

一些求职者被企业虚假招聘信息诱骗,参与非法业务,因此留下案底——

警惕“低门槛高薪”岗位藏风险

李国



“公司被查,自己竟成了‘从犯’。”不久前,小夏就任职1个月的公司,因涉嫌欺诈消费,被有关部门“一锅端”。作为前员工,她也因涉嫌诈骗罪被判缓刑,留下案底。

入职时以为只是做普通销售,却因公司涉嫌诈骗成为“从犯”;面试时宣称“低门槛高回报”,实则暗藏违法陷阱……小夏的遭遇并非个例。一些企业以高薪岗位诱骗求职者参与非法业务,导致劳动者在不知情或“半推半就”的情况下陷入“公司违法,员工担责”泥潭。

“不知情”就能免责吗?员工是否担责的判罚关键是什么?求职者该如何“避坑”?笔者对此进行了采访。

公司被查,员工成“从犯”

2024年7月,小夏线上接触到了一家主营国学业务的公司,面试两次后,被录用。工作内容听起来与违法犯罪毫不沾边——线上给客户答疑,根据对方肤质推荐护肤品。

笔者采访获悉,打着国学幌子,利用人们对健康、外貌的重视心理,推销保健品、化妆品,是这类公司的常见套路。

仅仅在公司工作了1个月,小夏就感觉到“不对劲”——每周开会时,组长会对业绩垫底的员工大加批评,还要求大家集体喊口号。入职1个月,她就提出了离职。

然而,半年后,小夏却收到了公安机关的电话,称她涉嫌诈骗罪,需要立刻到案自首。

第一次接到电话,小夏还以为是骗子,本打算置之不理。直到众多前同事也表示收到了类似通知,她才意识到事情的严重。

到案后,小夏得知,她此前向客户推荐的“一对一配比”的高端护肤品,其实是伪劣产品。老板甚至还成立了空头公司,用来转移资金。

作为新员工,小夏在第1个月拿到了约3500元工资,业绩倒数。法院考虑其较低的“涉案金额”,属于“从犯”,最终判决“缓刑”。

小夏的遭遇在社交媒体引发共鸣。从事保健品销售、教育培训等职业的劳动者,也现身说法,诉说自己身为普通员工,因不慎加入涉嫌犯罪的公司,结果面临刑罚的遭遇。

笔者采访发现,这些“踩坑”的劳动者以刚毕业不久的大学生居多,有的甚至还是在校大学生,往往被低门槛、高薪的虚假招聘广告吸引,主动联系“人局”。

此前,在河南省滑县人民法院审结的多起网络诈骗案中,有多名刚毕业大学生及在校大学生因为“高薪兼职”,沦为诈骗团伙“帮凶”被判刑。

是否有直接责任是判罚关键

重庆市人大代表、合众律师事务所首席合伙人鲁磊表示,常能在法庭上听到法官、检察官这样询问嫌疑人:你怎么可能不知道公司的业务有问题?

鲁磊坦言,在一些新产业、新领域,企业的经营、盈利模式变化很快,一些经营手段确实具有迷惑性、隐蔽性,导致劳动者无法识别其中隐藏的违法犯罪风险。

不过,劳动者对公司的违法犯罪行为是

否知情,在很多时候并不对案件判罚起决定性作用。

“由于一般员工都会或多或少地参与公司运营,因此区分是否有直接责任是认定是否有罪的关键。”北京德恒重庆律师事务所律师李建分析说,公司违法,员工是否会被牵连,取决于多种因素,包括员工在违法行为中的角色、知情程度、参与程度以及是否履行了相应的义务。一般而言,职位越高、入职时间越久,对犯罪活动提供的帮助越大,量刑就会相对更重。

多位受访者都提到,建议加强对人力资源市场的监管与整治。

笔者注意到,7月,人力资源和社会保障部面向社会公开征集人力资源服务领域涉嫌违法违规线索。其中就包括发布虚假招聘信息侵害求职者权益,诱骗求职者从事电信诈骗、网络赌博等违法犯罪活动等。

