

保华月刊

Baohua Monthly

2021年9-10月刊
Sep—Oct.2021
第 5 6 期
N O . 5 6

- 违法解除或终止后被判决恢复劳动关系，工资如何补发？
- 劳动关系变形引起的法学思考



总编: 董保华
责编: 董润青、杨杰
编辑: 蒋素梅



保華律師事務所

2 劳动法新闻资讯

Labor Law News

劳动新规详解

Close Look at New Labor Regulations

43 新法规：中华人民共和国个人信息保护法

New regulations: Personal Information Protection Law of the People's Republic of China

61 新规定：上海市人民政府办公厅关于支持多渠道灵活就业的实施意见

New regulations: Implementing Opinion of General Office of Shanghai Municipal People's Government on Supporting Multi-channel Flexible Employment

热点追踪

Hot Issues

67 违法解除或终止后被判决恢复劳动关系，工资如何补发？

How to Pay the Salary after being Judged to Reinstate the Labor Relations after the Illegal Termination or Expiration?

老董杂谈

Professor Dong By-Talk

85 劳动关系变形引起的法学思考

Legal Thinking Raised by Transformation of Labor Contract

劳动法新闻资讯

一、《数据出境安全评估办法（征求意见稿）》公开征求意见

来源：中国网信网

摘要：为了规范数据出境活动，保护个人信息权益，维护国家安全和社会公共利益，促进数据跨境安全、自由流动，依据《中华人民共和国网络安全法》、《中华人民共和国数据安全法》、《中华人民共和国个人信息保护法》等法律法规，国家互联网信息办公室起草了《数据出境安全评估办法（征求意见稿）》。

Abstract: Abstract: In order to standardize the data exit activities, protect the personal information rights and interests, safeguard the state security and social public benefits and promote the cross-border security and free flow of data, in accordance with the laws and regulations, such as the *Network Security Law of the People's Republic of China*, the *Data Security Law of the People's Republic of China* and the *Personal Information Protection Law of the People's Republic of China*, Cyberspace Administration of China drafted the *Measures for Evaluation on Data Exit Security (Exposure Draft)*.

数据出境安全评估办法

（征求意见稿）

第一条 为了规范数据出境活动，保护个人信息权益，维护国家安全和社会公共利益，促进数据跨境安全、自由流动，根据《中华人民共和国网络安全法》、《中华人民共和国数据安全法》、《中华人民共和国个人信息保护法》等法律法规，制定本办法。

第二条 数据处理者向境外提供在中华人民共和国境内运营中收集和产生的重要数据和依法应当进行安全评估的个人信息，应当按照本办法的规定进行安全评估；法律、行政法规另有规定的，依照其规定。

第三条 数据出境安全评估坚持事前评估和持续监督相结合、风险自评估与安全评估相结合，防范数据出境安全风险，保障数据依法有序自由流动。

第四条 数据处理者向境外提供数据，符合以下情形之一的，应当通过所在地省级网信部门向国家网信部门申报数据出境安全评估。

- （一）关键信息基础设施的运营者收集和产生的个人信息和重要数据；
- （二）出境数据中包含重要数据；
- （三）处理个人信息达到一百万人的个人信息处理者向境外提供个人信息；
- （四）累计向境外提供超过十万人以上个人信息或者一万人以上敏感个人信息；
- （五）国家网信部门规定的其他需要申报数据出境安全评估的情形。

第五条 数据处理者在向境外提供数据前，应事先开展数据出境风险自评估，重点评估以下

事项：

- （一）数据出境及境外接收方处理数据的目的、范围、方式等的合法性、正当性、必要性；
- （二）出境数据的数量、范围、种类、敏感程度，数据出境可能对国家安全、公共利益、个人或者组织合法权益带来的风险；
- （三）数据处理者在数据转移环节的管理和技术措施、能力等能否防范数据泄露、毁损等风险；
- （四）境外接收方承诺承担的责任义务，以及履行责任义务的管理和技术措施、能力等能否保障出境数据的安全；
- （五）数据出境和再转移后泄露、毁损、篡改、滥用等的风险，个人维护个人信息权益的渠道是否通畅等；
- （六）与境外接收方订立的数据出境相关合同是否充分约定了数据安全保护责任义务。

第六条 申报数据出境安全评估，应当提交以下材料：

- （一）申报书；
- （二）数据出境风险自评估报告；
- （三）数据处理者与境外接收方拟订立的合同或者其他具有法律效力的文件等（以下统称合同）；
- （四）安全评估工作需要的其他材料。

第七条 国家网信部门自收到申报材料之日起七个工作日内，确定是否受理评估并以书面通知形式反馈受理结果。

第八条 数据出境安全评估重点评估数据出境活动可能对国家安全、公共利益、个人或者组织合法权益带来的风险，主要包括以下事项：

- （一）数据出境的目的、范围、方式等的合法性、正当性、必要性；
- （二）境外接收方所在国家或者地区的数据安全保护政策法规及网络安全环境对出境数据安全的影响；境外接收方的数据保护水平是否达到中华人民共和国法律、行政法规规定和强制性国家标准的要求；
- （三）出境数据的数量、范围、种类、敏感程度，出境中和出境后泄露、篡改、丢失、破坏、转移或者被非法获取、非法利用等风险；
- （四）数据安全和个人信息权益是否能够得到充分有效保障；
- （五）数据处理者与境外接收方订立的合同中是否充分约定了数据安全保护责任义务；
- （六）遵守中国法律、行政法规、部门规章情况；

（七）国家网信部门认为需要评估的其他事项。

第九条 数据处理者与境外接收方订立的合同充分约定数据安全保护责任义务，应当包括但不限于以下内容：

（一）数据出境的目的、方式和数据范围，境外接收方处理数据的用途、方式等；

（二）数据在境外保存地点、期限，以及达到保存期限、完成约定目的或者合同终止后出境数据的处理措施；

（三）限制境外接收方将出境数据再转移给其他组织、个人的约束条款；

（四）境外接收方在实际控制权或者经营范围发生实质性变化，或者所在国家、地区法律环境发生变化导致难以保障数据安全时，应当采取的安全措施；

（五）违反数据安全保护义务的违约责任和具有约束力且可执行的争议解决条款；

（六）发生数据泄露等风险时，妥善开展应急处置，并保障个人维护个人信息权益的通畅渠道。

第十条 国家网信部门受理申报后，组织行业主管部门、国务院有关部门、省级网信部门、专门机构等进行安全评估。

涉及重要数据出境的，国家网信部门征求相关行业主管部门意见。

第十一条 国家网信部门自出具书面受理通知书之日起四十五个工作日内完成数据出境安全评估；情况复杂或者需要补充材料的，可以适当延长，但一般不超过六十个工作日。

评估结果以书面形式通知数据处理者。

第十二条 数据出境评估结果有效期二年。在有效期内出现以下情形之一的，数据处理者应当重新申报评估：

（一）向境外提供数据的目的、方式、范围、类型和境外接收方处理数据的用途、方式发生变化，或者延长个人信息和重要数据境外保存期限的；

（二）境外接收方所在国家或者地区法律环境发生变化，数据处理者或者境外接收方实际控制权发生变化，数据处理者与境外接收方合同变更等可能影响出境数据安全的；

（三）出现影响出境数据安全的其他情形。

有效期届满，需要继续开展原数据出境活动的，数据处理者应当在有效期届满六十个工作日前重新申报评估。

未按本条规定重新申报评估的，应当停止数据出境活动。

第十三条 数据处理者应当按照本办法的规定提交评估材料，材料不齐全或者不符合要求的，应当及时补充或者更正，拒不补充或者更正的，国家网信部门可以终止安全评估；数据处理

者对所提交材料的真实性负责，故意提交虚假材料的，按照评估不通过处理。

第十四条 参与安全评估工作的相关机构和人员对在履行职责中知悉的国家秘密、个人隐私、个人信息、商业秘密、保密商务信息等数据应当依法予以保密，不得泄露或者非法向他人提供。

第十五条 任何组织和个人发现数据处理者未按照本办法规定进行评估向境外提供数据的，可以向省级以上网信部门投诉、举报。

第十六条 国家网信部门发现已经通过评估的数据出境活动在实际处理过程中不再符合数据出境安全管理要求的，应当撤销评估结果并书面通知数据处理者，数据处理者应当终止数据出境活动。需要继续开展数据出境活动的，数据处理者应当按照要求进行整改，并在整改完成后重新申报评估。

第十七条 违反本办法规定的，依照《中华人民共和国网络安全法》、《中华人民共和国数据安全法》、《中华人民共和国个人信息保护法》等法律法规的规定处理；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第十八条 本办法自 年 月 日起施行。

二、发改委等部门发布文件 探索实施父母育儿假制度

来源：社会司

摘要：10月18日，据报道，发改委等23个部门日前联合发布了《指导意见》。《意见》明确，鼓励支持企事业单位和社会组织、社区等提供普惠托育和婴幼儿照护服务。探索实施父母育儿假制度，加强家庭科学育儿指导服务。

Abstract: On August 18, it is reported that 23 departments, including National Development and Reform Commission, jointly issued the *Guidance Opinions* a few days ago. The *Opinions* makes clear that the enterprises and public institutions, social organizations and communities shall be encouraged and supported to provide the generally beneficial childcare and infant care services, that the implementation of parental leave system shall be explored, and that the scientific parenting guidance services for families shall be strengthened.

关于推进儿童友好城市建设的指导意见

发改社会〔2021〕1380号

各省、自治区、直辖市人民政府，新疆生产建设兵团：

儿童友好是指为儿童成长发展提供适宜的条件、环境和服务，切实保障儿童的生存权、

发展权、受保护权和参与权。建设儿童友好城市，寄托着人民对美好生活的向往，事关广大儿童成长发展和美好未来。为落实党中央、国务院决策部署，推进儿童友好城市建设，让儿童成长得更好，经国务院同意，提出以下意见。

一、总体要求

（一）指导思想

坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的十九大和十九届二中、三中、四中、五中全会精神，坚持以人民为中心的发展思想，坚持以立德树人为根本，坚持儿童优先发展，从儿童视角出发，以儿童需求为导向，以儿童更好成长为目标，完善儿童政策体系，优化儿童公共服务，加强儿童权利保障，拓展儿童成长空间，改善儿童发展环境，全面保障儿童生存、发展、受保护和参与的权利，让儿童友好成为全社会的共同理念、行动、责任和事业，让广大儿童成长为德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人，不断为实现中华民族伟大复兴的中国梦贡献力量。

（二）基本原则

——儿童优先，普惠共享。坚持公共事业优先规划、公共资源优先配置、公共服务优先保障，推动儿童优先原则融入社会政策。坚持公益普惠导向，扩大面向儿童的公共服务供给，让广大适龄儿童享有公平、便利、安全的服务。

——中国特色，开放包容。立足国情和发展实际，促进儿童参与，探索中国特色儿童友好城市建设路径模式。结合推进“一带一路”建设，坚持世界眼光，借鉴有益经验，强化交流互鉴，以儿童友好促进民心相通。

——因地制宜，探索创新。适应城市经济社会发展水平，结合资源禀赋特点，因城施策推进儿童友好城市建设。鼓励有条件的城市改革创新，先行先试，探索建设模式经验，积极发挥示范引领作用。

——多元参与，凝聚合力。坚持系统观念，强化儿童工作“一盘棋”理念，发挥党委领导、政府主导作用，健全完善多领域、多部门工作协作机制，积极引入社会力量，充分激发市场活力，形成全社会共同推进儿童友好城市建设的合力。

（三）建设目标

到 2025 年，通过在全国范围内开展 100 个儿童友好城市建设试点，推动儿童友好理念深入人心，儿童友好要求在社会政策、公共服务、权利保障、成长空间、发展环境等方面充分体现。展望到 2035 年，预计全国百万以上人口城市开展儿童友好城市建设的超过 50%，100 个左右城市被命名为国家儿童友好城市，儿童友好成为城市高质量发展的重要标识，儿

童友好理念成为全社会共识和全民自觉，广大儿童享有更加美好的生活。

二、推进社会政策友好，推动全社会践行儿童友好理念

（四）推动儿童优先发展。制定城市经济社会发展规划优先考虑儿童需求，推进公共资源配置优先满足儿童需要。健全推进儿童优先发展工作协调机制，重点在政策协调、资金投入、项目实施等方面形成合力。在城市发展重大规划、政策、项目决策中引入儿童影响评价。探索应用数字化手段创新儿童工作方式方法。

（五）城市规划建设体现儿童视角。引入“1米高度看城市”儿童视角，推进儿童友好理念融入城市规划建设。制定城市各类儿童友好空间与设施规划建设标准，完善城市功能布局，优化公共空间设计，推进城市建设适应儿童身心发展，满足儿童服务和活动需求。

（六）推动儿童全方位参与融入城市社会生活。建立健全儿童参与公共活动和公共事务机制，畅通儿童参与渠道，涉及儿童的重大事项事先听取儿童及监护人意见。在制定社会政策、发展公共服务中尊重儿童的独立人格，全面保障儿童在社会生活、社区发展、家庭事务中的知情权、表达权和参与权。

（七）发动全社会力量共同致力儿童发展。坚持以普惠为导向，鼓励政府、企事业单位、家庭和个人参与，整合全社会资源增进儿童福祉。积极培育为儿童服务的社会组织、专业社会工作者、少先队校外辅导员和志愿者队伍，发展儿童公益慈善事业。

三、推进公共服务友好，充分满足儿童成长发展需要

（八）支持发展普惠托育服务。鼓励支持企事业单位和社会组织、社区等提供普惠托育和婴幼儿照护服务。探索实施父母育儿假制度，加强家庭科学育儿指导服务。

（九）促进基础教育均衡发展。完善普惠性学前教育保障机制，进一步提高普及普惠水平，严格落实城镇小区配套幼儿园政策，补齐资源短板，提高保教质量。完善义务教育免试就近入学制度，精准做好控辍保学，保障流动儿童平等接受教育权利。加强特殊教育资源建设，“一人一案”做好适龄残疾儿童入学安置。落实政府举办义务教育的主体责任，强化学校教育主阵地作用，提高学校课堂教学质量，全面压减作业总量和时长，提升学校课后服务水平，全面规范校外培训行为，进一步减轻义务教育阶段学生作业负担和校外培训负担。开展儿童友好学校建设。

（十）加强儿童健康保障。关注生命早期 1000 天健康保障，加强婚前、孕前、孕产期保健和儿童早期发展服务。推进实施出生缺陷综合防治、母乳喂养促进行动，提高优生优育服务水平，建设母婴友好医院。建设儿童保健服务网络，做好儿童健康管理，规范预防接种和防治龋齿，降低近视及肥胖发生率。关注儿童心理健康，开展儿童生命教育、性教育，培

养珍爱生命意识，提升自我情绪调适能力。

（十一）服务儿童看病就医和医疗保障。以儿童医院、妇幼保健机构、综合医院儿科、乡镇卫生院、社区卫生服务中心为重点，以儿科和儿童保健科为支撑，加强儿童医疗服务网络建设，提供优质诊疗服务。加强新生儿科等儿科医师培训，完善相关人才发展激励机制。强化基本医保、大病保险与医疗救助三重制度综合保障功能，做好儿童基本医疗保障工作。开展儿童友好医院建设。

（十二）丰富儿童文体服务供给。合理规划文体设施布局和功能，推进图书馆、文化馆、美术馆等向儿童免费开放，推动有条件的公共体育设施向儿童低收费或免费开放，组织面向儿童的阅读推广、文艺演出、展览游览等活动。制修订面向儿童的体育设施器材等标准，加强儿童体质监测，丰富儿童体育赛事活动，加强从业人员队伍建设。

四、推进权利保障友好，完善公益普惠儿童福利体系

（十三）关爱孤儿和事实无人抚养儿童。深化孤儿助医助学项目，探索推进事实无人抚养儿童助医助学，优化完善社会散居孤儿、事实无人抚养儿童家庭走访、监护评估、家庭培训和监护保护制度。完善儿童收养登记管理，推进实施收养评估制度。推进儿童福利机构优化提质，支持建造家庭式居所，推广家庭式养育模式。

（十四）推进残疾儿童康复服务。协同推进儿童残疾预防、早期筛查、诊疗康复，鼓励有条件的地方扩大残疾儿童康复救助项目及年龄范围，提高救助标准，鼓励公办机构开展康复业务，支持社会力量举办康复机构，加强康复救助定点服务机构管理。

（十五）加强困境儿童分类保障。建立健全困境儿童信息台账，落实定期上门查访，加大对困难家庭的重病、残疾儿童基本生活保障和专项救助力度。落实孤儿、留守儿童、困境儿童基本医疗保障政策，实施分类救助。加强流浪未成年人救助保护。

五、推进成长空间友好，提升城市空间品质和服务效能

（十六）推进城市公共空间适儿化改造。加强城市街区、社区、道路以及学校、医院、公园、公共图书馆、体育场所、绿地、公共交通等各类服务设施和场地适儿化改造。建设适合儿童的服务设施和标识标牌系统，推动公共场所建设母婴室、儿童厕位及洗手池、儿童休息活动区等。加强儿童友好街区建设。

（十七）改善儿童安全出行体验。完善慢行交通体系，加强人行道、自行车道规划建设，优化校园周边步行线路规划和人行设施，保障儿童出行安全。加快完善城市公共交通场站、过街无障碍设施。加强交通安全教育，增强儿童安全出行能力。

（十八）拓展儿童人文参与空间。拓展儿童阅读空间，在公共图书馆设置儿童阅览区，

鼓励设置少儿图书馆，提供适宜残疾儿童的阅读资源，开展儿童友好图书馆建设。扩充儿童美育资源，鼓励学校与美术馆、博物馆、音乐厅等共建校外教育基地。增加儿童校外活动空间，加强儿童劳动教育、课外实践、科技体验、素质拓展等校外活动场所设施建设。

（十九）开展儿童友好社区建设。建设社区儿童之家等公共空间，为儿童提供文体活动和阅读娱乐场所。增加社区儿童“微空间”，鼓励社区打造儿童“游戏角落”，提供适龄儿童步行路径和探索空间，合理增设室内外安全游戏活动设施。

（二十）开展儿童友好自然生态建设。建设健康生态环境，推动开展城市儿童活动空间生态环境风险识别与评估评价。推动建设具备科普、体验等多功能的自然教育基地。开展儿童友好公园建设，推进城市和郊野公园设置游戏区域和游憩设施，合理改造利用绿地，增加儿童户外活动空间。

（二十一）提升灾害事故防范应对能力。推动落实儿童密集场所安全主体责任和行业监管责任，有效防范应对各类灾害事故风险。强化防灾减灾安全教育，增强儿童防灾减灾意识和自救互救能力。储备面向儿童需求的重要应急物资。

六、推进发展环境友好，优化儿童健康成长社会环境

（二十二）推进家庭家教家风建设。深入实施家家幸福安康工程，建设文明家庭、实施科学家教、传承优良家风。构建学校家庭社会协同育人体系，加强家庭教育指导服务，增强家庭监护责任意识 and 能力，建立良好亲子关系，培养儿童良好思想品德和生活习惯。

（二十三）培养健康向上的精神文化。鼓励创作符合儿童特点的优秀文化产品，加强社会主义核心价值观教育。组织开展优秀传统文化进校园、进课堂活动，深入开展共青团、少先队实践活动。普及发展青少年健身运动，让更多儿童经常性参与体育锻炼。

（二十四）持续净化网络环境。加强网络环境保护，聚焦网络直播、网络游戏等儿童上网重点环节和应用，及时发现处置危害儿童身心健康的不良信息，严厉查处违法违规行为。加大儿童用户量集中的网络平台日常监管，规范涉儿童相关网站管理，压实互联网企业维护网络环境责任。

（二十五）筑牢安全发展屏障。开展中小學生安全教育日活动，深化少年警校建设，推进“护校安园”专项行动，加强校园、校舍和校车安全管理。落实食品安全校（园）长负责制，保障在校学生安全营养用餐。强化儿童用品安全监管，加强监督检查，及时向社会公示。

（二十六）防止儿童意外和人身伤害。健全儿童交通、溺水、跌落、烧烫伤、中毒等重点易发意外事故预防和处置机制。做好学生欺凌防治工作，有效防范性侵、家暴事件，严格落实侵害未成年人案件强制报告制度，保障儿童合法权益。及时受理、依法查处儿童失踪案

事件，严厉打击拐卖儿童等犯罪行为。

（二十七）积极预防未成年人犯罪。推进实施未成年人违法犯罪分级干预机制，及时发现、制止未成年人不良行为和严重不良行为。对涉罪未成年人坚持依法惩戒与精准帮教相结合，增强教育矫治效果，预防重新犯罪。

七、组织实施

（二十八）加强组织领导。国家发展改革委、国务院妇儿工委办公室、住房城乡建设部等统筹协调儿童友好城市建设工作。建立健全儿童友好城市建设、认定、评估、监测等机制，研究儿童友好城市认定办法。行业主管部门按职能开展相关领域儿童友好行动，制定标准体系或建设指南。省级政府有关部门制定本地区儿童友好城市建设实施方案。城市政府履行建设主体责任，整体制定落实建设方案。

（二十九）完善政策支持。中央财政统筹利用现有资金渠道，发挥中央预算内投资的引导和撬动作用，对儿童友好城市建设予以积极支持。对价格普惠且具有一定收益的儿童服务设施项目，符合条件的可纳入地方政府专项债券支持范围。地方要统筹中央相关转移支付资金和自有财力，强化政策支持。强化公益普惠类儿童服务项目规划用地保障。鼓励地方政府以购买服务、租金减免等方式发展普惠性儿童服务。

（三十）分批推进建设。制定实施国家儿童友好城市建设行动方案，支持有建设意愿、基础较好的城市先行探索，分批分期滚动推进实施。对于不具备整体建设条件的城市，鼓励从儿童友好社区建设起步，以点带面夯实基础。对建设成效突出的城市命名为国家儿童友好城市。支持有条件的城市发起“一带一路”儿童友好城市联盟。

（三十一）加强监测评估。组织制定儿童友好城市建设评估指标体系，适时调整完善政策措施。开展儿童友好建设的城市及时收集、整理、分析儿童数据信息，对本地方儿童发展整体情况实施动态监测，探索制定符合地方特点的儿童友好城市建设标准和分领域建设指南，开展建设情况评估。

（三十二）强化宣传交流。开展儿童友好城市公益宣传，提高公众知晓度和参与度，把儿童友好的理念向全社会推广。总结国内城市建设经验，推广具有重大示范效应的建设模式。借鉴国际有益做法，加强对外交流合作，全面提升中国儿童友好城市国际影响力。

三、四部门：支持港澳青年在粤港澳大湾区就业创业

来源：人社部

摘要：10月9日，据报道，四部门日前联合发布《实施意见》。《意见》提出，要对接粤港

粤港澳大湾区现代产业体系建设，特别是先进制造业、战略性新兴产业、现代服务业等发展开发就业岗位，及时发布人才需求目录，引导港澳青年到各类企业就业。

Abstract: On October 9, it is reported that four departments jointly issued the *Implementation Opinions* a few day ago. The *Opinions* proposes that we shall connect with the construction of modern industrial system in Guangdong-Hong Kong-Macao Greater Bay Area, shall especially develop the employment posts in the advanced manufacturing industry, strategic emerging industries and modern service industry, shall timely release the talent demand catalogue and guide the young people in Hong Kong and Macao to work in all kinds of enterprises.

