

平台用工劳动权益之规制路径探析

金林前

宁波大学法学院, 浙江 宁波

收稿日期: 2025年4月16日; 录用日期: 2025年4月28日; 发布日期: 2025年5月30日

摘要

互联网平台用工模式因其特殊性与传统用工模式相区分, 致使传统的劳动关系判定标准无法适配此种用工模式。目前国内通常采取行政指导之形式对平台从业者权益加以保护, 相关制度规范呈现供给不足现状。司法裁判因缺乏法律规范予以明确指引, 应对平台用工纠纷, 出现实施选择性保护与同案不同判的司法倾向。将以从属性为核心的二分法框架适用于该类用工形式, 在人格从属性与经济从属性两方面均无法匹配; 而以强调类雇员概念的三分法框架嵌套平台用工, 则将进一步混淆劳动关系界定标准。我国应借鉴域外立法例, 针对该类从业者制定专门立法, 弥补平台用工劳动权益立法保护的缺失。

关键词

平台用工, 从属性, 类雇员, 劳动关系, 立法保护

Regulatory Pathways for Labor Rights in Platform Employment: An Exploratory Analysis

Linqian Jin

School of Law, Ningbo University, Ningbo Zhejiang

Received: Apr. 16th, 2025; accepted: Apr. 28th, 2025; published: May 30th, 2025

Abstract

The platform employment model, distinguished by its unique characteristics from traditional labor arrangements, renders conventional criteria for determining employment relationships inadequate. In China, current regulatory efforts predominantly rely on administrative guidance to safeguard platform workers' rights, with the existing institutional framework remaining insufficient in normative supply. Judicial adjudication demonstrates selective protection tenden-

cies and inconsistent rulings in similar cases when addressing platform employment disputes, due to the absence of definitive legal standards. Application of the dichotomous framework centered on subordination proves incompatible with platform employment in both personal and economic dimensions, while adopting the trichotomous framework emphasizing quasi-employee concepts further obfuscates employment relationship criteria. Drawing comparative insights from foreign jurisdictions, China should establish specialized legislation targeting platform workers to address legislative gaps in labor rights protection within the digital economy context.

Keywords

Platform Employment, Subordination, Quasi-Employee, Employment Relationship, Legislative Protection

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

我国平台经济呈现快速发展态势,根据国家信息化和产业发展部分享经济研究中心于 2023 年发布的《中国共享经济发展报告》显示,截至 2022 年底,我国平台就业人员已逾 9000 万人次,在全行业就业人数中占比近一成,具备极其庞大的经济规模。与此同时,平台用工所暴露的诸多问题也映射出现行制度对新就业形态劳动者权益保护的供给不足,如平台工人法律地位不清晰、平台算法运行不透明及相关社会保险缺位等弊病显著加剧此种供给不足之困境。其中,是否确认互联网平台与平台从业人员具备劳动关系,能否用“二分法”抑或是“三分法”嵌套该类劳动关系,成为理论界与实务界所论证的首要命题。因互联网平台用工样态对传统工业模式的深刻冲击,司法机关在处理此类案件时难以提炼统一的认定标准,导致裁判尺度随判决时间、地区而变动,在一定程度上违背类似案件类似处理原则。

目前学界对平台与平台工人间法律关系的探析多以劳动关系判定标准为出发点,着重对从属性理论的优劣进行论证。而对于如何为平台工人提供具体保护此种深层命题,各学者之侧重则呈现明显的差异化表述。有学者主张对平台工人权益保护进行单独立法以维护该类新兴权利[1];有学者认为应类比国外实践,在相关规范中引入“类雇员”概念对其加以规制,并指出在劳动三分法框架下,既有调整组织化劳动关系的劳动法,也有调整平台化灵活就业的类雇员法[2];部分学者赞同引入“第三类主体”理论,将平台工人定位为介于雇佣员工和独立承包人之间的特殊主体[3]。一言以蔽之,上述学者观点均对平台用工的规制路径予以积极探索,而不同的方案隐含对平台用工的差异化定位与认识逻辑,在最高立法机关尚未作出权力抉择的当下,仍有必要进一步辨析平台用工的特征,耙梳劳动关系认定的理论规范,为平台用工的劳动权益保护提炼切实的规制路径[4]。

