

年后重新求职就业谨防“踩坑”

核心阅读

随着2025年春节假期结束，各地陆续进入春季招工旺季，大量公司纳新，很多人将踏上求职就业之路。为防止被虚假招工信息“套路”，误踩各种招聘陷阱，在求职就业过程中，务必做到以下“四好”。



1

职业中介要选好

● 案例 ●

小唐在求职时，通过网上浏览的方式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，但须交服务费和建档费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，该中介公司也不作任何回复，这才意识到被骗。

● 说法 ●

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服务场所；三看服务场所是否明示营业执照、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。

《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，不得向个人收取押金，或者以担保等名义变相收取押金。若遇到职业中介机构收取明示服务项目以外的服务费用时，如建档费、报名费、培训费、押金等的，应该提高警惕。一旦发现被骗，应立即向人社部门举报或者报警。

2

招聘信息要看好

● 案例 ●

2023年春节过后，小沈到一家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。小沈听到很是心动，便加入了该公司。然而，入职后，小沈每天的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。工作半个月后，小沈担心该公司是骗子公司，就提交了辞职报告。

● 说法 ●

在找工作时，应先通过企业官网、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，冷静分析是否明显有违常理；二是招聘存有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”“半年圆你买房买车梦”等。对此，求职者应注意核对企业的工商信息、投资者信息等，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，不要盲目轻信。对长时间大量招聘、离职率高的公司，要提高警惕。

3

劳动合同要签好

● 案例 ●

小吴跳槽后进入某公司任理财经理，公司口头答应其月薪3万元。小吴干满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。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。由于无书面劳动合同，经仲裁机构

调解，小吴只拿到了5000元工资。

● 说法 ●

劳动合同是建立劳动关系的直接证据，是劳动者维权的有力武器。根据《劳动合同法》的规定，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主要内容包括劳动合同期限、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。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。如果忍气吞声，一旦劳动权益真的受侵犯时，维权往往会很艰难。

4

证据材料要收好

● 案例 ●

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、补缴社保费等。庭审中，曹某提交一份机动车登记信息，欲证明双方存在劳动关系。仲裁庭经审理查明：曹某驾驶的小型汽车系某重型机床配件公司所有，而非某机床公司所有。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，故被仲裁庭驳回各项诉请。

● 说法 ●

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。结合相关规定和司法实践，劳动者应注意收集以下证据材料：(一)工资支付凭证或记录、缴纳各项社会保

险费的记录；(二)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；(三)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；(四)考勤记录；(五)其他劳动者的证言；(六)其他证据材料，如押金条、罚款单、单位利用社交媒体布置任务的记录等。

潘家永



读者信箱

女工提前30秒下班 公司当作早退解聘违法

编辑同志：

我所在公司的规章制度中，规定年度累计迟到、早退达5次及以上的，构成严重违纪，公司有权单方解除劳动合同。因为小孩玩手机，将我手机上设置的时间提前了5分钟，以至于原本推迟几分钟下班的我，却连续6次提前30秒左右下班。公司未对我作出任何提醒，即以我严重违反规章制度为由，决定将我解聘。请问：公司之举是否违法？

读者 雷晓晓

雷晓晓读者：

公司之举违法。

一方面，《中华人民共和国劳动合同法》第4条规定：“用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度，保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。”即规章制度作为用人单位加强内部劳动管理、协调劳动关系的工具之一，其建立不仅应当符合对应议定程序及公示程序，且必须符合“保障劳动者享有劳动权利”的宗旨，也就是应当具备基本的公平、合理性，不能被无限放大乃至超越劳动过程和劳动管理的范畴，不能违反法律法规的相关规定。

与之对应，在公司并没有明确哪些情形属于早退的前提下，将早退30秒纳入其中，明显属于过分苛求。且公司完全可以通过简单地提醒、批评教育加以纠正，却直接解除劳动合同，无疑违反了公序良俗、公平、处罚相当的基本要求。另一方面，《劳动合同法》第39条规定：“劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：……(二)严重违反用人单位的规章制度的；……”其中的“严重”，至少包含两个要件：一是劳动者存在故意或者重大过失；二是给用人单位造成重大损失或者严重不良影响，亦或给用人单位的管理带来很大不利等。而你早退虽有不当，但终究是因为时间设置错误，并非出于故意或者重大过失，且明显不在“严重”之列。

律师 廖春梅