

有求职者通过面试后,HR口头承诺“月薪过万”,岗位合同薪资栏却一片空白……

劳动合同不写工资?当心“口头月薪”打水漂

本报记者 乔然

今年33岁的李萌在北京工作,不久前,她通过了某股份制公司的面试,成功拿到offer。李萌原本以为自己会尽快入职,谁曾想竟“卡”在了合同上。“这家公司提供的合同没有写明具体薪资,仅写按公司制度执行。”

记者注意到,我国劳动合同法第17条规定,劳动报酬是劳动合同的必备条款。但在实际的职场环境中,劳动者时常会遇到劳动合同上并未明确标注劳动报酬标准的情况。

对此,北京市竞天公诚律师事务所律师徐奥悦告诉《工人日报》记者,“薪资报酬应该在劳动合同中列明。”据介绍,依据劳动合同法第81条规定,用人单位提供的劳动合同文本未载明本法规定的劳动合同必备条款的,由劳动行政部门责令改正;给劳动者造成损害的,应当承担赔偿责任。

劳动合同不写报酬有风险

李萌告诉记者,过去7年间,她换过三次工作,每份工作的合同上都明确写有底薪、绩效、五险一金缴纳比例等内容。

“劳动报酬标准都没写的情况,还是第一次遇到。”李萌表示,该股份制公司的业务主管与其口头约定月薪1万余元和绩效奖金情况,并告诉她大家都是这样约定。对此,李萌有些不知所措。

李萌的担忧不无道理。早在2024年,江苏省昆山市人民法院就曾审理过一起类似案件。

该案中,郑某入职甲公司法务岗,在双方签订的劳动合同中,劳动报酬栏完全空白,仅标注了“按公司薪酬制度执行”。招聘平台的公告显示,该岗位的月薪为8000元至1.2万

阅读提示

依据我国劳动合同法规定,劳动报酬是劳动合同的必备条款。但是,有劳动者却遇到劳动合同上未明确标注劳动报酬标准的情况。这一情形是否合法?劳动者又该如何维护自身合法权益?

元。甲公司HR口头承诺郑某转正后月薪为1万元。

案情显示,试用期郑某的工资为6000元,转正后公司却并未与郑某协商,而是仍按6000元的标准发放月薪。郑某多次通过书面形式提出异议,要求甲公司按照约定发放薪资,公司均未理会。

2021年7月,郑某以甲公司未足额支付劳动报酬为由离职,先后申请仲裁、提起诉讼,要求该公司补足工资差额并支付经济补偿金。甲公司辩称,郑某长期领取6000元工资且未当场反对,应视为其默认该薪资标准。

昆山市人民法院经审理认为,劳动合同未载明劳动报酬的情形属于用工不规范,招聘公告中的薪资公示具备法律效力,郑某持续提交书面异议不构成默认降薪。最终,法院判决该公司按每月8000元的标准补足工资差额,并支付郑某被迫解除劳动合同的经济补偿金。

为什么有合同未写薪资

李萌曾考虑是否要拒绝上述股份制公司的offer。她向记者表示,自己挺喜欢这份工作,犹豫再三后,她咨询了在同类公司工作的亲戚刘震。刘震证实了李萌的想法,他所在公司提供的合同也没有明确标注薪资标准,他告诉李萌,“薪资只能自己打听,合同不写”。得知这一消息的李萌,更加疑惑不解。

在李萌看来,不写明薪资报酬会让公司拥有更多主动权。她表示,如果仅有口头承

诺,公司能更方便地单方面降薪、随意调整绩效,假设未来出现关于薪资的劳动争议,劳动者维权会遇到困难。在后续与该银行HR的沟通中,她要求在用工条款中补充薪资标准,最后被HR以公司之前没有此类操作为由拒绝。

针对这种情况,记者联系了有着10年工作经历的刘星,刘星所在公司与李萌面试的公司属同一行业。

刘星告诉记者,“有许多业内公司不在合同中体现具体工资,是为了避免员工互相传阅合同,引发内部薪资攀比。同时,此举是为了防止合同流至竞对单位、泄露整套岗位薪酬体系,增加竞争对手高薪挖走核心员工的风险。”

徐奥悦天表示,“密薪制不等于可以不写明薪资。劳动合同法第17条把劳动报酬列为必备条款。如果想实行密薪制,可以在保密条款里面作出要求,但在合同条款中,薪资标准肯定是要有的。”

