

@求职者 这些陷阱请绕行

人力资源社会保障部日前发布警惕求职应聘八大陷阱提示:

一、警惕“黑中介”

某些非法机构以介绍工作为名,向求职者变相收取各种名目费用。

(提示)

核实中介机构营业执照的经营范围是否包括职业介绍业务,是否具备《人力资源服务许可证》。

二、警惕“假猎头”

某些诈骗人员自称“人才猎头”或者“高级猎头顾问”等,承诺向求职者提供高薪、高端职位,但须先缴纳服务费用。

(提示)

全面了解用人单位、招聘职位等情况,特别是报酬较高或福利优厚的岗位,尽量通过用人单位官网查询或者向相关机构核实工作内容和性质,核对薪资水平是否合理。

三、警惕“假老乡”

某些诈骗人员以“老乡”的名义,主动搭讪求职者,热心向其介绍工作,专门坑害求职者并骗取钱财。

(提示)

求职者到陌生城市,尽量选择公共交通工具,切勿轻信“老乡”说辞,并到正规人力资源服务机构求职。

四、警惕“假兼职”

某些诈骗人员打着高薪兼职、点击鼠标就赚钱、刷单返现等幌子进行金融诈骗。

(提示)

不要轻信既轻松又赚钱的“好差事”,应树立正确的求职观、就业观。同时,要注意保护个人信息,不要轻易泄露银行卡、网银和支付宝密码等信息,不要随意打开陌生网址链接。

五、警惕“乱收费”

用人单位或者中介机构以工作为名收取报名费、服装费、体检费、培训费、押金、岗位稳定金、资料审核费等费用。

(提示)

应聘工作本身并不需要任何费用,对于将先交报名费、培训费等作为条件的招聘面试都要谨慎对待。入职体检通常都是要求求职者自行到二甲以上医院进行,正规单位不会代收体检费用。

六、警惕“扣证件”

用人单位或中介机构借保管或经办社会保险、申办身份证等业务名义,扣押求职者身份证、毕业证、学位证等个人证件原件。

(提示)

任何单位和个人都无权扣留他人证件原件,求职者不要将证件原件交付他人,如有需要,仅向有关人员出示即可。需要提供证件复印或者影印件的,要在合适位置注明具体用途。

七、警惕“培训贷”

某些培训机构将高薪就业作为诱饵,向求职人员承诺培训后包就业,但须向指定借贷机构贷款支付培训费用。

(提示)

求职者要增强辨别和防范意识,参加培训前一要看培训机构是否具备培训资质,二要看经营范围是否包含培训内容,三要看承诺薪资是否与社会同等岗位条件薪资水平大体一致。同时,要注意保留足够的材料,一旦发现被骗,请立即向有关部门报案。

八、警惕非法传销

组织者或经营者通过发展人员,要求其缴纳费用或者以购买商品等方式,取得加入或发展他人的资格,牟取非法利益的行为。

(提示)

求职者要了解国家有关禁止传销的法规规定,掌握识别传销的基本知识;自觉抵制各种诱惑,坚信“天上不会掉馅饼”,树立勤劳致富、拒绝传销的防范意识。

制图:吴晓静

查处各类违法广告案件6174件,罚没款8858.8万元

我省公布去年违法广告典型案例

本报讯 记者何悦 通讯员葛鹏报道 水晶饰品能“增财助运防小人”,网红减肥药“平均每天掉秤0.8公斤”,驼奶制品“对糖尿病有显著疗效”……这些违法广告的发布者都受到了处罚。近日,省市场监管局公布了一批2018年违法广告典型案例,以充分发挥典型案例的警示教育作用,进一步提高经营者法律意识和消费者防范意识。

杭州菩提水晶饰品有限公司发布违法普通商品广告案

当事人为销售水晶饰品,利用其网店发布含有“辟邪长寿”“镇宅挡煞保平安”“增财助运防小人”“招桃花人缘”等内容的广告。当事人的行为违反了《广告法》相关规定,杭州市市场监管部门作出行政处罚,责令停止发布违法广告,消除影响,罚款42万元。

