

保华月刊

Baohua Monthly

2022年11月刊
Nov. 2022
第66期
NO. 66

- 案例调研：用人单位管理权与劳动者隐私权的冲突与平衡
- 是司法解释还是权力扩张



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

37

上海市妇女权益保障条例

Regulations of Shanghai Municipality on the Protection of Women's Rights and Interests

51

最高人民法院 中华全国妇女联合会关于印发《妇女权益保障检察公益诉讼典型案例》的通知

Notice of the Supreme People's Procuratorate and the All-China Women's Federation on Issuing the Typical Cases of Prosecutorial Public Interest Litigation for the Protection of Women's Rights and Interests

热点追踪

Hot Issues

72

案例调研：用人单位管理权与劳动者隐私权的冲突与平衡

Conflict and Balance between the Employer's Management Rights and the Employee's Privacy Rights

老董杂谈

Professor Dong By-Talk

79

是司法解释还是权力扩张

Is It Judicial Interpretation or Power Expansion

新闻资讯



一、五部门联合印发《个人养老金实施办法》

来源：人社部

摘要：人社部、财政部等五部门印发《个人养老金实施办法》，对个人养老金参加流程、资金账户管理、监督管理等内容具体规定，《办法》自 2022 年 10 月 26 日起实施。《办法》明确，个人养老金实行个人账户制，缴费完全由参加人个人承担，每年缴纳额度上限为 12000 元。《办法》适用于个人养老金的参加人、人社部组织建设的个人养老金信息管理服务信息平台（信息平台）、金融行业平台、参与金融机构等。参加人参加个人养老金，应在信息平台开立个人养老金账户。该账户用于登记和管理个人身份信息，记录个人养老金缴费、领取、抵扣和缴纳个人所得税等信息，是参加人参加个人养老金、享受税收优惠政策的基础。人社部、财政部对个人养老金的账户设置、缴费额度、领取条件、税收优惠等制定具体政策并进行运行监管。税务部门依法对个人养老金实施税收征管。

Abstract: According to a source released on the website of the Ministry of Human Resources and Social Security ("MOHRSS"), five departments including the MOHRSS and the Ministry of Finance ("MOF") jointly released the Measures for the Implementation of Private Pensions, which stipulated the participation process, fund account management, supervision and management of private pensions. The Measures took effect on October 26, 2022. The Measures define that the private pension is subject to a personal account system, and the contributions are solely borne by the participants themselves, with an annual limit of 12,000 yuan. The Measures are applicable to the participants of private pension, private pension information management service platforms (information platforms) organized by the Ministry of Human Resources and Social Security, financial industry platforms and participating financial institutions. People who participate in private pensions should open a private pension account on the information platform. The account is used to register and manage personal identity information, record the information of private pension payment, receiving, deduction and personal income tax. It is the basis for participants to participate in private pension and enjoy preferential tax policies. The MOHRSS and the MOF have formulated specific policies to supervise the operation of private pension accounts, payment amount, receiving conditions and tax incentives. The tax department implements tax collection and management for private pensions according to law.

个人养老金实施办法

第一章 总则

第一条 为贯彻落实《国务院办公厅关于推动个人养老金发展的意见》（国办发〔2022〕7号），加强个人养老金业务管理，规范个人养老金运作流程，制定本实施办法。

第二条 个人养老金是指政府政策支持、个人自愿参加、市场化运营、实现养老保险补充功能的制度。个人养老金实行个人账户制，缴费完全由参加人个人承担，自主选择购买符合规定的储蓄存款、理财产品、商业养老保险、公募基金等金融产品（以下统称个人养老金产品），实行完全积累，按照国家有关规定享受税收优惠政策。

第三条 本实施办法适用于个人养老金的参加人、人力资源社会保障部组织建设的个人养老金信息管理服务平台（以下简称信息平台）、金融行业平台、参与金融机构和相关政府部门等。

个人养老金的参加人应当是在中国境内参加城镇职工基本养老保险或者城乡居民基本养老保险的劳动者。金融行业平台为金融监管部门组织建设的业务信息平台。参与金融机构包括经中国银行保险监督管理委员会确定开办个人养老金资金账户业务的商业银行（以下简称商业银行），以及经金融监管部门确定的个人养老金产品发行机构和销售机构。

第四条 信息平台对接商业银行和金融行业平台,以及相关政府部门,为个人养老金实施、参与部门职责内监管和政府宏观指导提供支持。

信息平台通过国家社会保险公共服务平台、全国人力资源和社会保障政务服务平台、电子社保卡、掌上12333APP等全国统一线上服务入口或者商业银行等渠道,为参加人提供个人养老金服务,支持参加人开立个人养老金账户,查询个人养老金资金账户缴费额度、个人资产信息和个人养老金产品等信息,根据参加人需要提供涉税凭证。

第五条 各参与部门根据职责,对个人养老金的实施情况、参与金融机构和个人养老金产品等进行监管。各地区要加强领导、周密部署、广泛宣传,稳妥有序推动个人养老金发展。

第二章 参加流程

第六条 参加人参加个人养老金,应当通过全国统一线上服务入口或者商业银行渠道,在信息平台开立个人养老金账户;其他个人养老金产品销售机构可以通过商业银行渠道,协助参加人在信息平台在线开立个人养老金账户。

个人养老金账户用于登记和管理个人身份信息,并与基本养老保险关系关联,记录个人养老金缴费、投资、领取、抵扣和缴纳个人所得税等信息,是参加人参加个人养老金、享受

税收优惠政策的基础。

第七条 参加人可以选择一家商业银行开立或者指定本人唯一的个人养老金资金账户，也可以通过其他符合规定的个人养老金产品销售机构指定。

个人养老金资金账户作为特殊专用资金账户，参照个人人民币银行结算账户项下Ⅱ类户进行管理。个人养老金资金账户与个人养老金账户绑定，为参加人提供资金缴存、缴费额度登记、个人养老金产品投资、个人养老金支付、个人所得税税款支付、资金与相关权益信息查询等服务。

第八条 参加人每年缴纳个人养老金额度上限为 12000 元，参加人每年缴费不得超过该缴费额度上限。人力资源社会保障部、财政部根据经济社会发展水平、多层次养老保险体系发展情况等因素适时调整缴费额度上限。

第九条 参加人可以按月、分次或者按年度缴费，缴费额度按自然年度累计，次年重新计算。

第十条 参加人自主决定个人养老金资金账户的投资计划，包括个人养老金产品的投资品种、投资金额等。

第十一条 参加人可以在不同商业银行之间变更其个人养老金资金账户。参加人办理个人养老金资金账户变更时，应向原商业银行提出，经信息平台确认后，在新商业银行开立新的个人养老金资金账户。

参加人在个人养老金资金账户变更后，信息平台向原商业银行提供新的个人养老金资金账户及开户行信息，向新商业银行提供参加人当年剩余缴费额度信息。参与金融机构按照参加人的要求和相关业务规则，为参加人办理原账户内资金划转及所持有个人养老金产品转移等手续。

第十二条 个人养老金资金账户封闭运行，参加人达到以下任一条件的，可以按月、分次或者一次性领取个人养老金。

- (一) 达到领取基本养老金年龄；
- (二) 完全丧失劳动能力；
- (三) 出国（境）定居；
- (四) 国家规定的其他情形。

第十三条 参加人已领取基本养老金的，可以向商业银行提出领取个人养老金。商业银行受理后，应通过信息平台核验参加人的领取资格，获取参加人本人社会保障卡银行账户，按照参加人选定的领取方式，完成个人所得税代扣后，将资金划转至参加人本人社会保障卡

银行账户。

参加人符合完全丧失劳动能力、出国（境）定居或者国家规定的其他情形等领取个人养老金条件的，可以凭劳动能力鉴定结论书、出国（境）定居证明等向商业银行提出。商业银行审核并报送信息平台核验备案后，为参加人办理领取手续。

第十四条 鼓励参加人长期领取个人养老金。

参加人按月领取时，可以按照基本养老保险确定的计发月数逐月领取，也可以按照自己选定的领取月数逐月领取，领完为止；或者按照自己确定的固定额度逐月领取，领完为止。

参加人选取分次领取的，应选定领取期限，明确领取次数或方式，领完为止。

第十五条 参加人身故的，其个人养老金资金账户内的资产可以继承。

参加人出国（境）定居、身故等原因社会保障卡被注销的，商业银行将参加人个人养老金资金账户内的资金转至其本人或者继承人指定的资金账户。

第十六条 参加人完成个人养老金资金账户内资金（资产）转移，或者账户内的资金（资产）领取完毕的，商业银行注销该资金账户。

第三章 信息报送和管理

第十七条 信息平台对个人养老金账户及业务数据实施统一集中管理，与基本养老保险信息、社会保障卡信息关联，支持制度实施监控、决策支持等。

第十八条 商业银行应及时将个人养老金资金账户相关信息报送至信息平台。具体包括：

- （一）个人基本信息。包括个人身份信息、个人养老金资金账户信息等；
- （二）相关产品投资信息。包括产品交易信息、资产信息；
- （三）资金信息。包括缴费信息、资金划转信息、相关资产转移信息、领取信息、缴纳个人所得税信息、资金余额信息等。

第十九条 商业银行根据业务流程和信息的时效性需要，按照实时核验、定时批量两类时效与信息平台进行交互，其中：

（一）商业银行在办理个人养老金资金账户开立、变更、注销和资金领取等业务时，实时核验参加人基本养老保险参保状态、个人养老金账户和资金账户唯一性，并报送有关信息；

（二）商业银行在办理完个人养老金资金账户开立、缴费、资金领取，以及提供与个人养老金产品交易相关的资金划转等服务后，定时批量报送相关信息。

第二十条 金融行业平台应及时将以下数据报送至信息平台。

- （一）个人养老金产品发行机构、销售机构的基本信息；
- （二）个人养老金产品的基本信息；

(三) 参加人投资相关个人养老金产品的交易信息、资产信息数据等。

第二十一条 信息平台应当及时向商业银行和金融行业平台提供技术规范，确保对接顺畅。

推进信息平台与相关部门共享信息，为规范制度实施、实施业务监管、优化服务体验提供支持。

第四章 个人养老金资金账户管理

第二十二条 商业银行应完成与信息平台、金融行业平台的系统对接，经验收合格后办理个人养老金业务。

第二十三条 商业银行可以通过本机构柜面或者电子渠道，为参加人开立个人养老金资金账户。

商业银行为参加人开立个人养老金资金账户，应当通过信息平台完成个人养老金账户核验。

商业银行也可以核对参加人提供的由社会保险经办机构出具的基本养老保险参保证明或者个人权益记录单等相关材料，报经信息平台开立个人养老金账户后，为参加人开立个人养老金资金账户，并与个人养老金账户绑定。

第二十四条 参加人开立个人养老金资金账户时，应当按照金融监管部门要求向商业银行提供有效身份证件等材料。

商业银行为参加人开立个人养老金资金账户，应当严格遵守相关规定。

第二十五条 个人养老金资金账户应支持参加人通过商业银行结算账户、非银行支付机构、现金等途径缴费。商业银行应为参加人、个人养老金产品销售机构等提供与个人养老金产品交易相关的资金划转服务。

第二十六条 商业银行应实时登记个人养老金资金账户的缴费额度，对于超出当年缴费额度上限的，应予以提示，并不予受理。

第二十七条 商业银行应根据相关个人养老金产品交易结果，记录参加人交易产品信息。

第二十八条 商业银行应为参加人个人养老金资金账户提供变更服务，并协助做好新旧账户衔接和旧账户注销。原商业银行、新商业银行应通过信息平台完成账户核验、账户变更、资产转移、信息报送等工作。

第二十九条 商业银行应当区别处理转移资金，转移资金中的本年度缴费额度累计计算。

第三十条 个人养老金资金账户当日发生缴存业务的，商业银行不应为其办理账户变更手续。办理资金账户变更业务期间，原个人养老金资金账户不允许办理缴存、投资以及支取

等业务。

第三十一条 商业银行开展个人养老金资金账户业务，应当公平对待符合规定的个人养老金产品发行机构和销售机构。

第三十二条 商业银行应保存个人养老金资金账户全部信息自账户注销日起至少十五年。

第五章 个人养老金机构与产品管理

第三十三条 个人养老金产品及其发行、销售机构由相关金融监管部门确定。个人养老金产品及其发行机构信息应当在信息平台 and 金融行业平台同日发布。

第三十四条 个人养老金产品应当具备运作安全、成熟稳定、标的规范、侧重长期保值等基本特征。

第三十五条 商业银行、个人养老金产品发行机构和销售机构应根据有关规定，建立健全业务管理制度，包括但不限于个人养老金资金账户服务、产品管理、销售管理、合作机构管理、信息披露等。商业银行发现个人养老金实施中存在违规行为、相关风险或者其他问题的，应及时向监管部门报告并依规采取措施。

第三十六条 个人养老金产品交易所涉及的资金往来，除另有规定外必须从个人养老金资金账户发起，并返回个人养老金资金账户。

第三十七条 个人养老金产品发行、销售机构应为参加人提供便利的购买、赎回等服务，在符合监管规则及产品合同的前提下，支持参加人进行产品转换。

第三十八条 个人养老金资金账户内未进行投资的资金按照商业银行与个人约定的存款利率及计息方式计算利息。

第三十九条 个人养老金产品销售机构要以“销售适当性”为原则，依法了解参加人的风险偏好、风险认知能力和风险承受能力，做好风险提示，不得主动向参加人推介超出其风险承受能力的个人养老金产品。

第六章 信息披露

第四十条 人力资源社会保障部、财政部汇总并披露个人养老金实施情况，包括但不限于参加人数、资金积累和领取、个人养老金产品的投资运作数据等情况。

第四十一条 信息披露应当以保护参加人利益为根本出发点，保证所披露信息的真实性、准确性、完整性，不得有虚假记载、误导性陈述和重大遗漏。

第七章 监督管理

第四十二条 人力资源社会保障部、财政部根据职责对个人养老金的账户设置、缴费额

度、领取条件、税收优惠等制定具体政策并进行运行监管。税务部门依法对个人养老金实施税收征管。

第四十三条 人力资源社会保障部对信息平台的日常运行履行监管职责，规范信息平台与商业银行、金融行业平台、有关政府部门之间的信息交互流程。

第四十四条 人力资源社会保障部、财政部、税务部门在履行日常监管职责时，可依法采取以下措施：

- （一）查询、记录、复制与被调查事项有关的个人养老金业务的各类合同等业务资料；
- （二）询问与调查事项有关的机构和个人，要求其有关问题做出说明、提供有关证明材料；
- （三）其他法律法规和国家规定的措施。

第四十五条 中国银行保险监督管理委员会、中国证券监督管理委员会根据职责，分别制定配套政策，明确参与金融机构的名单、业务流程、个人养老金产品条件、监管信息报送等要求，规范银行保险机构个人养老金业务和个人养老金投资公募基金业务，对参与金融机构发行、销售个人养老金产品等经营活动依法履行监管职责，督促参与金融机构优化产品和服务，做好产品风险提示，加强投资者教育。

参与金融机构违反本实施办法的，中国银行保险监督管理委员会、中国证券监督管理委员会依法依规采取措施。

第四十六条 中国银行保险监督管理委员会、中国证券监督管理委员会对金融行业平台有关个人养老金业务的日常运营履行监管职责。

第四十七条 各参与部门要加强沟通，通过线上线下等多种途径，及时了解社会各方面对个人养老金的意见建议，处理个人养老金实施过程中的咨询投诉。

第四十八条 各参与机构应当积极配合检查，如实提供有关资料，不得拒绝、阻挠或者逃避检查，不得谎报、隐匿或者销毁相关证据材料。

第四十九条 参与机构违反本实施办法规定或者相关法律法规的，人力资源社会保障部、财政部、税务部门按照职责依法依规采取措施。

第八章 附 则

第五十条 中国银行保险监督管理委员会、人力资源社会保障部会同相关部门做好个人税收递延型商业养老保险试点与个人养老金的衔接。

第五十一条 本实施办法自印发之日起施行。

第五十二条 人力资源社会保障部、财政部、国家税务总局、中国银行保险监督管理委

员会、中国证券监督管理委员会根据职责负责本实施办法的解释。

二、九部门发布 20 项意见 加强劳动人事争议协商调解工作

来源：人社部

摘要：11 月 16 日，人社部网站发布《关于进一步加强劳动人事争议协商调解工作的意见》。

《意见》聚焦“加强源头治理”、“强化协商和解”、“做实多元调解”、“健全联动工作体系”、“提升服务能力”五方面，要求强化劳动人事争议预防指导，完善用人单位民主管理制度，发挥律师、法律顾问职能作用，健全劳动人事争议风险监测预警机制，加强劳动人事争议隐患排查化解工作；明确指导建立内部劳动人事争议协商机制；推进基层劳动人事争议调解组织建设；加强调解员队伍建设、智慧协商调解建设。

Abstract: The Ministry of Human Resources and Social Security ("MOHRSS") released on November 16, 2022 the Guidelines on Further Stepping up the Efforts for the Negotiation and Mediation of Labor and Personnel Disputes. It called for efforts to strengthen the guidance for the prevention of labor and personnel disputes, improve the democratic management system of employers, play the roles of lawyers and legal advisers, improve the risk monitoring and early warning mechanisms of labor and personnel disputes, enhance the investigation and resolution of hidden dangers in labor and personnel disputes, guide establishment of internal labor and personnel dispute negotiation mechanism, promote establishment of grass-roots labor and personnel dispute mediation organizations, and strengthen the building of mediator teams and the construction of intelligent negotiation and mediation system by focusing on the goals of strengthening source governance, enhancing negotiation and reconciliation, adopting diverse mediation, improving linked work system, and improving services.

人力资源社会保障部 中央政法委 最高人民法院 工业和信息化部 司法部 财政部 中华全国总工会 中华全国工商业联合会 中国企业联合会/中国企业家协会关于进一步加强劳动人事争议协商调解工作的意见

人社部发〔2022〕71 号

各省、自治区、直辖市人力资源社会保障厅（局）、党委政法委、高级人民法院、中小企业主管部门、司法厅（局）、财政厅（局）、总工会、工商联、企业联合会/企业家协会，

新疆生产建设兵团人力资源社会保障局、党委政法委、新疆维吾尔自治区高级人民法院生产建设兵团分院、工业和信息化局、司法局、财政局、总工会、工商联、企业联合会/企业家协会：

劳动人事争议协商调解是社会矛盾纠纷多元预防调处化解综合机制的重要组成部分。通过协商调解等方式柔性化解劳动人事争议，对于防范化解劳动关系风险、维护劳动者合法权益、构建和谐劳动关系、维护社会稳定具有重要意义。为深入贯彻党的二十大精神，落实党中央、国务院关于“防范化解重大风险”“坚持把非诉讼纠纷解决机制挺在前面”的重要决策部署，进一步强化劳动人事争议源头治理，现就加强劳动人事争议协商调解工作，提出如下意见：

一、总体要求

（一）指导思想。以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻习近平法治思想，坚持系统观念、目标导向和问题导向，着力强化风险防控，加强源头治理，健全多元处理机制，提升协商调解能力，促进中国特色和谐劳动关系高质量发展。

（二）基本原则

1.坚持人民至上，把为民服务理念贯穿协商调解工作全过程，拓展服务领域，优化服务方式，提升服务能力，打造协商调解服务优质品牌。

2.坚持源头治理，充分发挥协商调解的前端性、基础性作用，做到关口前移、重心下沉，最大限度地把劳动人事争议解决在基层和萌芽状态。

3.坚持创新发展，尊重基层首创精神，积极探索新理念、新机制、新举措，促进各类调解联动融合，推动社会协同共治，形成体现中国特色、符合劳动人事争议多元处理规律、满足时代需求的协商调解工作格局。

4.坚持灵活高效，充分发挥协商调解柔性高效、灵活便捷的优势，运用法治思维和法治方式，推动案结事了人和，促进劳动关系和谐与社会稳定。

（三）目标任务。从2022年10月开始，持续加强协商调解制度机制和能力建设，力争用5年左右时间，基本实现组织机构进一步健全、队伍建设进一步强化、制度建设进一步完善、基础保障进一步夯实，党委领导、政府负责、人力资源社会保障部门牵头和有关部门参与、司法保障、科技支撑的劳动人事争议多元处理机制更加健全，部门联动质效明显提升，协商调解解决的劳动人事争议案件数量在案件总量中的比重显著提高，劳动人事争议诉讼案件稳步下降至合理区间，协商调解工作的规范化、标准化、专业化、智能化水平显著提高。

二、加强源头治理

（四）强化劳动人事争议预防指导。充分发挥用人单位基层党组织在劳动关系治理、协商调解工作中的重要作用，以党建引领劳动关系和谐发展。完善民主管理制度，保障劳动者对用人单位重大决策和重大事项的知情权、参与权、表达权、监督权。推行典型案例发布、工会劳动法律监督提示函和意见书、调解建议书、仲裁建议书、司法建议书、信用承诺书等制度，引导用人单位依法合规用工、劳动者依法理性表达诉求。发挥中小企业服务机构作用，通过培训、咨询等服务，推动中小企业完善劳动管理制度、加强劳动人事争议预防，具备相应资质的服务机构可开展劳动关系事务托管服务。把用人单位建立劳动人事争议调解组织、开展协商调解工作情况作为和谐劳动关系创建等评选表彰示范创建的重要考虑因素。发挥律师、法律顾问职能作用，推进依法治企，强化劳动用工领域合规管理，减少劳动人事争议。

