

没上班就背债,退出还要高额赔偿…… “培训贷”套路到底有多深?

新华社“新华视点”记者 黄浩铭 林凡诗 刘岭逸

还没上班获得收入,小覃就背上了一身债。为了解除不合理的合约,她还不得不进行了高额赔偿。

“新华视点”记者调查发现,近年来,全国多地曝出大学生求职者陷入“培训贷”陷阱。近期随着毕业求职旺季来临,求职者须警惕这些套路多多的“培训贷”公司。

高薪招聘? 未入职先背“贷”

“月薪6000元还另有提成,一天只用工作3小时,公司还包住,结业之后即具备高级舞蹈教练资格。”看到广西南宁市西乡塘区某家舞蹈培训机构招聘舞蹈学徒的信息后,小覃前去求职。

经过面试,店长熊某表示要得到这份工作,需要接受3至5个月的培训,培训费、办理教练证费用和进修费一共是278万元。如果舞蹈学徒在培训期内协助教练按照教学计划要求完成教学任务,这些费用由公司来承担。

小覃觉得现在找工作不容易,粗略浏览了一下协议书就签字了。这期间,有两名男子要求她解锁手机,一番操作之后让她对着手机拍照。小覃以为是办理入职手续,没太在意。回家之后,她翻看手机记录时发现,自己通过两个网贷平台贷款278万元,加上利息,还款金额超过3万元。

小覃感到上当受骗了,随即向劳动监察和公安部门报案。在两个部门的调解下,小覃与这家机构签署了调解协议。但因为此前签署的培训协议上有违约条款,小覃无奈支付了8000元违约金。

“执法人员说,如果去法院起诉,可能不用支付违约金,但我想尽快脱身。”小覃说。

披上“合法”外衣 职场“小白”防不胜防

在一些互联网投诉平台上,关于“培训贷”的投诉有很多。不少网友抱怨“被套”,遭遇“霸王条款”“公司跑路”“退款难”等。

南宁市西乡塘区劳动监察大队大队长甘锡海介绍,这些培训公司以高薪、工作轻松、前景光明等虚假承诺为诱饵,要求求职者办理“培训贷”。但培训结束后,承诺往往无法兑现,求职者还要一直承担贷款的利息和费用。这些公司并不会与办了“培训贷”的求职者签署正式劳动合同,而是以所谓的“协议书”替代,并设置一系列明显不利于求职者的苛刻条款和高额违约金。

记者获得了一份南宁市某培训公司与培训学徒签订的协议书。协议书显示,求职者在两年的培训期内以贷款形式分期向培训公司支付278万元的服务费,如果两年内做到不迟到不早退,培训费用由培训公司承担;一

旦有迟到早退或其他违约行为,学费由求职者自行承担。至于退费,则需要在协议生效7天内提出,且求职者需支付已支出的有关费用和40%的违约金。协议书还规定求职者不能向任何第三方披露有关内容,否则将向公司支付5万元至10万元不等的违约金,以及公司因此蒙受的全部损失和因参加诉讼或仲裁所产生的全部费用。

广西民族律师事务所副主任田志远表示,这类合同特点是公司利用自己优势地位订立格式条款,为对方设置苛刻的条件,排除对方主要权利。

求职旺季 需加强监管维护求职者权益

2019年4月,最高人民法院、最高人民检察院、公安部、

司法部联合印发《关于办理“套路贷”刑事案件若干问题的意见》,对“套路贷”新型黑恶势力犯罪开展集中打击。今年2月,银保监会、央行、教育部、公安部等五部门联合印发《关于进一步规范大学生互联网消费贷款监督管理工作的通知》,对大学生互联网消费贷款进行了明确规定。

随着相关部门对“培训贷”等“套路贷”的打击力度不断加大,这些“培训贷”公司也越来越善于伪装,让求职者防不胜防。

北京市炜衡(南宁)律师事务所律师黄宇表示,这些公司的经营行为涉及金融监管、公安、市场监管、人社、教育等多个部门,法律关系十分复杂,一些求职者明知自己上当受骗,但难以承担维权的时间成本和金钱成本,往往会自认倒霉,息事宁人。

业内人士建议,相关部门应齐抓共管,加大对“培训贷”的打击力度。

黄宇表示,建议教育、人社、公安等部门通过“防骗进校园”等形式,加大对毕业大学生金融、就业、法律方面的知识培训,提高毕业生对各种形式“培训贷”陷阱的辨别能力和自我保护能力,增强防范意识。

