

入职签合同，当心劳动合同“被化名”

实践中，有用人单位选择用“劳务合同”“实践协议”等替代劳动合同，其核心动机通常在于规避劳动法律法规规定的用人单位义务和成本。

专家建议，应坚持“事实优先”原则加以判断，双方符合建立劳动关系的实质要件，如主体适格、工资由单位发放、从事单位安排的工作、接受单位管理等，即可成立劳动关系。

“跟岗实践”算不算劳动关系

2022年9月，应届毕业生小李正式入职某服务公司。公司与小李签订跟岗实践协议，明确约定其需参与校企联合培养模式，实践期至2023年9月。

协议强调，跟岗实践属于学习环节，公司有权不发放补贴，却未对工资标准、社会保险等核心内容进行明确约定。工作后，小李按公司要求正常履职，公司正常发放工资，但未给小李缴纳社保。

后来双方发生劳动争议，小李请求确认其与公司存在劳动关系，并要求公司支付未签书面劳动合同的2倍工资差额。公司却表示，协议并非劳动合同，双方不存在劳动关系。

一审法院认定小李与该公司符合劳动关系法定特征。公司提起上诉。诉讼中，公司主张协议

已具备劳动合同核心要素，应视作正式合同，并以此拒绝支付未签订劳动合同的2倍工资差额。

“这是一起典型的以签订实践协议之名掩盖劳动关系之实的案例。”北京市第三中级人民法院立案庭法官程惠炳说，“为规避劳动合同规定的责任和义务，一些用人单位可能存在通过变更工资支付主体、与劳动者签订实践协议、自由职业者协议等方式，达到去劳动关系化的目的。”

北京市第三中级人民法院审理认为，该公司主张协议实质是劳动合同的说法并不成立，原因包括：协议未约定工资标准、社会保险，公司未给小李缴纳社保、也未按协议约定为其缴纳团队意外保险；协议约定的课程学习仅限于在校大学生，而小李入职时已经毕业。

该案中，用人单位企图通过签订实践协议否认劳动关系，在被法院认定存在劳动关系后，又试图用这份实践协议替代劳动合同，从而逃避支付应签未签劳动合同赔偿金的义务。程惠炳在介绍该案的审理结果时说：“该公司存在故意规避法律规定、逃避用人单位法定义务的主观故意，最终维持原判。”

签了劳务合同实为劳动关系

记者采访发现，在劳动关

系确认之诉中，“签了劳务合同，不算劳动关系”的诉争也比较常见。

2022年8月，小张入职某安保公司，担任安检员，双方签订了劳务合同。合同对甲乙双方、合同期限、工作内容、月工资发放时间等进行了约定，并要求小张遵守公司各项规章制度、接受工作考核。

2023年8月，小张与安保公司的合同到期终止，双方产生劳动争议。公司认为，双方签订的是劳务合同，建立的是劳务关系，并非劳动关系。小张却表示，双方虽签署的是劳务合同，但实际为劳动关系，而非名义上的劳务关系。

小张与公司究竟是劳务关系，还是劳动关系？北京市海淀区法院审理后认为，小张与公司签署的虽是劳务合同，但无法推翻事实劳动关系的存在。

北京中凯（杭州）律师事务所律师季巧士表示，根据《中华人民共和国劳动合同法》，劳动合同应当具备用人单位和劳动者的名称、身份信息，劳动合同期限，工作内容和工作地点，工作时间和休息休假，劳动报酬等事项。小张签署的劳务合同虽然名称是“劳务”，但实质上包含了劳动合同的必备条款，法院亦会考虑合同内容

的实质而非合同的名称，并结合其他事实，判断其本质是否为一份劳动合同。

关于劳务关系与劳动关系的区分，北京市海淀区法院法官助理于洁解释道，劳务关系和劳动关系是两种不同的法律关系。劳务关系通常是建立在自然人之间或法人与自然人之间、因提供劳务而建立的法律关系，受民事法律规范调整，属于私法范畴。劳动关系则是指在用人单位与劳动者之间建立的、受《中华人民共和国劳动法》及相关法律法规调整的稳定关系。

“实践中，部分用人单位为减少用工成本，选择与劳动者签订劳务合同，以掩盖真实的劳动关系，从而规避为劳动者缴纳社会保险等法定义务。”于洁说。

应聘时签合同须区分不同情况

季巧士表示，有用人单位选择用“劳务合同”“实践协议”等掩盖真实劳动关系，其核心动机通常在于规避劳动法律法规规定的用人单位义务和成本。“具体来说，包括规避社会保险缴纳义务、支付加班工资的义务、解除劳动合同的限制和支付经济补偿金或赔偿金的义务，以及规避工伤赔偿责任、带薪休假和医疗期等福利待遇。”

关于应聘者如何判断应签

劳动合同，还是劳务合同，北京市盈科（中山）律师事务所律师蓝文靖表示，应首先明确双方究竟是劳务关系，还是具有人身以及经济隶属性的劳动关系。如果劳动者接受用人单位的管理，提供的劳动是公司业务的组成部分，双方存在行政隶属关系，在此情况下，劳动者应与用人单位签订劳动合同。

“如果劳动者从事的工作为临时性工作，或其提供的服务不是企业业务的组成部分，则可以签订劳务合同，如保洁工、钟点工、保姆等。”蓝文靖说。

程惠炳认为，实践中，部分用人单位与大学毕业生签订实习、实践协议，意图规避劳动关系，对此，应坚持“事实优先”原则加以判断，双方符合建立劳动关系的实质要件，如主体适格、工资由单位发放、从事单位安排的工作、接受单位管理等，即可成立劳动关系。

