

BEIJING SHANGHAI SHENZHEN HONGKONG HAIKOU

ANJIE

安杰律师事务所

安杰劳动法律观察

AnJie Employment Law Insights

(2021年2、3月合刊)



*Dedicated
to Excellence*

ANJIE

安杰律师事务所

目录

Contents

数字聚焦

Key Figures

热点新闻

Top News

安杰视点

AnJie Spotlights

浅析北京地区关于员工离职引发的递延奖金争议司法裁判标准

Beijing Court Opinions in Adjudication of Deferred Bonus Disputes Arising from Employee Separation

事业单位聘用合同违约金条款效力问题初探

Preliminary Study on the Effectiveness of the Liquidated Damage Clause in Engagement Agreement

实务参考

Practice Reference

《关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》几个重点问题的理解与适用

Understanding and Application of Several Key Points in the *Interpretation on Issues Concerning the Application of Law in the Trial of Labor Dispute Cases (I)*

最新法规

New Regulations

北京市社会保险基金管理中心关于做好阶段性减免企业社会保险费相关工作事项的通告

Announcement of Beijing Municipal Social Insurance Fund Management Center on Improving the Phased Reduction and Exemption of Enterprises' Social Insurance Premiums

江苏省人民政府办公厅关于支持多渠道灵活就业若干措施的通知

Notice of the General Office of the People's Government of Jiangsu Province on Several Measures to Support Multi-channel Flexible Employment

广东省人民政府关于印发广东省进一步稳定和扩大就业若干政策措施的通知

Notice of the People's Government of Guangdong Province on Issuing Several Policies to Further Stabilize and Facilitate Employment in Guangdong Province

安杰动态
AnJie News

数字聚焦 Key Figures



5.2%

2021年2月28日,国家统计局公布《中华人民共和国2020年国民经济和社会发展统计公报》,显示全年城镇新增就业1,186万人,比上年少增166万人。2020年年末,全国城镇调查失业率为5.2%,城镇登记失业率为4.2%。全国农民工总量28,560万人,比上年下降1.8%。其中,外出农民工16,959万人,下降2.7%;本地农民工11,601万人,下降0.4%。

On February 28, 2021, the National Bureau of Statistics published the *PRC Statistical Gazette on National Economic and Social Development in 2020*, showing that 11.86 million new jobs were created in urban areas throughout the year; this figure is 1.66 million less than that of the previous year. At the end of 2020, the nationwide surveyed unemployment rate in urban areas was 5.2%, and the registered urban unemployment rate was 4.2%. The nationwide total of rural workers was 285.6 million, witnessing a decrease of 1.8% comparing with the previous year. Among them, there were 169.59 million migrant workers, which had decreased 2.7% since last year, and 116.01 million local workers, which had decreased 0.4% since last year.

2.25 万亿

2.25 Trillion

人力资源和社会保障部近日发布 2020 年度全国企业年金基金业务数据摘要显示，截至 2020 年底，全国企业年金积累基金规模 2.25 万亿，实际运作资产 2.21 万亿，同比增长均超 25%。2020 年，全国企业年金基金的投资收益达到 1,931 亿元，同比大幅增长 53.51%；平均收益率 10.31%，同比提升 2.01 个百分点，并创下 13 年来最高水平。

The Ministry of Human Resources and Social Security recently released the *Summary of the 2020 national Enterprise Annuity Fund Business Data*. By end of 2020, the scope of the National Enterprise Annuity Fund had reached RMB 2.25 trillion, and the actual operating assets were RMB 2.21 trillion, representing a year-on-year increase of over 25%. In 2020, the investment income of the National Enterprise Annuity Fund was 193.1 billion yuan, witnessing a substantial year-on-year increase of 53.51%; the average yield rate peaked since the last 13 years at 10.31%, representing an annual increase of 2.01%.

1,220.9 亿

122.09 Billion

根据 3 月 10 日召开的北京市人力资源和社会保障工作会议，2020 年全年，北京“减免缓”三项社保费共计 1,220.9 亿元，核准返还失业保险费共计 47.6 亿元，核准岗补、社补等补贴资金共计 72.7 亿元。聚焦科技创新、城市运行保障、生活性服务业等重点领域，完成补贴性培训 112.4 万人次。完成城乡居民养老保险基金市级统筹，社会保障率先实现城乡全面统筹、制度完全统一，覆盖范围超过 1,970 万人。

According to the Conference on Beijing Human Resources and Social Security Work held on March 10, in the year of 2020, Beijing had reduced, exempted and mitigated social insurance premiums up to RMB 122.09 billion, approved a total of RMB 4.76 billion refund of unemployment insurance premiums, and had approved post subsidies and social security subsidies up to RMB 7.27 billion. Beijing had also provided subsidized training for 1.124 million people in key areas such as technological innovation, urban operation, and life service industries. In addition, the municipal-level overall planning of the pension fund for urban and rural residents was completed. Beijing social security system, covering more than 19.7 million people, took the lead in realizing overall planning for urban and rural areas and complete unification of the system itself.

热点新闻 Top News



英国最高法院裁定优步司机为正式员工 或对其商业模式造成巨大冲击

The UK Supreme Court Ruled Uber Drivers to be Workers, Which Might Seriously Affect Uber's Business Model

2月19日，英国最高法院裁定，Uber（优步）司机必须被视为“工人”（Worker），而非“自雇人士”（Self-employed）。英国法律对用工关系采用三分法，即：雇员 employee，如同我国劳动法意义上的劳动者，受到劳动法的全面保护；自雇者 self-employed，不受劳动法的保护；工人 worker，是介于 employee 和 self-employed 之间，受到劳动法的部分保护，如最低工资、休息休假、职业危害防护等。

On February 19, the Supreme Court of the United Kingdom ruled that Uber drivers should be deemed as 'workers' rather than the 'self-employed'. The British law adopts the rule of thirds when classifying employment relationship, namely: 1) Employees, similar to the concept of employees under PRC labor laws, who are fully protected by the labor laws; 2) the Self-employed, who are not protected by the labor laws at all; 3) Workers, a class between the Employees and the Self-employed, which are protected by labor law in part such as minimum wage, rest and vacation, work-related injuries, etc.

人大代表关注外卖骑手权益保障 建议明确其法律地位

NPC Representatives Pay Attention to the Protection of Takeaway Riders

and Propose to Clarify Their Legal Status

在 2021 年全国“两会”上，全国人大代表肖胜方提议国家以立法方式明确平台从业者的法律地位，给予其明确的权益保护。肖胜方认为，以外卖骑手为代表的平台从业者与平台的关系，无法简单划入劳动关系或劳务关系，而是介于两者之间，建议对平台从业者单独立法，明确其法律地位，加强权益保障。

At the 2021 National People's Congress (NPC) and the 2021 Chinese People's Political Consultative Conference (CPPCC), NPC representative Xiao Shengfang proposed to legislate the legal status of platform practitioners in order to protect their rights and interests. Xiao believes that the relationship between platform practitioners, such as the relationship between takeaway riders and the platform, cannot be simply defined as employment relationship or contractual relationship, but should be somewhere in between. Xiao recommended that platform practitioners can be separately legislated to clarify their legal status and enhance the protection.

北京发布《关于做好阶段性减免企业社会保险费相关工作事项的通告》

Beijing Issued the Announcement on Improving the Phased Reduction and Exemption of Enterprises' Social Insurance Premiums

为确保阶段性减免企业社会保险费政策精准落实到位，切实维护参保人社会保险权益，3月16日，北京市社会保险基金管理中心发布《关于做好阶段性减免企业社会保险费相关工作事项的通告》，进一步明确了疫情防控工作常态化下，企业办理社保业务及灵活就业人员自愿暂缓缴费的相关事宜。

In order to ensure the precise implementation of the phased reduction and exemption of enterprises' social insurance premium policies and to effectively safeguard the social insurance rights and interests of insured persons, on March 16, the Beijing Social Insurance Fund Management Center issued the *Announcement on Improving the Phased Reduction and Exemption of Enterprises' Social Insurance Premiums*, further clarified matters relating to the handling of enterprise social security services and voluntary suspension of premium payment of flexible employees under the normalization of pandemic prevention and control.

《网络招聘服务管理规定》于3月1日起施行

Administrative Provisions on Online Recruitment Services Came into Effectiveness on March 1

为了规范网络招聘服务，人力资源和社会保障部制定了《网络招聘服务管理规定》(以下简称《规定》),于2021年3月1日起正式施行。作为我国网络招聘服务领域的首个部门规章,《规定》对网络招聘服务活动准入、服务规范、监督管理、法律责任等作出规定。其中,求职者的简历被售卖、个人信息被泄露、预付押金以及虚假招聘等各种网络招聘中的乱象均可在《规定》中找到对应的条文。

To standardize online recruitment services, the Ministry of Human Resources and Social Security has formulated the *Administrative Provisions on Online Recruitment Services* (hereinafter referred to as the **Provisions**), which was officially implemented on March 1, 2021. As the first administrative provision in the field of online recruitment services in China, the Provisions regulate the access, service specifications, supervision and management, and legal responsibilities of online recruitment service activities. All kinds of misconducts in online recruitment, such as sales of job-seekers' resumes, leakage of personal information, prepaid deposits and false recruitment, are correspondingly regulated in the Provisions.

人社部印发《关于做好2021年全国高校毕业生就业创业工作的通知》

The General Office of the Ministry of Human Resources and Social Security issued the *Notice on Improving the Employment and Entrepreneurship of College Graduates Nationwide in 2021*

近日,人力资源和社会保障部印发《关于做好2021年全国高校毕业生就业创业工作的通知》,要求各地全面贯彻党的十九届五中全会精神和党中央、国务院决策部署,将高校毕业生就业作为就业工作重中之重,以实施高校毕业生就业创业促进计划为统领,以品质就业服务为支撑,精准施策,多方发力,确保高校毕业生就业局势总体稳定。

Recently, the General Office of Human Resources and Social Security issued the *Notice on Improving the Employment and Entrepreneurship of College Graduates Nationwide in 2021*, requiring all localities to fully implement the spirit of the Fifth Plenary Session of the 19th Central Committee of the Party and the decisions and deployments of the Party Central Committee and the State Council that the employment of college graduates is the top priority of all employment issues. The improvement of the employment of college graduates should be guided by the college graduates employment and entrepreneurship promotion plan, supported by high-quality employment services, precise policies, and various efforts to ensure the overall stability of the employment situation of college graduates.

江苏省印发《关于支持多渠道灵活就业若干措施》

Jiangsu Province Issued *Several Measures to Support Multi-channel Flexible Employment*

2月28日, 江苏省政府办公厅印发《关于支持多渠道灵活就业若干措施》, 从鼓励个体经营发展、增加非全日制就业机会、支持发展新就业形态、提供低成本场地支持、加强财政金融政策支持、强化落实社保补贴政策等 14 个方面支持多渠道灵活就业。

On February 28, the General Office of Jiangsu Provincial Government issued the *Several Measures to Support Multi-channel Flexible Employment*. This document aimed at supporting multi-channel flexible employment by encouraging self-employment development, increasing part-time employment opportunities, supporting the development of new employment forms, providing low-cost venue, improving fiscal and financial policies and strengthening the implementation of social security subsidy policies.