杭州奥龄生物科技有限公司发布虚假化妆品广告案

当事人在销售楼盘时,通过户型宣传册、楼盘立体模型、微信

公众号、样板房等,将原规划设计图纸中的庭院、设备阳台等部分以业主购房后可以拓展建设增加使用面积进行违法宣传,对购房对象进行错误引导,对客户购买意向有实质性影响,误导消费者。当事人的行为违反了《广告法》相关规定,构成了发布虚假广告行为。宁波市市场监管部门作出行政处罚,责令停止发布违法广告,消除影响,罚没款80万元。

温州瑞安滋夏商贸有限公司发布虚假违法食品广告案

当事人通过微信群、微信朋友圈、微信公众号、公司网站等发布减肥食品广告,虚构“平均每天掉秤0.8公斤”“顾客反馈+回购,一个疗程减重7公斤”等内容,并制作发布商品的性能、功能、销售状况、用户评价等虚假内容,达到宣传其产品减肥效果佳、购买人多、评价很好的效果。当事人的

行为违反了《广告法》相关规定,温州市市场监管部门作出行政处罚,责令停止发布违法广告,消除影响,罚款21万元。

金华浙江搜富网络技术有限公司发布虚假违法食品广告案

当事人在自营网站上为广告主制作发布了含有“目前国际和国内市场对驼奶制品的需求远远大于供应,因其对肺结核、糖尿病、癌症及艾滋病等免疫系统缺陷疾病具有显著的治疗功效”“驼乳中还含有大量的溶菌酶、乳铁蛋白、乳过氧化物酶和免疫球蛋白等各种保护性蛋白,长期饮用可以增强人体的免疫功能,并能能够调理人体的肠道功能,还能辅助治疗肝病等传染性疾病”等内容的广告。

经查,以上广告表述内容与实际情况不符,构成虚假广告。当事人的行为违反了《广告法》相关规定,金华市市场监管部门作

出行政处罚,责令停止发布违法广告,罚没款59.5万元。

舟山桔聚企业管理咨询有限公司发布违法金融理财广告案

当事人为推广其所从事的投资理财类业务,委托他人印制宣传单页,单页中含有“风险低,本金收益有保障”“年化收益高达20%,短期可达12%”等广告内容,且未对投资行为可能存在的风险责任承担进行合理提示或者警示。同时,广告中含有“我们公司是上海综合实力雄厚、安全保障型较高的服务公司之一,公司与宁波工商联合合作,在市政府支持下……与工商联和多家银行之间建立了长期战略合作关系,开拓多种金融项目”等内容。经查,该内容为虚假。当事人的行为违反了《广告法》相关规定,舟山市市场监管部门作出行政处罚,责令停止发布违法广告,消除影响,罚款30万元。

试用期辞职未提前申请

用人单位 可以不发工资吗

通讯员唐学基报道

在职场中,还在试用期的员工未提前通知用人单位就辞职了,用人单位是否可以据此不支付最后一个月工资?一起来看看近期发生的这起案例。

2018年10月26日,邹师傅入职杭州味缘酒店,劳动合同中约定试用期两个月,月薪5000元,转正后月薪7000元。去年12月21日,邹师傅因家中有事,向酒店请假回家,但没得到同意。他于是递交了“酒店不给我缴纳社保”的书面辞职申请,并于第二天匆匆回了老家。到了次月的工资发放日,邹师傅却没有收到上个月的工资。他找酒店理论,得到的回复却是:按照酒店规定,“辞职未提前申请且得到批准的员工,公司一律不支付最后一个月工资。”无奈,邹师傅致电当地劳动监察部门寻求帮助。

监察员上门调查发现,邹师傅反映的情况属实,酒店的做法不合法。按规定,邹师傅试用期解职,是须提前三日通知酒店,但《社会保险法》第五十八条规

定,用人单位应当自用工之日起三十日内为其职工向社会保险经办机构申请办理社会保险登记。酒店没有依法给其缴纳社会保险,违法用工在先。邹师傅以此为由解除劳动合同,是无需酒店批准的。

