

# 新型用工关系下劳动者的权益保护研究

吴 卉

宁波大学法学院, 浙江 宁波

收稿日期: 2025年7月1日; 录用日期: 2025年7月15日; 发布日期: 2025年8月13日

## 摘 要

随着互联网的发展, 新型用工关系在共享经济的影响下呈现出新的表现形式, 其虚拟化、就业灵活性和时间地点的可变性的特点给新型劳动关系的认定和保护带来了重大挑战。在实践中, 新型用工关系下劳动者的合法权益时常受到侵犯, 随着社会发展和矛盾的激化, 如何对新型用工关系下的劳动者的权益进行保护, 这是劳动法领域待以解决的一大难题。目前, 新型用工模式发展时间短, 相关法律法规的规制还不够完善, 同时在实践中也缺乏经验, 难以对其形成充分的保障。我国对这一类劳动者权益保护的研究相对薄弱, 亟需理论指导。因此本文主要针对新型用工关系下所存在的劳动者身份判定、劳动关系以及劳动法现行制度调整的困境, 并对其权益保护障碍背后的原因进行分析, 从劳动立法、企业平台以及劳动关系从属性本身几个方面对该论题进行论证并提出具体的制度设计, 以完善对这一类劳动者合法权益的保护路径。

## 关键词

新型用工, 权益保护, 劳动关系, 劳动者

# Research on the Protection of Workers' Rights and Interests under the New Employment Relationship

Hui Wu

School of Law, Ningbo University, Ningbo Zhejiang

Received: Jul. 1<sup>st</sup>, 2025; accepted: Jul. 15<sup>th</sup>, 2025; published: Aug. 13<sup>th</sup>, 2025

## Abstract

With the development of the Internet, new labor relations have taken on new forms under the influence of the sharing economy. The characteristics of virtualization, employment flexibility and

文章引用: 吴卉. 新型用工关系下劳动者的权益保护研究[J]. 法学, 2025, 13(8): 1757-1762.

DOI: 10.12677/ojls.2025.138244

time and place variability have brought great challenges to the identification and protection of new labor relations. In practice, the legitimate rights and interests of workers under the new employment relationship are often violated. With the intensification of social development and contradictions, how to protect the rights and interests of workers under the new employment relationship is a big problem to be solved in the field of labor law. At present, the development time of the new employment mode is short, the relevant laws and regulations are not perfect, and the lack of experience in practice, it is difficult to form an adequate guarantee for it. The research on this kind of laborer's rights protection is relatively weak in our country, so it needs theoretical guidance. Therefore, this paper mainly aims at the dilemma of determining the identity of laborers, labor relations and adjusting the current system of labor law under the new employment relationship, and analyzes the reasons behind the obstacles of protection of their rights and interests. It demonstrates this topic from the aspects of labor legislation, enterprise platform and labor relations and puts forward specific system design. In order to improve the protection of the legitimate rights and interests of this kind of workers.

## Keywords

New Employment, Rights and Interests Protection, Labor Relations, Worker

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

近年来, 共享经济迅猛发展, 新型用工关系所具有的灵活性, 使得传统用工关系的有关规定已无法适用于愈发多元化的新型用工关系, 在实践中急需构建新的保护体系。然而在新型用工关系下劳动者的权益保护还存在着不同程度的困境, 劳动立法的缺失、劳动关系从属性的变化以及平台社会责任的缺失等等一系列因素影响新型用工发展的进程。因此, 现阶段需要结合我国实际, 设置相关劳动立法, 落实平台的责任, 通过完善劳动关系的从属性从根本上为这类新型用工关系下的劳动者设立有效的保护机制。共享经济对传统劳动关系产生了巨大影响, 同时也引发了众多现实问题的出现[1]。

## 2. 新型用工关系下劳动者权益保护的困境与成因分析

### 2.1. 新型用工关系下劳动者权益保护的困境

#### 2.1.1. 身份判定标准的困境

对于共享经济条件下新型用工关系性质的认定, 我国司法实践中尚未形成统一标准。纵观世界上已经形成了较成熟的新型用工关系的国家, 大部分是将其当成一种特殊的劳动关系来定义。对新型用工关系的认定, 主要采取以下两种标准: 控制说与从属说。考虑到新型用工关系的特征, 这种控制说与从属说的判定标准与传统用工有一定的差异, 在这里, 控制与从属并不是在企业平台下的直接监管, 而是一种间接性的无形力。在大陆法系的影响下, 我国劳动法对传统劳动关系的认定在司法实践中通常采用从属性作为劳动关系认定的主要标准, 针对新形势下用工关系的变化, 对从属性的判断标准也应有所改变[2]。

