

招聘时称“工资面议”，用人单位可能承担什么责任？

为了规避责任，一些用人单位会通过“工资面议”进行招聘。如此一来，有的应聘者花了路费却因工资太低不愿入职，有的在入职后未获得面议时约定的工资。此时，劳动者该怎么办？用人单位应承担什么责任？本文对相关问题作出了法律解析。

【案例1】

招聘时称“工资面议”，用人单位必须就未能签约承担赔偿责任

2025年9月初，一家公司发布的招工广告称某职位劳动报酬高、待遇丰厚，字里行间透露出的信息让人感觉工资不低，但公司给出的明确说法是“工资面议”。陈女士看到招工广告后前往公司应聘。此后，她才知道公司所谓的面议是将月工资圈定在2500元至3500元以内，并非高工资。

在这种情况下，拒绝应聘的陈女士能要求公司赔偿交通费、住宿费、误工费等费用吗？

【点评】

陈女士有权要求公司赔偿其参加应聘活动有关的合理费用。

《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。”《民法典》第五百条规定：“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。”

本案中，公司不仅没有在广告中明确劳动报酬侵犯了应聘者

的知情权，甚至以劳动报酬高、待遇丰厚等误导应聘者，隐瞒月工资只有2500元至3500元的重要事实，依据上述法律规定应当承担相应的赔偿责任。

【案例2】

“工资面议”结果未写入合同，用人单位须就支付低工资承担举证责任

2025年8月，黄女士入职时与公司通过“工资面议”，明确其月工资为8000元。但是，公司未将该约定写入劳动合同。此后，黄女士领取第一个月工资时发现只有5000元。面对黄女士的质疑，公司一再强调双方当时约定的工资就是每月5000元。

在双方均没有证据证明当时“工资面议”事实的情况下，黄女士能要求公司按照8000元/月的标准支付工资吗？

【点评】

黄女士有权要求公司按8000元/月支付工资。

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第四十四条规定：“因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。”《最高人民法院关于适用〈民事诉讼法〉的解释》第九十条也指出：“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，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。”

正因为本案涉及“减少劳动报酬”，按照上述法律规定，必



邵怡明 绘图

须由公司承担其合法降低劳动报酬的举证责任。如果公司不能举证，那就要承担不利的后果，即按照黄女士的要求补足少发的工资差额。

【案例3】

先行上班且未进行“工资面议”，用人单位必须确保对职工同工同酬

虽然公司在招聘广告中称“工资面议”，但先行上班的秦女士直到一个月后，也未能与公司面议工资，更不用说双方经协商达成一致。由于公司坚持按照当地政府规定的最低工资标准支付工资，秦女士很不满意。

在没有集体合同可以参照的情况下，秦女士能要求按相同岗位的其他职工的工资标准支付吗？

【点评】

秦女士有权要求公司按照相同岗位的其他职工的标准支付工资。

《劳动合同法》第十一、第十八条规定：“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。”“劳动合同对劳动报酬和劳动条件等标准约定不明确，引发争议的，用人单位与劳动者可以重新协商；协商不成的，适用集体合同规定；没有集体合同或者集体合同未规定劳动报酬的，实行同工同酬；没有集体合同或者集体合同未规定劳动条件等标准的，适用国家有关规定。”

根据上述法律规定，无论公司是否与秦女士签订书面劳动合同，只要没有明确劳动报酬，公司就必须按照“同工同酬”原则支付劳动报酬。也就是说，对于从事相同工作、付出等量劳动且取得相同劳动成果的秦女士，公司应当参照相同岗位的其他职工的工资标准支付同等劳动报酬。

颜梅生 法官

公司以产品抵扣工资，职工有权要求改正并支付相应期间的利息

基本情况

吴先生等劳动者在一家饮料有限公司工作。双方签订的劳动合同约定，他们的劳动报酬为每月6000元，并于每月的15日前发放。2024年下半年以来，该公司的产品出口销路遇到困难，经济效益呈现下滑势头。为摆脱困境，经公司董事会研究决定，从2025年2月起，所有职工的工资实行抵制，即每人每月扣除工资1000元，扣除部分用本公司生产的系列饮料产品替代。

吴先生等对公司作出的以产品抵扣工资的决定不服，要求公司按照劳动合同约定的数额发放工资。公司财务部答复称，相关做法是公司董事会的决议，财务部只能遵照执行、无权更改。

为此，吴先生等向当地劳动争议仲裁机构申请仲裁。仲裁委经审理，裁决饮料有限公司立即纠正以产品抵扣职工工资的决定，付清拖欠吴先生等劳动者的全部工资，并给予适当的利息补偿。