“一些劳务中介的‘游击战’策略极具迷惑性,他们往往短期租赁办公室,收取费用后立即注销营业执照。”重庆市渝中区市场监管局纪委副书记张荣荣坦言,“等我们接到投诉上门,往往只剩空壳公司。”

司法实践中,劳动者一旦被追究刑责,也就意味着留下了案底。

鲁磊表示,为了让轻罪人员经过社会矫正后,以“干净的档案”重新回到社会,重新走上岗位,今年以来,全国多地开始试点企业轻罪封存制度——部分犯罪人在符合条件后,法院依职权或经申请,将其犯罪记录封存。被封存后,本人可顺利开具“无犯罪记录证明”或没有犯罪记录记载的“信用代证”。这一制度或将帮助轻罪人员及亲属获得人生“重启”机会。



试用期不是“白用期”

法院以案说法教职场新人如何维权

这个暑期,有不少学子走出校园、迈入职场,而初入职场,第一关就是“试用期”,作为职场新人该如何顺利度过“试用期”?近日,天津市高院以案说法,助力职场新人避开成长路上的荆棘。

“试用期是职场人的必经阶段,但是一些用人单位却错误地认为试用期内可以随意解除与员工的劳动关系,无需承担法律责任,这是不对的。”以河北区人民法院承办的一起案件为例,法官表示,试用期是企业与员工之间的双向考察期,不是“白用期”,更不是“免责期”,当自己在试用期内被用人单位无正当理由辞退,可以拿起法律武器保护自身权益。

原告小余(化名)入职某公司担任新媒体文案编辑,约定试用期底薪为4100元。在签署《试用期考核告知书》时,里面约定考核周期为1—3个月,三次考核结果中有一次不合格(0—69分)则视为不符合录用条件。工作一段时间后,因组织架构调整,公司口头告知小余调整工作岗位,并增加其他工作内容。

兢兢业业付出,小余没能等来好消息。一个多月后,公司以“不符合录用条件”为由单方解除与小余的劳动关系,经过劳动仲裁后小余起诉至河北区人民法院,要求该公司支付经济赔偿金。

在审理的过程中,被告公司提

交证据,小余两次考核评分都是58分,主张小余试用期考核不合格,故以不符合录用条件为由解除与小余的劳动合同。

法院审理认为,试用期的录用条件应于用工之前明确告知劳动者,而某公司未提供证据证明在用工前将《试用期考核告知书》告知小余,且小余面试时某公司告知的考核标准与《试用期考核告知书》设定指标存在不一致情形。此外,该告知书明确考核周期为1—3个月,而某公司对小余进行的2次考核均不满1个月的考核周期,该公司也无证据证实将考核结果告知过小余。

韩雯

最终,河北区人民法院判决被告某公司于判决生效之日起3日内,向原告小余一次性支付解除劳动合同经济赔偿金4100元。

法官表示,劳动合同法第三十九条明确规定了用人单位单方解除劳动合同的情形,赋予了用人单位的单方解除权,有力保障了用人单位依法使用用工自主权。但是用工自主权不可滥用,其行使必须合法、合理,否则将严重侵害劳动者的合法权益。对于用人单位来说,应在与劳动者签订劳动合同时以书面形式将考核内容予以告知,并经劳动者确认。对于劳动者而言,若在职时企业未说明试用期考核标准,应主动询问企业并以书面形式确认。此外,劳动者还需保存好劳动合同、工作记录、考勤记录等,为日后维权提供支撑。

说好的岗位没了 录用通知引纠纷

法院:用人单位违背诚实信用原则的行为,应承担赔偿责任

谭心怡



守护 新华社发 徐骏作

录用通知发了,原单位辞职也提了,可新公司一句“岗位取消”,却让王先生陷入了失业的尴尬境地。近日,厦门市同安法院审结了一起因录用反悔引发的缔约过失责任纠纷案,用人单位为自己的出尔反尔付出了代价。

