

平台用工关系的性质认定研究

段巧巧

桂林电子科技大学, 广西桂林, 541004;

摘要: 本文以94份平台用工劳动争议判决书为样本, 分析司法裁判现状, 发现平台用工关系性质认定存在裁判标准不一、传统从属性认定标准适用困难等问题。困境成因既包括《通知》要件僵化、从属性理解分歧、二元划分模式局限等外部因素, 也涉及平台用工模式混合、算法管理隐蔽、劳动过程碎片化等内部因素。为此, 应更新劳动关系构成要件, 明确不完全劳动关系的法律地位与认定标准, 并坚持“事实优先”原则统一审查方法, 以实现平台用工的分类治理与实质正义。

关键词: 平台用工; 劳动关系认定; 新就业形态; 分类治理

DOI: 10.69979/3029-2700.26.04.079

1 平台用工关系性质认定案件的司法现状

1.1 样本案例基本情况

本文研究样本取自中国裁判文书网2021年1月1日至2025年6月30日公开的平台用工劳动争议判决书, 以“新就业形态”“平台用工”“劳动关系”检索并筛选无效、重复案例后, 选取94份判决书梳理司法裁判现状。

94件案例覆盖全国多地法院, 涉及外卖配送、网约车、快递物流、网络直播、同城配送、家政服务等多个平台用工领域。其中, 外卖配送类案件占比最高, 占比70%以上, 为争议高发领域。从法院层级分布情况来看, 基层人民法院48件、中级人民法院45件、高级人民法院再审案件1件。并且, 中级人民法院的案例均系上诉案件, 上诉率为48.9%, 其中共有5件改判, 改判率约为10.9%, 其余41件均维持原判。

1.2 平台劳动争议案件司法裁判存在的问题

1.2.1 裁判标准不统一, 同案不同判现象突出

平台用工关系认定中裁判标准不一, 类案常出现截然相反的判决。部分法院坚守传统认定标准, 侧重合同形式与自主选择权; 部分法院侧重实质审查, 以平台对劳动者的从属性控制认定成立劳动关系。

对于平台算法的“隐性控制”是否构成劳动法上的管理支配, 司法认定存在分歧: 部分法院以劳动者享有形式上的接单选择权为由, 否定管理关系; 部分法院则认为隐性控制已使其丧失实质自主, 应认定存在管理关系。如胡某案中, 法院以骑手可自主接单、无人身隶属关系为由, 认定双方不成立劳动关系; 而在南京某公司

与王某陵劳动争议案中, 法院则认为骑手为获得稳定收入必须遵从平台算法规则, 拒单、超时等行为会形成负面评价并直接影响收入。

1.2.2 传统标准在平台用工场景下面临矛盾和冲突

人格、经济、组织从属性是传统劳动关系认定的核心, 但该从属性标准适用于平台用工时存在明显矛盾。人格从属性以管理关系为核心, 平台管理虚拟化导致认定标准模糊, 算法隐蔽化控制更缺乏明确认定依据; 经济从属性聚焦收入依赖与经营风险承担, 平台用工中劳动者自备工具普遍, 法院虽主要考量收入来源与劳动工具提供方, 但对平台收费、劳动者自担成本等因素的认定尚无统一标准; 组织从属性核心为劳动是否属于平台业务组成, 平台用工的碎片化特征, 让法院难以合理解释其组织从属性的具体体现。

2 平台用工关系性质认定的困境成因

2.1 用工关系性质认定困境的外部因素

2.1.1 《通知》所确立的劳动关系构成要件僵化

我国司法实践目前主要依据2005年原劳动和社会保障部相关通知认定劳动关系, 该通知源于传统标准化用工, 面对复杂多样的平台用工已显僵化局限。首先, 主体资格认定脱离现实。平台诱导劳动者注册个体工商户以否认其劳动者身份, 而此类人员实际不具备独立经营条件, 本质仍为劳动者。其次, 劳动管理认定局限。平台将管理转化为算法控制与格式条款, 通过派单、奖惩等实施实质管控, 机械适用传统标准会使其隐蔽管控脱离司法审查。再次, “有酬劳动”认定无法体现平台报酬控制本质, 平台不直接付薪, 却通过算法掌控定价与奖惩, 劳动者无议价权, 仅审查支付形式会使其失去

劳动法保护。最后，“业务组成部分”要件难以适配平台模式，平台往往主张其仅为中介，但其服务本身就是核心业务，按传统标准无法识别数字化业务嵌入关系。

2.1.2 对从属性内涵理解不一

传统劳动关系以雇佣身份界定双方权利义务，劳动者因议价能力弱、依附雇主而处于弱势，从属性标准的正当性，正是为保护这类弱势劳动者。然而，我国劳动法未明确界定从属性的内涵、维度与认定权重，导致理论界与实务界对平台用工从属性的认定存在多元解读：

