



# “自己的工资凭什么不能讨论?”

## 专家:薪酬保密不违背劳动法律或影响同工同酬



王哥:你这个月工资发了多少?

私信

● 薪酬保密做法是外企带到国内的“舶来品”，逐渐为国内一些企业所用，导致员工工资不透明成为职场常见现象，员工公开讨论工资也成为很多企业的职场禁忌

● 在职场上，有劳动者因为违反公司薪酬保密规定而被解除劳动合同。但司法实践中，用人单位因为缺乏证据证明劳动者确实存在严重违反薪酬保密制度的事实，被法院认定违法解除劳动合同的案件不在少数

● 我国在健全劳动保障法律法规体系时，应加快完善基本劳动标准、集体协商和集体合同、企业工资、企业民主管理等方面的制度，对企业工资信息管理制度进行顶层设计，为企业工资信息管理提供明确制度指引

### 调查动机

近日，苹果公司发布员工备忘录，宣布员工有权讨论工作条件和薪酬。此消息一出，迅速登上国内多个网络平台的热搜榜。一些网友留言称，自己所在企业明确要求薪酬保密，不得与同事讨论工资收入，很多人希望企业能够允许大家讨论工资，确保工资透明和同工同酬。也有一些人表示，工资不能讨论，这是个人隐私。还有人讨论工资太扎心了。哪些企业会要求薪酬保密?员工为啥讨论工资的权利也没有?工资不透明可能带来哪些问题?对此，《法治日报》记者进行了调查采访。

□ 本报记者 陈磊

“不允许。”

近日，在被问及公司是否允许员工公开讨论工资时，在北京一家互联网科技公司工作的陶先生明确告诉《法治日报》记者。他说，这是公司上下都知道的规则。

多位在互联网企业或跨国企业工作的劳动者告诉记者，他们所在的公司，或要求签署薪酬保密协议，保密协议，或通过员工手册、口头告知：不得讨论工资。

多位接受记者采访的专家说，不少公司实行的工资信息保密做法是“舶来品”，成为一些公司管理领域的“潜规则”，虽然没有被现行劳动法、劳动合同法等劳动法律明文禁止，但与劳动法律精神不符。

专家提出，工资信息管理属于企业自治的范畴，应该通过民主程序由企业规章制度作出规定，外界不宜进行过多干涉。但企业规章制度的内容是否有效，应该予以合法性与合理性检查。我国在健全劳动保障法律法规体系时，应加快完善基本劳动标准、集体协商和集体合同、企业工资、企业民主管理等方面的制度，对企业工资信息管理制度进行顶层设计，为企业工资信息管理提供明确制度指引。

### 薪酬保密大行其道与劳动法精神不符

12月2日晚上，在位于北京市四环外的一栋写字楼里，记者见到了两鬓微白、穿着黑色羽绒服的陶先生。陶先生40岁，大学本科毕业后即到北京工作，已经在京打拼了16年，在北五环外买了房，有两个孩子。

工作以来，他换过五六家单位，去年入职一家位于北京市海淀区成立不到10年的互联网科技公司，从事业务管理。

入职时，公司人力资源主管明确告诉他：同事之间不允许讨论工资问题。

在这一年多里，陶先生身边没有出现过，也没有听说过谁询问或讨论工资的情况。“实际上，大家都挺忙的，职场关系也比较冷漠，技术部门还经常加班，大家都不怎么在一起聊天。”

同样40岁上下的郑晓迪(化名)的前东家也不允许员工之间讨论工资。

郑晓迪毕业于北京一所理工大学，硕士学历，曾在一家位于北京市朝阳区的跨国企业里从事技术工作多年，去年离职。

他记得，公司没有跟自己签订过单独的薪酬保密协议，但员工手册中有相关内容，要求大家遵守。

从技术岗位做起，郑晓迪后来做到了项目组负责人的职位，但对于所在项目组成员的工资却一无所知。每年三四月份，公

司的人力资源管理负责人会找员工谈，临走时给一张纸条，上面就是该员工当年的工资标准。同时，员工被告知要为此保密。

“大家已经习以为常了，也不会打听同事的工资。”郑晓迪告诉记者。

自媒体主播郭帮帮是一名“90后”，硕士毕业于英国伯明翰城市大学，在北京工作多年，之前在一家公司从事景观设计。

入职时，公司要求她在劳动合同之外签署了一份保密协议，其中包括对薪酬进行保密，不允许与公司同事讨论工资。2020年年底，郭帮帮从公司离职。其间，她始终遵守保密协议规定。

虽然大家遵守规定，但都有疑问：“自己的工资凭什么不能讨论?”

