



中国法院 2017年度案例

国家法官学院案例开发研究中心◎编

劳动纠纷

(含社会保险纠纷)

中国法制出版社

CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE



中国法院

2017年度案例

国家法官学院案例开发研究中心◎编

劳动纠纷
(含社会保险纠纷)

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

中国法院 2017 年度案例·劳动纠纷:含社会保险
纠纷 / 国家法官学院案例开发研究中心编. —北京:
中国法制出版社, 2017. 2

ISBN 978 - 7 - 5093 - 8163 - 2

I. ①中… II. ①国… III. ①劳动争议 - 民事纠纷 -
案例 - 汇编 - 中国 IV. ①D920. 5

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2016) 第 307483 号

策划编辑: 李小草 (lixiaocao2008@sina.cn)

责任编辑: 黄会丽

封面设计: 温培英、李宁

中国法院 2017 年度案例·劳动纠纷 (含社会保险纠纷)

ZHONGGUO FAYUAN 2017 NIANDU ANLI · LAODONG JIUFEN (HAN SHEHUI BAOXIAN JIUFEN)

编者/国家法官学院案例开发研究中心

经销/新华书店

印刷/三河市紫恒印装有限公司

开本/730 毫米 × 1030 毫米 16 开

版次/2017 年 4 月第 1 版

印张/19.75 字数/267 千

2017 年 4 月第 1 次印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 978 - 7 - 5093 - 8163 - 2

定价: 48.00 元

北京西单横二条 2 号

邮政编码 100031

网址: <http://www.zgfzs.com>

市场营销部电话: 66033393

值班电话: 66026508

传真: 66031119

编辑部电话: 66070084

邮购部电话: 66033288

(如有印装质量问题, 请与本社编务印务管理部联系调换。电话: 010 - 66032926)

序

法律的生命在于实施，而法律实施的核心在于法律的统一适用。《中国法院年度案例》丛书出版的价值追求，即是公开精品案例，研究案例所体现的裁判方法和理念，提炼裁判规则，为司法统一贡献力量。

《中国法院年度案例》丛书，是国家法官学院于2012年开始编辑出版的一套大型案例丛书，之后每年年初定期出版，由国家法官学院案例开发研究中心具体承担编辑工作。此前，该中心坚持20余年连续不辍编辑出版了《中国审判案例要览》丛书近90卷，分中文版和英文版在海内外发行，颇有口碑，享有赞誉。现在编辑出版的《中国法院年度案例》丛书，旨在探索编辑案例的新方法、新模式，以弥补当前各种案例书的不足。该丛书2012~2016年已连续出版5套，一直受到读者的广泛好评，并迅速售罄。为更加全面地反映我国司法审判的发展进程，顺应审判实践发展的需要，响应读者需求，2014年度新增3个分册：金融纠纷、行政纠纷、刑事案例。2015年度将刑事案例调整为刑法总则案例、刑法分则案例2册。2016年度新增知识产权纠纷分册。现国家法官学院案例开发研究中心及时编撰推出《中国法院2017年度案例》系列，新增执行案例分册，共21册。

总的说来，当前市面上的案例丛书是百花齐放，既有判决书网，可以查询各地、各类的裁判文书，又有各种专门领域的案例书籍汇编，以及各种案例指导、参考案例等读物，十分活跃，也各具特色。而我们的《中国法院年度案例》丛书则试图把案例书籍变得“好读有用”，故在编辑中坚持以下方法：一是高度提炼案例内容，控制案例篇幅，每个案例基本在3000字以内；二是突出争议焦点，剔除无效信息，尽可能在有限的篇幅内为读者提供有效、有益的信息；三是注重对案件裁判文书的再加工，大多数案例由案件的主审法官撰写“法官后语”，高度提炼、总结案例的指导价值。

同时,《中国法院年度案例》丛书还有以下特色:一是信息量大。国家法官学院案例开发研究中心每年从全国各地法院收集到的上一年度审结的典型案件超过10000件,使该丛书有广泛的选编基础,可提供给读者新近发生的全国各地的代表性案例。二是方便检索。为节约读者选取案例的时间,丛书分卷细化,每卷下还将案例主要根据案由分类编排,每个案例用一句话概括裁判规则、裁判思路或焦点问题作为主标题,让读者一目了然,迅速找到需求目标。

