

以劳务合同否认劳动关系 这4种情形法律说“不”

现实中，一些用人单位为规避与劳动者之间的劳动关系，减轻其社会责任，竟然采取与劳动者签订劳务合同等方式予以规避。此种情况下，如何认定用工关系不仅要看双方签订的用工合同名称，更要看合同的实质内容，并依据法律规定的劳动关系标准来衡量、判定。至少下面4种情形下的劳务合同关系，法律说“不”！

【情形1】以劳务合同之名掩盖劳动合同之实

2021年11月9日，江春华入职时与屠宰公司签订一份劳务协议。该协议约定江春华担任下货车间操作工，劳务费4800元/月，协议自2021年11月1日始至2022年3月1日止。合同中还特别约定“双方之间系劳务关系，江春华上下班期间发生任何事故伤害与公司无关。”

2022年2月27日，江春华于下班途中因车祸受伤，本人为同等责任。事后，公司不仅拒绝承担江春华因受伤遭受的各项损失，还以江春华无法从事劳务为由提前与其解除用工关系。江春华申请劳动关系仲裁未获得支持，经起诉，法院认定公司与他构成劳动关系。近日，他被认定为工伤。

【评析】

根据原劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》规定，本案双方当事人具备建立劳动关系的主体资格，江春华接受公司管理并从事的由公司支付报酬的劳动。因此，双方之间可以形成劳动关系。

劳务关系与劳动关系的主要区别在于劳动关系存在从属性，该从属性不仅包括组织从属性即劳动者有遵守用人单位制定的规章制度的义务，还包括人格从属性即劳动者受用人单位控制程度较高。

从事实来看，江春华从事何种劳动、运用何种手段劳动、工作内容、工作时间、工作地点等均由公司管理，受公司控制程度较高。另外，公司还要按照约定向江春华支付劳动报酬。由此来看，公司与江春华之间的关系符合劳动关系的特征，应当认定为劳动关系而非劳务关系。在此情况下，法院认定公司与江春华签订的劳务合同属于名实不符，该合同中涉劳务条款因违反法律、法规规定而无效，故江春华的诉请得到支持。

【情形2】先签订劳动合同后改签为劳务合同

任志芳系办理停薪留职手续但未退休的工残人员，原单位每月向其支付工残抚恤金1000元。2019年11月3日，任志芳与一家酒店签订3年期劳动合同，并对其工作岗位、地点、内容等做出明确约定。期间，任志芳上下班均需打卡考勤，酒店则按月向其发放工资。

2020年6月，任志芳自动离职。同年12月28日，任志芳再次入职该酒店，双方签订了为期1年的劳务协议。此后，任志芳仍然上下班打卡考勤，工作岗位、地点、内容等均未变化。

2021年11月24日，任志芳在上班途中发生交通事故，本人承担事故的次要责任。事后，任志芳要求酒店给付工伤待遇，酒店以双方最后一次签订的是劳务合同为由予以拒绝。任志芳经申请仲裁后又起诉，法院最终判决支持其请求。

【评析】

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第三十二条规定“企业停薪留职人员、未达到法定退休年龄的内退人员、下岗待岗人员以及企业经营性停产放长假人员，因与新的用人单位发生用工争议

而提起诉讼的，人民法院应当按劳动关系处理。”

本案中，任志芳于2020年12月29日第二次入职酒店后，其工作岗位、工作地点、内容等均未变化，仍接受酒店的劳动管理，从事酒店安排的有报酬的劳动，双方之间虽然签订的是劳务协议，但双方完全符合法律规定的劳动关系构成要件，应当认定为劳动关系，并按劳动关系处理双方之间的劳动争议。因此，法院依据上述规定作出相应的判决是正确的、合理的。

【情形3】与灵活就业劳动者签订劳务合同

2018年10月25日，曹春玲与一家制衣公司之间签订《劳务合同书》，明确约定曹春玲系灵活就业人员，社会保险自行缴纳，劳动报酬计件，月工资为2730元。此外，该合同还对其工作时间、工作岗位、上下班打卡考勤及如何遵守企业规章制度等作出约定。

