

外卖行业劳动关系的法律问题研究

郭聪秀

华北水利水电大学法学院, 河南 郑州

收稿日期: 2024年4月11日; 录用日期: 2024年4月16日; 发布日期: 2024年5月31日

摘要

面对互联网技术驱动的平台经济发展以及外卖行业规模的迅速扩大, 如何准确界定外卖骑手等新就业形态劳动者的法律身份, 并为之构建适宜的保障体系, 成为当前亟待解决的问题。我国现行劳动法体系基于从属性理论, 采用“二分法”, 即劳动关系与民事关系的划分, 来判定劳动者与用人单位之间的法律关系。这一制度框架主要依据2005年劳社部发布的《关于确立劳动关系有关事项的通知》进行操作。然而, 随着互联网技术的发展和外卖行业用工模式的多样化, 如传统、众包、专送等, 尤其是众包模式下骑手与平台企业间的关系, 既未能达到传统劳动关系的从属性标准, 又与纯粹的民事关系有所区别, 给“二分法”制度带来了挑战。这种新型用工形态与工业时代的劳动特征有显著差异, 使得原有的“二分法”在应对时显得力有未逮: 若硬性套用劳动关系, 可能导致劳动关系泛化, 影响社会劳动秩序稳定; 若单纯以民事关系对待, 则可能无法充分保障骑手权益。平台企业和外卖骑手的利益平衡点, 关键在于明确二者间的用工关系性质。本文以外卖行业劳动关系为研究对象对该问题进行法律研究, 实现平台、企业、劳动者法律关系协调发展促进社会主义经济秩序和谐稳定。

关键词

外卖行业, 劳动关系, 法律问题

Research on the Legal Issues of Labor Relations in the Takeout Industry

Congxiu Guo

School of Law, North China University of Water Resources and Electric Power, Zhengzhou Henan

Received: Apr. 11th, 2024; accepted: Apr. 16th, 2024; published: May 31st, 2024

Abstract

Confronted with the rapid expansion of platform economies driven by internet technology, particularly the booming food delivery sector, accurately defining the legal status of new employment forms such as food delivery riders and establishing an appropriate protection system for them

文章引用: 郭聪秀. 外卖行业劳动关系的法律问题研究[J]. 争议解决, 2024, 10(5): 339-344.

DOI: 10.12677/ds.2024.105294

have become pressing issues. The current Chinese labor law framework, rooted in the theory of subordination, employs a “binary approach” distinguishing between labor relations and civil relations to determine the legal relationship between workers and employers. This system largely operates based on the “Notice on Issues Concerning the Determination of Labor Relations” issued by the Ministry of Labor and Social Security in 2005. However, with the advent of internet technologies and the diversification of employment models in the food delivery industry—such as traditional employment, crowdsourcing, and dedicated delivery—particularly the relationship between riders and platform companies under the crowdsourcing model, which fails to meet the traditional standards of subordination while differing from pure civil relations, this binary system is being challenged. The novel employment pattern, significantly distinct from industrial-era labor characteristics, renders the existing “binary approach” inadequate: rigidly applying the concept of labor relations may lead to its overgeneralization, undermining the stability of the social labor order; whereas treating it solely as a civil relation might inadequately safeguard riders’ rights. The balance point between platform companies and food delivery riders lies in clarifying the nature of their employment relationship. This paper takes the labor relations of the outsourcing industry as the research object to carry out legal research on this issue, so as to realize the coordinated development of the legal relations between platforms, enterprises and workers and promote the harmony and stability of the socialist economic order.

