

□ 沈军芳 孙丹丹 艾家静

新闻
纵深

都是“赶时间的人”，可外卖骑手的身份却也有所不同：有的为“众包骑手”，可自主接单，仅在夜宵时段随心所欲地配送；有的为“优选骑手”，则必须接受平台派送指令，没有商量余地，收入也由平台工资和订单配送费构成，不同类型的骑手深陷“身份认定”困局。近日，江苏省苏州市中级人民法院对一起“优选骑手”与某外卖平台合作商的确认劳动关系纠纷作出二审判决。

“优选骑手”之惑：我算不算“员工”？



漫画：黄 颖

“优选骑手”受伤，告了平台合作商

2021年6月，有一份日常工作的
小阳（化名）出于多赚一份钱的考虑，注册成为某外卖平台“众包骑手”，闲暇时骑着电动车穿梭于大街小巷，每天随自己的时间决定跑几单，大概能赚几十块钱，“很自由，想接单就接单，不想干就不干。”

就这样过了一年，2022年7月，小阳辞去正式工作，加入平台合作商的“优选计划”，成为一名“优选骑

手”。日收入涨到300余元，代价是手机里多了几个打卡群，每天被各种数据指标追着跑：高峰期至少完成5单、请假至少提前1周报备、各项考核指标必须达标……

不幸的是，成为“优选骑手”不到1个月，小阳在送餐途中遭遇车祸导致骨折，构成九级伤残。平台合作商为其申请了职业伤害认定。但领到5万余元一次性伤残补助金后，小阳却高兴不起来：“要打卡、有考核，这不就是正儿八经地上班嘛，为什么不能算是工伤？”再一打听，如果认定工伤，自己至少能拿到10余万元的赔偿。

小阳认为，平台合作商未申报工伤属于侵权，于是申请仲裁要求确认劳动关系。仲裁未获支持，他又诉至法院，获得一审判决支持后，平台合作商不服又提起上诉。

劳动关系如何认定

二审期间，苏州中院首先对不同骑手之间的区别予以查明：众包骑手和优选骑手在注册方式、派单方式、管理方式以及薪资构成及结算上都存在明显差异：比如，平台向众包骑手派单，众包骑手可选择接单或不接单，一经确认接单，即应如约完整履行，薪酬结算也根据配送完成情况计算；优选骑手必须先加入“优选计划”，短期不能随意退出，对平台派单骑手不可无故拒绝，相关管理考核也非常严格，一旦未能完成计划要求，就会恢复为众包骑手……

法官审理认为，劳动者主张与平台企业或者平台用工合作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。

法官认为，就本案而言，平台用工合作企业对小阳形成支配性劳动管理。结合小阳与优选骑手队长的微信聊天记录分析，加入“优选计划”后，小阳接受队长的日常工作管理，包括排班调休，以及队长根据优选计划介绍及申请要求，对小阳在线时长、高峰期在线时长、配送订单数量、准时率、完成率等均有明确要求，队长的上述行为属于代表案涉公司履行职务行为，其管理行为的法律后果应当由用人单位承担。

二审：管理具有明显支配性，劳动关系成立

法官认为，上述管理事实足以体现小阳在提供劳动过程中，对于是否接单、何时接单、接单内容并无实质自主决定权，日常工作接受公司的管理指挥与支配约束，双方之间具有明显管理与被管理的关系，且上述公司对小阳的管理具有明显支配性特征。

法官认为，结合小阳提供劳动后所获报酬的来源分析，具有依赖性特征。其薪资报酬由案涉站点负责核算，不仅包含按单计酬，还包含其他组成项目，由此反映出案涉公司对小阳的工作情况存在相应考核，并据此与其实际结算薪资报酬。因此，小阳作为优选骑手，其提供的劳动与其所获

