

数字化时代下网络主播与直播平台劳动关系的认定困境与完善建议研究

陈 令

贵州大学法学院, 贵州 贵阳

收稿日期: 2025年4月8日; 录用日期: 2025年4月21日; 发布日期: 2025年5月21日

摘 要

随着数字化时代的到来, 网络直播作为一种新型行业逐渐兴起并以强劲势头快速发展, 在网络主播与直播平台之间的用工纠纷不可避免地随之增多。直播行业的特殊性、传统从属性标准滞后性、统一法律规范缺位是当前网络主播与直播平台劳动关系认定难的主要成因。但直播行业并未改变劳动关系本质和从属性, 劳动法应回归社会本位, 护航新型行业健康发展。当前, 传统劳动关系认定标准已无法回应新时代下平台经济变化, 不能充分发挥法律调整网络主播与直播平台关系的功能。应灵活解释劳动关系从属性标准, 分类别分层次保护劳动者合法权益, 明确统一法律规范适用标准。

关键词

网络主播, 直播平台, 劳动关系, 从属性

Analysis of the Dilemma in Identifying Employment Relationships between Live Streamers and Live-Streaming Platforms in the Digital Era

Ling Chen

School of Law, Guizhou University, Guiyang Guizhou

Received: Apr. 8th, 2025; accepted: Apr. 21st, 2025; published: May 21st, 2025

Abstract

With the advent of the digital era, the live-streaming industry has emerged as a novel economic

sector and developed with robust momentum. Consequently, labor disputes between live-streamers and platforms have inevitably increased. The primary challenges in determining employment relationships in this context stem from the unique nature of the live-streaming industry, the lagging applicability of traditional subordination criteria, and the absence of unified legal standards. Nevertheless, the live-streaming industry does not alter the fundamental nature of employment relationships or their subordination characteristics. Labor law should return to its social-oriented roots to safeguard the healthy development of emerging industries. Currently, conventional employment relationship identification standards fail to adapt to the evolving platform economy and inadequately fulfill the regulatory function of law in governing the relationship between live-streamers and platforms. There is a pressing need to flexibly interpret the subordination criteria for employment relationships, implement tiered and categorized protections for workers' legitimate rights, and establish clear, uniform legal standards.

Keywords

Live Streamers, Live-Streaming Platforms, Employment Relationship, Subordination

Copyright © 2025 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 问题的提出

网络直播作为一种新型行业，内容丰富多彩、形式新颖灵活，深受广大网民喜爱。随着互联网平台的相关技术日益成熟，国家相关政策支持以及资本运作等因素刺激，加之网络直播门槛低和回报高的特点，大量人群涌入该行业，催生了职业主播群体。而直播行业的快速发展带来了直播平台与网络主播之间劳动纠纷增加。

不少直播平台与网络主播签订“合作协议”，否认劳动关系，使二者间劳动关系的认定长期处于法律模糊地带。直播行业“去劳动关系化”操作导致大量主播面临社会保障缺失、职业风险增加等困境。而我国当前缺乏明确法律规范和统一的认定标准，难以回应司法实践中对直播平台与网络主播劳动关系认定需求。直播平台与网络主播劳动关系认定难，不利于保障网络主播合法权益和直播行业健康发展。鉴于此，本文通过分析司法实践中直播行业劳动关系认定困境成因。在此基础上深入分析劳动关系认定基础理论。进一步提出灵活解释劳动关系从属性，分类别分层次保护网络主播合法权益，以及明确直播行业劳动关系认定标准。

2. 直播行业中劳动关系认定困境分析

网络主播付出的脑力和体力劳动，因技术革新带来的工作时间场所灵活化、劳动报酬支付方式多样化并未颠覆性改变劳动者受雇佣实质。笔者认为，直播行业具有的特殊性、传统从属性标准滞后性和统一法律规范缺位是造成直播行业劳动关系认定难的主要原因。

2.1. 直播行业具有特殊性

网络主播工作的最大特点是以虚拟的网络媒介完成工作任务，这就决定了其工作性质与传统的劳动方式存在很大差异[1]。

一方面，网络直播的工作场所、工作时间和工作内容更具灵活性[2]。传统劳动关系中，用人单位往

往会明确劳动者提供劳动的地点,制定相关的工时、休息制度和劳动规章制度,规定工作具体内容,并且在工作过程中严格监督和管理劳动者,劳动者对用人单位的人格从属性明显。而直播行业为了激励主播创作热情和灵感,同时为了节约公司管理成本,平台经营者在与网络主播签订的协议中很少对网络主播的工作场所、工作时间和工作内容等作出过于严格的要求。网络主播在一定程度上可以选择直播的主题、风格和方式,根据自己的生活习惯和粉丝活跃时间安排直播时间。

