

外卖小哥被引导注册为个体工商户

苏州法院判决：外卖员与用人单位存在劳动关系



好案例·法镜明

□ 本报记者 丁国锋

近日，京东、美团、饿了么等平台先后宣布将为外卖骑手缴纳社保，引发社会广泛关注，这也标志着外卖行业在劳动关系和权益保障方面迈出了重要一步。

当前，我国新就业形态劳动者达8400万人，其劳动权益保障一直是社会关注的焦点。2024年12月23日，最高人民法院发布首批新就业形态劳动争议专题指导性案例，及时回应灵活就业、新就业群体的社会关切，助力平台经济健康发展。

其中一起指导性案例为江苏省苏州市虎丘区人民法院审理的“圣某欢诉江苏某网络科技有限公司确认劳动关系纠纷案”（该案被收入人民法院案例库）。近日，《法治日报》记者深入一线，就该案进行了采访。

此案还要从多年前说起——来自安徽农村的“95后”小伙圣某欢，通过手机注册申请成为某外卖配送平台苏州虎丘游墅片区的外卖骑手。2019年8月24日晚上10点多，当他送单路过一加油站时被一辆轿车的小轿车碰撞，导致头部着地，颅脑损伤，后经过司法鉴定构成九级伤残。

交警部门认定小轿车驾驶员负事故全部责任，圣某欢无责任。面对巨额医药费和其他一系列损失，在家人和律师支持下，圣某欢向用人单位依法维权，却接连遇到一堆棘手难题：首先就是要确认与用人单位之间是否存在劳动关系。

在劳动仲裁中，圣某欢因无法证明他被平台配送承包公司江苏某网络科技有限公司（以下简称某网络科技有限公司）录用，而且他的工资还是另外一家公司发放的，无法证明某网络科技有限公司对他进行了管理。双方经过调解，无法达成一致，劳动仲裁机构作出仲裁裁决，对他

确认劳动关系的诉求不予支持。

明明是每天早上都要到公司开会，上下班考勤也有规定，工资也是公司发放的，为何不能证明自己是受人雇用的呢？原来，当初圣某欢通过外卖平台App注册外卖员的过程中，经过人脸识别，又根据提示必须自己讲出“我要成为个体工商户”，才能通过骑手的注册，导致他现在面临尴尬的局面。

为此，圣某欢将承包某外卖配送平台苏州虎丘游墅片区外卖配送服务的某网络科技有限公司起诉到虎丘区法院，请求确认与被告某网络科技有限公司存在劳动关系。法院在诉讼中，又将与圣某欢签订外卖配送承揽协议的某公司追加为第三人参加本案诉讼。

在起诉状中，原告圣某欢说，自2019年4月25日进入被告处工作，具体工作内容为送外卖，每天早上须进行早会安全教育，有明确的上下班及考勤要求，工作时间为上午7点到深夜12点，工资通过某公司对公司账户发放给原告，发工资时间为每月25日。

被告某网络科技有限公司辩称，原告不是被告的员工，仲裁裁决书裁决正确，请求法院依法驳回原告诉讼请求。

第三人某公司诉称：原告并非我方员工，双方不存在劳动关系。原告委托我方代为注册个体工商户身份，被告将业务发包给我方平台后，我方将业务转包给原告，最后由被告委托我方向原告经营的个体工商户结算承包费用，而非发放工资，双方只是合作关系。且我方在苏州未设站点，原告并非我方招聘，我方也未对原告进行考勤和管理，对原告没有任何约束，与原告之间不存在劳动关系。

虎丘区人民法院院长吴万江告诉记者，经法院审理查明，原告圣某欢下载某外卖配送平台App，在注册骑手时进行了人脸识别并根据提示讲出“我要成为个体工商户”，之后原告开始外卖配送，被告为原告购买了某外卖配送平台物流配送合作商雇主责任险。

