

# 环球律师事务所 劳动法律专递

2020年9月

# 环球劳动法律专递

2020年09月

## 目录

环球视角	2
用人单位聘请第三方代缴社会保险的法律风险	2
案例分析	7
用人单位聘请第三方代缴社保是否合法？	7
新规速递	11
关于印发《上海市海外人才居住证管理办法实施细则》的通知	11
本期作者简介	18
环球简介	19
环球劳动业务简介	20
版权与免责	21

## 环球视角

# 用人单位聘请第三方代缴社会保险的法律风险

作者：顾巍巍 | 万发文 | 李丘怿

### 一、序言

随着今年北京市人力资源和社会保障局（“北京人社局”）发文明令禁止第三方代缴社会保险的行为，第三方代缴社保的相关法律问题又成了劳动法领域值得探讨和研究的议题。

现实中，用人单位聘请第三方为与自己有劳动关系的员工缴纳社会保险的现象十分常见。出现这种现象的原因，主要有以下几点：（一）员工希望在其实际劳动履行地享受社会保险待遇，但用人单位所在地与员工的实际劳动合同履行地不一致（即异地用工情形）；（二）关联企业之间员工流动而未及时办理变更手续或者公司认为没必要办理；（三）用人单位希望降低社会保险缴费基数，选择社会保险缴费基数或者缴费比例较低的地区；（四）用人单位并未配置人力资源管理部门，委托人力资源公司代缴社会保险。

虽然用人单位聘请第三方代缴社会保险的现象屡见不鲜，但是这种行为无论对于用人单位还是员工自身，都有很大的法律风险。对于第三方社保代缴机构，可能也会有一定风险。本文主要从用人单位、员工以及第三方社保代缴机构不同主体出发，分析各个主体在社保代缴情形下的各种法律风险。

### 二、劳动关系所属用人单位与社会保险缴纳单位不一致是否合法？

《中华人民共和国社会保险法》（“《社会保险法》”）第四条规定，中华人民共和国境内的用人单位和个人依法缴纳社会保险费，有权查询缴费记录、个人权益记录，要求社会保险经办机构提供社会保险咨询等相关服务。个人依法享受社会保险待遇，有权监督本单位为其缴费情况。

《社会保险法》第五十七条规定，用人单位应当自成立之日起三十日内凭营业执照、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。

《社会保险法》第五十八条规定，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。未办理社会保险登记的，由社会保险经办机构核定其应当缴纳的社会保险费。

从上述规定可知，用人单位为其员工缴纳社会保险是法定的义务，并且从规定看社会保险的缴纳主体也是与员工具有劳动关系的用人单位。另外，从北京人社局今年的发文中也可体现，北京人社局着重要求劳动关系中的用人单位和员工，与建立社会保险关系并缴纳社会保险法的主体相一致。

此外，（2018）鄂01民终3245号案中，湖北省武汉市中级人民法院也对此持有相同观点，法院认为“为职工缴纳社会保险是用人单位的法定义务，用人单位应当向其所在地的社会保险经办机构办理社会保险登记，并应当向其所在地的社会保险经办机构为其职工缴纳社会保险，社会保险登记实行属地管理，开户和缴费单位应当是“用人单位”，即与劳动者建立劳动关系的用人单位，用人单位委托第三方代缴职工社会保险不合法。”

因此，劳动关系所属用人单位与社会保险缴纳单位不一致并不符合法律规定。

### 三、用人单位的法律风险

如前所述，如果用人单位聘请第三方代缴社会保险，可能看似节省了成本，增加了便利性，但是同时，给用人单位带来了极大的法律风险，主要的法律风险有以下几点：

#### （一）用人单位需要支付员工的社会保险待遇损失。

从司法实践来看，支付员工的社会保险待遇损失最多的情况出现在用人单位的员工在工作期间，发生工伤事件，而后员工向社保代缴单位所在地的社保经办机构（也是员工实际劳动合同履行地）申请工伤保险待遇，社保经办机构拒绝向员工支付相关的工伤保险待遇。

