

# 平台经济视阈下新业态从业者劳动关系认定研究

刘晨浩, 易 思\*

广州新华学院法学院, 广东 广州

收稿日期: 2025年1月20日; 录用日期: 2025年3月11日; 发布日期: 2025年3月21日

## 摘 要

平台经济作为新型经济形态, 近年来在我国迅猛发展, 催生了大量新就业形态劳动者。然而, 新业态从业者因工作模式灵活且依托互联网平台, 不再完全适应传统的劳动关系框架, 导致在社会保险、最低工资保障等方面存在诸多问题。本研究旨在探讨平台经济视阈下新业态从业者劳动关系的认定问题, 通过问卷调查、司法案例分析等方法, 剖析了新业态下劳资双方法律关系模糊、短期化及算法运作致使劳动关系隐蔽等成因, 并基于典型与指导案例归纳出类型化区分、权重位序要素式认定及实质审查等判定规则。

## 关键词

平台经济, 新业态, 劳动关系认定

# Research on the Identification of Labor Relations of New Industry Practitioners under the Perspective of Platform Economy

Chenhao Liu, Si Yi\*

School of Law, Guangzhou Xinhua University, Guangzhou Guangdong

Received: Jan. 20<sup>th</sup>, 2025; accepted: Mar. 11<sup>th</sup>, 2025; published: Mar. 21<sup>st</sup>, 2025

## Abstract

Platform economy, as an emerging economic form, has witnessed rapid development in China in

\*通讯作者。

文章引用: 刘晨浩, 易思. 平台经济视阈下新业态从业者劳动关系认定研究[J]. 社会科学前沿, 2025, 14(3): 251-262.  
DOI: 10.12677/ass.2025.143212

recent years, giving rise to numerous new forms of employment for workers. Nevertheless, due to their flexible working patterns and reliance on internet platforms, practitioners in these new industries no longer fully conform to the traditional framework of labor relations, leading to numerous issues in areas such as social insurance and minimum wage guarantees. This research aims to delve into the identification of labor relations for practitioners in new business forms within the context of the platform economy. Through methods such as questionnaire surveys and analyses of judicial cases, it dissects the causes underlying the ambiguous and ephemeral legal relations between employers and employees in new business forms, as well as the concealed nature of labor relations exacerbated by algorithmic operations. Drawing upon typical and instructive cases, this study summarizes categorization rules, recognition based on weighted ranking factors, and substantive review criteria.

## Keywords

Platform Economy, New Business Form, Labor Relations Identification

Copyright © 2025 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. 问题缘起：平台经济助推新就业形态的产生

平台经济, 作为基于互联网平台进行资源配置和服务提供的新型经济形态, 近年来在我国展现出强劲的发展势头。据《平台经济发展观察(2024)》显示, 我国市值排名前十的上市平台企业运营状况显著改善, 总营收同比增长 12.7%, 总净利润同比增长 42.4%, 增速大幅提升。<sup>1</sup> 这进一步彰显了平台经济在加速经济回暖进程以及孵化新质生产力方面的核心驱动效能。平台经济的蓬勃发展, 不仅改变了传统行业的运营模式, 还催生了大量新就业形态劳动者的产生。根据《中国新就业形态劳动者调查报告》, 基于 CSS 数据分析, 在所调查的 6114 名从事非农职业的受访者中, 新就业形态劳动者的数量为 720 名, 这一群体占据了总数的 11.78%。相比之下, 传统行业就业者的数量为 2187 名, 占总体比例的 35.77%。而传统灵活就业者的数量最多, 达到了 3207 名, 占据了总数的 52.45% [1]。平台经济凭借提供丰富且灵活的就业选择, 契合了劳动者对于工作时间安排及工作地点选择的个性化偏好, 进而为经济社会的发展增添了新的动力源泉。未来随着平台经济领域的不断进步以及政策扶持力度的加大, 新业态从业者有望成为促进就业扩张与经济结构转型的关键驱动力。然而, 新就业形态的蓬勃发展亦凸显出劳动立法滞后的现实问题。当前, 新业态从业者因工作模式灵活且依托于互联网平台, 不再完全适应传统的劳动关系框架, 导致在社会保险、最低工资保障、工时管理等方面无法在认定劳动关系的基础上进一步进行处理, 从业者合法权益易受侵害。因此, 尽管新就业形态展现出巨大潜力, 成为推动就业增长和经济转型的重要力量, 但其劳动关系认定的新路径, 亟需劳动立法的与时俱进。

## 2. 现状检视：新业态下劳资双方的法律关系趋于模糊

为了考察新就业形态从业者与用人单位之间劳动关系认定的现状, 本课题组选取网约配送员为研究对象, 采用问卷调查以及检索司法案例的方式来进行研究。

<sup>1</sup> 参见中国信息通讯研究院发布的《平台经济发展观察(2024)》, 网址:

[https://www.caict.ac.cn/kxyj/qwfb/ztbg/202407/t20240729\\_489258.htm](https://www.caict.ac.cn/kxyj/qwfb/ztbg/202407/t20240729_489258.htm), 最后访问日期: 2024 年 12 月 25 日。

2.1. 调查问卷

在调查问卷方面，调查的对象是美团、饿了么等各大外卖平台的配送员，随机答卷人数共计 318 人。为确保回答内容的客观性，调查采取了匿名作答的形式。在性别构成上，男性从业者占据了主导地位，占比达到 63%，而女性从业者则占比较低，约为男性比例的三分之二，即 37%。从年龄分布来看，受访的配送员主要集中在 30 至 39 岁的年龄段，该年龄段人数占据总调查人数的一半，具体比例为 42%。其后是 40 至 49 岁的群体，占比为 23%。相比之下，20 至 29 岁和 50 至 59 岁的年龄段人数较少，分别占总人数的 15%和 13%。至于 20 岁以下及 60 岁以上的参与者，其比例最低，分别为 4%和 3%(见下图 1)。

