

大学生劳动教育法律侵权案例研究

张瑶

沈阳师范大学常熟理工学院, 辽宁 抚顺 215500

摘 要： 全国教育大会上提出“培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人”，在教育方针中强调劳动教育，弘扬劳动精神，教育引导尊重劳动，劳动最崇高、劳动最伟大、劳动最美丽。本科劳动教育培养学生的劳动观念、劳动精神以及提升劳动技能，主要体现在学习本科劳动教育课程、参加校外兼职、社会实践、实习。大学生参加劳动实践过程中，用人单位侵犯大学生权益的现象屡见不鲜。本文对大学生劳动权益受侵害的原因进行类型化研究，通过相关司法解释、司法案例、典型案例，为大学生法律维权提供理论依据，帮助指导大学生有效维护自己的合法权益。

关 键 词： 劳动教育；劳动法；劳动实践

Case Study on Legal Infringement of Labor Education for College Students

Zhang Yao

Changshu College of Science and Technology, Shenyang Normal University, Fushun, Liaoning 215500

Abstract： The National Education Conference proposed to "cultivate socialist builders and successors who are fully developed in morality, intelligence, sports, aesthetics, and labor." It emphasizes labor education in educational policies, promotes the spirit of labor, and educates and guides respect for labor, with labor being the most noble, the greatest, and the most beautiful. Undergraduate labor education cultivates students' labor concepts, labor spirit, and improves labor skills, mainly reflected in studying undergraduate labor education courses, participating in part-time jobs outside school, social practices, and internships. In the process of college students participating in labor practices, it is not uncommon for employers to infringe on the rights and interests of college students. This article conducts a typed study on the reasons for the infringement of college students' labor rights and interests, and provides a theoretical basis for college students' legal rights protection through relevant judicial interpretations, judicial cases, and typical cases, helping to guide college students to effectively protect their legitimate rights and interests.

Keywords： labor education; labor law; labor practice

一、法律问题

一是法律适用问题，目前劳动教育的法律相对匮乏，大学生受到法律侵害时，选择哪款法律有效地维护自己的合法权益；二是存在法律的空白点，大学生兼职行为有没有纳入具体的法律保护，现阶段关于大学生兼职保护的法律依据《中华人民共和国劳动合同法》第六十八条关于非全日制用工的定义和规定；三是大学生参加校外兼职、社会实践、实习对于法律关系界定模糊，是劳务关系还是劳动关系^[1]。

《中华人民共和国劳动合同法》并没有对大学生劳动教育做出规定，该法规定了与大学生劳动教育类似的概念非全日用工的制度。非全日制用工虽然与大学生劳动教育相似，但两者还是有区别的。根据《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“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。”该规定明确了在校生勤工助学活动的法律性质，不被视为正式的就业活动，不需要按照劳动法的相关规定签订劳动合同。但大学生在校期间参加社会实践以实习、兼

职等形式是一种劳动付出，获得劳动报酬的同时也应受到法律的保护，对此类行为应否纳入劳动法的保护范畴存在探讨。

二、案例分析

（一）案例一

1. 案例简介

陈某系山东某高校2018级在校学生。“为挣点钱花”，陈某于2020年底与某快餐店达成共识，由陈某等为该快餐店送外卖，快餐店按周结算工资。陈某通过快餐店经营者王某某取得了加盖该快餐店公章的空白劳动合同用于其交付学校使用，合同内容及王某某签名均由陈某自行填写。2021年5月，陈某在送快餐时不慎摔倒受伤。后陈某提起仲裁申请，要求确认与某快餐店之间存在劳动关系，仲裁委员会作出不予受理决定后，陈某不服向法院提起诉讼。

2. 法院认为

山东省济南市章丘区人民法院经审理认为，陈某系在校未毕业大学生，其利用课余时间进行临时性的外卖工作，并不以就业

课题代码：2023SJYB1449

课题名称：应用型本科劳动教育法现状研究

所属类别：江苏高校哲学社会科学研究一般项目

作者简介：张瑶（1988.04—），女，汉族，辽宁抚顺，助教，硕士研究生，研究方向：思政、教育法学。

为目的，亦未将该工作当作其职业和持续生活需要，某快餐店亦知晓陈某为在校学生，陈某的人事档案由学校保管，招用陈某出于临时用工的需要，双方之间并未达成建立劳动关系的合意，快餐店向陈某提供的空白盖章劳动合同，系用于陈某交付学校使用；另，快餐店按周与陈某结算，陈某亦无证据证明具有基本工资。综上，法院认定陈某与某快餐店之间不存在事实劳动关系。

