

# 暑期工权益为何遭“缺斤少两”

## 阅读提示

一些大学生利用暑假打短工,但由于缺少劳动合同保护等原因,权益遭遇“缩水”现象时有发生。律师提醒,暑期工属于参加短期劳动或提供不定期劳务,尽管不以就业为目的,但仍受《民法典》关于雇佣关系的相关法律保护。

又到一年暑假时,不少在校学生选择利用这段时间提前感知社会,走进企业实习或做兼职。然而,被欠薪、无福利等权益遭遇“缺斤少两”现象时有发生。由于缺少劳动合同,难以认定劳动关系,许多暑期工面临维权难题。

暑期工的劳动关系应当如何界定?其薪酬待遇该如何约定与保障?因工作受伤、生病等又该如何维权?带着这些问题,笔者梳理了一些典型案例,并采访了相关法律人士,期待能为暑期工提供及时的解答。

### 焦点1:我算勤工助学还是正式工作?

22岁的陈双选择和暑期她所工作的企业对簿公堂,历经一审、二审和再审,只为弄明白:自己究竟算勤工助学还是正式工作?

2014年9月,陈双入学一家职业技术学院,学制为三年,2017年6月30日才能取得毕业证书。

2016年6月20日,陈双到一家汉堡店从事后厨工作,双方约定工资为每月1990元,未签订劳动合同。2016年7月,陈双在为汉堡店送外卖途中发生交通事故受伤。同年9月,汉堡店向陈双支付两个月酬劳共计3980元。陈双诉至法院,请求确认其与汉堡店存在事实劳动关系。

在庭审中,陈双认为其基本学业已经完成,能够自己支配时间,不受学校管理,属于大学生就业,并非在校利用业余时间勤工助学,而是以长期就业为目的,不是暑期临时工。

湖北省高级人民法院在该案民事裁定书中认定,陈双关于其是以长期、稳定

就业目的与该汉堡店建立用工关系的主张没有证据证明。陈双在汉堡店工作时,距离毕业尚有一年时间,且该时间正处于大学暑假期间,符合原劳动部《关于贯彻执行<中华人民共和国劳动法>若干问题的意见》第12条规定的在校生利用业余时间勤工助学的情形。

对于劳动关系的确认,上海汇业律师事务所律师徐凤姣表示,劳动关系的主要特征之一就是身份上的从属性。劳动者与用人单位是在平等自愿、协商一致的基础上建立劳动关系,待劳动关系建立后,双方在职责上就有了从属关系。

“暑期工的一个重要特征就是学生身份,在校期间受学校管理,服从学校安排,主要任务是完成学业,因此,在本质上与劳动关系的从属性是冲突的。”徐凤姣解释,根据《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”可再次明确,暑期工不属于劳动关系范畴。

徐凤姣同时强调,暑期工属于参加短期劳动或提供不定期劳务,尽管不以就业为目的,但仍受《民法典》关于雇佣关系的相关法律保护。

### 焦点2:相关薪酬待遇该如何保障?

企业称劳动者为暑期工,且未与其签订劳动合同,故没有劳动关系。劳动者则以双方存在劳动关系为由,要求企业支付相关待遇,并将企业诉至法院。

该案中,邓陈锦于2016年6月高中毕业,复读一年后参加高考,同时,他又在2017年6月22日入职某电器有限公司。企业在再审中称,邓陈锦认可其作

为暑假工的职位,且未向公司出示有关学籍学历或者毕业证书等证明,使企业误以为其系勤工俭学,遂同意其做暑期工,双方不存在劳动关系。

广东省高院在民事裁定书中认定,邓陈锦于2017年6月22日入职该公司时已高中毕业,且年满16周岁,具备劳动法规定的劳动行为能力和劳动权利能力,符合劳动者的法定主体资格要件。其入职后,接受公司的劳动管理,提供的劳动系公司的业务组成部分,故一、二审法院认定邓陈锦与该公司在2017年6月22日至2017年7月5日期间存在劳动关系,并无不当。企业因此需要支付相关待遇。

邓陈锦的维权,引出一个事关所有暑期工的问题,即暑期工的薪酬待遇应如何保障?

