

# 网约车平台与司机之间的法律关系认定之文献检索报告

【作者简介】房鸿飞，浙江大学光华法学院 2020 级法律硕士（非法学）

【指导教师】魏立舟，浙江大学光华法学院

【版权声明】本网页内容为学生优秀成果展示，仅供浏览，未经许可，请勿转载，如需引用，请注明原作者及出处。

---

## 一、引言

《网络预约出租车经营服务管理暂行办法》第十八条第一款前半句规定：网约车平台公司应当保证提供服务的驾驶员具有合法从业资格，按照有关法律法规规定，根据工作时长、服务频次等特点，与驾驶员签订多种形式的劳动合同或者协议，明确双方的权利和义务。该条文要求网约车平台在提供运营服务前，都要与司机签订合同来明确双方之间的法律关系，网约车平台似乎也正通过各种形式与司机形成法律上的联系。但是，因为平台和司机在用工形式上的复杂性，衍生出不同的交易模式，这无疑增加了法律关系认定上的难度。在司法实践中，网约车平台与司机之间合同关系的性质界定，既对合同当事人之间权利义务的分配具有重要的意义，也会对合同关系外的第三人产生影响，这主要体现在合同关系的界定对于侵权责任承担问题上的影响，故厘清网约车平台与司机之间的关系尤为重要。因此，笔者试通过“北大法宝”“北大法意”“知网”“无讼”“Lexis”、“West law”、“SSRN”、“威科法律期刊数据库”等平台梳理国内外的法院以及学者在网约车平台与司机之间的法律关系认定上的不同观点，以期为国内解决法律关系认定难的问题。

## 二、检索关键词

网约车平台 (Car-hailing Platform)；司机 (Driver)；网约车运营模式 (Online Car-hailing Service Model)；劳动关系 (Labor Relationship)；侵权责任 (Tort Liabilities)；法律责任 (Legal Responsibility)；承运人 (Carrier)；共享经济 (Sharing Economy)；优步 (Uber)；来福车 (Lyft)；独立承包商 (Independent Contractor)；从属性 (Subordination)

## 三、中文文献

### (一) 法律及其他规范性文件（一次资源文献）

笔者在“北大法宝”中，以“网约车”、“平台”、“承运人”、“中介”、“用人单位”等位关键词，进行“标题”以及“全文”检索，获得以下与本报告研究内容相符的法律法规。

#### 1. 法律

##### (1) 《电子商务法》第 9 条

本法所称电子商务经营者，是指通过互联网等信息网络从事销售商品或者提供服务的经营活动的自然人、法人和非法人组织，包括电子商务平台经营者、平台内经营者以及通过自建网站、其他网络服务销售商品或者提供服务的电子商务经营者。

本法所称电子商务平台经营者,是指在电子商务中为交易双方或者多方提供网络经营场所、交易撮合、信息发布等服务,供交易双方或者多方独立开展交易活动的法人或者非法人组织。

本法所称平台内经营者,是指通过电子商务平台销售商品或者提供服务的电子商务经营者。

(2) 《民法典》第 961 条

中介合同是中介人向委托人报告订立合同的机会或者提供订立合同的媒介服务,委托人支付报酬的合同。

(3) 《民法典》第 1191 条

用人单位的工作人员因执行工作任务造成他人损害的,由用人单位承担侵权责任。用人单位承担侵权责任后,可以向有故意或者重大过失的工作人员追偿。

## 2. 部门规章

(1) 《网络预约出租汽车经营服务管理暂行办法》第 16 条

网约车平台公司承担承运人责任,应当保证运营安全,保障乘客合法权益。

(2) 《网络预约出租汽车经营服务管理暂行办法》第 18 条

网约车平台公司应当保证提供服务的驾驶员具有合法从业资格,按照有关法律法规规定,根据工作时长、服务频次等特点,与驾驶员签订多种形式的劳动合同或者协议,明确双方的权利和义务。

(3) 《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》第 1 条

用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同,但同时具备下列情形的,劳动关系成立。

(一) 用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格;

(二) 用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者,劳动者受用人单位的劳动管理,从事用人单位安排的有报酬的劳动;

(三) 劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。

## 3. 国务院规范性文件

《国务院办公厅关于深化改革推进出租汽车行业健康发展的指导意见》第 10 条

私人小客车合乘,也称为拼车、顺风车,是由合乘服务提供者事先发布出行信息,出行线路相同的人选择乘坐合乘服务提供者的小客车、分摊部分出行成本或免费互助的共享出行方式。私人小客车合乘有利于缓解交通拥堵和减少空气污染,城市人民政府应鼓励并规范其发展,制定相应规定,明确合乘服务提供者、合乘者及合乘信息服务平台等三方的权利和义务。

## 4. 地方规范性文件

(1) 《杭州市人民政府办公厅关于印发杭州市网络预约出租汽车经营服务管理实施细则的通知》第 18 条

网约车平台公司应当保证提供服务的驾驶员已取得有效的网络预约出租汽车驾驶员证,保证线上预约提供服务的驾驶员与线下实际提供服务的驾驶员一致,并将驾驶员相关信息向市道路运输管理机构报备;应当按照有关法律法规规定,与驾驶员签订劳动合同或者协议,

明确双方的权利和义务，开展有关法律法规、职业道德、服务规范、安全运营等方面的岗前培训和日常教育，维护和保障驾驶员合法权益；

(2) 《上海市网络预约出租汽车经营服务管理若干规定》第 14 条

网约车运营服务中发生安全事故，网约车平台公司应当对乘客的损失承担先行赔付责任。

网约车平台公司应当与驾驶员签订劳动合同或者协议。建立劳动关系的，应当依法订立书面劳动合同，依法缴纳社会保险费。

签订其他协议的，应当包含营运期间驾驶员的意外伤害保障条款。

(3) 《深圳市网络预约出租汽车经营服务管理暂行办法》第 24 条

网约车经营者应当按照有关法律法规规定，根据工作时长、服务频次等特点，与驾驶员签订劳动合同或者协议，明确双方的权利和义务，不得通过以租代售、收取高额风险抵押金等方式向驾驶员转嫁或者变相转嫁经营风险，维护和保障驾驶员合法权益。

## (二) 案例（一次资源文献）

笔者在“北大法宝”、“北大法意”以及“无讼”平台上，以“网约车平台”、“滴滴出行”、“司机”、“法律关系”、“居间商”、“雇佣关系”、“合作关系”、“挂靠关系”、“承运人”以及“责任”等为关键词，在“司法案例”项下，进行全文检索，通过不断变化关键词组合的方法，获取了数千份相关案例。其后，笔者通过限缩案由以及法院级别的方式，整理出了 16 份典型案例，并对法院的不同观点进行梳理，得出以下六种不同的法律关系。

### 1. 网约车平台与司机之间成立居间关系

在该种法律关系的认定下，有法院认为在顺风车模式下，网约车平台仅为司机与乘客提供订立合同的机会，并收取一定的信息服务费用，符合居间关系的特征；有法院认为在顺风车模式下，网约车平台提供信息发布与订单匹配的服务，与快车模式不同，其不会向司机主动派单，而是由司机自主决定是否接单。平台在服务完成后，仅收取少量的信息服务费，故应将网约车平台与司机之间认定为居间关系；还有法院分别从合同订立的要约、承诺方式，合同订立及履行的各自作用以及国家对于网约车分类管理的三个方面进行分析，进而得出在顺风车模式下，网约车平台系居间服务商的结论。笔者将此类型的案例进行整理，梳理出如下判决。

#### (1) 林启雄、北京运达无限科技有限公司机动车交通事故责任纠纷，汕头市中级人民法院（2019）粤 05 民终 656 号民事判决书

本案中，乘客使用“滴滴出行”平台项下的顺风车软件，发布路线订单，林启雄以顺风车车主的身份接单，在行驶过程中，因司机林启雄没有遵守右侧通行的规则，导致与重型自卸货车发生碰撞，造成乘客受伤以及两车受损的交通事故。

