

保华月刊

Baohua Monthly

2025年1-2合刊
Jan-Feb.2025
第 8 6 期
N O . 8 6

- 人力资源社会保障部 财政部关于印发《企业职工基本养老保险病残津贴暂行办法》的通知
- 人力资源社会保障部办公厅关于做好企业职工基本养老保险病残津贴经办工作的通知
- 山东省人口与计划生育条例



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

人力资源社会保障部 财政部关于印发《企业职工基本养老保险病残津贴暂行办法》的通知

Notice of the Ministry of Human Resources and Social Security and the Ministry of Finance on Issuing the Interim Measures for the Sickness and Disability Allowances under the Basic Pension Insurance for Enterprise Employees

29

人力资源社会保障部办公厅关于做好企业职工基本养老保险病残津贴经办工作的通知

Notice of the General Office of the Ministry of Human Resources and Social Security on the Administration of Sickness and Disability Allowances under the Basic Pension Insurance for Enterprise Employees

35

山东省人口与计划生育条例

Regulations on Population and Family Planning of Shandong Province

热点追踪

Hot Issues

49

出海投资&海外就业：中国籍员工为境外关联公司工作期间中国劳动关系之争

Overseas Investment & Employment Dispute Of Chinese Nationals Labor Relationship In China While Working Abroad For Overseas Affiliate

老董杂谈

Professor Dong By-Talk

57

一则普通的劳动争议案件是如何炼成名案的

From Routine to Landmark: The Metamorphosis of an Ordinary Labor Dispute Case

新闻资讯



一、2025 年一次性工亡补助金标准为 1083760 元

来源：国家统计局

摘要：根据《工伤保险条例》规定，一次性工亡补助金标准为上一年度全国城镇居民人均可支配收入的 20 倍。2025 年 1 月 17 日上午，国家统计局公布最新数据，2024 年度全国城镇居民人均可支配收入为 54188 元，因此 2025 年度一次性工亡补助金标准调整为：54188 元×20=1083760 元。

Abstract: According to the *Regulations on Work-related Injury Insurance*, the standard for one-time allowance for work-related death is 20 times the per capita disposable income of urban residents in China in the previous year. On the morning of January 17, 2025, the National Bureau of Statistics released the latest data, showing that the per capita disposable income of urban residents in China in 2024 was 54,188 yuan. Therefore, the one-time allowance for work-related death for 2025 has been adjusted to: 54,188 yuan x 20=1,083,760 yuan.

二、八部门发文加强快递员与网约配送员服务管理

来源：公安部

摘要：近日，中央社会工作部、中央网信办、公安部、人力资源社会保障部、住房城乡建设部、市场监管总局、国家邮政局、全国总工会等 8 部门联合出台措施，指导加强快递员、网约配送员服务管理，推动构建和谐劳动关系，切实维护各方合法权益。措施明确，敦促平台企业履行责任，指导重点网约配送平台企业动态优化调整算法规则，指导快递企业和网约配送平台企业就涉及劳动权益的制度规则和算法等重要事项，经常性开展协商协调，维护快递员、网约配送员合法权益。

Abstract: Recently, eight departments, namely the Society Work Department of the CPC Central Committee, the Office of the Central Cyberspace Affairs Commission, the Ministry of Public Security, the Ministry of Human Resources and Social Security, the Ministry of Housing and Urban-Rural Development, the State Administration for Market Regulation, the State Post Bureau, and the All-China Federation of Trade Unions, jointly issued measures to guide and strengthen the service and management for couriers and online delivery personnel, promote the establishment of harmonious labor relations, and effectively protect the legitimate rights and interests of all parties. The measures clearly state that it is necessary to urge platform enterprises to fulfill their

responsibilities, guide key online delivery platform enterprises to dynamically optimize and adjust algorithm rules, and guide express delivery enterprises and online delivery platform enterprises to regularly conduct consultations and coordination on important matters involving labor rights and interests, such as systems, rules, and algorithms, so as to safeguard the legitimate rights and interests of couriers and online delivery personnel.

八部门发文加强快递员、网约配送员服务管理

中央社会工作部、中央网信办、公安部、人力资源社会保障部、住房城乡建设部、市场监管总局、国家邮政局、全国总工会等 8 部门近日联合出台措施，指导加强快递员、网约配送员服务管理，推动构建和谐劳动关系，切实维护各方合法权益。

措施提出，推进友好场景建设，推动优化住宅小区、商场、楼宇等配送环境，加强对快递员、网约配送员的关心关爱，帮助解决进门、停车、用餐、职业发展等急难愁盼问题。

措施明确，敦促平台企业履行责任，指导重点网约配送平台企业动态优化调整算法规则，指导快递企业和网约配送平台企业就涉及劳动权益的制度规则和算法等重要事项，经常性开展协商协调，维护快递员、网约配送员合法权益。

措施强调，加强行业管理和业务监管，督促相关企业规范经营行为、完善用工管理制度，建立健全行业标准、行业准则和自律管理等制度，营造安全、文明、和谐从业环境。

措施指出，加快推动快递企业、网约配送平台企业党的组织和工作覆盖，组织举办职业技能竞赛，广泛宣传快递员、网约配送员先进事迹，加强组织凝聚、激励引导，强化职业认同和社会认同。

中央社会工作部有关负责同志表示，将会同相关部门，加强指导和督促，推动措施落地见效，让快递员、网约配送员切实有感。

三、七部门：扩大高校学生基本医疗保险参保覆盖面

来源：国家发改委

摘要：近日，国家发改委会同教育部、民政部、财政部等七部门联合印发《关于进一步提高高校学生医疗保障质量的通知》。《通知》提出四方面 10 项要求，包括扩大高校学生基本医疗保险参保覆盖面、巩固提高高校学生医疗保障水平等，明确高校学生参保任务目标；为高校学生参保创造便利条件；完善高校学生参保缴费激励政策；完善高校学生医保待遇政策；做好高校学生异地就医备案管理；完善高校学生医疗救助政策；支持社会力量精准帮扶；发

挥各类商业保险补充保障作用；做好高校学生基本医保关系转移接续服务工作；做好高校学生的医保待遇衔接工作。

Abstract: Recently, the National Development and Reform Commission, in conjunction with seven departments including the Ministry of Education, the Ministry of Civil Affairs, and the Ministry of Finance, issued the *Notice on Further Improving the Quality of Medical Security for College Students*. The *Notice* puts forward 10 requirements in four aspects, including expanding the coverage of basic medical insurance for college students, consolidating and improving the level of medical security for college students, determining the task and objectives of college students' participation in medical insurance; providing convenience for college students to participate in the medical insurance, improving the incentive policy for college students to participate in the medical insurance and pay premiums, improving the policy of medical insurance benefits for college students, doing a good job in the management of filing for out-of-area medical treatment of college students, improving the medical assistance policies for college students, supporting targeted assistance from social forces, giving full play to the supplementary guarantee role of various commercial insurances, doing a good job in the transfer and continuation of basic medical insurance relations for college students, and ensuring the seamless connection of medical insurance benefits for college students.

关于进一步提高高校学生医疗保障质量的通知

(发改办就业〔2024〕1096号)

各省、自治区、直辖市发展改革委、教育厅、民政厅、财政厅、卫生健康委、医疗保障局，各金融监管局：

高校学生是人口高质量发展和新质生产力形成的关键要素。为进一步做好高校学生群体的医疗保障工作，加快补齐参保短板，切实提高医疗保障供给水平和保障质量，现通知如下（本通知所指高校学生为全日制本专科学生、非在职研究生）。

一、扩大高校学生基本医疗保险参保覆盖面

（一）明确高校学生参保任务目标。落实高校学生依法参加基本医疗保险制度的权利和义务，加快推进高校学生参加城乡居民基本医疗保险有效扩面，加大在就读地参加居民医保

的动员力度，增强高校学生主动参保意识。到“十四五”末，高校学生基本医保实际参保率有明显提升。

（二）为高校学生参保创造便利条件。教育部门及各有关高校要为学生参保提供便利，高校后勤服务机构和内设医疗卫生机构配合属地医疗保障部门，建立高校参保经办服务点，做好参保宣传服务，畅通线上参保缴费渠道，为学生参保缴费提供便捷服务。

（三）完善高校学生参保缴费激励政策。按照《国务院办公厅关于健全基本医疗保险参保长效机制的指导意见》（国办发〔2024〕38号）落实高校学生连续参保和医保基金零报销的激励机制，支持职工医保个人账户用于支付作为职工近亲属的高校学生参加居民医保的个人缴费。

二、巩固提高高校学生医疗保障水平

（四）完善高校学生医保待遇政策。在巩固住院待遇水平基础上，可根据经济社会发展水平和医保基金承受能力，巩固提高包括高校学生在内的居民门诊保障水平。高校加强内设医疗卫生机构建设和管理，切实提高内设医疗卫生机构医疗服务水平。应将自愿申请且符合条件的高校内设医疗卫生机构纳入医保定点范围，方便学生就近就医，推动各高校简化报销流程，落实医保直接结算。鼓励有条件的高校适当提高学生医疗保障水平。

（五）做好高校学生异地就医备案管理。指导高校学生做好寒暑假期间在户籍地、实习期间在实习地的异地就医备案，确保按规定可享受门诊和住院医疗费用异地就医直接结算服务。

三、加强高校学生多元医疗保障

（六）完善高校学生医疗救助政策。落实分类资助参保政策，对特困人员、最低生活保障对象、符合条件的防止返贫监测对象中的高校学生，参保时按照困难身份认定地资助政策标准获得全额或定额资助。做好高额医疗费用支出监测预警，及时精准识别高校学生中的医疗救助对象，全面落实门诊和住院救助政策，统筹强化医疗救助政策的托底功能。

（七）支持社会力量精准帮扶。做好国家医疗保障信息、民政社会救助和低收入人口动态监测信息、中国高等教育学生信息网等的联动共享，鼓励红十字会等群众团体发挥桥梁和纽带作用，支持校友会、高校基金会等社会组织发挥对接和帮扶作用，救助重特大疾病高校学生。

（八）发挥各类商业保险补充保障作用。支持各地商业保险机构为在当地就读的高校学生提供保险保障，加强与基本医保衔接。鼓励各地商业保险机构定制化开发针对高校学生人群的医疗类、疾病类商业健康保险产品，满足高校学生多元化的医疗保障需求。鼓励各地在学平险产品设计中，合理增加意外医疗、住院医疗、重疾保障等内容，丰富高校学生多层次健康保障供给。

四、做好高校学生基本医保关系转移接续工作

（九）做好高校学生基本医保关系转移接续服务工作。高校学生入学前在生源地参加城乡居民基本医疗保险的，或毕业后跨统筹地区就业参加基本医疗保险的，均可按规定线上或线下申请办理转移接续业务。

（十）做好高校学生的医保待遇衔接工作。加强高校学生毕业当年的基本医保参保动员工作，避免高校学生因对有关政策的不了解出现中断缴费现象。有稳定就业的，应当随用人单位参加职工医保，原则上当月缴费当月享受待遇，未就业的，应当动员继续参加居民医保。

国家发展改革委、教育部、民政部、财政部、国家卫生健康委、金融监管总局、国家医保局等会同相关部门共同做好高校学生医保工作，将提高高校学生医疗保障质量作为增进人民福祉的重要内容，切实加强医疗保障经办服务、高校管理改革、多层次医疗保障体系建设等工作统筹协调。适时召开现场会进行经验交流，对地方先进经验、典型做法予以宣传推广。各地应积极推动相关政策和举措落实落地。

国家发展改革委办公厅

教育部办公厅

民政部办公厅

财政部办公厅

国家卫生健康委办公厅

金融监管总局办公厅

国家医保局办公室

2024年12月27日

四、七部门：实施财税支持政策 提供创业支持保障

来源：人社部

摘要：据人社部网站 2 月 25 日消息，人社部、教育部等七部门印发《关于健全创业支持体系提升创业质量的意见》，提出面向退役军人、就业困难人员等重点群体，分型分类提供创业支持保障。《意见》提出，加强政策扶持，强化全链条支持保障。实施财税支持政策，落实重点群体创业税收优惠和一次性创业补贴政策，帮助创业者降低启动成本、减轻经营负担；加大创业融资支持，鼓励降低创业担保贷款门槛，扩大贴息支持范围，提高额度上限；强化社会保险支持作用，做好社会保险跨区域转移接续工作，支持创业者跨地区流动等。

Abstract: According to a notice on the website of the Ministry of Human Resources and Social Security released on February 25, seven departments including the Ministry of Human Resources and Social Security and the Ministry of Education have jointly issued the *Opinions on Improving the Entrepreneurship Support System and Enhancing the Quality of Entrepreneurship*, proposing to provide differentiated and categorized support and guarantees for key groups such as veterans and people with difficulties in employment. It is put forward to strengthen policy support and enhance full-chain support and guarantee, implement fiscal and tax support policies, grant tax incentives and one-time entrepreneurship subsidies for key groups, help entrepreneurs reduce start-up costs and alleviate operation burdens, increase financing support for entrepreneurship, encourage lowering the threshold for entrepreneurship guarantee loans, expand the scope of interest subsidy, raise the upper limit of loan amount, strengthen the supportive role of social insurances, do a good job in the transfer and continuation of social insurance across regions, and support the cross-regional mobility of entrepreneurs, etc.

人力资源社会保障部等 7 部门关于健全创业支持体系提升创业质量的意见

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）、教育厅（委、局）、工业和信息化主管部门、财政厅（局）、农业农村（农牧）厅（局、委）、市场监管局（厅、委），中国人民银行上海总部，各省、自治区、直辖市及计划单列市分行：

为深入学习贯彻习近平总书记在中共中央政治局第十四次集体学习时的重要讲话精神，落实《中共中央 国务院关于实施就业优先战略促进高质量充分就业的意见》，优化创业服务、提升创业质量，促进高质量充分就业，现提出如下意见。

一、总体要求

坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻党的二十大和二十届二中、

三中全会精神，完善促进创业带动就业的保障制度，着力构建“创业培训、创业服务、创业孵化、创业活动”四创联动的支持体系，优化创业促进就业政策环境，面向高校毕业生、农民工、退役军人、就业困难人员等重点群体，分型分类提供创业支持保障，激发全社会内生动力和创新活力，培育发展更多创业企业、个体工商户等创业主体，为促进高质量发展、实现高质量充分就业提供支持。

二、优化创业培训，提升全过程创业能力

（一）强化创业意识培育。完善普通高等院校、职业院校创业教育体系，推进课堂教学、科研实践、帮扶指导紧密结合，增强学生创新精神、创业意识。结合举办大学生创新大赛等活动，推动高校把创新教育融入人才培养全过程，强化校企、校地合作，挖掘充实各类创业教育资源，提升创业教育质量，引导青年学生正确认识、理性参与、充分准备创业行动。广泛深入校区、园区、社区，组织开展创业宣讲活动，充分运用新媒体等渠道开设公益性创业科普讲座，激发各类劳动者创业意识，培育和弘扬新时代企业家精神，培训创新思维。

（二）加强创业能力培训。聚焦不同业态创业者不同阶段的创业需求，创优“马兰花”创业培训品牌，迭代课程体系，提高培训针对性和实效性，按规定落实职业培训补贴政策。依托创业培训机构、创业学院组织创业训练营等活动，面向初创期、成长期创业者，开展改善企业、扩大企业等基础培训，拓展经营管理、增长战略等延伸培训。围绕数字经济、人工智能、绿色经济、银发经济等新兴产业和未来产业，加快开发特色培训项目，创新“技能+创业”“劳务品牌+创业”等培训模式，提升创业者能力素质。加强师资队伍建设，举办创业培训讲师选拔大赛，建立创业培训优秀师资库，带动提升创业培训水平。

（三）开展创业经验技能实践锻炼。实施创业者培育行动，组织重点群体创业者到创业孵化载体中的成长期或成熟期企业以及校友企业等实践锻炼，积累创业经验和创业资源。开发募集有创业经验企业经营管理方面的辅助类岗位，组织高校毕业生等青年参与经营管理实践，拓展视野思路，满足有创业意愿青年的实践锻炼需求。有条件的地方可利用数字化、虚拟现实等新技术手段，搭建创业场景模拟实训平台，提供企业管理、市场营销、商务活动等“沉浸式”实战体验，提高创业者应对实际问题能力。

三、完善创业服务，提供全方位发展助力

（四）落实落细公共创业服务。健全就业公共服务体系创业服务功能，落实《公共创业服务规范》行业标准，合理配置创业服务工作人员，推行服务规范化。结合“家门口”就业服务站建设，构建辐射城乡、覆盖基层的公共创业服务网络，推行高效办结创业“一件事”，为创业者就地就近提供服务，提高服务便利化。依托人社就业“一库一平台”建设，加强创

业统计分析，加快创业信息资讯发布、政策服务经办、互动交流指导等服务功能数字化转型，实行实名制精准服务，推动服务数智化。

（五）跟进提供专业化指导服务。广泛邀请知名企业家、创业投资人、专家学者等，通过自主申报、择优聘任等方式建立创业导师库，完善预约服务和集中服务等机制。深入实施创业导师职业技能等级制度，健全“选育用评”激励机制，有条件的地方可设立创业导师工作室等专业化服务实体。将创业指导等服务纳入政府购买服务指导性目录，探索通过多种方式向创业者提供社会培训、咨询指导、检验检测、软件开发、研发设计等服务。建好用好全国中小企业服务“一张网”，为中小企业提供政策、技术、服务等“一站式”服务。

（六）强化人力资源支持服务。强化创业主体人才引育，将带动就业多的创业主体人才需求纳入地方引才工作范围，在专业技术资格、职称申报、人才评定等方面按规定给予倾斜支持。通过建立人才联系站、开展人才共享、选派人才驻企蹲点等方式，搭建产学研对接平台，畅通产学研对接渠道，促进产创融合、产才融合。鼓励优质人力资源服务机构提供用工指导、人才招聘、组织关系管理、矛盾纠纷化解等人力资源服务，有条件的地方可面向创业主体组织专场招聘或发展专业性人才市场。

（七）做好再创业帮扶保障服务。加大对创业失败者的扶持力度，建立必要的再创业指导和援助机制，提供劳动关系处理、社会保险接续等咨询指导服务，按规定落实就业服务、就业援助和社会救助等保障措施。对有再创业意愿且符合政策规定的，综合运用创业培训、创业指导、融资贷款等帮扶政策，帮助他们重树信心、再创新业。

