

数字化平台用工下劳动关系从属性认定研究

甘国超

华东交通大学人文社会科学学院, 江西 南昌

收稿日期: 2025年1月16日; 录用日期: 2025年1月27日; 发布日期: 2025年2月28日

摘要

在数字化平台用工蓬勃发展的背景下, 劳动关系从属性认定成为亟待解决的关键问题。文章围绕此展开多方面探讨, 深入剖析其面临的诸多困境与相应的完善路径。劳动关系从属性认定标准模糊, 我国劳动用工方式的变革带来了劳动者地位及劳动关系认定的挑战。劳动“二分法”在平台用工从属性认定上存在局限, 司法实践中虽对管理关系细化, 但未明确强弱逻辑, 依赖法官自由心证, 影响司法公正, 且其滞后性在新型用工关系中凸显, 无法全面准确认定。碎片化任务使劳动与劳务关系界限模糊, 平台用工模式下, 劳动者与平台关系复杂, 传统认定标准失效, 急需新的判断依据。数字化平台下, 劳动关系从属性认定路径需转变, 应拓宽从属性内容, 纳入技术从属性, 调整细化标准, 突破“二分法”固有模式, 提出“准劳动者”认定模式, 平衡平台与劳动者权益。认定结构受技术发展与新型经济模式影响而变化。应强化企业合规审查与平台监管, 落实“放管服”政策, 明确劳动关系权利义务, 规范用工合同。引入算法从属性作为辅助标准, 考量劳动者对算法的依赖、控制及影响程度, 建立评估与裁判规则, 合理分配举证责任。建设特殊保障制度与劳动基准法体系, 创新社保制度, 加强劳动安全保障与技能培训, 完善劳动基准法以明确劳动关系边界。

关键词

数字化平台用工, 劳动关系从属性, 算法从属性, 劳动基准法, 劳动“二分法”

Research on the Determination of the Subordination of Labor Relations in the Employment of Digital Platforms

Guochao Gan

School of Humanities and Social Sciences, East China Jiaotong University, Nanchang Jiangxi

Received: Jan. 16th, 2025; accepted: Jan. 27th, 2025; published: Feb. 28th, 2025

Abstract

In the context of the booming employment of digital platforms, the determination of the subor-

文章引用: 甘国超. 数字化平台用工下劳动关系从属性认定研究[J]. 法学, 2025, 13(2): 330-338.

DOI: 10.12677/ojls.2025.132049

dination of labor relations has become a crucial issue that urgently needs to be addressed. This article conducts a multi-faceted exploration around this issue, deeply analyzing the numerous difficulties it faces and the corresponding improvement paths. The criteria for determining the subordination of labor relations are ambiguous. The transformation of China's labor employment methods has brought challenges to the determination of the status of workers and labor relations. The "dichotomy" of labor has limitations in determining the subordination of labor relations in platform employment. Although the management relationship has been refined in judicial practice, the logic of strength and weakness has not been clearly defined, relying on the judge's free evaluation of evidence, which affects judicial fairness, and its lagging nature is prominent in new employment relationships, unable to comprehensively and accurately determine. Fragmented tasks have blurred the boundaries between labor and service relations. In the platform employment model, the relationship between workers and platforms is complex, and traditional determination criteria have failed, urgently requiring new judgment bases. Under the digital platform, the path of determining the subordination of labor relations needs to be changed. The content of subordination should be broadened, technical subordination should be incorporated, standards should be adjusted and refined, the inherent model of the "dichotomy" should be broken through, and the "quasi-worker" determination model should be proposed to balance the rights and interests of platforms and workers. The determination structure has changed under the influence of technological development and new economic models. Enterprise compliance review and platform supervision should be strengthened, the "streamlining administration, delegating power, strengthening regulation, and improving services" policy should be implemented, the rights and obligations of labor relations should be clarified, and employment contracts should be standardized. The algorithm subordination should be introduced as an auxiliary criterion, considering the degree of workers' dependence, control, and influence on the algorithm, establishing evaluation and adjudication rules, and reasonably allocating the burden of proof. The construction of a special protection system and a labor benchmark law system, innovation of the social insurance system, strengthening of labor safety protection and skills training, and improvement of the labor benchmark law to clarify the boundaries of labor relations.