该案经章丘法院一审后，陈某不服提起上诉，二审维持原判。该案现已生效。

3. 案例评析

劳动关系认定：临时性的外卖工作，不以就业为目的，用人单位与劳动者未建立劳动关系。学生校外兼职、参加社会实践、实习并不以就业为目的，在此期间赚取生活费、学费等，未形成劳动关系。陈某与快餐店之间虽然存在送外卖的事实行为，但双方并未签订有效的劳动合同，陈某作为在校学生，其主要身份仍为学生，送外卖行为更多被视为兼职行为，而是劳务关系，可以直接向法院提起劳务合同纠纷诉讼，以违反合同履行的规定要求公司赔偿^[2]。

双方之间并未达成建立劳动关系的合意。快餐店向陈某提供的空白盖章劳动合同，系用于陈某交付学校使用。劳动合同明确劳动关系、双方权利，有效的劳动合同应表明双方真实的意思表示，陈某自行填写的劳动合同及王某某签名，虽然加盖了快餐店的公章，但由于合同内容并非双方协商一致的结果，此劳动合同在形式上存在瑕疵，可视为双方意思表示不真实^[3]。

（二）案例二

1. 案例简介

小王是某教育学院的一名教育专业学生，2022年7月，小王看到某培训班招聘进入该企业实习，工作岗位为助教，并与该培训机构签订《实习协议书》，约定实习协议期限为3个月，自2022年7月起至2022年10月止。小王仅在培训机构实习，未以就业为目的进入用人单位，小王2023年7月本科毕业。2022年8月小王在工作中受伤，申请法院确认与培训机构于2022年7月起至2022年10月之间存在劳动关系。

2. 案例分析

关于劳动关系认定。小王与培训机构不存在劳动关系。建立劳动关系应当订立劳动合同，小王与培训机构之间签订的是《实习协议书》，而非劳动合同，双方之间可能并未建立正式的劳动关系。小王在2022年7月开始实习时仍是在校学生，且实习协议中明确是以学习为目的，于2023年7月本科毕业，实习期间尚未完成学业，小王的实习更接近于在校生的实习。

关于小王与培训机构是否存在劳动关系的问题。参照原劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发〔2005〕12号）第一条，劳动者人身及经济从属性是认定劳动关系的最核心标准。培训机构虽然与小王签订《大学生实习协议》，但不能根据该协议就认定培训机构与小王之间存在或不存在劳动关系，还需结合双方在实际用工过程中的法律关系特征进行分析。

3. 法律适用与争议焦点

本案的争议焦点在于小王与培训机构之间是否建立了劳动关系。现行法律并未明确规定在校大学生身份不适用劳动法，在校

大学生为完成学习任务或因勤工俭学而提供劳动的，与用人单位不构成劳动关系。小王仅在培训机构实习，未以就业为目的进入用人单位，双方未形成用工关系^[4]。

在司法实践中，在校学生实习劳动关系鉴定，需根据具体事实进行判断，仅实习或参加社会实践不宜认定劳动关系；若为即将毕业的大学生，以就业为目的进入用人单位，双方用工关系符合劳动关系实质特征，用人单位支付相应劳动报酬，可以认定构成劳动关系。

（三）案例三

1. 案例简介

大学生小蓝到服装店兼职，工资一小时16元，规矩多、工作累，基本每天都要加班，并且还要打扫卫生。涉事门店工作人员回应称，正常的工作时间是8小时，但可能有加班的情况，特别是周末的时候。该工作人员表示，员工确实需要打扫卫生。“要做两层的卫生，不管是兼职还是全职，都要轮流做，大家都是一样的”。

