

# 穿透“隐形门” 锁定“真东家”

——苏州法院依法确认“隐形”劳动关系

史华松 徐 响 文/图

## 导语 ...

外卖骑手、代驾司机、挂靠车主、被动“合作”的工程师……各类新型用工模式涌现的当下,“我究竟为谁打工”成为劳动者维权的第一道关卡。党的二十大报告要求,健全劳动法律法规,完善劳动关系协商协调机制,完善劳动者权益保障制度。劳动关系的清晰界定是劳动者权益保障的起点,也是维护劳动市场秩序的基石。江苏省苏州市中级人民法院苏州劳动法庭聚焦新型用工模式、隐蔽用工情况下劳动关系的认定,揭开层层“隐形门”,精准锁定“真东家”。2023年至2025年,苏州市两级法院共审结劳动争议案件43491件,其中确认劳动关系纠纷6420件,占比14.67%。面对“假外包真派遣”、强令注册个体户、签订劳务合同乃至“逆向派遣”等规避用工责任的手段,苏州法院坚持以“支配性劳动管理”为核心判断标准,穿透外观形式,准确界定劳动关系,为劳企双方定分止争、构建和谐劳动关系提供清晰指引。

## 案说·多元解纷

### 骑手与平台签服务协议 仍被认定存在劳动关系

某同城物流公司将线上配送业务外包给某网络科技有限公司,由该公司招募骑手提供服务。2023年7月,赵某通过“某城骑士”APP注册上岗,与某网络科技有限公司签订《共享经济平台服务协议》,接受订单调配、调度管理、日常考核并获取服务费。2025年5月7日,赵某因生病住院治疗,产生医疗费186150.22元。赵某申请劳动仲裁,请求确认其与两家公司存在劳动关系,

并要求支付全部医疗费。仲裁裁决赵某与某网络科技有限公司存在劳动关系,由某网络科技有限公司支付医疗费93603元。双方均不服仲裁裁决,诉至法院。

虎丘区人民法院审理后认为,认定劳动关系核心在于是否存在支配性劳动管理。本案中,某网络科技有限公司虽与赵某签订服务协议,但实际对其进行订单调度、作业考核,制定并执行扣罚规则,要求赵某按标准完成配送,赵某提

供劳动具有持续性与稳定性,已构成支配性劳动管理,故双方成立劳动关系。因某网络科技有限公司未为赵某缴纳医疗保险,应赔偿赵某医保可报销部分的医疗费损失。赵某医疗费可报销金额为133603元,扣除某网络科技有限公司已垫付的40000元,法院判决某网络科技有限公司支付差额93603元。某网络科技有限公司不服一审判决,提起上诉。二审判决驳回上诉,维持原判。

实要素,据实认定劳动关系。该案明确了平台用工模式下劳动关系的司法审查规则,有力保护了新就业形态下就业人员的合法权益,也有利于促进平台经济规范健康发展。

#### 典型意义

近年来,平台经济迅速发展,平台企业、平台用工合作企业与劳动者之

### 代驾司机高度自主接单 不构成支配性劳动管理

某人力资源公司与某科技公司签订代驾服务协议,由某人力资源公司承接江苏省区域内平台代驾业务。2024年3月28日,某人力资源公司与田某签订为期一年的代驾服务合作协议。签约上岗前,公司委托第三方对田某开展代驾软件操作、道路交通安全等必要培训。履行合同期间,田某享有高度自主权,可自行决定上线时段、接单与否,平台不强制派单、不固定工作时间,服

务完成后可通过代驾软件自主申请提现。2024年4月29日,田某接单代驾骑行电动车途中意外摔倒受伤。为主张工伤权益,田某申请劳动仲裁,要求确认与某人力资源公司存在劳动关系。仲裁裁决驳回田某请求,田某不服,诉至法院。

昆山市人民法院审理后认为,对于存在用工事实,构成支配性劳动管理的,应依法认定存在劳动关系,“支配性劳动管理”的判断应结合人格从

低企业用工成本,也有利于新就业形态就业人员利用碎片化时间实现增收。平台经济背景下,不宜将平台与就业人员的关系一概认定为劳动关系,应回归劳动关系本质,重点审查用工事实以及劳动管理程度。本案明确区分平台运营管理与劳动

属性、经济从属性、组织从属性进行理解。本案中,某人力资源公司未对田某实施日常考勤、工作安排等劳动管理,田某可自主决定工作时间、工作安排以及接单与否,不受指令约束。公司开展的软件使用与安全培训,是保障平台运营、规范服务标准的运营管理行为,并非劳动用工管理。故法院判决驳回田某诉请。田某不服一审判决,提起上诉。二审判决驳回上诉,维持原判。

