

新就业形态下支配性劳动管理标准研究

宋 硕

燕山大学文法学院(公共管理学院), 河北 秦皇岛

收稿日期: 2026年8月2日; 录用日期: 2026年8月31日; 发布日期: 2026年9月10日

摘 要

平台经济催生的新就业形态改变了传统用工模式, 以人格、经济、组织三重从属性为核心的传统劳动关系认定标准逐渐显现适用局限, 面对算法柔性管控、连环外包、诱导注册个体工商户等用工规避行为易产生裁判分歧。本文梳理我国劳动关系认定标准的历史演变, 剖析传统标准在新业态下面临的多重困境。以最高人民法院第42批新就业形态劳动争议指导性案例与2025年网约货运典型案例为样本, 系统阐释支配性劳动管理标准的裁判逻辑与适用规则。

关键词

劳动关系认定, 支配性劳动管理, 新就业形态, 从属性理论, 平台经济

Research on the Standard of Dominant Labor Management under the New Forms of Employment

Shuo Song

School of Humanities and Law (School of Public Administration), Yanshan University, Qinhuangdao Hebei

Received: August 2, 2026; accepted: August 31, 2026; published: September 10, 2026

Abstract

New forms of employment fostered by the platform economy have transformed traditional employment models. The traditional criteria for identifying labor relations, centered on the triple subordination of personality, economy and organization, have shown growing applicable limitations, and judicial divergences tend to occur in the face of labor evasion practices such as flexible algorithmic control, successive subcontracting, and inducing workers to register as individual industrial and commercial households. This paper sorts out the historical evolution of labor relation identification

文章引用: 宋硕. 新就业形态下支配性劳动管理标准研究[J]. 争议解决, 2026, 12(9): 42-50.

DOI: 10.12677/ds.2026.129253

criteria in China and analyzes the multiple dilemmas of the traditional criteria when applied to new forms of employment. Taking the 42nd batch of guiding cases on labor disputes arising from new forms of employment issued by the Supreme People's Court and a typical online freight case released in 2025 as research samples, it systematically expounds the judicial logic and applicable rules of the standard of dominant labor management.

Keywords

Determination of Labor Relationship, Dominant Labor Management, New Forms of Employment, Theory of Subordination, Platform Economy

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

随着数字技术与经济形态的深度融合，以互联网平台经济为代表的新就业形态蓬勃兴起。新就业形态在稳增长、促就业、利长远等方面发挥了不可替代的重要作用。然而，与新就业形态蓬勃发展形成鲜明对比的是，传统劳动法律体系在应对新型用工关系时表现出明显的滞后性与不适应性。新就业形态劳动者与平台企业之间的法律关系定性模糊，劳动关系认定标准不明，导致其劳动权益保障面临严峻挑战，成为影响社会和谐稳定与平台经济健康可持续发展的突出法律问题。司法实践中，能否认定构成劳动关系，是劳动者维护自身合法权益的前提和基础。具体来说，认定存在劳动关系，劳动者可以依法取得劳动报酬，享受社会保险和福利待遇，在解除或终止劳动合同时可获得经济补偿和赔偿金等一系列权利；反之，若无法认定构成劳动关系，即认定为民事合作关系，劳动者将面临“维权难”的困境。

在新时代背景下，厘清平台用工下劳动关系的实质认定标准，准确区分劳动用工与民事合作的法律边界，有助于加强新就业形态劳动者劳动权益保障，促进互联网平台经济高质量健康长远发展。基于此，本文系统梳理传统劳动关系认定标准演进历程及现实困境，以最高人民法院新就业形态典型案例为依托，提炼支配性劳动管理认定标准，以期完善平台用工治理规则提供理论参考与司法思路。

