

■劳动时评

司法确认实习生劳动关系是个风向标

□张智全

务保障“就业优先战略”劳动争议审判白皮书(2020-2022)》,其中就有这样一起案例:在校大学生小王毕业前进入某公司实习,后在工作中意外受伤,公司却不认定劳动关系。此案诉至法院后,法院最终认定双方存在劳动关系,小王获得工伤赔偿。(5月25日《工人日报》)

这是一起案情简单却关乎准毕业生提前实习权益保障的典型案。在过往司法实践中,因准毕业生不是法律意义上的劳动者,司法一般不确认其提前实习的期间与企业具有劳动关系。本案中,小王请求认定劳动关系未获仲裁支持,根源正在于此。令人欣慰的是,法院最终认定小王与涉案公司存在劳动关系,让其据此获得了工伤赔偿。这一判决结果,厘清了准毕业生提前实习能否与企业

建立劳动关系的法律边界,对破解准毕业生提前实习权益保障难题、推动企业规范准毕业生用工行为,均具有风向标意义。

根据我国劳动法律规范,劳动者与用人单位建立劳动关系,须符合法律规定的主体资格。由于准毕业生属于在校生,不是法律意义上的劳动者,显然在这方面不具备主体资格。这意味着准毕业生提前实习只能与企业签订劳务协议,不能与企业正式员工同等享受劳动报酬和工伤待遇。也正因此,不少企业都把准毕业生当成廉价劳动力使用,不给其应有的正常报酬和职业保障待遇,致使准毕业生提前实习的权益保障问题备受关注。

单纯就建立劳动关系的主体资格而言,本案中,涉案公司坚持对小王的劳动关系从其毕业后起

算,并据此拒绝对其确认劳动关系,确实有一定道理。不过,涉案公司机械理解、适用相关法条,是有悖劳动法和劳动合同法保护劳动者的立法意图的。尽管小王是在校生,没有法律意义上的劳动者身份,但其在实习期间与涉案公司正式员工的工作没有任何区别,且圆满完成了在岗任务。涉案公司在小王受伤后以其是实习生为由拒绝认定劳动关系,致其无法享受工伤待遇,无疑显失公平。

更重要的是,本案中小王已年满21岁,符合劳动力法定年龄,是以就业为目的到涉案公司实习的,且涉案公司在小王毕业后连续两月通知继续返岗工作,说明双方已形成以就业为目的的意思合意。小王在涉案公司的实习时段,实际上属于试用期,双方劳动

关系确立的时间理当从小王实习之日起计算。法院认定小王在提前实习期间与企业存在劳动关系,既契合了立法意图,又给企业如何处理以就业为目的的实习生权益保障问题提供了参考,对保障准毕业生提前实习合法权益显然具有风向标作用。

近年来,准毕业生提前实习因劳动关系认定受阻致权益保障不足的现象引发普遍关注。在现行劳动法律规范未将准毕业生提前实习权益纳入保障范畴的现实语境下,司法作为公平正义的最后屏障,不能坐等法律完善,应通过典型案例的处理,给企业规范准毕业生用工行为提供参考样本,从而在司法个案所释放的风向标效应引领下,倒逼企业把不给准毕业生提前实习设置权益保护“空窗期”作为行动自觉。

近年来,准毕业生提前实习因劳动关系认定受阻致权益保障不足的现象引发普遍关注。在现行劳动法律规范未将准毕业生提前实习权益纳入保障范畴的现实语境下,司法作为公平正义的最后屏障,不能坐等法律完善,应通过典型案例的处理,给企业规范准毕业生用工行为提供参考样本。

进入毕业季,对于准毕业生和用人单位来说,提前实习是“双向选择”的重要考察期。然而,提前实习是否会面临权益保护“空窗期”?劳动关系建立的时间又该从何时算起?日前,北京市第三中级人民法院发布《服

■每日图评

期待“职工心晴驿站”多起来

近日,广州巴士集团二巴公司在江高(广技师白云校区)总站的“职工心晴驿站”投入使用,罗师傅体验后开心地说:“最近腰酸背痛,体验了按摩椅,身体轻松很多,我还尝试了宣泄立柱和宣泄手套,心里的烦闷一扫而光。”(5月25日《南方工报》)

据报道,广州巴士集团二巴公司设置的“职工心晴驿站”,分为心动力区、心放松区、心能量区、心温暖区“四心”服务模块,通过完善的设施和温馨的心理关怀,帮助职工宣泄释放心中的压力,舒缓心理情绪,并提供心理健康相关的书籍和建立沟通

倾诉平台,为职工心理健康赋能,让参与体验的职工纷纷点赞。

随着工作和生活节奏的不断加快,职工的心理压力越来越大,心理健康问题也越来越突出。笔者以为,广州巴士集团二巴公司建立“职工心晴驿站”的做法,一方面,切实把职工的心理问题列为了事关企业发展的重要议题,实行综合治理,解决了职工心理健康建设零打碎敲的弊端,全方位地为职工提供了有效的心理健康服务;另一方面,硬件与软件结合,技防与人防并举,让职工在发泄、放松、



学习、感悟和心灵沟通的过程中,感受到企业的温暖,既释放了心理情绪,又找到了建立阳光心态的“良方”,从而积极向上地工作和生活,增强了心理健康

建设的针对性、实用性和有效性。

期待“职工心晴驿站”多起来!

