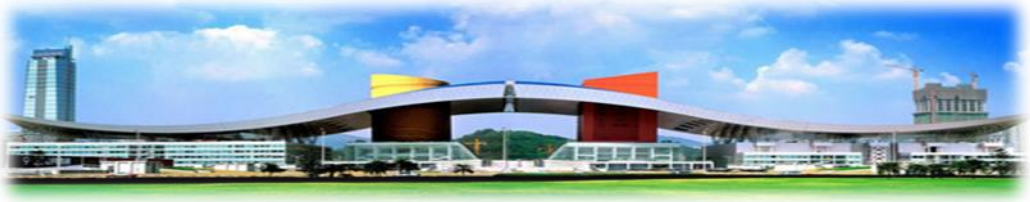
深圳律師



劳动与社会保障法律资讯

2019 年 6 月号　总第 63 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

最新动态 2

《深圳市律师办理劳动法律业务操作指引》学习研讨会综述 2

判例与实务 9

用人单位做出提前解散决定 可与劳动者终止劳动合同 9

大湾区一体化与“客观条件发生重大变化”解雇员工的适用 15

政策法规 22

国家医保局 财政部关于切实做好 2019 年跨省异地就医住院费用直接结算工作的通知 22

人力资源社会保障部办公厅关于印发《人力资源社会保障系统开展证明事项告知承诺制试点工作实施方案》的通知 26

深圳市住房公积金管理中心关于做好 2019 年住房公积金缴存基数和缴存比例调整工作的通知 29

广东省人力资源和社会保障厅 广东省财政厅 关于 2019 年调整退休人员基本养老金的通知 31

关于贯彻落实粤港澳大湾区个人所得税优惠政策的通知 33

关于在广东省开展企业职业技能等级认定试点工作的通知 35

关于个人取得有关收入适用个人所得税应税所得项目的公告 39

专业委员会简介 42

深圳市律师协会劳动与社会保障法律专业委员会 42

组成成员 42

最新动态

《深圳市律师办理劳动法律业务操作指引》学习研讨会综述

发布日期：2019 年 6 月 10 日

作者：市律协劳专委 责任编辑：业务创新委

2019 年 5 月 22 日下午，深圳市律师协会劳动与社会保障法律专业委员会（下称“劳专委”）于市律协多功能厅举办“《深圳市律师办理劳动法律业务操作指引》学习研讨会”。本次研讨会邀请了劳专委副主任王强律师、劳专委委员孟庆杰律师、广东梧桐律师事务所许淑仪律师、广东金地律师事务所张涓律师担任主讲嘉宾，劳专委主任曾凡新律师担任主持。本次研讨会现场气氛热烈，互动频繁，受到众多律师的好评。现将本次研讨会的主要内容分享如下：

一、《深圳市律师办理劳动法律业务操作指引》修订简介

（一）修订背景

2009 年 7 月 20 日，深圳市律协第八届劳动法律专业委员会制定通过《律师从事劳动法律事务业务指引》。

由于劳动法规的政策性强，相关司法实务操作调整比较频繁，从 2009 年到 2018 年，《律师从事劳动法律事务业务指引》已整整跨过了 9 年时间，随着相关政策、法规的不断调整变化，《业务指引》的很多内容还是具有现实指导作用的，但是，其中有一部分内容已经不符合现行法规、司法实务的规定了。因此，本届劳专委决定对 2009 年第一版的业务指引进行修订。

（二）操作指引修订的依据

1. 最高法院司法解释

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）（法释〔2010〕12 号）

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（四）法释（〔2013〕4 号）

最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定（法释[2014]9 号）

2. 人社部规章

关于执行《工伤保险条例》若干问题的意见（人社部发[2013]34 号）

关于执行《工伤保险条例》若干问题的意见（二）（人社部发[2016]29 号）

劳动人事争议仲裁办案规则（2017 年修订）

3. 地方性规定

广东省工伤保险条例（2011 年修订）　广东省劳动保障监察条例（2012 年）

广东省工资支付条例（2016 年修订）　广东省人口与计划生育条例（2015 年、2016 年、2018 年修订）

深圳市人大常委会关于废止《深圳经济特区人口与计划生育条例》的决定（2017 年）

4. 广东省高级法院纪要、解答

广东省高级人民法院、广东省劳动仲裁委员会关于审理劳动人事争议案件若干问题的座谈会纪要（2012 年）

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（2017 年）

5. 深圳市中级法院裁判指引

深圳市劳动争议仲裁、诉讼实务座谈会纪要（2010 年）

深圳市中级人民法院关于审理劳动争议案件的裁判指引（2015 年）

深圳市中级人民法院关于审理工伤保险待遇案件的裁判指引（2015 年）

6. 深圳市劳仲委研讨会纪要

2011 年深圳全市劳动人事争议疑难问题研讨会纪要

2013 年深圳市劳动人事争议疑难问题研讨会纪要

2012 年深圳市劳动合同管理疑难问题研讨会会议纪要

2016 年全市社会保险争议疑难问题研讨会纪要

2017 年度深圳市劳动争议仲裁立案工作会议纪要

2017 年深圳市劳动人事争议疑难问题研讨会会议纪要

（三）操作指引的结构

操作指引主要分为十章内容，分别是:

第一章　总则

第二章　业务洽谈和接受委托

第三章　律师代理劳动争议仲裁的一般做法

第四章　律师代理劳动者参加劳动争议仲裁

第五章　律师代理用人单位参加劳动争议仲裁

第六章 律师代理劳动争议诉讼的一般做法

第七章 律师代理劳动者参加劳动争议诉讼

第八章 律师代理用人单位参加劳动争议诉讼

第九章 律师代理劳动争议案件的执行

第十章 律师担任劳动法律事务专项顾问

（四）仲裁诉讼操作实务

1. 受理范围

律师在洽谈劳动争议案委托事项时，应当依法审查委托事项是否属于劳动争议仲裁委员会受理的范围。

2. 仲裁时效

劳动争议申请仲裁的时效期间为一年，仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。

3. 劳动关系的认定

律师应当认真审查委托人与对方当事人之间是否存在劳动关系，以及是否有相应的证据加以证明或反驳。

4. 举证责任分配

律师应当清楚委托人在劳动争议仲裁阶段的举证责任，并应当围绕该举证责任来收集证据。

二、企业关停并转迁项目法律服务技巧

（一）项目类型

1. 项目类型：搬迁、兼并、裁员、停工、解决、破产

2. 项目分析：法律规定、项目预算、项目文件、项目周期、项目收费

（二）项目准备阶段

准备工作：项目小组、实施时间、决策者、费用预算、人员梳理、资料梳理、规定汇总、文件起草。

（三）项目实施阶段

1. 实施前工作：项目预演、重要文件交接、保管、录音、录像设备准备、资金准备、增加安保人员、与相关部门取得联系。

2. 沟通现场注意事项

提前到场

尽量不要开车

携带电脑

文件齐备

熟悉法律、法规

着装规范

语言规范

录音、录像

注意保管文件

倾听为主

与政府部门进行沟通

人身安全

（四）项目后期工作

1. 信访投诉

2. 行政处罚

3. 劳动争议

4. 民事诉讼

三、劳动争议案件的举证责任

（一）举证责任的分配

1. 一般原则：谁主张，谁举证

（1）《民事诉讼法》第 64 条第一款规定:“当事人对自己提出的主张,有责任提供证据。”

（2）《劳动争议调解仲裁法》第 6 条、《劳动人事争议仲裁办案规则》第 17 条规定: “发生劳动争议，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。……”

（3）《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第 2 条规定:“当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实或者反驳对方诉讼请求所依据的事实有责任提供证据加以证明。没有证据或者证据不足以证明当事人的事实主张的,由负有举证责任的当事人承担不利后果。”

2. 特别规则

（1）《劳动争议调解仲裁法》第 6 条、《劳动人事争议仲裁办案规则》第 17 条规定："……与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的，用人单位应当提供；用人单位不提供的，应当承担不利后果。"

（2）《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第 6 条、《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 13 条规规定:"在劳动争议纠纷案件中,因用人单位作出开除、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劳动争议的,由用人单位负举证责任。"

（二）劳动者的举证责任

1. 劳动者主张劳动关系成立的，应当提交相应的劳动合同、其他劳动者的证言，或就工资领取、福利待遇、办理社会保险及工作管理（如工作证、服务证等）提供相关的证据。

2. 劳动者主张工资标准高于合同约定或已实际领取的工资数额的，应就其主张的工资标准举证。

3. 劳动者主张加班工资的，应就其存在加班事实，或者用人单位掌握加班事实存在的证据承担举证责任。

4. 劳动者主张用人单位解除劳动合同或解除事实劳动关系的，应就解除劳动合同或解除事实劳动关系的事实举证。

5. 劳动者主张奖金、年终奖或年终双薪的，应就双方存在约定或用人单位的相关制度及奖金、年终奖、年终双薪的金额等事实举证。

6. 劳动者主张用人单位减少工资等报酬的，应就用人单位减少工资等报酬的事实举证。

7. 劳动者主张享受患病或非因工负伤医疗期待遇的，应就本人存在患病或非因工负伤的事实以及本人实际参加工作年限等事实举证。

8. 劳动者追索申请仲裁之日两年前的工资等报酬的，由于用人单位对于从工资支付之日超过两年的工资发放记录无法定保存义务，故相关事实原则上由劳动者举证。

9. 劳动者主张订立无固定期限劳动合同的，应就订立无固定期限合同条件的成就举证。

10. 劳动者主张工伤保险待遇及其赔偿的，应就存在因工伤损害的事实及工伤认定、伤残等级鉴定结论及鉴定时间、工伤住院治起止时间及费用、同意转院治疗的证明及所需交通费和食宿费、应当安装康复器具的证明及费用等事实举证。

