

Study on Categorization Recognition of Employment Relations between Internet Platform and Designated Driver

Huang Chen, Chai Yiqiong

Capital University of Economics and Business, School of Law, Huaxiang, Fengtai District, Beijing, China

Keywords: Full-time designated driver; Part-time designated driver; Labor relations; Employment relations

Abstract: Currently how to determine the employment relations between the internet platform and designated driver has not been finally concluded yet. Based on the relevant theories e.g. labor relations, employment relations and brokerage contract, the writer carries out the analysis on the employment mode of platform to the designated drivers, it is recommended to divide the designated drivers into two types including the full-time and part-time for performing the categorization recognition, that is, the full-time designated drivers constitute the labor relations with the platform, and the part-time designated drivers constitute the employment relations with the platform, which more facilitate to resolve the disputes currently generated due to the unclear recognition for the employment relations between these two in the juridical practice.

1.问题的提出：平台与代驾司机用工关系究竟如何认定？

随着“互联网+”时代的到来与共享经济理念的深入，各种传统行业与互联网技术的结合日益紧密，代驾行业也不例外。与之前传统的代驾公司相比，线上代驾平台借助大数据，可以精准匹配供需双方，降低交易成本。但与此同时，由于网约工与平台之间的用工关系立法尚未给予明确的认定标准，在司法实践中相关纠纷的处理结果也大相径庭。

目前相关纠纷共有两类：第一类是确认二者是否构成劳动关系的纠纷，法院通常判定二者不构成劳动关系；第二类是交通事故责任承担纠纷，法院目前通常也不认定二者构成劳动关系，但形成了两种观点：第一种时法官认为二者构成雇佣关系，互联网平台应当承担相应的赔偿责任；第二种是法官认为二者仅构成居间关系等合作关系，互联网平台对代驾司机在工作过程中发生的交通事故不承担赔偿责任。综上所述，两类纠纷的核心焦点都在于互联网平台与代驾司机究竟构成何种用工关系，此问题的认定结果会决定案件走向。那么代驾司机与平台之间的用工关系究竟如何认定更为科学？本文将重点探讨这一问题。

2. 互联网平台与代驾司机之间用工关系的特点

共享经济作为近几年席卷全国的经济发展理念，显现出与传统经济发展模式完全不同的特征：共享经济注重的是被分享资源的使用权而不是所有权。在这种思维模式的带动下，人们对所需物品的所有权需求大大降低，每个人仅需花费少量金钱就可以满足自身需要。因此无论投入交易的是物品还是劳动力或其他无形财产，其流动性大增，同时达到了物尽其用的效果。在这一核心观念的带动下，伴随互联网技术的助力，共享经济就具备了传统经济难以具备的优势：交易成本降低、交易效率提高、减少资源浪费、提高居民收入等，尤其是对就业模式进行了革新。人们可以同时作为生产者和消费者，自由选择工作内容，自主安排工作时间，大大提升了劳动者的自主性。

基于共享经济产生的灵活用工形式，互联网平台与代驾司机的用工关系呈现出以下几个特点：第一，工作时间灵活。代驾司机利用手机 APP 可以决定自己接单的时间，全职代驾司机可以选择长时间等候接单，兼职代驾司机可以利用下班时间接单，工作时间由代驾司机自己决定，平台不做强制性要求。第二，与平台签署的协议多为合作协议。基于工作灵活度的

增强，平台往往强调其与代驾司机是平等的民事合同关系，并未将其视为平台内部员工对其进行严格管制。平台在格式合同中通常都会强调平台与代驾司机仅是合作关系，代驾司机若出现相关交通事故或其他纠纷与平台无关。第三，代驾司机与平台管理人员未曾谋面，属于网络化管理。代驾司机通常经过注册账号及相关职业技能培训考核后正式上岗，工作期间并不需要与平台运营人员直接接触。代驾服务费等相关费用的结算是通过网上转账的形式，对代驾司机的考核和评价以及是否离职也均在线上进行，因此对代驾司机平台进行的是网络上的虚拟化管理，相比传统用人单位对员工的约束更低，相应的由于缺乏监管导致的职业风险也更高。

因此，互联网背景下的代驾司机作为新型劳动者，对工作时间、工作地点、薪酬高低、何时离职的自主权更高，但职业风险也相对更高。

3.互联网平台与代驾司机不属于居间合同关系

“居间合同”属于《合同法》规定下的有名合同，是指一方提供居间服务另一方支付报酬的法律关系。以e代驾平台制定的《信息服务协议》为例，“双方确定，甲方仅充当乙方与代驾服务使用者之间的中间人，努力促成用户达成代驾服务协议，”这是平台认定其与代驾司机构成居间合同关系的依据。但是笔者认为不能单纯从平台公司单方制定的格式条款就确定其与代驾司机构成居间关系。根据《合同法》的规定，居间关系的部分构成要件互联网平台与代驾司机与之并不相符：