九三学社中央法律专门委员会副主任、北京义联劳动法援助与研究中心主任黄乐平告诉记者，薪酬保密做法是外企带到国内的“舶来品”，逐渐为国内一些企业所用，导致员工工资不透明成为职场常见现象，员工公开讨论工资也成为很多企业的职场禁忌。

黄乐平说，薪酬保密已是很多企业职场的“潜规则”，虽然没有被现行劳动法、劳动合同法等劳动法律明文禁止，但与劳动法律精神不符。2012年开始实施的企业民主管理规定明确，“职工提薪晋级、工资奖金收入分配情况”，属于国有企业、集体企业及其控股企业应当公开的事项。

“根据企业的薪酬保密规定，用人单位不公开具体薪酬，员工之间不可以互相打听或者透露自己的薪酬，根据现行劳动法律，薪酬保密做法并不直接违反我国法律，但如果因此引发歧视则违反现行法律规定。”中国劳动关系学院院长沈建峰说，歧视包括因不允许公开讨论工资而出现的同工不同酬问题。

中国社科院法学研究所社会法室副主任王天玉认为，企业实行薪酬保密制度，相当于在公司和员工之间挂起一幅黑色的幕布，阻碍员工之间互相知晓劳动报酬，导致员工在公司里的劳动定价权被弱化，企业的劳动定价权被强化。

### 打破职场“潜规则”推动落实同工同酬

在职场上，有劳动者因为违反公司薪酬保密规定而被解除劳动合同。

2019年6月，北京某科技发展有限公司与赵某签订劳动合同，合同约定之一是，赵某如果严重违反甲方或用人单位规章制度、员工手册的，公司可以解除劳动合同。在劳动合同履行过程中，公司认为赵某存在严重违反公司的薪酬保密制度，损害了内部员工的积极性，给公司造成了严重的负面影响。因此，公司决定与赵某解

除劳动合同。

赵某对此不予认可并申请仲裁。仲裁机构支持了赵某的主张，认定公司属于违法解除劳动合同。

公司不服裁决，提起诉讼。一审法院认为，公司以赵某违反公司薪酬保密规定为由，与赵某解除劳动合同，但其提交的证据，尚不足以证明相关事实的存在。认定公司与赵某解除劳动合同的性质为违法解除，公司应当支付违法解除劳动合同经济补偿金。

公司上诉后，二审法院于今年4月25日作出判决，驳回上诉，维持原判。

记者搜索网络公开信息发现，劳动者因讨论工资被解除劳动合同的案事例时有发生。司法实践中，用人单位因为缺乏证据证明劳动者确实存在严重违反薪酬保密制度的事实，被法院认定违法解除劳动合同的案件不在少数。

工资问题，人人关心。正因为如此，苹果公司发布员工备忘录，宣布员工有权讨论工作条件和薪酬之事才引起广泛关注。

黄乐平认为，苹果公司此举打破了一些大型企业的职场“潜规则”，对跨国公司、外资企业无疑会造成一定的压力，无论这些公司的员工是否有打破“潜规则”的诉求，至少在民主管理、信息透明方面，苹果公司树立了一个良好的示范。

“从企业社会形象及公司价值的角度考虑，未来可能会有更多的公司选择这样的做法。”黄乐平认为。

在沈建峰看来，苹果公司的行为冲击了跨国企业中存在、国内一些企业纷纷效仿的薪酬保密规则，对落实同工同酬，实现薪酬透明具有积极的意义。

王天玉认为，允许员工讨论工资收入的做法，促进了企业内部工资的透明化，有利于大家互相知晓彼此的劳动状态，有利于大家对于劳动定价权的行使，相当于在企业内部形成良性竞争的劳动力市场，使劳动者的劳动被公平定价。

“你干多少工作拿多少钱，我干多少工作拿多少钱，一目了然。特别是劳动效率高、创造价值大的员工，获得高额报酬后会形成示范作用，在客观上促进整个企业提升工作效率。”王天玉说。

### 加快劳动标准立法企业公开工资信息

实际上，我国很多企业都是允许员工讨论工资收入的。

原中央纪委会、中央组织部等于2012年联合下发的《企业民主管理规定》(以下简称《规定》)中规定，企业应当按照合法、有序、公开、公正的原则，建立以职工

代表大会为基本形式的民主管理制度，实行厂务公开，推行民主管理。

这是我国首次以规章的形式全面规范以职工代表大会为基本形式的企业民主管理制度。《规定》在要求企业应当向职工公开“社会保险以及企业年金的缴费情况”之外，提出国有企业、集体企业及其控股企业应当公开“职工提薪晋级、工资奖金收入分配情况”和企业领导人员薪酬情况。

黄乐平认为，从《规定》的制定精神来说，这些事项属于企业应该公开的范围，但对于非公有制企业来说，公权力不宜干涉太多，所以没有作硬性要求。

2015年3月，《中共中央 国务院关于构建和谐劳动关系的意见》(以下简称《意见》)印发，提出要“健全企业民主管理制度”，畅通职工民主参与渠道，依法保障职工的知情权、参与权、表达权、监督权。《意见》特别指出，“推进企业普遍建立职工代表大会”。

