

# 欢迎各位参加中培在线的培训

现在我们开始学习第三十一节

- 1、事假期间的劳动报酬有哪些规定？
- 2、病假期间的劳动报酬有哪些规定？



## 六十五、事假期间的劳动报酬有哪些规定？

我国现行劳动法中没有事假期间的工资待遇的规定，有些地方性的法规对此有明确的规定，例如《深圳市员工工资支付条例》第25条规定，员工请事假的，用人单位可以不支付其事假期间的工资。



## 六十五、事假期间的劳动报酬有哪些规定？

有关事假，用人单位应知道以下几点：

1) 所谓事假，是指除了国家规定的法定节日、年休假、婚假、丧假、产假等休假以外，员工因个人私事向用人单位申请的假期。员工申请的事假不属于国家规定的应照常享受工资待遇的“法定节日”，也不属于用人单位需按劳动合同标准照常支付员工工资的年休假、婚丧假等“假期”。



## 六十五、事假期间的劳动报酬有哪些规定？

2) 关于事假期间的工资待遇，我国现行劳动法中未作明确规定。虽然有些地方性的法规可能规定了事假日工资的计算方法，但这并不意味着用人单位必须向劳动者支付事假期间的工资。从实践中看，是否支付事假工资主要取决于用人单位的内部规章制度。



## 六十五、事假期间的劳动报酬有哪些规定？

3) 劳动者申请事假需经用人单位主管部门或者相关负责人同意，用人单位可以按员工事假的实际天数按日扣发劳动者的工资。此外，用人单位可在本单位内部的规章制度中规定劳动者申请事假的具体程序、事假的最高天数以及用人单位对劳动者违反规定的处理方式等。



## 六十五、事假期间的劳动报酬有哪些规定？

### 4) 有关事假工资的扣除：

根据劳动部《关于职工全年月平均工作时间和工资折算问题的通知》的规定，日工资：月工资收入 $\div$ 月计薪天数；月计薪天数=（365天-104天） $\div$ 12月=21.75天；根据以上相关规定，事假一般按照假期的天数扣除相应的日工资，即：月工资 $\div$ 21.75 $\times$ 事假天数=应扣除的事假工资。

# 六十五、事假期间的劳动报酬有哪些规定？

## 操作提示：

1) 我国现行《劳动法》中没有事假期间的工资待遇的规定，用人单位可以不向劳动者支付事假工资。

2) 对于是否有带薪事假、申请事假的具体程序、事假的最高天数以及用人单位对劳动者违反规定的处理方式、事假工资的计算等问题，用人单位都应在其规章制度中，或与劳动者的劳动合同中予以明确规定，做到规章制度的合理合法。



## 六十五、事假期间的劳动报酬有哪些规定？

3) 用人单位在制定规章制度时，一定要履行民主程序。规章制度要公示。为降低风险，以让员工签知的方式为好。另外，职工代表产生的记录、证据必须齐全，要确保职工代表大会的产生合法、合规。总之，要防止因程序不合规而导致规章制度无效。





## 六十六、病假期间的劳动报酬有哪些规定？

对病假期间劳动报酬的规定有以下几项：

1) 劳动部《关于贯彻《劳动法》若干问题的意见》第59条规定：职工患病或非因工负伤治疗期间，在规定的医疗期间内由企业按有关规定支付其病假工资或疾病救济费，病假工资或疾病救济费可以低于当地最低工资标准支付，但不能低于最低工资标准的80%。



## 六十六、病假期间的劳动报酬有哪些规定？

2) 根据劳动部《关于职工全年月平均工作时间和工资折算问题的通知》的规定，日工资：  
月工资收入 ÷ 月计薪天数；月计薪天数 = (365 天 - 104 天) ÷ 12 月 = 21.75 天。

3) 根据以上相关规定，病假期间应支付的工资：  
当地月最低工资标准 × 0.8 ÷ 21.75 × 病假天数 = 病假期间应支付的最低工资。



## 六十六、病假期间的劳动报酬有哪些规定？

所谓病假，是指劳动者非因工患病或非因工负伤，经医疗机构检查、出具证明并获本单位主管部门或领导的批准，停止工作治疗疾病或休息的假期。

医疗期是指用人单位职工因患病或非因工负伤期间停止工作治病休息，用人单位不能因此与职工解除劳动合同的时限。



# 六十六、病假期间的劳动报酬有哪些规定？

处于医疗期的伤病职工，除了享受医疗保险待遇、病假工资待遇等经济福利外，还在劳动关系方面享受相应的权利保障。

## 1、用人单位在医疗期内解除劳动合同的限制

对于医疗期内的劳动者，用人单位单方解除劳动合同是受到严格限制的



# 六十六、病假期间的劳动报酬有哪些规定？

## 2、用人单位在医疗期届满解除劳动合同的法律要求

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，用人单位可以解除劳动合同。可见，即便劳动者的医疗期届满了，用人单位解除劳动合同也是有严格的法律的要求的，需要同时满足以下条件：

- ① 要符合医疗期届满。
- ② 劳动者不能从事原工作。
- ③ 劳动者不能从事原来的工作，也不能从事用人单位另行安排的工作



## 六十六、病假期间的劳动报酬有哪些规定？

### 操作提示：

1) 用人单位在实际用工之际或劳动合同到期之际，一定要与劳动者订立或续订书面劳动合同，不然将面临双倍工资赔偿的法律风险。

2) 用人单位须特别注意医疗期劳动报酬计算问题的法律规定，即可以低于当地最低工资标准支付，但不能低于最低工资标准的80%。



这一节我们就讲到这里，欢迎大家继续学习下一节，谢谢各位！

愿我们的共识  
强大您的事业



# 欢迎各位参加中培在线的培训

现在我们开始学习第三十二节

1、什么情况下用人单位能合法扣减  
员工劳动报酬？





# 六十七、什么情况下用人单位能 合法扣减员工劳动报酬？

1) 用人单位可以代扣劳动者工资的法定情形是：  
用人单位代扣代缴的个人所得税；  
用人单位代扣代缴的应由劳动者个人负担的各项社会保险费用；  
法院判决、裁定中要求代扣的抚养费、赡养费；  
法律、法规规定可以从劳动者工资中扣除的其他费用。



