

招聘、面试、入职、试用期以及签订劳动合同……

擦亮眼睛,揭穿求职就业骗局“一条龙”

阅读提示

又到毕业求职季,刚走出象牙塔的莘莘学子希望“转身”成为职场人,但是求职过程中的种种“陷阱”不可不防。招聘、面试、入职、试用期以及签订劳动合同……哪些环节可能有坑,应该如何应对?我们一起来看一看。



1 用人招聘: 警惕“高薪”“交费”陷阱

随着信息社会的发展,尤其是疫情时期带来的变化,网络招聘渐成主流,也受到求职者的青睐,但在享受网络招聘的便捷性、快速性的同时,亦有招聘诈骗人员利用信息的不对称性、劳动者渴望高薪的心理,骗取免费劳动力,欺诈钱财。

拉入群聊中要求对短视频点赞,并按照对方要求下载了某APP开始刷单。后来她发现无法提现,至此意识到被骗,损失近20万元。

求职者切记,“刷单”“刷信誉”本身就是商业违规行为,已被明令禁止,并非正当兼职。

应留意招聘地点,环境是否固定或正规;慎签用工合同,尽可能地去考察了解招聘单位的真实状况,不要因为急于找工作而心存侥幸。

陷阱一:“刷单”兼职

少数不法分子通过网络以“动手手指就赚钱”“高回报”“收益快”等噱头发布兼职招聘广告,待求职者上钩后,再通过“入职考核”“业绩考核”等名义诱骗刷单,进而实施诈骗。比如,某女士在社交平台添加一假冒社区工作人员的骗子为好友。很快,被其

陷阱二:“高薪”招聘

一些中介机构在网上发布“高薪”招聘信息,吸引求职者注意。很多招工信息写得五花八门,薪资水平、福利待遇比同行高,工作要求却比同行简单,让人看了心动。

其实,越是高薪职位,岗位要求越多,要求和薪资是成正比的。求职者在应聘过程中

陷阱三:入职交费

一些不法分子会开公司进行自我包装,如开设以介绍工作为由的劳务中介公司行骗。这些公司通过网络发布营业执照等资质,诱骗求职者面试后,以交服装费、体检费、培训费等名义收钱或者承诺交了押金后就可以上班。求职者交费后,要么找借口不给她安排工作,要么就是人去楼空,杳无音讯。

以任何名义向求职者收取押金、保证金、报名费等行为,均属非法行为。求职者如遇

陷阱四:面试地点

正规公司的面试地点都是公司内部会议室或办公室,如果对方通过网络与你相识,让你去咖啡馆、酒吧之类的休闲场所面试,或者对方提供的地方非常偏僻,也须警惕,防止被诈骗甚至被威胁犯罪。不管去哪里面试,都要把面试公司和地址告诉亲友,保证及时联络。

对于求职者而言,还要警惕低门槛且高薪的职位,要尽可能了解公司情况,例如使用全国企业信用信息公示系统等权威平台查证公司信用信息、实地考察公司所在地等。

2 劳动合同: 签订时要留个心眼

劳动合同是劳动者维护自身权益最重要的护身符,也是劳动者的“劳动身份证”,但在现实生活中,无论签与不签劳动合同,部分用人单位都会玩出各种心机和花招。

例》第五条规定,劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的,用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系。而且,如果劳动者不签订劳动合同,未来一旦发生纠纷,劳动者空口无凭,无据可查。所以建议劳动者要积极与用人单位签订书面劳动合同。

合同应当具备合同期限、工作内容、劳动报酬等9项条款。

执行;没有集体合同或者集体合同未规定的,实行同工同酬。

心机一:不签合同

因为种种原因,现实中不签劳动合同的情况时有发生,殊不知,不签订书面劳动合同,对劳动者和用人单位都有风险。

对公司来说,根据《劳动合同法》第十条规定,建立劳动关系,应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系但未同时订立书面劳动合同的,应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,应当向劳动者每月支付二倍的工资。

