

平台用工工伤认定规则细化纾解新型劳动关系维权困境研究

钱雯晴

上海市青浦区人民法院, 上海

收稿日期: 2026年7月13日; 录用日期: 2026年7月23日; 发布日期: 2026年8月20日

摘 要

平台用工作为典型新就业形态, 打破了传统劳动关系固定主体、固定时空的认定范式, 进而导致新就业形态劳动者职业伤害救济面临工伤认定准入受限、权责界定模糊、适用边界混乱等现实困境。针对平台用工伤害救济的司法与实务分歧, 可依托实际控制标准细化劳动关系认定依据, 结合订单任务场景界定工作时间与工作场所范围, 依据管理支配力度与收益归属明确平台及合作主体的权责边界。同时, 完善电子证据采信规则, 打通工伤保险与新就业形态职业伤害保障制度衔接通道, 构建高效、稳定、可落地的新业态劳动者权益救济体系。

关键词

平台用工, 工伤认定, 新型劳动关系, 职业伤害保障, 权益救济

Research on Refining the Rules for Identifying Work-Related Injuries and Disorders on Platform Work Platforms, and Addressing the Challenges in Protecting Rights within New Types of Labor Relationships

Wenqing Qian

Shanghai Qingpu District People's Court, Shanghai

Received: July 13, 2026; accepted: July 23, 2026; published: August 20, 2026

Abstract

The platform employment kind, which is like another brand new way people find themselves working, where it seems like we cannot stick with those earlier set rules and places, as this type of thing makes for real worries and struggles among folks in that area looking for something after getting injured because it has hard to meet what's needed, confusing who owns what when something happens, and not sure how big they will be. Regarding differences between judicial and practical aspects related to claims over injuries caused by platform-based employment to refine grounds for deciding labor relationships centered on factual control criteria; define the duration of work hours and the range of workplaces concerning order-based activities; clarify the rights and duties of platforms and cooperative parties according to administrative powers and benefits. Concurrently, rules for the admissibility of electronic evidence should be improved, the institutional interface between work injury insurance and occupational injury protection schemes for new employment forms should be established, and an efficient, stable, and implementable rights relief system for workers in new business forms should be constructed.

Keywords

Platform-Based Employment, Work-Related Injury Determination, New Type of Labor Relationship, Occupational Injury Protection, Rights and Interests Relief

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

平台经济高速发展推动外卖、网约车等新就业形态规模持续扩张，劳动者虽获得灵活就业渠道，但高频流动作业与算法管控也使其面临更高的职业伤害风险。平台用工突破了传统用工模式边界，从业者遭遇职业伤害后，往往需先确认劳动关系，方可开展工伤认定与责任追偿，维权流程繁琐、链条冗长[1]。现有研究围绕平台用工关系属性、劳动关系从属性标准、职业伤害保障制度构建等维度展开系统探讨，为新业态劳动者权益保护奠定了扎实的理论基础。但既有成果多聚焦用工关系定性 with 顶层制度设计，对订单履行场景下工作时间、工作场所、事故关联性的精细化认定规则，以及不同平台管控强度下的差异化保障路径，仍存在研究细化空间。本文以平台实质管控强度为核心标准，结合订单运行流程与多方责任架构，细化平台场景下的工伤认定适用规则，构建工伤保险与新就业形态职业伤害保障有序衔接的分层救济体系。

2. 平台用工工伤认定的现实基础

2.1. 平台用工形态对传统劳动关系认定的冲击

平台用工依托网络平台组织劳动，劳动者通过注册、接单、按单计酬提供服务，工作时间、地点与服务对象流动性较强。平台企业虽较少采用传统考勤、现场管理方式，但可通过派单规则、评价体系、服务标准、奖惩机制与算法管控对劳动过程施加实质影响。平台用工加剧了劳动关系的模糊化和隐蔽化，法官选择从属性标准的要件与要素时任意性较大，从属性标准的解释倾向不同导致裁判尺度宽严不一[2]。

