



不具备用工主体资格的自然人所雇佣的

北京市第三中级人民法院（2018）京03民终9184号民事判决书



案情摘要

本案為歐申國際公司與劉某的勞動爭議案件。劉某受僱於不具備用工主體資格的聶某，在歐申國際公司發包的展台拆卸工作中受傷，後申請仲裁確認與歐申國際公司存在勞動關係。二審法院最終判決歐申國際公司與劉某不存在勞動關係。



爭議焦點與裁判要旨 (1/5)

- 1 不具備用工主體資格的自然人所僱用人員，與發包人不存在勞動關係。
- 2 《勞動和社會保障部關於確立勞動關係有關事項的通知》第四條適用於特定主體（建築施工、礦山企業）。
- 3 工傷保險責任的承擔，不等同於勞動關係的認定。



爭議焦點與裁判要旨 (4/5)

- 4 判斷勞動關係應從實質判斷，包括主體資格、規章制度適用、管理、勞動組成、報酬等。
- 5 實際施工人與發包人之間不存在勞動關係（《全國民事審判工作會議紀要》第六十二條）。



法學見解與實務啟示

- 1 本案釐清了在工程發包、轉包情況下，實際從事勞動的人員與發包方之間的法律關係。
- 2 法院認為，判斷是否存在勞動關係，不能僅依賴於《勞動和社會保障部關於確立勞動關係有關事項的通知》第四條，該條主要針對建築施工、礦山企業，且其規定的用工主體責任實際上指的是工傷保險責任的承擔，並不等同於勞動關係的認定。
- 3 更重要的是，應從勞動關係的本質特徵出發，考察雙方是否具備法律規定的主體資格、用人單位制定的規章制度是否適用於勞動者、勞動者是否接受用人單位的管理、勞動者提供的勞動是否是用人單位業務的組成部分、以及勞動者是否從事用人單位安排的有報酬的勞動等因素。
- 4 本案強調了實質重於形式的判斷原則，避免了僅因發包關係而輕易認定勞動關係，有助於規範發包行為，同時也提醒勞動者應注意確認其真正的僱用關係，以便更好地維護自身權益。
- 5 對於保險實務而言，本案明確了工傷保險責任的承擔主體，發包單位可能需要承擔工傷保險責任，但並不意味著與實際勞動者存在勞動關係，這有助於保險公司在處理相關理賠案件時，更準確地判斷責任歸屬。

YanYu 保險判決知識庫

讓保險判決看得見、用得上