一审法院认为，从行车路线的设定、乘客的选择以及乘车费用的计算等方面，均可反映网约车平台仅向乘客、司机提供订立出行合同的媒介服务，并由网约车公司收取适当的服务费用，网约车平台与顺风车司机、乘客之间属于居间合同关系。在二审中，汕头市中级人民法院则是从司机与网约车平台订立的《顺风车信息平台用户协议》的内容进行分析，其认为顺风车平台提供的并不是出租、用车、驾驶或运输服务，而是平台注册用户包括合乘提供者

和合乘需求者之间的信息交互匹配服务，顺风车平台对两者之间能否达成合乘合意以及合乘费用收取标准及分摊方式均不作强制性要求，其向使用平台服务的用户仅收取信息服务费。因此，从网约车平台提供的服务内容以及收取费用的性质分析，平台在双方达成合意过程中提供的应为居间服务。

### **(2) 岳伟杰与北京小桔科技有限公司财产损害赔偿纠纷，北京市海淀区人民法院(2017)京0108民初9835号民事判决书**

本案中，岳伟杰以自用车辆在滴滴平台上注册成为顺风车车主。某日，司机岳伟杰与乘车人通过滴滴平台达成顺风车协议，在运输过程中，驾驶车辆不慎碰撞到台阶，造成乘客受伤以及车辆受损的结果。

北京市海淀区人民法院认为，顺风车订单是由网约车平台发布乘客信息，由司机发布车主路线进行匹配，匹配成功后形成顺风车订单，在订单形成过程中，网约车平台只负责发布信息而不主动对车主进行派单，由车主自行匹配路线并接单，网约车平台就匹配成功的订单收取10%的信息服务费，该过程符合居间合同的特征。故在顺风车订单生成及履行的过程中，网约车平台仅提供居间服务，与顺风车车主之间形成居间合同关系。

### **(3) 张巍与北京小桔科技有限公司机动车交通事故责任纠纷，江苏省无锡市中级人民法院(2019)苏02民终146号民事判决书**

本案中，顺风车车主张巍驾驶其自用车辆搭载乘客在高速公路上违法停车，遭遇后方车辆追尾，导致发生司机张巍及乘客受损、汽车及物品损坏的交通事故。

无锡市中级人民法院分别从合同订立的要约、承诺方式，合同订立及履行的各自作用以及国家对于网约车分类管理的三个方面进行分析，进而得出在顺风车模式下，网约车平台系居间服务商的结论。第一，从合同订立的要约、承诺结构分析，司机与乘客之间系网约合乘合同关系。根据案涉网约顺风车订单形成过程分析，系由顺风车车主向网约车平台报送路线，乘客确定既定目的地后通过网约车平台发出顺风车约车要约，由平台经过大数据分析后根据路线匹配度向所有适合接受委托的顺风车主发送该要约信息，在合适区间中相对不特定的顺风车主接到该要约信息之后，根据出行情况自行决定选择是否接受并作出接单确认。司机确认接单后，网约车平台将确认承诺回复给要约方。由此可知，合同内容及是否选择合乘的权利均由司机和乘客双方共同作出。第二，从合同订立及履行的各自作用分析，网约车系接受搭乘人与顺风车主的共同委托，为双方订立及履行合乘出行协议提供网络居间服务，与搭乘人、接受搭乘的合乘驾驶车主之间系居间合同关系。网约车平台通过提供媒介服务，在订单达成并履行后从合乘车费中收取一定比例的信息服务费用。第三，从国家对互联网约车服务进行分类管理的角度分析，网约顺风车业务与网络服务平台提供的自营约车服务有显著差别，网约车平台开展网约顺风车业务的行为应当确定为居间服务性质。

## **2. 网约车平台与司机之间成立雇佣关系**

在该种法律关系下，有法院认为司机向网约车平台提供劳务，并且其提供的劳务行为受到平台的管理和控制，故符合雇佣关系的特征；有法院认为在雇佣关系中，网约车平台在客运合同中履行的义务是承运服务，司机的运输行为是为平台提供劳务，以完成其合同规定的义务；还有法院认为司机的收入由平台发放，并且司机在驾驶汽车的运营过程中受到网约车

平台的全程控制与实时监管，符合雇佣关系的特征。笔者将此类型的案例进行整理，梳理出如下判决。

### **（1）上海雾博信息技术有限公司、高业道机动车交通事故责任纠纷，合肥市中级人民法院（2017）皖01民终3982号民事判决书**

本案中，高业道在上海雾博信息技术有限公司（优步平台）上预约车辆出行，该公司指派司机王俊予以接单。王俊在驾驶过程中，由于疏于观察路面情况，碰撞了道路护栏，造成车辆受损以及乘车人高业道受伤的道路交通事故。

合肥市中级人民法院重点区分了合作与雇佣法律关系，其认为应当从司机是否向网约车平台提供劳务、其提供劳务行为是否平台的控制、指挥和监督等方面进行分析。一方面，网约车平台的主要盈利来源是向乘客提供运输服务，司机提供的驾驶工作是网约车平台的主营业务。另一方面，司机的驾驶行为接受平台的管理，其体现在：网约车平台公司对司机注册准入和解约有单方决定权、司机按照平台的指令提供运输服务、司机对服务费用没有定价权、平台对司机服务水平好评率进行监控等。从司机提供劳务并接受网约车平台管理的情形来看，两者之间形成了雇佣关系。

### **（2）高金、叶翔、首汽租赁有限责任公司福州分公司等机动车交通事故责任纠纷，福州市中级人民法院（2020）闽01民终1525号民事判决书**

本案中，司机叶翔通过小桔公司提供的顺风车信息，接送客人前往目的地，驾驶涉案车辆途径以路口时，与高金驾驶的二轮电动车发生碰撞，造成高金受伤、两车受损的交通事故。

福州市中级人民法院着重对《最高人民法院关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》第九条中所称的“从事雇佣活动”进行了解释，其认为网约车公司承租涉案车辆用于其经营的网约车平台运营，并负责涉案车辆的管理和运营，司机受网约车公司管理与支配，从事网约车的驾驶工作，故网约车公司与司机形成雇主与雇员的关系。

### **（3）付晋屹、吴慧娟与中国人民财产保险股份有限公司上海市分公司、北京东方车云信息技术有限公司等机动车交通事故责任纠纷，上海市杨浦区人民法院（2017）沪0110民初7068号民事判决书**

本案中，司机李长龙是易道平台的网约车司机，在一次客运结束后，乘客开门下车时不慎与陈羚驾驶的摩托车发生碰撞，致摩托车驾驶员陈羚受伤并经抢救无效后死亡。

上海市杨浦区人民法院认为：一方面，乘客通过网约车平台发布订车信息，在平台提供的司机范围内作出选择，根据平台确定的价格支付车费，其在订车过程中所关注的并非由哪位司机提供服务，而是平台所提供的服务。网约车公司虽辩称该单系“抢单”模式，但其本质仍是由平台行使调度运输组织功能的体现。另一方面，网约车公司审核了司机的驾驶证及行驶证，认可其作为驾驶员向平台用户提供服务；在提供运输服务的过程中，司机接受网约车公司制定的计费规则、收益分配规则、服务内容、标准及服务质量保障等规章制度的制约，本身并无议价权，其对运营唯一投入是车辆，以付出的劳动获取相应报酬。故网约车平台与司机之间符合雇佣关系的一般特征。

## **3. 网约车平台与司机之间成立挂靠关系**

在该种法律关系下，有法院认为司机依靠网约车公司的名义在实际运营车辆，故从平台

的运行支配地位以及运行利益角度考虑，认定双方存在挂靠关系；还有法院从网约车平台与司机双方之间签订协议的内容以及协议的效力角度出发，来认定双方之间存在挂靠法律关系。笔者将此类型的案例进行整理，梳理出如下判决。

#### **(1) 闫义与任万学、滴滴出行科技有限公司机动车交通事故责任纠纷，宜阳县人民法院（2020）豫0327民初1960号民事判决书**

本案中，被告任万学用自己的小型轿车与滴滴公司签约，签约内容系任万学成为平台的快车司机，从事网络预约出租车工作，并具有网络预约出租汽车从业资质。原告闫义通过滴滴平台预约快车，被告任万学接受订单后在运输过程中，与另一辆小型客车发生碰撞，造成乘客闫义受伤的交通事故。

