

# 大学生暑期打工须远离4类陷阱

为增加人生阅历并赚取一些经济收入，时下有不少大学生都在利用暑假兼职打工。然而，一些用人单位或不法分子却趁机对他们设下骗局，待其上套后再将他们变成榨取非法利益的目标或工具。本文结合小潘、小坤、小陈、小许等人的经历，通过以案说法的方式，详细解析了大学生打工时经常遇到的4类风险，告诫学子们在暑期打工过程中要远离这些陷阱。

## 陷阱1 收取工作押金

2021年7月，大一学生小潘经职介中心介绍到一家服装公司打工。报到时，她按照公司人事经理要求缴纳了3000元工作押金。谁知，仅仅过了一周，小潘就被公司以多次上班迟到、严重违反规章制度为由予以辞退，并拒绝退回押金。最后，经派出所民警调解，服装公司退还了一半押金。

## 点评

现实中，有的用工单位在招聘广告中宣称有文秘、公关等轻松体面的岗位，或以优厚报酬为诱饵，许诺求职者只需缴纳一定数额保证金或者培训费、服装费、建档费等费用即可上班。一旦交完费，要么“工作”安排遥遥无期需耐心等待，要么因职位已满、培训不合格等理由被用工单位一再搪塞。此外，还有一些“黑中介”打着找工作的幌子骗取学生中介费，或者虽然介绍了工作却将学生的大部分工资据为己有。

针对上述陷阱，在暑假兼职的大学生应优先考虑学校、政府提供的官方招聘平台和信息，运用网络求职时一定要通过正规大型招聘网站并且选择有相关企业

认证的招聘信息，同时可以通过招聘企业的官网、官方热线等核实招聘信息是否真实。

另外,通过中介机构求职时,应查看该机构是否持有职业介绍许可证和营业执照，办公地点是否固定等。正规的职介公司不会收取明码标价之外的任何费用。

## 陷阱2 口头约定薪资

2021年暑假期间，在高职院校就读的小坤与3名同学到一家旅游公司开展实习性质的打工。上班当日双方口头商定：小坤等人参加顶岗实习劳动，满勤每人每月工资3000元。可一个半月后，在他们结束打工时，公司只发给小坤及同学工资2800元。因没有书面依据加之返校在即，他们只好自认倒霉。

## 点评

有的大学生找到兼职工作后，觉得上班时间较短，签不签合同无所谓，因而对用人单位的口头薪资承诺深信不疑。从表面上看，口头约定虽然简便灵活，但发生争议时打工者往往口说无凭，难以举证。

本案中，小坤等人的教训再次证明，大学生如果在暑期打工遭遇侵权，其维权的最有效方式是与用工单位签订书面的劳动协议或劳务协议。这样做的好处是虽然双方未形成劳动关系，但可以民事劳务关系依法解决争议。值得注意的是，签订这样的协议，起码应具备以下五项最基本内容：1.工作内容，即打工或实习期间做些什么工作。2.工作时间，即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。3.报酬是多少，怎样支付，是按小时计算还是按日或按月计算。4.相关福利，比如单位是否提供免费住宿、就餐，交通费是否可报销等。5.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。

## 陷阱3 网上刷单承诺高回报

“在家上网，动动手指即可轻松赚钱!”大二学生小陈看到这一兼职刷单广告后，未加思索便网投了简历。没多久就有人与她取得联系，表示该项工作只需关注一些抖音号，给主播点赞就能拿到佣金。小陈抱着试试看的心态点赞了5个对方指定的主播账号，很快就收到了99.9元的佣金。随后，对方提出下载一个指定的APP，并要求她向APP充值了300元后，很快她又获得500元的佣金。紧接着，对方又表示只要继续投钱“做联单”佣金还会翻倍。于是小陈又接连转账3笔合计1.6万元，但始终没能收到佣金。

## 点评

本案中，小陈遭遇的是典型的兼职刷单类诈骗。这种骗术，骗子往往以“低门槛高回报”的兼职为诱饵,通过“步步深入”的手段，待受害者初尝甜头、小获利后，再要求其下载指定的手机程序，目的就是让受害者往账号里不断充值。骗取信任后，诈骗分子往往会以任务升级、做大单任务产生连单赚取更多佣金、操作有误需继续刷单才能一起提现等话术，诱导受害人一步一步跟着操作，最后不仅没有赚到佣金，甚至连本金都打了水漂。

