

保华月刊

Baohua Monthly

2018年8月刊
Aug. 2018
第22期
NO. 22

- 案例调研：电子定位数据与员工旷工管理
- 《广东省高级人民法院 广东省劳动人事争议仲裁委员会关于劳动人事争议仲裁与诉讼衔接若干意见》
- 《全国人民代表大会常务委员会关于修改〈中华人民共和国个人所得税法〉的决定》
- 《甘肃省工伤保险实施办法》



总编：董保华
责编：董润青、杨杰
编辑：于海红



保華律師事務所

2

劳动法新闻资讯

Labor Law News

劳动新规详解

Close Look at New Labor Regulations

12

新法规：《广东省高级人民法院、广东省劳动人事争议仲裁委员会关于劳动人事争议仲裁与诉讼衔接若干意见》

New Regulation: Several Opinions of the Higher People's Court of Guangdong Province and Guangdong Labor and Personnel Dispute Arbitration Commission on Connection between Arbitration and Litigation of Labor and Personnel Disputes

20

新法规：《全国人民代表大会常务委员会关于修改〈中华人民共和国个人所得税法〉的决定》

New Regulations: Decision of the Standing Committee of the National People's Congress on Amending the Individual Income Tax Law of the People's Republic of China

38

新法规：《甘肃省工伤保险实施办法》

New Regulation: Measures of Gansu Province for the Implementation of Work-related Injury Insurances

热点追踪

Hot Issues

46

案例调研：电子定位数据与员工旷工管理

Case Study: Electronic Positioning Data & Management of Employees' Absenteeism

老董杂谈

Professor Dong By-Talk

53

劳动制度改革与政府职能的转变

Labor system reform and transformation of government functions

新闻总结

CLASSIFIED 5

一、国务院宣布取消台港澳人员在内地就业许可

来源：人力资源和社会保障部

摘要：近日，国务院宣布关于取消一批行政许可等事项的决定，其中包括取消台港澳居民在内地就业许可事项。取消审批后，人力资源社会保障部将尽快出台配套政策措施，进一步便利港澳居民在内地就业、创业。

Summary: Recently, the State Council has issued its Decision to Cancel a Group of Administrative Licensing Items and Other Items, which includes the canceling of the permit for people from Taiwan, Hong Kong and Macao to be employed in the mainland. After the approval is canceled, the Ministry of Human Resources and Social Security will issue the corresponding policies and measures as soon as possible to further facilitate the employment and entrepreneurship for people from Hong Kong and Macao.

国务院关于取消一批行政许可等事项的决定

国发〔2018〕28号

各省、自治区、直辖市人民政府，国务院各部委、各直属机构：

经研究论证，国务院决定取消 11 项行政许可等事项，现予公布。另有 6 项依据有关法律设定的行政许可事项，国务院将依照法定程序提请全国人民代表大会常务委员会修订相关法律规定。对取消的行政许可等事项，相关部门要制定完善事中事后监管细则，自本决定发布之日起 20 个工作日内按规定向社会公布，并加强宣传解读、确保落实到位。

国务院

2018 年 7 月 28 日

附件：国务院决定取消的行政许可等事项目录第二项

2	台港澳人员在内地就业许可	设区的市级人力资源社会保障部门	《国务院对确需保留的行政审批项目设定行政许可的决定》（国务院令 第 412 号） 《国务院关于第六批取消和调整行政审批项目的决定》（国发〔2012〕52号）	取消审批后，人力资源社会保障部通过以下措施加强事中事后监管：在台港澳人员就业服务、社会保障、失业登记、劳动权益保护等方面，尽快出台配套政策措施，并指导督促地方人力资源社会保障部门抓好落实。
---	--------------	-----------------	---	--

二、五部门联合部署 明年起税务部门统一征收社保费和非税收入

来源：新华社

摘要：国家税务总局、财政部、人力资源和社会保障部、国家卫生健康委员会、国家医疗保障局近日在北京联合动员部署社会保险费和非税收入征管职责划转工作，确保明年起由税务部门统一征收各项社会保险费和先行划转的非税收入。

Summary: The State Administration of Taxation, the Ministry of Finance, the Ministry of Human Resources and Social Security, the National Health Commission and the State Medical Insurance Administration have recently collectively deployed and mobilized the duty transfer of collection and administration of social insurance premiums and non-tax revenues so as to ensure that the tax authority shall uniformly collect various social insurance premiums and first-transferred non-tax revenues as from the beginning of next year.

国家税务总局局长王军在会上说，社会保险费和非税收入征管职责划转到税务部门，是以习近平同志为核心的党中央作出的重大决策部署，是国税地税征管体制改革的重要内容，是坚持以人民为中心促进政府职能转变、优化营商环境、提升国家治理水平、推动高质量发展的重要举措。这一改革将有利于为提高社会保险费统筹层次奠定良好基础，有利于为研究推进适时完善缴费比率和推进非税收入法治化进程奠定良好基础，有利于为深化“放管服”改革和进一步激发市场主体活力奠定良好基础。

王军表示，社会保险费和非税收入征管职责划转涉及各级政府、多个部门和十亿缴费人，情况复杂，任务重。在各地、各相关部门的共同努力下，前期工作推进得比较顺利。下一步，请各省级政府将社会保险费和非税收入征管职责划转工作纳入本地机构改革“大盘子”中统筹考虑、统筹安排，建立健全政府主导下的社会保险费和非税收入征管职责划转工作统筹推进机制以及常态化部门协作机制，统筹指导相关部门细化分工、密切配合，对表推进、到点验收。各级相关部门要以部委局合作为示范，全面加强合作，全程无缝对接，打造一个部门间深化合作推进改革的样板。

按照党中央、国务院决策部署，今年12月10日前要完成社会保险费和第一批非税收入征管职责划转交接工作，自2019年1月1日起由税务部门统一征收各项社会保险费和先行划转的非税收入。

三、国家医保局：全国统一的城乡居民医保制度 2019 年全面启动实施

来源：新华社

摘要：国家医保局近日会同财政部、人力资源社会保障部、国家卫生健康委员会联合印发了《关于做好2018年城乡居民基本医疗保险工作的通知》。通知明确，推进统一的城乡居民医保制度建立。

Summary: Recently, the State Medical Insurance Administration, together with the Ministry of Finance, the Ministry of Human Resources and Social Security and the National Health Administration, have collectively issued the *Notice on the Completion of the Work of Basic Medical Insurance for Urban and Rural Residents in 2018*. The *Notice* has clarified the promotion of the establishment of a uniform system of medical insurance for urban and rural residents.

通知要求，各地要抓紧推进城乡居民基本医疗保险制度整合工作。未出台整合方案和尚未启动运行的地区要抓紧出台方案并尽快启动实施。

通知提出，2018年城乡居民医保财政补助和个人缴费标准同步提高。各级财政人均补助标准在2017年基础上新增40元，达到每人每年不低于490元。2018

年城乡居民医保人均个人缴费标准同步新增 40 元，达到每人每年 220 元。通知对群众异地就医问题作出部署。通知明确，巩固完善异地就医住院费用直接结算工作，妥善解决农民工和“双创”人员异地就医问题，为城乡居民规范转外就医提供方便快捷服务，减少跑腿垫资。

国家医保局有关专家指出，通知是国家层面首次从统筹城乡的角度，对城乡居民医保年度重点工作进行统一部署，体现了国家医保局职能整合和相关部门衔接过渡。

四、新西兰：允许被家暴者带薪休假十天

来源：观察者网

摘要：近日，新西兰议会以 63 票对 57 票通过《家庭暴力-受害者保护法案》，规定给予家庭暴力受害者 10 天带薪休假，让他们离开伴侣找到新家，以保护自己和子女。借此，新西兰也成为是世界上首个有如此立法的国家。

Summary: Recently, the New Zealand Parliament has passed *the Domestic Violence Victims' Protection Bill* by votes 63 to 57, which gives victims of domestic violence 10 days of paid leave and helps them leave their spouse to find new home in order to protect themselves and their children. Therefore, New Zealand has also become the first country in the world to legislate such bill.

报道称，这是新西兰绿党议员简·洛吉（Jan Logie）长达七年推动的结果，她在成为一名政治家之前曾在女性避难所工作过。

法案通过后，洛吉称，该法案是新西兰解决常见家庭虐待的第一步，其他国家也应效仿。法案也得到许多反家暴组织的欢迎，称新西兰人开始意识到解决家暴问题是改善员工福祉的一部分。

新西兰是发达国家中家庭暴力发生率最高的国家之一，警方称每四分钟就发生一次家庭暴力事件。据估计，家庭暴力每年使该国损失 41 亿至 70 亿新西兰元（约合 189.7 亿元人民币至 323.9 亿元人民币）。

据介绍，在法案投票中，新西兰国家党和行动党全部投了反对票。

一开始，部分反对派国会议员最初支持了洛吉的私人成员法案，但是整个党派在最终审议阶段撤回了支持。他们认为，法案无法阻止针对妇女的家庭暴力发生，同时还会给职场女性带来负面影响。对中小企业来说，此举需要花费很高的成本。虽然家庭暴力受害者不幸，但他们可能会面临被解雇的风险。

对于这种说法，洛吉并不认同。她说：“家暴会令人们分裂工作与生活。大量研究表明，家暴会让施暴者将暴力带入工作场所。他们会跟踪伴侣，不断通过电子邮件或电话威胁伴侣或伴侣的同事，打破伴侣对工作的依恋，让伴侣被解雇或不得不退出，这样他们可以更加依赖伴侣。这十分常见。”

新通过的法案对此也有规定：为保证人身安全，允许遭受家庭暴力的受害者无需提供身份证明，并有权享受便利的工作条件，例如更改工作地点、电子邮件地址以及从商业网站更换联系方式。

该法案将于明年 4 月生效，任何遭受家庭暴力的人都有权享受 10 天的带薪休假，将成为标准假期和病假的补充。

工党联合政府在 5 月份的预算中为反家暴团体拨款 8000 万新西兰元（折合约 3.7 亿元人民币），这是十年来首次为一线服务提供资金。此前，澳大利亚政府还于今年 3 月宣布将颁布立法，赋予工人 5 天的无薪假，来应对家庭暴力事件。

五、浙江：首将实习生等纳入保障 扩大工伤保险覆盖范围

来源：浙江在线

摘要：浙江省人社保厅等3部门日前联合发文，对试行职业技工等学校学生在实习期间和已超过法定退休年龄人员在继续就业期间参加工伤保险工作（以下分别简称“实习生”“超龄就业人员”“试行参保”）提出指导意见。这标志着浙江省成为首个将相关人员纳入工伤保险保障范围的省份。

Summary: The Zhejiang Provincial Human Resources and Social Security Bureau and other 2 departments have recently collectively issued documents and put forward guiding opinions on the pilot work regarding students at vocational schools during internships and retirees during the period of continued employment (hereinafter respectively referred to as “interns”, “overaged employees”, “pilot insurance”) to participate in work-related insurance. This demonstrates that Zhejiang has come the first province to include the relevant persons into the range of work-related insurance benefits.

根据今年起施行的《浙江省工伤保险条例》，经省社会保险行政部门批准，市、县可以对实习生、超龄就业人员试行参保。各地可根据当地实际，分析用人单位和劳动者的需求，在指导意见的框架范围内制定规范性文件，并报省人社保厅备案。”省人社保厅工伤保险处负责人说，试行参保政策落地后，将有助于化解用人单位尤其是劳动密集型企业的工伤风险，降低其用工成本，保障相关单位和劳动者的权益，同时起到支持实体经济发展的作用。

该负责人告诉记者，当前我省纺织服装、玩具加工等劳动密集型企业，以及医疗、环卫、园林等公共服务行业，普遍存在聘用实习生、超龄就业人员现象。在此前的走访调研过程中，不少企业呼吁将这批劳动者纳入工伤保险保障范围。为此，指导意见明确了纳入试行参保的人员范围、参保和责任主体以及相关待遇标准等。

结合相关法律法规和我省实际，目前纳入试行参保的实习生暂限于由职业院校集中统一安排每学期性实习学生，且年龄不小于16周岁；纳入试行参保的超龄就业人员暂限于未享受机关事业单位或城镇职工基本养老保险待遇人员，且男性不超过65周岁，女性不超过60周岁。

实习生和超龄就业人员按照规定参加工伤保险的，由工伤保险基金按规定支付待遇，由用人（实习）单位承担用人（实习）单位应承担的工伤保险责任。实习生按规定参加工伤保险的，用人（实习）单位可与相关学校签订实习协议，约定补偿办法。属于当地试行参保范围的未参保人员发生工伤事故或患职业病的，不适用《工伤保险条例》《浙江省工伤保险条例》等法规。

已参保超龄就业人员因工致残被鉴定为五级至十级的，由工伤保险基金和用人单位按照规定标准分别计发一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金，工伤保险关系同时终止。已参加试行参保的实习生和超龄就业人员与用人（实习）单位发生工伤待遇方面的争议，按照处理劳动争议的有关规定处理。

根据指导意见，我省各地将增设“实习生和超龄人员工伤”征收品目，专门用于实习生和超龄就业人员的工伤保险征收工作。上述负责人表示，我省将结合实际情况，适时逐步扩大工伤保险覆盖范围，惠及更多人群。

六、山东：省属国企改制原则上全部接收安置原企业职工

来源：舜网-济南日报

摘要：近日，山东省人社厅、省国资委发布《省属国有企业改制劳动保障有关问题处理办法》（以下简称“办法”），明确要求改制企业原则上应当全部接收安置原企业职工，企业改制前拖欠的职工工资、医药费、离退休人员养老金和欠缴的社会保险费按有关财务管理规定一次性扣除、预提。

Recently, the Shandong Provincial Human Resources and Social Security Bureau and the Provincial State-owned Enterprise Administration Commission have issued the *Measures for Handling the Labor Security in the Restructuring and Reorganization of State-owned Enterprises at the Provincial Level* (hereinafter referred to as the “Measures”), which clearly requires that the reformed enterprises shall, in principle, properly arrange all the original employees. The remuneration of employees, medical fees, pensions for retirees and social insurance premiums payable before the restructuring reform shall be deducted or withheld at one time according to the finance management rules.

