

算法控制背景下平台用工关系认定问题研究

王 康

贵州大学法学院, 贵州 贵阳

收稿日期: 2025年3月19日; 录用日期: 2025年4月8日; 发布日期: 2025年5月13日

摘 要

数字经济时代, 互联网平台经济蓬勃发展, 平台用工关系日益复杂, 特别是算法控制下的用工关系对现行劳动关系认定体系提出了严峻挑战。本文分析了算法控制背景下平台用工关系的特征, 包括主体角色转变、用工结构复杂化及用工方式灵活性增强。进而探讨了平台用工关系认定面临的困境, 如用工主体认定模糊、从属性标准失灵及获取认定证据困难。为应对这些挑战, 本文提出了坚持事实优先原则、优化劳动从属性标准和完善举证责任分配制度等完善路径, 以期构建更加公平、合理的平台用工关系认定体系, 保障劳动者权益, 促进平台经济规范发展。

关键词

算法控制, 网络平台, 用工关系

Research on the Identification of Platform Employment Relationship under the Background of Algorithmic Control

Kang Wang

School of Law, Guizhou University, Guiyang Guizhou

Received: Mar. 19th, 2025; accepted: Apr. 8th, 2025; published: May 13th, 2025

Abstract

In the era of the digital economy, the internet platform economy is booming, and platform employment relationships have become increasingly complex. In particular, employment relationships under algorithmic control pose severe challenges to the current system for identifying labor relationships. This paper analyzes the characteristics of platform employment relationships in the context of algorithmic control, including the transformation of subject roles, the complication of employment

structures, and the enhanced flexibility of employment methods. Furthermore, it discusses the difficulties faced in identifying platform employment relationships, such as ambiguity in identifying the employing entity, the failure of subordination standards, and difficulties in obtaining evidence for identification. To address these challenges, this paper proposes several improvement paths, including adhering to the principle of prioritizing facts, optimizing labor subordination standards, and improving the distribution of the burden of proof. The aim is to establish a fairer and more reasonable system for identifying platform employment relationships, safeguard laborer rights and interests, and promote the standardized development of the platform economy.

Keywords

Algorithmic Control, Online Platform, Employment Relationship

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

数字经济时代, 互联网平台经济兴起, 越来越多的员工转向网络平台。与传统线下的用工方式不同, 网络平台的工作者受到算法控制, 即网络平台通过算法对员工进行管理决策[1]。在此背景下, 平台用工关系呈现出前所未有的复杂性和多样性, 对现有的劳动关系认定体系提出了严峻挑战。当前, 平台用工关系的认定问题已成为学术界和实务界关注的焦点[2]。一方面, 平台企业倾向于将用工关系定义为劳务关系或合作关系, 以规避劳动法的严格规制; 另一方面, 劳动者则往往主张其应享有劳动法规定的各项权益。这种分歧不仅加剧了劳资矛盾, 也影响了平台经济的健康发展。因此, 深入探讨算法控制背景下平台用工关系的认定问题, 对于明确用工关系性质、保障劳动者权益、促进平台经济规范发展具有重要意义。

2. 算法控制背景下平台用工关系的特征

2.1. 主体角色发生转变

相较于传统用工关系, 网络平台用工中平台与工作者的角色都发生了不同程度的转变。一方面, 网络平台不再完全遵循传统雇佣关系的规则与劳动者签订劳动合同从而形成相对明确、稳定的“一对一”结构, 取而代之的是, 平台和劳动者之间形成的中介服务协议或合作协议。由此, 网络平台从传统雇主角色一举转变为信息服务提供者, 他们负责通过算法为工作者提供或者匹配相应的信息, 而具体的服务内容则由工作者完成, 这样, 他们便在形式上规避了与劳动者之间的直接劳动关系。另一方面, 工作者的角色也在发生转变。数字化时代, 劳动者尤其是新生代劳动者就业呈现出去雇主化特点, 他们憧憬更多的工作自由, 想要自主掌控工作的时间和强度[3]。在网络平台用工中, 算法的控制使得工作看似具备了更多的灵活性和主动性, 实则不然, 平台通过算法规则, 对劳动者的工作内容、接单数量、接单时间等进行隐性控制, 劳动者为了获取更多的工作机会, 不得不遵循平台制定的规则, 实际受制于平台的管理。这种假象促使越来越多的劳动者选择以“个体工商户”或“自由职业者”的身份进行灵活就业, 进一步强化了平台从雇佣到中介的角色转变。

