

系统论视角下平台用工劳动关系认定研究

孙亮^{1,2}

(1.山东管理学院 劳动关系学院,山东 济南 250357;2.南昌大学 法学院,江西 南昌 330031)

[摘要] 平台用工是信息技术应用于用工领域的新产物,极大提升了用工的便利性,但平台用工劳动关系定性的不明确给平台与从业者权益的平衡带来了难题。平台用工在用工组织方式上明显不同于传统用工,社会和科技的进步使得原有劳动关系认定标准变得不合时宜。从系统论视角看,平台用工定性应摆脱传统劳动立法阶段性标准的束缚,回归劳动法倾斜保护定位源头考察,以劳动关系系统从属特性审视,平台用工存在劳动关系定性空间。适应平台用工从属方式不拘一格的特点,劳动关系的认定可从“细致、固定”的标准转向“概括、弹性”的标准,依动态系统论思维在多元从属元素框架下综合考量劳动关系的存在与否。

[关键词] 平台用工;劳动关系系统;开放性;封闭性;动态性

[中图分类号] D412.6 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 2095-7416(2024)02-0059-10

一、问题的提出

平台用工是现代信息技术催生的新兴用工方式,提升了用工需求与供给匹配的精确性与便利性,极大地提升了用工效率,是科技发展推动下生产方式的重大革新。平台用工近似的称呼还有网约工、共享员工、灵活就业、零工经济等,各种概念从不同侧面表达了平台用工的特质。数据显示,2021年我国灵活就业人员已超过2亿人,平台从业者已成为劳动力市场的一个重要群体^①。平台用工获得社会广泛认可的同时,也给法律规制带来了难题,因为平台用工的组织方式迥异于传统劳动用工,双方是平等关系还是从属关系,在法律性质的判定上存在很大的模糊空间,这导致给从业者以倾斜保护还是给双方以平等对待存在很大分歧。从裁判文书网搜索关于平台用工的判例,对平台用工的定性有的为劳动关系、有的为劳务派遣关系、有的为平等合同关系,甚至出现法院之间同类不同判的现象。在平台用工范畴内,劳动关系的认定变得更为灵活、隐蔽、复

收稿日期:2023-08-20

基金项目:本文系国家社会科学基金项目“平台经济下劳动关系变化及其规制研究”(项目编号:21BSH012);齐鲁工匠研究院专项课题“新业态背景下工会工作系统视角创新研究”(项目编号:QLGJ202102-10)的阶段性研究成果。

作者简介:孙亮(1981—),男,山东长清人,法学硕士,山东管理学院劳动关系学院讲师,南昌大学法学院2019级马克思主义法学理论与中国法治建设专业博士研究生,主要研究方向为劳动法学和程序法学。

杂^[1]。平台用工的定性不明降低了法的可预测性,造成法律适用的模棱两可,对司法的统一和权威造成冲击。

因平台用工涉及群体的广泛性和定性的不确定性,使其成为学术研究长期关注的重要主题,梳理国内学者对平台用工的定性研究,大体可划分为三种观点。第一种是民法平等关系说,劳务关系说、合同关系说都可以归于此类观点。持此观点者认为,平台与从业者之间是平等的市场关系,符合劳务关系的属性,是平等的合同关系^[2]。理由是平台用工关系的特征构造很难与现有劳动关系的构成要件相匹配,特别是平台从业者自有生产工具的介入、工作时间地点自主空间的增大、平台对从业者控制的松散、从业者的兼职化、工作报酬的结算方式灵活等,削弱了双方的从属关系^[3]。第二种观点是劳动关系说,劳务派遣说也包含于此观点。持此观点者认为,平台劳动是具有明显的人身从属性的雇佣劳动关系,平台用工的人身从属不仅没有消失,反而更加严重^[4]。为切实保护平台工作者的合法权益,主张通过单行法赋予非典型劳动关系的平台用工以劳动关系属性,纳入劳动法保护范围^[5]。第三种观点是单独类型说。此说认为互联网平台用工关系是一种不同于传统标准劳动关系与非标准劳动关系的新类型,立法应顺应用工关系从属性类型的新发展,脱离现有劳动关系或劳务关系认定的束缚,确立为中间类型主体。三种观点从不同角度展示了平台用工的不同方面,但至今尚未在学术界形成共识。现有关于平台用工定性的主要依据是《关于确立劳动关系有关事项的通知》(以下简称《通知》)。《通知》针对传统劳动关系而制定,是对传统劳动关系的现象化描述,非从从属性本质层面的把握,用来衡量构造明显区别于传统的用工方式,已出现了明显的适用性障碍。平台用工从属性的表面弱化、从属方式的碎片化、从属程度的动态化导致传统以精确、固定的“构成要件—法律效果”为特征的单一式劳动关系认定标准难以适应。从系统论看,劳动关系系统是从法律大系统分化出来的一个独立子系统,遵从系统基本原理,有其整体的封闭特性即从属性,同时,劳动关系系统也是动态发展的,动态性促进了系统的进化发展。本文试以系统论为指导,溯源劳动关系系统的功能定位与特性,探索平台用工是否具备劳动关系系统的从属特性,能否成为劳动关系的新类型纳入劳动法倾斜保护的范畴,并提出符合平台用工特征的有效认定策略。