用工管理,结合新就业形态就业人员的自主性进行分析,合理界定平台企业与新型灵活就业人员的法律关系,避免劳动关系泛化,促进平台企业与新就业形态就业人员利益共享,构建、发展和谐稳定的劳动关系。

#### 典型意义

依托互联网平台的新就业形态,具有灵活度高、准入门槛低、就业容量大等特点,可动态匹配人力资源供需、降

### “员工”变“伙伴”“换壳用工”不可取

2021年9月,陈某人职某网络公司担任工程师。双方因社保缴纳产生分歧后,某网络公司提出“常驻上海缴纳社保”“成立工作室后合作,同样享受员工福利待遇”等方案。2021年10月,陈某注册个体工商户即某服务中心,由某服务中心与某网络公司签订服务合同。合同履行期间,某网络公司为陈某提供劳动工具,进行假期和加班安排、指派工作、核定工时等管理,并投保商业保险。某网络公司曾

提出降薪转正入职,陈某不认可。后某网络公司告知陈某项目将结束,双方确定服务合同履行至2023年8月。2023年10月起,某网络公司关闭陈某的系统访问权限。陈某申请劳动仲裁,主张确认劳动关系等。仲裁裁决驳回陈某申请。陈某不服仲裁裁决,诉至法院。

吴中区人民法院审理后认为,陈某虽以某服务中心名义签订服务合同,但在实际履行中,陈某的工作内容、时间、地点受某网络公司直接管理,接受

通过要求劳动者注册个体工商户、成立工作室等方式,以合作协议、服务合同等名义掩盖真实劳动关系,严重侵害劳动者的合法权益。本案中,法院透过签订服务合同的表面形式,实质审查陈某接受某网络公司管理、提供的服务系公司主营业务组

某网络公司的绩效考核;某网络公司按月向陈某发放报酬,核算方式与工资结构一致,区别于商事合作中按项目结算的服务费;陈某提供的服务系某网络公司主营业务组成部分,劳动成果直接归属某网络公司。上述事实足以认定某网络公司对陈某形成了支配性劳动管理,双方法律关系符合劳动关系本质特征。据此,法院判决确认陈某与某网络公司存在劳动关系。某网络公司不服一审判决,提起上诉。二审判决驳回上诉,维持原判。

成部分、获取稳定报酬等核心要素,准确认定双方存在劳动关系,有力打击了用人单位通过“合作关系”规避用工责任的违法行为。本案处理不仅为类案处理提供了指引,也警示用人单位必须遵守劳动法律法规,切实维护了劳动者权益。

#### 典型意义

近年来,传统领域效仿新就业形态领域中灵活用工模式的现象有所增多。部分用人单位为降低成本、规避责任,



图为法官与劳动仲裁机构工作人员讨论案情。

### 《劳务合同》名不副实 实质构成劳动关系

2020年8月,王某人职某电气公司从事焊工工作,双方签订《劳务合同》,约定工作时间、考勤制度、工资标准、奖惩规则及离职程序等内容。某电气公司未为王某缴纳社会保险。王某日常工作由某电气公司负责人统一安排,劳动报酬按月固定支付,具有连续性与稳定性。2022年6月14日,王某在上班途中发生交通事故受伤。为申报工伤,王某申请劳动仲裁,请求确认与某电气公司存在

劳动关系。仲裁裁决支持王某申请,某电气公司不服,以双方系劳务关系为由诉至法院。

太仓市人民法院审理后认为,认定劳动关系不能仅以合同名称为准,应结合合同内容与用工事实综合判断。本案中,双方签订的《劳务合同》已包含用工期限、工作内容、劳动报酬、考勤管理、奖惩制度等劳动合同必备条款,具备劳动合同实质特征。王某接受公司工作

安排、考勤管理与纪律约束,从事的焊工工作属于公司主营业务组成部分,按月领取稳定劳动报酬,双方具备人格从属性、经济从属性和组织从属性。双方虽名义上签订《劳务合同》,实质构成支配性劳动管理,符合劳动关系核心本质特征。法院判决确认王某与某电气公司存在劳动关系。某电气公司不服一审判决,提起上诉。二审判决驳回上诉,维持原判。

#### 典型意义

当前经济社会运行过程中,用工模式日趋多元,劳企利益诉求更为复杂。实践中,部分用人单位通

过签订劳务合同规避用工责任、否认劳动关系,严重损害了劳动者的合法权益。本案遵循事实优先的裁判规则,不以合同名称机械确定双方权利义务,而是重点审查用工管理、报酬支付、从属

