

从属性理论视域下互联网平台用工劳动关系认定研究

崔菁菁

石河子大学法学院, 新疆 石河子

收稿日期: 2026年5月16日; 录用日期: 2026年5月29日; 发布日期: 2026年6月30日

摘要

随着互联网平台经济的深度发展, 外卖配送、网约车、网络主播等新业态用工模式对传统劳动法“从属性”认定标准形成系统性挑战。平台用工呈现出用工形式灵活化、管理手段隐蔽化、多重劳动关系常态化等特征, 导致人格从属性、经济从属性与组织从属性在适用中面临标准失灵、裁判分歧与举证困难等多重困境。司法实践中同类案件“同案不同判”现象突出, 劳动者权益保障陷入“全有或全无”的二元僵局。域外德国“类雇员”、英国“非雇员劳动者”及美国经济现实测试等制度为我国提供了有益借鉴。文章认为, 应当突破“劳动二分法”的刚性框架, 构建“劳动关系-类劳动关系-民事关系”的三元调整体系, 以经济从属性为核心、人格从属性为辅助重构认定标准, 优化举证责任分配, 坚持事实优先与实质审查原则, 并率先建立类劳动者的职业伤害保障机制, 以实现平台经济创新发展与劳动者权益保障的动态平衡。

关键词

互联网平台用工, 劳动关系认定, 从属性, 举证责任

Research on the Determination of Labor Relationships in Internet Platform Employment from the Perspective of Subordination Theory

Jingjing Cui

Law School, Shihezi University, Shihezi Xinjiang

Received: May 16, 2026; accepted: May 29, 2026; published: June 30, 2026

Abstract

With the further development of the internet platform economy, new forms of employment—such as food delivery, ride-hailing, and online streaming—pose systemic challenges to the traditional “subordination” criteria under labor law. Platform-based work exhibits characteristics including flexible employment arrangements, hidden managerial methods, and the normalization of multiple simultaneous labor relationships. These features lead to multiple difficulties in the application of personal subordination, economic subordination, and organizational subordination, including the failure of existing standards, divergent judicial rulings, and evidentiary obstacles. In judicial practice, the phenomenon of “different judgments for similar cases” is prominent, leaving workers’ rights protection trapped in a binary “all-or-nothing” dilemma. Institutional models from abroad—such as Germany’s “employee-like person”, the UK’s “non-employee worker”, and the US’s “economic reality test”—offer useful references for China. This paper argues that it is necessary to break through the rigid framework of the “labor law dichotomy” and construct a tripartite regulatory system consisting of “employment relationship-employment-like relationship-civil relationship”. The criteria should be restructured with economic subordination as the core and personal subordination as supplementary. The allocation of the burden of proof should be optimized, and the principles of fact-priority and substantive review should be adhered to. Furthermore, a mechanism for occupational injury protection for employment-like persons should be established as a priority, so as to achieve a dynamic balance between the innovative development of the platform economy and the protection of workers’ rights.

Keywords

Internet Platform Employment, Determination of Labor Relationship, Subordination, Burden of Proof

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

近年来，以共享经济、平台经济为代表的新业态蓬勃发展，依托美团、滴滴、饿了么等互联网平台的外卖骑手、网约车司机、快递员、网络主播等新业态劳动者数量急剧增长。中华全国总工会第九次全国职工队伍调查结果显示，新就业形态劳动者已超过 8400 万人，约占职工总数的 21%¹，成为我国劳动力市场的重要支撑。然而，平台用工在创造大量就业机会的同时，也对以从属性为核心的传统劳动关系认定制度产生剧烈冲击。平台企业普遍采用“合作协议”、“承揽协议”或引导劳动者注册为个体工商户等形式，在法律外观上切断与劳动者的劳动关系，实现事实上的“去劳动关系化”。

