

# 学生假期打工如何自我保护

临时打工不受劳动法保护,发生意外不能算工伤,但可以要求人身损害赔偿

如今,大学生利用假期兼职打工或参与社会实践,已经成为一种普遍现象。然而,由于学生们大多涉世未深,又不太计较酬劳,加上自身警惕性不够,导致上当受骗的事件频频发生。对此,笔者通过以下案例,提醒大家增强防范意识,学会自我保护。

## 临时打工 不受劳动法保护

去年6月底放暑假后,大二学生小张通过学校布告栏找到一家公司,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。约定的打工期限届满时,老板以种种理由拖延发放工资,还以打字中出现过错字而要求扣除一部分薪金。“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。

**说法:**首先,大学生寻找暑期打工信息,最好通过学校和当地人社等正规部门介绍。网上的招聘信息鱼龙混杂,学生需要细加甄别,否则很容易出问题。学生在选择打工单位之前,要通过多种渠道了解企业是否具备合法资质。同时,要把工作时间和劳动报酬通过书面协议进行约定,也可以通过录音、照相等形式保留相关证据。其次,由于大学生的身份是学生,工作也是临时性的,因而这种行为并不属于我国劳动法的保护范围。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》第十二条还规定:“在校外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”。根据上述规定,小张的打工行为并不受法律的保护。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。

## 发生意外 不能算工伤

去年暑假,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2400元,当时双方都没有提出要签订用工协议。工作期间,小黄左手被机器轧伤。关于医疗费问题,小黄和老板双方僵持不下,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。由于大学生身份的特殊性,一旦因工作原因受到伤害,无法按照《工伤保险条例》中“劳动者”和“职工”的规定享受工伤待遇。那么,遇到这类情况时,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。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。



## 交了押金 当心有去无回

小马在一所高校读大二,去年暑假放假前,他通过当地网上发布的招聘暑期工信息,找到了一家职业介绍中心(中介机构)。在安排工作之前,小马按要求向中心交纳了200元押金。然而,在拖了一周后,当他找到中心催促安排工作时,得到的还是“再等等”的托词。最后,经过派出所民警调解,职业介绍中心只退还了100元。

**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,但事后往往打了水漂。在这种情况下,求职者首先要明确拒绝,并向招聘单位所在地劳动监察部门举报,或者要求用人单位、中介机构出具凭证,并加盖单位公章。一旦学生权益受损发生纠纷,这些都是证据。同时,坚决不向用人单位抵押身份证、学生证等任何证件,因为一旦流失,不法分子可能利用这些证件来进行诈骗等非法活动。

## 相关链接

### 签订协议是维权关键

在暑期打工法律保障缺乏、学生自身维权能力较弱的现实情况下,学生维权的最有效方式是与用人单位签订书面劳务协议。这样,尽管双方不属于劳动关系,但依然可以就民事劳务关系依法解决纠纷。协议中至少要约定以下四项最基本的内容:工作内容,打工或实习期间做些什么工作。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。报酬,技能能否得到提升,报酬是多少,怎样支付,是按小时计算还是按日或按月计算;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。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,以防发生事故时无处索赔。

张兆利 王晓芹

潘家永

# 体检报告未交到本人手中

## 引起的后果谁担责

某处拿到了胡某的体检报告单,发现在报告单上写有:“左肾内极低回声50x45mm占位”字样。结果向专家咨询认为,这种情况极有可能是癌症所在区域,需要进一步检查确定,报告单没有指出这一点是不妥当的。因而,胡某家属认为,胡某体检的医院没有体检出问题,更主要的是没有将体检报告情况告知其本人,贻误诊断和治疗是胡某死亡的主要原因。胡某家属诉至法院,要求被告医院赔偿死亡赔偿金、医疗费、精神损害抚慰金等38万余元。

这是一起因为体检而引起的医疗纠纷。患者到医院参加体检,即与医院成立了一个医疗服务合同,双方都应当按照合同的约定行使权利履行义务。如果由于一方不履行义务而侵犯了对方的权利造成损害的,则应当承担违约责任或者依法承担侵权责任。

