

一些单位在招聘信息中虚假承诺,等签劳动合同时却对工资等事项重新约定

# 真坑!应聘前要警惕招聘广告中的“要约邀请”

## 阅读提示

招聘广告里提到的薪酬待遇和劳动合同一样有法律约束力吗?答案是肯定的。但招聘广告不具法律约束力,就可以随意承诺吗?面对真假难辨的招聘广告,求职者该如何应对?

同行平均比例,小王顺利通过面试进入该公司工作。

入职一个月,公司与小王签订劳动合同,合同写明,提成按照房产实际成交额1.3%按季度发放。小王没有认真阅读合同条款就签了字,之后公司按照合同约定发放奖金提成。小王认为,公司招聘时明确承诺提成比例为3%,如今违背承诺属于违约,为此申请了劳动仲裁,但并未得到支持。

有着类似经历的还有威海的小李,原本有一份稳定工作的小李,在一家外资企业发布的招聘广告中看到:“本单位录用的员工将送到国外培训半年至一年。”为了增加海外培训的履历,小李毅然辞去原工作,顺利应聘到该外资企业。

进入新单位,小李各方面表现突出,本以为可以争取到出国的机会,然而两年之间,公司没有选派任何员工出国培训。小李多次询问公司负责人,却得到各种推诿答复。小李认为公司通过欺骗手段发布招聘广告,侵犯了自己的合法权益,向劳动争议仲裁委员会提出仲裁,依旧被驳回请求。

广东一出租车公司招聘网站信息显示月薪4200元,职工王某入职以后每月只有2300元;求职者单先生应聘某广告公司,签订劳动合同时发现薪资条款与招聘广告不符……查阅全国各地的人力资源和社会保障局微信公众号,招聘广告与劳动合同不一致引发的劳动仲裁不在少数。登录中国裁判文书网,输入关键字,涉及该类情况的案件多达上百件。

无论是通过仲裁申请还是法律诉讼,记者发现,求职者的诉求很难得到支持,不少案件都被以“招聘广告不具备法律约束力”为由被驳回。

## “要约邀请”不同于“要约”

明明是用人单位作出虚假承诺,让求职者权益受损,为什么求职者却得不到法律的保护和支持?

山东锦海盛律师事务所律师刘冉律师表示,该类案件的核心要从法律上的“要约邀请”和“要约”的区别说起。

要约邀请,是希望或者要求他人向自己发出要约意思的表示,本身对发出者并不具备法律约束力。要约,则是希望和他人订立合同的意思的表示,具有法律约束力。

“从法律上讲,招聘广告就像其他商业广告一样,属于要约邀请,这是用人单位向社会不特定人群发出的一个邀请,除有特定承诺之外本身不产生法律约束力。按照法律规定,单位聘用员工应当签订书面劳动合同,双方的权利义务应以劳动合同为准。”刘冉说,有些用人单位为了吸引求职者,在招聘信息中进行虚假承诺,劳动合同中对工资条款进行重新约定,如果求职者没有仔细阅读,很容易产生劳动纠纷。

但是如果求职者和用人单位达成意向,单位再次发出入职邀请,此时的人职邀请虽然不属于劳动合同,但已经属于要约行为,就具备了法律约束力。

“前文小王和小李的经历就是因为招聘广告与劳动合同条款不符,即便提出仲裁,法院也会依据劳动合同进行判决。”刘冉说。

## 诚信招聘避免劳资纠纷

招聘广告不具有法律约束力,就可以随意承诺吗?

意承诺吗?

山东众成清泰律师事务所律师郭元祥明确说:“不可以。”招聘广告中的承诺未写入劳动合同,虽然没有法律约束力,但用人单位发布虚假招聘广告也有承担法律责任的风险,一旦被认定为欺诈行为,劳动合同有可能被认定无效,求职者有权解除劳动合同并要求支付补偿金。根据人力资源和社会保障部《就业服务与就业管理规定》,用人单位有发布虚假招聘信息和广告的行为,由劳动保障行政部门责令改正,并可处以一千元以下的罚款;对求职者造成损害的,应当承担赔偿责任。

“如果没有和劳动者签订劳动合同,或者劳动合同中没有明确的说明,但在招聘广告中有相关的明确承诺,发生劳动争议时招聘广告可以成为法官判决的重要依据。”郭元祥说,例如用人单位与劳动者产生“是否有提成”的纠纷,劳动合同及用人单位制度文件均没有此项说明,如果这时求职者出具当时的招聘广告,上面有关于岗位提成及标准的说明,再结合实际工资发放情况,就可以作为有力证据。

面对真假难辨的招聘广告,刘冉建议求职者,首先要选择正规的招聘平台,不要轻信街边地摊、墙体广告、弹窗广告等招聘信息;其次要对用人单位提出的薪酬待遇等进行核实;三是签订书面合同时,一定要仔细阅读合同条款,特别是薪酬待遇条款是否有清晰的说明,以此作为日后纠纷的重要法律凭证。

从用人单位的角度,刘冉认为无论是否刻意为之,通过虚假承诺增加岗位吸引力,势必会对单位带来一定的负面影响。要想规避此类情况,用人单位首先应该据实发布招聘广告,建立诚信和谐的劳动关系。

## G 法问

# 试用期内提前三天通知,单位就可以辞退我吗

本期主持人 本报记者 裴龙翔

## 读者来信

编辑您好!

