Baohua Monthly

2018年9月刊 NO.23

- 牛奶可乐劳动法5
- 未订立劳动合同二倍工资劳动争议司法口径之三——未订立劳 动合同非归责于用人单位,是否需要支付二倍工资
- 《河南省女职工劳动保护特别规定》
- 港澳台居民居住证办理政策及流程图示



总编: 董保华

责编:董润青、杨杰

编辑: 于海红



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

- 17 新法规: 《河南省女职工劳动保护特别规定》
 New Regulations: Special Provisions on Labor Protection of Female Workers in Henan Province
- 24 港澳台居民居住证办理政策及流程图示
 Hong Kong, Macao and Taiwan residents' residence permit policy and process diagram

热点追踪

Hot Issues

- 4奶可乐劳动法(之五) Milk Cola Labor Law (5)
- 未订立劳动合同二倍工资劳动争议司法口径之三——未订立劳动合同非归责于用人单位,是否需要支付二倍工资 Judicial standards for labor dispute of the doubled salary for not signing a written labor contract III——Whether the employer shall pay the doubled salary as non-employer reasons for failing to conclude a written labor contract with employees during the statutory period or not?

老董杂谈

Professor Dong By-Talk



一、财政部印发《关于 2018 年第四季度个人所得税减除费用和税率适用问题的通知》

来源:人力资源和社会保障部

摘要:近日,财政部印发《关于 2018 年第四季度个人所得税减除费用和税率适用问题的通知》,对纳税人在 2018 年 10 月 1 日(含)后实际取得的工资、薪金所得,减除费用统一按照 5000元/月执行,对纳税人在 2018 年 9 月 30 日(含)前实际取得的工资、薪金所得,减除费用按照税法修改前规定执行。

Summary: The Ministry of Finance recently issued Notice on the Application of Individual Income Tax Deduction and Tax Rates in the Fourth Quarter of 2018. Deduction of expenses shall be implemented in accordance with RMB 5000 yuan / month for taxpayers' actual income from wages and salaries after October 1, 2018. For the income from wages and salaries actually obtained by taxpayers before September 30, 2018 (inclusive), the deduction shall be carried out in accordance with the provisions before the Tax Law is amended.

关于 2018 年第四季度个人所得税减除费用和税率适用问题的通知 财税〔2018〕98 号

各省、自治区、直辖市、计划单列市财政厅(局),国家税务总局各省、自治区、直辖市、计划单列市税务局,新疆生产建设兵团财政局:

根据第十三届全国人大常委会第五次会议审议通过的《全国人民代表大会常务委员会关于修改〈中华人民共和国个人所得税法〉的决定》,现就 2018 年第四季度纳税人适用个人所得税减除费用和税率有关问题通知如下:

一、关于工资、薪金所得适用减除费用和税率问题

对纳税人在 2018 年 10 月 1 日 (含) 后实际取得的工资、薪金所得,减除费用统一按照 5000 元/月执行,并按照本通知所附个人所得税税率表一计算应纳税额。对纳税人在 2018 年 9 月 30 日 (含) 前实际取得的工资、薪金所得,减除费用按照税法修改前规定执行。

- 二、关于个体工商户业主、个人独资企业和合伙企业自然人投资者、企事业 单位承包承租经营者的生产经营所得计税方法问题
- (一)对个体工商户业主、个人独资企业和合伙企业自然人投资者、企事业单位承包承租经营者 2018 年第四季度取得的生产经营所得,减除费用按照 5000元/月执行,前三季度减除费用按照 3500元/月执行。
- (二)对个体工商户业主、个人独资企业和合伙企业自然人投资者、企事业单位承包承租经营者 2018 年取得的生产经营所得,用全年应纳税所得额分别计算应纳前三季度税额和应纳第四季度税额,其中应纳前三季度税额按照税法修改前规定的税率和前三季度实际经营月份的权重计算,应纳第四季度税额按照本通知所附个人所得税税率表二(以下称税法修改后规定的税率)和第四季度实际经

营月份的权重计算。具体计算方法:

1. 月(季)度预缴税款的计算。

本期应缴税额=累计应纳税额-累计已缴税额

累计应纳税额=应纳 10 月 1 日以前税额+应纳 10 月 1 日以后税额

应纳 10 月 1 日以前税额=(累计应纳税所得额×税法修改前规定的税率-税法修改前规定的速算扣除数)×10 月 1 日以前实际经营月份数÷累计实际经营月份数

应纳 10 月 1 日以后税额=(累计应纳税所得额×税法修改后规定的税率-税法修改后规定的速算扣除数)×10 月 1 日以后实际经营月份数÷累计实际经营月份数

2. 年度汇算清缴税款的计算。

汇缴应补退税额=全年应纳税额-累计已缴税额

全年应纳税额=应纳前三季度税额+应纳第四季度税额

应纳前三季度税额=(全年应纳税所得额×税法修改前规定的税率-税法修改前规定的速算扣除数)×前三季度实际经营月份数÷全年实际经营月份数

应纳第四季度税额=(全年应纳税所得额×税法修改后规定的税率-税法修改后规定的速算扣除数)×第四季度实际经营月份数÷全年实际经营月份数

三、《财政部国家税务总局关于调整个体工商户业主 个人独资企业和合伙企业自然人投资者个人所得税费用扣除标准的通知》(财税〔2011〕62号〕自2018年10月1日起废止。

附件: 1. 个人所得税税率表一(工资薪金所得适用)

2. 个人所得税税率表二(个体工商户的生产、经营所得和对企事业单位的承包经营、承租经营所得适用)

财政部 税务总局 2018年9月7日

附件 1:

个人所得税税率表一(工资薪金所得适用)

级数	全月应纳税所得额	税率	速算扣除数
1	不超过 3000 元的	3%	0
2	超过 3000 元至 12000 元的部分	10%	210
3	超过 12000 元至 25000 元的部分	20%	1410
4	超过 25000 元至 35000 元的部分	25%	2660
5	超过 35000 元至 55000 元的部分	30%	4410
6	超过 55000 元至 80000 元的部分	35%	7160
7	超过 80000 元的部分	45%	15160

附件 2:

个人所得税税率表二(个体工商户的生产、经营所得和对企事业单位的承包经营、承租经营所得适用)

级数	全年应纳税所得额	税率	速算扣除数
1	不超过 30000 元的	5%	0
2	超过 30000 元至 90000 元的部分	10%	1500
3	超过 90000 元至 300000 元的部分	20%	10500
4	超过 300000 元至 500000 元的部分	30%	40500
5	超过 500000 元的部分	35%	65500

二、李克强: 各地一律保持现有社保政策不变

来源:中国网

摘要:李克强总理近日在国务院常务会议上特别强调,必须按照国务院明确的"总体上不增加企业负担"的已定部署,确保社保现有征收政策稳定,在社保征收机构改革到位前绝不允许擅自调整。对历史形成的社保费征缴参差不齐等问题,严禁自行集中清缴。

Summary: Premier Li Keqiang recently stressed at the Executive Meeting of the State Council that the existing social security collection policy must be stable according to the State Council's stated plan of "Not increasing the burden on enterprises as a whole". No unauthorized adjustment will be allowed until the reform of social security collection agencies is completed. For the uneven collection of social insurance premiums due to historical reasons, it is strictly prohibited to collect the premiums on its own.

李克强说,目前全国养老金累计结余较多,可以确保按时足额发放。在当前 宏观经济大背景下,无论如何不能增加企业负担,影响企业和市场预期。

总理明确要求,税务总局和人社部要就此共同发声:在社保征收机构改革到 位前,各地一律保持现有社保政策不变。

"有关部门要派出督查人员督查地方工作,绝不允许自行调整和集中清缴。

国务院督查组和审计署要随机开展暗访,发现此类问题要坚决予以纠正,对有令不行、有禁不止等行为要严肃处理。"总理说。

与此同时,李克强要求有关部门要抓紧研究社保征收机构改革到位后社保费 率降低等问题,与征收体制改革同步实施,确保总体上不增加企业负担,稳定市 场预期。

三、日本: 鼓励企业允许员工在自愿情况下将退休延至70岁

来源:参考消息网

摘要:据日本《日经亚洲评论》杂志网站近日报道,东京希望修改法律,法律目前要求企业允许员工在自愿情况下一直工作到65岁。这一年龄上限将逐渐被提高到70岁,最初将作为一项非强制性目标。

Summary: According to a recent report on the website of Japan's *Nikkei Asia Review* magazine, Tokyo hopes to amend the law, which currently requires companies to allow employees to work voluntarily until the age of 65. This age limit will be gradually raised to 70, which will initially be a non-mandatory goal.

日媒称,日本政府将为劳动者在自愿情况下能一直工作到 70 岁铺平道路。 这是该国政府面对人口日益萎缩和老龄化局面而作出的改变劳动力结构的努力 之一。

据日本《日经亚洲评论》杂志网站近日报道,东京希望修改法律,法律目前要求企业允许员工在自愿情况下一直工作到65岁。这一年龄上限将逐渐被提高到70岁,最初将作为一项非强制性目标。

日本首相安倍晋三近日对《日经亚洲评论》杂志记者表示,他想要允许人们 在 65 岁以后继续工作。政府将在秋季与商界领袖讨论该问题。

在修改法律之前,政府将向有意雇用老年人的企业提供支持。2019 财年的预算草案内容将包括,向雇用处于职业生涯中期的人士的企业提供更高补贴。

在采取这些措施的同时,政府将加大刺激力度,鼓励老年人工作。企业目前自行设定退休年龄——通常低于 65 岁,而希望到年龄后继续工作的员工通常会以比原来低得多的工资重获雇用。一项政府调查显示,在年龄不低于 60 岁的人口中,有 2/3 的人希望在 65 岁以后继续工作,但薪酬减少促使许多人选择靠养老金生活。

公共和私营部门将改革绩效评估和薪酬制度,以确保有工作能力和意愿的老年人不会因工作而蒙受经济损失。

政府还将考虑改革养老金制度,向70岁后才开始领取养老金的人提供更高金额。

四、俄罗斯: 宣布修改退休改革方案 女性退休年龄将从 55 岁提升至 60 岁来源: 环球时报

摘要: 俄罗斯总统普京近日发表电视演讲,对该国此前备受争议的养老金改革计划稍作修改。他宣布,女性退休年龄将从55岁提升至60岁而非此前决定的63岁;不过男性退休年龄将从60岁提升至65岁,与原计划一致。

Summary: Russian President Putin recently delivered a television speech, slightly modifying the country's controversial pension reform plan. He announced that the retirement age for women would be raised from 55 to 60 instead of 63 as previously decided. However, the retirement age for men will be raised from 60 to 65

as stipulated by the original plan.

普京表示,俄罗斯的劳动人口正在减少,必须作出相应改变。他说,延迟退休年龄的计划已被拖延数年,导致通货膨胀和贫困率上升的风险提升,继续推迟将威胁俄罗斯社会的安全和稳定。"我们没有时间再浪费了。我们的决定应当公平公正,取得良好平衡,"他说道。

大量俄罗斯民众对此前提出的延迟退休计划表示不满。普京前不久在首次对 这一问题发声时说,他不满意当时提出的任何养老金改革计划,但俄罗斯可能已 经没有时间去寻找完美的解决方案。

五、广东: 因台风遭受损失可享减征个税优惠

来源:广州日报

摘要:近日,广东台风过境,为保障广大纳税(费)人权益,广东省税务局将本月征期延后,并梳理台风给企业或个人造成的损失所能享受的税收优惠,及时送达纳税(费)人。据悉,纳税人在此次台风中遭受的损失可以抵扣增值税进项税额,还能享受企业所得税税前扣除、减征个人所得税、报废车辆的车船税退税等税收政策优惠。

Summary: Recently, in order to protect the rights and interests of the majority of taxpayers, the Guangdong Provincial Taxation Bureau postponed this month's tax collection period, sorted out the tax benefits that businesses or individuals can enjoy due to the losses caused by the typhoon, and deliver them to taxpayers in a timely manner. It is reported that the loss suffered by taxpayers in this typhoon can be deducted against VAT input tax, and they can also enjoy preferential tax policies such as pre-tax deduction of corporate income tax, reduction of personal income tax, and tax refund for vehicle and ship tax on scrapped vehicles.

