

共享经济下新型劳动关系的相关法律问题分析

◆ 陈 睿

(河南省民政学校, 河南 郑州 450000)

【摘要】随着科学技术的不断发展,共享经济的发展愈加繁荣,为我国经济的发展提供了新的动力。尤其是在目前,共享经济下新型劳动关系呈现出跨越式增长的态势。在这一过程中,出现的新型劳动关系与传统劳动关系相比,也展现出了新的特点。然而,由于法律本身具有的滞后性,无论是立法还是司法,在新型劳动关系的认定与保护等方面都存在一定问题。本文就共享经济下新型劳动关系的基本理论进行了简要介绍,总结了立法规制和司法实践的具体情况,并针对立法与司法中出现的问题提出了一系列解决策略,希望能够有助于新型劳动关系的认定与规范,加强对新型劳动关系下劳动者的权益保护。

【关键词】共享经济;新型劳动关系;问题分析

共享经济给传统的就业模式带来了一定挑战,这一过程中产生的新型劳动关系也应当受到社会各界的广泛关注。加强对共享经济下新型劳动关系有关法律问题的剖析与探讨,既有助于为新型劳动关系的认定提供一定帮助,也有助于进一步完善我国与劳动关系相关的法律制度。与此同时,也能够对当下劳动者的就业情况有所把握,更好地解决新型劳动关系下就业人员的社会保障问题。只有进一步建立健全新型劳动关系的立法规制,统一各地司法适用情况,才能够助力共享经济的健康、长远发展。

一、共享经济下新型劳动关系的基本理论

(一)共享经济

共享经济,是指利用信息技术将一些闲置的资源加以整合,以便于能够精准地将供求双方匹配起来,最大限度地减少交易成本,实现资源的优化配置,以便于充分满足供求双方的利益需求。在这一经济模型下,劳动者与顾客能够联系起来。例如,Airbnb、Uber等都是国外知名的网上贸易网站。在共享经济模式下出现的新型劳动关系已经超出了既有法律规定的范围,按照现有法律法规的规定,很难实现对新型劳动关系的全面保护。例如,在线租车体系中,租赁公司与汽车公司之间的法律关系认定一直都是一个争论不休的话题。而法律关系认定的混乱也直接影响了对驾驶员合法权益的保护。

(二)对传统劳动关系的影响

1.劳动者的独立性较强,但稳定性变差

在传统劳动关系中,劳动者与企业之间的关系十分密切,稳定性较强。但在共享经济下,由于从业者具有不固定的特点,这就使他们的独立性有所增强,与企业的关系也呈现出不稳定的特点。一方面,在信息技术的发展下,线上工作越来越多,既有全职也有兼职,存在人员流动量大的

问题,企业也无法完全把握每一个劳动者的具体信息。另一方面,共享经济下的企业大多数情况下提供的是一个渠道,而劳动者则可以利用自己的业余时间自主进行工作选择,企业也无需对其工作过程加以监督,劳动者的工作体现出较强的独立性。

2.企业对劳动者的管理逐渐削弱

在新型用工模式下,消费者能够借助各类网络平台对劳动者的劳动情况、服务情况等做出评价,而这些评价直接与劳动者的绩效考核相联系。从某种程度上说,这极大地削弱了企业对劳动者的管理和把控能力。以网约车为例,对司机驾驶路线、驾驶时间等方面的指挥权不在企业手中,而在消费者手中,平台对司机的管理仅体现在资质审查和奖惩机制的确立中,其管理较为松散。每一位司机的绩效考核来源于消费者的个人评价,以此来激励司机提供更高质量的服务,引导他们进行自我约束,这也是共享经济对传统劳动关系的又一大影响。

3.劳动者对企业的依附力度不高

传统劳动关系中,劳动者与企业签订了劳动合同或劳务合同,两者之间的权利义务明确,劳动者依附于企业进行劳动。但在共享经济下的新型劳动关系中,劳动者的流动性很大,与平台之间的依附力度大大下降。仍然以网约车为例,尽管平台在招聘司机时会进行一定的资质审查,但这一审查与传统的招聘流程有着很大的区别。可以说,想成为网约车司机的人一般都能够通过资质审查,双方也并未签订明确的劳动合同。当司机不愿意继续工作时,不需要取得平台同意,自行注销账户即可。由此可见,在新型劳动关系下,劳动者对企业的依附力度大大降低。

二、共享经济下新型劳动关系的法律规制情况

(一)新型劳动关系的立法规制情况

首先,《中华人民共和国劳动法》对劳动关系并未做出明确规定。但规定了双方在签订劳动合同以后,即可确立劳动关系并受到合同内容的约束。同时,对劳动者的薪酬待遇、劳动安全、休息休假等合法权益做出了规定。其次,《中华人民共和国劳动合同法》针对劳动合同的履行、变更、解除与终止等有关问题做出了细化与完善,并规定了劳动者权益受损的救济办法。最后,《中华人民共和国民法典》在侵权编中就劳动者侵权的有关问题做出了规定,明确了劳动者与企业的侵权责任分配。而《关于确立劳动关系有关事项的通知》中规定了认定劳动关系的三个要素:双方具有法律规定的主体资格;双方存在从属关系;双方存在密切联系。