2. 传统劳动关系认定标准的历史演进

劳动关系认定标准划定劳动法调整边界，是区分劳动关系与普通民事劳务关系的基础裁判规则。传统劳动关系认定标准经历了不同阶段性的调整，其核心逻辑在于回应不同时期的用工特征和劳动力市场结构的变化^[1]。先后形成书面劳动合同中心标准、从属性认定标准、用工事实优先的裁判理念，共同搭建起传统劳动关系认定规范体系。

2.1. 以书面劳动合同为核心的认定标准

市场化劳动关系认定规则的正式建构，始于1995年《中华人民共和国劳动法》(后文简称《劳动法》)施行。《劳动法》第十六条¹规定明确建立劳动关系应当订立劳动合同。立法实施初期，劳动仲裁机构与人民法院普遍形成书面劳动合同中心主义的裁判思路，将书面劳动合同作为劳动关系成立的核心凭证。

¹ 《中华人民共和国劳动法》第十六条：劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。建立劳动关系应当订立劳动合同。(1994年7月5日第八届全国人民代表大会常务委员会第八次会议通过，根据2009年8月27日第十一届全国人民代表大会常务委员会第十次会议《关于修改部分法律的决定》第一次修正，根据2018年12月29日第十三届全国人民代表大会常务委员会第七次会议《关于修改〈中华人民共和国劳动法〉等七部法律的决定》第二次修正，1995年1月1日起施行)。

该形式标准的制度初衷在于推动用工行为规范化,督促用人单位履行签约义务,契合国有企业转型、市场化用工初步发展的时代背景。

2.2. 从属性认定标准的制度化发展

随着民营经济持续扩张,不签订书面合同、口头约定等现象普遍存在,无书面劳动合同引发的用工纠纷不断增多,统一事实劳动关系认定标准的现实需求愈发凸显。2005 年原劳动和社会保障部出台的《关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条²正式确立我国沿用至今的三重要件认定规则。学理通说认为,三项要件对应大陆法系劳动法上人格从属性、经济从属性与组织从属性理论,标志我国劳动关系认定完成从形式标准向实质从属性标准的转向。

2.3. 用工事实优先原则的高位法确认

2008 年《中华人民共和国劳动合同法》(后文简称《劳动合同法》)实施,在高位立法层面进一步夯实实质认定逻辑。《劳动合同法》第七条³明确用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。条文清晰区分劳动关系建立与书面劳动合同订立,确立用工事实优先原则,从立法层面否定书面合同作为劳动关系成立生效要件的地位。法律同时设置未签订书面劳动合同二倍工资惩罚规则,兼顾推动用工规范化与保障事实劳动关系劳动者权益。自此,规范体系形成分层结构:《劳动合同法》确立基础性裁判理念,劳社部《关于确立劳动关系有关事项的通知》中三重属性提供具体要件指引,“用工事实”标准与“从属性”标准相结合,正式成为传统用工场景识别劳动关系的主流规范。

3. 新就业形态下传统劳动关系认定标准的认定困境

长期以来,2005 年《关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条所列的三种情形被视为认定劳动关系成立的标准。在传统工厂用工场景中,用人单位掌握全部生产资料,对劳动者实施全天候、实体化的劳动管理,劳动者依托固定劳动获取主要生活收入,用工关系稳定且特征清晰,从属性标准能够精准划分劳动关系与民事劳务、承揽关系的边界。

然而,在新就业形态下,劳动用工模式较往日发生了很大变化,数字经济快速发展催生新就业形态,平台用工打破传统用工结构,新就业形态依托互联网平台算法开展远程管控,为劳动者提供用工及业务信息,用工关系呈现出管理方式柔性化、工作时间地点自由化、收入来源多元化等新特点。在算法的控制下,大工业时代的传统从属性理论发生了极大的变化[2]。传统从属性认定标准的外在表征显著弱化,逐渐显现出滞后性与局限性,难以适配新型用工关系的司法认定需求,传统劳动关系认定标准面临严峻挑战。

