



深圳律师



# 劳动与社会保障法律资讯

2017年7月号 总第40期

深圳市律师协会劳动与社会保障法律专业委员会编制

## 目 录

<b>最新动态</b> .....	2
群策群力 共建共享——劳动与社会保障法律专业委员会第一次全体会议顺利 召开 .....	2
<b>判例与实务</b> .....	4
竞业限制条款的签订应以劳动者的岗位及职务可能掌握用人单位的商业秘密 或其他保密事项为前提 .....	4
关于退休年龄的认定.....	9
<b>政策法规</b> .....	12
深圳市住房公积金管理中心关于我市接入全国住房公积金异地转移接续平台 的通知 .....	12
深圳市在职人员社会保险缴费比例及缴费基数表.....	13
人力资源和社会保障部办公厅关于实施中国瑞士社会保障协定的通知.....	15
关于做好 2017 年住房公积金缴存基数和缴存比例调整工作的通知.....	18
人力资源和社会保障部办公厅关于养老保险关系跨省转移视同缴费年限计算 地有关问题的复函 .....	19
<b>专业委员会简介</b> .....	21
深圳市律师协会劳动与社会保障法律专业委员会.....	21
组成成员.....	21

## 最新动态

### 群策群力 共建共享

#### ——劳动与社会保障法律专业委员会第一次全体会议顺利召开



7月2日上午，深圳市第十届律师协会劳动与社会保障法律专业委员会（以下简称“劳专委”）第一次全体会议在市律协多功能厅顺利召开。会议由劳专委主任曾凡新主持，市律协尹成刚副会长、业务创新与发展委员会李军强主任、李兰兰主任助理及劳专委全体成员参加会议，魏新民监事列席会议。

本届劳专委采用项目管理运营模式，下设常设研究组、常设工作组、临时项目组。其中常设研究组按专业领域细分成劳动案例、企业人员调整、企业规章制度、劳动合同全流程管理、劳动争议审判、劳动争议要素式办案、公司高管等七个小组；常设工作组主要负责政策法规汇编工作。常设研究组与常设工作组主要承担组织培训、研讨、沙龙，做好业务规范、编制操作指引、共享法律资讯等工作，临时工作组则根据组织大型活动或出版论文、案例集等实际工作需要设置。各组负责人介绍了各自的研究方向、工作思路等，表示将通力合作，积极推进业务创新委布置的各项工作与任务。

尹成刚副会长对劳专委群策群力，共建共享的工作精神表示肯定。他指出，九届律协劳专委是专业委员会活动积分最高的委员会，希望本届劳专委在上一届的工作基础上再接再厉，取得斐然成绩。魏新民监事发表了监督意见，对当选本届劳专委的律师表示祝贺，对本次会议内容给予充分肯定，希望以后有更多沟通交流的机会。

## 判例与实务

### 竞业限制条款的签订应以劳动者的岗位及职务可能掌握 用人单位的商业秘密或其他保密事项为前提

——深圳市图腾电气技术有限公司与夏进红劳动争议二审民事判决书

#### 【裁判要点】

《中华人民共和国劳动合同法》第二十四条规定，竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。因此，对于在工作中无法获知用人单位商业秘密或其他与知识产权相关保密事项的劳动者，用人单位不得与其约定竞业限制义务，否则即不当限制了劳动者最基本的劳动权利。对于并不掌握公司的商业秘密或其他与知识产权相关的保密事项的员工，若公司仍要求其在离职后履行竞业限制义务，属于不当排除劳动者最基本的就业权和择业权，该约定应属无效。

广东省深圳市中级人民法院

民事判决书

(2016)粤03民终2173号

上诉人（原审原告）深圳市图腾电气技术有限公司。

法定代表人陈忠，执行董事。

委托代理人赵丹丹，系该公司人事经理。

委托代理人孙占荣，系该公司办公室主任。

被上诉人（原审被告）夏进红。

委托代理人罗元常，北京市盈科（深圳）律师事务所律师。

上诉人深圳市图腾电气技术有限公司（以下简称图腾公司）因与被上诉人夏进红劳动合同纠纷一案，不服广东省深圳市宝安区人民法院(2015)深宝法公劳初字第241号民事判决，向本院提起上诉。本院依法组成合议庭审理了此案，现已