在加强构建和谐劳动关系的法治保障方面，《意见》提出，加快完善基本劳动标准、集体协商和集体合同、企业工资、企业民主管理等方面的制度，逐步健全劳动保障法律法规体系。

沈建峰认为，除了企业主动调整内部管理制度，允许员工讨论薪酬之外，建议加快顶层制度设计，比如在制定基本劳动标准法时，纳入规制企业工资信息管理制度的条款。

在黄乐平看来，对于劳动法律及其立法精神，企业应当遵循，但对于工资信息管理这类涉及企业经营自主权的问题，不宜由法律规定得太细。也就是说，法律不宜对企业自治的管理范畴进行过多干涉。

黄乐平说，关于工资信息等涉及员工权利的问题，应该通过民主程序由企业规章制度作出规定。企业规章制度的内容是否有效，需要检查其合法性与合理性。此外，集体合同也是工资信息公开的重要渠道。

“总之，关于工资信息管理的内容，既要遵守法律规定，也要尊重企业自治。”黄乐平说。

王天玉认为，社会大众对工资制度的认识还比较单一和粗浅，由此导致的结果是，我国的劳动法律法规对企业工资制度的规定过于简单。未来可以考虑在健全劳动保障法律法规体系时，通过加快完善集体协商和集体合同、企业工资等方面的制度，为企业工资信息管理提供法律上的指引和依据。

漫画/李晓军

□ 本报记者 余东明  
□ 本报见习记者 张海霖

公安机关1.9万余件行政案件和刑事案件，6万余条涉案财物数据；流转至检察机关的有9000余件刑事案件，1.3万多条涉案财物数据；最后到了法院，还剩1700余件刑事案件和8000多条涉案财物数据。

这是《法治日报》记者近日在上海市浦东新区公检法涉案财物共管系统上看到的自2018年5月30日系统上线以来统计的全部信息。这些涉案财物保管全流程有来路清晰，去向明了，还可以随时远程查看。

为了破解涉案财物监管难题，2018年浦东新区区委政法委牵头公检法各办案机关，试点推进“人工智能、信息共享”的涉案财物共管体系建设，并投入经费研发智能辅助监管系统，建设涉案财物共管中心。

近日，喜讯传来——上海市浦东新区在全国率先探索研发“刑事案件涉案财物智能辅助监管系统”，确保涉案人财物全要素、办案全流程的公平正义。

这一系统究竟是如何运作的，取得了什么效果?记者走进浦东新区公检法涉案财物共管中心一探究竟。

### 借助科技赋能主动监管 解决涉案财物管理难题

“涉案财物监管一直是个难题。很早的时候，基本靠民警个人‘口袋保管’，后来升级为专柜存放，再到后来就实行集中管理，但整体上涉案财物的监管不善一直被广为诟病，遗失、损毁，甚至被私分、挪用或调换的情况屡有发生。”华东政法大学刑事司法教授张栋和他的学生吴岸曾对此做过深入研究。

在张栋看来，通过科技赋能，由“被动保管”变为“主动监管”，完全符合人民群众对涉案财物确保公平正义的时代需求。

记者采访几位退休老民警获悉，曾经，公安机关查处的涉案财物随意存放，由办案民警个人保管的情况比比皆是。随着早年警务规范化建设推进，各地开始探索派出所专柜保管和公安局集中保管的方式，但随着案件数量逐年上升，涉案财物数量增长更是呈几何级上升，原来的保管方式已远远不能满足办案需要，更无法确保涉案财物管理的安全、透明和规范，人民群众意见较大。

“最高人民法院曾对此作出司法解释：对被侵害人的合法财产权属明确的，应当依法及时返还。”吴岸如今已是一名刑辩律师，他告诉记者，多年来涉案财物一直存在底数不清、流转不畅、处置不规范、信息不透明、管理资源浪费、保管条件不达标等问题，导致这一规定很难全面落实。

2015年，中共中央办公厅、国务院办公厅下发《关于进一步规范刑事诉讼涉案财物处置工作的意见》，提出建立跨部门涉案财物统一管理平台，实现办案保管相分离、相制约的涉案财物管理制度。

“在这一背景下，2018年浦东新区区委政法委率先试点，在全面总结早年实践的基础上，牵头公检法各办案机关试点推进‘人工智能、信息共享’的涉案财物共管体系建设，并投入经费，研发智能辅助监管系统，建设涉案财物共管中心，一举解决多年来的监管难题。”浦东新区区委政法委副书记顾乃明说。