Keywords

Employment of Digital Platforms, Subordination of Labor Relations, Algorithm Subordination, Labor Benchmark Law, Labor "Dichotomy"

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

随着互联网数字化平台兴起，数字化平台在现代信息技术的加持下日渐成为生活生产必不可少的重要渠道，数字化平台用工通过对雇主与劳动者之间的大数据计算，推算出数字化平台企业认为能给予的最好劳动服务，极大提高了用工的灵活度与用工效率。3月22日，中国互联网络信息中心(CNNIC)在北京发布第53次《中国互联网络发展状况统计报告》(以下简称《报告》)[1]。《报告》显示，截至2023年12月，我国网民规模增长至10.92亿人，互联网普及率为77.5%，其中互联网使用人群从东部转移至西部，乡村互联网普及增长速度增快。《报告》提到，2023年，我国网约车、互联网医疗用户规模增长明显，较2022年12月分别增长9057万人、5139万人，增长率分别为20.7%、14.2%。2011年中国人力资源和社会保障部发布《关于确立劳动关系有关事项的通知》，该通知对于未存在书面合同情势下确立劳动关系做出规定，但由于发布年份过早，对于平台用工方面表现乏力，因此平台用工从法律定义上仍存

在模糊,从司法实践中存在一定分歧,例如以劳动关系、平台为关键字搜索判例,对于平台用工不同法院存在不同的判案观点,部分认为平台用工确实存在劳动关系,有的则认为是劳务合同关系。综上,互联网普及确实为劳动资源人口红利创造相当条件,灵活用工也带来新的问题,基于传统劳动关系认定中从属性的认定标准不足以应对新型用工关系,对现行通说与司法判决存在诸多挑战,同案不同判现象不利于司法公信力,劳资双方对于平台用工这一新兴产业也将存疑,不利于社会和谐与再生产关系的存续。

2. 数字化平台用工下劳动从属性认定困境

(一) 立法层面中劳动关系从属性认定标准模糊

从属性认定标准明确有利于有效区分劳动关系和民事劳务关系,为劳动者提供相应的法律保护;在新技术、新业态、新模式背景下,从属性理论为识别新型劳动关系的法律属性提供了理论支撑,有助于在必要时发展新的法律关系类型。劳动关系从属性理论萌芽可追溯至启蒙时代,个人主义思潮兴起强调个人权利与自由,于是催生了劳动法的独立^[2],大陆法系国家在劳动法体系构建过程中将从属性划分为人格从属性、经济从属性、组织从属性三类型,这一分类认定标准为后续法学研究提供了基础。

劳动关系立法认定标准中两个要素的认定存在历史遗留问题。立法与改革息息相关,追溯至我国社会主义经济计划时期,劳动者与劳动内容随时代发展发生改变,而曾经对于劳动者自身属性以及劳动内容确定形式并未在司法体系中发生明显改观。在改革开放后,对国企劳动用工方式进行改革,出发点在于激发劳动力市场与商品市场活力,但采取激进手段必然不利于国家安全与社会稳定,于是对于部分企业采取强化改革,另一部分则采用渐进式缓和手段进行改革,社会劳动力至此出现分流。自由职业的出现使得市场活力大大提升,但劳动者大量失业之现象也带来新的困境。学界认为这种改制虚化了劳动关系,当主体要素与内容要素不再融为一体导致劳动者地位在劳动法上的定位模糊。虚化劳动关系固然改变了劳动者就业观念增强社会劳动力流动,对于社会再生产是十分有利的举措,但这种利益的取得是以劳动者自身生存成本增加为代价的,用人单位由于劳动力红利降低了用人成本,同时也给对于劳动关系合法合规性的监管带来挑战^[3]。

在共享经济、互联网平台经济等新型用工模式下,劳动者与平台企业之间的互动更加灵活多样,来自于时间地点的碎片化、零散化使得其工作模式不再像传统劳动者那样严格受制于用人单位的支配,此外收入来源的多元化,不仅限于单个平台的报酬使得经济从属性不那么明显,致使本就存在模糊问题的劳动从属性认定标准在相应劳动关系认定上的滞后性、模糊性愈发凸显^[4]。原劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》(劳社部发[2005]12号):该通知虽然对劳动关系的认定作出了一定规定,如用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同,但同时具备下列情形的,劳动关系成立。(一)用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格;(二)用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者,劳动者受用人单位的劳动管理,从事用人单位安排的有报酬的劳动;(三)劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。然而,对于“劳动管理”“有报酬的劳动”等概念没有明确的界定和细化,在实践中对于劳动者的工作自主性达到何种程度就不属于劳动关系中的从属性,缺乏清晰标准,导致认定时存在模糊空间。该通知内容本意在于保护事实劳动关系中事实劳动者合法权益,但从今日劳动关系认定效果来看,切实无法应对数字化平台劳动关系从属性认定中复杂多变的劳动情况。《劳动和社会保障部关于非全日制用工若干问题的意见》第一条:非全日制用工是指以小时计酬为主,劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过4小时,每周工作时间累计不超过24小时的用工形式。从新型劳动关系特点来看,适用非全日制用工相关规定存在一定合理性,但对于非全日制用工中,劳动者可能同时为多个用人单位提供服务,其与每个用人单位之间的从属性程度如何判断,缺乏明确规定;来自于数字化平台算法的隐晦性,更改了传统标准来计算的工作时间和报酬,例如外面配送员、网约车工作者在配送距离与订单数

