



# 从劳动定额到任务量：平台从业者工时权益保障新思维

沈雨纯, 唐其宝

(江苏师范大学法学院, 江苏徐州 221100)

**摘要:** 数字经济时代, 传统工时制度与平台用工特性已无法适配。平台企业数据信息披露瑕疵、算法派单机制与平台规则双重制约、均衡任务量法律标准阙如, 导致平台从业者工时权益保障缺失。为此, 平台从业者工时权益保障制度的法理基础需从劳动定额转向任务量控制, 具体路径包括: 平台企业全面履行信息披露义务, 披露实时用户需求、用工性质及从业者收入情况; 赋予从业者工作自主决定权; 在标准工时制下, 合理管控从业者每日任务总量及每日连续任务、两日间任务的合理间隔时长。

**关键词:** 新就业形态; 平台用工; 工作时间; 劳动定额; 工时制度

中图分类号: D922.5

文献标志码: A

文章编号: 1673-3851(2025)10-0578-09

## From labor quota to task volume: New thinking on safeguarding the working hours rights and interests of platform practitioners

SHEN Yuchun, TANG Qibao

(School of Law, Jiangsu Normal University, Xuzhou 221100, China)

**Abstract:** In the era of digital economy, the traditional working hour system is no longer compatible with the characteristics of platform-based employment. Flaws in data disclosure by platform enterprises, the dual constraints of algorithmic order assignment mechanisms and platform rules, as well as the absence of legal standards for balanced task volumes, have led to the lack of protection for the working hour rights and interests of platform workers. Therefore, the platform practitioners' rights and interests protection system for working hours needs to shift from labor quotas to task volume control. The specific approaches include: platform enterprises should fully fulfill their information disclosure obligations, disclose real-time user needs, employment nature, and income of practitioners; grant workers the right to independently decide on their work; and under the standard working hour system, reasonably manage and control the total daily task volume of workers, as well as the reasonable intervals between consecutive daily tasks and tasks over two days.

**Key words:** new forms of employment; platform employment; working hours; labor quota; working hour system

收稿日期: 2024-12-20 网络出版日期: 2025-08-05

基金项目: 国家社会科学基金一般项目(21BSH154); 江苏省研究生科研与实践计划项目(SJ CX25\_1488)

作者简介: 沈雨纯(1997—), 女, 江苏泰州人, 硕士研究生, 主要从事社会法学方面的研究。

通信作者: 唐其宝, E-mail: 2020230159@jsnu.edu.cn

数字技术的蓬勃发展催生了平台经济等新经济形态。相关数据显示,截至 2024 年,我国餐饮外卖市场规模已达 1.2 万亿元<sup>[1]</sup>,网约车市场规模突破 5000 亿元<sup>[2]</sup>。经济形态革新推动了就业形态变革,以平台用工为代表的新就业形态快速兴起。然而平台在快速扩张过程中,虽然吸纳了大量就业人口,但也暴露出诸多问题。调研报告显示,当网约配送员、网约车司机等平台从业者(下文简称为“平台从业者”)月收入达到所在地区平均水平时,其每日工作时间超过 10 小时的比例高达 74.6%<sup>[3]</sup>。超时工作导致的过劳现象频发、维权事件不断,凸显出新业态下平台从业者工时权益保障机制缺失,亟待完善相关法律法规。

如何保障平台从业者工时权益是学界前沿议题,相关研究文献可归纳为三类:一是从制度适用角度出发,如郑辰煜<sup>[4]</sup>提出对特殊工时制进行改造,以适应新就业形态的灵活性;艾琳等<sup>[5]</sup>主张在标准工时制下明确区分休息与工作时间的边界。二是从制度理念调整角度出发,如谢晖等<sup>[6]</sup>认为应落实从业者自主决策与平台主动保护相结合的工时延长理念,防范过劳风险。三是从制度具体设计角度出发,如梁栋<sup>[7]</sup>建议构建强制短休、日休、周休制度;赵红梅<sup>[8]</sup>则提议将表征工作时间的带有普遍性的重要指标纳入劳动基准法范畴,要求平台企业及劳动关联第三方通过规则制定与技术手段,切实保障从业者的合理工作时长。

综上所述,学界已关注到平台从业者工时权益保障的紧迫性,并从制度适用、理念调整及具体设计方面提出了建议。然而,平台从业者的劳动过程具有灵活性,传统劳动基准制度能否直接适用于平台用工仍存争议。虽有学者指出现行工时基准通过劳动定额与正常劳动控制劳动过程的机制难以适应平台用工,主张建立任务计量型劳动基准<sup>[9]</sup>,但以任务量取代劳动定额作为工时制度的法理依据尚未充分论证,在此基础上构建平台用工工时制度的研究寥寥无几。鉴于此,本文首先探讨平台用工工时制度法理基础转换的逻辑,进而剖析平台从业者难以直接适用现有工时制度的现实困境,通过解读现有工时制度、涉及平台从业者劳动权益保障的法规,结合裁判文书分析,提出平台用工工时制度的完善建议,以期为保障平台从业者工时权益提供切实可行的解决方案。

