

中國人力資源環境特色、勞動法令的 操作指引與規章制度之建立

(版權所有，允許在企業內流通引用，勿流出及商業用)

海基會台商財經法律顧問
遠通國際經營管理顧問公司總經理
蕭新永

1

講師蕭新永簡介

- 1.遠通國際經營顧問(股)公司總經理；
- 2.日本經營士會正會員經營士；
- 3.陸委會台商張老師；
- 4.海基會台商財經法律顧問；
- 5.工業總會兩岸經貿諮詢顧問；
- 6.台北市進出口商業同業公會「中國市場顧問團」顧問。

著作

- 1.全方位行銷（書泉）
- 2.全方位營銷（大陸簡體字）
- 3.孫子兵法的管理智慧（商周）
- 4.台灣諺語的管理智慧（商周）
- 5.大陸台商人力資源管理（商周），本書榮獲經濟部中小企業處2008年度金書獎
- 6.台商在中國的勞動爭議與處理作法（台北市進出口公會）
- 7.大陸勞動合同法規範下之員工管理（台北市進出口公會）
- 8.中國大陸工傷事故處理技巧與案例分析（台北市進出口公會）

連絡

TEL：0933436483；E-MAIL：w051.tw@msa.hinet.net

2

課程大綱

壹 中國人力資源與勞動環境特色及區域的差異化

- 一、兩岸差異化觀點
- 二、大陸勞動環境特色
- 三、勞動法律傾斜度高-偏向保護勞動者的設計
- 四、勞動法律的差異性：各地有差異

貳 中國勞動法令的深度介紹、操作指引與風險規避

- 一、建立嚴格的員工招聘與任用管理作業
- 二、員工試用規定
- 三、大陸教育體系與員工培訓操作實務
- 四、員工工時制度與工作時間的法律規定
- 五、工資管理
- 六、大陸的國定節假日與法定休息日
- 七、女職工產假、哺乳假、節育假的規定
- 八、大陸婚喪假、探親假、年休假等請假的規定
- 九、解除與終止勞動合同(辭退職工與員工離職)規定
- 十、員工五大社會保險與住房公積金規定
- 十一、工會、職工代表大會

參 銀行業如何依法完善建立規章制度（員工手冊）與勞動合同

- 一、如何依法完善建立規章制度（員工手冊）
- 二、如何完善建立勞動合同，視為管理工具

3

附件名稱1

- 附件一：兩岸人事管理用語對照
- 附件二：兩岸管理用語之比較
- 附件三：兩岸電影片名翻譯差異與比較
- 附件四：勞動成本知多少
- 附件五：違法勞動成本的增大對企業人資管理的影響
- 附件六：部份地方晚婚晚育獎勵規定
- 附件七：部份城市企業社會保險費率標準
- 附件八：部份地區最低工資標準
- 附件九：各地不同的工傷保險待遇
- 附件十：員工在試用期內有下列情形者隨時解除勞動合同，不需支付經濟補償金

4

附件名稱2

附件十一：廣東省最新加班費用計算的工資基數，對企業能降低勞動成本

附件十二：關於2010年部分節假日安排的通知

附件十三：辭退績效不佳員工的勞動成本與風險對策

附件十四：中國大陸社會保險體系概述表

附件十五：勞動合同範例

附件十六：勞動法

附件十七：勞動合同法

附件十八：職工帶薪年休假條例

附件十九：企業職工帶薪年休假實施辦法

5

壹：中國人力資源與勞動 環境特色及區域的差異化

6

一、兩岸差異化觀點

兩岸差異化：

同文同種的兩岸關係，存在著**勞動環境與勞動法令**法律規定與見解（例如：社保與住房費率、加班費率、假期規定與待遇、工傷保險待遇、醫療期規定、最低工資標準、對違反一胎化員工的產假規定等等都異於台灣），社會制度、職場價值觀、文化、遣詞用字①、邏輯思惟（唯物主義）、思惟直接②、教育思惟③、政策宣傳用語④的兩岸差異性，大陸的規範是異於台灣的。

一、兩岸差異化觀點

大陸的遣詞用字①

●[1兩岸人事管理用語對照.doc](#)

●[2兩岸管理用語之比較.doc](#)

●[3兩岸電影片名翻譯差異與比較.doc](#)

●簡體字與繁體字的不同思維與不同寫法

①麵包與面包②工廠與工厂③洗手間與卫生间④衛生棉與卫生棉
⑤工讀生與工读生⑥電腦與计算机⑦計算機與计算器⑧窩心與窝心
⑨感冒與感冒

①搞工厂还是办工厂，搞卫生还是整理房间？

②打D还是搭出租车？叫摩D便宜？

思維直接②

- 大陸這邊我覺得直接說還是大家很接受。職工方面，我很直接說他哪邊不好，就是這樣做。這很有可能是生活背景不一樣，所造就的一種生活理念。（2004/10/27訪東莞子弟學校，C組長-陸籍）
- 台灣不太會在公開場合去說人家不好，多是用暗示模式，點你一下。但這種做法在大陸是不可行的，國小部就曾發生一件事情，當時考核出來，有幾位在續薪的時候，沒有給他升等，後來這件事情反彈力很大。然後當告訴他，我說他表現不好，他說你都沒有告訴我，我都不知道。也就說是你沒有說明得很清楚，他錯在那裡。其實在他們這邊，就是比較不留情面，錯了就要批判你，那這樣子，他才沒有話講。（2004/10/29訪東莞子弟學校，主任-台籍）

9

教育思維③

- 大陸教科書談到交朋友要『懂得批評』
- 鬥爭是生活的模式（與人鬥、與天鬥、與地鬥）
- 唯物主義的邏輯思惟（上海電視的對話）

10

政策宣傳用語④

國內醒目標語

在河南省的國道上看見的：	《搶劫警車是違法的!!》
絕對經典的一條：	《一人結扎,全家光榮!!》
在鐵路上看到的：	《橫臥鐵軌，死掉也要負上刑責！》
北京某遠郊縣：	《少生孩子多種樹，少養孩子多養豬！》
在山東省看到的標語：	《光纖不含銅，偷盜要判刑！》
湖南省某縣的生育計劃標語：	* 《誰不實行計劃生育，就叫他家破人亡！》
河北省某縣的生育計劃：	* 《寧可家破，不可國亡。》
河南省某縣：	* 《寧添十座墳，不添一個人》
火車內：	* 《保持車廂清潔，果皮拋出窗外》

●台籍幹部要有重新學習中國的思惟，勿以台灣思惟模式認知中國。

11

二、大陸勞動環境特色

- 一、大陸的戶口制度
- 二、大陸的檔案制度
- 三、大陸的單位制度
- 四、大陸的一胎化政策
- 五、大陸職工的工資觀念

◆應注意的是對HR運作的影響與關係

12

二、大陸勞動環境特色

【大陸的戶口制度】

- 1.原則上戶口二元化—城鎮戶口與農村戶口
- 2.「公居民身份証」，以便作為個人就學、結婚、食物、日用品配給、搭車購票等等身份證明之依據。
- 3.這種二元化戶口制度限制了農村人口流向城鎮地區，勞動力的流動
- 4.北京、上海、廣州吸引 人才的入籍策略
HR運作的影響與關係：招聘、暫住證（註）、激勵工具
（註）廣東的廣州、東莞、珠海、深圳、佛山（2010/1/1），太原、大連（2009）、浙江慈溪、吉林長春（2008/3），相繼取消暫住證，全面推行居住證。與暫住證相比，持有居住證後，在醫療、教育、勞動保險、就業、社會保險等至少5方面，外來人口將會逐步享受到與市民同等的待遇。

13

二、大陸勞動環境特色

【大陸的檔案制度】

- 1、共產黨為了掌控人民的思想、日常行動，特別規範每一個人的「人身紀錄」，除了農民以外，各級單位的幹部、勞動者、軍人每人都有一份人事檔案。
- 2、檔案內容為本人的家庭成份、階級成份、學業成績、獎勵與懲罰、前科紀錄、上級對本人的政治評價、業務執行能力、政治的處分及其取消紀錄、入團（共青團）、入黨（共產黨）的申請作業與許可與否的文書記錄、本人所處的工作環境、親友海外關係等一切資料