徐凤姣介绍,就目前市场较为通行的做法,暑期工的薪酬一般是按小时来计算的,如果没有协商或协商不明确的情况下,可以参照其他常用暑期工企业公开的小时薪酬标准来计算。

徐凤姣提醒,如果约定了小时费率,那么遇到加班的情形,加班费只需按照小时费率进行计算,在没有签订书面协议的情况下,可以通过聊天记录或者是录音的方式将已经商定好的薪酬标准固定下来。如果能够签署书面协议,在书面协议中务必约定清楚小时薪酬以及加班的薪酬标准。

### 焦点3:遭遇伤害等特殊情况下谁负责?

2021年,祝秀健经同学介绍到某水上旅游娱乐公司打暑假工。7月2日,他受公司安排在调试水上乐园一游乐项目

时,足部被钢板划伤。事故发生后,祝秀健被送往医院救治,住院34天,经诊断为左足撕脱伤。

后经江苏省连云港市中级人民法院认定,该水上旅游娱乐有限公司应赔偿祝秀健经济损失9898.59元,其中包含垫付的医疗费用、伙食补助费、护理费、护理费及交通费。对祝秀健主张的误工费,因其在事故发生时未满16周岁,且是在校学生,无固定工作和收入,故不予支持。

祝秀健的情况并不是个案。徐凤姣建议,无论是劳动关系还是雇佣关系,一旦在提供劳动或服务的过程中受到伤害,要第一时间采取留存证据的措施,尤其是未签署书面协议的情况下,双方更容易发生争议。

“留存证据的措施主要包括报警,通过报警询问受伤过程签署笔录证明受伤原因。”徐凤姣说,“留存所有就医的发票包括医疗费、交通费、住宿费、伙食费等,并搜集所有关于工资支付的证据,还要尽早与受伤时的在场人员通过录音或书面证明方式还原受伤过程。”

徐凤姣还提醒,在已经签署劳动合同并缴纳社保的情况下,劳动者要督促用人单位尽快向社保部门申报工伤。在雇佣关系里,及时与公司或个人雇主协商赔偿事项,如果无法达成一致的,应当自受伤之日起一年内向法院提起诉讼,以维护自身合法权益。 □裴龙翔

## 关注



近期,随着气温升高,西安曲江新区工会全面开展夏季“送清凉”活动。图为工作人员在龙邸小区慰问一线抗疫人员。 □本报实习生罗婧 摄

## 铜川选树15名金牌劳动关系协调员

本报讯(王亚东)7月4日,铜川市人社局、市总工会、市工商联等四方单位公布了2022年度选树的市金牌劳动关系协调员和社会组织名单,确定吴静等15名同志为“铜川市金牌劳动关系协调员”、铜川市社会工作师协会等5家单位为“2022年度铜川市金牌劳动关系社会组织”。

近年来,为深入贯彻落实中央、省、市关于构建和谐劳动关系的意见精神,认真落实《铜川市劳动关系“和谐同行”能力提升三年行动方案》,进一步提高劳动关系治理能

力和治理水平,铜川各企业、有关单位涌现了一批优秀的劳动关系协调员和协调劳动关系社会组织,为保障劳动关系和谐稳定作出了一定贡献。

本次选树的金牌劳动关系协调员和社会组织表示,将不断提升劳动关系协调能力和水平,更好发挥在劳动关系政策服务、监测预警、矛盾化解、权益保障等工作中的重要作用,协助构建更加规范有序、公正合理、互利共赢、和谐稳定的劳动关系体系,为建设现代产业新城、幸福美丽铜川作出更大的贡献。