量中的准备时间等因素,在目前立法中也并未存在相应内容予以规制或认定。《劳动合同法》第39条第4项只注明用人单位可以解除劳动合同事项,但并未有相关法律条文规定若违反该条文将否定已经建立的劳动法律关系,因此在司法实务中往往只能支持其中一份关系确为劳动关系另一份为劳务关系。而这种判断的作出也并不存在明确的法律条文指示,因此判断标准脱离传统单纯的从属性认定形式,亦有社保缴纳、合同签订时间、用工时长等多方面。拉长的工作时长与掺杂的休息时间片段,传统的劳动用工时长与社保缴纳认定已然不够作为判断的重要标准之一,合同的签订工作时长或许可以成为劳动关系成立的判断依据,但不合理的工作强度显然脱离了劳动合同中对于全日制用工需求。因此立法层面的不足在数字化平台用工模式的冲击下更是难以保障劳动者合法权益,急需配套的内容予以规制。

(二) 司法实践中劳动“二分法”在从属性认定上的适用局限

我国劳动争议中对于劳动关系调整内容规制呈现二分化[5],《劳动法》并未详细解释劳动关系构成,而是将劳动关系与劳动合同进行绑定。劳动关系构成要素由文件《关于确立劳动关系有关事项的通知》(劳社部发[2005]12号)第一条进行阐释,该条文可以对劳动关系认定要素进行总结即主体适格、服从管理(从属性)、工作内容(客体),这三项评判标准对于当时处于工业化转型劳动力市场是十分有效,但面对互联网平台的兴起,再次运用判断指标不足以解决现实问题。以中国裁判文书网案例为例:(2023)粤01民终29893号案件中法院认为骑手通过自主注册手机APP蜂鸟成为外卖员,其实际工作为全职外卖员,法院认定骑手与软件平台公司成立劳动关系;(2024)粤19民终732号案例中主体为骑手与软件平台公司,骑手作为全职工作,因此法院认定成立劳动关系;(2020)粤07民终3836号一审认为公司为代付行为,不具备经济从属性,二审则认为工资支付方式属于内部自行商定的,因此仍具备经济从属性。

2023年5月1日四川省高级人民法院发布的十个劳动争议典型案例中案例一,标题为外卖骑手的劳务关系与劳动关系,认定外卖骑手与外卖平台服务外包公司之间强人格和经济从属性才能认定成立劳动关系,根据案件事实法院认为报酬、奖惩办法、日常指挥、管理、监督、考核,配送时限算法、路线引导、客户评价等标准进行认定;同样是四川省高级人民法院发布的案例之五,与第一个案例认定标准相似,兼职选择、工作时间、交通路线、工作标准、质量、时限等要求进行具体化,因此在该案中不认为平台企业与张某之间成立劳动关系。

综上所述,司法部门在认定平台型劳动关系时,渐渐对就业人员在用人单位的管理与被管理方向上做出了细化,在对于从属性认定问题上均认为只有具备强从属性方可认定为劳动关系,但对于劳动中管理关系的众多元素的强弱逻辑并未做出具体说明,如时限更为优先证明管理关系还是工作质量作为管理关系的强弱认定等级也并未做出相应阐释,对于此类问题若继续下分,存在鸡蛋中挑骨头的嫌疑,只能综合判断或许是目前最好的途径,因此该问题在很大程度上仍过于依赖法官的自由心证,当司法审判人员运用该判定方法难免陷入非黑即白的尴尬处境,而正是这飘忽不定的判定区间横跨了整个事例分析,一审与二审的法官做出判定依据不依法而依心证无疑对司法公正造成破坏。对于二分法的适用问题,学界有学者提出三分法对劳动关系进行细化分级。二分法与三分法是目前最为流行的两种学说,三分法作为英美法系中惯用理论学说,其作用不仅影响至理论界,在司法实践中也成为大部分法院判案分析工具。但是由于国情不同,理论发展途径存在较大区别,我国司法实践中仍惯用二分法作为断案依据,其中必然存在历史因素,二分法朴素的适用性确实应当予以肯定。回归理性角度看,随着时代进步二分的滞后性逐渐在数字化平台用工中的认定从属性程序中出现偏差,一则无法对新型用工关系做到广覆盖,二则构成要件式的认定模式将劳动法律关系认定推向两个极端。