HR運作的影響與關係：人事資料庫（Data base）、檔案移出入與員工離職管理、企業權益有關

14

二、大陸勞動環境特色

【大陸的單位制度】

- 1、中國共產黨還規範一個稱做「單位」的末端組織（機構）來安排每一位人民（職工）的生活與工作，人民如果沒有所隸屬單位的話，他的社會生活與人際關係就無法圓滿地展開甚至會被孤立起來
- 2、單位是他們生活共同體，生活的手段。工資、退休金、醫療、住房、採購、教育都由單位提供滿足之。
- 3、可以說人的一生從出生（搖籃）到死亡（墳墓）都受到單位掌控與影響，每一個人都是典型的「單位人」。
HR運作的影響與關係：新單位人主義與企業忠誠觀念、中國特色的集體福利制度、塑造一個看得見未來發展願景的單位（職場）環境

15

二、大陸勞動環境特色

【大陸的一胎化政策（女職工特殊保護規定）】

- 1、員工遵守一胎化計劃生育規定者可以享受90天產假、晚育者按規定可再給計劃生育假（產假）若干天，各地規定有差異[6部份地方晚婚晚育獎勵規定.doc](#)
- 2、員工違反上述計劃生育規定的話，單位可以不用給90天的產假，員工要是超生（超過一胎）的事實就要準備受罰。
- 3、影響台商企業的人力招募與管理作業
HR運作的影響與關係：招聘管理（流動人口計畫生育證）、請假（產假）管理等人事作業

16

二、大陸勞動環境特色

【大陸職工的工資觀念】

表現在工資結構與津貼觀念上。工資表內除了基本工資、獎金、職務津貼之外，有許多各種名目的津貼與補貼項目；基於國家政策【如一胎化政策—獨生子女津貼】、當地生活習慣【區域的差異性—淮河以北的冬季取暖津貼】、福利工資的觀念【法律的規定—非工資性收入】、最低工資規定【區域的差異性—如自2007年10月1日起蘇州市850元、2008年4月起廣州市860元、2008年4月起上海市960元，2008年7月起深圳特區內1000元、特區外900元】，盡量滿足職工的需求。

HR運作的影響與關係：工資管理、最低工資的誤區、員工福利政策

17

三、勞動法律的特色-傾斜度高，偏向保護勞動者

●大陸勞動法律為傾斜性立法，維護員工的利益，給員工較大量的權利，從而壓縮了企業的經營自主權：

- 1.員工的解約權擴大，隨之而來的有賠償請求權；法律賦予員工的舉報權，隨之而來的有賠償請求權（[4勞動成本知多少.doc](#)）、[5違法勞動成本的增大對企業人資管理的影響.ppt](#)
- 2.企業的解約權緊縮，企業要辭退無過失員工，要依照程序，提前一個月以書面形式通知，而且要有充分的事實證據（如『不能勝任的事實理由在哪裡？』）與法律證據（有沒有相對應的『規章制度』）。企業要辭退有過失員工，要有充分的證據。

18

四、勞動法律的差異性：各地有差異

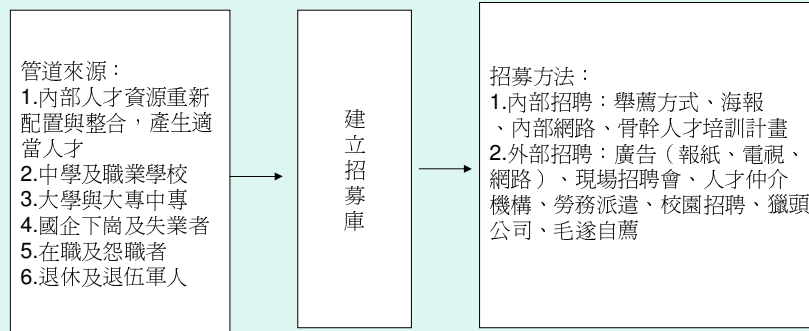
- 各地方勞動法令存在著差異化項目：
因計畫生育政策而規定的女職工的晚婚晚遇待遇（[6部份地方晚婚晚育獎勵規定.doc](#)）、社會保險與住房公積金繳費比例（[7部份城市企業社會保險與住房公積金繳費比例.doc](#)）、國定節假日與少數民族節日、各地最低工資標準（[8部份地區最低工資標準.doc](#)）、工傷保險待遇（[9各地不同的工傷保險待遇.doc](#)）等等地方差異。
- 管理對策：台籍幹部對勞動法令的認知是跨文化學習的一部份。

19

貳 中國勞動法令的深度介紹、 操作指引與風險規避

20

一、建立嚴格的員工招聘與任用管理作業 【招聘大陸職工流程1】



21

一、建立嚴格的員工招聘與任用管理作業 【招聘大陸職工流程2】

●大陸企業常用的招聘管道

1.外部招聘【優點：以人為本激勵員工進取心；缺點為容易形成思維定勢整體趨同】

- ①互聯網：廉價、快捷、相對穩定的群眾、成為人才交流的大媒體
- ②廣告媒體：地方性報紙還是某種專業性雜誌
- ③現場招聘會：各地都有人才大市場，定期舉辦現場招募活動
- ④校園招聘：企業獲得管理、專業和技術人員的一條重要途徑
- ⑤人才仲介機構：向求職者和招聘者雙方收取費用適合小企業或較低級的職位
- ⑥勞動力派遣：公司求職者與公司簽勞動合同向需求單位派出人才
- ⑦獵頭公司：尋找高層管理人才的有效途徑
- ⑧員工：介紹外面人才

2.內部招聘；【優點為人才類型多樣化；缺點為文化適應問題】

22

一、建立嚴格的員工招聘與任用管理作業 【招聘大陸職工流程3】

●做好員工入職審查

企業在招聘員工時，首先要應聘人員提供學歷證件或填寫資料（入職登記表）。

●入職審查表（看下頁）

●如何核實與辨識學歷證件？（看下下頁）

23

入職審查表

序號	審查要點	法律與管理風險	對策
1	身份、學歷、資格、工作經歷是否屬實？	1.招聘失敗、無效合同 2.招聘失敗成本	1.行使知情權，簽訂誠信承諾書 2.網查、委託驗證或自行判斷 身份網查： http://www.IP138.com/ 學歷網查： http://www.chsi.com.cn/
2	是否存在潛在的疾病或職業病？	1.當要解除時受到法律的限制 2.增加用人成本	1.行使知情權，簽訂誠信承諾書 2.入職健康檢查
3	年齡是否達到16歲？	行政處法甚至刑事責任	1.行使知情權，簽訂誠信承諾書 2.網查、委託驗證或自行判斷身份
4	是否與其他用人單位有未到期勞動合同？	承擔連帶賠償責任	1.行使知情權，簽訂誠信承諾書 2.查驗離職證明書、背景調查
5	是否對其他單位負有竟業限制義務	承擔賠償責任或連帶賠償責任	1.行使知情權，簽訂誠信承諾書（簽訂不負有竟業限制承諾書） 2.查驗離職證明書、背景調查

24

一、建立嚴格的員工招聘與任用管理作業 【招聘大陸職工流程4】

●注意應徵者的能力誇張程度

大陸員工在求職時常有一種自我誇大能力的傾向。明明只有五成的功力，為了得到工作，往往會以良好口才把自己塑造成武功高強的專業人才。【尤其在人才市場經常遇到自稱業務高手的應徵者，實際是會竄貨的短期業務高手】，進入公司一段時日後才發現其能力不足以勝任，因此企業應嚴格招聘與面試程序，注意應聘者是否有誇大不實的情形。

25

一、建立嚴格的員工招聘與任用管理作業 【招聘大陸職工流程4】

●注意員工體檢問題

企業在錄用員工前對員工例行檢查，以規範員工是否符合用工標準：首先，明確員工是否符合用工標準，有一些行業，如食品行業，對患有傳染病的人員應禁止錄用。再者，明確員工的補償責任，員工在錄用前，患有某種疾病但尚未影響錄用的，應通過檢查發現病症，以避免今後員工以職業病為由要求企業承擔責任。第三，及時避免不具有勞動能力的員工被錄用，如精神病患者，喪失了一定的勞動能力，但在一年中的一段時期內表面精神狀況與常人無異，如果在試用期內發現員工患有精神病（註：下頁），企業可以該員工患有精神病，不符合錄用條件為由解除該員工的勞動合同；如果超過試用期，則企業一般要給予員工一定時間的醫療期。

