

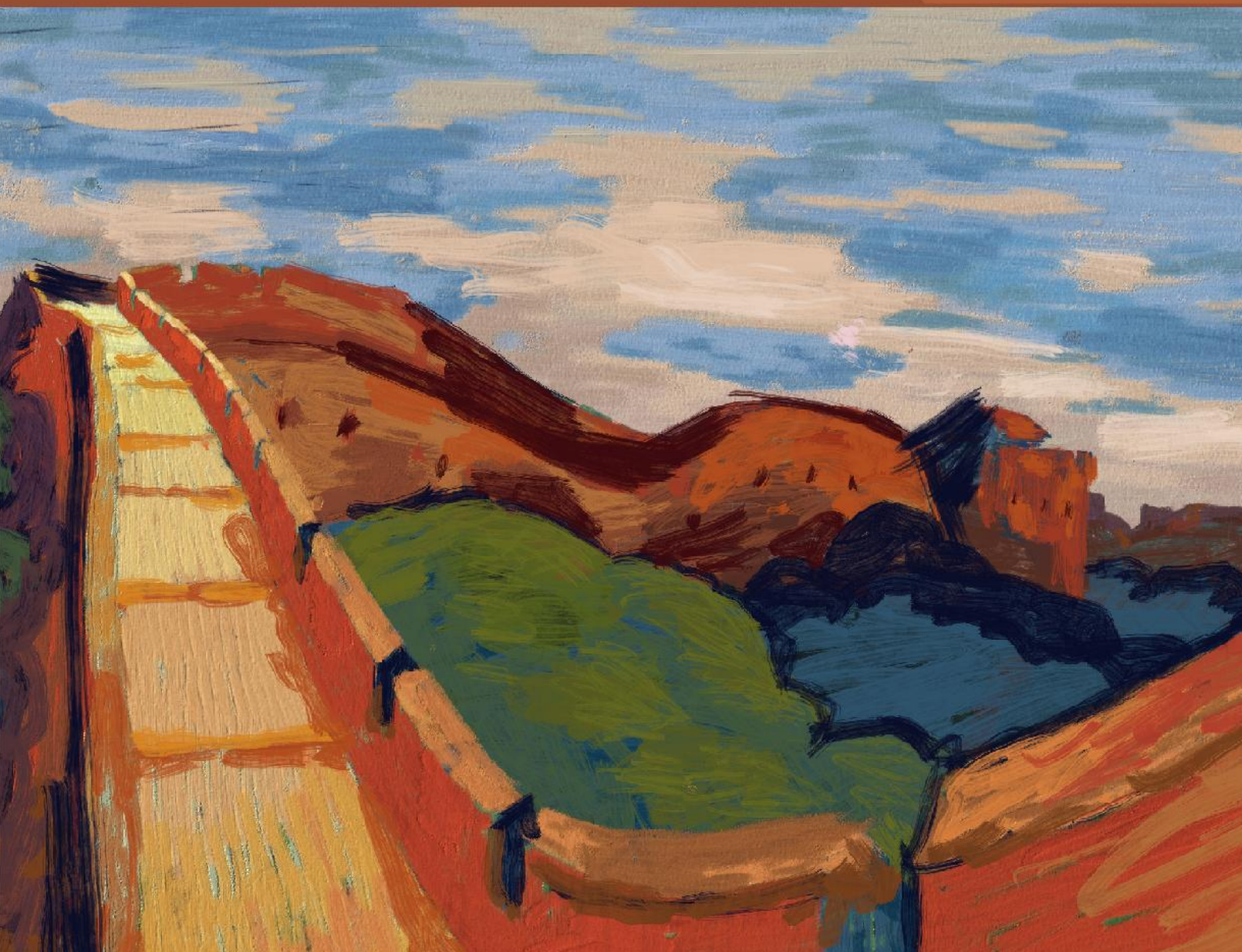
Anjie Broad
安杰世泽

BEIJING SHANGHAI SHENZHEN
GUANGZHOU HONGKONG HAIKOU NANJING
XIAMEN

安杰世泽劳动法律观察

AnJie Broad Employment Law Insights

(2022年11月刊)



CONTENTS

目录

- **数字聚焦/ KEY FIGURES**

- **热点新闻/ TOP NEWS**

- **安杰世泽视点/ ANJIE BROAD SPOTLIGHTS**

业务外包用工的风险识别与合规要点

Risk Identification and Compliance Key Points for Outsourcing Employment

从“新十条”到“自主用人权”

Expansion of "Employer's Independent Rights" Based on "Ten New Measures"

- **实务参考/ PRACTICE REFERENCE**

妇女权益保障检察公益诉讼典型案例

Typical Procuratorate Public Interest Litigation with Respect to the Protection of Women's Rights and Interests

- **最新法规/ NEW REGULATIONS**

上海市妇女权益保障条例

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

- **安杰世泽动态/ ANJIE BROAD NEWS**



数字聚焦

KEY FIGURES



12,000 元 / RMB 12,000

2022 年 11 月 4 日，人社部、财政部等五部门印发《个人养老金实施办法》，对个人养老金参加流程、资金账户管理、监督管理等内容具体规定，《办法》自 2022 年 10 月 26 日起实施。

《办法》明确，个人养老金实行个人账户制，缴费完全由参加人个人承担，每年缴纳额度上限为 12,000 元。《办法》适用于个人养老金的参加人、人社部组织建设的个人养老金信息管理服务信息平台（信息平台）、金融行业平台、参与金融机构等。参加人参加个人养老金，应在信息平台开立个人养老金账户。人社部、财政部对个人养老金的账户设置、缴费额度、领取条件、税收优惠等制定具体政策并进行运行监管。税务部门依法对个人养老金实施税收征管。

On November 4, 2022, five departments including the Ministry of Human Resources and Social Security ("MOHRSS") and the Ministry of Finance ("MOF") jointly released the *Measures for the Implementation of Private Pensions*, which stipulated the participation process, fund account management, supervision and management of private pensions. The Measures took effect on October 26, 2022.

The Measures define that the private pension is subject to a personal account system, and the contributions are solely borne by the participants themselves, with an annual limit of 12,000 yuan. The Measures are applicable to the participants of private pension, private pension information management service platforms (information platforms) organized by the Ministry of Human Resources and Social Security, financial industry platforms and participating financial institutions. People who participate in private pensions should open a private pension account on the information platform. The account is used to register and manage personal identity information, record the information of private pension payment, receiving, deduction and personal income tax. It is the basis for participants to participate in private pension and enjoy preferential tax policies. The MOHRSS and the MOF have formulated specific policies to supervise the operation of private pension accounts, payment amount, receiving conditions and tax incentives. The tax department implements tax collection and management for private pensions according

to law.

7.09%

2022年11月9日，北京人社局发布《关于发布北京市2022年企业工资指导线有关问题的通知》明确，2022年北京市企业工资指导线的基准线为7.09%，下线为3.12%。《意见》要求企业结合经济效益、人工成本情况，参照工资指导线、劳动力市场工资价位和行业人工成本等信息做好增资决策，建立健全职工工资正常调整机制，履行工资集体协商等民主程序，参考工资指导线制定科学合理的工资分配办法、定员定额标准和绩效考核制度，完善内部分配机制，消除不合理的收入分配差距。

On November 9, 2022, the Beijing Human Resources and Social Security Bureau issued the *Circular on Relevant Issues concerning the Issuance of Beijing's Enterprise Salary Guidelines for 2022*, which clarifies that the baseline and minimum line for Beijing's enterprise salary guidelines for 2022 shall be 7.09% and 3.12% respectively. The Opinions require that an enterprise shall take economic benefits and labor costs into account and refer to the salary guidelines, salaries in the labor market, labor costs in the industry, and other information to prepare the capital increase decision; Enterprise shall establish and improve the normal adjustment mechanism for employees' salary, perform the democratic procedures such as collective bargaining on salary, and formulate scientific and reasonable salary distribution measures, staffing and quota standards and performance appraisal system by referring to the salary guideline, improve the internal distribution mechanism and eliminate unreasonable income distribution gaps.

22,470 元 / RMB 22,470

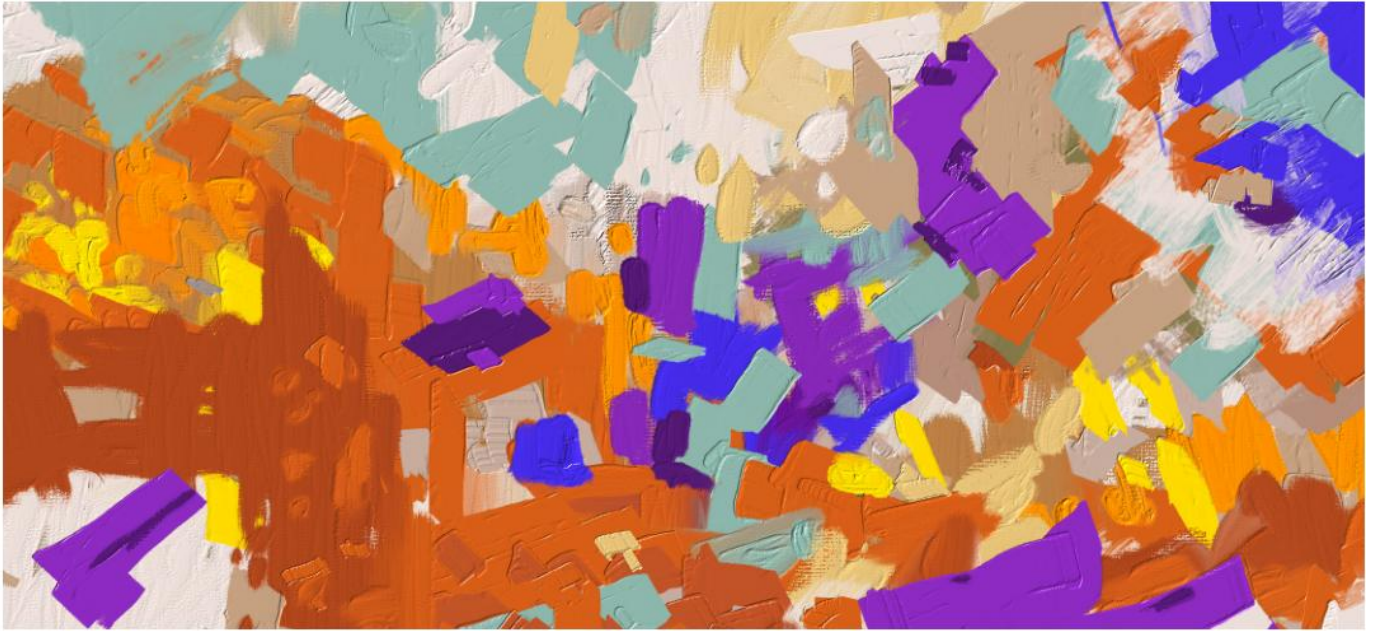
2022年11月2日，苏州市政府发布《关于调整2022年度医疗和工伤等社会保险缴费基数上限的通知》明确：一、2022年11月1日-12月31日，全市职工基本医疗保险、生育保险缴费基数上限按22470元执行。二、2022年1月1日-12月31日，全市职工工伤、失业保险缴费基数上限按22470元执行。