另一方面,网络主播收入来源多元,头部主播、普通主播与直播平台的关系、议价能力差距明显。传统劳动关系中,劳动者的经济收入主要来源于用人单位,收入领取时间固定、数额相对稳定。而网络主播收入来源于粉丝打赏、广告分成,部分平台会支付一定底薪。其中,具有较高知名度和影响力的头部主播具有较强议价能力,直播时间和内容的选择自由度高,获得的收益分配和资源支持更有优势。然而,直播行业的普通主播占比高,他们往往需要遵守平台的各项规章制度,较低的收入使其对平台的经济依赖程度较高。网络主播收入来源多元,并不完全依赖直播平台;另外,收入受市场因素影响大,具有不稳定性,这也使得劳动关系认定困难。

2.2. 传统劳动关系从属性认定标准滞后

传统劳动关系认定标准不能灵活适应平台经济发展是探究网络主播与直播平台之间劳动关系认定的现实原因。网络直播的爆火吸引了大量公众加入,网络直播与网络直播平台之间形成的用工关系逐渐普遍化。根据原劳动与社会保障部2005年发布的《关于确立劳动关系有关事项的通知》(以下简称《通知》)的第1条相关规定,当用人单位与招用的劳动者未签订劳动合同,但劳动者与用工单位之间满足主体资格、从属性和关联性时,二者即成立事实劳动关系,其中从属性是认定劳动关系的关键。在传统司法实践中,劳动关系的从属性往往通过工资流水、工作牌、工作服、打卡考勤等证据表现出来。

我国法院认定劳动关系目前采取以从属性为标准的“二元框架”模式^[3],即当事人一方对另一方是否有一定人身限制和经济依附性为标准来判断二者关系,要么是劳动关系,要么是劳务关系。当事人双方如果被认定为劳动关系则对劳动者利益进行倾斜保护;如果被认定劳务关系,只能根据民法对双方进行平等的保护。网络直播的工作方式、劳动报酬结算等方面与传统用工模式存在巨大差异,这就导致法官在对网络主播与直播平台之间的从属性进行判断时不能完全依据现有司法经验来得出结论,法官只能行使自由裁量权最终得出差异化裁判结果。值得注意的是,同样是对网络主播与直播平台之间的关系认定,依据大致相同的裁判思路,各地法院却得出了不尽相同的裁判结果^[4]。从表面上来看,司法裁判的不统一是法官行使自由裁量权的结果,而结果不一的判决违背司法统一性,会造成司法混乱,有损法律权威。造成这一司法困境的根本原因是传统劳动关系认定标准在网络直播行业的部分失灵,不能充分调整网络主播与直播平台之间的关系。

2.3. 缺乏明确的法律规范指导

网络直播行业发展快、内容新,但到目前为止我国有关立法部门还未出台关于认定网络主播与直播平台之间关系的明确法律规范,也没有相关的司法解释对此作出直接回应,这也就意味着当网络主播与直播平台之间的因纠纷诉诸法院时,法院只能在传统的劳动法理论框架下依据现有法律规定来解决纠纷。

通过中国裁判文书网、北大法宝等案例数据库,以“直播平台”“网络主播”“劳动关系认定”为关键词进行检索发现,直播平台与网络主播之间是否构成劳动关系是大多数案件争议焦点。签订合同性质、从属性判断、直播行业的特殊性和独特性是当前认定劳动关系面临的困境。实践中大多数法院倾向认定直播平台与网络主播之间不存在劳动关系,在判决时主要根据合同性质、工作安排及管理方式、收入来源及分配方式等因素进行判断。例如,如果主播的直播时间、地点、内容等不固定,且公司并未对其进

行严格的考勤和管理，则倾向于认定双方不存在劳动关系；如果主播的主要收入来源于粉丝打赏，且公司仅按比例分成，则法院通常不会认定为劳动关系。此外，保底工资的存在并不必然导致劳动关系的成立。各法院的不同裁判理由和结果使得司法实践呈现一定混乱状态，不同的裁判标准也不利于维护网络主播合法权益保护和保证直播行业健康发展。