人力资源社会保障部 财政部 国家税务总局 国务院港澳事务办公室关于支持港澳青年
在粤港澳大湾区就业创业的实施意见

广东省人力资源和社会保障厅、财政厅、港澳事务办公室，国家税务总局广东省、深圳市税务局：

促进港澳青年到粤港澳大湾区就业创业，是增进港澳同胞民生福祉、助推港澳与内地交往交流交融的重要举措。为贯彻党中央、国务院决策部署，支持港澳青年在粤港澳大湾区就业创业，现提出以下意见。

一、把握总体要求。以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，落实党中央、国务院关于粤港澳大湾区建设总体要求，聚焦港澳青年宜业发展和粤港澳大湾区产业发展需要，强化政策协同、服务协同、资源协同，完善港澳青年就业创业支持体系和便利举措，使有意愿在粤港澳大湾区就业创业的港澳青年得到有针对性的服务保障和政策支持，促进一批港澳青年实现就业创业，融入国家发展大局。

二、拓宽就业渠道。对接粤港澳大湾区现代产业体系建设，特别是先进制造业、战略性新兴产业、现代服务业等发展开发就业岗位，及时发布人才需求目录，引导港澳青年到各类企业就业。配合香港特区政府实施好“大湾区青年就业计划”，引导在香港和粤港澳大湾区均有业务的企业招用香港青年。继续做好港澳青年参加粤港澳大湾区事业单位公开招聘工作，促进人才交往交流。加大“三支一扶”计划招募力度，允许符合条件的港澳青年报名参加。

三、支持创新创业。为有创业意愿的港澳青年提供有针对性的创业培训，助推港澳青年提升创新创业能力。根据港澳青年创业意向和创业领域，推荐合适的创业项目，提供咨询辅导、跟踪扶持、成果转化等“一条龙”创业服务。在粤港澳大湾区自主创业的港澳青年，按规定享受税收优惠、创业担保贷款及贴息、场地支持等扶持政策。发挥南沙粤港澳（国际）青年创新工场、前海深港青年梦工场、横琴澳门青年创业谷等作用，建成一批面向港澳青年

的创业孵化载体，鼓励地方因地制宜对创业孵化服务成效较好的予以支持。鼓励粤港澳大湾区各类创业创新大赛开设港澳赛区，为港澳青年搭建创业项目展示、资源对接平台，营造良好创业氛围。

四、提升就业能力。充分调动粤港澳大湾区企业、职业培训机构等优质培训资源积极性，为有培训需求的港澳青年提供高质量技能培训，支持其提升职业发展能力，按规定给予职业培训补贴支持。依托公共就业人才服务机构职业指导力量，并引入一批在粤港澳大湾区就业的港澳籍人士担任职场导师，丰富拓展针对港澳青年的精细化职业指导，介绍产业需求、就业环境、支持政策、求职路径，提供求职方法指导，支持其提升职场适应能力。鼓励粤港澳大湾区用人单位为港澳青年提供就业见习岗位，支持其提升实践能力，对开展见习的单位参照吸纳内地青年按规定给予就业见习补贴。

五、优化就业服务。畅通失业登记渠道，对在粤港澳大湾区就业后失业的港澳青年，允许其参照内地劳动者在常住地、就业地、参保地进行失业登记，享受政策咨询、职业指导、职业介绍等服务。强化多层次岗位信息提供，根据港澳青年求职需要举办专场招聘会，在粤港澳大湾区相关网站开设港澳青年招聘专区，有条件地区可组织直播带岗、远程招聘、城市联动招聘，搭建高效供需对接平台。改造升级粤港澳大湾区各类公共就业创业服务系统，支持港澳台居民居住证、港澳居民来往内地通行证等有效身份证件注册登录，便利港澳青年享受求职招聘服务。允许以政府购买服务方式引入港澳社会服务机构，参与有关政策咨询、岗位推介、联络对接等服务。

六、强化组织领导。粤港澳大湾区各级人力资源社会保障、财政、税务、港澳事务部门要抓好本意见贯彻实施，把支持港澳青年在粤港澳大湾区就业创业摆在突出位置，明确任务分工，压实工作责任。建立部门间、粤港澳大湾区有关城市间工作推进机制，定期与香港、澳门特区政府有关部门对接会商，推动信息共享、情况交流和工作协同，协调解决工作中遇到的问题。建立健全督促检查机制，推动各项工作措施落实落地。

七、加强宣传引导。依托传统媒体和新兴媒体开展政策解读，宣传粤港澳大湾区就业创业政策措施，传递党和政府对粤港澳三地协同发展的高度重视、对在粤港澳大湾区就业创业港澳青年的关心关爱。加强舆论引导，及时回应社会关切，营造有利于内地和港澳青年共同在粤港澳大湾区就业创业的良好氛围。

本意见所称港澳青年，是指 45 周岁（含）以下、具有中国国籍的港澳居民。广东省要按照本意见精神，结合实际制定配套实施细则，明确具体政策标准。

人力资源社会保障部 财政部

2021 年 9 月 23 日

四、最高法：加强劳动争议源头化解工作

来源：最高法

摘要：9 月 28 日，最高法发布《关于深化人民法院一站式多元解纷机制建设推动矛盾纠纷源头化解的实施意见》。《实施意见》提出，加强劳动争议源头化解工作。针对劳动争议先行仲裁的特点，加强调解、仲裁与诉讼衔接，依托人民法院调解平台，对接人力资源社会保障相关调解仲裁信息系统，建立调裁诉一体化在线解纷机制，实现劳动争议仲裁前调解与诉前调解的数据资源共享，统一案件处理标准，推动更多调解力量在仲裁前开展调解工作。

Abstract: On September 28, the Supreme People's Court issued the *Implementation Opinions on Deepening the Construction of One-stop Diversified Dispute Resolution Mechanism of the People's Courts to Promote the Resolutions to Contradictions and Disputes at the Sources*. The *Implementation Opinions* proposes that the work of resolving the labor disputes at the sources shall be strengthened. For the characteristic of arbitration first in the labor disputes, we shall strengthen the connections between mediation, arbitration and litigation, shall rely on the mediation platforms of the people's courts, connect with the mediation and arbitration information systems related to human resources and social security and establish the medication and arbitration integrated online dispute resolution mechanism to realize the data resource sharing of mediation before the labor dispute arbitration and mediation before litigation, unify the case treatment standards and promote more mediation forces to carry out the medication work before arbitration.

最高人民法院

关于深化人民法院一站式多元解纷机制建设

推动矛盾纠纷源头化解的实施意见

法发〔2021〕25 号

为深入贯彻落实《关于加强诉源治理推动矛盾纠纷源头化解的意见》，推动构建源头防控、排查梳理、纠纷化解、应急处置的社会矛盾综合治理机制，促进基层治理体系和治理能力现代化，建设更高水平的平安中国，现就深化人民法院一站式多元解纷机制建设，推动矛盾纠纷源头化解工作提出如下意见。

一、总体要求

（一）指导思想。以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的十九大和十九届二中、三中、四中、五中全会精神，深入贯彻习近平法治思想，主动适应社会主要矛盾新变化，紧盯矛盾纠纷产生、发展、演变三个阶段，突出源头预防、前端化解、关口把控重点环节，加强部门联动和统筹协调，促进人民法院工作重心前移、力量下沉、内外衔接，从源头上减少矛盾纠纷产生，减少衍生诉讼案件发生，切实维护社会稳定和安全。

（二）工作原则。坚持党的全面领导，把党的领导贯穿人民法院源头预防和多元化解矛盾纠纷全过程。坚持以人民为中心，充分满足人民群众多层次、多样化的司法需求。坚持和发展新时代“枫桥经验”，促进基层社会治理从化讼止争向少讼无讼转变。坚持系统治理、依法治理、综合治理、源头治理，重塑人民法院前端纠纷解决格局。坚持把非诉讼纠纷解决机制挺在前面，完善诉讼与非诉讼衔接机制，发挥司法在多元化纠纷解决机制中的引领、推动和保障作用。坚持面向实际，因地制宜，分类建设，形成适合地区实际的诉源治理模式。

（三）工作要求。在深化一站式多元解纷机制建设中准确把握人民法院职能定位，既积极参与、主动融入党委领导下的诉源治理工作，发挥专业优势，为非诉讼方式解决纠纷提供司法保障；又认真把好案件“入口关”，对起诉到人民法院的纠纷，发挥主导作用，促进纠纷一站式多元化解。按照自愿、合法原则做好纠纷化解方式引导，对于当事人不同意非诉讼方式解决的，严格落实立案登记制要求，对依法应该受理的案件，有案必立，有诉必理，切实保障当事人诉权。

（四）工作目标。推动人民法院一站式多元解纷向基层延伸，向社会延伸，向网上延伸，向重点行业领域延伸，健全预防在先、分层递进、专群结合、衔接配套、全面覆盖、线上线下的一站式多元解纷机制，做到矛盾纠纷村村可解、多元化解、一网通调，推动将民事、行政案件万人起诉率稳步下降至合理区间。

二、完善人民法院源头化解矛盾纠纷工作格局

（五）建立分类分级预防化解矛盾纠纷路径。深入分析社会矛盾纠纷成因特点，结合市域、乡村、民族、侨乡、边境等地域特点，以及重点行业领域风险点，将人民法院预防化解职能精准延伸到纠纷产生的初始源头、讼争源头，因地制宜、分门别类建立递进式预防化解工作路径，确保矛盾纠纷有效分流、源头化解。

（六）强化人民法院分流对接功能。以诉讼服务中心、人民法院调解平台作为人民法院参与诉源治理、开展分流对接总枢纽，与基层、重点行业领域形成预防化解链条，对起诉到人民法院的纠纷，开展分流引导、诉非衔接、调裁对接、登记立案、繁简分流等工作。

（七）建立健全基层解纷服务体系。在党委领导下，按照“基层预防调处优先、法院提供政策指引、法律指导、资源经验支持、诉讼服务和司法保障”工作思路，构建以基层人民法院及人民法庭为主体，纵向延伸至乡镇（街道）、村（社区），横向对接基层治理单位、基层党组织、公共法律服务中心（站）等，群众广泛参与的多元解纷和诉讼服务体系，形成村（社区）——乡镇（街道）——基层人民法院及人民法庭三级路径，及时就地预防化解纠纷，就近或者上门提供诉讼服务。创新基层人民法院及人民法庭对村（社区）人民调解的业务指导，强化乡村司法保障。

（八）推动重点行业领域矛盾纠纷预防化解工作。对金融、建筑、教育、物业、环境、消费、房地产、互联网、交通运输、医疗卫生等行业领域多发易发纠纷，积极会同行业主管部门研究源头治理举措，建立信息共享、业务协同和诉非衔接机制，统一类型化纠纷赔偿标准、证据规则等，预防和减少纠纷产生。完善各类调解联动工作体系，形成内部和解、协商先行，行业性专业性调解、仲裁等非诉方式挺前、诉讼托底的分级化解模式。加强行政争议预防化解工作，在党委政法委领导下，与政府职能部门开展制度共建、治理协同、联防联控，多元化解行政争议。合力推进商会调解，支持工商联、商协会调解组织化解涉企纠纷。建立吸纳军地机关共同参与的军民融合发展纠纷协调处理机制。推动退役军人矛盾纠纷预防调处和多元化解工作。

（九）发挥社会各方力量协同作用。拓宽与政府部门对接途径，加大与人民调解、行业专业调解、行政调解、律师调解、仲裁、公证等衔接，邀请人大代表、政协委员、专家学者等社会第三方参与调解、化解，并将符合条件的组织和人员纳入人民法院特邀调解名册。完善群众参与源头预防和多元化解的制度化渠道，创新互联网时代群众参与机制，充分发挥社会力量在释明多元解纷优势、引导诉前调解、宣传调解平台方面作用。

三、创新人民法院源头化解矛盾纠纷方法路径

（十）推动人民法院调解平台进乡村、进社区、进网格。深化“互联网+枫桥经验”实践，通过在线方式集约集成基层解纷力量，促进矛盾纠纷在基层得到实质性化解。基层人民法院及人民法庭邀请本辖区街道党政领导、派出所、司法所、村（社区）等单位负责人、人民调解员、网格员、五老乡贤、村（社区）法律顾问等入驻人民法院调解平台，对适宜在乡镇（街道）、村（社区）处理的纠纷，通过平台逐级分流至基层组织或人员进行化解、调解，并提供法律指导、在线司法确认、在线立案等服务。乡镇（街道）、村（社区）需要人民法院指导处理的纠纷，可以通过人民法院调解平台在线提出申请，由人民法院协同做好疏导化解和联合调解工作。

（十一）积极入驻一站式社会矛盾纠纷调处化解中心。参与党委政府牵头的一站式社会矛盾纠纷调处化解中心建设，根据中心工作部署及法院职能作用，因地制宜指派诉讼服务、速裁快审团队或者人员入驻中心，指导调解，进行司法确认，开展速裁快审，并提供相配套的便民诉讼服务。

（十二）增强诉讼服务中心多元解纷能力。充分尊重群众到人民法院解决纠纷的意愿，深化“分调裁审”机制改革，在诉讼服务中心设立调解速裁区，配备速裁团队，建立类型化调解工作室或者综合调解室，邀请调解组织或者调解员入驻人民法院，为人民群众诉前调解提供更多选择，方便在一个地方就能解决全部诉讼事项。

（十三）创新密切联系群众有效载体。参与创建无讼村（社区、连队），在乡村街道、企业园区等需求集中的地方建立诉讼服务站点，推广“群众说事、法官说法”“法官进网格”“吹哨报到”“五链共治”等有益做法，加强社会主义法治文化建设，完善示范裁判机制，送法上门，做到办理一案、化解类案、教育一片。健全中级、基层人民法院领导干部与辖区内基层单位挂钩联系、定期下访、包案化解等制度，加强巡回审判，及时就地化解矛盾纠纷。

四、健全人民法院源头化解矛盾纠纷工作机制

（十四）完善司法建议运用机制。深度应用司法大数据，并与其他信息数据资源开展对接，加强对诉讼高发领域、新类型纠纷、涉诉信访案件，以及社会治理动态和热点问题的分析研判，对发现的普遍性、倾向性、趋势性问题提出司法建议，并向有关部门提供大数据分析报告，督促有关部门和企业主动承担出台政策、完善规则、风险评估、合规审查、安全生产等责任。各级人民法院对于本院作出的司法建议，应当进行编号管理，做好落实情况的跟踪指导和效果评估。及时发布类型化纠纷典型案例，以案释法，提高人民群众对纠纷化解结果的预判能力。

（十五）完善矛盾纠纷排查梳理和风险评估机制。主动加强与基层网格、专属网格的网格员沟通联系，有针对性开展排查梳理、纠纷化解等工作，减少涉诉矛盾隐患，预防民事纠纷转为刑事案件。在出台重大司法政策、办理重大敏感案件时，坚持把风险评估作为前置环节，有效预防纠纷，第一时间解决问题、控制事态。

（十六）完善诉讼与非诉讼实质性对接机制。以人民法院调解平台为依托，强化非诉讼与诉讼的平台对接、机制对接、人员对接和保障对接，加强对非诉讼解纷力量的法律指引和业务指导。强化诉前调解与诉前鉴定评估工作对接，打通人民法院调解平台与委托鉴定平台，明确在诉前调解过程中开展鉴定评估的工作流程。进一步完善调解与诉讼材料衔接机制，对特邀调解组织或者特邀调解员在调解过程中形成的送达地址确认、无争议事实等材料，以及

关于当事人调解意愿的评价，可以在诉讼阶段使用。规范调解案号编立、使用工作，实现对诉非分流、委派案件全程在线管理。创新诉前调解衍生案件单独管理模式，对诉前调解成功，需要进行司法确认或者出具调解书的案件，以“诉前调确”“诉前调书”号出具法律文书。

（十七）优化联动调解机制。与相关单位建立工作协调和信息共享机制，用足用好最高人民法院“总对总”在线诉调对接调解资源库，加大“道交一体化”平台应用力度，针对道路交通、劳动争议、医疗纠纷、银行保险、证券期货、涉企纠纷、知识产权、教育管理、消费者权益保护、价格争议、国际商事、涉侨涉外等领域纠纷，征得当事人同意后，在线推送各单位调解组织或者调解员进行调解。进一步扩大各地区特邀调解资源库，将更多符合条件的人民调解员、行业性专业性调解组织、律师纳入特邀调解名册。在涉外及涉港澳台民商事案件中，邀请符合条件的外国人或者香港、澳门特别行政区和台湾地区同胞参与调解。建立健全行政争议诉前调解化解机制，鼓励开展先行调解。推动轻微刑事案件诉前和解和第三方化解工作，加强与刑事速裁程序衔接。在商事等领域探索开展市场化调解，推动建立公益性调解与市场化调解并行模式。

（十八）完善诉前辅导分流机制。对到诉讼服务大厅现场或者通过网上立案系统提交诉状或者申请书的当事人，先行通过人工服务或者智能设备评估等方式，开展辅导分流、中立评估、解释疏导等工作。能够通过行政裁决解决的，在登记立案前指引通过行政裁决化解纠纷。适宜调解、和解的，告知诉前调解、刑事和解优势特点，鼓励当事人调解、和解；当事人同意诉前委派调解的，通过人民法院调解平台指派调解组织或者调解员，提供“菜单式”调解服务。案件不适宜调解、当事人已经调解但无法达成调解协议的，依法登记立案，并告知当事人。

（十九）建立健全衍生诉讼案件预防机制。完善调解协议履行保障机制，在诉前调解时加强对当事人履行能力评估，更加注重调解内容可履行性。对促成协议自动履行的调解员，在绩效考评、以案定补等方面给予倾斜。建立健全自动履行正向激励机制，在诉前调解、立案等环节向当事人发放自动履行告知书，探索与有关部门建立诚信履行激励机制。加强立审执各环节释明疏导和调解化解工作，提高审判执行质效，强化涉诉信访源头治理、综合治理，减少上诉、再审和申诉信访案件。

（二十）建立健全虚假诉讼防范和惩治机制。全面应用立案辅助系统，加强对虚假诉讼的精准识别和提前预警。强化民事诉讼中防范惩治虚假诉讼的审判指引，明确民间借贷、买卖合同、执行案件等虚假诉讼多发领域案件的甄别要点、证据审查重点和防范处理措施。对认定存在虚假诉讼行为的，根据情节轻重采取相应强制措施，并向参与实施虚假诉讼的诉讼

代理人、鉴定、公证、仲裁等相关组织或人员的主管部门、行业协会或所在单位通报情况，提出依法惩处司法建议。加强与公安、检察机关协作配合，建立线索移送、结果反馈机制，依法合力严惩虚假诉讼。及时发布虚假诉讼惩戒典型案例，引导当事人依法行使诉权。

（二十一）完善诚信诉讼保障机制。建立诚信诉讼承诺制度，引导当事人在诉前调解或者登记立案前填写诚信诉讼承诺。对滥用诉权以及恶意拖延调解、故意不履行调解协议、无正当理由否定已经记载的无争议事实等不诚信行为，探索通过律师费转付、诉讼费用合理分担、赔偿无过错方诉前调解额外支出等方式进行规制。加强对调解员培训指导，提高防范虚假调解能力水平。

五、加强重点领域矛盾纠纷源头化解工作

（二十二）加强疫情等重大突发事件引发矛盾纠纷预防化解工作。做好涉疫情矛盾纠纷源头预防和排查预警工作，针对合同、侵权、劳动争议、医疗损害赔偿、涉外海事海商、涉外商事等受疫情影响较大领域纠纷，在诉前开展多元化解。高度关注就业、教育、社会保障、医疗卫生、食品安全、安全生产、社会治安、住房市场调控等领域因重大突发事件可能引发的诉讼，积极开展预判应对和前端化解工作。

（二十三）加强金融领域矛盾纠纷源头化解工作。高度关注金融借款合同、信用卡、融资租赁、保险、委托理财等金融领域纠纷，会同金融管理部门、金融机构等加强信息共享和数据联通，运用司法大数据为识别合格投资者、建立健全金融产品或服务全流程管控机制等提供支持。建立示范调解机制，鼓励当事人平等协商，自行和解。加大对行业主管部门、行业协会商会等开展金融纠纷集中调解、先行调解的司法保障力度，促进纠纷在诉前批量化解。

（二十四）加强劳动争议源头化解工作。针对劳动争议先行仲裁的特点，加强调解、仲裁与诉讼衔接，依托人民法院调解平台，对接人力资源社会保障相关调解仲裁信息系统，建立调裁诉一体化在线解纷机制，实现劳动争议仲裁前调解与诉前调解的数据资源共享，统一案件处理标准，推动更多调解力量在仲裁前开展调解工作。建立全国性、区域性专家调解资源库，参与化解重大疑难复杂劳动争议。会同工会、人力资源社会保障部门加强对用工企业、劳动者普法宣传，制定推广劳动合同示范文本。

（二十五）加强婚恋家庭矛盾纠纷源头化解工作。与共青团、妇联、公安、民政等部门加强协作，完善婚恋家庭矛盾纠纷信息共享和通报机制，联合开展矛盾排查、普法宣传和以案释法工作。建立婚恋家庭纠纷分级预警化解模式，推动调解前置，加强心理疏导和危机干预，避免矛盾激化升级。建立诉后跟踪机制，预防“民转刑”案件。加大反家暴延伸服务力度，健全家庭暴力受害人人身保护令实施机制。

（二十六）加强知识产权矛盾纠纷源头化解工作。会同知识产权部门，系统分析本地区知识产权领域多发易发纠纷成因特点，推动完善预防性法律法规，加强示范性裁判指引。建立健全知识产权纠纷诉非联动机制，进一步扩大专业性行业性调解队伍，提高在线多元化解质效。创新工作方式方法，推广建立正版图库交易平台等做法，从源头上预防化解互联网著作权等涉网知识产权纠纷。

（二十七）加强互联网纠纷源头治理工作。针对网络金融活动、网络购物等引发的纠纷，会同相关主管部门，构建符合互联网特点的源头治理模式，指导互联网平台建立务实有效的纠纷解决机制，切实降低成诉率。运用区块链技术，将裁判规则、交易规范等嵌入互联网平台，实现风险预警和自动提示，督促诚信履约。加快与互联网平台在线诉非对接，推进源头治理进平台、进网络，形成互联网纠纷分层递进解决机制。

六、强化配套保障

（二十八）加强组织领导。将人民法院参与诉源治理，推动矛盾纠纷源头化解作为“一把手”工程统筹谋划部署。成立院领导牵头、各有关部门参与的领导小组，抓好贯彻落实、重大事项协调、成效评估、对下监督指导等工作。高级人民法院要加强对本辖区法院矛盾纠纷源头治理工作指挥指导，并为地方平安建设工作考核中万人起诉率指标评估提供数据支持。参与诉源治理工作进展情况应当及时向本地区党委政法委进行报告。

（二十九）加强工作保障。在基层诉讼服务站点配备电脑、视频设备等，加强对老年人等特殊群体的指导辅导，方便群众就近办理诉讼事务，就地开展跨区域远程视频调解。在源头预防和多元化解工作中投入更多人员力量。主动争取当地财政部门为特邀调解组织和调解员开展工作提供可持续的经费保障。加大对一站式多元解纷工作宣传，引导更多群众选择多元化方式解决纠纷。

（三十）加强工作管理。严格落实纠纷预防化解工作领导责任制，明确纠纷化解工作的人员、制度和必要条件，完善工作机制和监督评价体系。以“把非诉讼纠纷解决机制挺在前面”为导向，建立科学考核评价机制，将源头预防化解纠纷、诉前调解成功案件量等作为业绩考核评价内容。加强人员管理和培训，提升预防化解矛盾纠纷能力水平。各级人民法院立案信访部门要密切关注最高人民法院诉讼服务指导中心信息平台诉源治理多元解纷质效评估情况，及时督促改进工作。

（三十一）加强信息化保障。加强人民法院调解平台建设，加快与其他相关平台系统对接和数据共享，创新全流程在线源头治理模式，分层递进、“一站式”预防化解纠纷。积极运用大数据、人工智能等信息化手段，实现人民法院参与诉源治理工作数据化、可视化，为

促进审判体系和审判能力现代化，辅助党委政府领导科学决策提供支持。

（三十二）加强理论研究和规则提炼。深入开展新时代矛盾纠纷和解决机制体系化研究。各级人民法院应当围绕本地区多发易发纠纷诉源治理中的理论和实践问题，开展多层次、多维度研究，进一步总结我国矛盾纠纷源头预防和多元化解实践成果，进行规则提炼，推动国家层面多元化解相关法律的立法进程，构建体现我国社会主义性质，具有鲜明中国特色、实践特色、时代特色的纠纷解决理论体系和制度体系。

五、国务院：推动将 3 岁以下婴幼儿照护费纳入个税专项附加扣除

来源：住建部

摘要：为进一步规范住房公积金统计管理，提升统计工作质量，近日，住建部印发《住房公积金统计管理办法》。该《办法》自 2021 年 9 月 6 日起施行，2015 年 9 月 17 日印发的《住房公积金统计管理办法》同时废止。与 2015 年印发的《办法》不同，此次印发的《办法》提出，住房公积金统计信息通过住房公积金统计信息系统逐级报送，按照分级负责原则进行审核管理。住房公积金统计信息系统迁移至全国住房公积金监管服务平台后，统计人员通过该平台统计报表模块报送。

Abstract: In order to further standardize the statistical management of housing accumulation fund and promote the quality of statistical work, Ministry of Housing and Urban-Rural Development has recently issued the *Measures for Statistical Management of Housing Accumulation Fund*. The *Measures* shall be implemented from September 6, 2021, and at the same time, the *Measures for Statistical Management of Housing Accumulation Fund* issued on September 17, 2015 shall be abolished. Different from the *Measures* issued in 2015, the *Measures* issued this time proposes that the statistical information of housing accumulation fund shall be submitted level by level through the Statistical Information System for Housing Accumulation Fund and shall be audited and managed according to the principle of graded responsibility. After the Statistical Information System for Housing Accumulation Fund is transferred to National Housing Accumulation Fund Supervision Service Platform, the statistical personnel shall submit the statistical information through the statistical statement module of this platform.

