# 工资支付中的常见误区

□北京金诚同达(上海)律师事务所 唐付强

工资是用人单位依据国家有关规定和劳动合同的约定, 以货 币形式支付给员工的劳动报酬。实践中, 因工资支付而产生的争 议在劳动争议中占据较大的比例,以下就是用人单位在工资支付 中的一些常见误区。

# 发实物代替工资

些用人单位用实物或有价证 券代替工资支付,这显然与法律规 定相讳背的。

《劳动法》明确规定: "工资 应当以货币形式按月支付给劳动者 本人"。原劳动部《工资支付暂行 规定》也明确规定: "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"

法律对工资的支付的形式是十 分明确而肯定的, 没有任何例外条 件,以任何理由和借口用实物或有 价证券支付工资的做法都是违法 的,侵害了劳动者的劳动报酬权。

如果用人单位确因生产经营困 难,资金周转受到影响,暂时无法 按时支付工资,经与本单位工会协 商一致,可以按规定延期支付工 资,但不能以发放实物代替工资。

## 低于最低工资标准

《劳动法》明确规定, 国家实 行最低工资保障制度。用人单位支 付劳动者的工资不得低于当地最低 工资标准。

原劳动部《最低工资规定》明 "本规定所称最低工资标准, 是指劳动者在法定工作时间或依法 签订的劳动合同约定的工作时间内 提供了正常劳动的前提下, 用人单 位依法应支付的最低劳动报酬"。

根据《最低工资规定》,适用 最低工资标准的前提是劳动者提供 了正常劳动。所谓"正常劳动"。 是指劳动者按依法签订的劳动合同 约定,在法定工作时间或劳动合同 约定的工作时间内从事的劳动。

虽然劳动者按劳动合同的约 定,在法定工作时间内从事了劳 动, 但仍然有用人单位以劳动者未 提供正常劳动等理由,违反国家 《最低工资规定》, 常见的用人单位 违反最低工资规定的行为有,1以 试用期为由,支付低于最低工资标 准的工资; 2.以未完成劳动定额 (工作任务) 或承包任务为由低于 最低工资标准支付工资; 3.以包吃 包住、提供其它待遇等为由,将实 属用人单位的福利计算在工资内, 低于最低工资标准支付(货币)工 资; 4.以劳动者违反规章制度为 由, 扣减劳动者工资而支付低于最 低工资标准的工资; 5.以违反法律 规定的协议、合同为由, 低于最低 工资标准支付工资; 6.包含加班工

另外,还有一些用人单位向劳 动者支付的工资虽然高于最低工资 标准, 却低于集体合同约定的最低 工资标准,这也属于违法行为。

资仅支付最低工资等

### 不提供工资清单

原劳动部《工资支付暂行规

定》第17条规定: "用人单位应 根据本规定,通过与职工大会、职 工代表大会或者其他形式协商制定 内部的工资支付制度,并告知本单 位全体劳动者",第6条同时规定: '用人单位在支付工资时应向劳动 者提供一份其个人的工资清单". 这些规定都体现了保障劳动者工资 支付知情权的原则。

不向劳动者提供工资清单,本 质上是侵犯了劳动者的工资支付知 情权, 劳动者有权获得劳动报酬, 也有权获知劳动报酬的具体情况, 并以此保障其获得劳动报酬的合法 权益。

当劳动者与用人单位就工资事 项发生劳动争议, 劳动者无法提供 由用人单位掌握管理的工资清单 的,可以要求用人单位提供;用人 单位不提供的, 承担不利后果。

# "年薪"每年发一次

《劳动法》明确规定: "工资 应当以货币形式按月支付给劳动者 本人。不得克扣或者无故拖欠劳动 者的工资"。各地工资支付规定也 对此做了规定,如《上海市企业工 资支付办法》明确规定: "用人单 位应当每月至少支付一次工资。支 付丁资的具体日期, 由用人单位与 劳动者约定。如遇法定休假节日或 休息日,通过银行发放工资的,不 得推迟支付工资;直接发放工资 的,应提前支付工资。"

