

求购实习证明章,不论真假均涉违法

“求正常运行的化工厂、药厂的章,价格好商量。”“蹲一个教育机构的章,职位不限,在里面扫地的都可以。”“求一个计算机专业的章,有营业执照,第三方最好在本市内。”

这几天,许多在校大学生在某些网络社交平台频频发表求助帖,张口就问能不能提供某某专业、某某机构的公章,并开出可有偿使用的条件。

原来这些大学生是想通过网络寻找可以帮助他们代开实习证明的单位或者专业“卖家”,用他们提供的与自己所学专业对口的单位公章来应付学校的硬性要求。

到了暑期,临近毕业的大学生也进入了实习的高峰期。最近,在北京某某律师事务所做行政的李萌(化名)就遇到了一件令她哭笑不得的事情。

因为拓展业务需要,李萌将律所挂在了美团的生活服务类目里,想多吸引几个客户。没过几天,她就收到平台发来的提醒:“您有新的客户咨询,请及时查看。”以为来了大客户的她赶紧点开App读取消息,结果瞬间泄了气。

“您好,我是大学生,学校要求我们暑假实习,想问咱们律所能不能给我的实习证明盖章?”看到这条消息的李萌很失望,但转念一想,律所正好也需要实习生,便回复对方说如果面试通过,可以接收对方进律所实习,实习期满自然可以开实习证明,可对方却拒绝了这一要求。

“我现在大三,正准备考研,如果去实习就会影响我的复习进度,您这边能不能通融一下,直接给我的实习证明盖章?”

有些诧异的李萌果断地告诉对方律所公章管理很严格,不允许这样操作,随即就没有再和对方沟通。

本以为这只是个例的她还把这段经历分享给在社交平台上,没想到竟引发了不少在校生的“共鸣”,甚至还有直接在这篇帖子下方求盖章的。

“法学生大三下学期强制实习真的很离谱,现在人人备战法考和考研,哪有时间去实习?”“学室内设计的学弟表示,专升本盖章实习很难,根本找不到合适的实习单位。”“即使钱到位,也不能帮这个小忙吗?”……

一连串评论让李萌觉得“眼界大开”,忍不住感叹:“一堆大学生盖不到实习证明章,可我却招不到真的实习生。”

北京腾宇律师事务所律师韩攀男表示,在大学毕业前,学校一般都要求学生进行实习,并且对实习时间有一定的限制,而一些因为各种原因没有进行实习的学生便想出了通过网络平台购买实习证明的办法。“这种行为不论对于学生还是‘卖家’而言,均有违诚信信用原则,更有可能涉嫌违法犯罪。”韩攀男说,如果学生购买实习证明,不论实习证明用的是真章还是假章,对于学生来说,其行为不仅违反学校规章制度,还涉嫌违反了治安管理处罚法的规定,学生可能会受到拘留及罚款的治安处罚。

根据治安管理处罚法第五十二条规定,有伪造、变造或者买卖国家机关、人民团体、企业、事业单位或者其他组织的公文、证件、证明文件、印章行为的;有买卖或者使用伪造、变造的国家机关、人民团体、企业、事业单位或者其他组织的公文、证件、证明文件行为的,处十日以上十五日以下拘留,可以并处一千元以下罚款;情节较轻的,处五日以上十日以下拘留,可以并

处五百元以下罚款。

而对于“卖家”而言,其使用真章出具实习证明的行为违反了印章管理制度,也涉嫌违反了治安管理处罚法。“如果‘卖家’以出售实习证明为主营业务,还可能涉嫌非法经营罪。”韩攀男表示。他进一步分析说,如果“卖家”是用假章出具实习证明,则涉嫌伪造、变造、买卖国家机关公文、证件、印章罪。根据刑法第二百八十条的规定,伪造公司、企业、事业单位、人民团体的印章的,处三年以下有期徒刑、拘役、管制或者剥夺政治权利,并处罚金。

