

提供“劳动”不等于建立劳动关系

近几年，在司法实务中，存在一定程度上劳动关系泛化的问题。例如，在部分地方司法实践或地方司法解释中出现短期劳动被认定为劳动关系，涉及特定偶发项目的劳动被认定为劳动关系，合伙人或高管的劳动被认定为劳动关系，学生的劳动被认定为劳动关系等。

目前，对劳动关系的认定，主要按照 2005 年原劳动部《关于确立劳动关系有关事项的通知》中确定的“三要素”标准，即：主体资格符合、存在管理与被管理的有报酬劳动、提供的劳动是用人单位的业务组成部分。从三要素的认定标准来看，劳动者主体资格的认定主要看年龄与行为能力，即年龄符合 16 周岁以上，有独立行为能力；在主体资格符合的情况下，劳动者在用人单位提供劳动、管理与被管理之从属性关系、劳动是用人单位的业务组成部分等，很容易被所谓的“证据”，例如，证件、管理文件、表格、公司经营范围文书等所佐证。但实践中，单纯依据上述三要素来判断劳动关系，容易造成劳动关系的泛化。

鉴于此，本文想从“劳动关系”的本质出发，以在校生实习为切入点，来进行劳动关系认定的话题探讨。

实习必然是以学生提供劳动的方式来体现。那么，提供了劳动是否等于与实习单位形成了劳动关系呢？笔者认为两者并非等同。原因如下：

第一，劳动关系建立的目的是“就业”。不以就业为目的的劳动，不应当简单地认定为劳动关系。比如，到社区或敬老院做义工，为当地的赛事做志愿者，都是提供劳动。在提供劳动的过程中，必然有从属性的管理，也会有适当的报酬，双方也符合主体的资格。但是，这种情况下提供劳动的目的，不是就业，而是生活的体验或履历的积累。再比如，学生到世界 500 强企业去实习，目的不一定是为了在该企业就业，而是为了获得在该企业实习的履历，进而为将来的就业增加“砝码”。因此，实习期间提供劳动，不一定是为了就业，就不必然认定为劳动关系。

第二，劳动关系建立的实质是“谋生”。劳动者劳动的实质是以劳动作为自己的收入来源。如果提供劳动的目的不是为“谋生”，而是体验或获得生活主要来源之外的其他收入，则不能简单地认定为劳动关系。因此，学生实习，如果主要是为了体验，而不是以“谋生”为主要目标，也不能认定为劳动关系。

第三，劳动关系建立的前提是“稳定”。因此，劳动的稳定性与连续性应当作为劳动关系认定的前提。偶然的、短期的劳动，均不适合认定为劳动关系。例如：学生实习做短期促销活动，促销结束，实习结束；学生实习，承包经营某企业的策划或文书类工作，按项目确定收入或合作方式；学校安排学生寒暑假到企业提供 1-2 个月的劳动。上述劳动，均不具备稳定性，被认定为劳动关系，有些偏颇。

第四，劳动关系建立的重心是“职业”。劳动关系建立的目的是就业，重心是职业发展。因此，基于劳动关系的劳动，除了是谋生的手段之外，还是通

过在某一职业领域固定的职业锻炼，提高熟练度和职业深度，进而获得更高的收入。脱离了职业的劳动，也不尽然是劳动关系。因此，学生实习提供劳动也不能简单等同于建立劳动关系。

综上所述，提供劳动不等于建立劳动关系，劳动关系的内涵比其认定的三要素标准要深邃得多。学生实习的本质如果是一种生活体验、适当赚取零花钱、获得大企业实习履历的背书、专业技能的某种运用等，这样的劳动，不当属于建立劳动关系。

当然，不能否认，存在部分职业技术学院脱离学生专业或技能，强制安排学生到企业进行长期的所谓“实习”的现象。这应当由相关部门对院校加强监管，而不应当以认定劳动关系作为解决问题的方式。（本报法律事务中心 白永亮）