

新就业形态下劳动关系的联结特点与认定标准

修 昕

青岛科技大学法学院, 山东 青岛

收稿日期: 2025年3月20日; 录用日期: 2025年4月15日; 发布日期: 2025年4月23日

摘 要

新就业形态以平台经济为核心, 劳动关系呈现出外观联结松散化、内部联结数字化的特点。传统的劳动关系认定标准在新就业形态中存在局限性, 无法解决书面合同缺失、从属性关系模糊情形下出现的问题。新就业形态下劳动关系的认定是保障劳动者权益、促进平台经济健康发展的关键。为此, 新就业形态下劳动关系的认定标准需要再解释。一方面, 在劳动合同缺失情形下应采纳事实优先原则; 另一方面, 对从属性要素进行多因素、多角度的拓展与细化, 将劳动关系置于平台经济的背景下重新审视。通过以上方法, 使得实践中劳动关系的认定适应新就业形态信息化、灵活化的发展需求, 进一步保护新就业形态下劳动者的合法权益, 促进劳动关系的和谐稳定。

关键词

新就业形态, 劳动关系, 联结特点, 认定标准

The Connecting Characteristics and Identification Criteria of Labor Relations under New Employment Forms

Xin Xiu

Law School of Qingdao University of Science and Technology, Qingdao Shandong

Received: Mar. 20th, 2025; accepted: Apr. 15th, 2025; published: Apr. 23rd, 2025

Abstract

The new employment form, centered around the platform economy, exhibits characteristics of loose external connections and digital internal connections in labor relations. Traditional standards for determining labor relations are limited in the context of new employment forms, as they are unable to address issues arising from the absence of written contracts and the ambiguity of dependency

relations. The determination of labor relations under the new employment form is crucial for protecting workers' rights and promoting the healthy development of the platform economy. Therefore, the standards for determining labor relations under the new employment form need to be reinterpreted. On one hand, the principle of prioritizing facts should be adopted in cases where labor contracts are absent, while on the other hand, the dependency factors should be expanded and refined from multiple perspectives and angles, placing the labor relationship within the context of the platform economy for a fresh examination. By adopting these methods, the determination of labor relations in practice can adapt to the flexible and information-based development needs of the new employment form, further protect the legitimate rights and interests of workers in the new employment form, and promote the harmonious and stable development of labor relations.

Keywords

New Employment Forms, Labor Relations, Connecting Characteristics, Identification Criteria

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. 引言

随着科技化、信息化不断改变着人们的生产生活，劳动者的就业环境、就业形态也随之发生改变。在我国，共享经济中平台用工等一系列新兴用工模式通常被称为“新就业形态”。根据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》，其中第二条明确界定了新就业形态劳动者与企业的范围。该条文指出“新就业形态劳动者”主要指线上接受互联网平台发布的配送、出行、运输、家政等工作任务，按照平台要求提供平台网约服务，通过劳动获取报酬的劳动者，文件中的企业指称平台企业和平台用工企业。从文件对于新就业形态下劳动关系中双方主体的定位可知，新就业形态是以依托信息化互联网的平台经济为核心的。在新就业形态下，劳动者与用人单位之间的联结状态发生变化，这使得传统劳动关系的认定标准面临挑战，需要从理论与实践两个层面寻求应对。

2. 新就业形态下劳动关系的联结特点

新就业形态作为数字经济时代的产物，以其技术性、灵活性改变了传统就业格局。平台企业吸纳了大量劳动者参与其中，行业规模扩张迅速。在这种新的就业形态下，线下的劳动者与线上的平台企业通过数字化交互，劳动关系双方呈现出新的联结特点。

(一) 劳动关系外观联结松散化

从外观上看，劳动关系联结趋向松散化。这种松散的外观表现为新业态下劳动者的工作时间和地点等不再固定，劳动者对于工作安排具有了一定程度的灵活性与自主性选择性。平台企业对网约劳动者的管理和控制方式与传统模式差异较大，以新就业形态的典型业态之一的网约车行业为例，司机依托平台可自主决定上线接单时间，不再遵循传统朝九晚五的固定工时，工作地点也随订单动态变化。这种灵活性使劳动过程摆脱了传统劳动关系中较为严格的时间与空间束缚，使得从外观上看劳动关系双方的联结变得松散化。这种特点与新就业形态下主体的变化是密切相关的。在新就业形态中，互联网平台企业介入劳动关系，平台企业为劳动者并不提供传统的有形生产工具，而是以其所掌握的信息为核心作为生产资料与劳动者形成联结，而信息往往以无形数据的方式体现。从劳动关系的外部来看，这种变化导致劳动者与用人单位之间的联结性变得松散。在实践中，存在平台企业以技术服务提供者自居，借此规避雇