审理终结。

经本院审理查明，二审期间，被上诉人夏进红承认其在2014年3月至2015年7月期间任职于深圳市某某科技有限公司。深圳市市场监督管理局《商事主体登记及备案信息查询单》显示，本案上诉人图腾公司的经营范围为：制造销售各种工模具、箱柜、数控设备、电子电气产品（不含专营、专控、专卖商品）；深圳市某某科技有限公司的经营范围为：背光源、导光板、塑胶件、五金件、模具的技术开发、生产与销售；普通货运。

另查明，上诉人图腾公司提交的《使用公章申请单》显示，在2013年11月18日，上诉人图腾公司在为公司其他员工开具离职证明时加盖的系公司公章，被上诉人夏进红系该次公章使用申请人。上诉人图腾公司由此主张公司出具离职证明加盖的均为公司公章，而非人力资源部印章；被上诉人夏进红对该《使用公章申请单》的真实性予以认可，但主张该证据无法证明上诉人图腾公司的主张。

再查明，二审期间，上诉人图腾公司承认被上诉人夏进红作为该公司人力资源经理，并不知晓公司的商业秘密或其他与知识产权相关的保密事项。原审查明其他事实清楚，本院予以确认。

本院认为，本案双方当事人之间存在劳动合同关系，双方均应按照劳动法律法规的规定和劳动合同的约定履行各自的权利义务。上诉人图腾公司要求被上诉人夏进红支付违反竞业限制违约金的请求，因其未在劳动仲裁期间提出反申请，不属于本案的审理范围，本院不予处理。本案的争议焦点在于：

第一，双方约定的竞业限制期限是多长。双方均认可的《保密协议》约定，被上诉人夏进红在任职期间及离职后一年内不得从事同业竞争行为。而被上诉人夏进红提供的《离职证明》显示，上诉人图腾公司要求被上诉人夏进红在离职后两年内不得从事同业竞争行为。对此，本院认为，被上诉人夏进红提供的《离职证明》加盖的系人力资源部印章，而被上诉人夏进红在离职前任上诉人图腾公司的人力资源部经理，存在私自加盖人力资源部印章的职务便利。且上诉人图腾公司提交的《使用公章申请单》显示，上诉人图腾公司在为其他员工开具离职证明时加盖的是公司公章，而非人力资源部印章，且公章的使用需要办理申请和审批手续，被上诉人夏进红对该事实也是明知的，其系该次公章的使用申请人。被上诉人夏进红主张公司为其他员工开具离职证明也使用过人力资源部印章，但未提供证据证明。综合上述因素，本院认为被上诉人夏进红提供的《离职证明》存在重大疑点，其又无其他证据相佐证，故本院对该《离职证明》不予采信。由此，



本院按照双方签字认可的《保密协议》，认定双方约定的竞业限制期为被上诉人夏进红离职后一年。

第二，双方约定的竞业限制条款是否有效。《中华人民共和国劳动合同法》第二十三条第二款规定，对于负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或保密协议中与劳动者约定竞业限制条款。同时，该法第二十四条规定，竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。因此，用人单位与劳动者约定竞业限制条款的前提是劳动者根据其所在岗位及所处职务可能在工作中掌握用人单位的商业秘密或其他与知识产权相关的保密事项。而对于在工作中无法获知用人单位商业秘密或其他与知识产权相关保密事项的劳动者，用人单位不得与其约定竞业限制义务，否则即不当限制了劳动者最基本的劳动权利。本案中，上诉人图腾公司在二审期间已承认被上诉人夏进红作为公司人力资源经理，并不掌握公司的商业秘密或其他与知识产权相关的保密事项。但上诉人图腾公司仍然在《保密协议》中要求被上诉人夏进红在离职后需履行竞业限制义务，该竞业限制条款不当排除了被上诉人夏进红作为劳动者最基本的就业权和择业权，根据《中华人民共和国劳动合同法》第二十六条第一款第（二）项的规定，该约定应属无效。

第三，上诉人图腾公司是否应当支付竞业限制补偿金。根据本院上述认定，上诉人图腾公司与被上诉人夏进红关于竞业限制条款的约定无效。上诉人图腾公司无需支付竞业限制补偿金。但因竞业限制条款系应上诉人图腾公司要求所签，故导致该条款无效的过错在于上诉人图腾公司。因此，若被上诉人夏进红按照双方约定履行了竞业限制义务，上诉人图腾公司应当赔偿被上诉人夏进红由此遭受的损失，即与竞业限制补偿金等额的收入损失。但被上诉人夏进红在二审期间承认其从上诉人图腾公司离职后即入职深圳市某某科技有限公司。而根据深圳市市场监督管理局《商事主体登记及备案信息查询单》，上诉人图腾公司和深圳市某某科技有限公司的经营范围均包括模具的制造和销售，因此，本院认为深圳市某某科技有限公司与本案上诉人图腾公司存在同业竞争关系。被上诉人夏进红在从上诉人图腾公司离职后即进入与上诉人图腾公司存在竞争关系的深圳市某某科技有限公司，并未按照其与上诉人图腾公司的约定履行竞业限制义务，也没有证据显示其因履行竞业限制义务而遭受了损失。因此，本案中，上诉人图腾公司无需向被上诉人夏进红支付竞业限制补偿金或赔偿等额的收入损失。故被上诉人夏进红要求上诉人图腾公司支付竞业限制补偿金，理由不成立，本院不予支持。原

