

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

王 蓓 覃秋令

摘要: 通过研究中国裁判文书网9年间共3016份涉平台用工案件判决书,发现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。究其原因,主要在于传统的形式审查理念存在弊端、从属性标准的适用规则不完善,以及两种相互矛盾的解释路径并存。未来需充分考虑平台用工的异质性,在理念层面对从属事实进行实质性审查,在规则层面通过司法解释明确“要件+要素”模式的一般标准,在司法层面明确个案价值平衡的特殊认定标准,以多层指标构建平台用工劳动关系认定的体系化规范。

关键词: 劳动关系; 从属性理论; 认定标准; 平台用工; 特殊认定标准

DOI: 10.19836/j.cnki.37-1100/c.2025.01.008

一、问题的提出

劳动关系从属性理论及其认定规则是识别劳动法意义上的劳动关系、适用劳动法具体权益保障制度的门槛和关键标准。通说认为,从属性标准可细分为人格从属性、经济从属性和组织从属性三种,以上标准的强弱程度决定了能否清晰区分劳动关系和民事劳务关系。但是,关于平台与平台从业者之间有无从属性、有何种从属性及其具体判定要素等问题始终悬而未决。目前,劳动法学界存在劳动关系^①、承揽关系^②、非劳动关系^③、不完全劳动关系^④等多种观点。实务界沿用原劳动和社会保障部发布的《关于确立劳动关系有关事项的通知》(劳社部发[2005]12号,以下简称《通知》)所确定的从属性标准进行判定,由于传统认定要件及要素在平台用工实践中呈现出不同特征,导致各地法院裁判逻辑各异,认定结论不一。人力资源和社会保障部、最高人民法院联合发布的《劳动人事争议典型案例(第三批)》(以下简称《典型案例》)明确规定以劳动管理的相关要素为核心标准,并列举了三大从属性的典型要素,形成了按照行业和用工模式、从属性强弱分类分层认定的思路,为体系化构建平台用工劳动关系从属性标准提供了规范基础和前提。但关于从属性标准的内涵和类型化适用规则问题仍难以一锤定音,有待深入探讨。

既有研究多针对某个行业、模式或个案开展政策分析和理论论辩,鲜有全样本分析,存在话语层面不统一、发展认识不充分和研究视角不完全等局限。鉴于此,本文基于3016件涉平台用工劳动争

基金项目: 四川特色哲学社会科学规划项目“法治四川”专项课题重点项目“‘互联网+’新业态领域劳动关系认定研究”(SC22FZ01)。

作者简介: 王蓓,四川大学法学院教授,经济学博士(成都 610207; 583952560@qq.com);覃秋令,四川大学法学院博士研究生(成都 610207; 1052627591@qq.com)。

① 常凯:《平台企业用工关系的性质特点及其法律规制》,《中国法律评论》2021年第4期。

② 涂永前:《类Uber平台型企业与个体承揽人之间的法律关系界定研究》,《社会科学家》2017年第1期。

③ 王天玉:《基于互联网平台提供劳务的劳动关系认定——以“e代驾”在京、沪、穗三地法院的判决为切入点》,《法学》2016年第6期。

④ 胡磊:《“不完全劳动关系”的生成机理、运行特点与治理取向》,《经济纵横》2022年第10期。

议案件,力图在《通知》和《典型案例》确立的认定标准基础上,总结当前司法实践经验,进一步反思从属性标准的解释进路,证成内部关联、构造统一的适用规范,以期为实现平台从业者具体权益保护提供可行性依据。

二、平台用工从属性标准司法适用逻辑的大数据分析

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。本部分通过分析样本的基本特征和裁判逻辑,对比平台用工从属性标准司法适用实践与传统认定规则的差异并揭示其原因。

(一)劳动关系模糊化和隐蔽化使得事实认定困难

传统劳动关系在事实层面具有单一雇主管理、稳定性和持续的经济依附性等特征。样本分析表明,实践中平台用工关系呈现多方用工、不稳定性、短期化等特点,事实审查难度较大。

一是,平台从业者灵活化特征与典型劳动者的立法预设并不相符,劳动关系模糊。统计显示,3016名^①劳动者中有66.98%的人在同一平台企业^②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%^③。绝大多数平台从业者就业短期化现象明显,就业不稳定。样本中涉及外卖员、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^④,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。

二是,多主体用工背离我国劳动关系规制导向,实质用工关系的隐蔽性较强。我国在劳动关系确认上采用一重劳动关系说,对多方用工的法律规制主要持“规范发展”态度。相反,相较于直接用工^⑤,多方用工^⑥成为当前平台企业的主要用工模式,并且,用工主体的增加提高了法院否定劳动关系的比率,统计结果见表1。表2是不同用工主体类型认定劳动关系的情况,可发现,企业外包及其衍生的多类承包主体对劳动关系认定的阻断作用明显。具体而言,外包合作企业、劳务派遣企业、平台及其加盟商被认定存在劳动关系的数量最多,占比依次为43.57%、28.34%和22.28%;外包合作企业、平台及其加盟商、关联公司被否定存在劳动关系的可能性最大,占比依次为58.64%、35.76%和2.8%。可见,法官处理涉外包合作企业的纠纷最多且最容易产生不确定性结果。外包和劳务派遣并不是我国标准的劳动关系样态,对于以上反常现象,更有可能的原因是,实践中“假外包真派遣”的隐蔽劳动关系情形多发。

三是,法官难以根据现有劳动法律体系准确回应平台从业者诉求。样本分析显示,平台从业者与传统劳动者的权益保障需求基本一致。从就业状态看,在平台从业者中,有68.42%的人月平均工资^⑦低