安杰视点 AnJie Spotlights



浅析北京地区关于员工离职引发的递延奖金争议司法裁审标准

递延奖金制度常见于金融类企业，是指用人单位将奖金分期向劳动者支付的制度。采取延期支付的奖金发放模式，不仅是金融类企业控制经营风险、管理员工绩效的重要手段，也是金融类企业行业监管要求的重要内容。

以保险行业为例，依据中国保险监督管理委员会《保险公司薪酬管理规范指引（试行）》（保监发【2012】63号）的相关规定，保险公司应当在薪酬管理制度中规定绩效薪酬延期支付制度，根据风险的持续时间确定绩效薪酬支付期限，原则上应不少于三年；保险公司董事、监事、高管人员和关键岗位人员绩效薪酬应当实行延期支付，延期支付比例不低于40%，其中，董事长和总经理不低于50%。

除保险行业外，商业银行、证券和信托等行业也需要按照相关行业监管要求制定、实施递延奖金制度¹。

¹ 《商业银行稳健薪酬监管指引》（2010）第十六条：商业银行高级管理人员以及对风险有重要影响岗位上的员工，其绩效薪酬的40%以上应采取延期支付的方式，且延期支付期限一般不少于3年，其中主要高级管理人员绩效薪酬的延期支付比例应高于50%，有条件的应争取达到60%。在延期支付时段中必须遵循等分原则，不得前重后轻。

《证券公司治理准则》（2020修正）第六十五条：证券公司高级管理人员的绩效年薪由董事会根据高级管理人员的年度绩效考核结果决定，40%以上应当采取延期支付的方式，且延期支付期限不少于3年。延期支付薪酬的发放应当遵循等分原则。

《中国银行业监督管理委员会办公厅关于信托公司风险监管的指导意见》（2014）：（三）建立风险防控长效机制 2.建立恢复与处置机制。信托公司应结合自身特点制订恢复与处置计划。该计划至少应包括：激励性薪酬延付制度（建立与风险责任和经营业绩挂钩的科学合理的薪酬延期支付制度）……

递延奖金制度延长了奖金支付的期限，如果员工在递延期限内离职，用人单位是否有权依据制度规定不向离职员工支付递延奖金，相关问题已经在实践中引发诸多争议。

一、用人单位是否有权拒绝发放离职员工的递延奖金

如果用人单位在其薪酬制度中规定，员工在递延奖金发放前离职的，未发放的递延奖金不再发放，那么，员工离职后，用人单位是否有权依据上述制度规定拒绝发放剩余递延奖金？对这一问题，相关法律并未予以明确，司法实践中，法院的裁审观点也尚未统一。我们根据近年来北京地区法院对递延奖金相关争议做出的判决，将主要裁审观点梳理、归纳如下：

1. 法院认为公司已就递延奖金的发放条件做出明确规定，员工因离职而不符合发放条件，公司无需支付递延奖金。

【2018】京民申 2670 号再审争议案中，用人单位的绩效奖金发放方案及相关文件载明，2014 年度绩效奖金的三分之二于当年发放，剩余三分之一作为“风险递延金”递延 2 年发放，若员工在发放之前离职，则不再发放剩余未兑现部分；对于因个人原因主动辞职的员工，如果拟入职的新单位与本单位不存在竞争关系，则剩余绩效奖金按全额分段发放。员工于 2015 年 9 月辞职，之后入职竞争对手公司，提起劳动仲裁、诉讼要求用人单位支付 2014 年度绩效奖金于 2016 年递延部分。

对于该案件，西城法院、二中院和北京高院均认为，依据《中华人民共和国劳动法》第四十七条规定，用人单位根据本单位的生产经营特点和经济效益，依法自主确定本单位的工资分配方式和工资水平。依据上述法律规定，按照本单位的薪酬管理办法制定年度奖金分配方案及对员工进行年度考核，属于用人单位自主决定的用工管理权范畴，用人单位的奖金发放方案和相关文件已明确规定递延奖金的发放条件，因员工在发放前离职且入职了竞争对手公司，故不符合递延奖金的发放条件，因此，法院未支持员工关于递延奖金的主张。

2. 法院认为公司关于离职员工无权获得递延奖金的规定无效，公司应当发放递延奖金。

(1) 在【2018】京 0102 民初 8272 号一审争议案中，西城法院认为，奖金制度的设计需要在法律的框架内，做到实体公正、程序合法，公司关于“员工主动辞职的，止付全部递延奖金”的规定，实际上限制了劳动者的相关权益，属于免除用人单位在《劳动合同法》中所应当承担的义务或责任，根据《劳动合同法》第二十六条之规定，应属无效。

(2) 在【2019】京 02 民终 5120 号二审争议案中，公司相关制度规定：部门奖金发放原则实行“当月收入、次月发放”；所有人员的奖金按照核发金额的 50% 予以发放，预留的 50% 部分作为业务风险准备，在每年年终统算后进行核发；奖金发放日已离职人员，不再对其发放奖金。西城法院和二中院认为，首先，即使作为预留的部分，也实际是员工每月应得的奖金，只是在发放时间上予以延后，但仍属于员工每月应得的工资报酬；其次，上述规定未明确已离

职人员不再发放奖金的时间范围(即其中某一年度的奖金或者在职期间的全部奖金等);再次,用人单位称员工于 2018 年 6 月离职,离职时尚未参加 2017 年度统算,故不应发放 2017 年度奖金的陈述有失公平。员工在 2017 年工作满全年,2018 年 6 月,员工虽因个人原因提出离职,但其离职时间基本与劳动合同到期日相近,故,员工在劳动合同期限内提供正常劳动的情况下,仅因用人单位进行 2017 年度统算日期晚于其离职日期的原因,即否认员工应当获得暂扣预留的 2017 年度奖金,有违《劳动合同法》确立的公平原则。

二、员工离职时,是否有权要求用人单位将尚未发放的递延奖金一次性付清

原劳动部《工资支付暂行规定》第九条规定:“劳动关系双方依法解除或终止劳动合同时,用人单位应在解除或终止劳动合同时一次付清劳动者工资。”《北京市工资支付规定》第十二条亦规定:“用人单位与劳动者双方依法终止、解除劳动合同的,用人单位应当一次性付清劳动者工资。”

在部分劳动争议案件中,离职员工会基于上述规定,要求用人单位在其离职时一次性支付尚未到期的递延奖金。北京市司法实践中,法院一般会认可法律和用人单位规章制度中的奖金递延规定适用于已离职员工,如果员工主张的递延奖金在法院判决前尚未到期,法院一般不予支持。(参考案例:【2017】京 02 民终 4976 号)

三、发生“风险”时,用人单位是否有权停发离职员工的递延奖金

员工离职后,如出现行业监管文件规定或用人单位制度规定的风险、损失或其他情形的,用人单位有权停发离职员工尚未支付的递延奖金。

如果双方因停发递延奖金出现争议,在北京地区司法实践中,法院通常会审查用人单位是否有证据证明已发生符合行业监管要求的或用人单位规章制度规定的停发递延奖金的情形。对于用人单位的规章制度,法院还会审查是否经民主程序制定并向员工进行公示或者告知。用人单位的证据材料能够证明以上情况的,法院一般会驳回员工关于发放递延奖金的请求。(参考案例:【2019】京 02 民终 12080 号、【2017】京 0102 民初 14201 号)

需要特别注意的是,如果出现行业监管文件规定的情形,用人单位不仅有权而且“应当”停发相关责任人员未支付的递延奖金,否则属于违反行业监管要求。例如:

中国证券监督管理委员会《证券公司治理准则》(2020 修正)第六十五条第二款规定:“高级管理人员未能勤勉尽责,致使证券公司存在重大违法违规行为或者重大风险的,证券公司应当停止支付全部或者部分未支付的绩效年薪。”

《保险公司薪酬管理规范指引(试行)》第十四条规定:“发生绩效薪酬延期支付制度规定

情形的风险及损失的,保险公司应当停发相关责任人员未支付的绩效薪酬。”

中国银行保险监督管理委员会办公厅《关于建立完善银行保险机构绩效薪酬追索扣回机制的指导意见》第四、五、六、七条规定了银行保险机构可以和应当追索扣回高级管理人员、关键岗位人员和相关责任人员绩效薪酬的情形,追索扣回方式包括追回已支付的绩效薪酬和止付未支付的绩效薪酬。该指导意见第十三条第二款规定,离职人员和退休人员适用绩效薪酬追索扣回机制;第十四条规定,鼓励银行保险机构研究探索绩效薪酬追索扣回方式,可结合自身实际情况,采取其他有效方式实现对绩效薪酬的追索扣回。

四、我们的建议

基于对前述问题和司法实践案例的分析,我们认为用人单位在制定、实施递延奖金制度时应当注意以下问题:

1. 用人单位应当在制度中明确规定递延奖金发放和不予发放的具体条件。

2. 递延奖金不予发放的条件应当具有合理性,避免在出现争议时,被仲裁、法院认定为排除劳动者权利、免除用人单位责任而导致无效。我们认为,前述行业监管文件对于递延奖金制度的要求主要出于风险防控考虑,如果递延期间未出现风险事件,用人单位仅以员工离职为由不予发放后续递延期间的奖金,可能会被仲裁、法院认为缺乏合理性。

如用人单位在规章制度中明确规定,除防控风险外,递延奖金的设置目的还涉及对员工长期服务的奖励、对员工离职后就业的引导等目的,那么,以离职作为递延奖金不予发放条件的合理性会更有可能是得到仲裁、法院认可。例如,在前述【2018】京民申 2670 号再审案件中,法院就认可了用人单位关于员工离职后入职竞争对手公司即不再发放递延奖金的合理性。

3. 递延奖金制度属于直接涉及员工切身利益的规章制度,用人单位应当依据《劳动合同法》第四条的规定履行民主程序和公示、告知程序,避免因程序瑕疵导致制度内容对员工无效。另外,用人单位还可以与员工就递延奖金的相关事宜在劳动合同或其他书面协议中进行约定,以强化相关内容的法律效力。



刘正赫
安杰律师事务所 合伙人



贺晓晨
安杰律师事务所 律师

事业单位聘用合同违约金条款效力问题初探

聘用合同是事业单位与员工按照国家的有关法律、政策,在平等自愿、协商一致的基础上,订立的关于履行有关工作职责的权利义务关系的协议。

实践中,为了留住人才,保障日常工作平稳有序开展,事业单位往往会与员工在《聘用合同》中约定提前解除聘用合同相应违约金条款(本文以下简称“违约金条款”),即员工在服务期到期前单方解约的,应当向单位支付一定数额的违约金。然而实践中,对该类违约金条款的效力问题仍存有争议,员工往往会以该类条款违反《劳动合同法》第二十五条之规定进行抗辩。基于此,笔者针对北京地区相关法律政策规定及有关案例进行检索,结合我们的实践经验,拟就上述违约金条款效力问题进行初步阐述,以供参考。

