

悦读丛书



浙江省社科普及全额资助项目

浙江省社科规划一般课题

——12KPCB06YB——



劳动者 维权宝典

申屠彩芳 著



浙江工商大学出版社
ZHEJIANG GONGSHANG UNIVERSITY PRESS

悦读丛书



浙江省社科普及全额资助项目

浙江省社科规划一般课题

——12KPCB06YB——

劳动者 维权宝典

申屠彩芳 著



浙江工商大学出版社
ZHEJIANG GONGSHANG UNIVERSITY PRESS

图书在版编目(CIP)数据

劳动者维权宝典 / 申屠彩芳著. —杭州: 浙江工商大学出版社, 2013. 12

ISBN 978-7-5178-0041-5

I. ①劳… II. ①申… III. ①劳动法—基本知识—中国 IV. ①D922.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2013)第 247266 号

劳动者维权宝典

申屠彩芳 著

责任编辑 刘 韵

责任校对 何小玲

封面设计 王妤驰

责任印制 汪 俊

出版发行 浙江工商大学出版社

(杭州市教工路 198 号 邮政编码 310012)

(E-mail: zjgsupress@163.com)

(网址: <http://www.zjgsupress.com>)

电话: 0571-88904980, 88831806(传真)

排 版 杭州朝曦图文设计有限公司

印 刷 杭州恒力通印务有限公司

开 本 710mm×1000mm 1/16

印 张 14.5

字 数 252 千

版 次 2013 年 12 月第 1 版 2013 年 12 月第 1 次印刷

书 号 ISBN 978-7-5178-0041-5

定 价 39.80 元

版权所有 翻印必究 印装差错 负责调换

浙江工商大学出版社营销部邮购电话 0571-88804228

继《中华人民共和国劳动合同法》(自 2008 年 1 月 1 日起施行)、《中华人民共和国就业促进法》(自 2008 年 1 月 1 日起施行)、《职工带薪年休假条例》(自 2008 年 1 月 1 日起施行)、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》(自 2008 年 5 月 1 日起施行)、《中华人民共和国劳动合同法实施条例》(自 2008 年 9 月 18 日起施行)等一系列重要劳动法律法规纷纷出台以后,近年来,国家又相继出台了《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(三)》(自 2010 年 9 月 14 日起施行)、《工伤保险条例》(2010 年 12 月 20 日修订)、《中华人民共和国社会保险法》(自 2011 年 7 月 1 日起施行)、《女职工劳动保护特别规定》(自 2012 年 4 月 28 日起施行)等一系列有关劳动权益保障的重要法律法规。与这些法律法规相配套,劳动保障部制定了一系列规章和政策,各地也出台了一大批地方劳动保障法规和政府规章。由此,以《中华人民共和国劳动法》为基础,以相关重要法律为骨干,以有关法规为配套的劳动保障法律体系基本形成。这些法律法规的出台,不仅体现出我国劳动保障事业依法推进、全面发展的良好态势,而且对于切实维护劳动者合法权益、和谐劳动关系更具有重要的现实意义。

随着法律法规的更新和完善,对于现有法律法规的阐释和探究,便显得非常必要。法律是一门应用型学科,作者力求将其枯燥语言通俗化、深奥理论现实化,让法条走到劳动者身边,既指导劳动者有效维权,又督促用人单位合法用工,最终促成共同遵守劳动法律法规的局面。这也正是本书的期望所在。

本书在内容选取和结构编排上具有以下特点:

一、从劳动者角度思考问题。在章节安排上,不是对法律法规进行逐条解读,而是以求职就业、签订合同、履行合同、终止解约、特别规定这一脉络进行撰写,读者可以较清晰地了解劳动者每一阶段应享有的权益或应注意的事项。

二、以“现实案例”为引线,通过“案情分析”“温馨提醒”和“法条链接”,较系统地对劳动者权益进行探讨。“现实案例”:书中案例大多是现实中的真实版本,结合案例由浅入深、由表及里地进行法律剖析,让法律法规以更亲切的方式与读者见面,让读者了解案例背后的法律知识。“温馨提醒”:凝结了作者长期探索与

实践的心血,既有对现有法律规定的解析,也有对法律问题的思考。当然,还有对实践操作上的提醒。“法条链接”:引入最新劳动法律法规的相关条款,使劳动者有据可查、有法可依。

