

平台用工中劳动关系的认定

算法管理下从属性的隐形化

赵跃

(安徽国运律师事务所, 安徽 合肥 230000)

摘要：平台用工的争议，表面是合同名称之争，实质是从属性的认定之争。平台以“合作协议”“承揽协议”替代劳动合同，以算法派单替代人工指挥，以评分与奖惩替代纪律处分，使传统的从属性标志趋于隐形。若仍以“是否打卡”“是否固定工位”作为判断标准，则大量实质上的用工关系将被排除在劳动法保护之外。本文主张，从属性的判断应当从“形式标志”转向“实质控制”：以“接单的自主程度、价格的确定方式、过程的管理强度、惩戒的实施方式、收入的依赖程度”五项要素为核心，构建可操作的认定框架。在此基础上，应当承认“类型化”的正当性：专送骑手与平台之间通常成立劳动关系；众包骑手原则上不成立劳动关系，但可依“不完全劳动关系”给予部分保护；介于两者之间的乐跑、优选等形态，须依实际控制程度个案判断。“不完全劳动关系”不是概念的折中，而是责任的分配：在工伤、最低报酬、休息时间、算法透明四个方面提供底线保护，而不强行套用解雇保护、经济补偿等以“持续性从属”为前提的制度。在程序上，应当通过举证责任的转换与平台的信息提供义务，缓解劳动者“举证不能”的困境。

关键词：平台用工；劳动关系认定；从属性；算法管理；不完全劳动关系

中图分类号：D922.5 **文献标识码：**A **文稿编号：**WJLT(2026)05-0025-12

Identifying Employment Relationships in Platform Work: Invisible Subordination under Algorithmic Management

ZHAO Yue

(Anhui Guoyun Law Firm, Hefei 230000, Anhui, China)

Abstract: Disputes over platform work concern subordination rather than the label of the contract. Platforms replace employment contracts with cooperation agreements, replace human dispatch with algorithms, and replace discipline with ratings, rendering traditional indicia of subordination invisible. This article argues for a shift from formal indicia to substantive control, assessed through five elements: autonomy in accepting orders, price determination, intensity of process management, mode of sanction, and dependence on income. On that basis, a typology is justified: dedicated riders normally stand in an employment relationship; crowd-sourced riders generally do not, though partial protection may apply; intermediate forms require case-by-case assessment. Partial employment is not a conceptual compromise but an allocation of responsibility, securing minimum protection in work injury, minimum pay, rest, and algorithmic transparency, without imposing dismissal protection premised on continuous subordination. Procedurally, burden shifting and platform disclosure duties are essential.

Key words: platform work; employment relationship; subordination; algorithmic management; partial employment

说明：（本文为作者个人研究观点，不代表所在单位意见）

作者简介：赵跃，安徽国运律师事务所执业律师，主要研究劳动争议与民事诉讼。

一、问题的提出

平台经济的迅速扩张，改变了劳动的组织方式。外卖配送、网约车、即时配送、网络直播、家政上门，这些行业的共同特点，是平台掌握订单与技术，劳动者掌握时间与体力，二者以“合作协议”相连。协议的名称各不相同，实质却高度相似：平台定价、平台派单、平台评价、平台惩戒，劳动者则在平台上接单、履约、收款。

争议由此而生。劳动者主张自己“在平台上上班”，要求确认劳动关系，进而主张工

伤、经济补偿、加班费；平台主张双方是“合作关系”，劳动者是“独立承包人”，自负盈亏、自担风险。法院面对同一类事实，裁判结果却并不统一：有认定劳动关系的，有认定劳务关系的，有认定承揽关系的，还有以“不完全符合”为由回避定性的。

分歧的根源，不在于事实的复杂，而在于标准的老化。传统的劳动关系认定，依赖一套工业时代的标志：固定的工作时间、固定的工作场所、遵守规章制度、接受指挥监督、按月领取工资。这套标志在工厂里清晰可辨，在平台上却模糊不清：没有工位，没有考勤，没有工牌，没有主管；有的只是一个应用软件、一套评分规则、一份格式协议。

是否因此就否认劳动关系？答案显然是否定的。形式的消失，不等于实质的消失。平台虽不直接指挥，却通过算法分配订单；虽不明文规定工时，却通过“在线时长”“接单率”施加压力；虽不作纪律处分，却通过降权、封号、扣款实现惩戒。控制的形态变了，控制的强度未必减弱。