主责任的现象；还有些平台企业与劳动者签订劳务合同，不承认劳动关系的成立。这些做法使得新就业形态下，劳动关系的边界变得模糊，劳动者遭遇工伤、工资拖欠等问题时，维权之路变得艰难。

（二）劳动关系内部联结数字化

从内部分析，劳动关系联结的数字化不断加深。平台企业通过技术化的算法管理，使得劳动者的劳动被量化为数字成果。劳动者借助互联网平台获取工作任务，如外卖骑手通过送餐平台接收配送订单，平台运用大数据与算法精准匹配供需，将餐饮商家的外卖订单推送给附近骑手，改变了传统线下由企业或中介机构集中组织劳务供需对接的模式。劳动者与平台之间的连接更为直接和高效，与此同时劳动者的行为持续被算法预测、监控与评价。新就业形态下，企业借助互联网技术实现了对劳动者劳动成果的数字化评价，这也带来劳动者劳动报酬的计算方式与量化数字的挂钩。以快递行业为例，快递员的工作绩效主要通过派件量、准时送达率、客户好评率等数字化指标进行衡量。这些指标由平台系统自动采集和计算，网络平台会依据快递员每日在系统中确认派送成功的包裹数量统计派件量，根据包裹预定送达时间与实际送达时间的吻合程度计算准时送达率，并依据客户在平台上的评价反馈统计好评率。这种数字化评价方式一方面提高了劳动管理的效率和精准度，能够快速、客观地反映劳动者的劳动产出和工作质量；另一方面，也使劳动关系中的管理与被管理要素更多地融入平台算法逻辑中，劳动者的行为规范和工作要求往往嵌入在平台的操作流程和数据监控体系里，传统的通过人力管理体现的劳动关系特征被隐形，给劳动关系认定带来了新的挑战。

3. 传统劳动关系认定标准的局限性

新就业形态下劳动关系的联结变化带来了一系列法律问题，其中的核心问题之一就是劳动关系认定标准问题。在新的就业形态下，明确劳动关系认定标准，是保障劳动者权益、促进新就业形态可持续发展的关键所在。在传统劳动法理论中，认定劳动关系的一个关键因素就是主体之间的联结程度，凡纳入他人劳动组织，受他人指示而劳动之人即具备“从属性”之要件^[1]。劳动关系是一种从属关系，劳动者听从用人单位的指示并隶属于用人单位，而劳动关系的这种从属性被认为是劳动关系的本质属性。传统劳动关系的认定标准是指当事人双方依法签订书面劳动合同并具有从属性关系。但是，随着新就业形态的快速发展，传统的劳动关系认定标准无法适应新型就业环境，在司法实践中产生了一系列的问题。

（一）书面劳动合同缺失

传统劳动关系认定中，书面劳动合同是证明劳动关系存在的重要证据。然而，在新就业形态下，由于用工方式的复杂多样，大量劳动者与平台或相关企业之间未签订书面劳动合同，而是以合作协议、注册协议、劳务协议等其他形式的合同替代，但问题在于这些合同都不能直接产生与劳动合同同等的效力，而是需要根据其他证据综合认定劳动关系。以新就业形态下的快递行业为例，许多快递员与快递平台公司仅签订加盟协议或承包协议，这些协议通常强调双方的商业合作关系，甚至诱导劳动者注册为个体工商户，明确快递员自负盈亏、独立承担经营风险等内容，而未提及劳动关系相关条款与劳动者权益保护条款。这种劳动合同的缺失使得在劳动争议发生时，劳动者难以依据传统劳动关系认定标准提供有力证据证明存在劳动关系，其合法权益难以得到有效保障，这也给劳动监察等部门的监管带来困难，导致劳动关系认定在实践操作中陷入困境。

（二）从属性关系的模糊化

在传统劳动关系认定中，劳动者对用人单位的从属性是劳动关系的实质标准。劳动关系中劳动者的从属性，主要包含人格上的从属性和经济上的从属性。人格上的从属性是将劳动者个人置于雇主的控制范围内，受雇主的指示。经济上的从属性是指劳动者是为用人单位提供劳动，生产组织体系、生产工具及原料等均为用人单位所有，由此产生的风险责任也由用人单位承担，劳动者与用人单位之间存在着经

