

保华月刊

Baohua Monthly

2022年9-10月刊
Sep-Oct.2022
第 6 5 期
N O . 6 5

- 个别停工待岗的可行性分析及操作建议
- 论劳动争议处理体制中“裁审关系”



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

23

中华人民共和国妇女权益保障法

Law of the People's Republic of China on the Protection of Rights and Interests of Women

热点追踪

Hot Issues

42

个别停工待岗的可行性分析及操作建议

Feasibility Analysis and Operational Suggestion Regarding Working Suspension of Individual Employee

老董杂谈

Professor Dong By-Talk

49

论劳动争议处理体制中“裁审关系”

The Relationship between Arbitration and Judgement in the Labor Dispute Settlement System

新闻资讯



一、国常会：加力支持就业创业 减税推动企业创新

来源：国务院

摘要：9月7日召开的国常会部署阶段性支持企业创新的减税政策，激励企业增加投入提升创新能力。会议指出，企业是创新主体，要实施支持企业创新的阶段性减税政策，期限截至今年12月31日。对高新技术企业在今年四季度购置设备的支出，允许当年一次性税前全额扣除并100%加计扣除，且地方和中央财政进一步予以支持。会议还指出，将支持平台经济提供灵活就业机会，对因疫情遇困、难以偿付的创业担保贷款展期1年，鼓励保险资金等投资创投基金。

Abstract: Premier Li Keqiang chaired a State Council executive meeting on September 7, 2022, deciding to introduce phased tax reduction policies to support enterprises to make more investment in enhancing innovation capability. It is noted that enterprises play a key role in innovation. To support enterprise innovation, the country will continue the phased tax reduction policies until December 31, 2022. Specifically, for high-tech enterprises that purchase equipment in the fourth quarter, one-off pre-tax deduction and additional deduction of the full cost would be allowed, and the local and central finance will provide further support. It is also noted that the platform economy will be supported to provide flexible job opportunities. The repayment of guaranteed startup loans could be extended for one year if the borrower is in COVID-19-induced distress, and insurance funds, among others, will be encouraged to invest in venture capital funds.

新华社北京9月8日电 国务院总理李克强9月7日主持召开国务院常务会议，部署加力支持就业创业的政策，拓展就业空间，培育壮大市场主体和经济新动能；决定对部分领域设备更新改造贷款阶段性财政贴息和加大社会服务业信贷支持，促进消费发挥主拉动作用；部署阶段性支持企业创新的减税政策，激励企业增加投入提升创新能力；确定依法盘活地方专项债结存限额的举措，更好发挥有效投资一举多得作用。

会议指出，就业是民生之本，创业能催生更多市场主体带就业，稳增长主要是为了稳就业。要贯彻党中央、国务院部署，压实地方主体责任，加力促进就业创业。一是将实施留工培训补助地区，由失业保险金结余备付24个月放宽到18个月。将两年内未就业高校毕业生、登记失业青年纳入扩岗补助。对失业人员及时发放失业保险金。通过强化农民工技能培训稳岗。二是支持平台经济稳就业。对依托平台灵活就业的困难人员、两年内未就业高校毕业生给予社保补贴。运用专项贷款支持平台企业。三是创业担保贷款人因疫情遇困的，可展期1年还

款。引导银行增加中小微企业首贷、信用贷、续贷、中长期贷款等。四是鼓励保险资金等依法投资创投基金。优化创投企业股东限售期，便利回收资金再投资。五是政府投资的创业孵化基地等，尽其所能拿出场地免费供给初创企业。

会议指出，需求不足是当前突出矛盾，要着力以消费和投资拉需求、促进社会投资、以投资带动消费。支持经济社会发展薄弱领域设备更新改造，有利于增后劲提水平、增加制造业和服务业现实需求、提振市场信心。对高校、职业院校和实训基地、医院、地下综合管廊、新型基础设施、产业数字化转型和中小微企业、个体工商户等设备购置和更新改造新增贷款，实施阶段性鼓励政策，中央财政贴息 2.5 个百分点，期限 2 年。申请贴息截至今年 12 月 31 日。相应增加货币政策对商业银行配套融资的支持。同时，引导银行加大对教育、文化旅游、卫生和健身、养老托育、社区和家政服务、住宿餐饮等行业信贷支持，以扩大社会服务领域消费和投资。

会议指出，企业是创新主体，要实施支持企业创新的阶段性减税政策，期限截至今年 12 月 31 日。这普惠公平、高效直达。一是对高新技术企业在今年四季度购置设备的支出，允许当年一次性税前全额扣除并 100%加计扣除，且地方和中央财政进一步予以支持。二是在今年第四季度，对现行按 75%比例税前加计扣除研发费用的行业，统一提高扣除比例到 100%，鼓励改造和更新设备。三是对企业出资科研机构等基础研究支出，允许税前全额扣除并加计扣除。

会议指出，基础设施等事关发展和民生，投资空间大，要继续用好专项债补短板。会议决定，依法盘活地方 2019 年以来结存的 5000 多亿元专项债限额，70%各地留用，30%中央财政统筹分配并向成熟项目多的地区倾斜。各地要在 10 月底前发行完毕，优先支持在建项目，年内形成更多实物工作量。

会议研究了其他事项。

二、五部门对 11 家平台企业开展行政指导 保障劳动者权益

来源：人社部

摘要：9 月 9 日，人社部会同中央网信办、交通运输部、市场监管总局、全国总工会就维护新就业形态劳动者劳动保障权益对美团、饿了么、滴滴等 11 家头部平台企业联合开展行政指导。会议肯定头部平台企业维护新就业形态劳动者劳动保障权益的阶段性成效，要求平台企业进一步积极承担用工责任，保障新就业形态劳动者权益。

Abstract: On September 9, the Ministry of Human Resources and Social Security, the Office of Central Cyberspace Affairs Commission, the Ministry of Transport, the State Administration for Market Regulation and the All-China Federation of Trade Unions, jointly carried out administrative guidance to 11 leading platform enterprises, including Meituan, Ele and Didi, on safeguarding the rights and interests of workers in new forms of employment. The meeting affirmed the phased achievements of these leading platform enterprises in safeguarding the rights and interests of workers in new employment forms, and required the enterprises to further actively assume their employment responsibility and protect the rights and interests of workers in new employment forms.

三、四部门进一步部署阶段性缓缴社保费政策实施

来源：国家税务总局

摘要：人社部办公厅、税务总局办公厅等四部门9月22日联合发布《关于进一步做好阶段性缓缴社会保险费政策实施工作有关问题的通知》，明确相关要求。《通知》明确，自2022年9月起，各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团（以下统称地区）可根据本地区受疫情影响情况和社会保险基金状况，进一步扩大缓缴政策实施范围，覆盖本地区所有受疫情影响较大、生产经营困难的中小微企业、以单位方式参保的个体工商户、参加企业职工基本养老保险的事业单位及各类社会组织。阶段性缓缴社会保险费政策到期后，可允许企业在2023年底前采取分期或逐月等方式补缴缓缴的社会保险费。补缴期间免收滞纳金。

Abstract: The Ministry of Human Resources and Social Security ("MOHRSS"), together with the State Taxation Administration ("STA") and other two authorities, jointly released on September 22, 2022 the Circular on Further Implementing Temporary Deferment of Social-insurance Premium Payments to specify the relevant requirements. It is stated that, starting from September 2022, each region may choose to further expand the coverage of the insurance deferment policy based on their exposure to the epidemic and the status of the social insurance funds. Specifically, the policy may expand to cover all micro, small and medium-sized enterprises in the region that are seriously hit by the Covid-19 and are in production and operation difficulties, as well as self-employed households that pay insurance as units, institutions that contribute basic old-age insurance for employees, and various social organizations. It is clarified that, after expiry of the deferment

policy, those covered entities are allowed to repay the social insurance premiums in installments or on a monthly basis before the end of 2023 without late fees.

人力资源社会保障部办公厅 国家发展改革委办公厅 财政部办公厅 国家税务总局办公厅关于进一步做好阶段性缓缴社会保险费政策实施工作有关问题的通知

人社厅发〔2022〕50 号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局）、发展改革委、财政厅（局），国家税务总局各省、自治区、直辖市和计划单列市税务局：

为进一步落实好《关于扩大阶段性缓缴社会保险费政策实施范围等问题的通知》（人社部发〔2022〕31 号）要求，切实发挥阶段性缓缴社会保险费政策效果，促进保市场主体保就业保民生，现就有关问题通知如下：

一、自 2022 年 9 月起，各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团（以下统称地区）可根据本地区受疫情影响情况和社会保险基金状况，进一步扩大缓缴政策实施范围，覆盖本地区所有受疫情影响较大、生产经营困难的中小微企业、以单位方式参保的个体工商户、参加企业职工基本养老保险的事业单位及各类社会组织，使阶段性缓缴社会保险费政策惠及更多市场主体。

二、阶段性缓缴社会保险费政策到期后，可允许企业在 2023 年底前采取分期或逐月等方式补缴缓缴的社会保险费。补缴期间免收滞纳金。

三、各地社会保险经办机构在提供社保缴费查询、出具缴费证明时，对企业按照政策规定缓缴、补缴期间认定为正常缴费状态，不得作欠费处理。企业缓缴期间，要依法履行代扣代缴职工个人缴费义务。已依法代扣代缴的，职工个人缴费状态认定为正常缴费。同时，要主动配合当地相关部门，妥善处理与职工落户、购房、购车以及子女入学资格等政策的衔接问题。

四、要结合本地实际，进一步加大政策宣传解读力度，针对不同行业、不同企业以及灵活就业人员特点，提高宣传的针对性和精准度，确保政策“应知尽知”。通过适时发布缓缴数据信息、采访报道企业典型案例等方式，加强政策实施效果宣传。

五、要进一步优化经办服务，对符合缓缴政策要求的市场主体，积极主动对接，分类做好服务保障。要健部门协作机制，加强数据共享，简化办事流程，实现企业“即申即享”，减轻企业事务性负担。

各级人力资源社会保障、发展改革、财政、税务等部门要进一步加强配合，更好发挥工作合力，促进阶段性缓缴社会保险费政策取得实效。政策实施过程中遇到的新情况和新问题，要及时报告。

人力资源社会保障部办公厅

国家发展改革委办公厅

财政部办公厅

国家税务总局办公厅

2022年9月19日

四、教育部：加强全国职业院校教师教学创新团队建设

来源：中国政府网

摘要：10月11日，中国政府网发布《教育部办公厅关于进一步加强全国职业院校教师教学创新团队建设的通知》。《通知》提出，要明确创新团队建设目标任务，强化创新团队教师能力建设，形成创新团队建设范式，突出创新团队模块化教学模式，加强创新团队协作共同体建设，加大创新团队建设保障力度，加强创新团队建设的检查验收。

Abstract: On October 11, the *Notice of the General Office of the Ministry of Education on Further Strengthening the Construction of Innovation Teaching Teams of Vocational College Teachers* was released on www.gov.cn. The *Notice* proposes to clarify the objectives and tasks of the innovation team, improve the capacity of teachers in the innovation team, form a building paradigm of innovation team, highlight the modular teaching mode of innovation team, speed up the construction of innovation team cooperation community, increase the support for building the innovation team, and strengthen the inspection and acceptance of innovation team building.

教育部办公厅关于进一步加强全国职业院校教师教学创新团队建设的通知

教师厅函〔2022〕21号

各省、自治区、直辖市教育厅（教委），新疆生产建设兵团教育局：

为贯彻落实中共中央办公厅、国务院办公厅印发《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》

《国务院关于印发国家职业教育改革实施方案的通知》要求，根据《教育部关于印发〈全国职业院校教师教学创新团队建设方案〉的通知》（教师函〔2019〕4号）部署安排，现就进

进一步加强全国职业院校教师教学创新团队（以下简称创新团队）建设有关事宜通知如下。

一、明确创新团队建设目标任务

创新团队建设是加快职业教育和“双师型”教师队伍高质量发展的有力抓手和重要举措，要按照“政府统筹与分级创建相结合、学校自主建设与校际校企协同发展相结合、个人成长与团队发展相结合、团队建设与教学创新相结合”的原则，突出示范引领、建优扶强、协同创新、促进改革，结合当地经济社会发展、产业特点和学校骨干专业（群），因地制宜做好省级、校级创新团队整体规划和建设布局，与国家级创新团队协同发展、组网融通，着力打造一批德技双馨、创新协作、结构合理的创新团队，形成“双师”团队建设范式，为全面提高复合型技术技能人才培养质量提供强有力的师资支撑。

二、强化创新团队教师能力建设

创新团队建设要把教师能力提升作为核心任务，加强专项培训。将“双高”院校等优质高校专业资源、国家级创新团队建设模式经验和培训基地特色优势融合整合，形成符合创新团队建设需求和发展规律的培训模式和课程体系。要重点围绕师德师风、“三全育人”、教学标准、职业技能等级标准、课程体系重构、课程开发技术、模块化教学设计实施等内容，突出创新团队自身建设和共同体协作的方法路径，通过全程伴随式培训和指导帮带，全方位提高创新团队教师能力素质。要优先保障创新团队教师企业实践，充分利用各级企业实践基地和对口企业，通过参加技能培训、兼职锻炼、参与产品研发和技术创新不断提升实习实训指导和技术技能创新能力，每年累计时长不少于1个月，且尽量连续实施。

三、形成创新团队建设范式

创新团队建设要突出模式方式、制度机制、构成分工等内涵建设，形成团队自身的建设范式。创新团队成员应包括公共课、专业课教师（含实习指导教师）和具有丰富工作经验的企业兼职教师，“双师型”教师占比不低于50%。成员构成要科学合理且相对稳定，充分考虑职称、年龄、专业等因素，调整比例不应超过30%。创新团队负责人应为专业带头人，具有较强的课程开发能力和丰富的教改经验，不得随意更换。国家级创新团队负责人调整，需经省级教育行政部门同意后报教育部备案。要指导学校利用好校内外资源，全过程参与，逐段明确目标任务和责任分工，探索形成创新团队建设机制、运行模式和管理制度。

四、突出创新团队模块化教学模式

创新团队建设要打破学科教学传统模式，把模块化教学作为重要内容，探索创新项目式教学、情境式教学。要将行业企业融入建设周期，全过程参与人才培养方案制订、课程体系重构、

模块化教学设计实施等。要适应产业转型升级和经济高质量发展，按照职业岗位（群）能力要求和相关职业标准，不断开发和完善课程标准。要打破原有的专业课程体系框架，基于职业工作过程重构。要积极将职业技能等级标准，行业企业新技术、新工艺、新规范和优质课程等资源纳入专业课程教学，研究制订专业能力模块化课程设置方案，将每个专业划分为若干核心模块单元。要做好课程总体设计，创新团队教师集体备课、协同教研，分工协作进行模块化教学，形成各具特色的教学风格，不断提升教学质量效果。

五、加强创新团队协作共同体建设

创新团队建设要加强校际协同和校企深度合作，促进“双元”育人。要按照专业领域，由若干创新团队立项院校、创新团队培训基地，以及科研院所、稳定的合作企业和产教融合实训基地共同组建协作共同体，建立协同工作机制，制定工作章程，成立组织机构，明确成员分工，加强人员交流、研究合作、资源共享，在团队建设、师资培养、教学改革等方面协同创新。应充分发挥国家级创新团队立项院校协作共同体的示范引领和辐射带动作用，积极吸纳相同专业领域的省级、校级创新团队参与，形成该专业领域的创新团队协作网络，促进资源优化配置，推动专业教学改革。

六、加大创新团队建设保障力度

各地各校应将创新团队建设纳入教育教学改革和学校整体发展规划，加强支持保障。应制定本级创新团队建设方案、管理办法，明确负责部门和分管领导，出台支持政策，建立奖惩机制，把创新团队建设列为对应级别的重点科研项目，支持各级创新团队开展教育教学改革研究与实践。鼓励创新团队通过校企合作、科研项目、社会服务等途径积极筹措发展资金。在考核评价、职称晋升、“双师型”教师认定等个人发展，以及学历提升、境内外访学研修等专业发展方面，要将参与创新团队情况作为重要依据，优先考虑。各地各校要利用好教师发展中心（培训中心），为创新团队建设和团队教师发展提供平台支持。

七、加强创新团队建设的检查验收

省级教育行政部门负责区域内创新团队建设的总体规划、统筹协调，以及对区域内国家级创新团队建设的全过程督促检查和质量监控。学校为创新团队建设的第一责任主体，要保证建设质量和效果。各地各校在创新团队建设过程中，要突出可复制推广的团队建设范式、团队教师能力提升、模块化教学模式运用、专业建设成果等重点任务。各地各校要建立本级创新团队建设评价指标体系，对偏离目标任务、建设效果较差的，应实行动态调整。建设期满后，要进行综合评价和考核验收，经验做法和建设成果要凝练总结、推广应用，不达标的应视情取消项目承担资格。

各地要按照要求切实加强创新团队建设，及时梳理总结经验做法，加强宣传报道，认真研究解决发现的新情况和新问题。有关情况及时报告教育部（教师工作司）。

联系人：教育部教师工作司 孙晓虎、吴国庆；

电话：010-66097715、66097080；

电子邮箱：fzc@moe.edu.cn。

教育部办公厅

2022 年 9 月 20 日

五、浙江：拟为落实省产假政策的企业提供社保补贴

来源：浙江省人社厅

摘要：10 月 13 日，浙江省人社厅发布《关于试行企业女职工产假期间社会保险补贴有关事项的通知（征求意见稿）》，意见反馈截止时间为 10 月 21 日。《通知》明确，2022 年 6 月 7 日起女职工符合法律、法规规定生育子女的，为其落实省产假政策（一孩 158 天，二孩、三孩 188 天）并缴纳社会保险费的企业，可享受社会保险补贴。社会保险补贴采取“属地管理，先缴后补”方式，补贴标准为女职工基本养老保险费、基本医疗保险费、失业保险费单位实际缴纳部分的 50%，从子女出生之日所在月份起算，生育一孩的补贴 6 个月，生育二孩、三孩补贴 7 个月。

Abstract: On October 13, Zhejiang Provincial Department of Human Resources and Social Security issued the *Notice on Trial Implementation of Social Insurance Subsidies for Female Employees during Maternity Leave (Draft for Comments)*, and the deadline for feedback was October 21. The *Notice* specifies that enterprises that implement the provincial maternity leave policy (158 days for the first child, 188 days for the second child and third child) and pay social insurance premiums for female employees who gave birth to children in accordance with laws and regulations since June 7, 2022 can enjoy subsidy for social insurance. The subsidy adopts the method of "territorial management, payment first and compensation later". The subsidy standard is 50% of the part paid by the enterprise of the basic endowment insurance, basic medical insurance and unemployment insurance premiums for female employees. It is calculated from the month of the birth of the child, covering 6 months for the first child, and 7 months for the second child and third child respectively.

