

网络专车交通事故的责任承担探究 ——以“北京 Uber 案”为例*

冯 雨

(华东政法大学, 上海 430073)

摘 要: 在网络专车交通事故中, 由于专车司机和专车网络服务平台之间的法律关系尚不明确, 司机与平台之间极易相互推诿, 否定自身的责任承担, 造成受害人权利救济的困境。2016年3月5日发生的“北京 Uber 案”就是典型。我们唯有结合不同运营模式的特征, 才能进一步确定专车司机与专车平台之间的法律关系, 并最终找到解决责任承担主体的方案。赔偿责任的最终承担也需要结合部门法的具体规定得出结论, 但应将法律的经济分析纳入到讨论之中, 唯有最适当的操作方法才是最能协调经济效益和公平正义的良方。

关键词: 网络专车; 交通事故; 责任承担; 损害赔偿

DOI: 10.3969/j.issn.1672-9846.2016.02.005

中图分类号: D923

文献标志码: A

文章编号: 1672-9846(2016)02-0022-05

网络专车指的是以网络平台为依托, 为消费者提供专车预约服务的车辆。平台运营公司对社会车辆(未通过出租车营运登记)和驾驶员进行挑选、管理, 通过平台发布实时信息, 使得消费者可以及时就近预约专车服务。近两年来, 网络专车行业的兴起不仅有利于公众的出行, 也极大地促进了当前出租车市场的网络共享化改革。然而作为新兴事物, 网络专车运营中的现实问题也值得我们深思。其中最为典型的的就是专车交通事故中的侵权责任承担问题。在此类案件中, 专车司机和专车网络服务平台通常会相互推诿, 否认自己的侵权责任, 导致专车交通事故中责任承担主体的含混不清, 不利于乘客合法权益的实现。2016年3月5日发生在北京的一起车祸(简称“北京 Uber 案”), 使得此类问题成为全社会关注的焦点。据《北京商报》报道, 某乘客乘坐了由 Uber 平台提供的专车, 该专车司机由于疲劳驾驶, 使得车辆在运行过程中发生了车祸致使乘客受伤。在本

案中, 尽管发生车祸的专车归 Uber 公司所有, 但 Uber 平台与司机皆否认自己应作为责任承担人^[1]。时至今日, 本案的处理依然毫无进展。由此可见, 在网络专车服务迅速发展的大环境下, 厘清不同主体之间的法律关系, 进而明晰专车交通事故中的侵权责任承担主体, 是当前司法实践亟待解决的问题。

一、网络专车平台与专车司机之间的法律关系厘清

(一) 加州 Uber 案与《网络预约出租汽车经营服务管理暂行办法征求意见稿》的争议保留

厘清网络专车平台与专车司机之间的法律关系, 是解决网络专车交通事故责任承担主体争议的前提。网络专车服务中通常存有三方当事人, 即专车平台、专车司机以及乘车人(消费者)。就网络专车平台与专车司机之间的关系, 有学者认为, 该二者之间应为劳动关系。因为在劳动关系中, 一方主体为用人单位, 另一方主体为劳动者,

*收稿日期: 2016-04-30

基金项目: 华东政法大学研究生学术项目“民刑交叉案件的法律适用原理研究”(编号: 2016-4-006)。

作者简介: 冯 雨(1992-), 女, 安徽安庆人, 华东政法大学在读硕士研究生, 主要从事民商法学研究。

即专车司机根据劳动合同的规定,隶属于平台公司,受平台公司的管理、支配,并接受平台的职业培训。这种观点在美国的 Uber 案裁定中得到肯定。2015 年 8 月 16 日,美国加州劳动委员作出的裁定认为:Uber 平台与司机之间构成劳动关系,而非是第三方技术平台与平台使用者之间的关系^[2]。这是对传统观念的重大突破,美国劳工统计局传统上将没有明示或默示的长期雇佣合同的个人视为非正式员工,认为这一类人的突出特点是临时性。美国加州劳动委员会在裁定中认为,Uber 公司对专车交易的使用规则、监督规则、验收规则等每个环节都进行了控制,实属雇佣关系。这份裁决的依据可以追溯至 2014 年,当时加州最高法院指出:“认定雇佣关系的普通法标准的核心是,对于如何取得最后的结果具有多大的控制力。值得注意的是,普通法重视的因素并非雇主可以进行多少控制,而是雇主保留了多少控制权。检验雇佣关系的最重要标准是,获得劳务的人是否有权控制实现预期结果的方式和手段^[3]。”

