

北京市第三中级人民法院

民事判决书

(2023)京03民终7051号

上诉人（原审原告）：王某。

被上诉人（原审被告）：北京某文化传媒有限公司。

上诉人王某因与被上诉人北京某文化传媒有限公司（以下简称北京某文化传媒有限公司）劳动争议一案，不服北京市朝阳区人民法院作出的（2022）京0105民初9090号民事判决，向本院提起上诉。本院立案受理后，依法组成合议庭进行了审理。本案现已审理终结。

王某上诉请求：撤销一审判决，改判1. 确认王某与北京某文化传媒有限公司在2020年3月1日至2021年4月13日期间存在劳动关系；2. 北京某文化传媒有限公司支付2021年2月1日至2021年4月13日奖金255217.5元；3. 北京某文化传媒有限公司支付2020年3月1日至2021年4月13日未签订劳动合同的双倍工资差额110000元。事实与理由：一、原审法院没有严格审查双方证据，仅依据《独家经纪合同》就认定双方不属于劳动关系，系认定事实错误。《独家经纪合同》为北京某文化传媒有限公司反复使用的格式合同，其中第二十条为北京某文化传媒有限公司多次、反复使用的格式条款，用于北京某文化传媒有限公司对达人员工实施劳动管理时，规避《劳动法》

《劳动合同法》所确认的应当由用人单位承担的法定义务。涉案《独家经纪合同》没有实际履行，原审法院没有充分审查涉案《独家经纪合同》是否实际履行、以及双方履行是否与合同约定一致的问题。1. 从人身隶属性看。《独家经纪合同》没有约定公司有权实施考勤管理，但事实上公司对王某及同事实施了极其严苛的考勤管理，根据考勤计发工资。2. 从收入分配

看。《独家经纪合同》没有约定保底费 1 万，但实际上王某每月领取固定底薪 1 万元。原审判决仅认定有保底费 1 万，却认为双方仍是按照经纪合同履行，属事实认定错误。北京某文化传媒有限公司提交的《王某广告收入分配表》与王某提交的工资表，均可以证明王某每月的 1 万基本工资属于固定收入。该证据可证明公司没有发放过“直播、打赏、综艺”等收益。王某的社保和公积金由公司缴纳，符合劳动关系特征。3. 从对外名义上看。《北京某文化传媒有限公司运营某抖音账户等收取的广告收入结算单》显示，广告是由公司统一承接，再安排王某拍摄的；王某主张 2021 年 2 月到 4 月的广告收入，并不是基于《独家经纪合同》。而是基于事实劳动关系公司给予的底薪、提成的承诺。4. 从结算关系看，北京某文化传媒有限公司从未向王某结算过相关广告奖金费用，所有广告收入均由公司扣除相应考勤扣款后发放，王某对于奖金计算方式不知情。双方并非平等合作关系。二、原审法院没有充分审查双方实际履行的情况，适用法律错误。王某对于克扣工资奖金提出异议，被北京某文化传媒有限公司单方面禁止到公司上班，王某为了维护自身合法权益被迫提起诉讼。

北京某文化传媒有限公司辩称，同意一审判决，不同意王某的上诉请求。从案涉《独家经纪合同》的内容、签订过程和履行情况看，王某与北京某文化传媒有限公司之间的法律关系性质是委托、居间和服务合同的混合法律关系，并非《劳动法》所规定的劳动关系。一、《独家经纪合同》是经过双方反复沟通确认的内容，双方形成的是演艺经纪合同关系，并非是格式条款。二、从《独家经纪合同》的实际履行看，双方并无人身、经济和组织上的从属性，双方之间形成的是平等的经纪合作关系。三、王某提起本案诉讼的原因是为了逃避违约责

任，攫取北京某文化传媒有限公司全力包装打造的 IP 形象利益。

王某向一审法院提出诉讼请求：1. 确认 2020 年 3 月 1 日至 2021 年 4 月 13 日期间存在劳动关系；2. 北京某文化传媒有限公司支付王某 2021 年 2 月 1 日至 2021 年 4 月 13 日奖金 255217.50 元；3. 北京某文化传媒有限公司支付王某 2020 年 3 月 1 日至 2021 年 2 月 28 日未签订劳动合同的双倍工资差额 110000 元。

