

网络主播协议怎么签?

网络主播与MCN机构间,有的签经纪协议,有的签劳动合同,有的两者都签……

是员工还是合作伙伴?“支配性管理”是关键

本报记者 乔然

在此前的报道中,《工人日报》记者调查发现,孵化约、全约、商务约是MCN机构与网络主播主要的签约模式。这三种模式不是专业的法律名词,它们只是业内为了区分不同模式约定俗成的解释。

相关律师表示,从法律角度出发,在纷繁复杂的签约模式背后主要还是劳动关系与民事关系的认定。

劳动关系认定难

孙源是大家羡慕的对象,2020年她刚入职长沙某MCN机构做网络主播时签了两份合同,一份劳动合同和一份劳务合同。基本薪酬、五险一金、福利待遇标注在劳动合同上,直播时长、肖像权使用、绩效分配等合作内容写在劳务合同上。她告诉记者,按业内说法,她是孵化约,账号归公司所有。

同在长沙做网络主播的李女士和孙源不同,她只签了一份合同。2021年,22岁的李女士与一家MCN机构签约了一份《演绎解说合作协议》。工作一段时间后,李女士因声带出现问题,该公司不再向李女士发放工资导致其被迫离职,李女士将该公司诉至法院索要赔偿。庭审中双方就合作协议性质发生争议,MCN机构主张双方之间为合作关系,李女士主张双方所签订的《演绎解说合作协议》实质是劳动关系。

曾在某MCN机构就职的工作人员张洋向记者解释:“像孙源一样,既签劳动合同又签劳务合同,款项标注清晰,不易发生纠纷。但大部分网络主播都是像李女士一样,只签一份‘合作协议’或‘经纪合约’,里面标注条款复杂多变,发生纠纷后,双方也各有说辞。”

他透露,合作协议对于一定量级的头部或腰部主播与MCN机构签约时是适用的。因为双方都有沟通的筹码,处在相对平等的地位。但目前行业内,只有少部分MCN机构会直接与主播签订劳动合同,大多还是以经纪协议或者合作为主。“最主要的原因是直播行业属于新兴行业,许多工作模式都是新的,工作时间空间的灵活性、收入结构的特殊性,与传统劳动法框架下的情况还完全不适配。”

是否存在支配性劳动管理

针对MCN机构与网络主播劳动关系的认定与区别,记者联系了中国社会科学院法学研究所社会学室副主任王天玉。他告诉记者:“从现象上来说,MCN机构与网络主播签订协议很复杂,有的签经纪协议,有的签劳动合同,有的既签经纪也签劳动,还签合作。”

他认为,MCN机构与网络主播之间从大的类型上应当划分为劳动关系和民事关系,民事关系下面又可以分为劳务关系,经济关系等。而合作关系,是一种商业用语,合作的基础可以是劳务、委托、经纪等。“司法实践中可以参考最高法发布的第42批指

导性案例中首次发布的新就业形态劳动争议专题。”

最高法明确地将劳动关系的本质,核心特征界定为用人方和劳动方是否存在支配性劳动管理。

支配性劳动管理是在用人单位对劳动者规定了工作时间、地点、内容等对整个劳动过程各个环节的指挥命令。如果劳动者不服从单位的支配性管理,单位可以根据规章制度进行惩罚。

在李女士案件中,MCN机构与李女士最大的争议也在于此。MCN机构认为从未对李女士进行任何人身属性的管理限制,李女士直播内容和时段均自行安排,非直播时间亦无须遵守任何劳动纪律和规章制度。双方收益来源于直播打赏,再按合同比例分配,因此是合作关系。李女士则认为MCN公司与自身具有用工管理与被管理关系。且合同约定MCN公司为自己购买社保,直播收益由MCN公司掌握和决定,性质属于为其提供劳动所获报酬属于劳动关系。

法院详细审查了两者签署的合约,因其中“乙方必须服从甲方安排工作、电话24小时畅通,不得失联、不得违反甲方安排的时间直播、每个月必须直播130小时以上、所有收入归甲方代收、乙方工作期间禁止对待工作不积极、消极怠工,抱怨推脱逃避责任,如若发现并且造成重要损失,做开除处理并依法追究法律责任”等条款,湖南省高法二审判定,该MCN机构对李女士形成了支配性管理,认定两者间符合劳动关系的法律特征。

