

论网约工的劳动关系认定及权益保障

董梅, 刘钰婕

(新疆财经大学法学院, 新疆 乌鲁木齐 830000)

摘要: 随着信息技术的不断发展,“互联网+经济”模式成为社会经济发展的重要引擎,同时也使得劳动关系呈现出灵活化及多样化的趋势,各类新型网络用工形式不断涌现,网约工规模也在不断扩大。但目前网约工劳动关系确认困难,司法实践中同案不同判现象频发以及网约工劳动保障体制的欠缺,使得网约工的权益保障陷入困境。为了使网约工劳动权益得到保障,进而促进互联网经济的有序发展,应首先构建劳动关系认定的“三分法”模式,其次统一网约工劳动关系认定的裁判思路,最后完善网约工劳动权益的保障机制,具体从强化网络平台方的责任,完善政府监督和社会保障工作两方面入手。

关键词: 网约工; 劳动关系; 认定标准; 权益保障

中图分类号: DF47 **文献标识码:** A **文章编号:** 1673-4513(2022)-01-000-00

引言

网约工作作为一种新型的用工关系,是信息技术以及平台共享经济发展的产物,服务领域包括物流外卖、快递运输、家政服务等,并且随着技术的发展,范围呈现逐渐扩大趋势。网约工基于工作时间以及工作场所自由、准入门槛较低等优势条件成为劳动者的热门转型职业。鉴于网约工属于新型社会群体,我国现行的劳动法律规范尚未对该种新型用工形式进行明确规定,司法实践层面涉及网约工的案件同案不同判现象频发,网约工相关劳动保障体制的欠缺严重等,对网约工权益保障产生严重影响,并成为制约网约工群体有序发展的瓶颈。因此,在“互联网+”的共享经济成为经济发展新动能的背景下,如何实现对网约工劳动关系的认定,并对其合法权益进行保障便有研究的必要。

一、网约工及其劳动用工形式

在传统劳动法律关系中,劳动者和用人单

位之间具有相应的人身以及财产属性。而进入互联网时代,网约工作作为一种新型劳动用工形式,其同网络平台公司之间的人身属性以及财产属性同传统劳动法律关系相比具有明显差异。因此应首先对网约工的内涵、网约工劳动用工形式的类型以及特点加以明确。

(一) 网约工的内涵

对于网约工而言,当前我国法律并未对其进行明确界定,学理上也未对其概念和范围作出界定。通常意义上来讲,其是指通过“网络预约方式”向消费者提供服务,并获取与服务相对应劳动报酬的劳动者。生活中常见的快递小哥、外卖小哥、网约车司机、网约家政服务员等都属于网约工范畴。而本文所研究的网约工是指,基于网络平台接受消费者的订单,并根据消费者订单要求提供相应服务,然后获取劳动报酬的劳动者。网约工的发展趋势同平台经济的发展模式具有一致性,但由于网约工在

收稿日期: 2021年05月17日

作者简介: 董梅(1976-),女,新疆昌吉人,副教授,博士,主要研究方向:经济法。

刘钰婕(1996-),女,湖北襄阳人,硕士,主要研究方向:经济法。

实际工作中具有相当程度的灵活性，其同互联网平台公司间人身以及财产层面的从属性呈现弱化趋势。在此需要说明的是，网约工不同于平台公司的内部员工，因为内部员工与互联网平台之间仍属于传统劳动法律关系，仍然具有人身以及财产层面的从属性，并且平台内部员工也直接服务于平台。而本文所研究的网约工与平台之间的从属性被弱化，且通常来讲，网约工的服务对象为消费者，而非平台公司。

（二）网约工劳动关系的类型

网约工劳动关系的类型与互联网平台公司的发展模式具有密切联系，具体而言，互联网平台的发展模式主要包括两种，其一是平台充当管理者角色；其二是平台充当信息提供者角色。由于网约车平台在我国发展时间较长、应用规模最大并且对其的调整与规范在我国也较为成熟，所以，可以以网约车平台为例，来对网约工劳动关系的类型加以分析。

