

# 论平台从业者工作时间的认定

高淑琪

天津大学法学院, 天津

收稿日期: 2024年10月23日; 录用日期: 2024年12月3日; 发布日期: 2024年12月13日

## 摘要

平台用工模式下, 计量型的报酬计算方式和不合理的算法设计, 造成了从业者工作时间过长的困境。平台从业者的工作时间认定应当采取劳动解放说, 包括实际工作时间和待命时间。针对从业者工作时间过长的情况, 规定4小时最高接单时长。平台企业的算法规则参照劳动规章制度管理, 保障从业者的知情权、申诉权与赔偿权。规定11小时劳动基准与两日之间最短8小时休息时间。劳动基准内采取任务计量型的薪酬计算方法, 超过11小时后额外支付从业者“加班费”。

## 关键词

平台用工, 工作时间, 待命时间, 算法规制

# Recognition of Working Hours of Platform Practitioners

Shuqi Gao

Law School, Tianjin University, Tianjin

Received: Oct. 23<sup>rd</sup>, 2024; accepted: Dec. 3<sup>rd</sup>, 2024; published: Dec. 13<sup>th</sup>, 2024

## Abstract

Under the platform labor model, the measurement-based compensation calculation and unreasonable algorithm design have created the dilemma of excessive working hours for practitioners. The determination of working hours of platform practitioners should adopt the labor liberation theory, including actual working hours and on-call hours. In response to the situation of practitioners' excessive working hours, a maximum of 4 hours is stipulated for taking orders. The algorithmic rules of the platform enterprises shall be managed with reference to the labor rules and regulations, and the practitioners' rights to information, complaints and compensation shall be guaranteed. An 11-hour labor standard and a minimum of 8 hours of rest between days are stipulated. Within the 11-

文章引用: 高淑琪. 论平台从业者工作时间的认定[J]. 社会科学前沿, 2024, 13(12): 279-287.

DOI: 10.12677/ass.2024.13121105

**hour benchmark, a task-measured salary calculation method is adopted, and overtime pay is paid to employees after the 11-hour period.**

## Keywords

**Platform Labor, Work Hours, Standby Time, Counting System**

Copyright © 2024 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

## 1. 引言

随着我国经济的发展与产业结构的不断优化，第三产业市场主体数量大幅增长，从业人员数量也大幅增加。在第三产业发展过程中，随着我国居民上网人数的增加，依托互联网平台的外卖行业与网约车等服务行业也蓬勃发展。与传统就业相比，新就业形态下的平台用工具备就业门槛较低、工作时间自由、工作方式灵活等优势。在这些平台用工等新就业形态蓬勃发展的过程中，平台从业者工作时间认定问题也亟待解决。新就业形态趋势下，美国、法国、意大利、西班牙等许多国家通过立法的方式对平台用工进行规制[1]。我国针对新就业形态平台用工，也颁布了《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》等一些规范性文件。在新就业形态下，我国现有的司法实践和理论研究更多关注用人单位与从业者的劳动关系界定问题，较少研究从业者的工作时间认定和权益保护。在工作时间认定上，域外和我国理论研究主要存在着实际劳动说、指挥命令说与劳动解放说三种观点。我国现有规范缺乏对工作时间的界定，导致司法实践对于工作时间的认识存在混乱[2]。本文在现有工作时间认定的理论基础上，从平台从业者面临的工作时间过长这一问题出发，分析新就业形态下对劳动者工作时间认定提出的挑战，并针对性地提出一些解决措施。

## 2. 平台经济下工作时间认定的现实困境

### 2.1. 工作时间过长

据辽宁省检察院发布的《外卖骑手权益保护与算法监督的调研报告》显示，外卖骑手面临着工作时间过长的问题。62.5%的外卖骑手每日工作时间为8~12个小时，8.65%的外卖骑手的工作时间超过12个小时，且骑手的平均月休息时间为2.57天，远低于我国标准工时下的休息时间<sup>1</sup>。平台用工下，从业者工作时间过长受到计量型工资获得方式和平台算法规则设计两方面因素的影响。该种工资获得方式和严格的平台算法，实际上剥夺了从业者对于工作时间的自主决定权<sup>2</sup>。

