

电商平台经济下网约车劳动权益保障问题研究

张思源

扬州大学法学院, 江苏 扬州

收稿日期: 2024年7月17日; 录用日期: 2024年11月19日; 发布日期: 2024年11月26日

摘要

近年来, 随着电商平台经济的蓬勃发展, 网约车司机、外卖配送员等网约工这种新型用工模式大量增加, 给中国经济带来了活力, 同时也给人们的生活带来了便利。但是, 网约工的劳动权益无法得到保障, 网约工是否属于劳动者, 学界和司法实践无法给出统一的答案, 其休息权、职业技能培训权、社会保障权无法得到保障。我国经济的发展不应该以牺牲劳动者的合法权益为代价, 劳动法的重心应该放在保护弱势群体的合法权益上, 可以增设中间类型劳动者对网约工予以特殊保护, 根据从属性强弱分层保护网约工劳动权益。同时, 通过完善网约工的社会保险制度, 提高网约工的维权能力, 以保护网约工的合法权益。

关键词

网约工, 电商平台, 劳动权益保障, 劳动关系认定, 中间类型劳动者

Research on the Protection of Labor Rights and Interests of Online Contract Workers under the Economy of E-Commerce Platforms

Siyuan Zhang

Law School of Yangzhou University, Yangzhou Jiangsu

Received: Jul. 17th, 2024; accepted: Nov. 19th, 2024; published: Nov. 26th, 2024

Abstract

In recent years, with the booming development of e-commerce platform economy, the new employment model of ride hailing drivers, food delivery drivers and other online workers has increased significantly, bringing vitality to the Chinese economy and convenience to people's lives. However, the

文章引用: 张思源. 电商平台经济下网约车劳动权益保障问题研究[J]. 电子商务评论, 2024, 13(4): 4948-4954.

DOI: 10.12677/ecl.2024.1341723

labor rights and interests of online contract workers cannot be guaranteed, and there is no unified answer from academia and judicial practice on whether online contract workers belong to workers. Their rights to rest, vocational skills training, and social security cannot be guaranteed. The development of our country's economy should not come at the cost of sacrificing the legitimate rights and interests of workers. The focus of labor law should be on protecting the legitimate rights and interests of vulnerable groups, and special protection can be provided for internet contract workers by adding intermediate types of workers. The labor rights and interests of internet contract workers can be protected in layers based on their strong or weak attributes. At the same time, by improving the social insurance system for online contract workers and enhancing their ability to safeguard their rights, the legitimate rights and interests of online contract workers can be protected.

Keywords

Online Contract Workers, E-Commerce Platforms, Labor Rights Protection, Labor Relationship Recognition, Intermediate Type Workers

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

随着互联网经济的蓬勃发展,用工方式不再局限于“单位 + 职工”传统用工模式,增添了“平台 + 个人”的新型用工模式,“网约工”这一新型用工主体就应运而生,比如我们生活中常见的外卖配送员、网约车司机等。由于没有法律统一网约工的身份属性,各地法院没有参照标准,法官自由裁量权加大,造成同案不同判的现象,从而使得网约工心理失衡,社会实体正义无法得到实现。统一劳动关系认定标准,将有助于解决司法实践中网约工的用工纠纷问题,有助于解决电商平台逃脱责任的问题。“网约工”作为新业态劳动群体,在近几年的互联网经济发展中扮演着重要角色,值得理论界和实务界尽快统一标准,尽快保障网约工合法权益,法律也应该尽快填补空白。

2. 网约工用工关系的新变化

2.1. 人格从属性弱化

在新的用工模式下,网约工与电商平台企业之间的人格从属性有所弱化。与传统的用工关系相比,网约工的工作时间、地点有显著灵活性的特征。新的用工关系赋予网约工更大的选择权,网约工可以根据电商平台企业所提供的消费者信息来自由地安排自己的工作时间、地点,例如,外卖配送员可以根据自己的实际情况来接单,可以只选择在外卖高峰期工作,他们的工作地点也不再固定于某一区域或者场所,这种时间和空间上的灵活性降低了网约工与电商平台企业之间的人格从属性。

