

论电商平台网络用工的法律规制

陈 晨

贵州大学法学院, 贵州 贵阳

收稿日期: 2024年4月18日; 录用日期: 2024年5月7日; 发布日期: 2024年7月30日

摘 要

平台经济迅猛发展的背景下, 我国的法律制度正面临着创新与变革。网络用工问题就是劳动法面临的新挑战。网络用工是突破了传统劳动关系理论, 给劳动关系认定标准和社会保险制度造成了巨大冲击, 需要对传统劳动关系认定标准进行理论更新, 同时寻找变革传统社会保险制度, 以更好地解决因平台用工问题引发的劳动争议, 更好地维护网约工的劳动权益。用工网络化使得传统行业用工单位建立的工会难以在平台用工的背景下发挥维护劳动者集体劳动权益的作用。因此, 在平台经济背景下, 网络用工中集体劳动权益的保障机制也应当有所创新。

关键词

电商平台, 网络用工, 劳动关系认定标准

On the Legal Regulation of Online Employment on E-Commerce Platforms

Chen Chen

Law School of Guizhou University, Guiyang Guizhou

Received: Apr. 18th, 2024; accepted: May 7th, 2024; published: Jul. 30th, 2024

Abstract

Against the background of the rapid development of the platform economy, our legal system is facing innovation and change. The issue of network employment is a new challenge to labour law. Network employment is a breakthrough in the theory of traditional labour relations, which has caused a huge impact on the standard of identification of labour relations and the social insurance system, and it is necessary to update the theory of the traditional standard of identification of labour relations, and at the same time, look for a change in the traditional social insurance system, in order to better solve the labour disputes arising from the issue of platform employment, and

文章引用: 陈晨. 论电商平台网络用工的法律规制[J]. 电子商务评论, 2024, 13(3): 4556-4561.

DOI: 10.12677/ecl.2024.133558

better safeguard the labour rights and interests of the net-contracted workers. The networking of employment makes it difficult for trade unions established by traditional industrial employers to play the role of safeguarding the collective labour rights and interests of workers in the context of platform employment. Therefore, in the context of the platform economy, the mechanism for safeguarding collective labour rights and interests in the context of network employment should also be innovated.

Keywords

E-Commerce Platforms, Online Employment, Criteria for Determining Labour Relations

Copyright © 2024 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

随着网络技术的发展，“美团”、“滴滴”等电商平台快速崛起，这为广大中青年提供了大量就业岗位，为我国解决了部分劳动者就业问题。同时网络用工这一用工形式的出现也引发了对于传统劳动理论的反思以求更好地维护网约工的劳动权益。本文立足于电商平台背景的网络平台用工问题，通过列举司法实务中出现的网约工权益保障受挫案例，论证当前我国《劳动法》关于劳动关系认定标准存在的问题、社会保险制度存在的缺陷以及工会功能发挥存在的问题，为未来《劳动法》的创新提出浅薄的建议。

2. 网约工权益保障面临的法律困境

随着中国互联网技术的发展，我国涌现出了更多新的用工形式，平台用工成为现在中青年农民工就业的主要途径之一。从国家信息中心发布的《中国共享经济发展报告》来看，平台入驻劳动者由 2021 年 60 万人上升到 2022 年 130 万人。可见如今共享经济平台为我国就业难问题提供了一条解决之道。与此同时，平台用工劳动者的权益如何保障也是引发争议的热点话题。由于传统的劳动关系理论的滞后，我国平台经济劳动者的劳动权益保障一直处于劳动法不可介入的领域。如何让平台经济劳动者的劳动权益再次出现在劳动法的视野，这是我国数字共享经济发展必须要重点考虑的问题。

2.1. 平台用工性质认定不清

网约工劳动权益保障面临的一大难题在于如何认定平台用工的性质。平台用工究竟是一种劳动关系、承揽关系，还是劳务关系？这一问题深深困扰着司法实践中的法院、劳动争议仲裁员、平台经营者和网约工自己。根据现有的司法案例来看，不同法院对于平台用工的性质做出了不同的认定。例如，在广东省珠海市中级人民法院审理罗艳霞、刘春、张爱英等与滴滴出行科技有限公司确认劳动关系纠纷案中，法院认定双方不存在劳动关系。而在江苏诚淮企业管理有限公司与朱允炆劳动争议案中，江苏省淮安市中级人民法院认定双方存在劳动关系。对于网约工性质的认定，司法实践中常常出现同案不同判的现象。对于平台用工是否属于劳动关系的性质认定将影响网约工劳动权益的救济途径。因此，平台用工的性质认定一直是近几年司法实践和理论界争论不休的话题。

