

网络主播、保险业务员、摄影师……这些从业者与他们所服务的公司有无劳动关系存争议——

12起公布的典型案例，一半涉及“东家是谁”

本报记者 黄楠

“五一”国际劳动节前夕，云南省高级人民法院与云南省人力资源和社会保障厅首次联合发布劳动人事争议典型案例，引导劳动者依法维权、用人单位规范经营。记者梳理发现，在当天通报的12起典型案例中，有6起与认定劳动关系相关。哪些能认定劳动关系？到底谁是“东家”？典型案例给出了答案。

主播找“东家”裁判结果各不同

当前网红经济迅猛发展，网络主播与主播经纪公司、网络平台的用工关系该如何认定？在其中一起典型案例中，周某与网络主播经纪公司订立了《网络主播销售服务合同》，合同对周某的工资待遇及发放、工作安排、竞业限制均做了约定。合同期限内，该经纪公司去省外开展业务，途中发生交通事故，周某不幸遇难。周某父母申请仲裁，请求确认周某与该网络主播经纪公司存在劳动关系，获得支持。网络主播的“东家”是谁？另一起案例中的主播杨某也面临这一困惑。杨某与某文化传媒公司签订《独家合作协议》，约定合作期间由公司统一提现。杨某离开公司后申请仲裁，请求确认与该文化传媒公司存在劳动关系。仲裁委以双方签订了合作协议，不属于劳动仲裁受案范围，不予支持。为何周某案与杨某案的裁判结果各不相同？仲裁委和法院在裁判理由中都提到：认定是否存在劳动关系，应着重考虑劳动者与用人单位是否具备人格从属性、经济性从属性、组织从属性“三性”特征。公司对周某的日常工作进行了深度用工管理，具备劳动合同的特征；杨某案中，从网络主播与经纪公司订立合同的合意、权利义务的约定、收入来源分配、工作内容和模式等方面进行审查评判，认定双方不存在劳动关系而是合作关系。

阅读提示

日前云南省高院与云南省人社厅联合发布劳动人事争议典型案例，对哪些情况能认定劳动关系进行了以案释法。

同？仲裁委和法院在裁判理由中都提到：认定是否存在劳动关系，应着重考虑劳动者与用人单位是否具备人格从属性、经济性从属性、组织从属性“三性”特征。公司对周某的日常工作进行了深度用工管理，具备劳动合同的特征；杨某案中，从网络主播与经纪公司订立合同的合意、权利义务的约定、收入来源分配、工作内容和模式等方面进行审查评判，认定双方不存在劳动关系而是合作关系。

穿越用工“迷雾”认定劳动关系

保险业务员与保险公司是保险代理关系还是劳动关系？建筑分包企业项目现场管理人员直接招用的劳动者，与该企业是否存在劳动关系？金某进入某保险公司担任保险业务员，入职后接受公司的各项制度管理和考核。公司以不能胜任工作为由解聘金某。金某申请仲裁，请求确认与该保险公司存在劳动关系。仲裁委认为，金某受聘进入某保险公司工作，所从事的工作属于公司业务的重要组成部分，严格遵守上下班考勤制度，按月领取劳动报酬，双方存在管理与被管理的隶属关系，符合事实劳动关系的构成要件。对于双方属于保险代理关系还是事实劳动关系，应当综合

双方订立的合同以及用工事实，重点审查事实劳动关系的构成要件，防止个别企业以保险代理关系为名规避法律责任，侵害劳动者合法权益。

一起建筑施工员受伤事件，牵出劳动关系认定层层迷雾。

甲建筑劳务公司(以下简称“甲公司”)为项目分包单位，乙建筑劳务公司(以下简称“乙公司”)通过招投标中标，代甲公司发放未结清农民工工资，甲公司退场。杨某受甲公司现场管理人员赵某聘用，到该项目从事现场施工员工作，未与任何一家公司订立书面劳动合同，工作期间工资由赵某个人发放。