2.2. 组织从属性弱化

在传统用工关系中,劳动者配合他人完成工作并且仅为一个用人单位效力,与用工单位具有紧密的组织从属性。而新的用工模式下,电商平台企业的管理越来越向“去管理化”“去劳动关系”的方向发展[1],网约工可以为一个电商平台企业服务,也可以为多个电商平台企业服务,受到电商平台企业的指挥与控制较一般用工相比有所减少。网约工在互联网经济中一般为独立的个体,独立地接单为消费者提供服务。网约工与其他网约工或者电商平台企业的其他劳动者之间的协作并不紧密,一般并不需要与他

人共同完成工作任务。因此，网约工与电商平台企业之间的组织从属性有所弱化。

2.3. 经济依赖性增强

网约工与电商平台企业之间较一般劳动者与用人单位相比有更强的经济依赖性，主要体现在以下几个方面：首先，网约工接到工作任务以电商平台企业提供消费者信息为必要条件。其次，网约工的服务报酬只有通过电商平台企业抽取一定比例报酬后获得，而不是通过消费者直接支付给网约工。网约工对服务报酬的定价没有决定权，依然要受到电商平台企业的控制，一般由电商平台企业制定统一的标准。最后，网约工对电商平台企业有经济收入上的依靠，即对于全职网约工来说，网约工主要经济收入来源于电商平台企业支付的报酬，对于兼职网约工来说，不论出于本职工资不高或者服务于多个电商平台企业原因，都对电商平台企业具有很强的经济依赖性。

2.4. 劳务关系特征的模糊

网约工与电商平台企业之间较劳务提供方与用工方相比模糊了劳务关系的特征，主要表现在以下两个方面：其一，网约工与电商平台企业之间的实际地位不平等，这与劳务关系中劳务提供方与用工方处于平等地位并不一样。虽然电商平台企业是为各方提供信息，但其主要通过抽取网约工一定比例的报酬获利。网约工经济依赖性的增强说明网约工与电商平台企业之间存在隶属性，在面对实力雄厚的电商平台企业，网约工仍处于弱势地位。虽然不似传统劳动关系中用工单位对劳动者的控制那么严格，网约工享有一定的自主权，但在行使自主权时仍受电商平台企业的监督。其二，全职网约工或者兼职网约工不会因为单次完成任务而停止与电商平台企业之间的合作关系，反而会促成其与电商平台企业之间长期的合作关系。而在劳务关系中劳务提供方一般消耗较短时间履行劳务，任务一经完成，劳务关系立即终结。网约工工作一般具有连续性，不似劳务关系用工的不连续性，即从事前后两个任务之间并不存在某种关联。

综上所述，网约工与电商平台企业之间的关系不宜直接认定为劳动关系或者劳务关系。对于网约工这一新就业形态劳动群体，应该增设中间类型劳动者对其进行保障，以此来填补法律关于网约工劳动关系认定的空白。

3. 网约工劳动权益保障的现实困境

3.1. 网约工劳动关系认定困难

3.1.1. 网约工难以适用现行劳动关系二元模式

现行的劳动法采取的是劳动关系和劳务关系二分法保护模式，要么认定为劳动关系，要不认定为劳务关系，不存在劳动关系与劳务关系之间的中间地带^[2]。网约工恰恰属于这一灰色地带。在实践中，其实还存在中间类型劳动者，处于弱势地位，基本符合从属性，但是人格从属性和组织从属性较低，经济依赖性较强，不完全符合劳动关系的特征，也不完全符合劳务关系的特征，而网约工基本符合中间类型劳动者的特征。网约工的法律定性并不明确，传统的二分法保护模式明显对网约工这一新就业形态劳动群体不适用。而在司法实践中，法院严格遵守“全有或全无”的二分法保护模式，不会认定网约工与电商平台企业之间构成劳动关系，对网约工不会给予劳动法上的保护。因此，我国现行劳动法有必要挣脱二分法保护模式的束缚，构建三分法保护模式，更好地保护中间类型劳动者的劳动权益。