## 六十七、什么情况下用人单位能合法扣减员工劳动报酬？

另外，因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失的，用人单位可按照劳动合同的约定要求其赔偿经济损失。经济损失的赔偿，可从劳动者本人的工资中扣除。

2) 除上述法定情形外，用人单位不得克扣劳动者工资。“克扣”系指用人单位无正当理由扣减劳动者应得工资，即在劳动者已提供正常劳动的前提下用人单位按劳动合同规定的标准应当支付给劳动者的全部劳动报酬。



### 3) 以下减发工资的情形不构成克扣劳动者工资：

依法签订的劳动合同中有明确规定的；

用人单位依法制定并经职代会批准的厂规、厂纪中有明确规定的；

企业工资总额与经济效益相联系，经济效益下浮时，工资必须下浮的（但支付给劳动者工资不得低于当地最低工资标准）；

因劳动者请事假等相应减发工资等；

国家的法律、法规中有明确规定的。



## 操作提示：

1、用人单位在克扣员工的劳动报酬前，一定要存在可以扣减员工工资的法定情形。不然要负的法律責任是：用人单位克扣劳动者工资报酬的，由劳动保障行政部门责令限期支付劳动者的工资报酬；逾期不支付的，责令用人单位按照应付金额50%以上一倍以下的标准计算，向劳动者加付赔偿金。



# 操作提示:

2、公司应该制定详细的工资支付制度，工资支付制度应包括以下内容：

- （一）工资支付项目；
- （二）工资支付标准；
- （三）工资支付形式；
- （四）工资支付对象；
- （五）工资支付时间；
- （六）特殊情况下的工资支付；
- （七）工资扣除事项；
- （八）其它工资支付内容。



# 六十七、什么情况下用人单位能 合法扣减员工劳动报酬？

## 操作提示：

3、在第（七）项工资扣除事项当中明确写明：员工向公司借款，至发薪日仍未偿还的，公司可以从向其支付的工资中代为扣除，但每月扣除后的余额不得低于当地最低工资标准。



## 操作提示:

4、由于工资支付制度属于直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项，所以公司在制定、修改或者决定工资支付制度时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。并应当将工资支付制度公示，或者告知劳动者。



# 六十七、什么情况下用人单位能 合法扣减员工劳动报酬？

## 操作提示：

5、在员工发生向公司借款的行为时，可向其出具一份《责任告知书》告知其如果到发薪日未还款，公司将根据《工资支付制度》扣发一定薪水，并要求员工签字确认。签字的《责任告知书》应与借款单一并留存。





## 操作提示:

6、以上步骤完成后，公司即可在发薪日扣除与公司存在借款关系的人员的部分工资，但每月扣除后的余额不得低于当地最低工资标准。

为避免由于此事件产生的劳动争议，同时在争议中降低公司的败诉风险，建议公司一定要做好《工资支付制度》民主制定和公示工作



# 六十七、什么情况下用人单位能 合法扣减员工劳动报酬？

## 操作提示：

7、在制定制度时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。公司应注意保存会议记录，必要时可以进行录音录像留存。



这一节我们就讲到这里，欢迎大家继续学习下一节，谢谢各位！

愿我们的共识  
强大您的事业



# 欢迎各位参加中培在线的培训

现在我们开始学习第三十三节

- 1、非全日制员工的劳动报酬和福利有哪些规定？
- 2、未足额支付劳动者劳动报酬的法律后果有哪些？



# 六十八、非全日制员工的劳动报酬和福利有 哪些规定？

对于非全日制员工的福利，可以由劳资双方进行约定。对于非全日制员工劳动报酬我国法律的主要规定有：

## 1) 工资支付

非全日制用工劳动报酬按小时计算，用人单位应当按时足额支付非全日制劳动者的工资。用人单位支付非全日制劳动者的小时工资不得低于当地政府颁布的小时最低工资标准。

非全日制用工劳动报酬结算周期最长不得超过十五日。



# 六十八、非全日制员工的劳动报酬和福利有 哪些规定？

## 2) 小时工资标准

非全日制用工的小时最低工资标准由省、自治区、直辖市规定，并报劳动保障部备案。确定和调整小时最低工资标准一般会参考以下因素：

当地政府颁布的月最低工资标准；

单位应缴纳的基本养老保险费和基本医疗保险费（当地政府颁布的月最低工资标准未包含个人缴纳社会保险费因素的，还应考虑个人应缴纳的社会保险费）；



# 六十八、非全日制员工的劳动报酬和福利有 哪些规定？

非全日制劳动者在工作稳定性、劳动条件和劳动强度、福利等方面与全日制就业人员之间的差异。

3) 具体小时最低工资标准的测算方法  
非全日制用工的工资支付可以按小时、日、周等为单位结算，最长不超过15日。

此外，用人单位无需为非全日制工缴纳全部社会保险，仅需缴纳工伤保险即可。



# 六十八、非全日制员工的劳动报酬和福利有 哪些规定？

## 操作提示：

- 1) 非全日制用工对劳动报酬的计算，发放及工时等有其特殊要求，用人单位一定要严格遵守。
- 2) 在签订非全日制用工劳动合同时，对于是否发放各种福利待遇最好事先予以约定，以免带来不必要的纠纷。





# 六十九、未足额支付劳动者劳动报酬的法律

## 后果有哪些？

未足额支付劳动者劳动报酬的法律后果有以下几项：

1) 根据《劳动合同法》规定，在劳动者已经履行劳动义务的情况下，用人单位应按劳动合同约定的数额、日期或方式支付劳动报酬。否则劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同。



