

# 《民法典》时代的劳动人事合规管理

2020-2021年劳动关系发展趋势与案例精解

 匯業律師事務所  
HUI YE LAW FIRM

2021.1.22 中国·上海

上半场

# 后疫情时代劳动人事合规体系的构建

周开畅



汇业律师事务所 管委会委员

华东师范大学 特聘研究员

华东政法大学 硕士生导师

全国律师协会 劳委会委员

## L-Council简介

**L-Council**为理购（上海）企业服务有限公司旗下服务品牌。秉承“专业分享、价值创造”的企业使命，致力于成为国内优质的汇聚知名跨国企业及本土大型企业法务人员的会员制服务机构。

**L-Council**以专业人群为依托，结合特定行业，精准聚焦法务经理人，旨在提供最佳实战经验分享及法律信息服务。在中国已有超过1000家会员企业，30,000多位企业法务同行使用和体验**L-Council**的超值分享服务。

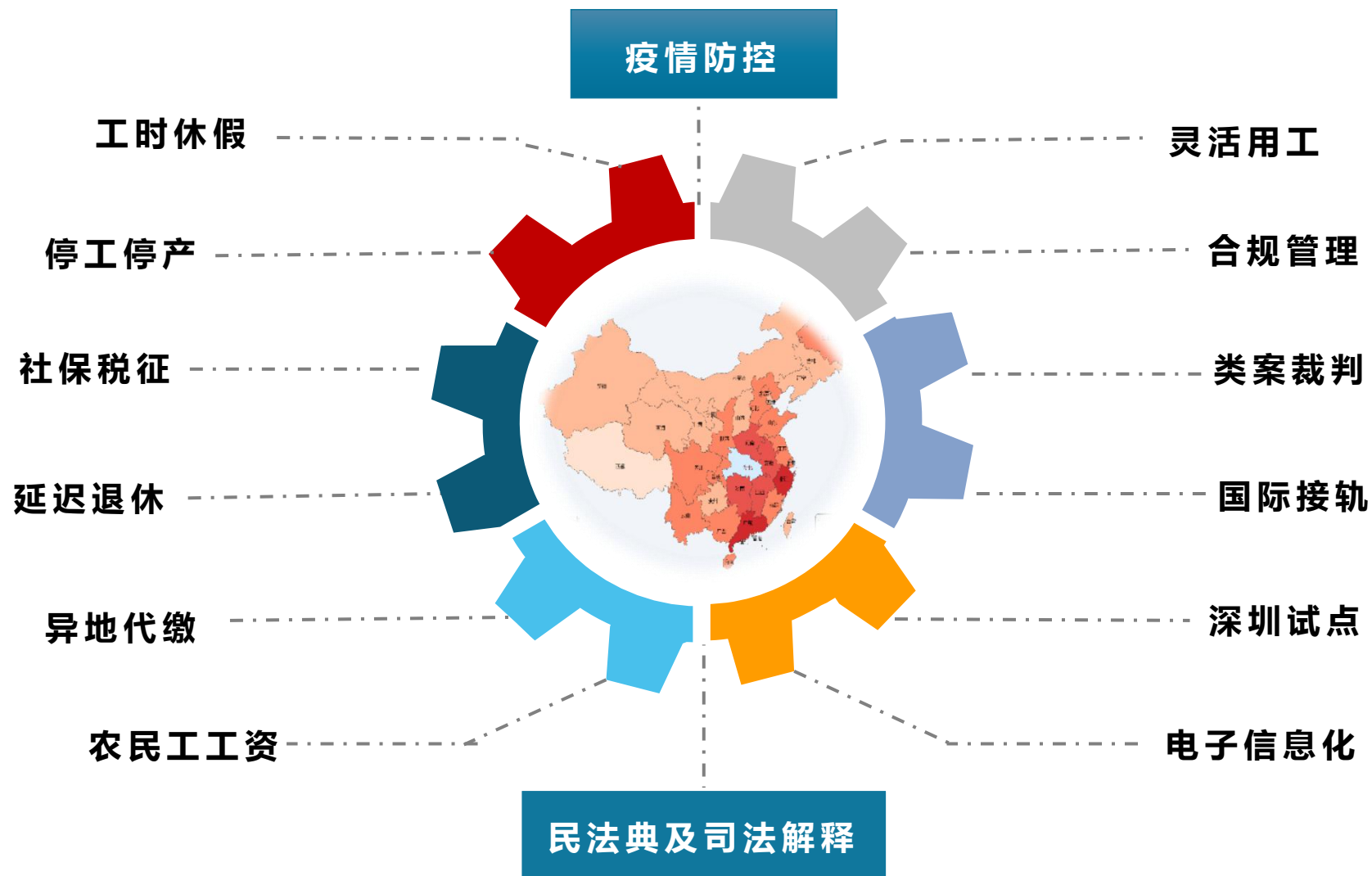


**CHINA LEGAL**  
Executive Council

L-Council 电话：021-62705678-1086  
邮箱：[cs1@lcouncil.com](mailto:cs1@lcouncil.com)