① 因3016件样本案件中有233件未注明劳动者为平台工作的时间,故有效数据为2783件。

② 本文所称平台企业包括平台及其合作企业。

③ 1—2年是指“1年≤工作时间<2年”,2—3年是指“2年≤工作时间<3年”,下文同此。

④ 其中涉及货车司机、搬家工、共享单车调度员案件123件,网约安装、维修工案件126件,快递员案件113件,网约家政工案件74件,平台客服、写手、维护、运营等案件48件,网约按摩师、家护师案件30件,代驾案件20件,信息模糊的其他案件19件。

⑤ 直接用工是指劳动者直接与平台企业签订劳动协议,包括签订劳务派遣协议和众包协议。

⑥ 多方用工是指劳动者与平台的合作企业签订劳动协议,涉及两个及以上用工主体。

⑦ 在3016件案件中,可提取工资信息的有效数据为1409件,月平均工资标准以法院查明或者说理部分所载为先,其他部分次之。

于6000元^①。从诉求看,单一型诉求^②仅占20.86%,复合型诉求^③占比达79.14%。在后者中,劳动者诉求支付劳动报酬、经济赔偿和多家单位承担连带责任的最多^④,但法院支持率普遍较低,分别为36.44%、55.9%和20.52%。根据我国“打包式”劳动权益保障制度或许可解释其原因:一则,多方用工主体内部对责任分配常约定不明,但均共享一定用工管理权,法官难以认定实际用工主体;二则,即便认定为劳动关系,部分针对传统用工设计的劳动权益保障制度也难以在平台用工场景中适用。

表1 不同用工模式下法院认定劳动关系的情况

用工模式	认定劳动关系的数量(件)	占比	不认定劳动关系的数量(件)	占比	总计(件)
直接用工	1009	72.8%	377	27.2%	1386
多方用工	1006	61.72%	624	38.28%	1630
	2015		1001		3016

表2 不同用工主体中法院认定劳动关系的情况

用工主体	认定劳动关系的数量(件)	占比	不认定劳动关系的数量(件)	占比	总计(件)
外包合作企业	878	43.57%	587	58.64%	1465
劳务派遣企业	571	28.34%	8	0.8%	579
平台及其加盟商	449	22.28%	358	35.76%	807
关联公司	111	5.51%	28	2.8%	139
众包服务公司	5	0.25%	9	0.9%	14
个体工商户	1	0.05%	11	1.1%	12
	2015	100%	1001	100%	3016

(二)法官选择从属性标准的要件与要素时任意性较大

认定事实劳动关系需同时具备主体资格、劳动规章制度、劳动管理和有报酬的劳动、业务组成部分4项要件,一般遵循“主体适格—劳务给付为主要内容—从属性”的认定思路^⑤。本文以《通知》确立的标准为基础,逐份统计法官裁判要素,归纳出法官援引最多的20项典型要素,统计结果如表3所示。分析显示,实践情况与前述思路并不相符。

首先,在构成要件上,“同时具备”要求在一定程度上被虚置,法官对各类从属性要件的功能实际上有所区分,选取各类从属性要件的情况并不一致。在全部案件中,经济从属性相关要素的引用数量最多,但法官在认定为劳动关系的案件中,更多地审查人格从属性要素^⑥,在认定结果相反的案件中则更多引用经济从属性要素^⑦。这初步说明,实践中经济从属性被视为前置性的“形式审查”要件,人格从属性作为“实质审查”要件决定着劳动关系的有无,组织从属性和主体适格要件被弱化。

其次,在审查要素上,法官未能准确处理各要素之间的关系。报酬发放主体、劳动规章和奖惩制度同时位于两类案件审查要素的前三位,说明其对结果不具有决定性意义,乃基础性的考量要素。相反,工作分配(接单)是否自由、企业业务组成范围分别位于肯定和否定劳动关系案件审查要素的前三位,由

① 其中,月平均工资2000元及以下的有146人,2001—4000元的有470人,4001—6000元的有348人,6001—8000元的有201人,8000及以上的有244人。以上区间中后者均包含本数。

② 单一性诉求指的是劳动者仅提出确认劳动关系这一项单独诉讼请求。

③ 复合型诉求指的是劳动者在提出确认劳动关系诉求的基础上,同时诉请其他劳动权益救济。

④ 分别有1973件、830件、536件提及这些诉求。

⑤ 林嘉:《劳动法的原理、体系与问题》,北京:法律出版社,2016年,第84页。

⑥ 人格、经济、组织从属性要素的引用数量分别为738件、724件、163件。

⑦ 人格、经济、组织从属性要素的引用数量分别有1840件、2276件、968件。

此可见,人格从属性中的实质控制劳动过程要素与组织从属性中的形式业务关联性要素,对结果有决定性意义。入职管理、工作地点是否固定、就业培训等要素引用数量较少,在实践中法官倾向于对“劳动管理”进行目的性限缩。另外,有41件文书仅表述不存在劳动管理,未阐明具体审查要素。综上,尽管法院基本上沿用传统认定要件和要素,但未能将“劳动管理”与其他要素予以精确区分,择取要素的不确定性较大。

表3 法院衡量从属性典型要素的统计分析

单位:件

要件	典型要素	认定劳动关系	不认定劳动关系	总计
人格从属性	是否建立劳动规章和奖惩制度	161	719	880
	工作分配(接单)是否自由	264	403	667
	工作时间是否考勤	121	486	607
	工作地点是否固定	11	27	38
	工作量是否固定	65	81	146
	是否进行就业培训	48	22	70
	信息技术管理	43	78	121
	入职招聘及管理	14	24	38
	未建立其他劳动关系	11	0	11
经济从属性	是否系报酬发放主体	282	1006	1288
	报酬结算及支付周期是否固定	146	694	840
	报酬结构是否固定底薪	135	198	333
	生产资料及劳动条件提供	98	180	278
	个税和保险支付	63	198	261
组织从属性	是否为企业业务组成范围	101	750	851
	是否要求佩戴工牌/着装工服	62	218	280
其他	主体适格	88	634	722
	是否具有劳动关系合意	49	160	209
	举证不能	53	15	68
	笼统表述不存在劳动管理	0	41	41