# 六十九、未足额支付劳动者劳动报酬的法律

## 后果有哪些？

2) 《劳动合同法》第85条规定，用人单位未依照劳动合同的约定或者未依照本法规定支付劳动者劳动报酬的，或者安排加班不支付加班费的，由劳动行政部门责令限期支付劳动报酬、加班费；劳动报酬低于当地最低工资标准的，应当支付其差额部分；逾期不支付的，按应付金额50%以上100%以下的标准责令向劳动者加付赔偿金。



# 六十九、未足额支付劳动者劳动报酬的法律

## 后果有哪些？

用人单位克扣劳动者工资报酬的，由劳动保障行政部门责令限期支付劳动者的工资报酬；逾期不支付的，责令用人单位按照应付金额50%以上一倍以下的标准计算，向劳动者加付赔偿金。



# 六十九、未足额支付劳动者劳动报酬的法律

## 后果有哪些？

3) 用人单位未依法支付劳动报酬时，不仅劳动行政部门有权责令其支付劳动报酬及加付赔偿金，人民法院亦有权将其作为劳动争议予以管辖，责令用人单位按照应付金额50%以上一倍以下的标准计算，向劳动者加付赔偿金。



# 六十九、未足额支付劳动者劳动报酬的法律

## 后果有哪些？

### 操作提示：

1) 用人单位制度制定必须程序合法，必须经过民主程序以及对规章制度的公示。通常采用让劳动者签字、确认知晓规章制度的方式获取公示证据。



# 六十九、未足额支付劳动者劳动报酬的法律

## 后果有哪些？

### 操作提示：

2) 企业须特别留意，在《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（三）》公布之前，《劳动合同法》第85条规定的对劳动报酬、加班费或者经济补偿金拖欠的处罚，是法律赋予劳动行政部门的权利。因此，责令用人单位以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的处罚，只能由劳动行政部门来行使。现在，劳动者可以就上述问题直接向法院提起诉讼，要求用人单位支付加付赔偿金了。



这一节我们就讲到这里，欢迎大家  
继续学习下一节，谢谢各位！

愿我们的共识  
强大您的事业



# 欢迎各位参加中培在线的培训

现在我们开始学习第三十四节

- 1、派遣员工的劳动报酬有哪些规定？
- 2、劳务派遣新规定





## 七十、派遣员工的劳动报酬有哪些规定？

对派遣员工的劳动报酬的规定有以下几项：

### 1) 工资支付义务

从劳动关系的角度来说，由于被派遣员工与劳务派遣企业之间建立了劳动关系，工资支付应当是劳务派遣企业的义务。具体来讲劳务派遣企业的义务有：

#### 不得克扣义务

劳务派遣单位不得克扣用工单位按照劳务派遣协议支付给被派遣劳动者的劳动报酬。



## 七十、派遣员工的劳动报酬有哪些规定？

### 2) 工资支付周期

劳务派遣单位应当按月支付劳动报酬。

### 3) 工资支付标准

同工同酬：被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。用工单位无同类岗位劳动者的，参照用工单位所在地相同或者相近岗位劳动者的报酬确定。



## 七十、派遣员工的劳动报酬有哪些规定？

跨地区派遣：劳务派遣单位跨地区派遣劳动者的，被派遣劳动者享有的劳动条件和劳动报酬，应当按照用工单位所在地的标准执行。

无工作期间：被派遣劳动者在无工作期间，劳务派遣单位应当按照所在地人民政府规定的当地最低工资标准，向其按月支付报酬。



## 七十、派遣员工的劳动报酬有哪些规定？

在劳务派遣员工的工资支付问题上，企业需注意以下几点：

1) 由于被派遣员工是与劳务派遣企业建立劳动关系，因此工资支付是劳务派遣企业应承担的义务，劳务派遣企业不得因为用工单位拖欠服务费而拖欠被派遣员工的工资。用工单位与劳务派遣企业之间的服务费纠纷应依据双方的劳务派遣协议予以解决。



## 七十、派遣员工的劳动报酬有哪些规定？

2) 有些情况下，劳务派遣协议约定由用工单位向被派遣员工直接发放工资，这种约定不能认为用工单位承担了工资支付的义务。工资支付是劳动关系下用人单位的义务，用工单位向被派遣员工发放工资，只能看作是用工单位基于劳务派遣企业委托的代理行为。如果用工单位拖欠工资，被派遣员工可以向劳务派遣企业和用工单位主张工资支付。



## 七十、派遣员工的劳动报酬有哪些规定？

3) 但是在劳务派遣中，劳动者实际在用工单位（接受派遣单位）中工作，与工作岗位有关的加班工资、绩效奖金及其它福利待遇需要用工单位确定，而由劳务派遣企业执行有较大难度。因此《劳动合同法》第62条规定，用工单位应当支付加班费、绩效奖金，提供与工作岗位相关的福利待遇；连续用工的，实行正常的工资调整机制。



## 七十、派遣员工的劳动报酬有哪些规定？

### 操作提示：

1) 劳务派遣单位作为用人单位与派遣员工具有劳动关系，因此支付劳动报酬及缴纳社会保险等，是劳务派遣单位的法定义务。用工单位在与派遣单位签订劳务派遣协议时，一定要把双方的权利和义务明确规定。

2) 用工单位出于管理的需要，对加班费和其他的福利待遇按照法律规定有支付的义务，因此，用工单位做好派遣员工的用工管理工作，对加班制度的制定和加班费的支付要依法进行。



# 七十一、劳务派遣新规定

作为调整劳动关系的重要基础性法律，《劳动合同法》在实施5年之后，迎来首次修改。2012年12月31日，第十一届全国人民代表大会常务委员会第三十次会议决定对《中华人民共和国劳动合同法》作如下修改





