

工资收入权益维护

维护劳动者权益



金袋鼠

丛书

左祥琦



用人单位克扣或无故拖欠工资怎么办

最低工资是怎么回事

加班后能拿多少钱

实物工资能代替货币工资吗



职业人士的

『袋中宝』

成功路上的

『小顾问』

维护劳动者权益金袋鼠丛书

工资收入权益维护

左祥琦

中国劳动社会保障出版社

· 北 京 ·

版权所有

翻印必究

图书在版编目(CIP)数据

工资收入权益维护/左祥琦编. —北京:中国劳动社会保障出版社, 2000. 10

(维护劳动者权益金袋鼠丛书)

ISBN 7-5045-2925-7

I. 工…

II. 左…

III. 劳动者-工资-保护-法规-基本知识-中国

IV. D922.515

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2000) 第 48045 号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码: 100029)

出版人: 唐云岐

*

北京印刷三厂印刷 新华书店经销

787 × 1092 毫米 36 开本 4 $\frac{16}{36}$ 印张 82 千字

2000 年 10 月第 1 版 2000 年 10 月第 1 次印刷

印数: 5000 册

定价: 8.00 元

读者服务部电话: 64929211

发行部电话: 64911190

维护劳动者权益金袋鼠丛书

主 编： 陈 淮

撰稿人：（以姓氏笔划为序）

皮广州 左祥琦

齐东斌 刘振军

李进学 李志华

张礼文 吴亚平

哈晓斯 贾振江

梅建华 龚贻生

曾宪树

策 划： 朱学敏 王洪玉



劳动创造世界。放眼四下，高楼林立、车流如梭、繁花似锦、灯海璀璨……这一切一切都是劳动创造的。提起来，人人都赞誉劳动神圣和光荣，人人都钦慕劳动者的伟大智慧和力量。

然而，劳动者作为、独立的个体，往往又是弱者，既经不住天灾人祸的打击，也难以承受市场经济风浪的冲击。为此，需要国家和社会对其权益予以切实的保障。我国《宪法》规定了劳动者的基本权利和义务，《劳动法》进一步明确：劳动者享有平等就业和选择职业的权利、取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、接受职业技能培训的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的权利以及法律规定的其他劳动权利。这无疑是亿万劳动者的最大福音，是维护劳动者权益的正义之剑。以此为依据，一大批有关法律、法规和规章相继出台，围绕劳动者的合法权益，构成了一道道强有力的防护网。



然而，法律条款浩瀚纷繁，法律法规知识的宣传普及又不尽如人意，致使众多劳动者在自身权益受到侵害之时，或茫然不知，或求告无门，面对错综复杂的劳动纠纷，仍然无法有力和有效地拿起法律的武器。为此，维护劳动者权益的第一步，或者说前提条件，是送法上门，是深入扎实地做好劳动法律法规及有关政策的宣传普及工作，以提高劳动者的维权意识和维权能力。

从这一认识出发，本丛书在这方面作了一些新的探索和尝试：以大量生活中实际发生或可能遇到的劳动纠纷案例为主线，配以权威专家评析和相应法律法规作参考，组成一个个有说服力、有代表性的法制宣传教育单元，力图深入浅出、简明扼要地宣传介绍劳动者维护自身权益所必须了解的现行劳动法律法规的各个重要侧面，包括劳动合同权益维护、工资收入权益维护、劳动保护权益维护、养老保险权益维护、医疗保险权益维护、下岗职工与失业人员权益维护、工伤保险权益维护、女职工劳动权益维护、劳动争议处理这样九个部分，每个部分单独成册，既便于读者总体把握，又方便重点阅读和查询参考。

总之，实用性、权威性、通俗性、可读性是这套丛书的突出特点，作为一套劳动法制宣传教育的精品通俗读物，希望它能得到各类职业人士和广大劳动者的真心喜欢。特别是在您遇到劳动纠纷和争议，需要



维护自身权益的时候，请您切切不要忘记，您手边已经有了一套十分出色的“袋中宝”和“小顾问”，它们将为您的维权行动和维权事业尽职尽责，不遗余力，帮助您走向成功！

编 者

2000 年 9 月



目 录

1. 工资总额怎么算	1
2. 这笔钱能由个人先负担吗	5
3. 包吃包住可否不执行最低工资标准	9
4. 试用期也应执行最低工资标准	14
5. 营业执照被吊销, 员工工资谁来还	18
6. 平常按月少付, 年底一并发放的做法不合法	22
7. 以产品代薪酬的做法要不得	26
8. 每月发薪日期可否不固定	29
9. 不能从工资中扣集资款	32
10. 日工资制不能以每月日历天数为基础	35
11. 加班后能拿多少钱	38
12. 国庆加班, 能用补休顶替加班工资吗	41



