

“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



“晒工资条”被辞退,不小心在公司群里透露工资被处罚……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?近期,“企业是否该实行薪酬保密制度”的话题再次受到关注。

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。

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”,应该以规则透明为前提,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。”李巧玲是一外企工程师,她告诉笔者,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。”张凤莲是一名有着7年人力资源部工作经验的员工,她告诉笔者,企业对每个岗位有相应的薪酬范围。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。某金融企业管理者方立志伟透露,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,新招用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毕业生工资倒挂,即所谓“35失业”。“企业希望用高于市场价值的薪酬吸引能熬夜的应届生入职,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,薪酬本该与个人能力、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。”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法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) □刘友婷

维权资料库

哪些适用于终局裁决当事人的仲裁请求

《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十七条规定:

“下列劳动争议,除本法另有规定的外,仲裁裁决为终局裁决,裁决书自作出之日起发生法律效力:

(一)追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金,不超过当地月最低工资标准十二个月金额的争议;(二)因执行国家的劳动标准在工作时间、休息休假、社会保险等方面发生的争议。”

《劳动人事争议仲裁办案规则》第五十条对调解仲裁法第四十七条进行了细化。

为进一步明确裁判标准,《关于劳动人事争议仲裁与诉讼衔接有关问题的意见(一)》第十条规定:

“仲裁裁决涉及下列事项,对单项裁决金额不超过当地月最低工资标准十二个月金额的,劳动人事争议仲裁委员会应当适用终局裁决:

(一)劳动者在法定标准工作时间内提供正常劳动的工资;(二)停工留薪期工资或者病假工资;(三)用人单位未提前通知劳动者解除劳动合同的一个月工资;(四)工伤医疗费;(五)竞业限制的经济补偿;(六)解除或者终止劳动合同的经济补偿;(七)《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条规定的第二倍工资;(八)违法约定试用期的赔偿金;(九)违法解除或者终止劳动合同的赔偿金;(十)其他劳动报酬、经济补偿或者赔偿金。”

百事通先生:

我与原工作单位某建筑公司因发生争议,向劳动争议仲裁委员会申请劳动仲裁。经仲裁庭审理后,在仲裁员主持下双方进行调解并达成了调解协议。仲裁员说,等制作好了调解协议书后就送达双方签收。近日,我通过学习劳动法知识和请教专业人士,觉得我的一些权利没有得到体现,仲裁机构在调解中有点“和稀泥”的意思。

请问:劳动仲裁机构处理劳动争议进行调解结案是否合法?我现在能否再反悔?一方对劳动争议仲裁调解书可否申请法院强制执行?

读者 孔一升

孔一升同志:

《劳动争议调解仲裁法》第四十二条规定:“仲裁庭在作出裁决前,应当先行调解。调解达成协议的,仲裁庭应当制作调解书。调解书应当写明仲裁请求以及当事人协议的结果。调解书由仲裁员签名,加盖劳动争

议仲裁委员会印章,送达至双方当事人。调解书经双方当事人签收后,发生法律效力。调解不成或者调解书送达前,一方当事人反悔的,仲裁庭应当及时作出裁决。”

根据上述规定,组织双方当事人调解是劳动仲裁程序中的必经步骤,是在对案件进行审理之后作出仲裁裁决之前所进行的活动。而且,调解并非就是“和稀泥”,它必须遵守以下原则:一是自愿原则,在双方当事人自愿、平等的基础上进行调解;二是事实清楚原则,即应当在查明事实、分清责任的基础上才能进行调解;三是合法原则,即调解活动和协议内容都必须符合法律、法规、规章的规定。通过调解结案,用人单位一方往往能够自动履行义务,从而能够减少诉累。

至于你能否反悔,要看具体情况。如果仲裁庭尚未送达仲裁调解书或者你拒绝签收,那么,该仲裁调解书尚未发生法律

效力,你当然可以反悔。你反悔后,仲裁庭应当就此案作出裁决。若不服仲裁裁决书,可以自收到仲裁裁决书之日起15日内向法院提起诉讼;期满不起诉的,裁决书发生法律效力。如果仲裁庭已经送达仲裁调解书并经你和公司签收了,那么该份仲裁调解书即发生法律效力,双方当事人不得反悔、不得起诉。