四、夯实创业孵化，拓展全周期培育扶持

（八）提升创业孵化载体服务质量。引入社会力量参与，推动创业孵化载体加强自身建设和运营管理，围绕本地重点产业打造特色服务项目，完善培育、孵化、加速等服务链条，降低入驻条件，吸引更多优质资源，形成“孵化-反哺”良性循环。建立重点创业孵化载体名录，完善孵化绩效评价机制，加强动态管理，对不符合条件的及时予以清退。支持东部地区与中西部地区开展共建共享，推广“飞地孵化”、设立分园等模式，提升欠发达地区创业孵化载体建设水平。

（九）优化创业孵化服务环境。依托创业孵化载体完善“培训、孵化、服务”三位一体的工作模式，推进各类创业孵化资源集成服务。按照“政府引导、市场运作”原则，推动创业投资基金等创业服务资源入驻创业孵化载体，构建全要素孵化服务平台，加速培育优质中小微企业等创业主体。支持建设全国大学生创新创业成果转化中心。聚焦产业特色显著、创业者集聚、新业态消费场景丰富的街区以及环大学社区，建设特色创业街区（社区），强化

上下游供需对接，促进相关产业快速集聚，打造开放、多元、可持续的创业孵化生态圈。

（十）推行重点项目跟踪扶持孵化模式。建立重点孵化项目库，定期征集成长性好、带动就业能力强的创业项目，在一定周期内给予“跟踪陪跑”帮扶。“跟踪陪跑”期内，联动创业导师、创业投资基金等资源，采取干部定点联系、加大融资支持、组织专家会诊、协助商业推广等方式，帮助项目转化落地。有条件的地方政府投资开发的创业孵化载体可面向重点群体安排一定比例场地，允许办理市场主体登记3年内的重点群体创业主体免费入驻，落实一揽子帮扶支持措施。

（十一）强化返乡下乡入乡创业支持引导。依托乡村创业孵化体系，结合区域主导产业，加强农村创业扶持政策宣传，开展农村创业项目技术、融资、营销渠道等对接交流，强化孵化服务，培育更多乡村创业主体。建立本地外出人员联络机制，以乡情亲情吸引外出人才返乡创业。完善为乡村引进人才及其家庭提供的配套公共服务，允许在乡村创业人员享受与当地劳动者同等的创业扶持政策，吸引城市人才等各类人员下乡创业。因地制宜培养一批青年返乡创业带头人，支持高校毕业生基层服务项目期满人员入乡创业。

五、组织创业活动，营造全生态创业氛围

（十二）搭建资源对接服务平台。创新资源对接服务模式，定期集中开展“源来好创业”资源对接服务活动，更多组织细分化、精准化的专场对接活动，提高对接效果。健全创业大赛工作机制，围绕国家重大发展战略、重点产业方向，突出就业优先导向，完善赛道设置、办赛流程、评审指标和配套服务等赛制安排，建立健全跟踪服务长效机制，持续为重点群体创业主体搭建综合性赛事服务平台。支持举办创业沙龙、创业集市等地方专项特色活动，拓展制度化、常态化的创业交流合作机会。

（十三）选树创业促进就业典型。广泛开展创业促进就业宣传，选树和表扬重点群体创业先进典型和特色工作亮点，讲好创业故事，弘扬创业精神，激励更多劳动者敢创业、创成业，引导全社会理解、关心和支持创业。支持各地围绕主导产业和资源禀赋优势，打造各具特色的创业城市，营造鼓励创业、宽容失败的良好氛围。对创办市场主体吸纳就业多、产业带动效果明显的创业者，按照国家有关规定给予表彰奖励。

（十四）组织跨区域结对互助合作。结合城市群一体化建设、区域协同发展，建立有市场竞争力的协作创业模式，形成各具特色的区域创业联盟。开展跨区域创业工作互助合作，促进资源信息共享，提供技术和服务支撑，打造具有区域特点的创业集群和优势产业集群。加快东部先进经验模式在中西部复制，加速中心城市经验模式向县域乡村辐射，促进优质创业资源、产业项目双向交流。

六、加强政策扶持，强化全链条支持保障

（十五）实施财税支持政策。落实重点群体创业税收优惠和一次性创业补贴政策，帮助创业者降低启动成本、减轻经营负担。及时跟踪了解享受资金补贴政策的创业主体运营发展情况，强化对重点群体以及成长性好的创业主体政策落实力度。

（十六）加大创业融资支持。对贷款到期时继续符合条件的创业担保贷款申请人，鼓励经办银行给予无还本续贷支持。鼓励有条件的地方可结合实际进一步降低创业担保贷款门槛，扩大创业担保贷款贴息支持范围、提高创业担保贷款额度上限、贷款利率上限和贴息比例，逐步降低或免除反担保要求，支持创业担保贷款扩面增量。优化创业担保贷款经办流程，推广线上申请、审批、放款等业务模式，进一步提升贷款便利度。鼓励银行业金融机构开展纯信用贷款、创业扶持贷款等业务，加大对创业主体金融支持力度。

（十七）做好稳岗扩岗支持。将不裁员或用工人数减少水平低于上年度城镇调查失业率控制目标的创业主体，纳入金融助企稳岗扩岗专项贷款范围，提高单户最高授信额度，给予相对较低水平的利率，提供无还本续贷等差异化支持。加大小微企业创业担保贷款及贴息政策落实力度，服务带动就业能力强的小微企业，助力稳岗扩岗。对符合条件创业主体招用就业困难人员、毕业年度和离校2年内未就业高校毕业生，并为其缴纳社会保险费的，按规定给予社会保险补贴。

（十八）强化社会保险支持作用。创业主体及其招用的人员应按照国家 and 统筹地区规定参加各项社会保险，按规定缴纳社会保险费。自主创业人员中符合条件的，可按灵活就业人员参保缴费办法参加社会保险。做好社会保险跨区域转移接续工作，支持创业者跨地区流动。

各地要充分认识创业促进就业工作的重要意义，加强组织领导，深化宣传发动，认真落实各项支持措施，为各类劳动者创业创造有利条件。要结合工作实际做好资金安排，确保各项工作落实落地。

人力资源社会保障部

教育部

工业和信息化部

财政部

农业农村部

中国人民银行

市场监管总局

2025年2月6日

五、江苏苏州：发布支持 AI 领域人才 9 条举措

来源：人社部

摘要：近日，江苏省苏州市发布《苏州市支持人工智能领域人才发展的若干措施》，围绕人才引进、培养、评价、激励、服务等方面，集成推出 9 条针对性举措，夯实人工智能产业发展的人才根基。支持引进高端人才。对顶尖人才顶格支持，给予最高 1 亿元项目资助和最高 1000 万元购房补贴，在实验设备场地、算力服务供给、团队配置优化等方面给予定制化支持。在苏州创新创业领军人才计划中专设“人工智能专项”，特别优秀的可突破学历、来苏州时间等限制。年工资薪金 100 万元以上的重点企业高端人才，无需评审可直接认定。世界知名人工智能企业高管和核心技术骨干、国际重要奖项获得者，经评估可直接认定。加快集聚青年人才。深入挖掘人工智能领域招聘需求，每年面向青年人才推出不少于 5000 个优质岗位。在苏州重点产业紧缺人才计划中专设“人工智能专项”，给予最高 30 万元薪酬补贴。对新引进的博士、重点高校硕士及本科生给予购房补贴或租房补贴，对在苏州连续工作满 1 年的优秀应届博士、硕士毕业生，分别再给予 10 万元、3 万元一次性生活补贴。加强青年人才社区建设，高质量运营优质人才公寓、青年人才驿站。创新多元引才模式。建立重大创新团队“绿色通道”，对急需紧缺的人才团队，经评估可直接立项或简化评审程序，鼓励顶尖人才、领军人才举荐团队成员。创新人才评价机制，用好举荐制、认定制、以赛代评制等多元化人才评价方式，国际性知名赛事或国内重点赛事获奖选手可直接认定为紧缺型人才。完善人才发展生态。构建百亿人才基金投资生态，设立人工智能专项人才基金，打造“零租”孵化器，开放公共算力服务平台和应用场景，打响“赢在苏州”系列人才赛事品牌。建设“一站式”人才综合服务平台，优化“苏易居”人才住房管理服务平台，用心用情解决安居保障、子女教育、医疗保健、配偶就业等“关键小事”。

Abstract: Recently, Suzhou City of Jiangsu Province issued the *Several Measures for Supporting the Development of Talents in the Field of Artificial Intelligence in Suzhou City*, proposing nine targeted measures for talent introduction, cultivation, evaluation, motivation, service, etc. to solidify the talent foundation for the development of the artificial intelligence industry. The introduction of high-end talents should be supported. Top-notch talents will receive the highest level of support, including up to 100 million yuan for project funding and up to 10 million yuan for housing subsidies. Customized support will be provided in terms of experimental

equipment and venues, computing power service supply, and team organization and optimization. A special “Artificial Intelligence” category will be set up in the Suzhou Program for Innovation and Entrepreneurship Leading Talents, and particularly outstanding candidates may be exempted from restrictions such as educational background and time of stay in Suzhou. High-end talents in key enterprises with an annual salary of over 1 million yuan can be directly recognized without assessment. Executives and core technical personnel of world-renowned artificial intelligence enterprises and winners of international important awards can be directly recognized after assessment. The gathering of young talents should be accelerated. The recruitment demands in the field of artificial intelligence will be deeply explored, and no less than 5,000 high-quality positions will be offered to young talents each year. A special “Artificial Intelligence” category will be set up in the Suzhou Talent Shortage Program for Key Industries, providing a maximum of 300,000 yuan in salary subsidies. New doctoral, master's, and bachelor's degree holders from key universities will receive housing or rental subsidies. Outstanding recent doctoral and master's graduates who have worked in Suzhou for a full year will receive one-time living subsidies of 100,000 yuan and 30,000 yuan respectively. The construction of youth talent communities and operation of high-quality talent apartments and youth talent stations should be strengthened. Diverse talent introduction models should be innovated. A “green channel” will be established for major innovation teams. For urgently needed and scarce talent teams, direct project approval or simplified review procedures can be granted after assessment. Top talents and leading talents are encouraged to recommend their team members. Talent evaluation mechanisms should be innovated, and recommendation system, recognition system, and competition-based evaluation system and other talent evaluation methods should be utilized. Winners of international renowned or domestic key competitions can be directly recognized as talents in shortage. The talent development ecosystem should be improved. A ten-billion-yuan talent funding and investment ecosystem will be established, and a special talent fund for artificial intelligence will be set up. A “zero-rent” incubator will be built, public computing power service platforms and application scenarios will be provided, and the “Win in Suzhou” series of talent competition brands will be established. A “one-stop” comprehensive talent service platform will be established, and the “Su Yi Ju” talent housing management service platform will be optimized to thoroughly solve key issues such as housing, children's education, medical care, and spouse employment for talents.

六、广州调整部分优抚对象抚恤和生活补助标准

来源：广州市政府

摘要：2月17日，广州市政府网站发布《关于转发<关于调整部分优抚对象等人员抚恤和生活补助标准的通知>的通知》。此次调整涉及残疾军人、伤残人民警察、烈士遗属、因公牺牲军人遗属、病故军人遗属等多类优抚对象。其中，残疾军人抚恤金标准根据残疾等级和性质进行上调，最高标准从2023年的132446元提高至139916元。同时，烈属定期抚恤金标准从50472元提高至52838元，因公牺牲军人遗属从45452元提高至47118元，病故军人遗属从42368元提高至43596元。

Abstract: On February 17, the website of the Guangzhou Municipal People's Government released the *Notice on Forwarding the 'Notice on Adjusting the Standards for Preferential Treatment and Living Subsidies for Some Persons'*. This adjustment involves multiple categories of preferential treatment recipients, including disabled military personnel, disabled police officers, dependents of martyrs, dependents of military personnel who died in the line of duty, and dependents of military personnel who died of illness. Among them, the disability allowance for disabled military personnel has been raised based on their disability grade and nature, with the highest standard increasing from 132,446 yuan in 2023 to 139,916 yuan. At the same time, the regular allowance for dependents of martyrs has been raised from 50,472 yuan to 52,838 yuan, that for dependents of military personnel who died in the line of duty from 45,452 yuan to 47,118 yuan, and that for dependents of military personnel who died of illness from 42,368 yuan to 43,596 yuan.

广州市退役军人事务局 广州市财政局关于转发调整部分优抚对象等人员抚恤和生活补助标准的通知

各区退役军人事务局、财政局：

现将《广东省退役军人事务厅 广东省财政厅关于调整部分优抚对象等人员抚恤和生活补助标准的通知》（粤退役军人发〔2024〕97号，以下简称“97号文”，见附件1）转发你们，并将有关事项通知如下：

一、我市部分优抚对象抚恤补助在现标准的基础上按照97号文要求相应提高（具体标准见附件2、3），新标准从2024年8月1日起执行，本通知实施前已经发放的按照差额进行补发。

二、提高部分优抚对象抚恤补助标准所需资金由中央财政、市级财政和各区财政承担，其中，市级财政承担在农村和城镇无工作单位且家庭生活困难的参战退役人员、城镇无工作单位的原 8023 部队退役军人以及其他参加核试验军队退役人员（含参与铀矿开采军队退役人员，以下简称“两参人员”）生活补助每人每年 298 元，各区财政承担带病回乡退伍军人每人每年 222 元，60 岁以上农村籍退役士兵每服一年义务兵役每人每年 16 元以及“五老”人员生活补助每人每年 352.8 元，其余部分由中央财政负担。

三、优待金标准按《广州市退役军人事务局 广州市财政局关于调整部分优抚对象等人员抚恤补助和优待金标准的通知》（穗退役军人字〔2019〕168 号）要求执行，所需经费仍由原渠道解决。

四、各区退役军人事务局、财政部门要安排好抚恤补助资金，并及时、足额、准确发放到位。

专此通知。

七、宁夏修订工伤保险经办规程延长行政复议和诉讼期限

来源：宁夏回族自治区人社厅

摘要：2 月 11 日，宁夏回族自治区人社厅网站发布《关于修改<宁夏回族自治区工伤保险经办规程（试行）>有关内容的通知》。修订内容主要包括将《工伤保险基金不予先行支付告知书》中关于行政复议和诉讼的期限，从原来的 15 日延长至 60 日，诉讼期限延长至六个月。修订后的规程已于 2025 年 2 月 8 日重新公布并执行。

Abstract: On February 11, the website of the Department of Human Resources and Social Security of Ningxia Hui Autonomous Region released the *Notice on Amending Certain Contents of the 'Regulations on the Administration of Work-related Injury Insurance in Ningxia Hui Autonomous Region (Trial)'*. The revised contents include extending the period for administrative reconsideration and litigation in the *Notice of Non-Advance Payment of Work-related Injury Insurance Fund* from the original 15 days to 60 days, and extending the litigation period to six months. The revised version was re-announced and implemented on February 8, 2025.

自治区人力资源和社会保障厅关于修改《宁夏回族自治区工伤保险经办规程（试行）》有关内容的通知

宁人社函〔2025〕21 号

各市、县（区）人力资源社会保障局，自治区社会保险事业管理局：

根据《中华人民共和国行政复议法》《中华人民共和国行政诉讼法》等相关法律法规规定，现对《宁夏回族自治区工伤保险经办规程（试行）》（宁人社发〔2023〕220号）有关内容作如下修改：

一、将《经办规程》所属附件16《工伤保险基金不予先行支付告知书》中“若对本告知书不服的，可在收到本告知书之日起15日内提起行政复议或行政诉讼”修改为“如对本告知书不服，可在收到本告知书之日起60日内向_____人民政府提起行政复议或者六个月内向_____人民法院提起行政诉讼。”

二、各地各单位要按照本通知及时调整、修改相关文件和对外宣传材料、做好经办人员的业务指导。

《宁夏回族自治区工伤保险经办规程（试行）》（宁人社发〔2023〕220号）根据本通知作相应修改后重新公布，请按新修订的规程执行。

自治区人力资源和社会保障厅

2025年2月8日

八、江西省发布企业职工基本养老保险病残津贴暂行办法实施细则

来源：江西省人社厅

摘要：2月11日，江西省人社厅网站发布《关于贯彻落实企业职工基本养老保险病残津贴暂行办法有关问题的通知》。《通知》明确，企业职工基本养老保险病残津贴的申领条件、待遇核定和发放等具体事项。根据通知，参保人员申请病残津贴需满足未达到法定退休年龄且完全丧失劳动能力的条件，并提供有效身份证件、劳动能力鉴定结论等材料。病残津贴的领取月数根据累计缴费年限确定，缴费不满5年的可领取12个月，每多缴费1年增加3个月。待遇发放至参保人员社会保障卡银行账户，且病残津贴所需资金由基本养老保险基金支付。

Abstract: On February 11, the website of the Human Resources and Social Security Department of Jiangxi Province released the *Notice on Issues Concerning the Implementation of the Interim Measures for the Disability Allowance of Enterprise Employees Covered by Basic Pension Insurance*. The *Notice* specifies the requirements for applying for the disability allowance by enterprise employees covered by basic pension insurance, as well as the determination and distribution of benefits. According to the *Notice*, applicants for the disability allowance must meet the conditions of not reaching the legal retirement age and being completely incapacitated for

work, and must provide valid identification documents and labor capacity assessment conclusions, among other materials. The number of months for receiving the disability allowance is determined based on the cumulative years of contribution. Those who have contributed for less than 5 years can receive it for 12 months, with an additional 3 months for each additional year of contribution. The benefits will be distributed to the bank account linked to the social security card of the insured person, and the funds required for the disability allowance will be paid with the basic pension insurance fund.

