

# 浅析直播平台与网络主播新型劳动关系的认定

李兆萱

天津大学法学院，天津

收稿日期：2024年10月11日；录用日期：2024年10月23日；发布日期：2024年11月27日

## 摘要

通过分析网络主播的工作形式和特点，不难发现数字经济背景下新型劳动关系认定与传统劳动关系存在区别，实践中的案例也证明了合同名称不能决定合同性质，当二者不对应的情况下，应按本质予以认定。认定的准确与否直接影响对该新兴产业及劳动的权益保护程度高低。鉴于当前数字经济的发展趋势，对于网络主播的劳动关系认定应适当明确及更新现有劳动关系认定的标准或者可以在实践中以案释法增加既有标准对新型问题上的理解与适用，实现法律层面上充分保护网络主播权益与新型灵活用工关系的可持续发展。

## 关键词

网络主播，直播平台，劳动关系

# A Brief Analysis of the Identification of a New Type of Labor Relations between Live Broadcast Platforms and Online Anchors

Zhaoxuan Li

Law School, Tianjin University, Tianjin

Received: Oct. 11<sup>th</sup>, 2024; accepted: Oct. 23<sup>rd</sup>, 2024; published: Nov. 27<sup>th</sup>, 2024

## Abstract

By analyzing the work form and characteristics of network anchors, it is not difficult to find that there are differences between the identification of new labor relations and traditional labor relations in the context of the digital economy, and the cases in practice also prove that the name of the

contract cannot determine the nature of the contract, and when the two do not correspond to the case, it should be recognized according to the essence. The accuracy of the determination directly affects the degree of protection of the rights and interests of the new industry and labor. In view of the current development trend of digital economy, the labor relationship of webcasters should be clarified and updated appropriately, or the existing labor relationship standards can be increased in practice by case law interpretation, so as to increase the understanding and application of existing standards on new issues, realize the legal level to fully protect the rights and interests of network anchors and sustainable development of the new flexible labor relations.

## Keywords

Online Anchor, Live Broadcast Platforms, Labor Relations

Copyright © 2024 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

随着互联网经济的蓬勃发展,新型劳动关系日益成为劳动法领域研究和实践的热点。在直播平台与网络主播这一新型就业形态及商业模式中,劳动者与平台之间的关系已经突破了传统的劳动用工模式,呈现出灵活多样、基于平台化服务的特点,传统劳动关系认定标准的打破也带来了诸多的困难。在这一背景下,如何准确界定直播平台与网络主播之间的法律关系成为亟待解决的问题。

一方面,直播平台与网络主播之间的合作关系往往具有灵活性、多样性等特点,难以简单套用传统的劳动关系认定标准;另一方面,网络主播的工作内容、工作形式等也与传统劳动者存在显著差异,使得劳动关系的认定更加复杂。参照以往的劳动关系认定问题,有学者从企业划分体制的角度提出了一切企事业单位均适用劳动关系,即使对私营企业的劳资关系也应当纳入其中[1];也有学者认为劳动关系应当是用人单位与劳动者之间的社会关系,这一关系具有从属性,应根据劳动关系的具体内涵如经济、组织以及人格等出发加以判断[2]。

因此,探讨数字经济下直播平台与网络主播新型劳动关系的认定问题,不仅有助于保障网络主播的合法权益,促进直播行业的健康发展,也对完善我国劳动法律体系、推动数字经济可持续发展具有重要意义。本文将从数字经济与直播平台的发展概述入手,深入分析直播平台与网络主播的法律关系,探讨新型劳动关系的认定标准与方法,并结合案例研究提出相应结论。

## 2. 传统劳动关系认定的依据及标准

根据相关法律法规以及司法解释,劳动关系的认定主要基于从属性要件,包括人身从属性、经济从属性和组织从属性,这些要件具体而言:第一,反映了劳动者受到用人单位的管理与控制,也即劳动者需遵守用人单位的规章制度,接受其管理,该理论的基础源于德国,是德国法确定雇佣关系的重要依据,其主要特点是判断雇员是否受雇主的指令而开展工作[3];第二,依赖用人单位获得报酬,享有劳动法规定的各项权利,如劳动报酬、社会保险,黄越钦教授的观点则更为直接和明确,即雇员依靠雇主所支付工资得以生存,同时还存在经济来源的依赖和经济地位的弱势[4];第三,劳动者的工作为用人单位业务的组成部分,该标准在如今用工模式在持续发生改变,人格从属性在被不断削弱的情况下,甚至是企业的组织形态逐渐隐形化的环境下成为了重要的判断依据,也是劳动者与用人单位的关系依然较为紧密的

