

新业态用工中“隐蔽劳动关系”的实质性认定

肖梦琪

东莞城市学院法学院, 广东 东莞

收稿日期: 2026年5月17日; 录用日期: 2026年6月18日; 发布日期: 2026年6月30日

摘要

数字经济背景下, 平台用工领域普遍存在以合同形式伪装、主体身份异化、用工链条外包等方式构建的隐蔽劳动关系, 以民事合作外观遮蔽实质劳动支配, 不仅导致劳动关系认定陷入司法分歧, 更系统性侵蚀劳动法规范效力。传统“人格-经济-组织”三维从属性标准在算法用工模式下解释力弱化, 难以适配新型用工的隐蔽性与算法化特征。本文以最高人民法院第42批指导性案例为切入点, 立足实质性审判的裁判逻辑, 剖析隐蔽劳动关系的实践形态与司法困境, 反思传统从属性标准的理论局限, 构建“三维从属性为核心、技术从属性为关键、第三类形态为补充”的综合判断体系, 划定不完全劳动关系的边界与实质性认定的适用限度, 为新业态用工关系的司法认定提供法理支撑与实践指引。

关键词

新业态用工, 不完全劳动关系, 从属性, 支配性劳动管理

Substantive Determination of “Concealed Labor Relations” in New Forms of Employment

Mengqi Xiao

School of Law, Dongguan City University, Dongguan Guangdong

Received: May 17, 2026; accepted: June 18, 2026; published: June 30, 2026

Abstract

In the context of the digital economy, disguised employment relationships have become prevalent in platform work, constructed through contractual form evasion, worker status reclassification, and multi-tiered outsourcing chains. These arrangements conceal substantive labor subordination behind the appearance of civil cooperation, giving rise not only to judicial divergence in employment

relationship determination but also to systemic erosion of the normative force of labor law. The traditional tripartite subordination criteria—personal, economic, and organizational subordination—have suffered diminished explanatory power under algorithm-driven work arrangements, proving inadequate to address the disguised and algorithm-mediated characteristics of new forms of employment. Taking the Supreme People’s Court’s 42nd Batch of Guiding Cases as a point of departure and grounded in the adjudicative logic of penetrative adjudication, this article examines the practical patterns and judicial dilemmas surrounding disguised employment relationships, critically reflects on the theoretical limitations of traditional subordination criteria, and constructs a comprehensive analytical framework featuring “three-dimensional subordination as the core, technological subordination as the key, and the third-category employment form as the supplement”. The article further delineates the boundaries of incomplete employment relationships and the applicable limits of penetrative determination, with the aim of providing jurisprudential support and practical guidance for the judicial determination of employment relationships in new forms of work.

Keywords

New Forms of Employment, Incomplete Employment Relationship, Subordination, Controlling Labor Management

Copyright © 2026 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

数字经济浪潮下的新业态用工，是劳动者依托互联网平台就业，接受平台企业或者用工合作企业劳动管理，完成平台工作任务并获取相应报酬的劳动用工形式^[1]，目前已成为我国就业市场的重要组成部分。2024年12月，最高人民法院发布第42批指导性案例(237号、238号)，以“支配性劳动管理”为核心标准认定劳动关系，明确了新就业形态用工关系的司法裁判路径¹。然而，“穿透”的依据与程度仍未定型，“去劳动关系化”操作从合同形式规避、主体身份规避到用工链条规避不断翻新，各地法院对判断要素的权重配置分歧明显，“类案异判”现象突出。更深层的问题在于，传统三维从属性标准在算法用工模式下解释力衰弱，难以识别算法背后的隐性支配。因此，深入剖析实质性认定的实践困境与理论局限，立足“劳动三分法”制度导向²，构建更具操作性的判断框架，具有重要的理论与实践价值。

2. 实质性认定的实践困境与裁判分歧

(一) “去劳动关系化”的三种实践形态与认定困境

平台经济高速发展催生多样化的复杂用工规避手段。从当前劳动争议案件司法审判实践来看，平台企业为规避劳动法强制性规范，往往通过三层制度设计构建隐蔽劳动关系，其所谓“去劳动关系化”操作可归纳为三种典型形态。

