

遭遇法律的盲区：假期打工学生流汗之后又流泪 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/480/2021_2022__E9_81_AD_E9_81_87_E6_B3_95_E5_c122_480484.htm

题记：法律的缺失，致使为争学费或生活费的假期工们汗流满面后的所得与最低工资相去甚远，笔者以沉重的心情以素描的笔法写下此文，希望以此文所记载的案例能抛砖引玉，并引起社会对假期工们和“劳动边缘工们”的权益重视。

一、流汗广西某中专学校是地处广西的一穷困山区的学校，学校的学生多靠在假期（暑假及寒假）由学校统一联系广东的厂家打假期工来偿付学费。学校为照顾学生们，一般假期相对其他学校要长些，如暑假约为二个多月（从7月中旬至9月下旬）。该校经人介绍找到某外商投资的电子厂，于是在2006年7月，该校组织了三百多名学生至该电子厂打暑期工，为配合厂方管理学校派了两名老师带队，以协调使学生与厂方之间关系。该电子厂属于劳动密集型的工厂，所需的工人也是无需特殊技能与要求的人。故学生们从事的工种是那种毫无技术要求的流水线作业，每天工作八个钟头，一般每天加班三、四个小时，星期六、星期天也不例外，加班最长时间高达十个小时，平均每天工作时间高达12小时。学生们为早日挣起学费，没日没夜地操劳着。日子在学生们的忙碌中过得飞快，转眼2006年7月过完了，厂方以工厂的规章制度于次月的25日才发工资为由而未发7月的工资。既已进厂，在不长的假期内再联系厂已是不可能，除了十来个学生们难以忍受长期的加班而回家外，其他的学生们只有忍气吞声地继续工作着。

二、纷争 2006年8月22日，学生们全部离厂，工资分文未领到。致于离厂的

原因，学生们称：厂方不仅长期超长度地加班，且厂方的管理人员经常辱骂与体罚学生，老师与家长多次向厂方反映，但学生们的境遇未得到丝毫改进，一学生不服厂方一管理人员的辱骂后与该管理人员对骂，结果遭到厂方管理人员的围攻，最终使学生们无法再忍，愤而离厂；厂方称：学生离厂的原因是学生们骄生惯养，不服管理，擅自集体旷工。经学校与厂方交涉，厂方承诺：2006年8月25日向学生们发2006年7月的工资，在2006年9月25日前发清2006年8月的工资，发放方式为通过学校的银行帐户统一汇款。2006年8月底，学校收到厂方的称为7月份学生工资的汇款，2006年9月，经学校与学生代表们的多次交涉，厂方才出具7月、8月份的工资表。厂方称：学生们的月工资为540元，每月按30天计算，每天上班8小时，加班工资为每小时2.5元，星期日加班工资为3.5元/小时，换言之，每天的工资为18元，每小时的工资为2.25元。还有些学生上班的天数比实际上班天数减少了许多，经与厂方核对，其中有一学生上班21天，仅有93元的工资！厂方称：无论何种原因没上班一天倒扣三天的工资！星期六星期天没上班也照样没上班一天扣减三天的工资。

三、法律的盲区

学生们认为：厂方所在地的最低工资标准是574元（2006年9月后调整为690元），每月平均按21.16天计算，则上班应为27.13元/天，每小时为3.39元，加班应为5.09元/小时，星期六与星期的工作时间应按元6.78/小时计算。按此计算方式，厂方共少发了三十多万元的工资。老师及学生代表们自9月初起，就无数次地找厂方补发工资，厂方以各种理由推诿，一直没有任何结果。后来，老师与学生代表经人介绍找到我所，因此事涉及人数众多，处理不妥会社会带来不稳定的因素，

且学生为学费而打工，其合法权益应受法律保护。老师言谈中称：学生们曾多次要求集体一起到工厂去索要工资，或集体一起去劳动局或市政府静坐，以求社会的帮助。笔者闻知向主任反映，我所多次向老师强调：一定要以稳定大局为首要任务，劝说他们理智对待此事，不得采取任何过激行为，争取取得法律效果与社会效果的统一。我所同时马上向主管部门汇报，主管部门要求我所协助其他部门处理好此纠纷。我所指派笔者具体协助学生们处理此纠纷，务必不将矛盾扩大，同时要求笔者着重注意学生工们是否是劳动关系的主体等问题。笔者查阅了相关法律及规范性文件后，心情相当沉重：学生们遭遇到了法律的盲区。《劳动法》、《最低工资规定》、《广东省工资支付条例》的第2条均作类似的规定：“在中华人民共和国境内的企业、个体经济组织（以下统称用人单位）和与之形成劳动关系的劳动者，适用本法。”为此，这些规定着最低工资的法律法规均规定其所调整的是劳动关系，换言之，劳动关系的主体必须是劳动者。而劳动部颁发的若干问题的意见 >> 第12条规定“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”。此解释似认为学生不是劳动者，从而似乎否定了双方系劳动关系。而有关于学生工的报酬仅有个别省份以地方性文件的方式规定学生工的报酬不得低于当地最低工资标准。但此仅为地方法规在广东省无法适用。或许立法者认为：学生因不是以劳动为职业的，只是短暂的从事劳作，故不应是严格意义上的劳动者，学生们与厂方间是雇主与雇员的关系，是狭义的劳务关系（广义的劳务关系包括劳动关系，狭义的劳务关系是指劳动关系之外的雇佣关系），所以假期