薪资报酬息息相关，提供劳动后所获劳动报酬亦来源于案涉公司，且构成其主要收入来源，小阳对案涉公司的经济依赖程度高。

综上，法官认定，案涉平台合作公司对小阳形成支配性劳动管理，且小阳就所提供劳动对用人单位具有明显的经济

依赖属性，符合劳动关系的本质特征，于是判决双方之间存在劳动关系。

小阳也于本案生效后表示，其在劳动关系确认后，将向人社部门申请撤销新就业形态就业人员职业伤害认定，重新按照工伤申报流程进行工伤认定以及工伤等级鉴定。

【观察思考】

应赋予新业态从业者救济选择权

关于本案二审的另一个争议焦点，即小阳在确认新就业形态职业伤害后能否再主张确认劳动关系并申报工伤？法院认为，新就业形态就业人员职业伤害的确认，是为了保障遭受职业伤害的新就业形态就业人员获得医疗救治和经济补偿，加强职业伤害预防，分散平台企业的职业伤害风险；工伤的确认，则是为了保障因工作遭受事故伤害或者患职业病的职工获得医疗救治和经济补偿，促进工伤预防和职业康复，分散用人单位的工伤风险。

实践中，平台企业为通过平台注册并接单，以平台名义提供出行、外卖、即时配送和同城货运等劳动并获得报酬或者收入的新就业形态就业人员缴纳职业伤害保障费，上述平台全员参保模式，系以平台订单总量作为

依据，而非新就业形态就业人员个体依据法律关系参保，由此可能产生新就业形态就业人员申请职业伤害确认和工伤认定发生竞合的情形。

当出现新就业形态就业人员申请职业伤害确认和工伤认定发生竞合的情形时，应当赋予新就业形态就业人员救济选择权。本案中，小阳虽经申报被确认为新就业形态就业人员职业伤害，但不足以据此认定其无权再诉请确认其与案涉公司之间存在劳动关系进而申请工伤认定。

也就是说，在申请职业伤害确认和工伤认定发生竞合时，如平台企业、平台用工企业对劳动者形成支配性劳动管理，双方之间存在事实劳动关系，则应当坚持事实优先原则，赋予新就业形态就业人员选择职业伤害保障救济或工伤保险救济的选择权，但基于同一事故伤害最终不得同时享受工伤待遇和职业伤害保障待遇。

解聘通知泄露个人信息，员工起诉获支持

□ 王相东



漫画：穆 依

求公司公开赔礼道歉，消除影响，并赔偿精神损害抚慰金1000元。

东莞中院经审理认为，《中华人民共和国民法典》第一千零三十二条规定：“自然人享有隐私权。任何组织或者个人不得以刺探、侵扰、泄露、公开等方式侵害他人的隐私权。隐私是自然人的私人生活安宁和不愿为他人知晓的私密空间、私密活动、私密信息。”第一千零三十三条规定：“除法律另有规定或者权利人明确同意外，任何组织或者个人不得实施下列行为：……（五）处理他人的私密信息。”第一千零三十四条规定：“自然人的个人信息受法律保护。个人信息是以电子或者其他方式记录的，能够单独或者与其他信息结合识别特定自然人的各种信息，包括自然人的姓名、出生日期、身份证件号码、生物识别信息、住址、电话号码、电子邮箱、健康信息、

行踪信息等。个人信息中的私密信息，适用有关隐私权的规定；没有规定的，适用有关个人信息保护的规定。”

东莞中院认为，根据上述规定，某公司在厂区公告栏内张贴的聘雇合同到期终止通知书中所载明的郑某身份证号码、户籍、家庭地址均为郑某的个人信息，且均为郑某不愿为他人知晓的私密信息，郑某对此享有隐私权。某公司使用郑某的个人信息超过必要限度，构成侵权，应承担侵权责任。

最终，东莞中院判决某公司在厂区公告栏处张贴向郑某赔礼道歉的声明，以消除对郑某的影响。因某公司已撤回张贴的通知，侵权行为已经停止，且持续时间较短，影响较小，郑某亦未举证证明其精神遭受损害并造成了严重后果，对郑某诉请的赔偿精神损害抚慰金，法院不予支持。

【法官说法】

个人信息的使用应遵循合法、正当、必要原则

自然人的姓名、出生日期、电话号码、身份证号码、住址等是个人信息，适用个人信息保护的规定。个人信息的使用应当遵循合法、正当、必要原则。处理个人信息，应采取对个人权益影响最小的方式，不得过度处理，并应征得权利人同意，在取得权利人授权使用后，应当采取技术措施保护个人私密信息。擅自公布属于个人信息中的私密信息，侵犯隐私权的，应承担相关法律责任。