本文的任务，是重建判断的标准。第一步，回到从属性理论，厘清其内核；第二步，分析算法管理如何使从属性“隐形化”，以及如何透过隐形把握实质；第三步，提出五要素的判断框架；第四步，讨论类型化的正当性与边界；第五步，处理“不完全劳动关系”的责任配置；第六步，解决举证难题。

需要预先说明立场。本文不主张把所有平台用工一律认定为劳动关系，也不赞成以“合作”之名一概排除。劳动法的保护，应当与从属性的程度相匹配：从属性强者，全面保护；从属性弱者，底线保护；无从属性者，不予保护。分层的保护，比“全有或全无”的二元判断更为合理。

还应交代一个背景。平台用工的形态极为多样，从专送到众包，从乐跑到优选，从直营到加盟，其控制强度差异甚大。任何“一刀切”的规则，都会在某一端失灵。故本文主张的框架，是可分级的框架，而非单一的结论。

至于骑手、网约车司机与平台之间究竟是不是劳动关系，站内外卖骑手、网约车司机和平台是劳动关系吗一文已有面向当事人的通俗梳理；本文则从裁判者的角度，重构认定的要素与层次。

还有一个必须交代的背景：平台用工的争议，往往不是“一个人对一个平台”，而是“一个人对一张网络”。骑手可能同时注册三个平台，可能今天为甲平台送餐、明天为乙平台跑腿；站点可能今天挂靠A公司、明天挂靠B公司。关系的主体在流动，关系的客体在变动，认定的难度由此倍增。

流动不意味着没有关系。判断的标准，应当是“在争议发生的具体时段内，谁在组织其劳动、谁在支付其报酬、谁在承担其风险”。时段的锁定，使流动的关系可以被切片观察；切片的观察，使认定成为可能。

二、从属性理论的内核与演变

劳动关系与其它给付关系区分的关键，在于从属性。从属性有三个方面：人格从属性、经济从属性、组织从属性。三者并非并列，而是层层递进：人格从属性是核心，经济从属性是补充，组织从属性是外在表现。

人格从属性，指劳动者在给付劳务时受他人的指挥监督，其时间、地点、方式均由他人决定，自身没有或者仅有极少的裁量空间。其典型表现是：服从工作安排、遵守作息制度、接受监督检查、承担违纪后果。人格从属性的本质，是“他决”取代“自决”。

经济从属性，指劳动者依赖雇主提供的生产资料与工作机会，其收入主要来源于该雇主，自身不承担经营风险。其典型表现是：不承担盈亏、不投入资本、不雇佣他人、按劳取酬而非按成果取酬。经济从属性的本质，是“依附”取代“独立”。

组织从属性，指劳动者被纳入雇主的组织体系，成为其生产结构的一环，与其他劳动者协作，对外以雇主的名义活动。其典型表现是：使用雇主的设备、穿着雇主的制服、接受雇主的培训、在雇主的场所工作。组织从属性的本质，是“融入”取代“外部”。

三者之中，人格从属性最具决定意义。因为经济从属性可能源于市场地位的不对等，组织从属性可能源于合作的紧密，唯有从属性直接指向“指挥与服从”这一劳动关系的本质。故在判断时，应当以人格从属性为主，其余二者为辅。

这一理论，源自大陆法系的“雇佣契约”学说，后经日本、我国台湾地区的学说与判例发展，形成“使用从属性”的概念。我国的司法实践，虽未明文采用“从属性”一词，但其判断要素（人格、经济、组织）实际上已经体现在原劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》所列举的三项标准之中。

该通知确立的三项标准是：主体资格适格；劳动者受用人单位的劳动管理，从事其安排的有报酬的劳动；劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。三项标准，分别对应组织从属性、人格从属性与业务关联性，与学理上的从属性理论基本吻合。

问题在于，三项标准的表述过于抽象，缺乏可操作的要素。司法实践遂发展出若干具体标志：是否签订劳动合同、是否缴纳社会保险、是否按月发放工资、是否有考勤记录、是否遵守规章制度、是否接受奖惩。这些标志，在传统用工中十分有效，在平台用工中却大量失灵。

