

中华人民共和国最高人民法院

法〔2024〕298号

最高人民法院 关于发布第42批指导性案例的通知

各省、自治区、直辖市高级人民法院，解放军军事法院，新疆维吾尔自治区高级人民法院生产建设兵团分院：

经最高人民法院审判委员会讨论决定，现将郎溪某服务外包有限公司诉徐某申确认劳动关系纠纷案等四个案例（指导性案例237—240号），作为第42批指导性案例发布，供审判类似案件时参照。



郎溪某服务外包有限公司诉徐某申 确认劳动关系纠纷案

(最高人民法院审判委员会讨论通过 2024 年 12 月 20 日发布)

关键词 民事/确认劳动关系/新业态用工/承揽、合作协议/
实际履行情况/劳动管理

裁判要点

平台企业或者平台用工合作企业与劳动者订立承揽、合作协议,劳动者主张与该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。对于存在用工事实,构成支配性劳动管理的,应当依法认定存在劳动关系。

基本案情

郎溪某服务外包有限公司(以下简称郎溪某服务公司)与某咚买菜平台的运营者上海某网络科技有限公司(以下简称上海某网络公司)于 2019 年 4 月 1 日订立《服务承揽合同》。该合同约定:郎溪某服务公司为上海某网络公司完成商品分拣、配送等工作;双方每月定期对郎溪某服务公司前一个月的承揽费用进行核对后由上海某网络公司支付;郎溪某服务公司自行管理所涉提供服务的

人员,并独立承担相应薪酬、商业保险费、福利待遇,以及法律法规规定的雇主责任或者其他责任。

2019年7月,郎溪某服务公司安排徐某申到某咚买菜平台九亭站从事配送工作。郎溪某服务公司与徐某申订立《自由职业者合作协议》《新业态自由职业者任务承揽协议》。两份协议均约定:徐某申与郎溪某服务公司建立合作关系,二者的合作关系不适用劳动合同法。其中,《新业态自由职业者任务承揽协议》约定:郎溪某服务公司根据合作公司确认的项目服务人员服务标准及费用标准向徐某申支付服务费用;无底薪、无保底服务费,实行多劳多得、不劳不得制。但郎溪某服务公司并未按照以上协议约定的服务费计算方式支付费用,实际向徐某申支付的报酬包含基本报酬、按单计酬、奖励等项目。2019年8月12日,郎溪某服务公司向徐某申转账人民币9042.74元(币种下同)。2019年8月13日,徐某申在站点听从指示做木架,因切割木板意外导致右脚受伤,住院接受治疗,自此未继续在该站点工作。2019年9月3日,郎溪某服务公司以“服务费”名义向徐某申支付15000元。徐某申在站点工作期间,出勤时间相对固定,接受站点管理,按照排班表打卡上班,根据系统派单完成配送任务,没有配送任务时便在站内做杂活。

徐某申因就工伤认定问题与郎溪某服务公司发生争议,申请劳动仲裁。上海市松江区劳动人事争议仲裁委员会裁决:徐某申与郎溪某服务公司在2019年7月5日至2019年8月13日期间存在劳动关系。郎溪某服务公司不服,向上海市松江区人民法院

提起诉讼。

裁判结果

上海市松江区人民法院于 2021 年 7 月 5 日作出(2021)沪 0117 民初 600 号民事判决:确认徐某申与郎溪某服务外包有限公司在 2019 年 7 月 5 日至 2019 年 8 月 13 日期间存在劳动关系。宣判后,郎溪某服务外包有限公司不服,提起上诉。上海市第一中级人民法院于 2022 年 3 月 7 日作出(2021)沪 01 民终 11591 号民事判决:驳回上诉,维持原判。

