

“互联网+”平台经济新业态下确认劳动关系的审理难点与解决路径

谢南南

上海市嘉定区人民法院 上海 201801

摘要：近年来，我国“互联网+”产业发展迅速，平台经济从1.0版本跨越到2.0版本，依托互联网平台就业的劳动者数量大幅度增加，就业机会增多的同时，亦对现行《劳动法》带来诸多挑战。部分平台企业为降低用工成本，用工形式游走在“灰色地带”，或要求劳动者签订各种协议刻意规避劳动关系，使得审判实践中认定平台与劳动者间成立劳动关系陷入困境，劳动者权益难以得到充分保护。因此，平台经济新业态下的劳动关系认定标准亟待得到明晰。

关键词：平台经济；确认劳动关系；审理难点；解决路径

引言

“劳动关系”是指双方当事人通过合意由劳动者一方提供劳动、用人单位一方给付报酬所形成的具有经济、人身从属性的权利义务关系。解决未签劳动合同双倍工资、违法解除劳动合同赔偿金、加班工资等劳动争议的前提是双方间应存在劳动关系。法院在审理确认劳动关系案件时一般参考原劳动和社会保障部2005年《关于确立劳动关系有关事项的通知》所列三项要件：一是用人单位与劳动者符合法律、法规规定的主体资格；二是用人单位支付劳动者工资，劳动者受用人单位的管理、约束；三是劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。新就业形态通常依托互联网、大数据等新技术，集中在共享经济、平台经济、电子商务等领域，譬如外卖配送员、网约车驾驶员、平台主播等工作岗位。相叫于传统的就业模式，新业态就业更加灵活，组织更松散，对传统的确认劳动关系“三要件”带来挑战。

党的二十大报告首次提出“支持和规范发展新就业形态”，从顶层设计的高度肯定了新就业形态的积极作用，确立了在规范中发展的政策基调，同时指明了“加强灵活就业和新就业形态劳动者权益保障”的治理目标。为切实保障新就业形态下劳动者的劳动权益，2021年7月16日，人力资源和社会保障部、最高人民法院等八部门联合出台了《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》。该指导意见第2条将平台企业与新就业形态劳动者之间的用工关系规定了三种情形：一是符合确立劳动关系情形的，即平台企

业与从业人员之间的用工关系符合确立劳动关系情形的，企业应当与劳动者订立劳动合同，建立劳动关系。平台企业与劳动者间发生的争议，应适用劳动法律的相关规定处理；二是不完全符合确立劳动关系情形的，即平台企业与从业人员的劳动者不符合劳动法律等相关规定关于确立劳动关系的情形，但企业对劳动者进行劳动管理的，应指导企业与劳动者订立书面协议，合理确定企业与劳动者之间的权利义务。三是民事法律关系情形，即劳动者个人依托平台进行自主经营活动，双方间的关系为民事权利义务关系，由此发生的争议应适用民事法律的相关规定处理。

一、平台经济就业形态的特点

平台经济新业态是互联网科技与商业模式的深度融合，通过大数据、人工智能等新技术手段，将传统的商业模式进行升级和改造。其特点是打破了传统的地理界限和时间限制，实现了信息的快速匹配和交易的即时完成。

1. 工作空间与时间灵活性高。平台经济从业人员的工作方式较传统行业发生翻天覆地的变化。他们不再受制于传统的工作模式，而是可以随时随地进行工作。这种灵活性使得从业者可以更加自由地选择自己的工作时间、工作地点和工作内容。

2. 工作内容创新性强。在平台经济中，从业者的角色已经超越了传统的雇员模式。他们需要具备独特的创新能力和创造力，以推动平台的持续发展和创新。同时，他们需要具备较强的学习能力与较强的适应能力，以适应不断变化的