(三)从属性标准的解释倾向不同导致裁判尺度宽严不一

对比不同判决结果中法官的裁判理由可分析当前平台用工从属性标准的司法适用路径(见表4)。

否定劳动关系案件的法官一般从形式要件切入严格认定平台劳动关系,其理由有三:一是,认定劳动者自行承担经营风险,包括报酬发放时间无持续性和稳定性、报酬总量无基本保障和受市场因素影响、生产工具由劳动者自行提供并维护等要素^①。对于是否以平台工作为唯一生活来源,一般调取劳动者注册平台的时间和每月平均收入,以常识判断是否为全部或主要劳动收入^②。二是,认为平台的管理措施并非劳动法意义上的劳动管理。性质上,认为着装要求、行为规范及扣分处罚等信息技术管理属行业习惯需要^③;程度上,因无日常考勤、工作量考核、请休假管理等制度,所以认为未达到劳动关

① 广西壮族自治区来宾市中级人民法院(2021)桂13民终1389号民事判决书。

② 四川省成都市中级人民法院(2019)川01民终17981号民事判决书。

③ 重庆市第一中级人民法院(2023)渝01民终1682号民事判决书。

系中工作时间、地点及内容的强力管理和支配程度^①；形态上，认为无工作时间连续性和日常性管理的特征^②。三是，无劳动关系合意。判断依据主要围绕劳动者自我决定理论和依举证情况反向推论。如有判决指出，劳动者明知协议已排除劳动关系仍自主注册，故可视为对兼职性质有着清晰认知^③；亦有判决认为，劳动者此前未与用人单位直接接触和协商^④、书面协议未载明相关劳动法义务，故无法证明劳动关系合意^⑤。

肯定劳动关系案件的法官倾向于从实质要件层面宽松认定平台劳动关系。解释路径有二：其一，侧重平台的控制意图及其实际可能性。有判决认为，自备部分生产资料、薪酬由其他主体代发等要素不足以否认劳动关系，劳动管理的本质在于劳动者无劳动的自主决定权^⑥。一般而言，平台企业存在线下施以人工调度或相关限制^⑦、实现单方定价和线上严密监控劳动过程^⑧、约定了给付劳务的排他性条款^⑨等情形的，更有可能被判定为存在劳动管理的意图并达到了实际控制的程度，劳动者实质上无自主决定权。其二，排除形式合意。部分判决不局限于将从属性视为唯一标准，而是在个案中纳入其他价值判断标准来辅助判定。此类判决通常综合使用多种方式认定劳动关系，包括增加劳动法保护的必要性要素^⑩、适当举证责任倒置^⑪，等等。

表 4 法院支持与否定劳动关系的理由统计表

判决结果	事实认定的理由	法律适用方案
否定劳动关系	劳动者自担经营风险	从形式层面严格认定
	平台的管理措施并非劳动法意义上的劳动管理	
	无劳动关系合意	
肯定劳动关系	平台企业存在管理控制的意图与可能性	从实质层面宽松认定
	在个案中纳入辅助性价值判断标准	

三、平台用工从属性标准适用分歧的原因探析

（一）传统的形式审查理念存在弊端

对照《通知》和劳动合同法所确立的劳动关系形式要件，发现长期强调书面合意和组织管理表征的形式审查理念排除弹性化用工，无法识别和解释平台企业的空间分化逻辑（见图 1）。在此理念下，劳动者权益保障难以实现。具言之，一方面，契约弱势地位阻碍了劳动者真实意愿表达。呈电子化、格式化和综合化特征的平台协议难以反映真实合意，加上算法不透明、法律规制缺位和新型劳动关系属“隐蔽劳动关系”还是“模糊劳动关系”本身存在争议，使得法官审查事实的动力不足；另一方面，物理空间中的劳动组织存在固定性、封闭性、持续性特征，使得法官易基于固定思维忽视算法管理作为

① 湖北省沙洋县人民法院(2023)鄂 0822 民初 1726 号民事判决书。

② 抚顺市新抚区人民法院(2019)辽 0402 民初 1794 号民事判决书。

③ 北京市海淀区人民法院(2019)京 0108 民初 34030 号民事判决书。

④ 浙江省平湖市人民法院(2021)浙 0482 民初 3213 号民事判决书。

⑤ 北京市丰台区人民法院(2016)京 0106 民初 26 号民事判决书。

⑥ 广东省广州市中级人民法院(2022)粤 01 民终 6300 号民事判决书。

⑦ 江苏省无锡市中级人民法院(2020)苏 02 民终 5172 号民事判决书。

⑧ 重庆市第五中级人民法院(2020)渝 05 民终 8308 号民事判决书。

⑨ 广东省广州市中级人民法院(2022)粤 01 民终 6300 号民事判决书。

⑩ 北京市第二中级人民法院(2020)京 02 民终 8125 号民事判决书。

⑪ 北京市第三中级人民法院(2017)京 03 民终 11769 号民事判决书。

控制工具的隐蔽性,从而否定平台劳动关系。此外,劳动者与何者存在从属事实及孰强孰弱问题,与举证情况密切相关。但囿于证据电子化和数据势差,劳动者欲从形式要件层面举证从属事实难乎其难。规范上,关于劳务派遣用工和非全日制用工的认定标准语焉不详,企业外包用工责任的专门规范阙如,无法为其提供指引。事实上,从属性强弱取决于法官对典型劳动关系近似性的整体判断,但传统的形式审查理念关注企业对劳动者进行一对一的、组织内部的、持续的控制,这对平台劳动者的举证能力要求较高。一旦平台企业删除账号或注销登记,劳动者更难从碎片化管理中寻找责任主体,举证情况更加被动,救济渠道受阻。考虑到共享算法控制权的其他利益相关者基于劳动者的劳动获益,具有可归责性。因此,部分法官依据劳动争议调解仲裁法第6条关于举证责任倒置的规定,尝试改变劳动者的诉讼不平等地位。但由于个案劳动者搭建证据链的能力有差异、法官对各类证据的证明力强弱认识不一、不同管理主体之间极易推诿等原因,适用结果缺乏可预见性。