（五）健全劳动人事争议风险监测预警机制。建立健全劳动人事争议风险监测机制，通过税费缴纳、社保欠费、案件受理、投诉举报、信访处理、社会舆情等反映劳动关系运行的重要指标变化情况，准确研判劳动人事争议态势。完善重大劳动人事争议风险预警机制，聚焦重要时间节点，突出农民工和劳务派遣、新就业形态劳动者等重点群体，围绕确认劳动关系、追索劳动报酬、工作时间、解除和终止劳动合同等主要劳动人事争议类型，强化监测预警，建立风险台账，制定应对预案。

（六）加强劳动人事争议隐患排查化解工作。建立重点区域、重点行业、重点企业联系点制度，以工业园区和互联网、建筑施工、劳动密集型加工制造行业以及受客观经济情况发生重大变化、突发事件等影响导致生产经营困难的企业为重点，全面开展排查，及时发现苗头性、倾向性问题，妥善化解因欠薪、不规范用工等引发的风险隐患。加强劳动人事争议隐患协同治理，完善调解仲裁机构与劳动关系、劳动保障监察机构以及工会劳动法律监督组织信息共享、协调联动，共同加强劳动用工指导，履行好“抓前端、治未病”的预防功能。

三、强化协商和解

（七）指导建立内部劳动人事争议协商机制。培育用人单位和劳动者的劳动人事争议协商意识，推动用人单位以设立负责人接待日、召开劳资恳谈会、开通热线电话或者电子邮箱、设立意见箱、组建网络通讯群组等方式，建立健全沟通对话机制，畅通劳动者诉求表达渠道。指导用人单位完善内部申诉、协商回应制度，优化劳动人事争议协商流程，认真研究制定解决方案，及时回应劳动者协商诉求。

（八）协助开展劳动人事争议协商。工会组织统筹劳动法律监督委员会和集体协商指导员、法律援助志愿者队伍等资源力量，推动健全劳动者申诉渠道和争议协商平台，帮助劳动者与用人单位开展劳动人事争议协商，做好咨询解答、释法说理、劝解疏导、促成和解等工

作。各级地方工会可设立劳动人事争议协商室，做好劳动人事争议协商工作。企业代表组织指导企业加强协商能力建设，完善企业内部劳动争议协商程序。鼓励、支持社会力量开展劳动人事争议协商咨询、代理服务工作。

（九）强化和解协议履行和效力。劳动者与用人单位就劳动人事争议协商达成一致的，工会组织要主动引导签订和解协议，并推动和解协议履行。劳动者或者用人单位未按期履行和解协议的，工会组织要主动做好引导申请调解等工作。经劳动人事争议仲裁委员会审查，和解协议程序和内容合法有效的，可在仲裁办案中作为证据使用；但劳动者或者用人单位为达成和解目的作出的妥协认可的事实，不得在后续的仲裁、诉讼中作为对其不利的根据，但法律另有规定或者劳动者、用人单位均同意的除外

四、做实多元调解

（十）推进基层劳动人事争议调解组织建设。人力资源社会保障部门会同司法行政、工会、企业代表组织和企事业单位、社会团体，推动用人单位加大调解组织建设力度。推动大中型企业普遍建立劳动争议调解委员会，建立健全以乡镇（街道）、工会、行业商（协）会、区域性等调解组织为支撑、调解员（信息员）为落点的小微型企业劳动争议协商调解机制。推动事业单位、社会团体加强调解组织建设，规范劳动人事管理和用工行为。

（十一）建设市、县级劳动人事争议仲裁院调解中心和工会法律服务工作站。推动在有条件的市、县级劳动人事争议仲裁院（以下简称仲裁院）内设劳动人事争议调解中心（以下简称调解中心），通过配备工作人员或者购买服务等方式提供劳动人事争议调解服务。调解中心负责办理仲裁院、人民法院委派委托调解的案件，协助人力资源社会保障部门指导辖区内的乡镇（街道）、工会、行业商（协）会、区域性等调解组织做好工作。探索推进工会组织在劳动人事争议案件较多、劳动者诉求反映集中的仲裁院、人民法院设立工会法律服务工作站，具备条件的地方工会可安排专人入驻开展争议协商、调解和法律服务工作，建立常态化调解与仲裁、诉讼对接机制。

（十二）加强调解工作规范化建设。人力资源社会保障部门会同司法行政、工会、企业代表组织等部门，落实调解组织和调解员名册制度，指导各类劳动人事争议调解组织建立健全调解受理登记、调解办理、告知引导、回访反馈、档案管理、统计报告等制度，提升调解工作规范化水平。加大督促调解协议履行力度，加强对当事人履约能力评估，达成调解协议后向当事人发放履行告知书。总结、推广调解组织在实践中形成的成熟经验和特色做法，发挥典型引领作用。

（十三）发挥各类调解组织特色优势。企业劳动争议调解委员会发挥熟悉内部运营规则

和劳动者情况的优势，引导当事人优先通过调解方式解决劳动争议。人民调解组织发挥扎根基层、贴近群众、熟悉社情民意的优势，加大劳动人事争议调处工作力度。乡镇（街道）劳动人事争议调解组织发挥专业性优势，积极推进标准化、规范化、智能化建设，帮助辖区内用人单位做好劳动人事争议预防化解工作。行业性、区域性劳动人事争议调解组织发挥具有行业影响力、区域带动力的优势，帮助企业培养调解人员、开展调解工作。商（协）会调解组织发挥贴近企业的优势，积极化解劳动争议、协同社会治理。人力资源社会保障部门、司法行政部门、工会、企业代表组织引导和规范有意向的社会组织及律师、专家学者等社会力量，积极有序参与调解工作，进一步增加调解服务供给。

五、健全联动工作体系

（十四）健全劳动人事争议调解与人民调解、行政调解、司法调解联动工作体系。人力资源社会保障部门在党委政法委的统筹协调下，加强与司法行政、法院、工会、企业代表组织等部门的工作沟通，形成矛盾联调、力量联动、信息联通的工作格局，建立健全重大劳动人事争议应急联合调处机制。有条件的地区，可建立“一窗式”劳动人事争议受理和流转办理机制，通过联通各类网上调解平台、设立实体化联调中心等方式，强化各类调解资源整合。可根据实际情况建立调解员、专家库共享机制，灵活调配人员，提高案件办理专业性。

（十五）参与社会矛盾纠纷调处中心建设。各相关部门主动融入地方党委、政府主导的社会矛盾纠纷多元预防调处化解综合机制，发挥职能优势，向社会矛盾纠纷调处中心派驻调解仲裁工作人员，办理劳动人事争议案件、参与联动化解、提供业务支持，做好人员、经费、场所、设备等保障工作。

（十六）强化调解与仲裁、诉讼衔接。完善调解与仲裁的衔接，建立仲裁员分片联系调解组织制度。双方当事人经调解达成一致的，调解组织引导双方提起仲裁审查申请或者司法确认申请，及时巩固调解成果。仲裁机构通过建议调解、委托调解等方式，积极引导未经调解的当事人到调解组织先行调解。加强调解与诉讼的衔接，对追索劳动报酬、经济补偿等适宜调解的纠纷，先行通过诉前调解等非诉讼方式解决。推进劳动人事争议“总对总”在线诉调对接，开展全流程在线委派委托调解、音视频调解、申请调解协议司法确认等工作。建立省级劳动人事争议调解专家库，并将符合条件的调解组织和人员纳入特邀调解名册，参与调解化解重大疑难复杂劳动人事争议。依法落实支付令制度。

六、提升服务能力

（十七）加强调解员队伍建设。通过政府购买服务等方式提升劳动人事争议协商调解能力。扩大兼职调解员来源渠道，广泛吸纳法学专家、仲裁员、律师、劳动关系协调员（师）、

退休法官、退休检察官等专业力量参与调解。加强对调解员的培训指导，开发国家职业技能标准，切实提高调解员职业道德、增强服务意识，提升办案能力。

（十八）加强智慧协商调解建设。推动信息化技术与协商调解深度融合，建立部门间数据信息互通共享机制，整合运用各类大数据开展劳动人事争议情况分析研判。完善网络平台和手机 APP、微信小程序、微信公众号等平台的调解功能，推进“网上办”“掌上办”，实现协商调解向智能化不断迈进。

（十九）保障工作经费。人力资源社会保障部门将协商调解纳入政府购买服务指导性目录。地方财政部门结合当地实际和财力可能，合理安排经费，对协商调解工作经费给予必要的支持和保障，加强硬件保障，为调解组织提供必要的办公办案设施设备。

（二十）落实工作责任。构建和谐劳动关系，是增强党的执政基础、巩固党的执政地位的必然要求，是加强和创新社会治理、保障和改善民生的重要内容，是促进经济高质量发展、社会和谐稳定的重要基础。各地要把做好协商调解工作作为构建和谐劳动关系的一项重要任务，切实增强责任感、使命感、紧迫感，积极争取党委、政府支持，将这项工作纳入当地经济社会发展总体规划和政府目标责任考核体系，推动工作扎实有效开展。各级党委政法委要将劳动人事争议多元处理机制建设工作纳入平安建设考核，推动相关部门细化考评标准，完善督导检查、考评推动等工作。人力资源社会保障部门要发挥在劳动人事争议多元处理中的牵头作用，会同有关部门统筹推进调解组织、制度和队伍建设，完善调解成效考核评价机制。人民法院要发挥司法引领、推动和保障作用，加强调解与诉讼有机衔接。司法行政部门要指导调解组织积极开展劳动人事争议调解工作，加强对调解员的劳动法律政策知识培训，鼓励、引导律师参与法律援助和社会化调解。财政部门要保障协商调解工作经费，督促有关部门加强资金管理，发挥资金使用效益。中小企业主管部门要进一步健全服务体系，指导中小企业服务机构帮助企业依法合规用工，降低用工风险，构建和谐劳动关系。工会要积极参与劳动人事争议多元化解，引导劳动者依法理性表达利益诉求，帮助劳动者协商化解劳动人事争议，依法为劳动者提供法律服务，切实维护劳动者合法权益，竭诚服务劳动者。工商联、企业联合会等要发挥代表作用，引导和支持企业守法诚信经营、履行社会责任，建立健全内部劳动人事争议解决机制。

各省级人力资源社会保障部门要会同有关部门，按照本意见精神，制定切实可行的实施方案，明确任务、明确措施、明确责任、明确要求，定期对本意见落实情况进行督促检查，及时向人力资源社会保障部报送工作进展情况。

人力资源社会保障部

中央政法委
最高人民法院
工业和信息化部
司法部
财政部
中华全国总工会
中华全国工商业联合会
中国企业联合会/中国企业家协会
2022年10月13日

三、五部门印发《职业学校办学条件达标工程实施方案》

来源：教育部

摘要：11月16日，教育部网站公布《教育部等五部门关于印发〈职业学校办学条件达标工程实施方案〉的通知》。《方案》部署以下重点任务：（一）整合资源优化布局；（二）加强职业学校基础设施建设；（三）优化职业学校师资队伍建设；（四）改善职业学校教学条件；（五）多渠道筹措办学经费。《方案》还随附件发布了《职业学校办学条件重点监测指标》，分别明确了中等职业学校、高等职业学校的重点监测指标及其释义。

Abstract: On November 16, the Ministry of Education announced on its official website the *Notice of the Ministry of Education and other Four Departments on Issuing the 'Implementation Plan of Running Conditions and Standard Projects of Vocational School'*. The Plan deploys the following key tasks: (I) Integrating resources and optimizing the layout; (II) Strengthening the infrastructure construction of vocational schools; (III) Optimizing the construction of teaching staff in vocational schools; (IV) Improving the teaching conditions of vocational schools; (V) Raising funds for running schools through multiple channels. In addition, as an annex to the *Plan*, the *Key Monitoring Indicators for the Running Conditions of Vocational Schools* was also released to define the key monitoring indicators and their definitions for secondary vocational schools and higher vocational schools.

教育部等五部门关于印发《职业学校办学条件

达标工程实施方案》的通知

教职成〔2022〕5号

各省、自治区、直辖市教育厅（教委）、发展改革委、财政厅（局）、人力资源社会保障厅（局）、住房和城乡建设厅（委、管委、局），新疆生产建设兵团教育局、发展改革委、财政局、人力资源社会保障局、住房和城乡建设局：

现将《职业学校办学条件达标工程实施方案》印发给你们，请结合实际认真贯彻执行。

教育部 国家发展改革委 财政部
人力资源社会保障部 住房和城乡建设部

2022年11月2日

职业学校办学条件达标工程实施方案

为贯彻落实全国职业教育大会精神和2022年《政府工作报告》，进一步优化职业教育布局结构，全面改善职业学校（含技工学校，下同）办学条件，提高办学质量、提升办学形象，制定本方案。

一、总体要求

（一）指导思想

坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻落实党的二十大精神，全面贯彻党的教育方针，落实立德树人根本任务，科学规划职业学校布局，夯实各级各类办学主体责任，不断加大制度创新、政策供给，持续加强学校基础能力建设、提升学校办学水平、激发学校办学活力，不断优化职业教育类型定位，切实增强职业教育适应性，办好人民满意的职业教育。

（二）基本原则

中央支持，地方为主。中央、地方、学校三级联动，加强指导督导和过程监测，压实省级统筹和学校举办者主体责任，强化协调配合，提升工作效率，保质保量落实目标任务。

规划先行，分类推进。统筹考虑教育发展趋势和人口规模，实事求是制定工作方案，健全标准体系，坚持高质量发展，分类实施、分步推进，强化激励考核机制。

优化存量，做优增量。推进区域职业教育资源整合、优化布局、共建共享，盘活资源，

落实新增教育资源向职业教育倾斜政策，整体提高办学实力和水平。

固基提质，重点突破。以服务教学为中心，硬件建设与内涵建设并重，聚焦土地、校舍、教师、设备等关键要素，优先补齐短板，提高资源投入产出效益。

（三）总体目标

通过科学规划、合理调整，持续加大政策供给，使职业学校布局结构进一步优化，办学条件显著提升，师资队伍水平整体提高，职业教育办学质量和吸引力显著增强。各省、自治区、直辖市和新疆生产建设兵团职业学校办学条件重点监测指标全部达标的学校比例，到2023年底达到80%以上，到2025年底达到90%以上。

二、重点任务

（一）整合资源优化布局

各地要统筹区域职业教育资源，结合区域经济社会发展需求，采取合并、集团化办学、终止办学等形式，优化职业学校布局，合理确定招生规模。在教育资源投入中，优先保障职业学校基本办学条件达标工作。对办学质量差、社会不认可、各项指标严重不达标的学校要依法进行合并或终止办学。对拟集团化办学学校，须在校园、校舍、师资、仪器设备等方面开展实质性共建共享，并整体考核办学条件。对拟合并学校，须根据相关规定及时变更备案信息。对拟终止办学的学校，应关闭学籍系统账号，适时撤销组织机构，并做好师生安置。边远脱贫地区要稳定规模，城市中心区要提质扩容，建设好一批符合当地经济社会发展需要的中等职业学校。

（二）加强职业学校基础设施建设

各地要全面核查职业学校基础设施，针对拟保留学校，要分类制定办学条件补齐方案。地方有关部门在制定教育用地规划时向职业教育倾斜，在用地指标达标的前提下大力加强职业学校基础设施建设，简化职业学校新建或改扩建增容建设项目审批程序，支持职业学校快速补齐土地、校舍缺口和解决历史遗留问题。对于中等职业学校的校园占地和校舍建筑，学校独立产权部分应占一定比例，确需租赁的，租赁期限应与学校办学规划相匹配，并以协议或补充协议等方式加以保障，具体要求由各地自行确定。学校举办者要加大投入，加强职业学校基础设施建设，全面消除危房，落实学校校舍、教室和实验（实训）室标准化建设。学校要按照国家、地方相关标准，科学制定和落实学校事业发展规划，确保学校基础设施与办学规模相适应。

（三）优化职业学校师资队伍建设

各地要按照职业学校师资配备标准，用好盘活事业编制资源，优先支持职业教育。在选

人用人上进一步扩大职业学校自主权，在教师招聘、教师待遇、职称评聘等方面，允许学校自主设置岗位，自主确定用人计划，自主确定招考标准、内容和程序。通过“编制周转池”“固定岗+流动岗”“设置特聘岗位”等方式，吸引优秀人才从事职业教育工作，推动企业工程技术人员、高技能人才与职业学校教师双向流动。

（四）改善职业学校教学条件

各地要加强教育相关公共基础设施建设，汇聚各方资源建设一批集实习实训、社会培训、技术服务于一体的高水平实训基地。鼓励企业以设备捐赠、场所共享等方式支持和参与举办职业教育，并在企业落实社会责任报告中反映有关投入情况，受赠设备应按要求纳入学校资产管理、计入事业统计数据。产教融合型企业享受组合式激励政策可适当与企业相关投入挂钩。职业学校要按照达标要求，配齐配足图书、计算机、实训设施等，加快设备更新和管理，及时将新工艺、新技术、新设备引入教学，提高校内校企实训基地利用率。在满足学校基本办学条件的基础上，要对照有关标准和教学条件的基本要求，逐步改善专业教学条件。

（五）多渠道筹措办学经费

各地补齐办学条件缺口要优化整合存量资源，共享共用公共教育资源，确需财政增加投入的，坚持量力而行、尽力而为。地方发展改革部门要做好项目立项、审批等工作。职业学校要用足用好地方专项债券、预算内投资、外国政府贷款、国际金融组织贷款等政策资金，调整优化校内支出结构，在保障学校正常运转经费基础上，把支持学校发展的资金更多用于办学条件达标工作。鼓励各地探索社会力量多元投入机制，建立健全职业学校股份制、混合所有制办学的相关制度。在不新增地方政府隐性债务的前提下，支持职业学校利用经营收入与金融机构开展信贷业务合作，吸引更多社会资金流向职业教育，用于改善办学条件。

三、组织实施

（一）加强组织领导

各地要发挥地方党委教育工作领导小组作用，统筹规划辖区内职业学校建设发展，建立职业学校办学条件达标协调机制，成立达标工作专班，按照学校隶属关系，落实举办者主体责任，确保各项政策措施全面落实到位。

（二）制定工作方案

各地教育部门和人力资源社会保障部门按职责分别牵头，会商发展改革、财政、住房和城乡建设等部门，对照职业学校办学条件重点监测指标（附件1），在全面调研摸底的基础上，根据区域人口结构、经济发展基础和学校办学条件现状，制定达标工作实施方案（参考模板见附件2），明确工作目标、落实举措、进度安排、资金来源等，报请地方党委教育工

作领导小组审议后，于 2022 年 12 月 30 日前报送教育部（各地技工学校达标工作实施方案报人力资源社会保障部）。

（三）强化政策保障

财政部、教育部在安排现代职业教育质量提升计划资金时，将各地达标工作作为重要考虑因素。国家发展改革委教育强国推进工程资金支持改善职业学校办学条件。各地要加快出台职业学校办学条件达标配套政策，有效配置土地、资金、编制等公共资源，为实现办学条件达标提供保障。各职业学校要用足用好相关政策，统筹资源，加大投入，确保按时完成办学条件达标工作。

（四）加强考核激励

教育部和人力资源社会保障部按职责分别牵头建立职业学校办学条件达标调度机制，通过中等职业学校管理信息系统、全国技工院校信息管理系统、高职院校人才培养状态数据采集与管理平台和实地抽检定期调度。国家将各地职业学校办学条件达标情况纳入省级人民政府履行教育职责评价和职业教育改革成效明显激励省份考核。地方将达标情况作为对市、县级党委和政府及其主要负责人进行考核、奖惩的重要依据。2023 年起，每年对各地各校达标情况进行通报，各地工作成效作为国家新一轮职业教育改革项目遴选的重要依据。到 2025 年底仍不能达标的学校，要采取调减招生计划等措施。

四、国家医保局拟发布《医疗保障基金飞行检查管理暂行办法》

来源：司法部

摘要：11 月 24 日，司法部网站公布《国家医疗保障局关于〈医疗保障基金飞行检查管理暂行办法（征求意见稿）〉公开征求意见的通知》，意见反馈截止时间为 12 月 23 日。《办法》共五章三十二条，规定了医保飞行检查的启动、检查、处理等事项，明确了启动飞行检查的五种情形等，并明确医疗保障行政部门可以聘请符合条件的信息技术服务机构、会计师事务所、商业保险机构等第三方机构和专业人员协助开展飞行检查。《办法》指出，对于发现的区域性、普遍性或者长期存在、比较突出的问题，飞行检查组织部门可以约谈被检查对象，被约谈对象应当在 15 个工作日内提出整改措施。

Abstract: The Ministry of Justice ("MOJ") released on November 24, 2022 the Circular of the National Healthcare Security Administration on Soliciting the Public Opinions on the Interim Measures for the Administration of Unannounced Inspection of Healthcare Security Fund (Exposure Draft). The deadline for submitting comment is December 23,

2022.The Measures consists of five chapters and 32 articles, which stipulate the initiation, inspection, handling and other matters of unannounced inspection of healthcare security fund, specify five situations for initiating unannounced inspection, and clarify that the administrative department of healthcare security fund may employ qualified third-party and professionals such as information technology service organizations, accounting firms and commercial insurance institutions to assist in unannounced inspection. The Measures pointed out that for the regional, universal, long-standing and prominent problems, the unannounced inspection department may interview the subject of the inspection, who should propose rectification measures within 15 working days.