当外卖骑手发生交通事故、网约车司机因工受伤时，能否被认定为劳动关系直接决定其能否获得工伤保险、最低工资、带薪休假等劳动法保护。据上海市第二中级人民法院发布的《新业态用工纠纷案件审判白皮书》，从业者诉请确认劳动关系的案件整体认定率仅为 21.05%²，较低的认定率折射出法律制度供给不足与平台用工特殊性的深层矛盾。在司法实践中，不同法院对相似案情往往作出截然相反的判决，裁判尺度不统一不仅损害司法权威，更使得大量平台劳动者游离于劳动法保护边缘。因此，系统研究互联网平台用工劳动关系的认定标准，重构从属性理论的时代内涵，已成为劳动法学界与实务界亟待回应

¹全国新就业形态劳动者达 8400 万人。<http://www.zgtks.gov.cn/zgtks/szxw/202303/9ff19e5870b34192a79cc46b483e2863.shtml>

²2017~2022 年上半年新业态用工纠纷案件审判白皮书。<https://www.hshfy.sh.cn/css/2022/11/17/202211170959513934920.pdf>

的核心议题。

2. 互联网平台用工劳动关系的基本特征与类型

(一) 概念界定与用工模式类型

互联网平台用工是指平台企业利用在线应用程序或网站等数字化工具，将劳务需求方与供给方进行有效对接，并由平台上的劳动者接受并完成相应工作任务，进而向消费者提供各类服务的用工形态。根据劳动者与平台之间组织联系的紧密程度以及平台对业务过程的介入方式，学术界与实务界通常将其归纳为四种主要模式：平台自营模式，即平台与劳动者直接签订正式劳动合同，建立明确的雇佣关系，是较为传统且基础的一种用工模式，在该模式下，互联网平台直接与劳动者签订劳动合同，明确双方的劳动关系。以早期的外卖平台为例，平台为了建立起稳定的配送队伍，会直接招聘外卖骑手，骑手成为平台的正式员工，接受平台统一的管理和调配；新型共享模式，即平台通过外包公司或以众包形式让劳动者注册接单，相关法律关系较为模糊；信息服务模式，即平台仅充当信息中介角色，提供供需匹配服务，并不参与实际的劳动过程管理；以及多元混合模式，即平台同时采用自营、外包和众包等多种方式并存的用工形态。在这几种模式中，新型共享模式以及混合模式由于涉及多方主体、权责界定不清，成为当前劳动关系认定与权益保障争议最为突出和集中的领域[1]。

(二) 平台用工劳动关系的主要特征

第一，用工形式的灵活化与“去劳动关系化”趋势日益显著[2]。平台劳动者通常不受传统固定考勤制度的严格约束，能够较为自主地安排上线工作的时间、自主选择接单数量，其劳动报酬也普遍采取按单结算、即时或随时提现的方式，从外在表现上看具有明显的“自雇者”或独立承包商特征。然而，在这种灵活自由的表象之下，平台往往借助精细化的派单规则、统一的服务标准、动态的信用评价体系以及多样化的奖惩机制等方式，实施一种间接而深入的管理控制，使得劳动者在实际工作过程中仍处于被支配、被管理的状态，形成名义自主而实质受控的劳动格局。

第二，从属性因素的强弱变化与异化现象同时并存。表面看来，劳动者似乎享有较大的工作自主权与决策空间，但为了获得持续稳定的收入来源并维持或提升在平台内的等级与权益，他们往往在实践中不得不主动或被动地遵循平台制定的一系列规则与算法调度，从而导致一种“形式弱化、实质强化”的从属关系。这种关系既不同于传统雇主的直接指挥监督，又通过技术手段与规则设计实现了对劳动过程的有效控制，体现了数字经济下劳动从属性的新形态。

第三，多重劳动关系逐渐常态化与普遍化。平台劳动者在实际就业中往往可以同时接入多个平台提供服务，这种多平台兼职或并行的就业模式，一方面使得单个劳动者的劳动时间分配、职业风险发生难以精确归责于某一特定平台，另一方面也对建立在单一雇主关系基础上的传统社会保险机制、权益保障体系构成了现实挑战，呼唤着劳动法律与社会保障制度适应新型就业形态进行相应的调整与创新[2]。