对发生法律效力劳动争议仲裁调解书,一方当事人可以申请法院强制执行。《劳动争议调解仲裁法》第五十一条规定:“当事人对发生法律效力调解书、裁决书,应当依照规定的期限履行。一方当事人逾期不履行的,另一方当事人可以依照民事诉讼法的有关规定向人民法院申请执行。受理申请的人民法院应当依法执行。” □百事通

职工信箱

近八成受访员工不愿参与团建破冰之举为何不受员工待见

关注

在很长一段时间里,团建都作为企业的标配而存在。然而,越来越多的职场人一提到团建就头疼。近日,“你觉得公司周末团建算变相加班吗”登上热搜,引发职场人热议。

占用周末团建算加班吗

“各企业的团建内容可能会有千差万别,但是在时间上都一定是安排在周末的。也不知道团建的时间安排是如何做到‘全国统一’的。”有网友吐槽,对于职场人来说,最苦恼的问题之一就是属于自己的时间太少,大部分时间都已经“打包”给公司,而团建,却又占用了员工的休息时间。

那么,公司周末团建算变相加班吗?有律师指出,目前《劳动法》尚未有针对这类事件的明确法律规定。《劳动法》只是明确每周工作时间不超过40小时,保证至少一天的休息时间,否则需要调休或补偿性给予加班费。

活动只重形式不重内容

微博曾有个投票:你喜欢公司的团建吗?有7768人参与投票,其中6087人选择了“不去,团建是大型尴尬现场”这个选项,占比高达78.36%,足见职场人对团建的态度。

那么,职场人为什么讨厌团建?除了安排时间不合理之外,主题活动无聊成为主要的原因之一。

网上有组数据:团建被吐槽最多的

是只重形式不重内容。“玩什么游戏不重要,重要的是拍好集体照。”有网友指出,团建过程中往往要摆出各种夸张的动作来烘托团建效果;团建结束时明明已经累到快要昏厥,还得挤出笑容、手里比耶;最后,必须拉个横幅,宣告本次团建圆满落幕。

年轻职场人普遍认为,大部分企业的团建缺乏实际内容,或者说缺乏创造性,“有些实在是没啥内容,有些是在重复别人的内容,已经失去新鲜感和作用了。”员工提不起兴趣,也没有凝聚力,“同事之间的感情不会因为团建而变好。有的团建活动甚至都是领导的喜好,本身就有代沟,员工只是被迫配合罢了。”

讨厌的不是团建而是强迫

所谓团建,其实就是公司员工聚在一起进行工作以外的其他活动。其本意是想通过一些大家认可的、有兴趣的活动,把大家聚在一起,达到团队建设的某种目的。但实际上,团建之所以让人反感,根本的原因在于企业只考虑自己的利益,未曾切实考虑员工的感受。某种程度上,职场人讨厌的不是团建,而是强

迫和被占有。

有网友的话说,本来是挺有趣的一件事,但因为出资方(老板)、组织方(HR)和参与方(员工)三者立场和目的不同,所以导致团建现在愈加成了负担。

“老板搞团建,常常抱有‘既要、又要、还要、更要’的想法,既希望员工放松玩,又希望员工不影响工作,还希望员工能够通过活动增强凝聚力,更希望员工能够因此对公司更加忠诚、工作更加卖力。”但实际上,很多员工,尤其是90、95后的职场人,对团建这件事的态度,却并非如此。说到底,现代年轻人对自我掌控感的要求更高,大家讨厌的也许不是团建本身,而是被强迫和不熟的同事进行游戏、互动,对不喜欢的项目强行投入,以及被占有——占有原本属于自己的时间、精力甚至金钱。