关于征求《关于试行企业女职工产假期间社会保险补贴有关事项的通知（征求意见稿）》意见的公告

根据《浙江省行政规范性文件管理办法》等规定，现将《关于试行企业女职工产假期间社会保险补贴有关事项的通知（征求意见稿）》予以公示。如有修改意见或建议，请于 2022 年 10 月 21 日前通过电子邮件、传真、信函等形式反馈省人社保厅。

联系电话：0571-81051603；传真：0571-81050029

联系地址：浙江省人力资源和社会保障厅就业促进和失业保险处（杭州市省府路 8 号，邮编 310025）

电子邮箱：349520908@qq.com

浙江省人力资源和社会保障厅

2022 年 10 月 13 日

浙江省人力资源和社会保障厅 浙江省财政厅浙江省卫生健康委员会 浙江省医疗保障局关于试行企业女职工产假期间社会保险补贴有关事项的通知

（征求意见稿）

各市、县（市、区）人力资源和社会保障局、财政局、卫生健康委员会（局）、医保局：为贯彻落实《浙江省人口与计划生育条例》《中共浙江省委 浙江省人民政府关于优化生育政策促进人口长期均衡发展的实施意见》精神，探索建立女职工生育成本分担机制，经研究，决定对符合条件的企业在女职工产假期间试行社会保险补贴政策。现将有关事项通知如下：

一、适用对象及条件

2022 年 6 月 7 日起女职工符合法律、法规规定生育子女的，为其落实我省产假政策（一孩 158 天，二孩、三孩 188 天）并缴纳社会保险费的企业，可享受社会保险补贴。社会团体、基金会、社会服务机构、律师事务所、会计师事务所、以单位形式参保的个体工商户等参保单位参照实施。

劳务派遣企业申请本补贴时，需承诺与用工企业就社会保险补贴的分配达成一致。

二、补贴标准

社会保险补贴采取“属地管理，先缴后补”方式，补贴标准为女职工基本养老保险费、基本医疗保险费、失业保险费单位实际缴纳部分的 50%，从子女出生之日所在月份起算，生育

一孩的补贴 6 个月，生育二孩、三孩补贴 7 个月。企业按规定缓缴社会保险费的，可在补缴后申请。

企业招用女职工已享受单位吸纳就业困难人员社会保险补贴、小微企业吸纳高校毕业生社会保险补贴、员工制家政服务企业社会保险补贴、一次性创业社保补贴等补贴的，同一时间段内不同时享受本补贴。企业申请享受本补贴后，上述其他补贴享受期未满的，可顺延至期满。

三、经办程序

1.申请。企业在女职工产假结束后 12 个月内向产假期间最后参保地县（市、区）人力社保部门提出申请，提交企业女职工产假期间社会保险补贴申请表（样式见附件）、出生医学证明（能够通过共享获取的免于提交）等材料。企业基本养老保险费或基本医疗保险费缴纳在省本级的，向失业保险参保地提出申请。各地应优化经办服务，有条件的地区要将受理、初审环节延伸到乡镇（街道）。

2.审核。人力社保部门受理申请后，通过大数据平台获取卫生健康部门提供的生育信息和医保部门提供的医保缴费信息；生育信息无法数据共享的，提交同级卫生健康部门审核，卫生健康部门在 10 个工作日内向人力社保部门提供加盖公章的审核结果。人力社保部门要及时审核参保缴费、补贴金额等信息，自受理之日起 23 个工作日内完成审核。

3.公示。审核通过的，在参保地县（市、区）人力社保部门网站公示企业名称、女职工名单和拟补贴具体金额，公示时间为 7 个工作日。

4.发放。公示无异议的，予以发放。

四、资金渠道

社会保险补贴所需资金从就业补助资金中列支。

五、工作要求

企业女职工产假期间社会保险补贴政策是落实女职工生育成本分担机制的重要举措，各地人力社保、财政、卫生健康、医保部门要高度重视，加强协同配合，确保政策尽快落地。人力社保部门要畅通申请受理渠道，审核参保缴费、补贴金额，加强补贴发放公示、资金发放管理；财政部门要做好资金保障和监督工作；卫生健康部门要及时审核生育情况，共享出生医学证明、孩次等生育信息；医保部门要共享医保缴费信息。各设区市人力社保、财政、卫生健康、医保部门要加强对所辖县（市、区）的监督指导。

各地要加强补贴资金管理和监督，防止单位和个人弄虚作假，对企业弄虚作假、欺骗冒领社会保险补贴的行为严肃查处。政策执行中遇到的重大问题要及时向省人力社保厅、省财政厅、省卫生健康委、省医保局报告。

本通知自印发之日起 30 日后施行。

附件：企业女职工产假期间社会保险补贴申请表（样式）

浙江省人力资源和社会保障厅

浙 江 省 财 政 厅

浙江省卫生健康委员会

浙 江 省 医 保 局

2022 年 10 月 日

六、天津：发文部署做好劳务派遣行政许可有关工作

来源：天津市人社局

摘要：10 月 18 日，天津市人社局发布《关于做好劳务派遣行政许可有关工作的通知》。《通知》明确，各区人社部门或行政审批部门负责本区行政区域内劳务派遣经营许可工作，各区人社部门负责实施本行政区域内劳务派遣行政许可事中事后监管工作，并明确要严格实施许可制度，加强事中事后监管，依法做好行政许可撤销工作，畅通退出渠道。

Abstract: On October 18, Tianjin Municipal Bureau of Human Resources and Social Security issued the *Notice on Administrative Licensing of Labor Dispatching*. The *Notice* specifies that the human resources and social security departments or administrative examination and approval departments of each district shall be responsible for the licensing of labor dispatch business within each administrative region, and the human resources and social security departments of each district shall be responsible for the in-process and post supervision of labor dispatch administrative licensing within each administrative region. It also specifies that the licensing system should be strictly implemented, the in-process and post supervision should be strengthened, the revocation of administrative license should be done according to law, and the exit channels should be unblocked.

市人社局关于做好劳务派遣行政许可有关工作的通知

各区人力资源和社会保障局、行政审批局，有关单位：

为提高政务服务水平，优化营商环境，根据《劳务派遣行政许可实施办法》、《天津市就业促进条例》、《天津市承诺审批事项事中事后监管办法》等有关规定，现就做好劳务派遣行政许可有关工作通知如下：

一、明确管辖范围

（一）各区人社部门或行政审批部门（以下称许可机关）按照相关规定，负责本区行政区域内劳务派遣经营许可工作。申请人的企业营业执照或《企业名称预先核准通知书》中记载的住所，应当在本区行政区域内，且与其经营场所一致。

（二）各区（含自贸区，下同）人社部门负责实施本行政区域内劳务派遣行政许可事中事后监管工作。

二、严格实施许可制度

（一）许可机关要按照《劳动合同法》、《劳务派遣行政许可实施办法》规定，严格审核，依法开展劳务派遣行政许可工作。申请人通过告知承诺制申请劳务派遣行政许可的，许可机关要服务引导申请人全面了解申请条件、承诺事项以及未履约的后果。

（二）许可机关发现申请人提交的情况与实际不符或不符合许可条件的，应当依法作出不予行政许可的书面决定，说明理由，并告知申请人依法申请行政复议或提起行政诉讼的途径。

（三）准予行政许可的，许可机关应当及时将办件档案整理归档，并将有关信息录入人力资源社会保障部基础信息及社会保障卡应用管理系统、天津市电子证照系统。

三、加强事中事后监管

（一）各区人社部门要建立科学分工、各司其职、协调配合的工作机制，做好劳务派遣行政许可的事中事后监管工作。

（二）劳务派遣单位通过告知承诺制获得行政许可，各区人社部门要按照相关规定开展核查。对劳务派遣单位履约情况核查结果进行记录、归档保存，并将未履行承诺的劳务派遣单位核查报告及时反馈许可机关。

（三）在核查过程中，劳务派遣单位未按要求向区人社部门报送书面材料，经提示提醒后仍拒不配合的，相关问题线索移交人社行政执法机构依法处理。

四、依法做好行政许可撤销工作

（一）各区人社部门对通过告知承诺制获得行政许可开展核查的，要形成核查报告，依照不同情形分别作出处理：对于事实清楚、证据充分的，依法启动撤销程序，其中需由行政审批部门撤销的，将相关核查情况推送给区行政审批部门并提出撤销意见；对于事实不清楚、证据不充分的，补充调查。

（二）许可机关拟作出撤销行政许可决定的，应当制作《拟撤销行政许可告知书》，载明拟撤销行政许可的事实、理由和依据，以及所涉劳务派遣单位依法享有陈述、申辩的权利，并依法送达。劳务派遣单位陈述、申辩的，依法记录。劳务派遣单位自被告知之日起五个工作

日内未行使陈述权、申辩权的，视为放弃该权利，许可机关应当依法撤销劳务派遣行政许可决定。

五、其他事项

（一）畅通退出渠道，按照《劳务派遣行政许可实施办法》第二十六条、第二十七条规定，符合劳务派遣行政许可注销条件的，可以依法向许可机关申请注销，许可机关在核实有关情况后办理注销手续。

（二）本市劳务派遣单位设立分公司经营劳务派遣业务的，要书面报告许可机关。许可机关收到报告后，出具回执。

（三）各区人社部门应引导劳务派遣单位和用工单位配备人力资源管理（劳务派遣管理）或劳动关系协调相关工作从业人员并加强业务培训，不断提升劳务派遣管理水平，促进劳动关系稳定。

2022 年 10 月 18 日

七、深圳：发文部署恢复缴存农民工工资保证金有关工作

来源：深圳人社局

摘要：10 月 24 日，深圳人社局发布《关于做好恢复缴存农民工工资保证金有关事项的通知》。

《通知》明确，深圳市工程建设项目农民工工资保证金缴存自 2022 年 9 月 30 日缓缴期结束后次日起恢复，需缴存对象主要包括：（一）已依法取得施工许可证（开工报告批复）或签订施工合同（依法不需要办理施工许可证或批准开工报告），但未按要求缴存农民工工资保证金的工程建设项目施工总承包单位。（二）已缴存农民工工资保证金但工程未完工而保函、保单到期需要更换新的保函、保单或延长保函、保单有效期的工程建设项目施工总承包单位。深圳市人力资源保障局将在门户网站公布备案的农民工工资保证金担保机构名单和各工程建设项目应当缴存的农民工工资保证金比例，并进行动态更新。

Abstract: On October 24, the Human Resources and Social Security Administration of Shenzhen Municipality issued the *Notice on Resuming the Deposit of Migrant Workers' Wages*. The Notice specifies that the deposit for migrant workers' wages for construction projects in Shenzhen will resume from the next day after the end of the deferral period on September 30, 2022, and the objects which are required to deposit mainly include: (I) General contractors of construction projects that have legally obtained construction permits (official replies to the commencement

report) or signed construction contracts (do not need to apply for construction permits or approve the commencement report according to law), but have not paid deposits for migrant workers' wage as required. (II) General contractors of construction projects that have paid the deposit for migrant workers' wage but need to replace the letter of guarantee or policy or extend the validity of the letter of guarantee or policy when the project is not completed. The Human Resources and Social Security Administration of Shenzhen Municipality will publish on the portal the list of migrant workers' wage deposit guarantee institutions and the proportion of deposit that should be paid for each construction project, and dynamically update them.

深圳市人力资源和社会保障局关于做好恢复缴存农民工工资保证金有关事项的通知

各区人力资源局，大鹏新区、深汕特别合作区统战和社会建设局：

2022 年 9 月 30 日，农民工工资保证金缓缴政策期限届满。为做好我市农民工工资保证金缴存工作，根据《深圳市工程建设领域农民工工资保证金管理办法》（深人社规〔2022〕7 号），现将恢复缴存农民工工资保证金有关事项通知如下：

一、恢复日期

我市工程建设项目农民工工资保证金缴存自 2022 年 9 月 30 日缓缴期结束后次日起恢复。

二、缴存对象

（一）已依法取得施工许可证（开工报告批复）或签订施工合同（依法不需要办理施工许可证或批准开工报告），但未按要求缴存农民工工资保证金的工程建设项目施工总承包单位。

（二）已缴存农民工工资保证金但工程未完工而保函、保单到期需要更换新的保函、保单或延长保函、保单有效期的工程建设项目施工总承包单位。

三、担保机构及缴存比例

市人力资源保障局将在其门户网站公布备案的农民工工资保证金担保机构名单和各工程建设项目应当缴存的农民工工资保证金比例，并进行动态更新。

四、其他事项

各区人力资源部门要加大对施工总承包单位提交的农民工工资保证金保函、保单的审核力度，重点审核担保机构是否备案、缴存比例是否低于应缴存的比

并提交。

特此通知。

深圳市人力资源和社会保障局

2022 年 10 月 17 日

八、江苏四部门：实施制造业技能根基工程 推进技能江苏建设

来源：江苏省人社厅

摘要：10 月 26 日，江苏省人社厅网站发布《省人力资源社会保障厅 省工信厅 省国资委 省工商联关于深入实施制造业技能根基工程推进技能江苏建设的通知》。《通知》提出，2022 年至 2025 年，每年建设省级技能根基工程培训基地 10 所左右，开展制造业职业技能培训不少于 40 万人次，培养制造业技工院校学生不少于 4 万人，发布制造业职业技能评价技术资源不少于 10 个。《通知》主要部署以下推进举措：（一）遴选建设技能根基工程培训基地。

（二）制定发布制造业政府补贴性职业技能培训目录。（三）在制造业企业全面推行企业新型学徒制。（四）加强制造业高技能领军人才评选表彰。（五）加强制造业高技能领军人才选拔使用。（六）加强制造业评价技术资源开发。（七）推进制造业工学一体化技能人才培养模式。（八）广泛开展制造业品牌职业技能竞赛。（九）大规模开展制造业职工技能提升行动。（十）深入推进数字技能提升行动。（十一）组织实施职业技能培训赋能专项行动。

Abstract: On October 26, the official website of Jiangsu Provincial Department of Human Resources and Social Security released the *Notice of the Jiangsu Provincial Department of Human Resources and Social Security, the Jiangsu Provincial Department of Industry and Information Technology, the SASAC of Jiangsu Province, and the Jiangsu Provincial Federation of Industry and Commerce on Deepening the Implementation of the Manufacturing Skills Foundation Project to Promote Skills Construction in Jiangsu*. The Notice proposes that from 2022 to 2025, about 10 provincial skill foundation engineering training bases will be built every year, no less than 400,000 people will be trained in manufacturing vocational skills, no less than 40,000 students will be cultivated in manufacturing technical colleges, and no less than 10 technical resources will be released for evaluation of manufacturing vocational skills. The Notice mainly proposes the following measures: (I) Select and build skill foundation project training bases. (II) Formulate and publish the directory of vocational skills training in manufacturing industry subsidized by government. (III) Fully implement the new apprenticeship system in manufacturing enterprises. (IV) Strengthen the selection and awarding of highly skilled leading talents in the manufacturing

industry. (V) Intensify the selection and employment of highly skilled leading talents in the manufacturing industry. (VI) Speed up the development of manufacturing evaluation technology resources. (VII) Promote the training mode of enterprise-university integration for skilled talents in manufacturing industry. (VIII) Extensively carry out competitions of professional skills for manufacturing brands. (IX) Carry out large-scale activities to improve the skills of manufacturing employees. (X) Greatly improve digital skills. (XI) Organize special actions for vocational skill training and empowerment.

省人力资源社会保障厅 省工信厅 省国资委 省工商联关于深入实施制造业技能根基工程推进技能江苏建设的通知

各设区市人力资源社会保障局、工信局、国资委、工商联：

为深入贯彻落实《人力资源社会保障部 工业和信息化部 国务院国资委关于印发制造业技能根基工程实施方案的通知》（人社部发〔2022〕33号）精神，聚力技能社会建设，聚焦数字技能提升，加快培养制造业高质量发展急需的高素质技能人才，进一步落地落实“技能中国行动”，现将有关事项通知如下：

一、指导思想

认真贯彻落实习近平总书记关于技能人才工作的重要指示精神，围绕制造强省战略和就业优先政策，大力弘扬劳模精神、劳动精神和工匠精神，坚持技能为本、技能强基，将制造业技能人才工作摆在更加突出的位置，进一步健全制造业技能人才培养、使用、评价和激励机制，加快打造数量充足、结构合理、素质优良、充满活力的制造业技能人才队伍，建设崇尚技能、学习技能、投身技能的技能型社会，为推动“十四五”全省制造业高质量发展提供有力的技能人才支撑。

二、目标任务

2022年至2025年，以深入实施制造业技能根基工程、更好绘就“技能中国行动”江苏篇章为牵引，强化制造业技能人才培养能力，加大制造业职业技能培训力度，推动制造业技能人才评价工作，完善制造业技能人才选拔表彰机制，每年建设省级技能根基工程培训基地10所左右，开展制造业职业技能培训不少于40万人次，培养制造业技工院校学生不少于4万人，发布制造业职业技能评价技术资源不少于10个。

三、推进举措

（一）遴选建设技能根基工程培训基地。各地要依托制造业龙头企业、链主企业、单项冠军企业、专精特新企业和技师学院，利用现有国家级高技能人才培训基地、省级高技能人才培养专项公共实训基地，遴选建设一批国家级、省级制造业技能根基工程培训基地。突出产业引领，紧密围绕“十四五”期间我省 16 个先进制造业集群，特别是新型电力和新能源装备、工程机械和农业机械、高端装备、高技术船舶和海洋工程装备、新兴数字产业、物联网等领域，推动基地建设与制造业发展深度匹配。优先支持培训基地承接政府补贴性职业技能培训，特别是高技能人才和紧缺型职业（工种）培训，举办高级技师研修班，形成规模化培训示范效应。鼓励支持企业经备案设立职业技能培训中心，面向产业链上下游关联企业和行业内中小微企业提供培训服务，增强培训辐射力。

（二）制定发布制造业政府补贴性职业技能培训目录。充分发挥培训目录的指引作用，适度增加和动态调整制造业培训项目，确保制造业培训项目占比不少于 40%，提高培训的精准性、有效性和影响力。突出“高精尖缺”，定期制定发布高技能人才培训紧缺型职业（工种）目录，适当向制造业领域倾斜，确保制造业培训项目占比不少于 40%。坚持以省级目录为主、市级目录为辅，各地可在从省级目录选取相应职业（工种）的基础上，按照不超过所选省级目录职业（工种）数量的 30% 拓展本地职业（工种）目录。建立培训成本调查机制，根据培训职业（工种）、培训等级、培训周期等因素，建立阶梯式培训补贴标准体系，提高制造业培训补贴标准。大力推进项目制培训，建立揭榜挂帅机制，采用公开征集、招投标、行业部门推荐等方式，遴选确定并向社会公布培训项目，重点支持制造业龙头企业、技工院校、职业院校面向社会提供培训服务，加强项目制培训专业化、规范化管理。