2024年1月,王先生通过某招聘平台应聘某运动器材公司编程岗位并顺利通过面试。1月12日,公司人事专员陈女士向他发出正式录用通知,明确要求其于1月16日报到,并携带上家单位离职证明。收到录用通知后的王先生没有丝毫犹豫,隔天就向原单位提交了辞职申请,准备全力投入新岗位。

然而仅过了一天,准备录用王先生的公司却突然变卦——1月13日下午,陈女士在招聘软件上告知王先生,“刚刚老板说因组织架构调整,这个岗位停止招聘。”这意味着,王先生不仅失去了即将到手的新工作,也无法在原单位任职。从1月15日起,他被迫成为无收入来源的“临时失业者”。

王先生遂以某运动器材公司有违诚实信用原

则,导致他从2024年1月15日起失去收入为由,要求公司支付其误工费损失18000元。

面对王先生要求赔偿误工费18000元的诉求,某运动器材公司辩称,岗位取消是公司内部调整所致,并无恶意或过失,王先生离职是其个人行为,二者无因果关系。

法院经审理认为,王先生在某招聘软件上应聘某运动器材公司的岗位并通过面试后,接受某运动器材公司的人事专员陈女士发来的录用通知,该录用通知写明需在某运动器材公司报到时提供上家单位的离职证明。王先生在接受录用通知后,报到时间之前辞去原公司工作,而某运动器材公司在次日又通知王先生取消招聘,属于在合同订立过程中有违背诚实信用原则的行为。王先生为了入职新岗位和原单位解除劳动关系,客观上造成损失,某运动器材公司相关行为与王先生损害结果具有因果关系,理应承担相应的赔偿责任。法院综合考虑某运动器材公司过错程度、王先生实际损失等因素,酌定该公司赔偿王先生损失14000元。该判决现已生效。

法官说法

承办该案的法官表示,法律虽然赋予用人单位用工自主权,有权决定用工方式、工作岗位、录用人员等,但用人单位在考核、录用过程中本着诚实信用原则,注意保护劳动者的信赖利益。用人单位无故取消录用的,如以公司组织架构调整等为由取消录用,则应承担缔约过失责任。

劳动者在求职过程中也应及时提供个人信息,尽到审慎义务。应注意妥善保存用人单位发出的录用通知和沟通记录,包含电子邮件、微信聊天记录等,以明确录用岗位、薪资待遇、入职时间等信息,并提供与用人单位的磋商过程材料。此外,劳动者还应留存原单位的工资流水和为准备入职而产生的费用票据等,以备不时之需。

浦发银行西安北大街支行工会驿站 为户外劳动者筑起暖心港湾



“在外面站久了头晕胸闷,往太阳穴抹点风油精,立马就缓过来了。”正在取用药品的保安师傅边说边点赞,这小小的药箱里,装着的是“娘家人”最细致入微的牵挂。

不仅如此,驿站还精心组织了“夏日送清凉”专项服务,为一线职工、环卫工人、快递小哥等量身定制“清凉防暑包”。包里的防晒帽、冰袖、湿巾等,可以帮助他们抵御烈日暴晒,藿香正气水、清凉油等药品可以预防中暑。

“这个礼包送得太及时了,我正缺替换的口罩和手套呢。”一位美团骑手领到礼包后,眼角眉梢是掩不住的欢喜。据不完全统计,活动开展以来,驿站已累计服务超800人次,用实际行动,把清凉与关怀送到户外劳动者身边。

从一杯热水的温度,到一方清凉的守护,再到一份礼包的贴心,浦发银行西安北大街支行工会驿站为户外劳动者筑起防暑屏障,让他们在高温天气找到一处可以安心停靠的暖心港湾。

(上接第一版)