关系等核心要素,准确界定“名为劳务实为劳动”的法律关系。该案判决对规范企业用工行为、防范劳动关系虚化、保障劳动者依法享有工伤待遇等合法权益具有典型意义。

### 挂靠经营不是直接用工 驾驶员诉请劳动关系未获支持

2024年3月,麦某经刘某招募从事冷链配送工作。刘某将自有车辆挂靠在某供应链公司名下经营,双方签订挂靠合同,约定车辆属刘某所有,某供应链公司仅办理车辆挂靠、不负责任管理。麦某人职后,主要由刘某安排线路、核定工价、发放报酬,工作成本由刘某承担。2024年7月后,因刘某资金不足,部分报酬由某供应链公司法定代表人代付,均按加班次数结算。2024

年10月,刘某告知麦某无需继续上班。麦某索要工资未果后申请劳动仲裁,要求确认与某供应链公司存在劳动关系并主张二倍工资差额等。仲裁裁决驳回麦某申请。麦某不服仲裁裁决,诉至法院。

苏州工业园区人民法院审理后认为,刘某与某供应链公司系车辆挂靠关系,麦某由刘某个人招募、管理、发放报酬,个税由与刘某有关联的公

司申报,某供应链公司未对麦某进行日常考勤、工作安排、考核结算等劳动管理,麦某可拒绝公司临时派单。某供应链公司后期代付报酬系按次结算劳务费,非定期工资,运营成本亦不由公司承担,麦某未被纳入该公司组织体系。据此,法院认定双方不构成劳动关系。麦某不服一审判决,提起上诉。二审判决驳回上诉,维持原判。

#### 典型意义

物流行业存在车辆挂靠经营模式,挂靠人自行招募人员从事运营的,不应直接认定被挂靠单位与驾

驶员存在劳动关系。在挂靠情形下,劳动者主张劳动关系不能成立的,可依据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(二)》第二条规定,依法主张被挂靠单位承担支付劳

动报酬、认定工伤后的工伤保险待遇等用工主体责任。本案严格区分挂靠经营关系与劳动关系,厘清物流行业挂靠经营模式下的责任边界,对类案审理具有参考价值。

### 员工入职后被“转派遣”“逆向派遣”无法规避用工责任

汪某于2017年2月8日入职某机械公司。2017年3月至2019年2月,某机械公司按月向汪某发放工资。后某机械公司告知汪某转为劳务派遣工。2019年3月至2023年9月,凯某人力公司、盛某人力公司先后按月向汪某发放工资,转账附言多为“某机械公司\*月工资”。2023年9月,某机械公司停产放假,变卖设备。凯某人力公司、盛某人力公司住所地相同,经营范围均含劳务派遣,法定代表人亦曾相同。汪某申请劳动仲裁,主张确认其与某机械公司、盛某人力公司之间存在劳动关系,两公司支付经济

补偿等。仲裁裁决确认汪某与某机械公司2017年2月8日至2023年9月30日存在劳动关系,某机械公司支付经济补偿,盛某人力公司承担连带责任,驳回汪某其他请求。汪某不服,诉至法院,请求盛某人力公司承担责任。

吴中区人民法院审理后认为,汪某自2017年2月8日进入某机械公司工作,双方建立劳动关系。某机械公司自2019年3月起先后安排凯某人力公司、盛某人力公司向汪某发放工资,系在已建立劳动关系的情形下将原有劳动关系转移至劳务派遣公司,以规

避用人单位法律责任,上述劳务派遣无效,汪某的劳动关系相对方应认定为某机械公司。因凯某人力公司和盛某人力公司股东、法定代表人混同、住所相同,两公司共同与某机械公司进行逆向劳务派遣,凯某人力公司、盛某人力公司应对2019年3月后汪某的相关劳动权益损害与某机械公司承担连带责任。诉讼中,鉴于汪某明确仅主张盛某人力公司承担责任。据此,法院判决盛某人力公司支付经济补偿等各项待遇合计73308.51元。

经建立劳动关系后,通过逆向劳务派遣的方式,将劳动者转为劳务派遣员工。这种行为严重违反了劳动合同法关于劳务派遣的规定,侵害了劳动者的合法权益。本案中,法院准确界定逆向劳

派遣的违法本质,确认该派遣行为无效,依法认定劳动者与原用人单位的劳动关系依然存续。本案处理对于规范劳务派遣市场秩序、维护劳动关系和谐稳定具有示范价值。

#### 典型意义

司法实践中,部分用人单位为了降低用工成本、规避法律责任,在与劳动者已