

# 互联网平台从业人员劳动关系认定的困境和出路

王雅茹

华北理工大学人文法律学院, 河北 唐山

收稿日期: 2024年6月18日; 录用日期: 2024年7月10日; 发布日期: 2024年8月13日

## 摘要

当前, 互联网平台经济对平台从业人员与企业之间的劳动关系认定产生了巨大的冲击, 呈现出了用工主体复杂化、证据收集困难化、劳动关系从属性弱化等特征, 使得实践中此类劳动纠纷争议较大。相比于劳动者, 平台企业更具优势, 掌控着算法的制定权, 基于维护平台从业人员与企业公平和谐的劳动关系的目, 需要对劳动关系的认定标准进行重构、优化此类纠纷的举证责任分配、扩大劳动关系认定新态势, 从而解决互联网平台用工中劳动关系认定的难点问题。

## 关键词

平台经济, 劳动关系, 从属性, 认定标准

# The Dilemma and Outlet of Labor Relations Identification of Internet Platform Employees

Yaru Wang

School of Humanities and Law, North China University of Science and Technology, Tangshan Hebei

Received: Jun. 18<sup>th</sup>, 2024; accepted: Jul. 10<sup>th</sup>, 2024; published: Aug. 13<sup>th</sup>, 2024

## Abstract

In the economic environment of Internet platform, the labor relationship between platform employees and enterprises has a huge impact, showing the characteristics of complicated labor subjects, difficult evidence collection, weakening of labor relations, etc., which makes such labor dis-

puts more controversial in practice. Compared with workers, platform enterprises have more advantages and control the formulation of algorithms. Based on the purpose of maintaining vulnerable groups and harmonious labor relations, it is necessary to reconstruct the identification standards of labor relations by referring to advanced foreign legal systems, optimize the distribution of the burden of proof in such disputes, and expand the new situation of the identification of labor relations. So as to solve the difficult problem of labor relations identification in the employment of Internet platform.

## Keywords

Platform Economy, Labor Relations, Dependency, Identification Criteria

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

平台从业人员是指通过网络平台进行灵活就业的劳动者，主要从事外卖、运输、快递等行业。这一类型的劳动力具有数量大、就业形式弹性大等特点，与传统的雇佣模式不同，其工作内容与工作时长具有很大的不确定性。随着国内各种数字平台的建设，在各企业特有的算法的引导下，点对点的服务模式也得到了进一步的完善，用户可以通过智能手机订单，来进行供需的匹配，从而实现交易的最优化。但是，对于平台用工模式、劳动关系认定、劳动权益保障等方面由于相关法律、法规的滞后性尚未得到完全的保护。同时，因为用工关系不清、工作方式不确定、用工主体不明等新的用工形式特征，传统的劳动关系认定标准已经难以定义这一新型的就业形式下的劳动关系[1]。如果不能很好地确定新型就业形式下的劳动关系，那么劳动者原本应该享受的一系列法律权利就很难得到实现。劳动者将面对着有工作但没有单位组织、有劳动风险但没有社会保险、有用工问题而没有部门监管、有劳动报酬但是没有基本工资的窘境。

## 2. 互联网平台从业人员权益保护概述

### (一) 互联网平台从业人员权益保护的必要性

劳动关系与劳务关系二者之间的显著差异在于：劳动关系是一种不平等的劳动关系，它受《劳动法》《劳动合同法》等相关法律规范的限制；而劳务关系的当事人之间的权利和义务受《民法典》调整，属于平等的民事关系。与互联网平台企业相比，平台从业人员显然处于弱势地位，他们的劳动权益也需要倾斜保护。首先，互联网平台企业掌握算法制定权。与平台从业人员相比，平台企业拥有更多、更全面的市場信息，并通过算法的设计，将此类信息差转化为对企业有利的因素。算法是一种技术，而技术又是中立的，然而，作为一种决策方式，平台企业通过评价的形式将其风险转移到外卖骑手身上。其次，互联网平台从业人员处于弱势地位。平台从业人员的“工作弹性”、“自主选择性”在某种程度上掩盖了“新经济”特征所导致的“劳资实力差距拉大”的实质[2]。随着平台从业人员队伍的扩张，平台服务市场呈现出供大于求的局面。平台通过算法设计等手段，使自己的利润最大化，但却牺牲了劳动者的个体权益。传统企业中，员工通过职工代表大会、职工大会等形式对企业的经营管理进行了不同程度的干预，然而，现实中却没有一个能够帮助平台劳动者参与算法开发的系统组织机制，这一不公平现象进一