# 2020年盘点



# 争论：管制与自治

---



# 后疫情时代劳动人事合规体系的构建

## /01 基本原则

- 一、意思自治
- 二、诚信原则
- 三、公序良俗
- 四、按劳分配
- 五、绿色原则

# 后疫情时代劳动人事合规体系的构建

## /02 劳动关系

- 一、合同订立
- 二、合同效力
- 三、合同履行
- 四、合同变更
- 五、合同终止

# 合同订立

## 劳动合同 订立

**主体**

1

行为能力

2

自然人（特殊主体）

3

法人与非法人组织

**内容**

4

民事法律行为

5

违约责任

6

附条件、附期限

**形式**

7

书面形式

8

格式条款

9

代理代表



# 合同履行

## 劳动合同履行

总 则

1

合并分立、知识产权保护

物 权 编

2

所有权 担保 占有

合 同 编

3

习惯、抗辩权、中止、不当得利

人 格 权 编

4

身体权 健康权 名誉权 隐私权 个人信息

婚 姻 家 庭 编

5

结婚 离婚

侵 权 责 任 编

6

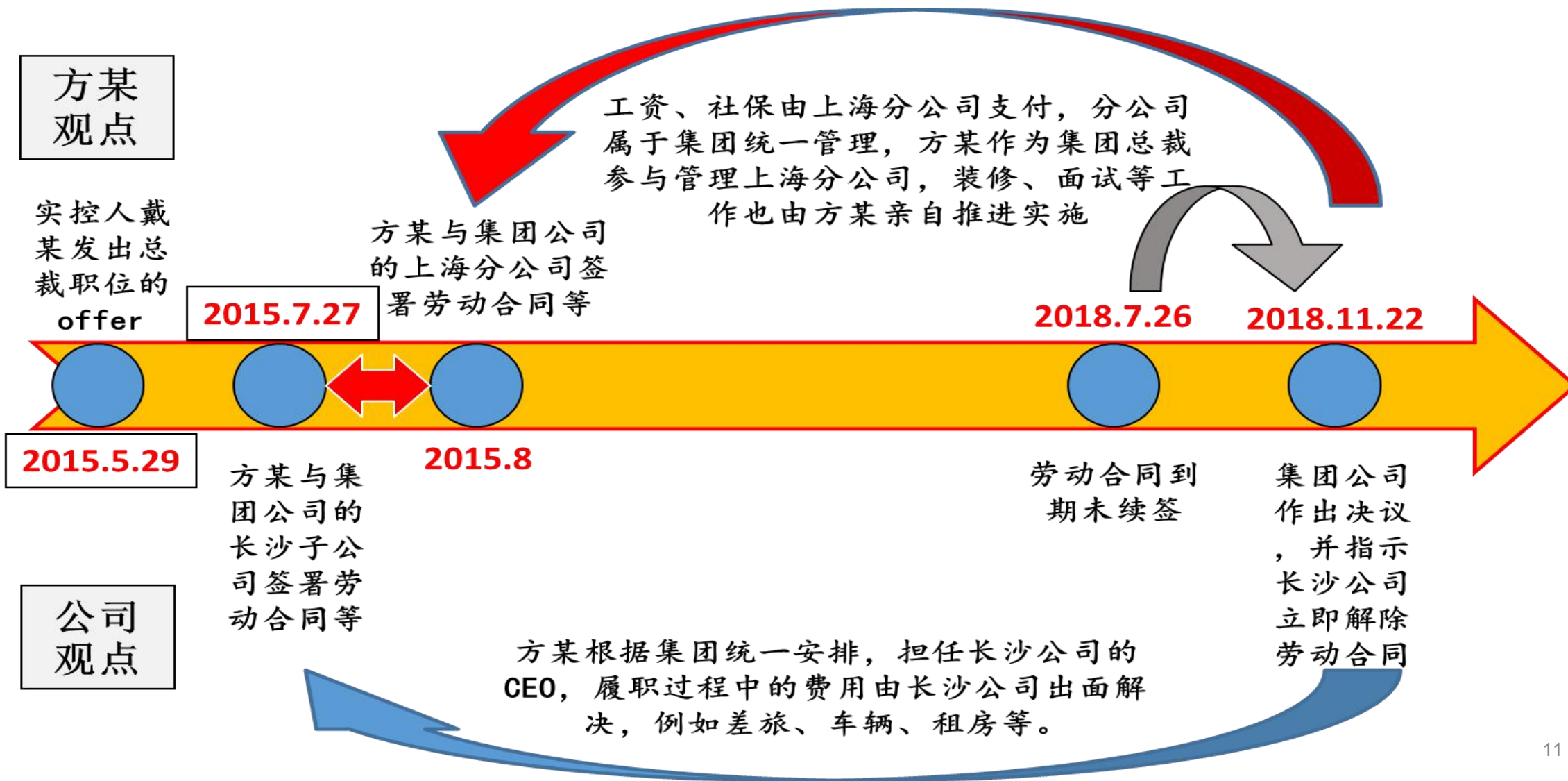
损害赔偿 职务侵权 责任竞合 惩罚性赔偿

# 后疫情时代劳动人事合规体系的构建

## /03 非劳动关系

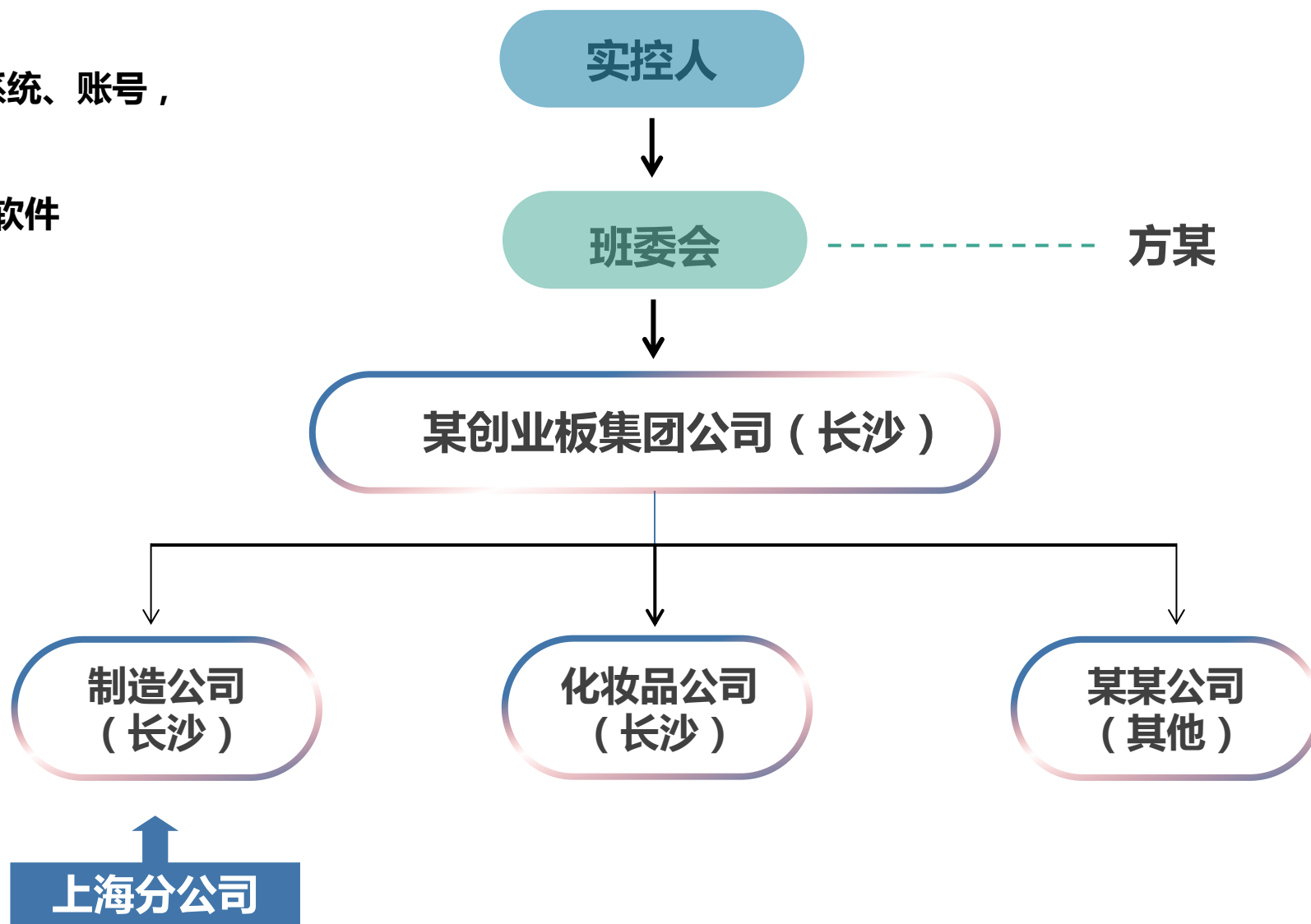
- 一、劳务关系
- 二、中介合同
- 三、合伙合同
- 四、委托合同
- 五、承揽合同

