

解读《上海市企业工资支付办法》

顾学韬 实习律师

2016-8-1



法规解读：

上海市人力资源和社会保障局（下称“市人社局”）于2016年6月27日作出了关于印发《上海市企业工资支付办法》的通知，《上海市企业工资支付办法》（下称“新《办法》”）将于8月1日起施行，有效期5年，原《上海市企业工资支付办法》（下称“原《办法》”）同时废止。与原《办法》相比，新《办法》在原《办法》的基础上进行了相应的修改，进一步规范了本市企业向劳动者支付工资的行为，对劳动者利益的有效保护具有重要的意义。修改主要体现在以下几个方面：

第一、明确了新《办法》的立法依据。新《办法》系在原《办法》的基础上修改而来，而此次修改的主要依据即为《劳动合同法》及其实施条例，因为在原《办法》出台时，《劳动合同法》及其实施条例均还未出台。制定在后且法律位阶较高的《劳动合同法》及其实施条例均对工资支付的事宜作出了新的规定，因此原《办法》应实践地需要而相应地修改完善。

第二、界定了新《办法》的适用范围，增加了新《办法》的参照执行范围。与原《办法》所规定的“本办法适用于本市行政区域内的**各类企业、个体经济组织**（以下统称用人单位）和与之形成劳动关系的劳动者”相比较，新《办法》限制了办法的适用范围，即新《办法》所规定的“本办法适用于本市行政区域内的**各类企业**和与之形成劳动关系的劳动者”，而“**个体经济组织、民办非企业单位以及依法成立的会计师事务所、律师事务所、基金会等组织**和与之形成劳动关系的劳动者**参照执行**”。

第三、新《办法》明确了工资（劳动报酬）的范围，即工资包括**计时工资、计件工资、奖金、津贴、补贴、加班工资等**。

第四、关于加班工资和假期工资，新《办法》增加了“**企业安排劳动者加班的，应当按规定支付加班工资**”的规定，同时关于加班工资和假期工资的计算基数及确定的原则也作出了相应的规定和修改。

第五、关于试用期工资，原《办法》规定试用期工资不得低于本市的最低工资标准，而新《办法》则依据劳动合同法的规定相应地增加规定了“**不得低于本企业相同岗位最低档工资的 80%或者不得低于劳动合同约定工资的 80%**”。

第六、关于月平均计薪天数，原《办法》规定的“每月平均制度工作天数 20.92 天”，而新《办法》规定了“每月平均计薪天数 21.75 天”。

第七、新《办法》增加规定了“**在采取公共卫生预防控制措施时，劳动者疑似患传染病或者病原携带者的密切接触者，经隔离观察后排除的，企业应当视同劳动者提供正常劳动，支付其隔离观察期间的工资。**”

第八、关于企业未按时足额支付劳动报酬的责任问题，原《办法》规定“用人单位克扣或者无故拖欠劳动者工资的，以及拒不支付劳动者延长工作时间工资的，除在规定的时间内全额支付劳动者工资外，还应支付克扣或拖欠工资额的 25%的补偿金。”而新《办法》对此也作出了相应的调整，“**企业克扣或者无故拖欠劳动者工资，低于最低工资标准支付劳动者工资，以及安排劳动者加班不按规定支付加班工资的，由人力资源社会保障行政部门责令企业按规定限期支付；逾期不支付的，还应按应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金**”。较原《办法》，新《办法》有三个变化：（1）增加了一种责任承担情形，即“企业低于最低标准支付劳动者工资”；（2）在上述情形下，由人力资源社会保障行政部门介入以督促企业限期支付；（3）企业逾期不付的，加付赔偿金的标准由原来的“克扣或拖欠工资额的 25%”变更为现在的“应付金额的 50%至 100%”。

第九、关于非全日制就业的劳动者的工资支付期限，新《办法》增加规定“支付周期最长不得超过十五日”。

第十、关于发生劳动争议时当事人如何维权途径的问题，新《办法》指出：“当事人可以依法申请调解、仲裁，提起诉讼。劳动者认为企业侵犯其工资权益的，有权向人力资源社会保障行政部门投诉或举报”。

