

招聘时称“工资面议”可能是陷阱

“工资面议”是一些用人单位发布招聘广告时的常见用语，其给求职者最直接的理解是工资待遇有待双方协商确定。可是，在实践中这一约定很容易变成用人单位刻意为求职者设下的陷阱。为此，对以下3个案例进行详细法律分析，提醒求职者不要误入这些陷阱。

【案例1】 当心“工资面议”无据可查

2022年1月，钟女士与公司进行“工资面议”时，议定钟女士的月工资为6000元。可是，当钟女士领取第一个月的工资时，发现自己的月工资只有2200元。面对钟女士的质疑，公司坚称面议时确定的工资就是2200元。由于当时没有将“面议”的结果写入书面劳动合同，钟女士只好哑巴吃黄连。

【点评】

《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。”《最高人民法院关于适用〈民事诉讼法〉的解释》第九十条规定：“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。”

从上述规定看，如果钟女士与公司没有将“工资面议”结果

写入劳动合同，那就意味着双方因工资标准发生争议，只能依靠相关证据来确认。本案中，钟女士主张其约定工资高于实发工资，在其不能提供证据的情况下只能承担不利后果。

【案例2】 当心“工资面议”是个花招

2021年12月底，方女士看到北京一家公司发布的招工广告。该广告称公司有多个职位可供选择，尤其是“工资面议”的字里行间包含着丰厚的薪酬待遇。她认为其中一个职位很适合自己，而且工资标准也不低。于是，她就按电话中约定的时间，乘坐高铁千里迢迢赴京应聘。可是，到达现场询问后，方女士才知道公司承诺的月工资只是同行业的80%。因双方不能就工资标准协商一致，方女士只能无功而返。

【点评】

《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。”

本案中，公司笼统地以“工资面议”取代如实告知劳动报酬，甚至在招聘广告中植入一些工资待遇丰厚的内容诱骗应聘者，该行为是对用人单位应当承担的法定义务的违反。同时，公司应当知道其侵犯应聘者知情权的行为将会给不明真相的应聘者造成损失，而其听之任之，对方女士等应聘者遭受的经济损失存在明显的过错。依据《民法典》第一千一百六十五条“行为人因过错侵害他人民事权益，应当承担侵权责任”之规定，方女士有权要求公司赔偿其交通费、误工费等损失。

【案例3】 当心“工资面议”仅为最低待遇

2022年1月2日，高女士与一家公司“工作面议”的结果是：月工资为当地政府规定的最低工资标准1720元，干得好可加到7500元。此后，高女士尽心尽力干了一个月，公司只给她发了1720元工资。面对高女士的质疑，公司答复说，之所以按1720元发放，是因为高女士未达到

“干得好”的标准。

【点评】

“干得好可以加薪”中的“好”实质上是一个模糊的概念，在没有具体指标可以参照的情况下，高女士与公司之间的这项约定等于没有约定或者约定不明。在此情况下，高女士等应聘者为了日后免被用人单位“算计”，应当事先要求明确“好”的标准、“可以加薪”的具体条件，并将相关内容写入劳动合同。

本案中，高女士已经落入公司设定的圈套，双方之间的关系已经陷入僵局状态。在高女士已经付出劳动的情况下，她也无需自认倒霉。《劳动合同法》第十一条规定：“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。”根据这一规定，高女士可以要求公司按照集体合同规定的工资标准向其支付工资，也可以要求按照同工同酬原则，参照同岗位职工的收入向其支付工资。