2022年3月12日，因社保缴纳问题，曹春玲向公司提出辞职，同时要求公司向自己支付自己已经缴纳的个人社保费用及解除劳动关系经济补偿金。公司则以双方之间系劳务关系为由，予以拒绝。

【评析】

对当事人之间所签订合同性质的认定不能仅凭合同名称确定，当合同名称与双方实际履行内容不一致时，应当根据合同的内容、特征、主要条款所涉法律关系予以认定，即通过合同双方当事人设立的权利义务关系进行全面的理解和准确的判定。

本案中，从曹春玲实际从事的工作及制衣公司对其的考勤管理、工资发放来看，双方之间签订的合同虽名为劳务合同，但内容实质为劳动合同，故应当认定双方之间形成的是劳动关系。既

然是劳动关系，由于用人单位为职工缴纳社会保险是法律规定的强制性义务，曹春玲在公司拒绝为其缴纳社保的情况下提出辞职，公司应当向其给付解除劳动关系经济补偿金。另外，因曹春玲的社保费用由本人缴纳，公司应当向其给付由她本人已经缴纳的相应期间的社保费用。

【情形4】以完成一定工作任务为期限签订劳务协议

2019年7月22日，某建筑公司与李燕签订劳务协议，约定其工作岗位为公司第一建筑工程队临时勤杂工，公司为其缴纳社会保险费用。2021年9月26日，公司向李燕发出书面通知，要求他于9月30日到公司第四工程队报到，如未在规定时间内到岗，视为自愿解除劳动关系。

李燕不同意此次岗位调动，遂向公司发出《解除劳动关系通知书》，要求自2022年10月1日起与公司解除劳动关系，并要求支付经济补偿金。而公司以双方系劳务关系，且李燕系完成一定工作任务的临时工为由予以拒绝。经李燕申请，近日，劳动争议仲裁机构裁决支持了李燕的请求。

【评析】

《劳动合同法实施条例》第二十二条规定：“以完成一定工作任务为期限的劳动合同因任务完成而终止，用人单位应当依照《劳动合同法》第四十七条的规定向劳动者支付经济补偿。”

本案中，李燕与公司签订的劳务协议符合劳动关系特征，双方实际存在的用工关系应为劳动关系。在公司因调岗一事未能与李燕达成一致的情况下，即便是李燕主动提出解除劳动关系，公司亦应依法向其支付经济补偿金。

(本文当事人均为化名)
杨学友 检察官

受理工伤认定公司不知所作认定对公司仍有效

编辑同志：

我在工作时间、工作地点，因为工作原因受到伤害后，向人社局申请了工伤认定，人社局也作出了构成工伤的认定。公司在收到决定书后，以人社局在受理我的申请、审核过程中没有告知其相关信息，使其失去了答辩机会为由，认为决定书对其没有约束力。

请问：公司的说法对吗？

读者：甘霖霖

甘霖霖读者：

公司的说法是错误的。《工伤保险条例》第五条第二款规定：“县以上地方人民政府社会保险行政部门负责本行政区域内的工伤保险工作。”

《工伤保险条例》第十九条规定：“社会保险行政部门受理工伤认定申请后，根据审核需要可以对事故伤害进行调查核实，用人单位、职工、工会组织、医疗机构以及有关部门应当予以协助。职业病诊断和诊断争议的鉴定，依照职业病防治法的有关规定执行。对依法取得职业病诊断证明书或者职业病诊断鉴定书的，社会保险行政部门不再进行调查核实。职工或者其近亲属认为是工伤，用人单位不认为是工伤的，由用人单位承担举证责任。”

《工伤保险条例》第二十条规定：“社会保险行政部门应当自受理工伤认定申请之日起60日内作出工伤认定的决定，并书面通知申请工伤认定的职工或者其近亲属和该职工所在单位。社会保险行政部门对受理的事实清楚、权利义务明确的工伤认定申请，应当在15日内作出工伤认定的决定。作出工伤认定决定需要以司法机关或者有关行政主管部门的结论为依据的，在司法机关或者有关行政主管部门尚未作出结论期间，作出工伤认定决定的时限中止。社会保险行政部门工作人员与工伤认定申请人有利害关系的，应当回避。”

