

六成白领遭遇过无端打压、超负荷工作,鲜见有人利用法律维权 职场PUA究竟有多少新花样

近日,一份《奋斗者自愿申请书》在网络上引发广泛关注。有网友称,成渝钒钛科技有限公司要求员工自愿签署这份申请书,承诺自愿加班并放弃加班费、带薪休假和离职补偿,能力不足时接受公司淘汰,承诺不与公司产生劳动仲裁等法律纠纷。如有违反,则员工自愿放弃公司奖励的“权益份额”。这一事件让“职场PUA”再度成为当下热议的话题。



遭遇职场PUA时,多数人选择不作为。

187人贷款却有166人违约 这是真违约还是有陷阱?

贷款违约率高达89%,是真违约还是有陷阱?经江苏省苏州市相城区检察院提起公诉,一起借车辆抵押贷款之名,再设法让被害人违约或者肆意认定被害人违约,进而实施敲诈勒索、涉案金额达227万元的犯罪案件获法院判决:被告人李某甲、李某乙、李某丙、孙某、周某5人因敲诈勒索罪分别被判处三年至十二年不等有期徒刑,各并处1万至4万元不等罚金。

签合同没多久,轿车被拖走

2018年2月28日,在苏州市相城区上班的赵先生向警方报警,称自己的爱车在夜里被贷款公司偷偷地开走了。赵先生告诉警方,2017年11月,他用自己的轿车作抵押,向一贷款公司借款2.5万元,约定贷款期限一年,每月还款2333元。签订合同的当天,赵先生仅拿到手1.7万余元。不久,赵先生收到贷款公司发来的短信,内容是因赵先生回四川老家没有告知贷款公司,属于违约,遂拖走了赵先生的车,并要求其支付违约金、本金、拖车费等总计4.45万元去换回车。赵先生觉得自己上了套,向警方求助。

无独有偶,之后的数月,苏州警方陆续接到类似报警,警方以敲诈勒索罪立案侦查。2018年12月至2019年1月,警方在安徽、苏州等地将犯罪嫌疑人李某甲、李某乙、李某丙、孙某、周某5人抓获。

低息为诱饵,“违约”套路深

2017年6月,有同样遭遇的被害人吕先生向该公司贷款3万元,他回忆道:“当时对方说要扣除一些费用,还让我看了合同违约条款,我当时看了知道不能逾期还款、车辆不能随意开出苏州市等很多条款,我不可能全记得,签完后他们也没给我一份合同。”虽然吕先生按时还款,但对方仍咬定吕先生违约了。“谈违约的时候,他们说如果我不处理违约的事情,他们就联系我的亲戚朋友让大家都知道我欠钱的事情,还说我不还款,就把我的车子卖掉……”

事实上,像吕先生这样向该公司贷款的大部分被害人都是冲着较低的贷款利息和较低的贷款条件向其借款的。他们签完合同后,车被装上了GPS,贷款公司手上也掌握着车的备用钥匙,一不小心“违约”了,车“理所当然”地就被人拖走了。

随着李某甲等5人的到案,一个“套路贷”犯罪团伙浮出水面。

2016年,李某甲还只是苏州一家投资公司的业务员,工作期间,他积累了一些人脉资源,对车贷业务越来越熟悉,开始不满足只做一名业务员,自己开了一家非融资担保有限公司。

2017年4月,他找来弟弟李某乙,商议通过车贷放款来赚钱。之后,两人招聘李某丙、孙某、周某等成为团伙成员。

借款客户一般都是通过业务员介绍到李某甲的贷款公司的,李某甲通过了解客户的车辆价值

来确定贷款金额,之后,还会安排业务员上门家访来了解客户实际的经济状况决定是否借款,但客户的贷款必须要有汽车做抵押,并被安装GPS设备,李某甲等人还必须掌握汽车的备用钥匙。万事俱备后才会跟客户签合同。

“合同就一份,由我公司保管,不会给客户的,客户提出拍照,我也不让拍。一份合同有多份文件(包含各种违约条款等)要签,目的就是在客户还款出现违约的时候,我们可以将汽车直接开走扣下来,向客户要违约金、拖车费以及借款的本金,如果客户不还款,我们可以直接处理汽车。”李某甲交代,“我们判定客户违约有4种类型:GPS断电或者没有信号、出苏州市没有报备、逾期还款、车辆二次抵押等。我们会实时监控车辆GPS来定位车辆,一旦出现违约立刻将客户车拖走。”