国家医疗保障局关于《医疗保障基金飞行检查管理暂行办法

（征求意见稿）》公开征求意见的通知

为贯彻落实《国务院办公厅关于推进医疗保障基金监管制度体系改革的指导意见》（国办发〔2020〕20号）有关要求，规范医疗保障基金飞行检查工作，根据《中华人民共和国社会保险法》《医疗保障基金使用监督管理条例》等有关法律法规，国家医疗保障局研究起草了《医疗保障基金飞行检查管理暂行办法（征求意见稿）》。为深入推进科学立法、民主立法、依法立法，提高立法质量，现向社会公开征求意见。公众可通过以下途径和方式提出反馈意见：

1. 登录中华人民共和国司法部 中国政府法制信息网（<http://www.moj.gov.cn>、<http://www.chinalaw.gov.cn>），进入首页主菜单的“立法意见征集”栏目提出意见。

2. 电子邮箱：gcfgysc@nhsa.gov.cn

3. 通讯地址：北京市西城区月坛北小街2号国家医疗保障局规划财务和法规司（邮编：100830），请在信封上注明“飞行检查管理暂行办法意见反馈”字样。

意见反馈截止时间为2022年12月23日。

国家医疗保障局

2022年11月24日

医疗保障基金飞行检查管理暂行办法

（征求意见稿）

第一章 总则

第一条 为了加强医疗保障基金监督检查，规范飞行检查工作，根据《中华人民共和国社会保险法》《医疗保障基金使用监督管理条例》等有关法律法规规定，制定本办法。

第二条 本办法所称医疗保障基金飞行检查（以下简称飞行检查），是指国家和省级医疗保障行政部门组织实施的，对定点医药机构、医保经办机构、承办医保业务的其他机构等被检查对象不预先告知的现场监督检查。

第三条 飞行检查应当遵循实事求是、公正文明、程序合法的原则。

第四条 国家医疗保障行政部门负责组织实施全国范围内的飞行检查。

省级医疗保障行政部门负责组织实施本行政区域内的飞行检查。省级医疗保障行政部门开展的省际联合、交叉飞行检查，应当在启动前向国家医疗保障行政部门备案。

第五条 医疗保障行政部门建立与财政、卫生健康、市场监管、中医药等相关部门沟通机制，加强协调配合，必要时可以联合相关部门开展飞行检查。

医疗保障行政部门可以聘请符合条件的信息技术服务机构、会计师事务所、商业保险机构等第三方机构和专业人员协助开展飞行检查。

第六条 医疗保障行政部门应当加强飞行检查能力建设，按照国家有关规定，配置飞行检查必要的检查设备、执法取证装备，提高飞行检查质量和效率。

第七条 医疗保障行政部门应当接受社会各界对飞行检查工作的监督。

第八条 参加飞行检查的人员应当遵守法律法规，严格执行保密、回避、廉政等规定。

第二章 启动

第九条 有下列情形之一的，医疗保障行政部门可以启动飞行检查：

- （一）年度工作计划安排的；
- （二）举报投诉线索反映医疗保障基金可能存在重大安全风险的；
- （三）医疗保障智能监控或者大数据筛查提示医疗保障基金可能存在重大安全风险的；
- （四）新闻媒体曝光，造成重大社会影响的；
- （五）其他需要开展飞行检查的情形。

第十条 医疗保障行政部门原则上采取“双随机、一公开”的方式组织开展年度工作计划安排的飞行检查。

有本办法第九条第二项至第五项规定的情形，可直接开展检查工作。

第十一条 医疗保障行政部门建立被检查对象库和检查人员库、专家库，并实行动态管理。

第十二条 组织飞行检查的医疗保障行政部门应当统筹安排,做好业务指导和工作保障,派出飞行检查组开展现场检查。

飞行检查组应当由医疗保障行政执法人员和熟悉医保、医疗、医药、财务、信息等相关专业的其他人员组成。

第十三条 被检地医疗保障行政部门应当配合做好飞行检查有关工作,及时提供真实、完整、准确的政策文件、数据信息等有关材料,根据检查需要,可派行政执法、医保稽核人员配合现场检查工作。

第三章 检查

第十四条 飞行检查组应当制定飞行检查的具体实施方案,明确检查时间、方式、程序、重点、标准以及被检查对象确定方法等,主动研判风险,视情提出防控预案。实施方案报经组织飞行检查的医疗保障行政部门同意后执行。

第十五条 飞行检查组到达检查现场后,应当向被检查对象出示执法证件及相关工作证件并送达检查通知书,告知其享有的权利和应尽的义务。

第十六条 被检查对象应当配合飞行检查工作,明确现场负责人,及时提供真实、有效、完整的文件、记录、票据、凭证、数据、病历等相关材料,如实回答飞行检查组的询问,并对疑点数据和有关问题作出解释说明、提供证明材料。

必要时,飞行检查组可以询问与检查事项有关的其他单位和个人,要求其就与检查事项有关的问题作出说明、提供有关证明材料。有关单位和个人应当配合。

第十七条 现场检查应当至少有2名持有执法证件的检查人员参加。现场检查应当做好文字或者音像记录,记录应当及时、准确、完整、有效,客观真实反映现场检查情况。

现场检查应当制作现场笔录,由当事人或者有关人员以逐页签字或者盖章等方式确认。对有关人员进行询问的,检查人员应当制作询问笔录,并经询问对象逐页签字或者捺印确认。

第十八条 现场检查作出检查结论前,飞行检查组应当向被检查对象反馈检查的有关情况。被检查对象有异议的,可以陈述和申辩,补充相关材料。飞行检查组应当如实记录、认真审核、充分研判、集体决策,妥善进行争议问题处理。

第十九条 飞行检查组对被检查对象不配合检查、未如实提供相关材料 and 信息、无正当理由拒不认可检查结论的,应当如实记录,并及时移交被检地医疗保障行政部门或者其他主管部门依法依规进行处置。

第二十条 现场检查需增加检查力量、延长检查时间的,或者因特殊情况需中止、取消检查的,飞行检查组应当报组织飞行检查的医疗保障行政部门批准。

第二十一条 现场检查结束，飞行检查组应当与被检地医疗保障行政部门就检查发现问题的事实是否清楚、证据是否充分、定性和定量是否准确等事项进行充分沟通，并以相关法律法规以及国家和被检查对象所在统筹地区的医疗保障政策作为认定违法违规问题的依据。飞行检查中的重大问题，飞行检查组应当及时向组织飞行检查的医疗保障行政部门报告。

第二十二条 飞行检查组应当在飞行检查结束时形成书面飞行检查报告，报组织飞行检查的医疗保障行政部门，并向被检查对象反馈意见，向被检地医疗保障行政部门移交飞行检查相关材料。

第四章 处理

第二十三条 被检地医疗保障行政部门应当在收到书面反馈意见和移交材料的 30 个工作日内，将处理进度和整改方案上报组织飞行检查的医疗保障行政部门，并在处理完结后 5 个工作日内报送书面报告。

被检地医疗保障行政部门的处理结果与移交的检查结果存在较大差异的，应当作出书面解释。

第二十四条 被检地医疗保障行政部门应当要求被检查对象及时整改检查发现的问题，依法依规对反馈意见中涉嫌违法违规的情形进行处理：

- （一）对违反医保服务协议的，交由医保经办机构按照协议约定进行处理；
- （二）对确有应受行政处罚的违法行为，依法作出行政处罚；
- （三）对涉嫌违纪、职务违法、职务犯罪的问题线索，按规定移送纪检监察机关；
- （四）对涉嫌违反相关法律、法规、规章，应当由其他部门处理的，移送相应部门处理；
- （五）其他需要进行处理的情形，按规定处理。

第二十五条 组织飞行检查的医疗保障行政部门应当将飞行检查结果纳入对被检地医疗保障行政部门工作的综合评价体系，并对飞行检查结果处理情况进行督导，适时组织力量开展飞行检查“回头看”。

第二十六条 针对飞行检查中发现的区域性、普遍性或者长期存在、比较突出的问题，组织飞行检查的医疗保障行政部门可以约谈被检查对象和相关医疗保障部门负责人。

被约谈对象应当在 15 个工作日内提出整改措施，上报整改情况。

第二十七条 参加飞行检查的人员有下列情形之一的，应当按照管理权限，由相关部门依法依规给予处分。涉嫌犯罪的，依法移交司法机关处理：

- （一）违反中央八项规定及其实施细则精神的；
- （二）泄露飞行检查相关情况、举报人信息和被检查对象信息、商业秘密的；

- (三) 将检查获取、知悉的材料和相关信息用于监督管理以外的其他目的的;
- (四) 与被检查对象或者有关人员有亲属、经济利益和其他利害关系, 不执行回避要求的;
- (五) 有其他违法违规和违纪行为的。

因参加飞行检查人员的不规范行为, 造成不良影响的, 组织飞行检查的医疗保障行政部门应当在一定范围内予以通报。

第二十八条 组织飞行检查的医疗保障行政部门必要时可以将飞行检查相关结果向同级财政、卫生健康、市场监管、中医药等相关部门通报。

第二十九条 组织飞行检查的医疗保障行政部门应当发布年度飞行检查公告, 曝光典型案例。

第五章 附则

第三十条 本办法中, 被检地医疗保障行政部门指组织飞行检查的医疗保障行政部门的下一级医疗保障行政部门。

第三十一条 本办法由国家医疗保障局负责解释。

第三十二条 本办法自 年 月 日起实施。《医疗保障基金监管飞行检查规程》(医保办发〔2019〕21号)同时废止。

五、湖北明年1月起全面推进失业保险省级统筹

来源: 人社部

摘要: 近日, 湖北省政府办公厅印发《关于加快推进失业保险省级统筹的实施意见》, 要求从2023年1月1日起实施失业保险省级统筹。实现省级统筹之后, 失业保险将呈现新变化。一是保障更有力。统筹层次更高, 预算编制更准, 责任分担更实。二是政策更完善。在参保政策上, 统一参保范围和保障对象; 在基数核定上, 统一缴费费率、缴费基数核定办法; 在待遇标准上, 统一确定办法, 建立调整机制。三是服务更便捷, 将推动“异地办”、“就近办”、“线上办”。四是监督更严密, 将健全防控体系, 借力信息系统, 融合信用评级。

Abstract: Recently, the General Office of the People's Government of Hubei Province issued the *Implementation Opinions on Accelerating the Provincial Overall Planning for Unemployment Insurance*, which requires the implementation of the provincial overall planning for unemployment insurance from January 1, 2023. After the implementation of provincial overall planning, unemployment insurance will show new changes. First, the guarantee will be more

efficient with higher level of overall planning, more accurate budgeting, and clearer responsibility undertaking. Second, the policy will be better. In terms of insurance policy, the coverage and protection objects are unified; in terms of base verification, payment rate and payment base verification method are unified; in terms of treatment standards, determining methods are unified and adjustment mechanisms are established. Third, the service will be more convenient, and the "remote office", "nearby office" and "online office" will be implemented. Fourth, the supervision will be stricter. The prevention and control system will be improved and the information system will be utilized to integrate credit ratings.

近日，湖北省政府办公厅印发《关于加快推进失业保险省级统筹的实施意见》，要求从2023年1月1日起实施失业保险省级统筹。

保障更“有力”。一是统筹层次更高。省级统筹后，基金由省级统收、统支、统管，在全省范围内统筹调度使用，统筹范围更广，统筹效率更高。二是预算编制更准。规范预算编制程序，科学确定预算指标，严格约束预算执行，进一步压实工作责任，提高预算执行率。三是责任分担更实。实行缺口分担，有效均衡各地负担，防范化解基金支付风险。

政策更“完善”。在参保政策上，统一参保范围和保障对象，实现全省各类参保对象平等参加失业保险，公平享受待遇。在基数核定上，统一缴费费率、缴费基数核定办法，依据全省社平工资，实现全省三档缴费基数标准的逐步统一。在待遇标准上，统一确定办法，建立调整机制，适应经济社会发展水平。

服务更“便捷”。一是推动“异地办”。省内跨区域流动人员不再办理转移接续手续，改为失业时由待遇申领地集中归并，不用异地跑。二是推动“就近办”。通过统一业务规程、统一经办流程、统一服务标准，推进全省经办服务一体化，实现“一事联办”，不需来回跑。三是推动“线上办”。上线省集中系统，全面实现网上办事，支持互联网和手机终端，推广“掌上办”，不必线下跑。

监督更“严密”。一是健全防控体系。加强基金风险预测和防控，健全多环节风险防控体系，夯实本级主体责任，严肃查处违法违规行为。二是借力信息系统。推进业务财务一体化，通过信息技术构建实时监控体系，统筹防控经办、审批、财务、系统管理风险，监管更高效能。三是融合信用评级。实行事前告知承诺、事中分类监管、事后失信惩戒，构建以信用为基础新型经办管理服务模式，惩戒更有力。

六、上海发文部署 2023 年市民社区医疗互助帮困计划

来源：上海市医保局

摘要：11月10日，上海市医保局网站发布《关于做好2023年市民社区医疗互助帮困计划有关事项的通知》。《通知》明确，2023年帮困计划资金的筹资标准为3240元，其中医疗互助帮困补助筹资2740元，社区居家照护和养老机构照护补助筹资500元，实行分账核算；2023年参加对象个人缴费130元，其余部分由市、区两级政府按1:1比例筹集。2023年帮困计划各项待遇主要包括门诊医疗互助帮困补贴和补助、住院医疗互助帮困补助、区居家照护和养老机构照护补助，《通知》一并明确了三类待遇的标准。

Abstract: On November 10, Shanghai Medical Security Bureau released on its official website the *Notice on Matters Related to the 2023 Community Medical Mutual Assistance Plan*. The *Notice* specifies that the funding standard for the poverty relief plan in 2023 is 3240 yuan, including 2740 yuan for medical mutual assistance subsidy and 500 yuan for subsidies of community home-based care and elderly care institutions, which will be accounted separately. In 2023, the participants will pay 130 yuan, and the rest will be raised by the municipal and district governments at a ratio of 1:1. The subsidies covered by the 2023 Community Medical Mutual Assistance Plan mainly include outpatient medical mutual assistance subsidies, inpatient medical mutual assistance subsidies, and subsidies for district home-based care and elderly care institutions. The *Notice* also specifies the standards for the three types of subsidies.

关于做好2023年市民社区医疗互助帮困计划有关事项的通知

沪医保规〔2022〕8号

各有关单位：

为做好2023年本市市民社区医疗互助帮困计划（以下简称“帮困计划”）工作，现就有关事项通知如下：

一、关于资金筹集

（一）2023年帮困计划资金的筹资标准为3240元，其中医疗互助帮困补助筹资2740元，社区居家照护和养老机构照护补助筹资500元，实行分账核算。

2023年参加对象个人缴费130元，其余部分由市、区两级政府按1:1比例筹集。

（二）帮困资金当年超支部分，由市、区两级政府按1:1分担。

二、关于待遇享受

2023年帮困计划各项待遇标准维持不变。具体为：

（一）门诊医疗互助帮困补贴和补助。门诊医疗互助帮困补贴为每人每年 150 元，用于支付门急诊医疗费。门诊医疗互助帮困补贴用完后，门急诊医疗费个人现金自负年累计超过 500 元以上部分，由帮困资金按以下比例支付：一级医疗机构 85%、二级医疗机构 80%、三级医疗机构 75%。

（二）住院医疗互助帮困补助。参加对象在外省市或原单位有职工基本医疗保险的，当年累计住院自负医疗费超过当地医疗保险机构规定的起付标准以上部分，由帮困资金补助 60%；参加对象在外省市或原单位没有职工基本医疗保险的，当年累计住院总医疗费超过 1000 元以上部分，由帮困资金补助 50%。

（三）社区居家照护和养老机构照护补助。参加对象的待遇享受条件、申办流程、评估认定、服务内容及待遇等，比照本市长期护理保险的有关规定执行。

三、其他

（一）帮困计划的其他事项继续按照现行规定执行。

（二）参加对象待遇享受时间从 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日。

（三）本通知自 2022 年 11 月 15 日起施行，有效期至 2023 年 12 月 31 日。

上海市医疗保障局
上海市人力资源和社会保障局
上海市民政局
上海市财政局
上海市总工会
2022 年 11 月 10 日

七、天津就女职工产假新政征求意见 重点规范生育津贴计发标准

来源：天津市人社局

摘要：11 月 14 日，天津市人社局网站发布《关于女职工产假有关事项通知公开征求意见的通知》，意见反馈截止时间为 11 月 25 日。通知拟自 2023 年 1 月 1 日起执行，有效期五年。

《通知》共六条，明确女职工生育享受产假 98 天，并进一步明确难产、流产等相关情形下假期；明确女职工产假期间依法享受生育津贴，用人单位在女职工产假期间不再支付工资，但应落实相关福利待遇；女职工产假期间的工资标准高于医疗保障经办机构核定的生育津贴标准的，用人单位应根据女职工产假期间的工资标准和应享受的产假天数计算高出部分，按

月或按约定支付给女职工。

Abstract: On November 14, the Tianjin Municipal Bureau of Human Resources and Social Security released on its official website the *Notice on Soliciting Public Opinions on Issues Related to Maternity Leave for Female Employees*. The deadline for feedback was November 25. The *Notice* is intended to be implemented from January 1, 2023, and shall be valid for five years. There are six articles in the *Notice*, which specify that female employees are entitled to 98 days of maternity leave, and further specify the leaves for dystocia, abortion and other related circumstances. It is also specified that female employees are entitled to maternity allowance according to law during maternity leave, and employers may not pay wages to female employees during maternity leave, but should implement relevant welfare benefits. If the wage standard of female employees during maternity leave is higher than the maternity allowance standard approved by the medical security agency, the employer shall calculate and pay the female employees monthly or as agreed the exceeding part according to the wage standard of female employees during maternity leave and the number of days of maternity leave they should enjoy.

关于女职工产假有关事项的通知

(征求意见稿)

各区人力资源和社会保障局、医疗保障局，各委办局（集团公司）人力资源部门，有关单位：

为维护女职工合法权益，根据《女职工劳动保护特别规定》（国务院令第619号）、《天津市人民政府办公厅关于印发天津市职工生育保险规定的通知》（津政办发〔2022〕XX号）等有关法律、法规和规定，现就女职工产假有关事项通知如下：

一、女职工生育享受产假98天，其中产前可以休假15天。产前休假不满15天的，剩余部分与生育后的产假合并享受；产前休假超过15天的，超出部分按病假处理。

在享受98天产假的基础上，女职工生育出现难产的，增加产假15天，生育多胞胎的，每多生育1个婴儿，增加产假15天。难产是指女职工生育时采用产钳助产、胎头吸引术、臀位助娩和剖宫产的（无医学指征，因社会、个人因素由职工个人要求实施的剖宫产除外）。

二、女职工怀孕未满4个月流产的，享受产假15天；怀孕满4个月流产的，享受产假42天。

三、产假包含法定节假日和休息日。

四、女职工产假期间依法享受的生育津贴，根据用人单位参加职工生育保险情况，由生

育保险基金或用人单位按规定支付。用人单位在女职工产假期间不再支付工资，但应落实相关福利待遇。

用人单位已参加职工生育保险且符合生育津贴申领条件的，由生育保险基金支付生育津贴。女职工产假期间的工资标准高于医疗保障经办机构核定的生育津贴标准的，用人单位应根据女职工产假期间的工资标准和应享受的产假天数计算高出部分，按月或按约定支付给女职工。

用人单位已参加职工生育保险、但不符合生育津贴申领条件的，生育津贴由用人单位支付，生育津贴标准计算和待遇发放等事项，参照职工生育保险有关规定办理。女职工产假期间的工资标准高于生育津贴标准的，用人单位应将高出部分支付给女职工。

用人单位未参加职工生育保险的，应根据女职工产假前的工资标准和应享受的产假天数计算生育津贴，由用人单位按月支付给女职工。

产假期间的工资标准和产假前的工资标准为日标准，由女职工月平均工资除以月平均自然日数 30.4 天得出。女职工产假前在现用人单位连续工作满 12 个月的，月平均工资根据女职工产假前 12 个月工资计算；产假前在现用人单位连续工作不满 12 个月的，月平均工资根据女职工产假前实际工作月工资计算。

五、用人单位与女职工可约定产假前后工资福利待遇与产假期间生育津贴的衔接办法，约定的标准不得低于法律、法规或政策规定。

六、本通知自 2023 年 1 月 1 日起执行，有效期五年。

政策问答

一、产假享受条件如何规定？

答：女职工生育或流产均有权享受相应天数的产假。

二、产假如何区分？

答：产假可以分为生育产假和流产产假。

三、如何理解产前休假 15 天？

答：产前可以休假 15 天是指预产期前最多可以休 15 天的产假，而超出 15 天的部分不计入产假，按照病假处理。女职工产前是否选择休假、提前多少天开始休假待产，可以与用人单位协商确定，期间要做好工作交接和待遇衔接。

四、为什么产前休假超过 15 天的部分要按照病假处理？

答：为保障女职工恢复身体和养育孩子，生育后需要有必要的假期时长，因此产前休假

超过 15 天的部分，不能挤占生育后的产假天数，而是按照病假处理。

五、生育中出现难产和生育双胞胎的情况，产假天数如何计算？

答：在享受 98 天产假的基础上，女职工生育出现难产的，增加产假 15 天，生育多胞胎的，每多生育 1 个婴儿，增加产假 15 天。因此，女职工生育出现难产并且生育双胞胎，产假天数为：98+15+15 天，总计 128 天。

六、流产包括人工流产吗？

答：流产既包括自然流产，也包括人工流产等情形。

七、如何理解用人单位不再支付女职工产假期间工资，但应落实相关福利待遇？

答：根据《女职工劳动保护特别规定》（国务院令第 619 号），女职工产假期间享受的均为生育津贴，根据用人单位参保情况，由生育保险基金或用人单位支付。因此，女职工产假期间待遇都是生育津贴，用人单位支付的也不再是工资，而是生育津贴。

