

一些在校生在实习过程中常受“实习期不算工龄”“实习期受伤认不认工伤”等问题的困扰

# 签了实习协议,算不算劳动关系?

本报记者 张婧

“公司说我们签订的是实习协议,不是正式的劳动合同,所以拒绝进行工伤赔付。”某职业技术学院的学生娇某,在校期间经学校联系到某公司实习,在车间拆卸板件时砸伤脚趾,公司以娇某是实习生为由,拒绝承担赔偿责任。

如今,在校参与实习已经成为许多院校毕业考核的重要内容。律师提醒,就业实习和在校实习存在本质不同。

## 实习期受伤,工伤认定结果有别

上述山东省烟台市中级人民法院发布的案例中,娇某实习期为2019年2月25日至2019年7月31日,其间娇某于2019年6月30日毕业,同年7月26日在公司车间砸伤脚趾。

申请工伤认定过程中,当地人社部门依照程序开展调查取证,审查娇某的实习协议书、毕业证书、学历证书电子注册备案表、工资明细、受伤事实证据等材料,依法作出认定为工伤的决定。

“这是典型的实习期间工伤认定案例,娇某虽在约定的学生实习期间受伤,但是受伤时已经取得毕业证书,双方之间的关系名为实习,实际已经形成事实劳动关系。”山东中苑律师事务所律师赵琰表示,娇某为用人单位提供劳动并接受其管理,双方形成管理和被管理的从属关系,符合劳动关系的本质特征,依法应当认定为工伤。

同样都是实习期间受伤,今年4月份,郑州市管城回族区人民法院发布的一则案例中,某职业学院在校大三学生王某所受伤害

**阅读提示**  
司法实践中,在校大学生进入用人单位实习能否认定劳动关系,应当根据具体事实判断。

则不符合工伤认定标准。

2023年12月5日,王某经学校组织到某供应链管理公司实习。2023年12月30日,王某前往另一公司送文件时摔伤,医院诊断为肋骨骨折,医疗费共计23853元。王某起诉至法院要求公司赔偿其工伤保险待遇,却没有得到支持。

该案裁判指出:“学校组织实习本质是课堂教学的延伸,实习生与实习单位不具备人身隶属性。双方未有建立劳动关系的意愿,实习单位虽对实习生有部分补贴,但也不属于劳动报酬,故双方不构成劳动关系,不能支持工伤保险待遇。”同时,法院建议,虽然双方不存在劳动关系,但是实习生可以依据民法典以及相关司法解释主张人身损害赔偿。

## 实习期算不算工龄?

根据原劳动和社会保障部印发的《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》的通知第十二条规定,在校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。“一般而言,在校生与实习单位之间无法建立劳动关系。但是,如果在校虽然未毕业,但其即将步入社会,出于就业的目的在用人单位处工作,双方就应聘、录用等事宜达成一致,应当认定双方之间形成劳动关系。”北京市第三中级人民法院法官龚勇超说。

实践中,有的用人单位不把实习列入工龄,一旦发生争议,实习期的劳动权益很难维护。

此前,北京三中院曾发布相关案例,提醒临近毕业的在校生注意维护实习期内合法权益。小张于2016年1月6日起在某公司实习,同年7月1日双方签订书面劳动合同,期限为三年,到期后双方又续签了三年,即至2022年7月1日。2020年5月25日,公司电话通知小张解除劳动合同。

小张主张,双方劳动关系自2016年1月6日开始建立,解除劳动合同赔偿期限应该从该日算起,而公司主张应从2016年7月1日双方签订书面劳动合同开始起算。双方因此发生分歧,申请劳动仲裁并诉至法院。

法院认为,公司当年知晓小张即将毕业的情况,实习期间对其实施劳动管理并支付劳动报酬,小张实习以就业为目的,毕业以后就与公司签订劳动合同,所以双方劳动关系存续时间为2016年1月6日至2020年5月25日。

法院认为,劳动关系的建立一般以双方签订书面劳动合同和实际提供劳动作为认定的两大原则。司法实践中,在校学生进入用人单位实习能否认定劳动关系,应当根据具体事实判断。

## 如何提前规避争议

针对就业实习和在校实习的本质不同,

实习学生应该如何签订实习协议?提前规避劳动争议?

