

有人认为违反同工同酬原则,有人认为并不违反法律规定

“密薪制”如何平衡员工隐私权与知情权

律师建议,对没有商业秘密价值的信息,企业不要过度保护

阅读提示

近年来,“企业是否该实行薪酬保密制度”的话题多次受到关注。有员工将薪酬视为个人隐私,认为公司规定不公开、不打听工资是对个人隐私的保护;也有员工认为,过度强调“密薪制”,公司出现老员工薪酬被倒挂现象,甚至“拉帮结派”,该制度成为维系“小圈子”的筹码。

在设定的薪酬范围内,企业会根据员工的背景、经验、能力等定薪,因此,即使是相同部门相同岗位,薪酬也是不同的。

“若薪酬公开,有些员工难免会心理不平衡,相互攀比,忽视工作质量,不将工作重心放在做出成绩上。”在金融从业人员李志强看来,“密薪制”有其存在的道理。

李志强举例说道,在同一个岗位的同事,做着相同的工作,薪酬可能相差50%。表面看似不公平,其实两者贡献值对公司而言不一样。高薪的同事或许有资源,能为公司带来更多客户;或者有经验,对这项业务有过重要贡献等。“薪酬公开,有了对比,难免会有人觉得不公平。因此,员工本身也会有保护隐私意识,不愿意透露个人薪资。”

成了维系“小圈子”的筹码

“密薪制”降低了企业管理的难度,但也存在分配不公甚至违法操作的风险。深圳一金融企业管理者方志伟透露,金融业薪酬高,“密薪制”破坏了社会及企业内部公平。“公司里相同岗位,薪资可能相差30%。且老员工提工资极难,而新进员工靠谈价能力和用人需求时机差别,两者工资可能相差50%。”

据介绍,新招聘的员工比从事该岗位的老

员工薪酬高出不少的同工不同酬倒挂现象严重,是“密薪制”的一大弊端。互联网从业人员焦如芬直言,公司内老员工常被应届生工资倒挂,即所谓“35失业”。“企业希望用高于市场价值的薪酬吸引能熬得住的应届生入职,补充组织力量。然而,却缺乏长期的人才培养意识,熬到35岁后,他们就会被新人替换掉。”

在焦如芬看来,薪酬本应与个人能力、工作所产生的价值挂钩,而非年龄。有些企业却不看重积累与创新,只重视年龄,大家都在出卖体力而非智力。“私下问了许多新入职的人,了解到他们的工资比身为老员工的自己高出不少。”

此外,焦如芬还认为,“密薪制”成了维系“小圈子”的筹码。“给谁加薪、加薪多少,决策权在各个部门领导手中,自然是给到自己人,所以拉帮结派的才有好果子吃。”

对此,李巧玲则认为,企业负责人加薪是根据每个员工业绩表现打分决定的,而打分规则是公开透明的,因此相对而言是公平的。

充分保障员工知情权

那么,员工能不能讨论工资?企业实行“密薪制”是否符合法律规定?

据广东启通律师事务所律师李雄章介绍,

现行法律对薪酬保密制度没有明确规定,也未限制将薪酬保密作为劳动合同条款。在司法实践中,对于薪酬保密制度的合法性问题存在一定的争议。有观点认为,该制度不合法,违反了同工同酬原则;有观点则认为,该制度合法,并未违反法律强制性规定。

现实中,有员工因公开讨论薪酬、“晒工资条”被企业开除。针对这一情况,李雄章认为,企业薪酬保密制度的制定、公示程序应当符合法律规定,如此才能作为公司执行的依据。在面对违反薪酬保密制度的行为时,企业一方面应当有充分证据证明行为的存在,另一方面需根据工作性质、工作岗位等判断违反薪酬保密制度的行为是否达到严重程度。

企业实行“密薪制”应以规则透明为前提,要充分保障员工知情权,同时不得夸大“泄密”后果处置员工。

“实践中,企业在实行薪酬保密制度时,应注意的是,禁止员工讨论薪酬或者禁止员工对薪酬制度进行披露或者传播,相应的制度后果是否依法制定和实施,是否充分保障了员工的知情权。”广东耀文律师事务所律师张爱东举例,若企业认为员工讨论工资行为属于严重违反公司规章制度的情形,那么就需要对“严重”进行定义。如果随意夸大严重程度,甚至企业自己都没有对薪酬制度作为商业秘密加以保护,那这种制度的落实,可能就会产生劳动争议。

张爱东表示,企业要求薪酬保密的同时,可能存在滥用规章制度,夸大“泄密”后果,一言不合便以此为由处分甚至解聘员工的情况。因此,他建议企业准确把握保密与泄密的法律后果,不要对没有商业秘密价值的信息过度保护。(文中受访者均为化名)

法问

入职一年才能签合同缴社保 这样的规定是不是霸王条款

本期主持人 本报记者 柳珊珊

读者来信

编辑您好!