体现[5]。

此外，用人单位招用劳动者即使未订立书面劳动合同，但同时具备上述条件，仍然不影响对劳动关系成立的认定。

### 3. 直播平台与网络主播新型劳动关系的特征

造成当下主播与平台之间关系认定困难的主要因素是二者之间的协作模式，是否同传统的提供劳动抑或是一种平等的合作关系，该协作模式因时代发展呈现出与以往不同的状态和特性。

合同形式的多样性。与传统劳动关系中明确的劳动合同不同，直播平台与网络主播之间的合同形式更加多样化。这包括服务协议、合作协议、经纪合同等多种类型，这些合同在性质上可能更接近于民事合同而非劳动合同。这种多样性导致了对双方关系法律性质的界定存在一定的模糊性。工作内容与时间的自主性。网络主播在直播平台上进行直播活动，其工作内容和时间通常具有高度的自主性。他们可以根据自己的兴趣、特长和市场需求来选择直播内容，并自主安排直播时间。这种自主性使得网络主播的工作模式更加灵活，但同时也使得直播平台难以对其进行传统意义上的劳动管理。

收入结构的复杂性。与传统劳动关系中固定的工资报酬不同，网络主播的收入结构通常较为复杂。他们的收入主要来源于观众的打赏、广告收入、平台分成等多个方面，且这些收入往往与直播的观众数量、互动程度等密切相关。这种复杂的收入结构使得网络主播的收入存在较大的不确定性，同时也使得直播平台在收入分配上需要更加灵活和公正。

法律关系的模糊性。由于直播平台与网络主播之间的合同形式、工作内容与时间的自主性以及收入结构的复杂性，导致双方的法律关系存在一定的模糊性。在某些情况下，双方可能更倾向于将其关系视为合作关系或经纪关系，而非传统的劳动关系。这种模糊性使得在适用法律时存在一定的困难，需要综合考虑多种因素来确定双方的权利义务。

劳动保护的特殊性。虽然直播平台与网络主播之间的非传统劳动关系在形式上与传统劳动关系存在较大差异，但网络主播作为劳动者，其基本劳动权益仍应得到保障。例如，他们应享有合理的劳动报酬、工作时间和休息休假等权利。然而，由于这种非传统劳动关系的特殊性，劳动保护的方式和措施也需要进行相应的调整和创新。

综合来讲，在互联网直播经济时代，用人单位对劳动者控制的手段和方式发生了与以往不同的变化，因此人身依附性和从属性减弱，打破了传统劳动关系与劳务关系对立格局，可以概括为一种非标准劳动关系的特征。

### 4. 网络主播与直播平台法律关系认定的理论研究

网络主播的灵活就业已经打破了传统的用工模式，在这种新型的劳动关系中，网络主播与用人单位之间既具有劳动合同所要求的法律地位及相似之处，同样又具有二者之间平等主体的外观。理论界对于这种新用工模式能否形成劳动关系，一直争论不休，主要存在两种观点，即劳动关系与合作关系的区分。

对于劳动关系的确定方面，我国采用“从属说”来定义劳动关系。支持网络主播与直播平台之间存在劳动关系的学者认为，尽管共享经济与互联网技术的出现，使传统行业产业结构、用工模式等都发生了变化，但是其不能改变劳动关系的基本特征，仍与“劳动力加生产资料”结构性质相一致[6]。而反对上述观点的学者们则可能认为“从属性”的标准并不足以明确判断两者间法律关系，网络主播和直播平台可能更趋近于合作关系。所谓的合作关系，指的就是在主播与直播平台在意愿表示同意的基础上，自愿达成的合作协议。对两者构成合作关系持赞成态度的学者认为两者在平等和自愿的基础上达成合作协

议, 主播与直播平台之间并不具有管理与被管理、支配与被支配的人身隶属性。同时, 二者之间并不存在确立劳动关系的合意, 并且甚至可以推定为双方订立合作协议目的就是劳动者和用人单位的权利和义务区分开来, 双方的本意是合作关系, 而明确不是劳动关系。并且, 互联网经济中的劳务提供者不参与平台的日常经营, 其仅仅是利用自身资源, 按照劳务需求方的要求, 为其提供服务[7]。主体之间的法律关系发生了变化, 相对于传统劳动者的地位有了提升, 这也正是不认为二者之间存在劳动关系的关键所在。

除此之外, 在讨论是否应认定为劳动关系之余, 学者们也提出了因劳动关系认定所带来的保护问题的争论, 例如有学者提出网络主播作为一种非标准形式的劳动者, 完善立法实现对网络主播的分类调整与区别对待的观点[8]。另有学者主张承认符合某些条件的灵活工人为非典型劳动者但是应给予劳动保护[9]。同样, 有学者认为虽然确定的是互联网经济下的劳动关系, 但是仍应继续将从属性作为衡量标准, 劳动法调整的范围也不能任意扩张和脱离原有的评判标准[10]。