中国法制出版社始终坚持全力支持《中国法院年度案例》的出版,给了作者和编辑们巨大的鼓励。我们在此谨表谢忱,并希望通过共同努力,逐步完善,做得更好,真正探索出一条编辑案例书籍的新路,更好地服务于学习、研究法律的读者,服务于社会,服务于国家的法治建设。

本丛书既可作为法官、检察官、律师等司法实务工作人员的办案参考和司法人员培训推荐教程,也是社会大众学法用法的极佳指导,亦是教学科研机构案例研究的精品素材。当然,案例作者和编辑在编写过程中也不能一步到位实现最初的编写愿望,可能会存在各种不足,甚至错误,欢迎读者批评指正,我们愿听取建议,并不断改进。

曹士兵

目 录

Contents

一、确认劳动关系

1. 劳动关系的认定标准 1
——任绣祖诉中成影视文化有限公司劳动争议案
2. 工作时间固定、地点固定、收入固定，是否必然构成劳动关系 5
——黄永凤诉北京中天鹏宇贸易有限公司劳动争议案
3. 事业编制劳动者与用人单位之间能否成立劳动关系 9
——北京若水轩管理咨询有限公司诉李焕娣劳动争议案
4. 违法分包或转包情况下的事实劳动关系认定 15
——中国路桥工程有限责任公司诉杨福光、黄美芬劳动争议案
5. 建筑施工等用人单位将工程发包给不具备用工主体资格的自然人（组织），对该自然人（组织）招用的劳动者，与用人单位是否存在事实劳动关系的认定 19
——铁建公司诉胡某某劳动争议案
6. 不具备用工主体资格的组织或自然人违法承包单位业务的，该组织或自然人聘用的人员与发包单位之间不因承担工伤保险责任而构成劳动关系 24
——王玉卫诉淄博冠锋陶瓷有限公司确认劳动关系案
7. 劳动关系认定中的证据审查判断 28
——郭小春诉北京市继远斋食品厂劳动争议案
8. 提供虚假毕业证应聘构成求职欺诈劳动关系无效 35
——森琪文化艺术（北京）有限公司诉任保禄劳动争议案

9. 劳动者冒用他人身份入职的行为构成欺诈应属无效,其因此与用人单位之间不成立劳动关系	38
——王秀香等诉淄博市张店保安服务公司劳动争议案	
10. 未签订劳动合同如何证明劳动关系	42
——朱印恒诉北京首高发公路工程有限公司劳动争议案	
11. 劳动者长期未提供劳动的劳动关系认定	47
——韩鸣诉利津县国有一千二林场劳动争议案	
12. 承担用工主体责任是否等同于确立劳动关系	50
——马长府诉云南云桥建设股份有限公司劳动争议案	
13. 快递员与快递公司之间是劳动关系还是承揽关系	53
——蔡凯凯诉启东市瑞隆速递有限公司确认劳动关系案	
14. 车辆实际所有人聘用的人员与车辆挂靠单位之间不因承担工伤保险责任而存在劳动关系	56
——赵霞等诉淄博永驰运输有限公司确认劳动关系案	
15. 劳动合同能否由他人代签	60
——郭玉荣诉上海冰洁保洁服务有限公司劳动争议案	
16. 劳动者的入职申请表和转正申请表的内容已具备劳动合同实质要件的,能否据此视为双方已订立书面劳动合同	65
——淄博莱宝电力电容器有限公司诉尹燕蓉劳动争议案	
17. 电子邮件能否视为已签订了书面劳动合同	70
——广州海盈船舶设备有限公司诉陈光贤劳动争议案	
18. 劳动者系为哪方提供劳动,如何举证	73
——京汉捷通储运(北京)有限公司诉孙黄金劳动争议案	
19. 协商保留劳动关系的不在岗人员,可以与新的用人单位建立劳动关系	78
——邵金权诉史带财产保险股份有限公司江苏分公司追索劳动报酬案	
20. 商业保单能否作为确认劳动关系的证据	81
——新会区会城清源古典家具厂诉韩志勇劳动合同案	