从撕碎的合同上找到突破口

2019年1月,公安机关对李某甲等5人敲诈勒索案向相城区检察院提请批准逮捕。

承办检察官李玲玲讯问了犯罪嫌疑人。李某甲等五人称自己是正规的借贷公司,将车辆拖走索要违约金、拖车费的行为都是严格按照合同履行。李某甲等人的辩解似乎找不出破绽,并且双方口中的“合同”一份都找不到。案件一时陷入僵局,检察机关只能以事实不清、证据不足不批准逮捕。

虽然不批准逮捕,但李玲玲直觉认为案件一定不是表面那么简单。她仔细审查案卷,发现报案人都是贷款不久就违约,这明显不正常。

案件该如何破呢?李玲玲陷入了深思。反复梳理案卷、审查证据后,她发现李某甲放贷都是通过银行转账,她随即要求公安机关对银行卡所有的放贷往来进行审计,结果审计报告显示一共放贷187人,166个人都被认定违约,违约率高达89%。再加上这些违约大多发生在贷款后三个月以内,说明该贷款公司表面为了放贷赚取利息,实则为了让客户违约赚取违约金。

随后,检察机关引导公安机关逐一联系本案被害人,在其中的一名被害人口中找到了突破口:“我还钱后,他们当场撕毁了合同,我从垃圾桶里找了回来,一张张重新拼贴了起来……”由此,公安机关找到了这份关键证据,十几页的“合同”密密麻麻地写满了各种违约条款。

两周后,公安机关再次对该案提请批准逮捕,相城区检察院以涉嫌敲诈勒索罪对李某甲等5人批准逮捕。在客观证据面前,李某甲等人承认了自己的犯罪事实。目前本案正在进一步审理当中。

据《检察日报》

贬低否定空画大饼 分配工作超出负荷

“996和007是为了你好。”

“你能力这么差,除了我们公司之外,没有别的公司会要你。”

“下班后帮我去给我儿子买本辅导书,这件事我找你是信任你。”

“我这是在教你做事,不是把事情推给你。”

上述这些话,来自受访者,他们都是社会中最普通的劳动者,也是职场PUA最直接的受害者。

《法治日报》记者调查发现,职场PUA最常见的情形之一就是上司对下属进行人格贬损及打压。

曾经遭遇过职场PUA的小云告诉《法治日报》记者,自己的前任领导“走的是掌控一切的风格”。

“只要别人不听他的话,他就非常生气难受。他有时会在工作上给出具体的指导,但往往会夹杂人身攻击以及非常负面的评判性内容,让人非常难受。”小云说。

小云回忆道:“几乎每一个新进

的年轻同事都会被领导说什么都不会,离开这里也是被开除的命。”

不少受访者透露,热衷于说这些话的上司,一般都不指出员工的问题,不告诉员工应该注意些什么,而是通过源源不断的贬低类话语,消磨员工的自尊心,使员工产生越来越严重的自我怀疑——“我是不是真的不行?”

《法治日报》记者在网上调查发现,职场PUA还有一种常见的套路,即不断通过“望梅止渴”,给员工灌输希望。

网友兔子讲述了自己在大四期间去了一家知名金融公司实习的故事。

实习期间,兔子一直努力工作,任劳任怨地加班。经过几个月努力,兔子终于得到了转正的承诺。可到了转正时间,领导却告诉他得晚两三个月才能办转正手续。于是兔子又辛苦工作了几个月。可等第二次提出转正申请的时候,领导又

故伎重演。

“这时,我就留了个心眼,开始到其他公司投简历。这事被领导知道后,他开始给我画各种大饼让我参与等。”兔子说,就这样,他又继续拿着几百元的工资工作了6个月,然而等他醒悟过来时,领导又改口了,告诉他要认清形势,年轻人不要想那么多,能找到一个地方上班已经很不错了。甚至还威胁说自己知道兔子将要面试的那家公司,一个电话就能让兔子去不成。

