

热点思考

平台经济中劳动用工的法学分析

观点

对平台与从业者之间关系性质的定性不同,将直接影响对从业者的保护措施和制度设计。随着时代变迁发展,劳动关系认定标准应适度从宽,平台经济中的大多数依然是劳动关系,应当受到劳动法保护。要重视保护平台经济中的劳动者权益,尽快修法或制定单行法,督促平台履行对从业者的劳动保护义务。

蒋月

互联网科技催生大批APP平台,平台经济可以有效整合、配置社会资源,既为消费者提供经济、便捷、高效的多样化选择和服务,又在扩大就业规模、开拓灵活用工形式等方面呈现出独特价值。目前,法学界、法律实务界对平台与从业者之间关系的认识分歧较大,对两者关系性质定性不同,将直接影响对从业者的保护措施和制度设计。

平台与从业者之间关系的争论

区分劳动关系与劳务关系等法律关系,主要标准是法律关系当事人双方主体地位是否平等或者相互是否具有从属性。这种从属性体现在以下三个方面:一是人身从属性,用人单位享有“指挥命令权”;二是经济从属性。劳动者从事工作以换取一定经济回报,不承担劳动风险,更不承担经营风险;三是

问题探讨

设置劳动法庭必要性的探讨

观点

劳动法庭设置不仅是法院内部机构的设置问题,而且是遵循劳动关系协调、劳动争议处理规律和社会治理创新的问题。深入认识劳动法庭设置的必要性将在根本上有助于理解劳动法庭存在的事理基础,对推动我国劳动争议处理体制完善,多元化解劳动争议以及构建和谐劳动关系具有重要意义。

姜颖

在最高人民法院和全国总工会近日联合印发的《关于在部分地区开展劳动争议多元化解试点工作的意见》中,提出“有条件的人民法院可以推动设立劳动争议专业审判庭、合议庭”,这一要求再次引起各方广泛关注。其实,近年来,建议设置专门劳动法庭的呼声一直不断,全国总工会在不同场合以不同方式提出建议并予以推动,各地设置劳动争议专门审判庭的尝试也不断出现。但实践中,相关政策和做法却不断反复,劳动法庭设置的正当性和必要性并未得到充分认知。因此,有必要对这一问题进行重新认识和理解。

工作研究

观点

各级工会要充分认识加强劳动教育的重大意义,准确把握《意见》要求,在总结回顾“劳模进校园”活动基础上,持续在加强合作、扩大覆盖、丰富载体、强化宣传等方面下功夫,找准切入点、发力点,主动融入、担当作为,为新时代培养社会主义建设者作出应有的努力。

胡永昌

近日印发的《关于全面加强新时代大中小学劳动教育的意见》,就加强新时代大中小学劳动教育做出安排部署,提出了具体要求。各级工会要充分认识加强劳动教育的重大意义,积极行动起来,找准切入点、发力点,主动融入、担当作为,为新时代培养社会主义建设者作出应有的努力。

劳动是推动人类社会进步的根本力量。2014年以来,各级工会和教育部门通力协作,大力弘扬劳模精神、劳动精神、工

组织从属性,是指用人单位与劳动者之间是管理与被管理、支配与被支配关系。具备上述从属性,则构成劳动关系。

关于平台经济用工形式的性质,有学者认为,共享经济没有改变劳动者对共享经济平台的“从属性”实质,平台与劳动者之间的用工关系仍在当下劳动关系的标准之内,应当认定为劳动关系予以保护。有观点主张,共享经济平台用工模式不应认定为劳动关系,劳动关系不应在互联网环境下被泛化。有观点提议,劳动法增设新主体,为这类从业者提供相关保护。也有观点要求,区分不同情形分别予以认定,实行分类保护。还有观点认为,平台与从业者之间是承包合同关系,从业者是“独立承包商”。还有学者主张,应当把共享经济中的平台与从业者之间确定为商业合作关系,两者合作营利。

笔者看来,劳动关系理论应随着时代变迁而发展,劳动关系认定标准应适度从宽。平台经济作为信息技术时代的一种新商业模式,其用工形式多样而非单一,劳动者的工作时间、工作地点具有弹性化,劳动条件、付酬方式等改变了,有些甚至是生产资料由从业者自己提供。现行劳动关系发生了较大变化,不可能被“完美地嵌入”现行劳动法中的制度框架。

