

一公司以招聘为幌子获取简历用于营销

法院:构成侵犯公民个人信息罪,罚!

本报讯 “招聘业务员,不限年龄,不限学历,不限经验,薪资高,福利好。”这样“低门槛高待遇”的招聘信息让不少人为之心动。但它很可能是不法人员为非法获取应聘者个人信息而发布的虚假招聘!日前,揭阳市榕城区人民法院审结一起侵犯公民个人信息刑事附带民事公益诉讼案,以侵犯公民个人信息罪依法判处被告人黄某东等人有期徒刑一年二个月至七个月不等,并处罚金;判处被告单位惠州市某电子商务有限公司罚金二万元,删除招聘网上的虚假招聘信息和违法违规收集储存的应聘者个人信息;被告单位、被告人在省级媒体上公开赔礼道歉。

编造虚假招聘信息引流近2万名求职者“中招”

黄某东系惠州市某电子商务有限公司的实际经营者和控制人,张某珍为该公

司人事部负责人。为拓宽公司的销售渠道,宣传推广公司产品,黄某东于2020年9月在揭阳市揭东区某住宅楼注册设立广州某科技有限公司揭阳分公司,后于2020年11月变更为揭阳市某电子商务有限公司,并雇佣陈某、黄某浩、陈某娜到该公司任职,配合张某珍以招聘为幌子非法获取公民个人信息。

陈某等人受黄某东指示,利用多名公司员工的资料注册了23家空壳公司,然后利用注册的公司资料在招聘网上发布虚假招聘信息,获取大量应聘人员的简历用于吸粉营销。黄某浩负责提供吸粉的话术,再由客服人员利用话术在招聘平台引导应聘人员添加其公司创建的微信号,当微信号吸粉人数达到两三千人后,便将该微信号所对应的手机寄往惠州市某电子商务有限公司给张某珍。张某珍收到手机后,负责将手机分发给公司销售人员进行产品销

售,同时由陈某娜负责对接新添加应聘人员的微信并回复信息,维护微信号。

经查明,黄某东等5人在招聘网站上共非法获取公民个人信息18886份。

法院判决招聘单位构成侵犯公民个人信息罪

法院经审理认为,被告单位惠州市某电子商务有限公司无视国家法律,非法获取公民个人信息,情节严重,其行为已构成侵犯公民个人信息罪。被告人黄某东作为被告单位的实际经营者和控制人,伙同被告人陈某、黄某浩、张某珍、陈某娜实施非法获取公民个人信息行为,分别系直接负责的主管人员和其他直接责任人员,应当承担侵犯公民个人信息罪的刑事责任。鉴于5名被告人归案后能如实供述自己的罪行,可以从轻处罚;自愿认罪认罚,依法可以从宽处罚。同时,被告单位惠州

市某电子商务有限公司及5名被告人非法获取公民个人信息的犯罪行为,侵害了众多不特定公民个人信息安全,损害了社会公共利益,依法应当承担民事责任。法院遂依法作出上述判决。

法官提醒,近年来,随着互联网迅猛发展,招聘、求职都不再受时空的限制,不少求职者通过互联网获得了更多工作机会,然而,有些不法分子为了引流吸粉,将目光瞄准求职者。他们通过编造虚假招聘信息进行引流,获取他人信息后进行打包销售。简历中包含了大量个人信息,稍有不慎就会面临个人信息被泄露的风险。求职者在投递简历前,应仔细确认招聘公司的正规性和合法性,不要随意向不明身份者透露个人敏感信息,避免被不法分子用于违法犯罪活动,造成不必要的财产损失。

(林敏梅 江铭)

以案说法

考核不合格,试用期可以延长吗?

劳动者入职时约定了试用期,试用期满后,用人单位说试用不合格、要延长试用期,可以吗?近日,深圳市中级人民法院发布一起相关案例。

【案情】

杨某与某公司签订了三年的劳动合同,并约定从2023年3月14日起至2023年6月13日止为试用期。后杨某按流程办理入职手续,通过签署《员工签署回执》的方式,承诺其已阅读并理解《员工手册》和《人事制度》的所有内容,并同意遵守公司的规章制度和劳动纪律。其中,某公司《员工手册》中明确规定“员工入职后即进入试用期,试用期限为1—3个月……试用不合格者,可根据需要延长试用期,最长不超过3个月”。

