

在校大学生校外实习劳动主体资格认定问题研究

●柴伟伟 张丽欣



[摘要] 众所周知,在我国,能否获得劳动法律的保护取决于劳动者是否具备劳动者的主体资格。只有符合劳动者条件的主体,才能与用人单位建立劳动关系,适用《劳动合同法》《劳动法》等法律,享有相应的劳动权益。在校生参与校外实习是高校人才培养的重要环节。但目前在校生实习过程中的劳动权益保障问题日益凸显,其中一个关键问题就是实习学生能否被认定为劳动法意义上的劳动者,由此决定其是否能获得劳动法的保护。本文在梳理国内立法、司法现状的基础上,分析了我国现行法律对实习学生劳动者主体资格认定的态度及存在的问题,提出了完善实习学生劳动者主体资格认定的建议,以供参考。

[关键词] 校外实习;劳动主体;资格认定

对于实习学生而言,其是否属于劳动法意义上的劳动者,关系到在发生劳动争议时能否获得相应的救济,关系到实习单位是否必须履行劳动法义务,如缴纳社会保险费等。而在司法实践中,实习生的法律地位认定往往存在争议,体现出利益相关方对实习生法律属性的不同理解。这在一定程度上导致了实习生权益保护不力的局面。

可见,明确实习生的劳动者主体资格,厘清校外实习中的法律关系,既是保障实习生合法权益的应有之义,也是规范实习秩序、促进教育发展的必然要求。本文拟通过考察国内外立法案例、梳理我国现行规定,探讨在校生实习劳动关系认定的路径,以期为实习生权益保护问题提供法律依据和解决思路。

国内立法与司法现状

纵观我国现行法律法规,目前尚无明确界定在校生实习劳动关系的规定。现行《劳动法》和《劳动合同法》中对于劳动者和劳动关系作出原则规定,但并未涉及实习生等特殊群体的身份认定。相关教育行政部门规章如2016年教育部等五部门发布的《职业学校学生实习管理规定》,对职业学校学生实习作出专门规范,明确要求实习单位保障实习学生合法权益,但对于实习关系的定性则语焉不详,实习学生是否适用劳动法律也没有明确。可以说,在现行制度下,实习生劳动者主体资格的认定还存在法律依据不足的问题。加之,劳动部发布的《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动

法〉若干问题的意见》第12条规定,在校生利用业余时间勤工俭学,不视为就业,未建立劳动关系,可以不签订《劳动合同》。该规定在实践中成为实习生与实习单位之间发生纠纷时被否认劳动关系的依据,加重了实习生校外实习的风险。

在个案司法实践中,法院对实习学生能否被认定为劳动者还存在不同认识。一些案件中,法院基于实习协议的形式要件,否定了实习生的劳动者身份。如在“北京某公司与王某劳动争议案”中,法院认为双方签订的是实习协议而非《劳动合同》,且实习期满后王某离开公司系完成实习任务,并非公司违法解除《劳动合同》,遂驳回了王某要求公司支付经济补偿金的诉讼请求。但在另一些案件中,法院则更多从实质理论出发,肯定了符合条件的实习生可以认定为劳动者。如在“常某诉重庆力帆股份有限公司劳动争议案”中,法院审理后认为,虽然常某身份系试用期员工,但其已具备领取工资、服从公司管理等劳动者的主要特征,故公司与其之间应当适用《劳动合同》法律关系。

综上所述,在校生参与校外实习已经成为普遍现象,实习生作为一个不容忽视的劳动力群体,其权益保护问题已经成为学界和实务界普遍关注的热点。从我国立法和司法实践来看,如何根据实习关系的性质特点,合理界定实习生的劳动法地位,进而兼顾保护实习生权益和鼓励校企合作,是一个值得深入探讨的重要课题。现有法律规定对此还缺乏明确指引,亟须进一步明晰实习生劳动者主体资格的认定

路径。

Q 实习生劳动者主体资格认定中存在的主要问题

笔者通过对国内立法规定和司法判例的考察可以发现，目前在实习生劳动者主体资格认定方面主要存在以下问题。

（一）实习生群体差异大，权益诉求不尽相同

实习生是一个广泛概念，实际包含多种类型。不同类型实习生在实习动机、实习内容、与实习单位关系等方面存在较大差异。比如，有的是利用业余时间勤工助学的在校大学生，有的是由学校统一安排进行毕业实习的职业学校学生，还有的是与企业签订《定向培养协议》的订单班学生等。不同类型实习生实习的目的、时间、强度不尽相同，获得的实习报酬和福利待遇也参差不齐。这种差异性导致实习生权益诉求的多样化。对全日制本科生而言，参与实习可能更多是为了获得社会实践锻炼的机会，对实习报酬和劳动保护的诉求不强烈；对于职业院校学生来说，实习既是完成学业的必经环节，也是为进入职场做准备，因而对实习期间的工作强度、报酬待遇等更为敏感；至于企业订单班学生，其实习更多是为满足企业对学生能力的考核要求，实习期满很可能被企业正式录用，因而其诉求侧重于实习内容与未来岗位的匹配度。