省税务局有关负责人介绍,纳税人在此次台风中遭受的损失可以抵扣增值税进项税额,已抵扣的不需做进项税额转出,还能享受企业所得税税前扣除、减征个人所得税等方面的税收政策优惠。其中,因风、火、水、地震等严重自然灾害造成重大损失的个人,以扣除保险赔款后的实际损失额为限,给予减征应纳税所得额。减免税额最高不超过受灾当年度全年应纳个人所得税款的80%。

此外,因海水倒灌,或被大树砸坏或被海水浸泡导致车辆报废的,报废车辆已缴的车船税还可以申请退税。

台风中受损的房屋,可酌情给予减税或免税(房产税)的优惠。因不可抗力 灭失住房而重新购买住房的,在契税方面酌情准予减征或者免征。

救灾行动中的物资运输,凡附有县级以上(含县级)人民政府抢险救灾物资运输证明文件的运费结算凭证,免纳印花税。在资源税方面,纳税人开采或者生产应税产品过程中,因意外事故或者自然灾害等原因遭受重大损失的,可申请办理资源税减免。

六、内蒙古:实施建筑工人实名制 解决拖欠工资问题

来源:中国新闻网

摘要:近日,内蒙古住房和城乡建设厅等七部门联合发布《内蒙古自治区建筑工人实名制和工资支付管理办法》(以下简称《办法》),该《办法》包括在全区范围内对建设工程施工现场(以下简称施工现场)的建筑工人实行实名制管理。

Summary: Recently, the Inner Mongolia Housing and Urban and Rural

Construction Department and other seven departments jointly issued the Administrative Measures for Real Name System and Wage Payment for Construction Workers in Inner Mongolia Autonomous Region (hereinafter referred to as the Measures), which includes the implementation of real name system management for construction workers at construction sites (hereinafter referred to as the construction sites) throughout the region.

内蒙古住房和城乡建设厅副厅长李志民表示,该《办法》结合了当前不断推进"放管服"改革、进一步转变政府职能的同时,借鉴了多年来清理拖欠农民工工资问题的工作经验,改革和完善了工资保证金制度,减轻企业负担,及时解决工资纠纷,在预防拖欠行为等方面有了突破和创新。

据了解,该《办法》包括在全区范围内对建设工程施工现场(以下简称施工现场)的建筑工人实行实名制管理。通过对施工现场的建筑工人进行从业经历记录、现场考勤记录、工资支付监控等措施,实现施工现场人员底数清、从业经历清、出勤记录清、工资发放记录清、进出工地时间清的"五清"目标。

在能够提前预防欠薪行为发生的前提下,调整了农牧民工工资保证金缴存的 方式和监督管理的办法,建立由建筑业企业开设工资代发专用账户,按照不同的 资质等级存储不同额度的工资保证金、多部门共同监管保证金额度的管理办法。

"这样既保证了工资保证金制度的落实,推进了'放管服'改革,又减轻了建筑业企业的资金负担,解决了资金缴纳负担重、管理机构管理难、资金滞留时间长的问题。"李志民说。

值得一提的是,相关部门在制定政策时,特意将"农牧民工"这个名词改为"建筑工人",其目的是为了进一步提高为社会经济发展和城市建设做出突出贡献的"农牧民工"群体的社会地位,培育新型产业工人队伍,切实维护劳动者合法权益。

七、青海: 颁布实施就业失业登记管理暂行办法

来源: 西宁晚报

摘要:近日,青海省人社厅印发《青海省就业失业登记管理暂行办法》(以下简称《办法》),统一了就业失业登记的范围和程序,对就业失业统计数据进行了实名化,明确了政策依据、登记的范围、登记的内容、登记的方式和程序及相关部门的职责。

Summary: Recently, the Ministry of Human Resources and Social Affairs of Qinghai Province issued the "Provisional Measures for Employment and Unemployment Registration Management in Qinghai Province" (hereinafter referred to as the "Measures"), in which, the scope and procedures of employment and unemployment registration have been unified, the statistics of employment and unemployment have been built in real - name system, and the policy basis, scope of registration, contents of registration, methods and procedures of registration and responsibilities of relevant departments have been clarified.

《办法》要求各级人社部门进行劳动用工监察时,要检查用人单位办理就业登记情况,对未按规定为劳动者办理就业登记的用人单位,要责令其限期整改,进一步加强就业登记管理。

《办法》的出台,一是体现了规范管理的要求,明确了就业失业登记工作实行属地化管理。在我省就业的各类人员可在就业地进行就业登记,我省户籍人员

或持《青海省居住证》的人员均可按要求进行失业登记,体现了保障城镇常住人口享有与本地户籍人员同等的劳动就业和享受同等就业扶持政策的权利。二是简化了办理手续,细化了就业和失业登记方式和程序,精简了登记需提交的资料,不要求提供身份证明的复印件,有利于用工企业和劳动者登记。三是充分利用了大数据比对技术,提出建立与社保、工商、公安部门之间的业务协同和信息共享机制,做好相关信息的比对核验,进一步拓宽了就业登记信息采集渠道。

《办法》实施后,将进一步明确各级人社相关部门在就业失业登记等各个环 节的流程和责任,政策可操作性和便民服务能力将极大提升。

八、福建:发布十大举措为企业减负降成本

来源:福建日报

摘要:近日,福建省发布《关于进一步降低成本减轻负担促进实体经济企业 发展的若干意见》,从税收负担、涉企收费、制度交易成本、生产要素成本、融 资成本、物流成本、用工成本、生产成本等 10 个方面,全面降低企业负担,主 动服务企业,促进实体经济高质量发展。

Summary: Fujian Province recently issued Some Opinions on Further Reducing Cost and Burden to Promote the Development of Real Economy Enterprises to comprehensively reduce the burden on enterprises, actively serve enterprises and promote the high-quality development of the real economy from 10 aspects such as tax burden, fees related to enterprises, system transaction costs, production factor costs, financing costs, logistics costs, labor costs and production costs.

一、税收负担,继续降低

贯彻国家税收优惠政策。2018 年 5 月 1 日起,落实财政部和国家税务总局调整增值税税率、统一增值税小规模纳税人标准、退还部分行业增值税留抵税额、执行营业账簿印花税减免的有关政策。执行国家今年出台的 6 项企业所得税优惠政策和对集成电路企业所得税优惠。对符合《免征车辆购置税的新能源汽车车型目录》中新能源汽车免征车辆购置税、对挂车减半征收车辆购置税政策。对物流企业承租的大宗商品仓储设施用地的减半征收城镇土地使用税政策。对排放污染物浓度值低于国家和地方规定的执行减免环境保护税政策。落实好国家有关教育费附加、地方教育附加的减免政策。

二、涉企收费,清理规范

落实涉企收费减免项目。落实执行国家取消、停征、整合部分政府性基金项目和减免收费的有关规定。降低残疾人就业保障金标准上限。重大水利工程建设基金征收标准在已降低 25%的基础上,2018 年 7 月 1 日起按原标准再降低 25%。2018 年 8 月 1 日起停征专利收费(国内部分)中的专利登记费,对符合条件的申请人,专利年费的减缴期限由自授予专利权当年起 6 年内,延长至 10 年内。落实国家免征银行业和保险业监管费,证券期货行业机构监管费政策。2018 年 7 月 1 日起取消移动流量"漫游"费,确保今年流量资费降幅 30%以上,推动中小企业专线降价 10%~15%,以及国际、港澳台漫游资费。规范部分服务性收费和相关行业协会商会收费,消除利用行政影响力收费现象。

加强涉企收费监督检查。持续清理规范涉企保证金,完善保证金台账制度。凡竞争条件充分的经营服务性收费项目一律放开。建立省市县三级收费目录清单管理制度,建立目录清单动态调整、监管台账机制。加强市场调节类经营服务性收费监管,严厉打击各类乱收费行为。开展各种经营服务性中介机构的专项检查,

确保收费目录清单执行到位。规范清理行政审批中介服务事项,查处与行政职能 挂钩且无法定依据的中介服务收费。

三、企业开办时间,持续压缩

简政放权优化营商环境。推进"证照分离",重点推进照后减证,着力解决准入不准营的问题。再取消和调整一批行政审批、评估评审等事项。推进企业登记全程电子化和电子营业执照。采取取消、合并、告知承诺等措施,进一步减少企业投资项目审批前置条件。推进"互联网+政务服务",实现数据共享利用、并联办理。进一步压缩企业开办时间,2018年底前,福州、厦门、泉州实现压缩企业开办时间至5个工作日以内,2019年底前在全省实现上述目标。2018年6月30日起推行外商投资企业商务备案与工商登记"单一窗口、单一表格",大幅压减办理时间。除涉及安全、环保事项外,凡是技术工艺成熟、通过市场机制和事中事后监管能保证质量安全的产品,一律取消生产许可。

四、用电用气等生产要素成本, 合理降低

降低企业用电成本。继续开展电力市场化交易,推进建立有利于促进公平竞争的市场交易制度。2018年5月1日起,利用电力行业增值税税率调整、电网企业留抵退税一次性退返腾出的电价空间,降低一般工商业电价每千瓦时1.69分钱。实施留抵退税政策,支持符合条件的企业自建分布式能源,支持新能源发电与用能企业就近就地进行交易。继续深化售电侧改革,2018年电力直接交易量规模达到600亿千瓦时。简化企业用户电力增容、减容、暂停、变更等办理手续,缩短办理时限。

降低企业用气成本。完善天然气价格机制,强化省内管道运输价格和配气价格监管,推动降低天然气输配价格。建立用户自主选择资源和供气路径的机制,天然气中间供气企业可自主选择上游资源方和供气路径,降低供气成本。鼓励工业大用户自主选择资源方,采取中间供气企业代输的直供模式,切实降低工业大用户的用气价格。有序推进现有工业企业"煤改气",对大型工业"煤改气"新增用户,鼓励上游供气企业和城市燃气企业采用"门站价+配气价格"的模式直供,进一步降低供气价格。

加快落实产业用地政策。地方政府可依据国家政策,工业用地采取先行以租赁方式提供用地,承租方投资工业项目达到约定条件后可申请转为出让的先租后让供应方式,或部分用地保持租赁、部分用地转为出让的租让结合供应方式。在法定出让年限内,实行工业用地弹性年限出让政策。加快用地审查报批,推进工业用地项目尽快落地。创新企业用地模式,工业用地可在规定期限内按合同约定分期缴纳土地出让价款。

五、融资成本,持续降低

加大金融支持实体企业。一是降低融资成本。支持银行制定专门的普惠信贷计划、实现单户授信 1000 万元及以下的小微企业贷款同比增速不低于各项贷款增速,有贷款余额户数不低于上年同期水平。二是支持企业融资。将单户授信500 万元及以下的小微企业贷款纳入中期借贷便利的合格抵押品范围。三是落实利息免税。2018 年 9 月 1 日至 2020 年底,将符合条件的小微企业和个体工商户贷款利息收入免征增值税单户授信额度上限,由 100 万元提高到 500 万元。四是发挥担保作用。对由省再担保公司提供再担保的符合条件的小微企业担保业务按代偿额的一定比例对担保机构予以代偿补偿。

推动上市降低融资成本。加快推动企业首发上市或全国股转系统挂牌进程。引导上市公司及全国股转系统挂牌企业用好、用活资本市场融资政策,拓宽直接

融资渠道。推进企业发行外债登记制度改革,简化程序,扩大发行外债规模,提高跨境贸易本币结算比例。优化和完善人民币跨境业务政策,引导企业在对外贸易及相关投融资活动中使用人民币进行计价结算。

六、物流成本, 大幅降低

规范收费降低物流成本。深化收费公路制度改革,降低过路过桥费用。稳步扩大高速公路分时段差异化收费试点。加快合并货运车辆年检年审,推动降低港口、高速公路等收费。铁路运输企业 2018 年 5 月 1 日起,因增值税税率降低部分对铁路货物运价进行相应下浮。落实货车安全技术检验、综合性能检测和尾气排放检验"三检合一"。简并货运车辆认证许可,对未改变关键结构参数的车型实行备案管理。取消 4.5 吨及以下普通货运从业资格证和车辆营运证。货运车辆推行省内异地检测。清理运输环节经营服务性收费,着力解决"乱收费、乱罚款"等问题,规范铁路货运收费,取缔不合理收费,纠正偏高收费,降低物流费用。