市场环境,满足消费者日益多样化的需求。

3. 个性化需求。在平台经济中,个性化服务和产品的提供已经成为从业者必须面临的挑战。只有通过深入了解消费者需求、定制化服务、利用技术手段和加强与消费者的互动,从业者才能满足消费者的需求,提高竞争力并获得可持续发展。

4. 数字化特征明显。平台经济中的从业者需要运用各种数字化工具和技术来提供服务和产品,例如大数据分析、人工智能等。因此,平台经济对从业者的数字化技能要求较高。

5. 全球化特征显著。平台经济打破了地域限制,使得全球范围内的人才都可以参与到平台的建设和发展中来。

二、确认劳动关系案件审理难点

1. 管辖确定难

根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释一》第八条规定,劳动争议案件由用人单位所在地或者劳动合同履行地的基层人民法院管辖。劳动合同履行地不明确的,由用人单位所在地的基层人民法院管辖。平台经济在互联网的加持下打破以往工作地域局限,公司注册地与劳动者实际工作地往往不一致,在劳动者与用人单位未签订劳动合同的情况下,劳动者向其工作地法院起诉,因其无法举证该地确属用人单位实际工作地,导致无法立案。

2. 劳动关系认定标准不明确

在“互联网+”平台经济新业态下,劳动关系的认定标准存在一定的模糊性。传统的劳动关系认定标准主要是基于劳动者与用人单位之间的直接雇佣关系,而在平台经济中,劳动者与平台企业之间通常是通过签订服务协议的方式建立合作关系,缺乏直接的雇佣关系证据。因此,如何准确界定劳动关系的性质成为审理此类案件的关键问题。

3. 证据收集和认定难度大

部分用人单位为了降低用工成本或基于其他因素的考量选择规避劳动合同,或以彼合同之名掩盖劳动法律关系之实。通常会出现双方权利义务约定与合同名称所展现的特征不符、实际履行突破或有悖于合同约定、未签订任何书面合同等。实践中,确认劳动关系纠纷通常由用工不规范所导致,此类案件中的一部分劳动者因文化程度不高,欠缺关于劳动合同相关的知识储备,保留和固化证据的意识也相对较弱。在产生争议后,非劳动合同制用工的大量存在使得认定当事人达成的真实合意相当困难。

4. 劳动关系与其他民事法律关系区分难

在多数确认劳动关系纠纷案件中,用人单位方的观点可归纳为下列三类:一是单纯地否认双方之间存在劳动关系;二是主张其并非劳动关系的主体,个人系与第三方建立法律关系;三是抗辩双方之间存在雇佣、委托、承揽或合作等关系而非劳动关系。劳动关系与劳务关系、委托关系、加工承揽关系、合作关系等表现形式相似,都具有提供劳务的特征,且因招聘、管理等单位职能需要由具体人员来代为行使,故劳动关系与其他民事关系极易混淆。

三、确认劳动关系审理难点原因分析

1. 法律适用问题

在确认劳动关系的司法实践中,由于现行法律法规对劳动关系的界定和认定标准较为模糊,导致法院在审理此类案件时往往存在不同的理解和认识。同时,一些地方性法规和规章也对劳动关系的认定标准做出了规定,但这些规定与国家层面的法律法规存在一定的冲突和不一致,给司法机关的裁判带来了一定的困难。

2. 证据问题

确认劳动关系案件的证据往往比较复杂,包括劳动合同、工资单、社保缴纳记录等多种形式的证据。然而,在实际工作中,劳动者往往难以提供完整的证据链,或者证据的真实性难以得到证明。此外,一些用人单位也可能采取各种手段来掩盖劳动关系的存在,如虚假招聘、虚构工作经历等,这也给法院的裁判带来了一定的难度。

3. 事实认定问题

在确认劳动关系案件中,事实认定是关键的问题之一。由于劳动关系涉及到多个方面的权益和利益,如工资待遇、工作时间、社会保险等,因此需要综合考虑各种因素来进行事实认定。然而,在实际工作中,由于双方当事人的利益冲突和信息不对称等原因,往往难以达成一致的事实认定结果。此外,一些用人单位也可能利用自身的强势地位来对事实进行歪曲和篡改,从而影响法院的裁判结果。

