

## 带车入职、网约配送、网约家政服务

# 与平台企业存在劳动关系吗

核心  
阅读

通过各类平台企业获取劳动报酬早已司空见惯，但很多人并不知道自己与平台企业究竟是否存在劳动关系？



1

### 带车入职

案例

两年前，朱女士与一家公司签订的《车辆管理协议》中约定：朱女士自备货车提供运输服务，朱女士每日在公司平台签到并接受平台派单，公司通过平台对朱女士的订单完成情况进行全程跟踪；公司通过平台与客户结算运费，每月向朱女士支付包月运费及奖金。朱女士与公司之间是否属于劳动关系？

说法

朱女士与公司之间属于劳动关系。《劳动合同法》第7条规定：“用人单

位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系”，人力资源社会保障部、国家发展改革委、交通运输部、应急部、市场监管总局、国家医保局、最高人民法院、全国总工会《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》第18条规定：“根据用工事实认定企业和劳动者的关系”，也就是说，认定劳动关系应当坚持事实优先原则。而劳动关系的核心特征为“劳动管理”，即劳动者与用人单位之间具有人格从属性、经济从属性、组织从属性。认定劳动者与平台企业是否存在劳动关系，同样应当对照考量。

本案中，虽然朱女士自备货车入职，但公司通过平台向朱女士发送工作指令、全程跟踪朱女士工作情况，朱女士每日必须在公司平台签到等，体现了较强的人格从属性；公司占有用户需求数据信息，制定服务费用结算标准，朱女士通过平台获得的服务费用构成其稳定收入来源，体现了明显的经济从属性；公司将朱女士纳入其组织体系进行管理，朱女士是其稳定成员，并以平台名义对外提供服务，体现了较强的组织从属性。故应当认定双方之间存在劳动关系。

2

### 网约配送

案例

陈女士与一家公司签订的《网约配送协议》中约定：陈女士虽非公司成员，但须遵守公司制定的平台配送服务规则；公司平台按规则向一定区域内不特定的多名配送员发送订单信息，陈女士通过抢单获得配送机会，陈女士按照平台发送的配送信息自主选择接受服务订单；公司对陈女士上线接单时间、完成单数没有要求；接单后及时完成配送，服务费按照平台统一标准按单结算，出现配送超时、客户差评等情形时，平台核实情况后按照统一标准扣减服务费。陈女士与公司之间是否属于劳动关系？

说法

陈女士与公司之间不属于劳动关系。网约配送员是指通过移动互联网平台等，从事接收、验视客户订单，根据订单需求按照平台智能规划路线，在一定时间内将订单物品递送至指定地点的服务人员。在网约配送行业中，平台企业对网约配送员存在多种组织和管理模式。就本案模式下，陈女士与公司之间是否存在劳动关系的判定，关键要看公司是否对陈女士有着较强程度的劳动管理，而本案所涉程度恰恰不能认定双方存在劳动关系：从用工事实看，虽然陈女士须遵守公司制定的平台配送服务规则，但

平台对其上线接单时间、接单量均无要求，陈女士能够完全自主决定工作时间及工作量，即双方之间人格从属性较弱，劳动关系有所弱化；虽然公司掌握从事网约配送业务所必需的数据信息，陈女士可以通过平台获得收入，但由于陈女士自身的随意性大，收入来源的稳定性被大打折扣，双方之间的经济从属性较弱，劳动关系有所弱化；虽然陈女士依托平台从事配送业务，但公司并未将其纳入平台配送业务组织体系进行管理，未按照传统劳动管理方式要求其承担组织成员义务，双方之间的组织从属性较弱，劳动关系有所弱化。

3

### 家政服务

案例

36岁的钟女士与一家员工制家政公司签订的《家政服务协议》中约定：宋某根据公司网络平台安排、以公司名义为客户提供入户保洁服务，保洁工具由公司统一配备；宋某必须遵守公司制定的工作规则；公司以固定薪资结构向宋某按月支付报酬，通过发放全勤奖、扣减服务费等方式对宋某的工作时间、服务质量等进行控制和管理。宋某与公司之间是否属于劳动关系？

