

DOI: 10.53104/fxsy.2025.01.01.004

新就業形態中快遞員與平臺用工關係法律性質的再審視——基於《勞動合同法》第十四條的分析

梁偉¹

1. 廣西民族大學，廣西壯族自治區 南寧市 530006

摘要：隨著平臺經濟的快速發展，新就業形態下的用工結構日益去雇主化、去契約化，快遞員等靈活就業群體的勞動關係認定面臨實質性挑戰。《勞動合同法》第十四條原本為缺乏書面合同的勞動者提供了“事實勞動關係”的救濟通道，但在平臺控制方式高度技術化、勞動指令呈現去中心化趨勢的背景下，該條款的適用遭遇“用工隸屬性”判斷的現實困境。本文以快遞行業為切入點，從新就業形態下用工模式的變遷出發，系統梳理快遞員與平臺之間勞動關係的法律適用現狀，剖析第十四條條文結構及司法適用邏輯，揭示勞動關係認定在實踐中的標準多元、判例分歧與制度空白。在此基礎上，文章提出，應通過擴張解釋勞動關係內涵、構建“准勞動關係”制度路徑、強化行政資料監管與平臺披露義務，實現在數位化背景下對勞動者權利的實質性保護。本文意在推動傳統勞動法范式向更具適應性和包容性的制度結構轉型，為構建技術時代下的公平勞動治理體系提供理論支援與實踐方案。

關鍵字：新就業形態；快遞員；用工隸屬性；勞動關係認定；平臺經濟；勞動合同法第十四條；司法適用

Reassessing the Legal Nature of the Employment Relationship Between Couriers and Platforms in the Context of New Forms of Employment — An Analysis Based on Article 14 of the Labor Contract Law

LIANG Wei¹

1. Guangxi Minzu University, Nanning 530006, P.R.China

Correspondence to: LIANG Wei; Email: liang_wei0808@126.com

Abstract: With the rapid development of the platform economy, the employment structure under new forms of employment has increasingly exhibited characteristics of de-contractualization and de-subjectification. As a result, labor relationship identification for flexible workers such as couriers faces substantial legal challenges. Article 14 of China's Labor Contract Law originally provided a remedial pathway for workers without written contracts through the recognition of “de facto labor relationships.” However, in practice, the application of this provision has

收稿日期：2025-08-04 返修日期：2025-08-06 錄用日期：2025-08-08 出版日期：2025-08-12

通信作者：liang_wei0808@126.com

引用格式：梁偉. 新就業形態中快遞員與平臺用工關係法律性質的再審視——基於《勞動合同法》第十四條的分析[J]. 法學視野, 2025, 1(1): 33-40.

encountered significant difficulties due to the evolving nature of “subordination” under algorithmic management and decentralized control by platforms. Taking the courier industry as a case study, this paper reviews the transformation of employment models, analyzes the current state of legal applicability, interprets the internal logic of Article 14, and investigates the divergence in judicial practices. It argues that the multi-standard judgments and fragmented enforcement reflect a deeper institutional gap in labor protections for platform-based workers. The paper proposes a multi-pronged response: expanding the interpretive scope of labor relationships, developing a quasi-labor relationship framework, and enhancing administrative oversight and data disclosure obligations for platforms. By doing so, the study aims to facilitate a transition toward a more adaptive and inclusive labor law system that responds effectively to the governance challenges posed by digital labor markets.

Key words: new forms of employment; couriers; subordination; labor relationship identification; platform economy; Article 14 of the Labor Contract Law; judicial application

引言

隨著平臺經濟的迅速發展，新就業形態不斷擴展，快遞、外賣、網約車等勞動密集型行業呈現出大規模的“非標準用工”現象。以快遞行業為例，國家郵政局資料顯示，2023 年中國快遞業務量達 1320 億件，同比增長 19.4%，其中由眾包快遞員完成的派送量占比不斷上升。這一結構變化催生了大量沒有簽訂書面勞動合同、處於法律身份模糊地帶的“平臺勞動者”，他們在享受靈活工作的同時，也面臨著缺乏工傷保護、社會保險不落實、維權路徑不明確等現實困境^[1]。

