

■本期嘉宾

张静淑 静安区人民法院法官
王 文 金山区人民法院法官
黄 蓉 崇明区人民法院法官
李骏生 崇明区人民法院法官助理

随着新技术、新业态、新模式的蓬勃发展，以外卖配送员、网约车司机、快递员等群体为代表的新就业形态劳动者队伍不断壮大。2023 年，中华全国总工会第九次全国职工队伍状况调查数据显示，新就业形态劳动者高达 8400 万人，占职工总数的 21%。

目前法院审理的新就业形态劳动纠纷主要有哪些？相关企业为了规避风险、减轻责任主要采取了哪些方式？新就业形态劳动者认定劳动关系的难点又在哪里？

新就业形态
的常见劳动纠纷

张静淑：新就业形态常见的用工模式包括签订劳动合同、签订合作合同、劳务派遣、业务外包、众包等。目前，法院审理的新就业形态用工纠纷类型主要包括确认劳动关系、追索劳动报酬、支付未签订书面劳动合同二倍工资差额、经济补偿金、工伤保险待遇等，案件的审理难点在新就业形态用工法律关系的认定上。

黄蓉：目前新就业形态中的劳动纠纷，以外卖骑手为例，其诉请主要围绕

确认劳动关系、未签订劳动合同双倍工资差额、工伤保险待遇赔偿、延时及节假日加班工资等。

王文：除了前面提到的劳动关系确认、未签订书面劳动合同二倍工资、劳动报酬结算、工伤待遇、解除劳动合同后的经济补偿金或违法解除劳动合同赔偿金等争议之外，部分新就业形态劳动纠纷的诉请还与行业特性相关，比如网约车行业存在退还押金的要求、快递或者外卖行业存在用户差评、投诉后扣款的争议。

“去劳动关系化”
导致法律关系难认定

李骏生：目前新就业形态劳动纠纷多发的原因，一是该用工模式有别于传统模式，平台的介入形成了去中心化、去边界化的商业模式，给以传统视角认定外卖骑手与平台之间是否存在劳动关系带来挑战。二是部分平台企图通过承揽协议或者让外卖骑手注册为个体工商户等方式规避用工责任。这些做法可以降低用人成本，但损害了外卖骑手的合法权益。

王文：新就业形态以互联网平台的信息交换为基础，通过剥离平台的实体业务，引入区域代理、加盟及劳务外包公司，分别对劳动者进行不同程度管理的多边用工模式，这给劳动者维权及法院审理均带来极大的障碍。

张静淑：我认为新就业形态给用工法律关系的认定带来了难度，主要原因在于：首先，真实用工主体隐蔽化。这就是前面提到的签订合作、承揽协议、注册为个体工商户等方式，目的是将从业者身份转化为“经营者”，从而“去劳动关系化”。其次，是从属性特征不明显。从订单分配到工作过程的跟踪管理，到工作结果的考核评价，再到劳动报酬的计算与发放，新就业形态弱化了平台对从业者的指挥与管理，使得劳动关系的人身从属性和经济从属性认定标准需要重新审视。最后是证据电子化程度高。从业者提供劳动过程中产生的信息大都以电子数据形式存储和保管在平台，一旦发生争议后登录权限被禁，关键证据较难取得，这也增加了用工法律关系的认定难度。

劳动纠纷遭遇『新就业形态』



资料图片

确定法律关系
应作实质性审查

张静淑：存在劳动关系是获得劳动法律保障的前提，为了准确甄别新就业形态用工法律关系，可以从以下方面综合考量：首先，以“从属性+要素式”为标准认定用工法律关系。新就业形态用工既有基于算法技术的共同特征，又有不同行业的类型特点。以网约车司机为例，人格从属性的考察侧重点为从业者对上线时间、是否接单有无自主决定权，是否需要遵守行为准则和奖惩办法，工作是否具有持续性，客户评价与司机获取订单的频次质量和报酬比例的关联度等方面；经济从属性的考察侧重点为司机能否决定或改变交易价格，报酬的获取规则，是否承担经营风险。这种综合审查判断的方式可以有效地将劳动关系与其他法律关系区别开来。

其次，确立“事实优先”的认定原则。合同名称与真正的法律关系并不能直接画等号，应从实际履行入手进行实质性审查，谨防被“隐秘的面纱”所蒙蔽。

黄蓉：以外卖骑手与平台是否构成劳动关系

为例，我认为可以从以下几个层面分析：第一，外卖骑手不仅要完成工作成果，一定程度上也要接受平台的考核，比如平台会对骑手的出勤天数、送餐时长等提出明确奖惩要求，这些都超出了承揽合同的法定约定范围。因此，即使平台与骑手签订了承揽合同，但不应据此认定双方之间时承揽关系。第二，外卖骑手注册个体工商户也不能掩盖实际用工的事实。个体工商户应自我管理、自负盈亏，并且需要开展实际经营。而外卖骑手的接单、运输均由平台安排，费用也由平台确定，出勤、着装等都需要服从平台规定，外卖骑手本人也未开展实际经营活动。第三，确认外卖骑手与平台是否存在劳动关系，法院会从主体资格、人身从属性、财产从属性等多方面综合判断。

王文：新业态劳动者维权时应注意以下几点：一是主动要求签订劳动合同，仔细确认合同主体。对于企业故意以其他主体要求与劳动者签订合同以逃避主体责任的情况，劳动者有权拒签并通过法律方式进行维权。二是认真核对每笔工资发放，特别是计件和扣款部分，出现争议时应当保留好相应证据。三是对明确建立劳动关系的从业人员，应当积极关注自己的福利待遇，比如休息休假、社保缴纳等情况。