

企业人事合规工作指引



法惠企航

青岛市政府购买法律服务督促
惠企政策落实工作联席会议办公室

2022 年

前 言

为规范企业合规用工，有效防范企业用工法律风险，构建和谐劳动关系，特编制本《企业劳动人事合规工作指引》（以下简称《指引》）。

《指引》以优化营商环境、促进地区经济社会发展主旨，面向青岛区域内企业，提供劳动用工合规自查框架及常见问题解决方案，旨在以劳动合规辞典的形式为企业提供易于使用、便于检索的劳动用工合规工具书。同时，为企业提供与《指引》编写人员就劳动合规的实际操作进一步沟通的渠道，为各类企业合同的合法合规出谋划策、保驾护航。供参考使用。

组织单位：青岛市司法局

编写单位：山东众成清泰（青岛）律师事务所

编写人员：李嘉禾

目录

企业劳动人事合规工作指引	- 5 -
第一章 总则	- 5 -
一、劳动人事合规	- 5 -
二、适用范围	- 5 -
第二章 企业用工模式	- 5 -
一、劳动用工	- 6 -
二、劳务用工	- 7 -
三、劳务外包	- 8 -
第三章 员工招聘及录用	- 8 -
一、发布招聘信息	- 8 -
二、发放录用通知	- 9 -
第四章 员工入职审查	- 9 -
一、年龄审查	- 10 -
二、资质审查	- 10 -
三、劳动关系状态审查	- 10 -
四、身体状况审查	- 10 -
第五章 劳动合同的签订与履行	- 10 -
一、签订劳动合同	- 11 -
二、劳动合同的履行	- 15 -
第六章 劳动合同的解除	- 18 -
一、员工单方解除劳动合同	- 19 -

二、企业单方解除劳动合同	- 20 -
三、经济补偿金	- 21 -
第七章 特殊情况指引	- 23 -
一、聘用退休人员	- 23 -
二、聘用双重就业人员	- 24 -
三、聘用不转入社会保险和公积金手续人员	- 24 -
四、涉外及涉港澳台用工	- 26 -
五、“三期”女职工	- 26 -
第八章 拒不支付劳动报酬罪的司法认定	- 28 -
一、拒不支付劳动报酬罪的定罪量刑	- 28 -
二、“数额较大”“严重后果”的认定标准	- 29 -
三、“以转移财产、逃匿等方法逃避支付劳动者劳动报酬” 如何认定?	- 30 -

企业劳动人事合规工作指引

第一章 总则

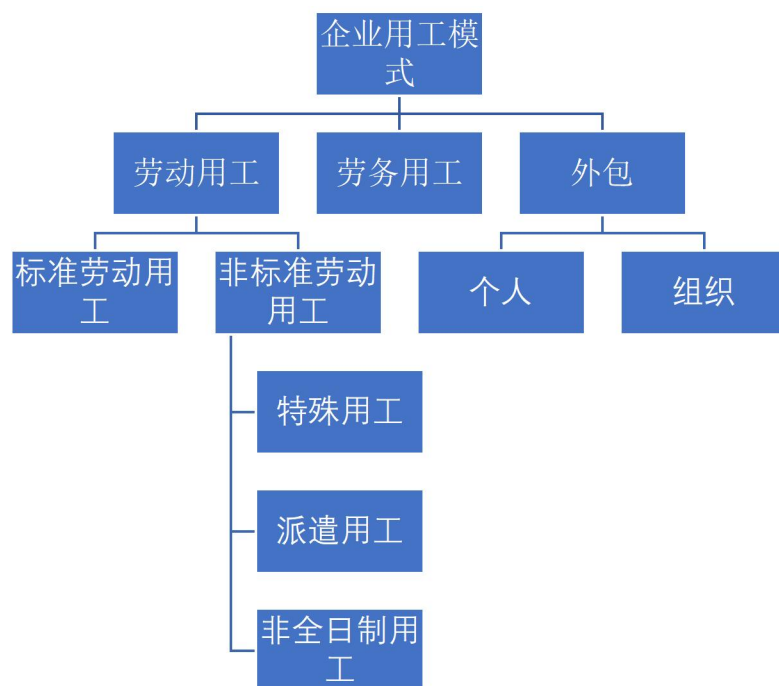
一、劳动人事合规

本指引所称的劳动人事合规是指企业与劳动者之间自建立劳动关系到解除劳动关系全流程符合法律法规、监管规定、行业准则和企业章程、规章制度以及国际条约、规则等要求。主要包括：招聘，入职，劳动合同的签订、变更、终止等各个环节。

二、适用范围

本《企业劳动人事合规指引》适用于青岛市各类企业。

第二章 企业用工模式



一、劳动用工

（一）标准劳动关系

标准劳动关系，又称全日制标准劳动关系，是指员工与企业订立劳动合同、形成单一劳动关系并受劳动法律法规统一调整的用工关系，大部分岗位的员工属于标准劳动关系。标准劳动关系的主要特点在于：一是符合劳动关系的一般特征，即从属性、人身性和有偿性；二是订立书面劳动合同，包括已经订立或应当订立书面劳动合同；三是全日制工作；四是从属于单一雇主，即与一家用人单位建立劳动关系。在标准劳动关系下，企业除了依照劳动合同的约定支付劳动报酬外，还应当依照劳动法的规定为员工缴纳社会保险，在解除或终止劳动关系时依法支付经济补偿金。

（二）非标准劳动关系

1. 特殊的劳动关系-退休返聘、内退、协议保留社会保险关系

用人单位与企业停薪留职人员、未达到法定退休年龄的内退人员、下岗待岗人员以及企业经营性停产放长假人员可以形成劳动关系，但是与退休返聘人员是否成立劳动关系，与其是否已经依法享受养老保险待遇或者领取退休金而定。

2. 劳务派遣用工

劳务派遣用工主要是指，用工单位与劳务派遣单位之间建立劳务派遣关系，劳务派遣单位与派遣员工之间建立劳动

关系，用工单位与派遣员工之间建立用工关系。按照《劳动合同法》及其修正案的规定，劳务派遣用工是补充形式，只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。用工单位应当严格控制劳务派遣用工数量，向派遣员工提供劳动环境和劳动条件，贯彻正式员工和派遣员工之间“同工同酬”的原则，并就劳务派遣单位的相关违法或违约行为承担“连带责任”。企业在不需要派遣员工时可以按照法律规定和双方约定将员工退回劳务派遣单位。