然而,平台经济中的大多数依然是劳动关系,应当受到劳动法保护。平台企业通过互联网等技术对劳动过程施加隐性控制,隐性的人格从属性凸现,平台从业者具有较强的经济从属性,不能被某些规避监管或回避责任的行为或现象迷惑。

法院对平台与从业者之间关系的评判

司法实践中,法院判定平台与从业者关系的结果也不具有一致性。以平台与网约车司机之间的法律关系为例,根据高煜宸研

究法院对85个相关案件裁判结果,发现不同模式中的定性差异很大。在快车模式中,大多数法院判决认定平台与司机之间不构成劳动关系,而是认定平台与司机之间构成劳务关系或居间关系,判决理由是“网络平台提供的是媒介服务平台,网约车司机与平台之间,一般不认为存在劳动关系”。而在专车模式中,法院判定平台与司机之间的关系是劳动关系的,占绝大多数。因为专车模式中,通常由平台购置车辆,与加盟其平台的司机签订了劳动合同;即使未签订劳动合同,网约车平台、司机、劳务派遣单位、汽车租赁公司等各方主体之间也签订有三方协议或四方协议,明确约定了彼此的权利和义务。在顺风车模式中,超过九成的案件法院判定平台与司机之间是居间关系。

显然,围绕平台与从业者关系问题的学术意见的分歧,对这类争议处理有一定影响。研判这类关系是否构成劳动关系时,应适度从宽把握,只要具备了劳动关系所应具备的大多数要素,就可以考虑将其归入劳动关系。

加强对平台经济中从业者的劳动保护

在平台经济中,用工形式多元化,劳动报酬分配灵活,从业者的劳动保护应引起重视。目前,平台与大多数从业者没有签订劳动合同,从业者没有参加城镇职工社会保险,难以享受高温津贴、健康体检、职业培训等劳动者应有的劳动福利待遇。研究发现,多数网约车司机只有在面临赔偿责任时,才明确要求确定其与平台之间是劳动关系。部分劳动者法律意识淡薄,只追求眼前利益,没有意识到社会保险权的意义和价值,同意或要求用人单位将应缴纳的社保费用混同工资发放,发生工伤事故时,导致用人单位对工伤赔偿责任推诿、扯皮;部分劳动

工会要找准切入点做好劳动教育

理机构本身的特殊要求决定的。由劳动关系和协调劳动关系的多元机制所决定,劳动争议裁判机构需要多元的人员构成,成立专门的劳动法庭,通过既有陪审员制度,吸收工会、用人单位一方代表以及其他具有劳动关系协调经验的人员参与审判过程,可以较好地满足劳动争议处理机构裁判人员知识结构多元化的需求,弥补职业法官法律知识之外其他知识不足的问题,更好地实现法律效果和社会效果相统一。

第四,设立专门劳动法庭是由我国一裁两审终审的劳动争议裁判体制决定的。在我国,可以对劳动争议案件做出强制裁判的不仅有法院,还包括劳动人事争议仲裁机构。如何实现法院和仲裁更好地分工合作以及裁审衔接,是近年来各方积极探索的问题。2017年,人社部和最高人民法院共同颁布了《关于加强劳动人事争议仲裁与诉讼衔接机制建设的意见》,如果没有相对固定和专门的劳动争议审判机构,不仅很难实现上述文件中提出的“人民法院要明确由一个庭室统一负责裁审衔接工作,各有关庭室要积极配合”的政策要求;而且从实践来看,法院不同庭室对接劳动争议仲裁机构,确实引发了对接不畅、机制不稳、裁审不一等问题,严重影响了裁审衔接和多元劳动争议处理机制发挥作用。通过设立专门的劳动争议审判庭则可以解决上述问题。

最后,设立专门劳动法庭,让工会、企业方代表以各种方式参与到劳动争议诉讼调解和审判中,是实现社会治理创新和国家治理现代化的要求。党的十八届三中全会提出,坚持

工会要找准切入点做好劳动教育

合经济社会发展变化和学生生活实际,积极探索具有中国特色的劳动教育模式。”《意见》的出台,对各级工会而言,既是机遇,也是挑战;既搭建了更为广阔的平台,也提出了新的更高要求。各级工会要准确把握《意见》要求,在总结回顾“劳模进校园”活动基础上,持续在加强合作、扩大覆盖、丰富载体、强化宣传等方面下功夫,切实扛起劳动教育的责任担当,努力使劳动精神更加深入人心。

