

广州市海珠区劳动人事争议仲裁委员会

仲 裁 裁 决 书

穗海劳人仲案字〔2024〕3074 号

申请人：蔡雅丽，女，汉族，1996 年 1 月 16 日出生，住址：广东省惠东县。

第一被申请人：广州乐豆文化科技有限公司，住所：广州市海珠区北山大征常大街 1-3 号 1013 室。

法定代表人：苏杰敏。

委托代理人：贾喆，男，北京德恒（广州）律师事务所律师。

委托代理人：刘斯婷，女，北京德恒（广州）律师事务所律师。

第二被申请人：广州市海珠区猫记百货店（个体工商户），经营场所：淘宝：<https://maoji2023.taobao.com>。

经营者：苏镇毅，男，汉族，1983 年 11 月 19 日出生，住址：广州市海珠区赤沙北约大树西 2 号之一。

委托代理人：何文颖，女，广东卓信律师事务所律师。

委托代理人：梁洁宜，女，广东卓信律师事务所律师。

申请人蔡雅丽与第一被申请人广州乐豆文化科技有限公司、第二被申请人广州市海珠区猫记百货店（个体工商户）关于赔偿

金等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人蔡雅丽和第一被申请人的委托代理人贾喆、刘斯婷、第二被申请人的委托代理人何文颖、梁洁宜到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于 2024 年 4 月 26 日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、确认申请人与第二被申请人于 2023 年 12 月 19 日至 2024 年 3 月 10 日期间存在事实劳动关系；二、第一被申请人支付申请人违法解除赔偿金 8000 元；三、第二被申请人对上述义务承担连带责任。

第一被申请人辩称：一、我单位与申请人仅系平等主体之间的合作合同关系，双方之间不存在劳动关系。首先，关于双方之间的直播合作，双方经平等资源协商签订了书面的合作协议，对于双方之间的法律关系及权利义务，约定十分清楚，并无歧义。其次，从合作合同的具体内容看，该合同所体现的双方权利义务，并无形成劳动关系的人格从属性、管理属性的特征。再次，从合同履行上看，我单位从未对申请人实施任何迟到、早退、旷工、休息休假等劳动管理，申请人只是履行其合约义务提供直播服务，也无需遵守我单位的各项劳动规章制度，双方之间根本不具有人身隶属关系。即便希望主播能 9 点半到场准备、10 点钟开播，但申请人也从未及时开播，其按自己习惯均在 10 点半左右开播。

足以见得双方不存在任何管理约束关系，纯粹是合作契约关系。从次，从直播工具来看，申请人系自行在抖音直播平台上注册账号，由其自主使用，未交由我单位管理及使用。最后，从收益分配角度，双方也不具备劳动关系的经济从属性特征。二、关于合作协议的履行情况说明如下：双方于2023年12月19日签订合作协议后即按协议约定开展合作。申请人通过抖音平台为我单位找到的商务带货合作资源猫记百货店直播带货，销售商品是拆卡。自2023年12月19日开始合作，至2024年3月9日最后一次直播。根据每月实际直播天数及销售业绩，我单位向申请人结算应得收益合计10115元，其中2023年12月实际直播天数为11天，应得收益1692元，预支2000元，实付3692元；2024年1月实际直播天数为25天，应得收益为3846元，实付3846元；2024年3月实际直播天数为8天，应得收益为1231元，扣除我单位为申请人垫付的抖音直播账号保证金500元，实付731元。至今为止，我单位没有任何合作协议欠付合作款情况下，仅有申请人单方违约。2024年3月9日后，申请人未继续开展直播活动履约，再至2024年3月14日，申请人自行向我单位提交《停播单》并告知公司停止直播合作，之后再无联系。

第二被申请人辩称：我单位与申请人不成立劳动关系，无需支付申请人赔偿金，申请人的仲裁请求没有事实依据和法律依据。我单位实际是第一被申请人的客户，第一被申请人为我单位提供直播带货服务，安排其合作博主申请人通过抖音平台为我单