三、对“相关规定”刨根问底。非专业人士经常会在“相关规定”面前驻足。作者试图追查援引之处,找出根源,对于有些无明确规定或法律规定比较含糊的,也发表自己的观点,给劳动者一点建议。

本书作为浙江省社科联科普课题和浙江省社科规划课题的研究成果,从确定选题至今,已历时三年多,感谢家人的默默支持和鼓励,感谢作者所在的工作单位——杭州电子科技大学,本书稿的完成离不开学校的支持、学院领导的鼓励和同事的帮助,尤其是蒋小花副教授,她为本书稿的撰写提供了很多素材资料。同时,真诚感谢浙江省社科联对本书的出版资助,也非常感谢本书的编辑刘韵女士,她不仅对本书的修改提出了宝贵建议,热情、亲切的态度更是令人难忘。

作者水平所限,疏漏与不当之处在所难免,真诚希望广大读者批评指正。

申屠彩芳^①

2013年8月

^① 作者简介:申屠彩芳,女,杭州电子科技大学人文与法学院法学专业教师,浙江凯富律师事务所兼职律师。

第一章 求职就业时的权益保护

- 一、选择正规中介 / 001
- 二、保护个人信息 / 003
- 三、警惕“押金”陷阱 / 005
- 四、警惕“非法传销”陷阱 / 006
- 五、警惕“高薪”陷阱 / 009
- 六、正视性别歧视 / 010
- 七、反对对乙肝病毒携带者的就业歧视 / 014

第二章 签订劳动合同时的权益保护

- 一、核实用人单位主体资格 / 018
- 二、工作前签订劳动合同 / 021
- 三、仔细阅读劳动合同条款 / 023
- 四、正确认识必备条款和可约定条款 / 025
- 五、正确认识无固定期限劳动合同 / 027
- 六、正确认识以完成一定工作任务为期限的劳动合同 / 030
- 七、正确认识试用期 / 032
- 八、正确认识劳动报酬的约定 / 046
- 九、正确认识违约条款的约定 / 048
- 十、正确处理空白劳动合同 / 051
- 十一、正确认识用人单位一方的签名和盖章 / 052

第三章 履行劳动合同时的权益保护

- 一、正确认识工资支付 / 054
- 二、正确认识工时制度 / 076
- 三、正确认识休假制度 / 082
- 四、正确认识用人单位调动工作岗位 / 098
- 五、正确认识用人单位调动工作地点 / 102

- 六、正确认识用人单位规章制度 / 103
- 七、正确处理用人单位未提供约定的劳动保护条件 / 106
- 八、正确处理用人单位侵害劳动者人身权益 / 110
- 九、正确处理用人单位未将劳动合同交付劳动者 / 112
- 十、正确认识劳动者发生工伤时的权益保障 / 114

第四章 终止解约时的权益保护

- 一、一般情况下劳动合同到期的处理 / 136
- 二、患职业病或者因工负伤劳动合同到期的处理 / 141
- 三、女职工在孕期、产期、哺乳期的特殊权益 / 144
- 四、员工在患病治疗期间的权益 / 148
- 五、用人单位未足额支付劳动报酬时的解约权益 / 155
- 六、用人单位未依法缴纳社会保险时的解约权益 / 158
- 七、用人单位以各种理由解约时的权益 / 163
- 八、正确认识用人单位支付经济补偿金的解约 / 178
- 九、正确认识劳动合同解除时经济补偿金的给付 / 182
- 十、正确认识竞业限制经济补偿金的支付 / 186
- 十一、正确认识劳动合同终止或解除时的后合同义务 / 189

第五章 特殊用工的权益保护

- 一、正确认识非全日制劳动者的权益保障 / 193
- 二、正确认识劳务派遣劳动者的权益保障 / 207

主要参考著作 / 225

主要参考法律法规 / 226

第一章 求职就业时的权益保护

刚刚出道或者工作经验欠缺的求职者,往往面临着人才市场供需不平衡的严峻考验。一些非法中介公司及用人单位,常常会利用求职者急着找工作的心理特点,设下种种求职陷阱。因此,劳动者在自主择业的过程中,一定要有防范意识,了解自身的合法权益,把握求职的注意事项。如有合法权益被侵害,也要及时向有关部门求助或诉诸法律,维护自己的合法权益。

