

N 法治日报 北京晚报

暑假来临,不少高中毕业生秉持着积累经验、赚点零花钱的想法,涌入暑期劳务市场,然而却频频遭遇求职陷阱。那么暑期工的法律定义是什么?他们的合法权益又该如何保障?

招收暑期兼职

先缴费

克扣工资

电诈

假扮中介

陷阱1: 未上班先缴费 钱没赚到还倒贴

高考一结束,广西南宁的准大学生陈洋(化名)就和同学一起,在某招聘软件上寻找合适的暑期工。和中介谈好入职事宜后,他们一起来到广州。可中介突然变卦,将工资从先前谈好的每小时22元,降至每小时13元,还必须先交150元的“车费+体检费”,“不给不能入职”。之后,对方又以“先培训再上岗”为由,让“暑期工和其他临时工去另一家工厂上班”。

就这样,陈洋和同学又被大巴拉到了位于广东东莞的另一家工厂。到了那里后,一进宿舍楼,工作人员就以“便于管理”为由收取身份证。

涉世未深的他顿时慌了神,只得向家人求助。在家人轮番向中介“讨说法”后,身份证才重新回到陈洋手里。

湖南长沙的沈悦(化名)也遇到了类似的事。高考结束后,想要“锻炼自己”的她在招聘软件上看到一则电影院招聘短期检票员的信息,遂前往面试。面试官声称,需先交纳380元“制服费及工作证费”。“交了钱后,给我安排的根本不是影院检票员工作,而是洗碗的工作,每天工作12个小时,报酬只有100元/天,每小时工资不到10元。”沈悦说,家人立即和对方沟通,要求停止工作并退还380元,但对方并不理会。

陷阱2: 克扣工资甚至不发

记者采访发现,即使能够正常入职,不少暑期工也还是遇到了被克扣甚至不发工资的情况。

此前,江西一学生暑期在快递驿站兼职分拣与代收快递的工作,协议上写明,她每天从早上8点工作到下午4点,报酬为60元/天,然而,业务高峰期老板让她延长工作至下午5点,可始终未付加班费。不仅如此,在她准备离职时,老板还想赖账,提出“工作未满20天不付工资”——这条规定在入职时丝毫未被提及。经过反复交涉后,双方最终约定按实际工时结算,但老板又以没有按时打卡为由再次扣除了她两天工资。

陷阱3: 骗子假扮中介 收完钱就失踪

四川成都的林静(化名)被某兼职APP上的招聘信息所吸引。对方称这项工作无任何门槛,货源也不用自己准备,通过手机代发货就能赚取差价,要先交98元报名费。对方发来成功学员的案例——有人两天内赚到上千元甚至上万元,并反复强调“早点把账号打造起来,就能早点增加一份副业收入”。一套话术下来,林静当即交了报名费。

付费之后,客服为她对接了“专属老师”,在老师的指导下,林静在手机上下载了多款APP,搭建起“个人店铺”、上架“高回报率商品”。当第一笔订单到来之时,林静却被告知,需要再额外支付2000元的合作保证金才能去对接厂家真实发货,若一次性付清有困难,可以先支付500元定金。

林静心中起疑,表示自己是学生没钱,希望退还98元报名费,对方找各种借口一拖再拖,后来更是直接不回消息,报名费也“打了水漂”。

记者在社交平台检索发现,近年来每年暑期都有大量的高中毕业生遇到类似骗局,骗子假扮教培等机构的中介,骗取学生几百元到上千元不等的报名费、保证金等费用后便杳无音信。

法律
保护



唐昊/漫画

暑假来临,不少高中毕业生选择兼职,却掉入求职陷阱

法律如何撑好遮阳伞 兼职暑期工

陷阱4: 成为电诈“工具人”

有些所谓“赚快钱”“躺着就能赚钱”的兼职,背后隐藏的可能是犯罪分子的陷阱,一些暑期工因此成为违法“工具人”。

据公开报道,山东学生王某暑假想找兼职,从网上找到一个电商客服的工作后,添加了对方的社交账号。对方告诉她,只需要安装一部座机,开通座机的呼叫转移功能,转移到他们公司的虚拟网络电话上,会有专门的接话员与客户沟通,她每天就能获得200元的收益。

按照对方的要求,王某花600元租了一间公寓,办理好宽带业务后,就把这套设备进行了安装设置,同时对方要求王某删除双方的好友关系,并把她拉进了一个社交群。结果,第二天王某就被警方查获了。由于王某兼职时间较短,没有违法所得,情节比较轻微,民警在收缴设备的同时,对她进行了批评教育,并处以罚款500元的行政处罚。