针对如何杜绝在校生购买实习证明这一现象,韩攀男提出,建议各大高校积极与相关企业对接,为学生设立实习基地,这样既能提升学生的实操能力,也能保证实习的真实性,避免将实习流于形式。

“同时,若国家建立诚信体系系统,可以利用大数据整合功能,一经发现学生及企业存在伪造实习等情况,计入其诚信系统,对外予以公示。期望通过上述办法能够避免在校大学生虚假实习、伪造实习证明的情形发生。”韩攀男说。

有话直说

跑单奖励不能代替高温津贴

连日来,全国多地迎来持续高温天气,奔波在路上的劳动者备受“烤”验,由此引发的高温津贴话题备受社会关注。在笔者调查中,很多一线从业人员坦言,虽然极端高温天气下平台会设置一定的“跑单补贴”,但真正意义上的高温津贴却从来没有。

通常情况下,劳动者享有高温津贴,需要满足劳动关系条件。如果劳动者与平台或外包公司存在劳动关系,用人单位就必须发放高温津贴。不过,由于外卖骑手属于新业态劳动者,分为专送、众包等多种用工形式,用工模式较为灵活,其工作的“去劳动关系化”让高温津贴权益维护成为一道难题。由于新业态劳动者的工作时间和工作量并不固定,如何确定他们的权益水平也有困难。此外,考虑到外卖骑手工作的特殊性,如果严格按照“日最高气温达到40℃以上,就应当停止当日室外露天作业”的要求执行,对平台业务和用户体验将造成极大影响。

面对新情况、新问题,高温关怀需要创新举措。人社部、全国总工会等四部门出台的《防暑降温措施管理办法》,印发时间距今已有10余年,很难直接覆盖到部分诞生不久就迅速崛起的新职业。面对新业态劳动者权益保障需求,不能简单拘泥于对其劳动关系的认定,而要审慎扩大法定劳动最低标准的适用范围,精确界定户外露天工作的具体情形,合理设定平台的义务,引导和鼓励平台企业建立更加全面的防暑降温方案,比如高温天气下的抢单、送单以及津贴规则等,使保障路径从“劳动关系”向“劳动权益”转变。

所幸的是,如今外卖员、快递员在高温下的工作状态正普遍得到社会关注。一些地方以及平台主动为骑手们提供爱心驿站等休息场所,满足其纳凉歇脚等需求。例如,北京积极打造“线上+线下”24小时不打烊暖心驿站,聚焦新业态劳动者在工作中饮水难、休息难等实际问题,为他们提供日常休息、充电等服务,并发放防暑降温用品。同时,许多企业平台在极端高温天气,也不断优化派单机制,合理调配人手,以降低骑手工作强度。各方的积极作为,有助于推动新时代和谐劳动关系走向良性的发展轨道。

不少快递小哥对高温权益保障不太上心,更关心一天能“跑多少单”。从微观看,要实现和谐劳动关系的微循环,劳动者也要加强保障自身合法权益的意识,进而推动社会保障体系的不断完善与优化。

□韩秉志

职工报到后出事故能否算工伤

一边是职工叫苦不迭,一边是企业喊冤叫屈,到底孰是孰非?

职工秀秀近日自述,她是一名外来务工人员,前不久被一家企业录用,约定周一上班。周一这天,秀秀早早骑着助动车前往企业,领取了工作服等物品,办理了一系列的入职手续后,她骑着助动车回家。途中,被一辆货车剐蹭到,摔倒后造成骨折。经交警处理,出具了对方负主要责任的交通事故责任认定书。

尚在医疗休养的秀秀要求企业申报工伤,用人单位却认为,秀秀上班首日只是报到,办理相关手续,尚未进入正式工作期,因此,秀秀报到途中受伤,不等于上下班途中受伤,不能申报工伤认定。但秀秀认为,报到就是用人单位看中了她,就是上班,怎么可以不算工伤呢?