## 5. 网络主播与直播平台法律关系认定的实务探究

笔者以裁判文书网、威科先行为检索工具, 以“网络直播”“劳动争议”“合同纠纷”为案由关键词进行检索, 共检索出民事裁判文书 1000 余篇, 其中绝大部分为基层法院作出的判决。通过对既往案例资料的检索, 可以发现法院在认定主播与直播平台之间的法律关系时, 其中主要存在以下两种判决意见, 分别为构成劳动关系与合同关系。

### 5.1. 认定双方构成劳动关系

在部分判决中, 法院认定直播平台与网络主播之间构成劳动关系。例如, 在广州中凯飞播文化传媒有限公司、苏爱珑劳动争议案<sup>1</sup>, 公司与主播所签订的所谓合作协议及附件约定主播薪酬为底薪加提成, 每天在公司 10 小时以上, 直播 4 小时以上。但实际上, 主播需遵守微信群发布的规章制度, 该制度规定主播具体直播时间、外出需报备等。此外主播还需打卡考勤等。法院据此认为主播工作时间和内容受公司管理, 并受公司考勤制度约束, 且约定了公司应每月支付底薪 8000 元, 符合认定劳动关系三要件。

与之相似的还有文军霞与苏州君逸凡文化传媒有限公司劳动合同纠纷案<sup>2</sup>, 虽然双方签署经纪合同, 其约定双方不构成劳动关系而是经纪关系, 但公司安排主播具体直播平台、直播时间、直播内容, 主播不能在第三方平台上直播。公司还有奖惩制度, 在职主播有保底工资。法院据此认为, 公司对主播存在管理和监督, 双方具有极为明显的人格从属性、组织从属性, 符合劳动关系的要素特征。

### 5.2. 认定双方构成平等民商事主体之间的合同关系

还有部分判决中, 法院却认定直播平台与主播双方仅构成平等民商事主体之间的合同关系。例如, 在胡婷雯、熊大文化传媒(广州)有限公司劳动争议一案中<sup>3</sup>, 双方签订经纪合同, 虽然主播主张该合同系以合法形式掩盖双方存在劳动合同关系, 但法院从管理方式上看, 公司对主播地点、直播时间段并无明显限制, 直播内容是基于主播自己的专业技能, 对直播最少天数和每天最少的直播时长约定是基于协议下的合同义务, 主播对公司对于人身依附性低; 从收入分配上看, 约定的 3 个月保底工资不是主播主要收入来源, 其按照比例进行收益分配; 从工作内容看, 主播在第三方平台从事网络直播活动, 第三方平

<sup>1</sup> 参见广东省广州市白云区人民法院作出的广州中凯飞播文化传媒有限公司与苏爱珑合同纠纷一审民事判决书(2020)粤 0111 民初 17732 号。

<sup>2</sup> 参见北京市顺义区人民法院作出的文军霞与苏州君逸凡文化传媒有限公司劳动合同纠纷一审民事判决书(2021)京 0113 民初 19169 号。

<sup>3</sup> 参见广东省广州市花都区人民法院作出的胡婷雯、熊大文化传媒(广州)有限公司劳动争议民事一审民事判决书(2021)粤 0114 民初 16091 号。



台运营与公司无关且无法控制第三方平台工作，即认定双方不符合劳动关系的法律特征。

又如泉州市希象文化传播有限公司与杨某为进行演艺合作而签订了《希象文化演艺活动经纪合同》，合同约定了双方就开展演艺活动、原告为被告提供经纪服务等经纪服务的内容，合同期限为2016年8月1日至2018年10月1日止。在合同期限内，原告通过为被告进行包装、宣传、培训、排位竞价等多种方式履行了合同义务，并与上海熊猫互娱文化有限公司签订了合作协议，安排原告作为熊猫TV的签约主播，但被告却于2016年12月因个人原因单方要求解除双方之间所签订的合同，并从2016年2月5日起停工至今。原告为此向被告发送了律师函，敦促其积极履行合同义务，但被告仍旧拒不行履行合同，导致上海熊猫互娱文化有限公司终止了与原告的合作协议，给原告造成了重大损失。被告因双方之间合同的履行向晋江市劳动人事争议仲裁委员会提起劳动仲裁，申请被告支付其工资、提成及平台补贴。但原告认为双方之间并非是劳动合同关系。被告杨丹玲辩称，双方之间是按照原告提供底薪、社保、住宿的方式履行合同，这是只有劳动合同关系才有的特征，因此双方之间的关系属于劳动合同关系，原告克扣被告的工资款项应当依法支付给被告，并依法支付经济补偿金。法院对于本案认为，被告的直播工作主要在其家中完成，无需由原告指定上班地点；被告直播内容不受原告的控制，亦无需遵守原告的规章制度；合同虽约定保底工资，但被告的收入取决于被告的演艺水平和其受欢迎程度。因此，双方之间对权利义务关系的约定不符合劳动关系的特征，应为平等主体之间的民事关系。