《社会保险法》第四十一条规定，职工所在用人单位未依法缴纳工伤保险费，发生工伤事故的，由用人单位支付工伤保险待遇。

《工伤保险条例》第六十二条规定，依照本条例规定应当参加工伤保险而未参加工伤保险的用人单位职工发生工伤的，由该用人单位按照本条例规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。

根据上述法律法规，如果用人单位聘请第三方为其员工缴纳社会保险，员工发生工伤事故后，第三方为员工缴纳社会保险所在地的社保经办机构拒绝支付工伤保险费用，则用人单位就需要承担此项员工应该享受而由于第三方代缴的原因未享受的工伤保险待遇。

（2018）苏 0104 民初 11991 号一案中，王某某于 2017 年 8 月 24 日入职，9 月 15 日发生本人无责的交通事故，但直至 2017 年 9 月 19 日，用人单位委托第三方的社保代缴机构才缴纳了社会保险。南京市秦淮区人民法院认为因用人单位未及时缴纳工伤保险而导致的工伤保险基金对王某某相关工伤保险待遇不予支付的，由用人单位向王某某支付。该案法院的立场与（2018）鄂 01 民终 3245 号案中的法院立场相一致。

**（二）员工依据用人单位未依法为其缴纳社会保险为由被迫解除劳动合同的，用人单位可能需要支付经济补偿金。**

《劳动合同法》第三十八条规定，用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：...（三）未依法为劳动者缴纳社会保险费的...

《劳动合同法》第四十六条规定，有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：（一）劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的...

根据上述规定，用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的，员工有权解除劳动合同并要求用人单位支付相应的经济补偿。由于用人单位聘请第三方代缴社保的情况下，用人单位一般不会与员工建立社保关系，也不会以其自己的名义为员工缴纳社保，所以很有可能法院会认定用人单位未按规定为员工缴纳社会保险，从而判令用人单位支付员工经济补偿金。

（2018）鲁 01 民终 8295 号一案中，2008 年 9 月员工入职，直到 2009 年 3 月开始，用人单位才聘请第三方社保代缴机构为员工缴纳社保费用。2017 年 9 月，员工以用人单位“未依法为劳动者缴纳社会保险费的”为由与用人单位解除劳动关系，并要求用人单位支付经济补偿。山东省济南市中级人民法院支持了员工的诉讼请求，认为用人单位存在未依法为员工缴纳社会保险费的情形，员工以此为由提出解除劳动合同，符合法律规定，用人单位还应根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条，向员工支付经济补偿金。

但是，有部分法院持有不同观点，认为虽然表面上用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费，但实际上，用人单位已经委托了第三方为员工缴纳社会保险费，这与用人单位完全没有为员工缴纳社会保险费的情形是不同的。

(2014)海民初字第19307号一案中，北京市海淀区人民法院认为用人单位与员工劳动关系存续期间，用人单位一直有委托第三方人力资源公司为员工代缴社会保险即住房公积金，实际上未影响员工的各项社会保险待遇，不应属于未依法缴纳社会保险的情形，故员工主张的劳动关系解除事由不能成立。用人单位要求确认无需向员工支付解除劳动关系经济补偿金的请求，法院予以支持。

虽然各地法院的裁判口径存在差异，但是用人单位对此还是需要注意，以免发生劳动争议纠纷后，被认定是违法解除劳动关系，进而需要向员工支付大量的补偿金。

### **(三) 用人单位被责令建立社会保险关系，补缴社会保险并支付滞纳金和罚款。**

《社会保险法》第八十四条规定，用人单位不办理社会保险登记的，由社会保险行政部门责令限期改正；逾期不改正的，对用人单位处应缴社会保险费数额一倍以上三倍以下的罚款，对其直接负责的主管人员和其他直接责任人员处五百元以上三千元以下的罚款。