首先，居间人只需要提供订约中介服务，居间方作为双方订约的中间人，仅需要为双方提供交易机会。但平台不仅仅是向代驾司机与乘客提供交易机会，还需要在代驾司机开始工作前对其进行考核，并且要求代驾司机在工作过程中遵守平台制定的相关规则。因此平台不仅承担了信息中介职能，还对代驾司机有一定的管理权。其次，居间人应当按照委托人的指示和要求进行居间活动。但是平台并不是依据代驾司机的要求为其派单，仅是依据代驾司机距离乘客的远近随机派单。再次，居间人具有独立性，居间人不能与订约双方直接签订合同。但在代驾司机实际工作过程中，很多情况下都是乘客与平台签订代驾服务合同，再由平台选择代驾司机进行代驾服务。最后，根据《合同法》相关规定，居间人若想拿到报酬，需促成委托人成功订约，否则仅能请求委托人支付因居间活动产生的必要支出，即无论订约成功与否，居间人均有可能收取相关费用。但平台如果最终未使代驾司机成功接单，代驾司机则无需向平台支付必要费用，只需等待平台的再次派单。只有接单后才会从每单收入中抽取一定比例的报酬作为服务费支付给平台，因此只有订约成功平台才会收取服务费。

综上所述，互联网平台与代驾司机之间的关系并不符合居间合同的部分构成要件，因此从概念上讲二者关系并不属于居间合同关系。

4.代驾司机应根据全职或兼职区分与平台之间的用工关系

按照代驾的分类，目前主要有酒后代驾、商务代驾、旅游代驾等，由于商务代驾和旅游代驾具有临时性和季节性的特点，因此本文仅以酒后代驾为例区分全职代驾司机或兼职代驾司机。至于全职与兼职的区分标准，可根据司机是否还有其他工作作为收入来源以及司机的工作时长、每日接单数量等因素进行考量，在此不做详述。笔者认为全职代驾司机与平台之间的用工关系可确定为劳动关系，兼职代驾司机与平台之间的关系可确定为雇佣关系。

关于劳动关系与雇佣关系应当由民法统一调整还是由劳动法统一调整还是分别调整目前尚未形成定论，也不属于本文的探讨范围，但有必要说明本文讨论的雇佣关系是指根据《劳动法》及相关规定产生的劳动关系及《合同法》规定的承揽合同、保管合同、委托合同等其他以提供劳务为标的的合同之外，受雇人与雇佣人进行劳务与报酬的交换产生的合同关系。下文着重分析全职代驾司机与兼职代驾司机分别与平台构成劳动关系和雇佣关系的原因。

首先，由于代驾司机与平台签订的是格式合同，通常为合作协议，并不属于传统意义上的劳动合同。但是全职状态下的代驾司机与互联网平台之间的用工关系可以适用事实劳动关系的认定标准，笔者主要从以下两个方面考虑：

第一，从事实劳动关系的构成要素来看，双方更加符合相关的认定标准。首先，全职代驾司机与平台符合法律规定的用人单位与劳动者的主体资格。其次，平台对代驾司机制定的规章制度代驾司机必须遵守，虽然平台对代驾司机的管理控制多在线上进行，但并不是对其没有管制。再次，由平台派单才能使代驾司机得到工作机会，并且平台获取的服务费、保险费及乘客支付的代驾费等相关费用的计价标准都由平台制定，因此代驾司机的实际工作报酬由平台决定。最后，代驾业务与平台的经营范围有密切联系。由于全职代驾司机与平台之间的用工关系非常接近事实劳动关系，在司法实践中可以通过对事实劳动关系的变通解释将其纳入劳动关系的调整范围以保护全职代驾司机作为劳动者的权益，降低其职业风险。

第二，从其工作状态来讲，作为全职代驾司机，通常晚上七点之后开始接单，很多人凌晨四五点才会结束工作，甚至白天继续接单。代驾作为其唯一的收入来源，往往伴随着交通事故、财务丢失损毁、人身损害以及乘客意识状态不清醒引发的其他风险。如果不给予提供《劳动法》规定的用人单位对劳动者的保护和相关保险的缴纳，无疑会提高其生存难度，降低其对平台的归属感，造成全职代驾司机的大量流失或接私单的出现，不利于平台的长期发展。