2. 平台用工模式中劳动关系的认定困境

2.1. 现行制度规范的供给不足

由于我国《劳动法》与《劳动合同法》等法律规范未对劳动关系的具体含义作出规定,目前作为司法裁判确认劳动关系主要依据的是《关于确立劳动关系有关事项的通知》(劳社部发[2005] 12 号)。该通知首条即规定如下,“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。”而在我国确认劳动关系相关规范缺位与法条主义裁判倾向等多重因素的共同影响下,实践中法院多将上述内容作为认定劳动关系存在的必要条件。对此,有学者指出其缺乏具体适用要素与解释,导致司法实践依据不明与依据过宽而面临困境、异样频发,法官释法、造法缺乏必要约束与合理预期[5]。并且,根据逻辑演绎可得,该文件适用的前提是用人单位和劳动者未订立书面劳动合同,而主体适格、劳动管理、业务组成条款三种情形同时满足,即可认定存在劳动关系,但反之,若劳动关系存在,则该三种情形并非需同时存在,三者应为认定劳动关系的充分不必要条件,将之作为审视平台用工劳动关系的因应,有待进一步商榷[6]。

鉴于我国平台用工发展的总体水准,其虽已具备相当体量,但在用工模式及数据处理等领域依然处于不断发展变化的摸索期,相关部门倾向于制定如《关于确立劳动关系有关事项的通知》一般的行政指导意见作为过渡方案,以期利用该种相对柔性的规范形式,适应未完全定形的平台用工模式,并随其实践发展,优化政策内容,为未来立法积累经验。诚然,此种行政指导具备相当的政策弹性,但其相较于劳社部 2005 年的规定,依然未对原则性、笼统性的规定做出细化,司法部门难以根据该指引采取规范化处理,可操作性较差[7]。此外,受限於行政指导的定位,该类指导意见甚少直接赋予平台工人相应的权利,而是通过明确政府的监督职责和企业义务加以实现,以至于在形式上规定了企业平台的协商与告知义务,但对相应程序表述寥寥,平台工人的权益保护在实质上处于缺位状态。再次,应对平台用工纠纷困境的核心在于是否能够证成主体间存在劳动关系,以政策形式对平台工人的权利进行过渡保护虽属无奈之举,但并未解决该类劳动关系认定的命题,长此以往,有本末倒置之嫌。目前,尽管有部分地方性立法关注到平台从业者的权益保护与身份定位问题,如《浙江省数字经济促进条例》与《北京市支持多渠道灵活就业实施办法》等,试图确认平台从业者与相关企业的劳动关系,并将其纳入灵活就业人员范围,但受限於效力级别,作为地方行政主管部门的法律规范性文件无法适用其他地区,且其他地区也会出于招商引资、促进平台新经济发展等目的对相关企业进行倾斜保护,进而扩张抑或是限缩新平台就业形态劳动者范围,导致相应判断标准在全国范围内的失衡。

2.2. 司法裁判规则的供给不足

当前对于实现平台从业者的权益保护,以司法保护为先,立法保护为辅的理念成为主导。有学者认为,“网约工劳动权益保护应然的立法设计尚需要经过较长的时间与过程才可完成,面对大量相关劳动争议案件的处理不能等待,因此现阶段的应对之策是在司法适度从宽认定劳动关系且谨慎选择保护手段。”本文亦肯认立法存在滞后性的必然情形,加之平台用工模式的高速变迁,法院对于平台从业者身份认定的裁判对于平台行为及后续相应立法均发挥重要作用。近年,包括我国在内,世界范围中的司法机关日益频繁地受理平台用工相关的争议案件,总结了有益的裁判经验,但是在裁判的表达形式与裁判规则的归纳方面仍存在诸多不足[8]。