改制不等于裁员方案须公示表决

据悉，该办法适用于省属国有企业改制为国有参股或国有资本退出的企业，省属国有企业使用的原“混岗集体职工”，按照企业职工参与改制。省属国有企业出资但注册为集体企业的，改制时可以参照本办法安置职工。

改制须经国有资产管理机构或主管部门批准，并制订职工安置方案。企业制订职工安置实施方案，要广泛听取工会和职工的意见，经职工代表大会或职工大会审议通过并形成决议，按规定组织实施。职工安置方案和劳动保障费用中涉及职工权益等内容，须面向全体职工进行公示，公示期不少于7天。

企业改制后，按照《中华人民共和国劳动合同法》有关规定，原企业与职工签订的劳动合同继续履行。企业改制时计算职工安置费用基准日在册的职工，经本人书面申请、企业同意不到改制后企业工作的，企业应当在国有资产处置日前与其办理解除劳动关系手续，并按照《中华人民共和国劳动合同法》有关规定支付经济补偿金等费用。

改制后的企业应当按照统筹管理的规定重新进行社会保险登记，参加各项社会保险，职工在改制前后的缴费年限（含视同缴费年限）合并计算。

明确员工保障费用一次性预留

根据办法，以下用于员工保障的费用须预留：

企业的工伤职工、患病或非因工负伤的职工、离退休人员、劳模、因病或非因工死亡职工遗属、因工死亡职工供养亲属、上世纪60年代精减下放人员等群体按照相关法律、法规、政策应当预留的费用，按照有关财务管理规定一次性扣除、预提，由改制后的企业按规定支付。

为企业离退休人员预留的医疗费，应当一次性缴给当地医疗保险经办机构。

为依法解散企业职工核定的安置费用，除企业欠缴的社会保险费、预留的离休干部费用以及1-4级工伤职工和因工死亡职工供养亲属有关费用须向有关部门或机构缴纳或移交外，职工经济补偿金、5-10级工伤职工以及因病死亡职工遗属有关待遇等应当在企业解散程序终结前一次性支付给职工和有关人员。

为改制企业职工预留的、需要在未来分期支付或缴纳的费用，由改制后的企业保管并按规定分期支付给职工或向社会保险经办机构缴纳。在改制后企业按期、及时、足项、足额地支付或缴纳职工安置费用的前提下，职工安置费用的结余部分归改制后企业所有，不足部分由改制后企业补足。企业改制时预留的有关费用，改制后新增支付项目或者调整支付标准的，由改制后企业按规定支付。

企业拖欠的职工医药费，按企业原医药费报销规定据实核定，并由企业在办理工商登记前向职工支付完毕。

企业欠缴的社会保险费，经社会保险经办机构证明，主管或监管部门确认，按照有关财务管理规定一次性扣除、预提，由改制后的企业补缴。

七、广州：扩大就业补贴范围 招用应届高校毕业生等都有

来源：金羊网讯

摘要：广州市为进一步鼓励高校毕业生就业创业和加大对就业困难群体的就业扶持力度，充分发挥政府资金促进就业的作用，部分就业补贴范围扩大。其中，小微企业招用广州市地区应届高校毕业生，符合条件即可获得社保补贴，不再限于广州市户籍的高校毕业生。

Summary: The Guangzhou Province has extended the range of part of employment compensation in order to further encourage the employment and entrepreneurship of college graduates, enhance the support of employment of groups disadvantaged in employment as well as fully play the role of the government's fund to promote employment. Among which, for college graduates of the present graduating year employed by micro businesses, it will not restrict to graduates with Guangzhou permanent residence to enjoy social insurance compensation if they meet the corresponding conditions.

广州市人社局、广州市财政局联合发布的《关于调整我市就业补贴政策有关事项的通知》（穗人社函〔2018〕2029号）明确，自2018年7月18日起，小型微型企业招用应届高校毕业生社会保险补贴对象范围调整为广州市地区吸纳应届高校毕业生，且与其签订1年以上期限劳动合同、办理就业登记，并按规定缴纳社会保险费的小型微型企业。

根据此前政策，广州地区吸纳本市生源应届高校毕业生，且与其签订1年以上期限劳动合同并办理就业登记，依法缴纳社会保险的中小微企业，可获得补贴。其中针对小微企业，在一次性补贴的基础上，可再获社保补贴，补贴标准为：按本市现行社会保险缴费基数下限和缴费比例，以实际招用人数计算，给予最长不超过1年的养老、失业、工伤、医疗和生育社会保险补贴（个人缴费部分由个人承担）。

这次调整政策后，只要广州地区招用应届高校毕业生的小微企业，符合条件后就都可以申领社保补贴了，不再局限招用广州市生源的应届高校毕业生。

此外，根据此次通知，花都、番禺、从化、增城四区就业困难人员就业补贴也统一纳入市就业补贴政策范围。根据旧政策，除从化流溪河林场外，社会保险补贴、社区就业补贴、职业介绍补贴、岗位补贴、退出失业登记补贴的补贴对象不含花都、番禺、从化、增城的城镇户籍人员。

八、焦点关注：“让高温津贴发得更加贴心”

来源：中工网——《工人日报》

摘要：2012年防暑降温措施管理办法》制定后，各地陆续制定实施细则，规定当地高温津贴的发放时间、周期和标准，按月、日或小时发放。据统计，目前已有29个省区市制定了高温津贴标准。但与此同时，部分地区与企业仍存在高温津贴发放不到位、用防暑降温饮品代替等现象，一些省份的高温津贴标准更是常年“纹丝不动”。

Summary: After the promulgation of the *Measures for Managing Heating and Heat-Prevention Subsidies in 2012*, various regions have made its detailed rules and stipulated on the payment date, cycle and standard for heat-prevention subsidies, and it may be paid on the monthly, daily or hourly basis. According to the analysis, there are 29 provinces which have defined the standard of heat-prevention subsidies. But meanwhile, some areas and enterprises still have the problem of ineffective payment of heat-prevention subsidies or substitute the subsidies with drinks, and in some other areas, the standard of heat-prevention subsidies always remains the same.

安徽省总工会、人社厅、卫计委、安监局四部门日前联合下发通知，将安徽省高温津贴标准由之前的每人每工作日不低于 10 元调整为不低于 15 元。

这是今年继江苏、浙江、江西、四川、天津后，第 6 个调整高温津贴标准的地区。这无疑让这些地区的劳动者倍感凉爽。但与此同时，笔者调查发现，部分地区与企业仍存在高温津贴发放不到位、用防暑降温饮品代替等现象，一些省份的高温津贴标准更是常年“纹丝不动”。

对此，不少劳动者不仅期待落实高温津贴的发放，同时希望高温津贴标准能够结合物价与工资适当上调，“让高温津贴发得更加贴心”，为盛夏劳作的人们注入更多清凉。

企业将津贴“熬成”绿豆汤

2012 年制定的《防暑降温措施管理办法》明确，用人单位安排劳动者在 35 摄氏度以上高温天气从事室外露天作业以及不能采取有效措施将工作场所温度降低到 33 摄氏度以下的，应当向劳动者发放高温津贴，并纳入工资总额。

随后，各地陆续制定实施细则，规定当地高温津贴的发放时间、周期和标准，按月、日或小时发放。据统计，目前已有 29 个省区市制定了高温津贴标准。

政策有了，执行得如何呢？为此，笔者近日走访了来自 11 个行业的 25 名劳动者，他们中有 3 人从未听说过高温津贴，7 人表示从未拿过高温津贴。

目前，各地正在开展用人单位违法违规情况专项检查，显示到 7 月下旬，西安市检查各类用人单位 1142 户，涉及高温作业劳动者 3.05 万人，其中 2.7 万人领取了高温津贴，但仍有 11.5% 的劳动者未按时领到高温津贴。

“有绿豆汤就不错了，谁还敢想高温津贴？”在北京某健身房工作的覃教练叹了口气，“谁敢为了这两百元去跟老板叫板？工作不要了？”

覃教练的一席话并非调侃。总体来看，近年来企业高温津贴的发放逐步规范化，但仍有不少劳动者未能拿到足额的高温津贴，企业以防暑降温饮料等充抵或拒发高温津贴的现象时有发生。不少网友吐槽单位用盐汽水、绿豆汤、藿香正气水、风油精等代替高温津贴。

对此，各地陆续发出高温劳动者保护令，提醒企业为劳动者提供的防暑降温所需的清凉饮料和药品不得充抵高温津贴。全国总工会新闻发言人王晓峰日前也表示，防暑降温饮料不得充抵高温津贴，全国总工会将督促用人单位落实防暑降温政策落实。

劳动者呼吁“涨一涨”

在消费价格指数上涨的当下，在逼近 40 摄氏度的高温里，不少劳动者呼吁高温津贴也该“涨一涨”了。

在北京一个露天工地上铺沥青的陆武直言，按照北京市规定“室外露天作业人员高温津贴每人每月不低于 180 元”的标准，工友们拿到了高温津贴，但这只是杯水车薪。

“照着北京市当下的物价，一天的高温津贴费，不光吃不起一个西瓜，都不够喝一瓶酸梅汤的！”陆武抱怨道。来自国家统计局的数据显示，今年7月，全国居民消费价格指数同比上涨2.1%。

走访中，反映高温津贴补贴力度小的劳动者不在少数，“标准调整滞后于工资和物价增长水平，一个标准执行多年，多年不涨，本就不高，还要缴个税，到手的钱又‘蒸发’了一部分。”

以福建厦门为例，2000年，厦门高温津贴发放标准为每人每天补贴5元；2018年，厦门高温津贴发放标准为每人每天9.2元。18年间，高温津贴上涨4.2元。

与此相对的是，2000年时厦门市城镇居民人均可支配收入是10813元，而在2017年，厦门市的城镇居民人均可支配收入50019元，其涨幅远远超过高温津贴的涨幅。

今年以来，安徽、江苏、浙江、江西、四川、天津等6省市相继调整了高温津贴标准。

调整后，江苏高温作业人员、浙江企业室外作业人员的高温津贴标准上涨到每人每月300元，江西为高温作业人员设定了不低于300元的基准线，安徽高温津贴标准由之前每人每工作日不低于10元调整为不低于15元，四川省的高温津贴标准由每人每天8元~12元调整为每人每天10元~18元，天津市的标准由每人每天29元提高至31元。

然而，在明确高温津贴标准的省份中，不少地区的标准常年处于静止状态，如北京自2014年起，高温津贴4年未涨；河南的高温津贴，自2008年调整以来10年未涨；广东自2007年起，高温津贴11年未涨……

专家建议要保发，也要能调

烈日下劳作，劳动者的辛苦理应有所回报。但多年来，高温津贴一直难发“到位”。

对此，南京大学法学院教授黄秀梅表示，高温津贴是为特殊作业环境劳动者设立的额外劳动消耗津贴，属于工资性津贴。

根据劳动法规定，工资水平应在经济发展的基础上逐步提高。黄秀梅认为，对劳动者生活最具意义的应是保障实际工资水平，这就是要处理好工资与物价的关系，尽可能使劳动者的货币工资增长率大于物价的上涨率。如果物价上涨率高于工资增长率，工资理应适当调整。作为工资性津贴的高温津贴，在物价上涨情况下，有必要考虑调整其标准。

针对个别职工高温津贴没领到但不敢要的情况，中国劳动关系学院劳动与社会保障教研室副教授吕茵说，可以由工会牵头，就高温津贴与企业方面协商，解决单个职工高温津贴“敢怒不敢言”现象。同时工会组织还应发挥好自身职能，积极开展“送清凉”等活动，推进在露天工地建设移动休息室等以加强防暑降温设施建设。

“政府相关部门应不断完善细化法规政策，加强高温津贴的自我完善职能，通过消费水平等变化纵向进行调节。”吕茵建议建立分层高温津贴补贴标准，横向多维度地综合考虑不同地域、不同职业的高温津贴数额。

“高温津贴必须发。与此同时，企业还应尽可能提供良好的生产环境、采用良好的生产工艺，减少高温带来的影响。”吕茵认为，应注重落实国家关于高温作业时间等相关规定，给予劳动者“清凉权”，从根本上解决高温作业对劳动者的伤害。“除了轮休，也可以考虑在6月~8月推行弹性工时，让劳动者躲开日

头工作，这不失为保护高温下劳动者权益的好方法。”

《广东省高级人民法院 广东省劳动人事争议仲裁委员会 关于劳动人事争议仲裁与诉讼衔接若干意见》

新法规：《广东省高级人民法院、广东省劳动人事争议仲裁委员会关于劳动人事争议仲裁与诉讼衔接若干意见》

New Regulation: Several Opinions of the Higher People's Court of Guangdong Province and Guangdong Labor and Personnel Dispute Arbitration Commission on Connection between Arbitration and Litigation of Labor and Personnel Disputes

文件号：粤高法发〔2018〕2号

Document Number: No. 2 [2018] of Guangdong Higher People's Court

发布单位：广东省高级人民法院、广东省劳动人事争议仲裁委员会

Issuing Authority: the Higher People's Court of Guangdong Province and Guangdong Labor and Personnel Dispute Arbitration Commission

发布日期：2018年7月18日

Date Issued: July 18, 2018

生效日期：2018年7月18日

Effective Date: July 18, 2018

概要：近日，距《广东省高级人民法院关于审理劳动争议案件疑难问题的解答》（以下简称《解答》）发布时隔仅一年，《广东省高级人民法院 广东省劳动人事争议仲裁委员会关于劳动人事争议仲裁与诉讼衔接若干意见》（以下简称《意见》）发布，就实践中亟需解决的部分劳动争议焦点问题进行了释明。

Summary: The Several Opinions of the Higher People's Court of Guangdong Province and Guangdong Labor and Personnel Dispute Arbitration Commission on Connection between Arbitration and Litigation of Labor and Personnel Disputes (hereinafter referred to as the "Opinions") has been issued only one year after the Answer of the Higher People's Court of Guangdong Province on the Difficult Issues in the Trial of Labor Disputed Cases (hereinafter referred to as the "Answer") was issued. This Opinion has interpreted on some focused issues regarding labor disputes which need to be resolved in practice as soon as possible.

亮点:

Highlights:

1、《意见》对处于特殊情况或者特殊时期的劳动者的工资待遇方面做了专门规定:

The Opinions has special stipulation on the remuneration benefits of employees in special situations or in special periods:

1) 对用人单位停工限产超过合理期限或约定期限, 劳动者可以提出解除劳动合同并主张经济补偿金。详见《意见》第五条。

In a situation where the employer stops its business or production over a reasonable period of time or beyond agreed time limit, the employee may claim the termination of his/her labor contract and economic compensation as well. More details are in Article 5 of the Opinions.