失灵的原因，是平台重构了管理的方式。它不再依靠“人管人”，而是依靠“系统管人”；不再依靠“制度文本”，而是依靠“参数设置”；不再依靠“现场监督”，而是依靠“数据追踪”。管理的载体变了，管理的实质未变，但原有的标志却难以捕捉。

于是出现一种悖论：控制越精细，标志越模糊；数据越密集，证据越稀薄。平台掌握全部数据，劳动者手中只有一部手机；发生争议时，劳动者难以证明自己被“管理”，平台则可以主张“只是提供信息服务”。举证的失衡，加剧了认定的困难。

破解之道，不能靠“扩大解释”式的口号，而要靠“要素重构”。即：从平台的运行

逻辑出发，找出那些能够反映控制强度的要素，再把这些要素转化为可举证、可辩论、可判断的标准。这是本文以下的任务。

算法管理之所以难以被识别为“管理”，还因为它披着“技术服务”的外衣。平台主张：我们提供的只是信息撮合、路径规划、支付结算的技术服务，骑手是独立的经营者，平台是技术的提供者。此种主张，在理论上并非全无道理，但在实践中有两点难以自圆。

其一，技术服务通常不涉及对相对方行为的持续干预。导航软件也提供路径规划，但不强制用户按路线行驶，也不因偏离路线而扣减报酬；平台则不同，偏离路线会被记录、会被警告、会影响评分。技术的“建议”与技术的“命令”，区别正在于此。

其二，技术服务通常按次收费，不参与相对方的收益分配。平台则从每单中抽取佣金，其收益与骑手的劳动量直接相关。收益的分享，意味着风险的共担与组织的参与，这与纯粹的技术服务有本质区别。

因此，判断平台的角色，不能只看其自称“技术公司”，而要看其在交易中实际扮演的功能：是撮合者，还是组织者？是收费者，还是分配者？功能的实质，决定法律的性质。

三、算法管理下从属性的隐形化

算法管理的第一种形态，是派单。平台依据骑手的位置、评分、历史履约率，自动分配订单。骑手表面上有“拒单”的自由，实际上拒单会影响评分，评分下降会减少派单，派单减少会导致收入下降。此种“选择的自由”，是在被结构化的选项中的自由，其自由度极为有限。

判断派单是否构成“指挥”，关键在于“拒绝的后果”。若拒绝的后果轻微（如暂时不派单），则接近合作；若拒绝的后果严重（如降权、封号、永久退出），则接近指挥。故在认定时，应当查明平台的派单规则、拒单的后果、申诉的渠道，而不能仅凭“可以拒单”一句即否认管理。

算法管理的第二种形态，是定价。平台单方确定配送费、里程补贴、时段加价、恶劣天气补贴，骑手无权议价。此种定价权，实质上是“劳动条件的决定权”。在传统用工中，工资标准由用人单位决定，正是人格从属性的重要表现；平台单方定价，与之在功能上并无二致。

有观点认为，平台定价只是“撮合交易的价格发现”，不同于工资。此说难以成立。价格发现的前提是双方议价，而平台用工中骑手并无议价能力；价格发现的结果是市场均衡，而平台定价往往伴随补贴与抽成，其目的在于平台的整体收益最大化。故定价权的归属，应当作为判断从属性的重要指标。

算法管理的第三种形态，是过程监控。平台通过定位、轨迹、时长、送达准时率，对履约过程实施全程监控；通过“超时提醒”“路线偏离警告”“异常停留提示”，对骑手

的行为实时干预。此种监控的密度，远超传统用工的现场监督。

过程监控的法律意义，在于它替代了“指挥”。传统用工中，指挥表现为“你去某处、做某事、按某标准完成”；平台用工中，指挥表现为“系统已派单、路线已规划、时限已设定”。形式的差异，不改变“他决”的实质。

算法管理的第四种形态，是评价与惩戒。平台以星级、评分、履约率、投诉率构成评价体系，以降权、限单、扣款、封号构成惩戒体系。评价与惩戒相连，使评分不仅是“信息”，更是“权力”。

此种权力，具有准纪律处分的性质。传统用工中的警告、记过、罚款，须有制度依据、须经程序、须可申诉；平台的降权与封号，往往依据不公开的规则，程序不透明，申诉渠道不畅。权力的强度未必更低，程序的保障却更为薄弱。