The Suzhou Municipal Government issued the *Circular on Adjusting the Maximum Salary Base for Medical, Work-related Injury and Other Social Insurance Contributions in 2022* on November 2, 2022, which provides that: 1. from November 1 to December 31, 2022, the maximum salary base for work-related injury and unemployment insurance contributions will be RMB 22,470; 2. from November 1 to December 31, 2022, the maximum salary base for basic medical insurance contributions and maternity insurance contributions will be RMB 22,470.



热点新闻

TOP NEWS



上海人大就《上海市就业促进条例》公开征求意见

Public Opinions Sought by the Shanghai Municipal People's Congress on the *Regulations of the Shanghai Municipality on Employment Promotion*

2022年11月26日，上海市人大公布《上海市就业促进条例》并公开征求意见。《条例》共十一章八十一条，分为总则、政策支持、创业扶持、公平就业、就业服务与管理、职业教育和培训、就业援助和重点群体就业、灵活就业、监督管理、法律责任和附则。主要包括以下方面内容：（一）明确指导方针与各方责任；（二）加强政策支持与创业扶持；（三）创造公平就业环境；（四）强化就业服务与管理；（五）加强职业能力建设；（六）加强就业援助和重点群体就业支持；（七）完善灵活就业促进措施；（八）强化监督管理。

The Shanghai Municipal People's Congress promulgated on November 26, 2022 the *Regulations of Shanghai Municipality on Employment Promotion* and solicit opinions from the public. The Regulations has 81 articles in 11 chapters, which are divided into general provisions, policy support, start-up support, fair employment, employment service and administration, vocational education and training, employment assistance and employment of key groups, flexible employment, supervision and administration, legal liability, and supplementary provisions. The Regulations are including: (i) To clarify guiding principles and responsibilities of all parties; (ii) To strengthen policy support and start-up support; (iii) To create fair employment environment; (iv) To strengthen employment services and administration; (v) To enhance the construction of vocational capabilities; (vi) To strengthen employment assistance and support employment of key groups; (vii) To improve measures to promote flexible employment; and (viii) To strengthen supervision and administration.

上海发布《上海市妇女权益保障条例》

Promulgation of the *Regulation of Shanghai Municipality on the Protection of the Rights and Interests of Women*

11月23日,《上海市妇女权益保障条例》(以下简称《条例》)经市十五届人大常委会第四十六次会议表决通过,并将于2023年1月1日正式实施。

《条例》形式由原来的实施办法到妇保条例,设总则、政治权利、人身和人格权益、文化教育权益、劳动和社会保障权益、财产权益、婚姻家庭权益、救济措施、法律责任、附则等。条例积极回应妇女需求,及时固化上海经验,对妇女权益保障工作的基本原则、指导思想、妇女权益保障和救济措施等作了明确和规范。

The Regulation of Shanghai Municipality on the Protection of the Rights and Interests of Women (the "Regulations") was adopted at the 46th session of the Standing Committee of the 15th Shanghai Municipal People's Congress on November 23, 2022, and will take effect as of January 1, 2023.

The format of the Regulations has been upgraded from implementation measures, and expanded to include regulations on women's insurance, covering general provisions, political rights, rights and interests of the person and personality, culture and education, labor and social security, property, marriage and family, relief measures, legal liability, supplementary provisions, etc. The Regulations actively respond to women's needs, timely consolidate Shanghai experience, in which the basic principles, guiding thoughts, protection of the rights and interests of women as well as relief measures with respect to the protection of the rights and interests of women are specified and regulated.

上海修订计划生育奖励与补助若干规定 重点完善育儿假

Shanghai Revised Several Provisions on Family Planning Award and Subsidization with Emphasis on Improving Childcare Leave

2022年11月10日,上海市政府发布修订后的《上海市计划生育奖励与补助若干规定》。《规定》修订后共二十条,主要围绕育儿假、独生子女父母年老时的计划生育奖励、独生子女伤残死亡一次性补助金、计生特殊家庭全方位帮扶保障制度、计生家庭特别扶助、农村部分计生家庭奖励扶助等方面进行修订。其中,《规定》第三条明确,育儿假按照生育的子女数量累计计算天数;每年的育儿假从其子女出生之日起计算;育儿假一般应当在每个周期年内使用,可以连续使用,也可以分散使用。

On November 10, 2022, Shanghai Municipal People's Government released the Several Provisions of Shanghai on Family Planning Incentives and Subsidies. Encompassing 20 articles in total, the revised Provisions mainly focus on the parental leave, family planning rewards for the parents of an only child when they are aged, lump-sum allowance for the disability or death of an only child, the all-round assistance and security system for special families practicing the family planning policy, special support for families practicing the family planning policy, and rewards and support for certain rural families practicing the family planning policy. Article 3 of the Provisions specifies that, the number of days of childcare leave shall be calculated according to the number of children that a married couple has given birth to; the annual childcare leave shall be calculated from the date of birth of each child; and the days of childcare leave shall generally be taken within the cycle, and may be taken continuously or separately.

浙江: 用人单位招用不符合确立劳动关系情形人员 可自愿参加工伤保险

Zhejiang: where an employer recruits individuals not subject to the conditions for establishment of labor relationships, such individual may voluntarily participate in work-related injury insurance.

2022年11月25日，浙江省人社厅公布《浙江省用人单位招用不符合确立劳动关系情形的特定人员参加工伤保险办法（试行）（征求意见稿）》。《办法》共十八条，明确所称的不符合确立劳动关系情形的特定人员主要指：（一）超过法定退休年龄人员，包括已享受基本养老保险待遇人员；（二）实习学生；（三）在见习单位（见习基地）见习的未就业高校毕业生；（四）通过互联网平台注册接单，提供网约车、代驾、外卖或者快递等劳务的新就业形态从业人员；（五）在家政服务机构从业的家政服务人员；（六）在民政部门登记注册的志愿服务组织（社会团体、社会服务机构、基金会等）招募的志愿者；（七）村（社区）组织班子成员及工作人员；（八）影视、舞台剧制作单位或剧组使用的群众演员。《办法》提出用人单位可按照属地管理和自愿参保原则，为其招用的特定人员办理单险种参加工伤保险手续，缴纳工伤保险费，依法承担工伤保险责任。

Zhejiang Province Human Resources and Social Security Department released on November 25, 2022 the Measures of Zhejiang Province for the Participation of Work-related Injury Insurance by Employers That Employ Specific Personnel Who Are Not Qualified for Employment Relationship Establishment (Trial) (Exposure Draft). The Measures consist of 18 articles, which specify that the specific personnel who are not qualified for the establishment of employment relationship mainly refer to: (i) Persons who have exceeded the statutory age for retirement, including persons who have enjoyed the basic pension insurance; (ii) Intern students; (iii) Unemployed college graduates who work as interns in the host organizations (training bases); (iv) Persons of new forms of employment who register and accept orders via the internet platform and provide such labor services as online taxi booking, driving agent, takeaway or express delivery; (v) Persons working for housekeeping service agencies; (vi) Volunteers recruited by voluntary service organizations (social groups, social service agencies and foundations, etc.) registered with the civil affairs departments; (vii) Village (community) organization members and staff; (viii) Extras employed by a production entity or crew of a film, TV play or stage play. The Measures state that an employer may, under the principles of territorial management and voluntary participation, handle formalities for the work-related injury insurance of a single type of insurance for specific persons employed by it, pay work-related injury insurance premiums and assume the work-related injury insurance liability according to law.

最高院、最高检、教育部发布《关于落实从业禁止制度的意见》

Promulgation of the Opinions on Implementing the Employment Prohibition System by SPC, SPS, MOE

11月11日，最高人民法院会同最高人民检察院、教育部发布《关于落实从业禁止制度的意见》，主要内容包括：明确了司法机关在办理教职员工犯罪案件中适用从业禁止、禁止令规定的具体规则；规定了在教职员工犯罪案件的判决生效后，人民法院应当向教育行政部门送达裁判文书；明确了人民法院刑事判决与犯罪教职员工所在单位、主管部门处理、处分和处罚的关系。

On November 11, 2022, the Supreme People's Court, in concert with the Supreme People's Procuratorate and the Ministry of Education promulgated the Opinions on Implementing the Employment Prohibition System, the main contents of which include: specifying the rules for the application of employment prohibitions and injunctions during the handling of teaching staff criminal cases by judicial organs; stipulating that the people's court shall deliver the judgment documents to the education administrative departments after the judgments on the teaching staff criminal cases become effective; clarifying the

relationship between the criminal judgment of the people's court and the disposal, punishment and punishment by the entity or competent authorities in which the teaching staff engaged in crimes work.

江苏省总工会发布劳动法律监督十大典型案例

Release of Ten Typical Cases in Labor Law Supervision by the Trade Union of Jiangsu Province

11月21日，江苏省总工会发布劳动法律监督十大典型案例，推动平台企业规范劳动用工管理、维护新业态劳动者合法权益成为其中的亮点。

On November 21, 2022, the Trade Union of Jiangsu Province released 10 typical cases in labor law supervision, highlights of which are to promote the employment management of platform enterprises, to protect of employees' legitimate rights and interests in new business forms.