1、第一种形态：合同形式规避

该形式具体体现在企业直接在合同名称上做文章，通过承揽协议、合作协议、劳务协议等替代劳动协议等方式隐藏劳动关系，利用文本形式的变更规避《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称《劳动合

¹最高人民法院新闻局. 回应司法实践需求! 最高人民法院发布首批新就业形态劳动争议专题指导性案例[EB/OL]. 2024-12-23.

<https://www.court.gov.cn/zixun/xiangqing/450651.html>, 2025-01-17.

²《人力资源社会保障部 国家发展改革委 交通运输部 应急部 市场监管总局 国家医保局 最高人民法院 全国总工会关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2021-07/23/content_5626761.htm

同法》)的适用,试图约定劳资双方为民事关系,从契约层面切断劳动关系的形式要件。2024年最高人民法院发布的指导性案例237号中,郎溪某服务外包公司与骑手徐某申签订《自由职业者合作协议》《任务承揽协议》,明确约定双方非劳动关系,但实际对骑手实施排班、考勤、派单管理,无任务时需在场站完成辅助工作,形成实质劳动管理³。此类协议仅为形式伪装,其本质是通过民事契约外衣掩盖劳动用工事实,是隐蔽劳动关系最基础的规避手段。

2、第二种形态:主体身份规避

此种形态更具隐蔽性,部分企业往往先是诱导、强制劳动者注册个体工商户,再同其签订《转包协议》《承揽协议》,将劳动者伪装成上市经营主体,最终以“商事合作”否定劳动关系主体资格,形成责任隔离的“防火墙”效应。2024年最高人民法院指导性案例238号就是其典型代表,圣某欢在注册APP时被引导讲出“我要成为个体工商户”,随后以个体工商户名义与江苏某管理公司签订《项目转包协议》⁴。法院查明,平台仍对其实施站点管理、排班考勤、薪资规则制定等严格劳动管理,最终认定与“关系最密切”的企业存在劳动关系。此类形态中,个体工商户的身份注册并非真实商事经营,而是企业转嫁用工成本、规避雇主责任的工具,本质上属于资方对用工主体的异化伪装。

3、第三种形态:构建复杂用工链条规避

该形态是数字经济下平台用工异化的产物,在网约配送员、网约车驾驶员等常见业种均有出现,主要特征是具备多主体外包与管理的“人”“约”分离状态。平台采用“平台-服务商-站点-劳动者”多层外包架构,将业务层层转包,使得用工主体、签约主体、管理主体相互分离,即让劳动者与外包公司签约,由站点实施日常管理,平台掌握算法派单、评价惩戒等核心控制权,形成“签约方不管理、管理方不签约、平台最终控制”的权责割裂格局。如北京市第三中级人民法院审理的“假外包真派遣”案中,网络科技有限公司通过服务合作协议将贺某所在业务“外包”给第三方物流公司,但贺某实际仍由原公司门店直接管理⁵。法院认定系“假外包真派遣”,最终判定用工单位应与用人单位共同承担责任。该院在审理中进一步发现,商超、配送行业普遍存在“层层转包、转派,责任链条断裂,主体不清”的问题。

上述三种形态的共同本质实为“形式去劳动关系、实质劳动支配”,人为割裂了管理实质与合同文本形式,形成大规模系统性的用工责任规避模式。同时,随着众包模式等更为复杂的多元业态出现,平台使用AI算法等技术手段对劳动过程的介入产生的“隐性管理”问题,使得劳动关系认定更加复杂,亟待在司法实践中建立更具操作性的实质性审判规则破除形式伪装。