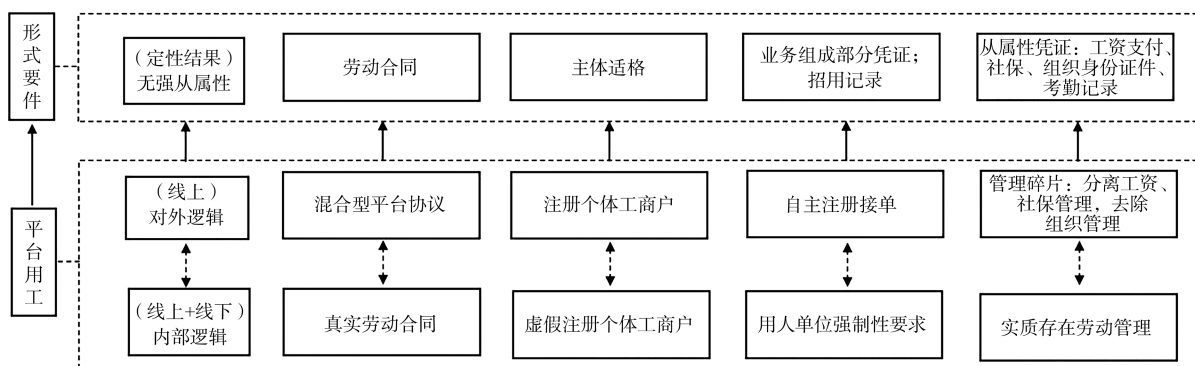


图1 平台用工管理空间分化逻辑图

（资料来源：作者自制。）

（二）从属性标准的适用规则不完善

法院对劳动关系认定要件认识不统一,存在规范和理论两方面的原因。其一,《通知》所确立的标准存在模式僵化、重形式轻实质等问题^①。加之我国对劳动者和劳动关系的立法界定缺位,雇佣与劳务相关规则缺失,故无法从立法上获得规范指引。其二,理论界对劳务、雇佣与劳动关系之间的关系、从属性内涵理解不一,导致学理依据不明。具体来看,首先,对经济从属性的认定存在偏差。在实践中,风险共担、利益共享机制被视为劳动者自负盈亏的承包关系^②。《通知》亦把工资支付和社保缴纳记录归为一类凭证。据此,经济从属性实质上体现了劳动交换、时间连续性和风险承担三重特性,具有高度的综合性、包容性。劳动关系从属性本质上是个别劳动关系中雇员对雇主的依附关系,即“他人决定的劳动”,在经济从属性层面表现为,较长时间存续性形成的雇员对雇主在经济上的依赖关系^③。这种持续依赖关系是企业承担一系列社会风险的前提和基础。换言之,后者所涉劳动法义务系前者之结果。因此,实践中混淆认定标准与评价结果的审查逻辑不当扩张了经济从属性的内涵,导致司法实践将报酬构成、计算和支付方式等诸多要素不加区分地视为从属性认定的关键标准,使规则适用的不确定性加剧。其次,把人格从属性与经济从属性和组织从属性相混淆,使其独立性缺失。劳

① 王倩:《德国法中劳动关系的认定》,《暨南学报(哲学社会科学版)》2017年第6期。

② 部分地区的司法文件指出,网络平台经营者与从业人员建立自负盈亏的承包关系的,不应认定为劳动关系。参见《广东省高级人民法院、广东省劳动人事争议仲裁委员会关于劳动人事争议仲裁与诉讼衔接若干意见》(粤高法发〔2018〕2号)、《山东省烟台市中级人民法院、烟台市人力资源和社会保障局关于劳动争议案件裁审衔接问题的处理意见》(烟中法〔2019〕58号)。

③ 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”》,《政治与法律》2024年第8期。

动关系的核心特征是劳动者为某一特定目的或在有限的时间内提供服务,人格从属性在效力位阶上具有优先性。但《通知》并未明确“劳动规章”“劳动管理”等相关表述之间的关系,以及与各类从属性之间如何对应。学界对于从属性内涵的理解亦存在“一元论”“二元论”“三元论”之分歧^①。从属性体系化规则的不完善,导致司法机关对劳动管理的概念和范围缺乏明确标准。

(三)两种相互矛盾的解释路径并存

法律形式主义与法律功能主义常被作为权利保护的正当性证成手段。前者以实在法规范文本为先验前提,论证进路依托程式化、文本化的客观要素;后者关注规范的工具论视角,通过量化和衡量规范的社会作用进行价值正当性论证^②。肯定劳动关系的部分理由突破了既有标准涵摄范围进行事实认定,强调用人单位通过算法权力实现劳动控制目的,以保障弱势劳动者的权益为价值判断取向,体现了功能主义释法路径。否定性判决适用涵摄或者类比方法择取关键用工事实,与既有标准进行相似性判断,未达典型单位制劳动者从属程度则难以认定劳动关系,体现了对法律形式主义的坚守。法律形式主义具有法之确定性和可预测性,但可能导致劳动法保护范围过窄。功能主义的平台用工劳动法规制进路可解“燃眉之急”^③,其优点是依据目的或者利益衡量挣脱概念的封闭性和模糊性,实现开放性的法律解释和法律续造。两种路径背后折射的是劳动权益与企业发展权益两种不同价值取向在事实认定和法律适用层面的牵扯。法官在两种价值取向中综合考量,难以避免随意性,同案不同判现象亦不少见。究其原因:一是,在基本劳动权益方面,平台劳动者与传统劳动者既有同一性也有区别性,“一刀切”地因循传统从属性认定标准或脱离法律规定放宽认定口径,均存在适配性不足问题;二是,传统的司法路径无法妥当实现价值平衡,作为法律适用主体的司法机关又难以超越法律框架创设新型劳动者的认定规范,其根源仍在于我国具体劳动权益分类分层配置机制有待完善。