一审法院认定事实：王某曾就本案争议将北京某文化传媒有限公司申诉至北京市朝阳区劳动人事争议仲裁委员会（以下简称朝阳仲裁委），2021 年 9 月 30 日，朝阳仲裁委出具京朝劳人仲字〔2021〕第 19541 号仲裁裁决书，裁决驳回王某的全部仲裁请求。王某不服，诉至法院。

王某创建并运营的自媒体账号主要有抖音（ID 为 XX）和快手（ID 为 XX）。王某与北京某文化传媒有限公司签订《独家经纪合同》前其已具有近百万的粉丝，双方签订该合同后上述账号由其与该公司共同运营管理，王某的粉丝逐步涨至 200 万以上，王某在北京某文化传媒有限公司的推荐下参与广告制作和发布、综艺演出等活动。在与北京某文化传媒有限公司签订《独家经纪合同》前，王某曾与案外公司签署过经纪合同。

对有争议的证据和事实，一审法院认定如下：

王某主张其于 2020 年 3 月 1 日入职北京某文化传媒有限公司，工作岗位为创作文案与拍摄视频，工作地点为北京市朝阳区，双方未签订劳动合同，签订了独家经纪合同和网络直播合同，北京某文化传媒有限公司为其缴纳有社会保险与住房公积金；入职时工资构成为底薪 10000 元+奖金，之后取消了底薪；有底薪时社会保险和住房公积金费用由其与公司共同承担，每

月 10 日左右以银行转账形式发放上一自然月底薪与奖金；取消底薪后社会保险和住房公积金均由其个人承担，每月 10 日以银行转账形式发放上一自然月奖金；其最后工作至 2021 年 4 月 11 日，在职期间以钉钉打卡形式记录考勤。王某就其与北京某文化传媒有限公司存在劳动关系的主张提交了工资条、银行流水、社保记录与公积金查询记录\钉钉打卡记录等为证。北京某文化传媒有限公司对上述证据的真实性均予以认可，对证明目的的均不予认可。北京某文化传媒有限公司解释称社会保险与住房公积金是应王某要求帮其代缴，费用均由王某自行承担；银行流水中显示的“工资”是为了缴纳社会保险制作的工资支付记录，均要从王某广告收入中扣除；王某每月收入不固定，取决于双方合作运营的抖音账号等平台的广告收入，不由其公司决定；钉钉打卡记录显示的出勤天数远低于正常员工的出勤天数，打卡仅是基于演艺经纪行为所衍生出的管理行为。北京某文化传媒有限公司主张双方不存在劳动关系，没有建立劳动关系的合意，双方系经纪合同关系（包括委托合同、居间合同、服务合同的混合法律关系），据此提交了《独家经纪合同》为证。《独家经纪合同》显示甲方为北京某文化传媒有限公司、乙方为王某，载明有“鉴于……为提高乙方的知名度，更好的促进乙方在自媒体平台图文、音频视频事业的发展，也为双方合作共赢之目的，甲乙双方经过慎重考虑并友好平等协商一致，乙方同意委托甲方为其自媒体平台图文、音频视频事务之独家经纪公司。为明确双方权利义务，达成如下合同条款……

第一章经纪事项第一条独家经纪代理内容 1.1 经纪代理关系乙方授权甲方在本合同有效期内独家为乙方提供从事自媒体平台图文、音频视频事务有关的经纪服务和商务运作，担任乙方在抖音、快手等自媒体平台图文、视频事务的独家经纪公司……

第四章报酬/收益和税的分担第八条报酬/收益分配：8.1 本合同有效期限内，乙方因履行本合同而通过甲方网上店铺及甲方微商经营产生的收益，乙方按如下体系获得收益：自然月交易成功金额 ≤ 30 万元时，乙方收益为保底费用 0 元和提成比例 4%； $30 \text{ 万元} < \text{自然月交易成功金额} \leq 50$ 万元时，乙方收益为保底费用 5000 元和提成比例 4%； $50 \text{ 万元} < \text{自然月交易成功金额} \leq 100$ 万元时，乙方收益为保底费用 10000 元和提成比例 5%.....8.2.....因本合同约定的经纪代理服务及商务运作所得报酬/收益，在扣除增值税等流转税及举办单位不负责而由甲方承担的费用后，按照甲方 60%、乙方 40%的比例进行分配，双方各自承担分配金额对应的税费，甲方可以代扣代缴.....甲方经营期间乙方账号粉丝涨到 200 万及 200 万以上将按照甲方 50%、乙方 50%的比例进行分配.....第五章双方权利义务.....9.2 乙方权利义务.....9.2.2 乙方须按照本合同及甲方安排，准时抵达工作场所，按约定完成工作事项。本合同有效期内，乙方所有活动须配合甲方指派，不得私自行动或擅自离开工作岗位.....第十章其他.....第二十条甲乙双方确认，本合同为合作服务合同，并非劳动合同，甲乙双方并不因签订本合同而建立劳动关系”字样内容，甲方处加盖有与北京某文化传媒有限公司名称一致的印章痕迹，乙方处载明有“王某”字样签名。王某对该证据第二页的真实性不予认可，称签订时第二页横线处是空白的，对于其他页的真实性予以认可，对证明目的不予认可，主张《独家经纪合同》约定的权利义务实际是劳动关系项下的权利义务。