算法管理的第五种形态，是劳动过程的拆分。平台把一份完整的工作拆分为“接单、取货、配送、交付”若干环节，每个环节由不同的人完成，或以众包的方式由不特定的人抢单。拆分的目的是提高效率，其副作用是模糊了“雇主”的轮廓。

拆分不改变业务的整体性。对消费者而言，其购买的是“一次完整的配送服务”，而非若干独立环节的拼接；对平台而言，其组织的是完整的业务流程，而非零散的信息匹配。故在判断时，应当看“业务的组织者是谁”，而非“环节的承担者是谁”。

隐形化的结果，是“控制的强化”与“标志的弱化”并存。这正是平台用工认定困难的症结。解决之道，不是回到旧标志，而是提炼新标志：从“是否打卡”转向“是否可拒绝且无严重后果”，从“是否有主管”转向“是否受系统实时干预”，从“是否有规章制度”转向“是否有单方惩戒规则”。

五项要素的提出，还有一个方法论上的考虑：可辩论性。传统的“从属性”概念过于抽象，当事人在法庭上难以针对“是否具有从属性”展开有效辩论；转化为五项具体要素后，双方可以就“拒单是否有后果”“单价是否可协商”等具体问题举证、质证、辩论，裁判的说理也随之具体化。

可辩论性的提升，也提升了裁判的可预期性。潜在的当事人可以对照五项要素，自行评估关系的性质；律师可以据此设计证据策略；平台可以据此调整用工模式。规则的指引功能，正是在这种“可对照”中实现的。

当然，要素的列举难免有遗漏。新的用工形态不断出现，新的管理技术不断迭代，今天有效的要素，明天可能失灵。故要素的框架应当保持开放，允许在个案中补充新的要素，也允许根据技术的变化调整要素的权重。

开放的框架，需要“兜底”的判断。若五项要素均不典型，或者相互矛盾，则应当回到最本质的问题：劳动者是否在实质上依附于平台，是否失去了自主决定劳动过程的能力。这一问，是所有的要素都无法替代的。

四、五项要素的判断框架

基于上述分析，本文提出五项要素，作为认定劳动关系的核心标准：接单自主程度、价格的确定方式、过程的管理强度、惩戒的实施方式、收入的依赖程度。五项要素，分别对应人格从属性、经济从属性与组织从属性的不同侧面。

第一项，接单的自主程度。考察三点：骑手是否可以自由选择接单的时间与数量；拒绝接单是否产生不利后果；不利后果的严重程度。若骑手可自由上下线、拒单无实质后果，则自主度高；若须按排班上线、拒单导致降权，则自主度低。

第二项，价格的确定方式。考察三点：单价是否由平台单方确定；骑手是否有议价或者选择的空间；补贴与抽成的规则是否公开。若单价单方确定且不可协商，则从属性强；若骑手可以自主报价、平台仅收取信息服务费，则从属性弱。

第三项，过程的管理强度。考察三点：平台是否实时监控履约过程；是否对路线、时限、操作规范作出强制要求；违反要求是否即时干预。若监控全程、干预即时，则管理强度高；若仅事后评价、不作过程干预，则管理强度低。

第四项，惩戒的实施方式。考察三点：惩戒规则是否由平台单方制定；惩戒措施是否具有单方性与强制性；是否有有效的申诉渠道。若规则单方、措施强制、申诉缺失，则从属性强；若惩戒仅限于市场化的评价、骑手可转向其他平台，则从属性弱。

第五项，收入的依赖程度。考察三点：骑手收入是否主要来源于该平台；是否同时为多个平台服务；是否自备生产工具并承担经营风险。若收入单一来源、工具自备但用于平台业务，则依赖度高；若多平台并行、自主经营，则依赖度低。

五项要素的运用，不是简单的加减，而是综合权衡。可以采用“核心要素决定法”：以第一项与第三项为核心，若二者均指向强控制，则倾向认定劳动关系；若二者均指向弱控制，则倾向否认；若二者指向不一，则以第二、四、五项辅助判断。

