

劳动法和社会保障法 图解与典型案例

潘劲松 编



国防工业出版社

National Defense Industry Press

劳动法和社会保障法 图解与典型案例

潘劲松 编

国防工业出版社

· 北京 ·

内 容 简 介

劳动法和社会保障法作为社会生活中极为重要的法律制度体系,是保护弱势劳动群体的合法权益的重要措施和手段,是实现劳资关系公平、和谐的安全网和调节器。本书以劳动合同的订立、劳动合同的履行、劳动合同的变更及结束为线索,配以图文并茂的方式,从“实务案例、分析点评、操作对策”三大版块的不同角度解读劳动法、劳动合同法和社会保障法等劳动法律制度。同时,针对司法实践中的典型案例进行点评分析和实务操作介绍。以此,编写本书是为了帮助在劳动关系实践中的劳动者和用人单位能正确地、及时地利用劳动法律制度保护自己的合法权益。

本书可供广大劳动者、用人单位参考,也可供法律工作者及法律专业学生参阅研究,还可作为教材进行案例教学。最后,寄希望于本书的出版能够在全社会推广普及劳动法、劳动合同法和社会保障法等劳动法律法规,培育维护劳动者权益的法律意识,推动我国劳资关系法制化、和谐化的发展。

图书在版编目(CIP)数据

劳动法和社会保障法图解与典型案例/潘劲松编.

—北京:国防工业出版社,2012.8

ISBN 978-7-118-08244-9

I. ①劳... II. ①潘... III. ①劳动法—中国—图解
②劳动法—案例—中国 ③社会保障—法律—中国—图解
④社会保障—法律—案例—中国 IV. ①D922.5
②D922.182.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2012)第 144384 号

※

国防工业出版社 出版发行

(北京市海淀区紫竹院南路 23 号 邮政编码 100048)

北京嘉恒彩色印刷有限责任公司

新华书店经售

*

开本 710×960 1/16 印张 15¼ 字数 286 千字

2012 年 8 月第 1 版第 1 次印刷 印数 1—4000 册 定价 32.00 元

(本书如有印装错误,我社负责调换)

国防书店:(010)88540777

发行邮购:(010)88540776

发行传真:(010)88540755

发行业务:(010)88540717

前 言

劳动是维系人的生存的重要方式,其对于个人、家庭乃至社会的重要性随着时代的变化而产生不同的作用。当今世界各国,即使是经济发达、社会文明的国家,也存在弱势群体,存在着表面平等、实质不平等的社会关系。为了保护弱势群体的合法权益,各国普遍用劳动法和社会保障法来调整这种表面平等而实质不平等的社会关系,以实现社会平等与和谐。

随着我国社会主义市场经济的深入发展,国家经济、政治、文化和社会生活各个方面也都发生了深刻的变化。与此相一致,我国劳动关系的运行日趋市场化、多样化、复杂化。为了适应劳动关系的发展变化,劳动法制建设得到了加强,作为劳动法律的基本框架体系的劳动法和社会保障法已经形成。特别是自从2007年以来实施的《中华人民共和国就业促进法》、《中华人民共和国劳动合同法》以及《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》,2010年,又表决通过了《中华人民共和国社会保险法》以来,我国劳动者权利的保障和雇主雇佣行为的规范变得具有现实的可操作性。然而,由于我国长期实行计划经济体制,劳动者的权利意识淡薄。因此,作为社会生活中极为重要的法律制度体系,劳动法保护弱势劳动群体的合法权益,维系及发展了和谐稳定的劳动关系。社会保障法是社会的安全网、稳定器和实现社会公平、和谐的调节器。它们是我国社会主义市场主体不可或缺的法律支撑,更是建设社会主义和谐社会的法律保障。

