

警惕海外求职“淘金陷阱”

核心阅读

在国外高薪务工,月薪三四万元,且多为安保、搬运工、仓库管理员等技术要求低的岗位……记者调查发现,一些不法分子利用信息差与求职者渴望高薪的心理,推荐所谓诱人的境外岗位,背后实为精心设计的“淘金陷阱”。



1

“包吃包住、月薪三万”

2023年8月,李先生在求职网站上留下联系电话。没过多久,就有自称能提供高薪境外工作的中介公司主动联系。业务员承诺将提供一份包吃包住、月薪3万元的境外工作,只需一次性缴费,无任何附加费用,办理不成全额退款。

李先生怀着对高薪工作的期待缴纳3500元,进入中介公司的“审核阶段”。得到审核通过的消息后,又分两次补齐“尾款”,继续办理签证等手续。然而,直至同年11月底,这家中介公司都没有签证办理成功的消息,并多次以“这个月假期多”等理由拖延递签,又让李先生缴纳

3000元培训费,却并未提供任何培训。

此后,该中介公司再次改变“一次性缴费”的承诺,先后以变更项目、食宿费、押金等理由让李先生补交7000元。直至次年11月彻底失联,这家公司累计收取李先生29800元。

经法院审理查明,2021年至2024年间,这家中介公司以类似方式骗取数十名被害人钱财共计人民币102万余元,求职者被骗钱财从数千元到几万元不等。

今年3月,北京市第一中级人民法院依法对这起出国劳务诈骗案件作出终审判决,上述中介服务公司的6人获刑。

记者梳理发现,近年来此类境外高薪务工诈骗在全国多地出现。

2023年5月,北京市房山区人民检察院提起公诉的一起出国劳务型诈骗案中,260余名被害人被不法分子诈骗近千万元。2024年6月6日,江苏省南通市崇川区人民法院审理一起案件,3家公司以“办理出国劳务并承诺高薪”为幌子,诈骗来自全国各地的被害人共计1152名、涉案金额1165万元,37人被提起公诉。2024年11月,湖北省宜都市人民检察院对外披露一起合同诈骗案,某公司负责人收取全国各地329名工人出国务工保证金共计98.7万元。

2

分工清晰层层伪装

广告引流后缴纳定金、多个借口骗取费用、事后部分退款或直接消失……部分受害者签署的合同和聊天记录显示,整套诈骗流程分工清晰、套路完整、层层伪装,极具迷惑性。

——线上引流线下伪装。记者了解到,上述中介公司此前在网站、短视频平台上投放大量“国外高薪务工”广告,以吸引求职者留下联系方式。为营造“可靠”假象,该公司还在北京市区某写字楼内租用一间办公室,用于接待前来办理业务的求职者。

该公司提供的网络宣传册上,有“月薪三四万元,欧、美国家,大货车驾驶员、安保、搬运工、仓库管理员等岗位”等职位介绍。求职者一旦质疑,业务员会主动出示营业执照等文件或打感情牌,如称“你有这个头脑,那就好好做”“都是老乡,肯定没问

题”,并以“数十年的经验”“商务联盟授权”等话术展示公司的专业性和权威性。

——分步设套多层敛财。求职者缴纳定金后,业务员会发送“初审及工作匹配通知书”,谎称已审核资质、匹配好雇主,诱骗其继续缴纳尾款,以办理签证。实际上,公司从未进行任何资质审核或寻找国外雇主,“初审及工作匹配通知书”根据模板批量生成。

业务员还以公司即将被收购、项目涨价、名额有限,或需要中转出国、更换项目、与大使馆关系好可以加急等各种理由,多次向被害人索取资金,甚至以团购优惠、分成等方式鼓励被害人介绍更多求职者。

——假办签证拒退钱款。据涉案人员交代,收到“尾款”后,他们会要求被害人继续提供护照原件、银行流水等进一步办理签证。

由于并不具备劳务派遣及对接工作的能力,涉案公司会代为申请商旅签,并欺骗被害人“到了国外再转成工作签证”。签证被拒后,公司会宣称是其自身条件不符合,未通过大使馆审核,即便有人通过签证,也不会提供任何后续劳务安排。