宜阳县人民法院认为，虽然司机的车辆没有登记在网约车公司的名下，但不妨碍其用自己的非营运车辆以网约车公司的名义依托网约车平台合法地载客运营，网约车平台收取一定的费用，从运行支配和运行利益考虑，司机与网约车平台之间存在实质上的挂靠关系。

#### **(2) 冯军、四川河马优车科技有限公司机动车交通事故责任纠纷，四川省成都市中级人民法院（2020）川01民终11791号民事判决书**

本案中，司机罗文艺驾驶小型客车（所有权人为河马公司，车辆性质为预约出租客运）与在机动车道内试图打车的冯军相撞，并造成其受伤的交通事故。

一审法院认为，网约车公司虽与司机签订了保留所有权的车辆买卖合同，但司机以网约车公司的名义对外从事网约车运营行为，且网约车公司在司机运营期间向罗文艺收取的费用项目中除代收了购车款按揭月供之外，还收取了管理费用。因此，司机与网约车公司之间不只是车辆买卖合同关系和担保合同关系，而是网约车的挂靠经营关系。在后续的二审中，也得到了四川省成都市中级人民法院的支持。

#### **(3) 李家增与杨海军、杨再权机动车交通事故责任纠纷，湖里区人民法院（2020）闽0206民初258号民事判决书**

本案中，杨海军驾驶小型轿车，搭载滴滴快车乘客李家增，在运送乘客过程中，车头正面碰撞重型自卸货车的尾部，造成两车受损，乘客李家增受伤的交通事故。

湖里区人民法院认定司机与网约车平台为挂靠经营合同关系，其理由为：司机与网约车平台的《专快车平台服务协议》显示，司机于出行信息平台注册，取得网约车经营资格，通过网约车出行信息平台与乘客形成订单，进行线下运输服务，并依据网约车平台费用结算标准与网约车平台定期或不定期进行结算，符合挂靠经营合同关系的特征。且《专快车平台服务协议》中亦确认平台与所有提供网约车服务的司机之间存在挂靠合作关系。

#### **4. 网约车平台与司机之间成立合作关系**

在该种法律关系下，有法院认为司机在网约车平台上享有出车自由以及接单自由等权利，同时也承认了网约车平台与司机之间签订的合作协议的效力，故将双方认定为合作关系更符合客观事实。笔者将此类型的案例进行整理，梳理出如下判决。

#### **(1) 高志寅、唐贵华机动车交通事故责任纠纷，杭州市中级人民法院（2019）浙01民终5470号民事判决书**

本案中，唐贵华驾驶比亚迪租赁公司所有的小型客车在行驶途中与高志寅驾驶的五哈拍

两轮轻便摩托车发生碰撞，造成两车损害、高志寅受伤的交通事故。

杭州市中级人民法院认为滴滴出行公司与司机唐贵华之间形成合作关系，其理由如下：第一，从接单模式上看。乘客通过平台发单是面向附近不特定的注册司机，平台根据供需进行优化匹配。司机可以根据个人意志决定是否接接单，并且每单有取消订单的权限和入口；第二，从出车时间看。车主自行决定一个月哪天出车，每天出车时间，自由收车与休息，平台不存在时间要求及管理；第三，从场所和任务看。不限定服务场所，服务成果也是根据乘客的从A到B的运输指令。第四，从服务工具看。网约车司机提供驾驶服务的车辆由其自行提供，平台不提供运输工具。第五，从费用结算看。平台和司机的合作关系在每一个订单中独立存在，每次合作实时分割。第六，从平台合作看。全国目前有100多家网约车平台，司机与哪个平台合作，每天在哪个平台接单都是自由自在的。第七，从指挥和管理上看，网约车平台对合作司机不存在考核、管理等制度。

## **(2) 田迪文、鄂州市佳宝汽车服务有限公司追偿权纠纷，鄂州市中级人民法院（2020）鄂07民终520号民事判决书**

本案中，田迪文与斑马公司签订了《司机合作运营协议》，约定“乙方（田迪文）同意通过甲方指定公司购买符合当地网约车细则的车辆用于网约车运营”、“分享收入”。同日，田迪文与佳宝公司约定将车辆挂靠于佳宝公司，用于斑马公司网约车运营服务。同时田迪文在《运营管理承诺书》上签名，接受“平台规则”。某日，田迪文驾驶小型客车行驶途中与行人发生碰撞，导致二人经抢救无效死亡的交通事故。

鄂州市中级人民法院认为，根据《网络预约出租汽车经营服务管理暂行办法》第十八条的规定，网约车平台公司应当保证提供服务的驾驶员具有合法从业资格，按照有关法律法规规定，根据工作时长、服务频次等特点，与驾驶员签订多种形式的劳动合同或者协议，明确双方的权利和义务。故法院承认了网约车平台与司机签订的《司机合作运营协议》的效力。

### **5. 未认定法律关系，网约车平台承担承运人责任**

在该类型判决中，有法院认为网约车平台已经远超居间商的定位，应将其认定为承运人才能与其诸多特性以及商业运行利益相匹配；还有法院根据网约车平台在运营活动中的权利义务一致性原理，以及乘客基于对平台的高度信任而预约车辆等特点，认定网约车平台在运输合同中应当承担承运人责任。笔者将此类型的案例进行整理，梳理出如下判决。

## **(1) 夏永良、首汽租赁有限责任公司杭州分公司机动车交通事故责任纠纷，杭州市中级人民法院（2020）浙01民终777号民事判决书**

本案中，司机钱晨在驾驶汽车完成其网约车订单的过程中，不慎撞上夏泉江驾驶的无号电动车，最终造成夏泉江死亡、两车不同程度受损的交通事故。

杭州市中级人民法院认为，网约车公司作为网约车软件平台的运营商，系客运合同的规则制定者，单方面决定交易价格、方式、条件、费用支付、双方信息、违约责任等内容，而驾驶员和乘客则无法参与定价，只能接受平台提供的格式合同内容，且平台也跟进和参与合同履行的整个过程，据此，网约车公司作为网约车平台运营商应承担承运人的责任。

## **(2) 首约科技（北京）有限公司、肖栋生机动车交通事故责任纠纷，杭州市中级人民法院（2020）浙01民终4667号民事判决书**

本案中，司机姜伟在“首约汽车APP”平台完成网约车订单的过程中，驾驶其小型汽车与肖熙骑行的共享单车发生碰撞，造成肖熙当场死亡、车辆损害的交通事故。

杭州市中级人民法院认为，首约公司作为案涉网约车平台，系客运合同规则的单方制定者，司机只能接受格式合同的内容。且案涉车辆由首约公司提供并交付给姜伟，车辆由首约公司投保。故首约公司在此过程中的性质已远超居间商的定位，应认定为承运人，才能与其诸多特性、商业运营利益相适应。

### **(3) 原告钮亚林与被告刘刚、张越、陈蓉、成都笨拉拉汽车租赁有限公司、上海大黄蜂网络信息技术有限公司机动车交通事故责任纠纷，成都市武侯区人民法院（2017）川0107民初6610号民事判决书**

本案中，张越通过大黄蜂公司经营的“一号专车”网络平台发布轿车订单。刘刚接受该订单，并驾驶其小型轿车（已约定将该车辆挂靠在成都笨拉拉汽车租赁有限公司名下从事“一号专车”客运服务）为张越提供运输服务。刘刚在运送结束后，未紧靠道路右边停车，乘客张越开门后与骑乘电动车的钮亚林发生碰挂，导致其摔伤。

成都市武侯区人民法院认为，网约车平台应承担赔偿责任，理由为：一方面，网约车公司设计启动了将私家车及私家车主引入了运输经营市场的经营模式。机动车运输经营活动属于一种高度危险活动，网约车公司作为设计启动该危险活动，并从该危险活动中获益的主体，依据侵权责任理论同样应当承担赔偿责任。另一方面，“一号专车”网络平台订车的乘客是基于对该平台的信赖以及对该平台设计的新型叫车方式的认可而约叫车辆，而不是对某司机的熟悉与信赖。乘客并不关注由哪位专车司机提供运输服务，乘客关注的是平台的信誉度、平台的车辆覆盖面、平台设定的叫车方式及价格。故法院认定网约车公司系乘客之相对方，在客运运输合同中的居于承运人的法律地位。