## 一、平台从业者工时权益保障制度法理基础的转变

工时制度规制平台用工失灵的根源在于:传统按件计酬模式下劳动定额的确定依据与平台用工特性无法适配。试图简单地将劳动定额的一般方法直接套用于平台用工,必然导致现有工时制度难以有效发挥作用。因此,厘清平台用工与劳动定额确定间的逻辑矛盾,明确平台从业者工时权益保障制度法理基础从劳动定额向任务量转换的内在逻辑。

### (一)工时权益保障与劳动定额的逻辑关联

《中华人民共和国劳动法》(下文简称《劳动法》)第 37 条规定,对实行计件工作的劳动者,用人单位应根据工时制度合理确定其劳动定额和计件报酬标准。《中华人民共和国劳动合同法》(下文简称《劳动合同法》)第 31 条规定,用人单位应当严格执行劳动定额标准,不得强迫或者变相强迫劳动者加班。对劳动者而言,劳动定额是衡量工作时间的重要依据,合理确定劳动定额是保障工时权益的核心<sup>[10][11]</sup>。鉴于平台从业者普遍实行计件工资制,平台企业更应科学合理地确定从业者的劳动定额,以保障从业者工时权益。

现有政策文件中,集体协商与沿用传统标准是平台用工劳动定额的两种主要确定方式:其一,地区行业协会协商确定、行业主管部门监管模式。如《浙江省就业促进条例》第 3 条明确区域性行业性工会可与平台企业签订劳动定额标准集体协议;重庆市《关于维护新就业形态劳动者劳动权益保障的实施意见》(渝人社发〔2021〕38 号)则要求行业主管部门推动行业协会科学确定劳动定额标准。其二,平台企业沿用传统标准模式。例如,《徐州市关于维护新就业形态劳动者劳动权益保障的实施意见》(徐人社发〔2022〕77 号)直接沿用《江苏省工资条例》中劳动定额需使同岗位 90%劳动者能完成的规定。

### (二)平台用工中劳动定额确定的实践困境

劳动定额包含工时定额和产量定额。前者规定生产单位产品或完成固定工作量的时间标准,后者指单位时间内应达成的产品数量或工作量标准<sup>[10][109]</sup>。在过去的几十年时间里,我国劳动定额的确定已初步实现兼具合法和合理的目标。但在平台经济下,传统劳动定额的合理确定与平台用工管理灵活性框架之间,已经显现出明显的逻辑矛盾。

#### 1. 正常劳动无法量化

按照《最低工资规定》,企业确定的劳动定额标

准必须确保劳动者的正常劳动收入高于最低工资标准。在工作地点集中、生产活动协作进行的劳动生产模式下,正常劳动易于量化<sup>[11]</sup>。但在平台用工模式下,正常劳动却因面临诸多困境而无法被量化。以外卖平台为例。首先,网约配送员往往作业区域分散,不同商圈的订单量、每单配送距离与时效要求存在差异,若以单量较多的商圈为量化正常劳动的标准,会忽视单量少区域的从业者,反之则无法体现高负荷区域的劳动强度。其次,外卖订单量在一天内有明显的波峰波谷波动,常集中于特定时段从业者劳动强度不均,导致正常劳动难以统一量化。

## 2. 雇主义务法理难以适用

传统劳资关系中,劳动者的劳动过程听命于雇主,劳动是雇主意志的体现,此为人格从属性,此时雇主负有保障劳动者劳动条件的义务。而在平台用工模式下,企业对从业者的控制重心从劳动过程转向劳动成果。例如,从业者可自主决定是否接单,可以对劳动交付过程做出自我安排。南通市中级人民法院以从业者工作具有自我劳动特征为由,认定从业者与平台企业不构成劳动关系<sup>①</sup>。若从业者接单,平台企业结算报酬的前提是从业者按时完成订单且未被客户投诉。也即只有劳动成果交付合格,双方才形成劳务债关系。这种控制逻辑的转变,导致从业者与平台企业间的人格从属性弱化,传统劳动定额确定所依据的雇主义务法理<sup>[9]</sup>在平台用工场景中难以直接适用。

## (三) 任务量与平台从业者工时权益保障制度的逻辑契合

任务量制度旨在顺应平台用工劳动形态新变化,将从业者工时权益保障的逻辑起点由拘束劳动形态转向灵活劳动形态,通过管控从业者任务量实现对其工时权益的保障。任务量与平台用工灵活性之间的逻辑契合,为完善平台用工工时制度提供了思路。

首先,平台用工劳动形态表现为连续完成特定工作任务,从业者每日劳动时间呈现碎片化特征<sup>[12]</sup>。这种用工通过单次接单任务形成“任务化”模式<sup>[13]</sup>,从业者一定程度上享有对这些碎片任务接受与否的自主权。平台企业根据完成时效、消费者评价等要素考核单个任务的完成情况,计发薪资。平台从业者的收入会因单个任务考核结果瑕疵而减少,因合格而增加。

