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。针对实践工作中涌现出的新问题、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。