四、完善我国平台用工从属性标准适用的建议

在完善我国平台用工劳动关系认定的从属性标准适用问题上,现阶段应摒弃形式审查和直接套用既有标准的思路,坚持以劳动法分类调整为基础的灵活化规制方案^④,采取基本劳动权益保障“优先”、一般标准与例外化标准“叠加”相结合的思路。可在识别隐蔽劳动关系的基础上,出台相关司法解释,以“要件+要素”模式构建一般标准,辅之以司法适用标准规范说理,逐步形成分层次的从属性标准适用规范。可以从理念重塑、规则优化和司法调整三个维度具体展开,以期提高从属性标准适用的完备性和灵活性。

(一)理念重塑:对从属事实进行实质性审查

1. 细化“事实优先原则”的适用。“事实优先原则”是指劳动关系的判定不受任何相反的合同名称或者其他形式的安排影响,应主要以与劳动者工作状态和报酬有关的事实为指导^⑤。我国曾以指导性案例的形式确立该原则^⑥,亦强调其识别隐蔽劳动关系之功能。但实践中不乏依照形式合意否定劳动关系的情况,“事实优先原则”的适用有待细化。

① 沈建峰:《论劳动关系的法律属性:继续性债之关系的回归》,《环球法律评论》2023年第4期。

② 申晨:《论中国民法学研究中的功能主义范式》,《法制与社会发展》2023年第5期。

③ 丁晓东:《平台革命、零工经济与劳动法的新思维》,《环球法律评论》2018年第4期。

④ 王天玉:《劳动法规制灵活化的法律技术》,《法学》2017年第10期。

⑤ 国际劳工组织:《关于雇佣关系的建议书(第198号)》, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312535, 访问日期:2024年4月1日。

⑥ 参见北京市第一中级人民法院(2018)京01民终5911号民事判决书,本案为最高人民法院指导性案例179号。

从目标上,为保护劳动者权利,对当事人之间不宜要求必须达成具体合意,只要达成提供劳务与支付报酬的抽象合意即可^①。部分法院因双方未达成明确的劳动关系合意、劳动者明知平台系灵活用工性质仍进行注册并提供劳务等因素而否认劳动关系合意的做法,不够全面。考虑到实践中普遍适用定式化、格式化合同,难以真实、全面地反映劳动者意志,因此,在以后的合意认定过程中,需倾斜保护劳动者权益,矫正私法契约之实质不公正。

从效果上,劳动合同系典型的关系型契约,事实存在的契约和合意并不限于合同内容履行过程,还存在于方方面面的实际管理中,且变化性强,需考察一系列整体合意才能完整探求当事人真实意图。因此,在个案中需考察全部的从属事实,不径直以主体适格和明示合意等形式要件为准。同时,鉴于实践中多数平台协议系定式合同,线上即可签订,无须线下磋商,因此需明确,通过平台协议名称排除劳动关系的,以劳动管理事实优先。协议中的个别条款与劳动关系特征不符的,应综合真实履行情况和议价能力予以判断。

2.适当加重企业举证责任以保障实质平等。平台劳动者请求确认劳动关系的原因,往往与本人及家庭的生存保障息息相关,具有紧迫性,个人难以承受诉累与举证带来的成本。而实践中平台企业容易凭借数据优势地位在事前转嫁成本、事中规避风险。举证责任倒置是社会法在司法上向弱者倾斜的重要机制,不失为一个解决思路。具体方法有二:一是在个案中考虑劳动者与证据接近的程度和保存证据的能力,综合判断劳动者无法提交部分有效证据的合理性。可结合履行信息披露义务、合作方资格审查义务等行政监管要求,判断平台企业是否掌握关键证据。涉及平台内部数据和相关企业之间的合作模式与管理权限分配的证据,将举证责任分配给企业更为适宜。二是探索有条件的举证责任倒置。对于劳动者而言,经济从属性相较于人格从属性更容易举证和判断,可考虑劳动者仅需举证存在经济从属性、劳动行为给付和受劳动管理的基本事实即可,由平台企业举证证明双方无强人格从属性。当然,矫正劳动者的举证弱势地位,有赖于在诉讼外赋予平台企业建立配送数据信息的保存与查询机制、合作方用工管理机制、纠纷处理联动机制等义务,从源头上预防劳动者因举证弱势而遭受不利益。

(二)规则优化:通过司法解释明确“要件+要素”模式的一般标准

“要件模式”指的是我国传统劳动关系认定标准采取的要件构成模式,其特征有三:第一,必须符合《通知》中的三个构成要件,包括人格、经济和组织从属性三个面向;第二,追求构成要件的全面性和统一性,劳动关系的成立依赖于全部事实要件的成立,缺一不可;第三,从属性相关要件具有高度的抽象性,不明确具体认定要素。“要素模式”指的是劳动关系的构成并不依赖于全部要件的成立,而是综合权衡各项劳动管理的相关要素后予以判定。相较于“要件模式”,“要素模式”具有开放性和多样性。目前,我国已通过典型案例形式确立了“要件+要素”认定模式的基本方向。司法实践对“要素模式”的初步探索亦凸显了突破传统“要件”审判标准的必要性和可行性。并且,平台用工类型多元复杂,难以创设新的构成要件进行统一描述。因此,可在坚持要件构成模式的基础上,灵活地、开放性地补充符合劳动立法价值的要素,综合认定平台劳动关系从属性。