如果网约车平台充当的是管理者角色，根据相应规定，该平台应保证提供服务的驾驶员（网约车司机）具有合法从业资格，并根据工作时间、服务频次等特点，与该司机签订相应的劳动合同或者协议。该规定明确了如果平台同网约车司机是管理与被管理的关系，那么其应和劳动者签订了劳动合同或者协议，这也是首次在法律规范层面对平台与网约车之间劳动关系的肯定。如果网约车平台充当的是信息提供者角色，并不具备对网约车司机的管理与控制能力，在此种情况下，很难依据传统劳动关系理论来认定双方主体之间存在劳动关系，但鉴于在共享经济平台下，该种类型的劳动者的群体数量正在迅速扩大，对于该种类型群体在劳动过程中产生的关系如何界定、权益如何保护便成为现下研究的重点。

（三）网约工劳动关系的特点

就网约工的劳动关系而言，一方面，主体范围呈扩大化趋势。我国传统劳动法对用人单位以及劳动者的身份均有明确的规定，而在

“互联网+”经济模式下，就业形式呈现灵活化的趋势，用人单位的外延有所扩大。并且，在实践中，网约工的范畴也远远大于法律法规所规定的劳动者范畴。另一方面，人身以及经济层面从属性呈现弱化趋势。从属性作为认定标准劳动关系的核心，其甚至直接决定了传统劳动关系是否存在。而在网约工劳动关系下，其通常不受互联网平台的严格控制，时间也相对自由，甚至可以同时在多个平台工作，收入可以同时来源于多个平台。在现代共享经济模式下，网约工基于工作形式的自由性以及灵活性，开始吸引更多劳动者投身于该行业，最终使得该行业的发展前景较为广阔。

二、网约工劳动关系认定及权益保障面临的难题

由于网约工从业身份的特殊性，我国现有法律对其仍未进行明确规定，在实践中不仅存在劳动关系确认上的困难，而且也导致同案不同判现象频繁发生，最终也可能对网约工的权益保障产生不利影响。

（一）网约工劳动关系确认困难

一般而言，劳动关系的认定有两种方式，第一种是在已签订劳动合同的条件下，根据合同来直接认定。第二种是在未签订劳动合同的条件下，由裁判者根据从属性标准来判断是否具有劳动关系。所以，实践中对劳动关系认定时，如果未签订劳动合同，裁判者通常是根据双方主体之间是否具有人身、财产以及组织层面的从属性来确定。然而在信息技术支持下的网约工劳动关系中，网约工在工作时间、工作场所以及薪酬报酬上均具有极大的自由性及灵活性，并且其受平台公司的控制程度较低，自身也并不完全依赖平台所提供的生产资料以及工作场所，网约工和平台之间的从属性被极大弱化，该种从属性的弱化使得网约工劳动关系的确认存在困难。网约工作为经济发展背景下的特定产物，从目前来看，其已经涉及社会生产生活多个领域，并且也初具规模。但是当网

约工在提供服务过程中同平台或者消费者发生争议时，则可能会因为劳动关系确认上的困难，导致其合法权益难以得到保护。

（二）司法实践中同案不同判现象频发

在劳动司法实践中，鉴于网约车群体的逐渐壮大，导致与其相关的劳动纠纷数量不断增加，而裁判者在对网络平台与网约车之间的关系进行认定时，存在较大差异。下面就选取较为典型的案例来对司法实践层面裁判者的观点进行分析。

在尹某某与北京某保险公司机动车交通事故责任纠纷案中，法院在审理时认为，在发生事故时，滴滴司机正在执行滴滴出行平台发送的约车任务，该用车服务合同首先由尹某某与滴滴出行平台达成，然后由滴滴出行平台签约司机执行，所以应由滴滴出行平台向尹某某承担责任。而法院判决由滴滴出行平台向尹某某承担责任的行为是对滴滴司机与滴滴出行平台之间具有劳动关系的肯定。

