

Research on Laborer's Rights and Interests Protection under O2O Mode ——Outsiders and platforms are the entry points

Du Yumai^{1, a, *}

¹Department of Law, Sichuan Agricultural University, Ya'an, Sichuan, China

^a2322464775@qq.com

*Corresponding author

Keywords: labor relationship, O2O mode, takeaway distribution, labor security

Abstract: In recent years, due to the booming Internet economy, the O2O model has emerged. Under this model, the working form of laborers is flexible, and the employment methods of employers are diverse, which leads to the more complicated identification of labor relations. In practice, the number of cases requiring confirmation of labor relations due to the lack of protection of legitimate rights and interests is on the rise, and the dispute over the employment relationship between the sellers and the corresponding platforms is particularly prominent. This reveals that there are still insufficient standards for the identification of labor relations in China. The protection of labor laws is not perfect, and the fairness of cases in judicial practice is difficult to guarantee. Therefore, through the literature review and field research methods, combined with the characteristics of the employment relationship under the O2O model, this paper solves the problem of laborer's rights protection from three aspects: improving legislation, regulating the industry and appropriately relaxing the scope of social security.

O2O 模式下劳动者权益保护研究 ——以外卖员与平台为切入点

杜禹脉^{1, a, *}

¹四川农业大学法学院, 雅安, 四川, 中国

^a2322464775@qq.com

*通讯作者

关键字: 劳动关系 O2O 模式 外卖配送 劳动保障

摘要: 近年来, 由于互联网经济的蓬勃发展, 使得 O2O 模式应运而生。在此模式下, 劳动者工作形式灵活, 用人单位用工方式多样, 导致原本较为单一的劳动关系认定变得更加复杂。在实践中, 因合法权益得不到保障而要求确认劳动关系的案件数量不断上升, 其中以外卖员与相应平台之间的用工关系争议尤为突出。这暴露出, 目前我国劳动关系的认定标准尚有不足, 劳动法对于劳动者的保护不够完善, 司法实践中个案公平难以保证。所以本文通过文献查阅和实地调研的方法, 结合 O2O 模式下用工关系的特点, 从完善立法、规制行业和适当放宽社保范围等三方面来解决劳动者权益保护问题。

1. 研究背景

O2O 是“Online to office”的缩写, 所谓“Online to office”实质上是平台与线下商家和顾客合作的商业模式。平台作为顾客与商家之间的媒介, 其早期的主要功能是信息推送。但是由于

互联网经济的快速发展，使得平台不得不产生更多元化、便利化的功能来满足顾客的需求。例如以滴滴打车和美团外卖为首的运输和配送功能。功能的多样化自然会导致用工关系的复杂化，所以目前关于平台和服务者用工关系的讨论不绝于耳。例如学界对于滴滴司机与平台之间关系的认定大致呈现出承揽关系、劳务关系、雇佣与合作关系三派。但是对于外卖员用工问题的研究却仍有许多空白。例如，对于外卖员与平台之间是何种劳动关系的问题，以及外卖员在送餐途中遭遇交通事故如何维权的问题，都是近年来频发但解决无果的事件。如果这一灰色地带一直存在，那么之后随着外卖员群体的逐渐庞大，将会引起严重的社会副作用，最终阻碍网络经济的正常发展。所以，目前关于 O2O 模式下劳动者权益保护问题的解决已刻不容缓。

2. O2O 模式下的劳动用工特点

（一）劳动的自由化、碎片化、随意化

相较于传统的劳动模式，互联网背景下的用工方式更加自由与灵活。没有确定的工作时间、工作地点，也没有运营工具的限制，甚至有时平台也无法得知注册外卖员与实际运送者是否一致。这些都是 O2O 模式下劳动自由化、碎片化、随意化的体现。这种特质有传统用工模式无法比拟的优点，例如，只需要手机注册、登录，就可以马上上岗工作。同时，因为快捷化的上岗、针对群体的广泛性，导致平台和外卖员没有纸质化的合同，都采用格式化合同，但大多数这种合同从某种意义上说都不算一种用工合同。并且，快捷化的上岗也会催生悄无声息的辞职。只需要注销账号或者删除软件，外卖员就可以脱离平台束缚，同理，平台对外卖员进行封号和不再派单就消除了这个员工。所以，这种方便会使用工双方其实都没有相应的保障和约束，用工关系散漫模糊。

