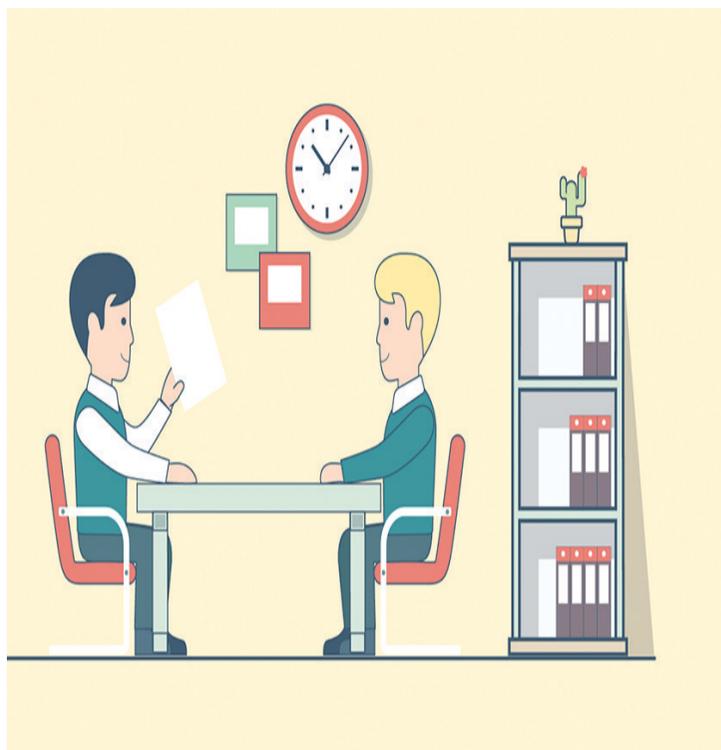


“工资面议”？

## 当心用人单位给你下“套”

许多用人单位发布的招聘信息中都有“工资面议”的字样。表面看来，似乎有待劳资双方公平协商确定。孰不知，这却是用人单位为求职者下的“套”。



资料图片

“工资面议”  
等于劳民伤财

## 【案例】

2019年1月6日，一家公司发布招工广告并称“工资面议”。宋雨佳觉得这份工作很适合自己，遂千里迢迢前往应聘。可当宋雨佳按要求递交相关资料并苦苦等了四天后，却被告知月工资只能在2020元至2300元之间面议，而2020元是当地的最低工资标准，也就是几乎没有面议的余地。不愿接受的宋雨佳不得不无功而返，甚至已经花费2000多元简历打印费、车船费、住宿费、伙食费等。

## 【提示】

一方面，公司之举违法。《劳动合同法》第八条规定：“用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及劳动者要求了解的其他情况。”公司笼统地以“工资面议”取代如实告知劳动报酬，明显是对自己法定义务的违反。另一方面，公司应当赔偿损失。公司在发布如此广告时，应当知道会有不愿意接受如此条件者前来应聘，也应当知道此举会给不明真相的应聘者带来损失，却听之任之。宋雨佳的损失恰恰是由于公司的过错所造成。而《侵权责任法》第六条规定：“行为人因

过错侵害他人民事权益，应当承担侵权责任。”

“工资面议”  
等于查无证据

## 【案例】

2019年2月20日，卢艳婷按照一家公司的招聘广告找了过去。进入“工资面议”时，议定卢艳婷的月工资为3800元。可当卢艳婷领取第一个月的工资时，却发现自己的月工资只有1500元。面对卢艳婷的质询，公司坚持面议时确定的就是1500元，如果卢艳婷认为是3800元可以提供证据证明。然而，由于当时只是“面议”并没有形成文字，卢艳婷有什么证据？

## 【提示】

“工资面议”只是一种口头协议的过程，“面议”的结果如何，必须由双方加以确认，而直观且没有争议的结果就是形成文字。如果没有形成文字，在一旦出现劳资纠纷时，只能是口说无凭。《民事诉讼法》第六十四条规定：“当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。”《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第二条也指出：“当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实或者反驳对方诉讼请求所依据的事实有责任提供证据加以证明。没有证据或者证据不足以证明当事人的事实主张的，由负有举证责任的当事人承担不利后果。”鉴于本案双方就工资标准发生争议，最终解决又只能依靠证据，故卢艳婷主张公司未按约定发放也

