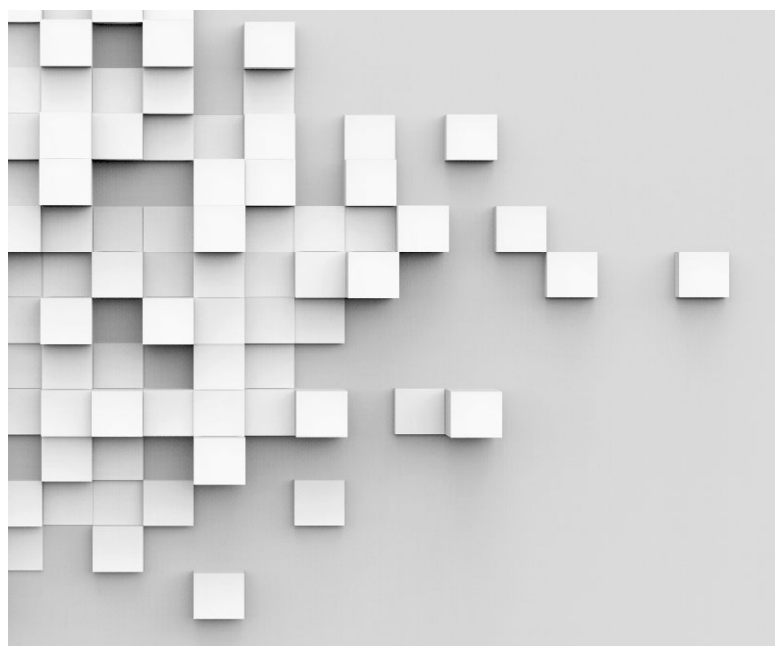


2022年 07期 (总26期)

四川恒和信律师事务所  
**劳动法律部**

HENGHEXIN LAW FIRM

恒力尚法 和美信达







# 目录 CONTENT

关于恒和信 01

劳动法律部 02

新法速递 03

重点法规 05

热点案例 06

专题探讨 11

经典判决 13



## 01

## 关于恒和信

四川恒和信律师事务所成立于2001年，系一家大型综合性律师事务所。2019年，经四川省司法厅批准，变更为“特殊的普通合伙”律师事务所，也是西南地区少有的同时具有律师事务所资质和专利代理资质的“双证所”之一。恒和信秉承“恒力尚法、和美信达”的理念，着力建设“专业、责任、价值、奋进”的律师事务所。事务所拥有律师及工作人员300余名。20余名律师具有在美国、欧洲留学经历，30余名律师具有注册会计师资格、注册税务师资格、土地评估师、注册房地产估价师、专利商标代理人等专业职业资格。

四川恒和信律师事务所20余次荣获全国、省、市优秀律师事务所，50余名律师担任省、市、区律师协会及其他社团组织和专业机构重要职务。



四川恒和信律师事务所在政府法律顾问、公司并购与重组、金融与证券、私募股权、房地产开发与城市基础设施建设、项目投融资、涉外法律事务、知识产权、合同法律事务的处理等方面具有丰富的法律服务经验，为了高标准满足客户的需求，事务所一直以团队协作方式优化资源配置，以集体智慧解决法律问题，坚持走精品化的道路，向客户提供专业、优质、高效的法律服务，得到了客户广泛好评，赢得众多客户支持和信赖，成为中外客户出色的合作伙伴。



## 劳动法律部

劳动法律部现由30余名专业理论深厚、执业经验丰富的律师组成，部门律师担任多家大型国有企业、上市公司、高新技术企业等常年法律顾问、人力资源专项常年法律顾问，积累了丰富的服务经验。

劳动法律部自成立以来，承办了大量案情复杂、标的额巨大的劳动争议案件。经过多年发展，劳动法律部形成了完整的专业服务体系，既能够为客户提供如用工风险测评、劳动合同设计、企业内训、员工手册制订、裁员安置、离职管理等传统劳动法领域的专项服务；也能为客户提供各种重大、复杂的劳动争议案件的代理服务。同时，劳动法律部紧跟经济发展趋势，时刻关注国内外前沿用工领域，能为客户提供如高端员工背景调查、“共享员工”、外国人用工管理、跨国用工等新兴劳动法领域的专业法律服务！



## 新法速递

### （一）民政部、教育部、财政部、人力资源和社会保障部 【印发《关于做好2022年普通高校毕业生到城乡社区就业工作的通知》】

2022年6月6日，民政部、教育部、财政部、人力资源和社会保障部印发《关于做好2022年普通高校毕业生到城乡社区就业工作的通知》（民发〔2022〕34号）。通知分为总体要求、重点任务、工作要求三个部分，强调要强化组织保障，明确部门职责，加强宣传引导，推动工作落实。通过加强社区工作者队伍建设招录一批，发展城乡社区服务业吸纳一批，开发就业见习岗位募集一批，创新工作联动机制带动一批，加强高校毕业生教育引导储备一批，多渠道吸纳高校毕业生到城乡社区就业创业。

### （二）人力资源和社会保障部办公厅 【印发《关于开展2022年离校未就业高校毕业生服务攻坚行动的通知》】

2022年6月10日，人力资源和社会保障部办公厅印发《关于开展2022年离校未就业高校毕业生服务攻坚行动的通知》（内人社发〔2022〕5号）。《通知》明确要在2022年7月到12月期间，以“服务攻坚促就业筑梦青春赢未来”为行动主题，以“2022届离校未就业高校毕业生和35岁以下登记失业青年（统称为未就业毕业生）”为对象，开展服务攻坚行动，采取“提早衔接未就业毕业生实名信息，集中开展公共就业服务公开行动，健全完善实名帮扶机制，高频举办公共就业服务专项活动，大力推进政策快办助力就业行动，协调推动公共部门岗位加快落地，组织实施困难毕业生就业结对帮扶，持续强化毕业生就业权益保障，组织开展‘平凡岗位精彩人生’典型宣传活动”等多项措施，进一步做好离校未就业高校毕业生就业促进工作。

### （三）人力资源和社会保障部办公厅、国家发展和改革委员会办公厅、商务部办公厅、 国家乡村振兴局综合司、全国妇联办公厅【印发《关于进一步加强家政劳务品牌建设的通知》】

2022年6月14日，人力资源和社会保障部办公厅、国家发展和改革委员会办公厅、商务部办公厅、国家乡村振兴局综合司、全国妇联办公厅印发《关于进一步加强家政劳务品牌建设的通知》。《通知》强调，要“加强分类指导，壮大提升家政劳务品牌规模，畅通对接渠道，支持家政劳务品牌开展劳务输出，加强技能培训，提升家政劳务品牌质量，加强规范引导，推动家政服务劳务品牌健康发展，加强统筹协调，用足用好相关支持政策，加强推广宣传，不断扩大家政劳务品牌影响力”，多措并举，持续深化实施家政服务劳务对助力乡村振兴行动，引导更多农村劳动力特别是农村妇女到家政服务领域就业，扩大家政服务有效供给，推动家政服务提质扩容。