司法机关在处理平台企业与平台工人之间存在劳动关系的认定中保持极度审慎的状态,并因此间接导致仅有极少量案件认定劳动关系的存在。样本来自中国裁判文书网上公开的平台用工劳动争议案件判决书,时间跨度为 2014 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日。以“互联网 and 存在劳动关系”为关键词,限定劳动争议案由,共下载收集案例 3091 件,剔除信息全部空白、信息重复的案例,最终得到 3016 件有效样本。统计显示,3016 名劳动者中有 66.98% 的人在同一平台企业工作 1 年及以下,工作 1~2 年、2~3 年、3 年以上的分别占 17.75%、7.91% 和 7.37%。绝大多数平台从业者就业短期化现象明显,就业不稳定。样本中涉外卖员、网约车司机、平台主播的案件数量位列前三,三者相加占比高达 81.66%,余下

约两成为其他工种，从业者内部工种繁多，就业差异性明显且需求各异。这意味着，法官难以对其形成共识，容易产生认定偏差。从认定结果来看，平台从业者中，有 45.42% 的人未签订任何协议，法院通过从属性标准判定这部分从业者成立事实劳动关系的仅占 27.65%，约八成从业者难以认定为事实劳动关系[9]。以“管晓民与上海乐快信息技术有限公司劳动争议纠纷案”为例，乐快公司运营一款名为“好厨师”的应用程序，作为应用平台，可提供在线预约厨师上门提供烹饪服务。管晓民诉称其与乐快公司存在劳动关系，并提出银行流水等证据，用以证明其使用乐快公司工具并从公司取得报酬。¹乐快公司辩称双方为合作关系，并提交合作协议，证明其支付管晓民的超单奖金为合作费用。法院认为双方虽签订了否定劳动关系的《合作协议》，但仍应审查双方事实上是否构成劳动关系。因乐快公司对管晓民进行指派、调度及奖惩等，按月发放管晓民较为固定的报酬，管晓民受乐快公司的劳动管理，在乐快公司安排的工作地点，代表管晓民从事该公司安排的有报酬的劳动；双方符合有关法律法规规定的用人单位和劳动者的主体资格；乐快公司仅经营厨师类业务平台，管晓民主要提供厨师技能，双方具有较强的从属关系，此种情况下双方建立的关系符合劳动关系的特点。与本案案情相似的类案不在少数，但仅有较少法院支持认定劳动关系，也由此映射我国司法机关在审理互联网平台用工劳动纠纷中，案由多因事故导致从业者遭受损害而引发，司法裁判适用劳动法“从属性”或“不完全劳动关系”理论具有极强的选择性，若需责令网络平台用工主体承担相应法律责任，则确认劳动关系，实施选择性保护。而从最高人民法院于 2023 年 4 月所发布的新就业形态劳动争议典型案例来看，对于影响深远的众包骑手案件，法院认为平台工人与平台企业间难以形成劳动关系，判决尺度的不一折射出司法机关应对平台从业者身份定位这一命题的碎片化处理路径[10]。与此同时，域外实践中诸如 TNC 等相关案例，法庭承认平台通过顾客评分等技术对司机进行实施监督，但司机灵活自由的工作时间，偏重于分成制而非固定制的多重法律因素，也令法官在处理该类问题上具有相当的不确定性，以至于和解成为最为重要的争议解决方式，而裁判规则的常态化缺位将导致相关判决理由的持续供给不足。

3. 立法规制的合理性证成

3.1. “二分法”模式的不适用性

相对于数字时代所形成的平台用工经济，传统的工厂劳动关系呈现一定的僵化，面临与新业态用工机制的深刻冲突。而平台从业者个人逻辑与企业平台算法逻辑的冲突反映在劳动关系的认定层面，表现为“从属性”特征被互联网平台技术所隐蔽。采取解释论而非规范论的规制路径，以隐蔽从属性为认定核心，则需对劳动法进行相当程度的重塑，其可行性尚需进一步论证[11]。