26

●註：在勞動合同期限內，員工患精神病，企業如何處理？

在勞動合同期限內，員工患精神病，企業如何處理？可否以解除勞動合同，實踐中按照下列意見處理：

- 一、精神病員工在規定的醫療期內已經治癒，或病情得到控制，經鑑定具有勞動能力的，企業應適當安排其工作，不得解除勞動合同。
- 二、精神病員工經鑑定確實喪失勞動能力，可繼續執行勞動部勞辦力字（1992）5號的規定，即可以解除勞動合同，並由企業支付相當本人標準工資3個月至6個月的醫療補助費。
- 三、如員工在試用期內因患精神病不符合錄用條件的，可執行勞動部勞辦力字（1992）5號的規定，即企業招用合同制工人在試用期內患有精神病不符合錄用條件的，可以解除勞動合同。

27

二、員工試用規定¹

- 試用目的【彌補招聘程序的不足，考察試用人員對工作的適應與適合性，提供進一步瞭解企業及工作的機會】
- 試用期應包括在勞動合同期內，不能單獨設置試用合同
- 試用期的工資不得低於轉正以後工資的80%

28

二、員工試用規定2

●試用期限、員工離職、及不能解除規定

1.試用期限

- ① 勞動合同期限3個月以上不滿1年的，試用期不得超過1個月；
- ② 勞動合同期限1年以上不滿3年的，試用期不得超過2個月；
- ③ 3年以上固定期限和無固定期限的勞動合同，試用期不得超過6個月。

2.員工在試用期內提前3日通知企業，可以解除勞動合同。

3.員工在試用期內除因違規、違紀、違法 和患病、負傷，不能勝任可以解除勞動合同外，不能解除勞動合同。

29

二、員工試用規定3

●試用期符合錄用條件之規定

- 1.在試用期間內做好試用考核（書面考試），合格者立即轉正，否則依規定辦理辭退。
- 2.試用管理重點不在試用期長短，而在試用考核管理。
- 3.在錄用新員工時，明確告之試用期滿的錄用條件、試用考核及考核標準（這牽涉到不符合錄用條件的證據，企業要負舉證責任）。（見下頁：確定錄用條件的因素）

30

確定錄用條件的因素

●什麼可作為錄用條件？

錄用條件有四個因素

- 1.能力因素：學經歷、資質、績效等
- 2.態度因素：如守紀狀況；
- 3.身體因素：如有特殊疾病，像精神病等；
- 4.法律因素：如無離職證明、勞動手冊、假證件等。

●如何確定書面的錄用條件？

招聘廣告、崗位說明書、入職登記表、勞動合同、規章制度（員工手冊）、專門約定等。

● [10員工在試用期內有下列情形者隨時解除勞動合1.doc](#)

31

三、大陸教育體系與員工培訓操作實務 【大陸教育體系簡介】

●正常全日制教育體制：

- 1.在高等教育體制有四至七年制以上大學本科(一般科系四年，理科系大半為五年，一部份的醫科為六年或七年制，簡稱大本)。一般招收高中畢業生。
- 2.在高等職業教育體制有二至三年制大學專科(簡稱大專)。招收高中、中專、技校、職高畢業生。
- 3.在中等教育體制(高中)，有一般高中、農業中學、職業中學、技工學校(以上三年制)及三年制或四年制的中等專科學校(簡稱中專)

●成人教育體制：

- 1.高等教育體制有函授大學、廣播大學、管理幹部學院、教育學院、農民大學和職工大學，是讓在職職工以全脫產、半脫產或業餘方式就學的學校。有四年制以上本科、三年制專科，學生素質一般比正常全日制大學或專科低。
- 2.高中及成人中等學校。

32

三、大陸教育體系與員工培訓操作實務 【職業資格證書】

●職業資格證書（持職業資格證書上崗的工種）

1.生產操作人員

車工、磨工、鑄造工、鍛工、扳工、機電裝配工、計算機維修工、高低壓電器裝配工等

2.辦事人員

秘書、公關員、會計員、報關員、話務員等

（上海市持證上崗：涉及28個職業工種，見下一頁）

上海市持證上崗：涉及28個職業工種

從2006年9月1日起，根據上海新實施的職業資格準入制度，28個工種需要持證上崗。首批實行職業資格準入的28個職業是食品質量檢驗員、製冷設備維修工、中央空調工、保健按摩師、數控機床工、貴金屬首飾手工製作工、家用電子產品維修工、汽車維修工、廢水處理工、美容師、美發師、眼鏡驗光員、中藥購銷員、中藥調劑員、中式烹調師、中式面點師、營養指導師、餐廳服務員、摩托車維修工、維修電工、熱力司爐工、計算機安裝調試維修員、汽車駕駛員、起重工、鑽石檢驗員、寶玉石檢驗員、架子工和砌築工。

根據《關於在本市實施職業資格準入制度意見的通知》，用人單位招用涉及職業資格準入職業（工種）的從業人員時，必須從取得由國家認可的發證部門核發的相應職業資格證書的人員中錄用。

三、大陸教育體系與員工培訓操作實務 【新進職工培訓操作實務】

一般性/HR培訓	<ul style="list-style-type: none"> ❶ 企業概況（創業歷史、背景、經營理念、使命、願景） ❷ 本行業概況、公司的行業地位、市場表現、發展前景 ❸ 產品線、產品組合、產品（服務）知識、製造與銷售情況 ❹ 企業的規章制度、員工手冊、組織結構、勞動合同 ❺ 企業文化、行為規範、商業秘密、職業操守 ❻ 福利與社會保險、安全、衛生等
專業性/針對性培訓	<ul style="list-style-type: none"> ❶ 工作場所、辦公設施設備、機械操作的熟悉 ❷ 組織關係的了解（本部門上級、下屬、同事；其他部門的負責人、主要合作的同事） ❸ 了解業務、流程、工作職責、權限、績效考核標準（KPI） ❹ 有時需地進行參觀生產、倉庫等--視崗位而定 ❺ 專業性的技術業務財務等管理方法、SOP訓練--視崗位而定

35

四、員工工時制度與工作時間的法律規定 【職工工時制度與工作時間1】

●四種工時制度

- 1.標準工時制【每天工作不超過8小時，每週不超過40小時，每週休息二天（雙休日），它是一般職工在正常情況下普遍適用的工時制度。】
- 2.不定時工作制【工作日的起點、終點及連續性不作固定的工時制度。如長途運輸人員、高級管理人員、業務人員等職工因工作特殊，需要機動作業或職責範圍的關係】。
- 3.綜合計算工時工作制【因工作性質特殊需連續工作作業或受季節自然條件限制的行業如交通旅遊業，或受外界因素影響不能實施正常工作制如服裝生產、餐廳等行業，可根據實際情況分別採用以週、月、季或年為周期，綜合計算工作時間的工時制度】。
如要實施後面第2、3種制度需向當地勞動局申請核備。
- 4.非全日制用工是一種工時制，非全日治用工的特色：免試用期、每天不超過4H，一個星期不超過24H，隨時通知終止、無經濟補償、每一工資支付週期15天。

36

四、員工工時制度與工作時間的法律規定 【職工工時制度與工作時間2】

●職工（年、季、月）制度工作日折算

1. 年制度工作日 = $365 \text{ 日} - (52 \text{ 日} \times 2) - 11 \text{ 日} = 250 \text{ 日}$
2. 季制度工作日 = $\text{年工作日} \div 4 \text{ 個季度} = 250 \text{ 日} \div 4 = 62.5 \text{ 日}$
3. 月制度工作日 = $\text{年工作日} \div \text{個月} = 250 \text{ 日} \div 12 = 20.83 \text{ 日}$
4. 月制度工作時 = $8 \text{ H} \times 20.83 \text{ 日} = 166.64 \text{ H}$

●職工（年、季、月）計薪工作日折算

1. 年計薪工作日 = $365 \text{ 日} - (52 \text{ 日} \times 2) = 261 \text{ 日}$
2. 季計薪工作日 = $\text{年工作日} \div 4 \text{ 個季度} = 261 \text{ 日} \div 4 = 65.25 \text{ 日}$
3. 月計薪工作日 = $\text{年工作日} \div \text{個月} = 261 \text{ 日} \div 12 = 21.75 \text{ 日}$
4. 月計薪工作時 = $8 \text{ H} \times 21.75 \text{ 日} = 174 \text{ H}$