## 七十一、劳务派遣新规定

从修改的条目来看，目前只是对《劳动合同法》中的第66条、74条、77条、92条内容做了修改和补充，其中，对92条的修改是将违规劳务派遣单位的处罚标准由原来的“每人1000元以上5000元以下”提高至“每人2000元以上1万元以下”，补充之处是对违反劳务派遣“三性”规定的用工单位也明确将受到相同额度的处罚。



# 七十一、劳务派遣新规定

按照《劳动合同法》规定：劳务派遣一般应在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。但该法并未对如何界定“临时性、辅助性或者替代性”作出明确规定，在实践中常常引发争议。法律上所说“一般”可以理解为提倡性，而只有使用“应当”才具有强制性，这给用工单位留下极大的空间



# 七十一、劳务派遣新规定

在2008年起草的《劳动合同法实施条例》草案中曾对“三性”的临时性作出过明确规定：

即“用工单位一般在非主营业务工作岗位、存续时间不超过6个月的工作岗位，或者因原在岗劳动者脱产学习、休假临时不能上班需要他人顶替的工作岗位，使用劳务派遣用工”。



# 七十一、劳务派遣新规定

同工同酬是劳动法确立的一项基本规则，用人单位必须严格遵守。但由于劳动者存在个体差异，因此，不能简单以不同劳动者是否在相同岗位工作作为“同工”的标准，而应综合考虑劳动者的个人工作经验、工作技能、工作积极性等特殊因素，允许用人单位依此对相对工作岗位的劳动者在劳动报酬方面有所差别。



# 七十一、劳务派遣新规定

同工同酬是劳动法确立的一项基本规则，用人单位必须严格遵守。但由于劳动者存在个体差异，因此，不能简单以不同劳动者是否在相同岗位工作作为“同工”的标准，而应综合考虑劳动者的个人工作经验、工作技能、工作积极性等特殊因素，允许用人单位依此对相对工作岗位的劳动者在劳动报酬方面有所差别。



# 七十一、劳务派遣新规定

1、劳务派遣用工岗位的适用范围：  
**临时性、辅助性、可替性**



# 七十一、劳务派遣新规定

## 劳务用工岗位的适用范围：

- 临时性岗位是指工作时间不满6个月的岗位。
- 辅助性岗位是指保安、保洁等非主营业务岗位。
- 替代性岗位是指因原岗位员工请假，在此期间无法上岗，需要他人临时性顶替的工作岗位。
- 用人单位在上述岗位以外使用的劳务派遣用工，都将被视为直接用工，用人单位要与员工签劳动合同。



这一节我们就讲到这里，欢迎大家继续学习下一节，谢谢各位！

愿我们的共识  
强大您的事业





# 欢迎各位参加中培在线的培训

## 现在我们开始学习第三十五节

### 关于经济补偿金



## 七十二、经济补偿金都有哪些种类？

### 法定的经济补偿金包括：

- 1、解除劳动合同的经济补偿金；
- 2、终止劳动合同的经济补偿金；
- 3、克扣或无故拖欠工资以及拒不支付劳动者延长
- 4、工作时间工资报酬的补偿金；
- 5、支付工资低于当地最低工资标准的经济补偿金



## 七十二、经济补偿金都有哪些种类？

**法定的经济补偿金包括：**

未按规定给予劳动者解除劳动合同经济补偿的  
额外经济补偿金。

企业需要注意，经济补偿金的种类不同，那么  
经济补偿金的计算标准也不同。



## 七十二、经济补偿金都有哪些种类？

### 操作提示：

- 1) 用人单位在解除劳动合同时，一定要有法定事由，并为劳动者办理解除劳动合同的手续，用人单位解除劳动合同，应当采用书面通知的形式。
- 2) 在劳动合同存续期间，要及时足额支付劳动报酬；否则，劳动者有权单方解除劳动合同，并要求用人单位支付解除劳动合同的经济补偿金。
- 3) 要关注解除或终止劳动合同时各类须支付经济补偿金的法定情形。



## 七十三、经济补偿金如何计算？

经济补偿金的种类不同，那么经济补偿金的计算标准也不同。主要有以下几种计算标准：

### 1) 解除劳动合同经济补偿金的计算标准

经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满1年支付1个月工资的标准向劳动者支付。6个月以上不满1年的，按1年计算；不满6个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。这里所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前12个月的平均工资。



## 七十三、经济补偿金如何计算？

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3倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资3倍的数额支付（即通常所说的社平工资3倍封顶），向其支付经济补偿的年限最高不超过12年。



## 七十三、经济补偿金如何计算？

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。



## 七十三、经济补偿金如何计算？



### 2) 支付低工资经济补偿金的计算标准

用人单位支付劳动者的工资报酬低于当地最低工资标准的，要在补足低于标准部分的同时，另外支付相当于低于部分25%的经济补偿金。

3) 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报酬的，除在规定的时间内全额支付劳动者工资报酬外，还需加发相当于工资报酬25%的经济补偿金。



## 七十三、经济补偿金如何计算？

4) 用人单位解除劳动合同后，未按规定给予劳动者经济补偿，除全额发给经济补偿金外，还须按该经济补偿金数额的50%支付额外经济补偿金。

另外，企业还需注意劳动合同期限跨越2008年1月1日时经济补偿金的问题：



## 七十三、经济补偿金如何计算？

另外，企业还需注意劳动合同期限跨越2008年1月1日时经济补偿金的问题：

根据《劳动合同法》第97条规定，对于劳动合同的期限跨越2008年1月1日的，经济补偿金的计算遵循的原则是：单一基数、分段计算、合并相加。



## 七十三、经济补偿金如何计算？

也就是说，对于2008年1月1日之后的部分，按照《劳动合同法》的规定计算经济补偿金；对于2008年1月1日之前的部分，按照当时的规定计算经济补偿金，然后把两部分相加，就是应当支付给劳动者的经济补偿金。而作为计算基数的月平均工资，均为劳动合同解除前12个月劳动者的平均工资。



