

公 告

深圳市缪斯科技有限公司：

你单位因存在以下劳动保障违法行为：1.无故拖欠 1 名员工（吴美兰）2021 年 6 月、7 月工资 13600.1 元；2.2019 年、2020 年、2021 年年度未安排 1 名员工（吴美兰）休年休假又未依照规定给予其年休假工资报酬 7503.5 元；3.未依法支付 1 名员工（吴美兰）2018 年 6 月 1 日至 2021 年 7 月 26 日期间的高温津贴 2798.4 元；4.未依法向 1 名员工（吴美兰）支付经济补偿 23800.175 元。上述违法行为引发该员工上访等，影响社会和谐稳定。现依据《广东省劳动保障监察条例》第四十七条规定，依法向你单位公告送达深宝劳监令[2022]SJ001 号《劳动监察责令改正通知书》，自本公告发布之日起经过 3 日即视为送达。你单位应根据整改指令书上内容进行整改，逾期不整改，我局将依法处理。

特此公告。

行政执法单位全称：深圳市宝安区人力资源局

2022年4月25日



劳动监察责令改正通知书

深（宝）劳监责[2022]SJ001 号

被责令单位：深圳市缪斯科技有限公司

统一社会信用代码：91440300349596329D

法定代表人：理刘英

住所：深圳市宝安区沙井街道布涌社区中熙工业园 F 栋五楼

经查，你单位存在下列 4 项劳动保障违法行为：

1、无故拖欠员工工资，拖欠 1 名员工（吴美兰）2021 年 6 月、7 月工资 13600.1 元；

2、2019 年、2020 年、2021 年年度未安排 1 名员工（吴美兰）休年休假又未依照规定给予其年休假工资报酬 7503.5 元（6800.05 元/21.75 天×12 天×2=7503.5 元）；

3、未依法支付 1 名员工（吴美兰）2018 年 6 月 1 日至 2021 年 7 月 26 日期间的高温津贴 2798.4 元（150 元/月×5 个月×3+300 元/月×1 个月+13.8 元/天×18 天=2798.4 元）；

4、未依法向 1 名员工（吴美兰）支付经济补偿 23800.175 元。

以上事实有《劳动监察调查询问笔录》、《深圳农村商业银行活期对账单》、《劳动合同》等材料证明。

你单位违反《深圳市员工工资支付条例》第五条、《职工带薪年休假条例》第五条、《广东省高温天气劳动保护办法》第十三条、《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条第一款第（二）项、第四十六条第（一）项的规定，依照《深圳市员工工资支付条例》（2019 年修订版）第五十六条第一款（二）项、《职工带薪年休假条例》第七条、《广东省高温天气劳动保护办法》第二十一条、《中华人民共和国劳动合同法》第八十五第（四）项的规定，现责令你单位改正，具体内容如下：1.支付员工吴美兰 2021 年 6 月、7 月工资 13600.1 元；2.支付员工吴美兰 2019 年 3 月 26 日至 2021 年 7 月 26 日期间的未休年休假工资 7503.5 元；3.支付员工吴美兰 2018 年 6 月 1 日至 2021 年 7 月 26 日期间的高温津贴 2798.4 元；4、支付员工吴美兰经济补偿 23800.175 元（6800.05 元/月×3.5 月=23800.175 元）。

请你单位于 2022 年 04 月 27 日前改正，并将书面改正报告及相关证明材料报送至（地址：沙井街道应急分队综合大楼 512 办公室，电话：0755-27204848）。

行政执法单位全称：深圳市宝安区人力资源局



注：本通知书一式两份，执法机关、被责令单位各执一份。

适用的法律法规

《深圳市员工工资支付条例》第五条 用人单位应当按时、足额支付员工工资。

《深圳市员工工资支付条例》（2019年修订版）第五十六条 用人单位有下列情形之一的，由劳动保障部门责令限期改正；逾期未改正的，可以视情节轻重处以三万元以上五万元以下的罚款