其次，对于兼职司机来说，其将代驾作为副业，另有其他职业作为收入来源。很多兼职司机与其他用人单位通常构成劳动关系，享有劳动者的相关权利，所以他们的工作时间更短，并且如果不想继续从事代驾行业也可以随时离开，因此灵活性相较于全职代驾司机更强。因为有其他工作作为经济来源，相对于全职代驾司机对平台的依附性较低，作为劳动者的地位也更为强势。兼职代驾司机虽然也要受到平台一定程度的约束，但对平台的归属感需求不高，因此只需要在发生交通事故后平台依照相关法律承担相应责任即可，其他的福利待遇保障相对于全职代驾司机也没有迫切需要。雇佣关系相较于劳动关系最显著的特征是国家干预程度较小、受雇者的从属性较低。雇佣关系与劳动关系虽然都具备平等性与隶属性、人身性与财产性并存的特点，但雇佣关系更加凸显了双方之间的平等性和财产性，因此目前由民法调整。针对兼职代驾司机的上述特点及平台的用工成本分析，笔者认为二者更加符合雇佣关系的特征。目前兼职代驾司机数量庞大，平台与其构成雇佣关系既符合兼职代驾司机对工作灵活度的需要，也可以减少平台的经济负担，平台可以通过完善相关的保险制度为兼职代驾司机降低职业风险。因此，将兼职代驾司机与平台之间的用工关系纳入雇佣关系进行民法调整更为妥当。

5. 结语

随着互联网技术与共享经济的兴起，以代驾行业为代表的新型用工关系认定标准亟待立法明确。笔者认为全职代驾司机与平台之间的用工关系更加符合劳动关系的特征，而兼职代驾司机与平台之间的用工关系则与雇佣关系更为接近。因此根据代驾司机是全职还是兼职将其分别交由劳动关系与雇佣关系进行调整，不仅符合代驾司机的工作特点，也为以双方用工关系认定不清产生的劳动关系认定或交通事故等纠纷的解决提供了可行的参考标准。由于劳动法短期内暂时无法将网约工等灵活用工主体纳入调整范围，且劳动关系与雇佣关系之间的调整模式也未形成理论和实践的统一，因此将代驾司机与平台之间的用工关系进行类型化调整也给学界和实务界进行深入研究并最终立法提供了新的思路和实践空间。

致谢

本文由 2018 年首都经济贸易大学研究生科技创新项目资助。感谢学校对我的支持，更加感谢

导师对我的耐心指导,组员在此期间也给予了我许多帮助,在此我也向他们表达诚挚的谢意。还有家人和朋友对我学业上的支持是我坚持学习的动力,你们的关怀给予我克服难关的勇气,谢谢你们!我会继续努力!

References

- [1] Qi Ting, Employment Relations is Certain Labor relations, Stated in Jiangxi Social Science, No. 1, 2006.
- [2] Shao Fen, Zhao Yuansong, Study on Labor Relations and Employment Relations, Stated in Yunnan University Academic Journal Legal Section, No.3, Volume 19, 2006 May
- [3] He Qin, Cheng Yaxin, Zou Jiangang, Governance Innovation of Flexible Employment Relations under Internet Economy, Stated in China Human Resource Development, No. 24, 2015
- [4] Zhu Haiping, Study on Employment Legal Relations of “Online Taxi-Hailing”, Stated in Fujian Law, No. 3, 2016
- [5] Guo Dong, Analysis on Employment Relations of Online Taxi-Hailing Platform Driver, Stated in Suihuan College Academic Journey, No.9, Volume 37, 2017 September
- [6] Huang Chen, Study on Employment Relations between Internet Platform and Designated Driver, Stated in Modern Marketing, No. 3, 2018
- [7] Meng Xianyu, Remodeling of Labor Relations Recognition Standard under Platform Economy, Stated in Henan University of Economics and Law Academic Journey, No.3, 2018
- [8] Zhang Chenggang, Current Status for Laborer Employment and Labor Relations of Sharing Economy Platform---Survey and Study Based on Multiple Platforms in Beijing, Stated in China Institute of Industrial Relations Academic Journey, No. 3, Volume 32, 2018 June.
- [9] Wang Quanxing, Wang Qian, Labor Relations Recognition and Rights Protection for “Online Laborer-Hailing” in China, Stated in Law, No. 4, End of 2018
- [10] Chen Minguang, Reformation of Labor Relations under Background of Platform Economy---Take the industry designated cars for example, Stated in Modern Management Science, No.9, 2018