



十问平台

是当事人之间具有“人身从属性”，也就是看用人单位对于劳动者是否拥有管理、指挥、监督方面的权利；二是“劳动成果归谁所有”，也就是谁享有了劳动者的劳动成果，谁就是雇主。

王飞法官表示，随着互联网技术的发展，如今的许多劳动者并不在一个场所集中劳动，与用人单位的关系看似松散。但也正是通过互联网技术，像外卖平台这样的企业可以管理、指挥和监督骑手。

与此同时，由于涉及商业机密，涉事外卖平台并没有提供自己与商户、外卖骑手的分账比例。不管是按照每年一次总体收费，还是按照每次点餐的一定比例收费，外卖平台都享有了外卖骑手的劳动成果。

从以上两点来说，他认为众包协议实质仍是一种雇佣协议，通过众包App定期接单的小俞与外卖平台实质上存在劳动关系。

当然，需要说明的是，外卖平台的骑手是一种类似于“非全日制用工”，或者现在所说的“灵活就业”。这样的群体在如今愈来愈壮大。因为平台的大数据算法是冷冰冰的，让骑手疲于奔命接单而经常忽视交通安全，这也让外卖骑手的交通事故概率远高于其他群体。从某种意义上而言，所有在外奔波的骑手都可能成为下一个小俞，如果没有劳动合同，他们无异于每天都在“裸奔”。

王飞法官在小俞这起案件的结案陈词里满含深情地写道：“认定双方之间形成劳动关系，更加符合社会整体利益。如原告这样的众多配送员，他们风里来、雨里去，奔波、穿梭在大街小巷，在没有电梯的地方楼上楼下来回走，为赶时间经常是一路奔跑。很多配送员为了生计在异地他乡起早摸黑地送餐，送餐车承载着他们在城市立足的美好愿景，甚至承载着他们的家人对美好生活的希望。”

“他们在给自己带来收入，给被告带来经济利益的同时，



浙江交警部门针对城市道路中快递外卖“骑手”违规行为突出的情况，开展快递外卖企业文明守法活动。

也为社会提供了便利。对于这些配送员来说，最大的风险可能就是送餐过程中的意外事故所造成的伤害。有的配送员为了尽快送餐而违反交通规则的情况屡见不鲜，配送员因此致残致死也时有报道。将这些配送员认定为劳动法上的劳动者，起码可以在他们每天辛苦奔波的时候，让他们能够有一份社会保障，在万一遇有意外事故伤害时能够获得法律的保护，让他们能够感知法律的温暖。认定劳动关系，可以更明确地让用人单位承担起配送员的管理责任，包括道路交通安全的培训、考核，尽量从制度上减少他们违章的可能。”

“明确原被告之间的劳动关系，可以让这些配送员有一种归属感，让平台可以更好地管理、使用这些配送员，有助于双方建立和谐的劳动关系。而和谐的劳动关系可以增加企业凝聚力和商誉，形成‘双赢’的结果。”

配送是主营业务，怎么可以外包？

值得注意的是，外卖平台有着强大的法务团队。当发现众包形式可能会输掉劳动纠纷官司时，又想到了外包形式，即接单平台将配送业务外包给人力或地区公司，名目五花八门，或“合