

基于“互联网 +”模式的劳动法律关系问题剖析与解决路径探索

王梓冰¹ 刘逸² 张思思³

1. 山东师范大学 法学院, 中国·山东 济南 250000

2. 广东工业大学 管理学院, 中国·广东 广州 510520

3. 西南石油大学 法学院, 中国·四川 成都 610000

摘要: 本文聚焦“互联网 +”模式下劳动法律关系面临的现实困境, 从司法实践中的证据认证难题、平台合作模式缺陷、劳动关系认定争议及权益保障缺失四方面系统剖析争议成因。通过梳理当前互联网平台劳动关系的主要模式, 提出需从法律制度完善、监管体系强化、劳动保障机制构建三重维度寻求突破, 旨在为数字经济时代劳动权益保护提供理论支撑与实践路径。研究显示, 电子证据认证困难、平台模式设计漏洞、从属性认定标准模糊及社会保障缺位构成当前主要矛盾, 亟须通过立法创新、技术赋能与制度协同构建新型治理体系。

关键词: 劳动关系; 法律法规; 互联网 +

Analysis and Exploration of the Solution Path for Labor Legal Relations Based on the "Internet +" Model

Wang Zibing¹, Liu Yi², Zhang Sisi³

1. Law School, Shandong Normal University, China Shandong Jinan 250000

2. School of Management, Guangdong University of Technology, China Guangdong Guangzhou 510520

3. Law School, Southwest Petroleum University, China Sichuan Chengdu 610000

Abstract: This paper focuses on the practical difficulties faced by labor legal relations under the "Internet plus" model, and systematically analyzes the causes of disputes from four aspects: evidence authentication problems in judicial practice, platform cooperation model defects, labor relations identification disputes, and lack of rights and interests protection. By sorting out the main modes of labor relations on the current Internet platform, it is proposed to seek breakthroughs from the three dimensions of improving the legal system, strengthening the regulatory system, and building a labor security mechanism, aiming to provide theoretical support and practical paths for the protection of labor rights and interests in the digital economy era. Research shows that difficulties in electronic evidence authentication, loopholes in platform model design, vague criteria for attribute recognition, and a lack of social security are the main contradictions at present. It is urgent to build a new governance system through legislative innovation, technological empowerment, and institutional coordination.

Keywords: Labor relations; Laws and regulations; Internet +

1 “互联网 +”背景下劳动争议的成因

1.1 网上证据难以认证

在“互联网 +”劳动场景中, 电子数据已成为核心证据形式, 但其易篡改性与技术依赖性导致司法认证面临多重挑战。劳动者提供的聊天记录、平台派单记录、收入明细等电子证据, 常因未进行区块链存证或第三方公证而被质疑真实性。某地 2024 年劳动争议案件数据显示, 电子证据采纳率仅为 38%, 其中 63% 的驳回案例直接归因于证据链不完整。平台企业通过算法实时更新数据接口、设置证

据调取技术壁垒等行为, 进一步加剧劳动者举证难度。技术层面, 哈希值校验、时间戳认证等数字化取证手段虽已普及, 但基层司法人员对电子证据审查标准的认知差异, 导致同类案件在不同法院出现相反裁决。这种技术标准与法律适用的脱节, 迫切需要建立全国统一的电子证据认证规范^[1]。

1.2 平台合作模式存在漏洞

平台经济通过“合作协议”重构用工关系, 形成“去劳动关系化”的制度设计。某外卖平台 2024 年用户协议显

示,其通过“自雇者”“服务合作伙伴”等模糊表述,将原本应属劳动关系的法律责任转化为民事合同义务。这种模式使平台规避了最低工资保障、加班费支付等法定义务,导致劳动者在工伤认定、职业病鉴定等方面陷入维权困境。司法实践中的“经济从属性”测试显示,76%的网约车司机收入占家庭总收入80%以上^[2],却因缺乏人身从属性被排除在劳动关系之外。平台通过算法动态调整计价规则、强制派单等行为,实质上构成对劳动过程的控制,但传统“控制标准”在数字场景中的适用性亟待重新评估。

1.3 劳动关系难以认证

算法管理替代传统人事管理,形成“看不见的雇佣关系”。某配送平台通过动态计价系统控制劳动者收入,利用客户评价机制实施隐性惩罚,这种“数字控制”虽未签订书面劳动合同,却构成实质从属性。司法裁判中,北京海淀法院2024年审理的某案例首次引入“算法从属性”概念,将劳动者对智能调度系统的依赖程度纳入认定标准。但全国范围内,34%的基层法院仍以“书面合同是否存在”作为首要判断依据,导致同类案件出现“同案不同判”现象^[3]。国际经验表明,德国通过“类雇员”制度将持续依赖单一平台收入的劳动者纳入保护范围,其认定标准包括工作设备提供、收入构成比例等12项量化指标,值得我国借鉴。