而在高某某与赵某某等机动车交通事故责任纠纷案中，法院在审理时则主张，滴滴出行平台作为网络运营商，其提供的是居间信息服务，滴滴司机作为在滴滴出行平台注册的司机，其在执行滴滴出行平台发送的约车任务时拥有自主选择权，并不属于职务服务，所以滴滴司机与滴滴出行平台之间也并不存在劳动关系，滴滴平台公司无需承担相应的赔偿责任。由此可见，在该案件中法院对滴滴司机与滴滴出行平台之间的劳动关系则持否定态度。

通过对上述两个较为典型的网约车案件进行分析，可知当前在司法实践中，不同法院对滴滴司机与滴滴出行平台之间是否具有劳动关系的判决迥异，尹某某与北京某保险公司机动车交通事故责任纠纷案中，法院认定双方之间存在劳动关系，判决滴滴出行平台应承担相应赔偿责任。而在高某某与赵某某等机动车交通事故责任纠纷案中，法院则主张滴滴司机与滴滴出行平台之间属于居间信息服务关系，双方不具有劳动关系，所以滴滴出行平台应承担相应赔

偿责任。实践中，随着共享经济的深入发展，网约车的类型以及模式会更加多样，如果仍然依据传统关系认定标准来对网约车与平台之间的关系进行认定，可能会使网约车群体的劳动权益难以得到保障。

（三）网约车劳动权益保障体制欠缺

根据我国相关劳动法律法规的要求，只有在劳动者和用人单位劳动关系成立以后，该劳动者才受劳动法的保护。然而，在互联网领域，由于网约车在用工形式上具有灵活性，导致其共同平台之间的关系具有相当程度的复杂性，便可能出现在上文所提到的劳动关系认定的困境，而最终也导致网约车的劳动权益保障因劳动关系认定的困难而落空。此外，在网约车群体中，平台方基于减少自身运行成本、规避相应法律风险的考虑，通常并不会和网约车签订劳动合同，更很少为网约车缴纳相应保险，这便意味着社会中多数网约车群体除了获取服务报酬之外，基本没有社会保险，也无法基于劳动关系获得工伤事故赔偿。此外，在网约车劳动用工模式下，其休息休假、获取职业技能培训以及劳动安全保护等方面的权益均难以得到保障，法律和平台对网约车权益的保障几乎呈现空白状态，随着网约车群体的不断壮大，如果仍然不对网约车劳动权益保障体制加以强化，势必会对社会的稳定造成影响。

三、网约车劳动关系认定及权益保障的完善建议

在网约车成为社会群体重要组成部分的背景下，如果不对网约车的合法权益加以保障，则势必会对社会稳定造成影响。因此，为了实现对网约车权益的保障，具体可以从以下几方面着手。

（一）构建劳动关系认定的“三分法”模式

在我国现阶段，劳动关系认定采用的是传统的二分法模式，即符合劳动关系认定标准的，属于劳动法律规范保护范畴，不符合劳动关系

认定标准的,则不属于劳动法律规范体系的保护范畴。而对于网约工而言,基于其自身劳动形式的灵活性,导致其在从属性层面有所减弱,所以,如果按照传统二分法劳动关系认定模式对网约工的劳动形式进行认定,则过于僵化,不利于对网约工权益的保障。所以,随着社会新型用工形式的不断增加,现有劳动关系认定模式已经严重滞后于社会发展,需要探索对劳动关系认定的“三分法”模式。即改变我国传统劳动法以全是或者全否的逻辑来认定劳动关系有无的劳动关系“二元论”,而是在劳动法中包含介于是或否之间的中间类型劳动关系,为既不完全符合劳动关系特征、又需要劳动法保护的劳动者提供法律保障。运用“三分法”模式对劳动关系进行认同时,除了传统劳动者、独立劳动者之外,还有“类似劳动者”。在该种模式下,对传统劳动者予以完全倾斜保护、对独立劳动者不给予倾斜保护,对类似劳动者给予适当倾斜保护。从判定标准来看,类似劳动者放宽了人格从属性的要求,并且其享有劳动法所规定的劳动争议调解、带薪休假、成立工会、集体协商和非歧视性保护的权益。对于网约工而言,可以根据其同平台之间的关系将其归类,即使认定其不属于传统劳动者范畴,但仍可以将其纳入类似劳动者范畴。其中对类似劳动者倾斜保护的焦点应集中在以下几方面:首先应设立社会保险,尤其需要优先设立工伤保险,使其基本生活能得到保障;其次还需要有选择性地适用劳动基准,例如职业安全卫生基准、最低报酬、最长连续工时、基本保险等;最后,还需要有条件地赋予平台相应的连带赔偿责任。通过对“三分法”模式中类似劳动者的构建,可以实现对网约工劳动关系的认定,进而实现对网约工劳动权益的保障。