位直播带货。根据抖音平台规则，申请人的抖音账号绑定我单位，并认证为我单位员工，才能为我单位直播带货，但我单位与申请人自始至终没有达成劳动合同和成立劳动关系的合意，申请人也没有接受我单位管理，也不需遵守我单位规章制度，我单位也没有向申请人支付过任何劳动报酬。

本委查明事实及认定情况

一、关于劳动关系的认定问题。申请人主张其 2023 年 12 月 19 日入职，但入职时无人告知其入职于第一被申请人还是第二被申请人，其认为两被申请人的工作人员均相同，又因与第一被申请人签订了合作协议，故认为入职于第一被申请人，岗位是带货主播，月休 4 天，每周工作 6 天，固定周日休息，每天直播一定要达到 6 小时，工作地点为广州市海珠区新滘东路 568 号，3 个月试用期，试用期月薪 4000 元，试用期后保底月薪 5000 元，约定若卖货业绩超过保底月薪，就按照实际卖货业绩计发工资，每月 20 日至 25 日之间发放上个月工资，最后一次直播为 2024 年 3 月 9 日，2024 年 3 月 10 日例休 1 天后又于 2024 年 3 月 11 日因其本人身体不舒服而请假，但当天被同事告知大家均被辞退，故之后未再返回用人单位，第一被申请人于 2024 年 3 月 14 日向其出具《停播单》。第一被申请人主张其与申请人不存在劳动关系，只是合作关系，双方于 2023 年 12 月 19 日签订合作协议，从当天开始合作；另，第一被申请人确认申请人直播的地点为其直播

基地，申请人最后一次直播为 2024 年 3 月 9 日，之后再未回到直播间，并于 2024 年 3 月 14 日向第一被申请人提交停播单。

经查明，申请人与第一被申请人签订的《直播合作协议（电商版）》载明“双方的首要合作平台为抖音平台，首要合作账号 ID 为 61570352508……后期平台或账号 ID 发生变化，以甲方通知为准”“乙方月直播有效天数不得低于 26 天，（每天直播有效时长大于等于 6 小时为一个有效天，且当天的每单场直播不低于 1 小时，否则本场直播时长不计算为有效时长）……试播期内全部收益归甲方所有……”“每月的 18 日至 25 日间，向乙方支付乙方上一月度应得保底收益……”“双方约定的乙方前三月保底收益为 4000 元；第 4 到第 24 个月保底收益为 5000 元。”申请人提供的“广州基地主播群”微信群聊天记录显示“管地”在群上发送信息“……严格执行工作时间规定，早班 9 点半到岗准备，10 点准时开播，播够 6 小时，在岗时间共 8 小时。如当日有特殊情况可提前跟运营说明，非特殊缘由，月累计违规 1-2 次警告，3 次解约……”第一被申请人确认管地是其员工，第二被申请人则主张其并非其单位员工，不清楚是何人。申请人与谭秀敏的微信聊天记录显示谭秀敏对申请人称“……1 月份预支你半个月工资吧……”“12 月加一月份半个月一共 3692”“12 月上班 11 天，日均工资=4000 元/26 天……”随即向申请人转账了 3692 元，第一被申请人确认谭秀梅是其业务人员，第二被申请人则主张不清楚谭秀梅身份。申请人与微信用户“乐豆”的微信聊天记录显示

“乐豆”于2月6日、3月21日分别向申请人转账1846元、3846元，第一被申请人确认“乐豆”为其财务人员，第二被申请人则主张不清楚“乐豆”为何人。申请人提供的抖音账号直播数据截图显示申请人2024年1月份中2024年1月7日、2024年1月14日、2024年1月21日、2024年1月28日这四个周日均未直播数据。第一被申请人提供的抖音账号直播数据截图显示申请人每个直播日的每天直播时长均达到6小时及以上。申请人直播使用的抖音账号显示员工关系认证的企业为第二被申请人，第二被申请人对此解释，其与第一被申请人合作，由其提供商品，第一被申请人提供直播带货服务，由于抖音平台规则限制，主播需认证为店铺员工才能直播带货，故在抖音平台上才认证申请人为其员工，实际申请人未接受过其管理，而申请人是基于与第一被申请人的关系进行直播带货。国家企业信用信息公示系统显示第一被申请人的经营范围包括互联网销售、电子产品销售。