也可以采用“评分法”：每项要素设定三级（强、中、弱），分别赋值，累加后划定区间。评分法的优点是直观、可复核，缺点是有机嫌之嫌。本文认为，评分可以作为说理的辅助，但不宜作为判决的唯一依据；最终仍须回到“是否受他人指挥、是否依附于他人”的实质判断。

五项要素之外，还有一些辅助事实：是否穿着平台制服、是否使用平台提供的保温箱与车辆、是否接受平台的培训与考核、是否以平台名义对外活动、是否被纳入平台的保险体系。这些事实，单独看意义有限，合并看则能反映“融入组织”的程度。

须强调，合同名称不具有决定意义。当事人把合同命名为“合作”“承揽”“居间”，不能改变其实际的法律性质。判断应当“重实质、轻形式”，以实际履行的情况为准。这是各国劳动法通行的原则，也是我国司法实践的一贯立场。

同样，合同中的“自担风险”“自负盈亏”“不存在劳动关系”等条款，亦不能当然排除劳动关系的成立。此类条款，性质上属于“预先放弃法定权利”的约定，若与实际履

行不符，应当认定为无效或者不予采纳。

类型化的另一个功能，是“分配说服的负担”。若案件属于通常认定劳动关系的类型，平台须说服法院“为何本案不同”；若属于通常不认定的类型，劳动者须说服法院“为何本案例外”。负担的分配，使裁判更有效率，也使双方对胜负更有预期。

类型化的形成，应当依靠案例的积累，而非行政的指定。通过发布典型案例、编纂类案裁判规则，逐步形成“何种形态对应何种关系”的共识；共识形成后，再以司法解释或者指导性文件固定。自下而上的形成，比自上而下的指定更为稳妥。

须警惕的是，类型化可能被平台“反向利用”。平台可以设计出“形式上符合众包特征”的用工模式，以规避劳动关系的认定；也可以在争议发生后，临时调整用工模式，使案件事实“看起来”属于低控制类型。对此，应当以“争议发生时的实际履行”为准，而非以“事后调整的模式”为准。

五、类型化的正当性与边界

平台用工并非单一形态。以配送行业为例，至少可以分为四类：专送骑手、乐跑骑手、众包骑手、以及通过加盟商招募的骑手。四类的控制强度依次递减，法律性质亦应不同。类型化的意义，在于使规则与形态相匹配，避免“一刀切”的失灵。

专送骑手，通常由平台的合作商（站点）招募，有固定的上班时间、固定的配送区域、固定的站点管理，须参加晨会、须穿制服、须接受站长的调度。其控制强度，与传统用工相差无几。本文认为，此类骑手与站点之间通常成立劳动关系，站点与平台之间则依合同确定责任分担。

乐跑、优选等形态，介于专送与众包之间。骑手须在特定时段上线、须完成一定的单量、须接受平台的派单规则，但可以自主选择上线的时间与区域。其控制强度中等。本文认为，此类形态应当个案判断，重点考察“上线时段的强制性”与“单量要求的惩罚性”。

众包骑手，可以自由注册、自由接单、自由下线，不受站点管理，不参加晨会，不穿制服。其控制强度较弱。本文认为，此类骑手原则上不成立劳动关系，但当其符合“持续、专一、受控”的特征时（如长期只为一个平台服务、按平台排班上线），仍可认定。

加盟商招募的骑手，其法律关系更为复杂。骑手与加盟商签订合同，加盟商与平台签订合作协议。此时，劳动关系的相对方是加盟商，而非平台；平台仅在特定情形下（如加盟商不具备用工主体资格、平台对骑手实施直接管理）承担连带责任。

类型化的边界，须以“控制强度”为尺度，而非以“行业”或者“平台名称”为尺度。同一平台，可能同时存在多种形态；同一形态，在不同地区的控制强度也可能不同。故类型化只是“初步的指引”，最终的判断仍须回到个案的事实。

类型化的风险，是“标签化”。一旦某类形态被贴上“非劳动关系”的标签，法院可

能不再审查具体事实，直接依标签作出裁判。此种做法，违背了类型化的初衷。类型化的目的，是提供分析的起点，而非替代分析的过程。

为降低标签化的风险，可以在类型化的同时，设置“例外条款”：即使属于通常不认定劳动关系的形态，若存在“强制排班、强制接单、强制着装、强制参加培训、单方罚款”等情形，仍可认定。例外条款的存在，使类型保持开放。