南宁市12315中心工作人员颜红日建议,加大防范“培训贷”的宣传力度,提示大学毕业生谨慎使用金融贷款,并保留好相关消费凭证,用法律武器维护自己的合法权益。在与培训机构签订协议与合同时,应仔细阅读核对相关内容,对于不利的条款应及时提出,商议或修改后再签订。

如不慎踏入“培训贷”陷阱或者遇到疑似“培训贷”诈骗的情形,应积极收集并留存有关证据,如涉及教育培训纠纷的,向培训机构注册地所在的教育主管部门投诉;涉嫌诈骗的,应向公安机关报案。



2021 届高校毕业生 就业促进周系列活动启动

■ 周世祥

5月17日上午,2021届高校毕业生就业促进周启动仪式在中国农业大学举行。这标志着由教育部组织开展、为期一周的“2021届高校毕业生就业促进周”系列活动正式拉开序幕。

据了解,当前时值高校毕业生求职关键期、冲刺期,本届就业促进周以“为民服务办实事、聚力增效促就业”为主题,通过举办系列校园招聘、校企供需对接大会、就业育人主题教育等三大系列活动,进一步聚合社会资源,促进毕业生更加充分、更高质量就业。

启动仪式上,教育部启动“24365校园招聘服务”线上“百日招聘行动”,举办“24365校园招聘服务”京津冀专场招聘会,提供就业岗位23万个;举办重点领域供需对接会,邀请重点领域的120余家企业与60所高校开

展现场对接,推动建立重点领域校企合作长效机制;举办中小企业人才供需网络对接会,搭建高校与中小企业对接平台。

就业促进周期间,各地教育部门和各高校将同步开展促进就业系列活动。据悉,各省(自治区、直辖市)将同步举办2场以上区域性、行业性、联盟性大型专场招聘会,各高校计划每天举办线上线下校园招聘,并将在毕业生离校前持续保持招聘活动热度。各地将结合实际,举办校企供需对接会,推动高校和用人单位签订人才招聘合作协议、共建就业实习基地。此外,各地各高校将组织开展以“成才观、职业观、就业观”为主要内容的就业育人主题教育,鼓励毕业生把个人理想追求融入国家现代化建设新征程。

就业问答

问:工作中与同事互殴受伤,能否认定为工伤?

答:因工作原因受到伤害可认定为工伤。根据《工伤保险条例》第十四条的规定:在工作时间和工作场所内,因履行工作职责受到暴力等意外伤害的,应当认定为工伤。因此,只有因为工作的原因而导致受到暴力伤害,才能认定为工伤。但在司法实践中,到底是因为工作原因还是意气用事很难界定。

问:如何界定是否为工作原因?

答:通常因工作原因而受到的暴力伤害,应该与员工当时所履行的工作职责有直接的因果关系。比如说:发现产品规格出错,在与其他员工交谈的过程中发生争执,被对方打伤。因为工作的事情,发生了争吵进而演变到打架,受伤的一方受到了另一方的暴力伤害而导致了受伤,并不是蓄意打架而造成的。因此,这种情况下

的受伤就符合“在工作时间和工作场所内,因履行工作职责受到暴力等意外伤害的”情形。

如果打架的原因并非为了履行工作职责,而是因为私人恩怨而动手,不但违反了劳动纪律,而且违反了法律法规的规定,不属于法律保护的范围,不能认定为工伤。

问:申请工伤认定应该在多长时间内提出?

答:1.员工受伤发生事故之日起30日内,由公司申请工伤。2.公司不申请工伤,而员工认为属于工伤,可以由员工或其亲属在事故发生之日起1年内申请工伤。

问:工伤认定由哪里出具?

答:目前人社局对因打架受伤能否认定为工伤非常严谨。因为到底是工作原因还是私人恩怨导致的打架很难界定,因此很多公司对在上班期间发生的打架受伤,往往会以员工私人恩怨为由,不认为是工伤。这种情况下,如果公司不给申请工伤,员工可以自己申请工伤。经过申请,确实不属于工伤的,可以找打架者要求赔偿,对方不肯赔偿的,可以向法院起诉。

(重庆立源律师事务所 温霏霏)