我国出台的《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》中将“主体资格 + 从属性”理论作为判断劳动关系存在的标准[3]。对于平台和新型用工关系下劳动者的联系, 学界和理论界也存在着

三种不同的看法：一种认为，网络平台和劳动者之间并不是一种劳动关系，可以纳入到其他民事法律关系中来加以调整；一种认为二者属于劳动关系，可以适用劳动法进行相关规制；另一种认为二者属于新型用工关系，应重新进行界定，把其放在民法或劳动法中加以调整。由此，无论在实践中还是在理论上，对于这种新的用工关系的定性都存在着一定的争议，需要进行深入地探讨。

### 2.1.2. 新型用工关系非典型性的困境

在新型共享经济环境下，随着网络信息技术的高速发展，网约用工应运而生，其出现极大地冲击了企业以及平台内部的用工管理模式、管理制度。在新型用工条件下，劳动者的用工关系与传统劳动关系有很大区别，其与平台之间不仅拥有传统劳动关系的经济从属性、人身从属性，还拥有民事关系的相对独立的劳动力交易关系。新型用工关系鲜明的多元化特征，使得网约用工的认定标准也变得更加复杂。与此同时，这也为企业和社会的管理、司法实践中出现的争议纠纷带来了新的矛盾与分歧。

因新型用工关系的非典型性，大部分员工并不清楚自己的身份地位，也不具备保护自己权益的意识，更不会主动询问并判断自己与网约平台之间的用工关系是否合法。但在现实生活中，多数这种新型用工关系的劳动者并未与企业平台订立劳动合同，且平台也未为他们缴纳相应的社保。首先是因为大部分的企业平台都坚持其与新型用工关系下的劳动者之间并未构成劳动关系这一观点，因此，他们也就没有根据劳动法与其签署劳动合同的义务。由于我国现行制度的缺失，企业在自认为未构成劳动关系的前提下，自然不会为这些新型用工劳动者缴纳社保费用。其次是劳动者自身权利意识的缺失，大多数劳动者对劳动者了解甚少，也缺乏精力于企业平台提出诉求。相对于劳动者的整体利益来说，如休息休假、职业培训以及长期的社保利益，劳动者更注重其自身的实际利益。

### 2.1.3. 劳动法现行制度调整的困境

在传统劳动关系中，双重劳动关系的建立十分严格，劳动者进行兼职的行为必须建立在不干扰原有工作的基础上，并需要获得原有公司的认同。但是，对于一些新型用工关系下的劳动者而言，他们无需受到上述限制，劳动者们可根据自身的意愿同时在多个网络用工平台建立劳动关系。例如很多网约车司机手机上安装了多个软件，同时接受多个软件运营商的指挥和监督以及外卖骑手也可以兼职多家平台。因此，如果认定企业平台与劳动者之间的关系构成劳动用工关系，就与现行劳动法制度不符，因为根据其工作特性，一名劳动者可以根据自身的意愿灵活地在多个网络用工平台建立劳动关系，接受多家平台的管理。

《中华人民共和国劳动法》第四章“工作时间和休息休假”中规定了工时制度、休息休假制度、非正常工作时间报酬制度和带薪年假制度。但新型用工条件下劳动者更具灵活性，其无法完全适用这一规定。由于新型用工劳动者相对于传统劳动者有权自由地安排自己工作时间，因此对这些劳动者工时及加班时长的认定存在着一定的困难。

社会保险保障劳动者在各种劳动风险发生时，从国家和社会获得一定帮助以维持生计<sup>[4]</sup>，对新型用工关系下的劳动者来说养老保险、医疗保险可以通过户籍地参保的方式实现，但同时并不可忽略工伤保险的重要性，由网约车司机、外卖骑手的工作特性所决定，其工作的强度与风险之大使得其发生意外伤害交通事故的概率也大大提升，但由于劳动关系认定较为模糊，平台公司也没有为其购买相应的社会保险，但事故发生后的风险则需要由本人承担。