其次,平台企业凭借算法优势,可通过调控从业者任务量保障从业者工时权益。算法系统可基于从业者身高、体型、年龄等数据,推算步长、行走速度等

影响任务完成速度的因素<sup>[14]</sup>,结合任务路程准确预估出单个任务完成时间段。这种可量化的任务时间作为重要的生产要素,需通过平台算法背书与调控,才能使从业者劳动力与产品高效对接市场。依据利益和风险相一致的基本法理念,平台企业获取从业者创造的市场利润,理应承担控制从业者工时的责任,而强大的算法技术正是其合理管控从业者任务量的必然选择与有力工具。

结合上文所述,将平台用工工时制度的完善逻辑从确定合理的劳动定额转向均衡控制任务量,以实现平台从业者工时权益的保障,应是平台用工工时制度完善的理论基础。具体制度的设计则需立足于实践,在现行工时制度框架下剖析平台从业者工时权益保障缺失的成因,并针对性地予以解决。

## 二、平台从业者工时权益保障缺失的成因分析

人社部等八部门于2021年7月发布了《关于维护新就业形态劳动者劳动权益的指导意见》(人社部发〔2021〕56号,下文简称“56号文”),其中在劳动关系、民事关系外增设“不完全符合确立劳动关系情形”(下文简称“不完全劳动关系”),并要求健全休息休假制度以保障从业者劳动权益。虽然法律政策在保障从业者劳动权益方面发挥着重要作用,但在数字技术浪潮下,平台从业者工时权益保障缺失是多重原因叠加的结果:平台企业数据信息披露瑕疵、算法控制将工时约束由雇主指令转变为从业者自主行动,这是从业者工时权益受损的重要原因;而均衡任务量法律标准阙如,进一步加剧了从业者工时权益保障缺失的困境。

### (一) 数据信息披露瑕疵

经济基础决定上层建筑,掌握生产资料者享有指挥劳动的权利。当生产经营场景从工厂操作间转换至网络空间,以数据信息为生产资料的经营模式便成为平台经济的基本形态和基本秩序<sup>[15]</sup>。平台企业凭借其掌握的数据信息行使订单筛选、分发功能<sup>[16]</sup>,形成信息优势地位。在外部市场竞争压力下,平台企业将信息优势渗透至从业者劳动全过程<sup>[17]</sup>,尤其在工作时间维度,通过信息优势诱导平台从业者主动延长工作时长。

首先,平台企业通过不完全披露数据信息,直接延长从业者待命时间。以国内M平台为例,其App

① 参见江苏省南通市中级人民法院(2019)苏06民终5168号民事判决书。

在从业者接单页面推送包含实时单量与预测单量的热力地图,营造某商圈或地区即将出现大量订单的氛围,吸引更多从业者在该商圈或地区待命。平台企业披露热力地图的真实目的是加速消化订单任务,因为订单完成速度关系到资本增值循环的速度,尤其对于食物等特殊商品,流通时间越短越有利于维护商品价值<sup>[18]</sup>。有限的订单任务在热力地图的“广告效应”下吸引了大量从业者争抢,手速慢的从业者只能延长呼叫待命时间。由于从业者在待命时间内需保持高响应可能性,此类待命时间应被认定为工作时间<sup>[19]</sup>。

其次,平台企业通过虚假披露数据信息,变相迫使从业者延长工作时间。一方面,平台企业虚假披露网约配送员收入。网络上大肆报道网约配送员月入过万、网约车司机月薪超人均工资等平台从业者可观收入的新闻。然而,平台企业披露的配送员收入数据,实际仅来源于与其建立劳动关系的专送配送员。专送配送员的收入包含计件提成、绩效奖金<sup>①</sup>、各类补贴<sup>②</sup>、活动奖励金等,而无法与平台企业建立劳动关系的从业者仅通过计件提成与活动奖励金获得收入<sup>[20]</sup>。另一方面,平台企业故意混淆平台用工法律关系性质。最高人民法院发布的劳动人事争议典型案例中,某物流公司诱导孙某注册个体工商户,并在孙某不知情的情况下与其签订《项目承包协议》<sup>[21]</sup>,却继续实施劳动管理,制造了孙某是某物流公司专送配送员的假象。因与平台企业法律关系性质不同,不同类型平台从业者的收入结构有很大差异,孙某作为非专送配送员,为了达到与专送配送员同等的薪资水平,不得不主动延长工作时间、增加任务完成量。平台企业选择性披露专送配送员的高薪数据,利用从业者的收入预期,最终实现平台从业者“自愿”延长工作时间的结果。

## (二)算法派单机制不合理

工作时间自主决定性是新就业形态与单位制从属性劳动最显著的区别。但平台企业牢牢把控劳动控制权,并未真正赋予从业者工作时间自主权。

首先,算法派单机制与从业者在线时长挂钩,间接引致从业者延长工作时间。以D网约车平台为例,其每日向司机发送“司机日报”,详细记录司机前一日在线时长、有效订单数量、平台账户流水及当日平台奖励时段等信息。若司机未在奖励时段(通常为4~8小时)内上线并完成系统派单,后续接到的多为司乘距离较远、订单车程较短的低性价比订单;反之,在奖励时段内上线完成派单的司机,则会被算

