www.shfzb.com.ci

招聘广告岂能随口"开价"

应聘前要警惕招聘广告"美化"后的酬薪待遇

"招聘广告明确月薪 4200 元,实际只有 2300 元""企业的招聘信息写明入职以后可以输送海外接受培训,却始终不予兑现""招聘现场开出的 3%销售提成,实际发放只有 1.3%"……

招聘广告,是求职者了解用人单位的第一窗口,呈现的内容直接关系到双方能否成功"匹配"。近年来,一些单位为了吸引人才加入,不惜在招聘广告中"美化"薪酬待遇等事项,等到签订劳动合同或是兑现承诺时却又否认招聘信息的法律效力。

因为缺少法律知识储备,很多求职者签订合同以后才发现招聘广告的猫腻,这时再去申请劳动仲裁,就很难得到法律支持。



"美化"后的薪酬待遇

此申请了劳动仲裁,但并未得到支持。

有着类似经历的还有威海的小李,原本有一份稳定工作的小李,在一家外资企业发布的招聘广告中看到: "本单位录用的员工将送到国外培训半年至一年。"为了增加海外培训的履历,小李毅然辞去原工作,顺利应聘到该外资企业。

进入新单位,小李各方面表现突出,本以为可以争取到出国的机会,然而两年之间,公司没有选派任何员工出国培训。小李多次询问公司负责人,却得到各种推诿答复。小李认为公司通过欺骗手段发布招聘广告,侵犯了自己的合法权益,向劳动争议仲

裁委提出仲裁,依旧被驳回请求。

广东一出租车公司招聘网站信息显示月薪 4200元,王某人职以后每月只有 2300元;求职者单先生应聘某广告公司,签订劳动合同时发现薪资条款与招聘广告不符……查阅全国各地的人力资源和社会保障局微信公众号,招聘广告与劳动合同不一致引发的劳动仲裁不在少数。登录中国裁判文书网,输入关键字,涉及该类情况的案件多达上百件。

无论是通过仲裁申请还是法律诉讼,记者发现,求职者的诉求很难得到支持,不少案件都被以"招聘广告不具备法律约束力"为由被驳回。

"要约邀请"不同于"要约"

明明是用人单位作出虚假承诺,让求职 合同意者权益受损,为什么求职者却得不到法律的

保护和支持? 山东锦海盛律师事务所刘冉律师表示, 该类案件的核心要从法律上的"要约邀请" 和"要约"的区别说起。

2016年4月,即将大学毕业的小王来

到烟台的招聘会现场求职, 一家房地产公司

展台吸引了众多求职者,招聘广告上对工资

待遇、福利保障和发展前景作了非常优越的

描述,销售岗位的提成比例更是达到 3%, 高于同行业平均比例,小王顺利通过面试进

同,合同写明,提成按照房产实际成交额

1.3%按季度计发。小王没有认真阅读合同条

款就签了字, 之后公司按照合同约定发放奖

金提成。小王认为,公司招聘时明确承诺提 成比例为 3%,如今违背承诺属于违约,为

入职一个月,公司与小王签订劳动合

人该公司工作。

要约邀请,是希望或者要求他人向自己 发出要约意思的表示,本身对发出者并不具 备法律约束力。要约,则是希望和他人订立 合同意思的表示, 具有法律约束力。

"从法律上讲,招聘广告就像其他商业广告一样,属于要约邀请,这是用人单位向社会不特定人群发出的一个邀请,除有特定承诺之外本身不产生法律约束力。按照法律规定,单位聘用员工应当签订书面劳动合同,双方的权利义务应以劳动合同为准。"刘冉说,有些用人单位为了吸引求职者,在招聘信息中进行虚假承诺,劳动合同中对工

资条款进行重新约定,如果求职者没有仔细 阅读,很容易产生劳动纠纷。

但是如果求职者和用人单位达成意向, 单位再次发出人职邀请,此时的人职邀请虽 然不是劳动合同,但已经属于要约行为,就 具备了法律约束力。

"前文小王和小李的经历就是因为招聘 广告与劳动合同条款不符,即便提出仲裁, 法院也会依据劳动合同进行判决。"刘冉说。

招聘领域涉帮信罪 问题较突出

帮助信息网络犯罪活动罪(以下简称帮信罪)目前已成为各类刑事犯罪中起诉人数排名第3的罪名(前两位分别是危险驾驶罪、盗窃罪)。最高人民检察院日前发布帮信罪的基本态势、突出问题和治理成效时指出,招聘、实习、兼职领域涉案问题较为突出,不少人员因为虚假、违法招聘广告,陷入犯罪分子设计的陷阱,最终触犯帮信罪。