## 2.2. 新型用工关系下劳动者权益保护困境原因分析

### 2.2.1. 相关权益保障法律法规的缺失

在传统用工模式下发生劳动争议纠纷时，各地法院的判决依据是我国现行的《劳动法》和《劳动合

同法》。而根据“互联网+”共享经济这一新形势下新就业形态的特点，其复杂多变使得传统的法律不能适用于这一类型的从业人员，也不能有效地保护他们的合法权益。虽然在2005年我国劳动部颁布了一份《关于确立劳动关系有关事项的通知》来弥补这一缺陷，但这份文件也无法紧随着时代发展的步伐，相对来说有一定的滞后[5]。

在法律层面要突破新型用工条件下劳动者权益保护的瓶颈还需要相关法律法规对劳动关系的确定做出统一系统的准则并进行完善，以适应“互联网+”时代更为平等、自由、弹性的新型用工形式。为新型劳动关系的确定和权益保护寻求新的出路。

### 2.2.2. 平台企业不规范的雇佣行为与社会责任的缺失

目前，互联网平台企业的用工问题时有发生，从业人员的准入门槛普遍比较低，而且还有退出自由机制，并且在线上即可完成，但这种灵活的用工模式，也造成了平台和雇员之间的关系不明确，在出现了劳动争议之后，平台公司往往会将所有的风险都抛到网约用工劳动者身上，让他们不得不承担相应的风险。除此之外，对于这些形形色色的平台企业而言，大部分因为没有足够的规模，所以需要计算用工成本和企业收益。因此，在用工过程中这些企业平台会为追求企业的利益而转移其企业平台责任，这也导致了新型用工关系下劳动者的合法权益难以维护和保障。

### 2.2.3. 劳动用工从属性的发生变化

新型用工模式与过去传统用工模式相比，本质上具有相似性，仍在企业平台的监督范围内，只是前者更具有灵活性，且不会像传统用工模式一般严格。在共享经济大背景下，劳动者从属性逐渐弱化，生产资料也发生着改变，从传统的有形的物质，例如设备、厂房等，延伸到了无形的具有创造价值的信息商品。这一现象导致其与劳动者之间的劳动关系认定变得困难，这给新型用工条件下的司法实践带来了严重的挑战。劳动关系的认定是为了维护劳动者作为弱势一方的基本权益，同时也是针对企业平台与劳动者用工双方在用工地位上的不平等而采取的带有一定倾斜性保护措施的法律机制[6]。

## 3. 新型用工关系下劳动者权益保障的路径探索

### 3.1. 劳动法现行制度的灵活适用

在新型用工条件下，劳动者在运用劳动法的某些制度时，仍然会遇到许多困难。

第一，劳动法律适用中存在的多种雇佣关系所带来的障碍。对于多种雇佣关系应该依据构成要件来判断。以外卖骑手为例，一名专职的外卖骑手，同时为美团和饿了么两个平台提供一系列的服务，但是他的主要收入还是来自于前者，他仍然与美团这一平台存在一定的依赖性。对于社会保障权的实现问题，可以考虑劳动者劳动权益的可携带性，从一份工作可以带到另一份工作，或者根据他们的工资数额、工作量的多少或者在不同平台上工作时间的长短，根据比例分配利益保障的责任[7]。

第二，对于劳动法休息休假制度的障碍。由于新型用工关系更具灵活性，其与传统的用工关系不同，这决定了劳动者工作时间的独立性，劳动者本身有更大的自由和选择权，因此企业平台也难以对其进行把控或者限制。在新型用工关系下，对于劳动者休息权的保障应当根据其工作的总量进行确定，并非参考劳动者的工作时间，同时也不适用劳动法所规定的最高工时标准。工作总量的计算，应参照从事相似服务的一般工人的工作总量。

第三，对于社会保障与工伤保险制度的障碍。对于新型用工应该根据其特点灵活地运用工伤保险制度，不能局限于工作时间和工作地点，只要劳务提供者遭受事故由工作所引起，并由其承担举证责任，企业就应该根据其中的因果关系对劳动者的权益进行保障。