浙江拟发布《劳动保障监察执法领域轻微违法行为不予处罚清单》

The List of Minor Illegal Acts of Not Punished in the Labor Security Supervision and Law Enforcement Field Proposed to Be Promulgated in Zhejiang Province

2022年11月16日，浙江省人社厅发布《劳动保障监察执法领域轻微违法行为不予处罚清单》（征求意见稿）。《清单》包括13种违法行为的轻微违法不处罚适用条件及相关法律条文，涉及的行为主要包括“用人单位违反劳动合同法有关建立职工名册规定”、“职业中介机构未按规定退还中介服务费”、“用人单位拒不协助工伤事故调查核实”、“用人单位不办理社会保险登记”、“缴费单位相关责任人员未按规定申报应缴纳的社会保险费数额”等。

Zhejiang Province Human Resources and Social Security Department released on November 16, 2022 the List of Minor Illegal Acts of Not Punished in the Labor Security Supervision and Law Enforcement Field (Exposure Draft). The List sets out the applicable conditions for not punishing minor violations of 13 types of illegal acts and the relevant legal provisions, mainly including "the employers' violation of the provisions of the Labor Contract Law on establishing a roster of employees", "job intermediary agency fails to refund intermediary service charges in accordance with applicable provisions", "employer refuses to assist in the investigation and verification of work-related accidents", "employer fails to complete the formalities for social insurance registration", "relevant responsible person of a premium paying entity fails to declare the amount of social insurance payable in accordance with applicable provisions" etc.

九部委联合发布《关于进一步加强劳动人事争议协商调解工作的意见》

Joint Promulgation by Nine Ministries and Commissions of the Guidelines on Further Stepping up the Efforts for the Negotiation and Mediation of Labor and Personnel Disputes

2022年11月16日，人力资源社会保障部、中央政法委、最高人民法院等九部门联合印发《关于进一步加强劳动人事争议协商调解工作的意见》。《意见》聚焦“加强源头治理”、“强化协商和解”、“做实多元调解”、“健全联动工作体系”、“提升服务能力”五方面，要求强化劳动人事争议预防指导，完善用人单位民主管理制度，发挥律师、法律顾问职能作用，健全劳动人事争议风险监测预警机制，加强劳动人事争议隐患排查化解工作；明确指导建立内部劳动人事争议协商机制；推进基层劳动人事争议调解组织建设；加强调解员队伍建设、智慧协商调解建设。

The Ministry of Human Resources and Social Security, the Committee of Political and Legal Affairs of the

Anjie Broad

CPC Central Committee, the Supreme People's Court and six other departments jointly promulgated on November 16, 2022 the Guidelines on Further Stepping up the Efforts for the Negotiation and Mediation of Labor and Personnel Disputes.

It called for efforts to strengthen the guidance for the prevention of labor and personnel disputes, improve the democratic management system of employers, play the roles of lawyers and legal advisers, improve the risk monitoring and early warning mechanisms of labor and personnel disputes, enhance the investigation and resolution of hidden dangers in labor and personnel disputes, guide establishment of internal labor and personnel dispute negotiation mechanism, promote establishment of grass-roots labor and personnel dispute mediation organizations, and strengthen the building of mediator teams and the construction of intelligent negotiation and mediation system by focusing on the goals of strengthening source governance, enhancing negotiation and reconciliation, adopting diverse mediation, improving linked work system, and improving services.

最高检会同全国妇联联合发布妇女权益保障检察公益诉讼典型案例

Release by the Supreme People's Procuratorate and the All-China Women's Federation of the Typical Procuratorate Public Interest Litigation with Respect to the Protection of Women's Rights and Interests

11月25日，最高检公布10件妇女权益保障检察公益诉讼典型案例，聚焦就业歧视、贬损人格等侵害妇女权益情形，加强精准监督和特别保护。

本次公布的10件案例中，包括9件行政公益诉讼案件和1件刑事附带民事公益诉讼案件，4件涉及妇女平等就业、休息休假、社会保险等劳动和社会保障权益，3件涉及妇女个人信息、人格尊严、隐私保护等人身和人格权益保障。其中，陕西省咸阳市渭城区检察院针对用人单位未充分保障孕期、哺乳期妇女休息权益等问题，提出检察建议，并推动涉案用人单位建立防止女性职场性骚扰制度等。

On November 25, 2022, the Supreme People's Procuratorate ("SPP") published ten typical cases concerning procuratorate public interest litigation on protection of women's rights and interests, focusing on the infringement of women's rights and interests such as employment discrimination and derogatory personality, and strengthening precision supervision and protection.

The ten cases include nine administrative public interest litigation cases and one criminal incidental civil public interest litigation case. Four cases are about labor and social security rights such as women's equal employment, rest and vacation, social insurance, and three cases are about physical and human dignity rights and interests protection such as women's personal information, human dignity and privacy protection. Among them, the procuratorate in Weicheng District, Xianyang City, Shaanxi Province put forward procuratorate suggestions against the employer's failure to fully protect the holiday entitlement of pregnant and lactating women, and promoted the employer involved to establish a system to prevent sexual harassment of women in the workplace.

江苏发布公开征求《关于执行工伤保险有关政策的意见》意见的公告

Announcement of Jiangsu Province on Seeking Public Comments on the Opinions on the

Implementation of Relevant Policies on Work-related Injury Insurance

2022年11月29日，江苏省人社厅公布《省人力资源和社会保障厅公开征求<关于执行工伤保险有关政策的意见>意见的公告》。《意见》涉及工伤认定、工伤待遇等方面问题认定，共三十二项意见。《意见》明确，下列情形可视为“上下班途中”：1. 在合理时间内往返于工作地与经常居住地之间合理路线的上下班途中；2. 在合理时间内往返于工作地与配偶、父母、子女居住地的合理路线的上下班途中；3. 从事属于日常工作生活所必需的活动，且在合理时间和合理路线的上下班途中；4. 在合理时间内其他合理路线的上下班途中。

On November 29, 2022, the Department of Human Resources and Social Security of Jiangsu Province issued the Announcement of the Department of Human Resources and Social Security of Jiangsu Province on Soliciting Public Opinions on the Implementation of Relevant Policies on the Work-related Injury Insurance (the "Opinions"). The Opinions involve the identification and determination of work-related injuries, work-related injury benefits and other issues, comprising a total of 32 opinions. The Opinions specify that the following circumstances shall be deemed as "on the way to or from work": i. on the way to or from work along a reasonable route between the workplace and the habitual residence within a reasonable time; ii. on the way to or from work along a reasonable route between the workplace and the residence of the spouse, parent or child within a reasonable time; iii. on the way to or from work along a reasonable route at a reasonable time for daily work and life; iv. on the way to or from work along other reasonable routes within a reasonable time.



安杰世泽观点

ANJIE BROAD VIEWS



业务外包用工的风险识别与合规要点

崔亚娜

业务外包、劳务派遣、事实劳动关系三者之间的区别与联系，以及企业在相关用工中面临的常见风险点，并非新问题、热点问题，但始终是个难点问题。近期，安杰世泽劳动法团队承办了几个外包公司员工主张二倍工资、赔偿金、工伤待遇等劳动争议案件，在这些案件中，劳动者除了将外包公司作为被申请人/被告之外，均将我们的客户公司作为共同的被申请人/被告纳入到劳动争议案件中。短期内较为集中的因外包用工引发的劳动争议，引起了客户和我们的关注。

另外，自2020年下半年开始，各地陆续禁止人力资源服务公司等代缴社会保险费的操作，强调企业的劳动用工要复合劳动合同签订主体、社会保险缴纳主体以及个税扣缴主体相一致（劳动用工“三统一”）。各地在限制、禁止社保代缴操作以来，已经有部分企业出现了工伤保险拒赔、医疗保险无法正常使用、无法办理退休等客观问题。在该背景下，部分企业提出通过劳务派遣或业务外包的方式来解决社保代缴问题。如果企业选择业务外包的用工方式，则企业很可能又面临着外包用工被认定为劳务派遣用工或事实劳动关系的法律风险。

本文聚焦在传统外包用工中的劳动法律问题，通过厘清事实劳动关系、劳务派遣用工、业务外包的法律关系，重点分析假外包与真派遣、假外包与事实劳动关系的司法认定，并对企业用工合规要点进行归纳。关于互联网新业态下的平台用工中产生的外包用工问题，考虑到其复杂性以及与传统外包用工区别性，本文不涉及该部分外包用工问题。

一、厘清事实劳动关系、劳务派遣用工、业务外包的法律关系

（一）法律界定

1. 事实劳动关系

关于事实劳动关系认定的主要法律依据，仍是原劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发[2005]12号）中的规定，即：用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；用人单位依法

制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动；劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。

司法实践中，如果用人单位与劳动者签订了书面劳动合同，为劳动者缴纳了社会保险且向其支付劳动报酬，一般情况下，裁审部门不会轻易否定双方之间的劳动关系。如果劳动者没有签订书面劳动合同，在主体适格等的情况下，劳动者由谁管理，往往是认定劳动者与哪个实体建立事实劳动关系的关键。

2. 劳务派遣用工

关于劳务派遣用工的法律规定，主要是 2012 年 12 月修订的《劳动合同法》第五章第二节劳务派遣、2014 年 1 月人力资源和社会保障部发布的《劳务派遣暂行规定》，以及各地劳动行政部门制定的地方性规定、指导意见或用工指引等。

依据《劳动合同法》以及《劳务派遣暂行规定》，劳务派遣用工是补充形式，只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。临时性工作岗位是指存续时间不超过六个月的岗位；辅助性工作岗位是指为主营业务岗位提供服务的非主营业务岗位；替代性工作岗位是指用工单位的劳动者因脱产学习、休假等原因无法工作的一定期间内，可以由其他劳动者替代工作的岗位。劳务派遣用工数量，不得超过其用工总量的 10%。劳务派遣公司应取得《劳务派遣经营许可证》。