3.1.2. 网约工难以适用现行劳动关系认定标准

现行劳动关系先看劳动者与用人单位是否签订劳动合同，若在外观上签订，则直接认定为劳动关系。

若没有签订劳动合同,则用 2005《通知》的三要素标准对劳动关系进行实质考察。传统用工模式运用三要素标准可以很好地判断是否为事实劳动关系,但对于新型劳动用工关系,此标准单一且明显滞后。在新型劳动用工模式下,网约工和电商平台企业的主体资格没有争议,但在《通知》中并未明确劳动关系的认定标准中的从属性是全部贴合还是部分贴合。在司法实践中,法院有较大的自由裁量权,法院会根据网约工是否完全贴合劳动关系认定标准中的从属性来判断其与电商平台企业是否存在劳动关系,从而作出不同的判决,使得网约工的劳动权益不能得到一致的保障,社会的实质正义无法得到实现。如果劳动关系判定标准单一且滞后,不顺应时代发展做出变革,50 年之后不再有劳动者[3]。因此,改变劳动关系认定标准是电商平台经济下保障网约工劳动权益的必然趋势。

3.1.3. 网约工举证存在劳动关系困难

网约工举证其与电商平台企业之间构成劳动关系也存在困难。网约工在自身合法权益受到侵害时,向人民法院提起诉讼作为原告,根据“谁主张谁举证”的规则,由网约工负责提供其与电商平台企业之间存在劳动关系的证据。而电商平台企业一般为了自身利益最大化,逃避责任,不会主动提供其与网约工之间存在劳动关系的证据,法院会以案件事实不清、证据不足判定网约工败诉,使得网约工更难保障自身合法权益。

3.2. 社会保险制度不完善

当前我国的社会保险正由劳动法性质向社会保障法性质转变[4],而网约工的社会保险权益保障覆盖率明显较低。一方面,电商平台企业一般为了自身利益最大化,逃避责任,与网约工签订合作协议,不与网约工签订劳动合同,与网约工不构成劳动关系,而在传统用工模式下,社会保险制度以劳动关系的存在为前提,这意味着网约工的工伤、医疗、养老等社会保险权得不到基本的保障。在工作过程中,网约工退出电商平台机制比较灵活,不能享受到失业保险金的保障,又例如外卖配送员、网约车司机的新就业群体比一般劳动者遭遇交通事故的风险更高,但是却不能享受工伤保险。工伤保险是网约工这一新型就业群体所急需且必须的一项社会保险权益保障。网约工用工模式的灵活性和网约工可能服务于多个电商平台企业使得网约工社会保险权益保障缺位。

另一方面,电商平台企业一般不为网约工缴纳社会保险费用,网约工为了自身安全应为自己缴纳社会保险,但网约工的法律素质不高,风险防范意识淡薄,生活负担较大,他们会把经济收入放在第一位而忽略掉社会保险所带来的预期利益保障。因此在实践中网约工主动为自己缴纳社会保险的积极性并不高。

3.3. 电商平台企业逃脱责任

电商平台企业利用算法技术对网约工的工作时间、工作效果等进行监管,在网约工的经济收入上拥有绝对的话语权,但电商平台企业却以提供信息的中介平台自居来逃脱责任。在实践中,大多电商平台企业为了降低用工成本,与网约工没有构成劳动关系的合意,并未签订劳动合同,往往会通过口头约定、合作协议等方式与网约工建立非劳动关系来规避劳动关系。即便有劳动合同,也往往存在内容模糊、条款不明确的问题,如单方面增加网约工义务、减少电商平台企业的责任。一旦发生劳动纠纷或者安全事故时,电商平台企业往往会逃脱责任,将责任归咎于网约工个人或者第三方。

3.4. 网约工自身维权能力不高

3.4.1. 网约工缺乏维权意识且法律意识淡薄

在新型用工关系中,网约工一般学历不高,缺乏法律意识,没有主动与电商平台企业签订劳动合同的意识,为了从多个电商平台企业获取报酬,主动与电商平台企业签订合作协议,在自身合法权益受到侵害时,主动起诉电商平台企业维权的积极性不高。

3.4.2. 网约工维权的途径单一

由于网约工不被认定为传统意义上的劳动者，网约工无法通过劳动法寻求保护。网约工在自身合法权益受到侵害时只能向人民法院提起诉讼，不能适用劳动法中解决纠纷的劳动仲裁和劳动调解，因为劳动仲裁和劳动调解以劳动者与用工单位之间存在劳动关系为前提，而网约工一般的诉讼请求都是请求人民法院确认网约工与电商平台企业之间存在劳动关系。网约工只能通过诉讼解决纠纷，而诉讼也不能确保网约工能胜诉，这使得网约工落到了其权益无法得到保障的尴尬境地。