也就是说,工资的支付周期不 应超过一个月,用人单位至少每月 支付一次工资,工资必须在用人单 位与劳动者约定的日期支付,超过 规定的期限支付工资是违法的。

《上海市企业工资支付办法》 明确规定: "对实行年薪制或按考 核周期兑现工资的劳动者, 用人单 位应当每月按不低于最低工资的标 准预付工资,年终或考核周期期满 时结算。

# 离职时扣押工资

原劳动部《工资支付暂行规 定》第9条规定,"劳动合同依法 解除或终止时,用人单位应在解除 或终止劳动合同时一次性付清劳动

各地工资支付规定中对此也都 做了规定,大部分地区的规定跟原 劳动部的规定一致,如《上海市企 业工资支付办法》第6条也规定, "用人单位与劳动者终止或依法解 除劳动合同的,用人单位应当在与 劳动者办妥手续时,一次性付清劳 动者的工资。'

# 计件制不付加班工资

用人单位实行计件工资制度, 劳动者的加班工资应该如何计算? 有些用人单位错误地认为,实行计



件工资就是多劳多得而无需支付加 班工资,或者不论是否加班,计件 都是一个价点

《劳动法》第37条规定: "对实行计件工作的劳动者,用人 单位应当根据本法第三十六条的工 时制度合理确定其劳动定额和计件 报酬标准"。即实行计件工资制度 的,应当根据标准工时制度合理确 定劳动定额和计件报酬标准。

原劳动部《工资支付暂行规 定》第13条明确,用人单位在劳 动者完成劳动定额或规定的工作任 务后,根据实际需要安排劳动者在 法定标准工作时间以外工作的,应 按以下标准支付工资:

(一)用人单位依法安排劳动者 在日法定标准工作时间以外延长工 作时间的, 按照不低于劳动合同规 定的劳动者本人小时工资标准的 150%支付劳动者工资;

(二)用人单位依法安排劳动者 在休息日工作, 而又不能安排补休 的,按照不低于劳动合同规定的劳 动者本人日或小时工资标准的 200%支付劳动者工资:

(三)用人单位依法安排劳动者 在法定休假节日工作的, 按照不低 于劳动规定的劳动者本人日或小时 标准 300%支付劳动者工资。

由此可见,不按规定向实行计 件工资制的劳动者支付加班工资的 做法是违法的。劳动者完成劳动定 额或规定的工作任务后,根据用人 单位的安排在法定标准工作时间以 外工作的,用人单位就应当按规定 向实行计件工资制的劳动者支付加

《上海市工资支付办法》则与 上述原劳动部做了不一致的表述, 根据《上海市工资支付办法》第十 三条规定,用人单位依法安排实行 计件工资制的劳动者在法定标准工 作时间以外工作的,应当根据以上 原则相应调整计件单价,并没有做 "用人单位在劳动者完成劳动定额 或规定的工作任务后"的限定。

# 约定不付加班工资

对于加班工资的处理,有的用 人单位直接与劳动者约定每月的工 资包含加班工资,有的用人单位与 劳动者约定一个固定的金额作为加 班工资,这些做法是否合法呢?

为保障劳动者的休息休假权

利,防止用人单位滥用加班、侵犯 劳动者的合法权益, 劳动法对于工 作时间、劳动报酬均有明确的规

用人单位根据实际需要安排劳 动者在法定标准工作时间以外工作 的,应当按规定另外支付劳动者加

同时,对于工资的具体支付事 项,用人单位有义务明确向劳动者 具体告知。如果劳动合同约定每月 工资包含加班工资,但未明确加班 工资的具体金额,则此约定无效; 如果劳动合同约定一个固定值作为 加班工资,则此约定属于部分有 效,一旦发生争议,还是应当根据 劳动者的实际加班时间确定加班工 资,实际加班工资超过约定的固定 值的. 用人单位仍需补足。

司法实践中,常常遇到的另一 个问题是, 用人单位与劳动者未书 面约定实际支付的工资是否包含加 班工资, 但用人单位主张实际支付 的工资包含加班工资, 遮盖如何处

《广东省关于话用〈劳动争议调 解仲裁法〉〈劳动合同法〉若干问题 的指导意见》以及《北京市关于劳 动争议案件法律适用问题研讨会会 议纪要》就此类问题提出, "用人 单位与劳动者虽然未书面约定实际 支付的工资是否包含加班工资,但 用人单位有证据证明已支付的工资 包含正常工作时间工资和加班工资 的,可以认定用人单位已支付的工 资包含加班工资。但折算后的正常 工作时间工资低于当地最低工资标 准的除外

