

这个话题是由一起特殊的劳动案引发的，向我们提供这个案例的是我市的一位律师，由于各种原因，他不愿在报上披露自己的身份。

上个月，这位律师代理一家公司与一个来自安徽的搬运工打官司。虽然赢了案子，但他并不开心。在他看来，那个搬运工败诉是必然的，因为无论是法律依据还是实际情况，都明摆着不利于对方。这位律师想提醒劳动者，特别是那些低层打工者，一定要从法律层面弄清自己究竟是在为谁干活。

你是法律意义上的劳动者吗？

《法治》专版协办单位
浙江和义观达律师事务所
主要业务:公司、金融证券、民商事、海事海商、房地产、涉外、知识产权、刑事、人力资源、行政等
地址:大闸南路500号来福士大楼19楼
电话:0574-87529222
邮箱:info@hygdllf.com

记者 董小军

搬运工受伤，法院认定其与搬运公司之间不存在劳动关系

张某已50多岁，原籍安徽阜阳，初中文化。10年前，他带家人来到宁波后一直靠打工维持生活。今年春节前，张某经一个老乡介绍，到宁波某批发市场从事搬运工作。该市场的搬运业务由一家名叫达运（化名）的搬运公司经营，该公司又根据区域进行分包，其中承包批发市场第一区域的是陈某。达运公司与陈某签订的承包协议规定，陈某自行招聘搬运工人、自行分配收入费用，同时向搬运公司缴纳一定比例的管理费用。

张某的工作场所就在陈某承包的这个片区内，但他本人从未与达



本版制图 庄豪

运公司有过任何形式的正式接触，也没有与陈某签订过书面协议、约定过具体的工作时间，双方只是在口头说明，完全按照市场情况，有需要时通知王某到市场搬货，没有固定时间，也不对张某作具体的考核要求，搬运报酬则由货主直接向张某支付，陈某从中抽取少量费用。

两个月前的一天，张某在搬运货物时，不慎扭伤了腰，被送往医院治疗。治疗结束后，张某自行到司法鉴定机构进行伤残等级鉴定，被确定为伤残十级。为此，张某要求陈某和达运公司赔偿其损失，争议因此发生。之后，张某申请了劳动仲裁，要求确认自己与达运公司之间存在劳动关系。达运公司提供了承包协议等证据，否定双方之间存在劳动关系。

2016年6月6日 星期一
责任编辑 / 董小军 电话 / 87685118



你是法律意义上的劳动者吗？

劳动部门经调查，裁定张某与达运公司之间不存在劳动关系。张某不服，正式诉之法院。达运公司积极应诉，其代理人就是提供本案案例的这位律师。

法院经审理，确认了本案的以下重要事实：一、被告达运公司与另一被告陈某之间存在承包合同关系，但陈某本人并非达运公司员工；二、原告张某是经人介绍到陈某承包的片区从事搬运工作的，但没有办理过任何入职手续；三、原告张某的具体工作由陈某安排，达运公司不对张某作考勤、工作安排等任何形式的劳动用工管理；四、张某的报酬从搬运费用中直接提取，达运公司没有支付过其工资；五、陈某招聘搬运工人不需要经过达运公司的同意，也不需要汇报搬运工的工作情况。

据此，法院认定，达运公司从未有过与张某建立劳动关系的合意；达运公司也没有对张某进行劳动用工管理，公司已制订的管理制度也不适用张某；在经济分配形式上，达运公司与张某不存在任何关系；达运公司也没有向张某提供过任何的劳动工具。因此，张某与达运公司之间不存在劳动关系，与陈某之间属劳务关系。

在驳回张某诉请的同时，法院又认为，由于达运公司将搬运业务发包给不具备用工资质的陈某，而张某在其手下工作时受伤，依法可向陈某主张人身损害赔偿，达运公

价交换而形成的一种经济关系。

劳动者与用人单位之间形成的劳动关系，是由特殊的劳动法规进行调整的，它特别强调对劳动者权利的保护，有一系列非常明确的规定。譬如在工作中受伤属于工伤，对于治疗的费用、治疗期间的工资、之后产生的可能后果都有强制性的保障。再譬如，如果劳动者进行加班，单位必须支付相应的加班费等等。总之，劳动关系的确立十分有利于确保劳动者的权益。

