

北京市第一中级人民法院

民事判决书

(2023)京01民终6036号

上诉人(原审原告): 秦某。

被上诉人(原审被告): 某汽车公司。

上诉人秦某因与被上诉人某汽车公司(以下简称某公司)劳动争议一案,不服北京市石景山区人民法院(2023)京0107民初2196号民事判决,向本院提起上诉。本院于2023年6月25日立案受理后,依法组成合议庭,开庭进行了审理。上诉人秦某、被上诉人某公司委托诉讼代理人王某到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

秦某上诉请求: 某公司向其支付2021年1月31日至2022年1月31日期间未订立书面劳动合同的二倍工资差额8074.38元。事实和理由: 某公司恶意对其进行内部管理处罚,双方之间存在事实劳动关系。某公司的《信息服务协议》无效或者部分无效,因为未经过秦某本人同意和签字确认。秦某未曾与某公司订立过任何书面合同以及网络合同,某公司的说辞不具有法律效力。某公司多次违规扣取风险金、处罚金,违反劳动法律。因某公司错误处罚屏蔽其账户3600天,导致工作时间改变,根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条第四项的规定,因工作时间发生的争议适用该法。某公司单方出示的公证材料无效或者部分无效。

某公司辩称,秦某的上诉请求和理由没有法律依据,某公司与秦某之间既不是劳动关系,也不是劳务关系。双方之间订立协议是因为秦某在某公司经营的某平台从事代驾服务,故一审判决认定事实清楚,适用法律正确。

秦某向一审法院起诉请求：某公司向其支付未订立书面劳动合同的二倍工资差额 8074.38 元。

一审法院认定以下事实：秦某于 2020 年 12 月 31 日首次注册某司机端 APP，申请成为某公司所运营之某平台的代驾司机。秦某在该平台的工作时间、工作地点均不固定，获得的劳动报酬取决于派单量、工作量，完成送单后由顾客支付，某公司从中收取一定费用。2022 年 7 月 8 日，秦某向北京市石景山区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁请求：1. 平台无故多次扣取风控金，投诉后一年多的时间才退还，多次无理扣取逐级闲置费对本人造成心理伤害书面道歉；2. 平台变相欺压司机，某公司内部管理制度不善对本人心理造成伤害，公司应做出正确处置，恢复名誉，恢复正确的处置；3. 某公司支付 2021 年 1 月 31 日至 2022 年 1 月 31 日未订立书面劳动合同的二倍工资差额 8074.38 元。2022 年 9 月 16 日，该仲裁委员会作出京石劳人仲字[2022]第 2443 号裁决书，裁决驳回秦某之仲裁请求。秦某不服该裁决结果，于 2022 年 9 月 23 日向一审法院递交上诉状。

一审法院认为，发生劳动争议，当事人对自己提出的主张有责任提供证据。本案中，秦某提供的证据不足以证明双方之间存在劳动关系。首先，提现款项系来源于代驾服务使用方，并非来源于某公司，由代驾服务使用方直接支付到秦某在平台的账户，再由秦某向平台申请提现，提现时间由秦某自主决定，支付周期不具有固定性，故某公司向秦某的付款行为不能定义为由用人单位支付劳动报酬。其次，秦某有权自行决定工作时间、地点，并非根据某公司指派或指令接受订单。秦某所主张的管理仅仅是对代驾服务提供方驾驶技能的考核和相关要求，不同于劳动关系中用人单位对劳动者通过规章制度实施的隶属性管理，双方之间不存在管理与被管理的从属关系。最

后，双方明确约定了双方之间并非劳动关系。《信息服务协议》约定某公司仅作为提供信息的中间人，该约定不违反法律规定，应属合法有效，秦某对该条款应当知悉。因此，双方之间不存在劳动关系，法院对于秦某提出的支付未订立书面劳动合同二倍工资的诉请不予支持。

