

## 裁判要旨

多个经营单位合作经营导致用工主体混淆，不应简单从劳动者的工资发放情况来判断用工主体，需从劳动者的受聘经过、入职时间、日常管理等方面综合认定，重点是劳动者与经营单位之间存在用工合意。

## 案情

某商贸公司三分店（以下简称超市）设立于2013年6月26日，经营预包装食品、散装食品等业务。2013年11月5日，超市招聘周某到其百货部任促销员，负责碟片销售。同日，超市向周某收取200元服装费，并发放绣有“购物中心连锁”字样的工作服、工号为XXXX的工作牌、员工守则、公司誓词和工具箱钥匙。2015年，李某在超市设睡衣区，由超市的收银台统一收取销售款，超市扣除销售款的20%后将余款转给李某。此后，周某被调至睡衣区销售睡衣，其工资由李某转入周某的银行卡。2018年12月12日，超市下发《活动安排通知》，该通知载明：“各位员工，店庆员工活动及上班时间安排如下……”2018年12月14日，周某在参加前述活动时受伤。2019年3月，超市与李某签订《超市联营协议书》约定，李某在超市的百货用品区设睡衣、内衣系列专柜，期限为2018年6月26日至2019年6月28日，专柜区由超市负责管理，李某每月支付管理费200元，李某派服务人员常驻并负责支付工资。2019年3月20日，周某申请仲裁，请求裁决其与超市在2013年11月5日至2018年12月14日期间存在事实劳动关系。2019年4月15日，赤水市劳动人事争议仲裁委员会作出仲裁裁决，确认周某与超市在2013年11月5日至2018年12月14日期间存在事实劳动关系。超市不服裁决，向贵州省赤水市人民法院提起诉讼，请求判决周某与超市在2013年11月5日至2018年12月14日期间不存在劳动关系。

## 裁判

贵州省赤水市人民法院经审理认为，周某在超市设立不久便被招聘到超市从事促销工作，后又调至李某经营的睡衣区销售睡衣，李某是周某入职超市两年后才在超市经营睡衣，虽周某的工资系李某发放，但周某的工资等待遇不是与李某协商的，而是与超市商定的，且周某还参加了超市员工才能参加的店庆活动。故，从周某受聘的经过以及超市收取工装费、发放工装和工作牌、协商工资、安排周某参加员工活动等行为综合判断，能够认定周某与超市在2013年11月5日至2018年12月14日期间存在事实劳动关系。法院最终判决，周某与超市在2013年11月5日至2018年12月14日期间存在事实劳动关系。

超市不服一审判决，提起上诉。贵州省遵义市中级人民法院经审理后判决驳回上诉，维持原判。

## 评析

我国法律对于劳动关系认定没有明确规定，司法实践通常从劳动者为谁提供劳动、由谁支付报酬、接受谁的管理这三个方面综合判断。实际生活中，多个经营单位利用各自优势合作经营，不与劳动者签订书面合同，劳动者在合作经营项目中劳动并遵守各个经营单位的规章制度，各个经营单位均因劳动者劳动而获益，从表象上往往难以判断用工主体。当劳动者的合法权益遭受侵害时，实际用

人单位极有可能以合作经营为由将自身应承担的责任转移给无赔偿能力的其他经营单位。对由此引发的纠纷，需从劳动者的受聘经过、入职时间、日常管理等方面综合认定用工主体。

1. 从劳动者与用人单位之间的用工合意方面判断。劳动合同是劳动者与用人单位之间建立劳动关系的意思表示，即劳动者与用人单位之间建立劳动关系的合意。劳动合同法第三条明确规定，建立劳动关系必须遵循自愿原则。自愿就是指订立劳动合同完全是出于劳动者和用人单位双方的真实意志，是双方协商一致达成的，任何一方不得将自己的意志加给另一方。劳动合同中关于工作内容、工作条件、工作地点、劳动报酬等内容均是劳动者与用人单位自愿协商的结果。因此，劳动者与用人单位存在劳动关系的前提是用工合意，不论劳动者与用人单位是否签订书面劳动合同。

2. 从劳动者的入职时间方面判断。用人单位聘用劳动者后，双方之间便存在劳动关系。当用人单位聘用劳动者后，再与其他经营单位合作经营时，用人单位安排劳动者到合作经营涉及的岗位工作，此时劳动者依旧是按照用人单位的安排工作，用人单位仍然因劳动者劳动而获益，故双方之间的劳动关系仍在延续。除非劳动者明确向用人单位提出辞呈，并由其他经营单位明确聘用，否则劳动者与其他经营单位之间不存在劳动关系。

3. 从劳动者日常管理情况方面判断。劳动者被用人单位聘用后，遵守用人单位的规章制度，对外是以用人单位员工的身份工作。用人单位对劳动者的管理性和支配性，是劳动关系的基本特征。用人单位的各项规章制度中，考勤、奖惩制度是约束本单位劳动者最关键的制度，也是判断劳动者受谁管理、支配的关键。用人单位与其他经营单位合作经营，劳动者遵守各个单位的规章制度，如劳动者仍遵守用人单位的考勤、奖惩制度，用人单位与劳动者之间的劳动关系仍处于存续期间。同时，如劳动者在合作经营所涉岗位工作的同时，仍在用人单位的其他岗位上协助工作，也应认定劳动者仍受用人单位管理、支配。

本案中，法院查明超市让他人支付工资的目的是为了掩盖用工的事实，法院最终确认周某与超市存在事实劳动关系，有效地维护了周某的合法权益。