37

四、員工工時制度與工作時間的法律規定 【職工工時制度與工作時間4】

●加班加點的費率規定

1. 延時加班工資（月工資 $\div 21.75 \text{ 天} \div 8 \text{ 小時} \times 1.5 \text{ 倍}$ ）
 2. 休息日加班工資（月工資 $\div 21.75 \text{ 天} \div 8 \text{ 小時} \times 2 \text{ 倍}$ ），先採補休方式，如不補休再付加班費。
 3. 休假節日加班工資（月工資 $\div 21.75 \text{ 天} \div 8 \text{ 小時} \times 3 \text{ 倍}$ ）
- 加班工資的計算基數（加班工資的計算基數各地有差異）
1. 勞動合同約定的工資：北京、上海、重慶、成都、廈門、福州
 2. 正常工作時間工資：廣東
 3. 用人單位與勞動者約定的工資：江蘇
 4. 依勞動法及有關規定支付勞動工資：浙江
 5. 按照勞動者上一月份提供正常勞動所得實際工資扣除該月加班工資後的數額確定：山東
 6. 應得的工資報酬：天津

●廣東省最新的加班工資計算基數能降低勞動成本嗎？[11廣東省最新加班費用計算的工資基數，對企業能降低勞動成本.doc](#)

●每月加班時數不得超過36H

38

**請問：36小時有沒有包含休息日、
國定節假日加班時數？**

39

五、工資管理

【最低工資標準的法律規定1】

◆最低工資規定（2004年3月實施）◆

- 勞動者依法享受帶薪年休假、探親假、婚喪假、生育（產）假、節育手術假等國家規定的假期間，以及法定工作時間內依法參加社會活動期間，視為提供了正常勞動（「最低工資規定」第3條）
- 大陸每一個地級市每一年都會公佈當地最低工資標準，在剔除下列各項目以後，所實領的最低工資要高於當地最低工資（[8部份地區最低工資標準.doc](#)）：
 - （一）延長工作時間工資；
 - （二）中班、夜班、高溫、低溫、井下、有毒有害等特殊工作環境條件下的津貼；
 - （三）法律、法規和國家規定的勞動者福利待遇等。
 - （四）用人單位通過補貼伙食、住房、交通等支付給勞動者的收入

40

**問：最低工資標準的年度生效日期以及
相關管理項目有哪些？**

41

答：

1.最低工資標準的年度生效日期依各區域規定會有差異。

2.相關管理項目如下：

- (1) 員工月工資不得低於最低工資標準。
- (2) 加班的計算基數不得低於最低工資標準。
- (3) 病假工資可低於最低工資標準，但不能低於最低工資標準的80%。
- (4) 非因員工原因而停工、停產、歇業之企業，在超過一個工資支付週期的，應當按照①不低於當地最低工資標準的80%支付工資（江蘇、廣東）；②北京為不低於當地最低工資標準的70%；③上海與浙江、廈門為不低於當地最低工資標準）（請看下下頁）。

42

五、工資管理

【最低工資標準的法律規定2】

■ 哪些情況對員工來講不適用最低工資標準？

1. 新進不到一個月的員工
2. 在工作時間內有經常遲到、早退與曠工等違紀行為
3. 病假人員
4. 請事假，放長假者【經濟不景氣，能否放長事假？】
5. 處於停工期間人員（不一定，下頁為各地方法律規定的處理方式）

43

五、工資管理

【最低工資標準的法律規定3】

1. 上海市企業工資支付辦法第12條：用人單位停工、停產在一個工資支付週期內的，應當按約定的標準支付勞動者工資。超過一個工資支付週期的，用人單位可根據勞動者提供的勞動，按雙方新約定的標準支付工資，但不得低於本市規定的最低工資標準。
2. 江蘇省工資支付條例第31條：用人單位非因勞動者原因停工、停產、歇業，在勞動者一個工資支付週期內的，應當視同勞動者提供正常勞動支付其工資。超過一個工資支付週期的，可以根據勞動者提供的勞動，按照雙方新約定的標準支付工資；用人單位沒有安排勞動者工作的，應當按照不低於當地最低工資標準的80%支付勞動者生活費。國家另有規定的，從其規定。
3. 廣東省工資支付條例第35條：非因勞動者原因造成用人單位停工、停產，未超過一個工資支付週期（最長30日）的，用人單位應當按照正常工作時間支付工資。超過1個工資支付週期的，可以根據勞動者提供的勞動，按照雙方新約定的標準支付工資；用人單位沒有安排勞動者工作的，應當按照不低於當地最低工資標準的80%支付勞動者生活費，生活費發放至企業復工、複產或者解除勞動關係。

44

五、工資管理

【最低工資標準的法律規定4】

4. **浙江省企業工資支付管理辦法第18條**：非因勞動者原因造成停工、停產、歇業，時間在一個工資支付週期內的，企業應當按照國家規定或者勞動合同約定的工資標準支付工資；停工、停產、歇業時間超過一個工資支付週期，勞動者提供了正常勞動的，企業應當按照不低於當地人民政府確定的**最低工資標準**支付工資。
5. **廈門市企業工資支付條例第24條**：非因勞動者原因造成用人單位停工、停產未超過一個工資支付週期的，用人單位應當按照勞動者本人正常勞動的工資標準支付工資。超過一個工資支付週期，用人單位安排勞動者工作的，按照雙方新約定的工資標準支付工資；未安排勞動者工作的，按照不低於本市當年度**最低工資標準**支付停工津貼。
6. **北京市工資支付規定第27條**：非因勞動者本人原因造成用人單位停工、停業的，在一個工資支付週期內，用人單位應當按照提供正常勞動支付勞動者工資；超過一個工資支付週期的，可以根據勞動者提供的勞動，按照雙方新約定的標準支付工資，但不得低於本市最低工資標準；用人單位沒有安排勞動者工作的，應當按照不低於本市最低工資標準的**70%**支付勞動者基本生活費。國家或者本市另有規定的從其規定。
7. **深圳市員工工資支付條例第28條**：非因員工本人過錯，用人單位部分或者整體停產、停業的，用人單位應當按照下列正常工作時間支付停工員工在停工期間的工資：（一）停工一個月以內的，按照員工本人正常工作時間工資的**80%**支付；（二）停工超過一個月的，按照不低於最低工資的**80%**支付。

45

五、工資管理

【特殊情況下都應根據工資標準支付工資】

1. 勞動者參加社會活動期間（如行使選舉權或被選舉權、當選地方人大代表出席各項會議、出任法庭證明人、出席勞模大會）。
2. 非因勞動者原因停工期間。
3. 休假期間等視為正常勞動，如年休假、探親假、婚假、喪假、產假、看護假、計劃生育假等假期期間。

46

五、工資管理

【工資架構】

- 大陸的國家統計局曾經規定企業職工工資總額之計算範圍，亦即工資總額由六個部份所組成，包括計時工資、計件工資、津貼、補貼、獎金、加班費。

47

五、工資管理

【非工資性收入】

- 包括職工死亡喪葬費及撫恤費、醫療衛生費、公費醫療費用、職工生活困難補助費、集體福利事業補貼、工會文教費、集體福利費、探親路費、冬季取暖補貼、上下班交通補貼及洗理費。

【依據《關於工資總額組成的規定》及《關於工資總額組成的規定若干具體範圍的解釋》規定整理而成】

48

五、工資管理

【依法扣發工資的規定】

- 1.代扣員工個人所得稅；
- 2.代扣代繳應由員工個人負擔的各項社會保險費用；
- 3.代扣被法院判決、仲裁機關仲裁生效的負法律責任員工應當承擔的賠償金、撫養費、贍養費等款項，但應保證其基本生活需要；
- 4.扣除由於員工本人原因造成企業經濟損失的賠償金額，唯每月扣除部份不得超過當月工資的20%（深圳為30%），若扣除以後低於當地最低工資標準，應按最低工資標準支付；
- 5.因員工請事假、遲到、早退、曠工等違紀情事相應扣發工資，唯每月扣除部份不得超過當月工資的20%（深圳為30%）。

49

六、大陸的法定休假日與國定假日

●國定節假日

1.國定節假日一共11天（元旦1天、春節3天【農曆除夕、正月初一、初二】、清明節1天、國際勞動節1天、端午節1天、中秋節1天、國慶節3天）。

2.屬於全國性節假日共11天一律休假；屬部分人民之節日依其規定休假可休半天（三八國際婦女節【可休可不休，不休無加班費】、五四青年節【14-28歲青年，可休可不休，不休無加班費】、六一兒童節），屬於少數民族節日，依當地政府規定休假。

