

入职要交“保密费”；出国经营酒吧“待遇优厚”；挂靠证书“躺着赚钱”……

应聘“中招”？这份求职防骗指南请查收

本报记者 裴龙翔

当前正值毕业季，找份好工作是每个初入社会学生的迫切心愿。然而，骗局可能就藏在看似正常的面试通知里，一旦踩进这些“陷阱”，轻则损失时间和金钱，重则可能触犯法律，被追究刑事责任。

骗子年年翻新，有的老骗局“改头换面”仍能让不少人“中招”，也有的瞄准出务工等新动向，让一些满怀希望的求职者遭受损失。日前，《工人日报》记者采访了上海市闵行区人民法院的法官，法官梳理了其中较为典型的案例，总结了一份求职防骗指南，希望求职者擦亮双眼，少走弯路不踩坑。

“入职先交费”？别轻信！

刚从某师范大学毕业的小邱求职数月未果，正当他心灰意冷之际，小邱结识了谭某，谭某对小邱称其在上海浦东新区某学校“有关系”，可帮助小邱成功取得该校教师编制。

信以为真的小邱未多想，先后支付谭某“办事费”17万余元，但谭某承诺的教师编制却迟迟未兑现。多次讨要钱款未果后小邱选择报警。最终，法院以诈骗罪判处谭某有期徒刑2年，缓刑2年，并处罚金。

有的犯罪分子则更进一步，让人对其话术一时难辨真假。小美从表演系毕业后一直没有找到理想的工作，不久，一家招聘群演的影视公司联系到她。公司人事陈某在向小美介绍工作内容及薪资待遇后，以工作内容涉及尚未播出的影视剧，为防员工中途离职泄露商业秘密为由，要求小美交纳“保密费”“保证金”以及“食宿费”数万元。

后经查实，陈某等4人以相同手法骗取小美在内的10余名应聘者钱款近30万元。法

阅读提示

正值毕业季，一些招聘骗局花样翻新，让求职者遭受损失，甚至沦为犯罪分子的“工具人”。上海市闵行区人民法院通过梳理既往裁判的案例，总结了一份求职防骗指南，为求职者发出防骗提示。

院以诈骗罪判处陈某等人有期徒刑3年8个月至3年6个月不等。

闵行区人民法院在办案中还发现，有的公司为了让骗局看上去“更真实”，会找人假扮相关单位工作人员对应聘者进行面试，甚至伪造劳动合同、向求职者发放假工牌等，以此获取求职者信任并收取求职者定金、入职费等。

“所谓的‘内部指标’大多都是骗局。求职者一定要通过正规渠道，切勿轻信‘内部关系’。另外，交钱前先想想：这工作值得我先交这么多钱吗？”闵行区人民法院刑事审判庭法官助理王群表示，对求职者来说，增强自身本领才是通向理想工作之门的可靠途径。

“并且，求职、应聘工作本身通常不需要交纳任何费用，‘报名费、服装费、培训费、体检费、保证金、保密费’等都是对方常用的说辞。”王群提醒求职者，通过官方网站和正规渠道查询、核实企业资料和招聘信息，警惕求职“收费陷阱”，保存好证据，发现异常及时报警。

“高薪打洋工”？需警惕！

去国外打工会不会钱多又轻松？泥瓦工李某父子在工友处听说出国务工薪资丰厚，经其介绍，李某父子参加了某国外招收电工、木工、瓦工等工种的项目，每人交了2000元定金，后又在体检中心每人交了1000元费

用。此后，招工企业掏出一份出国劳务建筑委托合同，又让李某父子交了3.2万元。待到要出发时，李某儿子发现其名下没有购买机票的记录后报警。

经梳理认定，该企业共收取30名工人金额累计85.8万元，截至案发，已经退还给工人16.27万元，认定诈骗金额69.53万元。

轻信国外务工“童话”，损失时间金钱还是轻的，有的受害者被迫沦为犯罪分子的“工具人”，最终锒铛入狱。

小王在求职时被推介一份到东南亚经营酒吧的工作，“待遇优厚”。心动的小王依约飞至云南西双版纳，后在他带领下翻山越岭，穿越边境，最终到达金三角地区的一个园区内上班。很快，小王便发现所谓的工作根本不是经营酒吧，而是专营电信诈骗，若拒绝加入便要拿出5万元“赎身”。无力支付赎金的小王只能暂时留下，并在老板安排下添加国内网友，虚构“高富帅”身份分享“致富秘籍”骗取国内被害人信任后，以平台漏洞、充值提现的方式骗取多名国内被害人钱财。法院以诈骗罪判处小王有期徒刑1年3个月，并处罚金。