本书正是基于上述背景之下,以维护劳动者权益为视角,以推广学习和适用劳动法和社会保障法律制度作为社科普及读物正式出版。全书以劳动合同的订立、劳动合同的履行、劳动合同的变更及结束为线索,并配以图文并茂的方式解读劳动法、劳动合同法和社会保障法等劳动法律制度。同时,针对司法实践中的典型案例进行点评分析和实务操作介绍。一方面,从内容上以劳动者必须掌握的维权技能为思路,提出解决劳动者在劳动关系中涉法问题的应对措施。帮助劳动者熟悉和了解有关法律常识及规定,自觉提高劳动者的维权意识。另一方面,从结构上用通

俗和简洁的语言表述劳动法和社会保障法理论的基本知识点,将劳动法和社会保障法的理论融汇于经典案例和实用的操作技巧中。

本书的特点为贴近生活、体例新颖、操作性强、条理清晰、通俗易懂,特别是书后附录中的合同范本和法律条文更有助于阅读者查询和使用。全书的内容组织不拘泥于教材和专著的结构体例,而是以“实务案例、分析点评、操作对策”三大版块,从不同的角度介绍劳动者在劳动过程中维权的法律知识,培养其举一反三、应对自如地解决就业过程中涉法问题;更是帮助劳动关系实践中劳动者和用人单位能正确地、及时地利用劳动法律制度保护自己的合法权益。

2012 年 5 月

目 录

第一部分 劳动合同的订立	1
第一章 求职应聘	2
1. 用人单位招用劳动者时双方的如实告知义务是有差别的	4
2. 采取欺诈手段签订的劳动合同无效	5
3. 求职中传销陷阱的防范及对策	7
4. 就业应聘欺诈的法律后果	8
5. 扣押证件和收取押金的法律后果	9
6. 以招聘之名非法敛财的法律后果	12
7. 求职过程中信息安全的注意事项	13
8. 就业歧视的防范及对策	15
第二章 劳动合同的签订	19
1. 用人单位与劳动者签订的“霸王条款”	20
2. 最低工资的异形——零工资就业	23
3. 服务期条款的约定	25
4. 明确约定服务期协议中与劳动合同不一致的内容	28
5. 注意商业秘密和竞业禁止条款的效力区别	30
6. 竞业限制协议的约定和效力	31
7. 劳动合同的书面形式是法律强制性的规定	33
8. 招聘广告是否具备合同条款的法律效力	37
9. 就业协议签订的注意事项	38
10. 无固定期限劳动合同的签订	42
第三章 劳动关系的确认	46
1. 用工前订立劳动合同时的劳动关系	47

2. 用人单位因用工而与劳动者建立劳动关系	48
3. 依据职工花名册确认劳动关系	50
4. 录用通知书的法律效力	51
第四章 劳动合同的无效	53
1. 以欺诈的手段订立的劳动合同无效	54
2. 被迫签订的劳动合同无效	55
3. 如何理解“欺诈、胁迫的手段或者乘人之危,使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同”	56
4. 违反法律法规强制性规定的劳动合同无效	58
5. 用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的劳动合同无效	59
6. 劳动合同无效的确认机构	60
7. 劳动合同无效的用人单位仍需支付劳动报酬	61
8. 因劳动者导致劳动合同无效的用人单位不需支付经济补偿金	62
第二部分 劳动合同的履行	64
第五章 试用期	64
1. 用人单位与劳动者对试用期的约定	66
2. 劳动者在试用期内工资的标准	69
3. 试用期内用人单位需要缴纳社会保险费	70
4. 试用期内用人单位解除劳动合同	71
第六章 劳动合同履行规则	75
1. 劳动合同全面履行	76
2. 劳动者找人代替履行劳动合同	77
第七章 工资	78
1. 劳动者在劳动关系享有同工同酬的权利	79
2. 用人单位拖欠、扣减工资	80
3. 用人单位不能任意发放工资	82
4. 包吃包住不应包含在最低工资范围内	83
5. 完不成任务仍需要执行最低工资	86
6. 病休期间可以不执行最低工资标准	87