我于2021年7月10日入职现在所在的公司,试用期一个月,月工资是5000元。一开始,公司说一个月试用期合格,就签劳动合同,缴纳社会保险,但是我入职半年多也没兑现。

后来,我问了公司的行政人员,得知公司规定入职后满一年才签劳动合同,才给缴纳社保,任何人来单位都是这么做的,如果单独给我提前办理保险,其他人会有意见。现在,公司又拖欠了我三个月工资。

请问,公司关于入职一年才签劳动合同才缴社保的规定是否合法?我要辞职,应该怎么维权?

长春 徐先生

为您解答

徐先生您好!

首先,根据劳动合同法第七条规定:“用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。用人单位应当建立职工名册备查。”第十条:“建立劳动关系,应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系,未同时订立书面劳动合同的,应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。”也就是说,公司应当在您入职时就与您签订劳动合同。

同时,劳动合同法第八十二条规定:“用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,应当向劳动者每月支付二倍的工资。用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的,自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。”根据这条法律,您可以向公司要求支付未签订劳动合同的双倍工资。

关于社保缴纳问题,根据社会保险法第五十八条:“用人单位应当自用工之日起30日内为职工向社会保险经办机构申请办理社会保险登记。未办理社会保险登记的,由社会保险经办机构核定其应当缴纳的社会保险费。”

现在因单位拖欠工资,您如果向公司提出辞职,根据劳动合同法第三十八条、第四十六条规定,您可以要求确认自入职之日起到辞职之日止的劳动关系,进而补缴社会保险,支付拖欠的工资,在要求支付未签订劳动合同的双倍工资的同时,还可以请求单位支付经济补偿金。

具体的补偿金额依照劳动合同法第四十七条的规定计算,即:经济补偿按劳动者在本单位工作的年限,每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的,按一年计算;不满六个月的,向劳动者支付半个月工资的经济补偿。劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的,向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付,向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

广东广和(长春)律师事务所律师王雨琦

“1+1”法律援助在青海办案近8000件

本报讯(记者邢生祥)记者日前从“1+1”中国法律援助志愿者行动青海工作年度总结会上获悉,自2009年“1+1”行动在青海开展以来,累计为青海派遣184名志愿者律师和225名大学生志愿者,办理法律援助案件7938件,提供法律咨询21万余人次。

“1+1”中国法律援助志愿者行动是由司法部、共青团中央发起的大型法律援助公益活动,通过每年组织一批律师志愿者、大学生志愿者和基层法律服务工作者,到中西部无律师地区和律师资源短缺的贫困县服务一年,为当地困难群众提供法律援助服务。截至目前,“1+1”中国法律援助志愿者行动在青海已经开展了13批,2021年在青海办理各类法律援助案件969件,受援人2438人次,为当事人挽回经济损失2036万元。

据介绍,青海农村牧区人口占三分之二,尚存无律师和缺律师地区,部分群众法律意识相对淡薄,维权意识不强,“1+1”法律援助志愿者行动对解决青海农村牧区法律人才紧缺,弥补了青海省无律师、缺律师地区人民群众的法律援助需求,促进了青海省法律援助事业的发展,为满足广大群众多元化法律服务需求成效显著,为农村牧区困难群众维权意识的提高发挥了积极作用。

搬运他人视频为自己“带货” 一书商被判赔偿5万元

本报讯 某书商为销售《民法典(大字版)》,在其抖音账号中搬运了另一科普博主关于民法典解读的视频来为自己“带货”,被要求赔礼道歉并赔偿视频所有者经济损失百万。近日,北京四中院二审审结了此案,书商被判赔偿5万元并赔礼道歉。

