"雇佣"和"承揽"应如何区分

□上海盛沃律师事务所

伴随科技的发展, 劳动者就业形式日益灵活多样, 用工单 位的用工方式也发生了新的变化。用工单位会将一部分工作内 容以承揽的方式交给劳动者完成,或者将一部分工作内容以劳 动者提供劳务的形式完成。

劳动者在工作中发生了人身伤害事故, 用工单位和劳动者 容易就双方之间建立的是雇佣关系还是承揽关系发生争议,因 为认定的法律关系不同,相应的法律后果差别甚大。

在司法实践中,用工单位和劳动者一般都是口头约定工作 内容,法官很难区分双方建立的是雇佣关系还是承揽关系,造 成在认定和划分赔偿责任时容易发生畸轻畸重的结果。

那么,对于雇佣还是承揽,究竟应当如何加以判别?遭遇 此类案件律师又该如何应对呢?

雇佣关系的法律特征

雇佣关系是指受雇人向雇主提 供劳务, 雇主支付相应报酬形成的 权利义务关系。

雇佣关系是雇主和受雇人达成 契约的基础上成立的,雇佣合同可 以是口头也可以是书面的。

雇佣合同在我国法律中没有明 确规定,实践中认为雇佣关系具有 下述法律特征:

1、雇佣关系的主体双方具有 平等性,没有隶属性。

雇佣法律关系主体之间是平等 的法律关系,不管是雇佣法律关系 的产生、变更和消灭,还是后续履 行,双方地位都是平等的,没有管 理与被管理的隶属关系。

2、雇佣关系具有当事人意思 为主导的特征。

作为雇佣法律关系,它的产 生、变更和消灭,以当事人的意思 表示为标志。体现了当事人的意思 自治, 国家意志基本不干预。

3、雇佣关系的受雇人利用雇 主提供的条件,在雇主的指导、监 督下,以自身的技能为雇主提供劳 动,并由雇主支付劳动报酬。

雇佣关系的主体类型较多,可 以是法人与法人之间的关系、自然 人与自然人的关系、也可以是法人 与自然人的关系。

相应地,雇佣合同是非要式合 同,可以书面形式,也可以口头形

承揽关系的法律特征

承揽关系是承揽人按照定作人 的要求完成一定的工作,交付工作 成果, 定作人接受工作成果并给付 报酬而在双方当事人之间形成的法 律关系。

承揽关系是一种典型的完成工 作的法律关系。承揽关系的法律特 征主要体现在以下方面:

1、承揽合同以完成一定的工 作并交付工作成果为标的。

在承揽合同中, 承揽人必须按 照定作人的标准和要求完成一定的 工作,但定作人的目的不是工作过 程,而是工作成果。

2、标的物具有特定性。

承揽合同的标的是承揽人完成 并交付的工作成果,该工作成果在 合同订立时是不存在的,而必须通 过承揽人的承揽行为来完成,以满 足定作人在合同订立之时的合同目 的。

3、承揽人完成工作具有独立 性。

承揽人须以自己的设备、技 术、劳力等完成工作任务,不受定 作人的指挥管理,独立承担完成合 同约定的承揽合同内容。

比如, 承揽人将主要工作交由 第三人完成的, 承揽人对此向定作 人负责。

承揽人不受定作人的管理和约 束,享有独立的工作空间,可自主 选择工作方式,只要在约定的期间 完成工作内容即可。

4、承揽合同具有人身信任依

承揽合同是定作人基于对承揽 人的信任而决定的,定作人相信承 揽人以自己的技术、设备和劳力能 独立完成工作的合同。承揽人不得 未经定作人同意而将承揽的工作交 给第三人完成。

雇佣与承揽的区分

区分用工单位与劳动者之间建 立的是雇佣关系还是承揽关系,对 在工作中发生人身伤害事故时,认 定赔偿的责任主体有重大意义。在 司法实践中,一般从以下几方面区 分雇佣关系和承揽关系。

1、从用工单位与劳动者之间 是否存在控制、支配和服从的关

承揽关系中双方当事人始终处 于平等的地位, 承揽人在完成工作 的过程中具有独立性,提供的是一 种独立性劳动,并不存在支配服从

而在雇佣关系中受雇人对于工 作如何安排没有自主选择权,受雇 人接受雇主的管理、支配。雇主可 以随时安排指挥受雇人的工作,身 份上具有隶属性。

2、从劳动者是否自带劳动工 具等实质条件判断。

一般情况下雇佣关系中受雇人 只提供劳动能力,不需要提供设 备,雇主有义务提供劳动工具。而 承揽人必须要自己提供设备以便创 造有利的劳动条件顺利完成劳动成

3、从劳动者提供的工作内容 进行判断。

雇佣关系中,受雇人提供单纯 的劳动力,一般是继续性提供劳 力,以满足雇主的需要。在承揽合 同中, 承揽方则以其特有的技能提 供劳动成果,一般是一次性提供劳 动成果。

人身损害赔偿标准

在承揽关系中,承揽人在完成 工作中造成第三人人身损害或者承 揽人受到人身损害时, 定作人不承 担赔偿责任。

在雇佣关系中, 法律规定且经 常涉及的损害赔偿主要有两种:



资料图片

一种是雇主损害赔偿纠纷,是 指雇主对受雇人在执行职务中造成 第三人损害依法应承担的责任,又 称受雇人致害责任。

另一种是受雇人受害赔偿纠 纷,是指受雇人在完成雇主所交付 的工作任务中,使自己遭受损害, 雇主因此而承担的民事责任。在这 两种情况下, 雇主承担民事责任均 以雇佣关系的存在为前提。雇主对 受雇人在从事雇用合同规定的生产 经营活动所受损害承担的是无过错

遇纠纷律师如何应对

雇佣关系和承揽关系在很多方 面具有相似之处,如果用工单位和 劳动者事前没有书面约定, 大多数 情况下很难从完成工作本身的行为 区分是雇佣关系还是承揽关系。

在此情况下, 劳动者一般都会 选择主张与用工单位建立雇佣关

这一类案件的举证责任, 法院 一般都会认定由用工单位负有举证 责任,以证明双方之间存在雇佣关 系还是承揽关系。

对劳动者而言, 其只需要证明 人身损害的发生以及人身损害与完 成工作之间的联系即可。在实际生 活中,以劳务或者承揽完成的工 作,因工作内容较为简单,用工单 位与劳动者口头约定的情形较为普 遍,用工单位在此类纠纷中往往容 易败诉。

既然举证责任不利于用工单 位,律师就要利用举证规则,提供 证据,从而使举证责任再次转向劳 动者,并在法庭上利用诉讼技巧, 推动法官对案件事实进行更为细致 的调查。

尽可能举证有利诉讼

在此,笔者以代理的一个案例

予以详细说明。

某建筑装饰公司完成一处住宅 装修后,找到曹某为住宅进行保

曹某接受工作后,和妻子前往 住宅进行保洁。

在擦拭窗户玻璃外侧面, 曹某 不慎从防盗窗底部预留的空调检修 口跌落致重伤。

曹某随后以与某公司存在雇佣 关系为由诉至法院,要求公司和房 屋产权人共同承担人身损害赔偿责

作为公司的代理律师,笔者从 公司工作人员处了解到, 双方仅口 头约定保洁费用为二居室 200 元一 次,商定了保洁时间,当时曹某自 带保洁工具和妻子一起去做保洁, 公司派人去开门。

此前,公司多次让曹某为其他 装修好的住宅提供保洁服务,结束 后一次性给付曹某费用。

本案的举证责任在某公司,如 某公司不能举证证明双方是承揽关 系,仅依据曹某提供了保洁服务, 很难判断是雇佣关系还是承揽关 系。

法院会基于证据规则判决公司 承担何种赔偿责任,而既往的判决 显示,此种情况法院往往会认定为 雇佣关系。

该公司面临的困境是, 无法提 供书面证据, 也没有其他有利的书 证或物证。

如果公司不提供证据, 仅进行 口头答辩或者反驳曹某的证据,很 难说服法官认定为承揽关系。

笔者认为,无论如何也要向法 院提供证据,哪怕这些证据不属于 《民事诉讼法》规定的证据形式, 即使是证据线索, 也要向法院提

提供证据的行为,就是完成公 司举证责任, 法院会从证据本身进 行详细调查。

经过充分沟通,笔者提供了如

下证据:

1、通过百度检索,搜索到曹某 为承揽保洁业务而发布的网络广告, 证明曹某是专业从事保洁工作,公开 承揽保洁业务。

2、公司从他人处找到一张曹某 的名片, 名片印有"某某保洁有限公 司"字样,但姓名与曹某的真名不一 致, "某某保洁有限公司"也是虚构

该证据证明某公司让曹某承揽保 洁业务时,相信曹某具有保洁的专业

3、公司申请了证人出庭作证。

证人是从事装潢装饰工作的朋 友,曹某也向证人提供过保洁服务, 证人证言目的是证明曹某提供保洁服 务的内容、费用和交付成果等详情。

4、律师就公司的陈述制作了一 份笔录,作为证据提交法庭

鉴于上述证据的证明力很弱,笔 者没有把证据提前向法庭提交,而是 选择当庭提交,以防曹某早作准备, 从而当庭做伪证。

在法庭上, 曹某的代理人必须对 上述证据进行质证,发表质证意见, 因为证据的内容与案件的基本事实密 切相关。

曹某的代理人试图申请答辩期, 法官就以调查案件基本事实为由,间 接拒绝了。

随后法官直接向曹某的家属进行 了询问,面对真实的证据,曹某家属 不得不认可证据真实性。

法院最终作出判决,确认曹某提 供的保洁服务是承揽关系而不是雇佣 关系。

笔者认为,判断雇佣关系存在与 否、判断某一法律关系属于雇佣法律 关系还是承揽关系, 应从实质要件和 形式要件二方面来考察。所谓形式要 件,是看双方有无订立书面或口头的 雇佣合同。

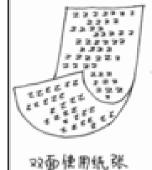
由于实践中, 当事人之间订立书 面雇佣合同的极少, 因此还需结合实 质要件来判断。

遗失声明

程有限公司上海分公司,遗失营 业执照正本,证照编号: 0500000020603210109, 声明作

上海东方网点新泾店有限 公司,遗失营业执照副本,证照 编号:05000000201612230028

声明作废



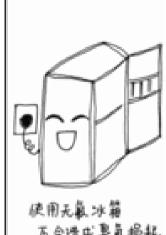
仇先购买绿色食品

= 減りを的魔紙押笠





80000 XX -汉恺筷子 2 - 椎 20 芳砂大树



不会造成臭氣操耗