落实政策提高物流效率。开展全程冷链运输等试点,积极发展电商快递班列。 推动船、车、班列、港口、场站、货物等信息开放共享,实现到达交付、通关查 验、转账结算等"一站式"线上服务。研究开展供应链创新与应用试点,积极推 进供应链平台建设工作。简化申请人备案手续,实施原产地签证无纸化、一体化, 实现原产地证书"通报通签"。

七、用工成本,科学降低

合理降低企业社会保险。通过完善财政支付方式综合统筹平衡全省养老保险金和医疗保险金。将阶段性降低企业职工失业保险政策期限延长至2019年4月30日。将最低工资标准由两年至少一调改为两至三年至少一调,2018年暂不调整最低工资标准。落实人社部、财政部继续阶段性降低工伤保险费率政策,符合条件的统筹地区在现行省定行业基准费率的基础上下调50%。继续执行阶段性下调失业保险费率0.5个百分点(总费率1%)、失业保险援企稳岗政策,对符合条件的用人单位按该单位及其职工上年度实际缴纳失业保险费总额的50%给予稳岗补贴。

进一步缓解公积金压力。困难企业经批准可适当降低或暂缓缴存公积金,待效益好转后再提高缴存比例或恢复缴存并补缴缓缴的住房公积金。将阶段性降低企业住房公积金缴存比例政策期限延长至2020年4月30日。缴存住房公积金的月工资基数,不得高于职工工作地所在设区市统计部门公布的上一年度职工月平均工资的3倍。

八、生产成本, 内部挖潜降

智能制造降低人工成本。鼓励企业转型升级和技术创新,支持发展智能制造, 推进运用数控化、智能化改造提升传统产业;鼓励引导企业通过机器换工,实现 生产环节无人化,降低企业人工成本。

绿色制造降低用能成本。充分发挥合同能源管理能源消耗总量和强度"双控", 鼓励高耗能单位实施节能改造。开展重点行业能效对标,深化用能权交易改革, 大力推广节能技术、产品与装备,促进用能单位节能降耗。

集约利用降低用地成本。鼓励企业加大项目投资,在符合规划、不改变用途的前提下,经批准在原用地范围内技术改造不收取土地出让价款。通过建多层厂房或实施厂房改造加层增资扩产增加建筑容积率的,不再增收土地出让价款。支持和鼓励各地建设标准厂房,对出让公告和出让合同约定可按幢、层等固定界限为基本单元分割登记和转让的,可按约定办理不动产登记。

九、打造新业态,促进降成本

打造平台降低采购成本。打造供应链服务平台,聚合采购需求,通过直接采购实现去中间化、交易上线透明化、物料品名标准化,以及基于大数据分析为企业提供中远期采购指导等服务。利用"阳光采购"去中间化的方式,帮助采购商和供应商建立更加巩固的供应链关系,降低采购成本提升采购效率。强化龙头企业与中小企业协作配套、产业链上下游互采互用等"手拉手"活动,多渠道降低单一企业采购成本。

联合研发降低管理成本。提高企业开发新技术、新产品、新工艺的研发费用加计扣除比例,取消企业委托境外研发费用不得加计扣除的限制;落实企业研发经费投入分段补助实施办法;协同企业、科研院所、高校、行业技术开发基地、各类基金等资源,引导校、企、院联合产学研对接,降低企业研发成本。建设质量技术基础公共服务平台,降低企业综合管理成本。

创新模式降低营销成本。鼓励企业融合运用物联网、云计算、大数据等新一代信息技术,推进"互联网+"供应链管理。实施"先进制造+人工智能""网联汽车+人工智能""泛家居+人工智能"等示范工程,完善产业供应链、创新链服务平台,降低销售费用。

十、健全长效机制,推进降成本

组织协调强化保障机制。持续推进我省降本减负工作,强化省降低实体经济企业成本厅际联席会议制度,加强联席会议各成员沟通协调,形成工作合力。

建立定期工作报告制度,加大降本减负督检力度,加强宣传推广良好经验及时向企业传送解读相关政策,让企业享受政策红利。

九、广东"实体经济新十条"发布 三年将为企业降成本两千多亿元

来源: 金羊网

摘要:近日广东省政府公布《广东省降低制造业企业成本支持实体经济发展的若干政策措施(修订版)》(以下简称"新十条"),这是继去年8月为振兴实体经济发布广东"实体经济十条"后,再次为实体经济送上的"大礼包"。预计2018-2020年可累计为企业直接降成本超2000亿元。

Summary: Recently, the Guangdong provincial government announced *Some Policies (Revised edition) to Reduce the Cost of Manufacturing Enterprises in Guangdong Province* to *Support the Development of the Entity Economy* (hereinafter referred to as " the New Ten Articles"), which is a " big gift package" for the entity economy once again after the " Ten Articles" of Guangdong's Entity Economy were issued in August last year for revitalizing entity economy. It is estimated that the total direct cost reduction for enterprises will exceed RMB 200 billion yuan from 2018 to 2020.

广东省政府副秘书长钟旋辉在介绍"新十条"总体内容时指出,去年出台实施的广东"实体经济十条",在降低企业负担、支持制造业转型升级方面取得了良好成效,已累计为企业直接减负近千亿元。为更好地适应新的发展形势需要,进一步推动实体经济高质量发展,推动各项政策更好惠及广大企业,省政府组织有关职能部门,聚焦企业发展面临的新痛点、新堵点、新难点、新热点,与时俱进对"实体经济十条"进行了修订完善,出台了"新十条"。

钟旋辉指出,"新十条"共10个方面、61个政策点,"新十条"修订的内容 重点围绕基层和企业反映比较强烈的重大产业项目"落地难"、重大产业项目"建 设慢"、工业企业"地价贵"、工业企业"厂房租金贵"、工业企业"生产经营成 本仍旧偏高"等问题,在加强重大产业项目用地保障、强化重大产业项目服务、降低工业企业用地成本、盘活工业企业物业资产和进一步降低企业用电、运输、融资成本等方面提出了一批针对性更强、支持力度更大、更加务实管用的新举措,预计 2018-2020 年可累计为企业直接降成本超 2000 亿元。

广东省降低制造业企业成本支持实体经济发展的若干政策措施(修订版)

为深入贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想和党的十九大精神,落实党中央、国务院关于着力振兴实体经济的决策部署,进一步降低制造业企业成本,支持实体经济发展,建设制造强省,制定以下政策措施:

- 一、降低企业税收负担。在国家规定的税额幅度内,降低城镇土地使用税适用税额标准,将车辆车船税适用税额降低到法定税率最低水平。降低符合核定征收条件企业的购销合同印花税核定征收标准。允许符合条件的省内跨地区经营制造业企业的总机构和分支机构实行汇总缴纳增值税,分支机构就地入库。全省契税纳税期限统一调整到办理房屋、土地权属变更前。全省各地区核定征收企业所得税应税所得率按国家规定的最低应税所得率确定。对装备制造等先进制造业、研发等现代服务业符合相关条件的企业和电网企业在一定时间内未抵扣完的增值税进项税额予以退还。2018-2022年对境外投资者从中国境内居民企业分配的利润在广东再投资项目,由省市给予奖励,其中省财政按照投资环节所产生的省级财政贡献奖励给所在地政府,用于支持外商投资原企业扩大生产或新投资广东鼓励类项目等。
- 二、降低企业用地成本。各地市要划设工业用地控制线,年度建设用地供应计划要充分保障工业用地供给: "三旧"改造土地及省追加的新增城乡建设用地优先保障先进制造业需求;纳入省相关"十三五"规划的制造业项目享受省重点建设项目待遇。属于我省优先发展产业且用地集约的制造业项目,土地出让底价可按所在地土地等别对应工业用地最低价标准的70%执行。允许对工业项目按照规划确认的用地围墙线内面积出让。工业用地出让最长年限为50年,根据企业意愿,对有弹性用地出让需求的工业企业实行弹性年期出让供地,按照出让年期与工业用地可出让最高年期的比值确定年期修正系数,对届满符合续期使用条件的,可采用协议出让方式续期。以先租后让方式供应的工业用地,租赁期满达到合同约定条件的,在同等条件下原租赁企业优先受让。省每年安排一定规模的用地指标奖励制造业发展较好的地市。
- 三、降低企业社会保险成本。推进全省养老保险省级统筹,执行全省统一的企业养老保险单位缴费比例,单位缴费比例高于 14%的按 14%执行;合理确定企业养老保险缴费基数上下限,逐步过渡至全省统一标准。推动符合条件的地市实施失业保险浮动费率制度。职工医疗保险统筹基金累计结余过高的统筹地区,要适度降低单位缴费费率。职工生育保险基金累计结余超过 9 个月的统筹地区,可将生育保险费率降到企业职工工资总额的 0.5%以内,已降到 0.5%的可进一步降到 0.45%。建立健全工伤保险费率浮动管理制度,对符合条件的参保单位工伤保险费率实施下浮,全省工伤保险平均费率下降 20%-30%。

四、降低企业用电成本。扩大售电侧改革试点,到 2020 年电力市场交易电量占广东省内发电量比例不低于 60%; 2018 年将参加电力市场交易的发电企业范围扩大到核电,参加电力市场交易的用户范围扩大到全部省产业转移工业园。支

持高新技术、互联网、大数据、高端制造业参与电力市场交易。通过扩大跨省区电力交易规模、国家重大水利工程建设基金征收标准降低25%、督促自备电厂承担政策性交叉补贴、降低天然气发电上网电价等措施,继续降低全省一般工商业电价,清理和降低电网环节收费。精简企业用电工程业扩配套项目审批流程和时限,由各市政务中心组织相关单位实施并联审批,确保企业用户接电时间压减至80天以内,其中规划施工报建时间压减至30天以内。对具备电力承装资质的企业所承建的电力建设项目,供电企业均应无歧视接入电网并及时送电。

五、降低企业运输成本。省属国有交通运输企业全资和控股的高速公路路段对使用粤通卡支付通行费的合法装载货运车辆,试行通行费八五折优惠。推动市属高速公路路段试行货车通行费八五折优惠。加大粤通卡发行力度,确保 2018 年底前货车粤通卡发行量比 2017 年增加 30%。停止审批新的普通公路收费项目,逐步取消普通公路收费。制定高速公路差异化收费试点方案,鼓励有条件的地市通过政府补偿或回购等方式自主实施车辆通行费优惠政策。

六、降低企业融资成本。鼓励制造业企业充分用好国家政策性银行优惠政策。 积极开拓境外资金渠道支持制造业发展。鼓励大型骨干企业设立财务公司,为上 下游企业提供低成本融资服务。2020年前省财政对在境内申请上市的民营企业, 经证监部门辅导备案登记后,分阶段对完成公开发行之前支付的会计审计费、资 产评估费、法律服务费、券商保荐费等中介费用、按不超过实际发生费用的50% 给予补助,每家企业补助资金不超过300万元。对在"新三板"成功挂牌的民营 企业奖励 50 万元,对进入"新三板"创新层的民营企业再奖励 30 万元。对在省 内区域性股权市场发行可转换为股票的公司债券或增资扩股成功进行直接融资 的民营企业,按企业融资金额的2%给予补助,每家企业补助资金不超过300万 元。对"广东省高成长中小企业板"的挂牌企业按照融资金额的3%给予补助, 每家企业补助资金不超过300万元。鼓励银行、商业保理公司、财务公司等机构 为制造业核心企业产业链上下游中小微企业提供应收账款融资,对帮助中小微企 业特别是小微企业应收账款融资的相关企业择优进行支持。鼓励企业利用股权出 质方式拓宽融资渠道。支持省、市进一步建立健全中小微企业融资政策性担保和 再担保机构。鼓励各地设立中小微企业设备融资租赁资金,通过贴息、风险补偿 等方式给予中小微企业融资支持。依托"数字政府"改革,鼓励有条件的地市加 大涉企政务信息公开力度,便利征信机构和金融机构获取企业信用信息,进一步 发挥广东省中小微企业信用信息和融资对接平台作用。