一、关于法律适用问题

通常情况下,主张违约金条款无效的主要依据为《劳动合同法》第二十五条规定,即除用人单位出资提供专业技术培训并约定服务期和劳动者离职后竞业限制两种情形外,用人单位不得与劳动者另行约定由劳动者承担违约金。我们认为,该条规定并不适用于基于人事关系而签订的聘用合同。

《劳动合同法》第九十六条规定:“事业单位与实行聘用制的工作人员订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同,法律、行政法规或者国务院另有规定的,依照其规定;未作规定的,依照本法有关规定执行。”依据上述法律规定,事业单位与实行聘用制工作人员的用工关系优先适用国家人事管理相关法律、法规。

《最高人民法院关于人民法院审理事业单位人事争议案件适用法律若干问题的规定》第一条规定:“事业单位与其工作人员之间因辞职、辞退及履行聘用合同所发生的争议,适用《中华人民共和国劳动法》的规定处理”,在随后发布的《最高人民法院关于事业单位人事争议案件适用法律等问题的答复》中,对于“适用《中华人民共和国劳动法》的规定处理”进行明确,即人民法院审理事业单位人事争议案件的程序运用《中华人民共和国劳动法》的相关规定,人民法院对事业单位人事争议案件的实体处理应当适用人事方面的法律规定。聘用合同中违约金的效力问题属于人事争议实体问题,应当优先适用人事方面相关法律规定。

《事业单位人事管理条例》第十七条规定:“事业单位工作人员提前 30 日书面通知事业单位,可以解除聘用合同。但是,双方对解除聘用合同另有约定的除外。”需要注意的是,《劳动合同法》第三十七条规定,“劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位,可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位,可以解除劳动合同”,两条款内容对比可知:人事

关系下，对于员工解除聘用合同的条件，法律赋予了事业单位与员工进行特殊约定的权利；而劳动关系下，法律并未赋予用人单位上述权利，司法实践中一般认为劳动者提前通知解除劳动合同既是义务同时也是权利。

北京市人民政府办公厅《北京市事业单位聘用合同制试行办法》第四十三条针对聘用合同解除相关违约责任作出明确规定，即“属于下列情形之一的要承担违约责任：（一）任何一方违反聘用合同规定的；（二）聘用合同未到期，又不符合解除条件，单方面解除聘用合同的；（三）由于聘用单位原因订立无效或部分无效聘用合同的。违约金数额由双方当事人在聘用合同中自行约定，在聘用合同中未约定，但造成可计算经济损失的，由责任人按实际损失承担经济赔偿责任”。

二、主流裁审观点

经检索相关案例，现将北京地区裁审机构针对提前解除聘用合同违约金相关人事争议案件的主流观点梳理如下，以供参考。

1. 关于违约金条款效力的问题

北京地区法院的主流观点为：如条款内容不违反法律法规的强制性规定，且属于双方真实意思表示，则通常认定为有效。

在“邹方与北京市隆福医院人事争议二审案（【2014】二中民终字第 05657 号）”中，北京市东城区人民法院认为：根据《北京市事业单位聘用合同制试行办法》第四十三条之规定，邹方、隆福医院签订的《聘用合同书》系双方当事人的真实意思表示，协议内容不违反法律和行政法规的强制性规定，合同合法有效，双方应按照约定履行。本案二审法院即北京市第二中级人民法院维持原判。

在“翟明印与北京市中关村医院人事争议一审案（【2019】京 0108 民初 27270 号）”中，北京市海淀区人民法院认为：依据《北京市事业单位聘用合同制试行办法》第四十三条之规定，违约金数额由双方当事人在聘用合同中自行约定，在聘用合同中未约定，但造成可计算经济损失的，由责任人按实际损失承担经济赔偿责任。本案中，翟明印与中关村医院所签署的聘用合同中明确约定了翟明印解除聘用合同之条件以及违约方需承担的违约责任，系双方当事人的真实意思表示，不违背国家法律规定及相关人事政策，当属有效。翟明印与中关村医院均应秉承诚实信用的原则依照约定履行各自义务。翟明印以需照顾家庭为由提出工作调动申请，即在合同期内提出解除聘用合同，然而其解除理由不属于法定或约定理由。中关村医院要求翟明印按照双方签署的聘用合同约定支付违约金，并无不当之处。

2. 关于违约金数额问题

北京地区裁审机构确认违约金数额的主要依据为双方聘用合同的约定。

在“苏波与北京市密云区中医医院人事争议一审案（【2018】京 0118 民初 1680 号）”中，员工提起诉讼，请求无需向密云中医院支付违约金 341,667 元。北京市密云区人民法院认为：根据《北京市事业单位聘用合同制试行办法》第四十三条规定，违约金的数额可由双方当事人自行约定，密云中医院与苏波在《卫生局引进毕业生协议书》中约定的违约金数额并不违反法律规定。据此，关于违约金的具体数额，应当根据协议约定及苏波的服务期限予以核算。最终，法院判决苏波应支付密云区中医院违约金 341,667 元。

而对于一方要求降低违约金数额的主张，法院的观点并不一致。

在“梁云与首都师范大学附属中学(通州校区)人事争议一审案(【2018】京 0112 民初 11835 号)”中，梁云主张聘用合同约定的 11 万违约金过分高于单位实际损失，也远高于梁云在校收入，应予以酌减至 5 万元。对此，北京市通州区人民法院认为：对于梁云主张违约金过高的意见，因双方关于违约金的约定明确、具体，梁云应明知违约应承担的相应后果，对原告该项意见，于法无据，本院不予采信，对其要求支付被告违约金数额减少至 5 万元的诉请，不予支持。

然而，在“闫慧超与北京市通州区于家务乡中心小学人事争议二审案（【2019】京 03 民终 1043 号）”中，法院对违约金数额的酌减有着不同观点。该案中，北京市通州区人民法院认为：由于闫慧超在聘用合同未到期，亦不具备解除合同条件的情形下，单方不再出勤提供劳动，导致双方人事聘用关系实际解除，其应承担违约赔偿责任。因双方关于违约金的约定明确、具体，不违反法律法规的强制性规定，最终判决闫慧超按照聘用合同约定支付违约金 15 万元。然而，二审法院即北京市第三中级人民法院对此有着不同观点。二审法院指出：双方虽于《聘用合同书》中明确约定了违约金的金额，但约定的违约金数额过高，对劳动者过于严苛。聘用合同约定的期限为 2012 年 7 月 31 日至 2020 年 7 月 31 日，闫慧超于 2018 年 5 月提出辞职，结合闫慧超所具备的入职条件及收入情况等因素，本院酌情将违约金数额调整为 5 万元。

3. 关于违约金条款与特殊招录情形（如办理北京户口）之间的关系问题

办理北京户口等特殊招录情形并非事业单位主张员工支付提前解除聘用合同的违约金的必要条件。

在“曹盛玉与清华大学附属小学昌平学校劳动争议一审案(【2019】京 0114 民初 19410 号)”中，提前解除聘用合同违约金与户口违约金是相互独立的两个事项。曹盛玉提起诉讼，请求无需向被告支付违约赔偿金 3 万元、无需向被告支付办理落户违约赔偿金 20 万元。对此，北京市昌平区人民法院分别作出认定：一是，曹盛玉与清华附小昌平学校签订的《聘用合同书》中约定了违约赔偿金额为 3 万元，其解除事由亦不符合随时单方面解除合同的条件，故应按照《聘用合同书》第二十八条规定支付违约金 3 万元；二是，双方《补充协议》中约定清华附小昌平学校为曹盛玉申请留京落户指标，曹盛玉在该学校工作服务期限不低于 6 年，若曹盛玉未履行工作服务满 6 年，应赔偿清华附小昌平学校 20 万元作为办理落户事宜的违约金。清华附小昌平学校于 2015 年 6 月 29 日为曹盛玉办理了落户手续。清华附小昌平学校已为曹盛玉办理了

落户手续，曹盛玉未满6年服务期提出辞职，违反了协议约定，故应按照协议支付清华附小昌平学校办理落户违约赔偿金20万元。

在“梁云与首都师范大学附属中学(通州校区)人事争议一审案(【2018】京0112民初11835号)”中，梁云提起诉讼，要求不支付被告20万人才引进费、支付被告的违约金数额减至5万元。北京市通州区人民法院依次作出认定，关于违约金，法院认为，梁云在聘用合同未到期，亦不具备解除合同条件的情形下，单方不再出勤提供劳动，导致双方人事聘用关系实际解除，其应承担违约赔偿责任。关于20万人才引进费，法院认为，梁云系非京籍毕业生，被告已为其办理北京市户口，梁云在仅工作一年后离职，必然给被告造成相应损失，其应按补充条款的约定支付被告人才引进费。

三、总结

依据上述法律规定并参考北京地区的司法实践案例，我们认为：

1. 基于人事关系的聘用合同优先适用于人事相关法律规定。
2. 法律允许事业单位与员工约定员工单方解除聘用合同的解除条件，同时并未禁止事业单位聘用合同中约定违约金条款。北京市的地方规定更是明确规定了违约金条款。
3. 如违约金系双方真实意思表示、不存在违反法律法规强制性规定等无效情形，则法院通常会对此条款的效力予以认可。
4. 违约金条款不以存在事业单位为员工办理北京户口等特殊招录情形为前提。
5. 对于违约金数额，法院通常会尊重双方意思表示，对于是否属于“违约金数额过高”的情形，则将取决于法官的自由裁量权。法院或将根据员工收入情况、已服务年限及入职条件等因素，酌情降低违约金数额。



刘正赫
安杰律师事务所 合伙人



房颖超
安杰律师事务所 律师助理

实务参考 Practice Reference



《关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》

几个重点问题的理解与适用

(本文刊登于《人民司法》2021年第7期)

作者：郑学林 刘敏 于蒙 危浪平

作者单位：最高人民法院

为贯彻落实习近平总书记在中央政治局第二十次集体学习时的重要讲话精神，以清理涉及民法典相关司法解释为契机，在最高人民法院颁布施行的原有4个劳动争议司法解释基础上，根据民法典、劳动法、劳动合同法、民事诉讼法、劳动争议调解仲裁法（以下简称调解仲裁法），以及劳动合同法实施条例等法律法规，对涉及劳动争议的司法解释作清理整合。通过听取专家学者、社会有关方面建议，征求全国人大常委会法工委、科技部、人力资源和社会保障部等单位，以及各高级人民法院意见建议，经反复研究论证，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）》（以下简称劳动争议司法解释一）由最高人民法院审判委员会第1825次会议审议通过，于2021年1月1日起施行。