平台经济下，从业者的工资收入与工作量相挂钩，如福建某网络科技有限公司与贾某确认劳动关系纠纷中，该公司与外卖员规定“按单量进行结算、没有要求每天最低工作时间”<sup>3</sup>。这种计量型的工资获得方式，使得平台从业者为了获得更可观的工资收入而更多选择延长工作时间来获取更多的订单量，实质上剥夺了平台从业者的休息时间。同时，在工作量与工作报酬相挂钩的工资计算模式下，部分从业者等多个平台进行注册接单，加重了超时工作的问题。跨平台接单存在的问题在于从业者在多个平台进行

<sup>1</sup>刘亚：《外卖骑手赶时间不要命？检察官沉浸式体验了5天，发现了大问题》，微信公众号“方圆”，2024年1月22日上传。

<sup>2</sup>广州逸海人力资源有限公司、潘淑筠劳动争议纠纷，(2023)粤\*\*民终29893号民事判决书。

<sup>3</sup>福建某网络科技有限公司、贾某确认劳动关系纠纷，(2\*\*4)苏\*\*民终2173号民事判决书。

接单，无形中增加了实际的工作量，延长了自己的工作时间。

平台算法规则的设置，也迫使平台从业者不得拒绝接单，陷入被迫接单而延长工作量的困境。平台企业对不同的从业者进行分级，设置不同的最低接单要求[3]。在平台算法规则的设计下，拒单率和配送时长都会影响平台从业者相关的积分等级，积分等级的高低又会影响后续平台从业者优先获得优质派单的机会[4]。为了增加获得优质单的机会，很多平台从业者实际上没有拒绝接单的权利，被迫继续接单来增加好评率和提高现有的积分。这种平台算法的规则设计，实际上也导致了平台从业者实际工作时间过长的现实问题。一些外卖平台还设置了日、月单量榜与里程榜，给予排名靠前的骑手奖励，这无形中增加了平台从业者之间的竞争力[5]。这些平台的算法规则设计往往由平台单方面作出且不公开，算法设计往往将利润最大化理念嵌入模型[6]。平台企业为了自身利益设置了复杂和不合理的算法，通过不断缩短配送时间的算法设计来对平台从业者进行压榨[7]。同时，平台算法运行不透明不公开，算法规则具体内容不受到监督，从业者对算法规则设计的异议权难以得到救济。

## 2.2. 待命时间的认定问题

除了超过标准工时的工作时间，平台从业者面临的更大问题在于待命时间的认定问题。以外卖行业为例，很多外卖骑手受工作方式所限，在送餐的过程中的等待时间多呈现碎片化特点。在非高峰期送餐时段，很多外卖骑手受限于平台接单需求，只能选择在一些商场与餐厅进行休息，身心并没有得到完全的放松。这些时间中外卖骑手处于工作与休息的中间状态，能否认定为工作时间而加以保护，需要进一步的研究。平台从业者工作时间与休息时间的模糊性，使其陷入随时都要工作的紧张状态[8]。同时，外卖骑手等待时间的碎片化，也为具体待命时间的量化提供了困难。

在互联网经济下，平台从业者的待命时间更多呈现出一种不确定性和普遍性的特征。在平台用工下，消费者的需求并没有严格呈现出一定的时间规律，这就意味着平台会随时派送任务，从业者也需要随时保持一定的准备状态来承担工作任务，这就造成了平台从业者普遍处于接受订单的准备状态。平台企业借助从业者依附平台的属性，模糊了从业者工作时间与休息时间的界限，无形中延长了平台从业者的工作时间[9]。在这种情况下，平台从业者持续保持待命状态，无形中混淆了工作时间与休息时间的界限，是对平台从业者休息权的侵犯。

## 2.3. 传统工时制度与平台用工不匹配

我国传统的工时制度包括标准工时工作制、综合计算工时制和不定工时制三种工时制度。传统标准工时工作制以工作时间作为给付劳动报酬的依据，而新就业形态下的平台用工更多是以完成一定的工作任务量来作为给付劳动报酬的依据。从这方面来看，我国传统的标准工时制度不能很好应对平台经济用工的问题。在我国传统标准工时制度下，如果严格依照 8 小时工作制的规定对平台从业者进行管理，不符合我国平台用工的实际。这种标准工时管理模式，绝大多数平台从业者都面临着超时工作的问题，无法满足以工作量为基础的用工模式的需求，人为限制了平台从业者的薪酬水平，在一定程度上也对平台经济的发展起到了阻碍作用。