要持续组织好劳模工匠进校园活动。进一步拓展进校园的范围,组织劳模工匠等先进人物走进高校、职业院校,也进入中小学,用鲜活的语言、接地气的方式,讲述他们的成长成才经历和追梦筑梦故事,使广大学子近距离感受榜样的力量、体悟工匠匠心,深刻认识劳动的价值、劳动者的伟大。

要配合学校优化劳动教育课程内容。针对不同学段、类型学生特点及劳动教育课的课时安排,共同开发以日常生活劳动、生产劳动和服务性劳动为主要内容的课程体系,着力提升劳动教育的价值、劳动者的大大。

者不保留双方往来的票据和信息,发生争议后,无法提供关键证据或重要证据,导致败诉。事实上,平台与从业者之间劳动纠纷正在增多,对平台欠薪投诉也较多。

笔者认为,一要重视保护平台经济中的劳动者权益。应根据从业者的状态和特点,在劳动法基础上,规范企业的用工行为,保障劳动者权益“不旁落”。要强化政府部门监督执法职责,不应将本该由政府承担的监管责任转嫁给平台。

二要尽快修法或制定单行法。在平台经济中大量运用的星级评分机制是平台隐性管控从业者的关键手段,极大地影响从业者的收入、工作方式、工作环境、工作时间等,既是服务质量监督手段,又是一种重要的惩戒途径和措施;评分的排他性也会限制从业者的自主性。对平台账户实施单方冻结、停用或封禁权,表明平台对从业者拥有较强的控制权。平台单方提供的定价、按件计酬、收费机制等形成对从业者的重要控制,从业者不具有议价能力。与平台相比,无论从业者个人或群体客观上均处于弱势地位。平台与从业者在经济、技术、信息等方面存在较大差距,只有尽快修法或制定单行法,按照劳动关系定性两者关系,才能合理配置双方各自的权利和义务。

三要督促平台履行对从业者的劳动保护义务。当前,平台经济的从业者群体已是一支人数庞大的劳动者大军,未来将更加壮大。无论平台企业用工是长期的还是短期的,都应纳入劳动法调整范围,引导、督促平台从业人员参加社会保险,保障劳动者的劳动待遇和劳动福利。平台应引导劳动者发展,为从业人员提供职业技能培训,促进劳动者职业技能提升。

(作者为厦门大学法学院教授)

工会要找准切入点做好劳动教育

系统治理,加强党委领导,发挥政府主导作用,鼓励和支持社会各方面参与,实现政府治理和社会自我调节、居民自治良性互动。这种“鼓励和支持社会各方面参与社会治理”以及“社会自我调节”,应当涵盖鼓励和支持社会各方参与矛盾化解和纠纷解决。《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十三个五年规划的建议》亦强调,建设平安中国,完善党委领导、政府主导、社会协同、公众参与、法治保障的社会治理体制,推进社会治理精细化,构建全民共建共享的社会治理格局。党的十九大报告再次将社会治理创新置于新的高度。上述社会治理的理念有着十分丰富的内涵,但最为重要的内容之一在于让社会主体参与到社会治理过程中,实现共治共享,在争议处理过程中实现社会参与也是其应有之义。通过设立相对独立的劳动法庭,将为实现劳动争议处理的社会参与提供路径,有利于社会治理创新思想的落地。

总体来看,劳动法庭设置并不仅是法院内部机构的设置问题,而是一个遵循劳动关系协调、劳动争议处理规律和社会治理创新的问题。深入认识劳动法庭设置的必要性将不仅有助于中央文件的落实,而且在根本上有助于理解劳动法庭存在的事理基础,对落实《关于在部分地区开展劳动争议多元化解试点工作

的意见》提出的要求,推动我国劳动争议处理体制完善,多元化解劳动争议以及构建和谐劳动关系都具有重要意义。

(作者为中国社会法学研究会副会长、中国劳动关系学院教授)

工会要找准切入点做好劳动教育

要助力学校强化劳动教育师资队伍。组织劳动教育专任教师深入劳模工作室、工匠工作室、技能大师工作室等交流座谈,推荐劳模工匠担任学校劳动教育实践指导教师,促进劳动教育专任教师进一步强化劳动意识、劳动观念,提升实施劳动教育专业化水平。

要多措并举为劳动教育提供必要保障。发挥工会组织优势,充分利用各方面资源,帮助联系开放实践场所,支持学校组织学生参加力所能及的生产劳动、参与新型服务性劳动。同时,帮助组织学生深入城乡社区、福利院和公共场所等参加志愿服务,开展公益劳动,参与社区治理,使学生与普通劳动者一起经历劳动过程。