一、解释出台的背景、意义

关于劳动争议的司法解释向来是社会关注度高、司法审判急需的重要解释。之所以采取废止原有多个司法解释，重新修改制定新解释的清理模式，主要考虑：一是增强司法解释的体系性、完整性，通过重新修订整合，既统一了解释形式，也方便法官、劳动者、用人单位等查找条文。二是保持新旧司法解释内容的连续性、稳定性，对与劳动合同法、调解仲裁法等法律法规相冲突的予以删除，对已经被前述法律吸收的条文内容不再重复，对前述法律新规定的内容予以适当补充，整体未作大规模修改。三是保持适度的前瞻性、开放性，对于有争议仍待司法实践探索或者法律作出新规定但适用中分歧较大的问题暂不作规定，因为民法典颁布施行后，相关法律和司法解释将作对应调整，劳动争议司法解释一在这些法律、司法解释颁布施行后，还将进一步补充、细化、完善。四是相关单位和社会有关方面认为目前劳动争议相关的司法解释纷繁复杂，建议清理修改，重新整合。这次重新修改制定劳动争议司法解释一，有以下重要意义：

第一，有利于人民法院正确统一实施劳动法律和民法典。从劳动法到劳动合同法、调解仲裁法，劳动法律不断发展、完善，为应对劳动争议案件审理中出现的新问题、难问题，最高人民法院曾先后颁布施行 4 个审理劳动争议案件的司法解释，内容丰富、体系庞大，跨越所谓劳动法时代和劳动合同法时代，因此也出现了最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》（以下简称原解释一）、《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（二）》（以下简称原解释二）相关内容与后颁布的劳动合同法、调解仲裁法内容不协调、不一致的情况。劳动争议司法解释一严格依照劳动法、劳动合同法、调解仲裁法以及民法典等法律制定。需要指出：一是劳动法律与民法关系问题。劳动法律属于社会法范畴，有其特有理念和规则，民法则属于私法范畴，民法与劳动法律对同一问题有不同规定时，应当适用劳动法律有关规定。例如民法典对欺诈行为效力的规定与劳动合同法规定不同，本次解释相关条文并未依照民法典规定作修改，而是与劳动合同法保持一致。但是劳动法律没有规定时，民法典仍有适用余地，劳动法律中的部分概念、规则，例如主体资格、民事行为能力等，仍然要以民法典规定为基础；劳动关系相关规定或者约定不得违背民法典强制性规定等。二是劳动法与劳动合同法、调解仲裁法关系问题。可以说，劳动法是劳动法律领域的基本法，劳动合同法是劳动合同领域的特别法，调解仲裁法是劳动争议程序领域的特别法，劳动法与劳动合同法、调解仲裁法对同一问题规定不一致时，应当以特别法为准。例如劳动法第八十二条与调解仲裁法第二十七条对仲裁时效的起算、中断、中止等规定不一致，本次解释制定时就原解释一、二中有关仲裁时效条文予以废止，相关案件审理可以直接援引调解仲裁法第二十七条的规定。

第二，有利于构建发展和谐稳定的劳动关系。劳动关系是现代社会最重要、最基本的社会经济关系之一，健康和谐的劳动关系是社会稳定、经济发展的基石；维护劳动者合法权益，合理平衡劳动者与用人单位双方利益，有效促进企业生产经营，构建科学、和谐的劳动关系，是人民法院劳动争议审判工作的职责和使命。据统计，近 3 年来，全国劳动争议纠纷案件一审收案数量每年超过 40 万件，且呈逐年递增态势。这些案件的处理，既涉及劳动者权益保护和用人单位发展，又涉及我国劳动用工、社会保障制度改革成果的落实。正因为如此，本次解释制

定中，根据劳动合同法关于劳动者权益保护的制度发展，例如经济补偿、赔偿金制度等，以及新形势下对劳动者和用人单位双方利益的平衡，对原解释特别是原解释一、二有关条文作相应修改，修改后的条文应当结合这一背景来理解。

第三，有利于广大劳动者、用人单位准确理解法律。按照诉讼程序进程和劳动关系演变规律，将原解释中的相关内容整合归纳。劳动争议司法解释一原则上分为劳动争议案件受理范围、管辖、裁审衔接、当事人、劳动合同的订立、履行和变更、解除和终止、其他事项 8 个部分。通过归纳整合，更加有利于广大劳动者、用人单位完整、系统地理解劳动法、劳动合同法、调解仲裁法等有关法律内容，依法维权。以裁审衔接部分为例，处理劳动争议主要依赖于调解、仲裁和诉讼 3 大程序，理顺诉裁衔接程序是解决劳资纠纷、畅通劳资关系的主要途径；通过对原有 4 个解释中涉及裁审衔接的条文归纳整合，例如依照调解仲裁法相关规定，对先予执行仲裁裁决的情形作了完善，进一步规范劳动争议纠纷案件处理程序，促进裁审衔接。

二、关于案件管辖制度

本次司法解释清理，对原有几个解释中涉及劳动争议案件管辖的规定作了整合，在第 3 条、第 4 条、第 5 条中重新作出规定，涉及地域管辖、管辖权确定等方面。

第一，关于劳动争议案件管辖的一般规定。一是关于用人单位所在地法院管辖。依据民事诉讼法关于地域管辖的基本原则，即原告就被告，劳动争议案件应由一方当事人住所地人民法院管辖。用人单位住所地相对固定，且用人单位相关管理规章往往依据所在地地方性法规、规章等文件制定，因此相对于劳动者住所地，由用人单位所在地法院管辖更为适当。二是关于合同履行地法院管辖。在用人单位所在地与合同履行地不一致的情况下，例如用人单位所在地在上海市黄浦区，合同履行地在北京市通州区，当事人赴用人单位所在地起诉极为不便，因此劳动争议司法解释一第 3 条规定可以由合同履行地基层人民法院管辖。三是关于法律另有规定的，依照其规定。例如调解仲裁法第四十九条规定用人单位申请撤销终局仲裁裁决的，向劳动争议仲裁委员会所在地的中级人民法院提出。

第二，关于双方当事人同时起诉的法院管辖。征求意见时有建议认为，可以结合调解仲裁法第二十一条，规定双方当事人对同一仲裁裁决不服同时提起诉讼的，由该劳动争议仲裁机构所在地人民法院管辖。这一建议具有一定合理性，有利于管辖权恒定，减少裁判尺度不一引发法律适用不一致的现象。但是考虑到一方面以劳动争议仲裁机构所在地作为人民法院地域管辖根据，不符合原告就被告的基本规则，目前也无其他程序法就此作出明确规定；另一方面劳动争议仲裁机构层级设置与法院不完全相同，有的一个劳动争议仲裁机构管辖范围内可能有多个基层人民法院，在此情况下反而增加了管辖权确定的难度。因此，劳动争议司法解释一仍然规定“后受理的人民法院应当将案件移送给先受理的人民法院”。征求意见过程中，有人认为可以参考调解仲裁法第二十一条关于双方当事人分别向有管辖权的劳动争议仲裁机构申请仲裁的处理，规定双方当事人同时向有管辖权的人民法院起诉的，直接明确由合同履行地基层人民法院管辖。我们认为交由合同履行地基层人民法院管辖是否更符合实际，或者是否有更加合适

的解决办法，可以留待立法、司法实践继续作探索优化。

第三，关于劳动者和用人单位同时起诉的诉讼地位。劳动者和用人单位均不服同一仲裁裁决提起诉讼的，原解释一、二有关规定存在冲突。原解释一第 9 条规定，先起诉的为原告，后起诉的为被告，但是对被告诉讼请求一并审理；原解释二第 11 条规定，人民法院应当并案审理，双方当事人互为原告和被告。司法实践中，一是因为当事人均不服同一仲裁裁决提起诉讼的，由于起诉时间不同，负责立案审查人员可能不同，导致法院先后立了两个案子；二是由于当事人可以向用人单位所在地或者劳动合同履行地的人民法院起诉，双方当事人分别选择其一的，也会产生不同法院分别立案的情况。因此，原解释二第 11 条规定，依据民事诉讼法对前述情况实行并案审理，既能体现“两便”原则，减轻当事人讼累，防止出现“同案不同判”，也能解决劳动争议案件是否存在反诉机制的理论困惑。并案审理后，双方互为原告和被告。若一方提出撤诉申请并经人民法院裁定准许后，表明其作为原告提起的诉讼消除，其不再以原告身份参加诉讼，但是其在对方当事人为原告所提诉讼中的被告身份没有因撤诉而改变，因此即使一方当事人撤诉，人民法院仍应当根据另一方当事人的诉讼请求对案件继续审理。因此，本解释制定时，将原解释一第 9 条和原解释二第 11 条合并，废止前者部分内容，保留后者。

三、关于达到法定退休年龄人员的用工认定

关于达到法定退休年龄人员的用工认定问题，司法实践中仍有争议，劳动争议司法解释一第 32 条对此作了规定。准确理解这一条，应当注意以下两个方面：

第一，关于与依法享受养老保险待遇或者领取退休金人员建立的用工关系的性质认定。依法享受养老保险待遇或者领取退休金人员再就业情况非常普遍，对于这类人员的用工关系如何定性，目前司法实践争议不大。依照劳动合同法第四十四条第（二）项规定，劳动者依法享受养老保险待遇，是劳动者与用人单位劳动合同终止的法定原因。劳动者只要享受基本养老保险待遇，劳动合同即终止，不宜再建立劳动关系。所以用人单位与这类人员建立的用工关系，不应当认定为劳动关系，否则违背劳动合同法规定，也违背基本养老保险待遇制度初衷。因此劳动争议司法解释一第 32 条第 1 款规定，用人单位与已经依法享受养老保险待遇或者领取退休金人员发生用工争议提起诉讼的，应当按劳务关系处理。

第二，关于与达到法定退休年龄但不能享受养老保险待遇人员建立的用工关系的性质认定。一般情况下，享受养老保险待遇的人员已经达到法定退休年龄，但是达到法定退休年龄不一定能够享受养老保险待遇。对于用人单位与已达到法定退休年龄但是不能享受养老保险待遇人员的用工关系定性，实践中存在争议。一种意见认为，用人单位应当继续履行劳动合同，为劳动者缴纳社会保险，当符合可以享受基本养老保险的条件时，用人单位可以终止劳动合同。另一种意见认为，劳动者已经达到法定退休年龄而不能依法享受基本养老保险待遇的情况非常复杂，可能用人单位为劳动者缴纳了社会保险费，但是由于该劳动者累计缴费年限不满 15 年，因此不能享受按月支付的基本养老保险待遇；还有的地方没有把农民工等人员纳入基本养老保险覆盖范围，这些劳动者可能根本没有参加基本养老保险。如果在这些情况下，一律禁止用人单位