（三）在制造业企业全面推行企业新型学徒制。进一步做好企业新型学徒制培训工作，压实制造业企业和技工院校的主体责任，引导制造业企业按一定比例设立学徒岗位，推动技工院校与制造业企业开展深度合作，建立和完善企校“双导师”“双基地”联合培养模式，有机贯通车间与课堂资源，面向企业新招用职工、在岗职工和转岗职工，高质量开展企业新型学徒制培训。用好技能大师工作室、劳模和工匠人才创新工作室等平台载体，支持企业设立学徒奖学金、师带徒津贴，鼓励名师带高徒、师徒结对子，聚焦企业生产重点领域、关键环节，不断提升学徒关键核心工艺水平和技术创新能力。支持将职业技能等级认定与新型学徒制相结合，打破学历、资历等限制，参照企业内部评价，对培训合格的学徒建立直接认定通道。

（四）加强制造业高技能领军人才评选表彰。建立健全以政府奖励为导向、用人单位奖励为主体、社会奖励为补充的制造业高技能领军技能人才奖励体系。积极推荐符合条件的高技能人才入选各类人才支持计划，适当提高制造业高技能领军人才在各级各类评选表彰中的名额

分配比例，在江苏技能大奖评比中，制造业领域的江苏工匠、江苏大工匠占比不少于评选总数的 30%；在高技能领军人才评比中，制造业技能人才评选人数占比不少于评选总数的 50%。积极推荐制造业高技能领军人才申报中华技能大奖、全国技术能手和享受国务院特殊津贴、省有突出贡献中青年专家、省“双创计划”及省“333 高层次人才培养工程”。广泛开展制造业高技能领军人才技能研修交流、休疗养和节日慰问活动。

（五）加强制造业高技能领军人才选拔使用。深化制造业技能人才评价工作改革，推动符合条件的规模以上制造业企业全部备案纳入评价机构目录，有序扩大评价自主权。全面推行“新八级工”制度，拓展技能人才职业技能等级设置，选拔优秀的高技能领军人才聘任首席技师、特级技师等高级技术职务（岗位）。支持和引导企业将职业技能等级认定与企业岗位练兵、技术比武、新型学徒制、职工技能培训等各类活动相结合，建立与薪酬、岗位晋升相衔接的职业技能等级制度。打破学历、资历、年龄、身份、比例等限制，对掌握高超技能、业绩突出的企业一线职工，可按规定直接认定为高级工、技师、高级技师。鼓励技能人才专利创新。支持高技能人才参与国家基础研究、重点科研、企业工艺改造、产品研发中心等项目。

（六）加强制造业评价技术资源开发。围绕制造业领域出现的新职业、新技能、新工艺，特别是工业“六基”“卡脖子”关键核心技术，以技能人才评价技术资源快速响应机制为抓手，每年至少组织开发 10 个制造类评价标准（规范）或题库，推动制造业技能人才培养与评价紧密衔接。加强职业资格证书国际互认，支持持境外职业资格证书人员按规定参加职业技能等级比照认定，积极拓展制造业领域比照认定范围，促进各类制造业技能人才互认互通。

（七）推进制造业工学一体化技能人才培养模式。对接先进制造业集群和优势产业链、卓越产业链，加强技工院校制造类专业建设，全面推行工学一体化技能人才培养模式，积极开发优质教学资源包。到 2025 年，全省建设 30 个以上制造类品牌特色专业群，省重点技师学院、技师学院和高级技工学校、普通技工学校主干课一体化率分别达到 100%、70%和 50%以上，专业教师一体化率分别达到 90%、85%和 80%以上。完善技工院校校企合作、校校合作、校社合作的培养模式，推动技工院校与先进制造业企业开展深度合作，组建 3 个以上制造业技工教育联盟（集团），提高制造业技能人才培养的针对性和有效性。

（八）广泛开展制造业品牌职业技能竞赛。推动落实江苏省职业技能竞赛实施办法，不断提高职业技能竞赛的科学化、规范化、专业化水平。完善以世界技能大赛、全国职业技能大赛为引领，以江苏技能状元大赛为龙头，以各类行业、职业院校（技工院校）职业技能竞赛为主体，以群众性技能练兵比武活动为基础的职业技能竞赛体系。大力开展制造业职业技能竞赛，将制造业项目优先列为省级一类竞赛项目，优先作为江苏技能状元大赛赛项，优先评为

优秀赛事。聚焦人工智能、工业机器人、机械制造、新能源汽车等重点领域职业工种，打造一批制造业职业技能竞赛品牌。鼓励支持地方聚焦制造业开展职业技能竞赛月活动，设立技能日、技能节，引导激励广大青年劳动者走技能成才、技能报国之路。

（九）大规模开展制造业职工技能提升行动。深入推进职业技能提升行动，以制造业职工为重点，大力开展岗前培训、在岗培训和转岗培训，突出实操技能训练和职业素质培养，提升企业职工适岗能力。充分发挥企业用人主体、培养主体的“双主体”作用，推进“技能型企业”建设，鼓励支持企业结合生产经营特点，自主开展培训和评价，按规定提取和使用职工教育经费，构建劳动者终身职业技能培训制度。强化培训补贴的激励导向作用，引导支持社会力量开设制造业培训项目，开发相关课程资源，不断增加制造业职业技能培训有效供给、优质供给。坚持按需定训、因人适训，建立制造业职工培训意愿和能力短板诊断机制，积极开展订单式、定向式、套餐式培训，广泛运用“互联网+”“智慧+”“电子职业培训券+”等手段，线上线下两端发力，提升培训的针对性、多样性和可及性。

（十）深入推进数字技能提升行动。围绕制造业企业“智能化改造数字化转型”需求，跨部门组织实施数字技能提升行动，鼓励支持技工院校与数字经济头部企业合作，组建数字技能协作联盟，共同开发数字技能课程资源和培训教材，共建一批功能突出、资源共享的数字技能实训基地、技能大师工作室，加强数字技能培训基础能力建设。以网络安全、云计算、大数据、5G、人工智能等为重点，大规模开展企业职工岗位技能提升培训，培育数字产业工人。聚焦复合型、创新型技术技能人才需求，持续开展高技能领军人才数字技能研修班，大力培育专家级数字工匠。

（十一）组织实施职业技能培训赋能专项行动。充分发挥培训稳就业、促产业、帮企业的积极作用，组织开展“千人千企服务团”活动，建立技能协作服务制度。推进“技能培训+就业服务”深度融合模式，强化就业重点群体培训，确保有提升技能意愿的劳动力都有机会参加职业技能培训，引导农村转移劳动力、新生代农民工、高校毕业生等群体参加制造业补贴性职业技能培训，发展壮大产业工人队伍，实现技能就业、技能增收。强化创业培训，聚焦有创业意向群体，实施“马兰花计划”，开展创业素质培养、创业项目指导等培训。强化技能人才引进，组织开展“百企万岗技校行”活动，深化苏皖、苏豫、苏陕等技能人才合作。

四、实施保障

技能是强国之基、立业之本。技能人才是支撑中国制造、中国创造的重要力量。各地要提高认识站位，将实施制造业技能根基工程作为现阶段重要任务，结合当地实际，制定务实管用的工作方案，集中政策、集中力量、集中资源，加大制造业技能人才培养培训工作力度。要

建立人力资源社会保障局、工信局、国资委、工商联等共同参与的工作机制，加大组织实施和社会动员力度，推动建立政府、企业和社会多方参与、多元投入机制，在政策、项目和资金上紧密衔接，形成同向合力。要加快提升职业技能培训的规范化、信息化水平，全面推进全省职业技能培训云平台建设，不断完善系统功能，优化服务场景，为制造业企业职工等各类劳动者提供从培训到就业的一站式、全流程服务。

要进一步完善技能人才培养、选拔、评价、使用、激励机制，在关心人才、服务人才、成就人才等方面积极作为。积极推进落实技能人才薪酬分配指引，鼓励企业在工资结构中设置体现技术技能价值的工资单元，对关键技术岗位实施协议工资、项目工资、年薪制等分配形式。推进工资集体协商，将技能人才工资增长、企业职工技术创新等要素参与分配作为协商重要内容。鼓励企业建立高技能人才技能津贴制度，实现技高者多得、多劳者多得。推进高技能人才与专业技术人才职业发展贯通，支持制造业高技能人才申请相应的职称评审，拓宽制造业高技能人才职业发展通道。

江苏省人力资源和社会保障厅 江苏省工业和信息化厅
江苏省政府国有资产监督管理委员会 江苏省工商业联合会

2022年10月26日

中华人民共和国妇女权益保障法

Law of the People's Republic of China on the Protection of Rights and Interests of Women



《中华人民共和国妇女权益保障法》（下称“《妇女权益保障法》”）自1992年出台后，历经3次修订，最新修订后的《妇女权益保障法》将于2023年1月1日生效。关于本次修订与2018年修订的差异之处，可参见如下有HR全流程法律顾问谭蔚老师整理的对比表。

The Law of the People's Republic of China on the Protection of Rights and Interests of Women (hereinafter referred to as the Law) has been revised three times since its promulgation in 1992. The latest revised version will come into force on January 1, 2023. For the differences between this version and the version revised in 2018, please refer to the comparison made by Tan Wei, the HR full process legal adviser.

本次修订需要我们用人单位重点关注的条款有：

The articles that the employing units should pay attention to in this revision are as follows:

根据第二十三条之规定，用人单位如接收到受害妇女的投诉，应当及时处理并书面告知处理结果。

According to the provisions of Article 23, if an employing unit receives a complaint from a woman victim, it shall deal with it in a timely manner and inform the victim of the result in writing.

根据第二十五条之规定，用人单位应当制定禁止性骚扰的规章制度、明确负责机构或者人员、开展预防和制止性骚扰的教育培训活动、采取必要的安全保卫措施、设置投诉电话、信箱等，畅通投诉渠道、建立和完善调查处置程序，及时处置纠纷并保护当事人隐私和个人信息、支持、协助受害妇女依法维权，必要时为受害妇女提供心理疏导等合理的预防和制止性骚扰的措施。如上属于用人单位的义务，应当予以注意。

According to the provisions of Article 25, the employing unit shall formulate rules and regulations prohibiting sexual harassment, specify the responsible organization or personnel, carry out education and training activities to prevent and stop sexual harassment, take necessary security measures, set up complaint telephones, mailboxes, etc., unblock the channels of complaint, establish and improve the investigation and handling procedures, timely resolve disputes and protect the privacy and personal information of the relevant parties, support and assist women victims to safeguard their rights according to law, and provide psychological counseling and other reasonable measures to prevent and stop sexual harassment when necessary. Attention should be paid to the above obligations of the employing unit.

根据第四十三条之规定，用人单位在录（聘）过程中，除国家另有规定外，不得实施限定为男性或者规定男性优先、除个人基本信息外，进一步询问或者调查女性求职者的婚育情况、将妊娠测试作为入职体检项目、将限制结婚、生育或者婚姻、生育状况作为录（聘）用条件等歧视行为。

According to the provisions of Article 43, in the process of recruitment (employment), unless otherwise stipulated by the state, the employing unit shall not conduct discriminatory behaviors such as restricting the position to men or providing men with priority, further inquiring or investigating the

marriage and childbearing situation of female job seekers in addition to personal basic information, taking pregnancy test as a physical examination item, or taking marriage, childbearing status as conditions for recruitment (employment).

根据第四十四条之规定，劳动（聘用）合同或者服务协议中应当具备女职工特殊保护条款。

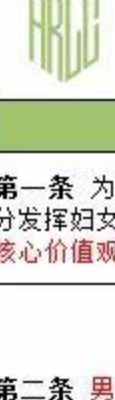
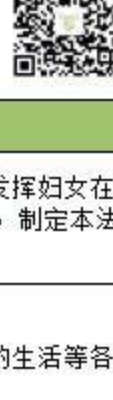
According to the provisions of Article 44, the labor (employment) contract or service agreement shall contain special protection clauses for female employees.

根据第四十八条之规定，女职工在怀孕以及依法享受产假期间，劳动（聘用）合同或者服务协议期满的，劳动（聘用）合同或者服务协议期限自动延续至产假结束。此条似乎与《劳动合同法》第四十五之规定相违背。对于用人单位而言，面对劳动合同到期但是处于哺乳期的女职工的处理具体适用哪部法律规定存在疑问。两部法律的效力层级相同，但是《妇女权益保障法》修订在后，理应适用后者。但是在无任何进一步解释说明的情况下，用人单位还是应当谨慎适用此条。

According to the provisions of Article 48, if the labor (employment) contract or service agreement expires when a female employee is pregnant and enjoys maternity leave according to law, the term of the labor (employment) contract or service agreement shall automatically extend to the end of maternity leave. This article seems to be contrary to Article 45 of the Labor Contract Law. For employers, there are doubts as to which law should be applied to the treatment of female workers whose labor contracts are due but who are breastfeeding. The two laws have the same level of effectiveness, but since the Law of the People's Republic of China on the Protection of Rights and Interests of Women is revised, the Labor Contract Law should be applied in principle. However, in the absence of any further explanation, the employing unit should apply this article cautiously.

根据第七十七条之规定，用人单位侵害妇女平等就业权益、未采取合理措施预防和制止性骚扰将被检察机关可以依法提起公益诉讼。因此用人单位应当切实履行本法规定的用人单位的义务。

According to the provisions of Article 77, if an employing unit infringes upon women's equal employment rights and interests and fails to take reasonable measures to prevent and stop sexual harassment, the prosecutorial organ may file a public interest lawsuit according to law. Therefore, the employing unit shall earnestly perform its obligations as stipulated in this Law.