（二）劳动报酬支付方式发生改变

传统的一月一付、一年一付的支付模式已经在转变，O2O 模式下劳动报酬支付方式讲究的就是“快捷”。通过每日限额、每日提成的方式，外卖员的工资由每日底薪加提成构成。一日结束就可以拿到一日工资，结算非常方便，最大限度地降低了劳动者与劳动力使用者的工资结算周期，这样的支付一方面减少了工资被拖延的可能性，另一方面也及时地满足了劳动者对工资的需求。

（三）劳动关系多重

在我国劳动法中，对劳动者参与劳动关系实行“一人一职”原则，即在同一时间内，同一个劳动者只能与一个用人单位的生产资料相结合，从而只参与一个劳动关系。故对全日制劳动者而言，一般不允许存在双重劳动关系；除非获得本职劳动关系的用人单位的同意，并且兼职劳动关系不得影响。但是对于外卖员，他们不仅可以与多个平台缔结劳动关系，他们同时还可以拥有线上、线下多份工作，所以导致目前的网络平台用工存在一个不可避免的尴尬状况，就是一人多职，并且是一个工作性质的职业，这是让平台方非常头疼的问题。同时，多重劳动关系也让劳动保障问题变得复杂化，外卖员工作时间出事，到底谁应该担责，相关权利义务又应该如何分配，这也是劳动关系多重的弊端。

（四）劳动的从属性变弱

劳动关系的自由化、碎片化、随意化自然而然会导致劳动的从属性降低。管理关系的弱化、低经济依附性、再就业选择广三点原因是 O2O 模式下劳动从属性低的主要原因。在 O2O 模式下，平台一般只能在网上和外卖员交流，管理方式也最多是警告、封号、减少每日工资等方式，但是对于外卖员是否按其指示行事，不良状况是否有改善，平台还是一无所知，所以平台和劳动者的管理关系非常淡薄。并且，由于每日结算，工作时间自由等原因，导致外卖员对平台的工资依附性很低、再就业面也很广，因为他同时可以在现实生活中拥有其他工作。

3. O2O 模式下外卖员面临的权益问题

(一) O2O 模式下用工形式的不规范

在传统劳动关系中,劳动者与用人单位往往是一一对应的关系。而 O2O 模式下,平台用工更加灵活。由于竞争激烈,一些平台会将配送业务外包出去以减少用工风险,降低用工成本。以美团外卖平台为例,美团将配送业务外包给众多外包公司。外卖员并非直接与平台签订合同,而是与外包公司签订协议。这种用工方式下,平台并不直接介入管理外卖员也不对外卖员负任何责任。平台与外包公司形成合作关系,外卖员的面试、配送的班次均由外包公司安排。这种用工关系本质上涉及着外卖员、平台、外包公司、消费者四方。平台与外包公司签订协议由外包公司提供配送服务,平台支付给外包公司相应费用且不具体管理配送员,外包公司与配送员签订协议对配送员进行管理,而消费者根据配送距离通过平台向配送员支付不同价位的报酬。由此可见平台通过一种变化性的劳务外包切断了对外卖员的责任,外包公司更是直接模糊与配送员的关系以一纸协议了之,造成配送员没有五险一金,出事无处索赔,工作没有保障的困难情况。

(二) 劳动关系认定无果下的工作无保障

劳动关系认定标准是判断劳动者与用人单位是否存在劳动关系的核心要素,也是保护劳动者合法权益的逻辑起点。目前由于我国缺乏对分享经济下劳动关系认定的专门标准,因此在认定 O2O 模式下的劳动关系时,也是采用传统的四要件标准。这种针对普遍性劳动关系的认定标准,适用于 O2O 模式时就显得过于僵硬和模糊,使得这种新型的用工形式常常不被认为是一种劳动关系。而非劳动关系的认定的直接后果就是劳动者的工作无保障。因为目前社会保险主要是与个人和公司的劳动关系为基础来衡量,所以如果外卖员没有明确的劳动关系认定,那么在现有体系下,外卖员将无法在权益被损害时得到相关组织的援助,只能自己承受相关损失。这样无疑会使原本处于弱势的外卖员更加生活没有保障。