(二) 统一网约工劳动关系认定的裁判思路

为了进一步对网约工与网络平台之间的关系进行确定,以减少相关劳动争议的出现,还需要对网约工劳动关系认定的裁判思路加以统一。首先,裁判者在对案件进行审理时,应注

意对弱势群体的保护,并准确把握网约工劳动关系认定过程中的裁判要点,以使情节相同的案件实现裁判结果的统一,从而减少同案不同判现象的产生,最终实现对司法权威的维护。其次,还可以通过颁布指导案例的形式,来实现网约工劳动关系认定裁判思路的统一。尤其是在互联网模式下,劳动形式变得越来越多样化、灵活化以及复杂化的特点,而在现有劳动法对网约工保护缺位的情形下,如果任由裁判者自由裁量,便很可能出现同案不同判现象。对于指导案例而言,其一般具有案件评析以及具体裁判原理的阐述,通过该种形式,可以对裁判者审理案件形成指导,不仅可以尽可能避免司法裁判中同案不同判现象,也为解决现实生活中劳动形式的复杂多样提供了可供参考的范本。最后,在司法裁判中,还可以对劳动关系选择适用多元化、灵活化的劳动关系认定标准,从而将满足此标准的部分网约工纳入其中,从而实现对网约工劳动权益的保障,以适应共享经济下复杂多变的新业态。

(三) 完善网约工劳动权益的保障机制

除了在立法以及司法层面完善对网约工劳动权益的保障之外,也需要强化网络平台方的责任,并完善社会的保险保障制度,才能使网约工的劳动权益得到全面且系统的保障。

1. 强化网络平台方的责任

鉴于当前在立法层面尚未对网约工与平台之间的关系进行明确界定,而一方面平台方作为共享经济模式下的主要获益者,其为了获取更多经济利益,通常会推卸自身责任,另一方面平台方同网约工相比,往往居于优势地位。所以,在基于上述两方面的综合考量,有必要对网络平台方的责任加以强化。况且我国现在已经出现相应的规范性文件,对网约车平台的责任进行了强制性规定,即平台方不仅有义务保证提供服务的网约车具备运营资质,也需保证网约工具备合法的从业资格资格,同时还需要对其开展法律法规、职业道服务规范、安全

运营的岗前培训等。可见，我国部门规章对网约车平台赋予了较强的注意义务，并对其责任进行了强化。当网约工在提供服务期间受到侵害或者给他人造成侵害时，如果根据网约工事实上提供服务的情况能断定其同平台之间具有劳动关系，那么平台则应该根据相关规定来承担雇主责任。如果对双方之间是否存在劳动关系难以判断的情况下网约工侵权，则可以类推适用《民法典》（侵权责任编）第一千一百九十二条关于个人劳务关系侵权责任的规定。通过对网络平台方责任的强化，不仅有利于缓解网约工因为承担相应责任而陷入生存困境的难题，还有利于倒逼平台加强对网约工的遴选与监管，进而促进平台经济的平稳、有序发展。