7. 加班工资的支付标准	88
8. 劳动者参加社会团体活动期间的工资支付	90
第八章 劳动规章制度	92
1. 劳动规章制度的效力范围	92
2. 劳动规章制度的具体内容	95
3. 劳动规章制度的制定程序	97
第九章 劳动安全卫生	99
1. 未经岗前培训导致受伤需要支付工伤待遇	100
2. 没有技术的员工不能安排从事专业技术工作	100
3. 从事有害工种导致身体不适是否按照职业病处理须经过权威部门 诊断确定	100
4. 劳动者违章操作发生事故的处理	100
第十章 工作时间与休息休假	104
1. 标准工作时间的法律规定	105
2. 非标准工作时间的法律规定	105
3. 关于违反法律规定的加班的规定	106
4. 夜班不能算作加班	107
5. 职工自愿加班企业也违法	108
6. 义务劳动不能算加班	109
7. 劳动者休假期间的待遇	109
8. 法律制度对加班时间限制的情形	110
第三部分 劳动合同的变更、解除和终止	113
第十一章 劳动合同变更	113
1. 用人单位的名称、法定代表人等发生变化时不影响原劳动合同的 履行	115
2. 用人单位发生合并、分立时不影响原劳动合同的履行	116
3. 劳动合同内容变更必须经过用人单位和劳动者协商一致	117
4. 劳动合同的调岗调薪	119

第十二章 劳动合同解除和终止	121
1. 单位内部规章制度不能修改劳动合同约定的合同期限	122
2. 劳动合同终止应当符合法定条件	123
3. 劳动合同到期遇到女职工“三期”时不能终止	124
4. 劳动合同到期遇到劳动者仍在任职特殊职务期间的,用人单位不能终止劳动合同	124
5. 劳动者患病或者负伤在规定医疗期内的劳动合同逾期终止	125
6. 协商解除劳动合同	126
7. 劳动者严重违反规章制度而被解除劳动合同	127
8. 劳动者给单位造成重大损害而被解除劳动合同	129
9. 用人单位“末位淘汰”等激励机制的效力	130
10. 用人单位不得解除劳动合同的例外情形	131
11. 客观情况发生重大变化致使劳动合同无法履行时劳动合同的解除	133
12. 劳动者兼职违反法律规定的用人单位可以解除劳动合同	134
13. 劳动合同解除时经济补偿金的计算	135
第四部分 劳动争议	138
第十三章 劳动争议的处理	139
1. 劳动争议处理的程序	139
2. 劳动争议仲裁的效力	141
3. 劳动争议仲裁的受案范围	142
4. 申请劳动争议仲裁的条件	145
5. 仲裁员回避的方式与理由	146
6. 仲裁调解书的效力	146
7. 劳动争议仲裁案件的诉讼	148
8. 劳动争议仲裁和诉讼中的证据收集	149
第五部分 社会保障	152
第十四章 社会保险	153
1. 社会保险和商业保险的区别	154