步加剧了企业的监管透明度和信息不对称,从而使劳动者的合法权利无法得到保障。此外,由于许多平台劳动者本身的受教育水平普遍较低,因此无法认识到平台是怎样通过多种途径来规避与其建立正规的劳动关系的。许多外卖骑手只是认为,一旦同意登记,就意味着与平台企业建立了劳动关系。由于此种认识偏差使得平台公司对其主导性更为隐蔽,从而大大降低了他们的话语权。

## (二) 互联网平台从业人员劳动关系认定现状

平台从业人员与互联网平台企业的最大冲突是劳动关系确认困难。当前,由原国务院劳动和社会保障部颁布的《关于确立劳动关系有关事项的通知》<sup>1</sup>(以下简称《通知》)是我国第一部针对确定劳动关系出台的规范性文件。但是,从平台用工的实际情况出发,就会发现该标准忽视了平台用工的经济从属性。在目前的平台用工模式中,组织从属性和人格从属性都被削弱了,而经济从属性则变得更为显著。举个例子,有很多人在一个平台上全职工作,并以此为主要收入来源,但这些人的工作时间很自由,不受平台的直接监管。

在司法实践中,各地法院在认定平台员工与平台之间的雇佣关系、对平台经济的态度以及平台从业人员的权益保护等问题上都有很大的不同。鉴于最高法、最高检尚未发布有关指导案例,而当前的平台经济给社会带来了大量的经济利益和大量的工作岗位,一些地区法院认为,司法应该鼓励对平台经济的发展给予鼓励,因此许多地区法院会将所有的平台用工视为临时用工,这样,司法实务中就会更倾向于不认定平台从业人员与平台存在劳动关系。但有些法院会坚持平台用工的性质仍属于劳动关系,出于维护劳动者利益的考虑,则倾向于认定平台与劳动者存在劳动关系。所以,在一定程度上,互联网平台与从业人员的劳动关系确认还存在着许多问题,劳动者在遭受侵害时难以得到有效保护。

## 3. 互联网平台用工劳动关系认定的困境

### (一) 劳动关系从属性弱化

劳动关系的从属性可以划分为人格从属性、经济从属性和组织从属性三个方面。在平台经济用工的环境下,上述劳动关系的从属性并不明显。首先在互联网平台企业和劳动人员的双方关系中,其人格从属性被削弱<sup>[3]</sup>。在传统的劳动关系中,劳动者必须按照用人单位的安排进行工作,并且在工作期间也必须遵守用人单位的相关规章制度。在互联网平台用工的模式下,平台没有强制要求员工在一定的时间段内工作,也没有具体的规定提供服务的地点、方法,而是在服务结束之后,才会对服务的完成程度做出评估。其次是经济从属性弱化,在传统的用工模式中,劳动者使用用人单位所提供的生产资料,进行相应的工作并获得与之相应的劳动报酬。在平台用工模式中,除了少数专业人士,大部分的平台都不会提供生产所需的资料,一切都要员工自己准备。另外,在支付工资方面,与传统的用工方式也有很大的区别,平台从业人员按照订单来领取工资,而不是和用人单位事先协商好的,其按照订单的数量和完成度即好评率来获得相应的报酬,而拒绝订单,同样没有报酬。最后是组织从属性减弱,组织从属性是指在劳动关系持续过程中,作为用工单位的劳动者,其可以通过一系列的工作活动任务,对雇主有一种归属感和认同感。但是,在互联网平台用工模式从业人员与平台领导并无交流中,而大部分的从业人员也同时在其它平台上从事类似的工作,用人单位也并没有强迫他们从事竞业限制,因此,平台从业人员对平台的归属感不强。