我国《侵权责任法》第五十四条规定:“医务人员在诊疗活动中应当向患者说明病情和医疗措施”。患者体检的主要目的是了解自己的身体状况,及时发现病情及时治疗,而这也正是医院的义务——将在体检中发现的体检人(患者)身体情况事实求是地告诉体检人(患者)。而在本案中,医院在体检中发现了患者存在的“左肾内极

低回声50x45mm占位”的不正常情况,却没有提出进一步的医疗措施,如要求其继续做某一种检查诊断等。但毕竟还是将体检结果客观呈现出来了,凭该体检报告去咨询医生,也是会引起注意的。更主要的问题是,医院根本就没有将体检报告单交给本人,这就等于是没有履行“向患者说明病情”这一义务。但是,也要看到,医院没有履行“向患者说明病情”这一义务,胡某本人也是有一定责任的。因为医院与体检者有约定,体检后一周由体检者本人到医院309室取体检报告,而胡某迟迟不去领取,即使等到在2015年12月底甚至再晚一点时间去领取的话,距离其确诊为胰腺癌晚期的时间也已经很近了。如果说贻误治疗的话,主要也是由于其本人不及时领取体检报告单的结果。

综上,考虑本案患者本人在权利行使方面存在懈怠和瑕疵,也考虑被告医院确实存在向患者履行告知义务方面存在问题,患者最终死亡了,给其家属造成了一定的精神损害,医院依法也应当为自己不履行义务的行为付出一定的代价。

法院经审理后,经过多次调解,双方达成调解协议:由被告医院一次性赔偿原告精神损害抚慰金2万元。 周玉文 王超才



2015年11月开始,某学校工会组织退休职工进行一次体检。由于体检时间不可能安排在统一的时间,学校工会与体检医院约定,体检报告单由医院直接交给体检者本人,医院又与体检者约定,体检后一周可以到医院309室取体检报告单。69岁的胡某是参加这次体检的退休职工之一。胡某平时爱好体育活动,登山、滑雪、钓鱼等都是他擅长和喜爱的运动项目,他本人和熟悉他的人都认为他身体很好。因此,胡某参加完体检后一直没有到医院去取体检报告单。2015年12月底,该学校退休职工的体检报告单只剩下包括胡某在内的3份没有人来取,当另一名职工陈某来取自己的体检报告单时,

医院负责保管体检报告单的工作人员问到胡某的情况,陈某说他们住在同一小区,因此医院工作人员就让陈某将胡某的体检报告单也帮忙带回去,陈某签字后就拿回了自己的体检报告单一并拿回了家。结果陈某忘了将胡某的报告单交给胡某了,胡某自己也没有过问起这件事。

2016年春节前,胡某感觉身体不适,开始认为是过年忙活劳累所致,也就没有当回事。后来,才体会到自己肯定是真的有毛病了,在家人的陪同下,到了两家三甲医院进行了检查,结果确诊为胰腺癌晚期。两个月后不治身亡。胡某死亡后,其家属想起了胡某曾经体检的情况,经过向医院询问,在陈



## 单位安排员工旅游度假后 照样需支付未休年假的三倍工资

杨晓妹(化名)与一家公司为期一年的劳动合同到期后,杨晓妹曾以公司没有根据其本人意愿,统筹安排其休年假为由,要求公司承担5天未休年假期间的三倍工资,扣除平时已正常发放的部分,仍需补偿两倍。可公司认为,其曾统一安排全体员工外出旅游度假一周。由于杨晓妹已全程参加,所应休的年假不仅已经享受完毕,甚至还超过两天,因而杨晓妹无权再行主张未休年假工资。

从法律上来讲,公司的理由不能成立,即杨晓妹仍有权要求其支付未休年假期间的工资。

《职工带薪年休假条例》第五条规定:“单位根据生产、工作的具体情况,并考虑职工本人意愿,统筹安排职工年休假。年休假在1个年度内可以集中安排,也可以分段安排,一般不跨年度安排。单位因生产、工作特点确有必要跨年度安排职工年休假的,可以跨1个年度安排。单位确因工作需要不能安排职工休年假的,经职工本人同意,可以不安排职工休年假。对职工应休未休的年假天数,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”。

年休假是劳动者的法定休假待遇,国家规定带薪年休假制度的目的,是为了让劳动者有必要的时间更好地休息,劳动者不仅有权自由支配,而且有权根据自己的意愿自主选择。如果用人单位未能满足,则必须承担支付300%年休假工资的义务。

