

互联网平台用工关系司法认定研究*

刘妍君¹, 周伟²

(1. 重庆医科大学 纪检监察室, 重庆 400016; 2. 重庆市第四中级人民法院, 重庆 409099)

摘要:互联网平台用工关系的司法认定是世界各国法院共同面临的难题。考察发现,不论是确认经营者与从业者之间的劳动关系,还是否认两者之间劳动关系的裁判,都使用了等级监督方法,侧重考察经营者对从业者的劳动管理和经济支配,而忽视了共享经济中从业者的灵活性。由于共享经济改变了传统的生产结构,从业者的灵活性成为影响互联网平台用工关系认定的重要因素,必须将其纳入新的认定方法——支配度认定方法。从业者的灵活性表现为其可以通过意思表示接受或不接受经营者的劳动管理和经济支配。因此,支配度认定方法应当包括两个方面:一是互联网平台经营者对从业者实施劳动管理和经济支配;二是从业者通过意思表示接受经营者的劳动管理和经济支配。只有同时满足这两个条件,才能认定互联网平台经营者与从业者存在劳动关系,否则,不能认定两者之间存在劳动关系。

关键词:互联网平台用工关系;劳动关系;等级监督方法;支配度认定方法

中图分类号:D912.5;D916.2

文献标志码:A

文章编号:1672-0598(2026)04-0111-08

随着互联网的发展,平台经济逐渐成为我国重要的新经济模式,而平台用工成为一种重要的新就业形态。近年来,以网约车司机、外卖送餐员、网络主播等为代表的平台从业者迅速增长。党的二十大报告指出,要“完善促进创业带动就业的保障制度,支持和规范发展新就业形态。健全劳动法律法规,完善劳动关系协商协调机制,完善劳动者权益保障制度,加强灵活就业和新就业形态劳动者权益保障”^{[1]47-48}。由于平台从业者具有工作场所和工作时间相对灵活、用工关系看似松散等特征,导致平台企业与灵活就业人员之间的用工关系难以界定,因此对平台从业者的保护存在不足。而准确认定平台用工关系,为平台从业者提供必要的司法保护成为人民法院参与支持和规范发展新就业形态的应有之义。

一、既有裁判的认定方法与结论检视

关于互联网平台用工关系的认定,目前有两种不同的裁判:一种是确认平台从业者与经营者之间的

* 收稿日期:2022-04-10

基金项目:国家社会科学基金项目(19BFX090)“监控类技术侦查证据运用研究”;重庆市研究生科研创新项目(CYB21151)“程序违法发回重审的裁判标准研究——以被告人的公正审判权为切入点”;西南政法大学2019年度学生科研创新项目博士生资助项目(2019XZXS-020)“刑事初查电子数据取证程序研究”

作者简介:刘妍君(1989—),女,重庆人;博士,重庆医科大学纪检监察室助理研究员,主要从事刑事诉讼法研究。

周伟(1987—),男,四川眉山人;重庆市第四中级人民法院工作人员,主要从事刑事诉讼法、司法制度研究。

本文引用格式:互联网平台用工关系司法认定研究[J].重庆工商大学学报(社会科学版),2026,43(4):111-118.

劳动关系,另一种是否认两者之间的劳动关系。为此,有必要深入分析这两种裁判的认定方法。

(一) 确认劳动关系裁判的认定方法

2021年2月19日,英国最高法院宣布了阿斯拉姆等诉优步公司案的终审裁决,裁定司机是优步公司的雇员,不是自雇者,享有至少获得全国最低标准工资和带薪年假的权利。英国最高法院在终审裁决中阐述了5个方面的理由:一是优步公司决定了司机的劳动报酬;二是优步公司对承运合同的条款具有决定权;三是司机登录平台,接单受到优步公司的限制;四是优步公司对司机的服务方式和内容有重大的控制权;五是优步公司严格限制了司机与乘客之间的交流^①。从英国最高法院的裁判理由看,英国最高法院侧重于考察平台经营者对从业者的经济支配和劳动管理。

