

# 多重劳动关系认定 及其权利义务适用

特约主持人：上海市劳动人事争议仲裁院 周国良

本期嘉宾：浙江大学光华法学院 许建宇

北京市第二中级人民法院 朱涛

## 「案情简介」

李某于2012年2月4日申请仲裁，要求某食品公司支付应订未订书面劳动合同的二倍工资，缴纳社会保险费，支付加班工资等。

某食品公司辩称，李某系公司经营所在地的某工业园区管理委员会聘用，任小区门卫，承担整个园区的进出登记、指引、文件快递收发工作。由于该园区内仅有四家用人单位，且没有聘请专门的物业管理公司，因此，园区管理委员会与四家单位约定，聘用李某为园区门卫，园区提供门卫房一间，作为李某宿舍及工作场所，门卫管理费用为每月2800元，由园区内四家单位共同承担，即一家单位承担700元。同时还约定，门卫由四家单位轮值管理，每家单位管理一个年度，轮值管理期间其他三家单位将所承担的费用交给轮值管理方，由轮值管理方汇总后向李某支付。

该食品公司提供了以下材料：1、工业园区管理委员会盖章的《关于某工业园区管理委员会聘用小区门卫的通知》，载有“为保证本工业园区的正常运营，本委员会自即日起决定聘请李某担任本工业区门卫，职责为本园区单位收到文件及快递、进出登记等事宜……该门卫每月管理费为2800元，由本园区单位共同承担”。2、工业园区管理委员会、食品公司及其他三家单位盖章的《关于某工业园区管理委员会的管理》规定，载有“根据园区各公司约定，园区由小区内四个单位轮值管理，负责小区门卫室、配电房等事务”。3、工业园区管理委员会盖章的《园区交接确认书》，载有“经商议，2011年1月1日起至2011年12月31日，由某食品公司管理”。

该食品公司另确认，2011年1月1日至2011年12月31日期间，该公司根据相关约定承担门卫的管理职责，但相关工作仅为汇总四家单位支付的管理费后向李某支付，且自2012年1月1日起相关管理工作已经移交给某贸易公司。

仲裁庭经查，该食品公司所称属实，但未查有园区管理委员会依法设立登记的材料。



**主持人：**这是一个劳动关系确认的案件。由于劳动关系是确立劳动权利义务的前提，因此，用人单位和劳动者之间是否具有劳动关系越来越成为劳动争议处理的热点和难点。那么，确认劳动关系有什么标准呢？

**许建宇：**从劳动法的角度而言，判断一个人是否具有劳动者身份，无疑应以其是否存在劳动关系作为最基本的前提和依据。在确定当事人具有劳动者身份的前提下，依据通说，“从属性”标准是区分劳动关系与相邻社会关系的主要标志。特别是当劳动关系与别的社会关系互相交叉或者当劳动关系被其他社会关系所遮蔽时，“从属性”理论的运用就显得尤为重要。此处所谓“从属性”，既包括人格从属性和组织从属性，也包括经济从属性。“从属性”标准的要义在于：劳动者应接受用人单位的用人管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动，用人单位与劳动者之间须形成指挥、命令与服从的关系。目前，从属性理论已为我国劳动保障实务所采纳。例如，2005年5月25日，原劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发〔2005〕12号）第一条规定：“用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同，但同时具备下列情形的，劳动关系成立。（一）用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；（二）用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动；（三）劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。”不难看出，上述第（二）、（三）项规定，实质上就是劳动关系从属性标准的基本要求。

**朱涛：**应从劳动关系和雇佣关系的区别点予以分析。劳动关系虽根源于雇佣关系，且二者均以劳务为标的，但劳动关系区别于雇佣关系的特殊性在于劳

动者较高度上的从属性，包括劳动者人身的从属性和经济的从属性。人身从属性是指劳动者在劳动过程中处于服从使用者支配的地位，劳动时间、地点、内容等由用人单位决定，即用工主体与劳动者之间存在一定程度上的管理与被管理性质的行政隶属关系；经济的从属性是指劳动者的经济社会地位以及签订契约时契约内容的被决定性等。原劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》的相关判断标准正是劳动关系依附性的细化。

