

几种复杂情况下如何认定劳动关系？法官这么说

企业将部分业务“外包”他人时，如何确定该外包人员招录的劳动者与企业之间是否建立劳动关系？劳动者与多个企业签订劳动合同时，如何认定劳动关系？承揽合同下，如何认定双方建立的是劳动关系还是承揽关系？用人单位举证不能时，劳动关系建立时间如何采信？……

如今，劳动就业方式日趋多样化、灵活化、多领域化、专业化，“五一劳动节”来临之际，重庆一中法院发布多起劳动维权案件典型案例，就劳动者在劳动纠纷案件中如何定性与企业之间的法律关系，从而更好地保护自己的权益给出法律适用的建议。

典型案例一：

承包合同下，如何确定发包单位与劳动者之间建立了劳动关系？

2015年10月，某某记酒楼与邓某某签订《厨房外包合同》，约定某某记酒楼将某某记厨房以外包形式承包给邓某某，合同签订后，邓某某开始招用厨房人员。余某某经介绍被邓某某招至该酒楼厨房工作，由邓某某对其进行管理、发放工资。合同到期后，某某记酒楼与邓某某签订了《解除厨房外包合同的协议》。

2016年11月，余某某向重庆市某区劳动人事争议仲裁委员会就未签订书面劳动合同双倍工资差提起仲裁申请，该委员会裁决驳回余某某的仲裁申请，余某某不服，诉至法院。

一审法院经审理认为，余某某工作地点虽在某某记酒楼内，但系邓某某招用，由邓某某对其管理并发放工资，故认定双方没有建立劳动关系，遂判决驳回了余某某的诉讼请求。余某某不服，上诉至重庆一中法院。

二审法院经审理认为，某某记酒楼以公司名义为余某某办理健康证，说明某某记酒楼对余某某从事相关工作的资质进行了管理。余某某上班地点在某某记酒楼内，某某记酒楼未举证证明酒店厨房外包系行业惯例，且余某某已知晓系邓某某雇佣他，故该厨房外包协议不能作为某某记酒楼抗辩其与余某某不存在劳动关系的依据，余某某有理由相信邓某某的行为系代表某某记酒楼履行的职务行为。

最终，二审法院认定余某某与某某记酒楼之间存在劳动关系，改判支持余某某的诉讼请求。

法官说法：

在企业将部分业务“外包”他人时，该外包人员招录的劳动者与企业之间法律关系的认定，不能因企业与外包人员签订的承包协议而否定劳动者主张的劳动关系，应当结合该企业的行业特点（如需要组织劳动者进行健康检查）以及对劳动者劳动报酬、考勤纪律等管理约束情况进行分析，才能客观评判双方是否存在劳动关系。

典型案例二：

劳动者与多个企业签订劳动合同时，如何认定劳动关系的相对方？

2011年至2017年期间，西某物业公司为罗某某参加了重庆市基本养老保险。2015年9月至2017年8月期间，西某物业公司按月向罗某某的银行账

户转账，绝大多数款项的业务摘要为“工资”。罗某某的工作地点是南岸区某小区。西某物业公司认为该小区由万某物业公司管理，渝某房开公司派遣罗某某至该小区工作。罗某某与西某物业公司签订有《劳动合同书》，同时期还存在一份罗某某与渝某房开公司签订的《劳动合同书》。

因罗某某与西某物业公司对双方是否存在劳动关系发生纠纷，2017年7月，罗某某申请劳动仲裁，主张其与西某物业公司存在劳动关系，仲裁裁决支持罗某某的申请，西某物业公司不服仲裁裁决，诉至法院，请求判决其与罗某某不存在劳动关系。

法院经审理认为，本案中，从劳动关系的实质构成要件看，罗某某与西某物业公司之间存在相对最完整的要件：西某物业公司向罗某某发放工资、参加社会保险；罗某某提供了劳动，并能够提供西某物业公司和其工作人员的银行账号，足以证明其将工作时收取的停车费通过存款方式交至西某物业公司，即罗某某向西某物业公司提供劳动。虽然罗某某与西某物业公司分别举示了不同的《劳动合同书》，但劳动合同是劳动关系的外在表现形式，不是证明劳动关系存在的唯一证据。

法院最终判决驳回西某物业公司的全部诉讼请求，并确认西某物业公司与罗某某在2011年1月19日至2017年6月13日期间存在劳动关系。

法官说法：

劳动关系的实质构成要件是劳动者向用人单位提供劳动，用人单位向劳动者发放报酬。基于劳动者提供的同一劳动事实，若有多个用人单位分别履行了签订劳动合同、发放工资报酬或缴纳社会保险等义务，而劳动者无论主张与谁