法规全文：

上海市企业工资支付办法

为维护劳动者通过劳动获得劳动报酬的权利，规范企业的工资支付行为，根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》和有关法律、法规的规定，结合本市实际情况，制定本办法。

一、本办法适用于本市行政区域内的各类企业和与之形成劳动关系的劳动者。个体经济组织、民办非企业单位以及依法成立的会计师事务所、律师事务所、基金会等组织和与之形成劳动关系的劳动者参照执行。

二、本办法所称工资是指企业根据国家和本市的规定，以货币形式支付给劳动者的劳动报酬，包括计时工资、计件工资、奖金、津贴、补贴、加班工资等。

三、工资应当以法定货币形式支付。

四、企业通过银行发放工资的，应当按时将工资划入劳动者本人账户。

企业直接发放工资的，应当将工资支付给劳动者本人，并办理签收手续。劳动者本人因故不能领取工资时，可由其委托亲属或他人代领。

五、企业应当书面记载支付劳动者工资的数额、项目、时间、本人姓名等，并按有关规定保存备查。企业不管以何种形式发放工资，都应当向劳动者提供一份本人的工资清单。

六、企业应当每月至少支付一次工资，支付工资的具体日期由企业劳动者约定。如遇法定休假日或休息日，通过银行发放工资的，不得推迟支付工资；直接发放工资的，应提前支付工资。

对实行年薪制或按考核周期兑现工资的劳动者，企业应当每月按不低于最低工资的标准预付工资，年终或考核周期期满时结算。

七、企业与劳动者终止或依法解除劳动合同的，企业应当在与劳动者办妥手续时，一次性付清劳动者的工资。对特殊情况双方有约定且不违反法律、法规规定的，从其约定。

八、劳动者在法定工作时间内依法参加社会活动的，企业应视同其提供了正常劳动而支付工资。

九、企业安排劳动者加班的，应当按规定支付加班工资。劳动者在依法享受婚假、丧假、探亲假、病假等假期期间，企业应当按规定支付假期工资。

加班工资和假期工资的计算基数为劳动者所在岗位相对应的正常出勤月工资，不包括年终奖，上下班交通补贴、工作餐补贴、住房补贴，中夜班津贴、夏季高温津贴、加班工资等特殊情况下支付的工资。

加班工资和假期工资的计算基数按以下原则确定：

（一）劳动合同对劳动者月工资有明确约定的，按劳动合同约定的劳动者所在岗位相对应的月工资确定；实际履行与劳动合同约定不一致的，按实际履行的劳动者所在岗位相对应的月工资确定。

（二）劳动合同对劳动者月工资未明确约定，集体合同（工资专项集体合同）对岗位相对应的月工资有约定的，按集体合同（工资专项集体合同）约定的与劳动者岗位相对应的月工资确定。

（三）劳动合同、集体合同（工资专项集体合同）对劳动者月工资均无约定的，按劳动者正常出勤月依照本办法第二条规定的工资（不包括加班工资）的70%确定。

加班工资和假期工资的计算基数不得低于本市规定的最低工资标准。法律、法规另有规定的，从其规定。

十、企业确因生产经营困难，资金周转受到影响，暂时无法按时支付工资的，经与本企业工会或职工代表协商一致，可以延期在一个月內支付劳动者工资，延期支付工资的时间应告知全体劳动者。

十一、劳动者在试用期间提供了正常劳动，企业支付的工资不得低于本企业相同岗位最低档工资的 80% 或者不得低于劳动合同约定工资的 80%，并不得低于本市规定的最低工资标准。

十二、企业停工、停产在一个工资支付周期内的，应当按约定支付劳动者工资。超过一个工资支付周期的，企业可根据劳动者提供的劳动，按双方新的约定支付工资，但不得低于本市规定的最低工资标准。