中间地带的另一个功能，是“过渡”。新兴业态在初期往往规则不明，若立即施加全面的劳动法义务，可能抑制其发展；若长期不予保护，则风险不断累积。中间地带提供了“边走边看”的空间：先给予底线保护，待业态成熟、规则清晰，再逐步提高保护水平。

过渡不等于永久。中间地带应当设定“日落”机制：随着职业伤害保障的普及、最低报酬标准的建立，中间地带的具体内容应当相应调整，直至与劳动法的一般保护接轨。永久的例外，会变成永久的歧视。

在责任的具体配置上，还须处理“多方主体”的问题。平台、加盟商、人力资源公司、保险机构，各方在用工链条中的角色不同，责任亦应不同。可以按照“谁管理、谁负责；谁受益、谁分担”的原则，确定主要责任与补充责任。

保险机制的设计，也值得讨论。职业伤害保障若完全由平台承担，成本可能转嫁至消费者或者骑手；若完全由骑手承担，则保障的意义有限。较为合理的方案，是由平台按单缴费、政府给予补贴、保险机构承保，三方共担。共担的机制，比单方的强制更为可持续。

六、不完全劳动关系的责任配置

在劳动关系与劳务关系之间，是否存在“中间地带”？近年政策文件提出“不完全符合确立劳动关系情形”的概念，试图在二者之间开辟第三条道路。这一概念的正当性，须从其功能与边界两方面考察。

从功能看，中间地带的设立，是为了解决“全有或全无”的困境。若一律认定为劳动关系，则平台成本骤增，可能转向更隐蔽的用工；若一律否认，则劳动者失去基本保护，社会风险积聚。中间地带，提供了“底线保护”的可能。

从边界看，中间地带不能成为“规避劳动法”的通道。若平台可以把所有用工都归入中间地带，则劳动法的保护将被架空。故中间地带的适用，须有严格的条件：以“人格从属性较弱但经济从属性较强”为限，且须经实质审查，不得由当事人约定。

底线保护的内容，本文主张四项：工伤保险或者职业伤害保障、最低报酬、休息时间、算法透明。四项分别对应生命健康、基本生存、人格尊严、知情参与，是“人”的最低要求，不因用工形态而丧失。

工伤保险，是最迫切的一项。骑手在配送途中发生事故的概率远高于一般职业，而众包骑手往往没有工伤保险，只能依靠商业意外险。商业险的赔付额度低、免责条款多，难

以覆盖重伤或者死亡的风险。职业伤害保障的试点，正是对这一缺口的回应。

最低报酬，是第二项。平台定价往往按“单”计算，骑手为增加收入而延长在线时间，形成“以时间换收入”的循环。最低报酬的保障，应当以“小时”为单位，而非以“月”为单位，因为骑手的工作时间高度碎片化。

休息时间，是第三项。算法不知疲倦，骑手却须休息。若平台通过“冲单奖励”“连续在线奖励”诱导骑手长时间工作，实质上侵害了休息权。规则的设计，应当设置“强制下线”的机制，在连续在线超过一定时长后，系统自动停止派单。

算法透明，是第四项。骑手应当知道：派单的规则是什么、评分的标准是什么、惩戒的依据是什么、申诉的渠道是什么。知情是参与的前提，参与是尊严的基础。平台以“商业秘密”为由拒绝披露，难以成立；披露的范围，可以限于“影响骑手权益的规则”，不必及于全部算法。

四项之外，是否还应包括“解雇保护”“经济补偿”？本文认为不宜。此两项以“持续性的从属关系”为前提，而中间地带的从属性较弱，强行套用，可能使平台转向更灵活的用工，反而损害劳动者。保护的设计，应当“与其所需相匹配”，而非“越多越好”。

责任的承担主体，亦须明确。在中间地带，责任的承担者应当是“实际组织劳动的一方”：若平台直接派单、直接定价、直接惩戒，则平台承担；若加盟商实际管理，则加盟商承担，平台在有过错时承担补充责任。责任与权力应当对应，这是分配正义的基本要求。

举证问题的解决，还须借助“技术手段”。例如，可以由法院与平台建立数据对接机制，在个案中按需调取特定时段、特定骑手的数据；也可以由平台按季度向监管部门报送用工数据，形成“监管数据库”，法院在个案中调取。技术的进步，使“调取”比“提交”更为可靠。