# 方某的劳动关系在哪里？



# 公司架构与管理体系

统一的OA系统、账号，  
统一邮箱，  
统一用钉钉软件



# 后疫情时代弹性组织体系构建



# 劳动人事合规的三个机制：41

---



# 劳动人事合规的三个扩展:45



# 企业劳动人事合规管理的目标





# 2020年《劳动人事合规管理指南》 - 法律出版社



# Q&A

周开畅

上海市汇业律师事务所合伙人

下半场

# 2020年典型劳动争议案件复盘

**洪桂彬**

汇业律师事务所高级合伙人



劳动法专业委员会执行主任

2021.1.22

中国·上海



## 洪桂彬

### 汇业律师事务所合伙人，国内知名公司法、劳动法专家

在跨区域员工关系管理、并购重组与人员安置、高管劳动争议调处和争议解决（仲裁、诉讼）领域有丰富的实战经验，并担任多家跨国企业在华法律顾问。

洪桂彬律师同时具有丰富的授课经验，《违纪违规处理与合法调查取证》、《破解员工“泡病假”疑难杂症》、《直线主管的员工关系技能提升》、《企业并购重组及人员裁减5步法》等诸多精品课程在全国各地得到客户的广泛好评，累计授课HR学员近万人，曾受邀为日立集团、米其林、罗氏制药、博世、大陆集团、箭牌糖果、宜家、EF、沃尔沃汽车、东风日产、太平洋保险集团、威立雅、宝钢、苏宁股份、采埃孚、本特勒、上海国际航空、东芝电梯、万科、腾讯、世茂集团、和睦家医院、招商银行、华夏银行、上海农商银行等多家世界500强企业和境内行业龙头企业提供内训服务。

媒体与出版物：汤森路透practical law特约撰稿人，HR730专栏作者和特聘专家，解放日报《上海观察》特约点评专家，《人力资源》杂志特约作者，代表著作：《写给HR的社保法-社会保险风险控制与成本优化》《劳动人事合规管理指南》（2020年7月）、《管理者全程法律顾问：非HR经理的高效员工管理指南》（2020年9月）、《HR必备法律工具书：企业用工风险防范实务操作与案例精解》（2021年1月）。

# 疫情劳动关系 / 01

# 疫情劳动关系处理

---

## 案例：因疫情原因无薪放假、降薪是否可行？

黄某于某培训公司工作，月薪3000元。疫情爆发后公司一直未通知员工返岗。

2020年4月20日黄某向公司提出离职，理由为无故拖欠工资，未依法支付劳动报酬。考勤表显示黄某2020年3月30日至4月20日期间工作10天。

2020年3月30日某公司正式复工，同年4月2日在职工代表、企业代表、工会主席三方参与下通过了《关于疫情期间稳定维护劳动关系的临时性方案》，规定2020年2月1日至3月29日停工期间按照无薪休假安排员工。复工后各部门薪资临时下调50%，但最低不低于3000元。

后黄某申请仲裁要求补发2020年2-4月工资差额并支付经济补偿金。

问题：

- 1、黄某2020年2月1日至4月20日间工资如何发放？
- 2、黄某主张经济补偿金是否应支持？

# 疫情劳动关系处理

---

## 相关问题：

1. 本案中员工2020年2-4月工资如何发放？
2. 企业与工会达成的方案是否有效？
3. 受疫情影响，企业能否单方执行停工放假、无薪放假、缩短工时、集体降薪？
4. 受疫情影响，企业推进自救措施存在瑕疵，员工可否诉请经济补偿金？
5. 企业能够通过制定规章制度、出台重大事项决定以修改或取消劳动合同、录用通知中约定的奖金、十三薪等？

# 疫情劳动关系处理

## 《劳动合同法》

第四条 用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度，保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。

用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。

在规章制度和重大事项决定实施过程中，工会或者职工认为不适当的，有权向用人单位提出，通过协商予以修改完善。

用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。

第五十四条 **依法订立的集体合同对用人单位和劳动者具有约束力。**

## 关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（二）法释[2006]6号

第十六条 用人单位制定的内部规章制度与集体合同或者劳动合同约定的内容不一致，劳动者请求优先适用合同约定的，人民法院应予支持。

附：司法解释一

第十九条 用人单位根据《劳动法》第四条之规定，通过民主程序制定的规章制度，不违反国家法律、行政法规及政策规定，并已向劳动者公示的，可以作为人民法院审理劳动争议案件的依据。



