



扫码阅读

## 当心 『工资面议』 陷阱

■ 江西省兴国县人民法院  
颜东岳

“工资面议”是招聘广告中的常见用语，其给人的理解是工资有待劳资双方协商确定，但这也可能是一些不法用人单位故弄玄虚，为求职者设下的陷阱。

### 当心无据可查

钟女士与一家公司“工资面议”时，议定钟女士的月工资为6000元。可当钟女士满心欢喜领取第一个月工资时，却发现自己的月工资只有2200元。“这到底是怎么回事？”面对钟女士的质疑，公司坚称面议时确定工资标准是2200元。由于当时没有将“面议”的结果写入书面劳动合同，钟女士只能自认倒霉。

**点评：**《民事诉讼法》第六十七条规定：“当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。”《最高人民法院关于适用〈民事诉讼法〉的解释》第九十条指出：“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，应当提供证据加以证明，但法律另有规定的除外。在作出判决前，当事人未能提供证据或者证据不足以证明其事实主张的，由负有举证证明责任的当事人承担不利后果。”这就是说当双方对工资标准发生争议时，只能依靠证据来解决，如果没有将“工资面议”结果写入劳动合同，而主张高工资一方又无法提供证据，自然只能面临“承担不利后果”的风险。值得一提的是，《劳动合同法》第十条、第八十二条分别规定：“建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。”“用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。”即在遭遇口头劳动合同时，劳动者可以要求支付二倍工资。

### 当心只是个花招

一家公司发布招工广告称有多个职位、“工资面议”，且暗示待遇丰厚。方女士认为其中的一个职位很适合自己，尤其觉得工资肯定会让自己满意，因此千里迢迢前往应聘。可方女士到公司后得知，月工资不仅不丰厚，甚至只是当地同行业工资的80%。无奈之下，方女士不得不无功而返。