在福利待遇方面，女职工产假期间，防暑降温费、冬季取暖补贴、集中供热采暖补助费等以货币形式发放的福利照常享受；社会保险费、住房公积金等，用人单位和女职工应依法履行各自缴费义务；健康体检、工作餐等以非货币形式提供的福利，按照有关规定和用人单位福利制度执行。

八、女职工产假期间领取的待遇为生育津贴，为什么还会有产假期间的工资标准这个概念？

答：在用人单位已参加职工生育保险且符合生育津贴申领条件的，用人单位要用女职工产假期间的工资标准与医疗保障经办机构核定的生育津贴标准进行比较，支付高出生育津贴标准的差额部分。此外，用人单位如果存在中断缴费或连续缴费月数不足等情形，虽然已参加职工生育保险，但不符合生育津贴申领条件，用人单位要按照职工生育保险规定计算生育津贴标准，再用女职工产假期间的工资标准与生育津贴标准进行比较，支付高出生育津贴标准的差额部分。

九、未参加职工生育保险的用人单位，如何根据女职工产假前的工资标准支付生育津贴？

答：根据《女职工劳动保护特别规定》，如用人单位未参加生育保险，则由该用人单位支付女职工产假期间的生育津贴，标准为女职工产假前的工资标准。在发放过程中，要将女职工产假前工资的标准换算为日标准，乘以该女职工应享受的产假天数，得出生育津贴总额，再按月发放给女职工本人。

十、女职工休产假前 12 个月的月平均工资如何计算？

答：女职工休产假前 12 个月的月平均工资，是确定产假期间的工资标准和产假前的工资标准的依据，为女职工产假前 12 个月工资的月平均值。如女职工在当前用人单位连续工作不满 12 个月，则按上述方法以实际工作月数计算月平均工资。工资项目应与社会保险（生育保险）缴费基数项目范围一致。

十一、产假前后工资福利待遇与产假期间生育津贴如何衔接？

答：产假前后工资福利待遇与产假期间生育津贴的衔接办法，可参考以下衔接方式：（一）与工作岗位等相关的固定类工资，除以月计薪天数 21.75 天得出日工资，根据女职工产假前后当月实际工作天数与当月法定节假日天数之和折算后发放；（二）与考核结果等挂钩的绩效类工资，根据女职工产假前后当月考核结果，按照用人单位薪酬考核制度兑现；（三）用人单位未参加生育保险的，按月支付的生育津贴由女职工产假前的工资标准和当月应享受产假的实际天数计算得出，支付日期原则上与该用人单位工资发放日期一致，产假前后发放的工资和当月支付的生育津贴应分别列明项目、金额等项目。

十二、产假为什么不是 158 天？

答：“产假 158 天”是将女职工生育后享受的 98 天产假和合法生育的夫妻享受的 60 天生育假（产假）的简单合并，此种说法并不规范和准确。首先，产假是根据《中华人民共和国劳动法》制定的劳动保障假期，所有女职工生育子女均可享受，还会视难产和多胞胎生育的情况增加产假的的天数；而生育假（产假）是根据《中华人民共和国人口与计划生育法》制定的生育奖励假期，符合法律规定生育孩子的夫妻均可享受，是从贯彻国家生育政策的角度进行奖励。部分女职工由于种种原因，符合产假的享受条件，但不一定符合生育假（产假）的享受条件。因此，上述两种假期的法律依据、享受条件和保障对象不同，不能简单说“产假 158 天”。

十三、《通知》执行时间如何确定？

答：《通知》自 2023 年 1 月 1 日起执行，女职工在《通知》执行后生育或流产的，产假有关事项按照本《通知》执行。

八、深圳发文细化广东职工基本医保门诊共济保障实施办法在深应用

来源：深圳市医保局

摘要：11 月 15 日，深圳市医保局网站公布《深圳市人民政府办公厅关于实施〈广东省职工基本医疗保险门诊共济保障实施办法〉有关事项的通知》。《通知》适用于属于国家、省职工基本医疗保险范围的深圳市基本医疗保险一档参保人个人账户划入标准和普通门诊统筹待

遇的确定，以及规范深圳市基本医疗保险参保人个人账户的使用范围，明确按缴费基数 8% 缴交基本医疗保险费的职工基本医疗保险一档参保人，个人账户月计入标准为本人缴费基数的 2%，其余部分进入基本医疗保险大病统筹基金；停止缴费并继续享受基本医疗保险一档待遇的退休人员，个人账户由统筹基金按定额划入，月划入标准为 2021 年本市基本养老金月平均金额的 2.8%；在个人账户、门诊特定病种等门诊待遇及就医的基础上，新增职工基本医疗保险一档参保人普通门诊统筹待遇。

Abstract: On November 15, the Healthcare Security Bureau of Shenzhen Municipality published on its official website the “*Notice of the General Office of the Shenzhen Municipal People's Government on the Implementation of the ‘Measures for the Implementation of Basic Medical Insurance Outpatient Mutual Assistance Security in Guangdong Province’*”. The *Notice* is applicable to determining the transfer standard for the personal account of the first-class insured of Shenzhen basic medical insurance and the overall treatment of general outpatient services within the scope of the national and provincial basic medical insurance for employees, and specifying the use scope of the personal account of the insured of Shenzhen basic medical insurance. It also specifies that for the first-class insured of the basic medical insurance of employees who pay the basic medical insurance premium according to the payment base of 8%, the monthly inclusion standard of the individual account is 2% of the payment base, and the rest is included in the pooling funds for serious illnesses of the basic medical insurance. For retirees who stop paying fees and continue to enjoy the first-class treatment of basic medical insurance, the pooling fund will be transferred to their personal accounts according to the quota, and the monthly transfer standard is 2.8% of the average monthly amount of the city's basic pension in 2021. On the basis of outpatient treatment and medical treatment of individual accounts, specific outpatient diseases, etc., the general outpatient treatment for the first-class insured of basic medical insurance for employees is added.

深圳市人民政府办公厅关于实施《广东省职工基本医疗保险门诊共济保障实施办法》有关事项的通知

各区人民政府，市有关单位：

为进一步建立健全本市门诊共济保障机制，提高参保人基本医疗保险门诊待遇水平，根据《中共中央 国务院关于深化医疗保障制度改革的意见》（中发〔2020〕5号）、《国务院办

公厅关于建立健全职工基本医疗保险门诊共济保障机制的指导意见》(国办发〔2021〕14号)、《广东省人民政府办公厅关于印发广东省职工基本医疗保险门诊共济保障实施办法的通知》(粤府办〔2021〕56号)等文件要求,结合本市实际,现就有关事项通知如下:

一、本通知适用于属于国家、省职工基本医疗保险范围的本市基本医疗保险一档参保人(以下简称“职工基本医疗保险一档参保人”)个人账户划入标准和普通门诊统筹待遇的确定,以及规范本市基本医疗保险参保人个人账户的使用范围。

二、按缴费基数8%缴交基本医疗保险费的职工基本医疗保险一档参保人,个人账户月计入标准为本人缴费基数的2%,其余部分进入基本医疗保险大病统筹基金(以下简称“统筹基金”)。

停止缴费并继续享受基本医疗保险一档待遇的退休人员,个人账户由统筹基金按定额划入,月划入标准为2021年本市基本养老金月平均金额的2.8%。

仍在继续缴纳医疗保险费的退休人员,个人账户划入标准按照《深圳市社会医疗保险办法》的规定处理。

三、在个人账户、门诊特定病种等门诊待遇及就医的基础上,新增职工基本医疗保险一档参保人普通门诊统筹待遇。职工基本医疗保险一档参保人符合规定的普通门诊医疗费用,由统筹基金按以下规定比例和限额支付:

(一)统筹基金支付比例:

1. 甲类药品、诊疗项目或医用耗材:一级以下医疗机构75%、二级医院65%、三级医院55%;

2. 乙类药品:一级以下医疗机构70%、二级医院60%、三级医院50%;

退休人员支付比例提高5个百分点。

(二)年度最高支付限额不超过本市上上年度在岗职工年平均工资的5%;其中,在二级以上医院和专科医院就医发生的普通门诊医疗费用年度最高支付限额不超过本市上上年度在岗职工年平均工资的2.5%。

(三)统筹基金支付比例和限额以外的部分,由参保人的个人账户支付,个人账户不足的由个人自付。

(四)普通门诊统筹限额标准和门诊特定病种的限额标准分别计算。普通门诊统筹待遇与其他由统筹基金支付的门诊待遇不重复享受。

四、普通门诊统筹按照广东省基本医疗保险药品目录、医用耗材和诊疗项目支付范围支付。

五、职工基本医疗保险一档参保人可在市内定点医疗机构范围内选定 1 家社康机构或其他基层医疗机构、1 家二级以上医院、专科医院作为普通门诊统筹就医定点医疗机构（以下简称“统筹定点机构”）。参保人选定的社康机构所属结算医院及其下设的社康机构同为选定的统筹定点机构。

参保人需要变更选定统筹定点机构的，可向市医疗保障经办机构或定点医疗机构申请办理。参保人变更选定社康机构或其他基层医疗机构的，自变更选定的次月起生效；参保人变更选定二级以上医院、专科医院的，自变更选定时生效。

社康机构及其结算医院、其他基层医疗机构、二级以上医院、专科医院的范围由市医疗保障经办机构公布。

参保人可以自主将其选定的社康机构作为本人的健康管理服务单位，自主选择或由健康管理服务单位指定一名全科医师作为其健康管理责任医师。

六、除急救和抢救需要外，职工基本医疗保险一档参保人未经转诊到非选定统筹定点机构就医的，不享受普通门诊统筹待遇

职工基本医疗保险一档参保人在异地发生的普通门诊医疗费用，按照《深圳市社会医疗保险办法》的规定处理。

七、职工基本医疗保险一档参保人选定社康机构或其他基层医疗机构的，其在选定社康机构及其结算医院（含结算医院下设的其它社康机构）、其他基层医疗机构发生的统筹基金支付的普通门诊医疗费用，实行总额预算管理下的按人头付费；符合规定的转诊、院外购药和急救抢救医疗费用，纳入上述医疗机构的按人头付费。市医疗保障部门根据社康机构或其他基层医疗机构选定参保人数、核定的人头付费标准等核算定额标准，按社区门诊统筹医疗费用结算有关规定支付。

市医疗保障部门对其他统筹定点机构可探索实行按项目点数法付费、按门诊病例分组付费等多元复合式门诊医疗费用支付机制。

八、基本医疗保险参保人个人账户按照《深圳市社会医疗保险办法》的相关规定使用，参保人个人账户积累额超过本市上年度在岗职工年平均工资 5%的，超过部分还可用于支付以下费用：

（一）本人及其配偶、父母、子女在定点医疗机构就医发生的由个人负担的医疗费用；

（二）本人及其配偶、父母、子女在定点零售药店购买药品、医疗器械、医用耗材发生的由个人负担的费用；其中，个人账户支付在定点零售药店购买医疗器械和医用耗材的费用，每月不超过 300 元，不累计使用；

- (三) 配偶、父母、子女参加居民基本医疗保险的个人缴费；
- (四) 本人达到法定退休年龄后未达到职工基本医疗保险最低缴费年限的缴费费用；
- (五) 其他符合国家、广东省规定的费用。

个人账户的使用范围包含参保人本人及其配偶、父母、子女在定点医疗机构发生的由个人负担的符合规定的中医“治未病”费用。配偶及父母参加居民基本医疗保险的个人缴费是指配偶及父母达到法定退休年龄，以非从业居民身份参加本市基本医疗保险的个人缴费；子女参加居民基本医疗保险的个人缴费是指未满 18 周岁且未在园在校，以及在园在校的少年儿童及大学生参加本市基本医疗保险的个人缴费。

九、个人账户不得用于公共卫生费用、体育健身或养生保健消费等不属于基本医疗保险保障范围的支出。

十、市政府有关部门应当在各自职责范围内加强门诊医疗服务行为监管。

定点医疗机构和定点零售药店应当严格遵守医疗保险支付政策，不得骗取、套取医疗保障基金。

十一、本通知未涉及的事项，按《广东省职工基本医疗保险门诊共济保障实施办法》（粤府办〔2021〕56 号）有关规定执行。

十二、本通知执行中遇到的问题，请径向市医疗保障部门反映。

十三、本通知自 2022 年 12 月 1 日起施行，有效期 3 年。

市政府办公厅

2022 年 11 月 9 日



上海市妇女权益保障条例

Regulations of Shanghai Municipality on the Protection of Women's Rights and Interests



上海市第十五届人民代表大会常务委员会第四十六次会议通过《上海市妇女权益保障条例》（以下简称“条例”），条例将于2023年1月1日起施行。条例规定了妇女权益保障的各个方面，从政治权利到人身和人格权益，从文化教育权益到劳动和社会保障权益，再从财产权益到婚姻家庭权益，最后规定了救济措施及法律责任，较为全面的保障了妇女的权益。条例重点体现了对于妇女人格尊严保护的高度重视，尤其在性骚扰防范上，从防范性骚扰制度、单位防范性骚扰、学校防范性骚扰和公共场所防范性骚扰四个方面提出了相关规定。条例还明确对侵害妇女合法权益，导致社会公共利益受损的，检察机关可以发出检察建议；符合规定情形的，检察机关可以依法提起公益诉讼。国家机关、社会团体、企业事业单位对侵害妇女权益的行为，可以支持受侵害妇女向人民法院起诉。如果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。

Recently, the *Regulations of Shanghai Municipality on the Protection of Women's Rights and Interests* (hereinafter referred to as the "*Regulations*") was adopted at the 46th Session of the Standing Committee of the 15th Shanghai People's Congress, which will come into force on January 1, 2023. The *Regulations* covers all aspects of the protection of women's rights and interests, from political rights to personal and personality rights and interests, from cultural and educational rights and interests to labor and social security rights and interests, and from property rights and interests to marriage and family rights and interests. Finally, it stipulates the relief measures and legal responsibilities, so as to comprehensively protect women's rights and interests. The *Regulations* attaches great importance to the protection of women's human dignity, especially in terms of prevention of sexual harassment. It specifies relevant regulations from four aspects: prevention system of sexual harassment, prevention of sexual harassment in place of work, prevention of sexual harassment in schools and prevention of sexual harassment in public places. It also specifies that the procuratorial organ may issue procuratorial suggestions to those who infringe upon women's legitimate rights and interests and cause damage to social and public interests, and if the prescribed circumstances are met, the procuratorial organ may bring a public interest litigation according to law. State organs, public organizations, enterprises and institutions may support infringed women to bring a suit in a people's court against acts that infringe upon women's rights and interests. If an employing unit infringes upon women's labor and social security rights and interests, the human resources and social security departments may, in conjunction with trade unions and women's federations, have a talk with the employing unit, supervise it and urge it to correct within a time limit according to law.

新规链接：

上海市人民代表大会常务委员会公告〔十五届〕第一四〇号

《上海市妇女权益保障条例》已由上海市第十五届人民代表大会常务委员会第四十六次会议于2022年11月23日通过，现予公布，自2023年1月1日起施行。

上海市人民代表大会常务委员会
2022年11月23日

(2022年11月23日上海市第十五届人民代表大会常务委员会第四十六次会议通过)

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《[中华人民共和国妇女权益保障法](#)》等法律、行政法规，结合本市实际，制定本条例。

第二条 本市行政区域内的国家机关、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，应当遵守本条例。

第三条 本市落实男女平等基本国策。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。保障妇女的合法权益是全社会的共同责任。

本市采取必要措施，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。本市保护妇女依法享有的特殊权益。

本市采取有效措施，为妇女依法行使权利提供必要的条件，逐步完善各项制度，保障男女享有同等机会，获得同等资源，得到同等发展。

第四条 本市弘扬上海妇女运动优良传统，传承红色基因，引导妇女发扬爱国奉献精神，发挥妇女积极性、主动性、创造性，展现新时代女性风采，推动妇女事业高质量发展。

本市发挥妇女在经济社会建设、社会生活和家庭生活等方面的作用，支持妇女立足本职、巾帼建功，积极投身社会治理和社区公共事务。

鼓励妇女自尊、自信、自立、自强，运用法律维护自身合法权益。

第五条 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。

市、区人民政府设立的妇女儿童工作委员会负责组织、协调、指导、督促本行政区域内的有关部门做好妇女权益的保障工作。

教育、民政、财政、公安、司法行政、卫生健康、人力资源和社会保障、医疗保障、市场监管、网信、经济信息化、住房城乡建设管理、交通、农业农村、绿化市容、统计等有关部门在各自的职责范围内做好妇女权益的保障工作。

第六条市、区人民政府成立妇女儿童工作委员会，下设办事机构，配备专职工作人员，保障工作经费。

乡镇人民政府、街道办事处成立妇女儿童工作委员会，配备工作人员，提供工作经费。

各级妇女儿童工作委员会组织本条例的实施，履行下列职责：

（一）组织宣传男女平等基本国策以及保障妇女权益的法律、法规、规章和其他规范性文件，检查、督促有关法律、法规、规章和其他规范性文件的贯彻实施；

（二）协调、推动妇女权益保障工作的重大事项，参与涉及妇女权益重大问题的地方性法规、政府规章和其他规范性文件的制定或者修改；

（三）协调、指导有关部门做好妇女权益保障工作；

（四）督促有关部门依法查处侵害妇女权益的行为；

（五）其他应当由妇女儿童工作委员会履行的职责。

第七条市、区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，并将妇女权益保障所需经费列入本级预算，建立与经济社会发展水平相适应的保障机制。

各有关部门应当在各自的职责范围内做好妇女发展规划的实施、监测、评估等工作。

第八条妇女联合会应当发挥好党和政府联系妇女群众的桥梁和纽带作用，践行全过程人民民主重大理念，巩固和扩大妇女群众基础；依照法律、法规和章程，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。

本市支持和鼓励社会组织为妇女提供专业化、个性化服务。

第九条本市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。市妇女儿童工作委员会会同有关部门定期发布社会性别统计报告，其他相关部门应当提供性别统计情况。

第十条本市建立健全性别平等咨询评估制度，对涉及妇女权益的地方性法规、政府规章和其他规范性文件开展性别平等的社会咨询评估。

有关机关制定或者修改涉及妇女权益的地方性法规、政府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。

第十一条本市将保障妇女合法权益、促进男女平等作为全面推进城市数字化转型的重要内容，加强妇女工作的数字化场景应用。

第十二条本市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。

国家机关、群团组织、基层群众性自治组织应当开展保障妇女合法权益的宣传和公益活动。

新闻媒体应当开展男女平等和保障妇女合法权益方面的公益宣传并加强舆论监督。

本市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

第十三条本市保障妇女享有与男子平等的政治权利。

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。

第十四条居民委员会、村民委员会应当组织妇女参与制定或者修改居民公约、村规民约，开展协商议事活动。

用人单位制定或者修改有关职工权益的规章制度，讨论涉及女职工保护事项时，应当依法保障女职工参与。

第十五条妇女享有与男子平等的选举权和被选举权。

本市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，并按照国家规定，逐步提高妇女代表的比例。

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。

企业事业单位职工代表大会中的女职工代表比例一般与本单位女职工人数所占比例相适应。

第十六条本市积极培养和选拔女干部，重视培养和选拔少数民族女干部，采取措施支持女性人才成长。

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。

第十七条各级人民政府应当支持妇女联合会的工作。

本市国家机关、社会团体、企业事业单位等应当重视本单位妇女组织的工作，为妇女组织的活动提供必要的条件。

第十八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。

妇女联合会等应当畅通诉求表达渠道，倾听妇女意见，反映妇女诉求。

妇女联合会应当积极参与涉及妇女权益的地方性法规、政府规章和其他规范性文件的制定或者修改。

第十九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

第二十条本市保障妇女享有与男子平等的人身和人格权益。

第二十一条妇女的生命权、身体权、健康权不受侵犯。禁止下列行为：

- (一) 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；
- (二) 虐待、遗弃、残害、买卖妇女；
- (三) 其他侵害女性生命健康权益的行为。

第二十二条妇女的人身自由不受侵犯。禁止下列行为：

- (一) 非法拘禁或者以其他非法手段剥夺、限制妇女的人身自由；
- (二) 非法搜查妇女的身体；
- (三) 拐卖、绑架妇女，收买被拐卖、绑架的妇女，阻碍解救被拐卖、绑架的妇女；

(四) 其他侵犯妇女人身自由的行为。

第二十三条禁止以恋爱、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。

第二十四条妇女的人格尊严不受侵犯。禁止下列行为：

- (一) 通过广播、电视、报刊、网络等传播贬低损害妇女人格尊严的内容；
- (二) 在广告、招贴宣传以及商业经营活动中贬低损害妇女人格尊严；
- (三) 以刺探、侵扰、泄露、公开等方式侵害妇女的隐私权；
- (四) 侮辱、诽谤、性骚扰妇女；
- (五) 其他侵犯妇女人格尊严的行为。

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，不得侵害妇女的人格权益。

第二十五条各级人民政府和公安、民政、人力资源和社会保障、卫生健康等部门以及居民委员会、村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。