一审法院依照《中华人民共和国劳动合同法》第七条之规定，判决：驳回秦某的诉讼请求。

本院经审理，对前述一审法院认定的事实予以确认。另经本院审理查明，秦某主张双方之间是劳动关系的理由主要包括：1. 某公司强迫其花钱购买工服，强迫培训使用软件的相关知识，强迫对其进行路考；2. 某公司会无理由扣除罚金；3. 疫情期间每日要上传 48 小时阴性核酸报告；4. 某公司每天会抽查拍照，目的是检查代驾司机服装穿戴是否整齐、是否佩戴头盔；5. 其不能自由选择接单，订单都是某公司派发的，不能拒绝公司派单；6. 2022 年 7 月，其被用户恶意投诉，某公司接到投诉后，不做调查就直接屏蔽某司机端账户 3600 天。某公司上述对其进行劳动管理的行为，均说明其与某公司之间并非合作关系，而是劳动关系。为证明其上述主张，秦某在仲裁及一审中提供了某司机端 APP 截图以及某平台发送的扣分屏蔽提醒短信截图。APP 截图中有订单、收入汇总、提现记录、上传健康码记录、《三大纪律八项规定》、协议双方主体为代驾服务使用方与代驾服务提供方的《代驾服务协议》、协议双方主体为某公司与代驾司机的《信息服务协议》以及“常见问题”“司机学堂”“司机学习”“标准操作流程”“事故处理流程”“规避常见投诉方法”“服务说明”“计费规则”“信息费收费规则”“闲置账号明细”等内容。

其中，《信息服务协议》约定了以下条款：1.1 某公司为代驾司机提供代驾信息有偿服务，即代驾司机通过某公司平台及认可方式接单，与代驾服务使用方达成并履行《代驾服务协议》，由平台记录代驾服务过程中的各项信息数据。代驾司机以平台数据为依据，向代驾服务使用方收取代驾服务费，向某公司支付信息服务费。1.2 双方确定，某公司不实际提供代驾服务，也不代理平台任何一方用户，仅充当代驾司机与代驾服务使用者之间的中间人，努力促成用户达成代驾服务协议。某公司不是代驾服务的一方主体，并且与代驾司机不存在任何劳动、劳务、雇佣等关系。2.3 某公司有权根据平台规则，对代驾司机的代驾服务活动及收费情况进行监督。2.4 某公司有权根据平台用户的意见反馈，对代驾司机的代驾服务活动进行评价，以及进行相应的调查、处理。3.3 为便于用户识别身份，代驾司机应穿着佩戴平台标识服装。3.8 为及时掌握平台最新规则或动态，代驾司机应当参加某公司的各项培训。4.1 代驾司机通过平台认可的方式接单后，某公司有权根据《某信息平台用户使用规则》从代驾司机预存账户中直接划取当次代驾信息服务费。具体收费标准为按代驾司机每次应向代驾服务使用方收取的代驾服务费的 20% 作为信息服务费。4.2 代驾司机应按照某公司要求缴纳注册报名费、软件使用费等（因在开设该软件使已产生相关费用，解除合作后相关费用无法退还），开设预存账户并预存足额款项。代驾司机须保证该账户余额不低于某公司要求，否则某公司有权暂停或终止向代驾司机提供代驾信息服务。5.1 代驾司机未按平台规定操作订单的（包括但不限于接单后未点击开车后续代驾行为导致发生交通事故、恶劣天气未停止服务导致交通事故、未通过平台发送的代驾信息自行承接私单等），因此导致某公司的赔偿损失，代驾司机应全

额承担最终的赔偿责任，某公司有权中/终止本协议。5.2 代驾司机接单后逃单的，某公司有权从代驾司机预存账户划取当次代驾信息服务费，并另行划取 100 元违约金。8.1 本协议公布于某公司平台，代驾司机在注册或（和）使用平台时即可知悉协议内容，代驾司机于本协议公布后首次使用某公司平台即视为与某公司自愿达成本协议，并且长期有效。《信息服务协议》还约定了其他条款。

其中，《三大纪律八项规定》主要内容是对代驾司机服务标准提出要求，包括微笑礼貌送别用户、提醒用户安全带、开车不接打电话、绕车检查确认车况、快速礼貌致电、主动开关车门、着装规范无异味、装备齐全等。