终止劳动合同,对其不公。劳动合同法实施条例第二十一条规定,劳动者达到法定退休年龄的,劳动合同终止。我们认为,可以将该条规定视为劳动合同法第四十四条第(六)项规定的“法律、行政法规规定的其他情形”。但是这并不意味着劳动关系必然自动终止。人民法院应当对该条规定适用情形作实质审查,对于达到法定退休年龄,但是非因用人单位原因不能享受基本养老保险待遇的,例如前述另一种意见中出现的情况,可以终止劳动关系;对于达到法定退休年龄,但是因为用人单位原因不能享受基本养老保险待遇的,不能随意终止劳动关系。

四、关于涉港澳台劳动关系认定

关于涉港澳台劳动关系认定问题,《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(四)》(以下简称原解释四)第14条作了规定,劳动争议司法解释一制定过程中,根据国务院行政法规变化作了修订。

第一,涉港澳台劳动关系建立不再需要台港澳人员就业证。依照原解释四第14条规定,港澳台居民未依法取得就业证件即与内地用人单位签订劳动合同的,不认定为劳动关系。2018年7月28日,国务院印发《关于取消一批行政许可事项的决定》(国发【2018】28号,以下简称《决定》),取消台港澳人员在内地的就业许可;之后,人社部印发《关于香港澳门台湾居民在内地(大陆)就业有关事项的通知》,规定自2018年7月28日起,港澳台人员在内地(大陆)就业不再需要办理台港澳人员就业证。据此,本解释制定中,对原劳动争议司法解释四第14条作出修改,删除前述涉及港澳台居民内地用工相关内容,即通过司法解释予以明确,港澳台居民与内地(大陆)用人单位建立劳动关系,不再需要办理台港澳人员就业证。

第二,国务院《决定》对涉港澳台劳动关系认定的影响。本解释制定过程中,出现了“溯及论”和“分段论”两种意见。所谓“溯及论”,是指无论港澳台居民与用人单位签订劳动合同的时间在《决定》出台前还是出台后,只要一方起诉时间在《决定》出台后,均不适用原解释四第14条关于港澳台居民就业须办理就业证的规定。这种意见有其合理性,但是从人社部门和人民法院实践出发,综合考虑劳动者和用人单位权益平衡保护、同一时段劳动者权益的平等保护、相关问题属于特殊阶段司法实践问题等因素,我们认为“分段论”更符合实践情况,更具操作性和稳妥性,也更符合司法解释时效规定的总体逻辑。劳动者未办理台港澳人员就业证的,以《决定》施行日期(2018年7月28日)为时间节点分段,对于《决定》施行以前建立的用工关系,不宜认定为劳动关系,可以认定为劳务关系;对于《决定》施行以后(含当日)建立的用工关系,应当认定为劳动关系,受劳动法律保护。

五、关于劳动合同期满后权利义务的确

关于劳动合同期满后权利义务的确问题,虽然劳动争议司法解释一第34条对原解释一第16条未作修改,但是应当结合劳动合同法、劳动合同法实施条例等相关规定作出准确理解。

第一,对“视为双方同意以原条件继续履行劳动合同”中“原条件”的理解。劳动合同期满,用人单位未与劳动者续订劳动合同,但是劳动者继续在用人单位工作的,视为双方同意以

原条件继续履行劳动合同。实践中,对原条件如何把握,是否包括原劳动合同约定的履行期限,存在争议。我们认为,本条规定的原条件,是指原劳动合同中除劳动合同期限以外的其他权利义务内容,包括劳动时间、工资报酬、奖金、福利待遇等,“以原条件继续履行”是指上述问题参照原劳动合同的约定执行。关于劳动合同履行期限的约定,属于双方对劳动合同持续时间的合意,这种合意很难通过默示行为来推定,与可以通过工资报酬的支付、接受行为来推定双方对工资报酬的合意不同,因此不宜以劳资双方的履行默示来认定原劳动合同约定的期限就是双方合意,而需要根据当事人明示意思表示来确定。如果双方就继续履行的期限未协商或者协商不成,则应当根据劳动合同法等法律法规来认定。

第二,视为双方同意以原条件继续履行劳动合同的,不能免除用人单位应当与劳动者签订书面劳动合同的法定责任。一般情况下,为使劳动者对原劳动合同到期后是否续订有合理预期,以便提前准备再就业等,用人单位应当基于诚实信用原则在原合同到期前的合理期间内通知劳动者,协商办理终止或者续订劳动合同事宜。如果用人单位按时履行相关附随义务,就不会出现视为双方同意以原条件继续履行劳动合同的情况。如果用人单位未履行上述附随义务,用工关系继续的,用人单位对原劳动合同期满和继续用工的法律后果均有预期,原劳动合同期满之日,即是用人单位应当续订劳动合同之日和承担未续订法律后果之日。依照劳动合同法第十条、第十四条第三款、第八十二条和劳动合同法实施条例第六条规定,劳动合同期满后,用人单位未与劳动者续订书面劳动合同的,应当按规定向劳动者每月支付 2 倍工资,并补订书面劳动合同;如果经用人单位书面通知,劳动者不与用人单位续订劳动合同的,用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系,依照有关规定支付经济补偿。用人单位自劳动合同期满之日起满 1 年不与劳动者续订书面劳动合同,视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

第三,关于“一方提出终止劳动关系的,人民法院应予支持”的理解。本条款内容并非赋予用人单位任意终止权。劳动合同期满 1 年内,为平衡劳动者和用人单位的利益,用人单位不愿与劳动者续订书面劳动合同,提出终止劳动关系的,视为符合劳动合同法第四十四条第(一)项规定的终止情形,应当依照劳动合同法第四十六条第(五)项的规定支付经济补偿,不以违法终止劳动关系论。

第四,关于第二款的理解。符合劳动合同法第十四条规定的订立无固定期限劳动合同情形,用人单位不与劳动者订立的,视为双方已经依照原劳动合同确定的权利义务建立无固定期限劳动合同关系,并且依照劳动合同法第八十二条第二款等规定支付 2 倍工资。符合劳动合同法第十四条第二款规定情形的,劳动者有权选择续订、订立固定期限劳动合同或者终止劳动合同,用人单位无权作此选择,否则应当承担违法终止等相关责任。

六、关于劳动合同无效的处理

劳动争议司法解释一第 41 条对劳动合同被确认无效后,用人单位如何承担责任作了系统规定,准确理解应注意 3 个方面。

第一，关于劳动报酬。劳动合同被确认无效后，劳动者已经付出劳动的，用人单位应当支付劳动报酬；劳动报酬支付标准依照劳动合同法第二十八条确定。劳动合同明确约定了劳动报酬数额，且不违反法律、法规和国家规定的，虽然劳动合同被确认全部无效或者部分无效，用人单位仍可以参照劳动合同约定支付劳动报酬；劳动合同没有约定劳动报酬，但是用人单位支付了劳动报酬，且符合法律、法规和国家规定的，该劳动报酬数额有效；用人单位没有支付劳动报酬或者实际支付报酬不符合法律、法规和国家规定的，报酬数额可以参照本单位相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。相同岗位，即劳动者从事工种相同，提供劳动相同；相似岗位，指劳动者从事工种不同，提供劳动性质不同，但是在本单位所处位置、发挥作用相同。

第二，关于经济补偿。劳动合同法第二十六条第一款规定了劳动合同无效的3种情形；依照劳动合同法第三十八条第一款第（五）项规定，由于用人单位存在前述3种情形致使劳动合同无效的，劳动者获得单方解除权；在上述情形下，依照劳动合同法第四十六条第（一）项规定，用人单位应当依照第四十七条规定的计算标准向劳动者支付经济补偿。因此，本条第一款规定，劳动合同被确认无效，用人单位应当按照劳动合同法第四十六条、第四十七条规定支付经济补偿。

第三，关于经济损失赔偿。依照劳动法第九十七条、劳动合同法第八十六条规定，由于用人单位原因订立无效劳动合同，给劳动者造成损害的，用人单位应当赔偿劳动者因合同无效所造成的经济损失，本条第二款对此作了明确规定。该款规定的损害赔偿责任系过错责任，赔偿损失应当以实际损失为限，不同于惩罚性赔偿。

七、关于口头变更劳动合同的效力规则

司法实践中，如何理解口头变更劳动合同的效力规则存在争议，劳动争议司法解释一第43条对此作了进一步明确。

第一，关于“应当采用书面形式”的理解。劳动合同法第三十五条规定，变更劳动合同应当采用书面形式。此条规定既是签订书面劳动合同原则的延伸，也是为了预防因对变更事项理解不明而发生争议。对于是否应当承认口头或者事实变更劳动合同的法律效力，目前已有共识。劳动合同法第三十五条规定的“应当”，应理解为管理性规范，而非效力性规范，当事人未采取书面变更形式不能认为其违反了强制性规范，只要变更后的合同内容不违法且经过一定期间劳动者未提异议，就应当肯定这种变更行为的效力。主要是考虑到劳动合同变更采取口头形式符合我国用人单位生产经营管理现状，在签订了书面劳动合同的情况下，对于那些通过口头变更后履行了较长时间的劳动合同，应当确认其效力，防止一直处于悬而未决的事实状态。

第二，关于“用人单位与劳动者协商一致”的理解。依照劳动合同法第三十五条规定，用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。口头变更劳动合同，应当建立在劳资双方合意前提下，这种合意可以是明示的，也可以是默示的，即通过当事人连续的实际履行

行为表现出来。需要注意的是，不能把沉默当成默示，依照民法典第一百四十四条规定，沉默只有在有法律规定、当事人约定或者符合当事人之间的交易习惯时，才可以视为意思表示。原解释四第 11 条未强调变更需协商一致这个前提，导致司法实践中形成一种误解，认为只要实际履行变更的劳动合同超过 1 个月，就认定变更有效，而不论变更是否经过双方协商一致。例如用人单位在没有明确告知劳动者的情况下单方降薪，并按照降薪后的标准发放超过 1 个月的工资，劳动者以不知情或者不同意为由请求用人单位补足工资差额，此时用人单位抗辩称劳动者对降薪未提异议，工资标准已经通过实际履行的方式作变更。这种观点忽略了本条的适用前提是双方就变更劳动合同已经协商一致，如果仅是劳动者对降薪未持异议，实际上劳动者是对降薪保持消极沉默，用人单位没有证据证明其与劳动者就降薪进行协商的，这种沉默并不构成民法典第一百四十四条规定的意思表示，不能视为双方就变更劳动合同已经协商一致。

第三，准确把握劳动争议司法解释一第 43 条规定的内容。为与劳动合同法第二十六条和民法典第一百五十三条规定保持一致，劳动争议司法解释一第 43 条除增加“用人单位与劳动者协商一致”条件外，还将“不违反法律、行政法规、国家政策以及公序良俗”修改为“不违反法律、行政法规以及公序良俗”。因此，应当从 4 个方面理解本条内容：一是用人单位与劳动者协商一致变更劳动合同；二是协商一致可以是明示，也可以是默示；三是默示判断标准是变更的劳动合同已经实际履行超过一个月；四是变更后的劳动合同内容合法，不违反法律、行政法规以及公序良俗。