#### （四）四川省人力资源和社会保障厅、四川省发展和改革委员会、四川省民政厅、四川省财政厅【印发《四川省提升就业服务质量工程实施方案》的通知】

---

2022年6月7日，四川省人力资源和社会保障厅、四川省发展和改革委员会、四川省民政厅、四川省财政厅印发《四川省提升就业服务质量工程实施方案》的通知。《通知》分为总体要求、重点任务、推进措施、组织实施四部分共21条。采取“健全完善基层就业创业服务体系、强化经营性人力资源服务机构管理创新、强化就业服务社会组织培育、强化零工市场支持、强化智慧服务体系构建、强化专业人员队伍打造”等多项措施，提升全省公共就业服务质量。

#### （五）四川省人力资源和社会保障厅、四川省经济和信息化厅、四川省教育厅、四川省科学技术厅、四川省民政厅、四川省财政厅、四川省商务厅、四川省退役军人事务厅、四川省政府国有资产监督管理委员会、共青团四川省委、四川省工商业联合会、四川省残疾人联合会【印发《关于做好2022年就业见习岗位募集计划有关工作的通知》】

---

2022年5月26日，四川省人力资源和社会保障厅等十二部门印发《关于做好2022年就业见习岗位募集计划有关工作的通知》。《通知》分为指导思想、目标任务、支持政策、工作举措、工作要求、联系人及联系方式六个部分。采取“开通服务专区、规范岗位要求、抓好岗位募集、搭建对接平台、强化组织实施、优化政策服务”等多项举措和“补贴支持、税费支持、激励推动”等多项政策，确保全年募集就业见习岗位不低于3万个，为高校毕业生等青年提供充足见习机会。

#### （六）安徽省住房和城乡建设厅【印发《关于建立长效机制切实保障建筑行业农民工工资支付工作的通知》】

---

2022年6月12日，安徽省住房和城乡建设厅印发《关于建立长效机制切实保障建筑行业农民工工资支付工作的通知》。《通知》从“全面落实工资支付保障制度；分级建立农民工工资支付异常名录；强化源头管控；加强组织实施”四个方面着手，多措并举，有效防止房屋建筑和市政基础设施工程建设领域拖欠工程款和农民工工资问题发生。



## 重点法规：

### 四川省人力资源和社会保障厅、四川省财政厅、国家税务总局四川省税务局 关于公布2022年度全省职工基本养老保险缴费基数上下限具体标准的通知

各市（州）人力资源和社会保障局、财政局，国家税务总局各市、州税务局：

近日，四川省统计局公布2021年全省城镇全部单位就业人员平均工资（以下简称“全口径工资”）为81420元。按照现行缴费基数上下限确定机制，现将2022年度全省职工基本养老保险缴费基数上下限具体标准公布如下。

2022年度，全省职工基本养老保险缴费基数上限为全口径工资的300%，即20355元/月；下限为全口径工资的60%，即4071元/月。

各用人单位应按现行职工基本养老保险政策据实申报应缴纳的基本养老保险费，职工个人实际缴费工资在本通知公布的缴费基数上下限标准内确定。全省以个人身份参加企业职工基本养老保险的个体工商户和灵活就业人员，可在缴费基数上下限之间选择适当的缴费基数，具体缴费基数档次由各地继续按现行办法执行。

四川省人力资源和社会保障厅 四川省财政厅  
国家税务总局四川省税务局  
2022年6月23日

## 热点案例

### 01 用人单位不能随意撤销聘用通知（offer）

#### 新闻简介（天河区人民法院、澎湃新闻）

2021年年初，小陈（化名）应聘A公司产品经理职位，A公司于2021年1月8日向小陈发出录用通知书，并通知小陈于2021年1月18日前携带原公司解除（终止）劳动关系证明等资料前往办理入职手续。小陈收到A公司的录用通知书后，于2021年1月13日与原公司正式解除劳动关系。2021年1月14日，A公司却以公司战略调整为由通知小陈取消录用。

接到取消录用通知的小陈愣住了，他为了这份即将得到的新工作做了很多准备：不仅辞了原来的工作，还放弃了其他几个公司的录用机会。而A公司取消录用的做法，直接导致小陈进入职场“空白期”，需要重新找工作。小陈认为，自己失业期间的收入损失理应得到赔偿。

小陈将A公司诉至天河区人民法院，请求法院判决A公司以双方曾经商定的转正工资13000元每月为标准，赔偿其失业期间收入损失39000元。直至2021年5月6日，小陈才得以再次入职另一家公司。庭审过程中，小陈主张失业损失应计算至2021年5月5日为止。

法院：用人单位赔付15000元。

#### 点评分析

用人单位向拟聘用的人员发出offer，其目的有二：一、通知拟聘用的事实；二、希望与其订立劳动合同。依照《民法典》第472条规定，只要offer符合“内容具体确定、表明经要约人承诺，要约人即受该意思表示约束”这两个条件，即构成要约。从A公司发出的邮件内容来看，显然是具备这两个条件的。

要约如需撤回，应满足《民法典》第141条：“撤回意思表示的通知应当在意思表示到达相对人前或者与意思表示同时到达相对人”。如要约已送达给劳动者，依照《民法典》第477条的规定，在受要约人作出承诺之前，原则上可以撤销，但《民法典》第476条规定了除外情形：“（一）要约人以确定承诺期限或者其他形式明示要约不可撤销；（二）受要约人有理由认为要约是不可撤销的，并已经为履行合同做了合理准备工作。”回到本案，A公司发出的offer确定了入职期限，且小陈已经做了合理的准备工作（办理了离职手续），因此，A公司显然不能单方撤销offer，出发小陈同意。

虽然小陈与A公司尚未订立劳动合同，但双方为订立合同已经做了充分的准备。A公司在小陈已从原单位离职的情况下撤销offer的行为，给小陈造成了损失，违背诚实信用，应承担缔约过失责任，赔偿小陈的损失。

## 02 上班时外出抽烟被车撞伤，是否构成工伤

新闻简介（裁判文书网）



### 案例一

吴某系武汉某美容美发公司的员工，从事仓库调度工作。2019年4月5日9时30分许，吴某上班后，因公司不允许员工在仓库内抽烟，故其外出仓库抽烟，在仓库门口抽烟时与其他单位机动车发生交通事故受伤。事故造成吴某失血性休克、创伤性脾破裂、脊柱骨折。

