

我国网约车平台与驾驶员法律关系的界定

江梦颖

宜宾学院, 四川 宜宾 644000

摘要: 新兴网约车行业以其灵活的用工模式和共享精神给我国劳动关系界定带来不小挑战。我国从传统经济中提炼的经典劳动关系认定标准已越来越不能适应新的社会现实。本文认为, 应对这类挑战, 应以法律依据的原理为支撑, 以社会现实为基础, 明确各种用工模式下的不同法律关系。

关键词: 网约车行业; 网约车驾驶员; 劳动关系; 共享经济

DOI: 10.64649/yh.shygl.2026010018

0 引言

自2014年网约车出现, 凭借高效、便捷、低成本的优势, 我国已成为全球最大网约车市场。网约车有效满足城市交通需求, 解决打车难题, 也随之带来监管与规制难题。网约车行业监管规制主要分为两个层面: 宏观层面, 是从城市交通角度对行业实施整体监管规制; 微观层面, 是对平台与驾驶员的准入资格, 以及平台、驾驶员、乘客三方在具体交易中的责任划分与规制。宏观与微观管理规制的起点, 均是对网约车平台进行合理清晰的定位, 而平台与驾驶员的劳动关系界定, 是平台定位的基础。只有明晰二者劳动关系, 才能合理划分网约车平台的权利与义务。

1 我国现行劳动关系的认定标准

我国主流理论主要从主体标准、从属性两方面进行认定, 以稳定性或持续性作为辅助标准。现行《劳动法》未明确劳动关系认定标准, 司法实践主要依据原劳动和社会保障部2005年颁布的《关于确定劳动关系有关事项的通知》。其第一条规定: “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。”第二项中规章制度适用、劳动管理与有偿劳动, 是从属性的具体体现, 前两者为学术上的人格从属性, 后者为经济从属性。人格从属性里, 劳动管理可细分为用人单位对劳动时间、地点、进度、过程及模式的管控。实务中, 经济从属性除有偿劳动外, 还需考察报酬是否服务于用人单位经营利益、劳动者是否纳入生产体系、生产资料是否由用人单位提供。由此可见, 我国现行劳动关系认定标准仍沿用工业时代典型标准, 网约车作为新兴行业, 其新经济特征与共享理念, 给现有

认定规则带来了不小挑战。

2 网约车行业的新经济特点对我国现行劳动关系认定的挑战

网约车行业基于互联网的信息优化与集成功能, 使用有别于传统巡游式出租车的交易模式, 把绝大多数交易从线下转移到线上。从用人单位的角度观察, 网约车行业中用人单位与驾驶员体现出与传统工业产业不同的特点:

一是生产资料的易得性。对驾驶员来说, 生产资料仅为一辆车和少量设备, 无需对空间和设备上的需求, 劳动者可以自行装备。且汽车同时具备劳动工具和生活工具双重属性, 也加深了劳动者自备汽车的动机。

二是劳动的分散性。与传统工厂集中式生产不同, 网约车驾驶员的工作地点流动性大, 遍布整个城市, 甚至跨城市运送乘客。

三是分工率低。传统的流水线式生产将整个生产行为划分为一个个重复性动作, 劳动者仅需重复简单动作, 多名劳动者互相协调完成生产。而网约车驾驶员只需一人完成运送乘客, 无需进行分工也无法影响整个公司的业务运作。

四是管理成本大。这里的管理成本包括监督成本和风险成本。网约车行业的驾驶员往往遍布整个城市, 地域广泛, 经营者很难对网约车驾驶员进行较精确监督。且作为交通运输服务, 驾驶员在工作中不可控因素也随之提高, 风险较传统行业室内集中式的生产要高, 极大增加了网约车企业对驾驶员的管理成本。

五是劳动者驾驶员的易得性。与传统行业不同, 网约车行业中, 对劳动者的要求仅是会开汽车, 使得网约车行业从业门槛普遍较低。另外, 我国现行的供给侧改革也导致大量劳动者成为网约车行业的潜在劳动者。

这些特征直接导致网约车行业中很多用人单位从经济角度考虑不愿与驾驶员形成如传统行业一样紧密联系。但这并不意味着网约车平台会放弃对驾驶员的掌控。主观上, 只要网约车平台想建立一个成功品牌, 就意味着其必须掌控其所提供的商品。而客观上, 网约车平台

在网约车交易中凭借现代信息技术具有相当优势地位，特别是对网约车驾驶员的掌控，平台利用大数据有时甚至有与传统出租车公司一样的掌控力。

3 网约车行业的共享精神对我国现行劳动关系认定的挑战

以网约车为代表的共享经济与传统经济不同，除了强调服务提供者与消费者之间市场交换外，还多了一种人性化的、人类互助的温情。这之间可能会涉及到金钱，但这不仅仅是为了金钱，这其中利他性的互助，是为了更美好的社会生活。