2) 对处于奖励假和陪产假期间的劳动者, 不影响福利待遇和全勤评奖; 但区别于产假工资, 奖励假和陪产假期间的工资虽按职工正常出勤情况下的应得工资计算, 但加班工资、高温津贴、支付周期超过一个月或未确定支付周期的劳动报酬排除在外了。详见《意见》第六条。

The benefits and full-attendance reward of the employee who is in a period of awarded leave and paternity leave will not be affected. As is differentiated from the salary during maternity leave, though the salary during the awarded leave and paternity leave will be calculated according to the deserved payment in the situation of normal work attendance, yet the overtime salary, heat-prevention benefits, the labor remuneration for which payment cycle exceeds one month or is undetermined will be excluded. More details are in Article 6 of the Opinions.

3) 对处于工伤停工留薪期内的劳动者, 工资应按劳动者工伤前十二个月的平均工资(包括加班工资)支付。详见《意见》第七条。

The salary of the employee who is during the period of employment suspension with pay due to work-related injury will be paid according to the average salary (including overtime salary) during the twelve months previous to the work-related injury. More details are in Article 7 of the Opinions.

2、《意见》放宽对书面劳动合同的形式认定, 强调具备劳动合同的内容和本质特征的协议可以认定为书面劳动合同。详见《意见》第八条。

The Opinions has relaxed the identification of the written form of labor contract, and it will be identified as a written labor contract by emphasizing the content of contract and the nature characteristics of agreement. More details are in Article 8 of the Opinions.

3、《意见》针对原劳动部《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》废止后, 经济补偿、医疗补助费问题进行了规定:

The Opinions has stipulated on the issues of economic compensation and medical subsidies as the Measures for Economic Compensations due to Violation or Rescission of Labor Contracts which was legislated by the Original Ministry of Labor had been dissolved:

1) 经济补偿月数上限、工作年限不满六个月经济补偿计发月数、经济补偿的计发基数问题统一适用《劳动合同法》第四十七条的规定。详见《意见》第十条。

The issues regarding the limit of the number of months for economic compensation, the number of months for economic compensation to the employee who has less than 6 month work experience, the basis for calculating the economic compensation will be

uniformly subject to Article 47 of the Labor Contract Law. More details are in Article 10 of the Opinions.

2) 劳动者医疗期满后被鉴定为完全丧失劳动能力或大部分丧失劳动能力，且被用人单位依法解除劳动合同的，用人单位应支付不低于六个月工资的医疗补助费。详见《意见》第十一条。

In the event that the employee is identified to have completely or almost lost the ability to work and the employer terminates their labor contract according to law, the employer shall pay medical subsidies which shall be no less than six-month salary. More details are in Article 11 of the Opinions.

4、《意见》修改了《解答》第七条的规定，将“用人单位以劳动者违反计划生育规定为由解除与劳动者劳动合同的，劳动者要求用人单位支付违法解除劳动合同的赔偿金，予以支持。但劳动合同、集体合同、用人单位规章制度另有约定的除外”中的但书内容删掉了，明确了用人单位不可以以劳动者违反计划生育规定为由解除与劳动者劳动合同。详见《意见》第十三条。

The Opinions has amended the stipulation in Article 7 of the Answer, deleted the proviso part in the paragraph “In a situation where the employer terminates the labor contract due to the fact that the employee violates the planned birth regulation, the employee will be supported if he/she claims compensation against the employer for its illegal termination of labor contract, save as the labor contract, collective labor contract or the rules and systems of the employer have agreed otherwise”, and made it clear that the employer shall not terminate labor contract with the employee with an excuse of violating the planned birth regulation. More details are in Article 13 of the Opinions.

5、《意见》强调了劳务派遣用工符合劳动合同法规定的应签订无固定期限合同的条件时，劳务派遣单位也应与派遣工签订无固定期限劳动合同。详见《意见》第十七条。

The Opinions has emphasized that if a labor dispatched employee fulfills the requirement of signing non-fixed term contract according to the Labor Contract Law, the labor dispatch entity shall not sign the non-fixed term labor contract with the dispatched employee. More details are in Article 17 of the Opinions.

6、《意见》明确，用工单位违反劳务派遣用工范围和用工比例的，不影响劳务派遣合同的效力。目前作此相同规定的地区还有上海。详见《意见》第十八条。

The Opinions has clarified that the effect of labor dispatch contact will not be affected if the employer violates the requirement of employment range and proportion for labor dispatched employees. Currently, the other area which has similar regulation is Shanghai. More details are in Article 18 of the Opinions.

7、《意见》规定，仲裁机构在同一份裁决书中分别列明终局裁决事项和非终局裁决事项，并分别告知权利救济途径，视为已分别制作仲裁裁决书。详见《意见》第二十三条。

The Opinions stipulates that where an arbitral award rendered by the arbitration committee contains both matters on which final determinations and no final determinations are respectively made as well as notifies the respective right relief, it will be deemed that separate arbitral awards are made. More details are in Article 23 of the Opinions.

8、《意见》就劳动人事争议仲裁与诉讼衔接方面作了近十条规定，其中第二十四条

规定的仲裁机构如有需要可以向基层人民法院申请签发调查令等规定具有明显新意。详见《意见》第二十条至二十二条、第二十四条至第二十九条。

The Opinions has nearly ten provisions regarding the connection between arbitration and litigation of labor and personnel disputes. The provisions such as Article 24 which stipulates that the arbitration institution, when needed, may apply to the district people's court for issuing the investigation order are obviously new conceptions. More details are in Articles 20-22, 24-29 of the Opinions.

新法规链接：

广东省高级人民法院 广东省劳动人事争议仲裁委员会 关于劳动人事争议仲裁与诉讼衔接若干意见

为统一劳动人事争议仲裁法律适用标准，规范仲裁程序衔接，根据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称《劳动合同法》）、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》以及《人力资源社会保障部最高人民法院关于加强劳动人事争议仲裁与诉讼衔接机制建设的意见》的有关规定，结合我省实际，制定本意见。

一、出租汽车（巡游车和网约车）驾驶员与经营者订立劳动合同并按劳动合同履行的，认定为劳动关系；双方订立承包、租赁、联营等合同，并建立营运风险共担、利益共享分配机制的，按双方约定执行。实际履行与约定不一致或双方未约定的，以实际履行情况认定。

二、网络平台经营者与相关从业人员之间的用工关系性质，原则上按约定处理。如双方属于自负盈亏的承包关系或已订立经营合同、投资合同等，建立了风险共担、利益共享的分配机制的，不应认定双方存在劳动关系。实际履行与约定不一致或双方未约定的，以实际履行情况认定。

三、村民委员会、居民委员会、农村集体经济组织与其对外聘用人员发生的用工关系，符合劳动关系特征的，应认定为劳动关系。

四、用人单位和劳动者均不能对工资数额举证的，由仲裁机构、人民法院参照本单位同岗位平均工资或者根据用人单位经济类型，参照当地城镇非私营单位就业人员年平均工资或当地城镇私营单位就业人员年平均工资确定。如按照上述标准确定的工资与该行业（或岗位）的普遍工资收入明显不符的，参照政府职能部门公布的人力资源市场工资指导价位等因素综合确定。

五、非因劳动者原因致用人单位生产经营陷入严重困境，有丧失清偿能力的可能并致用人单位停产、限产，用人单位可以根据《劳动合同法》第四十条第三项的规定解除劳动合同并支付经济补偿，也可以与劳动者协商约定停工限产期限。停工限产未超过一个工资支付周期，用人单位按照正常工作时间支付工资，超过一个工资支付周期，用人单位根据《广东省工资支付条例》第三十九条的规定向劳动者支付工资或生活费。停工限产超过合理期限或约定期限，劳动者根据《劳动合同法》第三十八条第一款第一项的规定提出解除劳动合同并主张经济补偿的，应予支持。

六、女职工按照《女职工劳动保护特别规定》第七条的规定休产假的，原工资标准按照《广东省实施〈女职工劳动保护特别规定〉办法》第十三条第二款的规定确定。根据《广东省人口与计划生育条例》第三十条的规定，符合法律、法规规定生育子女的，女方享受八十日的奖励假，男方享受十五日的陪产假，在规定假期内照发工

资，不影响福利待遇和全勤评奖。奖励假和陪产假期间的工资应按职工正常出勤情况下的应得工资计算，但加班工资、高温津贴、支付周期超过一个月或未确定支付周期的劳动报酬除外。

七、在工伤停工留薪期内，劳动者的原工资福利待遇不变，由所在单位按月支付。工伤停工留薪期工资应按劳动者工伤前十二个月的平均工资(包括加班工资)支付。

八、劳动者与用人单位虽未签订名称为劳动合同的书面协议，但双方签订的包含工资、岗位、工作时间、劳动期限等内容的书面协议，具备劳动合同本质特征的，应当认定双方已经订立书面劳动合同。

九、用人单位违反《劳动合同法》第十四条第二款的规定，未与劳动者订立无固定期限劳动合同的，用人单位应根据《劳动合同法》第八十二条第二款的规定，从依法应订立无固定期限劳动合同之日满一个月的次日起向劳动者每月支付二倍工资。

十、原劳动部《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》废止后，经济补偿月数上限、工作年限不满六个月经济补偿计发月数、经济补偿的计发基数问题统一适用《劳动合同法》第四十七条的规定。

根据《劳动合同法》第九十七条第三款的规定，《劳动合同法》施行之日存续的劳动合同在该法施行后解除或终止的，依照《劳动合同法》第四十六条规定用人单位应当支付经济补偿的，补偿年限从该法施行之日起计算。在《劳动合同法》施行前，按照当时的规定用人单位应当支付经济补偿的，仍适用当时规定。

十一、劳动者患病、非因工负伤医疗期满后，经劳动能力鉴定委员会鉴定为完全丧失劳动能力或大部分丧失劳动能力，不能从事原工作、也不能从事由用人单位另行安排的工作而解除劳动合同的，用人单位应按规定支付经济补偿并支付不低于六个月工资的医疗补助费。

十二、劳动者申请仲裁或起诉时请求违法解除或违法终止劳动合同的赔偿金，但仲裁机构或人民法院经过审理后认为应支持劳动者解除或终止劳动合同的经济补偿的，可直接裁判用人单位向劳动者支付经济补偿。劳动者申请仲裁或起诉时请求解除或终止劳动合同的经济补偿，但仲裁机构或人民法院经过审理后认为应支持违法解除或终止劳动合同的赔偿金的，可在劳动者请求的金额范围内予以支持。

十三、用人单位以劳动者违反计划生育政策为由解除劳动合同的，应承担违法解除劳动合同的法律责任。

十四、建设单位、施工总承包单位或者具有用人单位资格的专业分包或劳务分包单位违反法律、法规规定将承包业务转包给不具备用人单位资格的组织或者自然人，社会保险行政部门认定建设单位、施工总承包单位或者具有用人单位资格的专业分包单位承担工伤保险责任，建设单位、施工总承包单位或者具有用人单位主体资格的专业分包单位以其与劳动者不存在劳动关系为由抗辩的，不予支持。劳动者依据工伤认定结论主张停工留薪期工资的，应予支持。

十五、按建设项目参加工伤保险的，根据社会保险行政部门作出的工伤认定结论，由所列的工伤保险责任单位作为工伤待遇支付主体。若工伤认定结论仅列建筑工程项目部，未明确工伤保险责任单位的，劳动者以不具备用人单位资格的项目部作为被申请人提起劳动仲裁的，不予受理。劳动者可以请求社会保险行政部门重新作出结论。

十六、劳动者达到法定退休年龄或者已经享受基本养老保险待遇的，劳动关系终止。

劳动者所受伤害如被社会保险行政部门认定为工伤，劳动者要求用工单位参照《广东省工伤保险条例》规定的工伤保险待遇支付有关费用的，应予支持，但不包括一次性就业补助金。

十七、符合《劳动合同法》第十四条第二款、第三款规定的情形的，劳务派遣单位应依法与被派遣的劳动者订立无固定期限劳动合同。

十八、用工单位违反《劳务派遣暂行规定》第三条、第四条规定的劳务派遣用工范围和用工比例的，由人力资源社会保障行政部门依法处理，不影响劳务派遣合同的效力。

十九、根据《劳动合同法》第五十七条的规定，劳务派遣单位未取得经营劳务派遣业务行政许可的，劳务派遣协议无效。因劳务派遣协议无效给劳动者造成损害的，劳务派遣单位与用工单位承担连带责任，但用工单位能证明其已尽审查义务的除外。

二十、职业病诊断、鉴定过程中，在确认劳动者职业史、职业病危害接触史时，当事人对劳动关系、工种、工作岗位或者在岗时间有争议的，可以向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。劳动者对仲裁裁决不服的，可以依法向人民法院提起诉讼。

用人单位对仲裁裁决不服的，可以在职业病诊断、鉴定程序结束之日起十五日内依法向人民法院提起诉讼；诉讼期间，劳动者的治疗费用按照职业病待遇规定的途径支付。

二十一、对仲裁裁决主文或仲裁调解书中的文字、计算错误以及仲裁机构已经认定但在裁决主文中遗漏的事项，可以补正或说明的，人民法院应当告知仲裁机构补正或说明，或向仲裁机构调卷查明。仲裁机构不补正也不说明，且人民法院调卷后执行内容仍然不明确无法执行的，可以裁定驳回执行申请。如仲裁机构通过监督程序对案件重新作出处理，原裁决书或调解书已经执行的，被执行人依据生效的法律文书可向人民法院申请执行回转。仲裁裁决被人民法院裁定不予执行的，当事人可以向人民法院起诉。

生效仲裁裁决书或调解书，申请人应向被执行人住所地或被执行财产所在地基层人民法院申请执行。

二十二、仲裁过程中，用人单位可能出现逃匿、转移财产等情形的，劳动者应当通过仲裁机构向人民法院申请财产保全，仲裁机构在接到劳动者提交的申请后 48 小时内向被申请人住所地或被申请保全的财产所在地的基层人民法院移交保全申请书、财产线索清单、用人单位情况说明等相关材料。人民法院裁定采取保全措施或者裁定驳回申请的，应当将裁定书送达当事人，并通知仲裁机构。

人民法院经审查认为劳动者经济确有困难，或有证据证明用人单位存在欠薪逃匿可能的，可以减轻或免除劳动者提供担保的义务，及时采取保全措施。

二十三、申请人的仲裁请求同时涉及终局裁决事项和非终局裁决事项的，仲裁机构在同一份裁决书中分别列明终局裁决事项和非终局裁决事项，并分别告知权利救济途径，视为已分别制作仲裁裁决书。