各设区市人力资源和社会保障局，赣江新区社会发展局：

为贯彻落实《人力资源社会保障部 财政部关于印发〈企业职工基本养老保险病残津贴暂行办法〉的通知》（人社部发〔2024〕72号）、《人力资源社会保障部办公厅关于做好企业职工基本养老保险病残津贴经办工作的通知》（人社厅函〔2024〕177号）精神，保障因病或非因工致残完全丧失劳动能力的企业职工基本养老保险参保人员合法权益，切实做好病残津贴贯彻落实工作，结合我省实际，现就贯彻落实企业职工基本养老保险病残津贴有关问题通知如下：

一、关于病残津贴申领

（一）申领条件。企业职工基本养老保险参保人员申请领取病残津贴，应符合以下条件：

1. 未达到法定退休年龄且未办理退休（含提前退休）手续；
2. 因病或非因工致残，经最后参保地或待遇领取地设区市以上（含设区市）劳动能力鉴定机构按国家规定和程序鉴定为完全丧失劳动能力且鉴定结论在一年有效期内的。

（二）申领渠道。参保人员完全丧失劳动能力后，可由本人或委托他人，通过待遇领取地人社一体化窗口，向待遇领取地人力资源社会保障行政部门提出病残津贴申请。

（三）申请材料。参保人员申请病残津贴时，应提供以下证件和材料：参保人员有效身份证件、居民户口簿、符合规定的完全丧失劳动能力鉴定结论、已激活银行账户功能的社会保障卡。需认定视同缴费年限的参保人员，应提供个人职工档案材料；不具备档案调转条件的，应提供档案所在地县级及县级以上人社行政部门出具的视同缴费年限认定结论。

（四）最低缴费年限确定。参保人员申请病残津贴时，最低缴费年限以其符合条件的申请时点对应的最低缴费年限确定。多次申请病残津贴的，以最后一次符合条件的申请时点确定最低缴费年限。

二、关于待遇领取地确认

（一）待遇领取地判定规则。按照《国务院办公厅关于转发人力资源社会保障部财政部

城镇企业职工基本养老保险关系转移接续暂行办法的通知》（国办发〔2009〕66号）、《江西省人力资源和社会保障厅关于进一步完善我省企业职工基本养老保险关系转移接续有关问题的通知》（赣人社发〔2025〕3号，以下简称“赣人社发〔2025〕3号文件”）确定病残津贴待遇领取地。领取病残津贴人员恢复缴费后再次申领病残津贴或申请基本养老金时，应按规定重新确定待遇领取地。

（二）确定待遇领取地。人社一体化窗口受理参保人员病残津贴申请，需在人社一体化信息系统录入申请信息、上传申请材料，并推送至同级社保经办机构 and 人社行政部门。

没有视同缴费年限的参保人员，由社保经办机构按照赣人社发〔2025〕3号文件规定提出待遇领取地意见；有视同缴费年限的参保人员，由人社行政部门核定视同缴费年限后，社保经办机构按照赣人社发〔2025〕3号文件规定提出待遇领取地意见。待遇领取地非本地的，出具《未予通过告知书》（附件1），反馈至人社一体化窗口；待遇领取地为本地的，报人社行政部门审核。

（三）养老保险关系归集。待遇领取地确认后，由待遇领取地社会保险经办机构发起，将各地的职工基本养老保险关系归集至待遇领取地。

三、关于领取资格审核

（一）资格审核及公示。确定待遇领取地后，由同级人社行政部门报设区市人社行政部门审核。审核不通过的，由设区市人社行政部门出具《未予通过告知书》；审核通过的，需经过参保人员本人工作或生活场所及人力资源社会保障部门政府网站进行不少于5个工作日的公示，并告知本人相关政策及权益。公示期满且未发生投诉举报的，应出具《审核决定初步意见书》（附件2），报省人力资源社会保障厅行政部门审核确认。公示期内发生投诉举报的，人社行政部门负责查实。

省人力资源社会保障厅行政部门审核确认后，出具《审核决定意见书》（附件3），审核不通过的，将审核结果返回参保地人社一体化窗口；审核通过的，将审核结果返回待遇领取地社保经办机构计算待遇并发放病残津贴。其中，在省社保中心参加企业职工基本养老保险的人员，由省社会保险管理中心受理并确定待遇领取地，报省人力资源社会保障厅行政部门审核确认。

（二）领取月数核定。累计缴费年限（含视同缴费年限，下同）不足领取基本养老金最低缴费年限的参保人员，累计缴费年限不满5年的，病残津贴领取月数为12个月；累计缴费年限5年以上（含5年），每多缴费1年（不满1年按1年计算），领取月数增加3个月。

其中，领取病残津贴人员恢复缴纳职工基本养老保险费后再次申领病残津贴时，累计缴

费年限仍不满最低缴费年限的，按照累计缴费年限重新计算领取月数，已经领取病残津贴的月数相应扣减。

四、关于待遇核定和发放

（一）待遇核定。待遇领取地社会保险经办机构根据正式审核决定，为参保人员核定病残津贴待遇：

1. 参保人员累计缴费年限满领取基本养老金最低缴费年限且距离法定退休年龄 5 年（含）以内的，病残津贴月标准执行我省企业职工基本养老金计发办法。领取病残津贴人员达到法定退休年龄时，应办理退休手续，基本养老金不再重新计算。符合弹性提前退休条件的，可申请弹性提前退休。

2. 参保人员累计缴费年限满领取基本养老金最低缴费年限且距离法定退休年龄 5 年以上的，病残津贴月标准执行我省企业职工基本养老保险基础养老金计发办法。参保人员距离法定退休年龄 5 年时，病残津贴重新核算，按本通知第四条第（一）款第 1 点规定执行。

3. 参保人员累计缴费年限不满领取基本养老金最低缴费年限的，病残津贴月标准执行我省企业职工基本养老保险基础养老金计发办法。

（二）待遇发放。待遇领取地社会保险经办机构自参保人员申请次月起将病残津贴发放至参保人员社会保障卡银行账户。其中，按照退休人员基本养老金计发办法领取病残津贴的人员，其个人账户存储额按规定按月进行扣减。

（三）待遇调整。领取病残津贴人员按照规定调整待遇水平，调整范围为上年 12 月 31 日前已按规定办理病残津贴申领手续并符合按月领取病残津贴条件的人员：

1. 参保人员累计缴费年限满领取基本养老金最低缴费年限且距离法定退休年龄 5 年（含）以内的，按照我省调整退休人员基本养老金政策调整待遇水平；

2. 参保人员累计缴费年限满领取基本养老金最低缴费年限且距离法定退休年龄 5 年以上的，以及累计缴费年限不满领取基本养老金最低缴费年限的，按照基本养老金全国总体调整比例同步调整；

3. 调整所需资金，参照调整基本养老金的规定，分别从统筹基金和个人账户余额中列支。

（四）待遇重新核算。参保人员申请病残津贴时，累计缴费年限达到领取基本养老金最低缴费年限且距离法定退休年龄 5 年以上的，在领取病残津贴直至距离法定退休年龄 5 年的当月，待遇领取地社会保险经办机构不再审核是否满足最低缴费年限，根据我省企业职工基本养老金计发办法对病残津贴进行重新核算，并告知参保人员，自次月起按照重新核算的标

准发放。

（五）资格认证。病残津贴待遇领取地社保经办机构参照当地基本养老金领取资格认证方式定期进行病残津贴领取资格认证。

（六）待遇停发。领取病残津贴人员发生以下情形的，应从次月停发病残津贴：

1. 达到法定退休年龄的；
2. 继续缴纳职工基本养老保险费的；
3. 告知应复查鉴定的 60 日内未按规定参加复查鉴定或复查鉴定结论为未完全丧失劳动能力的；
4. 死亡的；
5. 未按规定通过资格认证的。

（七）资金渠道。病残津贴所需资金由基本养老保险基金支付。

五、关于待遇衔接

（一）遗属待遇。参保人员在领取病残津贴期间死亡的，其遗属待遇按照《江西省人力资源和社会保障厅 省财政厅 省总工会转发人力资源社会保障部 财政部关于印发企业职工基本养老保险遗属待遇暂行办法的通知》（赣人社发〔2021〕23 号）规定的在职死亡人员标准执行，遗属待遇领取地为其病残津贴待遇领取地。

（二）在职转退休。参保人员在领取病残津贴期间符合领取基本养老金条件且申请弹性提前退休的，应按有关规定和程序向病残津贴待遇领取地社保经办机构提出申请。待遇领取地社保经办机构应自发放基本养老金当月起停发病残津贴。

参保人员在领取病残津贴期间符合领取基本养老金条件且未申请弹性提前退休的，病残津贴待遇领取地社保经办机构应在参保人员达到法定退休年龄的次月起停发病残津贴，按规定发放基本养老金，并告知参保人员。

（三）参保缴费。参保人员领取病残津贴期间，不再缴纳基本养老保险费。继续就业并按国家和省规定缴费的，自恢复缴费次月起，停发病残津贴。

（四）跨制度衔接。达到领取基本养老金最低年限且距离法定退休年龄 5 年（含）的参保人申请病残津贴当月，或累计缴费年限达到最低缴费年限且距离法定退休年龄 5 年以上，在领取病残津贴直至距离法定退休年龄 5 年的当月重新核算待遇时，待遇领取地社会保险经办机构应提醒参保人办理城乡养老保险制度衔接，避免因未及时将城乡居民养老保险个人账户并入企业职工养老保险而导致后续业务纠纷或者参保人权益受损。

（五）我省完全丧失劳动能力鉴定和病残津贴领取人员劳动能力复查鉴定制度具体办法

另行制定。

本通知从 2025 年 1 月 1 日起实施。我省企业职工因病或非因工完全丧失劳动能力退休和退职政策从 2025 年 1 月 1 日起停止执行。2024 年 12 月 31 日前，参保人员已按规定办理病退、退职的，继续按我省规定领取病退或退职待遇，不得领取病残津贴待遇。

附件：1.未予通过告知书.docx

2.审核决定初步意见书.docx

3.审核决定意见书.docx

4.定期待遇支付月数对照表.docx

江西省人力资源和社会保障厅

2025 年 1 月 26 日

人力资源社会保障部 财政部

关于印发《企业职工基本养老保险病残津贴暂行办法》的通知

Notice of the Ministry of Human Resources and Social Security and the Ministry of Finance on Issuing the
Interim Measures for the Sickness and Disability Allowances under the Basic Pension Insurance for Enterprise Employees



人力资源社会保障部、财政部为保障企业职工基本养老保险参保人员在因病或非因工致残完全丧失劳动能力时的合法权益，联合发文，就因病或者非因工致残完全丧失劳动能力的员工领取病残津贴的相关内容予以规定。具体为：

The Ministry of Human Resources and Social Security and the Ministry of Finance have jointly issued a document to safeguard the legitimate rights and interests of enterprise employees participating in the basic pension insurance program when they completely lose their ability to work due to illness or non-work-related disabilities. The regulations concerning the payment of sickness and disability allowances are specified as follows:

（1）累计缴费年限满最低缴费年限且距离法定退休年龄 5 年以内：病残津贴月标准按退休人员基本养老金计发办法执行，并随国家统一调整基本养老金水平同步调整。

(1) For those who have accumulated the minimum required contribution period and are within 5 years of reaching the statutory retirement age: The monthly payment for sickness and disability allowances shall be calculated and distributed in accordance with the basic pension calculation method for retirees, with subsequent adjustments synchronized to the national unified adjustment of the basic pension level.

（2）累计缴费年限满最低缴费年限且距离法定退休年龄 5 年以上：病残津贴月标准按退休人员基础养老金计发办法执行，并随基本养老金全国总体调整比例同步调整。

(2) For those who have accumulated the minimum required contribution period but are more than 5 years away from the statutory retirement age: The monthly payment for sickness and disability allowances shall be calculated and distributed in accordance with the fundamental annuity calculation method for retirees, with subsequent adjustments made in line with the national overall adjustment ratio for basic pensions.

(3) 累计缴费年限不满最低缴费年限：病残津贴月标准按退休人员基础养老金计发办法执行，并根据缴费年限支付不同期限的津贴（不足 5 年的支付 12 个月，满 5 年以上的每多缴费 1 年增加 3 个月津贴）。

(3) For those who have not accumulated the minimum required contribution period: The monthly payment for sickness and disability allowances shall be calculated and distributed in accordance with the fundamental annuity calculation method for retirees, with payment durations determined by contribution years (12 months for contributions under 5 years, plus 3 months for each additional year beyond 5 years).

上述病残津贴所需资金由基本养老保险基金支付，但是申请领取病残津贴的人员需持有地级（设区市）以上劳动能力鉴定机构出具的完全丧失劳动能力鉴定结论，且该结论一年内有效。经复查鉴定不符合完全丧失劳动能力的，停发病残津贴。

The funds required for the above-mentioned allowances shall be disbursed from the Basic Pension Insurance Fund. Applicants must provide a valid certification (valid for one year) issued by a labor capacity appraisal institution at or above the municipal-level (a city divided into districts) confirming complete loss of labor capacity. The allowances shall be terminated if a re-assessment determines the applicant no longer meets the criteria for complete loss of ability to work.

原文链接：

人力资源社会保障部 财政部

关于印发《企业职工基本养老保险病残津贴暂行办法》的通知

人社部发〔2024〕72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）、财政厅（局）：

为保障企业职工基本养老保险参保人员的合法权益，按照党中央、国务院改革和完善养老保险制度的部署和社会保险法要求，我们制定了《企业职工基本养老保险病残津贴暂行办法》。现印发给你们，请结合实际，认真贯彻落实。实施中遇到新情况、新问题，请及时向两部报告。

人力资源社会保障部 财政部

2024年9月27日

企业职工基本养老保险病残津贴暂行办法

第一条 为对因病或者非因工致残完全丧失劳动能力（以下简称完全丧失劳动能力）的企业职工基本养老保险（以下简称基本养老保险）参保人员（以下简称参保人员）给予适当帮助，根据《中华人民共和国社会保险法》，制定本办法。

第二条 参保人员达到法定退休年龄前因病或者非因工致残经鉴定为完全丧失劳动能力的，可以申请按月领取病残津贴。

第三条 参保人员申请病残津贴时，累计缴费年限（含视同缴费年限，下同）满领取基本养老金最低缴费年限且距离法定退休年龄5年（含）以内的，病残津贴月标准执行参保人员待遇领取地退休人员基本养老金计发办法，并在国家统一调整基本养老金水平时按待遇领取地退休人员政策同步调整。

领取病残津贴人员达到法定退休年龄时，应办理退休手续，基本养老金不再重新计算。符合弹性提前退休条件的，可申请弹性提前退休。

第四条 参保人员申请病残津贴时，累计缴费年限满领取基本养老金最低缴费年限且距离法定退休年龄 5 年以上的，病残津贴月标准执行参保人员待遇领取地退休人员基础养老金计发办法，并在国家统一调整基本养老金水平时按照基本养老金全国总体调整比例同步调整。

参保人员距离法定退休年龄 5 年时，病残津贴重新核算，按第三条规定执行。

第五条 参保人员申请病残津贴时，累计缴费年限不满领取基本养老金最低缴费年限的，病残津贴月标准执行参保人员待遇领取地退休人员基础养老金计发办法，并在国家统一调整基本养老金水平时按照基本养老金全国总体调整比例同步调整。参保人员累计缴费年限不足 5 年的，支付 12 个月的病残津贴；累计缴费年限满 5 年以上的，每多缴费 1 年（不满 1 年按 1 年计算），增加 3 个月的病残津贴。

第六条 病残津贴所需资金由基本养老保险基金支付。

第七条 参保人员申请领取病残津贴，按国家基本养老保险有关规定确定待遇领取地，并将基本养老保险关系归集至待遇领取地，应在待遇领取地申请领取病残津贴。

第八条 参保人员领取病残津贴期间，不再缴纳基本养老保险费。继续就业并按国家规定缴费的，自恢复缴费次月起，停发病残津贴。

第九条 参保人员领取病残津贴期间死亡的，其遗属待遇按在职人员标准执行。

第十条 申请领取病残津贴人员应持有待遇领取地或最后参保地地级（设区市）以上劳动能力鉴定机构作出的完全丧失劳动能力鉴定结论。完全丧失劳动能力鉴定结论一年内有效。劳动能力鉴定标准和流程按照国家现行鉴定标准和政策执行。因不符合完全丧失劳动能力而不能领取病残津贴的，再次申请劳动能力鉴定应自上次劳动能力鉴定结论作出之日起一年后。劳动能力鉴定所需经费列入同级人力资源社会保障行政部门预算。

第十一条 建立病残津贴领取人员劳动能力复查鉴定制度，由省级人力资源社会保障行政部门负责组织实施。劳动能力鉴定机构提供技术支持，所需经费列入同级人力资源社会保障行政部门预算。经复查鉴定不符合完全丧失劳动能力的，自

做出复查鉴定结论的次月起停发病残津贴。对于无正当理由不按时参加复查鉴定的病残津贴领取人员，自告知应复查鉴定的 60 日后暂停发放病残津贴，经复查鉴定为完全丧失劳动能力的，恢复其病残津贴，自暂停发放之日起补发。具体办法另行制定。

第十二条 省级人力资源社会保障行政部门负责病残津贴领取资格审核确定，可委托地市级人力资源社会保障行政部门进行初审。审核通过后符合领取条件的人员，从本人申请的次月发放病残津贴，通过参保人员社会保障卡银行账户发放。在做出正式审核决定前，需经过参保人员本人工作或生活场所及人力资源社会保障部门政府网站进行不少于 5 个工作日的公示，并告知本人相关政策及权益。

第十三条 以欺诈、伪造证明材料或者其他手段骗取病残津贴的，由人力资源社会保障行政部门责令退回，并按照有关法律规定追究相关人员责任。

第十四条 本办法自 2025 年 1 月 1 日起实施。各地区企业职工因病或非因工完全丧失劳动能力退休和退職政策从本办法实施之日起停止执行。本办法实施前，参保人员已按规定领取病退、退職待遇，本办法实施后原则上继续领取相关待遇。

人力资源社会保障部办公厅关于做好企业职工 基本养老保险病残津贴经办工作的通知

Notice of the General Office of the Ministry of Human Resources and Social Security on the Administration
of Sickness and Disability Allowances under the Basic Pension Insurance for Enterprise Employees



根据《企业职工基本养老保险病残津贴暂行办法》(人社部发〔2024〕72号), 人力资源社会保障部办公厅为了确保病残津贴的经办工作顺利进行, 保障因病或非因工致残完全丧失劳动能力的企业职工基本养老保险参保人员的合法权益而制定经办工作的具体操作事项文件, 明确了申领条件、渠道、材料要求, 确定了待遇领取地、领取资格审核以及待遇核定和发放的基本内容。

In accordance with the *Interim Measures for the Sickness and Disability Allowances under the Basic Pension Insurance for Enterprise Employees* (RSBF [2024] No. 72), the General Office of the Ministry of Human Resources and Social Security has formulated a document on specific administration of sickness and disability allowances to ensure their smooth implementation and safeguard the legitimate rights and interests of enterprise employees who have participated in the basic pension insurance program and have completely lost their ability to work due to illness or non-work-related disabilities. The document specifies the eligibility criteria, application channels, and documentation requirements for the allowances, and defines the procedures for determining the benefit entitlement location, eligibility verification, as well as the benefit calculation and disbursement.