11. 女职工主张“三期”权利的，应就存在“三期”的事实、起止时间以及是否存在晚育、难产、多包胎生育、生育是否符合计划生育规定等事实举证。

12. 其他依法应由劳动者承担的举证责任

（三）用人单位的举证责任

1. 专属用人单位的举证责任

2. 入职时间 工作年限

3. 工资标准 工资支付情况

4. 减少劳动报酬的原因及依据

5. 劳动合同签订情况

6. 劳动关系的解除时间

7. 劳动关系的解除原因

8. 休息休假（年休假、病假、停工等）

9. 其他事项

四、常年法律顾问介绍

（一）适用范围

1. 在约定期限/工作范围：提供综合性或单方面法律服务

2. 各类法律专业：劳动法、知识产权、合同法及刑法

3. 仲裁院、法院：劳动及民事案件

4. 裁员/遣散：解除及终止

（二）基本原则

1. 参与阶段：事先/中参与

2. 风险提示：法律意见书

3. 勤勉尽责：多次、多种形式

4. 保密：第三人负面信息

5. 利益冲突：代理及商业

6. 不正当竞争：费用及服务

（三）服务范围及形式

（四）服务方式

（五）工作流程

1. 见面前

（1）客户基本情况

（2）客户需求/帮助发现需求

（3）介绍及服务

（4）专业解决问题能力

2. 见面

（1）正装

（2）听

（3）礼节

（4）说

3. 见面后

（1）建立客户法律档案

（2）定期会议

（3）会议备忘录

（4）完成备忘录内容

（5）年度报告

4. 签约后

（1）会议备忘录

（2）客户档案

（3）报价

（六）参与谈判

（七）培训

（八）建立关系

判例与实务

用人单位做出提前解散决定 可与劳动者终止劳动合同

——丁丽红与奇胜工业（惠州）有限公司深圳分公司劳动合同纠纷二审民事判决书

【裁判要点】

根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十四条规定，用人单位决定提前解散的，劳动合同终止。从上述法律条文的文字表述理解，只要用人单位做出提前解散决定即可导致其与劳动者的劳动合同终止，并不要求用人单位已办理完毕解散或注销的全部手续及流程。

广东省深圳市中级人民法院

民事判决书

（2017）粤 03 民终 658 号

上诉人（原审被告）：丁丽红

委托诉讼代理人：王志鹏，广东达和律师事务所律师。

被上诉人（原审原告）：奇胜工业（惠州）有限公司深圳分公司。

代表人：李瑞，副总裁。

委托诉讼代理人：刘宇翔，上海江三角律师事务所北京分所律师。

委托诉讼代理人：李超，上海江三角律师事务所北京分所实习律师。

上诉人丁丽红因与被上诉人奇胜工业（惠州）有限公司深圳分公司（以下简称深圳奇胜公司）劳动合同纠纷一案，不服广东省深圳市福田区人民法院(2016)粤 0304 民初 23012 号民事判决，向本院提起上诉。本院于 2017 年 1 月 12 日立案后，依法组成合议庭进行了审理，现已审理终结。

上诉人丁丽红上诉请求：1、撤销一审判决，改判被上诉人向上诉人支付违法解除劳动合同赔偿金 128787.05 元；2、判令被上诉人承担本案的诉讼费用。事实与理由：一、被上诉人无合法理由终止与上诉人的劳动关系，实为违法解除劳动合同。理由如下：1、从被上诉人向上诉人出具的《劳动合同终止通知》的内容来看，其终止劳动关系原因是“公司业务减少”，而非被上诉人提前解散或者其

他事由。“公司业务减少”既非终止劳动关系的法定事由，也不是解除劳动合同的法定事由，而且被上诉人也无法证明其业务减少的事实。上诉人也不认可、不同意被上诉人据此终止双方的劳动关系。因此，被上诉人终止与上诉人的劳动关系于法无据，属于违法解除劳动合同。2、仅有奇胜工业（惠州）有限公司解散被上诉人的董事会决议无法解散被上诉人，也无法合法终止被上诉人与上诉人之间的劳动关系。首先，该董事会决议未生效。奇胜工业（惠州）有限公司系外资企业，其作出解散被上诉人的决议属于重大事项，依据《外资企业法》第十条的规定应当报审查批准机关批准，并向工商行政管理机关办理变更登记手续。被上诉人至今未有证据证明其向审批机关申请并获得审批机关的核准解散被上诉人，因此，其董事会决议未生效，无法产生解散被上诉人的法律效力。其次，“公司业务减少”并非外资企业终止营业、提前解散的法定事由，企业分公司亦然。奇胜工业（惠州）有限公司据此解散被上诉人无法律依据。再次，该董事会决议作出后也未通知和送达上诉人，且被上诉人书面通知上诉人是因“公司业务减少”而终止双方间的劳动关系，而非因该决议而终止。因此决议的存在与否不是判断终止双方劳动关系的事实依据。一审法院依据该决议作出的相关事实认定和判决均为错误。第四、董事会解散被上诉人的决议仅是解散被上诉人的必要条件和必经程序，其还必须履行向主管部门申请批准、办理工商登记变更手续、注销税务登记等义务，发布公告、通知和安置员工、进行清算等事项。从目前来看，其也未履行申请批准程序和注销工商登记手续。被上诉人还未解散，实际上，被上诉人至今也未履行董事会清算和注销的决议。因此，一审法院认定被上诉人解散为合法终止双方间的劳动关系错误。3、被上诉人以“业务减少，企业解散”为由终止与包括上诉人在内的二百余位劳动者的劳动关系，其目的是解除劳动合同，减少经济赔偿，规避法律惩罚。根据前述结论，被上诉人的上述行为无事实基础和法律依据。而且上诉人正处于产假期间，被上诉人也不能据此解除劳动合同，因此，被上诉人终止与上诉人劳动关系违法，实质系违法解除劳动合同，非法终结双方劳动关系，已严重损害了上诉人的合法权益。其依法应当向上诉人支付赔偿金。综上所述，上诉人认为一审法院认定事实错误，适用法律不当，应依法改判，维护上诉人的合法权利。

被上诉人深圳奇胜公司辩称，被上诉人因提前解散而依法终止与上诉人的劳动合同，无须支付违法解除劳动合同赔偿金：一、被上诉人因总公司的董事会决

议而提前解散，事实清楚，证据确凿。总公司依据公司章程作出解散决定，且被上诉人在解散决定作出后积极着手分公司注销事宜，因此，被上诉人提前解散的事实充分，法律依据确凿。二、被上诉人依据《劳动合同法》第四十四条第五项作出终止劳动合同的决定合法，无须支付赔偿金。三、被上诉人已依法支付了上诉人经济补偿。

被上诉人深圳奇胜公司向一审法院提出起诉，请求无需支付违法解除劳动合同的赔偿金 128787.05 元。

一审法院查明事实：丁丽红于 2007 年 7 月 16 日入职深圳奇胜公司，担任高级采购工程师。双方签订了自 2012 年 7 月 1 日起的无固定期限劳动合同。2015 年 4 月 1 日起，丁丽红工资标准为 11709.88 元，离职前 12 个月的平均工资为 15151.42 元。2016 年 6 月 1 日，深圳奇胜公司向丁丽红出具了《劳动合同终止通知》，主要内容为："由于公司业务减少，奇胜工业（惠州）有限公司决定即日起解散奇胜工业（惠州）有限公司深圳分公司，致使公司与您的劳动合同无法继续履行，您与公司的劳动关系于 2016 年 6 月 20 日终止"。深圳奇胜公司已向丁丽红支付了离职补偿金 143938.51 元。2016 年 6 月 21 日，丁丽红申请劳动仲裁，请求：1、深圳奇胜公司支付违法解除劳动合同的赔偿金差额 143938.51 元；2、深圳奇胜公司支付未提前一个月通知解除劳动关系的代通知金 15151.42 元；3、深圳奇胜公司支付 2013 年 9 月 1 日至 2015 年 3 月 31 日期间的长期服务奖 20183.2 元；4、深圳奇胜公司支付 2016 年度的股票配送和折扣损失 18250 元；5、深圳奇胜公司支付 2016 年 1 月 1 日至 2016 年 6 月 20 日期间的年终奖 11069.26 元。仲裁裁决：1、深圳奇胜公司支付违法解除劳动合同的赔偿金 128787.05 元；2、驳回丁丽红的其他仲裁请求。一审法院认为，《中华人民共和国劳动合同法》第四十四条第（五）项规定，用人单位决定提前解散的，劳动合同终止。根据双方确认的《董事会决议》，奇胜工业（惠州）有限公司董事会决定于 2016 年 5 月 10 日起解散深圳奇胜公司。故深圳奇胜公司以公司解散为由终止双方的劳动关系符合法律规定，不属于违法解除劳动合同，故深圳奇胜公司诉请无需支付违法解除劳动合同的赔偿金 128787.05 元，理由成立，予以支持。依照《中华人民共和国劳动合同法》第四十四条第（五）项，《中华人民共和国民事诉讼法》第六十四条第一款、第一百四十二条之规定，一审法院判决：原告奇胜工业（惠州）有限公司深圳分公司无需向被告丁丽红支付违法解除劳动合同的赔偿金

