

毕业生求职 如何避陷阱？

核心
阅读

当前正值高校毕业生求职季，而有些用人单位利用毕业生缺乏社会经验及迫切就业的心理，在介绍就业或聘用过程中耍花招、设骗局侵害毕业生合法权益。



即便员工“零业绩” 公司也不得将工资“清零”

编辑同志：

就工资问题，我与一家公司的劳动合同中约定实行底薪+提成，但若我没有完成基本销售定额，公司可拒付底薪。不料，我已经尽心尽职尽责，甚至采取“白加黑”“5+2”的方式加班加点地干了一个多月，却因种种原因仍是“零业绩”。公司则以有约在先为由，将我的工资“清零”即一分不付。请问：公司的做法对吗？

读者 吕菁菁

吕菁菁读者：

公司的做法是错误的，其必须按当地最低工资标准向你支付报酬。

《最低工资规定》第12条规定：“在劳动者提供正常劳动的情况下，用人单位应支付给劳动者的工资在剔除下列各项以后，不得低于当地最低工资标准：(1)延长工作时间工资；(2)中班、夜班、高温、低温、井下、有毒有害等特殊工作环境、条件下的津贴；(3)法律、法规和国家规定的劳动者福利待遇等。”实行计件工资或提成工资等工资形式的用人单位，在科学合理的劳动定额基础上，其支付劳动者的工资不得低于相应的最低工资标准。”

即劳动者与用人单位形成或建立劳动关系后，只要在法定工作时间内提供了正常劳动，用人单位就必须向其支付不低于最低工资标准的工资，而不管劳动者是否有业绩以及业绩如何。这里的正常劳动是指劳动者按依法签订的劳动合同约定，在法定工作时间或劳动合同约定的工作时间内从事的劳动。而最低工资是指劳动者在法定工作时间或依法签订的劳动合同期限内提供了正常劳动的前提下，用人单位依法应支付的最低劳动报酬。

结合本案，尽管你是“零业绩”，但这并不能否定你已经尽心尽职尽责、采取“白加黑”“5+2”的方式加班加点地工作了一个多月，即你向公司提供了正常甚至超额劳动，公司自然至少应当支付最低工资。此外，《最低工资规定》第13条规定：“违反本规定第12条规定的，由劳动保障行政部门责令其限期补发所欠劳动者工资，并可责令其按所欠工资的1至5倍支付劳动者赔偿金。”即如果公司我行我素，你可以向劳动保障行政部门投诉。

律师 廖春梅

1

以介绍工作为名，收取各种名目费用

案例

小王在求职时，通过网上交流找到了某中介公司。该中介公司邀他面谈，并提供了一个岗位，但同时告知他需要交纳200元服务费和398元建档费。小王交费后工作也未得到落实，再联系该中介公司，对方不作任何回复，他才意识到被骗。

说法

《就业服务与就业管理规定》中规定：用人单位招用人员和公共就业服务机构、职业中介机构从事就业服务活动时，不得以担保或其他名义向劳动者收取财物；公共就业服务机构不得从事经营性活动，举办招聘会时不得向劳动者收取费用；设立职业中介机构须领取职业中介许可证，并

明示收费标准，提供职业中介服务不成功的，应当退还中介服务费。因此，正规的中介机构是不会乱收费的。本案中，小王可以投诉，由人社部依法进行查处。

毕业生要优先选择公共就业服务机构和具有《职业中介许可证》的社会中介机构。当遇到收取建档费、报名费、押金等情况时，应提高警惕，谨防被骗。

2

承诺高薪，让求职者背负沉重“培训贷”

案例

小肖投递求职简历后收到一家公司的面试通知。面试中，主考官把大部分时间都用在“洗脑”上，宣称公司规模强大，旗下有许多子公司等。最后告诉小肖已被录取，但需参加岗前付费培训。只要完成付费2.18万元的培训就能上岗，每月能拿不低于1万元的高薪。如果没钱，公司可提供“培训贷”，以后用工资偿还。

听了这番说辞，小肖就向公司指定的借贷机构贷了款。小肖经培训后上岗没几天，就被公司以工作能力差为由辞

退。工作没了，可他须按月还贷，否则要付高额违约金。

说法

岗前培训属于职业培训的一种。根据《劳动法》《职业教育法》的规定，开展职业培训不仅是企业的法定义务，而且培训费用应当由企业承担，不能让劳动者买单。因此，当用人单位声称要收取数额较大的岗前培训费，甚至还帮你从借贷机构贷款，那就要当心了。一旦发现被骗，应立即向劳动部门、公安部门报案。

另外，针对所背负的“培训贷”及时

行使撤销权。《民法典》第149条规定：“第三人实施欺诈行为，使一方在违背真实意思的情况下实施的民事法律行为，对方知道或者应当知道该欺诈行为的，受欺诈方有权请求人民法院或者仲裁机构予以撤销。”也就是说，如果贷款机构与招聘单位串通一气，发放“培训贷”的，借款人有权请求法院或者仲裁机构撤销借款合同。

高校毕业生在求职过程中须调整心态，理性求职，擦亮双眼，慎重签署贷款协议或含有贷款内容的培训协议，不要被高薪工作蒙蔽了双眼。

3

合同签订不规范，陷入维权困境

案例

小孟在校期间与学校、甲公司签订了三方协议，毕业离校后按甲公司录用通知书规定的时间办理了入职手续。可是，甲公司迟迟不提签劳动合同的事。小孟就找到人力资源部门询问。对方回复说有人职通知书、三方协议等书面约定，签不签书面劳动合同并不重要。果真如此吗？

立劳动关系的直接证据，是约定工资、岗位等条款的必要载体。按照劳动合同法规定，建立劳动关系，应当订立书面劳动合同，并应当载明双方基本信息、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、劳动条件等必备条款。一旦发生劳动争议，一份合法有效的劳动合同往往能成为职工维权的有效“武器”。

实践中，有些单位为逃避法定义务，不与劳动者签订书面合同，或者合同内容相对简单，缺少具体内容；有的以少缴

税费为由，签订“阴阳合同”。面对这些不规范的做法，劳动者应当立即要求纠正或者向劳动部门投诉。如果忍气吞声，等到劳动权益受到侵害时才来维权，往往会因无劳动合同或合同不规范而变得异常艰难。

高校毕业生应强化合同意识，入职时不仅要订立书面劳动合同，而且要注意审查劳动合同的必备条款是否齐全，内容是否明确。与此同时，还应索要一份劳动合同书留存，以免陷入维权困境。

潘家永

欢迎赐稿！ 来稿邮箱：dtwbsf@163.com



大同日报社主管主办 大同晚报编辑部出版 电话:0352-2050272
编辑部地址:大同市御东行政中心21层 22层 邮政编码:037010

承印:大同日报传媒集团印务公司 电话:0352-2429838
广告经营许可证:140200400009 广告热线:0352-5105678

发行热线:0352-2503915

自办发行 全年订价:256元