### 轨迹实时可查全程可控 大节节省办案时间精力

记者近日跟随工作人员驱车来到浦东新区公检法涉案财物共管中心，这里虽地处远郊，却是浦东新区涉案财物监管的信息“中枢”，管理范围涵盖证据类中的物证、书证、视听资料。

通过人像识别到智能仓储区，一排排货架上整齐有序地摆满涉案财物。现代仓储技术被广泛应用，如自动分拣、智能物流、红外探测和激光定位无人自控叉车等物联网技术一应俱全，既提升了管理安全等级，又实现了人出库预报警、动态追踪和对物品的自动定位、称重、存取、传送、巡检等功能。

工作人员拉开其中一个货柜，里面都是涉案手机等电子物品，被分别存放在透明密封袋中，上面贴有RFID电子标签，利用移动终端，信息数据从案件始至处置结束的轨迹实时可查。

“系统可以自动识别RFID电子标签，这相当于涉案物品的‘身份证’，通过‘一案一档一证’实现以号找物，以物找号，数据移送‘的换押流转，做到案件由谁办理，信息就自动流转谁手上，大大节省了原本依托人力换押涉案财物的办案时间和精力。”现场技术人员说。

不过，并不是所有涉案物品都存放在共管中心。浦东新区公安分局警务保障处民警张明军告诉记者，一些价值较低，可以在短期内作出处理决定的涉案物品，还是被存放在各办案机关设立的专用保管室里。一些易燃易爆等需要特殊储存条件的物品，则被存放在涉案物品专业管理场所。但不管何种存放方式，涉案财物均被纳入智能辅助监管系统。

当公安机关移交审查起诉后，检察机关就能通过智能辅助监管系统远程查看涉案物品照片，并依法审查“入库”。

当案件提起诉讼后，涉案财物便“流转”到法院“库中”，法院审理判决后，便可对涉案财物进行处置，检察机关对此进行全程监督。

记者了解到，目前浦东新区涉案财物共管中心正在进行升级改造，新的场所将配置更智能、更高端的技术设备。“二期智能辅助监管系统将实现智能人机对话、智能金融监管服务、涉案财物拍卖、变卖和销毁的云端数据存储等最新技术。”技术人员说。

### 确保涉案财物随案流转 让群众感受到公平正义

上海市民汪女士收到一笔来自上海市浦东新区人民法院的强制执行款。她没想到，数年前投资的P2P爆雷，如今还能追回一笔补偿款。

在这起非法吸收公众存款案中，全国各地有数百名像汪女士这样的受害人共收到上亿元执行款。而完成如此巨额批量的支付，浦东法院仅用了3天时间。

这得益于浦东法院开发的“e号通”执行案款管理系统。该系统与浦东公安分局会同农业银行上海分行共同研发的“警银通”涉案案款管理系统，一起为浦东新区涉案财物智能辅助监管系统建设打下坚实基础。

“作为涉案财物的重要组成部分，涉案案款的智能监管需要公检法各办案机关与金融机构密切配合相互协作，实现‘一案一人多账户’的共同监管模式，优化公检法各单位财务部门间的线下工作流程，将涉案案款管理工作流程化、规范化、标准化，从而保障当事人的财产权益。”浦东新区区委政法委负责人说。

据浦东法院财务科科长王燕介绍，依据法律，涉案案款最终分“退、转、缴”三类，扣押款、保证金等应当退还当事人，部分资金会转为执行费、评估鉴定费公告等费用，分别发还给受害人或移交相关服务机构，罚没款则上缴国库。在以往实践中，退还当事人钱款需要经过检察院、公安层层返还，耗时耗力，如果有在押人员提出了解涉案财物去向，则因流转时间过长往往无法查询。

为此，浦东新区区委政法委积极探索建立涉案案款一体化管理信息平台，在公检法之间打造一条方便快捷、信息互联互通的通道，形成涉案案款从获取、移送到处理(退还、没收、上缴国库)的工作闭环。

记者了解到，目前，检察机关正在研发涉案案款的管理系统与浦东法院“e号通”执行案款管理系统、浦东公安分局的警银通系统对接，届时涉案财物的智能辅助监管系统将全面建成。

“全面推进依法治国，必须确保让人民群众在每一个司法案件中感受到公平正义，而体现公平正义必须做到全要素、全流程的安全、透明和规范。多年来，办理刑事案件普遍存在‘重案轻物、重人轻财’的认识误区，浦东作为社会主义现代化建设的引领区，有责任也有义务先行先试，以智能辅助监管、公检法相互协同的方式，确保涉案财物随案流转，不断提升人民群众对公平正义的获得感和满意度。”浦东新区区委常委、政法委书记张磊说。

张磊表示，要从根本上牢固树立刑事办案“人、财、物”并重的司法理念。在当下全面依法治国、大力推进司法体制改革的重要机遇期，浦东将勇立改革潮头，为现代科技助力司法改革、破解司法难题蹚出一条新路。