一审法院认为：用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同，但同时具备下列情形的，劳动关系成立。（一）用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；（二）用人单位依

法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动；（三）劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利义务的协议。劳动关系则是双方通过合意，由劳动者一方提供劳动、用人单位一方给付报酬所形成的具有经济、人身和组织从属性的权利义务关系。

王某虽对北京某文化传媒有限公司提交的《独家经纪合同》第二页真实性不予认可，但其未提供相反证据，故一审法院对王某有关签订合同时第二页横线处未填写内容的主张不予采信，对北京某文化传媒有限公司提交的《独家经纪合同》的真实性予以采信。王某与北京某文化传媒有限公司签订有《独家经纪合同》，王某主张该合同约定的是劳动关系，北京某文化传媒有限公司则主张该合同约定的是经纪合同关系。从该合同约定的目的背景、合作内容、收入及结算条款看，均不具有劳动合同应该具备的劳动条件、劳动保护、社会保险等基本内容。王某作为完全民事行为能力人，应当对其民事行为承担相应的民事法律后果，王某签字确认的《独家经纪合同》第十章第二十条明确载明“甲乙双方确认，本合同为合作服务合同，并非劳动合同，甲乙双方并不因签订本合同而建立劳动关系”。故北京某文化传媒有限公司主张双方没有建立劳动关系合意的主张，一审法院予以采信。

从双方的关系看。北京某文化传媒有限公司虽以该公司的名义向王某转账“工资”，代扣社会保险及公积金，但其资金来源仍是王某创造的收入。故北京某文化传媒有限公司关于社会保险与住房公积金是应王某要求帮其代缴、银行流水显示的“工资”是为了缴纳社会保险制作的工资支付记录、钉钉打卡

记录是基于演艺经纪行为所衍生出的管理行为的解释，具有现实可能性及合理性，上述行为并非劳动法意义上的管理行为，不应视为双方具有劳动法律意义上的人身隶属性。

从收入分配上看。王某的主要收入来自于通过吸引流量产生的广告费用等收益，王某受欢迎程度越高，其与北京某文化传媒有限公司的潜在收入越高，双方更是基于此种共识才建立的合作共赢的民事关系，王某曾经的保底收入应属于北京某文化传媒有限公司与合作伙伴约定的保障和激励费用，不属于用人单位向劳动者支付的劳动报酬，故双方不存在劳动法律意义上的经济从属性。

从对外的名义上看。王某以自己创建的自媒体账号对外开展宣传工作，第三方并不能直接将其对北京某文化传媒有限公司直接对应，其创建及运营自媒体的行为，不属于劳动者代表用人单位对外进行的职务行为，故双方不具有劳动法律意义上的组织从属性。

结合《独家经纪合同》有关经纪事项、报酬/收益分配、各项管理、违约行为等权利义务的约定，以及双方履行合同的实际情况，双方并无明显的劳动关系人格、经济及组织从属性特征。故，王某有关双方存在劳动关系的主张，一审法院不予采信。王某基于劳动关系而主张的全部诉讼请求，均缺乏依据，一审法院不予支持。

综上，一审法院依照《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条之规定，判决如下：驳回王某的诉讼请求。