杨某在工地中受伤，因工伤认定及赔偿一事发生纠纷，申请仲裁请求确认其与某建筑、甲、乙建筑劳务三家公司存在事实劳动关系。仲裁委确认杨某与甲公司存在事实劳动关系，并指出，在工程建设领域，施工方有总承包单位和分包单位，且不止一家，应根据工程分包实际和劳动者入职时间、受伤时间及提供劳动等情况梳理判断，确定用工主体。

摄影是否属酒店业务组成部分引争议

2019年9月，张某到某酒店管理公司

名下的度假酒店从事摄影工作，未签订劳动合同。该酒店管理公司发给张某印有“某度假酒店张某某”字样的工牌，公司法定代表人胡某每月发给张某某7000元报酬。

2020年12月，张某某应胡某安排，驾驶该酒店管理公司所有车辆外出摄影途中发生交通事故受伤。经张某某申请，仲裁委裁决认定张某某与该酒店管理公司存在劳动关系。该公司提起诉讼。

案件到再审理程序，法院审理认为，原判以摄影相关劳动不属于该酒店管理公司业务组成部分为由，对该公司要求确认双方不存在劳动关系的诉请予以支持不当。再审改判驳回该公司的诉讼请求。再审法院结合胡某按月向张某某发放较为固定的报酬，张某某系按照胡某安排驾车外出摄影中因交通事故受伤等事实，作出前述判决。

记者了解到，近年来，劳动人事争议案件是云南各级人民法院受理数量较多的民生类案件。目前，云南法院不仅设有专门的审判庭或合议庭，还在仲裁机构、职工服务中心设立巡回法庭，选取具有工会法律、劳动人事等专业背景的人民陪审员组成合议庭，不断凸显专业化。

云南高院先后与省总工会、省人社厅联合建立劳动人事争议纠纷调解对接机制。2023年4月，云南高院与省人社厅等9部门联合下发《关于进一步加强劳动人事争议协调调解工作的实施意见》，为劳动人事争议纠纷诉源治理、源头化解提供了36项具体措施，构建了多元预防、化解劳动人事争议的良好格局。

最高法典型案例明确同类案件裁判规则

居委会招聘工作人员可依法认定劳动关系

本报讯 最高人民法院近日公布5起提级管辖典型案例，其中一起劳动争议纠纷案，解决了辖区法院对于居民委员会、村民委员会等基层群众性自治组织是否属于劳动法上用人单位的法律适用分歧，明确了同类案件的裁判规则。

案情显示，被告姜某某通过公开招聘到原告绵阳市游仙区忠兴镇某社区居民委员会(以下简称某居委会)从事场镇车辆秩序整理、清洁卫生管理、夜间巡逻等工作，按月领取报酬和值班补助，但未签订书面劳动合同。

2021年2月，姜某某从该居委会离职，双方因确认劳动关系、违法解除劳动关系赔偿金等问题发生争议，姜某某申请劳动仲裁。仲裁委于2021年5月17日裁决：确认劳动关系与姜某某劳动关系存续期间为2017年10月1日至2021年2月28日；由某居委会向姜某某支付违法解除劳动关系赔偿金1.26万元。

居委会不服，向绵阳市游仙区人民法院提起诉讼，主张社区居委会是“自我管理、自我教育、自我服务”的基层群众性自治组织，不属于劳动法上的用人单位，请求撤销仲裁裁决，驳回姜某某的全部请求。

绵阳市游仙区人民法院受理案件后报请绵阳市中级人民法院提级审理。绵阳市中级人民法院受理后认为：《中华人民共和国劳动合同法》第二条第一款“中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织(以下称用人单位)与劳动者建立劳动关系，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，适用本法”的规定，对于用人单位采用概括列举式表述，而非完全列举式表述，并未将居民委员会排除在外。

法院认为，依法登记的居民委员会作为基层群众性自治组织，具有特别法人资格，拥有权利能力和行为能力，可以从事履行职能所需要的民事活动。居民委员会对外招聘工作人员发生的用工关系，符合劳动关系特征的，应按劳动关系处理。本案中，姜某某是原告居委会公开招聘的工作人员，接受原告管理，从事原告安排的有报酬的劳动，适用原告制定的各项劳动制度。某居委会与姜某某之间的用工关系，符合劳动关系的法律特征，双方事实劳动关系成立，故对该居委会的诉讼请求不予支持。