该项裁决无疑对我国 2015 年 10 月公布的《网络预约出租汽车经营服务管理暂行办法(征求意见稿)》(以下简称《征求意见稿》)有所影响。譬如第 18 条规定,网络预约出租汽车经营者与接入的驾驶员应当签订劳动合同,并标明专车平台运营公司应对驾驶员开展有关法律法规、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。

从《征求意见稿》的法律用语以及它对网络专车平台设定的义务来看,网络专车平台与专车司机之间的法律关系的确符合劳动关系的特征。但是,一方面,上述文件仅仅为征求意见稿,而非正式法律文件,因此无法成为司法裁判的准据;另一方面,由于当前专车服务采取不同的经营模式,能否一概适用劳动关系,也值得商榷。笔者认为,在相关的正式法律文件出台之前,我们仍应以现有的法律框架为指引,结合不同的专车经营模式,探讨当事人之间的法律关系。现今社会生活中,专车运营公司主要采取两种经营模式:闲置车辆加盟模式与专车公司自有租赁车辆聘用司机模式^[4]。据此,专车平台与专车司机之间的法律关系应结合不同的经营模式作出具体分析。

(二) 闲置车辆加盟模式下的专车平台与专车司机之间的法律关系

笔者认为,在闲置车辆加盟的经营模式下,应

否认专车网络平台和专车司机之间的劳动关系。

劳动关系的成立,需具备一定的实质要件和形式要件。劳动关系的实质要件特指劳动者在劳动过程中与用人单位之间形成的一种相对稳定的社会关系^[5]。然而,闲置加盟模式下的专车司机往往都拥有自己的主要工作,仅仅是在主要工作之余入驻平台,将自己的行车信息与需要乘车的消费者共享。很显然,该种模式下的专车司机对于“专车兼职”并不具备长期、持续、稳定性意愿。劳动关系成立的形式要件往往指的是劳动单位需与劳动者签订劳动合同。就网络专车运营平台与专车司机而言,平台并不与之签订劳动合同,劳动合同的满足往往严格地按照劳动法,需具备八项要件,即劳动合同期限、工作内容和工作时间、劳动保护和劳动条件、劳动报酬、社会保险、劳动纪律、劳动合同终止的条件以及违反劳动合同的责任。同时,闲置加盟下的专车司机可以在自己的闲暇时刻接受订单,也可以无条件地与平台解除绑定关系。因此,专车司机和网络服务平台建立的是平等主体关系,并不存在劳动合同中的隶属关系。

劳动关系的成立除必须具备特定的实质要件和形式要件外,劳动者应享有相应的劳动权利要件。在劳动关系中,劳动报酬的支付期限和方式固定,富有规律。但是,闲置加盟模式下的专车司机的报酬则根据订单的完成按次支付,并非由专车平台固定地、规律性地支付给专车司机。除此之外,劳动者依据劳动法还会享有休息休假的,获得劳动安全卫生保护,接受职业培训,享受社会保险和福利的权利,但在闲置加盟模式下,专车司机却并不享有上述权利。

根据上述分析,在闲置加盟模式下,网络专车平台与专车司机之间并不存在劳动关系。而另有观点认为,网络专车平台与专车司机之间形成的是劳务关系,这体现在如上所述的非隶属关系、报酬支付方式的无规律以及劳动者权利享有的单一性特点中。但值得考虑的是,劳务关系的成立亦需满足一定的形式要件和实质要件。首先,从实质要件出发,劳务关系指的是雇员依据雇主的指示提供劳务,雇主支付相应报酬的权利义务关系。然而,闲置加盟模式下的专车司机由消费者支出出车报酬,平台仅根据一些促销活动对专车司机进行一定的补贴、奖励。其次,从形式要件出发,

双方应具备订立雇佣合同的意思表示,即使并不存在书面的雇佣合同,口头形式的雇佣合同仍应具备。但闲置车辆加盟模式下的专车司机为了保障专车工作的灵活性,往往并不与专车平台订立具备雇佣形式的合同。