事后吴某向人社局申请了工伤认定。公司向人社局提交《情况说明》，内容是“吴某发生事故时并不在工作场所范围内，根据其他员工描述，其当时因想要抽烟离开工作岗位到大门外的道路旁抽烟，随即发生了交通事故。故我单位认为其当时未处在‘正在上班’状态”。2019年9月16日，人社局作出《不予认定工伤决定书》，认定事实如下：“……吴某系因个人外出仓库抽烟而在仓库之外的园区道路上受伤，个人抽烟不属于工作原因，也并非因工作需要，故其发生工伤时间地点不属于工作场所和工作原因。其工伤申请不符合《工伤保险条例》第十四条、第十五条规定的工伤认定条件，现不予认定为工伤。”

吴某不服，提起诉讼。

一审法院查明：吴某被撞伤的事故发生地系公司仓库大楼院门口右侧铁栅栏旁，事故发生时鄂A××××\*\*的小型轿车撞上停放在道路上号牌为鄂A××××\*\*的小型轿车，后者撞上吴某，并撞破铁栅栏，将吴某撞入院内水箱旁。现场照片显示，事故发生地为仓库大楼院门口右侧铁栅栏旁，距离仓库门口不到10米距离，而非“园区公共道路”。

一审法院认为：其一，吴某系仓库调度员，负责看管仓库、清理货物和发货，其工作地点应当涵盖仓库及货物装卸的合理区间，事发地点位于院右侧栅栏处且距离仓库门口不到10米，应属不超过合理区间的范围。其二，“因工作原因”应当包括工间休息时的待工休整。吴某的工作性质具有间断性的特点，其工间休息时间属于工作时间的一部分。于工间休息时间抽烟与喝水、进食具有相同的性质，是为了提神、恢复身体疲劳，属于待工休整，应当属于“工作原因”的范畴。综上，吴某在工间休息时所受到的伤害属于在工作时间、工作场所内，因工作原因受到事故伤害，应当认定为工伤。人社局作出的《不予认定工伤决定书》中认定吴某“系在公共道路上吸烟被撞伤，吸烟

不属于工作需要，公共道路也并非其工作职责相关区域，属于非因工作原因在工作场所外受伤”，故不符合视同工伤范围，属于认定事实不清，适用法律、法规错误。一审判决撤销人社局作出的《不予认定工伤决定书》，责令人社局于判决生效之日起60日内依法重新作出工伤认定的决定。

市人社局不服原审判决，提起上诉称：一、吴某不是在工作场所内受到事故伤害；二、抽烟不是生理需要，与进食和饮水有本质的区别，工作中外出抽烟不应当认定为工作原因。

公司不服原审判决，提起上诉称：一、原审判决认定事实错误。个人抽烟与工作无关，也非因工作需要。为防止火灾发生，仓库内禁止抽烟，但上诉人作为员工在大楼内设置了专门的吸烟区，即使原审判决认定的被上诉人工间休息时间吸烟是为了提神属于待工休整的观点成立，被上诉人自行到公司大门外吸烟，也不能认定为工作原因；二、根据《工伤保险条例》第十四条第（一）款规定，本案被上诉人非因工作原因在工作场所外受伤，其受伤情形不符合该条款规定。

二审法院认为，工伤保险制度的最主要的宗旨是维护工伤职工的救治权与经济赔偿权，并促进工伤预防与职业康复及分散用人单位的工伤风险。本案中，被上诉人吴某在未完全脱离工作场所的合理区域的情况下，利用工作时间内合理的间隙休息时间，在仓库大楼院门口右侧铁栅栏旁吸烟，其行为的实质是实现自身的休息权利，应视为工作的延续，故其由此受到的事故伤害认定为工伤，符合《工伤保险条例》立法目的。结合原审法院对证据的审查与采信符合《最高人民法院关于行政诉讼证据若干问题的规定》的规定，对被告《不予认定工伤决定书》作出事实不清、适用法律、法规错误的认定，事实根据及法律依据充分，故原审法院作出撤销被告《不予认定工伤决定书》，并责令上诉人市人社局限期重作的判决正确，依法应予维持。

综上，二审判决如下：驳回上诉，维持原判。

## 案例二

林某是辽宁某投资公司员工。2017年10月27日16时40分左右，林某在公司办公地址门外北侧墙边吸烟时，被面前停车位突然启动的机动车撞伤，后被医院诊断为右膝前十字韧带损伤、右膝半月板损伤、外侧副韧带损伤、右侧髌骨软化症、左膝交叉韧带损伤。交警认定小汽车司机负此次事故全部责任。

2018年5月18日，林某申请工伤认定，2018年6月6日，公司作出《工伤认定举证答辩书》，认为此次车祸并非工作原因而受到的伤害，不符合工伤认定范畴。人社局进行了调查，2018年7月16日，人社局作出《不予认定工伤决定书》，认为林某受到交通事故伤害时，不是在工作场所内，也不是因工作原因受伤，不符合《工伤保险条例》第十四条、第十五条认定工伤或者视同工伤的情形，故不予认定或者视同工伤。

林某不服，诉至法院。

一审法院认为，本案中，林某在工作时间内，在公司门外北侧墙边吸烟时被面前停车位突然启动的机动车撞伤。根据《工伤保险条例》第十四条的规定，认定林某所受伤害为工伤应符合以下条件：1.在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害；2.因工外出期间，由于工作原因受到伤害。

本案林某受伤时间虽然是在工作时间内，但地点是在工作场所外，且外出原因是吸烟，并不属于因工外出，亦不属于因工作原因受到伤害。因此林某所受伤害不应认定为工伤，人社局作出的《不予认定工伤决定书》适用法律、法规正确，符合法定程序，应予维持。

综上所述，一审判决驳回林某林某的诉讼请求。

林某不服一审判决，提起上诉，理由如下：1、原审认定了我受伤是在工作时间内，受伤地点在工作场所外（仅离公司大门5米处），我受伤是因为公司不允许在室内吸烟，公司又不提供专门用于吸烟的场所，我无奈只能门外吸烟而发生的事故，此外，在大门外5米处吸烟，不能认定为外出。2、吸烟是正常生理需要，与工作密不可分，应当认定为工作原因。3、根据《辽宁省工伤保险实施办法》第12条1款4项之规定，在工作时间，虽不在本岗位劳动，但由于单位的安全

设施不健全，劳动条件和作业环境不良，或者存在禁止警示标示不明等管理不善情况，发生人身事故损害的。本案中，公司管理不善，室内禁止吸烟，却又不提供员工吸烟必要的设施，导致我受伤，应当认定为工伤。

二审法院认为，本案中，林某系在公司门外停车场吸烟时被面前突然启动的机动车撞伤，事发时虽仍为工作时间，但并非在工作地点，亦非因工外出，又未因工作原因受伤，不符合《工伤保险条例》第十四条规定的应当认定工伤的条件，人社局作出不予认定或者视同工伤的决定并无不当。