一、选择正规中介

【现实案例】

应届毕业生小王求职心切,交了200元报名费给一家中介公司,让其介绍工作。然而,中介公司介绍的工作都不能让小王满意,他提出要中介公司退钱,却遭到了拒绝。小王到工商部门投诉,一查才发现这是家“黑中介”。^①

【案情分析】

人才中介机构能帮助用人单位和劳动者快捷地建立联系,但个别中介机构,利用求职者求职心切的心理,假借介绍工作之名,谋取介绍费。介绍费到手后则以托词百般推诿,如介绍根本不对口,或者与用人单位串通虚假用工后再行辞退等手段糊弄求职者。有的甚至是没有登记的“黑中介”,以介绍工作之名行诈骗之实。

因此,劳动者在求职时一定要选择正规中介寻找工作机会,免得有和上述案例主人公一样的遭遇。本案中的中介公司违反法律向求职者收取报名费,求职者就需要留个心眼,到中介机构实地观察,结合判断是否黑中介,如果是,应及时

^① 第一招聘网, <http://www.01job.cn/cgi/news32119.html>。

向劳动保障行政部门举报。

【温馨提醒】

如何确认正规中介,作者认为,求职者可通过“一看,二查,三问”等方法加以判断。

1. 看中介机构的场所设备和人员。求职者碰到这种“一间门面、一张桌子、一部电话”的职业中介要格外当心,很可能是非正规中介。正规的职业中介机构通常具备以下特征:

- (1)有固定的办公场所,有必需的办公设备,工作人员持有职业资格证;
- (2)有工商部门颁发的《营业执照》和劳动部门颁发的《职业中介许可证》;
- (3)服务项目和收费标准清楚;
- (4)公示劳动监察机关举报受理电话;
- (5)收费时出具由税务部门监制的发票。

如果是通过网络求职,求职者应选择规模大、知名度高、门户型的招聘网站。

2. 通过劳动保障行政部门查询。根据《就业服务与就业管理规定》第四十九条的规定,设立职业中介机构,应当向当地县级以上劳动保障行政部门提出申请。因此,如果对中介服务机构是否正规设立有所疑惑,可以通过劳动保障行政部门进行查询。

3. 向身边或网络上的朋友询问。网络社会,询问不局限于向身边的朋友,更可以向网络上的朋友询问,如通过百度或者当地比较知名的论坛进行提问。有很多热心网友会给你回复,可以获得一些该中介的信誉和服务情况,预防上当受骗。

【法条链接】

《就业服务与就业管理规定》第四十八条 设立职业中介机构应当具备下列条件:(一)有明确的机构章程和管理制度;(二)有开展业务必备的固定场所、办公设施和一定数额的开办资金;(三)有一定数量具备相应职业资格的专职工作人员;(四)法律、法规规定的其他条件。

《就业服务与就业管理规定》第四十九条 设立职业中介机构,应当向当地县级以上劳动保障行政部门提出申请。

《就业服务与就业管理规定》第五十三条 职业中介机构应当在服务场所明示营业执照、职业中介许可证、服务项目、收费标准、监督机关名称和监督电话等,并接受劳动保障行政部门及其他有关部门的监督检查。

《就业服务与就业管理规定》第五十四条 职业中介机构应当建立服务台

账,记录服务对象、服务过程、服务结果和收费情况等,并接受劳动保障行政部门的监督检查。

二、保护个人信息

【现实案例】

上自习的大四学生小余接到一连串的骚扰电话,对方打过来却不说话,反反复复几次。为了不影响自己的学习,小余关掉了手机。没过多久,小余的父母接到了一个电话。对方在电话中称小余因突然病倒住进了医院,急需 8000 元做手术,小余的父母必须在一个小时内把钱打到指定的银行账户上,否则会贻误最佳治疗时机,小余将会有生命危险。小余的父母打电话向小余核实,却发现小余的手机持续关机。因为小余家离学校较近,不放心的小余父母便亲自到学校核实。在询问了小余所在学院的老师、辅导员和小余的室友后,仍不知消息是否可靠。正当小余的父母不知所措时,碰上上完自习回来的小余。后经警方调查,原来小余在一些招聘网站上登记了家庭住址和家庭联系方式等资料,行骗者正是从网站上获得了小余的详细资料。^①

【案情分析】

一般来说,招聘单位要求求职者提供与自身简历可互为佐证的材料,如联系方式、证书复印件等都是正常的,这也有助于求职者更有效地向用人单位推荐自己。

目前,整个社会的个人信息保护机制尚不健全,个人信息泄露的途径也有很多种。求职者在求职过程中,往往要填写一些表格,其中涉及很多个人信息。尤其是网上求职,要求填写的内容更是事无巨细,从个人电话号码,到家长姓名、家庭住址、家庭电话、父母情况一应俱全。