2.2. 工伤认定规则在平台用工场景中的适用空间

平台用工虽区别于传统单位用工模式，但外卖配送、网约出行、即时服务、同城货运等业态本身具备显著的职业风险。劳动者在接单、转运、送达及服务全过程中，极易发生交通事故与各类意外伤害，损伤结果通常与平台指派任务存在直接关联。对于平台实施实质劳动管理、劳动者接受平台规则约束并依托平台获取劳动报酬的情形，应当依法适用工伤认定规则，针对劳动关系难以完全认定，但长期暴露于职业风险的灵活就业群体，也不应因其用工形式灵活，而完全剥离其职业伤害保障权益。

2.3. 规则细化对劳动者权益救济的现实意义

平台劳动者遭遇职业伤害后，普遍面临劳动关系核验、责任主体界定、事故场景认定等多重程序壁垒。现有认定规则偏于原则化，劳动者需逐层举证排除普通合作关系、佐证伤害发生于履职过程，维权门槛与举证压力居高不下。细化平台用工工伤认定标准，能够厘清平台管理、劳动过程与事故成因的判定依据，压缩同类案件的认定差异。将灵活接单、移动作业、算法管控等新业态特征纳入规则考量，可让职业伤害救济机制更加贴合平台用工的现实场景。

3. 新型劳动关系下平台用工工伤认定的主要困境

3.1. 劳动关系认定模糊导致工伤救济入口受阻

平台用工场景下劳动者遭遇伤害，工伤认定程序往往无法直接启动，先行确认与平台企业或关联合作方存在劳动关系成为必要前提。平台企业多以协议文本约定，将提供劳务一方界定为独立服务主体，淡化双方存在的管理从属关联。劳动者具备自主上线接单与任务选择空间，平台却对服务执行流程、履约时效要求、客户评价体系、劳动报酬核算、违规惩戒标准等内容形成实际管控，劳动关系外在表现与实际用工过程存在显著背离。司法实务中劳动者需提交证据，证实自身接受平台方管理、劳动报酬为主要收入来源、所从事工作属于平台核心业务范畴，劳动者难以全面获取有效证明材料。

3.2. 平台用工责任主体多元导致责任承担不清

平台用工模式下劳动者并非均由平台企业直接招录与管控，外包公司、加盟商、站点、劳务公司、众包服务公司等多方主体均会参与劳动组织环节。平台企业把控订单派发、服务规范、评价机制与报酬结算规则，合作企业及站点承担日常考勤、排班培训、装备配发与现场管理工作，劳动者需接受多方主体的管理约束。伤害事故发生后平台企业常以自身仅提供信息中介服务推脱责任，合作企业借助协议条款或劳动者自主接单的形式降低自身责任承担。多方主体内部签订的各类协议不能替代面向劳动者的法定保障责任，现有制度框架内管理权分配、收益获取与风险承担未形成稳定匹配关系，劳动者难以明确工伤认定申请主体与赔偿责任主张对象。

3.3. 事故发生场景复杂导致工伤认定边界不明

平台劳动涉及的发生地点随订单任务持续变动，伤害出现场景可覆盖等待派单、抢单确认、前往商户、取货装载、配送运输、签收确认、返程换电等多个阶段。灵活从业者受平台企业控制的程度较低，其工作状态很可能与生活状态交织，导致职业伤害认定存在技术性困难。囿于路径依赖，早期职业伤害保障试点规则不同程度借鉴了《工伤保险条例》¹(以下简称《条例》)中的工伤认定逻辑，但在表述上以笼统的“在从事的职业岗位上”替代《条例》中“工作时间和工作场所”等规范要素[3]。单纯以配

¹https://www.mohrss.gov.cn/xgk2020/fdzdgknr/zcfg/fg/202011/t20201103_394950.html

送执行状态与指定地点抵达情况作为判定依据，会忽略订单完成所需的前期准备与后续收尾行为。等待接单时段、订单取消后返程过程、跨区域连续接单过程中的责任划分尚未明确，认定标准易受个案证据与相关部门认知差异产生波动。