2019年5月30日，被告某网络科技有限公司（甲方）与第三人某公司（乙方）签订“订个活”平台服务协议。协议约定，甲、乙双方不成立劳动关系、雇用关系等非平台服务合同关系，甲方将发布的项目转包给乙方，乙方承接项目订单后可以另行与接活方签署项目转包协议。接活方在执行任务期间受到或向任何第三方造成人身、财产损害，甲方应自行承担后果，不得要求乙方承担侵权等赔偿责任。

法院还查明，圣某欢在工作期间与第三人某公司完成《个人工作室注册协议》电子签章，并领取了名称为“某县某镇壹壹肆零壹号”“订个活”商务服务工作室的个体工商户营业执照，并约定双方系独立的民事承包关系，乙方不享受甲方的任何管理，甲方也不向乙方支付工资而是支付承包费用，不属于劳动关系。

2019年6月至9月期间，原告的薪资账单截图页面均显示有“江苏某网络科技有限公司—某站薪资规则说明”字样，薪资构成包括底薪提成、补贴奖励、骑手活动奖励三部分，底薪均为0元。

最终，虎丘法院作出一审判决，支持圣某欢的诉讼请求，判决其与被告存在劳动关系。

“劳动者与用人单位之间是否存在劳动关系，主要通过考察劳动者工作内容是否系用人单位主营业务范围、是否接受用人单位日常管理、是否接受劳动报酬等因素来确定。”吴万江分析说，原告平时工作受被告站点管理，原告通过平台App接单，根据劳动表现获取薪酬，对于平台派发的订单，原告不得拒绝，原告的薪资实际来源于被告，综合这些情况，作出上述判决。

专家指出，该案指导意义在于，法院将劳动管理的“支配性”考察重点放在被告公司对从业者进行排班、考勤等日常管理，从业者不得拒绝接单，由此将“支配性”具化为用人单位直接安排工作、直接管理等。概括来说，只要从业者存在用工事实，构成支配性劳动管理，就应当依法认定存在劳动关系。

漫画/李晓明

未签劳动合同，骑手就不是“平台的人”？

□ 本报记者 丁国锋

在采访“圣某欢诉江苏某网络科技有限公司确认劳动关系纠纷案”时，《法治日报》记者了解到，苏州市中级人民法院劳动法庭最近审结了一起类似的外卖骑手劳动争议案，一审法院判决认为不具备劳动关系的基本特征，对外卖骑手的诉求不予支持；而二审法院改判，认定外卖骑手与平台用工合作企业存在劳动关系。

该案审判长、苏州市中院劳动法庭庭长沈军芳向记者介绍了这起案件。

许某在苏州某外卖站点从事外卖配送员工作，受到外卖配送平台App中排班的管理，工资由外卖配送平台App发放，其中2022年7月至2023年5月期间工资由重庆某物流有限公司支付，2023年6月工资由上海某网络科技有限公司（以下简称上海某网络科技有限公司）支付。

2023年6月15日，许某在送餐途中发生交通事故。苏州市人社部门确认许某为职业伤害。许某申请劳动仲裁，要求确认自2023年5月1日至至今与上海某网络科技有限公司之间存在劳动关系。仲裁委对许某仲裁请求不予支持，许某不服，向法院提起诉讼。

一审法院以许某未能提供与上海某网络科技有限公司之间的书面劳动合同、未提供工作期

间考勤打卡记录、工作时长记录、管理考核、请休假制度等证据，认为不足以证明其与上海某网络科技有限公司之间存在人身、经济、组织上的从属性，不具备劳动关系的基本特征，对其诉求不予支持。许某不服提出上诉。

2025年1月22日，苏州中院作出二审判决，以双方存在用工事实，构成支配性劳动管理为由，撤销了一审判决，认定许某与上海某网络科技有限公司自2023年5月24日起存在劳动关系。

沈军芳分析，劳动者主张与平台企业或者平台用工合作企业存在劳动关系的，人民法院应当根据用工事实，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、算法规则、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，依法作出相应认定。