应提供加以证明，否则就只有“承担不利后果”。

“工资面议”  
等于最低待遇

## 【案例】

2019年3月1日，林菲菲见一家服装公司门口张贴着“招工启事”，“工资面议”的结果是月最低工资1200元，干得好可加到5800元。林菲菲真尽心尽力干了一个月，公司却只给了其1200元。林菲菲以为是刻苦所致，于是更加卖力。但公司次月仍是给她1200元。林菲菲终于憋不住了，质问公司到底怎么回事。哪知公司回答，约定的就是1200元。林菲菲这才知道被“工资面议”忽悠了。

## 【提示】

“工资面议”往往是用人单位故意给求职者的悬念和幻想，以便引诱应聘者上钩，从而达到“少花钱多办事”的目的。鉴于“干得好可以加薪”中的所指的“好”只是一个模糊的概念，甚至在没有参照物的情况下，根本就不是一个明确的约定。这也提醒应聘者，务必事先将“好”的标准、“可以加薪”的具体条件加以明确，并写入劳动合同。当然，如果月最低工资低于当地最低工资标准，还可以要求用人单位依该标准支付，并依照《劳动合同法》第八十五条之规定请求劳动行政部门责令其限期支付差额。如果用人单位逾期仍不支付，还可要其按应付金额50%-100%加付赔偿金。

颜东岳

## 约定的解聘事由出现

## 劳动关系自动归于消灭吗？

编辑同志：

我与一家公司的劳动合同中约定，只要我不能完成基本计件任务，公司有权单方解除劳动合同。两个月前，我虽然未完成基本计件任务，但公司并没有提出解聘，甚至继续让我提供劳动。近日，见公司未向我发放工资，我曾找过公司询问，其给出的答复是因我已经具备被解除劳动合同的条件，劳动关系早已不复存在，其自然没有继续按合同支付工资的义务。请问：我与公司的劳动合同真的已归于消灭吗？

读者：梁丽丽

梁丽丽读者：

你与公司的劳动合同并非已归于消灭。

劳动合同，归根到底属于合同的一种，就《劳动合同法》中没有规定的事项，应当适用《合同法》的相关规定来处理。就本案所涉条件问题的处理，同样不能例外。《合同法》第九十三条、第四十五条分别规定：“当事人可以约定一方解除合同的条件。解除合同的条件成就时，解除权人可以解除合同。”“附解除条件的合同，自条件成就时失效。”也就是说，如果合同约定了解除权，当具备解除条件时不等于合同随之消灭，而是必须通过实施解除行为才能实际解除；如果合同约定了解除条件，则当条件成就时合同当然且自动消灭，无须当事人再通过行为来解除。那么，应当如何区分“约定解除权的合同”还是“附解除条件的合同”呢？一方面，约定解除权是指当事人在合同中约定，当出现某一情形时，一方当事人可以依照法律规定的程序和方式解除合同，即只是给予了一方解除合同的权利。如劳动合同中约定，如果劳动者无正当理由连续旷工三天，用人单位有权单方解除劳动合同，该约定就是赋予用人单位的解除权。当劳动者出现对应情形时，用人单位究竟是否行使解除权，由其自行决定，若没有作出决定，并不意味着已经解除了劳动合同。另一方面，附解除条件是指当事人约定，当合同履行过程中出现约定的事项时，合同自动归于消灭。如劳动合同中约定工作地点为A地，如果用人单位出现搬迁，劳动合同自行解除。即表明只要出现了搬迁的事实，无需用人单位或劳动者提出，彼此的劳动关系便不复存在。与之对应，鉴于你与公司的劳动合同中只是约定当你不能完成基本计件任务时，公司享有劳动合同的解除权，并没有言明无需经过其宣布解除即可以让劳动关系归于消灭，明显意味着当属“约定解除权的合同”，而非“附解除条件的合同”。公司没有提出解聘，甚至继续让你提供劳动，再以合同已自动解除而拒绝发放工资自然不能成立。 颜梅生