据介绍,科普博主韩某在抖音平台拥有百万粉丝。2020年,韩某发现一书商将自己此前发布的关于民法典解读的视频原封不动地搬运至该书商运营的账号“XX书屋”,并在视频下方设置了购买链接,且还为此条视频投放了广告。

韩某认为,该书商未经许可可在自己运营的抖音账号上传韩某出境录制的民法典解读视频,并设置购买链接,系利用其肖像和知名度以及视频宣传推广商品。截至韩某起诉之日,涉案书籍已售9.8万余件。韩某诉至法院,要求该书商登报赔礼道歉并赔偿100万元的经济损失。

法院审理认为,该书商在抖音号中使用含有韩某肖像的视频用于销售其店铺的产品,视频中韩某肖像能够清晰识别,一般社会公众能够将其与韩某的相貌特征相联系。依据民法典第一千零一十九条规定,该书商未经韩某许可使用其肖像的行为侵犯了韩某的肖像权,应当承担停止损害、赔偿损失、赔礼道歉等责任。对于韩某要求该书商登报道歉的请求,法院认为涉案侵权行为发生在抖音平台,故该书商在抖音号中向韩某赔礼道歉即可。对于韩某要求该书商赔偿100万元的诉讼请求,综合各种因素,法院最终酌定该书商赔偿韩某各项损失50000元。(任青)

本报记者 刘友婷

“晒工资条”被辞退,不小心在公司群里透漏工资被处罚……员工能不能讨论工资?因公开讨论打听薪酬开除员工,是否违法?近年来,“企业是否该实行薪酬保密制度”的话题多次受到关注。

薪酬保密制度,简称“密薪制”,是企业对员工的个人薪资保密管理,既不允许员工泄露自己的薪资,也不允许员工打听别人的薪资。

记者采访了解到,有员工将薪酬视为个人隐私,认为公司规定不公开、不打听工资是对个人隐私的保护;也有员工认为,过度强调“密薪制”,公司出现老员工薪酬被倒挂现象,甚至“拉帮结派”,该制度成为维系“小圈子”的筹码。

律师指出,现行法律对薪酬保密制度没有明确规定,亦未限制将薪酬保密作为劳动合同条款。企业实行“密薪制”,应以规则透明为前提,充分保障员工知情权,不得夸大“泄密”后果处置员工。

避免攀比,保护隐私

“不能讨论工资,否则就犯错了。”李巧玲是广东东莞一外企工程师,她告诉《工人日报》记者,在新员工入职时,公司人力资源部就强调,同事之间不能询问、讨论工资,否则可能会被警告、处分。

“一些企业会跟员工说明,不要公开薪酬,也不相互讨论。”张凤莲是深圳一名有着7年人力资源部门工作经验的员工,她告诉记者,企业对每个岗位有相应的薪酬范围。

公安部

全力做好汛期抢险救援 群众安置等工作

本报讯(记者周倩)近期,我国进入汛期,部分地区遭遇连续强降雨,多地发生洪涝地质灾害,防汛形势严峻,危及人民群众生命财产安全。近日,公安部作出安排部署,迅速启动应急响应,要求全国公安机关始终把人民群众生命财产安全放在第一位,细化完善应急预案,严格落实安全渡汛措施,全力做好抢险救援、群众安置、交通疏导等工作。

截至目前,浙江、江西、广东、广西等地公安机关累计出动警力64.7万人次,妥善处置群众求助警情1.38万起,协助救助转移群众80.9万人次,督促整改安全隐患1.3万余处。切实加强指挥调度,充分依托“情报、指挥、勤务、舆情”一体化实战化运行机制,实时掌握汛情灾情和社会面状况,高效指导组织协调防汛救灾工作。全力开展抢险救援,坚持人民至上、生命至上,迅速组织力量投入防汛救灾工作,尽最大努力,想一切办法,全力以赴开展抢险救援,最大限度减少人员伤亡和财产损失。突出强化交通保畅,全天候监测全域路网运行态势,强化宣传预警提示,完善交通应急保障,持续开展易积水、塌方路段动态巡控,扎实做好疏通道路、转移群众、保通保畅,确保全国主要高速公路和国省干线公路正常通行。集中组织隐患排查,会同相关部门对山洪泥石流易发区、河流沿线、危旧房屋等进行安全检查,对学校、医院、车站码头、施工工地、水电气等重点单位、重要部位进行安全检查,严防小问题酿成重大灾情。

以案说法

办公室滑滑板摔伤,因工受伤?不,风险自担!