八、关于加付赔偿金的理解

劳动争议司法解释一第 45 条就加付赔偿金问题作了规定。如何理解这一规定？其与劳动合同法第八十七条规定的二倍赔偿金适用有何不同？

第一，将加付赔偿金案件纳入劳动争议案件受案范围的考量。对于加付赔偿金案件是否纳入劳动争议处理程序，本解释制定过程中有不同意见，司法实践中也有争议。一种意见认为，依照劳动合同法第八十五条规定，用人单位存在该条规定情形的，应当由劳动行政部门责令用人单位支付劳动报酬、加班费或者经济补偿，逾期不支付的，责令用人单位支付一定比例的赔偿金。因此责令加付赔偿金是劳动行政部门的职责，不属于人民法院主管范围，建议删除原解释一第 15 条有关规定。另一种意见认为，劳动者往往在劳动关系中处于弱势，用人单位存在劳动合同法第八十五条或者第三十八条规定情形时，表面上是劳动者可以获得单方解除权，实质上可能是劳动者迫于前述情形提出解除合同，用人单位借此规避由其解除合同的相关责任。这种情况下，仅通过劳动者向劳动行政部门检举等，由劳动行政部门责令用人单位承担相应支付责任，保障力度不够，应当赋予劳动者请求司法保护并获得强制执行的权利。劳动争议司法解释一原则上采纳了第二种意见，保留原解释一第 15 条有关规定，并在第 1 条中明确赋予劳动者就加付赔偿金案件依法提起诉讼的权利。至于是否要求劳动者提供经劳动行政部门先行处理的证据，将劳动争议处理程序作为一种补充救济手段，从贯彻落实劳动合同法第八十五条的立法原意来看，司法实践中还可以继续探索优化。

第二，对劳动争议司法解释一第 45 条的理解。本条解释与劳动者单方解除劳动合同的权利密切相关。依照劳动合同法第三十八条规定，用人单位具有本条所列 5 种情形时，劳动者可以获得单方解除权；在该 5 种情形下，劳动者被迫提出解除劳动合同的可能性大，此时用人单位应当依法支付劳动报酬和经济补偿，如果未按时支付的，参照劳动合同法第八十五条规定按应付金额 50%以上 100%以下标准向劳动者加付赔偿金。具体案件中确定具体标准时，要因时制宜，不能追求惩罚过度，否则于用人单位不公平。应当着重考虑以下因素：一是用人单位违法行为严重性及过错程度；二是劳动者因用人单位违法行为所受损害大小；三是用人单位因违法行为获利情况；四是用人单位接受其他处罚情况。

第三，劳动争议司法解释一第 45 条关于加付赔偿金规定与劳动合同法第八十七条关于二倍赔偿金规定的区别。如前所述，前者是劳动者受迫提出解除劳动合同，符合有关条件时，应当加付的赔偿金；如果用人单位按时支付劳动报酬和经济补偿，就不再加付赔偿金；另外，在劳动争议司法解释一第 45 条规定的 5 种情形下，劳动者解除劳动合同符合劳动合同法第三十八条规定，属于合法解除，作为解除方的劳动者不承担责任。对于后者，依据劳动合同法第八十七条规定，用人单位违反劳动合同法等法律规定，解除或者终止劳动合同的，应当依照劳动合同法第四十七条规定经济补偿标准的 2 倍支付赔偿金；根据劳动合同法实施条例第二十五条规定，用人单位依照劳动合同法第八十七条规定支付了赔偿金的，不再支付经济补偿；相对于前者，后者是用人单位违法解除或者终止劳动合同，作为解除方的用人单位需要承担责任。因此，二者区别明显，不能混同。

最新法规 New Regulations



北京市社会保险基金管理中心

关于做好阶段性减免企业社会保险费相关工作事项的通告

各参保单位、参保个人：

《关于阶段性减免企业社会保险费的通知》(人社部发【2020】11号)、《关于延长阶段性减免企业社会保险费政策实施期限等问题的通知》(人社部发【2020】49号)相关政策于2020年底已到期，为确保阶段性减免企业社会保险费政策精准落实到位，切实维护参保人社会保险权益，现将有关事项通知如下：

一、关于疫情防控工作常态化下的社保业务办理为应对疫情，按照《关于新型冠状病毒疫情防控期间延长我市社会保险缴费工作的通告》、《关于切实做好新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间我市社会保险经办工作的通知》等有关文件精神，我市在2020年为企业、灵活就业人员参保缴费方面提供了阶段性、应急性特殊措施。

目前，我市疫情防控形势平稳向好，疫情防控工作已进入常态化。为确保社保基金安全，切实保障参保人权益，社保经办业务已全部恢复正常办理。社保经办机构将持续加快服务模式转型升级，积极推进“不见面”办理服务，请各参保单位和个人优先通过“北京市社会保险网

上服务平台”等线上服务渠道，按国家和本市相关规定及时办理基本养老保险、失业保险、工伤保险业务。

二、关于 2020 年度企业社会保险费的有关事项为进一步支持企业复工复产，各参保单位补缴 2020 年 2 月至 12 月阶段性减免政策执行期间的基本养老保险、失业保险、工伤保险费用，仍可享受对应的减免政策。对于 2020 年度纳入欠费管理的参保单位，在 2021 年 3 月 25 日前补缴 2020 年 1 月至 12 月基本养老保险、失业保险、工伤保险费用的，不会影响参保职工个人权益记录。

三、关于享受减免政策资格的复核工作按照社会保险基金监管要求，参保单位享受阶段性减免企业社会保险费的资格将于 2021 年 3 月起进行复核。

经复核，对于未按规定享受减半或免征政策的参保单位(包括在减免政策执行期间新设参保单位)，多缴纳的单位缴费部分将予以退费；对于不符合享受减半或免征政策资格的参保单位，已减免的单位缴费部分将予以补收。

参保单位在接到需调整减免资格的函告后，应于次月按照函告要求接收退费或补缴差额，参保单位未在次月按时足额补缴的，自第三个月起纳入正常欠费管理并收取滞纳金。

四、关于灵活就业人员自愿暂缓缴费的补充事项 2021 年新参保的以个人身份参加企业职工基本养老保险的个体工商户和各类灵活就业人员，可于 2021 年 12 月 31 日前通过北京市人力资源和社会保障局网站、“北京人社”APP 和微信公众号自愿申请补缴 2020 年度养老保险费。

五、其他阶段性减免企业社会保险费政策执行期间我市有关社会保险经办通知、通告中内容与国家政策不一致的，以国家政策为准。

北京市社会保险基金管理中心

2021 年 3 月 16 日

江苏省人民政府办公厅

关于支持多渠道灵活就业若干措施的通知

苏政办发【2021】13号

各市、县（市、区）人民政府，省各委办厅局，省各直属单位：

《关于支持多渠道灵活就业的若干措施》已经省人民政府同意，现印发给你们，请认真贯彻执行。

为深入贯彻落实《国务院办公厅关于支持多渠道灵活就业的意见》（国办发〔2020〕27号），进一步强化“十四五”期间稳就业举措、落实保居民就业任务，加大对个体经营、非全日制以及新就业形态等灵活就业方式支持力度，结合我省实际，现提出如下措施。

一、鼓励个体经营发展。引导劳动者以市场为导向，依法自主选择经营范围，创办投资小、见效快、易转型、风险小的小规模经济实体。对下岗失业人员、高校毕业生、农民工、就业困难人员等重点群体从事个体经营的，按规定给予税收优惠、创业补贴、贷款贴息等政策支持。进一步降低个体经营者线上创业就业成本，提供多样化的就业机会。鼓励发展各类小型微型网络经济体，积极支持个体文化创意经济、网红经济、直播经济等新经济形态发展。通过互联网平台开展经营活动的经营者，可使用网络经营场所登记个体工商户。（省财政厅、省人力资源社会保障厅、省商务厅、省市场监管局、省税务局等按职责分工负责）

二、增加非全日制就业机会。开发更多养老、托幼、心理疏导和社会工作等社区服务业的就业岗位。推动非全日制劳动者较为集中的保洁绿化、批发零售、住宿餐饮、建筑装饰等行业提质扩容。积极建设扶贫车间、扶贫工厂，引导农村留守妇女、就业困难人员等居家就业。支持微商电商、网络直播等多样化的自主就业、分时就业。探索完善与个人职业发展相适应的医疗、教育等行业多点执业新模式。（省教育厅、省民政厅、省财政厅、省人力资源社会保障厅、省住房城乡建设厅、省商务厅、省卫生健康委、人民银行南京分行等按职责分工负责）

三、支持发展新就业形态。实施包容审慎监管，促进数字经济、平台经济健康发展，推动智慧健康养老服务、智慧交通、智慧教育、网络零售、在线娱乐等行业的发展。强化健康服务和养老资源有效整合，促进基层社区“互联网+健康养老服务”。合理设定互联网平台经济及其他新业态新模式监管规则，加强对互联网平台服务协议监管与指导，鼓励互联网平台企业、中介服务机构等降低服务费、加盟管理费等费用。培育互联网初创企业、成长企业，重点促进龙头企业、平台型企业发展壮大。进一步鼓励和规范网约车发展，鼓励巡游车和网约车合作，加快出租汽车“巡约一体”发展。（省发展改革委、省工业和信息化厅、省民政厅、省人力资源社会保障厅、省交通运输厅、省商务厅、省文化和旅游厅、省卫生健康委、省市场监管局等按职责分工负责）

四、提供低成本场地支持。有条件的地方可将社区综合服务设施闲置空间、非必要办公空间改造为免费经营场地，优先向下岗失业人员、高校毕业生、农民工、就业困难人员提供。新建一批双创示范基地，政府投资开发的孵化基地等创业载体安排一定比例场地，免费向高校毕业生、农民工等重点群体和返乡入乡创业人员提供。规划设置相对固定的临时摊点经营场所，引导个体商贩在指定区域内有序经营。〔省发展改革委、省民政厅、省人力资源社会保障厅、省住房城乡建设厅、省国资委和各市、县（市、区）人民政府按职责分工负责〕

五、加强财政金融政策支持。对下岗失业人员、高校毕业生、农民工、就业困难人员等重点群体从事个体经营的，按规定给予富民创业担保贷款和财政贴息；互联网平台就业人员购置生产经营必需工具的，可申请富民创业担保贷款及贴息。推进小微企业信用贷款增量扩面，加大市场监管、税务、海关、征信等数据共享力度，促进银行机构优化风险评估机制，减少对抵押担保的依赖。推广使用应收账款平台，鼓励商业银行依托平台优化小微企业应收账款融资业务流程。发挥普惠金融发展风险补偿基金作用，推广服务小微企业发展的政银合作产品，重点支持首贷户和信用贷款，降低小微企业融资门槛和融资成本。（省财政厅、省人力资源社会保障厅、省商务厅、人民银行南京分行、省税务局、省市场监管局等按职责分工负责）