 新旧中华人民共和国妇女权益保障法对比表 	
2022年修订	2018年修正
第一条 为了保障妇女的合法权益，促进男女平等和妇女全面发展，充分发挥妇女在全面建设社会主义现代化国家中的作用，弘扬社会主义核心价值观，根据宪法，制定本法。	第一条 为了保障妇女的合法权益，促进男女平等，充分发挥妇女在社会主义现代化建设中的作用，根据宪法和我国的实际情况，制定本法。
第二条 男女平等是国家的基本国策。妇女在政治的、经济的、文化的、社会的和家庭的生活等各方面享有同男子平等的权利。 国家采取必要措施，促进男女平等，消除对妇女一切形式的歧视，禁止排斥、限制妇女依法享有和行使各项权益。 国家保护妇女依法享有的特殊权益。	第二条 妇女在政治的、经济的、文化的、社会的和家庭的生活等各方面享有同男子平等的权利。 实行男女平等是国家的基本国策。国家采取必要措施，逐步完善保障妇女权益的各项制度，消除对妇女一切形式的歧视。 国家保护妇女依法享有的特殊权益。 禁止歧视、虐待、遗弃、残害妇女。
第三条 坚持中国共产党对妇女权益保障工作的领导，建立政府主导、各方协同、社会参与的保障妇女权益工作机制。 各级人民政府应当重视和加强妇女权益的保障工作。 县级以上人民政府负责妇女儿童工作的机构，负责组织、协调、指导、督促有关部门做好妇女权益的保障工作。 县级以上人民政府有关部门在各自的职责范围内做好妇女权益的保障工作。	第三条 国务院制定中国妇女发展纲要，并将其纳入国民经济和社会发展规划。 县级以上地方各级人民政府根据中国妇女发展纲要，制定本行政区域的妇女发展规划，并将其纳入国民经济和社会发展规划。
第四条 保障妇女的合法权益是全社会共同责任。国家机关、社会团体、企业事业单位、基层群众性自治组织以及其他组织和个人，应当依法保障妇女的权益。 国家采取有效措施，为妇女依法行使权利提供必要的条件。	第四条 保障妇女的合法权益是全社会共同责任。国家机关、社会团体、企业事业单位、城乡基层群众性自治组织，应当依照本法和有关法律的规定保障妇女的权益。 国家采取有效措施，为妇女依法行使权利提供必要的条件。
第五条 国务院制定和组织实施中国妇女发展纲要，将其纳入国民经济和社会发展规划，保障和促进妇女在各领域的全面发展。 县级以上地方各级人民政府根据中国妇女发展纲要，制定和组织实施本行政区域的妇女发展规划，将其纳入国民经济和社会发展规划。 县级以上人民政府应当将妇女权益保障所需经费列入本级预算。	第六条 各级人民政府应当重视和加强妇女权益的保障工作。 县级以上人民政府负责妇女儿童工作的机构，负责组织、协调、指导、督促有关部门做好妇女权益的保障工作。 县级以上人民政府有关部门在各自的职责范围内做好妇女权益的保障工作。
第六条 中华全国妇女联合会和地方各级妇女联合会依照法律和中华全国妇女联合会章程，代表和维护各族各界妇女的利益，做好维护妇女权益、促进男女平等和妇女全面发展的工作。 工会、共产主义青年团、残疾人联合会等群团组织应当在各自的工作范围内，做好维护妇女权益的工作。	第七条 中华全国妇女联合会和地方各级妇女联合会依照法律和中华全国妇女联合会章程，代表和维护各族各界妇女的利益，做好维护妇女权益的工作。 工会、共产主义青年团，应当在各自的工作范围内，做好维护妇女权益的工作。
第七条 国家鼓励妇女自尊、自信、自立、自强，运用法律维护自身合法权益。 妇女应当遵守国家法律，尊重社会公德、职业道德和家庭美德，履行法律所规定的义务。	第五条 国家鼓励妇女自尊、自信、自立、自强，运用法律维护自身合法权益。 妇女应当遵守国家法律，尊重社会公德，履行法律所规定的义务。
第八条 有关机关制定或者修改涉及妇女权益的法律、法规、规章和其他规范性文件，应当听取妇女联合会的意见，充分考虑妇女的特殊权益，必要时开展男女平等评估。	
第九条 国家建立健全妇女发展状况统计调查制度，完善性别统计监测指标体系，定期开展妇女发展状况和权益保障统计调查和分析，发布有关信息。	
第十条 国家将男女平等基本国策纳入国民教育体系，开展宣传教育，增强全社会的男女平等意识，培育尊重和关爱妇女的社会风尚。	
第十一条 国家对保障妇女合法权益成绩显著的组织和个人，按照有关规定给予表彰和奖励。	第八条 对保障妇女合法权益成绩显著的组织和个人，各级人民政府和有关部门给予表彰和奖励。
第十二条 国家保障妇女享有与男子平等的政治权利。	第九条 国家保障妇女享有与男子平等的政治权利。
第十三条 妇女有权通过各种途径和形式，依法参与管理国家事务、管理经济和文化事业、管理社会事务。 妇女和妇女组织有权向各级国家机关提出妇女权益保障方面的意见和建议。	第十条 妇女有权通过各种途径和形式，管理国家事务，管理经济和文化事业，管理社会事务。 制定法律、法规、规章和公共政策，对涉及妇女权益的重大问题，应当听取妇女联合会的意见。 妇女和妇女组织有权向各级国家机关提出妇女权益保障方面的意见和建议。
第十四条 妇女享有与男子平等的选举权和被选举权。 全国人民代表大会和地方各级人民代表大会的代表中，应当保证有适当数量的妇女代表。国家采取措施，逐步提高全国人民代表大会和地方各级人民代表大会的妇女代表的比例。 居民委员会、村民委员会成员中，应当保证有适当数量的妇女成员。	第十一条 妇女享有与男子平等的选举权和被选举权。 全国人民代表大会和地方各级人民代表大会的代表中，应当有适当数量的妇女代表。国家采取措施，逐步提高全国人民代表大会和地方各级人民代表大会的妇女代表的比例。 居民委员会、村民委员会成员中，妇女应当有适当的数额。
第十五条 国家积极培养和选拔女干部，重视培养和选拔少数民族女干部。 国家机关、群团组织、企业事业单位培养、选拔和任用干部，应当坚持男女平等的原则，并有适当数量的妇女担任领导成员。 妇女联合会及其团体会员，可以向国家机关、群团组织、企业事业单位推荐女干部。 国家采取措施支持女性人才成长。	第十二条 国家积极培养和选拔女干部。 国家机关、社会团体、企业事业单位培养、选拔和任用干部，必须坚持男女平等的原则，并有适当数量的妇女担任领导成员。 国家重视培养和选拔少数民族女干部。 第十三条（第二款） 各级妇女联合会及其团体会员，可以向国家机关、社会团体、企业事业单位推荐女干部。
第十六条 妇女联合会代表妇女积极参与国家和社会事务的民主协商、民主决策、民主管理和民主监督。	第十三条（第一款） 中华全国妇女联合会和地方各级妇女联合会代表妇女积极参与国家和社会事务的民主决策、民主管理和民主监督。
第十七条 对于有关妇女权益保障工作的批评或者合理可行的建议，有关部门应当听取和采纳；对于有关侵害妇女权益的申诉、控告和检举，有关部门应当查清事实，负责处理，任何组织和个人不得压制或者打击报复。	第十四条 对于有关保障妇女权益的批评或者合理建议，有关部门应当听取和采纳；对于有关侵害妇女权益的申诉、控告和检举，有关部门必须查清事实，负责处理，任何组织或者个人不得压制或者打击报复。
第十八条 国家保障妇女享有与男子平等的人身和人格权益。	第三十六条 国家保障妇女享有与男子平等的人身权利。
第十九条 妇女的人身自由不受侵犯。禁止非法拘禁和以其他非法手段剥夺或者限制妇女的人身自由；禁止非法搜查妇女的身体。	第三十七条 妇女的人身自由不受侵犯。禁止非法拘禁和以其他非法手段剥夺或者限制妇女的人身自由；禁止非法搜查妇女的身体。
第二十条 妇女的人格尊严不受侵犯。禁止用侮辱、诽谤等方式损害妇女的人格尊严。	
第二十一条 妇女的生命权、身体权、健康权不受侵犯。禁止虐待、遗弃、残害、买卖以及其他侵害女性生命健康权益的行为。 禁止进行非医学需要的胎儿性别鉴定和选择性别的人工终止妊娠。 医疗机构施行生育手术、特殊检查或者特殊治疗时，应当征得妇女本人同意；在妇女与其家属或者关系人意见不一致时，应当尊重妇女本人意愿。 第二十二条 禁止拐卖、绑架妇女；禁止收买被拐卖、绑架的妇女；禁止阻碍解救被拐卖、绑架的妇女。 各级人民政府和公安、民政、人力资源和社会保障、卫生健康等部门及村民委员会、居民委员会按照各自的职责及时发现报告，并采取措施解救被拐卖、绑架的妇女，做好被解救妇女的安置、救助和关爱等工作。妇女联合会协助和配合做好有关工作。任何组织和个人不得歧视被拐卖、绑架的妇女。 第二十三条 禁止违背妇女意愿，以言语、文字、图像、肢体行为等方式对其实施性骚扰。 受害妇女可以向有关单位和国家机关投诉。接到投诉的有关单位和国家机关应当及时处理，并书面告知处理结果。 受害妇女可以向公安机关报案，也可以向人民法院提起民事诉讼，依法请求行为人承担民事责任。	第三十八、三十九条 妇女的生命健康权不受侵犯。禁止溺、弃、残害女婴；禁止歧视、虐待生育女婴的妇女和不育的妇女；禁止用迷信、暴力等手段残害妇女；禁止虐待、遗弃病、残妇女和老年妇女。 第三十九条 禁止拐卖、绑架妇女；禁止收买被拐卖、绑架的妇女；禁止阻碍解救被拐卖、绑架的妇女。 各级人民政府和公安、民政、劳动和社会保障、卫生等部门按照其职责及时采取措施解救被拐卖、绑架的妇女，做好善后工作，妇女联合会协助和配合做好有关工作。任何人不得歧视被拐卖、绑架的妇女。
第二十四条 学校应当根据女学生的年龄阶段，进行生理卫生、心理健康和自我保护教育，在教育、管理、设施等方面采取措施，提高其防范性侵害、性骚扰的自我保护意识和能力，保障女学生的人身安全和身心健康发展。 学校应当建立有效预防和科学处置性侵害、性骚扰的工作制度。对性侵害、性骚扰女学生的违法犯罪行为，学校不得隐瞒，应当及时通知受害未成年学生的父母或者其他监护人，向公安机关、教育行政部门报告，并配合相关部门依法处理。 对遭受性侵害、性骚扰的女学生，学校、公安机关、教育行政部门等相关单位和人员应当保护其隐私和个人信息，并提供必要的保护措施。	第四十条 禁止对妇女实施性骚扰。受害妇女有权向单位和有关机关投诉。
第二十五条 用人单位应当采取下列措施预防和制止对妇女的性骚扰： （一）制定禁止性骚扰的规章制度； （二）明确负责机构或者人员； （三）开展预防和制止性骚扰的教育培训活动； （四）采取必要的安全保卫措施； （五）设置投诉电话、信箱等，畅通投诉渠道； （六）建立和完善调查处置程序，及时处置纠纷并保护当事人隐私和个人信息； （七）支持、协助受害妇女依法维权，必要时为受害妇女提供心理疏导； （八）其他合理的预防和制止性骚扰措施。	
第二十六条 住宿经营者应当及时准确登记住宿人员信息，健全住宿服务规章制度，加强安全保障措施；发现可能侵害妇女权益的违法犯罪行为，应当及时向公安机关报告。	
第二十七条 禁止卖淫、嫖娼；禁止组织、强迫、引诱、容留、介绍妇女卖淫或者对妇女进行猥亵活动；禁止组织、强迫、引诱、容留、介绍妇女在任何场所或者利用网络进行淫秽表演活动。	第四十一条 禁止卖淫、嫖娼。 禁止组织、强迫、引诱、容留、介绍妇女卖淫或者对妇女进行猥亵活动。
第二十八条 妇女的姓名权、肖像权、名誉权、荣誉权、隐私权和个人信息等人格权益受法律保护。 媒体报道涉及妇女事件应当客观、适度，不得通过夸大事实、过度渲染等方式侵害妇女的人格权益。 禁止通过大众传播媒介或者其他方式贬低损害妇女人格。未经本人同意，不得通过广告、商标、展览橱窗、报纸、期刊、图书、音像制品、电子出版物、网络等形式使用妇女肖像，但法律另有规定的除外。	第四十二条 妇女的名誉权、荣誉权、隐私权、肖像权等人格权受法律保护。 禁止用侮辱、诽谤等方式损害妇女的人格尊严。禁止通过大众传播媒介或者其他方式贬低损害妇女人格。未经本人同意，不得以营利为目的，通过广告、商标、展览橱窗、报纸、期刊、图书、音像制品、电子出版物、网络等形式使用妇女肖像。
第二十九条 禁止以恋爱、交友为由或者在终止恋爱关系、离婚之后，纠缠、骚扰妇女，泄露、传播妇女隐私和个人信息。 妇女遭受上述侵害或者面临上述侵害现实危险的，可以向人民法院申请人身安全保护令。	
第三十条 国家建立健全妇女健康服务体系，保障妇女享有基本医疗卫生服务，开展妇女常见病、多发病的预防、筛查和诊疗，提高妇女健康水平。 国家采取必要措施，开展经期、孕期、产期、哺乳期和更年期的健康知识普及、卫生保健和疾病防治，保障妇女特殊生理时期的健康需求，为有需要的妇女提供心理健康服务支持。	
第三十一条 县级以上地方人民政府应当设立妇幼保健机构，为妇女提供保健以及常见病防治服务。 国家鼓励和支持社会力量通过依法捐赠、资助或者提供志愿服务等方式，参与妇女卫生健康事业，提供安全的生理健康用品或者服务，满足妇女多样化、差异化的健康需求。 用人单位应当定期为女职工安排妇科疾病、乳腺疾病检查以及妇女特殊需要的其他健康检查。	
第三十二条 妇女依法享有生育子女的权利，也有不生育子女的自由。	
第三十三条 国家实行婚前、孕前、孕产期和产后保健制度，逐步建立妇女全生育周期系统保健制度。医疗保健机构应当提供安全、有效的医疗保健服务，保障妇女生育安全与健康。 有关部门应当提供安全、有效的避孕药具和技术，保障妇女的健康和安全。	第五十一条 妇女有按照国家有关规定生育子女的权利，也有不生育的自由。 育龄夫妻双方按照国家有关规定计划生育。有关部门应当提供安全、有效的避孕药具和技术，保障实施节育手术的妇女的健康和安全。 国家实行婚前保健、孕产期保健制度，发展母婴保健事业。各级人民政府应当采取措施，保障妇女享有计划生育技术服务，提高妇女的生殖健康水平。
第三十四条 各级人民政府在规划、建设基础设施时，应当考虑妇女的特殊需求，配备满足妇女需要的公共厕所和母婴室等公共设施。	
第三十五条 国家保障妇女享有与男子平等的文化教育权利。	第十五条 国家保障妇女享有与男子平等的文化教育权利。
第三十六条 父母或者其他监护人应当履行保障适龄女性未成年人接受并完成义务教育的义务。 对无正当理由不送适龄女性未成年人入学的父母或者其他监护人，由当地乡镇人民政府或者县级人民政府教育行政部门给予批评教育，依法责令其限期改正。居民委员会、村民委员会应当协助政府做好相关工作。 政府、学校应当采取有效措施，解决适龄女性未成年人就学存在的实际困难，并创造条件，保证适龄女性未成年人完成义务教育。	第十八条 父母或者其他监护人必须履行保障适龄女性儿童少年接受义务教育的义务。 除因疾病或者其他特殊情况经当地人民政府批准的以外，对不送适龄女性儿童少年入学的父母或者其他监护人，由当地人民政府予以批评教育，并采取有效措施，责令送适龄女性儿童少年入学。 政府、社会、学校应当采取有效措施，解决适龄女性儿童少年就学存在的实际困难，并创造条件，保证贫困、残疾和流动人口中的适龄女性儿童少年完成义务教育。
第三十七条 学校和有关部门应当执行国家有关规定，保障妇女在入学、升学、授予学位、派出留学、就业指导和服务等方面享有与男子平等的权利。 学校在录取学生时，除国家规定的特殊专业外，不得以性别为由拒绝录取女性或者提高对女性的录取标准。 各级人民政府应当采取措施，保障女性平等享有接受中高等教育的权利和机会。	第十六条 学校和有关部门应当执行国家有关规定，保障妇女在入学、升学、毕业分配、授予学位、派出留学等方面享有与男子平等的权利。 学校在录取学生时，除特殊专业外，不得以性别为由拒绝录取女性或者提高对女性的录取标准。
第三十八条 各级人民政府应当依照规定把扫除妇女中的文盲、半文盲工作，纳入扫盲和扫盲后继续教育规划，采取符合妇女特点的组织形式和工作方法，组织、监督有关部门具体实施。	第十九条 各级人民政府应当依照规定把扫除妇女中的文盲、半文盲工作，纳入扫盲和扫盲后继续教育规划，采取符合妇女特点的组织形式和工作方法，组织、监督有关部门具体实施。
第三十九条 国家健全全民终身学习体系，为妇女终身学习创造条件。 各级人民政府和有关部门应当采取措施，根据城镇和农村妇女的需要，组织妇女接受职业教育和实用技术培训。	第二十条 各级人民政府和有关部门应当采取措施，根据城镇和农村妇女的需要，组织妇女接受职业教育和实用技术培训。
第四十条 国家机关、社会团体和企业事业单位应当执行国家有关规定，保障妇女从事科学、技术、文学、艺术和其他文化活动，享有与男子平等的权利。	第二十一条 国家机关、社会团体和企业事业单位应当执行国家有关规定，保障妇女从事科学、技术、文学、艺术和其他文化活动，享有与男子平等的权利。
第四十一条 国家保障妇女享有与男子平等的劳动权利和社会保障权利。	第二十二条 国家保障妇女享有与男子平等的劳动权利和社会保障权利。
第四十二条 各级人民政府和有关部门应当完善就业保障政策措施，防止和纠正就业性别歧视，为妇女创造公平的就业创业环境，为就业困难的妇女提供必要的扶持和援助。	
第四十三条 用人单位在招录（聘）过程中，除国家另有规定外，不得实施下列行为： （一）限定为男性或者规定男性优先； （二）除个人基本信息外，进一步询问或者调查女性求职者的婚育情况； （三）将妊娠测试作为入职体检项目； （四）将限制结婚、生育或者婚姻、生育状况作为录（聘）用条件； （五）其他以性别为由拒绝录（聘）用妇女或者差别化地提高对妇女录（聘）用标准的行为。 第四十四条 用人单位在录（聘）用女职工时，应当依法与其签订劳动（聘用）合同或者服务协议，劳动（聘用）合同或者服务协议中应当具备女职工特殊保护条款，并不得规定限制女职工结婚、生育等内容。 职工一方与用人单位订立的集体劳动合同中应当包含男女平等和女职工权益保护相关内容，也可以就相关内容制定专章、附件或者单独订立女职工权益保护专项集体合同。	第二十三条 各单位在录用职工时，除不适合妇女的工种或者岗位外，不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。 各单位在录用女职工时，应当依法与其签订劳动（聘用）合同或者服务协议，劳动（聘用）合同或者服务协议中不得规定限制女职工结婚、生育的内容。 禁止录用未满十六周岁的女性未成年人，国家另有规定的除外。