二、劳动关系系统的从属特性及功能定位溯源

劳动关系系统从属特性将劳动关系与其他法律关系区分开来,是劳动法倾斜保护的根本原因,也是认定劳动关系的根本依据。因此,厘清劳动关系系统的特性与功能定位是识别平台用工能否定性为劳动关系的重要前提。

(一) 劳动关系系统的功能定位

系统论最早由美籍奥地利生物学家冯·贝塔朗菲提出,系统是指处于一定的相互关系中并与环境发生关系的各组成部分(要素)的总体^[6]。系统具有整体性、有机关联性、层次结构性、动态性、封闭性、开放性等多方面的特征。劳动关系系统论的创始人是美国的邓洛普。他在1958年所著的《劳动关系系统论》中把系统理论作为分析框架用于劳动关系的分析,认为劳动关系系统是一个产业社会的子系统,某一特定时期的劳动关系系统包含了特定的主体、特定的背景、维

持系统的共同意识形态以及劳动者在工作场所与工作社区的规则^[7]。

系统最重要的特征是整体性,从劳动关系系统的演化发展来看,倾斜保护是贯穿其发展史的整体功能定位,劳动关系的认定是倾斜保护的前提。劳动关系倾斜保护的源头可追溯到罗马法的租赁关系,在罗马法中,租赁是一种双务合意契约,一方当事人向另一方当事人允诺在接受一笔报酬之后允许对方暂时享用某物,或者向其提供一系列服务或特定的劳作^[8]。1802年,英国颁布《学徒健康与道德法》,标志着劳动法独立法律领域的产生,该法通过改善学徒的劳动条件、限制劳动时间、保障劳动者权益体现了劳动法倾斜保护的意旨^[9]。劳动法理论一般认为,从属性导致的劳资失衡容易造成雇员权利受不公正侵害,为了维护民法雇佣契约的平等原则,平衡双方的利益分配与风险分担,通过利益补偿的方式给弱者以倾斜保护,实现劳资关系的实质平衡^[10],需要将具有从属性的雇佣关系纳入劳动法的保护范围,这亦与雇佣关系发展至劳动关系的历史脉络相一致。从倾斜保护的对象看,围绕对劳动者在健康、安全、休息权利、自由和人格尊严等方面的倾斜保护,劳动法形成了自己的独特调整领域——劳动关系,劳动法倾斜保护理念决定了劳动关系系统的功能定位。

(二) 劳动关系系统的核心特性

从属性是劳动关系系统的核心特性,也是劳动关系认定和劳动法倾斜保护的根本依据。劳动关系系统具有从属特性是各国共识,只是在表述形式上存在一定差异。德国学者辛茨海默认为,劳动法的规范对象是劳动者,这是与市民法最大的不同,辛茨海默的“从属劳动论”至今仍是大陆法系国家公认的劳动法的立论基础。我国学者史尚宽认为,劳动法上的劳动合同是指一方当事人向他方提供从属性劳动,他方给付报酬的一种特殊雇佣合同^[11]。具体到从属性指标构成,梳理各国现有立法,主要有人身从属性、组织从属性、经济从属性三种,但存在时间维度的进化性和国别差异,这反映出劳动关系系统的动态性及与具体社会环境的有机关联关系。