本案中的小余很可能在招聘网站中泄露了个人的姓名、学校、手机等信息及家庭联系方式,诈骗者采取“骚扰求职者—迫使关机—打父母电话—父母盲目相信或无法求证—慌乱汇款”的方式进行诈骗。一旦被骗,虽然在刑法中有相关规定,来惩治此类违法犯罪行为,但受害者在民事维权上却很难开展。因此,作为求职者在求职时须谨防个人信息泄露,否则,轻者会受到垃圾短信和垃圾邮件的骚扰,严重的则可能像小余一样遭遇诈骗。本案中幸亏小余父母谨慎求证,否则诈骗者或已行骗得手。

^① 人民网, <http://edu.people.com.cn/GB/14768914.html>。

【温馨提醒】

近年来,由于现代信息和通信技术的发展、电子商务的普及,网络支付日益增多,犯罪分子有机会和能力接触更多的个人信息,使得个人身份被盗用发展成为一种日益猖獗、危害极大的社会问题,套取并利用求职者信息进行诈骗的案件屡见不鲜。而造成个人身份被盗用问题蔓延的主要原因有:一是个人身份信息收集和安全管理的相关法律缺失;二是公民的个人信息保护意识薄弱。

从法律规定上看,虽然我国刑法对非法获取、提供、出售公民个人信息的犯罪有了明确的判罚,但打击的是比较严重的公民信息泄露、买卖行为。要真正有效解决个人信息泄露、倒卖这个社会难题,需尽快出台《个人信息安全保护法》,从民事的角度出发更好更全面地保护个人信息。但是,对求职者来说,在法律法规不完善的情况下,为避免出现因个人信息泄露带来的烦恼,在通过网站、中介公司应聘时,一定要有个人身份信息保密意识,避免遭受不法侵害。尤其要注意以下几个方面:

1. 提供“应聘专用”的身份证复印件。当前,有人利用求职者的身份证信息骗领信用卡、伪造工作证实施诈骗活动。在没有办法判断所应聘公司是否合法的情况下,为了防止发生身份证信息被非法利用,求职者在提交身份证复印件时,可在不遮挡姓名身份证号码等基础上,在复印件的身份证区块上写上“应聘专用”四个字。相同道理,在其他场合提供身份证复印件的情况下,劳动者也得写明用途,以防身份这个信息被非法利用。

2. 尽量不留家庭联系方式。当前,一些诈骗分子抓住求职者求职心切的心理,专门从求职网站获取个人信息,再以“帮助就业”等名义从学生处骗得其家庭信息,实行诈骗活动。如上述案例中打电话谎称出事向其家人敲诈勒索等。在目前手机基本普及的情况下,如需留下联系方式,只需留下手机号码即可,尽量不留家庭联系方式。如果认为留下家庭电话更为方便,也得向家人灌输安全意识,对于打电话来骗说自己出事的,不要盲目轻信。当然,很重要的是平时应及时告知家人自己临时入住的地址、身边要好朋友的联系方式等,以备不时之需,家人可通过多重渠道和自己取得联系。

3. 拒绝提供奇怪的证明材料。当对方要求你提供非常详细且觉得超出一般招聘需要的材料时,一定要多留个心眼,很可能,对方需要的不是招人,而是以招聘之名诱得求职者的个人信息(如身份证号码或复印件、个人联系方式甚至银行账户等)进行非法活动,如直接盗用账户等。因此,求职者一旦发现侵权迹象应当立即报案。

【法条链接】

《刑法》第二百五十三条第三款 国家机关或者金融、电信、交通、教育、医疗等单位的工作人员,违反国家规定,将本单位在履行职责或者提供服务过程中获得的公民个人信息,出售或者非法提供给他人,情节严重的,处三年以下有期徒刑或者拘役,并处或者单处罚金。

