



## 在家中用自有办公设备为公司工作,能否认定与公司建立劳动关系?

### 【经典案例】

某公司系一家涉外婚姻网站在中国的代理商,定期会在网上发布一定的征婚信息,国外有意向的人士会向发布征婚信息的人员发送来信和邀请,这些来信和邀请均由朱某进行翻译,网站会根据翻译的次数以及方式计算信用点,公司即按信用点的数量乘以单价与朱某进行结算。朱某的此项工作自2011年9月开始,均在家利用自有办公设备完成,公司未与其签订任何书面协议,不对其进行考勤,也不对其按照规章制度管理。2017年1月,双方终止合作。

2017年3月份,朱某申请仲裁,要求1、确认2011年9月至2017年1月之间,双方之间存在劳动关系;2、支付2016年1月至2017年1月期间未签劳动合同的二倍工资差额132000元;3、支付违法解除劳动合同赔偿金15400元。仲裁裁决确认朱某与公司之间存在劳动关系。公司不服,向法院提起诉讼。

### 【争议焦点 & 裁决结果】

本案争议焦点为:在家中用自有办公设备为公司工作,能否认定与公司建立劳动关系?

仲裁委认为,双方之间的法律关系符合劳动关系中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,且提供的劳动是用人单位业务的组成部分的特征,应认定双方之间建立的为劳动关系。

法院经审理认为,朱某将信件翻译或回复,公司按月根据信用点与朱某结算;公司不对其进行考勤管理、朱某不受公司规章制度制约。结合朱某提交其与公司法定代表人胡某的微信聊天记录内容,不足以证明朱某与公司存在劳动关系,因此,驳回朱某主张与公司在2011年9月至2017年1月期间存在劳动关系的请求。

### 【律师说法】

对于此类一方是单位、一方是自然人的经济合作模式,不能先入为主的认为就是劳动关系,而必须从实质中分析双方真正的关系。即根据《关于确立劳动关系有关事项的通知》中规定,同时具备以下三个实质要件才可以判定其构成劳动关系:(一)用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格;(二)用人单位依法制定的各项劳动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;(三)劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。

劳动关系是指用人单位招用劳动者为其成员,劳动者在用人单位的管理、指挥与监督下提供有报酬的劳动而产生的权利义务。因此判断双方是否存在劳动关系以实质要件为主,形式要件为辅。如若劳动者从事的劳动具有临时性、短期性的特征,又不受用人单位管理的,劳动报酬的支付也不具有固定性的特征的,不宜将其认定为构成劳动关系。

于本案中,原告根据被告方翻译的信件数量乘以约定的单价按件计算翻译费用,被告在家利用自有设备自由办公,无需遵守原告方的规章制度,原告也并未对其实施考勤管理,双方之间仅约定了提成,对于工作时间、休息休假等条件均没有提及,其实质是一种纯粹的利益分成,没有管理与被管理的隶属关系,因此根据上述要件判断,双方并不构成劳动关系。

文章来源:中国法院网 内容有删改



官方微信

每日为你提供有价值的人力资源信息!  
Hotline:400-699-7800 www.blueseahr.com