审对本案定性错误，本院予以纠正。

综上，上诉人图腾公司上诉理由部分成立，本院对成立部分予以支持。原审认定事实不清，适用法律错误，处理欠妥，本院依法予以纠正。依照《中华人民共和国合同法》第二十三条、第二十四条和第二十六条，《中华人民共和国民事诉讼法》第一百七十条第一款第（二）项之规定，判决如下：

一、撤销广东省深圳市宝安区人民法院(2015)深宝法公劳初字第241号民事判决；

二、上诉人深圳市图腾电气技术有限公司无需向被上诉人夏进红支付竞业限制补偿金33055.88元；

三、驳回上诉人深圳市图腾电气技术有限公司的其他上诉请求。

本案一、二审案件受理费共计人民币15元，由上诉人深圳市图腾电气技术有限公司承担10元，被上诉人夏进红承担5元。

本判决为终审判决。

审判长：张 华

审判员：彭 建 钦

审判员：邢 蓓 华

二〇一六年五月十八日

书记员：梁上军(兼)

附相关法律条文：

《中华人民共和国民事诉讼法》第一百七十条

第二审人民法院对上诉案件，经过审理，按照下列情形，分别处理：

（一）原判决、裁定认定事实清楚，适用法律正确的，以判决、裁定方式驳回上诉，维持原判决、裁定；

（二）原判决、裁定认定事实错误或者适用法律错误的，以判决、裁定方式依法改判、撤销或者变更；

（三）原判决认定基本事实不清的，裁定撤销原判决，发回原审人民法院重审，或者查清事实后改判；

（四）原判决遗漏当事人或者违法缺席判决等严重违反法定程序的，裁定撤销原判决，发回原审人民法院重审。

原审人民法院对发回重审的案件作出判决后，当事人提起上诉的，第二审



人民法院不得再次发回重审。

#### 《中华人民共和国劳动合同法》第二十三条

用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。

对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。

#### 《中华人民共和国劳动合同法》第二十四条

竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。竞业限制的范围、地域、期限由用人单位与劳动者约定，竞业限制的约定不得违反法律、法规的规定。

在解除或终止劳动合同后，前款规定的人员到与本单位生产或经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位，或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务的竞业限制期限，不得超过二年。

#### 《中华人民共和国劳动合同法》第二十六条

下列劳动合同无效或者部分无效：

（一）以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；

（二）用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；

（三）违反法律、行政法规强制性规定的。

对劳动合同的无效或者部分无效有争议的，由劳动争议仲裁机构或者人民法院确认。

<http://wenshu.court.gov.cn/content/content?DocID=eda2fc90-897e-4e28-80e7-1c85f214c7d2&KeyWord=%E6%B7%B1%E5%9C%B3%E5%B8%82%E5%9B%BE%E8%85%BE%E7%94%B5%E6%B0%94%E6%8A%80%E6%9C%AF%E6%9C%89%E9%99%90%E5%85%AC%E5%8F%B8>

## 关于退休年龄的认定

作者：凌超，广东卓建律师事务所律师

关于延迟退休年龄的讨论甚嚣尘上，笔者不时接到企业HR或劳动者抑或同行咨询，询问退休年龄的具体法律规定。在新的法律出台之前，笔者结合现行规定，主要从劳动法意义上就劳动者退休年龄进行探讨，试图揭示劳动者尤其是女性劳动者退休年龄的认定标准，以飨读者。

