

### ■律师在线

## 未毕业大学生签订的劳动合同是否有效?

即将毕业的高校学生与用人单位签订劳动合同并实际履行后,用人单位又以其未领毕业证,仍是在校学生,不具备劳动关系主体资格为由否定合同效力。遇到此类情形该如何认定?

李某是某职业高中2019届毕业生,2018年10月,李某到某汽车维修公司应聘,经公司审核予以录用。2018年10月15日,汽车维修公司与李某签订期限为五年的劳动合同,并约定试用期两个月。

2019年7月,汽车维修公司向当地劳动人事争议仲裁委员会提交申请,请求确认该公司与李某之间劳动关系不成立。劳动人事争议仲裁委员会作出仲裁决定,认为李某属于在校学生,不符合就业条件,不具备建立劳动关系的主体资格,该公司与李某之间的争议不属于劳动争议处理范围。李某不服,向法院提起诉讼,请求法院判决劳动合同有效。

汽车维修公司认为,双方签订合同时,李某为在校学生。根据原劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》的规定,在校学生不具备劳动关系的主体资格,《工伤保险条例》也没有将在校学生纳入参保范围。这充分说明在校学生不属于劳动者的范畴。其次,李

某也不具备劳动合同约定的录用条件,该公司与李某签订的劳动合同中,约定录用条件是具备中专以上学历,而李某签约时,并不符合公司录用条件。公司认为双方合同名为劳动合同,实为实习合同,双方之间不存在劳动关系。

法院判决汽车维修公司与李某存在劳动关系,双方订立的劳动合同合法有效,对双方均有法律约束力。

本案争议点是李某是否具有劳动关系主体资格,双方劳动合同是否有效。仲裁认为李某不具备劳动关系主体资格,不符合合同约定的录用条件,双方不存在劳动关系。而法院对李某的劳动关系主体资格予以肯定,对双方的劳动合同效力依法进行确认。

李某与汽车维修公司订立的合同是否有效?首先要看李某是否具有劳动主体资格。订立劳动合同时,李某已满18周岁,符合法定就业年龄,具备与用人单位建立劳动关系的劳动行为能力和责任能力,根据《劳动合同法》第18条规定,违反法律、行政法规或者采取欺诈、胁迫等手段订立的劳动合同无效,并没有劳动者是在校学生作为无效情形的相关规定。

其次,汽车维修公司在李某入职时,通过入

职登记表等方式,详细采集了李某的人学及毕业信息,知晓2018-2019年是学校规定的实习年。公司明知李某尚未毕业,但仍然与李某签订了劳动合同,并且按照约定履行该合同,没有其他效力瑕疵或无效的情形,因此,劳动合同合法有效,李某与汽车维修公司之间的劳动关系成立。

汽车维修公司与李某签订的劳动合同,对岗位工资等都有明确约定,明显区别于在校学生参加社会实践的实习行为,以及利用课余时间进行的勤工助学等情况,属于劳动关系范畴。

在司法实践中,一般认为在校生利用课余时间勤工助学,不视为就业,未建立劳动关系,实习生不属于劳动法意义上的劳动者,用人单位与实习生签订的协议,不属于劳动合同,而是一种民事契约。

但对于即将毕业的学生,已完成或者基本完成学业,最主要的任务就是找工作。用人单位与高校大四毕业生签订劳动合同,如果意思表示真实有效,没有欺诈胁迫等情形,劳动合同也没有其他违反法律规定的情况,应认定双方形成劳动关系,有助于保护劳动者的合法权益。

赵萌萌

### ■老徐评案

## 上班前停放电动车摔伤算工伤吗?



请工伤未被苏州市人社局认定。

**诉讼:争议焦点为停车是否属于预备性工作**

职工方认为,停车是进入工作岗位的必经程序,是上班前的必要的预备性工作,地下车库是公司正常经营必须的附属部分,属于工作场所的合理延伸,公司向员工提供的更衣室也在地下车库,故该职工停放电动车是工作的预备状态,受伤符合《工伤保险条例》第十四条第(二)项规定的情形。

