

电商平台与直播间劳动关系法律认定研究

——基于新就业形态劳动关系的认定困境与完善路径

罗文俊, 问清泓

武汉科技大学法学与经济学院, 湖北 武汉

收稿日期: 2026年3月11日; 录用日期: 2026年3月25日; 发布日期: 2026年5月28日

摘要

数字经济持续发展使电商平台与网络直播间劳动关系的认定日益复杂。作为新就业形态的核心群体之一, 网络主播的用工模式呈现灵活化、多元化以及虚拟化等鲜明特征, 传统标准难以认定新情况。本文通过剖析电商平台的用工特点以及劳动关系认定过程中存在的各类困境, 梳理该领域的理论争议与司法实践发展趋势, 构建起以实质从属性为核心的类型化认定体系。研究表明, 相关争议的产生大多源于对实质从属性这一核心要素的理解存在差异。本文结合典型案例, 从立法、司法、行政三个维度提出针对性的完善建议, 打造立法引领、司法保障、行政监管、行业自律协同发力的多元治理格局, 以期保障新就业形态下劳动者的法律权益。

关键词

电商平台, 网络主播, 劳动关系, 实质从属性, 新就业形态

Research on the Legal Identification of Labor Relations between E-Commerce Platforms and Streamers

—Identification Dilemma and Improvement Path of Labor Relations in the New Employment Forms

Wenjun Luo, Qinghong Wen

School of Law and Economics, Wuhan University of Science and Technology, Wuhan Hubei

Received: March 11, 2026; accepted: March 25, 2026; published: May 28, 2026

Abstract

The continuous development of the digital economy has increasingly complicated the identification

of labor relations between e-commerce platforms and online streamers. As one of the core groups in the new employment forms, online streamers are featured by flexible, diversified and virtual employment modes, which can hardly be identified by traditional standards. By analyzing the employment characteristics of e-commerce platforms and various dilemmas in the identification of labor relations, this paper sorts out the theoretical disputes and the development trend of judicial practice in this field, and constructs a typed identification system centered on subordinate attributes in substance. The research shows that most relevant disputes arise from divergent understandings of the core element—subordinate attributes in substance. Combined with typical cases, this paper puts forward targeted improvement suggestions from three dimensions: legislation, judicature and administration, so as to form a multi-governance pattern with the coordinated efforts of legislative guidance, judicial guarantee, administrative supervision and industry self-regulation, aiming to protect the legal rights and interests of workers under the new employment forms.

Keywords

E-Commerce Platforms, Online Streamers, Labor Relations, Subordinate Attributes in Substance, New Employment Forms

Copyright © 2026 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. 引言

数字经济的蓬勃发展使电商直播成为购物的主要途径之一，行业的兴起催生了平台与主播之间的用工关系问题，劳动关系认定已然成为劳动法学研究与司法实践中的核心难点。《中国网络视听发展研究报告(2025)》的数据显示，截至 2024 年 12 月，我国职业主播的规模已达到 3880 万，较上年增长了 1.5 倍。MCN 机构通过整合大量实力相对较弱的主播，成为主播与平台之间的纽带，为其提供推广与变现方面的支持。然而，网络主播与 MCN 机构、电商平台之间的法律关系性质长期处于模糊不清的状态，主播与平台之间的法律关系从属性较弱，难以统一纳入劳动关系的调整范围，这给主播劳动权益的保障带来了诸多阻碍。本文以电商平台与主播之间的劳动关系认定问题为研究对象，通过分析典型案例、梳理理论争议、总结司法实践经验，提出完善劳动关系认定标准的建议，为新就业形态劳动者的权益保障提供理论支撑与实践参考。

2. 电商平台与主播间用工关系的特征分析

2.1. 用工模式的灵活性与多元性

电商平台与主播之间的用工模式具有灵活性与多元性。从具体的用工形式来看，主要可以分为以下几种类型：其一，平台直接签约模式，即主播与电商平台直接签订协议，由平台对主播实施直接管理；其二，MCN 机构签约模式，主播与 MCN 机构签订经纪合同或合作协议，MCN 机构负责主播的培养、推广以及商业对接等工作；其三，“平台 + MCN 机构 + 主播”的三方用工模式，主播在这种模式下需同时接受平台与 MCN 机构的约束。

MCN 机构在利用自身优势与网络主播签订合同时，往往不会签订劳动合同，而是选择签订性质模糊的其他类型合同，例如《主播服务合同》《主播经纪合作合同》《经纪代理协议》《主播签约合同》《独家艺人合同》《独家合作协议》等。这些合同带有明显的“去劳动关系化”倾向，MCN 机构借助这一特