七、降低企业制度性交易成本。压缩审批时限,企业开办时间减至 5 个工作日,工业投资项目核准办结时限减至 10 个工作日,工业投资项目备案办结时限减至 3 个工作日。全面推广应用"粤省事"办事平台,继续优化和完善电子证照库,实现政府部门各类审批信息共享共用。对省权限范围内的 12 类工业产品实行"先证后核"审批模式、4 类工业产品实行"承诺许可"审批模式。建设全省性网上"中介服务超市",加强中介服务收费监管。各市每年公布年度可提供、已进行区域环评并明确工业类型的用地目录。对政府部门所属事业单位开展与本部门行政审批相关的中介服务进行全面清理,原则上 2018 年底前全部完成转企改制或与主管部门脱钩。推动涉企工业数据的归集和共享,建立广东省制造业大数据指数 (MBI),及时跟踪监测制造业发展情况。各地、各部门要结合实际,及时修订与先进制造业等现代产业发展特点和要求不相适应的产业准入标准、规范。

八、支持工业企业盘活土地资源提高利用率。允许制造业企业的工业物业产 权按幢、层等固定界限为基本单元分割,用于引进相关产业链合作伙伴的产业项 目。在符合规划、不改变用途的前提下,在工业用地、仓储用地上对工矿厂房、仓储用房进行改建、扩建和利用地下空间,提高容积率、建筑密度的,不再征收土地价款差额。支持和鼓励各地建设高标准厂房和工业大厦,严格遵守工业建筑和高层建筑的消防要求,高标准厂房和工业大厦可按幢、层等固定界限为基本单元分割登记和转让。国家级和省级开发区、产业转移园区(产业转移集聚地)建设的高标准厂房和工业大厦用地,经所在地地级以上市政府确认其容积率超过2.0并提出申请后,所使用的用地计划指标可由省级国土资源主管部门予以返还。各地进一步规范工业厂房租售市场管理,工业厂房要直接面向用于发展工业或与工业生产相配套的生产性服务业的市场主体销售或租赁。加大地方财政的奖补力度,大力推进"工改工"项目建设。适时扩大解决重点制造业企业用地历史遗留问题试点城市范围,加快完善相关用地手续,所需用地指标在试点城市土地利用年度计划指标中优先安排,所在地不动产登记机构要开辟绿色通道,加快办理不动产登记。支持大型骨干企业开办非营利性职业院校(含技工院校),相关用地允许参照公办教育类别以划拨形式提供。

九、支持制造业高质量发展。培育制造业新兴支柱产业,2020年前省财政 对新一代信息技术、高端装备制造、绿色低碳、生物医药、数字经济、新材料、 海洋经济的万亿级制造业新兴支柱产业培育予以重点支持。对上述制造业新兴支 柱产业的标志性重大项目落地、关键核心技术攻关、重大兼并重组、颠覆性创新 成果转化等给予优先支持。实施重点领域研发计划,通过定向组织、对接国家、 "揭榜"奖励、并行资助等新的项目组织实施方式,开展对经济、社会、产业、 区域发展具有重大需求的核心技术、关键器件等的研究。到 2020 年 40%以上规 上工业企业设立研发机构,鼓励企业积极申报高新技术企业享受相关优惠政策。 2020 年前省财政对企业开展数字化、网络化、智能化和绿色化技术改造给予重 点支持,主营业务收入1000万元以上工业企业可享受技术改造事后奖补(普惠 性)政策。大力实施消费品工业"三品"战略,发布广东消费品供给指南,实施 广东重点产品质量比对研究提升工程,开展"广东优质"品牌认证,引导消费新 需求。 开展传统产业绿色转型升级试点,推动新工艺新技术应用。 探索建立制造 业企业高质量发展综合评价体系, 引导资源向优质企业和优质产品集中。大力发 展工业互联网,支持工业企业运用工业互联网新技术新模式"上云上平台"实施 数字化升级,有效降低企业生产经营成本。

十、加大重大产业项目支持力度。对符合我省产业政策、投资额 50 亿元以上重大制造业项目,由制造强省建设领导小组牵头协调,实行省直部门专员服务制,专员范围包括发展改革、经济和信息化、财政、人力资源社会保障、国土资源、环境保护、商务等职能部门工作人员。其中投资额 100 亿元以上项目由厅级干部担任专员,50 亿-100 亿元项目由处级干部担任专员,全程负责跟踪服务项目落地和建设。各市、县(区)要参照省建立重大制造业项目协调机制,重大项目由市、县(区)领导挂钩服务。省预留占用林地指标,优先保障重大产业项目。对符合《广东省重大产业项目计划指标奖励办法》奖励条件的重大产业项目。对符合《广东省重大产业项目计划指标奖励办法》奖励条件的重大产业项目,省按照相应标准给予用地指标奖励,其中对于投资 20 亿元以上、符合投资强度等相关条件并完成供地手续的重大产业项目,省全额奖励用地指标。对各地引进重大产业项目但当年用地指标确有不足的,可按规定向省申请预支奖励指标。环境影响评价、社会稳定风险评估、节能评价等要在重大产业项目论证阶段提早介入,同步开展并联审批。重大制造业项目投产后,支持各市对企业高管、研发人才、专业技术人才等实行分类激励措施,加大对重大制造业项目配套基础设施建设支

持力度。统筹协调省内高等学校和职业院校,根据重大制造业项目用人需求优化专业设置和招生规模。

各地、各部门要按分工将政策宣传贯彻落实到企业,落实情况于每年 12 月底前报送省经济和信息化委,由该委汇总报告省政府。省政府将政策落实情况纳入重点督查范围,视情况对各地、各部门开展专项督查,对工作不力的地市、部门及相关责任人实施问责。省相关部门要加强对各地市的指导和服务,并于 3 个月内修订出台相关实施细则,已有政策措施相关规定与本文件规定不一致的,按照本文件有关规定执行。各地市要根据本文件精神,结合本地区工作实际,进一步加大支持力度,于 3 个月内及时修订完善有关政策措施。

《河南省女职工劳动保护特别规定》

新法规:《河南省女职工劳动保护特别规定》

New Regulations: Special Provisions on Labor Protection of Female

Workers in Henan Province

公布部门:河南省人民政府

Issuing Authority: Henan Provincial People's Government

公布日期: 2018年9月6日 Date Issued: September 6, 2018

施行日期: 2018年11月1日 Effective Date: November 1, 2018

内容概要:《河南省女职工劳动保护特别规定》(以下简称"《特别规定》")经2018年8月22日河南省政府第21次常务会议通过。《特别规定》的颁布实施,完善了女职工在平等就业、劳动过程中的特殊保护、特殊时期保护等方面的内容。

Summary: Special Provisions on Labor Protection for Female Workers in Henan Province (hereinafter referred to as "Special Provisions") were approved by the 21st Executive Meeting of Henan provincial government on August 22, 2018. The promulgation and implementation of the Special Provisions has improved the content of women workers in equal employment, special protection in the process of labor, and protection in special periods.



亮点:

Highlights:

1、《特别规定》规定了用人单位不得限制女职工结婚、生育的权利,不得以 女职工结婚、生育等原因侵害女职工权益的内容,详见《特别规定》第七条。

The *Special Provisions* stipulates that employers shall not restrict the rights of women workers to marry and bear children, and shall not infringe on the rights and interests of women workers for reasons such as marriage and bearing children. See Article 7 of the *Special Provisions* for details.

2、《特别规定》规定了在集体合同、女职工权益保护专项集体合同中应当明确女职工劳动保护的内容,以及对女性劳务派遣工的劳动保护内容,详见《特别规定》第八条。

The Special Provisions stipulate that in collective contracts and special collective contracts for the protection of the rights and interests of women workers, the content of labor protection for women workers and the content of labor protection for dispatched female workers should be clearly defined, as detailed in Article 8 of the Special Provisions.

3、《特别规定》增强针对女职工特殊生理时期的保护,具体如下:

The Special Provisions are aimed at strengthening the protection of female workers during special physiological periods as follows:

1)针对女职工的经期,规定了从事立位作业工间休息时间、痛经假、用人单位每月向女职工发放不低于35元的卫生费等内容,详见《特别规定》第九条。

For the menstrual period of female workers, the rest time, dysmenorrheal leave and the monthly health fee paid by the employer to female workers are specified in Article 9 of the *Special Provisions*.

2)针对女职工的孕期,规定了有流产先兆或者习惯性流产史的女职工孕期保护的内容等,详见《特别规定》第十条。

For the pregnancy of female workers, the contents of pregnancy protection for female workers with a threatened abortion or a history of habitual abortion are stipulated, as detailed in Article 10 of the *Special Provisions*.

3)针对女职工的产期,搞定了实施剖宫产手术分娩的女职工产假 15 天的内容,详见《特别规定》第十一条。

For the delivery period of female workers, the content of 15 days of maternity leave for female workers undergoing caesarean section delivery has been finalized, as detailed in Article 11 of the Special Provisions.

4)还针对被诊为更年期综合症的女职工规定了保护措施,详见《特别规定》第十五条。

Protection measures have also been stipulated for female workers diagnosed with climacteric syndrome, as detailed in Article 15 of the *Special Provisions*.

4、《特别规定》规定了用人单位应当每年为女职工安排一次妇科检查,重点安排乳腺、宫颈等专项检查,详见《特别规定》第十六条。

The *Special Provisions* stipulates that employers should arrange gynecological examinations for female workers once a year, with special examinations for breast and cervix as the focus. See Article 16 of the *Special Provisions* for details.

5、增加了细化女职工预防性骚扰的条款,详见《特别规定》第十八条。

More detailed provisions have been added to prevent sexual harassment by female employees, as detailed in Article 18 of the *Special Provisions*.

新法规链接:

《河南省女职工劳动保护特别规定》已经 2018 年 8 月 22 日省政府第 21 次常务会议通过, 现予公布, 自 2018 年 11 月 1 日起施行。

省长 陈润儿

2018年9月6日

河南省女职工劳动保护特别规定

第一条 为了减少和解决女职工在劳动中因生理特点造成的特殊困难,保护女职工健康,根据《中华人民共和国劳动法》和国务院《女职工劳动保护特别规定》等法律、法规,结合本省实际,制定本规定。

第二条 本省行政区域内的国家机关、企业、事业单位、社会团体、个体经济组织以及其他社会组织等用人单位及其女职工,适用本规定。

第三条 县级以上人民政府应当加强对女职工劳动保护工作的领导,协调解 决女职工劳动保护工作中的重大问题。

县级以上人民政府人力资源社会保障、安全生产监督管理、卫生和计划生育等行政主管部门应当按照各自职责,做好女职工劳动保护的监督管理工作。

第四条 工会、妇女组织应当依法维护女职工的合法权益,依法对用人单位的女职工劳动保护工作进行监督。

用人单位工会及女职工组织应当协助和督促本单位做好女职工劳动保护工 作。

第五条 用人单位应当建立健全女职工劳动保护制度,执行国家和本省有关女职工劳动保护的各项规定,做好本单位女职工劳动保护工作。

第六条 妇女享有与男子平等的劳动就业权利。在劳动报酬方面,实行男女同工同酬。除不适合妇女的工种或者岗位外,用人单位在安排岗位或者裁减人员时,不得歧视妇女。

第七条 用人单位与女职工订立劳动(聘用)合同时,应当书面告知其禁忌从事的劳动范围的岗位、在工作过程中可能产生的职业危害与后果、职业防护措施和本单位女职工劳动保护制度。

用人单位不得在劳动(聘用)合同中与女职工约定限制其结婚、生育等合法权益的内容:不得因女职工结婚、怀孕、休产假、哺乳等原因,降低女职工的工资、

福利待遇,限制女职工晋职、晋级、评聘专业技术职务,辞退女职工,单方面解除劳动(聘用)合同。

劳动(聘用)合同期满而孕期、产期、哺乳期未满的,劳动(聘用)合同应当顺延至孕期、产期、哺乳期期满。

第八条 用人单位与劳动者订立集体合同、女职工权益保护专项集体合同的, 应当明确约定女职工劳动保护的内容。参加集体合同或者女职工权益保护专项集 体合同协商的劳动者代表中,应当有女职工代表。