Keywords

Takeaway Industry, Labour Relation, Legal Matter

Copyright © 2024 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 外卖行业劳动模式的特征

(一) 劳动主体复杂化

传统用工模式中，用人单位与劳动者之间的关系呈现出一对一的特征，劳动者通常会在一段时间内与单一的用人单位建立稳定的劳动关系。这种模式下，虽然偶有劳务派遣等涉及多个主体的复杂情况，但随着《劳动合同法》的出台，对涉及劳动者、用人单位以及劳务派遣单位之间关系的法律条款进行了专门规定，使得这类多方法律关系的权责分配趋于清晰。然而，近年来在外卖行业等新兴业态中，劳动关系的形态发生了显著变化。传统的单一劳动关系被打破，取而代之的是劳动主体的多元化与复杂化。出现了诸如众包公司、劳务外包公司、灵活用工平台、个体工商户等多种参与方。在这种新型用工模式下，劳动关系可能经历多次转包，形成复杂的链条。这导致劳动者在实际工作中可能与多个主体建立起不同程度的从属性联系，但当审视每个单独的关联单位时，却又难以直接依据现有法律标准认定其与劳动者之间构成完整的劳动关系。这种局面使得劳动者的权益保障、责任归属等问题变得复杂，对现行劳动法律体系提出了新的挑战[1]。

(二) 外卖行业用工形态较为特别

传统用工形态通常表现为“企业 + 个人”的二元结构，其特征鲜明：

1) 实体性与稳定性：用人单位为劳动者提供必要的生产资料，如办公设备、生产工具、工作场地等，劳动者在固定的办公场所或作业区域进行劳动。例如，公司职员在办公大楼的格子间内工作，工厂工人在封闭的车间内操作机器。这种实体化的劳动场景，使得工作与非工作状态的界限较为清晰，工伤认定等情境相对明确，一旦劳动者离开工作场所，其受企业管理和控制的程度显著降低。

2) 集中指挥与直接监督：在传统模式下，劳动者通常在用人单位的直接监督下，遵循既定的工作流程和规章制度，接受上级的直接指令进行工作。劳动过程的组织管理高度集中，企业对劳动者的控制力较强[2]。

相比之下，外卖平台用工模式呈现出迥异的特点：

1) 去实体化与灵活性：外卖骑手不再依赖实体工作场所进行劳动，而是借助互联网平台，以移动智能终端为工具，随时随地接单、配送。工作场所不再是传统的物理空间，而是转化为由信息数据构成的虚拟网络平台。这种模式下，劳动过程的实现脱离了对雇主提供的固定工作场所的依赖，呈现出高度的灵活性和流动性。

2) 分散指挥与自主性：外卖骑手根据平台实时推送的订单信息，自主决定接单与否、配送路线和时间安排，平台主要通过算法进行调度和管理，而非直接的人工指挥。这种模式下，骑手在一定程度上享有工作自主权，企业对劳动者的控制相对分散和间接。

3) 对传统工会组织的挑战：由于外卖骑手工作地点分散、工作时间灵活、劳动关系复杂即可能涉及众包公司、外包公司、平台等多个主体，传统的工会组织模式难以适应这种新型劳动形态，骑手的组织化程度较低，权益维护面临困难。

综上，外卖平台用工模式颠覆了传统用工形态的实体性、集中指挥等特点，转向了去实体化、分散指挥、高度灵活的新形态，这对劳动关系的认定、权益保障机制以及工会组织形式等提出了新的挑战。

2. 外卖行业涉及劳动关系争议纠纷的现状

在司法实践中，外卖骑手与平台企业之间的劳动争议案件，首要解决的问题便是确定双方法律关系的性质。当前法院在审理此类案件时，普遍采用传统劳动法体系的构成要件式判断方式。这种方式虽具有明确性和操作性，但也存在一些问题：

首先，外观主义倾向与权益牺牲严重，在遵循构成要件式认定时，法院可能过于侧重形式上的相符性，而忽视从属性这一本质特征[3]。一旦某个劳动关系构成要件缺失，法院往往直接否定劳动关系的存在，导致大量实际处于隐性雇佣状态的外卖骑手劳动权益受损。其次，“二分法”存在困境，若尝试以实质性从属性深入探究，法院在面对劳动给付形式复杂、报酬支付主体分离、管理主体分离等现实情况时，往往难以跳出“劳动关系”与“非劳动关系”二元对立的框架，陷入两难境地正如本案中¹法院再审判决张某和吴某最终不是劳动法律关系而是承揽关系，这中间经历了多次审判最终确定了正确的法律关系说明法院在实践中认定是否是劳动关系存在较大难度。最后，面对平台用工模式与传统劳动关系的显著差异，若仍固守传统的劳动法视角，或将平台用工硬性纳入劳动法调整范畴，司法审判将面临愈发严重的困境[4]，大量新就业形态劳动者可能被排除在劳动保护体系之外。劳动法对用工关系的调整应立足现实，尊重平台用工的独特性，构建与其特点相适应的保障机制。简单地“削足适履”或“因噎废食”即不顾现实情况强行套用既有劳动法规定，或因难以适应而放弃对新形态劳动的保护，都是不可取的，这不仅会损害法律的稳定性和权威性，也无助于保障新就业形态劳动者的权益。

