

# 当心!“工资面议”可能是个坑

近日,有求职者向本报反映说:部分用人单位发布的招聘信息中明确说明“工资面议”,他们也以为可以跟单位谈一谈工资标准,但实际上不是那么回事。由于不能协商或协商效果不佳,他们要么委曲求全暂时入职,要么干脆放弃求职选择离开。事后,他们又觉得自己上了用人单位下的套。因此,他们希望用自己实际经历,给其他求职者一个提示。

## 【案例1】

### “工资面议”限定条件导致求职失败

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4天后,却被告知月工资只能在2200元至2500元之间面议,而2200元是当地的最低工资标准,双方之间几乎没有面议的余地。

不愿接受面议条件的宋雨佳不得不无功而返,可是,来回折腾这一趟,她已经花费的2000多元简历打印费、车船费、住宿费、伙食费等算是打了水漂,没人给她报销。

## 【提示】

事实上,宋雨佳不必自认倒霉,她还是可以要求用人单位赔偿一部分损失的。

一方面,公司的做法违法。《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,但其听之任之。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。”

## 【案例2】

### “工资面议”不留证据难以维权

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。

面对卢艳婷的不解和询问,公司坚称面议时确定的就是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,在一旦出现劳动争议时,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”。

## 【案例3】

### “工资面议”虽有结果但难兑现

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。林菲菲尽心尽力干了一个月,公司只给了她1200元。

林菲菲以为这是自己不够刻苦所致,于是更加卖力工作。但是,公司次月仍然只给她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,还可要求其按应付金额50%-100%加付赔偿金。

颜东岳 法官

## 携公司商业秘密跳槽或构成侵犯商业秘密罪

编辑同志:

肖某原系我公司市场开发部负责人,掌握着公司客户资料、供求关系等极少人知道的全部商业秘密。半年前,公司与肖某为期5年的劳动合同到期后,公司决定不再对其续聘,并另行选任他人担任该职,而该人恰巧是肖某的情敌。

出于报复,肖某不顾双方已经签订竞业禁止协议限制,在离职不久即到与公司有竞争关系的单位任职,甚至还泄露公司全部商业秘密作为向新单位求职的“敲门砖”。该做法不仅使新单位的生产经营直线效益上升,还使公司的直接损失达400余万元。

请问:肖某的行为是否构成犯罪?

读者:李雨菲

李雨菲读者:

肖某的行为已构成侵犯商业秘密罪。

该罪是指采取不正当手段,获取、使用、披露或者允许他人使用权利人的商业秘密,给商业秘密的权利人造成重大损失的行为。本案中,肖某的行为与之吻合:

一方面,肖某侵犯了国家对商业秘密的管理制度。商业秘密是指不为公众所知悉、能为权利人带来经济利益,具有实用性并经权利人采取保密措施的技术信息和经营信息。公司的客户资料、供求关系等,因属于极少人知道、直接关系到公司经济利益甚至生存等,无疑当属其列。

另一方面,肖某实施了侵犯商业秘密的行为。就商业秘密的保护,《刑法》《反不正当竞争法》《劳动合同法》中均有着相应规定,其核心就是未经权利人许可,不得对外泄露。

侵犯商业秘密的行为主要包括三种情形:以盗窃、利诱、胁迫或者其他不正当手段获取权利人的商业秘密;披露、使用或者允许他人使用以上述手段获取的权利人的商业秘密;违反约定或者违反权利人有关保守商业秘密的要求,披露、使用或者允许他人使用其所掌握的商业秘密。

肖某出于报复,不仅不顾已经与公司签订过竞业禁止协议,甚至还泄露全部的商业秘密,明显属于上述第三种情形,该做法不仅损害了公司的合法权益,还侵犯了国家对商业秘密的保护。

再者,《最高人民检察院、公安部关于经济犯罪案件追诉标准的规定》第六十五条规定:“给他人造成的直接经济损失数额在五十万元以上的”应予立案。本案中,肖某给公司造成的直接损失达400余万元,已大大超出了法律所规定的追诉起点标准,因此,肖某必须受到刑事制裁。

廖春梅 法官

# 回家吃午饭路上突发疾病身亡属工伤吗?

关某某在一家公司当维修工。根据维修班工作安排,2018年2月18日是星期天,也是他与另一维修工当班时间。当天,他于8:30分按时上班,因当班的另外两名维修工中午需要错开吃饭,所以,他工作至11:06分先离开维修班回家吃饭。