构成要件与表征要素之间是一种相互辅助且动态组合的、具有内在一致性的、兼具封闭性和开放性的关系。具体而言,首先,在法律规范构成要件之外,确定和罗列所有可体现构成要件的相关表征要素并衡量权重,实现抽象的构成要件具象化,丰富从属性标准的层次结构。其次,从属性特性是劳动法倾斜保护劳动者价值定位的根源所在,应明确各项表征要素以“劳动管理”为核心,突出内在一致性,以期避免单一强调经济弱势和社会保护必要性,造成劳动法保障范围不确定。最后,平台用工具有内外部异质性,系多类劳动者和多种用工模式的集合体,难以对其构建起统一的构成要件。因此,需依据不同类型的用工事实进行动态组合,在“类案”的抽象性要素和“个案”的特殊性要素的指导下,实现形式逻辑和实质逻辑的统一,综合衡量从属性有无及强弱后得出法律评价结果,使得裁判结果更具可预见性。

^① 陈靖远:《事实优先原则的理论展开与司法适用——劳动法理论中的一个经典问题》,《法学家》2021年第2期。

关于规则确立的形式。现阶段我国劳动法治弹性化不足,仍处于单一调整模式向多层次类型化调整迈进的过渡阶段,全面认识不同类型平台劳动者的特征尚需时日,因此难以在短期内制定和修改法律条文。是故,应出台相关司法解释,在既有标准基础上,从以下几个方面进一步完善:一是界定劳动关系,明确劳动关系的法律属性和权利义务关系,防止劳动关系概念向社会学逃逸;二是申明劳动关系认定应秉持“事实优先原则”;三是更新事实劳动关系的认定标准。应删除《通知》中的“同时具备”要求,实践中该要求已“名存实亡”,无法达到预期效果。为解决从属性标准内部结构重叠混乱问题,应删除其中的“用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者”,保留“劳动管理”“有报酬的劳动”“业务组成部分”三个从属性要件,细化核心要素,并开放性列举辅助要素。具体而言,应做好如下几点:

1.厘清人格从属性的内涵并作为核心要件。人格从属性侧重于雇员在相当期间内无法自行支配劳务给付时间、决定详细给付内容、需服从雇主制定之工作规则、接受检查与制裁^①。实证研究表明,实践中人格从属性的内涵被模糊化和形式化,导致单个订单内部的人格从属性特征因多个订单的外部灵活性而被忽视。对此,《典型案例》中的“案例1”对工作时间连续性、日常性要求予以弱化,将人格从属性置于核心地位,解释为劳动者的劳动过程受平台算法指令和平台工作规则、劳动纪律、奖惩办法约束和控制,并且对工作时间和工作量不具有自主决定性。此解释展现了人格从属性的核心内涵,即劳动者依雇主意志切割工作时间与私人时间,劳动行为给付受制。由此,劳动管理可归结为时间和控制两个维度^②,时间维度的核心要素包括持续工作时间、固定工作量。结合平台用工的任务化特点,判定工作时间的关键在于连续性接单行为的认定,应根据谁具有决定权、不接单是否存在工作机会和报酬之不利利益,分情况讨论。一般而言,劳动者基于主观意愿连续接单,平台未对不接单行为施加惩戒或者不利利益,不宜认定为劳动关系,可能构成弱从属性的经济依赖劳动者;劳动者在惩戒规则威慑之下连续接单,该规则虽未实际实施但有实施可能性的,应评价为强人格从属。劳动行为控制要素主要有:用人单位单方预设和决定工作内容、方式、地点、工作流程等,劳动者丧失劳动控制,接受监督和惩戒。对于工作地点和内容是否固定,应穿透物理空间思维,以劳动者可否单方决定为标准。亲自履行是人格从属性的重要体现,不应以协议约定为准,需动态地审查劳动者可否自由转单,综合考量是否完全基于劳动者自主性,无须经企业报备、审核等程序。

2.限缩经济从属性的内涵并作为补充要件。经济从属性系雇主履行劳务对价给付的外部特征,劳动者因契约弱势地位和劳动过程受制而无法自主经营,区别于单纯以结果为标的其他劳务对价给付。

从内涵方面看,经济从属性存在主要经济来源说、生产资料依赖说、劳动者免担风险说三种观点,三者关系不明系实践中经济从属性内涵被不当扩张之症结。主要经济来源说强调劳动者因失去主要收入来源而陷入经济困境。德国法将其界定为只为一方工作或多方中某一方收入占一半以上^③,但我国未形成具体比例。生产资料依赖说聚焦原材料、劳动工具均由用人单位提供。免担风险说强调劳动者提供劳动的目的利他性。劳动者并不是为自己之营业劳动,而是从属于他人^④。基于此,其劳动报酬应免受利润和风险随时波动之影响。本文主张免担风险说,因为该说强调了人格从属性的核心地位及二者的内在关联性,逻辑上有利于从属性体系周延,范围上划定了经济从属性边界,同时可避免前两种学说的同质性问题。在地方层面,广东和上海都曾明确将是否建立风险共担机制视为单位负担风险的判断要素,实质上具化了免担风险说。《典型案例》将经济从属性区分为劳动者处于信息技术从属地位、劳动者丧失定价权和平台收入构成劳动者主要收入来源三项要素,亦呈现出劳动者免