### **6. 未认定法律关系，网约车平台直接承担赔偿责任**

在该类型判决中，有法院否认其他法院在类似案件中将网约车平台与司机之间认定为居间关系的观点，其认为平台对于司机及其车辆的准入有审核义务，并且乘客选择搭乘车辆是出于对网约车平台的信赖，故平台应当承担一定的赔偿责任；还有法院认为应当从网约车平台在经营活动中的运营支配地位以及运行利益角度考虑，在侵权行为发生时其应承担一定的补充责任。笔者将此类型的案例进行整理，梳理出如下判决。

### **(1) 赵景欢与滴滴出行科技有限公司、北京小桔科技有限公司机动车交通事故责任纠纷，云南省昆明市呈贡区人民法院（2017）云0114民初2893号民事判决书**

本案中，赵景欢在滴滴出行APP平台预约到驾驶员为苏述勇的顺风车。在行驶途中，司机苏述勇所驾车头与一辆货车车尾发生碰撞，造成乘客赵景欢受伤，两车不同程度受损的道路交通事故。

昆明市呈贡区人民法院认为其认为平台对于司机及其车辆的准入有审核义务，并且乘客选择搭乘车辆是出于对网约车平台的信赖，故不能将两者之间定性为居间关系，而应根据网约车平台的社会责任和社会义务承担一定的赔偿责任。

### **(2) 滴滴出行科技有限公司、中国平安财产保险股份有限公司黑龙江分公司机动车交通事故责任纠纷，哈尔滨市中级人民法院（2021）黑01民终791号民事判决书**



本案中,司机刘学健驾驶其小型轿车在滴滴公司经营的滴滴出行平台进行网约车客运过程结束时,乘客杨丹下车开门时影响张国庆驾驶的二轮车,造成张国庆倒地受伤的交通事故。

一审法院认为,《网络预约出租汽车经营服务管理暂行办法》除规定网络预约出租汽车平台公司应承担承运人责任外,还明确规定平台公司应当开展有关法律法规、职业道德、服务规范、安全运营等方面的岗前培训和日常教育,保证线上提供服务的驾驶员与线下实际提供服务的驾驶员一致;同时,结合滴滴公司平台的运营方式、收入来源和专快车司机端《服务合作协议》的约定内容可以看出,滴滴公司在网络预约出租汽车经营活动中不仅制定运价、发布订单信息,还对网络预约出租汽车驾驶人设定了经营行为准则、订单取消率条款、服务标准及相应处罚措施,以上足以表明滴滴公司不仅组织建立了网络预约出租汽车这一商业模式,构成网络预约出租汽车道路通行安全风险的开启者,还在经营活动中对网络预约出租汽车驾驶员进行了实际的管理行为。此外,滴滴公司还从乘客支付的乘车费中提取一定比例的费用作为公司收益,其亦从网络预约出租汽车运输活动中获取利益。故滴滴公司在网络预约出租汽车经营活动中既进行运行支配又获取运行利益,应承担一定比例的补充责任。在后续的二审中,也得到了哈尔滨市中级人民法院的支持。

### (三) 专著(二次资源)

笔者在专著梳理方面,并未使用老师课上所讲的平台进行检索,而是翻阅了手中自有的法学书籍。囿于书中关于各种法律关系的认定都是基于传统民法进行分析的,对于本报告所需分析的网约车平台的新型用工关系并无太多帮助,故仅简单选取两本专业书籍中的重要内容进行一简单梳理。

#### 1. 史尚宽:《债法各论》,中国政法大学出版社2000年版,第293页。

史尚宽先生在书中认为,劳动法(亦称劳工法)上之劳动契约谓当事人之一方对于他方在从属的关系,提供其职业上之劳动力,而他方给付报酬之契约,乃为特种之雇佣契约,可称为从属的雇佣契约。笔者从该定义中发现,劳动契约的本质属性在于雇员的从属性。关于劳动关系的内涵,与英美法系国家较为接近,在本报告的后述的比较法规范整理中会有所谈及。

#### 2. 王泽鉴:《民法概要》,北京大学出版社2011年版,第300页。

王泽鉴先生在书中区分了雇佣契约与劳动契约,对于识别网约车平台与司机之间符合何种关系要素有重大帮助。书中论及,雇佣是指当事人约定,方于一定或不定之期限内为他方服劳务他方给付报酬之契约。雇佣系以服劳务本身为其契约的直接目的,与承揽系以服劳务为其手段而完成一定工作而异。受雇人系居于从属地位受雇主指示而服劳务,例如受雇于公司企业的劳工。但亦有处于较独立的地位的,例如担任家庭教师,帮佣看雇小孩等。“民法”关于雇佣的规定,适用于此两种受雇人,关于前者,为保护处于弱势的劳工,另发展出所谓的劳动契约,尤其是对劳动契约的终止设有特别规定(“劳动基准法”第9条以下),并以此为基础建构“劳动法”,此已成为专门领域。

### (四) 论文(二次资源文献)

笔者通过“北大法宝”平台项下的“法学期刊”以及“知网”平台项下的“学术期刊”,以“共享经济”、“网约车平台”、“司机”、“法律关系”、“法律责任”以及“侵权”

等为关键词进行检索,搜集到数百篇相关文献,并将笔者认为观点相对明晰、说理相对充分的7篇期刊进行了梳理,得出如下的结果。

**1. 白小平、张婕:《网约车平台与司机之法律关系认定及法律责任划分》,《中州学刊》2018年第6期**

网约车平台与司机之间是否形成劳动关系,各界认识不一。尽管网约车平台的用工形式比较松散、自由,司机对平台的经济从属性有所减弱,但从平台提供线上线下一体化运营服务,依优势劳动条件单方面制定运营规则,司机执行其指令并接受其监管等方面来看,司机对平台的人身从属性依然存在。信息社会中劳动关系的性质有所改变,相应地,应当对劳动关系的认定标准进行扩张解释,依“普遍性标准+特殊性标准”识别网约车平台与司机之间的法律关系。对于具有人身从属性的用工关系,明确雇主责任是划分各方法律责任的关键。

**2. 黄东东、张煜琪:《社会车辆模式下网约车平台侵权责任研究——以网约车侵权司法案例研究为基础》,《重庆邮电大学学报〈社会科学版〉》2020年第2期**

作者在文中认为平台深度介入顺风车合同关系并非一般意义上的居间人。一般意义上的居间人仅仅是向委托人提供订立合同的机会或订立合同的媒介服务,通常不会介入到委托人与第三人之间的合同关系中。因此《合同法》第425条规定,只有故意隐瞒与订立合同有关的重要事实或者提供虚假情况的,居间人才承担法律责任。然而,实际上平台已经深度介入到了司机与乘客之间顺风车合同之中:其一,按照支付规则,顺风车执行完运送任务后,乘客将车费支付给平台,平台抽取一定比例的费用以后再支付给司机;其二,平台提供乘客对司机的评分系统,其目的不仅是为了管理司机,亦是为了提升平台自身的经营信誉,以此占领更大的出行市场,来获取商业利益。

**3. 唐清利:《“专车”类共享经济的规制路径》,《中国法学》2015年第4期**

“专车”软件公司作为平台公司是“专车”(含司机)与乘客达成合意的媒介,但已不是传统居间服务。传统民商法理论将为委托人提供交易机会媒介服务的行为定义为居间服务。居间合同,是指居间人向委托人报告订立合同的机会或者提供订立合同的媒介服务,委托人支付报酬的合同。居间合同又称为中介合同或者中介服务合同。其中,向他方报告订立合同的机会或者提供订立合同的媒介服务的一方为居间人,接受他方所提供的订约机会并支付报酬的一方为委托人。传统居间服务有四个方面最主要的特点:服务对象特定化(不能对象不确定)、禁止自己代理(只能为其中一方提供居间服务,不得直接成为委托事项交易相对人)、具体交易免责(不对委托人发生的交易承担责任)、获得报酬(不能决定交易价格,只能要求委托方在交易成功后支付报酬。“专车”公司虽然从表面上看也符合居间服务的特征,但实质上已远远超越了居间服务的本质。