综合计算工时制和不定工时制的适合范围过窄，也不符合新就业形态下平台用工的特点。1994 年劳动部颁发的《关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法》第四条和第五条规定，对不定时工作制和综合计算工时制的适用情形作出了规定。这两种传统非标准工时制度是在标准工时制度下对工作时间进行的弹性安排，依然属于标准劳动关系下的劳动供给模式，劳动者与雇主之间并未丧失组织从属性，劳动者依然处于用人单位的控制和命令之下[10]。相比之下，平台用工中的从业者与用人单位之间呈现弱组织从属性，从业者可以自主选择工作时间和工作地点，受到用人单位控制和命令的程

度较低,与标准劳动关系存在着不同[10]。新就业形态下平台用工与传统工时制度下的劳动关系的区别在于,劳动者的工作时间由劳动者自主决定而非由用人单位来决定[11]。这一区别意味着利用传统工时制度来认定平台从业者工作时间的不适配。同时,传统非标准工时制度的规定过于宽泛,不能为平台从业者提供基本工作时间的底线需求[12],不能很好维护平台从业者的基本权益。

### 3. 工作时间与待命时间的认定标准

#### 3.1. 平台用工下的工作时间认定

##### 3.1.1. 工作时间认定的三种学说

关于工作时间的界定,主要存在着“实际劳动说”、“指挥命令说”和“劳动解放说”三种观点。

实际劳动说主张劳动者在雇主的指挥命令下实际给付劳动的时间属于工作时间[13]。实际劳动说下,工作时间的认定需要满足雇主的指挥命令和劳动者实际付出劳动这两个条件。实际劳动说强调劳动者的“业务遂行性”,劳动者需要按照本职工作给付劳务,达到一定的劳动强度满足连续性要求才可以被认定为工作时间。实际劳动说强调劳动者的实际劳动,在“业务遂行性”的要求下等待和准备时间都不属于工作时间的范畴[2]。指挥命令说下,劳动者处于雇主指挥命令下的时间都属于工作时间[14]。指挥命令说强调劳动者受到拘束的一种状态,不要求劳动者实际付出劳动。与实际劳动说相比,指挥命令说以劳动者受到指挥和控制为判断标准,其包含的范围较广。在指挥命令说下,劳动者的等待和准备时间受到雇主的拘束,应当计入工作时间的范畴。劳动解放说在指挥命令说下进一步发展,该学说由日本学者菅野和夫先生提出,以劳动者没有获得劳动解放作为认定工作时间的标准[15]。劳动解放说基于工作时间与休息时间二分法展开。我国学者将劳动解放学说的标准具体化,提出劳动者在特定时间内是否有权饮酒或者在一定时间内可以经常饮酒的“饮酒测试”法,来作为分析劳动者是否获得劳动解放的标准[2]。

##### 3.1.2. 劳动解放说在平台用工场景下的适用性

分析来看,采用劳动解放说更契合新就业形态下平台用工的特点。新就业平台用工下,劳动者可以自由选择工作时间和工作地点,且平台多以“众包”或“专送”的形式实现了用工形式主体与实际主体的分离,从业者与平台之间的组织从属性减弱,受到平台的指挥和命令程度较低,雇主指挥命令说适用空间较窄。平台用工下,平台从业者的劳动过程更加灵活,工作时间呈现复杂的碎片化特点,如果以劳动者实际给付劳动作为认定工作时间的标准,会带来复杂的量化分析问题。实际劳动说排除了劳动者的准备和等待时间,平台从业者的工作时间被大大缩短,不利于从业者的权益保护。劳动解放说以平台从业者没有获得劳动解放的状态出发来认定工作时间,将碎片灵活的工作时间进行整合,降低了工作时间认定的困难,也有利于保护平台从业者的合法权益。劳动解放说更加契合工作时间的本质。劳动法视角下工作时间的本质在于通过工作时间劳动基准规定工作时间的上限,防止雇主侵犯劳动者的休息时间,保护劳动者享有的休息权[16]。工作时间与休息时间相对应,工作时间过程中劳动者随时保持提供劳务的状态,休息时间内劳动者可以有充分的时间来解决自己的个人事务。劳动者是否获得了劳动解放决定着劳动者是否可以得到休息和处理个人事务,这种判断标准更契合工作时间与休息时间的二分法定义。平台用工模式依托互联网来分配任务,从业者的实际工作时间认定不存在障碍。劳动解放说下,平台从业者获得劳动解放的时间可以认为是其离开系统的时间。平台用工模式下,从业者登入与登出系统的时间留有痕迹,从业者真正在线时间完全由平台算法掌控且可计量。