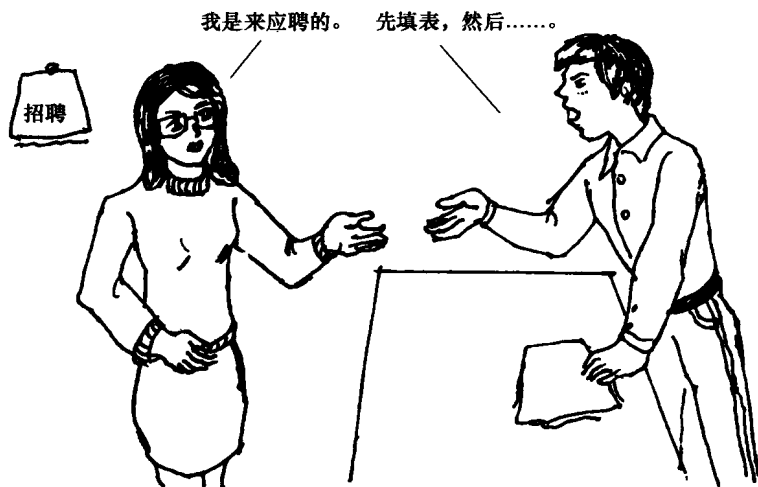
2. 《工伤保险条例》的适用范围	156
3. 交通事故不做责任认定也应认定为工伤	157
4. 工作时间前后的摔伤应认定为工伤	158
5. 带病上班突发死亡应认定为工伤	159
6. 失业人员可以享受的待遇	159
7. 劳动者享受失业的条件	160
8. 失业金和经济补偿金不能互相代替	161
附录 1:	163
就业协议书范本	163
劳动合同范本	165
服务期协议范本	172
竞业限制协议范本	175
劳动争议仲裁申诉书范本	176
社会保险协议范本	177
附录 2:	179
中华人民共和国就业促进法	179
中华人民共和国劳动法	186
中华人民共和国劳动合同法	197
中华人民共和国劳动合同法实施条例	210
中华人民共和国劳动争议调解仲裁法	215
工伤保险条例	222
参考文献	234

第一部分

劳动合同的订立

劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。与其他合同相比,劳动合同有着特定的主体,一方是劳动者,一方是用人单位。劳动合同的内容是明确双方在劳动关系中的权利和义务。《劳动法》中“建立劳动关系,应当订立劳动合同”的规定是对社会主义市场经济体制下确立劳动关系的基本形式作出的明确规定,为劳动合同制度的建立提供了法律保障。根据这一规定,建立劳动关系的所有劳动者,不论是管理人员、技术人员、临时工还是农民工,都应当订立劳动合同。劳动合同的订立,是指劳动者和用人单位经过相互选择和平等协商,就劳动合同条款达成协议,从而确立劳动关系和明确双方权利义务的签订劳动合同的法律行为。

在实践中,劳动合同的订立程序一般包括以下几个步骤:①用人单位向社会公开发布招聘公告或广告,希望符合条件的劳动者到该单位参加应聘笔试、面试等应聘活动;②劳动者报名应聘;③用人单位对前来应聘的劳动者进行全面考核;④通过面试或笔试等应聘活动,用人单位认为应聘者符合自己的用人条件,确定符合条件的劳动者并向劳动者发出录用通知书和报到书;⑤应聘者到该单位报到上班,办理用工手续,双方之间的劳动关系成立,办理用工手续包括建立招用的劳动者名册,向劳动者发放工作证件等;⑥签订书面劳动合同,劳动者与用人单位双方协商一致后在劳动合同上签字盖章生效,劳动合同文本由劳动者与用人单位双方各执一份。



第一章

求职应聘

求职应聘,从宏观方面分析而言,指的是处于社会中的每个劳动者所应该享有的就业权益,即相关的就业促进制度。从微观方面分析而言,指的是具体到作为应聘的劳动者和作为招聘者的用人单位之间订立劳动合同的过程,即劳动合同的订立。^①

所以,招聘和应聘反映了劳动合同的订立过程。劳动合同的订立是用人单位和劳动者双方经过互相选择,并就劳动合同的条款协商达成一致,从而明确双方权利、义务和责任的法律行为。为了使劳动合同当事人在缔结劳动合同时,能相互之

^① 劳动合同的订立,是指劳动者和用人单位经过相互选择和平等协商,就劳动合同条款达成协议,从而确立劳动关系和明确双方权利义务的签订劳动合同的法律行为。劳动合同的订立过程,指求职者 and 招聘单位经过相互选择,确定劳动合同当事人,并就劳动合同的条款进行协商,达成一致,从而明确双方权利、义务和责任的法律行为。劳动合同的订立过程是求职者转化为劳动者,招聘单位转化为用人单位的过程。它既能保障合同签订的正常进行,也是合同内容合法化、完备化的重要措施。

