

# 春节后求职就业应注意哪些事项?

随着2024年春节假期结束,各地将陆续进入春季招工旺季。为防止被虚假招工信息“套路”,误踩各种招聘陷阱,劳动者在求职就业过程中应做好以下五类事项,切实维护自身合法权益。

## 【案例1】 职业中介要找好

小唐在求职时,通过网上浏览看到某中介公司发布的招工信息中有适合自己的岗位。通过电话联系好时间地点后,小唐前去面谈。洽谈时,中介公司说保证小唐能顺利入职,但需交服务费和建档费总计1098元。“因为经验不足,就相信了对方的说法。”小唐说,交费后工作一直未得到落实,再联系该中介公司,对方不作任何回复,这才意识到被骗。

## 【点评】

人力资源服务机构包括公共就业服务机构和经营性职业中介机构。劳动者应尽量到当地政府部门设立的公共就业服务机构求职。如果到经营性职业中介机构求职,则应当做到“三看”:一看有无《人力资源服务许可证》和《营业执照》;二看有无公司章程和固定的服务场所;三看服务场所是否明示营业执照、服务项目、收费标准、监督机关和监督电话等事项。对从事网络招聘服务的,还要查看有无《电信业务经营许可证》,是否在其网站、移动互联网应用程序等首页显著位置持续公示《营业执照》《人力资源服务许可证》等信息,或者上述信息的链接标识。

《人力资源服务机构管理规定》第27条规定:“经营性人力资源服务机构不得向个人收取明示服务项目以外的服务费用,不得以各种名目诱导、强迫个人参与贷款、入股、集资等活动。经营性人力资源服务机构不得向个

人收取押金,或者以担保等名义变相收取押金。”因此,在求职时,若遇到职业中介机构收取明示服务项目以外的服务费用,如建档费、报名费、培训费、押金、岗位稳定金等的,应该提高警惕,谨防被骗。一旦发现被骗,应立即向人社部门举报或报警。

## 【案例2】 招聘信息要看好

2023年春节过后,小沈到一家研发销售保健器材的公司应聘,该公司宣称只要按要求开展营销工作就可轻松月入万元,半年后即可晋升到区域销售经理。然而,小沈入职后的日常工作就是拨打推销电话,只有推销出一款售价为2888元的保健床垫才能拿到工资。事实上,该公司资金严重困难,经营状况很差。半个月后,小沈担心该公司是骗子公司,就提交了辞职报告。

## 【点评】

在找工作时,应先通过企业官网、媒体报道、工商登记注册信息等渠道查询用人单位的资信、发展情况等,做出合理判断。发现以下一些特殊信号时,一定要擦亮眼睛:一是薪资水平远高于行业水平。在企业为自己开出高薪的情况下,劳动者要初步了解当前岗位的市场薪资水平,然后结合自己的能力和价值,冷静分析是否具有合理性,是否明显有违常理。二是招聘存在夸大或虚假宣传情况。少数企业在招聘中,故意夸大单位规模、业绩、业务范围、发展前景、工资和福利,宣称“工作轻

松,月入万元不是梦想”等。对此,求职者应注意核对企业的工商信息、投资者信息等,作出理性分析,谨防被“忽悠”。三是美化岗位。有的单位玩弄文字游戏,对招聘职位的工作内容模糊处理,将销售员、业务员等职位美化成“市场部经理”“事业部总监”等有诱惑力的名称。对此,要详细询问岗位信息、工作内容,不要轻信。对长时间大量招聘、离职率高的公司,要提高警惕。

## 【案例3】 劳动合同要签好

小吴跳槽后进入一家公司担任理财经理,公司口头答应其月薪3万元。入职1个月后,公司竟然以暂时资金紧张为由拖欠工资,声称下个月一起发放。可第二个月,小吴仍未拿到分文工资。随后,小吴以拖欠工资为由提起劳动仲裁,之后诉至法院。由于无书面劳动合同,经法院调解,小吴只拿到了5000元工资,还搭上了大量的时间和精力。