2015年,美国加利福尼亚州的司机以自己是优步公司的雇员为由,提起了对优步公司的集体诉讼。加州法院最终裁决,司机是优步公司的雇员,有权享有优步公司提供的各种保护和福利。加州法院的裁判理由是:优步公司向乘客提供的是运输服务,不是软件服务,优步公司依赖司机提供的服务获取收入,并且通过设定费率来控制司机的收入。^②从美国加州法院的裁判理由看,平台经营者对从业者的劳动管理和经济支配是其考量的重要因素。

2020年3月,一名法国司机提起针对优步公司的诉讼,要求享有雇员的相关权利。地方法院判定该司机与优步公司存在劳动关系。优步公司不服,提出上诉。法国最高法院维持了地方法院的判决,认为司机按照优步平台的指令工作,司机无法和乘客建立直接的联系,更无自行定价的权利,因此,司机与优步平台之间存在“从属关系”^[2]。根据法国最高法院的判决,优步平台对司机的劳动管理和经济支配是认定双方存在劳动关系的重要原因。

在我国,赵某诉代驾公司案中赵某系某代驾公司的驾驶员,在接到公司代驾信息赶往酒店接送客人的过程中发生交通事故。事故发生后,赵某主张其行为属于职务行为,对第三人的损害赔偿应由代驾公司承担。我国法院审理后认为,赵某和代驾公司之间存在雇佣关系,赵某的行为属于职务行为。法院阐述了三个方面的理由:其一,赵某并非承运协议的当事人,系按照代驾公司指令,履行承运协议;其二,赵某是代驾公司考核并认可的驾驶员,在工作期间,接受公司的管理,遵守公司制定的规章制度和行为规范;其三,收费标准由代驾公司制定,赵某并无议价的权利,且赵某是以劳动获取报酬。^③从赵某诉代驾公司案的判决看,我国法院认定平台从业者和经营者之间存在劳动关系的方法与英国最高法院类似,强调平台经营者对从业者的经济支配和劳动管理,不过这种认定是以对第三人造成损害为前提。

(二) 否认劳动关系裁判的认定方法

与英国、美国、法国的法院不同,南非法院否认平台从业者与经营者之间存在劳动关系。2018年,在优步公司诉南非全国公共联盟和工人联合会案中,南非法院判决,平台从业者与经营者之间不存在劳动关系,理由是:雇员与雇主之间的契约是认定雇佣关系的必要前提,平台从业者需要证明其与平台经营者之间存在雇佣契约,然而,优步司机提供的用工协议证明其与平台经营者系合作关系,而非雇佣关系,南非法院据此判定平台经营者对从业者缺乏经济支配和劳动管理^④。

① Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents) [2021] UKSC5。

② O'Connor v. Uber Techs., Inc., 82 F. Supp. 3d 1133, 1137 (N.D. Cal. 2015)。

③ 参见上海市浦东新区人民法院:陶新国与北京亿心宜行汽车技术开发服务有限公司、中国平安财产保险股份有限公司上海分公司等机动车交通事故责任纠纷一审民事判决书,(2014)浦民一(民)初字第37776号。

④ Stefan van Eck & N. E. Nemusimbori, Uber Drivers: Sad to Say, but Not Employees of Uber SA, 81 THRHR 473 (2018)。

在庄某某与代驾公司劳动争议案中,我国法院认为,庄某某没有固定的工作场所,工作时间可自行掌握,并且未按月从代驾公司领取劳动报酬,因此认定庄某某与代驾公司不存在劳动关系。^① 由于工作场所不固定,劳动时间自由,说明代驾公司对庄某某的管理支配性不强,并且未按月领取劳动报酬意味着代驾公司对庄某某缺乏经济支配。

(三) 小结:运用相同的方法得出了相反的结论

纵观国内外的裁判,不论是确认还是否认平台经营者与从业之间的劳动关系,都使用了传统劳动关系中的等级监督方法(hierarchical supervision)^②,但得出的结论却截然相反。英国、美国、法国的法院认为经营者对从业者存在经济支配和劳动管理,而南非法院对此持相反的观点。我国法院在大部分案件中不认可网络平台用工劳动关系的存在,只有当平台从业者造成第三人损害时,法官才倾向于认定两者存在劳动关系^[3]。