点逃避自身应承担的责任与义务[1]。结合网络主播用工模式的多元特点,可实施分类保护策略,将不同类型主播分别纳入劳动关系、不完全劳动关系的调整范畴并配套相应法律保障。针对不完全劳动关系下的主播,可参照劳动关系中劳动者的劳动报酬、工时休息、劳动保险等标准,按不同档次分层分步设计可协商的劳动保险参保类型,以及劳动报酬、劳动保护等劳动条件[2]。

2.2. 管理方式的虚拟化与算法化

电商平台对主播的管理呈现出虚拟化与算法化的显著特征,平台会通过算法设定具体的服务规则,比如配送时限、服务标准等;同时会对从业者实施奖惩措施,例如因差评进行罚款、因好评给予奖励,还可能限制从业者为其他平台提供服务。若平台对从业者的工作过程具有较强的控制力,那么可以推定双方存在劳动关系[3]。平台借助算法制定工作规则,并通过数据优化不断压缩服务成本;同时,平台会依据用户评分、接单量、在线时长等指标对从业者进行分级管理,高等级的从业者能够获得更多的订单和更高的收入。这种单向的数据掌控权力,使得从业者不得不动适应平台制定的规则,进而形成实质意义上的管理与被管理关系。

共享经济打破了传统“企业-员工”的二元用工结构,形成了“平台-个体”的新型关系。从业者以注册用户的身份接入平台,通过在线接单的方式提供服务,其工作时间、工作地点以及服务对象都具有高度的自主性。然而,平台通过技术手段实现了对服务过程的隐性控制,这种去雇主化的用工形态与传统劳动关系中的人身依附性形成了鲜明的对比[4]。

2.3. 收入分配的复杂性与不确定性

网络主播的收入来源呈现多元且不确定的特征,主播收入结构以月入3000~5000元的中腰部群体为主体,高收入头部主播占比极少;行业内90%的主播账号年收入不足5000元,年收入超10万元的账号仅占0.5%。整体来看,网络主播行业的收入上限偏高,但收入下限也显著低于其他就业类型[5]。

主播的收入主要来源于四个方面:一是观众打赏,观众通过购买虚拟礼物支持主播,这部分收入由平台、MCN机构与主播三方进行分成;二是广告收入,头部主播可通过在直播间或短视频中植入广告获取收益;三是电商佣金,主播通过直播带货销售商品,从而获得销售佣金和“坑位费”收入;四是平台底薪,部分MCN机构会为主播提供固定的底薪。

由于平台经济中劳动关系具有灵活性和模糊性的特点,平台就业者在劳动权益保障方面面临诸多困境,这也暴露出现行劳动法律体系与新型用工模式之间存在适用层面的难题。当前我国《劳动法》以劳动关系为基础,将从属性作为劳动关系认定的核心标准,但这一标准难以有效应对平台用工中不完全劳动关系的复杂性[6]。

3. 电商平台与直播间劳动关系认定的困境

3.1. 传统从属性标准的适用困境

传统的劳动关系认定以从属性为核心标准,具体包括人格从属性、经济从属性和组织从属性三个方面。但网络主播用工模式的特殊性,使得传统从属性标准难以得到有效适用。

在人格从属性方面,网络主播在工作时间、工作地点的安排上,与传统行业用工差异显著。多数主播可自主决定工作的时间与地点,灵活安排工作方式和内容,受到平台的约束、指挥与指令程度大幅降低。在劳动关系从属性的认定中,劳动时间、工作场所的限制不断放宽,使得平台的指挥管理作用被弱化,也让主播的从属性特征随之趋于淡化[7]。

在经济从属性方面,网络直播这类特殊用工关系的经济依附性远弱于传统用工形式。打赏收入是主播重要收入来源,其多少与粉丝量、用户自主打赏行为直接相关;主播整体收入主要依托个人直播技能

与人气, 底薪占比偏低, 经济收益由自身表现决定, 并非依靠平台发放的固定薪资[8]。

在组织从属性方面, 网络主播多以个人名义开展直播表演, 同一家 MCN 机构旗下的主播一般不会采用统一着装来体现组织标识, 而是在各自主营领域保持独有的人设与表演风格。MCN 机构主要为主播提供培训、包装、推广等配套服务, 其与电商平台、主播三方之间形成了复杂的法律关联, 最终使得相关主体的组织边界呈现出模糊化的特点[9]。

3.2. 司法裁判尺度的不统一

司法实践中同类案件常出现截然相反的裁判结果, “同案不同判”问题屡有发生。以“网络主播劳动关系”为关键词在北大法宝数据库检索近 5 年相关案例, 共检索到有效案例 186 件。经统计分析发现: 在认定结果方面, 认定存在劳动关系的案例 67 件, 占比 36.0%; 不认定劳动关系的案例 119 件, 占比 64.0%。在法院最常引用的判断标准方面, 人格从属性(包括工作时间、工作地点、工作内容的控制程度)被引用频次最高, 达 156 次; 其次是经济从属性(报酬支付方式、收入来源稳定性), 被引用 142 次; 组织从属性(是否纳入单位组织体系)被引用 98 次。在地域裁判倾向方面, 北京、上海、广东等经济发达地区法院倾向于从严认定劳动关系, 认定比例约为 28%; 而中西部地区法院认定比例相对较高, 约为 42%。上述数据充分印证了“裁判尺度不一”的观点, 同类案件在不同地区、不同法院之间确实存在较大差异。