3. 传统劳动关系认定标准在平台用工中的适用概述

(一) 传统认定标准的基本框架

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）³规定用人单位与劳动者不签订书面劳动合同的，可以从双方都是适格主体、单位对劳动者存在劳动管理行为以及劳动者提供的劳动是用人单位的业务组成部分对双方的劳动关系进行认定，也即根据人格从属性、经济从属性、组织从属性理论进行认定[3]。

³https://www.mohrss.gov.cn/xxgk2020/fdzdgknr/zcfg/gfxwj/dgx/201407/t20140717_136260.html?eqid=fe0d80ff0006a6bf000000066459dd7

(二) 平台用工对从属性三要素的冲击

首先，在平台经济模式下，劳动者的人格从属性呈现出显著的“弱化与异化”双重特征。传统劳动关系中的人格从属性通常表现为劳动者需在固定的工作时间与工作场所内，接受用人单位的直接、实时管理与指挥调度。相比之下，平台劳动者在形式上享有较大的自主权，可以自行决定是否接受订单、何时开始或结束工作，从而在表面上摆脱了传统意义上的直接命令与控制。然而，这种表面上的自主性背后，平台企业通过算法与规则设计——例如依据接单率、响应速度等因素调整派单优先级，设置超时罚款机制，以及引入用户评价体系并对差评实施惩戒等措施——实际上对劳动者的整个劳动过程形成了持续、隐蔽且系统化的约束。这种约束本质上构成了一种“间接管理”与“事实支配”，使劳动者在看似自由的表象下，仍受到深入而全面的操控。目前，针对这种新型控制方式是否在法律和学理上构成人格从属性，现有的劳动法规及相关规范尚未给出清晰、明确的界定与回应，从而在司法实践与权益保护层面留下了较大的争议与空白[4]。

其次，经济从属性关系的判断标准日趋复杂化。平台劳动者通常需要自行配备交通工具、智能手机等基础生产工具，这种现象在表面上似乎削弱了劳动者对平台生产资料的直接依赖；然而，平台实际上牢牢掌控着订单分配机制、服务定价规则、抽成比例设定等核心经济资源，劳动者收入完全依赖于平台派单，且普遍缺乏与平台进行议价的实际能力，因此在实质上形成了对平台极强的经济依附关系。同时，按单计酬、无保底薪资、浮动奖励等支付方式，与传统劳动关系中常见的“固定工资”模式存在显著差异，进一步模糊了经济从属性的判断边界，使得在现行法律框架下识别和认定这种新型经济从属性面临诸多困难。

再次，组织从属性关系的边界呈现模糊化态势。平台企业往往主张其仅提供信息中介与技术匹配服务，认为配送、运输等具体执行环节并非其主营业务范围，试图以此切断与劳动者之间的组织关联。但实际上，外卖配送服务是外卖平台商业模式得以运行的核心环节，网约车服务也是出行平台价值创造的根本来源，劳动者的具体劳动构成了平台业务运营不可或缺的必要组成部分。然而，由于外包、众包等灵活的组织形态被广泛采用，劳动者在形式上并未被正式纳入平台企业的科层化管理体系，这种组织形态上的分离使得在司法与实践层面如何认定组织从属性产生了持续争议[5]。

(三) 司法裁判的现实困境与成因分析

1) 司法裁判的现实困境

通过对网约车、外卖配送、网络主播等领域裁判文书的梳理，可以发现三类突出困境：其一，同类案件裁判结果差异显著。以网约车代驾为例，部分法院以“司机可自主决定接单”否定劳动关系，认为司机可以在在线时间、接单数量、服务路线等方面自行安排，平台仅提供信息中介服务，缺乏人格从属与经济从属性的基本特征。另一些法院则以“平台通过规则实施实质性管理”认定劳动关系成立，指出平台通过算法派单、服务评价、惩罚扣款、工作时长限制等规则对司机进行全程控制，司机实质上并不享有真正的自主决定权。同案不同判的现象不仅存在于不同省份之间，在同一城市的不同基层法院亦时有发生，严重影响了司法裁判的统一性与可预期性[1]。