颜东岳 法官

机动车一方人身受损害 可以向有错行人要赔偿

编辑同志：

我因着急上班突然闯红灯横穿道路时，正驾驶摩托车前行的刘某为避让让我倒地受伤。近日，刘某向我索要赔偿。

请问：我能否按照《道路交通安全法》第七十六条规定，以法律没有规定行人必须对交通事故承担赔偿责任为由拒绝？ 读者：李芳芳

李芳芳读者：

刘某有权向你索赔，你应当承担一定的赔偿责任。

一方面，《道路交通安全法》第七十六条虽然没有规定当机动车与行人发生事故造成机动车一方损害时，行人应否承担赔偿责任，但并不就此认为行人一概不需要赔偿。

《道路交通安全法》与《民法典》之间系特别法与基本法的关系，当特别法无明确规定时，应适用基本法的规定确定侵权责任的承担。《民法典》第一千一百六十五条第一款规定：“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。”与之对应，你违反交通管理法规，突然闯红灯横穿道路，存在明显过错，且与刘某的伤害损害存在直接因果关系，自然难辞其咎。

此外，《道路交通安全法》第一条将其立法本意明确为：为了维护道路交通秩序，预防和减少交通事故，保护人身安全，保护公民、法人和其他组织的财产安全及其他合法权益，提高通行效率，即其同样遵循保护民事主体合法权益的价值理念，而机动车一方的生命权、健康权、身体权与行人是平等的，从这一角度上看，行人也应当对机动车一方的人身伤亡承担相应的赔偿责任。

另一方面，本案还涉及到紧急避险问题，指的是为了使公共利益、本人或者他人的人身和其他权利免受正在发生的危险，不得已而采取损害较小的合法权益的行为，以保护较大的合法权益的行为。

《最高人民法院、最高人民检察院、公安部关于依法惩治妨害公共交通工具安全驾驶违法犯罪行为的指导意见》第一条第（五）项规定：“正在驾驶公共交通工具的驾驶人遭到妨害安全驾驶行为侵害时，为避免公共交通工具倾覆或者人员伤亡等危害后果发生，采取紧急制动或者躲避措施，造成公共交通工具、交通设施损坏或者人身损害，符合法定条件的，应当认定为紧急避险。”本案情形无疑具备紧急避险的构成要件。

《民法典》第一百八十二条规定：“因紧急避险造成损害的，由引起险情发生的人承担民事责任。危险由自然原因引起的，紧急避险人不承担民事责任，可以给予适当补偿。紧急避险采取措施不当或者超过必要的限度，造成不应有的损害的，紧急避险人应当承担适当的民事责任。”与之对应，你必须承担对刘某的赔偿责任。

颜梅生 法官

员工同意续约但拒绝降薪，单位因此终止劳动合同属违法

□本报记者 赵新政

按照《劳动合同法》第14条规定，用人单位与劳动者连续订立两次固定期限劳动合同，在劳动者没有本法第39条、第40条第1、2项规定情形时，双方协商一致可以订立无固定期限劳动合同。苏惠（化名）认为，在单位与她均同意续签合同且同意调岗的情况下，单位仅仅因为她拒绝接受降低薪酬就视为双方未协商一致，而终止其劳动合同是违法的。由于双方观点不同，本案诉至二审法院。

基本案情

苏惠于2018年10月19日入职一家社会工作事务所担任社工。在职期间，双方签订过两份劳动合同，第二份合同于2020年11月30日到期。按照合同约定，其基本工资为每月2300元，绩效工资根据绩效指标完成情况与排名进行计算。薪酬计算周期为自然月，次月15日前以银行卡转账的形式支付。

苏惠说，2020年9月25日至11月30日，事务所与她沟通，提出劳动合同到期后调岗降薪。她同意调岗、续签，但不同意降薪，双方由此不能就续签事宜达成一致。

对此，苏惠提交的通话记录、微信聊天记录予以证明。其中，2020年9月25日，事务所工作人员王某与她的谈话内容是：王某告知苏惠劳动合同快到期了，问她是否选择续签还是有其他的考虑，事务所可以做一个调岗处理。苏惠表示，愿意续签。王某表示，现有两个岗位，其中一

个是困服所，项目合同到年底。另一个岗位工资、绩效差不多3300元，一年还能拿到1万元左右的奖金。

2020年9月29日，王某又告诉苏惠无合适的岗位，合同到期不再续签了。合同满一年给一个月的补偿金，满两年给两个月的补偿金。

2020年11月2日，王某告诉苏惠有一个街道办事处妇联岗，但未明确工资情况。苏惠表示，同意调岗但不同意降薪。王某表示，妇联岗工作量没有那么多，成本也没那么高。此外，还有一个空岗，也未明确工资情况。苏惠仍表示，想续签但不同意降薪。

