

以案说法

# 外卖柜向骑手收费,合不合理?



最近,全国多地平台的外卖柜开始面向送餐骑手收取使用服务费。围绕这笔费用,应该由骑手买单还是由顾客买单的话题争论不断。

有人提出,外卖柜的使用费,能否作为外卖骑手们的“生产必要支出”,由平台进行报销;外卖骑手们对于这笔额外支出又有哪些想法……近日,笔者采访了相关各方,我们一起来看看。



(资料图片)

## 通知来了,外卖柜向骑手收费了

“从7月起,美团外卖开始面向外卖骑手收费了……”美团外卖的专送骑手王军看到了工作群里的通知,不禁嘀咕道,“那么我的送单收入会不会少很多呢?”王军所说的“智能取餐柜”,是近年兴起的么?美团等外卖平台新推出的一种外卖配送形式,主要坐落大型园区

写字楼、公寓、高档小区、医院、学校等特殊场景。一个外卖柜,几十个带有锁柜的小储餐格,由外卖骑手扫码解锁,将外卖放入指定的储餐格,再由顾客扫码验证取餐。

此前,在使用自家外卖柜时,王军作为专送骑手并不需要额外支付费用,而今,每派送一单需要使用外卖柜的订单,平台在

结算配送费时会扣除一笔“外卖柜使用服务费”。“别家早就收费了,外卖柜不可能一直免费。”“送(外卖柜的)单越多,会不会收入越少。”“时间省了,收入会不会少。”“这笔费用有没有可能应该让平台支付……”收费通知刚出来,“外卖柜收费了”成为骑手之间经常聊天的话题。

之前,因为楼宇门禁、无接触取餐、“最后100米”配送难等原因,外卖货架开始在大型园区楼宇出现,然而由于安全卫生得

不到保障、外卖食品容易出现丢失或错拿,由外卖平台牵头,新型的智能外卖柜开始在配送终端推广。王军说,目前顾客在支付配送费后也没有额外的支出,而外卖柜虽然会带来更多便捷性,但是面向骑手收费,相当于变相减少了骑手小哥每一单配送的收入。“此前,我们用别家的外卖柜也有收费,感觉不是很明显,但是现在全部外卖柜都要收费了,估计收入多少有影响的。”

事件起因

现场调查

## 外卖柜扫码送取 用餐高峰周转率高

近日,笔者来到位于上海市长宁区安顺路上的一座写字楼。在写字楼入口外,有一处饿了么外卖柜。当天中午用餐高峰,不停有各家平台的骑手前来送餐,电话联系顾客取餐时,多半顾客会让骑手小哥将餐品存入外卖柜中,只有个别顾客下

楼直接从骑手小哥手中取餐。

现场统计显示,一个有着60多个储餐格的外卖柜,半小时陆陆续续有五十多单外卖使用,周转率非常高。在人员集中难以配送、门禁管理严格的物业场所,外卖柜提高了骑手小哥的送餐效

率和准点率,省去了跑楼梯、等电梯、找门牌的麻烦,减少了劳动强度,也规范了餐品的卫生存放条件,方便时间不便的顾客取餐。

“这栋写字楼不允许我们骑手上楼,门口有门禁,顾客如果取餐来不及,一般都会让我们放进外卖柜。”外卖骑手田师傅说道,“如果一次送多餐,我们虽然(在外卖柜)花钱了,配送费也不少,还省力。”然而,

并不是所有骑手小哥如此想法。骑手肖师傅说,如果送到不同地方的订单都要用外卖柜,在单量基本不变的情况下,实际上骑手每单的收入都会减少,此外,对于部分兼职的骑手来说,从装备到交通工具,都是自备准备,如今每笔配送费还要再扣一笔,积少成多,也是一种负担。“如果送到同一个园区三四单,一起放外卖柜倒是省时、省力,还多赚了!”

## 向外卖骑手收费 每单扣除0.5元左右

送餐便捷的背后,是一笔笔额外的开支。王军粗略算了一笔账,在使用外卖柜后,以他在团队的一个骑手为例,每个月可能会减少100-200元的收入。据了解,目前外卖柜的使用费面向送餐骑手收取,每单价格在0.5元左右。各家外卖平台陆续推出了自家的专属外卖柜,但也可以提