3.1. 人格从属性弱化

人格从属性是从属性理论中最本源、最核心的内容[3]。传统语境下的人格从属性,主要体现为用人单位对劳动者的人身支配与纪律约束,具体表现为固定考勤、定点坐班、岗位指派、线下监督、违规惩戒等实体化管理方式,劳动者的劳动时间、劳动地点、劳动内容均由用人单位统一管控,人身自由受到严格限制。这种高强度、具象化的人身依附关系,是传统劳动关系区别于民事合作关系的核心特征。

而在新就业形态用工模式中,平台用工呈现出极强的柔性化、自由化特征,传统人格从属性弱化。其一,从劳动时间来看,外卖骑手、网约车司机等新就业形态劳动者无需遵守固定上下班制度,可自主

²https://www.mohrss.gov.cn/xgk2020/fdzdgknr/zcfg/gfxwj/ldgx/201407/t20140717_136260.html

³《中华人民共和国劳动合同法》第七条:用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。用人单位应当建立职工名册备查。(2007 年 6 月 29 日第十届全国人民代表大会常务委员会第二十八次会议通过,根据 2012 年 12 月 28 日第十一届全国人民代表大会常务委员会第三十次会议《关于修改〈中华人民共和国劳动合同法〉的决定》修正,2008 年 1 月 1 日起施行)。

选择接单时段、自主决定休息时间，不存在传统意义上的考勤约束；其二，从劳动地点来看，新就业形态劳动者无需在固定办公场所提供劳动，可在城市全域范围内自主开展工作，不受用人单位场地管控；其三，从劳动管理来看，平台极少对从业者实施线下人身监督、口头指令管理或纪律处分，不存在传统企业的规章制度约束与惩戒机制。

尽管平台依托算法系统，通过派单、奖惩、评分、限流、封号等数字化方式对劳动过程进行管控，但这种管控具有间接性、数字化、柔性化的特点，区别于传统用工的直接人身支配。若机械套用传统人格从属性的判断标准，仅以无线下考勤、无坐班制度、无人身惩戒为由，直接否定劳动关系成立，将大量弱化人身依附性的平台从业者排除在劳动法保护之外，显然不符合实质公平的司法理念，也导致人格从属性标准在新就业形态认定中陷入适用僵局。

3.2. 经济从属性模糊

经济从属性的核心判定内涵是劳动者对用人单位存在经济依附关系，具体体现为用人单位提供生产资料、劳动者依靠固定工资为主要生活来源、劳动收益归属于用人单位、劳动者不承担经营风险。在传统用工模式下，经济从属性是认定劳动关系的必要要素，是人格从属性的基础和前提，是判断劳动关系存在与否的重要因素^[4]。企业提供厂房、设备、原材料等全部生产资料，劳动者仅提供劳动力，获取固定劳动报酬，无需承担经营盈亏风险，经济从属性特征清晰明确。

新就业形态彻底重构了用工领域的生产资料配置与收益分配模式，导致传统经济从属性标准判定模糊、边界混乱。一方面，生产资料由平台与从业者双向提供，打破了企业独占生产资料的传统格局。平台负责搭建数字运营系统、算法派单平台、客户流量渠道，而外卖骑手自备电动车、配送装备，网约车司机自备车辆、承担车辆保养、保险、能耗成本，从业者自行承担大量生产经营成本，具备一定的自主经营特征。另一方面，从业者收入模式不再是固定月薪制，而是以接单量、服务时长为核心的多劳多得模式，收入波动较大，且部分从业者同时入驻多个平台、获取多元收入，不再单一依附某一家平台，弱化了对特定用人单位的经济依附性。

同时，平台用工的风险分担模式也区别于传统用工。传统用工中经营风险完全由企业承担，劳动者无需承担经营亏损；而新就业形态下，从业者需自行承担接单不足、订单取消、服务差评带来的收入损失，具备经营风险属性。上述特征导致司法实践中难以通过传统经济从属性标准区分劳动关系与经营合作关系，成为劳动关系认定的主要争议难点。