济依赖关系。可以看出传统意义上人格上的从属性强调指示服从关系，经济上的从属性强调经济依赖关系。但新就业形态下，这种从属性特征变得模糊。

在人格从属性方面，算法的介入导致人格从属性的外观变得模糊。以新就业形态下的网络主播为例，他们与经纪公司签订的合作协议往往强调主播的自主经营权。主播可自主决定直播内容、直播时间、直播风格等，劳动者的自主选择性增加，似乎不满足传统意义上的人格从属性的要求。然而，经纪公司又通过规定直播时长要求、违约责任等条款对主播进行一定程度的约束，如要求主播每月直播时长不得低于一定时长，平台通过算法间接管理劳动者，否则将承担相应的违约责任。这种约束与评价又体现出一种较为隐蔽的从属性特征，这导致在实践中难以直接判断网络主播对经纪公司的人格从属性程度。

在经济从属性方面，虽然劳动者依赖平台获取收入，但其收入来源多元化且具有不确定性。如前文所提到的网约车司机、网络主播等新业态劳动者，其收入并非完全由平台决定，还受到市场供需关系、个人能力等多种因素影响，与传统劳动关系中劳动者主要依赖用人单位支付固定工资的经济从属性有显著差异。与此同时，在新就业形态下，劳动者不再完全依赖用人单位提供必须性的劳动工具。如新就业模式下，网约车平台企业通常将车辆的所有权归属于司机个人或租赁公司，司机通过平台接单后使用自有或租赁车辆提供运输服务。这种车辆所有权与运营权分离的模式与传统出租车行业由出租车公司统一管理车辆、司机作为员工使用公司车辆运营的情况截然不同。在传统劳动关系认定中，用人单位对劳动工具的所有权和控制权是经济从属性考量因素之一，但如今平台企业并不直接拥有车辆，其通过对司机的接单资格审核、服务评价管理等方式间接控制运营过程。这种行业特殊性使得传统劳动关系认定标准中的劳动工具控制要素难以准确衡量，导致新业态劳动者无法准确认定劳动关系。

4. 新就业形态下劳动关系认定标准的再解释

现行劳动法律法规多基于传统劳动关系的特征制定而成，在新就业形态下存在适用上的局限性。我国《劳动法》和《劳动合同法》均未就劳动关系的含义作出规定，造成实务中劳动关系的认定以及劳动法适用的困难[2]。2005年人力资源与社会保障部发布的《关于确立劳动关系有关事项的通知》虽提供了基本框架，但面对新业态需进一步细化标准。根据新就业形态下劳动关系的变化特点，针对书面劳动合同缺失的情况，对劳动关系认定标准进行再解释，将有利于司法实践准确认定劳动关系、切实保障劳动者权益提供理论与实践指引，推动新就业形态健康有序发展。

（一）劳动合同缺失时，采纳事实优先原则

劳动合同缺失是新就业形态下劳动者维权时经常存在的情况，为此在劳动领域司法实践中引入事实优先原则显得尤为重要。许多新就业形态劳动者由于缺乏法律知识或处于弱势地位，未能与用工企业签订书面劳动合同，但实际从事了劳动工作并受到一定的约束与管理。事实优先原则是指在劳动争议处理过程中，当劳动合同的签订与否与实际劳动关系的履行情况存在不一致时，以实际的劳动行为和劳动关系履行事实作为认定劳动关系的主要依据。2023年4月24日，人力资源和社会保障部、最高人民法院联合发布了《第三批劳动人事争议典型案例》，首次发布平台用工劳动争议典型指导案例，明确了新就业形态下“事实优先”的劳动关系认定原则。这表明在用工主体双方未签订书面的劳动合同时，劳动关系的认定应重视劳动者的劳动过程及实际履行情况，参照双方提交的相关证据凭证予以认定劳动关系。通过综合考察这些要素，可以更准确地界定新就业形态下的劳动关系，切实保护劳动者的合法权益。这一原则不仅得到了国际劳工组织在其第198号《关于雇佣关系的建议书》中的明确确立，而且在全球范围内，众多国家的立法实践与司法判决亦对此原则给予了充分的肯定与采纳[3]。

在新就业形态的用工关系中，当事人双方多在合同中约定为“合作关系”“劳务关系”等，导致存在事实上的劳动行为与合同名称不一致的情况。“合作关系的合同”在我国民法典合同编中没有对应的“有