可公司安排员工外出旅游度假,却并不符合法定年休假制度下,劳动者可以自主安排休假时间与方式的特征。一方面,旅游度假为公司所统一安排,员工是因为服从公司的要求而参加。这种服从,从某个角度上说,也是一种工作,并非绝对与公司没有关联的休息;另一方面,旅游度假属于公司的集体活动,而非员工的个人休息,甚至员工在整个过程中,都无法自由支配休息和放松;再一方面,公司安排旅游度假,本质上是根据自身经营状况乃至发展需要,或是为了激励员工劳动、提高员工待遇的举措,即属于额外给予员工的特殊福利待遇或奖励。如果公司要将期间纳入年假,就必须事先与员工达成一致。但事实上公司却并未提前向员工说明要以旅游度假时间折抵年假天数,让员工可以在享受公司福利待遇还是享受年假待遇之间作出选择,更没有就此与员工形成专门的合意。

所以本案不应按杨晓妹已享受年假处理,决定了公司必须向杨晓妹补偿另外两倍工资,即月工资÷21.75x5x200%。

廖春梅

# 只是违章停车,为何会被判刑还得赔偿

梁桂云(化名)家门前是一条急转弯陡坡,路面宽为3.5米。两个月前,因为天降暴雨,加之只是从家里拿份材料便要返回公司,时间不过三五分钟,梁桂云丈夫便将小车停在了路边。谁知,驾驶摩托车随后而来的杨某,因为梁桂云丈夫的小车占道却没有开启警示灯,加之弯急、坡陡、路滑等,以至于发现后已经避让不及,撞上小车后倒地身亡,搭乘摩托车的高某则构成一级重伤。经交警部门认定,梁桂云丈夫负事故的全部责任。令梁桂云无法接受的是,梁桂云丈夫近日竟被法院判处刑罚并赔偿死者家属损失。梁桂云不明白,自己丈夫只是停车不当,怎么也会构成犯罪,且既

要服刑还得赔偿?

法院为什么会这样判决?

首先,梁桂云丈夫确已构成交通肇事罪。该罪是指违反交通管理法规,发生重大交通事故,致人重伤、死亡或者使公私财产遭受重大损失,危害公共安全的行为,其核心在于违反交通管理法规,造成重大损失。结合本案,可以发现梁桂云丈夫的行为已经具备相应要件:一方面,《道路交通安全法实施条例》第六十三条第(二)项规定:“交叉路口、铁路道口、急弯路、宽度不足4米的窄路、桥梁、陡坡、隧道以及距离上述地点50米以内的路段,不得停车……”即梁桂云丈夫虽然只是将车停在自家门口的路上,但因该路

不足4米且属于陡坡地段,威胁着不特定人的生命财产安全,决定了梁桂云丈夫行为违法。

另一方面,《最高人民法院关于审理交通肇事刑事案件具体应用法律若干问题的解释》第二条规定:“交通肇事具有下列情形之一的,处三年以下有期徒刑或者拘役:(一)死亡一人或者重伤三人以上,负事故全部或者主要责任的;(二)死亡三人以上,负事故同等责任的;(三)造成公共财产或者他人财产直接损失,负事故全部或者主要责任,无能力赔偿数额在三十万元以上的”。而梁桂云丈夫的行为,已经造成一人死亡、一人重伤,且被交警部门认定必须承担事故的全部责任,即与上

述第(三)项吻合。其次,梁桂云丈夫必须承担赔偿责任。《民事诉讼法》第九十九条规定:“被害人由于被告人的犯罪行为而遭受物质损失的,在刑事诉讼过程中,有权提起附带民事诉讼。被害人死亡或者丧失行为能力的,被害人的法定代理人、近亲属有权提起附带民事诉讼”。《最高人民法院关于适用〈刑事诉讼法〉的解释》第一百五十五条第三款也指出:“驾驶机动车致人伤亡或者造成公私财产重大损失,构成犯罪的,依照《中华人民共和国道路交通安全法》第七十六条的规定确定赔偿责任”。即梁桂云丈夫不能因为被判刑而免除赔偿责任。

颜梅生