

互联网新型用工模式劳动关系认定研究——以网络主播行业为例

摘 要

随着经济、科技的快速发展,互联网与传统主持人职业相结合,产生了网络主播行业,其灵活的用工管理方式和多样化的薪酬结算方式等,改变了传统工厂式用工模式,打破了已有劳动关系的范围界限。在互联网用工关系产生之前,在司法实务中,认定劳动关系的方式是:如果用人单位与劳动者已签订劳动合同,该劳动合同则可作为直接认定用人单位与劳动者意在建立劳动关系的依据;反之如果双方并没有签订劳动合同,实务中则通过判断劳动者与用人单位是否具有从属性特征来认定是否具有劳动关系。

本文的研究对象——网络主播这一行业的工作方式具有较强的自主性,同时人格从属性严重弱化,并不具备完整的劳动法意义上的“劳动者”身份,但在实际提供劳务的过程中,由于其处于经济上的弱势地位,又表现出部分劳动者从属性的特征。在我国僵化的从属性认定标准和传统劳动法二元保护模式下,难以获得适当的劳动法保护。为适应劳动力市场日益多元化、弹性化和灵活化的现实需要,应当突破现行劳动法劳动关系与劳务关系的二元保护体系,在从属性劳动者与独立的劳务提供者之间设立特殊的中间类型主体,给予网络主播适当的劳动法保护。本文在研究过程中,通过对具体文献资料的收集整理和参考关于网络主播的有关案例,指出目前网络主播劳动关系司法裁决面临的主要困境,结合网络主播行业的用工特点,挖掘其与传统用工模式的内在联系与区别,并提出对于此类案件在认定劳动关系时所面临的难题。结合已有案例裁判结果和网络主播行业用工关系与劳动关系的异同点,分析网络主播这一新型劳动关系在现有法律体系下司法认定的困境,希望对改善网络主播行业的劳动关系认定有所贡献。

关键词:互联网新型用工;网络主播;劳动关系

目 录

摘 要	I
第 1 章 绪论	1
1.1 研究背景	1

1.2 研究内容	1
1.3 研究目的和意义	2
1.3.1 研究目的	2
1.3.2 研究意义	2
1.4 研究方法	3
第2章 文献综述	4
2.1 劳动关系认定研究	4
2.1.1 劳动关系认定的内涵	4
2.1.2 劳动关系认定的标准	4
2.1.3 劳动关系认定中的司法困境	5
2.2 互联网新型用工模式劳动关系认定研究	5
2.2.1 互联网用工劳动关系认定现状	5
2.2.2 互联网用工劳动关系认定困境	5
2.3 网络主播劳动关系认定研究	6
2.3.1 网络主播劳动关系认定现状	6
2.3.2 网络主播劳动关系认定困境	6
2.4 文献述评	7
第3章 概念界定和理论基础	8
3.1 概念界定	8
3.1.1 劳动关系	8
3.1.2 互联网新型用工劳动关系	8
3.1.3 网络主播	9
3.2 理论基础	9
3.1.1 劳动关系策略选择理论	9
3.1.2 交易成本理论	10
3.1.3 激励理论	10
第4章 网络主播劳动关系认定困境——基于两个案例分析	12
4.1 两例主播案简介	12
4.1.1 西安刘佳网络主播案	12
4.1.2 上海吕娇娇网络主播案	12

4.1.3 两例主播案劳动关系认定的困境	13
4.2 两例主播案对比分析	13
4.2.1 劳动要件对比	13
4.2.2 判决依据对比	14
4.3 网络主播劳动关系认定的困境	14
4.3.1 原有劳动关系的认定标准不适合网络主播	14
4.3.2 《通知》缺少具体明确的相应规定	15
4.4 网络主播劳动关系认定困境的原因分析	16
4.4.1 网络主播劳动关系多样化	16
4.4.2 缺乏统一的社会共识	16
4.4.3 网络主播的权益得不到保障	16
第5章 网络主播行业劳动关系认定的对策建议	18
5.1 建立网络主播劳动关系专项法规	18
5.2 明确网络主播劳动关系认定标准	18
5.2.1 规范认定的时间标准	18
5.2.2 规范认定的劳动报酬标准	18
5.2.3 规范认定的约束条款	19
5.3 成立网络主播行业协会	19
结 语	20
参考文献	21

第 1 章 绪论

1.1 研究背景

随着互联网的兴起，劳动关系也正在发生着深刻的改变，一些以网络为平台的劳动用工形式开始出现，这种互联网新型劳动关系不同于传统的劳动关系，且发展速度和规模都很快。其中，网络主播便是这种新型劳动关系的一种。2003 年，腾讯 QQ 开始出现了网络直播活动，并且很快吸引了众多的观众，迅速发展起来。在这期间，一些企业和网络平台慢慢地看到了其中的商机，主动邀约一些比较具有人气和粉丝的网红，让他们通过网络平台直播销售自己企业的产品，于是网络主播行业便开始出现。从最初的简单合作，到现在比较规范的协议式合作，日益走向规范化的商业运营模式。据统计，2015 年，国内网络市场的直播规模约为 90 亿元，直播平台用户数量达到近 2 亿，到 2018 年，平台数量将近 200 家。根据中国经济网 2019 年度的统计数据，全国网络直播平台数量已经超过 600 家，包括腾讯、花椒、搜狐百度等等，主播从业人数超过 1000 万人。与此同时，在近几年来，网络主播与直播平台之间用工争议的案件也在大量增加，2016 年仅有 100 多件，2018 已经达到了 600 余件^①，这仅仅是法院公开审理的案件数量，还有很多网络主播在与直播平台出现纠纷后并没有去采取法律手段解决去解决纠纷。