各地法院在审理相关案件时, 对主播人身管理、收益分配等核心认定要点与评判标准存在明显分歧。比如经纪中介公司提供直播场地与设施的情形下, 部分判决认定主播行为属于用人单位业务范畴, 另一部分则将其归为非劳动法层面的日常管理行为; 针对合同中“保底工资加提成”的报酬约定, 有的判决认为该形式符合劳动报酬按月支付的特征, 并非风险共担的合作模式, 还有的判决则认定保底酬金的约定不影响报酬最终从直播平台获取, 该约定仅属于双方按比例分配收益的情形。

司法实践中法院对此类案件的自由裁量权较大, 网络主播的法律地位至今尚无明确定论。司法机关裁判时的考量因素存在差异, 这会对该新兴行业的权利义务再分配造成较大不利影响。在劳动立法相关规定尚未明晰的背景下, 为避免劳动关系认定的泛化, 人民法院通常会秉持谨慎态度认定主播与相关主体间的劳动关系[10]。

3.3. 劳动者权益保障的制度性缺失

由于劳动关系难以得到认定, 主播往往无法享受工伤保险、医疗保险、失业保险等基本劳动权益。超过 70% 的共享经济从业者未参加工伤保险, 一旦发生职业伤害, 只能自行承担相应损失。当平台随意调整抽成比例、单方面解除合作时, 从业者缺乏有效的法律救济途径[11]。

网络主播群体内部收入差距显著, 其创作内容的受欢迎度、粉丝规模, 直接影响打赏收益与商业推广合作机会, 这也是行业内收入分配不均的核心原因。根据《中国网络表演(直播与短视频)行业发展报告(2024~2025)》¹的数据显示, 大型 MCN 机构旗下主播的高收入大幅拉高了行业平均水平, 而行业收入主体仍是月入 3000~5000 元的中腰部主播。整体而言, 网络主播的收入上限虽高, 但下限远低于其他就业类型, 且这类从业者往往无法享受最低工资制度的保障。

多数主播与直播平台存在显著的地位落差, 双方协议中约定的惩戒条款与高额违约金, 会给主播带来较大的履约压力。当双方因协议履行产生争议时, 仲裁机构多以纠纷不属于劳动争议范畴为由不予受理。加之网络主播普遍无固定工作场所, 工作形式灵活且弹性大, 从业者数量多、分布散, 且不同类型主播的利益诉求差异显著, 这也让组织该群体与互联网平台开展集体协商面临极大的现实困难[12]。

¹https://www.thepaper.cn/newsDetail_forward_31049387.

4. 典型案例分析

为深入分析电商平台与主播之间劳动关系认定的实践问题,本部分选取最高人民法院指导性案例 239 号及相关典型案例进行深入剖析,以揭示司法实践中劳动关系认定的核心要素与裁判规则。

4.1. 指导性案例 239 号: 王某诉北京某文化传媒有限公司劳动争议案

近百万粉丝的短视频主播王某,与主营网红孵化、艺人经纪的北京某传媒公司,于 2020 年 3 月签订 4 年期《独家经纪合同》,约定公司为王某自媒体内容策划、推广、商业化运营等提供独家经纪服务。协商阶段王某修改了合同自动续签、收益分配等条款,明确合同无自动续签约定,经纪收益扣除成本后按公司六成、王某四成分成,王某粉丝达 200 万以上则五五分成,且双方约定该合同为合作服务合同,非劳动合同。王某主张劳动关系诉至法院,一审法院认为双方不具备劳动关系的人格、经济、组织从属性,驳回其诉请;王某上诉后,二审法院维持原判。

最高人民法院指出,认定网络主播与 MCN 机构之间是否存在劳动关系,不能仅仅依据协议约定的性质就排除劳动关系的认定,而应坚持事实优先原则,重点围绕支配性劳动管理所体现的人格从属性、经济从属性、组织从属性三个方面的特征进行考量。在司法实践中,需要穿透合同的形式,结合工作控制强度、双方议价能力差异、收益分配模式等要素进行综合判断。对于议价能力较强的网络主播,应尊重双方的意思自治;对于受到严格管理的底层网络主播,在不予认定劳动关系时应保持慎重态度²。

本案是最高人民法院首批新就业形态劳动争议专题指导性案例之一,对于网络主播与 MCN 机构之间劳动关系的认定具有重要的指导意义。从本案中可以提炼出以下裁判规则:

第一,优先审查合意。法院审理时会先核查双方就劳动关系是否存在明确合意,该合意一般体现在书面合同中。本案中,案涉《独家经纪合同》明确约定为合作服务合同而非劳动合同,且王某具备成熟行业经验,对合同法律属性认知清晰。

第二,恪守事实优先原则。若合同中存在否定劳动关系的条款,但劳动者主张存在事实劳动关系,法院需以事实为核心审查,重点判断双方是否存在支配性劳动管理与从属性劳动。

第三,实质认定支配性劳动管理。本案中,王某的工作时间无明确限制,请假未受严格处罚;创作内容拥有独立决策权,拒绝不合理修改要求;收益主要来自商业广告,与平台系收益共享模式,与劳动关系中劳动者的经济弱势特征差异显著,故未认定存在支配性劳动管理。

第四,考量劳动者议价能力。王某签约前已有 80 余万粉丝,具备一定行业影响力,履约中成长为 400 万粉丝以上的头部主播,还多次与公司协商并修改收益分配条款,其显著的议价优势成为本案认定的重要考量因素。

4.2. 认定劳动关系: 秦皇岛某传媒公司与王某劳动争议案

主播王某与秦皇岛某传媒公司签订三年期《主播签约合作协议书》,协议约定王某需遵守公司管理制度、每月直播有效时长不低于 162 小时,双方亦约定了收益分配等权利义务,且公司为王某缴纳了养老保险费。法院审理认为,王某接受公司劳动管理,双方约定的保底工资模式区别于普通直播的无保底收益形式,案涉协议具备劳动合同的核心条款,结合社保缴纳的事实,认定双方系名为合作、实为劳动关系³。

本案与指导性案例 239 号形成了鲜明对比,揭示了网络主播劳动关系认定中关键要素的差异:

²最高人民法院,王某诉北京某文化传媒有限公司劳动争议案(指导性案例 239 号),2024。一审:(2022)京 0105 民初 9090 号;二审:(2023)京 03 民终 7051 号。

³(2022)冀 0302 民初 313 号。

第一，管理强度的差异。本案中，协议明确规定主播每月直播有效时长不低于 162 小时，有效天数不低于 27 天，且主播必须遵守公司制定的规章制度，体现出较强的人格从属性。而在指导性案例 239 号中，主播对工作时间、工作内容拥有高度的自主权。

第二，收入模式的差异。本案中，双方约定了保底工资，主播的收入模式与传统劳动关系中的劳动报酬更为接近。而在指导性案例 239 号中，主播的收入主要来源于商业合作，按照比例分成，具有明显的风险共担特征。

第三，社会保险的差异。本案中，公司为主播缴纳了养老保险费，这是认定双方存在劳动关系的重要佐证。而在指导性案例 239 号中，尽管公司也为王某缴纳了社保和公积金，但法院认为该行为系应王某要求代缴，不足以证明双方存在劳动关系。

本案揭开了“合作协议”的面纱，对网络主播的工作性质、工作内容进行了实质性分析，保护了那些看似是直播自由的自由职业者、实则隶属于经纪公司的员工的合法权益，对经纪公司规范自身经营模式起到了引导作用。

4.3. 不认定劳动关系：尹某与鼎某公司劳动争议案

2019 年 11 月，尹某与鼎某公司签订五年期《艺人演艺经纪协议》，约定公司为尹某独家提供全球演艺经纪相关服务，尹某需按规定完成每月直播时长及天数要求，直播收益按公司 40%、尹某 60% 分成，且尹某不得擅自接洽演艺活动。2022 年 9 月，尹某因身体原因停止直播，后申请仲裁并诉至法院，请求确认双方存在劳动关系。广州白云法院一审依据相关规定，从人身和经济隶属性两方面审查，认为公司对尹某管理松散，其报酬与直播表现、粉丝打赏直接相关，现有证据无法证明双方存在劳动关系，遂驳回诉请；广州中院二审维持原判^[13]。

本案明确了网络主播劳动关系的核心认定标准，厘清了合作关系与劳动关系的界定边界。法院指出，人身隶属性体现为经纪公司对主播履约的直接支配与管理，经济隶属性则要求主播报酬具备稳定性。本案中，即便协议约定了主播月工作量，但主播直播时段、天数均不固定，报酬直接与直播内容、粉丝量及用户打赏挂钩，缺乏稳定性，故双方不构成劳动关系。

5. 电商平台与直播间劳动关系认定的类型化路径

5.1. 典型劳动关系的认定路径

此类用工模式的核心特征是平台或 MCN 机构对主播实施支配性劳动管理，主播在人格、经济、组织三个方面均具有较强的从属性。其认定路径应遵循“实质从属性 + 劳动法适用”的原则，具体认定条件包括：一是平台或 MCN 机构对主播的工作时间、工作内容、工作地点作出严格规定和控制，主播需遵守考勤制度、请假制度等劳动纪律；二是主播的收入主要来源于平台或 MCN 机构支付的固定底薪，收入水平与直播效果的关联度较低；三是主播使用平台或 MCN 机构提供的账号、设备、场地等生产资料，其劳动成果构成平台或 MCN 机构业务的有机组成部分；四是平台或 MCN 机构对主播实施奖惩管理，主播违反规章制度将受到相应处罚。