第二十六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。

第二十七条学校应当加强男女平等教育。

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，提高其自我保护意识和能力。

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，依法报告并配合有关部门处理。

学校应当建立受害学生保护制度。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。

密切接触未成年人的单位招聘工作人员时，应当按照法律规定查询应聘者是否具有性侵害等违法犯罪记录；发现其具有前述行为记录的，不得录用。

第二十八条用人单位应当依法采取措施，制定禁止性骚扰的规章制度，把预防和制止性骚扰纳入教育培训的内容，加强安全保卫和管理等工作，预防和制止对妇女的性骚扰。

用人单位应当畅通投诉渠道，建立和完善调查处置程序，保护受侵害妇女。

第二十九条地铁、公交、车站、机场、轮渡等人员聚集和流动的公共场所，应当建立对性骚扰的防范和干预机制，对有关单位的投诉处理或者案件调查工作予以配合。

第三十条文化娱乐场所的经营者，宾馆、旅馆等提供住宿服务的场所经营者，房屋出租人发现场所有卖淫嫖娼或者其他侵害妇女权益的违法犯罪行为，应当及时向公安机关报告。

第三十一条本市建立健全妇女全生命周期健康服务体系，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。

本市开展青春期、更年期、老年期以及经期、孕期、产期、哺乳期的健康知识普及、卫生保健和疾病防治，有关部门、群团组织等应当为有需要的妇女提供生理健康指导、心理健康服务，保障妇女特殊生理时期的健康需求。

第三十二条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。鼓励有条件的单位增加检查次数和检查项目。

市、区人民政府应当至少每两年安排退休妇女和生活困难的妇女进行一次妇科疾病、乳腺疾病的筛查，并可以视情增加筛查项目。

鼓励群团组织、企业事业单位为生活困难的妇女进行妇科疾病、乳腺疾病的筛查提供帮助。

本市鼓励适龄女性接种宫颈癌疫苗，推动为适龄女性未成年人按照有关规定接种宫颈癌疫苗。具体办法由市卫生健康、财政等相关部门制定。

第三十三条有关部门支持、鼓励保险公司开展妇女健康商业保险业务，提高健康保障水平。

第三十四条各级人民政府在规划和建设基础设施、开展城市更新、推进新城等重点区域建设时，应当按照相关规定配建保护妇女隐私、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

第三十五条本市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区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、出国留学、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。

第三十八条本市健全全民终身学习体系，为妇女终身学习创造条件。

本市发展适合女性特点的职业教育事业，开展职业教育、创业和实用技能等培训，提高妇女的劳动技能和就业创业能力。

鼓励用人单位有计划地对女职工进行上岗、在岗、转岗的职业技能等培训。

第三十九条本市强化女性人才的培养、引进、评价激励、成长发展、服务保障等措施，发挥女性在高水平人才高地建设中的作用。

本市保障妇女从事科学、技术、文学、艺术和其他专业活动的权利，并提供必要的条件。根据有关规定，在高层次人才发展计划、有关评奖、项目申报中，对符合条件的妇女，可以适当放宽年龄限制。

第五章劳动和社会保障权益

第四十条本市保障妇女享有与男子平等的劳动权利和社会保障权利。

本市鼓励和支持妇女创新创业创造，依法保障妇女在就业创业、职业发展等方面的合法权益。各级人民政府和有关部门应当完善就业保障政策措施，为妇女创造公平的就业创业环境，防止和纠正就业性别歧视，并为就业困难的妇女提供必要的扶持和援助。

第四十一条除国家另有规定外，用人单位不得以性别、婚育状况等为由，拒绝录（聘）用妇女或者差别化地提高对妇女的录（聘）用标准。

用人单位制定规章制度或者涉及女职工的劳动保护、福利待遇、社会保险等事项的相关规定，不得含有歧视妇女的内容。

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。

广播、电视、报刊、网络以及其他媒介不得违反国家有关规定，传播限制妇女就业的招工、招聘启事。

第四十二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。

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，应当依法约定女职工的工作岗位、劳动报酬、社会保险、劳动保护、劳动条件和职业危害防护，以及女职工特殊保护等事项，并不得含有限制女职工婚育或者其他侵害女职工合法权益的内容。

用人单位与职工一方可以就男女平等、女职工权益保护进行集体协商，签订集体合同或者专项集体合同等。

第四十三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。

第四十四条用人单位应当执行法律、法规、规章以及国家和本市有关女职工劳动保护的规定，保障女职工的劳动安全和健康，遵守女职工禁忌从事的劳动范围的规定，采取必要措施预防女职工遭受职业病危害。

鼓励用人单位根据女职工的需要，建立女职工卫生室、孕妇休息室等妇幼保健设施，满足女职工在生理卫生、哺乳、照料婴幼儿等方面的需要。

第四十五条妇女在经期、孕期、产期、哺乳期受特殊保护，并依照国家和本市规定享受相应的假期、待遇。

用人单位应当依法保障女职工享有产假、生育假、育儿假等相关待遇。

用人单位不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形，违法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。

女职工在孕期或者哺乳期不适应原工作岗位的，可以与用人单位协商调整该期间的工作岗位或者改善相应的工作条件。女职工在孕期或者哺乳期可以与用人单位协商采用弹性工作时间或者居家办公等灵活的工作方式。

经二级及以上医疗保健机构证明有习惯性流产史、严重的妊娠并发症、妊娠合并症等可能影响正常生育的，女职工本人提出申请，用人单位应当批准其产前假。

经二级及以上医疗保健机构证明患有产后严重影响母婴身体健康疾病的，女职工本人提出申请，用人单位应当批准其哺乳假。

女职工按照有关规定享受的产前假、哺乳假期间，其工资不得低于本人原工资的百分之八十，并不得低于本市最低工资标准；调整工资时，产前假、产假、哺乳假视作正常出勤。

第四十六条各级人民政府和有关部门应当采取措施，按照有关规定为困难妇女提供就业创业支持等服务。本市关心关爱外来务工妇女，改善其劳动条件，提高其职业技能。

第四十七条本市健全生育支持政策体系，按照国家规定实施生育保险制度，完善与生育相关的保障制度。

用人单位应当依法缴纳生育保险费。女职工依照国家和本市规定享受生育保险待遇。未就业妇女、领取失业保险金的妇女、灵活就业妇女按照国家和本市相关规定参加基本医疗保险，享受相应的生育待遇。

本市加强生殖健康服务，将分娩镇痛按程序纳入医保基金支付范围；按照国家部署，将适宜的辅助生殖技术项目按程序纳入医保基金支付范围。

各级人民政府和有关部门应当按照国家和本市有关规定，为符合条件的困难妇女提供必要的生育救助；鼓励群团组织、企业事业单位为生活困难的妇女生育提供帮助。

第四十八条各级人民政府和有关部门应当增加普惠性托育服务供给，提供家庭科学育儿指导服务。

鼓励有条件的用人单位为职工提供托育服务。鼓励社会力量参与托育服务。

第六章财产权益

第四十九条本市保障妇女享有与男子平等的财产权利。

妇女享有与男子平等的继承权，不得以风俗习惯、婚姻状况等，剥夺妇女依法享有的继承权。

第五十条在夫妻共同财产、家庭共有财产关系中，不得侵害妇女依法享有的权益。

妇女对夫妻共同财产享有与其配偶平等的占有、使用、收益、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。

第五十一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。

第五十二条村民自治章程、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。

乡镇人民政府、街道办事处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，对其中违反相关法律、法规和国家政策规定，侵害妇女合法权益的内容责令改正。

第七章婚姻家庭权益

第五十三条本市保障妇女享有与男子平等的婚姻家庭权利。

第五十四条各级人民政府及相关部门应当把妇女权益保障作为家庭教育工作的重要内容，为家庭提供婚姻家庭教育指导服务，引导建立平等、和睦、文明的婚姻家庭关系。

第五十五条妇女的婚姻自主权不受侵犯。禁止任何组织和个人干涉妇女结婚、离婚自由。

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。男方不得在夫妻分居、离婚冷静期、离婚诉讼期间，侵害、限制女方的人身权益和人身自由。

第五十六条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。

第五十七条妇女依法享有生育子女的权利，也有不生育子女的自由。

第五十八条各级人民政府和有关部门应当把预防和制止家庭暴力工作纳入本地区、本单位平安建设工作范围。

司法行政机关应当将婚姻家庭纠纷人民调解工作纳入公共法律服务体系。妇女联合会会同司法行政等部门做好婚姻家庭纠纷预防化解工作。人民调解组织应当积极参与预防和制止家庭暴力，做好调解工作。

第五十九条公安机关应当将家庭暴力案件纳入接警受理范围，及时出警，对正在实施的家庭暴力应当及时制止，做好调查取证工作。对家庭暴力情节较轻，依法不给予治安管理处罚的，对加害人给予批评教育或者出具告诫书。

妇女因遭受家庭暴力或者面临家庭暴力的现实危险，向人民法院申请人身安全保护令的，人民法院应当依法受理。符合法定条件的，人民法院应当作出人身安全保护令。

第六十条离婚时，夫妻的共同财产由双方协议处理。协议不成的，由人民法院根据财产的具体情况，按照照顾子女、女方和无过错方权益的原则判决。

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。

第六十一条 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、照顾老人、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。

因男方重大过错导致离婚的，无过错的女方有权请求损害赔偿。

女方在离婚时生活困难的，有负担能力的男方应当给予适当帮助。

第八章 救济措施

第六十二条 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。

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。

第六十三条 妇女因生命权、身体权、健康权、人身自由受到侵害或者因疾病、生育、灾害等处于危难情形的，公安、民政等部门、妇女联合会、医疗机构等组织和负有法定救助义务的个人应当及时施救，依法提供临时庇护或者其他必要的救助。

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。

妇女因突发重大疾病、自然灾害等导致生活困难的，可以按照规定申请社会救助，符合条件的，应当依法提供救助。

有关部门在突发事件应对中，应当做好妇女和婴幼儿权益的保障工作。

本市鼓励和支持社会力量多渠道筹集资源，为生活困难的妇女提供救助帮扶。

第六十四条 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，市、区妇女儿童工作委员会、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。

妇女联合会负责妇女权益保护服务热线的建设和运行，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。

第六十五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。

第六十六条国家机关、社会团体、企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

第六十七条违反本条例规定的行为，《[中华人民共和国妇女权益保障法](#)》等法律、法规已有处理规定的，从其规定。

第六十八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。

第六十九条国家机关及其工作人员在妇女权益保障工作中，未依法履行职责的，由其所在单位或者上级主管部门责令改正；玩忽职守、滥用职权、徇私舞弊的，由其所在单位或者上级主管部门依法对直接负责的主管人员和其他责任人员给予处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第十章 附则

第七十条本条例自2023年1月1日起施行。1994年12月8日上海市第十届人民代表大会常务委员会第十四次会议通过，1997年5月27日上海市第十届人民代表大会常务委员会第三十六次会议第一次修正，2007年4月26日上海市第十二届人民代表大会常务委员会第三十五次会议第二次修正的《[上海市实施〈中华人民共和国妇女权益保障法〉办法](#)》同时废止。

最高人民法院 中华全国妇女联合会关于印发 《妇女权益保障检察公益诉讼典型案例》的通知

**Notice of the Supreme People's Procuratorate and the All- China Women's Federation on
Issuing the Typical Cases of Prosecutorial Public Interest Litigation for the Protection
of Women's Rights and Interests**



2022年10月30日，第十三届全国人大常委会第三十七次会议审议通过修订后的妇女权益保障法，明确授权检察机关开展妇女权益保障领域公益诉讼。为学习贯彻党的二十大精神，全面贯彻习近平法治思想，认真落实修订后妇女权益保障法有关规定，最高检和全国妇联联合发布了这批典型案例。案例紧紧围绕妇女权益保障法列举的公益诉讼条款内容，聚焦妇女劳动和社会保障、人身和人格、财产等方面的权益保障，更加注重对妇女权益的全方位保护、对侵害妇女权益问题的全链条治理。

On October 30, 2022, the 37th Session of the Standing Committee of the 13th National People's Congress deliberated and adopted the revised Law on the Protection of Women's Rights and Interests, explicitly authorizing procuratorial organs to carry out public interest litigation for the purpose of protecting women's rights and interests protection. In order to study and implement the spirit of the 20th National Congress of the Communist Party of China, fully implement Xi Jinping's law-ruling thoughts, and earnestly implement the relevant provisions of the revised Law on the Protection of Women's Rights and Interests, the Supreme People's Procuratorate and the All-China Women's Federation jointly released these typical cases. The cases closely center on the public interest litigation clauses listed in the Law on the Protection of Women's Rights and Interests, focuses on the protection of women's rights and interests in terms of labor and social security, personal and personality protection, property protection, etc., and attach great importance to the comprehensive protection of women's rights and interests and the full chain governance of issues that infringe on women's rights and interests.

本次发布的典型案例共10件，有9件为行政公益诉讼案件，1件为刑事附带民事公益诉讼案件。其中，4件涉及妇女平等就业、休息休假、社会保险等劳动和社会保障权益。陕西省咸阳市渭城区检察院针对用人单位未充分保障孕期、哺乳期妇女休息权益等问题，通过提出检察建议督促行政机关依法履职保障女职工劳动权益，并推动涉案用人单位建立防止女性职场性骚扰制度；3件涉及妇女个人信息、人格尊严、隐私保护等人身和人格权益保障。

A total of 10 typical cases were released this time, including 9 administrative public interest litigation cases and 1 criminal incidental civil public interest litigation case. Among them, 4 cases involve women's equal employment, rest and vacation, social insurance and other labor and social security rights and interests. The Procuratorate of Weicheng District, Xianyang City, Shaanxi

Province, put forward procuratorial suggestions to urge the administrative organs to perform their duties in accordance with the law to protect the labor rights and interests of women workers in view of the fact that the employing units did not fully protect the rest rights and interests of women during pregnancy and lactation, and urged the employers involved in the case to establish a system to prevent sexual harassment in the workplace. 3 cases involve women's personal information, human dignity, privacy protection and other personal and personal rights protection.

原文链接:

最高人民法院 中华全国妇女联合会关于印发《妇女权益保障检察公益诉讼典型案例》的通知

各省、自治区、直辖市人民检察院、妇女联合会，解放军军事检察院，新疆生产建设兵团人民检察院、妇女联合会：

2022年10月30日，第十三届全国人大常委会第三十七次会议审议通过修订后的妇女权益保障法，明确授权检察机关开展妇女权益保障领域公益诉讼。为学习贯彻党的二十大精神，全面贯彻习近平法治思想，认真落实修订后妇女权益保障法有关规定，最高人民法院会同中华全国妇女联合会联合选编了10件妇女权益保障检察公益诉讼典型案例。现印发你们，供参考借鉴。

各级检察机关、妇女联合会要认真学习贯彻党的二十大精神，深入落实党中央关于妇女权益保障的部署要求，进一步加强协作配合，形成保护合力，充分发挥检察公益诉讼制度优势，做深、做细、做实妇女权益保障各项工作，为更好维护妇女合法权益、促进妇女全面发展提供有力法治保障。

最高人民法院 中华全国妇女联合会

2022年11月23日

妇女权益保障检察公益诉讼典型案例

目 录

1. 陕西省咸阳市渭城区人民检察院督促保护妇女劳动权益行政公益诉讼案
2. 贵州省纳雍县人民检察院督促保护妇女劳动和社会保障权益行政公益诉讼案
3. 北京铁路运输检察院督促整治妇女就业歧视行政公益诉讼案
4. 上海市松江区人民检察院督促保护残疾妇女平等就业权行政公益诉讼案
5. 江苏省滨海县人民检察院诉王某红侵犯孕产妇生育信息刑事附带民事公益诉讼案
6. 江西省樟树市人民检察院督促整治低俗广告贬低损害妇女人格行政公益诉讼案
7. 新疆维吾尔自治区博尔塔拉蒙古自治州人民检察院督促保护农村妇女土地承包经营权行

政公益诉讼案

8. 江苏省宝应县人民检察院督促落实涉家庭暴力妇女强制报告行政公益诉讼案
9. 广东省清远市清城区人民检察院督促加强反家庭暴力联动履职行政公益诉讼案
10. 浙江省嘉善县人民检察院督促保护妇女隐私权益行政公益诉讼案

陕西省咸阳市渭城区人民检察院督促保护妇女劳动权益行政公益诉讼案

【关键词】

行政公益诉讼诉前程序 妇女劳动权益 预防性骚扰 公开听证 综合治理

【要旨】

针对用人单位未充分保障孕期、哺乳期妇女休息权益等问题，检察机关通过提出检察建议督促行政机关依法履职，并建立协作配合机制，推动构建妇女劳动权益保障齐抓共管格局。

【基本案情】

陕西省咸阳市渭城区多家超市、商场等女职工较多的单位存在保障女职工劳动权益不到位的问题，如未保障哺乳假，对怀孕、哺乳期女职工安排加班、夜班；未组织定期体检，未将体检时间计入劳动时间，未承担全部体检费用；未制定或落实预防、制止女职工在劳动场所遭受性骚扰的制度，损害了广大妇女劳动权益。

【调查和督促履职】

2022年6月至7月，陕西省咸阳市渭城区人民检察院（以下简称渭城区院）围绕损害妇女劳动权益问题，以“线上+线下”问卷调查、实地走访等方式开展社会调查，并于7月5日以行政公益诉讼立案。7月7日，渭城区院组织召开公开听证会，邀请渭城区人力资源和社会保障局（以下简称渭城区人社局）、渭城区妇女联合会（以下简称渭城区妇联）参加，并邀请政协委员作为听证员，围绕相关用人单位是否依法保障女职工劳动权益等问题进行论证，形成了行政机关应依法履行监管职责的听证意见。听证会结束后，渭城区院于同日向渭城区人社局公开送达行政公益诉讼检察建议书，建议其加强对用人单位的监督管理，依法保障女职工合法劳动权益。

2022年8月底，渭城区人社局回复称，已约谈了4家涉案超市、商场，就检察建议中涉及的问题下发整改通知，并提出三项具体要求：一是保障孕妇、哺乳期女职工合理休息时间，减轻工作量，禁止加班、夜班；二是落实体检规定；三是建立并公示防止职场性骚扰制度，确定专门人员处理此类纠纷。

2022年9月，渭城区院跟进监督发现，各用人单位均已经按要求整改到位，已安排哺

哺乳期女职工休哺乳假，共组织 110 名女职工体检，组织全体女职工学习劳动权益保障法规政策，公示了防止女性职场性骚扰制度，某超市还将性骚扰列入奖惩制度当中，对性骚扰行为制定严格的惩处规定。同时，渭城区院针对调查阶段发现的女职工劳动权益保障意识淡漠等问题，制作了妇女权益保护普法宣传视频，联合渭城区人社局、区妇联开展普法宣传，辖区主要商场、超市均完善了妇女劳动权益保障工作。

办案过程中，渭城区院坚持以个案办理推动综合治理，与渭城区妇联联合印发了《建立妇女权益保障协作配合机制意见》，在线索移送、司法救助等多方面达成合作意见；联合设立“渭城区妇女儿童维权服务工作站”，选聘 60 名街办和社区工作者作为联络员，建立起“渭城区—街道—社区”三级全覆盖的妇女权益保障网格化管理机制。该机制建立以来，已接待来信来访妇女 120 余人，救助符合条件的妇女 28 人，发放救助金 15 万余元。

【典型意义】

劳动权益是一项重要的妇女权益，用人单位应依法保障妇女在工作和劳动时的安全和健康。本案中，检察机关以社会调查为基础，以公开听证为切入点，通过办案促进溯源治理，以“我管”促“都管”，推动形成检察监督、行政执法、妇联组织、用人单位等四方联合保障妇女劳动权益的合力，着力解决身边被漠视的妇女劳动权益保障问题。

贵州省纳雍县人民检察院督促保护妇女劳动和社会保障权益行政公益诉讼案

【关键词】

行政公益诉讼诉前程序 妇女劳动和社会保障权益 “益心为公”志愿者 溯源治理

【要旨】

针对企业未依法保障妇女劳动和社会保障权益的行为，检察机关强化与妇联协作配合，充分发挥“益心为公”志愿者作用，通过制发诉前检察建议、设立妇女权益维权站、开展司法救助、建立长效机制等方式，切实维护妇女合法权益。

【基本案情】

贵州省毕节市纳雍县域内四家大型超市聘用女职工比例高达 93%，存在着未依法为女职工缴纳社会保险、未按规定对法定节假日工作的女职工给付 3 倍工资、未在三八妇女节给女职工放假半天、违规安排哺乳期女职工值夜班等行为，侵害了妇女劳动和社会保障权益。

【调查与督促履职】

2022 年年初，贵州省毕节市纳雍县人民检察院（以下简称纳雍县院）与纳雍县妇女联

合会（以下简称纳雍县妇联）联合开展“妇女合法权益保护”专项监督活动，发现该案线索，并于2022年4月28日立案。办案过程中，检察机关主动向妇联具有专业背景的“益心为公”志愿者进行咨询，通过现场走访、调取相关证据材料及询问相关人员等方式开展调查取证，查明纳雍县域内四家大型超市违反女职工劳动保护相关法律法规，负有监督管理职责的纳雍县人力资源和社会保障局（以下简称纳雍县人社局）未依法履职，导致女职工劳动和社会保障权益受到侵害。遂向纳雍县人社局发出行政公益诉讼检察建议，建议纳雍县人社局全面履行监管职责，针对发现的问题依法进行整治，并对辖区内女性劳动者集中的用人单位进行全面排查，维护女职工的劳动权益。

纳雍县人社局收到检察建议后立即开展调查核实，督促涉案的四家超市依法缴纳女职工社会保险共计15.6万元；对节假日加班女职工补发工资共计7300元，并发放价值4600元的慰问品；禁止超市违规安排孕妇、哺乳期女职工加班、值夜班。通过排查，建立企业诚信档案，对侵犯妇女权益的企业纳入黑名单，强化对妇女用工企业的监督管理。