法判定为“听话的司机”,能够持续获得高性价比的好单<sup>[22]</sup>。此外,若司机日报中司机日均接单量与跑单里程低于平台均值,该司机接到性价比低的订单概率极大,甚至可能接不到派单。

其次,算法不合理派单机制影响从业者收入,间接迫使从业者主动延长工作时间换取理想收入。头部外卖平台M平台定期推出“乐跑计划”活动,平台宣称该活动能通过多派单增加配送员奖励金收入,派送的订单路线规划混乱,常需绕路耗时。这导致网约配送员至少三分之一的订单超时未完成,面临扣减配送费乃至加处罚款的处罚。“乐跑计划”结束后,网约配送员不仅未获取奖励金,甚至被反扣罚款。为赚取合理收入,网约配送员不得不在“乐跑计划”外,主动延长工作时间以赚取理想收入。平台从业者迎合算法却损失劳动报酬,最终延长工作时间逐渐内化为从业者心甘情愿的自觉行动<sup>[23]</sup>。这种现象形成了遮蔽效应<sup>[24]</sup>,在从业者工时权益保障与平台企业承担保障责任之间,竖起了一道名为“主动”的隐性壁垒。

综上,从业者看似拥有接单时段的自主选择权,实则算法派单机制与平台规则的双重制约下,工作自主性被极大压缩。由此可见,一旦从业者试图真正自主决定工作时间,极有可能陷入无单可接、收入减少的困境。

## (三)均衡任务量法律标准阙如

均衡任务量法律标准阙如,致使平台算法规则肆意扩张,不仅背离劳动法规保护弱者的立法初衷,更让平台从业者权益保障沦为空谈。从业者被迫承受超长在线时长、不合理派单压力,超时罚款、低质订单等乱象频发,健康权与劳动报酬权持续遭受侵害,劳动权益失衡问题日益严峻。

首先,法律政策缺乏可操作性。大多数平台从业者属于56号文界定的不完全符合劳动关系情形,但现行法律尚未对其权益作出专门规定,只能由人社部、中华总工会、最高人民法院等部门出台明确基本问题和解决措施的规范性文件,再由地方政府细化实施。现有政策法规多围绕控制从业者工作量和劳动强度展开,并且仅在劳动强度规制上达成一定共识。比如广东省人社厅等八部门发布的《关于维

① 参见上海市浦东新区人民法院(2023)沪0115民初86130号民事判决书。

② 参见江西省抚州市广昌县人民法院(2024)赣1030民初1260号民事判决书;山东省淄博高新技术产业开发区人民法院(2022)鲁0391民初2061号民事判决书。

护新就业形态劳动者劳动权益保障的实施意见》(粤人社规〔2022〕14号)、江苏省人社厅等八部门发布的《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的意见》(苏人社〔2021〕125号)、《石家庄市新就业形态劳动用工管理指引(试行)》(石人社字〔2022〕18号)均提出“合理控制劳动强度和在线工作时长,对连续送单超过4小时的,适当安排休息时间;对于网约车驾驶员,平台企业应当确保其连续工作4小时至少休息20分钟”。然而,这些政策法规对工作总量的规制较为笼统,平台用工任务量仍主要由企业单方以“科学”名义确定。由于缺乏均衡任务量标准,难以界定平台企业调节任务量的“科学”尺度。

其次,法律法规的缺位给司法实践也带来了诸多“盲区”。最高人民法院2023年发布的典型案例虽强调应依据56号文分类保障劳动者权益,并推动法律政策完善,但受制于我国劳动法“全有或全无”的保障模式,法官缺乏认定“不完全劳动关系”的法律依据,更难实现分类权益保障。在此背景下,平台企业单方“科学”确定从业者任务量的做法,反而可能沦为认定劳动关系的“口袋事由”——平台用工关系易因任务量调整被直接判定为劳动关系。如在肖某与某公司劳动争议案<sup>①</sup>中,某配送公司因肖某自身原因调整其任务区域、限制接单量,法院认为公司调整已构成劳动隶属性,最终判定双方存在劳动关系。

这些消极影响可能导致平台企业在任务量管理上陷入两难困境:一方面,担心因过度调节任务量被认定为劳动关系,承担更多责任;另一方面,若为规避风险而减少对任务量的调节,又可能使从业者难以获得稳定订单,所谓接单“灵活性”也将因收入无保障而沦为空谈,从业者权益仍无法得到有效保障。

### 三、平台从业者工时权益保障的法律应对

探讨平台从业者工时权益保障制度的完善至少有两重特殊意义:其一,探求法律如何因应技术进步,妥善应对新就业形态对劳动者工时权益保障的挑战;其二,明确法律在规范从业者与平台企业工时约定时,如何平衡劳动基准法的强制保护属性与平台用工的灵活性特征。

#### (一)平台企业全面履行信息披露义务

鉴于平台企业在数据、资源和市场等方面相较于从业者占据显著优势,理应履行全面信息披露义务。披露内容应以保障平台从业者工时权益为基准。根据人力资源社会保障部办公厅2023年印发的《新就业形态劳动者休息和劳动报酬权益保障指引》(人社

厅发〔2023〕50号,下文简称《指引》)的相关精神,并结合平台用工实际,平台企业全面履行信息披露义务内容应当包括以下几个方面:

首先,以实时用户需求披露取代预测用户需求披露,缩短从业者待命时间。预测用户需求设置初衷是帮助从业者自主合理调整工作区域,但在实际应用中,反而大幅延长了从业者待命时间,造成工时虚增。这是因为从业者为获取更高收入,往往依据平台披露的预测需求地图安排工作场所,甚至主动延长待命时间。订单高峰期时,待命时间或许极短,可忽略不计;但在低谷期时,从业者仍需时刻保持工作状态,无法真正休息<sup>[25]</sup>。因此,平台企业应通过披露实时用户需求,切实减少从业者无效待命时间,优化工作安排。

其次,平台企业应遵循诚实信用原则,如实披露用工性质并明确其法律后果。56号文突破传统劳动二分法的模式,增设不完全劳动关系;《指引》也对劳动权益保障分三类讨论。司法实务中,法院受限于法律框架,多将该类情形判定为非劳动关系的民事关系,无法直接确认“不完全劳动关系”,但已有法院作出将56号文中提及的职业伤害保障制度适用于该类从业者的积极尝试<sup>②</sup>。

因此,无论从立法还是司法角度,不完全劳动关系从业者均有坚实的劳动权益保障基础与依据。用人单位应恪守诚实信用原则,在与从业者达成用工合意时即披露真实用工性质,并明确相应的法律后果。尤其对于平台企业,应当按照约定的用工性质对从业者进行管理,不得借劳务关系或者个体工商户为外衣,对从业者实则进行劳动关系式的劳动管理。

最后,平台企业应依据从业者用工性质划分框架,如实披露不同类型从业者的真实收入。由于平台从业者收入形成机制因用工性质的不同而存在差别,企业需以约定的用工性质为基准,将同类型从业者归并,采用统一标准呈现真实收入数据。只有如此,才能有效规避非劳动关系从业者追求高收入而过度延长工时的问题。

#### (二)释放从业者工作时间自主权

在无法直接管控灵活性较高的从业者工作总时长的前提下,禁止平台企业利用算法恶意诱导从业

<sup>①</sup> 参见北京市第三中级人民法院(2024)京03民终12323号民事判决书。

<sup>②</sup> 参见辽宁省沈阳市中级人民法院(2024)辽01民终9198号民事判决书。

者加班已成为监管共识。如天津市要求“企业要积极创造劳动条件”<sup>①</sup>,江苏省更明确提出“算法取中”<sup>②</sup>。因此,平台企业不得限制部分在线时间有限的从业者的劳动机会,而应当为其创造良好的劳动条件。对完全劳动关系从业者、不完全劳动关系的从业者均实行平等派单机制,将接单自主权真正交还给从业者。针对部分缺乏理性、过度安排在线时间的从业者,法律法规应从法律父爱主义立场出发<sup>[26]</sup>,设定在线工作时间上限,强制平台企业在从业者达到工时限制时停止派单,督促其休息,如广东省、江苏省、石家庄市等多地政策规定“每工作4小时强制休息20分钟”。

由于新就业形态行业具有特殊性,一天中某些时段会出现消费者集中下单的情况。为了保障平台企业的发展,可通过差异化设置高峰、低谷期订单单价,引导从业者灵活调配工作时间,消化高峰期、低谷期订单。需要进一步追问的是,接单的自主性是否意味着不加任何控制?是否应结合各种因素对任务量予以均衡控制?也即,如何在保证从业者工作时间自主决定权的同时,合理调节任务负荷,实现平台用工灵活性与安全性的平衡。

### (三)均衡任务量控制

新就业形态下的平台用工以灵活性为核心,从业者理应拥有工作时间、接单自主权。然而,出于保障从业者身心健康、推动平台经济持续健康发展等目的考量,这种自主性需加以合理约束。对于完全符合劳动关系的平台劳动者,可直接适用劳动法;但对于不符合或不完全符合劳动关系的从业者,如何科学均衡其任务量,成为亟待探讨的课题。

#### 1. 在标准工时制基准下展开任务量均衡控制

在确定从业者在线任务时间上限时,应采用标准工时制还是特殊工时制,学界存在分歧。有学者指出,新业态工作的连续性和强度具有特殊性,主张对特殊工时制进行改造,使其适配平台用工需求<sup>[27]</sup>;但也有学者担忧,特殊工时制会扩大用人单位对工作时间的掌控权,加剧劳动者休息权益保障困境,因此认为新业态用工仍应以标准工时制为主导<sup>[5]</sup>。

在司法实务中,采用标准工时制或特殊工时制也颇有争议。在北京聚某配送公司与李某劳动争议案<sup>③</sup>中,两审法院均认为李某虽接受聚某公司管理,但由于接单数量仍由自己决定,因此李某应适用不定时工时制,对其提出的加班费主张不予支持。在北京京某配送公司与洋某公司与黄某劳动争议案<sup>④</sup>