13. 无论何种工资制，法定节假日加班应付酬	44
14. 完不成任务也要付给最低工资	48
15. 病假期间不执行最低工资标准	51
16. 最低工资适用退休工人吗	54
17. 尽管部门亏损，工资不能停发	57
18. 换岗应当换薪	60
19. 企业自主确定工资并不能乱扣工资	63
20. 超过法定加班时间，职工可以拒绝加班	67
21. 工程完工后，不能以不验收为由拒付工资	70
22. 依法参加社会活动必须付给工资	73
23. 不能因产品质量随意降低工资级别	77
24. 集体合同比劳动合同效力大	80
25. 不能因为不加班而停职或扣工资	82
26. 不能以克扣工资的办法插手员工之间经济纠纷	85
27. 以拒绝上班的方式对待劳资纠纷不可取	89
28. 从工资里扣出赔偿金	91



29. 因“猫”而扣工资	95
30. 病休做生意，工资被停发	98
31. 公休日加班后的补休和加班工资	100
32. 不能因工作失误克扣职工工资	103
33. 不能以克扣工资的方式处理住房 纠纷	106
34. 在外有收入，就停生活费吗	109
35. 职工无权不执行企业的工资分配 制度	112
36. 日薪制下也应有带薪年假	115
37. 不能因销售款未收回而克扣工资	118
38. 病假工资的发放标准	121
39. 企业账户被冻结，职工工资可缓 付	124
40. 不能变相以实物替代工资	128
41. 工资标准不能随意改变	131
42. 违纪打人，奖金被扣	134
43. 下岗的能比在岗的挣得还多吗	137
44. 可以依法从工资中扣除子女抚养 费	139
45. 疑有财务问题，先把工资停掉	142



1. 工资总额怎么算

● “我要是到你们厂工作的话，能挣多少钱？”
在人才招聘会上，求职者小刘这样问保健品厂负责招聘的人事部李经理。

“你所应聘的这个职位，每月可以拿到基本工资800元、奖金600元、交通补助费80元、洗理费20元，加起来总共1500元。”李经理介绍完，顺口问了一句，“你看，这也不算少了吧。”

“还行，那我就先在你们这儿干两年。”

就这样，小刘与保健品厂订立了劳动合同。

两年后，劳动合同履行完毕，小刘决定到期终止，离开这个厂。就在他办理离厂手续时，突然发现，两年来厂方给他缴的养老保险，一直是以800元工资作为基数缴的，这与他每月的实际收入1500元相差甚远，因此他认为，厂方为他少缴了养老保险，将来会影响他的养老金。他要求厂方以每月1500元作为工资基数，为他补缴养老保险。

厂方却认为，虽然小刘每月的实际收入是1500元，但工资只是800元。其他的，都是奖金和补贴，不能算做工资。而且厂方对每个员工都是这么处理



的，并不是只对小刘一人这样。所以厂方坚决认为，以800元工资作为保险的缴费基数，是完全正确的，小刘要求以1500元作为工资基数的说法是没有任何道理的。

小刘的要求遭到厂方拒绝后，他查阅了有关文件。发现，国家在《企业职工养老保险基金管理规定》第7条中规定：“企业缴纳的基本养老保险费，根据本企业职工工资总额和当地政府规定的比例在企业的管理费用中提取，……职工个人按本人工资收入的2%缴纳基本养老保险费……”“现在问题的关键是，要弄清‘工资总额’‘工资收入’的含义，看看它们到底都包括什么？”小刘这样想到，“只有这样，才能在我和厂方之间确定到底孰是孰非。”

那么，工资究竟包括什么？工资总额的含义又是什么呢？

【评析】 工资，是指用人单位依据国家有关规定或劳动合同的约定，以货币形式直接支付给本单位劳动者的劳动报酬，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。工资是劳动者劳动收入的主要组成部分。

而单位支付给劳动者个人的社会保险福利费用，



包括丧葬费、生活困难补助费、各种非工资性补贴（如计划生育补贴、上下班交通补贴、洗理卫生费、托儿补助费、冬季取暖补贴、防暑降温费等）不属于工资范围。

从以上介绍可以看出，小刘在保健品厂取得的收入中，基本工资 800 元，奖金 600 元属于工资范围，而交通补助费 80 元和洗理费 20 元不属于工资范围。所以厂方和小刘对工资的理解都是不正确的。

根据国家统计局《关于工资总额组成的规定》，工资总额，是指各单位在一定时期内直接支付给本单位全部职工的劳动报酬总额。工资总额由下列六个部分组成：（1）计时工资；（2）计件工资；（3）奖金；（4）津贴和补贴；（5）加班加点工资；（6）特殊情况下支付的工资。

由此看出，保健品厂只以员工的基本工资来计算工资总额，从而作为为员工缴纳养老保险费的基数，是错误的。这种做法的结果是，为职工少缴了保险费，侵害了职工的合法权益。正确的做法应该是，以员工的基本工资、奖金以及加班工资、其他工资性补贴共同作为计算工资总额的项目，再用这样计算出来的工资总额，作为为员工缴纳社会保险费的基数。