3.3. 组织从属性消解

组织从属性要求劳动者的劳动内容、劳动岗位完全纳入用人单位的生产经营组织体系，成为企业业务流程的组成部分，劳动者接受企业的组织调配，服务于企业整体经营目标，这是传统劳动关系组织依附性的核心体现。传统企业拥有固定的组织架构、岗位体系、业务流程，劳动者的劳动行为完全嵌入企业经营链条，组织从属性特征显著。

在平台经济模式下，平台的经营组织架构呈现虚拟化、扁平化特征，彻底打破了传统企业的组织边界。平台核心业务是搭建数字交易中介服务体系，而非直接提供实体服务，从业者的接单、配送、载客等劳动行为，是平台实现商业盈利的核心环节，但从业者并不纳入平台的内部组织架构，无固定岗位、无层级管理、无组织编制，不参与平台内部管理体系。从外观上看，从业者与平台呈现平等的商业合作外观，而非隶属型劳动隶属关系，传统组织从属性的判断标准难以适用。与此同时，平台用工的业务融合模式具有双向性，平台依托从业者的劳动实现盈利，从业者依托平台获取收益，二者的绑定关系呈现市场化、松散化特征，区别于传统用工的深度组织融合。这就导致传统组织从属性标准无法有效界定平台用工的组织依附属性，难以对用工关系作出精准定性。

3.4. 用工架构异化

相较于传统用工模式主体清晰、关系单一的特征，新就业形态下平台用工的突出表现是，典型劳动关系的两端结构转向非典型劳动关系的三角结构[5]。为规避用工责任、降低用工成本，多数平台企业不再直接与从业者建立用工关联，而是通过业务外包、层层转包、加盟合作等模式，将配送、出行服务等核心业务拆分转移至第三方劳务公司、外包服务商。在连环转包模式下，用工主体、管理主体、报酬发放主体相互分离，传统从属性标准赖以判断的主体依附特征被彻底割裂，难以通过单一要素锁定真实用工责任主体。更为关键的是，平台及外包企业普遍采用标准化商事规避手段，通过缔约前置要求，强制从业者签订《合作协议》《服务协议》《承揽协议》等民事合同，刻意塑造平等商事合作的外观，排除劳动关系的成立可能。部分企业甚至以入驻平台、获取接单权限为条件，“引导”劳动者注册个体工商户，将原本的劳动用工关系强行转化为商事合作关系。此种“实质劳动管控、形式商事合作”的异化用工模式，精准规避了传统从属性标准的审查要件，导致司法实践中极易被商事外观裹挟，仅以民事协议、个体工商户身份直接否定劳动关系，忽视双方真实的劳动管理事实。

3.5. 司法适用乱象

新就业形态下互联网平台公司依靠互联网技术为依托，将社会上的资源进行整合，建立互联网服务平台，如何定性平台企业与从业者的法律关系是平台经济发展面临的挑战[6]。人格、经济、组织三重从属性的整体弱化，加之用工结构复杂化、隐蔽化，直接导致传统认定标准在新就业形态纠纷中丧失统一适用基础，引发司法裁判尺度不统一的乱象。部分法院固守传统形式标准，以缺乏人身管控、固定薪酬、组织隶属为由，直接否定劳动关系成立；另有法院立足实质正义理念，认可平台算法管控的实质性劳动支配属性，认定双方构成劳动关系。同类案件出现截然相反的裁判结果，不仅损害司法公信力，也导致新就业形态劳动者权益保护陷入失衡状态。

综上，传统三重从属性标准根植于传统工业用工场景，高度依赖具象化、实体化的管控要素，无法适配数字经济下柔性化、自由化、多元化的平台用工模式，存在要素僵化、标准滞后、适配性不足的固有缺陷。司法实践亟需跳出传统形式化从属性审查框架，构建聚焦劳动过程实质管控、兼顾劳动者权益保护与平台经济发展的新型认定标准。