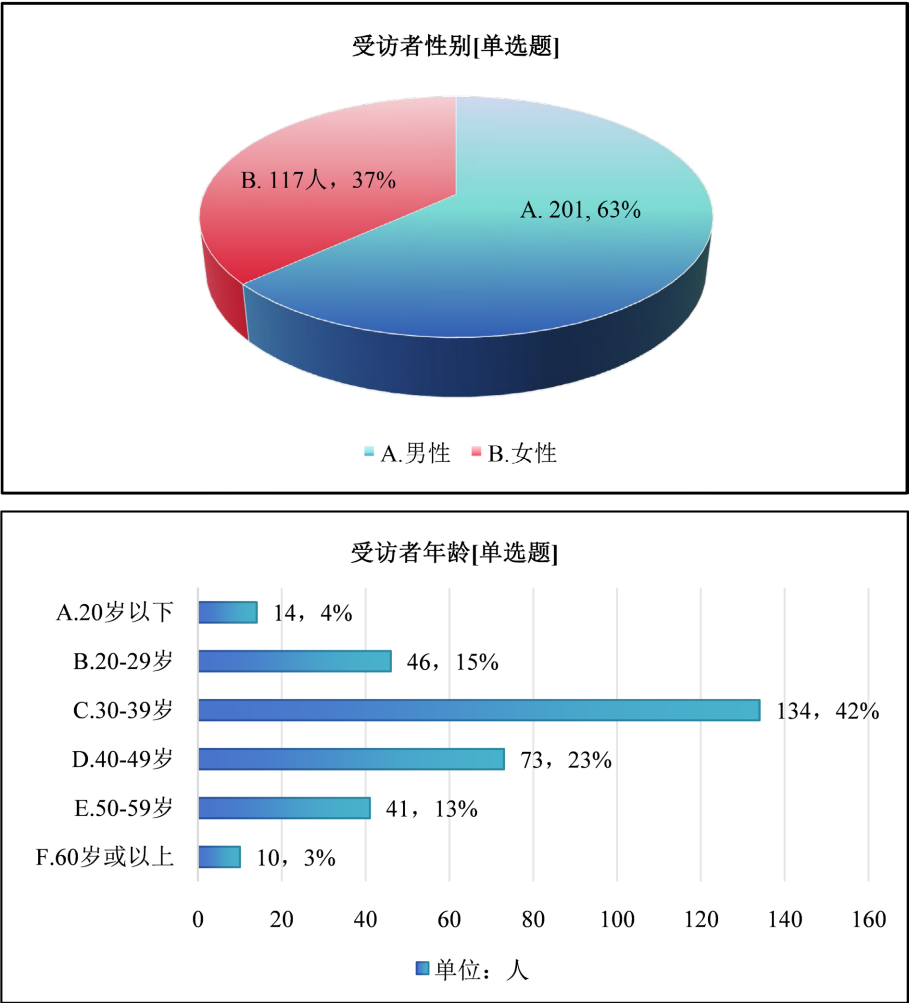


Figure 1. Survey respondent profile  
图 1. 调查问卷受访者概况

2.1.1. 受访者从事网约配送工作的时间

网约配送员行业具有较强的流动性，从业人员的工作年限呈现临时性的特点。39%的受访者在这一行业工作少于 1 年，说明新入行的配送员占比较高，这表明行业的流动性较大。选择 1~3 年的工作经验的受访者也占据了 33%，这表明有相当一部分配送员在行业内工作了一段时间。相对而言，工作时间在 3~5 年及 5 年以上的配送员比例较低，分别为 18%和 10%，显示出行业内的长期稳定性不足(见下图 2)。

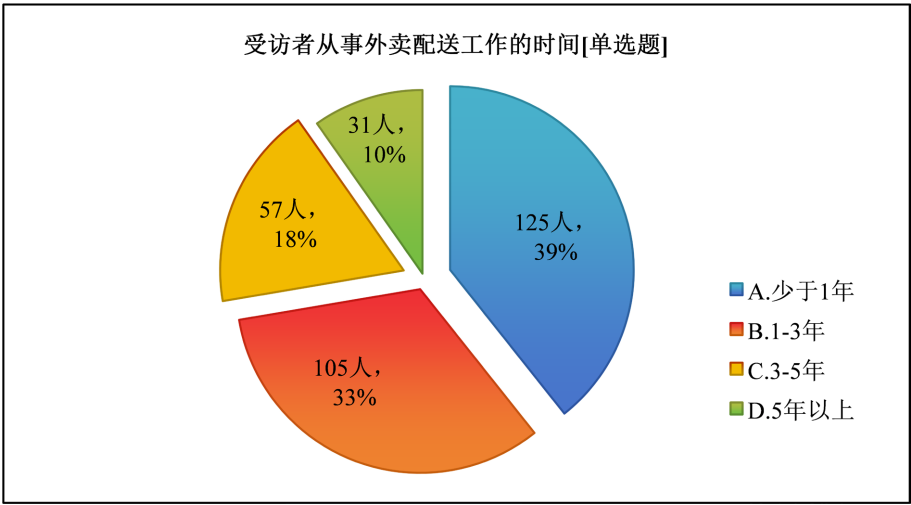


Figure 2. Respondent's working years  
图 2. 受访者工作年限

2.1.2. 受访者在配送作业时受到平台监管的程度

网约配送行业从业者在工作中收到用人单位警告的频率较高。如下图，选择“十分常见”和“常见”选项共占 46%，表明大部分配送人员在工作中经常会收到平台或第三方中介的警告。这可能反映出配送过程中存在较高的压力和管理要求。选择“一般”选项的占 23%，表示有相当一部分人员在工作中收到的警告频率处于中等水平。而认为“很少见”和“从未出现”的合计占 31% (见下图 3)。

