

(以下附錄節錄自中華人民共和國深圳市司法局的網站，全文可參閱
http://sf.sz.gov.cn/xxgk/xxgkml/gsgg/content/post_7839732.html)

附錄

深圳市司法局

关于公开征求《深圳市员工工资支付条例（修正征求意见稿）》意见的通告

为平衡保护劳资双方的共同利益，促进劳动关系和谐稳定，保障本市经济社会平稳、健康发展，市人力资源和社会保障局起草了《深圳市员工工资支付条例（修正送审稿）》报送我局审查。经初步审查，我局形成了《深圳市员工工资支付条例（修正征求意见稿）》。现将《深圳市员工工资支付条例（修正征求意见稿）》及其说明公布，征求社会各界意见。有关单位和各界人士可以在2020年8月4日前，通过以下方式提出意见：

（一）通过深圳市司法局官网“互动交流-民意征集-征集主题”栏目在线提交意见。

（二）通过信函方式将意见寄至：深圳市福田区景田路72号天平大厦1901室（邮政编码：518034），请在信封上注明“立法征求意见”字样。

（三）通过电子邮件方式将意见发至：zhangw@sf.sz.gov.cn。

- 附件：1. 深圳市员工工资支付条例（修正征求意见稿）
2. 关于《深圳市员工工资支付条例（修正征求意见稿）》的起草说明
3. 《深圳市员工工资支付条例（修正征求意见稿）》修改内容对照表

深圳市司法局
2020年7月2日

附件 1

深圳市员工工资支付条例 (修正征求意见稿)

一、第四条增加一款作为第三款，表述为“未约定正常工作时间工资或约定不明的，用人单位实际支付员工正常工作期间劳动报酬中固定构成部分，视为与劳动者约定正常工作时间工资”。

二、第十四条修改为“员工工资应当从用人单位与员工建立劳动关系之日起计发至劳动关系解除或者终止之日。

劳动关系解除或者终止时，员工月度奖、季度奖、年终奖等支付周期未了的工资，按照劳动合同约定或者用人单位规章制度规定发放”。

三、第十五条修改为“用人单位支付工资应当制作工资支付表。

工资支付表应当有支付单位名称、工资计发时段、发放时间、员工姓名、正常工作时间、加班时间、正常工作时间工资、加班工资等应发项目以及扣除的项目、金额及其工资账号等记录。

工资支付表至少应当保存两年。

用人单位支付员工工资时应当向员工提供一份本人的工资清单。工资清单的内容应当与工资支付表一致，员工对工资清单表示异议的，用人单位应当予以答复”。

四、第二十条修改为“经人力资源主管部门批准实行不定时工作制的，不适用本条例第十八条的规定”。

五、第三十七条修改为“最低工资标准每三年至少调整一次”。

六、删除第四十一条。

七、第四十七条修改为“任何组织和个人对于违反工资支付法律、法规的行为有权向人力资源主管部门举报”。

八、第四十九条修改为“人力资源主管部门接到举报后，发现用人单位可能存在劳动保障违法行为、需要调查处理的，应当依法立案调查并在法定期限内办结；实名举报人要求反馈处理情况，且有明确、有效的联系方式的，人力资源主管部门应当将处理情况答复举报人。

人力资源主管部门应当为举报者保密”。

本修正案自公布之日起施行。

《深圳市员工工资支付条例》根据本修正案作相应修改，条文顺序依次发生变动，重新公布。

附件 2

关于《深圳市员工工资支付条例（修正征求意见稿）》的起草说明

《深圳市员工工资支付条例》自 2004 年 12 月 1 日起实施，对维护我市员工获得劳动报酬的权利、规范工资支付行为起到重要作用。当前国内、国际经济形势严峻复杂，中美贸易争端全面升级，加之新冠肺炎疫情的巨大冲击，各类市场主体生产经营困境重重。为平衡保护劳资双方的共同利益，促进劳动关系和谐稳定，保障我市经济社会平稳、健康发展，市人力资源和社会保障局根据上位法和上级部门文件精神，起草了《深圳市员工工资支付条例（修正送审稿）》报送我局审查。经初步审查，我局形成了《深圳市员工工资支付条例（修正征求意见稿）》（以下简称《条例》）。现就有关问题说明如下：

一、修改的必要性

（一）是与上位法和上级部门文件精神保持一致的需要。近年来，国家和广东省高度重视员工工资支付保障工作，陆续出台相关法规文件，对保障员工工资基本权益进一步明确规范。《条例》于 2004 年 12 月 1 日起实施，随着相关上位法和上级部门文件的出台，《条例》出现了与上位法和上级部门文件不适应、不一致和不协调的问题。如：工资清单的管理规定及不定时工作制员工在法定休假日工作的相关规定与上位法不一致、最低工资标准调整频率与上级文件精神不符、人力资源主管部门监督检查职能需进一步完善等。因此，我们需要结合相关上位法和上级部门文件精神，重新修正《条例》，使《条例》避免出现与上位法不适应、不一致和不协调的问题。