为避免一些用人单位通过“套路协议”侵害劳动者合法权益，程惠炳建议，劳动者在订立劳动合同时，要认真阅读合同条款，确定入职的用人单位与合同主体相符；在入职后应留意个人工资发放、社保缴纳情况，确保工资及时足额发放，社保按工资基数缴纳。

（《工人日报》记者 / 陶稳）

招聘信息模糊、薪酬承诺落空等各类问题困扰暑期工

“招聘平台上写的是‘奶茶店暑期工’兼职，面试时我却被要求签订租车协议。”前不久，来自广东深圳的高中生小李向记者反映，今年7月初，她通过某招聘平台看到一则暑期工兼职信息，宣称“日结”“高薪”。随后，对方将小李引导至某工业园区面试，告知其实际工作为外卖配送，且“签订合同必须花699元租用指定电动车才能上岗”。

小李的遭遇并非个例。招聘信息模糊、薪酬承诺落空、身份认定争议、意外伤害责任划分难等问题，让一些暑期工面临维权难题。

暑期工的薪酬究竟该如何保障？“勤工助学”与“正式工作”的法律边界在哪里？遭遇意外时责任又该如何划分？记者对此进行了采访。

暑期工算不算“员工”常引发纠纷

记者梳理公开案件发现，近年来，关于“暑期工与用人单位是否存在劳动关系”的纠纷频现，关系到劳动者暑期工作期间的薪酬待遇、违约赔偿、意外伤害权益保障等关键问题。

在校大学生小张将暑期时他所工作的传媒公司诉至法院，只为弄清：自己和传媒公司之间究竟是合作关系还是劳务关系？

2023年，某职业学院在校大学生小张暑期在一家传媒公司担任主播，双方签订

《主播独家合作经纪协议书》。其后，该公司负责安排小张的全部直播工作及商业活动，为其结算工资并对收益进行分成。

2个月后，公司以小张违约为由停止其工作。认为自己被欠发工资、提成、违约赔偿金的，小张诉至法院。

“案涉传媒公司知晓小张为在校学生，到公司工作是为了打暑期工，双方无主播合作经纪之意向。”重庆市涪陵区人民法院认为，因小张自主决定直播的内容、形式、场所等，该公司对小张的管理和控制明显较弱，双方属于劳务合同关系。最终，法院判决该传媒公司支付小张劳务报酬2400余元。

“需要结合具体用工形态判断劳动用工关系。”中国劳动关系学院工会学院副教授范丽娜分析认为，暑期工所涉的劳动用工关系一般可以分为三类：第一类是劳动关系，对于已毕业且不再继续学业的学生，若其工作符合“从属性劳动”三要素，则可能被认定为劳动关系；第二类是劳务关系，大多数在校大学生的暑期兼职被视为劳务关系；第三类是实习关系，即由学校统一组织的专业实习或社会实践，通常不构成劳动关系，而是教学活动的延伸。

广东耀文律师事务所律师张爱东表示，相较于经学校组织的“实习”，学生

自己找的暑期工“兼职”存在认定劳动关系的空间。

遭受意外伤害责任如何划分

2024年高考过后，勤工俭学的小杨担任某乳业公司的商场临促暑期工。双方并未签订劳动合同，该公司也没有为小杨购买保险。

同年7月15日工作期间，小杨在去仓库取货时，不慎从取货楼梯上坠落摔伤，后住院34天，花费医疗费3万余元。因对医疗费等各项费用未达成一致，双方对簿公堂。

湖南省邵阳市双清区人民法院对该案审理认定双方存在劳务关系。法院认为，小杨在从库房取货过程中未尽到安全注意义务，而该乳业公司在招聘临促人员时未签订合同、未给临促人员购买相关保险，在管理制度上存在过错。结合双方过错程度，法院酌定由该乳业公司对小杨的经济损失承担70%的赔偿责任。

专家支招保障暑期工合法权益

如何保障暑期工薪酬待遇？在范丽娜看来，应当根据不同用工关系采取差异化策略，在劳动关系框架下，用人单位应遵守最低工资标准、加班工资等规定，即使是短期用工，也应签订劳动合同并依法支付报酬。在劳务关系框架中，工作通常具有临时性、灵活性强等特点，

此时应当进一步明确约定工作内容、时间、报酬标准以及支付方式。

“对于被认定为存在劳动关系的情形，一旦发生工伤，可按《工伤保险条例》规定享受工伤待遇。”范丽娜表示，对于大多数被认定为劳务关系的暑期工，维权依据主要是我国民法典。根据民法典第1192条规定，提供劳务一方因劳务受到损害的，根据双方各自的过错承担相应的责任。

范丽娜表示，强化用人单位责任是预防权益侵害的关键举措。“此外，学校前置教育可以有效提升学生的自我保护能力。政府监管与服务同样不可或缺，劳动监察部门应加强对暑期工集中的行业重点检查，严厉打击不签协议、不买保险、拖欠工资等违法行为，建立黑名单制度，对多次违法、恶意侵犯暑期工权益的用人单位，列入失信名单并予以公示。”

“劳动者应到正规机构参与暑期实践，对于不签合同、不买保险的暑期用工单位要谨慎对待。”张爱东提醒，暑假工应提高防范意识，留存建立用工关系的证据。此外，双方可以签订劳务合同，约定工作时间、地点、报酬支付方式、劳务范围等事项。若未签订劳务合同，也应通过聊天记录、录音等方式留存证据，及时通过法律途径维权。

（《工人日报》记者 / 陈丹丹）