从上述法律法规的分析来看,在认定新型劳动关系时存在以下问题:第一,认定标准较为僵化,新型劳动关系的部分内容难以直接归于传统劳动关系中,无法起到对新型劳动关系的认定与保护作用。第二,有关概念不够明确。就用人单位、劳动者与劳动关系等基本概念,并未做出明确界定。在现有法律规制下,部分用人单位利用资源优势,蒙骗劳动者建立合作关系,当双方出现矛盾时,又以不存在用工关系为由拒绝承担更多的法律责任。而部分劳动者为了获得更多的经济收益而超时工作,既损害了自己的休息权,也给消费者带来了一定的危险。

(二)新型劳动关系的司法实践情况

一方面,从司法实践来看,对新型劳动关系的认定并未达成一致意见,主要可以分为以下三种情况:第一,肯定说。这一观点认为,虽然共享经济给传统的劳动关系带来了一定影响,但并未触及劳动关系的本质问题,新型劳动关系仍然属于传统劳动法律法规的规制范围之内。第二,否定说。这一观点认为在新型劳动关系下,劳动者与平台双方之间存在雇佣关系或劳务关系,不受劳动法调整,应当适用民法的有关规定。第三,新型合作关系说。为了平衡平台与劳动者之间的利益,部分法官主张认定两者之间的关系为新型合作关系,在认定合作协议的效力等问题时,适用《民法典》合同编的规定。尽管这一观点有助于促进双方关系的和谐稳定,但从本质上说,仍然不是认定新型劳动关系的有效办法。另一方面,在与新型劳动关系有关的纠纷中,劳动者在证据收集上具有一定难度。一直以来,我国认定劳动关系的存在都以劳动合同、考勤记录等为依据,但共享经济下大部分证据都属于电子证据,收集存在一定限制,证据效力也有待确定。同时,劳动者提起诉讼的成本过高,部分劳动者会由于时间成本、人力成本的投入而放弃追求平台责任,致使法律维护弱势群体权益的作用无法实现。

三、共享经济下新型劳动关系的法律建议

(一)针对立法规制的建议

1.完善新型劳动关系的认定制度

就新型劳动关系来说,不同国家的处理办法也有所不同,法国、德国、加拿大等都采取了相应的保护措施。为此,我国针对新型劳动关系的立法应当跟上发展趋势,转变过去的三要素认定标准,做出适合社会发展的调整。具体来说,应当在立法中认定新型劳动关系的原则性标准,尽量留出一定的立法余地以便于吸收未来可能出现的新型劳动关系。尤其是在共享经济的发展初期,应当尽量以包容的态度看待新型劳动关系,认可平台与劳动者在劳动关系中的主体资格。与此同时,还可以适当增加兜底条款,采用反向列举的方式对一些特殊情形予以排除,以便于进一步明确新型劳动关系的认定标准。只有这样,才能够让有关法律规范的覆盖面更大,为司法实践提供有力的法律支持,构建更加和谐、健康的劳动关系。

2.拓展新型劳动关系基准

所谓劳动基准,是指国家在保护劳动者合法权益的过程中划定的最低标准。在不同的发展阶段中,国家保护的最低标准也会发生变化,侧重于不同方面。在共享经济模式下,需要进一步拓展新型劳动关系基准,以便于实现更好地保护劳动者合法权益的立法目的。确定劳动关系认定新标准与拓展新型劳动关系基准需要共同推进,在认定标准正式确定前,可以将劳动者的概念广义化,拓展为参与劳动的主体,以便于更好地为劳动者提供法律上的保护。与此同时,还应当对传统劳动关系以及新型劳动关系的具体类型加以总结和区分,确定保护新型劳动者的社会保障标准,避免单纯地以劳动关系的成立作为提供社会保障的唯一标准。这样一来,能够将法律保护的范围扩大至更多新型劳动者,实现对经济发展与个体权益的共同保护。

3.加强社会保险立法

虽然我国社会保险制度在不断完善,但由于信息不足、立法不够完善等原因,仍然有一部分劳动者未进入到社保体系中。在以往的社会保险制度中,劳动关系的认定是参与社会保险的前提条件。然而,新型劳动关系的认定与劳动者权益保护之间存在矛盾,需要进一步加强社会保险工作,以便于促进共享经济的发展,也给更多的劳动者带来切实利益。具体来说,应当加强养老保险、医疗保险以及工伤保险三大保险项目的完善与健全。在对劳动者的基本权益进行保障以后,再不断推进其他保险项目的落实。在这一过程中,应当尊重劳动者的主观意愿,支持他们选择自己认为更加合适、风险较小的保险种类,在保障其基本权益的前提下,不进行强制性要求。与此同时,针对新型劳动者的保险缴纳比例,立法机关也应当在认真进行社会调查和数据分析的基础上,适当调整原有60%的缴纳比例,切实发挥社会保险的积极作用。