综上，二审判决如下：驳回上诉，维持原判。

林某仍不服，向高院申请再审。理由1.再审申请人是在工作地点受伤，再审申请人是因为单位不允许室内抽烟，迫不得已已在单位大门外5米处抽烟发生事故，再审申请人并未外出。2.二审法院没有论述再审申请人抽烟属于生理需要，抽烟是为了缓解工作疲劳，更高效的工作。3.《辽宁省工伤保险实施办法》第十二条一款四项规定，单位禁止室内吸烟，又不提供吸烟场所，属于安全设施不健全，导致再审申请人只能在单位大门外吸烟。因此，再审申请人属于工伤，请求重新作出工伤认定。

高院认为，事发时虽仍为工作时间，但再审申请人并非在工作地点，亦非因工外出，又未因工作原因受伤，不符合《工伤保险条例》第十四条规定的应当认定工伤的条件。《辽宁省工伤保险实施办法》第十二条规定：“有下列情形之一的，应当视同工伤”，其中第四项规定为：“在工作时间，虽不在本岗位劳动，但由于单位的安全设施不健全，劳动条件和作业环境不良，或者存在禁止警示标识不明等管理不善情况，发生人身事故伤害或者急性中毒事故的”。吸烟本身属于不良嗜好，单位不提供吸烟场所，不属于安全设施不健全。因此，人社局作出不予认定或者视同工伤的决定并无不当。

综上，高院裁定如下：驳回林某的再审申请。



## 点评分析



在前述两个案例中，两地的法院在案情基本相似的情况下做出了截然不同的判决，甚至理由都呈现对立，有法院认为“吸烟与喝水、进食具有相同的性质，是为了提神、恢复身体疲劳，属于待工休整，应当属于‘工作原因’的范畴”，而另一法院却认为“吸烟属不良嗜好，单位不提供吸烟场所，不属于安全设施不健全，不能认定为工伤”。由此可见，上班时间外出抽烟被车撞伤是否应认定为工伤，在实践中存在较大争议。

《工伤保险条例》第14条对于认定工伤的情形采取了不完全列举式，6项列举加1项兜底，但上班时间外出抽烟被车撞伤这一情形是否包含其中，难以直接认定。《工伤保险条例》第16条规定了认定工伤的三种除外情形“故意犯罪的、醉酒或者吸毒的、自残或者自杀的”，上班期间抽烟显然并未囊括在其中。从工伤认定的条件来看，需要满足“工作时间、工作场所、工作原因”三个条件，前述两个案例中吴某和林某均是在上班间隙到公司（仓库）大门外几米远的路边抽烟，符合工作时间无异议，但是否属于工作场所和工作原因，存在不同看法。我们认为，抽烟虽然属于不被提倡的行为，但并非违法行为，只要不影响正常工作，用人单位应给与必要的容忍。换言之，劳动者在一天工作中并非是连续不停工作八小时，也享有短暂休息的权利，劳动者在工作间隙为了提神和缓解疲劳而抽烟，是一种待工修整行为，无可厚非。我们倾向于认为上班时间外出（指未完全脱离工作场所的合理区域）抽烟被车撞伤，一般情况下以认定工伤为宜。

另一个值得注意的点是，如果劳动者的工作场所为加油站、矿井、纺织等很有必要且明确严禁烟火的场所，且用人单位在公司规章制度也做了明确要求时，也就意味着这些用人单位对于劳动者上班期间抽烟的行为是明确反对且是合理的，其并没有义务予以必要的容忍。在此种情形下，我们倾向于认为法院在认定是否构成工伤时应采取更为保守和审慎的态度。



## 03 百度95后程序员因工作变动和对领导不满删库跑路，后被认定为刑事犯罪

### 新闻简介（新浪新闻）



金某某毕业后就进入百度网讯科技有限公司工作，负责测试开发，工作内容是测试公司的平台与写程序。2020年8月，公司派其他员工来接手项目，金某某对该安排感到不满意，为了显示自己在这个项目中的作用，就对平台的数据进行了破坏。他的动作也确实引起了公司的注意——很快百度内部部门就通过IP地址排查到了金某某。

2021年3月，北京市公安局海淀分局警务支援大队对涉案被破坏计算机信息系统服务器日志信息等数据进行远程提取。同日，民警在百度公司将金某某抓获。

根据裁定书描述，金某某使用链接内网的工具，打通外部与公司服务器之间的链接，然后在家中使用手机登录隧道进入到公司内网服务器，用内网服务器做跳板去访问可视化项目服务器，分次将可视化项目程序数据库内的项目表进行了删除、锁定、修改。每对数据库删除、锁定、修改一次，公司就需要修复一遍。在公司修好后，金某某再次进行删改。在多次“折腾”后，金某某主动申请更换部门，再未对数据库进行删改。频繁的破坏引起了金某某此前所在工作的百度商业质量效能部的注意，他们反馈ff.baidu-int.com平台数据库近期频繁被篡改，且数据库管理软件Adminer被不明人员连接，安全部门遂按照公司要求配合开展核查工作。经调查发现，事发时间段相关IP地址由金某某使用。

经北京中海义信信息技术有限公司司法鉴定所鉴定，并对删除的表数据进行恢复，共计花费16300元。2021年3月，北京市公安局海淀分局警务支援大队对涉案被破坏计算机信息系统服务器日志信息等数据进行远程提取。同日，民警在百度公司将金某某抓获。金某某赔偿百度7万元并获得了谅解，但仍将面临法律的惩处，一审判处金某某有期徒刑九个月，缓刑一年。

### 点评分析



本案中，金某某作为刚毕业工作不久的年轻人，未能正确处理工作中遇到的问题，为了发泄情绪采取了极端措施，最终不但损害了公司利益，更导致自己锒铛入狱，成为人生永久的污点，令人唏嘘。如果金某某再遇到问题时能够咨询律师，我们相信事情又完全是另外一个样子。

劳动者在工作中遇到不顺心不如意的事是较常发生的，如果劳动者认为自身的合法权益受到侵害，有多种正当途径可以依法维权。从公司内部角度而言，可以向上级领导直至公司老板反馈，要求调查纠正。从外部而言，劳动者可以依法向劳动监察部门书面反映侵害劳动权益的事件，要求行政部门查纠。另外，劳动者还可以依照《劳动合同法》第38条之规定，以“用人单位存在过错”为由单方解除劳动合同，申请劳动仲裁，要求用人单位支付劳动报酬和经济补偿金。劳动者遇到问题，切记不可走极端，应及时向劳动专业律师寻求帮助。