供给其他平台的骑手使用。王军表示,在一些园区设立有其他家的外卖柜,价格“略微”高于自己平台的外卖柜,但总体差别感觉不多。

从一开始推广期的免费使用,到如今正式开始收费,王军觉得并没有什么奇怪,也无法“觉得奇怪”。他说,外卖送餐也要配合物

业的管理,不能上楼也没办法,有了外卖柜一次性送好,少赚点也正常。“如果同时好几单都是送到同一处外卖柜的,那也很方便,还能多赚几单配送费,顾客如果实在要直接取餐的,那我们就等他们下楼。”

外卖柜带来的不仅是收费,还有操作上的问题。王军说,骑手需要电话联系顾客确认“放入外卖柜”,然后手机扫描外卖柜上的二维码,进行存餐操作,在这过程中,会遇到网络信号不好、使用其他平台外卖柜操作

不熟悉等情况,如果耽误时间久了,反而可能超时被扣罚。

“外卖柜收费感觉就是多了笔支出,不可能因为这个(外卖柜收费)就不干外卖了吧!”在笔者采访时,一位四十多岁的外卖骑手称,自己是“众包”骑手,也就是兼职做,会选择高峰上线“抢好单子”增加收入,如果遇到配送需要存入外卖柜收费,就当每单少一点收入,让“外卖柜”给自己省省力气和时间,多跑跑单子“回本”。

各方声音

## 外卖柜“非必选项” 骑手可以主动选择

外卖柜虽然能解决餐饮、外卖行业的配送痛点,但对于运营方来说,物业费、清洁费以及电费、维修等运维成本高企。对运营方来说,免费模式不可持续。目前,外卖柜主要面向办公、学校等区域,可以由骑手主动选择,且对消费者完全免费。外卖柜平台客服也表示,外卖柜的存取服务,也是为了方便送餐的便利和卫生,并非强制要求,骑手可以按需付费使用。有数据显示,有了智能取餐柜之后,骑手每单平均可节省4-10分钟,极大提升了配送效率。专家认为,面向骑手收费,从整体来看比较合理,从骑手端来说,节约了骑手的时间,短时间内可能会因收费产生一些抵触情绪,但从长远看可以提升效能,进而增加骑手收入。

在采访中,有骑手小哥抱怨,自己新入行几个月,发现不仅装备需要自费,如今连用外卖柜也有“自费”环节,虽然不是强制的,但多数情况下还是会选择使用,感觉“有点冤”,“有些是提前充值外卖柜服务费,有些是直接扣费,总之感觉越挣越少了。”

他表示,未来取餐柜能否像电梯广告一样,在取餐柜上投放屏幕广告,将取餐柜的成本分摊,进一步降低外卖柜的使用成本,也可以让消费者的配送费有所降低。也有外卖骑手提出,除了按照单次向骑手计算收费,收费模式是否还有其他的可能性,比如,一种,可以根据

## 作为劳动者,这笔费用该出吗?

外卖在柜中停留的时间来计算,在某一时间内免费,超出后按分钟计费;另一种,可以按需收费,若消费者指定放柜,为消费者提供付费选择,对骑手亦然。

事实上,作为新就业形态劳动者,外卖骑手通过配送跑腿的方式获取劳动报酬,在这个过程中有着各种各样的“开支”,从头盔到车辆,从外卖箱到服装。

在现场的随机采访中,有不少骑手小哥担心,未来会有更多的“开支”,而有关保障和关心是否能落到实处。“万一以后再收个管理费啥的,我们也不懂,只能是知道跑单子赚钱。”

一家外卖平台配送站的站长解释称,目前骑手主要分为“专送”和“众包”,前者签的是劳务合同,后者属于自由兼职,专送的骑手要完成一定单量,才能获得相应的劳动报酬,超过标准后按超额配送单量等计算提成,众包的骑手则完全按照单次的配送费用计算。“你说,外卖柜是给骑手用的,骑手算是‘给自己打工’的,费用肯定算到骑手头上了,之前没有费用,现在这笔费用还是骑手出,不然呢?现在也不免费了。平台推出这个也是增值服务业务,谁会给你‘报销’呢?”站长说道。

律师观点

## 谁使用谁付费

对于外卖柜向骑手收费,上海东一律师事务所律师章芊昊认为,服务收费无可厚非,骑手通过让渡自己的经济收益(配送费),获取了使用外卖柜带来的时间和精力上的便利,由此承担有关费用是比较合理的。

但是,章芊昊提醒,随着“互联网+”新经济模式发展壮大,互联网平台企业与借助互联网平台提供劳动的劳动者之间的权利义务关系,成为劳动法领域争议和关注的焦点。他认为,正确处理这类问题,不

能被纷繁复杂的互联网形式所迷惑,仍然要坚持从劳动关系核心特征入手,结合上述新兴职业或新兴职业形式的具体表现要素来综合认定。“不同的主体关系,也决定了不同的权益。”