(三) 平台监管层面碎片化任务带来的劳动监管困境

在传统的劳动与劳务关系中,主体相对明确。但随着碎片化任务的出现,参与工作的主体变得更加多样化[6]。在一些互联网平台上,大量的自由职业者通过承接碎片化任务来获取收入。这些自由职业者

可能同时为多个平台或雇主提供服务，他们与平台或雇主之间的关系难以简单地界定为劳动关系或劳务关系。在这种情况下，行政监管方面确定谁是用人单位、谁是劳动者变得更加复杂且专业化。此外，一些企业为了降低成本，会将部分工作任务外包给个人或小型团队。这些个人或小型团队在完成碎片化任务时，与企业之间的关系也可能存在争议。他们可能既不像传统的劳动者那样完全受企业的管理和支配，又不完全符合劳务关系中独立提供劳务的特征。全日制用工方式在资本逐利的市场环境下受到多元化用工冲击，建立在前工业化时代基础上的标准劳动关系不再明晰，资本为扩大自身必然向横向发展，而乏于体量过大导致的管理失衡甚至是垄断之嫌，于是许多大型企业开始寻求外包业务，第三方平台也正是由于这种必须性作为基本驱动之一蓬勃发展。事实上全世界的企业发展都存在此类现象，数字化平台的出现并不必然导致标准劳动关系从属性认定困难，而是标准劳动关系中从属性认定在学界一直存在争议，平台用工的出现加剧了这些本就存在矛盾，而标准化劳动关系的从属性在认定上愈发混同。学界学者们孜孜不倦的研究下仍可以大致确定从属性元素构成为人格从属性、经济从属性、组织从属性[7]，资本通过劳动者内部异化，对三种从属性进行有意识的分离淡化，平台型用工将标准劳动关系形式驱赶至非标准形式，最直接的体现是劳动时间界限的模糊、劳动地点的模糊、工作管理性的模糊、经济从属性的模糊。这种模糊异化也间接反映在行政执法上，只有当问题特别突出乃至重大舆论压力下，行政单位方作出符合大众期望的裁定，其对于标准劳动关系形式认定依据缺乏技术理论支持，只能寥寥数语息事宁人。

传统劳动关系中，劳动者与雇佣方存在上下级分属关系，劳动者受雇佣单位指派任务，劳动者服从任务管理，且部分劳动报酬不以任务完成情况发生变化；随着数字平台兴起，越来越多企业通过劳动者注册平台的方式对劳动者进行管理，管理方式大相径庭，原来的底薪被劳动者劳动绩效所取缔也流行于市场中。有学者提出通过这种绩效方式资方使得劳动者通过看似自愿付出劳动力的方式来获取属于自己尽可能多的报酬，而实际上资本则能通过这种方式掩盖自身获取的本属于劳动者的剩余价值。在平台用工模式下，企业或平台通过发布任务对劳动力整合，这种灵活用工方式在一定程度上刺激了经济的发展与劳动力的优质分配，但也为行政监管带来新的工作挑战，例如，劳动者在多个平台上注册劳动者身份，通过接取多个碎片任务的方式获取报酬，同时劳动者也遵守多个平台的管理规则进行劳动，那么此时必然无法承认劳动者与平台公司之间的劳动关系，只能认定为劳务关系，劳动者确实服从平台方的管理，有的平台方可能会对劳动者在多个平台注册身份做出限制。但这些规则对劳动者而言并不是必须遵守的，即使违反也不应当否定其曾经的劳动行为表征已经符合劳动关系的法律判定。又如最高人民法院审判委员会讨论通过指导性案例 238 号，外卖骑手通过平台注册为片区专送骑手，注册过程中进行人脸识别并说出“我要成为个体工商户”，但该平台网络公司对骑手上班仍采用明确工时标准及考核制度，直至劳动期间出现意外。工伤认定被前置条件劳动关系认定上存在的争议而阻断，虽然最终由法院裁判解决该案件，但平台的非理性要求通过嵌套式运营绕过行政监管，超出行政监管范畴应当引起足够的重视，同时也侧面反映现行的行政监管体系对于平台用工形式多元化的规制缺位。