苏州中院二审裁判认为,职工所使用的电动自行车是其自行购买,在受伤当日也未将电动自行车停放到公司指定的位置,因此其到地下车库停放自行车的行为与其预备性工作之间缺乏关联性,其所受伤害不符合认定工伤的条件。人社部门不予认定工伤并无不当。马生余不服二审判决,提起再审。江苏省高院裁定驳回其申请。

**点评:事故伤害认定工伤有具体条件**

以时间、场所、原因、行为作为基本要素的工伤认定规则,对于不同要素的强度和组合,可以区分认定工伤的不同典型情形。从评价法学引入的“要素-效力”模式看,要素所具有

的价值综合在一起,决定整体价值。《工伤保险条例》第十四条以列举的方式对此进行了表述。根据该条的表述,并结合本案的情况,可做如下分析:

一、时间、场所、行为、原因均满足的典型工伤情形。这种是上述条例第一项的情形,符合多数情况下能够认定工伤的一般情形,对此不存疑义。本案的情形,由于伤害发生时间上并非属于狭义工作时间,且行为上属于个人停车而非工作过程,所以即便在工作场所依然无法适用这一项规定认定工伤。

二、非工作时间,但满足工作场所,且属于工作预备性收尾原因的情形。这是属于条例第二项情形,也是本案争议的焦点问题,职工打卡后,开始工作前的停放电动车,尚未开始工作时间,一般的认识上也不能认为停放电动车是条例第二项规定的预备性工作,在行为上不能满足工伤要求。所以不能适用条例这一项来认定工伤。

三、非关工作的疏忽大意导致伤害应由本人承担责任。停放电动车滑倒摔伤,事故起因显然是职工自己的疏忽大意,且非发生在工作过程或预备性收尾性过程。个人原因、非工作过程两要素叠加,使得本案工伤难以认定,职工本人需要自行承担伤害后果。

徐旭东

### ■权益视点

## 一签难悔! 劳动者签署离职协议须谨慎

很多劳动者在离职协议签订后反悔,认为用人单位给的补偿金太少或工伤赔偿金额太低,主张按照法定标准补足,或者加班费、业务提成没有支付,要求足额支付,等等。

根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(三)》第十条规定,劳动者与用人单位就解除或者终止劳动合同办理相关手续、支付工资报酬、加班费、经济补偿或者赔偿金等达成的协议,不违反法律、行政法规的强制性规定,且不存在欺诈、胁迫或者乘人之危情形的,应当认定有效。前款协议存在重大误解或者显失公平情形,当事人请求撤销的,人民法院应予支持。劳动者签署离职协议后能否反悔?这就涉及到解除协议的效力问题以及所解决的争议事项涵盖范围等问题。

### 这三类离职协议无效

一般情形下,劳动者与用人单位相比,在经济地位、法律运用能力甚至心理等方面,明显处于弱势地位。故审查离职协议的效力,应主要审查该协议是否违反法律规定,是否为劳动者的真实意思表示。具体而言,离职协议无效的情形主要有以下三种:



一是违反了法律、行政法规的强制性规定。离职协议中所涉及的劳动者权利违反了法定的基准性权利,如自愿接受法定最低工资标准以下的工资或者低于法定工伤赔偿标准的工伤补偿、自愿放弃社会保险权利或放弃诉讼权利等。

比如,协议中约定“用人单位一次性补偿劳动者工资、经济补偿金等X元,任何一方不得再就双方之间的争议提起任何仲裁或诉讼”“双方协议约定双方发生纠纷不得提交某份证据”,诸如此类约定由于让劳动者放弃的是诉权,诉

权属于公法权利,任何公民都有检举、申诉、控告的权利,而这些公法权利不得被放弃,故放弃公法权利的约定都会被认定无效。

二是存在欺诈、胁迫或者乘人之危情形的。如劳动者若不愿意签订离职协议或者不接受协议中的条款,就不批准辞职或者不予办理档案转移手续、出具离职证明等,同时程度上要求达到劳动者在签署协议时处于极度恐惧状态。一般而言,劳动者如果仅仅是因为经济窘迫而被迫签订协议,很难得到法院支持认定为胁迫所签。

这种情形下,劳动者应注意留存证据,在签订协议时认为自己被胁迫的或者其他不利的情形,有条件的情况下可以采取正当途径录音来固定证据,或者及时打电话报警,通过出警记录保存受胁迫等情形的证据。

