



深圳市法院文化建设丛书

SHENZHENSHI FAYUAN WENHUAJIAN SHE CONGSHU

LAODONG
ZHENGYI
DIANXING ANLI JIEXI

劳动争议 典型案例解析

主编 郝丽雅

人民法院出版社



深圳市法院文化建设丛书

SHENZHENSHI FAYUAN WENHUAJIAN SHE CONGSHU

**LAODONG
ZHENG YI**
DIANXING ANLI JIEXI

劳动争议 典型案例解析

主编 郝丽雅

深圳市中级人民法院劳动争议审判庭 编著

人民法院出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动争议典型案例解析/郝丽雅主编. —北京:人民法院出版社,2012. 10
ISBN 978 - 7 - 5109 - 0540 - 7

I. ①劳… II. ①郝… III. ①劳动争议—案例—中国
IV. ①D922. 591. 5

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2012)第 216883 号

劳动争议典型案例解析

郝丽雅 主编

深圳市中级人民法院劳动争议审判庭 编著

责任编辑 陈燕华

出版发行 人民法院出版社

地 址 北京市东城区东交民巷 27 号(100745)

电 话 (010)67550583(责任编辑) 67550558(发行部查询)
65223677(读者服务部)

网 址 <http://www.courtbook.com.cn>

E - mail courtpress@sohu.com

印 刷 三河市国英印务有限公司

经 销 新华书店

开 本 787 × 1092 毫米 1/16

字 数 381 千字

印 张 20

版 次 2012 年 10 月第 1 版 2012 年 10 月第 1 次印刷

书 号 ISBN 978 - 7 - 5109 - 0540 - 7

定 价 50.00 元

版权所有 侵权必究

深圳市法院文化建设丛书

编辑委员会

主	任	霍 敏			
委	员	佟 丹	黄国新	郝丽雅	郭毅敏
		傅新江	黄常青	蒋溪林	江 涛
		胡志光	赖秋珊	肖宏开	尹 平
		段秀荣	孙永丽	赖 武	姚 辉
		刘来平	林少兵	叶若思	叶 青
		杨 爽	李久祥	武永庆	何连塘
		曹启选	曾瑞香	李 岩	杨克成
		江茂贤	罗剑青	谢 军	叶春霞
		陈新哲	陈厚铭	蔡志满	丁 健
		吴友彬	黄 宇	康春景	吴兰桦
		马文权	牛南征	白全安	

《劳动争议典型案例解析》

编辑委员会

主 编 郝丽雅

副 主 编 叶 青 李久祥 刘 茹 罗映清

统 稿 邢蓓华

撰 稿 人 (以姓氏笔画为序)

丁 婷 李久祥 李凤麟 邢蓓华

庄齐明 汪 洪 张士光 沈 炬

陈雅娟 郝丽雅 黄振东 彭 琛

黎 奇

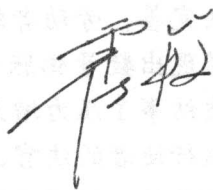
序 一

对劳动者和雇主关系予以立法调整始于公元6世纪罗马法。西方国家工业化时期,出于缓解劳资冲突需要,劳动法逐渐从民法中分离,成为独立学科。截至20世纪70年代,大多法治发达国家都建立了独立的劳动法律体系和制度。在我国,由于工商业经济发展滞后以及封建传统对现代法律制度的天然排斥,直到20世纪20年代,劳动法才为国人所知晓。新中国成立后,随着改革开放历史向前、向深推进,我国劳动用工制度和社会保障制度发生深刻变革,劳动立法获得突飞猛进的发展。继1994年颁布《劳动法》之后,《劳动合同法》、《劳动争议调解仲裁法》、《就业促进法》、《社会保险法》、《劳动合同法实施条例》等一系列劳动法律法规陆续颁布实施,一套较为完善的适应社会主义市场经济体制的劳动法律体系初步建立。