3. 数字化平台下劳动关系从属性认定路径取向与结构性变化分析

（一）数字化平台下劳动关系从属性认定路径取向

从传统从属性内容向拓宽从属性内容张力转变。在数字化平台用工这一新兴形态下，传统的从属性标准面临着新的挑战与变革，需要实现从传统从属性内容向拓宽从属性内容张力的转变。随着互联网信息技术深度融入平台用工领域，平台用工呈现出诸多全新特点，这使得传统从属性标准的外在表现形式发生了显著变化。基于此，在理论与实践层面对从属性的内涵进行重新审视与拓展，从更广泛的视角理解从属性。除了传统认知中的人格从属性、经济从属性和组织从属性之外，技术从属性正逐渐纳入考量范畴[8]。在数字化平台用工模式中，劳动者在工作过程中高度依赖平台所提供的技术工具以及平台本身。

平台凭借先进的技术手段，对劳动者的工作实施全方位的监控与管理，这使得劳动者在技术层面与平台形成了紧密的依赖关系。以外卖骑手为例，他们在工作中必须依靠平台的配送系统来接单和配送；网约车司机则依赖平台的导航系统规划行车路线。此外，不同类型的平台用工具有各自独特的特点，因此需要依据这些特点对从属性标准进行有针对性的调整与细化。

在数字化平台用工的背景下，传统的“二分法”劳动关系认定模式已难以适应日益复杂多样的用工形式。“二分法”将劳动关系简单划分为劳动关系和劳务关系，这种认定模式在面对数字化平台用工的新情况时，显得过于僵化和局限。因此，有学者认为有限度地放宽从属性审查标准是有必要的，有利于突破“二分法”的固有模式。“准劳动者”认定模式的提出认为该模式下能够享有部分劳动者权益，如工伤保险、最低工作时间保障等，这一举措既避免了将所有平台劳动者一概认定为劳动关系，从而给平台带来过重的负担，又切实保障那些与平台存在一定从属性关系劳动者的基本权益，为数字化平台用工的健康发展提供更为合理的制度支撑。

数字化平台下劳动关系从属性界定最为核心的价值取向变化表现于两方面，这两面分别从劳动关系与劳务关系双方角度看最为直观。从劳务关系界定方向分析，劳务关系脱胎于劳动关系，却受民法法律体系规制，而民法对于双方关系的维护内涵在于双方意愿表示真实且自愿，这赋予了劳务关系极为自由的劳动力分配能力，于是劳动力市场彻底被激活，全国劳动力资源得以更加合理的分配运用，加快了城市化与工业化的进程，因此劳务关系的界定对于经济发展存在不可磨灭的功勋作用。但是从改革开放发展至今，随着数字化平台的兴起，劳务关系所占劳动力市场劳动方式比例甚至有着隐隐超过劳动关系的趋势，资本对于劳务关系的青睐很大程度上就是因为劳务关系之间自由的市场关系，而因为法律体系之间联动尚存在纰漏，劳动力市场弹性需求等诸多因素影响，劳务市场关系中始终无法避免劣币驱逐良币现象，对于提供中等技术的劳动者在劳务关系表现更甚。从劳动关系界定角度来看，劳动法作为我国无产阶级劳动者重要的保护章程，自其立法、发布、实施都围绕着劳动者基本劳动权向外辐射发展，究其根本在于保护劳动基本生存权，清晰的劳动关系认定规范对于劳动者与用人单位更是良好的谈判条件，劳动者无需担心用人单位利用劳动法中劳动关系认定规定漏洞牟取不正当利益，用人单位也可以无需提防劳动者利用劳动法消极怠工。通过司法案例分析可得现实中劳动法所体现的倾斜原则在司法活动中实际上贯彻的很好，大部分判决裁定参考为高院指导案例，这在一定程度上实现了“同案同判”的司法目标，提高司法的公正性和权威性。

（二）数字化平台下劳动关系从属性认定结构变化分析

这种认定方式的结构变化原因主要源于两方面。一方面是技术发展的影响。现代通信和互联网技术使远程办公成为可能，劳动者无需在传统的集中办公场所工作也即去集中化与远程协作；此外生产资料的可及性变化削弱劳动者对雇主在生产资料方面的依赖，影响了经济从属性的认定，新型生产资料的主导地位剥夺劳动者对雇主经济从属性依赖的外在表现形式，看似新型劳动关系依赖劳动者自身掌握的知识和技能，实质上技能和知识的提高只是社会发生的必然，平台技术算力在劳动关系认定中对从属性的影响同样强大。另一方面即为新型经济模式的需求。共享经济等新型经济模式强调资源的高效利用和灵活配置，这与传统的稳定雇佣关系有所不同，在这种模式下，劳动关系从属性认定需要适应新的经济需求，以保障劳动者的权益和促进经济的发展。