工与用人单位之间在现有的法律框架之下（个别省份除外），不受劳动法调整，而学生假期工们的工资怎样计算，没有其他法律规定，使学生假期工们成了游离于法律之外的一族。所以学生们要求最低工资标准的待遇从现有的法律上找不到依据！学生们认为：用人单位克扣工资，实际上用人单位是“扣”在法律的软肋上了。但是，笔者认为：我国有个别省份规定学生工工资不得低于最低工资标准，虽不能适用，但应可参照，其次，法谚云：任何人不能自己的恶意而获利，厂方使用劳动者应受最低工资标准的约束，其使用比劳动者更需法律保护的学生假期工反而可能少付工资，而无其他法律调整，岂不等同纵容厂方为追逐最大利润而节省用工成本，从而对学生工们任意进行宰割？笔者相信这也不是立法者所希望看到，再次，同工同酬也公平的社会中应有之义，为此，即使没有法律的规定，从劳动法的立法宗旨出发，也应参照劳动法有关最低工资的规定，但从法律的规定中寻不到直接依据。

四、无奈的结果 笔者和老师协助学生代表们向厂方要求少发的工资，并诉至劳动仲庭。厂方认为其不应作任何补偿，除称“学生们不是劳动者不受最低工资标准的约束，学生们擅自离厂给厂方带来极大的损失，学生们应赔偿”等等外，还拿出一张声称是原介绍人与厂方签订的协议，在该协议内，介绍人承诺“月工资为540元，加班工资为每小时2.5元，星期日加班工资为3.5元/小时”。老师及学生代表们认为：首先介绍人现在下落不明，不排除协议是厂方伪造的，其次，即使不是伪造的，介绍人只是介绍作用，无权处分学生们的权利，为无效协议。无论笔者怎样论证从理论上厂方应参照最低工资付学生们的报酬，但厂方就是一副“能

奈我何”的姿态，并在言辞中“透露”：该厂在当地每年缴税不少、解决了数千人的就业等贡献，若劳动仲裁部门不保护他们，则不排除迁往他处办厂可能……笔者和老师协助学生代表们多次费尽口舌地厂方的协商。在司法、劳动、外经办等部门的帮助下，最终在2006年底，双方达成调解协议：厂方除已付工资外，另再作一定的“补偿”。但此“补偿”与学生们原认为的工资差额甚远。也就是说，学生们辛勤工作及受尽屈辱之后，最终所获得的报酬比劳动者应得的工资相去甚远，我不知学生们是否流泪，但笔者内心为之心酸，为之难过。学校在收到款项后，提出付律师费给我所以感谢我所的帮助，我所负责人坚决不肯收。后在校方的多次坚持下，我所象征性地收取了点律师费。

五、呼吁学生们为挣学费而打工，其勤工俭学的精神可佳，其次学生们因贫困而远去他乡打工，其情可悯。可是工厂用自己的行为给学生们“上了一课”；这对于正处于人生观、世界观正在渐趋稳定的年龄段的青年人来说，得不到社会公正的待遇，其影响不仅是辛辛苦苦工作的一两个月却所获无几，也许会影响他们一辈子的价值观。学生们除了劳动之外一无所有，可是付出了他们的唯一能拥有的辛勤的劳动之后，却所获的却是连最低工资标准也不足的回报。圣经说：你只有汗流满面才可得以糊口。而学生们汗流浹背之后所获得的是泪流满面的报酬！笔者虽为他们受到不公平的待遇而痛心，但除了对厂家进行道义的谴责之外，却爱莫能助。套用一电视剧名：我拿什么来帮助你？学生假期工们！学生们就应当受人任意盘剥？社会还会劫弱助强？为什么会有这样的结果，难道？难道？究其原因之根本在于法律的缺如！与学生工们相类似的，还有

达到退休年龄后还因贫穷或其他原因打工的老人们，现有法律亦将他们排斥在劳动法之外。为此，笔者强烈地呼吁立法机关关注这些为生活、为求学而打工的学生假期工们和为生存、生计而劳碌的老年工们，立法赋予他们不仅享有最低工资保障的权利，还使他们享有与劳动者一样同工同酬的权利，使他们不再只是劳动边缘人，使法律的阳光也照亮这些学生假期工和老年工们的前景，也使那些血汗工厂改变其经营方式，以促进社会的进一步和谐。（作者：朱峰，广东名成律师事务所）100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com