

# 外卖送餐员与平台的工作关系认定与权益保护研究

刘亚楠

营口市人力资源和就业事务中心

**[摘要]**现代社会共享经济已经成为了新时代的主流特征,对各个行业产生了非常深远的影响,并极大程度活跃了中国现阶段的劳动力就业市场,给整个社会提供了大量的新兴就业岗位。在这些新的岗位当中,外卖送餐员是其中的代表性岗位,大量外卖员以网约人员的身份加入到多个外卖平台当中。但目前很多外卖骑手自身的劳动权益无法得到法律保障,和平台之间经常出现劳动纠纷,对此,本次研究将从外卖送餐员和平台的工作关系认定入手,分析如何从根源上保障外卖送餐员们的合法劳动者权益。

**[关键词]** 外卖送餐员; 平台; 工作关系; 权益保护

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-6288.2020.04.1306

## 引言:

现代社会外卖送餐已经变成了人们非常欢迎的一项服务,众多的外卖送餐员也给我们生活提供了极大的便利,人们可以足不出户就在家享受各类配送服务。外卖送餐员和平台之间的工作关系本身应该根据劳动合同或是劳动与社会保障当中的劳动关系条款来进行认定。但由于以外卖送餐员为代表的网约工作者们在劳动权益保障上面存在比较明显的缺陷,很多送餐员连最基本的甚至没有最为基本的社会保障。针对这一问题,我们需要明确外卖送餐员的劳动关系在法律上的定位特性,以及互联网平台应该给予的保障措施。

## 一、外卖送餐员与平台的工作关系认定

### (一) 基本用工关系特性和标准

以外卖平台为例,在基本的形式之下,外卖送餐人员和平台会正式签订相应的劳动合同,并建立正式的劳动关系,在这一模式之下,配送者和平台之间很少产生相关的纠纷。但是目前社会大量外卖送餐员是以众包的方式与平台建立工作关系,很多劳动者们只需要通过相关APP就可注册成为一名外卖送餐员,他们可以自由选择自己的工作地点和工作时间,配送任务也大多是以抢单的方式来完成,甚至一个人可以同时在不同的外卖平台注册成为骑手。虽然在这种模式下外卖送餐员们的工作相对自由,但是随之而产生纠纷的可能性也更高。可以看到传统的劳动关系是劳动者和用人单位双方所签订的稳定劳动合同,但新型的外卖平台与劳动者之间的关系却是通过网约的形式来建立,普通的劳务派遣更加复杂,双边劳动关系当中当事人的权利和义务被进一步分解。在这种模式下会出现的典型问题,就是平台对于大部分外卖送餐员的管理工作存在比较明显的缺陷<sup>[1]</sup>。

我国劳动合同法第17条明确规定了工作场所是劳动合同当中的必备事项,但是在外卖行业当中,劳动者和平台在签订合同时不需要进行面对面的操作只需要通过网络平台和指定程序就可以完成信息输入和劳动关系建立。此时外卖送餐员成为了外卖平台的劳务提供者,向用人单位提供基本的劳动力,且工作时间和工作地点会在一定条件下受制于用人单位,自己本身并没有选择工作形式的机会(当然也并不需要选择工作形式)。除此之外,在社会共享经济模式之下,很多人会将外卖送餐员视为一项兼职,他们可以根据自己的空闲时间来调配工作时段,确定在哪个时间段能够为外卖平台提供劳务,这也是我们经常看到很多骑手使用自己的电瓶车在空闲时间送外卖的基本形式。

### (二) 用工关系的局限性

外卖送餐员和外卖平台在用工关系建立方面虽然比较简洁,但是在整个用工关系认定以及权益保护的过程当中,仍然存在着一定的局限性,主要问题就表现在从属性特征过于模糊方面。我国劳动关系认定一直以来关注从属性特性,并且要求企业和劳务人员之间要确定工作场所、工作时间和工作形态等。但是对于新型的外卖平台而言,它们对于从业人员的控制往往相对模糊,无法灵活对人员进行调控。再加上平台本身并不需要直接对劳动者进行监督和派遣,大多数情况下决定外卖

送餐员工作结果的是我们——也就是消费者<sup>[2]</sup>。如果消费者对于外卖送餐员的服务表示满意,那么他们的好评将成为指标评比时的参考依据;反之,如果消费者对于服务不满意而打出差评,同样也会影响到外卖送餐员们的整体收入。从这一角度来看平台对于外卖送餐员的管理实际上是比较宽泛的,甚至于管理覆盖面非常小。对于外卖送餐员而言,他们看似和普通的劳动者一样进行务工,但是在收入稳定性方面却比一般劳动者背负着更大的风险,因为平台从业者的入门门槛非常低,除去健康要求之外,没有其它特殊要求,这也是外卖送餐员和平台工作关系认定方面的最特殊条件之一。

