

求职换岗要慧眼辨“坑”

岁末年初,不少劳动者开始谋划新一年的工作,招聘网站浏览量也开始增多。“保障就业”“高薪就业”的承诺可信吗?“工资没发,先交一堆‘杂费’”这事儿靠谱吗?招聘广告上的工资数额与实发工资不一样怎么办?近日,北京市第二中级人民法院发布典型案例,提醒劳动者求职应聘时,小心入坑。

岗前培训变成“培训贷”

徐某利用其经营的某软件公司、某信息公司,虚构招聘员工事实,在多个互联网招聘网站上发布招聘信息,主动邀请求职者进行面试,并虚假承诺高薪,后提出需要岗前培训,诱骗求职者签署培训协议,收取培训费用。徐某以保障就业为诱饵,使用签订培训及安置上岗协议的手段,诱骗应聘者贷款参加其公司的有偿培训,骗取应聘者贷款共600余万元。徐某因犯合同诈骗罪,被法院判处有期徒刑12年。

实践中,个别不法分子通过公司化运作,采用“招转培”模式虚构招聘事实,诱骗劳动者贷款参加所谓的培训,骗取求职者缴纳手续费、培训费、违约金等费用。法官提醒,劳动者应聘时对待用人单位招聘过程中的承诺,慎重对待各类“培训贷”。在发现被骗后,

应第一时间报警,通过法律途径维护自身合法权益。

未上岗先交钱

2019年5月至7月间,邱某伙同刘某、张某等人,在某大厦租用办公室,通过招聘网站以“某某集团”名义发布虚假招聘信息,诱骗应聘者来公司面试、签订试用期劳动合同,通过设置考试、考核等环节“刷人”,以收取被害人培训费、服装费、门禁卡费、违约金、烟钱等理由骗取应聘者钱财涉案金额8万余元。邱某等人以非法占有为目的,以虚假招工的方式,多次骗取他人财物,数额巨大,已构成诈骗罪,最后被法院以诈骗罪判处有期徒刑二年,并处罚金。

劳动合同法第九条规定,用人单位招用劳动者,不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件,不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。第八十四条规定,用人单位违反本法规定,以担保或者其他名义向劳动者收取财物的,由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人,并以每人500元以上2000元以下的标准处以罚款;给劳动者造成损害的,应当承担赔偿责任。

实践中,一些用人单位以各种名义向劳

动者收取一定数额的钱款或财物,损害劳动者的合法权益。法官提示,劳动者需擦亮双眼,对用人单位巧立名目收取费用的行为勇敢说“不”,并可向人社部门投诉。遇不法分子以非法占有为目的、通过虚假招工方式骗取财物的,应及时向公安机关举报。

招聘广告不等于劳动合同

杨某自2019年9月2日入职某石化公司工作,其间某石化公司未为杨某缴纳社会保险。2020年3月11日,杨某以某石化公司未缴纳社会保险、未及时足额支付劳动报酬为由提出辞职。杨某申请劳动仲裁,要求某石化公司支付劳动报酬差额37800.95元、解除劳动合同应支付的经济补偿金10400.47元等。劳动仲裁部分支持其诉求后,杨某不服起诉到法院。

双方争议焦点为杨某的月工资收入。某石化公司提交2019年9月2日的劳动合同一份,其上约定月工资为3500元,杨某对该劳动合同的真实性不认可,主张其月工资为8500元,并提交招工简章原件及网站截图予以证实。某石化公司对上述证据的真实性不认可,认为无用人单位公章及相关负责人的签字,系单方证据,薪资待遇应按双方劳动合

同的约定。

法院经审理认为,涉案劳动合同加盖某石化公司的公章,并有杨某的签字手印。经法院释明,杨某不申请笔迹鉴定,也未就劳动合同存在欺诈提供证据予以证实。用人单位的招聘广告在法律上只是一种要约邀请,并不具有劳动合同的法律效力,故杨某主张以月工资8500元的标准计算工资差额及经济补偿金,法院不予支持。法院最终按照3500元的标准判决某石化公司支付杨某解除劳动合同经济补偿。