特別是在快遞平臺用工關係中，企業普遍以“承攬”“合作”或“個人加盟”等形式規避與快遞員之間的法定勞動關係，從而逃避《勞動法》《勞動合同法》下對雇主的基本義務。快遞員與平臺之間究竟是否構成勞動關係，成為理論界和實務界爭議的焦點。由於缺乏明確的立法回應，當前勞動監察與司法裁判對此問題的認定標準差異較大，不僅導致案件結果不一致，也使平臺用工的權利邊界與義務基礎處於嚴重失衡狀態。

在此背景下，《勞動合同法》第十四條關於“用人單位自用工之日起超過一個月不滿一年未訂立書面勞動合同的，應當視為已訂立無固定期限勞動合同”的規定，作為一個潛在的兜底條款，在認定平臺快遞員勞動關係時顯現出重要的理論價值與解釋空間。然而，該條款的適用前提為“事實履行勞動義務”，而在平臺化用工中，“用工隸屬性”的判斷卻因演算法管理、柔性控制、勞務外包等新形式而變得極其複雜，使得該條款的

適用在實踐中面臨較大障礙。

因此，本文擬以《勞動合同法》第十四條為切入點，重新審視新就業形態中快遞員與平臺之間的用工法律關係，探討如何在現有法律框架內界定其勞動者身份，分析司法實踐中“隸屬性”判斷的邏輯困境，並進一步提出條文適用的擴張解釋路徑與制度完善建議，以期為平臺經濟背景下勞動權利保障的制度構建提供理論支援與規範回應。

1 新就業形態背景下快遞行業的用工模式變遷

近年來，伴隨著數位技術的發展與平臺經濟的崛起，中國快遞行業經歷了深刻的用工結構重組。從以往由國有郵政體系主導的正式雇傭關係，轉向以市場化平臺為核心、靈活用工為特徵的非標準勞動模式。這一變遷不僅提高了行業運營效率，也極大地改變了勞動關係的組織形式，形成了兼具流動性與不確定性的“新就業形態”。

目前快遞平臺主要存在三種典型的用工模式：一是直營制，即平臺企業與快遞員直接簽訂勞動合同，適用於部分大型企業（如順豐的部分網站），但占比極低；二是加盟制與承包制，即平臺總部將配送業務外包給區域承包商或加盟網點，再由其與快遞員簽訂形式上的“合作協定”或“承攬協議”；三是眾包制，即平臺開放註冊入口，個人通過 APP 接單，平臺不直接承擔任何用工義務，僅提供技術支援與報酬結算。這些模

式在法律上普遍回避勞動關係的構建，使快遞員處於“非雇員非個體”的中間地帶，難以主張勞動法上的基本權利。

據《中國快遞發展報告（2023）》顯示，全國快遞從業人員已超過 500 萬人，其中真正享有正式勞動合同與社保的比例不足三成。與此同時，平臺型用工比例持續上升，僅美團眾包、閃送等開放式配送平臺的註冊人數就超過 2000 萬人，反映出“去勞動合同化”正在成為行業主流。在這些平臺中，快遞員多以“個人承攬人”或“獨立合作者”身份接入系統，其法律身份未被明確界定，也未被納入傳統勞動保障體系。

更值得關注的是，平臺企業往往通過技術系統對快遞員實施高度精細的管理。例如，通過打卡系統、訂單分配規則、超時扣罰機制、績效考核模型等手段，對快遞員的勞動時間、任務數量與服務內容實施實質控制。這種“演算法管理”雖未表現為傳統意義上的人身依附，卻在實效上實現了類似雇傭關係的支配力。然而，由於缺乏勞動合同這一法律形式支撐，快遞員一旦發生工傷、拖欠薪資或遭遇不當解約，其維權路徑常被行政機關與司法部門以“非勞動關係”為由所拒絕，導致權利主張陷入制度性空白。

因此，新就業形態下快遞用工模式的變遷，不僅是經濟組織方式的轉型，更暴露出現行法律規範對非典型用工形態規制能力的不足。平臺用工的去勞動合同化、強組織弱保障特徵，使得快遞員在權利獲得上面臨結構性不平等。在此情境中，重新審視勞動關係認定的標準、突破傳統雇傭關係框架的局限，成為制度改革的迫切課題。