二、劳动合同履行和变更

21. 程序审查原则在绩效考核争议中的运用 84
——国民信托有限公司诉胡小军劳动争议案
22. 工资的约定存在多种形式和内容时, 应结合工资数额、工作内容及约定
时间综合判断 88
——张全来诉北京忠诚卫士保安服务有限公司劳动争议案
23. 用人单位能否自主延长约定的试用期 91
——北京金京铭科技有限公司诉秦蓓蓓劳动争议案
24. 培训期间的工资能否约定为培训费用作为计付违约金的标的 94
——郑扬诉广西河池机场有限公司劳动争议案
25. 年终奖属于绩效工资, 是公司经营自主权的组成部分 99
——曾燕婷诉厦门海投经济贸易有限公司劳动争议案
26. 劳动者因履行劳动合同造成用人单位损失的责任承担 108
——宁波都普特商品电子交易中心有限公司诉陈苹、包静芳劳动争议案
27. 劳动者给用人单位造成损失是否应当赔偿 111
——中国农业科学院作物科学研究所诉李广建劳动争议案
28. 劳动者违反服务期约定, 用人单位同时主张培训费用损失与违约金能否
获支持 114
——中国联合航空有限公司诉李国兴劳动争议案
29. 劳动合同变更的认定标准 119
——北京天韵京师酒店管理有限责任公司诉周光华劳动争议案
30. 关联企业轮流与劳动者签订劳动合同的工作年限认定 124
——叶金凤诉厦门上杰光学科技有限公司劳动争议案
31. 用人单位作出的降职降薪决定不应违背合法合理性原则 130
——胡丽青诉慈溪市杭州湾大酒店有限公司劳动争议案

32. 劳动者被用人单位主管部门借调属于“劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作”的范围 133
——刘兴华诉淄博金雁达通信有限公司劳动争议案

三、劳动合同解除和终止

33. 员工打架是否符合解除劳动合同的条件 137
——蔡中清诉宝胜科技创新股份有限公司劳动争议案
34. 人事关系的存续与聘用合同的签署 140
——北京市东城区地坛青少年活动中心诉姚瑶人事争议案
35. 女职工孕期内用人单位是否可以解除劳动合同 143
——惠氏制药有限公司北京分公司诉李妍劳动争议案
36. 劳动者即时解除劳动合同的认定问题 148
——福建省涵城建设工程有限公司诉龚关春劳动争议案
37. 经济性裁员合法性的认定标准 156
——周磊诉施耐德电气（中国）有限公司劳动争议案

四、追索劳动报酬、经济补偿金

38. 用人单位未与负有签订劳动合同职责的劳动者签订书面劳动合同是否支付二倍工资 162
——梁平县丰疆生物科技有限公司诉杨浩劳动争议案
39. 用工满一年未补签书面合同的双倍工资问题 166
——李燕诉永善博爱医院劳动争议案
40. “二倍工资”法则的适用 173
——贺素华诉阿拉山口胜利金属制品有限公司劳动争议案
41. 追索劳动报酬纠纷中的裁审衔接 179
——郑州诉北京路和兴信息技术有限公司追索劳动报酬案

42. 国家补助提高不能用于充抵用人单位支付报酬 182
——北京市丰台区花乡新发地村社区卫生服务站诉李树蔚劳动争议案
43. 劳动争议案件若干问题探讨 186
——范蓬诉沧州聚缘卫生用品有限公司劳动争议案
44. 经济补偿金按实际工作年限计算 192
——王伟诉中国石油天然气股份有限公司四川雅安销售分公司劳动争议案
45. 劳动合同订立时依据的客观情况发生重大变化的具体判断 195
——吴新民诉苏州西门子电器有限公司经济补偿金案
46. 用工单位与被派遣劳动者自行签订补偿协议，劳务派遣单位与劳动者在劳动合同中约定对此不承担连带责任的，劳务派遣单位免除连带赔偿责任 201
——北京外企人力资源服务有限公司诉郑德钧、德国维润赛润研发有限公司北京代表处劳动争议案
47. 劳务派遣中用工单位如何承担连带责任 204
——北京国视人力资源管理有限公司诉郭嵘、中国教育电视台劳动争议案
48. 非法定事由终止劳动合同应支付违法终止劳动合同赔偿金 208
——邱素丽诉北京市海淀区北太平庄街道保洁中心劳动争议案
49. 用人单位合法解除劳动合同不用支付赔偿金 212
——陈晨诉北京简帛信息科技有限公司劳动争议案
50. 值班与加班的正确区分与待遇处理 218
——丁法平诉淄博荣兴物业管理有限公司劳动争议案

五、竞业限制

51. 竞业限制协议相对于劳动合同的独立性 222
——联茂（无锡）电子科技有限公司诉陈建福竞业限制案
52. 如何认定劳动者履行了竞业限制协议 225
——北京嘉纳福新型建材有限公司诉吉佐月批劳动争议案