其二，裁判价值取向不统一。部分法官倾向于保护平台灵活性，认为新业态用工是数字经济的重要组成部分，过于宽泛地认定劳动关系将增加企业用工成本，抑制创新活力，不利于平台经济发展和灵活就业岗位的维持。另一部分法官则侧重劳动者权益救济，强调从业者长期处于无社保、无工伤、无最低工资保障的状态，一旦发生伤亡或纠纷便陷入维权困境，司法应当在劳动法框架内尽可能保护弱势一方的生存权与劳动权。两种价值取向在个案中相互拉锯，使得相似事实的案件可能因主审法官的个人价值预判而产生截然不同的裁判结果[1]。

其三, 举证责任分配严重失衡。平台企业通过信息系统自动生成并存储派单记录、在线时长、轨迹数据、奖惩记录、服务评分、算法规则等关键证据, 而劳动者通常仅能保留有限的聊天记录或收入截图。在诉讼中, 劳动者若主张存在劳动关系, 需要证明平台对其进行管理与控制, 但这些核心证据完全由平台单方控制, 劳动者难以获取甚至无从知晓。平台往往以“商业秘密”、“系统数据已变更”为由拒绝提供, 法院依职权调取亦面临技术障碍。由此导致劳动者“举证不能”现象普遍, 大量实质上的从属关系因无法提供证据而被认定为民事合作关系[4]。

2) 困境的深层成因

第一, 法律规范供给不足。《劳动法》《劳动合同法》制定于二十世纪九十年代至二十一世纪初, 当时以工厂制、固定场所、长期雇佣为典型用工形态, 立法者未能预见到平台经济、算法管理、零工劳动等新型用工模式。现行法律中关于劳动关系的认定标准缺乏对非典型用工的针对性规则, 裁判者只能在传统框架中进行类推解释, 难以准确回应平台用工的独特结构。

第二, 传统从属性理论与平台用工“弱形式、强实质”的结构错位。传统的从属性理论强调人格从属性、经济从属性和组织从属性。但平台用工呈现出明显的“形式弱、实质强”特征: 形式上, 从业者可以自主选择上线时间、接单与否、工作地点; 实质上, 平台的算法调度、评分机制、惩罚措施、奖励激励构成了强有力的行为引导与隐性控制。这种结构性错位导致法官在适用传统标准时, 既无法完全否定控制的存在, 又难以直接套用工厂式管理标准, 最终陷入“似是而非”的判断困境。

第三, “劳动二分法”的刚性结构无法容纳大量中间形态用工。现行法律体系采用“劳动二分法”, 即将用工关系划分为受劳动法全面保护的劳动关系与不受劳动法保护的民事合作关系。这种非此即彼的二分结构, 在面对平台用工时暴露出严重的不适应性。大量从业者既不完全符合传统劳动关系的全部从属性特征, 又明显不同于平等的民事合同主体, 他们处于“中间状态”——具有一定程度的从属性, 但并未完全丧失形式上自主。二分法的刚性迫使裁判者必须在“全部保护”与“全部不保护”之间作出选择, 无法根据用工关系的实质强度进行梯度化、精细化的权利义务配置, 由此导致了司法适用中的反复摇摆与僵化对立。

4. 域外制度比较与本土借鉴

(一) 德国“类雇员”制度

德国劳动法体系在典型雇员与完全自雇者之间, 专门创设了一种被称为“类雇员”的中间性法律主体类型。这类人员虽然不完全符合传统劳动法中对雇员所要求的严格人格从属性标准, 即在工作方式、时间与内容上接受雇主具体指令和持续监督的程度相对较弱, 但由于其在经济层面对于某一特定委托方或客户存在显著的依赖关系, 因此被赋予了部分劳动法上的保护。这些保护措施具体涵盖: 有权向劳动法院寻求司法救济、享有法定的带薪年假权利、在符合条件时适用相关的行业集体协议, 以及获得反就业歧视法律的保护等。该制度设计的核心要旨与创新之处, 在于其并未固守人格从属性这一传统且近乎绝对的雇佣关系认定门槛, 而是转而将经济上的依赖性作为一个独立的、更具实质意义的判断标准, 从而扩展了劳动法保护伞的覆盖范围, 使那些处于灰色地带、经济上处于弱势地位的工作者也能获得必要的法律保障[6]。这对我国具有重要启示, 经济从属性可以作为平台用工关系认定的核心基准, 不必拘泥于传统人格从属性的外观。