二、等级监督方法的检视

等级监督方法发轫于工业革命,是以传统的工厂劳动关系为基本模型发展起来的用工关系认定方法,强调劳动者的人格和经济从属性。这种方法的核心内容可以概括为:如果一个人“接受单位的管理、做单位想做的事,获得用人单位的报酬”^③,那么这个人就与单位存在劳动用工关系。然而,在共享经济兴起和发展的背景下,等级监督方法存在明显的缺陷。

(一) 仅关注平台经营者的支配性

按照用工关系形成的先后顺序,等级监督方法分别考察了以下内容:

首先,考察平台经营者与从业者之间的协议。按照传统的观点,劳动者是工厂里的工人,是依靠出卖劳动、养活自己和家人的无产者^[4]。劳动者与用人单位均有平等建立劳动关系的权利,而双方的协议是认定用工关系性质的重要依据。因此,等级监督方法将双方的协议作为首要考察对象。如前述案例所述,南非法院直接以平台经营者与从业者的合作协议否认双方存在劳动关系,而英国、美国、法国的法院,未采纳平台经营者以双方存在合作协议进行的抗辩。在我国,也有以双方签订合作协议,否认其存在劳动关系的案例。

其次,考察平台经营者对从业者的劳动管理。由于劳动者接受单位的管理,并按照单位指令工作,因此,等级监督方法将平台经营者对从业者的劳动管理作为考察对象。例如,法国法院认为,司机根据平台的指令工作,无法和乘客建立直接联系,更无自行定价的权利,因而司机在工作中完全处于平台经营者的支配当中。在阿斯拉姆等诉优步公司案中,英国最高法院认为,优步公司对承运合同的条款具有决定权,司机接单、服务方式、服务内容、与乘客之间的交流都受到优步公司的限制。由此,司机受到平台公司的劳动管理。在我国法院的判决中,平台从业者接受平台经营者的指令、被动接受服务合同条款、遵守规章制度和行为规范,是判决的主要考量因素,而这些因素体现了平台经营者对从业者的劳动管理。

最后,考察平台经营者对从业者的经济支配。英国最高法院认为,平台经营者决定了从业者的劳动

① 参见北京市第一中级人民法院:庄燕生与北京亿心宜行汽车技术开发服务有限公司劳动争议二审民事判决书,(2014)一中民终字第6355号。

② Benjamin Means & Joseph A. Seiner, Navigating the Uber Economy, 49 U. C. D. L. REV. 1511 (2016)。

③ Goldberg v. Whitaker House Coop. 366 U. S. 28, 33(1961)。

报酬;消费者支付的费用是由经营者确定的;从业者收取的费用是扣除经营者收入后的剩余费用,从业者不能收取超过经营者定价之外的额外费用;在接到投诉后,经营者可以自主决定将消费者支付的费用全部或者部分返还给消费者。法国法院认为,司机没有自行定价的权利。我国法院在判决时,依然考虑了收费标准的制定和从业者劳动报酬的获取方式。这些都体现了平台经营者对从业者的经济支配。

(二) 忽视平台从业者的灵活性

平台从业者的灵活性表现为其可以通过意思表示接受或不接受经营者的劳动管理和经济支配,体现了从业者的自愿性和选择性。然而,等级监督方法缺乏对从业者灵活性的关照。

一方面,忽视考察平台从业者对自身状况的认知。“网络平台是共享经济的基础”^[5]。平台经营者提供网络平台这个虚拟的市场,增加了雇佣双方讨价还价和雇佣方式的灵活性^[6]。在这个虚拟市场中,等级监督方法无法全面考察平台从业者的基本状况。尽管在双方签订协议的时候,平台经营者可以通过协议、资料等掌握从业者的身份信息和生产工具信息,如身份证、驾照、车辆登记信息等,但是,与传统劳动关系相比,经营者无法全面掌握从业者的信息,例如从业者是否享受养老保险待遇的信息。这些信息属于平台从业者对自身状况的认知范畴,平台从业者可以自主决定是否向经营者披露上述信息,进而根据自身条件决定与平台经营者建立不同的用工关系。然而在英国、美国、法国、南非以及我国,法院在判决时均没有全面考察平台从业者对自身状况的认知,不利于保障平台从业者的知情权。