住房公积金统计管理办法

第一章 总则

第一条 为加强住房公积金统计管理，规范统计行为，提高统计质量，有效组织实施住

房公积金统计工作，发挥统计在住房公积金管理工作中的重要作用，根据《中华人民共和国统计法》《中华人民共和国统计法实施条例》《住房公积金管理条例》等有关法律、法规，制定本办法。

第二条 住房公积金统计是指对住房公积金管理和业务运行的基本情况进行调查、统计分析，提供统计信息，实行信息交流与共享，进行统计管理和监督活动的总称。

第三条 本办法适用于住房和城乡建设部、省（自治区）住房和城乡建设厅和设区城市住房公积金管理中心组织实施的住房公积金统计工作。

第四条 住房公积金统计工作实行统一管理、分级负责。住房和城乡建设部负责全国住房公积金统计工作。省（自治区）住房和城乡建设厅负责本行政区域住房公积金统计工作。设区城市住房公积金管理中心负责组织实施本行政区域住房公积金统计工作。

第五条 住房公积金统计工作遵循真实、准确、完整、及时的原则。

第二章 机构职责和统计人员

第六条 住房和城乡建设部、省（自治区）住房和城乡建设厅、设区城市住房公积金管理中心应当明确承担住房公积金统计工作职责的部门，设置统计岗位，指定统计工作负责人，保障统计工作经费。

第七条 住房和城乡建设部履行以下住房公积金统计职责：

（一）建立住房公积金统计工作制度，组织、协调、管理和监督全国住房公积金统计工作。

（二）建立全国住房公积金统计指标体系和统计报表制度。

（三）提出住房公积金统计数据质量控制要求。

（四）采集、审核、汇总、管理全国住房公积金统计资料，开展统计分析和预测，提供统计信息和咨询。

（五）编制、公布全国住房公积金年度报告等统计资料。

（六）推进现代化信息技术在住房公积金统计工作中的应用，建立并管理全国住房公积金统计信息系统。

（七）组织全国住房公积金统计业务培训。

第八条 省（自治区）住房和城乡建设厅履行以下住房公积金统计职责：

（一）执行全国住房公积金统计工作制度，落实住房公积金统计数据质量控制要求，组织、协调、管理和监督本行政区域住房公积金统计工作。

（二）采集、审核、汇总、报送、管理本行政区域住房公积金统计资料，开展统计分析

和预测，提供统计信息和咨询。

（三）编制、公布本行政区域住房公积金年度报告等统计资料。

（四）组织开展本行政区域住房公积金统计业务培训。

第九条 设区城市住房公积金管理中心履行以下住房公积金统计职责：

（一）执行全国住房公积金统计工作制度，组织实施住房公积金统计工作。

（二）采集、汇总、报送住房公积金决策和管理机构设置、人员状况、政策规定、业务运行等统计资料。

（三）编制、公布本行政区域住房公积金年度报告等统计资料。

第十条 设区城市住房公积金管理中心应当加强统计基础工作，为履行法定的统计资料报送提供人员和工作保障。

第十一条 设区城市住房公积金管理中心主要负责人是住房公积金统计工作第一责任人，按照住房公积金统计数据质量控制要求，对统计资料的真实性、准确性、完整性和及时性负责。住房和城乡建设部、省（自治区）住房和城乡建设厅住房公积金监管部门对统计工作负有审查、监督责任。

第十二条 住房公积金统计人员应当优先从具备相关专业的人员中选调，上岗前必须参加岗前培训。统计人员发生变化时，应做好工作交接。

第十三条 住房公积金统计人员应当坚持实事求是，恪守职业道德，对其负责采集、审核、汇总、录入的统计资料和报送的统计资料的一致性负责。

第十四条 住房公积金统计人员进行统计调查时，有权就与统计有关的问题询问有关人员，要求如实提供有关情况和资料。

第三章 统计调查内容

第十五条 住房公积金统计内容包括住房公积金政策规定、业务运行、机构设置和人员状况、住房公积金管理中心资产和费用支出等。

第十六条 住房公积金政策规定统计调查包括国家、省（自治区）、设区城市有关住房公积金缴存、提取、贷款、核算、受托银行等政策规定和实际执行情况。

第十七条 住房公积金业务运行统计包括住房公积金缴存、提取、贷款、服务、增值收益分配、风险资产、结余资金存款结构和存款银行。

第十八条 机构设置和人员状况统计包括住房公积金管理委员会人员组成、住房公积金管理中心机构及人员编制、住房公积金监管机构及人员编制等情况。

第十九条 住房公积金管理中心资产和费用支出统计是指经同级财政部门批准的住房

公积金管理中心资产和费用支出。

第四章 统计信息报送和管理

第二十条 住房公积金统计信息通过住房公积金统计信息系统逐级报送,按照分级负责原则进行审核管理。住房公积金统计信息系统迁移至全国住房公积金监管服务平台后,统计人员通过该平台统计报表模块报送。

第二十一条 省(自治区)住房和城乡建设厅审核确认本行政区域内住房公积金统计信息系统用户,对用户进行备案管理,协助住房和城乡建设部分配系统权限和系统密钥。

第二十二条 设区城市住房公积金管理中心应当将经本单位主要负责人审定后的统计资料按时报送省(自治区)住房和城乡建设厅。

第二十三条 省(自治区)住房和城乡建设厅应当对本行政区域住房公积金管理中心报送的统计资料进行审查,确认无误后,按时报送住房和城乡建设部。

第二十四条 省(自治区)住房和城乡建设厅和设区城市住房公积金管理中心应做好对统计结果的分析与运用工作。

第二十五条 住房公积金统计报表分为月报、季报、年报等,应按规定时限报送,如遇法定节假日可顺延。

设区城市住房公积金管理中心应在每月 10 日前将上月月报报省(自治区)住房和城乡建设厅。省(自治区)住房和城乡建设厅审核汇总后,应在每月 15 日前报住房和城乡建设部。

设区城市住房公积金管理中心应在每季度首月 10 日前将上季度季报报省(自治区)住房和城乡建设厅。省(自治区)住房和城乡建设厅审核汇总后,应在每季度首月 15 日前报住房和城乡建设部。

设区城市住房公积金管理中心应在每年 3 月 15 日前将上年年报报省(自治区)住房和城乡建设厅。省(自治区)住房和城乡建设厅审核汇总后,应在每年 3 月 20 日前报住房和城乡建设部。

直辖市、新疆生产建设兵团住房公积金管理中心按照省(自治区)住房和城乡建设厅上报时限,直接报送住房和城乡建设部。

第二十六条 设区城市住房公积金管理中心对统计资料逐年分类整理,依法立卷存档。对电子资料进行备份。

第二十七条 涉及国家秘密和缴存职工个人信息的统计资料应当保密。

第二十八条 有虚假填报、迟报住房公积金统计资料等情形的,依法依规追究责任。

第五章 附则

第二十九条 本办法由住房和城乡建设部负责解释。

第三十条 本办法自 2021 年 9 月 6 日起施行。2015 年 9 月 17 日印发的《住房公积金统计管理办法》同时废止。

六、二十部门：培育劳务品牌 带动就业创业

来源：人社部

摘要：9 月 7 日，据报道，人社部、发改委等 20 部门联合发布《关于劳务品牌建设的指导意见》，明确加强劳务品牌发现培育，制定劳务品牌发展规划和建设方案。

Abstract: On September 7, it is reported that 20 departments, including Ministry of Human Resources and Social Security and National Development and Reform Commission, jointly issued the *Guidance Opinions on the Building of Labor Service Brands*, making clear that the discovery and cultivation of labor service brands shall be strengthened, and that the development planning and building scheme for labor service brands shall be formulated.

人力资源社会保障部、国家发展改革委等 20 部门关于劳务品牌建设的指导意见
各省、自治区、直辖市、新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局）、发展改革委、教育厅（委、局）、科技厅（局）、工业和信息化主管部门、民政厅（局）、财政厅（局）、自然资源厅（局）、住房城乡建设厅（局）、农业农村厅（局）、商务厅（局）、文化和旅游厅（局）、卫生健康委、市场监管局（厅、委）、广播电视局（文化体育广电和旅游局）、知识产权局、乡村振兴局，中国人民银行各分行、营业管理部，各银保监局、证监局：

劳务品牌具有地域特色、行业特征和技能特点，带动就业能力强，是推动产业发展、推进乡村振兴的有力支撑。为贯彻落实党中央、国务院全面推进乡村人才振兴决策部署，切实加强劳务品牌建设，现提出如下意见。

一、总体要求

（一）指导思想。以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的十九大和十九届二中、三中、四中全会、五中全会精神，围绕劳务品牌高质量发展，坚持市场化运作、规范化培育，强化技能化开发、规模化输出，实现品牌化推广、产业化发展，健全劳务品牌建设机制，塑造劳务品牌特色文化，扩大劳务品牌就业规模和产业容量，推动实现更加充分更高质量就业，满足人民群众对日益增长的美好生活需要，为全面推进乡村振兴、促进经济社会高质量发展提供强大助力。

（二）主要目标。力争“十四五”期间，劳务品牌发现培育、发展提升、壮大升级的促进机制和支持体系基本健全，地域鲜明、行业领先、技能突出的领军劳务品牌持续涌现，劳务品牌知名度、认可度、美誉度明显提升，带动就业创业、助推产业发展效果显著增强。

二、加强劳务品牌发现培育

（三）分类型发现劳务品牌。广泛开展摸底调查，掌握本地区劳务品牌数量、分布、特征等基本情况，针对性制定发展规划和建设方案，明确建设思路、发展方向和工作重点。对已形成相对成熟运营体系的劳务品牌，强化规范化管理服务，整合优化品牌资源，扩大市场影响力，推动做大做强做优。对具有一定知名度、从业人员规模较大，但还没有固定品牌名称的劳务产品，抓紧确定劳务品牌名称，聚力品牌化发展。对有一定从业基础，但技能特点不突出、分布较为零散的劳务产品，总结品牌特征，逐步引导形成劳务品牌。（人力资源社会保障部负责）

（四）分领域培育劳务品牌。聚焦新一代信息技术、高端装备、新材料、生物医药、新能源等战略性新兴产业，深入挖潜细分行业工种的用工需求，打造中高端技能型劳务品牌。瞄准家政服务、生活餐饮、人力资源、养老服务、商务咨询等急需紧缺现代服务业，打造高品质服务型劳务品牌。大力开发非物质文化遗产、特色手工艺、乡村旅游等文化和旅游产品及服务，打造文化和旅游类劳务品牌。对资源枯竭城市、独立工矿区等就业压力较大，以及国家乡村振兴重点帮扶县、易地扶贫搬迁安置区等脱贫人口、搬迁群众、农村留守妇女较多的地区，围绕制造业、建筑业、快递物流等就业容量大的领域，打造民生保障型劳务品牌。（国家发展改革委、工业和信息化部、民政部、人力资源社会保障部、住房城乡建设部、农业农村部、文化和旅游部、国家乡村振兴局按职责分工负责）

（五）建立重点劳务品牌资源库。组织政府部门、企事业单位及行业协会、商会等社会组织，根据带动就业人数较多、技能产品特色明显、市场知名度高等特点，共同确定本地区劳务品牌建设重点项目，形成指导目录，实施动态管理。广泛动员各类培训机构、就业服务机构、创业孵化机构、咨询指导机构，为重点劳务品牌建设提供支撑。（人力资源社会保障部负责）

三、加快劳务品牌发展提升

（六）提高技能含量。鼓励各类培训机构、职业院校开展劳务品牌相关职业技能培训，按规定纳入补贴性职业技能培训范围。完善劳务品牌相关职业技能等级认定、专项职业能力考核等多元化评价方式，按规定对经评价合格的从业人员发放相应职业资格证书、职业技能等级证书或专项职业能力证书。加强劳务品牌技能带头人培养，建设一批技能大师工作室、

专家工作室，打造具有一流水准、引领行业发展潮流的劳务品牌高技能人才培养基地，对符合条件的给予高技能人才培养补助。鼓励有条件的院校围绕“一老一小”等民生紧缺领域开办相关专业。对符合条件的高技能人才同等落实职称评聘、选拔培养奖励项目等当地人才政策。（教育部、人力资源社会保障部按职责分工负责）

（七）扩大就业规模。多形式开展劳务品牌从业人员就业推荐活动，加强用工信息对接，促进精准供需匹配。加强劳务协作，采取区域间定向输出、企业直接吸纳等方式，建立健全劳务品牌长期稳定劳务输出渠道，对开展有组织劳务输出的机构按规定给予就业创业服务补助。依托劳务工作站、服务站等机构，为劳务品牌从业人员提供跟踪服务。将脱贫人口、农村低收入人口等困难群体作为劳务品牌优先输出就业服务对象，按规定给予社会保险补贴和一次性交通补助等政策。（人力资源社会保障部、农业农村部、商务部、国家乡村振兴局按职责分工负责）

（八）增强品牌信誉。鼓励劳务品牌优化品牌名称、标识、符号等要素，支持有条件的注册申请商标专利，实现全流程电子化、便利化办理，引导具有核心竞争力的劳务品牌专利技术向标准化转化。健全劳务品牌质量标准体系和诚信评价体系，鼓励社会团体制定劳务品牌质量和评价标准，开展劳务品牌诚信评价，支持行业协会、商会建立行业内劳务品牌信用承诺制度。开展劳务品牌诚信经营自律承诺行动，维护劳务品牌良好声誉和形象。（人力资源社会保障部、商务部、市场监管总局、国家知识产权局按职责分工负责）

四、加速劳务品牌壮大升级

（九）支持创新创业。鼓励劳务品牌从业人员发挥技能优势、专业所长、从业经历等优势开展创新创业，引导各类机构提供专业化创业培训和创业服务，对符合条件的创业者按规定落实税费减免、创业培训补贴、一次性创业补贴、创业担保贷款及贴息等政策。鼓励银行等金融机构在依法合规、商业可持续的原则下，积极探索劳务品牌商标权、专利权等质押贷款，鼓励以劳务品牌为标的物，积极投保相关保险。依托返乡入乡创业园、创业孵化基地、农村创新创业孵化实训基地等创业载体，安排一定比例的场地用于劳务品牌创业孵化，按规定落实房租减免、水电暖费定额补贴等优惠政策。（国家发展改革委、财政部、人力资源社会保障部、住房城乡建设部、农业农村部、人民银行、银保监会按职责分工负责）

（十）培育龙头企业。发挥特色资源、传统技艺和地域文化等优势，培育若干细分行业领域的劳务品牌龙头企业。引导劳务品牌龙头企业“专精特新”发展，推动技术、人才、数据等要素资源集聚，鼓励符合条件的劳务品牌龙头企业上市融资、发行债券。以劳务品牌龙头企业为引领，组建行业内、区域内劳务品牌联盟，推动联盟内资源共享，加速科技成果市

场转化，解决专业领域重大共性问题，促进产学研深度融合。（国家发展改革委、科技部、工业和信息化部、人力资源社会保障部、住房城乡建设部、商务部、人民银行、证监会按职责分工负责）

（十一）发展产业园区。推动劳务品牌上下游产业链协同发展，按照产业链环节与资源价值区段相匹配原则开展产业布局，打造产业集聚、定位鲜明、配套完善、功能完备的劳务品牌特色产业园区。统筹安排劳务品牌产业园区用地指标、能耗指标，盘活闲置的商业用房、工业厂房、企业库房和商务楼宇等存量资源，有条件地区可安排一定比例年度土地利用计划，专项支持劳务品牌产业园区建设。充分发挥银行信贷、保险资金、多层次资本市场及融资担保机构（基金）等作用，拓展劳务品牌产业园区投融资渠道。结合实施现代服务业优化升级行动，支持服务型劳务品牌企业进驻国家级经济技术开发区发展医疗健康、社区服务等服务业，以及工业设计、物流、会展等生产性服务业。（国家发展改革委、工业和信息化部、民政部、人力资源社会保障部、自然资源部、住房城乡建设部、商务部、国家卫生健康委、人民银行、银保监会、证监会按职责分工负责）

五、组织保障

（十二）加强组织领导。各地要充分认识劳务品牌建设的重要意义，推动建立政府部署推动，人力资源社会保障部门牵头，住房城乡建设、农业农村、财政、人民银行、市场监管、乡村振兴等 20 个部门分工负责，行业企业积极参与的工作协调机制，形成工作合力。结合本地实际，细化工作方案，明确目标要求，抓好各项工作任务贯彻落实。（各部门按职责分工负责）

（十三）强化工作保障。各地要发挥政策引导作用，鼓励以市场化方式撬动金融资本、社会力量积极参与，推进劳务品牌建设。将劳务品牌建设作为就业工作重点任务，组建劳务品牌建设专家库，加强劳务品牌理论研究。（人力资源社会保障部负责）

（十四）开展选树推介。各地要充分发挥典型引路作用，定期开展劳务品牌征集评选，组织劳务品牌竞赛，选树具有广泛影响力的劳务品牌项目，推出劳务品牌创立人、传承人、领军人以及形象代言人等典型人物，推荐符合条件的劳务品牌从业人员申报有关人才奖项评选。（人力资源社会保障部负责）

（十五）举办系列活动。各地要定期开展劳务品牌展示交流活动，举办劳务品牌专业论坛，充分利用各类平台宣传展示劳务品牌。创新推出劳务品牌文化体验活动，结合文化旅游产业打造劳务品牌非遗工坊、劳务品牌文化体验馆（街、商圈）。结合“一带一路”战略举办文化交流活动，支持劳务品牌走出去。（国家发展改革委、人力资源社会保障部、文化和

旅游部、国家乡村振兴局按职责分工负责)

(十六) 营造良好氛围。各地要综合运用网络、报纸、杂志、广播电视等媒体平台,围绕品牌项目、品牌人物、品牌活动开展全方位宣传报道,拍摄主题影视作品,讲好劳务品牌故事,形成“塑造劳务品牌、消费劳务品牌、热爱劳务品牌”的浓厚氛围。(中央宣传部、人力资源社会保障部、广电总局按职责分工负责)

七、贵州: 修改《贵州省人口与计划生育条例》

来源: 贵州省人民代表大会常务委员会

摘要: 据报道, 贵州省日前发布《决定》, 明确, “符合政策生育的, 除享受国家规定的产假外, 女方增加产假 60 天, 男方享受护理假 15 天, 3 周岁以下婴幼儿的父母双方每年享受育儿假各 10 天。”

Abstract: It is reported that Guizhou Province issued the *Decision* a few days ago, making clear “For those who give birth in line with the policy, in addition to enjoying the maternity leave stipulated by the state, the wives shall be entitled to the extended maternity leave of 60 days, and the husbands shall be entitled to the nursing leave of 15 days; the parents of infants under the age of 3 shall be entitled to the parental leave of 10 days each year respectively.