2 快遞員與平臺之間用工關係的現行法律適用現狀

面對快遞行業中大量存在的非標準用工形式，現行勞動法律制度並未形成針對性回應。在法律規範體系中，勞動關係的認定及其權利義務結構主要由《勞動法》《勞動合同法》及其配套行政規章加以規定。然而，上述規範體系是建立在“穩定雇傭、明確合同、直接用工”三大假設之上的，這與當前快遞平臺所普遍採取的“合作型”或“仲介型”用工安排之間存在明顯錯位。

根據《勞動合同法》第十條規定：“建立勞動關係，應當訂立書面勞動合同。”但在實踐中，快遞平臺多通過與勞務公司、網點或加盟商簽訂外包協定，將勞動關係責任外移，使平臺企業在法律形式上與快遞員“去關聯化”。甚至對於眾包模式下的快遞員，平臺直接以“技術服務提供者”自居，與接單人簽訂的是服務使用協定或軟體使用者協定，回避了《勞動法》框架中所規定的雇主義務。這種結構性規避使得快遞員在遭遇工傷、薪酬爭議等問題時，往往因缺乏“法律身份”而維權無門。

為了彌補現實與規範之間的斷裂，部分行政規範嘗試通過寬泛標準認定“事實勞動關係”。例如，原勞動和社會保障部在《勞動關係認定若干問題的意見》（勞社部發〔2005〕12 號）中指出，判斷勞動關係存在的關鍵在於是否存在組織管理、勞動報酬支付、人身依附性等特徵。此外，《工傷保險條例》第十八條亦明確指出：未訂立勞動合同但存在事實勞動關係的勞動者，在滿足條件下亦可申請工傷認定。

儘管如此，現實適用仍面臨一系列困境。首先，“事實勞動關係”的認定存在高度事實依賴性與主觀解釋彈性。例如，在平臺調度不直接下達、績效獎懲形式多樣、服裝與標識非強制的情況下，用人單位往往辯稱缺乏對勞動者的直接支配力。其次，不同地方司法實踐標準並不一致。有的法院更傾向於認可演算法控制和路線規劃等數位化調度為“間接管理”，據以認定事實勞動關係；而另一些裁判則以“無上下級命令關係”為由駁回勞動者主張，使得權利保護缺乏統一預期。

此外，當前工傷保險制度仍高度依賴“勞動關係”的存在為前提^[1]。根據《工傷保險條例》第三條，工傷保險應由“用人單位”參保並繳費。對於未被認定為勞動者身份的快遞員而言，即使其在工作過程中受傷，也可能因缺乏與平臺之間的法定勞動關係而被排除在工傷認定機制之外。這不僅造成現實中的賠償落差，也在法理上引發了雇主義務適用範圍的模糊與倒置。

總而言之，快遞員與平臺之間用工關係在法律上的“名不正、言不順”狀態，反映了現行勞動法對新型就業形態適應性的不足。以勞動合同為核心的規範結構在面對平臺企業的技術治理、

協定規避與組織外包時呈現出規制乏力，其直接後果是勞動者基本權利的體系性空缺。在這種語境下，回到《勞動合同法》第十四條所設立的“用工即勞動關係”邏輯，重新評估其在平臺用工情境中的適用邊界與解釋可能，具有重要的制度意義與實踐價值。

3 《勞動合同法》第十四條的條文結構與適用邏輯

《勞動合同法》第十四條是當前勞動關係認定中少數具有推定效力的條款之一，其目的在於防止用人單位通過不簽訂書面合同的方式規避法律責任。條文規定如下：

“用人單位自用工之日起超過一個月不滿一年未與勞動者訂立書面勞動合同的，應當自第二個月起向勞動者每月支付二倍的工資；用人單位與勞動者約定試用期的，應當在訂立書面勞動合同的同時約定。”

該條款在實務中被廣泛理解為：一旦存在實際用工行為，且滿足連續用工超過一個月的情形，即可推定雙方之間已成立勞動關係。這一規定意在體現“重實質、輕形式”的法律精神，通過強化用人單位對未簽訂合同的法律後果，提高其履約意願，同時為勞動者提供制度性補償。

