理论圆桌

“网约工”与平台:劳动关系?

□本报记者 杨琳琳/文 邰怡明/绘图

主持人: 本版编辑

嘉　宾: 北京市劳动模范、北京市常鸿律师事务所主任 常卫东
北京市劳动模范、北京市华伦律师事务所律师 金晓莲
北京市劳动模范、北京市谦君律师事务所主任 武丽君
全国五一劳动奖章获得者、北京福茂律师事务所主任 时福茂
全国五一劳动奖章获得者、北京市总工会法律服务中心副主任、北京市总工会公职律师 褚军花

去年,43岁的某外卖平台骑手韩某倒在了第34单外卖配送途中,平台将抚恤金从2000元提至60万元一事,持续引发热议。这不仅反映了大家对劳动者权益的高度关注,更蕴含着对平台经济新业态下完善劳动者合法权益保障的新期待。

伴随数字经济和平台经济的高速发展,以外卖、代驾、网约车司机等为代表的“网约工”大量涌现,平台经济已成为当前劳动者实现就业的重要渠道。新业态下的劳动者与平台方之间究竟算不算劳动关系?发生意外,他们能不能享受到相关待遇?如何更好地保障他们的权益?北京市总工会法律服务中心特邀5位劳模律师,结合当前法律规定,就此分三个专题探讨——

【律师观点】

常卫东: 新经济新业态下,用工模式本身存在多样性,需要具体问题具体分析,不能“一刀切”地认定某种法律关系。在判断劳动者与平台方是否存在劳动关系时,必须基于事实进行具体分析,一方面看双方之间有没有建立劳动关系的意思表达或意愿,另一方面看双方之间有没有形成管理与被管理的隶属关系。以外卖小哥为例,如外卖小哥在一定期限内向平台方提供服务时间较长且较稳定,其主要收入来源于平台,平台也通过外卖小哥对外提供稳定的服务,应当倾向于确认双方存在劳动关系;如果外卖小哥是短期或业余时间兼职,投入时间并不稳定,可根据具体情况考虑确定为其他法律关系。

时福茂: “网约工”与平台之间可类比劳动关系处理。作为一种新型用工关系,为更好地保护劳动者的合法权益,现阶段,在无法律明文规定的情况下,将此种关系类比劳动关系处理是较好的办法,但要注意具体问题具体分析。长远来看,首先,新型经济形式的健康发展必然需要法治的“保驾护航”,劳动者与平台之间的关系问题应得到重视并尽速厘清,从立法层面,需要完善相关法律法规,给平台和劳动者在用工关系和社会保障等方面予以明确规定。

褚军花: 两者之间的关系应以确定劳动关系为主,其他关系作补充。从现有平台经济用工方式看,主要有“网约工”与平台、平台实际控制的公司、第三方公司之间建立劳动关系,现在使用最多的是众包骑手。但对于众包关系,大部分人认为不是劳动关系,但到底属于何种法律关系,目前没有定论。我认为平台与“网约工”的关系,要区分专兼职劳动者,具体问题具体分析。对于专职劳动者,平台应当与其建立劳动关系;对于兼职劳动者,平台也要从最大限度保护劳动者的角度考虑,建立合法用工关系。而不是现在平台与“网约工”之间既不是劳动关系,也不是劳务关系。总之,平台企业在考虑经济发展的同时,更要履行社会责任,保障劳动者的合法权益。

金晓莲: 两者之间的关系认定并非重点。平台方与“网约工”是劳动关系还是劳务关系,并不是重点,重要的是平台方要勇于承担管理职责,落实“网约工”的合法权益保障。从现实角度讲,在没有健全完善相关法律规定前,相关方面要积极引导平台方与“网约工”通过协商等方式,确定劳动报酬、休息休假、职业安全保障等事项,既要承认“灵活用工”,也要避免“打零工”的风险。

