



2025年1月1日是《中华人民共和国劳动法》实施30周年的日子。30年间,这部新中国成立以来首部系统规范劳动关系的法律,有效保护了广大劳动者的合法权益,为构建和谐劳动关系提供了坚实的法律保障。然而,随着新一轮科技革命和产业变革深入发展,新赛道、新模式、新业态层出不穷。在劳动用工领域,电商平台企业衍生的快递员、网络主播等新业态劳动用工关系快速发展,对传统劳动用工及服务管理带来了深刻变革,劳动者权益保护随之出现了一些新情况和新课题。最高人民法院公开信息显示,近5年,全国法院共受理新就业形态民事纠纷案件已达42万件。12月23日,最高人民法院首次发布新就业形态劳动争议专题指导性案例,针对社会关注的外卖骑手、网络主播、代驾司机等新就业形态劳动者的劳动关系认定问题作出回应。

劳动法实施30年,网约车司机、快递员、网络主播等新业态劳动用工关系催生新命题—— 保障新业态劳动者权益 关键在哪?

■ 本报记者 孙启明 张清

新业态劳动用工 引发新型纠纷

记者在采访中了解到,位于天津市第三中级人民法院辖区内的滨海新区,作为京津冀协同发展战略合作功能区,平台经济发展较为活跃,已形成规模集群效应。目前在滨海新区注册平台企业已经超过1000家,从业人员5万余人。逐步形成了以贝壳(链家)、58到家、美团、去哪儿等为代表的生活类平台,以滴滴、大众出行等为代表的互联网出行类平台,以狮桥、顺丰、货拉拉、满帮等为代表的网络货运类平台,以猎聘、薪火科技、和众共享等为代表的灵活用工平台,以高济医疗、京东健康等为代表的互联网医疗类平台,以火花思维为代表的互联网教育培训平台,以爱奇艺、抖音直播为代表的影视制作和泛娱乐平台等七类产业细分领域。

“新业态劳动用工打破了传统就业模式和法律秩序下的利益关系和管理规范,呈现出就业方式相对灵活、用工关系复杂、用工形式和分配方式多样、劳动关系认定模糊等特点。”天津市第三中级人民法院民一庭庭长丁津翠介绍,2022年至2024年3年间,该院共审结涉及新业态劳动争议案件600余件,且呈逐年递增态势。所涉纠纷类型前三位依次为:确认劳动关系纠纷、侵权类纠纷、保险待遇纠纷。其中确认劳动关系纠纷占比最高,接近一半。

确认劳动关系为何如此重要?意义何在?对此,丁津翠表示,是否存在劳动关系对劳动者的权益影响重大。如果认定劳动关系成立,劳动者将依法享有劳动报酬、享受社会保险和福利、获得经济补偿和赔偿金等一系列权益。

“相对传统劳动关系认定标准,新就业形态领域劳动用工模式在管理方式、工作时间、报酬支付等方面呈现灵活性、多元性、技术性等新特点,造成新就业形态劳动争议所涉情形复杂多样,判断是否存在劳动关系成为重要课题。”丁津翠告诉记者,特别是实践中还存在拉长用工链条层层转包、由外包公司或其关联公司以“承揽费”“服务费”名义向劳动者发放薪资、招工与用工分离、工作管理与发放薪资分离等规避建立劳动关系的现象,让劳动关系的认定更加复杂。

以案说法

案件1

招聘单位故意混淆主体 外卖小哥诉请认定劳动关系获支持

A公司为某区域外卖业务的分包主体,其站长在网上发布骑手招聘信息。刘某应聘,系统显示:你已加入A公司,邀请你填写入职登记表等。刘某签订电子服务协议,甲方为“B公司”,双方就甲方承包工作建立业务承揽关系。A公司站长对刘某接单内容进行管理,刘某工资由C公司支付。A公司使用D公司的支付系统,与D公司结算后,在刘某应发服务费中以“专项扣除”扣减费用。A公司为刘某缴纳电动车意外保险并扣除保险费。A公司主张将外卖业务转包给了B公司,但没有提交证据。后刘某向A公司寄送解约书,通知解除劳动关系。