“徒法不足以自行”,制定和颁布好的法律固然重要,而真正有效地实施法律,赋予法律生命力,更属要端!2007年被称为我国“劳动立法年”,一系列旨在保护劳动者权益的法律法规相继出台。随着劳动立法完善,劳动者的维权意识持续提高,劳动争议纠纷案件大幅增长,呈现出数量膨胀化、内容复杂化、涉及领域广泛化、诉讼群体化、案结事了压力增大化特点。面对纷繁复杂的劳动争议纠纷,作为司法权行使者的法官,既要具备能动克服成文法抽象性、概括性,甚至是滞后性、不周延性等固有弊端,“熨平法律编织物皱折”的司法智慧和能力,准确理解和适用法律和法律精神,公正裁判每一起个案,将正义的法律和法律应有的正义精神现实地用于冲突解决中,将法律抽象公正转化为可以体会到的现实公正;另一方面,法官应加强总结归纳,从日常审理的案件中选取人民群众普遍关心的、具有代表性的、能够充分体现相关法律规定或精神的典型案例,进行分析阐释,通过撰写案例分析的方式,帮助人们理解、知悉、遵守法律,使法律真正成为个人、企业和国家机关的行为规范。

深圳作为起步最早的经济特区，公司众多，工厂林立，堪称“世界工厂”，集聚了大量来自全国各地的外来务工人员。在全市1450万总人口中，外来劳务工达1200万，达总人口的82%。庞大的外来劳务工大军对深圳经济建设作出了不可磨灭的贡献，但也给社会管理带来了考验，体现在司法层面上是劳动争议纠纷案件井喷式增长和常年高位运行。1995年深圳市中级人民法院受理的劳动争议案件只有37件，2005年上升至4089件，2009年达14191件，14年间上升了383倍。深圳市中级人民法院劳动争议审判庭作为全国法院系统第一个专业审判庭，处于劳动争议司法最前沿，审理了大量复杂、疑难案件，积累了丰富的审判经验。这本《劳动争议典型案例解析》正是深圳市中级人民法院劳动争议审判庭法官在多年审判中潜心研究的结晶。书中挑选的案例，几乎涵盖所有劳动争议案件类型，大多为疑难、复杂、新类型案件。本书旨在通过以案说法的形式将抽象的法律条文变为生动易懂的案例解析，并对疑难问题作了相当的法学探讨，其中不乏灼见。相信，本书的出版，可以为法律从业人员、用人单位、劳动者、社会公众提供极具价值的理论和实务指导。

深圳市中级人民法院院长



二〇一二年九月

序 二

在社会主义市场经济体制下,承认劳动关系双方主体具有各自独立的经济利益是我国劳动法律制度建立的理论基础。劳动者关心的是就业保障、工资报酬及劳动条件等,而用人单位关注的则是利润的最大化和成本(包括用工成本)的最小化。虽然这两种经济利益的冲突和矛盾是不可避免的,但并不是不可调和的。劳动法律制度的目的就在于协调和解决这些利益冲突,实现劳资双赢。同时,劳资双方的关系状况已不再单纯是用人单位的内部问题,已逐步外部化并影响到其他社会关系的发展。劳动关系的健康有序发展是保证社会安定团结,促进经济持续高效发展的重要因素。特别是在国家提出构建和谐社会目标的情况下,维护劳动关系的和谐稳定更具有重要的现实意义。

我国从1986年全面推行劳动合同制度以来,劳动法制建设走过了20多年的历程,初步建立起适应社会主义市场经济体制需要的劳动法律制度,在改善劳动条件、保障劳动者权益等方面取得了骄人的成绩。2008年《劳动合同法》、《劳动争议调解仲裁法》等一系列劳动法律法规的实施,对完善劳动合同制度,明确劳资双方的权利义务,及时公正处理劳资纠纷,保护当事人合法权益起到了十分重要和积极的作用。随着我国劳动力市场化程度的不断提高,企业转型的逐步展开,劳动用工关系的日益多元化,劳动争议案件已经成为人民法院民事审判工作中数量增长幅度快、社会敏感程度高、涉及范围广的纠纷类型。《劳动合同法》、《劳动争议调解仲裁法》等新法律法规施行后,如何准确理解相关法律和立法精神,正确适用法律成为法院亟待解决的问题。劳动争议案件的审理不仅涉及《劳动法》、《劳动合同法》、《劳动争议调解仲裁法》等法律,还需要适用众多的行政法规、地方性法规、司法解释、部门规章和政策性文件。这些法律规范和政策性文件名目繁多,规定不一,有许多内容在立法层面未得到进一步的明确。这些问题反映在劳动争议案件中,