帮信罪是 2015 年 11 月起施行的刑法修正案 (九)新增罪名,主要指行为人明知他人利用信息网络实施犯罪,为其犯罪提供互联网接入、服务器托管、网络存储、通信传输等技术支持,或者提供广告推广、支付结算等帮助的犯罪行为,是电信网络犯罪的重要"帮凶"。近年来,特别是 2020 年 10 月"断卡"行动以来,检察机关起诉涉嫌帮信犯罪案件上涨较快,检察机关 2022 年上半年起诉帮信犯罪 6.4万人。

检察机关发现,帮信罪案件激增背后,折射出一些社会治理特别是网络治理问题,有的问题还较为突出,需要加强源头管控、协同治理。

其中,三类人员涉案问题值得高度关注。第一类是在校学生。一些在校学生受老乡、校园周边不法分子蛊惑,出售、出租"两卡",沦为"工具人";也有在校园里招揽同学收购"两卡",发展为"卡商"的。第二类是科技公司从业人员。这类人员抱着"赚快钱""炫耀能力"的想法,以"技术中立"为挡箭牌,实则沦为犯罪的"技术助攻"。第三类是通信、金融等行业内部人员。他们违反"实名制"等规定大量办理"两卡"并非法出售、提供,成为电信网络犯罪主要的工具输送渠道。

此外,招聘、实习、兼职领域涉案问题较为突出。检察机关办案发现,有的招聘市场特别是网络招聘平台对招聘企业资质、发布招工信息等缺乏严格审查和管理,导致不少人员医为虚假、违法招聘广告,陷入犯罪分子设计的陷阱,最终触犯帮信罪。有的学校对学生就业指导、教育管理不到位,实习管理松弛,对实习单位审核不严,导致部分在校学生在实习兼职过程中受骗参与电信网络违法犯罪活动。

检察机关还指出,设备工具的源头管理需进一步加强。针对办案中反映的趋势问题,检察机关突出打击重点,完善法律规定,加强案例指导,提高帮信案件办理质效。同时加强类案监督,协同推动网络诉源治理。

(来源:工人日报、中新网)

诚信招聘避免劳资纠纷

招聘广告不具有法律约束力,就可以随 意承诺吗?

山东众成清泰律师事务所律师郭元祥明确表示: "不可以。"招聘广告中的承诺未写进劳动合同,虽然没有法律约束力,但用人单位发布虚假招聘广告也有承担法律责任的风险,一旦被认定为欺诈行为,劳动合同有可能被认定无效,求职者有权解除劳动合同并要求支付补偿金。根据人力资源和社会保障部《就业服务与就业管理规定》,用人单位有发布虚假招聘信息和广告的行为,由劳动保障行政部门责令改正,并可处以一千

元以下的罚款;对求职者造成损害的,应当 承担赔偿责任。

"如果没有和劳动者签订劳动合同,或者劳动合同中没有明确的说明,但在招聘广告中有相关的明确承诺,发生劳动争议时招聘广告可以成为法官判决的重要依据。"郭元祥说,例如用人单位与劳动者产生"是否有提成"的纠纷,劳动合同及用人单位制度文件均没有此项说明,如果这时求职者出具当时的招聘广告,上面有关于岗位提成及标准的说明,再结合实际工资发放情况,就可以作为有力证据。

面对真假难辨的招聘广告,刘冉建议求职者,首先要选择正规的招聘平台,不要轻信街边地摊、墙体广告、弹窗广告等招聘信息;其次要对用人单位提出的薪酬待遇等进行核实;签订书面合同时,一定仔细阅读合同条款,特别是薪酬待遇条款是否有清晰的说明,以此作为日后纠纷的重要法律凭证。

从用人单位的角度,刘冉认为无论是否刻意为之,通过虚假承诺增加岗位吸引力,势必会对单位带来一定的负面影响。要想规避此类情况,用人单位首先应该据实发布招聘广告,建立诚信和谐的劳动关系。



资料图片