“本案中，案涉站点对许某劳动具有支配性特征。”沈军芳说，根据许某与站点站长孙某聊天记录，可以认定许某无权自主改单，请假需要向站长报备，不得随意下线，许某还受到严格的排班管理，说明许某在提供劳动过程中，对于是否接单、何时接单、接单内容并无实质自主决定权，日常工作接受上海某网络科技有限公司考勤制度的约束，双方之间具有管理与被管理的关系，且上海某网络科技有限公司对许

某的管理具有明显支配性特征。

从许某提供劳动后所获报酬的来源分析，认定具有从属性特征。许某的薪资报酬由案涉站点负责核算，不仅包含按单计酬，还包含其他组成项目。结合许某提交外卖配送平台App薪资账单截图显示“上海某站”“全职骑手”字样的情况，法院审理认为其提供劳动后所获劳动报酬来源于上海某网络科技有限公司，且构成其主要收入来源，对上海某网络科技有限公司的依赖性程度高。

最终，二审法院判决认定骑手许某与被告企业存在劳动关系。

“通过层层转包或者诱导劳动者注册为个体工商户，实际上就是规避法律风险的‘马甲’，法院不能简单依据双方签订协议的‘纸面’内容去判定，而是要刺破面纱，找到真正用工主体，以此保障劳动者合法权益。”沈军芳说。

据统计，2020年到2024年，苏州法院共受理新就业形态民事纠纷案件约1300件。苏州中院近年来还先后围绕网络主播、外卖骑手、代驾司机等劳动用工问题，向行政主管部门、市场监管、邮政管理局等发出司法建议。其中，昆山市市场监管局等行政机关还专门围绕“被个体工商户”现象，要求平台企业及专门梳理，并督促不符合要求的个体工商户办理批量注销。

判词摘录

仅凭原告的一句“我要成为个体工商户”，并不能认定原告已经知晓并同意协议内容，且项目转包协议签订时，作为协议一方的个体工商户尚未登记成立，不具有合理性。原告在苏州从事外卖服务，到淮安成立个体工商户亦不具有合理性。被告利用虚拟软件平台，在原告不清楚法律后果的情况下，诱导原告通过签订电子格式合同的方式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。

专家点评

依法破解新业态劳动保障难题

□ 王天玉

党的二十大报告和党的二十届三中全会《中共中央关于进一步全面深化改革、推进中国式现代化的决定》强调“支持和规范发展新就业形态”“加强劳动者权益保障”，为我国相关制度建设和司法实践指明了方向。随着数字技术和平台经济的兴起，以外卖配送、网约车等为代表的新就业形态全面发展，已成为经济社会发展的重要组成部分。

新业态在拓宽就业渠道、增加群众收入的同时，部分平台企业及其合作企业缺乏规范用工意识，通过非规范用工的业务模式谋利，既损害了劳动者合法权益，也造成了平台经济的无序和混乱。平台企业及其合作企业之间存在多种类型的业务组合模式，以往由用人单位掌握的现场管理、工作调度、薪资结算等用工权限被拆解到多个独立注册的公司，并利用网络技术实现远程协作，由此衍生出多主体参与劳动过程的现象，给如何认定劳动关系主体造成了很大困难。

苏州市虎丘区人民法院从“联系的密切程度”予以判断，将网络平台确定为“劳动者与其关系最为密切的企业”，进而认定二者之间存在劳动关系。“关系最为密切”表达的是劳动关系的相对性，由此给出了破解多主体用工的关键，并与“支配性劳动管理”相结合。从劳动管理的角度看，关系密切的内涵在于网络平台是从业者劳动力的直接使用方，实施了大量日常管理行为，而管理公司并未实际使用劳动力，仅是薪资发放的在线渠道。

这一裁判标准坚持以“实事求是”原则适用劳动法，穿透了部分企业为规避劳动关系设置的层层面纱，揭示了劳动关系的真实状态，否定了企业通过不规范的用工形式规避法律责任，为维护劳动者合法权益提供了明确的法律依据。