(二) 认定劳动关系的裁判逻辑:从指导性案例237号、238号切入

实质性认定的规范基础立足于《劳动合同法》第7条确立的“用工事实”优先于“合同形式”的原则,即当合同形式与用工实质背离时,应以实质为准。2024年最高人民法院第42批指导性案例237号、238号,真正系统确立了新业态劳动关系认定的实质性认定+支配性劳动管理核心裁判规则,实现从形式审查到实质审查的范式转型。指导性案例237号明确了,平台或外包企业与劳动者订立承揽、合作协议,法院不得仅依据契约名称认定法律关系,应综合审查劳动者对工作时间和工作量的工作自主程度、劳动过程管理控制强度、规则遵守义务、工作持续性、交易定价权归属等五大要素,只要存在支配性劳动管理,即应认定劳动关系成立。指导性案例238号则进一步强化了实质性审判逻辑,回应了“注册个体工商户”和“连环转包”两个特殊问题,明确劳动者注册个体工商户不当然排除劳动关系,商事主体

³郎溪某服务外包有限公司诉徐某申确认劳动关系纠纷案,最高人民法院指导性案例237号(2024年12月20日发布)。

<http://gongbao.court.gov.cn/Details/e5f46511d36d24889d0e423f178fea.html>

⁴圣某欢诉江苏某网络科技有限公司确认劳动关系纠纷案,最高人民法院指导性案例238号(2024年12月20日发布)。

<http://gongbao.court.gov.cn/Details/cc5ae5792c86f6988bead4c81940b3.html>

⁵北京市“法院+工会”规范某网络科技有限公司灵活用工案,北京市第三中级人民法院2025年5月终审判决,入选全国总工会、最高人民法院、最高人民检察院2025年劳动法律监督“一函两书”典型案例(2025年12月25日发布)。

https://www.spp.gov.cn/spp/xwfbh/wsfbt/202512/t20251225_714466.shtml

身份不能掩盖劳动从属事实[2]；在多层外包链条中，应结合用工事实和劳动管理程度，考虑实际管理主体、报酬来源、业务归属等要素，锁定最密切用工主体认定劳动关系[3]。

两大案例形成了相对完整的裁判逻辑闭环，即契约外观、主体身份、外包架构均为形式要素，不具有优先效力；其更为重要的重要意义在于共同确立了“支配性劳动管理”这一核心概念，这是传统从属性判断标准在新业态语境下的具体化。它意味着，劳动关系的认定不再依赖传统“命令-服从”的直接指令模式，而是综合考量管理控制的实际程度。

（三）“支配性劳动管理”判断中的要素分歧与同案不同判

尽管指导性案例确立了“支配性劳动管理”这一核心标准，但司法实践中，各地法院对管理要素的权重、算法管控的定性、报酬结算的作用等问题仍存在显著分歧[4]，导致“同案不同判”的现象屡有发生，掣肘了对隐蔽劳动关系实质性审判规则的统一适用。

首先是强制排班与拒单自由的权重争议。专职骑手普遍接受企业排班、考勤、在岗管控，拒单会遭受罚款、扣分、停派等惩戒，人格从属性显著；而众包骑手则可自主选择接单时间、订单，拒单自由性较强。对此，部分法院认为只要劳动者享有接单自主权，即使存在一定管理要求，也不构成劳动关系；另一部分法院认为，即便有接单自由，平台通过算法派单、差评惩戒、等级管控限制劳动自主性，仍构成实质支配。如内蒙古孙某案中，协议明确“每日送单不低于20单、每月不少于28天”，法院认为这构成了对劳动过程的量化管理控制⁶。不同法院对“自主程度”要素的权重判断差异，导致裁判结果截然相反。

其次面临报酬结算方式在从属性判断中的地位争议，区别于传统劳动关系的月薪制，新业态下的平台用工普遍采用计件、按单结算、无固定底薪计薪方式。部分裁判观点以“无底薪、按单计酬”否定经济从属性，认定为劳务关系，如骑手自备车辆、自行承担运营成本表明其具有独立经营特征，不具有经济从属性；有观点则认为报酬形式不决定法律关系，报酬来源于平台体系、按平台规则计算即构成经济从属性；如指导性案例238号中，法院注意到骑手薪资包括“底薪、提成、补贴奖励等”，且由平台企业制定规则并结算，认定存在经济从属性。报酬结算方式的认知分歧，成为司法裁判的重要争议点。