## 安康以新理念做实做优调解仲裁工作

本报讯(秦莉 马娜)今年以来,安康市人社局以构建和谐劳动关系为主线,以完善劳动争议多元处理机制为核心,以让劳动者在每一起案件中都能感受到公平正义为目标,大胆探索创新,以“三个新”推动调解仲裁工作再上新台阶。截至目前,共处理劳动人事争议案件490件,结案490件,调解结案323件,为劳动者挽回经济损失2439.74万元,时效期内结案率达100%,调解率达67%,终局裁决率达47%,调解率和结案率连续三年位居全省前列。

坚持服务优先,构建高效办案新模式。切实履行“公平、公正、廉洁、高效”的服务承诺,创新“四个快”办案模式,提升办案效率。规范受理启动快。对申请材料齐全的当场立案,对申请材料不齐的一次性告知补正,对欠缺非主要立案材料的容缺受理。畅通农民工、“三期”女职工等弱势群体维权渠道,实行“绿色通道+法律援助”,提升维权效率。多元庭前办

理快。根据案件标的、繁简程度实行案件分流,采用普通程序、简易程序以及速裁程序,确保简单案件快速办、疑难案件加速办;建立流动仲裁庭,邀请企业代表旁听,实现调解、开庭、宣传一庭解决,矛盾纠纷一日化解。终局裁决审结快。对事实清楚、争议不大、依据明确的案件,一律采用“一裁终局”,减少诉讼成本,打通小额劳动争议处理“最后一公里”。明确管辖化快。在高新区、恒口示范区设立市仲裁委派出庭,选聘业务能力、政治素质高的退休法官作为兼职仲裁员,着力化解辖区内劳动纠纷,打造“半公里”维权圈。

坚持多元调解,开创柔性化解新路径。最大限度发挥调解的基础性作用,切实推进调解增效,铺设纠纷缓冲带。调解优先,贯穿争议处理全流程。处理各类案件时坚持以调解为主、裁决为辅,健全案外、立案前、庭前、庭中和裁前“五位一体”调解体系,积极开展心理疏导、耐心解

释、诚心解困、公心调解的“四心”工作法,找准利益平衡点、情感结合点、矛盾化解点,引导双方当事人通过调解化解矛盾,实现“案结事了人和”。数字赋能,开启线上调解优服务。充分发挥“互联网+调解”的信息化、网络化优势,依托“互联网+调解”平台,为当事人提供高效便捷的调解服务,通过微信、QQ、“安康人社”APP等平台开展线上调解,实现群众“零跑腿”“零接触”,推动调解服务从“线下跑”向“网上办”转变,赢得了当事人的一致好评。调解衔接,力促将争议化解在基层。落实仲裁员分片联络基层调解组织制度,委派骨干仲裁员入驻调解组织担任监督员、宣传员,指导培训专职调解员,负责调解协议的仲裁审查确认工作,当日申请,当日办理,大大提升了调解组织公信力,实现调解协议执行力。

坚持以人为本,营造利企便民新环境。紧盯群众诉求,开展“三项”行动,打造“阳光仲裁”服务品牌。开展“金牌调解

组织”培育行动,在全市工业集中区、用工50人以上企业、行业商协会建立劳动争议调解组织,规范调解组织接待、咨询、受理程序,依法有序开展调解工作;精心培育5家市级、40家县级制度机制全、业务水平高、基础保障好、服务能力优的金牌调解组织,发挥调解组织化解劳动争议的安全阀和减压阀作用,实现“争议不上交、就地能解决”,筑牢劳动争议处理的第一道防线。开展仲裁员志愿服务企事业单位行动,将仲裁工作与“我为群众办实事”实践活动紧密结合,按照“四个当好”标准,为企业定制贴身服务;当好政策宣传员,走进企业宣传劳动法律法规和各级政府惠民政策,为企业提供疑难咨询服务;当好用工指导员,帮助企业规范用工管理,合理合法使用用工自主权;当好代办服务员,积极帮助企业解决在招工、社保、享受扶持优惠等方面存在的问题;当好意见收集员,深入企业调研,听取意见和建议,不断提升服务质效。