#### 3.2. 平台用工下待命时间的认定

平台用工下,由于工作时间的碎片化和灵活化特点,平台从业者的待命时间问题更加显著化。以外卖行业为例,学者的一项调研报告指出在网约平台“餐点效应”下,除了每天午餐晚餐的订单高峰期,

其他时间中订单的不可预测性导致了外卖骑手超长时间的“待机模式”[17]。在平台用工下，以外卖和网约车行业为代表，很多情况下平台从业者都处于等待状态，这些等待状态的时间远超实际工作时间，需要对这些待命时间进行正确界定。

劳动解放说下，劳动者只要没有获得劳动解放的状态，就可以认定为工作时间。劳动解放说与工作时间和休息时间的二分法相对应，劳动解放说下并不存在工作时间与休息时间之外的第三类时间。劳动解放说下，平台从业者在待命时间内没有得到真正的休息，不能处理自己的个人事务，依然属于工作时间的范畴。以外卖行业为例，骑手在待命时间内受到平台算法的指挥和控制，呈现算法从属性。在不配送订单过程中，骑手需要时刻留意平台的消息，以免错过平台推送的订单信息。一些骑手还设置了专门的语音提醒服务，并按照平台的要求穿着整齐的制服和装备[14]。在待命时间过程中，骑手并不能够完全放松，此时骑手依然以平台的利益为目的在履行自己的职责，在“主要利益”原则[18]的判断标准下，骑手的待命时间应当认定为工作时间。我国一些地方规范性文件也对待命时间认定的问题作出了规定。《安徽省关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的实施方案》规定，劳动者等待与准备工作的时间属于正常工作时间。

将外卖骑手、网约车司机等平台从业者的待命时间认定为工作时间不存在争议，实践中存在的困难在于如何具体计算待命时长。本文认为，可以采取平台从业者自主申报，用工企业进行适度审查的方式。当用工企业对从业者申报的待命时间存在疑问时，从业者需要解释说明，不实申报需要扣取一定报酬[19]。将待命时间认定为工作时间，意味着平台企业需要支付从业者这一时段的报酬，从平台企业角度出发由其主动推进待命时间的计算不具有现实性。相反，待命时间的计算涉及平台从业者的个人利益，由从业者积极主动申报更加可行。以互联网为载体的用工模式方便了用工企业对从业者申报的待命时间进行审查。互联网平台经济下，从业者登入与登出接单系统的时间被准确记录，从业者每一单的工作时间也被精准计算，可以依据剩余的时间作为认定从业者实际待命时间的依据。

## 4. 平台从业者工作时间认定困境的完善措施

### 4.1. 合理设置算法规则

平台从业者工作时间过长的原因之一在于平台不合理的算法设计。在最严算法的设计下，平台从业者拒绝接单、选择少接单或者超时完成送单任务都会在算法中留下负面评价。在这种算法规则设计下，平台从业者为了优质单和好评率而不拒绝接单，客观上延长了实际工作时间。有效解决平台从业者工作时间过长的问题，需要规范算法内容，促进算法设计由最严算法向算法取中转变。

#### 4.1.1. 规定 4 小时最高接单时长，设置合理派单规则

平台用工下，以外卖和网约车行业为代表的平台从业者工作最忙碌的时间段多集中在早晚高峰和中午十一点到两点之间，其他时间相对比较空闲。针对平台经济的这一用工特点，可以设定平台从业者每段连续最高接单时长。我国现有的规范性文件大多采取 4 小时最高接单时长的限制。市场监管总局等部门《关于落实网络餐饮平台责任切实维护外卖送餐员权益的指导意见》(以下简称《维护送餐员指导意见》)中指出，合理管控外卖送餐员的工作时间，当连续配送达到 4 小时后，由系统发出疲劳提示并 20 分钟内不再派单。我国山东省、江苏省、浙江省等地方的政策文件也采取了同样的规定[5]。