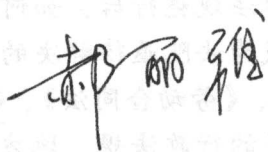
直接表现为劳动权利义务内容的日益丰富和诉讼请求的日益复杂，法律依据不明确的新类型劳动争议案件日渐增多，案件处理难度亦比较大。

深圳作为我国改革开放的前沿阵地，劳动密集型企业比重较大，随着经济发展，很多企业已经进入转型期，劳动争议案件多发，是全国劳动争议案件较为集中的地区之一。2008年全国法院新收一审劳动争议案件29.55万件，深圳市新收3.6万件，占全国法院新收劳动争议案件的12.2%。立法层面的欠缺与激增的案件数量为深圳法院的劳动争议审判带来了严峻而现实的挑战。面对如此众多的案件和不断出现的新类型问题，深圳市中级人民法院的法官一方面以严谨、审慎的态度审理每一宗案件，确保案件公正、高效地得到处理；另一方面又以开拓创新的精神积极探索劳动争议新类型问题和疑难问题的解决方法。深圳市中级人民法院的法官针对劳动法律法规的模糊空白之处认真研究解决方案，形成了许多经典案例，并总结出一整套规范化办案指导意见，不仅有助于用人单位和劳动者依法行使自身权利，维护劳动关系的和谐稳定，亦有利于避免“同案不同判”现象的发生，达到案件审理的政治效果、社会效果和法律效果的有机统一。同时，他们还发挥案例的指导作用，以《劳动争议审判通讯》的形式刊登典型疑难案例，通过典型案例对类似案件的处理进行指导，以弥补法律法规的相对滞后以及立法的原则性而造成的条文语意模糊。

这本《劳动争议典型案例解析》就是深圳市中级人民法院劳动争议审判庭的法官们对近年来劳动争议审判活动中所涉及的典型案例进行系统梳理的成果。该书的出版对劳动争议司法实务和理论研究具有很强的借鉴意义，也将为我国劳动立法提供重要的经验总结和价值参考。

是为序。

深圳市中级人民法院副院长



二〇一二年九月

目 录

一、劳动关系的认定

1. 业主委员会与受雇人员之间法律关系的认定	3
2. 用人单位与已达退休年龄但未享受养老保险待遇或领取退休金 人员之间法律关系的认定	6
3. 承包关系与劳动关系的区分	9
4. 公司生产经营混合情况下劳动关系的认定	11
5. 外国人、港澳台居民未办理就业证或就业证过期情况下法律 关系的认定	14
6. 内退、停薪留职、下岗人员与新单位之间法律关系的认定	17
7. 保险代理人与保险公司之间法律关系的认定	19
8. 自带劳动工具提供服务是否构成劳动关系	22
9. 建筑工程违法发包情况下法律关系的认定	24
10. 娱乐服务行业中劳动关系的认定	27
11. 非全日制用工劳动关系的认定	29

二、劳动合同的签订与履行

1. 劳动者提出签订无固定期限劳动合同的时间	34
2. 签订书面劳动合同的证据认定	36
3. 未签订书面劳动合同的二倍工资差额的保护期限	39
4. 用人单位未与其管理人员签订书面劳动合同的法律责任	42
5. 劳动者拒绝签订书面劳动合同用人单位应否支付二倍工资	44
6. 倒签劳动合同情况下，用人单位应否支付二倍工资	47
7. 未签订新合同，参照执行原合同是否属于双方已签订了 书面劳动合同	49

8. 合同无效情况下,用人单位应否支付未签订书面劳动合同的二倍工资	51
9. 未签订书面劳动合同二倍工资计算基数的确定	53
10. 因欺诈订立的劳动合同的法律效力	56
11. 劳动合同未具备全部法定必备条款是否成立	58
12. 仅就试用期达成的约定的法律效力	61
13. 用人单位行使调岗权的条件	63
14. 劳动者任职单位发生变动情况下工作年限的计算	68
15. 一方当事人是否可单方变更劳动合同期限	72