试用期届满后,某公司认为杨某试用期考核不合格,要求延长试用期一周,但一周后,即6月20日,某公司却向杨某发出《员工试用期不合格通知书》,以试用期考核不合格为由,解除了与杨某的劳动合同。

之后,杨某向劳动人事争议仲裁机构申请劳动仲裁,仲裁裁决某公司向杨某支付违法解除劳动合同违约金。某公司不服,遂向法院提起诉讼。

法院经审理认为,此案为追索劳动报酬纠纷。根据《中华人民共和国劳动合同法》相关规定,用人单位与劳动者可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项,同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

本案中,某公司与杨某已在书面劳动合同中约定试用期3个月,从2023年3月14日起至2023年6月13日止,双方之间的约定合法有效。某公司《员工手册》中“试用不合格者,可根据需要延长试用



网络配图

期,最长不超过3个月”的内容,违反了前述法律法规关于试用期的强制性规定,属于无效条款。故某公司关于依据公司《员工手册》的规定延长杨某试用期的主张,于法无据,法院不予支持,认定杨某的试用期仍为2023年3月14日起至2023年6月13日止。

2023年6月20日,某公司向杨某发出《员工试用期不合格通知书》时,杨某已不在双方约定的试用期内,故某公司不能适用前述法律法规关于试用期劳动合同解除的条款。同时,某公司未能提交充分、确切的证据,证明杨某存在“在工作能力及工作效率等方面,未能达到岗位要求”的情形,亦未对杨某进行培训或调整工作岗位,更未提前三十日以书面形式通知杨某或额外支付一个月工资,而是直接解除双方之间的劳动合同,故某公司的行为构成违法解除劳动合同。

综上,法院依法判令某公司向杨某支付违法解除劳动合同赔偿金。该判决已生效。

【说法】

试用期是劳动关系双方进行互相考察、增进了解的特殊阶段。根据法律规定,同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。在劳动合同期限内,用人单位认为劳动者不能胜任工作要求解除劳动合同的,应当按照法律规定,进行培训或者调整工作岗位,仍然不能胜任的,还应提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付一个月工资后予以解除劳动合同,否则将构成违法解除劳动合同,依法应向劳动者支付违法解除劳动合同赔偿金。

深圳中院提醒,用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度,保障劳动者依法享有劳动权利、履行劳动义务,规章制度的相关内容不得违反法律法规强制性规定。若用人单位延长了劳动合同中约定好的试用期期限,则需以合同中的月工资为标准,按超过法定试用期的时间,向劳动者支付赔偿金。

(深圳法)

东莞市第二人民法院发布商事审判白皮书 劳动争议占比超两成

本报讯 (全媒体记者王艳 通讯员黄彩华)近日,东莞市第二人民法院发布中英文双语版《东莞市第二人民法院涉外涉港澳台重点制造业企业商事审判白皮书(2020—2023)》,介绍近四年来该院涉外涉港澳台商事审判工作概况,着重介绍涉重点制造业企业的总体情况、案件特征及其反映的企业经营风险,并提出优化企业风险防范机制建议。该院还发布涉外涉港澳台审判十大典型案例。

东莞市第二人民法院辖区内的涉外涉港澳台重点制造业企业约250家。2020年至2023年期间,该院共受理具有涉外涉港澳台因素案件2892件。其中,涉外涉港澳台重点制造业企业的民商事纠纷案件884件,涉企业共148家,涉诉率为59%,四年内无一诉讼案件的企业为102家。纠纷类型主要包括买卖合同纠纷、加工合同纠纷、合同纠纷、知识产权纠纷、劳动争议等。其中,占比较多的买卖合同纠纷为187件、劳动争议为178件,占比均分别超过两成。

在白皮书中,东莞市第二人民法院提出优化企业风险防范机制的六大建议。一是充分发挥外商投资企业协会等行业协会作用,加强矛盾纠纷的源头化解;二是企业加强内部管理,包括工作流程、人员选任、授权管理、印章管理等;三是企业加强对交易对象的资信审查,防止对方为“空壳公司”“皮包公司”,尽量避免后续维权困难;四是企业加强签订合同的规范性,包括合同形式、条款、审查及预留送达地址等;五是规范企业交易流程,包括送货、对账、收付款、售后、材料保管等环节;六是企业积极了解和参加诉讼程序,包括及时主张权利、加强举证意识、积极参加诉讼、重视调解等。