

在校生在外兼职 家政人员做服务 承包家属院保洁

# 特殊“劳资”是否属劳动关系?

法官：是否构成劳动关系还要看主体资格

□蔡笑

劳动关系即是指劳动者与用人单位之间，在劳动者提供社会劳动，实现劳动价值的过程中形成的继续性的、相对稳定的社会关系。法律规定，当劳动者与单位之间形成劳动关系时，其劳动权益受到《劳动法》及《劳动合同法》等劳动法律法规的保护。然而，实际工作中，如何认定劳动关系仍然存在一些误区。比如，在校生兼职能否与工作单位形成劳动关系？家政服务者与雇主能否形成劳动关系……为此，海淀法院法官结合具体案例，谈一下职场中那些似“是”而“非”的“劳动关系”。



## 在校生与用人单位能否建立劳动关系

小李是硕士研究生（全日制、在读），读书期间小李一直在某教育培训机构任兼职语文老师。后双方发生纠纷，小李以教育培训机构未与其签订书面劳动合同为由提起劳动仲裁、诉讼，要求教育培训机构支付未签订劳动合同的二倍工资赔偿。但小李主张的“劳动关系”先后均未获仲裁机构及人民法院采信，未签订劳动合同的二倍工资亦未获得支持。

## 法官释法 在校学生在外兼职 双方不属劳动关系

劳动者，即是指在法定就业年龄范围内，具备劳动权利能力和劳动行为能力，能够独立享受劳动权利、履行劳动义务，接受用人单位管理，为用人单位提供劳动，从用人单位处获取劳动报酬的自然人。

众所周知，法律禁止用人单位招用未满16周岁的未成年人，那么是否年满16周岁的公民就必然具有法律上的“劳动者”资格呢？答案是否定的。本案中，小李虽年满16周岁，符合建立劳动关系的年龄条件，但小李在教育培训机构担任语文老师期间同时具有“在校学生”身份，工作活动属于脱产学业外的兼职性质。因此，在校学生在外兼职、为完成学校安排的社会实习、自行从事的社会实践活动等，一般无法被认定为劳动关系。

## 员工退休后被返聘 双方是否劳动关系

老林是某企业技术人员，在年满六十周岁时办理退休手续并开始享受养老保险待遇。此后，

因企业技术改革需要，老林被返聘成为技术总监。此后，老林以企业未向其支付平日延时加班工资、未安排其职工带薪年休假等为由提起劳动仲裁、诉讼，但均因双方不构成劳动关系而未获支持。

## 法官释法 达退休年龄且享社保 双方不成立劳动关系

《劳动合同法》第44条规定，劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的，劳动合同终止。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(三)》第7条明确规定，用人单位与其招用的已经依法享受基本养老保险待遇或领取退休金的人员发生用工争议，向人民法院提起诉讼的，人民法院应当按劳务关系处理。

本案中，老林在办理退休手续并享受养老保险待遇后接受“返聘”。因此，在返聘期间，老林仅能与用人单位建立劳务关系，而老林主张的加班费及职工带薪年休假均是劳动者基于《劳动法》、《劳动合同法》所享有的权益，因此，老林的主张未能得到仲裁机构及法院的支持。此种情况下，建议退休后被返聘人员与用人单位订立书面劳务协议，对劳务报酬的标准、计算方式等问题作出明确约定，以避免维权无据。

## 承包家属院保洁工作 是否能成立劳动关系

刘某经人介绍与某国企后勤部门订立三年期协议。双方约定，刘某个人承包该企业家属院的路面保洁、垃圾清运工作；费用按年计算、每季度预付年度总费用的25%；刘某自行安排工作时间、自行配备车辆、工具，但需按照企业的要求保持家属院的卫生整洁、垃圾清运及时。三年

后，企业未与刘某续签协议。刘某提起劳动仲裁、诉讼，主张双方存在劳动关系并要求企业支付劳动合同到期终止未续签的经济补偿金，但因双方不构成劳动关系未获支持。

## 法官释法 双方达成承揽合同 不能形成劳动关系

依据《劳动合同法》的相关规定，在劳动关系中，用人单位需向劳动者提供劳动保护、劳动条件、职业危害防护，及时足额向劳动者支付劳动报酬；劳动者需遵守用人单位的规章制度接受其人事、考勤管理。而与此相对，在平等主体间的合同关系中，合同双方就彼此间权利义务可以协商、约定，彼此间并不存在管理与被管理的关系。

