

试论临毕业大学生劳动合同主体资格

孙雅琳

(厦门大学法学院 福建 厦门 361005)

摘要 临毕业大学生在工作中与用人单位产生纠纷时,大学生应如何来维护自己的权利?问题的关键,便在与临毕业大学生是否是合格的劳动合同主体,其签订的劳动合同是否合法有效。这关系着临毕业大学生就业是否受到我国劳动法的保护。

关键词 临毕业大学生 劳动合同主体 劳动关系

临毕业的大学生是否具有劳动合同的主体资格?其签订的劳动合同是否合法有效?大学生就业的权利应如何得到保障?那么,我们不妨先以一个案例来展开讨论:

2009年2月,大学生马某获悉华映公司欲招收一名办公室文员后,持上海理工大学发给的《2009届毕业生双向选择就业推荐表》前去报名应聘,双方于2009年2月27日签订了《劳动合同协议书》一份。协议约定:马某担任职务为办公室文员,合同期限为一年,从2009年2月27日至2010年2月27日止,其中试用期为三个月,从2009年2月27日至2009年5月27日止,试用期月薪为500元,试用期满后,按乙方(马某)技术水平、劳动态度、工作效益评定,根据评定的级别或职务确定月薪。此外,协议还约定了双方其他权利义务。合同订立后,马某开始在公司上班,但此时,马某的毕业论文及其答辩尚未完成,亦尚未领取毕业证书。

2009年4月21日,马某发生交通事故,之后未到公司上班。马某在治疗和休息期间,经学校同意,以邮寄方式完成了论文及答辩,并于2009年7月1日正式毕业。2009年11月8日,马某向劳动部门提出认定劳动工伤申请,同时公司向劳动部门提出仲裁申请,要求确认劳动合同无效。公司认为:马某在签订劳动合同时系在校大学生,其行为还需受所在学校的管理,完成学校交给的学习任务,与社会上的其他务工者是有差别的,因此并不具备劳动关系主体资格。劳动主管部门也就大学生在校期间,利用课余时间参加社会实践的行为作出了相关认定,认为在校大学生并不是合格的劳动关系主体。而马某针对公司的仲裁申请提起反诉,请求确认合同约定试用期为三个月,试用期月薪500元等条款违法,要求月薪按社会平均工资标准执行,同时要求公司为自己办理社会保险,缴纳保险金。

1 临毕业大学生符合法律规定的签订劳动合同主体条件

首先,《劳动法》第十五条规定:“禁止用人单位招用未满十六周岁的未成年人。”这是法律对劳动者法定年龄的最低限制,也是劳动者取得劳动权利能力和劳动行为能力的法定要求。就上述案例而言,马某在与华映公司签订《劳动合同协议书》时,已达到法定的就业年龄(16周岁),身体健康,未患有法律规定不适合工作的疾病。同时,马某已经取得学校颁发的《2009届毕业生双向选择就业推荐表》,具备与用人单位建立劳动关系的行為能力和责任能力,符合向社会求职的条件。且由《劳动部意见》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人员,以及农村劳动者(乡镇企业职工和进城务工、经商的农民除外),现役军人和家庭保姆等不适用劳动法。”可知,未毕业的大学生并未被排除在适用劳动法的主体之外。其实,临毕业的大学生基本上都是符合劳动法对劳动合同主体关于年龄、劳动能力等条件的。因而,将临毕业的大学生排除在劳动者范围之外,于法于理都是说不通的。

其次,导致劳动合同无效的一个重要原因以欺诈、胁迫等违背合同当事人意愿的方式签订的劳动合同。《劳动合同法》第26条规定,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无效。在案例中,马某应聘华映公司办公室文员之职时,华映公司已对其进行考核及面试,对马某尚未毕业的事实也业已知情。因此,双方就应聘、录用达成一致意见而签订的劳动合同应是双方真实意思表示,不存在欺诈、隐瞒事实或胁迫等情形,双方签订的劳动合同也不违反法律、行政法规的有关规定。在实际生活中,

招聘的员工为临毕业大学生,通常是用人单位在与劳动者签订劳动合同时便知悉的情况。既然用人单位在明知的情况下仍然愿意签订合同,则说明其接受自己的员工为未毕业大学生的现实。因而也就不再再归责于员工隐瞒和欺诈,宣称合同无效。

再次,劳动关系的一个重要特征便是劳动者长期处于用人单位极其规章制度的管理和制约之下,劳动者被纳入用人单位的经营管理之中。这也是区分劳动关系与劳务关系的重要标准之一。案例中,马某在华映公司工作期间,接受公司的管理,遵守公司的纪律,完成公司交予的任务,因而其与华映公司之间显然是一种稳定的、支配与被支配的劳动关系,而非劳务关系。综上所述,马某作为未毕业的大学生具有劳动合同主体资格,其与华映公司签订的劳动合同是有效的。现实中,临毕业大学生在用人单位的工作与单位中其他员工并无本质性的区别,同样受到用人单位的人事制约和纪律规范。临毕业大学生与用人单位之间存在劳动关系亦是理有据的。

2 司法解释中的相关规定并不否定临毕业大学生的劳动合同主体资格

实践中认为临毕业大学生不具有劳动合同主体资格最主要的依据是《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条的规定。该条文规定:“在校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。”以本案为例,马某显然不属于业余时间勤工助学的情形,其持就业推荐表应聘华映公司办公室文员之职,就业目的明确,客观上做出了与华映公司建立劳动关系的意思表示,并实际订立了劳动合同,该法律行为与利用课余时间打工补贴学费、生活费的在校勤工助学的行为有本质上的区别。

司法解释的本意,是为了督促在校大学生在校期间能够更专注于学业,完成学生最本职的任务。关于华映公司所称,马某在签订劳动合同时系在校大学生,其行为还需要所在学校的管理,完成学校交给的学习任务,与社会上的其他务工者是有差别的,这种观点与立法者的本意是有出入的。只有在教育管理部门及高校本身为履行教育管理职责,督促学生圆满完成学业,明确禁止大学生在学习的同时与用人单位建立劳动关系的情况下,大学生才不得与用人单位订立劳动合同,建立劳动关系。在教育管理部门及高校本身因学生已完成或基本完成学业,从而对学生已不作此要求时,大学生参与劳动关系应不受限制。这是落实国家促进就业政策的需要,也是保障劳动者合法权益的需要。本案马某已基本完成学业,并持有学校为促进学生就业而发给的“毕业生双向选择就业推荐表”,其应聘求职的行为受到管理部门与高校本身的鼓励,应认定为适格的劳动合同主体。

3 尽快填补临毕业大学生打工实习的法律空白

我国大学生在正式走向工作岗位之前,大多都会经历一个实习的过程。但对于大学生在实习过程中,其身份是学生还是劳动者,其与用人单位之间是不是存在劳动关系,这些法律都未予以明确的规定。如果将临毕业大学生排除在劳动者的范围之外,那么其实习或者就业期间的工伤、劳动待遇(包括工资、试用期等的合法性)、医疗保险、社会保险等就无法得到法律的保护。如此一来,临毕业大学生在工作期间权利受到侵害,便只能诉诸于法庭,而诉讼是需要成本的,无论是其时间还是金钱的成本,都是刚踏足社会的大学生所难以承担的。因而,明确临毕业大学生的劳动合同主体资格,填补临毕业大学生就业维权的法律空白,是时代的需要和要求。

作者简介:孙雅琳(1990—),女,汉族,福建泉州人,厦门大学法学院本科在读。