劳务派遣法律关系中，用工单位与劳务派遣公司之间签订劳务派遣协议、形成民事法律关系，劳务派遣公司与劳务派遣员工签订劳动合同、形成劳动关系，用工单位与劳务派遣员工之间形成劳务派遣用工关系。用工单位可以直接对劳务派遣员工进行劳动管理。劳务派遣公司一般不参与劳务派遣员工的劳动过程。

3. 业务外包

业务外包的法律依据主要是我国《民法典》第十七章关于承揽合同的相关规定。其中，第七百七十条规定，承揽合同是承揽人按照定作人的要求完成工作，交付工作成果，定作人支付报酬的合同。第七百七十一条规定，承揽合同的内容一般包括承揽的标的、数量、质量、报酬，承揽方式，材料的提供，履行期限，验收标准和方法等条款。

在外包用工方式中，外包公司与发包公司签订业务外包协议、形成民事法律关系，外包公司根据业务外包的需要，安排劳动者提供相关的业务外包服务。发包公司不对劳动者进行劳动管理。

劳动用工中的业务外包，一般包括专业服务外包与人力资源服务外包：

- 常见的专业服务外包，如：企业将公司的法律事务外包给某家律师事务所、企业将安全保障事务外包给安保公司、企业将人员招聘、工资支付等业务外包给某人力资源服务公司。一般情况下，专业服务外包中外包公司应当以其自己的劳动工具、专业技术和人员，完成外包工作。
- 常见的人力资源服务外包，如：企业将前台岗位外包给某人力资源服务公司、企业将法务部秘书岗位外包给某人力资源服务公司。人力资源服务外包，也常被称为“岗位职能外包”、“劳务外包”，该种外包的目的主要是灵活用工，一般是劳动者在发包公司场地内，利用发包公司的劳动工具完成外包工作。

（二）法律责任

如果外包用工方式未被裁审部门认可，劳动者与发包公司之间的法律关系，存在两种可能：

- 认定劳动者与发包公司之间是劳务派遣用工关系，即，被认定属于“假外包、真派遣”。依据《劳务派遣暂行规定》第二十七条的规定，用人单位以承揽、外包等名义，按劳务派遣用工形式使用劳动者的，按照本规定处理。如果被认定为属于劳务派遣用工，则需要满足劳务派遣用工的三性以及比例要求，即：岗位要符合临时性、辅助性、替代性，劳务派遣员工比例不得超过 10%，否则将面临劳动行政部门的处罚；另外，如果被认定属于劳务派遣用工，用工单位不能任意退回劳动者，需要符合法律规定。或，
- 认定劳动者与发包公司之间是事实劳动关系。如果被认定为事实劳动关系，发包公司除了应承担劳动关系下用人单位需要承担的全部法律责任外，包括足额支付工资、依法缴纳社会保险、依法解除或终止劳动合同并支付经济补偿金等，还需要承担未签订书面劳动合同产生的二倍工资罚则。

二、外包用工被认定为劳务派遣用工

如前所述，如果发包公司与外包公司之间的外包用工被认定为“假外包、真派遣”，则发包公司将承担劳务派遣用工中的用工单位的法律责任。从长三角和广东省的以下规定中可以看出，“假外包、真派遣”的法律风险主要发生在人力资源服务外包中。

- 2022 年 7 月，江苏省、上海市、浙江省和安徽省在关于印发《长三角地区劳务派遣合规用工指引》的通知中规定，“用工单位在劳务外包时，应注意劳务外包与劳务派遣的区别，避免出现名为劳务外包实为劳务派遣的情形。比如企业将其业务发包给其他单位，但承包单位的劳动者接受企业的指挥管理、按照企业的安排提供劳动，或者以企业的名义提供劳动等，可能会被认定为劳务派遣而非劳务外包。”
- 2020 年 12 月，广东省在《关于进一步规范劳务派遣管理的指导意见》（粤人社规〔2020〕43 号）中规定，“要紧紧抓住劳动者在谁的监督指挥下从事劳动关键环节认定“假外包、真派遣”，如人力资源服务外包符合以下情形的，应当进一步深入调查双方是否构成劳务派遣关系：在外包的业务方面，发包方对劳动者的工作业务量、内容等与业务直接相关的内容进行指挥管理；在对劳动者管理方面，劳动者的工作时间、休息休假、加班、日常考核与处罚等与劳动者相关的事项由发包方监督管理；在劳动纪律方面，劳动者需遵守发包方制定的劳动纪律。对“假外包、真派遣”的用工行为，要按照《劳务派遣暂行规定》第二十七条规定进行处理。”
- 2014 年 6 月，上海市在《关于规范本市劳务派遣用工若干问题的意见》中规定，“劳务派遣单位和用工单位将派遣用工转为人力资源服务外包的，应当调整原劳务派遣法律关系所形成对劳动者的管理方式，根据人力资源服务外包的性质，参照直接管理和间接管理的原则合理确定管理界限，防止引发相关纠纷。用工单位以承揽、外包等名义，按照劳务派遣用工形式使用劳动者的，按照《派遣规定》处理。”

外包用工被认定为劳务派遣用工，一般发生在人力资源服务外包中。此类型的外包，人力资源服务公司与劳动者之间往往是签订了劳动合同，人力资源服务公司为劳动者缴纳社会保险并支付工资，并根据外包协议将劳动者安排在发包公司工作；从表面上看，是劳务外包的形式，但在实际用工过程中，人力资源服务公司不参与劳动者的劳动管理，由发包公司对劳动者进行实际管理，包括考勤休假管理、绩效管理、奖惩管理等，又因为人力资源服务公司一般具有劳务派遣资质，此情况下，外包用工被认定劳务派遣用工的法律风险较大。

三、外包用工被认定为事实劳动关系

外包用工被认定为事实劳动关系的法律风险，主要是发生在专业服务外包中。我们通过正反两个案例，来看看司法实践中，裁审部门在该问题上的评价要点。

在（2020）粤03民终25714号案件中，颜某与A科技公司签订劳动合同，A科技公司基于其与Z通讯公司外包服务合作协议，安排颜某在Z通讯公司项目部门工作，颜某据此认为其与Z通讯公司之间系事实劳动关系或劳务派遣关系，主张加班费、赔偿金等，并要求Z通讯公司与A科技公司承担连带赔偿责任。深圳中院没有认定颜某与Z通讯公司之间存在事实劳动关系或劳务派遣关系，主要理由为：第一，A公司属科技信息类，无劳务派遣的经营业务和资质；第二，颜某与A科技公司劳动合同中并无与劳动派遣相关的内容；第三，颜某的劳动报酬及福利待遇均由A科技公司支付，Z通讯公司并未向颜某直接支付过相关款项；第四，颜某在完成A科技公司指派的工作任务过程中虽有接受Z通讯公司人员的相关工作安排，亦需打卡出入Z通讯公司，A科技公司与Z通讯公司主张此为双方履行外包服务合作协议的需要，不悖于常情常理。

在（2013）苏中民终字第1849号案件中，杨某为斯奈克玛公司提供驾驶员服务，斯奈克玛公司与志宏公司签订驾驶员服务合同，约定斯奈克玛公司向志宏公司驾驶员按月支付服务费，斯奈克玛公司和志宏公司均未与杨某签订过书面劳动合同，后斯奈克玛公司以服务合同到期为由要求杨某停止驾驶员服务。杨某认为其与斯奈克玛公司存在事实劳动关系，并向其主张未签订书面劳动合同的二倍工资、加班工资以及违法解除的赔偿金。苏州中院认定杨某与斯奈克玛公司之间属于事实劳动关系，主要理由为：劳动关系应根据劳动者是否实际接受用人单位的管理、指挥或者监督，用人单位是否向劳动者提供基本劳动条件，有无向劳动者支付劳动报酬等因素综合认定。斯奈克玛公司具备合法用工主体资格，杨某为斯奈克玛公司提供有偿劳动，服从该公司管理，并从该公司领取工资报酬，从双方主体地位的非平等性及隶属程度看，双方已形成事实上的劳动关系。虽斯奈克玛公司及志宏公司均主张杨某与志宏公司之间存在劳动关系，志宏公司和斯奈克玛之间是服务外包关系，苏中法院认为：一是志宏公司并未与杨某签订劳动合同，杨某并未在志宏公司接受管理；二是虽然志宏公司与斯奈克玛公司存在服务外包协议，但志宏公司向斯奈克玛公司提供的仅为杨某的劳务，再由志宏公司开具发票、收取管理费，这种模式更类似劳务派遣。而志宏公司不具备劳务派遣资质，其擅自从事劳务派遣业务属于非法用工，极易损害劳动者合法权益，故为无效劳务派遣。

上述两个案例中，发包公司与外包公司之间均签订有外包服务协议，劳动者均是在发包公司现场提供服务，发包公司均对劳动者进行一定程度的日常管理；但是在深圳法院的案例中，外包公司与劳动者签订了书面劳动合同，由外包公司为劳动者缴纳社保并支付工资，最终法院认定发包公司与劳动者之间并不存在事实劳动关系或劳务派遣关系；而在苏州法院的案例中，外包公司并未与劳动者签订书面劳动合同，也没有为劳

劳动者缴纳社保，且是由发包公司每月向劳动者支付费用，最终法院认定发包公司与劳动者之间存在事实劳动关系。由此可见，外包公司是否与劳动者签订书面劳动合同并实际支付工资，对于劳动关系的认定非常重要。

四、外包用工合规要点

基于劳务派遣用工与业务外包用工的法律特点，企业在外包用工合规管理过程中，应注意以下要点：

（一）订立符合要求的业务外包合同

在外包合同订立和审核时，应关注合同标的、外包人员的劳动关系、费用结算方式、发包方对于外包人员的管理权限、是否可以转包、责任承担等。

一般情况下，如果外包公司员工需要到发包公司现场或者发包公司指定地点工作的，且主要是利用发包公司的设备提供服务，我们建议发包公司在业务外包协议中约定，外包公司应当与其提供外包服务的劳动者签订劳动合同、建立劳动关系，不得使用劳务派遣用工以及其他灵活用工等用工方式，以尽可能避免被认定为事实劳动关系。