2.2. 用工结构更加复杂

从用工结构上看, 网络平台用工关系结构从传统劳动关系的两端结构转向非典型劳动关系的三角结

构[4]。传统意义上的“企业 + 从业者”的直接劳动关系模式已逐渐被取代，用工模式进一步演变为“平台 + 合作方 + 从业人员”的三角结构，为降低成本、规避风险，互联网平台倾向于不直接与从业者签订劳动合同，而是通过外包协议引入第三方，利用算法统一调度管理。以外卖平台为例，平台与配送代理公司合作，由代理公司负责招聘、管理骑手，从而弱化了平台与劳动者之间的直接法律联系。这一转变导致法律关系主体复杂化，涉及平台、经营者、从业者及合作方等多方主体，其间交织着劳动、合作、雇佣等多重法律关系，给司法审判中确认主体关系带来挑战。

2.3. 用工方式更加灵活

相较于传统用工模式，网络平台吸引了大量寻求灵活就业的劳动者，既满足了企业的弹性用工需求，又降低了成本，同时为劳动者提供了多元化的就业选择，契合了灵活劳动力市场的发展趋势。网络平台用工方式的灵活性主要体现在以下几个方面：首先是任务分配更加灵活。借助先进的算法，网络平台能实时分析任务需求与劳动者能力，实现任务与人才的快速、精准匹配，极大地提高了用工效率。其次是工作时间更加自由。网络平台允许劳动者根据自身情况选择工作时间，打破了传统用工模式的固定工时限制，使得用工方式更加人性化、灵活化。最后是技能利用更加高效。通过算法对劳动者技能的深度挖掘和匹配，网络平台能充分利用每一位劳动者的特长，实现技能与任务的完美对接，进一步提升用工的灵活性和效率。

3. 算法控制背景下平台用工关系的认定困境

3.1. 用工主体的认定困境

首先体现为用工主体结构的模糊性。平台通过算法将自身包装为“信息中介”或“技术服务商”，淡化传统雇主身份，并借助多层次外包协议切断与劳动者的直接法律关系。例如，外卖平台通过代理商、劳务公司等第三方与骑手签订合同，形成“平台 - 合作方 - 劳动者”的三角结构，使得劳动者在形式上与第三方建立法律关系，但实际劳动管理(如订单分配、奖惩规则)仍由平台算法控制[5]。这种法律主体与用工主体的分离导致司法实践中出现“合同签订主体 ≠ 实际管理主体”的混乱，用工主体认定陷入“形式与实质”的冲突。

其次体现为算法控制的隐蔽性。算法通过数据嵌入与动态规则实现对劳动者的隐性支配，但因其技术特性难以穿透认定责任主体。一方面，平台将管理意志编码为算法规则(如接单优先级、服务评分体系)，通过奖励机制诱导劳动者“自愿”遵守，形成“无合同约定的强控制”[6]。另一方面，算法管理的技术黑箱特性导致劳动者难以举证其受控事实，司法裁判中常因缺乏直接指令证据而否定劳动关系，如代驾司机劳动争议案中，法院以“接单自由”为由否定人格从属性，却忽视算法对工作量的隐性调控¹。