(二) 英国“非雇员劳动者”与美国的控制测试

英国在劳动法体系中对劳务提供者进行了精细化的分类, 具体划分为雇员、劳动者和自雇者三种主要类型。其中, “劳动者”这一类别被赋予了诸如最低工资保障、工作时长限制以及带薪年假等一系列基本劳动权利, 但与传统雇员相比, 他们并不享有全面的解雇保护。这种制度设计精准地回应了零工

经济中灵活就业者的实际保护需求,在保障其基本权益的同时,也兼顾了用工形式的灵活性。与此同时,美国在判定雇员身份时,则主要依赖于“控制权测试”与“经济现实测试”这两重核心标准进行综合考量。近年来,以加利福尼亚州为代表的部分地区更进一步推行了更为严格的“ABC测试”标准。该标准原则上将平台与从业者之间的关系推定为雇佣关系,并转而要求用工企业承担举证责任来证明双方并非雇佣关系,从而颠覆了传统的举证规则。上述来自英美两国的立法实践清晰地表明,在应对平台经济所带来的新型用工关系挑战时,采取举证责任倒置的规则安排,以及创设介于传统雇员与完全自雇者之间的、享有部分核心权利的“中间类型”劳动者进行保护,是两种被实践证明行之有效的法律工具与策略。

(三) 对我国制度建构的启示

综合参考国际上的先进做法与成功案例,我国在完善劳动法律体系方面可以采取以下具体措施:首先,构建“劳动三分法”的法律框架,在传统的典型劳动关系与纯粹的民事关系之间,明确设立一个具有过渡性质的“类劳动关系”类别,以更精准地覆盖和规范新兴就业形态;其次,在判定劳动关系时,应着重提升经济从属性这一标准的法律效力与考量权重,同时适度降低人格从属性在认定过程中的决定性作用,使法律评价更贴合平台经济下的工作实际;再次,优化与劳动关系认定相关的举证责任分配规则,将证明双方不存在劳动关系的举证责任主要赋予平台企业一方,从而更好地平衡劳动者与平台之间的举证能力差异;最后,选择职业伤害保障作为优先推进的领域和突破口,率先建立健全相关保障机制,并以此为基础,循序渐进地将各类劳动权益保护措施扩展至被认定为“类劳动者”的群体,逐步完善其权益保障清单。

5. 我国互联网平台用工劳动关系认定标准的完善路径

(一) 构建“劳动三分法”体系,明确类劳动关系法律地位

2021年,人力资源社会保障部等八个部门联合发布了《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》⁴,其中明确提出了“不完全符合确立劳动关系情形”这一重要概念,为构建劳动关系、不完全符合劳动关系情形以及民事关系并存的“劳动三分法”理论框架与制度实践,奠定了关键性的政策基础。面向未来,为推动新就业形态的规范健康发展,切实保障广大新型劳动者的合法权益,有必要通过修订现行《中华人民共和国劳动法》或另行制定专门的“新就业形态劳动者权益保障条例”等立法途径,将处于传统劳动关系和纯粹民事关系之间的“类劳动者”在法律上确立为一类独立的主体类型。同时,应在法律层面清晰界定其具体的认定标准,并详细列明其应享有的基本权益清单,确保法律适用的明确性和可操作性。