53. 关于劳动者是否违反竞业限制约定及竞业限制约定解除的司法认定 230
——郭涛诉北京彩讯科技股份有限公司劳动争议案
54. 竞业限制协议补偿金的性质认定及支付时间 237
——张立新诉北京建研机械科技有限公司劳动争议案

六、社会保险

55. 社会保险费争议是否属于劳动争议案件 242
——郭勤江诉三门峡致先汽车销售服务有限公司劳动争议案
56. 已享受社保待遇的劳动者主张退休金损失不属于法院的受案范围 245
——郭林诉北京正通翔实商贸有限公司劳动争议案
57. 劳动者向用人单位追偿垫付的社会保险费的处理 249
——王秀花诉山东环泵科技有限公司劳动争议案
58. 用人单位不能以劳动者已参加新型农村合作医疗为由免除其未参加基本医疗保险导致损失赔偿责任 252
——中山市长顺五金制品有限公司诉黄小华福利待遇案
59. 劳动者与用人单位签订工伤私了协议的效力问题 256
——启东市启安劳务有限公司诉杨井洪劳动争议案
60. 未达退休年龄的大龄农民工工伤的认定 260
——邱大林诉吉安市志强力车有限责任公司劳动争议案
61. 如何认定劳动者因工受伤后签署的解聘协议效力 269
——陈正宣诉浙江通达建设集团有限公司劳动争议案
62. 违法转包中工伤认定的范畴 272
——重庆佳瑞电梯有限公司诉重庆市江北区人力资源和社会保障局劳动和社会保障行政确认案
63. 侵权赔偿与工伤保险赔偿竞合的模式选择 275
——东营顺吉汽车销售有限公司诉马燕敏等劳动合同案

64. 工伤职工选择解除劳动关系的依法只应享受一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金, 而不再另行享受残疾辅助器具费 281
——孙启国诉山东祥和集团股份有限公司浩祥分公司劳动争议案
65. 工伤待遇伤残津贴能否一次性支付的漏洞补充 285
——刘小兰诉广州钜东娱乐用品有限公司工伤保险待遇案

七、劳动争议仲裁

66. 劳动争议“重复起诉”的司法认定 289
——重庆星格泵业集团有限公司诉蔡川劳动争议案

八、其他

67. 劳动争议不适用约定管辖 295
——唐守成诉北京洁丽雅保洁有限公司劳动争议案
68. 混合用工关系诉讼管辖的确立标准 297
——西门子(中国)有限公司西门子沈阳分公司、西门子(中国)有限公司诉徐明晖劳动争议案

一、确认劳动关系

1

劳动关系的认定标准

——任绣祖诉中成影视文化有限公司劳动争议案

【案件基本信息】

1. 判决书字号

北京市第一中级人民法院（2015）一中民终字第 7207 号民事判决书

2. 案由：劳动争议纠纷

3. 当事人

原告（上诉人）：任绣祖

被告（被上诉人）：中成影视文化有限公司（以下简称中成影视公司）

【基本案情】

任绣祖主张其于 2013 年 7 月 29 日经老乡党山鹏介绍，进入电影《我的第四个老公》（又名《好命先生》）剧组从事替身演员工作。其进入剧组后接受该电影制片人刘锐及武术指导吴永伦的管理，当时与其沟通拍摄一个星期，电影拍摄完毕后剧组解散，其自行通过个人人脉关系接下一部戏，党山鹏告知其每天酬劳 500 元；后因演员进组，其从事的武术戏份被推迟而断续地拍摄；不拍摄期间其跟随剧组前往现场，不去现场时则排练武术动作，并一直住在剧组安排的宾馆里；2013 年 8 月 23 日其作为演员刘桦的替身，跟随剧组前往天津京港公路拍摄飞车镜头时受伤，后被送医治疗；2013 年 8 月 25 日晚，电影武术指导吴永伦在医院给了其家属 20000