法律解析

这是一起用人单位以自己生

产的产品抵扣工资，侵犯劳动者薪资权益的案件，该做法明显违反劳动法律法规的相关规定，应予以纠正。

劳动报酬，即通常所说的工资，也称为薪水、薪金、薪酬、薪资等，是指用人单位依据国家有关规定或劳动合同约定，根据劳动者劳动岗位、技能及工作数量、质量，以货币形式直接支付给劳动者的工资。

劳动者的工资是劳动者劳动权益的重要体现，是劳动者及其家人日常生活的基本保障。劳动者只有及时、足额获得相应的工资，才能够维持日常生活并进行劳动力再生产，进而为社会创造更大的价值。因此，无论企业经营多么困难，都不能以任何借口违法扣除或截留劳动者的工资。

对此，《劳动法》第五十条明确规定：“工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人。不得克扣和无故拖欠劳动者的工资。”这是关于劳动者工资保障的最基本、最直接的法律规定。这一规定包括三个方面的含义：

首先，工资应当以货币形式支付。《工资支付暂行规定》第五条规定：“工资应当以法定货

币支付，不得以实物及有价证券替代货币支付。”在我国，劳动者的工资应当以人民币支付。特定的用人单位（如外商投资企业）或者对于特定的劳动者（如外籍劳动者）可以按规定用外币支付工资。用人单位不得用实物或者有价证券（如邮票、债券、购物卡）代替货币进行支付。本案纠纷就是因为饮料有限公司以产品代替货币支付员工工资而引起的。这就是说，在未得到劳动者同意的前提下，用人单位不得以实物代替货币支付工资。

其次，工资应当支付给劳动者本人。《工资支付暂行规定》第六条：“用人单位应将工资支付给劳动者本人。劳动者本人因故不能领取工资时，可由其亲属或委托他人代领。用人单位可委托银行代发工资。”据此规定，工资是劳动者的劳动报酬，只有付出了劳动的劳动者才有权获得。对某一劳动者支付的劳动报酬只能支付给其本人，不能支付给其他人。但在劳动者不能或不便领取工资时，劳动者可以委托其他人领取工资，这种情况下用人单位把工资支付给劳动者所委托的人等于支付给劳动者本人。

第三，工资应当按时支付。《劳动合同法》第十七条规定，劳动报酬属于劳动合同的必备条款。该法第三十条第一款还规定：“用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬。”同时，《工资支付暂行规定》第七条规定：“工资必须在用人单位与劳动者约定的日期支付。如遇节假日或休息日，则应提前在最近的工作日支付。工资至少每月支付一次，实行周、日、小时工资制的可按周、日、小时支付工资。”上述规定表明，工资支付间隔时间最长不得超过一个月。就是说，如果企业没有做到按时支付劳动者的工资，或者任意拖欠甚至几个月、半年发放一次工资，这些都是违法行为。

本案中，饮料公司的做法显然违反了上述法律规定。同时，劳资双方的劳动合同中已对工资的支付方式、支付时间作出了明确规定，所以，该公司的做法同时违反了劳动合同约定，故依照法律规定和劳动合同相关条款，都应当承担相应的法律责任。

张兆利 律师

职工拒绝垫付费用采购公司不能解除劳动关系

编辑同志：

我为公司采购原材料时，对方要求当即支付91万余元货款。此时，公司表示一时难于筹措，要求我垫付这些款项。我拒绝公司这个要求后，对方将原材料另卖给了他人。于是，公司以规章制度中已规定职工有垫付费用义务，而我拒不履行该规定为由，决定将我解聘。

请问：在对应规章制度未经职工代表大会或全体职工讨论，也未告知我的情况下，我能否向公司索要离职赔偿金？

读者：黄欢欢（化名）

黄欢欢读者：

你有权向公司索要违法解除劳动合同赔偿金。

一方面，《劳动合同法》第四条规定：“用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。……用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。”正因为本案涉及垫付费用的规章制度只是公公司的“一家之言”，既未经职工代表大会或者全体职工讨论，也未经公示或者告知，所以，该制度规定因违反法律规定而无效。

此外，购买原材料费用是因用人单位生产经营需要而产生，本质上是用人单位经营成本的组成部分，应由用人单位承担。对此，劳动者并无先行垫付的法定义务，尤其当费用金额巨大时，用人单位更应主动妥善安排，避免给劳动者造成过重的经济负担。因此，你对公司要求垫付资金的要求有理说不。

另一方面，《劳动合同法》第四十八条规定：“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法第八十七条的规定支付赔偿金。”而该法第八十七条规定：“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。”本案中，由于公司将你解聘属于违法解除劳动合同，也就意味着如果你不要求继续履行劳动合同，公司必须按照法律规定向你支付相应的经济赔偿。

颜东岳 法官