数字化平台下劳动关系从属性认定结构与传统劳动关系从属性认定结构在大方向上应当是保持高度一致的，但在人格从属性、经济从属性、组织从属性三要素内容上确实发生变化，其中以人格权变化最为隐晦且影响巨大。以外卖行业劳动者为例，外卖骑手在工作中，其劳动过程受到平台算法的严格控制。从订单的分配、配送路线的规划到配送时间的限制，几乎每一个环节都由算法决定。例如，平台会根据骑手的位置、订单量等因素自动分配订单，骑手往往没有选择权。在配送过程中，算法会实时监控骑手

的位置和行动轨迹,如果骑手偏离规划路线或配送时间过长,可能会受到警告甚至处罚。这种高度的控制使得骑手在劳动过程中的自主性受到极大限制,表现出较强的人格从属性[9]。这种算法控制使得劳动者在劳动过程中控制感降低,且加强的评价体系影响也在变相强迫劳动者在工作中保持着与收入不成正比的高度压力。在经济从属性方面,数字化平台上的劳动者收入来源更加多元化,一方面,他们可以通过平台收获报酬,但也有可能有其他收入渠道,如客户打赏,这使得劳动者对于单一平台的经济依赖程度有所降低。但平台在经济上仍对劳动者有重要影响,平台的抽成比例、奖励政策等直接关系到劳动者的收入水平,更无论于多平台嵌套的情况下,实质上由一个共同的上游企业控制,劳动者实质上只是在一个企业的不同平台进行着劳动行为,却只能享有劳动关系下应然的法律保障。

数字化平台经济发展导致的劳动关系认定界限模糊是必然结果也是客观规律,对于资源的优质分配,以及社会需求,经济发展建设的追求会使得正面反馈的事物发展趋至“大同”,而这种“大同”并不当然对社会进步产生促进效果,缺乏管制的“大同”是否真如理想状态美好而又平和,在目前发展阶段仍然存在相当的难度。由于新的生产方式对于过去传统生产活动中对于劳动力分配运用方式发生巨大变化,从属性在劳动关系认定过程中其结构映射也产生新的变化,所谓技术从属性日益凸显,一如过去套用公式方法来认定劳动关系,将从属性这一元素从构成中单独进行阐释无法精准地适应新的劳动关系形态。以网约车司机为例,在人格从属性上,司机确实可以自主决定是否线上接单、时长、以及工作区域,相较传统出租车司机需要严格遵循出租车公司的排班和运营规定,人格从属性明显减弱。监管部门对于类似的劳动者劳动权益无法进行有效监管,因此必须探索新的劳动关系认定思路和方法,引入多维度的考量因素。

4. 数字化平台下劳动关系从属性认定完善路径

(一) 立法上完善特殊保障制度与劳动基准法体系

在立法层面,完善劳动基准法现存体系内容以及加快劳动基准法立法工作。劳动基准法作为劳动关系规范中最为底线的法律规制,在应对用工形式日益多样化和复杂化的环境中,可以起到揭开面纱的作用;劳动基准可以为劳动关系的认定提供明确标准和依据,有助于确定劳动者与平台之间的事实从属性关系。对于网络平台用工,还可以通过扩大解释和应用从属性标准认定范围,健全新就业形态劳动者权利保障制度体系,以劳动基准法立法为核心,对传统从属性标准认定作出突破,“克减劳动关系”在学者讨论中被认为是一种可以通过三分法落地的较优处理方式,但笔者认为其克减方式不应当再遵循过去经验,而应以劳动基准法律体系为基础进行的“克减”。以网约车平台为例,司机的工作时间和接单方式虽然相对灵活,但平台仍会通过一些规则和算法对司机进行管理,如派单机制、服务评价等。劳动基准法可以通过对这些方面的底线更为细化分类规范,明确司机与平台之间的劳动关系边界。

建设完善特殊保障制度要求对现有的社保制度创新、加强劳动安全与健康保障、进一步优化职业技能培训与发展规范。社保制度创新即对社保范围进行扩展,将工伤保险与劳动关系适度解绑,推广职业伤害保障制度,为平台劳动者提供工作中的意外伤害保障,采取平台企业联动缴费窗口,按单计费方式;鼓励平台企业为劳动者购买商业补充保险,作为社会保险的补充,提高劳动者保障水平[10]。此外平台应针对数字化工作环境风险建立评估体系并备案,旨在针对劳动者劳动环境、身体、心理状态及风险进行评估;在政企联动平台中增加数字化职业技能培训平台,由信用优良企业对培训事宜作背书,为平台劳动者提供免费或低成本在线培训课程,同时内容也应当涵盖职业技能提升、劳动法律法规、心理健康等方面。