存在劳动关系，都不具备完整的劳动关系构成要件时，那么在确认劳动关系纠纷中，应以存在相对最完整劳动关系实质构成要件作为认定依据。

典型案例三：

承揽合同下，如何认定双方建立的是劳动关系还是承揽关系？

王某某于 2013 年 6 月到某衣坊公司处工作，由该公司提供工作场地和劳动工具，工作内容为该公司将衣服设计、裁剪完毕后，交由王某某通过电动缝纫机缝制为成品。王某某的月工资组成为基本工资、加班费、补贴。王某某工作期间双方没有签订劳动合同，某衣坊公司也没有为王某某缴纳社会保险。

2015 年 6 月，某衣坊公司要求王某某与其签订了名为承揽协议书的合同。该合同的内容无承揽标的物、无报酬、无承揽方式、无履行期限、无数量和质量、验收标准。合同签订后，双方仍按原工作方式工作。

2018 年 4 月，王某某未再去上班。后王某某向该公司邮寄了解除劳动合同通知，又通过微信向该公司管理人员陈某发出解除劳动合同通知，通知书载明，因该公司未与王某某签订劳动合同；未依法给王某某办理社会保险；克扣拖欠王某某工资等，王某某被迫提出解除劳动关系。

2018 年 5 月，王某某向重庆市某区劳动人事争议仲裁委员会提起劳动仲裁，要求裁决重庆某衣坊公司支付王某某解除劳动关系经济补偿金 27500 元。后该仲裁委出具超过 5 个工作日未作出受理决定的证明。王某某遂向法院提起诉讼，要求判如所请。

法院经审理认为，劳动关系中劳动者接受用人单位的管理，从事用人单位安排的工作；承揽关系中，承揽人依约完成劳动成果即可，不受用人单位管理及工作安排。劳动关系中的劳动者只提供劳动，至于劳动的结果是否符合要求，可能会影响劳动报酬的多少，但不能不支付劳动报酬。劳动关系中以周或月为周期，定时给付劳动报酬，而承揽关系中承揽人的报酬一般是一次性结算报酬。劳动关系中，由用人单位提供劳动场所、劳动工具和相关的劳动资料等；承揽关系中，承揽人以自己的设备、技术完成主要工作。

具体到本案，王某某负责的只是用电动缝纫机把裁剪好的衣服进行缝制，其工作内容仅仅是提供劳动力而非完成工作成果。在劳动过程中，由某衣坊公司提供设备、经营场所、材料，王某某仅提供劳动。某衣坊公司是以月为周期，定时向王某某给付劳动报酬。某衣坊公司虽然提供了承揽协议书，但该合同的主要条款不明，也没有证据证明双方实际履行了承揽合同。遂认定双方建立的是劳动关系，而非承揽关系，进而判决支持了劳动者的诉讼请求。

法官说法：

对于劳动者与企业之间建立的是劳动关系还是承揽关系的判断，应当严格根据两种法律关系各自的构成要件进行分析。即使双方签订了承揽协议，但是若该协议并未实际履行，或者实际的履行行为符合劳动关系的构成要件时，法院应当认定双方建立的是劳动关系，而非承揽关系。

典型案例四：

用人单位举证不能时，应采信劳动者主张的劳动关系建立时间

某某公司经营范围包括清洁服务、园林绿化、保洁服务、化粪池清扫、道路清扫等。2018年5月，易某某由案外人冯某某招用从事垃圾运输车驾驶工作，工作由冯某某安排，工资亦由冯某某现金支付。2018年8月，易某某向重庆市某区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，要求确认其与某某公司从2018年5月1日起至今存在劳动关系。2018年9月，该委裁决确认易某某与某某公司自2018年5月至今存在劳动关系。某某公司不认可裁决结果提起本案诉讼。审理中，某某公司认可冯某某为其公司员工，但称冯某某不仅在其公司工作，还承接其他公司关于垃圾倾倒和打扫卫生的工程。

法院经审理认为，易某某受某某公司员工冯某某招聘从事垃圾运输车驾驶工作，工作内容属于某某公司的业务组成部分。易某某接受某某公司员工冯某某的管理，并接收冯某某支付的劳动报酬。双方之间具备了法律规定中关于劳动关系认定的各项特征，应当存在劳动关系。某某公司称冯某某还承接其他公司关于垃圾倾倒和打扫卫生的工程，但未提供证据证明，对某某公司的该项辩解主张，不应采信。

同时，《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》第十三条规定劳动关系的起止时间属于用人单位应负举证责任的事项。某某公司并未举证证明双方劳动关系的起始时间，也未举证证明双方的劳动关系已经解除，应承担举证不能的责任，遂判决确认某某公司与易某某从2018年5月1日起至今存在劳动关系。某某公司不服，上诉至重庆一中法院，二审法院判决驳回上诉、维持原判。

法官说法：

在确认劳动关系纠纷中，当法院认定双方存在劳动关系的前提下，对于劳动关系的起始时间，应由用人单位承担举证责任。若用人单位举证不能，应承担相应的不利后果，人民法院将依法采信劳动者主张的劳动关系起始时间。

(韩梦霖)