



钟瑾/绘

了解当前岗位的市场薪资水平，然后结合自己的能力和价值，冷静分析是否明显有违常理。二是招聘存有夸大或虚假宣传情况。少数企业在招聘中，故意夸大单位规模、业绩、发展前景、工资和福利等，宣称“工作轻松，月入万元不是梦想”“半年圆你买房买车梦”等。对此，求职者应注意核实企业的工商信息、投资者信息等，谨防被“忽悠”。三是美化岗位。有的单位玩

弄文字游戏，对招聘职位的工作内容进行模糊处理，将销售员、业务员等职位美化成“市场部经理”“事业部总监”等具有诱惑力的名称。对长期大量招聘、离职率高的公司，要提高警惕。

签好劳动合同

小吴跳槽后进入某公司任理财经理，公司口头答应其月薪3万元。小吴干满1个月后，公司以暂时资金紧张为由拖欠工资，声称下个月一起发。可第二个月结束，小吴仍未拿到工资。随后，小吴以拖欠工资为由提起劳动仲裁。由于无书面劳动合同，经仲裁机构调解，小吴只拿到了5000元工资。

点评：劳动合同是建立劳动关系的直接证据，是劳动者维权的有力武器。根据《劳动合同法》的规定，建立劳动关系应当订立书面劳动合同，劳动合同应当具备的主要内容包括劳动合同期限、工作内容和地点、工作时间和休息休假、劳动报酬、社会保险、劳动保护、劳动条件等。在签约时，应当把合同条款看清楚，注意内容是否齐全和明确。面对用人单位不规范的做法，劳动者应当立即要求纠正或者向劳动部门投诉。如果忍气吞声，一旦劳动权益受侵犯时，维权会变得很艰难。

收集好证据材料

曹某申请劳动仲裁，要求某机床公司支付未签订劳动合同的双倍工资、补缴社保费等。庭审中，曹某提交了一份机动车登记信息，欲证明双方存在劳动关系。仲裁庭经审理查明：曹某驾驶的小型汽车系某重型机床配件公司所有，而非某机床公司所有。由于曹某无证据证明自己与某机床公司构成事实劳动关系，故被仲裁庭驳回各项诉请。

点评：在用人单位拒绝签订书面劳动合同的情况下，如何收集和保存好能证明“事实劳动关系存在”的证据，就显得尤为重要。结合相关规定和司法实践，劳动者应注意收集以下证据材料：（一）工资支付凭证或记录、缴纳各项社会保险费的记录；（二）用人单位向劳动者发放的“工作证”“服务证”等能够证明身份的证件；（三）劳动者填写的用人单位招工招聘“登记表”“报名表”等招用记录；（四）考勤记录；（五）其他劳动者的证言；（六）其他证据材料，如押金条、罚款单、单位利用社交媒体布置任务的记录等。