劳动关系的从属性指标在历史维度上存在进化,从最初单纯的人身从属性逐渐演化出组织从属性和经济从属性。在劳动关系出现之初,从属性的指标构成单一,只有人身从属性一种。人身从属性源于历史上的主仆关系,最初表现为雇主对雇员的直接“控制”,随着技术的进步和组织的演化而逐渐出现与实践的脱节^[12],从属性指标逐渐由人身从属性延伸到组织从属性和经济从属性。相应地,劳动关系的从属性的判断标准向着多元化、综合性的方向发展。因历史传统和体例的不同,两大法系在从属性具体指标构成和判定逻辑上存在一定差异,但殊途同归,都表达了劳动关系中劳资双方地位的不平等,为劳动法倾斜保护提供了正当性基础。大陆法系主要从雇员的视角构建劳动关系从属性认定指标,采“从属性”表达。从属性指标主要涉及人身从属性、组织从属性、经济从属性三种。人身从属性是指劳动者处于被用人单位支配的地位,包括劳动的时间、地点、内容等;经济从属性是指劳动者的工资报酬在签订劳动合同时被决定的情况;组织从属性是指企业对劳动者没有直接的指挥命令的情况下,只要劳动者提供的劳动对企业运营必不可缺,劳动者是企业组织的有机组成部分,就可以判定具有从属性^[13]。英美法系主要从雇主的视角确定劳动关系认定指标,采“控制性”表达。对于劳动关系的判定而言,英美法系国家最初采用

“多因素测试法”,即将判定劳动关系的标准细化为若干检测指标,借此判断一种社会关系是否为劳动关系^[14]。控制权测试标准重在考察雇主是否有权利对雇员所从事工作的细节施加控制。21世纪以来,随着平台经济中去劳动关系化现象日益普遍,美国的劳动关系测试标准由传统的多因素权衡模式向构成要件模式转向,形成“ABC测试标准”,即原则上认定雇员同雇主之间存在劳动关系,除非雇主能同时证明:雇员完成工作任务的过程不受任何控制和监管;雇员提供的服务不属于雇主的常规性业务;雇员通常独立和稳定地从事和所提供的服务具有相同性质的工作^[15]。

围绕倾斜保护的总体定位,劳动关系系统从属性的层次结构随着科技进步和社会发展进行着动态的丰富、调整与优化,这一点已从劳动关系从属性的发展历史中得到印证。劳动关系的从属性从表征到内里经历了先逐渐强化后又逐渐弱化的抛物线似的发展历程,但始终未脱离从属性特质。这说明劳动关系系统是封闭的也是开放的,一方面,劳动关系系统以倾斜保护的价值定位保持着系统的封闭性,不会向外界寻求价值指导;另一方面,劳动关系系统保持着对环境的认知开放,并通过学习吸纳符合系统价值特性的元素,从而丰富系统从属性的指标构成。

劳动关系与平台用工同属社会用工大系统,在现有劳动关系法律规范框架下,平台用工能否定性为劳动关系是长期困扰学术界的难题。劳动关系系统论可为平台用工的定性提供更为科学的观察框架和分析思路。劳动关系系统具有整体的从属特性,这为衡量平台用工能否定性为劳动关系提供了根本判断标准,也是系统保持独立性与动态发展的原则性边界;劳动关系系统所蕴含的法与社会的有机关联关系为平台用工的定性思考提供了基础性逻辑,有利于突破现有法规的局限性,从本源上思考平台用工的归属问题;劳动关系系统的层次结构性为平台用工的纳入提供了更大的考虑空间,可突破现有结构单一的局限性。总体上,平台用工从属性趋弱的变化与传统的劳动关系认定标准之间存在明显的张力,劳动关系系统为从动态角度考察平台用工的从属性和寻求认定标准的与时俱进提供了新的思路。