在新就业形态下，平台企业或用工合作企业要求劳动者注册为个体工商户后再签订承揽、合作协议的现象一度十分常见。这种做法的起因是部分企业意图享受灵活就业薪酬的税收优惠，但逐渐演变为规避劳动关系和用人单位责任的非法手段。劳动者注册为个体工商户后还能否建立劳动关系的问题给司法审判造成了较大困难。

苏州市虎丘区人民法院判决明确指出，注册个体工商户是否劳动关系抗辩理由。借助该案，劳动者与个体工商户在法律关系上更为清晰。人民法院通过案件裁判确立行为准则，及时矫正盲目的市场活动，引导平台企业及其合作企业规范用工，依法保障劳动者合法权益，实现各方利益共生共赢，推进新就业形态行稳致远。（作者系中国社会科学院法学研究所研究员）

□ 本报记者 孙天骄

“网上有人说，有人包养我，花钱帮我做营销，我当时觉得这是网上的谣言，不会对我的生活产生影响。20岁出头的时候，我去面试……”

近日，演员黄灿灿参加节目时分享自己过往的经历引发关注。“黄灿灿曾因被‘造黄谣’失去工作”等话题登上热搜榜。《法治日报》记者注意到，这种网络“造黄谣”现象十分普遍，尤其是针对明星、网红等公众人物。例如，有自媒体用某明星姓名缩写或昵称，称“××男明星目前被富婆包养”“××和××离婚是因为女方出轨”，这种毫无根据全靠文字描述的内容被一人“爆料”后，就会有不少自媒体争相转发甚至添油加醋。

受访专家指出，民法典、治安管理处罚法、刑法等虽对“造黄谣”行为有规制，但民事赔偿额度低、刑事立案门槛高、自诉取证难等问题突出，导致“造谣一张嘴，辟谣跑断腿”的恶性循环。建议降低诽谤罪入罪门槛，细化“恶意捏造”认定标准，建立跨平台造谣者“黑名单”；平台需强化AI审核与人工复核联动，优化算法推荐逻辑，从源头拦截谣言传播。

恶意造谣事件频发

近日，因一年卖出170台保时捷的山东青岛保时捷销售冠军倩文通过社交账号发声——此前，她的照片被人盗用，并发布在黄色网站进行恶意拼图、剪辑，实属假借其照片捏造“黄谣”，伪造色情图片中伤她。倩文称已报警，警方已立案。

不久前，有600多万粉丝的网红博主“臭蛋”发视频称自己被人造谣。起因是在游轮上参加拍卖会的视频被人拍下上传到网上后，被一些人配上造谣言论发文，直指其“花钱买洋人陪睡”，评论区充斥不雅言论。即使“臭蛋”之后将拍卖会过程视频发出，有些人仍未收手，甚至找了一个头发颜色和身形与“臭蛋”相像的女生的不雅视频拼接其视频片段，称是“约会后续”。目前，“臭蛋”已委托律师对造谣用户取证、起诉。

除了公众人物外，普通人被“造黄谣”现象也时有发生。去年，广西桂林灌阳县一男子孙某因不满分手，制作视频称前女友陈女士“作风不检点”“从事色情活动”“欠钱不还”，相关视频发布一天后阅读量已上万，导致很多网友甚至陈女士的熟人对此信以为真。因恶意在网上散布他人不实信息，孙某被灌阳县公安机关依法处以行政拘留10日的处罚。

中国政法大学刑事司法学院教授谢澍介绍，“造黄谣”首先违反我国民法典的有关规定，可能涉及捏造事实诽谤或恶意泄露他人隐私，进而侵害他人名誉权、隐私权。“造黄谣”还可能违反治安管理处罚法。捏造事实公然诽谤他人，或者公然侮辱他人，尚不构成犯罪的，可能受到拘留、罚款的行政处罚。公然“造黄谣”也可能被认定为散布谣言扰乱社会秩序，同样会受到拘留、罚款的处罚。

