

## 陈某诉广州某某船务公司船员劳动争议案

### ——船舶挂靠经营时船员与被挂靠公司劳动关系的认定

**关键词：**民事 劳动争议 船舶挂靠经营 船员 劳动关系 劳动合同 事实劳动关系 举证责任

#### 基本案情

原告陈某诉称：陈某于2020年3月经赵某聘用于“某288轮”任职轮机长兼厨师。提供劳务期间，陈某工作范围扩大，节假日加班无加班费。2020年10月27日，陈某作业时扭伤腰部，无法正常从事劳务，后赵某与之争执并将其开除。赵某经营的“某288轮”在广州某某船务公司名下挂靠经营，陈某与该船务公司之间成立事实劳动关系，广州某某船务公司应当依法承担用人单位的责任。赵某挂靠经营的行为属违法行为，其与广州某某船务公司签订的船舶挂靠协议对陈某不产生效力。故请求判令陈某与广州某某船务公司成立劳动关系，广州某某船务公司支付未签订书面劳动合同的赔偿、加班费、违约解除劳动合同补偿金等。

广州某某船务公司辩称：陈某提供劳务的船舶系挂靠经营，广州某某船务公司与陈某之间既无劳动合同关系，也无劳务合同关系。

第三人赵某述称：陈某与广州某某船务公司之间不存在劳动关系，陈某与赵某成立劳务合同关系，赵某已足额向陈某支付了劳务报酬。

法院经审理查明：“某288”轮实际所有人为赵某。登记的船舶经营人为广州某某船务公司，登记的船舶共有情况为：广州某某船务公司占51%股份，赵某占49%股份。双方于2019年1月1日约定赵某将该船挂靠于广州某某船务公司名下经营。2020年3月，经中介介绍，赵某聘请持有海员证的陈某上船提供劳务，工作岗位是轮机员兼厨师，每月工资8000元。同年3月7日，陈某登上“某288”轮提供劳务。陈某在船期间根据赵某安排提供相应劳务，每月劳务报酬由

赵某支付。2020年11月4日，陈某以其腰部有伤等为由申请离船。赵某与陈某进行劳务报酬结算并为陈某办理离职手续，在其船员服务簿上加盖了广州某某船务公司名下的船章和广州某某船务公司船员服务部签证章。前述两个印章均未备案，系赵某为便于经营和管理船舶自行制作。

2020年11月23日，陈某以广州某某船务公司为被申请人，向广州市黄埔区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。该仲裁委员会于11月24日以案件属于海事法院管辖出具不予受理通知书。陈某遂提起本案诉讼。

广州海事法院于2021年3月19日作出（2021）粤72民初55号民事判决：一、驳回陈某的全部诉讼请求；二、本案受理费5元，由陈某负担。宣判后，双方均未提起上诉，该判决现已生效。

## 裁判理由

法院生效裁判认为，关于船舶挂靠经营时船员是否与被挂靠公司成立劳动关系，首先，根据《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉的解释》第九十一条规定，陈某应当对其与广州某某船务公司成立劳动关系的基本事实承担举证证明责任。陈某与广州某某船务公司之间并无书面劳动合同，故重点审查是否成立事实劳动关系。陈某与广州某某船务公司是否成立事实劳动关系，关键在于是否符合《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》关于劳动关系成立的认定标准。陈某船员服务簿上虽然加盖了载明广州某某船务公司名称的船章和船员服务部签证章，但是该签证章只是基于经营和管理涉案船舶之便，由赵某私自刻制加盖，而非由广州某某船务公司使用所备案的签证章加盖，该服务簿无法成为可以证明事实劳动关系的文件材料。同时，陈某系经中介机构介绍与赵某取得联系。双方商定从事劳务工作的岗位及报酬、在船期间陈某根据赵某的安排提供相关劳务、陈某所得的劳务报酬由赵某支付、劳务报酬的调整亦由赵某作出。而赵某并非广州某某船务公司的员工，其将“某288”轮挂靠在广州某某船务公司名下经营，系“某288”轮的实际经营人和管理人。因此，受赵某管理的陈某并非广州某某船务公司的员工，与广州某某船务公司不存在管理上的从属关系，从事的劳务并非广州某某船务公司业务的直接组成部分，获取报酬与广州某某船务公司无关。通过上述事实

，陈某与广州某某船务公司之间不符合事实劳动关系的基本法律特征，不宜认定两者之间成立事实劳动关系，而应认定陈某与赵某形成了平等主体之间的劳务合同关系。

其次，虽然赵某将“某288”轮挂靠在广州某某船务公司名下经营的挂靠行为违反相关规范性文件，属于违法行为，会对正常的运营秩序产生一定不良影响，但是，无论从立法精神还是社会效果来看，对挂靠现象的整治，属于行政管理层面的问题。认定陈某与广州某某船务公司之间是否形成劳动关系，属于劳动争议。两者即使因挂靠事实发生关联，但是权利义务边界仍应保持清晰明确，仅仅因为挂靠行为违反行政管理规定并不足以认定与赵某成立劳务合同关系的陈某与作为被挂靠人的广州某某船务公司成立劳动关系。

## 裁判要旨

挂靠行为违法不能成为船员与被挂靠公司劳动合同关系成立的依据。在船员与被挂靠公司不存在劳动合同的情况下，需判断双方是否成立事实劳动关系。事实劳动关系的成立，可以通过事实劳动关系存在的相关凭证、用人单位与劳动者之间的从属关系、劳动者从事劳动的性质以及劳动报酬领取等多个层面进行认定。一是证明事实劳动关系存在的相关凭证包括招工登记表、报名表、工资单、社保记录、考勤表、工作证、服务证等。在挂靠经营中，若劳动者的上述凭证由被挂靠公司发放，可认定其与被挂靠公司具有事实劳动关系。案涉船员服务簿上加盖的被挂靠公司名下船章和船员服务部签章系船舶实际经营人私自刻制加盖的，不能成为可以证明事实劳动关系的文件材料。二是判断用人单位与劳动者之间是否存在管理上的从属关系。船员与船舶实际经营人双方商定从事劳务工作的岗位及报酬、在船期间船员根据船舶实际经营人的安排提供相关劳务、船员所得的劳务报酬由船舶实际经营人支付、劳务报酬的调整亦由船舶实际经营人作出，且船舶实际经营人并非被挂靠公司的员工的，应当认定船员并非被挂靠公司的员工，与被挂靠公司不存在管理上的从属关系。三是确定劳动者从事劳动的性质，是否为用人单位安排并属于用人单位业务组成部分，以及劳动者劳动报酬领取情况，是否根据用人单位的工资分配原则领取劳动报酬。船员从事的劳务并非被挂靠公司业务的直接组成部分，获取报酬与被挂靠公司无关的，不宜认定两者之间成立事实劳动关系。

## 关联索引

《中华人民共和国劳动法》第2条

《中华人民共和国劳动合同法》第10条

《中华人民共和国民事诉讼法》第67条（本案适用的是2017年7月1日施行的《中华人民共和国民事诉讼法》第64条）

《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉的解释》第90条、第91条（本案适用的是2021年1月1日施行的《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉的解释》第90条、第91条）

《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》第1条、第2条

一审：广州海事法院（2021）粤72民初55号民事判决（2021年3月19日）