3. 导致外卖行业劳动关系认定困境的原因

(一) 劳动关系认定标准的二元框架

我国现行的劳动关系认定标准以工业化模式为基础，采用非黑即白的二元框架，即要么认定为劳动关系，给予倾斜保护；要么判定为非劳动关系，不予保护。这种判断标准的核心是考察劳动者与用人单

¹(2023)晋民申 3805 号民事裁定书。

²陆胤,李盛楠.共享经济模式对传统劳动关系的挑战——美国 Uber 案和解的一些借鉴[J].中国劳动,2016。

位之间的从属性强弱。然而，在这样的体系下，新就业形态劳动者，如外卖骑手，往往难以找到合适的法律定位。他们既不符合现行劳动法对劳动关系的严格定义，无法享受劳动法的倾斜保护；同时，将其完全纳入民法调整，又无法充分满足其权利保障的需求。随着平台经济的发展，平台用工模式兴起，其特征表现为劳动者与平台企业之间的从属性关系显著弱化，甚至在某些情况下，双方关系中交织着一般民事法律关系的特点，如主体平等、意思自治等。这种新型用工关系往往呈现出表面的平等、合作关系，而在实际运作中，外卖骑手与平台企业之间往往还存在劳务外包公司、众包公司等多重用工主体，导致各方之间形成复杂的多层次法律关系，这种复杂性给司法实践中法官正确识别和判断各方之间的法律关系带来了极大挑战，审判难度显著增大。法官需要在劳动法与民法的交叉地带，依据现有法律框架，结合新型用工模式的具体特点，审慎地权衡各方权益，以实现公正、合理的裁决。然而，现行法律体系在应对这种新型用工关系时的局限性愈发凸显，亟待法律理论与实践的创新，以适应快速变化的劳动市场现实，为新就业形态劳动者提供有效的法律保障。

(二) 对劳动者未予分层次界定

我国现行劳动法在构建制度框架时，主要通过划定用人单位范畴来界定劳动者主体，并对非全日制劳动、劳务派遣等特殊类型的劳动者关系做出了专门规范。然而，随着经济形态由传统工业化向新兴互联网经济的转变，就业形态呈现出前所未有的多元化特征，传统劳动关系比例逐渐缩减，非标准劳动关系群体，如下岗、退休再就业、停薪留职者等不断扩大²。与此同时，以外卖骑手为代表的新兴职业自诞生起就以非标准劳动关系形态存在，进一步加剧了劳动力市场中劳动者群体的多层次分布格局。然而，我国现行劳动法体系在劳动者界定方面并未实现精细化、分层次处理，导致部分非典型劳动关系的劳动者未能被纳入法律保护体系，其权益保护不足。相较于国外一些国家，我国劳动法在强化对传统劳动关系主体、范围和保护力度的规制方面虽取得一定进展，但在应对新兴非标准劳动关系的立法设计上则显露出滞后性，对域外先进经验的借鉴尚不充分。面对未来用工形式愈发复杂多变的趋势，如果仍固守传统劳动主体划分方式，采取一刀切的分类处理，将导致大量新就业形态劳动者失去劳动法提供的倾斜保护。