裁判理由

本案的争议焦点为:在郎溪某服务公司与徐某申订立承揽、合作协议的情况下,能否以及如何认定双方之间存在劳动关系。

是否存在劳动关系,对劳动者的权益有重大影响。存在劳动关系的,劳动者依法享有取得劳动报酬、享受社会保险和福利、获得经济补偿和赔偿金等一系列权利,同时也承担接受用人单位管理等义务。根据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》的规定:“用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系”,“建立劳动关系应当订立劳动合同”。但实践中存在企业与劳动者签订承揽、合作等合同,以规避与劳动者建立劳动关系的情况。对此,人民法院应当根据用工事实,综合考虑人格从属性、经济从属性、组织从属性等因素,准确认定企业与劳动者是否存在劳动关系,依法处理劳动权益保障案件。《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》(劳社部发[2005]12 号)第一条规

定：“用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同，但同时具备下列情形的，劳动关系成立。（一）用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；（二）用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动；（三）劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。”可见，劳动关系的本质特征是支配性劳动管理。在新就业形态下，平台企业生产经营方式发生较大变化，劳动管理的具体形式也随之具有许多新的特点，但对劳动关系的认定仍应综合考量人格从属性、经济从属性、组织从属性的有无及强弱。具体而言，应当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，虽然郎溪某服务公司与徐某申订立的是承揽、合作协议，但根据相关法律规定，结合法庭查明的事实，应当认定徐某申与郎溪某服务公司之间存在劳动关系。具体而言：其一，徐某申在站点从事配送工作，接受站点管理，按照站点排班表打卡上班，并根据派单按时完成配送任务，在配送时间、配送任务等方面不能自主选择，即使没有配送任务时也要留在站内做杂活。其二，徐某申的报酬组成包含基本报酬、接单计酬及奖励等项目，表明郎溪某服务公司对徐某申的工作情况存在相应的考核与管理，并据此支付报酬。其三，郎溪某服务公司从上海某网络公司承揽商品分拣、配

送等业务,徐某申所从事的配送工作属于郎溪某服务公司承揽业务的重要组成部分。综上,徐某申与郎溪某服务公司之间存在用工事实,构成支配性劳动管理,符合劳动关系的本质特征,应当认定存在劳动关系。

相关法条

《中华人民共和国劳动法》第 16 条

《中华人民共和国劳动合同法》第 7 条、第 10 条

圣某欢诉江苏某网络科技有限公司确认 劳动关系纠纷案

(最高人民法院审判委员会讨论通过 2024 年 12 月 20 日发布)

关键词 民事/确认劳动关系/新业态用工/个体工商户/承揽、合作协议/实际履行情况/劳动管理

裁判要点

1. 平台企业或者平台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,劳动者主张根据实际履行情况认定劳动关系的,人民法院应当在查明事实的基础上,依据相关法律,准确作出认定。对于存在用工事实,构成支配性劳动管理的,依法认定存在劳动关系。

2. 对于主营业务存在转包情形的,人民法院应当根据用工事实和劳动管理程度,结合实际用工管理主体、劳动报酬来源等因素,依法认定劳动者与其关系最密切的企业建立劳动关系。

基本案情

江苏某网络科技有限公司(以下简称江苏某网络公司)承包某外卖平台在江苏省苏州市虎丘区浒墅关片区的外卖配送服务。2019 年 4 月 25 日,圣某欢通过特定 APP 注册成为该外卖平台浒墅关片区专送骑手。专送骑手的具体运行模式为:在注册方式上,

专送骑手必须通过站点授权才能下载注册该 APP；在派单方式上，平台根据定位向专送骑手派单，骑手不可拒绝，因特殊情况不能接单需申请订单调配；在骑手管理上，专送骑手受其专属站点管理，站长决定订单调配、骑手排班，骑手需按照排班上线接单；在薪资构成及结算上，专送骑手薪资包括订单提成、骑手补贴及其他补贴等。在注册过程中，圣某欢进行人脸识别并根据提示讲出“我要成为个体工商户”。自此，圣某欢通过上述 APP 接单，接单后使用自有车辆配送。江苏某网络公司对圣某欢有明确的上班时间及考勤要求，请假会扣除相应奖励。

