

网络平台从业 遭遇劳动关系认定难

□本报记者李婧

互联网服务平台大量涌现，从业者也越来越多，与之相关的争议也涌入了法院。据统计，朝阳法院自2015年以来受理了188件互联网平台用工劳动争议案件，2018年第一季度就受理了13件。从业者在服务类的APP上注册了账号并提供劳动，是否算入职平台企业，成为了企业员工呢？近日，记者就北京朝阳法院发布的《互联网平台用工劳动争议审判白皮书》采访了法官和律师，对这种新类型的劳动关系进行了解读。

【案例】

“美美哒”美甲师起诉平台遭败诉

“美美哒”APP是由某生活服务公司运营的美甲服务互联网平台，该平台可线上预约美甲师提供上门美甲服务。美甲师冯某在2014年年底与经营“美美哒”APP的某生活服务公司签订《信息服务协议》。根据合同，冯某利用平台获得服务订单信息，并为经由平台下达订单的用户提供美甲服务。

近日，冯某等56名美甲师提出劳动仲裁申请，要求确认与某生活服务公司存在劳动关系。仲裁委员会裁决认为双方不构成劳动关系，冯某等人又起诉到北京朝阳法院。

冯某说，自己经过了入职的面试和培训，然后才进入了公司成为美甲师。“美美哒”平台规定美甲师的休息时间，一个月有四天，如需请假，必须在平台上请假；实际工作中，客户下单后，公司的客服向美甲师发送客户信息，如果拒单，要罚款100元，美甲师私下接单，也会被罚款。

但是公司一方认为，公司和冯某等美甲师是合作关系而非劳动关系。公司不对美甲师进行考勤管理，不安排美甲师的休息时间。最终，法院根据查明的事实并结合双方证据情况认定双方不具有劳动关系，判决驳回冯某等人的诉求。

“好厨师”注册厨师称被非法解雇获支持

同样是互联网服务公司，“好厨师”APP的注册厨师孙某等人也将公司起诉至法院，称遭非法解除劳动合同。“好厨师”APP是由某信息技术公司运营，该平台可以在线预约厨师上门服务提供烹饪服务。

孙某等14人表示，他们经过面试、“试菜”后凭身份证、健康证等人职该信息技术公司，双方约定底薪加提成、工资发放周期等，公司有考勤纪律、奖惩制度，经培训后按照排班表，到客户处提供烹饪服务，并需完成公司要求的宣传及办理会员卡的任务。入职2个多月后，公司要求倒签《合作协议》，协议内容为否认双方存在劳动关系，孙某等7人被迫签订了该协议，朱某等7人拒绝签字。公司仍调整厨师薪酬为零底薪，发放提成。孙某等人提出签订劳动合同以及缴纳社

会保险，公司不同意。

而该信息技术公司认为，公司就是信息提供方，与孙某等人签订的《合作协议》已明确双方不是劳动关系。厨师不需要坐班，没有考勤。

法院支持了孙某等人的诉求，判决该信息技术公司支付孙某等人违法解除劳动合同的赔偿金。一审判决后，信息技术公司不服提出上诉，二审期间，双方达成调解。

【解读】

为何相似案件判决相悖

“互联网服务平台从业者是否是平台员工，这要看平台与从业者之间的依附关系。”朝阳法院法官肖唯告诉记者，“美美哒”和“好厨师”两个案件之所以有不一样的判决，就是因为从业者与平台的依附关系不同。

在“美美哒”一案中，法官注意到冯某等人虽然通过该平台获得服务信息，接受业务信息的“安排”，但是冯某等人可自主选择工作时间和工作地点，不需要坐班，没有专门、固定的办公场所，无法确定冯某等人受某生活服务公司的劳动管理。而且，从双方陈述看出，冯某等人的收入是由客户支付，某生活服务公司只是扣除信息服务费。并不是冯某等人从事了公司安排的有报酬的劳动。

然而，“好厨师”一案中，经营该平台的信息技术公司要求孙某、朱某等人在固定地点报到，对他们进行考勤、培训、指派、调度及奖惩等。除厨师工作之外还要求厨师们进行宣传，按月发放较为固定的报酬。“我们认为，双方有较强的从属关系，虽然公司要求厨师们签订协议，排除劳动关系，但是这种情况下建立的关系符合劳动关系的特点。”肖法官介绍。