另一方面,忽视平台从业者的专职或兼职情况。共享经济可以产生两种用工形态:一是劳动提供者非专职化、固定化的“打零工”的形态;另一种则是劳动提供者专职化、固定化的工作形态^[7]。对于第一种形态,如果认定为劳动关系,可能会与平台从业者的初衷相悖。在我国审判实践中,已经出现平台从业者否认与经营者之间存在劳动关系的案例,如在张某某诉中国工商银行股份有限公司成都分行劳动争议案中,张某某主张其利用周末或业余时间,接受滴滴或优步平台的工作,因此与滴滴或优步不存在劳动关系。^①对于第二种形态,平台从业者已经将自身主要的时间、精力投入平台工作中,与一般的劳动关系并无二致。但是,不论是英国、美国、法国、南非,还是我国的裁判,都没有考虑平台从业者专职或兼职的情况。

(三) 小结:等级监督方法尚不完善

通过研究发现,等级监督方法重点关注平台经营者与从业者之间的协议、平台经营者对从业者经济支配和劳动管理,但没有充分考量共享经济中平台从业者的灵活性。因此,等级监督方法尚不完善,难以对平台从业者的工作新特点进行判断,而是把案件的事实解释作为劳动关系是否成立的标准,导致部分从业者游离在劳动法保护的范畴之外^[8]。

三、支配度认定方法吸纳平台从业者灵活性的必要性

在共享经济中,“平台经营者依赖的是智能手机与无线网络的连接,而不是实体场所中等级森严的监管制度”^②。因此,有必要考量平台从业者的灵活性并将其纳入新的认定方法——支配度认定方法,进而提出解决互联网平台用工关系认定问题的“中国方案”,有利于实现从业者利益与经营者利益的平衡。

① 参见成都市中级人民法院:张生安、中国工商银行股份有限公司成都分行劳动争议二审民事判决书,(2019)川01民终4232号。

② Editorial Bd. Defining ‘Employee’ in the Gig Economy, N. Y. TIMES (July 18, 2015)。

首先,平台从业者的灵活性影响双方签订的用工协议的效力。双方签订的用工协议是等级监督方法的要点之一。如前所述,共享经济的从业者有两种形态:一部分从业者本身有工作,其参与共享经济的目的是“盘活手中的闲置资源”“挣外快”^[9];另一部分从业者本身没有工作,其将参与共享经济作为养家糊口的方式,这部分从业者虽然掌握一定的生产工具,但本质上与劳动关系中的劳动者并无差异。从业形态的选择体现了平台从业者的灵活性。当灵活性最大的时候,平台从业者是将共享经济作为兼职,其与经营者之间仅为劳务合作关系,事实上确认了双方用工协议的效力。当灵活性最小的时候,平台从业者将共享经济视为专职工作,其与经营者之间为劳动关系,实际上否认了双方用工协议的效力。因此,将其纳入支配度认定方法具有现实依据。

其次,平台从业者的灵活性影响平台经营者对从业者劳动管理的认定。平台从业者的灵活性体现在可以自由掌握工作的时间、地点、内容和方式。为了确保服务质量,平台经营者制定并且执行相关管理制度,例如从业者在提供服务时,既要接受平台经营者的派单指令,也要接受消费者关于服务质量的评价。然而,平台经营者对从业者的劳动管理是有限度的,优步司机既可以接受平台经营者提供的建议路线,也可以拒绝采纳其建议。如果不采纳平台提供的建议路线,则需要承担被乘客投诉的风险。