(三) 现行法律体系无法完整涵摄新型用工关系

现行法律体系是否能够充分涵盖新型用工关系，是本文后续探讨的逻辑起点。通过对新型用工关系与现行法律体系中包括劳务关系、劳动关系、非全日制用工、民法体系中的业务外包、劳务派遣等多种法律关系的深入对比与剖析，本文作者得出结论：无论是劳动法体系还是民法体系，其现有框架与规定在面对新型用工关系时，均无法做到精准匹配与有效规制^[5]。换句话说，现行法律体系尚无法对新型用工关系进行全面、完整的覆盖与适应，存在一定的法律空白或适用困难。这一结论为后续对新型用工关系法律调整与制度创新的探讨提供了必要背景和理论依据。

4. 外卖行业劳动关系法律问题的完善

(一) 落实诉讼程序中对外卖骑手的倾斜保护

司法机构作为劳动者权益保护的最后防线，必须坚守公平正义原则，在全面了解平台用工模式演变的基础上，确保各类平台劳动者权益得到切实维护。劳动仲裁委员会和人民法院应积极支持和引导权益受损的平台劳动者在申请仲裁或诉讼时，同时将多家合作用工主体列为被申请人或被告，以实现法律责任的一并追究。然而，目前司法实践中，劳动仲裁机构通常不愿受理劳动者对多家合作用工主体联合提起的劳动仲裁申请，法院在审理相关争议时，也极少判决多家主体共同承担法律责任。这种操作习惯无形中加重了劳动者的诉讼负担，导致部分劳动者为确认劳动关系不得不进行反复仲裁或诉讼。外卖行业中，后台系统背后不仅有大数据算法，还隐藏着众多关联公司，它们交织成一张错综复杂的法律关系网，

将外卖骑手牢牢束缚。骑手往往需要先起诉 A 公司，败诉后再转向 B 公司，如同无头苍蝇般四处碰壁，直至找到一个可被认定为用人单位的主体。然而，这一过程中骑手可能陷入更大的困境，甚至可能出现仲裁委员会或法院因劳动关系认定的复杂性，最终裁定无论是 A 公司还是 B 公司均与骑手不存在劳动关系的情况。面对现实，一线司法部门应充分认识到合作用工已成为平台经济下普遍存在的新型用工模式，劳动仲裁委员会和法院应及时调整相关仲裁诉讼规则，鼓励和支持骑手在维权过程中同时起诉多家关联主体，以更有效地保护其劳动权益。

(二) 明确中间型劳务提供者概念

外卖行业用工关系认定困境的根源确在于现行法律体系在二元框架内难以适应新型用工关系，这主要体现在劳动关系主体范围设定上的局限性。传统劳动法体系和民法体系都未能为新型用工关系中劳动者与平台企业之间的法律关系提供精准的制度安排。民法主要关注“独立性劳务提供”，强调民事主体的平等自治，表现为多种形式的合同关系。而劳动法体系由于历史原因与民法保持相对独立，形成了独特的双轨并行格局。在这种“二分法”视角下，劳动关系的认定被视为获得劳动权益保障的前提，导致劳务提供者的保障力度在两大体系间存在显著差异。然而，平台经济时代的新就业形态劳动者³，如外卖骑手，其用工模式对现行“二分法”制度框架提出了挑战。他们与平台企业的关系既不完全符合传统劳动关系的从属性，也不同于纯粹民事关系的平等独立。这种中间状态使得现有法律体系难以为其提供充分的劳动权益保障。因此，针对这一问题，确实需要从制度设计层面进行创新。可以考虑从“二分法”向“三分法”转变，为处于中间状态的劳务提供者设立专门的法律调整机制，赋予他们必要的劳动权益保障。这包括但不限于明确平台企业的责任和义务，保障骑手的劳动权益，如工资、工时、安全等方面的规定。同时，还需要建立有效的监管机制，确保这些制度得以落实，从而真正保障新型用工关系中劳动者的权益。