二十四、仲裁机构可以根据案件审理需要，申请基层人民法院签发调查令，由仲裁机构向有关单位和个人调查取证。调查取证的事项包括银行代发工资情况及相关单位、个人保存的证据材料等。

人民法院可以根据案件审理需要，要求仲裁机构就仲裁阶段的案件处理情况作出说明，或委托仲裁机构向劳动监察、社会保险经办机构等调取、核实相关材料。

二十五、当事人在仲裁阶段办理委托代理手续时，可同时明确诉讼和执行阶段的委托代理人及委托权限。对当事人已明确诉讼和执行阶段委托代理人及委托权限的，仲裁机构可依据当事人申请提供有关授权委托材料。

二十六、当事人对仲裁裁决认定的事实无异议的，人民法院可直接采信。当事人在仲裁阶段承认的对己方不利的事实或认可的证据，人民法院可以予以确认，但当事人反悔并有相反证据足以推翻的除外。对当事人服裁部分，人民法院可在说理部分直接确认，并形成相应判项。

二十七、根据《广东省劳动人事争议处理办法》第五十八条第三款的规定，受送达人无法联系，或者以直接送达、委托送达、邮寄送达、留置送达等方式无法送达的，可在人力资源社会保障行政部门的门户网站公告和在受送达人住所地张贴公告，自发出公告之日起，经过 30 日即视为送达。根据《广东省劳动人事争议处理办法》第五十八条第四款的规定，劳动者人数在 10 人以上的集体争议，仲裁机构以直接送达方式无法送达用人单位的，可以在有关基层组织见证下，在用人单位住所地或者生产经营场所张贴有关文书，并采用拍照、录像等方式记录，自张贴之日起即视为送达。

二十八、根据《劳动人事争议仲裁办案规则》第三十条的规定，仲裁机构受理案件时不再主动审查仲裁时效。案件受理后，当事人未就仲裁时效进行抗辩的，仲裁机构不主动审查，但案件涉及虚假仲裁，恶意串通损害国家、集体或第三人合法权益的除外。当事人在仲裁阶段未提出时效抗辩，在诉讼阶段又主张时效抗辩的，人民法院不予支持，但其基于新的证据能够证明对方当事人的仲裁请求权已过时效期间的情形除外。

《劳动人事争议仲裁办案规则》实施前，申请人的仲裁请求已超过仲裁时效，申请人在《劳动人事争议仲裁办案规则》实施后申请仲裁不受前款关于仲裁机构不主动审查时效规定的限制。

二十九、鼓励有条件的地区建立劳动人事争议一体化处理工作机制，尝试构建裁审一体化处理网络平台，促进仲裁机构和人民法院立案、保全、证据调查、裁判文书等案件信息共享，实现劳动人事争议公正高效处理。

三十、本意见从下发之日起供全省各级人民法院、仲裁机构参照执行。本意见下发之前的会议纪要、指导意见与本意见不一致的，按本意见处理。法律法规、司法解释有新规定的，按法律法规、司法解释的规定执行。

《全国人民代表大会常务委员会关于修改〈中华人民共和国个人所得税法〉的决定》

新法规：《全国人民代表大会常务委员会关于修改〈中华人民共和国个人所得税法〉的决定》

New Regulations: Decision of the Standing Committee of the National People's Congress on Amending the Individual Income Tax Law of the People's Republic of China

发布单位：第十三届全国人民代表大会常务委员会

Issued by: Standing Committee of the 13th National People's Congress

发布日期：2018年8月31日

Date of Issue: August 31, 2018

生效日期：2019年1月1日

Effective Date: January 1, 2019



概要：2018年8月31日第十三届全国人民代表大会常务委员会第五次会议审议通过了《中华人民共和国个人所得税法》第七次修正案（以下简称“《新税法》”）。此次个人所得税改革通过提高基本减除费用标准，增加专项附加扣除，优化调整税率结构、扩大低档税率的级距等方式，减轻了纳税人的税收负担，使个人所得税税负水平更趋合理，实现了从分类税制向综合与分类相结合的个人所得税制的重大转变，个人所得税制改革迈出了关键一步。

Abstract: On August 31, 2018, the Fifth Meeting of the Standing Committee of the 13th National People's Congress deliberated and adopted the seventh amendment to the Personal Income Tax Law of the People's Republic of China (hereinafter referred to as the "New Tax Law"). This reform of personal income tax has reduced the tax burden of taxpayers and made the tax burden of personal income tax more reasonable by raising the standard of basic deduction of expenses, increasing special additional deductions, optimizing the structure of tax rates and expanding the gap between low-level tax rates, and has achieved a major change from a classified tax system to a comprehensive and classified personal income tax system, and has taken a key step in the reform of personal income tax system forward.

亮点:

Highlights:

一、《新税法》向中低收入倾斜，减轻了中低收入纳税人纳税负担，主要体现在以下方面:

The New Tax Law have tilted to the middle and low-income groups, reducing the tax burden on the middle and low-income taxpayers, which is mainly reflected in the following aspects:

1、实行个人主要劳动性所得项目综合征税，首次将工资薪金、劳务报酬、稿酬和特许权使用费四项劳动性所得按年汇总计算纳税。详见《新税法》第二条第二款。

The New Tax Law has realized the comprehensive taxation of major personal labor income items. For the first time, the four labor incomes of salaries, remuneration for labor services, remuneration for contributions and royalties will be calculated and taxed on an annual basis. For details, please refer to the Clause 2 of Article 2 of the New Tax Law.

2、提高个税起征点，将个税起征点由之前的 3500 元上调至 5000 元/月（6 万元/年）。详见《新税法》第六条第一款。

Raise the personal tax threshold from RMB 3,500 yuan to RMB 5,000 yuan / month (RMB 60,000 yuan / year). For details, please refer to the Clause 1 of Article 6 of the New Tax Law.

3、增加专项附加扣除项目，纳税人子女教育支出、继续教育支出、大病医疗支出、住房贷款利息和住房租金、增加赡养老人支出都可以在税前予以扣除。详见《新税法》第六条第三款。

Special additional deductions have been added. Taxpayers' expenditure on children's education, continuing education, medical expenses for serious illness, housing loan interest and housing rent, and increased expenditure on supporting the elderly can all be deducted before tax. For details, please refer to the Clause 3 of Article 6 of the New Tax Law.

4、扩大低档税率，将综合所得适用税率 3%到 25%税率的级距进行了调整，调低了适用税率。详见《新税法》之《个人所得税税率表一》内容。

Enlarge the low-level tax rate, adjust the range of 3 % to 25 % of the applicable tax rate of comprehensive income, and reduce the applicable tax rate. For details,

please refer to *Table 1 of Individual Income Tax Rates in the New Tax Law*.

二、《新税法》同时采取了一些扩大个税征收范围和强化个税征收的措施：

The New Tax Law has also taken some measures to expand the scope of personal tax collection and strengthen personal tax collection:

1、扩大无住所居民个人的认定范围，将一个纳税年度内在中国境内居住累计满一年的认定标准调整为累计居住满一百八十三天的个人就认定为居民个人，境外所得亦需纳税。详见《新税法》第一条。

The New Tax Law expands the scope of identification of individuals without residence, and adjusts the criteria for identification of individuals who have lived in China for a total of one year in a tax year to those who have lived in China for a total of 183 days are identified as residents, and foreign income is also subject to tax payment. For details, please refer to Article 1 of *the New Tax Law*

2、个税免征需由国务院报全国人民代表大会常务委员会备案。详见《新税法》第四条。

Individual tax exemption shall be reported by the State Council to the Standing Committee of the National People's Congress for the record. For details, please refer to Article 4 of *the New Tax Law*

3、增加反避税条款，详见《新税法》第八条。

Anti - tax avoidance provisions have been added in Article 8 of *the New Tax Law*.

4、增加纳税人识别号条款，详见《新税法》第九条。

The taxpayer identification number clause has been in Article 9 of *the New Tax Law*.

5、增加纳税人因移居境外注销中国户籍的，应当在注销中国户籍前办理税款清算的规定。详见《新税法》第十条第一款第（五）项。

Added the stipulation that taxpayers who cancel Chinese household registration due to emigration should go through tax liquidation before canceling Chinese household registration. For details, please refer to Item (5) of Clause 1 of Article 10 of *the New Tax Law*.

6、专门列出四条规定明晰纳税申报期限，详见《新税法》第十一条至第十四条款。

Four articles are specifically listed to specify a clear tax reporting period. See

Articles 11 to 14 of *the New Tax Law* for details.

7、增加各行政部门协作确认相关纳税事项，并规定有关部门依法将纳税人、扣缴义务人遵守本法的情况纳入信用信息系统，实施联合激励或者惩戒。详见《新税法》第十五条。

The requirements for various administrative departments cooperating for confirming relevant tax matters have been added, and relevant departments have been required to incorporate the compliance of taxpayers and withholding agents with this law into the credit information system according to law, and to implement joint incentives or punishments. For details, please refer to Article 15 of *the New Tax Law*

三、新个税法将于明年 1 月 1 日起实施，不过，“工资、薪金所得”先行一步，从今年 10 月 1 日起执行 5000 元/月的起征点。

The New Tax Law will come into effect on January 1 next year, but " income from salary" will take the first step, and the threshold of RMB 5,000 yuan / month will be implemented from October 1 this year.

新法规链接：

第十三届全国人民代表大会常务委员会第五次会议决定对《中华人民共和国个人所得税法》作如下修改：

一、将第一条修改为：“在中国境内有住所，或者无住所而一个纳税年度内在中国境内居住累计满一百八十天的个人，为居民个人。居民个人从中国境内和境外取得的所得，依照本法规定缴纳个人所得税。”

“在中国境内无住所又不居住，或者无住所而一个纳税年度内在中国境内居住累计不满一百八十天的个人，为非居民个人。非居民个人从中国境内取得的所得，依照本法规定缴纳个人所得税。”

“纳税年度，自公历一月一日起至十二月三十一日止。”

二、将第二条修改为：“下列各项个人所得，应当缴纳个人所得税：

“（一）工资、薪金所得；

“（二）劳务报酬所得；

“（三）稿酬所得；

“（四）特许权使用费所得；

“（五）经营所得；

“（六）利息、股息、红利所得；

“（七）财产租赁所得；

“（八）财产转让所得；

“（九）偶然所得。”

“居民个人取得前款第一项至第四项所得（以下称综合所得），按纳税年度合并计算个人所得税；非居民个人取得前款第一项至第四项所得，按月或者按次分项计算个人所得税。纳税人取得前款第五项至第九项所得，依照本法规定分别计算个人所得税。”

三、将第三条修改为：“个人所得税的税率：

“（一）综合所得，适用百分之三至百分之四十五的超额累进税率（税率表附后）；

“(二) 经营所得，适用百分之五至百分之三十五的超额累进税率（税率表附后）；

“(三) 利息、股息、红利所得，财产租赁所得，财产转让所得和偶然所得，适用比例税率，税率为百分之二十。”

四、将第四条中的“免纳”修改为“免征”。

在第六项中的“复员费”后增加“退役金”。

将第七项中的“退休工资、离休工资”修改为“基本养老金或者退休费、离休费”。

删除第八项中的“我国”。

将第十项修改为：“国务院规定的其他免税所得。”

增加一款，作为第二款：“前款第十项免税规定，由国务院报全国人民代表大会常务委员会备案。”

五、将第五条修改为：“有下列情形之一的，可以减征个人所得税，具体幅度和期限，由省、自治区、直辖市人民政府规定，并报同级人民代表大会常务委员会备案：

“(一) 残疾、孤老人员和烈属的所得；

“(二) 因自然灾害遭受重大损失的。

“国务院可以规定其他减税情形，报全国人民代表大会常务委员会备案。”

六、将第六条修改为：“应纳税所得额的计算：

“(一) 居民个人的综合所得，以每一纳税年度的收入额减除费用六万元以及专项扣除、专项附加扣除和依法确定的其他扣除后的余额，为应纳税所得额。

“(二) 非居民个人的工资、薪金所得，以每月收入额减除费用五千元后的余额为应纳税所得额；劳务报酬所得、稿酬所得、特许权使用费所得，以每次收入额为应纳税所得额。

“(三) 经营所得，以每一纳税年度的收入总额减除成本、费用以及损失后的余额，为应纳税所得额。

“（四）财产租赁所得，每次收入不超过四千元的，减除费用八百元；四千元以上的，减除百分之二十的费用，其余为应纳税所得额。

“（五）财产转让所得，以转让财产的收入额减除财产原值和合理费用后的余额，为应纳税所得额。

“（六）利息、股息、红利所得和偶然所得，以每次收入额为应纳税所得额。

“劳务报酬所得、稿酬所得、特许权使用费所得以收入减除百分之二十的费用后的余额为收入额。稿酬所得的收入额减按百分之七十计算。

“个人将其所得对教育、扶贫、济困等公益慈善事业进行捐赠，捐赠额未超过纳税人申报的应纳税所得额百分之三十的部分，可以从其应纳税所得额中扣除；国务院规定对公益慈善事业捐赠实行全额税前扣除的，从其规定。

“本条第一款第一项规定的专项扣除，包括居民个人按照国家规定的范围和标准缴纳的基本养老保险、基本医疗保险、失业保险等社会保险费和住房公积金等；专项附加扣除，包括子女教育、继续教育、大病医疗、住房贷款利息或者住房租金、赡养老人等支出，具体范围、标准和实施步骤由国务院确定，并报全国人民代表大会常务委员会备案。”

七、将第七条修改为：“居民个人从中国境外取得的所得，可以从其应纳税额中抵免已在境外缴纳的个人所得税税额，但抵免额不得超过该纳税人境外所得依照本法规定计算的应纳税额。”

八、增加一条，作为第八条：“有下列情形之一的，税务机关有权按照合理方法进行纳税调整：

“（一）个人与其关联方之间的业务往来不符合独立交易原则而减少本人或者其关联方应纳税额，且无正当理由；

“（二）居民个人控制的，或者居民个人和居民企业共同控制的设立在实际税负明显偏低的国家（地区）的企业，无合理经营需要，对应当归属于居民个人的利润不作分配或者减少分配；

“（三）个人实施其他不具有合理商业目的的安排而获取不当税收利益。

“税务机关依照前款规定作出纳税调整，需要补征税款的，应当补征税款，并依法加收利息。”

