

案例分析

签了《劳务合同》就不存在劳动关系了吗？

案情简介

曹某与上海某餐饮公司签订自2021年12月23日起至2022年8月25日止、自2022年8月26日起至2023年9月30日止的《劳务合同》，均约定工作岗位为服务员，与部门负责人约定劳动报酬为每小时30元。曹某在公司工作期间，实行“钉钉”考勤，正常打卡时间是6时30分至13时，一周工作5天。公司提供两顿工作餐。曹某的工资组成为小时工资及奖金，另高温季节有高温费，工资由公司通过银行打卡形式支付。曹某工作由公司厨师长陈某安排。2023年6月17日13点20分，曹某在食堂打菜间工作时候摔倒受伤，经诊断为右三踝骨折。因双方未签订劳动合同无法进行工伤认定申请，故曹某向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁要求确认与公司存在劳动关系。

庭审中，公司辩称，双方不存在劳动关系。公司在临时雇佣曹某时，告知曹某工作时间比较宽松，曹某表示在公司处临时兼职以补贴家用，不需要公司为其缴纳社会保险费。且公司的项目系通过招投标形式取得，是短期项目，不可能招聘大量长期员工，主要招聘小时工。故根据双方真实情况，双方协商一致签订《劳务合同》，可见双方一开始的合意就是劳务关系，属于临时用工性质。而曹

某则称，在公司工作长达一年多时间，双方并非“临时雇佣”关系。《劳务合同》是公司提供的格式文本，并要求曹某签字，与双方劳动关系的认定无关联性。同时公司对自己的行政隶属管理方面，完全区别于劳务关系：有行政管理的排班表和考勤记录，有明确的工资标准规定，有调休规定，有加班和值班要求。双方具备了劳动关系的基本特征，应当认定为劳动关系。

争议焦点

曹某与餐饮公司之间是否存在劳动关系？

裁决结果

劳动关系是一种具有经济人身从属性的权利义务关系。本案中，曹某为公司提供劳动，正常工作时间为6时30分至13时，一周工作5天，每月依考勤领取相对固定工资，且双方亦确认曹某的工作由公司员工即厨师长陈某进行管理，双方之间具有管理与被管理的人身隶属关系。综合劳动力交换的客观情况足以认定双方存在建立劳动关系的合意，对曹某要求确认与公司存在劳动关系予以支持。

分析点评

劳动合同和劳务合同虽然只有一字之差，但法律意义大不相同。劳动关系是指用人单



位招用劳动者为其成员，劳动者在用人单位的管理下提供有报酬的劳动而产生的权利义务关系。判断劳动者是否为用人单位的成员，主要是看劳动者所从事的是否是正常的岗位劳动，与用人单位关系是否稳定，其劳动是否按照用人单位的指令和标准完成工作，其从用人单位中获得的收入是否成为其主要生活来源，如果确定是，就应当确认双方是劳动关系。而对民事劳务关系的雇佣称之为劳务关系，是指两个或两个以上的平等主体之间就劳务事项进行等价交换过程中形成的一种经济关系，此种关系受民事法律关系调整，以意思自治为基本原则，当事人在合同约定的范围内有较大的自由。如家庭或个人与家政服务人员之间的关系，个体工匠与帮工、学徒之间的关系，农村承包经营户与受雇人之间的关系等。

劳动关系和劳务关系的区别主要体现在：第一、主体资格不同。劳动关系中的主体是要求一方劳动者具备法律、法规规定的主体资格的自然人，另一方是具备法律、法规规定的主体资格的法人或组织，即用人单位。《劳动合同法》第二条规定：“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。国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的劳动者，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，依照本法执行。”劳动关系的主体不能同时都是自然人，也不能同时都是法人或组织；而劳务关系的主体在法律上仅要求具有普通民事主体资格，而不要求具有劳动者资格或用工资格，劳务关系的主体双方当事人可以同时都是法人、组织、自然人，也可以是自然人与法人、组织。第二、隶属程度不同。劳动关系的劳动者与用人单位存在管理与被管理的隶属关系，劳动者除提供正常劳动外，还要接受用人单位的用工管理，服从安排，遵守规章制度。劳动关系的当事人具备明显人身隶属性、依附性以及财产性。而劳务关系属普通民事关系，只具备财产属性，双方当事人之间不存在管理与被管理的隶属关系。第三、享受待遇不同。劳动关系中劳动者的待遇除享受劳动报酬外，还可享受缴纳社会保险、年休假、福利待遇等。而劳务关系中的当事人一般只获得因提供劳务而享受的报酬对价。第四、合同形式方面。根据我国《劳动合同法》的规定，劳动合同应当采用书面形式，用人单位未签订书面劳动合同还面临承担二倍工资罚则。在劳务关系中，对劳务合同的形式