窃取或者以其他方法非法获取上述信息,情节严重的,依照前款的规定处罚。

单位犯前两款罪的,对单位判处罚金,并对其直接负责的主管人员和其他直接责任人员,依照各该款的规定处罚。

三、警惕“押金”陷阱

【现实案例】

小张通过中介机构介绍,到某公司从事保安工作。签订劳动合同时,公司向小张收取了 500 元钱作为保安服装费押金。公司称,如果两年的劳动合同期满,双方没有继续签订合同时,这笔钱归还给小张;如果在期满前辞职或被辞退的,这笔钱就赔偿给公司。小张认为,保安服装是工作服,应当由公司承担这笔费用。公司认为,如果小张工作满两年,公司承担这笔费用是合理的,如果小张才工作几个月就辞职,公司就遭受损失了,所以这笔钱得由小张承担。公司根据以前有些保安穿着服装不辞而别的教训,所以要求应聘保安的人先交押金。小张想想也有道理,再说钱也不多,于是就答应公司交了钱。合同期满后,小张到另一家公司工作。在办理移交手续时,小张要求公司退还 500 元押金,公司以各种理由拖延。小张想为 500 元打官司,又觉得没必要。

【案情分析】

劳动关系不同于一般的民事雇佣关系,不是平等主体间的财产人身关系。在劳动关系中,为了维护基本的生存,劳动者往往处于弱势地位,与用人单位间往往是一种从属关系。用人单位需要劳动者提供的是一种以技能、体力为形式的劳动能力,除此之外,用人单位不能要求劳动者提供劳动能力之外的任何形式和性质的财产担保,不能侵害劳动者的基本人身权利和财产权利。

上述案例中,某公司要求小张提供服装押金,违反《劳动合同法》第九条“用人单位招用劳动者……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”的规定。

【温馨提醒】

求职者在求职过程中,如果职业中介机构要求扣押身份证或交纳上述各种名目的费用时一定要警惕,要慎重考虑是否通过该中介找工作。那些规模很小,却要求收取“服务费”“会员费”的中介机构,经常会要求介绍他人入会则给予一定的好处费,基本就是想骗取求职者金钱的非法组织,很可能骗取一定金额后就会立马撤走。

另外,劳动者在求职时,一些用人单位也会利用自身的强势地位擅自以“押金”“风险金”“保证金”“培训费”等各种名目向劳动者收取货币、实物。法律规定用人单位扣押劳动者的身份证、变相收取保证金、押金或其他财物都是违法的。劳动者可以向劳动行政部门投诉或通过仲裁、诉讼的形式维护自己的合法权益。如果数额比较少,劳动者可以向劳动行政部门投诉,要求责令限期退还押金。

【法条链接】

《就业促进法》第四十一条 职业中介机构不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件,或者向劳动者收取押金。

《劳动合同法》第九条 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。

《劳动合同法》第八十四条 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,并以每人五百元以上二千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。

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(二)》第五条 劳动者与用人单位解除或者终止劳动关系后,请求用人单位返还其收取的劳动合同定金、保证金、抵押金、抵押物产生的争议,或者办理劳动者的人事档案、社会保险关系等转移手续产生的争议,经劳动争议仲裁委员会仲裁后,当事人依法起诉的,人民法院应予受理。

四、警惕“非法传销”陷阱

【现实案例】

2008年夏天,家住内蒙古自治区开鲁县的大学生李兵正在为找不到合适的工作心急如焚。9月的一天,他在网络上看到一家经营房地产的科技发展有限公司正在急招业务员,年薪不低于10万元。李兵欣喜若狂,立即把自己的求职简历投了过去。当天下午,他接到了一个自称是公司人事部门工作人员的电话。

对方告诉李兵,他符合招聘的条件,鉴于岗位少,竞聘人员多,希望他能早点到公司进行“面试”。突如其来的喜讯让李兵喜不自胜,他来不及多想,打点行囊,踏上了南下的列车。

在公司接待员的带领下,李兵来到了公司的“基地”——一个偏僻的城中村民房里。一个“领导”简单地问话后,10多个被称作“帅哥”“靓妹”的人祝贺他通过了“面试”,趁机拿走了他的手机和身份证,并把他严密看管起来。李兵如梦方醒,这根本不是什么房地产公司,而是一个以营销口服液为名的传销窝点。而他只有在交了3900元钱购买一套所谓的产品后才能自由活动。

经过7天的软禁、7天的洗脑,李兵最终交了3900元钱,并被晋升为“领导”,专门负责通过网络网罗那些急于找工作的人,并大谈自己的“致富秘籍”,诱骗他们一个个掉入陷阱。2008年12月,李兵和其他成员一起因非法拘禁落入法网。^①

