



每月发工资这一天，是职场人最高兴的日子，除了到手的“真金白银”之外，你真正关心过自己的工资条吗？基本工资、岗位工资、绩效工资；养老保险、医疗保险、住房公积金……别小看这些条目，下面对应的每个数字都是和你的利益息息相关的。律师表示，工资条是劳动仲裁的重要证据，职工对于自己的收入有知情权和监督权。

# 工资条的秘密你了解多少？

## 企业不提供工资条属侵权行为

□本报记者 盛丽 王路曼

### 工资条拿到手先做五件事

职工张佳的工资条差不多有20个单项，对于上面显示的各种数据及产生的依据，这个上班多年的职场“女强人”却表示“不太清楚”。“每次发工资条，我最多看看基本工资和绩效工资有没有偏差，至于保险的计算方法，计算的有没有偏差，我还真搞不懂。”

调查中记者发现，像张佳这样对工资条一知半解的人不在少数。问及其中的原因，答案大致包括两种。一种人表示，对于工资条的各种项目，没有必要太了解。“发工资条也就是走个过场，即便是计算有误，单位也会找各种借口推脱。”职工李涛说。

还有一种人表示，工资条项目太过专业，非专业人士很难说清楚。“保险、扣款的计算方式，单位相关部门并没有解释，普通岗位的职工即使是想看懂，也无从知晓。”张佳表示。

所谓工资条，简单来说就是一张清单，大概包括纸质版和电子版两种，上面记录着每个员工的月收入分项和收入总额。那么一张简单的工资条中，人们需要了解哪些内容？专业人士表示，工资条拿到手，要先做五件事。一看发放时间。用人单位应当每月至少支付一次工资，如遇法定休假日或休息日，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。拖欠工资的，应及时向劳动监察部门举报。

二看工资总额和分项是否正确。工资条拿到手后，得看上面的数字是否按劳动合同签订的数额足额发放。用人单位不可以用实物代替货币工资。除了“三险”费用、住房公积金和个人所得税，其他项目非特殊情况不得扣除，单位也不得随意调整约定好的分项工资。

三看是否符合最低标准。最低工资不包括加班工资，特殊工作环境、特殊条件下的津贴，也不包括劳动者保险、福利待遇和各种非货币的收入。

四看五险一金。五险一金包括：养老保险、医疗保险、工伤保险、生育保险、失业保险和住房公积金，职工要看这几项费用

是否已经从用人单位扣除进到自己的个人账户？是否按当地标准进行缴纳？

五看个税。现行的税收起征点为3500元。拿到工资条后，还得看用人单位是否按照国家规定的方式代扣个税。

### 企业不提供工资条属侵权行为

提到工资条这个话题，调查中还有一个问题被职工提及。“工资条也需要保密。”职工周蕊表示，其任职的单位发放工资条并没有直接交到手中。“在拿到工资条前，还会经历一个二手手。”周蕊介绍，每次人力资源都会以部门的方式，将每个部门的工资条交到相应部门的领导手中，再由部门领导转发。

“其实也没有什么，但是工资收入对于不少人，还是个较为私密的话题。大家聊到这个话题，也都是支支吾吾。”周蕊表示，不论是制作还是发放工资条，都需要注意操作规范。对于有职工提到“劳动者工资是否要保密，不得由公司公开？”这个问题，北京市盈科律师事务所于莹莹律师告诉记者，“对此目前法律没有强制性规定。”她说，“劳动者的工资额可以由企业根据操作的技术复杂熟练程度与员工当面协商确定，企业和员工可以约定对工资收入保密，不得向他人泄露，其工资额的高低取决于劳务市场的供求状况和企业经营状况或协商，但最低不得低于国家规定或当地规定的最低工资标准。”

于莹莹律师介绍，在我国目前的劳动法律法规乃至规章中，既没有薪水或工资必须保密的规定，也没有禁止企业采取薪水或工资保密制度的规定。

但根据《北京市工资支付规定》第六条规定，“用人单位应当依法制定本单位的工资支付制度；制定工资支付制度应当征求工会或者职工代表的意见，并向本单位的全体劳动者公布。工资支付制度应当主要规定下列事项：（一）工资支付的项目、标准和形式；（二）工资支付的周期和日期；（三）工资扣除事项。”

“目前可以说，薪水或工资保密属于用人单位的自主经营管

理权，可以制定相应的规章制度，每个企业都可根据自身的具体情况而定，只要遵守规章制度制订相应的民主程序，且内容不能与法律法规相抵触，但制定的工资或薪酬制度应当向劳动者公开。”于莹莹说。

据了解，我国《工资支付暂行条例》第6条规定：用人单位可委托银行代发工资。用人单位必须书面记录支付劳动者工资的数额、时间、领取者的姓名以及签字，并保存两年以上备查。工资支付记录表应当主要包括用人单位名称、劳动者姓名、支付时间以及支付项目和金额、加班工资金额、应发金额、扣除项目和金额、实发金额等事项。