第四十五条 实行男女同工同酬。妇女在享受福利待遇方面享有与男子平等的权利。	第二十四条 实行男女同工同酬。妇女在享受福利待遇方面享有与男子平等的权利。
第四十六条 在晋职、晋级、评聘专业技术职称和职务、培训等方面，应当坚持男女平等的原则，不得歧视妇女。	第二十五条 在晋职、晋级、评定专业技术职务等方面，应当坚持男女平等的原则，不得歧视妇女。
第四十七条 用人单位应当根据妇女的特点，依法保护妇女在工作 and 劳动时的安全、健康以及休息的权利。	第二十六条 任何单位均应根据妇女的特点，依法保护妇女在工作 and 劳动时的安全 and 健康，不得安排不适合妇女从事的工作 and 劳动。
妇女在经期、孕期、产期、哺乳期受特殊保护。	妇女在经期、孕期、产期、哺乳期受特殊保护。
第四十八条 用人单位不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形，降低女职工的工资和福利待遇，限制女职工晋职、晋级、评聘专业技术职称和职务，辞退女职工，单方解除劳动（聘用）合同或者服务协议。	第二十七条 任何单位不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形，降低女职工的工资，辞退女职工，单方解除劳动（聘用）合同或者服务协议。但是，女职工要求终止劳动（聘用）合同或者服务协议的除外。
女职工在怀孕以及依法享受产假期间，劳动（聘用）合同或者服务协议期满的，劳动（聘用）合同或者服务协议期限自动延续至产假结束。但是，用人单位依法解除、终止劳动（聘用）合同、服务协议，或者女职工依法要求解除、终止劳动（聘用）合同、服务协议的除外。	各单位在执行国家退休制度时，不得以性别为由歧视妇女
用人单位在执行国家退休制度时，不得以性别为由歧视妇女。	
第四十九条 人力资源和社会保障部门应当将招聘、录取、晋职、晋级、评聘专业技术职称和职务、培训、辞退等过程中的性别歧视行为纳入劳动保障监察范围。	
第五十条 国家发展社会保障事业，保障妇女享有社会保险、社会救助和社会福利等权益。	第二十八条 国家发展社会保险、社会救助、社会福利和医疗卫生事业，保障妇女享有社会保险、社会救助、社会福利和卫生保健等权益。
国家提倡和鼓励为帮助妇女而开展的社会公益活动。	国家提倡和鼓励为帮助妇女开展的社会公益活动。
第五十一条 国家实行生育保险制度，建立健全婴幼儿托育服务等与生育相关的其他保障制度。	第二十九条 国家推行生育保险制度，建立健全与生育相关的其他保障制度。
国家建立健全职工生育保险制度，保障孕产期女职工依法享有休息休假权益。	地方各级人民政府和有关部门应当按照有关规定为贫困妇女提供必要的生育救助。
地方各级人民政府和有关部门应当按照国家有关规定，为符合条件的困难妇女提供必要的生育救助。	
第五十二条 各级人民政府和有关部门应当采取必要措施，加强贫困妇女、老龄妇女、残疾妇女等困难妇女的权益保障，按照有关规定为其提供生活帮扶、就业创业支持等关爱服务。	
第五十三条 国家保障妇女享有与男子平等的财产权利。	第三十条 国家保障妇女享有与男子平等的财产权利。
第五十四条 在夫妻共同财产、家庭共有财产关系中，不得侵害妇女依法享有的权益。	第三十一条 在婚姻、家庭共有财产关系中，不得侵害妇女依法享有的权益。
第五十五条 妇女在农村集体经济组织成员身份确认、土地承包经营、集体经济组织收益分配、土地征收补偿安置或者征用补偿以及宅基地使用等方面，享有与男子平等的权利。	
申请农村土地承包经营权、宅基地使用权等不动产登记，应当在不动产登记簿和权属证书上将享有权利的妇女等家庭成员全部列明。征收补偿安置或者征用补偿协议应当将享有相关权益的妇女列入，并记载权益内容。	第三十二条 妇女在农村土地承包经营、集体经济组织收益分配、土地征收或者征用补偿安置以及宅基地使用等方面，享有与男子平等的权利。
第五十六条 村民自治章程、村规民约，村民会议、村民代表会议的决定以及其他涉及村民利益事项的决定，不得以妇女未婚、结婚、离婚、丧偶、户无男性等为由，侵害妇女在农村集体经济组织中的各项权益。	第三十三条 任何组织和个人不得以妇女未婚、结婚、离婚、丧偶等为由，侵害妇女在农村集体经济组织中的各项权益。
因结婚男方到女方住所落户的，男方和子女享有与所在地农村集体经济组织成员平等的权益。	因结婚男方到女方住所落户的，男方和子女享有与所在地农村集体经济组织成员平等的权益。
第五十七条 国家保护妇女在城镇集体所有财产关系中的权益。妇女依照法律、法规的规定享有相关权益。	
第五十八条 妇女享有与男子平等的继承权。妇女依法行使继承权，不受歧视。	第三十四条 妇女享有的与男子平等的财产继承权受法律保护。在同—顺序法定继承人中，不得歧视妇女。
丧偶妇女有权依法处分继承的财产，任何组织和个人不得干涉。	丧偶妇女有权处分继承的财产，任何人不得干涉。
第五十九条 丧偶儿媳对公婆尽了主要赡养义务的，作为第一顺序继承人，其继承权不受子女代位继承的影响。	第三十五条 丧偶妇女对公、婆尽了主要赡养义务的，作为公、婆的第一顺序法定继承人，其继承权不受子女代位继承的影响。
第六十条 国家保障妇女享有与男子平等的婚姻家庭权利。	第四十三条 国家保障妇女享有与男子平等的婚姻家庭权利。
第六十一条 国家保护妇女的婚姻自主权。禁止干涉妇女的结婚、离婚自由。	第四十四条 国家保护妇女的婚姻自主权。禁止干涉妇女的结婚、离婚自由。
第六十二条 国家鼓励男女双方在结婚登记前，共同进行医学检查或者相关健康体检。	
第六十三条 婚姻登记机关应当提供婚姻家庭辅导服务，引导当事人建立平等、和睦、文明的婚姻家庭关系。	
第六十四条 女方在怀孕期间、分娩后一年内或者终止妊娠后六个月内，男方不得提出离婚；但是，女方提出离婚或者人民法院认为确有必要受理男方离婚请求的除外。	第四十五条 女方在怀孕期间、分娩后一年内或者终止妊娠后六个月内，男方不得提出离婚。女方提出离婚的，或者人民法院认为确有必要受理男方离婚请求的，不在此限。
第六十五条 禁止对妇女实施家庭暴力。	第四十六条 禁止对妇女实施家庭暴力。
县级以上人民政府有关部门、司法机关、社会团体、企业事业单位、基层群众性自治组织以及其他组织，应当在各自的职责范围内预防和制止家庭暴力，依法为受害妇女提供救助。	国家采取措施，预防和制止家庭暴力。
第六十六条 妇女对夫妻共同财产享有与其配偶平等的占有、使用、收益和处分的权利，不受双方收入状况等情形的影响。	
对夫妻共同所有的不动产以及可以联名登记的动产，女方有权要求在权属证书上记载其姓名；认为记载的权利人、标的物、权利比例等事项有错误的，有权依法申请更正登记或者异议登记，有关机构应当按照其申请依法办理相应登记手续。	第四十七条（第一款） 妇女对依照法律规定的夫妻共同财产享有与其配偶平等的占有、使用、收益和处分的权利，不受双方收入状况的影响。
第六十七条 离婚诉讼期间，夫妻一方申请查询登记在对方名下财产状况且确因客观原因不能自行收集的，人民法院应当进行调查取证，有关部门和单位应当予以协助。	
离婚诉讼期间，夫妻双方均有向人民法院申报全部夫妻共同财产的义务。一方隐藏、转移、变卖、损毁、挥霍夫妻共同财产，或者伪造夫妻共同债务企图侵占另一方财产的，在离婚分割夫妻共同财产时，对该方可以少分或者不分财产。	
第六十八条 夫妻双方应当共同负担家庭义务，共同照顾家庭生活。	第四十七条（第二款） 夫妻书面约定婚姻关系存续期间所得的财产归各自所有，一方因抚育子女、照料老人、协助男方工作等承担较多义务的，有权在离婚时要求男方予以补偿。补偿办法由双方协议确定；协议不成的，可以向人民法院提起诉讼。
女方因抚育子女、照料老人、协助男方工作等负担较多义务的，有权在离婚时要求男方予以补偿。补偿办法由双方协议确定；协议不成的，可以向人民法院提起诉讼。	
第六十九条 离婚时，分割夫妻共有的房屋或者处理夫妻共同租住的房屋，由双方协议解决；协议不成的，可以向人民法院提起诉讼。	第四十八条 夫妻共有的房屋，离婚时，分割住房由双方协议解决；协议不成的，由人民法院根据双方的具体情况，按照照顾子女和女方权益的原则判决。夫妻双方另有约定的除外。
第七十条 父母双方对未成年子女享有平等的监护权。	第四十九条 父母双方对未成年子女享有平等的监护权。
父亲死亡、无监护能力或者有其他情形不能担任未成年子女的监护人的，母亲的监护权任何组织和个人不得干涉。	父亲死亡、丧失行为能力或者有其他情形不能担任未成年子女的监护人的，母亲的监护权任何人不得干涉。
第七十一条 女方丧失生育能力的，在离婚处理子女抚养问题时，应当在最有利于未成年子女的条件下，优先考虑女方的抚养要求。	第五十条 离婚时，女方因实施绝育手术或者其他原因丧失生育能力的，处理子女抚养问题，应在有利于子女权益的条件下，照顾女方的合理要求。
第七十二条 对侵害妇女合法权益的行为，任何组织和个人都有权予以劝阻、制止或者向有关部门提出控告或者检举。有关部门接到控告或者检举后，应当依法及时处理，并为控告人、检举人保密。	第五十二条 妇女的合法权益受到侵害的，有权要求有关部门依法处理，或者依法向仲裁机构申请仲裁，或者向人民法院起诉。
妇女的合法权益受到侵害的，有权要求有关部门依法处理，或者依法申请调解、仲裁，或者向人民法院起诉。	对有经济困难需要法律援助或者司法救助的妇女，当地法律援助机构或者人民法院应当给予帮助，依法为其提供法律援助或者司法救助。
对符合条件的妇女，当地法律援助机构或者司法机关应当给予帮助，依法为其提供法律援助或者司法救助。	
第七十三条 妇女的合法权益受到侵害的，可以向妇女联合会等妇女组织求助。妇女联合会等妇女组织应当维护被侵害妇女的合法权益，有权要求并协助有关部门或者单位查处。有关部门或者单位应当依法查处，并予以答复；不予处理或者处理不当的，县级以上人民政府负责妇女儿童工作的机构、妇女联合会可以向其提出督促处理意见，必要时可以提请同级人民政府开展督查。	第五十三条 妇女的合法权益受到侵害的，可以向妇女组织投诉，妇女组织应当维护被侵害妇女的合法权益，有权要求并协助有关部门或者单位查处。有关部门或者单位应当依法查处，并予以答复。
受害妇女进行诉讼需要帮助的，妇女联合会应当给予支持和帮助。	第五十四条 妇女组织对于受害妇女进行诉讼需要帮助的，应当给予支持。
	妇女联合会或者相关妇女组织对侵害特定妇女群体利益的行为，可以通过大众传播媒介揭露、批评，并有权要求有关部门依法查处。
第七十四条 用人单位侵害妇女劳动和社会保障权益的，人力资源和社会保障部门可以联合工会、妇女联合会约谈用人单位，依法进行监督并要求其限期纠正。	
第七十五条 妇女在农村集体经济组织成员身份确认等方面权益受到侵害的，可以申请乡镇人民政府等进行协调，或者向人民法院起诉。	第五十五条 违反本法规定，以妇女未婚、结婚、离婚、丧偶等为由，侵害妇女在农村集体经济组织中的各项权益的，或者因结婚男方到女方住所落户，侵害男方和子女享有与所在地农村集体经济组织成员平等权益的，由乡镇人民政府依法调解；受害人也可以依法向农村土地承包仲裁机构申请仲裁，或者向人民法院起诉，人民法院应当依法受理。
乡镇人民政府应当对村民自治章程、村规民约，村民会议、村民代表会议的决定以及其他涉及村民利益事项的决定进行指导，对其中违反法律、法规和国家政策规定，侵害妇女合法权益的内容责令改正；受侵害妇女向农村土地承包仲裁机构申请仲裁或者向人民法院起诉的，农村土地承包仲裁机构或者人民法院应当依法受理。	
第七十六条 县级以上人民政府应当开通全国统一的妇女权益保护服务热线，及时受理、移送有关侵害妇女合法权益的投诉、举报；有关部门或者单位接到投诉、举报后，应当及时予以处置。	
鼓励和支持群团组织、企业事业单位、社会组织和个人参与建设妇女权益保护服务热线，提供妇女权益保护方面的咨询、帮助。	
第七十七条 侵害妇女合法权益，导致社会公共利益受损的，检察机关可以发出检察建议；有下列情形之一的，检察机关可以依法提起公益诉讼：	
（一）确认农村妇女集体经济组织成员身份时侵害妇女权益或者侵害妇女享有的农村土地承包和集体收益、土地征收征用补偿分配权益和宅基地使用权益；	
（二）侵害妇女平等就业权益；	
（三）相关单位未采取合理措施预防和制止性骚扰；	
（四）通过大众传播媒介或者其他方式贬低损害妇女人格；	
（五）其他严重侵害妇女权益的情形。	
第七十八条 国家机关、社会团体、企业事业单位对侵害妇女权益的行为，可以支持受侵害的妇女向人民法院起诉。	
第七十九条 违反本法第二十二条第二款规定，未履行报告义务的，依法对直接负责的主管人员和其他直接责任人员给予处分。	
第八十条 违反本法规定，对妇女实施性骚扰的，由公安机关给予批评教育或者出具告诫书，并由所在单位依法给予处分。	第五十八条 违反本法规定，对妇女实施性骚扰或者家庭暴力，构成违反治安管理行为的，受害人可以提请公安机关对违法行为人依法给予行政处罚，也可以依法向人民法院提起民事诉讼。
学校、用人单位违反本法规定，未采取必要措施预防和制止性骚扰，造成妇女权益受到侵害或者社会影响恶劣的，由上级机关或者主管部门责令改正；拒不改正或者情节严重的，依法对直接负责的主管人员和其他直接责任人员给予处分。	
第八十一条 违反本法第二十六条规定，未履行报告等义务的，依法给予警告、责令停业整顿或者吊销营业执照、吊销相关许可证，并处一万元以上五万元以下罚款。	
第八十二条 违反本法规定，通过大众传播媒介或者其他方式贬低损害妇女人格的，由公安、网信、文化旅游、广播电视、新闻出版或者其有关部门依据各自的职权责令改正，并依法给予行政处罚。	第五十九条 违反本法规定，通过大众传播媒介或者其他方式贬低损害妇女人格的，由文化、广播电视、电影、新闻出版或者其他有关部门依据各自的职权责令改正，并依法给予行政处罚。
第八十三条 用人单位违反本法第四十三条和第四十八条规定的，由人力资源和社会保障部门责令改正；拒不改正或者情节严重的，处一万元以上五万元以下罚款。	
第八十四条 违反本法规定，对侵害妇女权益的申诉、控告、检举，推诿、拖延、压制不予查处，或者对提出申诉、控告、检举的人进行打击报复的，依法责令改正，并对直接负责的主管人员和其他直接责任人员给予处分。	第五十七条 违反本法规定，对侵害妇女权益的申诉、控告、检举，推诿、拖延、压制不予查处，或者对提出申诉、控告、检举的人进行打击报复的，由其所在单位、主管部门或者上级机关责令改正，并依法对直接负责的主管人员和其他直接责任人员给予行政处分。
国家机关及其工作人员未依法履行职责，对侵害妇女权益的行为未及时制止或者未给予受害妇女必要帮助，造成严重后果的，依法对直接负责的主管人员和其他直接责任人员给予处分。	国家机关及其工作人员未依法履行职责，对侵害妇女权益的行为未及时制止或者未给予受害妇女必要帮助，造成严重后果的，依法对其所在单位或者上级机关依法对直接负责的主管人员和其他直接责任人员给予行政处分。
违反本法规定，侵害妇女人身和人格权益、文化教育权益、劳动和社会保障权益、财产权益以及婚姻家庭权益的，依法责令改正，直接负责的主管人员和其他直接责任人员属于国家工作人员的，依法给予处分。	违反本法规定，侵害妇女文化教育权益、劳动和社会保障权益、人身和财产权益以及婚姻家庭权益的，由其所在单位、主管部门或者上级机关责令改正，由其所在单位或者上级机关依法给予行政处分。
第八十五条 违反本法规定，侵害妇女的合法权益，其他法律、法规规定行政处罚的，从其规定；造成财产损失或者人身损害的，依法承担民事责任；构成犯罪的，依法追究刑事责任。	第五十六条 违反本法规定，侵害妇女的合法权益，其他法律、法规规定行政处罚的，从其规定；造成财产损失或者其他损害的，依法承担民事责任；构成犯罪的，依法追究刑事责任。
	第六十条 省、自治区、直辖市人民政府人民代表大会常务委员会可以根据本法制定实施办法。
	民族自治地方的人民代表大会，可以依据本法规定的原则，结合当地民族妇女的具体情况，制定变通的或者补充的规定。自治区的规定，报全国人民代表大会常务委员会批准后生效；自治州、自治县的规定，报省、自治区、直辖市人民政府人民代表大会常务委员会批准后生效，并报全国人民代表大会常务委员会备案。
第八十六条 本法自2023年1月1日起施行。	第六十一条 本法自1992年10月1日起施行。

法规链接：

中华人民共和国妇女权益保障法（2022 修订）

主席令第一二二号

《中华人民共和国妇女权益保障法》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三十七次会议于 2022 年 10 月 30 日修订通过，现予公布，自 2023 年 1 月 1 日起施行。

中华人民共和国主席习近平

2022 年 10 月 30 日

（1992 年 4 月 3 日第七届全国人民代表大会第五次会议通过 根据 2005 年 8 月 28 日第十届全国人民代表大会常务委员会第十七次会议《关于修改〈中华人民共和国妇女权益保障法〉的决定》第一次修正 根据 2018 年 10 月 26 日第十三届全国人民代表大会常务委员会第六次会议《关于修改〈中华人民共和国野生动物保护法〉等十五部法律的决定》第二次修正 2022 年 10 月 30 日第十三届全国人民代表大会常务委员会第三十七次会议修订）

第一章总则

第一条 为了保障妇女的合法权益，促进男女平等和妇女全面发展，充分发挥妇女在全面建设社会主义现代化国家中的作用，弘扬社会主义核心价值观，根据宪法，制定本法。

第二条 男女平等是国家的基本国策。妇女在政治的、经济的、文化的、社会的和家庭的生活等各方面享有同男子平等的权利。

国家采取必要措施，促进男女平等，消除对妇女一切形式的歧视，禁止排斥、限制妇女依法享有和行使各项权益。

国家保护妇女依法享有的特殊权益。

第三条 坚持中国共产党对妇女权益保障工作的领导，建立政府主导、各方协同、社会参与的保障妇女权益工作机制。

各级人民政府应当重视和加强妇女权益的保障工作。

县级以上人民政府负责妇女儿童工作的机构，负责组织、协调、指导、督促有关部门做好妇女权益的保障工作。

县级以上人民政府有关部门在各自的职责范围内做好妇女权益的保障工作。

第四条 保障妇女的合法权益是全社会的共同责任。国家机关、社会团体、企业事业单位、基层群众性自治组织以及其他组织和个人，应当依法保障妇女的权益。

国家采取有效措施，为妇女依法行使权利提供必要的条件。

第五条 国务院制定和组织实施中国妇女发展纲要，将其纳入国民经济和社会发展规划，保障和促进妇女在各领域的全面发展。

县级以上地方各级人民政府根据中国妇女发展纲要，制定和组织实施本行政区域的妇女发展规划，将其纳入国民经济和社会发展规划。

县级以上人民政府应当将妇女权益保障所需经费列入本级预算。

第六条 中华全国妇女联合会和地方各级妇女联合会依照法律和中华全国妇女联合会章程，代表和维护各族各界妇女的利益，做好维护妇女权益、促进男女平等和妇女全面发展的工作。

工会、共产主义青年团、残疾人联合会等群团组织应当在各自的工作范围内，做好维护妇女权益的工作。

第七条 国家鼓励妇女自尊、自信、自立、自强，运用法律维护自身合法权益。

妇女应当遵守国家法律，尊重社会公德、职业道德和家庭美德，履行法律所规定的义务。

第八条 有关机关制定或者修改涉及妇女权益的法律、法规、规章和其他规范性文件，应当听取妇女联合会的意见，充分考虑妇女的特殊权益，必要时开展男女平等评估。

第九条 国家建立健全妇女发展状况统计调查制度，完善性别统计监测指标体系，定期开展妇女发展状况和权益保障统计调查和分析，发布有关信息。

第十条 国家将男女平等基本国策纳入国民教育体系，开展宣传教育，增强全社会的男女平等意识，培育尊重和关爱妇女的社会风尚。

第十一条 国家对保障妇女合法权益成绩显著的组织和个人，按照有关规定给予表彰和奖励。

第二章政治权利

第十二条 国家保障妇女享有与男子平等的政治权利。

第十三条 妇女有权通过各种途径和形式，依法参与管理国家事务、管理经济和文化事业、管理社会事务。

妇女和妇女组织有权向各级国家机关提出妇女权益保障方面的意见和建议。

第十四条 妇女享有与男子平等的选举权和被选举权。

全国人民代表大会和地方各级人民代表大会的代表中，应当保证有适当数量的妇女代表。国家采取措施，逐步提高全国人民代表大会和地方各级人民代表大会的妇女代表的比例。

居民委员会、村民委员会成员中，应当保证有适当数量的妇女成员。

第十五条 国家积极培养和选拔女干部，重视培养和选拔少数民族女干部。

国家机关、群团组织、企业事业单位培养、选拔和任用干部，应当坚持男女平等的原则，并有适当数量的妇女担任领导成员。

妇女联合会及其团体会员，可以向国家机关、群团组织、企业事业单位推荐女干部。

国家采取措施支持女性人才成长。

第十六条 妇女联合会代表妇女积极参与国家和社会事务的民主协商、民主决策、民主管理和民主监督。

第十七条 对于有关妇女权益保障工作的批评或者合理可行的建议,有关部门应当听取和采纳;对于有关侵害妇女权益的申诉、控告和检举,有关部门应当查清事实,负责处理,任何组织和个人不得压制或者打击报复。