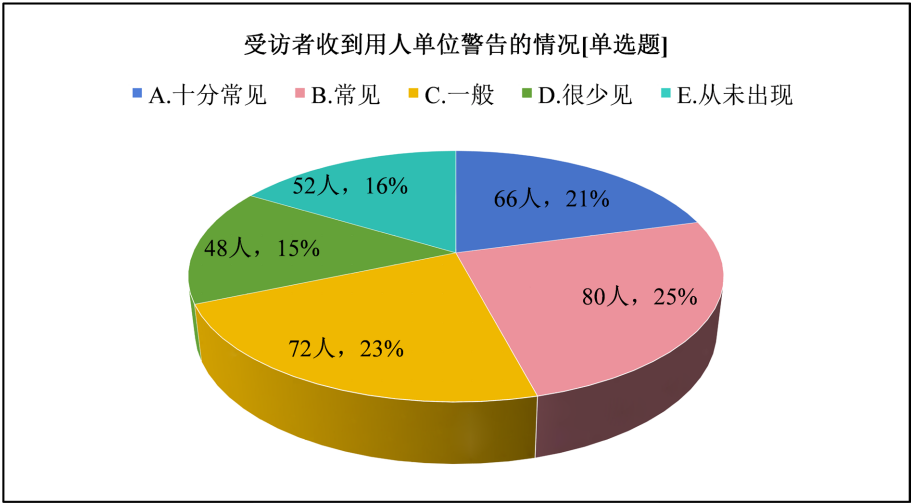


Figure 3. The extent to which employers are regulated  
图 3. 用人单位受到监管的程度

2.1.3. 受访者签订劳动合同(协议)时查阅情况

多数配送员在签订合同或协议时并不会仔细阅读文书的具体内容。如下图，有超过一半的配送员基本没有阅读合同(53%)，这表明合同条款的理解和遵守可能存在较大风险。粗略阅读的比例为 30%，这表明部分配送员虽然会查看合同，但可能并未充分理解其重要条款。会详细阅读合同的配送员仅占 17% (见下图 4)。

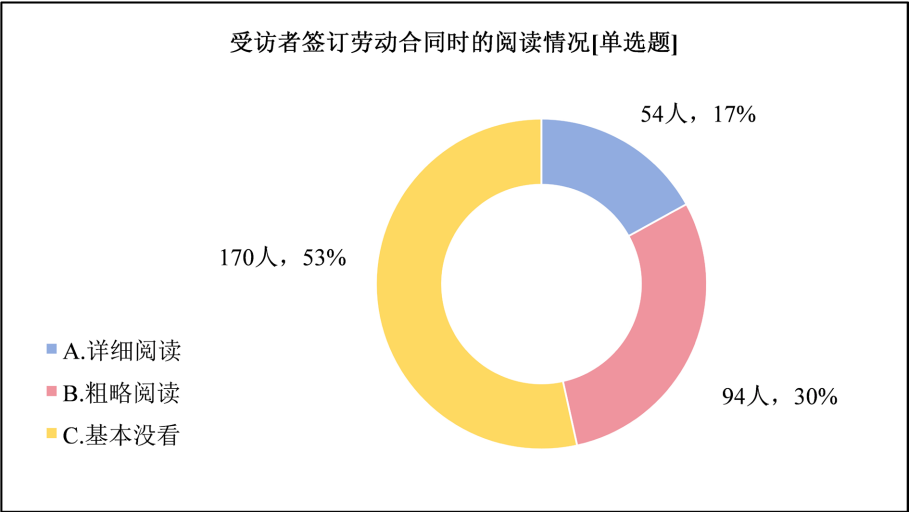


Figure 4. Access to labor contracts (agreements) when respondents sign them  
图 4. 受访者签订劳动合同(协议)时的查阅情况

2.1.4. 受访者认为自身与用人单位的法律关系

受访者认为自身与用人单位存在劳动关系(劳动合同)占比最高(41%)，此外，认为自身为外包人员(合作协议、民事合同)和众包人员(兼职工作、较大工作自由度)分别占 28%和 31%。这表明大多数的受访者认为自身与用人单位存在实际的劳动关系(见下图 5)。

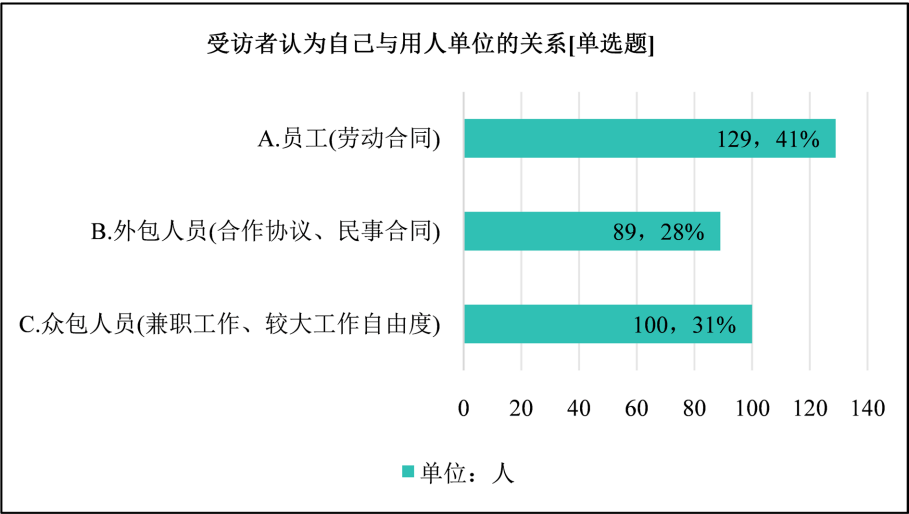


Figure 5. Respondent's idea of their own legal relationship with the employer  
图 5. 受访者认为自身与用人单位的法律关系