法官提醒，公司与员工存在劳动争议需

向员工发送书面函件，可按照相关劳动法律法规的规定，直接向员工本人发送。即便因工作需要，在公司内部公开相关函件内容，也应当对其中包含的员工本人身份证号码、家庭地址等个人私密信息进行有效遮蔽处理，确保这些个人隐私不被他人知晓。对员工离职原因的描述应当客观属实，不得影响员工后续就业。如进行非客观的负面评价，使员工的一般性社会评价降低，可能会构成侵犯名誉权，严重的可能涉及侮辱罪、诽谤罪等。

科技公司求职，被录用后既未披露劳动关系状态，亦未配合背景调查，无法满足某科技公司的入职条件。杨某人职失败的原因在于其自身，某科技公司并未违反诚信原则。

最终，法院依法判决驳回原告杨某的诉讼请求。宣判后，双方均未上诉，判决已生效。

(康嘉倩)

【法官说法】

根据劳动合同法相关规定，用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应如实说明。本案通过裁判，明晰了“违背诚信原则”在劳动合同缔约阶段的认定标准，维护用人单位依法审查的权利，向劳动者传递“诚信原则”的信号。

用人单位招聘时，通常会要求劳动者提供前单位的离职证明、配合进行背景调查，以确认劳动者可以合法入职，提高招聘质量和效率。劳动者在求职过程中应当履行诚实守信的义务，如实告知劳动关系状态、工作经历等重要信息，尊重新单位的招聘程序和要求，避免因隐瞒真实情况、拖延离职手续等引发法律风险，导致权益受损。

本周说法

随着《中华人民共和国个人信息保护法》的颁布实施与《中华人民共和国民法典》对隐私权的明确赋权，我国已构建起个人信息保护的制度框架。个人信息受法律保护，不当使用个人信息可能涉及个人信息保护、隐私权等纠纷。近日，广东省东莞市中级人民法院就审理了一起这样的案件，认定某公司公布员工个人信息超过合理边界，构成侵权。

郑某系某公司员工，其与公司之间的劳动合同于2024年2月28日届满，公司决定不

再续签劳动合同。2023年12月9日，公司通过邮件告知郑某合同到期后不再续聘，郑某未予回复。2024年2月19日，公司在厂区公告栏内张贴聘雇合同到期终止通知书，包含以下内容：“郑某在应聘期间，工作表现无法达到公司规定标准，且无改善，公司决定不再续聘。现通知……”

郑某发现上述张贴公告后，认为公司无权公布其个人信息，要求撤回。张贴两三天后，公司予以撤回。后郑某以公司发布的通知书侵害其隐私权为由，向法院提起诉讼，要

求职者不配合背调无法入职要求赔偿

法院：被告未违反诚信原则，驳回起诉

本报讯 用工实践中，用人单位通常要求求职者入职时提供前单位的离职证明并配合进行背景调查，以确定求职者的劳动关系状态，增进对其工作能力、诚信状况等方面的了解，规避劳动用工风险。如果公司发出offer后，劳动者既未提供离职证明，又不配合背景调查，公司是否能取消录用？近日，江苏省昆山市人民法院审结了这样一起案件。

2023年9月20日，杨某通过了某科技公司面试并收到录用通知书，其中写明报到时需携带前用人单位离职证明等相关材料。杨某此时尚未离职，但并未告知某科技公司，只称自己无离职证明。经协商，公司要求杨某提供曾就职公司的联系电话用于背景调查，通过后即可入职。

随后，杨某提供了未在其简历上提及的某信息技术公司的座机电话，某科技公

司反馈该电话打不通，并要求杨某提供简历上三段工作经历的就职公司的联系方式。杨某表示其离职后去读研，无法找到之前公司及同事的电话。双方通过微信反复沟通，某科技公司多次要求杨某补充信息，但杨某始终未提供之前就职的任何一家公司的有效联系方式。

2023年10月1日，杨某询问某科技公司自己国庆假期后是否可以入职，公司人事专员回复称没有走背景调查流程，无法签订劳动合同。

杨某认为，某科技公司未明确告知背景调查情况会影响入职，自己同时还拒绝了其他公司的offer，某科技公司取消录用的行为给其造成机会成本的损失，违反诚信原则，构成缔约过失，要求公司赔偿损失1万元。