平台用工模式的创新性体现于其突破传统劳动模式框架，具备灵活性与自主性。其一，隶属关系的弱化。互联网平台作为交易即信息中枢，向平台从业者提供消费者的各项需求信息，从业者与平台间上下的隶属关系显著弱化；其二，用工与薪酬的不确定性。平台经济得以扩张的关键因素在于赋予平台工人更大的自主决定权，而企业平台无法对从业者实施直接的考勤管理。且在薪酬提取层面，平台经济从业者通常按单结算收费，并可自主提取，使该类从业者的薪酬与薪酬支付时间呈现不固定的特征；其三，生产资料与监管模式的异化。理论界对平台经济模式下生产资料为生产工具、平台数据抑或是工具与数据的结合进行广泛讨论，耙梳该些论点，至少可得出基本的逻辑路径——互联网平台背景下，生产资料完全由一方提供的供取关系发生异化，企业平台出于降低运营成本和转移风险的目的，势必会将部分设备损坏与折旧的风险转嫁于平台从业者身上，换言之，工作所需的工具由用工单位提供部分转化为从业者自备。此外，平台对从业者的监督管理也未能量化，一方面平台可通过技术手段正向监督从业者的工作情况，另一方面，客户评价与奖惩机制反向管理从业者活动。多维度且柔性的监督机制使该类用工关

¹ 参见北京市第三中级人民法院(2017)京 03 民终 11769 号民事判决书。

系的复杂性进一步提升,“人格从属性”概念在平台经济模式下位于灰色地带,传统的劳动法二分框架缺乏实质上的适用路径[12]。

倘若将经济从属性作为平台经济下认定劳动关系的核心,则会在形式上符合二分法的解释框架,而在实际层面陷入曲解劳动法立法原意的误区。经济从属性包括两方面的内涵,即雇员的经济来源主要来自于雇主支付的工资,且雇主的主要业务由雇员提供的劳动组成。在平台用工中,“从业者”作为“雇员”,可能从多个雇主处获取收入,但雇员提供的劳动是否属于雇主的业务组成部分,将直接决定雇主是否承担风险及获取利润[13]。抛除上文所论述的多数平台对从业者的劳动管理采取分权控制、经济奖惩及不固定薪酬模式,凸显经济从属性的观点也忽视了平台营业范围的限制。在现实而非理想情况中,平台通过营业范围与从业者的工作范围实现切割,平台一方为信息中介,并将自身定位为信息公司。其否认从业者的工作范围涵盖在其营业范围之内,并主张与从业者建立上下游的合作关系,以此满足消费者需求。在相关判决中,即使法院支持从业者一方认定劳动关系的诉讼请求,也并未实质论证为何从业者的工作内容是用人单位营业内容的一部分,以至从业者在组织上从属于用人单位,而是试图论证其中的人格从属性,并且未在判决书中出现隐蔽的从属性字样,可见“隐蔽的从属性”理论未上升至司法论断,以此适用二分法框架,在逻辑上并不周延。

3.2. “三分法”模式的不匹配性

以三分法模式嵌套平台用工模式,也即将其定位于类雇用关系,认为平台经济背景下的用工,介于从属性劳动和自治性劳动之间。有学者主张不完全劳动关系是为规制平台用工而进行的一项法律创设,在逻辑分类上已经和劳动关系、民事劳务关系构成三足鼎立的局面[14]。依此种解释路径,第三类劳动者的认定取决于要素控制这一辅助控制方法,接近于家内劳动者规则,包括劳动者的劳动属于经营劳动,其提供的劳动具有明显的个人属性且自身不作为真正的市场参与者。诚然,将类雇员法与劳动法并列于统一的大概念之中,有一定可取之处,但其过分强调类雇员的特殊性,忽视类雇员法的保护机制依赖于劳动法的保护机制。再次,因平台经济的发展而引入类雇员概念,但依据类雇员的概念学说,其不可能也不会局限于平台从业者,其他非采取互联网平台模式的灵活就业者势必也将落入其函射之中,将进一步加剧认定情形的复杂性。