对于此类用工模式，法院应认定双方构成劳动关系，适用《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》等相关法律法规，主播享有劳动报酬、社会保险、带薪休假、劳动保护等全部劳动权益，平台或 MCN 机构承担用人单位的全部法定义务。

5.2. 不完全劳动关系的认定路径

此类用工模式的核心特征是主播对平台或 MCN 机构具有一定的从属性，但从属性程度较弱，不足

以认定为典型劳动关系, 主要适用于腰部主播、签约主播等情形。对于“不完全劳动关系”的法律界定, 应当明确其是指介于典型劳动关系与民事合作关系之间的中间状态, 劳动者对用人单位具有一定的从属性, 但从属性程度较弱, 不足以认定为典型劳动关系。具体识别标准如下: 第一, 人格从属性方面。主播在工作时间、工作内容上受到平台或 MCN 机构的一定约束, 如需完成约定的直播时长、遵守基本的服务规范, 但对直播的具体时段、内容安排仍拥有较大的自主选择权。平台或 MCN 机构对主播的管理强度适中, 不存在严格的考勤制度和奖惩机制。第二, 经济从属性方面。主播的收入由固定底薪和绩效分成两部分构成, 底薪占比通常在 30%~50%之间, 为主播提供基本收入保障; 分成部分与直播效果挂钩, 体现风险共担特征。主播对平台或 MCN 机构存在一定的经济依赖, 但不完全依赖于平台发放的薪酬。第三, 组织从属性方面。主播以个人名义开展直播活动, 使用自己的账号和设备, 但平台或 MCN 机构为其提供流量扶持、商业对接、培训包装等配套服务。主播的直播行为与平台或 MCN 机构的业务存在一定关联, 但未被完全纳入其组织体系。

在不完全劳动关系下, 主播享有以下基本权利: 1) 劳动报酬权, 包括最低工资保障, 平台或 MCN 机构支付的底薪不得低于当地最低工资标准; 2) 劳动安全权, 平台应为主播提供必要的安全保障措施, 主播在工作过程中发生人身损害的, 可参照工伤保险相关规定获得赔偿; 3) 社会保险权, 平台或 MCN 机构应为主播缴纳工伤保险, 其他社会保险可由双方协商确定缴纳方式和比例。同时, 平台或 MCN 机构应承担相应的法律义务, 包括按时支付劳动报酬、保障劳动安全、不得拖欠收益分成等^[14]。

5.3. 民事合作关系的认定路径

此类用工模式的核心特征是平台与主播之间地位平等, 不存在管理与被管理的关系, 主播具有完全的自主选择权, 从属性特征完全不具备, 主要适用于尾部主播、兼职主播、自主入驻主播等情形。其认定路径应遵循“否定从属性 + 适用民法典”的原则, 具体认定条件包括: 一是平台与主播签订合作协议, 明确双方为平等合作关系, 不构成劳动关系; 二是平台仅提供技术、流量、结算等服务, 不参与直播管理, 不规定直播时间、内容、频率, 也不进行监督考核; 三是主播的报酬仅来自直播分成与粉丝打赏, 平台不支付固定薪酬, 主播自主承担直播设备、流量推广等全部经营成本和经营风险; 四是主播的直播内容、直播方式、商品选择完全由自身决定, 可同时在多个平台开展直播活动, 不受平台限制; 五是主播的直播行为与平台的核心业务关联度较低, 未被纳入平台的管理体系, 平台仅对直播内容进行合规性审核, 不干预主播的具体直播行为。

对于此类用工模式, 法院应认定双方构成民事合作关系, 适用《中华人民共和国民法典》的相关规定, 双方的权利义务按照协议约定履行, 平台不承担劳动保障责任, 主播的权益通过民事法律途径维护。若双方因协议履行发生争议, 应按照合同纠纷的相关规定处理, 重点考察协议的约定和双方的实际履行情况, 兼顾公平原则和行业惯例。此外, 对于“平台 + MCN 机构 + 主播”的三方用工模式, 应明确 MCN 机构的用工主体地位, 优先认定主播与 MCN 机构之间的劳动关系, 电商平台仅在其对主播进行直接管理、获取直接劳动成果的情况下, 才承担连带用工责任。若 MCN 机构存在违法用工行为, 平台应履行监督义务, 协助主播维护自身权益; 若平台通过算法控制、流量分配等方式对主播进行实质性管理, 应认定平台与主播之间存在相应的用工关系, 承担相应的法律责任。