民法典第四百七十三条规定,要约邀请是希望他人向自己发出要约的意思表示。拍卖公告、招标公告、招股说明书、债券募集办法、基金募集说明书、商业广告和宣传、寄送的价目表等为要约邀请。商业广告和宣传等为要约邀请。如其内容符合要约条件的,可以构成要约。

法官介绍,劳动者若要用人单位兑现招聘广告中的承诺,应要求用人单位将招聘广告中的内容写入劳动合同中,以便维权时提供相应依据。在劳动合同履行过程中,劳动者应关注薪酬发放、社保缴纳等涉及自身重大利益的事项,是否与用人单位最初承诺一致,如不一致应及时与用人单位交涉,并注意保存相关证据,通过法律手段及时维权。 □周伟

维权巡逻车

灞桥区人民法院

执结一起劳动争议案件

本报讯(王璐)日前,西安市灞桥区人民法院依法受理并执结了一起劳动争议案件。

据悉,2017年12月,黄某在西安某物业公司从事电工作业时,被角磨机切割的碎片打伤右眼,经多次手术治疗,最终右眼球被摘除。经鉴定,黄某为六级伤残。后黄某就赔偿事宜多次和该物业公司协商,但无法达成一致,遂向法院提起诉讼。灞桥区人民法院判决该物业公司赔偿黄某医疗费、伤残补助金、残疾辅助器具费等共计36万余元。

案件进入执行程序后,执行法官向被执行人某物业公司送达了执行通知书等法律文书,该物业公司置之不理。经多方努力,执行法官从该物业公司名下银行账户依法扣划7万余元后,再未发现其他可供执行的财产。执行法官继续多方查询,发现该物业公司还在向某空港公司提供物业服务,遂向该空港公司发送协助执行通知书,要求该空港公司向该物业公司付款时必须转入法院指定账户。该空港公司拒绝配合。执行法官找到该空港公司负责人,向其释法明理,告知其不履行协助义务的法律后果。最终,该空港公司将31万余元款项转入法院指定账户。执行法官第一时间联系黄某兑付了案件执行款。

神木市人民法院

利用微信成功调解劳动纠纷

本报讯(张震 高利军)近日,榆林神木市人民法院大柳塔人民法庭法官利用微信成功调解了一起劳动争议纠纷,维护了当事人的合法权益。

据悉,黄某系某汽车公司司机。2022年1月30日,黄某被该汽车公司辞退。因未享受相应的劳动待遇,黄某向神木市劳动争议仲裁委员会提出劳动争议仲裁申请。仲裁委员会裁决该汽车公司向黄某一次性支付劳动报酬。某汽车公司不服裁决结果,起诉至法院。

受理案件后,承办法官第一时间认真阅卷,归纳争议焦点。考虑到此案事实清楚,双方有初步达成调解协议的条件,承办法官趁热打铁,利用微信群聊与双方当事人充分沟通,将法律规定和企业承担的社会责任结合起来,向双方耐心说理、剖析案情。最终,原、被告达成了调解协议,该汽车公司一次性向黄某给付2万元工资。

鄂邑区人民法院

为20名劳动者追回工资

本报讯(史甜甜)近日,20名劳动争议纠纷案申请执行人拿到执行款后,向西安市鄂邑区人民法院执行局送去了锦旗。

刘某等20人因某公司欠付其劳务工资,在索要无果后,遂持劳动仲裁裁定书前往法院申请强制执行。受理案件后,承办法官迅速行动,前往涉案公司进行调查,发现被执行人已关门停业且公司账户余额不足,遂依法冻结了该公司所有银行账户。随后,承办法官了解到被执行人因拖欠办公场所租赁费已经搬离,现办公场所不明,且其已被西安某创业园发展中心申请执行。为保障各方权益,承办法官对被执行入留置在园区内的机器设备和办公用品依法进行查封、评估、拍卖,最终拍卖款项为29万余元。

为了让劳动者尽快拿到工资,承办法官多次前往该园区进行协调。经沟通,园区相关负责人表示,愿意将拍卖所得款项优先向劳动者发放工资,最终在扣除园区为此次拍卖垫付的评估费和相关拍卖协助费用后,剩余21万余元全部用于为20名劳动者发放工资。