【法律法规参考】 劳动部《关于贯彻执行



《中华人民共和国劳动法》若干问题的意见》（劳部发〔1995〕309号）第53条规定：劳动法中的“工资”是指用人单位依据国家有关规定或劳动合同的约定，以货币形式直接支付给本单位劳动者的劳动报酬，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。“工资”是劳动者劳动收入的主要组成部分。劳动者的以下劳动收入不属于工资范围：（1）单位支付给劳动者个人的社会保险福利费用，如丧葬抚恤救济费、生活困难补助费、计划生育补贴等；（2）劳动保护方面的费用，如用人单位支付给劳动者的工作服、解毒剂、清凉饮料费用等；（3）按规定未列入工资总额的各种劳动报酬及其他劳动收入，如根据国家规定发放的创造发明奖、国家星火奖、自然科学奖、科学技术进步奖、合理化建议和技术改进奖、中华技能大奖等，以及稿费、讲课费、翻译费等。

国家统计局《关于工资总额组成的规定》第3条：工资总额，是指各单位在一定时期内直接支付给本单位全部职工的劳动报酬总额。第4条：工资总额由下列6个部分组成：（1）计时工资；（2）计件工资；（3）奖金；（4）津贴和补贴；（5）加班加点工资；（6）特殊情况下支付的工资。第11条：下列各项不列入工资总额的范围：（1）根据国务院发



布的有关规定颁发的创造发明奖、自然科学奖、科学技术进步奖和支付的合理化建议和技术改进奖以及支付给运动员、教练员的奖金；（2）有关劳动保险和职工福利的各项费用；（3）有关离休、退休、退职人员的各项支出；（4）劳动保护的各项支出；（5）稿费、讲课费及其他专门工作报酬；（6）出差伙食补助费、误餐补助、调动工作的旅费和安家费；（7）对自带工具、牲畜来企业工作职工所支付的工具、牲畜等的补偿费用；（8）实行租赁经营单位的承租人的风险性补偿收入；（9）对购买本企业股票和债券的职工所支付的股息和利息；（10）劳动合同制职工解除劳动合同时由企业支付的医疗补助费、生活补助费等；（11）因录用临时工而在工资以外向提供劳动力单位支付的手续费或管理费；（12）支付给家庭工人的加工费和按加工订货办法支付给承包单位的发包费用；（13）支付给参加企业劳动的在校学生的补贴；（14）计划生育独生子女补贴。

133669

2. 这笔钱能由个人先负担吗

●小伙子许某身强力壮，在一家私营工艺品公司当保安。

一天，正当许某上夜班时，两个不法分子在黑



暗中悄悄潜入了工艺品公司，准备盗走一些贵重工艺品。机警的许某及时发现了两个窃贼，并与他们展开了搏斗，其中一个窃贼见许某身高力大，怕自己吃亏，就拔出匕首向许某的腰部连刺了数下，两名窃贼趁许某鲜血直流、疼痛难忍之机逃之夭夭。

闻讯赶来的人们将许某送进了医院，公司预付了5 000元住院押金。由于抢救及时，许某很快脱离了危险。公安机关行动也很及时，第二天就抓获了一名窃贼，并立即制定了抓捕第二名窃贼的方案。一个月后，许某治疗结束，医疗费合计为9 000多元，扣除工艺品公司的5 000元住院押金，还需另付4 000多元。公安机关得知此事后，让已被捕这名窃贼的妻子到医院给许某结清了医疗费余额4 000元，对于公司预付的5 000元，则说等案件处理完后再还。

谁知过了半年多后，这起案件仍未了结，使公司垫付的5 000元押金一直得不到偿还，公司老板很是着急。一天，他对许某说：“公司决定这样做：先从你的工资中扣除这5 000元，把公司的账结清，当然，会逐月扣，每月只扣除400元，直到扣完为止。然后，你去找公安局说，让窃贼直接把5 000元还给你。”“老板，我本来工资就低，每月再扣掉



400元，我的生活就会出现严重困难了。”“不至于吧，年轻人，你现在孤身一人，又没什么家庭负担。公司从你工资中扣了钱后，可以调动你找窃贼还钱的积极性。再说，公安机关一看欠的是你个人的钱，他们会比较重视，说不定很快就能解决此事，把钱还给你。”听了老板的话，许某虽然心里非常不情愿，但为了不得罪老板，嘴上也没再说什么。

那么，公司是否有权这样扣许某的工资呢？

【评析】 首先，从事情的整个过程来看，许某基本符合《企业职工工伤保险试行办法》第8条“应当认定为工伤”的第5种情形：“因履行职责遭致人身伤害”。公司应当向劳动和社会保障行政管理部门为许某申报工伤，待许某的工伤被认定后，给予其相应的工伤待遇。

《企业职工工伤保险试行办法》中没有对职工“因履行职责遭致人身伤害”后，侵权人的赔偿与企业应承担的义务之间的关系问题作出明确规定，但劳动和社会保障部办公厅在《关于工伤确认等问题的请示的复函》（劳办发〔1997〕51号）中指出：“除道路交通事故外，职工工伤涉及其他民事伤害赔偿的，例如《企业职工工伤保险试行办法》第8条第5款所规定的‘因履行职责遭致人身伤害的’