网络主播作为一种新型的用工形式，其劳动特点与传统劳动有所不同，目前尚没有具体的法律调节依据，对于其劳动关系认定和劳动纠纷处理存在着分歧和不同意见。同时，在现有的研究文献中，对于如何界定网络主播的劳动关系，也存在着不同的看法，且均是从宏观对策方面入手，可操作性不强。在此背景下，本文以网络主播行业的劳动关系认定为研究对象，分析其中存在的主要问题和不足，并提出针对性的对策建议，以期能够促进行业的健康发展。

1.2 研究内容

本文主要研究以下五个方面的内容：

第一部分，绪论。主要介绍本文的研究背景、研究内容、研究意义以及研究方法。

第二部分，文献综述。该部分通过搜集阅读国内外现有的研究文献，对国内外的文献进行摘述，分别整理研究劳动关系、互联网新型用工模式，以及网络主播相关的文献，获取互联网新型劳动关系认定的相关理论成果。

^① 蔡灵：《2016—2020 年中国网络直播行业深度调研及投资前景预测报告》，中国投资咨询网，2020。

第三部分，概念界定和理论基础。在这一部分，通过界定传统与新型的劳动关系以及网络主播这一用工模式的概念，分析这三个概念之间的区别与联系，为网络主播劳动关系的界定提供基础支撑；在理论基础部分分析三种劳动关系理论，这为后文提供理论基础。

第四部分，网络主播劳动关系认定的困境。在该部分，本文结合典型案例分析，指出当前网络主播劳动关系认定面临的困难局面，为具体对策的提出提供现实的事例支持；

第五部分，网络主播行业劳动关系认定的对策建议。该部分基于上文的对比分析和案例分析，基于公平、效率和保护劳动者权益的原则，结合国内外的一些典型做法，提出网络主播劳动关系界定的具体对策建议，形成本文的研究成果。

1.3 研究目的和意义

1.3.1 研究目的

随着经济、科技的快速发展，互联网与传统主持人职业相结合，产生了网络主播行业，其灵活的用工管理方式和多样化的薪酬结算方式等改变了传统工厂式用工模式，打破了已有劳动关系的范围界限。毫无疑问，在互联网用工关系产生之前，在司法实务中，认定劳动关系的方式是如果用人单位与劳动者已签订劳动合同，该劳动合同则可作为直接认定用人单位与劳动者建立劳动关系的依据。反之，如果双方并没有签订劳动合同，实务中则通过判断劳动者与用人单位是否具有从属性特征来认定是否具有劳动关系。本文主要有以下三个研究目的：首先，立足现有的研究结果，对网络主播这种新型劳动用工关系的概念和特点进行深入研究完善；其次，通过文献资料和典型案例分析，全面了解网络主播行业劳动关系目前的认定现状，分析指出其中的问题；最后，针对网络主播行业劳动关系认定方面存在的问题，提出相应的对策建议。

1.3.2 研究意义

本文的研究具有理论和现实两个层面的意义。

就理论意义而言，从目前的研究文献看，关于网络主播行业劳动关系的认定问题，虽然已经有了一些研究，也提出了一些关于网络主播劳动关系认定的具体策略，但是这些策略总体上仍然是从宏观层面出发，在理论层面缺少操作指导性。本文在研究过程中，借鉴了《德国民法典》的“人格从属性”理念，以量化的劳动时间为具体认定标准，拓展了现有文献的理论成果。

就现实意义

而言，首先，本文在研究中对网络主播行业劳动关系认定的现状进行了深入分析，并指出了其中存在的问题和困境，有助于引起社会各界对网络主播行业劳动关系认定的关注；其次，本文基于网络主播行业劳动关系的特点，提出了以具体劳动时间量为认定标准依据，对于政府有关部门和行业部门解决网络主播劳动关系认定问题，在一定程度上具有直接的现实指导意义。最后，本文的最终研究成果——关于网络主播行业劳动关系认定的对策，虽然是基于网络主播行业提出的，希望在一定程度上对规范类似于网络主播行业的互联网新型用工模式的劳动关系认定有所改进。

1.4 研究方法

本文在研究过程中主要运用了以下方法。

（1）文献研究法：首先在图书馆、互联网上搜集大量关于劳动关系认定、网络直播中劳动关系认定的相关书籍、杂志、学术论文等文献，并对涉及到的案例进行分析，从中提炼出对论文写作具有参照意义的内容；通过对搜集的材料进行整理、归集，确定论文写作的切入点。

（2）案例分析法：本文在研究过程中，对西安和上海两例网络主播劳动关系争议案例的裁定结果进行分析，介绍不同裁定的主要依据结合网络主播劳动关系的特点，分析指出当前网络主播劳动关系认定面临的主要问题。

（3）归纳分析法：本文在研究过程中，采用了分析——归纳的具体研究方法，对网络主播劳动关系与传统劳动关系进行分析对比，归纳出其中的相同点和不同点；同时，对典型案例进行分析，归纳出其中裁定的主要特点。

第2章 文献综述

目前，越来越多的国内外学者关注到网络主播这种新型劳动关系并进行了研究，理论成果逐渐丰富，这些成果主要从劳动关系认定标准、互联网新型用工模式劳动关系认定和网络主播劳动关系认定三个方面进行了研究，本文在本部分对这些成果进行归纳综述。

2.1 劳动关系认定研究

2.1.1 劳动关系认定的内涵

肖竹（2021）对劳动关系认定的内涵进行了具体明确的解释，他认为，劳动关系认定的内涵实际上是选择判定劳动关系的要素，并且对这些要素进行具体分析，从而得出是否属于劳动关系判定标准的过程^[1]

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/046104142000010242>