2.2. 司法案例

在司法案例方面，本课题组选定广东省作为研究样本区域，利用“威科先行”法律数据库进行案件搜索。设定以“劳动关系”“外卖骑手”“平台”为关键字，同时限定了时间范围为最近五年，以此标准检索出了总计 51 起相关案件。经筛选，剔除了与研究主题不相关及重复出现的案件 10 起，最终确定 41 起案件作为本次研究的样本。

2.2.1. 案由分布

在 41 起案件中，劳动争议纠纷占比最大，占比 73.17%。其次为侵权纠纷(占 14.63%)、与公司、保险等民事纠纷(占 7.32%)最后为合同合同纠纷(占 4.88%)。争议的焦点主要集中在：劳资双方劳动关系的认定、配送作业中发生的事故责任分担(机动车交通事故纠纷)、工伤保险纠纷以及赔偿款纠纷(见下图 6)。

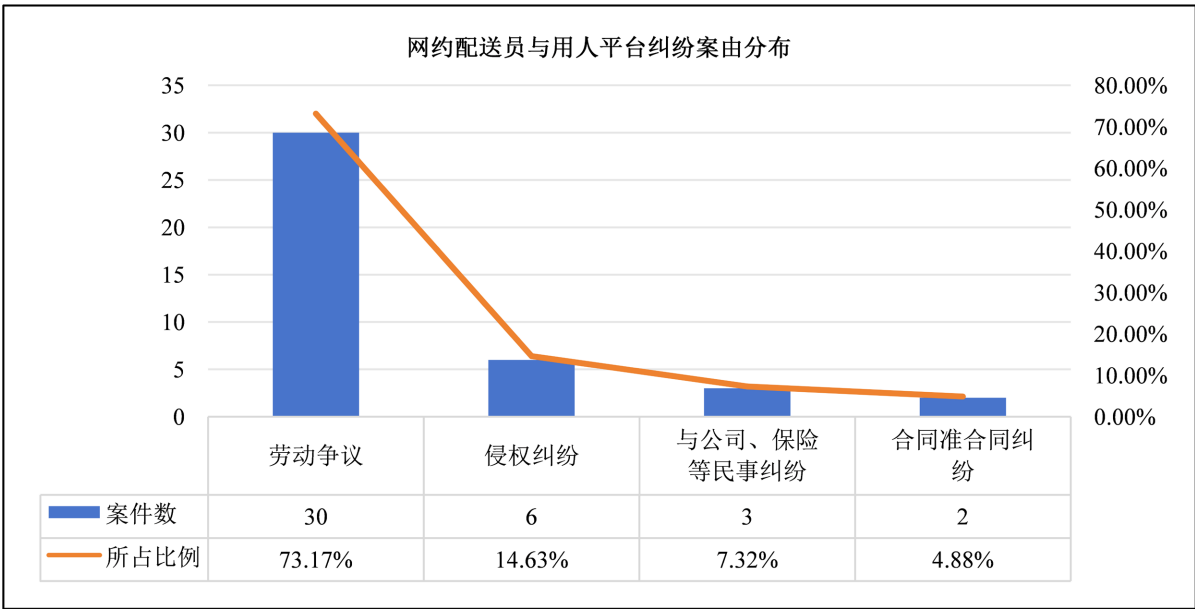


Figure 6. Case sample cause distribution  
图 6. 案例样本案由分布

2.2.2. 法院认定劳动关系的情况

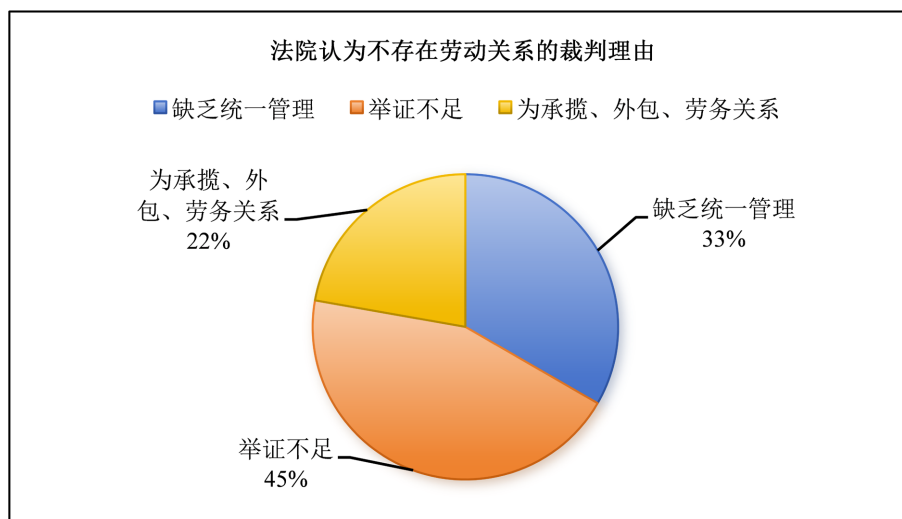
在 41 起案件中，有 23 起案件法院认为网约配送员与用人单位之间构成劳动关系(占 56%)。同时，仍有 18 起案件被法院认为劳资双方不构成劳动关系，(占 44%)。在这些案件中，网约配送员与用人单位签订劳动合同仅有 7 起(占 17%)，更多的用人单位采用合作协议的形式与网约配送员签署相关材料(占 83%) (见下表 1)。