**4. 李雅男:《网约车平台法律地位再定位与责任承担》,《河北法学》2018年第7期**

《网络预约出租汽车经营服务管理暂行办法》肯定了网约车的法律地位,并将网约车平台定位为普通承运人,这使得网约车平台承担了过重的责任。网约车平台为了规避自己承运人的责任,纷纷提高了司机和车辆要求,这使得符合要求的网约车大大减少,极大地影响了网约车行业的发展,影响了人们出行效率,使得黑车重新出现。比较网约车平台与传统的巡游出租车服务公司,二者在参与程度、义务种类和范围、与司机的关系以及经营过程中是否为车

辆的实际管理人等方面都存在较大差异,因此,认定网约车平台为普通承运人是不合理的。但是,网约车平台也不是其自己所主张的居间人,其与司机之间更不是承揽合同关系,否则将会对公共秩序和安全带来一定的隐患。基于“互联网+交通”的特殊模式,网约车平台的运作模式与面对的风险均与普通承运人有一定的差异,因此,应当肯定网约车平台为新型的特殊承运人,其责任负担应当具有特殊性。

**5. 张素华、孙畅:《民法典视野下网约车平台侵权的法律适用》,《河北法学》2020年第8期**

作者通过梳理网约车平台侵权在司法实践上的不同裁判路径,总结出一下三种典型的路径:第一种是认定网约车平台与司机属于雇佣关系,网约车平台对网约车司机侵权承担用人单位责任。该类裁判的主要理由是,网约车司机要听从平台管理、服从平台指令、接受平台奖惩,并且向平台缴纳一定比例的手续费用。第二种是认定网约车平台属于网络平台应用服务的提供者,不对网约车司机侵权承担责任。该类裁判的主要理由是,网约车平台通过互联网收集、分配、甄别订单信息,进行线上评分,提供信息中介服务。第三种是认定网约车平台与网约车形成了挂靠关系,双方作为共同运输人,承担连带责任。该类裁判的主要理由是,根据网约车平台协议,可以推定双方为挂靠关系。并在文末提出识别雇佣关系与违反安全保障义务的两步判断法的新裁判路径。

**6. 张玉婷:《网约车平台与司机的民事责任研究及裁判策略应对——从一则乘客起诉网约车司机、平台公司及保险公司案说起》,《法律适用》2018年第21期**

作者在文中认为网约车平台公司作为网约车出行这一共享经济模式的设计者、启动者及主导者,其对乘客与司机之间的交易予以了实质的控制和介入,且平台公司与司机系利益共同体,平台公司作为这一共享经济模式的获益者,实际应被认定为乘客相对方,在运输合同中居于承运人地位。在这一共享经济的利益共同体中,平台公司贡献的是信息技术服务、提供的是设计并启动共享经济模式的管理服务活动。在私家车模式下,司机贡献的是自有车辆及劳动力。二者形成合作关系,共同作为运输合同承运人一方。

**7. 丁宇翔:《跨越责任鸿沟——共享经济模式下平台侵权责任的体系化展开》,《清华法学》2019年第4期**

作者认为共享经济平台的角色地位与传统民法中的居间人平台有很大的区别。首先,二者对交易的介入程度不同。居间人平台参与交易,主要是提供订约机会或为订约之媒介。而共享经营平台参与交易,除了提供订约机会或订约媒介服务外,还为用户提供很多增值服务。比如,个性化的定制、舒适的用户体验、极具参考价值的过往用户评价等。其次,二者对交易的主导性不同。居间人平台只是认真地为交易各方提供机会或媒介服务,虽然它也经常为达此目的而非常积极努力,但其努力并不能在实质上影响交易。但在共享经营平台下,资源供给方和需求方数量巨大而共享平台唯一,为了确保海量交易的平稳高效,共享平台主动制定交易规则,在交易完成的过程中具有明显的优势。三是,二者在撮合交易过程中的义务不同。传统的居间人平台,在撮合交易过程中的义务主要是就订约事项,据实报告于当事人的义务,以及对报告或媒介居间事务的积极尽力义务。此外,居间人一般不负再进一步的义务。但是,共享经济之下,平台的义务绝不仅止于此。

## 二、比较法资源

### (一) 法律及其规范性文件（一次资源文献）

笔者在研一寒假期间，曾帮助老师整理关于欧盟数据开放的相关条文，了解到欧盟的法律官网(<https://eur-lex.europa.eu/homepage.html?locale=en>)，故在该网站上以“Uber”、“Lyft”以及“Labor”等为关键词进行检索，共收获两条结果，但是与本文的相关性并不高。但是，笔者考虑到界定网约车平台与司机之间的法律关系都是在电子商务语境下进行讨论的，故开始以“Electronic Commerce”为关键词进行检索，得到下述的相关条文，该条文将网约车此类的平台界定为中介服务人的角色。

1. 欧盟《电子商务指令》 Directive 2000/31/EC of the European Parliament and of the Council of 8 June 2000 on certain legal aspects of information society services, in particular electronic commerce, in the Internal Market ('Directive on electronic commerce')

第 12 条到第 14 条中就中介服务提供者的责任进行了专门的规范,包括三种类型的网络服务 (“纯粹的管道 (mere conduit)”、“缓存 (caching)”和“主机储存 (hosting)”) 下具体的责任豁免规则。另外,在第 15 条中明确提到成员国不应要求提供者对其传递、存储的信息有一般的监督义务,也不应要求提供者有主动地收集涉及违法活动的事实或情势的一般义务。

#### **Article 12 “Mere conduit”**

1. Where an information society service is provided that consists of the transmission in a communication network of information provided by a recipient of the service, or the provision of access to a communication network, Member States shall ensure that the service provider is not liable for the information transmitted, on condition that the provider:

- (a) does not initiate the transmission;
- (b) does not select the receiver of the transmission; and
- (c) does not select or modify the information contained in the transmission.

2. The acts of transmission and of provision of access referred to in paragraph 1 include the automatic, intermediate and transient storage of the information transmitted in so far as this takes place for the sole purpose of carrying out the transmission in the communication network, and provided that the information is not stored for any period longer than is reasonably necessary for the transmission.

3. This Article shall not affect the possibility for a court or administrative authority, in accordance with Member States' legal systems, of requiring the service provider to terminate or prevent an infringement.

#### **Article 13 “Caching”**

1. Where an information society service is provided that consists of the transmission in a communication network of information provided by a recipient of the service, Member States shall ensure that the service provider is not liable for the automatic, intermediate and temporary

storage of that information, performed for the sole purpose of making more efficient the information's onward transmission to other recipients of the service upon their request, on condition that:

(a) the provider does not modify the information;

(b) the provider complies with conditions on access to the information;

(c) the provider complies with rules regarding the updating of the information, specified in a manner widely recognised and used by industry;

(d) the provider does not interfere with the lawful use of technology, widely recognised and used by industry, to obtain data on the use of the information;

(e) the provider acts expeditiously to remove or to disable access to the information it has stored upon obtaining actual knowledge of the fact that the information at the initial source of the transmission has been removed from the network, or access to it has been disabled, or that a court or an administrative authority has ordered such removal or disablement.

2. This Article shall not affect the possibility for a court or administrative authority, in accordance with Member States' legal systems, of requiring the service provider to terminate or prevent an infringement.

#### **Article 14 “Hosting”**

1. Where an information society service is provided that consists of the storage of information provided by a recipient of the service, Member States shall ensure that the service provider is not liable for the information stored at the request of a recipient of the service, on condition that:

(a) the provider does not have actual knowledge of illegal activity or information and, as regards claims for damages, is not aware of facts or circumstances from which the illegal activity or information is apparent; or

(b) the provider, upon obtaining such knowledge or awareness, acts expeditiously to remove or to disable access to the information.