另外，新业态下算法管理的定性则是更为复杂的认定难题。平台借助算法技术点对点精准匹配劳务供给方与需求方的交易模式下，算法管理究竟是平台用工的核心管控手段还是纯粹中立的技术工具，理论界与司法实践存在不同的主张。一种观点将算法视为中立的技术工具，仅提供订单匹配服务，不构成劳动管理；与之相反，有观点则认为算法是平台用工的核心管控手段，通过派单系统、路线规划、时长管控、信用评价、奖惩机制，实现对劳动者劳动过程的全程数字化管控，与传统雇主的指挥、监督、惩戒权的行使实质无异，构成技术层面的人格支配，属于新型劳动管理。算法管理的定性分歧，是新业态劳动关系认定的核心难点。

上述分歧本质源于面对新业态用工中的各种具体控制形态，传统从属性标准与新型算法用工模式的出现适配冲突，传统显性的人事管理标准缺乏精细化的要素权重指引，无法识别算法背后的隐性支配关系，更亟须重构适配新业态的从属性理论体系。

3. 从属性标准的理论困境与规范回应

（一）传统从属性标准在平台经济中的解释力衰弱

劳动关系认定的核心锚点是从属性标准，我国司法实践与理论研究长期沿用劳社部发〔2005〕12号文件确立的“人格-经济-组织”三维从属性体系，该标准以传统全日制、固定化雇佣关系为原型，核

⁶内蒙古某互联网服务有限公司与孙某劳动争议纠纷案，内蒙古自治区化德县人民法院(2024)内0922民初217号民事判决书。

心特征是“显性管控、直接依附、稳定关联”，精准适用传统工业化情境。然而，平台经济的兴起使得这一标准面临结构性冲击。在平台用工模式下，考勤制度与强制指令明显弱化，劳动者对工作时间的自主权显著提升；数字技术的介入使得组织从属性从显性的物理管理转向隐性的技术整合，“从属性”实像被算法所遮蔽[3]。传统“从属性阈值”难以准确描述从属性由强到弱的变化轨迹，这正是“不完全劳动关系”争议频发的根源所在[5]。

(二) “技术从属性”与“隐蔽从属性”的概念提出与理论争议

1、算法的管理属性之争：理论预设

正如前文所述，算法究竟是平台用工的管理手段还是中立的技术工具，是讨论“技术从属性”的逻辑前提。若持“技术中立说”，则无需引入新的从属性概念；若承认算法构成实质性管理，则需为这一新型控制形态寻求理论解释。本文采“管理控制说”，认为算法通过派单规则、路线规划、时长管控、实时追踪、信用评价、奖惩机制等，已形成对劳动过程的全景式控制，其本质是雇主指挥权、监督权、惩戒权的数字化转化。主张劳动管理的“实质支配”，无疑更适配数字时代的用工形态变迁。

2、三条理论进路的分歧交锋与本文立场

围绕从属性标准的调整方向，学界形成了三条截然不同的理论进路：一是“重构说”，主张在传统人格、经济、组织三重从属性之外，引入“技术从属性”或“隐蔽从属性”等新概念，以回应算法管理对劳动控制方式的深刻重塑[6]。二是“第三类劳动者说”，主张借鉴德国“类雇员”制度，在劳动关系与劳务关系之间创设过渡形态，对平台从业者进行分层保护[7]。三是“坚守说”，强调现行从属性标准并未过时，平台用工的特殊性在于“管理的技术化”，而非“管理的消失”，从属性判断的核心仍然是“谁控制劳动过程”无需概念创新。