### (二) 证据收集困难化

在与平台用工有关的劳动争议中,需要通过互联网平台来展示各方提交的证据类型、内容和信息载

<sup>1</sup>《通知》将“有无劳动合同”作为认定劳动关系的唯一依据,改为“设定条件”,对其进行了具体的认定。建立劳动关系需要满足三条准则:第一,主体适格,即用人单位和劳动者均需满足法律法规规定的主体资格。第二,劳动关系具有从属性特征,即劳动者服从用人单位的管理并通过用人单位的工作安排获取报酬。第三,劳动者提供的劳动是用人单位经营活动的组成部分。

体。《民事诉讼法》已经将电子证据列入了证据的种类。然而，由于电子证据的易被篡改和删除等特性，使得事前取证难度较大，而证据的滞后又给其认定带来难题。在平台经济环境下，与劳动关系相关的证据通常集中在平台手中。在发生劳动争议的时候，有些平台会通过删除员工注册信息，冻结账号，关闭系统权限等手段来阻止劳动者取得相应的证据。尽管可以通过第三方机构保存证据和公证部门取证存证来获得证据，但是前者需要司法实践的确认，而后的公证费很高，对于劳动者来说并不是最好的选择，这也极大地提高了当事人的举证成本。

### (三) 用工主体复杂化

当前的平台用工模式有三种。第一种是由互联网平台所掌控的公司直接招募员工，员工按照公司的规定和要求开展工作。在这种模式下，双方之间是有明显的劳动关系的，员工受到《劳动法》等有关法律的保护，此种模式与传统的用工模式并没有较大区别[4]。第二种是供需双方都在互联网平台上登记，而用户则可以在平台上发布订单，让平台员工自己决定要不要接受订单，这就像是一份中介合同。然而，员工对于平台之人格依附、组织依附与经济依附都较中介契约强。此外，中介合同中，当事人与第三人有议价的权力，中介方不能对合同进行实质性干预，而平台员工则基本无权与顾客进行直接谈判，从而影响到双方的利益。第三种是最为常见的劳务纠纷，也就是“外包”。就拿外卖平台来说，平台按照一定的规化对各个地区进行配送，然后通过各个地区的配送商招募骑手来完成任务，这时，外卖平台的雇佣主体职责就被转移到了第三方。有些配送商还会将自己的工作拆分成更小的部分，从而将自己的契约签订人、人身关系和经济关系都分割开来，让自己的员工承担更大的责任。在延长的雇佣链条掩盖下，用工主体隐藏了自己的真实身份，平台从业人员的权益难以获得保障。

## 4. 互联网平台劳动关系认定困境之解决建议

### (一) 重构劳动关系认定标准

目前，我国的劳动关系认定标准采用构成要件形式，以劳动者与用人单位的从属性作为认定的主要依据。凡是满足《通知》中的三个构成要件的，在法院判定中基本会认定存在劳动关系。然而，在互联网平台用工模式中，以上三个要件必须同时符合的要求较为严苛。从比较法的视角来看，美国等互联网用工制度相对成熟，采取的以“控制检验”为主体，辅以“经济现实性”的“要素权衡”模型，传统的“控制权检验”侧重于“人格从属性”与“组织从属性”，而“经济现实”标准增加了“经济从属性”在“劳动关系”中所起的作用，“劳动关系”的成立并非以“所有要件”是否满足为“要件”，而是通过综合衡量后作出的判断。由于我国是一个有着制定法传统的大国，而美国又有着判例法的传统，因此，要件成立模式较之要素平衡模式更能体现出我国的立法精神，且具有一定的可操作性。并且，经济从属是组织从属与人格从属的“根”，其根源在于劳动者依靠从用人单位获得的经济收益来生存，以牺牲某种程度的自主性来换取经济收益，从而形成了组织依附与人格依附。因此，本文提出了在确立犯罪构成要件的前提下，应当将经济从属性要件纳入到劳动关系认定的构成要件之中。

