

劳动合同法》第十九条规定，用人单位与劳动者协商一致，可以订立以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

据此，本案中，社区居委会是法律规定的适格用工主体，杜某与居委会虽未签订书面劳动合同，但双方之间的用工关系完全符合劳动关系，属于存在事实劳动关系。

签订合作协议，按“自治原则”确定

2019年4月，刘某与某公司签订直播合作协议，双方约定：刘某在公司做主播，由公司提供场地、直播设备及其他直播便利，期限为2年。协议还约定：双方仅是业务合作关系，并不建立任何劳动关系，刘某不得以任何理由向公司索要劳动关系相关的劳动报酬、社会保险、员工福利等，其收入主要为粉丝打赏。打赏收入由公司先与直播平台结算，扣除押金、税费后再发放。事后，刘某以公司未提供承诺的待遇为由离职，要求公司给付解除劳动合同经济补偿金等，被公司拒绝。

点评：《民法典》第五条规定：“民事主体从事民事活动，应当遵循自愿原则，按照自己的意思设立、变更、终止民事法律关系。”同时，《民法典》第一百四十三条规定，行为人具有相应的民事行为能力、意思表示真实、不违反法律、行政法规的强制性规定，不违背公序良俗的民事法律行为有效。

本案中，刘某选择了与公司签订合作协议，而非劳动合同，就应当受该协议约束，无正当理由的反悔自然不会得到法律支持。况且双方签订的直播合作协议是为了实现共同获益，而且按劳动关系要件衡量，刘某的主要报酬并非直接来自于公司，而是直播平台粉丝的打赏，可见双方并不存在建立劳动关系的合意。

签订劳务合同，看约定更要看实质

2017年4月，农民工沈某到某公司工地从事杂务工作。双方签订的劳务用工协议约定：双方为劳务关系，公司有权随时解除劳务合同并无需承担任何补偿。沈某工资为每月2700元，每月可休息3天。2019年10月，公司提出解除与沈某的劳务关系，并结算了当月工资。沈某提出，两年多来，她未享受过年假，解除劳动关系应给予经济补偿金。公司以双方系劳务关系，根本没有经济补偿金以及年假假一说。

点评：《民法典》第一百五十一条规定：“一方利用对方处于危困状态、缺乏判断能力等情形，致使民事法律行为成立时显失公平的，受损害方有权请求人民法院或者仲裁机构予以撤销。”劳动关系与劳务关系有何区别，作为农民工的沈某并不了解，也无法作出准确判断。其与公司签订的虽是劳务合同，但双方均符合建立劳动关系的主体资格，沈某提供劳动，接受公司的管理，公司按月向沈某发放劳动报酬，双方所签订的劳务协议，并不影响双方实际建立的是劳动关系的真实属性。对完全符合劳动关系却被签订为劳务关系，对沈某来说显失公平。沈某有权要求公司按照劳动关系给予未安排年假的补偿与解除劳动合同的经济补偿金。