本委认为，本案的争议焦点在于申请人与两被申请人之间是否符合确立劳动关系的情形。劳动关系的核心特征为具有人身依附性的“劳动管理”，即劳动者与企业之间具有人格从属性、经济从属性、组织从属性。认定新就业形态劳动者与企业之间是否存在劳动关系，应当对照劳动管理的相关要素，综合考量人格从属性、经济从属性、组织从属性的有无及强弱。从人格从属性看，主要体现为企业的工作规则、劳动纪律、奖惩办法等是否适用于劳动者，企业是否可通过制定规则、设定算法等对劳动者劳动过

程进行管理控制；而在订立劳动合同时，单个劳动者与企业之间进行个性化协商的空间一般比较有限，劳动纪律、报酬标准、奖惩办法等规章制度通常由企业统一制定并普遍适用于企业内部的劳动者；劳动者对完成工作任务的过程是否具有自主性，能否自主决定工作时间、工作量、工作场所、工作设备等。从经济从属性看，主要体现为企业是否掌握劳动者劳动过程中的重要生产资料；企业是否直接占有劳动者的劳动成果，按照统一标准向劳动者支付报酬及福利；劳动者通过企业获得的报酬是否构成其重要收入来源等。从组织从属性看，主要体现在劳动者是否被纳入企业的组织体系当中，成为企业生产经营组织的有机部分，并以企业名义对外提供商品或服务。综上，商业合作法律关系体现出双方当事人平等协商、无人身依附性的特点，而存在劳动关系的用人单位与劳动者之间则体现出较强的从属性特征，可据此对两种法律关系予以区分。本案中，首先，通过申请人与第一被申请人签订的《直播合作协议（电商版）》内容及履行情况可以看出，申请人每月直播有效天数不得低于26天，每天直播有效时长不低于6小时，且每单场直播不低于1小时，直播设备、直播场地均由第一被申请人提供，另外，微信业务群中体现出第一被申请人对申请人到岗时间、开播时间、在岗时间有严格的规定，虽第一被申请人主张申请人实际均未按第一被申请人所希望的时间及时开播，而按其本人自己习惯均在10点半左右开播，但现实中与劳动者有劳动关系的用人单位也不乏存在仅对劳动成果有要求而对

劳动者上下班时间无硬性要求的情形，而申请人须在第一被申请人的场所到岗直播，每天均固定须直播至少 6 小时，且证据显示申请人基本上固定在周日休息，申请人并不能自主决定自身的工作地点、每天工作时长、休息天数等，申请人在整个工作过程中对自身的人身自由不具有自主性，体现出较强的人身依附性，也反映出申请人的劳动仍适用第一被申请人关于劳动纪律的规章制度，故具有人格从属性。其次，《直播合作协议（电商版）》约定了试播期间内全部收益归第一被申请人所有，申请人前三个月每月保底 4000 元，第 4 个月后每月保底，可见双方有约定固定的报酬，又，申请人与第一被申请人的人员的微信聊天记录体现出第一被申请人以“12 月及 1 月半个月工资”的名义支付申请人款项，而第一被申请人支付申请人的款项按固定周期每月支付，符合劳动关系中劳动报酬支付周期的特性，本案查明的事实中申请人直播产生的销售款并非打进申请人的账户，即劳动成果并非由申请人直接占有，且第一被申请人主要按照约定的保底固定标准向申请人支付报酬，实际履行中原约定的收益分成并未成为主要分配方式，更像是劳动关系中除固定劳动报酬后之外按业绩计发的提成，不同于平等商业合作法律关系，故具有经济从属性。最后，申请人直播销售商品为第一被申请人的业务内容，且从直播的抖音账号认证了企业信息看出，申请人并非以其本人的名义对外销售商品，而是以第一被申请人所主张的客户方的名义对外，故具有组织从属性。综上所述，虽申请人与第一被申请人订立的