从这点来看，共享经济实质上是对社会经济的“补谐”。人类从封闭自然经济走向开放市场经济，重要前提是将个人从家庭联结中分离，淡化家庭成员间的紧密关联。这大幅提升社会资源流转效率与生产力，却也造就陌生社会，相较熟人社会缺少温情联结。共享经济在经济层面，倡导盘活闲置资源、提升利用效率；在精神层面，有助于培育互助与信任意识，推动社会公益提升，对市场经济起到补充与调和作用。因此，共享经济理应得到社会包容与支持发展。但网约车平台是盈利性企业，资本利益与社会公益交融时，会形成新的均衡状态。

网约车平台上驾驶员可分为驾驶员以自有车辆加盟的C2C模式和平台提供车辆的B2C模式。C2C模式又分兼职驾驶员和全职驾驶员，其中兼职驾驶员注册驾驶员绝大多数，这类驾驶员属于调动社会的闲散资本，可看为共享经济的典型代表。而全职驾驶员则与共享经济无涉，现实中劳动关系争议大多出现在这类驾驶员。

B2C模式又分为公司自营模式和四方协议的派遣模式。其中公司自营模式符合典型劳动关系的认定标准；而四方协议模式是由驾驶员、汽车租赁公司、劳务公司和网约车平台之间相互签订协议划分权力和义务。这四种模式各有不同，因此在现实中应对驾驶员进行明确区分和合理规划，应给具有共享精神的模式留下适当空间，而对后者以市场现存经营者一样的标准以保证市场公平竞争。

4 网约车行业劳动关系认定的新思路

共享经济从市场经济角度观察，实际是一场降低市场管控的市场经济扩大化运动。比如网约车平台就有意淡化平台驾驶员类型的区别而以共享经济统称，意在将全职驾驶员与共享经济捆绑以获得较好发展环境。这种运动在我国确实呈现出很强的积极效果，网约车行业的发展就对改善我国传统出租车行业的垄断和低效，倒逼其改革有着极大积极作用。但市场并非万能，需要政府对其进行合理规制和管控。

从用人单位和劳动者的劳动关系分析，用人单位的资产与劳动者的劳动力相对立，但资产可以为少数人拥有，而劳动力则分散为劳动者个人所有。劳动者数量众多，集合起来需要组织成本，所以当劳动者除劳动一无所有时，劳动者对资本只能“绝对的服从”。也正是因此，19世纪后各国政府都对用人单位和劳动者的关系进行协调，促进双方公平协商以保障劳动者权益。

法律是对经验的总结，往往具有滞后性，但法律所依据的原理则不然。法学研究的最终目的就是将在规制背后的精神清晰揭示。劳动法存在的正当性在于对“受约束下给付劳务”的劳动者以倾斜性的保护，防止用人单位利用资本上的优势在与劳动者进行劳资交易过程中利用形式上的平等达到实质上的不平等。劳资关系与经营者之间的商务交易存在的本质不同就在于劳动者对用人单位具更强的从属性。

但从属性并非是断裂性概念，并非是有和无的区别，而是连贯性概念，是从弱到强。经营者之间也存在相对不平等地位，也具备一定从属性，或称为依赖性，但是其弱于劳资交易中从属性。且随科技发展，两者之间的界限也在模糊。因此，从传统经济中提炼而来的经典劳动关系的“一刀切”式判定标准已不适应现代日益多样化的社会现实。

因此在现代社会现实劳动关系的判定中首先应该摒弃“一刀切”式的判定标准。不应该僵硬设置几个标准以观察是否全部符合，而应该采用综合性判定标准。即应该将劳动关系判定标准细化，具体考察因素可参考国际劳工大会第198号《关于雇佣关系的建议书》，即以事实为第一原则，加强从劳动者的角度分析其从属性强弱，在实践中摸索出一套调整这些利益并使之适应相冲突和交叉的利益的方法。总的说，应以普通人角度与法律人专业素养，凭借常识与经验判定具有劳动给付性质的社会关系是否为应由劳动法所调整的劳动关系。

5 网约车平台与驾驶员劳动关系认定的法律应对

网约车平台公司将自身定义为纯粹的互联网科技公司而非交通运输公司，仅为接入平台驾驶员和乘客双方提供信息。驾驶员拥有灵活的上班时间和是否接单的自由。相较于传统经济体制，驾驶员的确具有相当的自由。但这种自由并非完全的自由，驾驶员对平台依旧存在较强从属性。且不同类型驾驶员的从属性的强弱不同，在判定具体劳动关系中应就现实情况作出具体划分。