某公司认可以上证据的真实性，但是不认可其证明目的。鉴于以上证据取得手段合法且某公司认可其真实性，本院对其真实性及合法性均予以确认。

某公司否认双方之间存在劳动关系，理由主要有：1. 秦某仅为某公司运营的某平台注册用户即注册代驾司机，双方之间不存在劳动关系。某公司不向秦某发放工资报酬，从未对其进行员工管理与工作安排，亦未要求其遵守公司内部规章制度，秦某也从未向某公司提供任何劳动或工作成果。抽查拍照的目的是保证账户使用人与实际驾驶人是同一人，而不是对其进行劳动管理。2. 秦某有权决定是否注册使用、何时使用 APP 上下线，是否接收代驾使用方通过某平台发出的代驾需求信息，即是否接单、抢单或者取消订单，其可以自行掌握，只不过接单率高的话，其获得平台奖励金币的概率就高。一个完整的上线周期内，拒绝接前 3 单并不会扣金币，从拒绝接第 4 单开始才扣金币，而完成 5 单则会奖励金币。平台每周一统计上一完整周中有责取消单的司机，仅对该部分司机进行聚合数据管控，

统计近 30 天的数据，成单量大于 3 单且有责取消率大于等于 30%的，封禁 3 天；成单量小于 3 单且有责取消大于 1 单的，推上线前考试。3. 秦某提供代驾服务的时间、地点、要求等取决于代驾使用方的叫单，而非某公司的要求或工作安排。秦某通过向代驾需求方提供代驾服务的费用亦是由代驾需求方直接向秦某结算，而非某公司向其支付。4. 双方订立的《某平台用户使用规则》可以证明，某公司仅为综合信息平台，向用户提供汽车代驾信息以及获取信息的途径，平台不实际提供代驾服务，不代理任何一方用户提供代驾服务，仅充当用户之间的中间人，用户之间的使用或提供代驾服务受其订立的协议约束，平台不是此类协议中的一方主体。5. 《信息服务协议》明确约定某公司与秦某之间为合作关系，某公司为秦某提供信息服务等平台服务，并约定在代驾服务完成且代驾使用方支付给秦某代驾服务费用后，某公司按照约定从秦某处收取不超过该笔代驾订单金额 20%的信息服务费。6. 秦某所称的扣除风控金、屏蔽账户等措施并非某公司依据规章制度对其进行的管理，亦不能体现某公司对秦某进行人事管理，仅是某公司作为平台服务提供方为维护平台正常运营的运营手段，且秦某作为平台用户应根据双方订立的《某平台用户使用规则》履行用户义务。

为反驳秦某的诉讼主张，某公司在仲裁和一审中提交北京市某公证处出具的公证书一份，该公证书对某平台中司机在线报名的流程及相关协议进行了公证。该公证书载明，点击某平台中的“司机在线报名”按钮后，会出现“报名须知”提示并出现要求填写“报名信息”的页面。填写完整报名信息后，会出现“报名”按钮，点击“报名”按钮，会出现“特别提示”页面。其中，“特别提示”的内容为：“您在点击同意协议前，应当认真阅读以下协议。当您点击同意后，即表示您已充

分阅读、理解并接受协议的全部内容。如您因平台信息服务与平台发生争议的，适用《用户使用规则》、《信息服务协议》处理。如您在使用平台服务过程中与代驾服务使用方用户发生争议的，依您与其达成的《代驾服务协议》以及《用户使用规则》处理。阅读协议的过程中，请您务必充分理解协议中相关条款内容，其中包括：1、与您约定免除或限制责任的条款；2、与您约定法律适用和管辖的条款；3、其他有关权利义务的重要条款。如果您不同意相关协议或其中任何条款约定，您应立即停止报名及使用。”上述“特别提示”的下方，附有《某平台用户使用规则》《代驾服务协议》和《信息服务协议》的链接地址，点击上述链接地址，会出现相关协议的电子文本。而在上述链接地址的下方，是“同意协议”按钮。点击“同意协议”按钮，会进入“预约路考”页面。而关闭整个“特别提示”页面，会返回“报名须知”及填写“报名信息”页面。