用工单位使用女性劳务派遣工的,在与劳务派遣单位订立的劳务派遣协议中, 应当明确约定女职工劳动保护的内容。

第九条 经本人提出,用人单位应当给予经期女职工下列劳动保护:

- (一)不得安排其从事国家规定的经期禁忌从事的劳动,暂时安排其他合适工作;
 - (二)从事连续站立劳动的,每2个小时安排10分钟工间休息;
 - (三)患有痛经或者经量过多的,给予1至2天的休息时间。

用人单位应当为在职女职工每人每月发放不低于 35 元的卫生费。所需费用, 企业从职工福利费中列支;机关事业单位按现行财政负担政策列入预算。

第十条 用人单位应当给予孕期女职工下列劳动保护:

- (一)不得安排其从事国家规定的孕期禁忌从事的劳动,暂时安排其他合适工作:
- (二)不能适应原岗位工作的,予以减轻劳动量或者暂时安排其他能够适应的岗位;
- (三)有流产先兆或者习惯性流产史的,根据二级以上医疗机构的证明,适当安排保胎休息或者暂时调离有可能直接或者间接导致流产的岗位;
- (四)怀孕不满3个月且妊娠反应严重,或者怀孕7个月以上的,不得延长其劳动时间或者安排其从事夜班劳动,并在每日劳动时间内安排不少于1小时的休息时间;
 - (五)在劳动时间内进行产前检查的,所需时间计入劳动时间。

第十一条 用人单位应当给予生育或者流产的女职工下列劳动保护:

- (一) 正常分娩的, 休产假 98 天, 其中产前可以休假 15 天;
- (二)符合《河南省人口与计划生育条例》规定生育子女的, 依法享受其增加的假期:
 - (三) 难产或者实施剖宫产手术分娩的, 增加产假 15 天;
 - (四) 生育多胞胎的, 每多生育 1 个婴儿, 增加产假 15 天:
 - (五)怀孕未满 4 个月流产的,享受产假 15 天;
 - (六)怀孕满 4 个月流产的,享受产假 42 天:
 - (七)其他法律、法规、规章规定的假期。

女职工产假期间的待遇,按照国家和本省有关规定执行。

第十二条 女职工生育或者流产的医疗费用,按照生育保险规定的项目和标准,对已经参加生育保险的,从生育保险基金中支付;对未参加生育保险的,由用人单位支付。

第十三条 用人单位应当给予哺乳未满 1 周岁婴儿的女职工下列劳动保护:

- (一)不得安排其从事国家规定的哺乳期禁忌从事的劳动, 暂时安排其他合适 工作;
 - (二)不得延长劳动时间或者安排夜班劳动;
- (三)在每天劳动时间内安排1小时哺乳时间;生育多胞胎的,每多哺乳1个婴儿每天增加1小时哺乳时间。

婴儿满 1 周岁, 经二级以上医疗机构确诊为体弱儿的, 经本人提出, 可以适当延长该女职工的哺乳期, 但最长不超过 6 个月。

第十四条 女职工实施放置(取出)宫内节育器、输卵管结扎术、复通术等避孕和生育手术的,按照有关法律、法规、规章和本省职工生育保险的有关规定休假和享受待遇。

第十五条 经二级以上医疗机构确诊为更年期综合症的女职工,本人提出不能适应原劳动岗位的,用人单位可以适当减轻其劳动量,或者经双方协商安排其他合适的岗位。

第十六条 用人单位应当每年为女职工安排一次妇科检查,重点安排乳腺、宫颈等专项检查,检查费用由用人单位承担,检查时间计入劳动时间。

第十七条 女职工人数比较多的用人单位应当根据女职工需要,按照规定设置女职工卫生室、孕妇休息室、哺乳室等场所和设施,妥善解决女职工在生理卫生、哺乳方面的困难。

第十八条 用人单位应当结合本单位工作、生产特点,采取有效措施,预防和制止女职工在劳动场所遭受性骚扰。

女职工在劳动场所受到性骚扰等危害职工人身安全的行为,向用人单位反映或者投诉的,用人单位应当及时处理,并依法保护女职工的个人隐私。

第十九条 用人单位违反本规定,侵害女职工合法权益的,女职工可以依法 向有关部门投诉、举报、申诉,也可以依法向劳动人事争议调解仲裁机构申请调 解仲裁,对仲裁裁决不服的,依法向人民法院提起诉讼。

女职工依法向人力资源社会保障、安全生产监督管理、卫生和计划生育等行政主管部门以及工会、妇女组织投诉、举报、申诉的,收到投诉、举报、申诉的部门或者组织应当依法及时调查、处理,或者在3个工作日内转送有权处理的部门或者组织。调查、处理的结果应当及时告知女职工。

第二十条 用人单位违反本规定,侵害女职工合法权益,造成女职工损害的,依法承担赔偿责任;用人单位及其直接负责的主管人员和其他直接责任人员构成犯罪的,依法追究刑事责任。

第二十一条 用人单位违反本规定, 法律、法规已有法律责任规定的, 从其规定。

第二十二条 本规定自 2018 年 11 月 1 日起施行。



来源: HR 全流程法律顾问(HRLC)



办理港澳台居住证可拥有的三项权力



办理港澳台居住证可享受的六项基本服务



办理港澳台居住证可享受的九项便民服务

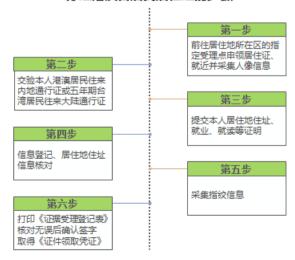


办理港澳台居住证要求

(同时符合以下三个条件)



办理港澳台居民居住证的步骤



新法规链接:

国务院办公厅关于印发

《港澳台居民居住证申领发放办法》的通知

国办发[2018]81号

各省、自治区、直辖市人民政府,国务院各部委、各直属机构:

《港澳台居民居住证申领发放办法》已经党中央、国务院同意,现印发给你们,请认真贯彻执行。

国务院办公厅 2018年8月6日

(此件公开发布)

港澳台居民居住证申领发放办法

- **第一条** 为便利港澳台居民在内地(大陆)工作、学习、生活,保障港澳台居民合法权益,根据《居住证暂行条例》的有关规定,制定本办法。
- **第二条** 港澳台居民前往内地(大陆)居住半年以上,符合有合法稳定就业、合法稳定住所、连续就读条件之一的,根据本人意愿,可以依照本办法的规定申请领取居住证。

未满十六周岁的港澳台居民,可以由监护人代为申请领取居住证。

第三条 港澳台居民居住证登载的内容包括: 姓名、性别、出生日期、居住地住址、公民身份号码、本人相片、指纹信息、证件有效期限、签发机关、签发次数、港澳台居民出入境证件号码。

公民身份号码由公安机关按照公民身份号码国家标准编制。香港居民公民身份号码地址码使用 810000,澳门居民公民身份号码地址码使用 820000,台湾居民公民身份号码地址码使用 830000。

- **第四条** 各级公安机关应当积极协调配合港澳事务、台湾事务、发展改革、教育、民政、司法行政、人力资源社会保障、住房城乡建设、交通运输、卫生健康等有关部门,做好居住证持有人的权益保障、服务和管理工作。
- 第五条 各级公安机关应当建立完善港澳台居民居住证管理信息系统,做 好居住证申请受理、审核及证件制作、发放、管理工作。
- **第六条** 港澳台居民居住证的有效期限为五年,由县级人民政府公安机关 签发。
- **第七条** 港澳台居民居住证采用居民身份证技术标准制作,具备视读与机读两种功能,视读、机读的内容限于本办法第三条规定的项目。

港澳台居民居住证的式样由公安部商国务院港澳事务办公室、国务院台湾事务办公室制定。

港澳台居民居住证由省级人民政府公安机关统一制作。

第八条 港澳台居民申请领取居住证,应当填写《港澳台居民居住证申领登记表》,交验本人港澳台居民出入境证件,向居住地县级人民政府公安机关指定的公安派出所或者户政办证大厅提交本人居住地住址、就业、就读等证明材料。

居住地住址证明包括房屋租赁合同、房屋产权证明文件、购房合同或者房屋出租人、用人单位、就读学校出具的住宿证明等;就业证明包括工商营业执照、劳动合同、用人单位出具的劳动关系证明或者其他能够证明有合法稳定就业的材料等;就读证明包括学生证、就读学校出具的其他能够证明连续就读的材料等。

第九条 居住证有效期满、证件损坏难以辨认或者居住地变更的,持证人可以换领新证;居住证丢失的,可以申请补领。换领补领新证时,应当交验本人港澳台居民出入境证件。

换领新证时,应当交回原证。

- **第十条** 港澳台居民申请领取、换领、补领居住证,符合办理条件的,受理申请的公安机关应当自受理之日起 20 个工作日内发放居住证;交通不便的地区,办理时间可以适当延长,但延长的时间不得超过 10 个工作日。
- 第十一条 港澳台居民在内地 (大陆) 从事有关活动,需要证明身份的, 有权使用居住证证明身份,有关单位及其工作人员不得拒绝。
- **第十二条** 港澳台居民居住证持有人在居住地依法享受劳动就业,参加社会保险,缴存、提取和使用住房公积金的权利。县级以上人民政府及其有关部门应当为港澳台居民居住证持有人提供下列基本公共服务:
 - (一) 义务教育;
 - (二) 基本公共就业服务:
 - (三)基本公共卫生服务;
 - (四)公共文化体育服务;
 - (五) 法律援助和其他法律服务;
 - (六) 国家及居住地规定的其他基本公共服务。
 - 第十三条 港澳台居民居住证持有人在内地(大陆)享受下列便利:
 - (一)乘坐国内航班、火车等交通运输工具;
 - (二) 住宿旅馆:
 - (三)办理银行、保险、证券和期货等金融业务;
- (四)与内地(大陆)居民同等待遇购物、购买公园及各类文体场馆门票、进行文化娱乐商旅等消费活动;
 - (五) 在居住地办理机动车登记:
 - (六) 在居住地申领机动车驾驶证:
 - (七)在居住地报名参加职业资格考试、申请授予职业资格;
 - (八)在居住地办理生育服务登记;
 - (九) 国家及居住地规定的其他便利。
- **第十四条** 国家机关及其工作人员对在工作过程中知悉的居住证持有人个人信息,应当予以保密。
- **第十五条** 港澳台居民居住证持证人有下列情形之一的,其所持居住证应 当由签发机关宣布作废:
 - (一)丧失港澳台居民身份的:
 - (二)使用虚假证明材料骗领港澳台居民居住证的;
 - (三)可能对国家主权、安全、荣誉和利益造成危害的;

- (四)港澳台居民出入境证件被注销、收缴或者宣布作废的(正常换补发情 形除外)。
- **第十六条** 违反规定办理、使用居住证的,依照《居住证暂行条例》的有 关规定予以处罚。

国家机关及其工作人员违反居住证管理相关规定的,依法给予处分;构成犯罪的,依法追究刑事责任。

- **第十七条** 首次申请领取居住证,免收证件工本费。换领、补领居住证, 应当缴纳证件工本费。具体收费办法参照《居住证暂行条例》的有关规定执行。
- **第十八条** 港澳台居民迁入内地(大陆)落户定居的,按照有关规定办理, 不适用本办法。
- **第十九条** 本办法所称"港澳台居民"是"港澳居民"和"台湾居民"的统称。其中,"港澳居民"是指在香港、澳门特别行政区定居且不具有内地户籍的中国公民;"台湾居民"是指在台湾地区定居且不具有大陆户籍的中国公民。

本办法所称"港澳台居民居住证",包括中华人民共和国港澳居民居住证、 中华人民共和国台湾居民居住证。

本办法所称"港澳台居民出入境证件",包括港澳居民来往内地通行证、五年期台湾居民来往大陆通行证。

- **第二十条** 省、自治区、直辖市人民政府可以结合本行政区域综合承载能力和经济社会发展需要等因素,根据本办法制定实施细则。
 - 第二十一条 本办法自 2018 年 9 月 1 日起施行。

牛奶可乐劳动法(之五)

周斌

"为什么牛奶装在方盒子里卖,可乐却装在圆瓶子里卖?为什么24小时营业的便利店门上要安锁?为什么女装的扣子在左边,男装的扣子却总在右边?……"

经济学家罗伯特·弗兰克在自己的经济学概论课上,布置了一篇书面作业: "利用经济学原理,探讨你亲身观察到的事件或行为模式中的有趣问题。"他在课堂上说, "要假设你是在给一个从没上过经济学课的亲戚讲故事。"这些有趣的问题后来被编辑成《牛奶可乐经济学:最妙趣横生的经济学课堂》一书,畅销全球。

一个经济学家提取日常生活经验中的生动事例,教会读者用经济学的眼光看待生活和工作,并在不同的环境下巧妙地应用经济学原理,也给我们从事劳动普法工作的人以莫大的启迪。其实劳动法的世界同样多姿多彩。离开庄严肃静的法庭仲裁庭、满腹怨气的原告被告和枯燥繁杂的法律条文,在日常生活中我们也能体验到劳动法的美妙之处。Introduction:

"Why milk is sold in a square box, but coke is sold in a round bottle? Why are the doors of 24-hour convenience store to be locked? Why women's buttons on the left, men's buttons are always on the right side?"