三、工资支付

1. 约定工资与实际工资不一致时工资标准的确定	76
2. 包月工资制的法律效力	80
3. 加班工资的举证责任	82
4. 加班工资的计算基数是否可以约定	85
5. 法定节假日加班工资的计算标准	88
6. 不定时工作制下加班工资的计算	90
7. 综合计算工时制下加班工资的计算	93
8. 计件工资制下加班工资的计算	96
9. 劳务派遣关系中加班工资支付责任的承担	99
10. 用人单位支付加班工资 25% 经济补偿金的条件	102
11. 用人单位能否在劳动者离职时一次性扣除因劳动者过错所造成的经济损失	104

四、劳动关系的解除与终止

1. “谁炒谁”的举证责任分配	108
2. 用人单位能否因职工违反计划生育而解除劳动合同	111
3. 劳动者严重失职的认定	114
4. “末位淘汰”是否符合法律规定	117
5. 经济性裁员制度的适用条件	120
6. 双方协商一致解除劳动关系的认定	122
7. 劳动者自愿放弃办理社会保险的权利后能否以未办理社会保险为由提出被迫解除劳动关系	125

8. 工会干部劳动权益的特殊保护	127
9. 除斥期间在劳动争议案件中的运用	131
10. 双方就工资清算达成的协议的法律效力	133
11. 关于经济补偿或赔偿金的约定的法律效力	135
12. 劳动关系因劳动者拒绝签订劳动合同而解除时 经济补偿金的支付责任	138
13. 劳动合同期满终止情形下经济补偿金的支付	140
14. 解除劳动合同经济补偿金的计算	143
15. 用人单位与“三期”女职工解除或终止劳动关系后应否 支付“三期”工资	147
16. 用人单位未出具离职证明而造成劳动者损失的赔偿责任	149

五、工伤保险待遇

1. 工伤职工可否同时要求用人单位承担工伤赔偿责任和民事 侵权责任	153
2. 工伤保险与商业保险可否兼得	155
3. 工伤保险与第三者侵权赔偿可否兼得	158
4. 劳动者冒用他人身份入职发生工伤后的责任承担	160
5. 建筑工程行业中违法分包的分包人对包工头雇佣的人员发生 工伤是否应承担工伤保险责任	162
6. 工伤认定书能否作为认定劳动关系的依据	165
7. 假肢更换费的支付方式	168
8. 劳动者在享受工伤待遇时能否要求未签订劳动合同的二倍工资	170
9. 六级伤残员工享受伤残津贴的条件	172
10. 用人单位违法解除五至十级工伤职工的劳动关系时, 工伤保险 待遇与赔偿金是否可以兼得	174
11. 多次工伤情况下一一次性就业补助金及一次性医疗补助金的 计算标准	176

六、撤销仲裁裁决案件

1. 对于同时包含终局裁决事项和非终局裁决事项的仲裁 裁决的处理	179
2. 追索工伤待遇案件是否属于终局裁决范围	182

3. 撤销仲裁裁决案件中事实认定与法律适用的区分 185

七、程序性问题

1. 一事不再理原则在劳动争议审判中的适用 188
2. 按自动撤回申请处理的仲裁案件的受理问题 191
3. 用人单位在诉讼期间注销, 责任承担主体的确定 193
4. 因用人单位未缴或少缴社会保险费而导致的社会保险损失
是否属于法院的管辖范围 197

八、其他劳动争议案件

1. 双方关于员工提前离职不支付奖金的约定的效力 201
2. 外国企业常驻代表机构、对外劳动服务公司与劳动者三方
之间法律责任的承担 203
3. 建筑工程非法转包下法律责任的承担 206
4. 竞业限制经济补偿的支付责任 209
5. 用人单位利用关联企业逃避法定义务的责任承担 211
6. 非法用工赔偿责任的确定 214
7. 女职工违反计划生育政策生育二胎能否享受“三期”待遇 216
8. 被申诉人主体错误是否引起申请劳动仲裁时效期间的中断 218