对劳动者来说,根据《劳动合同法》实施条

心机二:空白合同

部分用人单位提供的劳动合同,其中具体条款(如合同期限、工作岗位、劳动报酬、工时制度等)为空白,要求劳动者直接签名。如果劳动者在空白合同上签了字,那劳动者的工资、工作时间、工作岗位等都可能被用人单位随意填写。为了保障自己的权益,在签订劳动合同时,一定要仔细查看合同文本内容是否有空白信息,远离空白合同。

根据《劳动合同法》第十七条规定,劳动

心机三:条款不明

劳动者在签订劳动合同时应注意查看合同中是否写明工作时间和工作地点,不能在含糊不清或不列明工作地点的劳动合同上签名,以防止单位任意调整工作区域,甚至以此迫使劳动者主动辞职,逃避支付经济补偿金的义务。同样,合同中应当清楚写明工作岗位名称,以防单位任意调整工作岗位。

劳动报酬是合同中不可或缺的一部分,切记避免口头约定,像工资数额、奖金的发放标准等,一定要在合同中体现。同时要明确劳动报酬的支付方式与支付时间。用人单位与劳动者约定劳动报酬不明确的,新招用的劳动者的劳动报酬按照集体合同规定的标准

心机四:扣留合同

部分用人单位为规避责任,在签订劳动合同后不主动将本应由劳动者持有的那份交予劳动者,或只将劳动合同复印件交予劳动者,而不交予原件。一旦发生劳动争议,劳动者手中没有劳动合同原件,有可能在权益受到侵害时带来维权难题。

劳动合同应当由用人单位与劳动者协商一致,并经用人单位与劳动者在劳动合同文本上签字或者盖章生效。劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。因此,在签订劳动合同后,劳动者应及时向用人单位索要应由自己持有的劳动合同原件并妥善保管。

3 试用期: 防范滥用“免费劳力”伎俩

员工经过招聘、面试,签订劳动合同,进入用人单位,也会碰到一系列欺诈行业,其中试用期作伪,使劳动者的试用期变成“白用期”或“廉价期”,就是少数违法企业惯用的伎俩。

对劳动者来说,如果用人单位只约定试用期或先约定试用期后签劳动合同,这两种做法都是错误的,劳动者可以向劳动行政部门举报和投诉。

上固定期限和无固定期限的劳动合同,试用期不得超过六个月。如果劳动者碰到任意延长试用期的用人单位,可向相关部门举报或投诉。

以当场拒绝,也可以在拿到明确标注“高工资”的劳动合同后,先工作后维权。

伎俩一:先试用后签合同

不少用人单位利用求职者求职心切的心理,提出先试用一段时间、后签订劳动合同的做法,或者先签订“试用期合同”,试用期满后并达到考核要求再签订劳动合同。

但这些做法都是违法的,试用期应包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的,试用期不成立。同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期,即试用期具有唯一性。因此,无论是将试用期另行约定于劳动合同期限之外,还是仅约定试用期而不约定劳动合同期限,都属于违反法律的行为。

伎俩二:随意延长试用期

一般情况下,试用期的工资比正式员工低,有的公司为了降低经营成本,往往在第一次试用期快要结束时,以劳动者表现欠佳,还需继续努力为由,再次与劳动者约定试用期或者是对原来的试用期进行延长,最后再找一个诸如能力不足的理由进行辞退,这样的行为严重侵犯了劳动者的合法权益。

根据《劳动合同法》第十九条第一款规定,劳动合同期限三个月以上不满一年的,试用期不超过一个月;劳动合同期限一年以上不满三年的,试用期不得超过两个月;三年以

伎俩三:压低试用期工资

有些企业为了吸引求职者,会标出较高的薪酬,比如8000元/月。但面试时会告诉求职者,为了考察求职者的能力,试用期只能付3000元/月,如果能顺利通过试用期,可以享受转正后的待遇。结果劳动者会发现,自己无论如何也过不了试用期,用人单位就是用这种方法,不断重复招人,用高薪为诱饵,实际是低薪用人工作。