5.4. 类型化认定路径的意义

上述类型化认定路径的构建, 有效回应了前文提出的三大困境:

第一, 针对传统从属性标准的适用困境, 类型化路径突破了“全有或全无”的二元认定模式。传统标准要求主播同时具备人格、经济、组织三方面的从属性才能认定劳动关系, 而类型化路径根据从属性

程度的强弱, 将用工关系划分为典型劳动关系、不完全劳动关系、民事合作关系三种类型, 实现了认定标准的精细化与弹性化。这种分类方式既保留了传统从属性标准的核心要素, 又根据新就业形态的特点进行了适度调适, 使得认定标准能够适应主播用工灵活化、多元化的特征。

第二, 针对司法裁判尺度的不统一困境, 类型化路径为司法实践提供了清晰的认定框架和操作指引。通过明确三种类型的具体认定条件, 法官在审理案件时可以对照相应的标准进行判断, 减少自由裁量权的滥用, 有效避免“同案不同判”现象的发生。同时, 类型化路径明确了从属性各要素的判断要点, 为证据采信和法律适用提供了统一标准, 有助于提升司法裁判的公正性和权威性。

第三, 针对劳动者权益保障的制度性缺失困境, 类型化路径构建了分层分类的权益保障体系。对于典型劳动关系的主播, 给予完整的劳动权益保障; 对于不完全劳动关系的主播, 给予基本的劳动权益保障; 对于民事合作关系的主播, 通过民事法律途径维护权益。这种分层保障模式既避免了劳动关系认定的泛化, 又确保了不同类型主播能够获得与其从属性程度相匹配的权益保障, 有效填补了现行法律体系的制度空白。

6. 电商平台与直播间劳动关系法律规制的完善建议

6.1. 立法层面: 完善劳动关系认定的法律体系

立法是解决电商平台与主播之间劳动关系认定难题的根本途径。当前我国相关法律规定滞后于行业发展, 需要通过立法完善劳动关系认定的法律体系, 明确认定标准、界定用工主体责任、规范用工行为, 为司法实践提供明确的法律依据, 实现法律与新型就业形态的适配。

第一, 修订现行劳动法律法规, 优化劳动关系认定标准。针对传统认定标准与电商主播新型用工形态不适配的问题, 建议修订《劳动法》《劳动合同法》, 增设新业态专属条款, 明确平台与主播的劳动关系认定标准。其一, 明晰实质从属性判定要点, 将线上管理、算法管控等新型管理方式纳入人格从属性范畴, 细化经济与组织从属性标准; 其二, 引入不完全劳动关系概念, 明确其认定条件、权利义务及法律适用规则, 将该类用工形态纳入劳动法调整范围, 适度保障主播劳动权益; 其三, 界定电商平台法律地位与用工责任, 区分其服务提供者与用工主体的不同身份, 划定各类用工模式的责任边界, 防范平台规避用工义务。

第二, 出台专门司法解释, 细化认定规则和操作细则。建议最高法出台电商平台与主播劳动关系认定的专门司法解释, 结合行业特点与司法实践统一裁判标准。一是明确典型劳动关系、不完全劳动关系、民事合作关系的认定条件, 为案件审理提供清晰指引; 二是细化证据认定规则, 明确线上管理记录等证据的采信标准, 实行举证责任倒置, 由平台及MCN机构举证证明双方不构成劳动关系, 减轻主播举证负担; 三是明确算法控制的法律性质, 划定平台算法管理边界, 禁止通过算法强制主播超负荷工作, 保障其休息权; 四是规范跨平台直播、三方用工等特殊情形的认定规则, 统一裁判思路, 避免同案不同判。

第三, 完善配套政策文件, 强化政策支撑作用。建议人社部、市场监管总局、网信办等部门联合出台配套政策, 细化新业态劳动者权益保障指导意见, 强化政策对立法司法的支撑。一是制定电商直播行业用工规范, 明确平台与MCN机构的用工义务, 规范协议签订、薪酬支付、社保缴纳等行为; 二是构建不完全劳动关系下的主播权益保障体系, 明确其最低工资、劳动安全、工伤认定等基本权利, 及平台与MCN机构的对应责任; 三是完善平台监管政策, 明确平台对入驻MCN机构和主播的监督责任, 建立用工信息备案制度, 惩处违法用工行为; 四是出台主播职业技能培训、权益保障相关政策, 提升主播法律意识与维权能力, 推动行业健康发展。

6.2. 司法层面：统一裁判尺度和完善案例指导制度

司法是解决劳动关系认定争议的关键环节。当前司法实践中存在裁判思路不统一、自由裁量空间过大等问题，需要通过统一裁判尺度、完善案例指导、优化审判机制等方式，提升司法裁判的公正性和权威性，为行业发展提供稳定的司法预期。

