

由工资引发的劳动争议如何维权？

虽然天天上班、月月领钱，但小秦、小邱、小孟等员工一直分不清基本工资、实发工资、应发工资、工资标准等概念的确切内涵是什么、相互之间有什么关系，加之其所在单位有意或无意地模糊相关概念和标准，进而引发一系列劳动争议。由于工资收入与劳动者的切身利益息息相关，诱发争议的原因既有劳动者对法律规定的误读，也有用人单位曲解，故劳动者只有在弄清工资内涵的基础上才能更有效地维权。对此，以下5个案例分别进行了详细的法律解析。

【案例1】 转正后工资一定高于试用期工资？

小秦于2021年6月入职某设计公司工作，双方签订了2年期劳动合同。合同约定小秦的试用期为2个月，月工资标准8000元，但未就小秦转正后的工资标准作出约定。

试用期届满后，小秦顺利转正，可他每月领到的工资仍是8000元。于是，依据《劳动合同法》第20条规定，他要求公司按每月1万元支付工资，公司予以拒绝。

那么，小秦的要求合法吗？

【点评】

《劳动合同法》第20条规定：“劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的80%，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。”该规定是从维护劳动者合法权益的角度出发，对劳动者的试用期工资做出的“不低于”一定标准的保护性规定。换言之，只要用人单位与劳动者约定的试用期工资标准等于或者高于转正后工资标准的80%，且不低于当地最低工资标准，就是合法的。同时，法律并不禁止用人单位与劳动者约定试用期与转正后采用同一工资标准。因此，转正后的工资标准一定要高于试用期工资标准的逻辑推理，在法律上不成立。

本案中，双方订立的劳动合同中只是笼统地约定小秦的月工资为8000元，既未约定其试用期内月工资为8000元，也未约定转正后月工资为1万元。所以，小秦的要求不能成立。

【案例2】 同岗位职工必定“同工同酬”？

小邱于2020年8月入职印刷公司，双方签订了为期3年的劳动合同，约定其月工资3500元。2021年3月，员工骆某因特殊情况脱岗，公司安排他顶替骆某的岗位。但月底发工资时仍是3500

元，而骆某的月工资为5500元。

2021年8月，小邱离职。他认为自己一直顶替骆某的岗位直至离职，期间与骆某从事同样的工作，付出同样的劳动，公司应当按同工同酬原则对他的工资进行补差。但公司不同意。

【点评】

同工同酬一般是指用人单位对于从事相同工作、付出等量劳动且取得相同劳动业绩的劳动者，应支付同等的劳动报酬。

《劳动法》第46条规定：“工资分配应当遵循按劳分配原则，实行同工同酬。”而认定“同工”的条件包括：一是相同的工作岗位、工作内容；二是付出相同的劳动工作量；三是具有相同实际工作能力并取得了相同工作业绩。只有同时符合这三个条件，劳动者才可能取得“同酬”。这里的“具有相同实际工作能力”“取得了相同工作业绩”，应当从资历、技能、水平、劳动质量、实际业绩、对单位的贡献等方面综合考量。

本案中，虽然公司安排小邱在骆某的岗位上工作，但如果小邱的实际能力和工作业绩不及骆某，那就不能视为“同工”，当然也无权要求“同酬”。

【案例3】 二倍工资的确定标准只限于基本工资？

2021年1月10日，小孟应聘到一家机电公司当操作工。双方约定过段时间就签合同，可数月过去了，公司也没提签合同一事。期间，小孟每个月领固定工资4500元，此外还有500元至800元不等的加班费。

2021年8月9日，小孟提出辞职并要求公司支付二倍工资差额，但在确定工资标准时双方发生了争议。公司认为，应以每月4500元为基数。小孟认为，应当把加班工资算进去。

【点评】

《工资支付暂行规定》第3条规定，工资是指用人单位依据劳动合同的规定，以各种形式支付给劳动者的报酬。

《关于贯彻执行〈劳动法〉

若干问题的意见》第53条规定，工资一般包括计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、延长工作时间的工资报酬以及特殊情况下支付的工资等。

由此可见，用人单位因未与劳动者订立书面劳动合同而应每月支付的二倍工资，应当按照劳动者当月的应得工资予以确定，其中包括计时工资或者计件工资以及加班费、奖金、津贴和补贴等货币性收入；劳动者领取的季度奖、半年奖、年终奖，应当分摊到相应的月份中。

本案中，小孟的要求符合上述规定。

【案例4】 赔偿金标准只能按约定工资标准确定？

薛某2020年9月进入公司时，双方在劳动合同中约定，其月工资标准“按同期当地最低工资标准执行”。而工资明细显示，其每月实发工资、社保个人负担部分、公积金个人缴纳部分等之和为6500元左右。

2021年7月，公司将尚在医疗期内的薛某解雇。对于违法解除劳动合同赔偿金的标准，薛某认为应按其每月的应发工资为标准计算，公司称应按当地最低工资标准计付。双方为此形成劳动争议。

【点评】

《劳动合同法》第87条规定，用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第47条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。第47条规定，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。

《劳动合同法实施条例》第27条规定：“劳动合同法第47条规定的经济补偿的月工资按照劳动者应得工资计算，包括计时工资或者计件工资以及奖金、津贴和补贴等货币性收入。”由此可见，经济补偿金和违法解雇赔偿金的计算并不是以劳动合同中约定的工资标准或基本工资、实发工资为基数，而应以劳动者的应得工资作为基数。而应得工资包括被扣减的一些费用在内，比如