专家说法1: 高中毕业生打暑期工 主体身份认定复杂

我国劳动法规定,国家对女职工和未成年工实行特殊劳动保护;未成年工是指年满16周岁未满18周岁的劳动者。未成年人保护法规定,营业性娱乐场所、酒吧、互联网上网服务营业场所等不适宜未成年人活动的场所不得招用已满16周岁的未成年人。

北京天驰君泰律师事务所合伙人郭政分析称,高中毕业生只要满16周岁,确实可以与用人单位构成劳动关系。如果高中毕业生承担着与正式员工类似的工作职责和工作时间,享有相应的劳动权益和福利待遇,与企业之间的关系,应被认定为劳动关系。“但在实践中,有的地方认为这些高中毕业生的本意,并不是与该公司建立长期、稳定的劳动关系,而是利用假期勤工助学,不视为就业,双方未建立劳动关系。”郭政说。

专家说法2: 权益保障存在漏洞

受访专家认为,尽管我国相关法律及相关规范对未成年工进行了规定,能够在一定程度上保障高中毕业生打工时的部分权益,但由于高中毕业生打工时主体身份的复杂性,导致其在现实中的相关权益保障实际不足。

上海财经大学法学院教授吴文芳说,现行法律法规对暑期工的权益覆盖存在漏洞。劳动法及《未成年工特殊保护规定》着眼于稳定就业的未成年工,在劳动关系框架下,难以保障上大学前短暂打工的高中毕业生的合法权益;高中毕业生与用人单位若被认定为劳务关系,则无法适用《工伤保险条例》,只能通过民法典主张人身损害赔偿,既需要证明雇主过错,赔偿标准又低于工伤待遇。

“劳动监察部门通常不受理非劳动关系纠纷。高中毕业生如果与用人单位发生纠纷,一般情况下无法通过劳动监察部门维权。”吴文芳分析称。

中国社会科学院法学研究所社会法室副主任王天玉认为,由此导致的结果是,如果高中毕业生暑期打工而没有受到权益保障制度的覆盖,相当于完全暴露在劳动伤害风险中,一旦遭受伤害,难以及时维护自己的合法权益。同时,新就业形态领域迟迟未能在全国层面建立适应灵活、多元劳动形态的权益保障制度,难以将高中毕业生纳入保护之中。

建议: 明确统一最低报酬 纳入工伤保险制度

对于数量庞大的高中毕业生暑期工,他们的合法权益如何保障?

“可以考虑将高中毕业生暑期工放在零工市场框架下,同时纳入针对零工市场的公共就业服务体系,搭建线上供求匹配平台,让他们在线登记年龄、性别、就业区域等信息,通过职业介绍方式,引导他们在家门口能找到适合的岗位需求。同时,在零工市场中,参照平台用工模式为他们建立政策性商业保险制度;建议在工伤保险制度中为其作出特殊安排,比如简化办理参保手续、简化工伤申请流程等。”王天玉说。

在吴文芳看来,各地可以探索扩大工伤保险覆盖面,明确将高中毕业生暑期工纳入“单险种参保”范围,保费可以由用人单位承担,或建立“灵活就业人员职业伤害保险”制度,将高中毕业生暑期工纳入其中,以解决系统性保障缺失的问题。

吴文芳认为,还可以在國家层面出台相关指导意见,明确全国统一的报酬最低标准,比如规定暑期工报酬不得低于当地最低工资,并禁止安排暑期工高危作业。

郭政说,应该尽快在现有法律体系下明确高中毕业生暑期打工的性质,可以由人力资源和社会保障部、教育部门等联合发布专门指导性意见,明确其优先适用非全日制用工的认定原则,鼓励并简化用人单位为暑期工办理非全日制用工备案等,降低其合规成本;制定专门适用于短期非全日制用工的简易合同范本,方便用人单位和学生签订,明确双方权利义务。

“还可以探索建立政府引导的商业保险补充机制,考虑由政府引导或推广普惠性的、针对短期打工的商业人身意外伤害保险,作为社会保险的有效补充,以更广的覆盖面保障高中毕业生在暑期打工中可能面临的意外风险。”郭政说。

受访专家认为,在完善制度的同时,现行相关制度的执行也很重要。

在郭政看来,为了更好地保障高中毕业生暑期工的合法权益,劳动监察部门应加强监管。具体来说,对暑期工较为集中的行业(如餐饮、零售、快递等),应加大劳动监察和随机抽查力度,严厉打击相关违法行为;建立黑名单制度,对多次违法、恶意侵犯暑期工权益的用人单位,列入失信名单并予以公示。

“高中毕业生的法律维权意识需要提升。学校、相关部门可以利用毕业前夕对学生进行劳动就业法律常识普及,告知他们暑期打工的权利、义务、风险、维权途径等。”郭政说。