

入职须先交上万元培训费

律师：可能构成欺诈甚至诈骗

据《云南法制报》报道，大学刚毕业的小杨正在找工作，有一家美容机构给她发来了邀请。对方表示底薪不低于 4000 元，有年假，节假日正常放假，但入职要先花 1.3 万元进行培训。入职不久，小杨意识到自己可能被骗了。

培训费竟变成贷款

小杨告诉记者：“面试时工作人员表示，正式入职前需要进行培训，培训费用是 13600 元。”还没入职就要先花钱，小杨立刻警惕起来，可工作人员接下来的一番说辞又让她放松了警惕。

小杨说：“面试通过之后，公司工作人员就拿来了一份协议书，手把手地教我填写。由于当时求职心切，再加上有人一直在旁边鼓动，我没有仔细查看协议书中的条款就草草签了字。”第二天，小杨按时来到公司参加培训，其间她逐渐意识到可自己能被骗了。

“他们写了一段话在我的面试表上，让我照着念并录了一个视频，大致内容就是我自愿申请分期付款 13600 元，并指定给他们美容机构，剩下的我记不清了。”小杨说，录完之后她就觉得不太对劲，但是当时里边有五六个人一起在学习，她就没多想。经过一个多月的培训，小杨不仅稀里糊涂地背上了一笔贷款，而且到手的工资也只有 1700 多元。为此，小杨多次找公司理论，可公司总以培训时长不足为由予以搪塞。小杨算了一下，按每月偿还 907.88 元计算，自己这笔贷款要到 2026 年才能结清，这对于一个刚毕业的大学生来说无疑是巨大的负担。

那小杨的遭遇到底是怎么回事呢？记者随后来到了这家美容机构，发现上午时段整个办公区仅有两名工作人员，并以负责人不在为由拒绝了记者的采访。

目前，小杨已经向辖区派出所报警。

提供培训是用人单位义务

北京德和衡（昆明）律师事务所律师杨智芳表示，根据《劳动合同法》的规定，给员工提供职业培训是用人单位的义务，其费用理应由用人单位支付，不能将培训费作为额外的费用要求员工自己承担。

如果公司在招聘过程中明确承诺通过培训后可以上岗，但最终未能兑现，有可能构成违约。求职者可以依法要求解除合同，并要求公司退还培训费用和赔偿相应的损失。同时，本案还涉及“招聘转培训”的问题，该行为是否违法，不仅要看企业是否具有教育培训资质、是否提供了课程，更要结合双方签订的《培训协议》的条款内容进行分析判断。如果企业假借招聘，实则是为开班授课“拉人头”、赚取培训费，则违背了诚实守信原则，严重的可能构成欺诈。

此外，对于求职者提到的前去求职却被办理了贷款的问题，如果用人单位是以非法占有为目的，发布虚假招聘信息诱导学生贷款进行培训，还可能涉及诈骗，受害者可以向公安机关报警。

在此提醒求职者，在寻找工作过程中要看企业是否合规合法且是否在正常经营，看其经营范围是否包含培训内容，承诺薪资是否与社会其他类似岗位大体一致，慎重签订相关协议，同时注意保留相关材料。

(李艳)

问诊台

法律咨询

入股公司取得分红 是否属于夫妻共有

我婚前入股了朋友的公司，最近每年都能获得分红。现在我和妻子打算离婚，这些分红收益是属于我个人还是属于夫妻共同财产？

【解答】

《民法典》第一千零六十二条规定：夫妻在婚姻关系存续期间所得的下列财产，为夫妻的共同财产，归夫妻共同所有：（一）工资、奖金、劳务报酬；（二）生产、经营、投资的收益……

因此，你在婚前入股朋友的公司，

相应的股份属于婚前个人财产，离婚时无须分割。

但是，这些股份在你婚后产生的收益属于投资收益，应认定为夫妻共同财产。

如果你和妻子离婚的话，对方有权依据《民法典》要求分割婚后取得的所有分红。

哺乳期内返岗工作 享受哪些劳动保护

我最近休完产假返岗工作，常常被领导要求加班。请问哺乳期的女职工能否拒绝加班？法律规定了哪些劳动保护措施？

【解答】

对于休完产假返岗工作但处于哺乳期的劳动者，《女职工劳动保护特别规定》明确了相关保护措施：对哺乳未满 1 周岁婴儿的女职工，用人单

位不得延长劳动时间或者安排夜班劳动。

用人单位应当在每天的劳动时间内为哺乳期女职工安排 1 小时哺乳时间；女职工生育多胞胎的，每多哺乳 1 个婴儿每天增加 1 小时哺乳时间。

公司遭遇合并 合同是否变更

我所在的公司近日与另一家公司合并，据悉马上就会进行岗位的整合。请问像这种公司合并的情况，新公司是否需要跟我们员工变更或者重新订立劳动合同？

【解答】

根据《劳动合同法》的规定，用人单位变更名称、法定代表人、主要负责人或者投资人等事项，不影响劳动合同的履行。用人单位发生合并或者分立等情况，原劳动合同继续有效，劳动合同由承继其权利和义务的用人单位继续履行。

也就是说，即使原公司遭遇合并、分立等情形，你们员工的劳动合同并不必然需要变更，而是应当依照现有

条款继续履行。

当然，《劳动合同法》也规定，用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同，应当采用书面形式。变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。也就是说，新公司可以在公司合并后，与员工协商变更包括岗位在内的合同内容，但前提是“协商一致”。如果未能协商一致，公司不能单方变更合同内容。

签订竞业限制协议 能否主张协议无效

我去年入职一家公司担任销售人员，入职时在公司要求下签订了一份竞业限制协议。今年我离职去了另一家公司，公司要求我履行竞业限制义务，但我认为自己并未接触任何公司的秘密，我能否主张协议无效？

【解答】

根据《劳动合同法》，用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。

《劳动合同法》同时规定：竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。

如果将法律规定范围之外的普通劳动者也视为高级管理人员、高级技术人员或者负有保密义务的人员，要求签订竞业限制协议，就不当限制了劳动者的权利，劳动者可以主张协议无效。

在此类诉讼中，应由用人单位举证劳动者属于竞业限制人员，如果举证不力，竞业限制协议应认定无效。