具体而言,建议建立如下分级认定与权益配置体系:首先,对于工作过程中同时具备人格从属性、经济从属性和组织从属性这三项核心要件的劳动者,应依法认定为传统的标准劳动关系,适用《中华人民共和国劳动法》等法律法规提供的全面、完整的劳动保护。其次,对于经济从属性特征显著,但人格从属性相对较弱从业者,可将其认定为“类劳动关系”。对于此类主体,法律应赋予其一系列核心劳动权益保障,例如享有不低于法定标准的最低工资保障、受一定的工作时间与休息休假制度限制、纳入职业伤害保障体系,以及享有进行集体协商和参与民主管理的权利等。最后,对于人格、经济、组织从属性均表现较弱,更接近于平等主体之间合作关系的从业者,则宜认定其为普通的民事关系,主要适用《中华人民共和国民法典》等民事法律规范进行调整,通过合同约定各方权利义务^[7]。

(二) 重构从属性认定标准

在平台用工场景下,应当对传统劳动关系认定中“三要件并列”的僵硬模式进行必要修正,转而构建一种更为精细、更具弹性的层级化与权重化判断体系。具体而言,第一,应将经济从属性提升为核心

⁴https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2021-07/23/content_5626761.htm

判断标准，重点考察平台劳动者对平台的经济依赖程度：例如，劳动者是否将平台收入作为其主要生活来源；平台是否单方面掌握服务定价权与抽成比例的决定权，劳动者在交易中是否缺乏议价能力^[8]；以及劳动者是否实际承担了本应由雇主承担的经营风险，如成本投入、损失负担等。第二，对于人格从属性的判断，应采取“实质控制”标准：即便劳动者在形式上享有接单自由与工作时间灵活性，但若平台通过制定详细的服务规范、实施奖惩措施、设置排他性或导向性的派单机制等方式，对劳动者的工作过程形成事实上的支配与约束——例如因超时执行罚款、依据差评降低服务等级或接单优先级、通过算法限制或暂停劳动者的接单权限等——那么便应认定平台对劳动者存在实质的人格从属性^[9]。第三，组织从属性作为补充：只要劳动者的劳动构成平台核心业务的组成部分，且平台通过品牌、规则、售后等将其整合进统一服务体系，即可认定组织从属性成立。

(三) 优化举证责任分配，贯彻事实优先原则

为有效解决劳动者在维权过程中举证能力相对薄弱这一现实困境，应当构建并确立一套“初步证据 + 举证责任倒置”的双层证明机制。具体而言，劳动者仅需提供能够表明其参与平台工作的基础性证据材料，例如平台账号注册信息、历史接单或任务记录、报酬支付流水或凭证等，即可初步推定其与平台企业之间存在事实上的劳动关系或类似的从属性用工关系。在此基础上，举证责任将发生转移，若平台企业意图否认劳动关系的存在，并主张双方仅为平等的合作关系或承揽关系，则必须承担相应的举证责任。平台企业需要提供充分、完整的证据材料，例如双方签订的服务协议全文、详细的业务派单与分配规则、关于工作考核与奖惩的完整数据记录等，以证明其主张。若平台企业无正当理由拒绝提供上述对其不利的关键证据，或者提供的证据不足以证明其主张，人民法院可以根据案件具体情况，依法作出对平台企业不利的事实推定，以平衡双方在举证能力上的差距，切实保护劳动者的合法权益^[10]。同时，无论双方签订何种形式的协议，裁判机关均应坚持“事实优先原则”，依据实际用工管理事实认定法律关系，不得因合同名称或劳动者注册为个体工商户而径行否定劳动关系。