有学者认为根据我国《合同法》的规定,应将闲置加盟模式下的专车网络服务定位为居间合同。我国《合同法》第 424 条规定:“居间合同是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”。与《合同法》所描述的情形一样,在闲置加盟模式下,专车网络平台本身并未参与到车辆运输服务合同关系中,只是通过互联网信息技术,为乘客和专车司机提供交易信息,即司机按照自己的意愿使用专车软件共享定位信息,乘客使用专车软件客户端寻求最便捷的待乘车辆。而平台的法律义务范围仅限于在乘客和专车司机之间承担撮合交易以及代办相关事务。此观点存有较大的法律漏洞,因为在居间关系中,居间人是只负责提供机会或者双方沟通的媒介,其对委托人与第三人之间的合同是不具有介入权的,委托人与第三人是否订立或者怎么订立合同与居间人没有任何法律关系。但是,在闲置车辆加盟模式下,网络平台对双方合同的订立体现出一种介入性,网络平台要对专车司机的违约作出一定的处理,如取消当月补贴等。网络平台运营公司在督促司机履行合同的介入能力上与一般的居间中介显然不符。并且基于居间合同,专车网络平台公司仅仅是提供信息的中介,专车与专车司机都是由乘客租赁和雇佣的。因此,出行过程中的意外事故或风险也应由乘客自己承担,乘客将得不到任何赔偿。同样,如果专车司机或专车与第三方发生事故时,乘客将承担连带赔偿责任,这无疑与法治思想的公平、正义相悖。

判断法律关系需结合形式要件与实质要件的结合。在形式上,专车司机和软件平台虽不签订严格的劳动合同,但仍订立了一方提供工作成果,一方提供报酬的承揽合同,即软件平台根据接单任务的完成量给予司机一定的补贴作为报酬。这符合承揽法律关系的形式要件:双方当事人订立书面或口头的承揽合同,以工作成果的完成作为报酬给予的对价。在实质上,承揽合同一方当事人的义务是按照要求为另一方当事人提供工作成

果,而非提供劳务本身。并且一方当事人在完成工作成果的过程中具有独立性,即无须接受另一方当事人的监督、指导和指挥等。

综上所述,专车司机在较为独立的环境下完成接单运送乘客的任务,专车平台提供的补贴并不会依据专车司机行车的时间作为指南,而是以接单数额这一工作成果数量作为补贴的根据。因此,笔者认为闲置车辆加盟模式下的专车平台与司机之间构成承揽关系。

(三)聘用司机模式下的专车平台与专车司机之间的法律关系

在“北京 Uber 案”中, Uber 网络专车平台在其用户条款中曾强调:“Uber 本身不提供汽车服务,并且 Uber 也不是一家承运商。汽车服务是由汽车服务提供商提供的,您可以通过使用应用程序或服务发出请求。Uber 只是充当您和汽车服务提供商之间的中间人。因此,汽车服务提供商向您提供的汽车服务受到您与汽车服务提供商之间(将要)签订的协议的约束。Uber 绝不是此类协议中的一方”。很显然, Uber 网络专车平台希望划清其与汽车服务提供商、客户之间的关系,并将自身界定为居间人。

然而实际上,为了扩大市场占有份额,提高自身竞争力, Uber 网络专车平台兼采两种模式经营,即闲置车辆加盟模式和平台自有租赁车辆聘用司机模式。据调查,本案中的涉案专车系 Uber 平台所有,而非其声明中所示的汽车服务提供商提供。因此,判断当事人之间的法律关系不可将一方当事人早已事实上违反的独家声明作为依据。自有租赁车辆聘用司机下的专车公司虽然看似符合居间服务的特征,却在实质上远远超越了居间服务的本质^[6]。

首先,居间关系中的居间人应充当免责提供双方磋商机会的媒介,因此,居间人对委托人与第三人之间的合同不具有介入权。但在自有租赁车辆聘用司机模式下,专车平台保留对双方合同订立的介入权,即专车司机因自身原因对乘客的预定车辆做出违约行为时,平台会采取相应的惩罚措施,以确保“爽约”概率的最低化。其次,在居间关系中,居间人应当按照委托人的指示和要件进行相关活动。而在自有租赁车辆聘用司机模式下,专车平台却对司机的准入资格设立门槛,比如一些专车平台对司机的驾龄、事故率做出规定,唯