2019 年 5 月 30 日，江苏某网络公司与江苏某企业管理有限公司（以下简称江苏某管理公司）签订服务协议，约定委托江苏某管理公司提供市场推广服务；江苏某管理公司承接项目订单后可以另行转包；接活方在执行任务期间受到或对任何第三方造成人身伤害、财产损害，江苏某网络公司应当自行承担后果，不得要求江苏某管理公司承担侵权等赔偿责任；每月双方对上个月接活方名单、佣金费用、服务费用等进行核对，由江苏某网络公司将相应款项存入其设在第三方平台的账户，由第三方平台将相应费用划至接活方账户。同年 6 月 10 日，圣某欢委托江苏某管理公司为其注册“个体工商户”，并以“个体工商户”名义与江苏某管理公司签订《项目转包协议》，约定：双方系独立的民事承包关系，不属于劳动关系；个体工商户独立承包配送服务业务，承担承揽过程中所可能产生的一切风险和责任；江苏某管理公司按月将服务费结算给

个体工商户。同年6月13日,圣某欢注册成为“个体工商户”,经营范围为市场营销策划、市场推广服务、展览展示服务。2019年6月至8月,圣某欢分别收到薪资人民币5035.5元、6270.5元、5807.7元(币种下同)。圣某欢在上述APP中的薪资账单页面显示,薪资规则说明为江苏某网络公司制定,薪资构成包括底薪、提成、补贴奖励等,其中底薪0元。

2019年8月24日晚10时许,圣某欢在外卖配送过程中因交通事故受伤。因工伤认定问题与江苏某网络公司发生争议,圣某欢申请仲裁,请求确认其与江苏某网络公司在2019年4月26日至8月24日期间存在劳动关系。江苏省苏州市虎丘区劳动争议仲裁委员会裁决:驳回圣某欢的仲裁请求。圣某欢不服,向江苏省苏州市虎丘区人民法院提起诉讼。诉讼过程中,江苏省苏州市虎丘区人民法院依职权追加江苏某管理公司作为第三人参加诉讼。

裁判结果

江苏省苏州市虎丘区人民法院于2021年8月2日作出(2020)苏0505民初5582号民事判决:圣某欢与江苏某网络科技有限公司在2019年4月25日至2019年8月24日期间存在劳动关系。宣判后,双方当事人均未提起上诉,判决已发生法律效力。

裁判理由

本案的争议焦点为:外卖骑手圣某欢与江苏某网络公司之间是否存在劳动关系。

劳动关系是劳动者个人与用人单位之间基于用工建立的关

系。但实践中存在企业要求劳动者登记为“个体工商户”后再签订承揽、合作等合同,以规避与劳动者建立劳动关系的情况。发生纠纷后,劳动者主张与该企业存在劳动关系的,人民法院不能仅凭双方签订的承揽、合作协议作出认定,而应当根据用工事实,综合考虑人格从属性、经济从属性、组织从属性等因素,准确认定企业与劳动者是否存在劳动关系。劳动者被要求注册为“个体工商户”,并不妨碍劳动者与用人单位建立劳动关系。对于存在用工事实,构成支配性劳动管理的,应当依法认定存在劳动关系。

本案中,江苏某网络公司要求外卖骑手圣某欢登记为“个体工商户”后再与其签订承揽、合作协议,意在规避用人单位应当承担的法律责任,双方实际存在较强的人格从属性、经济从属性、组织从属性,构成支配性劳动管理。具体而言:其一,圣某欢成为专送骑手需通过站点授权才能完成 APP 注册,而后圣某欢通过 APP 接单,根据劳动表现获取薪酬,不得拒绝平台派发订单,特殊情况不能接单时需向江苏某网络公司申请订单调配;而且,江苏某网络公司制定考勤规则,对圣某欢的日常工作进行管理。其二,根据 APP 薪资账单中的薪资规则说明、平台服务协议可以看出,圣某欢薪资来源、薪资规则制定方为江苏某网络公司,发放金额由江苏某网络公司确定,双方实际结算薪资。其三,圣某欢注册成为专送骑手,隶属于江苏某网络公司承包的某外卖平台浒墅关片区站点,其从事外卖配送服务属于该公司主营业务。综上,江苏某网络公司要求、引导圣某欢注册成为“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,但实际存在用工事实,对圣某欢进行支配性劳动管理,符合劳动关系的本质特征,应当认定双方之间存在劳动关系。