代扣代缴的社会保险费、所得税、住房公积金等。

本案中，公司主张薛某的月工资标准按当地最低工资标准计算，虽与双方劳动合同约定一致，但与实际工资支付情况并不相符，因此，公司的理由不能成立，应当按照薛某每月应得的工资作为计算赔偿金的标准。

【案例5】 实行计件工资就没有加班费了？

小韩所在公司实行计件工资制。由于产品订单不均匀，生产任务时紧时松，所以，公司在订单多的时候就安排职工延长工作时间，甚至利用休息日、法定节假日加班。

小韩认为，公司应当向其发放加班费。公司表示，其已经按照增加的产量支付了计件工资，职工在加班工作的时候已经获得了相应的报酬，故无需另行支付加班费用。

那么，公司的理由成立吗？

【点评】

加班费是劳动者按照用人单位安排，在法定标准工作时间之外继续生产劳动所获得的报酬，其中包含着劳动所得和休假损失补偿的成分。

《劳动法》第44条规定：“有下列情形之一的，用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬：（一）安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的150%的工资报酬；（二）休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的200%的工资报酬；（三）法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的300%的工资报酬。”

《工资支付暂行规定》第13条第2款规定：“实行计件工资的劳动者，在完成计件定额任务后，由用人单位安排延长工作时间的，应根据上述规定的原则，分别按照不低于其本人法定工作时间计件单价的150%、200%、300%支付其工资。”

因此，实行计件工资制同样存在加班费，公司的理由不能成立。
潘家永 律师

尚未享受养老保险待遇 在岗受伤害可认定工伤

编辑同志：

虽然我的年龄已达61周岁，但未享受养老保险待遇且一直在原公司上班。三个月前，我在工作时间、工作场所，因工作原因受到伤害，由于公司没有为我办理工伤保险，我曾多次要求其承担工伤保险赔偿责任，而公司一再拒绝，其理由是我已超过法定退休年龄，不构成工伤，也不属于工伤保险的主体。

请问：公司的做法对吗？

读者：李向前

李向前读者：

公司的说法是错误的。对于超过法定退休年龄的劳动者能否享受工伤保险待遇，需要区分两种不同的情形：

一是劳动者超过退休年龄，并已经享受基本养老保险待遇的，不应按工伤处理。

对此，《工伤保险条例》第二条规定：“中华人民共和国境内的企业、事业单位、社会团体、民办非企业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织和有雇工的个体工商户（以下称用人单位）应当依照本条例规定参加工伤保险，为本单位全部职工或者雇工（以下称职工）缴纳工伤保险费。”即应当参保的对象只能是职工。

《劳动合同法》第四十四条第（二）项规定，劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的，劳动合同终止。

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第三十二条第一款规定，用人单位与其招用的已经依法享受养老保险待遇或者领取退休金的人员发生用工争议而提起诉讼的，法院应当按劳务关系处理。即由于劳动者领取基本养老金之日，劳动合同的法律效力依法被消灭，不再成为用人单位的职工，自然也就不能适用《工伤保险条例》的规定，此类劳动者在工作中发生人身伤亡的，只能按照人身损害赔偿的相关规定进行赔付。

二是劳动者超过退休年龄，但没有享受基本养老保险待遇的，应当按照工伤处理。

按照前述相关法律规定，如果劳动者并未享受养老保险待遇或者领取退休金，且与用人单位仍然保持劳动关系的特征，应当按照劳动关系处理。如果用人单位未为劳动者办理工伤保险，则必须依据《工伤保险条例》第六十二条第二款处理，即“依照本条例规定应当参加工伤保险而未参加工伤保险的用人单位职工发生工伤的，由该用人单位按照本条例规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。”与之对应，正因为你符合该种情形，所以，你必须对你承担工伤保险赔偿责任。

廖春梅 法官

为阻止同事提拔“乱嚼舌根”，构成名誉侵权！

近日，读者小张反映说，对她积怨很深的同事马某，看到她被提拔的公示后心理极不平衡。为阻止她顺利升职，马某便随意捏造事实，散布她涉嫌贪污受贿、与领导关系暧昧、包养小男友等谣言。

虽然她心里很坦荡，但也有不明真相者对她指指点点，甚至有人当面讽刺、挖苦、嘲笑过她。为此，她觉得自己的身心受到严重伤害。

小张想知道：马某的行为是否构成侵权？

法律分析

马某侵犯了小张的名誉权，其必须承担停止侵害、消除影响、赔礼道歉、赔偿精神损失等民事责任。

名誉权是指公民或法人对自己在社会生活中所获得的社会评价，依法所享有的不可侵犯的权利。是否构成侵害名誉权的责任，应当根据受害人确有名誉被损害的事实、行为人为违法、违法行为与损害后果之间有因果关系、行为人主观上有过错来认

定。以书面或者口头形式侮辱或者诽谤他人，损害他人名誉的，应认定为侵害他人名誉权。

与之对应，可以发现马某的行为具备了承担侵权责任的要件：

其一，小张的名誉已经受到损害。有不明真相者对她指指点点，甚至当面讽刺、挖苦、嘲笑就是例证。

其二，马某的行为违法。《民法典》第109条、第110条分别规定：“自然人的人身自由、人格尊严受法律保护。”“自然人享有生

命权、身体权、健康权、姓名权、肖像权、名誉权、荣誉权、隐私权、婚姻自主权等权利。”马某捏造并散布足以贬损小张人格的事实，无疑与之相违。

其三，马某的行为与小张的损害之间具有因果关系。如果没有马某乱嚼舌根，就不会有小张的损害，二者之间具有内在的必然联系。

其四，马某具有过错。其明知自己的行为会损害小张的名誉，但为阻止对小张的提拔仍希望相应后果发生。
颜东岳 法官