第三章人身和人格权益

第十八条 国家保障妇女享有与男子平等的人身和人格权益。

第十九条 妇女的人身自由不受侵犯。禁止非法拘禁和以其他非法手段剥夺或者限制妇女的人身自由;禁止非法搜查妇女的身体。

第二十条 妇女的人格尊严不受侵犯。禁止用侮辱、诽谤等方式损害妇女的人格尊严。

第二十一条 妇女的生命权、身体权、健康权不受侵犯。禁止虐待、遗弃、残害、买卖以及其他侵害女性生命健康权益的行为。

禁止进行非医学需要的胎儿性别鉴定和选择性别的人工终止妊娠。

医疗机构施行生育手术、特殊检查或者特殊治疗时,应当征得妇女本人同意;在妇女与其家属或者关系人意见不一致时,应当尊重妇女本人意愿。

第二十二条 禁止拐卖、绑架妇女;禁止收买被拐卖、绑架的妇女;禁止阻碍解救被拐卖、绑架的妇女。

各级人民政府和公安、民政、人力资源和社会保障、卫生健康等部门及村民委员会、居民委员会按照各自的职责及时发现报告,并采取措施解救被拐卖、绑架的妇女,做好被解救妇女的安置、救助和关爱等工作。妇女联合会协助和配合做好有关工作。任何组织和个人不得歧视被拐卖、绑架的妇女。

第二十三条 禁止违背妇女意愿,以言语、文字、图像、肢体行为等方式对其实施性骚扰。

受害妇女可以向有关单位和国家机关投诉。接到投诉的有关单位和国家机关应当及时处理,并书面告知处理结果。

受害妇女可以向公安机关报案，也可以向人民法院提起民事诉讼，依法请求行为人承担民事责任。

第二十四条 学校应当根据女学生的年龄阶段，进行生理卫生、心理健康和自我保护教育，在教育、管理、设施等方面采取措施，提高其防范性侵害、性骚扰的自我保护意识和能力，保障女学生的人身安全和身心健康发展。

学校应当建立有效预防和科学处置性侵害、性骚扰的工作制度。对性侵害、性骚扰女学生的违法犯罪行为，学校不得隐瞒，应当及时通知受害未成年女学生的父母或者其他监护人，向公安机关、教育行政部门报告，并配合相关部门依法处理。

对遭受性侵害、性骚扰的女学生，学校、公安机关、教育行政部门等相关单位和人员应当保护其隐私和个人信息，并提供必要的保护措施。

第二十五条 用人单位应当采取下列措施预防和制止对妇女的性骚扰：

- （一）制定禁止性骚扰的规章制度；
- （二）明确负责机构或者人员；
- （三）开展预防和制止性骚扰的教育培训活动；
- （四）采取必要的安全保卫措施；
- （五）设置投诉电话、信箱等，畅通投诉渠道；
- （六）建立和完善调查处置程序，及时处置纠纷并保护当事人隐私和个人信息；
- （七）支持、协助受害妇女依法维权，必要时为受害妇女提供心理疏导；
- （八）其他合理的预防和制止性骚扰措施。

第二十六条 住宿经营者应当及时准确登记住宿人员信息，健全住宿服务规章制度，加强安全保障措施；发现可能侵害妇女权益的违法犯罪行为，应当及时向公安机关报告。

第二十七条 禁止卖淫、嫖娼；禁止组织、强迫、引诱、容留、介绍妇女卖淫或者对妇女进行猥亵活动；禁止组织、强迫、引诱、容留、介绍妇女在任何场所或者利用网络进行淫秽表演活动。

第二十八条 妇女的姓名权、肖像权、名誉权、荣誉权、隐私权和个人信息等人格权益受法律保护。

媒体报道涉及妇女事件应当客观、适度，不得通过夸大事实、过度渲染等方式侵害妇女的人格权益。

禁止通过大众传播媒介或者其他方式贬低损害妇女人格。未经本人同意，不得通过广告、商标、展览橱窗、报纸、期刊、图书、音像制品、电子出版物、网络等形式使用妇女肖像，但法律另有规定的除外。

第二十九条 禁止以恋爱、交友为由或者在终止恋爱关系、离婚之后，纠缠、骚扰妇女，泄露、传播妇女隐私和个人信息。

妇女遭受上述侵害或者面临上述侵害现实危险的，可以向人民法院申请人身安全保护令。

第三十条 国家建立健全妇女健康服务体系，保障妇女享有基本医疗卫生服务，开展妇女常见病、多发病的预防、筛查和诊疗，提高妇女健康水平。

国家采取必要措施，开展经期、孕期、产期、哺乳期和更年期的健康知识普及、卫生保健和疾病防治，保障妇女特殊生理时期的健康需求，为有需要的妇女提供心理健康服务支持。

第三十一条 县级以上地方人民政府应当设立妇幼保健机构，为妇女提供保健以及常见病防治服务。

国家鼓励和支持社会力量通过依法捐赠、资助或者提供志愿服务等方式，参与妇女卫生健康事业，提供安全的生理健康用品或者服务，满足妇女多样化、差异化的健康需求。

用人单位应当定期为女职工安排妇科疾病、乳腺疾病检查以及妇女特殊需要的其他健康检查。

第三十二条 妇女依法享有生育子女的权利，也有不生育子女的自由。

第三十三条 国家实行婚前、孕前、孕产期和产后保健制度，逐步建立妇女全生育周期系统保健制度。医疗保健机构应当提供安全、有效的医疗保健服务，保障妇女生育安全 and 健康。

有关部门应当提供安全、有效的避孕药具和技术，保障妇女的健康和安全。

第三十四条 各级人民政府在规划、建设基础设施时，应当考虑妇女的特殊需求，配备满足妇女需要的公共厕所和母婴室等公共设施。

第四章文化教育权益

第三十五条 国家保障妇女享有与男子平等的文化教育权利。

第三十六条 父母或者其他监护人应当履行保障适龄女性未成年人接受并完成义务教育的义务。

对无正当理由不送适龄女性未成年人入学的父母或者其他监护人，由当地乡镇人民政府或者县级人民政府教育行政部门给予批评教育，依法责令其限期改正。居民委员会、村民委员会应当协助政府做好相关工作。

政府、学校应当采取有效措施，解决适龄女性未成年人就学存在的实际困难，并创造条件，保证适龄女性未成年人完成义务教育。

第三十七条 学校和有关部门应当执行国家有关规定，保障妇女在入学、升学、授予学位、派出留学、就业指导和服务等方面享有与男子平等的权利。

学校在录取学生时，除国家规定的特殊专业外，不得以性别为由拒绝录取女性或者提高对女性的录取标准。

各级人民政府应当采取措施，保障女性平等享有接受中高等教育的权利和机会。

第三十八条 各级人民政府应当依照规定把扫除妇女中的文盲、半文盲工作，纳入扫盲和扫盲后继续教育规划，采取符合妇女特点的组织形式和工作方法，组织、监督有关部门具体实施。

第三十九条 国家健全全民终身学习体系，为妇女终身学习创造条件。

各级人民政府和有关部门应当采取措施，根据城镇和农村妇女的需要，组织妇女接受职业教育和实用技术培训。

第四十条 国家机关、社会团体和企业事业单位应当执行国家有关规定，保障妇女从事科学、技术、文学、艺术和其他文化活动，享有与男子平等的权利。

第五章劳动和社会保障权益

第四十一条 国家保障妇女享有与男子平等的劳动权利和社会保障权利。

第四十二条 各级人民政府和有关部门应当完善就业保障政策措施，防止和纠正就业性别歧视，为妇女创造公平的就业创业环境，为就业困难的妇女提供必要的扶持和援助。

第四十三条 用人单位在招录（聘）过程中，除国家另有规定外，不得实施下列行为：

（一）限定为男性或者规定男性优先；

（二）除个人基本信息外，进一步询问或者调查女性求职者的婚育情况；

（三）将妊娠测试作为入职体检项目；

（四）将限制结婚、生育或者婚姻、生育状况作为录（聘）用条件；

（五）其他以性别为由拒绝录（聘）用妇女或者差别化地提高对妇女录（聘）用标准的行为。

第四十四条 用人单位在录（聘）用女职工时，应当依法与其签订劳动（聘用）合同或者服务协议，劳动（聘用）合同或者服务协议中应当具备女职工特殊保护条款，并不得规定限制女职工结婚、生育等内容。

职工一方与用人单位订立的集体合同中应当包含男女平等和女职工权益保护相关内容，也可以就相关内容制定专章、附件或者单独订立女职工权益保护专项集体合同。

第四十五条 实行男女同工同酬。妇女在享受福利待遇方面享有与男子平等的权利。

第四十六条 在晋职、晋级、评聘专业技术职称和职务、培训等方面，应当坚持男女平等的原则，不得歧视妇女。

第四十七条 用人单位应当根据妇女的特点，依法保护妇女在工作和劳动时的安全、健康以及休息的权利。

妇女在经期、孕期、产期、哺乳期受特殊保护。

第四十八条 用人单位不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形，降低女职工的工资和福利待遇，限制女职工晋职、晋级、评聘专业技术职称和职务，辞退女职工，单方解除劳动（聘用）合同或者服务协议。

女职工在怀孕以及依法享受产假期期间，劳动（聘用）合同或者服务协议期满的，劳动（聘用）合同或者服务协议期限自动延续至产假结束。但是，用人单位依法解除、终止劳动（聘用）合同、服务协议，或者女职工依法要求解除、终止劳动（聘用）合同、服务协议的除外。

用人单位在执行国家退休制度时，不得以性别为由歧视妇女。

第四十九条 人力资源和社会保障部门应当将招聘、录取、晋职、晋级、评聘专业技术职称和职务、培训、辞退等过程中的性别歧视行为纳入劳动保障监察范围。

第五十条 国家发展社会保障事业，保障妇女享有社会保险、社会救助和社会福利等权益。

国家提倡和鼓励为帮助妇女而开展的社会公益活动。

第五十一条 国家实行生育保险制度，建立健全婴幼儿托育服务等与生育相关的其他保障制度。

国家建立健全职工生育休假制度，保障孕产期女职工依法享有休息休假权益。

地方各级人民政府和有关部门应当按照国家有关规定，为符合条件的困难妇女提供必要的生育救助。

第五十二条 各级人民政府和有关部门应当采取必要措施，加强贫困妇女、老龄妇女、残疾妇女等困难妇女的权益保障，按照有关规定为其提供生活帮扶、就业创业支持等关爱服务。

第六章财产权益

第五十三条 国家保障妇女享有与男子平等的财产权利。

第五十四条 在夫妻共同财产、家庭共有财产关系中，不得侵害妇女依法享有的权益。

第五十五条 妇女在农村集体经济组织成员身份确认、土地承包经营、集体经济组织收益分配、土地征收补偿安置或者征用补偿以及宅基地使用等方面，享有与男子平等的权利。

申请农村土地承包经营权、宅基地使用权等不动产登记，应当在不动产登记簿和权属证书上将享有权利的妇女等家庭成员全部列明。征收补偿安置或者征用补偿协议应当将享有相关权益的妇女列入，并记载权益内容。

第五十六条 村民自治章程、村规民约，村民会议、村民代表会议的决定以及其他涉及村民利益事项的决定，不得以妇女未婚、结婚、离婚、丧偶、户无男性等为由，侵害妇女在农村集体经济组织中的各项权益。

因结婚男方到女方住所落户的，男方和子女享有与所在地农村集体经济组织成员平等的权益。

第五十七条 国家保护妇女在城镇集体所有财产关系中的权益。妇女依照法律、法规的规定享有相关权益。

第五十八条 妇女享有与男子平等的继承权。妇女依法行使继承权，不受歧视。

丧偶妇女有权依法处分继承的财产，任何组织和个人不得干涉。

第五十九条 丧偶儿媳对公婆尽了主要赡养义务的，作为第一顺序继承人，其继承权不受子女代位继承的影响。

第七章婚姻家庭权益

第六十条 国家保障妇女享有与男子平等的婚姻家庭权利。

第六十一条 国家保护妇女的婚姻自主权。禁止干涉妇女的结婚、离婚自由。

第六十二条 国家鼓励男女双方在结婚登记前，共同进行医学检查或者相关健康体检。

第六十三条 婚姻登记机关应当提供婚姻家庭辅导服务，引导当事人建立平等、和睦、文明的婚姻家庭关系。

第六十四条 女方在怀孕期间、分娩后一年内或者终止妊娠后六个月内，男方不得提出离婚；但是，女方提出离婚或者人民法院认为确有必要受理男方离婚请求的除外。

第六十五条 禁止对妇女实施家庭暴力。

县级以上人民政府有关部门、司法机关、社会团体、企业事业单位、基层群众性自治组织以及其他组织，应当在各自的职责范围内预防和制止家庭暴力，依法为受害妇女提供救助。

第六十六条 妇女对夫妻共同财产享有与其配偶平等的占有、使用、收益和处分的权利，不受双方收入状况等情形的影响。

对夫妻共同所有的不动产以及可以联名登记的动产，女方有权要求在权属证书上记载其姓名；认为记载的权利人、标的物、权利比例等事项有错误的，有权依法申请更正登记或者异议登记，有关机构应当按照其申请依法办理相应登记手续。

第六十七条 离婚诉讼期间，夫妻一方申请查询登记在对方名下财产状况且确因客观原因不能自行收集的，人民法院应当进行调查取证，有关部门和单位应当予以协助。

离婚诉讼期间，夫妻双方均有向人民法院申报全部夫妻共同财产的义务。一方隐藏、转移、变卖、损毁、挥霍夫妻共同财产，或者伪造夫妻共同债务企图侵占另一方财产的，在离婚分割夫妻共同财产时，对该方可以少分或者不分财产。

第六十八条 夫妻双方应当共同负担家庭义务，共同照顾家庭生活。

女方因抚育子女、照料老人、协助男方工作等负担较多义务的，有权在离婚时要求男方予以补偿。补偿办法由双方协议确定；协议不成的，可以向人民法院提起诉讼。

第六十九条 离婚时，分割夫妻共有的房屋或者处理夫妻共同租住的房屋，由双方协议解决；协议不成的，可以向人民法院提起诉讼。

第七十条 父母双方对未成年子女享有平等的监护权。

父亲死亡、无监护能力或者有其他情形不能担任未成年子女的监护人的，母亲的监护权任何组织和个人不得干涉。

第七十一条 女方丧失生育能力的，在离婚处理子女抚养问题时，应当在最有利于未成年子女的条件下，优先考虑女方的抚养要求。

第八章救济措施

第七十二条 对侵害妇女合法权益的行为，任何组织和个人都有权予以劝阻、制止或者向有关部门提出控告或者检举。有关部门接到控告或者检举后，应当依法及时处理，并为控告人、检举人保密。

妇女的合法权益受到侵害的，有权要求有关部门依法处理，或者依法申请调解、仲裁，或者向人民法院起诉。

对符合条件的妇女，当地法律援助机构或者司法机关应当给予帮助，依法为其提供法律援助或者司法救助。

第七十三条 妇女的合法权益受到侵害的，可以向妇女联合会等妇女组织求助。妇女联合会等妇女组织应当维护被侵害妇女的合法权益，有权要求并协助有关部门或者单位查处。有关部门或者单位应当依法查处，并予以答复；不予处理或者处理不当的，县级以上人民政府负责妇女儿童工作的机构、妇女联合会可以向其提出督促处理意见，必要时可以提请同级人民政府开展督查。

受害妇女进行诉讼需要帮助的，妇女联合会应当给予支持和帮助。

第七十四条 用人单位侵害妇女劳动和社会保障权益的，人力资源和社会保障部门可以联合工会、妇女联合会约谈用人单位，依法进行监督并要求其限期纠正。

第七十五条 妇女在农村集体经济组织成员身份确认等方面权益受到侵害的，可以申请乡镇人民政府等进行协调，或者向人民法院起诉。

乡镇人民政府应当对村民自治章程、村规民约，村民会议、村民代表会议的决定以及其他涉及村民利益事项的决定进行指导，对其中违反法律、法规和国家政策规定，侵害妇女合法权益的内容责令改正；受侵害妇女向农村土地承包仲裁机构申请仲裁或者向人民法院起诉的，农村土地承包仲裁机构或者人民法院应当依法受理。

第七十六条 县级以上人民政府应当开通全国统一的妇女权益保护服务热线，及时受理、移送有关侵害妇女合法权益的投诉、举报；有关部门或者单位接到投诉、举报后，应当及时予以处置。

鼓励和支持群团组织、企业事业单位、社会组织和个人参与建设妇女权益保护服务热线，提供妇女权益保护方面的咨询、帮助。

第七十七条 侵害妇女合法权益，导致社会公共利益受损的，检察机关可以发出检察建议；有下列情形之一的，检察机关可以依法提起公益诉讼：

（一）确认农村妇女集体经济组织成员身份时侵害妇女权益或者侵害妇女享有的农村土地承包和集体收益、土地征收征用补偿分配权益和宅基地使用权益；

（二）侵害妇女平等就业权益；

（三）相关单位未采取合理措施预防和制止性骚扰；

（四）通过大众传播媒介或者其他方式贬低损害妇女人格；

（五）其他严重侵害妇女权益的情形。

第七十八条 国家机关、社会团体、企业事业单位对侵害妇女权益的行为，可以支持受侵害的妇女向人民法院起诉。

第九章 法律责任

第七十九条 违反本法第二十二条第二款规定，未履行报告义务的，依法对直接负责的主管人员和其他直接责任人员给予处分。

第八十条 违反本法规定，对妇女实施性骚扰的，由公安机关给予批评教育或者出具告诫书，并由所在单位依法给予处分。

学校、用人单位违反本法规定，未采取必要措施预防和制止性骚扰，造成妇女权益受到侵害或者社会影响恶劣的，由上级机关或者主管部门责令改正；拒不改正或者情节严重的，依法对直接负责的主管人员和其他直接责任人员给予处分。

第八十一条 违反本法第二十六条规定，未履行报告等义务的，依法给予警告、责令停业整顿或者吊销营业执照、吊销相关许可证，并处一万元以上五万元以下罚款。

第八十二条 违反本法规定，通过大众传播媒介或者其他方式贬低损害妇女人格的，由公安、网信、文化旅游、广播电视、新闻出版或者其他有关部门依据各自的职权责令改正，并依法给予行政处罚。

第八十三条 用人单位违反本法第四十三条和第四十八条规定的，由人力资源和社会保障部门责令改正；拒不改正或者情节严重的，处一万元以上五万元以下罚款。

第八十四条 违反本法规定，对侵害妇女权益的申诉、控告、检举，推诿、拖延、压制不予查处，或者对提出申诉、控告、检举的人进行打击报复的，依法责令改正，并对直接负责的主管人员和其他直接责任人员给予处分。

国家机关及其工作人员未依法履行职责，对侵害妇女权益的行为未及时制止或者未给予受害妇女必要帮助，造成严重后果的，依法对直接负责的主管人员和其他直接责任人员给予处分。

违反本法规定，侵害妇女人身和人格权益、文化教育权益、劳动和社会保障权益、财产权益以及婚姻家庭权益的，依法责令改正，直接负责的主管人员和其他直接责任人员属于国家工作人员的，依法给予处分。

第八十五条 违反本法规定，侵害妇女的合法权益，其他法律、法规规定行政处罚的，从其规定；造成财产损失或者人身损害的，依法承担民事责任；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第十章附则

第八十六条 本法自 2023 年 1 月 1 日起施行。



个别停工待岗的可行性分析及操作建议

Feasibility Analysis and Operational Suggestion Regarding Working Suspension of Individual Employee

上海保华律师事务所 丁在锋



新冠肺炎疫情爆发三年以来，不少企业和员工都经历过停工停产。关于停工停产，根据相关规定来看包括两种情况，一是基于企业自身经营原因的“停工停产”，主要体现在国家劳动部的《工资支付暂行规定》（劳部发〔1994〕489号）¹以及各省市关于工资支付的相关规定中（如《上海市企业工资支付办法》）。二是因新冠疫情等不可抗力（非企业原因）导致的“停工停产”，主要体现在人力资源社会保障部《关于妥善处理新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》（人社厅明电〔2020〕5号）²等相关规定中。上述停工停产因有明确法律依据，实践中的适用情形及薪资标准相对明确，争议不大。

Since the outbreak of Covid-19 three years ago, many enterprises and employees have undergone working suspension. According to relevant regulations, working suspension includes two situations. The First is working suspension due to operating reasons of enterprises which is mainly stipulated in the Interim Provisions of the Ministry of Labor on Wage Payment and the relevant provisions of each province and city on wage payment (e.g. Measures for the Payment of Wages by Enterprises of Shanghai Municipality). The second is working suspension due to force majeure (non-enterprises reasons) such as Covid-19, which is mainly stipulated in the Notice of the General Office of the Ministry of Human Resources and Social Security on Properly Handling Labor Relation Issues during the Period for Prevention and Control of the Novel Coronavirus-infected Pneumonia Epidemic and relevant regulations. The abovementioned reasons for working suspension have clear legal basis, the applicable situation and salary standard are relatively clear, and thus there is not much controversy.