关于圣某欢是与江苏某网络公司还是与江苏某管理公司存在劳动关系的问题。经查,江苏某网络公司虽然通过签订平台服务协议将配送业务转包给江苏某管理公司,但实际圣某欢依然通过此前注册的 APP 进行接单和配送,江苏某网络公司也通过该 APP 派单并进行工资结算。圣某欢系由江苏某网络公司直接安排工作、直接管理、结算薪资等,其与江苏某网络公司之间联系的密切程度明显超过与江苏某管理公司的联系。故对江苏某网络公司仅以其与江苏某管理公司存在内部分包关系为由,提出其与圣某欢之间不存在劳动关系的抗辩,依法不予支持。

相关法条

《中华人民共和国劳动法》第 16 条

《中华人民共和国劳动合同法》第 7 条、第 10 条

王某诉北京某文化传媒有限公司劳动争议案

(最高人民法院审判委员会讨论通过 2024 年 12 月 20 日发布)

关键词 民事/劳动争议/确认劳动关系/新业态用工/网络主播/经纪合同/不存在劳动关系

裁判要点

经纪公司对从业人员的工作时间、工作内容、工作过程控制程度不强,从业人员无需严格遵守公司劳动管理制度,且对利益分配等事项具有较强议价权的,应当认定双方之间不存在支配性劳动管理,不存在劳动关系。

基本案情

王某系网络主播,其在网络平台创建并运营自媒体账号。2020 年 3 月,王某与北京某文化传媒有限公司(以下简称北京某传媒公司)签订《独家经纪合同》。该合同约定:王某授权北京某传媒公司独家为其提供自媒体平台图文、音频视频事务有关的经纪服务和商务运作;王某主要收入为按照月交易金额获取收益,王某的保底费用和提成根据月交易金额确定,北京某传媒公司将收入扣除相关必要费用后由双方按比例分成,王某有权对收入分配结算提出异议;王某应当按照北京某传媒公司的安排,准时抵达工作场所,按约定完成工作事项;该合同为合作服务合同,并非劳动合

同,双方并不因签订本合同而建立劳动关系。在签订合同过程中,王某着重对收益分配部分作了对其有利的修改。

在合同实际履行过程中,王某按照双方约定参与运营自媒体账号,其每月收入并不固定,收入多少取决于双方合作经营的平台广告收入。合同签订后,王某的自媒体账号由其与北京某传媒公司共同运营管理,粉丝量由签订合同前的近百万逐步涨至400万。此外,王某在北京某传媒公司推荐下参与广告制作和发布、综艺演出等活动。

后双方发生争议,王某申请劳动仲裁,请求确认其与北京某传媒公司在2020年3月1日至2021年4月13日期间存在劳动关系,北京某传媒公司向其支付2021年2月1日至2021年4月13日奖金人民币255217.5元(币种下同),以及2020年3月1日至2021年2月28日未订立书面劳动合同的二倍工资差额11万元。北京市朝阳区劳动人事争议仲裁委员会裁决:驳回王某的仲裁请求。王某不服,向北京市朝阳区人民法院提起诉讼。

裁判结果

北京市朝阳区人民法院于2022年11月25日作出(2022)京0105民初9090号民事判决:驳回王某的诉讼请求。宣判后,王某不服,提起上诉。北京市第三中级人民法院于2023年9月5日作出(2023)京03民终7051号民事判决:驳回上诉,维持原判。