【案情分析】

当前,在就业压力增大的情况下,一些非法传销活动趁机抬头,变换手法将黑手伸向一些外出务工人员 and 大学生。这一动向应当引起有关部门和高校的重视。非法传销组织诱骗学生的主要方法是:将学生骗到外地后,以高回报和“参与创业”为诱饵,采取上课、谈心、感情交流等洗脑方式,骗取他们的高额传销培训费并诱使其参与非法传销,同时让已被洗脑的学生,诱骗更多的同学参加非法传销;对于不被其所诱的大学生就限制其人身自由,强迫学生给家人、同学打电话,称自己有病或工作生活所需寄钱到他们的账号。

本案中的李兵,就是缺乏经验而跌入了非法传销陷阱的例子。非法传销组织诱骗求职者参与非法传销活动的途径主要有两种:一是利用毕业生急于择业的心理,冒充用人单位与学生联系,骗得学生信任,将学生骗至外地。二是通过已经参加非法传销的受骗者的同学、朋友向其灌输“金钱是多么重要”“传销如何好”“挣钱又快又多”把学生骗到外地。作为求职者,其一,一定要有防范意识,择业时要有必要的警惕心,即便是同学、朋友介绍,也不要轻信又轻松又赚钱的工作砸到你头上。其二,一定要有正确的就业观念,不能有不劳而获的思想,否则很容易被非法传销组织宣传的高额回报所引诱,甘愿从事非法传销活动。

【温馨提醒】

近年来,打击非法传销活动力度加大,但非法传销屡禁不止,并且转向隐蔽、分散,行骗手法也有新的变化,一些大学生被洗脑后,大都十分推崇这些理论,许

^① 新华网, http://news.xinhuanet.com/edu/2009-12/22/content_12685627.htm。

多人已经到了执迷不悟的程度。作为求职者,需要从以下方面做出努力和防范:

1. 需对非法传销的方式有所认识,提高识别、防范、抵制非法传销的意识和能力,避免上当受骗。

一些非法传销组织以“招工”“招聘”“介绍生意”“介绍工作”等名义,谎称可以获得高额回报,利用亲属、朋友、同学、战友、老乡等各种关系,通过打电话、写信或者在互联网上发布信息等手段,将人员骗往异地从事传销活动。一些非法传销组织谎称“国家搞试点”“西部大开发”“国家、地方政府暗地里支持”,以所谓“资本运作”“特许经营”“加盟连锁”“连锁销售”等形式,以高额回报为诱饵,诱骗群众到异地从事传销活动。一些传销组织以“电子商务”“网上购物”“网络直销”“网络营销”“网络代理”“网上学习培训”等名义,使用境外服务器,建立互联网站,以快速发财致富为诱饵,诱骗不明真相群众通过银行汇款交纳入门费,在网上注册为所谓会员或代理商,发展介绍下线,并且直接利用网上银行电子支付手段发放奖金,从事非法传销活动。

2. 作为求职者要有正确的就业意识,要有平常的心态,要认识到创造财富、谋取幸福生活就得依靠诚实劳动,切不可轻信网络所谓“创业奇才”的“创富神话”。

3. 提高对网络招聘信息的甄别能力,要认真核查用人单位的信息,具体办法是向用人单位所在地的工商部门查询,看该公司是否注册;同时,要拨打 114 咨询该公司的电话,看号码是否和网上的一致,通过电话询问,看该公司是否在网上发布招工信息,避免有人打着正规公司的旗帜编造发布虚假的招工信息。

4. 到陌生地点求职应聘一定要提高警惕,增强防骗意识,记住自己所在方位,一旦发现上当受骗要及时报警,在被控制人身自由时要机智、冷静地应对,伺机报警或寻求帮助,寻找、创造机会脱身。

【法条链接】

《禁止传销条例》第七条 下列行为,属于传销行为:

(一)组织者或者经营者通过发展人员,要求被发展人员发展其他人员加入,对发展的人员以其直接或者间接滚动发展的人员数量为依据计算和给付报酬(包括物质奖励和其他经济利益,下同),牟取非法利益的;

(二)组织者或者经营者通过发展人员,要求被发展人员交纳费用或者以认购商品等方式变相交纳费用,取得加入或者发展其他人员加入的资格,牟取非法利益的;