《黄河大合唱》与星空下的演出

延安文艺纪念馆前馆长刘妮永远忘不了3年前那一幕:年逾八旬的洗星海之女洗妮娜把父亲用过的指挥棒交到她手里,两人热泪盈眶。

这根小小的铜制指挥棒,跟随洗星海辗转国内外,如今珍藏于延安文艺纪念馆,每天接受众多参观者的敬意。

“风在吼,马在叫,黄河在咆哮……”拉开时光之幕,镜头回到1939年春天。34岁的洗星海正是用这支指挥棒,指挥合唱团唱响了《黄河大合唱》。自此,这首诞生于窑洞中的交响史诗传唱全国,成为抗日烽火中凝聚民族力量的战歌;时至今日,它的旋律仍流淌在无数中华儿女的血液中。

随着鲁迅艺术学院的成立,延安迅速成为爱国青年和文艺工作者的精神家园,孕育出无数经典作品。“他们心中都有一个冲动,要用作品表达时代、民族的声音。”刘妮说,“在不少前辈的记忆中,延安时期生活虽然艰苦,但处处都有嘹亮的歌声。”

历史的片段不断聚拢。2007年以来,延安文艺纪念馆共征集各类文物、史料和艺术品近5万件,推进文物保护

和传承,让文艺为人民服务的追求一代代传下去。

这里有一场跨越时空的“对话”。星空下的金延安旅游度假区,人们仿佛回到上世纪三四十年的延安,1:1复刻的安澜门、新华书店等标志性建筑被打造成沉浸式小剧场。钟楼南侧,《黄河大合唱》歌声响起,时空交织,黄河怒号。

这是大型歌舞剧《延安十三年》中的一幕,《落脚延安》《事变破晓》《百花齐放》《艰苦奋斗》《东渡解放》《歌唱祖国》等篇章再现峥嵘岁月。“参观旧址、欣赏演出,让人更加深刻地感受到抗战胜利来之不易,也更珍惜今天的幸福。”游客王先生特意趁暑假带孩子来感受红色文化。

“我们希望创新表达,激发新时代红色文旅产业新动能。”陕西旅游集团延安文化旅游产业投资有限公司党委书记小强介绍,自2019年开业以来,金延安旅游度假区累计接待游客超2000万人次。

《南泥湾》与金果果

巨幅稻田画绘成“纪念抗战胜利80周年”的图案,南泥湾风景区游人如织。“花篮的花儿香,听我来唱一唱……”(《南泥湾》)的旋律闪入脑海。中共中央机关迁驻延安后,由于

敌人的军事包围、经济封锁,条件十分艰苦。延安军民积极响应毛泽东同志发出的“自己动手、丰衣足食”号召,开展了热火朝天的大生产运动,有力支持了抗日前线。

“团长号召挖三亩,英雄个个齐努力……”南泥湾大生产纪念馆,一首《生产忙坏了陈团长》的曲谱引得游客争相试唱。陈团长四处奔忙的形象跃然眼前。这位陈团长,正是三五九旅七八团模范团团长陈宗尧,1945年在南下作战中不幸牺牲。这首歌曲成为英雄气概的注脚。

自力更生、艰苦奋斗的创业精神,是延安精神的重要内容。曾经,军民齐心垦荒,让“烂泥湾”变成了“陕北的好江南”;进入新时代,延安干部群众奋发图强,革命老区气象新。

距南泥湾不远,柳林镇南庄河村的山地苹果长势喜人。

“习近平总书记2022年在延安考察时强调,‘陕北的气候、光照、海拔等非常适宜发展苹果种植’‘这是最好的、最合适的产业’。这真是说到我们心坎上了。”南庄河村村干部高祥分享近些年果园里的新鲜事:春季气象大数据“护花”,夏秋防雹网“护果”,水肥一体化滴灌,“我们村的苹果都跟着航天员上‘天宫’啦!”