三、系统论视角下平台用工的特征与从属性审视

(一) 平台用工的特征

从系统论视角看,平台用工是以互联网平台为媒介,由平台、从业者、用工需求者三方构成的新型用工系统。观察常见的平台用工类型,如外卖、快递、打车、主播等,平台用工的基本模式是,首先由分散的用工需求方向平台发出用工需求,然后由平台分派工作任务给从业者,再由从业者完成具体的工作任务,平台发挥用工枢纽的角色。平台用工中社会需求因素直接介入到用工过程,由此形成的平台用工方式的分散化、个性化突破了传统用工的时空限制,给用工领域带来了划时代的变化。

从平台用工系统的外部视角看,平台用工是众多灵活用工方式的一种,但平台用工的普及大幅改变了灵活用工市场的面貌,使得灵活用工这种边缘化的用工方式逐渐向主流用工方式转变。关于用工平台的分类,一个较为普遍的观点是根据平台在交易中的地位和功能,将其分为自治型平台和组织型平台。自治型平台中,平台仅提供交易双方需求的信息对接服务,不具体参与双方的用工交易。组织型平台中,平台企业组织平台交易,对用工交易形成控制关系,劳动关系存在

与否的争议即存在于组织型平台中,这也是平台用工定性无法一刀切的原因之一。从平台用工系统的内部视角看,平台用工方式最大的特点是通过互联网技术这种间接方式招聘、组织、管理劳动者。而在传统的劳动关系中,劳动者直接受雇于雇主(企业),在雇主(企业)的直接指挥、监督下工作,企业对劳动者进行全过程的组织、管理^[16]。平台用工是一种通过技术平台的组织管理,工作组织方式的转变也带来了工作地点、工作时间、工作方式上的革新。平台用工的工作场所不再局限于工厂或生产车间,而是随着分散的用工需求而散布于生活的各个角落,平台从业者的地域来源和工作场所的高度开放大幅提升了劳动力供给的精准化和灵活性,同时也带来了工作风险的增大。平台用工的工作时间不同于传统用工的时段化、固定化和集中化,而是以完成一定零散性任务为期限的间歇式工作模式,工作时间表现为碎片化和随时性,并使得工作时间突破了传统工作时段。平台用工在工作方式上,工作任务的完成由传统工厂分工协作的方式转变为单人包揽的模式,用工需求的个性化、社会化使得工作任务零散化、碎片化,兼职全职高度混杂,自有生产工具更多地介入了生产过程,突破了工厂用工生产设备由企业方提供的传统。综上所述,平台用工在很多方面模糊了传统的“从属”劳动或劳动“控制”的外观,于是,人们产生了平台用工形态能否纳入劳动关系的疑惑,也成为困扰司法裁判的难题。

(二) 平台用工从属性审视

我国现有劳动关系定性法规在平台用工面前已略显不合时宜,平台用工性质判断就要从劳动关系本质层面出发。在组织型平台中,从人身从属性来看,平台企业对从业者任务的派发、指挥、监管主要通过互联网平台这种间接的技术手段。表面看平台从业者对工作有较大的自主性,但实际并不能真正自主自控,实质是人身隶属性的间接化。从业者要受到平台规章制度的约束,平台有工作总量的要求,如果不能完成任务或存在其他违规违章行为,会受到相应的制约或制裁。事实上,平台通过大数据手段对从业者的控制更加精准,比如平台打车业务中,如果司机接单后故意爽约,平台会对其进行一段时间的禁止接单处罚。再如,外卖送餐业务中,送餐的速度和月最低跑单量都有明确的要求。从组织从属性来看,平台从业者不论是全职还是兼职,不论是在一个平台还是同时在多个平台工作,其从事的工作都是平台企业的核心业务构成。从经济从属性来说,众多平台从业者把平台型工作作为一种职业或谋生的手段来对待,从业者的工作报酬不论是按单结算还是按周、按月结算,都是平台控制着报酬的给付或分成,从业者对平台的经济从属性明显。从三种从属性指标对平台用工的分析可以看出,平台用工存在明显的劳动关系属性,只不过其中的从属性以新的媒介呈现,平台用工可以纳入劳动法倾斜保护的范畴。劳动关系系统在坚持价值封闭的基础上,应以开放的姿态接纳平台用工新成员。