最后,平台从业者的灵活性影响平台经营者对从业者经济支配的认定。就平台经营者支配从业者的收入而言,专职的从业者参与共享经济,是将其作为养家糊口的唯一工作,平台对其经济支配度大,而兼职从业者仅为赚取外快,有利于提高共享经济中资源的利用效率,平台对其经济支配度较小。因此,在考虑平台经营者对从业者的经济支配时,应当考察从业者的专职或者兼职情况。就平台经营者依赖从业者的劳动获取利益而言,由于共享经济的核心是分享,旨在实现用工关系的灵活性和便利性^[10],具有双赢乃至多赢的特点,所以仅考察平台经营者的获利是不全面的。

四、支配度认定方法的内容及其运用

传统劳动关系的认定着重考察劳动者对用人单位的人格和经济从属性两个方面,但是基于平台用工关系的特点,按照传统劳动关系认定平台用工关系可能会遭遇巨大的挑战^[11]。于是有观点提出,通过一种去组织化方式来判定平台经营者和从业者的用工关系。然而,劳动关系的本质就是劳动者提供自己的劳动,将自己置于用人单位的组织管理之下,以换取劳动报酬和相应的保护,去组织化认定劳动关系与劳动关系的本质相悖,有为了保护平台从业者而扩张劳动关系之嫌^[12]。所以,劳动关系的认定需要有一定的弹性。支配度认定方法很好地解决了这个问题,不仅从组织的角度考察了平台经营者对从业者的支配,继承了劳动关系认定中人格和经济从属性的传统,而且结合劳动者的自主性,将平台从业者通过意思表示接受经营者的支配纳入考察方法,发展了传统劳动关系认定的方法。

(一) 支配度认定方法的内容

1. 平台经营者对从业者的支配

平台经营者对平台从业者的支配分为两个方面:劳动管理与经济支配。劳动管理的考察内容包括平台经营者依法制定了各项规章制度,比如工作计划、工作指令、工作时间、工作地点、工作方式、工具选择、安排的频率及强度等,用以约束平台从业者的执业行为。平台经营者还制定了工作纪律和考核要求,如通过接单率、消费者的事后评价等,对平台从业者服务质量进行考核评价,并与从业者的报酬密切关联。为了证明平台经营者对从业者的劳动管理,应当着重审查下列证据:平台经营者的招聘公告、从业者的登记表、报名表等招用记录,平台经营者向从业者发放的服务须知、工作证、服务证,工作中的建议和指令,

如接单率、接单指令等,考勤记录,用工协议中报酬与从业者服务质量关联的条款,如消费者的事后评价与从业者报酬的关联条款等。

经济支配的考察内容包括:劳动者为了用人单位的利益而工作,所以工作时长须达到一定要求,劳动报酬、生产要素由用人单位提供;同时,劳动者向用人单位提供劳务以获取相应的报酬,且劳动报酬在劳动者的收入来源中占据较大比重。作为平台经营者,其对从业者的经济支配可以细分为:平台从业者提供的服务是否属于经营者的主营业务,平台经营者收取消费者服务费和向从业者支付报酬的方式,平台对于生产活动的作用,报酬在从业者的收入中所占的比重,平台从业者工作的时间。为了证明平台经营者对从业者的经济支配,应当重点审查下列证据:经营者主营业务的证明、经营者收取消费者服务费用的记录、经营者支付从业者报酬的支付凭证或记录、服务费用在经营者经营收入中所占的比重、从业者的收入组成等。

2. 平台从业者通过意思表示接受经营者的支配

平台经营者对从业者的经济支配和劳动管理客观存在,只有平台从业者接受了经营者的支配,才能从主观和客观两个层面,认定两者之间存在劳动关系。平台从业者通过意思表示接受经营者的支配包括以下三个方面:

第一,平台从业者与多个用工单位不存在多重劳动关系。多重劳动关系即“兼职”,指劳动者与多个主体建立了劳动关系。劳动关系具有社会保障的性质。世界各国对多重劳动关系进行了限制,我国劳动合同法也是如此。我国劳动合同法规定,从事非全日制用工的劳动者可以与一个或者多个用人单位订立劳动合同;但是,后订立的劳动合同不得影响先订立的劳动合同的履行。因此,平台从业者如果与其他主体存在全日制劳动关系,而后以“兼职”身份从事平台业务,那么,可以认定其与平台经营者不存在劳动关系。如果平台从业者与多个平台同时存在用工关系,鉴于平台之间存在着竞争关系,可以由双方协商,协商不一致的,一般不宜认定平台从业者与经营者存在劳动关系。

