

G 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

G 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识。因此,有必要对这一问题进行重新认识和理解。

第三,设立专门劳动法庭是由劳动争议处

首先,设立专门劳动法庭是由劳动关系本身的特殊要求决定的。劳动关系是最重要的生产关系,也是最基本的社会关系之一,涉及职工的切身利益、生产秩序的稳定,以及和谐社会建设。据人力资源和社会保障事业发展统计公报显示,2008年全国各级劳动争议仲裁机构共办理劳动争议案件96.4万件,2018年增至182.6万件,2019年据估计全国劳动争议案件量或达到200万件左右。同时,劳动争议又具有较强的专业性,这决定了劳动争议应当由专门机构尽快并专业化解决。因此,专门的劳动法庭可以在一定程度上满足劳动争议解决的需要。

其次,设立专门劳动法庭是由协调劳动关系的多元机制决定的。劳动争议处理不仅涉及劳动法律的运用,而且还涉及社会保障、集体合同、用人单位规章、用人单位生产经营自主权等问题,这些问题不仅是单纯的法律问题,还涉及人力资源、劳动关系等。因此,审理劳动争议案件需要多元立场、多元视角和多元知识结构,这与传统的民事案件审理有较大区别。同时,除法律外,劳动政策在劳动关系的调整中也占有较重要的地位。目前,我国劳动领域的社会政策和文件历史跨度大,规范内容庞杂,位阶差异不等。这些特点决定了劳动争议的裁判者需要更复合的知识、更长的审判经验积累和更长的职业养成过程。成立专门的劳动法庭,保证审判人员的相对稳定和案由的相对集中,可以较好地解决上述问题。

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,也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

第四,设立专门劳动法庭是由劳动争议处

G 工作研究

工会要找准切入点做好劳动教育

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

匠精神,共同开展“劳模进校园”“劳模进校园”等活动,引导广大学生准确理解和形成马克思主义劳动观,深刻认识“劳动是财富的源泉,也是幸福的源泉”,牢固树立劳动最光荣、劳动最崇高、劳动最伟大、劳动最美丽的观念,受到学

校师生欢迎,在社会上引起强烈反响。

《意见》指出,近年来,一些青少年中出现了不珍惜劳动成果、不想劳动、不会劳动的现象,劳动的独特育人价值在一定程度上被忽视,劳动教育正被淡化、弱化。的确,在现实生活中,轻视劳动、害怕劳动、躲避劳动的现象依然存在,劳动无贵贱的理念也在一定程度上受到影响,学生们对劳动的认识仍有偏差。

毕业走上工作岗位后,又因为吃了苦、受不了累等原因,很快就选择放弃,这种情况在制造业企业中尤为严重。普通高校毕业生中,更多人选择去做白领、当管理者,愿意在生产一线当技术工人、从事生产操作的越来越少。可以说,劳动教育这一课到了必须加强的时候。

“把劳动教育纳入人才培养全过程,贯穿大中小学各学段,贯穿家庭、学校、社会各方面,与德育、智育、体育、美育相融合,紧密结

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既进高校、职业院校,也进入中小学校,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,体悟匠人匠心,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、不同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,将劳动精神、劳模精神、工匠精神融入其中,着力提高劳动教育的针对性、实效性。

(作者单位:甘肃省总工会)

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,极大地影响从业者自主决策权。评分机制直接影响从业者的收入、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实际控制,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)



G 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《劳动合同法》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、电子邮件和电子数据)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《电子商务在线订立流程规范》,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《关于优化新业态劳动用工服务的指导意见》中已经明确规定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捷便利的,在完成上述步骤后,除劳动关系双方可以获得的电子版劳动合同外,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邮件服务供应商,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”,有条件的可以做法庭演示。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)