

3 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/394/2021_2022_3_c123_394461.htm 七大职场恶行 重伤应聘者：(上)(中)(下)伤害五为了省工钱 试用无尽期 数据支持：试用期陷阱在此次调查中位列第二，有25%的求职者表示受到过此类侵权遭遇。 经典案例：上周四，在一场定期招聘会上一位孔先生向记者抱怨，前阵子他应聘了一家公司的“市场总监”这一职位，并且承诺每月2500元的薪酬待遇，孔先生庆幸自己找到了满意又合适的工作。结果到了岗位，孔先生却被告知按照公司惯例，他先要在销售一线锻炼一段时间，再做市场总监，并且每个月要完成一定的业务量。结果孔先生做了一个月的销售业务员，到了月底，他要求公司付薪水，公司却以“双方事先有约定，没有达到业务指标不发薪水”为由，没发一分钱。孔先生告诉记者，事后他了解到，这家公司一直在招聘新员工，招聘进来的人往往因完不成业务指标而被解聘。公司就这样不断靠新人拉业务，却不用支付一分钱的薪水。 专家破案：智联招聘专家表示，这是企业的一种招聘伎俩，指用人单位无限期地延长试用期，以此为手段付给求职者较低的薪水，此种形式也是求职者最痛恨的欺骗形式。杨志刚律师表示，《劳动法》第十六条规定：“劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。建立劳动关系应当订立劳动合同。”而孔先生在应聘后没有签订劳动合同来确定自己的权利。上班后也没有要求单位履行招聘时的承诺，而是听凭单位的摆布，最终受到不公待遇。

应对措施：杨律师提醒求职者，在应聘成功后一定要坚持签订劳动合同。《北京市人才市场管理条例》规定：“用人

单位在招聘人才时必须如实公布拟招聘岗位、数量、条件、待遇等。招聘单位与应聘个人确定聘用关系时，应当在平等自愿的基础上依法签订劳动合同或者聘用合同，约定双方的权利和义务。”对于劳动者来讲，由于实力和法律知识的欠缺，劳动者往往是相对的“弱者”，因此，在与用人单位建立劳动关系时，劳动者更有必要通过签订劳动合同的方式把双方的权利、义务明确化，以更好地保护自身的合法权益。而且，在劳动过程中，劳动者还要注意收集证据。比如，可以将招聘单位的招聘广告、双方在招聘会上签订的合同意向书等妥善保存。一旦发生劳动争议，虽然没有书面劳动合同，用 1 . 事实劳动关系的存在； 2 . 劳动关系的内容，比如岗位、薪酬等可以顺利维权。于建军 / 绘 伤害六无论忙和闲 加班都没钱 数据支持：在我们对于求职者有没有遭遇过严重侵犯个人权益问题的调查中，只有 29% 的人表示“还好这些倒霉事儿还没发生在我身上”，剩余的 71% 都遭遇过非常严重地侵犯劳动者权益的问题。其中，最多的就是“总是白加班，有苦没地儿诉”，有将近三分之一的被调查者都不幸有过这种经历。 经典案例：胡先生当时到北京某 IT 公司应聘时，面试者说这里没有加班费，但会根据工作繁忙程度给予一定补贴。他到公司上班后，发现单位每天都要求加班到很晚，周六、周日也要求工作，可工资里并没有所谓的“补贴”。胡先生认为，当初领导说“视工作繁忙程度而定”，实际上是一句假话！他是否可以依法拒绝公司没有任何依据的加班要求（超出每天 8 小时的工作）。 专家破案：中国劳动保障报社法律事务中心主任、中国管理科学研究院劳动法研究所副所长韩智力表示：如果用人单位违

法安排员工加班，又不安排员工倒休或不支付任何加班费，员工当然有权拒绝用人单位的加班要求，并且可以向劳动监察部门或劳动争议仲裁机构申诉，要求用人单位支付已经发生的加班费和经济补偿金。如果用人单位因此扣发员工工资或解雇员工，则是更加错误和违犯法律的行为，员工可以向劳动监察机构或劳动争议仲裁委员会申诉。提出加班费的劳动争议申诉，一定要注意在用人单位拒绝支付的60日内；向劳动监察机构举报则必须在两年内。

应对措施：智联招聘专家表示：中华人民共和国劳动法第四章第三十六条明确规定国家实行劳动者每日工作时间不超过八小时、平均每周工作时间不超过四十四小时的工时制度。而至于加班报酬的规定，劳动法第四章第四十四条规定有下列情形之一的，用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬：（一）安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬；（二）休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的百分之二百的工资报酬；（三）法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。

遇到过以下哪种严重侵犯个人权益的行为？

- A . 31%总是加班，有苦没处诉
- B . 29%还好，这些倒霉的事情还没有发生到我身上
- C . 25%养老、医疗、失业、工伤、生育、住房一个都没有
- D . 8%以各种名义克扣工资
- E . 7%扣着部分工资不发你遇到过哪种招聘陷阱？伤害七五险加一金一个也没有

数据支持：在此次调查中，还有四分之一的被调查者表示，仍然处于五险一金（五险：养老、失业、生育、工伤、医疗；一金：住房公积金）一个也没有的处境中。尽管从1995年有劳动

法开始实施，国家就明确要求用人单位和劳动者必须依法参加社会保险，缴纳社会保险费。但是直到十年后的今天，仍然有 25% 的被调查者没有参加社会保险。另外，还有 15% 的被调查者有过或者被以各种名义克扣工资或者索性被老板扣着部分工资不发的悲惨经历。

经典案例：在 1999 年毕业后，黄小姐将自己的人事档案放在当地的人才市场存档，就来到北京一家投资公司工作。经过五年的努力，现在她的业绩在公司相当不错。但是，她自己没有保险和公积金的事一直都没有搞清楚。她只知道，在公司只有元老级人物才有保险、公积金等福利，而他们这些后来招聘的人，保险、公积金一概没有。最近，她向公司提出上保险和公积金的要求，但公司说这是规定，不能有特例。

专家破案：中国管理科学研究院劳动法研究所副所长韩智力表示，档案在哪里与缴纳社保没有直接关系。目前北京市有关规定，不管员工档案在不在公司委托存档处，都不能以此为借口不给员工缴纳社保。其实，北京目前的社保与档案是没有关系的。档案在不在北京，在不在公司，都不影响社保的缴纳。而且按照国务院的“住房公积金条例”中的有关规定，企业也必须给职工上住房公积金。

应对措施：韩智力认为，未按照国家有关规定给付劳动者住房补贴、住房公积金等福利待遇的，这属于保险福利待遇争议，也和履行劳动合同没有直接的关系。即使双方在签订合同时没有约定住房公积金这一项，按照国务院的“住房公积金条例”中的有关规定，企业也必须给职工上住房公积金。它和劳动合同没有直接的关系，但是它是法律单独规定。用人单位只要和职工发生事实劳动关系，即使合同没有约定，用人单位也必须建立职工住房公积

金。如果没有享受该权益，职工可以向劳动仲裁部门寻求相关的法律支持。（记者 郑江 王晓鸥 朱贺新 / 制图）100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com