上海林峰律师事务所律师林峰认为,要确定此案是不是工伤,首先要厘清报到是不是上班的问题。

报到系劳动者为用人单位应聘,接受用人单位邀约,在用人单位指定时间,到达指定地点,接受用人单位任务指派的一种行为,可以说,报到就是劳动者上班的开始。劳动者既可能只领取相关物品、办理入职手续,也可能直接上岗或学

习相关操作技能,但不管何种情形,劳动者只要接受企业管理,完成指定工作,就是上班首日。

林峰接着解释,确立了报到日即上班日这一概念后,就要分析该情形是否符合工伤特征。根据《工伤保险条例》第十四条第(六)项规定,职工在上下班途中,受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的,应当认定为工伤。秀秀下班骑车回家途中,受到非本人主要责任的交通事故,且有交警出具的事处理书,这样的工伤,基本可以说“铁板一块”,毫无争议。

林峰指出,企业之所以喊冤叫屈,其主要原因还在于工伤申报有个“空窗期”,即职工入职后就发生工伤,而企业尚未缴纳工伤保险费,期间发生的费用,就要由企业解决。而企业往往会因职工尚未产生经济效益却要买单而感到憋屈,故就此发生争议。林峰建议,如果企业有异议,可以搁置一边,先申报工伤认定,由专业部门甄别。假设企业一直不报,而职工日后自行申报成功,本来可以通过工伤基金报销的费用,就要由企业解决,这样反而加重了企业的负担。

□赵竺安

职工信箱

百事通先生:

您好!我从A公司离职后,参加B公司招聘的笔试、面试时获得综合成绩第一名,成为B公司此次招聘拟录人员的唯一人选。但是,当B公司从A公司调来我的档案查阅时,在一份鉴定材料中发现,A公司给我的评价是工作“漂浮”、为人“虚伪”、能力“较差”。此外,还有其他方面的负面记载。

B公司经过对档案的查阅,尤其是根据上述鉴定材料的负面记载,对我作出了不予录用的决定。对于这份鉴定材料,我闻所未闻,有关方面的记载也与我毫无牵扯,纯属子虚乌有。

我想知道:因为档案存在负面评价影响我入职,应该怎么办呢?

读者 江志明

江志明同志:

您好!从您介绍的情况来看,档案系统被人“玷污”。您可以从以下两个方面着手解决问题:一是向B公司说明情况,争取B公司的理解,客观公正地对您作出实事求是的评价,在您的入职问题上重新考虑,然后再作出慎重决定。二是可以向有关部门投诉,对原工作单位A公司在档案保管过程中所存在的问题进行彻查,追查有

评价影响入职怎么办 因档案存在虚假负面

关人员“玷污”档案的责任,并要求赔偿。档案是人们在各项社会活动中直接形成的各种形式的具有保存价值的原始记录。个人档案是一个人生命轨迹的缩写,是用人单位了解一个人情况的非常重要的资料,也是一个人职业生涯中的重要组成部分,容不得“玷污”。为此,《档案法》第四十六条规定:“任何单位和个人对档案违法行为,有权向档案主管部门和有关机关举报。接到举报的档案主管部门或者有关机关应当及时依法处理。”

用人单位在保存或移交档案过程中,若出现捏造事实、毁坏名义的内容,就意味着违反了自身的法定义务,且给当事人存在被新的用人单位拒绝录用等侵权危害后果,无论是希望发生抑或疏忽大意等都存在过错。在这方面,《民法典》第一千一百六十五条规定:“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。依照法律规定推定行为人有过错,其不能证明自己没有过错的,应当承担侵权责任。”《档案法》第五十一条规定:“违反本法规定,构成犯罪,依法追究刑事责任;造成财产损失或者其他损害的,依法承担民事责任。”《民法典》第一千一百九十一条中还规定:“用人单位的工作人员因执行工作任务造成他人损害的,由用人单位承担侵权责任。用人单位承担侵权责任后,可以向有故意或者重大过失的工作人员追偿。”

□百事通

对父母的爱 在于行动

每天给父母一个问候
每周陪父母一起坐坐