4. 程序问题

确认劳动关系的程序问题也是导致审理难度增加的原因之一。在实际操作中,由于一些地方性法规和规章对劳动争议处理的程序要求不够明确和完善,导致一些案件无法得到有效的处理和解决。同时,一些用人单位也可能采取各种手段来拖延诉讼进程或者逃避法律责任,这也给司法机关的

裁判带来了一定的压力和挑战。

四、创新解决路径

1. 完善法律法规和司法解释

为了解决平台经济确认劳动关系案件审理难的问题,需要进一步完善相关法律法规和司法解释。在法律适用方面,可以对现行法律法规进行修订和完善,明确劳动关系的界定和认定标准;在证据方面,可以制定更为严格的规定,要求劳动者提供更加充分的证据来证明其与用人单位之间存在劳动关系;在事实认定方面,可以加强对双方当事人的调查和了解,确保事实认定的准确性和公正性;在程序方面,可以进一步明确劳动争议处理的程序要求,确保案件得到及时、有效的处理。

2. 加强监管和管理力度

政府和相关部门也需要加强对劳动关系的监管和管理力度,防止用人单位采取各种手段来逃避法律责任。可以通过加强对用人单位的检查和监督,发现并纠正违法行为;加强对用人单位的培训和指导,提高其对法律法规的认识和遵守程度;加强对劳动者的保护和支持,为其提供更好的维权服务和保障。

3. 提高劳动者的法律意识和维权能力

劳动者也是确认劳动关系案件审理难问题的主体之一。因此,需要提高劳动者的法律意识和维权能力,让其能够更好地维护自己的权益。可以通过开展法律知识普及活动、加强法律援助等方式,帮助劳动者了解法律法规和自身权利;通过建立劳动争议处理机制、加强调解仲裁工作等方式,为劳动者提供更加便捷、高效的维权途径。

4. 加强司法机关的专业素质和审判能力

加强司法机关的专业素质和审判能力,确保公正、公平地审理各类劳动争议案件。可以通过加强法官和检察官的

培训和学习,提高其法律知识和专业技能;加强法院的信息化建设和技术应用,提高审判效率和质量;加强司法公开和透明,让人民群众更好地了解司法工作的进展和结果。

参考文献

- [1] 刘力,钟嫣然.确认劳动关系纠纷案件的审理思路和裁判要点[N].上海:庭前独角兽,2019.(7).
- [2] 劳社部发(2005)12号.
- [3] 北京一中院课题组.新就业形态下平台用工法律关系定性研究[J].北京:《人民司法》,2022.(7):11.
- [4] 李军.新就业形态集体协商的探索、问题与思考[J].上海:工会理论研究(上海工会管理职业学院学报),2023,(3):17.
- [5] 杨思斌.新就业形态劳动者职业伤害保障制度研究——从地方自行试点到国家统一试点的探索[J].北京:人民论坛·学术前沿,2002,(3):37.
- [6] 人社部发〔2021〕56号.
- [7] 田思路.技术从属性下雇主的算法权力与法律规制[J].北京,《法学研究》,2022.(6):132
- [8] 范围.不完全劳动关系的困惑:未解的三个问题[J].北京:《人民司法》,2022.(7):20.
- [9] 李志强,曹健行.平台算法控制下签约主播过劳问题的法律治理[J].北京:《中国劳动关系学院学报》,2023.(8):36.
- [10] 江苏省苏州市中级人民法院课题组.关于新就业形态劳动用工法律关系界定的调研报告[J].北京:《人民司法》,2022.(7):4.
- [11] 窦文涛,韩郭玲.新就业形态下用工争议的裁判路径[J].北京:《人民司法》,2023.(10):12.