## 【点评】

劳动合同是劳动者与用人单位建立劳动关系的直接证据,是依法维护自身合法权益的有力武器。因此,合同签订要慎重。根据《劳动合同法》规定,建立劳动关系应当订立书面劳动合同,劳动合同应当具备的内容主要有劳动合同期限、工作内容和地点、工作时间和休息休假、劳动报酬、社会保险、劳动保护、劳动条件、劳动纪律等。在签约时,应当把合同条款看清楚,注意内容是否齐全和明确,不能什

么条件都答应,拒绝签“霸王合同”“阴阳合同”。面对用人单位不规范的做法,劳动者应当立即要求纠正或者向劳动部门投诉。如果一味忍气吞声,一旦劳动权益受侵犯时,维权往往会很艰难。

## 【案例4】 证据材料要收好

曹某申请劳动仲裁,要求某机床公司支付未签订劳动合同的双倍工资、补缴社保费、支付经济补偿金等。庭审中,曹某提交一份机动车登记信息、道路交通事故认定书,欲证明双方存在劳动关系。仲裁机构审查查明,曹某驾驶的小型汽车系某重型机床配件公司所有,而非某机床公司车辆。由于曹某无证据证明自己与某机床公司构成事实劳动关系,故其请求被仲裁机构驳回。

## 【点评】

在用人单位拒绝签订书面劳动合同的情况下,如何收集和保存好能证明“事实劳动关系存在”的证据,就尤为重要。根据原劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》规定,劳动者应注意收集的证明材料包括:(1)工资支付凭证或记录、缴纳各项社会保险费的记录;(2)用人单位向劳动者发放的“工作证”“服务证”等能够证明身份的证件;(3)劳动者填写的用人单位招工招聘“登记表”“报名表”等招用记录;(4)考勤记录;(5)其他劳动者的证言;(6)其他证据材料,如罚款单、押金条、书面处分材料、薪资欠条,以及单位利用社

交媒体布置任务的记录等。

## 【案例5】 时效期间要记好

颜某于2021年7月1日入职某公司,该公司一直未与其订立书面劳动合同。2023年7月底,颜某提交辞职书。在办理离职手续时,颜某要求公司支付未签订书面劳动合同期间的二倍工资差额。因被拒绝,颜某遂申请劳动仲裁。庭审时,某公司提出颜某的诉请已超过仲裁时效,应驳回其诉请。劳动仲裁机构支持了公司的抗辩。

## 【点评】

时效十分重要,如果主张权利时超过时效期间,就不再受法律保护,有理也会输掉官司。在索要二倍工资或者遇到辞退、劳动报酬、经济补偿等劳动争议时,如果向劳动仲裁机构申请仲裁,一定要在知道或者应当知道自己权利被侵害之日起1年内提出申请。对劳动仲裁裁决不服的,还可以自收到裁决书之日起15日内向法院起诉。另外,如果凭工资欠条讨要工钱,则属于普通民事纠纷,劳动者可以在3年内直接向法院起诉。

劳动者申请二倍工资的1年仲裁时效,是从劳动者在用人单位工作1年届满之次日起开始计算的。本案中,颜某在公司工作2年后辞职时,才诉请未订立书面劳动合同的二倍工资差额,显然已经超过仲裁时效。在公司以超过仲裁时效进行抗辩的情况下,劳动仲裁机构自然不会支持颜某的诉请。

潘家永 律师

## 答辩状中认可的证据 劳动者发现新证据后还能反悔吗?

编辑同志:

公司因不服劳动争议仲裁而提起诉讼后,我在答辩状中认可了公司提供的于我不利的证据,但事后我又收集到新的足以推翻公司证据的证据。

请问:我能否就答辩状中的相应内容“出尔反尔”?

