性。

首先，近年来，随着互联网经济的发展和生活的不断变化，美团等互联网平台运作模式日趋完善，外卖配送已经成为新兴行业，社会公众对外卖配送员这一群体已经形成了固定的职业认知。配送员的工作任务虽然是按订单进行分配，但配送员在连续的日期内，不中断的以互联网平台的名义持续进行配送工作，该种配送工作已经不能视为临时性、随意性、自愿性的跑腿业务，而是一种

稳定的职业。其次，双方签订的《协议》第二、4条约定张某2除每月2天休息外，其他时间包括周末、节假日需全部在岗，双方也陈述张某2提供的是全职工作。全职工作的含义为，张某2除为神风快运公司提供劳动并获取报酬之外，没有其他收入来源，神风快运公司也不能违反约定，随意弃用张某2。且张某2的工作时间、工作地点、工作内容相对固定，双方形成稳定的劳动关系。再次，双方签订的《协议》约定了有效期为1年，应当认定在合同有效期内，神风快运公司和张某2都形成了张某2持续为神风快运公司提供劳动、神风快运公司获得一名稳定职工的合理预期。在该预期下，张某2希望得到稳定工作，神风快运公司希望配送人员相对固定，人员流动不至过于频繁。这也说明张某2的配送工作具有稳定性。

据此，神风快运公司和张某2具有供用工主体资格，神风快运公司制定的劳动规章制度适用于张某2，张某2受神风快运公司管理，从事神风快运公司安排的有报酬的、属于该公司业务组成部分的劳动。张某2对神风快运公司具有从属性，其提供的劳动具有稳定性。神风快运公司与张某2签订的《合作协议》具备劳动合同的部分要素，一审认定神风快运公司和张某2构成事实劳动关系，并无不当。神风快运公司上诉称其与张某2之间系合作共赢的关系，与查明事实不符，其上诉理由不能成立。

综上所述，神风快运公司的上诉请求不能成立，应予驳回；一审判决认定事实清楚，适用法律正确，应予维持。依照《中华人民共和国民事诉讼法》第一百七十条第一款第一项规定，判决如下：

驳回上诉，维持原判。

二审案件受理费10元，由上诉人中卫市神风快运有限公司负担。

本判决为终审判决。

审 判 长 韩 金 芳

审 判 员 蒋玉春

审 判 员 黄滢

二〇二一年十二月二十三日

法官助理 张津

书 记 员 杜赟

《中华人民共和国民事诉讼法》

第十四条人民检察院有权对民事诉讼实行法律监督。

第一百七十条第二审人民法院对上诉案件，经过审理，按照下列情形，分别处理：

(一)原判决、裁定认定事实清楚，适用法律正确的，以判决、裁定方式驳回上诉，维持原判决、裁定；

第一百七十五条第二审人民法院的判决、裁定，是终审的判决、裁定。

©北大法宝：（www.pkulaw.com）专业提供法律信息、法学知识和法律软件领域各类解决方案。北大法宝为您提供丰富的参考资料，正式引用法规条文时请与标准文本核对。欢迎查看所有[产品和服务](#)。

[法宝快讯：如何快速找到您需要的检索结果？法宝 V6 有何新特色？](#)



扫描二维码阅读原文

原文链接：

<https://www.pkulaw.com/pfnl/95b2ca8d4055fce14b1ff03b9106ebf02caef70a3370a99bdfb.html>