“出国赚大钱”听着美，可一不留神就上当。对此，广东广信君达（上海）律师事务所律师朱耀华给劳动者支招，首先查清楚招工公司相关资质等，不轻信中介。遇到待遇“好得离谱”的工作，要多个心眼多想想，和家人朋友商量。其次，不轻易交钱，注意固定证据，找机会求救。

王群也提醒各位求职者，所谓的“打洋工”“赚快钱”往往是电信网络诈骗等违法犯罪活动的幌子。出国务工需谨慎，切勿轻信“躺着赚大钱”等不切实际的招聘噱头，时刻牢记踏踏实实勤勤恳恳工作才是长久之计。

“挂靠躺赚钱”？隐患多！

“能不能把手边用不上的证书挂出去赚钱？”在校期间，不少学生秉持着“技多不压身”的想法，考了不少职业证书。刚毕业不久的杨某却动起了这个脑筋，“把证书挂靠在合作单位，不用上班就能多份收入，可以试试”。

起因是杨某接到某教育公司梁老师的电话，对方称只要把相关证书挂靠在合作单位，不用上班即可赚取兼职费用。杨某有建筑类专业技能证书，便向梁老师咨询具体事项，并按要求发送了相关资料。不久，梁老师称某公司要与杨某签订合同，并将一次性支付其22万元。

如此高额的回报让杨某心动不已。见其已经“上钩”，梁老师以多种理由哄骗杨某先期支付费用，还“鼓励”他挂靠更多证书赚取收入。一个月的时间里，杨某就被骗了4万余元。直到梁老师的手机号码变成空号，他才意识到被骗。

“挂靠证书并非万无一失，其行为本身就是不合法的，而且一旦出现问题，将追究持证者的责任。因此挂靠证书看似轻松赚钱，其实隐患很多，相关从业者不能被小钱迷惑。”王群以“防骗三板斧”提醒广大求职者：一是多查多问，上网查公司，面试问明白，别嫌麻烦；二是留证据，合同、聊天记录、转账截图，一个别丢，打官司靠它们；三是报警不拖，被骗子了犹豫，找警察最快，钱还有可能追回来。

检察机关不断强化刑罚执行监督

上半年对“减假暂”提出书面纠正违法和检察建议2000余件

本报讯 刑罚执行监督是刑事诉讼监督的重要一环，是刑事检察的重要组成部分，是维护稳定、保障人权、守护公正的重要力量。7月8日，最高人民检察院通报，今年上半年，全国检察机关受理“减假暂”监督案件13万余人，进一步完善“派驻+巡回+科技”监督机制，依法规范履行刑罚执行监督职责。

今年上半年，检察机关不断完善“派驻+巡回+科技”监督机制，各地检察机关大力推动轮岗交流等工作，建立科学的派驻检察人员梯次结构。与此同时，巡回检察“利剑”作用也更加凸显，针对2024年专项巡回检察发现监狱、看守所等监管执法方面存在的问题，以及相关检察机关派驻检察履职存在的问题持续督促整改，对发现的徇私舞弊“减假暂”、滥用职权、虐待被监管人等司法工作人员相关职务犯罪线索跟踪督办，做好巡回检察“后半篇文章”。最高检在5个省份部署试用监狱检察法律监督模型，组织开展看守所数字检察平台展示等系列活动，扎实推进科技赋能。

2024年底，“两高两部”联合发布《关于规范判处监禁刑罚犯交付执行工作若干问题的意见》，各级检察机关按照相关要求，依法监督看守所、监狱收押、收监工作，加强与法院、公安、司法行政机关的衔接协作，共同推动解决“收押难”“收监难”问题。

今年以来，检察机关不断强化刑罚执行监督工作。数据显示，今年上半年，全国检察机关受理“减假暂”监督案件13万余人，针对“减假暂”提出书面纠正违法和检察建议2000余件。最高检先后组织20个省份检察机关在安徽、贵州、山西座谈调研，深入分析“减假暂”监督工作中存在的问题，进一步提升“减假暂”监督规范化水平。

