

# 当前在校大学生校外兼职的法律权益保障探究

◆涂冰莹

(江西中医药大学, 江西 南昌 330004)

**【摘要】**在我国经济社会和高等教育的高速发展的形势下,在校大学生外出寻求兼职变成了一种普通现象。出于家庭原因或自身阅历丰富等角度考虑,在校大学生会从各种渠道寻求校外兼职工作,但目前并未有一个系统性、完整性的兼职市场和相关法律法规。根据日常教学中所获得的信息发现,由于缺乏基本的法律常识,导致在校大学生校外兼职的权益无法得到相应的保障。这样的现象引起了社会各界高度关注,本文从在校外兼职的大学生所遇到的问题入手,对其产生的原因,以及对其产生的法律关系、权益保护进行探究。

**【关键词】**在校大学生;校外兼职;权益保护

目前,在校大学生在课外之余,外出兼职的现象已是屡见不鲜。对大学生而言,从“象牙塔”走入职场,不仅可以让他们取得部分收入以减轻家庭负担,而且能让他们在兼职中积累更多的工作经验、丰富人生阅历、提升综合素质能力。因为想要在职业生涯规划中成为赢家,就必须打下基础,抢占先机。但不容忽视的是,在大学生校外兼职过程中,也普遍存在随意辞退、拖欠工资、维权困难等侵害大学生合法权益的现象。因此,探究在校大学生校外兼职的法律问题,加强在校大学生校外兼职的法律权益保障极为重要。

## 一、在校大学生校外兼职的概念厘定

### (一)在校大学生校外兼职的概念

在校大学生校外兼职,是指正接受全日制普通高等教育的在校大学生,利用课余时间、周末、节假日、寒暑假等,到校外的用工单位从事兼职劳动并获取一定报酬的行为。具体而言,包括以下三层含义:

(1)这一行为的主体是在校大学生。这里所指的在校大学生是指正在普通高等学校就读、尚未毕业的全日制专科生、本科生和研究生。其他在职的、委培的大学生和研究生等虽然也在高等学校就读,但因其除大学生的身份外,大多都有固定工作,故暂不纳入本文研究的在校大学生范围。

(2)这一行为发生在校外的用工主体与大学生之间。本文所研究的大学生校外兼职,特指大学生离开其就读的学校,到校外从事兼职的行为,不包括其在校内参与勤工助学的情形。另外,这里的校外用工主体,也是一个较为宽泛的概念,不仅包括公司、企业、事业单位等用工主体,也包括雇佣他人从事一定工作并支付一定报酬的个体工商户、自然人等民事主体。

(3)这一行为主要指大学生的兼职行为。一般而言,兼职是指已经从事一定工作的人,再从事其他与其本职工作不

冲突的工作的行为。与之不同的是,在校外兼职的大学生除此之外,并没有对应从事的职业。因此,在校大学生校外兼职是指大学生正常完成高校的全日制课程后,利用周末、节假日、寒暑假等时间,根据用工主体的安排从事一定劳动并获取一定报酬的行为。

### (二)在校大学生校外兼职的特点

在校大学生校外兼职与大家熟知的勤工助学、教学实习相比,具有以下不同的特点:

(1)校外兼职是大学生自发实施的行为。大学生到校外的用工单位兼职,基本上都是大学生自发的通过劳务中介、招聘网站等渠道寻找相关工作岗位,并自行与用工单位协商沟通,确定工作时间与地点、工资标准等事项的。这一点与勤工助学和教学实习相比有很大的区别,勤工助学和实习基本上都是学校统一组织或安排的,大学生的自主性相对较低。

(2)大学生去校外兼职的主要目的是为了获取劳动报酬。据了解,虽然有少部分在校大学生去校外兼职的目的是为了积累工作经验、提高综合素质,但绝大多数大学生在校期间去校外兼职的目的都是为了赚取工资。与此不同的是,大学生在学校的统一安排下,参与勤工助学或教学实习的主要目的,则是为了提高大学生的综合素质和工作技能,大学生在这一过程中仅能获得非常低微的报酬。

(3)校外兼职工作的时间、形式相对灵活。在校大学生去校外兼职从事的大多数是一些内容比较简单的工作,比如网上刷单、发传单、服务员、家教等,这些工作的工作时间都相对比较灵活,用工主体对参与兼职的大学生的管理也较为宽松,用工形式也很灵活,基本上都是口头约定相关事项,基本上不会签订书面的协议。

## 二、在校大学生校外兼职的法律定性

由于目前法律对大学生在校外兼职行为的法律规定极为

薄弱,也并没有对兼职期间大学生与用工单位之间的法律关系进行明确的规定,导致大学生在校外兼职期间的相关权益难以准确界定。具体而言,司法实践和法学界对此主要存在以下分歧:

#### (一)在校大学生与用工单位之间属于劳动关系

在法学界中有众多学者认为,大学生在校外兼职期间与用工单位之间建立了劳动关系。因为大学生在兼职期间,必须接受用工单位的管理,其工作内容、工作时间、工作方式等全部由用工单位决定,完全隶属于用工单位,符合劳动关系的本质特征。同时,很多时候在校大学生在兼职期间,从事的工作与用工单位的正式员工没有任何区别,故应当对在校大学生给予同等待遇。既然正式员工与用工单位之间属于劳动关系,那么在校大学生与用工单位之间也应认定为劳动关系。否则,明显违反法律的公平原则。

#### (二)在校大学生与用工单位之间属于劳务关系

在司法实践中,众多法院、劳动争议处理机构一般认为,即使大学生达到了劳动法规定的用工年龄,但大学生本质上属于学生,主要时间都用于在校接受教育,其在校外兼职不能认定为就业,期间与用工单位之间建立的仅仅是劳务关系,而非劳动关系。同时,目前法律上也对大学生兼职期间,是否具有“劳动者”身份持否定态度。原劳动部《关于贯彻执行劳动法若干问题的意见》第12条规定:“在校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”。另外,人社部《关于执行〈工伤保险条例〉若干问题的意见》中也明确大中专学生实习期间遭遇的事故伤害不属于工伤。

对于司法实践和法学界在认定兼职期间,大学生与用工单位之间的法律关系的不同观点,笔者认为应当区分在校大学生参加校外兼职工作的不同情形,分别予以确定。如在校大学生不以就业为目的,仅参加短期的、暂时性的劳务工作,比如发传单、家教等情形,则应认定双方属于劳务关系;如大学生以就业为目的,长期性的在用工单位从事与其他员工没有实质性差别的工作,比如暑假工、服务员等情形的,则应认定双方属于劳动关系。

### 三、目前在校大学生校外兼职存在的问题及其原因分析

#### (一)在校大学生校外兼职存在的问题

据了解,当前在校大学生去校外兼职期间,经常遇到以下难题:

(1)工资待遇难以保障。大学生在校外兼职时,用工单位经常以大学生缺乏工作经验与工作能力为由,让大学生超长时间的从事繁重的工作,但仅仅给予大学生极为低廉的工资,把大学生当作“免费的劳动力”。另外,大学生完成兼职工作后,很多用工单位也会以各种理由拖欠、克扣大学生的工资不予发放。由于大学生在校外兼职时,大多数时候

都是与用工单位口头约定工资标准、劳动时间等事项,没有签订书面合同,导致用工单位经常拖欠、克扣工资,而大学生却因为缺乏相关证据而导致维权困难。

(2)工伤待遇难以实现。笔者曾看过这样一个报道,大学生周某利用周末时间在校外的一家火锅店做服务员,上班过程中不慎滑倒并碰翻了火锅底料,导致面部被严重烫伤,为治疗烫伤花费了巨额的医疗费。由于周某与火锅店未签订书面的劳动合同,而且火锅店也没有给周某缴纳工伤保险,导致周某因本次事故受到的伤害很难被认定为工伤,无法享受工伤保险待遇。实际上,不仅仅是周某,很多大学生在校外兼职期间,在工作过程中经常出现身体健康受到损害的情形。但因现行法律对大学生与用工单位之间是否建立劳动关系持否定态度,即使在校大学生长期性地在用工单位从事与其他员工没有实质性差别的工作,他们工作中受到人身损害和产生职业病时,无法认定为工伤,无法享受法律规定的工伤保险待遇。

(3)权益损害难以救济。在校大学生校外兼职期间发生合法权益被损害的情形时,可以通过协商、仲裁、诉讼这三条途径来维权。如大学生选择通过协商途径维权,由于大学生年纪较小、社会经验较浅,其与用工单位协商中多处于下风,通过沟通协商难以维护他们的合法权益;如大学生选择通过劳动仲裁的方式维权,因目前劳动仲裁机构不认为大学生属于“劳动者”,也不会受理大学生的维权请求;如大学生选择通过向法院提起诉讼的方式维权,因诉讼维权耗时较长、举证较难、成本较高,且大学生缺乏诉讼维权的专业知识和技能,导致很多大学生只能忍气吞声、就此作罢。另外,在维权过程中,大学生由于自身力量比较薄弱,也会寻找学校的帮助。但由于校外兼职基本上是大学生的自发实施的行为,并非学校统一组织或者安排,一旦大学生在校外期间权益受到侵害,也很难通过学校维护自身合法权益。

#### (二)在校大学生校外兼职存在问题的原因分析

上述大学生校外兼职期间存在的工资待遇难以保障、工伤待遇难以实现、权益损害难以救济等问题,主要是由于以下原因引起:

(1)对大学生校外兼职的法律规范不健全。目前,虽然在校大学生校外兼职的现象已经极为普遍,但我国现行法律对此现象的法律规定相对滞后。在校大学生能否认定为劳动者?在校大学生兼职行为是否受《劳动法》《劳动合同法》的保护?在校大学生与接受其兼职的用工单位之间是劳动关系还是劳务关系?这些问题都没有相关的法律规定予以明确。由于相关法律规范不健全,当大学生选择用法律武器维护其合法权益时,将不可避免的出现无法可依的窘境。

(2)大学生自身法律意识比较薄弱。很多大学生由于年

纪较轻、社会阅历不足,加上急于步入社会赚取“人生的第一桶金”,很容易相信他人口头承诺的事项,忽视对“中介机构”的资质和工作条件合法性的审查,也极易落入用工单位编造的侵权“圈套”。另外,大学生在校期间也没有系统的学习法律知识,自身的法律意识极为薄弱,导致大学生在校外兼职时,很少会与用工单位签订书面的合同。出现权益被侵害的情况时,不知道保留、固定相关证据,也不懂得从法律角度去探寻维护自身合法维权的法律途径。

(3)学校对大学生校外兼职的监督管理不到位。目前,大多数高校对大学生都着重于大学生校内生活、学习等事项的管理,忽视了对大学生校外兼职行为的管理。实践中虽然高校会通过勤工助学的方式,给大学生提供一定的兼职岗位,但这只是杯水车薪,根本无法满足学生的兼职需要,很多学生还是愿意在校外寻求更多的兼职机会。同时,许多高校对于兼职信息的发布大多是放任不管的,导致很多大学生通过“黑中介”去校外兼职,其合法权益很难得到保障。另外,许多高校对大学生在校外兼职时如何维护自身权益的培训和教育是缺失的,而且学校也并未设立专门的机构和安排专门的人员,管理大学生校外兼职行为,以及处理大学生校外兼职期间的维权问题。这些都导致大学生校外兼职期间,一旦他们的合法权益遭到被侵害时,学校很难给予相应的法律帮助,只能凭借自身的力量去维权,往往无法取得良好的效果。

#### 四、大学生校外兼职法律权益保障的完善建议

针对目前大学生在校外兼职期间合法权益难以保障的相关问题,笔者认为可以从以下几个方面予以完善:

##### (一)完善相关法律法规

鉴于目前法律中对大学生校外兼职的相关规定模糊不清的现状,笔者认为必须完善相关法律规定,对大学生在校外兼职时的权利、义务等进行明确的界定。具体而言,可以出台新的司法解释,对大学生与用工单位之间构成劳动关系与劳务关系的条件、情形分别予以明确;并对这两种法律关系中大学生应享有的工作条件、工作时间、工资标准、工伤保险待遇等权利进行详细的规定,以便做到有法可依,在大学生维护自身权益受侵害时能够提供相应的依据。

##### (二)建立健全维权渠道

对于大学生校外兼职期间权益受到侵害难以救济的问题,可以在高校、教育部门以及人社部门建立专门处理大学生劳动争议的机构,这些机构可以作为第三方,参与大学生与用工单位之间的协商、调解、仲裁、诉讼等程序,积极维护大学生的合法权益。同时,考虑到大学生自身基本上都没有收入来源,可以改变现有的法律援助制度,对大学生予以倾斜,让大学生在维权时获得一定的法律援助。

##### (三)加强高校对大学生校外兼职的管理

高校作为大学生的管理者,不仅要对学生在校内的学习、生活进行管理,对大学生在校外兼职的行为也要加强管理。高校可以主动筛选真实、可靠的兼职信息提供给大学生,并做好大学生校外兼职的信息收集工作。同时,高校还可以开设校外兼职法律权益保护的课程和咨询机构,降低大学生在校外兼职时权益被侵害的可能性,并在大学生在校外兼职权益受侵害时,主动提供法律帮助,切实维护大学生的合法权益。

#### 参考文献:

- [1]毛敏,张春洁,鲁泉麟.大学生兼职中的法律问题及权益保障研究[J].产业与科技论坛,2020,19(23):31-32.
- [2]欧阳樱子.大学生校外兼职劳动权益保障相关问题研究[D].广西民族大学,2017.
- [3]贾泽东.大学生校外兼职劳动权益保障研究[D].延边大学,2021.
- [4]杨晓进.高校全日制学生校外兼职的权益保护研究[D].东南大学,2015.
- [5]栾伟杰.论大学生校外兼职期间的劳动法保护[D].东北师范大学,2016.
- [6]王堂基.论大学生网络兼职的劳动法律权益保护研究[J].中国集体经济,2022(01):115-117.
- [7]郝文景,王艳玲.大学生校外兼职法律保障调查研究[J].教育教学论坛,2021(51):41-44.
- [8]陈文婷,汤民生,林子琪,等.大学生兼职现状及安全性对策研究——以宿迁学院为例[J].内江科技,2021,42(11):49-51.

#### 作者简介:

涂冰莹(1991—),女,汉族,江西南昌人,硕士,助教,研究方向:国际法研究。