

网络主播劳动关系认定及社会保障权益保护

刘佳¹ 孙伟峰²

(1. 福建农林大学公共管理与法学院, 福建 福州 350002;

2. 闽江学院法学院, 福建 福州 350108)

【摘要】我国现阶段网络主播社会保障权益陷入困境的关键性原因在于社会保险与劳动关系存在捆绑现象, 而传统的劳动关系认定标准已不适应网络主播劳动关系认定的现实需求。基于此, 为适应网络灵活就业的特征, 应完善劳动关系认定标准, 健全相关法律法规体系, 将劳动关系认定与社会保险解绑, 建立新的保险及承担机制, 设计适应网络主播需求的新型社会保险体系, 以此来保障网络主播的劳动权益。

【关键词】劳动关系认定; 社会保险; 网络主播

随着互联网技术飞速发展, 网络直播行业异军突起, 使得互联网与零工经济相融合的就业模式应运而生, 尤其是在后疫情时代更是发挥了稳就业的重要作用。与传统劳动者相比, 网络主播呈现出工作碎片化、合作远程化、工作时间弹性化、劳动力技能化等特点。^[1]企业用工方式的灵活化大幅提升了劳动者的就业率, 但随之而来, 也引发了一系列劳动纠纷问题, 其中最典型的是网络主播与企业平台之间是否构成劳动关系, 网络主播的社会保障权益如何实现等。在我国, 现阶段对于网络主播这一群体社会保障权益研究较少。所以本文以网络主播与企业平台之间劳动争议案例为切入点, 对网络主播的劳动现状进行分析, 希望能丰富网络主播劳动权益保护的相关研究。

一、网络主播劳动关系认定及社会保障权益面临的困境

(一) 网络主播劳动关系认定面临的困境

1. 司法实践中劳动关系认定存在分歧。本文以“网络主播; 劳动关系”为关键词在北大法宝司法案例库进行检索, 审结时间选取在2020年1月—2023年7月之间, 共检索到107篇, 剔除重复及与本文研究内容无关案例8篇, 得到有效样本99篇。

根据统计数据可知, 在99件案件中, 法院认定网络主播与企业平台之间存在劳动关系的31件, 占比31.31%, 法院认定不存在劳动关系的有58件,

占比58.59%, 法院对是否构成劳动关系不作回应的有10件, 占比10.1%。从裁判结果来看, 一审生效和维持原判有95件, 但也有4件案件在二审裁判后, 与一审法院在网络主播与企业平台劳动关系认定上持相反意见。根据裁判结果分析可知, 不同法院在认定网络主播与企业平台之间是否成立劳动关系时存在分歧, 甚至是相反意见。

2. 劳动关系认定标准不明确。通过对样本案例的梳理可知, 法院在认定网络主播与企业平台之间是否成立劳动关系时, 大多以《关于确立劳动关系有关事项的通知》(劳社部发[2005]12号, 以下简称《通知》)为裁判依据。根据《通知》第一条规定, 在未签订劳动合同情形下认定劳动关系需同时满足主体适格、兼具人格及经济从属性、业务相关性。实践中, 对于主体是否适格、业务是否相关比较容易判断, 因此, 劳动关系认定的争议焦点主要集中在人格从属性与经济从属性的判定方面。

人格从属性的判定。法院在判断网络主播与企业平台之间是否具有人格从属性时, 主要考察企业平台是否对网络主播实施了劳动法意义上的管理行为, 即审查网络主播对工作场所及工作时间是否可自行支配, 是否需服从企业平台考勤制度、用工管理制度等。以马田田诉南通户浩网络科技有限公司(以下简称户浩公司)合同纠纷一案为例, 一、二审法院对于马田田的直播时间及地点由户浩公司安排, 受其考勤管理

制度的约束的事实是否属于劳动法意义上管理产生不同理解。在新型网络用工的背景下，如何判断企业平台实施的管理行为是基于劳动法意义上的管理还是直播行业为了保证直播质量而进行的无附属性的管理^[2]，司法实践中缺乏明确的判断标准。