除此以外，暑假期间兼职的大学生还要警惕低价买卖游戏装备、账号类诈骗以及冒充电商客服类诈骗，不要因为贪小便宜而上当。一旦发现自身遭遇诈骗，要尽可能保存证据并及时报警，依法维权。

## 陷阱4 名为销售实则传销

2021年7月，大学生小许在暑假打工时误入传销组织。由于

法律知识的缺乏，直至走上法庭，他都自认为“无辜”，表示其只是一个产品直销业务员，不知为何会触犯刑律。实际上，许某销售的净水机并无销售资质，其“公司”更是以向他人销售产品和发展下线的数量来划分等级，并以此作为返利依据，从而引诱“新手”继续发展下线。最终，许某因犯组织、领导传销活动罪被法院判处有期徒刑10个月并处罚金。

## 点评

《刑法》规定，组织、领导以推销商品、提供服务等经营活动为名，要求参加者以缴纳费用或者购买商品、服务等方式获得加入资格，并按照一定顺序组成层级，直接或者间接以发展人员的数量作为计酬或者返利依据，引诱、胁迫参加者继续发展他人参加，骗取财物，扰乱经济社会秩序的传销活动的，处5年以下有期徒刑或者拘役，并处罚金。

时下，随着骗术升级，误入非法传销组织的受害人已经不再局限于文化程度低的人群，很多高学历、信息获取能力强的大学生逐渐成为传销组织的目标。尽管非法传销形式多样，但其牟利方法无非就是以交纳入门费、拉人头发展下线、以下线的人头数量或者销售业绩获取收益报酬。因此，打工者应擦亮双眼，面对不明来历的高报酬承诺、不常联系的亲戚朋友游说以及陌生人介绍高薪工作“诱惑”时，要保持理性和冷静。一方面可以通过各种搜索方式查询单位的背景资料，例如市场监管部门官网、天眼查、企查查等平台；另一方面要对工作内容以及公司的业务模式有所了解，对于那些工作难度低、业务模式简单却能够快速赚钱的岗位，要提高警惕避免“入坑”。如果发现自己加入了涉嫌传销犯罪的工作，一定要在保证自身安全的前提下，寻找时机报警并配合公安机关调查。

张兆利 律师

## 高温天气下室外作业 学徒工有权“躲清凉”

编辑同志：

我们在公司当学徒工。进入暑期以来，气温持续达37℃以上的天气越来越多,但是,从事室外作业的我们不能停止工作。期间,我们曾要求和师傅一样,在高温时段休息。可是,公司不同意。公司的理由是我们属于学徒工,既年轻又身体好,不能与师傅平起平坐享受一样的待遇。此外,公司与我们签订的劳动合同明确约定每天实行8小时工作制,并没有将高温天气作为例外情况。

请问：公司能拒绝我们“躲清凉”吗？

读者：钟慧文等5人

钟慧文等读者：

公司不得拒绝你们“躲清凉”。

一方面，学徒工也受劳动法保护。

学徒工一般是跟随师傅学习手艺的帮手或打杂人员，在工作职责、个人地位、工资待遇等方面与师傅存在一定的差别，甚至有较大差别，但这并不排除其与用人单位之间存在的劳动关系。既然存在劳动关系，那就享有一名劳动者应当享有的基本权利。这些基本权利，当然包括获得劳动安全卫生保护的权利。

《防暑降温措施管理办法》第八条规定：“（一）用人单位应当根据地市级以上气象主管部門所属气象台当日发布的预报气温，调整作业时间，但因人身财产安全和公众利益需要紧急处理的除外：1.日最高气温达到40℃以上，应当停止当日室外露天作业；2.日最高气温达到37℃以上、40℃以下时，用人单位全天安排劳动者室外露天作业时间累计不得超过6小时，连续作业时间不得超过国家规定，且在气温最高时段3小时内不得安排室外露天作业；3.日最高气温达到35℃以上、37℃以下时，用人单位应当采取换班轮休等方式，缩短劳动者连续作业时间，并且不得安排室外露天作业劳动者加班。”该规定表明，公司在气温高达37℃时仍让你们在室外照常上班，明显属于违法。