九、附 录

1. 《劳动合同法》、《劳动争议调解仲裁法》实施后新问题研究 221
2. 金融危机对劳动争议审判的影响和对策 265
3. 工伤案件热点难点问题研究 287

一、劳动关系的认定

劳动是价值的重要源泉,是创造财富的重要因素,是经济和社会发展的坚实基础,是不断满足人们物质文化生活需要的重要条件。劳动关系是现代社会基础的经济关系,它既是劳动法律领域的重大理论问题,又是当前经济建设与人民生活中的基本实践问题。伴随着我国城镇化进程的不断发 展,农村大量劳动力持续涌入城市,导致目前劳动力市场空前繁荣。在现实生活中,随着劳动用工数量的增加、用工形式的变化,劳动者与用人单位之间的关系也逐渐复杂起来,虽然往往都表现为一方提供劳动力,另一方支付劳动报酬,但并非都构成了劳动法调整下的劳动关系,实践中还存在劳务关系、雇佣关系、承揽关系、业务外包等的各类法律关系,它们与劳动关系之间最容易混淆。在劳动关系的理论研究方面,有学者认为我国现行劳动关系法律制度的构建基本上是在无理论支撑的前提下进行的,及至目前关于劳动关系方面的相关论述甚少,偶尔出现一些理论分析,多是阐释制度,或局限于制度本身,形成有的问题民法学界漠不关心,劳动法学界又未深入研究,而劳动立法又盲目操作的现实。在立法层面上,《劳动法》、《劳动合同法》等法律法规和一些部门规章对劳动关系有相对明确的规定并予以调整,但雇佣关系、劳务关系在法律层面中并没有明确予以规制,一些司法解释虽然间接进行了相应的规范,但实践中多数情况下只能根据有关民法的理论进行分析判断。

我们认为,双方当事人之间存在劳动关系是劳动争议案件与其他民事案件相区别的关键,因此,劳动关系的认定也成为处理劳动争议案件的前提和基础。我国劳动立法并没有确认口头劳动合同的形式,而是规定必须签订书面劳动合同,因此通常以是否具有书面劳动合同作为判断是否存在劳动关系的重要标准。但是,现实中并不是所有的劳动关系都会有书面劳动合同,甚至一些不法用人单位为了逃避责任,往往不与劳动者签订书面劳动合同,所以,为了便于认定劳动关系,原劳动和社会保障部在《关于确立劳动关系有关事项的通知》中规定同时具备以下情形的,劳动关系成立:用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格;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;劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。

在理论上,劳动法学界判断劳动关系主要有两种学说,一是“控制标准论”,该学说认为,劳动者应当服从用人单位的具体工作安排,遵守用人单位的劳动纪律和规章制度;二是“组织标准论”,该学说认为,如果劳动者的工作是用人单位业务的组成部分,可以认定双方存在劳动关系。原劳动和社会保障部的规定实际上是将两者结合起来,确定了相应的判断劳动关系的要素。《深圳经济特区和谐劳动关系促进条例》也综合上述理论,强调了劳动者的成员身份和被管理身份,将劳动关系定义为用人单位招用劳动者为其成员,劳动者在用人单位管理下,提供由用人单位支付报酬的劳动而产生的权利义务关系。

劳动关系一旦建立,劳动者即成为用人单位的成员,双方形成隶属关系,用人单位对劳动者具有管理权,这种具体劳动关系的从属性,加剧了劳动者与用人单位之间的不平等,从而形成了“强资本、弱劳动”的状态,正是劳动关系这种从属性和不平等性使劳动关系脱离了传统民事关系,需要通过具有社会法性质的劳动法律法规予以调整,而劳务关系、雇佣关系、承揽关系、业务外包则适用规范平等主体的民法予以调整。现阶段,提供劳动的多样性与复杂性导致出让劳动力一方与使用劳动力一方之间法律关系错综复杂,难以确定,双方主体之间是否存在劳动关系是司法审判处理的难点,不同的法律关系涉及不同的法律适用和法律程序,因此判断劳动关系是否成立显得格外重要。此外,即使是劳动法框架下的劳动关系,还涉及全日制与非全日制、劳务派遣等类型,准确把握劳动关系与非劳动关系的区别,准确把握不同劳动关系之间的差异,对司法审判实践大有裨益。本部分目的在于界定保险经纪、运输、建筑工程、娱乐服务、家政等行为中各方主体之间法律关系的性质;同时明确在承包挂靠、劳务派遣、企业混同、停薪留职、退休退养等特殊情形下劳动关系的认定标准。

1. 业主委员会与受雇人员之间 法律关系的认定

【裁判要旨】

业主委员会不属于劳动法意义上的用人单位，其没有独立的财产，没有为员工办理社会保险的资质，业主委员会与受雇人员之间仅构成劳务关系，而非劳动关系，双方之间形成的劳务关系不属于劳动法律法规的调整范围。