原文链接：

人力资源社会保障部办公厅关于做好企业职工基本养老保险病残津贴经办工作的通知

人社厅函〔2024〕177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）：

为贯彻落实《企业职工基本养老保险病残津贴暂行办法》（人社部发〔2024〕72号，以下简称《暂行办法》），保障因病或者非因工致残完全丧失劳动能力的企业职工基本养老保险参保人员合法权益，切实做好病残津贴经办工作，现将有关事项通知如下。

一、病残津贴申领

（一）申领条件。企业职工基本养老保险参保人员申请领取病残津贴，应符合以下条件：1. 未达到法定退休年龄；2. 因病或非因工致残，经最后参保地或待遇领取地地级（设区市）以上劳动能力鉴定机构按国家规定和程序鉴定为完全丧失劳动能力且鉴定结论在一年有效期内的。

（二）申请渠道。参保人员完全丧失劳动能力后，可由本人或委托他人，通过线上或线下渠道，向待遇领取地人力资源社会保障行政部门提出病残津贴申请。

（三）申请材料。参保人员申领病残津贴时，应提供以下证件和材料：参保人员有效身份证件、居民户口簿、符合规定的完全丧失劳动能力鉴定结论、已激活银行账户功能的社会保障卡。

（四）最低缴费年限确定。参保人员申请病残津贴时，最低缴费年限以其符合条件的申请时点对应的最低缴费年限确定。多次申请病残津贴的，以最后一次符合条件的申请时点确定最低缴费年限。

二 、待遇领取地确定

（五）待遇领取地判定规则。参保人员申请领取病残津贴的，参照《国务院办公厅关于转发人力资源社会保障部财政部城镇企业职工基本养老保险关系转移接续暂行办法的通知》（国办发〔2009〕66号）确定病残津贴待遇领取地。领取病残津贴人员恢复缴费后再次申领病残津贴或申请基本养老金时，应按规定重新确定待遇领取地。

（六）确定待遇领取地。申请受理地根据参保人员的参保缴费信息及户籍信息等，确定待遇领取地。

（七）养老保险关系归集。待遇领取地确认后，由待遇领取地社保经办机构发起，将各地的职工基本养老保险关系归集至待遇领取地。

三 、领取资格审核

（八）资格审核及公示。待遇领取地省级人力资源社会保障行政部门对病残津贴领取资格进行审核确定，也可委托地市级人力资源社会保障行政部门进行初审。审核通过后，由人力资源社会保障行政部门按照《暂行办法》规定进行公示。

（九）出具正式审核决定。公示期满且未发生投诉举报的，应由待遇领取地省级人力资源社会保障行政部门做出正式审核决定，并提供给待遇领取地社会保险经办机构。正式审核决定应包括参保人员出生年月、认定的累计缴费年限（含视同缴费年限）、申请时点、病残津贴的起领时点和定期待遇的终止时点等信息。

（十）领取月数核定。累计缴费年限不足领取基本养老金最低缴费年限的参保人员，累计缴费年限不满5年的，病残津贴领取月数为12个月；累计缴费年限5年以上（含5年），每多缴费1年（不满1年按1年计算），领取月数增加3个月。

其中，领取病残津贴人员恢复缴纳职工基本养老保险费后再次申领病残津贴时，累计缴费年限仍不满最低缴费年限的，按照累计缴费年限重新计算领取月数，已经领取病残津贴的月数相应扣减。

四 、待遇核定和发放

（十一）待遇核定。待遇领取地社会保险经办机构根据正式审核决定，为参保人员核定病残津贴待遇。

（十二）待遇发放。待遇领取地社会保险经办机构自参保人员申请次月起将病残津贴发放至参保人员社会保障卡银行账户。其中，按照退休人员基本养老金计发办法领取病残津贴的人员，其个人账户储存额按规定按月进行扣减。

（十三）待遇调整。领取病残津贴人员按照《暂行办法》规定调整待遇水平，调整范围为上年12月31日前已按规定办理病残津贴申领手续并符合按月领取病残津贴条件的人员。调整所需资金，参照调整基本养老金的规定，分别从统筹基金和个人账户余额中列支。

（十四）待遇重新核算。参保人员申请病残津贴时，累计缴费年限达到领取基本养老金最低缴费年限且距离法定退休年龄5年以上的，在领取病残津贴直至距离法定退休年龄5年的当月，待遇领取地社会保险经办机构不再审核是否满足最低缴费年限，根据当地退休人员基本养老金计发办法对病残津贴进行重新核算，并告知参保人员，自次月起按照重新核算的标准发放。

（十五）资格认证。病残津贴待遇领取地社保经办机构参照当地基本养老金领取资格认证方式定期进行病残津贴领取资格认证。

（十六）待遇停发。领取病残津贴人员发生以下情形的，应从次月起停发病残津贴：达到法定退休年龄；继续缴纳职工基本养老保险费；告知应复查鉴定的60日内未按规定参加复查鉴定或复查鉴定结论为未完全丧失劳动能力；死亡；未按规定通过资格认证。

五 、待遇衔接

（十七）遗属待遇。若参保人员在领取病残津贴期间死亡的，其遗属待遇按在职死亡人员标准执行，遗属待遇领取地为其病残津贴待遇领取地。

（十八）在职转退休。若参保人员在领取病残津贴期间符合领取基本养老金条件且申请弹性提前退休的，应按有关规定和程序向病残津贴待遇领取地社保经办机

构提出申请。待遇领取地社保经办机构应自发放基本养老金当月起停发病残津贴。

若参保人员在领取病残津贴期间符合领取基本养老金条件且未申请弹性提前退休的，病残津贴待遇领取地经办机构应在参保人员达到法定退休年龄的次月起停发病残津贴，按规定发放基本养老金，并告知参保人员。

人力资源社会保障部办公厅

2024 年 11 月 29 日

山东省人口与计划生育条例

Regulations on Population and Family Planning of Shandong
Province



2025 年 1 月 18 日，山东省十四届人大常委会第十三次会议审议通过了《山东省人民代表大会常务委员会关于修改〈山东省人口与计划生育条例〉的决定》。决定的主要内容是明确婚假，同时对生育支持措施等内容进行补充完善，修改后的条例即日起施行。为帮助公众准确理解和把握条例实施中有关假期规定适用问题，同日发布了关于《山东省人口与计划生育条例》实施中有关假期规定适用问题的指导意见（下称“意见”）。意见明确：

On January 18, 2025, the 13th Session of the Standing Committee of the 14th Shandong Provincial People's Congress adopted the *Decision of the Standing Committee of the Shandong Provincial People's Congress on Amending the 'Regulations on Population and Family Planning of Shandong Province'*. The amendments primarily clarify marriage leave provisions and supplement and improve the contents such as fertility support measures. The revised regulations will come into effect immediately. To help the public accurately understand the application of the leave provisions, the *Guidance on the Application of Leave Provisions under the Regulations on Population and Family Planning of Shandong Province* (hereinafter referred to as “the Guidance”) was issued concurrently. Key provisions are summarized as follows:

（1）国家法定节假日、休息日计入产假假期，不计入婚假、陪产假、育儿假和护理假假期。自条例施行之日起，依法办理登记结婚的，可以享受本条例规定的婚假。婚假可以一次性休，也可以分开休，一般应当自登记结婚之日起一年内休完。再婚、复婚等情况也可以享受婚假。

(1) National legal holidays and rest days shall be counted within the maternity leave, but not in the marriage leave, paternity leave, parental leave and caregiver leave. From the effective date of the Regulations, those who legally register their marriage are entitled to the marriage leave stipulated herein. The marriage leave may be taken in one go or in segments, but generally should be taken within one year from the date of registration of marriage. Remarriage and reconciled marriage also qualify for marriage leave.

(2) 陪产假应当在女方产假期间休，原则上一次性休完，也可以分开休。一个家庭中有两个及以上 3 周岁以下的子女，父母休育儿假原则上不叠加计算。鼓励有条件的单位叠加计算。育儿假按子女周岁计算，分别在孩子 0-1 周岁、1-2 周岁、2-3 周岁期间，父母每人可休 10 天。育儿假应当在子女每一个周岁内休，原则上一次性休完，也可以分开休，但是不能结转到下一个周岁休。养父母、继父母抚育养子女、继子女的，应当享受育儿假。

(2) Paternity leave shall be taken during the wife's maternity leave, preferably in one continuous period, though segmented usage is permitted. For families with two or more children under 3 years old, the parental leave is not cumulative by default, though employers are encouraged to allow cumulative calculation where feasible. Parental leave is calculated by the child's age, with each parent entitled to 10 days during each of the child's first three annual periods (0-1, 1-2, and 2-3 years old). This leave must be used within each respective annual period, preferably consecutively but may be divided, without carryover to the next year. Adoptive and step-parents raising adopted/step-children are equally entitled to parental leave.

(3) 护理假应当在父母生病到医院住院治疗期间休，可以分开休，但是不能结转到下一年休。子女死亡或生活不能自理的，子女的配偶可以享受护理假。养子女、继子女照料由其赡养的养父母、继父母的，应当享受护理假。

(3) Caregiver leave should be taken when the parents are hospitalized for treatment, which may be divided but cannot be carried over to the next year. In cases of a child's death or incapacitation, the child's spouse becomes eligible for caregiver leave. Adopted/step-children caring for adoptive/step-parents they support also qualify for caregiver leave.

(4) 婚假、陪产假、育儿假、护理假和增加的产假期间，工资照发，福利待遇不变。

(4) During the marriage leave, paternity leave, parental leave, caregiver leave and extended maternity leave, full wages shall be maintained and welfare benefits remain unchanged.

原文链接：

山东省人口与计划生育条例

（2002 年 9 月 28 日山东省第九届人民代表大会常务委员会第三十一次会议通过
根据 2013 年 6 月 2 日山东省第十二届人民代表大会常务委员会第二次会议《关于修改〈山东省人口与计划生育条例〉的决定》第一次修正 根据 2014 年 5 月 30 日山东省第十二届人民代表大会常务委员会第八次会议《关于修改〈山东省人口与计划生育条例〉的决定》第二次修正 根据 2016 年 1 月 22 日山东省第十二届人民代表大会常务委员会第十八次会议《关于修改〈山东省人口与计划生育条例〉的决定》第三次修正 根据 2022 年 7 月 28 日山东省第十三届人民代表大会常务委员会第三十六次会议《关于修改〈山东省人口与计划生育条例〉的决定》第四次修正根据 2025 年 1 月 18 日山东省第十四届人民代表大会常务委员会第十三次会议《关于修改〈山东省人口与计划生育条例〉的决定》第五次修正）

第一章 总则

第一条 为了实现人口与经济、社会、资源、环境协调发展，维护公民的合法权益，促进家庭幸福、民族繁荣和社会进步，根据《中华人民共和国人口与计划生育法》等法律、行政法规，结合本省实际，制定本条例。

第二条 本条例适用于居住在本省行政区域内的公民和户籍在本省而居住在省外的公民，以及本省行政区域内的法人和其他组织。

第三条 实行计划生育是国家的基本国策。

公民有生育的权利，也有依法实行计划生育的义务，夫妻双方在实行计划生育中负有共同的责任。

开展人口与计划生育工作，应当与促进适龄婚育、优生优育、增加妇女受教育和就业机会、保障妇女生育安全 and 健康、促进实现男女平等、建设生育友好型社会

相结合。

第四条 各级人民政府及其工作人员在推行计划生育工作中应当坚持依法行政，不得侵犯公民的合法权益。

卫生健康主管部门及其工作人员依法执行计划生育公务受法律保护。

第五条 各级人民政府领导本行政区域内的人口与计划生育工作，并实行人口与计划生育目标管理责任制。

县级以上人民政府应当采取综合措施，调控人口数量，提高人口素质，推动实现适度生育水平，优化人口结构，促进人口长期均衡发展。

第六条 县级以上人民政府卫生健康主管部门负责本行政区域内的计划生育工作和与计划生育有关的人口工作。

县级以上人民政府其他有关部门在各自的职责范围内，负责有关的人口与计划生育工作。

第七条 全社会都应当积极支持人口与计划生育工作。工会、共产主义青年团、妇女联合会、计划生育协会等社会团体、企业事业单位和公民应当协助人民政府开展人口与计划生育工作。

第八条 各级人民政府应当对在人口与计划生育工作中做出显著成绩的组织和个人给予奖励。

第二章 人口发展规划的制定与实施

第九条 县级以上人民政府应当加强人口高质量发展战略研究，健全人口发展支持和服务体系，将人口发展工作纳入本级国民经济和社会发展规划，依法编制本行政区域人口发展专项规划，制定并组织落实人口与计划生育实施方案。

人口与计划生育实施方案应当明确调控人口数量，提高人口素质，推动实现适度生育水平，优化人口结构，加强母婴保健和婴幼儿照护服务，促进家庭健康发展等措施。

县级以上人民政府卫生健康主管部门负责落实人口与计划生育实施方案的日常

工作。

第十条 乡镇人民政府、街道办事处负责本管辖区域内的人口与计划生育工作，贯彻落实人口与计划生育实施方案。

第十一条 村民委员会、居民委员会应当明确工作人员负责计划生育工作。

村民会议、居民会议可以将计划生育工作纳入村规民约、居民公约。

第十二条 机关、社会团体、企业事业单位和其他组织法定代表人或者负责人负责本单位计划生育服务管理工作。

第十三条 人口与计划生育服务管理工作应当依法向社会公开，自觉接受公众监督。

第十四条 人口与计划生育工作实行属地管理。

流动人口的计划生育工作由流动人口户籍所在地和现居住地的人民政府共同负责，以现居住地人民政府为主，户籍所在地人民政府予以配合。

第十五条 卫生健康、教育、科学技术、文化和旅游、民政、新闻出版、广播电视等部门，应当组织开展人口与计划生育宣传教育。

广播、电视、报刊、互联网等媒体应当积极开展人口与计划生育公益性宣传。

学校应当在学生中，以符合受教育者特征的适当方式，有计划地开展人口国情国策教育、生理卫生教育、青春期教育或者性与生殖健康教育。

第十六条 人口与计划生育的统计应当及时、准确，有关单位和个人不得虚报、瞒报、伪造、篡改或者拒报人口与计划生育统计数据。

发展改革、教育、公安、民政、人力资源社会保障、住房城乡建设、卫生健康、统计、医疗保障、大数据等部门，应当对有关人口信息资源实行共享。

第十七条 各级人民政府应当根据国民经济和社会状况逐步提高人口与计划生育经费投入的总体水平，保障人口与计划生育工作必要的经费。

各级人民政府应当对欠发达地区人口与计划生育工作给予重点扶持。

鼓励社会团体、企业事业单位以及其他组织和个人为人口与计划生育事业提供捐助。

任何单位和个人不得截留、克扣、挪用人口与计划生育费用。

第十八条 鼓励、引导科研机构、高等学校、医疗机构加强相关领域的学科和专业建设，开展科学研究和对外交流与合作。

第三章 生育调节

第十九条 提倡适龄婚育、优生优育。一对夫妻可以生育三个子女。

已生育三个子女的夫妻，有子女死亡或者有病残儿不能成长为正常劳动力的，可以等额再生育子女。

夫妻可以自行选择生育子女的时间，依法享受母婴保健和计划生育技术服务。

第二十条 各级人民政府应当采取措施落实生育登记制度，做好与生育保险待遇的衔接，推进出生医学证明、户口登记、医疗保险、社会保障、儿童预防接种等服务事项联办。

第二十一条 公民享有避孕方法的知情选择权。育龄夫妻有权自主选择避孕节育措施，预防和减少非意愿妊娠。

第二十二条 县级以上人民政府应当建立完善覆盖全人群、全生命周期的人口监测体系，密切监测生育形势、人口变动趋势和健康水平，在人口出生率、性别比、死亡或者畸形等出现异常情况时采取积极的干预措施。

第二十三条 禁止歧视、虐待生育女婴的妇女和不育的妇女。禁止歧视、虐待、遗弃婴儿和违法送养子女。

第二十四条 本省居民涉外生育，涉及香港、澳门、台湾同胞的生育以及归国华侨和出国留学人员的生育，按照国家有关规定办理。

第四章 奖励与社会保障

第二十五条 县级以上人民政府应当落实基本养老保险、基本医疗保险、生育保险和社会福利等社会保障制度，促进计划生育，并根据当地实际采取下列支持措

施：

（一）减轻义务教育阶段学生作业负担和校外培训负担；

（二）为因生育中断就业的女性提供就业培训公共服务，支持用人单位采取有利于夫妻双方照顾婴幼儿的灵活休假和弹性工作方式；

（三）对符合当地住房保障条件且有未成年子女的家庭，根据未成年子女数量给予适当照顾；

（四）落实婴幼儿照护、子女教育个人所得税专项附加扣除等税收优惠政策；

（五）其他促进生育的支持措施。

县级以上人民政府建立生育补贴制度，并完善配套支持措施。

第二十六条 依法办理结婚登记的公民，享受婚假十五日；参加婚前医学检查的，再增加婚假三日。

符合法律和本条例规定生育子女的夫妻，除国家规定的产假外，女职工增加六十日产假，配偶享受不少于十五日陪产假，三周岁以下婴幼儿父母各享受每年累计不少于十日育儿假。

婚假、陪产假、育儿假和增加的产假期间，工资照发，福利待遇不变。

第二十七条 在国家提倡一对夫妻生育一个子女期间，自愿终身只生育一个子女的夫妻，发给《独生子女父母光荣证》。获得《独生子女父母光荣证》或者符合国家和省计划生育家庭奖励扶助制度的夫妻，享受下列奖励、扶助：