在平台用工中,平台对用工的介入程度存在很大的浮动空间,这就导致了单一、固定的传统劳动关系认定标准运用于平台用工时出现适应性问题,这也是传统认定思路缺乏共识的根本原因。从组织型平台与自治型平台划分的角度看,仅提供信息服务的自治型平台并不存在劳动关系。即使在组织型平台中,因行业的不同、兼职全职的差异,在从属性的有无及强弱方面也有很大差异。外卖平台比打车平台的从属性明显增强,专职从业者比兼职从业者从属性强度高,在某

些情况下,平台工作的从属性可能弱化到只能认定为平等法律关系的程度。存在劳动关系从属性的平台用工中,在从属性具体指标的构成和强度上也有很大差异。《通知》主要用于认定传统劳动关系,传统劳动关系主流为场所固定的集中式用工,这种用工方式适宜用精确、固定的劳动关系标准去评价。在指标构成上,现有认定劳动关系的制度设计追求构成要件的全局性、完善性,却未能充分细化“劳动管理”“劳动对价”等从属性考察要素^[17]。平台用工从属要素构成与传统用工的差异,在立法上很难通过一般的构成要件进行统一概括,传统固定化的“要件—效果”三段论式认定方式面临巨大挑战。但若在实践中,这种新兴的法律关系类型任由当事人自主约定或法官自由裁量,则又失去了法律的严谨性。我国现阶段平台用工劳动关系认定问题陷入困境的关键原因在于劳动法现行保护模式的不足,即保护手段缺少分层分类且保护范围偏窄^[18]。

法律必须稳定,但又不能静止不变,因为社会是变动不居的,法律不可能经久不变^[19]。当规则与现实的对应关系已经改变,不再适合作为新生事物的规制标准时,法律需要作出适时的适应性调整。在立法发展史上存在两种不同的立法方法:一种是固定的、细致的模式,法律规定明确细致,可直接通过三段论推理进行法律适用,德国是典型代表;另一种是概括的、弹性的模式,法律规定模糊弹性,由法院确定如何具体适用,法国是典型代表^[20]。概括、弹性的立法模式属于动态系统论的立法思路。动态系统论最早由奥地利学者维尔伯格于20世纪40年代提出,之后对全球立法产生重要影响,其基本观点是:调整特定领域法律关系的法律规范包含诸多构成因素,但在具体的法律关系中,相应规范所需因素的数量和强度有所不同^[21]。根据动态系统论立法思想,法律制度确定相关的决定因素作为明确具体的价值判断基础,法官在考量各个因素的权重及其相互作用的基础上进行综合判断,以期实现对立各方利益的平衡。通过规定法官需要考虑的具体因素,法律在很大程度上实现了确定性,同时,在一种可控制的方式下实现了对不同案件事实多样性的考量。动态系统论立法思路是介于固定规则的僵化不调试和一般条款的宽泛不确定的中间立法思路,对当下平台用工的规制具有一定指导意义,动态系统论的立法思路可以作为一个合理的选项。

以动态系统论立法构建平台用工认定标准,应通过列明劳动关系认定需要考量的各项因素及其顺位,把平台用工定性限定在由原则性因素构建的框架之内,把法官的自由裁量限定在合理范围内。在判断平台用工是否构成劳动关系时,法官应对法规确定的相关从属性因素发挥的不同作用进行评价,通过对从属因素的构成、程度及整体效果进行综合判断。劳动关系判定并不要求每一个从属因素都满足到特定程度,甚至不要求具备传统劳动关系的全部因素,而是要考量具体个案中的从属因素使劳动关系满足到什么程度,劳动关系判定考量因素从“全有全无”转向“因素互补”。某一种从属因素可能没有达到传统标准劳动关系的程度,但结合工作目的、工作状态等因素综合判断,则会超越固定构成要件简单相加的劳动关系认定效果。动态系统论立法思路可打破劳动关系定性非是即否的二值模式,形成“或多或少”符合平台个案实际情况的更为妥当的判断模式,是劳动关系认定从坚持普遍的形式逻辑到尝试追求实质理性的理想方案。

