



金九银十,又到了一年招聘就业季。随着招聘渠道的多样化,招聘会、校招会、网络招聘、邮箱投递……各种求职办法层出不穷。然而,如果有一天接到并未投递过简历的企业打来的面试电话,你是否会去呢?近日,应届毕业生小杨来到本报信访室,讲述了自己遭遇的事,也想给同样在求职的应届生提个醒。

劳动合同未签订 先交考试报名费 求职季到, 小心被企业连环套“套牢”

职工自述

未投简历却收到面试通知

小杨是今年6月刚毕业的大学应届生,眼看着身边的同学都找到了工作,他有些着急,在几大招聘网站上都投递了自己的简历,希望有一家企业能够青睐。说到自己的简历,小杨有些不好意思:“大学期间学的专业是文科,所以自己没参加过社会实践,也没有过实习经验,更别说拥有一些专业技能了。”对于未来的职业规划,小杨想着先找份过得去的行政工作,累积一定的工作经验再说。

与许多年轻人一样,小杨平日里就喜欢用手机完成所有事,例如吃饭、出行、社交等,所以即便找工作,他也用手机操作:下载几个招聘软件,输入个人基本信息,提交后开始搜寻自己觉得理想的企业,“企业类型不重要,主要是工作地点好不好、工资如何。”在点击了几个自己觉得不错的企业后,小杨便结束了当天的“求职”。在他看来,身边的很多同学、朋友都是这样找工作的,“有些讲究的还会往企业邮箱里投递简历呢。”

一天,小杨接到了一家文化传媒公司的

面试通知,对方通过电话称,看到他在求职网站上的信息,目前公司正在找人事助理,不知道他有没有兴趣前来面试。“印象中,我没投过简历给这家公司。”小杨告诉记者,最终让他决定去面试的原因是,与其等待网上其他企业的面试通知,不如先去这家企业试试,就当是累积面试经验。于是他根据公司联系人发来的短信通知,按时前去做面试。

面试当天,他发现自己公司门口没有张贴任何文字标识,这让他心里“咯噔”一下,“再小的公司,公司铭牌总是有的。我当时想放弃的。”可既然来都来了,小杨便在前台填写了基本信息后,坐在一边等待。没一会儿,先前与他电话、短信沟通过的联系人过来并邀请他进面试室聊。

面试的过程出乎小杨的意料,公司方的经理对小杨的学习经历、工作经历等没有过多询问,在确定好每月工资6000元后,双方就约定第二天即可上班,安排他入职培训。面试顺利得让小杨觉得不可思议。



文 黄嘉慧 李成溪 摄 朱擎 李成溪

入职首日就被收取 1000 元

入职第一天,小杨刚坐到自己的位子上,便被公司人事喊到会议室,“他拿出一张《人力资源三级证书》考核表给我,说这个岗位需要凭证上岗。因为我是应届毕业生,公司会帮我申请考核,需要我填写这张表。”

记者看到小杨拿出的这张《人力资源三级证信息采集表》上分两个部分:报名人员信息、费用明细,除了填写的个人信息之外,还写道:应缴总金额1000元,支付方式为现金、支付宝、微信、转账、刷卡……即便是没有报考过人力资源三级证的小杨也对这张表格感到很奇怪:哪有一张表格上写明支付方式。这表还没写完,这名人事又告诉小杨,还要他签订一份《人事须知》,可《人事须知》不仅没有规范的文本格式,就连公司的落款与公章也没有,更别提约定的工资和岗位了。当时小杨就对《人事须知》提出了疑问,“我知道员工入职都要签订劳动合同,公司拿出的这份《人事须知》是不是算劳动合同?”公司方告诉他,入职的职工都签的是这份文件,就是公司的劳动合同。半信半疑间,小杨签完了所有的文件,随后人事拿出一个支付宝二维码,