此外，还有职工提到，有时会遭遇企业无故不发放工资条的情况。“本人对自己的工资有知情权，劳动者亦有权查阅本人的工资支付记录。”于莹莹律师表示，在《劳动法》中规定，员工对于企业制订工资分配方案，享有知情权和监督权，也就是说员工有权知道自己的福利和工资构成等。因此，企业不提供员工工资条是一种侵权行为。

当然，随着社会发展，电脑的普及运用，电子支付形式的多样化，电子工资条也成为一种新形式。这种通过电子邮件、手机短信传送的方式，不仅环保而且具有较强的保密性。对于电子工资条，于莹莹律师也提示，无论工资清单以任何形式出现，职工都应该妥善保管，同时她也建议企业配合书面形式同时使用，方便保存和查询。

### 工资条是劳动仲裁依据要妥善保存

“工资条是劳动仲裁的重要证据之一。”于莹莹律师表示，“工资条即薪资确认单，在劳动法实务中主要体现为工资单、工资条和工资表等，是指劳动者在每月领取工资时签字确认的、记载劳动者每月工资具体数额和构成等内容的文书。”

工资条等薪资确认单是用人单位与劳动者之间在具体劳动报酬方面的重要文书。由于目前我国绝大部分的企业都实行由工资总额同经济效益挂钩的办法来确定企业工资总数。劳动者的劳动报酬不仅仅是过去的基本工资一

项，还包括绩效工资，奖金，补贴，津贴等，因此劳动者每月的工资不尽相同，有高有低。于莹莹律师表示，“另外，企业可以根据员工的能力和表现等随时调整员工的工资，所以，工资条等薪资确认单就成为用人单位与劳动者之间证明每月工资具体数额的唯一的法律文件，其法律意义非同一般。”

在于莹莹律师接触的很多维权案例中，工资条都发挥了极其重要的作用。

2012年3月职工刘某入职到北京某公司，并与公司签订了劳动合同。劳动合同约定刘某的工作岗位是产品包装，同时约定刘某的基本工资为北京市最低工资标准。刘某上班期间，经常加班，公司采用打卡机考勤，刘某的工作时间经常为早八点至晚八点。

“公司每月给刘某发放工资是以工资条的形式，现金发放。工资条中含基本工资1720元，绩效工资1000元，加班费100元，餐补100元，交通补助200元，共

计3120元。”2015年3月，刘某的合同期满，公司提出续签的劳动合同中待遇有所降低，刘某不同意，双方未能协商一致。刘某提起仲裁，请求解除劳动合同，要求公司支付未足额发放的加班费并支付解除劳动合同经济补偿金。于莹莹律师参与了本案全过程。

庭审中，公司认为已经支付了加班费，所以拒绝刘某的支付要求。在举证过程中，仲裁员根据公司提供的考勤表以及刘某提供的工资条中关于加班费这一项的数额相对比，计算得出公司支付给刘某的加班费远低于法律规定的加班费支付标准。

最终，劳动仲裁依法裁决，要求公司按照考勤表中相应的加班时间及天数支付刘某的加班费差额，以及按照刘某的工作年限支付解除劳动合同经济补偿金。

“可见，一旦发生劳动争议，工资条所发挥的作用不容小觑。”于莹莹律师再次强调，“职工应该妥善保存工资明细，为维护自身合法权益保留证据和支持。”

### 相关链接

#### 五险一金计算方法

**五险一金最低标准的计算方法：**

五险一金最低缴费基数×五险一金缴纳比例

其中，五险一金缴纳比例为：

养老保险：单位缴纳比例20%，个人缴纳比例8%；  
医疗保险：单位缴纳比例8%+1%，个人缴纳比例2%+3元；

失业保险：单位缴纳比例2%，个人缴纳比例1%；

生育保险：单位缴纳比例1%，个人不缴费；

工伤保险：单位缴纳比例1%，个人不缴费；

公积金：单位缴纳比例12%，个人缴纳比例12%。

**住房公积金相关介绍：**

住房公积金的月缴存额每年核定调整一次。住房公积金的月缴存额由职工住房公积金月缴存额和单位住房公积金月缴存额两部分组成。

职工住房公积金的月缴存额为职工本人上一年度月平均工资乘以职工的住房公积金缴存比例。

职工月平均工资，按照职工本人上一年1月1日至12月31日期间的工资总额除以12确定。工资总额按照国家统计局《关于认真贯彻落实《关于工资总额组成的规定》（统制字[1990]第1号)的规定计算。新参加工作或新调入单位的职工住房公积金月缴存额，按照职工本人当月工资计算。