### 一、劳动者达到退休年龄的法律效果

退休一词在日常生活中被广泛提及，但从劳动法意义上而言，退休主要是指劳动者依据法律的规定退出劳动领域，并依法可以享受相应待遇的一种状态。

《劳动合同法》第44条第2项规定：劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的，劳动合同终止。《深圳经济特区社会养老保险条例》第十九条规定：同时符合下列条件的人员可以在本市申请按月领取基本养老金：（一）按照国家、广东省有关规定确定养老保险待遇领取地为本市；（二）达到法定退休年龄；（三）累计缴纳基本养老保险费满十五年。《劳动合同法实施条例》第21条规定：劳动者达到法定退休年龄的，劳动合同终止。《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（三）》第七条规定：用人单位与其招用的已经依法享受养老保险待遇或领取退休金的人员发生用工争议，向人民法院提起诉讼的，人民法院应当按劳务关系处理。

通过上述规定可以看出，劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的前提需达到法定退休年龄，而一旦劳动者开始享受基本养老保险待遇或领取退休金，则劳动关系必然终止，此时的劳动关系已不复存在，按劳务关系处理。

但是，由于历史、国情及现实的原因，实践中大量存在劳动者达到了退休年龄，但不能享受养老保险待遇的情形，此时劳动者与用人单位的劳动合同是不是必然终止，各地司法实务中尚存在较大争议。但目前在深圳地区的司法实践是：劳动者达到法定退休年龄的，劳动合同终止。

综上，劳动者达到法定退休年龄的，符合条件的劳动者将可以享受基本养老保险待遇或领取退休金，其劳动合同可能终止。

## 二、关于退休年龄的具体规定

从国家层面而言，我国目前还没有以法律形式规定劳动者退休的具体年龄，目前，关于劳动者退休年龄的规定，散见于国务院及原劳动和社会保障部发布的一些文件中，具体见下表：

序号	文件名称	发布机关	发布时间
1	关于安置老弱病残干部的暂行办法	国务院	1978.6.2
2	关于工人退休、退职的暂行办法	国务院	1978.6.2
3	关于制止和纠正违反国家规定办理企业职工提前退休有关问题的通知	原劳动和社会保障部	1999.3.9
4	关于企业职工“法定退休年龄”涵义的复函	原劳动和社会保障部	2001.5.11

根据上述文件的规定，国家法定的企业职工退休年龄是：男年满60周岁，女工人年满50周岁，女干部年满55周岁。从事井下、高空、高温、特别繁重体力劳动或其他有害身体健康工作（以下称特殊工种）的，退休年龄为男年满55周岁、女年满45周岁；因病或非因工致残，由医院证明并经劳动鉴定委员会确认完全丧失劳动能力的，退休年龄为男年满55周岁、女年满45周岁。

由此我们可以看出，在正常情况下，退休年龄的认定一方面与性别有关，一方面与身份有关，尤其是对于女职工而言有直接差别。那么，如何认定一位女职工到底是干部还是工人呢？

## 三、干部与工人身份的认定

干部或者工人的身份，在我国具有鲜明的时代特征，是计划经济时代的产物。现如今随着市场经济的深入发展，干部还是工人的身份早已淡出了人们的视野，但现实情况下，该种身份仍然在一定程度上影响着人们的生活。如前所述，干部身份的女职工其法定退休年龄为55周岁，而工人身份的女职工其法定退休年龄则为50周岁，二者之间存在着5年的差距，故女职工的身份认定对女职工的权益影响甚大。那么，干部还是工人的身份如何界定呢？二者之间是否会相互转换？

对此，广东省原劳动厅（现已更名为广东省人力资源和社会保障厅）、广东

省社会保险管理局（现已更名为广东省社会保险基金管理局）于1999年4月27日以粤劳薪[1999]114号文件颁布了《转发劳动和社会保障部关于制止和纠正违反国家规定办理企业职工提前退休有关问题的通知》，其中第二条规定：对女职工现岗位的认定，应按原劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》（劳部发[1995]309号）第75条规定执行，即：“用人单位全部职工试行劳动合同制度后，职工在用人单位内由转制前的原工人岗位转为干部(技术)岗位或由原干部(技术)岗位转为原工人岗位，其退休年龄和条件，按现岗位国家规定执行”。对女职工现岗位的认定，以用人单位与劳动者签订的劳动合同为依据，即不论原身份是工人还是干部，其现岗位应以劳动合同中确定的岗位为准，凡在现岗位工作一年以上，均应以现岗位认定其身份。其退休年龄，在工人岗位上作的按50周岁，在管理岗位工作的按55周岁。

综上所述，职工的身份需以其现在工作岗位确定，如其工作岗位为管理岗位其已工作一年以上，则为干部身份，否则，即为工人身份。相应地，如果对属于管理岗位的女职工在其年满50周岁时即与其终止劳动合同，将可能构成违法解除，其法律后果可能会较为严重。用人单位在处理此类纷争时需特别留意。