与上述法定的适用于整体员工的停工停产不同，本文所称个别停工待岗，是指公司与少部分员工或单个员工之间，因公司组织架构调整等原因导致双方无法就岗位的履行达成一致，而劳动合同又未解除的情况下，公司单方安排员工停工待岗，由公司向员工支付生活费的情形。对于该种情形的“停工待岗”，以及什么情形下企业可以安排员工停工待岗，我国

¹ 《工资支付暂行规定》第十二条 非因劳动者原因造成单位停工、停产在一个工资支付周期内的，用人单位应按劳动合同规定的标准支付劳动者工资。超过一个工资支付周期的，若劳动者提供了正常劳动，则支付给劳动者的劳动报酬不得低于当地的最低工资标准；若劳动者没有提供正常劳动，应按国家有关规定办理。

² 人力资源社会保障部《关于妥善处理新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》（人社厅明电〔2020〕5号）规定：“企业停工停产在一个工资支付周期内的，企业应按劳动合同规定的标准支付职工工资。超过一个工资支付周期的，若职工提供了正常劳动，企业支付给职工的工资不得低于当地最低工资标准。职工没有提供正常劳动的，企业应当发放生活费，生活费标准按各省、自治区、直辖市规定的办法执行。”

劳动法律法规并无明确规定。实践中争议较大。本文以主要北京、上海近几年的相关案例予以分析说明。

Contrary to the aforementioned statutory working suspension that applies to all employees, the working suspension of individual employees mentioned in this article means the suspension arranged unilaterally by the company due to reasons such as organizational restructuring of the company that causes the failure of both parties to reach an agreement on the performance of duty, while the labor contract has not been terminated yet. As to the working suspension of this kind as well as the situation in which a company is allowed to arrange working suspension, Chinese labor law and regulation has no clear rules and is controversial in practice. This article is aiming to make some analysis and explanation based on recent relevant cases mainly in Beijing and Shanghai.

一、不支持待岗的代表案例及原因分析

1、北京市第一中级人民法院（2022）京 01 民终 5824 号案例，法院认为，公司称疫情导致其公司经营困难，故安排祖某待岗，并按照待岗工资支付。但公司提交的证据不足以证明其存在经营困难非因劳动者原因造成的停产、停业的情况。公司未能证明安排祖某待岗的合理性。公司对祖某工作安排及薪资的调整均属于变更劳动合同的行为，应当与劳动者协商一致后方发生法律效力。

2、北京市第三中级人民法院（2018）京 03 民终 14372 号案例，法院认为，公司基于自身经营状况撤销业务线的行为，属于公司的自主决策行为，并非劳动法意义上的客观情况发生重大变化的情形。公司以撤销业务线为由，在未与李某协商一致解除劳动关系的情况下，向李某发送待岗通知，造成李某工作岗位变更、工资待遇降低的事实，李某有权要求撤销待岗通知。

3、上海市第一中级人民法院（2021）沪 01 民终 11682 号案例，公司主张因桂某 2018 年及 2019 年绩效考评为 D，故自 2020 年 7 月 1 日起，公司按照相应的规章制度对桂某安排歇工。对此，法院认为，桂某、公司签署的《集体合同》明确约定公司因生产经营或技术条件等发生变化时，可按照《职工歇工暂行规定》采取生产性歇工、待岗待聘等临时性办法。现公司并未举证证明其生产经营或技术条件发生变化，亦未提出证据证明公司对桂某进行过培

训或调岗，故公司对桂某安排歇工的行为，缺乏事实和法律依据。

4、上海市第一中级人民法院(2021)沪01民终15089号案例，法院认为，胡某待岗前担任供应链管理工程师，虽然其负责的产品已经停产，但其所在部门并未撤销，仍在正常运行，公司以相关产品停产而认为双方劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，显然不符合法律规定。当然，在胡某所负责的产品停产的情况下，就胡某的岗位安排可进行协商变更，但公司向胡某提供的岗位在外省市，而胡某长期以来工作地点均在上海市，且公司在上海市亦正常经营，因此，公司向胡某提供上述岗位显然缺乏合理性。公司进而安排胡某待岗，并按上海市最低工资标准支付工资，缺乏法律依据。

5、上海市第二中级人民法院（2021）沪02民终7047号案例，公司以“受新冠疫情影响，公司业务量骤减，致使相应岗位停工停产，岗位暂无工作安排”为由，通知奚某待岗。法院认为，公司确认在上海地区经营场所包括奚某在内共有八位大客户经理，却仅安排奚某一人待岗，故公司的行为难以显示与疫情相关联。公司以此为由安排奚某待岗缺乏依据。

通过以上案例可以看出，法院之所以不支持停工待岗，主要为以下理由：

1、待岗属于对既定劳动合同内容的变更，包括变更工作岗位、降低薪资待遇等影响劳动合同履行的重要内容，公司若要做调整，需根据《劳动合同法》第35条与员工协商一致。如果公司未与员工就变更内容达成书面协议，便单方安排员工待岗，属于单方变更劳动合同，有违合同约定和法律规定。

2、公司主张待岗的前提条件不成立，如公司认为客观情况发生重大变化导致员工的原岗位无法继续履行，但法院并不认可公司所述的情况构成客观情况发生重大变化。公司主张依据公司制度规定予以待岗处理，但制度规定的情形并不具备，即便符合自己的制度规定，法院也会对规定的合法合理性以及待岗的必要性予以进一步考量。

3、在原岗位无法正常履行的情况下，公司未与员工充分协商沟通，如未安排其他岗位或安排其他岗位不合理，在无其他合理协商过程的情况下但直接安排员工待岗，并按生活费发放工资，不具备合理性。

4、公司安排待岗具有选择性与针对性，针对某岗位的个别员工而非全体员工实施待岗。

二、支持待岗的代表案例及原因分析

1、北京市第二中级人民法院（2021）京 02 民终 11349 号案例，对于公司安排刘某待岗的正当性和合理性。法院认为，公司在安排刘某待岗之前曾因“家庭云网事业部西区业务部、东区业务部、中区业务部取消，三者合并成立新的营销督导部”，决定将刘某的工作岗位由家庭云网事业部西区业务部总经理调整为企业云网事业部运营商合作中心总经理，在刘某不同意公司的上述调岗安排且双方协商未果的情况下，公司安排刘某进行待岗。从公司的调岗决定内容来看，刘某前后两个岗位仅在面对的客户群方面存在差异；该工作岗位亦未超出刘某的工作能力范围。结合调岗前后工作地点相邻，且公司未变更工资构成和标准，足以认定公司对刘某的工作岗位进行调整的做法并无明显的不合理或不当之处，刘某有义务对此予以配合。据此，公司在刘某不服从调岗决定的情况下，安排刘某进行待岗的做法并无不当。

2、北京市第二中级人民法院（2022）京 02 民终 8292 号案例，法院认为，公司主张其组织进行全员竞聘上岗，刘某无正当理由拒绝参与竞聘，故公司依据竞聘方案安排刘某待岗。证据显示，刘某参加会议讨论通过了实施方案，公司依据方案发布竞聘通知，刘某知晓竞聘方案内容，在公司为其延长报名竞聘期限的情况下，仍拒绝参加竞聘上岗。刘某主张因公司将其原岗位由业务总经理降级为高级经理，拒绝参加竞聘。但竞聘上岗是竞争选择岗位的过程，结果存在不确定性，并不必然由刘某担任其原岗位，故在刘某拒绝参加竞聘上岗的情形下，公司依据方案安排刘某待岗并以月薪 8880 元标准发放待岗工资，并无不当。

3、上海市第二中级人民法院（2021）沪 02 民终 1**87 号案例，法院认为，关于待岗决定，公司以李某不能胜任工作岗位为由安排其待岗（注：从 2017 年 9 月至 2020 年 7 月已实际待岗近三年），为此提供了李某近三年年度绩效考核成绩汇总表及年度考核述职表。从上述证据反映的情况来看，李某年度考核结果确实不理想，均处于部门末位，尽管李某在审理中表示其并不认可公司的考核结果，但并无相反证据反驳，故本院对公司安排李某待岗的决定予以认可。公司根据《员工待岗管理暂行办法》支付李某待岗期间的工资待遇（注：待岗工资并非生活费，而是月收入=原职级工资×50%+待岗补贴+保密费+个人负担的社会保险）并不违反法律规定，李某要求按照待岗前的工资标准补足待岗期间的工资差额，依据不足，本院不予支持。

4、上海市第一中级人民法院（2021）沪 01 民终 12547 号案例，对于员工要求待岗期间的工资补差，法院认为，范某亦确认收到 2020 年 4 月 9 日公司向其发送调整月工资的电子邮件，且其 2020 年 4 月 10 日直至 2020 年 12 月 23 日均根据公司要求，在家待岗未提供劳动，公司已按 2,480 元 / 月标准支付范某上述期间工资，范某在近 9 个月的履行期间亦未提出过异议。范某现要求公司补发工资差额无依据。

通过以上案例可以看出，法院之所以支持停工待岗，主要为以下理由：

1、员工原岗位无法继续履行后公司的调整具有合理性，如工作内容工作地点变化不大，薪资待遇不变，对继续履行劳动合同无实质影响，在此情况下员工如果不接受调整，公司有权单方解除或按照违纪处理，在此情况下公司选择停工待岗。

2、公司的做法具有合理性，不具有针对性，全体员工适用同一套方案，且相关方案经过了民主程序、告知了员工，同时待岗的薪资待遇也具有一定的合理性。

3、公司有证据证明员工确实不适合原岗位的工作，符合法律对不胜任原岗位等相关情形的规定，且待岗符合公司的制度规定，同时待岗工资有一定的合理性。

4、通过长时间实际履行待岗已经变更了原劳动合同内容，若员工前期已经实际接受，其后再行主张待岗通知无效、继续履行原劳动合同以及待岗期间工资差额等，司法部门将不予支持。

三、公司停工待岗不被支持的法律风险

如上分析，公司对员工的停工待岗安排涉及员工工作岗位、薪资待遇等核心权益的重大变更，关乎员工切身利益，多数情况下会发生争议。在劳动合同尚未解除的情况下，员工可以主张恢复原岗位原待遇，也可依据《劳动合同法》第 38 条规定以公司未按劳动合同约定提供劳动条件为由提出解除劳动合同并要求支付经济补偿金。在待岗不被支持的情况下，基本都会支持按原工资标准补发员工工资差额，并很有可能支持经济补偿金。

如北京市第一中级人民法院（2022）京 01 民终 5824 号案例，法院认为，公司安排员工待岗不具有合法合理性，在此前提下，公司存在未足额支付祖某劳动报酬的情况下，祖某以此为由向公司提出解除劳动合同并主张经济补偿，有事实和法律依据，本院予以支持。

如沈阳市中级人民法院（2022）辽**民终 14146 号案例，法院认为，公司在未对陈某进行任何考核或与陈某就调薪及停工放假问题达成一致的情况下即认定陈某为富余人员，安排

其停工放假，大幅度降低月工资标准，且未告知何时恢复工作，未为陈某提供劳动条件。陈某以此为由解除与公司的劳动合同，符合用人单位支付劳动者经济补偿金的法定情形。

四、操作建议

通过以上案例可以看出，针对企业安排员工待岗事宜，企业虽然在定编、定岗方面拥有一定的自主权，但是由于欠缺明确的法律依据且涉及对员工工作岗位、薪资待遇等实质变更，司法实践对待岗的合理性及必要性会进行充分从严审查，对于单方通知员工待岗应当谨慎操作。否则一旦发生争议，有可能被认定为企业单方变更劳动合同，而被判定补足待岗期间工资差额；若员工以单位未按合同约定提供劳动条件为由提出解除劳动关系，要求企业支付经济补偿金的，也很有可能被支持。

因此，建议公司慎重对员工做出待岗安排，如果确实出于经营和劳动用工管理上的实际需要，迫不得已选择待岗方案，一方面应尽量通过签订协议的方式明确双方在待岗期间的权利义务；另一方面应就员工的原岗位无法提供做好充分的证据准备，且在待岗前应与员工就协商变更劳动合同内容进行充分合理沟通。在双方确实无法就变更劳动合同内容达成一致，且暂时难以解除劳动合同的情况下，再考虑停工待岗的安排。总体而言，停工待岗应是公司穷尽合理沟通后的最后选择。

论劳动争议处理体制中“裁审关系”

The Relationship between Arbitration and Judgement in the Labor Dispute Settlement System[

董保华



当前我国劳动争议实行的是“仲裁前置，一裁两审”的制度，并将调解作为一种可以选择的辅助程序置于仲裁之前。我国劳动争议处理程序的最大特点是试图将调解、仲裁、诉讼三者结合，并形成以仲裁为中心的互补关系。然而实行至今，这一程序却因为其体制繁杂、期限冗长的缺陷而受到广泛的批评。就现行劳动争议处理体制如何改革，理论界和实务界可谓众说纷纭。对仲裁和法院的关系（以下简称“裁审关系”）学者们提出“一裁一审”制、“只裁不审”制、“只审不裁”制和“裁审分离，各自终局”制等诸多观点。笔者认为，这些观点都不同程度挑战原有制度的立法基础。那么原有制度的立法指导思想是否已经过时，就成为亟待解决的问题。

一、现行制度设计初衷和现实的冲突

设计劳动争议的解决程序，不能脱离对劳动争议特点的认识。劳动争议不同于其他争议，其本质的特征就是社会性，具体体现在四个方面：（1）兼容性。劳动关系的特征决定了劳动争议的特征。劳动关系那种平等性兼隶属性、人身性兼财产性的特点¹使劳动争议极易激化，而形成社会问题；（2）及时性。劳动争议事项关系到劳动者的日常生活和切身利益，要求及时处理。用人单位也要求及时解决纠纷，集中精力搞好生产。这决定了劳动争议程序设计的目标：快速及时解决纠纷；（3）群体性。在我国，这种特性逐年突出。统计资料显示，除 2000 年外，1994-2001 年，集体争议数量呈持续增长趋势，平均年增长率达 33.67%。集体争议的涉案人数除 1996 年外，各年度均占当年劳动争议总人数的一半以上；（4）普遍性。劳动争议涉及千家万户，对于社会公正有强烈的要求。

调解、仲裁、诉讼三种程序各有利弊，社会化的仲裁比较能够体现劳动争议社会化的特点。如果我国立法的初衷能够得到实现，将调解、仲裁、诉讼相结合，形成相互补充并以劳动仲裁为中心的格局，是符合劳动争议特点的。

调解是“指当双方发生纠纷时，由第三者出面主持，依据一定的规范，用说服、教育、感化的方式进行劝解、说和，当事人双方深明大义，互谅互让，协商解决纠纷，以达到息事宁人，和睦相处，维护社会安宁与和谐的目的。”²调解作为一种解纷手段，具有快捷、便利、不拘形式和低成本的特点，从而使弱势群体极易接受。然而，调解这种形式也存在着一定的局限性。“协助当事人达成一项

¹ 董保华：《劳动法论》，世界图书出版公司，1999 年 8 月第 1 版，第 51 页

² 李春霖主编《人民调解手册》，北京出版社 1989 年版，第 3 页。

协议的调解者”与“知道最终当事人必须接受他的决定，不管他们喜欢不喜欢”的法官在解纷过程中扮演的角色是根本不同的。³日本学者棚濑孝雄曾说到，调解是否能实现社会正义？这一问题被许多学者所怀疑。他们认为，无论调解中怎样坚持合法原则，只要调解离开了以较审判为低的成本尽量实现审判所能达到的纠纷解决的预期，只要把审判上的解决等同于正义的实现，其结果就会自然而然地使人联想到“打了折扣的正义”，导致“正义的二重标准”。如果这种情形“与资源分布不平衡而引起的富者与贫者的阶层分裂这一现实相关联，就产生了调解意味着把粗制滥造的‘正义’推销给贫者的印象。”⁴

诉讼是解决劳动争议的司法形式。司法公正是劳动者最能接受的公正形式，但其弊端是成本高、时间长、程序繁，因而很难适应劳动争议的特点。目前，世界上许多国家设有专门处理劳资争议、社会保障争议的劳动法院或劳动法庭。由于劳动法院具有某些仲裁的特点，各国一般不赞成劳动法院审判员和普通法院审判员轮换。有些国家劳动法院只能审理个人争议，如在比利时，劳动法院审理所有与个人有关的劳资关系、社会保障待遇。有些国家劳动法院只有权审理集体争议，如芬兰。还有些法院可以审理较宽范围的争议，不论是个人争议还是集体争议都具有审判权，如联邦德国。