The economist Robert Frank arranged a written assignment in an introductory course in Economics, "Use economics to explore the interesting issues in the events or patterns of behavior that you observe." He said in his lecture, "Article words are limited, less than 500 words. Many excellent papers are much shorter than that. Suppose you were telling a story to a relative who had never been in an economics class." These interesting questions were later edited into the book <Milk Cola Economics: economics the classroom full of wit and humor>, which is among the world's best-selling books.

An economist took the vivid examples out from our normal daily life, taught the reader to observe our life and work with a perspective of economics and how to apply the economic theory skillfully in various surroundings. This has also greatly enlightened people like us who are engaged in the work of popularizing labor laws. In actuality, the world of labor law is also very colorful. We can also get the feeling that the influence of labor laws and regulations exist everywhere in our daily life even if we put ourselves out of the setting of the solemnly silent courtrooms or chambers, or away from the angry plaintiffs and defendants as well as the boring and complicated legal provisions.



1. 为什么有的企业要求辞职员工填写《辞职申请表》,并按规定逐级审批?

实践中,有的企业明确要求:提出辞职的员工需填写企业统一制作的《辞职申请表》,并按企业规定逐级审批。你知道这是为什么吗?

如有一张署名王大伟填写的《职工辞职申请表》曾引爆网络。该辞职职工填写的"离职原因"是:"回家炒股"。申请时间为 2015 年 4 月 14 日,计划正式离职时间为 2015 年 4 月 15 日。而主管经理审核意见是:"股市有风险,入市需谨慎。"人力资源部审核意见是:"被套了再回来"。主管副总审批意见是:"赚到大钱了,来入股,成为股东。"也不知是赞赏还是调侃。

请问:如果员工未按规定填写《辞职申请表》,是不是就不能辞职呢?当然不是。《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。"该规定赋予了劳动者的"辞职权",这种权利是一种"形成权",即法律赋予权利人通过单方意思表示对另一方的法律状况予以影响的权能,无须用人单位做出承诺,自送达用人单位后即发生法律效力。

根据劳动部办公厅《关于劳动者解除劳动合同有关问题的复函》(劳办发〔1995〕324号): "劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位,既是解除劳动合同的程序,也是解除劳动合同的条件。劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位,解除劳动合同,无需征得用人单位的同意。超过三十日,劳动者向用人单位提出办理解除劳动合同的手续,用人单位应予以办理。"

简单讲,就是只要员工提前三十日以书面形式通知企业,哪怕你企业不批准,劳动关系照样解除。王大伟只要在4月14日把辞职报告交给公司,到了5月13日,不管公司是否批准,双方的劳动关系就要解除了。当然这是指劳动法调整的劳动关系,公务员和建立聘用关系的事业单位职工除外。

既然如此,为何有的企业还要求辞职的员工需填写《辞职申请表》, 并按企业规定逐级审批呢?

首先,员工填写统一格式的《辞职申请表》,便于企业保存解除劳动合同的证据。根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》(法释[2001]14号)第十三条规定,因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议,用人单位负举证责任。实践中对于解除劳动合同的事实,谁主张,谁举证。对于解除劳动合同的形式,用人单位负举证责任。当然书面形式包括合同书、信件和数据电文(包括电报、电传、传真、电子数据交换和电子邮件)等可以有形地表现所载内容的各种形式,但是手机短信、微信私聊等不宜保存,而《劳动合同法》规定,用人单位对已经解除或者终止的劳动合同的文本,至少保存二年备查。

其次,员工填写统一格式的《辞职申请表》,便于企业审核员工的辞职理由。员工辞职是否需要说明理由?不需要。根据我国劳动法,只有用人单位单方解除劳动合同必须具有法定理由,而劳动者单方解除劳动合同是不需要说明理由的,"世界那么大,我想去看看",这个也算理由的,这是劳动法对于劳动者的倾斜性保护。

既然如何如此,为何企业还要审核员工的辞职理由呢?尽管员工辞职不需要任何理由,但是如果员工以《劳动合同法》第三十八条为由提出辞职,用人单位是要支付经济补偿的。

所以企业一定要认真审核职工的辞职理由,如果他在"辞职理由"一 栏填写"私人原因",或者如王大伟那样写"回家炒股",OK!走吧!但 如果他填写的是"单位工资不发",那一定要及时对职工进行释明,如果 糊里糊涂地收下来,企业就可能面临支付经济补偿的风险。

第三,员工填写统一格式的《辞职申请表》,便于企业批准员工的具体离职日期。员工提出辞职后,离职日期如何确定?依照《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。这也是给予用人单位以必要时间填补因劳动者辞职而造成的职位空缺,保证用人单位工作的连贯性。

但是有的职工如王大伟申请第二天就离职,劳动合同是否必须履行至30天的预告解除期满?这取决于用人单位的选择。用人单位既可以要求他30天以后离职,也可以批准第二天就离职。具体批准他何时离职呢?企业有关部门要拿出一个意见来。所以有的企业规定员工《辞职申请表》需逐级审批,就是这个道理。

坦率说,王大伟的几位领导的审核意见不管多么语重心长,都不宜批在辞职申请表上。辞职申请表上主管经理和人力资源部审核意见,应当结合该员工的具体情况,对于工作交接和离职日期等提出明确建议。而王大伟的主管经理批什么"股市有风险,入市需谨慎",你以为你是证监会啊?

所以企业人力资源部还应对企业有关部门如何审批《辞职申请表》进 行专业培训。

2. 为什么企业要制作并让员工签收《用人单位基本情况告知函》?

实践中,有的企业制作《用人单位基本情况告知函》,将有关情况详细列在内,特别是对于存在职业危害和特殊危险的岗位作出说明,并让员工签字后,交由企业妥善保管。你知道这是为什么吗?

有人说,这是企业的法定义务啊!《劳动合同法》第八条明确规定: "用人单位招用劳动者时,应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬,以及劳动者要求了解的其他情况;用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况,劳动者应当如实说明。"

另外根据《劳动合同法》第二十六条规定,以欺诈、胁迫的手段或乘人之危,使对方在违背真实意思情况下订立或变更劳动合同的,劳动合同无效或部分无效。可见,如果用人单位未履行主动告知义务,或故意告知虚假情况,或故意隐瞒真实情况,诱使求职者作出错误意思表示而订立的劳动合同,则劳动者有权以企业为履行告知义务为由,主张合同无效。根据《劳动合同法》第八十六条规定"劳动合同依据本法第二十六条规定被确认无效,给对方造成损失的,有过错的一方应当承担赔偿责任"。

这样说当然不错。但是企业制作《用人单位基本情况告知函》,不 仅有利于避免招聘中的欺诈风险,也有利于避免就业歧视风险和缔约 过失责任。

如有这样一个案例。有位女子到一家医药企业报到的时候,企业发现

她已经怀孕了,但这时企业还未用工,劳动关系还未建立,企业就不想用 她。她说不行,要么你支付我工资到"三期"届满,要么你录用我,要么 我们法庭上见。

尽管双方的劳动关系还未建立,但是企业毕竟已经发出的录用通知书,现在反悔不用人家了,这个缔约过失责任总要承担吧?还有,如果你是因为人家怀孕了而拒绝录用,还涉嫌就业歧视,人家还可以告你民事侵权,要求精神损失赔偿!

但是这个案子最后调解掉了,企业几乎没有赔什么钱,只是象征性地给了一点安慰。为什么?

因为企业事先已经让她签收了《用人单位基本情况告知函》,告知函中注明: "你所应聘的职位从事抗癌药物生产,属于女职工在孕期禁忌从事的劳动范围。"

企业的依据是《女职工劳动保护特别规定》附录中的第三条:"女职工在孕期禁忌从事的劳动范围:(一)作业场所空气中铅及其化合物、汞及其化合物、苯、镉、铍、砷、氰化物、氮氧化物、一氧化碳、二硫化碳、氯、己内酰胺、氯丁二烯、氯乙烯、环氧乙烷、苯胺、甲醛等有毒物质浓度超过国家职业卫生标准的作业;(二)从事抗癌药物、己烯雌酚生产,接触麻醉剂气体等的作业;(三)非密封源放射性物质的操作,核事故与放射事故的应急处置;(四)高处作业分级标准中规定的高处作业;(五)冷水作业分级标准中规定的冷水作业;(六)低温作业分级标准中规定的低温作业;(七)高温作业分级标准中规定的第三级、第四级的作业;(八)体力劳动强度分级标准中规定的第三级、第四级的作业;(十)在密闭空分级标准中规定的第三级、第四级体力劳动强度的作业;(十)在密闭空间、高压室作业或者潜水作业,伴有强烈振动的作业,或者需要频繁弯腰、攀高、下蹲的作业。"

这个官司企业最后没有怎么赔钱,可以说多亏企业 HR 善于利用《用人单位基本情况告知函》,否则有的他们赔了!

现在企业 HR 也很苦恼啊,他们说,如果真的是我们企业的女职工怀孕了,那么该给什么待遇就给什么待遇,没有问题,但如果是专门招一个"大肚子"进来,老板会怎么想?

有人建议企业对于女职工进行入职孕检,或者企业之间建立"黑名单",其实都涉嫌违法。有的 HR 对应聘女求职者采用"恐吓"法,宣称入职体检时要拍胸片,不少"隐孕"女一听就被吓跑了,但是这种做法毕竟不够光明正大。

部分企业可以采取的合法措施之一,是利用好《用人单位基本情况告知函》。这不仅是企业的义务,也是企业的权利。

3. 为什么企业要给经常在周六加班的职工,在劳动合同中约定"每周工作6天、不超过40小时"?

我有一位律师出身的朋友现在自己开公司,有次我见他特别交代 HR 说: "公司的劳动合同中不要写'每周工作 5 天、每天工作 8 小时',可以写'每周工作 6 天、不超过 40 小时',因为我们公司经常会在周六加班的。" 请问:这位老板为何要作出这样的交代?如果写"每周工作5天、每天工作8小时",是否合法?

当然合法。标准工时制有三个要求:每天工作不超过8小时,每周工作不超过40小时,每周至少休息1天。这样写完全合法。

而如果写"每周工作6天、不超过40小时",但事实上员工每周超过40小时,是否就不算加班?其实还是按实际工作时间计算,超出法定每周40小时的工作时间,都应算作加班,都应按规定支付加班费。

这个道理,这位老板不是不懂。既然如此,他为何一定要坚持写"每周工作6天、不超过40小时"呢?

因为尽管员工每周超过 40 小时的工作时间,都应支付加班费,但是支付加班费的标准是不同的。

劳动法规定每周至少休息 1 天,但是如果劳动合同上写了"每周工作 5 天、每天工作 8 小时",即每周必须休息 2 天,那就意味着周六也是休息日。既然如此,员工在周六的工作时间,就属于休息日加班,如不调休就应支付 200%的加班工资。

而如果劳动合同上写了"每周工作 6 天、不超过 40 小时",那就意味着每周只是休息 1 天,也就是说,周六也是工作日。既然如此,员工在周六工作的工作时间也是正常工作时间,每周超过 40 小时的工作时间就属于平常延长工作时间,企业应支付 150%的加班工资。

你看,每周超过 40 小时的加班工资,从 200%一下子就降到了 150%,你说企业可以降低多少用工成本?