有符合这些规定,司机才能加入平台的运营活动中。这些都意味着专车网络平台早已突破了居间人的身份。

就劳动关系要件的满足,专车平台与司机形成了较为稳定的劳动关系,专车司机与专车平台之间形成紧密的隶属关系,即专车司机应服从专车公司的工作安排、培训和管理。即使专车司机的报酬并非平台直接提供,但车辆使用权下的盈利所得即可视为专车平台提供的报酬,而高峰期间的承运数量也作为奖励、津贴的实施依据。笔者认为,这种法律关系与纯粹的车辆租赁关系并不相同。在车辆租赁关系中,承租车辆方对车辆的使用由其自身意愿进行。而在平台自有租赁车辆聘用司机模式中,平台司机系平台运营公司的受雇方,听从平台运营公司的指示操作车辆。同时,该种法律关系与劳务关系亦不相同,在自有租赁车辆聘用司机模式中,专车司机享有一定的轮班和休息请求权,并且会因在相应的节假日、休息日出车获得多于平时数倍的奖励、津贴。因此,并不只是享有单一的劳动报酬请求权。

综上所述,平台自有车辆聘用司机模式下的双方法律关系应定性为劳动关系。

二、赔偿责任的具体落实

(一) 损害赔偿承担主体的确立

《机动车交通事故责任强制保险条例》第2条规定:“在中华人民共和国境内道路上行驶的机动车的所有人或者管理人,应当依照《中华人民共和国道路交通安全法》的规定投保机动车交通事故责任强制保险”。因此,在我国所有上路的机动车皆办理了交通责任强制保险,为交通事故中的赔偿事宜作出了合理规划。同法第21条规定:“被保险机动车发生道路交通事故造成本车人员、被保险人以外的受害人人身伤亡、财产损失的,由保险公司依法在机动车交通事故责任强制保险责任限额范围内予以赔偿”。因此,“北京 Uber 案”中对乘客的赔偿,可由保险公司在交强险的责任限额内予以承担。

但值得反思的是,如果出现保额不足赔偿的情形,那么超出交强险限额部分的损害赔偿应由何人承担?在实践中,专车平台会单方提供格式合同,供需双方均没有讨论的机会。消费者没有能力也不应该负担查核每辆专车的投保情况,当出现超出限额部分的赔偿请求时,乘客基于对专

车公司的信赖地位,可以向平台公司请求承担补充责任。同时,面临着越来越多的交通事故损害赔偿事件,专车运营平台也着手运用商业保险的补充力量。Uber 曾在公告中表示,中国优步与太平保险联合为乘客定制了 100 万元赔付金额的乘客意外险。

值得注意的是,本案中的涉案专车司机存有明显的过错,即明知《道路交通安全法》中关于疲劳驾驶的禁止性规定,却为了接单提成而频繁出车从而造成了事故的发生。在这一问题上,Uber 是否能够在对受害人承担了侵权损害赔偿之后,对其有过错的劳动者提起诉讼呢?

无论是在法国还是在英、美等国家,普通法通过契约方式赋予了用人单位契约型损害赔偿请求权^[7],即认为用人单位与劳动者之间所订立的契约包括了劳动者应当认真完成自己职责的注意义务,劳动者在履行职责时因过错侵犯了他人利益实际上是对此种注意义务的违反,因此劳动者应当对用人单位承担违约责任。

从制度经济学和产权经济学角度来看,在交易成本为正的世界里,权利的初始配置状况将影响资源配置的效率^[8]。英美侵权法学家也认为,由于责任保险的实行,用人单位无需对其劳动者提起诉讼,因为,此种诉讼对于鼓励员工的工作积极性极为不利。同理,本案中的 Uber 平台虽然在理论上可以对具有过错的专车司机进行追偿诉讼,但在实践中会极大的挫败其他专车司机的工作积极性。在交强险和商业保险的双重保护下,受害人的损失已经得以填补。因此,Uber 平台可以通过其他方式处理本次事件,如设置出车冷冻期让涉案专车司机再次接受交通管理知识的培训,这样既可以保证其他员工的积极性,也可以表明其重视安全驾驶的立场。