武丽君: 两者之间的关系应当认定为一种非标准的劳动关系。在新型用工形态下,如何准确认定这种新型用工关系,成为当前亟待立法研究和法律实务界关注的问题。个人认为,现在的法律规定采取了二元分法,即不是劳动关系就是非劳动关系,已经不适应平台经济发展需要。基于当前现实需要,能不能有一种“非标准劳动关系”,可以参考劳动关系里的一些内容来制定标准,给予劳动者适当的保护,比如工作时长、工伤、保险方面等。这样既能保障劳动者合法权益,又能履行平台的社会责任,不失为此类情形下维护劳动关系和谐稳定的有效办法。

纵览当前判例,“网约工”与平台方是否存在劳动关系的法律问题,无论是现有法律规定,还是已有司法实践,都难有定论。在此,本版编辑整理了两个案例,一起来看看——

【以案说法】

案例一:存在劳动关系

2018年12月20日,赵某入职某供应链公司,岗位为某平台外卖员,月平均工资近7000元。2019年1月27日,赵某在送外卖途中不慎摔伤,公司未支付任何费用。赵某起诉至劳动人事争议仲裁委,要求确认与公司的劳动关系,仲裁委驳回其仲裁请求。后赵某不服,起诉至北京市大兴区人民法院。

北京市大兴区人民法院经审理认定:赵某主张其与公司之间存在劳动关系,公司虽不认可,但认可其为某平台外卖员,为赵某注册帐号,讲解工作要求,向赵某发放头盔和工服,进行线下管理协调,并向赵某支付费用。法院认定赵某接受公司劳动管理,从事公司安排的有报酬的劳动,故确认双方之间的劳动关系。北京市第二中级人民法院维持原判,为终审判决。

案例二:不存在劳动关系

2018年1月,沈某入职某互联网公司市级分公司,工作岗位为某平台外卖员,双方并未签订书面劳动合同。2018年3月,沈某在送餐途中发生交通事故。因某分公司未给沈某缴纳工伤保险,沈某无法享受工伤待遇。后沈某与某公司及分公司因劳动争议起诉至北京市海淀区人民法院,沈某要求确认其与某分公司的劳动关系,某公司要求确认其与沈某不存在劳动关系。

北京市海淀区人民法院经审理认定:沈某在注册众包骑手时的平台服务协议和劳务协议的协议主体并非某分公司,沈某虽主张与某分公司存在劳动关系,但未证明某分公司对其进行管理、向其支付劳动报酬,故确认沈某与某公司、某分公司均不存在劳动关系。

【法律贴士】

《关于确立劳动关系有关事项的通知》(劳社部发[2005]12号)指出:

用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同,但同时具备下列情形的,劳动关系成立。

1.用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格;

2.用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者,劳动者受用人单位的劳动管理,从事用人单位安排的有报酬的劳动;

3.劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。

用人单位未与劳动者签订劳动合同,认定双方存在劳动关系时可参照下列凭证。

1.工资支付凭证或记录(职工工资发放花名册)、缴纳各项社会保险费的记录;

2.用人单位向劳动者发放的“工作证”“服务证”等能够证明身份的证件;

3.劳动者填写的用人单位招工招聘“登记表”“报名表”等招用记录;

4.考勤记录;

5.其他劳动者的证言等。

其中,1、3、4项有关凭证由用人单位负举证责任。

【背景链接】

以快递小哥为例,劳动者与平台之间主要存在以下四种用工形式:

直营骑手: 快递小哥直接与平台或平台实际控制的公司建立劳动关系。

代理商骑手: 快递小哥与承接部分平台配送业务的第三方公司建立劳动关系,签订劳动合同。

劳务派遣骑手: 快递小哥与劳务派遣公司建立劳动关系,签订劳动合同,劳务派遣公司将劳动者派往平台进行配送业务。

众包骑手: 劳动者通过平台APP注册成为骑手,自主选择时间接单配送。