## 二、工作关系认定和权益保护受损的主要原因

### (一) 从属性认定标准问题

前面已经提到了劳动者从属性认定方面的有关内容,而外卖送餐员和劳动平台之间的关系与从属性认定之间有着非常密切的联系。以传统劳动关系为范本所制定的相关法律法规本身存在着一定的局限性,对于劳动管理和内容的界定和划分标准并没有提供非常有效的参考依据。这使得在传统劳动关系发生纠纷时,法官可以按照现行的法律规定作出准确判断,但是在外卖送餐员和外卖平台出现劳动纠纷时,某些条文却不能完全匹配。假如我们单纯将平台用工形式制作是基本的劳动关系,那么以网约关系为基础的外卖送餐员和平台之间的各自权益,可能会影响到法律的公正性。从长远来看还可能导致平台企业和网络劳动者之间出现新的劳工关系矛盾,倒推劳动力市场的发展。互联网背景下所出现的新型用工形式,本身是基于传统劳动法的范围所作出的革新,并且在互联网经济之下的从属性认定标准问题需要得到有效的评估和完善。

### (二) 劳动权益保护机制问题

外卖送餐员,同样是社会劳动者,他们享有基本的劳动报酬权,休假权缴纳社会保险福利权和法律所规定的其他劳动基本权利,劳动法中为了平衡用人单位和劳动者之间的劳动关系,会采取一些适当的倾斜保护措施。但是基于网约模式下的外卖送餐员在工作环境上本身存在不确定性,按照目前的法律规定并不能视为与平台之间建立了事实劳动关系。一旦出现各类意外或风险事件,这些外卖送餐员很可能在一分钟之内就面临失业。出现此类情况的主要原因是现行的劳动法制度和社会保险法制度未能对此类网约工的劳动权益做出非常精确的规定,所以导致这些社会新型劳动者的劳动关系认定问题,在某些特殊情况下陷入了无法可依的窘境。例如社会保险法当中,对于灵活就业人员提出了相应的规定,认为灵活就业人员有资格投保基本养老保险和医疗保险<sup>[3]</sup>。但是外卖送餐员是否是社会灵活就业人员呢?他们是否能够在出现疾病或残疾导致无法就业时,获得医疗支持和社会福利支持呢?显然这一问题并没有得到非常有效的回答,甚至于整个社会层面的保障机制建设在这一领域还有空白之处。

## 三、外卖送餐员的权益保护

### (一) 做好从属性认定标准的实施

(下转第2353页)

weather in English.”的任务,让学生应用英语,对当前的天气情况进行描述。在学生自主描述之余,教师再鼓励学生与同伴展开讨论,以便学生在相互交换想法中,从更多的角度出发,对天气进行描述。随后,教师再设计“What kind of weather do you like best?”的问题,引导学生对天气进行挑选,选出自己最喜欢的天气,并阐述自己的原因,如有的学生讲述“I like sunny days best .I love the sun shines on me.”,有的学生则说:“I like snow.Only after the snow can I make a snowman and have a snowball fight.”等。这样,在未来的生活中,当学生看到不同的天气时,也可以主动地转化为英语,尝试用英语对不同的天气进行描述,并表达自己的喜好。生活化学习氛围的创建,让口语训练变得更加实用,学生也能自主地将英语与现实生活联系在一起,增强对英语的应用能力,从而不断提高口语表达的效果。

(五)运用微课模式有效拓展延伸教材内容,丰富学生口语课外学习

英语教师可以将教材内容有效拓展延伸,以此开阔学生的学习视野,增长学生见识。这里的拓展延伸教学并不是要教授学生更多的英语知识,提前学习,而是将教材内容进行丰富,便于学生更灵活应用已经掌握的英语知识,可以轻松地与他人进行口语对话交流。为实现这一教学目标,提升教学质量,英语教师可以利用微课创设教学情境,引导学生深入学习英语知识,练习口语表达能力。例如,“Do you like oranges?”这个句子的学习,学生在学习时,并不认为这是一个多么难以掌握的知识点,并且可以快速地说出更多的“Do you like...?”,学生的这种学习表现有利于教师开展拓展延伸

教学,不仅是因为学生已经基本掌握句子的应用方法,更是因为学生对自己熟悉的知识领域中的兴趣和积极性是最强的,会有效提高教学效果。这时,教师通过播放微课,将这个句型的多种情境下的应用方法向学生展示,一方面可以有效开阔学生的知识视野,另一方面也有效激发了学生开口说英语的想法,而不是心里会读了,但在开口说英语时,却出现口齿不清晰、表达生硬等情况。在微课创设的良好学习情境中,学生积极与教师进行互动,主动举手并回答教师问题,形成良好的学习氛围,为提升学生英语口语表达能力奠定良好基础。