连续 4 小时的最高接单时长可以很好满足高峰期下消费者的订单需求，也保障了平台从业者休息的权利。最高 4 小时的接单时长限制需要平台企业通过技术手段来实现。平台可以通过技术监测连续工作时间满 4 小时的从业者，设置强制休息规则，将超时工作平台从业者的应用程序切换到无法接单或抢单状态[4]。最高接单时长下的强制休息制度还需要考虑不同用工平台之间的协作互动。可以建立连续在线

时长控制制度[20]。针对平台从业者跨平台接单问题,可以建立统一的劳动者工时账户,通过平台用工企业的数据共享来规范平台从业者的工作时间[21]。建立统一的劳动者工时账户投资巨大且成本高昂,可以由国家劳动行政部门联合平台企业、行业协会等共同建立跨平台的兼容性互联网系统,通过从业者实名认证的方式,实现工作时间的统一认定[4]。除了统一认定工作时间,还可以探索系统对平台算法规则的监管,利用技术手段实现对不合理算法规则的管制。平台用工下从业者的待命时间属于工作时间,考虑到这个时期的劳动强度不同于正常工作时间,在工作时间的计算上可以按照一定的比例折算[22]。法国对于指定场所的待命时间认定,按照实际工作时间的二分之一或三分之一标准进行折算[23]。可以借鉴此标准,按照一定的比例折算平台从业者的待命时间。

平台企业还可以通过设定合理的派单规则来降低从业者工作时间的劳动强度。平台算法不应当将等级积分与订单的优质程度相挂钩。平台从业者的等级积分更多通过牺牲休息时间来获得,降低等级积分的作用可以在一定程度上避免从业者工作时间过长的问题。在派单规则的设计上,平台可以通过合理的算法设计,限制从业者接单抢单的时间间隔或者限制高峰期从业者的最多订单数量,从而降低从业者的工作强度[6]。平台企业可以利用算法设定从业者每天接单的时长限制[24]。平台企业还需要优化每单配送时长的算法规则,依据交通状况、骑手等待时间、配送距离、天气状况等合理确定订单的配送时长区间。

#### 4.1.2. 参照劳动规章管理算法

人力资源社会保障部办公厅印发的《新就业形态劳动者劳动规则公示指引》第三条<sup>4</sup>将劳动规章制度和算法规则共同纳入劳动规则的范围,这为工作时间下算法规则的完善提供了方向。针对工作时间平台算法规则设计的规制,可以参照劳动规章的制定程序,充分听取工会或劳动者代表的意见与建议,完善平台算法规则的场景化适用[1]。

依据人力资源社会保障部等部门发布的《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》第十条的规定,平台算法规制主要分为三方面内容,下文将结合平台用工的实际对此进行分析。首先,关于平台算法的制定程序。在工作时间的规制上,平台可以通过座谈会等形式确保及时充分听取民主意见,依据意见内容来确定最长连续工作时间并设置相应的强制退出机制。在算法的制定阶段,平台要及时告知从业者具体算法制定规则,依据从业者的意见修改完善算法规则设计。其次,保障从业者的知情权方面。平台企业需要贯彻公开透明原则,履行充分告知义务,告知平台从业者算法的存在及内容[22]。可以明确规定平台企业算法的相关信息披露义务[25]。具体到外卖行业而言,企业可以及时披露骑手每单工作报酬的定价机制、派单与抢单分配模型、配送时间与配送路线计算模型等算法规则[6]。平台从业者有权提前了解平台企业关于工作时间的算法规则和算法结果,平台企业对该算法规则设计有解释说明的义务。[7]平台算法制定结果需要及时告知从业者,在工会或劳动者提出具体协商要求时,平台企业要提供必要的信息和资料。最后,保障从业者的申诉权方面。平台企业可以建立内部申诉和纠纷解决机制,为平台从业者申诉权的行使提供畅通的救济渠道[7]。当平台从业者认为平台企业的算法规则不合理时,平台企业需要及时回应,针对从业者的具体诉求提出针对性的解决措施,客观公正处理不合理的算法设计问题。

