



# 大陸 工資支付新規定解析 與台商因應對策

文 / 蕭新永

## 一、前言

工資支付，我國稱之為工資給付，是企業人資管理作業的核心，事涉勞動者的勞動報酬（按勞分配、同工同酬）與企業的用工成本，是中國大陸最容易發生勞動爭議的管理項目之一。

上海市依據《勞動合同法》及《勞動合同法實施條例》等有關規定，修正2003年施行的《企業工資支付辦法》（以下簡稱「舊《辦法》」、「新《辦法》」），並於2016年8月1日起施行新《辦法》。

相對於舊《辦法》，新《辦法》的最大特色，在於明確規範員工切身利益的相關工資規定，因而對企業的人資管理策略與薪資政策以及規章制度、勞動合同的操作有顯著的影響。

上海市的台商企業如何與時俱進，理解新法新政策的內涵，相應地在規章制度與勞動合同進行制訂、調整或修正，是當前要面對的課題。本文將針對上海市新《辦法》的精神與內容，擇其重要的規定，提供給台商進行人資管理操作的參考依據。

大陸各地的工資支付規定，幾乎都是2008年之

前的規定，也都尚未調整到符合《勞動合同法》規定的思維方向、內涵、地方特色及需要，這次上海市較大幅度的修正，或許會影響及帶動其他省市的行動，自不敢斷言。然台商及人資工作者理應關注其變化，始能適時調整及因應。

## 二、新《辦法》的重要內容

### （一）計薪工作日數為21.75天

第14條規定，日工資按月工資除以每月平均計薪天數21.75天計算；小時工資按日工資除以8小時計算。該條文將2008年以前的20.92天調整至21.75天。《勞動合同法》施行以來，就已經調整為21.75天（〔365天－104天〕÷12個月），大部分企業應當熟悉這種算式，這是計算員工日薪資、全扣事假或曠工工資、減付病假工資的依據，是人資工作者必須掌握的數字。

## (二)與薪資管理制度有關的內容

### 1. 工資組成的內容

第2條規定，工資是以貨幣形式支付給勞動者的勞動報酬，包括計時工資、計件工資、獎金、津貼、補貼、加班工資等。

其實這是大陸國家統計局《關於工資總額組成的規定》（1990年）的全國性規定，新《辦法》據以表述，台商可再詳閱該規定的內容，據以規劃公司的薪資管理制度。

### 2. 加班工資、假期工資基數

第9條規定，加班工資和假期工資（婚假、喪假、探親假、病假等）的計算基數為勞動者所在崗位相對應的正常出勤月工資，不包括年終獎金，上下班交通補貼、工作餐補貼、住房補貼，中夜班津貼、夏季高溫津貼、加班工資等特殊情況下支付的工資。

另外，該條文還規定，勞動者實際履行與勞動合同約定不一致的，按實際履行的勞動者所在崗位相對應的月工資確定。勞動者月工資無約定在勞動合同、集體合同（工資專項集體合同）的，按勞動者正常出勤月依照本辦法第2條規定的工資（不包括加班工資）的70%確定。

新《辦法》增訂加班工資的支付基數，爾後企業在執行加班和假期工資時就有明確的依據，可以減少相關的勞動爭議。

企業人資工作者需注意的是新《辦法》規定，在確定計算基數時，以列舉方式可以剔除工資（津貼、補貼）項目。然實務操作上，由於企業型態與管理模式各有差異，工資（津貼、補貼）項目名稱與內涵亦有不同，新《辦法》所剔除的7個項目是無法完全滿足個別企業的實際需要的。因此企業在制訂「薪資管理辦法」時，除了依法列舉法定的項目外，對於自己創造出來的工資名稱，恐有違法之風險，是否可經由約定，並依法完成「民主管理程序」，是可進一步討論的空間。

### 3. 計件工資制的加班工資標準

第13條規定，企業依法安排實行計件工資制的勞動者完成計件定額任務後，在法定標準工作時間以外工作的，應當根據加班原則相應調整計件單價。計

件定額應通過一定的民主管理程式合理制訂。

### 4. 勞動爭議期間工資

第23條規定，企業解除勞動者的勞動合同，引起勞動爭議的，在仲裁或法院裁決撤銷企業原解除勞動關係決定，並且雙方恢復勞動關係的，企業應當支付在調解、仲裁、訴訟期間的工資。換言之，假如裁決不恢復勞動關係，則不需要支付勞動爭議解決期間的工資。

### 5. 非全日制就業的工資標準

第24條規定，非全日制的小時工資由企業與勞動者約定，但不得低於本市規定的小時最低工資標準，且支付週期最長不得超過15日。此項增訂係依據《勞動合同法》第72條規定。

### 6. 特殊工時作制的加班工資規定

新《辦法》明確，經人力資源社會保障行政部門批准實行的綜合計算工時工作制的企業，勞動者綜合計算工作時間超過法定標準工作時間的，應當視為延長工作時間，支付加班工資（150%）；在法定休假節日安排勞動者工作的，按規定支付加班工資（300%）。經批准實施不定時工時制的企業，在法定休假節日由企業安排工作的，按規定支付加班工資（300%）。