裁判理由

本案的争议焦点为:北京某传媒公司与其旗下网络主播王某

之间是否存在劳动关系。

劳动关系的本质特征是支配性劳动管理,即劳动者与用人单位之间存在较强的人格从属性、经济从属性、组织从属性。在新就业形态下,对于有关企业与网络主播之间的法律关系,要立足具体案件具体分析,重点审查企业与网络主播之间的权利义务内容及确定方式,准确区分因经纪关系所产生的履约要求与劳动管理,判定平台企业是否对网络主播存在支配性劳动管理,两者之间是否存在劳动关系。

本案中,从双方订立的合同及实际履行情况看,北京某传媒公司未对网络主播王某进行支配性劳动管理。具体而言:第一,根据北京某传媒公司与王某订立的经纪合同,王某应当按照北京某传媒公司的安排,准时抵达工作场所,按约定完成工作事项。但王某无需遵守北京某传媒公司的有关工作规则、劳动纪律和奖惩办法。因此,虽然北京某传媒公司可以根据经纪合同约定对王某的演艺行为等进行必要的约束,但这并不属于劳动法律意义上的劳动管理,而是王某按照约定应当履行的合同义务。第二,王某对收益分配方式等内容具有较强的协商权和议价权。王某在与北京某传媒公司订立协议的过程中,着重对收益的分配比例等核心内容进行谈判议价,双方之间的法律关系体现出平等协商的特点,而且约定分成的收益分配方式明显有别于劳动关系。第三,从合同目的和内容看,双方合作本意是通过北京某传媒公司的孵化,进一步提升王某在自媒体平台的艺术、表演、广告、平面形象影响力和知名度,

继而通过王某独立参与商业活动获取相应广告收入,并按合同约定进行分配。合同内容主要包括有关经纪事项、报酬及收益分配、违约责任等权利义务约定,不具有劳动合同的要素内容。

综上,北京某传媒公司与旗下网络主播王某之间的权利义务不符合劳动管理所要求的劳动者与用人单位之间存在人格从属性、经济从属性、组织从属性的特征,依法不应认定存在劳动关系。

相关法条

《中华人民共和国劳动合同法》第7条

《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》(法释〔2015〕5号,2022年修正)第90条

秦某丹诉北京某汽车技术开发服务有限公司 劳动争议案

(最高人民法院审判委员会讨论通过 2024 年 12 月 20 日发布)

关键词 民事/劳动争议/确认劳动关系/新业态用工/代驾司机/必要运营管理/不存在劳动关系

裁判要点

平台企业或者平台用工合作企业为维护平台正常运营、提供优质服务等进行必要运营管理,但未形成支配性劳动管理的,对于劳动者提出的与该企业之间存在劳动关系的主张,人民法院依法不予支持。

基本案情

秦某丹于 2020 年 12 月 31 日注册某代驾平台司机端 APP,申请成为代驾司机。该平台运营者为北京某汽车技术开发服务有限公司(以下简称北京某汽车公司)。平台中的《信息服务协议》约定:北京某汽车公司为代驾司机提供代驾信息有偿服务,代驾司机通过北京某汽车公司平台接单,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,向北京某汽车公司支付信息服务费;北京某汽车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方之间的中间人,促成用户达成《代驾服务协议》;北京某汽车公司与代驾司机不存在任何劳动、劳务、雇佣等关系,但有权根据平台规则,对代驾司机的代驾服务活动及收费情况进行监督,有权根据平台用户的反馈,对代驾司机的代驾服务活动进行评价,以及进行相应调查、处理。

在协议实际履行过程中,北京某汽车公司未对秦某丹按照员工进行管理,亦未要求其遵守公司劳动规章制度。代驾服务使用方发出代驾服务需求信息后,平台统一为符合条件的司机派单,秦某丹自行决定是否接单、抢单。秦某丹仅需购买工服、接受软件使用培训、进行路考、接受抽查仪容等,其在工作时间、工作量上具有较高的自主决定权,可以自行决定是否注册使用平台、何时使用平台从事代驾服务等。秦某丹从事代驾服务所取得的报酬系代驾服务费,由代驾服务使用方直接支付。