二审诉讼中，各方当事人均未提交新证据。

二审诉讼中，经询，王某表示在入职北京某文化传媒有限公司之前与其他公司建立的是经纪合同关系。王某向本院表示其入职北京某文化传媒有限公司劳动的主要内容是账号的运

营，其账号之前有部分粉丝，北京某文化传媒有限公司让王某运营的是自己的账号。北京某文化传媒有限公司表示第一，关于王某的入职情况，当时 2019 年王某与某经纪公司解除合同，合同条款有微信聊天记录，合同都是沟通过的，王某提出粉丝涨到 200 万的时候分成比例进行调整。第二，运营岗不符合，我方为王某成立了运营等小组，该小组有运营、文案等工作人员，其中的工作人员签订的是劳动合同，王某与其他工作人员不同，王某并非签订的是劳动合同，是独家经纪合同。王某是达人的合作。第三，账号的广告收入扣除相应成本及社保代缴，个人与公司进行分成，每个月的分配情况与王某进行确认，我方只是帮忙代扣代缴一部分，并非是我方向王某发放工资。

北京某文化传媒有限公司主张：王某和北京某文化传媒有限公司签约洽商过程中，王某对于与经纪公司合作模式以及合作的权利义务内容明确知晓，王某自始要和北京某文化传媒有限公司形成经纪关系，对于分配比例有过着重沟通，王某清楚获得的是合作分成而非劳动收入。北京某文化传媒有限公司主张相比较于双方合同的洽商稿，最终的双方签署的独家经纪合同，合同中删除自动了续签条款，并在原约定北京某文化传媒有限公司按照 60%，王某 40%比例进行分配基础上增加了北京某文化传媒有限公司经营期间王某账号粉丝涨到 200 万及 200 万以上将按照甲方 50%，乙方 50%的比例原则分配。北京某文化传媒有限公司提供了双方在微信群中沟通《独家经纪合同》修改的证据。

北京某文化传媒有限公司另主张，王某粉丝量在签订合同时 80 多万左右，后增长至 400 万。北京某文化传媒有限公司主张王某在签约时已经属于具有一定影响力的网红，北京某文化

传媒有限公司不可能让王某以劳动者身份成为赚取固定劳动报酬的员工，也不可能用直接与王某分配收益的方式雇佣王某。

另查，《独家经纪合同》第 9.1.12 条约定“甲方有权利按照甲方公司或自媒体平台中关于自媒体达人及自媒体图文、音频视频的各项规章制度对乙方的艺术行为、演出行为、以及各项行为进行必要的管理。”

本院查明的其他事实与一审查明的一致。

本院认为：本案的争议焦点在于作为 MCN 机构的北京某文化传媒有限公司与旗下的艺人王某之间是否构成劳动关系。劳动关系是双方通过合意，由劳动者一方提供劳动、用人单位一方给付报酬所形成的具有经济、人身和组织从属性的权利义务关系。对此，本院将在双方合意、人身从属性、经济从属性等角度加以分析。

第一，从双方合意及《独家经纪合同》的签署情形分析，双方签订的《独家经纪合同》第二十条“甲乙双方确认，本合同为合作服务合同，并非劳动合同，甲乙双方并不因签订本合同而建立劳动关系”，王某虽主张《独家经纪合同》为北京某文化传媒有限公司反复使用的格式合同，但从双方的洽商过程来看，《独家经纪合同》经过了王某与北京某文化传媒有限公司多次反复沟通后确认的具体内容，且王某对合同具体内容提出了修改意见，尤其是对于核心的收益分配部分着重进行了对己方有利的修改并加入了最终合同文本中，可见王某对合同的重要条款具有充分的谈判议价能力，其主张《独家经纪合同》为北京某文化传媒有限公司反复使用的格式合同，且重要条款未向王某提示的上诉意见，本院难以采信。本院认为，《独家经纪合同》能够代表双方真实意思，协议内容系双方协商沟通后形成，故应当尊重双方共同确认的法律关系性质。且王某在

加入北京某文化传媒有限公司前并非素人，王某在加入北京某文化传媒有限公司前即有 80 余万的粉丝，其与上一家单位建立经纪合同关系，王某对经纪合同关系并不陌生，双方并未体现出有缔结劳动关系的意思表示，本院认为经纪合同关系更符合双方缔约的真实意思。

第二，从《独家经纪合同》的内容和目的来看，双方合作的本意是通过 MCN 机构北京某文化传媒有限公司的孵化进一步提升王某及其在抖音、快手等自媒体平台的艺术、表演、广告、平面形象影响力和知名度，继而通过艺人参与商业活动及获得外界相应收入并依据协议约定进行分配。合同内容主要包括有关经纪事项、报酬/收益分配、各项管理、违约行为等权利义务的约定，与一般的劳动合同构成要素存在明显不同，难以体现双方存在建立劳动关系的合意。