5.1 C2C模式下的兼职驾驶员

本文认为针对C2C模式下的兼职驾驶员不应认定其与平台存在劳动关系，但应以平台作

为网约车交易中的第一责任人，其准入标准应与全职司机相同。全职驾驶员和兼职驾驶员的分辨应以上线时长、接单量和收入作为标准。

这类驾驶员一般拥有其他主业，网约车仅仅是其利用空闲时间和闲置车辆增加收入的途径，对网约车平台的从属性较弱。其又可以细分为顺风车业务和专快车业务，具有节约社会资源和共享精神的属性，应为其保留一定的生存环境。

但不能因此而降低兼职驾驶员的准入标准。从安全角度，兼职驾驶员承揽承运业务必须达到与全职驾驶员的准入门槛。其次，在市场上兼职驾驶员与全职驾驶员具备完全竞争关系，对兼职驾驶员的低门槛会扩散为市场上的不公平竞争。但对于门槛的设立不应过高，不应与网约车本职工作无关，以免对兼职驾驶员产生排斥效果。

5.2 C2C 模式下的全职驾驶员

本文认为，C2C 模式下的全职驾驶员应认定与平台存在劳动关系，此类驾驶员对平台具有强从属性。以滴滴出行为例，人格从属性层面，驾驶员虽有上线自由，但无拒单与调价自由，需亲自完成服务、按照平台导航路线行驶。滴滴实行等级与推荐接单制度，推荐接单依据距离与服务等级，服务等级则参考乘客评价与接单量。驾驶员的接单量与服务质量，受盈利追求与平台制度双重约束，滴滴的定位不应仅局限于提供信息的科技公司。从网约车交易整体来看，驾驶员与乘客对滴滴平台的品质关注度，远高于对个体从业者的关注。平台借助“脱域”技术（指社会关系从本地互动场景抽离、依托抽象体系跨时空重组的现代性机制），通过地点、时间、价格三要素，弱化各方对彼此个人特质的关注，早已超出信息平台范畴。经济从属性层面，车费是驾驶员唯一或主要收入来源，核心订单均由平台提供。由此可见，滴滴与驾驶员的关系，实质上符合国际劳工大会雇佣关

系判定的多数标准。同时，平台对驾驶员的处罚机制不透明，驾驶员缺少正规申诉渠道，异议多被以系统判定为由驳回，只能被动接受，这也进一步体现驾驶员对平台的强从属性。

5.3 B2C 模式下的驾驶员

B2C 公司自营模式在学术与实务中争议较小，符合典型劳动关系认定标准。四方协议模式则不同，驾驶员常与劳务公司签劳务合同，劳务公司再与平台订立商务合作协议，租赁公司可与驾驶员、平台、劳务公司任意一方签租赁合同。从经济层面看，该模式本无存在基础。有学者认为，其是我国城市客运市场特许经营制度下，平台为规避车辆被认定为非法运营的法律安排。此类驾驶员多为全职，较 C2C 模式全职驾驶员对平台从属性更强。据此本文认为，四方协议模式下，应认定平台与驾驶员成立劳动关系。

6 结语

将具有强从属性的劳动者纳入劳动法管辖并予以特殊保护，是现代法治文明的基本体现。劳动关系界定是其基础前提，但网约车驾驶员的劳动者保护不能仅止于此。实践中除规范限制外，还存在信息限制，用工模式的合理判定需以平台掌握的信息为依据，而平台信息披露缺乏合规渠道与成熟规范。网约车行业是传统出租车行业特许经营规制体系存在供给短板、监管适配性不足所产生的新型业态，依托共享精神与市场经济发展，16 年颁布的《网络预约出租汽车经营服务管理暂行办法》行政干预色彩仍较浓重，部分地区的户籍限制既无合理依据，又为行业设置过高准入门槛，严格执行势必导致非法营运车辆回潮，损害平台、驾驶员与乘客三方利益。此类问题若无法妥善解决，劳动关系界定便沦为空谈，网约车驾驶员的合法权益也难以得到保障。

参考文献：

- [1] 马亮, 李延伟. 政府如何监管共享经济: 中国城市网约车政策的实证研究 [J]. 电子商务, 2014(4).
- [2] 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 [J]. 中州学刊, 2018(6).
- [3] 许光耀. “相对优势地位”与“市场支配地位”的法理辨析 [J]. 价格理论与实践, 2016(5).
- [4] [美] 罗斯科·庞德. 法理学: 第三卷 [M]. 廖德宇, 译. 北京: 法律出版社, 2007.
- [5] 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).
- [6] 彭岳. 共享经济的法律规制问题 [J]. 行政法研究, 2016(1).
- [7] 肖竹. 网约车劳动关系的认定: 基于不同用工模式的调研 [J]. 财经法学, 2018(2).

作者简介: 江梦颖(2006.06—), 女, 汉族, 四川成都, 宜宾学院法学专业在读本科, 研究方向: 劳动法。

项目信息: 宜宾学院科研项目, 数据平台企业的反垄断规制研究(2021PY31)。