我是一家软件开发公司的员工,2021年11月1日进入公司工作,签订了3年的劳动合同,试用期6个月,工作期间我一直尽职尽责,各项工作任务都完成得很好。

后因疫情原因,我被14天风险管控,无法到公司上班,此时公司却电话通知我,说我试用期表现不好,没有达到公司的要求,让我自己提出辞职,不用来上班了。我不同意辞职,但公司却说,试用期只要提前三天通知我就可以解除劳动合同了。

请问公司的说法正确吗?我该如何维权?

上海 小邱

## 为您解答

小邱您好!

根据劳动合同法第二十一条规定,在试用期内,除劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形外,用人单位不得解除劳动合同。因此,用人单位称在试用期内只要提前三天通知员工,就可以解除劳动合同的说法不正确,于法无据。

劳动合同法第三十九条第(一)项的规定,劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的,用人单位可以解除劳动合同。但是,录用条件并非由用人单位现阶段随意决定,而是在录用过程中通过录用通知书、劳动合同或其他录用文件中明确约定。因此您需要认真检查上述录用文件中,是否明确约定了“录用条件”“岗位职责”等内容,同时还要对照公司的规章制度,是否有关于试用期员工的录用条件及考核内容的规定。

需要提醒的是,公司要求您自己提出辞职,您要谨慎而为。一旦您主动提出辞职,则不能再向公司主张任何赔偿或补偿。公司如果以“不符合录用条件”为由解除您的劳动合同,公司需要承担相应的举证责任。假设公司从未与您明确过录用条件,也从未进行过试用期考核,仅仅因为您目前被风险管控,无法正常到岗,就借由辞退您,公司的解除行为则构成违法解除。

您可以向劳动合同履行地或者公司注册所在地的劳动争议仲裁委员会提起劳动仲裁申请,要求与公司恢复劳动关系或向公司主张支付违法解除劳动合同的赔偿金,依法维权。

上海七方律师事务所高级合伙人、律师 郑华

## 警惕!以代卖收藏品为幌子实施诈骗

**案情介绍**

有收藏爱好的贾女士接到陌生电话,对方称自己是拍卖公司的业务员,可以免费帮忙进行收藏品拍卖,交易成功后,再从中抽取佣金。

随后,一名“资深”的鉴定人员拿着贾女士的藏品一番鉴定后,表示这个藏品会拍出一个可观的成交价。

该公司还表示拍卖时不需要藏品实物,提供照片就可以,但为了规避风险,需要贾女士缴纳保证金10000元。

按照对方的承诺,大概三四天就可以成功拍出收藏品。可一连几天,贾女士不仅没有接到对方的信息,电话也无法打通。此时,贾女士才发现自己被骗。

**诈骗话术**

7月4日,北京市通州警方专案组将邓某、龚某某、邹某某三名嫌疑人抓获。

据交代,他们抓住老年人喜欢收藏老物件,并且绝大多数不具备收藏品鉴别能力,也不了解拍卖行拍卖规则的特点,以“免费”为老年人拍卖收藏品为幌子,对老年人实施诈骗。

实际上他们的公司并没有进行拍卖的能力,也从来没有联系过任何买家。

目前,3名嫌疑人因涉嫌诈骗罪已被依法刑事拘留。

**警方提示**

- 面对各类诈骗骗术,老年人一定要保持清醒的头脑,不会图小利,不轻信他人,日常生活中要注意妥善保管自己的个人信息,不向他人透露。
- 凡是涉及投资理财、转账汇款、中奖兑现等事项,要及时与亲人朋友商量,切忌盲目做决定。
- 遇到亲朋好友借钱打款等情况,第一时间要核实身份,无法核实立即拨打110进行求助。

策划:周倩 | 制图:雷宇翔



## 夏夜治安巡查

7月22日至24日,北京市公安局组织开展夏夜治安巡查宣防第一次集中统一行动,共破获各类刑事案件100余起,刑事拘留110余人。集中行动期间,该局治安系统对北京市重点商圈、治安乱点等重点部位区域组织开展集中整治,围绕棋牌室、私人影院、旅馆酒店等娱乐服务场所,采用“突击式”“地毯式”“拉网式”清查活动,共查处黄赌违法案件130余件,作拘留以上处理320余人。依托“三清三个一批”等机制,对“黑车”“黑摩”的扰序违法作拘留以上处理25人,移交相关部门车辆25辆。