而劳务关系通过普通的民法规则来调整，相应的劳务合同则受合同法的调整，双方之间自由协商劳务报酬，提供劳务的时间也由双方协商确定。

从事劳动纠纷审判的法官表示，很多案件，表面上都与工作、劳动等有关，但实际上，当事人之间的法律关系并不相同，如果发生争议和纠纷，需要通过不同的法律解决。其中，严格区分劳动关系与劳务关系，分清不同性质的法律关系最为关键。

你究竟是谁？

劳动关系的双方主体是特定的，用通俗的话说就是职工和用人单位，同时这个主体资格要符合法律、法规的规定。其中，劳动力的提供者须具有劳动者资格，用人单位必须具有用工资格。



但劳务关系则不限于单位和自然人之间，还可以是单位之间、自然人之间，并且可能是两个以上的主体。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。根据《劳动法》规定：“在中华人民共和国境内的企业、个体经济组织（统称用人单位）和与之形成劳动关系的劳动者，适用本法”。相关规定对此作了进一步的界定：所谓“个体经济组织”是指一般雇工在七人以下的个体工商户。而“中国境内的企业、个体经济组织在劳动法中被称为用人单位。国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者依照劳动法执行。根据劳动法的这一规定，国家机关、事业组织、社会团体应

当视为用人单位。”

也就是说，在劳动关系中，提供劳动的一方只能是自然人，接受劳动的一方只能是按照法律规定具备用工主体资格的组织，自然人不具备用工主体资格；而劳务关系中，劳务提供者可以是自然人、法人或其他组织，雇主也可以是自然人、法人或其他组织。

如果合同主体双方都是个人或者都是单位的，这种合同是最为典型的劳务合同，不可能是劳动合同。本案中的张某，与没有资质的陈某达成口头协议，通过从事搬运工作，获取劳动报酬，但他们其实都是自然人，陈某并没有登记成立一个单位，更非单位法人代表，因此，他们之间只形成了一种简单的劳务关系。

其实，在现实生活中，类似的纠纷曾多次发生。今年3月底，本报曾报道过一个案例：江东区一保姆在下班回家途中遭遇车祸受伤，她要求雇主以工伤标准进行赔偿，支付其治疗期间的工资和全部医疗费用等。雇主为此非常担心，认为雇用保姆的风险太大。实际上，保姆吴某虽然也是劳动者，但她与雇主张先生之间形成的是一种雇佣关系，而非由劳动合同法所调整的劳动关系，不受劳动法的特殊保护。

为了更好地解决类似纠纷，法院出台了明确的规定：“雇佣家庭保姆、临时帮工、家庭教师等民间雇佣劳动发生的劳务报酬、债务、损害赔偿等纠纷，属于一般民事权益争议，可由人民法院直接受理。”民事庭法官解释说，一般的劳动争议需要先进行劳动仲裁，而因雇佣劳动引发的劳务报酬等纠纷，可以直接向法院起诉，这从一个侧面证明了劳务关系、雇佣关系与劳动关系的不同。

管理与被管理：一个特殊的身份要素

在张某为原告的这起劳动争议中，除陈某外，还有一个被告，即达运公司。应该说，这是一个正规的单位，是符合劳动法意义上的用人单位定义的，但为何法院最后认定它与张某之间也不存在劳动关系呢？民事庭法官解释说，这与确定劳动关系的另外一个要素，即劳动关系的当事人之间是否存在管理与被管理的隶属关系有直接关系。

在正常的劳动关系中，劳动者除提供劳动外，还要接受用人单位的管理、服从其安排、遵守其规章制度。也就是说，劳动关系的当事人之间存在特殊的身份关系，即劳动者是用人单位的其中一个成员。在张某那个案件中，法院经过调查确认，“达运公司从未有过与张某建立劳动关系的合意；达运公司也没有对张某进行劳动用工管理，公司已制订的管理制度也不适用张某；在经济分配形式上，达运公司与张某不存在任何关系；达运公司也没有向张某提供过任何的劳动工具。”这些都清楚地证明，他们之间不存在劳动关系。