针对平台算法的规则设计,平台从业者还享有起诉和获得赔偿的权利。《最高人民法院关于为稳定就业提供司法服务和保障的意见》第八条提及了该权利,“与用工管理相关的算法规则存在不符合日常生活经验法则、未考虑遵守交通规则等客观因素或者其他违背公序良俗情形,劳动者主张该算法规则对其不具有法律约束力或者请求赔偿因该算法规则不合理造成的损害的,人民法院应当依法支持。”平台

<sup>4</sup>《新就业形态劳动者劳动规则公示指引》(人社厅发〔2023〕50号)第三条:“本指引所称劳动规则是指平台企业组织新就业形态劳动者提供网约服务,进行工作调度和劳动管理时所依据的规章制度、格式合同条款和算法规则等。”

用工下企业与从业者之间很少建立劳动关系。以外卖平台为例，众包与专送的工作形式下，平台企业与从业者之间没有建立直接用工责任[26]。为了更好地保护从业者的权利，此处的劳动者应当包括未与用工企业建立劳动关系的平台从业者。当从业者认为用工企业对于工作时间的算法规则不合理时，可以向法院提起诉讼请求赔偿自己的损失。该条在之后适用过程中需要考虑的问题在于：从业者能否依据该条规定提起劳动仲裁；损害的范围能否包括精神利益损害。

#### 4.2. 规定 11 小时最长工作时间与两日间 8 小时休息时间

从劳动基准法上的工作时间来看，现有的三种工时制度下标准工时制度的最低工作时间不符合平台用工的实际特点，综合计算工时制和不定工时制缺乏最低工作时段的规定，不能很好维护平台从业者的休息权。需要结合我国现有平台用工的实际，合理限定最长工作时间，实现保护从业者休息权利与获得可观收入的平衡。平台用工下的从业者获得工作报酬的高低依据其完成的订单数量，由于平台用工下的订单需求过于灵活时间跨度较大，现有的标准 8 小时工作制不能满足平台从业者获得工作报酬的需求，需要在现有的基础上适当延长平台从业者的最长工作时间。平台从业者工作时间中，有一部分属于等待时间，该时间内平台从业者的工作强度较低得到了一定休息，可以适当突破 8 小时工作制的规定。以外卖行业为例，骑手的送单繁忙时间多集中在早午晚餐高峰期，繁忙时间相对固定[14]。与此同时，平台从业者也面临着算法规则下为了好评率和等级积分而被迫接单的问题，侵犯了从业者实际享有的休息权。这也要求平台从业者的工作时间不能过度延长。

我国《劳动法》第四十一条规定了延长工作时间的每日最高限制为 3 小时，该规定以保障劳动者身体健康为前提，可以将其作为参考来认定平台从业者最高工作时长。平台从业者每日最高工作时段的规定是为了维护其享有的休息权，应当属于劳动基准性质下的工作时间，具有强制性质。平台企业不实行该劳动基准的，需要履行法定审判或备案程序[27]。在 11 小时劳动基准内，依据不同行业的不同工作特点，鼓励平台企业与从业者之间通过合同约定来确定工作时间。以外卖和网约车行业为例，网约车司机接单时间更加呈现碎片化特点，且由于城市停车点有限，网约车司机在工作过程中无法随时停车休息[14]，用人单位和司机可以协商规定 10 小时最长工作时间。如滴滴出行将网约车司机的累计计费时长限制在 10 小时[4]。

我国现有的规定中并没有涉及工作日之间休息时间的规定。德国《工作时间法》第五条规定，交通企业或餐饮企业等较为特殊行业的最短休息时间为 10 小时。平台从业者工作日之间休息时间的劳动基准设定，至少需要满足 8 小时的规定。8 小时的休息时间可以满足劳动者基本的吃饭、睡眠等生活，与医学专家的调研研究结果相匹配，可以使劳动者得到较为充足的休息，保障了劳动者的健康权[4]。对两日之间休息时间进行规定的意义在于，在该段时间内平台企业要求从业者工作需要受到一定的限制，遵守严格的公示和备案程序。从业者在休息时间进行工作时，需要经过从业者和工会的同意，并纳入从业者的工时账户计入工作时间的范围[28]。当平台从业者在该休息时间段进行工作时，平台企业还需要对从业者进行一定的补偿，补偿标准可以结合平台从业者的薪酬，参考标准工时下劳动者的加班费用。同时，当平台从业者在休息时间工作时，需要平台企业提供充分理由，在平台企业的办公场所进行公示，并在劳动监察部门进行备案接受监督[28]。