## 首先厘清双方关系

章芊昊认为,就外卖骑手而言,其与平台合作模式有多重形式,应当结合法律标准与实际情况分析,确认双方的关系。

在专送(全职骑手)模式下,一般认为骑手与平台存在着典型的劳动关系,平台企业需承担全部的用工主体责任。

在外包模式下,存在两种形式。如外包企业具备劳务派遣资质,且与平台企业约定采用劳务派遣方式用工的,则骑手与外包企业存在劳动关系,而平台企业只需承担实际用工单位责任。如外包企业无

劳务派遣资质,且与平台企业签订“合作用工协议”时,则骑手与外包企业之间可能被认定为不完全符合劳动关系的情形,即双方协议被认定为民事协议,双方之间的关系被认定为劳务关系。此时,外包企业无须履行劳动关系下的用工主体责任,平台企业也一般不会被认定对劳动者承担责任。当存在外包企业层层转包的情形下,则与骑手签订协议的一方一般会被认定为用工主体。

在众包模式下,骑手自主抢单,自行

决定在线、上线时间,对平台的人身依附性和财务依附性较弱,一般会被法院认定为劳务关系,而不会被认定为劳动关系。在个人依托平台自主开展经营活动、从事自由职业情形下,一般会认为平台企业存在居间关系或者承揽合同关系,平台不承担用工主体责任。

章芊昊表示,如果被认为是劳务关系、承揽关系,劳动法中对于劳动者的诸多保障是难以落实的,其中就包括关于劳动生产工具的提供和保障等。

## 用人单位提供必要的生产工具

在劳动关系成立的前提下,用人单位必须为员工提供符合要求的工作场所以及劳动工具。

劳动法第52条规定,用人单位必须建立、健全劳动安全卫生制度,严格执行国家劳动安全卫生规程和标准,对劳动者进行劳动安全卫生教育,防止劳动过程中的事故,减少职业危害。章芊昊补充道,如果生产工具是完成劳动生产的唯

一工具,应当由用人单位提供必要的劳动工具,而不是由劳动者自行买单。他认为,如建立可以认定为劳动关系的外卖平台骑手,他们的统一服装、车辆等应当由平台统一提供。

那么,如果用人单位与劳动者之间建立了劳动关系,在工作中因为工作原因产生的支出费用,又是否可以都由用人单位承担呢?章芊昊表示,这需要有

明确的标准和制度来进行约束,比如,财务报销制度等。“在有选择的情况下,一些非必要工作支出可能无法报销,比如,用人单位规定了,短途差旅可以购买乘坐高铁二等座,但员工在有条件购买乘坐的的前提下,自作主张改为飞机头等舱,你们在无特殊情况下,其中的差旅费用差额报销,恐怕是劳动者难以主张的。”

□刘振思

# 提供便捷也要兼顾劳动成本

## 小微企业职工享有年休假



百事通先生:  
您好!我同学林某在一家只有20名职工的小微企业打工多年,从未休过年休假。为此,他找老板交涉,老板却说小微企业不是大公司,不存在年休假一事。他想知道:老板的答复是否合法?林某现在已经辞职,是否可以要求未休年休假的补偿?  
读者 王永正

王永正同志:

您好!该企业负责人的说法是错误的。《职工带薪年休假条例》第2条规定:“机关、团体、企业、事业单位、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位的职工连续工作1年以上的,享受带薪年休假。单位应当保证职工享受年休假。职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。”《企业职工带薪年休假实施办法》(以下简称《办法》)第2条规定:“中华人民共和国境内的企业、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位与其建立劳动关系的职工,适用本办法。”上述规定表明,与小微企业建立劳动关系的劳动者应当享有带薪年休假。

《办法》第10条第1款规定:“用人单位经职工同意不安排年休假或者安排职工年休假天数少于应休年休假天数,应当在本年度内对职工应休未休年休假天数,按照其日工资收入的300%支付未休年休假工资报酬,其中包含用人单位支付职工正常工作期间的工资收入。”该《办法》第12条规定:“用人单位与职工解除或者终止劳动合同时,当年度未安排职工休满应休年休假的,应当按照职工当年已工作时间折算应休未休年休假天数并支付未休年休假工资报酬,但折算后不足1整天的部分不支付未休年休假工资报酬。用人单位当年已安排职工年休假的,多于折算应休年休假的天数不再扣回。”

根据上述规定,在已经辞职的情况下,林某也应获得未休年休假的报酬。  
□百事通