4. 支配性劳动管理标准的确立与适用

在前文梳理传统从属性面临认定困境的现实之下，为破解新业态劳动关系认定的司法困境，统一全国同类案件法律适用，2024年12月，在《劳动法》颁布30周年之际，最高人民法院首次公开发布第42批新就业形态劳动争议专题指导性案例，覆盖外卖专送骑手、网络主播、代驾司机三类型。案例聚焦平台企业与新就业形态劳动者之间的劳动关系认定，以事实优先为基本原则，穿透形式审查实质，首次将“支配性劳动管理”作为界定新就业形态劳动关系成立与否的关键要素[7]。对于存在用工事实，构成支配性劳动管理的，依法认定存在劳动关系。

4.1. 最高人民法院第42批指导性案例的裁判要旨分析

(1) 237号案例4：承揽合作协议不能否定实质支配管理

郎溪某服务外包公司承接线上商超配送业务，招录徐某申从事站点配送，双方书面签订《自由职业者合作协议》《任务承揽协议》，约定二者仅为民事合作、不适用劳动法律。但实际履行中，徐某申需按站点排班打卡上岗，无自主拒绝派单权利，无订单时仍需留守站点完成杂活；报酬设置基础底薪、计件

⁴郎溪某服务外包有限公司诉徐某申确认劳动关系纠纷案，最高人民法院指导案例237号(2024)。

提成与考核奖励，公司依据出勤、配送绩效统一核算发放。徐某申工作期间受伤后主张劳动关系，一审、二审法院均认定双方存在劳动关系。

本案裁判要点明确，平台企业或者平台用工合作企业与劳动者订立承揽、合作协议，劳动者主张与该企业存在劳动关系的，人民法院应当根据用工事实，综合考虑劳动者对工作时间及工作量的自主决定程度、劳动过程受管理控制程度、劳动者是否需要遵守有关工作规则、算法规则、劳动纪律和奖惩办法、劳动者工作的持续性、劳动者能否决定或者改变交易价格等因素，依法作出相应认定。对于存在用工事实，构成支配性劳动管理的，应当依法认定存在劳动关系。

本案中，外包公司通过排班、强制派单、统一薪酬考核形成完整的劳动支配链条，即便冠以承揽协议外观，人格、经济、组织从属性均达到支配强度，应当认定劳动关系成立。该规则直接回应前文所述“平台企业以承揽、合作协议架空用工实质”的认定困境，确立实质用工事实优于书面合同外观的基础裁判原则。

(2) 238 号案例⁵：注册个体工商户不阻断劳动关系认定

江苏某网络公司承包外卖平台区域专送业务，要求骑手圣某欢注册个体工商户后方可入职，再通过第三方管理公司签订项目转包协议，试图将用工关系转化为商事承包关系。实际运营中，骑手必须接受站点考勤、不得拒绝平台派单，薪资规则、提成标准全部由网络公司制定；平台业务经过多层转包，但实际排班、派单、报酬结算、奖惩管控均由原承包企业直接实施。骑手配送途中发生交通事故后，法院穿透多层外包架构，直接认定骑手与实际实施支配管理的网络公司存在劳动关系。

本案专门回应前文重点论述的两大实践乱象：强制注册个体工商户、业务连环转包。裁判规则分为两方面：第一，平台企业要求劳动者登记为个体工商户的，仅为商事主体外观，不能当然排除劳动关系，判断核心仍在于企业是否形成支配性劳动管理，应当在查明事实的基础上，依据相关法律准确作出认定；第二，对于主营业务存在转包情形的，人民法院应当根据用工事实和劳动管理程度，结合实际用工管理主体、劳动报酬来源等因素，依法认定劳动者与其关系最密切的企业建立劳动关系。

传统从属性标准容易被多层分包割裂审查要素，管理主体、报酬主体、合同主体相互分离，单一要件无法锁定真实用人单位。支配性标准则采取整体事实评判路径，排除转包、个体户注册等规避手段的干扰，聚焦劳动支配权归属。该案明确，企业通过拆分业务、改造从业者商事身份规避法定用工义务，属于滥用民事契约自由，司法机关应当穿透形式外观，依据实质管控事实认定劳动关系，为化解新业态多层次用工主体模糊难题提供清晰裁判路径。