四、系统论视角下平台用工劳动关系定性标准新塑

平台用工是科技发展的新产物,其定性的模糊性给现有法规带来了冲击,澄清其定性是当前法律规制面临的现实问题。德国劳动法之父辛茨海默曾说,在法学思想意欲摆脱既存的法律,建构新的法律形式之处,应求助于法社会学方法,只有它才可以为法律政策任务提供基础^[22]。这启示我们,面对新的立法事物时需要坚持系统思维,劳动关系法律规则与现实的矛盾源自社会用工形态的变化,这就需要在法律的成长问题上坚持法与社会的关联思维,从社会本源反思法律与时代的适应性。面对平台用工,传统劳动关系认定标准已不完全适用,需要从劳动关系的从属本质层面考量,具体从人身从属性、组织从属性和经济从属性三个指标权衡,建立具有包容性的动态认定标准。

(一) 劳动关系系统对平台用工的接纳

劳动关系传统标准所包括的很多因素在平台用工背景下略显严格,同时另外一些存在于经济现实的因素并没有被现有标准所明确涵盖^[23]。平台用工法律关系判断需回归劳动关系本质层面,劳动关系系统的本质特性是从属性,从人身从属性、组织从属性、经济从属性考察,平台用工存在明显的劳动关系。平台用工中,科技媒介改变的只是隶属外观,并未改变隶属的本质,平台企业通过互联网平台实现了对从业者的劳动组织、指挥和控制,借助高科技手段,对劳动者的控制反而比传统劳动关系更为精准,劳动者对平台的从属性因科技手段而强化。平台用工应酌情纳入劳动关系,纳入劳动法倾斜保护的范畴。为平台从业者提供劳动法的保护也是世界趋势,美国 and 英国两个国家都已通过立法尽可能地把平台用工扩容进劳动关系的保护范畴。

当然,判定平台用工是否具有劳动关系并不能一概而论,在自治型平台中,平台仅是一种信息居间媒介,具有明显的民法平等关系,不具有劳动关系特征。自治型平台的兼职从业者,如网约车司机,利用工作闲暇跑单的司机如认定为劳动关系也过于勉强,会加重平台企业负担,导致双方权益的反向失衡,不利于平台经济的健康发展。在从属性认定上,如果超过了契约的实质平等界限,达到了使从业者丧失自由使用劳动力的程度,比如雇主对劳动过程进行了指挥控制,而从业者又必须服从的话,这种从属性就成为劳动关系的固有要素,从属关系就应该得到认可^[24]。平台用工从属元素构成的多样性及从属强度的差异使得传统固化、静态的劳动关系判定标准出现了适应性障碍,可转向动态系统论立法模式。

(二) 平台用工定性动态系统标准构建

1. 从属性认定逻辑的切换

当前平台用工发展并不成熟,本身的从属性也存在很大的浮动空间,平台用工从属性指标难以整齐划一确定的情况下,可以转向建构动态的规制体系^[25]。在平台用工从属性的具体指标方面,受平台从业者的行业类型和全兼职等因素的影响,平台用工关系从属性的强弱以及具体从属类型存在很大的差别,比如专职外卖送餐员在人身从属性上控制比较紧密,专职网约车司机的组织从属性较为明显,而网络主播的从属性表现的较为松散,兼职网约车司机的从属性则淡化到仅存于经济层面,科技平台巨大的资源聚合能力使得平台用工的法律关系异常复杂。平台用工中,

从属指标的位阶不存在明显的高下之分,因此不能作绝对的取舍选择,此时,立法就难以以“要件—效果”的传统规范形式作出明确、细致的规定。在新兴法律领域不够成熟但又需立法保护的情况下,动态系统论立法思路为平台用工提供了解题之道。动态系统论立法理念体现为不同于通常“固定、细致”规范的“概括、弹性”的模式。