人格从属性上，传统以直接指挥为核心，平台用工转为算法间接管控，学界对其是否构成新型人格从属争议较大；经济从属性上，因报酬来自消费者、劳动者自备工具，对是否形成深层经济依附观点不一；组织从属性上，在物理组织归属与数字业务功能嵌入的判断尺度上存在分歧。侧重形式标准的法官多否认劳动关系，侧重实质控制的法官则予以认定，既损害司法公信力，也难以有效保障劳动者权益。

2.1.3 传统二元划分模式的结构局限性

我国现行劳动法律体系采用“劳动关系-民事关系”的二元划分模式：劳动者具备从属性的，认定为劳动关系，适用劳动法强制保护，平台需承担社保、补偿、工时休假等义务；不具备从属性的，则按民事关系意思自治处理，劳动者难以主张劳动法相关权益。这种“全有或全无”的二分法在规范传统标准雇佣时清晰适用，但随着数字经济发展，用工形式日趋多元复杂，单一的从属性判定标准已难以适配。

首先，传统二元用工模式无法覆盖“强从属”与“完全自主”的中间形态，其兼具控制与自主特征，强行二分会使大量劳动者被归入民事关系，失去最低工资、社保等劳动法保障。其次，二分法加剧司法裁判的随意性与不公，法官非此即彼的裁判模式与现实脱节，易造成类案不同判。总体而言，传统模式难以适配平台用工的复杂状态，需推进立法改革，构建弹性多层次法律框架，实现劳动保护与用工从属程度相适配。

2.2 用工关系性质认定困境的内部因素

2.2.1 平台多种用工模式混合导致法律关系边界模糊

平台通过混合用工模式实现“控制权保留、责任主体分散”，人为制造法律关系模糊地带，增加司法认定难度。

一方面，平台通过混合用工实现“控制权保留、责任主体分散”，自身掌握服务标准、定价等核心控制权，

却将人员管理、报酬支付等委托给第三方，并要求劳动者注册个体工商户，以此规避雇主责任。

另一方面，该模式将人格、经济、组织从属性分散至不同主体，打破了传统劳动关系中从属性统一归于单一主体的认定标准，模糊了法律关系边界，难以约束平台实质控制、形式上分离责任的行为。

2.2.2 平台算法管理的隐蔽性影响事实认定

进入数字时代，算法等数字技术对劳动组织方式的系统重构，平台以算法替代传统人工管理，将劳动管控转化为技术黑箱，直接影响司法对劳动从属性的事实认定。

其一，算法“技术黑箱”导致劳动管理证据难以固定、审查，派单、路径、奖惩等由算法自动执行，劳动者仅被动接收结果，无法知晓决策逻辑。外卖骑手普遍不了解服务分计算规则与订单分配机制，对此心存疑惑与不满，对此，平台则常以算法优化、系统自动匹配、大数据动态调整等理由抗辩，借助“技术中立”与复杂计算隐匿自身责任。其二，算法规则隐蔽且动态调整，模糊了平台规则与劳动纪律的边界。平台将管理意志嵌入用户协议与算法参数，还可单方修改，核心规则不稳定，致使管理关系难以举证。其三，算法管理分散隐蔽，加剧劳资举证失衡。平台垄断算法、数据等核心证据，劳动者举证困难，影响司法公正。

2.2.3 平台从业者劳动过程的碎片化与自主性表象干扰从属性判断

一方面，劳动者工作时空高度碎片化，消解了传统从属性依赖的连续性事实基础，法官易据此认定劳动者具备独立性；但平台实则通过算法对碎片化任务统一调度、定价、管控，实施更精细的全过程管理。平台还依托数据化绩效奖惩压低报酬、模糊工作与休息边界，迫使劳动者随时待命，更深层地占有其剩余劳动价值。

另一方面，平台营造“自主接单、自由工作”的表象，劳动者可自主上下线、选择路线，但算法派单、评分、奖惩机制形成实质强制：接单量、准时率直接决定收入与账号权重，拒单、差评会导致收入下降、账号降权，所谓“自主”仅是算法限定下的有限选择，并非真正的自由。“这种‘自由’是受控的，灵活只是一种安慰……劳动时间的选择自由沦为劳动者自我加码的工具。”