3. 直播行业劳动关系认定的理论基础

劳动法将哪些具体的劳动关系纳入其调整范围，是由劳动法的价值目标、劳动关系特点、不同历史发展时期社会需要等因素综合考虑决定的。互联网时代下劳动法对网络主播权益保障的正当性是探究和完善网络主播与直播平台之间劳动关系认定的关键和核心。直播行业关于劳动关系认定具有其特殊性和复杂性，在认定直播平台与网络主播劳动关系时，应回归到劳动法价值目标，关注平台经济发展趋势，回归劳动法的社会本位。

3.1. 劳动关系本质探究

劳动的实质是劳动力与生产资料的结合，而劳动力是一种特殊商品，其买卖“从来都不是等价的”。在平台经济模式下，网络主播作为新兴职业群体渐趋融入社会经济生活。其通过网络平台向直播平台经营主体提供脑力、智力及体力劳动，该劳动过程本质上仍归属于社会化生产范畴。以平台化为显著特征之数字经济蓬勃发展，深刻重塑全球经济格局。然而，在网络直播这一细分领域，尽管外在表现形式发生诸多变革，劳动关系之本质内核并未改变。直播平台为网络主播提供开展直播活动所必需之关键生产资料，诸如平台技术支撑、流量推广资源等；网络主播则凭借自身之专业技能、表达能力等投入生产劳动。虽然网络直播借助互联网平台这一创新性工具，突破传统劳动之时间与空间限制，改变劳动给付方式，但网络主播作为劳动者之主体地位并未动摇。

因此，在数字化时代下，网络主播与直播平台劳动关系认定在形式上呈现隐蔽性，具有非传统劳动关系之特征。但是无论网络主播使用了何种工具来给付劳动，其劳动者的主体地位是没有变化的，因此法律应当在合理范围和限度内赋予其劳动者的权益。

3.2. 劳动关系从属性思考

“劳动关系的有无与从属性的强弱是对新就业形态从业者进行合理区别对待的重要依据”[5]。网络直播灵活的工作场所、工作时间和工作内容、较为宽松的管理制度以及特殊的劳动报酬计算方式实际上是在平台经济领域内传统劳动关系的从属性弱化的表现。但是平台经营者的优势支配地位依然存在。特别是带货主播及普通低收入主播，对直播平台仍存在较强人身从属性与经济从属性[4]。从人身从属性角度而言，直播平台制定一系列规则，主播须严格遵循，包括直播内容规范、言行举止要求等，一旦违反，将面临警告、罚款乃至账号封禁等处罚措施，这表明主播之直播行为在较大程度上受平台管控。经济从属性方面，带货主播之收入高度依赖平台所提供之流量及带货资源，普通低收入主播则主要依靠平台支付之有限报酬及不稳定之观众打赏维持生计[6]。

网络直播之灵活性主要归因于互联网技术之发展及行业自身特性，并非双方主观刻意为之。互联网技术之进步使远程直播成为现实，而直播行业为吸引更广泛之受众群体，需主播展现个性化特质与多样化风格，从而促使工作时间、地点等趋于灵活。宽松管理方式可视为平台经营主体让渡部分管理控制权，但平台对主播仍保有实际之支配管理权及行使该权力之能力。平台可通过算法推荐、流量分配等技术手段，直接影响主播之曝光度与收益水平，在必要时，亦可随时强化对主播之管理，如在重大活动期间要求主播配合特定主题开展直播。尽管平台经济带来诸多变革，劳动关系中劳动者与生产资料相结合之本

质并未改变，网络主播仍在这一本质框架内开展劳动活动。劳动过程中对平台生产资料之依存关系，以及经济收入对平台之依赖程度，充分彰显劳动关系本质在新形态下之延续性，只是外在表现形式发生适应性调整[7]。

3.3. 劳动法社会本位的坚守

在互联网时代，平台经济借助网络技术蓬勃兴起，直播行业作为其中的重要组成部分，发展态势迅猛。随着直播行业的扩张，网络主播群体规模日益庞大，其权益保障问题愈发凸显，这与平台经济的健康可持续发展紧密相连。从宏观层面看，法律在这一过程中扮演着极为关键的角色，理应成为平台经济稳健前行的坚实护航者。