“严重的‘造黄谣’行为会触犯刑法。”谢澍说，“造黄谣”除了可能构成侮辱、诽谤罪外，如果“黄谣”信息大量传播严重扰乱社会秩序，则可能构成寻衅滋事罪。再如行为人在“造黄谣”的同时还传播淫秽信息，则还可能构成传播淫秽物品罪。此外，“造黄谣”的行为可能违反网络安全法、个人信息保护法。如果侵害了特殊主体的权益，还可能违反未成年人保护法、妇女权益保障法的有关规定。

追责困难维权不易

“造黄谣”行为多发的原因何在？

在谢澍看来，我国法律目前虽然对“造黄谣”的行为具备相应的民事—行政—刑事的制裁措施，但力度还有待加强。民事赔偿偏重于认定实际损害，对精神损害赔偿不够重视，赔偿额度偏低，不利于安抚受害者以及教育害人。至于刑事责任的适用则更少，只有在“造黄谣”行为的情节特别严重或者造成严重后果的时候才会引发司法机关的关注；并且在由“造黄谣”引起的侮辱、诽谤自诉案中自诉人取证难度大，诉讼推进步步维艰。

北京汇祥律师事务所高级合伙人魏卓然认为，目前许多“造黄谣”案件仅以行政处罚或民事责任告终，造谣者面临的成本较低。例如，有些人造谣后，仅道歉并支付少量赔偿金，但相比于谣言带来的流量收益，这些处罚并不构成有效威慑。而网络匿名性为造谣者提供了技术屏障。互联网为用户提供了相对匿名的环境，使得造谣者更容易逃避追责。一些造谣者在社交平台上使用马甲账号，伪装身份，甚至通过虚拟专用网络（VPN）跨境发布内容，增加了追责难度。

他还提到，一些账号以“造黄谣”的方式吸引流量，后期再通过带货、广告变现，即使造谣被揭穿，他们也已经赚得盆满钵满。而部分社交平台对短视频平台对谣言的处理速度较慢，导致谣言迅速扩散，造成难以挽回的影响。部分受害者反映，即使举报造谣，平台也可能因“证据不足”或“未违反社区准则”而拒绝删除相关内容。

完善立法强化治理

在魏卓然看来，针对网络“造黄谣”问题，需要从法律完善、平台治理、社会教育、技术监管等多个方面入手，构建全方位的治理体系。

他建议，调整刑法适用标准，降低“造黄谣”的入罪门槛。完善诽谤罪的适用范围，目前刑法第二百四十六条规定的诽谤罪需要达到“情节严重”才能入罪，但对于网络造谣，尤其是涉及淫秽不实信息的造谣，应当对“情节严重”进行实质解释，考虑因语言传播范围广、影响恶劣等情形。加重对有组织、有预谋造谣的惩罚，部分造谣行为由“网络水军”或特定组织策划实施，对此类行为应当严厉打击。

“现行法律对造谣行为的界定较为笼统，应进一步细化，包括明确哪些造谣行为属于‘恶意捏造’，以及如何认定‘严重损害他人名誉’等标准。应建立造谣者‘黑名单’制度，对于多次造谣或情节恶劣的造谣者，建立跨平台‘黑名单’，并在实名认证体系中作出限制，如禁止在一定时间内注册新账号或从事相关互联网业务。”魏卓然说。

谢澍认为，网络平台应当积极引进先进的内容审核技术，提高AI审核识别准确率，提升不良信息的能力，注重AI审核与人工审核有机结合，提升人工审核效率；优化举报反馈机制，进一步简化举报流程，强化举报后处理结果的反馈力度。同时优化算法推荐机制，变更流量至上的推送逻辑；发现违法信息应当及时处置并留存证据，配合相关部门执法。

“很多受害者在遭遇‘造黄谣’时，面临法律知识不足、维权成本高、精神压力大等问题，因此应建立更完善的受害者保护机制。”魏卓然说，由政府、律所、公益组织等提供法律咨询和援助，帮助受害者提起诉讼或投诉。