拓展“农民工就业地图” 持续创造双向选择机会

有话直说

就业是最基本的民生。受疫情影响,找工作的难度加大。当下,求职者很想尽快找到工作,而用人单位则急需用人,如何使求职者与用人单位的联系更加顺畅、便捷、高效,如何更好地进行服务,如何达到真正贯通的目的,考验着各方的智慧。但如果采用传统的线下招聘方式,由于信息不对称,等一些求职者掌握到有关企业的招聘信息去应聘时,招聘已经结束了。虽然有些单位在网上发布招聘信息,但线上招聘精准性又不强,应聘者心里不踏实。

为了让农民工在最近的距离内找到合适的工作,江西省人社厅启动“农民工地图”项目建设,一手搭建技术平台,一手采集全省农民工数据。为全省1289万名农民工建档立卡,基本摸清了农民工的基础信息、就业地点、从事的行业和工种、求职培训创业意愿等。2022年12月,“农民工地图”正式上线。通过共享共建“农民工地图”,形成了省市县三级就业部门数字化协同的新工作机制。全省14个政府部门的数据共享,补齐了人社部门的政务数据短板,形成“全省一盘棋、共同促就业”的良好局面。帮助农民工在家门口就能端牢饭碗。

“农民工地图”致力于帮助企业解决招工难,帮助求职者解决求职难,打通企业和

求职者之间的信息壁垒,为求职者提供精准送岗服务。求职者打开“地图”,就可以搜索企业招聘信息,在可视化的页面上,了解到企业的用工需求、薪资待遇、地理位置等情况。“货比三家”后,挑到心仪的企业和工作,满足求职者尽快如意就业的需求;该“地图”帮助企业发布招聘用工需求,助力企业招到更好的人才,减轻因疫情对企业复产带来的影响。

数据多跑腿,民众少跑路,本着这一原则,江西有关部门跑在企业求职者之前,绘制电子“招工就业地图”。可视化呈现江西人才新政、企业分布、岗位需求、薪酬待遇等关键信息,解决企业招工难、农民工就业难更加精准更加高效。农民工求职者根据地图上的位

置直接来到公司,现场就能面试,企业用工缺口很快被填平,破解了用工的难点和堵点。为求职者提供精准匹配岗位服务的同时,也为政府部门提供实时就业数据统计和分析。

“农民工就业地图”是创新就业服务的新模式。小小“地图”促进就业新希望,为解决就业难、招工难发挥了大作用。打开“地图”就能知晓当地企业的招聘岗位,给求职者有了更多的就业机会,让就业不再难。而且由企业承诺,政府担保,求职者工作起来更有劲,更踏实。兔年来到,希望这种“地图”不断增多、不断扩大,各地都能提供更多的就业信息,进一步优化就业服务,创造更多的双向选择机会,让广大劳动者沐浴到“春风行动”的温暖。 □胡建兵

职工信箱

个人隐瞒疾病传染同事,单位能否要求赔偿?

百事通先生:

刘某被确诊患有某种严重传染性传染病后,基于请病假会被公司扣除工资、奖金等顾虑,既没有向公司报告也没有告诉同事,而是隐瞒疾病继续到公司上班。由此,刘某的多名同事被他传染,公司也为这些被传染的员工支付了全部医疗费用。

请问:公司与刘某在劳动合同中约定,如果因为其个人原因导致公司遭受损失,其必须赔偿公司受到的损失。在这种情况下,公司能否以该约定为由,向刘某索要经济赔偿?

读者:侯琴琴

侯琴琴同志:

公司有权向刘某索要赔偿。一方面,刘某必须承担侵权责任。对此,《民法典》第一千一百六十五条、第一千一百七十九条分别规定:“行为人因过错侵害他人民事权益造成损害的,应当承担侵权责任。”“侵害他人造成人身损害的,应当赔偿医疗费、护理费、交通费、营养费、住院伙食补助费等为治疗和康复支出的合理费用,以及因误工减少的收入。造成残疾的,还应当赔偿辅助器具费和残疾赔偿金;造成死亡的,还应当赔偿丧葬费和死亡赔偿金。”在这里,所谓的过错是指行为人明知自己的行为会导致损害结果,却希望或者放任该结果的发生,或者对损害结果的发生应当预见因疏忽大意没有预见、已经预见但轻信可以避免。