九、将第八条改为两条，分别作为第九条、第十条，修改为：

“第九条 个人所得税以所得人为纳税人，以支付所得的单位或者个人为扣缴义务人。

“纳税人有中国公民身份号码的，以中国公民身份号码为纳税人识别号；纳税人没有中国公民身份号码的，由税务机关赋予其纳税人识别号。扣缴义务人扣缴税款时，纳税人应当向扣缴义务人提供纳税人识别号。

“第十条 有下列情形之一的，纳税人应当依法办理纳税申报：

“（一）取得综合所得需要办理汇算清缴；

“（二）取得应税所得没有扣缴义务人；

“（三）取得应税所得，扣缴义务人未扣缴税款；

“（四）取得境外所得；

“（五）因移居境外注销中国户籍；

“（六）非居民个人在中国境内从两处以上取得工资、薪金所得；

“（七）国务院规定的其他情形。

“扣缴义务人应当按照国家规定办理全员全额扣缴申报，并向纳税人提供其个人所得和已扣缴税款等信息。”

十、将第九条改为四条，分别作为第十一条、第十二条、第十三条、第十四条，修改为：

“第十一条 居民个人取得综合所得，按年计算个人所得税；有扣缴义务人的，由扣缴义务人按月或者按次预扣预缴税款；需要办理汇算清缴的，应当在取得所得的次年三月一日至六月三十日内办理汇算清缴。预扣预缴办法由国务院税务主管部门制定。

“居民个人向扣缴义务人提供专项附加扣除信息的，扣缴义务人按月预扣预缴税款时应当按照规定予以扣除，不得拒绝。

“非居民个人取得工资、薪金所得，劳务报酬所得，稿酬所得和特许权使用费所得，有扣缴义务人的，由扣缴义务人按月或者按次代扣代缴税款，不办理汇算清缴。

“第十二条 纳税人取得经营所得，按年计算个人所得税，由纳税人在月度或者季度终了后十五日内向税务机关报送纳税申报表，并预缴税款；在取得所得的次年三月三十一日前办理汇算清缴。

“纳税人取得利息、股息、红利所得，财产租赁所得，财产转让所得和偶然所得，按月或者按次计算个人所得税，有扣缴义务人的，由扣缴义务人按月或者按次代扣代缴税款。

“第十三条 纳税人取得应税所得没有扣缴义务人的，应当在取得所得的次月十五日内向税务机关报送纳税申报表，并缴纳税款。

“纳税人取得应税所得，扣缴义务人未扣缴税款的，纳税人应当在取得所得的次年六月三十日前，缴纳税款；税务机关通知限期缴纳的，纳税人应当按照期限缴纳税款。

“居民个人从中国境外取得所得的，应当在取得所得的次年三月一日至六月三十日内申报纳税。

“非居民个人在中国境内从两处以上取得工资、薪金所得的，应当在取得所得的次月十五日内申报纳税。

“纳税人因移居境外注销中国户籍的，应当在注销中国户籍前办理税款清算。

“第十四条 扣缴义务人每月或者每次预扣、代扣的税款，应当在次月十五日内缴入国库，并向税务机关报送扣缴个人所得税申报表。

“纳税人办理汇算清缴退税或者扣缴义务人为纳税人办理汇算清缴退税的，税务机关审核后，按照国库管理的有关规定办理退税。”

十一、增加一条，作为第十五条：“公安、人民银行、金融监督管理等相关部门应当协助税务机关确认纳税人的身份、金融账户信息。教育、卫生、医疗保障、民政、人力资源社会保障、住房城乡建设、公安、人民银行、金融监督管理等相关部门应当向税务机关提供纳税人子女教育、继续教育、大病医疗、住房贷款利息、住房租金、赡养老人等专项附加扣除信息。

“个人转让不动产的，税务机关应当根据不动产登记等相关信息核验应缴的个人所得税，登记机构办理转移登记时，应当查验与该不动产转让相关的个人所得税的完税凭证。个人转让股权办理变更登记的，市场主体登记机关应当查验与该股权交易相关的个人所得税的完税凭证。

“有关部门依法将纳税人、扣缴义务人遵守本法的情况纳入信用信息系统，并实施联合激励或者惩戒。”

十二、将第十条改为第十六条，修改为：“各项所得的计算，以人民币为单位。所得为人民币以外的货币的，按照人民币汇率中间价折合成人民币缴纳税款。”

十三、将第十二条改为第十八条，修改为：“对储蓄存款利息所得开征、减征、停征个人所得税及其具体办法，由国务院规定，并报全国人民代表大会常务委员会备案。”

十四、增加一条，作为第十九条：“纳税人、扣缴义务人和税务机关及其工作人员违反本法规定的，依照《中华人民共和国税收征收管理法》和有关法律法规的规定追究法律责任。”

十五、将第十三条改为第二十条，修改为：“个人所得税的征收管理，依照本法和《中华人民共和国税收征收管理法》的规定执行。”

十六、将个人所得税税率表一（工资、薪金所得适用）修改为：

个人所得税税率表一

（综合所得适用）

级数	全年应纳税所得额	税率（%）
1	不超过36000元的	3
2	超过36000元至144000元的部分	10
3	超过144000元至300000元的部分	20
4	超过300000元至420000元的部分	25
5	超过420000元至660000元的部分	30
6	超过660000元至960000元的部分	35
7	超过960000元的部分	45

（注 1：本表所称全年应纳税所得额是指依照本法第六条的规定，居民个人取得综合所得以每一纳税年度收入额减除费用六万元以及专项扣除、专项附加扣除和依法确定的其他扣除后的余额。

注 2：非居民个人取得工资、薪金所得，劳务报酬所得，稿酬所得和特许权使用费所得，依照本表按月换算后计算应纳税额。）

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

个人所得税税率表二

（经营所得适用）

级数	全年应纳税所得额	税率（%）
1	不超过30000元的	5
2	超过30000元至90000元的部分	10
3	超过90000元至300000元的部分	20
4	超过300000元至500000元的部分	30
5	超过500000元的部分	35

（注：本表所称全年应纳税所得额是指依照本法第六条的规定，以每一纳税年度的收入总额减除成本、费用以及损失后的余额。）

此外，对条文顺序作了相应调整。

本决定自2019年1月1日起施行。

自2018年10月1日至2018年12月31日，纳税人的工资、薪金所得，先行以每月收入额减除费用五千元以及专项扣除和依法确定的其他扣除后的余额为应纳税所得额，依照本决定第十六条的个人所得税税率表一（综合所得适用）按月换算后计算缴纳税款，并不再扣除附加减除费用；个体工商户的生产、经营所得，对企事业单位的承包经营、承租经营所得，先行依照本决定第十七条的个人所得税税率表二（经营所得适用）计算缴纳税款。

《中华人民共和国个人所得税法》根据本决定作相应修改，重新公布。

中华人民共和国个人所得税法

（1980年9月10日第五届全国人民代表大会第三次会议通过 根据1993年10月31日第八届全国人民代表大会常务委员会第四次会议《关于修改〈中华人民共和国个人所得税法〉的决定》第一次修正 根据1999年8月30日第九届全国人民代表大会常务委员会第十一次会议《关于修改〈中华人民共和国个人所得税法〉的决定》第二次修正 根据2005年10月27日第十届全国人民代表大会常务委员会第十八次会议《关于修改〈中华人民共和国个人所得税法〉的决定》第三次修正 根据2007年6月29日第十届全国人民代表大会常务委员会第二十八次会议《关于修改〈中华人民共和国个人所得税法〉的决定》第四次修正 根据2007年12月29日第十届全国人民代表大会常务委员会第三十一次会议《关于修改〈中华人民共和国个人所得税法〉的决定》第五次修正 根据2011年6月30日第十一届全国人民代表大会常务委员会第二十一次会议《关于修改〈中华人民共和国个人所得税法〉的决定》第六次修正 根据2018年8月31日第十三届全国人民代表大会常务委员会第五次会议《关于修改〈中华人民共和国个人所得税法〉的决定》第七次修正）

第一条 在中国境内有住所，或者无住所而一个纳税年度内在中国境内居住累计满一百八十三天的个人，为居民个人。居民个人从中国境内和境外取得的所得，依照本法规定缴纳个人所得税。

在中国境内无住所又不居住，或者无住所而一个纳税年度内在中国境内居住累计不满一百八十三天的个人，为非居民个人。非居民个人从中国境内取得的所得，依照本法规定缴纳个人所得税。

纳税年度，自公历一月一日起至十二月三十一日止。

第二条 下列各项个人所得，应当缴纳个人所得税：

- （一）工资、薪金所得；
- （二）劳务报酬所得；
- （三）稿酬所得；
- （四）特许权使用费所得；
- （五）经营所得；

- (六) 利息、股息、红利所得；
- (七) 财产租赁所得；
- (八) 财产转让所得；
- (九) 偶然所得。

居民个人取得前款第一项至第四项所得（以下称综合所得），按纳税年度合并计算个人所得税；非居民个人取得前款第一项至第四项所得，按月或者按次分项计算个人所得税。纳税人取得前款第五项至第九项所得，依照本法规定分别计算个人所得税。

第三条 个人所得税的税率：

- (一)综合所得,适用百分之三至百分之四十五的超额累进税率(税率表附后)；
- (二)经营所得,适用百分之五至百分之三十五的超额累进税率(税率表附后)；
- (三)利息、股息、红利所得，财产租赁所得，财产转让所得和偶然所得，适用比例税率，税率为百分之二十。

第四条 下列各项个人所得，免征个人所得税：

(一) 省级人民政府、国务院部委和中国人民解放军军以上单位，以及外国组织、国际组织颁发的科学、教育、技术、文化、卫生、体育、环境保护等方面的奖金；

(二) 国债和国家发行的金融债券利息；

(三) 按照国家统一规定发给的补贴、津贴；

(四) 福利费、抚恤金、救济金；

(五) 保险赔款；

(六) 军人的转业费、复员费、退役金；

(七) 按照国家统一规定发给干部、职工的安家费、退职费、基本养老金或者退休费、离休费、离休生活补助费；

(八) 依照有关法律规定应予免税的各国驻华使馆、领事馆的外交代表、领事官员和其他人员的所得；

(九) 中国政府参加的国际公约、签订的协议中规定免税的所得；

(十) 国务院规定的其他免税所得。

前款第十项免税规定，由国务院报全国人民代表大会常务委员会备案。

第五条 有下列情形之一的，可以减征个人所得税，具体幅度和期限，由省、自治区、直辖市人民政府规定，并报同级人民代表大会常务委员会备案：

- (一) 残疾、孤老人员和烈属的所得；
- (二) 因自然灾害遭受重大损失的。

国务院可以规定其他减税情形，报全国人民代表大会常务委员会备案。

第六条 应纳税所得额的计算：

(一) 居民个人的综合所得，以每一纳税年度的收入额减除费用六万元以及专项扣除、专项附加扣除和依法确定的其他扣除后的余额，为应纳税所得额。

(二) 非居民个人的工资、薪金所得，以每月收入额减除费用五千元后的余额为应纳税所得额；劳务报酬所得、稿酬所得、特许权使用费所得，以每次收入额为应纳税所得额。

(三) 经营所得，以每一纳税年度的收入总额减除成本、费用以及损失后的余额，为应纳税所得额。

(四) 财产租赁所得，每次收入不超过四千元的，减除费用八百元；四千元以上的，减除百分之二十的费用，其余为应纳税所得额。

(五) 财产转让所得，以转让财产的收入额减除财产原值和合理费用后的余额，为应纳税所得额。

(六) 利息、股息、红利所得和偶然所得，以每次收入额为应纳税所得额。

劳务报酬所得、稿酬所得、特许权使用费所得以收入减除百分之二十的费用后的余额为收入额。稿酬所得的收入额减按百分之七十计算。

个人将其所得对教育、扶贫、济困等公益慈善事业进行捐赠，捐赠额未超过纳税人申报的应纳税所得额百分之三十的部分，可以从其应纳税所得额中扣除；国务院规定对公益慈善事业捐赠实行全额税前扣除的，从其规定。

本条第一款第一项规定的专项扣除，包括居民个人按照国家规定的范围和标准缴纳的基本养老保险、基本医疗保险、失业保险等社会保险费和住房公积金等；专项附加扣除，包括子女教育、继续教育、大病医疗、住房贷款利息或者住房租金、赡养老人等支出，具体范围、标准和实施步骤由国务院确定，并报全国人民代表大会常务委员会备案。

第七条 居民个人从中国境外取得的所得，可以从其应纳税额中抵免已在境外缴纳的个人所得税税额，但抵免额不得超过该纳税人境外所得依照本法规定计算

的应纳税额。

第八条 有下列情形之一的，税务机关有权按照合理方法进行纳税调整：

（一）个人与其关联方之间的业务往来不符合独立交易原则而减少本人或者其关联方应纳税额，且无正当理由；

（二）居民个人控制的，或者居民个人和居民企业共同控制的设立在实际税负明显偏低的国家（地区）的企业，无合理经营需要，对应当归属于居民个人的利润不作分配或者减少分配；

（三）个人实施其他不具有合理商业目的的安排而获取不当税收利益。

税务机关依照前款规定作出纳税调整，需要补征税款的，应当补征税款，并依法加收利息。

第九条 个人所得税以所得人为纳税人，以支付所得的单位或者个人为扣缴义务人。

纳税人有中国公民身份号码的，以中国公民身份号码为纳税人识别号；纳税人没有中国公民身份号码的，由税务机关赋予其纳税人识别号。扣缴义务人扣缴税款时，纳税人应当向扣缴义务人提供纳税人识别号。

第十条 有下列情形之一的，纳税人应当依法办理纳税申报：

（一）取得综合所得需要办理汇算清缴；

（二）取得应税所得没有扣缴义务人；

（三）取得应税所得，扣缴义务人未扣缴税款；

（四）取得境外所得；

（五）因移居境外注销中国户籍；

（六）非居民个人在中国境内从两处以上取得工资、薪金所得；

（七）国务院规定的其他情形。

扣缴义务人应当按照国家规定办理全员全额扣缴申报，并向纳税人提供其个人所得和已扣缴税款等信息。

第十一条 居民个人取得综合所得，按年计算个人所得税；有扣缴义务人的，由扣缴义务人按月或者按次预扣预缴税款；需要办理汇算清缴的，应当在取得所得的次年三月一日至六月三十日内办理汇算清缴。预扣预缴办法由国务院税务主管部门制定。