十三、企业根据实际需要安排劳动者在法定标准工作时间以外工作的，应以本办法第九条确定的计算基数，按以下标准支付加班工资：

（一）安排劳动者在日法定标准工作时间以外延长工作时间的，按照不低于劳动者本人小时工资的 150% 支付；

（二）安排劳动者在休息日工作，而又不能安排补休的，按照不低于劳动者本人日或小时工资的 200% 支付；

（三）安排劳动者在法定休假节日工作的，按照不低于劳动者本人日或小时工资的 300% 支付。

企业依法安排实行计件工资制的劳动者完成计件定额任务后，在法定标准工作时间以外工作的，应当根据以上原则相应调整计件单价。计件定额应通过一定的民主管理程序合理制定。

经人力资源社会保障行政部门批准实行综合计算工时工作制的企业，劳动者综合计算工作时间超过法定标准工作时间的，应当视为延长工作时间，并按本条第（一）项的规定支付劳动者延长工作时间的加班工资；企业在法定休假节日安排劳动者工作的，按本条第（三）项的规定支付加班工资。

经人力资源社会保障行政部门批准实行不定时工时制的劳动者，在法定休假节日由企业安排工作的，按本条第（三）项的规定支付加班工资。

在妇女节、青年节等部分公民休假的节日期间，对参加社会或企业组织的庆祝活动和照常工作的劳动者，企业应支付工资，但不支付加班工资。如果该节日恰逢休息日，企业安排劳动者工作的，应当按本条第（二）项的规定支付加班工资。

十四、日工资按月工资除以每月平均计薪天数 21.75 天计算；小时工资按日工资除以 8 小时计算。

十五、在采取公共卫生预防控制措施时，劳动者疑似患传染病或者病原携带者的密切接触者，经隔离观察后排除的，企业应当视同劳动者提供正常劳动，支付其隔离观察期间的工资。

十六、被人民法院判处管制、缓刑的劳动者，继续在原企业工作的，企业应当支付劳动者工资。

十七、劳动者违反劳动纪律或规章制度，企业降低其工资的，降低后的工资不得低于本市规定的最低工资标准。

十八、劳动者因涉嫌违法犯罪被拘押或者其他客观原因，使劳动合同无法履行的，企业不支付劳动者工资，但法律、法规另有规定或者双方另有约定的除外。

十九、企业破产时，欠付劳动者的工资应当按照《中华人民共和国企业破产法》、《中华人民共和国公司法》规定的清偿顺序予以清偿。

二十、企业不得克扣劳动者工资。有下列情况之一的，企业可以代扣工资：

（一）代缴应由劳动者个人缴纳的个人所得税；

（二）代缴应由劳动者个人承担的社会保险费和住房公积金；

（三）按法院判决、裁定代扣的抚养费、赡养费；

（四）法律、法规规定可以从劳动者工资中扣除的其他费用。

二十一、企业克扣或者无故拖欠劳动者工资，低于最低工资标准支付劳动者工资，以及安排劳动者加班不按规定支付加班工资的，由人力资源社会保障行政部门责令企业按规定限期支付；逾期不支付的，还应按应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金。

二十二、劳动者因本人原因给企业造成经济损失，企业依法要其赔偿，并需从工资中扣除赔偿费的，扣除的部分不得超过劳动者当月工资的 20%，且扣除后的剩余工资不得低于本市规定的最低工资标准。

二十三、企业解除劳动者的劳动合同，引起劳动争议，劳动人事争议仲裁部门或人民法院裁决撤销企业原决定，并且双方恢复劳动关系的，企业应当支付劳动者在调解、仲裁、诉讼期间的工资。其标准为企业解除劳动合同前 12 个月劳动者本人的月平均工资乘以停发月数。双方都有责任的，根据责任大小各自承担相应的责任。

二十四、非全日制就业的劳动者，小时工资由企业与企业劳动者约定，但不得低于本市规定的小时最低工资标准，且支付周期最长不得超过十五日。

二十五、企业与职工代表可以根据本办法确定的原则，通过工资集体协商等民主管理程序，制定本企业的工资支付办法，并告知本企业的全体劳动者。

二十六、劳动者与企业因工资支付发生劳动争议的，当事人可以依法申请调解、仲裁，提起诉讼。劳动者认为企业侵犯其工资权益的，有权向人力资源社会保障行政部门投诉或举报。

二十七、本办法自 2016 年 8 月 1 日起执行，有效期 5 年。原《关于印发〈上海市企业工资支付办法〉的通知》（沪劳保综发〔2003〕2 号）同时废止。