Table 1. The current situation of the court’s “identification of the labor relationship between network delivery personnel and employers”  
表 1. 法院有关“网约配送员与用人单位劳动关系认定”的现状

|      | 构成劳动关系 | 不构成劳动关系 | 签订劳动合同 | 签订合作协议 |
|------|--------|---------|--------|--------|
| 案件数量 | 23     | 18      | 7      | 34     |
| 所占比例 | 56%    | 44%     | 17%    | 83%    |

2.2.3. 法院认为劳资双方不构成劳动关系的理由分布

在被认定为不构成劳动关系的 18 起案件中，有 8 起案件法院认为原告所提交的证据无法佐证其与用人单位构成劳动关系(占 45%)；有 6 起案件法院认为用人单位对配送员缺乏统一的管理，配送员有较强的自主选择性(占 33%)；有 4 起案件法院认为配送员与用人单位实为承揽关系、外包关系或是劳务关系(占 22%) (见下图 7)。



**Figure 7.** The court held that it did not constitute an employment relationship  
**图 7.** 法院认为不构成劳动关系的理由

### 3. 现有纾困：新业态从业者劳动关系认定困难成因剖析

前述的现状分析揭示了新业态从业者与用人单位之间法律关系的不确定性，这不仅体现在司法案例中法院对劳动关系认定的多样性，也反映在问卷调查中从业者对自身法律关系认知的混淆。因此，下文将从新业态下劳资双方法律关系的短期化趋势、高度概括的劳动关系认定理论的滞后性，以及算法运作对劳动关系隐蔽性的影响等维度，探讨新业态背景下劳动关系认定困难的成因。

#### 3.1. 新业态下劳资双方法律关系趋于短期化

传统的劳动关系认定标准往往基于通常建立在持久稳定的劳动关系之上，相比之下，新业态下的劳资双方的法律关系则呈现出短期化的特点。根据前述的调查数据，有 39% 的受访者在配送行业内的工作年限不足一年，另有 33% 的受访者工作时长介于一至三年之间。这些数据可以表明，网约配送领域内劳动关系的稳定性欠缺，劳动者与用人单位之间的法律关系正朝向短期化的趋势发展。造成此现象主要在于以下原因：第一，新业态工作自由灵活的特征所致。同样以网约配送工作为例，相较于传统配送行业网约配送行业的工作更为自由可控。传统配送人员的工作时段通常受限于雇佣单位的运营时间，并需遵循既定的排班制度。这种安排导致配送人员难以充分挖掘并利用其非工作时间的潜力，限制了其劳动价值的最大化及工作效率的提升。相比之下，在新业态用工模式下，网约配送员能够自主决定其工作时段，并能根据个人便利选择工作地点。新业态所提供的这种灵活性与可调性，使网络配送员能够更加敏锐地适应市场波动，自主掌控工作节奏，从而造成其流动性较大的特点。第二，劳动合同期限短所致。企业在面对市场上可替代性强、获取成本较低的劳动者时，通常会采用签订短期劳动合同、降低续签比例的策略，作为人力资源管理中增强用工灵活性的直接手段，同时，一些企业为了规避《劳动合同法》第十四条关于“强制缔约”的规定，往往会在初次签订固定期限劳动合同后，为了规避上述规定倾向同类型合同不再续约[2]。受到短期合同的限制，新业态从业者在维护自身权益时难以提出充分有效的抗辩理由，进而造成其合法权益损害的现象。

#### 3.2. 平台算法的运作致使劳动关系变得隐蔽

在平台经济的劳动力配置中，算法充当着核心枢纽的作用，其保障了需求端与供应端之间的即时配

对, 在显著提升了零散劳动力资源利用效率的同时大幅度削减了雇主方的交易费用。相反地, 算法技术的运作所带来的用工隐蔽化、外包化以及规训化[3], 致使劳动关系趋于隐蔽并增加识别其的复杂性, 具体体现在以下几个方面: 一是易造成劳动者与用人单位达成“合意”的表象。如前调查问卷中“受访者认为自身与用人单位的法律关系”数据所示, 大多数受访者认为自己与用人单位属于劳动关系。实则不然, 在实际运作中存在用人单位将用工责任归咎于算法的现象, 以自身为起配置作用的平台运营公司为抗辩, 规避自身的用工责任。在劳动管理算法设计时, 用人单位通过制定体现劳动者自愿且独立参与的标准化工作流程, 实现了劳务服务流程的有效划分与分权管理组织架构策略, 从而达到劳动者自主劳动的表征[4]。二是劳动者工作的评判规则缺失规范。如前调查问卷数据所示, 有 46% 的受访者在工作过程中会受到用人单位通过平台推送的监管信息。但用人单位易依托大数据处理和动态算法技术的垄断优势, 该平台通过运用复杂的算法决策逻辑、精细的筛选统计方法来设计工作量与价格的量化模型, 并实时监控劳动流程, 从而在劳动者的行为规范、绩效评估及奖惩机制上进行单方的管理控制[5]。但是劳动者服从用人单位的管理往往为其具备人身从属性的裁定依据, 如在逸海公司、潘某劳动争议案<sup>2</sup>中, 法院认为“逸海公司对潘某的工作时间安排、任务分配、工作量要求以及休息休假等核心劳动条件拥有决策权, 且潘某若未按规定上线工作或拒绝接单, 将面临处罚等负面后果。”, 从而提出潘某与逸海公司存在人身依附性的法律评价。故而, 劳动者工作评判规则的缺失为用人单位逃避义务性规范侵害劳动者合法权益提供可行的路径。