3. 非全日制用工

非全日制劳动关系又称灵活用工，是指以小时计酬为主，劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过四小时，每周工作时间累计不超过二十四小时的用工形式。对于保洁、搬运等临时性或工作量不大的岗位，企业可以采取灵活用工方式，建立非全日制劳动关系。但是，非全日制用工也存在稳定性差、易侵害企业商业秘密等方面的缺点。企业应综合评估工作岗位等各方面要素，确定非全日制用工在总体用工形式中的比例和规模。

二、劳务用工

劳务用工则是劳动者与用工者根据口头或书面约定，由劳动者向用工者提供一次性的或者是特定的劳动服务，用工者依约向劳动者支付劳务报酬的一种有偿服务的用工方式。

劳务用工主要方式主要有：

1. 未毕业大学生实习阶段与企业签订《大学生就业实习协议》。

2. 企业聘用退休且已享受养老保险待遇的人，此时属于劳务用工。

3. 企业临时用工。

三、劳务外包

劳务外包可以由个人承包企业业务，也可以由一定的组织承包业务。劳务外包和劳务派遣不是同一概念，注意劳务派遣与劳务外包之间的区别，在适用法律、管理主体、用人风险、用工责任等方面存在不同。

企业应针对自己的实际情况，按需制定自己的用工模式。

第三章 员工招聘及录用

一、发布招聘信息

（一）避免就业歧视

招聘广告中应避免出现以下歧视信息：

1. 性别歧视信息。
2. 院校歧视信息。
3. 地域歧视信息。
4. 婚姻状况、民族、健康状况、政治背景等其他歧视信息。

（二）明确录用条件

1. 工作经验年限。

2. 技能职称等资质。

3. 学历学位要求。

二、发放录用通知

用人单位向应聘者发送录用通知书相当于“要约”，根据《民法典》规定，要约一旦到达受邀约人，便不可撤回，一旦反悔，则需要承担法律责任。发出录用通知书应注意：

1. 附加生效条件。录用通知书中应注明求职者提供的原单位离职证明、体检记录等材料符合公司要求时，录用通知才生效。

2. 明确回复期限。可以在录用通知书中规定，“如收到录用通知书的应聘者不能按期确认回复的，公司有权取消此职位或者另招新人。”

3. 约定违约责任。

4. 明确失效条件。可以在录用通知书中规定，“录用通知条款与劳动合同内容有所冲突的，以劳动合同为准”或者“劳动合同一经签订，录用通知失效”。

第四章 员工入职审查

我国《劳动合同法》赋予了用人单位对于劳动者基本情况的知情权，用人单位应当充分利用好法律赋予的该项权利，做好对拟录用员工的入职审查工作，为从根本上防范用工法律风险把好第一关。

一、年龄审查

用人单位招聘时，应当审查聘用者的年龄，仔细甄别虚假身份证、冒用他人身份证的情况。根据《劳动法》规定，用人单位只能招用年满 16 周岁的劳动者，否则会构成违法用工。用人单位招用童工，轻则面临行政处罚，一旦发生工伤工亡，甚至面临吊销营业执照等严重法律后果。

二、资质审查

用人单位可以根据招聘职位的情况，要求应聘者提供相关的学历证明和各种资质证明，并进行真实性审查，可将相关资格证明送至专业机构验证，或登录教育部网站核实学历证书。一旦审查发现应聘者提供虚假资历证明，可以不予录用。

三、劳动关系状态审查

用人单位应当审查应聘者的劳动关系状态以及是否与原单位签订有竞业限制协议，要求其提供离职证明，对于高管人员，可要求其作出书面承诺，必要时还可以联系原单位进行核实。

四、身体状况审查

用人单位在发出录用通知之前应当要求应聘者提供正规的体检报告或者要求应聘者到指定医院参加体检。

第五章 劳动合同的签订与履行

一、签订劳动合同

（一）一般规则

1. 用人单位自用工之日起应当与员工订立书面劳动合同，**最迟**自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。

2. 企业应当将签订的劳动合同交给员工本人持有一份；劳动合同发生内容变更的，应当将变更后的劳动合同交给员工本人持有一份。

3. 劳动合同应当具备以下条款：（1）本企业的名称、住所、法定代表人或者主要负责人姓名；（2）员工的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码；（3）劳动合同期限；（4）工作内容和工作地点；（5）工作时间和休息休假；（6）劳动报酬；（7）社会保险；（8）劳动保护、劳动条件和职业危害防护；（9）法律、行政法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。除上述必备条款外，还可以与员工约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。

4. 企业可以使用当地政府人力资源和社会保障部门推荐使用的劳动合同格式文本。

5. 企业与同一员工签订的劳动合同中只能约定一次试用期。在劳动合同中约定试用期期限的，应当遵守下列规定：

（1）拟签订劳动合同的期限在3个月以上不满1年的，试用期不能超过1个月；（2）拟签订劳动合同的期限在1年以上不满3年的，试用期不能超过2个月；（3）拟签订劳动合同

的期限在3年及以上固定期限和无固定期限的，试用期不能超过6个月。用人单位与劳动者约定的试用期一旦超过上述上限，违法约定的试用期已经履行的，劳动者有权要求用人单位支付赔偿金，该赔偿金的计算方法为：已履行的试用期月数×转正后月工资

6. 企业在录用员工时不能要求其提供任何形式的担保，不能扣押包括身份证、毕业证等在内的任何证件、证书。

7 员工入职时，企业应当将工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及员工要求了解的其他情况以书面形式告知。同时，企业应当保存以书面形式告知上述内容的证据。

8. 企业拟与外国人、无国籍人建立劳动关系的，应当确认其已经依法取得就业证件。否则，将导致不构成劳动关系的法律后果。

9. 企业与持有《外国专家证》并取得《外国专家来华工作许可证》的外国人签订劳动合同的，构成劳动关系。

10. 企业人力资源部门应当建立职工名册。职工名册的内容应当：包括姓名、性别、公民身份号码、户籍地址及现住址、联系方式、用工形式、用工起始时间、劳动合同期限等内容。