（一）独生子女年满十八周岁前，每月领取奖励费；

（二）退休或者年满六十周岁时，领取一次性养老补贴、补助或者定期领取奖励扶助金；

（三）对实行计划生育的困难家庭，在贷款、产业发展、社会救济、公共租赁住房、划分宅基地等方面给予优先照顾。

前款规定的奖励费、养老补贴补助、奖励扶助金标准以及发放办法，由省人民政府另行制定。

第二十八条 对领取《独生子女父母光荣证》后又生育的，不再凭证享受各种优待。

第二十九条 各级人民政府应当建立健全对计划生育特殊家庭生活、养老、医疗、精神慰藉等全方位保障制度。获得《独生子女父母光荣证》的夫妻，独生子女残疾或者死亡，符合国家和省规定情形的，领取特别扶助金，并可以享有下列扶助：

- （一）住房困难的，优先获得住房保障；
- （二）符合经济困难老年人补贴条件的，按照标准领取补贴；
- （三）符合条件的优先入住公办养老机构；
- （四）各级人民政府规定的其他扶助待遇。

对独生子女死亡的夫妻，符合国家和省规定情形的，原独生子女父母奖励待遇不变；享受最低生活保障的，给予高出最低生活保障标准三分之一的照顾。

第三十条 县级以上人民政府应当采取规划、土地、住房、财政、金融、保险、人才等支持措施，推动建立普惠婴幼儿照护服务体系。

县级以上人民政府应当加强托育综合服务中心和公办托育服务网络建设，并采取政府补贴、行业引导等方式，对托育行业发展给予支持，有条件的地方可以对普惠性托育机构给予运营补贴。

鼓励和引导社会力量兴办托育机构，支持学前教育机构和机关、企业事业单位、社区提供托育服务。

第三十一条 设区的市、县（市）人民政府卫生健康主管部门应当会同自然资源等部门，根据本行政区域国土空间规划、婴幼儿分布以及变动情况，制定、调整托育机构规划布局，纳入公共服务设施专项规划，报本级人民政府批准实施。

第三十二条 县级以上人民政府自然资源部门在提出居住用地规划条件时，应当明确配套托育机构同步规划设计要求，明确地块布局、用地面积等内容。新建城镇居住区配套建设的托育服务设施应当与住宅同步验收、同步交付使用。

老城区和已建成的城镇居住区未规划建设托育机构，或者已建设的托育机构不能

满足服务需求的，设区的市、县（市、区）人民政府应当通过补建、改建、购置、置换、租赁等方式予以解决。

第三十三条 托育机构的设置和服务应当符合相关标准和规范。

托育机构应当向县（市、区）人民政府卫生健康主管部门备案。

第三十四条 县级以上人民政府应当在城乡社区建设改造中，建设与常住人口规模相适应的婴幼儿活动场所以及配套服务设施。

机场、车站、港口、医疗机构、大型商场、公共文化体育设施等公共场所和女职工较多的用人单位，应当按照规定配置母婴设施，为婴幼儿照护、哺乳提供便利条件。

第三十五条 县级以上人民政府应当加强在婴幼儿照护服务、入户指导等方面的支持和帮扶，增强家庭和其他照护人员的科学育儿能力。

鼓励高等学校、中等职业学校开设婴幼儿照护服务相关专业，提高从业人员素质。

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

第三十六条 对国家提倡一对夫妻生育一个子女期间的独生子女家庭和农村计划生育双女家庭，各级人民政府应当在老年人福利、养老、社会救助等方面给予必要的优先和照顾。

六十周岁以上的老年人患病住院的，其子女所在单位应当支持护理照料，给予独生子女每年累计十日、非独生子女每年累计七日的护理假。护理假期间，工资照发，福利待遇不变。

第三十七条 县级以上人民政府可以设立计划生育公益金。计划生育公益金由政府拨款、民间捐资、社会捐赠、国际捐赠等资金组成，主要用于计划生育特殊家庭的扶持和救助。

第五章 计划生育服务

第三十八条 县级以上人民政府卫生健康等部门应当落实婚前保健、孕产期保健

制度，构建预防、筛查、诊断、治疗、康复全程服务的出生缺陷防治体系，组织开展生殖保健技术的研究开发与应用，提高出生婴儿健康水平。

实行计划生育的育龄夫妻免费享受国家规定基本项目的计划生育技术服务，所需经费按照国家有关规定列入财政预算或者由社会保险予以保障。

医疗保障部门应当将适宜的分娩镇痛和辅助生殖技术项目纳入医疗保险报销范围。

第三十九条 各级人民政府应当加强妇女儿童健康服务体系建设。省、设区的市、县（市）应当至少设置一所妇幼保健机构，有条件的市辖区可以设置妇幼保健机构，保障妇女儿童享有高质量的医疗保健服务。

第四十条 医疗卫生机构应当加强优生优育知识的宣传教育，组织开展育龄妇女围孕期、孕产期保健服务，承担计划生育、优生优育、心理健康、生殖保健的咨询、指导和技术服务，规范实施不孕不育症诊疗。

医疗卫生机构应当加强高龄、高危等孕产妇妊娠风险筛查和评估，并实行专案管理。

第四十一条 严禁利用超声技术和其他技术手段进行非医学需要的胎儿性别鉴定。

严禁非医学需要的选择性别的人工终止妊娠。

第六章 法律责任

第四十二条 违反本条例规定的行为，法律、行政法规已经规定法律责任的，适用其规定。

第四十三条 违反本条例规定，各级人民政府和卫生健康部门以及其他有关部门有下列行为之一的，责令改正，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任：

- （一）未按照规定编制、落实人口发展专项规划和人口与计划生育实施方案的；
- （二）虚报、瞒报、伪造、篡改或者拒报人口与计划生育统计数据的；
- （三）截留、克扣、挪用、贪污人口与计划生育经费的；

（四）未按照规定落实人口与计划生育奖励和社会保障措施的；

（五）其他滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊的行为。

第四十四条 违反本条例规定，用人单位未按照规定落实婚假、产假、陪产假、育儿假、护理假以及相关待遇的，职工有权要求有关部门依法处理，或者依法申请劳动人事争议仲裁，提起诉讼。

第四十五条 公民、法人和其他组织认为行政机关在人口与计划生育工作中侵犯其合法权益的，可以依法申请行政复议或者提起行政诉讼。

第七章 附 则

第四十六条 本条例自公布之日起施行。1988年7月20日山东省第七届人民代表大会常务委员会第四次会议通过、1996年10月14日山东省第八届人民代表大会常务委员会第二十四次会议修正的《山东省计划生育条例》同时废止。

关于《山东省人口与计划生育条例》实施中有关假期规定适用问题的指导意见

鲁卫人口家庭字〔2025〕3号

各市卫生健康委，市委组织部，市人力资源社会保障局：

《山东省人民代表大会常务委员会关于修改〈山东省人口与计划生育条例〉的决定》已由山东省十四届人大常委会第十三次会议于2025年1月18日通过，自公布之日起施行。为准确理解和把握《山东省人口与计划生育条例》（以下简称《条例》）实施中有关假期规定适用问题，根据有关法律法规，经商请省人大常委会法制工作委员会和省司法厅同意，提出如下指导意见。

一、国家法定节假日、休息日计入产假假期，不计入婚假、陪产假、育儿假和护理假假期。

二、自《条例》施行之日起，依法办理结婚登记的，可以享受《条例》规定的婚假。

婚假可以一次性休，也可以分开休，一般应当自结婚登记之日起一年内休完。

再婚、复婚等情况也可以享受婚假。

三、陪产假应当在女方产假期间休，原则上一次性休完，也可以分开休。

四、一个家庭中有两个及以上3周岁以下的子女，父母休育儿假原则上不叠加计算。鼓励有条件的单位叠加计算。

育儿假按子女周岁计算，分别在孩子0-1周岁、1-2周岁、2-3周岁期间，父母每人可休10天。

育儿假应当在子女每一个周岁内休，原则上一次性休完，也可以分开休，但是不能结转 to 下一个周岁休。

养父母、继父母抚育养子女、继子女的，应当享受育儿假。

五、护理假应当在父母生病到医院住院治疗期间休，可以分开休，但是不能结转到下一年休。

子女死亡或生活不能自理的，子女的配偶可以享受护理假。

养子女、继子女照料由其赡养的养父母、继父母的，应当享受护理假。

六、婚假、陪产假、育儿假、护理假和增加的产假期间，工资照发，福利待遇不变。

鼓励用人单位制定有利于平衡职工工作和家庭关系的措施，依法协商确定更具人性化的弹性休假方式。

请各地准确把握政策口径，积极广泛宣传，切实维护群众合法权益，推动《条例》顺利、有序实施。

山东省卫生健康委员会

中国共产党山东省委员会组织部

山东省人力资源和社会保障厅

2025年1月18日

**出海投资&海外就业：
中国籍员工为境外关联公司工作期间中国劳动关系之争**

OVERSEAS INVESTMENT & EMPLOYMENT

DISPUTE OF CHINESE NATIONALS LABOR RELATIONSHIP IN CHINA

WHILE WORKING ABROAD FOR OVERSEAS AFFILIATE

上海保华律师事务所 刘海燕

伴随着全球经济一体化进程，越来越多的中国籍员工走出国门，将职场边界拓展到世界各地，有人常年大型跨国企业，在跨国企业世界各地分支机构施展才华，也有人拥抱中企投资海外热潮，成为中企海外投资人才战略布局的重要人力资源。中国籍员工在为境外关联公司工作期间，其中国境内的劳动关系存续与否关系到员工在中国劳动法项下的各项权益，也直接影响到中国境内关联公司相应的劳动法合规义务。

Amidst the global economic integration, more and more Chinese employees are going abroad and expanding their workplace boundaries worldwide. Some have been working for large multinational companies for many years, displaying their talents in MNC's overseas affiliates around the globe, while others have embraced the trend of Chinese companies' overseas investment and become valuable HR assets in many Chinese companies' strategic layouts of overseas talent investment. Yet, more and more disputes arise concerning Chinese employees' labor relationships in China during they work abroad for the overseas affiliate, which significantly impacts their rights and interests under Chinese labor law and directly affects the corresponding labor law compliance obligations of the affiliated companies in China.

实务中，一些企业通过规章制度或与员工另行签订协议的方式，对员工海外关联公司工作期间与中国境内公司的劳动关系做出约定。而有些企业则可能对此未做任何书面安排。当境外关联公司终止了中国籍员工的劳动关系之后，中国境内关联企业面临被员工追索劳动报酬、违法解除劳动合同赔偿金、社保和工伤保险待遇，以及未签书面劳动合同二倍工资差额等各种基于中国劳动关系的各项索赔。

In business practice, some companies may have certain policies or separate agreement signed with the employee concerning the labor relationship between the employees working abroad in the overseas affiliated companies and domestic companies in China. Some companies may not make any written arrangements on this matter. When the overseas affiliate terminates the labor relationship with Chinese employees, the domestic affiliate in China may encounter various claims from the terminated Chinese employee based on Chinese labor relations, including but not limited to the claims for labor remuneration, compensation for illegal termination of labor contracts, social security and work-related injury insurance benefits, and 200% salary for the period not covered by a written labor contract with the Chinese affiliate.

本文通过调研近年与此主题相关的部分争议生效判决，总结归纳相应裁判观点，希望为国内企业和中国籍员工提前合规布局中国籍员工海外工作期间双方国内劳动关系提供参考。

Based on our research and analysis of some judgments on the controversial claims related to this topic in recent years and the corresponding judicial opinions, we aim to provide an operational reference for enterprises in China and Chinese employees to make early compliance arrangements for domestic labor relations in China between the two parties while Chinese employees work abroad in the overseas affiliate(s).

1. 裁判观点：已经与中国境内公司建立劳动关系的中国籍员工为境外关联公司工作期间，不论中国籍员工是否与境外关联公司签订雇佣/劳动协议，其中国劳动关系均不会当然终止，除非双方另有书面相反约定。

不同于一般民事主体之间的关系，用人单位和劳动者的劳动关系具有人身依附性和经济从属性特征，在劳动力价值交换过程中，劳动者在法律规定范围内让渡部分人身自由，接受用人单位劳动过程和结果管理，用人单位获取劳动成果并为此向劳动者支付劳动报酬。然而，当中国籍员工前往境外为中国国内的海外关联公司工作时，用工过程管理，工作成果交付和劳动报酬支付的主体将发生分离，并可能触及境外内一家或多家不同公司实体。

如果中国境内公司将已经建立劳动关系的中国员工外派至境外关联公司工作，但不参与管理中国员工在境外的日常工作，也不为其发放工资，中国境内公司需要提前与中国员工书面约定是否终止中国的劳动关系，如果没有约定，不仅可能无法证明中国劳动关系已经终止，还可能因没有与中国员工签订书面劳动合同而承担支付双倍工资差额，甚至违法解除劳动合同的赔偿金责任。以下两个案例可以作为参考：

案例 1：北京市第三中级人民法院（2019）京 03 民终 5200 号 2019/6/28 判决

案件概要：

- 2009 年 2 月，马某通过北京外服派遣入职跨国企业 SLB 北京 Z 子公司，与北京外服签订两次固定期限劳动合同至 2015 年 2 月 2 日，双方合同约定马某的用工单位为包括北京 Z 公司在内的 5 家在华子公司，以及用工单位保留分派马某到其他国家或地区工作的权利。Z 公司员工手册规定，“本地员工在调离中国时，与公司或当地 HR 服务提供商的劳动合同将直接解除以便员工与中国地区以外的 SLB 实体机构签署新的劳动合同。”
- 2014 年 1 月，SLB 亚洲区人事经理向马某发送区域调动函和任命函，将马某派往马来西亚 X 关联公司工作，继续担任亚洲及中国采购经理。2014 年 5 月马某与 SLB 的 Y 关联公司签订劳动合同后办理工作签证。2014 年 8 月 22 日起马某在马来西亚工作，至 2015 年 12 月 10 日马来西亚 X 关联公司

通知终止区域调动雇佣后返回北京。北京外服公司给马某提供的离职证明显示双方劳动合同于 2015 年 12 月 31 日解除。

- 2016 年 8 月，针对 2014 年 8 月至 2015 年 12 月马某在 SLB 马来西亚关联公司工作期间的劳动关系以及派遣用工关系，马某申请仲裁主张其因受 Z 公司委派而至马来西亚 X 关联公司工作，在马来西亚工作期间从未与北京外服和 Z 公司解除劳动关系和派遣用工关系，而且自 2015 年 2 月 3 日起已经满足签订无固定期限劳动合同条件，故要求北京外服公司支付未签无固定期限劳动合同双倍工资差额；另，Z 公司以全球裁员计划造成马来西亚岗位撤销为由解除马某用工关系、北京外服解除马某劳动关系构成违法解除，要求北京外服支付违法解除劳动合同赔偿金。
- Z 公司抗辩提出并非 Z 公司委派马某至马来西亚为当地 X 关联公司工作，马某在马来西亚期间所有工作系当地 X 关联公司的工作，劳动报酬也在当地支付，Z 公司和外服公司并未管理马某工作，未在中国支付其工资，也未通过北京外服为其缴纳社保，Z 公司与马某之间在马某为马来西亚 X 关联公司期间不存在用工关系。
- 北京外服和 Z 公司则共同抗辩认为，自马某入职 SLB 马来西亚 X 关联公司后，劳动关系和派遣用工关系因马某辞职而自然终止，但均无法提供马某书面辞职申请，Z 公司也未能提供马某从 Z 公司办理离职手续后入职马来西亚 X 关联公司的书面证明。

一审二审法院主要观点：

- 1) SLB 作为跨国企业，鼓励员工在全球各家实体公司之间流动，对员工流动到境外实体公司工作，有保留境内劳动关系而将员工派往境外实体公司工作的情况，也有解除境内劳动关系并与境外实体公司建立劳动关系的情况。员工在境内外各实体公司流动工作时的员工号码保持不变。故，马某到马来西亚工作本身无法推论出马某是受 Z 公司委派到马来西亚 X 关联公司工作，由后者代表 Z 公司对马某进行管理并支付工资，还是马某与 Z 公司解除劳动关系并与马来西亚 X 关联公司建立劳动关系（雇佣关系）。
- 2) 用人单位在安排劳动者到关联企业工作时，应明确告知劳动者此安排是工作岗位（工作地点）的调整，还是用人单位主体的变更，以便劳动者在知晓相关情况并充分考量后做出真实的意思表示。针对马某前往马来西亚 X 关联公司工作时，各方都未明确做出解除劳动关系和派遣用工关系的意思表示。北京外服和 Z 公司也没有证据证明与马某达成了变更用人单位，或是变更工作地点的合意。
- 3) 马某并未与马来西亚 X 关联公司签订雇佣协议或劳动合同，为马某办理马来西亚工作签证而签订的当地劳动合同用人单位也不是马来西亚 X 关联公司。虽然

Z 公司员工手册有调离中国时解除当地的劳动合同并与境外 SLB 实体机构签订劳动合同，但实际上 SLB 下属企业仍然有员工被安排至境外实体工作，仍然保留中国劳动关系的情况。

基于以上主要原因，一二审法院均认定马某在马来西亚 X 关联公司工作期间直至北京外服 2015 年 12 月 31 日解除与马某的劳动合同时，仍然与北京外服和 Z 公司存在中国劳动法项下的劳动关系的劳务派遣用工关系。因此，法院最终判决 Z 公司支付马某被马来西亚 X 关联公司解除雇佣之后至北京外服公司解除马某劳动合同期间的工资。北京外服承担马某第二次固定期限劳动合同到期后未续签无固定期限劳动合同期间的双倍工资差额，北京外服和 Z 公司连带承担向马某支付违法解除劳动合同赔偿金。

案例 2：湖南省株洲市石峰区人民法院（2021）湘 0204 民初 610 号 2021/9/27 判决

案件概要：

- 2007 年赵某入职 A 公司，2014 年经 A 公司外派并签订外派协议后，至 A 公司在英国的关联公司 B 公司工作，赵某与 B 公司签订雇佣协议。2020 年 4 月赵某返回中国后与 A 公司国内关联公司 C 公司签订劳动合同，不久后辞职。赵某起诉 A 公司要求支付赵某外派英国期间的工资差额。
- A 公司抗辩认为，自赵某外派至英国，与英国关联公司 B 公司签订雇佣协议后，赵某的日常工作管理，工作交付对象和工资支付主体均为英国 B 公司，A 公司不参与管理赵某工作，没有用工事实，也不负责赵某工资，赵某与 A 公司之间的劳动关系已于 2014 年终止。A 公司在赵某为英国 B 公司工作期间代缴社保，仅是履行双方签订的外派协议内约定的义务，不能因此推断双方存在劳动关系。