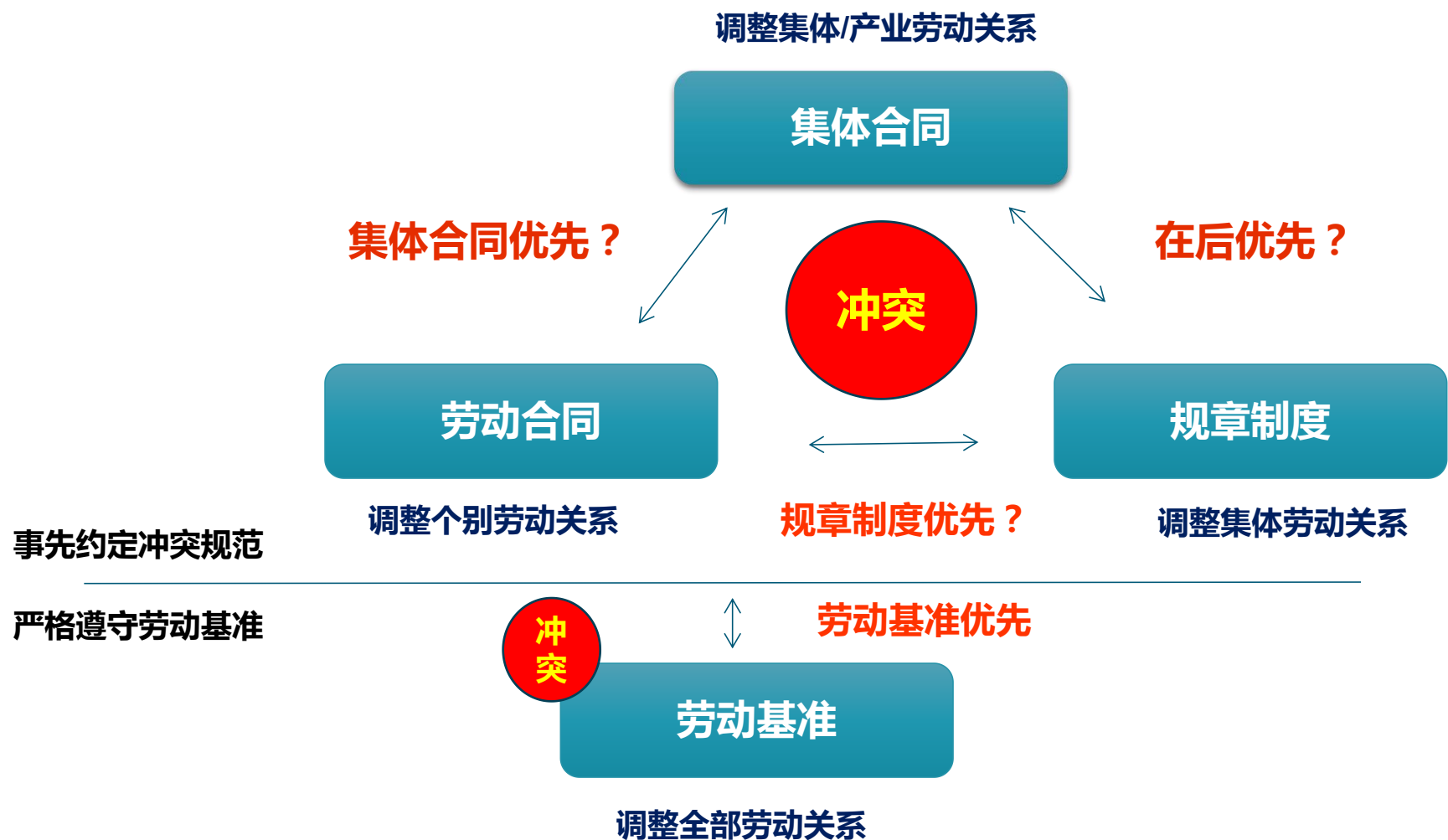
# 疫情劳动关系处理

<p>《关于妥善处理新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》 人社厅发明电[2020]5号</p>	<p>《关于做好新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间稳定劳动关系支持企业复工复产的意见》 人社部发【2020】8号</p>
<p>企业因受疫情影响导致生产经营困难的，可以通过<b>与职工协商一致</b>采取<b>调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时等方式稳定工作岗位，尽量不裁员或者少裁员</b>。符合条件的企业，可按规定享受稳岗补贴。企业停工停产在一个工资支付周期内的，企业应按劳动合同规定的标准支付职工工资。超过一个工资支付周期的，若职工提供了正常劳动，企业支付给职工的工资不得低于当地最低工资标准。职工没有提供正常劳动的，企业应当发放生活费，生活费标准按各省、自治区、直辖市规定的办法执行。</p>	<p>第五款规定“支持困难企业协商工资待遇。对受疫情影响导致企业生产经营困难的，鼓励企业<b>通过协商民主程序</b>与职工协商采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时等方式稳定工作岗位；对暂无工资支付能力的，要引导企业与工会或职工代表协商延期支付，帮助企业减轻资金周转压力。”</p>

# 疫情劳动关系处理

沪高法〔2020〕203号	粤高法〔2020〕38号	江苏省高级人民法院、江苏省人力资源和社会保障厅及江苏省司法厅关于做好涉新冠肺炎疫情劳动争议调解和案件审理工作的指导意见
<p>六、关于受疫情影响用人单位调岗降薪、延迟支付工资是否属于劳动合同变更问题</p> <p>在疫情防控的特殊时期，保障用人单位有序复工复产复市，尽可能减轻用人单位生产经营压力、稳定劳动者工作岗位和保障就业，是当前的首要任务。对于用人单位<b>按照法定程序通过与职代会、工会、职工代表进行民主协商的方式对调岗降薪、延迟支付工资、轮岗轮休、停工停产等事项达成一致意见</b>，且该意见公平合理、仅适用于疫情期间的，可以作为裁审依据。</p>	<p>13.用人单位因受疫情影响导致生产经营严重困难而解除劳动合同，劳动者能否主张经济补偿。</p> <p>用人单位因受疫情影响导致生产经营严重困难的，可以与劳动者协商，采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时、待岗等方式变更劳动合同，稳定工作岗位。<b>如双方未能协商一致</b>，用人单位根据劳动合同法第四十条、第四十一条规定解除劳动合同，应当依照劳动合同法第四十六条，第四十七条规定向劳动者支付经济补偿。经不能履行，请求根据劳动合同法第八十七条规定支付赔偿金的，应予支持。</p>	<p>13.调整用工。用人单位因受疫情影响导致生产经营困难，<b>经法定程序或者有关政策规定</b>采取轮岗轮休、缩短工时、降低薪酬待遇、延期支付工资等方式稳定工作岗位，劳动者请求支付该期间劳动报酬差额的，一般不予支持。</p>

# 疫情劳动关系处理



# 疫情劳动关系处理

减负措施	具体操作	利弊分析与要点提示
停工停产	无工作内容安排，通知全体员工停工放假	不能针对个别员工停工放假； 需履行民主程序；
缩短工时/待岗	非连续性停工，根据部门业务减少工作时间安排，缺勤期间不发薪或发放生活费	需履行民主程序； 注意内部公平性。
集体降薪	集体减少工资或取消奖金发放	需履行民主程序；注意内部公平性
合理调岗	根据经营需要合理调岗	需证明必要性和合理性；履行沟通义务；同时调薪需证明必要性
中止合同	签署中止协议，停发工资停缴社保	需员工同意
协商解除合同	签署协商解除协议	需员工同意，劳务报酬税率较高
安排或减少年假	安排年假或员工自愿放弃年假	安排年假无需同意；自愿放弃需协商一致
转化用工方式	共享用工；转外包；转顾问等	需协商一致