第一，统一裁判思路，明确裁判规则。建议最高人民法院召开专门的审判工作会议，梳理电商平台与主播之间劳动关系认定的典型问题，统一裁判思路和裁判规则。一是明确“实质重于形式”的裁判原则，强调法院在审理此类案件时，应重点考察双方的实际履行情况，而非仅凭协议名称作出认定；二是明确从属性标准的适用规则，细化人格从属性、经济从属性、组织从属性的判断要点，统一不同法院的认定标准；三是明确不完全劳动关系的裁判规则，界定不完全劳动关系与典型劳动关系、民事合作关系的边界，明确双方的权利义务和责任承担方式；四是明确平台、MCN机构、主播三方之间的责任划分规则，规范三方用工模式下的裁判思路，避免责任认定混乱。

第二，完善案例指导制度，发布典型案例。建议最高人民法院和地方各级法院完善案例指导制度，定期发布电商平台与主播之间劳动关系认定的典型案例，为下级法院提供指导。典型案例应涵盖不同用工模式、不同争议类型，包括认定为典型劳动关系、不完全劳动关系、民事合作关系的案例，明确每个案例的裁判要点、证据采信规则和法律适用依据；同时，对典型案例进行解读，总结裁判经验，引导各级法院统一裁判尺度，减少“同案不同判”现象的发生。此外，建立案例数据库，收集整理全国范围内的相关裁判文书，为法官审理案件、学者开展研究提供便利，推动裁判标准的统一。

第三，优化审判机制，提升审判质效。建议各级法院优化审判机制，提升此类案件的审判质效，保障主播的合法权益。一是设立专门的劳动争议审判庭或合议庭，集中审理电商平台与主播之间的劳动关系认定案件，培养专业的审判人员，提升审判人员对行业特点和法律适用的把握能力；二是加强与人社部门、行业协会的沟通协作，建立联动机制，及时了解行业动态和用工规范，为案件审理提供参考；三是推行多元化纠纷解决机制，鼓励当事人通过调解、仲裁等方式解决争议，减少诉讼成本，提高纠纷解决效率；四是加强对证据的审查和认定，规范线上证据的采信规则，严厉打击虚假诉讼、证据篡改等行为，确保裁判结果的公正性。

第四，强化裁判文书说理，提升裁判公信力。建议各级法院强化裁判文书说理，在裁判文书中明确劳动关系认定的理由、证据采信的依据、法律适用的逻辑，让当事人及社会公众清晰知晓裁判思路与认定标准。裁判文书需重点阐述从属性判断过程，结合案件实际，逐一分析人格、经济、组织三方面从属性的认定依据，说明为何认定或不认定劳动关系；同时，结合行业特点和法律规定，对协议形式与实际履行情况的差异、举证责任的分配、责任承担的依据等进行详细说理，提升裁判文书的说服力和公信力。

6.3. 行政层面：强化监管与劳动者权益保障

行政监管是规范电商平台用工行为、保障主播劳动权益的重要手段。当前电商直播行业存在用工不规范、监管不到位等问题，需要通过强化行政监管、完善监管机制、提升监管效能等方式，规范行业用工秩序，推动行业高质量发展。

第一，构建多部门联合监管机制，凝聚监管合力。建议由人社部门牵头，联合市场监管、网信、公安、税务等部门搭建电商直播行业用工联合监管体系，各部门各司其职：人社部门统筹协调并重点监管平台、MCN机构用工行为，查处欠薪、未缴社保等违法情形；市场监管部门监管经营行为，整治虚假宣传等问题；网信部门规范直播内容与算法使用，查处违规直播；公安部门打击恶意欠薪、诈骗等违法犯罪；税务部门监管各方纳税行为，规范税收征管，实现全维度监管，严厉打击违法用工。

第二, 压实平台主体责任, 规范平台用工行为。明确电商平台主体责任, 强化其对入驻 MCN 机构、主播的监督管理。建立 MCN 机构入驻审核制度, 严把资质、用工规范与信用关; 建立用工信息备案制度, 要求平台和 MCN 机构如实备案用工协议、报酬支付、社保缴纳等信息; 加强平台算法监管, 要求公开算法规则, 禁止不合理管控, 保障主播休息与自主选择权; 建立违法用工举报机制, 及时处理主播投诉; 落实平台连带赔偿责任, 对未履行监督义务的平台, 追究其 MCN 机构违法用工的连带责任。

第三, 加大执法检查力度, 严打违法用工行为。监管部门强化电商直播行业执法检查, 定期开展专项行动, 重点查处欠薪、未缴社保、规避劳动关系、强制加班等行为。建立常态化执法核查机制, 及时发现处置违法用工问题; 针对欠薪、虚假合作协议等突出问题开展专项整治, 形成震慑; 规范执法程序、严格依法执法, 对违法主体予以行政处罚, 情节严重的吊销营业执照; 建立信用惩戒机制, 将违法平台、MCN 机构纳入黑名单, 限制经营活动, 提高违法用工成本。