## 七十三、经济补偿金如何计算？

### 操作提示：

- 1) 用人单位要掌握经济赔偿金的种类，因为经济赔偿金的种类不同，其计算标准也不同。
- 2) 用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬。
- 3) 用人单位只有在掌握充分的证据的情况下，才可以作出扣发劳动者工资的决定。



这一节我们就讲到这里，欢迎大家继续学习下一节，谢谢各位！

愿我们的共识  
强大您的事业



# 欢迎各位参加中培在线的培训

现在我们开始学习第三十六节

- 1、经济补偿金的个税如何代扣代缴？
- 2、经济补偿的工作年限如何计算？



## 七十四、经济补偿金的个税如何代扣代缴？

按照规定，劳动者因与用人单位解除劳动合同关系而取得的一次性补偿收入（包括用人单位发放的经济补偿金、生活补助费和其他补助费用），在当地上年职工平均工资三倍数额以内的部分，免征个人所得税；超过的部分，计算征收个人所得税。



# 七十四、经济补偿金的个税如何代扣代缴？

## 1) 应纳税额及纳税方式

以超过部分除以个人在本企业的工作年限数，以其商数作为个人的月工资、薪金收入，按照税法规定计算缴纳个人所得税。个人在本企业的工作年限数按实际工作年限数计算，超过12年的按12计算。





## 七十四、经济补偿金的个税如何代扣代缴？

按照上述方法计算的个人一次性经济补偿收入应纳的个人所得税税款，由支付补偿的用人单位在支付时一次性代扣，并于次月7日内缴入国库。



# 七十四、经济补偿金的个税如何代扣代缴？

## 2) 免征对象

只有依照《中华人民共和国企业破产法（试行）》宣告破产的国有企业职工，其从破产企业取得的一次性安置费收入，免予征收个人所得税。

除此之外，其他国有企业及非国有企业中的劳动者与用人单位解除劳动合同取得的一次性补偿收入，超过当地上年企业职工平均工资3倍的部分，一律按照《国家税务总局关于个人因解除劳动合同取得经济补偿金征收个人所得税问题的通知》的有关规定计算征收个人所得税。



# 七十四、经济补偿金的个税如何代扣代缴？

## 3) 可扣除的收入范围

个人领取一次性补偿收入时按照国家和地方政府规定的比例实际缴纳的住房公积金、医疗保险费、基本养老保险费、失业保险费，可以在计征其一次性补偿收入的个人所得税时予以扣除。



# 七十四、经济补偿金的个税如何代扣代缴？

## 4) 不对一次性经济补偿重复征税

劳动者在解除劳动合同后又再次任职、受雇的，对劳动者已缴纳个人所得税的一次性经济补偿收入，不再与再次任职、受雇的工资、薪金所得合并计算补缴个人所得税。



# 七十四、经济补偿金的个税如何代扣代缴？

## 操作提示：

- 1) 企业在解除劳动合同时，不但要注意解除劳动合同的合法性，还有关注国家有关对税收政策对经济补偿金的个税代扣代缴的规定
- 2) 企业在计算经济补偿金时要留意当地年平均工资的变化。



## 七十五、经济补偿的工作年限如何计算？

计算经济补偿金时的“工作年限”仅指劳动者在“本单位工作年限”，即自劳动者与用人单位建立劳动关系之日开始计算在用人单位的工作时间，不包括劳动者在前单位的工作时间。



# 七十五、经济补偿的工作年限如何计算？

1) 企业须注意，在以下情形下，计算经济补偿金时的“工作年限”应当包括劳动者在原单位的工作时间：  
劳动合同制度实行以前原固定工在本单位的工作年限，可以计算为“在本单位的工作时间”；  
因用人单位的合并、兼并、合资、单位改变性质、法人改变名称等原因而改变工作单位的，其改变前的工作时间可以计算为“在本单位的工作时间”；



# 七十五、经济补偿的工作年限如何计算？

1) 企业须注意，在以下情形下，计算经济补偿金时的“工作年限”应当包括劳动者在原单位的工作时间：  
劳动合同制度实行以前原固定工在本单位的工作年限，可以计算为“在本单位的工作时间”；  
因用人单位的合并、兼并、合资、单位改变性质、法人改变名称等原因而改变工作单位的，其改变前的工作时间可以计算为“在本单位的工作时间”；





# 七十五、经济补偿的工作年限如何计算？

1) 企业须注意，在以下情形下，计算经济补偿金时的“工作年限”应当包括劳动者在原单位的工作时间：  
劳动合同制度实行以前原固定工在本单位的工作年限，可以计算为“在本单位的工作时间”；  
因用人单位的合并、兼并、合资、单位改变性质、法人改变名称等原因而改变工作单位的，其改变前的工作时间可以计算为“在本单位的工作时间”；



# 七十五、经济补偿的工作年限如何计算？

1) 企业须注意，在以下情形下，计算经济补偿金时的“工作年限”应当包括劳动者在原单位的工作时间：  
劳动合同制度实行以前原固定工在本单位的工作年限，可以计算为“在本单位的工作时间”；  
因用人单位的合并、兼并、合资、单位改变性质、法人改变名称等原因而改变工作单位的，其改变前的工作时间可以计算为“在本单位的工作时间”；



## 七十五、经济补偿的工作年限如何计算？

由于成建制调动、组织调动等原因而改变工作单位的，是否计算为“在本单位的工作时间”，在行业直属企业间成建制调动或组织调动等，由行业主管部门作出规定；其他调动，由各省、自治区、直辖市作出规定；