11. 用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

(二) 试用期

1. 试用期的约定方式

同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。应注意以下几种情况：

(1) 试用期满后，不得再次约定试用期；

(2) 首次劳动合同约定了试用期的，合同到期后续签的，不得再次约定试用期；

(3) 劳动者在职期间转岗的，可约定试岗期，但不可将试岗期约定为试用期。

2. 试用期延长条件

(1) 延长试用期需征得劳动者本人同意；

(2) 原本试用期与延长试用期之和不得超过法定期限；

(3) 延长试用期的协议需在原本试用期到期之前达成。

3. 禁止用人单位仅就试用期与劳动者订立劳动合同

劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。

4. 试用期内待遇

试用期内的工资待遇不得低于转正后工资待遇的 80%，并不得低于当地的最低工资标准。用人单位应当为员工办理社

保、公积金。经劳动者本人书面申请，试用期内可以暂缓为其办理社保和公积金，但应当从其工资中扣除社保公积金个人缴纳部分，转正后一次性补缴。

（三）续签劳动合同

应提前与劳动者沟通是否续签，确保在合同到期 30 日前明确是否续签合同。

续签劳动合同不能低于原工资待遇。

除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，符合以下情况续签时应当订立无固定期限劳动合同：

（1）劳动者在该用人单位连续工作满十年的；

（2）用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时，劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的；

（3）连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的。

4. 企业应当与员工签订无固定期限劳动合同而未签订的，视为双方之间存在无固定期限劳动合同关系，可以根据原劳动合同确定双方的权利义务关系。

5. 除了企业维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形外，其余情况不续签劳动合同的，用人单位需支付员工经济补偿金。

二、劳动合同的履行

（一）我国的工时制度

我国采用基本工时制与特殊工时制相结合的工时制度。

1. 基本工时制

一般企业用工过程中，实行每日工作不超过8小时，每周工作不超过40小时，劳动者在工作时间内享有不少于半小时的用餐时间，每周至少休息一日。

2. 特殊工时制

特殊工时制，是指因劳动者工作性质无法执行标准工作制，经劳动行政部门批准后，对特定劳动者实施的不同于标准工时制的工时制度。特殊工时制包括综合计算工时制和不定工时制。

综合计算工时制，是指用人单位因生产特点无法执行标准工时制，而采用的以周、月、季等周期综合计算工作时间的一种工时制度。在综合计算工时制下，某一具体日（或周）的实际工作时间可以超过法定标准工作时间，即8小时（或40小时），但其平均日工作时间和平均周工作时间应当与法定标准工作时间基本相同。现实生活中，对于铁路、航空、水运等行业内需要连续作业的职工，及地址勘探、渔业、建筑、旅游等受季节和自然条件影响较大的行业的部分职工，常常需要适用综合计算工时制度。

不定时工时制，是指因劳动者没有固定的上下班时间，无法按照标准工作时间框定其工作时间，经劳动行政部门批准后，对该部分劳动者适用的工时制度。一般来说，对于公司高管、销售人员、司机等无法适用公司打卡制度的员工，可以申请适用不定时工作制。

（二）标准工时制下加班和补休

加班加点，也就是我国《劳动法》规定的“延长工作时间”，其包括加班和加点两种情况，加班一般是指劳动者根据用人单位的要求，在法定节假日、休息日进行工作，一般以天数作为计算单位。加点则是指劳动者在法定的日标准工作时间以外进行工作，以小时为计算单位。

1. 加点

我国《劳动法》规定，在标准工时制下，企业可以安排员工延长每日工作时间，一般每日延长不得超过1小时，因特殊原因需要延长的，每日不得超过3小时，但每个月不得超过36小时，企业安排员工延时加班的，应当支付不低于工资150%的加班报酬。

注意，延长劳动时间每日的上限是3小时，每个月的上限是36小时，关系到劳动者生命健康或公共利益的突发情况，不受上述限制。

2. 加班

标准工时制下的加班包括休息日加班和法定节假日加班。我国《劳动法》规定，企业安排劳动者休息日工作又不能安排补休的，支付不低于工资 200%的加班报酬，企业安排劳动者在法定节假日加班的，支付不低于工资 300%的加班报酬。

3. 补休

只有安排劳动者在休息日加班的，用人单位才可以选择安排补休或支付加班费，决定权在用人单位。对于安排劳动者延时加班和在法定节假日加班的，不能安排补休必须按照法定标准支付加班费。

（三）综合计算工时制和不定时工时制下的加班费问题

1. 综合计算工时制超过 40 小时，超过的部分支付加班费。
2. 企业安排员工在法定节假日加班的，应按照规定标准支付加班费。
3. 综合计算工时制下，不存在休息日加班的情况。
4. 不定时工作制下，不存在加班的情况。

（四）加班费计算基数

1. 企业可以和职工双方就加班费基数作出约定，应当包括员工每月的固定工资收入，奖金、津贴、补贴等可约定不纳入加班费基数，但不得低于工资的 70%；

2. 发放工资时，应将劳动者的日常工资和加班工资明确予以区分。

（）考勤和加班审批

1. 企业应明确规定加班的审批权限和流程，员工未向有审批权的人员提出申请，并获得批准的，不视为加班。

2. 加班审批单应注明加班的原因、工作内容和加班时间，并由有审批权的人员和员工本人签字。考勤负责人应当妥善归档保管。

（五）劳动合同内容的变更

企业在发生变更岗位、变更劳动所在地、合并分立时应与劳动者协商达成一致，变更劳动合同。注意事项：

1. 企业因生产经营的需求变更员工工作岗位应不降低工资标准。

2. 变更工作岗位或工作场地不能含有侮辱等恶意，不能为了逼迫员工辞职而恶意调整、临时为员工创设岗位。

3. 用人单位发生合并或者分立等情况，原则上劳动合同继续有效，应明确新签定的劳动合同是否与之前签订的劳动合同是否形成连续劳动关系。

4. 原则上变更劳动合同需采用书面形式，如下发调岗通知书、下发企业迁址告知书等，如未采用书面形式，但已经实际履行了口头变更的劳动合同超过一个月，变更后的劳动合同内容不违反法律、行政法规且不违背公序良俗，劳动合同变更仍有效。