●法定休息日

實施每週40小時、每天8小時的標準工時制度，每週休息2天；實施綜合計算工時制或不定時工時制者可另訂其他休息方式。

（[12關於2010年部分節假日安排的通知.doc](#)）

50

七、女職工產假、哺乳假、節育假的規定1

●產假的規定

- 1.女職工生育假享受不少於90天（勞動法第62條）。依1988年6月國務院發布的《女職工勞動保護規定》，女職工產假為90天，其中產前假15天，多胞胎生育的每多生一胎增加產假15天，難產的增加15天。經醫務部門證明懷孕流產的，懷孕不滿4個月以上流產的，給予15天到30天的產假，懷孕滿4個月以上流產的，給予42天的產假。
- 2.配合晚育（一胎化政策）的另增額外的產假天數，依各地方政府規定略有差異。

51

七、女職工產假、哺乳假、節育假的規定2

類別 地區	婚假		產假（符合計劃生育規定）		
	正常婚假	晚婚假	正常產假	計劃生育假	男方陪護假
北京	3天	7天	90天	30天（或可以由男方享受）	
天津	3天	7天	90天	30天	7天
上海	3天	7天	90天	30天	3天
江蘇	3天	10天	90天	30天	10天
廣東	3天	10天	90天	50天	10天
山東	3天	14天	90天	60天	7天
福建	3天	12天	90天	45-90天	7-10天
浙江	3天	12天	90天	未規定	7天
重慶	3天	10天	90天	20天	7天
四川	3天	20天	90天	30天	15天

52

七、女職工產假、哺乳假、節育假的規定3

◆女職工產假與招聘、計畫生育、工資支付、辭退職工等管理項目的關係？

◆關係如下：

- 1.招聘-結婚證、准生證、獨生子女證等文件
- 2.計畫生育-准生證等文件
- 3.工資支付-工資照付
- 4.不能以孕期、產期、哺乳期为理由辭退員工（勞動合同法第42條）
- 5.不符合計畫生育之對策—享受產假，不能享受產假帶遇

53

八、大陸婚喪假、探親假、 年休假等規定以及病假、事假等請假規定 【婚喪假、探親假、年休假等請假的規定1】

●婚喪假的規定

- 1.職工本人結婚或直系親屬（父母、公婆、岳父母、配偶與子女）死亡時，給予1~3天的婚喪假；
- 2.實行晚婚者（男滿25歲女滿23歲）另給7天左右的有薪假期【但依各地規定有差異，請看上上頁】。初婚年齡的計算，以結婚證書上批准的日期為準。
- 3.根據路程遠近給路程假，職工在婚喪假和路程假期間工資照發。

54

八、大陸婚喪假、探親假、 年休假等規定以及病假、事假等請假規定 【婚喪假、探親假、年休假等請假的規定2】

●探親假的規定

- 1.國務院1981年3月出臺的「關於職工探親假待遇的規定」，凡工作滿1年的固定工【註：非針對合同工】，與配偶、父母不住在一起，又不能在公休假日團聚的，可以享受探親假；*
- 2.已婚者探望配偶1年1次，假期30天，若再探望父母則為4年1次，每次20天；
- 3.未婚者探望父母1年1次，假期20天，若為2年1次則為45天，假期包含公休假日與法定節日，另可列路程假；
- 4.探親假和路程假按本人標準工資支付，其中已婚探望配偶和未婚者探望父母的往返路費由單位負擔，已婚職工探望父母在本人標準工資30%內本人自理，超過部份由單位負擔。當年享受探親假的不再安排年休假。

55

八、大陸婚喪假、探親假、 年休假等規定以及病假、事假等請假規定 【大陸婚喪假、探親假、年休假等請假的規定3】

●帶薪年休假法源：

勞動者連續工作滿1年以上的享受帶薪年休假，具體辦法由國務院規定（《勞動法》第45條）。

●大陸帶薪年休假特色：

- ①法定的休息權，是指累計的工作日數，非僅限於任職企業的工作日數。
- ②後用人單位要承擔 前用人單位的勞動成本。

56

**八、大陸婚喪假、探親假、
年休假等規定以及病假、事假等請假規定
【大陸婚喪假、探親假、年休假等請假的規定4】**

●《職工帶薪年休假條例》、《企業職工帶薪年休假實施辦法》規定：

1.年休假天數規定（條例4）

①職工累計工作（註）已滿1年不滿10年的，年休假5天；

②已滿10年不滿20年的，年休假10天；

③已滿20年的，年休假15天。

國家法定休假日、休息日不計入年休假的假期。

（註）：年休假天數根據職工累計工作時間確定。職工在同一或者不同用人單位工作期間，應當計為累計工作時間。

57

**八、大陸婚喪假、探親假、
年休假等規定以及病假、事假等請假規定
【婚喪假、探親假、年休假等請假的規定5】**

2. 職工連續工作滿12個月以上的，享受帶薪年休假。（實施辦法3）

3. 滿足實施辦法第3條的新進員工當年度的年休假算式：

（當年度在本單位剩餘日曆天數÷365天）×職工本人全年應當享受的年休假天數。

4. 職工依法享受的探親假、婚喪假、產假等國家規定的假期以及因工傷停工留薪期間不計入年休假假期。（實施辦法6）

58

八、大陸婚喪假、探親假、 年休假等規定以及病假、事假等請假規定 【婚喪假、探親假、年休假等請假的規定6】

- 5.解除或終止合同職工當年度的年休假算式：
(當年度在本單位已過日曆天數÷365天)×職工本人全年應當享受的年休假天數-當年度已安排年休假天數。
- 6.企業經職工同意不安排年休假，應當在本年度內對職工應休未休年休假天數，按照其日工資收入的300%支付未休年休假工資報酬，其中包含企業支付職工正常工作期間的工資收入。(實施辦法10)
- 7.拒不付加班費單位要賠6倍工資
如果企業不安排員工年休假，又不支付應休假期間的3倍工資報酬時，按《實施辦法》第15條規定，由縣以上勞動部門責令限期改正；逾期不改的，除責令支付未休年休假工資報酬外，企業還應按未休年休假工資報酬的數額向職工加付賠償金；對拒不執行勞動部門處理決定的，由勞動部門申請法院強制執行。

59

八、大陸婚喪假、探親假、 年休假等規定以及病假、事假等請假規定 【請(休)假規定1】

- 1.病假工資的規定：
 - (1)法律統一規定：最後算出的病假工資不得低於當地最低工資標準的80%
 - (2)各地差異的病假工資計算方式：
 - ①上海：勞動合同約定的工資，或者是未約定以實得工資的70%×在本司連續工齡計發比例÷21.75天÷8小時×病假時數，但不能低於上海市最低工資標準的80%。
 - ②浙江：以本人工資(不含加班工資、獎金、津貼、物價生活補貼)為基數，按連續工齡長短所規定的費率計算出金額，作為病假工資(疾病救濟費)。但不得低於當地最低工資標準的80%。(下頁)
 - ③江蘇：企業可在勞動合同約定病假津貼，未約定的按勞動合同約定的工資支付。但不得低於當地最低工資標準的80%。
 - ④廣州：以上年度本人月均工資總額為基數，按連續工齡長短所規定的費率發給病假工資。但不得低於當地最低工資標準的80%。(下下頁)
 - ⑤深圳：員工患病或者非因工負傷停止工作進行醫療，在國家規定的醫療期內的，企業應當按照不低於本人正常工作時間工資的60%支付員工病傷假期工資，但不得低於最低工資的80%。
 - (3)建議：企業可在勞動合同約定病假工資金額或以最低工資的80%支付病假工資。
- 2.請事假的，企業可以不支付其事假期間的工資。

60

浙江省病假工資的計畫方式

病假期間	連續工齡X	病假工資（註）	疾病救濟費（註）
6個月以下	X<10年	本人工資×50%	
	10年≥X<20年	本人工資×60%	
	20年≥X<30年	本人工資×70%	
	30年≥X	本人工資×80%	
6個月以上	X<10年		本人工資×40%
	10年≥X<20年		本人工資×50%
	20年≥X<30年		本人工資×60%
	30年≥X		本人工資×70%

（註）病假工資（疾病救濟費）的計算方式為以本人工資（不含加班工資、獎金、津貼、物價生活補貼）為基數，按連續工齡長短所規定的費率發給病假工資。但不得低於當地最低工資標準的80%。

61

廣州市病假工資的計畫方式

病假期間	連續工齡X	病假工資（註）	疾病救濟費（註）
12個月內累計不滿6個月	X<5年	本人工資×45%	
	5年≥X<10年	本人工資×50%	
	10年≥X<20年	本人工資×55%	
	20年≥X	本人工資×60%	
12個月內累計滿6個月以上	X<10年		本人工資×40%
	10年≥X<20年		本人工資×45%
	20年≥X		本人工資×50%