4. 完善网约工劳动权益保障的对策

4.1. 改进网约工劳动关系认定

4.1.1. 推进劳动关系认定三元模式

随着电商平台经济的蓬勃发展，有关网约工的劳动纠纷日渐增加，而现行劳动关系的二分法保护模式已经不适合新就业形态劳动群体，有必要推进劳动关系认定三元模式，在司法实践中对网约工不宜采取完全肯定或者完全否定劳动关系的做法。在互联网经济下，要寻找网约工与电商平台企业之间的利益平衡点，这个平衡点就是劳动关系认定三元模式[5]，其能够很好地给与中间类型劳动者适度的倾斜保护。劳动关系认定三元模式给予选择权和判断标准，不能仅以网约工与电商平台企业之间是否订立劳动合同的外观来认定劳动关系，要具体问题具体分析，应该先考察是否有订立劳动合同作为外观，再实质考察人格从属性、组织从属性和经济依赖性，以网约工兼职还是全职与服务电商平台企业的个数作为辅助标准进行考察。此外，我国对于劳动关系的认定应该以事实为依据，即劳动关系的存在与否应当主要以“劳动者提供劳动并获得报酬相关的事实为指导”，劳动用工事实的合意优于合同名称和合同条款的合意[6]。

4.1.2. 完善劳动关系的认定标准

为了顺应用工模式的转变，我国应完善劳动关系的认定标准。完善劳动关系的认定标准，应该以从属性理论为核心。关于人格从属性，不能仅仅因为网约工享有一定的自主权而否定其人格从属性，可以根据网约工在电商平台企业的工作细节来认定。关于组织从属性，只要网约工提供的工作是电商平台企业的业务组成部分，且具有一定的连续性，就应当考虑网约工与电商平台企业之间构成劳动关系。关于经济依赖性，限定网约工收入来源于一个电商平台企业是不现实的，仅需规定网约工的主要收入来源于同一电商平台企业即可，而在劳动报酬的支付形式上，仅需规定劳动报酬的支付具有规律性即可，无需完全遵循按月支付或者固定时间支付的传统从属性标准[7]。

4.1.3. 推进劳动关系认定举证责任倒置

在司法实践中，网约工根据“谁主张，谁举证原则”应该提供其与电商平台企业之间存在劳动关系的证据，但是网约工与电商平台企业双方是不平等的主体，网约工处于弱势地位，许多关键的证据都由电商平台企业进行保管，提供网约工与电商平台企业之间构成劳动关系的证据存在困难，这使得网约工劳动权益更难得到保障。因此有必要推进劳动关系认定举证责任倒置。即网约工只需要提供较少的证据，比如电商平台企业为网约工缴纳社保、电商平台企业为网约工分发工资，法院就应该推定网约工与电商平台企业之间存在劳动关系。如果电商平台企业不能举证证明其与网约工之间的劳动关系不存在，则电商平台企业要承担举证不能的后果，法院推定网约工与电商平台企业之间存在劳动关系。推进劳动关系认定举证责任倒置能够在一定程度上激起电商平台企业举证的积极性，更准确地认定网约工的法律属性，从而更好地保障网约工的劳动权益。在电商平台企业与网约工之间的经济实力悬殊的情况下，法院可以基于自由裁量权对网约工进行一定的倾斜保护。

4.2. 完善网约工社会保险制度

首先,解绑社会保险制度与劳动关系。在传统用工模式下,劳动者享受社会保险权益是与其与用人单位之间存在劳动关系为前提的[8],以网约工与电商平台企业之间存在劳动争议而将网约工排除在社会保险制度之外的做法是不适宜的,解绑社会保险制度与劳动关系是提高社会保险覆盖率的一项重要举措。社会保险制度不能仅考量是否劳动关系,还需要考量网约工的经济收入、工作性质等因素。其次,按照十四五规定放宽灵活就业人员参保条件,简化参保的流程和缴费方式,以便没有参保意识的网约工及时参保。再次,从社会保险制度的立法宗旨出发,为全体网约工缴纳工伤保险,由于网约工的工作性质,其在工作过程中遭遇事故的风险更高,工伤保险是网约工劳动权益得到保障的一个重要举措。最后,以网约工与电商平台企业之间的交易收入为标准,电商平台企业按照不同的比例为网约工缴纳社会保险,不用按照传统的统一标准缴纳社会保险,对于兼职服务两个以上的电商平台企业的网约工,由电商平台企业按比例分担社会保险,这样既保障网约工的社会保险权益,又减轻了电商平台企业的负担。