名合同”，因此没有明确的法律属性。所谓“合作关系”可以分别与劳动关系、承揽关系、委托关系等并存，而不相互排斥。尽管当事人双方或一方认为是“合作关系”，仍可认定其是劳动关系、承揽关系或委托关系等，而不能仅凭被贴上“合作关系”标签而否定其为劳动关系[3]。这种做法与事实优先原则的理念不谋而合，在探讨劳动关系的认定问题时，尤其是在合同名称、合同条款与实际履行情况存在不一致的复杂情境下，单纯依赖合同的形式要素来进行判断是不够妥当的。对于劳动者签订的“合作合同”应当不拘泥于合同名称等形式外观，而需要通过对合同条款的分析来确定实际的用工形式，并进一步对劳动者的实际履行情况通过双方的举证进行认定。事实优先原则的确立可以协调与平衡契约自由原则与公平原则在劳动法中的对立状态，从而在保护用工单位的合理利益的同时，保障劳动者的合法权益。

在司法实践中适用事实优先原则时，需准确把握其要点并进行严格的证据审查。首先，要全面审查劳动行为的实际履行情况，包括劳动者的工作内容、工作时间、工作地点、劳动报酬计算与获取方式等。例如，对于网络主播，需审查其是否实际从事了直播活动，直播的频率、时长，直播收入的来源及分配方式等。其次，要考量劳动者与用工单位之间的实际管理关系联结程度，如用工单位是否对劳动者进行了培训考核、制定了工作规则等。以网约车司机为例，平台企业是否对司机进行安全培训、服务规范培训，是否依据平台规则对司机的服务质量进行考核等都是重要的考量因素。在证据审查方面，应综合运用多种证据形式，如电子数据、视听资料、证人证言等。电子数据包括平台系统记录的劳动者工作数据，这些数据大多由平台企业掌控，应当由平台企业承担相应的举证责任；视听资料可包括劳动者在工作场所的监控录像、工作过程中的录音等；证人证言可来自与劳动者一同工作的同事、接受劳动者服务的客户等。多种要素的证据相互印证，共同构建证明劳动关系事实的证据链，为事实优先原则的适用提供有力支撑。

（二）劳动关系从属性的拓展与细化

最高院发布的《第三批劳动人事争议典型案例》延续了《关于确立劳动关系有关事项的通知》中确认的劳动关系认定规则，同时指出，平台企业的生产经营方式与传统企业有较大差异，应该认清新就业形态下劳动关系所体现出的新特点。《关于确立劳动关系有关事项的通知》第一部分规定了在双方未订立书面劳动合同时，普遍情形适用的劳动关系认定标准，其中学界对于规范体现出从属性要件达成了共识。针对新就业形态产生的新特点，劳动关系从属性要件应当被进一步解释，以适应数字时代灵活化、信息化的用工模式。

在新就业形态下，对人格从属性的判断需拓展考量因素。除了传统的劳动者是否需遵守用人单位的规章制度、接受日常管理要素外，还应关注平台算法对劳动者行为的控制。需要关注的要素应结合新经济下平台用工的特点加以更新，如身份证件、招用记录、考勤记录等凭证在互联网技术下已不是用工的主要特征，用人单位的管理方式及指示程度、劳动者是否享有自主权限以及多大程度的自主等因素，才是人格从属性的主要特征[4]。以快递行业为例，快递员的派件路线、派件时间、派件顺序等往往由平台系统根据算法自动生成和安排，快递员需按照平台规划的路线和时间进行派送，这种算法控制在一定程度上体现了平台企业对劳动者工作方式的决定权，是对传统人格从属性中工作安排控制要素的拓展。

同时，有学者进一步提出了“算法从属性”的概念。当我们把目光聚焦在平台企业的人工智能算法时就会发现，平台劳动实际上并非完全自由，这种“非自主性”不是来自平台通过布置工作流程和安排工作时间所实现的对从业者人身的控制，而是来自算法对平台从业者的管理和掌控[5]。这种算法从更深入的层面将企业与平台之间进行联结，对劳动者的行为进行质与量的持续评价，并且这些量化的数据将通过算法与劳动者的劳动报酬挂钩。因此，在认定新就业形态下的劳动关系时，要细化对劳动者工作自主性的考量，区分真正的自主经营与表面上的自主性。例如，网络主播虽可自主决定直播内容和形式，

但若其直播活动需严格遵循平台的分类管理规定、内容审核标准，且平台对直播时间、直播互动方式等也有相应要求，则这种自主性是相对的，平台仍存在一定的人格从属性控制。在司法实践中，劳动者举证能力往往较弱，裁、审需尽可能从各个方面调查事实进而作出综合判断，考虑平台管理强度、范围、考勤奖惩制度及劳动者自主程度等，判断人格从属性是否达到认定标准。