**结束语:**

综上所述,小学英语为学生后期英语学习、提升英语的语言应用能力奠定了基础,学生的语用能力也影响学生学习英语兴趣形成与未来发展。交际能力中必不可少的组成部分即为语用能力,因此小学英语教学中培养学生语用能力具有重要的意义,同时提高小学生英语语用能力也是新课标提出的要求。

**参考文献:**

- [1]张文娟.立足自主习得着眼语言运用——基于语用的小学英语语法教学探索[J].校园英语,2019(28):212.
- [2]沈静宇.小学英语课堂中跨文化交际语用失误分析及应对策略探究[J].校园英语,2019(25):168.
- [3]冯欣俊.信息化视角下小学英语语用教学探究[J].校园英语,2019(22):107.
- [4]顾柳花.小学英语教学语用能力养成实践策略[J].教书育人,2019(04):49.

(上接第2351页)

在从属性认定标准方面,我们不妨参考一些其他国家的认定标准。例如美国的经济现实理论当中就包含了更多的角色属性考核因素,确定劳动者的责任控制、工资支付方式以及劳动类型等,更加关注劳动者和用人单位在实际利益方面的互相关联。从这一角度来看,为了能够有效解决外卖平台和外卖送餐者之间的劳动关系认定问题,最为有效的方法就是基于现阶段的劳动合同法来制定新的劳动关系认定标准,确定就业规则之后,再做好劳动报酬认定和劳动关系标准认定。美国虽然在劳动关系判定时会以人员的从属性原则为主,但是在司法实践层面也有着对应的商业判断指标。所以,我国在今后的劳动关系判断过程当中,可以加入更多的判断要素,例如基于外卖平台的角度来分析,外卖平台是否为劳动者提供了足够的劳务支持、外卖平台是否为外卖送餐员提供了设备与器械支持等,然后从实践的角度来让认定标准更加符合事实依据,应对不断变化的互联网经济环境和互联网劳动环境<sup>[4]</sup>。劳动本身是在从属的状态下所提供,所以法律应该对劳动提供者提供对应的保障,即便是在网络平台下就业,也需要判断双方当事人的经济立场和劳动立场,即判断其中一方是否在经济或劳动层面从属于另一方。

(二)社会保障机制的完善

社会保障机制的完善可以从两个方面进行考量,一是确定外卖行业本身的商业险模式和劳动保障模式,参考直营外卖平台的运行标准,为所有外卖送餐员缴纳商业保险。作为劳动关系当中的强势一方,外卖平台应该为外卖送餐员等社会高风险行业人员缴纳基本的商业保险(这里所指的商业保险不包含全额商业保险部分,指的是主要的人身意外险和第三者责任险),这两类保险类型可以最大限度降低外卖送餐员们的职业风险,既不影响企业的经济运营,也不影响外卖送餐员的基本权益。

二是劳动关系和权益保护逐步分离,因为现代互联网环境下的就业形势变得更加多样化,传统的劳务提供者很难达到法律所规定的劳动关系认定标准,所以对于外卖平台的劳动者而言,他们并不适合传统的社会保险参保制度或是缴费制度<sup>[5]</sup>。对此,可以考虑建立与现行法律制度相平行的职业安全或是职业健康管理制,在外卖送餐员的正常权益受到侵害时,他们有能力并且有条件为自己进行申诉,主张自身的合法权益,最大限度降低务工人员的工作风险,实现相对公平和正义。

**结语:**

可以看到,外卖平台的快速发展使得现行的法律、规定出现了一定的滞后性,并且对于外卖送餐员这一特殊劳动群体而言,他们不仅需要法律层面的保护,更需要平台企业的权益保障。所以在今后的工作当中,可考虑根据平台经济的特殊属性,增设新的劳动法主体和从属性判断依据等,对不同用工模式下的送餐员进行分类保护。

**参考文献:**

- [1]邱宇凌.外卖送餐员与平台的工作关系认定与劳动法的保护[J].法制与社会,2019(14):37-38.
- [2]黄文娣.“互联网”形势下网约工劳动权益研究——基于劳动关系视角[J].当代经济,2018,(19).
- [3]赵璐,刘能.超视距管理下的“男性责任”劳动——基于O2O技术影响的外卖行业用工模式研究[J].社会学评论,2018,(4).
- [4]胡放之.网约工劳动权益保障问题研究——基于湖北外卖骑手的调查[J].湖北社会科学,2019,(10).
- [5]张凡,吕卉焘,沈小燕,等.计划行为理论下外卖配送员闯红灯行为研究[J].中国安全科学学报,2019,(5).