第六章 劳动合同的解除

一、员工单方解除劳动合同

（一）员工自行离职

劳动者可以提前 30 天以书面形式通知用人单位解除劳动合同，在试用期内劳动者可以提前 3 天通知用人单位解除劳动合同。对于不辞而别的员工，用人单位应当首先以书面形式通知其在规定时间内回单位报道或办理离职手续，规定时间内仍未回应的，用人单位可认定员工自动离职。

（二）员工“倒解除”

在用人单位存在未按约定提供劳动条件和劳动保护、未及时足额支付劳动报酬、为依法缴纳社会保险、规章制度违法损害劳动者权利等严重侵犯劳动者权益的情况下，劳动者可以单方解除劳动合同，用人单位应当支付经济补偿金，此种规定即为劳动者的“倒解除”权。在解除劳动关系时，企业应支付经济补偿金。

注意事项：

1. 企业变更劳动地点时，应征得劳动者的同意，企业擅自变更劳动地点的，劳动者可以以企业不提供工作条件为由解除劳动合同。

2. 企业应区分岗位工资和绩效工资，在无充分的事实和法律依据的情况下，不得扣除员工工资。

3. 企业拖欠劳动者工资达到一个工资支付周期（一个月）时？，劳动者便产生了“倒解除”权，因此，企业应当适当

把握这个时间限度，因特殊原因工资发放确有困难的，也应当和劳动者进行充分的沟通，取得劳动者的书面谅解。

4. 工资构成中尽量将劳动报酬和福利待遇分开。企业只有在克扣、拖欠劳动报酬的情况下，劳动者才可以行使倒解除权，但克扣、拖欠福利待遇则不会产生这个问题，这就要求企业对员工实行结构工资制，明确区分其中的劳动报酬成分和福利待遇成分。？

5. 依法为劳动者缴纳社会保险。

6. 工伤停工留薪期内的员工，务必正常支付其劳动报酬。

7. 停工停产期间，应当合规发放工资及生活费。

8. 企业规章制度、劳动合同中不得包含明显损害劳动者合法权益的条款。

二、企业单方解除劳动合同

（一）开除员工的法定条件

员工存在以下六种情形时，企业才可以合法开除员工，否则即构成违法解除，应当按照经济补偿金 2 倍的标准支付赔偿金：

1. 员工在试用期内被证明不符合录用条件；

2. 员工严重违反用人单位的规章制度；

3. 员工严重失职、徇私舞弊，给用人单位造成重大损失；

4. 员工拥有第二职业，对完成本职工作产生严重影响，或经用人单位提出而拒不改正；

5. 员工在订立劳动合同时存在欺诈、胁迫、乘人之危情形，致使劳动合同无效；

6. 员工被依法追究刑事责任的。

注意事项：

(1) 招录劳动者时要有明确的录用条件，并明确告知劳动者。只有当劳动者的表现确实不符合录用条件时，方可在试用期内解除劳动合同。

(2) 在规章制度没有规定的情况下，劳动者违反必须遵守的劳动义务时，用人单位也可按照法律规定采取相应的措施，包括对其进行开除处理。

(二) 企业可以无过错解除的情形

企业在员工患病不能胜任工作、客观情况变化以及企业经营困难时，可以解除劳动合同，需要提前 30 天通知劳动者或者支付一个月的代通知金（也就是通常所说的 N+1）；企业无过错解除劳动合同的适用对象不包括职业病观察期内职工、因工负伤而丧失劳动能力的职工、医疗期内职工、“三期”女职工、本单位连续工龄满 15 年且距法定退休年龄不足 5 年的职工，用人单位是不能依据上述规定进行解除的。

三、经济补偿金

经济补偿是指企业依据国家有关规定或劳动合同约定，以货币形式直接支付给职工的劳动报酬。

(一) 经济补偿金计算标准

经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。经济补偿金的基本公式：

经济补偿金=工作年限折合月数×月平均工资

1.月平均工资的计算方法

(1) 经济补偿金计算中的工资，包括基本工资、绩效工资、奖金及各种补贴。劳动者的以下收入，通常是不能够计入的：

- ①股权分红；
- ②社会保险费（单位部分）；
- ③住房公积金（单位部分）；
- ④非工作奖励、额外报酬等。

(2) 非因员工本人原因造成平均工资被拉低的情况，应在计算平均工资时予以剔除。

(3) 工资是税前还是税后？

如劳动合同中对于工资数额有明确约定，一般计算的是税前工资。如果劳动合同中对工资数额没有约定，或者虽然有约定，但与实际发放不符，一般计算的是税后工资。

(4) 劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付。

(二) 补偿年限

1. 《劳动合同法》实施前后经济补偿金年限计算

劳动合同法施行前签订，试行后解除的劳动合同，依照劳动合同法规定应当支付经济补偿的，经济补偿年限自2008年1月1日起计算，劳动合同法施行前按照当时有关规定执行。

2008年1月1日之前：根据《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》规定，协商解除劳动合同和不能胜任工作解除劳动合同的，年限需要封顶，即经济补偿不超过12个月；而对于因医疗期满、裁员、发生重大客观情况导致合同无法履行也未能就变更劳动合同达成一致意见解除劳动合同的，经济补偿不受上述12个月的限制；工资基数，按照解除劳动合同前12个月的平均工资计算。

2. 年限最高限

对于月平均工资高于统筹地区上年度职工平均工资3倍的高收入群体，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。

第七章 特殊情况指引

一、聘用退休人员

注意事项：

1. 因退休人员年龄原因，易患病。建议不聘用此类人员。
2. 如必须聘用，应注意是否已享受退休待遇，未享受退休待遇则形成的是劳动关系，需要签订《劳动合同》，已经

享受退休待遇无需签订《劳动合同》，而应另行制订、签署针对退休人员的聘用协议。

3. 聘用协议内容应全面，对于伤亡、协议解除、患病、解除是否需支付赔偿等内容应明确约定。

二、聘用双重就业人员

劳动和社会保障部《关于实施〈工伤保险条例〉若干问题的意见》第一条规定“职工在两个或两个以上用人单位同时就业的，各用人单位应当分别为职工缴纳工伤保险费。职工发生工伤，由职工受到伤害时其工作的单位依法承担工伤保险责任。”