三是劳动者存在重大误解或者显失公平情形的。显失公平是指一方当事人利用优势或对方缺乏经验,在订立合同时致使双方的权利和义务明显违反公平、等价有偿原则的合同。比较常见的如对补偿的计算标准存在重大误解、约定的补偿金明显低于应付数额等。

法院考虑协议是否属于重大误解、显失公平,目前没有明确的裁量标准,一般由法官自由裁量,通常会结合劳动者的学历、专业、工作年限、工作经验等进行综合考量。

**从协议所解决的争议事项涵盖范围入手维权**

根据法律规定,用人单位与劳动者签订的解除协议只要系双方真实意思表示,系当事人对自身权利的合法处分,原则上对双方有法律拘束力。但可以从解除协议所解决的争议事项涵盖范围,入手维护劳动者的自身合法权益。

1、解除协议(仅就某一项达成协议,没有一揽子解决所有事项且没有弃权条款。

有的仅就拖欠工资达成协议,有的仅就经济补偿问题达成协议,有的仅就工伤赔偿问题达成协议,有的仅就工伤问题达成协议,很多协议没有提到社保问题,还有的没有提到未签订劳动合同的二倍工资、未休年休假工资、未支付加班工资以及其他赔偿责任问题。同时,协议中如果没有“双方无其他争议”、“双方之间所有基于劳动关系存在的权利义务全部结清,任何一方不得再追究对方的任何责任”等类似约定,



那么劳动者可以就其他问题赔偿提出诉讼。

比如双方约定“双方就在职期间的工资、经济补偿金达成如下协议:……”,由于双方的协议约定解决的争议事项仅是工资和经济补偿金,没有解决其他事项。故,员工签了协议领了补偿之后,可以起诉公司索要其他赔偿,如未休年休假工资、高温津贴、加班费、未签合同二倍工资等。

2、没有签订双方协议,仅仅在离职交接单上让劳动者单方承诺。

比如,离职结算单注明:“此结算是最终的,包括所有薪金,并确认没有其他相关款项须向公司追讨。”劳动者在结算单下方签名确认。

这种离职交接单中的劳动者的单方弃权条款没有经过双方充分协商,劳动者在当时可能并不知道其应得的金额到底是多少,所谓的放弃权利往往不是劳动者的真实意思表示。只要劳动者提交其他证据证明用人单位的确没有足额支付,可以支持劳动者要求补足差额请求。

### 【律师建议】

劳动者与用人单位在离职时签订的协议,是双方当事人就协商解除或终止劳动合同后所达成的合意,是对劳动合同解除或终止后双方权利义务的分担和安排。由于劳动者大多法律意识淡薄,且处于弱势地位,常作出一些不利于自己的承诺。

在这里提醒广大劳动者,与单位签订相关协议的时候一定要慎重,以免仓促签字使自己的权利收到损害。要重视协议的效力,认真领会各个字句对自己的意义。一旦离职协议签署了,想推翻双方协议,必须有足够证据证明其在签字时受到胁迫、欺诈等情形的。如果没有这些情形的,则协议是有效的,必须按该协议履行。

许明

### ■法官说法

## 对劳动者调岗调薪,应当遵循哪些原则

### 【案例介绍】

2014年4月1日,姚某与某公司签订的劳动合同约定,姚某从事市场营销工作,公司因生产经营需要可以调整姚某的工作内容或工作地点,按变更劳动合同办理。

2015年9月5日,公司人事部门与姚某沟通,以公司减编为由要求姚某转岗,由客服经理转为客服。姚某起初不同意,后又表示接受转岗,但不接受降薪。2015年9月16日,公司通知姚某待岗,不再安排其工作,工资大幅降低。

2015年12月21日,姚某向公司发出解除劳动合同通知书,以未足额支付劳动报酬为由要求公司补足工资并支付经济补偿,并于同日申请劳动仲裁。仲裁裁决后,当事人不服,诉至法院。

法院审理后认为,某公司在未与姚某协商一致的情形下,对姚某调职降薪,并在姚某拒绝的情况下,单方安排待岗,该行为不符合法律规范和劳动合同约定,姚某属于被迫离职,故判决某公司向姚某补发工资并支付经济补偿。