双方因纠纷成讼后,天津市第三中级人民法院经审理认为,B公司与该区域分包主体不符,与招聘办理主体A公司不符。A公司故意混淆主体,电子协议对刘某不具约束力。刘某、A公司均符合劳动合同的主体资格,刘某从事配送业务为A公司业务组成部分。A公司在招聘中发布职位、薪资、填写的入职登记表,均为劳动关系语境下的用语,双方具有经济依附性。站长对刘某劳动管理超出了平等主体合同关系范畴,具有人身依附性。A公司扣除了“专项扣除”获取额外价值,并非普通合同关系获得的对价。综上,刘某与A公司之间关系已符合劳动关系的构成要件,应认定双方为劳动合同关系。

法官点评

结合此案,天津市第三中级人民法院民一庭法官张建岳分析称,与传统劳动和劳务派遣用工模式不同,新就业形态下,平台合作商往往将业务层层转包给各类外包公司,拉长用工链条,并指示劳动者与素未谋面的外包公司或其关联公司签订《承揽合同》《合作合同》等,让劳动者与外包公司或其关联公司建立一般民事合作关系,形成“平台+劳动者+外包公司”的长链条模式。部分平台合作商让劳动者“自愿”注册成为个体工商户,由外包公司或其关联公司以“承揽费”“服务费”名义向劳动者发放薪资。招工与用工分离,工作管理与发放薪资分离,劳动者对于责任主体认知模糊。

人力资源和社会保障部等八部门于2021年联合发布《关于维护新就业形态劳动保障权益的指导意见》,首次区分了新就业形态用工的三种类型,即俗称的“三分法”,包括符合确立劳动关系情形、不完全符合确立劳动关系但企业对劳动者进行劳动管理情形,以及个人依托平台自主开展经营活动从事自由职业情形。“三分法”体现国家应对当下劳动用工发展的创新思路。

案件2

短视频经理未打卡 相关劳动仍被认定

郭某于2023年3月1日入职某传媒公司,双方签订期限自2023年3月1日起至2025年2月28日止的劳动合同,约定岗位为短视频经理,每月基本工资15000元,每月15日以微信转账的形式发放上一个自然月全月工资。郭某认可某传媒公司自2023年4月实行打卡制度,郭某打卡截至2023年4月30日,5月1日后未打卡。但郭某称5月1日至7月13日受该公司业务经理指派,在指定房屋内进行短视频拍摄及剪辑工作,继续提供劳动。郭某要求某传媒公司支付2023年4月1日至2023年7月13日工资51346元。某传媒公司认为郭某仅工作到2023年4月30日,之后一直未提供劳务。双方成讼。

天津市第三中级人民法院经审理认为,郭某于2023年5月18日通过微信向某传媒公司业务经理提出离职,据此认定双方劳动关系于2023年5月18日解除,对其主张5月19日之后的劳动事实因缺乏佐证材料,难以认定。劳动仲裁根据某传媒公司认可的郭某2023年5月工作16天,按照约定的工资标准核算应当支付的工资数额,因某传媒公司并未对

仲裁结果提出异议,故认定某传媒公司应当支付郭某2023年4月1日至5月18日期间的工资。

法官点评

天津市第三中级人民法院民一庭法官张建岳表示,考勤打卡并非新业态用工中认定劳动者提供劳动的唯一标准。算法管理是新业态用工管理与传统劳动关系中,雇主对雇员指挥管理的最大区别。作为掌握算法一方,平台企业在大数据处理和匹配供需过程中往往通过订单分配、报酬构成及支付、工作时间、奖惩等算法对劳动者进行工作调度,实现自动化决策。平台企业在制定算法规则时,如果片面追求平台利益最大化,忽略日常生活经验法则、劳动者实际交通情况及其他违背公序良俗的情形,就会导致劳动者会为获取更多劳动报酬而“被困在系统中”,不断延长工作时间,对劳动者合法权益造成一定侵害。新业态用工模式下,电子合同、线上打卡、微信聊天工具的应用,让劳动者或用人单位举证呈现电子化趋势,给司法裁判带来新课题。