在新就业形态下，对经济从属性的判断要多角度进行。首先，分析劳动者的收入来源结构。除了主要依赖平台获取收入外，还需关注收入的稳定性与可预期性。如网约车司机的收入虽受市场波动影响，但在特定地区和时间段内，若平台能提供相对稳定的单量和收入保障机制，则可增强劳动者对平台的经济依赖程度。其次，考量劳动者的从业选择受限程度。若平台通过高额的违约金、严格的排他性条款等限制劳动者同时为其他平台或单位提供服务，使劳动者在经济上难以自由选择其他从业机会，则这种限制可作为经济从属性的强化因素。例如，某些直播平台与头部主播签订的独家合作协议，要求主播在协议期内不得在其他平台开展同类直播活动，主播若违反协议需承担巨额违约金，这种排他性条款在一定程度上限制了主播的从业选择自由，体现了平台对劳动者经济活动的控制，应纳入经济从属性的考量范围。

除此之外，不能忽略经济从属性的考量。有学者提出经济从属性在新就业形态劳动关系认定中应处于核心地位。以人格从属性作为认定核心的传统研究范式已不足以解决新就业形态中的认定困境，应打破固有思维，另辟蹊径，将经济从属性作为主要的认定规则，明确其优先适用性^[4]。劳动者通过劳动获取经济报酬是劳动关系本质。在新就业形态下，经济从属性的考量不能忽视，而且经济从属性在司法实践中具有很强的可操作性。一方面，通过分析劳动者主要收入来源与平台关联程度，就可判断经济从属性。若劳动者大部分收入依赖平台且与工作任务量挂钩，则经济从属性明显。以网约车行业为例，专职司机主要收入来自特定平台接单，经济从属性显著。另一方面，通过劳动时长，可以侧面认定经济从属性，我国《劳动合同法》第六十八条对非全日制用工的界定标准作出了明确规定，其核心判定依据为劳动者在单一用人单位的日平均工时不得超过四小时，且周累计工时上限为二十四小时。从时间分配维度看，个体时间资源在劳动消耗与生活支配间存在此消彼长的刚性约束。从生产规律维度分析，工时投入与劳动产出呈现显著的正相关关系，这是经济学领域经典的边际效应规律在劳动领域的具体投射。所以，当一名就业人员将一天中大部分时间都用来服务于某一工作发放者，那么可以认定该就业人员依靠这份工作维持生计，即对工作发放者存在经济从属性^[6]。这种通过劳动时间侧面认定经济从属性的方式使得司法实践在认定上有了更为清晰的标准。通过对于新就业形态下经济从属性的认定，能更准确认定劳动关系，保障劳动者的经济权益。

5. 结语

新就业形态下劳动关系的联结特点已深刻改变了传统劳动关系的格局。传统认定标准在实践中显现出一定的局限性，因此需要对认定标准进行进一步的阐释。在劳动合同缺失情境下，采纳事实优先原则能够切实保护劳动者的合法权益。对人格从属性的拓展判断、经济从属性的多角度考量，有助于更准确地认定新就业形态下的劳动关系。新就业形态下劳动关系认定与劳动者权益保护紧密相连。通过新就业形态下劳动关系认定标准的再解释，为司法实践提供更精准的指引，使劳动者的权益在数字时代下得到切实保障，同时也为平台企业规范用工、可持续发展奠定基础，促进新就业形态健康发展，实现劳动者权益与行业发展的互利共赢。

参考文献

- [1] 黄越钦. 劳动法新论[M]. 北京: 中国政法大学出版社, 2003: 31.

-
- [2] 谢增毅. 劳动关系的内涵及雇员和雇主身份之认定[J]. 比较法研究, 2009(6): 74-83.
 - [3] 王全兴, 刘琦. 我国新经济下灵活用工的特点、挑战和法律规制[J]. 法学评论, 2019, 37(4): 79-94.
 - [4] 李雄, 黄琳涵. 新就业形态下劳动关系认定的创新研究[J]. 河北法学, 2023, 41(7): 84-106.
 - [5] 杨雅婷, 张又文. 算法从属性: 破解平台劳动关系认定困局之钥[J]. 湖湘论坛, 2024, 37(1): 87-98.
 - [6] 娄宇. 新就业形态人员的身份认定与劳动权益保障制度建设——基于比较法的研究[J]. 中国法律评论, 2021(4): 61-71.