当然使用这个办法有个前提,就是企业并非每天都严格实行 8 小时工作制。如果事实上员工每周都要工作 6 天,而且天天工作时间都在 8 小时以上,那么即便劳动合同上写了"每周工作 6 天、不超过 40 小时",员工在周六工作还是会被认定为是休息日加班。

未订立劳动合同二倍工资劳动争议司法口径之三 一未订立劳动合同非归责于用人单位,是否需要支付二倍工资

Judicial standards for labor dispute of the doubled salary for not signing a written labor contract III—Whether the employer shall pay the doubled salary as non-employer reasons for failing to conclude a written labor contract with employees during the statutory period or not?

保华律师事务所 于海红

Yu Haihong, Baohua Law Firm

《劳动合同法》第82条、《劳动合同法实施条例》第5条、第6条、第7条规定,用人单位自用工之日起超过1个月不满1年未与劳动者订立书面劳动合同的,应当自用工之日起满一个月的次日起向劳动者支付二倍工资;用人单位自用工之日起满1年未与劳动者订立书面劳动合同的,除了自用工之日起满1年的当日视为已与劳动者订立无固定期限劳动合同外,还需向劳动者支付自用工之日起满1个月的次日至满1年的前1日的二倍工资。但《劳动合同法》和《劳动合同法实施条例》只是规定对用人单位不签劳动合同行为的处罚,并未考虑到不签劳动合同现象出现的具体原因。在实践中,可能会出现非因用人单位原因导致未能在法定期间与劳动者订立书面劳动合同,比如,不可抗力、劳动者因工伤、生育、患病或者劳动者主观恶意造成,在此情况下如仍然要求用人单位承担不订立书面劳动合同的二倍工资,显然不符合公平和诚实信用原则。

对此问题,不少地区的司法实践予以了适当调整,还有地区专门对此进行了规定。那么,司法实践中,到底哪些情形能被认定为非因用人单位原因导致未能在法定期间与劳动者订立书面劳动合同而不需要支付二倍工资呢?我们将在下文中对此问题进行归纳论述。

Article 82 of the Labor Contract Law and Articles 5, 6 and 7 of the Regulations on the Implementation of the Labor Contract Law stipulate that if the employer fails to conclude a written labor contract with the employee within one month and less than one year from the date of employment, it shall pay the laborer twice the wage from the day after the expiration of one month from the date of employment. If a written labor contract has not been concluded with a employer since the date of employment expires one year, the employer shall be deemed to have concluded an open-ended labor contract with the employee on the day of the expiration of one year from the date of employment, and shall also need to pay the employee twice the wage from the day after the expiration of one month from the date of employment to the day before the expiration of one year. However, the "Labor Contract Law" and the "Regulations on the Implementation of the Labor Contract Law" only stipulate penalties for the employer's non-concluding of labor contracts, and do not take into account the specific reasons for the phenomenon of non-concluding of labor contracts. In practice, it may occur that the employer fails to conclude a written labor contract with the employee during the statutory period due to non-employer reasons, such as force majeure, labor injury, childbirth, illness or subjective malice of the employee. It is obviously not in accordance with the principles of fairness and honesty if the employer is still required to undertake two times wages for not concluding a written labor contract with employee under such circumstances.

On this issue, in the judicial practices, many regions have made some properly adjustment, and some regions have made special provisions for this. Then, in judicial practice, what circumstances can be identified as non-employer reasons for failing to conclude a written labor contract with employees during the statutory period without paying double wages? We will discuss this issue in the following sections.

一、因客观原因导致用人单位无法及时在法定期限内与劳动者签订劳动合 同的

1、不可抗力

《民法通则》第一百五十三条和《合同法》第一百一十七条对"不可抗力"的定义为"本法所称不可抗力,是指不能预见、不能避免并不能克服的客观情况"。不可抗力可以是自然原因酿成的,如地震、水灾、旱灾等;也可以是人为的、社会因素引起的如战争、政府禁令、罢工等。

不可抗力在民法中是法定的免责原因。《合同法》第一百一十七条对"不可抗力"的法律后果定义为"因不可抗力不能履行合同的,根据不可抗力的影响,部分或者全部免除责任,但法律另有规定的除外。当事人迟延履行后发生不可抗力的,不能免除责任"。劳动争议处理司法实践中明确规定因不可抗力导致无法及时在法定期限内与劳动者签订劳动合同的用人单位可免责、不予支付二倍工资的地区有上海、深圳。

2、劳动者处于工伤、生育、患病特殊时期

处在停工留薪期内的工伤职工、处在产假期内或哺乳假内的女职工 以及处在患病或非因工负伤病假期内的职工,其长期不能正常出勤、居住地可能 会发生变化等原因,常常导致用人单位无法及时在法定期限内与劳动者签订劳动 合同。

浙江高院明确规定劳动者处于工伤、生育、患病特殊时期可作为不可归责于用人单位未及时订立劳动合同的客观原因;司法实践中广东等地亦有相似判例,如(2013)东中法民五终字第733号案件。

3、劳动者被依法限制人身自由

劳动者因为治安拘留、刑事拘留等被依法限制人身自由,此时可能尚未达到 劳动法律法规及用人单位规章制度规定的解除或者终止劳动关系的程度,或者用 人单位仍愿意与劳动者继续签订劳动合同,但因劳动者被限制人身自由无法正常 签订劳动合同、导致超过法定期限。

对此类情形,深圳中院明确规定不计算在用人单位应当订立书面劳动合同的一个月期限内。

4、因确认劳动关系争议或解除劳动关系是否合法争议申请劳动仲裁或者诉 讼尚未结案

深圳中院亦明确规定,因确认劳动关系争议或解除劳动关系是否合法争议申请劳动仲裁或者诉讼尚未结案的情形,不计算在用人单位应当订立书面劳动合同的一个月期限内。

二、劳动者过错导致用人单位无法及时在法定期限内与劳动者签订劳动合 同的

1、特殊职位或者特殊身份

实践中,有劳动者为获取二倍工资,利用自己的特殊职位,故意不与用人单位签订劳动合同。从公平角度看,这种情形下,用人单位也不应向劳动者支付二倍工资。

因劳动者特殊职位而明确规定用人单位不需向其支付未签书面劳动合同的地区有北京、浙江、四川等地;江苏等地司法实践中也持此观点,如(2018)苏02民终190号案件判决。上海(2018)沪02民终681号案件中,公司未与劳动者签订劳动合同,但公司日常行政、人事、财务和采购等管理工作系由劳动者的丈夫

负责。法院认为,员工入职后其丈夫并未履行人事的工作职责与其签订书面劳动合同,而员工也从未向公司其他管理人员提出签订书面劳动合同的要求,故由此可见,公司、与员工之间未订立书面劳动合同确系用人单位意志以外的原因所造成,对于该未签书面劳动合同的情形,公司并不具有主观的恶意。因此,员工要求公司支付未签书面劳动合同的双倍工资差额,有违诚信原则,法院难予采纳,对员工双倍工资请求不予支持。

2、劳动者以不提供相关资料或者其他方式拖延签订劳动合同时间

上海(2016)沪 02 民终 8550 号案件中,二审法院认为:员工办好原单位的退工手续、拿到劳动手册却一直不提供给用人单位,公司未办理招工手续和未与其签订劳动合同有一定的合理性;公司一经发现员工已从原单位拿到劳动手册,立即为员工补办了招工手续并补缴了社会保险费,并将劳动合同交给员工。公司的上述行为可以显示其在得知劳动者早已与原单位解除劳动关系后积极地履行用人单位相应的法律义务,难以确认公司存在不与员工签订书面劳动合同的主观故意和恶意。虽然公司在日常的人事管理中存在一定的疏忽和懈怠,应予纠正和改进,但用人单位和劳动者均应当在法律规定的范围内正当、合理地行使法律赋予的权利,用人单位存在主观恶意并严重损害劳动者利益的行为才是法律规制的对象,而员工对于本案纠纷的产生应当承担主要责任,因此判决用人单位无需向员工支付未签订劳动合同的二倍工资。

(2017)浙 01 民终 6334 号案件中,杭州中院认为,自 2016 年 9 月起员工未再回用工单位上班,导致用工单位无法与其签订书面劳动合同,故双倍工资的计算截止时间应为 2016 年 8 月底。

3、劳动者找他人代签劳动合同

有用人单位在提供给劳动者劳动合同文本后,并未要求劳动者当场签回。 个别劳动者钻了这个空子,为了骗取二倍工资,找本人以外的其他人代为签写劳动合同,导致用人单位实际上未能真正与其签订劳动合同;甚至有的劳动者在与用人单位签订劳动合同后将用人单位留存本私自取走,导致用人单位无法提供出已与劳动者签订劳动合同的证据。劳动者此行为不但违反诚信原则、规章制度,也有可能触犯刑事法规,承担刑事责任,如(2017)浙 0304 刑初 481 号案件。在此情形下,用人单位显然不应向其支付未签订劳动合同的二倍工资。

三、用人单位与劳动者就劳动合同条件进行磋商, 未达成一致

上海高院认为,是否需要双倍支付劳动者的工资,应当考虑用人单位是否履行诚实磋商的义务以及是否存在劳动者拒绝签订等情况。如用人单位已尽到诚实义务,因不可抗力、意外情况或者劳动者拒绝签订等用人单位以外的原因,造成劳动合同未签订的,不属于《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第六条所称的用人单位"未与劳动者订立书面劳动合同"的情况。

如上海 (2017)沪 02 民终 6257 号案件,法院认为,因双方意见不一,未能在建立劳动关系后的一个月内订立书面劳动合同,其间公司并无不与员工签订劳动合同的故意,因此不支持二倍工资。

律师观点:

1、笔者始终认为,立法为了使得用人单位和劳动者的权利义务能够明确界定、保护劳动者的权益从而强调劳动合同的初衷和目的虽然是好的,但是强制书

面劳动合同和二倍工资制度本身的合理性也值得商榷:对用人单位的过度惩罚和对劳动者的过度弥补产生较大的利益诱惑,导致引发道德风险的可能——二倍工资制度施行后全国各地出现过不少劳动者骗取二倍工资、甚至导致劳动者背负刑事责任的案件,已证明了这一点。

- 2、基于二倍工资制度本身的弊端,各地司法部门适用诚实信用原则,对二倍工资的适用范围进行了限定,明显具有积极意义。
- 3、即使司法实践部门对二倍工资的适用有所限定,为避免二倍工资罚则,用人单位仍需完善劳动合同管理制度,严格监管劳动合同签订事项,具体可考虑的操作,如,明确规定和执行新聘用的员工入职后先签订劳动合同,否则不办理入职手续,不安排入职培训,不安排工作;员工需现场签写劳动合同;专门设员工劳动合同签订记录薄,员工签订劳动合同后,需在记录薄上签字确定已签订劳动合同;可以设两人以上负责核查劳动合同,核查人亦需在记录薄上签字确认;对特殊职位或者特殊身份的员工实行劳动合同特殊注意管理制度,如对签订劳动合同事项具有管理权限的人员自身的劳动合同文本进行单独归档特殊保存,对该人员设定主动提示公司与其签订劳动合同的义务等;对负责签订劳动合同事项的人员实行问责制等。

附: 各地相关规定

北京:

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(二)

31、用人单位法定代表人、高管人员、人事管理部门负责人或主管人员未与 用人单位订立书面劳动合同并依据《劳动合同法》第八十二条规定向用人单位主 张二倍工资的,应否支持?