与之对应,刘某在明知自己患有某种极易传染的疾病的情况下却没有告知公司、同事,其本人虽然并不希望同事被他传染,但他却听之任之。鉴于其对疾病传染存在过错造成了其他同事被感染且给公司带了经济损失,故应当赔偿相应的费用。

另一方面,公司有权向刘某追偿。本案中,公司在刘某传染其他员工后,已经出资为染病员工进行治疗,而这并非公司应当承担的义务。既然公司在没有义务代刘某受过的前提下承担了相应的义务。那么,公司因此而取得了向刘某的追偿权。

此外,从劳动合同角度看,刘某同样应当承担赔偿责任。

《工资支付暂行规定》第十六条规定:“因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失的,用人单位可按照劳动合同的约定要求其赔偿经济损失。经济损失的赔偿可从劳动者本人工资中扣除。但每月扣除的部分不得超过劳动者当月工资的20%。若扣除后的剩余工资部分低于当地月最低工资标准,则按最低工资标准支付。”本案中,刘某隐瞒疾病、传染同事并给公司造成经济损失,该情形属于因其“本人原因”在客观上给公司造成了经济损失,应当依法承担赔偿责任。 □百事通



1月28日,安康市汉阴县人社局联合有关企业开展“春风行动”就业援助月暨苏陕劳务协作招聘活动,为求职者提供就业岗位。此次招聘会将持续到2月4日。 □欧德水 摄

界定加班,劳资双方应避开哪些误区

的合法权益。

误区二:按规章制度办理,就可以否认加班

【案例】一家公司的规章制度中规定:因公司需要延长工作时间,一律不算加班。在没有经职工代表大会或全体职工讨论,也没有与工会或职工代表平等协商确定的情况下,可以依据规章制度否认员工加班吗?

【点评】公司不得否认加班。劳动合同法第四十一条规定:“用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度,保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时,应当经职工代表大会或者全体职工讨论,提出方案和意见,与工会或者职工代表平等协商确定。”正因为公司的规章制度,涉及员工有关劳动报酬、工作时间、休息休假等合法的切身利益,却没有履行相关程序,且严重违反国家关于加班、加班工资支付的相关规定,决定了对全体员工没有约束力。

误区三:只要有加班行为,就可要求支付加班费

【案例】钟女士从公司离职时,要求支付任职两年来共计23天的加班费。公司虽认可钟女士偶尔有过加班,但以钟女士不能证明具体时间、实际天数、加班内容为由拒绝。

【点评】钟女士不得索要加班费。《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(一)》第四十二条规定:“劳动者主张加班费的,应当就加班事实的存在承担举证责任。但劳动者有证据证明用人单位掌握加班事实存在的证据,用人单位不提供的,由用人单位承担不利后果。”《最高人民法院关于适用〈民事诉讼法〉的解释》第九十条规定:“当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实或者反驳对方诉讼请求所依据的事实,应当提供证据加以证明,但法律另有规定的除外。在做出判决前,当事人未能提供证据或者证据不足以证明其事实主张的,由负有举证证明责任的当事人承担不利的后果。”正因为钟女士不能举证证明具体加班事实,决定了其应承担不利后果。

误区四:只要有超时记录,就可以得加班费

【案例】因为生产需要,郭女士所在的公司要求其周一、周二各加班3小时。但在接下来的几天,郭女士大多休息。那么,在当周总上班时间只有30小时的情况下,郭女士能以其有过超时记录而索要加班费吗?

【点评】郭女士不得索要加班费。关于加班的认定,应当根据劳动法和《关于职工工作时间的规定》《全国年节及纪念日放假办法》以及《关于职工全年月平均工作时间和工资折算问题的通知》等相关规定进行认定。即:年工作日为250天,即365天-104天(休息日)-11天(法定节假日);季工作日62.5天,即250天÷4季;月工作日为20.83天,即250天÷12月;职工每日工作8小时,每周工作40小时。与之对应,虽然郭女士周一、周二各加班3小时,但因该周上班只有30小时而不得认为是加班。 □据《中国妇女报》

以案说法