【案情】

佟某于2006年5月4日受聘于某小区业委会，任第一届业委会执行秘书，并协助管理处工作，劳动报酬由某小区管理处从物业管理费中支取并代为发放。2009年6月30日，某小区业委会招聘了第二届业委会执行秘书王某某。2009年9月3日，佟某与某小区业委会签订了一份《解聘补偿协议书》，由某小区业委会支付佟某14400元补偿款，但佟某申请劳动仲裁，要求某小区业委会支付拖欠工资以及经济补偿金、加班工资、解除劳动关系经济补偿金、未签订劳动合同二倍工资差额等。

【裁判结果】

案经深圳市中级人民法院二审裁判认定，佟某与小区业委会之间属聘用关系，而非劳动关系。佟某基于劳动关系所提出的关于未签劳动合同二倍工资、加班工资及拖欠工资的经济补偿金、解除劳动关系经济补偿金的诉求，于法无据，不予支持。

【评析】

本案争议的焦点在于业主委员会与其所招聘的工作人员之间是否存在劳动关系。

在没有签订书面劳动合同的情况下判断是否具有劳动关系的首要特征在于主体是否适格，也就是说劳动者和用人单位两方是否符合法律规定的主体资格要求。

《劳动合同法》第二条规定：中华人民共和国境内的企业、个体经济组

织、民办非企业单位等组织（以下称用人单位）与劳动者建立劳动关系，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，适用本法。国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的劳动者，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，依照本法执行。《劳动合同法实施条例》第三条补充规定：依法成立的会计师事务所、律师事务所等合伙组织和基金会，属于劳动合同法规定的用人单位。从以上规定可以认定：企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织、国家机关、事业单位、社会团体以及会计师事务所、律师事务所等合伙组织和基金会属于劳动关系中用人单位的范围。

业主委员会的法律性质如何界定，其是否属于《劳动合同法》规定的“民办非企业单位等组织”？《物业管理条例》规定，同一个物业管理区域内的业主，应当在物业所在地的区、县人民政府房地产行政主管部门或者街道办事处、乡镇人民政府的指导下成立业主大会，并选举产生业主委员会。业主委员会执行业主大会的决定事项。业主委员会应当自选举产生之日起30日内，向物业所在地的区、县人民政府房地产行政主管部门和街道办事处、乡镇人民政府备案。根据《民办非企业单位登记管理暂行条例》第二条规定，民办非企业单位，是指企业事业单位、社会团体和其他社会力量以及公民个人利用非国有资产兴办的，从事非营利性社会服务活动的社会组织。从上述规定可见，业主委员会只是业主大会的执行机构，其权利源于业主的授权，其没有自己的财产，也不能独立承担民事责任，它也不属于民办非企业单位等组织的范畴。所以业主委员会不属于劳动法意义上的用人单位。

由于《劳动合同法》及其实施条例在列举用人单位的范围时使用了“等组织”的表述，理论上认为，只要属于依法成立的组织，均有可能成为用人单位的主体，所以有观点认为，是否能够独立承担民事责任并非判断用人单位主体的标准。《劳动合同法实施条例》第四条即规定：劳动合同法规定的用人单位设立的分支机构，依法取得营业执照或者登记证书的，可以作为用人单位与劳动者订立劳动合同；未依法取得营业执照或者登记证书的，受用人单位委托可以与劳动者订立劳动合同。既然分支机构可以作为用人单位，业主大会作为法定机构，也经过一定程序进行登记，所以作为执行机构的业主委员会可以代表业主大会招用劳动者并形成劳动关系。甚至有观点认为，如果用工主体为了逃避劳动法律责任，不依法进行工商登记注册，只是违法使用自取字号进行经营，虽然表面上只是个体自然人，但有相对固定的经营场所、有相对固定的经营范围和形成了对劳动者一定的管理，即使是个体自然人，仍然可能成为劳动法律关系的适用对象，不能因为其违法行为反而获得免责。

但是，小区业委会并非法定应当注册之组织，业主委员会也仅是应当报备而已，小区业委会也不存在经营行为，所以尽管本案佟某提供了劳动并获得了