# 疫情劳动关系处理

履行民主程序和告知程序  
固定沟通证据（如会议记录、面谈记录等）

## 证明程序合法性

适用全体员工，而非针对个别员工

## 证明公平性

财务报告、利润表、贷款合同、董事会决议

## 证明必要性

01

02

03

04

如：何为疫情结束？是基本工资还是工资总额？

## 避免歧义

邮件通知员工相关调整事项

## 证明实际履行

05



# 灵活用工 / 02

# 平台用工与共享用工

## 案例：伪灵活用工的认定？

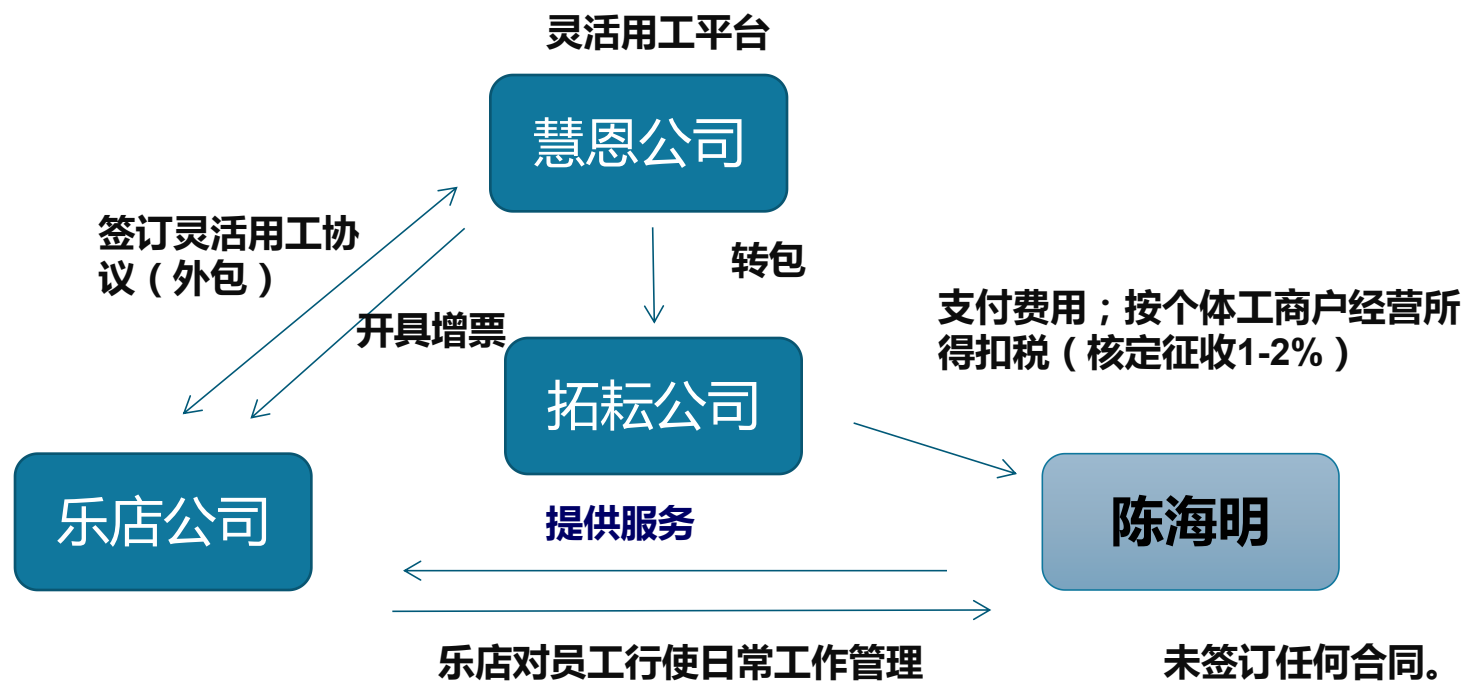
2018年8月19日，陈海明进入乐店公司旗下24鲜便利店番禺门店从事店员工作，后调至同属乐店公司的SOHO东海广场二楼门店工作。2019年4月底，乐店公司关闭SOHO东海广场二楼门店，陈海明在该门店实际工作至4月30日。

2017年12月1日，乐店公司与慧恩公司签订《灵活用工协议书》，内容有合同期限为2017年12月1日至2019年11月30日，慧恩公司按照乐店公司要求选派员工前往乐店公司指定服务场所以**小时工**的服务方式为乐店公司提供服务。

2018年8月至2019年4月期间，陈海明工资分别为3,252元、6,744元、7,454元、5,962元、6,738元、7,630元、7,500元、4,800元、4,202元，由慧恩公司转包给拓耘公司按月支付。经查，陈海明未签署任何形式的书面合同。

陈某申请仲裁，要求乐店公司支付2018年8月19日至2019年4月30日未签订劳动合同双倍工资差额54,282元；此外还要求支付经济补偿金、代通知金。乐店公司则否认与陈某存在劳动关系，认为其系慧恩公司派到门店工作的，也从未向陈某支付过工资。慧恩公司则主张与陈某不存在劳动关系，其只是平台注册的众包个体户。

# 平台用工与共享用工



问题：

- 1、陈海明究竟与哪家单位存在劳动关系？
- 2、如慧恩公司与陈某签署劳务协议？本案如何判决？
- 3、如果陈海明与乐店公司签订劳动合同，将部分薪酬通过上述方式予以发放规避工资总额有何风险？



# 平台用工与共享用工

关于确认劳动关系有关事项的通知 劳社部发〔2005〕12号	《劳动合同法》	《个人所得税法实施条例》
<p>一、用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同，但同时具备下列情形的，劳动关系成立。</p> <p>(一)用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；</p> <p>(二)用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，<b>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；</b></p> <p>(三)劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。</p>	<p>非全日制用工，是指以小时计酬为主，劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过四小时，每周工作时间累计<b>不超过二十四小时</b>的用工形式。</p> <p>非全日制用工小时计酬标准不得低于用人单位所在地人民政府规定的最低小时工资标准。非全日制用工劳动报酬结算支付周期最长<b>不得超过十五日</b>。</p>	<p>(二) 劳务报酬所得，是指<b>个人从事劳务</b>取得的所得，包括从事设计、装潢、安装、制图、化验、测试、医疗、法律、会计、咨询、讲学、翻译、审稿、书画、雕刻、影视、录音、录像、演出、表演、广告、展览、技术服务、介绍服务、经纪服务、代办服务以及其他劳务取得的所得。</p> <p><b>司法实践：</b>平等民事主体之间依据民事法律规范，口头或书面约定一方向另一方提供一次性或者是特定的劳务，另一方依约向劳动者支付相应报酬的权利义务关系。</p>