【现场】

同一互联网平台 也有不同用工方式

在朝阳法院采访时，记者碰到了前来打官司的前“神州专车”司机常先生。他说自己被“神州专车”非法解雇。“主管嫌我运营少，电话通知我和对班别干了。”常先生说，作为员工，他应该享受带薪的婚假、年假，公司还应该给他缴纳社保。

“神州专车”的经营者是天津安驾商务咨询服务有限公司。公司一方的代理人介绍，常先生以前是他们公司的签约员工，



“他无故旷工，我们才解除的劳动合同。”代理人还介绍，神州是他们经营的品牌，作为互联网服务平台，神州系列有多种用工方式，有些司机是他们的职员，与公司签订了劳动合同，车也是由公司提供，“不仅给司机五险一金，还给油钱。”而有些司机与他们是合作关系，是“带车加盟的司机”，“任何一个司机，只要车符合我们的要求，经过我们的筛选，都可以加盟。但与我们公司没有劳动关系。”

北京中闻律师事务所律师赵金涛介绍，这两种用工方式差距很大。我国《劳动法》及《劳动合同法》都有相关规定来保护劳动者的合法权益。建立劳动关系后，劳动者最基本的权益是用人单位应给劳动者缴纳社会保险，包括养老、工伤、医疗、生育、失业这五类保险以及住房公积金，劳动者还享受法定带薪假期，如果发生工伤，还有工伤的待遇。如果因职业病丧失了劳动能力，单位不能解除与职工的劳动合同。很多情况下，用人单位和劳动者建立了劳动关系，但是没有签订劳动合同，单位还有可能承担二倍工资责任。单位如果解除劳动合同，可能还要给付赔偿或经济补偿金“如果是加盟关系，那么单位就不

会有这些义务了。”

【数据】

从业者起诉确认劳动关系仅37%获支持

根据白皮书，朝阳法院自2015年以来受理了188件互联网平台用工劳动争议案件，其中61.2%的案件，从业者要求确认劳动关系。在审结的171件案件中，超过84%的案件双方对是否建立劳动关系存在争议。

从涉及的行业看，朝阳法院受理的互联网平台用工劳动争议主要涉及服务业，包括交通运输、餐饮、居民服务等多种类型，涵盖司机、厨师、家政员、美容美发师等职业。

从判决的情况看，朝阳法院判决的105件此类案件中，确认平台与从业者建立劳动关系的为39件、占比37.1%，确认双方建立劳务派遣关系的为8件、占比7.6%，认定双方不构成劳动关系的案件为58件、占比55.2%。

【难题】

劳动关系确认成劳动者维权难题

朝阳法院民五庭副庭长吴克

孟介绍，“一方面是互联网平台规避雇主责任，逃避用工责任，损害从业者的劳动权益，另一方面平台用工管理粗放。尤其是对于不属于劳动关系的灵活型用工，往往缺乏书面、明确的协议约定，导致双方从一开始便存在误解，埋下纠纷隐患。”

吴克孟还表示，在互联网平台用工样态下，工作任务大多由从业者独立完成，在是否工作、工作时间以及工作形式的选择上，从业者均有很大的自主性。互联网平台往往只负责应用软件的开发运营、服务信息的整合推送。人事管理的若即若离、报酬获取方式的灵活多样、业务范畴的含混不清均给劳动关系的认定带来了新的问题，审判难度也进一步提高。

朝阳法院发布的白皮书指出，面对互联网平台用工的新样态，社会保障体系和社会监管体系均存在一定的滞后性。互联网平台企业试图排除劳动关系，内部管理粗放，与从业者缺乏磋商。同时，从业者法律意识、风险意识薄弱。另外，行业自律和行政监管缺失，劳动保障体系单一等都是目前制约行业发展的主要问题。

【建议】

劳动行政监管等部门应关注新业态

针对以上问题，朝阳法院白皮书建议互联网平台的经营者要对劳动关系用工和非劳动关系用工进行精细化区分。对于劳动关系用工的，要按照劳动法规的要求签订劳动合同、建立社会保障，对于非劳动关系用工的，要与从业者进行充分沟通，签订合同明确权利和义务。

同时，白皮书还建议行业自律性组织出台适合不同用工类型的指导性文件，劳动行政部门建立互联网平台上线强制报备机制，加强用工合法性审查和违法行为的督促整改、行政处罚，引导互联网平台企业依据用工类型依法建立相应的社会保障关系。

此外，朝阳法院的白皮书还建议将互联网平台从业者纳入工会服务范围，针对此类从业者展开劳动法律知识的宣传。