劳动者由部队复转后直接与用人单位建立劳动合同关系的，其军龄应当计入“在本单位的工作时间”；



## 七十五、经济补偿的工作年限如何计算？

劳动者非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。但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。



## 2) 企业还需注意劳动合同期限跨越2008年1月1日时经济补偿金的问题：

根据《劳动合同法》第97条规定，对于劳动合同的期限跨越2008年1月1日的，计算经济补偿金遵循的原则是：单一基数、分段计算、合并相加。也就是说，对于2008年1月1日之后的部分，按照《劳动合同法》的规定计算经济补偿金；对于2008年1月1日之前的部分，按照当时的规定计算经济补偿金，然后把两部分相加，就是应当支付给劳动者的经济补偿金。而作为计算基数的月平均工资，均为劳动合同解除前12个月劳动者的平均工资。



这一节我们就讲到这里，欢迎大家继续学习下一节，谢谢各位！

愿我们的共识  
强大您的事业



# 欢迎各位参加中培在线的培训

现在我们开始学习第三十七节

1、用人单位在哪些情况下，因自身的违法行为，需要承担支付赔偿金、赔偿损失及其他法律责任？

2、克扣或无故拖欠工资，企业要付赔偿金吗？



## 七十六、用人单位在哪些情况下，因自身的违法行为，需要承担支付赔偿金、赔偿损失及其他法律责任？

### 用人单位有下列情形之一，应支付赔偿金：

- 1) 不及时与劳动者签订书面劳动合同。
- 2) 违法约定试用期。
- 3) 招录时扣证件或要求劳动者提供担保，收取劳动者财物，给劳动者造成损失的。
- 4) 劳动者依法解除或者终止劳动合同，用人单位扣押劳动者档案或者其他物品。



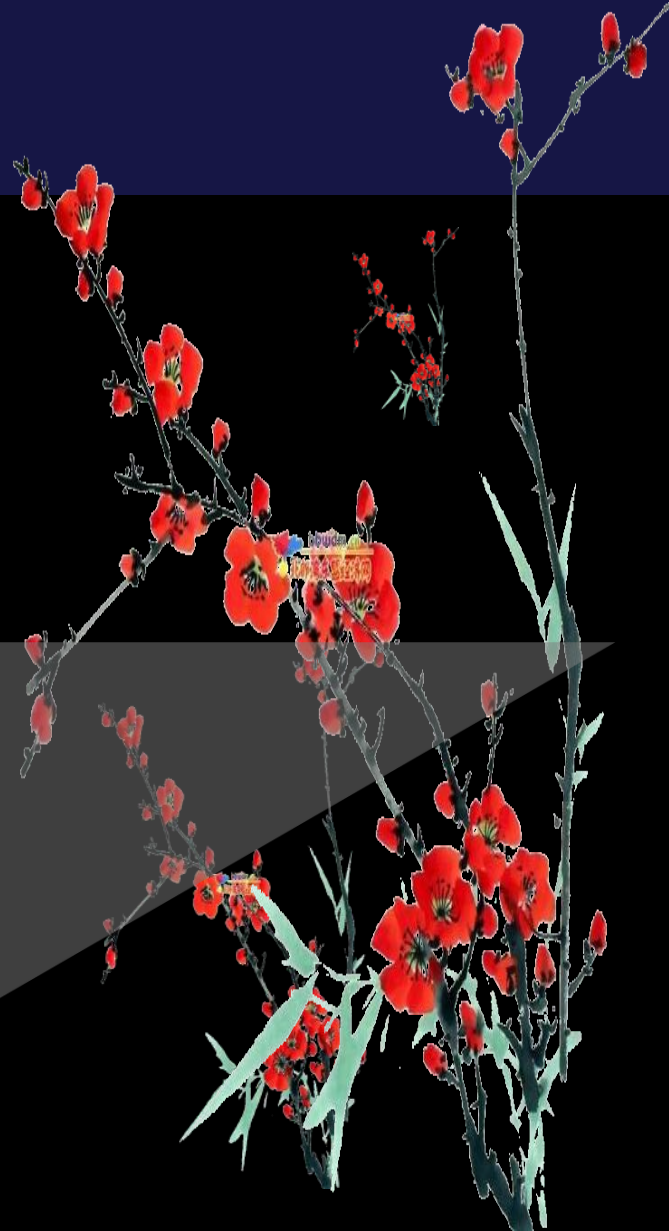


- 5)不按照规定或约定向劳动者支付劳动报酬。
- 6)签订劳动合同缺乏必备条款或者未将劳动合同文本交付劳动者，给劳动者造成损失的。
- 7)招用与其他单位存在劳动关系的劳动者，给其他用人单位造成损失的。
- 8)用人单位的规章制度违法，给劳动者造成损失的。
- 9)用人单位的原因致使劳动合同无效，给劳动者造成损失的。
- 10)以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动等行为。



## 七十六、用人单位在哪些情况下，因自身的违法行为，需要承担支付赔偿金、赔偿损失及其他法律责任？

- 11) 违法解除或终止劳动合同。
- 12) 解除或者终止劳动合同未依法支付经济补偿金。
- 13) 未及时提供解除或者终止劳动合同证明，给劳动者造成损失的。
- 14) 违法不签订无固定期限劳动合同，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付2倍的工资。
- 15) 侵害女职工或未成年工合法权益，对劳动者造成损害的。



## 七十六、用人单位在哪些情况下，因自身的违法行为，需要承担支付赔偿金、赔偿损失及其他法律责任？

### 企业须注意：

劳动法上的“赔偿金”，与一般民商事法上的赔偿金不同的是，劳动法上的赔偿金是一个专有概念，带有惩罚性。用人单位需要支付赔偿金的情形由法律法规进行规定，支付赔偿金的情形不同，赔偿金的计算标准也不同。