贵州省人民代表大会常务委员会关于修改《贵州省人口与计划生育条例》的决定

贵州省人民代表大会常务委员会公告 2021 第 23 号

《贵州省人民代表大会常务委员会关于修改〈贵州省人口与计划生育条例〉的决定》已于 2021 年 9 月 29 日经贵州省第十三届人民代表大会常务委员会第二十八次会议通过, 现予公布, 自 2021 年 10 月 1 日起施行。

贵州省人民代表大会常务委员会

2021 年 9 月 29 日

贵州省人民代表大会常务委员会关于修改《贵州省人口与计划生育条例》的决定

(2021 年 9 月 29 日贵州省第十三届人民代表大会常务委员会第二十八次会议通过)

贵州省第十三届人民代表大会常务委员会第二十八次会议决定, 对《贵州省人口与计划生育条例》作如下修改:

一、第四条修改为: “实行计划生育, 采取综合措施, 调控人口数量, 提高人口素质,

推动实现适度生育水平，优化人口结构，促进人口长期均衡发展。”

二、第五条第一款中的“把计划生育工作作为考核主要领导人政绩的重要内容”修改为“把人口与计划生育工作作为考核主要领导人的重要内容”，第二款中的“贫困地区”修改为“乡村振兴重点帮扶地区”。

第七条第三款修改为：“发展改革、教育、人力资源社会保障、民政、住房城乡建设、公安、司法行政、财政、农业农村、科技、民宗、医保、市场监管、税务、文化和旅游、新闻出版、广播电视等有关部门在各自的职责范围内，负责有关的人口与计划生育工作。”增加一款作为第四款，内容为：“工会、共青团、妇联、科协、计划生育协会及个体劳动者协会等人民团体、社会团体、企业事业单位和公民应当协助人民政府开展人口与计划生育工作。”第十条增加一款作为第二款，内容为：“人口与计划生育实施方案应当规定调控人口数量，提高人口素质，推动实现适度生育水平，优化人口结构，加强母婴保健和婴幼儿照护服务，促进家庭发展的措施。”

第三十二条改为第十六条，修改为：“提倡适龄婚育、优生优育。一对夫妻可以生育三个子女。

“已生育三个子女，有子女经县级人民政府卫生健康主管部门确定的医疗机构诊断为患有非遗传性疾病，不能成长为正常劳动力的，可以再生育一个子女。

“法律、法规规定的其他情形，可以按照规定再生育子女。”

第三十三条改为第十七条，修改为：“公民依法结婚后符合法定条件生育子女的，应当到现居住地乡镇人民政府、街道办事处、村（居）民委员会或者通过在线服务平台登记，免费领取生育服务证。”

第四章章名修改为“计划生育服务”。

第三十九条改为第十九条，修改为：“医疗卫生机构应当按照国家有关规定，认真履行职责，做好以下服务：

“（一）对育龄人群开展人口与计划生育基础知识宣传教育，对育龄妇女开展计划生育、优生优育、生殖保健的咨询、指导和技术服务，规范开展不孕不育症诊疗；

“（二）指导育龄夫妻知情选择安全、有效、适宜的避孕措施；

“（三）做好婚前保健、围孕期、孕产期保健服务，防止或者减少出生缺陷，提高出生婴儿健康水平；

“（四）做好与计划生育有关的医疗卫生服务。”

第四十四条改为第二十二条，修改为：“患有不孕不育症的夫妻可以到具有开展人类辅

助生殖技术资质的医疗机构，选择人类辅助生殖技术生育子女。”

第四十五条改为第二十三条，第一款中的“节育手术常规”修改为“手术常规”。

第四十八条改为第二十五条，将其中的“在生育保险费中”修改为“在职工基本医疗保险统筹基金中”，“在本单位医疗费用中开支”修改为“由用人单位支付”。

第四十九条改为第二十六条，修改为：“接受节育手术后，需要施行取出宫内节育器、取出皮下埋置剂、输卵管吻合、输精管吻合等恢复生育手术的，医疗机构可以为其施行手术。

“实行计划生育的夫妻，施行前款规定手术所需的经费，按照国家有关规定列入财政预算或者由社会保险予以保障。”

增加一条作为第二十八条，内容为：“省人民政府采取财政、保险、教育、住房、就业等支持措施，减轻家庭生育、养育、教育负担。”

增加一条作为第二十九条，内容为：“县级以上人民政府综合采取规划、土地、住房、财政、金融、人才等措施，推动建立普惠托育服务体系，持续提升普惠性幼儿园覆盖率，提高婴幼儿家庭获得服务的可及性和公平性。

“鼓励和引导社会力量兴办托育机构，支持幼儿园和机关、企业事业单位、社区提供托育服务。

“托育机构应当按照托育服务相关标准 and 规范进行设置和提供服务，并向县级人民政府卫生健康主管部门备案。

“卫生健康主管部门会同发展改革、编制、教育、公安、民政、财政、人力资源社会保障、自然资源、住房城乡建设、应急管理、税务、市场监管等部门做好托育机构的指导、监督和管理。”

增加一条作为第三十条，内容为：“县级以上人民政府应当综合考虑城乡区域发展特点，在城乡社区建设改造中，采取新建、改建、购置、置换、租赁等方式，配置与常住人口规模相适应的婴幼儿活动场所及配套服务设施。

“公共场所和女职工比较多的用人单位应当配置母婴设施，为婴幼儿照护、哺乳提供便利条件。”

十六、增加一条作为第三十一条，内容为：“县级以上人民政府应当加强对家庭婴幼儿照护的支持和指导，依托妇幼保健机构、普惠托育机构等普及科学育儿知识，增强家庭的科学育儿能力。

“医疗卫生机构应当按照规定为婴幼儿家庭开展预防接种、疾病防控等服务，提供膳食营养、生长发育等健康指导。”

十七、增加一条作为第三十二条，内容为：“妇女怀孕、生育和哺乳期间，按照国家有关规定享受特殊劳动保护并可以获得帮助和补偿。县级以上人民政府保障妇女就业合法权益，为因生育影响就业的妇女提供就业服务，开展女职工生育权益保障监督检查。”

十八、第五十五条改为第三十三条，在“男方享受护理假 15 天”之后增加“3 周岁以下婴幼儿的父母双方每年享受育儿假各 10 天”。

第五十六条改为第三十八条，增加一项作为第三项，内容为：“在老年人福利、养老服务等方面给予必要的优先和照顾”。

增加一条作为第四十条，内容为：“已经领取《独生子女父母光荣证》的夫妻，独生子女发生意外伤害、死亡的，按照规定获得扶助。县级以上人民政府建立、健全对上述人群的生活、养老、医疗、精神慰藉等全方位帮扶保障制度。”

增加一条作为第四十二条，内容为：“托育机构违反托育服务相关标准和规范的，由卫生健康主管部门责令改正，给予警告；拒不改正的，处 5000 元以上 5 万元以下的罚款；情节严重的，责令停止托育服务，并处 5 万元以上 10 万元以下的罚款。

“托育机构有虐待婴幼儿行为尚不构成犯罪的，其直接负责的主管人员和其他直接责任人员终身不得从事婴幼儿照护服务。”

二十二、第六十一条改为第四十三条，删除其中的“违反本条例规定”。

二十三、第七十二条改为第四十六条，删除第四项中的“或者社会抚养费”。

二十四、第七十四条改为第四十八条，修改为：“有下列行为之一，由县级以上人民政府卫生健康主管部门对其进行批评教育并予以制止；构成违反治安管理行为的，依法给予治安管理处罚：

“（一）妨碍卫生健康主管部门及其工作人员依法执行公务的；

“（二）侮辱、威胁、殴打或者报复计划生育工作人员的。”

二十五、删除第十三条、第十四条第二款、第十四条第三款、第十五条、第十七条、第十八条、第十九条、第二十条、第二十一条、第二十二条、第二十三条、第二十四条、第二十五条、第二十六条、第二十七条、第二十八条、第二十九条、第三十条、第三十四条、第三十六条、第三十七条、第三十八条、第四十条、第四十三条、第四十七条、第五十九条、第六十条、第六十二条、第六十三条、第六十四条、第六十六条第三项、第六十七条、第六十八条、第六十九条、第七十条、第七十一条。

二十六、条例中的“卫生和计划生育行政部门”统一修改为“卫生健康主管部门”、“街道办事处（社区）”统一修改为“街道办事处”、“行政处分”统一修改为“处分”。

本决定自 2021 年 10 月 1 日起施行。

《贵州省人口与计划生育条例》根据本决定作相应修改，重新公布。

八、江苏：修改《江苏省人口与计划生育条例》

来源：江苏人大网

摘要：10 月 13 日，据报道，江苏人大网日前发布《决定》。《决定》提出，符合本条例规定生育子女的夫妻，女方在享受国家规定产假的基础上，延长产假不少于三十天，男方享受护理假不少于十五天。

Abstract: On October 13, it is reported that the website of Jiangsu Provincial People's Congress issued the *Decision* a few days ago. The *Decision* proposes that for the couples giving birth to children in line with the stipulations of these regulations, the wives shall be entitled to a extended maternity leave of no less than thirty days based on enjoying the maternity leave stipulated by the state, and the husbands shall be entitled to a nursing leave of no less than fifteen days.

江苏省人民代表大会常务委员会关于修改《江苏省人口与计划生育条例》的决定
(2021 年 9 月 29 日江苏省第十三届人民代表大会常务委员会第二十五次会议通过)

江苏省第十三届人民代表大会常务委员会第二十五次会议决定对《江苏省人口与计划生育条例》作如下修改：

一、将第五条第一款修改为：“地方各级人民政府应当采取综合措施，调控人口数量，提高人口素质，推动实现适度生育水平，优化人口结构，促进人口长期均衡发展；依靠宣传教育、科学技术进步、综合服务、建立健全奖励扶助制度和社会保障制度，开展人口与计划生育工作。”

二、将第九条第二款修改为：“人口与计划生育实施方案应当规定调控人口数量，提高人口素质，推动实现适度生育水平，优化人口结构，加强母婴保健和婴幼儿照护服务，促进家庭发展的具体措施。”

三、将第二十条第一款、第二款修改为：“提倡适龄婚育、优生优育，一对夫妻可以生育三个子女。

“已生育三个子女中，有子女被鉴定为残疾的，可以再生育子女。具体办法由省人民政府规定。”

四、将第二十三条改为第二十二条，修改为：“卫生健康主管部门按照国家有关规定实

行生育登记服务制度，做好相关服务工作。”

五、将第二十七条改为第二十四条，第二款修改为：“符合本条例规定生育子女的夫妻，女方在享受国家规定产假的基础上，延长产假不少于三十天，男方享受护理假不少于十五天。推动实行父母育儿假制度。产假、护理假和育儿假的具体实施办法，由省人民政府制定。”

六、增加一条，作为第二十五条：“妇女怀孕、生育和哺乳期间，按照有关规定享受特殊劳动保护并可以获得帮助和补偿。地方各级人民政府保障妇女就业合法权益，为因生育影响就业的妇女提供就业服务。”

七、增加一条，作为第二十六条：“地方各级人民政府应当按照国家规定，采取财政、税收、保险、教育、住房、就业等支持措施，减轻家庭生育、养育、教育负担。”

八、增加一条，作为第二十七条：“县级以上地方人民政府应当促进婴幼儿照护服务发展，采取综合措施，推动建立普惠托育服务体系，发展社区托育服务，提高婴幼儿家庭获得服务的可及性和公平性。

“鼓励和引导社会力量兴办托育机构。支持幼儿园和机关、企业事业单位、社区提供托育服务。

“托育机构的设置和服务应当符合托育服务相关标准和规范。托育机构应当向县级人民政府卫生健康主管部门备案。”

九、增加一条，作为第二十八条：“县级以上地方人民政府应当在城乡居住社区建设改造中，建设与常住人口规模相适应的婴幼儿活动场所及配套服务设施。

“公共场所和女职工比较多的用人单位，应当按照规定配置母婴设施，为婴幼儿照护、哺乳提供便利条件。”

十、增加一条，作为第二十九条：“县级以上地方人民政府应当加强对家庭婴幼儿照护的支持和指导，增强家庭科学育儿能力。

“医疗卫生机构应当按照规定为婴幼儿家庭开展预防接种、疾病防控等服务，提供膳食营养、生长发育等健康指导。”

十一、将第二十八条改为第三十条，第三款、第四款修改为：“持《独生子女父母光荣证》者，按照规定继续享受计划生育家庭老年人相关奖励扶助，并在老年人福利、养老服务等方面给予必要的优先和照顾。

“持《独生子女父母光荣证》者，独生子女发生意外伤害、死亡的，按照规定获得扶助。县级以上地方人民政府应当建立、健全对上述人群的生活、养老、医疗、精神慰藉等全方位帮扶保障制度。”

十二、将第三十一条改为第三十三条，修改为：“县级人民政府民政部门应当对农村中只生育一个女孩并领取《独生子女父母光荣证》的特困户优先给予救济和帮助。”

十三、将第五章章名修改为“计划生育服务”。

十四、将第三十四条改为第三十六条，修改为：“鼓励开展计划生育生殖健康、提高出生人口素质的基础研究和应用研究，提高公民的生殖健康水平。”

“医疗卫生机构应当针对育龄人群开展优生优育知识宣传教育，对育龄妇女开展围孕期、孕产期保健服务，承担计划生育、优生优育、生殖保健的咨询、指导和技术服务，规范开展不孕不育症诊疗。”

十五、将第三十六条改为第三十七条，第一款修改为：“公民享有对避孕方法的知情权、选择权。”删去第三款。

十六、将第四十四条改为第四十二条，修改为：“有下列行为之一的，由县级以上卫生健康主管部门依法予以处罚；构成犯罪的，依法追究刑事责任：

“（一）非法为他人施行计划生育手术的；

“（二）利用超声技术和其他技术手段为他人进行非医学需要的胎儿性别鉴定或者选择性别的人工终止妊娠的。”

十七、增加一条，作为第四十三条：“托育机构违反托育服务相关标准和规范的，由卫生健康主管部门责令改正，给予警告；拒不改正的，处五千元以上五万元以下的罚款；情节严重的，责令停止托育服务，并处五万元以上十万元以下的罚款。

“托育机构中有虐待婴幼儿行为的，其直接负责的主管人员和其他直接责任人员终身不得从事婴幼儿照护服务；构成犯罪的，依法追究刑事责任。”

十八、删去第二十一条、第二十四条、第二十六条、第三十五条、第四十一条、第四十二条、第四十三条、第四十五条第二款。

十九、将第三条、第六条、第十条、第三十三条、第四十条、第四十六条中的“卫生和计划生育行政部门”修改为“卫生健康主管部门”；将第十一条、第十二条中的“卫生和计划生育”修改为“卫生健康”；在第十一条中“统计”后增加“、医疗保障”；将第十二条中的“新闻出版广电”修改为“新闻出版、广播电视”；将第四十五条、第四十六条中的“行政处分”修改为“处分”。

本决定自公布之日起施行。

《江苏省人口与计划生育条例》根据本决定作相应修改并对相关条款的顺序作相应调整，重新公布。

九、河南郑州：11 条措施稳就业 一次性开业补贴提至 1.5 万元

来源：郑州市人民政府

摘要：10 月 9 日，据报道，郑州市人社局日前印发《十一条措施》规定，将对大中专学生、就业困难人员、脱贫劳动力、返乡农民工首创企业或从事个体经营发放的一次性开业补贴标准，从 1 万提至 1.5 万元。

Abstract: On October 9, it is reported that Department of Social Security of Zhengzhou issued *Eleven Measures* a few days ago, stipulating that the standard for lump-sum opening subsidy for the college and technical secondary school students, people with difficulties in finding jobs, labor force getting rid of poverty and returned migrant workers to start the first business or be engaged in individual operation would increase from RMB 10,000 to RMB 15,000.

为积极应对特大暴雨灾害和新冠肺炎疫情的冲击,确保我市就业形势总体稳定,促进经济平稳运行和社会和谐进步,根据《中共郑州市委 郑州市人民政府关于进一步做好灾后恢复重建工作的意见》(郑发〔2021〕11 号)精神,特制定以下十一条措施。

1. 继续实施阶段性降低失业保险、工伤保险费政策。延续实施阶段性降低失业、工伤保险费率政策至 2022 年 4 月 30 日。其中失业保险总费率仍按 1%执行,工伤保险费率继续执行下调 50%的政策。

2. 对受灾参保单位实施社会保险费缓缴政策。对受洪涝灾害影响生产经营出现较大困难的参加我市社会保险的各类单位,符合缓缴条件的,可以申请缓缴基本养老、失业、工伤三项社会保险费,缓缴期限暂定 3 个月,缓缴期满后根据参保单位复工复产情况可予以延长到 2021 年底。

3. 落实失业保险稳岗返还政策。利用好省级统筹调剂的失业保险稳岗返还资金,按全市不低于 6000 万元的总额度,面向受灾严重的参保企业开展失业保险稳岗返还政策,优先向受灾严重的实体经济企业、恢复重建中保证供应的企业以及中小微企业倾斜。

4. 推进“以工代训”稳岗扩岗专项支持计划。对新吸纳就业困难人员、零就业家庭成员、离校 2 年内高校毕业生、登记失业人员就业及受灾疫情影响出现生产经营暂时困难导致停工停业的中小微企业组织开展以工代训的,按每人每月 200 元的标准给予企业职业培训补贴,总补贴额度不低于 1.5 亿元。

5. 加大职业技能提升培训补贴力度。为落实“万人助万企”专项行动,克服灾情、疫情对企业用工和生产造成的不利影响,安排不少于 1 亿元资金用于职业技能提升培训补贴。

对符合条件的企业开展“互联网+职业技能培训”的,先行预拨50%的培训补贴资金,待培训完成,据实拨付剩余资金。

6. 鼓励企业吸纳脱贫劳动力就业。各类企业、农民专业合作社等市场经营主体吸纳脱贫劳动力稳定就业6个月以上的,可按每吸纳1人3000元的标准给予一次性吸纳就业补贴。其中1000元由就业补助资金列支,另外2000元由企业所在地的区县(市)财政承担,执行期限截至2021年12月31日。

7. 加大企业用工保障力度。支持区域相近、行业关联、工种匹配的企业开展用工余缺调剂,帮助受灾情况和疫情影响员工依法依规、就近就地调配。对经营性人力资源服务机构等市场主体,介绍受灾群众及贫困家庭子女、毕业学年高校毕业生、城乡未继续升学的应届初中毕业生、农村转移就业劳动者、城镇登记失业人员实现稳定就业3个月以上并依法缴纳社会保险的,按每介绍成功1人300元的标准给予一次性职业介绍补贴。

8. 为个人和小微企业提供应急续贷帮扶。个人和小微企业创业担保贷款到期,因灾情或疫情造成偿债能力受影响的,对经营正常、信用良好,经担保机构和经办银行评估后,可以展期一次,展期期限不超过1年,展期不贴息。

9. 进一步提高一次性开业补贴标准。将对大中专学生(含毕业5年内的普通高校、职业学校、技工院校毕业生及在校学生,毕业5年内留学回国人员)、就业困难人员、脱贫劳动力、返乡农民工首次创办企业或从事个体经营发放的一次性开业补贴标准,从1万元提高至1.5万元。其中省定标准以内部分可由上级下达的就业补助资金列支,其余部分由当地就业创业资金承担。本条措施执行期限1年。

10. 开展实名制精准帮扶。依托“河南省互联网+就业创业信息系统”对受灾情况和疫情影响登记失业人员、就业困难人员进行动态监测,形成实名制帮扶清单,统筹帮扶就业困难人员、农民工、退役军人、脱贫劳动力、残疾人等重点群体就业创业。将灾后重建和疫情防控中的废墟清理、卫生防疫岗位纳入乡村公益性岗位安置范围,用于安置因灾有返贫风险的脱贫人口就业。

11. 防范化解劳动关系风险。指导企业依法依规妥善处理特殊时期的劳动人事争议,加大劳动人事争议调解仲裁力度,引导通过协商方式解决劳资纠纷,及时处理突发性、群体性矛盾,帮助企业与职工共渡难关。

本政策自公布之日起执行。国家、省出台相关新的支持政策,按照上级政策执行。

十、四川：印发《超龄等从业人员参加工伤保险暂行办法》

来源：四川省人社厅

摘要：9月26日，据报道，四川发布《暂行办法》。明确，从业单位以上年度全省城镇全部单位就业人员月平均工资的60%作为缴费基数，以本单位其他人员参加工伤保险的费率标准作为缴费费率，为超龄等从业人员缴纳工伤保险费。

Abstract: On September 26, it is reported that Sichuan issued the *Interim Measures*, making clear that the employers shall pay the industrial injury insurance premiums for the overage and other employees according to the payment base of 60% of the average monthly wage of employees of all employers in the cities and towns in the whole province in the previous year and the payment rate of the rate standard for other employees of such employers to participate in the industrial injury insurance.

四川出台《超龄等从业人员参加工伤保险暂行办法》进一步扩大工伤保险覆盖范围

为深入贯彻习近平总书记关于完善覆盖全民的社会保障体系重要讲话精神，进一步强化工伤保险互助共济功能，把更多人纳入社会保障体系，为人民群众提供更可靠、更充分的保障，不断满足人民群众多层次多样化需求，近日，人力资源社会保障厅等7部门根据《四川省工伤保险条例》和《〈四川省工伤保险条例〉实施办法》相关规定，印发了《超龄等从业人员参加工伤保险暂行办法》（以下简称《暂行办法》）。

《暂行办法》将工伤保险覆盖范围扩大到了下列人员：

（一）已经达到或者超过法定退休年龄但年龄在65周岁及以下，且未依法享受职工基本养老保险待遇的从业人员；

（二）由学校统一组织、实习单位按规定支付劳动报酬的年满16周岁的参加实习工作的在校学生；

（三）在毕业实习期间的医学生和住院医师等规范化培训期间的医学在读研究生；

（四）参加住院医师等规范化培训的社会学员；

（五）在见习基地参加就业见习的人员；

（六）按照国家 and 省有关规定选聘到基层从事专职工作的志愿者和高校毕业生。

《暂行办法》明确超龄等从业人员可由从业单位为其参加工伤保险并缴纳工伤保险费，个人不缴纳工伤保险费。同时，对超龄等从业人员参加工伤保险的缴费基数、缴费费率、工伤认定、劳动能力鉴定和工伤保险待遇等相关问题作了进一步明确。

《暂行办法》出台实施，将我省行政区域内不属于《中华人民共和国劳动合同法》规定应当建立劳动关系、订立劳动合同的超龄等从业人员纳入到了工伤保险参保范围，为其提供

职业伤害保障，进一步扩大了我省工伤保险覆盖范围。

《暂行办法》自 2021 年 11 月 1 日起施行，有效期两年。超龄等从业人员参加工伤保险适用本办法，未参加的不适用本办法规定。

《超龄等从业人员参加工伤保险暂行办法》政策解读

为深入贯彻习近平总书记关于完善覆盖全民的社会保障体系重要讲话精神，进一步强化工伤保险互助共济功能，把更多人纳入社会保障体系，为人民群众提供更可靠、更充分的保障，不断满足人民群众多层次多样化需求，近日，人力资源社会保障厅等 7 部门根据《四川省工伤保险条例》和《〈四川省工伤保险条例〉实施办法》相关规定，印发了《超龄等从业人员参加工伤保险暂行办法》（以下简称《暂行办法》）。现就有关内容解读如下：

一、《暂行办法》适用范围有哪些？

《暂行办法》所称的超龄等从业人员是指在我省行政区域内从业，但不属于《中华人民共和国劳动合同法》规定应当建立劳动关系、订立劳动合同的下列人员：

（一）已经达到或者超过法定退休年龄但年龄在 65 周岁及以下，且未依法享受职工基本养老保险待遇的从业人员；

（二）由学校统一组织、实习单位按规定支付劳动报酬的年满 16 周岁的参加实习工作的在校学生；

（三）在毕业实习期间的医学生和住院医师等规范化培训期间的医学在读研究生；

（四）参加住院医师等规范化培训的社会学员；

（五）在见习基地参加就业见习的人员；

（六）按照国家和省有关规定选聘到基层从事专职工作的志愿者和高校毕业生。

二、超龄等从业人员参加工伤保险，个人是否缴费？

《暂行办法》明确缴费主体为从业单位。从业单位如按照《暂行办法》为超龄等从业人员参加工伤保险，则由从业单位缴纳工伤保险费，从业人员个人不缴纳工伤保险费。

三、超龄等从业人员参加工伤保险的缴费基数和缴费费率如何确定？

《暂行办法》明确，社会保险经办机构依据从业单位提供的参保申请为超龄等从业人员办理工伤保险参保登记。从业单位以上年度全省城镇全部单位就业人员月平均工资的 60%作为缴费基数，以本单位其他人员参加工伤保险的费率标准作为缴费费率，为超龄等从业人员缴纳工伤保险费。

四、按照《暂行办法》参保的超龄等从业人员如何进行工伤认定和劳动能力鉴定？

《暂行办法》明确，已参加工伤保险的超龄等从业人员因工作遭受事故伤害或者患职业

病，按照国务院《工伤保险条例》和《四川省工伤保险条例》规定进行工伤认定和劳动能力鉴定。

五、按照《暂行办法》参保的超龄等从业人员享受哪些工伤保险待遇？

《暂行办法》明确，已参加工伤保险的超龄等从业人员因工作遭受事故伤害或者患职业病被认定为工伤的，从工伤保险基金享受与其他参保工伤职工相同的工伤保险待遇，具体有：1.治疗工伤的医疗费用和康复费用；2.住院伙食补助费；3.异地就医的交通食宿费；4.安装配置伤残辅助器具所需费用；5.生活不能自理的，经劳动能力鉴定机构确认的生活护理费；6.一次性伤残补助金；7.一至四级伤残人员按月领取的伤残津贴；8.五级至十级伤残人员在离开从业单位时，应当享受的一次性工伤医疗补助金；9.因工死亡的，其近亲属领取的丧葬补助金、供养亲属抚恤金和一次性工亡补助金；10.劳动能力鉴定费。

已参加工伤保险的超龄等从业人员因工作遭受事故伤害或者患职业病被认定为工伤，且经劳动能力鉴定为五级至十级伤残的，在离开从业单位时，由工伤保险基金按规定支付一次性工伤医疗补助金，工伤保险关系终止，自离开从业单位之日起不再享受工伤保险待遇。

六、《暂行办法》从什么时间开始执行？

《暂行办法》从2021年11月1日起执行，有效期两年。超龄等从业人员参加工伤保险适用本办法，未参加的不适用本办法规定。本办法由人力资源社会保障厅会同相关部门负责解释。

十一、北京自贸区：企业申请特殊工时可采取告知承诺制

来源：北京市人社局

摘要：9月23日，据报道，北京市人社局日前发布《关于在中国（北京）自由贸易试验区内优化企业特殊工时办理流程推行告知承诺制的通告》。《通知》明确，企业符合条件申请特殊工时可采取告知承诺制。

Abstract: On September 23, it is reported that Beijing Municipal Social Security Bureau issued the *Notice on Implementing the Notification Commitment System for Optimizing the Handling Process of Special Working Hours of Enterprises in China (Beijing) Free Trade Pilot Zone* a few days ago. The *Notice* makes clear that if the enterprises in line with conditions apply for the special working hours, the notification commitment system may be adopted.