# 最高法发布保护劳动者合法权益类指导性案例

据新华社电(齐琪 罗沙)最高人民法院近日发布了第32批共7件指导性案例,主要为保护劳动者合法权益类案例,供各级人民法院审判类似案件时参照。

指导案例179号“葛某兰诉北京林氏兄弟文化有限公司确认劳动关系案”。该案例以实质要件为判断标准,通过辨析劳动者与用人单位签订的合同内容的性质、合同实际履行中体现出来的权利与义务关系来确定双方劳动关系,防止用人单位利用优势地位通过订立其他合同方式掩盖用工事实,变相地排除国家法律赋予劳动者的法定权利,实现更好的保护劳动者合法权益的目的。

指导案例180号“孙贤锋诉淮安西山区人力资源开发有限公司劳动合同纠纷案”。本案例细化了用人单位单方解除劳动合同行为合法性的判断标准,有助于引导用人单位遵守诚实信用原则,有利于保障劳动者的合法权益,对构建和谐劳动关系具有积极意义。

指导案例181号“郑某诉霍尼韦尔自动化控制(中国)有限公司劳动合同纠纷案”。该案例对于《民法典》施行后用人单位合理构建性骚扰防范处置机制,切实提升全员防范意识,有效防范职场性骚扰行为,具有一定的示范指导意义。

指导案例182号“彭宇翔诉南京市城市建设开发(集团)有限责任公司追索劳动报酬纠纷案”。本案例对于规范用人单位用工自主权,引导用人单位在劳动合同履行过程中秉持诚信原则,建立和谐、稳定、良性的劳动关系具有积极作用。

指导案例183号“房玥诉中美联泰大都会人寿保险有限公司劳动合同纠纷案”。本案例对人民法院审理涉年终奖的劳动争议案件具有指导意义,防止用人单位借规章制度之名侵害劳动者合法权益。

指导案例184号“马筱楠诉北京搜狐新动力信息技术有限公司竞业限制纠纷案”。本案例对竞业限制有关问题进行了规范,有效保障了劳动者的择业自由权。

指导案例185号“闫佳琳诉浙江喜来登度假村有限公司平等就业权纠纷案”。本案例对于人民法院正确认定平等就业权纠纷中就业歧视行为,准确把握企业用工自主权和劳动者平等就业权的关系,具有指导意义。

## 富县检察院、劳动监察大队

### 化解一起劳务纠纷

本报讯(孙慧 王廷锋)为进一步维护务工人员合法权益,近日,富县人民检察院与县劳动监察大队成功化解某施工承包单位拖欠务工人员工资一案,为4名务工人员讨回被拖欠的工资共计13.9万元。

经查,陕西某公司承建一工程时,将部分劳务分包给新泰市某公司。后由于新泰市某公司上报的工资表与所雇务工人员实际考勤不符,导致务工人员工资未能按时发放。务工人员白某某等4人在索要无果的情况下,将公司投诉至人社部门薪酬平台。

富县人民检察院在调查核实的基础上,积极与县劳动监察大队联系,并与陕西某公司、新泰市某公司代表一起厘清了争议焦点后,开展了释法说理,促成各方达成一致,最终由陕西某公司向白某某等4名务工人员发放工资13.9万元。

## 图说权益

### 省内流动养老保险关系这样办

问

在我省范围内,与原企业解除劳动关系后,养老保险关系应如何衔接办理?

根据相关文件规定,在职人员与原参保单位解除劳动关系后,即同时办理了养老保险关系转出手续,进入灵活就业人员库。当与新就业单位建立劳动关系后,本人可为新就业单位提供缴费凭证编号,由新单位接入即可完成。对于灵活就业人员来说,在办理参保地或参保关系变更时,可以通过陕西养老保险手机APP办理,在注册基本信息之后,点击【我要转移】,下载缴费凭证,获取凭证编号提供给新入职单位即可。