另外,按照《工资支付暂行规定》第七条要求,工资必须在用人单位与劳动者约定的日期支付。工资至少每月支付一次。第九条规定,劳动关系双方依法解除或终止劳动合同时,用人单位应在解除或终止劳动合同时一次性付清劳动者工资。因此,酒店理应支付其离职前的工资。依据《劳动合同法》第三十八条第三款规定,用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的,劳动者可以解除劳动合同。第四十六条规定,依照本法第三十八条规定解除劳动合同的,用人单位应当向劳动者支付经济补偿金。据此,酒店还应向邹师傅支付其离职后的经济补偿。

最后,经双方自行协商,酒店按规定给付了拖欠邹师傅的工资及经济补偿5000元。

校车“体检”迎开学



“马上开学了,学生的安全保障是家长最关心的事,因此,保证校车安全是第一步,检查很有必要。”临近开学,宁波市公城镇海公司日前分批对25辆学生专用接送车进行了全面清洗,并对整体车况、防护设施、逃生措施等进行逐项检查,重点对车辆标识标牌、轮胎、灭火器、转向制动等安全

设施进行了检查。同时,加强对驾驶员安全知识教育,包含极端天气、医疗救护、突发事件等相关应对措施培训,要求驾乘人员严守校车安全红线,消除各类隐患,杜绝“病车”上路,确保新学期学生出行安全,让学生们真正坐上“放心车”“满意车”。

通讯员董美巧 摄影报道

维权讲堂

春节值班、开业红包、年休假……

节后上班,这些权益 你应该知道

■韩全啟

春节假期过后,大部分企业已经恢复正常的生产经营秩序。笔者日前收到了许多关于春节期间的值班、开工后的红包等相关问题的咨询。与农历春节相关的劳动法问题,涉及员工的基本权益,也是企业合规用工的重要内容。这些焦点问题,你应该了解。

春节值班是否属于加班?

我国劳动法律法规对工作日、正常工作时间与加班、休息日、法定节假日等均有具体规定,但相关条文并没有关于值班的具体规定。一般认为,值班系企业在休息日或法定节假日(如春节)安排员工从事企业安全巡查、信件收发等非本职工作,也非企业生产经营任务,员工提供的并非正常劳动,区别于正常工作时间,不能按照加班处理。如企业安排员工在春节法定节假日值班,不影响员工享有正常的法定节假日带薪工资。

开业红包是否属于工资?

越来越多的企业在农历新年开业时,会向员工派发开业红包,这也是目前社会流行的趋势,受到社会普遍关注。开业红包是否属于工资不能一概而论,需要根据企业用工情况具体分析。根据《国家统计局关于工资

总额组成的规定》,工资总额由下列六个部分组成:计时工资;计件工资;奖金;津贴和补贴;加班加点工资;特殊情况下支付的工资。如果企业在规章制度中规定或劳动合同约定,开业红包作为员工准时上班到岗的奖金,因该红包已经具有约束员工关系的性质,则应纳入员工工资范畴。如企业仅仅将开业红包作为企业文化的一部分或跟随社会趋势,系自主决定发放,随机发放,甚至代表企业经营者的个人祝福,则不应纳入工资范畴。

除夕是不是法定节假日?

国务院于1999年9月18日修订发布《全国年节及纪念日放假办法》,并分别于2007年12月14日、2013年12月11日进行修改,均规定春节放假3天,但关于除夕是不是法定节假日,前后则进行了不同修改。根据2013年12月11日修改的《全国年节及纪念日放假办法》,春节放假3天(农历正月初一、初二、初三),并施行至今。因此,春节法定节假日为3天,但除夕并不包括在内,即除夕不是法定节假日。员工在除夕当天被企业安排上班的,不享有法定节假日3倍加班费。

春节放假能否代替年休假?