北京白领刘丹(化名)则在职场遭遇了“工作狂”领导,要求下属把所有时间都用来工作,做不完就加班,而且是长期持续性的。

“派的工作量永远超出一个正常人所能完成的工作量。做不完,他就斥责我们效率低、不负责。拼命加班本来就很累,还经常遭受语言暴力,既累身又累心,让我对什么都提不起兴趣了。”刘丹说。

关系落差忽视平等 六成白领遭遇PUA

智联招聘发布的《2020年白领生活状况调研报告》(以下简称《调研报告》)显示,63.65%的受访白领都遭遇过职场PUA。由于工作强度大、竞争激烈,商业服务行业和金融行业已成为职场PUA的重灾区。

根据《调研报告》,职场PUA现象较为普遍,超过6成的受访者都有过相关遭遇,而职场PUA主要体现在画饼利用、美化压榨行为要求感恩、安排不合理的工作内容等方面。

《调研报告》分析称,不同年龄段的白领经历的职场PUA,套路也有

所差异。90后、95后年轻白领群体,由于缺少社会经验和判断力,容易成为职场“画饼利用”的垫脚石,并且常常被迫喝下“这是为你好”的鸡汤。

实际调研中,超过六成的年轻白领承认此类现象的存在。对于年长白领来说,丰富的阅历和职场经验让他们对“大饼就鸡汤”见招拆招,而“不停的打击和否定”,成为中年白领遭遇职场PUA的主要形式。

“职场中,上下级之间存在职务差别、并非完全对等的关系,这种关系落差导致对人格平等的忽视,成

为职场PUA的根源。‘职场PUA’一词虽为新生网络热词,但这种情况在雇佣关系中长期存在。”智联招聘集团执行副总裁李强在接受《法治日报》记者采访时说。

据李强介绍,近年来,我国经济高速发展,市场竞争加剧,而许多企业文化与制度建设的慢半拍造成了高压的工作环境。过度崇尚“狼性文化”“奋斗哲学”的企业文化大行其道,企业管理者以成功者姿态对社会洗脑,让职场PUA等问题更频繁地暴露出来,也助长了此类风气的蔓延。

普遍选择辞职逃离 维权之人寥寥无几

遭受职场PUA的小云最后选择了裸辞,同时还认真复盘了自己的工作内容,重新修改简历,在辞职15天后找到了一份新工作。

不过,并非每个职场PUA的受害者都如此明智或者幸运。

不少受访的职场PUA受害者坦言,自己并不了解职场PUA,而且经受过职场PUA的折磨,大多数人开始抵触工作,对自身产生了严重的自我怀疑、自我否定,觉得自己一事无成,甚至引发抑郁症。

“这就是工作”“忍一忍就好了”——这是很多受害者在遭遇职场PUA后的想法。

《调研报告》也提到,面对职场PUA,66.42%的白领选择离职逃避、“走为上策”;52.98%则会向同

事吐槽宣泄;还有44.01%选择忍气吞声。相较于以上的“不作为”,26.88%的白领则选择与上级正面对抗,6.49%会利用社交媒体进行公开爆料。

李强介绍说,数据显示,遭遇职场PUA的白领最普遍的应对方法是辞职逃离、向同事吐槽以及默默承受。有勇气改变现状的仅占少数,利用法律维权的更是寥寥无几。

“许多职场PUA隐蔽性强、较难识别,这种情况本身降低了受害者揭露职场PUA的几率。职场PUA还通常体现在权力差异下的精神控制,往往证据很难收集,判断结果也受个人主观因素影响,且一般此类受害者往往没有时间和精力走法律这一系列流程,为职场人维

权带来了一定难度。”李强说。

来自父母与家庭的压力,让刘丹不得不继续忍受这份工作,“上要赡养下要抚养,家人劝我不要辞职,认为这样是不懂事的行为”。

《法治日报》记者调查发现,这也是许多遭受职场PUA的人所面临的问题,父母难以理解职场中的压力与不快,认为这是常态,因此不允许子女辞职。同时经济上的压力以及低迷的就业环境也使得公司职员对“裸辞”缺乏信心。

“有时候不是不想反击,而是没资本反击。”

“不是不想反击,是不能。”这样的言语,道出了那些被PUA的职场中人最根本的无奈。

据《法制日报》