(二)针对司法规制的建议

1.统一司法实践认定标准

一方面,法官在具体适用有关案例时,应当对具体案件的类型等做出区分,对现实生活中存在的各类用工形式作出总结和判断,选择更有针对性的解决办法,从从属性、双方关系等多个角度对是否符合劳动关系做出认定。在具体司法实践中,应当避免套用法律规定和过往经验,简单地认定其是否属于劳动关系。同时,法官也应当不断提升自己对法律及其背后法理本质的理解与认识能力,以便于更好地应对复杂的劳动关系。另一方面,还应当高度重视指导判例的作用。只有加强对实践经验的总结和反思,不断发现司法实践中遇到的新问题,就现实生活中普遍出现的各类问题制定统一的指导标准,才能够统一认定标准。

2.合理分配诉讼双方举证责任

尽管新型劳动关系下劳动者对平台的依赖性有所减弱,但平台对劳动者仍然具有一定控制权。因此,平台公司仍然负有为劳动者创造良好的工作环境、维护劳动者各项合法权益的义务。当劳动者在工作过程中与第三人发生纠纷时,平台作为用人单位要先行承担赔偿责任。在追究劳动者的个人责任时,平台也应当主动整理并提交有关证据,证明确实是由于劳动者的个人原因而应当承担相关法律责任。倘若劳动者能够证明自己不具有过错或与损害结果并无因果关系的,则可免于承担责任。当劳动者与平台因劳动关系而发生纠纷时,劳动者应当提供有关证据证明自己与平台存在劳动关系,超出本人能力范围之外的证据,则可以请求法院依职权调取,由平台企业提供。由于劳动者与平台相比处于弱势地位,倘若平台无法拿出与劳动者不存在劳动关系的证明,则应当承担相应的不利后果。简而言之,有关劳动者与平台的举证责任分配问题,应当予以合理规定,但由于劳动者的弱势地位,举证责任分配未必要对等,应当根据不同案件的实际情况,从保护弱势群体利益、促进社会发展的角度出发,对举证责任加以合理分配。

3.落实司法援助制度

目前,司法实践中在处理劳动纠纷时,需要首先适用调解程序。因此,基层调解组织应当充分发挥自己的作用,按照处理劳动纠纷的基本原则和基本程序,在劳动者提出诉求以后及时进行处理,积极采取措施化解劳动者与平台之间

有关工资待遇的各项问题,避免激化矛盾,争取将矛盾化解在基层。对于无法达成协议的纠纷,则应当进入诉讼程序。由于大部分劳动者对法律问题不够了解,在诉讼中很容易处于被动地位,这就要求司法援助制度的落实与完善。为此,法律援助中心的工作人员在处理新型劳动关系的纠纷问题时,面对劳动者的申请应当做到当场接待、审核并受理,尽量节省申请法律援助的时间成本,简化相关程序,做到从申请到完成全程零费用。同时,有关部门也可以开展新型法律关系的专项维权活动,积极组织调解委员会等,减少劳动者维护权益的成本投入,实现对其合法权益的切实保护。

四、结束语

总而言之,加强共享经济下新型劳动关系的法律规制具有重要意义。共享经济作为社会发展的产物,为我国创造了大量的就业机会。同时,新型劳动关系的出现也对传统劳动关系的认定和规制也产生了一定冲击,要求立法规范和司法实践具有更强的包容度和适用性。因此,立法与司法工作人员应当以维护新型劳动关系下劳动者的合法权益为出发点,把握好劳动者与共享平台间的关系,积极解决新型劳动关系认定与规制的混乱现象。

参考文献:

- [1]韦雨婷,王楚婷.共享经济背景下劳动关系认定标准的反思与重构[J].互联网天地,2022(06):22-27.
- [2]李彩霞.共享经济下的新型用工方式及其劳动关系认定的困境[J].今日财富,2020(24):149-150.
- [3]姜怡乐.共享经济时代下网约车新型劳动关系认定探究[J].人才资源开发,2019(20):92-94.
- [4]胡宇子.共享经济视域下民营企业新型劳动关系的构建[J].宿州教育学院学报,2018,21(01):10-11.
- [5]刘君.顺应互联网时代发展 构建我国共享经济的新型劳动关系——关于构建新时代网络劳动关系的思考[J].工会信息,2017(24):7-11.

作者简介:

陈睿(1976—),男,汉族,河南郑州人,本科,讲师,研究方向:经济法学。