可见,用人单位已支付的工资 包含加班工资的前提是"用人单位 有证据证明已支付的工资包含正常 工作时间工资和加班工资",即无 论用人单位与劳动者如何约定,用 人单位都必须举证证明"已支付的 工资包含正常工作时间工资和加班

### 参加社会活动不付工资

《劳动法》第51条规定: "劳动者在法定休假日和婚丧假期 间以及依法参加社会活动期间,用 人单位应当依法支付工资。

原劳动部《工资支付暂行规 定》第10条规定: "劳动者在法 定工作时间内依法参加社会活动期 间,用人单位应视同其提供了正常劳 动而支付工资。社会活动包括:依 法、行使选举权或被选举权; 当选代 表出席乡(镇)、区以上政府、党派、 工会、青年团、妇女联合会等组织召 开的会议; 出席人民法院证明人; 出 席劳动模范、先进工作者大会; 会法》规定的不脱产工会基层委员会 委员因工会活动占有的生产或工作时 间: 其他依法参加的社会活动。

《上海市企业工资支付办法》第 8条也规定,劳动者在法定工作时间 内依法参加社会活动的,用人单位应 视同其提供了正常劳动而支付工资。

由此可见, 劳动者依法参加社会 活动的,用人单位应当支付工资。

# 停工停产不付工资

停工停产期间,劳动者没有提供 劳动,或者只提供了部分劳动,是否 可以不支付,或者减少支付工资呢?

原劳动部《工资支付暂行规定》 "非因劳动者原因造 第 12 条规定, 成单位停工、停产在一个工资支付周 期内的,用人单位应按劳动合同规定 的标准支付劳动者工资。超过一个工 资支付周期的, 若劳动者提供了正常 劳动,则支付给劳动者的劳动报酬不 得低于当地的最低工资标准; 若劳动 者没有提供正常劳动,应按国家有关 规定办理。"

所谓"劳动者提供了正常劳动" 按照《最低工资规定》第三条规定里 的解释为:"本规定所称正常劳动, 是指劳动者按依法签订的劳动合同约 定,在法定工作时间或劳动合同约定 的工作时间内从事的劳动。

那么,如果没有提供"正常劳 又该如何支付工资呢? 《关于贯 彻执行〈劳动法〉若干问题的意见》 第58条规定: "企业下岗待工人员, 由企业依据当地政府的有关规定支付 其生活费,生活费可以低于最低工资 标准。

由此可见, 如果劳动者没有提供 正常劳动,各地可以按照当地政府有 关规定支付其生活费。

根据《上海市企业工资支付办 法》第12条的规定,"用人单位停 工、停产在一个工资支付周期内的, 应当按约定的标准支付劳动者工资。 超过一个工资支付周期的,用人单位 可根据劳动者提供的劳动, 按双方新 约定的标准支付工资, 但不得低于本 市规定的最低工资标准。

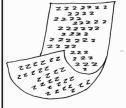
上海忆斯恺实业有限公司 (以下称公司) 就其公司公章 财务章、法定代表人个人印 章、发票专用章等被盗一事, 作出如下声明: 2023年9月11 日晚,公司财务室发生被盗事 件,导致公章、财务章、法定 代表人个人印章、发票专用章 丢失,同时公司财务帐册、原 始凭证、税控盘、企业网银 财务电脑主机等丢失。自2023 年9月11日晚起, 未经公司法 定代表人陈祥书面授权,任何 人无权使用以上印章及相关文 件,如有使用行为,不代表公 司意思表示

吉

眀

上海忆斯恺实业有限公司 2023年9月18日

重复使用,多次利用



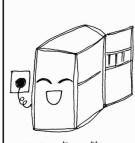
双面使用纸张 二减少量的废纸产生

优先购买绿色食品





6000~8000双-次性筷子 2一株20岁的大树



使用无氟沙箱 不会造成臭氧损耗

不买包装豪华又繁缓 的食物或用品 豆沙

过分包装 = E大浪费+严重污染