1.4 劳动关系难以保障

现有社会保障体系与数字劳动形态存在结构性错配。人社部2024年调研显示,网约车司机养老保险参保率不足45%,外卖配送员工伤保险覆盖率仅32%。平台经济创造的2.1亿个就业岗位中,超过60%属于“非标准就业”,这类劳动者既无法纳入传统社保体系,又难以享受灵活就业人员参保补贴。职业伤害保障方面,某平台2024年事故数据显示,配送员人均年受伤次数达1.8次,是传统行业工伤率的2.3倍,但仅有17%的案例获得平台补偿。这种保障缺位不仅损害劳动者权益,更导致平台企业年均支付3.7亿元的额外纠纷解决成本,形成双输局面^[4]。

2 明确互联网平台劳动关系模式

科技的进步对经济发展产生了深远影响。在当下社会环境里,互联网与传统行业的深度融合已然成为不可阻挡的时代潮流。在互联网广泛渗透的社会大背景下,催生出新型劳动关系是历史发展的必然走向。所以,在开展法律裁决工作时,裁判人员应当把互联网环境下的劳动关系视为一种独立的新型劳动关系,而非简单地将其与传统劳动关系混为一谈。裁判人员需要依据互联网时代劳动的独特

特点,对案件纠纷展开细致入微的分析。首先要精准明确劳动者与网络平台之间的劳动关系,准确找出纠纷的核心关键所在。在此基础上,在不违背现行法律法规的前提下,紧密结合网络服务的鲜明特色,确保裁决过程公平公正、合理合法。

以美团外卖平台和美团配送员之间发生的劳动纠纷为例,配送员与美团平台并非传统意义上的从属关系。配送员拥有较大的自主权,能够自行安排工作时间和工作节奏,根据自身情况决定工作效率。美团平台则按照一定规则,将客户下单所产生收入的部分提成支付给配送员。从这些实际情况可以分析得出,平台与配送员之间已经形成了一种全新的、较为复杂的劳动关系。因此,当美团配送员与美团平台产生法律纠纷时,法律裁决可按照以下步骤有序进行。

第一步,要严谨细致地判定配送员与平台之间的劳动关系性质。详细了解双方是否签订了服务协议、劳动合同等相关文件,通过这些文件来明确双方的权利和义务关系。

第二步,审查配送员与平台之间的纠纷是否违反了现有的劳动保护法律。如果纠纷确实违背了现行劳动保护法律的相关规定,那么就严格按照现有法律条款进行裁决,确保法律的权威性和严肃性得到维护。若纠纷并未违反现有劳动保护法律,但存在明显不合理的情形,则进入下一步裁决流程。

第三步,依据现有的网络劳动合作特征,深入分析纠纷中各方的过错情况。由于目前针对网络劳动合作的法律法规还不够完善、不够健全,相对较为单薄,这就要求法官在裁决过程中,必须全面、综合地考虑实际情况,从多个维度、多个层面进行权衡和判断,以确保裁决结果能够兼顾各方利益,实现公平正义。

3 完善互联网相关制度

在过往传统的经营模式里,企业大多将纸质文件作为内部及对外交流沟通的主要载体。即便在互联网发展初期,也有部分企业尝试推行电子办公,但同时仍保留着纸质化文件作为补充。在这样的情况下,一旦员工与企业之间出现劳动纠纷,员工往往能够凭借纸质文件轻松获取充足且有力的证据,为自身权益的维护提供坚实支撑。

然而,当下有不少企业过度依赖电子办公模式,大幅削减甚至完全摒弃了纸质文件的使用。这一转变使得在涉及法律认证的环节中,出现了诸多棘手的问题,增加了认定的难度。除此之外,一些企业善于利用法律漏洞来谋取私利,而部分劳动者由于对法律知识了解不足,在面对复

杂的劳动关系时往往处于被动地位。这些因素共同作用,导致互联网劳动关系领域的纠纷数量大幅攀升。

鉴于此,完善互联网劳动合作制度迫在眉睫。首先,要着力加强对互联网用工平台的法律宣传力度,提升平台的法律意识。通过宣传引导,督促用工平台建立一套科学、完善的劳动合作规范体系,从源头上预防和减少互联网劳动纠纷的发生。在制定这些规范的过程中,相关人员应深入互联网劳动群体,与网络从业者进行充分交流,了解他们的实际需求和面临的问题。在此基础上,结合法律法规的要求,在不违背法律原则的前提下,有针对性地考虑建立适合网络劳动关系的法律保护措施,降低网络劳动纠纷产生的概率。