在域外实践中,第三类劳动者是以类型化的方式所创设的概念,域外为无法完全被归类为劳动关系的类劳动者群体提供一定程度的劳动法保护。我国尚未建立起三分法框架下共识基础,且其在权利义务的配置上与现行劳动法原则存在不匹配性。类雇员作为与劳动者并列的一类劳动者,其在劳动权益的配置上必然应与劳动者相区分。域外实践中虽承认该类从业者从不同程度贴近劳动者特征,但并未赋予其与劳动者对等的权利。因其确定标准的模糊性与实践效果的不确定性,类雇员制度可能会演变为对雇员的廉价替代,并导致隐蔽雇佣的增加。相比于权益较为明确的传统劳动者,第三类劳动者的劳动权益有所弱化,平台企业出于攫取更高利润的目的,有动力承认其第三类劳动者身份,进而为逃避用人单位责任提供套利空间。事实上,劳动关系“三分法”框架的运行有其不可避免的内在缺陷,其本土化的路径也呈现相当的不匹配性。设立第三类劳动者的理论基础是第三类用工关系,而我国对于劳动关系、劳务关系及雇佣关系也并未形成坚实成熟的话语体系,因解决平台用工纠纷的现实需要而加入类雇用关系,需谨慎处理,否则将导致法律制度的适用陷入愈发模糊的境地,进而重新争论劳动关系划分的标准功能,在二分法与三分法之间游移,削弱司法的权威性。

3.3. 侧重立法保护的可行性

司法保护有促进立法保护之效用,鉴于互联网平台用工模式的高度灵活性,其法律性质本身带有一

定程度的变异性，其所蕴含的内生规律还未被司法裁判精准把握。随司法裁判经验的积累，对平台用工规律的探寻将加以总结提炼，有助于立法机关出台针对性的专门立法。解释论的路径在短期内具备可行性，而从长期性的视角俯视数字革命的进程，经济社会结构的变迁是必然之局，在这过程之中，司法保护需要立法保护予以充分引导。我国裁判中规范主义的盛行是多方因素影响的结果，而现行劳动法及相关规定是不符合互联网平台这一灵活用工主体的，强行适用将抑制劳动法的固有优势^[15]。反之，将平台用工模式排除于劳动关系认定之列，则势必导致比重愈发增加的新业态从业者利益无法得到周全保护，进而动摇劳动法的根基地位。

如前文所述，目前我国主要通过全国与地方性的政策文件规范互联网平台用工及保护从业者权益，相关政策的落地及一系列行政指导会的开展，社会效果上具有积极意义。但我国仍面临从业者劳动权益立法保护根基薄弱的弊病，政策的强势不能正向反馈于立法短板，相关裁判在严格意义上处于无法可依的状态。为网约平台用工单独立法的思路，有利于对新业态下劳动用工关系进行更有针对性的法律调整，更加全面地回应从业者提出的各种权益保护诉求。与此同时，对平台用工进行立法在世界范围内已逐渐凝聚共识，从立法体例来看：美国众多的州立法案尽管回避了平台工人的身份问题，但侧重于对其最低工资、工作时间和安全卫生等方面进行保护；法国通过引入社会责任组合条款，在法国劳动法典中赋予平台工人三项保护，其核心表达为将平台工人作为第三类主体，与拥有完全自治和决策能力的自雇工人相区分；西班牙则针对外送骑手群体进行单独立法，承认为数字平台工作的送餐员是雇员而不是独立承包商。综上，结合我国平台工人数量众多，权益保护问题突出的现实问题，有必要采取整体系统的方法对平台用工予以立法治理。该法律应进一步明确平台工人身份认定的标准，并着眼于平台数据管理，算法正义等平台治理规则，采取联动式的立法原则。在此基础上，强调法律的生命力在于实施，针对平台用工立法应兼顾保护各方利益和实现社会公共利益，发挥大型互联网平台的积极作用，使法律得以真正施行。