《关于在中国（北京）自由贸易试验区内优化企业特殊工时办理流程推行告知承诺制的通告》

为深入贯彻落实市委、市政府“两区”建设部署要求，推进特殊工时管理服务创新，依

据《北京市政务服务事项告知承诺审批管理办法》，制定《关于在中国（北京）自由贸易试验区内优化企业特殊工时办理流程推行告知承诺制的通告》。

一、主要内容

（一）适用范围

1、北京自贸区内注册的企业及外地企业在北京自贸区设立的分支机构（以下简称申请人）；

2、已经在本市取得特殊工时行政许可；

3、符合《北京市企业实行综合计算工时工作制和不定时工作制的办法》（京劳社资发〔2003〕157号）第十七条有关规定情形，企业名称发生变化或综合计算工时工作制实行期限已满，需要重新申报。

中央在京直属企业按人力资源和社会保障部相关规定执行。

（二）许可机关

北京自贸区所在区人力资源和社会保障行政部门（以下简称许可机关）负责特殊工时告知承诺制的实施工作。

（三）具体内容

北京自贸区内企业特殊工时行政许可告知承诺包含四个方面内容：

1、告知。许可机关通过告知承诺书，向申请人告知申报特殊工时工作制所依据的法律法规、应当具备的条件、办理程序、应提交的材料及违诺失信惩戒措施等内容。

2、承诺。申请人承诺符合许可条件、承担违诺失信惩戒后果。

3、审查与决定。申请人提交的申请材料齐全、承诺符合规定形式的，许可机关应当受理并直接作出行政许可决定。

4、监管。相关区人力资源和社会保障行政部门对取得行政许可决定的企业履行承诺等情况进行监管。

二、办理流程

申请人提交《北京市企业实行综合计算工时工作制和不定时工作制申报表》《北京自贸区企业申请特殊工时行政许可告知承诺书》等材料，承诺其已完全知晓许可机关告知事项，并承担违反承诺的相关惩戒措施。许可机关对申请人提交的申请材料进行形式审查，符合条件的，当场完成审批，制发《企业实行综合计算工时工作制和不定时工作制行政许可决定书》。

三、监督管理

（一）事中事后核查

许可机关在核发行政许可决定书后三个月内，对申请人履行承诺情况开展核查，申请人应按承诺条件提供相关材料。

（二）信用监管

许可机关核查发现申请人未履行承诺或虚假承诺的，将其违诺失信行为信息纳入北京市公共信用信息服务平台。

（三）社会监管

充分发挥工会组织对申请人履约情况的监督作用，切实保障职工合法权益。鼓励社会公众对申请人履约情况进行监督。

（四）惩戒措施

1、申请人未履行承诺的，责令其限期整改；申请人拒不整改或整改后仍未达到承诺条件的，撤销行政许可决定。

2、申请人作出虚假承诺的，直接撤销行政许可决定，按照未取得许可决定擅自从事相关活动追究相应法律责任；侵害劳动者合法权益的，由人力资源和社会保障行政部门依法处理。

四、申诉渠道

1、申请人可通过许可机关门户网站、政务服务窗口及 12333 人力社保服务热线等途径咨询和申诉相关问题。

2、申请人认为北京市公共信用信息服务平台记载的企业违诺失信信息与事实不符或者依法不应公开的，可以向市经济和信息化部门书面提出异议申请，并提供相关证明材料。

中华人民共和国个人信息保护法

Personal Information Protection Law of the People' s Republic of China

2021年8月20日,十三届全国人大常委会第三十次会议正式表决通过《中华人民共和国个人信息保护法》(以下简称“个保法”), 将于2021年11月1日正式施行。个保法全文涵盖了八章,七十四条内容。分别为总则、个人信息处理规则、个人信息跨境提供的规则、个人在个人信息处理活动中的权利、个人信息处理者的义务、履行个人信息保护职责的部门、法律责任和附则。

On August 20, 2021, the 30th Session of the Standing Committee of the 13th National People' s Congress officially approved the Personal Information Protection Law of the People' s Republic of China (hereinafter referred to as “Personal Information Protection Law”), which will be officially implemented from November 1, 2021. The full text of Personal Information Protection Law covers the content of seventy-four articles in eight chapters, including General Rules, Rules for Personal Information Handling, Rules for Cross-border Provision of Personal Information, Individual' s Rights in Personal Information Handling Activities, Obligations of Personal Information Handlers, Departments Performing Personal Information Protection Responsibility, Legal Responsibilities and Supplementary Provisions.

第一章 总则

1、明确了立法目的，处理个人信息的基本原则。定义个人信息、个人信息的处理方式。

2、明确本法的适用对象是境内处理自然人个人信息的活动，以及符合特定情形的境外处理自然人个人信息的活动。

Chapter I General Rules

1. It makes clear the legislative purposes and basic principles for handling personal information. It defines personal information and the personal information handling methods.

2. It makes clear that this law shall apply to the activities of handling natural persons' personal information in China, as well as the overseas activities of handling natural persons' personal information in line with the specific circumstances.

第二章 个人信息处理规则

1、规定了合法处理个人信息的情形。

2、明确个人有权撤回对个人信息处理的同意

3、规定了不得以个人不同意为由拒绝提供产品或者服务。

4、个人信息的共同处理、委托处理、向第三方提供均有明确的处理规则。

5、个人信息的自动化决策处理、公开处理需要遵循相应规则。

6、规定处理敏感个人信息有严格限制。

7、国家机关处理个人信息应当依照法律、行政法规进行。

Chapter II Rules for Personal Information Handling

1. It stipulates the circumstances of handling personal information legally.

2. It makes clear that the individuals shall have the right to withdraw the consent on personal information handling

3. It stipulates that it shall not be allowed to refuse to provide the products or services on the grounds of personal disagreement.

4. There shall be clear handling rules for joint handling, entrusted handling and provisions of personal information for the third parties.

5. Automatic decision and handling and public handling of personal information shall follow the corresponding rules.

6. It stipulates that there shall be strict restrictions for handling sensitive personal information.

7. National organs shall handle personal information in accordance with laws and administrative regulations.

第三章 个人信息跨境提供的规则

- 1、规定个人信息的跨境处理需要获得指定部门的安全评估，或经过专业机构的认证，或按照标准制定合同，或满足法律、行政法规的条件。
- 2、个人信息处理者需要告知境外接收方的详细信息并获得个人的单独同意。
- 3、个人信息处理者向外国司法或者执法机构提供存储于境内的个人信息，需经主管机关批准。
- 4、规定了对从事损害我国公民个人信息权益等活动的境外组织、个人，以及在个人信息保护方面对我国采取不合理措施的国家和地区可以采取的措施。

Chapter III Rules for Cross-border Provision of Personal Information

1. It stipulates that cross-border handling of personal information shall obtain the safety assessment of the designated departments, or be certified by the professional institutions, or comply with the contracts formulated according to standards, or meet the conditions of laws and administrative regulations.
2. Personal information handlers shall notify the detailed information of overseas recipients and obtain the separate consent of individuals.
3. Personal information handlers shall obtain the approval of the competent authorities if they provide the foreign juridical or law enforcement agencies with personal information stored in China.
4. It stipulates the measures that may taken against the overseas organizations or individuals engaged in the activities damaging the personal information rights and interests of Chinese citizens, as well as the countries and regions taking unreasonable measures against our country in terms of personal information protection.

第四章 个人在个人信息处理活动中的权利

- 1、明确在个人信息处理活动中个人的各项权利，包括知情权、决定权、查询权、更正权、删除权等。
- 2、规定个人信息处理者应当建立个人行使权利的申请受理和处理机制，如有拒绝应当说明理由，且个人可以就其拒绝可以依法提起诉讼。

Chapter IV Rights of Individuals in Personal Information Handling Activities

1. It makes clear the rights of individuals in personal information handling activities, including the right to know, the decision-making right, the inquiry right, the correction right and the deletion right.
2. It stipulates that personal information handlers shall establish the application acceptance and handling mechanism for individuals to exercise the rights and shall explain if they refuse, and that the individuals may file a lawsuit according to law in terms of their refusals.

第五章 个人信息处理者的义务

1、个人信息处理者应当依据规定处理个人信息，对个人信息采取保护措施，定期对个人信息处理活动的合规性进行审计，特定情形下需要实现做影响评估。

2、个人信息处理者应当对个人信息泄露采取补救措施，履行通知义务。

3、明确提供互联网平台服务、用户数量巨大、业务类型复杂的个人信息处理者的义务。

Chapter V Obligations of Personal Information Handlers

1. Personal information handlers shall handle personal information as stipulated, take protection measures for personal information and regularly audit the compliance of personal information handling activities, and shall assess the impact in special circumstances.

2. Personal information handlers shall take remedial actions and perform the notification obligation for the personal information leakage.

3. It makes clear the obligations of personal information handlers that provide the Internet platform services and have the huge quantity of users and complex business types.

第六章 履行个人信息保护职责的部门

1、明确了国家网信部门、国务院有关部门为履行个人信息保护职责的部门，也明确了个人信息保护部门的具体职责。

2、个人信息保护部门可以采取询问、查阅、复制资料、现场检查、检查设备及物品、查封或者扣押、约谈主要负责人、进行合规审计等多项措施履行个人信息保护职责。

3、对违法个人信息处理活动可进行投诉、举报，相关部门应当依法及时处理，并告知处理结果。

Chapter VI Departments Performing Personal Information Protection Responsibility

1. It makes clear that the national cyberspace departments and the relevant departments of State Council are the departments performing personal information protection responsibility, and also makes clear the specific responsibilities of personal information protection departments.

2. Personal information protection departments may perform personal information protection responsibility by taking multiple measures, such as inquiring, consulting and copying materials, conducting inspection on site, inspecting the equipment and articles, sealing up or detaining, interviewing the main principals and auditing the compliance.

3. The illegal personal information handling activities may be complained and reported, and the relevant departments shall handle them timely according to law and notify the handling results.

第七章 法律责任

对个人信息处理者、履行个人信息保护职责的部门等违反法律规定的法律责任予以明确。

Chapter VII Legal Responsibilities

The legal responsibilities for violating the legal stipulations of personal information handlers and departments performing personal information protection responsibility shall be made clear.

第八章 附则

Chapter VIII Supplementary Provisions

法规链接：

中华人民共和国个人信息保护法

主席令第九十一号

《中华人民共和国个人信息保护法》已由中华人民共和国第十三届全国人民代表大会常务委员会第三十次会议于2021年8月20日通过，现予公布，自2021年11月1日起施行。

中华人民共和国主席 习近平

2021年8月20日

（2021年8月20日第十三届全国人民代表大会常务委员会第三十次会议通过）

第一章 总 则

第一条 为了保护个人信息权益，规范个人信息处理活动，促进个人信息合理利用，根据宪法，制定本法。

第二条 自然人的个人信息受法律保护，任何组织、个人不得侵害自然人的个人信息权益。

第三条 在中华人民共和国境内处理自然人个人信息的活动，适用本法。

在中华人民共和国境外处理中华人民共和国境内自然人个人信息的活动，有下列情形之一的，也适用本法：

（一）以向境内自然人提供产品或者服务为目的；

（二）分析、评估境内自然人的行为；

（三）法律、行政法规规定的其他情形。

第四条 个人信息是以电子或者其他方式记录的与已识别或者可识别的自然人有关的各种信息，不包括匿名化处理后的信息。

个人信息的处理包括个人信息的收集、存储、使用、加工、传输、提供、公开、删除等。

第五条 处理个人信息应当遵循合法、正当、必要和诚信原则，不得通过误导、欺诈、胁迫等方式处理个人信息。

第六条 处理个人信息应当具有明确、合理的目的，并应当与处理目的直接相关，采取对个人权益影响最小的方式。

收集个人信息，应当限于实现处理目的的最小范围，不得过度收集个人信息。

第七条 处理个人信息应当遵循公开、透明原则，公开个人信息处理规则，明示处理的目的、方式和范围。

第八条 处理个人信息应当保证个人信息的质量，避免因个人信息不准确、不完整对个人权益造成不利影响。

第九条 个人信息处理者应当对其个人信息处理活动负责，并采取必要措施保障所处理的个人信息的安全。

第十条 任何组织、个人不得非法收集、使用、加工、传输他人个人信息，不得非法买卖、提供或者公开他人个人信息；不得从事危害国家安全、公共利益的个人信息处理活动。

第十一条 国家建立健全个人信息保护制度，预防和惩治侵害个人信息权益的行为，加强个人信息保护宣传教育，推动形成政府、企业、相关社会组织、公众共同参与个人信息保护的良好环境。

第十二条 国家积极参与个人信息保护国际规则的制定，促进个人信息保护方面的国际交流与合作，推动与其他国家、地区、国际组织之间的个人信息保护规则、标准等互认。

第二章 个人信息处理规则

第一节 一般规定

第十三条 符合下列情形之一的，个人信息处理者方可处理个人信息：

（一）取得个人的同意；

（二）为订立、履行个人作为一方当事人的合同所必需，或者按照依法制定的劳动规章制度和依法签订的集体合同实施人力资源管理所必需；

（三）为履行法定职责或者法定义务所必需；

（四）为应对突发公共卫生事件，或者紧急情况下为保护自然人的生命健康和财产安全所必需；

（五）为公共利益实施新闻报道、舆论监督等行为，在合理的范围内处理个人信息；

（六）依照本法规定在合理的范围内处理个人自行公开或者其他已经合法公开的个人信息；

（七）法律、行政法规规定的其他情形。

依照本法其他有关规定，处理个人信息应当取得个人同意，但是有前款第二项至第七项规定情形的，不需取得个人同意。

第十四条 基于个人同意处理个人信息的，该同意应当由个人在充分知情的前提下自愿、明确作出。法律、行政法规规定处理个人信息应当取得个人单独同意或者书面同意的，从其规定。

个人信息的处理目的、处理方式和处理的个人信息种类发生变更的，应当重新取得个人同意。

第十五条 基于个人同意处理个人信息的，个人有权撤回其同意。个人信息处理者应当提供便捷的撤回同意的方式。

个人撤回同意，不影响撤回前基于个人同意已进行的个人信息处理活动的效力。

第十六条 个人信息处理者不得以个人不同意处理其个人信息或者撤回同意为由，拒绝提供产品或者服务；处理个人信息属于提供产品或者服务所必需的除外。

第十七条 个人信息处理者在处理个人信息前，应当以显著方式、清晰易懂的语言真实、准确、完整地向个人告知下列事项：

（一）个人信息处理者的名称或者姓名和联系方式；

（二）个人信息的处理目的、处理方式，处理的个人信息种类、保存期限；

（三）个人行使本法规定权利的方式和程序；

（四）法律、行政法规规定应当告知的其他事项。

前款规定事项发生变更的，应当将变更部分告知个人。

个人信息处理者通过制定个人信息处理规则的方式告知第一款规定事项的，处理规则应当公开，并且便于查阅和保存。

第十八条 个人信息处理者处理个人信息，有法律、行政法规规定应当保密或者不需要告知的情形的，可以不向个人告知前条第一款规定的事项。

紧急情况下为保护自然人的生命健康和财产安全无法及时向个人告知的，个人信息处理者应当在紧急情况消除后及时告知。

第十九条 除法律、行政法规另有规定外，个人信息的保存期限应当为实现处理目的所必要的最短时间。

第二十条 两个以上的个人信息处理者共同决定个人信息的处理目的和处理方式的，应当约定各自的权利和义务。但是，该约定不影响个人向其中任何一个个人信息处理者要求行使本法规定的权利。

个人信息处理者共同处理个人信息，侵害个人信息权益造成损害的，应当依法承担连带责任。

第二十一条 个人信息处理者委托处理个人信息的，应当与受托人约定委托处理的目的、期限、处理方式、个人信息的种类、保护措施以及双方的权利和义务等，并对受托人的个人信息处理活动进行监督。

受托人应当按照约定处理个人信息，不得超出约定的处理目的、处理方式等处理个人信息；委托合同不生效、无效、被撤销或者终止的，受托人应当将个人信息返还个人信息处理者或者予以删除，不得保留。

未经个人信息处理者同意，受托人不得转委托他人处理个人信息。

第二十二条 个人信息处理者因合并、分立、解散、被宣告破产等原因需要转移个人信息的，应当向个人告知接收方的名称或者姓名和联系方式。接收方应当继续履行个人信息处理者的义务。接收方变更原先的处理目的、处理方式的，应当依照本法规定重新取得个人同意。

第二十三条 个人信息处理者向其他个人信息处理者提供其处理的个人信息的，应当向个人告知接收方的名称或者姓名、联系方式、处理目的、处理方式和个人信息的种类，并取得个人的单独同意。接收方应当在上述处理目的、处理方式和个人信息的种类等范围内处理个人信息。接收方变更原先的处理目的、处理方式的，应当依照本法规定重新取得个人同意。

第二十四条 个人信息处理者利用个人信息进行自动化决策，应当保证决策的透明度和结果公平、公正，不得对个人在交易价格等交易条件上实行不合理的差别待遇。

通过自动化决策方式向个人进行信息推送、商业营销，应当同时提供不针对其个人特征的选项，或者向个人提供便捷的拒绝方式。

通过自动化决策方式作出对个人权益有重大影响的决定，个人有权要求个人信息处理者予以说明，并有权拒绝个人信息处理者仅通过自动化决策的方式作出决定。

第二十五条 个人信息处理者不得公开其处理的个人信息，取得个人单独同意的除外。

第二十六条 在公共场所安装图像采集、个人身份识别设备，应当为维护公共安全所必需，遵守国家有关规定，并设置显著的提示标识。所收集的个人图像、身份识别信息只能用于维护公共安全的目的，不得用于其他目的；取得个人单独同意的除外。

第二十七条 个人信息处理者可以在合理的范围内处理个人自行公开或者其他已经合法公开的个人信息；个人明确拒绝的除外。个人信息处理者处理已公开的个人信息，对个人权益有重大影响的，应当依照本法规定取得个人同意。

第二节 敏感个人信息的处理规则

第二十八条 敏感个人信息是一旦泄露或者非法使用，容易导致自然人的人格尊严受到侵害或者人身、财产安全受到危害的个人信息，包括生物识别、宗教信仰、特定身份、医疗健康、金融账户、行踪轨迹等信息，以及不满十四周岁未成年人的个人信息。

只有在具有特定的目的和充分的必要性，并采取严格保护措施的情形下，个人信息处理者方可处理敏感个人信息。

第二十九条 处理敏感个人信息应当取得个人的单独同意；法律、行政法规规定处理敏感个人信息应当取得书面同意的，从其规定。

第三十条 个人信息处理者处理敏感个人信息的，除本法第十七条第一款规定的事项外，还应当向个人告知处理敏感个人信息的必要性以及对个人权益的影响；依照本法规定可以不向个人告知的除外。

第三十一条 个人信息处理者处理不满十四周岁未成年人个人信息的，应当取得未成年人的父母或者其他监护人的同意。

个人信息处理者处理不满十四周岁未成年人个人信息的，应当制定专门的个人信息处理规则。

第三十二条 法律、行政法规对处理敏感个人信息规定应当取得相关行政许可或者作出其他限制的，从其规定。

第三节 国家机关处理个人信息的特别规定

第三十三条 国家机关处理个人信息的活动，适用本法；本节有特别规定的，适用本节规定。

第三十四条 国家机关为履行法定职责处理个人信息，应当依照法律、行政法规规定的权限、程序进行，不得超出履行法定职责所必需的范围和限度。

第三十五条 国家机关为履行法定职责处理个人信息，应当依照本法规定履行告知义务；有本法第十八条第一款规定的情形，或者告知将妨碍国家机关履行法定职责的除外。

第三十六条 国家机关处理的个人信息应当在中华人民共和国境内存储；确需向境外提供的，应当进行安全评估。安全评估可以要求有关部门提供支持协助。

第三十七条 法律、法规授权的具有管理公共事务职能的组织为履行法定职责处理个人信息，适用本法关于国家机关处理个人信息的规定。

第三章 个人信息跨境提供的规则

第三十八条 个人信息处理者因业务等需要，确需向中华人民共和国境外提供个人信息的，应当具备下列条件之一：

- （一）依照本法第四十条的规定通过国家网信部门组织的安全评估；
- （二）按照国家网信部门的规定经专业机构进行个人信息保护认证；
- （三）按照国家网信部门制定的标准合同与境外接收方订立合同，约定双方的权利和义务；
- （四）法律、行政法规或者国家网信部门规定的其他条件。

中华人民共和国缔结或者参加的国际条约、协定对向中华人民共和国境外提供个人信息的条件等有规定的，可以按照其规定执行。

个人信息处理者应当采取必要措施，保障境外接收方处理个人信息的活动达到本法规定的个人信息保护标准。

第三十九条 个人信息处理者向中华人民共和国境外提供个人信息的，应当向个人告知境外接收方的名称或者姓名、联系方式、处理目的、处理方式、个人信息的种类以及个人向境外接收方行使本法规定权利的方式和程序等事项，并取得个人的单独同意。

第四十条 关键信息基础设施运营者和处理个人信息达到国家网信部门规定数量的个人信息处理者，应当将在中华人民共和国境内收集和产生的个人信息存储在境内。确需向境外提供的，应当通过国家网信部门组织的安全评估；法律、行政法规和国家网信部门规定可以不进行安全评估的，从其规定。

第四十一条 中华人民共和国主管机关根据有关法律和中华人民共和国缔结或者参加的国际条约、协定，或者按照平等互惠原则，处理外国司法或者执法机构关于提供存储于境内个人信息的请求。非经中华人民

共和国主管机关批准，个人信息处理者不得向外国司法或者执法机构提供存储于中华人民共和国境内的个人信息。

第四十二条 境外的组织、个人从事侵害中华人民共和国公民的个人信息权益，或者危害中华人民共和国国家安全、公共利益的个人信息处理活动的，国家网信部门可以将其列入限制或者禁止个人信息提供清单，予以公告，并采取限制或者禁止向其提供个人信息等措施。

第四十三条 任何国家或者地区在个人信息保护方面对中华人民共和国采取歧视性的禁止、限制或者其他类似措施的，中华人民共和国可以根据实际情况对该国家或者地区对等采取措施。

第四章 个人在个人信息处理活动中的权利

第四十四条 个人对其个人信息的处理享有知情权、决定权，有权限制或者拒绝他人对其个人信息进行处理；法律、行政法规另有规定的除外。

第四十五条 个人有权向个人信息处理者查阅、复制其个人信息；有本法第十八条第一款、第三十五条规定情形的除外。

个人请求查阅、复制其个人信息的，个人信息处理者应当及时提供。

个人请求将个人信息转移至其指定的个人信息处理者，符合国家网信部门规定条件的，个人信息处理者应当提供转移的途径。

第四十六条 个人发现其个人信息不准确或者不完整的，有权请求个人信息处理者更正、补充。

个人请求更正、补充其个人信息的，个人信息处理者应当对其个人信息予以核实，并及时更正、补充。

第四十七条 有下列情形之一的，个人信息处理者应当主动删除个人信息；个人信息处理者未删除的，个人有权请求删除：

- （一）处理目的已实现、无法实现或者为实现处理目的不再必要；
- （二）个人信息处理者停止提供产品或者服务，或者保存期限已届满；
- （三）个人撤回同意；
- （四）个人信息处理者违反法律、行政法规或者违反约定处理个人信息；
- （五）法律、行政法规规定的其他情形。