2. Paragraph 1 shall not apply when the recipient of the service is acting under the authority or the control of the provider.

3. This Article shall not affect the possibility for a court or administrative authority, in accordance with Member States' legal systems, of requiring the service provider to terminate or prevent an infringement, nor does it affect the possibility for Member States of establishing procedures governing the removal or disabling of access to information.

#### **Article 15 “No general obligation to monitor”**

1. Member States shall not impose a general obligation on providers, when providing the services covered by Articles 12, 13 and 14, to monitor the information which they transmit or store, nor a general obligation actively to seek facts or circumstances indicating illegal activity.

2. Member States may establish obligations for information society service providers

promptly to inform the competent public authorities of alleged illegal activities undertaken or information provided by recipients of their service or obligations to communicate to the competent authorities, at their request, information enabling the identification of recipients of their service with whom they have storage agreements.

## 2. 美国《公平劳动标准法案》Fair Labor Standards Act of 1938., 52 Stat. 1060

笔者在“Lexis”平台上以“Uber”、“Labor”“Employee”等为关键词，在“regulations”项下进行检索，得到美国《公平劳动标准法案》这一结果，并将与本报告相关的 Section3 部分摘录如下。

(d) Employer includes any person acting directly or indirectly in the interest of an employer in relation to an employee but shall not include the United States or any State or political subdivision of a State, or any labor organization (other than when acting as an employer), or anyone acting in the capacity of officer or agent of such labor organization.

该条规定了雇主的范围，通过该条规定可以看出只要具备了法律法规的相关条件，无论是自然人还是法人都可以成为雇主。但在认定雇主时并不单一的采取此条规定，而是再次基础上采取雇主对雇员的控制程度、雇员取得工资的方式、雇主是否拥有解雇雇员的权利等多种因素进行综合判断的。

(e) “Employee” includes any individual employed by an employer.

根据该条规定可知，雇员是指被雇主雇佣的任何人。

(g) “Employ” includes to suffer or permit to work.

根据该条规定可知，雇佣是指承受或者允许工作。

### （二）案例（一次资源文献）

笔者在“Lexis”和“Westlaw”上以“Uber”、“Lyft”以及“Employment”等为关键词，在“Cases”项下进行检索，检索到大量相关案例，笔者在检索结果中选取了一份加州最高法院的判决以及一份加州对于劳动争议的裁决，对所研究的问题加以佐证。然而，笔者在检索中还遇到一大阻碍，即在文献检索过程中，了解到在美国有相当一部分劳动委员会并不认可 Uber 司机为雇员（如科罗拉多、德克萨斯、纽约等六个州曾作出裁定，认定司机为独立合同工），但是却未在平台上检索到相关案例。

#### 1. Uber Technologies, Inc., A Delaware Corporation v. Barbara Berwick

该案是加州劳动委员会关于优步与司机的劳动争议裁决，在美国，目前与共享经济有关的劳动争议问题主要集中在平台工人是劳动者（雇员）还是独立承包人问题上。

案件事实：Defendants Uber Technologies, Inc., a Delaware Co, and Rasier-CA LLC, a Delaware limited liability company (collectively referred to herein as "Defendants"), employed Plaintiff as a driver under the terms of a written agreement in San Francisco, California, from approximately July 23, 2014, until Plaintiff resigned without advance notice on September 18, 2014.

法院判决："The modern tendency is to find employment when the work being done is an integral part of the regular business of the employer, and when the worker, relative to the

employer, does not furnish an independent business or professional service." Plaintiff's work was integral to Defendants business. Defendants are in business to provide transportation services to passengers. Plaintiff did the actual transporting of those passengers. Without drivers such as Plaintiff, Defendants' business would not exist.

### **2. S.G. Borello & Sons, Inc. v. Department of Industrial Relations, 48 Cal. 3d 341**

加利福尼亚州最高法院在该案中形成了“Borello 测试体系”来判断网约车平台与司机之间是否存在劳动关系。

案件事实：Defendant, the California Division of Labor Standards Enforcement of the Department of Industrial Relations rejected plaintiff employer's contentions that agricultural laborers engaged to harvest cucumbers under a written "share farmer" agreement were "independent contractors" exempt from workers' compensation coverage. Plaintiff appealed. The superior court found that the agency's decision was supported by the evidence. Plaintiff appealed to the court of appeal, which reversed the superior court decision. On its own motion, the court reviewed and reversed the judgment of the court of appeal because plaintiff had failed to meet his burden of proof under the statutory "control-of-work" test. The court held that the laborers were "employees" because plaintiff retained control over their work.

法院判决：The court reversed the judgment of the court of appeal that laborers engaged to harvest cucumbers under a written "share farmer" agreement were "independent contractors" exempt from workers' compensation coverage and not "employees" because plaintiff employer controlled their work.

### **3. O'Connor v. Uber Technologies, Inc.**

在该案中，案件背景与上述案件基本类似，故仅将法官判决摘录如下。在判决中，法官赞成原告优步司机的主张，即根据优步公司对于车辆清洁度的要求以及与乘客的交谈规则，可以看出双方之间存在隶属性关系，故认可司机与优步公司之间存在雇佣关系。

Judge Chen found that plaintiff Uber drivers had sufficiently alleged the existence of an employment relationship. The complaint in that case alleged that drivers: are required to follow a litany of detailed requirements imposed on them by Uber and they are graded, and are subject to termination, based on their failure to adhere to these requirements (such as rules regarding their conduct with customers, the cleanliness of their vehicles, their timeliness in picking up customers and taking them to their destination, what they are allowed to say to customers, etc.)

#### **（三）专著（二次资源文献）**

笔者通过“鸠摩搜书”、“微信搜一搜”以及“Lexis”项下的“Secondary Materials”等方法，并未检索到与本报告所研究内容相契合或者有帮助的专著。然而，笔者以“Employment”为关键词在百度引擎进行搜索时，在“道客巴巴”的在线文档分享平台上检索到了美国第5版的“Employment Law”，该专著在文章的第2.3.2部分中，区分了受雇者与自营职业者的两种身份，并通过列举案例的形式详细阐述了区分的原因，该部分对于界定网约车经济中平台与司机之间的法律关系有重要意义。文章第2.3.2部分内容如下：

“1. Some employment protection measures are reserved for employees, although there are some which use the wider definition of worker, including the Working Time Regulations 1998, the Sex Discrimination Act 1975 and the Race Relations Act 1976. An example of protection being offered only to employees is contained in *Costain Building & Civil Engineering Ltd v Smith*, where a self-employed contractor was appointed by the trade union as a safety representative on a particular site.

2. Self-employed persons are taxed on a Schedule D basis, rather than Schedule E which applies to employed earners. This allows the self-employed person to set off business expenses against income for tax purposes.

3. The employer will also owe a duty of care to employees. This was demonstrated in *Lane v Shire Roofing*<sup>3</sup> where the claimant was held to be an employee (see below) rather than a self-employed contractor. As a result of this, damages in excess of 100,000 were awarded after a work-related accident which would not have been awarded if the claimant had been carrying out work as an independent contractor. In *Waters v Commissioner of Police of the Metropolis*, a police constable complained that the Commissioner of Police had acted negligently in failing to deal with her complaint of sexual assault by a colleague and the harassment and victimisation that followed.”