对此,赵琰建议就业实习的学生首先需明确毕业时间,也就是与单位存在劳动关系的起始时间;其次应要求与单位签订劳动合同而非实习协议,拒绝签订“空白合同”,并约定试用期、转正条件及薪资标准,合同中需细化工作内容、工作地点、工作时间、工时制度、加班报酬的计算及社保与公积金的缴纳条款;此外,重点关注违约金条款,除专项培训服务期、竞业限制外,合同中不得约定违约金。

“在校实习的学生,因其实习的核心是以学习为目的的实践,与单位不构成劳动关系,但单位仍须承担安全保障义务,学校负连带责任,所以应与学校、单位签订三方协议,明确各自责任,明确报酬标准、支付时间及拖欠违约责任,同时应要求单位或学校购买意外险,覆盖职业伤害风险。”赵琰说。

赵琰提醒学生,在实习过程中要注意证据的留存,保存好协议原件、工作记录、工资转账证明、微信群聊天记录、受伤事故现场照片等。针对就业实习与在校实习的身份不同,首先需要厘清法律关系,选择正确的维权方式。

“对于就业实习的学生,因其接受单位的考勤管理、单位按月支付工资,双方存在事实劳动关系,所以在纠纷发生后向劳动监察等部门投诉,也可申请劳动仲裁,对仲裁结果不服的15日内可向法院起诉。对于在校实习的学生,发生争议可以直接向法院提起民事诉讼;如学校存在克扣实习报酬、强制高危实习等情形,也可向教育部门举报。”赵琰说。

## 谎称对公账户向私人账户转账有延迟 一张转账截图骗走3.6万元

本报讯(记者唐慧敏 通讯员梁柯 蒋少莹)日前,广西南宁江南区人民法院审理了一起诈骗案件。

案件追溯到2024年1月,南宁某海鲜批发交易市场老板钟某收到一条陌生微信好友申请。通过验证后,对方自称蓝某,表示需要采购一批海鲜,并要求钟某送货至某酒店。钟某按要求备货送达后,蓝某却未支付货款。

次日,蓝某再次联系钟某,询问是否有东参等高档海鲜。得知钟某无货后,蓝某“热心”推荐了一个名为“某某海味批发零售商”的微信账号,建议钟某先向其拿货再转售给自己。

钟某随即与该“批发商”商定货物,对方要求预付一半货款,共计3.6万元。于是,钟某向蓝某催要前日的2万元货款,同时要求其预付新订单的一半货款3.6万元。蓝某随即发来两张显示分别为2万元和3.6万元的“转账记录”截图。

然而,钟某并未实际收到款项。蓝某解释称,这是因对公账户向私人账户转账存在两小时延迟。钟某核对截图上的银行卡号无误后,误以为款项已转出,便将3.6万元货款转入了户名为陈某的指定银行卡。

转账后,钟某迟迟未收到货物,货款也始终未到账,这才意识到自己被骗,随即报警。警方根据线索,将接收货款的银行卡户主陈某抓获。

调查发现,陈某在明知上游资金可能系违法犯罪所得的情况下,为牟取非法利益,仍将自己名下的银行卡及密码等提供给他人用于转账,并协助取现。其银行卡被蓝某等诈骗分子用于实施网络诈骗。

法院经审理认为,被告人陈某为谋取非法利益,在明知他人利用其银行卡转移犯罪所得的情况下,仍提供本人银行账户供犯罪使用,其行已构成掩饰、隐瞒犯罪所得罪。据此,法院依法判处陈某有期徒刑八个月,并处罚金人民币3000元,目前判决已生效。另悉,蓝某等诈骗分子,公安机关正在全力追查中。

主办法官刘绍锋提醒,进行转账交易时切勿轻信社交网络发来的转账截图,务必确认款项实际到账后,方可进行后续操作。若发现对方身份或信息可疑,或不幸被骗,务必第一时间保存聊天记录、银行账号等关键证据,及时报警,依法维权。