第二,平台从业者接受了非全日制用工时长的限制。工作时长是衡量工作真实有效性的指标^[13]。在共享经济中,平台从业者对工作时长具有较大的灵活性,可以自由决定工作开始和结束的时间。因此,平台从业者与经营者存在劳动关系,需满足至少每日工作4小时或每周工作24小时的非全日制用工要求。对某些平台来说,从业者的准备时间超过实际劳动的时间。虽然实际劳动的时间不满足非全日制用工的要求,但准备时间达到这一要求的,依然可以认定平台从业者与经营者存在劳动关系。有鉴于此,非全日制用工的时长应当包括准备时间和实际劳动的时间。

第三,平台从业者没有放弃享受基本养老保险待遇。基本养老保险待遇具有劳动社会保障功能,当平台从业者享受基本养老保险待遇时,就意味着劳动关系终止。我国《劳动合同法》第44条规定:“劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的,劳动合同终止。”因此,超过法定年龄享受基本养老保险待遇的从业者,与平台经营者不存在劳动关系。只有未超过法定劳动年龄的或者超过法定年龄,但未享受基本养老保险待遇的从业者,才有可能与平台经营者建立劳动关系。从业者如果知道自己已经享受基本养老保险待遇,那么就表明放弃与平台经营者建立劳动关系。

(二) 支配度认定方法的运用

为检验支配度认定方法的有效性,拟选取英国阿斯拉姆等诉优步公司案和我国赵某诉代驾公司案、庄某某与代驾公司劳动争议案作为测试案例。

按照支配度认定方法,英国阿斯拉姆等诉优步公司案的结论是或然的。从英国最高法院的裁决看,在用工过程中,优步公司对阿斯拉姆等进行了支配。但是,优步司机的自身状况如何,是否具有建

立劳动关系的条件?参与优步公司运营的目的是为了赚取外快,还是获取唯一的生活来源?工作的时长是否满足非全日制用工的要求?如果优步司机满足建立劳动关系的条件,参与优步公司运营是为了获得唯一的生活来源,且工作时长达到非全日制用工时长的要求,那么可以认定阿斯拉姆等与优步公司存在劳动关系。

从我国赵某诉代驾公司案、庄某某与代驾公司劳动争议案可以看出,造成第三方损害是认定劳动关系存在的重要前提。这种认定方法以结果为导向,表现为“损害结果同劳动关系认定呈现较强的相关性”^[14]。但是不论结果如何,经营者对从业者实施的劳动管理和经济支配可能是相同的,主要区别在于从业者通过意思表示接受经营者的支配。为此,这种认定方法值得商榷。根据支配度认定方法,代驾公司对赵某、庄某某实施的劳动管理和经济支配是客观存在的,但赵某和庄某某是否具备与代驾公司建立劳动关系的条件,是否将代驾工作视为生活来源,工作时长是否达到非全日制用工时长的要求,需要进一步查明。如果赵某、庄某某满足上述条件,法院可以认定其与代驾公司存在劳动关系,否则不予认定。

五、结语

党的十九届五中全会提出“促进平台经济、共享经济健康发展”^[15],党的二十大报告进一步提出“完善促进创业带动就业的保障制度,支持和规范发展新就业形态”^{[1]47-48}。可见,对共享经济、平台用工的发展思路已经从鼓励转向支持和规范,在实现经济效益的同时要确保社会效益的最大化。因此,亟需健全劳动法律法规,规范平台权力,完善平台从业者的权益保障制度,促使平台与员工之间建立健康的劳动关系。

由于共享经济改变了传统的生产结构,因此从业者的灵活性成为影响互联网平台用工关系认定的重要因素。支配度认定方法吸纳平台从业者的灵活性要素,将从业者可以通过意思表示接受或不接受经营者的劳动管理和经济支配纳入互联网平台用工关系的司法认定范畴,该方法突破了目前法院所适用的等级监督方法关于从属性理论的边界,有助于解决互联网平台用工关系司法认定的问题。