4. 类型化视角下平台用工工伤认定与差异化保障规则细化的具体方向

4.1. 以控制强度为核心细化劳动关系判断标准

平台用工不应同质化认定，可依据平台管控强度、劳动者收入依附性与接单模式差异予以类型化区分。由平台及合作主体统一派单、定价、考核并主导劳动过程的“类雇员型”从业者，普遍存在高频作业、限时履约等风险，应以劳动管理事实为核心审查依据，具备从属性的可纳入劳动关系与工伤保险保护。具备一定接单自主权，但劳动机会、收入水平与职业风险仍受制于平台规则的“依赖合作型”从业者，职业伤害多源于订单履行过程，在劳动关系无法认定时，可通过新就业形态职业伤害保障获得救济。能够自主定价、独立接单、自担经营风险的“独立合作型”从业者，不直接适用工伤认定规则，可依托商业保险、平台安全义务及民事责任机制完善权益保障[4]。由此构建工伤保险、职业伤害保障与民事补充救济相互衔接的分层保障体系，破除平台用工权益保障的“一刀切”适用困境。

劳动关系的核心特征为“劳动管理”，即劳动者与用人单位之间具有人格从属性、经济从属性、组织从属性[5]。审查重点可放在平台对派单、定价、流程、考核、惩戒、结算及订单数据的实际管控层面。平台若全面掌控上述环节，从业者即便拥有自主上线的形式权利，其劳动过程仍受平台实质管控。接单自主性和按单结算模式不能直接排除劳动关系，拒单、履约超时、差评带来的接单量缩减、补贴下调或账号受限等实际影响，才是关键判定要点。从业者长期为同一平台输出核心服务、收入高度依托平台，劳动机会与薪资水平由平台主导的，可认定劳动关系成立。平台仅提供信息展示，由从业者自主定价、自主对接客户、独立承担经营风险，且无考核惩戒、账号管控与接单限制的，不存在劳动关系认定的基础条件。

4.2. 细化工作时间与工作场所认定规则

平台用工工作时间判定可围绕订单任务状态展开，劳动者接单确认、平台完成派单，或依照平台要求进入取货、载客、配送、装卸、上门服务等环节，均应视作处于工作任务期间。接单后前往商户、仓库、乘客等候点、客户指定位置途中发生事故，属于完成订单必需的行程范畴，可纳入工作时间与工作场所认定范围。等候、联络、核对地址、搬运、送达、拍照核验等操作，虽不直接属于运输环节，但与订单完成存在紧密关联，同样可纳入工作过程认定。工作场所无需局限于固定区域，订单涉及的取货点、服务点、送达点、上下车位置、合理通行路线及必要停靠区域均应包含其中。换电、加油、充电、车辆简易检修等行为，出现在订单执行或连续接单状态下，且服务于当前或后续平台任务时，可判定为与工作相关行为。劳动者完成订单并主动下线后，因归家、采购、会面等个人事务遭受损伤，通常不纳入工伤认定范畴；因交通管制、道路拥堵、客户临时变更地址调整行驶路线的，不应直接认定为脱离工作过程。

4.3. 细化平台企业与合作主体责任分配规则

平台企业与合作主体间的责任划分应依据实际管控内容确定，无需劳动者先行厘清各方复杂商业合作关系。平台企业掌控派单、定价、服务规范、评价惩戒、账号权限与报酬核算的，应承担基础保障职责，并留存、提供订单台账、定位轨迹、在线情况、薪酬明细等材料，辅助判定事故发生时劳动者是否处于任务执行阶段，依规承担工伤保险或职业伤害保障相关支出。工伤保险以劳动关系为前提，旨在分散用人单位工伤风险，保障职工及时获得医疗救治与经济补偿[6]。平台与合作主体共同管控劳动过程、共