### 3.3. 高度概括的劳动关系认定理论滞后致使裁判规则模糊化

由于生产要素组合方式的创新性变革与经验主义倾向所导致的惯性挑战、对劳动法基本原理出发点理解的不一致性、从属性判定标准的阐释力度不足及其理论框架的局限性, 加之平台算法技术的迅猛进步, 共同引发了新业态劳动者权益保障的危机[6]。在我国劳动立法中, 并未明确规定构成劳动关系的审查标准, 因而实践中法律工作者常依据劳社部 2005 年发布的《关于建立劳动关系有关事项的通知》该通知所阐明的劳动关系标准可简单概括可表述为“主体适格 + 从属性”, 即主体性判断和内容性判断(从属性判断)为两个基本的判断标准[7]。首先从主体角度出发, 我国《劳动法》第二条虽规定境内企业与个体经济组织及其劳动者关系受其约束, 但对劳动主体范围的界定在实际应用中显得不足。虽然新业态从业者以《意见》<sup>3</sup>的方式被纳入保护范围, 但其主体身份适格的正当性在法律效力层面仍会存疑。此外, 传统劳动关系理论以从属性为核心, 包括人格、经济、组织从属性。然而, 随着数字化和网络化的发展, 如同网约外送员与传统外送员的差异导致从属性减弱, 劳动关系界限模糊, 使新业态从业者常被置于传统劳动关系外的“模糊地带”, 其劳动关系是否构成多由法官基于自由裁量而决定, 法官对于规则的适用带有主观倾向, 个案裁判的侧重点也各有差异。如在王某与诺德公司一案<sup>4</sup>中, 法院基于“经济从属+人身(人格)从属”的思路认定: 王某虽在接单和工作时间上享有自主性, 但鉴于诺德公司制定了配送服务规范, 对王某的服务实施监督并有权对其违反规范的行为进行惩罚, 体现出双方存在经济与人身从属关系, 因此应认定诺德公司对王某实施了日常用工管理, 双方之间存在劳动关系。而在俸某与易即达公司、天安信达公司一案<sup>5</sup>中, 法院基于“存在人身依附性(人格从属性)”予以认定: 俸某需参与日常例会、接收微信群内的工作通知、在系统平台上完成日常考勤及请假流程, 并每月定期获取薪资报酬, 以上情形均表明俸某需服从用工方的管理要求, 双方间存在着人身隶属关系, 这符合劳动关系的基本特征。而组

<sup>2</sup> 参见(2023)粤 01 民终 29893 号民事判决书。

<sup>3</sup> 参见人社部等八部门共同印发的《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》。

<sup>4</sup> 参见(2022)粤 2071 民初 27936 号民事判决书。

<sup>5</sup> 参见(2022)粤 0111 民初 21361、25689 号民事判决书。

织从属性在实践中极少得到运用。因此，由于传统认定的理论具有高度的抽象性致使法院在个案中进行法律评价时带有主观理解的差异。

4. 路径探索：基于典型与指导案例判定规则的归纳与思考

2024 年 4 月，人力资源和社会保障部(以下简称“人社部”)与最高人民法院(以下简称“最高院”)联合发布有关新就业形态劳动争议典型案例(共 6 起)。同年 12 月，最高院首次发布新就业形态劳动争议专题指导案例(共 4 起)。这些案例的判定植根于我国既有的劳动关系认定理论体系，同时融入了比较法视角下普遍认可的劳动法原则，实现了在坚守部分传统理论精髓的同时，亦进行了创新性的发展与完善。同时这些典型案例也涵盖了新业态背景下主要的用工模式，通过对这些典型案例进行深入剖析，可以提炼出以下有益于司法实践中认定的规则。

4.1. 类型(Typen)区分原则

在平台经济蓬勃发展的背景下，新就业形态呈现出前所未有的多样性和复杂性，极大地重塑了传统的用工模式。这一变革中，平台作为连接供需双方的桥梁，催生了按需服务等多样化的就业方式，还促进了灵活就业与远程工作模式的广泛普及。相对于这种多元化发展的雇佣模式和快速变迁的管理制度变革，法律概念和规范总是显得相对滞后，难以即时适应并全面覆盖这些新兴用工模式[8]。而由奥地利学者 Wilburg 提出的动态理论，可以将固定的法律要件转化为动态的法律要素，其适用特点在于无需满足所有的要素而可以得到相应的法律效果，给予新法律现象适用的空间。学者 Wilburg 试图利用动态理论实现法律的“动态形成”，将各类法律现象视作是具有“驱动效力”的现象。通过系统整理判例案件，提炼价值标准并去情境化以类型化处理，形成的“类型(Typen)”判决可作为先例，其核心在于个案裁判共同依赖的价值[9]。将新业态从业者进行类型化区分，在不同的用工模式下考量不同的因素，有助于缓和法律规范与快速变化的用工实践之间不匹配的问题。典型案例与指导案例中具体用工模式进行类型化区分的考量因素经整理如下表 2 所示。

Table 2. Typological considerations in typical and guide cases  
表 2. 典型案例与指导案例中类型化区分考量的因素

| 用工类型   | 考量因素                                                                                                      | 案件编号       |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 网约货车司机 | 需重点考察平台对生产资料(如数据资源)的掌控程度及其对劳动者的实际管理权。若平台通过算法与规则直接调控司机的工作机会、收入及自由退出权，并从中营利，则可能被认定为具备组织管理属性的用工主体，需承担相应法律责任。 | 典型案例 1     |
|        | 众包配送员：平台通过算法统一管理配送规则与服务费标准，劳动者虽享有接单自由，但受制于配送时长、客户评价等考核机制。此类用工符合“不完全劳动关系”特征，需结合人社部相关文件综合认定。                | 典型案例 2     |
| 网约配送员  | 专职配送员：部分平台以“外包”名义规避责任，实则通过站点直接管理劳动者。司法实践中，需穿透形式审查，依据实际劳动从属性(如工作安排、纪律约束等)判定是否存在“隐蔽劳动关系”。                   | 典型案例 3     |
|        | 协议配送员：若平台或合作企业与劳动者签订承揽协议，但实际管理具有支配性(如严格的工作规则、奖惩措施及持续性劳动安排)，法院可突破协议形式，认定劳动关系成立。                            | 指导案例 237 号 |