而劳务关系属普通民事关系，双方只存在财产关系，双方当事人之间无特殊身份关系，一方并非另一单位的成员，双方当事人之间不存在管理与被管理的隶属关系。

件：一个来自江西的打工者，到鄞州区一家企业上班第二天就出了事故，造成身体伤残。可以说，这个打工者几乎没有给企业创造过什么收益，但由于双方之前已签订明确的劳动关系，没来得及为其办理劳动保险的企业只能支付十几万元的赔偿。为此，在法院审理此案时，企业主在法庭上一个劲地感叹自己运气不好。

张律师表示，建立劳动合同是法律规定，与运气好坏没有任何关系。劳动者上班第二天就发生事故确实属于偶然，但要避免和减少类似事故，惟有下决心建立严格的生产管理制度，而不是靠侥幸。

因此，虽然都是打工，但是否与被服务者存在劳动关系，最后的待遇会有很大的不同。打工者应在法律的旗帜下争取最大利益。

相关链接

劳动合同强调 劳务提供者的法律义务

劳动关系适用的是劳动法，这是特殊的专门法律，而劳务关系只能适用普通民法。可想而知，特殊法律规定的內容一定特别详细，而普通法律是要照顾全体适用者的，因此，会相对宽泛。

劳务合同的着眼点不同于劳动合同，它强调劳务提供者的法律义务，如必须在双方约定的期限内提供劳务或者成果。除非双方另有约定，否则劳务提供者可以自行安排提供劳务的时间。至于是否在法定节假日提供劳务，每天提供多少时间的劳务等问题，双方可以自行约定；双方没有约定的，再根据《合同法》的相关规定处理。根据劳务合同，即使每天提供劳务的时间超过了八小时，或者每周超过四十小时，或者在法定节假日期间提供劳务的，劳务的提供者也不得据此要求额外的报酬。劳务报酬的数量，由双方直接在劳动合同中约定，不因劳务提供的具体时间而改变。发生劳务争议时，任何一方均可直接向法院起诉解决。

《法治》专版由
国浩律师事务所协办
主要业务:公司、合同、海事海商、保险、知识产权
地址: 高新区星海南路100号
华商大厦20层 电话: 87360126
主任: 李道峰
合伙人: 史金佩、严宁荣、胡广永

乘厂车在非站点下车受伤，能否要求单位赔偿？

【问题】

三个月前，北仑某公司职工田某，搭乘接送职工上下班的厂车回家，在经过一家超市时，田某要求下车，司机答应后在路边停车打开车门。但田某刚下车，便被刘某驾驶的助动车撞倒在地。经交警部门认定，厂车司机违规停车上下载客，负事故主要责任；刘某车速较快、未注意周围环境，负次要责任。为此，田某要求公司赔偿不足的医疗费用、误工费、护理工资等，但遭到拒绝。公司认为，事故是因田某本人要求厂车司机违章停车引发的，应由田某自己负责。田某问：公司的说法是否符合法律规定？

【说法】

根据《道路交通安全法实施条例》的规定，“在设有禁停标志、标线的路段，在机动车道与非机动车道、人行道之间设有隔离设施的路段以及人行横道、施工地段，不得停车。”本案中的厂车司机虽然是根据田某的要求违章停车，但作为驾驶员，对车门的开合以及上下乘客的时机有着完全的掌控权利，能够自主决

定是否接受乘车人的要求。但他明知是在禁停地点，仍然停车，属于未尽到自己的职责。因此，事故责任不能推给田某，况且，交警部门也认定事故责任在于厂车司机和刘某，并未将田某作为事故责任的承担者。

另一方面，厂方必须为司机的行为“买单”。《民法通则》第四十三条规定：“企业法人对它的法定代表人和其他工作人员的经营活动，承担民事责任。”《侵权责任法》第三十四条也指出：“用人单位的工作人员因执行工作任务造成他人损害的，由用人单位承担侵权责任。”最高人民法院相关司法解释则规定：“法人或者其他组织的法定代表人、负责人以及工作人员，在执行职务中致人损害的，依照民法通则的规定，由该法人或者其他组织承担民事责任。上述人员实施与职务无关的行为致人损害的，应当由行为人承担赔偿责任。”本案中，厂车司机根据厂方的安排、授权或者指示从事驾驶，其让田某下车的行为是在履行职务，这决定了这起事故虽然与厂车司机有密切相关，但公司却无法推卸赔偿责任。

（春梅）