案件3

未投社保 送餐骑手事故受伤 起诉确认与公司有劳动关系获支持

王某与某物流公司签订骑手承揽协议,安排在某站点从事骑手工作。协议约定:工作时间配合甲方需要自主完成所承揽的工作;劳务报酬为计件工资;乙方应购买提供使用符合国家规定的车辆和电池并接受甲方监督。某物流公司未为王某缴纳社会保险,于案外人新疆某财产保险公司处,为王某投保雇主责任险。王某配送时发生交通事故,未再从事骑手工作。后王某要求确认与该物流公司存在劳动关系,诉至法院。

天津市第三中级人民法院经审理认为,依托互联网平台就业的网约配送员等新就业形态劳动者的合法权益受法律保护。对于不完全符合确立劳动关系情形,但企业对劳动者进行劳动管理的,应合理确定企业与劳动者的权利义务。本案双方签署《骑手承揽协议书》,某物流公司为王某投保雇主责任险,目的是加强王某职业伤害保障。从形式上看,双方不完全符合确立劳动关系的情形,但《骑手承揽协议书》中约定内容,又区别于一般承揽关系中承揽人提供一次性、非连续性劳动,承揽人在完成工作中具有独立性的特征。王某按协议要求遵守公司规章制度,接受某物流公司的管理。王某通过接受互联网平台的派单,完成相应配送工作,在一定程度上没有拒绝接单的选择权。王某适用计件工资制,工资计算标准、发放时间、计薪周期

具有一定规律性,具备工资性劳动报酬特征。上述情形又与企业对劳动者进行劳动管理,劳动者提供企业安排的有报酬的劳动的特征相符。结合王某诉讼目的是申请工伤,王某受伤情形是否符合工伤认定情形,应由劳动行政部门予以确定,但某物流公司应承担用工主体责任。某物流公司为王某投保的雇主责任险,可能不足以弥补王某的职业伤害,故以保障新就业形态劳动者的合法权益为原则,对王某的诉讼请求予以支持。

法官点评

天津市第三中级人民法院民一庭法官张建岳分析称,虽然国家允许新业态劳动者自行参加社会保险,但从实际情况看,劳动者囿于生活成本等因素的影响,积极性不高,参保种类、费用也有较大差异。一方面,是平台企业希望低成本、快资产运营,主动为劳动者缴纳社保的积极性不够、意识不强;另一方面,部分劳动者急于上岗获薪,没有审慎考虑劳动风险和安全生产保障等,加大安全生产风险。此外,一些劳动者还可能同时与多平台开展合作,收入不稳定,社保缴纳基数、税收缴纳和缴纳平台都难以确定,成为目前此类纠纷产生的主要原因。



探索破解路径 助力劳动者维权

天津市第三中级人民法院副院长、新闻发言人张立新介绍,天津市第三中级人民法院坚持能动司法理念,积极探索新业态劳动用工关系健康发展路径,结合审判实践中发现的问题,于2024年6月向辖区一政府部门发出司法建议书,提出了完善政府监管方式;推进新业态劳动用工纠纷溯源治理和多元化纠纷解决新模式;建立多层次社会保障体系;尝试开展新业态从业人员职业伤害保障政策试点工作;拓展工会服务功能;完善公共服务和组织协调五个方面的建议。对于以上建议,政府部门予以认可并积极推动落实,一一进行了反馈。

针对新就业形态劳动者权益的保护问题,天津市政府法治智库专家、劳动和社会保障法领域专家、天津师范大学法学院教授杨猛丞提出六点建议:一是抓紧制定保障新就业形态劳动者权益保护的法律法规,将新就业形态劳动者最大限度纳入劳动法的调整范围。二是在劳动关系认定上,不拘泥于新就业形态劳动者与平台企业签订的协议,综合考虑平台的管理控制程度、劳动纪律及责任分担等方面,对于符合劳动关系本质特征的,应依法认定劳动关系。三是对于不完全符合劳动关系情形的用工,建议纳入最低工资、工资支付保障制度范围,保障其最基本的劳动权益。四是加强新就业形态中平台企业的监管,督促平台企业依法合规用工。五是对标工伤保险制度体系,研究完善新就业形态劳动者社会保障政策。六是建立劳动纠纷多元化解机制,充分发挥工会作用,引导平台企业建立和完善企业内部的沟通和调解机制。