法院观点：

就赵某与外派其至英国关联公司工作的中国 A 公司之间是否存在劳动关系，法院认为：

- 1) 赵某系被 A 公司外派，签订了外派协议后，为在英国合法工作而与英国签订雇佣协议，且，赵某前往英国关联公司工作时并未在 A 公司办理离职手续。我国法律并未规定劳动和在境外工作并与外国主体签订雇佣协议时，其与国内主体的劳动关系自然终止。
- 2) 赵某外派期间，仍然受 A 公司的外派境外人员管理规定约束，该规定已明确派出单位需承担员工在境外外派期间的社保，A 公司也按照外派境外人员薪酬福利待遇相关制度为赵某发放薪酬补差和缴纳社保。

故，法院认为，赵某接受 A 公司外派和管理，从事 A 公司英国关联公司安排的工作，外派期间也未办理 A 公司离职手续，且 A 公司向赵某支付工资补差和缴纳社保，赵某在英国外派期间仍然与中国 A 公司存在劳动关系。

2. 裁判观点：已经与境外关联公司签订雇佣/劳动协议的中国籍员工，需举证证明在中国境内关联公司任职或工作，仅以境外公司用工形式不符合境外用工相关规定，要求确认与中国境内关联公司存在劳动关系，没有法律依据。

根据《商务部关于加强对外投资合作在外人员分类管理工作的通知》（2013.10.15 实施），中国企业外派员工驻外工作的合法用工模式主要包括三种模式：对外投资外派、对外承包工程外派和对外劳务合作。对外投资外派和对外承包工程外派模式下，均要求被外派境外工作的员工，应该已经与在中国的派出企业签订了劳动合同。然而，事实上很多中国企业将员工派往境外关联企业工作时，并没有与外派员工签订劳动合同。同时，外派员工因派遣地移民和就业法律规定必须与当地公司签署雇佣协议或劳动合同，并在当地纳税和缴纳社保。外派员工在与境外企业结束雇佣关系返回中国后，无论是否已经从境外企业获得补偿，均可能向派出单位中国企业主张双方存在劳动关系，并提出工资待遇和其他劳动关系相关赔偿诉求。

虽然中国企业将未签订劳动合同的员工外派至境外关联公司并不合规，但是当外派员工要求与中国企业确认劳动关系时，存在劳动关系的举证责任由员工承担，员工不能仅依据中国企业的境外关联公司直接聘用中国籍员工不合规，倒推其在境外工作系基于与中国企业存在劳动关系并被外派至境外关联公司工作，例如案例 3：

案例 3：北京市第二中级人民法院（2022）京 02 民终 6839 号 2022/7/31

案件概要：

- 刘某自 2007 年 1 月起与北京 H 集团下属美国公司签订劳动合同，在美国工作，接受美国子公司职务任命，自 2012 年 6 月 30 日起和北京 H 集团下属香港公司签订劳动合同在香港工作，担任商务总监，香港子公司 2021 年 5 月 31 日解除香港雇佣协议并依双方协议支付了解除相关钱款；
- 刘某工资由美国和香港子公司境外支付。刘某确认没有在北京 H 集团任职或从事工作，但是主张其被北京 H 集团先后派遣至美国香港子公司工作，北京 H 集团不具备对外派遣中国员工资质，美国香港子公司不具备直接招聘中国员工资质，境外用工不合规，所以要求确认与北京 H 集团劳动关系，支付香港子公司违法解除劳动合同赔偿金 2N。

法院观点：

- 1) 刘某已与香港子公司签订劳动合同，从香港子公司领取了香港雇佣协议内解除劳动关系相关钱款。
- 2) 刘某没有在北京 H 集团任职或工作，仅以境外子公司用工形式不符合境外用工相关要求，而要求确认与境内母公司存在劳动关系，没有法律依据。

但是，如果境外子公司直接与中国籍员工签订聘用协议，又将中国籍员工借调至中国母公司，此种操作是否合规，员工主张与中国母公司存在劳动关系是否能获得支持。以下案例 4 可以作为参考：

案例 4：北京市第一中级人民法院（2022）京 01 民终 7981 号 2022/10/24

案件概要：

- 菲律宾 PCI 公司是北京 X 公司的子公司，经北京 X 公司招聘面试中国刑某后，邢某菲律宾 PCI 公司签订雇佣协议。
- 北京 X 公司与下属菲律宾公司签订劳务借调服务协议，菲律宾公司将邢某借调至北京 X 公司工作，担任北京 X 公司综合管理部副经理。北京 X 公司及总经理助理账户向邢女士支付劳动报酬。
- 菲律宾 PCI 公司解除邢某雇佣协议后，邢某起诉要求北京 X 公司支付未签书面劳动合同二倍工资差额和违法解除赔偿金 2N。

法院观点：

- 1) 北京 X 公司下属菲律宾公司未经国内有资质对外劳务合作机构直接与中国员工签订劳动合同，与中国员工不能建立中国劳动法下劳动关系，属于非法用工。
- 2) 北京 X 公司下属菲律宾公司不具备劳务派遣资质：后续借调派遣不构成合法劳务派遣。
- 3) 员工经北京 X 公司招聘入职，北京 X 公司在劳动关系建立环节实施用工自主权。劳动关系履行环节，邢某职位和工作内容系北京 X 公司业务组成部分，劳动报酬由北京公司支付，日常工作安排，考勤，兼职禁止、职务任免等由北京 X 公司管理，具备劳动关系经济从属性、人身依附性。

从以上列举案例和实务中出现的众多其他与中国员工外派境外工作相关争议可以看出，无论是中国企业开疆辟土出海投资外派员工，还是中国员工海外就业谋求职业发展新路径，在满足境外合规就业同时，仍然面临着中国国内劳动关系如何处理的巨大不确定性，不仅关系到中国企业的合规用工，更涉及中国员工养老、医疗社会保险方面的切身利益。我们建议企业和接受外派出海就业的员工在开启海外就业之前提前做好如下安排：

1. 企业将已经在中国公司工作的员工外派到境外关联企业时，应当和员工事先书面约定外派到境外工作期间，中国国内的劳动合同是否解除。如果解除国内劳动合同，应明确员工在国内的已累计工龄累计至境外关联公司工龄，以及在境外关联公司解除劳动合同时，境内外累计工龄的结算标准。如果不解除劳动合同，企业需要关注员工国内劳动合同状态，及时续订劳动合同。同时，企业在员工驻外外派期间，即使不需要在国内发放工资，仍需为员工缴纳社保，员工国内社保个人缴费部分需提前约定付款方式。
2. 中国企业代理境外关联公司招聘中国员工，在中国代发工资和代缴社保，无意与中国员工建立劳动关系，也不参与中国员工的用工管理时，应当与中国员工事先书面约定此类安排，提前告知中国员工境外工作期间其与中国企业并不存在中国劳动关系，以便中国员工根据自身情况提前决定是否接受该条件，避免后续因中国劳动关系约定不明而陷入双方或多方劳动争议诉讼程序。

一则普通的劳动争议案件是如何炼成名案的

董保华



女工盛玉诉家乐福超市案在北京市丰台区法院开庭审理，同时被起诉的还有广州南方人才资源租赁公司(以下简称“南方人才公司”)。这一普通的劳动争议案，在媒体的推动下，借助一个“隐蔽用工”的概念，引起了社会的高度关注。随着这一案例的宣传，全国总工会在今年“两会”期间，提出了修改《劳动合同法》的建议。一个普通劳动争议的案件是如何从正常走向反常，从正当走向不当的，总结这一社会现象，有利于我们维护现行的法律秩序。

一、一个涉及知名企业的案件：不正常的起诉方式，正常的判决结果

据报道，2007年8月，盛玉通过威露士公司面试而成为该公司销售员。2008年1月，盛玉与南方人才公司签订为期1年的劳动合同。¹2008年3月，盛玉被威露士公司派到家乐福做促销员。²据盛玉介绍：“2009年4月21日，威露士公司主管告诉已怀孕的盛玉：家乐福认为她已不适宜在家乐福公司工作。之后，家乐福给她送来了退场申请表让她填写，并限期退回工作服和胸牌。”³2009年6月，在公益律师的帮助下，盛玉将家乐福及南方人才公司诉至北京市劳动争议仲裁委员会，请求判令家乐福超市、南方人才公司继续履行合同，并支付未缴纳社会保险的补偿金和加班费。⁴

本案从一开始就有些蹊跷，盛玉是威露士公司派驻在家乐福方庄卖场从事长期促销的员工，从招聘到解聘，盛玉其实是与威露士公司发生争议，但劳动者在实际诉讼中却故意舍弃真正的用工单位。“盛玉的理由是：南方人才公司与她是劳动合同的双方，同时她的工作地点在家乐福，受家乐福的管理支配，穿着家乐福的工作服，在顾客面前代表家乐福形象。所以两家公司都应承担责任。”⁵这里的两家公司，指的是南方人才公司、家乐福方庄卖场，而不包括实施从招聘到解聘行为的威露士公司。

家乐福超市主张自己与女工盛玉之间没有劳动关系不应承担责任。而在南方人才公司看来，这只是一场“莫须有”的纠纷。当劳动者被退回后，派遣公司同样要依法支付工资，并承担相应的责任。盛玉与南方人才公司的合同也约定，非因本人原因而被用工单位退回，南方人才公司可以另行安排工作任务，执行不低于本合同约定的工资，或安排待岗处理。南方人才公司告诉记者，对于这部分成本，劳务派遣公司也会根据实际情况向威露士公司收取。南方人才公司还表示，尽管威露士公司不再使用盛玉，但南方人才公司并没有因怀孕而辞退盛玉，倒是

* 本文发表于《法学》2011年第6期。

¹ 原文如此表述，从法院判决来看，似乎应当是2007年12月1日签订的一年期合同。

² 参见《家乐福替谁承担了责任》，载《中国经济时报》2011年1月20日。

³ 王娇萍：《家乐福一销售员因怀孕被辞退却打不赢官司》，载《工人日报》2011年1月3日，第1版。

⁴ 兰方：《怀孕女工惨遭辞退 家乐福劳务派遣“隐蔽用工”揭秘》，<http://policy.caing.cn/2011-01-13/100216607.html>（访问时间：2011.01.13）。

⁵ 参见《家乐福被指在华陈蔽用工员工待遇中外有别》，载于《检察日报》2010年7月2日。

盛玉自己离开了工作岗位，属于主动离职，故既不用向其支付经济补偿金，也不需支付其产假期间的工资待遇。⁶

2009年12月18日，北京市劳动争议仲裁委员会对此案作出裁决。仲裁庭认为，盛玉与南方人才公司之间签有劳动合同，其与家乐福之间不存在劳动关系。⁷在随后的一审程序中，法院也认为家乐福公司仅为盛玉的实际工作地点，盛玉与家乐福之间并不存在事实劳动关系。与此同时，南方人才公司作为盛玉的雇主，应继续与盛玉履行劳动合同。“法院是这样认定的：盛玉与南方人才公司签订的劳动合同约定南方人才公司派遣盛玉到威露士公司工作，且盛玉的工资实际亦由南方人才公司发放，故盛玉与南方人才公司存在合法有效的劳动合同关系。法院除了判决南方人才公司与盛玉继续履行2008年12月23日签订的劳动合同及给付2008年12月1日至22日未签订劳动合同的双倍工资差额以外，驳回盛玉其他全部诉讼请求。”⁸这是一个正常的判决结果，也是一个正确的判决结果。

二、从依法审判的视角看，只是一个原告律师选错诉讼对象的案件

本案涉及对劳务派遣的理解。所谓劳务派遣，是由劳务派遣单位与被派遣劳动者签订劳动合同，然后向用工单位派出该员工，使其在用工单位的工作场所内劳动，接受用工单位的指挥、监督，以完成劳动力和生产资料的结合的一种特殊用工方式。与传统用工方式下的“劳动者—用人单位”一对一直线型法律关系不同，劳务派遣中劳务派遣单位、用工单位和被派遣劳动者三方形成三角法律关系，被派遣劳动者是受劳务派遣单位雇佣，并为用工单位提供劳动的劳动者，被派遣劳动者是劳务派遣的对象。用工单位只是根据与劳务派遣单位的约定，实际使用被派遣劳动者。劳务派遣单位则是指雇佣员工，并使其为用工单位提供劳务者。所有的劳务派遣的定义都涉及这种法律关系的三方主体，除被派遣劳动者外，还有劳务派遣单位(用人单位)和用工单位。在本案中，南方人才公司是用人单位，威露士公司是用工单位，而家乐福方庄卖场是盛玉的实际工作地点并不是三方主体中的任何一方。

怀孕女工只要没有进行违法或违纪的行为，是不得解雇的。法院的判决也是要求用人单位履行继续雇佣的义务。然而原告则主张“我每天在家乐福上班，工作时间受家乐福的管理支配，穿着家乐福的工作服，在顾客面前代表家乐福形象，与家乐福存在事实劳动关系，家乐福至少应该负连带责任。”⁹这个请求本身就是自相矛盾的。家乐福如果与员工存在事实劳动关系，那么就要承担雇佣责任，而非连带责任；家乐福如果是派遣关系中的用人单位或用工单位，那么应该承担连带责任。所以，原告律师在认识上存在以下两个误区。

一是对于事实劳动关系的判断。原告主张“与家乐福存在事实劳动关系”。

⁶ 兰方：《怀孕女工惨遭辞退 家乐福劳务派遣“隐蔽用工”揭秘》，<http://policy.caing.cn/2011-01-13/100216607.html>（访问时间：2011.01.13）。

⁷ 参见《家乐福被指在华陈蔽用工员工待遇中外有别》，载《检察日报》2010年7月2日。

⁸ 王娇萍：《家乐福一销售员因怀孕被辞退却打不赢官司》，载《工人日报》2011年1月3日，第1版。

⁹ 王娇萍：《家乐福一销售员因怀孕被辞退却打不赢官司》，载《工人日报》2011年1月3日，第1版。

根据我国《劳动合同法》第十条第一款的规定：“建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。”当法律作出这样的规定时，就会出现第十条第二款所称的“已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的”的情形，这种情形在社会现实中被称为事实劳动关系。本案中，“盛玉与南方人才公司存在合法有效的劳动合同关系。”¹⁰自然也就不存在事实劳动关系。但原告律师却从中得出了“现在，劳动合同成了盛玉主张权利的最大障碍”¹¹的结论。尽管笔者并不赞成将书面合同夸大为“维护自身权益最有力的证据”的说法¹²，但在已经签订书面合同的情况下，要去追求“未签订劳动合同的双倍工资”的法律救济，本身就是一种变了味的“维权行动”。

二是对于用工单位的判断。原告的律师认为“实际上，家乐福才是这些女工的真正用工者”。¹³事实上，法律对于如何判断用工单位有着明确的标准。我国《劳动合同法实施条例》第二十九条规定：“用工单位应当履行劳动合同法第六十二条规定的义务，维护被派遣劳动者的合法权益。”《劳动合同法》第六十二条将用工单位在劳务派遣方面的义务规定为五个方面：（1）执行国家劳动标准，提供相应的劳动条件和劳动保护。（2）告知被派遣劳动者的工作要求和劳动报酬。（3）支付加班费、绩效奖金，提供与工作岗位相关的福利待遇。（4）对在岗被派遣劳动者进行工作岗位所必需的培训。（5）连续用工的，实行正常的工资调整机制。从所有的媒体公开报道的情况看，这五个方面的义务基本上都是由威露士公司而非家乐福来履行的，因此法院关于“南方人才公司派遣盛玉到威露士公司工作”的认定显然并无不当。

至于本案中原告主张的所谓“工作地点在家乐福，受家乐福的管理支配，穿着家乐福的工作服，在顾客面前代表家乐福形象”，¹⁴其本身就是一种较为随意的认定标准。因为在现实生活中，只要有秩序的地方都会存在管理，学员进入学校要接受教育管理，病人住进医院要接受医疗管理，业主进入物业要接受物业管理，绿化、保安等服务进入工厂要接受工厂管理，推销进入商场自然也要接受商场管理，这种管理与劳动管理显然是完全不同的管理，两者不应混为一谈。

三、联系国外案件，中国员工的民族尊严被宣传为受到侵犯

本案之所以会引起众多媒体的关注显然与发生在国外的另一个家乐福案件有关。“在法庭上，家乐福超市仍极力主张自己与女工盛玉之间没有劳动关系不应承担责任。但在其老家法国，家乐福超市曾因同样的行为而被认定是‘商业犯

¹⁰ 王娇萍：《家乐福一销售员因怀孕被辞退却打不赢官司》，载《工人日报》2011年1月3日，第1版。

¹¹ 王娇萍：《家乐福一销售员因怀孕被辞退却打不赢官司》，载《工人日报》2011年1月3日，第1版。

¹² 参见董保华：《劳动合同法立法的争鸣与思考》，上海人民出版社2011年版，第487页。

¹³ “北京致诚农民工法律援助中心律师白羽是盛玉的代理律师，她一语道破玄机：在劳务派遣制度中，劳动者是为用工单位工作，派遣机构只是从事人力资源管理。”参见《家乐福被指在华陈蔽用工员工待遇中外有别》，载《检察日报》2010年7月2日。

¹⁴ 兰方：《怀孕女工惨遭辞退 家乐福劳务派遣“隐蔽用工”揭秘》，<http://policy.caing.cn/2011-01-13/100216607.html>（访问时间：2011.01.13）。

罪行为”¹⁵ “不过，上述用工制度在中国得以在法律的模糊地带行走自如，而在家乐福的‘原产地’法国，数年前一起相似案件中，家乐福却被判有罪。”¹⁶ 这个被媒体所称的相似案件是：“布鲁娜·维勒加斯夫人在家乐福佩皮尼昂店工作了18年，曾由32个不同的供应商和劳动力中介机构支付工资，也是她勇敢地向检察院和法官投诉了这种违法行为……法官认为，法律的规定不应当被规避，家乐福连锁超市、其主要采购商及经理因商业罪行，在2001年违法租赁劳动力而被判处承担7.5万欧元的罚金。”¹⁷