（二）监督外包公司员工的劳动合同签署以及社会保险缴纳情况

如果外包合同中明确外包公司应当与提供服务的劳动者签订劳动合同、建立劳动关系，则在外包合同履行过程中，发包公司应当加强对外包公司员工的劳动合同签署以及社会保险缴纳情况的监督，包括要求外包建立人员管理台账、提供外包员工劳动合同复印件和社保缴纳凭证等。

（三）规范外包管理与加强现场管理

外包人员达到一定数量时，要求外包公司设置现场管理协调岗位，以便于对外包人员的现场管理，避免直接进行劳动管理。发包公司不应对外包员工的考勤休假、薪酬福利、绩效评级、奖惩等进行管理，但可通过外包合同约定的方式对外包员工进行安全生产、产品质量等方面的培训。日常管理中，对于本单位员工与外包员工，应当在工作牌、工作邮箱、工作服等标识性管理中作出区分，避免混同和混淆。

本文是对业务外包用工中常见的风险点和合规要点进行了分析与归纳，实践中，企业往往面临着更为复杂的外包用工，如：在传统业务外包用工方式中，外包公司采用了劳务派遣或平台用工等其他用工方式；又如客户公司对企业的外包用工提出了高于法定标准的要求，企业如何通过完善外包用工来满足客户的审计要求等。安杰世泽劳动法团队将持续关注类似案件的裁审情况，以更好地协助企业规范外包用工。



崔亚娜

安杰世泽律师事务所 合伙人

纷纷扰扰，疫已三年光景，恍恍惚惚，变起壬寅冬月。

冬月伊始，国家卫健委发布了《关于进一步优化落实新冠肺炎疫情防控措施的通知》（简称“新十条”），对后续疫情防控工作提出了新的路径与方式。随着疫情发展的变化，调换出相对轻快的步伐，像投入池塘的青石，荡起层叠的波澜，惊起打盹的鱼儿。

一、新十条员工管理提示

新十条对于防疫政策的调整主要体现在核酸检测和隔离措施两个方面，关于核酸检测，除特定场所和特定人群外，不再要求和查验核酸。随着时间的推移，疫情的发展即将迎来新的高峰并最终进入新常态。为了保护一小片角落的宁静，企业是否可以继续要求员工查验核酸？是否可以为了生产的正常进行而用自己的小栅栏留住一些员工，让他们只在企业的环境中生活？又是否可以要求每位上班的员工做好“三五”呢？

显然，轻快的脚步必然要减少限制和负担，既然已经取消了大面积核酸检测，普通企业要求员工查验核酸怕有背道而驰之嫌，已然是要不得。既然核酸查不得，那员工又能不能留呢？可否要求员工吃住在厂，两点一线呢？若是你情我愿，倒是无妨，企业多些铜板与关怀，员工乐在其中，共同为企业的发展和员工的生活添砖加瓦，也是美谈；若自由的人儿不愿束缚，企业也需顺其自然，不必强求闭环，也不能因此而处分或歧视员工，至于三五（三件套，五还要），防疫尚未成功，自然仍需努力，对自己的健康负责也是每个人应尽的义务，企业如此要求，自是情理之中。

隔离措施的变化，也是此次新十条的重大亮点，新十条要求优化调整隔离方式。感染者要科学分类收治，具备居家隔离条件的无症状感染者和轻型病例一般采取居家隔离，也可自愿选择集中隔离收治。这就意味接下来可能陆续会有员工接受居家隔离治疗，居家隔离治疗如何发放工资？能否居家办公？混入“李鬼”怎么办？将陆续成为企业需要面对的问题。

人间烟火气，铜板为底气。若身体不适，实难赚得铜板，调养身心，却又免不了铜板，着实为难。毕竟身体是革命的本钱，故此，法律早有方案：病假工资，即少赚铜板，也养得身子，只是企业加点担子。但是，新冠肺炎不同以往，不仅长相如“冠”，传播速度，亦可为冠，起初的毒株，也颇有几分厉害，欲再摘一冠。大约是出于社会稳定与安全的考量，患者需隔离治疗，正是这份社会责任，政策以为患者隔离，需发全薪。此次调整在仍需隔离的基础上放松了措施，打响了疫情新常态的第一枪，若能子弹飞一会儿，静候东风起，自是稳妥；若是敢为天下先，恐也无伤大雅；当然，若是可以与员工充分协商，携手共度，那自然也未失了

体面。客观实际，政策规章，恐都要权衡，趋吉而避凶。至于要求员工在居家隔离治疗的时候顺便办公，这便是情到深处自然浓，可遇而不可求了。随着新一轮疫情高峰的到来，企业也难免遇到有意或无意分不清感冒和新冠的“小糊涂”，如何判断他们的病情及实际情况也会让企业又添几缕烦恼丝。企业可集中采购抗原试剂分发给员工，不仅可以让员工及时自行揭露答案，免去了不知结果的担忧与不安，也减少了因确认病情而可能产生的误会与争议。另外，企业可要求员工请假时书面明确病情，并附带上传抗原照片或其他就诊或病情证明材料，既帮助了真的“小糊涂”也为找到“李鬼”并后续依照规章制度进行处理做好准备工作，为了减少下一轮爆发的影响，企业也可先行采用流动或者轮班的办公方式，特殊环境，特事特办；诚实守信，共度难关。

在企业 and 员工这既相对稳定又具有不平等性的关系中，法律法规始终努力牵制着双方，形成一种微妙的平衡来保障劳动关系的顺利发展，而这种平衡力也可以尝试着概括为“理”。

二、企业自主用人权

以新十条为引，我们聊到企业在员工管理中的“可为”与“不可为”，而这其中奥妙，正是源于法律在劳动关系中塑造的理的作用，既已至此，我们就顺理而下，再聊点企业和员工间的生活琐事。

(1) 基于规章制度的合理管理

除去生产资料的绝对优势和斗米折腰的因素影响，企业与员工生活琐事的磨合主要依靠规章制度，谈到磨合，没什么比来点“小八卦”更能调动氛围了。

那是疫情依旧凶猛肆虐的时候，B市正积极倡导居家办公，减少外出，企业自然也紧跟步伐，随着初夏的阳光洒落，枝头的热闹逐渐回归，企业也停止了居家办公，请许久未见的员工们回来叙旧，回归正常生活，或许是疫情余威犹在，有员工拒绝了企业的邀请，希望继续居家办公。许久未见，甚是想念，企业只能再次邀请员工回到公司，怎奈何流水无情，员工依旧拒绝并引用企业规章制度，认为其可适用不定时工作制，可见邮如面。这便让企业伤了心，只能一纸飞书送处分，依据规章减铜板，若是批评几句，员工多半无妨，既已少了铜板，那定要与你辩上一辩。不得已，请出裁审机关，法官以为，初夏时节，疫情已有效控制，企业要求返岗，自是合情合理，员工应当遵守，即便员工确适用不定时工作制，也不能如游鱼入海，随心所欲地决定工作时间、方式和地点，企业亦可以合理要求员工到办公场所出勤。既然企业规章规定了受到处分的员工可以降薪，结合员工的薪资和过错情况，小惩大诫，降薪20%具有合理性。

无独有偶，员工绩效表现不佳，配合参与公司的绩效改进培训，并认为企业的绩效改进培训要求已事无巨细，其无需再按照企业的要求制定工作计划，多次拒绝企业此项要求。企业沟通无果，甚是无奈，只能选择依据规章制度处分并降薪，仲裁亦认定公司的合理工作安排应当遵守。企业可依据规章制度对员工开展合理管理。“理”，或者说“合理”，仿佛成为公司规章制度及员工管理的终极奥义。

(2) 基于生产经营的单方调岗

如果降薪更多依赖企业规章制度与合理管理行为的结合，那用人自主权的更生动体现则充盈在基于生产经营而单方调整员工岗位的行为中，自然也成为揭开“合理”神秘面纱的有利武器。

还是八卦开头，员工在企业某研发中心的财务及人事辅助性岗位提供劳动，为了减轻各个项目中心的工作压力，企业决定集中财权，回收项目中心的财务职能。基于自身经营模式的变化，员工不愿意从事企业为其提供的位于项目的其他岗位，最终，企业单方调整员工到相邻城区的公司总部从事人事相关工作，员工依旧拒绝，要求回到其曾经战斗的原地原岗。仲裁员认为，企业作为市场主体，根据自身生产经营需要而对员工的工作岗位、工作地点进行适当调整，是行使用人自主权的重要内容，对其正常生产经营不可或缺。当然，企业行使用人自主权也不能随心所欲，需符合一定条件和范围。

让我们走近一点，通过调岗和降薪两个方面去寻找企业用人自主权的合理轮廓，如果绝对合理是一条不可企及的中线，每一个发生在企业与员工之间的故事都像游走在这条中线上下的点，其中有些许闪耀光芒的亮点，勾勒出窄河的轮廓，位于这些亮点中的所有故事，共同组成了合理的窄河。

当我们凝望这条窄河，可清晰的辨认出，调岗理由的正当性、工作内容的相关性、薪资水平的合理性、调岗程序的合法性及工作地点的合理性这 5 个闪耀光芒的亮点成为企业单方调岗流域中的清晰的支点。

至于降薪，则由调整原因及下降幅度共同充当着窄河的边沿。

既已经至此，便再絮叨几句，徜徉窄河，自然要略有拙计傍身，天下武功，唯快不破，员工管理，合意为王。企业可以先行在规章制度及劳动合同中对合理调整岗位事宜的进行约定或说明，虽效力不及在调岗时与员工达成的合意，但若有合理的流程及制度并遵守执行，对最终是否进入窄河的判断亦有裨益；此外，生产经营的需要乃是基石要件，需要的客观性和必要性亦是重点；至于调整前后的工作内容、地点，薪资标准等要素，企业在调整前可做一个简单的换位思考，以员工立场结合普善判断，知己知彼，合法合理。