## 大学生实习期是否构成劳动关系？

来源：姚会平, 郭瑾. 对大学生实习期间劳动就业法律地位的思考[J]. 职业教育研究, 2010(07):72-74. 创翼校园

### （一）案例简介



又到了一年毕业季，大学生就业问题再次成为了热点话题之一。前段时间，本刊编辑接到咨询：在校的大四学生在用人单位实习期间发生纠纷，能否申请劳动仲裁？大学实习生与用人单位之间是否构成劳动关系？除前述案例外，以法学专业为例，经常能够看到某某律所、某某企业招聘实习律师、实习法务的广告（多见于微信群、招聘网站等，招聘对象一般是大四或者研三即将毕业的学生），在招聘公告中，用人单位详细列明了岗位职责、应聘要求、招聘程序、工资待遇、工作时间等，与用人单位常规的招聘劳动者的公告并无二致。曾经兰州还发生过某高校20余名大学生向实习单位集体讨要“实习工资”的事件。由此可见，大学生实习期间是否与实习单位构成劳动关系，在不同的群体中存在不同的认识，本期就该问题进行初步探讨，抛砖引玉，给读者提供多一个思考的角度。

### （二）评述意见



要探讨大学生与实习单位是否构成劳动关系，首先需要考虑的一个问题是：大学实习生是否属于劳动者？我国《劳动法》及《劳动合同法》对于“劳动者”并未给出明确的法律概念，《劳动法》第15条规定“禁止用人单位招用未满十六周岁的未成年人”（注：文艺、体育和特种工艺单位除外）。一般而言，大学实习生都是本科或者研究生即将毕业的同学，都已年满16周岁，因此其不属于用人单位禁止招用的对象。结合相关法律规定，我们认为：达到法定劳动年龄，

具备劳动能力，独立提供劳动行为并获取劳动报酬的自然人都可以成为“劳动者”。质言之，大学实习生并没有认定为“劳动者”的法律障碍。

社会上（特别是实习单位）之所以会出现大量不认可大学实习生与实习单位构成劳动关系的认识，一个重要原因就是1995年8月4日，原劳动部印发《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（劳部发〔1995〕309号）（下称“《通知》”），《通知》第12条规定“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。”概因如此，社会上出现了大量否定大学生实习期间的劳动者地位，以超低价使用大学生劳动力的“不合理但合法”的现象，值得反思。

一般而言，大学生参加实习活动是指在校学生结合自己的理论知识，参加社会实践工作，以充分提高自身综合素质和工作适应能力的一段时期。它有助于学生将来找到一份适合自己的职业；或是提前熟悉即将就职单位的基本情况，给本人和聘用单位相互熟悉、了解的机会。本质上来讲，这是一个有利于学生、学校和实习单位的事情。之所以会发生大学实习生集体讨要“实习工资”、申请劳动仲裁等事件，与学校和实习单位对于大

学实习生和实习单位的关系认识不到位、不重视有关，很多也没有完善相关的法律手续。《通知》第12条规定的适用前提是“勤工助学”，而教育部、财政部《高等学校学生勤工助学管理办法》第4条、第24条对于“勤工助学”的定义和组织有非常明确的规定。换言之，如实习单位欲以《通知》第12条抗辩不构成劳动关系，须得证明大学实习生系“勤工助学”，如前所述，实习单位往往很难提供证明。另外，已有多位学者、法律工作者对《通知》第12条提出批评，认为其“已经失去了法律公平和正义的精神，正在逐渐演变为某些用人单位聘用实习大学生时逃避法律责任和社会责任的法律依据”，建议修改。总之，大学生实习期间，其与实习单位之间并不必然不构成劳动关系，要结合各方签署的协议内容、工作性质等多项事实和证据，综合认定。如符合《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发[2005]12号）第1条规定情形的，应依法认定构成劳动关系。

目前的司法实践在确认实习生是否和用人单位存在劳动关系时，会将面临毕业的在校学生以就业为目的和普通的勤工助学的实习区别对待。对于面临毕业的大学生参加社会实践和到用人单位实习，其在用人单位和该单位普通员工一样的全日制工作，通常会被认为构成劳动关系。因此，用人单位聘用在校大学生，尤其是即将毕业的大学生时，若仅仅是提供实习机会，建议签订实习协议，明确说明实习情况，并约定具体的实习时间、报酬、事故责任等，尽可能降低用工风险。

### （三）实操建议



从用人单位和学校角度而言，为大学生提供实习岗位，既尽到了社会责任、也培养锻炼了学生，有助于学生毕业后的职业发展。为了避免“好心办坏事”，出现争议，建议在学生实习前，签署两方或者三方实习协议，明确约定学生的工作性质为“实习”，双方之间不构成劳动合同关系，且实习期间最迟截至到学生毕业时为止。某些具有一定工作风险的实习岗位，用人单位除了加强工作保护防止出现意外，还可以考虑单独为实习生购买保险，分散风险。从大学实习生的角度而言，实习期间要兼顾工作和学习以及学校的管理，同时实习也是很好的锻炼和提升自己的机会，如何做好平衡，对个人素质要求较高。大学生应对实习的性质有清晰的认知和合理的期待，如果实习期间出现与预期相差较大甚至侵害自身权益的情况，应考虑尽快终止实习，及时止损，必要情况下，也可提起劳动仲裁和诉讼，依法维权。

## 经典判决



### 案件要旨

在校大学生身份并非劳动法规定排除适用的对象，属于适格的劳动者。劳动部《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：“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。”规定明确适用前提为“勤工助学”，而根据《高等学校学生勤工助学管理办法》第四条及第二十四条规定，勤工助学须由学校组织，校外用人单位聘用学生勤工助学还须经学校审核同意，酒店公司未能提供证据证实黄X婷于2014年9月至12月是韶关XX学院审核同意并组织其在酒店公司实习，故本案中黄X婷就业情况明显不符合上述部门规章及管理办法规定的勤工助学。双方的情形符合《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条的规定，构成事实劳动关系。

### 黄X婷与韶关XXXX酒店有限公司劳动争议案

案件来源：裁判文书网

审理法院：广东省韶关市中级人民法院

案 号：（2016）粤02民终XX号

案 由：劳动争议纠纷

上诉人（原审原告）：黄X婷，女，汉族。

被上诉人（原审被告）：韶关XXXX酒店有限公司。

法定代表人：霍XX，该公司采购经理。

委托代理人：黄XX。

委托代理人：何XX，广东XX律师事务所律师。

上诉人黄X婷因与被上诉人韶关XXXX酒店有限公司（以下简称酒店公司）劳动争议纠纷一案，不服韶关市浈江区人民法院（2015）韶浈法民一初字第1XXX号民事判决，向本院提起上诉。本院于2016年1月4日立案受理后，依法组成合议庭审理本案。本案现已审理终结。

