



在校学生能否与用人单位成立劳动关系

【经典案例】

方苑系某技术学院学生，2009年9月入学，学制5年。2013年6月6日，方苑与朝腾公司签订了劳动合同，期限至2014年6月30日，双方约定方苑的工作岗位是电子商务客服，月工资2500元（2200+ 保险补助300元），发放形式为银行转账。朝腾公司未为方苑缴纳社会保险。2013年10月23日方苑在下班途中发生交通事故受伤。2014年3月11日方苑向劳动仲裁委员会申请劳动仲裁，要求确认其与朝腾公司之间存在劳动关系，且支付拖欠的2013年10月份的工资2500元。劳动仲裁委员会终结审理该案后，方苑向法院起诉。

【争议焦点 & 裁决结果】

本案的争议焦点是在校大学生能否与用人单位建立劳动关系？

方苑向一审法院提交了其与朝腾公司签订的《劳动合同》，并就公司未缴纳社保事宜作出了说明，方苑认为自己已完成4年学业，且与朝腾公司实际履行了劳动合同，应当认可双方已建立劳动关系。

朝腾公司认为方苑系在校学生，双方签订的劳动合同的性质当属实习协议，所以双方并不存在劳动关系。

一审法院审理后认为方苑的身份虽为在校学生，但方苑以劳动者的身份与朝腾公司签订劳动合同，且该公司并未提供证据证明方苑为实习生，或是接纳由方苑所在学校的安排到其单位实习的学生，故方苑并无不符合法律规定的劳动者身份的情形，双方存在劳动关系。

二审法院在查明事实后认为，方苑为技师学院大四学生，虽尚未从学校毕业，但其亦为劳动力市场的自由劳动者，学生身份并不限制其作为普通劳动者加入劳动力团体。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》（以下简称《意见》）第20条的规定认为在校生勤工俭学的，不视为就业，未建立劳动关系，可以不签订劳动合同。这主要指的是在学生不以就业为目的，参加的短期劳务行为，并不包括大学生就业情况。二审法院维持了原判。

【律师说法】

我们今天的案例和在校大学生就业有关，在校大学生到底能否成为适格的劳动关系主体一直以来在理论界和实务界都存在较大争议。究其原因主要在于在校大学生主体的特殊性，在校大学生要接受学校管理，不属于社会上自由的“劳动者”。根据《意见》第4条规定，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。结合《意见》第20条，大学生的勤工俭学行为并不视为就业。我们可以将在校大学生就业分为以下两类区别对待：

第一种是在校大学生单纯的为了积累社会经验，利用业余时间用人单位实习的。这种情况下，大学生主要接受的还是学校管理，其在用人单位一般不领取或是领取很少的薪金报酬。双方一般不签署书面协议，即使签署了一般也不宜认定双方形成的是劳动关系。

第二种是大学生在校期间和用人单位签订了书面协议（实习协议或者劳动合同），并接受用人单位规章制度管理，领取相应薪金报酬。此种情形和本案案情类似。此时发生争议，不同法官处理案件观点也不一致。

所以在法律未明晰时，用人单位若要留用在校大学生，我们建议协议的签署以实习协议为主，并在实习协议中注明用工性质，同时可以要求在校生开具学校实习证明，以免造成日后不必要的纠纷。



官方微信

劳动关系合规咨询

律师专线：400-699-7800-2

非诉类业务

常年法律顾问 规章制度审计 经济性裁员
律师派驻服务 企业法律培训

诉类业务

诉前调解 案件代理

值得信赖的人力资源解决方案提供商
Hotline:400-699-7800 www.blueseahr.com