经济从属性的判定。法官主要依据报酬获取方式，收入是否为其主要生活来源，报酬来源等判定双方是否具有经济从属性。网络主播的报酬获取方式大致分为两种，一种是保底工资加上提成，由企业平台出资发放；另一种是粉丝在平台上对主播进行打赏，款项由平台收取之后发放给主播。样本案例中，法院更倾向于认定薪资获取模式为保底工资加提成的主播与企业平台之间具有经济从属性，相反，粉丝打赏型薪酬模式不具有经济从属性。但样本案例中，收入多少可以认定为其主要生活来源并没有统一的标准，薪资获取模式的认定也并不相同，有的打赏型薪酬模式也含有最低收入的保障，那这部分不算保底工资呢，也没有明确的界定。

根据上述分析可知，尽管各地法院适用依据相同，但不同法院对于人格从属性、经济从属性的审查标准与认定方式并不一致，其自由裁量也略有不同。劳动关系认定标准的不明确，导致处理相似案件时裁判结果却不尽相同，甚至一、二审法院的裁判截然相反。

（二）网络主播社会保障权益面临的困境

1. 网络主播的社会保障权益受损。从购置社会保险情况看，在法院认定双方构成劳动关系的31件案子中，仅有肖珊珊诉威海三岁文化传播有限公司劳务合同纠纷一案中的企业为其主播员工购买了社会保险，保险覆盖率非常低。其余样本案例中，企业都不约而同回避了社会保险购买的问题，试图以双方为合作关系来逃避用人单位的缴纳社会保险的义务。实践中，在企业不为主播缴纳社会保险的情形下，主播自身因收入与支出的压力导致购买商业保险的意愿普遍较低，这就造成了网络主播这一群体普遍“缺保”的现状。

2. 网络主播的休息权受到侵害。根据样本数据（见表1）可知，在样本案例中有46件案件提及企业平台与网络主播之间具体工作时间、地点、薪资

等相关信息。

从直播时长来看，大部分企业平台与网络主播之间约定每日最低直播时长在6~8小时之间，占比约为60.87%。在章海燕诉宁波市华思文化传媒有限公司劳动争议一案中，双方约定每月直播有效天数不低于26天，每日直播时间不低于7小时，连续直播1小时以上方算有效直播时长，否则不计入直播时长，并且直播前的准备时间不计入直播时长。根据淘宝，抖音，快手等网络平台的直播行情来看，高强度的夜间直播的占绝大多数。休息权是宪法赋予每个劳动者的一项基本权利，但在直播时段及时长受到严格约束的大环境下，网络主播的休息权面临侵害。

二、网络主播劳动关系认定及社会保障权益陷入困境原因分析

（一）传统劳动关系认定标准不适配网络主播

1. 传统劳动关系认定标准。我国现行《劳动法》《劳动合同法》规定成立劳动关系必须符合形式要件，即用人单位和劳动者签订的书面劳动合同，对于未签订劳动合同的劳动关系如何认定问题，《劳动法》《劳动合同法》对此并未作出明确界定。而司法实践中，法院审理此类案件主要以《通知》的从属性标准为认定劳动关系的实质要件，其中人格从属性强调劳动者受公司管理约束；经济从属性强调劳动者的劳动报酬是其主要生活来源，经济上依赖用人单位；业务从属性要求劳动者提供的劳务属于用人单位的业务范围之内。据此，我国传统劳动关系认定标准分为两类，一类是成立劳动关系以签订劳动合同为依据；另一类是未签订劳动合同情形下适用《通知》中的从属性判断标准来认定劳动关系是否成立。

2. 司法实践中的“从属性”劳动关系认定标准不适配网络主播。在零工经济飞速发展的时代，用工关系日渐复杂，全有或全无的劳动关系认定标准已不合时宜。一方面，现行法律法规强调劳动关系的从属性，但新型网络用工关系呈现出弱从属性的表征，仅具备劳动关系的部分特征。另一方面，《通知》中有关人身从属性、经济从属性的规定过于宽泛，不利于网络主播的劳动关系认定。由于现阶段我国在劳动关系认定方面所出台的法律法规少且相

