

**点评：**“工资面议”往往是有些用人单位为了给求职者制造悬念，引诱应聘者上钩，从而达到“少花钱多办事”的目的。《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，甚至以字里行间透露丰厚的待



遇诱骗应聘者，无疑是对自己法定义务的违反。同时，公司应当知道自己侵犯应聘者知情权的花招，会给不明真相的应聘者造成损失，却听之任之，明显存在过错。而《民法典》第五百条、第一千一百六十五条分别规定：“当事人在订立合同过程中有下列情形之一，造成对方损失的，应当承担赔偿责任：（一）假借订立合同，恶意进行磋商；（二）故意隐瞒与订立合同有关的重要事实或者提供虚假情况；（三）有其他违背诚信原则的行为。”“行为人因过错侵害他人民事权益造成损害的，应当承担侵权责任。”即方女士有权要求公司赔偿损失。

### 当心只是最低待遇

高女士与一家公司“工资面议”的结果是月工资为当地政府规定的最低工资标准1720元，但只要干得好可加到9500元。可技术熟练、加班加点的高女士尽心尽力干了一个月后，满怀信心去领工资时，发现公司仍只给了她1720元。面对高女士的质疑，公司答复说，之所以按1720元发放，是因为高女士没有达到“干得好”的标准。

**点评：**《工资支付暂行规定》第四条规定：“工资支付主要包括：工资支付项目、工资支付水平、工资支付形式、工资支付对象、工资支付时间以及特殊情况下的工资支付。”即应当有明确的具体内容。而“干得好可以加薪”中的所指的“好”只是一个模糊的概念，在没有参照物的情况下，等于没有约定或者约定不明。因此，应聘者为了日后不被用人单位“算计”，应当事先要求明确“好”的标准、“可以加薪”的具体条件，并写入劳动合同。如果已经陷入僵局且付出了劳动，劳动者也并非只能自认倒霉，而是可以依据《劳动合同法》第十一条之规定处理，即：“用人单位未在用工的同时订立书面劳动合同，与劳动者约定的劳动报酬不明确的，新招用的劳动者的劳动报酬按照集体合同规定的标准执行；没有集体合同或者集体合同未规定的，实行同工同酬。”