

在校大学生能否建立劳动关系?

因未修满学分延期毕业,尚未取得毕业证书的医校学生齐帆(化名)到一家医院上班后,医院以双方之间系实习关系为由拒绝为她缴纳社会保险,甚至连加班费、年休假工资亦不予发放。为此,她通过仲裁、起诉主张自己的合法权益。近日,二审法院终审判决支持她的诉讼请求。

医院同意延期毕业生入职工作,但不承认双方存在劳动关系

2021年10月16日,齐帆以大学生身份到医院上班。在办理入职手续时,因她学分未修满需延期毕业,医院便安排她在收费室工作,之后又让她到放射科负责拍片业务。过了9个月,她顺利领取毕业证书,但医院仍然按照实习生予以对待,未与她签订劳动合同。

“我在医院执行每天8小时工作制,每月休息4天。医院对全体职工实行每天上下班打卡等考勤制度,我与其他职工一样均为早上8点上班,下午6点下班,中午休息2个小时。”齐帆说,在职期间,她曾报考助理医师资格证,医院为她出具一份《入职证明》,该证明载明她自2021年10月16日入职。

2023年3月29日,齐帆通过手机短信给医院法定代表人徐某发送一份《解除劳动合同通知书》。该通知的主要内容是:“自2021年10月16日入职以来,我在工作中兢兢业业,按要求完成了本职工作任务。但是,医院至今未与我签订书面劳动合同、未依法为我缴纳社会保险、未及时足额支付劳动报酬、虽经常被安排加班但从未发放加班工资。因与医院就这些问题多次沟通未能解决,现依法解除双方之间的劳动

合同。同时,请医院向我支付未签订书面劳动合同二倍工资、被拖欠的工资及离职经济补偿金、未休年休假工资、加班工资等,并为我补缴社会保险、出具解除劳动合同证明书。”随后,她将该通知书纸质版快递给医院,不再到医院上班。

医院同意齐帆离职,但不同意支付她提出相关费用。医院的理由是双方之间系实习关系,不能按照劳动法法律法规相关规定为她缴纳社保、支付加班工资等费用,亦无需与她签订书面劳动合同。

毕业季学生享有劳动就业权,医院拒签劳动合同属于违法

2023年6月9日,齐帆申请劳动争议仲裁,请求裁决确认她与医院之间存在劳动关系、医院应当向她支付被拖欠的工资、加班费及离职经济补偿金、未签订书面劳动合同二倍工资等费用。

经审理,仲裁机构裁决双方在2021年10月16日至2023年3月29日期间存在劳动关系、医院支付齐帆工作期间加班工资4691.60元、未休年休假工资924.40元、未签书面劳动合同双倍工资差额18875.84元,各项合计24491.84元。

医院与齐帆均不服该裁决,分别向一审法院提起诉讼。

一审法院审理认为,对于医院与齐帆之间是否建立劳动关系问题,从双方提供的证据和查明的事实看,齐帆入职后即接受医院考勤管理,医院按月定期向齐帆支付工资,双方之间存在用工管理关系。齐帆所在工作岗位是医院收费室和放射科,其提供的劳动是医院业务的组成部分,医院提供的人职证明亦显示齐帆于2021年10月16日入职,而非齐帆

于该日开始在医院实习。鉴于双方之间的关系符合劳动关系特征,应当认定双方自2021年10月16日开始至2020年3月29日存在事实劳动关系。

齐帆于2021年10月16日入职,医院迟应于2021年11月15日与她签订书面劳动合同,齐帆也应于此时知道自己的权利受到侵害,且迟应于一年内即2022年11月15日前申请劳动争议仲裁,但齐帆在2023年6月9日才申请仲裁,已经超过一年的仲裁时效。因医院自用工之日起满一年未与齐帆订立书面劳动合同,按照《劳动合同法》第14条第3项第2款规定,视为医院与齐帆已订立无固定期限劳动合同。因此,一审法院认为,自2022年10月16日起视为双方订立无固定期限劳动合同,齐帆在此情况下要求支付2022年10月16日之后未签订劳动合同二倍工资差额缺乏依据,应当不予支持。