第四, 健全主播权益保障机制, 提升维权效率。完善主播权益保障体系, 畅通维权渠道。加强普法宣传, 提升主播法律与维权意识, 引导其签订规范用工协议并留存证据; 优化劳动争议仲裁机制, 设立专门仲裁庭, 简化流程、提高效率; 建立法律援助机制, 为困难主播提供法律支持; 加强与行业协会协作, 发挥其调解作用, 推动行业自律。同时明确裁判思路与标准, 裁判文书需详细阐述从属性判断过程, 逐一分析人格、经济、组织从属性的认定依据。

第五, 推动行业自律, 规范行业用工秩序。支持行业协会制定统一的行业规范与自律公约, 明确平台、MCN 机构、主播的权利义务, 规范用工、报酬支付、直播内容等行为, 引导行业依法诚信经营; 建立行业信用评价体系, 公开平台、MCN 机构的用工规范与信用评价结果, 引导良性竞争; 开展行业专项培训, 提升平台管理人员、MCN 机构运营人员及主播的法律与用工规范意识; 由行业协会牵头建立行业纠纷调解机制, 协调解决各方劳动争议, 降低诉讼成本, 维护行业和谐稳定。

7. 结语

随着数字经济的不断发展, 直播电商行业实现快速增长, 平台与主播的用工关系日趋复杂, 劳动关系认定难题长期存在。这一认定问题不仅关系到主播的劳动权益, 还影响着行业的用工秩序与高质量发展, 是保障新就业形态劳动者权益的重要环节。本文分析了电商平台的用工特征与劳动关系认定困境, 梳理了该领域的理论争议与司法实践趋势, 重构了劳动关系认定标准, 并从立法、司法、行政层面提出了完善建议。研究表明, 平台用工所具有的灵活、多元、虚拟等特点, 导致传统认定标准难以适配, 相关争议的产生大多源于对实质从属性的理解存在差异。对此, 应构建以实质从属性为核心的类型化认定体系, 形成立法引领、司法保障、行政监管、行业自律的多元治理格局。

本文的研究仍存在不足, 对算法管控下的劳动关系认定规则、跨境电商主播劳动关系等问题的探讨不够深入, 有待后续进一步研究深化。未来, 随着行业发展与法律体系的不断完善, 相关劳动关系认定规则将更加明确, 主播的权益保障将更加充分, 行业将实现规范、高质量发展, 为数字经济发展注入新的动力。面对不断出现的新型用工形态, 需要持续关注新问题, 优化法律规制, 平衡各方利益, 推动劳动法治与数字经济协同发展。

参考文献

- [1] 吴娜, 史俊杰. MCN 机构与网络主播认定劳动关系存在的困境与思考[J]. 河北企业, 2024(11): 132-135.
- [2] 侯海军, 王欣悦. 不完全劳动关系下网络平台主播分类分层法律保障机制研究[J]. 中国劳动关系学院学报, 2024, 38(6): 25-35.
- [3] 钟俊. 共享经济平台与从业者之间劳动关系的法律认定研究[J]. 新西部, 2026(4): 94-97.

-
- [4] 陈涛. 在灵活用工模式下探寻劳动关系完善之道[J]. 人力资源, 2024(9): 127-129.
- [5] 潘文泉. 平台用工中劳动关系认定的实证研究[J]. 特区经济, 2025(7): 92-95.
- [6] 尹杰. 平台就业者的劳动权益保障研究[D]: [硕士学位论文]. 济南: 山东政法学院, 2025.
- [7] 傅晶晶, 陈朝, 周文静. 网络主播与直播平台的劳动关系认定标准研究[J]. 成都大学学报(社会科学版), 2025(2): 100-114.
- [8] 张彬彬. 网络主播法律地位认定及权益保障的现实困境与完善路径[N]. 山西科技报, 2025-08-07(A05).
- [9] 柴少辉. 网络主播与直播公司用工关系研究[J]. 中小企业管理与科技, 2025(9): 39-41.
- [10] 高艳. 新业态下主播经纪合同的性质认定与法律适用[J]. 中国流通经济, 2024, 38(11): 112-126.
- [11] 冯赵建, 齐萌. 新时代网络直播从业者劳动权益保障研究[J]. 学理论, 2025(3): 54-57.
- [12] 班小辉, 吴宇轩. 独家签约模式下主播“跳槽”纠纷的法律适用问题[J]. 时代法学, 2024, 22(4): 47-55.
- [13] 主播签约经纪公司, 双方是劳动关系还是合作关系? [EB/OL].
https://www.gzsfw.gov.cn/fzg/content/post_68371.html, 2025-10-23.
- [14] 薛梦阳. 网络主播劳动关系认定研究[D]: [硕士学位论文]. 包头: 内蒙古科技大学, 2025.