数据调取须有边界。调取的范围应当限于与争议有关的数据，调取的程序应当有记录、可追溯，调取的结果应当向双方出示、允许质证。若无边界，则可能侵害个人信息与商业秘密；若无程序，则可能引发对数据真实性的质疑。

还有一个细节：电子数据的真实性。平台导出的数据，可能被修改、被筛选、被断章取义。故在采信时，应当审查数据的生成方式、存储方式、导出方式，必要时可以要求平台提供数据日志或者由第三方机构验证。真实性的审查，是数据证据的生命线。

在举证责任的具体分配上，可以区分“成立”与“范围”两个阶段。成立阶段，由劳动者证明初步的从属性，平台证明不存在管理；范围阶段（如工作时间、报酬数额），由平台承担主要的举证责任，因为相关数据由其掌握。分段的分配，比笼统的倒置更为精准。

七、举证责任与平台的信息提供义务

认定的困难，最终落在举证上。劳动者主张劳动关系，须证明“受平台管理”；而管理的痕迹，全部储存在平台的服务器中。劳动者手中只有接单记录与收入流水，难以证明派单规则、评分标准、惩戒措施。举证的失衡，使实体规则难以落地。

对此，可以从三个层面予以矫正。第一，举证责任的转换：劳动者证明“初步的从属性”（如持续接单、按平台规则着装、接受平台培训）后，举证责任转移至平台，由平台证明“不存在管理”。第二，信息提供义务：平台应当提供与争议有关的派单记录、评分记录、惩戒记录、协议文本。第三，举证妨碍规则：平台无正当理由拒不提供的，可以推定劳动者的主张成立。

举证责任的转换，须有“初步证明”的门槛。若无门槛，劳动者仅凭“我曾在平台接单”即可要求平台举证，可能导致滥诉。门槛的设定，可以参照“持续一定期间、收入达到一定比例、接受过平台的管理行为”三项，具体标准由各地根据实际情况确定。

信息提供义务的范围，应当限于“与争议焦点相关”的信息。若劳动者主张“因拒单被降权”，则平台应当提供该期间的拒单记录与评分变化；若劳动者主张“被封号”，则平台应当提供封号的理由与依据。范围过宽，可能涉及商业秘密与个人信息；范围过窄，则无助于查明事实。

信息提供的方式，可以是当事人自行提供，也可以由法院调取。在技术上，可以由平台导出数据并加盖电子签章，或者由法院向平台发出协助调查函。无论何种方式，都应当保障数据的完整性，防止选择性提供。

还有一个现实问题：平台的运营主体往往多层嵌套。骑手签约的相对方可能是某个人力资源公司，实际管理的却是某个站点，站点又隶属于某个加盟商，加盟商与平台之间是合作关系。多层结构，使“找谁举证”“找谁负责”变得困难。

对此，可以运用“穿透审查”：不拘泥于合同的相对方，而看“谁实际实施管理、谁实际支付报酬、谁实际享有劳动成果”。实施管理者、支付者、受益者，应当承担责任；若三者分离，可以判令承担连带责任或者补充责任。

另有一层，关乎“算法伦理”。派单的规则若以“最短时间”为唯一目标，骑手便倾向于超速、逆行、闯灯；评价的规则若以“零超时”为标准，骑手便倾向于冒险。规则的设定，塑造了行为的方式；行为的累积，塑造了风险的水平。

故平台的责任，不限于“用工关系”的认定，还包括“算法设计”的审慎。在设定时限时，应当考虑路况、天气、楼层等现实因素；在设定评价时，应当为不可控因素留出容错空间；在设定惩戒时，应当区分“能力不足”与“态度不端”。审慎的设计，是对生命的尊重。

此种审慎，也可以成为认定的参考。若平台的算法设计明显以“压缩时间”为导向，并配套严厉的超时惩戒，则其对劳动过程的控制强度，显然高于仅提供信息撮合的形态。

算法的“温度”，反映了控制的“密度”。

从更宏观的视角看，平台用工的规制，是“技术—制度—人”三者的互动。技术改变了劳动的组织方式，制度须回应这种改变，而回应的落点，始终是人：人的安全、人的尊严、人的发展。脱离人的制度，再精巧也只是空转。