3 互联网平台用工关系性质认定的完善建议

3.1 更新劳动关系构成要件

首先,主体资格审查坚持实质重于形式,即便劳动者被诱导注册个体工商户,若仅依赖平台、无独立经营能力,仍应认定劳动者身份。其次,将算法管理、数据监控纳入其中,审查重点从人对人指令转向系统对人的规则性控制,平台通过算法约束劳动全流程的,应认定构成劳动管理。再次,深化“有酬劳动”认定,穿透报酬支付表象,平台垄断定价与派单权、劳动者经济高度依附的,即构成经济从属。最后,对“业务组成部分”采功能主义解释,以组织整合性为标准,劳动者长期依托平台提供核心服务、劳动被规模化整合的,即认定为平台业务组成部分,不再以物理场所集中为要件。

3.2 明确不完全劳动关系的法律地位和认定标准

从属性存在与否并非“全有全无”之问题,而是有程度的差异。而“不完全劳动关系”的核心是从属性的不完全性——无人身隶属性,但又因接受管理并产生经济依赖而显著区别于平等的民事合作。因此,其认定标准应聚焦于识别这种“中间状态”的核心特征。

首要标准是审查平台是否实施了“持续性的劳动过程管理”,且该管理已达到一定的强度与系统性,但又未形成全面的人身支配。平台规则具约束力,劳动者为接单、避罚需遵守统一的流程、标准、奖惩要求;管理以算法、数据监控等技术化方式持续贯穿劳动全程;劳动者仅享有形式上的工作自主,拒单等行为会引发接单优先级下降、收入减少等实质不利后果,存在事实强制但区别于固定坐班的人身约束。

核心标准是审查劳动者对平台形成显著经济依赖,具体考量三方面:1.收入来源:通过连续三个月收入占比,量化评估平台报酬是否为劳动者个人或家庭的主要经济来源。2.定价与机会:劳动者无服务定价议价权,订单获取高度依赖平台派单算法与流量分配,平台单方掌控计价规则的制定与修改,是构成劳动者经济依赖的关键。3.生产资料的控制:平台经济下,核心生产资料已转为数据、算法、流量与平台接口;若劳动主要依托平台专属APP与算法系统完成,便不掌握核心生产资料。

3.3 坚持“事实优先”原则并统一审查方法

当前同案不同判的根源,在于各地法院对平台合同架构与技术化管理的认定标准不一,司法机关应确立“事实优先”原则,构建可操作的“实质从属性”审查方法,将审查重心从合同形式转向劳动过程中真实的控

制与依赖关系。

“事实优先”原则要求,当形式协议与实质用工管理冲突时,应以实际履行情况认定法律关系。司法应穿透合同与技术面纱,依据真实管理事实定性。同时将算法管理、数据监控纳入劳动管理审查,审查重点从“人对人”指令转向“系统对人”的规则性控制,平台通过算法约束劳动全流程的,应认定构成劳动法意义上的劳动管理。在此基础上从三方面审查实质从属性:人格从属性看算法是否构成强制工作秩序;经济从属性看平台是否垄断计价与数字生产资料、劳动者是否高度依附;组织从属性以功能整合为核心,判断劳动是否为平台运营核心部分。

总之,法官应综合评估从属性整体强度,区分标准劳动关系、不完全劳动关系与民事合作关系。通过实质性司法审查,遏制平台“泛民事化”规避倾向,平衡用工灵活性与劳动安全性,为平台劳动者提供司法保障。

参考文献

- [1] 粟瑜. 从属性劳动概念的法律化、解释与启示[J]. 东南学术, 2022, (03).
- [2] 袁文全, 毛嘉. 新业态下网络主播法律地位认定及权益保障的制度回应[J]. 武汉大学学报(哲学社会科学版), 2022, 75(06).
- [3] 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, 25(06).
- [4] 陈龙. 数字疾驰: 外卖骑手与平台经济的劳动秩序[M]. 北京: 人民出版社, 2024.
- [5] 郑文睿. 被遮蔽的从属性: “互联网+劳动关系”的关键内核及其协调策略——以外卖骑手作为观察对象[J]. 政治与法律, 2024, (08).
- [6] 李胜蓝, 江立华. 新型劳动时间控制与虚假自由——外卖骑手的劳动过程研究[J]. 社会学研究, 2020, 35(06).
- [7] 沈建峰. 去组织体化用工及其当事人确定与责任承担[J]. 政治与法律, 2022, (08).
- [8] (2023)渝0105民初22360号案
- [9] (2024)苏01民终14679号案

基金项目名称: 桂林电子科技大学研究生教育创新计划项目“平台用工关系的性质认定研究——基于94件涉平台劳动争议案件的实证研究”, 项目编号: 2025Y CXS159.