当被要求退款时,公司会拿出事先准备好的费用明细表,列出翻译费、材料制作费、签证递送费等支出,表示这些费用已经发生、无法退还,以此少退钱或不退款。

2024年9月,该公司实际控制人王某、合伙人金某以及另外几名员工被警方抓获。北京市海淀区人民法院经审理后认为,被告人王某、金某等犯诈骗罪,判处有期徒刑十一年至一年四个月不等,并处罚金。部分被告人提起上诉,二审法院维持原判。

3

斩断诈骗链条

受访人士表示,求职者应主动提高防骗意识,多方核实、理性判断,相关平台也应做好信息审核与风险预警,多方合力,有效斩断诈骗链条。

北京市顺义区人民法院刑事审判庭法官朱郡臣说,具备出国劳务办理资质的公司应经过商务部审查授权,且拥有相关证书。出国务工要通过正规渠道,选择在官方平台备案的中介机构,并谨慎核实其经营资质;正规公司的对外劳

务合作经营资格证书均有编号,可要求查看原件。

互联网广告管理办法规定,互联网平台经营者在提供互联网信息服务过程中应当采取措施防范、制止违法广告。广东良马律师事务所律师何倩认为,对于涉及“劳务派遣”“境外就业”“签证办理”等需要特殊资质的广告主,平台负有法定的前置审核义务。相关平台应对此类服务供应商进行严格审核,对其发布

广告真实性进行检验。

海淀区人民法院法官助理夏小烜表示,网络信息真假混杂,求职者在筛选境外工作机会时,不能只看中介单方面提供的“成功案例”,而应主动通过多个渠道交叉验证。多了解当地薪资待遇水平、工作环境,尤其要警惕薪资水平远超当地平均线、对学历语言无要求的“反常”岗位。

据新华社



读者信箱

新规实施后,原劳务合同是否自动失效?

编辑同志:

我2年前退休即到一家公司从事财务管理工作,当时双方签订的劳务合同对双方之间的关系、协议期限以及我的工资、工作地点和时间等事项作了约定,但未涉及休息休假、加班、工伤保险等事项。最近,听说国家出台了新规定,对超龄劳动者用工关系以及基本权益进行了划定。请问,新的规定实施后,此前签订的劳务合同是否作废?是否必须重新订立书面用工合同?

读者 管新俊

管新俊读者:

你提到的新规定,就是自7月1日开始实施的《超龄劳动者基本权益保障暂行规定》(以下简称《暂行规定》)。

《暂行规定》实施之前,企业与超龄劳动者签订的用工协议完全偏向民事合同,权利义务全部由双方自行约定,企业在设置薪资、休息休假、加班规则等方面几乎不受约束。而《暂行规定》则加强了对超龄劳动者基本权益的保护,打破了以往超龄劳动者的权益“全凭双方约定”的格局。

《暂行规定》第6条规定:“用人单位应当与超龄劳动者订立书面用工协议,明确协议期限、工作内容、工作地点、工作时间、休息休假、劳动报酬、社会保险、劳动保护、劳动条件、职业危害防护等事项。”同时,特别划定了超龄劳动者五项基本权益,直接适用劳动法标准:第一,休息休假有约束,企业应当遵守法定工作时间规定和年节纪念日放假办法,不得随意安排超龄劳动者加班,确需安排加班的,应当遵守《劳动法》规定的加班时长标准和支付加班费规则;第二,劳动报酬设底线,要求企业应当及时足额支付劳动报酬,不得克扣或者无故拖欠,薪资标准不低于当地最低工资标准;第三,劳动安全卫生须保护,企业应当安排合适的工作岗位和劳动强度,进行安全生产和职业卫生的教育和培训;第四,工伤保障纳入法定体系,企业必须按照国家规定为超龄劳动者参加工伤保险和缴纳保费,个人不用缴费;第五,维权形式更丰富,因劳动报酬、休息休假、劳动安全卫生、工伤保障发生争议的,超龄劳动者可以申请劳动争议仲裁。其中,因加班、劳动报酬而发生的争议,还可以直接向人社局投诉。

由于《暂行规定》并未规定此前的用工合同一律自动失效,因此新规实施后,企业与超龄劳动者可以协商终止原用工合同,然后按新规重新签订书面用工协议。当然,原用工合同也可以继续履行,但企业不得以此为由逃避法定义务,对于与新规相冲突的条款以及缺失法定权益的,一律以新规为准。

律师 潘家永