3.2. 从属性标准失灵

首先是人格从属性的弱化。人格从属性是指将劳动者个人置于用人单位的控制范围内，并支配劳动者的人身、人格，具体考察要素包括工作内容、工作量、劳动过程、劳动强度等[7]。传统劳动关系中，用人单位通过直接指挥、考勤制度和纪律规范对劳动者实施强控制，人格从属性体现为劳动者对指令的绝对服从。然而，在平台经济下，劳动者可通过多平台注册自主分配时间和进行接单选择，并根据订单内容自主选择是否接受系统派单，从而形成双重或多重用工关系，形式上摆脱了单一雇主的束缚。但是，部分平台通过算法技术的隐性规则重构控制逻辑，例如，平台通过接单率、服务评分等算法指标约束劳动者行为，若拒绝派单或评分过低，将面临降权、封号等后果[8]。这种控制看似“非强制性”，实则通

¹ 参见最高人民法院指导性案例 240 号判决原文。

过数据嵌入形成“软性支配”。最高法在相关案例中指出,判断劳动关系需综合考量劳动者对工作量的自主决定程度及算法规则的实际约束力等因素²。可见,传统人格从属性的“显性服从”已转化为算法逻辑下的“隐性支配”,劳动关系认定标准亟待更新。

其次是经济从属性的弱化。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[9]。传统劳动关系中的经济从属性表现为劳动者依赖用人单位提供的工资、生产资料及风险兜底。而在平台用工关系中,劳动者的收入主要依赖订单提成,无固定薪资保障,对平台的经济依赖性大大减弱,而且需自行提供服务所需的部分生产资料,例如,外卖骑手自备电动车和通讯工具,平台仅提供信息撮合服务,双方经济联结从“雇佣依存”转为“合作分成”。此外,经营风险转移至劳动者。在“王某杰诉上海温石文化传媒案”中,法院认定平台从业者需自行承担订单波动、差评损失等风险,其收入结构与劳动关系中的“工资对价”性质不符³。这种模式下,平台企业通过算法优化将市场不确定性转嫁给劳动者,进一步削弱了经济从属性的核心特征——生存保障依赖性。

最后是组织从属性的弱化。组织从属性是指劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分,“受雇人并非为自己的经营劳动,而是为他人之目的劳动”[10]。传统组织从属性强调劳动者被纳入企业层级体系,需遵守固定工时、地点及规章制度。而在算法控制背景下,平台用工则呈现“去组织化”特征,劳动者无需坐班,可跨平台接单,并不在物理上隶属于平台的组织架构,也无需遵守传统的企业内部规章制度。他们大多通过电子协议与平台建立一种松散连接,使二者之间的隶属关系呈现弱化趋势。但实际上,劳动者在不知不觉中被平台通过算法纳入到虚拟的组织体系中,形成“无组织之名,行组织之实”的管控模式。这样的情况使传统的组织从属性标准难以适用。

3.3. 获取认定证据困难

在算法控制背景下,平台用工关系认定中的证据获取困难问题主要表现为以下两个方面:其一,平台用工的电子证据(如算法派单记录、服务评分数据)需通过专业鉴定才能具备法律效力,但平台劳动者普遍缺乏技术能力与资金支持,难以独立完成数据提取与保全。此外,劳动者提供的碎片化证据(如聊天记录、接单截图)难以串联成完整证据链,无法证明算法规则对劳动过程的系统性控制。其二,平台企业掌握算法后台数据,拥有绝对的技术优势与数据控制权,可随时修改或删除关键记录。这种“数据黑箱”容易使劳动者陷入“自证不能”的被动境地,而平台却能以“技术中立”为由规避责任。