要切实加强对劳动教育的宣传引导。大力宣传辛勤劳动、诚实劳动、创造性劳动的典型人物,广泛宣传劳模进校园活动取得的显著成效,积极宣传企事业单位和社会机构提供劳动教育服务的先进事迹,弘扬劳动光荣、创造伟大的主旋律,营造全社会关心和支持劳动教育的良好氛围。

(作者单位:甘肃省总工会)



前沿观察

电子劳动合同是劳动关系管理数字化的关键

邱婕

近日,人社部就订立电子劳动合同的有关问题进行回函,明确用人单位与劳动者协商一致,可以采用电子形式订立书面劳动合同。该文虽以回函形式,内容简短,但对电子劳动合同的发展具有重要意义。

该函本身并未创设新的法律规定,是基于现有法律的回复。《劳动合同法》第十条规定,“建立劳动关系,应当订立书面劳动合同”。按照《合同法》的规定,书面形式是指合同书、信件和数据电文(包括电报、电传、传真、电子数据交换和电子邮件)等可以有形地表现所载内容的形式。而按照2013年商务部制定的《电子合同在线订立流程规范》,电子合同是指平等主体的自然人、法人、其他组织之间以数据电文为载体,并利用电子通信手段设立、变更、终止民事权利义务关系的协议。可见,电子合同就是以数据电文为载体的书面合同。

事实上,地方规定中已有认可电子劳动合同的形式。2019年11月,浙江省人社厅《关于优化新业态用工服务的指导意见》中已经明确新业态用工可以签订电子劳动合同,这也符合新业态的发展趋势。典型的电子劳动合同的订立过程大概为,第一步,企业通过短信、微信等方式向劳动者发送电子劳动合同签订链接;第二步,劳动者点击链接进入电子劳动合同订立页面;第三步,劳动者完成个人实名认证;第四步,签署电子劳动合同。订立电子劳动合同还是很快便捷的,在完成上述步骤后,除劳动关系双方可以获得电子版劳动合同外,还可以获得第三方机构出具的《电子数据存证报告》。

值得注意的是,人社部回函中对电子合同的生效要求是“符合电子签名法等法律法规规定”,因此,电子合同的“电子签名”是一个关键点。我国《电子签名法》早在2005年4月1日起已经施行。该法第十三条规定,可靠的电子签名应当满足四个要件:其一,电子签名制作数据用于电子签名时,属于电子签名人专有;其二,签署时电子签名制作数据仅由电子签名人控制;其三,签署后对电子签名的任何改动能够被发现;其四,签署后对数据电文内容和形式的任何改动能够被发现。只要满足上述条件,劳动合同当中的电子签名就具有法律效力。

电子邮件尽管也包含在书面合同的数据电文中,但要同时满足人社部回函中规定的“可靠的电子签名”则存在困难。《电子签名法》对电子合同达到符合法律、法规要求的书面形式的要求是,能够有形地表现所载内容并可以随时调取查用的数据电文。因此,为了保证电子劳动合同的有效性及避免后续的法律风险,不建议企业采取电子邮件形式订立电子劳动合同。尽量使用取得认证资格的电子认证服务供应商,当然,如果企业有更高的保密要求也可自建电子劳动合同订立系统。

劳动合同的重要作用在于其是证明劳动关系存在的主要证据。近年来,司法审判的数字化发展与时俱进,2012年,《民事诉讼法》将电子数据增加为新的证据形式。2015年,《民事诉讼法解释》明确了电子数据的含义。2019年,最高法院发布《关于修改〈关于民事诉讼证据的若干规定〉的决定》,对电子数据范围作出比较详细的规定,明确当事人提供和人民法院调查收集、保全电子数据的要求,规定了电子数据审查判断规则,完善了电子数据证据规则体系。

我国已经建立了完善的电子合同举证规则。综合上述法律规定和司法实践,在涉及电子劳动合同的案例审理中,应提交纸质版的“电子数据存证报告”,有条件的可以做当庭演示。如双方对电子劳动合同证据真实性无异议的,即可采纳。如一方对电子劳动合同证据真实性有异议的,可以通过提交电子劳动合同公证书的方式进一步证明。

随着我国信息化社会的快速发展,中国在数字化转型方面已居世界前列,电子劳动合同因其所具有的特殊价值,必然是未来的发展趋势。当然,对企业的劳动合同管理来说,也需要一次全流程的再造,这也是我国企业劳动关系管理数字化转型不可或缺的一环。

(作者为中国劳动关系学会常务理事)