《社会保险法》第八十六条规定，用人单位未按时足额缴纳社会保险费的，由社会保险费征收机构责令限期缴纳或者补足，并自欠缴之日起，按日加收万分之五的滞纳金；逾期仍不缴纳的，由有关行政部门处欠缴数额一倍以上三倍以下的罚款。

根据上述规定，用人单位委托第三方缴纳社会保险的情况下，有可能遭受上述行政处罚。有些情况下，可能会面临有关部门的联合惩戒。2018年11月22日，相关部门印发的《关于对社会保险领域严重失信企业及其有关人员实施联合惩戒的合作备忘录》提到，要对相关对象实施联合惩戒，这些对象包括：（一）用人单位未按相关规定参加社会保险且拒不整改的；（二）用人单位未如实申报社会保险缴费基数且拒不整改的；（三）应缴纳社会保险费却拒不缴纳的。

综上，用人单位委托第三人代缴社保的情形，不仅可能需要对员工负有更多的责任，而且还可能受到相关部门的行政处罚。

## **四、员工的法律风险**

根据案例显示，在用人单位聘请第三方代缴社会保险的情况下，员工最可能遇到的问题是，社保经办机构在核发工伤保险时，审查缴费主体与公正责任承担主体是否一致，在第三方代缴的情况下，两者显然不一致，则直接导致员工享受不到社会保险待遇，无法正常申领工伤保险等的赔付。虽然后期可以向用人单位进行赔付，但是耗时耗力，很有可能需要走诉讼程序，增加了员工的各项成本。

同时，员工往往在第三方缴纳社保所在地享受社保待遇，我国的社会保险待遇具有地域性，由于地区差异、社保缴纳规则和额度基数不同，员工即使享受到了社保待遇，其中也会存在收到的赔付或者津贴下降。

## 五、社会保险代缴机构的法律风险

第三方社保代缴机构也可能因为自己的代缴行为，而与委托人一起承担连带责任。在（2018）苏 0104 民初 11991 号一案中，社保代缴机构因在相关工伤认定文件中，载明其为用人单位，但其并未及时对此提出行政复议或者行政诉讼表示异议，法院认定其与委托人（实际用人单位）对员工不能享受的工伤保险待遇承担连带责任。

另外，如果第三方代缴机构为了使得委托人的员工享受社保待遇而伪造证明材料或者其他手段骗取社会保险待遇的，则会依据《社会保险法》第八十八条被社会保险行政部门予以处罚；情节严重的，可能需要面临刑事责任。

## 六、总结

由于各地区对于社保代缴的情形监管越来越严，用人单位对于社保缴纳主体与劳动合同签订主体相一致的要求，要更加重视，有条件的情况下，用人单位应自行按照法律规定为员工缴纳社会保险。

如果用人单位实在有困难自行为员工进行社保缴纳，对于符合法律规定的可以用劳务派遣形式用工的岗位，用人单位可考虑采用劳务派遣的形式，使得员工既能在劳动合同履行地享受到保险待遇，也能符合劳动合同签署主体与社保缴纳主体相一致的要求。

## 案例分析

### 用人单位聘请第三方代缴社保是否合法？

作者：顾巍巍 | 万发文 | 李丘怿

#### 一、争议焦点

用人单位聘请第三方代缴社保是否合法？

#### 二、案情简介

原告：乔某

被告：武汉某医药有限公司

自 2014 年 9 月 1 日起原告乔某进入被告处工作，地点在北京市，双方签订书面劳动合同，合同期限从 2014 年 9 月 1 日至 2018 年 12 月 31 日。

2015 年 12 月 25 日 9 时许，乔某因工作需要下楼取放在车里的 U 盘，在行至单位所在的大厦一楼下台阶时不慎踩空摔倒受伤，经医院诊断为右胫腓骨骨折。

2016 年 10 月 23 日，乔某向武汉市人力资源和社会保障局提出工伤认定申请，武汉市人力资源和社会保障局于 2017 年 1 月 20 日作出认定工伤决定书，认定乔某所受伤害为工伤。