这个被媒体称之为相似却有着截然不同的法律后果的例子被媒体上升到了歧视中国员工的高度：“事实上，类似这样的‘中外有别’、‘区别对待’的事例这几年并不鲜见。”¹⁸ “员工待遇中外有别”，相同的案例，不同的结果，一旦上升到民族尊严，便触动了国人最敏感的神经。¹⁹ “根据经验判断，无论如何，家乐福着陆方式都不会很好看。因为媒体报道已经通过中法两国类似情况对比，暗指家乐福在两个国家执行不同标准。”²⁰ 在这种媒体渲染出来的情绪面前，人们已经忽视了对事实真相的探索。

事实上，发生在中法的两个家乐福案例并没有多少相似之处。盛玉在2007年8月31日通过面试，成为威露士公司的销售员，半年后她被该公司派往家乐福方庄卖场从事促销，直到2009年5月1日案发，在家乐福担任促销的时间为1年多，这是一种较为常态的用工方式。布鲁娜·维勒加斯夫人在家乐福佩皮尼昂店工作了18年，其间由32个不同的供应商和劳动力中介机构支付工资，这显然不是一种常态的劳动关系状态。法国的法官认为，法律的规定不应当被规避，这才是家乐福佩皮尼昂店受到处罚的原因。这一点从各媒体引用的两篇报道的标题中便可一目了然：“2006年5月16日法新社《佩皮尼昂的非法工作：可能对家乐福的处罚》报道：司法部要求佩皮尼昂法庭对家乐福、其主要采购方以及一些经理因犯有商业罪行以及非法租赁劳动力而处以罚金刑。”“2006年6月27日法国《人道报》文章《家乐福被佩皮尼昂法庭定罪》报道：法庭判决家乐福向布鲁娜·维勒加斯夫人支付1.8万欧元的赔偿。”²¹

在法国，劳务派遣通常限于暂时性地替代未能近期到职的劳工，短暂的业务量增加及季节性工作。法国于1972年1月3日颁布法律规定，对于劳务派遣，使用者限于能够使用派遣劳动的场合，派遣期间为6个月。1982年2月5日的命令规定，派遣劳动者与常用劳动者待遇平等，派遣期间的上限为3个月。1985年7月25日的法律规定了限制能够使用派遣劳动的情况为9种，派遣期间的上限延长至24个月。然而1991年3月24日横跨全国的行业协会协约作出“使用者限于能够使用派遣劳动的场合”的规定并规定派遣期间的上限(含更新)为18

¹⁵ 参见《家乐福被指在华陈蔽用工员工待遇中外有别》，载《检察日报》2010年7月2日。

¹⁶ 兰方：《家乐福“隐蔽用工”调查：唬人的劳务派遣》，<http://news.qq.com/a/20110120/000575.htm>（“腾讯网”，访问时间：2011.01.20）。

¹⁷ 参见《家乐福被指在华陈蔽用工员工待遇中外有别》，载《检察日报》2010年7月2日。

¹⁸ 参见《家乐福被指在华陈蔽用工员工待遇中外有别》，载《检察日报》2010年7月2日。

¹⁹ 参见《家乐福被指在华陈蔽用工员工待遇中外有别》，载《检察日报》2010年7月2日。

²⁰ 参见《家乐福替谁承担了责任》，载《中国经济时报》2011年1月20日。

²¹ 参见《家乐福被指在华陈蔽用工员工待遇中外有别》，载《检察日报》2010年7月2日。

个月,更新次数为一次。这种限制派遣期限,主要是为了防止对正规雇用的冲击与企业将固定岗位临时化。

如果以法国的规定来衡量,发生在家乐福方庄卖场的盛玉案,甚至比中国法律规定更具有合法的性质。作为一种临时性的用工,本案中劳务派遣并未超过18个月,劳务派遣通常限于暂时性地替代员工,而女员工怀孕、生育正是一种常见的替代情况。在诉讼过程中,原告的律师极力渲染促销员工作的繁重,这种申诉理由恰恰说明家乐福方庄卖场将盛玉退回是恰当的,这本身是对怀孕女职工的一种保护,员工似乎也是理解的。²²那种“在其老家法国,家乐福超市曾因同样的行为而被认定是‘商业犯罪行为’”²³，“在家乐福的‘原产地’法国,数年前一起相似案件中,家乐福却被判有罪”²⁴的说法是没有任何法律依据的。

四、上升到国际视野,本案成为“隐蔽用工”的典型

将国内外两个家乐福案件联系起来的是一个被称之为“隐蔽用工”的概念:如《怀孕女工惨遭辞退家乐福劳务派遣“隐蔽用工”揭秘》、²⁵《家乐福被指在华隐蔽用工员工待遇中外有别》²⁶《家乐福“隐蔽用工”调查:唬人的劳务派遣》²⁷。

“隐蔽用工”是这些报道中最重要的概念。“所谓的隐蔽雇佣关系,国际劳工组织曾有所界定,其目的在于限制或削弱法律所提供保护,逃避劳动法的管辖,逃避提供社会保障以及逃税。”²⁸一个普通的劳动争议案和国际劳工组织联系起来。

“与隐蔽的雇佣关系做斗争”是国际劳工大会第198号《关于雇佣关系的建议书》的一个提法。²⁹由于建议书本身是一种没有法律约束力的文件,“隐蔽雇佣关系”³⁰的研究在我国被长期忽视,一些媒体以某种方式呼唤我们关注这一话题是具有现实意义的。然而,当我们使用这一概念时,就应当完整地以国际劳工组织的视角来对这一问题进行观察。

“隐蔽的雇佣关系”涉及两种社会关系,一种是真实的雇佣关系,一种是表象的社会关系,雇主为了取消或者削弱法律保护,或是为了逃避税收和社会保障义务而以表象关系掩盖真实关系。2003年一般性讨论的结论中认为,当雇主对本是一名雇员的人员不作为雇员加以对待,以便隐瞒其真实的法律身份的时候,

²² “盛玉告诉记者,她有好几个姐妹因为怀孕而被解雇。‘她们也觉得,肚子大着还在超市卖东西,很不好意思。公司让回家,便回家生孩子了。’”参见兰方:《怀孕女工惨遭辞退 家乐福劳务派遣“隐蔽用工”揭秘》,http://policy.caing.cn/2011-01-13/100216607.html(访问时间:2011.01.13)。

²³ 参见《家乐福被指在华陈蔽用工员工待遇中外有别》,载《检察日报》2010年7月2日。

²⁴ 兰方:《家乐福“隐蔽用工”调查:唬人的劳务派遣》,http://news.qq.com/a/20110120/000575.htm(“腾讯网”,访问时间:2011.01.20)。

²⁵ 兰方:《怀孕女工惨遭辞退 家乐福劳务派遣“隐蔽用工”揭秘》,http://policy.caing.cn/2011-01-13/100216607.html(访问时间:2011.01.13)。

²⁶ 参见《家乐福被指在华陈蔽用工员工待遇中外有别》,载《检察日报》2010年7月2日。

²⁷ 兰方:《家乐福“隐蔽用工”调查:唬人的劳务派遣》,http://news.qq.com/a/20110120/000575.htm(“腾讯网”,访问时间:2011.01.20)。

²⁸ 兰方:《家乐福“隐蔽用工”调查:唬人的劳务派遣》,http://news.qq.com/a/20110120/000575.htm(“腾讯网”,访问时间:2011.01.20)。

²⁹ 第198号《关于雇佣关系的建议书》,国际劳工大会2006年6月15日通过。

³⁰ 在国际劳工组织的用语中,雇佣关系其实相当于劳动关系的含义。

有时通过不适当地采用民事或商务安排的手段,此时的雇佣就应认定为具有隐蔽性。2006 年的报告强调:一种隐蔽的雇佣关系是一种呈现与基本现实不一致的表象的关系,其目的在于取消或者削弱由法律规定的保护,或是为了逃避税收和社会保障义务。只有置于一定的范畴体系,才可能对这一全新的概念有正确的认识。理解这一概念应当划清三条界限。

界限一,劳动关系与民商事关系的界限。2006 年国际劳工大会在讨论、拟议第 198 号《关于雇佣关系的建议书》时,国际劳工局同时强调了两个主题:一是“与隐蔽的雇佣关系做斗争”,二是“国家政策不应妨碍正当的民事与商务关系”,后一主题成为第 198 号建议书的一条。³¹前者受劳动法调整,后者并不由劳动法调整,“近年来,经常采用这种合同性安排日益成为一种普遍现象。从法律角度来看,这些安排处于雇佣关系的框架之外。”³²国际劳工局强调:“不干涉真正的商业性或真正的独立承包;提供利用适宜的解决办法机制的途径,以确定工人的状况。”³³

界限二,确定的雇佣关系与不确定的雇佣关系的界限。在劳动法的调整范围内,在国际劳工组织的用语中三角的(triangular)、隐蔽的(disguised)、模糊的(ambiguous)雇佣关系本是三个不同的概念。前者是一种确定的雇佣关系,后两者是一种不确定的雇佣关系。劳务派遣存在着用人单位、用工单位、被派遣劳动者这样的三方主体,在分类上属于“三角雇佣关系”,一般说来属于确定的雇佣关系。只要劳务派遣关系真实存在,就不属于不确定的雇佣关系。只有在“三角雇佣关系”的地位不够清晰,致使法律无法进行有效的保护,被有关司法部门否定时,才会涉及不确定的雇佣关系。

界限三,隐蔽雇佣关系与模糊雇佣关系的界限。涉及不确定的雇佣关系,又可分为隐蔽雇佣关系与模糊雇佣关系两类。2003 年国际劳工大会第 91 届会议报告五“雇佣关系的范围”第二章的标题就是“隐蔽及客观模糊的雇佣关系”,“这两种结果彼此交织在一起,都证明在法律的应用与实际情况之间,存在一条鸿沟。”³⁴这是一对既有联系又有区别的概念。就联系而言,两者都由于法律范围的不确定,从而限制了法律对劳动者的保护作用。就区别而言,隐蔽雇佣关系是雇主的主观故意行为,模糊雇佣关系是客观上难以确定的雇佣关系。前者涉及两种社会关系,雇主故意以一种关系掩盖另一种关系;后者只涉及一种社会关系,但人们在认识上却可能发生歧义。前者往往是由于当事人恶意规避而形成的;后者往往是由于法律滞后而形成的。国际劳工组织对两者的态度亦完全不同。对于隐蔽的雇佣关系,国际劳工大会第 198 号《关于雇佣关系的建议书》的提法是:“与隐蔽的雇佣关系做斗争”;对于“客观上不确定的雇佣关系”的评价是:“在受到重大变化影响的工作环境中,利用一系列灵活机动、但却难以套入传统雇佣关系模

³¹ “保护雇佣关系中的劳动者的国家政策不应妨碍真正的民事和商务关系”这一内容最后落实在 2006 年国际劳工大会在讨论第 198 号《关于雇佣关系的建议书》的第 a 条中。

³² 2006 年国际劳工大会第 95 届会议议程项目五“雇佣关系报告 2006”第 25 项。

³³ 国际劳工局:《雇佣关系》,国际劳工大会第 95 届大会报告五(1),日内瓦,2006 年,第 74 页。

³⁴ 2003 年国际劳工大会第 91 届大会报告五“雇佣关系的范围”第二章“隐蔽及客观模糊的雇佣关系”。

式的雇佣安排，不但是可能的，有时还是必需的。”³⁵

那么，以上三条界限应当由谁来确定呢？“解决有关是否存在雇佣关系及其内容的争议，应当根据国家法律和实践，由劳动者和雇主可有效利用的劳动争议法庭或其它法庭或仲裁机构负责。”事实上，我国虽然没有使用国际劳工组织的文字表述，但判决的思路多少是类似的。对此，我们不妨沿着这三条界限做一些观察。

就界限一而言，在劳动关系与民商事关系中，家乐福与推销员所代表的公司之间是商务关系。推销进入卖场的商业模式的出现，媒体认为与国内的卖场通行的代销模式有关。“传统意义上的代销，即代理销售，相应的销售服务要零售商提供，其回报是销售佣金。然而，在当前的买方市场下，超市卖场强势垄断物流渠道，家乐福这样的零售商，利润来源不仅仅是传统的代销佣金。一位长期与家乐福合作的供应商介绍，家乐福的利润有三个部分：一是15%-25%的加价率；二是按货款总额提成的供应商返点；此外，还有年节费、促销费、进场费等各种费用。”³⁶事实上原告律师对此似乎也并非完全没有认识，“十年来，经零供双方的磨合与博弈，由供应商派驻销售员‘代销’的模式已成行业规则。”³⁷这种商业模式是否合理本身可以讨论，但在既定的商业模式下，促销员代表的显然是供应商的利益，而非卖场的利益，其用工单位不是超市也应当是清楚的。

就界限二而言，在劳动法的调整范围内，涉及的是“三角雇佣关系”，用人单位是南方人才公司、用工单位是威露士公司、被派遣劳动者是女工盛玉，三方主体清晰，不仅签有书面合同，而且实际履行。这是一种确定的雇佣关系。“一种‘三角’雇佣关系通常假定在某一使用方与某一提供方之间存在一项民事或商业合同。但是，可能发生这样一种情况，即这种合同并不存在，提供方也不是一家真正的企业，而是假定使用方的一个中介人，目的在于掩盖使用方作为真实雇主身份。”这时就“存在着客观上模糊的或隐蔽的‘三角’雇佣关系。”³⁸本案中使用方（威露士公司）与提供方（南方人才公司）之间存在劳务派遣合同这样一项民事或商业合同；南方人才公司作为提供方是一家真正的企业；威露士公司作为使用方无论形式上还是内容上都是一家真正的企业，而非中介公司。国际劳工组织要求判定三角雇佣关系为不确定关系的三个条件无一具备。

就界限三而言，本案由于没有进入不确定的雇佣关系，自然也就不必再去区分隐蔽雇佣关系与模糊雇佣关系。如果本案中没有采用派遣形式，或者各方没有明确的意思表示，才可能陷入“不确定的雇佣关系”。如果陷入这类关系，是应当作为“隐蔽的”还是“模糊的”雇佣关系来对待呢？对此，国际劳工组织有一个基本的评价：“劳动者法律身份方面的变化，无论是实质性的还是表面上的，似乎是一种时代的信号，这些变化不仅普遍表现在传统的部门，如交通运输（卡

³⁵ 2003年国际劳工大会第91届大会报告五“雇佣关系的范围”第二章“隐蔽及客观模糊的雇佣关系”。

³⁶ 兰方：《怀孕女工惨遭辞退 家乐福劳务派遣“隐蔽用工”揭秘》，<http://policy.caing.cn/2011-01-13/100216607.html>（访问时间：2011.01.13）。

³⁷ 兰方：《怀孕女工惨遭辞退 家乐福劳务派遣“隐蔽用工”揭秘》，<http://policy.caing.cn/2011-01-13/100216607.html>（访问时间：2011.01.13）。

³⁸ 国际劳工局：《雇佣关系》，国际劳工大会第95届大会报告五(1)，日内瓦，2006年，第13页。

车司机、出租汽车司机)、建筑行业 and 服装行业,而且表现在一些新的领域,例如百货公司的销售人员、批发行业或私营保障机构中的某些岗位,虽然在国与国之间以及地区与地区之间存在着巨大的差异。”³⁹在国际劳工局看来,作为“一种时代的信号”百货公司的销售人员由于“法律身份方面的变化”往往会成为“模糊雇佣关系”对象,而非“隐蔽的雇佣关系”对象。当这类人员陷入“不确定的雇佣关系”泥塘里时,国际劳工组织为什么会认为这往往是客观上的“模糊”,而非主观上的“隐蔽”呢?我们不妨以本案的情况进行一些分析。

假设本案中没有派遣,没有当事人之间的明示,“确定一种雇佣关系的存在应当以事实为依据,而不能根据双方对其赋予的名称或形式来决定。”⁴⁰2006年国际劳工大会在第198号《关于雇佣关系的建议书》第十三条中给出了两类建议指标来确定劳动关系:“成员国应考虑是否可在本国法律和法规中或者通过其它途径,界定雇佣关系存在的具体指标。”⁴¹我国学者常将这两项指标概括成人格从属性与经济从属性。

人格从属性(也称身份从属性)是指劳动者被完全纳入用人单位经济组织和生产结构中,劳动者成为用人单位的一个成员,并以用人单位的名义对外从事生产经营活动,在身份上与用人单位产生吸收关系。⁴²第198号建议书中第一类指标(a)基本上属于身份从属性指标。在本案中这种身份从属性指标是重合的,被派遣劳动者盛玉似乎既与威露士公司又与家乐福存在着这种身份型的管理性关系。(a)指标包括:该工作是根据另一方的指令并在其控制下进行的;该工作涉及将该劳动者纳入企业的组织之中;该工作必须由该劳动者亲自完成;该工作是在下达工作的一方指定或同意的特定工作时间内或工作场所完成的;该工作有一定的持续时间并有某种连续性;该工作要求劳动者随叫随到;该工作要求下达工作的一方提供工具、物料和机器等事实。这种管理性的重合,缘于国际劳工组织所称的“百货公司的销售人员”的商业模式,一方面要代表公司促销公司的产品,自然要接受公司的管理;另一方面公司产品置于卖场之内,卖场也有统一的营销安排,也要接受卖场管理。这种重合性是由劳动管理与业务管理在形态上存在着相似性决定的。

经济从属性是指劳动者生产或者劳动所创造的劳动成果的所有权不属于劳动者,而归属于用人单位,劳动者只是按照事先约定领取相应的工资报酬。⁴³第198号建议书中第二类指标(b)基本上属于经济从属性指标。在本案中这种指标是不重合的,被派遣劳动者盛玉只与威露士公司存在着经济从属性。(b)指标