中,两审法院认定平台企业洋某宣称的本企业内配送员实行标准工时制合法,并据此支持黄某提出的洋某公司支付节假日加班费和延时加班工资差额主张。

基于上述学界与司法实务的争议,笔者试图通过多维度解读法律规范,力求得出兼具理论依据与实践价值的结论。我国特殊工时制主要包含不定时工时制和综合工时制,然而在实践中,该制度被用人单位用作逃避加班费支付的一种手段,平台用工尤为突出。笔者检索相关司法案例发现,平台企业频繁以特殊工时制度为抗辩理由,拒绝支付加班费或安排补休等<sup>⑤</sup>。因此,特殊工时制不应成为侵害从业者工时权益的“庇护所”,对从业者任务量进行均衡控制应以标准工时制为基准。具体理由如下:

首先,从法条内涵的角度考量。平台用工普遍采用按件计酬模式,而《劳动法》第37条明确规定,对实行计件工作的劳动者,用人单位需依据第36条的标准工时制,合理确定劳动定额与计件报酬标准。这表明法律已将标准工时制确立为按件计酬劳动者薪资核算、工作强度管控的基准,平台用工亦应遵循此规定。

其次,从文本解释的角度考量。《关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法》(劳部发[1994]503号)对两种特殊工时制适用对象进行了罗列和描述<sup>⑥</sup>:不定时工作制适用对象主要

① 《天津市关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的实施意见》(津人社局发[2021]29号)第2条。

② 《江苏省关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的意见》(苏人社发[2021]125号)第5条第1款。

③ 参见北京市第三中级人民法院(2022)京03民终16924号民事判决书。

④ 参见广西壮族自治区北海市中级人民法院(2023)桂05民终174号民事判决书。

⑤ 参见江苏省淮安市中级人民法院(2024)苏08民终1607号民事判决书。

⑥ 《关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法》第四条:企业对符合下列条件之一的职工,可以实行不定时工作制:(一)企业中的高级管理人员、外勤人员、推销人员、部分值班人员和其他因工作无法按标准工作时间衡量的职工;(二)企业中的长途运输人员、出租汽车司机和铁路、港口、仓库的部分装卸人员以及因工作性质特殊,需机动作业的职工;(三)其他因生产特点、工作特殊需要或职责范围的关系,适合实行不定时工作制的职工。第五条:企业对符合下列条件之一的职工,可实行综合计算工时工作制,即分别以周、月、季、年等为周期,综合计算工作时间,但其平均日工作时间和平均周工作时间应与法定标准工作时间基本相同。(一)交通、铁路、邮电、水运、航空、渔业等行业中因工作性质特殊,需连续作业的职工;(二)地质及资源勘探、建筑、制盐、制糖、旅游等受季节和自然条件限制的行业的部分职工;(三)其他适合实行综合计算工时工作制的职工。

为因工作无法按标准时间衡量及工作性质特殊需要机动作业的劳动者;综合计算工时制适用对象主要为因工作性质特殊需要连续作业及受自然条件限制的行业的劳动者。可见,特殊工时制仅适用于工作性质特殊、难以受常规管理,或作业时间受客观条件限制的劳动者。而平台从业者全程受平台企业监控,工作时间不受自然条件限制,显然不符合特殊工时制的适用前提。因此,不能因平台用工灵活性,就简单认定其无法适用标准工时制。

最后,从法经济学的角度考量。法经济学中成本收益分析方法的核心思路是,权衡待实施的规则或政策的成本与收益,以此判断是否有必要实施<sup>[28]</sup>。具体到平台用工工时制度的选择上,理性分析不能局限于单个从业者的成本与收益,更应着重关注外部社会的总成本和收益。平台用工若采用标准工时制度,可带来显著的社会总收益:从业者健康风险下降<sup>①</sup>、社会交通事故风险降低<sup>②</sup>、工作岗位供给量增加等。但同时也会产生成本,直接成本包括劳动监察执法费用和企业管理成本增加,间接成本表现为平台企业订单处理效率下降和人力成本攀升。

尽管难以用具体数据量化平台用工标准工时制的成本与收益,但可从法律价值层面进行综合衡量。制度收益聚焦于从业者生命安全、公共交通权益及就业公平,彰显人权保障属性;而制度成本则体现为企业人力雇佣成本、管理成本及行政机关执法成本等经济支出,侧重效率价值。根据我国法学理论观点,当不同位阶的法律价值发生冲突时,人权价值尤其是生命健康权等基本人权价值应当高于效率价值<sup>[29]</sup>。由此可见,以标准工时制控制平台从业者任务量,其成本低于收益,更符合法律价值的优先顺位。

## 2. 对任务总量的控制

在标准工时制度下控制从业者任务总量,应当重点关注以下三方面内容:

第一,控制对象应限定为在平台连续或稳定的从业者,可通过算法依据在该平台连续任务完成量、天数等标准进行筛选。具体标准由各企业参照平台企业从业者任务完成总体情况科学测算。限制控制对象的正当性在于,平台从业者数量呈现逐年增长的态势,若不加以限制,必然给平台企业带来高昂的用工负担。

第二,控制标准应结合从业者身体素质、交通状况、任务路线等因素科学制定并动态调整。一方面,任务距离与交通状况存在差异,动态调整任务量标准,既能促进偏僻地区任务完成,又能提升平台经营