劳动法的社会本位理念要求法律在调整劳动关系时，不仅要考虑用人单位的利益，还要兼顾劳动者的权益保护。网络主播作为新兴职业群体，其劳动权益的保护同样应当纳入劳动法的调整范围。尤其是在平台经济快速发展的背景下，劳动法应当更加注重对新型用工关系的调整，确保劳动者的合法权益得到有效保障。对于占比绝大多数的收入水平低或者收入不稳定的网络主播，即使直播平台很少对直播时间作出规定，基于经济压力他们会通过自主延长直播时长来增加收入，主播虚幻的表面自主决定权并不能掩饰其被迫自我剥削的事实。人不是机器，网络直播的这一制度设计过分追求经济利益最大化的上限而忽略了对人的身体健康的下限保护。直播行业中，直播平台与网络主播实质地位不平等的情况大量存在。因此，劳动关系的认定不应局限于传统认定标准，须透过现象看本质，回归到保护劳动者合法权益的社会法本位。

4. 对网络直播行业劳动关系认定的完善建议

网络直播这一新兴行业的用工模式正在突破传统劳动关系的认定，但在网络主播与直播平台之间从属性的本质并未发生改变。基于互联网时代下平台经济兴起并快速发展的背景，司法实践中面临的现实困境以及保证当事人权益的出发点，法律有必要持开放包容的态度对此主动作出回应，以及时出台相关司法解释的方式扩充劳动关系从属性概念的内涵和外延[8]，对网络主播进行分类别分层次保护，不再局限于传统劳动关系认定标准，将需要受劳动法保护的从事新型职业的劳动者纳入保护范围，践行劳动法保障人权、追求实质正义和社会本位的价值理念。

4.1. 灵活解释劳动关系从属性

网络直播用工模式的表现形式灵活多样，仍然以传统劳动关系认定标准来认定网络主播劳动者地位存在障碍[9]。但当前不具有立法的成熟条件，通过细化和灵活解释互联网平台用工关系从属性是更可行的方法[10]。在网络直播行业，灵活解释从属性，需要综合考虑人格从属性、经济从属性和组织从属性的强弱，确定劳动关系的认定标准。对于人格从属性，应明确平台对主播直播内容、行为规范等方面的管理程度达到何种程度时，可认定存在人格从属性；对于经济从属性，应规定主播收入中来自平台的稳定收入占比达到一定比例时，可认定存在经济从属性；对于组织从属性，应明确平台对主播的组织管理方式和程度，如培训、考核等，达到何种标准时，可认定存在组织从属性。

4.2. 分类别分层次保护网络主播合法权益

在我国目前关于劳动关系认定采取的“二元”模式下，出于保护这一类弱势群体的目标不能将其与直播平台的关系认定为劳动关系，但也不宜以盲目地主观正义就直接通过降低劳动关系认定标准的方式将其纳入劳动法保护范畴而忽略对直播平台发展情况的关注。网络主播与直播平台之间的弱人身从属性和强经济从属性在一定程度上既有别于传统劳动关系的从属性，也不同于劳务关系纯粹的平等合作关系，

基于此有学者提出借鉴德国劳动法“采取雇员、类雇员和自雇者的三分法，人格独立但经济上有从属性的‘类雇员’能够享受部分劳动法律规范的保护。”^[11]采取德国劳动法的立法理念重构我国劳动关系认定“二元”模式结构，将网络主播等新兴职业群体归入非标准劳动者这一介于劳动者与劳务者之间的新类别进行保护。笔者认为在我国的现阶段此种设想还尚不具有可行性，劳动法对网络主播劳动关系的认定应持审慎态度。一方面平台经济在我国还处于起步阶段，具有复杂性和不稳定性，网络主播与网络平台之间的劳动关系还不够明朗和固定，因此，将劳动关系认定标准从“二元”扩大到“三元”的时机还未成熟。另一方面，将网络主播等新型职业者认定为非标准劳动者打破了我国传统的劳动关系“二元”认定模式，势必要投入巨大成本重构理清“三元”模式之下标准劳动者、非标准劳动者与劳务者三者之间界限，也会增加劳动关系认定的复杂性，甚至有可能导致非标准劳动者地位被滥用，对现有的劳动秩序造成混乱。