(三)组织者或者经营者通过发展人员,要求被发展人员发展其他人员加入,

形成上下线关系,并以下线的销售业绩为依据计算和给付上线报酬,牟取非法利益的。

五、警惕“高薪”陷阱

【现实案例】

从湖南来到福州打工的小杨收到一条短信:“高薪诚聘男女公关,月入2万至3万元”,便和对方取得了联系。对方自称冯经理,他让小杨向一个银行账户里存2000元押金,并承诺小杨正式上班后退还。小杨将2000元打进了对方账户后,没接到工作通知,对方又表示,想要出场,还要再交3000元的“红包费”。小杨一听,知道上当了,便向当地派出所报警。

【案情分析】

现实中,求职者尤其要注意防范短信陷阱。骗子就是抓住个别人想要“来钱快”“来钱多”的心理进行诈骗。某些不法之徒通过一定渠道获得求职者的信息,了解其求职心切的心情,通过发送类似上述案例中的手机短信找到可能上钩的求职者,要求求职者在上岗前将一定数额的“押金”或者“培训费”存到某账户。现实中,骗子的招数往往是:

第一步:广发“高薪诚聘”的虚假广告,或者招工小广告,诱使你 and 对方联系。

第二步:对方和你见面,带你去所谓的工作地点参观,并表示你被录用了。

第三步:在你表露出愿意工作的意向后,对方会以预先交纳“培训费”“服装费”等借口,骗取钱财。

正如本案主人公一样,在没了解用人单位真实情况、没核实对方身份信息的情况下,被骗者对于遭受损失经常是有苦说不出。因为《民事诉讼法》第一百零八条第二项明确规定了起诉条件之一是“有明确的被告”,而在对方是谁都不清楚或者对方的信息是虚假的情况下,被骗者也就陷入了追诉无门的尴尬境地。

【温馨提醒】

求职者看到“高薪”一定要保持清醒头脑,过滤掉一些虚假信息。

1. 不要贪心。

看到“高薪”字眼首先要掂量一下自己,在签订劳动合同前,劳动者应尽量全面地了解用人单位的相关情况,包括企业文化、发展趋势、福利待遇、员工管理等。一般来讲,资质和声誉比较好的企业,用工比较规范,注重企业形象和人性化管理,非法用工和侵害劳动者合法权益的情形比较少见。

2. 不要着急。

急于找工作的心理让一些人找到了借机骗财的机会,这些人以各种名义收取应聘者的费用后,便人去楼空;在就业过程中,骗子们往往就抓住了求职者急于找到工作的这种心理,开始行骗。骗子往往打着招聘的幌子,要么收取“报名费”,要么收取“保证金”“培训费”,很多求职者为了获得工作的机会,对于明知道是无理的要求,也不敢拒绝。

3. 保持理性。

求职者对自己的职业生涯发展要有个清楚的脉络构想,只要仔细观察和思考还是能识别招聘中大多数欺骗的幌子。要时刻提醒自己,不交不明用途的款,不购买自己不清楚的产品,不将证件及信用卡交给该公司保管,不随便签订合同协议,不为薪资待遇不合理的公司工作。

求职者一定要冷静:天上不会掉馅饼,没有什么又轻松又赚钱的活儿,回个短信或者交点钱就可以获得好的职位是不可能的。找工作最好的方式就是到正规的人才市场去。如果你通过短信、小广告等非正规途径获得招聘信息的话,最好直接到招聘地点或单位去问,以确定信息的真假。

【法条链接】

《民事诉讼法》第一百零八条 起诉必须符合下列条件:

- (一)原告是与本案有直接利害关系的公民、法人和其他组织;
- (二)有明确的被告;
- (三)有具体的诉讼请求和事实、理由;
- (四)属于人民法院受理民事诉讼的范围和受诉人民法院管辖。

六、正视性别歧视

【现实案例】

小赵曾是某高校一名女研究生,现在一家 IT 企业工作,由于工作出色,颇受领导赏识和同事好评。但想起自己在求职过程中受到的歧视,小赵还是感慨万千。她曾经去过一个招聘会现场,100 多家单位招聘,竟然一份简历也没有投出去。因为很多单位在招聘海报上明确说明仅限男生,其余单位即使不明确标示,对于女生也大都委婉拒绝:“我们单位经常会出差,你一个女生禁不起出差的折腾,还是另谋高就吧。”“我们单位经常加班,而且以往招的也都是男生,你如果进我们单位工作会不适应的。”虽然也有少数单位有招女生意向,但开出的条件