#### 4.3. 设置配套的工资支付制度

设置 11 小时最长工作时间的劳动基准，保障了外卖骑手与网约司机等平台从业者的权利。规定合理的工作时间后，还需要考虑的问题在于平台从业者所能获得的工作报酬。与传统劳动方式不同，平台用工的薪酬计算更多呈现任务计量型的特点，依据从业者完成的订单数量来计算工作报酬。任务计量型计

酬关注单个任务对价与一天内所有任务的工作总量[29]。任务计量型劳动基准下，平台企业依据从业者连续工作的劳动强度和任务总量来确定每单的价格[21]。任务计量型的工作报酬计算方式下，一些平台从业者会为了更高的报酬主动“加班”。因此，在确定平台从业者最高接单时长和最长工作时间后，还需要保障其在该工作时间下合理的薪资期待水平。本文认为，在 11 小时工作时间之内，依据从业者完成的订单总量来计算工作报酬；超过 11 小时最长工作时间后，从业者的薪资报酬除了每份订单收入外，还包括平台企业参照适用标准工时所支付的“加班费用”。

11 小时工作时间之内，从业者的薪资报酬依据完成的订单数量。平台从业者所获的薪酬等于一定时期的接单总量\*任务单价[30]。与灵活确定工作时间相比，最长工作时间的规定，给予了平台从业者合理预期，对从业者的权益保护更加充分。最长工作时间和依据任务量来计算薪资的规定下，平台从业者为了获得更高的薪资会提高自己的工作效率。规定了最长工作时间，平台从业者对于自己何时可以休息有一个合理的预期，不再一直处于送单与等待状态，工作积极性也更高。最长工作时间的规定下，所有从业者在工作 11 小时之后都必须停止接单，平台从业者对于自己获得的薪资有合理预估，这可以促进平台从业者之间良性竞争。灵活工作时间下，平台从业者为了获得更高的薪资水平、接到更优质的订单，通过不断接单的方式获得好评率和订单积分，无形中加剧了从业者之间的恶性竞争。

超过 11 小时最长工作时间后，平台从业者工作的薪资计算参照我国《劳动法》关于加班的相关规定。平台从业者超时工作的报酬计算主要依据《劳动法》第四十四条第一款的规定，适用该条存在的问题为如何确定平台从业者的基础工资报酬。可以发挥算法作用，利用算法计算出平台企业从业者每天所获报酬的平均值，以该平均报酬作为基础工资报酬的依据。在计算从业者平均报酬过程中，算法需要进行适当筛选，剔除每月工作天数过短的情况，排除薪资报酬过高的个别数据，以准确计算平台用工下从业者的平均薪酬。超出最长工作时间支付“加班费”的规定，也可以倒逼平台企业优化自己的算法规则设计。平台企业为了避免支付额外的薪酬，尽可能在从业者 11 小时工作时间内为其多分配订单，此时订单分配规则与好评率、从业者积分关联降低，促进企业设计更合理的算法规则。

## 5. 结语

平台经济下，从业者工作时间过长问题亟待解决。首先，需要明确平台从业者工作时间的范围。新就业用工形态下，从业者工作时间更加弹性化、碎片化、工作更加自由，与用工企业之间的组织从属性减弱，从业者的工作时间范围认定采用劳动解放说更加合理。劳动解放说下，待命时间也属于工作时间的范围。依托互联网的平台用工下，平台从业者登入与登出时间留有痕迹，工作时间认定不存在障碍。从业者工作时间存在的问题在于，如何解决从业者过劳工作，实现劳动者权益保障与获得薪资报酬二者利益的平衡。在规制平台从业者过长工作上，可以设置最高 4 小时接单时长限制，规定 11 小时最长工作时间，规定每两日之间最短 8 小时休息时间。平台企业的算法规则应当由最严算法向算法取中转变，算法制定程序充分听取从业者意见，保障从业者申诉权和获得赔偿的权利。在保障平台从业者获得薪资报酬的合理预期上，应当完善与最长工作时间相适应的薪资支付制度。11 小时工作内从业者的工作报酬依据完成的订单数量，超过 11 小时后平台企业还需要依据我国《劳动法》第四十四条的规定额外支付“加班费用”。

## 参考文献

- [1] 谢增毅. 我国平台用工规制路径的反思与改进[J]. 中外法学, 2024, 36(2): 386-406.
- [2] 王天玉. 工作时间的法理重述及规范构造[J]. 法学评论, 2021, 39(6): 78-92.
- [3] 谢增毅. 互联网平台用工劳动关系认定[J]. 中外法学, 2018, 30(6): 1546-1569.