值得注意的是，上海市規定實施不定時工時制的企業，在法定休假節日由企業安排工作的，按規定支付加班工資（300%），這是突破大陸有關特殊工時制度的常規，因為大部分地方的工資支付條例（規定、辦法）沒有規定在法定休假節日工作的，要定支付加班工（300%）的規定，只有極少部分地方，如上海、福建等地有此規定，但必須是經由企業安排的。

### 7. 部分公民休假的假期待遇

第13條規定，在部分公民休假的節日期間（婦女節、青年節），對參加社會或企業組織的慶祝活動和照常工作的勞動者，企業應支付工資，但不支付加班工資。如果該節日恰逢休息日，企業安排勞動者工作的，應當按規定支付加班工資（200%）。

一些女性員工在婦女節期間上班，要求企業支付加班費，企業無所適從，新《辦法》的規定就很明確了。

## 8. 勞動者違紀違規，或因本人原因造成公司損失的，企業可以降（扣）薪

新《辦法》明確，勞動者違反勞動紀律或規章制度，企業降低其工資的，降低後的工資不得低於本市最低工資標準。勞動者因本人原因給企業造成經濟損失，企業依法要其賠償，並需從工資中扣除賠償費的，扣除的部分不得超過勞動者當月工資的20%，且扣除後的剩餘工資不得低於本市最低工資標準。

據此，企業在規章制度的制訂上，企業可以設定不同違紀情形對應扣減工資的標準和幅度。但最高人民法院相關司法解釋，用人單位扣減勞動者的工資承擔舉證責任。舉證其扣減工資的合理性。

## 9. 企業破產時，勞動者享有工資優先清償權

新《辦法》明確，企業破產時，欠付勞動者的工資應當按照《企業破產法》、《公司法》規定的清償順序予以清償。

按照大陸《企業破產法》第113條規定，破產企業在清償破產費用和共益債務後，優先清償順序為破產人所欠職工的工資和醫療、傷殘補助、撫恤費用，所欠的應當劃入職工個人帳戶的基本養老保險、基本醫療保險費用，以及法律、行政法規規定應當支付給職工的補償金。

## 10. 企業為員工辦理離職，應當一次付清工資或約定支付期間

第7條規定，企業與勞動者終止或依法解除勞動合同的，企業應當在與勞動者辦妥手續時，一次性付清勞動者的工資。對特殊情況雙方有約定且不違反法律、法規規定的，從其約定。

新《辦法》的規定，說明企業可以和員工約定，在員工離職未能歸還企業的財產時，企業有權約定暫不付最後一個月工資等。對於業務人員離職時，如業務提成與回款（應收帳款）有關的，也可以等回款入帳後再支付提成獎金。

## （三）規定了民主管理程序

1. 第13條規定，企業調整計件工資制的計件定額與單價，應通過民主管理程式合理制訂。詳情請參

閱上述「（二）之3.計件工資制的加班工資標準」。

2. 第25條規定，企業與職工代表可以根據本辦法確定的原則，通過工資集體協商等民主管理程序，制定本企業的「工資支付辦法」，並告知全體勞動者。

《勞動合同法》第4條規定，企業在制訂、修改或者決定有關勞動報酬、工作時間、休息休假、勞動安全衛生、保險福利、職工培訓、勞動紀律以及勞動定額管理等規章制度或者重大事項時，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。用人單位應當將直接涉及勞動者切身利益的規章制度和重大事項決定公示，或者告知勞動者。

## 三、台商對新《辦法》的因應對策

### （一）根據新《辦法》，修訂現有的規章制度與勞動合同或其他協議文本

由於新《辦法》以《勞動合同法》為基礎，針對舊《辦法》不適用和表述不清晰的地方進行了修改，使新《辦法》更具有可操作性與針對性，以減少勞資糾紛。因此，人資工作者應當對新《辦法》了解後，經與用人單位討論後，對現有的規章制度（例如「考勤管理辦法」、「薪資管理辦法」），以及勞動合同或其他協議文本內容進行增訂或修訂，以符合實際。

### （二）完成民主管理程序的必要性

企業經營者與人資工作者應重視新《辦法》賦予企業的有關「約定」、「協商」、「民主管理程序」的規定，就特殊情況與員工進行約定（例如「勞動合同內約定月工資」、「約定離職員工當月工資支付期間」等）以及協商、制訂《集體合同》或《工資專項集體合同》。另外，規章制度的制訂，要完成民主管理程序（例如經由職工代表大會討論、商，對員工公示的程序）。這樣才能合法有效地執行，在發生勞動爭議時，因為證據保全得當，得以維護公司的權益。🌟

（本文作者為遠通國際經營管理顧問公司總經理、海基會台商財經法律顧問）