³⁹ 国际劳工局:《雇佣关系》,国际劳工大会第95届大会报告五(1),日内瓦,2006年,第11页。

⁴⁰ 国际劳工局:《雇佣关系》,国际劳工大会第95届大会报告五(1),日内瓦,2006年,第7页。

⁴¹ 这些指标可包括:(a)该工作是根据另一方的指令并在其控制下进行的;该工作涉及将该劳动者纳入企业的组织之中;该工作完全或主要是为另一人的利益展行的;该工作必须由该劳动者亲自完成;该工作是在下达工作的一方指定或同意的特定工作时间内或工作场所完成的;该工作有一定的持续时间并有某种连续性;该工作要求劳动者随叫随到;该工作要求下达工作的一方提供工具、物料和机器等事实。(b)定期向劳动者支付报酬;这种报酬构成劳动者唯一或主要收入来源这一事实;以食物、住房或交通便利等实物形式付酬;对每周休息和每年的节假日等权利的承认;下达工作的一方支付劳动者为及行工作所出的差旅费用;或劳动者没有时务风险。

⁴² 参见沈同仙:《劳动法的理论与实践》,中国人事出版社2003年版,第8页。

⁴³ 参见沈同仙:《劳动法的理论与实践》,中国人事出版社2003年版,第8页。

包括：定期向劳动者支付报酬；这种报酬构成劳动者唯一或主要收入来源这一事实；以食物、住房或交通便利等实物形式付酬；对每周休息和每年的节假日等权利的承认；下达工作的一方支付劳动者为履行工作所出的差旅费用；或劳动者没有财务风险。在本案中全部的劳动报酬包括各种工资、奖金、津贴、补贴都是由威露士公司支付，威露士公司也获取了其促销产品的利益。这种单一性是由劳动管理与业务管理在形态上存在着差异性决定的。

大部分国家在适用劳动法时强调被雇佣的事实，侧重于强调雇员的身份从属性。⁴⁴但究竟何为“雇佣”在立法中并不明确，各国在司法判例中形成了一系列的认定标准。法官主要依靠以判例形成的认定标准加以考察。传统上，德国等一些欧洲成文法国家较常采用的是从属性标准，主要是指人格从属而非经济从属。⁴⁵这样的认定方式使一些雇佣关系变得模糊，客观上难以认定。第198号《关于雇佣关系的建议书》第十一条中强调“允许采用多种手段确定雇佣关系的存在”，“当具备一项或多项相关指标时，为雇佣关系存在的法律推定作出规定”。国际劳工组织显然建议采用综合，而非单一的标准去认定劳动关系。以人格从属、经济从属的综合标准来分析，本案中劳动关系显然会认定给威露士公司，而非家乐福公司。

可见，对于一些确定的雇佣关系，以另一种合同关系进行掩盖构成了隐蔽劳动关系，当劳务派遣成为这种用以掩盖的表象关系时，其作用是消极的。对于一些客观上难以确定的雇佣关系，以劳务派遣的方式将其转变为确定的雇佣关系，其作用才是积极的。本案应当是后者。本案中各方当事人以“三角雇佣关系”的方式来确定相互关系，使这种雇佣关系的含义变得确定，避免成为隐蔽的、模糊的“不确定的雇佣关系”，而陷入法律的盲区，是有积极意义的。

五、追根溯源，劳动者的利益是否受到了应有的保护才是我们最应当搞清楚的问题

一个在中国发生的普通的案例，联系上了法国的案例，更提升到了国际劳工标准。媒体的善意不用怀疑，他们希望将我国的立法放到世界范围来进行拷问，以此来完善立法。他们的有些看法如果换一个场合甚至也不无道理。例如，一些媒体提到的：“劳动合同本应是劳动者维护自身权益最有力的证据，但对北京家乐福原销售员盛玉来说，白纸黑字的‘劳动合同’却成了她维权最难迈过的‘绊脚石’。”⁴⁶这一说法尽管对于分析本案并不恰当，但从宏观的视角来思考，劳动合同确实可能成为劳动者维权的“绊脚石”。国际的经验告诉我们，劳动关系有

⁴⁴ 如《德意志联邦共和国企业职工参与决定法》中规定的职员是指企业委员会法第六条第二款中规定的被雇佣者；《美国公平劳动标准法》中的“雇员”系指排除特定对象外的受雇于雇主的任何人；《加拿大劳工（标准）法》中的“职工”表示任何被雇佣以从事熟练的或不熟练的、体力的、办公室的、技术的或经营管理工作的人。

⁴⁵ “德国法上之通说以劳工于提供劳务时，具有之人格从属性为劳动契约和其他契约类型主要的区别标准，至于经济上从属性，则非区别的重点。”林更盛：《德国法上近来对劳工概念之讨论与立法》，载《劳动法判例选样》，元照出版公司1998年版，第1页。

⁴⁶ 王娇萍：《家乐福一销售员因怀孕被辞退却打不赢官司》，载《工人日报》2011年1月3日第1版。

时之所以会被隐蔽,书面合同、劳务派遣等形式起了重要的作用,一纸商业合同或一纸非标准劳动关系的合同,常常将劳动关系的真实意图掩盖起来,从而形成隐蔽劳动关系,因此,国际劳工组织极力提倡“事实第一”原则。但遗憾的是,媒体的说法却是要指向我国对劳务派遣还管制得不够,这一说法只能用“南辕北辙”来形容。尽管一些学者认为“迄今为止,法国仍然拥有全球最严格的劳务派遣规范”,但与我国相比,只能算小巫见大巫。⁴⁷为了对劳务派遣进行严格管理,我国甚至作出了很多不合逻辑的规定,至少在以下三方面的规定是世界罕见的。

其一,派遣的劳动关系既是临时性的,又是长期性的。法国及大部分欧洲国家,将派遣理解为临时性、辅助性、替代性用工,既然是一种临时用工,只规定派遣期间的上限(18个月)。我国则作出了两方面的规定:一方面,用工单位与劳动者要维持临时性、辅助性、替代性工作;另一方面,我国《劳动合同法》第五十八条又规定:“劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立二年以上的固定期限劳动合同,按月支付劳动报酬。”按我国的法律规定,员工的劳动关系,对用人单位是长期的,对用工单位是短期的。在本案中,哪怕盛玉与南方人才公司签订为期1年的劳动合同,法院也会依法认定2年劳动合同期限。出现了怀孕这种情况,这一期限还应该依法顺延,事实上法院也是这样判决的。

其二,对劳动者的保护义务既是派遣公司的,又是用工单位的。法国及大部分欧洲国家只将派遣公司规定为用人单位,承担雇主义务,用工单位就不再承担雇主义务。我国一方面将派遣公司视为用人单位,《劳动合同法》第五十八条所称的:“劳务派遣单位是本法所称用人单位,应当履行用人单位对劳动者的义务。”另一方面,《劳动合同法》第六十二条规定了6项用工单位须对被派遣劳动者承担的义务,包括执行国家劳动标准,提供相应的劳动条件和劳动保护;告知被派遣劳动者的工作要求和劳动报酬;支付加班费、绩效奖金,提供与工作岗位相关的福利待遇;对在岗被派遣劳动者进行工作岗位所必需的培训;连续用工的,实行正常的工资调整机制等,这些内容涵盖了大部分用人单位的义务。如果完全实施,劳动者提供一份劳动似乎至少可以得到一份半的保护。

其三,用人单位与用工单位承担完全的连带责任。连带责任是我国民事立法中的一项重要责任制度,指当事人按照法律的规定或者合同的约定,连带地向权利人承担责任。权利人有权要求责任人中的任何一个人承担全部的或者部分的责任,责任人也有义务承担部分的或者全部的责任,体现了一种加重的责任。⁴⁸这种连带责任的制度设计使劳动者的利益更有保障。法国及大部分欧洲国家只将派遣公司规定为用人单位,法律责任主要是针对派遣公司,较少涉及用工单位,一般也不追究连带责任。我国《劳动合同法》第九十二条规定,劳务派遣单位违法,“给被派遣劳动者造成损害的,劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。”《劳动合同法实施条例》规定用工单位违反《劳动合同法》的,“给被派遣劳动者造成损害的,劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。”本案中,南方人

⁴⁷ 潘世伟:《面对劳动派遣立法—工会的认知与策略》,载《中华邮工会讯》2006年第35期。

⁴⁸ 参见王利明:《民法总则研究》,中国人民大学出版社2003年版,第276页。

才作为盛玉的雇主，应继续与盛玉履行劳动合同，用工单位也应承担相应的连带责任。

总之，从国际比较的角度看，我国劳务派遣的制度设计总体上是刚性有余，而弹性不足。

六、本案中最应关注的现象：劳动者的胜诉被宣传成败诉，正常走向反常

本案中劳动者到底是胜诉还是败诉？法院判决南方人才公司与盛玉继续履行2008年12月23日签订的劳动合同及给付2008年12月1日至22日未签订劳动合同的双倍工资差额。盛玉与南方人才公司的合同也约定，非因本人原因而被用工单位退回，执行不低于本合同约定的工资。法律规定女员工在孕期、产期、哺乳期劳动合同必须顺延。对于这部分的成本，劳务派遣公司也会根据实际情况向威露士公司收取。这本是一起员工胜诉的案件，但《工人日报》上《家乐福一销售员因怀孕被辞退却打不赢官司》的标题，却将其报道成了一个败诉的案件。⁴⁹一个劳动者完胜的案件在从中国走向法国、走向世界，经过一圈环球旅行，成为了劳动者完败的案件。在这一出口转内销的过程中，显然是为了加入以下四个情绪因素。

其一，劳动者可怜。本案首先强化了劳动者利益受到侵害的看法。员工对判决结果做出了一个充满感情的表述：“漫长的维权历程从此伴随她宝宝的成长期。如今孩子已经一岁多，盛玉已不在乎官司能否胜诉，‘只希望让更多的人关注销售女工的状况，让更多的姐妹不再遭受不公正待遇。’”⁵⁰员工所希望的公正判决是什么呢？怎样才算是胜诉呢？从本案的诉讼请求来看，似乎是希望其在孕期、产期、哺乳期的待遇由劳务派遣公司按合同支付，并由后者向家乐福收取费用。同样的待遇，为什么威露士公司支付就是不公正，而家乐福支付就是公正、事实上，媒体也以其特有的方式说明这并不是员工的真实想法，⁵¹是什么因素促使员工做出这样匪夷所思的理解呢？“希望让更多的人关注销售女工的状况”，盛玉是为了广大销售女工而非其自己打的官司。

其二，用人单位可恨。“供应商与家乐福签订《厂商促销员协议》，同时供应商还要出具劳动关系、社会保险等诸多证明，且由供应商担保风险。因而家乐福得以免费使用数量庞大的销售员，而不用承担任何责任。”⁵²企业要求其供货商遵守当地的劳动法，否则将拒绝其提供的商品和服务，这是在法无明文规定的情况下，企业承担的一项社会责任，具有道德责任的特点，然而供货商自身遵守本国

⁴⁹ 王娇萍：《家乐福一销售员因怀孕被辞退却打不赢官司》，载《工人日报》2011年1月3日，第1版。

⁵⁰ 兰方：《怀孕女工惨遭辞退 家乐福劳务派遣“隐蔽用工”揭秘》，<http://policy.caing.cn/2011-01-13/100216607.html>（访问时间：2011.01.13）。

⁵¹ “无论是盛玉，还是她的同事们，都未想过要通过法律方式，讨要自己应有的权利。大家都知道，现在工作不好找，得罪了家乐福，便会被列入黑名单，再也进不了卖场。正是传统的息事宁人、逆来顺受造就了工人们当下的处境。”参见兰方：《怀孕女工惨遭辞退 家乐福劳务派遣“隐蔽用工”揭秘》，<http://policy.caing.cn/2011-01-13/100216607.html>（访问时间：2011.01.13）。

⁵² 兰方：《怀孕女工惨遭辞退 家乐福劳务派遣“隐蔽用工”揭秘》，<http://policy.caing.cn/2011-01-13/100216607.html>（访问时间：2011.01.13）。

的法律则是一项法律责任或法律义务。一个在供应链上最具话语权的企业，督促其供应商遵守国家的法律，这本应是一种值得鼓励的现象，然而，在媒体的笔下竟然成了罪状。“‘虽然盛玉为家乐福工作，却属于家乐福供货商威莱日化(威露士)有限公司招聘的销售人员，而与她签订劳动合同的则是数千里之外的广州南方人才资源租赁公司。’白羽认为，家乐福将一切用工风险推给供货商，而供货商为规避《劳动合同法》中签订无固定期限合同、足额缴纳社会保险等规定，又拿劳务派遣制度作保护伞，由于我国对劳务派遣规制和监管不到位，最终受损害的就是劳动者。”⁵³

其三，司法环境可气。一个律师选错诉讼对象，本应从业务能力方面寻找原因，司法不公却成了挡箭牌。“他认为，⁵⁴企业应切实地承担起社会责任，而国家的司法更应在这场利益与正义的博弈中发挥应有的作用。”⁵⁵《工人日报》的一位记者对于法院的立场也持类似的评价：“遗憾的是，虽然明知其中‘猫腻’，许多实际的司法行为却不能维护劳动者的劳动经济权益。”⁵⁶这种并无事实根据的指责我们并不陌生，本案中的同一机构的律师与同一记者也有其他方面的类似合作，在一篇名为《法律的权威性不容损害》的文章中对法院也有同样的指责。一些地方司法机关“有违《劳动合同法》规定的现象并不少见”，“歪曲了原有法律的意思”，“地方法院出台的指导意见与法律意旨不同甚至相反”，“有违《劳动合同法》规定”，“增加了这部法律贯彻实施的艰难”，“损害了法律的权威”，“对劳动者维权意识的打压”，“鼓励了企业钻法律空子”，“法律的权威性不容损害”。⁵⁷单看这些指责，你很难想象这是在说法院，而且是泛指相当一部分地区的高级人民法院。如果这种指责成立，我国的法院早已沦为法律秩序的破坏者，而非维护者。

其四，劳动标准可恼。本案通过中外比较得出“在中国得以在法律的模糊地带行走自如”⁵⁸的结论，以此结论来质疑中国的劳动立法。在一些媒体的眼中，我国的保护标准总是落后的，于是本案还和另一个“召回门事件”案例挂上了钩，正是由于我国缺乏召回的具体规定才使消费者的利益受到了损失。⁵⁹《劳动合同法》确立了保护劳动者的高标准。依笔者看来，这一标准能否真正落实是值得商榷的。不断推高我国的劳动标准，只能使执法变得更加艰难。

⁵³ 王娇萍：《家乐福一销售员因怀孕被辞退却打不赢官司》，载《工人日报》2011年1月3日，第1版。

⁵⁴ 此处指原告的律师(笔者注)。

⁵⁵ 兰方：《怀孕女工惨遭辞退 家乐福劳务派遣“隐蔽用工”揭秘》，<http://policy.caing.cn/2011-01-13/100216607.html>（访问时间：2011.01.13）。

⁵⁶ 王娇萍：《家乐福一销售员因怀孕被辞退却打不赢官司》，载《工人日报》2011年1月3日，第1版。

⁵⁷ “《劳动合同法》和《劳动合同法实施条例》对劳动合同订立、变更、解除、终止等作出了明确规定，但是自2008年以来，一些地方司法机关在出台指导意见时，往往根据不同的倾向性意见作出不同的规定或解释，有些甚至歪曲了原有法律的意思。《劳动合同法》实施两年来，走过的是一段不寻常之路。而一些地方司法机关由于种种原因，出台的指导意见中出现类似上述有违《劳动合同法》规定的现象并不少见，这大大增加了这部法律贯彻实施的艰难。”“对此，有关人士不无忧虑地表示，法律虽然规定了有利于劳动者的条款，但如果地方法院出台的指导意见与法律意旨不同甚至相反，不仅损害了法律的权威，鼓励了企业钻法律空子，更是对劳动者维权意识的打压。”王娇萍：《法律的权威性不容损害——一些地方法院指导意见有违〈劳动合同法〉规定现象聚焦》，载《工人日报》2010年2月8日。

⁵⁸ 兰方：《家乐福“隐蔽用工”调查：唬人的劳务派遣》，<http://news.qq.com/a/20110120/000575.htm>（“腾讯网”，访问时间：2011.01.20）。

⁵⁹ 参见《家乐福被指在华陈蔽用工员工待遇中外有别》，载《检察日报》2010年7月2日。

劳动者可怜、用人单位可恨、司法环境可气、劳动标准可恼。随着这些因素的加入，本案也开始从正常走向反常，从正当走向不当。新浪网以“家乐福劳务派遣隐蔽用工是否违反劳动法？”为题进行调查，结果是认为违反的占 89%，从中我们分明可以感受到一股愤怒的火焰。⁶⁰如果说某些律师以“公益”的名义点燃了莫名之火，媒体则以最能夺人眼球的方式进行了火上浇油。当“可怜”“可恨”“可气”“可恼”成为一种思维定势时，将对我国正常的法律秩序带来巨大的冲击。

当前随着社会财富的快速增长，社会矛盾也日益尖锐。我国党和国家的领导人对于现阶段我国社会矛盾的尖锐化是有所预计的，“在当前和今后相当长一段时间内，我国经济社会发展面临的矛盾和问题可能更复杂、更突出”，并强调总结各国“既有因为举措得当从而促进经济快速发展和社会平稳进步的成功经验，也有因为应对失误从而导致经济徘徊不前和社会长期动荡的失败教训。”⁶¹在当前日益尖锐的社会矛盾中，哪些是社会矛盾发展的必然结果，哪些是由于我们处置不当造成的，这是需要认真总结的。

⁶⁰ 参见新浪调查：《家乐福劳务派遣隐蔽用工揭密—家乐福劳务派遣隐蔽用工是否违反劳动法》，<http://survey.finance.sina.com.cn/result/54712.html>（“新浪网”，访问时间：2011.04.11）。

⁶¹ 2005 年 2 月 19 日胡锦涛在省部级主要领导干部提高构建社会主义和谐社会能力专题研讨班上的讲话中指出：“目前，我国改革发展正处在一个关键时期。一些国家和地区的发展历程表明，在人均国内生产总值突破 1000 美元之后，经济社会发展就进入了一个关键阶段。在这个阶段，既有因为举措得当从而促进经济快速发展和社会平稳进步的成功经验，也有因为应对失误从而导致经济徘徊不前和社会长期动荡的失败教训。综合起来看，在当前和今后相当长一段时间内，我国经济社会发展面临的矛盾和问题可能更复杂、更突出。”《胡锦涛在省部级主要领导干部专题研讨班的讲话》，<http://gb.cri.cn/3821/2005/06/26/922@598379.htm>（访问时间：2011.03.15）。



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