元,告知是对其的心意也包括工资在内;吴永伦并非中成影视公司员工,该人与党山鹏在电影拍摄完毕后均各自前往下一个剧组。

就上述主张,任绣祖提举:1. 人身保险保险单及被保险人清单。保险单中显示投保人为“中成影视文化有限公司《我的第四个老公》摄制组”,保险期间为2013年8月3日至2013年9月3日;被保险人在清单中显示为“任秀祖”,投保类型为意外医疗及意外伤害。2. 电影拍摄制作备案公示表。显示备案立项号为影剧备字[2013]第1513号,片名为《我的第四个老公》,备案单位为中成影视公司,备案结果为同意拍摄。3. 孙某证言。证人孙某出庭作证,表示其与任绣祖系同学,曾一起参与《我的第四个老公》电影剧组的拍摄工作,均从事武行;其本人是临时工,仅在剧组待了一个星期,而任绣祖系跟随剧组拍摄;如果电影拍完了,则联系去其他剧组;2013年任绣祖在跟随剧组前往天津拍摄的过程中受伤,其当时在场。4. 牛某证言。显示牛某证明2013年8月23日任绣祖在拍摄《我的第四个老公》替演员刘桦拍摄过程中发生意外,导致任绣祖从高空坠落受伤,其目击整个过程。证人牛某未出庭。5. 诊断证明书及住院病案首页。显示2013年8月23日至2013年11月5日期间,任绣祖在天津医科大学第二医院住院接受治疗,联系人姓名处显示为刘锐,关系为同事。

经法院向社会保险部门调取中成影视公司的社会保险缴费人员名册,社保部门分别于2014年9月12日及2015年1月6日向法院出具查询结果,缴费人员均为高敬一人。经法院当庭出示,任绣祖对此并无异议,但表示该公司注册资金为5000万元,不可能仅有高敬一名员工,另表示不认识高敬。另经查询,任绣祖在京并无社会保险缴费记录。

经法院调取“土豆网”视频网站上发布的电影《我的第四个老公》(又名《好命先生》)作以截屏,显示该电影出品方为中成影视公司,导演为韩兆,执行制片人为刘锐、郑宝龙,动作设计为吴永伦,领衔主演为刘桦等人,剧终字幕中武术组显示为党山鹏、朱诚、孙某等人,未显示任绣祖。经法院当庭出示,任绣祖对上述证据的真实性予以认可,并表示因其在工作中受伤,故电影字幕处未显示其姓名,此外“朱诚”系笔误,应为本案证人牛某。

2013年12月任绣祖以要求确认与中成影视公司自2013年7月29日起存在劳动关系为由向北京市海淀区劳动人事争议仲裁委员会提出申请,该委裁决驳回了任绣祖的申请请求。任绣祖不服该裁决,于法定期限内向法院提起诉讼。

【案件焦点】

本案中，任绣祖与中成影视公司是否构成劳动关系。

【法院裁判要旨】

北京市海淀区人民法院经审理认为：本案中依据现有证据可查明，任绣祖曾参与电影《我的第四个老公》（又名《好命先生》）的拍摄工作，该电影的备案方及出品方均为中成影视公司，则就任绣祖与中成影视公司是否存在劳动关系一节，法院自以下方面进行审查考量：

其一，众所周知，电影剧组系以完成影视作品的拍摄为目的而成立的临时性组织。任绣祖主张其系经老乡党山鹏介绍进入本案所涉电影剧组，但并未举证证明上述过程系接受中成影视公司的安排。同时，任绣祖主张其未去过中成影视公司，对该公司的人员构成及组织机构设置情况并不清楚，该情况并不符合劳动关系建立阶段的常规基础特征。

其二，劳动关系兼具财产依附关系与人身隶属关系的双重性质。在薪酬方面，任绣祖主张系介绍人党山鹏告知其薪酬标准为日薪 500 元，其受伤后吴永伦交予其家属 20000 元，告知系心意并包括工资在内；在管理方面，任绣祖主张其接受电影制片人刘锐及武术指导吴永伦的管理。关于上述人员的身份，任绣祖主张其不知晓刘锐是否为中成影视公司的员工，吴永伦并非中成影视公司的员工，电影拍摄完毕后吴永伦与党山鹏均各自前往别的剧组工作。至此，任绣祖并未举证证明对其进行劳动管理、确定与发放其薪酬的主体为中成影视公司，故并不符合劳动关系履行阶段的基础特征。

其三，劳动关系是在劳动者向用人单位提供劳动的过程中形成的继续性的、相对稳定的社会关系。任绣祖主张本案所涉电影拍摄完毕后剧组已解散，其入组商谈时亦得知其拍摄时间为七天，拍摄完毕后即可自行通过人脉关系联系下一部戏，实际拍摄过程中因演员戏份优先其拍摄进程推迟，直至 2013 年 8 月 23 日其在拍摄过程中受伤。同时，中成影视公司该电影剧组为任绣祖投保商业保险的期间为一个月。上述情形并不符合劳动关系所具备的继续性、相对稳定性的特性，同时通过任绣祖关于其完成电影拍摄工作后去向的陈述可见其无须接受中成影视公司的管理约束，亦不符合劳动关系存续及解除阶段的基础特征。