2. 完善社会保险保障制度

随着网约工群体的不断壮大，完善对网约工群体的社会保险保障制度具有必要性，不仅有利于维护社会的稳定，还有利于促进国家社会保险水平的提高。就目前社会保险法的规定来看，网约工作为社会灵活就业人员，其仅可以参与基本养老以及基本医疗保险，而参保工伤和失业保险较为困难，该种情形不仅是对网约工等灵活就业者保险权利的不公平对待，更是现行的保险法律对现代社会灵活多变劳动关系的漠视，所以，应完善网约工群体的社会保险制度，具体可以参照现有的社会保险制度模式，将网约工的社会保险分为社会统筹和个人账户两部分。对于社会统筹账户而言，可以通过建立共享经济社保账户的方式来实现，由各网约平台按规定予以支付。对于个人账户而言，则由网约工个人缴纳。当网约工发生退休、医疗、工伤、失业等情况时，可以先由社会统筹账户在规定范围内予以支付，对于不足部分，则由网约工个人账户予以补充，最终使网约工的社会保险保障制度得以完善。

结语

作为一种新型用工形式，网约工在优化产业结构、提升就业率以及便捷人们生活层面均发挥着积极作用。但鉴于网约工在用工形式上的特殊性，导致其在劳动关系的认定上存在一定争议，司法实践中同案不同判现象频发，不仅给网约工群体的健康发展造成影响，而且也在一定程度上制约了共享经济以及平台企业的发展。因此，应在一定限度内重新厘定劳动关系认定模式，并在司法实践层面统一网约工劳动关系认定的裁判思路，同时完善网约工劳动权益的保障机制，最终实现对网约工群体合法权益的保障。

参考文献：

- [1] 国家信息中心. 中国共享经济发展报告（2020）[EB/OL].（2020-03-09）. <http://www.sic.gov.cn/News/568/10429.htm>.
- [2] 汪雁. 关于共享经济平台网约工劳动权益保障的研究[J]. 中国劳动关系学院学报, 2019, 33(6): 77-87.
- [3] 何兆飞. 我国网约工劳动权利保护的困境与法律思考[J]. 法制博览, 2020, (36): 10-13.
- [4] 陈洪娟. 网约工劳动权益如何保障[J]. 人民论坛, 2020, (15): 142-143.
- [5] 粟瑜, 王全兴. 我国灵活就业中自治性劳动的法律保护[J]. 东南学术, 2016(3): 76.
- [6] 谢鹏鑫, 曾馨逸. 共享经济平台从业者劳动关系认定的国际比较及启示[J]. 中国劳动关系学院学报, 2020, 34(3): 32-41.
- [7] 王全兴. “互联网+”背景下劳动用工形式和劳动关系问题的初步思考[J]. 中国劳动, 2017(8): 7-8.
- [8] 范围. 网络平台用工模式对社会风险分担机制的冲击及其化解路径[J]. 中国法律评论, 2018(6): 132-135.
- [9] 李楠. 共享经济下网约工权益保护问题研究[D]. 吉林大学, 2020: 85.

On the Identification of Labor Relations and the Protection of Rights and Interests of Online Laborers

DONG Mei, LIU Yujie

(School of Law, Xinjiang University of Finance and Economics,
Urumqi, Xinjiang 830000, China)

Abstract: With the continuous development of information technology, the “Internet + economy” model has become an important engine for social and economic development. At the same time, it also makes labor relations show a trend of flexibility and diversification. Various new forms of online laborers continue to emerge, and the scale of online laborers is also expanding. However, the current difficulty in identifying labor relations of online laborers, the frequent occurrence of different judgments in the same case in judicial practice, and the lack of a labor security system for online laborers have caused the protection of online laborers’ rights and interests to be in a difficult situation. In order to protect the labor rights and interests of online laborers and promote the orderly development of the Internet economy, the “trichotomy model” for labor relations identification should be constructed first, and then the judging ideas for labor relations identification for online laborers should be unified, and finally online laborers should be improved. The protection mechanism of labor rights and interests specifically starts with strengthening the responsibilities of the network platform and improving government supervision and social security work.

Keywords: online laborers; labor relations; identification standards; rights protection

(责任编辑: 于明明)