(二) 精神损害赔偿的争议厘清

在“北京 Uber 案”的持续发酵中,乘客在正常的理赔之外要求 Uber 公司一次性赔偿“精神损失费 10 万元”^[9]。对于此问题的争议,使得案件的处理陷入僵局。因此,就该案乘客是否有权请求精神损害赔偿亦值得探究。

精神损害赔偿指的是“民事主体因为人身权利受到非法侵害,使其人格利益和身份利益受到损害或遭受精神痛苦的无形损害,要求侵权人通过财产形式的赔偿等方法,进行救济和保护的民

事法律制度。^[10]”就精神损害赔偿,德国成文法统一使用非财产损害这一概念。虽然非财产损害目前尚未有被广泛接受的定义,且德国不存在有关非财产损害金钱评定的僵硬规则,但在实践中通常考察受害人精神痛苦的严重性、损害的持续后果及受害人的年龄和个体情况。^[11]

具体到客运关系中适用精神损害赔偿的条件如下:首先,旅客的人格利益受到伤害或遭受精神痛苦。虽然健康权也属于旅客的人格利益范畴,但并非说只要旅客的人格利益受损就能适用精神损害赔偿,其必须符合一定程度的精神痛苦要件。其次,承运人的行为符合侵权行为构成要件。包括侵权行为的存在及违法性,导致旅客损害结果的实际发生,侵权行为和损害结果之间有因果关系和过错的存在。最后,承运人须有过错。精神损害赔偿责任适用的是过错责任原则。受害人主张精神损害赔偿必须证明承运人具有过错,包括故意和过失。承运人的过错不仅是精神损害赔偿责任的成立要件,而且精神损害赔偿的数额也应当按照行为人的过错程度认定。

在“北京 Uber 案”中,乘客并未受到一定程度的精神痛苦,所受伤的部位只要经过适当的治疗亦可康复。因此,乘客的精神损害赔偿请求权不成立。

三、结语

网络专车服务作为现代交通业发展中的新生事物,其可能产生的法律争议问题无疑给司法实践带来了挑战。当然,每一个案件背后都具备值得探析的法律关系,唯有厘清相应的法律关系,回归法律依据,才能为之后类似案件的解决提供启发和指引。“北京 Uber 案”恰恰体现了专车背后错综复杂的法律关系。在侵权责任的判断上,首

先应当根据网络专车不同的经营模式,即闲置车辆加盟模式和聘用司机模式,确定专车司机和专车网络服务平台之间的法律关系。其次应运用经济分析方法,方能选择最适合受害人的权利救济方案。

参考文献:

- [1]李铎,肖鹏. Uber 车祸引爆责任之争[N]. 北京商报,2016-03-08.
- [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的雇佣关系[J]. 中国人力资源开发,2016,(2): 96-102.
- [3]唐鑑. 共享经济中的企业劳动用工管理研究——以专车服务企业为例[J]. 中国工人,2016,(1):37-44.
- [4]侯登华. 网约车规制路径比较研究——兼评交通运输部《网络预约出租汽车经营服务管理暂行办法(征求意见稿)》[J]. 北京科技大学学报(社会科学版),2015,(8):69-82.
- [5]王全兴,谢天长. 我国劳动关系协调机制整体推进论纲[J]. 法商研究,2012,(3):77-89.
- [6]唐清利. “专车”类共享经济的规制路径[J]. 中国法学,2015,(4):32-40.
- [7]Francis Trinidad. The Law of Torts in Australia [M]. New Zealand : OUP Australia & New Zealand,2012.
- [8]黄文平,王则柯. 侵权行为的经济分析[M]. 北京:中国政法大学出版社,2005.
- [9]黄荣. 优步乘客遭遇车祸背后专车企业补贴导向存隐忧[N]. 证券报,2016-03-14.
- [10]杨立新. 侵权法[M]. 北京:人民法院出版社,2004.
- [11][德]马格努斯. 侵权法的统一——损害与损害赔偿[M]. 谢鸿飞,译. 北京:法律出版社,2009.