① 黄越钦:《劳动法新论》,北京:中国政法大学出版社,2002年,第94页。

② 娄宇:《新就业形态人员的身份认定与劳动权益保障制度建设——基于比较法的研究》,《中国法律评论》2021年第4期。

③ 王倩:《德国法中劳动关系的认定》,《暨南学报(哲学社会科学版)》2017年第6期。

④ 黄越钦:《劳动法新论》,第95页。

担风险说在生产资料、市场地位和行为持续性等三个层面的具体表现形式。综上,为避免不确定性,需明确经济从属性各要素的内部关系和外部体系。一方面,经济从属性依附于人格从属性而生,仅存在经济从属性无法认定为劳动关系。另一方面,经济从属性的核心在于劳动报酬是否具有持续性和稳定性,该要素在判决中的高引用率也证明了我国司法实践对工资稳定性更为重视。换言之,在平台用工场景下,报酬的组成、计算方式、发放主体已无法清晰区分劳动给付与其他劳务给付,不宜作为核心标准。纵观世界各国,往往不限于某一考察要素,我国实践亦从多个侧面判断。因此,重要生产工具由谁占有、劳动者是否欠缺劳务给付对价的决定权、主要或全部收入来源于单位等因素,可作为个案判断从属性强弱的辅助因素。

3.放宽组织从属性的要求并作为辅助要素。前文对从属性典型要素的统计结果显示,传统组织从属性要素对平台用工劳动关系判定的影响并不明显。一方面,其易被视为人格从属性和经济从属性的一部分;另一方面,根植于科层结构的组织从属性在应对去组织化的平台用工时出现诸多不适应性。《典型案例》虽考察了劳动者被纳入平台组织体系、成为平台企业生产经营组织的有机部分、以平台名义对外提供服务等组织从属性要素,但对比“案例1”和“案例2”发现,是否按照传统劳动管理方式将劳动者纳为稳定成员、承担组织成员义务的权重更大,前述组织从属性的要素更多被用于识别劳动关系强弱。为避免劳动关系泛化,不应将组织从属性作为核心标准。从单个订单的劳动过程看,在平台用工场域下,工作场所分离、工作时间分割、雇佣与使用分化等特征虽瓦解了传统层级组织,但组织体概念通过信息技术与经营关系相融合,大部分平台劳动者仍符合组织从属性概念的内涵。即便如平台企业所称,其仅提供信息撮合技术,但该逻辑无法解释平台系统内部预设的生产流程、在线评级、信誉奖惩机制等算法权威对劳动者的影响。从多个订单的外部管理来看,传统组织从属性表征具有识别劳动关系强弱之功能,可作为辅助要素;标准劳动关系的人格从属性与经济从属性均主要通过组织从属性体现,如劳动者被编入组织、工作过程呈现集体依赖性等。从证据层面看,组织从属性表征的形式化、标准化程度更高,证明难度更低,有利于提高审判效率。综上,考虑到平台用工的现实状况,可在《通知》的基础上放宽组织从属性要求,弱化工作场所和组织成员的协作要素,明确是否存在招聘管理、劳动行为是否表现为组织外观、经营业务范围等外部特征不可推翻劳动关系的存在。

(三)司法调整:明确个案价值平衡的特殊认定标准

在欠缺劳动权学理解构、新型权利谱系构建和专门立法设计的情况下,通过司法可以填补自由裁量空间,达到平台企业利益与劳动者利益之间的动态平衡,同时也为我国平台用工劳动关系认定从属性理论的发展和现实回应预留空间。这就要求以倾斜保障弱势劳动者权益的立法宗旨为准绳,坚持劳动者权益保护与维护用人单位生存发展并重,区分不同类型和情形,实现从属性标准司法适用的具体化,以期实现具体劳动权益的有限扩展。一方面,以法律形式主义为中心保持从属性标准的确定性;另一方面,以法律功能主义作为辅助性的价值衡量标准,为用工责任的分层承担提供可能路径。建议从以下几个方面着手:

1.秉持主给付优先原则。不同类型的平台和工种的劳动管理方式具有差异性,应以双方的主给付义务为主要判定因素。具体包括与劳动行为密切相关的报酬给付义务、亲自履行义务、违背服从义务的受领惩戒行为。有法院机械地以用人单位未履行招聘及入职管理、就业培训、个税和保险支付等义务而判定双方无劳动关系合意,此方案不宜采纳。以上要素未直接涉及劳动行为给付。而且,在人力资源要素市场化进程中,正逐步剥离企业管理权范畴,由专门化服务机构负责,未充分体现雇主单方的指示。

2.贯彻类型化认定标准。在事实层面,根据不同平台和不同用工模式的劳动管理程度,分类量身定制认定方案。首先,根据平台企业是否参与交易前的定价和缔约过程、是否对单项任务的劳动过程进行组织协调和控制这两个因素,识别专业服务型平台、纯调度型平台和组织管理型平台。专业服务

型平台一般与用人单位达成工资、税收征收等方面的委托管理关系,不介入劳动行为管理。纯调度型平台提供信息撮合服务,仅在保障交易成果交付范围内实施检查监督职能,无人格从属性。但该类平台中线下完成劳务并交付成果的劳动者,可能存在隐蔽雇佣情形,需以事实优先刺穿隐蔽劳动关系外观。其次,根据劳动配置和管理的方式判断直接雇佣、众包、外包三种用工模式。是否存在人工调度和控制、是否参与经营管理系识别“假外包”和劳动者与何方主体存在劳动关系的重要因素。最后,在前两者基础之上,需以从属性事实综合衡量劳动关系情形。对于劳动者自主注册下的众包模式,应着重考察算法管理是否对连续工作时间予以限制,这是劳动管理是否达到控制和支配程度的关键。