# 平台用工与共享用工

<b>对十三届全国人大三次会议第8765号建议的答复 国家税务总局（2020年8月27日）</b>	<b>国务院办公厅关于促进平台经济规范健康发展的指导意见 国办发〔2019〕38号</b>
<p>灵活用工人员在平台上从事<b>设计、咨询、讲学、录音、录像、演出、表演、广告等</b>劳务取得的收入，属于“劳务报酬所得”应税项目，由支付劳务报酬的单位或个人预扣预缴个人所得税，年度终了时并入综合所得，按年计税、多退少补。灵活用工人员<b>注册成立个体工商户、或者虽未注册但在平台从事生产、经营性质的活动</b>的，其取得的收入属于“经营所得”应税项目，“经营所得”以每一纳税年度的收入总额减除成本费用以及损失后的余额为应纳税所得额，适用经营所得税率表，按年计税。</p>	<p>（一）保护平台、平台内经营者和平台从业人员等权益。督促平台按照公开、公平、公正的原则，建立健全交易规则和服务协议，明确进入和退出平台、商品和服务质量安全保障、<b>平台从业人员权益保护</b>、消费者权益保护等规定。（商务部、市场监管总局牵头，各相关部门按职责分别负责）抓紧研究完善<b>平台企业用工和灵活就业等从业人员社保政策</b>，开展<b>职业伤害保障试点</b>，积极推进全民参保计划，引导更多平台从业人员参保。加强对平台从业人员的职业技能培训，将其纳入职业技能提升行动。</p>

# 平台用工与共享用工

## 01 供应商管理【经营风险】

审核：经营范围/注册地/股东（国有、非国有）

合同：**明确用工管理责任和劳动关系责任承担；  
人员名册；**

示例：乙方【指供应商】确认与指派的服务人员之间已建立合法用工关系并承担作为用人单位的所有责任，包括但不限于工资社保离职补偿等，如乙方违反法定或约定义务给服务人员造成任何权益侵害的（包括服务人员在本协议履行期间遭受人身伤害事故），由乙方承担所有赔偿责任，如服务人员向甲方索赔且相关司法部门裁决或判决甲方承担赔偿责任或连带赔偿责任的，相关赔偿责任由乙方实际承担。

## 平台外包用工 示范性做法

## 02 服务人员身份管理【事实劳动关系风险】

提交用工合同交付备案；  
制作供应商员工名册并安排服务人员签名；

## 03 业务联络与管理【连带责任风险】

管理关系排除（考勤、培训、奖惩单、考核等）  
工资关系的排除（避免与外包人员发生任何经济关系）

## 04 注意虚假平台用工的税务风险

# 企业去劳动关系的挑战

用工方式	适用范围	利	弊
劳务派遣	供应商需获得劳务派遣经营许可证	无需签订无固定期限合同； 违法解除不支付恢复派遣关系； 无工作期间发最低工资；	三性限制； 比例限制； 连带责任。
劳务外包 (平台外包)	需让渡用工管理权	不受劳动监管 无连带责任	不得对服务人员实施劳动管理； 知识产权和产品质量风险
共享用工	多发生在关联企业间	减少短期工资成本	操作范围有限 需负担社保成本
非全日制	每周工时不超过24小时	可以实施劳动管理； 仅需缴纳工伤保险 随时解除劳动关系	每周工作不超过24小时 工资支付周期15天
兼职劳务	提供劳动成果为主	不遵守劳动法 无需缴纳社保 可以随时解约	不得对兼职对象实施严格劳动管理 发生事故仍需担责
退休、实习	退休人员、在校学生	不遵守劳动法 无需缴纳社保 可以随时解约 可以实施劳动管理	范围较小； 发生事故仍需担责

# 企业去劳动关系的挑战

比较	劳务派遣	劳务外包	平台众包	共享用工
定义	是指员工与符合资质的劳务派遣公司签订2年以上固定期限劳动合同，派遣至用工单位，接受用工单位管理和指挥的灵活用工方式。	又称劳务承揽，是指企业将其部分业务或职能工作发包给相关机构，由该机构自行安排人员按照发包企业的要求完成相应的业务或工作。	将部分业务通过平台方式外包给非特定的组织或自然人。	员工与公司签订劳动合同，并被借调或委派至关联公司/非关联公司[疫情催生]提供服务。
特征	劳动力的雇佣(派遣公司)和使用(用工单位)分离	接受第三方提供的服务(非劳动力)。	接受第三方提供的服务	非营利性的员工共享
管理	用工单位行使劳动管理权	由外包供应商行使劳动管理权	<b>接受不特定自然人提供的服务或劳动成果，不实施劳动管理</b>	借入单位行使劳动管理权
性质	灵活用工方式	服务采购	服务采购	关联/非关联企业间人力资源调剂活动

# 异地用工与人事代理 / 03

# 异地用工与人事代理

## 案例：社保异地缴纳引发的新型争议

王某2018年1月2日与上海A公司签订劳动合同，入职时曾签署A公司员工手册、提交离职证明等。

2018年5月9日王某出差途中摔伤。2019年5月15日被北京某区人保局认定为B公司工伤。5月16日被评定10级伤残。

王某担任全国KA经理职位，月薪24000元；工作地在北京，实际在北京B公司缴纳社保，入职时王某曾在签署社保异地缴纳确认书，确认社保缴费地在北京。B公司实际为王某缴纳公积金至2019年3月，缴纳社保至2019年7月（缴费基数8000元/月）。2019年3月5日上海公司以王某简历造假为由解除其劳动合同。

后王某2019年11月22日申请仲裁，要求确认与B公司存在劳动关系，支付二倍工资26万元；经济补偿36000元；就业补助金27786元，伤残补助金差额13万元，2018年3月5日至11月21日未付工资18万元。庭审中追加上海A公司为被申请人，要求就上述主张承担连带责任。庭审中B公司否认与王某存在劳动关系。

# 异地用工与人事代理

---

## 相关问题：

1. 本案员工与A公司还是B公司建立劳动关系？
2. 如本案B公司不予配合工伤认定，员工能否自行申报为工伤？
3. 如本案员工被认定为A公司工伤，B公司所在地的社保经办机构能否理赔？
4. 本案中关于员工社保地的安排是否符合法律规定？