(三) 定期发布指导性案例指引审判工作

一方面，通过对各地规范性文件中关于劳动关系认定标准的对比分析，我们可以发现，各地在劳动关系从属性认定的具体细节上存在差异，这种差异可能导致相似案件在不同法院得到截然不同的判决结果。另一方面，我国司法实践中长期存在的“同案不同判”现象，其成因复杂，涉及到各地经济社会发展水平、地方司法环境、司法人员办案能力等多种因素的交织影响。面对平台企业与外卖骑手等新型、疑难、复杂的案件，最高人民法院适时发布典型指导性案例，为各级法院提供审判思路的指引，对于规范法律适用、统一裁判尺度具有重要意义。法律的滞后性是立法实践螺旋式发展过程中的常态，任何一部法律都会历经“出台 - 适应现状 - 遭遇新问题 - 突破原有规定 - 法律法规进一步完善”的演化历程。外卖骑手作为平台经济时代涌现的新就业形态劳动者，其与平台企业构建的新型用工关系对现有的劳动法律体系提出了严峻挑战。因此，探索构建“中间型劳务提供者”概念，将其纳入法律框架进行规制，推动“二分法”向“三分法”的过渡，成为适应社会发展需求的必然选择[6]。然而，这一转型过程不可能一蹴而就，它需要建立在对新事物的深刻理解、全面调研和深入探究之上。法律的稳定性是其发挥社会治理功能的基础，频繁的修改并不利于法律权威的树立和社会预期的稳定。因此，在进行制度构建与立法变革时，必须充分考虑其可能产生的影响。在此过程中，案例如同“活教材”，最高人民法院可以通过发布指导性案例，有针对性地引导解决最具争议、最亟待解答的法律问题，从而在一定程度上缓解司法审判中的混乱，促进法律适用的统一与公正。通过这种方式，既可以避免因法律修改的滞后性导致的部分权益保护真空，又能为新型用工关系的法律规制积累实践经验，为未来的立法改革提供有力的实践支撑。最终，通过案例指导与立法变革的协同推进，逐步构建起既能适应平台经济时代用工特点，又能有效保障新就业形态劳动者权益的新型劳动法律体系。

³ 穆随心,王昭.共享经济背景下网约车司机劳动关系认定探析[J].河南财经政法大学学报,2018。

5. 结语

笔者认为在处理外卖平台劳动关系时，可尝试采取“一般结合特殊”的分步策略：首先，从一般性规定出发：首先遵循劳动法体系的一般原则和规定，如劳动关系的基本构成要素，如从属性、人身隶属性、经济依赖性等，作为判断的基础。其次，结合特殊性考量：深入剖析外卖平台用工模式的独特特性，如工作时间、地点、任务分配、报酬结算、管理控制等方面的灵活性与自主性，以及平台与骑手间权利义务的实际安排。这些特征可能与传统劳动关系的从属性标准有所偏离，需要在认定过程中予以充分考虑。最后，全面细致审查：在上述基础上，全面、细致地审查劳动关系的从属性特征在新型用工模式下的具体体现，既要尊重从属性理论的历史逻辑，又要灵活适应新兴业态的特点。这要求司法机关跳出传统的构成要件式认定方式，以更加开放、包容的态度审视新就业形态下的劳动关系。司法机关在处理具体案件时，能够兼顾劳动法体系的历史沿革与新兴用工模式的现实需求，既维护劳动秩序稳定性，又能有效保障外卖骑手等新就业形态劳动者的合法权益。同时，这也为未来劳动法体系的进一步完善和创新提供了实践参考，有助于推动法律制度更好地适应并引导平台经济健康发展。

参考文献

- [1] 王全兴. 劳动法[M]. 北京: 法律出版社, 2017.
- [2] 吴超民, 王全兴, 张国文. 中国劳动法新论[M]. 北京: 中国经济出版社, 1994.
- [3] 沈建峰. 劳动法作为特别私法《民法典》制定背景下的劳动法定位[J]. 中外法学, 2017, 29(6): 1506-1525.
- [4] 黄越钦. 劳动法新论[M]. 北京: 中国政法大学出版社, 2003.
- [5] 关怀. 劳动法学[M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2000.
- [6] 吴鼎, 马旭东. 平台经济时代服务业新业态中劳动关系浅析[J]. 鸡西大学学报, 2016, 16(12): 88-90+95.