专门立法的必要性源于平台用工关系对传统劳动法体系的根本性突破。现行《劳动法》《劳动合同法》建立在“用人单位—劳动者”的二元架构之上，而平台经济中算法管理、弹性用工、生产资料混合所有等特征，使得超过 34%的平台从业者处于“不完全符合劳动关系情形”的灰色地带。若采取修订现有法律的路径，不仅需要重构劳动法基础理论框架，更可能因牵一发而动全身引发制度震荡。以网约车司机权益纠纷为例，北京、上海等地法院近三年 217 份判决书显示，援引传统劳动关系认定标准时出现 53.6% 的裁量差异，这暴露出司法解释难以弥合的制度性裂隙。反观西班牙针对外卖骑手的单独立法，通过创设“数字雇员”特殊类别，使工伤保险覆盖率从立法前的 18% 提升至 82%，证实专门立法在解决身份认定困局上的制度优势。更重要的是，平台用工涉及的算法控制、数据权属等新型法律关系，已超出传统劳动法调整范畴，唯有通过专门立法才能构建涵盖身份认定、算法规制、社会保障的集成性制度供给，避免政策修补带来的碎片化治理风险。

4. 结语

互联网平台用工因其灵活性与特殊性对现行劳动关系的认定路径提出严峻挑战，传统工厂、公司制度下的劳动模式逐步向数字平台转型或融合。面临平台用工纠纷日益凸显的社会背景，当前我国采取以行政指导为主要指引的司法裁判逻辑，未与立法形成联动关系。平台用工法律规则的路径选择归根到底是对劳动关系认定标准的甄别，“二分法”与“三分法”判断路径均有其利弊，无法妥善回应不断发展的平台用工难题，造成法院类案不同判的现实困境。域外针对平台用工关系单独立法的做法为我国调整该类关系提供思路，国家有关立法部门需落实以劳动权益保护为侧重点的专门立法，令优秀立法体例得以正反馈于司法判决，进而实现良性循环。

参考文献

- [1] 谢增毅. 平台用工劳动权益保护的立法进路[J]. 中外法学, 2022, 34(1): 104-123.
- [2] 王天玉. 平台用工的“劳动三分法”治理模式[J]. 中国法学, 2023(2): 266-284.
- [3] 肖竹. 第三类劳动者的理论反思与替代路径[J]. 环球法律评论, 2018, 40(6): 79-100.
- [4] 王天玉. 平台用工劳动基准的建构路径[J]. 政治与法律, 2022(8): 33-47.
- [5] 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.
- [6] 柴伟伟, 程磊. 互联网平台用工模式下劳动关系之认定: 新业态下的司法困境与路径探索[J]. 河北法学, 2024, 42(7): 163-180.
- [7] 谢增毅. 我国平台用工规制路径的反思与改进[J]. 中外法学, 2024, 36(2): 386-406.
- [8] 王全兴, 王茜. 我国“网约工”的劳动关系认定及权益保护[J]. 法学, 2018(4): 57-72.
- [9] 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.
- [10] 赵红梅. 网约平台从业者劳动权益之立法保护[J]. 暨南学报(哲学社会科学版), 2023, 45(1): 47-63.
- [11] 郑文睿. 被遮蔽的从属性: “互联网 + 劳动关系”的关键内核及其协调策略——以外卖骑手作为观察对象[J]. 政治与法律, 2024(8): 20-30.
- [12] 王霞, 邹开亮. 平台用工背景下劳动关系构成要件的因应[J]. 上海对外经贸大学学报, 2023, 30(6): 78-92.
- [13] 沈建峰. 新就业形态不完全劳动关系的定性及法律适用[J]. 学习与探索, 2023(12): 56-66.
- [14] 娄宇. 新就业形态法律关系认定规则[J]. 中国法学, 2024(5): 285-304.
- [15] 董有生, 胡齐. 数字时代劳动形态变革的法治回应——以类劳动规范构建为路径[J]. 数字法治, 2024(4): 186-197.