本报记者 周倩 摄

## 西宁

### 未成年被害人一站式办案救助中心成立

本报讯(记者邢生祥)为深入贯彻落实新修订的《未成年人保护法》和《预防未成年人犯罪法》,推动未成年人保护工作稳步向前、创新发展,西宁市人民检察院、市公安局、团市委、市民政局、市妇幼保健院等相关部门联合成立西宁市未成年被害人“一站式”办案救助中心。

据悉,该办案救助中心共分为身体检查区、询问调查区、心理疏导区、检查取证区等多个功能区域,将询问取证、身体检查、检材采集、心理救助在同一专门办案场所一次性完成,形成对未成年被害人进行“一站式”取证机制,加强检察院、公安局、团委、民政之间的联系与协作,实现对未成年被害人保护救助的无缝对接,有效保障未成年人的合法权益。

在充分保障未成年人隐私权的前提下,该办案救助中心用更加科学、更加人性化的手段依法取证,有力打击侵害未成年人犯罪,同时以更为专业的方式开展未成年被害人心理疏导工作,促进未成年被害人尽快摆脱心理阴影,回归正常生活轨道。

与此同时,还可部门联动探索推行集“检查询问、同步录音录像、保护救助”等功能于一体的“一站式”司法保护模式,避免对未成年被害人造成“二次伤害”以及保护救助不及时等问题发生,不断丰富和完善未成年被害人检察工作社会支持体系,以更加优质全面的司法保护,真正让未成年人远离犯罪侵害,在良好的社会环境中健康成长、成才。

## G 说案

# 骑手意外死亡 复杂的劳动关系认定难

本报记者 黄洪涛

在新就业形态劳动用工模式下,劳动者所面对的劳动合同订立主体、工资支付主体、社保缴纳主体均不一致时,应当结合劳动关系合意、劳动对价给付、劳动成果享有等要素,综合分析认定劳动关系构成的双方主体。近日,江苏省苏州市姑苏区人民法院审理了一起新就业形态劳动用工模式下的劳动关系争议纠纷。

## 【案情回顾】

苏州某公司是一家互联网平台的运营公司。小赵是该平台骑手。苏州某公司与济南某公司签订《项目外包协议》,委托济南某公司完成苏州区域内的客户送件任务。济南某公司遂将其未盖章的劳动合同放置在苏州某公司处,骑手在劳动合同上签字后,由苏州某公司寄回济南某公司盖章。

小赵的工资自入职起一直由江西某公司发放。济南某公司另行委托河南某公司

为小赵购买了团体意外险。2018年8月,济南某公司与苏州某公司结算的服务费名单中包括小赵。苏州某公司将小赵已经签订的劳动合同邮寄至济南某公司盖章,但济南某公司并未加盖公章。

2018年9月,小赵发生交通事故死亡,其近亲属向仲裁部门申请确认劳动关系。因仲裁请求未予受理,故诉至姑苏法院。

## 【庭审过程】

法院着重审查合同订立过程、工资支付方式、主营业务内容等,排除苏州、江西、河南众多参与要素支配公司在确定法律关系时的干扰,查清与从业者建立劳动关系合意相对人、委托支付工资主体及劳动成果享有者均为济南某公司的待证事实,从而认定济南某公司为劳动关系主体。

## 【审判结果】

法院判决确认小赵生前与济南某公司之间存在劳动关系。济南某公司不服上诉。二审法院审理后作出终审判决:驳回上诉,维持原判。

## 【以案说法】

苏州市姑苏区人民法院法官姜伟认为,认定劳动关系应重点审查双方是否有建立劳动关系合意。济南某公司将空白劳动合同放置在苏州某公司的行为,实质是向骑手发出订立劳动合同“要约”,且骑手工资由济南某公司委托江西某公司发放,骑手的劳动成果由济南某公司实际享有。因此,小赵生前实际上是和济南某公司之间达成劳动关系合意,即存在劳动关系。

在传统用工模式中,劳动者的工作安排、工资发放、保险缴纳等,专属于一个用人单位执行,但在新就业形

态劳动用工模式下,生产要素出现拆分、分解至诸多企业等态势。不少平台将人事管理、业务管控、资金支付及工资结算等事项通过外包方式拆解给不同要素企业掌控负责。新业态劳动者发生伤亡事故后,不同主体之间相互推诿,导致劳动用工主体与法律关系双方往往难以界定,需要通过法院主动追加诉讼主体进一步查明案情,导致案件审理周期长,劳动者维权举步维艰。

本案的判决,保护了新就业形态劳动者的合法权益,为平台复杂用工情形下的劳动关系辨识提供有益参考。