据此，北京市海淀区人民法院依照《中华人民共和国民事诉讼法》第六十四

条、第一百四十四条之规定，判决：

驳回任绣祖的全部诉讼请求。

宣判后，任绣祖提起上诉。北京市第一中级人民法院经审理认为：劳动关系是在劳动者向用人单位提供劳动过程中形成的持续性的、相对稳定的社会关系。任绣祖在本案审理中陈述：1. 其系经老乡党山鹏介绍进入《我的第四个老公》剧组，接受该剧制片人刘锐及武术指导吴永伦的管理，日薪为 500 元；2. 其未去过中成影视公司，对中成影视公司人员构成及组织机构设置等情况均不清楚，并主张武术指导吴永伦并非中成影视公司员工，亦不知晓该剧制片人刘锐是否为中成影视公司员工；3. 其进入剧组商谈时得知拍摄周期为七天，拍摄完毕后可自行通过人脉关系联系下一部戏，且该电影拍摄完毕后，吴永伦及党山鹏均已各自前往其他剧组工作。同时，该电影剧组为任绣祖投保商业保险的期间为一个月。综上，本院认为，影视剧剧组系以完成影视作品的拍摄为目的而成立的临时性组织，任绣祖进入该剧组，接受该剧组的工作安排，并由该剧组向其发放薪酬，该剧组在完成影视作品的拍摄后即解散，任绣祖未能提交证据证明中成影视公司对其进行管理、向其发放工资，任绣祖与中成影视公司之间不符合劳动关系应具备的特性，故对其上诉请求确认与中成影视公司存在劳动关系，本院不予支持。北京市第一中级人民法院依照《中华人民共和国民事诉讼法》第一百七十条第一款第（一）项之规定，判决：

驳回上诉，维持原判。

【法官后语】

所谓劳动关系，是劳动者与用人单位在实现劳动过程中发生的社会关系。其基本内容是劳动者提供劳动，用人单位使用该劳动并支付工资。从该意义上说，它是一种合同关系，具有合同之债的财产要素。但与民法上债的关系不同的是，它还具有身份的要素。劳动者必须亲自提供劳动而不能由他人代理；在劳动过程中，劳动者与用人单位会形成从属关系，劳动者需服从用人单位的管理。而正是这种从属性，使劳动关系与其他民事法律关系区分开来。

司法实践中，认定劳动关系的标准通常包括：

1. 管理标准。主要指劳动者服从用人单位的管理，遵守用人单位的规章制度。
2. 生产条件标准。主要指用人单位提供了基本的劳动条件，包括劳动场所、

劳动对象和劳动工具，这样劳动者同用人单位提供的生产资料相结合，双方之间才能形成劳动法律关系。

3. 报酬标准。主要指劳动者向用人单位提供劳动，用人单位向劳动者支付劳动报酬，由用人单位发放劳动报酬是认定劳动关系的重要标志。

4. 劳动内容标准。主要指劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分，如果劳动者提供的劳动不属于用人单位的业务范围，一般来说，双方之间就不存在劳动关系。

上述标准有助于对劳动关系进行判断，但认定劳动关系最核心的标准还是管理标准，即劳动者成为用人单位组织体中的一员，接受用人单位内部规章制度的约束。本案中，任绣祖未去过中成影视公司，对该公司的人员构成及组织机构设置情况并不清楚，不符合劳动关系建立阶段的常规基础特征；任绣祖未举证证明对其进行劳动管理、发放其薪酬的主体为中成影视公司，不符合劳动关系履行阶段的基础特征；任绣祖在完成电影拍摄工作后的去向无须接受中成影视公司的管理约束，亦不符合劳动关系存续及解除阶段的基础特征，任绣祖与剧组之间是一种松散的劳务合同关系，故任绣祖主张其与中成影视公司存在劳动关系的理由不能成立。

编写人：北京市第一中级人民法院 何锐

2

工作时间固定、地点固定、收入固定， 是否必然构成劳动关系

——黄永凤诉北京中天鹏宇贸易有限公司劳动争议案

【案件基本信息】

1. 调解书字号

北京市第一中级人民法院（2015）一中民终字第4916号民事调解书

2. 案由：劳动争议纠纷