春节放假时间相对较长,一方面是国家规定的春节放假时

间,另一方面是企业根据生产经营自主决定的放假时间。鉴于此,许多企业将员工年休假安排在春节期间。首先,企业可以将员工年休假安排在春节期间,并没有违反劳动法法律法规,但应满足以下几个条件:根据国务院《职工带薪年休假条例》及人力资源和社会保障部《企业职工带薪年休假实施办法》相关规定,单位根据生产经营、工作的具体情况,并考虑职工本人意愿,统筹安排职工年休假。年休假在1个年度内可以集中安排,也可以分段安排,一般不跨年度安排。单位因生产、工作特点确有必要跨1个年度安排职工年休假的,应征得职工本人同意。

从上述规定看,企业在春节期间安排年休假应征得员工同意,考虑职工意愿。建议企业可以在规章制度或员工手册(符合民主程序)中,明确春节期间安排年休假,并向员工告知。企业也可以在公告栏或其他公共区域张贴春节放假通知,告知春节假期安排年休假并征得员工同意。另外,企业在春节安排年休假,需向员工正常支付工资,因为年休假系带薪休假。综上,春节期间可以安排年休假,但不能完全代替年休假,部分企业认为春节放假即视为安排了年休假是没有法律依据的。

(作者系浙江匡智律师事务所律师)

杭州市元宵(汤圆)安全总体状况良好

元宵怎么选? 认准5个小窍门

本报讯 通讯员嵇国强 记

者何悦报道 元宵节前夕,为确保广大消费者吃得放心,杭州市市场监管局近期在全市组织开展了元宵(汤圆)的监督抽检,检测的25批次元宵(汤圆)样品全部合格,该局还对广大消费者作出了五点元宵选购提示。

据悉,此次抽检共涉及祐康食品(杭州)有限公司、杭州知味观食品有限公司、浙江五丰冷食有限公司、杭州钱庄食品有限公司等4家本地企业生产的5批次汤圆(元宵),以及湖州思念食品有限公司、宁波市缸鸭狗食品有限公司、上海品食乐冷冻食品有限公司等9个省市18家企业生产的20批次元宵(汤圆)。依据国家食品安全标准,重点检验糖精钠、甜蜜素、安赛蜜、过氧化值、菌落总数、大肠菌群和致病病菌等项目,检测结果为杭州市元宵(汤圆)安全总体状况良好。

在选购元宵时,杭州市市场监管局提醒消费者注意以下五点:

一是标签信息要齐全,“9+”要素不可缺。按照国家相关标准要求,直接向消费者提供的预包装食品标签标示应包括:食品名称、配料表、净含量和规格、生产者(和)经销者的名称、地址和联系方式、生产日期和保质期、贮存条件、食品生产许可证编号、产品标准代号等9大项目,及其他需要标示的内容。

二是配料顺序有讲究,致敏信息勿漏读。按照有关国家食品安全标准要求,在制造或加工食品时使用的,并存在于产品中

的任何物质(包括食品添加剂),都需要在食品配料表中一一标示。加入量超过2%的配料,应按制造或加工食品时加入量从高到低依次排列。配料中若含有可能导致过敏的食品及其制品、花生及其制品等,厂家一般会(不是必须)在配料表中使用易辨识的名称,或在配料表邻近位置加以提示;加工过程中可能带入上述食品或其制品,也宜在配料表邻近位置加以提示。因此,易敏人群在挑选或食用元宵时需注意仔细查阅配料表,以及配料表邻近位置是否有提示信息。

三是产品标签上的生产日期和保质期要重点查看。建议购买保质期内的品质稳定产品,不要购买已过保质期的产品。

四是营养标签细阅读,参照购买更合适。根据国家相关标准要求,元宵的营养标签主要包括:表格形式的“营养成分表”,以及解释营养成分水平高低的“营养声称”和解释健康作用的“营养成分功能声称”。其中,营养成分表至少应标出5个要素(能量、蛋白质、脂肪、碳水化合物、钠)的含量及其占营养素参考值(NRV)的百分比。消费者可根据营养素参考值和自身状况选择食用。

五是提醒特殊人群需谨慎选购元宵。由于元宵中糖和油的含量相对较高,建议消化系统相对较弱的老年人和儿童更要注意食用量,糖尿病患者和心脑血管病等特殊疾病患者谨慎食用。