效率;另一方面,从业者年龄、身体素质参差不齐<sup>③</sup>,统一标准难以实现实质公平。具体实现路径可利用平台算法,分析控制对象从业者的特性,根据其以往法定工作时间(包括合理延长的工作时间)内完成的任务总量,设定专属任务上限。若算法检测到事故、复杂交通状况、任务路线迂回等情况,可将标准动态调低,反之可适当调高。

第三,需控制多平台接单从业者的任务总量。2025年3月起,一场由京东发起的“网约配送员权益保卫战”引发公众关注。京东宣布“鼓励网约配送员在各平台自由接单”,美团以“从未限制骑手在其他平台接单”回应,标志着网约配送员接单模式从只能二选一的“被压榨接单机会”向“尊重劳动权”可多平台接单的范式转变。然而,这使得平台难以获取从业者在其他平台的数据,导致任务总量控制陷入困境。对此,可借鉴规制多重劳动关系劳动者工作时间的做法<sup>[30]</sup>,以从业者自主申报为主<sup>[31]</sup>,平台企业根据申报情况,科学调控其在本平台的任务总量。

## 3. 对任务量间的均衡控制

均衡作为法律制度追求的价值目标,强调利益、负担和风险的正当分配。由于不同时段订单酬劳有别,部分平台从业者为了增加收入,常在深夜、凌晨等有损健康的时段连续接单,加剧自我剥削<sup>[32]</sup>,导致任务完成状态失衡。因此,在控制任务总量的基础上,还需注重任务量之间的均衡分配,这既涵盖每日连续任务间的合理间隔,也包括两日任务量之间的合理间隔。

第一,关于每日连续完成任务量的合理间隔时间,政策层面已形成相对统一的认识——设置强制休息规则。如网约配送员连续接单4小时后,应保证20分钟休息且停止派单;网约车驾驶员同样在连续接单4小时后强制休息20分钟<sup>④</sup>。这一政策虽为底线保障,但仍有完善空间。笔者建议,企业可借助算法技术,当测算出从业者劳动强度过大时,适当

① 在平台用工模式下,很多平台劳动者所谓的“高收入”都是以加大劳动密度、延长工作时间和放弃合理休息时间为代价的,部分平台的单王甚至每天接单时长长达16小时,生命健康长期处于失去保障的困境中。若缩短其工作时间至标准工时的8小时工作时间+1小时加班时间,将大大减少疾病风险。

② 从业者如果处于过劳状态时,极易发生交通事故,将自身的职业风险转移到社会交通安全领域。

③ 《中国外卖骑手职业群体调查报告》显示,饿了么公司骑手年龄区间为18~57岁,90后占比超47%;美团骑手80、90后占比超70%,残障人士近万名。

④ 参见前文广东省、江苏省、石家庄市的政策规定。

缩短强制休息前置时间,并延长停止派单时长。

第二,需关注两日完成任务量的合理间隔时间。平台企业为及时消化订单,提高凌晨与深夜任务单价<sup>①</sup>,这易导致从业者两日间任务间隔极短甚至无缝衔接。《劳动法》第38条明确劳动者每周至少享有连续24小时的休息时间,旨在保障劳动者充分休息,避免过劳。而避免过劳不仅体现在周休,更应细化到每日。因此,两日工作时间间隔应以保障劳动者体力恢复为标准,通常为15~16小时<sup>[33]</sup>。

研究表明,劳动者每日结束工作时间越晚,身体健康遭受负面影响的概率越高,且劳动力恢复耗时更长<sup>[34]</sup>。为此,平台企业若要精细化保障从业者工时权益,应依据从业者每日最后一个任务完成时间,进行区别化的任务量均衡调节:若任务于晚高峰开始前(19点前)结束,两日间任务间隔应控制在8小时以上;若结束于晚高峰后(21~23点),间隔需延长至10小时以上,既能保证从业者休息,又利于平台企业消化次日早高峰订单;若结束于23点前,则两日间任务间隔宜设为15~16小时,以充分保障从业者体力恢复。

#### 四、结语

平台用工模式中劳动定额难以界定,导致从业者工时权益保障缺失,加之新就业形态打破传统工时治理逻辑,亟须将平台从业者工时权益保障的法理基础从劳动定额转向任务量。以任务量调控为核心保障平台从业者工时权益,需通过三方面协同:一是要求平台企业全面披露用工信息,赋予从业者接单自主权,破解被动加班困局;二是合理适用标准工时制,筑牢制度根基;三是借助算法科学调控每日及阶段性任务总量。然而,算法驱动下的平台用工形态日趋复杂,仅关注工时权益保障还远远不够。未来需拆解各项基本劳动者权益保障制度要素,精准匹配平台从业者需求,实现从业者劳动权益的全方位保护。

#### 参考文献:

- [1] 新华社. 中国外卖! 跑出万亿元大市场[EB/OL]. (2025-01-16) [2025-04-04]. <https://caijing.chinadaily.com.cn/a/202501/16/WS67885deca310b59111dadf5b.html>.
- [2] 中研普华产业研究院. 2024年网约车产业发展现状、竞争格局及未来发展趋势与前景分析[EB/OL]. (2025-01-17) [2025-04-04]. <https://www.chinairn.com/hyzz/20250117/11261061.shtml>.
- [3] 沈同仙,邱涛,孟上飞,等. 新业态从业人员权利保障研究[J]. 社会法评论,2023,8:1-22.