享经营收益的，应先行对劳动者承担外部责任，再按内部协议、管理职责与过错比例追偿，平台不得以业务外包、站点签约、注册个体工商户等形式免除自身责任。

5. 纾解新型劳动关系维权困境的制度完善路径

5.1. 完善平台用工工伤认定的证据规则

劳动者受伤后可凭事故责任认定书、报警记录、急诊病历、诊断证明、订单截图、平台收入流水、沟通记录、现场照片等材料提出认定申请，申请环节无需提交完整后台数据。受理机关接收申请后向平台企业下发数据协查通知，明确调取任务状态、接单时段、服务终止时间、行驶轨迹、薪酬结算、账号在线情况等内容，要求平台在规定时限内报送原始记录。平台不得仅提供筛选后的截图或文字说明，亦不能以商业秘密为由拒绝提供与认定事项直接相关的数据资料。

5.2. 健全工伤保险与职业伤害保障衔接机制

相较于依托劳动关系的传统工伤保险，新就业形态职业伤害保障制度突破了劳动关系前置要求，更契合平台从业者流动性强、接单结算、多平台就业的特点^[7]。对无法认定劳动关系，但劳动者依托平台接单、遵守平台规则且在业务过程中受伤的，可依据《人力资源社会保障部等九部门关于扩大新就业形态人员职业伤害保障试点的通知》²及试点政策，纳入职业伤害保障范畴^[8]。前期办理形成的事故、医疗、订单及调查材料由经办机构直接对接移送，无需劳动者重复举证申报，职业伤害保障经费于订单结算环节统一计提，由平台根据订单规模、服务品类和风险等级缴纳，参与管理的合作主体按管辖范围分摊费用。保障待遇重点覆盖急救、住院、康复开支与伤残、工亡及停工生活补助，商业保险仅作辅助补充，不得减免平台法定的工伤与职业伤害保障责任。

5.3. 强化平台用工劳动者权益救济保障体系

人社部门可搭建平台用工伤害救济统一受理通道，劳动者单次提交申请后，由窗口结合案情分流至劳动关系核验、工伤认定、职业伤害保障核算或待遇核发流程。平台客户端需配置事故报备功能，供从业者上传事故位置、订单信息、就医凭证等材料，并自动固化订单原始数据，防止信息篡改、灭失。配送站点、合作加盟商及相关企业获知事故后，应及时报备并协助调取作业与就医材料。案情清晰、订单明确、医疗手续完备的案件可适用简易流程，优先落实医疗费用垫付与短期生活保障。劳动者对认定结果、赔付标准或数据调取结果有异议的，可依法通过复议、仲裁、诉讼及法律援助途径维权。

6. 结语

平台用工工伤认定不宜生硬套用传统用工评判标准，灵活的用工形态也不应成为缩减劳动者基础权益保障的依据。针对当下劳动关系模糊、责任主体分散、事故场景复杂的行业现状，可细化劳动关系判定、工时场地界定、多方主体责任划分等相关规则，依托证据规范、保险衔接机制与救济流程优化完善制度体系。贴合平台劳动实际搭建认定标准，能够切实降低劳动者维权门槛，让新就业形态下的劳动者权益保障更具稳定性与实效性。

参考文献

- [1] 常凯. 平台企业用工关系的性质特点及其法律规制[J]. 中国法律评论, 2021, 40(4): 30-42.
- [2] 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

²https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/202507/content_7031656.htm

大学学报(哲学社会科学版), 2025(1): 85-96.

- [3] 吴东蔚. 平台用工工伤保障的制度困境及其财税法回应[J]. 法学, 2024(2): 178-192.
- [4] 娄宇. 新就业形态法律关系认定规则[J]. 中国法学, 2024(5): 285-304.
- [5] 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.
- [6] 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.
- [7] 梁栋. 新业态从业者职业伤害保险的模式选择与制度建构[J]. 山东大学学报(哲学社会科学版), 2026(1): 146-157.
- [8] 田思路, 郑辰煜. 平台从业者职业伤害保障的困境与模式选择: 以外卖骑手为例[J]. 中国人力资源开发, 2022, 39(11): 74-89.