### (二) 优化举证责任分配

在我国，“谁主张谁举证”已成为法律规范的证明原则，在劳动关系的认定中，通常都是由劳动者提出请求，同时由于劳动者处于弱势地位，在我国，用人单位承担着较大的举证责任。工人仅需要对用人单位发给工人的工作证、服务证等证明其身份的材料之一对此负有举证责任[5]。与传统用工模式相比，平台劳动者在无意识中存在着更多的不平等性，而大多数平台劳动者因为缺少获取数字证据的能力而无法应对平台滥用其支配地位破坏后台数据，因举证困难从而导致诉讼失败的情况较为普遍。美国近几年出现一种新的趋势，就是在案件中首先推定雇主与雇员之间的关系，如果雇主要否定这一前提，那么雇主必须具备三个要件，任何一个要件的不成立，都会导致劳动关系的成立[6]。这一反推定证明责任由用

人单位承担,有利于防止用人单位以正当的形式掩盖不法行为。因此,为了实现举证责任的均衡,本文认为,如果劳动者能提供充分的证据,能够证明其按照平台的安排开展工作,并以此为主要谋生方式,那么,如果平台能够证明下列三种情形都存在,就不能确定劳动关系。第一,工人从事的工作,不在公司的管理和命令范围内;第二,工人从事的工作不是公司的主要经营工作;第三,工人本人所做的劳动所得,并不是他们的主要生计。

### (三) 扩大劳动关系认定新态势

国家市场监督管理总局向美团发出的《行政指导书》中明确指出:平台企业采用其它协作模式,如外包等,平台企业将特定地域的外卖配送服务外包给第三方,再由第三方机构组织员工完成。在此情形下,外包公司和外卖小哥形成了雇佣关系。人社部等部门印发的《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》中提出:“不完全符合确立劳动关系情形但企业对劳动者进行劳动管理的,指导企业与劳动者订立书面协议,合理确定企业与劳动者的权利义务。”“不完全符合确立劳动关系的情形”是不符合原有标准劳动关系特征的劳动关系具体形态,虽然劳动者工作有一定的自主性,但受平台算法和劳动规则管理,其实质仍然是劳动关系[7]。由此可见,我国出台的相关规章正在逐步倾向扩大劳动关系的认定范围。

## 5. 结语

互联网平台经济的兴起附着平台用工的形式也越来越多,平台企业通过外包或者让劳动者注册为个体工商户等方式规避了与劳动者建立劳动关系,从而规避了用工责任,使得平台劳动者的合法利益受到损害的情况时有发生,对此,需要制定一系列的政策和措施来保障平台劳动者的合法利益。但是,长期而言,系统的保护必须要在法制的框架下才能得到更好的贯彻,这就要求在劳动关系的认定标准入手,加强对平台从业人员的权益的保护,这将有利于建立一个公正的市场竞争秩序,维持劳资关系的和谐与稳定。

## 参考文献

- [1] 王天玉. 基于互联网平台提供劳务的劳动关系认定——以“e代驾”在京、沪、穗三地法院的判决为切入点[J]. 法学, 2016(6): 50-60.
- [2] 谢增毅. 互联网平台用工劳动关系认定[J]. 社会科学文摘, 2019(2): 77-79.
- [3] 王天玉. 互联网平台用工的合同定性及法律适用[J]. 法学, 2019(10): 165-181.
- [4] 黄丽, 蓝小琪. 共享用工在劳动关系管理中的风险防范与控制研究[J]. 政法学刊, 2022, 39(3): 89-96.
- [5] 杨浩楠. 共享经济背景下我国劳动关系认定标准的路径选择[J]. 法学评论, 2022, 40(2): 100-112.
- [6] 阙梓冰. 外卖平台灵活用工背景下劳动关系的司法认定[J]. 中国应用法学, 2021(4): 62-76.
- [7] 纪雯雯, 赖德胜. 从创业到就业: 新业态对劳动关系的重塑与挑战——以网络预约出租车为例[J]. 中国劳动关系学院学报, 2016, 30(2): 23-28.