

杭州注册公司代理记账·人社部门新通知：这几种情况，违法！

产品名称	杭州注册公司代理记账·人社部门新通知：这几种情况，违法！
公司名称	杭州好又快财务管理有限公司
价格	100.00/件
规格参数	好又快企服:GOOD
公司地址	杭州市上城区置鼎时代中心4幢632室
联系电话	0571-87911962 17764573265

产品详情

近期，山东省青岛、烟台、潍坊、威海、日照5市人社局联合印发《企业劳动用工指导手册（2023版）》，从劳动关系到员工管理都有了明确规定。

符合以下几种情况

企业必须签订无固定期限劳动合同

一、劳动关系的建立

1.劳动者法定退休年龄

劳动者的法定劳动年龄是年满十六周岁至法定退休年龄。禁止企业招用未满十六周岁的未成年人。

企业录用年满十六周岁不满十八周岁的未成年工，应到人力资源社会保障行政部门办理登记备案。

2.与退休返聘、在校学生应签订劳务协议

企业招用已享受基本养老保险待遇人员或者达到法定退休年龄人员，应当与被招用人员订立书面劳务协议，明确双方的权利义务。

在校学生利用业余时间勤工助学，不视为就业，未建立劳动关系。用人单位招用年满十六周岁的在校学生的，应当与被招用人员订立书面劳务协议，明确双方的权利义务。

二、劳动合同的签订

1.符合以下几种情况，应当订立无固定期限劳动合同

劳动者在该用人单位连续工作满十年的；

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；

连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条和第四十条项、第二项规定的情形，续订劳动合同的。

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。

2.续订劳动合同的认定

用人单位与劳动者在解除或者终止固定期限劳动合同之日起三个月内，再次与劳动者订立固定期限劳动合同的，视为连续订立二次固定期限劳动合同。

劳动合同期满，用人单位与劳动者协商一致延长劳动合同期限的，视为用人单位与劳动者续订劳动合同。

3.符合以下情况，可中止劳动合同

有下列情形之一的，劳动合同可以中止：

用人单位与劳动者以书面形式协商一致的；

劳动者因涉嫌违法犯罪被限制人身自由的；

因不可抗力致使劳动合同暂时不能履行的；

法律、法规规定的其他情形。

劳动合同中止期间，劳动关系保留，劳动合同暂停履行，用人单位可以不支付劳动报酬并停止缴纳社会保险费。

劳动合同中止期间不计算为劳动者在用人单位的工作年限。劳动合同中止履行的情形消失，除已经无法履行的外，应当恢复履行。

4.企业违法解除劳动合同，经济补偿金计算年限自用工之日起计算

用人单位违法解除或终止劳动合同的，劳动者要求继续履行，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，用人单位应当按照经济补偿标准二倍支付赔偿金。

注意事项：赔偿金的计算年限自用工之日起计算，不以2008年1月1日为界分段计算。

老人护理假期间

工资照发，福利待遇不变

企业职工假期种类有：1.休息日；2.法定节假日（含全体公民、部分公民放假的节日及纪念日）；3.婚丧假；4.产假、配偶陪产假、育儿假、哺乳假；5.老人护理假；6.带薪年假；7.病假；8.其他假期。

这里简单给大家罗列一下大家比较关注的几个假期：

一、法定节假日

1.全体公民放假的节日（共11天）有薪

新年 1天

春节 3天

清明节 1天

劳动节 1天

端午节 1天

中秋节 1天

国庆节 3天

2.部分公民放假的节日及纪念日

妇女节（3月8日），妇女放假半天；

青年节（5月4日），14周岁以上的青年放假半天；

儿童节（6月1日），不满14周岁的少年儿童放假1天；

中国人民解放军建军纪念日（8月1日），现役军人放假半天。

法定休假日为计薪日，法定休假日加班应支付不低于劳动者本人日工资或者小时工资的300%的加班工资。

提醒：

（1）全体公民放假的假日，如果适逢星期六、星期日，应当在工作日补假。部分公民放假的假日，如果适逢休息日，则不补假。

（2）全体公民放假的节日安排劳动者工作的，应按照规定支付加班工资。

（3）部分公民放假的节日期间，参加社会和单位组织庆祝活动和照常工作的职工，单位应支付工资报酬，但不支付加班工资。

（4）加班工资计算基数为按照劳动者上一月份提供正常劳动所得实际工资扣除该月加班工资后的数额确定。劳动者上一月份没有提供正常劳动的，按照向前顺推至其提供正常劳动月份所得实际工资扣除该月加班工资后的数额确定。

二、事假

事假是指职工因个人或家庭原因需要请假。职工请事假的，企业可以依据合同约定或者国家工资支付相关规定不支付其事假期间的工资。

提醒：

劳动者在享受探亲假、婚假、丧假等休假和产假、哺乳假等假期期间，计算劳动者休假工资基数，应当按照劳动者上一月份提供正常劳动所得实际工资扣除该月加班工资后的数额确定。

劳动者上一月份没有提供正常劳动的，按照向前顺推至其提供正常劳动月份所得实际工资扣除该月加班工资后的数额确定。

三、老人护理假

六十周岁以上的老年人患病住院的，其子女所在单位应当支持护理照料，给予独生子女每年累计十日、非独生子女每年累计七日的护理假。护理假期间，视为出勤，工资照发，福利待遇不变。

这几种规章制度

通通无效

《手册》中也对几类劳动规章制度内容常见问题做了解答，以下这几种情况，大家请注意。

一、规定“旷一罚三”

加重了劳动者的违纪责任，违反公平原则，不具有合理性。超额扣减部分带有罚款性质，直接导致的后果是劳动者的劳动报酬被不当减少，涉嫌侵害劳动者的合法权益，一般情况下都不会被支持。

二、规定末位淘汰

末位淘汰不符合劳动合同法有关可以解除劳动合同的法定情形，故规章制度约定“末位淘汰”无效。

三、规章制度与劳动合同约定不一致

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第五十条规定，用人单位制定的内部规章制度与集体合同或者劳动合同约定的内容不一致，劳动者请求优先适用合同约定的，人民法院应予支持。

四、规定特殊工时工作制

未经行政审批部门审批，劳动规章制度中规定的综合计算工时工作制和不定时工作制均因违反法律的强制性规定而无效，劳动者有权依照标准工时制度的规定提供劳动以及核算加班工资。

五、请事假不发放工资、不缴纳社会保险

用人单位在劳动规章制度中规定劳动者长期请事假的，不发放工资，是合法有效的。请事假期间，劳动关系依然存续，用人单位仍应当为劳动者缴纳社会保险。