（註）以上年度本人月均工資總額為基數，按連續工齡長短所規定的費率發給病假工資。但不得低於當地最低工資標準的80%。

62

**八、大陸婚喪假、探親假、
年休假等規定以及病假、事假等請假規定
【請（休）假規定2】**

3. 年休假、探親假、婚喪假、晚婚假、晚育假、節育手術假、女職工孕期產前檢查、產假、哺乳期內的哺乳時間、男方護理假、工傷職工停工留薪期等期間，用人單位應當視同勞動者提供正常勞動並支付其工資（江蘇省）；
4. 年休假、婚假、喪假、探親假、產假、看護假期間，企業應按勞動合同規定的工資標準支付工資（廣東省）。
5. 員工在依法享受婚假、喪假、探親假等假期期間，用人單位應當按國家規定支付假期工資。假期工資的計算基數統一按勞動者本人所在崗位（職位）正常出勤的月工資的70%確定。（上海市）
6. 勞動者在享受法定年休假、探親假、婚假、喪假等休假和產假、哺乳假等假期期間，其工資支付按照國家和省有關規定執行。用人單位應當視同勞動者提供正常勞動並支付其工資。（山東省）

63

**八、大陸婚喪假、探親假、
年休假等規定以及病假、事假等請假規定
【請（休）假規定3】**

7. 晚婚假規定（江蘇省10天、廣東省10天、上海7天、山東省14天）
8. 晚育假與計劃生育假（江蘇省晚育假30天、男方陪護假10天；廣東省晚育假15天、領取《獨生子女優待證》者增加產假35天、男方陪護假10天；上海市增加晚育假30天，其配偶享受晚育護理假3天；山東省女方晚育的，增加產假60日，並給予男方護理假7日。）
9. 流產假（上海市規定3個月以內自然流產的給予30天產假，3至7個月自然流產的給予45天產假；廣東省則規定為女職工懷孕不滿4個月流產的，給予15-30天的產假。4個月以上流產的，給予42天的產假；江蘇省規定三個月以內流產的，給予20--30天的產假，3個月以上7個月以下的，給予42天的產假；山東省規定女職工懷孕不滿4個月流產的，應根據醫療機構的意見，給予15至30天產假；懷孕4個月以上（含4個月）流產的，給予42天產假。）

64

問：大陸的年休假、婚假、喪假、事假，哪一個假別不支工資？企業如果有全勤獎金的話哪一個假別可以不支全勤獎金？

65

答：1.事假；2.事假與病假

66

九、解除與終止勞動合同(辭退職工與員工離職)規定 【正確辭退違紀員工的法律規定1】

●法律證據（《勞動合同法》第39條）

- 1.在試用期間被證明不符合錄用條件的
- 2.嚴重違反用人單位的規章制度的
- 3.嚴重失職，營私舞弊，給用人單位造成重大損害的
- 4.員工兼職造成嚴重影響，或者經用人單位提出，拒不改正的
- 5.員工用欺詐、脅迫的手段或者乘人之危，使企業在違背真實意思的情況下訂立或者變更勞動合同的，勞動合同無效或部分無效

●不必支付經濟補償金

67

九、解除與終止勞動合同(辭退職工與員工離職)規定 【正確辭退違紀員工的法律規定2】

●辭退違紀員工的技巧

當某位員工已不再適合留在公司發展時，千萬不要馬上對他說：「公司要開除你，你走吧」，正確的做法應為：

- 1.找出符合辭退員工的相關條款、依據：
 - (1)《勞動合同法》
 - (2)《內部管理規章》中的辭退管理規定。
- 2.收集過錯員工解雇中的有關證據的原因與種類
 - (1)違紀員工的“檢討書”、“求情書”、“申辯書”等等文件；
 - (2)有違紀員工本人簽字的違紀記錄；
 - (3)其他員工及知情者的證明；
 - (4)有關書證、有關物證及視聽資料；
 - (5)政府有關部門的處理意見、處理記錄及證明等。

注意：對於“大錯不犯，小錯不斷”的員工的違紀行為，應注意平時記錄在案。每次違紀時，您都作出相應的書面處理材料，要求員工簽字。

68

九、解除與終止勞動合同(辭退職工與員工離職)規定 【正確辭退違紀員工的法律規定3】

3.用人部門與人事部門，共同商討辭退細節；

4.特別提醒：

(1) 當找不到相依據的條款或規定時，即表示員工還未達到要被辭退條件，此時就要特別小心處理，這時可採取兩種方法：

(2) 收集足夠的證據後再進行辭退；

將處罰升級，此項特別適用於員工違反公司的相關規定後，不但不肯認錯誤，且態度惡劣、拒寫檢討書、拒簽警告通知書、罵人等。

69

案例

張某是某玻璃廠的搬動工，他在一次獨立搬運玻璃的過程中，不小心碰到謝某亂擺在通道內的膠桶，而導致手中的玻璃破碎。事後，張某的主管以破壞公司財產為由，解雇張某。結果，張某心理極不平衡，立即並找人毆打了他的主管。

問題：

1.請分別指出以上案例中不正確之處。

2.如果是您，您該如何處理這件事情？

70

九、解除與終止勞動合同(辭退職工與員工離職)規定 【企業辭退無過失員工1】

([13辭退績效不佳員工的勞動成本與風險對策.doc](#))

- 企業辭退無過失員工要提前30日以書面形式或額外支付一個月工資的方式辭退員工。(《勞動合同法》第40條)

解除原因	解除條件	注意的事項
1.醫療期滿解除	1醫療期滿	1提前30天通知或額外支付一個月的工資 2.要支付經濟補償金
	2不能從事原工作，也不能從事由用人單位另行安排的工作	
2.不能勝任工作解除 (註：參考「不能勝任工作之管理程序」)	1不能勝任工作 2經培訓或者調整工作崗位，仍不能勝任工作的	
3.客觀情況發生重大變化解除	1客觀情況發生重大變化，致使勞動合同無法履行	

71

九、解除與終止勞動合約(辭退職工與員工離職)規定 【企業辭退無過失員工2】

- 協商解除

企業主動向員工提出：企業與員工協商一致解除勞動合同的。(《勞動合同法》第36條)

- 要支付經濟補償金

72

九、解除與終止勞動合同(辭退職工與員工離職)規定

【員工申請離職的規定】

●員工申請離職的情形

- 1.員工主動向企業提出：企業與員工協商一致解除勞動合同的。（《勞動合同法》第36條）
- 2.員工在試用期內提前3日通知企業，可以解除勞動合同。（《勞動合同法》第37條）
- 3.員工在勞動合同間離職，要提前30日以書面形式通知用人單位，可以解除勞動合同。（《勞動合同法》第37條）

●不必支付經濟補償金

73

九、解除與終止勞動合同(辭退職工與員工離職)規定

【員工被迫辭退的規定】

●員工被迫辭退的規定（《勞動合同法》第38條）

- 1.企業未按照約定提供勞動保護或者勞動條件的。
- 2.企業未及時、足額支付勞動報酬的。
- 3.企業未依法為勞動者繳納社會保險費的。
- 4.企業的規章制度違反法律、法規的規定，損害勞動者權益的。
- 5.企業以欺詐、脅迫的手段訂立勞動合同，被確定是無效的勞動合同（第26條第1款）。
- 6.法律、行政法規規定的其他情形。

●必須支付經濟補償金

74

九、解除與終止勞動合同(辭退職工與員工離職)規定 【經濟性裁員】

- 需裁減人員：20人以上或者裁減不足20人但占企業職工總數10%以上
- 有下列情形之一：
 - 1.依照企業破產法規定進行重整的；
 - 2.生產經營發生嚴重困難的；
 - 3.企業轉產、重大技術革新或者經營方式調整，經變更勞動合同後，仍需裁減人員的；
 - 4.其他因勞動合同訂立時所依據的客觀經濟情況發生重大變化，致使勞動合同無法履行的。（4101）
- 提前三十日向工會或者全體職工說明情況，聽取工會或者職工的意見後，裁減人員方案經向勞動行政部門報告，可以裁減人員。
- 必需支付經濟補償金

75

九、解除與終止勞動合同(辭退職工與員工離職)規定 【勞動合同終止】

- 勞動合同終止的情形，要不要經濟補償，看哪項條文。（《勞動合同法》第44條）
 - 1.勞動合同期滿的；（有條件支付經濟補償）
 - 2.勞動者開始依法享受基本養老保險待遇的（無需支付經濟補償）
 - 3.勞動者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失蹤的；（無需支付經濟補償）
 - 4.用人單位被依法宣告破產的；（支付經濟補償）
 - 5.用人單位被吊銷營業執照、責令關閉、撤銷或者用人單位決定提前解散的；（支付經濟補償）
 - 6.法律、行政法規規定的其他情形。（比較難確訂）