参考文献:

- [1] 习近平.高举中国特色社会主义伟大旗帜 为全面建设社会主义现代化国家而团结奋斗[M].北京:人民出版社,2022.
- [2] 劳动论:法国早已判定优步司机为雇员,平台劳工处境为何依旧[EB/OL].(2021-03-03)[2022-03-01].https://ishare.ifeng.com/c/s/v002RXyaQ5au9vFb9e-_CfxK9HAB-_y5gxEuE0pCXp2MleKfo.
- [3] 谢增毅.互联网平台用工劳动关系认定[J].中外法学,2018(6):1546-1569.
- [4] 雷蒙德·瓦尔特曼.德国劳动法[M].沈建峰,译.北京:法律出版社,2014:31.
- [5] 康清利.“专车”类共享经济的规制路径[J].中国法学,2015(4):286-302.
- [6] 侯登华.共享经济下网络平台的法律地位——以网约车为研究对象[J].政法论坛,2017(1):157-164.
- [7] 于莹.共享经济用工关系的认定及其法律规制——以认识当前“共享经济”的语域为起点[J].华东政法大学学报,2018(3):49-60.
- [8] 叶嘉敏,李少军.共享经济视域下网约车平台用工劳动关系从属性认定标准研究——以“权重位序法”为核心进路[J].河北法学,2020(11):184-200.
- [9] 蒋岩波,朱格锋.共享经济模式下网约车平台与司机法律关系的辨析与认定[J].河南财经政法大学学报,2019(5):57-64.

- [10] 袁文全,徐新鹏.共享经济视阈下隐蔽雇佣关系的法律规制[J].政法论坛,2018(1):119-130.
- [11] 王伟进,王天玉,冯文猛.数字经济时代平台用工的劳动保护和劳动关系治理[J].行政管理改革,2022(2):52-60.
- [12] 沈建峰.去组织化用工及其当事人确定与责任承担[J].政治与法律,2022(8):2-15.
- [13] 班小辉.“零工经济”下任务化用工的劳动法规制[J].法学研究,2019(3):106-118.
- [14] 王文珍,李文静.平台经济发展对我国劳动关系的影响[J].中国劳动,2017(1):4-12.
- [15] 中国共产党第十九届中央委员会第五次全体会议文件汇编[M].北京:人民出版社,2020:33.

Judicial Determination of Employment Relationships in Internet Platform Work

LIU Yanjun¹, ZHOU Wei²

(1. Discipline Inspection and Supervision Office, Chongqing Medical University, Chongqing 400016, China;

2. The Fourth Intermediate People's Court of Chongqing Municipality, Chongqing 409099, China)

Abstract: The judicial determination of employment relationships in internet platform work presents a common challenge for courts worldwide. An examination of relevant judicial decisions reveals that both rulings affirming and denying the existence of an employment relationship between platform operators and workers have uniformly applied the hierarchical supervision method. This approach primarily examines the operator's labor management and economic control over the worker, yet it systematically overlooks the flexibility inherent in the worker's role within the sharing economy. Given that the sharing economy has fundamentally altered traditional production structures, worker flexibility has emerged as a critical factor in determining employment relationships in the platform context. This new consideration must be integrated into a novel analytical framework: the dominance-based determination method. Worker flexibility is manifested through the worker's capacity to accept or reject, via expressions of intent, the operator's labor management and economic control. Accordingly, the dominance-based determination method comprises two essential dimensions: (1) the internet platform operator exercises labor management and economic control over the worker; and (2) the worker, through expressions of intent, accepts such management and control. Only when both conditions are concurrently satisfied may an employment relationship between the internet platform operator and the worker be established; otherwise, the existence of such a relationship cannot be affirmed.

Keywords: internet platform work relationship; employment relationship; hierarchical supervision method; dominance-based determination method

(责任编辑:邓龙奎 杨 睿)