后顾之忧 新华社发 蒋跃新作



员工被迫「放弃」年假 法院判决折算为工资

王金虎

公司以强制手段让员工“自愿放弃”年假,企业以旅游、团建等形式冲抵年假……年假本来是劳动者的一项法定权益,但在实践中,不少劳动者对年假的法定条件还缺乏了解,有的表示自己并不能掌握年假的主动权,导致其不得不“放弃”本应享有的权利。

“放弃”的年假,离职后还能申请折现吗?这是一个困扰很多劳动者的问题。日前,上海浦东法院审理了一起案件,明确了公司作为用人单位不得限制员工的年假权。

案情显示,刘某是某公司员工,2022年该公司未安排他休法定年假,也未支付未休年假折算工资。同年12月8日,刘某提交离职申请时,在系统里“其他”一栏勾选“本人承诺所有年假和调休已休完,若有未休完部分将视为自动放弃”,并于12月31日正式离职。之后,刘某申请仲裁,要求公司支付未休年假折算工资,未获支持,遂诉至法院。

法院认为,刘某作出年假已休完的承诺,且“自动放弃”条款未违反法律规定,拒绝支付其未休年假折算工资。刘某则提出,离职程序中“其他”一栏为必选项,不选不能进入下一个流程办理离职,且内容是系统预设的唯一选项,当初的“承诺”是被迫的。因此,自己仅有主张未休年假折算工资的权利。

浦东法院审理认为,该公司未安排刘某休年假,离职申请系统的设置并无其他选项,实际上强制免除了公司作为用人单位的责任,限制了员工的年假权,故判决公司支付刘某某年假折算工资9875.13元。后公司不服上诉,二审法院维持原判。

劳动法第四十五条规定,国家实行带薪年休假制度。劳动者连续工作一年以上的,享受带薪年休假。带薪年休假是法律赋予劳动者的权利,用人单位不得通过劳动合同或公司规章制度等排除劳动者休年假或获得带薪年休假折算工资的权利。

浦东法院民事审判庭法官陈浩表示,用人单位在行使用工管理权和审批权时,须遵循合法的首要前提,结合自愿、合理及协商一致的原则,不能以强制手段迫使员工放弃年假,也不得滥用审批权,变相剥夺员工的年假权利。对于用人单位基于自身优势地位,强迫员工承诺放弃年假或通过不合理审批程序限制员工年假的,法院有权依法审查并予以纠正,以切实维护劳动者的合法权益。

“劳动合同中免除用人单位的法定责任,排除劳动者权利的约定无效。”陈浩表示,用人单位不得通过格式条款或内部规定规避应承担的责任,也不能剥夺劳动者依法享有的权利。

本案中,用人单位未安排员工休年假,却在系统的离职申请中设置格式条款,要求员工承诺“自动放弃”年假,以此来规避应承担的法定义务。

陈浩解释,这种设置本质上剥夺了劳动者依法享有的年假权利,因此不能据此认定劳动者在设定的情况下所作出的放弃年假承诺系其真实意思表示。用人单位应对设置的格式条款合法性和合理性进行严格审查,防止利用自身优势地位变相侵害劳动者法定权利。

政府扶持,农技专家帮忙,果农日子越过越好,南庄河村果农仅苹果一项人均年收入1.9万元。高祥笑爽朗,“我们还搞电商、开展果树认养,乡亲们一起致富。”

果树种得好,仓储、深加工、营销能否跟得上?在中国供销集团延安公司,冷藏库连通智能选果车间。公司副总经理张兆华介绍,智能选果线能“拍CT”,快速找出病果、差果,继而精准分拣、自动称重、分级装箱,让选果效率大大提高。

张兆华最近正抓紧调试苹果饮品加工线,“多层次利用,多环节增值,延安苹果的产业链越来越长。”延安现有果品精深加工企业39家,延安苹果全产业链产值达550亿元。

在延安市果业中心,一本延安苹果视觉识别策划书摆在中心主任路树国的案头。从业几十年,他见证了延安苹果产量突破500万亩,跻身中国苹果品牌价值榜前列。“加强防灾减灾能力,增加产品附加值,擦亮金字招牌,是我们继续努力的方向。”路树国说。

巍巍宝塔山,滚滚延河水。延安,曾吹响了抗日救亡的号角,如今在实现中华民族伟大复兴的新征程上,依然歌声嘹亮。