2.2. 网约工救济保护困难

第一，被开除后寻求救济难。网约工与平台之间属于非标准劳动关系，双方未签订劳动合同，因此，

当平台将网约工开除后，网约工无法寻求劳动法救济。第二，就业安全风险大，以外卖骑手为例，上海市公安局交警总队数据显示，在上海，平均每 2.5 天就有 1 名外卖骑手伤亡。同年，深圳 3 个月内外卖骑手伤亡 12 人。2018 年，成都交警 7 个月间查处骑手违法近万次，事故 196 件，伤亡 155 人次，平均每天就有 1 个骑手因违法伤亡[1]。

2.3. 网约工集体权益缺乏保障

平台经济为网约工提供就业渠道的同时，也割裂了网约工之间的联系。在数字共享经济模式下，网约工接受劳动指令是通过平台获得的，网约工们没有固定劳动场所、没有固定劳动时间，劳动者之间互不认识，这种现象在一线城市显得尤为突出。正是彼此互不认识，工作场所也不固定，使得作为劳动者集体权益救济中心的传统行业的工会在平台用工中难以发挥其应当具备的作用。这就明显使得网约工这个劳动群体缺乏了集体权益的救济途径。

3. 网约工劳动权益保障受挫的原因

3.1. 传统劳动关系的认定无法规制平台用工

我国《劳动法》以及《劳动合同法》均未对给予劳动关系一个明确的定义。司法实践中，法院审理劳动争议案件大多适用《关于确定劳动关系有关事项的通知》(劳社部发[2005] 12 号，以下简称《通知》)来认定劳动关系[2]。该通知在认定劳动关系时主要采用从属性标准，即把工作场所、薪资报酬、时间安排和服从管理等作为劳动关系的认定要素。根据该通知认定劳动关系所采用的标准，可以看出其理论基础为传统劳动法中的“二分理论”。二分理论将劳动交换分为从属性劳动和自治性劳动，将劳动者区分为雇员、自雇人或者独立承包人。

平台经济用工最大的特定在于就业时间不固定、就业场所不固定、平台对网约工的控制和管理能力有所减弱[3]。难道就因为平台用工特征与传统行业用工特征有所不同，就否认网约工的劳动者身份吗，任由其网约工劳动权益恣意受损害？答案自然是否定的。

正是由于平台经济用工的特征使得司法实践中适用《通知》认定劳动关系出现了同案不同判现象。同样属于平台用工在 A 法院被认定为劳动关系，该网约工受到了劳动法的保护。然而如果在 B 法院，该网约工就无法获得劳动法保护。

综上，传统劳动关系的认定标准已经无法适用于平台用工[4]。因此，应当更新劳动关系认定标准来规制平台用工。

3.2. 社会保险制度无法适用于网约工

在传统行业中，为了减低用人单位的用工成本，分散风险。用人单位一般会与劳动者签订劳动合同，用人单位为劳动者缴纳社会保险的一部分费用，劳动者自己缴纳一部分，国家缴纳一部分。当劳动者生育、发生工伤、年老、失业、生病等情形时，劳动者的权益可以通过社会保险获得救济。如果用人单位没有为劳动者购买社会保险时，由用人单位来承担本应当由社会保险支出的部分。传统行业中，用人单位为劳动者购买社会保险属于强制性规定，不允许当事人通过合同约定排除适用。

从上述规定来看，在传统行业中，劳动者的劳动权益能够通过社会保险制度来获得救济。

职工是与用人单位相对应的概念。从这一角度来看，社会保险是与劳动关系密切相关的概念，社会保险依赖于劳动关系而存在。

基于平台用工特征，在传统劳动关系的理论基础下，平台用工难以被认定为劳动关系，据此网约工此类劳动者无法通过社会保险获得救济。换言之，社会保险制度无法惠及网约工。

3.3. 缺乏集体劳动权益的救济机构

在传统行业中，劳动者在用人单位指定的工作场所和工作时间完成工作任务。劳动者之间具有较为紧密的联系。为了维护劳动者的集体权益，每个单位都有属于自己的工会。根据《中华人民共和国工会法》的相关规定，工会委员由会员大会或者代表大会民主选举产生，并负责向会员大会或者会员代表大会报告工作，并接受其监督。工会作为劳动者集体权益保障机构，对于劳动者而言，其最大的职能在于负责维护工人劳动权益，抵制不当的劳动条件和不公平待遇。