在企业与员工生活的万花筒中，类似的故事每天都在发生，但是结果却不尽相同，“合理”的窄河闪耀粼粼波光，一路蜿蜒向前，用其温和坚定的力量，维护着劳动关系的平衡。不断探寻和确定窄河的边界，可能也是最浪漫的故事。



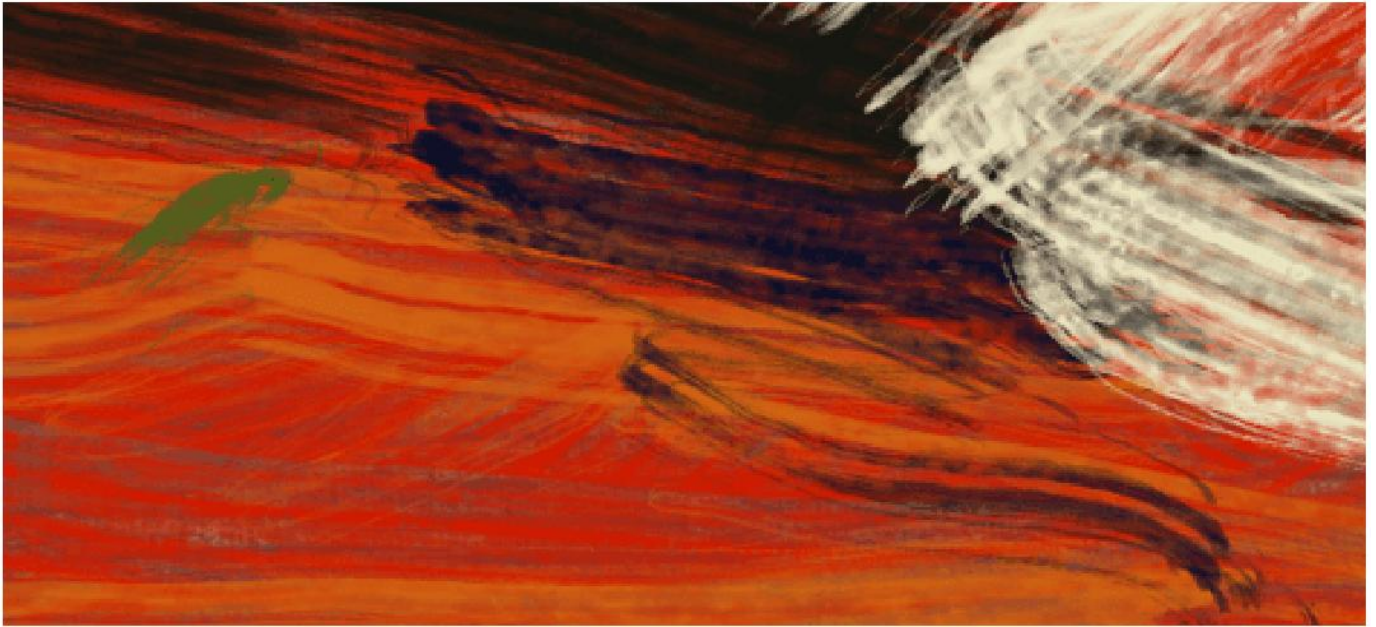
李明

安杰世泽律师事务所 资深律师



实务参考

PRACTICE REFERENCE



最高人民法院

中华全国妇女联合会

关于印发《妇女权益保障检察公益诉讼典型案例》的通知

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

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

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

最高人民法院 中华全国妇女联合会

2022年11月23日

案例节选

陕西省咸阳市渭城区人民检察院督促保护妇女劳动权益行政公益诉讼案

【关键词】

行政公益诉讼、诉前程序、妇女劳动权益、预防性骚扰、公开听证、综合治理

【要旨】

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

【基本案情】

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

【调查和督促履职】

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

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

2022年9月，渭城区院跟进监督发现，各用人单位均已经按要求整改到位，已安排哺乳期女职工休哺乳假，共组织110名女职工体检，组织全体女职工学习劳动权益保障法规政策，公示了防止女性职场性骚扰制度，某超市还将性骚扰列入奖惩制度当中，对性骚扰行为制定严格的惩处规定。同时，渭城区院针对调查阶段发现的女职工劳动权益保障意识淡漠等问题，制作了妇女权益保护普法宣传视频，联合渭城区人社局、区妇联开展普法宣传，辖区主要商场、超市均完善了妇女劳动权益保障工作。

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

【典型意义】

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

保障问题。

贵州省纳雍县人民检察院督促保护妇女劳动和社会保障权益行政公益诉讼案

【关键词】

行政公益诉讼、诉前程序、妇女劳动和社会保障权益、“益心为公”志愿者、溯源治理

【要旨】

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

【基本案情】

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

【调查与督促履职】

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

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

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

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

【典型意义】

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

北京铁路运输检察院督促整治妇女就业歧视行政公益诉讼案

【关键词】

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

【要旨】

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

【基本案情】

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

【调查和督促履职】

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

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

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

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

【典型意义】

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

上海市松江区人民检察院督促保护残疾妇女平等就业权行政公益诉讼案

【关键词】

行政公益诉讼、诉前程序、残疾妇女平等就业权益、协同共治、“益心为公”志愿者

【要旨】

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

【基本案情】

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

【调查和督促履职】

2022 年 5 月，一名“益心为公”检察云平台志愿者向上海市松江区人民检察院（以下简称松江区院）反映，近期本区残疾人线上专场招聘中，部分招聘岗位指向性明显，涉嫌性别歧视。松江区院迅速研判并调查核实，发现该招聘活动系 2022 年松江区国有企业招录残疾人线上专场招聘，旨在帮扶残疾人就业。招聘启事中有企业岗位设定性别限制，岗位信息显示：上海某置业公司招聘招标审价员 1 人，性别男，岗位要求遵守国家法律法规，爱岗敬业，品行端正；具有全日制本科及以上学历，理工类相关或相近专业；具有 5 年以上招标审价工作经验。上海某园林公司招聘绿化修剪工 1 人，性别男，岗位要求是熟悉园艺修剪，能够适当从事体力劳动。松江区院经审查认为，上述岗位并不属于国家规定的不适合妇女的工种或者岗位，却限招男性，侵

害残疾妇女平等就业权，损害了社会公共利益。根据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国就业促进法》等相关法律规定，松江区人力资源和社会保障局（以下简称区人社局）负有监督管理职责。2022年5月30日，松江区院以行政公益诉讼立案并开展调查取证。

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

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

收到回函后，松江区院通过线下上门走访、线上调查核实等方式进行跟进监督，确认了相关整改事实，社会公共利益得到维护。同时，为进一步做好溯源治理，松江区院与区妇女联合会建立工作机制，全方位保护残疾妇女合法权益。

【典型意义】

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

江苏省滨海县人民检察院诉王某红侵犯孕产妇生育信息刑事附带民事公益诉讼案

【关键词】

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

【要旨】

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

【基本案情】

Anjie Broad

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

【调查和诉讼】

江苏省滨海县人民检察院（以下简称滨海县院）在履职中发现本案线索，于2021年3月26日立案，并围绕被泄露信息是否属于健康生理信息、公共利益是否受到损害等问题进行重点调查。此案发生时，《中华人民共和国个人信息保护法》尚未出台，检察机关就管辖权、赔偿数额、公益赔偿金使用等问题加强研究，与相关部门形成“刑事处罚+民事赔偿”同步处理的共识。同年4月15日，滨海县院召开公开听证会，邀请人大代表、政协委员、人民监督员、妇女代表等作为听证员，就如何保护妇女儿童个人信息、提起公益诉讼的必要性等开展广泛讨论。听证员一致认为，检察机关应主动履职，提起公益诉讼，最大程度保护妇女儿童的合法权益。

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

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

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

【典型意义】

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

浙江省嘉善县人民检察院督促保护妇女隐私权益行政公益诉讼案

【关键词】

行政公益诉讼、诉前程序、公共场所、妇女隐私权益、公开听证、跟进监督

【要旨】

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

【基本案情】

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

【调查核实和督促履职】

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

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

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

【典型意义】

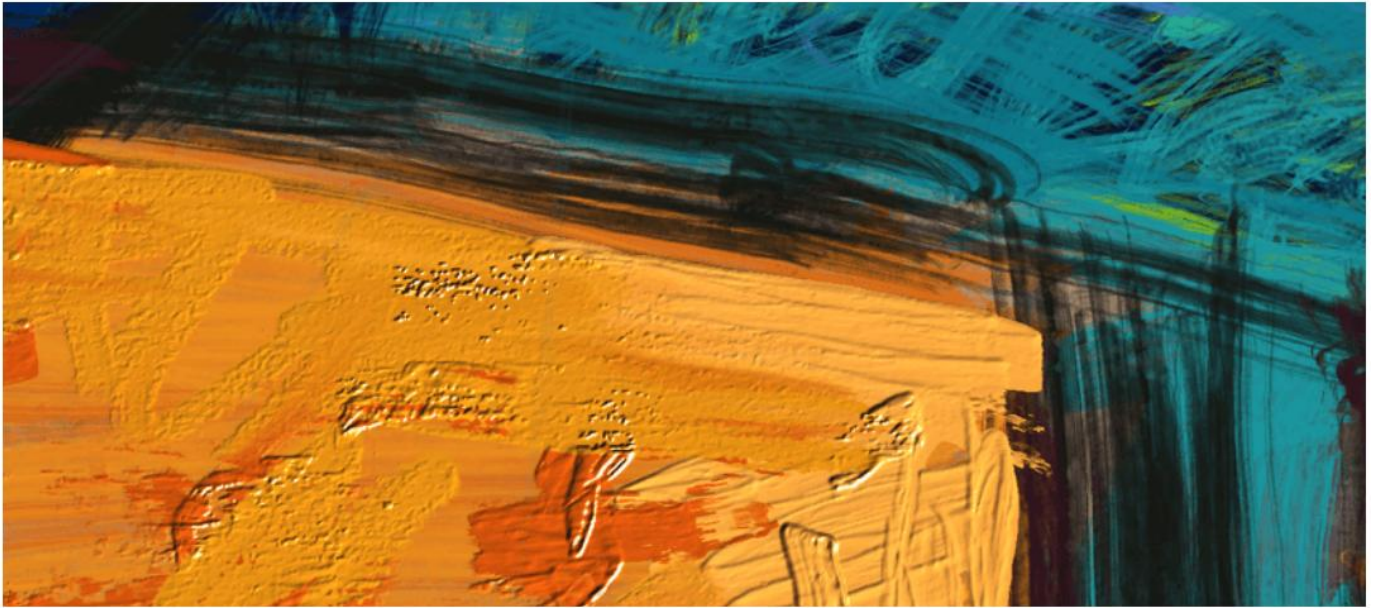
随着社会管理数字化、智能化水平的提升，企业、商场等公共场所安装监控设备的情况已十分普遍，公共场所隐私权益问题日益受到关注和重视。本案中，检察机关主动关注妇女权益保护的盲点和难点，精准把握“公共安全”与“隐私权保护”之间的平衡点，充分发挥行政公益诉讼诉前检察建议等职能作用，督促相关部门依法