法律、行政法规规定的保存期限未届满，或者删除个人信息从技术上难以实现的，个人信息处理者应当停止除存储和采取必要的安全保护措施之外的处理。

第四十八条 个人有权要求个人信息处理者对其个人信息处理规则进行解释说明。

第四十九条 自然人死亡的，其近亲属为了自身的合法、正当利益，可以对死者的相关个人信息行使本章规定的查阅、复制、更正、删除等权利；死者生前另有安排的除外。

第五十条 个人信息处理者应当建立便捷的个人行使权利的申请受理和处理机制。拒绝个人行使权利的请求的，应当说明理由。

个人信息处理者拒绝个人行使权利的请求的，个人可以依法向人民法院提起诉讼。

第五章 个人信息处理者的义务

第五十一条 个人信息处理者应当根据个人信息的处理目的、处理方式、个人信息的种类以及对个人权益的影响、可能存在的安全风险等，采取下列措施确保个人信息处理活动符合法律、行政法规的规定，并防止未经授权的访问以及个人信息泄露、篡改、丢失：

- （一）制定内部管理制度和操作规程；
- （二）对个人信息实行分类管理；
- （三）采取相应的加密、去标识化等安全技术措施；
- （四）合理确定个人信息处理的操作权限，并定期对从业人员进行安全教育和培训；
- （五）制定并组织实施个人信息安全事件应急预案；
- （六）法律、行政法规规定的其他措施。

第五十二条 处理个人信息达到国家网信部门规定数量的个人信息处理者应当指定个人信息保护负责人，负责对个人信息处理活动以及采取的保护措施等进行监督。

个人信息处理者应当公开个人信息保护负责人的联系方式，并将个人信息保护负责人的姓名、联系方式等报送履行个人信息保护职责的部门。

第五十三条 本法第三条第二款规定的中华人民共和国境外的个人信息处理者，应当在中华人民共和国境内设立专门机构或者指定代表，负责处理个人信息保护相关事务，并将有关机构的名称或者代表的姓名、联系方式等报送履行个人信息保护职责的部门。

第五十四条 个人信息处理者应当定期对其处理个人信息遵守法律、行政法规的情况进行合规审计。

第五十五条 有下列情形之一的，个人信息处理者应当事前进行个人信息保护影响评估，并对处理情况进行记录：

- （一）处理敏感个人信息；
- （二）利用个人信息进行自动化决策；
- （三）委托处理个人信息、向其他个人信息处理者提供个人信息、公开个人信息；
- （四）向境外提供个人信息；
- （五）其他对个人权益有重大影响的个人信息处理活动。

第五十六条 个人信息保护影响评估应当包括下列内容：

- （一）个人信息的处理目的、处理方式等是否合法、正当、必要；
- （二）对个人权益的影响及安全风险；
- （三）所采取的保护措施是否合法、有效并与风险程度相适应。

个人信息保护影响评估报告和处理情况记录应当至少保存三年。

第五十七条 发生或者可能发生个人信息泄露、篡改、丢失的，个人信息处理者应当立即采取补救措施，并通知履行个人信息保护职责的部门和个人。通知应当包括下列事项：

- （一）发生或者可能发生个人信息泄露、篡改、丢失的信息种类、原因和可能造成的危害；
- （二）个人信息处理者采取的补救措施和个人可以采取的减轻危害的措施；
- （三）个人信息处理者的联系方式。

个人信息处理者采取措施能够有效避免信息泄露、篡改、丢失造成危害的，个人信息处理者可以不通知个人；履行个人信息保护职责的部门认为可能造成危害的，有权要求个人信息处理者通知个人。

第五十八条 提供重要互联网平台服务、用户数量巨大、业务类型复杂的个人信息处理者，应当履行下列义务：

（一）按照国家规定建立健全个人信息保护合规制度体系，成立主要由外部成员组成的独立机构对个人信息保护情况进行监督；

（二）遵循公开、公平、公正的原则，制定平台规则，明确平台内产品或者服务提供者处理个人信息的规范和保护个人信息的义务；

（三）对严重违法法律、行政法规处理个人信息的平台内的产品或者服务提供者，停止提供服务；

（四）定期发布个人信息保护社会责任报告，接受社会监督。

第五十九条 接受委托处理个人信息的受托人，应当依照本法和有关法律、行政法规的规定，采取必要措施保障所处理的个人信息的安全，并协助个人信息处理者履行本法规定的义务。

第六章 履行个人信息保护职责的部门

第六十条 国家网信部门负责统筹协调个人信息保护工作和相关监督管理工作。国务院有关部门依照本法和有关法律、行政法规的规定，在各自职责范围内负责个人信息保护和监督管理工作。

县级以上地方人民政府有关部门的个人信息保护和监督管理职责，按照国家有关规定确定。

前两款规定的部门统称为履行个人信息保护职责的部门。

第六十一条 履行个人信息保护职责的部门履行下列个人信息保护职责：

（一）开展个人信息保护宣传教育，指导、监督个人信息处理者开展个人信息保护工作；

（二）接受、处理与个人信息保护有关的投诉、举报；

（三）组织对应用程序等个人信息保护情况进行测评，并公布测评结果；

（四）调查、处理违法个人信息处理活动；

（五）法律、行政法规规定的其他职责。

第六十二条 国家网信部门统筹协调有关部门依据本法推进下列个人信息保护工作：

（一）制定个人信息保护具体规则、标准；

（二）针对小型个人信息处理者、处理敏感个人信息以及人脸识别、人工智能等新技术、新应用，制定专门的个人信息保护规则、标准；

（三）支持研究开发和推广应用安全、方便的电子身份认证技术，推进网络身份认证公共服务建设；

（四）推进个人信息保护社会化服务体系建设，支持有关机构开展个人信息保护评估、认证服务；

（五）完善个人信息保护投诉、举报工作机制。

第六十三条 履行个人信息保护职责的部门履行个人信息保护职责，可以采取下列措施：

（一）询问有关当事人，调查与个人信息处理活动有关的情况；

（二）查阅、复制当事人与个人信息处理活动有关的合同、记录、账簿以及其他有关资料；

（三）实施现场检查，对涉嫌违法的个人信息处理活动进行调查；

（四）检查与个人信息处理活动有关的设备、物品；对有证据证明是用于违法个人信息处理活动的设备、物品，向本部门主要负责人书面报告并经批准，可以查封或者扣押。

履行个人信息保护职责的部门依法履行职责，当事人应当予以协助、配合，不得拒绝、阻挠。

第六十四条 履行个人信息保护职责的部门在履行职责中，发现个人信息处理活动存在较大风险或者发生个人信息安全事件的，可以按照规定的权限和程序对该个人信息处理者的法定代表人或者主要负责人进行约谈，或者要求个人信息处理者委托专业机构对其个人信息处理活动进行合规审计。个人信息处理者应当按照要求采取措施，进行整改，消除隐患。

履行个人信息保护职责的部门在履行职责中，发现违法处理个人信息涉嫌犯罪的，应当及时移送公安机关依法处理。

第六十五条 任何组织、个人有权对违法个人信息处理活动向履行个人信息保护职责的部门进行投诉、举报。收到投诉、举报的部门应当依法及时处理，并将处理结果告知投诉、举报人。

履行个人信息保护职责的部门应当公布接受投诉、举报的联系方式。

第七章 法律责任

第六十六条 违反本法规定处理个人信息，或者处理个人信息未履行本法规定的个人信息保护义务的，由履行个人信息保护职责的部门责令改正，给予警告，没收违法所得，对违法处理个人信息的应用程序，责令暂停或者终止提供服务；拒不改正的，并处一百万元以下罚款；对直接负责的主管人员和其他直接责任人员处一万元以上十万元以下罚款。

有前款规定的违法行为，情节严重的，由省级以上履行个人信息保护职责的部门责令改正，没收违法所得，并处五千万元以下或者上一年度营业额百分之五以下罚款，并可以责令暂停相关业务或者停业整顿、通报有关主管部门吊销相关业务许可或者吊销营业执照；对直接负责的主管人员和其他直接责任人员处十万元以上一百万元以下罚款，并可以决定禁止其在一定期限内担任相关企业的董事、监事、高级管理人员和个人信息保护负责人。

第六十七条 有本法规定的违法行为的，依照有关法律、行政法规的规定记入信用档案，并予以公示。

第六十八条 国家机关不履行本法规定的个人信息保护义务的，由其上级机关或者履行个人信息保护职责的部门责令改正；对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予处分。

履行个人信息保护职责的部门的工作人员玩忽职守、滥用职权、徇私舞弊，尚不构成犯罪的，依法给予处分。

第六十九条 处理个人信息侵害个人信息权益造成损害，个人信息处理者不能证明自己没有过错的，应当承担损害赔偿等侵权责任。

前款规定的损害赔偿按照个人因此受到的损失或者个人信息处理者因此获得的利益确定；个人因此受到的损失和个人信息处理者因此获得的利益难以确定的，根据实际情况确定赔偿数额。

第七十条 个人信息处理者违反本法规定处理个人信息，侵害众多个人的权益的，人民检察院、法律规定的消费者组织和由国家网信部门确定的组织可以依法向人民法院提起诉讼。

第七十一条 违反本法规定，构成违反治安管理行为的，依法给予治安管理处罚；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第八章 附 则

第七十二条 自然人因个人或者家庭事务处理个人信息的，不适用本法。

法律对各级人民政府及其有关部门组织实施的统计、档案管理活动中的个人信息处理有规定的，适用其规定。

第七十三条 本法下列用语的含义：

（一）个人信息处理者，是指在个人信息处理活动中自主决定处理目的、处理方式的组织、个人。

（二）自动化决策，是指通过计算机程序自动分析、评估个人的行为习惯、兴趣爱好或者经济、健康、信用状况等，并进行决策的活动。

（三）去标识化，是指个人信息经过处理，使其在不借助额外信息的情况下无法识别特定自然人的过程。

（四）匿名化，是指个人信息经过处理无法识别特定自然人且不能复原的过程。

第七十四条 本法自 2021 年 11 月 1 日起施行。

上海市人民政府办公厅

关于支持多渠道灵活就业的实施意见

Implementation Opinions of General Office of Shanghai Municipal People's Government
on Supporting the Flexible Employment through Multiple Channels

上海市人民政府办公厅为了进一步强化稳就业举措，落实保居民就业任务，发布了支持多渠道灵活就业的实施意见，分为五个方面共十六条举措。本实施意见特点在于：

In order to further strengthen the measures to stabilize employment and implement the task of ensuring the residents' employment, General Office of Shanghai Municipal People's Government issued the implementation opinions on the flexible employment through multiple channels, which is divided into sixteen measures in five aspects. Characteristics of the Implementation Opinions lie in:

1、态度鲜明：对于灵活就业、个体经营、非全日制就业持支持态度。

1. Distinct attitude: hold the support attitude towards flexible employment, individual operation and part-time employment.

2、分工明确：在每一条举措后均明确了相应负责的部门，要求其按职责分工负责。

2. Clear division of work: make clear the corresponding responsible departments after the measures, and require them to be responsible according to the division of responsibility.

3、措施具体：从审批、收费、补贴等角度分别给予新就业形态支持与帮助。

3. Specific measures: provide support and assistance for the new employment forms from the angles, such as examination and approval, charging and subsidy.

4、支持多面：建立完善的登记制度，提供有针对性的培训，就业指导，畅通职称评审渠道，加强帮扶，维护劳动权益等多面给劳动者提供支持，鼓励平台与就业人员沟通协调，引导行业协会与产业工会协商制订行业规范，并提出将非上海户籍灵活就业人员逐步纳入上海社会保险制度。

4. Multi-aspect support: support the laborers in multiple aspects, such as establishing the improved registration system, providing the targeted training and employment guidance, unblocking the professional title evaluation channels and strengthening the support and safeguarding the labor rights and interests, encourage the platforms to communicate and coordinate with the employed personnel, guide the industry associations and industrial trade unions to formulate the industry standards through negotiation, and propose to include the non-Shanghai residents employed flexibly in the social insurance system of Shanghai gradually.

5、组织完善：从政策、监督、宣传等多维度实施与发展新就业形态。

5. Improved organization: implement and develop the new employment forms from multiple dimensions, such as policy, supervision and publicity.

法规链接:

上海市人民政府办公厅关于支持多渠道灵活就业的实施意见

沪府办规〔2021〕9号

各区人民政府，市政府各委、办、局：

为贯彻《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）和《上海市人民政府关于进一步做好稳就业促发展工作的实施意见》（沪府规〔2020〕10号），进一步强化稳就业举措，落实保居民就业任务，经市政府同意，现就支持多渠道灵活就业提出以下实施意见：

一、明确总体要求

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的十九大和十九届二中、三中、四中、五中全会精神，坚持以人民为中心的发展思想，把支持灵活就业作为稳就业和保居民就业的重要举措，坚持市场引领与政府引导并重、放开搞活与规范有序并举，顺势而为、补齐短板，清理取消对灵活就业的不合理限制，强化政策服务供给，创造更多灵活就业机会，激发劳动者创业活力和创新潜能，鼓励自谋职业、自主创业，全力以赴稳定就业大局。

二、拓宽灵活就业发展渠道

（一）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，加快推动网络零售、移动出行、线上教育培训、互联网医疗、在线娱乐等行业的发展，为劳动者居家就业、远程办公、兼职就业创造条件。合理设定互联网平台经济及其他新业态新模式监管规则，鼓励互联网平台企业、中介服务机构等降低服务费、加盟管理等费用，创造更多灵活就业岗位，吸纳更多劳动者就业。开展在线新经济平台灵活就业人员申办个体工商户试点，探索个体工商户经营者住所属地托管试点。（市经济信息化委、市发展改革委、市教委、市人力资源社会保障局、市交通委、市商务委、市税务局、市文化旅游局、市卫生健康委、市市场监管局等按职责分工负责）

（二）完善灵活就业扶持政策。离校2年内未就业高校毕业生、就业困难人员从事灵活就业并参加本市城镇职工基本养老、医疗保险，符合条件的可按规定申请社会保险补贴。距法定退休年龄3年或不足3年的大龄失业人员或大龄离土农民从事灵活就业并参加本市城镇职工基本养老、医疗保险，符合条件的可按规定申请就业岗位补贴。（市人力资源社会保障局、市财政局按职责分工负责）

（三）鼓励个体经营发展。持续深化商事制度改革，提供便捷高效的咨询、注册服务。引导劳动者以市场为导向，依法自主选择经营范围。鼓励劳动者创办投资小、见效快、易转型、风险小的小规模经济实体。支持发展各类特色小店，完善基础设施，增加商业资源供给。对失业人员、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，按规定给予各项政策支持。（市商务委、市市场监管局、市人力资源社会保障局、市财政局等按职责分工负责）

（四）增加非全日制就业机会。落实财政、金融等针对性扶持政策，推动非全日制劳动者较为集中的保洁绿化、批发零售、建筑装饰等行业提质扩容。增强养老、托幼、心理疏导和社会工作等社区服务业的吸纳就业能力。（市民政局、市财政局、市人力资源社会保障局、市住房城乡建设管理委、市商务委等按职责分工负责）

三、优化灵活就业创业环境

（五）加强审批管理服务。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。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。加大“放管服”改革力度，引导劳动者规范有序经营。（市市场监管局、市大数据中心和各区政府按职责分工负责）

（六）取消部分收费。清理规范涉及灵活就业收费，继续落实做好涉及灵活就业行政事业性收费清理规范工作。建立公开投诉举报渠道，依法查处违规收费行为。（市财政局、市发展改革委、市住房城乡建设管理委、市市场监管局和各区政府按职责分工负责）

（七）落实创业补贴政策。灵活就业人员在本市创办个体工商户或依托平台实现网络创业，符合条件的可按规定申请享受初创期创业场地房租补贴和社会保险补贴、首次创业一次性补贴、创业担保贷款、创业前创业担保贷款及贴息扶持等创业扶持政策。（市人力资源社会保障局、市财政局按职责分工负责）

四、加大灵活就业保障支持力度

（八）完善灵活就业登记和统计监测制度。在本市从事灵活就业的劳动者，可按规定进行灵活就业登记。依托灵活就业登记参保信息、实有人口自主申报信息等，建立本市实有人口灵活就业调查排摸机制，定期对本市实有人口灵活就业情况开展统计分析。完善统计监测制度，探索建立新就业形态统计监测指标。（市人力资源社会保障局、市公安局、市统计局等按职责分工负责）

（九）开展针对性培训。将有创业意愿的灵活就业人员纳入创业培训范围，提升创业能力和创业成功率。适应灵活就业特点，支持院校、培训机构、企业探索建设线上培训平台，开发线上培训课程，采用线上线下融合的培训方式，组织有技能提升需求的灵活就业人员参加相关行业和新职业技能培训。支持有条件的区依托互联网平台企业，实施灵活就业人员新就业形态技能提升培训试点。灵活就业人员参加技能培

训或实现技能提升的，可按规定享受培训费补贴或技能提升补贴。（市人力资源社会保障局、市教委、市财政局等按职责分工负责）

（十）优化人力资源服务。把灵活就业岗位供求信息纳入公共就业服务范围，采取线上线下相结合的方式，开设灵活就业专区专栏，免费发布岗位供求信息，按需组织专场招聘，开展政策咨询和职业指导。鼓励经营性人力资源服务机构设立专门的零工市场或网络平台，为灵活就业人员提供规范有序的求职招聘、技能培训等专业化服务。支持经营性人力资源服务机构帮助有“共享用工”需求的企业匹配人力资源。（市人力资源社会保障局负责）

（十一）畅通灵活就业专业技术人员职称评审渠道。加强职称政策宣传服务，符合本市职称评审条件的，可按规定申报相关专业职称评审，由所在区人力资源社会保障部门、区公共人才服务机构或相关行业协会履行审核、公示、推荐等程序。（市人力资源社会保障局负责）

（十二）维护劳动保障权益。鼓励平台企业放宽入驻条件、降低管理服务费，与快递员、外卖送餐员等各类平台就业人员就劳动报酬、劳动保护等建立沟通协调机制。引导产业工会与行业协会或行业企业代表协商制定行业劳动定额标准、工时标准、奖惩办法等行业规范。依法纠正拖欠劳动报酬等违法违规行为。引导平台企业完善申诉处理机制，按行业标准积极协商解决从业人员的合理诉求。研究制定平台就业劳动保障政策，试点开展平台网约劳动者职业伤害保障工作。积极研究、创造条件，将非本市户籍灵活就业人员逐步纳入本市社会保险制度。推进工程建设领域农民工按项目参加工伤保险，有针对性地做好工伤预防工作。（市人力资源社会保障局、市总工会等按职责分工负责）

（十三）加强对困难灵活就业人员帮扶。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。（市民政局、市财政局按职责分工负责）

五、切实加强组织实施

（十四）强化组织领导。各区政府要切实履行稳就业主体责任，把支持多渠道灵活就业作为就业工作重要内容，结合实际创新工作举措，加强规范引导，完善监督管理，促进灵活就业健康发展。要统筹用好各类就业资金，保障灵活就业扶持政策落实。各有关部门要同向发力、分工合作，坚持问题导向，完善政策措施，共同破解工作难题。（各区政府和各有关部门、单位按职责分工负责）

（十五）加强激励督导。各区、各有关部门要加强督促检查和政策实施情况评估，狠抓政策落实，简化手续，提高效率，确保灵活就业人员便捷享受各项支持政策和就业创业服务。（市人力资源社会保障局和各区政府按职责分工负责）

（十六）注重舆论引导。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，宣传自主就业创业和灵活就业的典型事迹。建立舆情监测和处置机制，积极主动回应社会关切，营造良好舆论氛围。（各区政府和市有关部门按职责分工负责）

本实施意见自 2021 年 10 月 15 日起施行。

上海市人民政府办公厅

2021 年 9 月 22 日

违法解除或终止后被判决恢复劳动关系 工资如何补发？

How to pay the salary after being judged to reinstate the labor relations after the illegal termination or expiration?

上海保华律师事务所

于海红



《劳动合同法》第 48 条规定，用人单位违反劳动合同法规定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。实践中，用人单位违法解除或者终止劳动关系，劳动者要求继续履行劳动合同、恢复劳动关系的，一般会附带另外一项请求，即要求补发恢复劳动关系期间的劳动报酬。然而，关于如何补发劳动报酬，法律层面并无明确规定。较早时期发布的《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》¹（劳部发〔1995〕223 号）以及《劳动和社会保障部办公厅关于用人单位违反劳动合同法规定有关赔偿问题的复函》²（劳社厅函〔2001〕238 号）曾规定，用人单位违反规定或劳动合同的约定解除劳动合同的，造成劳动者工资收入损失的，应按劳动者本人应得工资收入支付给劳动者；“劳动者本人应得工资收入”，是指因用人单位违反国家法律法规或劳动合同的约定，解除劳动合同造成劳动者不能提供正常劳动而损失的工资收入。

Article 48 of the Labor Contract Law stipulates that if the employer terminates or expires the labor contract in violation of the Labor Contract Law, and the employee requests to continue to perform the labor contract, the employer shall continue to perform it. In practice, if the employer illegally terminates or expires the labor relationship, and the employee requests to continue to perform the labor contract and reinstate the labor relationship, generally another request will be attached, that is, to ask for paying the labor remuneration during the period of reinstating the labor relationship. However, there is no clear legal provision on how to pay the salary. *Measures on Compensation for Violation of the Provisions of the Labor Law relating to Labour Contracts (Lao Bu Fa [1995] No. 223) and the Reply of the General Office of the Ministry of Labor and Social Security on Compensation for Violation of the*

¹ 《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》（劳部发〔1995〕223 号）

第二条 用人单位有下列情形之一，对劳动者造成损害的，应赔偿劳动者损失：（四）用人单位违反规定或劳动合同的约定解除劳动合同的。

第三条 本办法第二条规定的赔偿，按下列规定执行：（一）造成劳动者工资收入损失的，按劳动者本人应得工资收入支付给劳动者，并加付应得工资收入 25% 的赔偿费用；

² 《劳动和社会保障部办公厅关于用人单位违反劳动合同法规定有关赔偿问题的复函》（劳社厅函〔2001〕238 号）

浙江省劳动和社会保障厅：

你厅转来的《关于用人单位违反劳动合同法规定有关赔偿问题的请示》（浙劳社劳薪〔2001〕231 号）收悉。经研究，答复如下：

《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》（劳部发〔1995〕223 号）第三条第一项中的“劳动者本人应得工资收入”，是指因用人单位违反国家法律法规或劳动合同的约定，解除劳动合同造成劳动者不能提供正常劳动而损失的工资收入。

Provisions of the Labor Contract by the Employer (Lao Bu Fa [2001] No. 238) issued earlier stipulated that if the employer terminates the labor contract in violation of the provisions or the provisions of the labor contract and cause any loss of salary income incurred to an employee, the payable salary income of the employee shall be paid to the employee; "the payable salary income of the employee" refers to the loss of salary income due to the employee's inability to provide normal labor arising from the termination of the labor contract by the employer in violation of national laws and regulations or the provisions of the labor contract.

但因国家法律层面没有明确规定如何补发，早期的相关部门规定又时代久远、效力等级较低，各地对此问题的口径并不统一，存在明显差异。差异主要体现在两个方面，一是补发工资的期间如何确定，二是补发标准如何认定。对于补发工资的期间，各地主要有两种口径，一种是用人单位仅需补发劳动仲裁及诉讼期间的工资，一种是用人单位需补发违法解除劳动关系之日起至恢复劳动关系期间的工资。而对于补发标准，各地主要有六种口径，第一种是用人单位需按劳动者被解除劳动关系前 12 个月平均工资支付，第二种是用人单位需按劳动者解除劳动合同前正常工资标准支付，第三种是用人单位可以按同期在岗职工的平均工资标准支付，第四种是用人单位可以按当地最低工资标准支付，第五种是用人单位可以按当地最低生活费标准支付，第六种是不予补发工资。在下文中，笔者尝试通过调研各地相关规定及司法判例，以对各地口径进行厘清、总结，便于读者操作。

However, due to the lack of clear national provisions on how to reissue, and the early provisions of relevant departments have a long history and low effectiveness level, the caliber of this issue is not unified and there are obvious differences. The difference is mainly reflected in two aspects: one is how to determine the period of reissuing pay, and the other is how to determine the standard of reissuing pay. There are mainly two criteria for the period of reissuing pay. One is that the employer only needs to pay the wages during labor arbitration and litigation, and the other is that the employer needs to pay the wages from the date of illegal termination of labor relations to the reinstatement of labor relations. There are mainly six caliber of reissuing pay. The first is that the employer needs to pay according to the average salary of the employee's 12 months before the labor relationship is terminated; the second is that

the employer needs to pay according to the normal salary standard before the termination of the labor contract; the third is that the employer may pay according to the average salary standard of the on-the-job employees in the same period; the fourth is that the employer may pay according to the local minimum wage standard; the fifth is that the employer may pay according to the local minimum living cost standard; and the sixth is not to reissue wages. In the following, the author attempts to clarify and summarize the local caliber through investigating the relevant provisions and judicial precedents in various places, so as to facilitate the operation of readers.

