

大学生暑期打工有哪些风险？

每年暑期都有一些在校大学生利用这段时间打工，这样做既能丰富自己的人生阅历，也可以获得一些经济收入。然而，大学生毕竟还是学生，其利用业余时间勤工助学可以不签订劳动合同，不视为就业，不受劳动法的调整和保护。因此，其在打工过程中可能面临诸多从业风险。以下4个案例通过以案说法的形式，对相关问题作出了详细的法理阐释。

风险1 临时打工，不受劳动法保护

2020年6月底放暑假后，大二学生小张通过学校公告栏找到一家公司，得到一份为期一个半月的办公室文员工作。虽然每天要完成的打字工作量很大，但她一直干得很卖力。

可是，当约定的打工期限届满时，老板却以种种理由拖延发放工资的时间，并以其打字中出现过错字为由要求扣除一部分工资。

“面试时口头约定一个月的报酬是2600元，最后只给了我1500元。”因为急着回家，又拿不出工资约定的凭证，小张只得忍气吞声，在十分不情愿中离开公司。

说法

从小张的遭遇可以看出，即使那些将招聘告示贴到高校公告栏里的用人单位，其承诺也不一定靠谱。因此，大学生寻找暑期打工信息时，最好通过学校和当地人社等正规部门介绍。当前，网上的招聘信息虽然量很大，但其鱼龙混杂、优劣难辨，在与相关单位接洽时务必要细加甄别，否则，很容易出问题。

需要注意的是，大学生的身份是学生，其利用暑期到相关单位工作是临时性的，因此，这种行为不属于劳动法的保护范围。

原劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第十二条规定：“在校生利用业余时间勤工俭学，不视为就业，未建立劳动关系，可以不签订劳动合同。”根据这一规定，小张的打工行为不受劳动法的保护。虽然教育部、财政部2007年联合下发了《高等学校勤工助学管理办法》，但该办法仅对学校组织的勤工俭学有效，学生自主在校外打工的行为，不在这一办法规定之列。

因此，在校大学生在选择打工单位时，要通过多种渠道了解该单位是否具备合法资质。假如对方是一家小公司，在面试时最好看一下公司的有效证件，以确保其是正规公司。同时，应当和对方签订一个协议，明确各自的权利和义务，对工作时间、加班、报酬等作出约定，把可能遇到的问题想清楚、想全面。有了这个协议，若以后发生纠纷就可以此据理力争，维护自己的合法权益。

风险2 发生意外，不能认定工伤

2020年暑假，大三学生小黄在同学介绍下前往一家装饰公司打工，约好每月工资3000元，当时，双方都没有提出要签订用工协议。工作期间，小黄的左手被机器轧伤。

关于医疗费支付问题，小黄和老板争执不下。最后，在相关部门协调下，老板承诺支付医疗费1万元，以后小黄出现什么问题，公司不再承担任何责任。

说法

像小黄这样在打工过程中发生意外的情况时有发生。不过，由于大学生身份的特殊性，虽然他在工作中心因工作原因受到伤害，但不能申请认定工伤。也就是说，他无法按照《工伤保险条例》中规定的“职工”的身份享受工伤待遇。

不过，大学生遇到这类情况还有另外一个解决问题的途径，即学生可以根据《最高人民法院关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》中“雇员在从事雇佣活动中遭受人身损害，雇主应当承担赔偿责任”的规定，要求用人单位承担民事赔偿责任。

依据该司法解释，用人单位的赔偿项目包括：医疗费、误工费、护理费、交通费、住宿费、

住院伙食补助费、必要的营养费等。受害人因伤致残的，其因增加生活上需要所支出的必要费用以及因丧失劳动能力导致的收入损失，包括残疾赔偿金、残疾辅助器具费、被扶养人生活费，以及因康复护理、继续治疗实际发生的必要的康复费、护理费、后续治疗费，赔偿义务人也应当予以赔偿。

风险3 交了押金，可能有去无回

小马在一所高校读大二，2020年暑假放假前，他通过赶集网上发布的招聘暑期工信息，找到一家职业介绍中心。在安排工作之前，小马按要求向该中心交纳了500元押金。然而，在拖延一周后，当他找到中心催促安排工作时，得到的答复仍然是：“再等等！”

小马实在等不下去了，要求该职业介绍中心必须在数日内为其安排工作。为此，双方发生争执。最后，经过派出所民警调解，该中心退还小马200元钱。

说法

《劳动法》明确规定，用人单位不得以任何名义，向求职者收取任何费用。然而，有些用人单位仍然会要求大学生上岗前交纳押金、保证金、报名费、体检费、培训费等名目繁多的费用，承诺交了费用就可以上班，但事后往往会“打水漂”。

在这种情况下，求职者首先要明确表示拒交押金。如果实在没有办法必须交这些费用，那就应当要求用工单位、中介机构出具收款凭证并加盖单位公章。事后一旦发生纠纷，这些都是维护自身合法权益的证据。