同时，监外执行检察全面开展。全国检察机关监督有关机关收监执行1400余人。强化刑事裁判涉财产部分执行监督，积极开展“违规异地执法和趋利性执法司法专项监督”，依法督办上海某公司信访案等有关案件，通过调查核实、查阅法律文书等方式，提出审查意见和工作建议。

（法文）

公司以“绩效不达标”单方降薪被判违法

法院指出，薪酬调整须遵守法定程序并经书面确认

本报讯（记者吴铎思 实习生李岳洋）绩效考核制度不完善，导致员工未能收到足额劳动报酬，这样的责任由谁来负？日前，新疆乌鲁木齐市中级人民法院终审判决，驳回乌鲁木齐某公司的上诉请求，维持一审关于支付员工龙某欠发工资34970.54元及经济补偿金9730.80元的判决。

龙某于2023年5月入职乌鲁木齐某公司任经营副总理，双方约定月薪1.2万元（含基本工资7100元和绩效工资）。2023年7月起，公司以“绩效考核不达标”为由将其降薪。同年12月，龙某以公司未足额支付劳动报酬为由离职，并提起劳动仲裁。乌鲁木齐市水磨沟区劳动人事争议仲裁委员会裁决：该公司与龙某解除劳动关系，支付龙某2023年7月至12月欠发工资34970.54元、经济补偿金9730.80元。

该公司不服，提起上诉。公司认为，龙某作为高管应适用特殊管理规则，且其离职未经交接程序，故不应支付补偿金。乌鲁木齐市中级人民法院经审理后指出，无论劳动者职位高低，薪酬变更均须双方书面确认；公司既未提供合法有效的绩效考核制度，也无法证明龙某存在“未完成绩效目标”或“离职程序违规”的情形。最终判决驳回上诉，维持原判。

法官指出，用人单位在调整薪酬、绩效考核等涉及劳动者核心权益的事项时，必须遵循法定程序，与劳动者协商一致，并以书面形式确认。高级管理人员劳动权益同样受劳动合同法保护，企业不得以“特殊岗位”为由规避法律责任。法官提醒，用人单位对于绩效考核等涉及薪资调整的制度，应当经过民主程序制定并向劳动者公示，劳动者如遇违法降薪，应及时通过法律途径维权，注意保留工资条、银行流水等证据。

云南发布劳动人事争议典型案例

聚焦新就业形态劳动关系等重点领域

本报讯（记者黄渝 通讯员杨帆 段敏）近日，云南省高级人民法院与云南省人力资源和社会保障厅召开新闻发布会，联合发布10个劳动人事争议典型案例，旨在充分发挥典型案例的示范引领作用，持续加大对各地裁审机构的办案指导力度，统一裁审标准，同时引导用人单位规范合法用工，指引劳动者依法维护劳动权益。

此次联合发布的10个典型案例，既有保护劳动者合法权益的案例，又有维护用人单位依法用工的案例。案例涉及新就业形态下的劳动关系认定、未签订无固定期限劳动合同的法律后果、未依法出具解除劳动合同书面证明的赔偿责任，以及关注民生的工伤保险待遇等具有典型性和影响力案例，具有很强的代表性和指导意义。

据悉，云南各级人社部门坚持预防为主、基层为主、调解为主，积极践行新时代“枫桥经验”，不断增强劳动人事争议工作质效。为妥善处理劳动人事争议重大疑难复杂案件，云南省人力资源和社会保障厅汇聚全省法院、检察院、高校、律师、人社等各行业专业人才，建成云南省劳动人事争议调解专家库和仲裁专家库，首批入库专家50名。

近年来，云南法院坚持劳动人事争议的实质化解，主动延伸司法服务，持续加强与人社、工会、司法等部门的沟通合作，协同推进劳动人事争议预防和化解工作。云南法院还注重发挥司法建议对预防劳动人事争议发生的积极作用，2023至2024年度向用人单位、行业协会、行政主管部门等发出司法建议45份。该批司法建议书聚焦劳动纠纷化解中痛点堵点问题，涵盖用人单位、行业协会，以及住建、人社、农村农业等相关行政职能部门，从源头上研判分析了同类劳动纠纷多发易发的原因，提出了具有针对性、可操作性的解决路径和方法。司法建议得到了被建议单位的及时回复和积极回应。