# 七十七、克扣或无故拖欠工资，企业要付赔偿金吗？

用人单位如果存在未足额支付或拖欠劳动者工资的情形，劳动者可能选择下列程序来要求用人单位支付赔偿金：

- 1) 申请劳动行政部门的处罚



# 七十七、克扣或无故拖欠工资，企业要付赔偿金吗？

用人单位有下列情形之一的，依照《劳动合同法》由劳动行政部门责令限期支付劳动报酬、加班费。劳动报酬低于当地最低工资标准的，应当支付其差额部分；逾期不支付的，按应付金额50%以上100%以下的标准责令向劳动者加付赔偿金：



# 七十七、克扣或无故拖欠工资，企业要付赔偿金吗？

- 未依照劳动合同的约定或者未依照本法规定支付劳动者劳动报酬的；
  - 低于当地最低工资标准支付劳动者工资的；
  - 安排加班不支付加班费的。
- 2) 直接向人民法院提起诉讼，要求用人单位支付加付赔偿金。



## 操作提示：

企业须特别留意，在《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（三）》公布之前，《劳动合同法》第85条规定的对劳动报酬、加班费或者经济补偿金拖欠的处罚，是法律赋予劳动行政部门的权利。因此，责令用人单位以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的处罚，只能由劳动行政部门来行使。现在，劳动者可以就上述问题直接向法院提起诉讼，要求用人单位支付加付赔偿金了。



## 七十八、用人单位违法裁员，须付赔偿金吗？

用人单位违法裁员属于用人单位违法解除劳动合同需要赔偿劳动者的一种情形。按照法律规定，用人单位违法解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照《劳动合同法》第87条规定支付赔偿金，即：应当依照《劳动合同法》第47条规定的经济补偿标准的2倍向劳动者支付赔偿金。





## 七十八、用人单位违法裁员，须付赔偿金吗？

### 操作提示：

- 1) 用人单位在实际用工之日起一个月之内，要与劳动者签订劳动合同，不然要承担不订立书面劳动合同的法律责任。
- 2) 用人单位与劳动者解除劳动合同要有法定理由，有充分的证据来支持，并要符合法定程序。不然用人单位要依法支付赔偿金，并有可能承担继续履行合同的~~风险~~。



## 七十九、用人单位支付了违法解除或终止劳动合同的赔偿金后，还要支付经济补偿金吗？

《劳动合同法实施条例》第25条规定，用人单位违反《劳动合同法》的规定解除或者终止劳动合同，依照《劳动合同法》第87条的规定支付了赔偿金的，不再支付经济补偿。赔偿金的计算年限自用工之日起计算。

本条明确了用人单位支付赔偿金后不再支付经济补偿。



这一节我们就讲到这里，欢迎大家继续学习下一节，谢谢各位！

愿我们的共识  
强大您的事业



# 欢迎各位参加中培在线的培训

现在我们开始学习第三十八节  
劳动关系中的员工的赔偿责任



## 八十、什么情况下员工对用人单位有赔偿责任？

员工违反《劳动合同》中有关服务期和竞业限制的明确规定，或者员工有过错造成用人单位损失的，对用人单位有赔偿责任。具体而言，包括以下几种情况：

- 1、劳动者违反按《劳动合同法》第22条所约定的服务期，应当按照约定向用人单位支付违约金；



## 八十、什么情况下员工对用人单位有赔偿责任？

2、劳动者违反《劳动合同法》相关规定解除劳动合同，对用人单位造成损失的，劳动者承担赔偿责任；

3、劳动者违反劳动合同中约定的保密义务，应当按照约定支付违约金。对用人单位造成经济损失的，劳动者承担赔偿责任；

3、劳动者违反劳动合同中约定的竞业限制义务，应当按照约定支付违约金。对用人单位造成经济损失的，劳动者承担赔偿责任；



## 八十、什么情况下员工对用人单位有赔偿责任？

4、因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失的，用人单位可按照劳动合同的约定要求其赔偿经济损失；

5、因劳动者的过错致使劳动合同被确认无效，给用人单位造成损害的，劳动者应当承担赔偿责任。



## 八十、什么情况下员工对用人单位有赔偿责任？

### 操作提示：

1)用人单位向员工进行小额索赔往往有较多执行上的困难。用人单位应当在规章制度中或劳动合同中就员工的赔偿程序，比如是否可以抵扣工资等，进行明确规定。

2)就员工赔偿的范围进行约定或规定也是非常有用的措施。





## 八十一、员工未完成服务期便跳槽，可以索赔吗？

可以，前提是关于服务期的约定有专业技术培训的事实支持。

《劳动合同法》第22条明确允许用人单位在提供专项培训费用对员工进行专业技术培训的前提下与员工约定服务期，并可以就此约定违约金。



## 八十二、员工辞职，用人单位可以要求其承担违约金吗？

不可以，除非员工辞职行为违反了服务期的约定。

员工辞职另谋职业是员工劳动选择权的体现。因此，《劳动合同法》第25条明确规定，用人单位只有在涉及“服务期”和“竞业限制”时可以约定违约金。



## 八十三、因员工原因致使劳动合同无效，用人单位可以索赔吗？

可以，但前提是该无效事实给用人单位造成了损失。

根据《劳动合同法》第86条规定，因劳动者的过错，使劳动合同依照《劳动合同法》第二十六条规定被确认无效，给用人单位造成损害的，应当承担赔偿责任。



## 八十三、因员工原因致使劳动合同无效，用人单位可以索赔吗？

劳动合同无效后，原合同对工资的约定也无效。但根据《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（一）》第14条的规定，用人单位仍需对劳动者付出的劳动支付报酬，标准一般可参照本单位同期、同工种、同岗位的工资标准支付劳动报酬。