從條文結構看，該條款包含兩個關鍵判斷要素：“自用工之日起”與“未與勞動者訂立書面勞動合同”。前者要求存在事實用工行為，包括連續提供勞動、接受管理、獲取報酬等；後者強調形式性合同缺失，使得制度保護得以前移到用工之初。這種設計為解決非正規勞動關係提供了兜底路徑。

然而，在快遞平臺用工情境中，該條款的適用邏輯遭遇了實質性挑戰。首先，“用工”的主體是否為平臺企業常被平臺通過合同安排所規避。如眾包平臺中，快遞員名義上為“自由接單人”，與平臺簽訂的並非勞動合同，而是“平臺服務協定”，協定明確排除雇傭屬性，致使“用人單位”身份難以界定。

其次，“連續用工”的事實認定亦存模糊。在一些判例中，法院傾向於將“每日接單”“接單自主”視為平臺與快遞員之間無連續雇傭的證

據；而另一些裁判則強調平臺的資料控制、排班機制足以構成實際用工關係。例如，快遞員日均接單量、是否使用工服、是否接受考核與獎懲等，均被納入裁判考量，但不同地區標準差異較大，導致該條款的適用缺乏統一性。

此外，《勞動合同法》第十四條在制度設計上仍基於傳統的雙邊勞動關係構想，未能充分吸納新就業形態下“去組織化”與“平臺仲介化”的新型用工模式。平臺企業往往不承擔工資直接支付義務，而是通過結算系統將配送費用發放至騎手帳戶；這類報酬支付的仲介性進一步削弱了用工事實的外在表現力，使得“事實勞動關係”的證明成本由勞動者一方單方面承擔。

因此，儘管第十四條為未簽合同但實際用工者提供了一定的制度支撐，其適用邏輯在平臺用工語境中仍顯現出較強的張力與局限。一方面，該條可作為理論上的法律依據支持勞動關係的推定；但另一方面，當前司法裁量與平臺規避機制的互動，實質上削弱了條文所設定的“保護前置”功能。

為了實現該條文在新型用工模式下的制度效能，亟需從法律解釋層面對“用人單位”概念進行擴張性理解，將平臺企業在事實管理、經濟控制與技術依賴等層面上的行為納入實質用工範疇。同時，也有必要配套明確快遞員勞動者身份認定的行政裁量指引，以彌合條文適用中的認定落差，真正實現對靈活用工群體的法理保護。

4 快遞員勞動關係認定中的“用工隸屬性”判斷困境

在勞動關係的司法認定中，“用工隸屬性”是最為關鍵的判斷標準之一。長期以來，我國司法實務普遍採用“三性標準”作為認定勞動關係的核心依據，即人身從屬性、組織從屬性與經濟從屬性。這一框架起源於傳統的單位制就業結構，其本意是為了明確勞動者在組織體系中的附屬地位與用人單位對其勞動過程的控制程度。然而，在新就業形態下，尤其是快遞員與平臺之間的關係中，這一判斷框架面臨顯著挑戰，呈現出“形式鬆散—實質控制”的典型張力。

4.1 人身從屬性的模糊化

在人身從屬性方面，傳統雇傭關係強調用人單位對勞動者工作時間、地點、方式的控制。在快遞平臺模式中，尤其是“眾包制”下，快遞員名義上具有極大的時間和任務選擇自由。平臺通常通過協議明確表示勞動者“自主接單、自由上線”，以此否認對其人身管理的控制。這種制度設計使平臺規避了對工作安排的直接幹預責任，從而在表面上削弱了從屬性認定的可能。

但在實質層面，快遞平臺通過演算法管理系統對快遞員進行精細化、隱蔽化控制^[3]。例如，平臺通過信用評分系統、訂單分配權、時效懲罰與激勵機制，實際影響著快遞員的接單意願與工作節奏。此外，一些平臺要求快遞員穿統一服裝、打卡簽到、接受客戶投訴處理，甚至制定了詳細的服務標準與違約責任。這種“軟控制”模式雖不構成傳統意義上的“命令關係”，但在勞動者行為上已形成高度依賴與績效束縛。正因如此，部分法院在相關判決中開始突破形式審查，強調“技術規則亦可構成事實管理行為”。