在相关法律法规制定完成后,互联网用工平台还需加强内部宣传工作。要求人事管理部门对劳动法律进行深入学习,确保其对劳动法律有全面、准确的理解,从而更好地保护网络劳动者的合法权益。目前,大多数网络劳动纠纷的根源在于劳动合同存在缺陷。因此,企业必须高度重视劳动合同的完善工作。在签订劳动合同时,要明确界定企业与劳动者之间的劳动关系,防止企业逃避雇主责任。同时,除了保留劳动合同的电子版外,还应保留纸质版文件,通过多种方式切实保障劳动者的合法权益。

以互联网用工企业加强内部劳动关系管理为例,当企业与劳动者建立合作关系时,双方应签订一份清晰明确的劳动合同。合同中要详细说明企业与劳动者之间的劳动关系,避免出现模糊不清的表述。为了确保合同的妥善保管和便于使用,企业应准备两份电子版劳动合同,由企业和劳动者分别保存;同时准备三份纸质版劳动合同,分别由企业、劳动者以及社会人力资源和社会保障局留存。此外,企业应制定一套完善的互联网劳动关系保障条例。在开展人事招聘活动之前,要求人事部门的管理人员对这一条例有全面、深入的了解。并且,定期对人事管理人员进行互联网劳动关系保障条例的考核,规定考核成绩必须达到 90 分以上。通过这些措施,在保障劳动者权益的同时,也能维护企业自身的合法权益,促进互联网用工企业的健康、稳定发展。

4 加强互联网监管力度

当下,互联网劳动领域中较为常见且发展势头良好的行业,涵盖了快递、餐饮以及服务等多个类别。伴随互联网技术不断渗透,各类互联网劳动岗位如雨后春笋般涌现,劳动关系也愈发错综复杂。鉴于我国目前尚未构建起针对网上劳动关系的精准、有效的第三方监督体系,各行业有

必要主动出击,针对本行业内的网络劳动关系,制定一套完备且具有针对性的规章制度,以此实现对网络劳动关系的规范化管理^[5]。

在规章制度制定完成后,建立第三方监督机构同样至关重要。该机构需定期对行业内的网络劳动关系展开抽查工作,对于那些违反规章制度的企业,先给予警告处理。若被警告企业在后续一段时间内依旧屡教不改、长期违反规章制度,那么就要对该企业实施一定的市场处罚措施,防止个别企业的违规行为拖累整个行业的发展步伐。除此之外,行业内还应制定一套完善的互联网平台管理条例。在企业入驻互联网平台之前,要对其信用状况、发展态势以及经营模式等多方面进行全面且深入的调查,确保该企业具备在互联网环境中合规发展的能力与意愿。一旦行业内某家企业出现劳动纠纷,行业应及时对该企业发出警告,并迅速展开调查,查明纠纷产生的根源,力求以最快的速度解决劳动纠纷问题,维护行业的和谐稳定。

以外卖行业为例,目前国内主流的外卖平台主要有饿了么、美团和百度外卖三家。美团作为外卖行业的领军者,可主动牵头,联合其他外卖企业,共同制定互联网劳动力合作规范条例。该条例需从平台、外卖员和商家这三个关键主体入手,清晰界定三方的权利与义务,明确彼此之间的关系。在组建第三方监督小组方面,可以从美团、饿了么、百度外卖这三家企业中各挑选 10 名工作人员,再从其他外卖企业中选取 10 名工作人员,共同组成监督小组。监督小组的核心任务是对行业内的劳动力纠纷保持高度关注,并及时展开调查。当行业内出现劳动力与企业之间的纠纷时,监督小组要依据劳动合同或服务条例,迅速且公正地解决问题。若某起纠纷事件是由于外卖企业逃避雇主责任所导致的,那么就要对该外卖企业处以 1 万元的罚款,并将这笔罚款作为监督小组的日常运营成本。同时,监督小组还需定期向外卖企业和配送员普及网络劳动力的相关知识,帮助企业和配送员树立正确的法律意识,为外卖行业的长期稳定发展营造良好的环境。此外,监督小组每季度要从外卖行业中随机抽取 20 名配送员,调查他们与企业的合作关系。一旦发现企业存在逃避雇主责任的情况,就要对该企业处以罚款,以此督促企业切实履行自身责任。

5 构建劳动保障体系

在对互联网时代下劳动关系纠纷案件展开深入剖析时,能明显察觉到绝大多数纠纷的根源都在于劳动关系的认定存在极大困难。当下,随着互联网经济的蓬勃发展,催生了数量庞大的非典型劳动关系,像网约车司机与平台、