因此，立足于劳动主体流动频繁、网络直播行业尚处于起步阶段以及用工模式的复杂性这一现实，法律可对网络主播进行分类别分层次保护。为实现公正，针对不同收入水平的劳动者对每一份工作的经济依赖程度不同，司法者应在个案中对比例标准作变通考虑^[12]。大部分以网络直播谋生的全职主播、收入更低的普通主播往往处于弱势地位，他们与平台之间一般不会签订正式的劳动合同，这类主播数量巨大且维权艰难，法律应当对其进行重点保护，但是如何将多层次多类别的保护构想具体化和现实化仍然是一个需要进一步探索的问题。

4.3. 明确统一的法律适用规范

为解决网络主播与直播平台劳动关系认定中裁判不统一的问题，可通过出台司法解释明确直播行业劳动关系认定适用规则，对网络主播劳动关系认定的具体标准和适用法律进行详细阐释，为法院认定网络主播与直播平台劳动关系提供规范指引。

通过制定出台司法解释，还可倒逼直播平台规范用工制度。直播平台若要规避法律风险，减少潜在的劳动纠纷，就必须依据清晰的法律规定，对主播招聘、合同签订、日常管理、薪酬支付等各个用工环节进行全面梳理和规范化调整。平台需摒弃以往模糊不清的用工模式，严格依照法律要求与主播签订符合劳动关系特征合同，明确双方权利义务，合理安排主播工作时间与任务量，保障主播获得公平合理的劳动报酬和福利待遇。这不仅有助于降低平台自身的法律风险，还能从根本上保护主播的合法权益。主播在明确的法律框架下，其劳动付出能够得到充分认可和保障，在面对平台不合理要求或侵权行为时，能够依据清晰的法律条文维护自身权益，进而促进直播行业的健康、可持续发展。

5. 结语

网络直播作为数字化时代发展的产物，网络主播与直播平台之间的用工特点以新的形式表现，但二者之间不平等的地位实质上并没有改变。劳动法应正视网络直播等新型职业者劳动者地位认定所面临的现实困境，应灵活解释并适度扩充对劳动关系从属性的概念范围，对网络主播进行分类别分层次保护，及时制度出台统一司法解释。以更合理调整网络主播与直播平台之间的用工关系，平衡网络主播与直播平台之间的利益，构建和谐稳定的用工关系，促进网络直播行业的健康发展。

参考文献

- [1] 王金利, 盛雯. 网络主播与直播平台之间关系的判定[J]. 人民司法, 2022(29): 66-67.
- [2] 董兴佩, 李明倩. 网络直播用工劳动关系认定研究[J]. 山东科技大学学报(社会科学版), 2021, 23(6): 38-45.
- [3] 杨雅婷, 卢晓阁. 网络主播与直播平台劳动关系的认定标准[J]. 沈阳工业大学学报(社会科学版), 2023, 16(4):

371-376.

- [4] 王立明, 邵辉. 网络主播劳动者地位认定的困境、反思和出路[J]. 时代法学, 2018, 16(5): 3-14.
- [5] 李雄, 黄琳涵. 新就业形态下劳动关系认定的创新研究[J]. 河北法学, 2023, 41(7): 84-106.
- [6] 徐林枫, 张恒宇. “人气游戏”: 网络直播行业的薪资制度与劳动控制[J]. 社会, 2019, 39(4): 61-83.
- [7] 肖竹. 劳动关系从属性认定标准的理论解释与体系构成[J]. 法学, 2021(2): 160-176.
- [8] 王蓓, 覃秋令. 平台用工劳动关系认定的从属性标准——基于 3016 件涉平台劳动争议案件的实证研究[J]. 山东大学学报(哲学社会科学版), 2025(1): 85-96.
- [9] 谢增毅. 数字时代劳动关系概念及认定规范的中国表达[J]. 中国社会科学, 2024(10): 162-185+208.
- [10] 柴伟伟, 程磊. 互联网平台用工模式下劳动关系之认定: 新业态下的司法困境与路径探索[J]. 河北法学, 2024, 42(7): 163-180.
- [11] 王倩. 德国法中劳动关系的认定[J]. 暨南大学学报(哲学社会科学版), 2017, 39(6): 39-48.
- [12] 娄宇. 新就业形态法律关系认定规则[J]. 中国法学, 2024(5): 285-304.