(3) 239 号案例⁶：区分经纪履约约束与支配性劳动管理

网络主播王某与文化传媒公司签订独家经纪合同，合同约定公司可安排直播、商演活动，但签约阶段王某对收益分配比例拥有充分议价权并修改合同条款；履行过程中，主播无需遵守公司统一考勤、劳动奖惩制度，直播内容、直播时段拥有高度自主空间，收益采取广告收入分成模式，区别于固定底薪劳动报酬。双方发生报酬争议后，法院认定传媒公司仅存在经纪合同项下的履约约束，未形成支配性劳动管理，不存在劳动关系。

前两个案例解决“伪装成合作的劳动关系”认定问题，本案反向划定边界，区分民事履约约束与劳动法意义上的支配管理，避免劳动关系认定泛化。法理层面，支配性劳动管理要求管理行为具备持续性、强制性、单方性；而经纪合同中的演出安排、内容协调属于平等主体间的合同约定义务，从业者拥有议价、拒绝、调整合作内容的对等权利，不构成一方对另一方劳动力的完全支配。

该案完善支配性标准区分逻辑：若企业对工作时间、内容、流程具备单方强制管控权，从业者无议

⁵圣某欢诉江苏某网络科技有限公司确认劳动关系纠纷案，最高人民法院指导案例 238 号(2024)。

⁶王某诉北京某文化传媒有限公司劳动争议案，最高人民法院指导案例 239 号(2024)。

价、拒绝权利，收入完全依附企业考核发放，则构成支配性管理；反之，双方权利义务对等，从业者可自主决定核心工作事项、参与收益规则协商，仅存在有限履约约束，则属于民事经纪合作。该标准弥补传统从属性标准一刀切的缺陷，防止将 MCN、自媒体等灵活商事合作不当纳入劳动法调整范围。

(4) 240 号案例⁷：平台基础运营管理不等于支配性劳动管理

代驾司机秦某丹注册平台 APP 提供代驾服务，平台仅提供客户需求信息匹配，司机可自主选择上线时段、自由抢单或拒单；收入直接来源于消费者支付的服务费，平台仅收取固定信息服务费，不设置底薪、考勤、绩效奖惩；平台要求统一工装、线上培训、服务抽查，仅为维护行业服务标准的基础运营措施。司机主张确认劳动关系并索要二倍工资差额，法院不予支持。

平台经济普遍存在最低限度的标准化管理，如统一服务规范、服务培训、账号风控，传统标准极易将此类基础运营管理等同于劳动管理，不当扩大劳动关系范围。本案确立核心区分规则，平台为保障服务质量、防控经营风险实施的通用性、最低限度运营管控，不属于支配性劳动管理。二者核心差异在于管控目的与管控强度，支配性劳动管理以完全支配劳动力、完成企业主营业务为目标，全面约束劳动者工时、任务、收入、经营风险；平台中介式管理仅规范服务底线，不干预从业者是否接单、何时从业、收入规模，从业者自主承担经营盈亏。该案进一步细化支配性标准的审查标尺，明确单一、轻度的服务规范约束不足以成立劳动关系，实现平台信息中介模式与劳动用工模式的清晰界分。

综合以上对第 42 批指导性案例规范分析，支配性劳动管理标准的确立有效回应了平台经济下用工模式变革对传统劳动关系认定标准的挑战，审查逻辑由单一形式要件逐一匹配转为多维度事实综合评判，不仅有助于识别新型用工方模式中的隐形控制关系、为统一类案裁判尺度，保障新就业形态劳动者合法权益提供了司法遵循。

