



被派至境外的劳动者劳动关系认定标准

北京市第一中级人民法院（2018）京01民终2264号民事判决书 | 确认劳动关系



案情摘要

本案為勞動者董某與中國海外工程有限責任公司（中海外公司）的勞動爭議。董某被派往巴布亞新幾內亞工作期間受傷，但中海外公司主張其為子公司員工，否認存在勞動關係。法院最終判決董某與中海外公司存在勞動關係，認定中海外公司應承擔用人單位責任。



爭議焦點與裁判要旨 (1/5)

- 1 境外子公司不具備直接招用中國勞工的資格。
- 2 應考察招工主體、工程承包主體及公司關聯性。
- 3 《對外承包工程管理條例》規定用人單位義務。



爭議焦點與裁判要旨 (4/5)

- 4 已簽訂的勞動合同不能對抗法律規定。
- 5 中國企業不得將用人單位義務轉嫁給境外子公司。



法學見解與實務啟示

- 1 本案釐清了中國企業外派勞工至境外子公司工作時，勞動關係的認定標準。
- 2 法院強調，即使勞工與境外子公司簽訂了勞動合同，若該子公司不具備在中國境內直接招工的資格，則該合同不影響勞工與中國母公司之間勞動關係的認定。
- 3 法院著重考察實際招工主體、工程承包主體以及公司間的關聯性，並依據《對外承包工程管理條例》等法規，認定中國母公司應承擔用人單位的責任，不得將此義務轉嫁給境外子公司。
- 4 此判決對於規範中國企業的境外用工行為，保障外派勞工的權益具有重要意義。
- 5 實務上，企業應注意規範招工流程，明確勞動合同主體，並確保外派勞工享有法律規定的各項權益，避免類似爭議的發生。

YanYu 保險判決知識庫

讓保險判決看得見、用得上