## 政策法规

# 深圳市住房公积金管理中心关于我市接入全国住房公积金异地转移接续平台的通知

各缴存职工：

为方便跨省、市就业职工更便捷的办理住房公积金转移接续业务，国家住房和城乡建设部统一部署并搭建了全国住房公积金异地转移接续平台（以下简称转移接续平台）。自2017年5月26日起，我市正式接入转移接续平台。由于转移接续平台采用分批上线接入的方式，目前仍有部分城市尚未接入转移接续平台。因此，职工在办理住房公积金转移接续业务时，若转入地或转出地其中一方或双方均未接入转移接续平台的，需按目前办事指南规定的方式办理；若转入地和转出地均已接入接续平台的，可直接前往转入地公积金中心申请办理转移手续并继续缴存，现将业务办理的有关事项通知如下：

### 一、从异地转至深圳

#### （一）申请条件

职工在我中心设立住房公积金账户并缴存后，即可申请将原缴存地缴存的住房公积金转移到我中心。

#### （二）受理地点

我中心各管理部（详细地址请查询深圳市住房公积金管理中心网站）。

#### （三）办理流程

1. 申请人（职工或单位经办人、职工配偶、授权委托人）向我中心受理管理部提供异地转入相关材料（附件1）；

2. 受理管理部审核，并将结果通过转移接续平台反馈至转出地公积金中心（3个工作日）；

3. 转出地公积金中心转账，款项到账且信息完整（由转出地公积金中心操作，5个工作日）；

4. 我中心确认资金到账，并通知申请人（3个工作日）；

5. 申请人提供身份证明材料（附件2）到原受理管理部办理转入新单位的入账手续。如资料齐全，可当场办结。

## 二、从深圳转至异地

职工已与我市单位终止劳动关系并已办理账户封存手续的，可在异地公积金中心设立住房公积金账户后，向异地公积金中心申请将在我中心缴存的住房公积金转移至异地，我中心通过转移接续平台协助办理，职工无需到我中心柜台申请。特此通知。

附件：

- 1.住房公积金异地转入申请材料
- 2.住房公积金转入新单位入账所需材料

深圳市住房公积金管理中心

2017年5月27日

[http://www.szjs.gov.cn/csml/bgs/xxgk/tzgg\\_1/201705/t20170526\\_6785600.htm](http://www.szjs.gov.cn/csml/bgs/xxgk/tzgg_1/201705/t20170526_6785600.htm)

### 深圳市在职人员社会保险缴费比例及缴费基数表

险种		缴费标准：缴费基数×缴费比例						缴费基数	举例说明
		缴费比例			分账比例				
		合计	单位	个人	个人账户	共济金			
养老保险	基本+地补（深户）	22%	13%+1%	8%	8%	14%	职工上月工资总额。高社资的3倍，最低工标准为低资标准	深户职工小李月工资总额4000元；则单位+个人缴交为4000×22%=880元（560元+320元）	
	基本（非深户）	21%	13%	8%	8%	13%		非深户职工小王月工资总额4000元；则单位+个人缴交为4000×21%=840元（520元+320元）	



医疗保险	一档 (基本+地补)	8.2%	6%+0.2%	2%	不满45岁: 5%	3.2%	职工工资总额。最高为平均工资的3倍,最低为平均工资的60%	职工小李月工资总额3000元,单位为4052元,个人交为332.26元(251.22元+81.04元)
	二档 (基本+地补)	0.8%	0.5%+0.1%	0.2%	满45岁: 5.6%	2.6%		
	三档 (基本+地补)	0.55%	0.4%+0.05%	0.1%	0	0.55%		
生育保险	2015年10月起	0.5%	0.5%	0	0	0.5%	同养老保险缴费基数	单位为职工选择参加三档医保,单位为6753元,个人缴交为37.14元(30.39元+6.75元)
失业保险	2015年12月起	1.5%	1%	0.5%	0	1.5%	最低工资	职工小李月工资5000元,应缴生育保险费为25元,全部由单位承担
								职工小王月工资20000元,失业保险费单位缴交2130元,个人缴交213元,职工个人缴交2130元,失业补助金2130元