**主持人：**本案中，各方形成了复杂的权利义务关系（见图）。李某持续性地提供劳动并获得报酬，且受到包括某食品公司在内的四家单位及工业园区管理委员会一定程度的约束和管理。从业务内容看，李某承担的事宜为园区门卫工作，且同时为四家单位提供相关服务。从报酬支付看，李某的报酬由食品公司支付，但该报酬同时来自于四家单位。从管理主体看，李某在2011年期间接受食品公司管理，但系根据相关协议所承担的轮值管理，且2012年已改由某贸易公司承担。能否认定李某与工业园区管理委员会存在劳动关系？

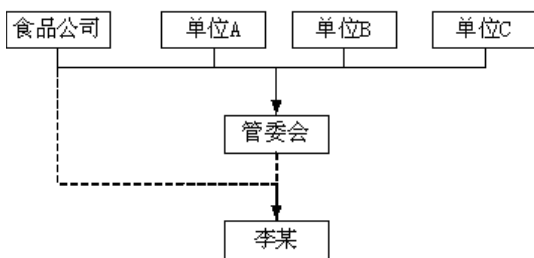
**朱涛：**结合本案而言，李某具有劳动者身份，因此，处理本案的核心就在于认定李某究竟与哪个（或哪些）单位之间存在着劳动关系。表面上，李某是受某工业园区管理委员会聘用，任小区门卫工作，但管委会并不具有用人单位

主体资格，且它实际上除了向李某提供一间门卫房之外，既未对李某进行日常的劳动管理，亦未向其支付过劳动报酬。从管委会发布的《关于某工业园区管理委员会聘用小区门卫的通知》中，我们也可以看到，管委会所起的作用实为组织、协调和居间作用。因此，管委会与李某之间并不存在从属性的劳动关系，管委会不应被认定为用人单位。

工业园区管理委员会系四家单位为了便于工业园区的管理而成立的组织，对园区事务的管理发挥协调性作用，但在组织架构、经费来源等方面并不具备独立性，不作为独立主体从李某提供的劳动中受益和为此支付相应费用，其本身不具有与李某建立雇佣关系或者劳动关系的意思表示；且李某提供劳动的对象是包括某食品公司在内的四家单位而非工业园区管理委员会。综上，工业园区管理委员会与李某不存在雇佣关系或者劳动关系。

**主持人：**的确，如果认定李某系与工业园区管理委员会建立劳动关系，我们不得不看到管理委员会不具有用人单位主体资格，且实际上，管理委员会也未承担相应的管理，未承担报酬的支付。这就又涉及到“不具备合法经营资格的用人单位”及其劳动者之间权利义务处理的问题。那么，李某与四家单位之间形成什么权利义务关系呢？能否认定李某与食品公司建立劳动关系呢？

**许建宇：**从李某与园区内某食品公



内部关系简图

司、某贸易公司等四家单位的关系来看，李某的工作内容就是同时为这四家单位提供门卫服务，其每月2800元的报酬亦是由这四家单位共同承担，即每家单位承担700元。尽管“根据园区各公司约定，园区由小区内四个单位轮值管理，负责小区门卫室、配电房等事务”，但应注意的是，这种轮值管理仅是园区管委会和四家单位对于园区内部事务管理所作的一种具体分工。对于李某而言，这种分工安排只是涉及其在某一时期内应接受四家单位中哪一家的日常劳动管理以及向谁领取报酬的问题，而其工作内容系为四家单位提供门卫服务，其报酬系来自于四家单位共同支付这些基本事实并未发生任何改变。因此，本人认为，应当认定李某与这四家单位都存在劳动关系（即多重劳动关系），换言之，这四家单位均应被认定为李某的用人单位。

**朱涛：**我同意上述分析。李某向四家单位提供劳动，而四家单位据此向李某支付报酬，双方在客观上存在提供劳动和支付报酬之间的对价关系；李某的工作内容、地点、时间等方面受到四家单位的管理和安排，其所提供劳动内容系四家单位业务正常运转的必要组成部分，双方之间符合上述劳动关系的判断标准，故李某与四家单位存在劳动关系。

**主持人：**那么是李某与四家用人单位同时存在劳动关系呢，还是与其中一家单位在特定时期存在劳动关系呢？

**朱涛：**李某与四家单位同时均存在劳动关系。四家单位均同时从李某不可分割的劳动过程中受益，四家单位为此各自在每月支付相应的报酬；四家单位虽内部约定对李某按年度进行轮值管理，但轮值管理的内容仅为其他三家单位将所承担的费用交给轮值管理方，由轮值管理方汇总后支付给李某。上述轮值管理方的改变仅是四家单位内部协商

