

三种情形,工资到底该咋算?

众所周知,员工的工资标准应当按照合同履行。但合同没有规定、实发工资与合同不符、给予工伤补助时,工资又应当怎么算呢?

图片来自网络



工资标准没有约定,推定执行

【案例】

市民李女士入职到一家公司时,虽然双方当时签订了书面的劳动合同,但是对于工资标准却没有约定,以至于在实际履行中,李女士期待着高工资,而公司却只愿意按照最低工资标准来发放。

那么,员工的工资究竟谁说了算呢?

【点评】

《劳动合同法》第十一条规定:“用人单位未在用工的同时订立书面劳动合同,与劳动者约定的劳动报酬不明确的,新招用的劳动者的劳动报酬按照集体合同规定的标准执行;没有集体合同或者集体合同未规定的,实行同工同酬。”即有集体劳动合同的,适用集体劳动合同规定的工

资标准;没有集体劳动合同或者集体劳动合同未规定的,适用同工同酬。此外,如果员工或用人单位无法证明同岗位或相近岗位工资标准,由用人单位承担举证不能的不利后果,以员工主张的数额为准;员工主张的数额超出合理范围的,参照同行业标准;无同行业标准的,参照全省平均工资。

本案也不例外。

实发工资出现变化,区别对待

【案例】

肖女士入职之时与公司签订了书面的劳动合同,合同当中虽然明确约定了月工资标准,但是在实际的履行中由于工作强度与经济效益不一,实际支付的工资往往有时候会超过约定的工资标准,有时候则会低于约定的工资标准。

那么,其应发工资究竟是多

少呢?

【点评】

此类情形应当视情况分别确定:当约定的工资低于政府规定的最低工资标准时,以政府规定的最低工资为应发的工资;当实发的工资小于约定的工资时,应发的工资以约定的工资为准;当实发的工资大于约定的工资时,应发的工资以实发的工资为准。

因为不得低于政府规定的最低工资标准,是一条不得逾越的红线;基于对劳动者这一弱势群体的特殊保护,劳动者的工资不得随意降低,出现低于约定的工资标准时只能按照合同履行;实发的工资大于约定的工资等于双方在履行过程中更新了之前订立的劳动合同,属于对劳动合同的变更。

本案亦是如此。

工伤员工“本人工资”,另有说道

【案例】

赖女士在一家公司工作,因为实行的是计件工资制,所以她每个月实际领取到的工资金额不尽相同。2020年的1月,赖女士不幸遭遇了一场工伤事故,并被认定为六级伤残。

按照相关的规定,赖女士可以要求从工伤保险基金支付16个月的本人工资作为一次性伤残补

助金。

那么,工伤员工的“本人工资”应当怎么算呢?

【点评】

《工伤保险条例》第六十四条第二款规定:“本条例所称本人工资,是指工伤职工因工作遭受事故伤害或者患职业病前12个月平均月缴费工资。本人工资高于统筹地区职工平均工资300%

的,按照统筹地区职工平均工资的300%计算;本人工资低于统筹地区职工平均工资60%的,按照统筹地区职工平均工资的60%计算。”

与之对应的是,赖女士的本人工资,应当为2019年1月至12月的平均工资。值得一提的是,如果不足12个月,一般应按上一年度在岗职工的平均工资计算。

颜梅生

断缴“五险一金”, 需要承担 哪些风险呢?

编辑同志:

因为种种原因,现实生活中常有人中断缴纳“五险一金”的情形。请问:如果断缴“五险一金”的话,将要承担什么风险呢? 读者:李红红

读者:李红红

一方面,断缴“五险”存在风险。

一、断缴医疗保险风险。1.无法报销医药费。从医保断缴第二个月开始(少数地方为三个月),就不能再使用,所有医疗费用都需要自己承担,即使补缴或者继续缴费,也有2-3个月的恢复期。2.每年报销医疗费用上限会降低。3.商业医疗保险费会上涨。4.断缴时间过长,会影响退休后医保报销待遇。

二、断缴生育保险风险。生育保险待遇主要包括产假、生育医疗费用、生育津贴。如果想报销生育险,报销前一般要先缴满一段时间。如果生育保险断缴,没有达到领取要求,也就不能报销。

三、断缴养老保险的风险。领取养老金的法定条件为达到法定退休年龄、累计缴纳基本养老保险费满15年,如果因为断缴基本养老保险导致未满15年自然不符合领取养老金的条件。

四、断缴失业保险断缴风险。领取失业保险,一般要满足以下三个条件:失业前已经缴纳失业保险费满一年、非因本人意愿中断就业、已办理失业登记并有求职要求。如果缴纳未一年自然不能领取失业金。同时,失业金能领多久也和缴纳时间有关。

五、断缴工伤保险的风险。如果在断缴期内发生工伤,用人单位必须按照《工伤保险条例》所规定的项目和标准,向工伤员工承担赔偿责任。

另一方面,断缴公积金风险。公积金贷款的申请条件,是算连续缴纳时限的。如果要申请个人住房公积金贷款,申请贷款前必须连续缴存住房公积金的时间不少于六个月。

廖春梅