工 伤 保 险	2016年 7月起	根据行业类别分八档基 准费率分别为： 0.14%、0.28%、 0.49%、0.63%、 0.66%、0.78%、 0.96%、1.14%	0	全部	同养 老保 险缴 费基 数	某单位适用四档 0.63%的工伤保险 费率，该单位小李月 工资5000元，应缴 工伤保险费为 $5000 \times 0.63\% = 31.5$ 元，由单位承担
说明：1、表中的“社平工资”是指深圳市上年度在岗职工月平均工资；2、表中的“最低工资”是指深圳市当年在岗职工月最低工资标准；3、不同时间点的“社平工资”、“最低工资”以市政府公布数据为准；4、本市户籍的个人缴费人员，参加一档医保的缴费比例为8.7%，基数为社平工资40%-300%，参加二档医保的缴费比例为1%（均包含生育医疗保险），基数为社平工资。						

[http://www.szsi.gov.cn/sbjxxgk/tzgg/simtg/201606/t20160601\\_3676237.htm](http://www.szsi.gov.cn/sbjxxgk/tzgg/simtg/201606/t20160601_3676237.htm)

## 人力资源和社会保障部办公厅关于实施 中国瑞士社会保障协定的通知

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局）：

2011年7月1日《中华人民共和国社会保险法》实施以来，为有效解决中瑞两国在对方国工作的人员双重缴纳社会保险费的问题，中瑞两国政府通过多轮谈判于2015年9月30日正式签署了《中华人民共和国政府和瑞士联邦政府社会保障协定》（以下简称《协定》）。双方商定，《协定》于2017年6月19日正式生效。为确保《协定》的贯彻执行，现就有关问题通知如下：

### 一、《协定》主要内容

#### （一）互免险种范围。

中国为职工基本养老保险、城乡居民基本养老保险、失业保险；瑞士为养老和遗属保险、残疾保险。根据瑞士法律规定，适用或免除瑞士养老和遗属保险以及残疾保险的雇员将自动适用或免除瑞士失业保险。

#### （二）中方适用免除在瑞士缴纳相关社会保险费的人员。

1.派遣人员。指受雇于中国领土上有经营场所的雇主，依其雇佣关系被雇主派往瑞士为该雇主工作的人员。

2.在航海船舶上的雇员。指在悬挂中国船旗的航海船舶上受雇的人员及通常居住在中国领土上，被中国的雇主派遣到悬挂瑞士国旗的航海船舶上工作的人员。

3.在航空器上的雇员。指受雇的企业总部在中国的管理人员或机组成员。

4.外交和领事机构人员。

5.政府或公共服务机构受雇人员。指受雇于中国中央或地方政府或其他公共服务机构，依其雇佣关系被雇主派往瑞士领土为其工作的人员。

6.随行家属。上述1-5类人员的随行并共同居住的配偶及子女，同样适用免除在瑞士缴纳相关社会保险费，前提是其配偶及子女未在瑞士领土上受雇或自雇，且应在中国参加城乡居民基本养老保险。

7.例外。中瑞两国主管机关可同意根据特定人员或人群的情况，就适用《协定》第三条至第七条作例外处理，条件是所涉及人员受中瑞两国任一国法律规定管辖。

（三）瑞方适用免除在华缴纳相关社会保险费的人员。

瑞方适用免除在华缴纳社会保险费的人员与中方适用人员的条件类同。

（四）派遣人员免除缴纳社会保险费的期限。

就派遣人员而言，首次申请免除缴费期限最长为6年。如派遣期限超过6年，经中瑞两国主管机关同意，可予以延长。

（五）主管机关、联络机构和经办机构。

1.主管机关：中方为人力资源社会保障部；瑞方为联邦社会保险办公室。

2.联络机构：中方为人力资源社会保障部国际合作司；瑞方为联邦社会保险办公室。

3.经办机构：中方为人力资源社会保障部社会保险事业管理中心或该部指定的其他机构；瑞方为养老和遗属保险以及残疾保险赔偿办公室。

二、依据《协定》免除缴纳相关社会保险费的管理办法

（一）中方在瑞士人员办理免缴相关社会保险费《证明书》的流程。

已在中国国内按规定参加了职工基本养老保险、城乡居民基本养老保险、失业保险，并按时足额缴纳保险费的人员，可以按照以下程序办理申请免除在瑞士缴纳相关社会保险费。具体流程如下：

1.申请人填写《根据中国瑞士社会保障协定出具的〈证明书〉申请表》（以

下简称《申请表》，样式附后），并加盖所在单位公章。《申请表》可从部政府网站上下载，网址：[www.mohrss.gov.cn](http://www.mohrss.gov.cn)（进入后点击：“服务之窗”中的“表格下载”）。申请人也可在部政府网站查阅“中国瑞士社会保障协定证明书办事指南”（点击：“服务之窗”中的“办事指南”）。