#### （四）论文（二次资源文献）

笔者了解到域外网约车平台主要有 Uber 和 Lyft 两大公司，故在“知网”上以“Uber”、“Lyft”、“Employee”以及“Employment”等为关键词进行检索，共获取 14 篇外文文献，但其涉及的更多的是平台搭建等问题，与本报告所需内容并无关联。故后续笔者通过“SSRN”平台，并以上述关键词进行检索，得到两篇文章。其后，笔者又通过“Lexis”平台，以“Uber”、“Employment”、“Labor”等为关键词，搜集到大量相关文献，并整理如下，此类文章的相关阐述能够为国内网约车平台与司机之间法律关系的界定提供指引。

##### **1. Miriam A. Chery, “Are Uber and Transportation Network Companies the Future of Transportation (Law) and Employment(Law)”, *Texas A&M Law Review* , Vol.4**

作者在该文中提到需通过多种因素来确定在Uber网约车等此类新型用工关系下，来判断工人是雇员还是独立承包商是雇主。文中提及的因素包括雇主是否可以指导工作的执行方式、为雇员提供指导以及工人是否提供自己的设备等。

Whether a worker is an employee or independent contractor is determined through various multi factored tests dependent on the facts of the relationship. The control test derives from the case law and decisions on agency law, and focuses on a principal's right to control the worker. Some of the factors for finding employee status are whether the employer may direct the way in which the work is performed, determine the hours involved, and provide the employee with direction. On the other hand, elements that lean toward independent contractor classification include high-skilled work, workers providing their own equipment, workers setting their own schedules, and getting paid per project, not per hour. In an alternate test, courts examine the economic realities of the relationship to determine whether the worker is exhibiting



entrepreneurial activity, or whether the worker is financially dependent upon the employer. The label affixed to the relationship is a factor in the outcome, but it is certainly not dispositive. In any event, the tests are notoriously malleable, even when dealing with what should be a fairly straightforward analysis.

## **2. Kai Thordarson , “ARTICLE: AB-5 and Drive: Worker Classification in the Gig Economy”, 17 Hastings Bus. L.J. 137**

作者该文中指出 Uber 和 Lyft 等平台这些司机通常被归类为独立承包商, 其工人分类处于监管变动状态。在加利福尼亚州通过了第 5 号议会法案, 将现行的工人分类法改为工人友好的“ABC”测试法, 并试图在法律上使新兴产业现代化。

Gig-economy platforms such as Uber and Lyft rely on their drivers as the backbone of their ride-sharing operations. These drivers, typically classified as independent contractors, are in a state of regulatory flux regarding their worker classification. Due to the novelty of the worker-employee relationship in gig-economy platforms, these drivers exist in a regulatory gray area. California, with its very recent (and very controversial) Assembly Bill 5, has changed its operative worker-classification formulation to the worker-friendly "ABC" test in an attempt to statutorily modernize the burgeoning industry. In addition to analyzing the range of tests and their effect on the gig industry, this note will examine both the potential for the addition of a third "hybrid" worker classification category and California's judicial evolution from the common law "Right to Control" test to the "ABC" test to determine if it is a trend or an aberration.

## **3. Miriam A. Cherry, ““Dependent Contractors” In The Gig Economy: A Comparative Approach”, 66 Am. U.L. Rev. 635**

作者在文中先是指出在美国指控将工人误分类为独立承包商而非雇员的诉讼已经非常普遍, 并提出了确定雇员身份的重要性, 后又从比较法的视野上分析了加拿大、意大利以及西班牙等国家的不同经验, 最后得出应将网约车等新型用工关系下的雇员纳入劳动法保护的

范围。

In recent years, lawsuits alleging the misclassification of workers as "independent contractors" rather than "employees" have become widespread in the United States. Determining employee status is important because such status is a gateway to many substantive legal rights. In response, some commentators have proposed an in-between hybrid category just for the gig economy. However, such an intermediate category is not new. In fact, it has existed in many countries for decades, producing successful results in some and misadventure in others. We use a comparative approach to analyze the experiences of Canada, Italy, and Spain with the intermediate category. In Italy, the quasi-subordinate category created an opportunity for arbitrage that resulted in less worker protection. The end result was confusion, and since 2015, the third category's use has been extremely limited. Spain's third category, the TRADE, was only made available to a small percentage of self-employed workers because of the burdensome nature of its regulations and the high dependency threshold required for inclusion. As for Canada, the practical result of the

"dependent contractor" category was to expand the definition of employee and to bring more workers under the ambit of labor law protection. We ultimately conclude that workable proposals for a third category must also encompass other forms of precarious employment. Working within the existing framework, one solution would be to change the default presumptions regarding the two categories that already exist. Above a minimum threshold of hours worked or income earned, the default rule would be an employment relationship for most gig workers except those that may fit into a "safe harbor" for volunteers.

### 三、国际法律资源

#### (一) 国际组织规章（一次资源文献）

##### 国际劳工大会：第 198 号建议书——关于雇佣关系的建议书

笔者关注到在国外对于网约车等新型用工关系都采取“劳动关系”或者“雇佣关系”此类的说法，而并无国内类似“挂靠关系”与“合作关系”类似的说法，故在“Westlaw”中以“Labor”为关键词，在“Regulations”项下进行检索，共收获 50 项检索结果，但是通过阅读，并未发现有在互联网经济下关于非典型劳动关系或者雇佣关系的界定。

然而，笔者在检索网约车平台与司机之间法律关系时，查阅到一篇名为《网约车平台非标准劳动关系研究》的硕士论文，在该文的文献综述部分，其引用了国际劳工组织关于颁布的《雇佣关系建议书》，虽根据其脚注的指引未能打开相关页面，但是笔者利用“微信搜索”检索到了该国家组织颁布的第 198 号建议书，故将其关于雇佣关系界定的条文摘录了下来。

在该建议书的第二部分“确定雇佣关系的存在”中，明确了界定雇佣挂你存在的具体指标，对于互联网经济下出现的网约车等新型用工关系的确定有重要意义。具体标准规定于第 13 条，其主要包括两点，第一，该工作是根据另一方的指令并在其控制下进行的；第二，雇主定期向劳动者支付报酬。

13. Member States should consider whether they can define specific indicators of the existence of employment relations in their own laws and regulations or through other channels. These indicators may include:

(a) The work is carried out under the instruction and control of the other party; The work involves bringing the laborer into the organization of the enterprise; The work is performed wholly or mainly for the benefit of another person; The work must be done by the laborer himself; The work is completed in the specific working hours or workplace specified or agreed by the party issuing the work; The work has a certain duration and continuity; The job requires workers to be on call; The work requires the party who issues the work to provide tools, materials and machines;

(b) Pay regular remuneration to workers; The fact that this kind of remuneration constitutes the only or main source of income for workers; Payment in kind, such as food, housing or convenient transportation; recognition of the right to weekly rest and annual holidays; The party issuing the work shall pay the travel expenses for the performance of the work; Or there is no

financial risk.

## （二）案例（一次资源文献）

笔者注意到，国内外关于关于网约车平台的角色定位问题依然争论不休，在域外有关 Uber 以及 Lyft 的判例也由极大的相似性，秉持能简则简、当繁则繁的原则，笔者不在此赘述上述类似案例。然而，笔者在“US News”中一篇名为“Uber Ruling Could Affect Other Companies”的报道中，看到文中阐述了不同国家对于网约车平台与司机之间法律关系的不同看法，以及 Uber 事件对于其他实体经济下雇主与雇员法律关系的界定产生的深远影响，故摘录如下。

"Uber is only satisfactory if the drivers give satisfactory service, so they need control over Uber drivers and have rules they have to abide by," he says. "The more economically dependent a company is over its workers and the more control they seek over those workers the more likely a court is to determine that those people are, in fact, employees. "

The success of any worker lawsuit against a sharing-economy site would depend on the labor laws in different states. Labor authorities in Georgia, Pennsylvania, Texas, Colorado, Illinois and New York have upheld Uber's classification that its drivers are independent contractors, a spokeswoman for the company tells U.S. News.

"The California Labor Commission's ruling is nonbinding and applies to a single driver," the Uber spokeswoman says.

The Florida Department of Economic Opportunity, however, ruled on a similar case in May, deciding that former Uber driver Darrin McGillis was an employee of the company and thus able to collect unemployment insurance.

Sharing-economy sites like Uber keep trying to offer low prices and convenient service at the expense of worker's rights, argues Shannon Liss-Riordan, a partner at the Boston law firm of Lichten & Liss-Riordan. Liss-Riordan is suing the car service in a class-action lawsuit demanding that Uber pay work expenses for all of its California drivers. She also filed similar class-action lawsuits in March in California against food delivery service applications Caviar and Postmates, along with mobile app maid service Homejoy, seeking payments of work-related expenses for those workers.