探索保障模式推动行业健康发展

针对上述现象,北京市京都律师事务所律师许媛媛表示,关于MCN机构与主播的纠纷,从目前已公布案例来看,主播大多主张存在劳动关系以期解除合同、工资报酬、劳动补偿金和社会保险;而MCN机构通常主张双方为平等合作关系,对主播违约、跳槽等行为主张违约责任。同时“账号使用权的归属”也成为MCN与主播之间争议的焦点问题。

从司法实践出发,她提醒网络主播:“与MCN机构签订合同,一定要三思而后行。明确双方是劳动关系还是合作关系、社保公积金如何安排,竞业限制如何约定,账号应归属哪一方。”

王天玉认为,最高法发布的第42批指导性案例,体现了对于新就业形态劳动者的权益保障。对于其中符合劳动关系的依法予以确认,保障他们的权益;对于没有构成劳动关系但存在某种程度劳动管理的,属于新就业形态的新情况,可以参考2021年人社部等八部门联合印发的《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》中的“劳动三分法”。“对于新情况,现在的法律制度还没完全跟上,要以文件规范的协议为基础,探索出一个行业保障的模式方案”。

他还建议,因为网络主播与MCN机构签订的合同太复杂。可以尝试成立一个行业协会,探讨出符合当下发展规律的劳动合同或书面协议的范本,规范合同同一则,引导相关行业健康发展。



“阿佳议事会”助力基层治理

在西藏拉萨市堆龙德庆区东嘎街道南嘎社区,总能看到穿着鲜艳花衣裳的姑娘们为辖区群众维护权益、调解纠纷,提供法律咨询、心理咨询等,群众亲切地称她们为“花大姐”。

近年来,堆龙德庆区建立维权服务中心,打造“阿佳‘议’起来”议事会,积极引导广大妇女在基层治理中“发声”“亮相”。从2024年4月成立以来,南嘎社区的11名由妇联主席、社工、企业员工、出租房东组成的议事会志愿服务队伍不断总结经验,形成了“小事”线上议、“急事”现场议、“难事”会场议的议事方法,联动各相关责任部门推动辖区群众事项解决。

新华社记者 晋美多吉 摄



楼上住户厨房改厕所被判违法

判决彰显“权利行使不能违背公序良俗”

本报讯 (记者周倩)3月8日,北京市第三中级人民法院审理的“楼上住户厨房改厕所案”被最高人民法院在工作报告中“点名”。该案聚焦民生关切,以小案件讲述大道理。该案例判令恢复原状,彰显权利行使不能违背公序良俗。

该案中,张先生发现家里漏水,上楼查看时发现楼上的房屋经改造后,本是厨房的部分面积变成了卫生间并安放了马桶。这样的改动,让张先生一家觉得难以接受。因协商未果,张先生将楼上住户高先生诉至法院,要求对方恢复房屋结构布局。

法院审理后认为,房屋改造虽为业主的自由,但需在规范允许的范围内进行。鉴于卫生间和厨房的特殊功能,我国住房和城乡建设部发布的住宅设计规范明确规定,卫生间不应直接布置在下层住户的卧室、起居室(厅)、厨房和餐厅的上层,并且该条款属于强制性条文。法院据此认定,楼上房主改动房屋结构后让卫生间部分区域对着楼下厨房的行为属于违规。楼上房屋的改造会让楼下业主产生不适,不符合一般人的生活习惯,且有违背善良风俗。

最终北京三中院判决高先生须将房屋的卫生间、厨房结构恢复至原状。

法官夏莉表示,民事主体从事民事活动,不得违反法律,不得违背公序良俗。不动产的相邻权利人应当按照有利生产、方便生活、团结互助、公平合理的原则,正确处理相邻关系。

作为邻居本着友善的态度处理邻里间的纠纷,房屋改造虽为业主的自由,但需在规范允许的范围内进行;鉴于卫生间和厨房的特殊功能,所以住宅设计规范才以强制条款的形式对卫生间和厨房的布置位置作出了规定。涉案房屋客观上形成了改造后的卫生间部分区域位于下层住户厨房上层的情形,违反了强制性规范与公序良俗。