128787.05 元。案件受理费 10 元，按规定收取 5 元，由被告负担。

本院二审期间，上诉人丁丽红提交了两份证据材料：1、被上诉人深圳奇胜公司的工商登记资料基本信息，以证明截止本案二审庭审之日，被上诉人深圳奇胜公司并未履行工商注销手续；2、《出生医学证明》和上诉人丁丽红《住院简介》，以证明被上诉人深圳奇胜公司在上诉人丁丽红休产假期间终止双方劳动合同。被上诉人深圳奇胜公司对上述两份证据材料作出如下质证意见：1、证据 1 因是电子证据，未现场演示，对真实性不予认可，但认可被上诉人深圳奇胜公司目前尚未完成工商登记注销手续的事实，目前仍在注销手续办理过程中。2、对证据 2 的真实性予以认可，但对其证明目的不认可，根据《劳动合同法》的规定，因用人单位提前解散而终止劳动合同的，并不受员工处于“三期”特别保护的限制。因被上诉人深圳奇胜公司认可其目前尚未办理完毕工商注销手续，与上诉人丁丽红提供的工商登记资料基本信息相符，本院对该证据予以采信。被上诉人深圳奇胜公司对上诉人丁丽红提交的《出生医学证明》和《住院简介》予以认可，本院亦予以采信，由此认定被上诉人深圳奇胜公司终止双方劳动合同时，上诉人丁丽红处于产假期间。

被上诉人深圳奇胜公司在二审期间提交了深圳市福田区地方税务局于 2017 年 3 月 17 日出具的深地税福税通（2017）14324 号《税务事项通知书》及其送达回证，以证明被上诉人深圳奇胜公司在总公司作出解散决定后，一直积极推进、落实解散与注销事宜，目前已取得了税务部门同意注销税务登记的通知，后续仍将继续完成工商注销登记；同时，被上诉人深圳奇胜公司总公司作出的董事会决议已被税务部门认可，进一步说明被上诉人深圳奇胜公司解散并不需要相关主管部门的审批。上诉人丁丽红认可上述证据的真实性，但主张税务部门出具的上述通知书发生在双方劳动合同终止之后，也仅仅是履行解散事宜的一个环节，而不是市场主体的终止、消灭，不能成为被上诉人深圳奇胜公司终止与上诉人丁丽红劳动关系的合法理由。上诉人丁丽红对被上诉人深圳奇胜公司提交的上述证据的真实性予以认可，本院对此予以采信。

经本院审理查明，一审查明事实清楚，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。

本案的争议焦点在于被上诉人深圳奇胜公司终止双方的劳动合同是否符合

法律规定。被上诉人深圳奇胜公司于 2016 年 6 月 1 日做出的《劳动合同终止通知》已明确是因为奇胜工业（惠州）有限公司决定解散被上诉人深圳奇胜公司。**根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十四条第一款第五项的规定，用人单位决定提前解散的，劳动合同终止。从上述法律条文的文字表述理解，只要用人单位做出提前解散决定即可导致其与劳动者的劳动合同终止，并不要求用人单位已办理完毕解散或注销的全部手续及流程。本案中，被上诉人深圳奇胜公司的总公司奇胜工业（惠州）有限公司董事会于 2016 年 5 月 10 日决议提前解散被上诉人深圳奇胜公司。**上诉人丁丽红并无证据证明上述董事会决议存在违反法律规定或公司章程之处，故本院对该董事会决议予以采信。由此认定奇胜工业（惠州）有限公司已做出提前解散其分支机构，即本案被上诉人深圳奇胜公司的决定。**该情形属于《中华人民共和国劳动合同法》第四十四条第一款第五项规定的导致劳动合同终止事由。同时，被上诉人深圳奇胜公司在一、二审期间提交的证据也足以反映被上诉人深圳奇胜公司在决定提前解散之后，已办理了相关解散手续和流程，且目前其注销登记申请已得到了税务机关的核准，并不存在恶意规避法律责任的行为。**另外，虽然在被上诉人深圳奇胜公司终止双方劳动合同时，上诉人丁丽红处于产假期间，但劳动合同终止并不属于《中华人民共和国劳动合同法》第四十二条规定的用人单位不得解除劳动合同的范围。因此，**被上诉人深圳奇胜公司以用人单位决定提前解散为由终止与上诉人丁丽红的劳动合同符合法律规定，被上诉人深圳奇胜公司也依法支付了经济补偿。上诉人丁丽红主张被上诉人深圳奇胜公司属于违法终止劳动合同，理由不成立，其要求违法终止劳动合同赔偿金，本院不予支持。**

综上，上诉人丁丽红的上诉理由不成立，本院不予支持。原审认定事实清楚，适用法律正确，处理妥当，依法应予维持。依照《中华人民共和国民事诉讼法》第一百七十条第一款第一项之规定，判决如下:

驳回上诉，维持原判。

本案二审案件受理费人民币 10 元，由上诉人丁丽红承担。

本判决为终审判决。

审判长　邢蓓华

审判员　蔡雪燕

审判员　李　静

二〇一七年四月十八日

书记员　刘慎杰(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。

大湾区一体化与“客观条件发生重大变化”解雇员工的适用

沈威　北京德恒（深圳）律师事务所

根据有关法律规定，企业在依据客观情况发生重大变化这一理由处理员工劳动关系时需要满足三个条件：（1）符合客观情况发生重大变化的情形；（2）劳动合同无法继续履行；（3）企业需与劳动者进行充分协商。本文根据对大湾区（内地）部分法院处理类似案件裁判观点的梳理，希望为大湾区企业提供一些思考和帮助。

一、关于“客观情况发生重大变化”的认定

大湾区范围内各个地区的法院对于客观情况发生重大变化的解释具有不同口径，一方面，有些法院严格依照法律的规定，认为超越法律所规定的范围均不属于客观情况发生重大变化。另一方面，有些法院在法律规定之外对于客观情况发生重大变化做了扩大解释，譬如有地区法院认为：客观情况发生重大变化应当是指除经济问题之外导致的不能继续履行合同的情况；另外还有地区法院认为：“客观情况”是指双方不可控制的因素或者不可归责于双方的情形，如发生不可抗力、政府政策原因、法律法规修改或者废止等，或者企业迁移、被兼并、资产转移、重大技术革新、产品结构和经营方式调整等。下面根据有关案例做具体分析。

（一）认定为“客观条件发生重大变化”的情形

1、与主要经营业务不相关的岗位外包

东莞市第三人民法院 （2015）东三法樟民一初字第 740 号

法院认为：客观情况发生重大变化应当是指除经济问题之外导致的不能继续履行合同的情况。从被告公司的经营业务来看，该公司从事的是生产和销售印唛、织唛等业务，并没有餐饮的业务，如将公司饭堂的业务外包给专业的餐饮公司，是符合社会经济对于专业化分工和发展的规律和趋势，并无不妥，也没有违反相应的法律规定，应当予以认可。

2、政府部门的行政决定

清远市清新区人民法院 （2015）清新法民一初字第 346 号

法院认为：清新一中经清远市清新区教育局、清远市清新区政府采购管理办公室的同意对学校的清洁保洁服务进行公开招标，这符合法律规定。由于公开招

标，造成清新一中与黄某签订的劳动合同所依据的客观情况发生重大变化，劳动合同已无法履行。

3、部门解散

东莞市中级人民法院 （2014）东中法民五终字第 991 号

法院认为：因双方就苏丽香的工作调整问题协商未果，并且苏丽香已经离职，本案符合上述“劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，

4、行政机构改革

珠海市中级人民法院　2018 粤 04 民终 3142 号

法院认为：

一审法院：香洲区工商局单位的减员，系依据上级机关文件进行，行政机关事业单位在进行机构改革过程中，因人员整合而出现的富余人员必须进行减员，不由香洲区工商局的意志所决定，翁某属香洲区工商局因人员整合后出现的富余人员范围，香洲区工商局依据上级机关文件并结合本单位实际情况作出的解除其劳动合同的行为，该情形符合“客观情况发生重大变化”。

二审法院：在机构、职能整合过程中，出现同一岗位人员富余需要裁员属合理现象，党组会议纪要、谈话记录虽然为香洲区工商局单方制作，但能够证明在解除劳动合同之前，香洲区工商局已经对解除劳动合同的必要性进行了充分研究，并且将无法继续履行劳动合同的原因告知翁某，可信度较高，一审法院结合上述证据反映的事实认定客观情况发生重大变化、致使劳动合同无法履行并无不当，本院予以确认。

5、 因工厂调整经营策略而调整内部管理机构的设置

广东省高级人民法院　（2018）粤民再 194 号

法院认为：公司因经营策略的调整撤销技术质量部，需对赵某在内的部分员工工作岗位进行调整。该事由属于劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化的情形。

6、被法院查封导致劳动合同无法继续履行

东莞市第三人民法院　（2015）东三法民一初字第 493 号

法院认为：公司投资建设的“江业商业大厦”因其他纠纷被法院查封，导致陈某无法继续安排原告在该工地工作，即双方的劳动合同因客观情况发生重大变化无法继续履行，公司根据法律的规定，可以解除与原告之间的劳动关系。

（二）不认定为“客观条件发生重大变化”的情形

1、撤销部门

东莞市中级人民法院 （2017）粤 19 民终 3234 号

法院认为：劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，是指发生不可抗力或出现致使劳动合同全部或部分条款无法履行的其他情况，如企业迁移、被兼并、企业资产转移等情形。本案中，公司主张其依据公司经营客观情况发生重大变化而单方解除与刘某的劳动合同，虽其二审期间提交的证据能够反映公司将安保业务外包给其他公司，但公司该经营行为不足以构成上述条文规定的劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化的情形。

2、企业亏损

深圳市中级人民法院 （2017）粤 03 民终 13404 号

法院认为：上诉人提交的 2014 年、2015 年财务报表审计报告仅能证明公司经营发生亏损，不足以证明其在与被上诉人解除劳动合同时存在客观情况发生重大变化、劳动合同无法履行的情形，应承担举证不能的不利后果。