的结果，与李某之间并未进行协商而达成合意，且轮值管理的内容不足以改变四家单位通过工业园区管理委员会同时对李某进行管理的基本格局，也不足以致使李某认识到其提供劳动的对象随着轮值管理方的改变而改变；相反，李某提供劳动的对象始终系为四家单位，并与四家单位之间存在人身和经济方面的从属性，故理论上李某始终与四家单位之间同时存在劳动关系。

**许建宇：**这种多重劳动关系形态与我们平时所见的“并列形态”（如一个劳动者同时存在数个互不交叉的非全日制劳动关系）、“主从形态”（如一个劳动者既有主职劳动关系又有兼职劳动关系）等多重劳动关系确实有所不同。若打一个不甚恰当的比方，它更像民法上所谓财产“共同共有”关系的样态，属于一种融合型的多重劳动关系。之所以如此，原因在于：本案中，李某的工作任务就是承担整个园区的进出登记、指引、文件快递收发工作，而由于该园区内仅有四家用人单位，因此李某为该园区工作，实质上也就是为这四家单位而工作，这四个劳动关系的工作内容是很难在时间上作出准确划分的。

**主持人：**的确，如果认定李某系与食品公司建立劳动关系，就不得不看到食品公司仅系承担了轮值管理职责，且李某尚向其他三家单位提供服务，报酬也来自于四家单位。此外，按此认定也就意味着2012年李某的劳动关系系与贸易公司建立，因为轮值管理而导致李某劳动关系建立主体发生变化显然无法解释。那么，如果认定李某与四家单位同时存在劳动关系，李某应当如何请求其权益呢？

**许建宇：**在这种特殊的多重劳动关系情形下，确定各方的权利、义务和责任，宜采用“内外区隔、分别处理”的做法，亦即在诸位雇主与劳动者的外部关系方面，这些雇主对劳动者均应承担

连带责任；而在雇主群体内部关系方面，各个用人单位应根据协议约定或其他方法分配权利和义务，承担相应的责任，并可据此行使向其他雇主的追偿权利。这种做法既能最大限度地保障劳动者权益，又能恰当地确定各个用人单位之间的权利义务关系，是一种较为妥适的处理方式。就本案而言，若仲裁所涉争议只发生在李某与某食品公司之间，则李某既可以以该食品公司为被申请人提出仲裁请求，也可以在提起仲裁时把四家单位列为共同被申请人。

**朱涛：**从法律上讲，我国劳动法规为保护每位社会成员的充分就业权，一般并不认可双重或多重劳动关系。2010年9月14日施行的最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（三）》仅就企业停薪留职人员、未达到法定退休年龄的内退人员、下岗待岗人员以及企业经营性停产放长假人员的劳动关系作出了例外性规定，允许上述三类人员在原劳动关系名存实亡的情况下与新用人单位建立法律意义上的劳动关系。因此，在理论上，李某虽与四家单位之间同时存在劳动关系，但鉴于目前我国劳动法规的现有规定，其仅可向四家单位中的任何一家主张存在劳动关系，即李某不能就同一期间向两家或者两家以上的单位同时主张存在劳动关系，但李某就劳动关系的相对方具有选择权。一旦李某选定劳动关系的相对方，出于稳定劳动关系的和便于诉讼的目的，不得随意变更。因李某的选择而确定其在某一期间与其中一家单位存在劳动关系后，该单位与李某彼此在劳动法上享受相应权利并履行各自义务。与李某建立劳动关系的单位承担义务后，基于四家单位共同从李某的劳动中获益的事实，可以根据四家单位的内部协议、获益比例等因素向另外三家单位追偿多承担的相关费用（包括工资、社会保险

费用)等。

**主持人:**根据本案的实际情况,我个人认为,四家用人单位实质上相当于李某的共同雇主。我同意许教授的意见,按理李某应当在提起仲裁时将四家单位列为共同被申请人,请求四家单位共同承担用人单位的义务。用人单位的义务如何分割则属于四家单位内部需要处理的事项,与李某无关。但也正如朱法官所言,我们也不得不看到,当前我国劳动法规的现有规定并没有作出类似的规定,且实践中,社会保险缴费是无法做到由四家单位共同缴纳的。据我了解,新的用人单位如何缴纳社会保险,也是最高人民法院劳动争议司法解释(三)相关规定在实施中所遇到的难题。显然,这不仅涉及到多重劳动关系的问题,而且该多重劳动关系与小时工、下岗再就业等并不相同,如何规范相关的权利义务,对此,嘉宾有何建议?