乡情警务站里的“特邀调解员”



背景调查公司未核真伪便出具调查结论引发纠纷

“背调”越界？小心侵犯名誉权！

题（黄灯）。

王某因此诉至法院。她主张刘某所述均不属实，丙公司出具报告中所载对其负面评价导致其入职薪资水平降低，且该内容已被一定范围内人员知晓，致其社会评价降低，构成对其名誉权的侵犯，要求丙公司对此承担侵权责任。

丙公司称，其出具的背景调查报告中有关王某生活作风的内容，来源于刘某的访谈陈述，其作为背景调查服务提供方，仅将刘某的陈述内容进行客观记录、呈现，不对其陈述内容与客观事实的一致性进行核实及评价，其对王某不存在侵权行为。

本案审理中查明，王某曾以与本案相同事由将刘某作为被告诉至法院。该案庭审中，王某申请其在乙公司的同事出庭作证。

证人到庭陈述：“王某的背调报告中有价值观和生活作风方面的言论，当时公司内部是有争议的，后公司选择聘用王某，但在入职时薪酬打了九折，每月差了大概5000元钱。在王某入职前听别的同事说她的生活作风有问题，大家对这个事情议论挺多的。”

本报记者 卢越

前同事的一句负面评价，被写入背景调查报告中，导致求职者入职新单位后薪酬打了折扣。近日，北京市丰台区人民法院审理了这样一起案件，求职者主张背景调查未核实信息真假侵害其名誉权，起诉要求背景调查公司赔偿。

一句负面评价导致薪酬降低

据介绍，王某于甲公司离职后，向乙公司投递简历。乙公司在王某入职前，委托丙公司对其进行背景调查。王某向丙公司出具《背景核查授权书》，丙公司承诺将依法、全面、客观、真实开展背景调查，并对个人信息保密。

丙公司在背景调查过程中联系了王某在甲公司任职时的同事刘某，对王某在甲公司的工作情况等内容进行询问。后丙公司向乙公司出具《目标雇员背景调查报告》，其中调查结果评级部分载明：“雇主一HR：刘某表示候选人王某的价值观和生活作风存在问题。”

法院经审理认为，本案中，丙公司在进行背景调查过程中应尽到合理核实义务。根据背景调查报告所载评级标准及说明，“黄灯”体现为对王某的负面评价。丙公司在未核实访谈对象信息来源与可信度的情况下，对王某作出黄灯评级，并将访谈对象对王某生活作风的负面评价及评级结果载入背景调查报告，发送给王某拟入职单位，使得该报告为第三人所知悉，对王某的入职、薪资、社会评价均造成一定影响。

丙公司的行为已造成王某名誉受到贬损、社会评价降低的不良后果。王某据此要求丙公司立即停止侵犯其名誉权的行为，并对其赔礼道歉、恢复名誉、消除影响、赔偿精神损害抚慰金等，于法有据，法院判决予以支持。

丙公司不服，提起上诉，二审法院维持原判，现判决已生效。

背景调查不应超过边界

近年来，随着市场主体增加、人才流动加速，背景调查越来越频繁地出现在招聘流

程中，调查内容、维度也愈发宽泛。但背景调查的边界在哪里，背景调查侵犯个人权益该怎么办，成为很多求职者的困惑。

“从企业高管任命前的从业审查到普通岗位的人职评估，背景调查正从行业、职级、岗位等方面深度渗入职场生态。”北京市丰台区人民法院民事审判一庭法官柴海燕说，“但是，背景调查并不是一张可以无限延伸边界的表格，它不仅关系着劳动关系的诚信建立与和谐发展，亦牵动着求职者的个人信息权益与人格尊严，应当在法律规定范围内合理开展。”

柴海燕表示，用人单位的知情权是有限的，其有权了解劳动者的基本情况必须限于与劳动合同直接相关。“由此，背景调查应有所边界，遵守‘知情—同意’原则，向求职者告知背景调查的具体内容及调查结果的使用方式、范围。”她说，“用人单位背景调查所需要收集的信息应确保与对应的岗位直接相关，这是确定信息收集边界的最基本原则。且对于获取的个人信息，只能用来判断劳动者是否满足入职条件，不得他用或泄露，否则可能构成侵犯求职者隐私权。”