注意事项：

1. 建议不聘用此类人员。

2. 如必须聘用，应取得原单位书面同意，并明确社会保险缴纳情况。

三、聘用不转入社会保险和公积金手续人员

注意事项：

1. 建议不录用此类员工。

2. 如必须录用，建议要求员工出具书面确认或在劳动合同补充协议中约定，是其主动不要求缴纳或是其原因不缴纳保险。（※注意：此种承诺效力存在问题）

劳动合同补充协议示例：

(1) 乙方在此确认：因乙方自身原因，乙方在劳动合同期内，不能将社会劳动保险等手续转入甲方。为此，乙方要求在本合同期内自行缴纳养老保险、失业保险、医疗保险、生育保险以及工伤保险等基本社会保险和公积金，不要求甲方为乙方缴纳。同时乙方承诺如因乙方自行缴纳社会保险和公积金、以及无法将前述保险等手续转入甲方而产生的责任及损失，由乙方自行承担，与甲方无关。

(2) 双方确认：甲方按本补充协议第四条约定每月向乙方所支付的劳动报酬中已包含按规定应为乙方缴纳的各种社会保险费用（含甲方应承担的部分）、公积金（含甲方应承担的部分）和应支付乙方的采暖费等费用，乙方对此无异议。甲方每月在向乙方支付劳动报酬后，乙方应及时缴纳各种社会保险和公积金等，如因未缴纳或未及时缴纳而产生的责任，均由乙方自行承担。

(3) 本合同履行过程中或本合同终止或提前解除后，如乙方又要求甲方承担或缴纳其在甲方工作期间的社会保险费、公积金及采暖费的，乙方应将甲方已支付的包含在劳动报酬中的全部社会保险费、公积金及采暖费返还给甲方。

如在本合同履行过程中，甲方开始为乙方缴纳各种社会保险及公积金的，则自开始缴纳之日起，乙方的每月劳动报酬予以调整，调整后的劳动报酬标准为：本协议约定的劳动

报酬金额扣除按规定应为乙方缴纳的各种社会保险费用、公积金和应支付乙方的采暖费后的余额

(4) 乙方在甲方工作期间发生伤亡等，由乙方自行承担一切责任及相关费用，与甲方无关。同时，乙方在此声明，乙方已明确告知其亲属，保证其亲属不向甲方追索相关责任及费用。

3. 建议购买人身意外伤害保险或雇主责任险等相关商业保险。

四、涉外及涉港澳台用工

在中国内地，外国及港澳台一般均统称为境外。境外人员在中国就业，受到中国劳动法的特别调整。境外人员在中国内地就业，其本人和用人单位均必须办理相关就业手续，并由人保和外事部门予以审核。境外人员在中国内地就业，原则上仍应适用《劳动合同法》和相关劳动法律法规，但一般许可双方通过劳动合同在聘雇期限、岗位、报酬、保险、工作时间、解除聘雇关系条件、违约责任等方面做出相应的权利义务约定。

五、“三期”女职工

“三期”女职工，是指处于孕期、产期和哺乳期的妇女，“三期”期间的经过，实践中分为两种情况：（1）女职工妊娠开始——生产——哺乳期满（婴儿满1周岁）；（2）女职工妊娠开始——流产——流产假结束。

（一）“三期”女职工的假期和待遇

1. 产假计算方法

（1）顺利生产

女职工生育享受 98 天产假，其中产前可以休假 15 天；难产的，增加产假 15 天；生育多胞胎的，每多生育 1 个婴儿，增加产假 15 天。实践中若孕妇提前生产，可将不足的天数和产后假合并使用；若孕妇推迟生产，可将超出的天数按病假处理。山东省女职工产假增加 60 天，总计为 158 天。

（2）流产

女职工怀孕未满 4 个月流产的，享受 15 天产假；怀孕满 4 个月流产的，享受 42 天产假。

2. 由用人单位承担的生育津贴补足责任

（1）对于缴纳社保的员工，其在产假内可向社保部门申领生育津贴，除去山东省增加的 60 天产假外，用人单位无需再行支付工资。山东省额外增加的 60 天产假由用人单位按女职工正常工资予以发放。

（2）因用人单位少缴社保造成女职工领取的生育津贴低于其本人正常工资标准的，用人单位应当补足差额。

3. “三期”女职工泡病假的应对方法

在女职工未进入产假之前，除正常的产前检查假外，女职工向用人单位申请的假期多为病假。

注意事项：

（1）规范请假程序

用人单位可通过依法制定并公示的规章制度对请假程序和病假待遇等进行规定，内容至少应包括：

①请假程序；

②请假条件；

③需提交的证明材料（三甲以上级别医院出具的病假证明）。

（2）明确虚假请假的后果

用人单位应当通过卫生局网站、医疗机构、执业医师等途径核实该病假的真实性，如确定员工通过提供虚假病假条或休息证明等骗取病假，用人单位可依据规章制度与其解除劳动合同。

第八章 拒不支付劳动报酬罪的司法认定

一、拒不支付劳动报酬罪的定罪量刑

以转移财产、逃匿等方法逃避支付劳动者的劳动报酬或者有能力支付而不支付劳动者的劳动报酬，数额较大，经政府有关部门责令支付仍不支付的，处三年以下有期徒刑或者拘役，并处或者单处罚金；造成严重后果的，处三年以上七年以下有期徒刑，并处罚金。

单位犯前款罪的，对单位处罚金，并对其直接负责的主管人员和其他直接责任人员，依照前款的规定处罚。

有前两款行为，尚未造成严重后果，在提起公诉前支付劳动者的劳动报酬，并依法承担相应赔偿责任的，可以减轻或者免除处罚。

二、“数额较大”“严重后果”的认定标准

（一）数额较大的认定

1. 拒不支付一名劳动者三个月以上的劳动报酬且数额在五千元至二万元以上的；

2. 拒不支付十名以上劳动者的劳动报酬且数额累计在三万元至十万元以上的。

各省、自治区、直辖市高级人民法院可以根据本地区经济社会发展状况，在前款规定的数额幅度内，研究确定本地区执行的具体数额标准，报最高人民法院备案。

不支付劳动者的劳动报酬，尚未造成严重后果，在刑事立案前支付劳动者的劳动报酬，并依法承担相应赔偿责任的，可以不予立案追诉。

（二）“造成严重后果”的认定

1. 造成劳动者或者其被赡养人、被扶养人、被抚养人的基本生活受到严重影响、重大疾病无法及时医治或者失学的；

2. 对要求支付劳动报酬的劳动者使用暴力或者进行暴力威胁的；

3. 造成其他严重后果的。

三、“以转移财产、逃匿等方法逃避支付劳动者劳动报酬”如何认定？

1. 隐匿财产、恶意清偿、虚构债务、虚假破产、虚假倒闭或者以其他方法转移、处分财产的；
2. 逃跑、藏匿的；
3. 隐匿、销毁或者篡改账目、职工名册、工资支付记录、考勤记录等与劳动报酬相关的材料的；
4. 以其他方法逃避支付劳动报酬的。