## （三）图书：学术与实务（二次资源文献）

笔者通过“鸠摩搜书”、“微信搜索”、“Bloomsbury-Hart 法律电子图书”、“威科法律期刊数据库”、“Westlaw”以及“Lexis”等平台，以“Uber”、“Lyft”、“Labor”、“Employment”以及“Independent Contractors”等为关键词进行检索，并未检索到专门讨论网约车平台与司机之间为雇佣关系或者劳动关系的书籍。

## （四）论文（二次资源文献）

笔者通过“Lexis”，以“Labor”、“Uber”、“Economy”等为关键词，在“Secondary materials”项下进行检索，收集到以下讨论网约车经济下平台与司机法律关系认定的相关文章。

**1. V.B. Dubal, “The Drive to Precarity: A Political History of Work, Regulation”, 38 Berkeley J. Emp. & Lab. L. 73**

作者在引言部分提出在经济大萧条导致高失业率发生的环境下,许多运输网络公司应运而生,但是如优步这样的大型跨国公司,却声称自己仅是一家技术公司,而非出租车公司,因此将相关的法律和财务风险和责任都交给了其独立的承包商司机,但是此种现象无疑严重影响了四级工人的权益保障。

The 2008-9 Great Recession resulted in high rates of unemployment and the loss of many full-time jobs. In this desperate economic and political environment, Transportation Network Companies (TNCs) were born. As an additional regression from once secure, professional chauffeur work, the TNCs disrupted a century of municipal regulations that workers had leveraged for their security. Chauffeur workers no longer just leased taxis from firms. Instead, many invested their own capital-including cars, smart phones, insurance, and gasoline to become chauffeur drivers. Uber, the TNC with the most drivers and riders, claimed to be a technology company rather than a taxi company, thereby placing legal and financial risk and responsibility on its independent contractor driver "partners." In a counterintuitive response to this heightened state of worker precarity, San Francisco municipal and California state regulators almost completely deregulated the industry. These decisions, which relied on the promise of innovation, drew the ire of the labor community. But given the difficulties of organizing atomized, contingent workers and the looming fear of anti-trust liability, most unions declined to advance the cause of this new generation of chauffeur workers. Some that did exchanged the fight for job and wage security for a "bargain" consisting of workplace voice and market-based benefits.

**2. Elizabeth J. Kennedy, “Employed by an Algorithm: Labor Rights in the On-Demand Economy”, 40 Seattle U. L. Rev. 987**

作者在本文中分析了在按需经济中,将劳动权跨到到目前被排除在包之外的劳动者(Uber的司机)的立法的可能性,同时,作者在结尾处提出至少有两个联邦法院认为司机实际上是雇员,并且应享有《国家劳动关系法》规定的权利的结论。

On-demand employers persistently classify their workers as independent contractors in a thinly veiled attempt to lower overhead costs and maximize profit. Yet, if Uber drivers are truly independent contractors, then they should have the right to negotiate the terms of their contract with the company. Cities like Seattle should be able to regulate the process of negotiating those contracts in the same way it might facilitate negotiations around school construction contracts or industry licensing agreements. If, however, the drivers are actually employees, a conclusion that at least two federal courts have suggested there is factual basis to support, then those workers should enjoy the same right under the National Labor Relations Act.

**3. Julia Tomassetti, “Does Uber Redefine the Firm? The Postindustrial Corporation and Advanced Information Technology”, 34 Hofstra Lab. & Emp. L.J. 1**

作者在本文中,以科斯理论入手来分析优步及其竞争对手Lyft是雇主还是独立承

包商。

The popular on-demand ride service, Uber, has become the exemplar of the platform economy and inspired a new narrative about advanced information and communication technologies, and the firm. The narrative tells us that Uber facilitates a market between independent businesses and buyers by administering technology that lowers the costs of exchange. Despite borrowing the language of Coasian firm theory, however, the Uber narrative is largely nonsensical within it: Uber appears much more like a seller of transportation services than a market intermediary within a Coasian analysis. By examining disputes over whether drivers for Uber and its competitor, Lyft, are employees or independent contractors, this Article shows that the Uber narrative reveals not technology's dissolution of the firm, but rather a disjuncture between the firm and its corporate form. While often belied in practice, major theories of the firm, like that developed by Ronald Coase, assumed the corporation would be a servant to productive enterprise. The emergence of the postindustrial corporation that pursues profit by other means, including speculative activity and regulatory arbitrage, poses another challenge to this ideal. The Uber narrative both obscures and legitimates a weakening nexus between the firm and corporation. This Article hypothesizes several reasons for the Uber narrative's appeal, despite its illegibility within Coasian theories of the firm, to which judges often appear committed in disputes not involving platform companies. First, the narrative has political valence - it suggests technology renders the firm obsolete, liberating individual producers. Second, the narrative conceals the incongruence between Uber's corporate identity and organization of productive activity by appealing to the cultural exceptionalism of information and communication technologies ("ICTs"), and discourses that associate algorithmic programming with the inscrutability of the market. Third, the narrative's appeal reflects the challenge of theorizing service work under an enduring industrial paradigm. Finally, ICTs disrupt assumptions in Coasian theory about the association of firm and market production with the legal relations of property and contract. ICTs lowered the costs of centralized coordination, or firm production, in part by enabling Uber to control production inputs without acquiring property rights over them.

#### 四、检索心得

本报告在检索过程中关于检索方法形成了以下几点体会：第一，应当重视一次文献资料的检索，虽然目前对于网约车平台与司机之间的法律关系认定在广义的法律层面仅有交通运输部颁布的一份部门规章，但是在司法实践中却出现了大量争议，故梳理不同法院对于类似案情的不同观点及说理极为重要；第二，在检索过程中应当不断变化关键词来进行检索，在不同的案例及论文中对于相同问题的表述可能不同，如不应当拘泥于“法律关系”等的关键词，而应构建具体场景。比如说，在侵权责任认定前需先确定双方之间的法律关系，故在“侵权责任”、“责任承担”等关键词下依然能检索到本报告所需的文献资料；第三，应当学会限缩检索范围，在检索案例时，笔者遇到过在“北大法宝”呈现出上万个案例的情况，此时，

若不及时调整案由、法院级别以及案件类型，则可能会事倍功半。第四，应当重视通过多渠道来检索目标内容的方法，在外文资料检索时，笔者曾遇到关键词不准确导致的检索范围过大等情况，此时，通过日常使用的“微信搜索”或者“百度搜索”来获取国外相关新闻，进而抓取新闻中的外文关键词，再进入学院数据库进行检索，命中率及效率便会提高不少。

## 五、初步结论

通过本报告的梳理（主要依靠检索出的国内一手文献资料），笔者为后续法院在审理类似案件时提供以下思路以供参考：第一，应当明确网约车模式的类型，例如区分为顺风车模式与快车模式，在顺风车模式下，因平台仅提供信息发布与订单匹配的服务，故因其在运输服务中的弱参与性而与司机之间成立居间关系；在快车模式下，因平台实质性的参与到运输服务过程中，而往往不宜认定为居间关系。第二，应当看网约车平台与司机签订的协议名称及其内容，当司机按照挂靠经营合同的约定，以网约车平台的名义在实际运营车辆时，双方之间往往成立挂靠关系。第三，在判断双方之间的法律关系时，仅关注协议名称或内容常常是不足的，更多的还要看双方在事实上更符合何种法律关系，并结合当事人的交易意图以及相关法律规定来加以认定。当网约车平台与司机之间虽签有合作运营协议，并约定排除适用其他法律关系时，但平台却因对司机享有事实上的控制力与监督权，而更宜判决网约车平台承担雇主责任。

总而言之，笔者通过本次文献报告的检索，发现无论在司法实践中还是学术理论中对于网约车平台与司机之间的法律关系认定都给出了数条可能的路径，但在大多数情况下都可能忽略了交易模式的复杂性以及当事人的真实意思，造成了法律适用上的错位。笔者希望通过此次文献检索报告的梳理，为后续我国在司法实践中对于二者法律关系的认定提供些许参考与指引。