2022年5月24日，纳雍县院联合县妇联、县人社局对全县30余家重点妇女用工企业开展法治宣传。6月8日，纳雍县人社局组织涉案的四家超市召开集体约谈会，并邀请纳雍县院现场开展法律培训，促进企业依法用工。办案过程中，为进一步推进妇女权益保护，纳雍县院与纳雍县妇联会签《关注困难妇女群众，加强专项司法救助》机制，就搭建救助平台、关爱困难妇女群体等工作达成共识，结合正在开展的“关注困难妇女群体，加强专项司法救助”活动，为涉案超市病困女职工李某某申请司法救助金1万元；与纳雍县人社局共同建立妇女维权工作站，设置并公告妇女维权电话，开设妇女权益保护“绿色通道”。维权站成立至今，已收到侵害妇女权益线索30余件，涉及妇女51人，欠薪总额55.9万元，目前已解决14件，涉及妇女21人，涉及金额共计34.2万元。

2022年8月11日，纳雍县院邀请纳雍县妇联“益心为公”志愿者、县人大代表、政协委员、人民监督员共同到涉案四家超市持续跟进“回头看”，并对案件办理成效进行公开听证。听证员一致认为，行政机关已经依法全面履职，妇女劳动和社会保障权益得到有效保护，建议对该案依法终结。检察机关经审查，于2022年8月12日对该案依法终结。

【典型意义】

妇女依法享有劳动和社会保障权利，是妇女实现其政治、经济、文化、社会和家庭生活等各方面权益的基础。本案中，检察机关针对用人单位未依法保障妇女劳动和社会保障权利的行为，充分发挥公益诉讼职能作用，加强与妇联的协作配合，通过诉前检察建议督促行政机关依法履职、切实整改，并联合建立妇女权益保护“绿色通道”，以个案推动完善长效机

制，促进溯源治理。

北京铁路运输检察院督促整治妇女就业歧视行政公益诉讼案

【关键词】

行政公益诉讼诉前程序 妇女平等就业权益 性别歧视 网络招聘服务平台 系统治理

【要旨】

针对网络招聘服务平台违规发布歧视女性招聘信息的问题，检察机关以反就业歧视为切入点，通过诉前检察建议督促行政机关对相关用人单位进行监管，对网络招聘服务平台审核机制督促整改，推动溯源治理，切实维护妇女平等就业的合法权益。

【基本案情】

北京市海淀区部分用人单位在网络招聘服务平台上发布含有“男士优先”“限男性”等性别歧视性内容的网络招聘信息，海淀区某人力资源服务机构以提供网络招聘服务平台为服务方式，在为劳动者求职和用人单位招聘人员提供服务的过程中，对用人单位提供的含有性别歧视性内容的网络招聘信息进行平台发布，未尽到审核义务。用人单位和人力资源服务机构的上述行为，侵犯了妇女平等就业的合法权益，损害了社会公共利益。

【调查和督促履职】

北京铁路运输检察院（以下简称北京铁检院）开展“保障妇女权益，促进平等就业”专项活动，依托构建的网络招聘服务平台就业歧视公益诉讼线索发现模型，对北京各大网络招聘服务平台开展大数据筛查，发现海淀区4家用人单位在发布招聘平面设计学徒、现场代表、客服经理等工作岗位时，岗位要求中存在“男士优先”“限男性”等性别歧视性内容，于2022年4月6日以行政公益诉讼立案。进一步调查发现，在海淀区某人力资源服务机构运营的大型网络招聘服务平台上，有13家外省市用人单位存在发布性别歧视网络招聘信息的违法行为。北京铁检院经审查认为，根据《中华人民共和国妇女权益保障法》《中华人民共和国就业促进法》《人力资源市场暂行条例》《网络招聘服务管理规定》等法律法规规定，北京市海淀区人力资源和社会保障局（以下简称海淀区人社局）负有监管职责。2022年4月20日，北京铁检院与海淀区人社局召开座谈会并发出检察建议书，督促行政机关对存在违法行为的用人单位及未尽审核义务的网络招聘服务平台依法查处，健全网络招聘服务监管机制，加大对辖区内人力资源服务机构开展网络招聘服务的监管力度。

检察建议发出后，行政机关积极开展整改工作：一是对4家用人单位逐一核查，督促用

人单位对发布的网络招聘信息进行修改，删除性别歧视性岗位要求；二是督促涉案的某人力资源服务机构对其发布在网络招聘服务平台上的网络招聘信息自行全面筛查，及时发现并纠正违法信息，并对该人力资源服务机构分阶段开展三轮检查，确保该机构在平台发布的 169 家企业的网络招聘信息合法，全面整改到位；三是在辖区内开展人力资源服务行业规范经营自查行动和“以案释法”法规宣讲活动，切实保障辖区内人力资源服务机构规范化、专业化经营；四是通过督促机构自查自改和“双随机”检查相结合的方式，实现对辖区内人力资源服务机构的常态化监管。

收到行政机关书面回复后，北京铁检院积极开展跟进监督，通过网上核实行政机关履职情况，确认相关违法情形已经消除，社会公益已得到有效维护。2022 年 7 月，北京铁检院与海淀区人社局召开座谈会，就检察建议整改、后续监管等情况深入交流，进一步凝聚共识，共同促进妇女就业、维护社会公益。

【典型意义】

反对就业歧视，保障妇女平等就业和自主择业的权利，是尊重和保障妇女权益的必然要求。随着网络招聘模式的逐渐普及，妇女就业歧视的违法行为更趋隐蔽，给行政机关监管、妇女就业维权带来一定困难。本案中，检察机关从网络招聘服务平台的监管盲区入手，依托大数据筛查，通过制发检察建议，激发行政机关监督执法主动性，规范网络招聘服务平台审核管理职责，有效避免歧视性招聘信息的发布，拓宽妇女就业渠道，注重溯源治理，推动形成妇女权益保护合力，实现了双赢多赢共赢的办案效果。

上海市松江区人民检察院督促保护残疾妇女平等就业权行政公益诉讼案

【关键词】

行政公益诉讼诉前程序 残疾妇女平等就业权益 协同共治 “益心为公”志愿者

【要旨】

针对辖区内企业残疾人招聘涉嫌性别歧视问题，检察机关借助“益心为公”检察云平台志愿者力量，充分发挥公益诉讼检察职能，精准督促相关职能部门及时纠正整改，共同维护残疾妇女的平等就业权。

【基本案情】

2022 年 5 月，上海市松江区的上海某置业公司、上海某园林公司在面向全区残疾人推出的就业招聘中对岗位性别进行了限定，限招男性，然而岗位并不属于国家规定的不适合妇女的工种或者岗位，未充分保障残疾妇女平等就业权，损害了社会公共利益。

【调查和督促履职】

2022年5月，一名“益心为公”检察云平台志愿者向上海市松江区人民检察院（以下简称松江区院）反映，近期本区残疾人线上专场招聘中，部分招聘岗位指向性明显，涉嫌性别歧视。松江区院迅速研判并调查核实，发现该招聘活动系2022年松江区国有企业招录残疾人线上专场招聘，旨在帮扶残疾人就业。招聘启事中有企业岗位设定性别限制，岗位信息显示：上海某置业公司招聘招标审价员1人，性别男，岗位要求遵守国家法律法规，爱岗敬业，品行端正；具有全日制本科及以上学历，理工类相关或相近专业；具有5年以上招标审价工作经验。上海某园林公司招聘绿化修剪工1人，性别男，岗位要求是熟悉园艺修剪，能够适当从事体力劳动。松江区院经审查认为，上述岗位并不属于国家规定的不适合妇女的工种或者岗位，却限招男性，侵害残疾妇女平等就业权，损害了社会公共利益。根据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国就业促进法》等相关法律规定，松江区人力资源和社会保障局（以下简称区人社局）负有监督管理职责。2022年5月30日，松江区院以行政公益诉讼立案并开展调查取证。

2022年6月8日，松江区院举行线上公开听证会，邀请区人社局、区国有资产监督管理委员会（以下简称区国资委）、区残疾人联合会（以下简称区残联）、人民监督员、“益心为公”志愿者及用人单位代表共同参与听证，就公益侵害事实、如何保护妇女平等就业权等问题开展探讨并取得共识，一致认为涉案企业积极落实帮扶残疾人群体就业值得肯定，但在招聘岗位并不属于国家规定的不适合妇女的工种或者岗位、仅限招录男性的做法，违反了《中华人民共和国妇女权益保障法》等法律规定，未充分保障残疾妇女平等就业权。听证会结束后，松江区院依法向区人社局发出行政公益诉讼诉前检察建议，建议其履行保障残疾妇女平等就业权的法定监管职责，并协同有关职能部门进一步规范辖区内企业单位招聘工作，建立健全长效工作机制。同时，松江区院向区国资委、区残疾人就业促进指导中心分别制发《关于进一步规范辖区国有企业招聘工作的提示函》《关于进一步优化辖区残疾人就业指导工作的提示函》，提示规范招聘信息征集、发布流程管理，凝聚多部门工作保护合力。

各行政机关收到检察建议或提示函后高度重视，并积极推动整改。区人社局回函表示，已第一时间约谈涉案企业，责令立即改正违法行为，并就规范辖区内企业单位的招聘工作进行了整体部署；区国资委回函表示，已删除原招聘链接并重新制作后予以发布；区残疾人就业促进指导中心回函表示，已向各街镇残联下发通知，取消性别限制，延长报名时间，同时优化招聘工作流程与机制，截至目前已有残疾女性报名。

收到回函后，松江区院通过线下上门走访、线上调查核实等方式进行跟进监督，确认了

相关整改事实，社会公共利益得到维护。同时，为进一步做好溯源治理，松江区院与区妇女联合会建立工作机制，全方位保护残疾妇女合法权益。

【典型意义】

国家高度关注残疾人就业，2022年全国助残日主题就是“促进残疾人就业，保障残疾人权益”。本案中，检察机关围绕残疾女性的平等就业权开展公益诉讼，依法向主管行政机关发出诉前检察建议，督促及时纠正违法招聘行为、消除就业歧视。既立足残疾人弱势群体保护，也着眼妇女平等就业权保障。同时，坚持以“我管”促“都管”，注重拓展办案效果，分别向相关部门发出工作提示函，督促其进一步优化就业招聘工作机制，形成多元主体协同保护残疾妇女合法权益的治理格局。

江苏省滨海县人民检察院诉王某红侵犯孕产妇生育信息刑事附带民事公益诉讼案

【关键词】

刑事附带民事公益诉讼 行政公益诉讼诉前程序 孕产妇生育信息 妇女人格权益 公益损害赔偿金

【要旨】

针对孕产妇生育信息被泄露、滥用的行为，检察机关充分发挥刑事、公益诉讼检察职能作用，依法追究当事人的公益损害赔偿赔偿责任，并建立公益损害赔偿款财政专用账户托管机制，全方位保护公民个人健康生理信息。

【基本案情】

2016年至2020年期间，被告王某红利用自己在江苏省滨海县某镇中心卫生院的工作便利，为获取非法利益向他人提供孕产妇、新生儿等生育信息计25124条。上述信息被转售给当地母婴店和儿童摄影馆，用于定向推销母婴产品、新生儿照相等产品或服务。王某红从中非法获利人民币33200元。

【调查和诉讼】

江苏省滨海县人民检察院（以下简称滨海县院）在履职中发现本案线索，于2021年3月26日立案，并围绕被泄露信息是否属于健康生理信息、公共利益是否受到损害等问题进行重点调查。此案发生时，《中华人民共和国个人信息保护法》尚未出台，检察机关就管辖权、赔偿数额、公益赔偿金使用等问题加强研究，与相关部门形成“刑事处罚+民事赔偿”同步处理的共识。同年4月15日，滨海县院召开公开听证会，邀请人大代表、政协委员、

人民监督员、妇女代表等作为听证员，就如何保护妇女儿童个人信息、提起公益诉讼的必要性等开展广泛讨论。听证员一致认为，检察机关应主动履职，提起公益诉讼，最大程度保护妇女儿童的合法权益。

2021年4月22日，滨海县院向滨海县人民法院提起刑事附带民事公益诉讼，在依法追究王某红刑事责任的同时，请求判令王某红承担民事赔偿金33200元，并在地市级以上新闻媒体向公众公开赔礼道歉。

2021年11月2日，法院以王某红犯侵犯公民个人信息罪，判处其有期徒刑三年，并处罚金人民币三万五千元；判决王某红支付损害赔偿金人民币三万三千二百元，并在本市市级以上媒体公开登报赔礼道歉。同时，滨海县院会同财政部门研究出台《关于加强公益赔偿资金使用管理办法（试行）》，建立公益损害赔偿款财政专用账户托管机制，专设财政代管账户，并就利用公益损害赔偿金开展保护妇女儿童公益活动达成一致意见。目前，损害赔偿金已执行到位并存入财政代管账户。

针对办案中发现的医疗机构存在泄漏公民个人信息隐患问题，滨海县院向县卫生健康委员会（以下简称县卫健委）制发行政公益诉讼检察建议，建议其采取有效措施消除现有的孕产妇信息泄露隐患，从制度建立、设备更新、人员管理等方面完善公民个人信息的保护机制。收到检察建议后，县卫健委立即召开全县医疗机构警示教育大会，签订信息安全保密责任状，建立孕产妇、新生儿信息专人保管、“双人双密”的保护制度。

【典型意义】

孕产妇生育信息属于个人健康生理信息，是《中华人民共和国民法典》保护的有重要价值的公民个人信息。生育信息数据庞大，一旦泄露易引发针对妇女的电信诈骗、定向促销、人身骚扰等多种关联违法犯罪活动，给相关家庭人身和财产安全构成重大威胁。本案中，检察机关在通过刑事检察从严惩治侵害公民个人信息犯罪行为的同时，通过提起刑事附带民事公益诉讼、制发检察建议等方式推动相关行业领域整治，设立公益损害赔偿金专用账户，构建多部门协作配合机制，共同维护孕产妇生育信息安全。

江西省樟树市人民检察院督促整治低俗广告贬低损害妇女人格行政公益诉讼案

【关键词】

行政公益诉讼诉前程序 低俗广告 妇女人格权益 公开听证

【要旨】

针对企业通过发布含物化矮化女性或贬低损害妇女人格等低俗内容的广告进行恶意营销的行为，检察机关可以通过发出检察建议，督促行政机关依法查处企业广告违法行为，推动开展区域内行业整治，引导企业加强合规建设，维护妇女合法权益。

【基本案情】

2021年8月1日，江西某公司委托某科技公司对妇炎洁女性个护保养系列产品提供运营、策划、推广、销售等服务。2022年4月30日，该科技公司在天猫妇炎洁官方旗舰店推广销售“妇炎洁玻尿酸玫瑰滋养洗液”产品时，在商品详情页面的广告宣传中使用“洗出‘少女粉’”“黑！暗沉发黑，遭伴侣嫌弃”等大量低俗、恶俗、媚俗用语，贬损妇女人格尊严，造成了恶劣社会影响。

【调查和督促履职】

2022年5月19日，江西省宜春市人民检察院在履职中发现上述线索，并移交江西省樟树市人民检察院（以下简称樟树市院）办理。同年5月23日，樟树市院依法以行政公益诉讼立案，并调取了涉案产品生产销售、广告制作发布等证据材料，查清了案件基本事实。为准确界定涉案广告性质，检察机关委托妇科专家出具意见，专家意见认为普通洗液产品无法达到该广告宣传的效果，会误导女性对自己的身体产生错误认知。樟树市院经审查认为，根据《中华人民共和国广告法》《中华人民共和国妇女权益保障法》《中华人民共和国消费者权益保护法》等法律法规规定，樟树市市场监督管理局（以下简称樟树市市监局）具有广告监督管理、妇女权益保障、消费者权益保护等职责。

2022年6月20日，樟树市院主持召开公开听证会，邀请樟树市市监局、妇女联合会、相关公司以及人大代表、人民监督员等参加，主要围绕涉案广告的违法性、危害性以及制发检察建议的必要性进行了充分讨论，听证员一致认为该广告包含低俗、引人误解内容，损害了广大妇女权益，应当制发检察建议督促行政机关履职。听证会结束后，樟树市院向樟树市市监局公开宣告送达检察建议书，建议其依法全面履行监管职责，对发布贬低、侮辱妇女人格等违背社会良好风尚违法广告的行为及时查处，并督促企业切实消除对广大妇女造成的不良社会影响；同时，对辖区内经营单位已发布广告进行全面排查并加强对本行政区内广告的日常监管。

樟树市市监局收到检察建议后及时依法履职，对相关企业负责人进行约谈，责令涉及低俗广告的产品全网下架，并对2家涉案企业分别作出80万元、50万元的行政处罚。同时，对辖区内经营单位涉及广告发布、产品审批报备等项目进行重点检查，先后出动执法人员200余人次，检查各类日化品、医疗器械、医疗产品等经营主体300余家，共立案查处4起

违法广告，责令 10 余家企业进行整改；向全市生产企业、广告主、广告经营者和广告发布者发出《规范商业营销宣传的提醒告诫书》，引导企业树立正确价值取向，切实做到合法经营。

办案过程中，检察机关协同行政机关持续跟进涉案企业整改进展，积极引导企业承担社会责任，相关企业已主动发起和参与多项妇女权益保障公益性活动，并捐赠 245 万元用于疫情防控。目前，涉案企业已主动配合整改，依法下架相关产品，并通过解聘、降薪等方式追究了 20 余名涉案相关人员的责任。针对案件反映的企业监管漏洞，积极开展合规建设，完善规章制度建设。江西某公司专门增设企业合规经理岗，制定完善公司宣传管理规章制度，积极适应市场化、法治化发展需要。

【典型意义】

妇女人格权受法律保护。企业发布贬损女性人格的低俗产品广告误导大众，不仅违背公序良俗，也违反相关法律规定，损害了广大女性的人格尊严与合法权益。本案中，检察机关结合专家意见、公开听证结论，依法发出诉前检察建议，督促相关职能部门依法约谈企业并责令下架相关产品，开展低俗广告专项整治活动，促进行业自律，引导企业合规发展，规范广告发布等经营行为，积极参与社会公益事业，实现了三个效果的有机统一。

新疆维吾尔自治区博尔塔拉蒙古自治州人民检察院督促保护农村妇女土地承包经营权行政公益诉讼案

【关键词】

行政公益诉讼诉前程序 妇女财产权益 土地承包经营权 综合治理

【要旨】

针对基层政府违法收回“外嫁女”土地、侵害农村妇女土地承包经营权的情形，检察机关通过公开听证、检察建议等方式，督促基层政府及相关业务主管部门履行主体责任，通过个案办理推动类案监督，切实解决辖区内类似侵犯妇女合法权益问题。

【基本案情】

新疆维吾尔自治区博尔塔拉蒙古自治州（以下简称博州）温泉县甲镇某村村民周某兰、周某红分别于 1987 年 2 月、1989 年 1 月外嫁至博州博乐市乙镇，并将户口随迁至该镇。户籍迁出后，甲镇人民政府遂将二人承包的土地承包经营权收回（每人 7.2 亩，共计 14.4 亩），而乙镇人民政府未向周某兰、周某红分配相应土地。二人为此多次向甲镇、乙镇、温泉县农

业农村部门反映归还土地承包经营权事宜，一直未得到有效解决。

【调查和督促履职】

2020年12月15日，博州人民检察院（以下简称博州院）12309检察服务热线接到周某兰、周某红救助申请，控申部门将案件线索移交公益诉讼检察部门办理。博州院利用一体化办案机制，将该案线索交温泉县人民检察院（以下简称温泉县院）初查。经初步查明，2020年9月3日，温泉县农业农村部门针对周某兰、周某红反映事项，认定甲镇政府依据其制定的《关于进一步深化农村改革实施“五统一”服务的意见》，收回二人土地承包经营权，违反了农村土地承包法的相关规定，并将该事项交由甲镇政府依法予以妥善处理。2021年2月8日，甲镇政府作出维持收回周某兰、周某红土地承包经营权的意见。同时，温泉县院还发现其他乡镇也存在类似情况，涉及“外嫁女”百余人。2021年11月26日，经报上级检察机关同意，博州院针对上述可能侵害农村妇女土地承包经营权的情形以行政公益诉讼立案办理。

2021年12月13日，博州院组织博州和温泉县两级农业农村局、温泉县人民政府、甲镇政府、乙镇政府召开公开听证会，并邀请博州人大代表、人民监督员参加，博州纪委监委、妇女联合会（以下简称妇联）、司法局、信访局等部门列席。听证会上，博州妇联表示，妇女和男子享有平等的权利，“外嫁女”的土地承包经营权应予以保护。博州纪委监委表示，行政机关应依法行政，不能因为案涉问题涉及面广、涉及人数众多就久拖不决，损害当事人合法权益。人大代表认为，检察机关召开听证会非常有必要，对职能部门未能依法履职的情形应当依法监督。经听证代表合议，一致认为收回“外嫁女”土地承包经营权的行为侵害了妇女的合法权益，应予纠正。听证会结束后，博州院分别向甲镇政府、博州农业农村局发出诉前检察建议，建议甲镇政府纠正违法行为；建议博州农业农村局开展专项调查，对辖区内类似情况全面摸排，并加强与相关职能部门沟通协调，解决类似历史遗留问题，做好妇女权益保护工作。

收到检察建议后，博州农业农村局、甲镇政府积极履职，并及时与当事人沟通协商。在双方当事人的申请下，检察机关分别于2021年12月17日和27日组织两次案件协调会，推动解决周某兰、周某红反映问题。博州农业农村局开展专项调查，经全面摸排分析，决定将类似问题引导启动仲裁程序。经协商，甲镇政府返还周某兰、周某红原一轮承包土地，并逐年支付该土地统一发包的承包费用，期间土地由甲镇某村实行规模化连片经营管理，周某兰、周某红享有土地的收益和流转等权益。同时，甲镇政府废止《关于进一步深化农村改革实施“五统一”服务的意见》。

