

高校毕业生见习期间是否存在劳动关系

基本案情

申请人刘晓丽为 2017 年 6 月 30 日高校毕业生，护理专业，但未取得护士资格证书。2017 年 7 月 1 日至 2018 年 5 月 2 日申请人在被申请人吴桥县人民医院护理部见习。被申请人与申请人未签订书面劳动合同，口头约定见习期间被申请人不支付申请人工资，申请人不向被申请人交见习费用。2018 年 5 月申请人在异地医院找到工作。2018 年 9 月 10 日申请人要求被申请人按吴桥县最低工资标准 1480 元 / 月支付见习工资 14800 元，遭到被申请人拒绝，申请人向吴桥县仲裁委提起劳动仲裁。

申请人请求

请求仲裁委确认申请人与被申请人 2017 年 7 月 1 日至 2018 年 5 月 2 日存在劳动关系；请求仲裁委裁定被申请人为申请人支付 2017 年 7 月 1 日至 2018 年 5 月 2 日所欠工资 14800 元。

处理结果

驳回申请人仲裁请求

理由和依据

一、 见习是指由各级政府有关部门组织对离校后未就业毕业生到企事业单位实践训练的就业扶持措施，是一种政府行为。见习期间一般为六个月，最长不超过一年。见习活动结束后，见习单位对高校毕业生进行考核鉴定，出具见习证明，作为用人单位招聘和选用见习高校毕业生的依据之一。申请人毕业后

到被申请人处见习的目的是对所学的理论知识、操作技能进行培训和锻炼，以提高自身的就业能力，从而更快、更好的踏上工作岗位，只是高校毕业生对所学专业的理论实践，不是劳动法律法规意义上的工作。人社部发〔2009〕38号文件对见习单位规定了一项具体要求，即应能够为参加见习的高校毕业生提供部分基本生活补助，并办理人身意外伤害保险。

二、《中华人民共和国劳动法》第二条规定了具体的适用范围。对于《劳动法》的适用范围，大致上划分为两种类型：一类是企业、个体经济组织和与之形成劳动关系的劳动者；一类是国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者。应当注意两种情况下法律的要求是不一样的，前一种情形下，《劳动法》的适用不以签订劳动合同为必要。在没有签订劳动合同的情况下，双方形成事实劳动关系的，也适用《劳动法》的规定；而后一种情形下，只有双方建立了劳动合同关系的，才适用《劳动法》。

《劳动法》第二款所指对劳动者的适用范围，包括三个方面：1、国家机关、事业组织、社会团体的工勤人员；2、实行企业化管理的事业组织的非工勤人员；3、其它通过劳动合同（包括聘用合同）与国家机关、事业单位、社会团体建立劳动关系的劳动者。也就是说，当形成劳动合同关系的用人单位一方主体是国家机关、事业单位、社会团体时，只要属于上述三种情形之一的，才适用《劳动法》的相关规定。被申请人属于事业单位，申请人既不是被申请人的工勤人员，又未与被申请人签订劳动合同或聘用合同，不属于《劳动法》的调整范围。

三、 申请人作为劳动者不符合主体资格，因为她没有取得护士资格证书，不符合成立劳动关系的条件；另外，申请人从事的不是有报酬的劳动。此外，申请人与被申请人之间的口头约定，也有明显的不成立劳动关系的意思，这一约定也并不违反法律和行政法规的强制性规定。

综上三点，申请人与被申请人实习期间不存在劳动关系，不应当按劳动法律法规支付见习期间的最低工资，仲裁委驳回了申请人仲裁请求。（河北省沧州市吴桥县人社局 张立清）