途中,关某某突发心源性疾病倒地,经抢救无效死亡。事后,关某某所在公司向人社局申请工伤认定。人社局经调查核实,认定关某某是在回家吃饭途中发病而亡,不是在工作单位,由此认定关某某不符合工伤之情形,并于2018年4月19日作出《不予认定工伤决定书》。公司不服该申请行政复议,复议机关维持了人社局的决定。

此后,公司向法院提起行政

诉讼,请求撤销人社局作出的《不予认定工伤决定书》及复议机关作出的《行政复议决定书》。

根据《工伤保险条例》第十五条第一项“职工有下列情形之一的,视同工伤:(一)在工作时间和工作岗位,突发疾病死亡或者在48小时之内抢救无效死亡……”法院认为,本案的争议焦点为关某某突发疾病死亡是否发生在工作时间和工作岗位。

关于是否为工作时间,法院认为,午间就餐是劳动者必要的、合理的生理需求行为,与劳动者的正常工作密不可分。公司提供的《节假日加班审批表》载明:“关某某案发当天系白班,加班时间为8:00-17:00,职务为维修。”因此,认定关某某在公

司不提供午餐的情况下回家就餐属于工作时间内。

关于是否为工作岗位,法院认为,关某某就餐行为实为工作之合理延伸,从本案实际情况看,公司每天安排2人值班,关某某与另一值班人员轮换就餐实为工作需要,关某某系2018年2月18日11:06离开单位,其120院前急救病历载明:派诊时间为当日11:29、到达时间为11:36,即关某某离开单位到突发疾病仅20分钟左右,故认定关某某事发时“在工作岗位”更有利于保护职工合法权益。

根据以上情况,法院认为,人社局作出的不予认定工伤决定证据不足,适用法律错误,遂判决撤销人社局作出的《不予认定工伤决定书》、撤销复议机关

《行政复议决定书》。

## 【评析】

关某某当日的加班工作时间为8:00-17:00。这就已经明确了关某某当日的工作时间。在这个时间内,只要是从事与工作相关的事宜,均应视为工作时间、工作岗位。本案中,因用人单位不安排午餐,职工回家吃午饭是必不可少的事项。

因此,法院认定关某某的回家就餐行为属于工作时间之内,是工作岗位的合理延伸,进而认定关某某事发时“在工作岗位”。这样的结果,既符合《工伤保险条例》第十五条之立法本意,也更有利于保护职工的合法权益。

杨学友 检察官

·广告·

# 怀柔区开展食品安全问题联合行动督导检查

为贯彻市委、市政府关于在“不忘初心、牢记使命”主题教育中专项整治漠视侵害群众利益问题工作要求,落实市食药安办漠视侵害群众利益问题专项整治工作推进电视电话会议精神,怀柔区食品药品安全委员会办公室立即行动,制定了《怀柔区食品药品安全委员会办公室关于深入推进开展食品安全问题联合行动及督导检查工作的通知》。10月29日,由区食品药品安全委员会办公室副主任、

区市场监督管理局党组成员、副局长刘顺利带队,区食品安全问题联合行动工作组综合协调组、新闻宣传组、案件查办组、保健食品组、校园食品安全组、农产品质量安全整治组联络员组成督导检查组,对打击食品生产经营环节违法违规行为、保健食品、校园食品安全、农产品质量安全等重点领域开展现场督导检查。

本次督导检查随机抽取四大重点领域,北京万星农副产品市

场有限公司、北京九八缘源餐饮有限公司、北京康远宁馨医药有限公司等8个点位开展实地检查。重点针对无证无照经营行为、保健食品虚假宣传、校园周边餐饮单位经营规范落实、农产品生产过程中违法添加禁用农药等问题进行检查。共出动执法人员12人、3车次,督查各类经营主体共8户次,对未公示食品安全相关信息、索证索票不全等问题,通报联合行动项目组与辖区食药所立即立案整改,并要求反馈相

关查处情况。

针对食品安全领域存在的问题及重点整治任务,怀柔区将继续全面推进食品安全问题整治工作,每周开展一次督导检查,落实部门和属地责任,不放过任何一个环节、不漏掉任何一个隐患,扎实部署,悉心组织,健全食品安全长效监管机制,形成“可检验、可评判、可感知”的食品安全专项整治成果,切实提升人民群众的获得感、幸福感和安全感。