(法文)

季节性用工≠临时工

季节性用工不影响劳动关系认定

本报讯(记者吴锋思 实习生王文涵)从事季节性棉花加工工作，未签订书面劳动合同，是否影响事实劳动关系的认定？日前，新疆生产建设兵团第一师中级人民法院判决，季节性用工不影响事实劳动关系认定。

王某分别于2020年、2021年、2022年在新疆阿拉尔市某公司生产期间工作，公司停工期间，王某则到其他公司工作。后双方产生纠纷，公司否认与王某存在劳动关系。王某申请仲裁。2023年12月，仲裁裁定确认王某与公司存在事实劳动关系。该公司不服，诉至新疆生产建设兵团阿拉尔垦区人民法院。该公司认为，公司是季节性棉花加工企业，王某系公司临时招用的季节性劳务人员而非建立劳动关系的职工。

一审法院认为，双方虽然未签订书面劳动合同，但双方已形成事实劳动关系。公司不服，上诉至新疆生产建设兵团第一师中级人民法院。

二审法院认为，判断劳务关系和劳动关系的主要区别不在于是否系季节性用工，关键在于劳动关系存在从属性，不仅包括组织从属性，还包括人格从属性。王某与阿拉尔市某公司之间系劳动关系而非劳务关系。同时，季节性用工也是因上诉人企业的经营性质所致，并不影响双方事实劳动关系的认定。最终，法院驳回上诉，维持原判。



法治护航伴成长

5月13日，安徽省马鞍山市含山县公安局环峰派出所联合交警大队组织民警走进中学，开展以“平安进校园·守护‘警’相随”为主题的法治宣传活动。民警就禁毒、交通安全等方面知识进行详细讲解，提醒学生自觉遵守法律法规，远离不法侵害。

本报通讯员 冯善军 摄

全国首例AI生成声音人格权侵权案一审宣判

多家公司将配音师声音AI化使用构成侵权

本报记者 卢越

北京互联网法院日前一审开庭宣判全国首例AI生成声音人格权侵权案，明确认定在具备可识别性的前提下，自然人声音权益的保护范围可及于AI生成声音。原告殷某是一名配音师，发现他人利用其配音师的作品在多个知名APP广泛流传。上述作品中的声音来自于北京某智能科技公司运营的平台中的文本转语音产品，用户通过输入文本、调整参数，可实现文本

转化成语音的功能。

殷某曾接受北京某文化传媒公司的委托录制录音制品，该公司将该录音制品的音频提供给某软件公司。该软件公司仅以殷某录制的录音制品作为素材进行AI化处理，生成涉案文本转语音产品并在上海某网络科技有限公司运营的云服务平台出售。

北京某智能科技公司与北京某科技发展有限公司签订在线服务买卖合同，获得涉案文本转语音产品，并且在未经技术处理的情况下，直接调取并生成文本转语音产品在其平台中使用。

殷某主张，几家公司的行为已经严重侵犯了其声音权益，要求立即停止侵权、赔礼道歉、赔偿经济损失、精神损失等。

法院经审理认为，因被告某软件公司系使用原告殷某个人声音开发涉案文本转语音产品，该AI声音与原告的音色、语调、发音风格等具有高度一致性，能够引起一般人生产生与原告有关的思想或感情活动，能够将声音联系到原告本人，进而识别出原告的身份。因此，原告声音权益及于涉案AI声音。被告北京某文化传媒公司、某软件公司未经原告许可AI化使用了原告声音，

构成对原告声音权益的侵犯。被告北京某智能科技公司、上海某网络科技有限公司、北京某科技发展有限公司主观上不存在过错，不承担损害赔偿责任。因此，综合考量被告侵权情节、同类市场产品价值、产品播放量等因素，对损害赔偿予以酌定。