【典型意义】

《中华人民共和国妇女权益保障法》《中华人民共和国农村土地承包法》明确规定，妇女依法平等享有承包土地的各项权益，任何村（居）民自治条例、决议等地方性政策规定，都应当依法制定，不得违法剥夺妇女合法权益。本案中，周某兰、周某红等“外嫁女”在未获得嫁入地分配土地之前，原户籍地基层政府收回土地承包经营权的行为，侵害了妇女的合法权益。检察机关依法能动履职，以公开听证、检察建议、沟通协商等方式督促地方政府及相关部门依法履职，对涉及的地方政府规范性文件予以废止，并推动了区域内同类问题的综合治理，起到了办理一案、治理一片的效果，有效维护了农村妇女合法权益。

江苏省宝应县人民检察院督促落实涉家庭暴力妇女强制报告行政公益诉讼案

【关键词】

行政公益诉讼诉前程序 家庭暴力 妇女生命健康权益 医疗机构强制报告义务

【要旨】

针对医疗机构未履行发现民事行为能力受限妇女遭受或疑似遭受家庭暴力的报案义务，且行政机关存在监管缺失，致使受家暴妇女权益被侵害的情形，检察机关可以积极稳妥开展公益诉讼，督促、协同相关责任主体履职尽责，推动构建联防联动的涉家庭暴力妇女保护体系。

【基本案情】

2020年6月24日，江苏省宝应县金某某亲属至宝应县妇女联合会（以下简称妇联）反映，称金某某（智力残疾四级）被丈夫郝某某殴打致伤。医疗机构就诊证明显示：金某某受暴力后全身多处瘀斑、肿胀，诊断病情为“多发性击打伤”。经初步了解，接诊医院发现残障妇女遭受暴力殴打而未报警。进一步调研发现，县域近87%的医疗机构未落实强制报告制度，行政机关监管不到位。

【调查和督促履职】

2021年11月，江苏省宝应县人民检察院（以下简称宝应县院）与县妇联共同开展“消除对妇女家暴、维护妇女权益”专项行动，采用综合调研、数据对比等方式，查阅全县近三年涉妇女家暴样本1000余份，发现存在公安机关处理警情不到位、卫生部门监管不严等问题，排查出“金某某疑遭家暴”等3条重点线索。宝应县院研判后认为，应当发挥检察监督职能作用，督促相关责任主体依法履职。2021年11月11日，宝应县院与公安机关进行磋

商，促成其对相关施暴者批评教育或出具告诫书。

宝应县院进一步核查发现，金某某有智力残疾，就诊时医务人员已诊断其因暴力导致多发性击打伤，但医疗机构及人员未履行《中华人民共和国反家庭暴力法》等法律规定的报告义务。检察机关经审查认为，县域内多数医疗机构均不知悉对此类情形负有强制报告义务，宝应县卫生健康委员会（以下简称县卫健委）负有监管职责却未采取有效监管措施，侵害了妇女合法权益。2022年2月24日，宝应县院决定以行政公益诉讼立案。

2022年3月1日，宝应县院向县卫健委发出诉前检察建议，建议其履行监督管理职责，依据《中华人民共和国反家庭暴力法》第十四条、《江苏省反家庭暴力条例》第二十五条等规定，对涉案医疗机构及医务人员作出相应处理，组织开展专题教育培训和考核检查；建立健全全县医疗机构受家暴妇女接诊处置强制报告工作流程；加强与相关责任单位协作配合，完善联动保护工作机制。

县卫健委收到检察建议后高度重视，立即开展强制报告制度执行情况专项督查，对强制报告执行不力情况予以通报并约谈相关人员；开展类案研判，出台《医疗机构实施侵害未成年人案件和妇女遭受家暴案件强制报告制度工作流程》，并对全县医护人员进行专题培训；召开落实“强制报告”机制圆桌会议，协同宝应县院、妇联、公安、民政等部门，搭建线索移送、信息共享、进度通报、结果汇总的工作平台，覆盖全县19家公立医疗机构、13家民营医疗机构及责任单位。

为进一步强化相关责任主体履职意识，完善反家暴治理机制，宝应县院联合县监察委员会、法院、公安、卫健委、妇联等部门出台《关于在消除对妇女家暴维护妇女权益工作中加强协作的实施意见》，构建受家暴妇女权益一体化保护联盟。同时，针对在跟进监督过程中发现金某某患有智力残疾、离婚后家庭十分困难的情况，宝应县院依据《江苏省反家庭暴力条例》的规定，及时发放司法救助金3000元；针对发现的因政策信息渠道闭塞导致残疾人不能及时享受国家、地方救助的问题，宝应县院与县残疾人联合会、民政等部门沟通，建议开展专项排查。促成责任部门将金某某纳入困难残疾人生活补贴对象，每月发放补贴148元。

【典型意义】

家庭暴力是“社会公害”，需要协同共治。本案中，检察机关加强与妇联协作配合，以个案线索为突破口，通过公益诉讼诉前检察建议，督促行政机关依法履职并落实发现民事行为能力受限妇女遭受或疑似遭受家庭暴力时的强制报告制度。针对地方反家暴治理机制“碎片化”现状，检察机关争取地方党委领导、政府支持，推动建立多职能部门联动协作机制，

体现了公益诉讼检察凝聚各方合力、促进系统治理的独特制度价值。

广东省清远市清城区人民检察院督促加强反家庭暴力联动履职行政公益诉讼案

【关键词】

行政公益诉讼诉前程序 家庭暴力 妇女生命健康权益 磋商 溯源治理

【要旨】

针对个案中反映出有关部门在开展反家庭暴力工作中惩处、协作等方面的不足，检察机关通过构建上下联动、内外协同的公益诉讼一体化办案格局，灵活采用磋商等办案方式，督促协同相关职能部门依法联动履职，切实保障涉家庭暴力妇女的生命健康权等合法权益。

【基本案情】

2021年9月以来，广东省清远市清城区无业人员李某（化名）因索要钱财未果，多次殴打妻子马某（化名），并通过摔马某手机等方式威胁马某不许向他人求助。马某曾以报警、联系社工等方式向有关部门求助，但有关部门未充分告知其救济途径和权利，对李某以劝解、口头警告为主。马某因长期受到李某的威胁和殴打，为躲避家暴曾与三个女儿短暂露宿街头，身心遭受较大伤害，其合法权益持续处于受侵害状态。

【调查和督促履职】

2022年3月，广东省清远市清城区人民检察院（以下简称清城区院）在履行公益诉讼检察职责中发现本案线索，经逐级请示广东省人民检察院（以下简称广东省院）同意，决定作为行政公益诉讼以事立案。省市县三级院坚持一体化办案，广东省院与省妇女联合会（以下简称妇联）开展座谈听取意见建议，清远市人民检察院（以下简称清远市院）制定专案推进具体方案，并指导清城区院依法开展调查。清城区院通过走访调查、询问当事人等方式，了解到马某多次向有关部门求助，但有关部门未严格执行《中华人民共和国反家庭暴力法》《广东省实施〈中华人民共和国反家庭暴力法〉办法》的相关规定，没有全面依法收集证据，权利告知不充分，联动单位未及时通报、转介、跟进，基层组织未及时排查上报，采取的制约措施力度不足。同时，清城区院通过走访法院、教育、民政、司法、妇联、公安等单位，进一步调查核实辖区内家暴案件情况及相关职能部门履职情况，发现当地存在制发家暴告诫书、给予行政或刑事处罚的案件数量相对偏少，在联动履行反家庭暴力惩处、服务、宣传、监督等职能方面存在堵点，家庭暴力预防工作存在漏洞，以妇女为主的家暴受害人权益保障不充分等问题。

2022年7月20日，在前期调查的基础上，清远市院、清城区院组织清城区法院、教育、

民政、司法、妇联、公安等单位，召开行政公益诉讼案件磋商座谈会，邀请人民监督员代表参会并发表意见。会议明确了各参会单位的职责分工，对 10 项加强联动的具体举措达成共识。随后，清城区院和区妇联牵头组织公安机关、属地政府工作人员，上门听取马某诉求，共同协调处置方案。公安机关重新跟进并全面收集家暴证据，依法对施暴者予以训诫，民政部门安排社工对受害人进行心理辅导，清城区院联合区妇联对马某母女实施司法救助。目前，马某一家已回归平静生活，李某与其共同经营水果摊，未再发生家暴事件。

为进一步深化办案效果、建立长效机制，清远市院与市妇联签订妇女权益保障公益诉讼协作机制，清城区院和区妇联牵头组织相关单位举办反家庭暴力妇女权益保障联动履职沙龙。清城区妇儿工委牵头完成了《清城区家庭暴力案件处置工作联动机制》的修订工作，搭建了法院等 7 个单位的联动履职信息共享平台；清远市公安局清城分局出台了处置家庭暴力警情工作规范和反家庭暴力“九个一”工作方案。清城区妇联牵头各职能部门完善反家庭暴力工作实施方案，建立集预防、处置、救助为一体的家暴案件绿色通道。

【典型意义】

妇女是家庭暴力的主要受害群体之一。《国家人权行动计划（2021-2025 年）》明确提出，对不履行预防和制止家庭暴力职责等侵害不特定多数妇女合法权益、损害社会公共利益的行为，检察机关可以发出检察建议或提起公益诉讼。本案中，针对当地反家庭暴力工作存在的“九龙治水”问题，检察机关探索通过公益诉讼以“我管”促“都管”，主动与妇联组织加强协作，共同推动相关职能部门联动履职，促进形成整体联动、齐抓共管的反家庭暴力工作格局，营造了全社会反家庭暴力、维护妇女权益的良好氛围。

浙江省嘉善县人民检察院督促保护妇女隐私权益行政公益诉讼案

【关键词】

行政公益诉讼诉前程序 公共场所 妇女隐私权益 公开听证 跟进监督

【要旨】

针对公共场所中更衣室、卫生间等私密区域违法安装监控设备，侵犯妇女隐私权益的问题，检察机关依法履行公益诉讼检察职能，运用公开听证、检察建议、联席会议等方式，开展全过程、跟进式监督，建立常态化协作机制，深入推进公共场所妇女隐私权益专项保护，织密织牢妇女合法权益防护网。

【基本案情】

2013年至2022年3月，浙江省嘉善县某公司在女性员工不知情的情况下，在女更衣室内安装监控摄像头，并通过公共大厅监控显示屏实时显示更衣画面。因监控摄像头安装在更衣室角落隐蔽处，部分女性员工就职时间较短未及发现便已离职，部分女性员工心存顾虑选择沉默，负有监管责任的行政机关在日常检查中更多关注场所公共安全。近十年间，公司数百名女性员工更衣过程被摄像头拍摄记录并在公共区域显示，严重侵犯妇女隐私权。

【调查核实和督促履职】

2022年2月，浙江省嘉善县人民检察院（以下简称嘉善县院）在办理杨某某涉嫌盗窃案中发现，作为证据移送的视听资料来源于嘉善某公司安装在女性员工更衣室内的视频监控。该院公益诉讼检察部门收到线索后立即开展调查，经调查查明，该公司于2013年将带有储物功能的房间用作女性员工更衣室，因员工流动性较大，出于治安安全考虑，在未事先征得女性员工同意的情况下，在该更衣室角落处安装了监控摄像头，事后亦未告知女性员工。该视频监控画面与其他开放区域的监控画面均在人流量较大的休息大厅显示屏上实时切换显示，女性更衣全过程被清晰记录，妇女隐私权持续受到侵害。另调查发现，辖区内多处公共场所均未将监控设置情况进行备案，相关职能部门对公共场所监控设备安装管理存在监管盲区。

2022年3月4日，嘉善县院召开公开听证会，邀请公安机关、文旅部门等相关部门代表，以及人大代表、政协委员等5名听证员，就公共场所妇女隐私权保护中行政主管部门职责划分、检察监督依据、如何跟进监督等问题开展讨论。听证员一致认为，在女性私密更衣场所安装监控的行为已严重侵害妇女合法权益，行政主管部门需加强常态化监管，检察机关有必要跟进监督。同日，嘉善县院向相关行政机关制发诉前检察建议，督促其对辖区内公共场所中涉及个人私密活动的区域进行排查，同时建议由相关部门明确向社会公布禁止安装监控设备的场所和区域，杜绝类似违法行为再次发生。

2022年4月29日，相关行政机关作出书面回复，表示已按照检察建议内容依法履职，拆除涉案公司违法监控摄像设备，并对县域范围内所有公共场所监控设备安装情况开展了为期两周的专项检查。6月2日，嘉善县院牵头县妇女联合会（以下简称妇联）、县总工会、县公安局等十部门召开全县妇女权益保护工作联席会议，对县域内80余处公共场所妇女隐私权益保护情况开展“回头看”，发现侵犯隐私权线索2条，均及时移送行政机关查处，实现了以点带面、全面监督的效果。6月9日，嘉善县院与县妇联会签《关于建立公益诉讼配合协作机制》，构建信息共享、线索移送等八个方面妇女权益协作保护体系，实现专业化办案与社会保护的有效衔接。

【典型意义】

随着社会管理数字化、智能化水平的提升，企业、商场等公共场所安装监控设备的情况已十分普遍，公共场所隐私权益问题日益受到关注和重视。本案中，检察机关主动关注妇女权益保护的盲点和难点，精准把握“公共安全”与“隐私权保护”之间的平衡点，充分发挥行政公益诉讼诉前检察建议等职能作用，督促相关部门依法履职尽责。同时，注重整合人大代表、政协委员、行政机关、社会组织等多方面力量，全方位促进公共场所妇女隐私权益保护协同共治，切实增强广大妇女的幸福感和安全感。

案例调研：用人单位管理权与劳动者隐私权的冲突与平衡

**Conflict and Balance between the Employer's Management
Rights and the Employee's Privacy Rights**

上海保华律师事务所

张宗法、荆意容



2021年1月1日起施行的《中华人民共和国民法典》将公民的人格权单独成编，彰显了我国立法对于公民人格权充分尊重和保护的價值理念。在该法典的第六章，特别规定了公民的隐私权，即任何组织或者个人不得以刺探、侵扰、泄露、公开等方式侵害他人的隐私权。由于劳动关系的人身隶属性，劳动人事领域常常出现用人单位用工管理权与劳动者人格权的权利冲突。特别是近年来，员工以侵犯其隐私为由抵制用人单位在工作场所安装监控装置，进而引发的劳动争议常有发生。一方面，用人单位安装监控有其现实需求，如管控安全生产、监控劳动者的工作内容、督促其提高工作效率等；另一方面，劳动者也顾虑其处于各类摄像头的监控中个人隐私权有被侵害之虞，二者的冲突往往造成劳动争议案件。然而，我国劳动领域立法并未对用人单位的管理权与劳动者隐私权的冲突与平衡进行相关规定，由此造成了两个合法权利相互“抗衡”的局面，如何平衡双方的权利义务，需要司法在实践中予以界定。笔者结合自身办案经验，针对该问题进行了案例检索，并根据典型案例提出观点与建议，以期对读者提供参考与帮助。

The Civil Code of the People's Republic of China, which came into effect on January 1, 2021, has made a separate part for the personal rights of citizens, highlighting the value of China's legislation to fully respect and protect citizens' personal rights. In Chapter 6 of the Code, citizens' privacy right is especially provided for, that is, no organization or individual shall violate the others' privacy right by spying, intruding, disclosing, publicizing, etc. Due to the personal subordination of labor relations, in the field of labor and personnel, there are often conflicts of rights between the employer's management rights and the employee's personality rights. Particularly, in recent years, labor disputes often occur due to the installation of monitoring devices in the workplace by the employers and resistance by the employees on the grounds of infringement of their privacy. On the one hand, there is a practical need for employers to install surveillance, such as ensuring production safety, monitoring the work of employees, and urging them to improve efficiency, etc. On the other hand, employees are also concerned about the risk of having their privacy violated when they are under various cameras' surveillance. However, China's labor legislation does not provide for the conflict and balance between the employer's management right and the employee's privacy right, resulting in a situation where the two legal rights are "counterbalanced" by each other. We have combined our own experience in handling cases to conduct a case search on this issue and put forward our views and suggestions based on typical cases, hoping to provide reference and assistance to readers.

劳动关系的人身依附性和经济依附性决定了劳动关系的双方均需要承担相应的权利，履行相应的义务。就用人单位而言，其需要为员工提供安全的工作环境，组织员工协同生产，就必然需要对劳动过程和工作场所进行管理。在信息化的今天，各种高分辨的摄像头、便捷的操作软件成为了用人单位进行安全监控和工作管理的“神器”，甚至可以使用用人单位零距

离、零时差、零死角得掌控工作场所的一举一动。就员工而言，现有技术的条件使员工在各种摄像头下无异于透明人般的存在，担心个人隐私被泄漏的被监控感也让人“无地自容”。当员工认为用人单位采取的监控措施侵害其隐私权等人格权利时，应当如何维护自身合法权益？当员工对用人单位的管理行为直接采取维权行动时，用人单位能否认定员工的行为属于严重违反公司规章制度，进而解除劳动合同？以上问题的答案是否与员工的工作性质或监控设备的选取有关？这些问题目前已在司法实践中有所体现本文将通过笔者选取的四个代表性案例进行一些粗浅的讨论。

一、 案例 1：员工用塑料袋遮挡公司办公区域摄像头是否构成严重违纪？

案情概述

牛某与 A 公司于 2017 年签订劳动合同，A 公司在办公场所安装摄像头，引起包括牛某在内的部分员工不满。2020 年 9 月 10 日、11 日，牛某与案外人倪某共同用垃圾袋遮挡办公区域监控摄像头。2020 年 9 月 11 日，摄像头完全被遮挡，同日下午下班时间前后，摄像头恢复正常工作。2020 年 9 月 14 日，A 公司发布公告，因牛某与倪某使用垃圾袋遮挡办公区域监控摄像头，对两人予以辞退。同日，A 公司通知牛某解除劳动合同。

法院观点

一审法院认为，牛某与倪某遮挡摄像头的行为对公司的管理产生影响，确有不妥。但牛某只实施了一次遮挡行为，且因遮挡而产生的妨碍于当日即被消除，其行为性质与所造成的结果均未到严重程度。A 公司据此认为牛某严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度，难以支持，以此解除劳动合同属于违法解除。

二审法院认为，牛某的行为虽然不妥当，但从行为的具体情况、性质与造成的结果来看，均未达到严重程度，也未对公司经营、工作秩序造成不良影响。A 公司也未举证证明公司因此受到损失。故 A 公司以牛某严重扰乱公司正常工作秩序、严重违反劳动纪律和公司有关规章制度等理由解除与牛某的劳动合同，依据不足，属于违法解除。

二、 案例 2：员工为躲避摄像头打伞上班是否构成严重违纪？

案情概述

2019 年 B 公司在工作区域的墙角上方安装多个高清摄像头，其中一个摄像头位于张某工位上方。张某以公司高管为男性，其所在的位置易于走光为由，坚持在工位上撑伞十多个工作日以躲避 B 公司的监控摄像头。期间，公司通过人事经理两次口头与其就打伞行为进

行沟通，后又于 2019 年 7 月 3 日、4 日分别书面向其发送了《警告信》，在此情况下，张某仍未改正。B 公司以张某不遵守公司秩序且多次劝阻无效为由，认定张某严重违纪，解除了与张某之间的劳动合同。

法院观点

法院认为，B 公司安装监控摄像头的目的是为保证工作场所人、财、物的安全，安装的位置是公共场所的墙角上方，属公司正常行使用人单位监管权，并无不妥之处。此外，张某提供的证据无法证明摄像头易于拍摄到其隐私，其也未提供直接证据证明其位置易于走光。因此，法院认为张某拒不改正和服从管理，不仅影响了公司的正常工作秩序，更给其他员工造成了不良的负面影响，其行为属于严重违反了公司劳动纪律，B 公司与之解除劳动合同并无不当。

三、 案例 3：驾校教练员遮挡车载摄像头是否构成严重违纪？

案情概述

2012 年齐某入职 C 驾校，岗位为教练员，后双方签订固定期限劳动合同。2020 年 12 月 17 日，齐某在教学过程中故意用擦车布遮挡车载摄像头，致使车载摄像头无法录制监控画面。C 驾校《员工手册》处分条例第 8-8 条规定，“人为造成车载仪、GPS、车内装置、设备，无法正常运行、使用的行为”第一次即属于重大违纪，可以解除劳动合同，C 驾校据此解除了与齐某的劳动合同。

法院观点

法院认为，齐某认可《员工手册》领取确认书为其本人签字，理应遵守相应制度规定。且 C 驾校在用于驾驶教学的车辆上加装监控设备，既有利于监督教练员的的教学行为，又有利于对教练员、学员进行保护，故 C 驾校加装监控设备的行为未超合理范畴，齐某关于该行为严重侵犯其隐私且《员工手册》规定过于苛刻的主张，事实依据不足。据此，C 驾校依据《员工手册》与齐某解除劳动关系不构成违法解除。

四、 案例 4：员工通知电工拆除单位的针孔摄像头是否构成违纪？

案情概述

沙某于 2014 年 11 月与 D 公司签订劳动合同。2017 年 2 月 20 日与 2017 年 4 月 17 日，沙某因违反《员工手册》的规定分别被给予两次书面警告。2017 年 4 月 18 日，沙某在未获批准的情况下，与同事一起通知电工拆除公司安装在办公区域的针孔监控摄像头，D 公司以