4.2. 2025 年最高院公布新就业形态领域典型案例的裁判要旨分析

为进一步有效解决司法实践问题，及时回应社会关切，2025 年 4 月 30 日，最高人民法院再次发布一批新就业形态领域劳动者权益保障典型案例。其中案例一某运输公司诉杨某劳动争议案⁸将支配性劳动管理标准延伸至网约货运领域，既是对第 42 批指导性案例裁判规则的延续与落实，又填补了道路货运平台用工的规则空白，进一步夯实新业态劳动关系认定的统一裁判逻辑。

杨某在某运输公司从事混凝土运输工作，双方未订立书面劳动合同。杨某入职后先通过微信群接受某运输公司派单，后在某平台注册账号绑定该公司，由该公司审批通过之后，通过平台接受该公司派单。某运输公司根据接单数、运输量、是否超时、有无罚款等按月向杨某支付运费报酬。杨某与某运输公司产生争议，申请劳动仲裁，请求确认劳动关系。劳动仲裁裁决杨某与某运输公司存在劳动关系。某运输公司不服仲裁裁决，诉至法院。一审法院判决确认杨某与某运输公司存在劳动关系。某运输公司不服，提起上诉。二审法院判决驳回上诉，维持原判。

对于司法实践中货运企业以平台中介外观规避社保、工伤、经济补偿等法定责任的乱象，该案重申透过商事外观、聚焦实质用工的裁判立场，法院生效裁判认为，本案主要争议焦点为某运输公司与杨某是否存在劳动关系，应当根据用工事实认定企业和劳动者的法律关系，而劳动关系的本质特征是支配性劳动管理，裁判说理直接援引 237 号、238 号指导性案例裁判要点。其一，人格层面具备完整支配管控，延续 237 号案例“劳动者无任务与定价自主权”的审查要素。运输公司掌握平台账号绑定审批权限，统一分配运输订单，杨某无权自主选择运输任务、协商运输价格；企业设立超时、服务瑕疵罚款机制，通

⁷秦某丹诉北京某汽车技术开发服务有限公司劳动争议案，最高人民法院案例 240 号(2024)。

⁸某运输公司诉杨某劳动争议案，载最高人民法院：《新就业形态劳动者权益保障典型案例》，2025 年 4 月 30 日发布，案例一，来源：最高人民法院官网 <https://www.court.gov.cn/zixun/xiangqing/463871.html>。

过线上、线下双重方式对运输全程实施约束惩戒，劳动者对劳动过程无自主处置空间，形成典型的人格支配管理。即便依托数字平台完成派单流程，仅改变管理载体，未改变单方管控的本质，与 237 号案件站点排班、强制派单的管控逻辑完全一致。其二，经济层面高度依附企业，承接 238 号案例报酬归属与收入依附审查规则。运输公司按月统一核算发放报酬，杨某每日稳定接单，运输收入为其主要生活来源，经营风险由劳动者单方承担、经营收益全部归属于运输公司，不存在平等商事合作的收益分成模式，区别于 239 号主播自主议价、收益分成的民事合作形态。其三，组织层面完全纳入企业主营业务体系，杨某从事的混凝土运输是运输公司核心经营业务，其劳动直接服务于企业整体经营目标，并非平台中立信息中介服务，排除 240 号代驾平台仅提供信息匹配的轻管理模式。综上，某运输公司与杨某之间存在用工事实，构成支配性劳动管理，应当认定双方存在劳动关系，依法保障网约货车司机杨某享受劳动权益。

从规范演进视角看，第 42 批指导性案例覆盖外卖、代驾、直播三类生活服务类新业态，但未涉及道路货运、工程运输等生产型平台用工领域。2025 年杨某案填补了该领域规则空白，实现支配性劳动管理标准从生活服务业向生产型网约货运行业延伸，体现最高人民法院持续统一新就业形态裁判尺度的立法导向。