4. 算法控制背景下平台用工关系认定的完善路径

4.1. 坚持事实优先的原则

2021年国家有关部门发布《关于维护新就业形态劳动者保障权益的指导意见》,其中第十八条采用了“根据用工事实认定企业和劳动者的关系”这样的表述,体现出认定劳动关系应当坚持事实优先原则。即对劳动关系的判断应以平台从业者提供劳动并获得报酬的相关事实为依据,而不取决于当事人所提供的合同名称、合同样式或其他形式的安排⁴。因此,为保护劳动者权利,对当事人之间不宜要求必须达成具体合意,只要达成提供劳务与支付报酬的抽象合意即可[11]。同时,在判断是否存在劳动关系时,个案中仍需要考察全部从属事实,不能直接以主体适格和明示的合意等形式性要件作为判断标准,若协议中的个别条款与劳动关系特征不符的,审判机关应当以劳动管理事实优先,并综合真实履行情况和议价能

² 参见最高人民法院指导性案例237号判决原文。

³ 参见上海市浦东新区人民法院(2018)沪0115民初61915号民事判决书。

⁴ 参见《关于雇佣关系的建议书》(第198号)第9条,载国际劳工组织网站 <https://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm>, 2025-3-10访问。

力进行判断[12]。

4.2. 优化劳动从属性标准

传统劳动关系认定标准以人格、经济、组织从属性为三大核心要素，其制度设计根植于工业化时代“工厂－工人”的物理控制模式。然而，在算法深度介入劳动过程的平台经济中，劳动控制呈现数字化转向。以网约车司机为例，其工作节奏受路径规划算法支配，收入水平与动态调价算法绑定，服务质量受乘客评价算法制约——传统从属性标准难以穿透技术表象，识别平台通过算法实施的“数字监工”本质。因此，我们应当辩证审视从属性的弱化趋势，明白算法控制的“双刃剑”效应。从属性弱化既是平台经济灵活性的体现，也暗藏劳动者权益保障的隐患。

对此，需要进一步优化劳动关系认定标准，首先，将算法从属性纳入“支配性劳动管理”考量。平台劳动的“算法从属性”，是对劳动从属性在人格、经济、组织方面的进一步拓展，是平台通过算法控制劳动新秩序的现实要求，也是司法实践探索平台劳动关系认定的新路径[13]。将算法从属性纳入劳动从属性标准体系，可以强化传统从属性要素，为传统从属性理论带来新的生机。例如，在唐瑞亭与北京宜生健康科技有限公司劳动争议案中，二审法院通过论证工作过程中的技术控制体现人格从属性这一点，推翻了一审结论，认为双方存在劳动关系。在这个案例中法院使用了“技术控制”这一概念，从其含义来看可以概括为“算法从属性”⁵。判断是否存在算法从属性，可以依据以下三个维度：劳动者劳务给付过程中产生的数据及相关数字基础设施是否由雇主占有或控制；雇主提供的算法服务对劳务给付是否起决定性作用或主要作用；劳动者是否产生了一定程度的依赖，包括劳动习惯上的依赖，也包括将算法的技术辅助视为其劳动给付的必要构成[14]。

其次，基于算法从属性实现多责任主体的算法穿透。在“平台－代理商－劳动者”的多层外包架构中，平台往往通过算法技术直接介入劳动管理(如订单分配、服务标准制定)，而代理商仅承担辅助性人事职能(如工资代发、装备采购)。司法实践中，需穿透合同文本，审查平台是否掌握核心管理权(如算法调度规则制定权、用户数据垄断权)。通过审查平台对劳动者工作的控制程度，劳动者对平台的经济依赖性，平台对劳动者的管理和监督以及平台与合作方之间的关系等情况能够较为全面而准确地判断平台与劳动者之间的实质用工关系[5]。当然，在适用算法从属性进行穿透性认定时，仍需保障用工主体的合法权益。可以赋予用工主体充分的举证权利，允许其通过证明自身并非实际控制者，或不存在人格混同等情形，以免除或减轻责任。

算法从属性的制度嵌入并非对传统标准的颠覆，而是劳动法对数字技术宰制的适应性调试。通过将算法控制纳入从属性认定框架，可有效识别平台用工的技术伪装，重构数字时代的劳动关系平衡机制。这一路径既延续了劳动法保护弱势主体的价值内核，又为技术治理提供了法理锚点，最终实现“代码之治”与“法律之治”的辩证统一。