## 八十四、因员工的原因使服务期无法完成，可以索赔吗？

是的，即使员工没有主动辞职，但只要是因为员工过错致使劳动合同解除，使约定的服务期无法完成的，用人单位也可以向员工索赔。

《劳动合同法》第22条明确允许用人单位在提供专项培训费用对员工进行专业技术培训的前提下与员工约定服务期，并可以就此约定违约金



## 八十四、因员工的原因使服务期无法完成，可以索赔吗？

《劳动合同法》第22条还明确规定，只要是劳动者违反了服务期约定，就应按约支付违约金。换句话说，“员工主动辞职”并不是用人单位索赔的必要条件。只要服务期未完成的原因不是由用人单位造成的，劳动者就应支付违约金。



## 八十四、因员工的原因使服务期无法完成，可以索赔吗？

### 操作提示：

1)有服务期约定的员工若不遵守企业的规章制度，企业可以在单方面解除劳动合同的同时要求员工支付违约金。

2)建议用人单位在签订有关服务期的协议时，应就服务期违约金的担保问题进行约定。



## 八十五、员工违反竞业限制协议，可以索赔吗？

是的，员工违反了竞业限制协议，用人单位可以按照约定要求员工支付违约金。

《劳动合同法》第23条明确规定用人单位可以与负有保密义务的员工约定竞业限制协议，并就违约行为约定违约金。并规定劳动者违反约定的应当按约定支付违约金。

但用人单位应注意，《劳动合同法》第24条明确规定了能够约定竞业限制事宜的员工范围。与该范围外的人签订的竞业限制协议无效，其关于违约金的约定也就无效。





## 八十五、员工违反竞业限制协议，可以索赔吗？

### 操作提示：

1)用人单位与员工约定竞业限制协议时，应当注意审查其是否属于可以约定竞业限制的范围，避免造成协议无效并承担因此而产生的法律后果。

2)用人单位应注意竞业限制违约金的数额约定不宜失去显然的公平性，否则有可能会造成约定无效。



## 八十六、员工赔偿的标准是什么？

### 员工赔偿的标准分为三种情形计算：

在有关服务期的情形中，员工赔偿的标准是服务期协议中约定的违约金，并且不得超过未完成的服务期应当分摊的培训费用；

在有关保密和竞业限制的情形中，员工赔偿的标准是协议中约定的违约金；如果造成了损失且违约金不足以弥补损失的，还可以要求赔偿额外的损失；

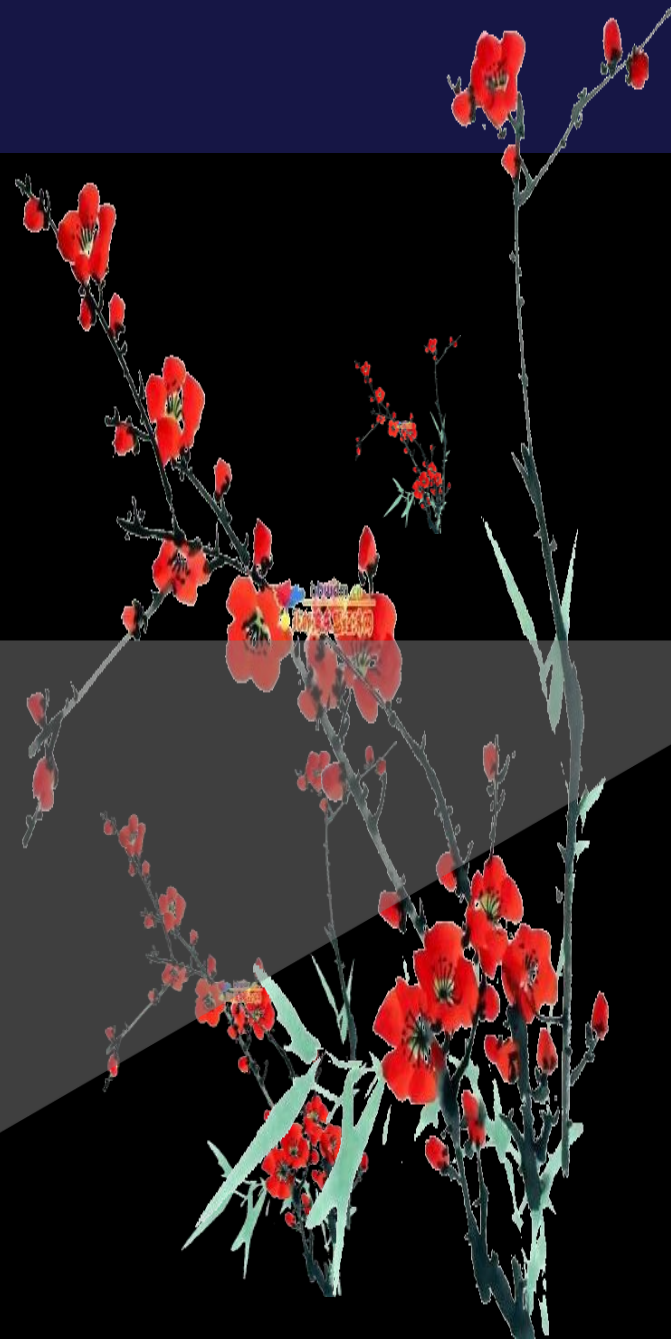
在员工给企业造成损失的情形中，赔偿的标准是损失额



## 操作提示：

1)企业主张员工赔偿损失时，需要证明存在损失。但企业利益具有多样性，有的利益很难以金钱计算；换句话说，有的损失很难以金钱计算。因此企业应当在规章制度中对“重大损失”的内容作出明确规定，或在劳动合同中对“重大损失”的内容作出明确约定。

2)有时损失很难证明，也很难定义，比如有关企业无形资产的损失。所以在法律允许用人单位与员工约定违约金的情形中，企业应当尽量在劳动合同中与员工约定违约金。



这一节我们就讲到这里，欢迎大家继续学习下一节，谢谢各位！

愿我们的共识  
强大您的事业