2. 申请人或代理人将填写后的《申请表》（一式3份）提交参保所在地（省、市、区县）的社会保险经办机构审核；经办机构在审核其参保缴费情况无误后，加盖印章并留存相关《申请表》备案。

3. 申请人或代理人将盖章后的1份《申请表》挂号或快递寄至部社保中心。（地址：北京市东城区安定门外大街138号皇城国际B座，收信单位：人力资源社会保障部社保中心国际合作处，邮编：100011，电话：010-89946777）

4. 部社保中心国际合作处收到《申请表》后予以审核。如审核通过，将在15个工作日内出具并向申请人邮寄《证明书》；如审核未通过，及时向申请人说明原因。

5. 例外情况涉及人员填写《申请表》时，需附个人简要情况及相关说明材料。部社保中心收到《申请表》后，由中瑞两国主管机关共同决定是否同意作例外处理。如同意，部社保中心向申请人出具《证明书》；如不同意则向申请人说明原因。

6. 申请人向瑞士经办机构提交《证明书》，并申请免除缴纳相应的社会保险费。

## （二）瑞士在华人员免除缴纳相关社会保险费的管理办法。

1. 瑞士在华人员向参保所在地社会保险经办机构提交由瑞士经办机构出具的《证明书》，其参保所在地社会保险经办机构审核原件，留存复印件备案。核准信息后，依据其《证明书》上规定的期限免除其相关社会保险缴费义务。

2. 凡不能提交《证明书》的瑞士在华人员，各地社会保险经办机构应按《中华人民共和国社会保险法》和《在中国境内就业的外国人参加社会保险暂行办法》（部令16号）的规定，督促其参加中国的社会保险。当参保人员离开中国时，其所缴纳的保险费或个人账户余额的返还应按照部令16号第五条第二款规定执行。

3. 除《协定》规定的免缴职工基本养老保险、城乡居民基本养老保险、失业保险外，瑞士在华人员应按《社会保险法》和部令16号的规定，参加中国其他社会保险险种。

以上规定自《协定》生效之日起开始执行。各级人力资源社会保障部门要高度重视此项工作，各地社会保险经办机构应本着如实、便捷的原则及时办理核准和免缴有关手续。在审核时要认真核对相关信息，防止欠费和虚假现象发生。各地在执行中如发现问题，请及时向我部报告。

联系人：王晓辰

电话：010-89946776，89946770（传真）

附件：1.中华人民共和国政府和瑞士联邦政府社会保障协定

2.根据中国瑞士社会保障协定出具的《证明书》申请表（样表）

3.中方《证明书》（样表）

4.瑞方《证明书》（样表）

人力资源社会保障部办公厅

2017年6月13日

[http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/shehuibaozhang/zcwj/201706/t20170619\\_272560.html](http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/shehuibaozhang/zcwj/201706/t20170619_272560.html)

## 关于做好2017年住房公积金缴存基数和缴存比例调整工作的通知

各住房公积金缴存单位：

根据国务院《住房公积金管理条例》《深圳市住房公积金管理暂行办法》《深圳市住房公积金管理中心关于阶段性调整住房公积金缴存基数上限的通知》等规定，现就做好2017年住房公积金缴存基数和缴存比例调整工作的有关事项通知如下：

### 一、调整内容

（一）自2017年7月1日起，各住房公积金缴存单位（以下简称单位）应当调整并执行调整后的住房公积金缴存基数（以下简称缴存基数），缴存基数为2016年度职工个人月平均工资总额。

（二）调整后的缴存基数原则上不得超过本市统计部门公布的2016年度全市在岗职工月平均工资的3倍，即不超过22440元（2016年度全市在岗职工月平均工资7480元×3倍）；经济效益好的单位，缴存基数最高不得超过37400

元。职工月平均工资总额（实行年薪制的按月均分）未超过上述限额的，以实际月平均工资总额作为缴存基数；超过上述限额的，以该限额作为缴存基数。调整后的缴存基数不得低于2030元。

（三）自2017年7月1日起，单位可以根据自身实际情况调整一次住房公积金缴存比例（以下简称缴存比例）。

（四）调整后的缴存基数和缴存比例执行期限为2017年7月1日至2018年6月30日；2017年7月1日至调整当月之间少缴部分的住房公积金，单位在调整后应予以补缴。