第三，从合同实际履行角度，王某主张《独家经纪合同》并未实际履行，双方实际履行与《独家经纪合同》约定并不一致，本院从其提出的以下四个角度进行回应：1. 从人身隶属性看，王某主张北京某文化传媒有限公司对其实施了极其严苛的考勤管理，并提交了工资条及考勤记录加以证明。结合《独家经纪合同》第 9.1.12 的约定“甲方有权利按照甲方公司或自媒体平台中关于自媒体达人及自媒体图文、音频视频的各项规章制度对乙方的艺术行为、演出行为、以及各项行为进行必要的管理”，北京某文化传媒有限公司主张钉钉打卡记录是基于演艺经纪行为所衍生出的管理行为的解释，具有现实可能性及合理性，一审法院认为上述行为并非劳动法意义上的管理行为并无不当，上述行为不应视为双方具有劳动法律意义上的人身隶属性。2. 从收入分配看，王某主张其实际上每月从北京某文化传媒有限公司领取固定底薪 1 万元，对此，北京某文化传媒有

限公司解释为社会保险与住房公积金是应王某要求帮其代缴、银行流水显示的“工资”是为了缴纳社会保险制作的工资支付记录，该解释在《独家经纪合同》的第8.1条亦有所体现，并且从双方的收入来源来看，固定底薪1万元仅占极小比例，王某的主要收入来自于通过吸引流量产生的广告费用等收益，王某受欢迎程度越高，其与北京某文化传媒有限公司的潜在收入越高，这与劳动关系中用人单位掌握生产资料，劳动者处于经济弱勢的依附地位的特征存在明显不同，王某对于北京某文化传媒有限公司并不存在经济上的依赖性，故双方不存在劳动法律意义上的经济从属性。3. 从对外名义上，王某主张广告是由公司统一承接，再安排王某拍摄的。但从双方具体合作形式来看，王某系以自己创建的自媒体账号对外开展宣传工作，用户识别的也是王某个人，而非北京某文化传媒有限公司，北京某文化传媒有限公司仅对外代表王某接洽演艺活动，第三方并不能直接将其对北京某文化传媒有限公司直接对应，其创建及运营自媒体的行为，不属于劳动者代表用人单位对外进行的职务行为，故双方不具有劳动法律意义上的组织从属性。4. 从结算关系来看，王某主张其对于奖金计算方式不知情，双方并非平等合作关系。北京某文化传媒有限公司于一审中提交了王某的广告收入及分配支付情况，双方在《独家经纪合同》第四章

“报酬/收益的税的分担”对于收益分配进行过约定，北京某文化传媒有限公司通过发放工资和第三方支付方式将收入分配支付给王某，王某有权依照《独家经纪合同》对于收入分配的具体结算提出异议，故综合上述双方履行合同的实际情况来看，双方并无明显的劳动关系人格、经济及组织从属性特征。一审法院对王某有关双方存在劳动关系的主张不予采信并无不当，本院予以维持。

随着互联网经济的兴起，短视频拍摄及直播行业作为新业态蓬勃发展，“达人”“网红”通过与经纪公司合作提升知名度获取商业资源，经纪公司也通过安排商业活动、包装、宣传、推广等提升艺人的市场价值并获取经济收益。客观来看，本案中的北京某文化传媒有限公司确在合同的实际履行中对王某存在管理行为，但综合管理目的和管理事项来看，并未明确的体现出劳动管理及从属性特征，王某在个人包装、演绎方式及收益分配等方面具有较强的协商权，双方的具体内容依旧在《独家经纪合同》的整体框架内，故本院难以认定王某与北京某文化传媒有限公司构成劳动关系。因本院未采信王某有关双方存在劳动关系的主张，故王某基于劳动关系而主张的其他诉讼请求均缺乏依据，一审法院未予支持并无不当，本院予以维持。

综上所述，王某的上诉请求不能成立，应予驳回；一审判决结果并无不当，应予维持。依照《中华人民共和国民事诉讼法》第一百七十七条第一款第一项规定，判决如下：

驳回上诉，维持原判。

二审案件受理费10元，由王某负担（已交纳）。

本判决为终审判决。

审 判 长 郑吉喆

审 判 员 金妍熙

审 判 员 巫扬帆

二〇二三年九月五日

法官助理 刘嘉玮

法官助理 闫韦韦

书 记 员 马梦蕾