（二）是适应近年来我市员工工资支付保障工作发展的需要。随着我国改革开放不断推向深入和深圳实践探索的不断深化，《条例》适用的社会环境、法治环境、实践条件已发生变化。针对实践中涌现出的新问题、新情况、新要求，如：未约定或约定不明情况下正常时间工资的界定方式、劳动关系解除或终止时员工奖金类工资的计发方式、工资清单需由员工签字的强制性规定等，需要与时俱进作适当修改完善，将实践经验加以确认、完善和固化。

（三）是适应我市当前经济社会发展形势的需要。我市经济发展已进入新常态，特别在中美贸易摩擦的大背景下，经济下行压力较大。从当前我市企业效益状况来看，部分大中型企业经济效益下降，小微企业融资不易、成本较高的结构性问题依然突出。特别在新型冠状病毒肺炎疫情影响下，稳企业、稳就业是当前的迫切任务。对《条例》中不符合当前经济社会发展形势要求的内容进行修改，有助于营造良好的营商环境，缓解企业经营压力，减少企业裁员，稳定就业岗位，为企业改进工艺技术和转型升级保留弹性空间。

二、关于修正主要内容的说明

《条例》修正主要立足于实际执行中亟待解决的问题，主要包括以下五个方面：

（一）完善了正常工作时间工资的概念（第四条）。原规定仅规定了劳动合同中依法约定了正常工作时间工资的情形，未涉及如果未约定或约定不明的该如何适用。《广东省工资支付条例》第八条第二款对此有相关规定：“未约定的或者约定不明确的，以用人单位所在地县级人民政府公布的上年度职工月平均工资作为正常工作时间工资；实际支付的工资高于当地政府公布的上年度职工月平均工资的，实际支付的工资视为与劳动者约定的正常工作时间工资。”

但此规定与我市实际用工情况不符，特别是在中小微企业中，实际支付的工资常常低于上年度职工月平均工资，以上年度职工月平均工资作为正常工作时间工资会大大加重企业负担。因此，建议以实际支付的工资中固定构成部分视为与劳动者约定的正常工作时间工资，实现对劳动者和用人单位合法权益的双保护。

（二）健全了工资支付行为，平衡保护劳资双方利益。一是修改了劳动关系解除或终止时，员工月度奖、季度奖、年终奖等支付周期未届满的工资的计发方式（第十四条）。员工月度奖、季度奖、年终奖等是用人单位为激发员工积极性、提升企业竞争力而发放的特殊工资，其特点是非常规的、额外的、灵活的。发放这类工资应尊重用人单位的自主权，根据劳动合同明确约定或者用人单位规章制度规定发放，不宜简单按照员工实际工作时间折算计发，以体现奖金激励作用，避免不良社会导向。二是取消了要求用人单位需将工资清单交劳动者签名的强制性规定（第十五条）。《保障农民工工资支付条例》和《广东省工资支付条例》均无要求用人单位将工资清单交劳动者签名的强制性规定。取消需交劳动者签名确认的强制规定，符合当前所倡导和推行的无纸化、信息化办公和用工管理实际，可以节省企业用工管理成本，避免用人单位由于采用电子化考勤或者未制作纸质工资表交劳动者签名而承担的举证不能的不利后果。三是修改了不定时工作制员工在法定休假日工作的相关规定（第二十条），与上位法保持一致。参照《广东省工资支付条例》相关规定，经人力资源主管部门批准实行不定时工作制的，不适用本条例第十八条的规定。

（三）调整了最低工资标准的相关规定。一是修改了最低工资标准的调整频率（第三十七条）。我市经济发展已进入新常态，若继续过快调整我市最低工资标准，一方面会通过影响企业的固定工资水平、加班工资计算基数和社保缴费基数等，直接增加企业的刚性人工成本，另一方面则可能对企业下一年的工资调整形成错误引导信息，间接增大企业的经营压力。人力资源社会保障部《关于进一步做好最低工资标准调整工作的通知》（人社部〔2015〕114号）明确提出，要适当放缓最低工资标准调整频率，合理控制调整增幅度，根据当前经济形势，在今后一段时间内，将最低工资标准由每两年至少调整一次改为每两年至三年至少调整一次。《关于印发广东省降低实体经济企业成本工作方案的通知》（粤府〔2017〕14号）明确提出，将现行最低工资标准由两年至少一调改为原则上三年至少一调。按照上级部门文件精神要求，立足于我市实际情况，本着保障劳动者当前利益与长远利益相结合的原则，为进一步减轻企业负担，稳定就业岗位，有必要将我市最低工资标准每两年至少调整一次修改为每三年至少调整一次。二是自2010年起，我市统一了最低工资标准，不再区分关内关外，因此删去了原第四十一条关于可以根据本市不同行政区域的具体情况确定不同的最低工资的规定。