2016 年 5 月 19 日，被告向乔某作出《解除劳动合同通知书》，以乔某医疗期已于 2016 年 3 月 25 日结束，在医疗期满后，乔某不能从事原工作也不能从事由公司另行安排的工作为由，通知乔某于 2016 年 4 月 1 日解除双方劳动关系。

2014 年 9 月至 2016 年 1 月间，被告委托案外人某公司为包括乔某在内的在京员工向北京市社保部门缴纳了社会保险（含失业保险）。

2017 年 8 月 14 日，乔某向武汉市江岸区劳动人事争议仲裁委员会提起仲裁申请，请求裁决被告向其支付：医疗费；住院期间的护理费；住院伙食补助费；交通费、住宿费；鉴定费



用；停工留薪期工资；一次性伤残补助金；一次性工伤医疗补助金；一次性伤残就业补助金；违法解除劳动关系的赔偿金。

2017年9月27日，武汉市江岸区劳动人事争议仲裁委员会作出裁决书，裁决被告向乔某支付：停工留薪期工资；违法解除劳动关系的赔偿金；一次性伤残就业补助金。乔某不服该仲裁裁决，向法院提起诉讼。

### 三、审理结果

#### （一）一审法院

对于工伤发生的医疗费及住院伙食补助费，一审法院认为乔某被认定为工伤，被告未在乔某事故伤害发生之日起30日内向统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请，应依据《工伤保险条例》第十七条第四款之规定，负担乔某此期间的医疗费及住院伙食补助费。

对于乔某主张的住宿费、交通费，一审法院认为乔某并无到统筹地区以外就医的情形，故其所主张的住宿费、交通费并无法律依据，不予支持。

对于停工留薪期工资，一审法院认为乔某因工伤需要暂停工作接受治疗，被告应按原工资福利待遇的标准向乔某支付停工留薪期待遇。

对于一次性伤残就业补助金，一审法院认为乔某所受伤害已经相关部门认定为工伤九级，依据相关规定，以统筹地区2015年度职工月平均工资为基数，一次性伤残就业补助金标准九级伤残为6个月，故被告应当支付乔某一次性伤残就业补助金。

对于乔某主张的工伤体检费、一次性工伤医疗补助金、一次性伤残补助金，一审法院认为因工伤发生时被告已为乔某缴纳了工伤保险费，依照《工伤保险条例》、《关于北京市工伤保险基金支出项目标准及相关问题的通知》第二条第四项之规定，乔某主张的上述赔偿项目应由工伤保险基金支付；乔某称因被告委托第三方代缴社保导致社保部门拒绝以工伤保险基金支付前述工伤待遇，但未能提交证据证明社保部门就是否因社保代缴而拒绝以工伤保险基金支付乔某前述工伤待遇作出正式的合法有效的答复，故乔某主张被告赔偿上述损失没有法律依据，依法不予支持。

对于违法解除劳动合同的赔偿金，一审法院认为乔某发生工伤并被确认为九级伤残，在此情况下，被告不得依据《中华人民共和国劳动合同法》第四十条的规定解除劳动合同；被告在

乔某停工留薪期内以乔某不能从事原工作也不能从事由公司另行安排的工作为由解除与乔某的劳动关系，系违法解除劳动关系，应当向乔某支付赔偿金。

## （二）二审法院

根据《中华人民共和国社会保险法》第五十七条以及第五十八条规定，为职工缴纳社会保险是用人单位的法定义务，用人单位应当向其所在地的社会保险经办机构办理社会保险登记，并应当向其所在地的社会保险经办机构为其职工缴纳社会保险，社会保险登记实行属地管理，开户和缴费单位应当是“用人单位”，即与劳动者建立劳动关系的用人单位，用人单位委托第三方代缴职工社会保险不合法。