履职尽责。同时，注重整合人大代表、政协委员、行政机关、社会组织等多方面力量，全方位促进公共场所妇女隐私权益保护协同共治，切实增强广大妇女的幸福感、安全感。



最新法规

NEW REGULATIONS



上海市妇女权益保障条例

上海市人民代表大会常务委员会公告〔十五届〕第一四〇号

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

上海市人民代表大会常务委员会
2022 年 11 月 23 日

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

第一章 总则

第一条 为了保障妇女的合法权益，促进男女平等和妇女全面发展，充分发挥妇女在全面建设社会主义现代化国家中的作用，弘扬社会主义核心价值观，根据《中华人民共和国妇女权益保障法》等法律、行政法规，结合本市实际，制定本条例。

第二条 本市行政区域内的国家机关、社会团体、企事业单位、基层群众性自治组织以及其他组织和个人，应当遵守本条例。

第三条 本市落实男女平等基本国策。妇女在政治的、经济的、文化的、社会的和家庭的生活等各方面享有同男子平等的权利。保障妇女的合法权益是全社会的共同责任。

本市采取必要措施，促进男女平等，消除对妇女一切形式的歧视，禁止排斥、限制妇女依法享有和行使各项权益。本市保护妇女依法享有的特殊权益。

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

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

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

鼓励妇女自尊、自信、自立、自强，运用法律维护自身合法权益。

第五条 坚持中国共产党对妇女权益保障工作的领导，建立政府主导、各方协同、社会参与的保障妇女权益工作机制。

各级人民政府应当重视和加强妇女权益的保障工作。

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

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

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

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

各级妇女儿童工作委员会组织本条例的实施，履行下列职责：

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

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

（三）协调、指导有关部门做好妇女权益保障工作；

（四）督促有关部门依法查处侵害妇女权益的行为；

（五）其他应当由妇女儿童工作委员会履行的职责。

第七条 市、区人民政府根据中国妇女发展纲要，制定和组织实施本行政区域的妇女发展规划，将其纳入国民经济和社会发展规划，并将妇女权益保障所需经费列入本级预算，建立与经济社会发展水平相适应的保障机制。

各有关部门应当在各自的职责范围内做好妇女发展规划的实施、监测、评估等工作。

第八条 妇女联合会应当发挥好党和政府联系妇女群众的桥梁和纽带作用，践行全过程人民民主重大理念，巩固和扩大妇女群众基础；依照法律、法规和章程，代表和维护各族各界妇女的利益，做好维护妇女权益、促进男女平等和妇女全面发展的工作。

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

本市支持和鼓励社会组织为妇女提供专业化、个性化服务。

第九条 本市建立健全妇女发展状况统计调查制度，完善性别统计监测指标体系，定期开展妇女发展状况和权益保障统计调查和分析。市妇女儿童工作委员会会同有关部门定期发布社会性别统计报告，其他相关部门应当提供性别统计情况。

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

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

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

第十二条 本市将男女平等基本国策纳入国民教育体系，开展宣传教育，增强全社会的男女平等意识。

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

新闻媒体应当开展男女平等和保障妇女合法权益方面的公益宣传并加强舆论监督。

本市对保障妇女合法权益成绩显著的组织和个人，按照有关规定给予表彰和奖励。

第二章 政治权利

第十三条 本市保障妇女享有与男子平等的政治权利。

妇女有权通过各种途径和形式，依法参与管理国家事务、管理经济和文化事业、管理社会事务。妇女和妇女组织有权向各级国家机关提出妇女权益保障方面的意见和建议。

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

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

第十五条 妇女享有与男子平等的选举权和被选举权。

本市各级人民代表大会的代表中，应当保证有适当数量的妇女代表，并按照国家规定，逐步提高妇女代表的比例。

居民委员会、村民委员会成员中，应当保证有适当数量的妇女成员。

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

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

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

妇女联合会及其团体会员，可以向国家机关、群团组织、企业事业单位推荐女干部。

第十七条 各级人民政府应当支持妇女联合会的工作。

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

第十八条 妇女联合会代表妇女积极参与国家和社会事务的民主协商、民主决策、民主管理和民主监督。

妇女联合会等应当畅通诉求表达渠道，倾听妇女意见，反映妇女诉求。

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

第十九条 对于有关妇女权益保障工作的批评或者合理可行的建议，有关部门应当听取和采纳；对于有关侵害妇女权益的申诉、控告和检举，有关部门应当查清事实，负责处理，任何组织和个人不得压制或者打击报复。

第三章 人身和人格权益

第二十条 本市保障妇女享有与男子平等的人身和人格权益。

第二十一条 妇女的生命权、身体权、健康权不受侵犯。禁止下列行为：

- (一) 进行非医学需要的胎儿性别鉴定和选择性别的人工终止妊娠;
- (二) 虐待、遗弃、残害、买卖妇女;
- (三) 其他侵害女性生命健康权益的行为。

第二十二条 妇女的人身自由不受侵犯。禁止下列行为:

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

第二十三条 禁止以恋爱、交友为由或者在终止恋爱关系、离婚之后, 纠缠、骚扰妇女, 泄露、传播妇女隐私和个人信息。

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

第二十四条 妇女的人格尊严不受侵犯。禁止下列行为:

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

妇女的姓名权、肖像权、名誉权、荣誉权、隐私权和个人信息等人格权益受法律保护。媒体报道涉及妇女事件应当客观、适度, 不得侵害妇女的人格权益。

第二十五条 各级人民政府和公安、民政、人力资源和社会保障、卫生健康等部门以及居民委员会、村民委员会按照各自的职责及时发现报告, 并采取措施解救被拐卖、绑架的妇女, 做好被解救妇女的安置、救助和关爱等工作。妇女联合会协助和配合做好有关工作。

任何组织和个人不得歧视被拐卖、绑架的妇女。

第二十六条 禁止违背妇女意愿, 以言语、文字、图像、肢体行为等方式对其实施性骚扰。

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

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

第二十七条 学校应当加强男女平等教育。

学校应当根据女学生的年龄阶段，进行生理卫生、心理健康和自我保护教育，在教育、管理、设施等方面采取措施，提高其自我保护意识和能力。

学校应当建立有效预防和科学处置性侵害、性骚扰的工作制度。对性侵害、性骚扰女学生的违法犯罪行为，学校不得隐瞒，应当及时通知受害未成年女学生的父母或者其他监护人，依法报告并配合有关部门处理。

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

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

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

用人单位应当畅通投诉渠道，建立和完善调查处置程序，保护受侵害妇女。

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

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

第三十一条 本市建立健全妇女全生命周期健康服务体系，保障妇女享有基本医疗卫生服务，开展妇女常见病、多发病的预防、筛查和诊疗，提高妇女健康水平。

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

第三十二条 用人单位应当定期为女职工安排妇科疾病、乳腺疾病检查以及妇女特殊需要的其他健康检查。鼓励有条件的单位增加检查次数和检查项目。

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

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

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

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

第三十四条 各级人民政府在规划和建设基础设施、开展城市更新、推进新城等重点区域建设时，应当按照相关规定配建保护妇女隐私、满足妇女需要的公共厕所和母婴室等公共设施。

第四章 文化教育权益

第三十五条 本市保障妇女享有与男子平等的文化教育权利。

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

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

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

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

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

第三十八条 本市健全全民终身学习体系，为妇女终身学习创造条件。

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

鼓励用人单位有计划地对女职工进行上岗、在岗、转岗的职业教育和技能等培训。

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

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

第五章 劳动和社会保障权益

第四十条 本市保障妇女享有与男子平等的劳动权利和社会保障权利。

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

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

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

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

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

第四十二条 实行男女同工同酬，妇女在享受福利待遇方面享有与男子平等的权利。

用人单位在录（聘）用女职工时，应当依法与其签订劳动（聘用）合同或者服务协议。劳动（聘用）合同或者服务协议中，应当依法约定女职工的工作岗位、劳动报酬、社会保险、劳动保护、劳动条件和职业危害防护，以及女职工特殊保护等事项，并不得含有限制女职工婚育或者其他侵害女职工合法权益的内容。

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

第四十三条 人力资源和社会保障部门应当将招聘、录取、晋职、晋级、评聘专业技术职称和职务、培训、辞退等过程中的性别歧视行为纳入劳动保障监察范围。

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

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

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

用人单位应当依法保障女职工享有产假、生育假、育儿假等相关待遇。

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

鼓励有条件的用人单位为职工提供托育服务。鼓励社会力量参与托育服务。

第六章 财产权益

第四十九条 本市保障妇女享有与男子平等的财产权利。

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

第五十条 在夫妻共同财产、家庭共有财产关系中，不得侵害妇女依法享有的权益。

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

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

第五十一条 妇女在农村集体经济组织成员身份确认、土地承包经营、集体经济组织收益分配、土地征收补偿安置或者征用补偿以及宅基地使用等方面，享有与男子平等的权利。

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

第五十二条 村民自治章程、村规民约，村民会议、村民代表会议的决定以及其他涉及村民利益事项的决定，不得以妇女未婚、结婚、离婚、丧偶、户无男性等为由，侵害妇女在农村集体经济组织中的各项权益。