另一方面，你们有权采取相应的救济措施。

《劳动合同法》第三十八条规定：“用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。”在酷暑下连续室外作业极易出现中暑，从而严重危害身体健康，公司拒绝你们“躲清凉”的合理要求当属强令冒险作业，你们有权解除劳动合同，并向公司索要经济补偿金。

此外，《劳动合同法》第八十八条第（二）项规定，对于用人单位“违章指挥或者强令冒险作业危及劳动者人身安全的”，可以依法给予行政处罚；构成犯罪的，依法追究刑事责任；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。据此，如果你们不想解除劳动合同，可以向有关部门举报，由主管部门责令公司改正错误。 颜东岳 法官

## 【基本案情】

2020年1月24日，刘毅入职公司从事司机工作，双方签订了为期3年的劳动合同。合同约定刘毅每月工资为4000元，劳动保险和福利待遇按国家现行规定办理。但是，公司未按约定和法律规定给他缴纳社会保险费用。同年4月13日，刘毅与公司签署一份《放弃社保承诺书》，承诺放弃要求公司为他缴纳社会保险的权利。

2021年4月，刘毅共出勤5天。4月8日，他向业务主管发送辞职报告，并提出公司未给他缴纳的社会保险应补缴一下。5月28日，公司向刘毅发放了4月份工资750元。3个月后，刘毅申请劳动争议仲裁，请求裁决公司为他补缴2020年1月至2021年4月的社会保险费，并向他支付因未依法缴纳社会保险迫使他主动辞职的经济补偿金10000元。

经审理，仲裁裁决驳回刘毅的全部申请。

## 【法院判决】

刘毅不服仲裁裁决，向法院提起诉讼。

法院开庭审理时，刘毅诉

称，在工作期间，公司未依法为他缴纳社会保险。同时，公司还让他签订一份自愿放弃缴纳社会保险承诺书。他在请求公司补缴社会保险无望的情况下被迫离职，故请求法院支持其主张。

公司辩称，是刘毅自己要求签署的自愿放弃缴纳社会保险承诺书，公司每月向他支付的工资中已包含了公司应当为他缴纳的社会保险费用。现在，刘毅自行提出离职申请，公司有权拒绝向他支付经济补偿。

法院审理认为，《劳动法》第七十二条规定：“用人单位和劳动者必须依法参加社会保险，缴纳社会保险费。”因此，为劳动者缴纳社保金具有统筹性、强制性，是用人单位的法定义务。本案中，刘毅承诺放弃公司为他缴纳社会保险的权利因违反法律强制性规定而无效，公司应当为刘毅补缴2020年1月至2021年4月期间的社会保险费用。

《社会保险费征缴暂行条

例》第十三条规定，征缴社会保险费系社会保险费征缴部门的法定职责，属行政管理范畴，不属于法院受理劳动争议案件的范围。因此，对刘毅要求公司为他补缴社会保险费的请求，法院不予处理，刘毅可向社会保险费征收机构或相关行政部门申请解决。

关于公司没有为刘毅缴纳社会保险费是否应当给付经济补偿的问题。《劳动合同法》规定经济补偿金的目的，是规范用人单位依法用工。如果用人单位为获利而不为员工缴纳社保，应受到法律的制裁，不但应补缴社保费，赔偿劳动者的养老保险等损失，若劳动者提出解除劳动合同，用人单位还应支付经济补偿金。据此，法院判决公司应当向刘毅支付经济补偿金10000元。

## 【法律分析】

劳动者入职时承诺放弃缴纳社保，事后又反悔要求用人单位

支付经济补偿金的事屡有发生。对此，法院一般采取支持劳动者诉求态度，其原因在于依法缴纳社会保险是《劳动法》规定的用人单位与劳动者的法定义务，即便是因劳动者要求用人单位不为其缴纳社会保险，用人单位不缴纳社会保险的做法也是错误的、违法的，劳动者的相关承诺是无效的。此时，若劳动者按照《劳动合同法》第三十八条规定主张经济补偿，法院应当予以支持。本案即属此种情形。

在司法实践中，对于是否应当支持经济补偿各地有不同的做法，但从《劳动合同法》的立法目的看，其更偏向与保护弱势群体的利益。为防止用人单位侵害劳动者的合法权益，对劳动者主张的经济补偿一般持支持的态度。因此，用人单位在与劳动者签订劳动合同时，应当注意约定的内容是否合法，避免风险的发生。

杨学友 检察官