此外,平台根据代驾司机接单率对其进行赠送或者扣减金币等奖罚措施。平台奖励金币可用于代驾司机购买平台道具以提高后续抢单成功率,与其收入不直接关联。平台统计代驾司机的成单量、有责取消率等数据,并对接单状况存在明显异常的代驾司机账号实行封禁账号等相关风控措施。

后双方发生劳动争议,秦某丹申请劳动仲裁,请求北京某汽车公司支付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人民币8074.38元。北京市石景山区劳动人

事争议仲裁委员会裁决：驳回秦某丹的仲裁请求。秦某丹不服，向北京市石景山区人民法院提起诉讼。

裁判结果

北京市石景山区人民法院于 2023 年 3 月 31 日作出(2023)京 0107 民初 2196 号民事判决：驳回秦某丹的诉讼请求。宣判后，秦某丹不服，提起上诉。北京市第一中级人民法院于 2023 年 9 月 15 日作出(2023)京 01 民终 6036 号民事判决：驳回上诉，维持原判。

裁判理由

本案的争议焦点为：平台运营者北京某汽车公司与代驾司机秦某丹之间是否存在劳动关系。

劳动关系的本质特征是支配性劳动管理，即劳动者与用人单位之间存在较强的人格从属性、经济从属性、组织从属性。在新就业形态下，认定是否存在劳动管理，仍然应当着重考察、准确判断企业对劳动者是否存在支配性劳动管理，劳动者提供的劳动是否具有从属性特征。

本案中，虽然北京某汽车公司根据约定对代驾司机秦某丹进行一定程度的运营管理，但该管理不属于支配性劳动管理；秦某丹有权自主决定是否注册使用平台，何时使用平台，是否接单、抢单，其对北京某汽车公司并无较强的从属性。具体而言：其一，从相关协议内容来看，北京某汽车公司为代驾司机提供代驾信息有偿服务，代驾司机通过北京某汽车公司平台接单，与代驾服务使用方达

成交易；代驾司机依约向代驾服务使用方收取代驾服务费，向北京某汽车公司支付信息服务费；北京某汽车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方之间的中间人；代驾司机可以自由决定是否使用平台接受信息服务。其二，从协议实际履行情况来看，秦某丹有权自行决定工作时间、地点，而非根据北京某汽车公司的工作安排接受订单，且北京某汽车公司未对秦某丹在上下班时间、考勤等方面进行员工管理，故双方之间不存在管理与被管理的从属关系。秦某丹的收入系从平台账号中提现，提现款项来源于代驾服务使用方，由代驾服务使用方直接支付到秦某丹在平台的账户，再由秦某丹向平台申请提现，提现时间由秦某丹自主决定，并非由北京某汽车公司支付劳动报酬。其三，尽管北京某汽车公司让秦某丹购买工服、接受软件使用培训、进行路考、接受抽查仪容等，以及根据秦某丹接单率对其进行赠送或者扣减金币，但属于维护平台正常运营、提供优质服务等进行的必要运营管理；北京某汽车公司根据秦某丹的成单量、有责取消率等数据，以及接单状况异常情况实行封禁账号等措施，亦系基于合理风控采取的必要运营措施。

综上，北京某汽车公司对代驾司机秦某丹提出的有关工作要求，是基于维护平台正常运营、提供优质服务等而采取的必要运营管理措施，不属于支配性劳动管理，故依法不应认定双方之间存在劳动关系。

相关法条

《中华人民共和国劳动合同法》第 7 条

《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》(法释〔2015〕5 号,2022 年修正)第 90 条

最高人民法院办公厅秘书一处

2024 年 12 月 20 日印发

