



确认用工关系 四种情形受《民法典》约束

辽宁省锦州市人民检察院 杨学友

劳动者入职时，大都签有用工协议，但有的用人单位为规避双方之间的劳动关系，要么选择不签订劳动合同，要么与劳动者签订劳务合同。此种情况下，如何认定用工关系？来看看《民法典》如何规定。

约定在先，以约定为准

2019年8月，农民工李某与一家公司签订劳务承揽协议，约定李某为公司提供送餐服务，报酬为送单提成，通过银行转账支付，没有底薪，自带交通工具送餐。李某通过手机登录公司平台App软件接单、取单、送单，如遇晚班，需到公司接受安全教育。2019年11月，李某在送餐途中摔倒致伤后，经仲裁向法院提起诉讼，要求确认其与公司存在劳动关系，最终法院驳回了李某的诉求。



周煜/绘

点评：《民法典》第一千一百九十三条规定：“承揽人在完成工作过程中造成第三人损害或者自己损害的，定作人不承担侵权责任。但是，定作人对定作、指示或者选任有过错的，应当承担相应的责任。”李某作为完全民事行为能力人，与公司签订了劳务承揽协议，由此可以认定双方之间为承揽关系，而非劳动关系。而且，按劳动关系要件衡量，李某自带交通工具工作，报酬根据送餐数量多少确定，在网络平台接单、取单、送单服务，无需到公司办公场所上下班。公司虽对李某等骑手有安全教育、服务态度标准等要求，但并不是严格意义上的企业管理。因此，双方之间不构成劳动关系。

社区雇人，认定劳动关系无障碍

2020年1月，杜某被某社区临时雇佣。双方口头约定：社区工作忙时杜某应随叫随到，属于不定期雇佣。断断续续工作到9月初时，杜某提出订立书面劳动合同要求，居委会认为自己不是劳动法上的用人单位，双方只是临时性雇佣关系，不能订立劳动合同。2020年10月，杜某受社区指派在完成某些工作时，被一流浪狗咬伤。杜某要求社区为其申报工伤，社区却以双方仅是雇佣关系为由拒绝。

点评：《民法典》第一百零一条规定：“居民委员会、村民委员会具有基层群众性自治组织法人资格，可以从事为履行职能所需要的民事活动。”根据《劳