关于2023年1月至3月未足额发放的工资,一审法院查明,医院发放齐帆2023年1月工资3070元,2023年2月至3月取消每月岗位津贴240元,应发工资变为2830元,但医院未告知和说明降低齐帆该项待遇的正当理由,因此,医院应当给予补足。经核算,齐帆主张该期间少发工资436.52元并无不当,一审法院予以支持。

另外,齐帆于2022年国庆节、2023年元旦、春节期间上班4天,医院未支付加班费。其于2022年度应享受的年休假天数为1.05天,医院亦未支付加班工资,对齐帆该项请求,一审法院予以支持。

鉴于齐帆主张离职时系因医院拒签劳动合同、未为其缴纳社会保险、未及时足额支付劳动报酬且查证属实,结合齐帆已在医院连续工作1年5个月的事实,一

审法院认为,医院应当向其支付解除劳动合同经济补偿金。

综上,一审法院判决确认双方在2021年10月16日至2023年3月29日期间存在劳动关系、医院支付齐帆解除劳动合同经济补偿金4195.61元、未休年休假工资250元、补发工资差额436.52元、法定节假日加班工资1028.80元,各项合计5910.93元。

医院不服一审法院判决提起上诉。经审理,二审法院判决驳回上诉,维持原判。

【评析】

在校生以就业为目的入职应签劳动合同

《劳动法》第15条规定:“禁止用人单位招用未满16周岁的未成年人。文艺、体育和特种工艺单位招用未满16周岁的未成年人,必须依照国家有关规定,履行审批手续,并保障其接受义务教育的权利。”由此可知,法律并未禁止年满16周岁的在校大学生于毕业前参加工作。也就是说,在校大学生可以与用人单位签订劳动合同,其劳动权益受法律保护。本案中,医院认为齐帆系在校大学生不能与之签订劳动合同,这是对法律的误解。

此外,劳动部《关于贯彻执行若干问题的意见》第12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。”该规定表述得很明确,在校大学生不视为就业的情形仅限于在校大学生利用业余时间勤工助学。对于即将毕业的大学生,如果其并非利用业余时间也不以勤工助学为目的,用人单位应当与其建立劳动关系并依法签订劳动合同。因此,本案的判决是正确的。

杨学友 检察官

正在申诉的案件能否申请强制执行?

编辑同志:

我现年50多岁,原来在一家公司工作。我在该公司工龄达20年,与公司签订的劳动合同是无固定期限合同。1年前,公司把我解雇了,原因是我的工作能力难以胜任岗位,业绩年年下滑。我认为公司这样做属于违法解除劳动合同,侵犯了我合法权益,于是跟公司打起官司。

经过劳动争议仲裁、法院一审和二审,我均胜诉。二审法院的终审判决是由公司向我支付违法解除劳动合同赔偿金32万元。宣判后,公司没有按期履行给付义务,我向公司多次讨要无果就向法院申请强制执行,可公司说其不服终审判决正在申诉,此时是不能向法院申请强制执行的。

请问:对于正在申诉的案件法院会不会执行?

读者:汤传超(化名)

汤传超读者:

公司的说法是错误的,按照法律规定,申诉并不能影响法院执行的正常进行。

所谓民事申诉,是指当事人、法定代理人对已发生法律效力裁判,认为确有错误,向原审人民法院或上级人民法院提出的,请求审查或纠正的申请,也就是申请再审。对此,《民事诉讼法》第二百一十条规定:“当事人对已经发生法律效力判决、裁定,认为有错误的,可以向上一级人民法院申请再审;当事人一方人数众多或者当事人双方为公民的案件,也可以向原审人民法院申请再审。当事人申请再审的,不停止判决、裁定的执行。”该规定表明,当事人即使对法院生效判决不服或者正在申诉的,也应当履行生效判决所确定的义务。如果拒不履行的话,对方当事人有权向法院申请执行。

另外,当事人在胜诉后应当在法定期限内申请执行,如果没有在法定期限内及时申请法院强制执行,将会致使权利得而复失。在这方面,《民事诉讼法》第二百五十条第一款规定:“申请执行的期间为2年。申请执行时效的中止、中断,适用法律有关诉讼时效中止、中断的规定。”

本案中,你完全可以在法定的2年期间内随时向法院申请执行。法院立案后,可对公司采取查封、扣押、冻结、搜查等财产强制措施,或者对相关责任人采取拘传、拘留等人身强制措施,使你拿到生效判决所确定的赔偿金。如果原判决确有错误,法院再审后予以改判而又履行完毕的,被申请执行人可依法申请法院执行回转,责令原申请人返还已取得的财产及孳息。

潘家永 律师

拾得黄金手链后误以为假货又丢弃,要赔吗?