间有一个比较全面地了解,避免或者减少在劳动合同履行过程中发生争议,《中华人民共和国劳动合同法》(简称《劳动合同法》)明确规定在劳动合同订立过程中当事人应当享有知情权。首先是劳动者的知情权,用人单位负有告知义务,要如实告知劳动者与其工作相关的内容;同时,用人单位也有知情权,有权了解劳动者与劳动合同相关的基本情况。如果其中一方违反了告知义务就是诈骗行为,应当承担导致劳动合同无效的法律后果。《劳动合同法》第八条规定,用人单位招用劳动者时,应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬,以及劳动者要求了解的其他情况;用人单位有权了解劳动者与劳动合同相关的基本情况,劳动者应当如实说明。

根据《劳动合同法》的相关规定,劳动者和用人单位均有相应的知情权,先就对方的相关信息进行了解,以便在充分掌握对方真实情况下作出正确的选择,以平衡双方的劳动关系。劳动者的知情权是指劳动者对于实现劳动权利和履行劳动义务相关的一切条件和因素有真实、适当地知晓的权利。为了保护这一权利的实现,我国法律强化了用人单位在劳动合同订立过程中的责任,即用人单位要实事求是地将对劳动关系有实质意义的方面,如工作内容、工作时间、劳动报酬、工作地点、职业危害及劳动者希望了解的其他情况,如实告知劳动者,不得欺骗和隐瞒。同样,用人单位对劳动者与劳动合同直接相关的基本情况也有真实、适当地知晓的权利。然而,根据《劳动合同法》规定,劳动者对用人单位的告知义务是有所限制的,劳动者只需要告知与劳动合同有直接相关的基本情况,如果与劳动合同没有直接关系,劳动者可以拒绝履行告知义务。



1 用人单位招用劳动者时双方的如实告知义务是有差别的

实务案例

浙江天达国有企业在招聘会上和 10 名女性求职者就签订就业协议达成意向,并通知她们面试的时间和地点。面试的那天,招聘单位人事部门的负责人和这 10 名求职者之间的相互进行了介绍。但是,在面试的过程中,招聘单位对女性求职者今后工作岗位的具体事务和工作性质等重要信息没有详细介绍,反而对这 10 名女性求职者的个人问题非常感兴趣。最后,这 10 名女性求职者拒绝了这次工作待遇和条件非常好的求职机会。

分析点评

根据《劳动合同法》的规定,用人单位招用劳动者时,应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬,以及劳动者要求了解的其他情况,如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬是用人单位的法定义务,用人单位应当主动将上述情况如实向劳动者说明,劳动者是否提出知悉的要求,不影响用人单位的告知义务。用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况,劳动者应当如实说明,实践中劳动者的告知义务一般为与劳动合同直接相关的基本情况,比如与前用人单位劳动合同解除情况、竞业限制情况、健康状况、学历情况、职业资格、知识技能、工作经历以及部分与工作有关的劳动者个人情况,如家庭住址、主要家庭成员构成等。本案例中的女性求职者的决定是很明智而又正确的,浙江天达国企的行为侵犯了劳动者的隐私权,违反了劳动合同法的规定。求职中招聘单位不诚信的行为会为求职者日后进入工作岗位带来不和谐的因素。

操作对策

这里对于劳动者而言,需要注意的是用人单位和劳动者的知情权的差别,并掌握实践中的操作技巧。用人单位的告知义务是主动的,即不管劳动者是否提出要求,用人单位都应当主动告知。而劳动者的告知义务是被动的,以用人单位提出要求作为前提,只有在用人单位要求了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况时,劳动者才有如实说明的义务。所以,用人单位不仅仅应当履行告知义务,还应当保留已经如实告知的书面证据。