附件：

1. 《员工离职补偿汇总计算表》

模式	提出方	经济补偿	适用范围
协商解除	企业	N	不论何种类型的劳动合同，也不需要任何条件，都可以协商解除。
即时通知解除	企业	0	试用期内不符合录用条件；严重违纪；严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；兼职对本职工作有严重影响或经提出拒不改正的；以欺诈胁迫手段或者趁人之危订立劳动合同；被追究刑事责任。
预告通知解除（非过失性解除劳动合同）	企业	N+1	患病或非因工负伤医疗期满不能从事原工作，也不能从事另行安排的工作；不能胜任工作，经培训或调岗后仍无法胜任的；劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。
裁员解除	企业	N+1	破产；经营困难；转产、重大技术革新或者经营方式调整；客观情况发生重大变化导致劳动合同无法履行，履行法定程序后可裁员。

主动辞职	员工	0	不论何种类型的劳动合同，也不需要任何条件，正式员工都可以提前 30 天通知解除劳动合同，在试用期内提前 3 天通知即可。
随时通知解除	员工	N	未提供约定的劳动保护和条件；未按时足额支付劳动报酬；未依法缴纳社会保险费；规章制度违法损害劳动者利益；以欺诈、胁迫的手段或者趁人之危订立劳动合同的；法律法规规定的其他情况。
劳动合同期满	企业	需要支付	用人单位不同意续订的；用人单位降低劳动条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的；自 2008 年 1 月 1 日起计算。
	员工	0	合同到期员工不愿意续订的。
企业破产	企业	N	单位被宣告破产，或者被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的。
退休或死亡	企业	0	劳动者开始享受基本养老保险待遇的；或者劳动者死亡、或被法院宣告死亡或失踪的。

【补充备注】

(1) 经济补偿金中的 N 代表了什么？

N、N+1、2N 都是实践中约定俗成的一些叫法。

以 N 为例，结合劳动合同法的相关规定，N 是工作年限，用来指代劳动合同法中的经济补偿。

(2) N 的适用范围有哪些？

正常情况下，经济补偿就是 N。

解除劳动合同的经济补偿情形，主要有 4 种：

- ①用人单位提出的协商一致解除
- ②用人单位存在过错的劳动者辞职
- ③劳动者不存在过错的用人单位解雇
- ④经济性裁员

终止劳动合同的经济补偿情形，主要有 2 种：

- ①除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形外，劳动合同到期终止的；
- ②用人单位主体灭失(如用人单位被依法宣告破产的；用人单位决定提前解散的等)。

(3) N+1 指的是什么？

只有出现这 3 种情形：

- ①医疗期满、
- ②工作不胜任、
- ③客观情况发生重大变化，

也就是上面提到的“劳动者不存在过错的用人单位解雇”，并且用人单位没有提前一个月通知，才需要支付 N+1。

这里的 1，其实就是代通知金。

(4) 2N 指的是什么？

2N 就是违法解除劳动合同后，用人单位支付赔偿金。

若用人单位违法解除，劳动者有以下选择：

①要求恢复劳动关系，

②继续履行劳动合同；

③或者要求用人单位支付违法解除劳动合同赔偿金，也就是我们俗称的 2N。

在劳动者要求支付赔偿金，或者劳动者要求恢复劳动关系但实践中难以恢复时，用人单位要向劳动者支付赔偿金即 2N。

2. 《企业劳动人事合规工作指引》相关法律法规：

《中华人民共和国民法典》

第四百七十一条 当事人订立合同，可以采取要约、承诺方式或者其他方式。

第四百七十二条 要约是希望与他人订立合同的意思表示，该意思表示应当符合下列条件：

（一）内容具体确定；

（二）表明经受要约人承诺，要约人即受该意思表示约束。

第四百七十四条 要约生效的时间适用本法第一百三十七条的规定。

第一百三十七条 以对话方式作出的意思表示，相对人知道其内容时生效。

以非对话方式作出的意思表示，到达相对人时生效。以非对话方式作出的采用数据电文形式的意思表示，相对人指定特定系统接收数据电文的，该数据电文进入该特定系统时生效；未指定特定系统的，相对人知道或者应当知道该数据电文进入其系统时生效。当事人对采用数据电文形式的意思表示的生效时间另有约定的，按照其约定。

《中华人民共和国劳动法》

第十五条禁止用人单位招用未满十六周岁的未成年人。

文艺、体育和特种工艺单位招用未满十六周岁的未成年人，必须遵守国家有关规定，并保障其接受义务教育的权利。

第三十六条国家实行劳动者每日工作时间不超过八小时、平均每周工作时间不超过四十四小时的工时制度。

第三十九条企业因生产特点不能实行本法第三十六条、第三十八条规定的，经劳动行政部门批准，可以实行其他工作和休息办法。

第四十一条用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过一小时；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过三小时，但是每月不得超过三十六小时。

第四十二条有下列情形之一的，延长工作时间不受本法第四十一条规定的限制：

（一）发生自然灾害、事故或者因其他原因，威胁劳动者生命健康和财产安全，需要紧急处理的；

（二）生产设备、交通运输线路、公共设施发生故障，影响生产和公众利益，必须及时抢修的；

（三）法律、行政法规规定的其他情形。

第四十四条有下列情形之一的，用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬：

（一）安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬；

（二）休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的百分之二百的工资报酬；

（三）法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。

《中华人民共和国劳动合同法》

第三十七条劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。

第三十八条用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：

（一）未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；

（二）未及时足额支付劳动报酬的；

（三）未依法为劳动者缴纳社会保险费的；

（四）用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；

（五）因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的；

（六）法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。

第九十条劳动者违反本法规定解除劳动合同，或者违反劳动合同中约定的保密义务或者竞业限制，给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任。