由此可见，实习生群体的复杂性给劳动者主体资格认定带来了困难。笼统地对实习生作出概括显然不切实际，必须根据不同实习形式和内容进行类型化处理。

（二）实习关系与劳动关系的界定标准不明确

实习关系与劳动关系的核心区别在于，实习的主要目的是学习和培训，而非直接获取劳务报酬。理论上，实习生与实习单位之间不是用工和被用工的关系，学习实践是实习的主要内容，劳动给付只是附随性的。而在实际操作中，这种界限往往并不明晰。

现实中，许多实习生的工作内容和强度并不亚于在职员工，有的实习时间甚至超过六个月。在互联网、服务等行业，实习生早已成为不可或缺的劳动力补充。一些大中型企业的实习生管理规范、培养体系完善，接受学生去企业实习的目的以锻炼和筛选为主，学生的学习属性较强。但中小企业受资金和管理所限，往往将实习生等同于廉价用工，以节约开支为目的。这就导致很多情况下，判断实习是出于培养目的，还是满足用工需求并不容易。

此外，还要考虑到不同专业、不同工种的实践特点。有些专业实践任务重、工作强度大，本身就接近常态化劳动；有些专业实习内容相对单一、工时灵活，与一般劳动相去甚远。如何从培训目的和提供劳务两个维度进行综合衡量，确定实习关系的性质划分、实习关系和劳动关系的边界，是认定实习生劳动者身份必须解决的关键问题。

（三）实习生与实习单位的权利义务关系不对等

从权利义务关系看，实习生与实习单位之间往往处于不对等地位。一方面，实习单位掌握了实习计划的制定权、考核权、录用权等，处于相对优势地位；另一方面，实习生作为在校学生，对实习岗位和工作环境的选择余地有限，议价能力较弱，很难与实习单位形成实质上的平等协商。这种结构性失衡容易导致实习生权益受损。

在利益诉求上，实习单位希望通过提供实习岗位来获得免费或低成本的劳动力，部分企业可能更关注实习生创造的价值而非其获得的学习成果。而实习生参与实习的目的是获得能力上的锻炼和提高，但面临就业压力时，也不得不重视实习期的工作业绩，争取实习单位的认可和录用。双方对实习关系的认知出现错位，容易引发劳动争议。

此外，在权益保障方面，实习生往往得不到与在职员工同等的保护。有调查显示，超过半数实习单位没有为实习生缴纳社会保险，对实习生的工伤风险没有制度性的兜底；在遇到加班、劳动报酬、休息休假等问题时，实习生处于弱势地位，很难与实习单位抗衡。这种权利义务失衡的状态，不利于实习生合法权益的维护。

可见，在校实习生法律地位认定、权益保护等方面还存在不足之处，界定实习生的劳动者主体资格是妥善解决上述问题的基础。唯有明确实习生的法律定位，才能在此基础上理顺各方权利义务关系，构建行之有效的实习生权益保障机制。

Q 完善实习生劳动者主体资格认定的措施

（一）区分不同实习类型，分类确定适用规则

鉴于实习生群体的多样性，对其劳动者主体资格不宜一概而论，应当结合不同实习形式、目的和内容分别予以考量。

对于以培养专业技能为主要目的，在校方指导下进行的实践教学环节，如认识实习、跟岗实习、毕业实习等，可以突出其学习属性，参照职业培训予以规范，以教育法律法规为主要适用依据。实习单位应当履行保护实习生合法权益的义务，如提供必要的劳动保护和生活保障，但可以不适用《劳动合同法》的规定。而对于学生利用业余时间在校外单位从事的勤工助学活动，如果实质上是为获取劳动报酬，从事了与在职员工相同或相近的劳动，工作时间和强度符合常态化用工特征，则可以认定为事实劳动关系。实习单位应当依法为实习生缴纳社会保险，并签订《劳动合同》，适用劳动法律法规的调整。

（二）明晰认定实习劳动关系的实质要件

在司法实践中，认定实习关系是否构成事实劳动关系，需要在形式审查基础上进行实质判断。对此，可以结合以

下几个要件进行判断。

第一，考察双方建立实习关系的主要目的。如果实习内容以教学培养为主，实习单位提供的是锻炼岗位和学习平台，则倾向于认定为以培训见习为目的的实习关系。反之，如果实习生的工作是企业正常经营所必需，实习期满后有望成为正式员工，则更接近于劳动用工关系。