90后职场人小龙表示,团建中最让人反感的,就是那些所谓增强凝聚力的游戏。“这个就跟训练数学能力的速算一样可笑,那是玩游戏,根本就不是在解决实际问题。增强凝聚力是靠清晰的发展方向、明确的任务、合理的收入分配等等,公司把这些都做好了,凝聚力自然就有了。” □陈宁

有话直说

几乎每到盛夏“烧烤”天气模式开启之际,高温津贴都成为热门话题。虽然近年来劳动主管部门年年都下发通知,强调要向劳动者按时足额发放高温津贴,但从实际执行情况看,不少用人单位要么对此充耳不闻,要么用防暑降温饮料和防暑药品替而代之,以致原本保障劳动者“体面劳动”的高温津贴名至实不归,沦为望梅止渴的“纸上权益”。

不少人认为,高温津贴长期成为摆设,主要源于法制的不断完善。客观而言,这种观点确实有一定道理,但问题的关键还不止于此。尽管2018年修改后的劳动法没有对高温津贴的发放作出具体规定,只是对企业这种典型危害劳动者生命安全和身体健康的行为,原则性规定劳动者“有权提出批评、检举和控告”,但据此认为高温津贴的发放“于法无据”,并不符合事实。

实际上,随着法治的不断进步,高温津贴作为一项必不可少的劳动权益,已被纳入依法保障的范畴。2012年6月29日起施行的《防暑降温措施管理办法》第十七条明确规定,劳动者从事高温作业,依法享受岗位津贴,并纳入工资总额。虽然该办法只是部门规章,但作为上位法的补充规定,无疑对用人单位拒不发放或不足额发放高温津贴的行为具有法律约束力。

值得一提的是,该办法将高温津贴纳入工资总额,更是意义重大。这意味着,高温津贴已不只是一项用人单位自主决定的劳动福利,而是属于被法律兜底保障的劳动报酬。根据劳动法和劳动合同法的相关规定,用人单位拒付高温津贴,则涉嫌构成欠薪。劳动者除了可通过申请仲裁、向劳动监察部门投诉等方式要求用人单位支付高温津贴外,还可以通过向法院申请支付令来维护自身权益。如此不仅丰富了劳动者的维权手段,也为用人单位拒付高温津贴套牢了欠薪法律责任的“紧箍咒”。用人单位如果对此“揣着明白装糊涂”,必将面临严肃的法律责任追究。

遗憾的是,法律红线的划定,并未能让高温津贴摆脱“纸上权益”的现实尴尬。究其根源,除了劳动者对自身应享有的权益了解甚少、不知道如何维权外,关键还在于没有为用人单位我行我素的违法行为套牢法律“紧箍咒”。尤其是相关部门“不告不理”的应付式执法,更是在无形中让用人单位滋长故意不发或少发高温津贴的任性心态,必须引起足够重视。

法律责任的追究不在其严厉性,而在于其不可避免性。面对高温津贴名不副实的尴尬现实,相关部门在鼓励、支持劳动者主动依法维权的同时,还应把用人单位拒付高温津贴的行为以欠薪论处,大幅提高违法成本。如此,才能以法律责任的“紧箍咒”,倒逼用人单位主动把实至名归地发放高温津贴作为自身法定义务。

当然,鉴于当前高温津贴缺乏顶层法律设计、相关规定法律层级低以及法律责任不明晰等问题客观存在,相关部门还应着眼未来,进一步完善法律,切实提升高温津贴保障的法治化水平。 □张智全

图说权益

领取养老金这两个条件不可少!

问 满足什么条件才能领取养老金?

- 一是“15年”：是指参保累计缴费时间不少于15年。
- 这里的15年只是最低标准,根据“长缴多得”原则,缴费时间越长,养老金就越高。
- 二是“退休年龄”：是指达到法定退休年龄。
- 不同群体的退休年龄有所不同,达到法定退休年龄是指:随用人单位参保的职工男满60周岁,工人岗位女性满50周岁,干部岗位女性满55周岁;特殊工种的职工,男满55周岁,女满45周岁;因病完全丧失劳动能力的职工,男满50周岁,女满45周岁;灵活就业人员,男满60周岁,女满55周岁。