法院审理后认为，首先，公司录用通知书上明确要求入职时提交离职证明，目的在

于保证劳动者入职时与其他用人单位不存在劳动合同关系，避免用工风险。杨某在求职时未告知公司其仍处于在职状态，没有规定劳动者在离职后才可以继续求职，但杨某在收到录用通知并决定入职后，应当立即与前用人单位办理离职手续，而杨某仅告知某科技公司无法提供离职证明，并未立即办理离职，因此，无法提供离职证明的责任在于原告杨某。

其次，在无离职证明的情况下，某科技公司提供了背景调查的替代方案，要求提供之前就职公司的联系方式。杨某理应知道背景调查之于入职的重要性，但其以离职后读研、联系方式丢失等为由，未提供任何有效联系方式，因此，背景调查无法完成的责任亦在于原告杨某。

法院认为，综上所述，杨某在与其他单位仍存在劳动合同关系的情况下，向被告某

类案剖析

“直播拆卡”是在直播中购买卡牌盲盒或卡包并拆开，以获取稀有卡片的一种新型娱乐消费方式，本质是“直播带货+盲盒经济”的结合体，凭借即时互动性和开箱惊喜感，在青少年群体中颇为流行。但是，伴随拆卡直播间的“野蛮生长”，一些乱象也随之出现。经分析，主要存在以下问题：

一是“表演式”拆卡诱成成瘾行为。拆卡主播在直播中，构建了专门的诱导消费模式：通过高频次的夸张肢体语言、重复性洗脑话术，配合随机抽卡、积分兑换、“氪金抽奖”等类赌博机制，进行持续刺激，部分青少年在诱导下容易沉迷其中、拆卡“上瘾”。尽管部分平台在直播间标注“未成年人禁止消费”提示，但由于缺乏技术防控手段，且主播为追求流量对未成年人观看行为普遍采取默许态度，预防性措施实际沦为“纸面合规”，客观上未能有效杜绝。

二是“代拆式”销售导致维权困难。卡牌盲盒性质特殊，一经拆封就可能影响二次销售，商家多以此为由拒绝退款。同时，部分未成年人心智尚不成熟，常因主播诱导或社交跟风，未经同意使用家长的账号“拆卡”消费，若家长事后拒绝追认，在申请退款时需要证明是未成年人操作下单。但由于消费账号多与家长身份信息绑定，且交易过程缺乏实时人脸识别验证，举证难度较大。

三是“欺诈式”营销损害消费者权益。部分商家利用青少年信息辨别能力不足的特点，故意进行虚假宣传。一方面，虚构卡牌盲盒中稀有卡牌的出现概率，以“必出限量款”“拆卡必回本”等话术制造投机消费预期；另一方面，直接销售低成本仿冒卡牌甚至盗版产品，却以“正版授权”“官方限定”等虚假标签进行包装、销售。更有商家通过技术手段操纵抽卡算法，使消费者实际获得稀有卡牌的概率远低于预期。

针对上述问题，笔者建议采取如下治理措施：

一是完善行业监管机制。由市场监管部门牵头开展专项治理行动，对直播间销售的卡牌进行质量抽检，严厉打击仿冒正版IP等行为；参照《盲盒经营行为规范指引（试行）》，要求商家在直播页面显著位置公示拆卡成功概率，设置单日消费上限；规范主播行为边界，明确禁止话术诱导、虚假宣传、价格欺诈等行为，营造绿色健康的直播环境等。

二是加强平台内容审核。运用大数据算法等技术，强化用户身份验证审查，建立精准识别未成年人的手段。识别拆卡直播中的高风险内容，如类赌博玩法、过度感官刺激画面，对未成年用户自动屏蔽或限制观看时长，推送理性消费提示，对异常消费行为进行预警，并要求消费前家长确认，真正做到“未成年人禁止私自下单”。

三是进行消费观念引导。督促家长履行监护责任，主动与青少年沟通消费观，引导其识别直播中的诱导话术，避免简单禁止引发逆反心理。教育部门可推出线上课程，重点讲解拆卡直播的成瘾机制、未成年人网络消费风险及应对策略，防止非理性消费，帮助建立健康的娱乐消费观念。

「直播拆卡」乱象分析及治理建议

□ 毛安然