一、各地相关规定及司法判例

（一）北京

1、《北京市高级人民法院、北京市劳动争议仲裁委员会关于劳动争议案件法律适用问题研讨会会议纪要》（2009.08.17）

24、用人单位作出的与劳动者解除劳动合同的处理决定被劳动仲裁委或人民法院依法撤销后，劳动者主张用人单位给付上述处理决定作出后至仲裁或诉讼期间的工资，应按以下原则把握：（1）用人单位作出的处理决定仅因程序方面存在瑕疵而被依法撤销的，用人单位应按最低工资标准向劳动者支付上述期间的工资；（2）用人单位作出的处理决定因在实体方面存在问题而被依法撤销的，用人单位应按劳动者正常劳动时的工资标准向劳动者支付上述期间的工资。

2、判例

从判例来看，未发现北京市有仅因程序方面存在瑕疵导致被认定为违法解除需恢复劳动关系的案例；但发现因实体方面存在瑕疵导致被认定为违法解除需要恢复劳动关系的案例中，补发工资标准按《北京市高级人民法院、北京市劳动争议仲裁委员会关于劳动争议案件法律适用问题研讨会会议纪要》规定执行：

（1）(2021)京 03 民终 5503 号案件中，法院认为公司解除系违法解除，双方应继续履行原劳动关系。因员工被违法解除前，处于停工待岗，每月按北京市最低工资标准的 70% 领取生活费，法院判决市政建设公司机电工程处应按照北京市最低工资标准的 70% 支付员工 2019 年 8 月 16 日至 2019 年 11 月 12 日期间基本生活费。

（2）(2021)京 03 民终 7713 号案件中，法官认为摩托罗拉公司系违法解除

劳动合同，员工未参加劳动非因本人原因造成，依据《违反有关劳动合同规定的赔偿办法》第二条第四款、第三条第一款规定，摩托罗拉公司应按照员工应得工资收入标准支付自 2018 年 9 月 1 日至员工返岗之日的工资损失，考虑到员工快到法定退休年龄，支付工资损失的期限最迟应为员工达到法定退休年龄之日止。经双方确认员工工资构成为基本工资 29 995.68 元+交通补贴及餐补 1000 元+住房补贴 2226 元+补充保险费用 223.88 元，因员工自 2018 年 9 月 1 日后并未出勤，故交通补贴及餐补不应支付，即摩托罗拉公司应按照每月 32 445.56 元标准支付工资损失。

从北京地区的规定及判例来看，用人单位违法解除劳动者的，需补发违法解除劳动关系之日起至恢复劳动关系期间的工资，但补发标准按导致被认定为违法解除的瑕疵的原因有所区别：程序方面存在瑕疵的，用人单位应按最低工资标准向劳动者支付上述期间的工资；实体方面存在瑕疵的，用人单位应按劳动者正常劳动时的工资标准向劳动者支付上述期间的工资。

（二）上海

1、《上海市企业工资支付办法》

二十三、企业解除劳动者的劳动合同，引起劳动争议，劳动人事争议仲裁部门或人民法院裁决撤销企业原决定，并且双方恢复劳动关系的，企业应当支付劳动者在调解、仲裁、诉讼期间的工资。其标准为企业解除劳动合同前 12 个月劳动者本人的月平均工资乘以停发月数。双方都有责任的，根据责任大小各自承担相应的责任。

2、判例：

从判例来看，上海地区司法实践按《上海市企业工资支付办法》规定执行。

（1）如(2021)沪 01 民终 2012 号案件中，法院认为，根据《上海市企业工资支付办法》的规定，企业解除劳动者的劳动合同，引起劳动争议，劳动人事争议仲裁部门或人民法院裁决撤销企业原决定，并且双方恢复劳动关系的，企业应当支付劳动者在调解、仲裁、诉讼期间的工资。富捷公司在二审中表示对于一审认

定的工资支付期间予以认可，但对工资标准不认可，主张应当按照产品经理岗位基本工资 16,000 元之标准予以支付，绩效工资不予支付。对此，一则，员工原担任资深产品经理岗位，富捷公司理应按照该岗位工资标准支付恢复期间的工资，富捷公司主张应按产品经理岗位的工资标准予以支付，无依据，不予采纳。二则，从双方都认可的工资明细表看，员工的基本工资、绩效工资每月均固定发放，富捷公司陈述绩效工资须经考核，但并未提供证据，且富捷公司陈述员工正常上班、没有重大问题的情况下，富捷公司对于绩效工资是发放的，现员工未能提供劳动的责任归咎于富捷公司的违法解除行为，故富捷公司主张不予支付绩效工资的意见，不予采纳。经计算，一审法院认定的工资数额并无不妥，予以确认。富捷公司应按照 40,000 元 / 月工资标准支付员工自 2020 年 3 月 26 日提起劳动争议之日起至 2020 年 10 月 20 日劳动合同到期期间工资 270,804.60 元。

(2) 如(2021)沪 02 民终 1965 号案件中，法院认为，《上海市企业工资支付办法》第二十三条规定，企业解除劳动者的劳动合同，引起劳动争议，劳动人事争议仲裁部门或人民法院裁决撤消企业原决定，并且双方恢复劳动关系的，企业应当支付劳动者在调解、仲裁、诉讼期间的工资。其标准为企业解除劳动合同前 12 个月劳动者本人的月平均工资乘以停发月数。双方都有责任的，根据责任大小各自承担相应的责任。本案中，生效文书确认巧哲公司解除与员工劳动关系系因员工严重违纪所致，而巧哲公司未及时安排离岗检查，故恢复 2018 年 8 月 24 日至 2019 年 5 月 6 日期间的劳动关系。因此，员工对被解除劳动关系承担相应责任，巧哲公司对未及时安排离岗检查承担相应责任。一审法院据此采用最低生活保障费标准判决巧哲公司支付员工 2019 年 1 月 24 日至 2019 年 5 月 6 日期间的工资，并无不当，本院予以认同。

从上海地区的规定及判例来看，用人单位违法解除劳动者的，仅需补发劳动仲裁及诉讼期间的工资，补发标准为解除劳动合同前 12 个月劳动者本人的月平均工资。但双方都有责任的，司法实践中司法部门会根据责任大小裁量补发标准。

(三) 广东（含深圳）

1、广东省工资支付条例

第二十九条 用人单位解除劳动关系的决定被裁决撤销或者判决无效的，应当支付劳动者在被违法解除劳动关系期间的工资，其工资标准为劳动者本人前十二个月的平均正常工作时间工资；劳动者已领取失业保险金的，应当全部退回社会保险经办机构。

对前款规定的期间有争议的，可以由劳动人事争议仲裁委员会或者人民法院予以裁决。

2、判例

从判例来看，广东地区司法实践按《广东省工资支付条例》规定执行。如(2020)粤 03 民终 25420 号案件中，法院认为，根据《广东省工资支付条例》第二十九条规定，用人单位解除劳动关系的决定被裁决撤销或者判决无效的，应当支付劳动者在被违法解除劳动关系期间的工资，其工资标准为劳动者本人前十二个月的平均正常工作时间工资。本案双方合同约定的正常工作时间工资虽仅为 5000 元，但已查明的员工每月实际收取工资数额将近 1 万元，申报所得税的收入为 10005 元，本案并无证据证明该实际发放的工资中包含前述条例第六十二条第二项规定的不属于正常工作时间工资的加班工资、特殊津贴、法定福利待遇，故员工关于双方约定的正常工作时间工资实为 1 万元的主张，与已查明的事实相符，本院予以采信。晶与埔公司自 2019 年 11 月起已未发放员工工资，故其尚应支付员工 2019 年 11 月 1 日至 2020 年 4 月 30 日期间工资合计 5 万元。

从广东地区的规定及判例来看，用人单位违法解除劳动者的，应补发违法解除劳动关系之日起至恢复劳动关系期间的工资，补发标准为劳动者本人前十二个月的平均正常工作时间工资。

（四）天津

1、天津市高级人民法院关于印发《天津法院劳动争议案件审理指南》的通知（津高法【2017】246 号）

28.【用人单位违法解除劳动合同的赔偿金与继续履行竞合问题的处理】
用人单位违法解除劳动合同，劳动者要求继续履行合同并主张用人单位支付赔偿

金及因违法解除劳动合同而导致的工资损失的，应当区分以下情况分别处理：

（1）劳动合同具备继续履行条件的，应当判决双方继续履行劳动合同，同时还应当判决用人单位向劳动者支付自违法解除劳动合同之日起至判决生效之日止的工资损失；

（3）劳动合同虽然具备继续履行条件，但已在劳动仲裁或者法院审理期间届满的，不应当再判决继续履行劳动合同，而应当判决用人单位向劳动者支付自违法解除劳动合同之日起至劳动合同届满之日止的工资损失。同时，还应当判令用人单位向劳动者支付合同到期终止的经济补偿金，不宜再判决用人单位向劳动者支付赔偿金。

本条规定的工资损失，是指用人单位违法解除劳动合同之日前劳动者十二个月的月平均应得工资，劳动者在该用人单位工作不满十二个月的，按照实际工作月数计算月平均工资。该工资数额高于本市公布的上年度职工月平均工资三倍的，应当按照职工月平均工资三倍的数额确定。上述工资数额无法查明的，以劳动者所在行业平均工资为准。

2、判例

从判例来看，天津地区司法实践按《天津法院劳动争议案件审理指南》规定执行。如(2020)津 03 民终 4367 号案件中，法院认为，员工未出勤系因海林公司违法解除劳动合同，故应由海林公司按照月平均应得工资支付劳动者工资损失，其中 2017 年 7 月 25 日至 7 月 31 日应为 994 元，2017 年 8 月至 9 月应为 8,800 元。

从天津地区的规定及判例来看，用人单位违法解除劳动者的，应补发违法解除劳动关系之日起至恢复劳动关系期间的工资，补发标准为解除劳动合同之日前劳动者十二个月的月平均应得工资，高于市上年度职工月平均工资三倍的，应当按照职工月平均工资三倍的数额确定。上述工资数额无法查明的，以劳动者所在行业平均工资为准。

（五）江苏

1、相关规定

(1)江苏省高级人民法院关于印发《关于审理劳动争议案件若干问题的意见》的通知(2004.02.03)

27、用人单位开除、除名、辞退或解除劳动合同的处理决定被依法撤销后,应当按照劳动者的原工资标准赔偿劳动者的损失;如果诉讼期间劳动合同期限届满的,人民法院可以参照当地最低工资的标准判令用人单位一次性给付劳动者自劳动合同届满之日起至判决之日的必要的生活费。

(2)江苏省高级人民法院关于印发《关于审理劳动人事争议案件的指导意见(二)》的通知(2011.11.08)

第十六条 用人单位违法解除或终止劳动合同,劳动者请求撤销用人单位的解除决定、继续履行劳动合同,并请求用人单位赔偿仲裁、诉讼期间工资损失的,应予支持。劳动者不要求继续履行劳动合同的,可以解除双方的劳动合同,由用人单位支付违法解除劳动合同的赔偿金,赔偿金的计算年限应包括《劳动合同法》实施前劳动者在用人单位的工作年限。

(3)江苏省劳动人事争议仲裁委员会关于印发《江苏省劳动人事争议疑难问题研讨会纪要》的通知(苏劳人仲委[2017]1号)

(七)仲裁机构在适用《劳动合同法》第四十八条规定时,应当注意哪些问题?

在劳动合同可以继续履行的情况下,仲裁机构应依法撤销用人单位的违法解除劳动合同决定,劳动者主张用人单位支付解除劳动合同决定作出后至仲裁期间的原工资待遇的,裁决时应根据公平合理、过错分担的原则对赔偿责任进行合理裁定。

2、判例

(2020)苏04民终826号案件中,法院认为,根据双方劳动合同的约定,员工每月工资为15000元(基本工资+岗位工资+职务工资),并按照绩效发放绩效工资。虽然员工自2019年5月18日被违法解除劳动合同至2019年7月18日并未提供劳动,无工作业绩,但员工本人对此并无过错。一审法院参照员工2019年1月至4月每月绩效工资为5000元,确定员工补发工资标准为20000元(基本工资+岗位工资+职务工资+绩效工资),并无不当。上诉人认为员工补发工资标准应为15000元的意见,没有法律依据,不能成立。

《关于审理劳动人事争议案件的指导意见（二）》第十六条的规定，单从词句意思上看，江苏高院似乎支持用人单位违法解除劳动者的，仅需补发劳动仲裁及诉讼期间的工资；但《江苏省劳动人事争议疑难问题研讨会纪要》的通知（苏劳人仲委[2017]1号）中相关规定却似乎支持从违法解除劳动关系之日起补发；查询到的判例也持需从违法解除劳动关系之日起补发工资的态度。对于补发标准，应当按照劳动者的原工资标准赔偿劳动者的损失；《关于审理劳动争议案件若干问题的意见》（2004.02.03）还规定，如果诉讼期间劳动合同期限届满的，人民法院可以参照当地最低工资的标准判令用人单位一次性给付劳动者自劳动合同届满之日起至判决之日的必要的生活费。

（六）浙江

1、《浙江省高级人民法院民一庭关于审理劳动争议纠纷案件若干疑难问题的解答》（2012.12.24）

十二、用人单位违法解除劳动合同，劳动者要求撤销解除劳动合同的决定，继续履行劳动合同的，应如何处理？

如果在一审宣判前，原劳动合同期限已经届满的，则一般不支持劳动者关于继续履行劳动合同的请求。对劳动者主张停发工资日至劳动合同届满日期间的工资损失，应按劳动者被停发工资前十二个月的平均工资确定。

如果在一审宣判时，原劳动合同期限尚未届满的，则对劳动者主张继续履行劳动合同的请求予以支持。对停发工资日以后的工资损失，应按劳动者被停发工资前十二个月的平均工资确定。

2、判例

从判例来看，浙江地区司法实践按《浙江省高级人民法院民一庭关于审理劳动争议纠纷案件若干疑难问题的解答》规定执行。

如(2020)浙06民终1838号案件，法院认为，根据相关规定，原告可向被告主张停发工资日以后的工资，按劳动者被停发工资前十二个月的平均工资确定。根据目前查明的事实，被告未向原告支付2018年5月至2019年1月21日期间工资的事实清楚，结合原告工资2017年4月至2018年3月期间的工资明细，原

告主张要求被告支付 2018 年 5 月至 2019 年 1 月期间工资（损失）24800 元的诉讼请求，该院予以支持。

从浙江地区的规定及判例来看，用人单位违法解除劳动者的，应补发违法解除劳动关系之日起至恢复劳动关系期间的工资，补发标准为解除劳动合同之日前劳动者十二个月的月平均工资。

（七）山东

1、山东省高级人民法院、山东省劳动争议仲裁委员会、山东省劳动人事争议仲裁委员会《关于适用〈中华人民共和国劳动争议调解仲裁法〉和〈中华人民共和国劳动合同法〉若干问题的意见》（鲁高法〔2010〕84 号）

33、用人单位违法解除劳动合同的决定被撤销后，劳动者要求支付违法解除劳动合同期间的工资，劳动者在仲裁、诉讼期间的劳动报酬应当按用人单位违法解除劳动合同前劳动者提供正常劳动应得工资计算。

2、判例

从判例来看，山东地区司法实践按《山东省高级人民法院、山东省劳动争议仲裁委员会、山东省劳动人事争议仲裁委员会关于适用〈中华人民共和国劳动争议调解仲裁法〉和〈中华人民共和国劳动合同法〉若干问题的意见》规定执行。

如(2021)鲁 15 民终 1060 号案件，法院认为，《山东省高级人民法院、山东省劳动争议仲裁委员会、山东省劳动人事争议仲裁委员会关于适用〈中华人民共和国劳动争议调解仲裁法〉和〈中华人民共和国劳动合同法〉若干问题的意见》第 33 条规定：“用人单位违法解除劳动合同的决定被撤销后，劳动者要求支付违法解除劳动合同期间的工资，劳动者在仲裁、诉讼期间的劳动报酬应当按照用人单位违法解除劳动合同前劳动者提供正常劳动应得的工资计算。”根据双方当事人陈述，被上诉人东昌第一汽运公司存在租赁经营业务维持公司基本运行并有留守人员，被上诉人东昌第一汽运公司没有证据证明其处于停工、停业、歇业状态，一审认定东昌第一汽运公司处于停业状态不当。2016 年 7 月，被上诉人东昌第一汽运公司作出关于解除李刚劳动合同的决定，李刚不服该决定，申请仲裁，经仲裁裁决和法院一、二审判决，该决定被生效法律文书确认为违法并判决东昌第

一汽运公司继续履行合同。李刚自认东昌第一汽运公司向其发放工资至 2016 年 12 月，李刚请求东昌第一汽运公司支付自 2017 年 1 月至 2020 年 6 月的工资，合法有据，本院予以支持。李刚被解除劳动合同前的月工资为 3413.6 元，东昌第一汽运公司应向李刚支付违法解除劳动合同期间的工资数额为 3413.6 元×42=143,371.2 元。

《关于适用<中华人民共和国劳动争议调解仲裁法>和<中华人民共和国劳动合同法>若干问题的意见》中，单从词句意思上看，山东高院似乎支持用人单位违法解除劳动者的，仅需补发劳动仲裁及诉讼期间的工资；但查询到的判例却持需从违法解除劳动关系之日起补发工资的态度。对于补发标准，按用人单位违法解除劳动合同前劳动者提供正常劳动应得工资计算。

（八）辽宁

1、《辽宁省工资支付规定》（2006 年 10 月 1 日）

第三十六条 用人单位解除劳动关系的决定被劳动争议仲裁委员会或者人民法院依法裁决撤销或者判决无效的，应当支付劳动者被违法解除劳动关系期间的工资，其工资标准为本市同期在岗职工的平均工资；劳动者本人工资高于本市同期在岗职工平均工资的，按照劳动者本人前 12 个月的平均正常工作时间工资计算。

2、判例

从判例来看，辽宁地区司法实践主流是按《辽宁省工资支付规定》规定执行；但也发现有判例中法官根据案情没有支持劳动者要求补发工资的诉请，如(2021)辽 02 民终 3954 号大连中院案例。

（1）(2021)辽 14 民再 35 号案件中，法院认为：《辽宁省工资支付规定》第三十六条规定“用人单位解除劳动关系的决定被劳动争议仲裁委员会或者人民法院依法裁决撤销或者判决无效的，应当支付劳动者被违法解除劳动关系期间的工资，其工资标准为本市同期在岗职工的平均工资；劳动者本人的工资高于本市同期在岗职工平均工资的，按照劳动者本人前 12 个月的平均正常工作时间工资计

算。”2016年7月13日，航锦科技股份有限公司对员工做出解除（终止）劳动合同处理决定最终被认定无效，已公布的葫芦岛市职工月平均工资为3789.60元，员工本人工资未高于该工资，故航锦科技股份有限公司应按该标准为员工补发2016年7月13日至2017年12月14日期间工资即64423.20元。

（2）(2021)辽02民终3954号案件中，法院认为：员工与全福养殖场虽就解除劳动合同协商一致，但员工在解除劳动合同时并没有做出放弃离岗前职业健康检查的明确意思表示，协商解除劳动合同也并不能当然免除全福养殖场应承担的法定义务，一审法院认定双方于2020年3月1日解除劳动合同的行为无效，双方的劳动关系自2020年3月1日始恢复于法有据。作为劳动者，员工在上岗前参加了全福养殖场组织的岗前培训、安全教育培训，被告知《潜水员水下作业管理制度》、职业病危害，经笔试考核后上岗工作，应当知晓职业病危害及后果、职业病防护及待遇等相关内容，其未依法参加职业健康检查，存在明显的过错。另，双方劳动合同约定员工实行计件工资制，员工自2020年1月至6月并未到岗提供劳动，其要求全福养殖场给付该期间工资没有事实和法律依据。

从辽宁地区的规定及判例来看，主流口径是用人单位违法解除劳动者的，应补发违法解除劳动关系之日起至恢复劳动关系期间的工资，补发标准为本市同期在岗职工的平均工资；劳动者本人工资高于本市同期在岗职工平均工资的，按照劳动者本人前12个月的平均正常工作时间工资计算。

（九）昆明

1、《昆明市工资支付条例》

第三十一条 用人单位单方解除与劳动者的劳动关系，引起劳动争议，经劳动争议仲裁委员会或者人民法院裁决撤销单位原决定的，用人单位应当按照该劳动者原工资标准支付其在仲裁、诉讼期间的工资。

2、判例

(2017)云0102民初字第11583号案件中，法院认为，《昆明市企业工资支付条例》第二十七条规定：“用人单位单方解除与劳动者的劳动关系，引起劳动争议，经劳动争议仲裁委员会或者人民法院裁决撤销单位原决定的，用人单位应当

按该劳动者原工资标准支付其在仲裁、诉讼期间的工资。”经查，被告工资领取至2015年10月，故原告应按被告在岗期间工资标准向其支付2015年11月1日至2017年3月6日期间的工资。以原告提交被告工资发放明细为据，被告在岗时基本工资为11191元、司龄补贴150元、关爱奖1746元，每月应发总额为13087元。仲裁阶段确认被告每月应发工资为12937元，被告未针对该仲裁起诉，故本院确认被告每月应发工资为12937元。综上，原告应支付被告2015年11月1日至2017年3月6日期间的工资208776.4元（12937元/月×16个月+12937元/月÷21.75天×3天=208776.4元）。

《昆明市工资支付条例》第三十一条规定，单从词句意思上看，昆明规定用人单位违法解除劳动者的，仅需补发劳动仲裁及诉讼期间的工资；但查询到的判例却持需从违法解除劳动关系之日起补发工资的态度。对于补发标准，按劳动者原工资标准（似是正常工作时间工资）计算。

（十）安徽

1、经检索未发现相关成文规定。

2、判例

（1）(2021)皖01民终363号案件中，合肥中院认为，公司于2020年3月份告知员工解除劳动关系，但该解除行为并无合法依据且未经合法程序，故系违法解除。员工自2020年1月8日后因怀孕请假未去上班，2020年2月份、3月份因受新冠××疫情影响无法上班，双方之间劳动关系存续期间，天辰公司应当按照法律规定支付员工相应工资。据此，一审判决天辰公司支付员工2020年1月份工资466元、2月份工资1550元及3月工资1550元，合计3566元，符合法律规定，本院予以认定。2020年4月起，员工未再向天辰公司提供劳动，该期间亦非疫情期间，故自2020年4月1日起至其恢复向公司提供劳动之日止期间的工资，本院不予支持。

（2）(2020)皖04民终1448号案件中，淮南中级法院认为，（2018）皖04民终231号生效民事判决已经判决恢复劳动关系，结合该民事判决的争议焦点，判决主文表述的恢复劳动关系应系自始恢复，而非潘二煤矿理解的从判决生效之