本院经审理查明：黄X婷于2011年9月至2015年6月期间系韶关XX学院XXX专业2011级的在校学生。2013年6月25日，酒店公司与韶关XX学院签订《韶关XX学院XXX酒店人才班校企合作协议书》，约定联合开办“韶关XX学院XXX酒店人才班”，从韶关XX学院选拔学生进行培养，其中第四条合作方式中约定：实践教学从2013年9月5日至2014年9月4日，人才班学生进入酒店公司酒店进行顶岗实习；从2015年3月1日至2015年6月30日，人才班学生可自愿选择酒店公司酒店进行入职毕业实习或到其他企业进行一般毕业实习。2013年9月2日至2014年8月31日，韶关XX学院安排黄X婷进入酒店公司进行集中顶岗实习。实习结束后，酒店公司向黄X婷发放了实习终结证书。2014年9月1日至12月31日，韶关学校允许黄X婷利用课余时间进行为期半年的分散锻炼。期间，黄X婷在酒店公司任见习宾客关系主任职务（排班表中职位列为前台接待，而非实习生），酒店公司每月支付相应报酬。2014年12月31日，酒店公司口头通知黄X婷停止工作返回学校，此后，黄X婷返回学校。2015年7月15日，黄X婷以酒店公司无故辞退其为由，向韶关市浈江区劳动人事争议仲裁院申请仲裁，要求酒店公司支付经济补偿金、未签订劳动合同双倍工资和未提前一个月通知的赔偿金等。2015年9月7日，韶关市浈江区劳动人事争议仲裁院作出韶浈劳人仲案字（2015）101号仲裁裁决书，裁决驳回黄X婷的仲裁请求。

2015年9月17日，黄X婷向原审法院提起诉讼，诉称：黄X婷于2013年9月由韶关XX学院安排到酒店公司实习，实习期为一年，至2014年8月。实习期内，酒店公司向黄X婷支付实习生活补贴每月1100元至1430元不等。2014年8月实习期满，黄X婷继续在酒店公司担任宾客关系主任职务，接受酒店公司的管理及其在工作内容、工作时间上的安排，自2014年9月开始实际上班每月所获报酬为2800元至3618.74元不等，也与其他同岗位的报酬无差异，属于同工同酬。故此，黄X婷此时之情形显然属于正常求职、就业而非实习。另，黄X婷认为，韶浈劳人仲案字（2015）1XX号仲裁裁决适用劳动部《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，为适用法律不当。黄X婷自2013年9月起至2014年12月在酒店公司工作，各项作息时间与酒店

公司其他员工一致，学校没有在校课程安排，黄X婷也没有回学校上课，因此并非利用业余时间，是全天候全职在酒店公司工作。综上，黄X婷年满18岁，具有劳动主体资格，自2014年9月开始与酒店公司形成合法的事实劳动关系，酒店公司未按照《中华人民共和国劳动法》规定与黄X婷签订劳动合同，并且无理由开除黄X婷，继而在劳动仲裁中否认与黄X婷的合法劳动关系。为保障黄X婷的合法权益，请求原审法院判令：  
1、酒店公司支付无故开除黄X婷经济补偿金1491元；  
2、未签订劳动合同双倍工资9128.24元；  
3、未提前一个月通知解雇黄X婷的赔偿金2982元。

原审诉讼期间，黄X婷提供了其卡号为62×××90的银行账户2013年9月至2015年5月的交易明细，该交易明细载明：酒店公司于2013年10月至2014年9月分别向黄X婷发放98.77元至1432.26元不等数额工资，2014年10月至2015年1月发放2014年9月至12月工资分别为2800元、3618.74元、2800元、2709.50元。关于黄X婷在酒店公司的工资金额，酒店公司称2013年9月至2014年8月为每月1200元生活补贴，2014年9月至12月期间的工资金额由黄X婷与酒店公司自行协商。

原审法院认为：本案争议的焦点是黄X婷与酒店公司在2013年9月至2014年12月期间是否存在事实劳动关系。根据劳动部《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。黄X婷从2013年9月至2014年12月期间虽然一直在酒店公司工作，但其本人的身份仍为在校学生，仍然是酒店公司根据其其与韶关XX学院签订的《韶关XX学院华美达酒店人才班校企合作协议书》组织安排的实习生，本质上仍是一种教育实践活动，不视为就业，双方在此期间不存在事实劳动关系，亦不属于《中华人民共和国劳动法》调整、适用范围，因此，黄X婷以其属于员工而非实习生，酒店公司应该签订劳动合同、不应无故辞退等为由，要求酒店公司支付无故开除其的经济补偿金1491元、未签订劳动合同双倍工资9128.24元和未提前一个月通知解雇其的赔偿金2982元的诉讼请求，于法无据，依法不予支持。综上所述，原审法院依照劳动部《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条之规定，于

2015年11月3日作出（2015）韶浈法民一初字第1XXX号民事判决：驳回黄X婷要求韶关XXXX酒店有限公司支付无故开除其的经济补偿金1491元、未签订劳动合同双倍工资9128.24元和未提前一个月通知解雇其的赔偿金2982元的诉讼请求。案件受理费已减半收取5元，由黄X婷负担。

黄X婷不服原审判决，向本院提起上诉称：原审法院认定黄X婷于2013年9月至2014年12月在酒店公司工作，属于劳动部《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条规定所调整的范围，不属于事实劳动关系，与事实不符，与法律相悖。首先，韶关XX学院组织旅游与地理管理学院学生前往酒店公司参与“韶关XX学院华美达酒店人才班”实习，黄X婷事实实习期限为2013年9月至2014年8月。实习期间，韶关XX学院、黄X婷与酒店公司未按照法律规定签订三方实习协议，未规定实习期限，应以实习完结证书的签署日期2015年9月12日为准。2014年9月，黄X婷完成实习任务后，获得实习完结证书，

证书出具方为酒店公司，酒店公司盖章并签署日期，同批次同届同班参与实习的同学均获得此证书并于2014年9月前离职，以上事实证实黄X婷实习活动已于2014年8月结束，酒店公司称实习期限为一年半与事实不符。黄X婷获得实习完结证书后，于2014年9月至2014年12月期间继续留在酒店公司工作，担任宾客关系主任一职，接受其管理，与普通员工考勤时间相同，期间，韶关XX学院未参与管理与教学，按照银行流水帐单显示，薪金也较实习期（2013年9月至2014年8月）中的发放补贴金额差距较大，并且在此期间，酒店公司、黄X婷、韶关XX学院未签订三方实习协议，不能认定为实习活动，黄X婷于2014年9月至2014年12月在酒店公司劳动的性质明显为事实劳动关系。其次，原审法院适用法律错误。黄X婷当时年满18周岁，根据