秦某认可公证书的真实性，但是其主张在注册时对上述内容均不清楚，在注册时双方没有签订任何材料，没有注册成功是看不到上述协议的，所以对某公司的单独约束和处罚其均不认可。鉴于秦某认可公证书的真实性，且没有证据证明该公证书无效，本院依据《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》（2019年修正）第十条第一款第七项，认定该公证书及其所公证内容的真实性，并对其合法性予以确认。

在二审中，秦某新提交2020年12月31日微信转账截图一页，证明其在注册某司机端APP当天，按照某公司要求，转账899元用于购买工服和交纳押金，其中299元是服装费，300元是押金，另外300元作为自己在某司机端APP账户的余额。某公司认为上述证据应当在一审中提交，故属于逾期提交的证据；对该证据的真实性和证明目的均不认可。某公司进一步解

释称，正常情况下，确实有 899 元的费用，其中 299 元是软件下载使用费，300 元是司机端运营费，另外 300 元存入秦某某司机端 APP 账户作为余额。经本院审核，结合某公司的陈述，本院对该微信转账截图的真实性、合法性予以确认。

本院认为，依据《中华人民共和国劳动合同法》相关规定，秦某所持某公司向其支付未订立书面劳动合同二倍工资差额的诉讼请求，是以双方存在劳动关系为前提条件的。结合双方当事人的诉辩主张可以确定，本案争议焦点是秦某是否因注册为代驾司机、从事代驾服务而与某公司形成劳动关系。

依据《中华人民共和国民事诉讼法》（2021 年修正）第六十七条第一款的规定，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。《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》（2022 年修正）第九十一条第一项进一步规定，主张法律关系存在的当事人，应当对产生该法律关系的基本事实承担举证证明责任，但法律另有规定的除外。因此，秦某主张双方之间形成劳动关系，则其应当对产生劳动关系的基本事实承担举证证明责任。而依据《中华人民共和国劳动合同法》第七条的规定，“用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系”，换言之，用人单位对劳动者是否存在劳动法语境下的“用工”，是认定是否建立劳动关系建立的基本事实。

需要强调的是，劳动法语境下的“用工”，区别于普通民事合同中的用工，区别的关键在于其具有支配性或曰从属性。所谓支配性或从属性是基于不同角度对用工所作的阐释，是用工的一体两面。支配性是从用人单位角度，就其对劳动者的用工所折射出来的本质特征所作的阐释；而从属性则是从劳动者提供劳动的角度，对劳动所折射出来的本质特征所作的阐释。在传统劳动关系的认定环节，考察劳动者所提供的劳动是否具

有从属性，侧重点在于考察劳动者从事何种劳动、运用何种手段劳动、工作内容、工作时间和地点等事项是否受到用人单位较高程度的控制，其自主决定的程度是否较低，以及劳动者是否成为用人单位的劳动组织成员，在劳动中承担作为劳动组织成员所应负的遵守规章制度、保守商业秘密等义务。而本案所涉劳动形式涉及到新型互联网平台用工，依据现行法律规定，认定涉互联网平台用工劳动关系的标准，与认定传统劳动关系的标准并无本质区别。再结合互联网平台用工的自身特点，比如与传统劳动关系中的劳动相比，劳动者工作时间相对灵活，往往没有固定的工位，用工主体往往不对其考勤，其劳动报酬往往没有基本工资部分，劳动报酬的支付周期亦有别于传统劳动关系中的按月或按周等支付周期，等等，因此，在认定劳动者提供的劳动是否具有从属性时，应当根据用人单位的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予以认定。

具体到本案，秦某主张某公司对其进行了具有劳动关系性质的劳动管理，包括强迫其花钱购买工服、强迫培训使用软件的相关知识、强迫对其进行路考、无理由扣除罚金、疫情期间要求每日上传 48 小时阴性核酸报告、每天抽查拍照检查其仪容、不对投诉进行调查就直接屏蔽其某司机端账户、不能拒绝公司派单等。但是其一，从缔约角度来看。在秦某通过某平台从事代驾服务前，平台明确提示其应当先行认真阅读《某平台用户使用规则》《代驾服务协议》和《信息服务协议》等协议，并提示其在相关页面点击同意即表示其已充分阅读、理解并接受协议的全部内容，如果其不同意相关协议或其中任何条