笔者同样认为，从劳动关系的本质特征出发，结合双方合同的约定以及实际履行情况，进行综合分析。首先，关于工作地点与工作内容：被告的直播工作主要在家中完成，无需原告指定上班地点；直播内容亦不受原告控制，无需遵守原告的规章制度。这些事实表明，被告在履行合同中享有较大的自主性和独立性，不符合劳动关系中劳动者需接受用人单位管理、遵守规章制度的特征。其次，在报酬与收益方面：合同虽约定了保底工资，但被告的实际收入主要取决于其演艺水平和受欢迎程度，即市场因素。这与劳动关系中劳动者提供劳动即享有固定劳动报酬的特点不符。最后，合同性质与目的：双方签订的合同名为《演艺活动经纪合同》，其主要目的是原告为被告提供演艺经纪服务，包括包装、宣传、培训等，帮助被告在演艺领域取得成功。这种合同关系更多地体现了双方之间的合作与互利，而非劳动法意义上的管理与被管理关系。

综上所述，可以看出法院在判定网络主播与直播平台之间法律关系时，所采取的考量标准多样不一。一方面，当直播平台对于主播的工作内容、时间和地点拥有显著的管理和控制权，并支付主播固定底薪时，法院倾向于认定双方之间存在劳动关系。这种关系下，主播的人身从属性、经济从属性和组织从属性得以充分体现，符合《中华人民共和国劳动合同法》对劳动关系认定的基本要件。然而，另一方面，当主播的工作具有较高的自主性和独立性，其工作内容、方式、时间等不受直播平台严格管理和控制，且主播的主要收入来源并非来自底薪，而是与直播效果和收益挂钩时，法院则更可能认定双方之间的关系为平等民事主体之间的合同关系。是以，在这种合同关系下，双方更多地是基于合同条款的约定进行权益分配和风险承担，而非典型的劳动关系。进一步探讨和分析网络主播与直播平台之间法律关系的认定标准和影响因素，以期对相关当事人提供有益的参考和启示。

## 6. 结论

通过以上案例可知，主播与直播平台之间的关系一定程度上不完全符合传统劳动关系的认定标准，双方间无明显人格与经济的从属性，也并无建立劳动关系的合意，合同中使用的“合作”字样进一步排除了劳动关系的适用空间。但鉴于现实情况的复杂性，不同的合同条款将会影响双方间所存在合同关系的性质认定，网络主播与直播平台间的关系并非一律不构成劳动关系。在实际判定中，法院会综合考虑主播个人的工作指示、考勤、工资、社会保险、是否自带工具自担风险等因素。如果主播在直播平

台的工作满足上述从属性要件，即使双方未签订书面劳动合同，也可能被认定为存在劳动关系。

因此，主播和直播平台在合作时，应明确双方的权利义务，避免因模糊不清的合作关系导致法律纠纷。建议双方签订书面合同，明确工作内容、报酬方式、社会保险等事项，以免发生争议时缺乏法律依据。无论新型行业与否，主体作为付出劳动的一方，都需要寻求正确途径保护自身利益，维护公平正义一直是劳动法所设立的目的及初衷，无论认定劳动关系与否，兼顾网络主播与平台之间的权益以及促进社会经济的发展与进步，均是现有法律所追求及发展的方向。

## 参考文献

- [1] 常凯. 劳权论——中国当代劳动关系法律调整研究[M]. 北京: 中国劳动社会保障出版社, 2004: 382-394.
- [2] 李培智, 王秀英, 魏立超. 劳动关系概念重塑——基于构建和谐劳动关系的视角[J]. 河北学刊, 2013(6): 125.
- [3] 李志锴. 论我国劳动法上从属性的内涵厘定与立法考察[J]. 大连理工大学学报, 2013(40): 70-83.
- [4] 黄越钦. 劳动法新论[M]. 北京: 中国政法大学出版社, 2003: 108.
- [5] 王天玉. 基于互联网平台提供劳务的劳动关系认定——以“e 代驾”在京、沪、穗三地法院的判决为切入点[J]. 法学, 2016(6): 50-60.
- [6] 常凯, 郑小静. 雇佣关系还是合作关系[J]. 中国人民大学学报, 2019(2): 78.
- [7] 魏益华, 谭建萍. 互联网经济中新型劳动关系的风险防范[J]. 社会科学战线, 2018(2): 84.
- [8] 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(5): 13.
- [9] 王全兴, 刘琦. 我国新经济下灵活用工的特点、挑战和法律规制[J]. 法学评论, 2019(4): 88.
- [10] 王天玉. 互联网平台用工的“类雇员”解释路径及其规范体系[J]. 环球法律评论, 2020(42): 92.