2. 案例评析

首先，用人单位强制延长大学生劳动时间，大学生作为提供劳务一方，属于劳动合同中弱势群体，劳动权益受到侵害。首先，适用非全日制用工关系，可参照《关于贯彻执行中华人民共和国劳动法若干问题的意见》第十二条调整。其次，《中华人民共和国劳动合同法》第六十八条，非全日制用工是以小时计酬为主，劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过四小时，每周工作时间累计不超过二十四小时，用人单位超出用工时间，构成劳动法侵权。再者，劳动者往往处于劣势地位，大学生参加劳动实践，用人单位变相强制加班，无疑侵犯了劳动者合法权益。用人单位安排加班应该征得劳动者的同意，而不是强制违背劳动者意愿。

3. 争议焦点

超出法定工作时间的法律后果。日常兼职用工符合法定兼职时间规定，在特殊情况下，如紧急任务、突发事件等，用人单位可能需要临时延长兼职员工的工作时间，然而这种延长工作时间应当遵循合法、合理、必要的原则，并且确保劳动者的身心健康不受损害。小蓝提到基本每天都要加班，特别是周末的时候，强制要求员工加班变相强制性规定，持续性加班时间过长影响了员工的身心健康，此行为违反了劳动法规定^[5]。

正常工作内容的限定。小蓝日常工作内容销售、整理货架等。关于小蓝还需要打扫卫生，工作人员表示无论是兼职还是全职员工，都需要轮流打扫卫生。这一规定虽然增加了员工的工作量，所有员工都平等地参与、未超出工作时间，工作强度符合劳动者的承受度，在招聘时已明确告知员工，增加打扫卫生这一项被视为合理。

三、启示

（一）立法模糊，劳动教育的法律地位不明确

《中华人民共和国宪法》（以下简称《中华人民共和国宪法》）第46条第1款规定：“中华人民共和国公民有受教育的权利和义务。”《中华人民共和国教育法》（以下简称《中华人民共和国教育法》）第9条也规定：“中华人民共和国的公民享有受教育的权

利和义务。公民不分民族、种族、性别、职业、财产状况、宗教信仰等，依法享有平等的受教育机会。”宪法授予公民有受教育权利和义务的规定，权利义务关系也是我国高校与学生之间形成的法律关系^[6]。

由于我国劳动部关于《贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第十二条规定“在校生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”，适用本法条的前置条件是以勤工俭学为目的。由此可见，大学生参加劳动教育实践并不是劳动法所保护的劳动，大学生参加劳动教育的权利保护带来随机性和不稳定性。实习生的身份具有特殊性，既是学校的学生又是实习单位的“员工”，由于与实习单位之间未建立正式劳动关系，不需要像正式员工缴纳社保，关于实习生保险立法也存在空白点。现有一些用人单位出现变相延长工作时间、克扣工资、不发工资等现象，有必要制定相应的法律保护大学生合法权益不受侵害，确保维权时真正“有法可依”。

大学生参加校外兼职、社会实践、实习对于法律关系的界定。如，大学生实习是否构成劳务关系取决于具体的实习情况和双方的约定，完成学校的社会实习安排或自行从事社会实践活动的实习，不宜认定劳动关系，但即将毕业的大学生，且用人单位知晓该大学生即将毕业，大学生以毕业后即将就业为目的，向用人单位提供持续不间断的劳动，用人单位支付劳动报酬，可以认定劳动关系。劳动关系的主体是特定的，符合法律规定的用人单位和劳动者。劳务关系主体相对广泛，自然人与自然人之间、自然人与单位之间、单位与单位之间。劳动关系和劳务关系有着明确的界定，二者在维权道路上存在显著的差异。劳动关系依据劳动法出现纠纷，经过劳动争议仲裁解决；劳务关系出现纠纷依据民法典，可直接向人民法院提起诉讼。

（二）加强对大学生参加劳动教育实践引导、保护

高校有必要开设专门法律帮助课程，重点讲解大学生在参加劳动实践中遇见常见陷阱，维护自己的合法权益。理论知识与大学生参加劳动实践相结合，让大学生“知法、懂法、守法、用法”^[7]。法律意识薄弱，维权成本高，超出了预期的承受能力。大部分学生在遭受劳动侵权时，希望通过协商的方式解决纠纷，最好用工单位内部解决，当用工单位内部无法解决问题时，会通过寻求外部帮助解决。若借助法律途径解决纠纷，不得不承认通过诉或非诉的形式，尚未经济独立的大学生，这是一笔不菲的费用支出，有可能高出与用工单位赔偿数额。举证的困难性，谁主