六、强化落实灵活就业社保补贴政策。对就业困难人员、离校2年内未就业高校毕业生从事非全日制等工作的，按规定给予社会保险补贴。严格执行灵活就业人员社保补贴政策，全面清理缩小保障范围、提高政策门槛等违规行为。全方位开展政策宣传，进一步优化经办流程，推广大数据比对、符合即享受等有效做法，确保补贴政策“应知尽享”。（省人力资源社会保障厅、省财政厅按职责分工负责）

七、优化审批管理服务。持续推进“证照分离”改革，着力解决准入不准营问题。线上推广应用企业开办“全链通”平台，申请人提交住所（经营场所）合法使用证明即可登记。开通行业准入办理绿色通道，对需要办理相关行业准入许可的，实行多部门联合办公、一站式审批。加大“放管服”改革力度，引导劳动者规范有序经营。在政府指定的场所和时间内销售农副产品、日常生活用品，或者个人利用自己的技能从事依法无须取得许可的便民劳务活动，无须办理营业执照。对经批准占道经营的，免征城市道路占用费。〔省政务办、省市场监管局、省发展改革委、省财政厅、省人力资源社会保障厅、省商务厅、省住房城乡建设厅和各市、县（市、区）人民政府按职责分工负责〕

八、优化人力资源服务。支持高校、医院、科研院所柔性引才，鼓励高校、科研院所等事业单位聘用在专业技术岗位上的科研人员兼职创新或者在职、离岗创办企业。把灵活就业岗位供求信息纳入公共就业服务范围，开设灵活就业专区专栏或线上零工市场，免费发布供求信息。指导企业规范开展用工余缺调剂，帮助有“共享用工”需求的企业精准、高效匹配人力资源。实行灵活就业人员就业登记承诺制，灵活就业人员可到就业地公共就业人才服务机构办理就业登记，对信息真实性作出书面承诺后，无需再次提供就业证明材料。鼓励人力资源服务机构为灵活就业人员提供求职招聘、技能培训、人力资源外包等专业化服务，按规定给予就业创业服务

补助。（省发展改革委、省人力资源社会保障厅、省财政厅等按职责分工负责）

九、加强新职业发布应用和统计监测。密切跟踪经济社会发展、互联网技术应用和职业活动新变化，引导直播销售、网约配送、社群健康等更多新就业形态发展。引导行业、企业、职业院校积极参与新职业标准制定工作，开发行业企业评价规范、新职业培训课程。完善统计监测制度，探索建立新就业形态统计监测指标。建立新业态灵活就业信息采集制度，劳动收入达到当地最低工资标准且依法参加社会保险的，纳入城镇新增就业统计。（省人力资源社会保障厅、省统计局、国家统计局江苏调查总队等按职责分工负责）

十、开展针对性培训。完善职业技术教育体系，实现更加充分更高质量就业。鼓励灵活就业人员参加职业技能培训，符合条件的纳入重点群体免费职业技能培训范围，有创业意愿的纳入创业培训范围。推动公共实训基地共建共享，支持各类院校、培训机构、互联网平台企业开展养老、托幼、家政、餐饮、维修、美容美发等技能培训和新兴产业、先进制造业、现代服务业等领域新职业技能培训。对参加上述培训的灵活就业人员，按规定给予职业培训补贴和培训期间生活费补贴。推动建筑装饰行业提质扩容和产业工人技能提升，鼓励依托大中型项目现场开展技能评价。建设省级创业培训项目库，将引进实施的省库项目纳入地方政府财政补贴目录。（省发展改革委、省教育厅、省人力资源社会保障厅、省财政厅、省住房城乡建设厅等按职责分工负责）

十一、保障灵活就业劳动者权益。制定互联网平台就业劳动保障政策，探索适应跨平台、多雇主灵活就业的权益保障、社会保障等政策。完善行业协调劳动关系三方机制，建立健全新业态行业工会组织和企业代表组织，引导行业工会与行业协会或行业企业代表、互联网平台企业与从业人员通过集体协商确定劳动定额、劳动报酬、休息休假、职业安全保障等事项，保障从业人员的劳动权益。（省人力资源社会保障厅、省交通运输厅、省商务厅、省住房城乡建设厅、省应急厅、省总工会等按职责分工负责）

十二、畅通灵活就业人员参保渠道。我省户籍和在我省就业并办理港澳台居民居住证的灵活就业人员，可在就业登记地办理企业职工基本养老保险参保手续；外省户籍的，在我省缴纳企业职工基本养老保险满 10 年，可在就业登记地办理参保手续。无雇工的个体工商户和灵活就业人员可在我省公布的当年缴费工资基数上下限之间选择适当档次的缴费工资基数。用人单位应当为其非全日制从业人员参加工伤保险；在两个或两个以上用人单位同时就业的非全日制从业人员，由各用人单位分别为其缴纳工伤保险费，依法享有工伤保险待遇权利。（省人力资源社会保障厅、省税务局等按职责分工负责）

十三、帮扶困难灵活就业人员。以个人身份参加企业职工基本养老保险的个体工商户和各类灵活就业人员，对 2020 年因缴费困难未缴费月度，可于 2021 年年底前进行补缴，缴费年限累计计算，缓缴期间免收滞纳金。就业困难人员享受灵活就业社会保险补贴政策期满仍未实现稳定就业的，可根据实际情况将其享受社会保险补贴的期限一次性延长，延长期不超过 1 年。对符合条件的灵活就业人员，及时按规定纳入最低生活保障、临时救助范围。（省税务局、

省人力资源社会保障厅、省民政厅、省财政厅等按职责分工负责)

十四、加强推进落实。各市、县(市、区)人民政府要切实履行稳就业主体责任,将支持多渠道灵活就业有关工作纳入文明城市创建和测评内容。统筹用好就业补助资金和其他稳就业保就业资金,加强督促检查和绩效评估,确保支持灵活就业各项政策落实到位。充分利用各种宣传渠道和媒介,大力宣传支持灵活就业的政策措施和典型做法,建立舆情监测和处置机制,积极主动回应社会关切。〔省各有关部门、单位和各市、县(市、区)人民政府按职责分工负责〕

江苏省人民政府办公厅

2021年2月28日

广东省人民政府

关于印发广东省进一步稳定和扩大就业若干政策措施的通知

粤府【2021】13号

为深入贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的十九大及十九届二中、三中、四中、五中全会精神,扎实做好“稳就业”工作、全面落实“保居民就业”任务,强化就业优先政策,推动实现更加充分更高质量就业,确保全省就业大局稳定和经济社会持续健康发展,制定以下政策措施。

一、减轻企业负担稳定就业岗位

按照国家统一部署,平稳有序实施企业职工基本养老保险缴费比例、缴费基数统一政策,保持企业社会保险缴费成本预期稳定。各地在职工基本医疗保险统筹基金累计结余(剔除一次性预缴基本医疗保险费)可支付月数超过9个月时,可阶段性降低用人单位缴费费率,实施期限至2021年12月31日。原各市阶段性下调工伤保险费率政策实施至2021年4月30日,2021年5月1日起按照省级统筹工伤保险行业基准费率标准有关规定执行;2021年5月1日至2022年4月30日,全省统一实施阶段性下调工伤保险费率50%的政策。将阶段性降低

失业保险费率政策、失业保险浮动费率政策实施期限延长至 2022 年 4 月 30 日。按照“一市一标准”原则征收残疾人就业保障金,以统计部门提供的各市 2017 年全口径城镇单位就业人员年平均工资的一定比例作为征收标准上限,实行分档减缴和暂免征收优惠政策,实施期限至 2022 年 12 月 31 日(即征收所属期为 2021 年度)。(省人力资源社会保障厅、省财政厅、省医保局、省税务局、省残联负责,排第一位的为牵头单位,下同)

二、推动经济发展扩大就业供给

实施就业优先政策,强化产业、财政、投资、消费、金融等政策与就业政策的协同联动。实施重大产业就业影响评估,明确重要产业规划带动就业目标。加快发行使用地方政府专项债券,优先用于基础设施领域补短板项目。加快在建铁路项目特别是高速铁路、粤港澳大湾区城际铁路建设投资进度,推进出省高速公路、货运铁路、铁路货运物流基地建设。实施城镇老旧小区改造、棚户区改造、农村危房改造等工程,支持城市停车场设施建设。扩大短期出口信用保险承保规模,根据市场化原则适度降低保险费率。推广国际贸易“单一窗口”信用保险模块应用,扩大小微企业出口信用保险覆盖面。支持企业建立国际营销服务网络,鼓励企业申报国家级国际营销服务公共平台。加快广州等 13 个跨境电子商务综合试验区建设。落实定向降准政策,用好中国人民银行再贷款、再贴现等货币政策工具,加强对涉农、小微、民营企业等资金支持。对江门、惠州、肇庆和粤东粤西粤北地区政府性融资担保机构新增单户担保金额 1000 万元及以下、平均年化担保费率不超过 1.5%的小微企业融资担保业务,省财政按年度业务发生额的 0.5%给予补助。(省发展改革委、省工业和信息化厅、省财政厅、省交通运输厅、省商务厅、省地方金融监管局、人民银行广州分行负责)

三、鼓励创业和多渠道灵活就业

深化“一照多址”改革,允许企业在地级以上市范围内登记多个经营场所,免办分支机构登记。个体工商户从事网络经营的,可将网络经营地址登记为经营场所;承租市场摊位的,可用市场主办方营业执照作为住所使用证明。加大创业担保贷款力度,创业带动 5 人以上就业的借款人,个人最高贷款额度可提高至 50 万元。借款人需贷款金额超过创业担保贷款最高额度的,可采取创业担保贷款和普通商业贷款组合贷款的形式进行贷款,对其中的创业担保贷款提供担保和贴息。将借款人条件中本人及其配偶名下小额消费贷款(含信用卡消费)限额由 5 万元提高至 10 万元。各地可适当放宽创业担保贷款借款人条件、提高贷款额度上限和贴息标准,由此额外产生的贴息资金支出由地方财政承担(含各地从失业保险基金安排的资金)。各级创业孵化基地为普通高等学校、中等职业学校、技工院校学生(在校及毕业 5 年内),出国(境)留学回国人员(领取毕业证 5 年内),港澳台青年,就业困难人员,返乡创业人员,退役军人等 6 类人员提供 1 年以上创业孵化服务并孵化成功的,可按每户每年 3000 元标准申请补贴,补贴期限不超过 2 年。对获省授牌的港澳青年创新创业基地,参照省级示范性创业孵化基地给予奖补。鼓励各地结合当地特色举办各类创新创业大赛。支持开发特色创业实训项目,对地市评审通过的项目可按每个不超过 20 万元标准给予补贴,参加实训学员可按每人不超过