《中华人民共和国劳动合同法》

第八条 用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。

第十九条 劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期

不得超过二个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月。

同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。

试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。

第二十条劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的百分之八十，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

第三十九条劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

- （一）在试用期间被证明不符合录用条件的；
- （二）严重违反用人单位的规章制度的；
- （三）严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；
- （四）劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；
- （五）因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；
- （六）被依法追究刑事责任的。

第四十条有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：

（一）劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；

（二）劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

（三）劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。

第四十一条有下列情形之一的，需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的，用人单位提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员：

（一）依照企业破产法规定进行重整的；

（二）生产经营发生严重困难的；

（三）企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；

（四）其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。

第四十三条用人单位单方解除劳动合同，应当事先将理由通知工会。用人单位违反法律、行政法规规定或者劳动合同约定的，工会有权要求用人单位纠正。用人单位应当研究工会的意见，并将处理结果书面通知工会。

第四十七条经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。

本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

第八十三条用人单位违反本法规定与劳动者约定试用期的，由劳动行政部门责令改正；违法约定的试用期已经履行的，由用人单位以劳动者试用期满月工资为标准，按已经履行的超过法定试用期的期间向劳动者支付赔偿金。

第九十一条用人单位招用与其他用人单位尚未解除或者终止劳动合同的劳动者，给其他用人单位造成损失的，应当承担连带赔偿责任。

第八十七条用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

第九十七条本法施行之日存续的劳动合同在本法施行后解除或者终止，依照本法第四十六条规定应当支付经济补偿的，经济补偿年限自本法施行之日起计算；本法施行前按照当时有关规定，用人单位应当向劳动者支付经济补偿的，按照当时有关规定执行。

《中华人民共和国就业促进法》

第三条劳动者依法享有平等就业和自主择业的权利。

劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰等不同而受歧视。

第三十条用人单位招用人员，不得以是传染病病原携带者为由拒绝录用。但是，经医学鉴定传染病病原携带者在治愈前或者排除传染嫌疑前，不得从事法律、行政法规和国务院卫生行政部门规定禁止从事的易使传染病扩散的工作。

第六十二条违反本法规定，实施就业歧视的，劳动者可以向人民法院提起诉讼。

人力资源社会保障部发文：服务机构和用人单位不得发布拒绝招录疫情严重地区劳动者的招聘信息，不得以来自疫情严重地区为由拒绝招用相关人员，对疫情导致暂不能返岗提供正常劳动的不得解除劳动合同或退回劳务派遣用工。

《劳动和社会保障部关于〈劳动法〉若干条文的说明》
第三十八条用人单位应当保证劳动者每周至少休息日。

本条应理解为：用人单位必须保证劳动者每周至少有一次
24小时不间断的休息。

人力资源和社会保障部、教育部、卫生部关于进一步规范入学和就业体检项目维护乙肝表面抗原携带者入学和就业权利的通知

用人单位就业体检中，不得要求开展乙肝项目检测，不得要求提供乙肝项目检测报告，也不得询问是否为乙肝表面抗原携带者。

《国务院关于职工工作时间的规定》

第三条职工每日工作8小时、每周工作40小时。

第七条国家机关、事业单位实行统一的工作时间，星期六和星期日为周休息日。企业和不能实行前款规定的统一工作时间的事业单位，可以根据实际情况灵活安排周休息日。

《劳动和社会保障部关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法》

第三条企业因生产特点不能实行《中华人民共和国劳动法》第三十六条、第三

十八条规定的，可以实行不定时工作制或综合计算工时工作制等其他工作和休息办法。

第四条企业对符合下列条件之一的职工，可以实行不定时工作制。

（一）企业中的高级管理人员、外勤人员、推销人员、部分值班人员和其他因工作无法按标准工作时间衡量的职工；

（二）企业中的长途运输人员、出租汽车司机和铁路、港口、仓库的部分装卸人员以及因工作性质特殊，需机动作业的职工；

（三）其他因生产特点、工作特殊需要或职责范围的关系，适合实行不定时工作制的职工。

第五条企业对符合下列条件之一的职工，可实行综合计算工时工作制，即分别以周、月、季、年等为周期，综合计算工作时间，但其平均日工作时间和平均周工作时间应与法定标准工作时间基本相同。

（一）交通、铁路、邮电、水运、航空、渔业等行业中因工作性质特殊，需连续作业的职工；

（二）地质及资源勘探、建筑、制盐、制糖、旅游等受季节和自然条件限制的行业的部分职工；

（三）其他适合实行综合计算工时工作制的职工。

《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》

第六条发生劳动争议，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的，用人单位应当提供；用人单位不提供的，应当承担不利后果。

《女职工劳动保护特别规定》

第五条用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资、予以辞退、与其解除劳动或者聘用合同。

第六条女职工在孕期不能适应原劳动的，用人单位应当根据医疗机构的证明，予以减轻劳动量或者安排其他能够适应的劳动。

对怀孕7个月以上的女职工，用人单位不得延长劳动时间或者安排夜班劳动，并应当在劳动时间内安排一定的休息时间。

怀孕女职工在劳动时间内进行产前检查，所需时间计入劳动时间。

第七条女职工生育享受98天产假，其中产前可以休假15天；难产的，增加产假15天；生育多胞胎的，每多生育1个婴儿，增加产假15天。

女职工怀孕未满4个月流产的，享受15天产假；怀孕满4个月流产的，享受42天产假。

第八条女职工产假期间的生育津贴，对已经参加生育保险的，按照用人单位上年度职工月平均工资的标准由生育保险基金支付；对未参加生育保险的，按照女职工产假前工资的标准由用人单位支付。

《山东省人口与计划生育条例》

第二十五条符合法律和本条例规定生育子女的夫妻，除国家规定的产假外，增加产假六十日，并给予男方护理假七日。增加的产假、护理假，视为出勤，工资照发，福利待遇不变。

关于修改《山东省人口与计划生育条例》的决定

十七、将第二十五条改为第二十六条，修改为：“符合法律和本条例规定生育子女的夫妻，除国家规定的产假外，女职工增加六十日产假，配偶享受不少于十五日陪产假，三周岁以下婴幼儿父母各享受每年累计不少于十日育儿假。