而在平台用工的背景下，由于互联网技术的应用使得劳动者与劳动者之间处于隔离状态，劳动者与平台之间也处于隔离状态，缺乏类似“工会”的机构维护网约工的集体劳动权益[5]，劳动者的集体劳动权益缺乏保障。

4. 创新网约工劳动权益保障机制

4.1. 更新劳动关系认定标准

在数字经济时代，传统劳动关系在解决劳动纠纷过程中出现了失灵现象。因此，有必要对传统劳动关系的认定标准予以适时更新，以求更好地适应数字共享经济的发展。

本文认为建议借鉴国外关于平台用工关系认定的经验，制定符合中国平台劳动者经济依赖性标准的满足要件以此来作为认定劳动关系的标准，具体包括：一是劳动者在劳动单位获得的收入是否为其主要收入；二是网约工提供的劳动是否是电商平台的主营业务；三是劳动过程受到平台监管的强弱；四是平台与网约工之间形成的关系是否持久。平台劳动者是否属于劳动法意义上的劳动者取决于是否满足以上四个要求[6]。例如，如果在多平台劳动的网约工，其劳动关系的持续性程度低，对每个平台的经济依赖性不强，平台对其的监管弱且提供劳动不是电商平台单位的主要业务，可以认为该网约工为灵活就业人员；如果平台劳动者长期且固定在一个平台提供劳动[7]，从平台获取的收入是主要生计来源，劳动过程受到平台的强监管且工作时间达到普通职工的工作时间，则可以认为该网约工已经成为平台电商营业不可或缺的一部分，该类群体对平台的经济依附性强，应当将该类群体看作平台劳动者，该类网约工应当受到劳动法的保护，享有与普通劳动者相同的劳动权益。

4.2. 拆包社会保险险种

网约工劳动权益在数字经济背景下难以获得救济的另一重要原因在于传统的社会保险制度无法适用于平台用工这种用工形式。为了更好地保障网约工这一劳动者的劳动权益。本文认为可以将现有的社会保险制度进行拆包，即要求网约工强制参加基本医疗保险，鼓励电商平台为网约工购买商业意外险，其他类型的社会保险交由网约工和电商平台自由协商[8]。

第一，强制要求网约工参加职工基本医疗保险。可以鼓励网约工集中和收入较高的地区颁布地方性立法，以地方立法的形式强制要求每天在线工作时间达到全日制劳动者标准的网约工按照当地的参保和缴费办法参保职工基本医疗保险。电商平台应当在接单收入中预扣一定比例的个人缴费额，按月统计累计工作时间达到全日制用工标准的网约工数量和收入水平，定期向社会保险费用征收机构缴纳保险费，再按月定期结算和支付网约工接单的的实际收入。与此同时，地方政府还应当出台免税和减税等相应的鼓励政策，激发电商平台企业为从业人员购买职工基本医疗保险的积极性，以更好地维护网约工的劳动权利。

第二，自由参加工伤保险，协议购买商业保险。由于基本医疗保险诊疗目录与工伤保险诊疗目录的一致性，以及前者在医保支付中实行过错赔偿原则，即除个别情况(特别是第三方造成的事故)外，事故原

因不影响基本医疗保险的支付,因此,对网约工实行强制性基本医疗保险制度,在一定程度上可以减轻意外事故造成的风险。当然,为了实现对这一群体的利益的倾斜保护,国家可以考虑通过减税、免税等税收优惠政策的方式,鼓励平台经济中的企业为其投保商业意外保险,以补充基本医疗保险支付的不足以及因工死亡造成的损失,通过预防性策略减少电商经济对就业保障的负面影响。具体来说,一方面,可以采取地区试点的形式,验证这一制度建立的有效性和可行性,从而不断推动国务院对建立平台劳动者工伤保障制度要求的落实;另一方面,试点地区的人大以针对快递服务、网络作业、家政服务、医疗服务等意外风险较高的行业制定地方性法规,要求平台企业为网络从业人员购买意外伤害保险,尽可能做到利益平衡。同时鼓励平台企业为网约工等职业风险相对较低的行业从业人员购买意外伤害保险,采取多种举措,努力为业人员营造安全的职业环境。