## 二、调整办理程序

（一）已使用数字证书（密钥）的单位可以通过数字证书在我中心网上办事大厅办理缴存基数和缴存比例调整手续。

（二）未使用数字证书（密钥）的单位可以在本市住房公积金业务网点办理缴存基数和缴存比例调整手续。

## 三、其他事项

（一）本次缴存基数和缴存比例调整业务自2017年7月1日起开始办理。缴存基数和缴存比例均需要调整的，单位可同时申请办理调整手续。

（二）单位在调整本单位职工的住房公积金缴存基数、缴存比例时，应告知职工本人，接受职工监督，维护职工合法权益。

特此通知。

深圳市住房公积金管理中心

2017年6月26日

[http://www.szzfgjj.com/xxgk/zxtzgg/201706/t20170626\\_7276061.htm](http://www.szzfgjj.com/xxgk/zxtzgg/201706/t20170626_7276061.htm)

# 人力资源和社会保障部办公厅关于养老保险关系跨省转移视同缴费年限计算地有关问题的复函

人社厅函(2017)151号



广东省人力资源和社会保障厅：

你厅《关于养老保险关系跨省转移视同缴费年限计算地有关问题的请示》（粤人社报〔2017〕69号）收悉。经研究，现函复如下：

《人力资源社会保障部关于城镇企业职工基本养老保险关系转移接续若干问题的通知》（人社部规〔2016〕5号，以下简称5号规）明确规定：“曾经在机关事业单位和企业工作的视同缴费年限，计算为当时工作地的视同缴费年限；在多地有视同缴费年限的，分别计算为各地的视同缴费年限。”按此规定，参保人员曾经在机关事业单位和企业工作的视同缴费年限，在确定计算地时与当时工作地有关，并不以工作地和参保地或户籍地一致为前提。

关于广远、广海成建制转移的问题，5号规明确规定：“城镇企业成建制跨省转移，按照《暂行办法》的规定转移接续养老保险关系。在省级政府主导下的规模以上企业成建制转移，可根据两省协商，妥善转移接续养老保险关系。”对于参保人员离开成建制转移企业的，不应使用成建制转移企业协商的相关规定，而应该执行国家统一规定。

请你们严格按照5号规政策，责成广州市核实朱国森同志视同缴费年限期间工作地，明确视同缴费年限计算为当时工作地的年限，确定养老保险待遇领取地，核发相应的养老保险待遇，切实保障其养老保险权益。

人力资源社会保障部办公厅

2017年6月26日

## 专业委员会简介

### 深圳市律师协会劳动与社会保障法律专业委员会

律协各专业委员会是律协理事会根据律师业务的发展情况设置的负责组织会员进行学习和交流，指导律师开展业务活动的机构。其宗旨是发动会员积极学习专业知识，提高律师业务素质和服务水平，拓展律师业务领域，促进律师专业化分工，增强深圳律师的整体实力。

律协业务创新与发展专门委员会负责管理、协调各专业委员会开展工作，律协秘书处业务部负责专业委员会的日常工作。

根据深圳市律师协会第十届理事会第一次会议决定，市律协设立30个专业委员会，劳动与社会保障法律专业委员会是其中之一，本委员会致力于提高律师劳动与社会保障法律服务水平，拓展劳动与社会保障业务领域，制定劳动与社会保障律师业务指引，撰写有关劳动与社会保障法律专业论文，积极参与人大、政府的劳动与社会保障法律领域重要法律法规和司法解释的征求意见工作。

### 组成成员

主任：曾凡新（大成所）

副主任：周旻（联建所）、王强（德纳所）、张福军（深坪所）

委员：陈伟（炜衡所）、冼武杰（华途所）、彭湃（卓建所）、张金寿（卓建所）、邹兵（鹏乾所）、李小鹤（卓建所）、吴意诚（联建所）、孟庆杰（盈科所）、凌超（卓建所）、何志杰（联建所）、吴贵刚（深宝所）、周文斌（鹏浩所）、田晓峰（盈科所）、马振勇（华途所）、袁吉松（前海所）、林乐军（华途所）、谭冬梅（百瑞所）、罗娟（华商〈龙岗〉所）、周艳军（瀛尊所）、何佳宾（盈科所）、唐瑭（俭德所）、杨敏（晟典所）、丁海洋（普罗米修所）、郑锦川（旭晨所）、樊天升（鹏星所）、彭万红（顺创所）。

——本资讯由深圳市律师协会劳动与社会保障法律专业委员会搜集整理（相关著作版权归原权利人所有）

本资讯可在深圳市律师协会网站下载，投稿及建议联系邮箱：  
fanxin.zeng@dentons.cn（曾凡新律师）