5. 支配性劳动管理标准的构成要件

前述案例通过剖析支配性劳动管理标准的法理逻辑与适用规则，指出应以实质用工事实作为认定劳动关系的核心。下文将系统归纳、提炼支配性劳动管理标准的核心构成要件，清晰界定该标准的审查要素、区分边界与整体适用规则，构建适配平台经济用工特征的劳动关系认定框架。

5.1. 人身支配要件

企业对劳动者劳动全过程享有单方强制性管控权，压缩劳动者工作自主空间。一方面统一分配工作任务、划定工时规则、锁定服务定价，劳动者无权拒绝派单、协商对价；另一方面依托线下站点管理与线上算法评分、限流、罚款等机制设置刚性约束，劳动者必须遵守企业统一劳动与奖惩规则。仅为统一服务标准的基础工装、入门培训等轻量化规范管理，不属于具有支配效力的人身管控。同时商事承揽协议、个体工商户登记等形式外观，不能抵消实际存在的人身支配事实。

5.2. 经济依附要件

劳动者与企业形成稳定、长期的经济从属关系。双方用工具具备持续性，劳动者长期稳定提供劳动并以此作为主要收入来源；报酬由企业统一按月核算发放，采用底薪加计件考核的工资模式，而非平等商事收益分成。经营收益全部归企业所有，订单损失、差评亏损等经营风险由劳动者自行承担，不具备独立经营者的收益分配与风险分担特征。若从业者可自主协商收益分成、收入多元且无稳定绑定，则不形成经济依附。

5.3. 组织归属要件

劳动者的劳动直接嵌入企业核心经营体系，归属于企业主营业务范畴。配送、货运等实操服务是企业盈利核心环节，区别于仅提供信息匹配的中介平台轻合作模式。即便企业通过多层业务外包拆分管理、签约、发薪主体，司法审查仍穿透外包架构，以实际实施管控、发放薪酬的主体作为用工责任方，只要劳动内容属于该主体主营业务，即成立组织层面的依附关系。

6. 结论

互联网平台与数字技术虽在一定程度上重塑了传统劳动管理的形式，但从生产力与生产资料结合的角度来看，新就业形态下的用工形式未改变劳动力与生产资料(本人与他人生产资料)相结合的本质[8]。

支配性劳动管理标准穿透审查用工实质，秉持事实优先原则，明确应以劳动者提供劳动并获取报酬的相关客观事实为基础，灵活进行劳动关系认定，是对传统劳动关系人格从属性、经济从属性和组织从属性的本质内涵的关键性总结，为平台用工劳动关系的界定提供了核心标准。

同时，期待最高人民法院持续聚焦司法实践难点与社会关切热点，秉持新就业形态劳动者权益保障与互联网平台经济规范健康发展协同共进的价值理念，进一步强化涉新就业形态民事纠纷审判业务指导，统一案件法律适用标准，稳步推进相关司法解释制定出台工作，将第 42 批指导性案例所列出的支配性劳动管理标准法定化，规范同类案件裁判尺度，践行“努力让人民群众在每一个司法案件中感受到公平正义”的目标，依法维护新就业形态劳动者合法权益，助力维护社会和谐稳定，为经济社会高质量发展夯实司法保障。

参考文献

- [1] 陆敬波, 周铁军, 王琪. 新就业形态下劳动关系认定标准及其实务研究[J]. 中国律师, 2026(5): 66-68.
- [2] 田思路, 李帛霖. 雇主算法权力: 法理构造、内涵特征与规制路径[J]. 社会科学, 2023(1): 169-180.
- [3] 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.
- [4] 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.
- [5] 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.
- [6] 王天玉. 互联网平台用工的合同定性及法律适用[J]. 法学, 2019(10): 165-181.
- [7] 刘腾. 互联网平台经济背景下新就业形态劳动关系认定标准研究——基于对最高人民法院第 42 批指导性案例的分析[J]. 滁州职业技术学院学报, 2025, 24(3): 57-61.
- [8] 王天玉. 劳动关系认定标准的法理[J]. 中国应用法学, 2025(2): 40-50.