# 异地用工与人事代理

<p>《社会保险法》 2011.7.1</p>	<p>《民法典》 2021.1.1</p>	<p>《人力资源市场条例》 2018.10.1</p>
<p>第五十七条 <b>用人单位应当自成立之日起三十日内</b>凭营业执照、登记证书或者单位印章，向当地社会保险经办机构申请办理社会保险登记。社会保险经办机构应当自收到申请之日起十五日内予以审核，发给社会保险登记证件。</p> <p>第五十八条 用人单位应当自用工之日起三十日内为其职工向社会保险经办机构申请办理社会保险登记。</p>	<p>第一百六十一条 民事主体可以通过代理人实施民事法律行为。依照法律规定、当事人约定或者民事法律行为的性质，应当由本人亲自实施的民事法律行为，不得代理。</p> <p>第一百六十二条 代理人在代理权限内，<b>以被代理人名义</b>实施的民事法律行为，对被代理人发生效力。</p>	<p>第三十条 经营性人力资源服务机构接受用人单位委托提供人力资源服务外包的，不得改变用人单位与个人的劳动关系，不得与用人单位串通侵害个人的合法权益。</p>

# 异地用工与人事代理

<p>2013.7.1 《长沙市规范用人单位社会保险参保缴费行为若干规定》</p>	<p>2016.7.1 《广东省社会保险基金监督条例》</p>	<p>2020.6.30 《北京市社保中心关于劳务派遣企业和人力资源服务企业参加社会保险有关问题的通知》</p>	<p>2020.12 广东《关于进一步规范劳务派遣管理的意见》</p>	<p>2020.8.10 石家庄《关于进一步规范人才代理机构代理用人单位社会保险登记工作的通知》</p>
<p>第十五条 社会保险事务代理单位代办社会保险事务必须遵守国家法律法规有关代理的规定，在代理用人单位办理社会保险参保登记、申报缴费时，不得将被代理单位的职工以代理单位职工的名义登记参保。</p> <p>因违反社会保险事务代理规定代办社会保险事务给劳动者造成损失的，由代理单位和用人单位依法承担连带赔偿责任。</p>	<p>第六十一条 以欺诈、伪造证明材料、冒用他人证件、虚构劳动关系等手段办理社会保险业务的，社会保险行政部门、社会保险费征收机构、社会保险经办机构不予办理，将有关情况记入其信用档案；情节严重的，处涉案金额一倍以上三倍以下的罚款。</p> <p>以欺诈、伪造证明材料、虚构劳动关系或者其他手段骗取社会保险待遇的，由社会保险行政部门责令退还已骗取的社会保险待遇，并处骗取金额二倍以上五倍以下的罚款。</p>	<p>鉴于我市劳务派遣企业和人力资源服务企业出现的“代缴社会保险费”的情况，我们计划通过对三险业务系统、网申服务平台的优化升级，以达到“事前严控”的目的。因此自2020年7月5日以后，劳务派遣企业和人力资源服务企业在通过网上服务平台、三险业务系统办理职工新参保登记与增员时，需要补充填报部分劳动合同相关信息。</p>	<p>但是，当前劳务派遣领域仍然存在虚构劳动关系参加社会保险、利用劳务派遣资质为招投标加分、借用劳务派遣机构偷税漏税、以“假外包、真派遣”逃避法律责任、同工不同酬、不依法参加社会保险、规避签订无固定期限劳动合同等问题，严重损害劳动者合法权益，扰乱正常的劳动用工秩序和人力资源市场环境，乃至影响经济健康发展和社会和谐稳定。</p>	<p>用人单位应当到所属的社会保险经办机构办理参保登记，人才代理机构不得代收代缴社会保险费。</p>

# 关于企业社会保险费交由税务部门征收的公告

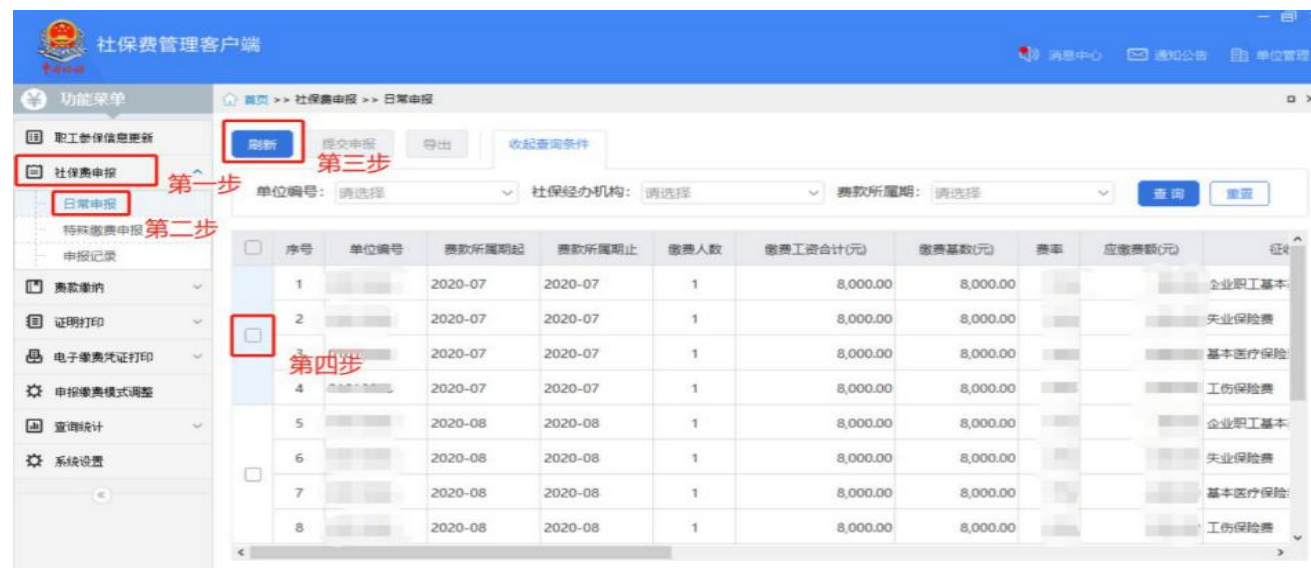
根据国务院和上海市人民政府关于社会保险费征收体制改革部署，自2020年11月1日起，企业职工各项社会保险费交由税务部门统一征收。现将有关事项公告如下：

## 一、征收范围

- (一) 企业缴纳的职工基本养老保险费、职工基本医疗保险费（含生育保险费）、工伤保险费、失业保险费。
- (二) 无雇工的个体工商户、未在用人单位参加基本养老保险、职工基本医疗保险的非全日制从业人员及其他灵活就业人员（以下简称“灵活就业人员”）缴纳的基本养老保险、职工基本医疗保险。

## 二、征收方式及征收期限

缴费人按照现行方式和渠道向社保经办机构申报应缴纳的社会保险费，按照社保经办机构核定的应缴费额向税务部门缴费。其中，企业应于每月15日前向税务部门缴纳当月社会保险费，职工个人缴费部分由用人单位根据社会保险费政策规定代扣代缴；灵活就业人员按月向税务部门缴费，税务部门每月11日、21日集中扣款。