法院最后判决，北京某智能科技公司、某软件公司向殷某赔礼道歉，北京某文化传媒公司、某软件公司向殷某赔偿损失共计25万元。

法官释法表示，声音作为一种人格权益，具有人身专属性，任何自然人的声音均应受到法律的保护，对录音制品的授权并不意味着对声音AI化的授权，未经权利人许可，擅自使用或许可他人使用录音制品中的声音构成侵权。北京互联网法院通过裁判为新业态、新技术划定应用边界，并一以贯之地亮明兼顾保护人格权益与引导技术向善的司法态度。

优化办事流程 一件事一次办

国家电网吉林延边供电公司针对社会保险缴费基数、政策变化等问题，聚焦政策落实、材料审核、业务办理三道关口，优化社会保险办事流程，全力提升职工获得感、幸福感、安全感。完善线上资料审核辅助机制，以宣传手册为抓手、数字化小程序为媒介，建立市、县公司一体化线上审核工作机制，实现“数据多跑路，职工少跑腿”。

推动线下一次办。积极稳妥落实社会保险政策及待遇支付，平稳有序完成领取业务1059人。深度融合多险种领取业务，实现一次性办结，圆满解决特殊群体职工“不会办、没处办、没空办”的难题，实现社会保险办理零投诉、零差评。(邢佳)

打造特色讲堂 助力干部成长

“在森林防火重点时段，要集中力量把守入山人林的主要通道和路口，做到严防死守，防微杜渐。”在贵州省仁怀市大坝镇“干部大讲堂”现场，镇林业站工作人员围绕“加强森林防火，加快林业发展”主题，与党政机关全体干部职工探讨交流。

为进一步动员干部职工学政策、钻业务、强本领、谋发展，大坝镇以“干部大讲堂”为抓手，采取“干部教、教干部”的学习模式，聚焦基层治理、惠民政策等主责主业，打造特色讲堂，通过“讲”和“教”、“学”和“思”，不断增强干部职工崇尚实干的作风和精益求精的本领，推动形成比学赶超、大抓落实、争先进位的浓厚氛围。

“干部大讲堂将理论学习与业务工作相融合，能够有效促进青年干部进一步掌握政策业务，对提升干部素质、营造工作氛围、推动任务落实具有重要现实意义。”大坝镇青年党员干部高茂宇说。(赵林珊)

创新自主研发 应用取得实效

2024年4月以来，在春季安全大检查中，国家电网吉林白山供电公司自主研发的“5G智能安全帽”现场应用取得了良好效果。

从2023年3月开始，该公司大力推进配电网运维数字化转型，针对配网可视化建设工作，组织精干力量积极研发“5G智能安全帽”。通过在安全帽上安装摄像头及通信、语音、定位模块等，将现场实时工作场景传回电力大数据中心，并云端储存。同时，该成果还实现了电力大数据中心对现场的工作管控和技术指导。研发过程中，研发人员先后开展了硬件设计、软件编程和应用调试，于2023年6月底完成该项科技项目成果。经过反复测试后，“5G智能安全帽”在该公司内部部分工作中开始应用。

截至目前，该成果已应用在近千项配网巡视检查和故障抢修等工作中，减少了工作流程，缩短了工作时间，提升了工作效率，取得了良好效果。(孙天智)

提升管理水平 保障职工权益

为更好地保障职工权益，确保职工了解掌握所缴各项保险内容，国家电网吉林供电公司多措并举提升保险管理工作水平。

一是加强政策宣传，实现职工服务精准化。吉林供电公司在公司网页创新开发“六险两金”社会保险专栏，各险种的网、省、市政策文件一目了然，职工查询更加清晰便捷。二是抓实业务办理，实现流程清晰化。借助“六险两金”专栏平台，保险管理人员将常办业务流程及所需经办要件清单同步上网，让职工实时掌握各项保险业务流程。三是加强档案管理，实现档案数字化。吉林供电公司开展保险档案数字化管理工作，将各险种的纸质历史政策文件及老旧纸质个人档案进行电子扫描存档。通过图像文字识别等技术自动查找电子档案，大大缩短人工查找时间。

下一步，该公司将全力提升服务质效，提供更多增值服务，保障职工权益。(孟原竹)

广告