2 采取欺诈手段签订的劳动合同无效^①

实务案例

案例一:济南文华企业欲招聘一名策划部经理,要求应聘者需具有本科学历、3年以上的工作经验。招聘信息发出去后,一周内收到数百份应聘简历。该企业在数百位应聘者中挑选出10位应聘者参加面试。其中,应聘者虹雨的条件非常符合公司的要求。虹雨的简历上注明的是某著名高校企业管理专业的本科毕业生,并有在某日资企业中担任过2年企业策划的工作经历。经过面试,该企业最终决定聘用虹雨为本单位的策划部经理,并签订为期3年的劳动合同,合同中约定如果合同当事人单方面解除劳动合同须赔付对方6万元的违约金。虹雨上任后,策划部的业绩一月不如一月,许多策划部的工作人员反映,虹雨对策划一窍不通。经过该单位的调查,原来虹雨只具有专科学历,并且毕业之后一直待业在家,其本科学历证明以及工作经历证明均是其父母花钱买来的。于是该用人单位决定解雇虹雨,虹雨接到解雇通知书后,要求公司支付6万元的违约金,该企业拒绝了其要求。虹雨随即向劳动争议仲裁委员会申请劳动仲裁,要求该企业支付违约金。劳动争议仲裁委员会认定虹雨在应聘时存在欺诈行为,裁决虹雨与该企业签订的劳动合同无效,该企业不需要支付虹雨违约金。

案例二:郑振于2010年5月3日应聘进入长江艺术设计研究室。同年5月21日,双方签订了为期1年的劳动合同,合同期限自2010年5月21日至2011年5月20日,试用期自2010年5月3日至2010年5月20日。合同约定郑振任长江艺术设计研究室总设计师,并约定了郑振的月工资、奖金、保密补贴等。2010年9月30日,长江艺术设计研究室认为郑振在工作中严重失职且工作态度差,并认定郑振伪造大学学历及曾在丽华艺术设计研究室的工作经历,故作出了免去郑振的总设计师职务,并予以立即辞退。同年10月28日,郑振办理了离职人员移交手续。同年11月11日,郑振向劳动争议仲裁委员会提出申请,要求长江艺术设计研究室退还押金、支付奖金、工资等。同年12月5日,长江艺术设计研究室以郑振采用欺诈方式与其订立劳动合同,合同约定的工资条款无效为由提出反请求,要求郑振退还工资差额并赔偿损失。2011年2月30日,仲裁委员会裁决,因郑振2011年2月7日、2月22日开庭未到庭,按视为申请撤诉处理,同时也未支持长江艺术设计研究室的反请求。长江艺术设计研究室和郑振均不服仲裁裁决,分别于2011年3月10日、3月15日向法院提起上诉,要求法院判令支持各自在仲裁时提出的请求。最

^① 参看本书第三章的“认定劳动合同无效的法律对策”相关内容。

后法院支持了郑振的诉讼请求,判决:①长江艺术设计研究室退还郑振押金;②长江艺术设计研究室支付郑振未发的工资、奖金。

分析点评

《劳动合同法》对于无效的劳动合同做了更加具体的规定,其中对于用人单位地限制更加严格,《劳动合同法》第二十六条规定:“下列劳动合同无效或者部分无效:(一)以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危,使对方在违背真实意思的情况下订立劳动合同的;(二)用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者的权利的;(三)违反法律、行政法规强制性规定的。劳动合同的无效或者部分无效,由劳动争议仲裁机构或者人民法院确认。”第二十七条规定:“劳动合同部分无效,不影响其他部分效力的,其他部分仍然有效。”第二十八条规定:“劳动合同被确认无效,劳动者已付出劳动的,用人单位应当向劳动者支付劳动报酬。劳动报酬的数额参照本单位相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。”《劳动合同法》的这些规定更加有利于无效劳动合同的正确处理,并且对于无效劳动合同的情形增加了一项“用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者的权利的劳动合同无效”,这样的规定更加有利于劳动合同制度的完善,更加有利于规范用工市场。