## 男子聚餐饮酒后溺亡家属索赔

法院判活动组织者和鱼塘承包者部分担责

本报讯(记者陈丹丹)王某和朋友们聚餐饮酒,随后其自行垂钓,却不幸溺亡。事发后,王某的继承人将活动组织者、同饮者、鱼塘承包者共同诉至法院。日前,北京市平谷区人民法院审理了该案,认为王某对自己死亡结果的发生承担主要责任,判决活动组织者和承包鱼塘的物业公司各自承担部分赔偿责任。

2023年10月,王某与朋友们共同前往某物业公司承包的果园游玩并共进午餐。当天下午,王某前往涉案果园中的鱼塘,使用果园提供的渔具钓鱼,后因捞鱼竿落水意外溺亡。北京市平谷区公安分局司法鉴定中心鉴定认为,死者王某生前曾饮酒,属于溺亡。

王某的继承人高某、王某一遂向法院提起诉讼,要求活动组织者冀某与该物业公司对王某死亡连带承担40%的赔偿责任,冀某、孟某、骆某作为同饮者对王某死亡连带承担20%的赔偿责任。

法院经审理认为,王某作为完全民事行为能力人,对自己的身体状况、酒量及饮酒可能造成的损害后果应当有清楚的认知,亦应意识到酒后从事高空钓鱼行为具有高度危险性。王某过于自信且放任自己置于危险环境,最终导致事故发生,应对死亡结果的发生承担主要责任。

对于同饮者是否应担责,法院认为,现有证据无法证明王某存在过度饮酒的情形,亦未能证明存在劝酒行为,在此情况下同饮者不应担责。

此外,冀某作为活动组织者,对饮酒活动参与者的饮酒量应当审慎控制,对其人身安全应当负有合理注意义务并提供必要辅助。在明知鱼塘钓鱼存在危险性的情况下,冀某仍放任王某独自从事钓鱼行为,应对王某的死亡承担部分责任。

法院查明,某物业公司作为鱼塘的承包方,在知晓鱼塘没有通过审批且明知鱼塘存在重大安全隐患的前提下,并未在鱼塘周围设立明显的警示标识,亦未设置合理的救援设施和专业救援人员,放任员工来此游玩,亦存在过错。

综合前述情况,法院认定活动组织者冀某、某物业公司各负担15%的赔偿责任。

## 吉林省2024年审结侵害未成年人犯罪案288件

法院发挥审判职能保护未成年被害人319人

本报讯(记者柳姗姗 彭冰)近日,记者从吉林省高级人民法院获悉,2024年,该院稳步推进未成年人审判工作,在依法审理涉未成年人犯罪案件的同时,审结侵害未成年人犯罪案件288件,保护未成年被害人319人;审结涉未成年人民事案件4997件,审结涉未成年人行政案件47件;审结涉未成年人救助案件21件,救助23人。

在审理涉未成年人刑事案件方面,吉林省法院依法落实宽严相济刑事政策,严惩杀害、性侵、拐卖、虐待等各类侵害未成年人身心健康的犯罪行为,加大对校园欺凌、霸凌、性质恶劣的违法犯罪行为的打击力度。

在审理涉未成年人民事案件方面,吉林省法院始终坚持最有利于未成年人原则,开展家事调查,加强心理疏导,注重案件调解,推进社会观护,探索建立符合未成年人审判规律的审执衔接机制,保障未成年人生有所养、养有所爱;在审理涉未成年人行政案件和司法救助工作方面,积极发挥府院联动作用,推动行政纠纷多元化解机制,综合运用非诉讼手段前端化解、实质解纷,保障未成年人成长中生活、就学、医疗保障需要。2024年,该省法院共发布人身安全保护令12份、家庭教育指导令189份、关爱未成年人提示卡1850份。

吉林省法院在依法公正审理涉未成年人案件的同时,积极延伸司法功能,坚持做好回访、踏查、帮扶和教育等工作,把未成年人心身健康、成长成才放在重要位置优先考量。同时,推动建立“六大保护”责任部门沟通联络机制,强化与公安、检察、司法、团委、妇联、民政、街道、社区等部门的沟通协作,定期通报工作情况,共商保护措施,共同守护未成年人成长。

## “阳光下的守护”



近日,北京市公安局治安总队民警在国家体育场外引导前来观看演唱会的观众。

岁月静好,因有法治护航。近日,由公安部主办的“阳光下的守护”法治公安主题宣传活动走进北京,感受首都人民警察守护美好生活的实践。

随着演出市场的繁荣,北京警方依托科技赋能、数据支撑的精准治理,不断提升大型活动“一馆一策”安全服务水平,创新入场引导模式,观众进场更便捷、更安全。

新华社记者 殷刚 摄

## 以案说法

# 员工因“分外事”导致伤亡,意外险该赔吗?

本报记者 周倩

劳动者在工作中,因为承担职责之外的工作不幸受伤后去世,意外伤害保险该不该赔?