协议形式上名为合作，但实质上双方建立了劳动关系，本委认定申请人与第一被申请人于2023年12月19日至2024年3月10日期间存在劳动关系。另外，虽申请人直播抖音账号显示员工关系的企业认证为第二被申请人，但本案查明的事实体现出该信息并非为第二被申请人主观上与申请人建立劳动关系的真实意思表示，且本案并未有充分的证据证明客观上申请人与第二被申请人存在劳动关系，故对申请人要求确认与第二被申请人存在劳动关系的仲裁请求不予支持。

二、关于赔偿金问题。申请人主张第一被申请人的管理人员管地于2024年3月14日向其出具《停播单》，属违法解除劳动关系，应支付赔偿金。另，申请人确认该《停播单》有经双方协商沟通进行多次修改。第一被申请人则主张申请人于2024年3月14日向其提交《停播单》，《停播单》只有申请人签字，并无其盖章及确认，并非其出具的，不能代表其意思表示，且申请人本案中提交给仲裁委的《停播单》并非第一被申请人当时收到的该份《停播单》，但其持有的《停播单》与申请人本案提供的《停播单》所载明的内容一致。经查，申请人提供的《停播单》载明“蔡雅丽在直播领域的纪律、业绩等方面……广州乐豆文化科技有限公司决定于2024年3月14日终止直播合作……”落款处虽有第一被申请人名称的字样，但并未有第一被申请人的盖章，也未有其他人员的签名，申请人姓名的字样为手写内容，申请人确认该手写的姓名系其本人所书写。本委认为，上文论述已

认定申请人与第一被申请人存在劳动关系，由于本案无法查明《停播单》究竟系由申请人出具亦或第一被申请人出具，即双方于本案中均无证据证明系由哪一方提出的书面解除劳动关系通知，故根据公平原则，推定视为第一被申请人提出而经由双方协商一致解除劳动关系，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条、第四十七条的规定，第一被申请人应当支付申请人解除劳动关系的经济补偿 1712.41 元 $[(3692 \text{ 元}+1846 \text{ 元}+3846 \text{ 元}) \div 2.74 \text{ 个月} \times 0.5 \text{ 个月}]$ 。经济补偿与赔偿金同属于解除劳动关系相应款项的范畴，故对申请人要求的赔偿金不再予以支持。

三、关于连带责任问题。经查，国家企业信用信息公示系统显示第一被申请人与第二被申请人为两个不同主体。本委认为，因第一被申请人与第二被申请人为两独立的经营主体，而本案中无证据体现出两被申请人对申请人进行混同用工，故对申请人要求第二被申请人对本案诉求承担连带责任的仲裁请求不予支持。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条、第四十七条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发〔2005〕12号）第一条之规定，本委裁决如下：

一、在本裁决生效之日起三日内，第一被申请人一次性支付申请人解除劳动关系的经济补偿 1712.41 元；

二、驳回申请人的其他仲裁请求。

本仲裁裁决为终局裁决，申请人不服本仲裁裁决的，可自收到本仲裁裁决书之日起十五日内向有管辖权的人民法院提起诉讼；申请人期满不起诉的，仲裁裁决书自作出之日起发生法律效力。被申请人有证据证明本仲裁裁决有《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条规定之情形之一的，可自收到本仲裁裁决书之日起三十日内向广州市中级人民法院申请撤销裁决。一方当事人逾期不履行发生法律效力的仲裁裁决书的，另一方当事人可依照民事诉讼法的有关规定向有管辖权的人民法院申请执行。

仲 裁 员 李政辉

二〇二四年七月八日

书 记 员 刘轶博