“坚守说”恪守法律体系的稳定性固然可贵，却存在明显缺陷：一是未能充分认识并回应算法管理的深度控制现实。算法支配的隐蔽性、精准性、强制性，与传统人事管理存在本质差异，简单将其纳入传统人格从属性，难以精准识别隐蔽劳动关系的核心特征；二是过度依赖传统显性从属性要素，对平台用工中经济从属性、组织从属性的形式异化现象缺乏回应，导致部分具备实质从属关系的劳动者因不符合传统标准而无法获得劳动法保护；三是难以适配“劳动三分法”的制度导向，与人社部发〔2021〕56号文提出“不完全符合确立劳动关系情形”的第三类用工形态存在理论脱节，无法回应灵活用工的实践需求。

“重构说”直面平台用工的技术控制本质，更具理论解释力与制度可行性。但亦有缺陷：一是重构后的从属性体系打破了传统理论的完整性，部分观点过于强调技术从属性的独立性，可能导致判断标准碎片化，增加司法实践的适用难度；二是部分重构方案过度倾向于劳动者保护，忽视了平台经济的灵活性需求，可能过度扩张劳动关系的认定范围，影响平台用工模式的可持续发展。

“第三类劳动者说”虽提供了制度缓冲空间，但“类雇员”的认定标准本身即存在模糊性，对于“不完全从属性”的判断要素、强度阈值缺乏明确界定，且创设独立法律类别需要立法层面的系统性重构，目前缺乏明确的规范支撑，短期内难以落地；同时，该学说亦未能妥善处理与传统从属性标准的衔接，部分观点过度弱化从属性的核心地位，可能导致劳动关系与中间形态的边界模糊。

综合上述评析，本文认为应当取精去糙，立足“劳动三分法”的制度导向，融合“重构说”与“第三类劳动者说”的合理内核，兼顾“坚守说”的稳定性优势，构建“传统三维从属性为核心、技术从属性为关键、第三类形态为补充”的综合判断体系，实现从属性标准与平台用工形态的精准适配。具体而言：其一，坚守传统“人格-经济-组织”三维从属性的核心地位，将其作为标准劳动关系的核心判断依据，确保劳动法律体系的稳定性与连续性；其二，借鉴“重构说”的创新理念，将技术从属性作为人格从属性的核心延伸要素，明确算法管控的管理属性，细化算法管控强度的层级判断标准，精准识别隐蔽劳动

关系中的隐性支配关系；其三，吸纳“第三类劳动者说”的中间形态理念，结合人社部等八部门的规范要求，明确“不完全符合确立劳动关系情形”的第三类劳动者的界定标准，划定其与标准劳动关系、民事劳务关系的边界，适用差异化的权益保障规则；其四，将隐蔽从属性作为贯穿从属性审查的整体视角，强化实质性审判理念，拨开合同伪装、主体异化、外包架构的形式迷雾，聚焦用工实质，同时明确各要素的权重关系，以人格从属性(含技术从属性)为首要判断要素，经济从属性、组织从属性为补充，综合权衡用工实质。

该立场既坚守了传统从属性标准的核心逻辑，又充分回应了平台用工的算法化、隐蔽化特征，既避免了“坚守说”的僵化与“重构说”的激进，又弥补了“第三类劳动者说”的界定模糊缺陷，同时契合“劳动三分法”的制度导向，能够为实质性审判规则的构建提供清晰的理论指引，实现劳动者权益保障、平台经济灵活性与法律规范适配性的三重平衡，破解隐蔽劳动关系的认定难题。

(三) 规范层面的回应评估：《劳动合同法》第7条与第42批指导性案例的破局意义

截至目前，我国《劳动合同法》第7条确立了“用工之日起即建立劳动关系”的原则，为实质性审判提供了规范基础，但其概括性规定难以直接指导个案裁判。2024年12月发布的第42批指导性案例实现了重要突破，最高法将劳动关系的本质特征概括为“支配性劳动管理”，要求在判断中抓住本质、不拘泥于形式。然而，现行规范的回应仍存在局限：指导性案例虽明确了实质性审判的基本立场，但未系统处理算法管理的认定问题；“支配性劳动管理”的判断要素有待进一步类型化。这些正是本文第三章尝试建构裁判规则的理论前提。