用人单位法定代表人依据《劳动合同法》第八十二条规定向用人单位主张二 倍工资的,一般不予支持。

用人单位高管人员依据《劳动合同法》第八十二条规定向用人单位主张二倍 工资的,可予支持,但用人单位能够证明该高管人员职责范围包括管理订立劳动 合同内容的除外。对有证据证明高管人员向用人单位提出签订劳动合同而被拒绝 的,仍可支持高管人员的二倍工资请求。

用人单位的人事管理部门负责人或主管人员依据《劳动合同法》第八十二条规定向用人单位主张二倍工资的,如用人单位能够证明订立制合同属于该人事管理部门负责人的工作职责,可不予支持。有证据证明人事管理部门负责人或主管人员向用人单位提出签订劳动合同,而用人单位予以拒绝的除外。

上海:

上海市高级人民法院关于适用《劳动合同法》若干问题的意见(沪高法【2009】 73号)

二、劳动关系双方当事人未订立书面合同的处理

劳动合同的订立和履行,应当遵循诚实信用原则。劳动者已经实际为用人单位工作,用人单位超过一个月未与劳动者订立书面合同的,是否需要双倍支付劳动者的工资,应当考虑用人单位是否履行诚实磋商的义务以及是否存在劳动者拒

绝签订等情况。如用人单位已尽到诚实义务,因不可抗力、意外情况或者劳动者 拒绝签订等用人单位以外的原因,造成劳动合同未签订的,不属于《中华人民共 和国劳动合同法实施条例》(以下简称'《实施条例》"第六条所称的用人单位"未 与劳动者订立书面劳动合同"的情况;因用人单位原因造成未订立书面劳动合同 的,用人单位应当依法向劳动者支付双倍工资;但因劳动者拒绝订立书面劳动合 同并拒绝继续履行的,视为劳动者单方终止劳动合同。

广东:

广东省高级人民法院、广东省劳动争议仲裁委员会关于适用《劳动争议调解 仲裁法》、《劳动合同法》 若干问题的指导意见

第二十一条 自用工之日起一个月内,劳动者与用人单位就签订劳动合同事项协商不一致,用人单位提出终止劳动关系的,无须支付经济补偿金。

自用工之日起超过一个月不足一年,用人单位有足够证据证明其与劳动者未能签订书面劳动合同的原因完全在劳动者,且用人单位无过错的,用人单位无须支付两倍工资。但用人单位提出终止劳动关系的,须支付经济补偿金。

深圳:

深圳市中级人民法院关于审理劳动争议案件的裁判指引

六十五、自用工之日起一个月内,或者劳动合同期满后劳动者仍在用人单位 工作的一个月内,发生下列情形之一,导致用人单位未能与劳动者订立书面劳动 合同的,该情形存续期间不计算在用人单位应当订立书面劳动合同的一个月期限 内:

- (1) 不可抗力;
- (2) 劳动者丧失意思能力或被依法限制人身自由,客观上无法订立劳动合同:
- (3)因确认劳动关系争议或解除劳动关系是否合法争议申请劳动仲裁或者 诉讼尚未结案:
 - (4) 因其他客观原因足以影响双方签订书面劳动合同的。

自前款规定的情形消除之日起,用人单位应当订立书面劳动合同的一个月期 限继续计算。

浙江:

浙江省高院关于审理劳动争议案件的解答汇总(一)

一、如果确系不可归责于用人单位的原因导致未签订书面劳动合同,劳动者能否要求用人单位支付二倍工资?

签订书面劳动合同系用人单位的法定义务,但确系不可归责于用人单位的原因导致未签订书面劳动合同,劳动者因此主张二倍工资的,可不予支持。下列情形一般可认定为"不可归责于用人单位的原因":

用人单位有充分证据证明劳动者拒绝签订或者利用主管人事等职权故意不 签订劳动合同的;工伤职工在停工留薪期内的,女职工在产假期内或哺乳假内的, 职工患病或非因工负伤在病假期内的,因其他客观原因导致用人单位无法及时与 劳动者签订劳动合同的。

湖南:

湖南省高级人民法院关于审理劳动争议案件若干问题的指导意见

二十二、劳动者依据《劳动合同法》第十四条第三款、第八十二条第一款的规定,以用人单位自用工之日起满一年未与其签订书面劳动合同为由,请求确认其与用人单位自用工之日起满一年时已订立无固定期限劳动合同、由用人单位支付二倍工资的,应予支持,但用人单位能举证证明未签订书面劳动合同系劳动者一方原因引起的除外。

四川:

四川省高级人民法院民事审判第一庭关于印发《关于审理劳动争议案件若干疑难问题的解答》的通知

30.用人单位高管人员依据《劳动合同法》第八十二条规定向用人单位主张 未签劳动合同二倍工资的,可予支持,但用人单位能够证明该高管人员职责范围 包括管理订立劳动合同内容的除外。对有证据证明高管人员向用人单位提出签订 劳动合同而被拒绝的,仍可支持高管人员的未签劳动合同二倍工资请求。

用人单位的人事管理部门负责人或主管人员依据《劳动合同法》第八十二条规定向用人单位主张未签劳动合同二倍工资的,如用人单位能够证明订立劳动合同属于该人事管理部门负责人的工作职责,不予支持。有证据证明人事管理部门负责人或主管人员向用人单位提出签订劳动合同,而用人单位予以拒绝的除外。



试析劳动关系的多重性

各本劳动法教科书均称"一个劳动者只能形成一种劳动关系"。长久以来,这一观念可以说是根深蒂固的。然而,在现实生活中一个劳动者事实上已出现了多重劳动关系。一个人同时保持两个或两个以上的劳动关系时,各个劳动关系可有三种衔接形式:

- (1)并列衔接。两个或两个以上的劳动关系以钟点工的形式并列衔接。如 一个劳动者在甲单位从事四小时劳动,又在乙单位从事四小时劳动。
- (2) 主从衔接。两个或两个以上的劳动关系以主职与兼职的形式衔接。目前科技人员在用人单位的安排和指挥下所从事的兼职劳动是最典型的形式。
- (3) 虚实衔接。两个劳动关系以一个与劳动过程相联系,一个不与劳动过程相联系的形式相衔接。最典型的形式就是"待工"的劳动者保留与原单位虚的劳动关系(不与劳动过程相联系),并另与新的用人单位建立实的劳动关系(与劳动过程相联系)。前者我们也称之为"隐性失业";后者我们也称之为"隐性就业"。这是劳动制度改革过程中出现的一种过渡形式。

当着现实的逻辑和观念的逻辑发生冲突时,需要重新审视的恰恰是观念的逻辑。"一个劳动者只能形成一种劳动关系"这种观点在计划经济时代无疑是恰当的。在那时,一个劳动者出现了多重劳动关系,国家将很难进行统一的管理。今天,当着劳动力通过市场来进行配置,为了使人尽其才,一个人存在多重劳动关系恰恰是一种常态。正是市场经济的发展,使"一个劳动者只能形成一种劳动关系"的观念被全方位的突破。

然而,在劳动制度改革中,总是存在着思路的分歧与制度碰撞。尤其是对于两个虚实衔接的劳动关系应如何规范?存在着两种思路。一种思路可概括为"断一建一";另一种思路可概括为"留一添一"。

所谓"断一建一"就是遵循传统的"一个劳动者只能有一个劳动关系"的思路,强调劳动者在与一个用人单位建立劳动关系后,不能再与其他用人单位建立或保持劳动关系。对于目前已经实际出现的一虚一实的两种劳动关系,要求劳动

董保华,论文转载自《工会理论研究.上海工会管理干部学院学报》1998年第4期。

者作出一个明确的选择,并使之规范化。如果劳动者选择了新的用人单位,那么就和原有的用人单位切断劳动关系,并和新的用人单位形成规范化的劳动关系;如果劳动者选择了原有的劳动关系,就和新的用人单位切断关系,进入"再就业服务中心",通过政府、社会、企业三三制来保障劳动者的基本生活费。这种观点是当前影响我国劳动制度改革的基本思路。我国劳动部门最近出台的一些改革措施均源于这种观点。我不赞成这种"断一建一"的观点。这种观点对于劳动关系虚实衔接的成因缺乏深刻地认识,实际上是将"劳动关系虚化"视为劳动制度改革走了一段弯路;并对今后劳动制度改革理想化。

当劳动者将面对两种选择时,从劳动部门来说,当然希望劳动者作出一种和原用人单位切断劳动关系,并和新的用人单位形成规范化的劳动关系的选择,但很可能事与愿违。根据上海纺织系统四个单位对 235 名"隐性就业者"典型调查,在隐性就业者中,进入国有企业的只占 37 %,进入三资企业的占 8.1%,从事承包经营,合伙经营以及协助家属经营的占 24.7%,为私营企业和个体工商户打工的占 23.4,为无证小商小贩打工的占 6.8。当着我们急于逼迫劳动者作出选择时,大部分劳动者只能回到原用人单位。原因有二:其一,这种选择超出了劳动者观念的承受力。一些隐性就业者在个体、私营企业从事劳动,或在从事非正规就业,劳动者很难接受"立即和原有的用人单位切断劳动关系"的选择。其二,这种选择超出了劳动者实际承受力。对于一些在国有企事业单位从事劳动的劳动者来说,即使他们愿意建立正式的劳动关系,但选择权往往并不在他们手里。这种选择只能迫使大部人下岗待工的劳动者进人"再就业服务中心"。这种选择实际上只是回到原来的起点上去解决问题,所不同的只是由政府和社会承担了一部分下岗职工的生活费用。职工依然处在"隐性失业"的状态。

劳动部门忽视了一个最基本的事实,在"一个劳动者只能保留一种劳动关系"的框架内,"隐性失业"必然伴随"隐性就业"而存在。无论下岗的生活费用由企业单方面承担还是由国家、企业、社会三方面承担,这些生活费用是不足以养家活口的。当着政府采用"堵"方式来处理时,用人单位和劳动者只能采取更隐蔽方式来就业。用人单位和劳动者将会在不规范用工上结成统一战线来对抗政府的监管。当然,统一战线是以劳动者的利益受损为代价的。而且"三三制"的政

策本身是难以长期坚持的。劳动部门也承认"再就业服务中心"只能存在三年。 当着大量劳动力被淤积于"再就业服务中心"时,三年以后又当如何?

劳动部门可能会强调,再就业服务中心本身存在着分流安置的任务。很难设想,由于长期来"国家安置"所形成的困难,能用"企业安置"这种形式来解决。更何况,当着隐性就业这种低成本、不规范的用工形式存在时,高成本、规范性的人流安置更难以进行。根据纺织等四个单位对 235 名"隐性就业者',典型调查,其中通过社会关系介绍到企业单位找工或在社会上自行求职谋生的占 80 %。换言之,通过组织安排就业的不到 20 %。另据宝山街道对 84 名"隐性就业者"典型调查,他们所从事的工作,基本上都是自己寻找的。这种现状很难让人相信劳动部门的乐观估计。

所谓"留一添一"。就是承认一个劳动者可以有两个或两个以上的劳动关系,强调一个劳动者在与一个用人单位建立劳动关系时,也可与另一个用人单位建立正式的劳动关系。"劳动关系虚化"的最大矛盾在于形式与内容的脱节,因此我们可以从这方面进行改进。用人单位无论以哪一种形式用工,只要发放工资都必须按工资的一定比例缴纳社会保险费用,并按正式的劳动关系进行管理。劳动者的利益可以得到保障,用人单位的不正当竞争可以得到纠正,国家的监管可以得以进行。换言之,"虚化劳动关系"由于得到充实,而可克服内容和形式脱节的种种弊端。

在存在虚实两个劳动关系时,因"隐性失业"而存在的原有劳动关系(虚的劳动关系)实际意义在于提供基本生活费用,及缴纳少量的社会保险费用。随着市场经济的进一步培育和发展,原有劳动关系被冻结在一个低水平上,将越来越具有象征的意义。如果我们首先让"隐性就业显性化"赋予第二个劳动关系(实的劳动关系)以法定的形式,从而使其内容和形式达到一致。只要第二个劳动关系得到逐步巩固,"隐性失业显性化"的问题也将会更容易解决。这种思路的特点可以说是首先解决"隐性就业"显性化的问题,在此基础上再去解决"隐性失业"显性化的问题。

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,当然两个单位工作时间总和不应迢过八小时,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个单位各工作四小时的话,甲单位或乙单位都只按月最低工资标准的百分之五十来执行;在社会保障方面,缴费关系应当与工资关系挂钩,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。



中国上海市延安西路1033号大众金融大厦A幢3301室 邮编: 200050 3301,Tower A, Mass Financial Mansion, 1033 West Yan An Road, Shanghai 200050 China

www.baohualaw.com