破坏公司财产为由报警处理,至下午 17:00 左右并对沙某给予记过处分。2017 年 5 月 15 日, D 公司以沙某在 12 个月内被记二次书面警告和一次记过处分为由, 根据《员工手册》的有关规定, 作出解除与沙某劳动关系的决定。

法院观点

法院认为, 第一, 办公区域为公共区域, 摄像头应当安装在明显可见的位置。而涉案摄像头机身较小以致难以察觉。第二, 沙某发现后并未有意破坏, 其主观上不存在过错。其通知电工处理, 并非私自处理, 客观行为不构成破坏公司财产。第三, D 公司在办公区域内安装摄像头并未履行告知说明义务, 其本身具有过错, 且事件发生后以破坏公司财产为由报警处理, 公司自身行为将事件扩大。综上, 法院认为 D 公司解除劳动合同系违法解除。

五、 案例简析

以上四个案例都是因员工抵制用人单位安装监控设备引发的劳动争议案件, 但是法院作出了不同的判决, 有的认定公司违法解除劳动合同, 有的认定公司合法解除劳动合同。究其原因, 笔者认为, 四个案例虽背景相同, 但具体的案件细节仍存在较大差异。也正是这些具体的事实细节, 导致法院在认定员工行为时出现了完全相反的意见。

1. **从员工的具体抵制行为看**, 案例 1 中的员工采取的是用垃圾袋遮挡住了摄像头, 其行为本身对其他员工, 或者公司办公场所并没有其他的直接影响。而案例 2 中的员工是通过打伞的方式抵制摄像头, 考虑到伞的大小, 以及其日常在办公室打伞的行为, 相较于案例 1 的行为, 可能更容易对其他员工产生影响。就案例 3 而言, 虽然员工也只是使用擦车布进行了遮挡, 但是由于该车载摄像头本身具有的特殊性, 使得法院对于该遮挡行为产生了不同的认定。案例 4 中员工直接通知电工拆除了监控摄像头, 其抵制行为事实上更加强烈, 但是, 考虑到 D 公司安装针孔摄像头的自身过错, 法院还是支持了员工行为。
2. **从员工行为的持续时间看**, 案例 1 中, 牛某只实施了一次遮挡行为, 且摄像头被遮挡的时间只有 2 天, 其遮挡行为妨碍在第二日当日即被解除。而案例 2 中, 张某为抵制公司的摄像头, 在公司撑伞工作十余日, 案例 2 中行为的持续时间, 要远远大于案例 1。案例 3 中, 据法院已查明的事实, 员工遮挡车载摄像头只在一天的教学中发生, 但由于该车载摄像头本身具有的特殊性, 即使只有一次, 人民法院还是支持了公司的纪律处分。

3. **从用人单位进行的纪律处分看**，案例 1 中牛某在遮挡摄像头行为事发后三天即被解除劳动合同，A 公司并未采取其他沟通、协商等措施对员工行为进行指正。而案例 2 中 B 公司先后通过口头沟通、书面警告的方式对员工行为进行了指正，给了员工改正或者通过其他方式解决纠纷的机会，沟通无果后才与张某工解除劳动合同。案例 3 中，公司也在发现员工一次遮挡行为后的第二天就解除了与员工的劳动合同。如前所述，由于涉案的摄像头本身具有特殊性，属于教练车的车载摄像头，人民法院在审理中同意用人单位给予更严厉的纪律处分。案例 4 中公司都根据《员工手册》的相关规定，累计记二次书面警告和一次记过处分方与员工解除劳动合同关系。虽然用人单位是通过累计处罚的方式进行纪律处分，但是由于员工行为本身具有正当性，人民法院最终不支持公司的解除决定。
4. **从员工的行为解释看**，案例 2 中，员工系以其隐私权有具体的侵害事实（易于走光）而抵制 B 公司安装摄像头的，然而，对于员工提出的具体侵权指控，是需要员工提供证据材料予以证明，且该摄像头的位置是否对员工造成走光也有相对客观的认定标准。在该案件中，员工也向法庭提供了相关照片予以证明，但是法院最终认定其照片不足以支持其主张。案例 3 中，员工对其行为解释为，是用擦车布擦完仪表盘后不小心挡住了摄像头，并非故意，也未影响带学员时的驾车安全和学员学车。但是，员工就其解释并未提供证据材料，且该等解释与常理不符，更与公司提供的监控视频相悖，故法院也未采纳员工的该等解释。案例 4 中，员工联系电工拆除监控是因为员工并不知晓监控的存在，且监控为不易发现的针孔摄像头，具有合理恰当的理由，得到了法院的支持。
5. **从员工的工作性质看**，案例 1、案例 2 与案例 4 中的员工工作无特殊性质，公司监控主要起到督促工作、保障财物安全的作用。而案例 3 中，员工为驾校教练员，其工作面向众多尚未掌握驾驶技能的学员，安装监控摄像头能够监督教练员是否规范教学，是对人身安全这一更高层级权益的保护。而员工遮挡摄像头一方面可能会影响学员安全驾驶，另一方面也不利于纠纷发生后的取证。故在案例 3 中，人民法院对于员工行为的容忍度显然要低于其他案件。
6. **从用人单位监控摄像头的选择看**，案例 1、案例 2 与案例 3 中公司都选择了较易识别的监控摄像头，员工能清楚知悉摄像头的存在。而案例 4 中，公司选择了在天花板安装不易被发现的针孔摄像头，在该摄像头正下方办公的员工直至下午才发现，且公司并未告知员工。在此情况下，公司的该等行为更容易被法院认为可能会对员

工的隐私权或其他合法权利造成损害,由于用人单位安装该种摄像头本身具有不当性,员工采取的自力救济行为更容易得到人民法院的支持。

六、 律师评述

根据上述案例,笔者也有针对性的提出以下建议,供广大用人单位在日常处理该等问题时参考。

1. 就用人单位能否在办公场所安装摄像头,上述四个案例均持肯定态度,认定用人单位在办公场所安装摄像头属于用工管理权的范畴,系用人单位的正当权利。此外,某些特殊行业事关人身安全,其他人员的合法权利及重大财产安全,具有安装监控的现实需求和正当性,其合理性更易得到法院的支持。

2. 就用人单位办公场所的监控措施,由于涉及员工的切身利益,笔者建议用人单位,制定相应的规章制度,对于监控摄像头的选取作出清晰要求,避免使用微型摄像头,或者其他不能被员工识别的摄像头,对监控的范围、使用、调取、权限也进行相应的规定。同时,在该规定制定过程中,履行法律规定的民主程序,充分听取员工的意见,采纳员工的合理诉求。在制度制定后,也通过各种方式向员工公示告知,让员工理解和清楚公司此举的意义和范围。

3. 用人单位在工作场所进行监控的范围必须具有明确限度,用人单位安装监控摄像头的目的应当是为了保证工作场所人、财、物的安全,为了正常行使用人单位监管权,并以工作场所为限,例如办公室、走廊和会议室等。

4. 由于该等争议涉及员工合法权利的保障,公司如何处理会影响到其他员工对公司的态度,也会体现出用人单位的企业文化和价值取向。处理不当的,不仅将导致劳动争议案件的产生,还会对公司的外在形象和商誉产生影响。因此,笔者建议用人单位在实际处理该类型案件时,应当充分与员工沟通,避免矛盾升级,对员工提出的合理诉求予以积极回应,并调整公司的管理措施。对于员工提出不合理诉求并坚持抵制公司管理行为的,公司也应当通过渐进式的方式予以处理,例如先通过口头警告、书面警告等方式,对员工的过激行为及时予以指出,并要求其通过合理方式表达诉求。在口头警告、书面警告等纪律处分方式后,如员工拒不改正,再与之解除劳动合同,并将处理决定和理由向其作充分说明。

是司法解释还是权力扩张

董保华



9月29日，高法公布了《征求意见稿》。据悉，该《征求意见稿》在之前根据各方面反馈的意见先后修改了13稿。广泛、深入地论证司法解释，体现了高法审慎负责的态度；向全社会公开征求意见，更是贯彻中央“以人为本”重要思想的表现。为充分参与民主，发扬民主，我们谨从以下几方面对《征求意见稿》提一点自己的看法。

一、扩大解释权损害立法权

通读《征求意见稿》全文我们发现其中的很多规定与现行法律规定存在多处抵触，归纳出以下几条。

第一，《征求意见稿》第3条规定，劳动者与不具备合法用工主体资格的单位之间产生的纠纷，不属于劳动争议纠纷。该条简单地把非法用工主体排除到了劳动法的调整范围之外，首先是与现行法律冲突。《工伤保险条例》第63条规定，非法用工主体与劳动者之间发生的赔偿纠纷按照处理劳动争议的有关规定处理。这一规定不仅与已生效的法规冲突，也并不合理。把主体资格不合法的用人单位简单排除出去，将为用人单位恶意规避法律创造条件。法律始终都存在着规制与规避的博弈，立法者应当尽量减小法律被规避的可能性。对用人单位而言，劳动法守法成本比民法更高，但对劳动者而言劳动法更能保护他们。《征求意见稿》的规定可能造成一些用人单位恶意不确立合法的用工主体资格，甚至可能发生原本合法的主体为规避法律责任故意变为不合法的主体。

第二，《征求意见稿》第5条规定，劳动者凭用人单位的工资欠条或者其他与用人单位达成的赔偿、补偿协议，可以作为债务纠纷直接向法院起诉，也就是以民事程序解决，不必仲裁前置。劳动争议处理适用“一裁二审”、“仲裁前置”制度在我国已实行多年，对此《劳动法》第79条、《企业劳动争议处理条例》第6条，都已经作了十分明确的规定。《征求意见稿》的规定与法律法规的冲突显而易见。

从表面上看，第5条为劳动者设计了一条跳过仲裁的“快速通道”，实际上是只要劳动者走进去就会发现是一条充满误区的通道。第5条规定受理的前提是，纠纷不得涉及劳动关系，否则法院将驳回，劳动者必须重新向劳动仲裁提出申请，

董保华 邱婕，论文转载自《中国劳动》2004年第11期。

这是不现实的。工资是劳动关系的产物，劳动者与用人单位达成了赔偿、补偿也一定是基于劳动关系产生的。因此，这一条反而很可能变成用人单位拖延诉讼期限的手段。一旦劳动者依据《征求意见稿》第 5 条提起诉讼，则用人单位只要在答辩中随意提及任何一点劳动关系争议内容，甚至可以不问真假，案件就必须走回“一裁二审”的老路。使原本已显臃肿的“一裁二审”，变成更加漫长的“一审一裁二审”。

第三，《征求意见稿》第 13 条对《劳动法》第 82 条规定的“劳动争议发生之日”做了新的解释，提出以劳动者主张权利之日确定劳动争议发生之日。对于如何理解“劳动争议发生之日”，原劳动部的有关文件已作了说明。原劳动部《关于贯彻执行〈劳动法〉若干问题的意见》第 85 条解释为是指当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日。此前原劳动部办公厅劳办发[1994]28 号文、《企业劳动争议处理条例》第 23 条的规定均做这样的规定。原劳动部办公厅《关于对〈企业劳动争议处理条例〉第 23 条如何理解的复函》更进一步解释为“知道或者应当知道其权利被侵害之日”，是指有证据表明权利人知道自己的权利被侵害的日期，或者根据一般规律推定权利人知道自己的权利被侵害之日。“知道或者应当知道其权利被侵害之日”是劳动争议仲裁申诉时效的开始。表面上《征求意见稿》的规定似乎是对上述规定的补充，其实有本质不同。“当事人知道或者应当知道”的判断应建立在双方当事人对客观事实的了解基础上，而“劳动者主张权利”，是基于劳动者的单方行为。

其实，“知道或者应当知道其权利被侵害之日”的规定早于《劳动法》，《劳动法》规定的是“劳动争议发生之日”，但原劳动部在对《劳动法》解释的时候，又改了回来，这说明将劳动争议起算点规定为“知道或者应当知道其权利被侵害之日”，是有合理性的。现在《征求意见稿》把“劳动者主张权利之日”作为“劳动争议发生之日”，劳动者可以在任何时候主张权利，诉讼时效就可能被无限延长。根据劳动保障部的有关规定，人事档案等资料只需保存两年。但由于举证责任倒置用人单位负有举证义务，用人单位是否就必须永久保存档案，这对法律制度的稳定是有害。而设立诉讼时效制度的目的就是督促当事人尽快主张权利，快速化解社会矛盾。13 条的规定会导致社会矛盾的增加与时效制度设计的初衷背离。

第四,《征求意见稿》第 32 条规定,当事人对省级以上鉴定机构的工伤鉴定有异议,法院可以委托该机构重新鉴定。《工伤保险条例》第 26 条规定:“申请鉴定的单位或者个人对设区的市级劳动能力鉴定委员会作出的鉴定结论不服的,可以在收到鉴定结论起 15 日内向省、自治区、直辖市劳动能力鉴定委员会提出再次鉴定申请。省、自治区、直辖市劳动能力鉴定委员会作出的劳动能力鉴定结论为最终结论”。既然省、自治区、直辖市劳动能力鉴定委员会已经作出终局结果,法院没有必要再重新鉴定。当事人不服工伤鉴定结论的,应该在法定的期限内申请复议。按照《征求意见稿》的规定,只要法官认为有必要,不问该鉴定是否是终局,或是否已超过申请复议的期限,就可以随时重新鉴定。如此这样,将使诉讼周期大大延长。从科学性的角度讲,对工伤鉴定的时效也应该做必要限制,不应过长,否则可能影响鉴定结果的准确性。

联系上述几点,不难发现《征求意见稿》中的内容其实已经超出了司法解释的范围,而是立法。作为司法机构的高法并不具有立法的权限,这一点在《立法法》中已作了明确界定:“全国人民代表大会和全国人民代表大会常务委员会行使国家立法权。”《劳动法》即是由第八届全国人民代表大会常务委员会第八次会议通过的。对于法律的解释权在全国人民代表大会常务委员会。严格地说,高法作为司法机构并没有对法律的解释权限,司法机构只能就司法工作中的具体操作问题进行解释说明。

上述各款都充分说明,高法的权限仅限于操作法律法规的释义层面,以司法权立法的行为本身违反法律规定。在已有法律规定的情况下,自行“解释”缩小受案范围,或抛弃目前的劳动司法程序另立一套“以民事程序代替劳动程序”,都不是司法解释的应有之义。

二、扩张裁量权妨碍行政权与当事人意思表示权

《征求意见稿》中的多处规定对法官的自由裁量权做了扩张,如第 14 条、第 17 条、第 24 条、第 26 条,其中第 17 条最为典型。

《征求意见稿》第 17 条规定,劳动者的报酬低于当地最低工资标准或者集体合同约定为由,可以请求法院认定无效,并由法官参照用人单位相同工种、岗位等因素或者依据集体合同的约定,确定劳动者的应得工资,以及确定用人单位应向劳动者支付的赔偿金和补偿金。

对低于法定最低标准的工资约定，法官无疑应当认定无效。但具体工资数额也由法官确定是否合理？工资只要不低于最低工资标准就属于当事人自由协商的范围，法官可以按照最低工资的规定，把低于最低标准的工资拉到最低标准，但不能越俎代庖，自己决定工资数额。对工资的确定是用人单位经营权的重要内容，我国从计划经济向市场经济转轨中的重要一环是工资结构改革。应当保护当事人自由协商工资的权利。而且由法院确定工资标准在操作上有很大困难，相同工种、岗位的职工可能因为工龄、职称、学历、个人能力等因素在工资水平上有很大不同。法官为掌握这些情况必然要花费大量的时间，提高了诉讼的成本，也未必准确。而法官的本职工作是审理案件，法院可以判决用人单位的行为无效，但不能代用人单位行事。这就好比行政诉讼，法院可以判决具体行政行为无效，但不能代行政部门做出决定。

另一方面，第17条还规定由法官确定“赔偿金”，这与《劳动法》第91条《最低工资规定》第13条规定的赔偿金的裁量权与劳动保障行政部门相冲突。所谓，赔偿金是一个特定概念，是指由用人单位依法向劳动者支付的按照劳动者实际损失一定比例计算的金额。赔偿金具有处罚性，是由劳动保障行政部门责令支付的。而补偿金就作用而言近于赔偿金，其最大的不同就在于补偿金由法院判决。这里法律考虑到，劳动争议的受理途径可能有行政途径和司法途径的不同，并给自己设计了救济制度。司法部门完全没必要把行政部门的工作划进来。

从上述几点看，表面上是劳动者的权利将得到更多保障，其实是法官的自由裁量权得到了扩张。一方面把当事人的意思表示权纳入法官自由裁量的范围；另一方面，把行政部门的权限也纳入了自由裁量。牛津法律大辞典对自由裁量权的界定是：“酌情做出决定的权力，并且这种决定在当时情况下应是正义、公正、正确、公平和合理的。法律常常授予法官的权力或责任，使其在某种情况下可以行使自由裁量权。有时是根据情势所需，有时则仅仅是在规定的限度内行使这种权力。”而《征求意见稿》的规定显然并没有法律的授权，只能扰乱现有的法制体系。

三、某些司法权限的扩张动摇了诚实信用原则

诚实信用原则被称为“帝王条款”，甚至有学者认为是所有法律规定的基础，但在《征求意见稿》中我们发现部分条款与这一基本原则的动摇。

第一，《征求意见稿》第 25 条规定，用人单位无正当理由解除劳动关系、强迫劳动或不支付相应报酬、用人单位拒绝在竞业限制期内给付劳动者经济补偿等情况下，竞业限制约定无效。首先，无正当理由解除劳动关系与竞业限制之间并没有必然的对价，假如用人单位无正当理由解除了劳动关系，但又支付了劳动者合理的竞业限制补偿，劳动者还是应该履行竞业限制义务的。同样的，强迫劳动与不支付相应报酬也与竞业限制之间没有直接的对价关系。其次，用人单位如果没有给付劳动者经济补偿也不必然导致竞业限制约定的无效。劳动者应该首先主张用人单位支付经济补偿，只有在用人单位拒不履行的情况下，才能主张约定无效。

第二，《征求意见稿》第 26 条的规定如出一辙，劳动者认为竞业限制约定不合理的可要求法院变更。如果劳动者认为竞业限制约定不合理，应当在约定时就提出。劳动者先签订竞业限制约定，生效后再单方面主张变更，显然是不诚信的。

对竞业限制约定，《劳动法》没有明确的规定，第 26 条也不符合劳动法中关于合同无效和变更的规定，因此这两条同样是一种立法行为，也同时扩大了自由裁量权。

第三，《征求意见稿》第 33 条规定，劳动者在同一用人单位连续工作满 10 年，用人单位同意续签有固定期限的劳动合同，或者劳动者在双方续签的有固定期限的劳动合同生效后 60 日内要求变更为无固定期限劳动合同的，法院应予支持。根据《劳动法》20 条的规定，签订无固定期限劳动合同应当具备三个条件：在同一用人单位连续工作满 10 年；双方同意续延劳动合同；劳动者提出签订无固定期限合同的。可见，签订无固定期限合同也应该建立在双方自愿的基础上。两者的抵触很明显。《征求意见稿》的规定，如果用人单位不同意签订无固定期限劳动合同，劳动者可以先与用人单位签订固定期限合同，再向法院申请变更为无固定期限合同。既然，固定期限合同的签订不违反法律法规，也没有欺诈、威胁等情节，而允许劳动者单方面反悔，变更合同，违背诚实信用。其结果只能导致用人单位在劳动者即将达到无固定期限合同条件之前，一律与劳动者解除关系，加剧劳动合同的短期化。

第四，《征求意见稿》一方面为了使劳动者能签订无固定期限劳动合同教了劳动者一招；另一方面，又教了用人单位一招。根据《征求意见稿》第 10 条的

规定，企业如果将劳动者全部转到劳务派遣公司去，并由劳务派遣公司发工资的，法律责任由劳务公司承担，用人单位的义务就都没了。如果一个职工工作满10年已经达到了签订无固定期限劳动合同的条件，单位既想继续用他，又不想签订无固定期限劳动合同的，只要把他转到劳务公司就可以了。《征求意见稿》33条的规定，完全被规避了。

第五，其实，要规避33条《征求意见稿》给出了更简单的方法，第4条规定了用人单位不具有用工资格的按雇用关系处理，并列举了5种情况。这里它创设了“提供劳务的劳动者”这个概念。劳动者从来就没有划分为提供劳动的劳动者和提供劳务的劳动者。而且对什么是“提供劳务的劳动者”也没有严格的定义，这可能造成用人单位的滥用。只要用人单位单方面宣布，劳动者一夜之间就可能从劳动者变成劳务者，不仅规避了第33条，整个劳动法都被规避了。甚至可能造成用人单位为降低用工成本，把所有劳动者变为劳务者。为用人单位规避法律大开方便之门。

诚实信用是市场经济的基石，法制建设应该积极推动诚信社会的发展。我国目前的劳动力市场本身就不够诚信，不遵守竞业限制约定，以劳务工规避法律等现象并不个别。高法的规定应该从建立社会诚信入手，规范劳动行为，但《征求意见稿》既扩大司法解释权，又扩大司法裁量权的结果是给用人单位和劳动者各种可趁之机，以不诚信对不诚信。长此以往，诚信社会如何建立。

综合以上三方面的分析，我们非常不安的发现《征求意见稿》的核心是司法权限的全面扩张。把解释权扩大到立法权的结果，并没有带来对劳动者保护的扩大，相反的一些已经为法律法规明确规定为劳动争议受理范围的案件也将划出来。

《征求意见稿》的规定一方面把“自由裁量”扩张到当事人的自治权，另一方面又扩张到行政权，不惜牺牲最基本的诚实信用原则。这样的立法倾向值得深思。



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