没有法律要求，由当事人双方协商确定。既可以是书面合同，也可以是口头合同。第五、救济途径不同。劳动关系适用劳动法、劳动合同法等法律法规调整，因劳动关系发生的争议，当事人须先向有管辖权的劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。而劳务关系是一种民事法律关系，当事人发生争议时，一方当事人有权直接向人民法院起诉通过民事诉讼形式予以解决。

实践中，用人单位往往将与劳动者签订的书面协议赋予不同的名称，一旦双方发生劳动争议，并非简单地根据协议的名称来认定双方所建立的用工关系，而是根据用工实质进行分析认定。关于劳动关系与劳务关系的区分，应当着重审查双方之间的实质关系，并结合法律规定及双方实际履行情况进行考量。根据人社部《关于确立劳动关系有关事项的通知》中对于成立劳动关系的表述：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。如从双方权利义务内容和履行看，实际构成了劳动关系，双方签订的虽名为“劳务合同”，但协议内容包含诸如工作内容、合同期限、工作报酬及双方权利义务等，也符合劳动合同基本要素，因而也会被认定双方存在劳动关系。就本案而言，公司与曹某虽然签订了《劳务合同》，但从曹某在公司的工作时间、工作内容、薪资发放以及公司对曹某的日常用工管理等方面来看，双方的法律关系完全符合劳动关系中人身从属性和经济从属性的特征，故认定双方的法律性质应为劳动关系，而非劳务关系。（涂敏）

工资清单

小吕上个月被本市一家食品销售公司录用，昨日她收到工资时发现标准有误，于是向人事主管索要工资清单。主管回复会重新核算其工资，但因销售人员负责的片区不同，提成比例不同，为避免矛盾，公司没有发放工资清单的规定。

请问：公司的做法是否正确？

分析：不正确

根据《上海市企业工资支付办法》第五条规定，企业应当书面记载支付劳动者工资的数额、项目、时间、本人姓名等，并按有关规定保存备查。企业不管以何种形式发放工资，都应当向劳动者提供一份本人的工资清单。

本案例中，公司为了避免矛盾而拒绝向小吕发放工资清单的做法不符合政策规定，工资清单是劳动者维护自身合法权益的重要凭证，公司应按规定予以提供。

监察之窗

异地欠薪 全力安“薪”

基本案情

2022年1月，宝山区人力资源和社会保障局执法大队（以下简称“宝山大队”）收到一封外省监察大队出具的委托函，请求调查一起欠薪案件。虽然用工行为发生地不在上海，但宝山大队考虑涉及的总包A公司总部和工程建设B公司经营地址都在宝山区内，为避免事态扩大，确保工人们能安“薪”回家过年，宝山大队快速响应，全力以赴。

在调查中，B公司表示对工人工资金额存疑，宝山大队依托多次召开协调会的形式，协助B公司逐一核实工人工资。同时，依托完善的欠薪约谈机制，督促总包单位自查自纠

管理问题。最终，在春节来临前，工人们顺利拿到了工资，踏上了回家过年之路。

综合点评

宝山区作为全国钢铁产业基地，区内建设领域总包单位众多。对于本区内单位异地工程项目欠薪案件，宝山大队全力化解。异地建设工程欠薪案件的频繁发生，映射出总包单位对此类项目责任意识不足。唯有给总包单位和工程建设单位做好农民工工资支付工作全方位指导，压实企业主体责任，才是确保《保障农民工工资支付条例》各项制度落地见效的根本之策。为此，宝山大队进行专项研究和讨论，以前瞻性和全面性为主要抓手。

在前瞻性上，排查先行。定期对区内欠薪类案件高发总包单位的在建工程项目进行抽查，通过查看在建项目的“三本台账”掌握工资支付情况，提前排查化解欠薪隐患和矛盾，从源头上掐灭欠薪事件的滋生，提前做好早约谈、早介入、早预防。

在全面性上，宣讲随行。对区内建设领域总包单位进行建筑领域条例全面宣讲，要求总包单位各在建工地的项目负责人，分包单位领导、劳资专管员等有关人员悉数到场，着重讲解《保障农民工工资支付条例》和《拖欠农民工工资失信联合惩戒对象名单管理暂行办法》的相关规定，要求项目负责人对农民工工资支付工作狠抓落实。（侯奕清 沈静慧）