

在校大学生兼职能认定劳动关系吗?

□本报记者 杨琳琳 通讯员 高钰

每年暑假都有大学生进入兼职市场,这样做既能充实假期生活,丰富社会阅历,还能提高自身综合能力。不过,由于每个人的兼职目的不同,其兼职形式也多种多样。其中,有的进入线下用人单位上班,有的则直接在线上做起用人单位的兼职讲师或主播。在这种情况下,他们与用人单位存在劳动关系吗?其应当享有哪些合法权益?这些权益是否受劳动法保护?以下两个案例,对相关问题作出了详细的法律解析。

案例1

在校生利用业余时间勤工助学,不应视为就业

果某为在校大学生,于2022年7月来到北京某网络公司担任兼职讲师,进行线下课程辅导,按小时计收课时费用。同年9月30日,公司与果某签署协议一份,甲方为该公司,乙方为果某。协议确认甲方按照乙方8月应得税后工资数额13135元、9月应得税后工资数额960元向乙方进行支付,上述金额甲方将于2022年10月31日前给付。若逾期,甲方向乙方支付未付工资金额5%的违约金,且乙方有权停止正常工作,直至工资发放。此后,公司一直没有向果某支付2022年8月及9月的工资。果某向劳动争议仲裁机构申请仲裁,但未予受理通知书。随后,果某诉至法院。

法院审理认为,果某为在校学生,根据其所做工作性质及报酬发放模式,果某与北京某网络公司之间应为劳务关系,并非劳动关系。根据法律规定,庭审中经法院释明,果某同意本案案由变更为劳务合同纠纷。鉴于果某要求公司支付工资及违约金的诉讼请求具备事实和法律依据,法院判决支持其请求。

点评

原劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第十二条规定:在校大学生利用业余时间勤工助学,不视为就业,未建立劳动关系,可以不签订劳动合同。本案即属于该情形,在校大学生果某与用人单位北京某网络公司之间不存在劳动关系。需要注意的是,劳务合同纠纷案件不需要先行申请劳动仲裁,而是作为一般普通民事合同

项下之劳务合同纠纷进行审理,这也是本案中果某申请劳动仲裁,但仲裁机构作出不予受理通知书的原因。

案例2

在校生以就业为目的应聘入职,可以建立劳动关系

王某系在校大学生,2022年7月取得毕业证。2022年2月13日,王某进入北京某旅游公司面试,通过面试后当天即入职该公司,职位是金融部旅游产品设计和销售。在职期间,王某以本人签字方式记录考勤,公司未与其签订劳动合同,王某的月工资为5000元,通过银行转账形式发放,其工资实际发放至2022年9月。

2022年10月13日,王某以公司拖欠工资为由,口头通知解除劳动关系,并要求公司支付拖欠工资、未签订劳动合同二倍工资差额,开具解除劳动关系证明。但公司不同意。双方为此发生争议后,王某申请劳动争议仲裁,因公司不服仲裁裁决又诉至法院。

公司诉称,王某系在校大学生,公司一直是按照每月5000元标准支付王某工资。2022年国庆节之后,王某没有来上班,不存在拖欠工资的事实。双方未签订劳动合同,不是劳动关系,所以,不同意开具解除劳动关系证明和支付未签订劳动合同的二倍工资差额。

法院审理认为,关于王某作为未毕业学生能否与北京某旅游公司形成劳动关系的问题,原劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》规定了公务员和比照实行公务员制度的事业组织和社会团体的工作人员,以及农村劳动者、现役军人和家庭保姆不适用劳动法,该规定并未将在校大学生排除在外,学生身份并不当然成为建立劳动关系的障碍。本案中,王

某系在校学生,但其以求职就业为目的应聘相应岗位,用人单位也将其作为正式员工进行招录、用工和劳动管理,且按月向其支付劳动报酬,故双方之间形成的关系并非实习或勤工助学,应当认定劳动关系。据此,法院判决确认2022年2月13日至2022年9月30日双方之间存在劳动关系。

另外,《劳动合同法》第十条规定,建立劳动关系,应当订立书面劳动合同。本法第五十条规定,用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明。因王某要求公司支付未签订劳动合同二倍工资及开具解除劳动关系证明的诉讼请求具备事实及法律依据,故法院亦判决予以支持。

点评

虽然原劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第十二条明确规定,在校大学生利用业余时间勤工助学,不视为就业。但是,该规定并不是说用人单位不能与在校大学生建立劳动关系,而是明确在校生的校外实习或者勤工助学不视为就业,并不包含以就业为目的的即将毕业、肄业的在校大学生。在校大学生在用人单位进行实习,应当根据具体事实进行判断,对完成学校的社会实践安排或自行从事社会实践活动的实习,不认定劳动关系,但用人单位与在校大学生之间名为实习,实为劳动关系的除外。

事实上,现行法律并没有将在校大学生排除在建立劳动关系的劳动者的主体之外。因此,当大学生与用人单位之间具备以下条件,就可以认定二者之间成立劳动关系:1.用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格;2.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;3.劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。本案中,王某及公司正是具备这样的条件,所以,被认定为存在劳动关系。

提示

在校生是否有劳动关系视具体情况确定

通过以上两个案例,可以看出在校大学生与用人单位之间的关系并非简单的一种关系。若要准确界定二者之间的关系,应当根据实际情况进行综合判断。就具体案情来讲,一般分为三种情况:

一是学校统一组织、管理的实习,在校生到相关单位参加社会实践,没有工资,不存在由实习生与相关单位签订劳动合同、约定福利待遇等问题,此时,双方之间当然不存在劳动关系。

二是在校大学生利用业余时间进行勤工助学,此时按照原劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第十二条规定,不视为就业,即大学生与用人单位之间不成立劳动关系。

三是在校生已经完成了全部学习任务,有明确的求职愿望,接受用人单位的管理并获得相应固定的劳动报酬,具备成立劳动关系的特征,则与用人单位成立劳动关系。

综合上述情形,提醒大学生及用人单位应重视保留入职时及在职期间的材料,尽可能通过签订书面实习或者劳动合同等形式明确双方的权利义务,并诚实守信履行相关约定。如此一来,即使双方发生争议也有充分的证据佐证相关事实,有利于矛盾纠纷的化解。

职工冒充博士入职 公司有权索回巨额年薪

编辑同志:

一家公司高薪招聘某职位员工时,明确提出必须博士学位以上及相应工作经历。为获得该职位,我伪造了学历证明及工作经历前往应聘,并与公司签订了《聘用合同》,获得了公司一次性发放的100万元年薪。两个月后,因事情败露,公司要求我离职并退回100万元年薪。

请问:我能否拒绝退薪?

读者:何依依

何依依读者:

你不能拒绝公司的要求,应当退还年薪。

一方面,本案所涉《聘用合同》无效。

《劳动合同法》第八条、第二十六条分别规定:“用人单位招用劳动者时,应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬,以及劳动者要求了解的其他情况;用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况,劳动者应当如实说明。”“下列劳动合同无效或者部分无效:(一)以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危,使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的;……”而你明知公司招聘的对象需博士学位及相关工作经验,却伪造学历证明、工作经历,隐瞒根本不符合应聘条件的真相,不仅侵犯了公司的知情权,还由此导致公司基于对你的错误认识,违背真实意愿与你签约。

由于你的行为构成欺诈,所以,双方签订的《聘用合同》从一开始就没有法律约束力。另一方面,你应当退回巨额年薪。《民法典》第一百五十七条规定:“民事法律行为无效、被撤销或者确定不发生效力后,行为人因该行为取得的财产,应当予以返还;不能返还或者没有必要返还的,应当折价补偿。有过错的一方应当赔偿对方由此所受到的损失;各方都有过错的,应当各自承担相应的责任。法律另有规定的,依照其规定。”《劳动合同法》第二十八条也指出:“劳动合同被确认无效,劳动者已付出劳动的,用人单位应当向劳动者支付劳动报酬。劳动报酬的数额,参照本单位相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。”本案中,由于鉴于造成《聘用合同》无效的过错在你,而公司并无过错,所以,你应当赔偿公司所受到的损失即退回巨额年薪。对于你已付出的劳动,可以参照公司里与你学历、能力、业绩、考核等相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定后,从中抵扣。

廖春梅 法官

颜梅生 法官

因受公司刁难无奈离职,职工有权索要经济补偿

读者郭萍萍向本报反映说,因交通事故受伤后,她曾请病假35天。当她病假期满回到公司时,公司为了迫使她离职故意要求她提供痊愈证明。虽然她提供了所有的病历资料,一再解释医院不会提供这样的证明,且保证自己完全可以胜任工作,不会对同事造成妨害,可公司依然不改变其要求。更有甚者,公司还暂停她的考勤权限,在将她移出微信工作群后又禁止她进入公司办公区域。由于无法忍受公司这种刁难,她只好提交辞呈。可是,公司以她系自动辞职为由,拒绝向她支付经济补偿金。

她想知道:公司究竟应否向

她支付经济补偿金?

法律分析

公司应当向郭萍萍支付经济补偿金。

一方面,郭萍萍有权单方解除劳动合同。

《劳动法》第三十二条规定:“有下列情形之一的,劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同:(一)在试用期内的;(二)用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的;(三)用人单位未按劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的。”

《劳动合同法》第三十八条规定:“用人单位有下列情形之一的,

一,劳动者可以解除劳动合同:(一)未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的……”

本案中,郭萍萍病假结束后,按照劳动合同约定,公司应当为其安排工作岗位、工作场所。而公司明知其只是因为交通事故受伤,现已完全可以胜任工作,不会对同事造成妨害,却强行刁难其提供痊愈证明,否则,不允许其上班。这样的要求既不合情理也缺乏相应的法律依据。尤其是在郭萍萍拒绝公司的要求后,公司又暂停其考勤权限、将其移出微信工作群、禁止其进入公司等,这种行为属于公司拒绝向其提供劳动条件。

根据上述法律规定,郭萍萍享有单方解除劳动合同权。

另一方面,公司应当向郭萍萍给付经济补偿金。

《劳动合同法》第四十六条规定:“有下列情形之一的,用人单位应当向劳动者支付经济补偿:(一)劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的;……”正因为郭萍萍的遭遇符合该规定,所以,其有权要求公司支付经济补偿金。该补偿金额按照其在工作年限进行计算,即每满一年支付一个月工资;六个月以上不满一年的,按一年计算;不满六个月的,支付半个月工资。

廖春梅 法官

颜梅生 法官