4. 实质性认定的裁判规则构造与制度展开

基于前文的实践考察与理论反思，本文认为应当取精去糙，立足“劳动三分法”的制度导向，融合“重构说”与“第三类劳动者说”的合理内核，兼顾“坚守说”的稳定性优势，构建“传统三维从属性为核心、技术从属性为关键、第三类形态为补充”的综合判断体系，实现从属性标准与平台用工形态的精准适配。以下从四个层次展开这一体系的构造逻辑。

(一) 传统三维从属性的核心坚守与功能定位

传统“人格-经济-组织”三维从属性，仍是实质性认定的核心根基，其核心功能在于锚定标准劳动关系的认定边界，保障劳动法律体系的稳定性与连续性。本文主张，实质性认定并非否定传统从属性，而是摒弃形式化判断逻辑，坚守“实质支配”的核心内核，适配平台用工的新型特征。一是明确人格从属性的核心地位，核心指向劳动者在多大程度上丧失对自身劳动的自主支配权。在平台用工场景下，人格从属性的判断应聚焦以下高权重要素：劳动者能否自主决定是否接单、能否拒绝特定派单、是否受制于固定排班或在线时长要求、是否因拒单或差评面临实质性惩戒。同时，既要考虑线下排班、考勤等显性管理，也应吸纳算法管控的隐性支配。当这些要素叠加至“支配性”程度时，人格从属性成立，应认定劳动关系。二是兼顾经济从属性的辅助功能，经济从属性在平台用工中呈现弱化趋势，即劳动者普遍自备车辆、手机等生产工具，传统“雇主提供生产资料”的依附前提被消解。但应聚焦报酬依附与风险承担的实质，摒弃“固定底薪”“雇主全供生产资料”的形式要求，重点审查劳动者对平台订单的依赖度、报酬定价权归属及经营风险承担情况。三是发挥组织从属性的参照功能，应当坚持“核心业务关联+实际管理”标准，穿透多层外包架构，识别劳动者与平台的隐性组织关联，为综合判断提供背景性参照。综上，应当坚持以人格从属性为定性核心，经济从属性为辅助印证，组织从属性为背景参照的体系化功能分工，既维护传统标准的规范权威，又为新要素的融入预留接口。

(二) 算法管理在从属性认定中的规范定位

本文吸纳“重构说”的合理内核，将技术从属性定位为从属性的核心延伸要素，而非独立于人

格从属性的第四类标准。其理论逻辑在于，算法管理的本质是劳动管理权的技术化行使，属于人格从属性中“指挥监督权”在数字时代的形态升级，不宜割裂为并列类型。

此外，需明确算法管理的审查边界，区分必要运营规则与支配性算法管控：前者为平台基础运营所需，不限制劳动者自主性，不纳入审查；后者具备强制管控属性，如强制派单、超时罚款等，构成实质劳动管理，作为技术从属性的核心表征。同时本文主张构建层级判断标准，将算法管控划分为三个层次，即全面支配型管控、部分支配型管控、轻微约束型管控。全面支配型管控具备明显的“支配性管理”特征，如劳动者无法拒绝派单、拒单达到阈值即遭降权或封禁、在线时长及配送路线被系统强制规定等。此类强管控对应标准劳动关系，应认定人格从属性成立。部分支配型管控表现为劳动者可有限选择任务，但受平台规则与客户评价等间接奖惩的约束。对此类中等强度控制，需结合其他要素综合判断。轻微约束型管控下，平台仅提供供需信息匹配，劳动者自主决定接单、上线时间及订单类型，平台无强制要求，故不认定从属性，属于民事合作范畴。借此实现算法管理的精准定性，将“技术从属性”从抽象概念转化为可操作的审查步骤，破解其隐蔽性带来的审查难题。