第二，考察实习生提供的劳动价值。一般而言，如果劳动时间较长，工作强度较大，所从事的工作与企业生产经营直接相关，实习报酬超出生活补贴范畴，则更符合劳动者的特征。而如果实习内容以跟岗见习为主，学习实践占主导地位，实习报酬只是象征性的补贴，则可认为不具有明显的提供劳务属性。

第三，考察双方对实习关系性质的主观认识。如果实习协议对实习性质、培养目标、管理方式等作出明确约定，且实习生对实习定位没有异议，则可视为双方对实习关系有合适的认识。反之，如果协议内容不明或者与实践出现较大偏差，实习生对实习定位产生怀疑，则需要结合其他因素作出综合判断。

通过多维度考察，对不同实习关系进行类型化处理，有利于更加精准地认定实习生的劳动者身份，为实习生权益保护提供法律依据。

（三）强化高校实习组织管理的法律责任

针对实习生与实习单位权利义务失衡的问题，高校作为实习活动的组织者，应当承担更多实习管理和权益维护的责任。为此，建议从以下方面强化高校的法律责任。

一是明确高校实习组织的基本职责。高校应当根据专业培养目标制定实习计划，选择资质合格、管理规范实习单位，并为之签订实习合作协议，明确双方的权利义务。在实习过程中，高校要加强对学生的教育管理，配备专门的实习指导教师，定期走访实习单位，了解学生实习情况，协调解决实习中的困难和问题。

二是强化高校实习全过程管理。高校要建立实习信息管理平台，如实记录学生实习的时间、岗位、内容、报酬等，对实习过程进行动态监管。一旦发现违法违规情形，要及时采取止损措施，维护学生合法权益。对于顶岗实习等时间较长、强度较大的实习，学校可以考虑为学生投保实习责任保险，防范实习风险。

三是完善高校实习争议协调机制。高校要畅通学生申诉渠道，设立实习争议调解委员会，代表学生参与协商，维护学生正当诉求。对于校企双方难以自行解决的争议，学校应当主动寻求教育、人社等行政部门的支持，发挥行业组织、法律服务机构的作用，引导当事人通过协商、调解、仲裁等方式妥善化解矛盾。

（四）加强配套制度建设，为实习生权益保障提供制度支

撑实习生劳动者主体资格的认定离不开配套制度的完善。对此，建议相关立法部门抓紧制定实习生权益保护的专门规定，明确实习生的概念和类型，细化实习各方的权利义务，健全实习管理和争议处理机制。在此基础上，教育、人社、司法等部门要加强协同配合，及时总结实践经验，制定相应的规章制度和操作指引。

在具体制度设计上，应当坚持问题导向，针对实习生权益保护的突出短板，重点从以下几个方面着手：一是强化实习协议的规范性，细化实习的期限、岗位、工作时间、实习补贴等事项，严禁附加不合理限制和违约责任；二是落实实习单位劳动保护责任，明确实习期间的工伤认定和赔偿处理办法，维护实习生安全健康权；三是保障实习生基本劳动权益，对实习生在工作时间、劳动强度、休息休假等方面适用劳动法律的基本标准，避免实习异化为廉价用工；四是畅通实习争议处理渠道，降低实习生维权成本，对于情节严重的侵权行为，加大惩戒问责力度。

Q 结束语

综上所述，实习生作为一个特殊的劳动者群体，存在显著的身份特殊性和利益诉求差异。要从实习关系的实质出发，通过分类施策、综合治理，明晰实习生的劳动者主体资格，强化实习单位、高校、行业主管部门等各方责任，在促进产教融合的同时，为实习生合法权益织密保护之网。唯有构建多元共治的实习生权益保障格局，切实维护实习生合法权益，才能为大学生的成长、成才创造良好的法治环境。

参考文献

- [1]崔旭.大学生兼职的法律关系分析[D].江苏:南京师范大学,2011.
- [2]李勤,韩丽丽.试论大学生毕业实习期间的劳动主体资格[J].云南行政学院学报,2013(01):62-63.
- [3]卢笑宇.探析大学生实习期间法律身份的界定——以王某实习纠纷案为例[J].法制与经济,2018(05):166-167.

基金项目:

2020年度河北省社会科学基金项目,项目名称:论“互联网+”新业态用工关系的法律界定与规制,项目编号:HB20FX005。

作者简介:

柴伟伟(1982—),女,汉族,河北石家庄人,博士,副教授,华北科技学院文法学院,研究方向:商法、经济法。

张丽欣(1980—),女,汉族,河北石家庄人,博士,讲师,河北经贸大学法学院,研究方向:刑法学、民法学。