3. 实现关系与责任适当分离。实证研究发现,劳动者的诉求主要集中于劳动报酬、休息休假、劳动安全、劳动条件等基本劳动权益保障方面,但我国单独雇主责任的法理,无法应对多重劳动关系下的责任分配。为应对多方用工特点,可将劳动关系认定与“打包式”责任适当分离。在内容上,针对劳动基准类权益,可借鉴广东省的规定^①,降低工作时间要素的权重,强调劳动报酬的单方决定权、技术依赖性和组织管理等因素。部分地区也放宽了工作时间的自主性和持续性要求,将不完全符合确立劳动关系的用工形式与临时性、零散性、短期性的劳动用工形式相并列^②。针对与持续性劳动关系法理密切相关的休息休假、劳动合同解除时的经济补偿等权益,仍以强从属性为判断标准。在技术上,可将劳动给付类协议的内容与形式分离。平台用工协议多为混合型合同,难以从整体上将其归为某类典型合同。当前,我国以行政指导文件的形式构建多元化权益保障体系,但并未对“书面协议”进行直接定性,意在实现劳动者司法救济的同时,不排除被认定为劳动关系的可能性^③。此举实质上将合同性质认定与权利保障分离,从单一的劳动合同保障调整为多种协议共同保障,这为司法机关将合同逐条分割、依具体情况分别适用劳动法与民法规范提供了操作空间。

五、总结与展望

在我国劳动法律制度“二分”框架下,从属性标准不仅关涉规范适用的范围,而且与劳动者权益保障密切相关。我国自2014年起在平台用工劳动关系认定方面的司法探索表明,现有从属性标准在平台用工劳动关系认定上仍有解释力和包容度。面对新就业形态多元化、灵活化、复杂化带来的挑战,我国形成了以事实优先为基础的“个案综合考量”模式,并向“要件+要素”模式迈进,在避免“一刀切”审判消极后果的同时,防止劳动关系泛化。然而,如何契合新就业形态劳动者劳动权益保障需求,构建从属性标准体系化规范,尚需充足时间形成共识性经验。不可否认的是,从属性标准判定的艰难处境,凸显了劳动关系认定的司法路径在劳动权益保障功能上的局限性。我国劳动立法有待顺应司法实践与政策需要,扩大劳动法保障范围。从短期来看,可采用司法解释的方式,明确新就业形态劳动者的身份地位,落实其基本劳动权益。从长期来看,有待于在劳动法典中明确界定劳动关系,在标准劳动关系一般规范基础上,构建新型劳动关系的特殊权利制度与豁免机制。

① 广东省人力资源和社会保障厅等八部门发布的《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的实施意见》(粤人社规〔2022〕14号)规定,“事实上同时具备三个条件,且不符合劳动关系特征的,可确定为新型用工关系:一是劳动者从事的工作依赖于平台企业提供的信息,并以平台企业名义提供劳动或服务;二是新业态企业对劳动者进行劳动管理,但劳动者对决定是否或何时提供劳动或服务具有较大自由度;三是劳动者从一个或多个新业态企业获得报酬,报酬的算法及支付周期取决于平台交易规则。其他情形则根据实际情况相应确定为劳动关系或民事关系。”

② 参见《宁夏回族自治区维护新就业形态劳动者劳动保障权益实施办法(试行)》(宁人社发〔2021〕188号)。

③ 参见《人力资源社会保障部办公厅关于印发〈新就业形态劳动者劳动合同和书面协议订立指引(试行)〉的通知》(人社厅发〔2023〕6号)。

Recognition and Criteria for the Subordination of Platform Employment —Empirical Study Based on 3016 Labor Dispute Cases Involving Platforms

Wang Bei Qin Qiuling

(School of Law, Sichuan University, Chengdu 610225, P.R.China)

Abstract: Subordination theory is the core characteristic that Chinese scholars rely on to determine the existence of an employment relationship. It serves as a key indicator for assessing whether a worker enjoys the legal status of an employee and is entitled to labor law protections. In China's judicial practice, the determination of subordination theory is primarily based on Sections 1 and 2 of Article 1 of the "Notice on Matters Concerning the Establishment of Labor Relations" issued in 2005. However, as the platform economy rapidly develops, platform workers exhibit characteristics that differ significantly from traditional workers, such as increased flexibility in working hours and locations, as well as the ability to serve multiple employers simultaneously. The application of conventional criteria for identifying employment relationships to platform workers proves challenging, often leaving them without the rights and protections afforded to employees. Existing literature has explored innovations in subordination theory from various perspectives, such as redefining the concept of labor relations, increasing the types of workers, and granting basic rights to platform workers. However, there is currently a lack of data on the characteristics of platform workers across all industries and research on the impact of these characteristics on traditional criteria for determining employment relationships. A statistical analysis of 3,016 labor relation judicial cases from China Judgments Online indicates that platform workers possess new characteristics, such as freedom in working hours and locations and serving multiple employers. These characteristics lead to a high degree of uncertainty in the application of traditional criteria for determining employment relationships. Specifically, when identifying platform labor relations, different judges select different subordination-related factors and have varying understandings of the content of subordination. By examining different adjudication rationales, it is found that there are three reasons for the uncertainty in the determination of platform labor relations. The first reason is that traditional criteria for determining labor relations emphasize the status of formal elements, but these elements cannot accurately identify the true employment relationship in the platform context. The second reason is that traditional criteria for determining labor relations were established based on the physical economy and do not consider the differences between the platform economy and the physical economy. Therefore, it is necessary to redefine the characteristics of subordination theory. The third reason is that current judicial practice features two methods of interpreting subordination theory: legal formalism and legal functionalism. This leads to contradictory determination results. In light of these findings, this paper highlights the crucial role of actual employment conditions and technological control in characterizing subordination in the context of platform work. It proposes a multi-level analytical framework that takes into account guiding principles, general identification rules, and special identification criteria. By doing so, the paper makes meaningful contributions to refining the rules for determining platform employment relationships and ensuring that platform workers receive appropriate legal protections.

Keywords: Labor relations; Subordination theory; Identification standard; Platform employment; Special identification criteria

[责任编辑:李春明]