4.3. 电商平台企业根据从属性强弱分层保护网约工劳动权益

首先,对于与电商平台企业构成标准劳动关系的网约工给予劳动法的保护;其次,对于与电商平台企业构成非劳动关系的网约工给予民法上的保护;最后,对于被认定为中间类型劳动者的网约工,根据从属性的强弱给予不同的保护,对于全职服务于一个电商平台企业的网约工,给与劳动法的保护,由电商平台企业为网约工缴纳社会保险费用;对于兼职服务于一个电商平台企业的网约工,由电商平台企业按照用工时长为网约工缴纳社会保险费用;对于服务于两个平台企业以上的网约工,由电商平台企业按比例为网约工缴纳社会保险费用。电商平台企业可以根据网约工在其工作时长比上网约工在所有电商平台企业的工作时长为网约工缴纳社会保险。根据从属性强弱进行分层保护,既可以保护网约工劳动权益,又可以使电商平台企业承担其应尽的责任。

4.4. 提高网约工的维权能力

4.4.1. 提高网约工的维权意识与法律意识

为了更有效地保障网约工的劳动权益,网约工自身维权意识与法律意识的提高是极其关键的一个对策,网约工应该主动地学习有关的法律法规,积极主动与电商平台企业签订劳动合同,在签订合同时应该仔细阅读有关条款,必要时可以咨询律师、法律援助中心,防止电商平台企业规避自己的责任,当在自身权益受到侵害时可以先和电商平台企业进行协商,协商不成的可以积极寻求法律的帮助。电商平台企业和政府应当加大宣传,向网约工普及有关劳动法的知识,让网约工意识到签订劳动合同的重要性。

4.4.2. 完善网约工的维权方式

目前网约工只能通过诉讼的方式解决纠纷,电商平台企业可以完善内部纠纷解决机制和集体协商机制,减少网约工维权成本,积极发挥工会的作用。因为网约工的组织从属性较弱且处于弱势地位,实践中难以对抗处于强势地位的电商平台企业,所以在互联网经济下应该发挥工会的作用,保障网约工的劳动权益。工会可以利用互联网尽可能使更多的网约工入会,并积极为网约工提供网络法律咨询、法律帮助,同时发挥对电商平台企业的监督功能,监督其是否合法用工与是否利用合作协议、合同条款等手段规避劳动关系。

5. 结语

随着互联网经济的发展,网约工等新就业形态劳动群体的数量快速增加,有关网约工的劳动纠纷日

渐增加, 网约工劳动权益难以保障的问题也随之而来。电商平台企业与网约工之间的关系松散, 缺乏明确的劳动合同和社保保障, 这导致劳动争议发生时, 网约工难以寻求法律救济, 从而难以维护自身权益。此外, 电商平台企业通过制定复杂的合作协议、规避劳动法等手段, 加大了网约工维权的难度。因此, 改进网约工劳动关系认定、完善社会保险制度、电商平台企业根据从属性强弱分层保护网约工劳动权益、提高网约工的维权能力这些对策是保障网约工劳动权益的关键。

参考文献

- [1] 王健. APP 平台用工中的网约工身份认定与劳动关系重构[J]. 兰州学刊, 2019(6): 46-55.
- [2] 荣晨凯. 我国平台用工关系的法律规制[D]: [硕士学位论文]. 无锡: 江南大学, 2021.
- [3] 李海明. 论劳动法上的劳动者[J]. 清华法学, 2011, 5(2): 115-129.
- [4] 王全兴, 汤云龙. 转型中的《社会保险法》[J]. 中国工人, 2011(4): 8-11.
- [5] 冯彦君, 张颖慧. “劳动关系”判定标准的反思与重构[J]. 当代法学, 2011, 25(6): 92-98.
- [6] 王全兴, 王茜. 我国“网约工”的劳动关系认定及权益保护[J]. 法学, 2018(4): 57-72.
- [7] 刘芳. 互联网新型用工中“网约工”权益保障问题研究[D]: [硕士学位论文]. 重庆: 西南政法大学, 2018.
- [8] 涂伟. 新就业形态下劳动权益保护的主要国际趋势及对我国劳动立法改革的启示[J]. 中国劳动, 2021(1): 64-74.