面临劳动争议应及时维权

一边是心仪的工作,一边是没有写明薪资标准的劳动合同,李萌陷入两难。面试李萌的主管领导非常希望她加入团队,但合同的“硬伤”又让李萌忧心不已。

李萌表示,她曾在网上搜索过类似情况,发现可以通过拨打全国人力资源和社会保障服务电话12333,向当地人社局劳动监察大队现场提交材料维权,并由相关部门或

“三审合一”守护少年向阳成长

本报记者 柳姗姗 彭冰

近日,长春市中级人民法院未成年人保护审判庭迎来挂牌成立一周年。一年来,长春全市两级法院坚持“最有利于未成年人”核心原则,建强专业审判体系、深耕主责主业、延伸司法保护链条、创建特色保护品牌,全市法院未成年人司法保护工作实现专业化、一体化、系统化全新跨越。

记者了解到,去年7月16日,长春市中级人民法院在吉林全省率先挂牌成立未成年人保护审判庭,标志着当地未成年人司法从单一刑事审判向刑事、民事、行政“三审合一”综合审判模式转型。

据介绍,以往涉未成年人的刑事、民事、行政案件分散在不同庭室审理,存在办案标准不统一、保护衔接不连贯、容易造成二次伤害等问题。“三审合一”集中审理模式,打破庭室分割、案件分散审理的壁垒,实现涉未成年人案件归口审理、专人专办、标准统一。

据悉,一年来,长春全市法院依法严惩性侵、虐待、故意伤害未成年人等犯罪,对63名未成年被告人判处缓刑。判后回访、帮教未成年人93人,为困境未成年被害人申请司法救助资金39万元。此外,妥善审理抚养权、探望权等涉民事案件,制发人身安全保护令、家庭教育指导令、关爱未成年人提示卡251份。全流程嵌入社会调查、心理干预、家庭教育指导、圆桌审判等柔性保护机制,构建“法院主导、多方参与”的判后延伸帮教网络,联动多家机构开展“司法救助+社会救助”多元帮扶,全方位兜底困境未成年人成长需求。

G 说案

一公司在诉讼中“翻旧账”,欲为违法解除劳动合同找理由 解聘事由能否“秋后加码”?

本报记者 赖志凯 沙剑青

调岗降薪未谈拢,员工马瑛(化名)拒绝到新岗位报到,但坚持每天到公司总部打卡出勤,公司以旷工为由将其解聘。该案诉至法院后,公司又翻出“旧账”,主张马瑛此前存在“重大过错”导致公司某项目撤场,欲为解除劳动合同寻找“后补”理由。

审理该案的北京市第一中级人民法院在终审判决中明确,判断解聘是否合法,必须严格以《解除劳动合同通知书》上写明的理由为准,公司不能在事后随意“追加”解聘事由,遂判决该公司支付马瑛违法解除赔偿金等共计82万余元。

【案情回顾】

2006年,马瑛入职某公司担任项目总监,双方签订劳动合同,约定月薪2.2万元。2022年,因公司决定撤出马瑛所在的项目,马瑛的总监岗位随之消失。

2022年6月,公司要求马瑛到另一项目



当“警营开放日”遇见“苏超”

8月1日,江苏省连云港市体育中心,交警与小朋友拉钩让其在以后生活中遵守交通规则。当日,“苏超”联赛常规赛第八轮连云港队主场对战宿迁队,连云港市公安局在比赛现场举办第二届警营开放日。现场设立交通知识宣传、反诈宣教、见义勇为宣传、智慧警务等八大主题展区,为大家送上安全提醒。

本报通讯员 郑永波 摄

青岛市崂山区总工会推行“速应一联调一固效”工作法

从“职工多头跑”到“工会全程办”

本报记者 张端 本报通讯员 张嵩钰

“真没想到,打了一个电话,工会这么快就把工资要回来了。”近日,青岛某保安服务有限公司原职工王某在收到全部拖欠工资后,专门致电青岛市崂山区总工会表达感谢。从拨打12351职工热线求助,到3200元欠薪全额到账,仅用了4个工作日。这背后,是青岛市崂山区总工会长期探索总结出的“速应一联调一固效”工作法在发挥作用。

记者了解到,面对近年来职工在劳动报酬、劳动合同、工伤、社会保险等相关领域的多元诉求,崂山区总工会在实践中发现,虽然已在区职工服务中心设立了法律援助窗口并开通12351职工热线等维权渠道,但职工反映问题后,仍时常在仲裁、监察、工会等多个部门之间来回奔波,维权效率打了折扣。

如何让职工维权“只进一扇门、最多跑一次”,成为崂山区总工会着力破解的课题。依托与人社、法院、司法等部门建立的常态化联动机制,崂山区总工会总结出的“速应一联调一固效”工作法,让维权服务真正“转”了起来。

据介绍,今年6月4日,王某拨打12351热线反映其被公司拖欠工资3200元,且多次协商无果。次日一早,崂山区总工会承办人电话联系王某,详细核对了其入职时间、劳动合同签订、工资标准、欠薪金额等关键信息。从接到工单到启动办理,前后不到24小时。而这通电话背后,正是“速应”环节的快速响应。