(二) 司法实践中引入算法从属性为辅助型从属性认定标准之一

新就业形态用工劳动关系“三分法”将劳动者分为不同类别,而算法从属性与第三类劳动者特性高度契合。在新兴技术条件下,平台用具有非典型性,传统从属性考量因素面临挑战。算法从属性的提

出为劳动从属性判断提供了新的解释路径。例如，在平台用工中，劳动者的工作安排、绩效考核等往往受到算法的高度影响。算法从属性强调劳动者在工作过程中对算法的依赖程度，这种依赖不仅体现在工作时间和任务分配上，还体现在工作质量的评估和薪酬的确定等方面。引入算法从属性作为核心标准，可以更加明确地界定平台用工中的劳动关系。在司法实践中，对于平台劳动关系认定的观点各异，主要原因之一就是劳动从属性标准适用的认定不一。算法从属性的明确可以为司法裁判提供更加具体和可操作的标准，减少争议。

算法从属性的考量因素包括但不限于一下几个方面：劳动者对算法的依赖程度、算法对劳动者工作的控制程度、算法对劳动者权益的影响程度等。因此需要建立一套科学合理的算法从属性评估体系，对劳动关系中劳动者是否存在切实算法从属性进行量化评估，通过细分算法控制指数、算法依赖指数、算法影响指数等对劳动者综合算法从属性程度进行量化，体现从属性程度，再结合其他三类从属性表征为劳动关系的认定提供具体参考依据。

在明确算法从属性考量因素、建立评估体系与结合证据实质性判断标准基础上，需要性的司法裁判规则予以支持。算法系统在分配工作任务与指令中具有极强作用，当劳动者主动或被动对任务分配缺乏自主协商权，只能被动接受时，认定为存在较强的算法从属性和劳动管理关系并未超出从属性认定范围。算法与经济从属性也同样存在强关联，如平台根据算法确定的抽成比例、奖励机制等计算劳动者的实际收入，如果劳动者的收入主要依赖平台算法的分配机制，且对收入计算和分配方式缺乏自主决定权，那么在经济从属性方面，算法从属性可以作为辅助型特征予以比较。在算法从属性的证据规则方面，由于算法的复杂性和不透明性，劳动者往往难以获取和提供直接证明算法从属性的证据，而在司法实践中也难以再要求司法审判人员具备相应的知识用以判断，因此需要配备详细的司法裁判规则，对劳动者提供的能够间接证明算法从属性的证据，如工作记录、平台通知、与平台客服的沟通记录等，在针对劳动者提供的证据上适当放宽可采性标准；考虑到平台企业对算法的设计、运行和管理具有控制权，在设计算法从属性的争议中，应适当加重平台企业的举证责任，要求其提供算法的基本原理、运行机制、对劳动者的管理和影响等方面证据，以便更全面、客观地查明事实。

(三) 强化优惠政策下企业合规审查与平台监管力度

优惠政策即为进一步加强劳动力市场“放管服”政策落实与实施，这意味着需要政府企业和劳动者共同努力，通过进一步简政放权、加强放管结合、优化服务水平。要持续清理和规范劳动力市场领域的行政审批事项，降低市场准入门槛，激发市场活力；将更多权力下放基层部门，针对地区化模块化领域细化，提高政策的有效性。加强部门协作，政策的落实必然涉及多个部门，建立部门间的信息共享机制，实现对劳动力市场和劳动关系的全方面解读，以多元化应对多元化；同时鼓励企业和社会机构在劳动关系认定方面进行创新性实践，以企业自身在数字经济中最为活跃的特点明晰算法从属性，为劳动从属性判断提供新的解释路径，这是因为在新就业形态用工关系“三分法”且并存算法从属性与第三类劳动者特性高度契合条件下，以算法从属性作为核心标准^[11]。在此基础上，可以考虑将行政监管平台与企业平台信息互联，采用信息部分公开的方式对平台劳动用工进行公示，同时出台系统的平台劳动、劳务关系监管办法。平台信息联通与执法规则完善一则利于行政部门监管与执法，二则利于群众参与执法并进行意见反馈，三则有效应对碎片化劳动性质定性动态变化。