3、经营战略调整

广东省高级人民法院 （2018）粤民申 5515 号

法院认为：公司实施的“飞跃计划”是基于市场变化及其经营需要对公司内部资源的优化及经营策略的调整，属于公司对经营战略的规划部署，公司框架、体制并未发生变化，并不属于客观情况发生重大变化的情形。公司不仅未举出充分证据证明存在客观情况发生重大变化的情形，也未举证证明此变化导致彭某所在的华南区客户服务部门及其客服经理岗位被撤销，其主张劳动合同无法履行的依据不足。

二、关于“劳动合同无法继续履行”的认定

基于弱者保护原则的考虑，有些地区法院认为企业即使已经满足了客观情况发生重大变化的情形，但是如果没有达到劳动合同无法继续履行的状态，依然是涉及违法解雇的问题。

1、公司经营战略调整，未达到劳动合同无法继续履行的程度

广东省高级人民法院 （2018）粤民申 5515 号

法院认为：适用《中华人民共和国劳动合同法》第四十条第三项的规定，不仅需要存在客观情况的变化，还要求此变化达到“致使劳动合同无法履行”的程

度。公司不仅未举出充分证据证明存在客观情况发生重大变化的情形，也未举证证明此变化导致彭某所在的华南区客户服务部门及其客服经理岗位被撤销，其主张劳动合同无法履行的依据不足。

2、工厂搬迁，不认定为劳动合同无法履行

珠海市中级人民法院 （2015）珠中法民一终字第 858 号

法院认为:

一审法院:

公司因消防原因将部分生产搬迁至新厂进行，新厂与旧厂之间只有几公里的距离，而且到新厂工作的员工有厂车接送。因此到新厂工作的员工，其劳动保护和劳动条件并没有降低，权益也没有损害。陈某单方解除与公司之间的劳动合同，还要求公司支付经济补偿金，没有法律依据，原审法院不予支持。

二审法院:

该规定中的“客观情况”，是指双方不可控制的因素或者不可归责于双方的情形，如发生不可抗力、政府政策原因、法律法规修改或者废止等，或者企业迁移、被兼并、资产转移、重大技术革新、产品结构和经营方式调整等。本案中，公司因所租赁的厂房不符合消防要求等原因，将部分业务迁至新的厂房，不属于客观情况发生变化。而且，在搬迁新厂房后，公司亦采取了相应的保障措施，双方的劳动合同仍然可以履行，并不是劳动合同无法履行。

三、关于是否“经过双方协商”的认定

在认定了客观情况发生重大变化，且劳动合同无法继续履行的情况下，法院通常还需要对企业和员工之间是否经过协商进行考量。这需要企业提供证据证明经过双方协商，这一过程不仅仅是企业单方向员工发出通知，而是需要员工与企业就客观情况发生重大变化的解决方案进行反馈。

（一）认定为经过双方协商

1、公司通过召开工会会议，多渠道与员工协商符合协商条件

东莞市第三人民法院 （2015）东三法樟民一初字第 740 号

法院认为: 公司在解除劳动关系之前已经通过开会以及一对一面谈的方式充分和原告方进行了协商，并在不降低原待遇的情况下，提供了公司的其他岗位供原告进行挑选，提供的岗位也不存在任何侮辱性质，且该决定内容也经过了工会讨论的程序。因此公司无需支付违法解除的经济赔偿金。

2、员工自主选择公司提供的方案可认定为进行了协商

广东省高级人民法院　（2018）粤民申 8867 号

法院认为：公司以书面形式征询黑某是“愿意留下，继续上班”或“愿意N+1 的赔偿”，黑某以签名的方式确认其愿意“N+1 的赔偿”，此应视为双方就变更劳动合同进行了协商。

3、公司多次发放《劳动合同变更选择意向书》，劳动者拒绝填写，最终视为已经协商

广东省高级人民法院　（2018）粤民再 194 号

法院认为：

一审法院：未经过协商一致。虽然公司有将岗位调整的事宜告知工会征求工会意见、与涉及到调岗的职工进行开会协调、并向职工发出《劳动合同变更选择意向书》提供岗位供职工选择等举措，但这只是针对岗位调整对所涉员工大范围的必做工作。赵某收到意向书后没有交回给公司，公司当时就知道赵某不同意岗位的选择并应该与公司单独另行协商，但现无证据证明公司对赵某所提出的种种疑问及要求有进行个别的耐心细致的解释、协商和安置工作，反而赵某称是其主动约公司领导协商而没有结果。故公司称赵某拒绝协商亦不提出调整方案最终协商无果从而导致单位解除劳动合同的说法有违常理。

二审法院：双方进行了充分协商。首先，公司及时将公司成套和开关业务调整情况函告工会征询意见，符合《中华人民共和国劳动合同法》第四条的规定。在董事会决议进行内部机构调整后，公司即将决议内容函告工会。工会收到通知后立即向工会委员会征询意见，并未收到对公司业务及机构调整的不同意见。其次，公司与赵某就岗位调整进行了充分协商。公司召集原技术质量员工开会协商劳动合同变更事宜，会上有多名员工与公司达成了岗位调整协议。对尚未达成协议的员工，公司会后也进一步协商，促成相关劳动者根据自己意愿作出相应的选择。由此表明，公司始终采取积极的态度与员工进行协商。对于赵某等三人表示不同意变更原职位及工作，公司也通过工会对其作相应的解释工作，并向赵某两次送达《劳动合同变更选择意向书》，应认定南洋公司已与赵本发就劳动合同的变更进行了充分协商。最后，赵某拒填《劳动合同变更选择意向书》，应视为其拒绝协商，属于双方就变更合同无法协商一致。赵本发以《劳动合同变更选择意向书》提供选择的岗位不合理为由拒绝协商，但未提供证据证明其曾向公司表达

其选择岗位的意向，拒绝协商的行为可视为双方无法就劳动合同的变更达成一致。

（二）不认定为经过双方协商

1、张贴通知单不认定为双方协商

东莞市中级人民法院　（2017）粤 19 民终 1622 号

法院认为：公司于一审期间提交了《通知》、张贴《通知》的照片，拟证明已经将工作调整方案及调整工作地点告知陆某，但《通知》、张贴《通知》的照片乃公司单方制作，无陆某的签名确认，且陆某对于该份证据的真实性亦不予确认，因此，仅凭上述证据，不足以证明公司已经将工作调整方案及调整工作地点告知陆某，公司对陆某工作地点的调动缺乏依据，陆某有权拒绝公司的要求。公司由于双方订立劳动合同所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，公司未能就变更劳动合同内容与陆某达成协议，解除劳动合同关系应支付违法解除劳动合同赔偿金。

2、口头协商无书面证据材料不认定为经过协商

东莞市第二人民法院　（2015）东二法虎民一初字第 673 号

法院认为：劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，用人单位亦不能当然解除劳动关系，而是需要在经过与劳动者协商变更劳动合同后仍不能就变更劳动合同达成一致协议的情况下，才可以解除与劳动者之间的劳动关系。公司主张其与吴某有口头协商变更劳动合同，但未能提交任何证据证明，且吴某对此也不予确认，因此，本院认定公司未征求吴某的意见协商变更劳动合同，即直接解除与吴某之间的劳动关系，需支付违法解除劳动合同的经济赔偿金。

3、公司发送确认函，员工要求对协商进行确认不认为是经过协商

深圳市中级人民法院　（2017）粤 03 民终 7590 号

法院认为：公司应对其终止与员工的劳动关系的合法性承担举证责任。

四、总结

通过对上述大湾区法院的案例梳理，我们认为企业在以“客观条件发生重大变化”为由解雇员工时，首先应对客观条件发生重大变化的事实进行充分举证，主要围绕市场、政策以及不可抗力等因素进行，而企业基于用工管理自主权作出的决策一般不被认定为客观条件发生重大变化。其次，需要对企业和员工的协商过程进行证明。协商过程的证据可以包括企业与员工沟通的邮件、相关的各类通

知、微信短信记录、会议沟通记录等材料。对于劳动合同是否可以继续履行，一般不是法院审查的重点。《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》第 9 条规定，企业因自身发展规划进行的搬迁，属于劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，用人单位应与劳动者协商变更劳动合同内容。未能就变更劳动合同内容达成协议的，劳动者要求解除劳动合同以及用人单位支付解除劳动合同的经济补偿金的，予以支持。该规定也说明了广东省高院对于客观情况发生重大变化的问题主要关注客观条件发生重大变化是否成就以及双方协商的事实。

由此，企业在处理这类问题时，应把重点放在证明客观条件发生重大变化以及双方进行过协商的内容上。

政策法规

国家医保局 财政部
关于切实做好 2019 年跨省异地就医住院费用直接结算工作的通知

医保发 [2019] 33 号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团医疗保障局，财政厅（局）：

2016 年国家异地就医结算系统上线以来，总体运行平稳，结算人次、结算资金稳步上升，系统故障率持续下降，越来越多群众享受到直接结算便利，取得了阶段性成效，但在政策机制、管理措施、定点范围、服务手段、信息系统等方面仍存在不少问题和障碍，亟需加大力度，逐步妥善解决。2019 年《政府工作报告》明确要求，抓紧落实和完善跨省异地就医直接结算政策，尽快使异地就医患者在所有定点医院能持卡看病、即时结算，切实便利流动人口和随迁老人。为贯彻落实 2019 年《政府工作报告》部署要求，做好 2019 年跨省异地就医直接结算工作,现就有关事项通知如下:

一、加强宣传培训，提高政策流程知晓度

（一）加强宣传。丰富日常宣传内容，制作形式多样、群众可及易懂、喜闻乐见的宣传资料，积极通过电视、报纸、广播、网络、APP 等媒介宣传解读政策流程。继续开展进社区、进农村、进医院、进用人单位、进车站“五进”集中宣传活动，方便流动人员和随迁老人知晓政策和办理流程。适时开展抽样调查，及时了解群众需求和政策宣传效果，有针对性开展专题宣传。

（二）开展培训。根据机构改革及相关工作进展，针对新政策、新要求，以及新工作人员、新定点医疗机构，系统设计、精心组织业务培训。针对不同培训内容和培训对象，采取走出去、请进来、蹲点经办、经验交流等多种方式，确保培训的及时性和有效性，切实提高培训效果。

二、建立工作台账，稳步扩大跨省定点医院覆盖范围

（一）明确目标任务。2019 年底前，力争将全国 85%以上三级定点医院、50%以上二级定点医院、10%以上其他定点医院接入国家异地就医结算系统，基本满足跨省异地就医住院参保人员直接结算需求。随着统一的国家医疗保障信息平台建设，2020 年底前，基本实现符合条件的跨省异地就医患者在所有定点医院住院能直接结算。

（二）建立扩围台账。各统筹地区医保部门要全面梳理本地定点医院具体情况，对于尚未接入国家异地就医结算系统的定点医院，要根据定点医院接入意愿和参保人员就医需求，结合统一的国家医疗保障信息平台建设安排，逐一建立工作台账，明确接入国家异地就医结算系统时限，稳步扩大跨省定点医院覆盖范围。省级医保部门组织统筹地区填写《全国基本医保定点医院接入工作台账》（附表 1），6 月 30 日前以传真和电子邮件方式上报国家医保局。

（三）规范定点管理。各统筹地区医保部门要全面梳理在确定跨省定点医疗机构方面是否存在歧视性规定，将不同投资主体、经营性质的医保定点医疗机构按规定一视同仁纳入跨省定点医疗机构覆盖范围，享受同样的医保政策、管理和服务。对主动要求接入系统的定点医疗机构，按当地政策和时限要求，经过系统改造后接入国家异地就医结算系统。

（四）做好信息维护。省级医保部门负责指导各统筹地区按要求做好国家异地就医结算系统中全部定点医疗机构信息动态维护工作，确保及时、完整、真实、有效。

三、规范便捷服务，不断提高跨省异地就医备案效率

（一）开展便捷备案服务。鼓励省级医保部门探索建立统一的省级备案渠道，提高备案工作效率。鼓励各统筹地区学习推广部分地区备案工作“零跑腿”“不见面”做法经验，为本地参保人员提供至少一种有效、便捷的备案渠道，如电话、网络、APP 等。省级医保部门负责组织填写《全国备案管理便捷服务工作台账》（附表 2），并于 6 月 30 日前以传真和电子邮件的方式上报国家医保局。

（二）探索简化备案管理。省级医保部门要以流动人口和随迁老人需求为重点，结合本地实际情况，探索进一步简化备案类型、备案条件、申报材料，优化简化备案程序。鼓励全省统一异地住院备案政策。

（三）加快制度整合。尚未整合城乡居民医保制度的省份要加快推进城镇居民医保与新农合制度整合，尽快实施统一的跨省异地就医管理服务制度。仍利用国家新农合跨省就医结算信息系统的地区，要简化新农合申报材料，优化转诊流程，切实方便群众就医。

四、明确时限，确保结算资金按时足额拨付

（一）按时拨付结算资金。省级医保部门要做好与国家异地就医结算系统日对账工作，做到数据相符。跨省定点医疗机构申报的跨省异地就医直接结算费用，

经就医地医保经办机构审核无误并申请国家统一清算的，原则上要在下期清算签章之日前完成与定点医疗机构的结算。遇有特殊情况，省级医保部门要及时向国家医保局报备。鼓励就医地使用预付金先行与定点医疗机构结算，再发起跨省清算申请，在确保定点医疗机构及时回款的基础上，尽可能缩短回款周期。

（二）按时拨付预付和清算资金。参保地省级医保部门和财政部门要在《人力资源社会保障部财政部关于做好基本医疗保险跨省异地就医住院医疗费用直接结算工作的通知》（人社部发〔2016〕120 号）规定资金拨付条件和办理时限要求的基础上，进一步优化资金归集和拨付流程，提高资金拨付办理效率，原则上要将当期清算资金于下期清算签章之日前拨付到就医地省级财政专户。遇有特殊情况，省级医保部门要及时上报国家医保局。各级医保、财政部门要通力协作，进一步简化优化审批程序，加强信息共享，确保及时向上归集异地就医预付和清算资金，做好账目管理，确保账账相符、账款相符。

（三）规范预付金管理。规范年度预付金管理，每年 1 月底前，国家医保局根据上年第四季度结算资金月平均值的两倍核定年度预付金金额。规范紧急调增流程，每期国家统一清算签章时，当期清算资金占预付金比例超过 90%，就医地省级医保部门可以启动预付金紧急调增流程，调增金额上限为当期月度清算资金两倍与年度预付金之差，经国家医保局审核确认后，参保地省级医保部门和财政部门需于规定时限内拨付到位。

（四）提高回款效率。尚未整合城乡居民医保制度省份的医保部门要进一步简化定点医疗机构申请回款材料清单。费用审核以省级异地就医结算信息系统为准。要按照协议要求按时拨付新农合跨省异地就医结算资金。

五、完善结算系统，保障各项业务平稳高效运行

（一）建立全国协同机制。优化国家异地就医结算系统业务协同管理模块，探索建立问题协同处理工作机制、全国费用核查机制和跨统筹地区参保信息比对核查机制。省级医保部门要组织本省所辖各统筹地区按要求协同处理异地结算政策、业务、财务、信息等方面的问题。

（二）提升系统监管功能。升级完善就医地智能监控系统，结合打击欺诈骗保工作要求，将跨省异地就医人员一视同仁纳入当地医保监管范围，实现费用审查全覆盖。积极推进国家、省级平台开展跨省异地就医直接结算费用的智能监控工作。

（三）继续推进“一站式”结算。加强部门协调，推进数据共享，加快推进基本医保、大病保险及城乡医疗救助等跨省异地就医住院费用“一站式”结算。省级医保部门要对重点救助对象和建档立卡贫困人员做好身份标识，建立贫困人口专项管理台账，做好数据跟踪和结算服务。

六、积极稳妥有序，探索推进跨省门诊费用直接结算工作

长三角地区要稳妥有序地全面推开跨省门诊费用直接结算工作，完善政策规范，开展跟踪评估，妥善解决工作推进过程中出现的困难和问题。京津冀等有条件的区域可以探索开展跨省异地就医门诊费用直接结算试点工作。

七、加强组织领导，不断提高群众获得感

（一）加强组织领导。各级医保部门要充分认识跨省异地就医直接结算工作的重要性、艰巨性和长期性，进一步提高认识，加强领导，明确责任。要将此项工作列入工作重点，坚持目标导向与问题导向，加强工作调度，切实打通政策落地“最后一公里”，确保各项政策要求落实到位。

（二）切实转变作风。各统筹地区医保经办机构要贯彻以人民为中心的服务理念，急群众所急，想群众所想，真心耐心细心做好各项服务，以人民群众是否满意为标准，及时妥善解决群众异地就医过程中出现的各种问题。各统筹地区咨询电话如有变更，要在第一时间逐级上报国家医保局备案，国家医保局定期权威发布时予以更新。要推行“首问负责制”和“一次性告知制”，加强咨询服务，主动热情回应群众关心的备案、结算等政策和流程问题。

特此通知。

附件：1.全国基本医保定点医院接入工作台账

2.全国备案管理便捷服务工作台账

国家医保局　　财政部

2019 年 5 月 20 日

http://www.nhsa.gov.cn/art/2019/6/6/art_37_1372.html

人力资源社会保障部办公厅
关于印发《人力资源社会保障系统开展证明事项告知承诺制试点工作实施方案》的通知

人社厅发〔2019〕71 号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局），部属各单位:

为贯彻落实党中央、国务院关于深化“放管服”改革决策部署，进一步优化公共服务和营商环境，按照《司法部关于印发开展证明事项告知承诺制试点工作方案的通知》（司发通〔2019〕54 号）要求，部里制定了《人力资源社会保障系统开展证明事项告知承诺制试点工作实施方案》。现印发给你们，请认真贯彻执行。

人力资源社会保障部办公厅

2019 年 5 月 31 日

人力资源社会保障系统开展
证明事项告知承诺制试点工作实施方案

一、工作目标

通过试点探索，推动实现相关审批服务事项流程更简、监管更严、服务更优。总结形成人力资源社会保障系统可复制、可推广的证明事项告知承诺标准和规范，研究提出全面推广试点经验的意见。

二、试点时间

2019 年 6 月至 11 月。

三、试点范围

根据现有工作基础，确定在 6 项社会保险经办业务和 12 项专业技术人员资格考试报名中开展证明事项告知承诺制试点（详见附件）。

四、试点任务

各地人社部门和部属有关单位要根据本方案要求，重点落实好以下任务:

（一）确定告知承诺适用对象。社会保险参保人员及相关事项申请人员适用 6 项社会保险经办业务；相关报考人员适用 12 项专业技术人员资格考试报名。申请人有较严重的不良信用记录或曾作出虚假承诺，以及被记入专业技术人员资

格考试诚信档案库且在记录期内等情形的，不适用告知承诺制。具体适用对象范围由部社会保险事业管理中心（以下简称部社保中心）和部人事考试中心（以下简称部考试中心）分别牵头，会同部信息中心确定。