张，谁举证，需要劳动者提供证据，原始证据直接来源于案件事实，具有最佳证明力。大学生的合法权益受到侵犯时，才意识到维权，不能提供有利证据证明用人单位过错行为^[8]。

司法行政部门、律所、高校可以设立法律援助中心，为学生提供法律咨询、文书写作、案件代理等法律援助服务。法律援助中心一对一帮扶指导，解决同学们常见的法律纠纷，帮助同学们更好地了解法律、维护自身权益^[9]。

（三）用人单位遵守劳动法律法规与诚信原则

用人单位严格遵守相关法律法规，确保用工行为的合法性和规范性。用人单位按时支付劳动者报酬，必要时提供劳动保护。其一，体现合法性原则，用人单位、中介机构依法开展业务，遵守劳动法相关规定，不在用工时间压榨员工，不变相苛刻要求员工行为，而是体谅式关怀式管理员工。其二，体现诚实信用原则，应遵守诚实信用原则，重合同守信用，自觉维护国家和广大求职者的利益。如信息公开，用人单位招用劳动者时，应当依法如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、劳动报酬等情况。

（四）增强大学生自我保护意识

当下大学生群体缺乏法律意识，不善于用法律维护自己合法权益。劳动教育法相关法律法规未形成完善法律体系，没有相应的制度和法律程序做保障，法律空白点不明知漏洞。大多数的大学生都缺乏最基本的法律知识，如《中华人民共和国劳动法》《劳动合同法》等。有些大学生在参加劳动教育过程中，工作时长被延长往往被侵权后，不知如何维护自己合法权益，在自己可容忍范围内或可超出容忍范围内，不敢发声选择沉默。也有部分学生，明知自己工作时长非法延长，但为了接受劳动教育实践机会，把延长劳动工作时间作为一种展现自己劳动价值的表现，无外乎助长了用工单位的剥削尺度。

四、结语

综上所述，《中华人民共和国劳动法》作为社会法，其立法精神是保护劳动者的合法利益，兼顾用人单位的利益，避免劳动者遭受用人单位不公平不公正的对待。现阶段提出劳动教育纠纷参考《中华人民共和国劳动法》《行政法》《民法》、其他法律法规。大学生参加劳动教育未纳入劳动法保护的范畴，需要立法解释、法律解释、司法解释明确法条参照，现尚未形成完善的劳动教育相关法律体系，可以适当地进行“先试先行”，点滴突破，缓步前进^[10]。

参考文献

[1] 任海涛等. 教育法学导论 [M]. 法律出版社, 2022(7):51-59.
[2] 大学生法律维权理论与实践研究 [M]. 中国政法大学, 2018(12):105-112.
[3] 麻雪松, 孟婷玉, 崔玉杰. 大学生兼职现状及相关问题的研究 [J]. 智库时代, 2018(24): 290-291.
[4] 田甜, 马可. 兼职大学生遭遇侵权的现状调研及成因分析 [J]. 科学理论, 2016(06):94-95.
[5] 张琳. 大学生社会实践中的权利保护 [J]. 法制与社会, 2014(03):194-195.[1]郭玮. 新时代高校劳动教育落实机制研究 [J]. 继续教育研究, 2023(09):103-107.
[6] 尹者金. 新时代高校劳动教育的特征与实现 [J]. 江苏高教, 2019(11): 85 - 89.
[7] 石定芳, 严怡, 吴能表. 新时代高校劳动教育的理念、体系与举措 [J]. 劳动教育评论, 2021(1): 116-127.
[8] 张伟, 李保民. 大学生维权能力培养路径与价值阐释 [J]. 法制博览, 2019(06): 134-136.
[9] 樊珍云. 论大学生权利的维护 [J]. 当代教育论坛, 2025(11): 94-96.
[10] 李英霞, 焦丽梅. 新时代地方应用型高校大学生劳动教育课程体系构建 [J]. 辽宁师专学报 (社会科学版), 2022(6): 76-78.