□费伟华

■长话短说

“拍脑袋式”调动判赔给用人单位敲响警钟

公司在未经协商的情况下,通知王树清(化名)调至外地办公。她拒绝后,公司便以旷工为由将其解聘。双方就是否违法解除劳动合同产生争议,先后申请仲裁并诉至法院。法院认为,工作地点属于劳动合同中的重大事项,用人单位对工作地点的调整如果对劳动者带来实质性影响,应征得劳动者同意。该案经仲裁、一审、二审及再审,判决公司赔偿王树清14.26万元。(5月25日《工人日报》)

公司变更工作地点,对劳动者的工作与生活会带来很大的影响,而公司未经协商就变更工作地点,已然侵权。法院认为,劳动合同履行过程中,用人单位对工作地点的调整如果对劳动者带来实质性影响,应征得劳动者的同意。如果用人单位认为存在不可抗力或根据生产经营需要,必须对劳动者工作地点进行调整的,也应当依照法定程序解决。而在这起案件中,涉事公司单方面变更工作地点,完全无视劳动者的意见,在王树清拒绝去外地办公后,公司便以旷工为由将其解聘,这种单方面解除劳动合同的做法,侵犯了劳动者的合法权益,法院判决公司赔偿王树清14.26万元,这样的判决公平合理,维护了劳动者的合法权益。

这起案件给所有用人单位敲响了警钟,劳动者的合法权益不容侵犯,用人单位要尊重劳动者合法权益,在涉及对工作地点的调整等情形时,要与劳动者协商一致,遵循法定程序,不能独断专行。企业在经营过程中,确实可能遇到突发情况,比如由于外部市场发生变化需要变更工作地点、调岗等,有些时候也是形势所迫,不得不然,但企业要遵循法定程序解决,不能罔顾劳动者的合法权益。

劳动者和用人单位是平等主体,用人单位要摆正与劳动者之间的关系,尊重劳动者的合法权益,不能对劳动者“拍脑袋式”调动,要遵守法律规定,在法治轨道内解决用工问题,这样方能构建和谐用工关系。 □戴先任

■网评锐语

人工智能亟待筑牢安全防线

李雪:近年来,全球人工智能产业蓬勃发展,今年ChatGPT更是引爆了新一轮投资和竞争浪潮,人工智能已成为新一轮科技革命和产业变革的重要驱动力量。人工智能正显露出对网络安全行业的巨大影响力和应用潜力,如何应对人工智能可能带来的安全问题成为各界关注点,也成为网络安全工作的下一个着力点。人工智能亟待筑牢安全防线,在人工智能发展过程中,要坚持安全可靠和创新发展并重,筑牢安全“防护墙”。

■世象漫说



求职陷阱

正值求职季,高校毕业生即将走向职场,开启人生新篇章。但一些不法分子专挑涉世未深的毕业生求职者进行欺诈,让人不得不防。人力资源和社会保障部近日公开发出预警,提醒毕业生要小心“求职陷阱”,避开套路和骗局。(5月24日《中国青年报》)

□朱慧卿

■有感而发

“学技能领补贴”为培育技术人才注入活水

学技能还能领补贴?没错!近日,记者从浙江宁波市人社部门了解到,为引导职工提升职业技能水平,推动技能人才队伍建设,该局出台技能提升补贴政策,向获取相应职业资格证书或职业技能等级证书的人员发放补贴。最高补贴标准2000元,目前已经有1200余人提交申请。(5月24日《宁波日报》)

随着社会发展、科技进步,技能人才在各个岗位上的作用越来越重要,许多技术成果最终需要技能人才去实现。特别是步入

信息时代,大力发展信息技术、人工智能,更需要大量高技能人才做支撑。因此,宁波市人社局出台政策,取得职业技能证书者最高可领补贴2000元,此举无疑具有引领作用,能够激励劳动者不断提升职业技能。

“致天下之治者在人才,成天下之才者在教化。”因此,各地要大力实施技能人才引育工程,聚天下英才而用之。特别是要用好职业院校主阵地,以就业需求为导向,合理设置培训课程,通过校企双师联合培养制

度,实现学校、企业在资源、人才、设备等方面的优势互补,及时学习掌握前沿技术和实用技能,持续提升培训质量。

“学技能领补贴”为培育技术人才注入活水。面向产业工人等城乡全体劳动者提供普惠性、均等化、贯穿学习和职业生涯全过程的职业技能提升培训,并将工匠精神、质量意识融入其中,可让更多的技能人才有用武之地,实现其人生价值,更可为提高全要素生产率、推动经济高质量发展夯实人才根基。 □沈峰

网络“种草”不能“野蛮生长”

宛认:“种草”(网络流行语,指宣传某种好货以诱人购买)已经成为一种新消费习惯,而虚假“种草”和损害消费者权益的事件时有发生。近日,《互联网广告管理办法》正式施行,将“种草”纳入广告监管。网络“种草”不能“野蛮生长”,不能成了“消费陷阱”,规范“种草”,需要监管部门、平台、商家等各方合力。