本报记者 周倩

相较传统企业,互联网公司有着更为宽松的工作环境。员工可以按照自己的喜好着装、布置工位,甚至携带宠物上班。在这种轻松的氛围下,规则在一定程度上被打破,由此也产生了某些情境下事实认定较为模糊、极易产生争议的情况。近日,北京市海淀区法院就审理了一起员工在此类公司滑滑板摔伤引发的工伤认定纠纷案件。

【案情回顾】

陈某是一家公司的运营专员,负责平台订单监控、手机充值以及解决客户投诉等工作。一天,陈某在办公室滑着滑板去拿打印材料时摔伤。事后,陈某申请工伤认定,北京市海淀区人力资源和社会保障局则认为陈某受伤不属于因工作原因所致,不符合工伤认定情形。陈某诉至法院。

【庭审过程】

陈某称,因公司的面积比较大,打印室与工位之间有一定的距离,故其滑板去打印室取材料,不慎在打印室外摔伤。自己及其他同事经常滑滑板车、骑自行车去取材料或



北京市公安局“放管服”改革举措 大幅减少企业群众办事成本

今年以来,北京市公安局围绕防疫保障、便民利企、监管打击三个方面,陆续推出重点物资运输车辆交管业务“特事特办”、疫情防控车辆人员牌证“急事急办”、区级公安政务服务“一窗通办”、户口迁移事项迁入地“一站办”等24项“放管服”改革举措,累计惠及274万余人次,大幅减少企业群众办事成本。图为在北京市车辆管理所大厅内,民警在解答群众咨询。宋朝摄

进行其他工作,公司从未提出异议。自己是基于工作原因,为取工作资料才受到伤害。故受伤与工作存在因果关系,应认定为工伤。

海淀区人力资源和社会保障局认为,陈某在该单位工作期间滑滑板所受到的伤害,与其本职工作之间不存在任何因果关系,不符合工伤保险条例第十四条认定工伤的情形,不予认定为工伤。

陈某所在公司表示,公司未鼓励员工在单位滑滑板。公司的办公面积并不大,也没

有必要滑滑板。

法院审理认为,依据工伤保险条例第十四条的规定,职工在工作时间和工作场所内,因工作原因受到事故伤害的,应当认定为工伤。故认定工伤需要满足三个基本条件,即工作时间、工作场所和工作原因。本案争议焦点为陈某工作中滑滑板受伤是否属于工作原因所致。陈某在工作期间滑滑板的行为,明显超出其工作范围。陈某作为成年人,理应知晓滑滑板的危险性。其自陷

风险的行为,并非工作所需,亦不属于合理的工作范畴。

因此,陈某滑滑板所受到的伤害,不属于因工作原因所致,不符合工伤保险条例第十四条规定的认定工伤的情形。

【审判结果】

法院判决驳回了陈某的诉讼请求。宣判后,各方当事人均未提起上诉,现该判决已生效。

【以案说法】

工伤保险条例虽然具有社会法属性,倾向于保护职工的合法权益,但不意味着这种保护没有边界。工伤保险条例的立法目的之一在于保障职工的合法权益,但同时也需兼顾分散用人单位的工伤风险。

在工伤认定案件中,涉及职工、用人单位及工伤保险基金三方权益。如何在类案裁判中保障职工合

法权益,不加重用人单位负担、合理使用工伤保险基金,需在对案件事实细致分析后,结合生活常识,正确适用法律条文。

在认定工伤过程中,考虑是否是工作原因导致的受伤,应以职工的行为是否为工作所需作为出发点。如职工的行为并非工作所需或与工作需求并无密切联系,则不应认定为工作原因导致

受伤。

工作需求及其合理范畴的判断,则需要结合社会常理和生活常识。具体来说应考虑职工的工作环境、工作内容及工作性质等要素。如轮滑运动主题餐厅,要求服务员穿着轮滑鞋为顾客服务。这种情况下,服务员穿轮滑鞋摔伤受伤应认定为因工作原因导致伤害发生,进而认定工伤。