行协议的义务。当小徐上门与公司负责人对质时,对方表示,协议已经签订,他再后悔已经来不及了。不得已,小徐向工商等部门投诉,通过与企业协商拿回了部分款项。

此外,阴阳合同、交入职体检费、个人自愿放弃社保等一系列企业设置的“地雷”,都在侵害着刚出象牙塔的应届毕业生的权益。

专家观点

再三提醒:入职须签劳动合同

劳动法专家、上海林峰律师事务所主任律师林峰再三提醒,根据《劳动合同法》第十条规定:建立劳动关系,未同时订立书面劳动合同的,应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的,劳动关系自用工之日起建立。无论用人单位的借口是何,只要没有依法与劳动者签订书面劳动合同,根据《劳动合同法》第八十二条规定:用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,应当向劳动者每月支付二倍的工资,劳动者可以据此主张权益。

林峰表示,劳动合同的订立是劳动关系缔结的最重要环节。劳动者必须谨记,在入职时一定要了解清楚公司的基本情况以及工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬等,一定要与公司签订书面劳动合同。同时,劳动合同应当以书面文件的形式,一式二份,若公司不给,即可视为违法行为。劳动者要注意搜集保留劳动合同、社保凭证、考勤记录、工资发放凭证、银行明细、工作服、工作证等相关依据,如果双方引发劳动争议,上述依据可作为证据,证明劳动关系的存续。

企业招聘不得收任何押金

林峰介绍,根据《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。”

劳动法专家、上海林峰律师事务所主任律师林峰再三提醒,根据《劳动合同法》第十条规定:建立劳动关系,未同时订立书面劳动合同的,应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的,劳动关系自用工之日起建立。无论用人单位的借口是何,只要没有依法与劳动者签订书面劳动合同,根据《劳动合同法》第八十二条规定:用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,应当向劳动者每月支付二倍的工资,劳动者可以据此主张权益。

林峰表示,劳动合同的订立是劳动关系缔结的最重要环节。劳动者必须谨记,在入职时一定要了解清楚公司的基本情况以及工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬等,一定要与公司签订书面劳动合同。同时,劳动合同应当以书面文件的形式,一式二份,若公司不给,即可视为违法行为。劳动者要注意搜集保留劳动合同、社保凭证、考勤记录、工资发放凭证、银行明细、工作服、工作证等相关依据,如果双方引发劳动争议,上述依据可作为证据,证明劳动关系的存续。

网上求职要“擦亮眼睛”

面对众多网络招聘平台,上海唐毅律师事务所律师邵敏杰表示,网络平台是否担责需视其是否尽到审慎的注意义务和管理义务而定。如果求职者是自己在网上寻找工作,要学会辨别招聘信息的真伪,“比如,可以通过国家企业信用信息公示系统进行查询,得知企业是否真实存在以及法定代表人、注册资本、经营范围等信息;或者尽可能地核实面试时间、地点及工作岗位,如果信息有些许的不匹配或者不对称的情况,我建议求职者大可放弃这家公司。”

对于小杨等人的情况,邵敏杰表示,如果与用人单位尚未形成劳动关系的,可以去当地市场监督管理局等部门反映;如果已经与用人单位确定劳动关系的,可以去劳动监察大队等部门举报。

警惕! 入职陷阱层出不穷

除了小杨碰到的这种情况,在劳权周刊的多次采访中,记者还碰到过不少人入职陷阱案例。本报就曾报道过《人未上岗已背上2万元培训债务》。求职者小徐在网上投递简历后,接到了一通并未投过简历的公司的面试电话。抱着试试看想法,他前往该公司,却被迫办理了一份为期两年的分期付款。

同时,公司以小徐能力不够为由,对其进行技术培训,并承诺在培训期满后为他找一份合适的工作。在培训时,小徐却听已经“毕业”的前辈说,公司培训的内容并非可有可无,甚至连工作也不会好好地找,只是应付一下作履

上海林峰律师事务所
企业劳资专家 林峰律师
手机:13701919739
网站:www.my12333.net 13101208810267524