回应的方式，可以是立法，可以是司法，也可以是行业自律。三者各有其位：立法提供框架，司法填补缝隙，自律提供细节。框架、缝隙、细节，共同构成治理的体系。

在体系之中，法官的角色是“具体化的参与者”。每一次认定，都是对抽象规则的一次具体化；具体化的积累，反过来推动规则的演进。裁判的价值，不仅在于解决个案，更在于参与规则的生成。

参与须有克制。法官不应借“保护劳动者”之名，超越法律的边界创设义务；也不应借“尊重市场”之名，回避对实质不公的审查。克制与担当，是裁判美德的两面。

愿这份克制与担当，化为每一份裁判文书中的具体理由；愿这些理由，化为劳动者与平台之间更为清晰的预期。预期清晰，摩擦便少；摩擦少，秩序便生。

最后须补一句关于“时间”的话。平台用工的规制，正处于从“无法可依”到“有法可循”的过渡期。过渡期的规则，难免粗糙；粗糙的规则，难免争议。但争议本身，也是规则生长的土壤：每一个被认真对待的案件，都在为未来的规则添一块砖。

砖多了，墙便立起来；墙立起来，人便能有所遮蔽。这或许就是法律在技术时代最朴素的作用。

本文的讨论，亦不涉及平台内部的股权、合伙等安排；若骑手以合伙人的身份参与经营、分享利润、承担亏损，则其地位更接近于经营者，认定应当另循路径。身份的多重，是平台经济的特点，也是认定的难点。

尚须补充：本文讨论的“平台”，限于组织劳动并从中获利的一方，不包括纯粹的信息发布者。若某一应用仅提供需求信息、不参与定价、不实施过程管理、不抽取与劳动量相关的佣金，则其性质更接近于广告或者居间，不宜纳入本文的框架。边界的清晰，是讨论有效的前提。

八、结语

平台用工的规制，是一个世界性的难题。各国的路径不同：有的以立法设定“推定雇员”制度，有的以判例扩展“雇员”概念，有的以集体谈判平衡双方地位。我国的路径，目前以司法认定为主，辅以政策试点。这一路径的优点，是灵活；缺点，是不确定。

不确定的代价，由劳动者与平台共同承担。劳动者不知道自己的权利，平台不知道自己的成本，双方都在“赌”裁判的结果。降低不确定，是规则的任务，也是本文的目的。

本文主张的五项要素，目的是把“从属性”这一抽象概念，转化为可举证、可辩论的具体问题；本文主张的类型化，目的是使规则与形态相匹配，避免一刀切；本文主张的中

间地带，目的是在“全有或全无”之间提供底线的保护；本文主张的举证矫正，目的是使实体规则不至于因程序障碍而落空。

四者合观，构成一个“认定、分层、保护、证明”的闭环。闭环的运转，依赖于三个前提：平台的数据开放、行政机关的协同监管、法院的类案统一。三者缺一，闭环便会出现断点。

还须指出，司法的认定只是“末端”的救济。更根本的解决，在于制度的前端：职业伤害保障的全覆盖、最低报酬标准的建立、算法规则的备案与审查、工会或者行业组织的集体协商。末端救济再多，也难以替代前端保障。

愿规则的清晰，使劳动者知道自己的位置，使平台知道自己的边界；愿保障的到位，使奔波者在风雨中有一份底气。此即本文的初衷。

最后须说明，本文所论，以配送行业为主要样本；网约车、直播、家政等行业的形态各异，具体判断仍须结合行业特点。共通的是方法，不同的是细节。

参考文献

- [1] 《中华人民共和国劳动法》第二条、第十六条、第七十二条。
- [2] 《中华人民共和国劳动合同法》第七条、第十条、第八十二条。
- [3] 《中华人民共和国社会保险法》第三十三条、第四十一条。
- [4] 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）第一条、第二条。
- [5] 《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》（人社部发〔2021〕56号）。
- [6] 王天玉：《平台用工的从属性与劳动关系认定》，《法学研究》2021年第4期。
- [7] 谢增毅：《互联网平台用工劳动关系认定的困境与出路》，《中外法学》2019年第6期。
- [8] 沈建峰：《数字时代劳动法的转型》，《中国法学》2022年第3期。