乡镇人民政府、街道办事处应当对村民自治章程、村规民约，村民会议、村民代表会议的决定以及其他涉及村民利益事项的决定进行指导，对其中违反相关法律、法规和国家政策规定，侵害妇女合法权益的内容责令改正。

第七章 婚姻家庭权益

第五十三条 本市保障妇女享有与男子平等的婚姻家庭权利。

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

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

女方在怀孕期间、分娩后一年内或者终止妊娠后六个月内，男方不得提出离婚；但是，女方提出离婚或者人民法院认为确有必要受理男方离婚请求的除外。男方不得在夫妻分居、离婚冷静期、离婚诉讼期间，侵害、限制女方的人身权益和人身自由。

第五十六条 鼓励男女双方在结婚登记前，共同进行医学检查或者相关健康体检。

第五十七条 妇女依法享有生育子女的权利，也有不生育子女的自由。

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

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

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

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

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

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

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

第六十一条 夫妻双方应当共同负担家庭义务，共同照顾家庭生活。

女方因抚育子女、照顾老人、协助男方工作等负担较多义务的，有权在离婚时要求男方予以补偿。

因男方重大过错导致离婚的，无过错的女方有权请求损害赔偿。

女方在离婚时生活困难的，有负担能力的男方应当给予适当帮助。

第八章 救济措施

第六十二条 对侵害妇女合法权益的行为，任何组织和个人都有权予以劝阻、制止或者向有关部门提出控告或者检举。

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

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

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

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

有关部门在突发事件应对中，应当做好妇女和婴幼儿权益的保障工作。

本市鼓励和支持社会力量多渠道筹集资源，为生活困难的妇女提供救助帮扶。

第六十四条 妇女的合法权益受到侵害的，可以向妇女联合会等妇女组织求助。妇女联合会等妇女组织应当维护被侵害妇女的合法权益，有权要求并协助有关部门或者单位查处。有关部门或者单位应当依法查处，并予以答复；不予处理或者处理不当的，市、区妇女儿童工作委员会、妇女联合会可以向其提出督促处理意见，必要时可以提请同级人民政府开展督查。受害妇女进行诉讼需要帮助的，妇女联合会应当给予支持和帮助。

妇女联合会负责妇女权益保护服务热线的建设和运行，及时受理、移送有关侵害妇女合法权益的投诉、举报；有关部门或者单位接到投诉、举报后，应当及时予以处置。

第六十五条 侵害妇女合法权益，导致社会公共利益受损的，检察机关可以发出检察建议；有下列情形之一的，检察机关可以依法提起公益诉讼：

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

（二）侵害妇女平等就业权益；

（三）相关单位未采取合理措施预防和制止性骚扰；

（四）通过大众传播媒介或者其他方式贬低损害妇女人格；

（五）其他严重侵害妇女权益的情形。

第六十六条 国家机关、社会团体、企业事业单位对侵害妇女权益的行为，可以支持受侵害的妇女向人民法院起诉。

第九章 法律责任

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

第六十八条 用人单位侵害妇女劳动和社会保障权益的，人力资源和社会保障部门可以联合工会、妇女联合会约谈用人单位，依法进行监督并要求其限期纠正。

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

第十章 附则

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



安杰世泽动态

ANJIE BROAD NEWS



2022年11月23日,《法律五百强》(The Legal 500)公布2023中国大陆地区推荐律所、律师榜单,安杰世泽律师事务所蝉联“劳动雇佣”领域“第一梯队(Tier 1)”,刘正赫、沈骏、孙琳、崔亚娜、曹心蓓、贺晓晨等多位合伙人、律师获得重点推荐。

On November 23, 2022, The Legal 500 announced the list of recommended PRC law firms and practitioners in 2023, AnJie Broad Law Firm continued to rank at Tier 1 in the field of labor and employment. Partners and lawyers including Mr. Liu Zhenghe, Mr. Shen Jun, Ms. Sun Lin, Ms. Cui Yana, Ms. Cao Xinbei, Ms. He Xiaochen were highly recommended.

2022年11月23日,安杰世泽律师事务所劳动法团队受LCOUNCIL邀请,聚焦2022长三角地区劳动争议典型案例与实务,孙琳、崔亚娜律师结合案例与自身丰富经验,与企业法务同行共同进行解析与探讨。

On November 23, 2022, invited by LCOUNCIL, focusing on the 2022 typical labor dispute cases and practices in the Yangtze River Delta, Ms. Lin Sun and Ms. Yana Cui of the labor and employment team of AnJie Broad, combined relevant cases and their own rich experience, analyzed and discussed together with the councils of enterprises.

2022年11月10日,安杰世泽劳动法上海办公室合伙人崔亚娜律师受某财富集团的邀请,为企业人事和法务分享劳动合同管理的法律实务。

On November 23, 2022, invited by a fortune group, Ms. Yana Cui, partner of the labor and employment team of AnJie Broad, shared legal practices regarding employment contracts management with the HR managers and legal councils of the group.

2022年11月25日,安杰世泽北京办公室合伙人刘正赫律师受中国建设银行远程智能银行中心邀请,为全国各分中心人力资源工作相关负责人做题为“劳动关系管理相关法律实务问题解析”的专题培训。

On November 25, 2022, Mr. Liu Zhenghe, partner of AnJie Broad Law Firm Beijing Office, was invited by the Remote Intelligent Banking Center of the China Construction Bank to give a special training on Analysis of Legal Practice Issues Related to Labor Relationship Management for the heads of human resources of various sub-centers across the country.

CONTACT US 联系我们



刘正赫

安杰世泽律师事务所/合伙人

+86 10 8567 2966

liuzhenghe@anjielaw.com



沈骏

安杰世泽律师事务所/合伙人

+86 21 2422 4947

shenjun@anjielaw.com



孙琳

安杰世泽律师事务所/合伙人

+86 21 2422 4940

sunlin@anjielaw.com

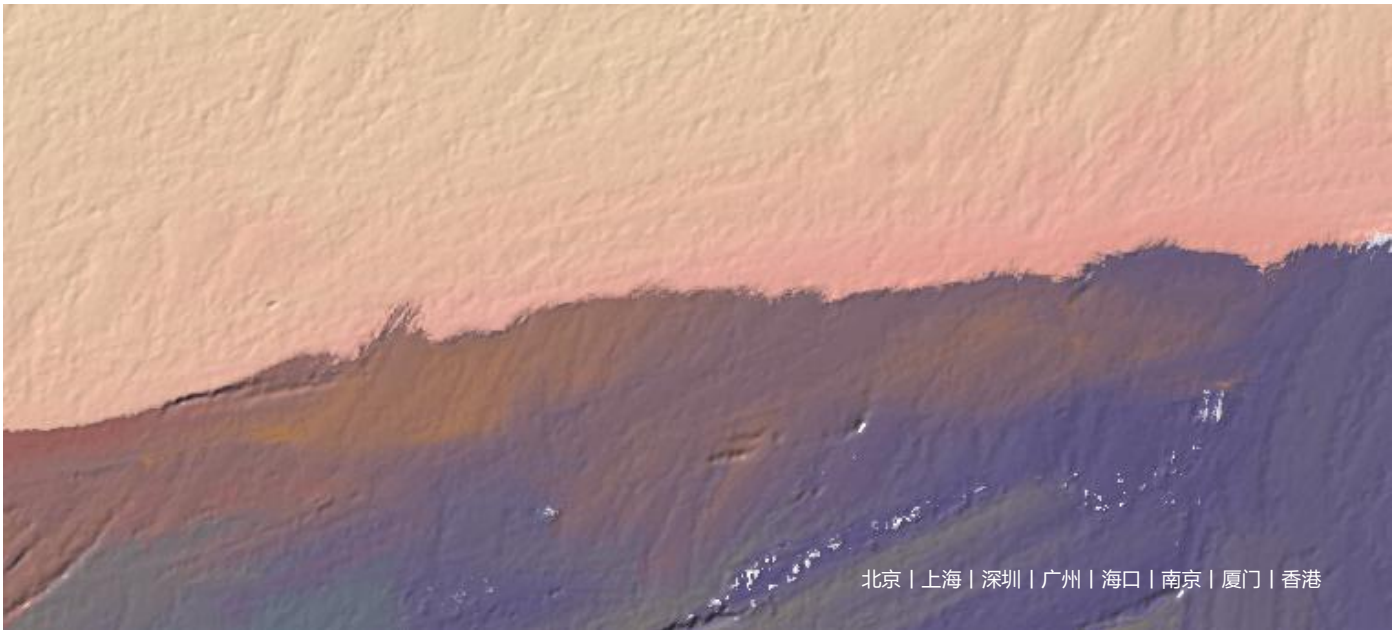


崔亚娜

安杰世泽律师事务所/合伙人

+86 21 2422 4856

cuiyana@anjielaw.com



北京 | 上海 | 深圳 | 广州 | 海口 | 南京 | 厦门 | 香港

北京总所

北京市朝阳区东方东路 19 号亮马桥外交办公大楼 D1 座 19 层
(Tel) +86 10 8567 5988

上海分所

上海市徐汇区淮海中路 1010 号嘉华中心 27-28 层
(Tel) +86 21 2422 4888

深圳分所

广东省深圳市福田区中心区中心四路 1 号嘉里建设广场 3 座 2103-04 室
(Tel) +86 755 8285 0609

广州分所

广东省广州市天河区林和中路 8 号海航大厦 10 楼 1003 室
(Tel) +86 20 8131 6888

海口分所

海南省海口市美兰区五指山南路 6 号国瑞大厦写字楼北座 601 室
(Tel) +86 898 6539 9927

南京分所

江苏省南京市建邺区泰山路 159 号正太中心 B 座 803 室
(Tel) +86 025 5881 1373

厦门分所

福建省厦门市湖里区双狮北路 15 号海上世界二号楼 505 单元
(Tel) +86 592 566 2929

香港办公室 (联营所)

香港特别行政区金钟道 89 号力宝中心二层 37 楼 3708 室
(Tel) +852 3798 3298