76

九、解除與終止勞動合約(辭退職工與員工離職)規定

【總結解除或終止勞動合同的規定】

- 合同對象：固定期限、無固定期限、以完成一定工作任務為期限
- 員工解除勞動合同：集中表列13種情形
(整合《勞動合同法》第36、37、38條成為實施條例第18條)
- 企業解除勞動合同：集中表列14情形
(整合《勞動合同法》第36、39、40、41條成為實施條例第19條)
- 終止勞動合同情形：一共6情形種情形
(請看《勞動合同法》第44條)

77

九、解除與終止勞動合約(辭退職工與員工離職)規定

【離職手續期與離職證明書】

- 《勞動合同法》第50條規定，企業應當在解除或者終止勞動合同時出具解除或者終止勞動合同的證明，並在15日內為員工辦理檔案和社會保險關係轉移手續。同時規定，員工應當按照雙方約定，辦理工作交接。企業依照本法有關規定應當向員工支付經濟補償的，在辦結工作交接時支付。
- 企業違反本法規定未向員工出具解除或者終止勞動合同的書面證明，由勞動行政部門責令改正；給員工造成損害的，應當承擔賠償責任。(《勞動合同法》第89條)
- 企業對已經解除或終止的勞動合同文本，至少保存兩年備查。

78

十、員工五大社會保險與住房公積金規定 【職工五大社會保險與住房基金規定1】

社會保險與住房公積金簡介

社會保險法法源：勞動法與勞動合同法

- 1.社會保險法草案（2008年12月28日）
- 2.認識大陸的社會保險法體系 [14中國大陸社會保險體系概述表.doc](#)
- 3.[7部份城市企業社會保險與住房公積金繳費比例.doc](#)

79

十、員工五大社會保險與住房公積金規定 【職工五大社會保險與住房基金規定2】

社會保險的繳費基數

1.基本養老保險	1.企業繳納基本養老保險費基數為本企業上月職工工資總額。 2.職工繳納的基數為本人上一年度的工資，無法確定本人上一年度工資的，以上一年本市職工月平均工資為基數。具體實施中，職工工資高於上一年本市職工月平均工資300%的，以300%為基數；低於60%的，以60%為基數。職工個人要繳的基本保險費由企業代扣代繳。
2.基本醫療保險	同基本養老保險。
3.工傷保險	依照行業風險分為三類，一類為風險較小行業，二類為風險中等行業，三類為風險較大行業，實施不同的工傷保險費率。分別控制在企業工資總額的0.5%、1.0%、2.0%。繳費基數一般為企業去年度的月工資總額。職工不繳納工傷保險費。
4.失業保險	企業一般按月或季繳納失業保險費，在計算繳費基數時往往按照上一年或上一個月工資總額計算應繳納的失業保險費。職工個人要繳的失業保險費由企業代扣代繳。
5.生育保險	企業一般都是按月繳納生育保險費，在計算繳費基數時往往按照上一年或上一個月工資總額計算應繳納的生育保險費。職工不繳納生育保險費。

80

十、員工五大社會保險與住房公積金規定 【上海企業應繳五金和住房公積金】

1. 養老金 22% + 8%
 2. 醫療保險 12% + 2%
 3. 失業保險金 2% + 1%
 4. 生育保險金 0.5%
 5. 工傷保險 (0.5% -- 3%)
 6. 住房公積金 7% + 7%
- 合計的費率為 (44% -- 46.5%) + 18%
- 註：+ 號前面為企業應繳納的費率；後面為職工應繳費率

81

十、員工五大社會保險與住房公積金規定 【蘇州市企業應繳社保與住房公積金比例】

1. 養老金 20% + 8%
 2. 醫療保險 9% + (2% + 5元)
 3. 失業保險金 2% + 1%
 4. 生育保險金 1%
 5. 工傷保險 1%
 6. 住房公積金 (8-12%) + (8-12%)
- 合計的費率為 (41 - 45%) + (19-23%)
- 註：+ 號前面為企業應繳納的費率；後面為職工應繳費率

82

十、員工五大社會保險與住房公積金規定 【蘇州市企業應繳納的社保費用】

- ◆以蘇州而言，企業繳納的社保成本就是41 -45%，員工自付19-23%
- ◆繳費的基數：
300%≤本人上一年度的工資≤60%
本人工資總額大於去年本城鎮月平均工資的300%以上者，以300%為計算基數，小於60%以60%為計算基數
- ◆2008年蘇州市職工月平均工資為3068元
- ◆2008年蘇州市最高繳費基數為9204元，若某一員工月薪高於9204元時，則每月應由企業繳納3037元
《9204×33%》，員工每月自繳1012元《9204×11%》。

83

十一、工會和職工代表大會 【工會的特色1】

（一）基層工會組織

- 1.共產黨指導下的勞動者組織。大陸是一個一黨專制的國家，黨政策成為最高指導原則，企業內的基層共產黨委員會以黨政策方針指導基層工會，再由工會向會員（職工）傳達，這種溝通模式就是由上而下的單行道行為。
- 2.工人、職員、幹部、主管都是會員（25人以上職工自願結合的工人階級的群眾組織），國有企業為總經理以下的全體員工，外商企業為除外籍幹部以外的全體員工（台籍幹部如果贊同「中國工會章程」則可自願申請加入工會）。
- 3.上級工會可以派員幫助和指導企業職工組建工會，任何單位和個人不得阻撓，並明訂出阻撓組建工會的法律責任。
- 4.工會經費的來源是取自全體職工工資總額的2%，無正當理由不得拖延或者拒不撥繳工會經費，否則會受到法律強制執行的約束

84

十一、工會和職工代表大會 【工會的特色2】

(二) 基層共產黨與工會的關係

1. 基層共產黨組織 企業內有3個人具有共產黨身份者，應當組建共產黨組織(共產黨支部或黨委員會)。
2. 大陸工會是在共產黨領導下成立的社會團體，而共產黨就是工人階級的先鋒隊，工會領導人幾乎是共產黨人，他接受基層共產黨組織的指導。
3. 有時工會必須配合黨的政策而做出超越我們想像的工會任務，如工人要求加薪，政府為了保持社會穩定，會支持工會要求;企業如果逃稅，工會可能會去告密;但有時候外商投資企業要裁員，工會可能會對工人「曉以大義，動之以情」，支持企業的裁員政策。像這樣的工會角色，又像對立又像合作，又有第三者介入之特徵是不能以台灣經驗來解讀的現象。

85

十一、工會和職工代表大會 【職工代表大會與工會的關係】

- 企業職工代表大會是直工參與民主決策、民主管理、民主監督的基本形式。是職工行使民主管理權力的機構。職工代表大會是全體職工直接民主選舉產生的職工代表組成。
- 工會是職工自願結合的群眾組織，工會代表大會是工會的最高權力機關。
- 職工代表大會的工作機構是工會委員會。企業工會委員會負責職工代表大會的日常工作。

86

參、銀行業如何依法完善建立規章制度 （員工手冊）與勞動合同

87

一、如何依法完善建立規章制度（員工手冊） 【企業要建立正確的用工規範】

一、用工規範的意義：指企業進行勞動合同管理時所遵循和依據的具有法律約束力的各類規則。

二、用工規範有三類：

- 1.法律法規類（大法）：即國家制定的法律、法規、規章、司法解釋、規範性文件等；
- 2.規章制度類（小法）：即用人單位與工會或者職工代表通過平等協商制定的各類規章、規則、流程、守則等；
- 3.勞動合同類（小法）：即用人單位與個別員工訂立的勞動合同以及其他保守商業祕密、專項培訓協議等文件。

●這裡所謂的用工規範是指後二者。

88

一、如何依法完善建立規章制度（員工手冊）

【企業制訂員工手冊（小法）時內容與程序要合法】

1.企業制訂的員工手冊（小法）內容要合法

「小法」是對「大法」（法律、行政法規、部門規章、地方法規及規章）的細化，但不能與「大法」相悖，否則無效。

例如：依據《勞動合同法》第39條制訂「獎懲管理制度」時，要細化、量化、標準化，「嚴重程度」要分成輕微、一般、嚴重、更嚴重，給於相對的量度（警告、小過、大過、解除）