第三,自由参加其他社会保险。强制要求电商平台用工与职工基本养老保险挂钩对于以灵活便捷著称的网络用工形式是相当没有必要的。我国现行的基本养老保险制度结构已经规定了自愿参保的原则,灵活就业人员既可以选择参加“高缴费、高待遇”的职工基本养老保险,也可以选择参加“低缴费、低待遇”的居民基本养老保险。既然现有的基本养老保险制度可以实现网约工基本养老保险问题,那么以灵活为特点的网络用工无需强制引入职工基本养老保险,将是否参保交由劳动者自由选择。

网络用工这一用工形式无需引入失业保险制度^[9]。一方面,平台经济的就业特点是工作岗位不稳定,平台企业以招聘的形式用工,这就很难证明纯劳动合同的劳动者为什么接不到订单,认定其为非自愿失业在实践中操作难度巨大;另一方面,共享经济的就业是劳动力市场的一种新的供给形式,这种经济形式的就业本身就具有促进就业功能。因此,在这一领域引入失业保险制度并不合适。

4.3. 健全网约工集体劳动权益救济机制

网约工的特点在于工作任务的网络化发布,工作时间的自由化,工作场所的不确定化等特点,这些用工特点对传统劳动关系造成冲击还体现在作为劳动者集体劳动权益救济机构的工会在平台用工这种用工形式中无法发挥其应有的作用。为了让网约工这一劳动群体的集体权益获得救济,本文认为可以根据平台用工的网络化特征,应当从以下两个方面健全网约工集体劳动权益救济机制。

一方面,《工会法》应明确平台职工建会、入会的相关规定,扩大相关工会法律规则的适用性,更好地维护平台职工的劳动权益^[10]。通过延伸和强化“骑手工会”和“主播工会”,简化平台间工会会员转入流程,实现平台公司工会会员之间的自由转入。

另一方面,通过建立集体协商机制,提高网约工劳动权益保障的话语权^[11]。推动建立集体协商机制^[12],让网约工在工资、劳动强度、工作时间、休息休假等方面拥有更多的话语权。集体协商应以公平为前提,由政府主管部门主导,有序推动不同行业完善平台用工制度,加大集体权益保障力度。建立健全劳动争议纠纷解决机制,为网约工提供快速、有效的争议解决途径。

5. 结语

新技术的出现意味着法律制度需要有所变革和创新。在网络技术的支持下,平台电商经济发展在我国呈现繁荣趋势。同时伴随而来的是劳动关系呈现出自由化、非固定化等特点,传统的劳动关系理论已经无法解决平台用工问题。网络平台用工问题的解决对于网络平台经济的发展相当重要,因此,在现有法律制度框架内通过赋予劳动关系以新的时代内容,从而实现对网约工劳动权益的保障。具体举措如下:通过更新劳动关系认定标准、变革现有的社会保险制度(拆包社会保险险种)、健全网约工集体劳动权益救济机制来实现对网络平台用工的法律规制。

参考文献

- [1] 王天玉. 平台骑手致第三人损害的外观主义归责[J]. 中国应用法学, 2021(4): 48-61.
- [2] 余少祥. 平台经济劳动者保护的法理逻辑与路径选择[J]. 人民论坛·学术前沿, 2021(20): 44-54.
- [3] 王天玉. 平台用工的“劳动三分法”治理模式[J]. 中国法学, 2023(2): 266-284.
- [4] 常凯. 平台企业用工关系的性质特点及其法律规制[J]. 中国法律评论, 2021(4): 31-42.
- [5] 田野. 平台用工算法规制的劳动法进路[J]. 当代法学, 2022, 36(5): 133-144.
- [6] 刘桂莲. 数字平台劳动者就业身份认定及社会保障权益实现路径[J]. 国际经济评论, 2023(1): 114-130, 7.
- [7] 谢增毅. 平台用工劳动权益保护的立法进路[J]. 中外法学, 2022, 34(1): 104-123.
- [8] 娄宇. 平台经济从业者社会保险法律制度的构建[J]. 法学研究, 2020, 42(2): 190-208.
- [9] 秦国荣. 平台经济时代劳资关系新变化及其法律调整研究[J]. 社会科学战线, 2023(5): 207-219.
- [10] 刘洋, 刘欢. 平台经济下不完全劳动关系及其法律规制[J]. 学术交流, 2023(2): 76-87.
- [11] 李贵成. 数字经济时代平台用工“去劳动关系化”的表征、挑战与应对[J]. 云南社会科学, 2023(2): 151-160.
- [12] 陈微波. 互联网平台用工关系治理的理论建构: 三种理论视角的比较与反思[J]. 社会科学, 2021(10): 80-86.