基本案情

不久前的一天下午,王女士受公司指派在一个交叉路口等客户时,不小心遗失一条黄金手链。寻找无果后,她向派出所报警,称通过查看路边店铺的监控,发现自己的手链被韩先生拾走了。

这条黄金手链是王女士10年前在一家珠宝行购买的,购买价为4888元。由于这条手链是王女士的心爱之物,且现在因涨价更值钱了,王女士一心想要把它找回来。于是,她费尽周折,在3天后终于找到韩先生。面对王女士的讨要,黄先生称已经扔掉了,无可返还。

韩先生在公安机关《询问笔录》中陈述称:他确实在那天下午在路边时捡到一条黄金手链,带回家后让老婆和女儿辨认真假。因老婆和女儿都说是假手链,不值几个钱,他就把这条手链装进垃圾袋扔了,而垃圾袋已经被小区清洁工运走。

由于无法找回心爱之物,王

女士要求韩先生赔偿其损失。面对王女士的索赔,韩先生感到很冤屈。那么,韩先生应当承担赔偿责任吗?

法律分析

韩先生应当赔偿王女士的损失。一方面,遗失物拾得者负有及时通知权利人、返还或送交遗失物的义务。遗失物是指动产所有人或占有人非基于其意愿导致遗落他处而失去控制的物品,即非故意抛弃而丢失的物品。遗失物与废弃物不同,废弃物是故意抛弃之物。《民法典》第三百一十四条规定:“拾得遗失物,应当及时通知权利人,或者送交公安等有关部门。”这就是说,拾得人拾得遗失物,若知道失主,应当及时返还或者通知失主领取。如果不知道失主,可以张贴招领告示寻找失主,也可以送交公安机关或者有关单位。

另一方面,拾得人拾得遗失物,在返还失主或者送交有关部门前,还负有妥善保管遗失物的

义务,否则,可能要承担民事责任。《民法典》第三百一十六条规定:“拾得人在遗失物送交有关部门前,有关部门在遗失物被领取前,应当妥善保管遗失物。因故意或者重大过失致使遗失物毁损、灭失的,应当承担民事责任。”因此,在捡到物品后,难以区分其是废弃物还是遗失物的,需要谨慎对待。在确认所捡物品为他人的遗失物后,应按照上述法律规定履行义务。如果由于自己故意或者重大过失造成拾得物毁损、灭失,例如丢弃、被他人冒领等,则要承担民事赔偿责任。

本案中,韩先生在拾得黄金手链后,误以为是假货并予以丢弃,自身存在重大过失,因原物已无法返还,应向王女士赔偿损失。由于黄金属于相对保值的贵金属,故赔偿金额应以王女士当时的购买价格为准。

在这里,需要注意的是如果捡到的是他人的遗忘物,将其视为天降横财拒不交出,数额较大的,则会涉嫌侵占罪,要承担

刑事责任。对此,《刑法》第二百七十条第一款规定:“将代为保管的他人财物非法占为己有,数额较大,拒不退还的,处2年以下有期徒刑、拘役或者罚金;数额巨大或者有其他严重情节的,处2年以上5年以下有期徒刑,并处罚金。”第二款规定:“将他人的遗忘物或者埋藏物非法占为己有,数额较大,拒不交出的,依照前款的规定处罚。”

遗忘物不同于遗失物。遗失物是指持有人因为疏忽,偶然将其持有的财物落在某处,以致脱离了自已控制的财物,其特点是持有人通常难以回忆起财物的确切失落地点。而遗忘物是指持有人因一时疏忽忘记拿走,而暂时失去控制的财物,其特点是物主经回忆一般能迅速想起财物脱离自己的时间和地点,也往往会知道被某一特定人拾得或占有。本案中,韩先生拾得的黄金手链属于遗失物,故应按照遗失物进行处理。

潘家永 律师