- [4] 赵红梅. 网约平台从业者工作时间与劳动强度的立法规制[J]. 人权, 2021(6): 48-69.
- [5] 梁栋. 平台劳动者过劳问题的法律规制[J]. 地方立法研究, 2023, 8(6): 75-94.
- [6] 李海舰, 赵丽. 数字经济时代大型平台企业新业态从业人员的劳动权益保障[J]. 改革, 2023(1): 95-108.
- [7] 谢增毅. 平台用工劳动权益保护的立法进路[J]. 中外法学, 2022, 34(1): 104-123.
- [8] 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(6): 144-153.
- [9] 刘洋, 刘欢. 平台经济下不完全劳动关系及其法律规制[J]. 学术交流, 2023(2): 76-87.
- [10] 张颖慧. 远程工作形态下新型劳动关系的法律保护[J]. 法商研究, 2017, 34(6): 79-87.
- [11] 吴清军, 张艺园, 周广肃. 互联网平台用工与劳动政策未来发展趋势——以劳动者身份判定为基础的分析[J]. 中国行政管理, 2019(4): 116-123.
- [12] 王倩. 论我国特殊工时制的改造: 在弹性与保障之间[J]. 法学评论, 2021, 39(6): 93-105.
- [13] 黄越钦. 劳动法新论[M]. 北京: 中国政法大学出版社, 2003: 1-497.
- [14] 闫冬. 工时制度与待命时间适用关系之证成[J]. 法学, 2023, 499(6): 166-177.
- [15] [日]菅野和夫. 労働法[M]. 东京: 弘文堂, 2012: 267.
- [16] 沈同仙. 工作时间认定标准探析[J]. 法学, 2011(5): 134-143.
- [17] 孙萍. “算法逻辑”下的数字劳动: 一项对平台经济下外卖送餐员的研究[J]. 思想战线, 2019, 45(6): 50-57.
- [18] 王天玉. 工作时间基准的体系构造及立法完善[J]. 法律科学(西北政法大学学报), 2016(2): 122-133.
- [19] 田思路, 童文娟. 远程劳动者权益保护探究: 以网络平台主播和居家办公形式为例[J]. 中国人力资源开发, 2020, 37(6): 17-27.
- [20] 王天玉. 互联网平台用工的“类雇员”解释路径及其规范体系[J]. 环球法律评论, 2020, 42(3): 85-100.
- [21] 王天玉. 平台用工劳动基准的建构路径[J]. 政治与法律, 2022(8): 33-47.
- [22] 田野. 平台用工算法规制的劳动法进路[J]. 当代法学, 2022, 36(5): 133-144.
- [23] 喻术红, 杨佩尧. 民航空勤人员备份时间: 类型、性质及其工资给付[J]. 北京航空航天大学学报(社会科学版), 2022, 35(1): 120-130.
- [24] 范围. 互联网平台从业人员的权利保障困境及其司法裁判分析[J]. 中国人力资源开发, 2019, 36(12): 134-143.
- [25] 王倩. 论“网约工”劳动权益的数据法保护路径[J]. 法学, 2023, 504(11): 155-170.
- [26] 于汇. 我国平台从业者劳动权益保障困境及完善路径[J]. 中国青年社会科学, 2022, 41(4): 117-124.
- [27] 李文涛. 劳动关系判断之法律保护标准及个别劳动权益保护: 以新就业形态之灵活用工为背景[J]. 中国人力资源开发, 2023, 40(12): 110-122.
- [28] 艾琳, 于轩. 新就业形态下劳动者休息权的实现路径[J]. 学习与探索, 2023(12): 67-76.
- [29] 王天玉. 平台用工的“劳动三分法”治理模式[J]. 中国法学, 2023(2): 266-284.
- [30] 杨雅婷, 陈宜彤. 平台从业者任务计量型劳动基准制度研究[J]. 青海民族研究, 2023, 34(3): 91-98.