《中华人民共和国民法通则》规定，具有完全民事行为能力。根据《中华人民共和国劳动法》规定，年满16周岁就符合法律规定的就业年龄，在校大学生的身份不是《中华人民共和国劳动法》排除适用的对象。黄X婷在校学生的身份也未向酒店公司隐瞒，《中华人民共和国劳动合同法》并没有“在校学生不属于劳动者，不具备劳动合同主体资格”或者“未毕业大学生，签订的劳动合同无效”规定，因此，原审法院适用劳动部《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条规定驳回黄X婷诉求不当，此规定仅适用于“业余时间”、“勤工助学”的特殊条件。黄X婷于2014年9月至2015年12月在酒店公司劳动，并非利用业余时间，而是全职劳动，与酒店公司员工考勤时间相同，班次相同；黄X婷属于大四临近毕业的在校学生，面临就业的问题，在其他同学已实习完毕离职后，黄X婷是出于就业的目的而在上述期间留在酒店公司工作。所以，黄X婷于2014年9月至2014年12月期间在酒店公司的劳动行为不适用上述规定。劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》属于行政规定，并非法律，也并非全国人民代表大会通过的司法解释，不能影响《中华人民共和国劳动法》与《中华人民共和国劳动合同法》的实施与执行。上述条例规定中也明确了“业余时间”、“勤工助学”的特殊条件，而“可以不签订劳动合同”的表述也指出可以签订劳动合同。根据教育部与财政部2007年发布的《高等学校学生勤工助学管理办法》规定，学生勤工助学的行为只能由学校组织，并在校内的岗位上进行，勤工助学的活动每月不得超过40工作小时，黄X婷在酒店公司的劳动行为明显与此规定不符，因此，不属于勤工助学的行为。综上所述，请求二审法院判令：1、撤销原审判决；2、一、二审诉讼费用由酒店公司负担。

酒店公司答辩称：原审判决认定事实清楚，双方在

一审期间已确认：一、黄X婷在酒店公司实习期间，其身份仍是韶关XX学院全日制本科生，尚未毕业；二、黄X婷到酒店公司实习是因为酒店公司与韶关XX学院的培训协议，黄X婷是学校组织过来实习的，酒店公司按协议约定支付实习津贴，而实习津贴与劳动报酬是有区别的；三、黄X婷是实习期满适当延期又返回学校完成功课，不是酒店公司辞退，黄X婷与酒店公司没有事实劳动关系。故黄X婷上诉理由不能成立，原审判决正确。

二审诉讼期间，经询问，黄X婷明确系酒店公司无故开除，故第三项诉求为根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十七条规定要求酒店公司支付赔偿金。

本院认为：本案系劳动争议纠纷，根据本案各方当事人在二审中的上诉和答辩，本案争议焦点是：黄X婷于2014年9月至12月期间是否与酒店公司存在事实劳动关系。

根据已查明的事实，黄X婷所在韶关XX学院于2014年9月1日至2014年12月31日安排黄X婷分散锻炼，虽从课程本质来看，黄X婷仍负有学习任务。但基于黄X婷在酒店公司在此之前的集中实习已经终结，黄X婷因分散锻炼也获得充分自由时间，且并非是韶关XX学院组织、安排其继续留在酒店公司实习，则其于2014年9月至12月期间继续在酒店公司劳动的性质，应综合黄X婷入职之时的双方的意思表示、黄X婷的工作内容及时间、薪酬领取等情况进行判断。

首先，关于酒店公司与黄X婷是否劳动关系中适格用人单位及劳动者的问题。根据《中华人民共和国劳动法》第二条：“在中华人民共和国境内的企业、个体经济组织（以下统称用人单位）和与之形成劳动关系的劳动者，适用本法。”的规定，酒店公司为有限责任公司，属劳动法规定的适格用人单位。黄X婷于2014年9月已满22周岁，符合劳动法规定的就业年龄，其在校大学生身份并非劳动法规定排除适用的对象，故黄X婷也是适格劳动者。关于酒店公司关于黄X婷是在校学生的抗辩意见，本院认为，劳动部《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：“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。”规定明确适用前提为“勤工助学”，而根据《高等学校学生勤工助学管理办法》第四条：“本办法所称勤工助学活动是指学生在学校的组织下利用课余时间，通过劳动取得合法报酬，用于改善学习和生活条件的社会实践活动。……”第二十三条：“校外用人单位聘用学生勤工助学，须向学校学生

勤工助学管理服务组织提出申请，提供法人资格证书副本和相关的证明文件。经审核同意，学校学生勤工助学管理服务组织推荐适合用人单位工作要求的学生参加勤工助学活动。”规定，勤工助学须由学校组织，校外用人单位聘用学生勤工助学还须经学校审核同意，酒店公司未能提供证据证实黄X婷于2014年9月至12月是韶关XX学院审核同意并组织其在酒店公司实习，故本案中黄X婷就业情况明显不符合上述部门规章及管理办法规定的勤工助学，酒店公司该抗辩理由不能成立。

其次，关于双方就黄X婷入职酒店公司的意思表示问题，酒店公司称黄X婷是继续留在酒店公司实习，黄X婷则称是双方形成劳动关系。从事实经过来看，酒店公司在此之前已向黄X婷出具实习终结证书，表明双方的实习关系已经终结，对于黄X婷在2014年9月至12月期间是实习还是工作，双方则没有明确书面约定，故还应结合黄X婷在此期间的工作资料予以判断。黄X婷在2014年9月至12月期间接受酒店公司的工作安排、管理，工作内容、工作时间与酒店公司其他职工相似，酒店公司的排班表上明确黄X婷为前台接待，区别于该公司的实习生。黄X婷领取的薪酬，酒店公司在银行转汇时明确是工资，数额也明确区别于黄X婷实习时的补贴金额，故基于上述事实，本院确认双方在黄X婷入职之初的意思表示，应是建立劳动关系。

综上，因酒店公司、黄X婷均是适格法律主体，在2014年9月至12月期间，黄X婷在酒店公司的工作情况与该公司其他职工相似，服从于酒店公司的管理，从事酒店公司安排的有报酬的劳动，该劳动也是酒店公司业务的重要组成部分，其情况明显区别于实习生，根据《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条：“用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同，但同时具备下列情形的，劳动关系成立。（一）用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；（二）用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动；（三）劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。”的规定，本院确认黄X婷与酒店公司形成事实劳动关系。据此，酒店公司在此期间未与黄X婷签订书面劳动合同，根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条：“用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。”的规定，酒店公司应向黄X婷支付双倍工资。根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》