2800 元标准申请创业培训补贴，补贴所需资金由省市共担。实施灵活就业特定人员参加工伤保险办法，按照国家部署开展新业态从业人员职业伤害保障试点。鼓励经营性人力资源服务机构为有“共享用工”需求的企业提供免费对接服务，有条件的地区可按调剂用工人数给予就业创业服务补助。（省人力资源社会保障厅、省财政厅、省市场监管局、省税务局、人民银行广州分行负责）

四、促进高校毕业生等群体就业

保持机关、事业单位招聘应届高校毕业生规模稳定。进一步扩大国有企业招聘应届高校毕业生数量，并向困难家庭高校毕业生适当倾斜。组织基层教师、基层医疗卫生技术人员等专项招聘。实施“社工双百工程”，开发一批社会工作服务岗位，2022 年年底实现全省乡镇（街道）、村（居）100%全覆盖，优先吸纳高校毕业生就业。实施教师特岗计划、“三支一扶”计划、“西部计划”、“山区计划”等基层服务项目，按规定落实定向招录公务员和事业单位人员等政策。每两年开展一次基层公共就业创业服务岗位招聘。加大基层就业补贴落实力度，鼓励更多高校毕业生到粤东粤西粤北地区就业。对在我省就业的出国（境）留学人员，参照高校毕业生落实有关扶持政策。支持开展“大湾区青年就业计划”，计划实施期间，有条件的地区可对参加人员按不超过每人每月 1000 元标准给予生活补助。对超比例安排残疾人就业的用人单位给予奖补，所需资金从残疾人就业保障金中列支。健全保障农民工工资支付工作机制，加大执法检查力度，严厉查处打击欠薪违法行为，切实维护劳动者合法薪酬权益。加强监察执法，依法惩处侵害女职工孕期、产期、哺乳期特殊劳动保护权益行为。（省人力资源社会保障厅、省委组织部、省教育厅、省民政厅、省财政厅、省国资委、团省委、省残联负责）

五、对就业困难群体实施托底帮扶

对符合领取失业保险金条件的失业人员，及时发放失业保险金。对领取失业保险金期满仍未就业且距离法定退休年龄不足 1 年的人员，可继续发放失业保险金直至法定退休年龄。加强基层公共就业服务平台建设，每月开展 1 次针对辖区内登记失业人员、就业困难人员的跟踪调查服务。完善失业人员分级分类帮扶机制，建立健全企业岗位储备库，精准开展岗位推荐和就业服务。加强经贸摩擦、重大项目、专项治理、机器换人等对就业影响的跟踪应对，对可能造成规模性失业的，提前制定工作预案及应对措施。将鼓励用人单位吸纳脱贫人口就业的吸纳就业补贴、社保补贴和岗位补贴政策实施期限延长至 2021 年 12 月 31 日。开发一批农村保洁、治安、护路、管水、扶残助残、养老护理、林区管护、公共卫生、公共基础设施维护、乡村快递收发等乡村公共服务类岗位，兜底安置就业困难人员等易返贫致贫人口，按规定落实乡村公益性岗位补贴。（省人力资源社会保障厅、省财政厅、省农业农村厅、省总工会负责）

六、发挥“粤菜师傅”“广东技工”“南粤家政”等工程促就业功能

将“粤菜师傅”培训项目（工种）纳入职业技能提升培训补贴范围，支持各地开发一批粤菜美食制作、包装、推介等就业岗位，组织开展“粤菜师傅”招聘活动。职业院校、技工院校

在校学生参加学校组织的免费职业技能评价并取得职业资格证书或职业技能等级证书的,学校可按每人 200 元标准申请一次性职业技能鉴定补贴;中等职业学校、技工院校应届毕业生到粤东粤西粤北地区就业,符合条件的可参照高校毕业生申请每人 5000 元标准的基层就业补贴。推进家政服务业通用基础标准、服务标准、管理标准等标准研制,支持基层家政服务站和家政产业园(家政服务超市)建设,支持符合条件的员工制家政企业申请最高额度 500 万元的创业担保贷款,引进一批外籍家政培训师。加快推进“乡村工匠”工程,推动乡村工匠创业孵化基地整合建设。大力推进“农村电商”工程,在村(居)建设一批农村电商基层示范站,按规定给予每个示范站不超过 10 万元标准的一次性补助。(省人力资源社会保障厅、省财政厅、省农业农村厅、省市场监管局、人民银行广州分行负责)

七、大力提升劳动力技能水平

聚焦制造业高质量发展,大力推进职业技能提升行动。支持各地将国家动态发布的新职业纳入本地区补贴性职业技能培训评价范围,对急需紧缺、尚无国家职业技能标准的新职业,由行业企业自主开发评价规范,按程序备案后实施。实施高职扩招专项行动,支持在岗员工提升学历和技能。加强技工院校基础能力建设,扩大招生规模。深化产教融合、校企合作,在职业院校、技工院校全面推行现代学徒制和企业新型学徒制,院校(不含公益一类院校)可将技能培训所得收入的一定比例纳入学校公用经费。支持各类企业特别是规模以上企业或者吸纳就业人数较多的企业设立职工培训中心,鼓励企业与职业院校、技工院校共建实训中心、教学工厂。支持企业申报高技能人才培训基地和技能大师工作室,按规定给予补助。开展建筑劳务用工制度改革,支持深圳、珠海市做好新时期培育建筑产业工人队伍建设试点工作。围绕省十大战略性新兴产业集群和十大战略性新兴产业集群发展需求,开展企业员工职业技能培训。大力实施新型农业经营主体带头人、农业经理人、青年农场主、农业专业大户、家庭农场主、农民合作社领办人、农业企业骨干等培训,引导青年农民工、中高等院校毕业生、退役军人、科技人员等返乡下乡人员加入高素质农民队伍。(省人力资源社会保障厅、省教育厅、省财政厅、省住房城乡建设厅、省农业农村厅、省退役军人事务厅负责)

八、强化公共就业服务供给

推动公共就业服务均等化,劳动者可按规定选择在户籍地、常住地、就业地、参保地办理失业登记,按规定享受就业创业扶持政策和服务。加强业务流程再造和数据共享交换,实现重点群体税收优惠“免申即享”。健全就业服务专员制度,为有需求的重点用工企业、先进制造业企业、高新技术企业、劳动密集型企业提供招工用工、政策咨询、职业技能培训及评价、劳动关系协调等服务和指导;通过购买服务方式提供上述服务的,按规定对提供服务的社会力量给予就业创业服务补助。有序引导公共就业服务机构、高校就业指导机构、经营性人力资源服务机构组织开展线上线下公益性人力资源供需对接活动,按规定给予就业创业服务补助。加强省际劳务协作,对组织开展省际招聘对接、就业创业培训、返乡返岗专车专列等协作活动的公共就业服务机构,按规定给予就业创业服务补助。对开展跨区域有组织劳务输出的经营性人力

资源服务机构、劳务经纪人，有条件的地区可给予就业创业服务补助。按照国家统一部署，探索建立城镇调查失业率按月统计发布制度。扩大就业监测范围，建立新就业形态人员就业信息采集制度，对按要求提供数据信息的企业给予适当补助。（省人力资源社会保障厅、省财政厅、省统计局、省政务服务数据管理局、省税务局、国家统计局广东调查总队负责）

九、强化就业工作组织领导

各地级以上市人民政府要建立健全就业工作组织领导机制，加强对城镇新增就业等就业工作主要指标的分析运用，结合经济结构调整、产业集群建设等工作进一步挖掘就业潜力，统筹做好本地区就业工作；要抓紧出台配套贯彻意见，细化实化扶持政策，确保各项政策落到实处；要加强就业补助资金等促就业资金的使用管理，调整优化支出结构，强化资金绩效管理，优先保障涉企涉民支出；要多维度加强重点企业重点行业就业监测，完善化解失业风险的政策储备和应对预案。省人力资源社会保障厅要结合本政策措施，牵头修订完善相关配套政策，大力开展政策宣传，优化政策实施流程，确保新增政策及时落地，到期或废止政策按时退出。要加强就业创业典型表彰激励，对被评为创业型城市、农村劳动力转移就业示范县、公共就业创业服务示范城市的，在资金分配上给予适当倾斜；对被评为全国创业孵化示范基地、国家级充分就业社区、国家级高校毕业生就业见习示范单位的，按规定给予适当资金奖补。（各地级以上市人民政府、省人力资源社会保障厅、省财政厅负责）

广东省人民政府

2021年3月1日

安杰动态 AnJie News



- 3月18日,知名法律评级机构 LEGALBAND 公布了2021年度 LEGALBAND 中国法律卓越大奖提名名单,安杰凭借在劳动与雇佣法律服务领域的卓越表现入围年度最佳劳动法律律师事务所提名。

On 18 March, a renowned legal rating agency, LEGALBAND released the list of nominations for the LEGALBAND 2021 China Law Awards. AnJie Law Firm was nominated as the Best Labor and Employment Law Firm of the Year for its outstanding performance in the field of labor and employment legal services.

- 近日,安杰律师事务所入围郑州商品交易所2021年度劳动人事专项法律顾问项目律师库。

Recently, AnJie Law Firm was engaged by Zhengzhou Commodity Exchange as one of its legal counsels for its 2021 labor and employment special legal service projects.

- 2月2日,安杰劳动法上海合伙人崔亚娜律师受LEB法务平台邀请,做题为“新劳动争议司法解释及民法典对企业用工的影响”的在线法律分享。

On February 2, Ms. Yana Cui, Partner of AnJie Law Firm Shanghai Office, was invited by Legal Executive Board to give an online lecture on the Impact of the New Judicial Interpretation of Labor Disputes and the Civil Code on Enterprise Labor & Employment Management.

联系我们 Contact us



刘正赫 合伙人

T +86 10 8567 2966
liuzhenghe@anjielaw.com



沈 骏 合伙人

T +86 21 2422 4947
shenjun@anjielaw.com



杨洪泉 合伙人

T +86 10 8567 2968
yanghongquan@anjielaw.com



孙 琳 合伙人

T +86 21 2422 4940
sunlin@anjielaw.com



崔亚娜 合伙人

T +86 21 2422 4856
cuiyana@anjielaw.com

ANJIE

安杰律师事务所 | 北京 | 上海 | 深圳 | 香港 | 海口

北京办公室

地址：北京市朝阳区东方东路19号亮马桥外交办公大楼D1座19层

电话：(+86) 10 8567 5988

上海办公室

地址：上海市徐汇区淮海中路1010号嘉华中心28层

电话：(+86) 21 2422 4888

深圳办公室

地址：广东省深圳市福田区中心四路1号嘉里建设广场3座38层

电话：(+86) 755 8285 0609

香港联营办公室 (Joint Venture with HWANG HAUZEN LLP)

地址：香港特别行政区金钟道89号力宝中心二座37楼3708室

电话：(+852) 3798 3298

海口办公室

地址：海南省海口市美兰区五指山南路6号国瑞大厦写字楼北座601室

电话：(+86) 898 6539 9927

网址：<http://www.anjielaw.com/>



ANJIELAW.COM