2. 动态从属性认定体系的构建

动态系统论立法思路确定和罗列法律评价所依据的全部相关因素,法官在司法个案中不仅要确定相关的因素,同时也要尽可能地衡量不同因素的权重,在对众多因素的动态考量中作出结论性评价^[26]。在动态系统论立法指导思想下,平台用工劳动关系认定的法律规范不再是“细致、固定”的各个构成要件简单加总的线性结构,而是转向各劳动关系从属指标相互关联的非线性多“因素”组合范式。在具体的司法适用中,劳动关系认定的法条就不再适合对各构成要件进行具体、直观的分解与分步测量,法官对司法案例中平台用工从属要素结合形成的法律效果需要予以综合把握。平台用工中,因行业、身份等因素的不同,人身从属性、组织从属性、经济从属性三种因素的具体结合并不相同,这就需要将三种从属性确定为相关因素,综合衡量从属性的满足程度判断是否符合劳动关系。动态系统论之所以被称为“动态”是因为各因素之间的互补性,某一因素的低满足度可由其他因素的高满足度弥补^[27]。例如在网络主播工作中,人身从属性相对弱化,但如果组织从属性、经济从属性补强了从属关系,就可以认定为劳动关系。

3. 在立法与司法的互动中优化认定规则

动态系统论的立法思路引导法官综合考虑一些相关的因素和因子,符合比例性原则^[28]。平台用工定性从属性指标的确定,既能为司法裁判提供判断指导,压缩法官自由裁量的空间,又不失司法的活力,让裁判结果更符合平台用工的实际。动态系统论的运用能够最大限度为双方提供更为满意和合适的解决方案,既避免了司法裁判面对空白条款的尴尬,也避免了实现劳动关系个体正义中的僵硬。平台用工生态的动态性,决定了定性判定具体考量细节的变动不居,具体从属指标的内涵也会随着平台用工的发展而不断推陈出新,这就决定了法院的司法审判活动的总结会成为平台用工从属内涵认定要素发展的重要来源。平台用工劳动关系动态系统论立法思路,不仅是应对社会发展和科技进步中产生的模糊领域的合理法律对策,而且也是新兴劳动关系权利成长的立法与司法必经之路。通过法官对平台用具体类型个案不断总结经验凝聚共识,最终会促进劳动实体法的成长,平台用工“概况、弹性”立法规范未来有可能上升为相对明确的“要件—效果”规范。

小结

劳动关系系统是一个复合的开放系统,社会的开放发展不断提高劳动关系系统的开放性^[29]。平台用工是通过平台媒介的新型用工方式,从劳动关系系统的从属性考察,平台用工存在劳动关系的定性空间,平台用工的出现扩展了劳动关系的时空范围,推动了劳动关系系统的动态发展,劳动法的倾斜保护范围应当随之拓展。适应平台用工劳动关系从属因素构成、从属程度浮动空间大的特点,平台用工劳动关系认定可采动态系统论立法思路,从“精确、固定”转向“概况、弹性”

的认定标准。以人身从属性、组织从属性、经济从属性作为相关认定因素,法官结合具体案件在综合平衡中认定是否存在劳动关系。平台用工劳动关系动态认定标准的转向也意味着劳动法倾斜保护的方式需区别于传统用工,相关配套法规的跟进是需要进一步探讨的立法问题。

注释

- ①参见林嘉:《新就业形态劳动关系认定的焦点问题与法律实践》, http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/ztl/ldrszytjzc/gczs/202305/t20230526_500560.html, 2023-09-07.