《劳动合同法》第二十条规定:试用期工资不得低于劳动合同约定的转正后工资的80%,同时不得低于用人单位所在地的最低工资标准。因此,遇到上述情况,劳动者既可

伎俩四:随意辞退或不让辞职

有些公司经常以“试用不合格”为借口,随意辞退试用期员工,而且不发劳动报酬,试用期成了一些用人单位使用“廉价劳动力”的法宝。劳动合同法规定,在试用期中,用人单位不得随意解除劳动合同;用人单位在试用期解除劳动合同的,应当向劳动者说明理由。

有些公司规定,试用期内离职必须要提前一个月通知,或者以劳动合同没有到期为由不让员工离职。但根据劳动合同法规定,试用期内员工离职只需提前三天告知企业。同时企业有义务为员工提供离职证明或者解除劳动合同协议,协助员工办理社保和公积金转移。

4 社会保险: 识破“逃避缴纳”各种花招

用人单位和劳动者必须依法参加社会保险。为劳动者缴纳社会保险是用人单位的法定义务,具有强制性,而少数用人单位为了逃避义务,对于新进劳动者也是花样百出,陷阱重重。

用人单位在试用期间也必须为员工缴纳社保。

避,有的用人单位就在缴费基数上做“变通”,以基本工资或者最低工资标准作基数缴社保。《社会保险法》规定,用人单位缴纳社保费的基数是本单位职工工资总额。职工缴费基数是本人的工资,在实际操作中,本人工资一般是指本人上年度月平均工资。不过,当本人月平均工资低于当地月平均工资60%的,则按当地职工月平均工资的60%缴费。

代扣代缴。”故用人单位和劳动者不得私下就社会保险费进行约定,即由用人单位支付现金,员工个人自行办理社保缴纳。

花招一:不予缴纳

有的用人单位以试用期为由,不为新进员工缴纳社保。其实,根据《社会保险法》和《住房公积金管理条例》的规定,企业必须给职工缴足“五险一金”,即养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险及公积金。签订劳动合同时,劳动报酬和社会保险等均属于劳动合同的必备条款。

根据《劳动合同法》第十九条第四款的规定,试用期应包含在劳动合同期中。也就是说,

花招二:约定放弃

有些用人单位在与员工签订劳动合同的同时,要求员工出具一份书面承诺,承诺自愿放弃公司为其缴纳社会保险,公司将社会保险金作为工资的组成部分,直接支付给员工。这显然是违反法律规定的。

根据法律规定,用人单位和劳动者必须依法参加社会保险,并依法缴纳社会保险金系用人单位的法定义务,该项义务不能由用人单位和劳动者通过约定变更或者放弃。

花招三:压低基数

既然参加社会保险是法定义务,不能逃

花招四:以现金取代

一些单位不给员工缴纳社保,但是会给员工发一笔社保补助费,让员工自行缴纳。根据《社会保险费征缴暂行条例》第十二条规定:“缴费单位和缴费个人应当以货币形式全额缴纳社会保险费。缴费个人应当缴纳的社会保险费,由所在单位从其本人工资中

花招五:没签合同就不缴

有的用人单位以没有签订劳动合同为由,拒绝为劳动者缴纳社保,这种情况下员工可以提供凭证,证明与单位之间的用人关系。当用人单位未按期足额缴纳社保费时,劳动者可以通过以下方式维权:(一)向社保经办机构投诉,要求用人单位补缴;(二)以用人单位不缴纳社保为由提出离职,并要求用人单位赔偿经济损失和补缴社保;(三)如果用人单位没有给劳动者办理社保,且错过补缴期限,导致劳动者不能享受社保待遇的,可以通过起诉要求用人单位赔偿损失。 □赵建安

有话直说

连日来,西安的“暴晒模式”让人酷暑难当,户外工作者更是愈发辛苦,与大家息息相关的“夏季特权”又成为关注的热点。6月21日,西安市总工会发布劳动法律监督提示函,各用人单位要为从事高温作业的劳动者按时足额发放降温费和高温津贴。