居民个人向扣缴义务人提供专项附加扣除信息的，扣缴义务人按月预扣预缴税

款时应当按照规定予以扣除，不得拒绝。

非居民个人取得工资、薪金所得，劳务报酬所得，稿酬所得和特许权使用费所得，有扣缴义务人的，由扣缴义务人按月或者按次代扣代缴税款，不办理汇算清缴。

第十二条 纳税人取得经营所得，按年计算个人所得税，由纳税人在月度或者季度终了后十五日内向税务机关报送纳税申报表，并预缴税款；在取得所得的次年三月三十一日前办理汇算清缴。

纳税人取得利息、股息、红利所得，财产租赁所得，财产转让所得和偶然所得，按月或者按次计算个人所得税，有扣缴义务人的，由扣缴义务人按月或者按次代扣代缴税款。

第十三条 纳税人取得应税所得没有扣缴义务人的，应当在取得所得的次月十五日内向税务机关报送纳税申报表，并缴纳税款。

纳税人取得应税所得，扣缴义务人未扣缴税款的，纳税人应当在取得所得的次年六月三十日前，缴纳税款；税务机关通知限期缴纳的，纳税人应当按照期限缴纳税款。

居民个人从中国境外取得所得的，应当在取得所得的次年三月一日至六月三十日内申报纳税。

非居民个人在中国境内从两处以上取得工资、薪金所得的，应当在取得所得的次月十五日内申报纳税。

纳税人因移居境外注销中国户籍的，应当在注销中国户籍前办理税款清算。

第十四条 扣缴义务人每月或者每次预扣、代扣的税款，应当在次月十五日内缴入国库，并向税务机关报送扣缴个人所得税申报表。

纳税人办理汇算清缴退税或者扣缴义务人为纳税人办理汇算清缴退税的，税务机关审核后，按照国库管理的有关规定办理退税。

第十五条 公安、人民银行、金融监督管理等相关部门应当协助税务机关确认纳税人的身份、金融账户信息。教育、卫生、医疗保障、民政、人力资源社会保障、住房城乡建设、公安、人民银行、金融监督管理等相关部门应当向税务机关提供纳税人子女教育、继续教育、大病医疗、住房贷款利息、住房租金、赡养老人等专项附加扣除信息。

个人转让不动产的，税务机关应当根据不动产登记等相关信息核验应缴的个人

所得税，登记机构办理转移登记时，应当查验与该不动产转让相关的个人所得税的完税凭证。个人转让股权办理变更登记的，市场主体登记机关应当查验与该股权交易相关的个人所得税的完税凭证。

有关部门依法将纳税人、扣缴义务人遵守本法的情况纳入信用信息系统，并实施联合激励或者惩戒。

第十六条 各项所得的计算，以人民币为单位。所得为人民币以外的货币的，按照人民币汇率中间价折合成人民币缴纳税款。

第十七条 对扣缴义务人按照所扣缴的税款，付给百分之二的手续费。

第十八条 对储蓄存款利息所得开征、减征、停征个人所得税及其具体办法，由国务院规定，并报全国人民代表大会常务委员会备案。

第十九条 纳税人、扣缴义务人和税务机关及其工作人员违反本法规定的，依照《中华人民共和国税收征收管理法》和有关法律法规的规定追究法律责任。

第二十条 个人所得税的征收管理，依照本法和《中华人民共和国税收征收管理法》的规定执行。

第二十一条 国务院根据本法制定实施条例。

第二十二条 本法自公布之日起施行。

个人所得税税率表一

(综合所得适用)

级数	全年应纳税所得额	税率(%)
1	不超过36000元的	3
2	超过36000元至144000元的部分	10
3	超过144000元至300000元的部分	20
4	超过300000元至420000元的部分	25
5	超过420000元至660000元的部分	30
6	超过660000元至960000元的部分	35
7	超过960000元的部分	45

(注1：本表所称全年应纳税所得额是指依照本法第六条的规定，居民个人取得综合所得以每一纳税年度收入额减除费用六万元以及专项扣除、专项附加扣除和依法确定的其他扣除后的余额。

注2：非居民个人取得工资、薪金所得，劳务报酬所得，稿酬所得和特许权使

用费所得，依照本表按月换算后计算应纳税额。)

个人所得税税率表二

(经营所得适用)

级数	全年应纳税所得额	税率(%)
1	不超过30000元的	5
2	超过30000元至90000元的部分	10
3	超过90000元至300000元的部分	20
4	超过300000元至500000元的部分	30
5	超过500000元的部分	35

(注：本表所称全年应纳税所得额是指依照本法第六条的规定，以每一纳税年度的收入总额减除成本、费用以及损失后的余额。)

《甘肃省工伤保险实施办法》

新法规：《甘肃省工伤保险实施办法》

New Regulation: Measures of Gansu Province for the Implementation of Work-related Injury Insurances

文号：甘肃省人民政府令145号

Document Number: Order No. 145 of the Gansu Provincial People's Government

公布日期：2018年7月23日

Dated Issued: July 23, 2018

实施日期：2018年9月1日

Effective Date: September 1, 2018

概要：《甘肃省工伤保险实施办法》（以下称《办法》）于2018年7月16日经十三届甘肃省人民政府第21次常务会议审议通过，将于2018年9月1日正式实施。

Summary: The Measures of Gansu Province for the Implementation of Work-related Injury Insurances (hereinafter referred to as the "Measures"), as adopted at the 21st session of the third executive meeting of the Gansu Provincial People's Government on July 16, 2018, shall come into force on September 1, 2018.

亮点:

Highlights:

1、《办法》明确社会保险行政部门对申请人不具备申请资格等四种情形不予受理工伤认定申请。详见《办法》第十四条。

The Measures clarifies that the social insurance administration will not accept the application for identification of work-related injury in the four situations including that the applicant does not fulfill the application requirement. More details are in Article 14 of the Measures.

2、《办法》详细规定了由工伤基金支付的职工治疗工伤期间伙食补助费以及工伤职工到市（州）以外就医期间的交通和住宿费用标准，如规定职工住院治疗工伤期间伙食补助费按照不超过上年度全省城镇居民日人均消费支出额的 40% 支付等。详见《办法》第二十六条。

The Measures has detailed stipulation on the standards of the injured employee's meal subsidies during the work-related injury treatment period as well as transportation and accommodation expenses during the treatment outside cities (regions) which will be paid by the work-related injury fund, e.g. the meal subsidies during the hospital treatment shall not exceed 40% of the average expense per capita for urban residents of the province in the previous year. More details are in Article 26 of the Measures.

3、《办法》明确因工伤职工退休或者死亡导致劳动关系终止的，不再享受一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金。详见《办法》第三十二条。

The Measures clarifies that if an employee is retired or deceased due to work-related injury and his/her labor contract is terminated as a result, the employee shall not enjoy the lump-sum medical subsidies for work-related injury and the lump-sum employment subsidies for injury. More details are in Article 32 of the Measures.

新法规链接：

甘肃省工伤保险实施办法

第一条 为了保障工伤保险制度的实施，根据《中华人民共和国社会保险法》《工伤保险条例》等有关法律、法规和国家有关规定，结合本省实际，制定本办法。

第二条 本省行政区域内的国家机关、企业、事业单位、社会团体、民办非企业单位（包括律师事务所、会计师事务所）、基金会等组织和有雇工的个体工商户（以下统称“用人单位”），应当依法参加工伤保险，为本单位全部职工或者雇工（以下统称“职工”）缴纳工伤保险费。

公务员和参照公务员法管理的工作人员依照本办法参加工伤保险。

用人单位的职工均有依法享受工伤保险待遇的权利。

法律法规对工伤保险另有规定的，从其规定。

第三条 省社会保险行政部门负责全省的工伤保险工作。

市（州）、县（市、区）社会保险行政部门负责本行政区域内的工伤保险工作。

社会保险行政部门设立的社会保险经办机构办理工伤保险事务。

第四条 用人单位按照属地化管理原则，在所在市（州）、县（市、区）参加工伤保险。

在省社会保险经办机构参加城镇职工基本医疗保险的用人单位，跨地区、生产流动性较大行业的用人单位，其工伤保险工作由省社会保险行政部门管理，工伤保险事务由省社会保险经办机构办理。

第五条 用人单位注册地与工作生产经营地不在同一统筹地区的，原则上应当在注册地为职工参加工伤保险；未在注册地参加工伤保险的职工，可由用人单位在生产经营地为其参加工伤保险。

参加工伤保险的用人单位职工实行实名制管理。

第六条 省社会保险行政部门建立统一规范的工伤保险信息管理系统。

各级社会保险行政部门、社会保险经办机构、劳动能力鉴定委员会应当加强工伤保险信息网络建设，实现资源共享，信息互通。

第七条 工伤保险业务管理经费列入同级财政部门预算。

第八条 用人单位应当以职工工资总额为缴费基数，按时足额缴纳工伤保险费，职工个人不缴纳工伤保险费。

用人单位应当将参加工伤保险的有关情况在本单位内公示。

第九条 工伤保险费根据以支定收、收支平衡的原则，由省、市（州）社会保险经办机构根据用人单位工伤保险费使用情况、工伤发生率、职业病危害程度等因素，在所属行业费率档次内，确定用人单位缴费费率。

第十条 工伤预防费使用实行预算管理。在保证工伤保险待遇支付能力和储备金留存的前提下，工伤预防费的使用不得超过上年度工伤保险基金征缴收入的 3%。

工伤预防费用于工伤预防的宣传、培训。

第十一条 工伤保险基金实行省级统筹，建立省级工伤保险调剂金制度。市（州）和省直行业（企业）按上年度缴费收入决算的 10%上解至省级财政专户，全省统一调剂使用。市（州）和省直行业（企业）基金出现缺口时，可申请省级调剂。

第十二条 建立工伤保险省级储备金制度。按照当年上解省级调剂金的 10%提取储备金，用于防范基金支付风险和参保地区重大事故的工伤保险待遇支付，储备金总额控制在基金累计结余的 10%以内。

第十三条 社会保险行政部门对受理的工伤认定申请，应当依照《工伤保险条例》和国家有关工伤认定的规定，在法定期限内及时作出是否属于工伤的认定决定。

第十四条 有下列情形之一的，社会保险行政部门不予受理工伤认定申请：

- （一）申请人不具备申请资格的；
- （二）工伤认定申请超过规定时限且无法定理由的；
- （三）没有工伤认定管辖权的；
- （四）法律、法规规定不予受理的其他情形。

第十五条 社会保险行政部门受理工伤认定申请后，根据审核需要对事故伤害进行调查核实的，由两名以上工作人员共同进行，并出示执行公务的证件。

用人单位、工会组织、医疗机构以及有关部门和个人应当予以协助，如实提供情况和证明材料。

第十六条 申请工伤认定的职工、近亲属或者工会组织与用人单位对劳动关系有争议的，社会保险行政部门应当以生效的劳动争议仲裁裁决或者法院判决、裁定为依据，确定劳动关系。

第十七条 用人单位发生符合《工伤保险条例》第十四条、第十五条规定情形的职工伤亡事件，应当从事故伤害发生或者发现之时起 24 小时内向社会保险行政部门报送职工工伤事故快报，事故快报应当以电子邮件或者传真方式报送，特殊情况可以电话报送，但应在 3 日内补发电子邮件或者传真。

第十八条 参加工伤保险的用人单位职工受到事故伤害或者被诊断、鉴定为职业病，在参保地进行工伤认定和劳动能力鉴定。

未参加工伤保险的用人单位职工受到事故伤害或者被诊断、鉴定为职业病，在工作生产经营地进行工伤认定和劳动能力鉴定。

第十九条 用人单位违反《中华人民共和国职业病防治法》《中华人民共和国劳动合同法》相关规定与职工解除或者终止劳动、聘用关系，该职工被诊断、鉴定为职业病的，自诊断、鉴定结论作出之日起 1 年内，职工或者其近亲属、工会组织可以向原用人单位所在地社会保险行政部门申请工伤认定；职工被认定为工伤的，由原用人单位承担工伤保险责任。

第二十条 达到或者超过法定退休年龄，但未办理退休手续或者未依法享受基本养老保险待遇，继续在原用人单位工作期间受到事故伤害或者患职业病的，用人单位依法承担工伤保险责任。

用人单位招用已经达到、超过法定退休年龄或者已经领取基本养老保险待遇的人员，在用工期间因工作原因受到事故伤害或者患职业病的，如招用单位已按项目参保等方式为其缴纳工伤保险费的，适用《工伤保险条例》。

第二十一条 市（州）社会保险行政部门对工伤认定管辖有争议的，由争议双方协商解决；协商不成的，由最先接到工伤认定申请的社会保险行政部门向省社会保险行政部门申请指定管辖。

对工伤认定管辖有争议的，协商不成，市（州）社会保险行政部门又不申请指定管辖的，用人单位、职工或者其近亲属、工会组织可以向省社会保险行政部门申请指定管辖。

省社会保险行政部门指定管辖的，市（州）社会保险行政部门应当管辖。

第二十二条 市（州）社会保险行政部门可以委托县（市、区）社会保险行政部门受理工伤认定申请，进行工伤情况调查，送达市（州）作出的工伤认定决定书。

市（州）劳动能力鉴定委员会可以委托县（市、区）社会保险行政部门受理劳动能力鉴定申请，送达市（州）作出的劳动能力鉴定结论通知书。

第二十三条 职工发生事故伤害或者按照《中华人民共和国职业病防治法》规定被诊断、鉴定为职业病，所在单位遇有特殊情况，不能在 30 日内向社会保险行

政部门提出工伤认定申请的，应当由用人单位提出书面申请，经社会保险行政部门同意，申请时限可以适当延长，延长时间最长不得超过 90 天。

社会保险行政部门收到用人单位提交的书面时限延长申请后，应当在 7 日内作出书面答复。

用人单位未在规定的时限内提交工伤认定申请，在此期间发生符合法律、法规规定的工伤保险待遇等有关费用由用人单位负担。

第二十四条 参加工伤保险的用人单位，其工伤职工劳动能力等鉴定所需费用由工伤保险基金支付；未依法缴纳工伤保险费的用人单位，其工伤职工劳动能力等鉴定所需费用由用人单位承担。

申请劳动能力再次鉴定或者复查鉴定，鉴定结论与原结论一致的，鉴定费由申请人承担。鉴定结论与原鉴定结论不一致的，用人单位依法缴纳工伤保险费的，鉴定费用由社会保险经办机构从工伤保险基金中支付；未依法缴纳工伤保险费的，鉴定费由用人单位承担。