**许建宇:**应当看到,虽然我国现行劳动立法尚未对这类多重劳动关系的定性和处理问题作出明确的规定,但我国在劳务派遣领域已经有了一些较为成熟的立法经验。例如,《劳动合同法》关于劳务派遣单位和用工单位之间义务分配的规定,以及劳务派遣单位和用工单位对被派遣劳动者承担连带赔偿责任的规定等,均有重要的借鉴意义。考虑到连带责任是一种较重的法律责任,行为人承担连带责任一般应以法律明文规定或者当事人明示约定作为基本依据,故我国多重劳动关系立法应当对此作出专门规定。同时,为了避免使多重劳动关系中的各个雇主承担过于严苛的连带责任,更好地体现“利益平衡”的理念,立法上也可考虑将之设计为“补充连带责任”,即先由已明确义务的雇主承担责任(如本案中门卫负有轮值管理职责的那个单位),只有在其不能承担责任时,劳动者方可向其他雇主提

出承担连带责任的主张。

一些国家和地区的相关理论,诸如德国的“双重劳动关系”理论、美国的“共同雇用”学说、我国台湾地区的“多重雇主”学说等,也对我们解决此类问题提供了新的思路。我们不能因为现行立法对多重劳动关系持限制态度而对实践中已经存在的各类多重劳动关系现象视而不见,削足适履;更不能对多重劳动关系现象无所作为,放任自流。例如,本案中李某的社会保险问题,依据我国的政策规定,目前只能由这四家单位经过协商,确定由其中的某一家单位来为李某办理投保手续,缴纳社会保险费。但是从长远来看,只要国家立法对此类问题统一加以规范,明确规定多重劳动关系情形下的投保人、缴费比例、个人账户、多个社会保险关系如何衔接等事宜,这些问题其实是不难得到解决的。

**主持人:**在我国现行的法律制度下,劳动关系和非劳动关系存在很大差别。然而,我国现有法律法规对劳动关系又未有明确的定义。实践中,主要依据行政部门和司法部门的相关规定,从构成劳动关系的要件进行实质性综合审查。《劳动合同法》第七条明确,用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。但是,该法并不排除用人单位未用工的不形成劳动关系。比如,该法对劳务派遣的特别规定中,明确了在劳务派遣行为下,建立劳动关系的单位和实际用工的单位是分离的。此外,该法对多重劳动关系未有专门的规定而是散见于多个条款中。比如,第三十九条明确,“劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系,对完成本单位的工作任务造成严重影响,或者经用人单位提出,拒不改正的”,用人单位可以解除劳动合同。第六十九条明确,“从事非全日制用工的劳动者可以与一个或者一个以上用人单位订立劳动合同;但是,后订立的劳动合同不得影响先订立

的劳动合同的履行。”第九十一条明确,

“用人单位招用与其他用人单位尚未解除或者终止劳动合同的劳动者,给其他用人单位造成损失的,应当承担连带赔偿责任。”仅从法条进行理解,似乎《劳动合同法》并不倡导多重劳动关系。最高人民法院劳动争议司法解释(三)第八条虽然实质上确立了多重劳动关系,但仅适用于企业停薪留职人员、未达到法定退休年龄的内退人员、下岗待岗人员以及企业经营性停产放长假人员。正如许教授所言,多重劳动关系的现有法律规定,仅涉及到“并列状态”——能在时间上进行区分的,比如,与多个用人单位形成非全日制用工的;“主从状态”(更恰当的应当是“虚实状态”)——能在用工上进行区分的,比如,下岗人员到新的用人单位再就业。然而实践更为复杂,还存在无法在时间和用工上进行区分的共同雇用的状态。显然,本案的背后已经不是劳动关系如何认定的问题,而是相关劳动权利义务如何适用的问题,就业管理、社会保险等行政管理如何配套的问题。随着经济社会的发展、市场分工的深化,就业形式、组织形态日益多样化,各方主体之间形成的法律关系日益复杂,基于劳动者与一个用人单位建立全日制用工关系的传统人力资源和社会保障行政管理及相关权利义务设置已越来越受到挑战。这或许将迫使政府推行“精细化管理”,比如,基于月工资按月缴费的社会保险,转变为基于收入的相应比例扣除,同时引进个人直接缴费、扣税机制;再如,工资按周确定等。□