日签订新的劳动合同，故 2017 年 4 月至 2018 年 11 月期间（解除劳动关系至恢复劳动关系期间），虽然员工未提供劳动，但参照《关于贯彻执行<中华人民共和国劳动法>若干问题的意见》、《安徽省工资支付规定》第二十七条的规定，潘二煤矿应当按照不低于当地最低工资标准的 70% 支付员工生活费 19131 元（1350 元/月×70%×9 个月+1380 元/月×70%×11 个月），一审按照员工的实发工资标准计算不当，本院依法予以纠正。

从判例来看，安徽地区，用人单位违法解除劳动者的，给予员工的补偿标准口径不统一，**(2020)皖 04 民终 1448 号**案件二审法院判决用人单位按生活费标准补发员工自违法解除之日起至恢复劳动关系期间的工资；**(2021)皖 01 民终 363 号**案件中二审法院认为员工被违法解除期间未向用人单位提供劳动，用人单位无需向员工补发工资。

（十一）重庆

1、未发现有相关规定。

2、判例

（1）**(2020)渝 05 民终 4073 号**案件中，法院认为，因员工的每月工资由基本工资 5600 元加绩效工资构成，绩效工资根据绩效考核制度确定，员工一审中也认可其存在有可能拿满绩效工资，也有可能没有绩效工资的情形，故法院综合考虑员工实际没有提供劳动，酌情按基本工资 5600 元/月为标准认定其恢复劳动关系期间的工资。

（2）**(2020)渝 01 民终 5940 号**案件中，法院认为，因盛雅公司系违法解除双方的劳动关系，故罗灵员工有权主张违法解除劳动合同期间的工资损失，工资损失标准可参照合同约定的工资标准计算。结合双方对工资发放周期的陈述，盛雅公司应支付员工工资中包含绩效工资。

从判例来看，重庆地区，用人单位违法解除劳动者的，应补发违法解除劳动关系之日起至恢复劳动关系期间的工资，补发标准倾向为解除劳动合同前劳动者正常劳动时的工资标准。

（十二）石家庄

1、未发现河北省或石家庄市有相关规定。

2、判例

(2020)冀 01 民终 3951 号案件中，石家庄市中级人民法院认为，2018 年 10 月 18 日至 2019 年 3 月 6 日，因原告违法解除劳动合同，被告无法到岗工作，原告应当向被告支付待岗期间生活费，待岗生活费标准为石家庄市最低工资标准的百分之八十，2018 年石家庄市最低工资标准为每月 1650 元，故此期间待岗生活费为 7700 元。

从判例来看，石家庄地区，用人单位违法解除劳动者的，应补发违法解除劳动关系之日起至恢复劳动关系期间的工资，补发标准按停工停产待遇发放，即当地最低工资标准的百分之八十。

（十三）成都市

1、未发现四川省或成都市有相关规定。

2、判例

(2019)川 01 民终 10384 号案件中，成都市中级人民法院认为，原劳动部《违反有关劳动合同规定的赔偿办法》第二条、第三条规定，用人单位违反规定或劳动合同的约定解除劳动合同，对劳动者造成损害的，应赔偿劳动者损失。造成劳动者工资收入损失的，按劳动者本人应得工资收入支付给劳动者。《劳动和社会保障部办公厅关于用人单位违反劳动合同规定有关赔偿问题的复函》，《违反有关劳动合同规定的赔偿办法》（劳部发〔1995〕233 号）第三条第一项中的劳动者本人应得工资收入，是指因用人单位违反国家法律法规或劳动合同的约定，解除劳动合同造成劳动者不能提供正常劳动而损失的工资收入。根据上述规定，维迪智创门窗公司应支付员工所遭受的工资收入损失。故员工与 2018 年 1 月 30 至 2018 年 7 月 13 日的工资收入损失为 44413.8 元（ $8000 \times 5 \text{ 个月} + 8000 \div 21.75 \text{ 天} \times 12 \text{ 天}$ ）。

从判例来看，成都地区，用人单位违法解除劳动者的，应补发违法解

除劳动关系之日起至恢复劳动关系期间的工资，补发标准为解除劳动合同前劳动者正常劳动时的工资标准。

二、总结

（一）就违法解除至恢复劳动关系期间的工资如何补发问题，从上述地区规定和判例情况可以总结出如下结论：

1、补发期间：持用人单位仅需补发劳动仲裁及诉讼期间的工资口径的地区主要是上海；其他地区多持用人单位需补发违法解除劳动关系之日起至恢复劳动关系期间的工资的口径。

2、补发标准：

（1）持用人单位需按劳动者被解除劳动关系前 12 个月平均工资补发工资口径的地区有上海、广东、天津、浙江、辽宁等地。但这些地区亦存在区别：

上海、天津、浙江按劳动者被解除劳动关系前 12 个月应得平均工资补发工资，其中天津地区还存在社平工资三倍封顶限制；

广东地区则强调按劳动者被解除劳动关系前 12 个月正常工作的平均工资水平补发工资；

而辽宁地区规定，劳动者本人工资高于本市同期在岗职工平均工资的，才按照劳动者本人前 12 个月的平均正常工作时间工资补发工资；

（2）持用人单位需按劳动者解除劳动合同前正常工资标准补发工资口径的地区有江苏、山东、昆明、重庆、成都；另外，北京地区，如因实体方面存在瑕疵被认定为违法解除的，用人单位也应按劳动者正常劳动时的工资标准向劳动者补发工资；

（3）持用人单位需按本市同期在岗职工的平均工资标准补发工资口径的地区，如辽宁，在劳动者本人工资低于本市同期在岗职工平均工资的，按此口径执行；

（4）持用人单位可以按当地最低工资标准补发工资口径的地区，如北京，如因程序方面存在瑕疵被认定为违法解除的，用人单位应按最低工资标准向劳动者补发工资；

（5）持用人单位可以按当地最低生活费标准补发工资口径的地区有石家庄、

淮安地区；

（6）部分地区如合肥存在判决用人单位可以不予补发工资的案例，是否形成统一口径还有待于进一步总结。

（二）笔者观点

1、对于补发期间，相较而言，笔者倾向于认为上海的口径，即用人单位仅需补发劳动仲裁及诉讼期间的工资更为合理。虽然劳动争议仲裁时效为一年，但劳动合同被解除后，劳动者毕竟处于不为用人单位提供劳动状态，劳动争议又是一裁二审制度、历时较长，许多地区还会因劳动争议案件较多而延长审限，如果劳动者故意用尽劳动争议仲裁时效才提起劳动争议，那么支持用人单位自解除劳动合同之日起补发工资明显有鼓励劳动者不劳而获的意味。反观，如果仅支持用人单位补发劳动仲裁及诉讼期间的工资，会促进劳动者积极维权、尽快提起劳动仲裁，能促进争议尽快得到解决，也有利于社会的安定。

2、对于补发标准，相较而言，笔者倾向于认为广东的口径，即按被解除劳动合同前12个月正常工作的平均工资水平补发工资更为合理。原因是，用人单位违法解除劳动合同，如果补发工资的标准过高，也有鼓励劳动者不劳而获的意味；但补发工资的标准过低，相当于降低了用人单位的违法成本，会变相鼓励用人单位实施违法解除，不利于维护劳动关系的和谐稳定和保护劳动者的权益。因此，按剔除了非属于正常工作范围内可以获得的津贴、补贴、绩效奖金、加班费等之后的正常工作平均所得作为补发标准较为合理。但如果双方对违法解除劳动合同都有过错，那么按最低工资水平或者生活费标准补发工资或者发放待遇以保障劳动者基本生活较为合理。

3、总体而言，对于违法解除后被判决恢复劳动关系工资如何补发问题，缺乏法律层面统一规定，各地区口径差异明显，各自为政的现象，还是令人忧心的。而且，类似的情况远不止发生在这一个问题上，甚至可以说这种现象已经是劳动法领域的一个常见的弊病。其危害是显而易见的，会导致国内同案不同判，公平性显失，司法权威受到质疑。为了解决这一弊病，国家立法部门应在广泛调研的基础上，尽快在法律层面对口径不明的诸多问题作出统一规定；国家司法部门亦可尽量发布司法解释或者具有全国指导性的判例以引导全国司法口径统一。

劳动关系变形引起的法学思考



《中华人民共和国劳动法》已经确定了我国劳动合同制度的目标模式。在推进劳动制度改革中，我国的劳动关系出现了一定程度的变形，本文将对这种状况进行分析，从而探索实现既定目标模式的途径。

一

劳动关系是指劳动者与用人单位之间为实现劳动过程而发生的劳动力与生产资料相结合的社会关系。就劳动关系的本来意义而言，应有两个特点：

（一）从劳动关系的当事人来看，是劳动力提供者和劳动力使用者之间的社会关系。马克思曾经说过：“不论生产的社会形式如何，劳动者和生产资料始终是生产的因素。”¹劳动关系的当事人分别体现出马克思所说的两个生产要素。作为劳动关系一方当事人的劳动者是劳动力所有者，可以任意支配蕴含在自身体内的脑力和体力的劳动能力，劳动者是作为劳动力的提供者而出现的；作为劳动关系的另一方当事人是生产资料的所有者、经营者或者管理者，可以支配和使用所掌管的那部分生产资料，是作为生产资料的支配者和劳动力的需求者出现。

（二）从劳动关系的内容来看，是与劳动过程相联系的社会关系。如果劳动者和生产资料的经营管理者都停留在静态的出发点上，劳动关系只是一种可能存在的关系。马克思在指出劳动者和生产资料是社会生产的两个要素之后，又说：“但是，两者在彼此分离的情况下只在可能性上是生产因素。凡是要进行生产，就必须使它们结合起来。”²要使生产资料和劳动力相结合，就要求劳动力的所有和使用相分离。劳动者在一定程度上放弃其作为劳动力使用者、支配者的地位；生产资料的经营管理者则又须成为劳动力的支配者、使用者，生产资料的经营单位成为用人单位。生产的两个要素在某一个劳动组织就能得到具体的结合。生产资料的所有者或经营者，在成为用人单位（劳动力的支配者）后，安排劳动者在劳动组织内和生产资料相结合，使劳动对象发生形态的变化、位置的转移以及对价值的增加。

就劳动关系的典型形态而言，以上两个方面是不可分离的。然而，劳动制度改革的复杂性，不仅在于它要确立新的劳动关系，而且是要在旧的劳动关系的基

董保华，论文转载自《法学》1997年第10期。

¹ 《马克思恩格斯全集》第24卷，人民出版社1972年版，第44页。

² 《马克思恩格斯全集》第24卷，人民出版社1972年版，第44页。

础上形成一种新型关系，实际上是要对原已存在的劳动关系进行再构造。这种再构造所形成的新的利益机制，难免和原来的利益机制相矛盾。新、旧利益机制碰撞会使劳动关系呈现出不规范的特征，从而使劳动关系出现了某种程度的变形。这种“变形”集中体现在两个“隐性”上：

一是“隐性失业”，劳动者与用人单位有劳动关系，而无劳动内容。一些劳动者虽仍与原用人单位保持着特定的隶属关系，却由于“下岗”、“待工”，而与劳动过程相分离。这部分劳动者虽已无劳动岗位，并撤出了劳动过程，但又未进入社会保障系统，仍由用人单位发给生活补助。在我国的劳动管理中一般称之为劳动关系的保留制度。

二是“隐性就业”，劳动者与用人单位有劳动内容，而无劳动关系。一些“下岗”、“待工”的劳动者一方面和原单位保持着劳动关系，领取生活费；另一方面为弥补生活之需，而在其他无劳动关系的用人单位从事劳动，或在一些非正规部门从事劳动。

以下分别对劳动关系的这两种变形情况进行分析。

二

劳动者脱离劳动过程而保留劳动关系的制度，最初产生于停薪留职。1983年6月经国务院原则同意，劳动人事部、国家经济委员会发出《关于企业职工要求“停薪留职”问题的通知》。这一规定当时只适用于复习功课参加升学考试以及帮助待业子女从事集体、个体劳动等极个别的对象。在1992年的劳动制度改革中，针对企业内富余人员的问题再次采用了这种形式。1993年4月20日，在国务院第111号令《国有企业富余职工安置规定》中形成了一套较完整的规定。除了停薪留职外，还对企业内提前退休，怀孕期、哺乳期女职工请长假等作了一系列具体规定。以后随着劳动制度改革的发展，这种形式又扩大到一部分在优化组合的改革中离岗待工的劳动者。尽管《中华人民共和国劳动法》公布后，劳动部贯彻执行劳动法的若干问题的意见中，已不再保留停薪留职的形式，但随着改革的深化，国有、集体企业中富余人员、离岗待工的人数日益增加，并成为脱离劳动过程而保留劳动关系的主要形式。从目前的规定看，劳动关系的保留可以分为两种情况：一种是无期限的保留劳动关系；另一种是有期限的保留劳动关系。

对于劳动关系的保留制度应如何评价呢？笔者认为，首先应充分认识这一制

度的积极性，同时也要看到这一制度的局限性。

我国过去长期实行的固定工制度与高度集中统一的管理体制相适应，对劳动者的就业实行统分统配、统规统调。职工的工作期限没有规定，就业后长期在一个单位内从事生产和工作，职工一般不能离职，单位也不能辞退，工资待遇和劳保福利是根据国家的统一规定给予。在这种制度下，劳动关系只是行政关系的一种延伸，并无多少独立的内容。劳动制度的改革正是从合理界定企业行为与政府行为的关系、区别劳动关系与劳动行政关系入手的。

在企业和政府的关系已有了初步界定的情况下，站在不同的角度往往会得出不同的结论。一般说来，企业总是倾向于先在企业范围内确定富余人员，然后在富余人员中开展“双辞”（辞退、辞职），并配以社会安置措施。我国劳动力从总量上看是供大于求，如允许企业任意释放超量劳动力，就会在短时间内形成难以承受的社会压力。因此，从政府的角度往往强调企业对于富余人员的内部消化。其实，企业真能消化，也就称不上富余人员了。劳动制度改革面临着两难困境。

1989年，笔者曾提出了“迅速改制，逐步到位”的方案。所谓“迅速改制”，是在整个社会全体职工中实行固定工制向合同工制的转变，把劳动关系尽快纳入劳动合同的法规体系，并接受其调整；所谓“逐步到位”，就是考虑已经存在的劳动关系的现状，逐步规范化。纳入新体制后，原有的劳动关系当事人中必然有一部分不愿签订劳动合同，应当允许。原有的当事人不签订劳动合同，也就从生产岗位中撤离出来。从劳动过程中撤离出来之后，如果职工一方不愿订约的，应当允许解除劳动关系；如果企业一方不愿订约的，在一定时期，仍需维持离岗待工、保留劳动关系的办法。在解除劳动关系上，对职工一方实行“松”的控制、对企业一方实行“紧”的控制是由我国劳动力市场和社会保障系统的承受力所决定的。按现行的规定，职工一方提出解除劳动关系，是没有多少保障措施，因此，不会给社会保障带来多少负担；企业一方解除劳动关系，就涉及失业救济金、医疗费等，会给社会保障增加压力，因此，应在人员流动的基础上解决富余人员的问题³。我国从1992年开始推行的全员劳动合同制以及1995年开始普遍实行的劳动合同制，基本上采用了这一做法。劳动关系保留制度对于改革原固定工制度具有积极的意义。

³ 详见《争鸣》1989年第2期。

在充分肯定劳动关系保留制度在改革中的积极作用的同时，也要看到目前这种以离岗待工为特征的劳动关系保留是一种过渡性的制度，与《中华人民共和国劳动法》的规范性规定是有一定区别的。离岗待工的劳动关系保留制度已经突破了典型意义的劳动关系。把职工从生产中撤离出来，而又不纳入社会保障系统，可以看做是劳动关系的暂时中止（不是终止），向前可以回到生产过程，向后可以进入保障系统，权利义务处于不确定状态。随着离岗待工的逐步沉淀，一部分人已经不可能回到生产过程，而又不能进入社会保障系统，这种做法实际上已演变成由企业承担了本应由政府承担的负担。由于这种“隐性失业”现象只存在于国有企业，使国有企业在市场竞争中处于不利的地位。随着改革的推进，如何使隐性失业显性化已经提上议事日程。

三

“隐性就业”常被冠以“劳务工”的称谓，这在理论上陷入了误区，在实践中存在着诸多问题。我国在相当长的一个时期内，将劳动力市场称之为“劳务市场”，对属于民事合同范畴的劳务合同与劳动合同的区别认识不清。

劳务是指以活动形式提供给社会的服务。劳动成果可以划分为两种基本形式：一种是脱离劳动过程后体现为物化形态，可称之为实物成果，以实物进入交换过程；另一种是与劳动过程伴随始终的活劳动形态，并以这种活劳动进入交换过程。后者就是劳务。劳务也可以有两种形式：一种是生产过程与交换过程的统一，消费过程可以独立于外，如服装加工、家具制作、工具修理等等；还有一种是劳动者的劳动与购买者的消费同步，劳动者提供使用价值的劳动过程，也是劳务的流通过程和消费过程，如饮食，理发，按摩，旅客乘车、船、飞机旅行等，劳动行为以劳动成果的形式呈现出来。

劳务的上述特征，决定了劳务合同与劳动合同的区别，从这些特点上可以看出，下岗、待工的劳动者到其他单位劳动的行为并不是劳务行为：

1. 社会关系性质不同。劳动合同是仅与劳动过程相联系，表现为劳动者向用人单位提供劳动力；劳务合同虽也与劳动过程相联系，但它更着眼于实现过程。劳务合同尽管也以劳动行为为内容，但它与劳动结果紧密相联，如出版预约合同要求作家按期交付作品，加工承揽合同要求承揽人完成加工定作物或修理、修缮物品，而不是仅仅要求完成一定的劳动行为，作为标的物的劳动结果，体现

主体双方的物质利益，按照等价有偿原则实现。下岗、待工的劳动者到其他单位劳动的行为所产生的社会关系，其性质还是与劳动过程相联系，而不是与劳动结果相联系。

2.劳动力的支配权不同。在劳动合同关系中，劳动力的支配权归掌握生产资料的用人单位行使，双方形成管理与被管理的隶属关系；在劳务合同关系中则由劳务提供方自行组织和指挥劳动过程。下岗、待工的劳动者到其他单位劳动必须遵守该用人单位的劳动纪律，服从该用人单位的指挥，因此也可以说形成了管理与被管理的隶属关系。

3.风险责任不同。在劳动合同关系中，由用人单位承担风险责任，而用人单位拥有或掌握的生产资料往往成为其承担风险责任的物质基础；在劳务合同关系中，劳务提供方自行承担风险。下岗、待工的劳动者到其他单位劳动，当然绝不可能去承担该单位的经营风险。

4.劳动报酬的性质不同。因劳动合同的履行而产生的劳动报酬，具有分配性质，不完全和不直接随市场供求情况变动，其支付形式往往特定化为一种持续、定期的工资支付；因劳务合同而取得的劳动报酬，是商品价格的一次性支付，商品价格是与市场的变化直接联系的。下岗、待工的劳动者到其他单位劳动所取得的报酬是一种工资性质的劳动报酬。

从以上四个方面可以看出，下岗、待工的劳动者到其他单位劳动所形成的社会关系并不是什么劳务关系，而是劳动关系，应受劳动合同的调整，而不能受劳务合同的调整。

将下岗、待工的劳动者到其他单位劳动的行为称为“劳务”行为，在实践中也暴露出很多问题。

由于不承认下岗、待工的劳动者到其他单位劳动的行为是建立了劳动关系，新的用人单位不必缴纳养老、医疗、失业等社会保障的费用，而原用人单位只是以生活费为基数，按最低标准缴纳有关费用，劳动者社会保障的权益受到侵害。同时，这种状况也给新的用人单位支付较低劳动报酬提供了口实，使“同工不同酬”成为一种普遍现象。在“劣币驱逐良币”定律的作用下，整个劳动力市场难以规范。

有些同志认为，将下岗、待工的劳动者视为劳务工，降低了劳动力成本，有

助于新的用人单位接纳这些劳动者，有利于这部分劳动者的再就业。其实这样做的负面效应是使职工不愿离开原用人单位。这也是近年来，在一些大城市中，尽管政府在不断“搭台”，提供各类职业介绍的场所和机会，然而劳动者就是不愿“唱戏”，职业介绍的成功率极低的重要原因。

笔者认为，与“隐性失业显性化”同样重要的是“隐性就业显性化”。

四

作为一种目标模式，劳动者的保障应分为两个方面：有劳动关系时，进入劳动过程，通过职业收入保障生活；无劳动关系时，退出劳动过程，进入社会保障系统，通过国家以及社会提供的各种物质帮助保障其基本生活需要。我国与其他市场经济国家相比，可以说是从两个相反的极端出发来接近一个大致相同的目标模式。概括地说，西方市场经济国家在立法上主要是增加强制性规范，通过国家干预，从而使劳动合同制度形成，这是“私法公法化”的过程；而我国则是在立法上增加任意性规范，通过减少国家干预，从而把国家用工转变为企业用工，从某种意义上说是“公法私法化”的过程。前者是要增加劳动关系的稳定性，而后者是要增加劳动关系的变动性。尽管我国与其他国家所要实现的目标模式相类似，但在中间状态上有很大的差别。

劳动关系出现的变形以及由此产生的问题，实际上提醒我们，对劳动关系的调整应采取逐步规范化的方式，既让隐性失业显性化，也让隐性就业显性化，从而进一步靠近目标模式。

在隐性失业显性化的探索上，上海的两项改革引人注目。

一是劳动力分流制度。根据老、中、青的小同特点实行分流。老年职工提前退休逐步进入社会保障系统；青年职工(1984年以后参加工作的劳动合同制职工)直接进入劳动力市场；重点对中年职工进行帮助，使之逐步进入市场。

二是行业托管制度。对于一部分仍实行“待工”、“待退休”的中老年职工，既从企业分离出来，又不立即向社会释放，而由行业建立“再就业服务中心”实行托管，并逐步向社会转移，以缓冲社会压力。

在隐性就业显性化的探索上，上海也有一项重要的改革措施，即给非正规部门就业的劳动者以正规的社会保障措施，对于一些城市型的产业采取免税政策，以吸纳劳动力。

笔者认为，解决劳动关系的变形问题，应注意以下三个方面：

1.劳动关系要与劳动过程相联系。劳动关系从内容上看，是与劳动过程相联系的社会关系，两个方面不应分离。对劳动关系的理解，要合理回归。目前，尚无条件完全取消劳动关系保留制度，但应尽可能将劳动关系与劳动过程统一起来理解。劳动关系的保留制度不宜随意扩大。

2.劳动关系要与劳务关系相区别。劳动关系应由劳动法规和劳动政策去调整；而劳务关系只能由民法调整。应尽快消除对所谓的“劳务工”理解上的错误以及管理上的混乱。

3.劳动关系可与劳动关系相并存。我们的各种劳动法教科书上均称，一个劳动者只能建立一个劳动关系，从属于一个用人单位。这种观点在高度集中统一的管理模式中是恰当的。市场经济的发展，已经要求我们承认一个人的多重劳动关系。

允许一个劳动者同时建立两个或两个以上的劳动关系，对我国的劳动管理和社会保障制度会带来有益的影响。在用工管理方面，应当允许一个劳动者同两个用人单位签订劳动合同，当然两单位工作时间总和不应超过8小时；在工资管理方面，各地在公布和调整最低工资时，应同时公布月最低工资标准和时最低工资标准，如果一个职工每天在甲乙两单位各工作4小时的话，甲单位或乙单位都只按月最低工资标准的50%来执行；在社会保障方面，以养老保险为例，每个劳动者固然只能有一个个人帐户，但应要求多个用人单位根据劳动者工资的一定比例向这一劳动者的个人帐户缴纳养老保险费，从而保障劳动者的利益。



地址：上海市长宁区定西路988号银统大厦南楼601室

Address: 601, South Tower, YinTong Building, 988 Ding Xi Road, Changning District, Shanghai

邮政编码：200050

Postcode: 200050

www.baohualaw.com