2020年11月30日，苏惠询问负责人王某：“合同今天就到期了，后续有什么安排。”王某答复：“人力会直接跟你沟通，你直接联系人力也行。”此后，王某与苏惠通话。王某表示不是不跟他续签，只是岗位需要调整。苏惠再次表示，不同意降薪。于是，双方约定，2020年12月1日办理离职手续。

事务所表示，认可上述谈话内容，并称苏惠曾服务过的街道办事处于2020年9月23日通知不再需用苏惠，所以，苏惠续签合同的工作岗位需要变更。此后，事务所先后提供4个岗位让苏惠选择。其中，困服所的薪资和苏惠之前的岗位相同，另一岗位离苏惠家近且工资待遇与此前相当，但苏惠只同意在原岗位续签合同，双方协商不成功，合同到期终止。

苏惠对事务所提供的相关证

据材料的真实性认可，但认为除了困服岗外，其他岗位的工资均低于原有工资标准。另外一个岗位虽然合适，但2020年底到期，具有不稳定性，双方未再讨论这个岗位。

争议焦点

苏惠在劳动合同到期终止后，以事务所存在违法终止劳动合同为由，要求公司支付赔偿金30050元。

事务所否认苏惠的说法，主张在双方协商续订劳动合同的过程中，苏惠明知“双方都想续签的话那肯定就是调岗”，却坚持不调岗的续订条件，实质上没有续订意愿、不同意续订。此外，事务所维持原劳动合同条件续约的意思表示明确，且尽力促成调岗续约，而苏惠则以各种理由拒绝，其行为应当视为拒绝续约。

事务所表示理解员工的不易，但对没有续约意愿、意在索要离职赔偿的员工，即使单位再努力也无法实现续订劳动合同的目的。因此，不同意苏惠的要求，且不承认单位存在违法终止劳动合同的事实。

法院判决

因与事务所谈不拢，苏惠向劳动争议仲裁机构提出申请。经审理，仲裁裁决驳回她的全部请求。她不服该裁决，在法定时限内起诉至一审法院。

一审法院认为，劳动者的合法权益受法律保护。经查，苏惠已与事务所连续订立两次固定期限劳动合同，现双方签订的第二

次劳动合同已到期，苏惠同意续签并调岗，故事务所应当与苏惠续签无固定期限劳动合同。

本案中，事务所认为，其已同意维持原劳动合同约定的条件，但因苏惠不同意续订才导致双方未续签劳动合同。庭审查明的事实是事务所首先提供了与苏惠薪资岗位相近的困服所岗位，但该项目将于年底到期，后双方未就该岗位事宜进行进一步的商量。事务所提供的其他岗位薪资或明显低于苏惠原岗位，或未能明确薪资标准。这些事实说明，事务所并未对新岗位能够维持原劳动合同约定的工资标准作出明确承诺，进而导致苏惠虽有续订意愿最终未能续约成功。事务所在双方劳动合同期满后终止劳动合同属于违法，一审法院认为，事务所应当向苏惠支付相应的赔偿金。

据此，一审法院判决事务所支付苏惠违法终止劳动合同赔偿金30050元。事务所不服判决，向二审法院提起上诉。

二审法院认为，苏惠已与事务所连续订立两次固定期限劳动合同。结合《劳动合同法》第14条之规定，在苏惠提出或者同意续订劳动合同且没有该法第39条和第40条第1项、第2项规定情形的，事务所应当与苏惠签订劳动合同。现双方确认劳动合同已经终止，事务所未能提供充分证据证明存在未签订劳动合同之合法事由，应当支付苏惠违法终止劳动合同赔偿金。因一审法院对此处理并无不当，事务所上诉请求缺乏事实及法律依据，故判决驳回上诉，维持原判。