2.企業制訂與實施員工手冊（小法）時程序要合法

《勞動合同法》第4條規定，企業制定涉及員工切身利益的規章制度時，應當經職工代表大會或者全體職工討論，提出方案和意見，與工會或者職工代表平等協商確定。實施時公應當公示，或者告知勞動者。

89

一、如何依法完善建立規章制度（員工手冊）

【制訂員工手冊應該注意的事項1】

- 1.員工手冊（小法）的語言要表達明確、易懂，慎用台灣法律名詞，要用大陸的法言法語（例如：解僱、職業災害、資遣費、不定期契約、為台灣法律用語，大陸相對用語依序為解除、工傷、經濟補償、無固定期限勞動合同等）。制定時，敘述條文之用語必須通俗易懂、明確，以免發生爭議
- 2.大陸的法律名詞，例如開除、除名，是另一個法律規定的懲罰用語，有其程序，有一些名詞已隨著法規廢除而失去法源基礎，要慎用，例如開除、除名等。
- 3.勞動法律規定的範圍表達概數如“以上”、“以下”、“以內”、“以外”、“以前”、“以後”均包括本數。“超過”、“大於”、“不滿”、“小於”、“不足”、“不夠”不包括本數。援用原義原文，才不會有違法之疑慮。

90

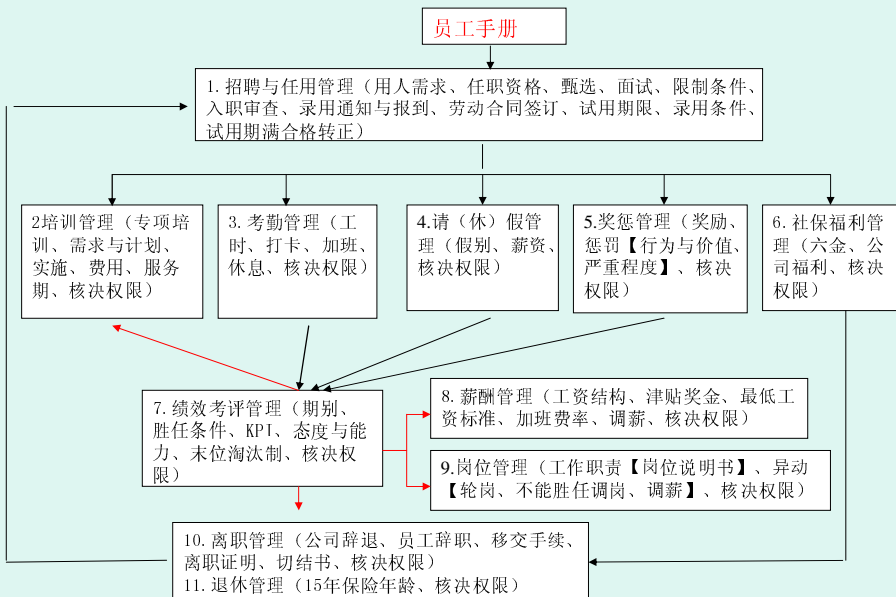
一、如何依法完善建立規章制度（員工手冊）

【制訂員工手冊應該注意的事項2】

4. 企業制訂的「員工手冊」，要正確體悟「大法」條款的立法旨意及邏輯思維。
 - (1) 例如重慶市的台商企業建立「假期管理制度」（請假制度）時，其中有關晚婚假、晚育假必需根據《重慶市人口與計劃生育條例》第27條規定：「晚婚的職工，增加婚假10個工作日；晚育的婦女，增加產假20個工作日」制訂。而「工作日」則表是晚婚假、晚育假是不包含休息假日的。
 - (2) 又如加班工資的計算基數，各地差異很大，依據企業所在地的勞動法條時，不同的法言法語代表不同的立法旨意及邏輯思維。
5. 員工手冊的制訂要結合實際
 - (1) 企業根據勞動法令規定制定自己的員工手冊時，一定要結合公司的權益或實際（管理需要）進行條款的增列。
 - (2) 企業借鑑其他用人單位的員工手冊制定自己的員工手冊時，一定要結合公司的權益或實際（管理需要）進行條款的增列、刪除或修正。

91

依勞動合同法的員工手冊內容與流程



上表為員工手冊最基本的人事管理內容，亦可加入宿舍管理、食堂管理、辦公室管理等總務管理項目。

92

二、如何完善建立勞動合同，視為管理工具 【勞動合同九大法定必備條款與約定條款】

●必備條款：

- 1.用人單位的名稱、住所和法定代表人或者主要負責人；
- 2.勞動者的姓名、住址和居民身份證或者其他有效身份證件號碼；
- 3.勞動合同期限；
- 4.工作內容和工作地點；
- 5.工作時間和休息休假；
- 6.勞動報酬；
- 7.社會保險；
- 8.勞動保護、勞動條件和職業危害防護；
- 9.法律、法規規定應當納入勞動合同的其他事項。

●約定條款：

用人單位與勞動者可以約定試用期、培訓、保守秘密、補充保險和福利待遇等其他事項。

93

二、如何完善建立勞動合同，視為管理工具 【勞動合同期限的規定1】

●勞動合同期限有3種，即有固定期限、無固定期限、完成一定的工作為期限。

- 1.「固定期限」定義為：「用人單位與勞動者約定確定終止時間的勞動合同。」
- 2.「無固定期限」定義為：「用人單位與勞動者約定無確定終止時間的勞動合同。」
- 3.以完成一定工作任務為期限的勞動合同。

94

二、如何完善建立勞動合同，視為管理工具 【勞動合同期限的規定2】

●不簽勞動合同的法律風險

已建立勞動關係，應當自用工之日起一個月內訂立書面勞動合同。)

- 1.自用工之日起超過一個月不滿一年，未與勞動者訂立書面勞動合同的，應向勞動者每月支付二倍的工資。【註：到補簽合同為止，請問支付二倍的工資的起算點在何時？】
- 2.用人單位自用工之日起滿一年不與勞動者訂立書面勞動合同的，視為用人單位與勞動者已訂立無固定期限勞動合同。【可認定為二者存在著無固定期限勞動合同關係】
- 3.用人單位違反本法規定不與勞動者訂立無固定期限勞動合同的，自應當訂立無固定期限勞動合同之日起向勞動者每月支付二倍的工資。【註：到補簽合同為止】

95

二、如何完善建立勞動合同，視為管理工具 【勞動合同期限的規定3】

●HR要注意，《勞動合同法》對勞動合同的書面化很強調，訂了一系列的懲罰制度：

- 1.給予企業一個月的寬限期（10）。
- 2.超過寬限期限未簽訂勞動合同的法律後果，要支付兩倍工資（14、82）。
- 3.書面形式的例外，例如「非全日用工制」

96

二、如何完善建立勞動合同，視為管理工具 【勞動合同的效力1】

●勞動合同的生效

1.勞動合同的成立：自簽訂之日起，勞動合同成立

2.勞動合同的生效：

- ①先訂立勞動合同，後建立勞動關係，勞動合同自建立勞動關係之日【及用工之日起】起生效。
- ②先建立勞動關係，後訂立勞動合同，勞動合同自訂立之日起成立並且生效。

●勞動合同的無效

1.無效的原因

- (1)以欺詐、脅迫的手段或者乘人之危，使對方在違背真實意思的情況下訂立或者變更勞動合同的；（例如：勞動者提供虛假學歷證明，合同可能因欺詐而無效）

97

二、如何完善建立勞動合同，視為管理工具 【勞動合同的效力2】

- (2)用人單位免除自己的法定責任、排除勞動者權利的；（例如：「用人單位有權根據生產經營變化及勞動者的工作情況調整其工作崗位，勞動者必須服從單位的安排」、「員工結婚馬上解除合同」、「員工兩年內不得懷孕」、「上班途中發生的工傷事故不承擔任何責任」）

- (3)違反法律、行政法規強制性規定的。（例如：「員工提前解除合同要支付違約金約定違約金」、「工資包括工傷保險費」、或者所約定的工資低於當地最低工資標準）

2.無效的認定

- (1)向仲裁機構申請確認；(2)向人民法院申請確認

3.無效的後果

- (1)勞動合同部分無效的，不影響其他部分效力的，其他部分仍然有效。
- (2)勞動合同全部無效
- (3)勞動合同依照本法第26條規定被確認無效，給對方造成損害的，有過錯的一方應當承擔賠償責任。（《勞動合同法》第86條）

98

二、如何完善建立勞動合同，視為管理工具 【勞動合同範本講解】

● [15勞動合同範本.doc](#)

99

謝謝大家！！

100