读者:肖莉莉

肖莉莉读者:

你可以就答辩状中的相应内容“出尔反尔”。

《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第三条规定:“在诉讼过程中,一方当事人陈述的于己不利的事实,或者对于已不利的事实明确表示承认的,另一方当事人无须举证证明。在证据交换、询问、调查过程中,或者在起诉状、答辩状、代理词等书面材料中,当事人明确承认于己不利的事实的,适用前款规定。”

该规定虽然提及“另一方当事人无须举证证明”答辩状中承认的事实,但这并不等于法院便可依此简单、机械地直接采用,也不等于当事人事先无权变更承认。因为,这里涉及到直接言词原则。

直接言词原则包括直接原则和言词原则,直接原则是指法院必须在法庭上审查证据,听取当事人、证人等的口头陈述、辩论,核心在于法院就审查必须具有“亲历性”;言词原则是指当事人对诉讼材料的陈述、辩论,要在法庭上以口头形式面对面进行,核心在于强调质证必须具有“当面性”。

有鉴于此,《民事诉讼法》第七十一条规定:“证据应当在法庭上出示,并由当事人互相质证。”《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第六十条也指出:“当事人在审理前的准备阶段或者人民法

院调查、询问过程中发表过质证意见的证据,视为质证过的证据。当事人要求以书面方式发表质证意见,人民法院在听取对方当事人意见后认为有必要的,可以准许。人民法院应当及时将书面质证意见送交对方当事人。”这些规定表明,法院对于当事人在起诉状、答辩状、代理词等书面材料中认可的证据,人民法院仍应组织质证,当事人继续认可的,方可作为当事人认可的证据予以确认。

结合本案,虽然你在答辩状中认可了公司提交的于你不利的证据,但事后你又收集到新的足以推翻公司证据的证据,你自然可以在质证时反驳,法院不会在未经质证,即缺乏法院参与的“亲历性”和当事人参与的“当面性”的情况下,机械地以你答辩状中自认为依据。

颜梅生 法官

## 公司已按月发放工资,仍需出具工资条

读者宁琼琼等7人反映说,他们所在公司虽然能够每月按时足额发放工资,但一直未向他们提供工资条。当他们要求公司出具工资时,公司以其没少发、没拖欠工资为由置之不理。

他们想知道:公司的做法对吗?

## 法律分析

公司的做法是错误的,即其应当向宁琼琼等职工提供工资条。

一方面,公司具有向职工提供工资条的法定义务。

《工资支付暂行规定》第6条规定:“用人单位必须书面记录支付劳动者工资的数额、时间、领取者的姓名以及签字,并保存两年以上备查。用人单位在支付工资时应向劳动者提供一份其个人的工资清单。”即基于保障职工的知情权和监督权,无论用人单位是否按时、足额发放工资,都具有向职工提供工资清单的义务。这里的工资清单也就是通常所说的工资条,内容包括工号、职工姓名、基本工资、职务工资、福利费用、应发工资、实

发工资等,不仅能比较全面反映出每月工资情况,还能反映出是否扣除职工的养老保险、医疗保险、工伤保险、生育保险、失业保险、住房公积金及个人所得税等等。因此,公司同样不能拒绝提供工资条。此外,劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》第2条规定,在用人单位未与劳动者签订书面劳动合同时,可以将工资条作为认定双方存在劳动关系的参照凭证。即从这一角度看,公司还侵犯了宁琼琼等职工的取证权。

另一方面,宁琼琼等职工可以向劳动行政部门投诉。因为,《劳动法》第89条规定,就用人单位的违法行为,可以由劳动行政部门给予警告,责令改正;对劳动者造成损害的,应当承担赔偿责任。本法第105条规定:“违反本法规定侵害劳动者合法权益,其他法律、行政法规已规定处罚的,依照该法律、行政法规的规定处罚。”《工资支付暂行规定》第18条也规定:“各级劳动行政部门有权监察用人单位工资支付的情况。”

廖春梅 法官