### 【法官评析】

用人单位作为市场经济下的经营主体,为维持生存和发展,依法享有用工自主的权益。劳动合同作为劳动者和用人单位在建立劳动关系后,需要长期履行的合同关系,极有可能面临调岗调薪问题。但是,无论是劳资双方约定的权利还是用工自主的权益,用人单位在行使时应受到权利不得滥用的限制,也就是说调岗应当以必要和合理为限。

一方面,用人单位能否与劳动者在劳动合同中约定调岗权?我们认为,只要是双方协商一致,意思表示



## 擅自调整员工岗位,赔!

扬州市江都区的老徐虽已人到中年,但有安装空调的技术,走到哪都是香饽饽,工资收入也不低。2012年年初,老徐凭借扎实的技术实现了跳槽,与扬州一家劳动服务公司签订了劳动合同,同时与扬州某科技公司签订了从事空调安装工的劳务派遣合同。

“工作性质属于多劳多得,我的工作地点一直在离家不远的江都某乡镇。”老徐介绍,那几年,自己的劳动报酬平均每个月能达到4000元,自己和家人都很知足。

然而,好景不长,2014年夏天,老徐在前往客户家中安装空调途中,遭遇了交通事故。由于这次工伤,老徐在家卧床休息了几个月。2015年8月,他向公司表明,身体已经恢复得差不多,可以继续上班了。

然而老徐到岗后,用工单位扬州某科技公司并没有安排他回到原先安装空调的岗位,而是在没有征得他同意的情况下,让他到离家50公里外的扬州港附近的一家单位,从事快递打包工作,并且薪酬待遇也降低了不少。

2015年10月,老徐向用工单位,即扬州某科技公司提出了异议。“我住在江都区,每天要骑摩托车到离家50公里以外长江边扬州港上班,身体受了工伤,实在吃不消。”老徐的一番合理解释没有得到领导的认可。不仅如此,他的薪酬还从原先的每个月平均4000元,一下降到了每个月1000多元。

科技公司的做法激怒了老徐,两周时间没去上班。15天后,老徐等来了单位的通知。这次,单位没有让他回到原来的工资岗位,而是决定解除和老徐之间的劳动合同,理由是老徐不服从单位岗位安排、无故旷工。2018年底,老徐将劳动服务公司

和科技公司同时告上法庭,请求法院判决两家公司连带支付停工留薪期工资、工资差额,以及解除劳动关系的赔偿金等。

“这是一起劳动者与用人单位之间的劳动纠纷,企业的做法属于违法解除劳动合同,这种霸道行为对劳动者伤害很大。”法院经审理认为,原告老徐家住在江都区,发生工伤之前负责的工作区域也在江都区某乡镇;某科技公司将其安排至距离老徐家50多公里以外的地点上班,按照扬州市最低工资标准发放工资,无任何交通补贴,也未安排宿舍,这一调岗行为缺乏合理性,依法判决两家公司连带向老徐支付违法解除赔偿金22040元,以及2015年11月的工资400元。两家公司不服一审判决,向扬州市中级人民法院提起上诉。经过调解,最终,两家公司连带向老徐支付了2万元赔偿,案件得以圆满解决。

法官表示,根据《劳动合同法》的相关规定,用人单位对劳动者进行调岗应当具有合理性,不应影响劳动者家庭生活和社会生活的利益。若调岗行为缺乏合理性,则该调岗行为无效,用人单位以劳动者不到岗后的岗位为由认定旷工并解除劳动合同,属于违法解除,用人单位应当支付违法解除赔偿金。

法官表示,即使用人单位有能够调动员工岗位的权力,也必须事前与员工进行协商。也就是说,即使劳动者与用人单位签订的劳动合同中没有明确工作岗位,单位也不能擅自调岗。“用人单位不应滥用调岗权,且不得对劳动者的工资待遇、劳动条件等做不利变更。”因此,当合法权益遭到用人单位侵犯时,劳动者可向劳动仲裁部门提起仲裁或者向法院提起诉讼。

盐城市中级人民法院 王珩