# 异地用工与人事代理

## 社保异地代缴主要风险

1. 社保待遇理赔不能或存在差额【工伤、生育、养老】
2. 补缴社保及滞纳金【如工资关系和社保关系分离】
3. 劳动关系的认定风险。



- 人员流失；1
- 医疗保险待遇理赔障碍；2
- 养老保险转移接续；3
- 子女教育、户口办理、购房购车。4

## 社保注册地缴费主要问题

# 异地用工与人事代理

## 禁止社保异地缴纳的解决方案

比较项目	具体操作	缴费主体	优势	弊端
方案一	注册分支机构+合同主体转移	异地分支机构	完全合规员工认可度高	管理成本较高
方案二	合同主体转移至现关联公司	异地关联公司	完全合规员工认可度高	双重管理风险；本地税负可能增加
方案三	直雇转 <b>异地派遣</b> 【不可行】	异地派遣公司	管理成本较低员工利益影响较小	部分地区如北京无法参保； 劳务派遣资质派遣三性、比例风险 员工归属感降低； 部分地区无法理赔
方案四	直雇转外包	异地外包公司	管理成本较低员工利益影响较小 外包机构选择范围大	假外包风险员工归属感降低

# 异地用工与人事代理

## 劳动合同主体转移操作细节

### 实体问题

1. 工资待遇
2. 薪酬福利制度
3. 工龄连续、合同次数
4. 年休假、加班费、年终奖
5. 其他历史债务（社保公积金欠费等）

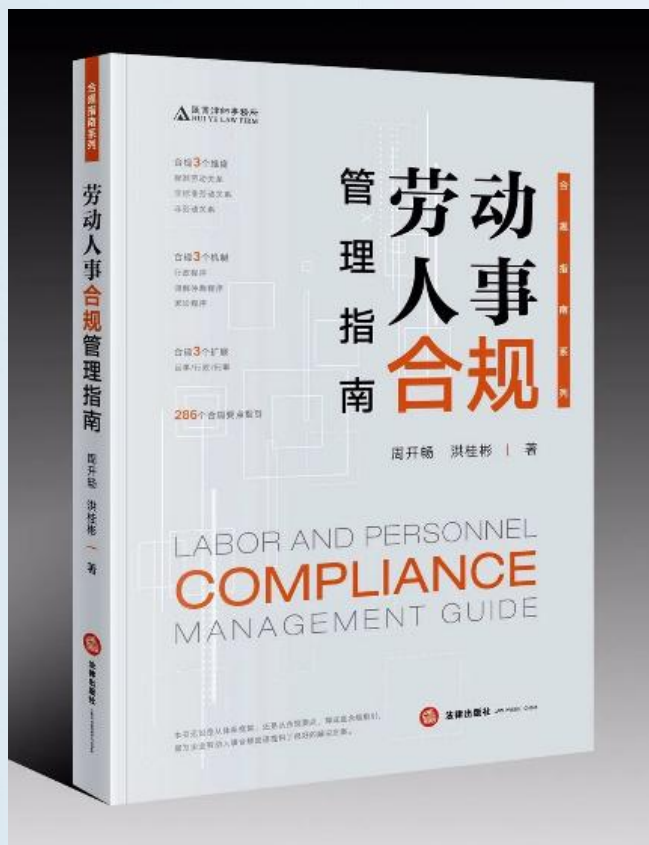
### 程序问题

1. 三方协议/三方协议+劳动合同
2. 是否需履行民主程序？通知工会？通知地区劳动行政部门？
3. 谁应当参与沟通？管理层？HR？直线经理？
4. 员工拒绝转移怎么办？

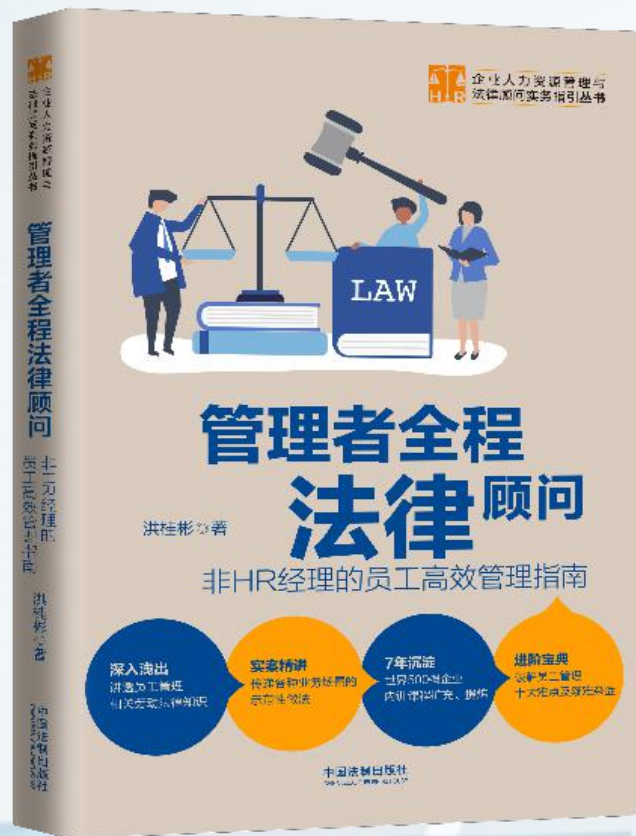
# 异地用工与人事代理

## 社保减负解决方案

社保优化方案	具体操作	利弊分析
社保洼地法	通过异地派遣、外包将社保缴至低成本地区	部分地区针对异地派遣不予理赔； 需员工同意；
替换主体法	切换用工主体，降低首月工资以降低社保缴费基数	完全合法；需员工同意
发票冲销法	将部分薪酬转化为凭票报销	假发票风险；补缴个人所得税风险
伪平台用工法	将部分薪酬通过平台发放	虚假增值税发票；平台暴雷后补缴企业所得税 和个人所得税；
股权激励法	将部分薪酬转化为股权激励	操作成本较高，仅限于高管；
共享用工法	员工与多家主体签订劳动合同或劳务合同，分别发放工资和 劳务报酬	需员工同意，劳务报酬税率较高
阶段买断法	与员工阶段性签署离职协议，支付经济补偿金（部分收入）；	需员工同意，经济补偿免税额度只能享受1次；
转化用工方式法	将劳动关系转化为非全日制、兼职劳务	范围有限；多数仅能针对增量员工



2020年7月出版  
写给法务、合规人员



2020年9月出版  
写给直线管理者



2021年1月出版  
写给HR



# Q&A

洪桂彬

上海市匯業律師事務所合夥人

# Thanks



**周开畅**

**洪桂彬**