4.2 組織從屬性的契約遮蔽

組織從屬性強調勞動者是否納入用人單位組織體系中、是否服從其管理制度。在快遞行業中，平臺往往借助外包公司、區域代理等多層級用工模式，將組織關係加以切割與仲介化。多數快遞員在法律形式上與平臺沒有直接合同關係，而是通過加盟網站、個人承攬等安排參與配送工作。這一層級結構將平臺自身“漂白”為技術服務提供者，利用合同行為遮蔽了其對勞動力系統的組織性。

但事實上，快遞員的日常運營仍高度依賴平臺系統。例如，訂單來源、配送路徑、客戶服務流程全部依賴平臺數位化管理體系，平臺亦可隨時暫停帳號、調整派單頻次或實施等級降級。這表明，快遞員雖未被平臺“直接組織”，卻實質上已嵌入平臺結構中，被納入平臺運營系統的調度與評估序列中。該現象表明傳統“物理空間”上的組織從屬性判斷方法，亟需與“數字勞動”環境下的虛擬隸屬關係相銜接。

4.3 經濟從屬性的複雜演化

經濟從屬性通常是指勞動者主要經濟收入是否依賴於特定用人單位。平臺經濟下的快遞員雖然名義上為“多平臺自由接單者”，但實證研究

表明，多數快遞員在現實中主要依賴一個平臺完成絕大部分訂單。例如，一項對華東地區 1000 名眾包騎手的調研資料顯示，超過 76% 的騎手每日接單中 95% 以上來自單一平臺，形成事實上的經濟依附性。

然而，平臺合同與系統設計往往強調“非獨占性”“服務自由性”，並在協議中明確“平臺不承擔最低保障責任”，進而阻斷經濟從屬性的法定推論。加之平臺收入結構中包含多項變動性報酬，如接單激勵、任務津貼、評價分成等，使得勞動者收入波動幅度較大，亦影響經濟依附程度的界定。

4.4 隸屬性困境的司法分歧與後果

由於上述“虛實不符”的用工安排，導致司法實踐中對於快遞員是否構成勞動關係的認定標準高度不一。一些地區法院（如廣州、杭州）開始採納“整體控制效應”標準，將平臺通過演算法、規則、激勵制度所形成的管理關係納入考量；而另一些地區仍堅持“合同優先+行為形式”原則，認為勞動者若具備自由接單、未簽訂合同，即不符合法律認定勞動關係的標準。

這一標準差異不僅影響案件結果，更直接關係快遞員能否依法享有最低工資、工傷保險、社會保險與解除保護等基本權利。在缺乏統一認定路徑的背景下，勞動爭議解決呈現出“低勝訴率、高流動性”的不利格局，快遞員處於事實勞動但制度失語的狀態。

5 判例分析與司法適用差異

在快遞員與平臺之間勞動關係的認定實踐中，司法機關呈現出較為明顯的適用差異。這種差異不僅體現在對勞動關係構成要件的理解上，還體現在對“平臺用工”這一新型結構是否落入《勞動合同法》保護範圍的司法立場分歧上。當前，在全國各地的基層法院、仲裁機構中，相關案件的審理結果呈現出多樣化態勢，反映出司法系統在面對新就業形態時的適應遲滯與解釋張力^[4]。

5.1 判定標準的多元化與不確定性

根據中國社會科學院法學研究所與最高人民法院共同發佈的《2022 年中國勞動法治藍皮書》所述，關於平臺型勞動者勞動關係的裁判標準，

目前主要存在三種路徑：

- 形式主義路徑：強調勞動合同文本、工資支付主體、工作安排指令等傳統要素，傾向於根據表面契約結構認定勞動關係是否成立。
- 實質控制路徑：更注重平臺在演算法分配、考核體系與行為約束方面的事實管理行為，認可平臺通過技術手段形成的“隱性隸屬性”。
- 混合路徑：在分析合同形式與實際運營模式的基礎上，結合從屬性判斷中的多因素標準進行綜合裁量。