上述规定表明，社会保险行政部门具有工伤认定的主体资格且具有对事故伤害进行调查核实的职权，其应当在规定时间内作出工伤认定的决定，且书面通知职工或其近亲属及职工所在单位，但并没有要求社会保险行政部门在受理工伤认定申请后、审核过程中必须通知职工所在单位。

与之对应，虽然作为本案社会保险行政部门的人社局没有将已经受理你工伤认定申请的情况乃至审核过程告知公司，但并不违反行政程序，只要人社局将工伤认定结论书面通知了公司，公司同样应当受到约束。如果公司不服，可以通过向上级人社局申请行政复议或者向法院提起行政诉讼来救济。

廖春梅 法官

同样因就餐死亡，是否构成工伤为何不一致？

用餐既为员工生理所必需，也是为了完成用人单位工作的需要。然而，在现实生活中，有的员工因就餐而死亡被认定为工伤，有的却不是，这是为什么？以下案例对此作出了分析。

【案例1】

回家吃午饭，遭遇车祸构成工伤

2023年3月9日，因公司没有供应午餐，李女士上午下班后同往常一样驾驶电动车经正常线路回家吃午饭，准备餐后回公司上班。可是，当她途经红绿灯处时，因一名司机驾驶货车闯红灯，导致货车与她相撞并使其当场死亡。经交警部门认定，对方司机负事故的全部责任。而公司以李女士只是回家吃中饭为由，否认其构成工伤。

【点评】

李女士所受伤害属于工伤。《工伤保险条例》第十四条

规定：“职工有下列情形之一的，应当认定为工伤：……（六）在上下班途中，受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的……”本案中，李女士回家的目的虽然只是为了吃饭，但其系在下班后沿正常线路回家途中发生非本人主要责任的交通事故，故其所受伤害完全符合上述工伤构成要件。

【案例2】

外出吃午饭，遭遇车祸构成工伤

因公司没有食堂且离家较远，2023年2月25日，肖女士上午下班后和往常一样去距离公司不到百米的一家餐馆就餐。当她行至餐馆门口时被一辆飞速驶来的摩托车撞倒并经抢救无效死亡。交警部门认定对方司机负全部责任。公司认为，肖女士只是外出吃饭而非回家，不构成工伤。

【点评】

肖女士构成工伤。

《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》第六条规定：“对社会保险行政部门认定下列情形为上下班途中的，人民法院应予支持：……（三）从事属于日常工作生活所需要的活动，且在合理时间和合理路线的上下班途中”。而对“上下班途中”的理解，不应局限于公司和住所，更应考虑员工生活实际。员工下班后外出用餐，既是为了解决人体正常的生理需要，也有利于进行接下来的工作，即属于从事日常工作生活所需。而肖女士准备就餐的地点距离公司不到百米，且对方司机负事故的全部责任，无疑与之吻合。

【案例3】

食堂吃午饭，心源性猝死不能构成工伤

古女士所在公司设有职工食

堂。2023年1月19日中午下班后，她在食堂就餐时突发疾病并紧急送往医院，但仍于2小时死亡，诊断结论为心源性猝死。此后，古女士亲属要求公司给予工伤赔偿，但公司以其不构成工伤为由予以拒绝。

【点评】

古女士不构成工伤。

《工伤保险条例》第十五条规定：“职工有下列情形之一的，视同工伤：（一）在工作时间和工作岗位，突发疾病死亡或者在48小时之内经抢救无效死亡的。”即对突发疾病死亡的工伤构成，必须以“工作时间和工作岗位”为要件之一。

本案中，古女士虽然是在公司用餐，但用餐行为并不属于工作内容，且用餐之时已明显离开工作岗位、不在工作时间，加之死亡原因为与工作无关的心源性猝死，故不符合工伤构成要件。

颜梅生 法官