

# 用工模式的选择是如何区分劳动关系的和劳务关系事项，来决定是否缴纳社会保险

## 【第一、法律主体主体事项】

劳动关系是用人单位招用劳动者为其成员，劳动者在用人单位管理、指挥、监督下提供有报酬的劳动而产生的权利义务关系。其内涵特点为从属、有偿、继续、社会性。

劳动关系的主体特定为劳动者与用人单位，并要求具备法律、法规规定的主体资格。因此劳动关系的主体只能一方是法人或组织，即用人单位，另一方则必须是劳动者个人。不能同时都是自然人，也不能同时都是法人或组织。

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，劳务关系的主体双方当事人可以同时都是法人、组织、自然人，也可以是自然人与法人、组织。

劳务关系是指平等民事主体之间一方向另一方提供劳务，另一方接受劳务并按照约定支付报酬而建立的一种民事权利义务关系。

## 【第二，如何确定是否属于劳动关系】

根据原劳动保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部〔2005〕12号），提出了认定劳动关系应当具备的四项要件：

一是当事人双方主体资格合法，即一方必须是依法成立的用人单位，另一方应当是符合法定最低就业年龄的个人；

二是用人单位各项规章制度适用于劳动者，包括工资报酬、劳动纪律、奖惩规则等；

三是劳动者接受用人单位管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动，也就是说劳动者为了获取报酬，在用人单位的指挥和监督下从事劳动（是否有隶属关系是劳动关系最重要的认定标准）；

四是劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。

## 【第三、如果没签劳动合同，可以提供哪些材料证明和单位之间存在劳动关系？】

认定双方存在劳动关系时，工资支付凭证或记录（职工工资发放花名册）、缴纳各项社会保险费的记录；用人单位向劳动者发放的“工作证”、“服务证”等能够证明身份的证件；劳动者填写的用人单位招工招聘“登记表”、“报名表”等招用记录；考勤记录；其他劳动者的证言等，均可作为参照凭证。

## 【第四、在法律适用、争议解决等方面，劳动关系和劳务关系有什么不同？】

劳动关系主要受《劳动法》《劳动合同法》等劳动法律法规的调整。劳动者享有诸多权益，如最低工资保障、加班工资、带薪年假等。一旦发生劳动争议、举报投诉事项，可以通过劳动仲裁、劳动监察等特定的程序来解决。

而劳务关系主要依据《民法典》等民事法律规范，双方的权利义务更多地取决于双方的约定。发生纠纷时，通常可以经双方当事人协商解决，也可以直接向法院提起民事诉讼。

## 【第五、使用劳务关系人员的注意事项】

一是，签订协议劳务关系避免出现“员工”、“加班费”、“遵守员工手册”等体现制度的管理与被管理关系。

二是，日常管理中避免出现“考勤”、“休假”、“违纪”、“绩效”、“奖惩”等体现人事管理关系。

三是，支付劳务报酬中避免按月支付奖金、津贴、补贴，而是应根据工作量或根据工作结果结算劳务报酬即可。

## 【第六、案例分享】

2023年2月，陈某到某食品公司的包装车间工作。2023年3月，该公司与车间全体人员（含陈某）签订车间承包协议。承包协议约定，陈某等要遵守公司的各项安全制度、本协议视为公司与该车间全体人员签订的集体劳动合同。该食品公司于2023年3月、4月、5月分别向陈某支付报酬。2023年6月，陈某因工作原因受伤，向某劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，请求确认其与该食品公司存在劳动关系，劳动人事争议仲裁委员会予以支持。该食品公司不服，诉至人民法院，请求确认其与陈某之间不存在劳动关系。

审理法院认为：陈某具备劳动者主体资格，某食品公司具备用工主体资格。陈某自2023年2月至6月一直在该食品公司的生产线工作，所从事的工作是公司业务的组成部分，按月领取劳动报酬。双方签订的承包协议载明该协议视为食品公司与陈某等人签订的集体劳动合同，陈某需遵守公司各项安全制度等约定亦证实该食品公司的相关规章制度适用于陈某，陈某接受公司的劳动管理。审理法院判令陈某与该食品公司之间存在劳动关系。

**【法务忠告】：**

选择什么样的用工模式，其用人单位承担的法律风险及后果不一样，故需要充分理解各种用工模式，做出合适企业阶段性发展的需求。

法务部负责人：徐新利 联系电话：15618989006

如您有咨询的需要，您也可以扫描下方二维码添加



以上版权所有，违者必究