（二）规范告知承诺工作流程。部社保中心、部考试中心负责编制试点证明事项告知承诺工作规程和告知承诺书格式文本（范本）。各地人社部门相应修改完善办事指南，并根据需要细化告知承诺书格式文本相关内容。书面（含电子文本）告知的内容应包括办理事项的名称、设定证明的依据、证明的内容、承诺的方式、虚假承诺的责任等。书面（含电子文本）承诺的内容应包括申请人已知晓告知事项、已符合相关条件、愿意承担虚假承诺的责任以及承诺意思表示真实等。各级人社部门要在对外服务场所和官方网站发布告知承诺书格式文本和办事指南，方便申请人查询、获取。

（三）加强事中事后核查。部社保中心、部考试中心和各地人社部门要梳理试点工作中需进行核查的信息需求，按照有关规定，通过全国一体化在线政务服务平台、国家数据共享交换平台、全国信用信息共享平台、部门内部核查和部门间行政协助等方式，加强对申请人承诺内容的核实力度。确需进行现场核查的，要优化工作程序、加强业务协同，避免增加群众和企业负担。

（四）加大失信惩戒力度。加快建立社会保险领域和专业技术人员资格考试报名领域严重失信黑名单制度。对发现作出虚假承诺的，依法依规进行处理，同时纳入黑名单。加强跨部门联动响应，实施联合惩戒。

（五）强化风险防控措施。部社保中心、部考试中心和各地人社部门可针对具体试点事项，探索建立告知承诺书、资格考试合格人员公示制度。加强风险研判，制定相应预防和补救措施。

五、工作要求

（一）明确分工协作。部社保中心和部考试中心分别负责相关业务领域试点工作的组织实施，部行风办负责试点工作的统筹协调、督促推进，部规划财务司、部信息中心负责国家部委数据共享的协调，并指导各地人社部门推进与当地政府部门开展数据共享，为试点工作提供支持。各地人社部门也要建立相应分工协作机制，合力推动试点工作的顺利开展。

（二）明确时间节点。试点工作分准备、启动、开展、总结四个阶段运行。6 月完成试点准备，7 月前完成全面启动，8 月至 11 月持续推进，11 月中下旬总

结评估。部社保中心、部考试中心于每月 25 日前将工作进展情况（经验做法、存在问题和工作打算）送部行风办。

（三）加强人员培训。部社保中心、部考试中心要加强系统内业务培训和宣传动员，确保经办工作人员准确理解试点工作要求，熟练掌握工作规程，推动试点工作平稳有序开展。

（四）做好总结评估。各地人社部门要认真总结本地区试点工作情况，将有关经验做法及时报部行风办。部社保中心和部考试中心要广泛收集地方人社部门、企事业单位、群众对试点工作的评价意见，研究改进工作措施。部行风办会同有关单位做好试点工作的总结评估。各地对试点工作中存在的问题，要及时按业务分类分别向部社保中心、部考试中心报告。

附件

证明事项告知承诺制试点范围

<table>
<tr><th>序号</th><th>证明名称</th><th colspan="3">适用事项</th><th>组织实施部门</th></tr>
<tr><td>1</td><td>依靠工亡职工生前提供主要生活来源的证明</td><td colspan="3">供养亲属抚恤金申领（工伤保险服务）</td><td rowspan="6">部社保中心</td></tr>
<tr><td>2</td><td>在校学生提供学校就读证明</td><td colspan="3">供养亲属抚恤金申领（工伤保险服务）</td></tr>
<tr><td>3</td><td>参保人员户籍关系转移证明</td><td colspan="3">城乡居民基本养老保险关系转移接续申请（养老保险服务）</td></tr>
<tr><td>4</td><td>离退休人员死亡证明</td><td colspan="3">遗属待遇申领（养老保险服务）</td></tr>
<tr><td>5</td><td>死亡证明材料</td><td colspan="3">个人账户一次性待遇申领（养老保险服务）</td></tr>
<tr><td>6</td><td>医院出具的参保人死亡证明，或民政部门出具的火化证明，或公安部门出具的户籍注销证明</td><td colspan="3">居民养老保险注销登记（养老保险服务）</td></tr>
<tr><td>7</td><td rowspan="7">学历证明、从事相关专业工作年限证明</td><td colspan="3">注册设备监理师考试报名</td><td rowspan="7">部考试中心</td></tr>
<tr><td>8</td><td colspan="3">注册测绘师考试报名</td></tr>
<tr><td>9</td><td colspan="3">一级建造师考试报名</td></tr>
<tr><td>10</td><td colspan="3">出版专业资格（初级、中级）考试报名</td></tr>
<tr><td>11</td><td colspan="3">注册城乡规划师考试报名</td></tr>
<tr><td rowspan="3">12</td><td rowspan="3">勘察设计行业</td><td rowspan="3">注册土木工程师</td><td>岩土</td></tr>
<tr><td>港口与航道工程</td></tr>
<tr><td>水利水电工程（5 个专业）</td></tr>
</table>

		考试报名		道路工程
			注册电气工程师（2 个专业）	
			注册公用设备工程师（3 个专业）	
			注册化工工程师	
			注册环保工程师	
			注册结构工程师	一级
				二级
13		一级造价工程师考试报名		
14		执业药师（药学、中药学）考试报名		
15		经济师（初级、中级）考试报名		
16		一级注册消防工程师考试报名		
17		注册安全工程师考试报名		
18		翻译专业资格（一、二、三级）考试报名		

http://www.mohrss.gov.cn/gkml/zcfg/gfxwj/201906/t20190610_320083.html

深圳市住房公积金管理中心
关于做好 2019 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》等规定，现就做好 2019 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）缴存基数

自 2019 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，缴存基数为 2018 年职工个人月平均工资。

调整后的缴存基数不得超过本市统计部门公布的 2018 年度全市在岗职工月平均工资的 3 倍，即不超过 27927 元（2018 年度全市在岗职工月平均工资 9309 元 × 3 倍）。职工月平均工资（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 2200 元。

（二）缴存比例

单位及职工的住房公积金缴存比例下限各为 5%，上限各为 12%。单位可以根据自身实际情况在规定的缴存比例下限和上限区间内自行选择合适的缴存比例。

（三）降低缴存比例或缓缴

缴存住房公积金确有困难的单位，可按我市相关政策规定提出降低缴存比例（低于 5%）或缓缴申请，待单位效益好转后，再提高缴存比例或补缴缓缴的住房公积金。

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站在线办理平台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）调整后的缴存基数和缴存比例执行期限为 2019 年 7 月 1 日至 2020 年 6 月 30 日；2019 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）本次缴存基数和缴存比例调整业务自 2019 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。

（三）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

2019 年 6 月 11 日

http://www.sz.gov.cn/cn/xxgk/zfxxgj/tzgg/201906/t20190612_17883282.htm

广东省人力资源和社会保障厅 广东省财政厅 关于 2019 年调整退休人员基本养老金的通知

粤人社规〔2019〕19 号

各地级以上市人民政府:

根据《人力资源社会保障部财政部关于 2019 年调整退休人员基本养老金的通知》（人社部发〔2019〕24 号）规定，经省人民政府同意，从 2019 年 1 月 1 日起，调整全省退休人员基本养老金。现就有关事项通知如下:

一、调整对象

（一）参加企业职工基本养老保险的退休人员。

2018 年 12 月 31 日前（含本日）已按月领取基本养老金的退休人员，从 2019 年 1 月 1 日起，按本方案进行调整。

2019 年 1 月至 6 月首次按月领取基本养老金的退休人员，在核定首次领取基本养老金的月标准时，按本方案进行调整，调整增加额从首次领取基本养老金当月起发放。2019 年 6 月达到法定退休年龄，2019 年 7 月首次按月领取基本养老金的退休人员，不参加本方案调整，在核定首次领取基本养老金的月标准时，“全省上年度在岗职工月平均工资”使用 2018 年全省在岗职工月平均工资进行计算。

（二）参加机关事业单位基本养老保险的退休人员。

2018 年 12 月 31 日前（含本日）已退休并按月领取基本养老金的人员。2018 年 12 月退休，2019 年 1 月首次按月领取基本养老金的退休人员，不参加本方案调整，在核定首次领取基本养老金月标准时，其退休年度视同为 2019 年。

二、调整办法

按照定额调整、挂钩调整与适当倾斜相结合的原则调整。

（一）定额调整。

每人每月定额加发 60 元。

（二）挂钩调整。

1.与本人养老金挂钩。每人每月按照本人调整前基本养老金月标准的 2.2%加发。

2.与本人缴费年限挂钩。 缴费年限（含视同缴费年限，下同）每满 1 年（不

满 1 年的按 1 年计算)养老金月标准增加 1 元。缴费年限超过 15 年的退休人员，超过 15 年的缴费年限，每满 1 年（不满 1 年的按 1 年计算）养老金月标准再增加 1 元，公式：与缴费年限挂钩增加的基本养老金=缴费年限 × 1 元+（缴费年限-15 年）× 1 元。与本人缴费年限挂钩的增加额少于 15 元的，按 15 元发放。

（三）倾斜调整。

1.对符合本次养老金调整范围的高龄人员再进行倾斜调整。2019 年 6 月 30 日前（含当日）年满 70 周岁不满 75 周岁的，每人每月加发 50 元，全年 600 元；年满 75 周岁不满 80 周岁的，每人每月加发 100 元，全年 1200 元；年满 80 周岁不满 85 周岁的，每人每月加发 150 元，全年 1800 元；年满 85 周岁不满 90 周岁的，每人每月加发 200 元，全年 2400 元；年满 90 周岁不满 100 周岁的，每人每月加发 300 元，全年 3600 元；年满 100 周岁以上的，每人每月加发 500 元，全年 6000 元。对上述高龄人员再倾斜增加的养老金单列一次性发放，不纳入基本养老金年度调整基数。