说法

宋某与公司之间属于劳动关系。国务院办公厅发布的《关于促进家

政服务业提质扩容的意见》（国办发〔2019〕30号）中指出，员工制家政企业依法与招聘的家政服务人员签订劳动合同；家政服务人员不符合签订劳动合同情形的，员工制家政企业应与其签订服务协议。即国家允许劳动合同与服务协议的存在，但前者属于劳动关系，后者则相反。对于家政企业与家政服务人员之间是否存在劳动关系的判断，应当通过企业与家政服务人员是否具备建立劳动关系的法律主体资格、双方之间是否存在较强程度的劳动管理来区分劳动合同和服务协议。本案中：一方面宋某未达法定退休年龄，其与家政公司均是建立劳动关系的合法主体。另一方面，在劳动管

理上，公司要求宋某遵守其制定的工作规则，通过平台向宋某安排工作，并通过发放全勤奖、扣减服务费等方式对宋某的工作时间、接单行为、服务质量等进行控制和管理，表明双方存在较强的人格从属性；公司掌握宋某从事家政服务业所必需的用户需求信息，统一为宋某配备保洁工具，并以固定薪资结构向宋某按月支付报酬，表明双方存在较强的经济从属性；宋某以公司名义对外提供家政服务，公司将宋某纳入其家政服务组织体系进行管理，表明双方存在明显的组织从属性。即应当认定双方之间存在劳动关系。

颜梅生



## 员工实施性骚扰 企业予以解雇合法吗？

编辑同志：

王某在我公司的车间工作。最近几个月，王某在车间经常对女同事马某进行言语挑逗，不时往马某的手机上发送淫秽图片。更为严重的是，王某还在同事面前公然宣称马某是他的女人。公司接到马某的投诉、经调查属实后，对王某进行了批评，责令其停止骚扰。可王某仍不改正，给马某造成了很大的精神压力，严重影响了马某的正常工作生活。《民法典》实施后，我公司就建立了预防与处理性骚扰的机制，还及时修订了员工手册，明确规定禁止职场性骚扰，对违反者视其情节轻重给予批评教育或者解除劳动合同。公司除了将新规定印发给男职工外，还开展了“反性骚扰”宣传月活动。请问，我公司如果解雇王某是否存在风险？

读者 罗立仁

罗立仁读者：

一方面，用人单位具有预防与制止职场性骚扰的法定义务。《民法典》第1010条第2款规定：“机关、企业、学校等单位应当采取合理的预防、受理投诉、调查处置等措施，防止和制止利用职权、从属关系等实施性骚扰。”据此，用人单位应当从以下方面履行好保护女职工的义务：一是建立预防与处理性骚扰的完整机制，包括性骚扰的预防、受理投诉、调查处置的具体措施及其流程；二是在规章制度中明确规定禁止性骚扰，以及违反规定的后果如辞退、开除等；三是加强“反性骚扰”宣传，在易发生性骚扰场所安装监控；四是及时受理投诉，采取调查处置措施。本案中，王某的行为违背了马某的意愿，属于性骚扰性质，你公司对此进行调查与处理，是履行用人单位法定义务的体现。

另一方面，你公司解雇王某不存在法律风险。《劳动合同法》第39条第2项规定，劳动者严重违反用人单位的规章制度的，用人单位可以解除劳动合同。本案中，你公司员工手册有“禁止职场性骚扰”的规定，并明确了相应的法律后果，王某对员工手册中的新规定也完全知晓。而且，王某在被公司批评教育、责令停止侵害后仍继续骚扰马某，属于屡教不改，构成严重违反公司的规章制度。据此，你公司可以以王某严重违反规章制度为由，作出与王某解除劳动合同的决定。

律师 潘家永