《中华人民共和国劳动合同法实施条例》

第十条劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作的，劳动者在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位的工作年限。原用人单位已经向劳动者支付经济补偿的，新用人单位在依法解除、终止劳动合同计算支付经济补偿的工作年限时，不再计算劳动者在原用人单位的工作年限。

第二十七条劳动合同法第四十七条规定的经济补偿的月工资按照劳动者应得工资计算，包括计时工资或者计件工资以及奖金、津贴和补贴等货币性收入。劳动者在劳动合同解除或者终止前12个月的平均工资低于当地最低工资标准的，按照当地最低工资标准计算。劳动者工作不满12个月的，按照实际工作的月数计算平均工资。

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（四）》

第十二条 建立了工会组织的用人单位解除劳动合同符合劳动合同法第三十九条、第四十条规定，但未按照劳动合同法第四十三条规定事先通知工会，劳动者以用人单位违法解除劳动合同为由请求用人单位支付赔偿金的，人民法院应予支持，但起诉前用人单位已经补正有关程序的除外。

《最高人民法院第八次全国法院民事商事审判工作会议（民事部分）纪要》

用人单位在劳动合同期限内通过“末位淘汰”或“竞争上岗”等形式单方解除劳动合同，劳动者可以用人单位违法解除劳动合同为由，请求用人单位继续履行劳动合同或者支付赔偿金。

原劳动部《违反《劳动法》有关劳动合同规定的赔偿办法》

第四条 劳动者违反规定或劳动合同的约定解除劳动合同，对用人单位造成损失的，劳动者应赔偿用人单位下列损失：

- （一）用人单位招收录用其所支付的费用；
- （二）用人单位为其支付的培训费用，双方另有约定的按约定办理；
- （三）对生产、经营和工作造成的直接经济损失；
- （四）劳动合同约定的其他赔偿费用。

原劳动部《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》

第十一条 本办法中经济补偿金的工资计算标准是指企业正常生产情况下劳动者解除合同前十二个月的月平均工资。

原劳动部《工资支付暂行规定》

第十二条 非因劳动者原因造成单位停工、停产在一个工资支付周期内的，用人单位应按劳动合同规定的标准支付劳动者工资。超过一个工资支付周期的，若劳动者提供了正常劳动，则支付给劳动者的劳动报酬不得低于当地的最低工资标准；若劳动者没有提供正常劳动，应按国家有关规定办理。

《中华人民共和国刑法》

第二百七十六条之一【拒不支付劳动报酬罪】以转移财产、逃匿等方法逃避支付劳动者的劳动报酬或者有能力支付而不支付劳动者的劳动报酬，数额较大，经政府有关部门责令支付仍不支付的，处三年以下有期徒刑或者拘役，并处或者单处罚金；造成严重后果的，处三年以上七年以下有期徒刑，并处罚金。

单位犯前款罪的，对单位判处罚金，并对其直接负责的主管人员和其他直接责任人员，依照前款的规定处罚。

有前两款行为，尚未造成严重后果，在提起公诉前支付劳动者的劳动报酬，并依法承担相应赔偿责任的，可以减轻或者免除处罚。

行为标准：

最高院《关于审理拒不支付劳动报酬刑事案件适用法律若干问题的解释》第二条：

以逃避支付劳动者的劳动报酬为目的，具有下列情形之一的，应当认定为“以转移财产、逃匿等方法逃避支付劳动者的劳动报酬”：

（1）隐匿财产、恶意清偿、虚构债务、虚假破产、虚假倒闭或者以其他方法转移、处分财产的；

（2）逃跑、藏匿的；

（3）隐匿、销毁或者篡改账目、职工名册、工资支付记录、考勤记录等与劳动报酬相关的材料的；

（4）以其他方法逃避支付劳动报酬的。

一般标准：

最高院《关于审理拒不支付劳动报酬刑事案件适用法律若干问题的解释》第三条：

具有下列情形之一的，应当认定为“数额较大”：

（1）拒不支付一名劳动者三个月以上的劳动报酬且数额在五千元至二万元以上的；

（2）拒不支付十名以上劳动者的劳动报酬且数额累计在三万元至十万元以上的。

各省、自治区、直辖市高级人民法院可以根据本地区经济社会发展状况，在前款规定的数额幅度内，研究确定本地区执行的具体数额标准。

山东标准：

1. 拒不支付一名劳动者三个月以上的劳动报酬且数额在1万元以上
2. 或拒不支付十名以上劳动者的劳动报酬且数额累计在5万元以上

两高《关于审理拒不支付劳动报酬刑事案件适用法律若干问题的解释》第五条：

拒不支付劳动者的劳动报酬，符合本解释第三条的规定，并具有下列情形之一的，应当认定为“造成严重后果”：

- (1) 造成劳动者或者其被赡养人、被扶养人、被抚养人的基本生活受到严重影响、重大疾病无法及时医治或者失学的；
- (2) 对要求支付劳动报酬的劳动者使用暴力或者进行暴力威胁的；
- (3) 造成其他严重后果的。

最高院《关于审理拒不支付劳动报酬刑事案件适用法律若干问题的解释》第六条：

拒不支付劳动者的劳动报酬，尚未造成严重后果，在刑事立案前支付劳动者的劳动报酬，并依法承担相应赔偿责任的，可以认定为情节显著轻微危害不大，不认为是犯罪。

在提起公诉前支付劳动者的劳动报酬，并依法承担相应赔偿责任的，可以减轻或者免除刑事处罚。对于免除刑事处罚的，可以根据案件的不同情况，予以训诫、责令具结悔过或者赔礼道歉。

在一审宣判前支付劳动者的劳动报酬，并依法承担相应赔偿责任的，可以从轻处罚。

拒不支付劳动者的劳动报酬，造成严重后果，但在宣判前支付劳动者的劳动报酬，并依法承担相应赔偿责任的，可以酌情从宽处罚。

感谢阅读，如需更多法律服务请扫描下方二维码：



青岛市督促惠企政策落实法律服务平台