参考文献

- [1]周洁.平台从业人员社会保险权实现的困境与疏解[J].山东工会论坛,2023(1):92-103.
- [2]彭倩文,曹大友.是劳动关系还是劳务关系——以滴滴出行为例解析中国情境下互联网约租车平台[J].中国人力资源开发,2016(2):93-97.
- [3]杨浩楠.共享经济背景下我国劳动关系认定标准的路径选择[J].法学评论,2021(3):105.
- [4]常凯.平台企业用工关系的性质特点及其法律规制[J].中国法律评论,2021(4):34-40.
- [5]张素凤.“专车”运营中的非典型用工问题及其规范[J].华东政法大学学报,2016(6):85.
- [6]冯·贝塔朗菲.普通系统论的历史和现状[J].外国社会科学,1978(2):66-74.
- [7]吴清军.结构主义与经验主义的制度研究及转向——欧美劳动关系理论研究述评[J].社会学研究,2015(3):196-246.
- [8]彼得·彭梵得.罗马法教科书[M].黄风,译.北京:中国政法大学出版社,2017:308.
- [9]涂永前.应对灵活用工的劳动法制度重构[J].中国法学,2018(5):216-234.
- [10]谭泓.延安时期的劳动伦理精神及其当代价值[J].马克思主义研究,2017(7):53-59.
- [11]史尚宽.债法各论[M].北京:中国政法大学出版社,2000:294.
- [12]肖竹.劳动关系从属性认定标准的理论解释与体系构成[J].法学,2021(2):160-176.
- [13]田思路,贾秀芬.日本劳动法研究[M].北京:中国社会科学出版社,2013:55.
- [14]冯彦君,张颖慧.“劳动关系”判定标准的反思与重构[J].当代法学,2011(6):92-98.
- [15]杨浩楠.共享经济背景下我国劳动关系认定标准的路径选择[J].法学评论,2021(3):100-112.
- [16]董保华.非标准劳动关系[J].学术研究,2008(7):50-57.
- [17]王天玉.基于互联网平台提供劳务的劳动关系认定——以“e代驾”在京、沪、穗三地法院的判决为切入点[J].法学,2016(6):50-60.
- [18]王全兴,王茜.我国“网约车”的劳动关系认定及权益保护[J].法学,2018(4):57-72.
- [19]卡多佐.法律的成长:法律科学的悖论[M].董炯,译.北京:中国法律出版社,2002:91.
- [20]卡尔·拉伦茨.德国民法通论(上册),王晓晔,等译.[M].北京:法律出版社,2013:35.
- [21]海尔穆特·库齐奥.动态系统论导论[J].张玉东,译.甘肃政法学院学报,2013(4):40-47.
- [22]沈建峰.劳动关系作为法律关系:兼论劳动法学研究的范式转换[J].中国人力资源开发,2021(4):82-93.
- [23]谢增毅.平台用工劳动权益保护的立法进路[J].中外法学,2022(1):104-123.
- [24]田思路.工业4.0时代的从属劳动论[J].法学评论,2019(1):76-85.

- [25] 陈越峰.“互联网+”的规制结构——以“网约车”规制为例[J].法学家,2017(1):17-31.
- [26] 胡学军.民法典“动态系统论”对传统民事裁判方法的冲击[J].法学,2021(10):140-153.
- [27] 解亘,班天可.被误解和被高估的动态体系论[J].法学研究,2017(2):41-57.
- [28] 王利明.民法典人格权编中动态系统论的采纳与运用[J].法学家,2020(4):3-21.
- [29] 常凯.劳动关系学[M].北京:中国劳动社会保障出版社,2005:15.

Research on the Identification of Platform Employment and Labor Relations from the Perspective of System Theory

SUN Liang

(School of Labor Relations, Shandong Management University, Jinan, Shandong Province, 250357;
School of Law, Nanchang University, Nanchang, Jiangxi Province, 330031)

Abstract: Platform employment is an emerging employment method driven by modern technology and a significant innovation in social production methods, which greatly improves the convenience of employment, but the unclear qualitative nature of platform employment labor relations has brought difficulties to the balance between the rights and interests of platforms and employees. Platform employment is obviously different from traditional employment in terms of employment organization, and social and technological progress has made the original labor relationship recognition standards outdated. From the perspective of system theory, the qualitative nature of platform employment should get rid of the shackles of traditional staged standards for labor employment, return to the source of the oblique protection and positioning of the labor law, and examine the essential characteristics of the subordinate labor relations system, and there is a qualitative space for labor relations in platform employment. In order to adapt to the eclectic characteristics of the subordination mode of platform employment, the identification of labor relations can be shifted from the standard of “meticulous and fixed” to the standard of “generalization and flexibility”, and the existence or absence of labor relations can be comprehensively considered under the framework of multiple subordinate elements according to the thinking of dynamic systems theory.

Key words: platform employment; labor relations system; openness; closeness; dynamics

(责任编辑:杨 真)