### 3.2. 强化共享平台企业的责任

从权利义务关系是否对等的角度出发来看,企业与网约用工劳动者之间的地位存在较大的差距,相对于劳动者用工企业普遍处于更为强势和支配的一方,劳动者们时常会遇到平台企业的无故违约扣,因此需要相关法律法规对企业平台进行约束规制,比如通过立法强制给劳动者办理健康险、人身意外险等。并且费用的承担上可以更大部分的划分到企业平台自身。具体来说,也有许多措施可以适用,比如企业平台可以合理限制劳动者最长工作的时间,减少无故扣款,像外卖骑手接单的机制上可以进行优化,不严格卡单,这样一方面减少了骑手送急单所造成的隐患,另一方面也可以减少骑手送餐压力,再如夏季高温时段外卖平台推出的高温补贴,夜间增加配送费等等这些措施都体现出网络平台企业责任正在逐渐强化。今后,政府也应该更多地鼓励和引导网络平台企业去注重维护新型网约用工劳动者的权益。

### 3.3. 完善劳动关系的从属性标准

劳动关系的从属性特征为人格从属性和经济从属性。劳动关系建立之后,劳动者双方就在他们各自的职责上具有了从属关系。从这个角度来看,新型用工关系与传统劳动关系的本质是一致的,新型用工关系仍需要以从属性作为重要的判定标准来判断是否构成劳动关系。现如今我国的实践过程中对新型用工关系进行认定标准存在一定的限制,以致认定结果过于僵化。因此,我们需要劳动关系的从属性标准灵活应用并不断完善。

在新型用工关系下,为不断发展和完善劳动关系的从属性,可以按照目的对其扩张性解释,在“从属性”问题上可以以“雇员要以实现雇主的经营利益为目的”为标准来加以判断<sup>[8]</sup>。随着新型用工关系的不断发展,劳动关系也日趋多元化和复杂化。并且不同劳动者由于其身份和存在领域的不同,从属性也呈现出不同的态势。因此对于新型劳动关系的认定应当灵活地运用从属性认定标准,抓住新型用工的本质,真正保障新型用工关系下劳动者的合法权益。

## 4. 结语

如今共享经济发展速度之迅猛,渗入人们生活的方方面面,由此我们对在新型用工关系下劳动者的合法权益的保障也不可忽视,对于新型用工这一类新衍生的用工形式也应构建新的保护体系。新型用工关系下的劳动关系的认定与传统劳动关系相比更为模糊,其处的社会与法律地位也更为不利。无论是身份判定标准,还是相关法律法规的缺失,均阻碍共享经济下新型用工关系的发展。因此,本文在对新型用工关系下劳动者的发展现状及问题,结合我国阻碍其发展现实的障碍瓶颈及原因分析,从我国的相关法律制度、企业平台以及劳动关系本身的这几个路径进行探索分析,以完善此类劳动者的合法权益保护,进而改变劳动法对网约用工者主体保护范围过窄的困境,最终实现各类劳动者的合法权益以及劳动成果都得到有效的保障。本文提出的解决路径只是新型用工关系下劳动者权益保护问题研究中的一小方面,还需要依赖于大家的共同努力和我国劳动法理论的不完善。

## 参考文献

- [1] 冯丽君. 平台经济对劳动关系的影响及工会的应对举措[J]. 工会博览, 2018, 18(9): 27-28.
- [2] 李诚鹏, 李涵钰. 互联网背景下新型用工关系法律研究[J]. 中共南宁市委党校学报, 2021, 23(4): 42-47.
- [3] 黄晨. 互联网平台与代驾司机用工关系研究[J]. 现代营销, 2018, 14(3): 186-187.
- [4] 冯彦君. 劳动权论略[J]. 社会科学战线, 2003, 26(1): 167-175.
- [5] 牟丹. 共享经济模式下用工关系权益保障路径探究[J]. 现代营销, 2021, 19(3): 170-171.

- [6] 毛毅坚. 试论共享经济下劳动关系及法律规制[J]. 法制与社会, 2021, 16(23): 35-38.
- [7] 徐新鹏, 高福霞, 张昕宇. 共享经济的冷思考——以劳动保护为视角[J]. 理论导刊, 2016, 38(11): 64-67.
- [8] 苏晖阳. 新型用工劳动关系的法律规制研究[J]. 中国人力资源开发, 2020, 37(5): 70-86.