2.对企业军转干部倾斜调整。参加企业养老保险的企业退休军转干部，基本养老金在本次调整后如仍未达到所在市调整后企业养老保险月人均基本养老金水平的，按所在市企业养老保险月人均基本养老金水平计发。

三、发放安排及资金来源

企业和机关事业单位退休人员基本养老金已由社会保险经办机构发放的，调整增加的基本养老金由社会保险经办机构负责发放，所需资金分别从企业养老保险基金和机关事业单位养老保险基金中列支。机关事业单位养老保险基金不足支付时，由同级政府统筹解决。未参加职工基本养老保险的，调整增加的基本养老金由原渠道发放，所需资金由原渠道解决。

四、组织实施

调整基本养老金，体现党中央、国务院对广大退休人员的亲切关怀，关系退休人员的切身利益，涉及面广、情况复杂，各市人力资源社会保障、财政部门要提高认识，高度重视，严格按照省统一政策和以下要求抓好落实。

（一）统一执行。各市要牢固树立“四个意识”，直接按照本通知规定的标准和要求执行，不得另行制定方案，不得以任何理由擅自提高调整水平、突破调整政策，不折不扣执行中央决策。

（二）确保发放。各市要通过扩大养老保险覆盖面、加强基金征缴等措施，

增强企业职工基本养老保险基金和机关事业单位养老保险基金的支付能力，并于 2019 年 7 月底前将增加的基本养老金发放到位，确保基本养老金的按时足额发放，不得发生拖欠。

（三）加强调度。各市应加强对养老金调整工作的调度，从本通知下发之日起，于每周三以书面形式向省社保局上报本地区调整养老金的资金筹集情况（应筹集资金和已到位资金）、应调整人数、已调整人数等，省社保局负责调度和督办。

（四）按时上报。调整增加的养老金发放到位后，各市要及时汇总数据，认真总结分析本地调整情况形成书面报告，并填写《2019 年调整退休人员基本养老金情况汇总表》，于 2019 年 8 月 15 日前报送省人力资源和社会保障厅、省财政厅，抄报省社保局。

附件:

2019 年调整退休人员基本养老金情况汇总表.docx

广东省人力资源和社会保障厅　　广 东 省 财 政 厅

2019 年 6 月 14 日

http://hrss.gd.gov.cn/zcfg/zcfgk/content/post_2514809.html

关于贯彻落实粤港澳大湾区个人所得税优惠政策的通知

粤财税〔2019〕2 号

广州市、深圳市、珠海市、佛山市、惠州市、东莞市、中山市、江门市、肇庆市人民政府:

根据《财政部 税务总局关于粤港澳大湾区个人所得税优惠政策的通知》（财税〔2019〕31 号）,经省人民政府同意，现将有关贯彻落实事项通知如下:

一、对在大湾区工作的境外高端人才和紧缺人才，其在珠三角九市缴纳的个人所得税已缴税额超过其按应纳税所得额的 15%计算的税额部分，由珠三角九市人民政府给予财政补贴，该补贴免征个人所得税。

二、本通知所称的已缴税额，是指下列所得按照《中华人民共和国个人所得税法》规定缴纳的个人所得税额：

（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）入选人才工程或人才项目获得的补贴性所得。

三、补贴根据个人所得项目，按照分项计算（综合所得进行综合计算）、合并补贴的方式进行，每年补贴一次。从两处以上取得第二条所得的人才，补贴按照属地原则进行合理分担。

四、对在大湾区工作的境外高端人才和紧缺人才，按照自愿申报、科学客观的原则进行认定。

（一）申报人应当具备以下基本条件：

1.香港、澳门永久性居民，取得香港入境计划（优才、专业人士及企业家）的香港居民，台湾地区居民，外国国籍人士，或取得国外长期居留权的回国留学人员和海外华侨；

2.在珠三角九市工作，且在此依法纳税；

3.遵守法律法规、科研伦理和科研诚信。

（二）同时，申报人应当符合下列条件之一：

1.国家、省、市重大人才工程入选者，取得广东省“人才优粤卡”、外国人工作许可证（A 类）或外国高端人才确认函的人才，以及国家、省、市认定的其他境外高层次人才；

2.国家、省、市重大创新平台的科研团队成员，高等院校、科研机构、医院等相关机构中的科研技术团队成员，在我省重点发展产业、重点领域就业创业的技术技能骨干和优秀管理人才，以及珠三角九市认定的其他具有特殊专长的紧缺急需人才。

高端人才和紧缺人才的具体认定标准和操作办法，由各市根据当地实际制定。

五、各市科技（外专）部门是高端人才的认定机构，人力资源社会保障部门是紧缺人才的认定机构，财政部门是补贴受理、审核和发放的机构，财政部门牵

头组织科技（外专）、人力资源社会保障、税务部门开展审核工作。申请可以由申报人本人或用人单位向当地财政部门提出，鼓励用人单位申请。

珠三角九市按本通知要求，结合当地实际制定人才认定和补贴发放办法，于 7 月底前将补贴和人才认定办法报省财政厅、省科技厅（省外专局）、省人力资源和社会保障厅备案后实施。省财政厅会同省科技厅（省外专局）、省人力资源和社会保障厅、省税务局指导各市做到人才认定标准和补贴发放工作流程相对统一。

六、如发现申报人有违法违规、虚假申报等行为，经查实后，取消享受优惠政策的资格，并收回已发放的财政补贴资金。涉嫌犯罪的，移交司法机关依法追究刑事责任。

七、本通知自 2019 年 1 月 1 日起执行，试行一年。《关于印发〈广东省财政厅关于在珠海市横琴新区工作的香港 澳门居民个人所得税税负差额补贴的暂行管理办法〉的通知》（粤财法〔2012〕93 号）自 2019 年 1 月 1 日起废止。

广东省财政厅　　国家税务总局广东省税务局

2019 年 6 月 17 日

http://czt.gd.gov.cn/czfg/content/post_2519383.html

关于在广东省开展企业职业技能等级认定试点工作的通知

各地级以上市人力资源和社会保障局、各有关企业:

根据《人力资源和社会保障部办公厅关于开展职业技能等级认定试点工作的通知》（人社厅发〔2018〕148 号）和《人力资源和社会保障部办公厅关于扩大企业职业技能等级认定试点工作的通知》（人社厅函〔2019〕83 号）要求，为了加快完善我省技能人才评价体系，进一步深化技能人才评价工作，省人力资源和社会保障厅（以下简称“省人社厅”）决定面向全省公开征集一批具有行业代表性的大型企业开展职业技能等级认定试点工作。现将有关事项通知如下:

一、试点范围

（一）试点企业。一是按照自愿申报、择优遴选原则，通过全省公开征集、各地市人社部门推荐等方式，选择一批在广东省行政区域内注册，且在广东省内开展过企业自主评价的具有行业代表性的大型企业（每个市推荐 1 家以上）。二是已在人力资源和社会保障部（以下简称“人社部”）完成职业技能等级认定试点单位备案的中央企业驻粤分支机构。

（二）试点对象。试点企业可结合生产经营服务需求，挑选本单位主营岗位在岗职工（社保参保地或就业地在广东省）开展职业技能等级认定工作。

（三）试点职业（工种）。在国家职业资格目录清单外，且已收录在《中华人民共和国职业分类大典（2015 年版）》中的技能类职业（工种）和人社部颁布的新职业。每家试点企业可选择不超过 5 个职业（工种）进行试点。

（四）试点级别。已颁布国家职业技能标准的职业按标准执行。尚未颁布国家职业技能标准的职业，与国际先进标准接轨，由企业按《国家职业技能标准编制技术规程（2018 版）》等有关规定和程序，开发企业职业技能等级标准或规范，报省级人力资源和社会保障部门备案确定级别，原则上不重复开发。

（五）试点条件。申请备案开展职业技能等级认定试点工作的企业，应当具备以下条件:

1.依法设立、管理规范、信用良好，具有行业代表性的大型企业，已建立技能人才培养、评价、使用、待遇和管理相衔接的工作机制，具有完善的人力资源管理制度和切实可行的激励约束措施。

2.开展评价的职业（工种）从业人员较多、技能含量较高，且与本单位主营业务直接相关，在业内拥有广泛影响力。

3.能按规定足额提取企业职工教育经费，为职业技能等级认定工作提供稳定经费保障，评价活动不以营利为目的。

4.具有完善的技能人才考评规章制度、信息管理系统，有专门负责职工培训考核的内设机构，具有与评价项目相适应的专职工作人员，并拥有一支稳定的专家、考评人员和质量督导人员队伍。

5.具有与评价项目考核相适应的场地、设施设备、仪器仪表等硬件设施和视频监控设备。

6.用人单位应建立相应制度，对经认定取得职业技能等级证书的人员落实相

应待遇。

（六）其他要求。已在人社部完成职业技能等级认定试点单位备案的中央企业驻粤分支机构，试点职业（工种）与级别按照人社部确定的备案文件执行，有关省级备案手续参照本文实施。

二、工作流程

（一）备案申请。符合试点范围条件的企业按属地管理原则向广东省职业技能服务指导中心提出开展职业技能等级认定试点工作的备案申请，提交以下材料:

1、《职业技能等级认定机构备案申请表》（见附件）;

2、企业营业执照复印件;

3、企业技能人才培养、评价、使用、激励等人力资源管理制度文件;