仲裁是“准司法”的典型形式之一，可以说融合上述两种形式的特点。双方当事人将其争议交付第三者居中评断是非并作出裁决，该裁决对两方当事人均有拘束力。”⁵从仲裁的产生和发展来看，其最为发达的领域是在商业活动领域，即属于私法领域。然而，随着社会的发展和社会法的出现，仲裁在社会法领域又获得了一个新的发展机会。仲裁在解决劳动者与用人单位之间的纷争时，展现了独特的优势。“近来，许多国家都越来越多地诉诸于仲裁程序，亦即将争议交给普通法院制度以外的人去裁决。”⁶仲裁与调解相比，正是由于其具有一定的强制力，而更接近法院的审判，因此也更能满足人们对于“司法公正”的需求。同时，正如有的学者指出的那样，“在许多社会中，仲裁者是一位非专司审判的法官；或者是毋须仿照全部司法程序的法官。”⁷也就是说，仲裁尽管较调解更具规范性，

³ 杨一平：《司法正义论》，法律出版社 1999 年版，第 38~39 页。

⁴ [日]棚濑孝雄著、王亚新译：《纠纷的解决与审判制度》，中国政法大学出版社 1994 年版第 58 页。

⁵ 韩德培主编《国际私法》，武汉大学出版社 1989 年修订版第 452 页。

⁶ (美)博登海默著、邓正来译：《法理学法律哲学与法律方法》，中国政法大学出版社 1999 年版第 401 页。

⁷ 朱云汉译：《政治科学大全》第五卷——《政府制度与程序》，幼师文化事业公司 1983 年版第 438 页。

但比法院却具有一定的灵活性。正是这种特点，使仲裁在解决劳动争议中日益发挥着重要作用。

将仲裁与诉讼程序比较，就仲裁程序而言，其成本低于诉讼程序，具有灵活性、迅速性及费用低廉性等特点；仲裁结果又具有强制执行力；还能体现双方当事人的自愿性，因此，仲裁作为解决纠纷的手段具有一定的优点。即便是一些采用劳动法院的国家，法院也具有某些仲裁的特性。各国的劳动法院构成极不相同。不过大多数国家劳动法院都是由一位或几位职业审判员和数目不同的非专业技术顾问组成，有些还设有特别检察官。芬兰的劳动法院由四方人士组成，八位成员受过从事司法工作所要求的法律培训，四位成员根据雇主团体大多数代表的推举产生，四位成员由工人团体中央机构指定，还有四位成员则由当局和公务员协会的中央工会指定。西班牙劳动法院全部由专职审判员组成。英国的劳动法庭由一位有法律资格的主席和两位非专职的成员组成。就业问题上诉法庭由具有较高职位的审判员和具有劳资关系问题专门知识或从事过这方面工作的非专业人员组成。这种结构形式实际上与我国的劳动争议仲裁的形式极其相似。

我国以仲裁为中心，以诉讼为保证，并辅之以调解的制度，是国外行之有效的手段，为何在我国实际实行后，反而效率低下，并受到近乎一致的批评呢。笔者认为，随着市场经济改革的深入进行，裁审关系所依赖的制度资源已经远远不适应现在劳动争议处理实践的需要，当初的设计初衷并未得到真正实现。

首先，调解程序虚化。劳动争议中，调解的地位相当突出。在大部分市场经济国家中，劳动争议处理的目的是协调和稳定劳资关系。因此，无论是强制性调解还是自愿性调解，都具有基础性的作用。但是，我国调解程序很大程度上依赖基层工会组织发展，基层工会难以克服既拿企业工资又要作为企业对立面来维护员工利益的体制性悖论，随着工会组织的日益边缘化，调解程序已经虚化。据统计显示，劳动争议调解成功率是逐年下降的。从 1995 年（？）的 107439 件降至 2000 年的 27114 件，几年间减少了 74.76%。⁸在劳动者心目中调解程序已完全不具备可选性。

其次，仲裁行政化。我国的劳动争议仲裁机构隶属于当地政府劳动行政主管部门，由于在机构、人员、经费上都受制于当地政府，因此，在处理案件中，受

⁸ 1995-2001 年《中国劳动统计年鉴》、《2001 年度劳动和社会保障事业发展统计公报》。

到行政决定影响较多。同时，仲裁员为仲裁委员会指定而非当事人选定的规定也体现了仲裁中过强的行政化因素。加之仲裁员队伍的素质较低，而近年来劳动者、用人单位的法制意识日益提高，劳动关系双方当事人将诉讼进行到底的比例不断扩大。以上海为例，不服仲裁提起诉讼的比例约占 60%，劳动争议仲裁已经丧失了其在劳动争议处理中的核心地位。

再次，诉讼初始化。在我国劳动争议仲裁虽是诉讼的必经程序，然而仲裁与诉讼是互不依赖，完全独立的两个程序。当仲裁无法起到息讼的作用时，仲裁程序其实已经成了一道浪费执法成本的多余程序。诉讼程序的冗长繁杂高成本，其实并不适合劳动争议要求及时解决的特点，故各国在劳动争议处理体制上很少以诉讼作为主要程序。我国的执法资源本已有限，却极其奢侈地以仲裁加诉讼的程序解决劳动争议。

裁审标准不一是上述弊端的集中体现。由于劳动仲裁和法院分属于不同的系统，各自为政的现象较为突出。这种现象固然与长期以来形成的“占山为王”的封建思想根深蒂固分不开，也与我国法院组织架构和诉讼规则有关，在我国劳动立法不完善或者空白的情况下，劳动保障行政部门的各种效力极低的行政规定都会成为劳动争议仲裁的依据，而这些规定往往不会成为法院审理的依据。法院一般依照民事审判规则，并以法律、法规为准绳进行审理。裁审衔接的设计本以互相补充为初衷，但裁审标准不一的现状使其成为互相冲突的制度。劳动争议本来就具有社会化的特点，当同一案件，裁审人为地给出不同结果时，更会激化矛盾。这样，本有良好初衷的现行制度，当其内部系统互相冲突时，调解、仲裁、司法程序的内在优点，都因相互抵消而丧失，劳动争议的现状受到近乎一致的批评就不足为怪了。

二、对现有观点的质疑

随着市场经济体制对现行制度的冲击，为完善现行制度学者们提出“一裁一审”制、“只裁不审”制、“只审不裁”制和“裁审分离，各自终局”制等诸多观点。笔者认为上述方案都具有某些缺陷，试析如下。

1. “一裁一审”制

即劳动争议发生后，当事人可申请调解，对调解不服的，向劳动争议仲裁委申请仲裁，当事人亦可直接申请仲裁。当事人对仲裁裁决适用法律问题不服的，

可向仲裁委所在地的中级法院起诉，中级法院的判决为终审判决。⁹这种制度设计实质上 and 现有制度“一裁两审”无异，只是相对缩短了处理时间和简化了程序而已，并没有作实质性的改变。所有劳动争议处理体制中的问题会在一个简化的程序中更加突出。如单就“法律适用”诉至法院，裁审冲突的体制缺陷恰恰使得劳动关系当事人更感不公。更何况现有的仲裁机构和中级法院尤其是后者会显得更难胜任。

2. “只裁不审”制

即劳动争议发生后，当事人可以申请仲裁，但劳动争议不进入诉讼程序。¹⁰这种模式会导致缺乏司法救济的弊端，由于缺乏必要的权力制约，可能产生“权力寻租”，使社会公正难以保证。“仲裁行政化”也会使裁决难以保持中立，政治任务和政府目标可能会漠视当事人的正当权利，这和司法最终解决精神及国际惯例都背道而驰。

3. “只审不裁”制

即成立专门的劳动法院或劳动法庭，撤销劳动争议仲裁委，借鉴德国劳动法院模式，将劳动争议的处理完全纳入诉讼程序。¹¹这是一种推倒重来的理想设计，即使不考虑改革的成本，单就我们现行体制而言，也很难支持这种观点。我国由于没有专门的劳动争议诉讼程序，法院的组织法也很难容纳三方原则。因此，劳动法院只能沦为普通法院的“分支机构”而已，这与国外劳动法院根本不是一回事，这其实是将劳动争议作为一般的民事争议来处理。尽管实现了司法“公正”，但由于民事诉讼程序本身不适应劳动争议的特点，争议不能快速、及时和有效地解决，反而抵消了所谓“公正”的社会效应，甚至激化久拖不决的社会矛盾。在劳动争议调解虚化的情况下，众多的劳动争议更会促使法院不堪重负。

4. “裁审分离，各自终局”制

指当事人一方可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，也可以向法院提起诉讼。但不得就同一争议同时或先后申请仲裁或提起诉讼。¹²这种模式中，“只裁

⁹ 江君清：《我国劳动争议处理体制的重构》，载《中国劳动》2001年第11期。

¹⁰ 王振麟：《对我国劳动争议处理体制的立法建议》，载《中国劳动》2001年第2期。

¹¹ 李勇：《关于调整和完善劳动争议处理体制的立法建议》，载《中国劳动》2001年第2期。

¹² 罗燕、陈葵：《我国劳动争议处理的制度创新问题》，载《华南师范大学学报(社会科学版)》2001年第3期。

徐智华：《劳动争议处理几个疑难问题研究》，载《中国法学》2003年第3期。

陈金红：《应建立“裁审分离”的劳动争议处理体制》，载《中国劳动》2002年第6期。

不审”和“只审不裁”的弊端都会得到综合体现。如果一部分人选择诉讼，一部分人选择仲裁，由于仲裁和诉讼在实体和程序上有诸多不同的认识和规定，同样的情况，就可能得到不同对待，这种状况很难适应我国那种追求结果公正，甚至是结果统一的国情。

上述方案对劳动争议的这些特点都有不同程度的忽视。在现行体制下，“一裁一审”制虽然减少了二审程序，但对劳动争议及时解决的需要照顾不够；“只裁不审”制忽视了劳动关系兼容性、劳动争议普遍性对于程序公正所提出的要求；“裁审分离，各自终局”制必然出现同一类甚至于同一个案件的不同处理，这样的处理方式最为明显的缺陷就是忽视劳动争议的“群体性”特点；“只审不裁”制则将劳动争议混同于普通民事程序，完全忽视了劳动争议特点。综合上述分析可以看出，大部分学者将注意力集中在调解、仲裁、诉讼的技术排列上，而没有触动这些程序本身，试图通过改变裁审互补的格局来进行“改革”，这实际上是一种本末倒置的方法。笔者认为，我国劳动争议处理体制改革的重点应当是变实际生活中的裁审冲突为裁审互补的体制。当然各国由于社会环境、文化观念、法律体制不同在裁审互补时会有不同的重点，这是我们在借鉴别国经验时要特别注意的。

三、国外劳动争议处理的两种模式及评价

考察各国劳动争议立法模式和司法实践，可供选择或借鉴的模式主要有两种，一种是“欧洲模式”即劳动法院或者专业法庭解决模式，一种是“美国模式”即民间仲裁为主渠道的解决模式。以上两种模式，基本上表现为两种思想：国家统合和协约自治。¹³国家统合，其实就是公法因素较强，注重结果公正，“欧洲模式”为典型；协约自治，其实就是私法因素较强，偏重程序公正，以“美国模式”为典型。

欧洲模式 在欧洲，一般对劳动争议的解决，除了调解组织和专业委员会解决之外，主要通过法院诉讼的方式，如劳动法院、劳动法庭或者普通法院特别程序。尽管各国的劳动法庭具体制度不同，但都是劳动争议解决的主要渠道，并采用不同于普通法院的诉讼程序和审判规则。仔细研究发现，许多国家采用的各专业法庭中，实质上是法院和仲裁形式融合的产物。具体案件的审理中，一般由一

¹³ 黄越钦：《劳动法新论》，中国政法大学出版社，2003年4月1日版，第73-80页

个中立法官为主导,并有代表雇主和劳工立场倾向的专业法官或代表参与具体案件的审理,既考虑司法的公正,又兼顾社会经济条件的变动和劳动争议社会性特点的需要。这种制度设计的目的是使同样案件能够得到大体一致的处理结果,专业法庭审理显然倾向于“结果公正”。

美国模式 美国法制崇尚自由,劳动法制亦然。具体来说,一方面,“美国的法律中,团体协约通常以具有拘束力的契约视之。协约中所有关于工资、工时、劳动条件的条款,甚至非交涉义务事项,只要当事人之间所有条款,最终皆具司法的强制力。”¹⁴另一方面,劳动争议处理机构非常多元。如调解组织(团体协约指定的机构和政府机构内常设机关两种),仲裁方式(包括自动仲裁、强制仲裁和自愿仲裁三种方式)、普通法院、国家劳动局等。¹⁵美国的制度强调通过正当程序来实现争议解决之目的,而程序法中多设置体现当事人自己意愿的程序,比如仲裁机构的选择,甚至当事人可以自设仲裁员或仲裁庭,仲裁院的选择也是自愿的,以达到“程序公正”的目的。当事人可以选择程序必然带来处理结果的多样性,对当事人利益的调整原则实际上是“愿赌服输”,程序公正是建立在当事人和社会团体力量较为强大的前提下。这是较为先进的劳动关系调整模式。

随着市场经济的逐步发展,我国正在经历着“公法私法化”的过程。表现在劳动立法方面,劳动关系调整三个层次的形成:第一为宏观层次,国家制定适用于全部用人单位和全体劳动者的劳动基准法;第二为中观层次,涉及集体劳动关系。劳动者个人意志通过劳动者团体表现出来,由劳动者团体代表劳动者与劳动力使用者交涉劳动过程中的事宜;第三为微观层次,涉及个别劳动关系。劳动关系的当事人在劳动基准法和集体合同限定的范围内,有权处置自己的权益。通过劳动合同的签订、履行、终止以及变更、解除,调节劳动力的供求关系,既能使劳动者有一定的择业和流动自由,又能制约劳动者在合同期履行劳动义务和完成应尽职责,从而使劳动力有相对的稳定性和合理的流动性。

由于我国过去实行的是公法一元化的管理模式,劳动立法中公法意志无所不在,行政力量干预劳动关系成为难以避免的惯性。目前,这种旧体制的主要后遗症就是劳动基准水平过高。我国现行劳动基准,在亚洲范围已属较高水平,在主要方面(如标准工时、休假、加班工资水平、经济补偿金、医疗期待遇、产假待

¹⁴ 同上。

¹⁵ 王益英编《外国劳动法和社会保障法》,中国人民大学出版社,2001年5月1日版,第398-406页。

遇等)均已超过香港、台湾,有些方面甚至超过了日本。这种过高的标准,在实践中并没有得到遵守,违反劳动基准法成为一种普遍的现象。由于基准过高,国家留给当事人可以自由协商的空间相对狭小。国家规定的标准尚难以实施,更不可能在国家规定基础上提高标准。由于缺少谈判余地,工会和企业无法真正地开展协商,集体协商机制无法建立,集体合同流于形式不可避免。

劳动基准过高影响到劳动争议处理体制。目前的劳动争议主要是用人单位不遵守基准法而产生的,基本上都是权利争议。再加上中国老百姓有追求“结果公正”的文化传统所以,在现阶段,如果对劳动争议体制做出选择的话,“欧洲模式”无疑是最适合的。

尽管目前三个层次中,第一层次较发达,后两个层次欠发达,甚至流于形式,但是,现代市场经济的内在需求就是市民社会(劳动合同)和团体社会(集体合同)的增强,这是我国劳动法制现代化的必经之路。政府的逐渐退位总是一种不可逆转的趋势,市场化的力量最终会将劳动关系调整提升到比较合理的结构,这时美国的“程序公正”制度可能是一种更好的选择。一种良好的制度设计应当是立足当前,着眼未来。因此,着眼于未来,裁审关系的制度设计应具有一定的包容性,要对未来的趋势做出必要的反映。也即是说,如果劳动争议处理追求“结果公正”是现阶段程序特点的话,那么,随着基准线的下调,当事人的意识自治必然会得到激发和增强,包括当事人对劳动争议程序选择的意志此时“程序公正”就显得十分重要。

四、“裁审关系”改革的具体对策

任何制度的设计都不能脱离其赖以生存的社会经济条件和社会制度。无论我们是否愿意,我们现在所处转型阶段使得我们的制度设计都带有过渡性的特点。从节约制度成本,维持社会稳定考虑,一个理想的方案应该是对现行体制作最小的变动就能实现“满足现在,连通将来”的目标。笔者认为,裁审制度技术上的排列组合并不是最重要的,变“裁审对立”为“裁审互补”才是改革的关键。在维持裁审关系不变的情况下,对“裁”和“审”本身进行制度重塑,其核心是对“仲裁”作必要的改进,而对“法院”作必要的限定。当然,重塑裁审关系,还要同时解决“调解组织虚化”问题。

第一,调解实行两大转变。调解组织要实现两种转化:一是由企业调解转化

为社会调解；二是由兼职调解员转化为职业调解员，职业调解员可以由政府聘请。

第二，仲裁分两步改革：首先，着眼于现实阶段，我们尽量将仲裁机构向“劳动法院”的方向发展。在机构设置上脱离劳动保障行政部门直接隶属和管辖，加强独立性；仲裁委落实三方原则，派驻雇主和工会常设代表；取消“独任制”和具体案件审理做到“三方原则”。仲裁员选择方面也要逐步加强，如建立仲裁员资料库，以便争议当事人自愿选择。这个阶段“结果公正”得到发挥；其次，着眼于将来的发展，仲裁委以现有的仲裁制度为基础，逐渐向民间性的方向发展。如仲裁委逐步增加社会各方面的专家；仲裁员实行社会化的培养机制，从而使当事人有更多选择仲裁员的机会；在条件允许的情况下，进一步培育民间性仲裁委员会，与官办仲裁委并行，增加当事人选择仲裁的自由度。在这个阶段，使“程序公正”得到充分体现。

第三，法院功能的重塑。当对调解和仲裁作了以上的改造后，法院的角色和功能也应作如下调整：法院在劳动争议体制中应该扮演辅助的角色。即劳动仲裁是争议解决的主角，法院只是事后监督，最后救济。对仲裁裁决只作书面审理，对于违反法定程序，或者仲裁对事实认定明显错误，适用法律有误时才对仲裁裁决予以纠正。但绝非重新审理，也不允许法院另立标准。法院如果轻易地改变裁决结果，还要承担相应的法律责任，以此维护仲裁裁决的权威性。另外，将“部分裁决制度”引入到司法实践中，即对当事人诉之于法院的裁决，法院只审理有争议的事项，对没有争议的事项先予执行。

笔者的方案和将着眼点放在裁审关系的技术性排列组合上的其他方案是有明显区别的。笔者的设计中，对仲裁和法院机构的改造充分照顾了劳动争议“兼容性”特点，主要通过调解和仲裁这种社会化的解决纠纷模式挡住大量的劳动争议，并使劳动争议“普遍性”得到照顾。以仲裁为主，法院为辅的模式，既维护了裁审标准的统一性，也体现了劳动争议“及时性”的特点，达到公正和效率的统一。只有这样，裁审关系的重塑才不至于仅仅停留在纸面上，而达到“着眼现实，兼顾将来”的实践需要。



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