第六条：“用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当依照劳动合同法第八十二条的规定向劳动者每月支付两倍的工资，并与劳动者补订书面劳动合同；劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的，用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系，并依照劳动合同法第四十七条的规定支付经济补偿。前款规定的用人单位向劳动者每月支付两倍工资的起算时间为用工之日起满一个月的次日，截止时间为补订书面劳动合同的前一日。”的规定，因酒店公司在此4个月期间发放工资分别为2800元、3618.74元、2800元、2709.50元，其应向黄X婷支付9128.24元（3618.74元+2800元+2709.50元）工资。黄X婷主张酒店公司无故解除劳动关系，酒店公司辩称系韶关XX学院要求其通知黄X婷回校，但未提供充分证据对此予以证实，因此，酒店公司行为属违法解除劳动合同。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十八条：“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。”第八十七条：“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。”第四十七条：“经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。”的规定，酒店公司应向黄X婷支付二倍经济补偿标准的赔偿金。经计算，黄X婷在酒店公司工作不满六个月，按其实际工作月数计算平均月工资为11928.24元/4=2982.06元，经济补偿标准为半个月工资1491.03元，因此，酒店公司应向黄X婷支付违法解除劳动合同的赔偿金为2982.06元。黄X婷仅主张2982元，本院予以确认。至于黄X婷要求酒店公司支付经济补偿金，因系酒店公司违法解除劳动合同，且已支付赔偿金，根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十五条：“用人单位违反劳动合同法的规定解除或者终止劳动合同，依照劳动合同法第八十七条的规定支付了赔偿金的，不再支付经济补偿。赔偿金的计算年限自用工之日起计算。”的规定，本院对其要求酒店公司支付经济补偿金1491元的主张，不予支持。

综上所述，原审法院认定事实和适用法律错误，本院予以纠正。黄X婷的上诉主张部分有理，对其有理部分，本院予以支持。依照《中华人民共和国劳动法》第二条，《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条、第四十七条、第四十八条、第八十二条、第八十七条，《中华人民共和国民事诉讼法》第一百六十八条、第一百六十九条第一款、第一百七十条第一款第（二）项、第一百七十五条的规定，判决如下：

一、撤销韶关市浚江区人民法院（2015）韶浚法民一初字第1XXX号民事判决。

二、韶关XXXX酒店有限公司应于本判决生效之日起十日内向黄X婷支付工资9128.24元。

三、韶关XXXX酒店有限公司应于本判决生效之日起十日内向黄X婷支付赔偿金2982元。

四、驳回黄X婷的其他诉讼请求。

一审案件受理费5元，由黄X婷负担1元，韶关XXXX酒店有限公司负担4元。韶关XXX有限公司应向原审法院交纳案件受理费4元，黄X婷多预交的4元案件受理费，由原审法院予以清退。

二审案件受理费10元，由黄X婷负担2元，韶关XXXX酒店有限公司负担8元。韶关XXX酒店有限公司应向本院交纳案件受理费8元，黄X婷多预交的8元案件受理费，本院予以清退。

本判决为终审判决。

审判长吴锐

代理审判员邓小华

代理审判员邹征衡

二〇一六年三月二十三日

书记员胡仕忠

## 本刊主编



### 梁辉律师

---

四川恒和信律师事务所劳动法律部副部长

多家上市公司劳动人事专项法律导师，为超2000家企业提供劳动人事法律培训。



### 邱鑫锐律师

---

毕业于西南大学法学院，深度了解劳动人事、民商事诉讼、建设工程合同纠纷、民间借贷纠纷等多个领域。



### 闵太全律师

---

闵太全律师本科毕业于安徽财经大学，目前在四川大学攻读法律硕士。曾就职上海某外企法务部门，2017年从公证处转行从事律师职业至今，在非诉法律服务、公司法律服务、民商事诉讼等领域具有丰富实务经验。



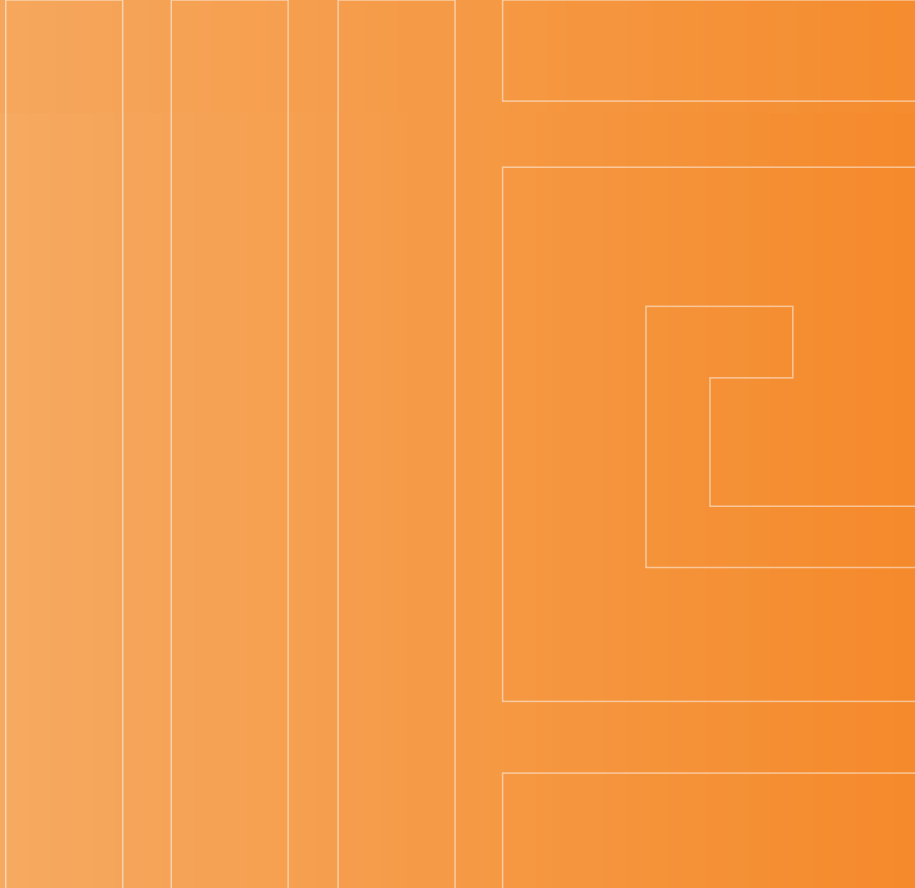
### 林芬律师

---

恒和信专职律师，翻译专业硕士研究生，担任多家大型国有企业常年法律顾问，在公司法、劳动法等专项法律服务和争议解决方面具有丰富经验。



恒和信公众号



---

◎ 本期编辑：梁辉、邱鑫锐、闵太全、林芬

 恒和信律师事务所  
HENGHEXIN LAW FIRM