续表

|        |                                                                                                                                                              |            |
|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 网络主播   | 网播业较传统演艺更灵活、互动强、易触及且价值多元，缩短了经纪公司的造星与投资回报周期。部分经纪公司沿用传统模式与主播合作，通过协商确定权利义务及收益分成；若经纪公司对主播的工作内容、收益分成及管理规则具有较强控制力(如直播带货中单方制定规则)，则可能构成劳动关系；                         | 典型案例 5     |
|        | 若主播享有高度自主权(如自由选择直播内容、时间及议价能力)，且企业管控较弱，则倾向于认定为民事合作关系。                                                                                                         | 指导案例 239 号 |
| 网约家政服务 | 平台运作模式与传统直派服务的相似性直接影响劳动关系认定。若家政公司直接与服务人员签订劳动合同，并承担质量担保与管理责任(如统一指派工作、实施考核标准)，即便存在客户评价机制，亦不影响劳动关系的实质成立。                                                        | 典型案例 6     |
| 网约代驾司机 | 若代驾平台或其合作企业所采取的管理措施旨在运营优化与服务提升，且未达到控制性劳动管理的程度，劳动者据此声称存在劳动关系的，法院将不予认定。平台对代驾司机的管理措施若仅服务于运营优化(如统一工服、基础培训)，且未形成支配性劳动控制(如司机可自主接单、自定工作时间)，则双方关系应定性为信息中介服务，不构成劳动关系。 | 指导案例 240 号 |

4.2. 权重位序要素式认定原则

“从属性”构成了劳动法律关系的核心特质，而劳动法正是对具备从属性的劳动进行规制的法律规范[10]。学界及司法实务关于从属性是否应作为标准、其三个分支在重要性层面的权衡以及三者适用顺序的先后尚未形成统一的观点。有的学者主张，将从属性作为界定劳动关系的唯一标准具有局限性，因为其仅体现了劳动关系的外在表征，而劳动关系的核心在于对劳动者保护的价值判断，这一标准未必能充分阐明劳动者享受劳动法特殊保护的合理依据[11]。也学者主张，人格从属性因其在传统理论中的核心地位而被视为不可或缺的标准，经济从属性在现代劳动关系中的作用日益凸显，组织从属性则更多地作为补充并依附于前两者存在[12]。也有的学者主张，劳动的从属性本质在于资方通过指令管理导致劳动者无法自主经营，这一过程与劳动者的人格无直接关联，而经济从属性则体现为“生存上的依赖性”和“专为资方提供的劳动”两种非核心界定的标准，组织从属性可被视为前两者的衍生，缺乏作为独立分类的必要性[13]。在司法实践中，法院仍遵循传统的认定理论，在区分“劳动管理”与其他相关要素时缺乏精确性，导致所选要素具有较大的不确定性[14]。

典型案例与指导案例的裁定基于“权重位序法”理论，形成区别于传统的认定路径。此理论核心在于，首先通过归纳体系明确外在形象所包含的各个特征组成部分，随后依据这些组成部分在判定外在形象时的重要性程度进行排序，从而界定出认定外在形象时大致需符合的关键要素集合[15]。典型案例与指导案例的判定规则首先基于前述类型化区分原则提炼不同用工模式下不同的内部要素；随后再基于提炼的内部要素遵循递进的判定逻辑：首要考察的是人格从属性，若人格从属性不足以充分判定，则进一步考察经济从属性，当经济从属性的考量亦不足以判定时，则需深入分析组织从属性；最终，在全面权衡劳动者对工作时间及任务量的自我决定权限、劳动过程受管理监督的程度、劳动者遵循工作规范、劳动者是否有权决定或调整交易价格等多个因素后，依据因素所呈现的强弱做出合法的认定。

4.3. 实质审查原则：事实 > 合意

在指导案例 237 号与 238 号中，均存在雇主与雇员之间通过签订承揽合同、合作协议等形式，试图掩盖实际劳动关系的情形。早在新业态出现之前，“隐蔽用工”的现象早已出现，而在此种情形如何甄

别劳动合同的合意存在争议。在王某与英佩公司等劳动合同纠纷案<sup>6</sup>一案中,提出甄别合意的解决路径:在隐蔽用工场景下,劳动关系的确认需结合常规从属性标准审查,并额外考量双方是否通过书面、口头明示、实际履行默示或法律特别规定的拟制方式达成建立劳动关系的合意,且默示合意在明示与默示内容冲突时通常具有优先效力。这一裁判规则具体体现为“事实优先原则”,其核心功能在于揭露隐蔽劳动关系,目的在于保护劳动者且并不干扰正当民商事合同,要求依据实际执行劳动及报酬支付事实为首要考量,超越合同名称与条款的明示合意,且此原则通常在维护劳动者利益时适用[16]。在指导案例 237 号与 238 号中也采用此原则,不单纯依据双方所签署的承揽合同或合作协议来确定劳动关系的存在与否,而是基于实际的用工情况全面评估从属性特征,从而判断雇主与雇员之间是否构成了劳动关系。