聚焦民营企业多元司法需求

深圳法院设立司法助企工作室

本报讯 (记者刘友婷)近日,广东深圳市中级人民法院召开全市法院司法助企工作推进会,现场推广南山法院工作经验,安排全市法院全覆盖设立“司法助企工作室”。此次改革聚焦民营企业多元司法需求,着力构建全链条司法保障体系。

据介绍,深圳市两级法院依托审判管理部门成立“司法助企工作室”,作为司法助企的“总调度台”。工作室统筹制定助企政策,集中受理企业法律诉求,健全企业需求快速响应机制,督导落实司法助企措施,同步协调立案、审判、执行全链条资源,推动涉企矛盾纠纷源头预防和前端化解。

为实现精准触达,畅通企业诉求“响应回路”,深圳在全市两级法院诉讼服务大厅设立“司法助企工作室”服务专区,专人受理涉企诉求。同时,同步推出“司法助企二维码”,扫码即可提交法律咨询、纠纷调解等需求,结合法院官网、“12368”热线等线上线下融合渠道,构建立体化诉求通道。另外,还建立标准化司法助企“工作流”,分门别类分拨、督办、答复涉企需求,形成“前端汇集企业诉求、中端高效分拨办理、后端闭环监督管理”的企业诉求快速响应机制,确保企业需求“件件有着落、事事有回音”。

深圳明确以善意文明执行助力解决拖欠民营企业账款问题;大力推广“法院+商会”调解模式,促进涉企纠纷前端化解;定期向辖区街道、社区通报涉企纠纷态势,及时向行业主管部门发出司法建议,做深做实涉企纠纷源头预防、疏导和化解工作;聚焦企业法律风险防范。

G 说案

受伤骑手能否同时申报职业伤害险和工伤认定?

法院认为,基于同一事故伤害只能选一种救济方式

个月后,某外卖平台企业为小徐申报职业伤害确认,苏州市人力资源和社会保障局于2023年8月作出结论,予以确认小徐为职业伤害。

后因小徐认为大成公司未申报工伤认定,导致其合法权益受损,申请仲裁要求确认双方存在劳动关系。仲裁裁决对其请求不予支持,小徐诉至法院。一审法院判决驳回诉求后,小徐又提起上诉。

【庭审过程】

苏州中院审理认为,劳动者主张与平台企业或者平台用工合作企业存在劳动关系的,人民法院对于存在用工事实,构成支配性劳动管理的,应当依法认定存在劳动关系。

就该案而言,首先,结合案涉站点对小徐劳动过程的控制分析,具有支配性特征。其次,结合小徐提供劳动后所获报酬的来源分析,具有依赖性特征。最后,小徐虽经申报被确认为新就业形态劳动者职业伤害,但不足以据此认定其无权再诉请确认其与大成公司之间存在劳动关系进而申请工伤认定。

基于以上分析,大成公司对小徐形成支

配性劳动管理,且小徐所提供劳动对大成公司具有明显的经济依赖属性,符合劳动关系的本质特征,终审认定双方之间存在劳动关系。

【审判结果】

苏州中院终审认定小徐与大成公司之间存在劳动关系,小徐有权申请工伤认定。

【以案说法】

新就业形态劳动者职业伤害的确认,是为了保障遭受职业伤害的新就业形态劳动者获得医疗救治和经济补偿,加强职业伤害预防,分散平台企业的职业伤害风险;工伤的确认,是为了保障因工作遭受事故伤害或者患职业病的职工获得医疗救治和经济补偿,促进工伤预防和职业康复,分散用人单位的工伤风险。

现行实践中,平台企业为通过平台注册并接单,以平台名义提供出行、外卖、即时配送和同城货运等劳动并获得报酬或者收入的新就业形态劳动者缴纳职业伤害保障险,上述平台全员参保

模式,系以平台订单总量作为依据,而非新就业形态劳动者个体依据法律关系参保,由此可能产生新就业形态劳动者申请职业伤害确认和工伤认定发生竞合的情形。

在申请职业伤害确认和工伤认定发生竞合时,如平台企业、平台用工企业对劳动者形成支配性劳动管理,双方之间存在事实劳动关系,则应当坚持事实优先原则,赋予新就业形态劳动者选择职业伤害保障救济或工伤保险救济的权利,但基于同一事故伤害最终不得同时享受工伤待遇和职业伤害保障待遇。

本报记者 黄洪涛
本报通讯员 沈军芳 艾家静