（四）进一步规范了条文表述（第四十七条）。参照《劳动保障监察条例》第九条、《广东省劳动保障监察条例》第八条的表述，将原第四十七条中“检举和控告”修改为“举报”。

（五）进一步明确了人力资源主管部门的监督检查职能（第四十九条）。参照《广东省劳动保障监察条例》第三十二条、第三十四条第二款的规定，明确了人力资源主管部门接到举报后的工作要求。

附件 3

《深圳市员工工资支付条例（修正征求意见稿）》修改内容对照表
 （斜体下划线为删除部分；**黑体**为增加部分）

修改前	修改后
<p>第四条 本条例所称正常工作时间工资，是指员工在正常工作时间内为用人单位提供正常劳动应得的劳动报酬。正常工作时间工资不包括加班工资，中班、夜班、高温、低温、井下、有毒有害等特殊工作条件下的补助以及按照规定不属于工资的其他费用。</p> <p>正常工作时间工资由用人单位和员工按照公平合理、诚实信用的原则在劳动合同中依法约定，约定的正常工作时间工资不得低于市人民政府公布的最低工资标准。</p>	<p>第四条 本条例所称正常工作时间工资，是指员工在正常工作时间内为用人单位提供正常劳动应得的劳动报酬。正常工作时间工资不包括加班工资，中班、夜班、高温、低温、井下、有毒有害等特殊工作条件下的补助以及按照规定不属于工资的其他费用。</p> <p>正常工作时间工资由用人单位和员工按照公平合理、诚实信用的原则在劳动合同中依法约定，约定的正常工作时间工资不得低于市人民政府公布的最低工资标准。</p> <p>未约定正常工作时间工资或约定不明的，用人单位实际支付员工正常工作期间劳动报酬中固定构成部分，视为与劳动者约定正常工作时间工资。</p>
<p>第十四条 员工工资应当从用人单位与员工建立劳动关系之日起计发至劳动关系解除或者终止之日。</p> <p>劳动关系解除或者终止时，员工月度奖、季度奖、年终奖等支付周期未了的工资，<u>按照员工实际工作时间折算计发。</u></p>	<p>第十四条 员工工资应当从用人单位与员工建立劳动关系之日起计发至劳动关系解除或者终止之日。</p> <p>劳动关系解除或者终止时，员工月度奖、季度奖、年终奖等支付周期未了的工资，按照劳动合同约定或者用人单位规章制度规定发放。</p>
<p>第十五条 用人单位支付工资应当制作工资支付表。</p> <p>工资支付表应当有支付单位名称、工资计发时段、发放时间、员工姓名、正常工作时间、加班时间、正常工作时间工资、加班工资等应发项目以及扣除的项目、金额及其工资账号等记录。</p> <p>工资支付表至少应当保存两年。</p> <p>用人单位支付员工工资时应当向员工提供一份本人的工资清单，<u>并由员工签收。</u>工资清单的内容应当与工资支付表一致，员</p>	<p>第十五条 用人单位支付工资应当制作工资支付表。</p> <p>工资支付表应当有支付单位名称、工资计发时段、发放时间、员工姓名、正常工作时间、加班时间、正常工作时间工资、加班工资等应发项目以及扣除的项目、金额及其工资账号等记录。</p> <p>工资支付表至少应当保存两年。</p> <p>用人单位支付员工工资时应当向员工提供一份本人的工资清单。工资清单的内容应当与工资支付表一致，员工对工资清单表示异</p>

<p>工对工资清单表示异议的，用人单位应当予以答复。</p>	<p>议的，用人单位应当予以答复。</p>
<p><u>第二十条 用人单位安排实行不定时工作制的员工在法定休假节日工作的，按照不低于员工本人正常工作时间工资的百分之三百支付员工加班工资。</u></p>	<p>第二十条 经人力资源主管部门批准实行不定时工作制的，不适用本条例第十八条的规定。</p>
<p>第三十七条 最低工资标准每<u>两年</u>至少调整一次。</p>	<p>第三十七条 最低工资标准每三年至少调整一次。</p>
<p><u>第四十一条 市人民政府可以根据本市不同行政区域的具体情况确定不同的最低工资。</u></p>	<p>(删除)</p>
<p>第<u>四十七条</u> 任何组织和个人对于违反工资支付法律、法规的行为有权向人力资源主管部门<u>检举和控告</u>。</p>	<p>第四十六条 任何组织和个人对于违反工资支付法律、法规的行为有权向人力资源主管部门举报。</p>
<p>第<u>四十九条</u> 人力资源主管部门接到举报后，<u>应当在法定时限内办结，并将办理情况向举报人反馈。</u> 人力资源主管部门应当为举报者保密。</p>	<p>第四十八条 人力资源主管部门接到举报后，发现用人单位可能存在劳动保障违法行为、需要调查处理的，应当依法立案调查并在法定时限内办结；实名举报人要求反馈处理情况，且有明确、有效的联系方式的，人力资源主管部门应当将处理情况答复举报人。 人力资源主管部门应当为举报者保密。</p>