在新业态的背景下继续沿用“事实优先原则”的合理性在于:过分拘泥于书面合意与组织管理的形式审查,容易忽视并排斥多样化的灵活用工形式,从而难以准确捕捉和深入解析平台企业在空间分布上的差异化特征及其运作逻辑[17]。如前所述,新业态用工关系呈现短期化的特点,新业态的就业模式多被劳动者视为过渡性或是兼职性工作,具有较强的流动性。在“典型劳动关系三角闭环结构”中,劳动关系与社会保障制度紧密捆绑,劳动关系从属性理论引导至社会保障制度的闭环,是劳动关系认定到建构体系中至关重要的环节[18]。若继续将长期稳定的劳动关系作为设立职工保险体系的先决条件,则难以保护新业态从业者社会保险权益。其次,劳资双方所掌握的信息资源极不平衡。以工伤认定为例,由于 AI 算法驱动的工作模式趋向结果化,劳动者未完成平台自动分配的任务常被标记为“待完成”,从而难以仅凭外部信息证明伤害发生在工作期间,需依赖内部数据举证[19]。若用人单位为规避自身风险拒绝给予劳动者平台数据,劳动者将因此面临举证困难的局面,极大地增加了其获得工伤认定的难度,进而可能影响到其合法权益的保障与损害赔偿的获取,此种情形的出现与劳动法倾斜保护劳动者的宗旨相背离。

## 5. 结语

随着平台经济的迅速崛起与新就业模式的不断出现,传统劳动关系的界限正经历深刻变革,同时也浮现出一系列挑战,包括法律法规的滞后性、劳动关系的模糊界定以及算法运作的不透明性。本研究采用问卷调查方法与司法裁判案例的深入分析,着重探讨了平台经济下劳动关系的短期化特征、管理决策过度依赖算法等核心议题。基于动态理论的视角,本研究通过整合典型案例,提炼出了类型化的区分标准与“权重位序法”作为判定依据,并着重强调了“事实优先”原则在穿透表面合同形式、确保劳动者权益保护中的核心地位。展望未来,研究可进一步拓宽样本的广度,深化对算法技术演进、跨学科综合治理策略以及灵活就业模式下的社会保障机制等问题的探讨,通过制度创新与技术的合理规制,在平台经济蓬勃发展的背景下,达成劳动者权益维护与新业态行业可持续进步之间的动态和谐。

## 致 谢

感谢小组成员缪明忠、肖晶、曹文文、郭凯琦同学在资料整理以及问卷收集提供的帮助。

## 基金项目

广州新华学院大学生创新创业训练计划资助项目《新业态从业者劳动权益保障研究》(项目编号: S202413902018)。

2023 年度广东省青少年研究共建课题成果(课题编号: 2023GJ068)。

## 参考文献

[1] 田志鹏, 李晓菁. 中国新就业形态劳动者调查报告[M]//李培林, 等. 2024 年中国社会形势分析与预测. 北京: 社

<sup>6</sup> 参见(2012)浦民一(民)初字第 22912 号判决书。来源:《人民司法·案例》2013 年第 22 期。

- 会科学文献出版社, 2023: 182-200.
- [2] 章晓明. 规制与规避: 《劳动合同法》“强制缔约”与“解雇保护”条款的检讨与调适[J]. 经济法论坛, 2021, 26(1): 240-253.
  - [3] 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.
  - [4] 邹开亮, 王霞. 算法控制下外卖骑手劳动关系的去离、回归与协调[J]. 大连理工大学学报(社会科学版), 2022, 43(5): 70-79.
  - [5] 翁玉玲. 劳动法“合理”理念下平台用工“最严算法”规制路径研究[J]. 华中科技大学学报(社会科学版), 2024, 38(3): 58-70.
  - [6] 鲍雨. 新业态从业者的法律身份认定[J]. 荆楚法学, 2024(5): 138-149.
  - [7] 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(6): 92-98.
  - [8] 沈建峰. 新就业形态不完全劳动关系的定性与法律适用[J]. 学习与探索, 2023(12): 2, 56-66.
  - [9] [德]卡尔·拉伦茨. 法学方法论[M]. 北京: 商务印书馆, 2020: 589-590.
  - [10] 娄宇. 劳动关系从属性理论的历史演进与现实反思——兼论“不完全劳动关系”[J]. 政治与法律, 2024(8): 2-19.
  - [11] 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.
  - [12] 肖竹. 劳动关系从属性认定标准的理论解释与体系构成[J]. 法学, 2021(2): 160-176.
  - [13] 朱军. 劳动关系认定的理论澄清与规范建构[J]. 法学研究, 2023, 45(6): 135-154.
  - [14] 王蓓, 覃秋令. 平台用工劳动关系认定的从属性标准——基于 3016 件涉平台劳动争议案件的实证研究[J]. 山东大学学报(哲学社会科学版), 2025(1): 85-96.
  - [15] 叶嘉敏, 李少军. 共享经济视域下网约车平台用工劳动关系从属性认定标准研究——以“权重位序法”为核心进路[J]. 河北法学, 2020, 38(11): 184-200.
  - [16] 陈靖远. 事实优先原则的理论展开与司法适用——劳动法理论中的一个经典问题[J]. 法学家, 2021(2): 72-85, 193.
  - [17] 王蓓, 覃秋令. 平台用工劳动关系认定的从属性标准——基于 3016 件涉平台劳动争议案件的实证研究[J]. 山东大学学报(哲学社会科学版), 2025(1): 85-96.
  - [18] 黄振鹏, 张强, 邵永强. 劳动关系理论视角下我国新业态从业者劳动权益保障研究[J]. 北京政法职业学院学报, 2021(4): 84-90.
  - [19] 陈广鹏. 互联网 + 就业模式下劳动关系认定的立法与司法实践研究——以中美比较为视角[J]. 广西大学学报(哲学社会科学版), 2023, 45(2): 161-171.