上述两个案例中,虹雨和郑振采用欺诈手段去应聘,违背了签订劳动合同需双方情况表示真实的原则,因此,他们与用人单位签订的劳动合同是无效的劳动合同,用人单位可以不履行劳动合同中的内容。

操作对策

劳动者在求职过程中,注意警惕用人单位在招聘员工时,是否利用自己的优势地位,欺诈或胁迫劳动者签订劳动合同,或者和劳动者约定违反法律规定的条款。类似于这些情形的劳动合同不具有法律效力,因此,劳动者可以不履行该劳动合同。反过来,作为求职者,也不可采取欺诈、胁迫的手段与用人单位签订劳动合同,或者与用人单位约定一些违反法律规定的条款。否则,该劳动合同无效,用人单位同样也可以拒绝履行该劳动合同。

实践中,无效劳动合同多数情况下是由于用人单位的原因导致的。由于用人单位的原因导致劳动合同无效而给劳动者造成损害的,应当比照违反和解除劳动合同经济补偿金的支付标准,赔偿劳动者因合同无效所造成的经济损失。如果是由于劳动者的原因造成劳动合同无效,劳动报酬如何支付?《劳动合同法》第二十八条做了如下规定:“劳动合同被确认无效,劳动者已付出劳动的,用人单位应当向劳动者支付劳动报酬。劳动报酬的数额,参照本单位相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。”

3. 求职中传销陷阱的防范及对策

实务案例

李越在招聘会上遇到南京宏瑞企业需要招聘计算机专业毕业生的信息,经过用人单位的面试,双方顺利地签订了就业协议书。过了一个月,该用人单位通知李越去报到上班,李越上班后,该单位说对新职工先要进行统一的职业培训。随后,被带到一个偏僻的小镇进行培训,结果发现这是一个传销机构,李越发现上当了,而且被控制起来不能外出。最后,李越向窗外抛出一张五十元的纸币并留下求救信息才得以获救。

分析点评

近几年由于就业形势的严峻,就业市场上一些用人单位为了本单位的利益借招聘之名,为求职者布下一个个的陷阱。上当的求职者中既有渴望得到高薪而受骗的,也有在所谓的“试用期”结束时失去工作的。本案中的李越之所以受骗,主要是轻信了用人单位的招聘信息,没有对用人单位的信息进行认真地核实和准确地判断后再进行选择所产生的结果。

操作对策

实践中,许多传销机构常常选择急于挣钱的求职者,他们通过各种渠道得到欲骗对象的电话后,便打着同乡、同学、亲戚等幌子,以帮忙找工作为由,以高薪为诱饵,因人而异,投其所好,骗求职者去进行非法传销活动。求职者一旦进入陷阱,便被限制人身自由,被迫从事传销活动。同时,这些传销机构还采取扣留身份证、控制通讯工具、监视等手段不让求职者离开,并强迫他们联系亲友前来,或者寄钱寄物从中牟利。

所以,面对实践中各种各样的传销陷阱,求职者在求职过程中,应主动了解、询问用人单位情况,判断该单位提供信息的真实性。特别需要注意以下两点:

一是,注意传销行为的界线、非法传销与商业直销的区别。所谓传销,指生产企业不通过店铺销售,而由传销员将本企业产品直接销售给消费者的经营方式。该经营方式受到国家的严令禁止。判断标准首先是有无可供销售的具体商品,其次是经营运作的直接目的是销售商品还是发展下线。非法传销往往没有具体销售的商品,往往通过哄抬某一商品的价格,使价格数倍于商品的成本,或者夸大经营销售人员从中的巨大利润,经营运用的直接目的不是销售本身,而是发展下线,通过骗取他人加入,交纳各种形式的费用来榨取钱财。其次,从途径上看,一些是由于虚假的招聘信息,如以招聘销售人员、市场营销人员名义招聘上岗工作而使求职