(三) 法律制度不健全

我国现行立法采用的是能够认定存在劳动关系的,劳动法予以保护,反之不予保护的二元框架。可指导的规范性文件有《关于确立劳动关系有关事项的通知》和《劳动合同法》,二者分别对标准性劳动关系和非标准劳动关系保护做出了规定。而 O2O 模式下的劳动者显然不符合典型劳动关系的主体要求。他们与雇佣者之间存在着人格和财产上的疏离。从这一点上来看,他们就不符合典型劳动关系认定的标准。而对于非标准劳动关系的保护,主要集中在对劳务派遣法律关系的规制上。2012 年修订的《劳动合同法》对劳务派遣员工的合法权益、劳务派遣机构和用工单位的责任、劳务派遣的适用范围进行了严格限制。但在外卖配送领域,平台和外包公司借外包来规避劳务派遣的法律责任,使得现有立法难以覆盖到外卖配送的用工方面。基于此,在司法实践中外卖员确认与外包公司或平台间劳动关系的请求屡屡被拒。从 2016 年至今,中国裁判文书网公布的相关判决书显示判决结果均为不认可外卖员与平台或外包公司存在劳动关系。这意味着,外卖员不能享受劳动法的保护,与社保更是无缘。

所以,在目前的法律框架下,外卖员与平台的法律关系是一个空白,是作为网络时代的新型劳务关系而存在的。

4. 我国 O2O 模式下劳动者保护的可行路径

(一) 规范用工形式

一方面,应当强化平台责任。平台不光是连接劳动者和消费者的纽带,也是生产要素的组织者。外卖员之所以加入其团队是出于对平台的信任,而当前越拉越多的平台为了减轻自己的用工风险而将配送服务外包,企图通过外包而划清与外卖员之间关系。在平台与劳动者的用工关系中,平台较劳动者处于强势地位,一些平台甚至在与直送外卖员的合同尚未到期时就将其外包出去,这严重损害了外卖员的合法权益。此类现象,应当出台相关规定引导。

另一方面，应当限制随意的劳务外包。政府应当出台政策对外包公司的资质、外包的条件等进行引导。平台对于外包公司应当附有监督和考核责任，督促外包公司与外卖员签订正规的劳动合同，对于因外包而导致的利益受损应当视情况予以补偿。

（二）适当削减劳动关系和社会保险的捆绑

我国社会保险与劳动关系直接挂钩。在我国《社会保险法》中，灵活就业者虽然在社会保险的覆盖范围之内，但是并没有强制性规定，因而在实际生活中覆盖率还比较低。一则因为缺乏强制性，部分雇主以此为由不主动承担社会保险中的责任，二则雇员本身由于缺乏法律和社会知识参保意愿不高。故而往往在冲突发生之后劳动者因为缺乏劳动关系的认定而影响其社会保险的享有。在当前二元制下保护措施存在局限的情况下，作者认为可以适当削弱劳动关系与社会保险的捆绑程度，将灵活就业者的特点纳入考量，强制与激励相结合来提高社会保险的实际覆盖率。

（三）完善现有法律法规

当前我国劳动法的保护范围已落后于时代发展，本文作者认为劳动法应当与时俱进，改变传统单要素识别，发展性地看待互联网经济时代下的劳动关系。如：只要劳动者从事的劳动是用工方赖以谋利的范围，且其劳动方式和模式由用工方决定，即可认定为劳动关系。结合劳动法矫正“强资弱工”现象，保障劳动者权益的基本理念。明晰不同用工模式的本质特征，制定相应的特殊法。在典型劳动关系保护与非典型劳动关系不保护的一般原则之外，可以出台特别法来指导介于二者之间的用工模式。根据个案中所具特征的不同来认定，对于比较典型的可以出台特别法来指导。

5. 结语

总之，在目前的互联网外卖事业中，呈现出劳动力范围广泛，用工管理薄弱，劳动自由化，用工关系模糊等特点。同时，不同于传统标准劳动而缺乏法规明确调整、规范，故在外卖员的用工过程中，存在用工性质、用工主体难以认定，外卖员的劳动权益易受侵害，用工风险责任承担不明确等诸多问题。我国立法部门应该完善劳动法领域的相关法规，明确赋予互联网外卖等领域的非典型劳动关系以劳动法属性，详细规范互联网外卖运营中的非典型用工问题，以保障外卖员这种新型业态的健康、有序发展，促进共享经济的规范化。

References

- [1] Wang Qian. Identification of Labor Relations in German Law [A] Journal of Jinan (Philosophy and Social Sciences Edition), 2017(6)
- [2] Wang Wenzhen, Li Jing. The Impact of Platform Economic Development on China's Labor Relations [J] China Labor, 2017(1)
- [3] Ma De, Kong Fanliang. On the Alternative of Labor Dispatch and Labor Outsourcing in Labor Relations [A] Journal of Xinjiang University 2013(7)
- [4] Zhao Yusu. Legal research on the identification of labor relations in the O2O model economy. [D] China University of Mining and Technology, 2018 (6)