斯蒂格利兹曾言：“市场从不是中性的；它总被塑造并服务于某些人的利益。”^[12]资本无限扩张性的本质就已经决定了政府对其管制是必不可少的，大数据与人工智能技术的发展为企业合规审查提供了新的手段和方法，一则企业可以利用分析技术自行对企业经营管理数据实施分析，即使发现解决合规风险及问题，也有利于提高合规审查效率与准确性；二则监管部门可以更具企业信息系统(ELS)对企业实施动态监控，利用 ADR 机制设计地区企业合规管理与监督体系。强化企业合规审查与平台监管要求企业与平台

明确劳动关系的权利与义务,规范用工合同签订。合同中应清晰界定工作内容、工作时间、劳动报酬、社会保险等关键条款。同时也要求企业严格遵守劳动法律法规,落实各项劳动保障义务。这有助于强化劳动者与企业之间的经济和组织联系,进而明晰劳动关系从属性,同样以网约车为例,合规审查督促平台企业为司机缴纳相应的社会保险,体现了企业对劳动者经济上的保障责任,加强了经济从属性的认定^[13],同时细化企业为劳动者提供的就业培训等相关法律法规规范也将有助于判断组织从属性这一要素存在与否。

5. 结语

本文聚焦于数字化平台用工下劳动关系从属性认定这一议题,旨在揭示现存困境并探寻切实可行的完善路径,为劳动法律领域的理论研究与实践操作提供参考。在劳动从属性认定困境方面,对于立法层面、司法实践、平台监管中存在的问题笔者认为应当推动劳动基准法体系全方位完善与保障制度的系统性建设。劳动基准法应深度嵌入平台用工特性,精确界定劳动关系边界。引入算法从属性作为辅助认定的关键标准,考量劳动者与算法之间的多元关联因素,全力构建科学量化的评估体系与严谨规范的裁判规则提升司法裁判在平台劳动关系认定领域的准确性、稳定性与可操作性。强化企业合规审查与平台监管力度,借助大数据与人工智能技术的强大优势,赋能监管部门实现动态精准监控。

至此文章仍存在一些不足之处。在理论深度上,虽提及多种从属性概念,但对如技术从属性、算法从属性与传统从属性的深层次融合机制上,笔者受制于知识深度无法对其透彻阐释,未能充分挖掘其在复杂用工生态下的协同作用原理,致使影响文章的理论体系严密性。实证研究方面,案例分析相对简略,难以为实践提供全面深入的借鉴。对于国际经验借鉴不足,限制于研究视野与思路,未能充分对比分析国外类似用工形态下劳动关系认定与保障的成熟做法。此外,在政策建议可行性论证上,部分措施只是由笔者主观论断,对于现实因素考量仍存在欠缺,关于企业成本承受能力、政策执行成本及可能引发的市场连锁反应等现实因素缺乏数据支持,需进一步细化与完善,以增强研究成果的实践指导效能。

参考文献

- [1] 第53次《中国互联网络发展状况统计报告》发布[J]. 传媒论坛, 2024, 7(6): 120.
- [2] 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.
- [3] 王永起. 劳动关系的识别标准和处理思路[J]. 山东法官培训学院学报, 2022, 38(1): 1-25.
- [4] 林嘉. 劳动基准法研究[M]. 北京: 法律出版社, 2023.
- [5] 孙萍. 过渡劳动: 平台经济下的外卖骑手[M]. 上海: 华东师范大学出版社, 2024.
- [6] 汪华, 熊锐. 劳动分化、关系网络与农民工抗争的消解——一项基于服务业劳动过程的实证研究[J]. 华东理工大学学报(社会科学版), 2016, 31(1): 30-38+45.
- [7] 王天玉. 求同存异: 劳动者的身份认定与层级结构[J]. 广东社会科学, 2011(6): 230-236.
- [8] 吕叶. 新媒体时代新闻传播特点及发展方向探析[J]. 新闻研究导刊, 2022, 13(22): 111-114.
- [9] 娄宇. 新就业形态职业伤害保障制度的法理障碍及纾解从“不完全劳动关系”教义学出发[J]. 中外法学, 2024, 36(3): 669-689.
- [10] 李梦楠. 外卖骑手劳动法律关系认定的困境与解决路径[J]. 四川劳动保障, 2024(2): 128-129.
- [11] 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.
- [12] 斯蒂格利茨. 不平等的代价[M]. 北京: 机械工业出版社, 2020.
- [13] 王佳卫. 新业态从业人员职业伤害保障缺位的应对路径[C]//济南大学政法学院.《智慧法治》集刊 2023 年第 2 卷——城市数字化转型的法治保障研究文集. 2024: 8. <https://doi.org/10.26914/c.cnkihy.2024.003841>