当然，学生也可以向招聘单位所在地劳动监察部门举报用工单位或中介机构收取押金的行为，并由其责令这些单位予以改正。另外，用人单位不应当扣押

身份证、学生证等任何证件，大学生外出打工时务必要看护好这些证件，防止丢失，不给任何不法分子从事违法犯罪活动留下可乘之机。

风险4 缺乏证据，拿不到约定工资

小楠是高职院校学生，2020年暑假期间，她与多名同学相约来到一家服装加工公司实习打工。上班的当日，双方口头商定：学生们每天工作8小时，月工资按2600元计发。

一个半月的实习很快就结束了。在结算报酬时，公司只发给小楠他们每人3000元钱。当他们要求按照约定支付工资时，老板表示，双方没有书面合同，给多少钱由公司说了算。

说法

从表面上看，口头合同虽然简便灵活，但发生争议时劳动者往往口说无凭，难以举证。小楠等人的经历表明，大学生在暑期打工时缺乏法律保障，在其自身维权能力较弱的现实情况下，维护自身合法权益最简便、最有效方式是与用工单位签订书面劳务协议。有了这份协议，即使双方之间不存在劳动关系，依然可以通过民事纠纷解决途径处理争议。

要签订一份合法有效的劳务协议，双方至少应在协议中明确五项最基本的内容：一是工作内容，即打工或实习期间做些什么工作。二是工作时间，是弹性工作还是固定时间工作，每天需要工作几个小时，每周需要上几天班，是否需要加班等。三是劳动报酬，明确劳动报酬数额，如何支付，是按小时计算还是按日或按月计算。四是福利待遇，比如单位是否提供免费住宿、就餐，交通费是否可报销等。五是有无保险，如果从事有危险的工作作业，一定要求用人单位提供相应的人身意外保险。张兆利 律师

只有个别员工造假请假 公司不该统一指定就医

编辑同志：

因发现个别员工利用假证明请休“病假”，我所在公司当即出台了一项规章制度，规定所有员工如需病休，必须凭其内设医务室出具的疾病诊断书履行请假手续，否则，一律不予准假。

请问：该未经民主讨论、没有事先向员工公示的“指定就医”规定，对员工是否具有法律约束力？

读者：方萍萍

方萍萍读者：

公司的上述规定对员工没有法律约束力。

一方面，公司“指定就医”规章制度违法。

《劳动法》第四条规定：“用人单位应当依法建立和完善规章制度，保障劳动者享有劳动权利和履行劳动义务。”

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（一）》第五十条规定：“用人单位根据劳动合同法第四条规定，通过民主程序制定的规章制度，不违反国家法律、行政法规及政策规定，并已向劳动者公示的，可以作为确定双方权利义务的依据。”

以上规定表明，用人单位的规章制度，只有通过民主方式制定、已向劳动者公示、不违反法律法规的强制性规定时，才能产生法律效力并对员工产生约束力。本案中，公司“指定就医”的做法恰恰与之相违。

另一方面，公司“指定就医”规定不具有合理性。

一是与医疗保险体制相对应，员工可以到医保定点医院就医并以其提供的疾病诊断书作为请假依据，对员工从非医保定点医院提供病假手续，用人单位可以要求员工重新到定点医院办理。

二是员工连续或累计休病假达到一定期限时，用人单位可以要求员工到指定医院办理，但必须承担员工由此增加的交通成本或医疗费用。

三是用人单位指定的医院必须能够基本满足员工不同层次的就医需求。而公司的内设医务室并非医保定点医院，也无法满足员工不同层次的就医需求，尤其是员工在公司以外突发重疾时，不可能先到医疗环境、医疗条件、医疗技术等都比医保定点医院等差得多医务室就诊，在取得相关证明后，再请病假转往他处诊治。

廖春梅 法官

员工索要未休年假工资受仲裁时效限制吗？

常律师：

您好！

2016年4月，我与北京一家公司签了5年期的固定期劳动合同。今年5月1日，该劳动合同到期。合同到期前，公司曾经询问我续签合同的意向。因我另有职业发展计划，就未与公司续签劳动合同。

可是，在职期间，公司连续5年来未安排我休年休假，也没有给我发放未休年休假的加班工资。

请问：公司的做法合法吗？若不合法，我最晚能在什么时间申请劳动争议仲裁，要求公司补发我未休年休假的工资？

答：

《企业职工带薪年休假实施办法》第三条的规定：“职工连续工作满12个月以上的，享受带薪年休假（以下简称‘年休假’）。”

《职工带薪年休假条例》第四条规定：“职工有下列情形之一的，不享受当年的年休假：（一）职工依法享受寒暑假，其休假天数多于年休假天数的；（二）职工请事假累计20天以上且单位按照规定不扣工资的；（三）累计工作满1年不满10年的职工，请病假累计2个月以上的……”

根据以上规定，您在公司连续工作满12个月后，若无上述

《职工带薪年休假条例》第四条中规定的情形，公司就应当给您安排年休假。

另外，《职工带薪年休假条例》第五条第三款规定：“单位确因工作需要不能安排职工休年休假的，经职工本人同意，可以不安排职工休年休假。对职工应休未休的年休假天数，单位应当按照该职工日工资收入的300%支付年休假工资报酬。”

根据这一规定，如果公司未经您同意没有给您安排年休假，亦未按照您日工资收入的300%向您支付年休假工资报酬，那么，公司的做法就不符合法律规定。

在公司未按法律规定安排您休年休假且未支付相应的加班工资的情况下，您可以申请劳动争议仲裁，请求裁决公司向您支付该加班工资。不过，《劳动争议调解仲裁法》第四款规定：“劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的，劳动者申请仲裁不受本条第一款规定的仲裁时效期间的限制；但是，劳动关系终止的，应当自劳动关系终止之日起一年内提出。”由于您已经与公司终止劳动关系，所以，您应当自劳动关系终止之日起一年内提起劳动争议仲裁，否则，相关权益可能因超过诉讼时效无法得到保护。