由於缺乏統一裁判指引，以上三類路徑在不同地區和不同法官之間呈並存狀態，造成“同案不同判”成為常態。

5.2 典型差異的表現類型

以目前公開文書為例，部分地區在審理快遞員與配送平臺之間的爭議時，傾向於肯定勞動關係的成立。他們通常認為，儘管雙方未簽訂書面勞動合同，但快遞員接受平臺統一派單、穿著工服、必須在系統規定時間完成任務、收入完全依賴於平臺派發，這些因素已構成事實勞動關係。

而另一些地區或具體案件中，法院則採納了平臺的抗辯理由，認為快遞員具備自主上線、自由接單的特徵，未受平臺直接人事管理，因而不能認定為勞動關係。這種觀點更傾向於承認“平臺一仲介一個體”三段式關係的合規性，也更容易接受所謂“合作協定”“靈活用工”模式的合法性。

5.3 判例適用差異的制度影響

判例適用標準的不統一，對快遞員群體的實際權利救濟構成明顯阻礙。由於勞動關係是享有工傷認定、社保覆蓋、最低工資等基本勞動權益的前提，若法院不予確認勞動關係，則快遞員在遭遇傷害、收入爭議或解約時，將無法啟動《勞動法》體系內的權利主張路徑。

此外，這種認定標準的不確定性也給司法帶來制度性壓力。一方面，平臺企業有動力通過技術手段與合同外包規避法律責任；另一方面，基層法院缺乏技術監管能力與裁判統一指引，往往只能依據具體個案“類案裁量”，進一步擴大了適用差異。

6 法律解釋路徑與制度完善建議

當前快遞員與平臺之間的勞動關係認定困境，實質上源於傳統勞動法範式與新就業形態之間的結構性張力。面對平臺企業不斷發展出的“去勞動合同化”“去雇主責任化”技術路徑，僅依賴既有“從屬性”標準難以實現制度正義。在司法適用中，“用工隸屬性”的判斷因缺乏明確指引，導致裁判標準分散、區域適用不一。為此，必須從法律解釋路徑與制度建構兩個層面提出改進建議，以回應平臺用工模式對勞動法治提出的新挑戰。

首先，應推動司法解釋對勞動關係認定標準的適度擴展。在《勞動合同法》未明確規定平臺用工的背景下，司法機關應依據“重實質、輕形式”的解釋原則，將平臺對勞動過程的演算法管理、履約控制與報酬分配納入從屬性判斷框架。具體而言，法院在審查平臺是否具有人格化用工控制權時，不應僅依賴“是否直接管理”這一傳統指標，而應結合平臺演算法對任務分配、評價體系、獎懲機制的實質影響，認定其與勞動者之間存在事實隸屬關係。這一解釋路徑可以突破合同名義形式所設的障礙，更好地保護平臺勞動者的基本勞動權益。

其次，應從立法角度推動新型勞動關係的制度性確認。《勞動合同法》與《社會保險法》等法律在起草之初尚未充分預見到數位平臺對用工結構的重塑，相關制度設計多建立在穩定、長期、雙邊雇傭關係的基礎之上。為適應靈活就業的擴張趨勢，立法機關應推動出臺專門針對平臺用工模式的法律規範，如通過“准勞動關係”制度設計，在不改變其名義身份的情況下，對其提供部分勞動法保障。例如，可以通過設立“依平臺就業者”的法律類別，使其獲得工傷保險、最低工資與職業傷害補償等基本權利，增強制度適配性。

再次，在行政監管層面，應強化平臺用工的法律責任識別機制。目前許多平臺通過勞務派遣、外包仲介、合作協定等方式轉移用工責任，監管機構在面對日益複雜的合同結構時往往缺乏有效審查工具。應由人力資源與社會保障部牽頭，推動建立“平臺實際用工行為”審查制度，對派單系統、評價資料與演算法規則進行監管抽查，並要求平臺定期申報用工形式、服務協定與勞動風

險防範情況，以防止變相逃避法定義務。

此外，現行制度還應注重對勞動者舉證權利的支持。在實踐中，快遞員往往難以掌握平臺控制力的相關證據，尤其在演算法分單、考核維度、績效管理等方面處於資訊劣勢。建議推動《勞動爭議調解仲裁法》的修訂，確立平臺對用工關係事實承擔“初步舉證責任”的原則，減輕勞動者維權難度，並引入平臺資料披露義務，增強爭議解決中的程式公平。