外卖骑手与配送平台、网络主播与直播平台之间的这种新型合作关系,都属于非典型劳动关系的范畴。然而,现有的传统法律体系主要是基于典型劳动关系构建的,对于这些新出现的非典型劳动关系,难以提供全面且有效的保障,导致劳动者在权益受损时往往陷入维权无门的困境。

针对这一现状,构建一套完善的规章制度迫在眉睫。具体而言,当企业与非典型劳动关系的劳动者建立合作关系时,应强制要求签订一般的民事合同,在合同中明确双方的权利和义务,涵盖工作内容、报酬支付、工作时间等关键条款,以此为双方的合作提供基本的法律框架。倘若非典型劳动力的工作性质、工作要求与传统劳动力极为相近,例如某些互联网平台上的长期稳定兼职人员,其工作内容、强度和技能要求与传统全职员工相差无几,那么在这种情况下,就应当要求企业与这类劳动力在构建合作关系时,签订传统的劳动合同,使劳动者能够享受到与传统劳动者同等的权益保障,如最低工资标准、带薪休假、加班补偿等。

除了合同签订方面,社会保险缴纳领域同样亟待相关规章制度的出台。在现行的劳动保护法框架下,社会保险费用由企业和劳动者共同承担,这种模式在传统劳动关系中运行相对顺畅。但互联网劳动关系具有灵活性高、劳动关系复杂等特点,与传统劳动关系存在显著差异,现有的参保方式与之难以兼容。例如,许多非典型劳动者由于工作不稳定、收入波动大,往往难以按照传统方式参加社会保险,导致其在面临失业、工伤、疾病等风险时缺乏基本保障。因此,我国有必要尽快对参保方式进行改革创新,制定专门针对互联网平台企业和非典型劳动力的参保规章制度,明确参保范围、缴费标准、待遇享受等关键内容,确保这一庞大群体能够纳入社会保障体系。

自党的十九大以来,我国对劳动保障体系提出了全新的要求,强调要构建更加公平、可持续的劳动保障制度。从长远发展的视角来看,劳动保障必然朝着公平化的方向稳步迈进。在这一背景下,我们可以依据十九大的相关理论,结合互联网劳动关系的实际情况,建立新型的参保条例。这些条例应充分考虑互联网劳动力的特殊性,在保障其基本权益的同时,兼顾企业的承受能力和市场的公平竞

争环境。

以构建新型社会保险制度为例,鉴于互联网劳动力普遍面临着失业风险较高、工作稳定性差的问题,在制定社会保险制度时,可以进行差异化设计。具体而言,可以要求网上劳动力按照常规劳动力社会保险缴费标准的 60% 缴纳社会保险费用,这样既考虑到了互联网劳动者收入相对不稳定、经济压力较大的实际情况,又能确保他们能够参与到社会保险体系中来。同时,平台企业作为互联网劳动的重要组织者和受益者,应承担相应的社会责任,为非典型劳动力缴纳常规劳动力社会保险缴费标准的 50%。当网上劳动力不幸失业时,他们能够获得相当于常规劳动力 70% 的失业保险金,以帮助他们在失业期间维持基本生活,缓解经济压力,为其重新就业创造条件。

此外,由于互联网劳动力的工作模式和工作环境与传统劳动力存在很大不同,在发生工伤时,工伤认定往往面临诸多困难。例如,外卖骑手在送餐途中发生交通事故,可能由于劳动关系认定不清、事故责任界定复杂等原因,难以被认定为工伤。因此,在制定工伤保险标准时,可以按照典型劳动力和非典型劳动力进行分类规划。对于非典型劳动力,当其发生工伤时,按照典型劳动力工伤保险赔偿标准的 50% 给予赔偿,从而在一定程度上保障非典型劳动力在工作过程中遭受意外伤害时能够获得必要的经济补偿,维护其工作权益,促进互联网经济的健康、稳定发展。

参考文献:

- [1] 程子朝. 浅析组织型互联网平台用工劳动关系认定问题[J]. 中国价格监管与反垄断, 2025,(06):68-70.
- [2] 张颖慧. 数字时代劳动立法的技术障碍与完善路径——基于新型劳动关系的思考[J]. 学海, 2025,(03):110-118.DOI:10.16091/j.cnki.cn32-1308/c.2025.03.011.
- [3] 李少锋. “互联网+”时代背景下新业态用工与劳动关系稳定性研究[J]. 老字号品牌营销, 2024,(21):81-83.
- [4] 徐培军. 对“互联网+”模式下劳动关系的新思考[J]. 现代企业文化, 2022,(21):131-133.
- [5] 燕思怡. “互联网+”模式下劳动法律关系的问题研究[J]. 法制与社会, 2020,(16):71-72.DOI:10.19387/j.cnki.1009-0592.2020.06.035.