在此基础上，应将隐蔽从属性作为贯穿审查的视角而非独立的从属性类型。面对支配关系被技术语言和合同外观层层包裹，裁判者应遵循以下审查路径：第一步，剥离合同形式外观，审查用工实质；第二步，穿透技术表象，审查算法是否构成实质性的指挥监督与惩戒；第三步，综合评估各从属性要素，判断是否达到“支配性劳动管理”的认定门槛。这一“三步审查法”将隐蔽从属性的理念转化为可操作的穿透路径，为裁判实践提供清晰指引。

(三) “不完全劳动关系”第三类形态的边界划定与规则建构

“不完全劳动关系”应定位为对特定用工现象的描述性概念，其制度功能在于为未达“支配性”标准但存在经济依赖性的劳动者提供有限度的基准保护。界定标准应把握两个维度：其一，从属性程度——劳动者享有接单自主权、算法管控未达到强管控层次，但平台通过服务标准施加间接管理，呈现“弱人格从属性”；其二，经济依赖性——劳动者主要收入源于同一平台、报酬由平台按统一规则计算。当“弱人格从属性”与“经济依赖性”同时具备时，该用工关系归入第三类形态，适用最低工资、职业伤害保障、工作时间上限等劳动基准，但排除解雇保护和全面社保。这一差异化安排更能实现劳动者保护与平台灵活性的衡平。

(四) 综合判断体系的要素权重与适用规则

在上述体系化构造的基础上，本文提炼出实质性认定的综合判断规则，该规则遵循“核心优先、综合权衡、谦抑适用”的原则，明确各要素权重与适用边界。具体而言，人格从属性(含技术从属性)为首要权重，若达到支配性程度，即便其他要素存在形式异化，仍认定标准劳动关系；若未达支配性程度，结合经济、组织从属性，判断是否成立不完全劳动关系。隐蔽从属性为方法论视角，贯穿审查全过程，强化实质重于形式的审查理念。

在适用层面，需坚守两大边界原则：一是利益衡平规则，要求穿透至实际用工主体，区分专职与众包用工，避免无限扩张平台责任；二是谦抑性规则，当认定模糊时，优先考虑中间形态或民事关系，尊重意思自治。通过明确要素权重与适用规则，本文旨在实现实质性审判的规范化，既破解隐蔽劳动关系认定难题，又实现劳动者保护与平台发展的衡平。

5. 小结

新业态用工劳动关系认定困境的实质，是传统从属性标准与算法化、隐蔽化的新型用工形态之间的结构性错位。本文通过梳理“去劳动关系化”的三种实践形态与裁判分歧，系统反思传统从属性标准的理论困境，提出以人格从属性(含技术从属性)为核心、经济从属性与组织从属性为辅助、第三类形态为补

充的综合判断体系。该体系契合“劳动三分法”导向，可实现劳动者权益、平台灵活性与法律适配性的三重衡平，为破解隐蔽劳动关系认定难题提供可行路径。

参考文献

- [1] 危浪平, 张一宸. 新业态劳动管理算法的法律规制——兼论算法司法规制的一般原理[J]. 数字法治, 2024(1): 112-122.
- [2] 江苏省苏州市虎丘区人民法院课题组. 新就业形态中外卖骑手与平台企业劳动关系的司法认定——以指导性案例 238 号为例[J]. 法律适用, 2025(6): 82-95.
- [3] 梁平, 张沁峰. 新型劳动关系的相关法律问题研究[J]. 山东社会科学, 2025(12): 73-83.
- [4] 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.
- [5] 田思路. “不完全劳动关系”的合同性质与从业者的相对性保护——以法律适用的“二分法”及“三分法”为分析视角[J]. 环球法律评论, 2024, 46(5): 123-138.
- [6] 娄宇. “不完全劳动关系”与新就业形态劳动基准权的规范构造[J]. 人权法学, 2025, 4(2): 56-76, 163-164.
- [7] 常凯. 平台企业用工关系的性质特点及其法律规制[J]. 中国法律评论, 2021(4): 31-42.