4.3. 完善举证责任分配制度

传统“谁主张，谁举证”规则导致劳动者因技术弱势难以获取算法后台数据，陷入举证困境。为了保障处理劳动关系争议时的举证顺利，需要完善举证责任分配制度。首先，要明确平台企业的证据保存义务。鉴于平台企业在数据保存管理上的优势地位，应明确规定其必须保存涉及用工关系的重要电子数据及资料，保存期限至少半年，并可根据企业诚信状况灵活调整。同时，对平台企业掩盖或涂改相关信息的行为，应设定严格的法律责任，确保数据的真实性和完整性。通过严格约束平台企业的数据管理责任，避免认定争议过程中因资料缺失导致的拖延，提高仲裁机构的认定效率。

⁵ 参见北京市第二中级人民法院(2020)京02民终8125号判决书。

其次,要更新举证责任分配规则。平台经济下,网络平台用工关系复杂多样,平台劳动者法律意识相对薄弱,分辨真正用工主体和具体法律关系性质困难。因此,应合理引入举证责任转移规则,即当平台劳动者能提供证明用工事实的基本证据时,仲裁机构可初步推定双方存在劳动关系。平台企业若想推翻此认定,必须提供充分证据,否则承担不利诉讼后果。此举可大大减轻平台劳动者的举证负担,提高争议处理的公正性和效率。

5. 结语

算法控制下的平台用工关系认定问题,是数字经济时代劳动法领域面临的新挑战。通过深入分析平台用工关系的特征及其认定困境,本文提出了一系列针对性的完善路径。坚持事实优先原则,有助于穿透法律形式,揭示平台用工的实质;优化劳动从属性标准,特别是将算法从属性纳入考量,是适应数字时代劳动控制变化的重要举措;完善举证责任分配制度,减轻劳动者举证负担,则是保障劳动者权益、实现司法公正的关键。未来,随着平台经济的持续发展和技术进步,平台用工关系认定体系还需不断优化和调整,以更好地平衡平台、劳动者与社会利益,推动数字经济健康发展。

参考文献

- [1] Waldkirch, M., Bucher, E., Schou, P. K., *et al.* (2021) Controlled by the Algorithm, Coached by the Crowd—How HRM Activities Take Shape on Digital Work Platforms in the Gig Economy. *The International Journal of Human Resource Management*, 32, 2643-2682. <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1914129>
- [2] 王鹏飞. 平台经济下零工劳动者保护的规范危机与劳动关系认定[J]. 深圳大学学报(人文社会科学版), 2024, 41(6): 103-111.
- [3] 胡磊. 网络平台经济中“去劳动关系化”的动因及治理[J]. 理论月刊, 2019(9): 122-127.
- [4] 王全兴. 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.
- [5] 张坤坤. 平台算法控制下劳动关系的认定困境与因应[J]. 湖北工业职业技术学院学报, 2024, 37(6): 46-69.
- [6] 魏广萍. 算法时代平台劳动者主体性危机及法律应对[J]. 学术交流, 2023(5): 62-74.
- [7] 林嘉. 劳动法的原理、体系与问题[M]. 北京: 法律出版社, 2016.
- [8] 罗寰昕. 算法控制视域下平台用工劳动关系认定的困境与出路[J]. 交大法学, 2023(2): 74-88.
- [9] 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.
- [10] 黄越钦. 劳动法新论[M]. 北京: 中国政法大学出版社, 2003.
- [11] 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.
- [12] 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.
- [13] 罗建文. 共享发展视域下“着重保护劳动所得”的价值正义[J]. 青海社会科学, 2020(1): 1-12+213.
- [14] 田思路, 郑辰煜. 算法从属性下平台从业者的身份识别[J]. 华中科技大学学报, 2024, 38(5): 63-74.