- [4] 郑辰煜. 平台外卖配送员工时管理与收入保障研究[J]. 工会理论(上海工会管理职业学院学报),2022(3):38-53.
- [5] 艾琳,于轩. 新就业形态下劳动者休息权的实现路径[J]. 学习与探索,2023(12):67-76.
- [6] 谢晖,胡燕. 新就业形态劳动者“过劳”问题治理困境及对策研究[J]. 湘潭大学学报(哲学社会科学版),2024,48(4):70-74.
- [7] 梁栋. 平台劳动者过劳问题的法律规制[J]. 地方立法研究,2023,8(6):75-94.
- [8] 赵红梅. 网约平台从业者工作时间与劳动强度的立法规制[J]. 人权,2021(6):48-69.
- [9] 王天玉. 平台用工劳动基准的建构路径[J]. 政治与法律,2022(8):33-47.
- [10] 王全兴. 劳动合同法条文精解[M]. 北京:中国法制出版社,2007.
- [11] 闫冬. 社会化小生产与劳动法的制度调适[J]. 中外法学,2020,32(6):1614-1633.
- [12] 姚鹏斌. 技术从属性:算法时代劳动者的认定基准重构[J]. 兰州学刊,2022(2):101-112.
- [13] 班小辉. “零工经济”下任务化用工的劳动法规制[J]. 法学评论,2019,37(3):106-118.
- [14] 陈龙. “数字控制”下的劳动秩序:外卖骑手的劳动控制研究[J]. 社会学研究,2020,35(6):113-135.
- [15] 李梦云. 平台企业用工信息披露义务的理论证成与制度构建[J]. 石河子大学学报(哲学社会科学版),2023,37(6):58-66.
- [16] 陈全真. 生成式人工智能与平台权力的再中心化[J]. 东方法学,2023(3):61-71.
- [17] 吴文芳,王瑞宏. 作为用户的平台劳动者:保护机制及其构建[J]. 学术月刊,2025,57(2):103-119.
- [18] 陈龙. 游戏、权力分配与技术:平台企业管理策略研究;以某外卖平台的骑手管理为例[J]. 中国人力资源开发,2020,37(4):113-124.
- [19] 孙国平. 劳动法上待命时间争议的认定[J]. 法学,2012(5):42-55.
- [20] 陈龙. 数字疾驰:外卖骑手与平台经济的劳动秩序[M]. 上海:上海人民出版社,2024:183.
- [21] 中华人民共和国最高人民法院. 劳动人事争议典型案例[EB/OL](2023-05-26) [2024-12-17]. <https://www.court.gov.cn/zixun/xiangqing/401172.html>.
- [22] 佟新. 数字劳动:自由与牢笼[M]. 北京:中国工人出版社,2022:21.
- [23] 闫泽华. 算法逻辑下的数字劳动权益及治理转型[J]. 学习与实践,2023(12):23-32.
- [24] 田野. 平台用工算法规制的劳动法进路[J]. 当代法学,2022,36(5):133-144.
- [25] 钟念珈. 类型化视角下待命时间的规制困境与进路[J]. 天府新论,2024(5):110-123.
- [26] 李琨. 浅析“法律父爱主义”在中国的实践和限制[J]. 边缘法学论坛,2014(2):92-96.
- [27] 钟念珈. 新业态工时基准制度的完善研究[J]. 山东工会论坛,

① 参见新疆维吾尔自治区塔城地区中级人民法院(2023)新民终444号民事判决书。

- 2023,29(6):70-81.
- [28] 钱弘道. 法律的经济分析[M]. 北京:清华大学出版社,2006:109.
- [29] 李慕云. 浅谈习近平法治思想引领下生命健康权的价值位阶[C]//中共河北省委政法委员会,中共河北省委全面依法治省委员会办公室,河北省法学会. 深入学习贯彻习近平法治思想,服务中国式现代化建设法治河北篇章:第十四届法治河北论坛论文集. 秦皇岛:中共秦皇岛市委政法委员会,2023:308-323.
- [30] 唐其宝,沈雨纯. 主从衔接型双重劳动关系合法性辨析及制度构建[J]. 中国社会保障,2024(6):68-69.
- [31] 唐其宝,沈雨纯. 双重劳动关系规制研究[J]. 金陵科技学院学报(社会科学版),2024,38(3):64-70.
- [32] 梁栋. 平台经济下劳动力市场议价失衡的法治应对:集体劳动权的桎梏冲破与适用扩张[J]. 北京理工大学学报(社会科学版),2024,26(5):97-107.
- [33] 沈同仙. 劳动法学[M]. 北京:北京大学出版社,2009:135.
- [34] 徐海东. 我国夜班劳动的基本现状及其职业伤害[J]. 人口与经济,2023(6):138-155.

(责任编辑:陈丽琼)