(四) 以职业伤害保障为优先突破口，分层配置劳动权益

对于类劳动者群体而言，当前最为紧迫和核心的需求在于获得有效的职业伤害保障。考虑到传统的工伤保险制度通常与标准劳动关系紧密绑定，难以覆盖灵活就业的新型劳动形态，因此有必要探索建立一种独立于传统劳动关系的职业伤害保障机制。这一制度的保障范围应全面覆盖劳动者从开始接单准备、前往工作地点、执行订单任务直至订单完成的整个连续工作过程，确保保障无间断。在筹资机制上，可由平台企业根据订单情况按单缴纳保费，而劳动者个人无需承担任何缴费义务，以减轻其经济负担。在待遇项目设计上，应涵盖医疗费用、康复费用、伤残津贴以及因工死亡遗属抚恤金等关键内容，其待遇水平与现行工伤保险标准保持适度均衡，既体现公平性，又兼顾可持续性。未来，在积累一定实践经验、制度运行成熟后，可逐步将保障范围扩展至最低工资保障、合理休息权保护、反就业歧视等多个重要领域，最终目标是构建一个覆盖全面、层次分明、适应新型就业形态的类劳动者权益综合保护体系^[11]。

(五) 统一司法裁判尺度，发挥指导性案例功能

最高人民法院应当针对当前平台经济背景下日益复杂的用工关系，发布专门的指导性案例，以明确劳动关系的认定标准，特别是经济从属性与人格从属性的具体量化指引，从而有效消除各地法院在审理类似案件时出现的“类案异判”现象，确保司法裁判的统一性和权威性。同时，需要建立健全劳动仲裁与法院诉讼之间的裁审衔接机制，推动两者在认定类劳动关系时采用一致的标准，以增强法律适用的确定性和社会公众的可预期性，维护劳动市场的公平与稳定。对于那些通过连环外包、虚假注册个体户等手段刻意规避劳动关系法律责任的行为，司法实践应当坚持事实优先原则，果断依法刺破其形式面纱，依据实际用工情况认定真正的用人单位，切实保障劳动者的合法权益不受侵害。

6. 结语

互联网平台用工劳动关系的认定问题，本质上是数字时代劳动法如何回应弹性用工与劳动者保障之间张力的核心命题。传统“劳动二分法”在平台经济面前显现出结构性失灵，亟待通过制度创新予以破解。本文主张以“劳动三分法”为基本框架，以经济从属性为核心重构认定标准，以事实优先和举证责任倒置为程序保障，率先建立职业伤害保障制度，从而实现劳动者“底线保障”与平台“灵活发展”的有机平衡。未来，立法机关应加快制定新就业形态劳动者权益保障专门规范，司法机关应通过指导性案例形成稳定裁判共识，学界亦应持续深耕从属性理论的时代转型。唯有协同推进，方能在数字文明时代重塑劳动法的公平与正义，让每一位平台劳动者勤有所获、伤有所保、劳有所尊。

参考文献

- [1] 郭旭明. 互联网平台用工劳动关系司法认定研究[D]: [硕士学位论文]. 镇江: 江苏大学, 2024.
- [2] 翁壮壮. 平台用工“去劳动关系化”的法律风险及其规制[J]. 社会科学动态, 2026(2): 110-119.
- [3] 李格妮. 互联网平台用工劳动关系认定研究[J]. 法制博览, 2026(4): 148-150.
- [4] 那扬, 吴梦玉. 互联网平台用工模式下的劳动关系认定[J]. 河北法学, 2025, 43(11): 122-140.
- [5] 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.
- [6] 石小熠, 朱猛. 组织型平台用工劳动关系争议与法律适用研究——以生活类服务平台为例[J]. 河北法律职业教育, 2026, 4(2): 89-94.
- [7] 严琴. 互联网平台用工关系调整模式论——由“劳动二分法”走向“劳动三分法” [D]: [硕士学位论文]. 长春: 吉林大学, 2025.
- [8] 王显勇. 互联网平台用工的法律属性及其劳动合同法专属规范[J]. 社会科学研究, 2026(2): 49-61.
- [9] 钟俊. 共享经济平台与从业者之间劳动关系的法律认定研究[J]. 西部学刊, 2026(4): 94-97.
- [10] 李雯雯. 新业态劳动者权益保障的现状、困境与突破路径[J]. 人才资源开发, 2026(1): 73-78.
- [11] 陈昕. 新业态灵活就业人员劳动关系认定及保护研究[J]. 就业与保障, 2025(11): 34-36.