夏季高温期,也是户外作业人员事故高发期。长时间高温作业,有可能危及职工生命安全。按时发放高温津贴,防暑降温费,向职工提供必要的劳动防护用品、防暑降温饮料等,以及落实高温作业、高温天气作业劳动保护,就显得尤为重要。但现实中,仍有一些单位并没有把劳动者的“夏季特权”当成权益保障,在高温津贴、防暑降温费发放上搞变通,一些单位明着发津贴背地里扣工资;或拿绿豆汤、西瓜应付了事。而部分职工缺乏相应权利意识,或碍于“饭碗”敢怒不敢言。

保障户外劳动者的“夏季特权”,不能单靠用人单位的“良心”,关键要让政策规定“落地有声”。其一,各级工会组织要依法对用人单位发放高温津贴、防暑降温费,以及落实劳动保护措施情况进行全过程监督,拒不改正的,及时提请有关部门处理。其二,监管部门要适时下到一线、深入一线,了解掌握真实情况,对执行高温津贴和防暑降温费政策怠慢、偷工减料或以物冲抵等落实不到位的单位,实行零容忍,提升违法成本。

同时,要加强对劳动者的政策宣传,提高维权意识,并建立快速维权通道,简化维权程序,使劳动者在最短的时间内得到法律援助。 □付彪

保障好户外劳动者的「夏季特权」

劳动者出庭作证 被扣工资谁补偿

职工信箱

百事通先生: 我出差外地期间,目睹了陈某被人打伤的事件。事后,陈某起诉到法院要求对方给予赔偿,并联系我,让我当证人出庭作证。近日,我收到外地法院的出庭作证通知书。我知道出庭作证是公民应尽的义务,但到外地法院出庭作证,将会面临一些经济损失:一是向单位请假要扣工资,二是会发生差旅费等费用。请问:这些方面的损失该由谁承担? 读者 朱元坤

朱元坤同志: 你好!据相关法律法规规定,职工因出庭作证而请假的,单位不得扣工资。其中,《劳动法》第五十一条规定:“劳动者法定休假日和婚丧假期间以及依法参加社会活动期间,用人单位应当依法支付工资。”《工资支付暂行规定》第十条规定:“劳动者在法定工作时间依法参加社会活动期间,用人单位应视其提供了正常劳动而支付工资。社会活动包括:依法行使选举权或被选举权;当选代表出席乡(镇)以上政府、党派、工会、青年团、妇女联合会等组织召开的会议;出任人民法庭证明人;出席劳动模范、先进工作者大会;《工会法》规定的不脱产工会基层委员会委员因工作活动占用的生产或工作时间;其他依法参加的社会活动。”

此外,《民事诉讼法》第七十四条规定:“证人因履行出庭作证义务而支出的交通、住宿、就餐等必要费用以及误工损失,由败诉一方当事人负担。当事人申请证人作证的,由该当事人先行垫付;当事人没有申请,人民法院通知证人作证的,由人民法院先行垫付。”这里的“误工损失”主要是指工资被扣所产生的损失。

另外,《最高人民法院关于适用〈民事诉讼法〉的解释》第一百一十八条规定:“民事诉讼法第七十七条规定的证人因履行出庭作证义务而支出的交通、住宿、就餐等必要费用,按照机关事业单位工作人员差旅费用和补贴标准计算;误工损失按照国家上年度职工日平均工资标准计算。人民法院准许证人出庭作证的,应当通知申请人预缴证人出庭作证费用。”

上述规定表明,陈某在申请你出庭作证时,法院已经向陈某预收了必要费用。因此,你可以放心到外地法院去出庭作证。履行作证义务后,法院会及时将差旅费等合理费用支付给你。如果单位因你作证期间耽误工作扣发了工资,法院会一并支付给你误工费的。 □百事通



近日,陕建十二建集团安康高中建设项目部开展消防安全知识宣传活动。图为项目员工在专家指导下穿戴消防服。 □胡家赋 摄