最後，還需在社會輿論與法律教育中推動對“勞動者身份”概念的再認識。在新就業形態中，許多勞動者雖被稱為“合作方”“服務提供者”，但實質上從事高度依賴平臺指令、任務分配與客戶評價的勞動活動，其地位與傳統意義上的勞動者並無本質區別。應通過法律培訓、行業準則和媒體傳播等手段，引導社會正確理解新型勞動關係的實質屬性，逐步瓦解“靈活用工即自由就業”的觀念誤區。

綜上所述，要回應平臺用工實踐中的法律挑戰，不僅需對《勞動合同法》相關條款進行動態解釋，更需在立法、司法與監管制度中進行體系性重構，以確立符合技術發展背景下的新型勞動權利保障邏輯。唯有如此，方能實現勞動法對於新就業形態勞動者群體的制度回應與權利承認。

7 結語

在平臺經濟迅速發展的背景下，快遞員作為新就業形態中的重要勞動群體，面臨著勞動關係不明確、權利保障不足、維權路徑模糊等多重制度困境。本文以《勞動合同法》第十四條為切入

點，圍繞快遞員與平臺之間用工關係的法律性質展開分析，揭示了當前司法實踐中“用工隸屬性”判斷的不確定性及其背後的制度邏輯衝突。

通過對用工模式變遷、法律條文適用結構、裁判分歧與現實挑戰的系統梳理，可以發現：平臺企業在規避傳統雇主責任的過程中，利用合同安排、演算法管理與資料控制等技術手段，重構了勞動控制關係；而現行法律規範尚未對這一新型用工關係形成有效回應，導致司法適用標準分散、制度保護空缺。與此同時，勞動者因缺乏正式勞動身份，難以享有工傷保障、社保覆蓋等基本權利，呈現出“名義靈活、自主不足”的結構性弱勢。

面對上述困境，僅靠傳統勞動關係框架已無法有效回應新業態下的權利保障需求。未來，亟需在法律解釋、制度設計與監管實踐層面開展系統性改革：既要通過司法解釋統一“用工隸屬性”的裁判標準，打破形式主義束縛；又要推動立法承認平臺用工的特殊性，探索“准勞動關係”或“依平臺就業”制度通道；同時還應加強對平臺行為的資料監管與證據披露義務，提升勞動者在爭議中的程式地位與實質保障。

快遞員的法律身份認定不僅關乎個體權益的實現，也反映出勞動法如何回應數字經濟的挑戰。在新舊制度交替的關鍵節點，對快遞員與平臺之間用工關係進行法律性質的再審視，既是對勞動法解釋路徑的深化，也為制度創新提供了理論與實踐基礎。唯有突破現有制度的局限，構建具有包容性與前瞻性的勞動法律體系，方能真正實現就業形態多樣化背景下的公平與正義。

參考文獻：

- [1] Zhou, Irene. Digital Labour Platforms and Labour Protection in China [R/OL]. ILO Working Paper No. 11, International Labour Organization, Oct. 13, 2020.
- [2] China's delivery platforms compete to offer better worker benefits[J]. Financial Times, 2025.
- [3] Liu, R., & Yin, H. (2024). How Algorithmic Management Influences Gig Workers' Job Crafting. Behavioral Sciences, 14(10), 952. <https://doi.org/10.3390/bs14100952>
- [4] Wikipedia contributors. Labor relations in China - Platform economy labor relations [EB/OL]. Wikipedia, last edited Aug. 2025 [2025-08-07]. Available at: https://en.wikipedia.org/wiki/Labor_relations_in_China

版權聲明

© 2025 作者版權所有。本文依據“知識共用署名 4.0 國際授權合約”（CC BY 4.0）以開放獲取方式發佈。該許可允許使用者在任何媒介中自由使用、複製、傳播與改編文章（含商業用途），惟須明確署名原作者及出處，並注明所作修改（如有）。完整協議詳見：<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.zh-hans>

出版聲明

所有出版物中的陳述、觀點及資料僅代表作者及供稿者個人立場，與 Brilliance Publishing Limited 及/或編輯人員無關。Brilliance Publishing Limited 及/或編輯人員對因內容所提及的任何理念、方法、說明或產品所導致的人身或財產損害概不負責。