劳动能力再次鉴定结论发生变化的应当及时通知用人单位，同时抄送作出初次劳动能力鉴定结论的市（州）劳动能力鉴定委员会和社会保险经办机构。

第二十五条 自劳动能力鉴定结论作出 1 年后，工伤职工或者其近亲属、所在用人单位或者社会保险经办机构认为伤残情况发生变化的，可以向作出初次劳动能力鉴定结论的劳动能力鉴定委员会申请劳动能力复查鉴定。

第二十六条 职工住院治疗工伤期间的伙食补助费，按照不超过上年度全省城镇居民日人均消费支出额的 40%，由工伤保险基金支付。

职工因工作遭受事故伤害或者患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的，停工留薪期内治疗的住院伙食补助费，按前款标准核销；停工留薪期外仍需治疗的，住院伙食补助费按前款标准的 50%核销。

经医疗机构出具证明，报社会保险经办机构同意，工伤职工到市（州）以外就医，交通和住宿费参照本省行政部门工作人员的差旅费标准执行，由工伤保险基金支付。

工伤职工到市（州）以外就医，非住院期间的交通和住宿产生的费用，省内不超过 3 天，省外不超过 5 天；非住院期间的伙食补助费按照职工住院治疗工伤的伙食补助费标准执行。

第二十七条 职工再次发生工伤，按照新发生工伤的伤残等级享受一次性伤残补助金待遇。根据规定应当享受伤残津贴的，按照新认定的伤残等级享受伤残津贴待遇。

第二十八条 工伤职工复查鉴定后伤残等级发生变化的，从鉴定结论作出的次月起，按照复查鉴定结论的伤残等级享受相应工伤待遇，一次性伤残补助金不再重新核定和补发。达到领取伤残津贴条件的，以复查鉴定结论作出时的本人工资为基数计发伤残津贴；复查鉴定结论作出时本人工资低于发生工伤时本人工资的，以发生工伤时本人工资为基数计发。

本办法所称本人工资，是指工伤职工因工作遭受事故伤害或者患职业病前、解除或者终止劳动关系前 12 个月平均月缴费工资。本人工资高于统筹地区职工平均工资 300%的，按照统筹地区职工平均工资的 300%计算；本人工资低于统筹地区职工平均工资 60%的，按照统筹地区职工平均工资的 60%计算。

第二十九条 一级至四级工伤职工保留劳动关系，退出工作岗位，按照《工伤保险条例》规定享受相关待遇。在劳动关系存续期间，用人单位和工伤职工个人以伤残津贴为基数，按照规定缴纳基本养老保险费、基本医疗保险费。伤残津贴超过本省上年度在岗职工月平均工资 300%以上的部分不计入个人缴费工资基数；低于本省上年度在岗职工月平均工资 60%的，按 60%计入。

一级至四级工伤职工达到退休年龄、符合退休条件的，应当办理退休手续，停发伤残津贴，享受基本养老保险待遇。核定基本养老金时，工伤职工基本养老金低于伤残津贴的差额部分由工伤保险基金补足。

一级至四级工伤职工达到退休年龄，但不符合按月领取基本养老保险待遇条件的，由工伤保险基金继续按月发放伤残津贴，职工个人养老金账户金额按照规定计发标准按月冲抵到伤残津贴。工伤职工死亡时其个人养老金账户有余额的，余额由其近亲属依法继承。

第三十条 职工因工致残被鉴定为五级、六级伤残的，按照《工伤保险条例》规定享受相关待遇。如果本人提出与用人单位解除或者终止劳动关系的，应当以解除或者终止劳动关系前本人工资为基数，由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金，由用人单位支付一次性伤残就业补助金，终结工伤保险关系。

一次性工伤医疗补助金标准为：五级伤残 18 个月，六级伤残 16 个月；一次性伤残就业补助金标准为：五级伤残 18 个月，六级伤残 16 个月。

第三十一条 职工因工致残被鉴定为七级至十级伤残的，按照《工伤保险条例》规定享受相关待遇。劳动、聘用合同期满终止或者本人提出解除劳动、聘用合同的，应当以终止或者解除劳动、聘用合同前本人工资为基数，由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金，由用人单位支付一次性伤残就业补助金，终结工伤保险关系。

一次性工伤医疗补助金标准为：七级伤残 13 个月，八级伤残 11 个月，九级伤残 9 个月，十级伤残 7 个月；一次性伤残就业补助金标准为：七级伤残 13 个月，八级伤残 11 个月，九级伤残 9 个月，十级伤残 7 个月。

第三十二条 因工伤职工退休或者死亡导致劳动关系终止的,不再享受一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金。

第三十三条 用人单位未依法参加工伤保险,其职工发生工伤的,由用人单位按照国家规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。

第三十四条 省社会保险行政部门会同省财政部门根据全省职工平均工资变化情况,对工伤职工伤残津贴、生活护理费和工亡职工供养亲属抚恤金标准适时进行调整,并向社会公布。

第三十五条 违反工伤保险法律法规规章规定的行为,法律法规已有处罚规定的,从其规定。

第三十六条 本实施办法自 2018 年 9 月 1 日起施行。省人民政府 2012 年 2 月 28 日颁布的《甘肃省实施〈工伤保险条例〉办法》同时废止。

案例调研：电子定位数据与员工旷工管理

Case Study: Electronic Positioning Data & Management of Employees' Absenteeism

保华律师事务所张宗法
Frank Zhang, Baohua Lawyers

引文：近年来，随着科技技术的迅猛发展，“人工智能”、“大数据”、“区块链”等新技术名词层出不穷，新技术手段的研发与应用已经深刻改变了日常生活。在劳动人事管理领域，也有越来越多的新技术、新方法在员工日常管理中得到应用，例如GPS定位考勤、人脸识别、全流程无纸化办公等。新技术的应用，必然会对原有的管理模式、管理方法产生冲击和影响，需要HR部门将现有的新技术妥善融入到原有的管理要求中。当员工与用人单位就此类事宜发生劳动争议时，这类型案件也给人民法院审理劳动争议案件带来的新的挑战，需要人民法院结合新技术的特点，在电子数据证据的采纳、举证责任的分配、证明标准的高低等法律问题上进行适应与调整。根据笔者的观察，在实践中，已经有较多用人单位采用了电子定位数据等新技术，用以加强对销售类员工的日常工作管理。笔者在本文中选取了用人单位使用电子定位数据对员工进行考勤管理的几个典型性案例，通过对该案例的研究分析，一方面研究法院在该类案件中的审判思路，另一方面也通过具体案例能使用人对运用此类新技术有几点清醒的认识，从而避免相关法律风险。

WHEREAS: In recent years, as the result of rapid development of technology, some new technical terms such as “Artificial Intelligence”, “Big Data”, “Block Chain” sprouted. The development and application of such new technologies has deeply influenced our daily life. As to human resource management, there are also some new technologies or methods to be implemented in daily management of employees, such as GPS positioning attendance, face recognition, whole process paperless working. The implementation of these new technologies will definitely challenge or influence the traditional management model or method, thus, it required HR department to incorporate these new technology into the traditional management requirements. Besides, if the employee and employer encountered a labor dispute regarding the same, it will also bring a challenge to the court, the court will also need to re-consider some questions based on characteristics of the new technology in question, such as adoption of electronic information, allocation of burden of proof, height of standard of proof. Based on my observation, in practice, some employers has implemented some new technologies (e.g. electronic positioning) to enhance daily management to specific employees (e.g. sales). Some classic cases regarding electronic positioning data & management of employees' absenteeism have been selected and analyzed as follows, so as to understand how judges to hear such cases. The employers can also clearly realize potential risks of implementing such new technologies, so as to prevent relevant legal risks.

引文：近年来，随着科技技术的迅猛发展，“人工智能”、“大数据”、“区块链”等新技术名词层出不穷，新技术手段的研发与应用已经深刻改变了日常生活。在劳动人事管理领域，也有越来越多的新技术、新方法在员工日常管理中得到应用，例如 GPS 定位考勤、人脸识别、全流程无纸化办公等。新技术的应用，必然会对原有的管理模式、管理方法产生冲击和影响，需要 HR 部门将现有的新技术妥善融入到原有的管理要求中。当员工与用人单位就此类事宜发生劳动争议时，这类型案件也给人民法院审理劳动争议案件带来的新的挑战，需要人民法院结合新技术的特点，在电子数据证据的采纳、举证责任的分配、证明标准的高低等法律问题进行适应与调整。根据笔者的观察，在实践中，已经有较多用人单位采用了电子定位数据等新技术，用以加强对销售类员工的日常工作管理。笔者在本文中选取了用人单位使用电子定位数据对员工进行考勤管理的几个典型性案例，通过对该案例的研究分析，一方面研究法院在该类案件中的审判思路，另一方面也通过具体案例能使用用人单位对运用此类新技术有几点清醒的认识，从而避免相关法律风险。

WHEREAS: In recent years, as the result of rapid development of technology, some new technical terms such as “Artificial Intelligence”, “Big Data”, “Block Chain” sprouted. The development and application of such new technologies has deeply influenced our daily life. As to human resource management, there are also some new technologies or methods to be implemented in daily management of employees, such as GPS positioning attendance, face recognition, whole process paperless working. The implementation of these new technologies will definitely challenge or influence the traditional management model or method, thus, it required HR department to incorporate these new technology into the traditional management requirements. Besides, if the employee and employer encountered a labor dispute regarding the same, it will also bring a challenge to the court, the court will also need to re-consider some questions based on characteristics of the new technology in question, such as adoption of electronic information, allocation of burden of proof, height of standard of proof. Based on my observation, in practice, some employers has implemented some new technologies (e.g. electronic positioning) to enhance daily management to specific employees (e.g. sales). Some classic cases regarding

electronic positioning data & management of employees' absenteeism have been selected and analyzed as follows, so as to understand how judges to hear such cases. The employers can also clearly realize potential risks of implementing such new technologies, so as to prevent relevant legal risks.

案例一：公司使用 OA（办公自动化系统）和 Smartphone（手机移动访销管理系统）对销售人员进行管理，员工申请有四天工作出差，但 OA 系统中并无拜访数据，公司以旷工为由解除劳动合同，法院判决公司解除合法。

(一)案情介绍

A 公司使用 OA（办公自动化系统）和 Smartphone（手机移动访销管理系统）对全公司的行销人员实施精准化管理。业务人员在使用上述系统出差拜访客户的一般流程是：权责主管事先从业务员的原有客户群体里设定目标，业务员到达某一目标客户处后，Smartphone 会对实际地理位置进行定位并与系统内录入的客户地址相匹配。如匹配一致，业务员就可以将完成的拜访任务通过操作 Smartphone 进行数据上传，OA 系统会自动生成拜访效率报表，该报表是人力资源部门考核管理的重要依据。如匹配不一致，则会显示“位置较大偏差”，业务员应使用 Smartphone 对客户的门头进行拍照，上传照片后可以客户拜访，拜访结束后再次拍照、上传，OA 系统同样会收到数据并生成报表。如果业务员对未设定目标的客户进行拜访，操作方法与上述“匹配不一致”的方法基本相同，仍然可以上传数据并生成报表。员工赵某于 2015 年 9 月 22 日，申请到灌云、东海进行客户拜访两天。同年 9 月 25 日，赵某申请到东海、灌云、灌南进行客户拜访两天。

A 公司后经核实，赵某的 OA 系统中，显示上述时间的拜访客户数为零，经 A 公司向经销商进行进一步核实，得到的反馈也是没有见到赵某在上述日期进行拜访，A 公司遂以旷工为由解除了与赵某的劳动关系。

(二)案件结果

江苏省连云港市中级人民法院经审理认为，A 公司使用科技智能手段实施精准化管理，在出现数据异常后及时开展调查，诉讼中又排除了可能影响赵某正常

操作的系统以及人为因素，应当认定已完成举证责任。赵某未按规定进行操作并上传数据，又不能就拜访客户的事实举证证明，应当承担由此产生的不利后果。A 公司依照《员工奖惩管理办法》的相关规定以旷工为由解除劳动合同符合法律规定。

案例二：公司要求员工通过手机 GPS 定位考勤，员工的定位数据与目标位置存在偏差，公司据此认定员工旷工，人民法院不予支持。

(一)案情介绍

孙某系 B 公司的销售代表，在孙某工作期间，B 公司通过对手机 GPS 定位，并要求销售员工上传相关店面照片数据，从而对其进行考勤。B 公司根据手机 GPS 定位数据，如显示为黄灯即偏差距离在 500 米之外，表示员工未去巡店，偏差距离在 500 米之内，则需要结合员工是否上传照片进一步确认员工是否巡店。根据孙某的考勤记录，B 公司认为其在 2014 年 3 月 27 日、5 月 8 日、5 月 12 日至 14 日、5 月 16 日、5 月 19 日、5 月 22 日至 23 日的手机 GPS 定位数据显示偏差距离在 500 米之外，且上传照片很模糊，应系伪造，认为孙某上述期间未去巡店，构成旷工，并据此解除了与孙某的劳动合同。

(二)案件结果

上海市浦东新区人民法院经审理认为，B 公司系以孙某存在旷工以及伪造数据或材料为由解除原告劳动合同。对此，根据双方确认的事实，孙某工作期间，通过手机 GPS 定位及上传照片数据的方式进行考勤，虽 B 公司提供的手机 GPS 定位数据显示在一定期间，孙某的定位数据偏差距离在 500 米之外，然而，鉴于手机 GPS 定位本身即存在一定的偏差，且手机 GPS 定位因手机、位置不同，在定位偏差上均可能存在不同的情况。同时，B 公司也未规定手机 GPS 定位数据偏差多少视为未去巡店，故在 B 公司未提供其他证据予以佐证的情况下，仅以手机 GPS 定位数据偏差距离证明孙某存在旷工，依据不足；至于 B 公司主张因孙某上传的照片显示模糊，故应系伪造，因其并未提供证据证明，该意见不予采纳。综上，认定 B 公司解除劳动合同的理由并不成立，违反了法律规定，应依