- （一）支付员工工资低于最低工资的；
- （二）克扣或者无故拖欠员工工资的；
- （三）以实物等非货币形式支付员工工资的。

《广东省高温天气劳动保护办法》第十三条 每年6月至10月期间，劳动者从事露天岗位工作以及用人单位不能采取有效措施将作业场所温度降低到33℃以下的（不含33℃），用人单位应当按月向劳动者发放高温津贴。所需费用在企业成本费用中列支。

高温津贴标准和发放办法由省人力资源社会保障主管部门会同有关部门制定。

第二十一条 用人单位违反本办法第十三条规定，未向劳动者发放高温津贴的，由县级以上人力资源社会保障主管部门责令限期改正，给予补发；逾期未改正的，处2000元以上10000元以下罚款。

《职工带薪年休假条例》第五条 单位根据生产、工作的具体情况，并考虑职工本人意愿，统筹安排职工年休假。

年休假在1个年度内可以集中安排，也可以分段安排，一般不跨年度安排。单位因生产、工作特点确有必要跨年度安排职工年休假的，可以跨1个年度安排。

单位确因工作需要不能安排职工休年休假的，经职工本人同意，可以不安排职工休年休假。对职工应休未休的年休假天数，单位应当按照该职工日工资收入的300%支付年休假工资报酬。

第七条 单位不安排职工休年休假又不依照本条例规定给予年休假工资报酬的，由县级以上地方人民政府人事部门或者劳动保障部门依据职权责令限期改正；对逾期不改正的，除责令该单位支付年休假工资报酬外，单位还应当按照年休假工资报酬的数额向职工加付赔偿金；对拒不支付年休假工资报酬、赔偿金的，属于公务员和参照公务员法管理的人员所在单位的，对直接负责的主管人员以及

其他直接责任人员依法给予处分；属于其他单位的,由劳动保障部门、人事部门或者职工申请人民法院强制执行。

《企业职工带薪年休假实施办法》第十条 用人单位经职工同意不安排年休假或者安排职工年休假天数少于应休年休假天数,应当在本年度内对职工应休未休年休假天数,按照其日工资收入的300%支付未休年休假工资报酬,其中包含用人单位支付职工正常工作期间的工资收入。

用人单位安排职工休年休假,但是职工因本人原因且书面提出不休年休假的,用人单位可以只支付其正常工作期间的工资收入。

第十五条 县级以上地方人民政府劳动行政部门应当依法监督检查用人单位执行条例及本办法的情况。

用人单位不安排职工休年休假又不依照条例及本办法规定支付未休年休假工资报酬的,由县级以上地方人民政府劳动行政部门依据职权责令限期改正;对逾期不改正的,除责令该用人单位支付未休年休假工资报酬外,用人单位还应当按照未休年休假工资报酬的数额向职工加付赔偿金;对拒不执行支付未休年休假工资报酬、赔偿金行政处理决定的,由劳动行政部门申请人民法院强制执行。

《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条 【劳动者单方解除劳动合同】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。

第四十六条 【经济补偿】有下列情形之一的,用人单位应当向劳动者支付经济补偿:

(一) 劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的；

(二) 用人单位依照本法第三十六条规定向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的；

(三) 用人单位依照本法第四十条规定解除劳动合同的；

(四) 用人单位依照本法第四十一条第一款规定解除劳动合同的；

(五) 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，依照本法第四十四条第一项规定终止固定期限劳动合同的；

(六) 依照本法第四十四条第四项、第五项规定终止劳动合同的；

(七) 法律、行政法规规定的其他情形。

第八十五条 【未依法支付劳动报酬、经济补偿等的法律责任】用人单位有下列情形之一的，由劳动行政部门责令限期支付劳动报酬、加班费或者经济补偿；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，责令用人单位按应付金额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：

(一) 未按照劳动合同的约定或者国家规定及时足额支付劳动者劳动报酬的；

(二) 低于当地最低工资标准支付劳动者工资的；

(三) 安排加班不支付加班费的；

(四) 解除或者终止劳动合同，未依照本法规定向劳动者支付经济补偿的。