近日,北京市东城区人民法院审结一起意外伤害合同纠纷案件。保险公司以劳动者从事职责范围以外的工作,已改变投保时的工种为由拒赔,法院最终判决认定该理由不成立,保险公司应支付赔偿。

## 【案情介绍】

郑某所在公司长年外派其至海外一处施工工地工作,担任管理职务。郑某的妻子为其投保了意外伤害保险,保险限额10万元。2024年6月,郑某在工地临时进行焊接作业时,焊渣掉入事故池中导致沼气爆炸,致使郑某烧伤,事发当日,郑某先在事故当地医院急救,后又转运回国在某医院救治,但最终抢救无效去世。郑某所在公司为其出具了《在职证明》,证明郑某担任工程部项目经理职务。

理赔过程中,保险公司委托了公估公司出具《公估报告》,该报告亦认定郑某在公司担任工程部项目经理职务,是固定岗位和工种,但实际上出险时在从事焊接工作,认为郑

某发生意外时从事的具体工作的职业类别超过了承保职业类别。保险公司据此出具了《拒赔通知》。郑某的继承人诉至法院,要求保险公司支付赔偿10万元。

## 【庭审过程】

保险公司称,郑某为管理人员,经查询也没有焊工资质,郑某在案涉事故发生时进行焊接操作,其所从事的职业工种,不属于且远超出保险公司承保的职业类别,不符合给付条件。根据保险责任条款,郑某在从事高于承保职业类别的其他工种时,或者职业工种的危险性增加的,应当以书面形式通知保险公司,郑某未依约通知,显属违约,应自行承担不利后果。

东城法院经审理认为,一方面,郑某作为管理人员,职业类别并非焊工,案涉事故本身属于意外事件,事故中郑某的行为并不导致其本身的职业类别发生改变,不能当然理解为改变了其从事的职业或者工种。保险条款中明确约定,变更职业或工种应在10日内以书面形式告知,表明该变更不是临时的、偶发的、应急的工作内容变化,而应该是指长期的、稳定的工作调整,比如从管理岗位变更为焊接工等,同时劳动合同、工资待遇等也应发生变动,但事发时郑某系临时承担的工作,其职业类别并

未发生变化。

另一方面,保险公司既未举证证明在投保过程中曾对郑某的具体工作内容进行过核实,亦未举证证明曾明确告知承保范围内职业类型的具体情形,或明确告知被保险人变更职业或工种将导致免赔的相关条

款,未履行保险法规定的提示说明义务。

## 【审判结果】

法院认为,郑某受伤,属于案涉意外伤害保险的保险范围,被告保险公司应当依据约定支付保险金。

## 【以案说法】

我国保险法第十七条规定,保险人对免责条款负有明确提示及充分说明的法定义务,未履行该义务的条款不产生效力。

偶然性、临时性的工作调整不属于实质风险增加范畴,若机械套用格式条款拒绝赔付,既违背保险制度分散风险的初衷,亦损害普通劳动者对保险保障的合理信赖。比如办公室文员,在突然遇到办公室电灯故障的情况时,帮助维修电灯却遭遇意外,若认为其临时的行为改变了职业工种,从事了电工的行

作,从而不属于保险承保范围,明显不符常情。

该案审理法官李国平表示,保险的价值在于风险共担,既需要投保人履行如实告知义务,也需要保险公司以清晰、易懂的方式保障投保人的知情权。对于投保人而言,若工作岗位、工作内容发生重要变化,应当主动向保险公司告知,避免因信息不对称影响后续理赔。对于保险公司而言,须根据保险法规定,对免责责任的条款进行显著标识、明确解释,不能以格式条款代替充分告知义务。