法支付赔偿金。

案例三：公司要求员工使用 APP 手机打卡，但公司的考勤制度并未规定该行为属于旷工。员工未按公司要求打卡考勤，公司以此为由解除劳动合同的，法院不予支持。

(一)案情介绍

徐某为 C 公司处的销售员工，2016 年 3 月起，C 公司为规范对实行不定时工作制销售人员的工作管理，监督落实销售人员的上班情况，实行 APP 手机打卡，规定销售人员在客户处或公司时，进行手机定位打卡，即通过 APP 手机打卡的形式对销售员工进行考勤管理。C 公司在核实徐某的 APP 记录时发现，徐某的 APP 手机打卡记录，其所有打卡的地点都是在家里或者其他非公司或客户的地方。且在此期间，徐某也没有向公司请假，C 公司据此认定徐某违反了公司《考勤制度》的规定，构成旷工，以严重违纪为由解除了劳动合同。

(二)案件结果

厦门市思明区人民法院经审理认为，徐某虽未按照 C 公司的要求，用手机 APP 软件定位打卡，但 C 公司的考勤制度并未规定徐某的该行为为旷工，因此，C 公司认定徐某的上述行为系旷工，并以徐某严重违反公司规章制度为由解除与徐某劳动合同，依据不足。徐某主张 C 公司系违法解除劳动合同，予以支持。

律师简评

1. 上述三个案件虽然都涉及了使用新的电子定位技术对销售类员工进行考勤管理，公司最终也都以旷工作为严重违纪的解除理由，但案件结果却有输有赢。个中缘由需要仔细梳理法院在审理该类案件时的审判逻辑和举证责任分配规则。
2. 就审判逻辑而言，用人单位以员工旷工为由解除劳动合同的，人民法院在审理该类案件时，一般会按照以下审判逻辑。首先，考察用人单位是否有相关

规章制度，并且在规章制度中明确界定了相关旷工行为；其次，员工是否存在规章制度所规定的旷工行为；最后，用人单位解除劳动合同是否履行相关程序性规定。在上文的案例3中，人民法院在第一步考察规章制度依据时，便认定 C 公司的考勤制度并未规定徐某的该行为为旷工，因此，C 公司解除劳动合同便没有了具体的规章制度依据，从而导致解除劳动合同违法。

在案例2中，B 公司的相关规章制度也存在缺陷，未明确“手机 GPS 定位数据偏差多少视为未去巡店”，B 公司在庭审中坚持的500米偏差即为未到店工作，其规章制度依据并不充分。

3. 就举证责任分配而言，根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》第十三条规定：“因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。”因此，在用人单位以严重违纪为由解除劳动合同的案件中，用人单位应当承担完全的举证责任，证明其解除符合法律规定。

在该类案件中，用人单位举证的核心点在于需要证明员工存在旷工，即员工未在工作时间从事其本职工作。由于员工未从事工作属于消极事实，在用人单位承担完全举证责任的情形下，要充分证明该等消极事实，对用人单位而言，本身证明难度较大。这就需要用人单位在举证时充分准备，根据笔者办理相关案件的经验，笔者认为用人单位可以重点从以下几个方面入手：

首先，根据《民事诉讼法》第六十三条对于证据形式的规定，电子数据属于法定的证据形式之一，用人单位应当充分把握并坚持相关定位数据的合法性，使得仲裁和法院接受公司提供的该等证据形式；

其次，就相关定位数据，建议用人单位进行公证，证明相关数据的来源和客观性。同时，为便于仲裁员和法官充分理解，用人单位最好能够当庭展示相关定位数据产生、上传、储存、生产的过程。

最后，为进一步说明员工的旷工行为，用人单位不仅仅需要提供 GPS、手机 APP 等技术数据，同时也应当提供其他证据材料，与电子数据相互印证，从而能够组成完整的证据链，证明员工的旷工行为。例如，视频监控、证人证言、员工的出差申请等。

在案例1中，A 公司不仅充分发挥并利用了电子数据准确性高、篡改难度大、客观性强的特点，增加了其电子定位数据的证明力。更是以该电子定位数据为基础，有效结合了其他证据材料，从而形式完整的证据链，证明员工的旷工行为。例如，A 公司当庭演示了定位数据与拜访报表的对应关系，使法官更直观清楚的了解该系统；申请供应商出庭作证，证明员工当天未拜访；提交了员工自己确认的出差申请记录，证明员工已经确认会前往拜访。

在 A 公司提供的证据材料的基础上，虽然员工也提出了各自辩解和理由，例如，“权责主管未设定目标，就不会有数据”、“主管安排拜访的客户不是自己原有客户”、“新客户无法添加”、“后台数据由公司掌握，公司有可能修改数据”等，对员工的该等主张，法院将举证责任进行了转移，要求员工对上述主张承担举证责任，在员工未能举证证明的情形下，法院支持了公司。

对比案例2，B 公司仅提供了 GPS 定位偏差在500米之外的定位数据，并未提供其他证据材料用以证明员工未到岗工作。在没有其他证据支持的情况下，仅仅依靠定位偏差而认定员工旷工，法院很难支持。

4. 新技术的应用一方面为用人单位的管理提供了便利，但另一方面也对用人单位的管理水平提出了更高要求。用人单位要想在劳动仲裁诉讼中发挥电子定位数据的优势，需要清楚的把握法院的审判逻辑和举证责任的分配规则，并结合自身特点完善内部规章制度、日常审核以及其他证据收集准备。

劳动制度改革与政府职能的转变

Labor system reform and transformation of government functions



目前，全民所有制大中型企业正在进行劳动制度的深层次改革，这场改革只有与政府职能的转变相联系，才能取得成效。笔者试图从劳动法学的角度作一些探索。

一

建国来，我国全民所有制企业长期存在的一个突出问题是企业的动力结构极不合理，集中反映在政府几乎包容了企业营运的所有实际内容和后果。我国很多劳动法规是五十年代和六十年代初期颁布的，这些法规对于促进我国的经济建设曾起过巨大的推动作用，不少规定至今仍然适用。但从整体上说，这部分法规是和当时我国高度集中统一的管理体制相适。这种体制的基本特点是企业和职工的一切行为，均听命于政府以及有关部门。按规定职工一经录用就和企业建立了终身的劳动关系，这种劳动关系是依据行政部门的指令而建立，只有出现法规或政策规定的情况时，才允许变更和解除。劳动关系双方当事人缺乏应有的决策权，劳动法律关系只体现国家意志而不体现当事人意志，它只是劳动行政法律关系的延伸。由于不具备外部压力和内部活力，企业丧失了产生合理行为的微观机制。

随着经济体制的改革，我国的劳动、工资制度开始发生了变化。与这种变化相适应，我国以扩大企业自主权为核心制定了一系列法律规范。在劳动制度上主要是赋予企业招工权以及对违纪职工的辞退权，在工资制度上主要是赋予企业在国家规定的范围内的分配自主权。然而，政府的职能并没有太大的变化，在国家与企业的关系上，企业只能等待国家放宽规定，并在规定的范围内行使自主权。这种体制存在以下几方面的问题：

(1) 政府的主管部门，对于包括劳务市场在内的各类市场的感受往往远不如企业灵敏，在劳动关系的调整上，常常会出现“合理不合法”的情况。例如，《劳动保险条例》是我国五十年代制定，其中很多规定已和我国的实际情况相距甚远，但在国家作出相应规定前，企业是无权改变的。

(2) 国家的扩权表现为一个过程，政府行为相对滞后。政府的有关部门从了解情况，发现问题到制定规定，有很长的周期。例如，1982年我国制定和实施《企业职工奖惩条例》后不久，企业就反映对有些严重违反劳动纪律，但又不符合开除、除名条件的职工，难以处置，可一直到1986年才制定了《国营企业辞

董保华，论文转载自《法学》1992年第9期。

退违纪职工暂行规定》，随着劳动制度改革的深入，企业的富余人员问题日益突出，国家有关部门已在抓紧制定《辞退法》，然而，至今这一法规尚未公布。

(3) 国家的规定是针对全部企业制定的，难免空泛。例如，我国的《企业职工奖惩条例》《国营企业辞退违纪职工条例》尽管对职工的惩处分别列出了七种情况，但由于企业的情况千差万别，常常会感到规定得不够详尽和周全，难以操作。不少企业要求对这些规定细化、量化。其实，无论有关部门如何努力，这一问题都是无法解决的。

因此，我国的劳动立法遇到了一个难题，一方面经济体制改革呼唤劳动法早日出台，邓小平同志早在 1978 年 12 月召开的中央工作会议的闭幕式上就指出：“为了保障人民民主，必须加强法制。”应该集中力量制定刑法、民法、诉讼法和其它必要的法律，例如工厂法，人民公社法、森林法、草原法、环境保护法、劳动法、外国人投资法等等……。”另一方面改革的深入，往往使我国已制定的劳动法草案，不适应已经变化了的经济体制的需要。事实上，邓小平同志在 1978 年点到的法律，近来已相继出台，除了个别法已不适应我国的情况(如人民公社法)，不再需要制定外，只有劳动法作为基本法至今尚未公布。

1986 年国务院公布了《国营企业实行劳动合同制暂行规定》，在新招工人中实行劳动合同制。当前劳动制度改革的重点是要把劳动合同制的范围进一步扩大。这场改革为我国的劳动法制建设提供了一个全新的思路，从转变政府职能入手，有助于解决上述难题。

二

劳动制度改革首先要对政府行为和企业行为以及基于这两种行为产生的劳动行政关系和劳动关系重新界定。西方工业化国家在劳动立法上普遍实行“国家干预”与“劳动关系当事人协商”相结合的体例，世界各国的实践证明，这种模式是适应社会化大生产要求的，我国也可借鉴。我国的劳动法应将规定允许企业干什么变为规定禁止企业干什么。国家主要规定劳动者的最低保障要求，既使劳动者得到最基本的保护，也为劳动关系当事人的协商，企业行使自主权留下充分的余地。据此，笔者提出一种标准化和合同化相结合的立法思路。

标准化应是指我国制定一系列劳动管理方面的最低标准。例如最低工资标准、最高工时标准，最基本的社会保障标准等等。企业只能等于或优于这些待遇标准

来执行。当我国的劳动法从全面规定转向标准化立法，实际上也是为企业之间的公平竞争设定一条平等的起跑线，无论全民企业、集体企业、三资企业，还是私营企业、个体经营单位，对劳动者的最低保护要求应当是一致的。劳动法作为一种社会法产生于资本主义自由竞争时期，并不是历史的巧合。自由竞争必然要求平等的竞争条件，马克思在《资本论》中曾举过一个例子，1863年初，斯泰福郡拥有大规模陶器厂的26家公司联名向政府提出呈文，请求国家制定一种强制的法律来限制劳动时间。资本家为了保障竞争的秩序，也会要求对劳动者的剥削实行平等的限制。正因为如此，当资本主义从贸易管制转向自由贸易时，规定十小时工作时间的法案也同时得以通过。当前我国正在将企业推向市场，也应当制定劳动标准法，建立起公平竞争的秩序。

合同化是指在全部职工中推行劳动合同和集体合同。在标准化的基础上，赋予劳动者充分择业权，赋予用人单位完整的用人权。通过劳动合同的签订、履行和变更、终止，调节劳动力的供求关系，既能使劳动者有一定的择业自由和流动自由，又能制约劳动者在合同期内履行劳动义务和完成应尽的职责，从而使劳动力有相对的稳定性和合理的流动性。在集体劳动过程中劳动权利和劳动义务的规定往往涉及劳动者整体性的规定，这部分内容可由工会和企业行政签订的集体合同来规定。劳动合同和集体合同相互弥补，相辅相成，成为体现劳动关系双方当事人意愿的两种形式。目前，尽管我国新颁布的工会法已对集体合同作了规定，但在当前的改革中，集体合同仍未得到应有的重视。由于劳动过程是集体劳动过程，劳动关系又存在着从属性，劳动者个人和企业间难以平等协商，劳动合同不与集体合同相联系，很可能流于形式。

三

劳动制度改革也会使政府行为具有新的内容。当政府不再以直接管理企业劳动力为工作内容时，政府的有些职能应当弱化，有些职能则应当强化。

（一）国家直接管理劳动力的职能应当弱化

随着劳动制度的改革，国家将逐步改变对招工、用人、辞退、工资福利等直接进行管理的体制，当劳动者是职工时，主要应由企业自主管理，只有当劳动者丧失职工身份，成为失业者或养老金领取者时，才成为国家政府管理部门的直接管理对象。对于这部分劳动者，国家并不是单纯的行政管理，而是通过建立劳动

就业服务服务机构、社会保险的管理机构，将管理和服务结合起来，通过发放失业救济金、养老金、组织就业培训、介绍工作等方式实施管理和服务。

（二）国家间接管理劳动力的职能应当强化

随着劳动制度的改革，国家对企业劳动力的管理主要是间接管理，其中劳动争议的仲裁制度和劳动监察制度应当强化。

与合同化管理相适应，我国应完善劳动仲裁制度。政府及有关部门依据劳动合同，通过仲裁解决劳动争议，既可保障企业职工的自主权，又可避免劳动争议的激化。我国有必要改进现行的劳动争议仲裁制度，按照国际上通行的作法，将劳动争议仲裁委员会直接审理案件改变为在劳动争议仲裁委员会领导下，由仲裁员组成仲裁庭审理案件，还应强化仲裁的效力，扩大劳动争议的受理范围，缩短争议处理的时间，对集体劳动争议的处理作出更为详尽合理的规定。

与标准化管理相适应，我国应完善劳动监察制度。当企业只是国家机关的附属，劳动关系只是行政关系的延伸时，现实经济生活中，尚无一种利益机制去推动企业偏离国家意志谋求自己的独立意志。当企业掌握了经营自主权时，也可能不恰当地利用劳动关系所具有的从属性，侵害职工的权益。我国一方面应当通过制定一系列标准法来保障职工的利益，另一方面也应通过劳动监察对标准法的实施情况进行监督，追究违反劳动法者的法律责任。现在我国的劳动监察还局限在劳动保护的范围内。在我国人力、物力尚有限的情况下，从与劳动者人身关系较密切的安全监察起步是恰当的，但不等于说具有财产性质的内容不应列入监察的范围，只要国家颁布了最低工资法，工资分配就应列入劳动监察的范围。需要明确的是，劳动监察权是矫正企业的不规范行为，使经营权依法行使。而不是用劳动监察权去复盖、代替企业在劳动管理方面的自主权。从这个意义上看，劳动监察权是对用人单位依法行使经营自主权的一种制约，也是一种保护，因为企业用侵犯劳动者利益取得竞争优势，实际上也是一种不正当竞争。

总之，劳动制度的改革要求政府职能有所改变，政府职能的转变，也必将巩固劳动制度改革成果，并使之不断深化。



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

www.baohualaw.com