款约定，其应立即停止报名及使用。并且，只有点击“同意协议”按钮，才会进入“预约路考”页面，进而才能实际为用户提供代驾服务。换言之，如果秦某不同意相关协议，其可以选择不在某平台从事代驾服务。因此，秦某选择同意相关协议并在某平台报名从事代驾服务是其意思自治的结果，不存在某公司欺诈、胁迫其缔约等可能导致意思表示存在瑕疵的情形。其二，从相关协议的效力和性质来看。纵观《信息服务协议》等协议的内容，就协议整体而言，不存在合同目的、合同必要条款违反法律行政法规的强制性规定、违背公序良俗等可能导致合同整体无效的情形，故应当肯定相关协议的整体效力。而就相关协议的具体约定条款而言，虽然存在某公司可以对代驾司机的代驾服务活动及收费情况进行监督、根据平台用户的意见反馈对代驾司机的代驾服务活动进行评价、代驾司机应穿着佩戴平台标识服装、为及时掌握平台最新规则或动态代驾司机应当参加某公司的各项培训等约定内容，但是这些约定均属于某公司作为平台服务提供方为维护平台正常运营、提供优质服务所采取的必要的运营和管理手段范畴，尚未达到劳动关系中的支配性劳动管理的程度，因此相关协议其法律性质均属于普通民事合同，而不属于劳动合同。其三，从双方对相关协议的实际履行来看。某公司令秦某购买工服、培训其使用软件的知识、对其进行路考、抽查拍照检查其仪容、根据接单率对其进行赠送金币或者扣减金币甚至暂时封禁账号的奖罚措施等行为，亦属于某公司作为平台服务提供方为维护平台正常运营、提供优质服务所采取的必要的运营和管理手段范畴，尚未达到劳动关系中的支配性劳动管理的程度。即便秦某所主张的某公司接到投诉后不做调查就屏蔽其账户 3600 天属实，也只能说明某公司在维护平台运营、处理与代驾司机合作关系时存在有待

改进和完善的空间，而不能由此认定某公司对秦某存在支配性的劳动管理。需要强调的是，劳动者在劳动过程中接受平台经营者一定程度的管理，并不必然意味着劳动法意义上的从属性劳动，如果平台经营者只是对劳动者向客户提供的服务质量进行必要的监督和指示，应当允许其存在。因为即便是在承揽合同中，依据《中华人民共和国民法典》第七百七十九条的规定，承揽人在工作期间，也应当接受定作人必要的监督检验；而该法典第一千一百九十三条还承认了定作人对承揽人拥有指示权。因此，平台经营者基于完全、适当地履行其与客户之间民事合同的需要，对劳动者向客户提供的服务进行必要的监督和指示是其应有的权利。其四，秦某不向某公司提供劳动或工作成果，其提供代驾服务的时间、地点等取决于代驾服务使用方的叫单，其提供代驾服务所获劳动报酬不由某公司支付，某公司未对其进行员工管理，亦未要求其遵守公司的劳动规章制度。且总体而言，秦某有权决定是否注册使用、何时使用某平台从事代驾服务，在是否接单、抢单上亦具有较高的自由度。结合上述分析，本院认定秦某在本案中未能证明某公司对其进行了劳动法意义上的支配性用工和劳动管理，根据现有证据和查明的事实，本院无法认定秦某因注册为代驾司机、从事代驾服务与某公司形成劳动关系，故秦某所持某公司向其支付未订立书面劳动合同二倍工资差额的诉讼请求于法无据，本院不予支持。

综上所述，秦某的上诉请求不能成立，应予驳回；一审判决适用法律正确，应予维持。依照《中华人民共和国民事诉讼法》第一百七十七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，由秦某负担。

本判决为终审判决。

审 判 长 吴博文

审 判 员 姚 红

审 判 员 王丽蕊

二〇二三年九月十五日

法官助理 孙 雪

书 记 员 刘 佳