“速应”之后,关键在“联调”。崂山区总工会依托区劳动人事争议仲裁委员会工会派出庭、劳动争议联合调解中心等平台,与区法院、人社、司法等部门形成“工会+法院”“工会+人社”“工会+司法”多部门协同的工作格局。在区职工服务中心设立法律援助窗口和劳动争议调解室,并在5个街道设立职工法律服务站,建立起工会干部、专业化律师、社会化工作人才、基层法律服务工作者共同参与维权队伍。职工来到工会窗口,由专员直接受理,事实清楚、金额不大的欠薪争议当场调解,需要部门协同的则通过联动机制快速对接。

针对王某的情况,承办人在核实信息后,当即致电公司相关负责人阐明法律规定,并与王某保持联系,跟踪公司与他的沟通进展。今年6月9日,王某告知工会,称公司已支付其全部拖欠工资3200元。

案件办结不是终点,“固效”才是关键。崂山区总工会坚持“签约不是终点、回访才算闭环”的工作理念,对每一起调解或协商达成的案件进行持续跟踪回访,确保职工权益真正落地。据悉,今年以来,崂山区总工会已受理职工维权案件194件次,提供免费法律咨询服务1500余人次。

记者了解到,崂山区总工会将关口前移,推动工作重心从“接诉即办”向“未诉先办”延伸。依托劳动争议“大数据监测预警+跨部门联动处置”工作机制,联合人社部门对29家预警企业进行风险隐患排查,提前发现工资待遇、劳动用工等方面的问题苗头。同时全面推行“一函两书”制度,联合人社部门开展企业“劳动用工法治体检”,从信访案件、12351热线、人社监测预警等渠道发现违法线索后,实施精准法律监督,将劳动关系矛盾纠纷化解在基层、化解在萌芽状态。

派出所布设5块前沿阵地,把服务送到牧民家门口

“大小事项联席共商,效率高多了”

本报记者 部亚章 本报通讯员 公文博

41.08公里边境线,1980平方公里辖区,牧民散居在草原深处……这是内蒙古东乌珠尔边境派出所面对的治理版图。地广人稀、巡防路远、办事不便,每一项都是难题。

难题怎么解?对此,东乌珠尔边境派出所构建“红色枢纽”,布设护边员驿站、综治“智慧平安枢”、前沿警务工作站、凝心戍边警务室、三务融合实践站5块前沿阵地。

“以前派出所、嘎查、司法所各干各的,牧民有个事,协调环节多。现在大家坐在一起,大小事项联席共商,效率高多了。”额尔敦乌拉嘎查党支部书记扎拉嘎介绍。

记者了解到,该派出所统筹苏木、嘎查、司法所、草原站、护边员队伍等,依托“领航议事厅”定期联席共商涉边问题和民生难题。针对偏远牧户,联盟成员将政策法规送进蒙古包,在互通经验中凝聚全民守边共识。“把党组织的政治优势、组织优势,转化成边境治理的实践效能。”东乌珠尔边境派出所党支部书记王向彬说。

针对牧区地广人稀、办事远、诉求散等实际情况,实践站将党务、村务、警务深度融合,把服务窗口搬到草原深处。该派出所党支部推行“你点菜、我服务”模式,民辅警利用走访契机,上门代办户籍证照、代缴水电通信费、代购生活物资,联动畜牧部门送养殖技术进蒙古包,帮青年牧民对接就业岗位,警务联抓将矛盾化解在源头。

此外,民警、网格员、护边员、嘎查两委下沉一线,常态化排查草场权属、邻里地界、家庭婚恋相关的各类纠纷,抓早抓小、就地调处,并依托“云调非诉”平台打通多元调解渠道,实现小事不出网格、矛盾化解在基层。

“守边,光靠派出所一家不行。得让每一股力量都动起来,而且方向一致。”东乌珠尔边境派出所副所长张胡其图表示。

据介绍,东乌珠尔边境派出所安排党员民警带班,每日记录“堡垒日记”,将巡防、诉求、隐患条条入账,并清单销号。夏季安排每日不少于4次巡逻,冬季加密重点路段,通过“机巡+步巡+警犬巡”实现立体覆盖。

此外,该派出所依托智慧巡边体系对沿边作业点开展动态管控,精准防范涉外风险。同时,深挖优秀护边员事迹,常态化宣讲民族团结,让边境线成为守望相助的连心线。与此同时,党员民警带头深入蒙古包开展普法宣讲活动,现已累计覆盖牧民千余人次,“人人学法守边、户户联防护边”的氛围日益浓厚。