4、近 2 年企业职工教育经费情况说明文件及相关证明资料原件;

5、企业现有的技能人才考评制度文件、信息管理系统以及专门负责职工培训考核的内设机构情况说明;

6、企业现有考评人员、质量督导员等专业人员名册及相关资历证明的复印件;

7、企业考核场地、设施设备、视频监控系统等资产有效证明文件的复印件。

（二）备案评估。省职业技能服务指导中心组织专家对申请企业的基本情况进行现场评估，主要评估企业基本情况、人力资源管理制度、经费保障措施、培训考核内设机构及质量保障体系、考核场地、仪器设备及信息管理体系等内容。根据专家评审意见，按照择优遴选原则，选择一批评审合格的企业为职业技能等级认定试点企业，报广东省职业技能等级认定试点工作领导小组同意后，由省人社厅出具备案回执。省职业技能服务指导中心根据职业技能等级证书编码规则，按备案顺序向试点企业予以证书号段赋码，完成备案手续。省人社厅统一公布试点企业目录，实行动态调整。

（三）制定试点方案。完成备案手续的试点企业，根据《广东省开展企业职业技能等级认定试点工作指南》（另文印发）制定本企业试点方案报省职业技能服务指导中心，经组织专家评估通过后备案实施。

（四）企业组织实施。试点企业必须严格按照试点方案组织实施试点工作。实施认定前，需提前 10 个工作日将认定实施计划报所属地级以上市职业技能鉴定指导中心（办公室、考试院）（以下简称“地市鉴定中心”）备案，内容包括:

培训情况、认定实施计划、参加认定人员信息以及监考人员、考评人员、质量督导员安排情况等。所属地市鉴定中心对认定全过程进行抽查监督。试点认定结束后 10 个工作日内，试点企业应将评价结果报所属地市鉴定中心进行审核。企业实施职业技能等级认定的全过程，必须妥善保管原始文档，实现全程留痕、责任可追溯，接受广东省各级人力资源社会保障部门的事中事后监管。

（五）审核认定结果。对通过职业技能等级认定并经省职业技能服务指导中心审核的人员，由试点企业参考人力资源和社会保障部职业技能鉴定中心提供的证书参考样式和《广东省职业技能等级证书编码规则》(另文印发)，制作并颁发职业技能等级证书（或电子证书），由省职业技能服务指导中心建立职业技能等级证书信息查询系统，并与人力资源和社会保障部职业技能鉴定中心全国联网查询系统对接，对外公开认定结果，免费向社会提供证书查询服务。

三、时间安排

（一）2019 年 7 月 5 日前，接受企业提交职业技能等级认定试点备案申请。

（二）2019 年 7 月中旬，对申请试点企业开展评估备案工作并公布试点企业目录。

（三）2019 年 7 月 31 日前，指导试点企业制定试点方案。

（四）2019 年 8 月 15 日起，组织开展试点工作。

（五）2019 年 12 月 31 日前，完成试点企业所有批次认定及证书核发工作。

（六）2020 年 1 月，试点工作阶段性总结。

四、工作要求

（一）对经规范认定，取得相应职业技能等级证书且证书信息可在人力资源和社会保障部职业技能鉴定中心全国联网查询系统上查询的人员，纳入省人社厅人才统计范围，落实相关政策。

（二）各地市鉴定中心要做好属地试点企业的技术服务和质量督导等工作，受理投诉举报并核实处理。要指导试点企业制定工作方案、评价规范，提供命题指导、题库建设和考评人员培训等服务。

（三）省人社厅负责广东省职业技能等级认定工作的综合管理工作。中央企业驻粤分支机构、省直属企业的评价活动由省职业技能服务指导中心直接管理，其它试点企业根据属地化原则，由各地市鉴定中心管理。省人社厅相关部门要加强对试点企业及其评价活动的监管和服务。构建政府监管、企业自律、社会监督、

公众参与的质量监管体系，建立试点企业信用档案和退出机制。对违规失信、恶意竞争、管理失序的试点企业，由我厅移出目录，取消试点资质。

（四）试点企业要完善管理制度，规范工作流程，建立问题回溯和责任追究机制，在规定的职业（工种）范围及考核地点，独立开展职业技能等级评价活动，并按照“谁评价、谁负责、谁发证”原则承担主体责任。

（五）试点企业应建立评价工作台账和信息管理系统及数据库，按规定做好职业技能等级证书的核发和统计工作，主动接受各级人力资源社会保障部门的事中事后监管。

（六）试点企业可将与职业技能等级评价工作相关的耗材、人工成本等支出纳入企业职工教育经费列支。对获得职业技能等级认定证书的员工，试点企业应兑现相应待遇。

五、联系方式

执行过程中如有疑问，请联系省职业技能服务指导中心。联系电话：（020）83189554、83310037；电子邮箱：gdywtz@163.com。

办公地点及邮寄地址：广州市越秀区惠福东路 546 号广东就业服务大厦 5 楼业务拓展科。

附件：广东省职业技能等级认定机构备案申请表（附件）.doc

广东省人力资源和社会保障厅

2019 年 6 月 21 日

hrss.gd.gov.cn/zwgk/gsgg/content/post_2520603.html

关于个人取得有关收入适用个人所得税应税所得项目的公告

财政部 税务总局公告 2019 年第 74 号

为贯彻落实修改后的《中华人民共和国个人所得税法》，做好政策衔接工作，现将个人取得的有关收入适用个人所得税应税所得项目的事项公告如下：

一、个人为单位或他人提供担保获得收入，按照“偶然所得”项目计算缴纳个人所得税。

二、房屋产权所有人将房屋产权无偿赠与他人的，受赠人因无偿受赠房屋取得的受赠收入，按照“偶然所得”项目计算缴纳个人所得税。按照《财政部 国家税务总局关于个人无偿受赠房屋有关个人所得税问题的通知》（财税〔2009〕78 号）第一条规定，符合以下情形的，对当事双方不征收个人所得税:

（一）房屋产权所有人将房屋产权无偿赠与配偶、父母、子女、祖父母、外祖父母、孙子女、外孙子女、兄弟姐妹;

（二）房屋产权所有人将房屋产权无偿赠与对其承担直接抚养或者赡养义务的抚养人或者赡养人;

（三）房屋产权所有人死亡，依法取得房屋产权的法定继承人、遗嘱继承人或者受遗赠人。

前款所称受赠收入的应纳税所得额按照《财政部 国家税务总局关于个人无偿受赠房屋有关个人所得税问题的通知》（财税〔2009〕78 号）第四条规定计算。

三、企业在业务宣传、广告等活动中，随机向本单位以外的个人赠送礼品（包括网络红包，下同），以及企业在年会、座谈会、庆典以及其他活动中向本单位以外的个人赠送礼品，个人取得的礼品收入，按照“偶然所得”项目计算缴纳个人所得税，但企业赠送的具有价格折扣或折让性质的消费券、代金券、抵用券、优惠券等礼品除外。

前款所称礼品收入的应纳税所得额按照《财政部 国家税务总局关于企业促销展业赠送礼品有关个人所得税问题的通知》（财税〔2011〕50 号）第三条规定计算。

四、个人按照《财政部 税务总局 人力资源社会保障部 中国银行保险监督管理委员会 证监会关于开展个人税收递延型商业养老保险试点的通知》（财税〔2018〕22 号）的规定，领取的税收递延型商业养老保险的养老金收入，其中 25%部分予以免税，其余 75%部分按照 10%的比例税率计算缴纳个人所得税，税款计入“工资、薪金所得”项目，由保险机构代扣代缴后，在个人购买税延养老保险的机构所在地办理全员全额扣缴申报。

五、本公告自 2019 年 1 月 1 日起执行。下列文件或文件条款同时废止:

（一）《财政部 国家税务总局关于银行部门以超过国家利率支付给储户的

揽储奖金征收个人所得税问题的批复》（财税字〔1995〕64 号）；

（二）《国家税务总局对中国科学院院士荣誉奖金征收个人所得税问题的复函》（国税函〔1995〕351 号）；

（三）《国家税务总局关于未分配的投资者收益和个人人寿保险收入征收个人所得税问题的批复》（国税函〔1998〕546 号）第二条;

（四）《国家税务总局关于个人所得税有关政策问题的通知》（国税发〔1999〕58 号）第三条;

（五）《国家税务总局关于股民从证券公司取得的回扣收入征收个人所得税问题的批复》（国税函〔1999〕627 号）；

（六）《财政部 国家税务总局关于个人所得税有关问题的批复》（财税〔2005〕94 号）第二条;

（七）《国家税务总局关于个人取得解除商品房买卖合同违约金征收个人所得税问题的批复》（国税函〔2006〕865 号）；

（八）《财政部 国家税务总局关于个人无偿受赠房屋有关个人所得税问题的通知》（财税〔2009〕78 号）第三条;

（九）《财政部 国家税务总局关于企业促销展业赠送礼品有关个人所得税问题的通知》（财税〔2011〕50 号）第二条第 1 项、第 2 项;

（十）《财政部 税务总局 人力资源社会保障部 中国银行保险监督管理委员会 证监会关于开展个人税收递延型商业养老保险试点的通知》（财税〔2018〕22 号）第一条第（二）项第 3 点第二段;

（十一）《国家税务总局关于开展个人税收递延型商业养老保险试点有关征管问题的公告》（国家税务总局公告 2018 年第 21 号）第二条。

特此公告。

财政部　税务总局

2019 年 6 月 13 日

http://szs.mof.gov.cn/zhengwuxinxi/zhengcefabu/201906/t20190625_3284467.html

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）、李小鹊（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）