本案中，双方所签订的协议并未在名称上明确为“劳动合同”或“承包协议”，然而，从双方协议所约定的内容而言，双方确认费用按年计算、刘某自行安排工作时间、自行配备车辆、工具；刘某的主要义务为确保环境整洁、垃圾清运及时。此即，刘某在进行具体的“保洁工作”时完全处于灵活、自主状态，并不受企业管理；企业仅从结果上要求刘某确保整洁。显然双方间的法律关系并非劳动关系，而更接近于《合同法》第15章中规定的承揽合同关系，即承揽人按照定作人的要求，以自己的设备、技术和劳力，完成主要工作，交付工作成果，定作人给付报酬的合同关系。因此，刘某按照《劳动法》、《劳动合同法》的法律规定主张劳动合同到期终止未续签的经济补偿金无法得到法律支持。

## 劳动者提供家政服务 与雇主是否劳动关系

徐阿姨经私人介绍到王家担

任“家政服务员”。双方口头约定，徐阿姨需“工作”六个月，每月12000元，王家提供工作期间的食宿，徐阿姨主要负责产妇及婴儿的起居、饮食，“工作”期间无双休日及法定节假日。六个月后，徐阿姨向王家提出，要求王家支付双休日及法定节假日加班费，但未获法律支持。

## 法官释法 服务对象若是自然人 双方不构成劳动关系

依照《劳动法》《劳动合同法》的相关规定，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、国家机关、事业单位、社会团体可以与个人建立劳动关系。因此，从法律层面上，“自然人”无法成为《劳动法》意义上的“用人单位”。

本案中，徐阿姨提供“劳动”的对象为“王家”即自然人主体，王家并无法成为《劳动法》上的“用人单位”，因此，徐阿姨与王家间并非法律意义上的“劳动关系”，徐阿姨依据《劳动法》《劳动合同法》主张双休日、法定节假日加班费缺乏法律依据、自然无法得到支持。

依据相关法律规定，劳动关系的建立应以下列要素的齐备为要件，即：用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；用人单位依法制定的各项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；劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。如果不满足相应的法律要件，则无法构成法律意义上的“劳动关系”，无法得到劳动法律法规的保护，无法享受劳动法律法规赋予劳动者的诸如带薪年假等法定福利。

(文中人物均为化名)

## 卷帘门无法正常用 消协调解免费维修

随着人们对住宿环境的需求越来越高，许多大城市的人在周末到远郊区居住。延庆县以其优美的环境，清新的空气吸引了许多人到来。消费者姜女士因为平房安装的电动卷帘门无法正常使用投诉到消协，在延庆消协的帮助下，顺利解决了问题。

### 典型案例：

家住北京的消费者姜女士因为被延庆县环境吸引，在延庆租赁了一处平房，周末过来住。为了让家里更安全，姜女士在延庆某商店购买了一款电动卷帘门，没想到在使用过程中卷帘门时好时坏，有时升不起来，有时升到一半就停止了。姜女士担心家中安全，于是多次找商家要求维修，商家总是推托不管。为此，姜女士只能求助消协帮忙解决。

延庆消协在了解到情况后，多次联系商家，在消协的调解下，商家同意免费上门为姜女士修理好，保证能正常使用。消费者姜女士对调解结果表示满意。

### 工商提醒：

延庆工商分局在此提示广大消费者，在购买电动卷帘门时应注意以下几点。

第一，在正规商店购买。由于电动卷帘门关乎家庭财产安全，建议消费者到证照齐全的专卖店购买，确保电动卷帘门有保障。

第二，提前做好功课。电动卷帘门的等级按防破坏时间长短、板材厚度等指标进行分级，比如防盗安全级别分为甲乙丙丁等四级，甲级为最高，依次递减。

第三，现场多次试验。消费者在购买前还应该现场试用，实验电动卷帘门，看升降是否流畅，是否有卡顿现象，再进行购买。

第四，留存购物凭证。消费者在付款之后，要留存加盖商家公章的发票或收据，电动卷帘门在使用中出现问题时，可以及时向商家申请维修。如果消费者遇到消费纠纷无法解决时，可以到就近的工商部门进行维权。

马延景



北京工商延庆分局 协办