对滞后，劳动关系认定标准模糊，导致传统劳动关系认定标准无法满足互联网经济时代而衍生出的新型劳动关系的需求。

（二）社会保险待遇与劳动关系认定捆绑

在我国劳动法与社会保障研究中一直存在社会保险待遇与劳动关系捆绑的理念^[3]，即劳动者享有社会保险的前提是用人单位与劳动者之间成立劳动关系。而新型网络用工模式下用工方式的新颖性导致很难明确企业平台与网络主播的劳动关系，加之平台企业出于经济利益的考量，通常选择不与主播签订劳动合同，转而采用劳务外包或合作协议的方式，导致许多原本属于社会保险保障范围的劳动者被排除在外，因此，打破劳动关系认定与社会保险捆绑关系势在必行。

（三）企业逐利，缺乏社会责任感

逐利是资本的天性，企业平台一方面利用自身优势地位，通过算法技术实现对直播时间的精准掌控，将原本连续的工作时间中非产出时间剔除出去，使得主播的劳动时间极致碎片化且被大幅度延长。^[4]另一方面，设置严苛的薪资计算与发放方式，促使主播在收益未知的情况下“自觉自愿”地拼命延长工作时间，^[5]实现其自身劳动产出效率的提升。此外，企业平台为了最大程度降低用人成本，选择不与网络主播签订劳动合同来规避用工主体的责任，从而达到不缴纳社会保险的目的。

三、网络主播劳动关系认定与社会保障权益实现路径

我国网络主播劳动关系认定模糊与社会保险覆盖不足是当前迫切需要解决的问题。第一，完善相关法律法规，科学界定劳动关系认定标准。一是完善劳动关系方面的法律法规，厘清网络主播与企业平台之间的法律关系，不能让网络主播处于劳动权益保障的模糊地带。二是针对新型网络用工模式下复杂多样的劳动关系进行改革，建立多元化劳动关系认定标准，增设新就业类型，更加重视劳动事实的认定，以维护网络主播的合法权益。第二，完善社会保障体系。一是将建立劳动关系与享受社会保险待遇解绑。二是根据网络主播的特点，建立新的保险及承担机制，设计适应网络主播需求的新型社

会保险体系。通过扩大社会保险覆盖范围，设置单项保险参保模式，来提升我国劳动者的参保覆盖率。松绑原有的五险捆绑缴费方式，根据重要性次序允许企业平台从业人员选择加入部分保险项目^[6]。第三，加强政府监管。一是加强对网络平台的监管，规范网络直播市场准入门槛。政府部门应提高数字治理效能，加强对企业平台的监管。二是政府部门要积极开展关于劳动法、社会保险方面的普法宣传活动。三是引导企业平台自觉承担起用工主体的责任。第四，提升个人参保意识。网络主播应强化社会保险教育，积极参加法律宣传活动，提升个人参保与维权意识。

参考文献：

- [1] 杨依凌. 零工经济背景下从业人员社会保险衍生问题研究 [J]. 乡镇企业导报, 2022, (8): 46-48.
- [2] 李颖, 徐天柱. 网络主播与经纪公司劳动关系认定的困境与出路——基于 113 份裁判文书的分析 [J]. 郑州航空工业管理学院学报 (社会科学版), 2023, 第 42 卷 (1): 81-88.
- [3] 王显勇, 夏晴. 共享经济平台下的网约工纳入工伤保险的理论依据与制度构想 [J]. 中国劳动, 2018, (6): 49-53.
- [4] 李志强, 曹健行. 平台算法控制下签约主播过劳问题的法律治理 [J]. 中国劳动关系学院学报, 2023, 第 37 卷 (4): 35-45.
- [5] 张峰, 赵乾宇. 对“直播带货”数字劳动场景的批判性反思 [J]. 湖北大学学报 (哲学社会科学版), 2022, 第 49 卷 (3): 162-169.
- [6] 刘桂莲. 数字平台劳动者就业身份认定及社会保障权益实现路径 [J]. 国际经济评论, 2023, (1): 114-130, 7.

作者简介：

刘佳，出生年月：1996 年 9 月，籍贯：江西省南昌市，学历：硕士研究生在读，研究方向：劳动法学。

孙伟峰，学历：法学博士，职务职称：闽江学院法学院副教授，硕士生导师，研究方向：诉讼法学。