一般而言，劳动者享受社会保险待遇的前提应当是与参保单位存在劳动关系。而在社会保险代缴的情形下，用人单位所在地与社会保险缴纳地、社会保险缴纳主体与实际工作单位均存在不一致。代缴是直接以社保代缴公司的名义为职工缴纳社保，此种情形不是代理而是代替。由于社保涉及人身性质，代缴公司虽代替用人单位缴纳社保费用，但却不能代替用人单位为劳动者申请工伤待遇，而在账户名义上，却又显示用人单位并未为其职工缴纳工伤保险，根据《中华人民共和国社会保险法》第四十一条规定“职工所在用人单位未依法缴纳工伤保险费，发生工伤事故的，由用人单位支付工伤保险待遇”，所以应由用人单位承担职工应享受的所有工伤保险待遇。

就本案而言，被告委托第三方公司为其职工乔某代缴工伤保险，而社保代缴单位所在地社保经办机构未向乔某支付工伤保险待遇，乔某所享受的工伤保险待遇损失应由作为用人单位的被告承担。

因此，二审法院维持了一审法院关于医疗费及住院伙食补助费、住宿费、交通费、停工留薪期工资、工伤体检费以及违法解除劳动合同的赔偿金的部分判决，撤销了一审法院关于一次性伤残就业补助金、一次性工伤医疗补助金、一次性伤残补助金的部分判决，并重新作出判决，支持了乔某对于一次性伤残就业补助金、一次性工伤医疗补助金、一次性伤残补助金的诉讼请求。

## 四、法律分析

我们认为，根据已有的判例，法院对于第三人代缴社保问题，已经有较为明确的观点认为用人单位采用第三人为与自己存在劳动关系的员工代缴社保是违法的。

同时，根据相关的法律法规，如果用人单位聘用第三方为自己的员工进行社保代缴，而后如果发生员工工伤，但是无法享受一定的工伤的社保待遇，则用人单位需要对此负责，并进行赔偿。

此外，工伤保险待遇作为用人单位的强制性义务，其具有不可替代性，即使用人单位为其员工购买了商业性人身意外伤害保险的，也不因此免除其为员工购买工伤保险的法定义务。员工获得用人单位为其购买的人身意外伤害保险赔付后，仍然有权向用人单位主张工伤保险待遇。该主张在广东省高级人民法院审理的安某、兰某诉深圳市某远洋渔业有限公司工伤保险待遇纠纷案（《最高人民法院公报》2017年第12期（总第254期））中有所体现。

结合上述案例，对于用人单位提出几点建议：

- 1). 慎重采用第三人代缴社保的方式为自己的员工进行社保缴纳，以避免将来可能产生的法律争议与法律风险；
- 2). 不要试图采用购买商业性保险取代社会保险，用人单位为自己的员工缴纳社会保险是法定义务。即使用人单位购买了商业保险，员工在获得商业保险的赔付后，仍可向用人单位追究社会保险的待遇。

## 新规速递

# 关于印发《上海市海外人才居住证管理办法实施细则》的通知

作者：顾巍巍 | 万发文 | 李丘悻

根据《上海市人民政府关于印发修订后的〈上海市海外人才居住证管理办法〉的通知》（沪府规〔2020〕14号），上海人民政府修订了《上海市海外人才居住证管理办法实施细则》（以下简称“《实施细则》”）。2020年7月9日，上海市人力资源和社会保障局发布了关于印发《上海市海外人才居住证管理办法实施细则》的通知（沪人社规〔2020〕20号），该《实施细则》于2020年7月1日期正式实施，有效期至2025年6月30日。

《实施细则》共十二条内容，笔者将该细则的主要内容归纳如下：

### 一、该《实施细则》的适用对象

具有本科（学士）及以上学历（学位）或特殊才能，在上海合法工作或者创业的以下人员，符合条件的，可以申请海外人才居住证，其证件识别码分别为 L、F、C、M、H、A、T，包括：

- 1). 加入外国国籍的留学人员；外国高端人才及其他外国专业人才；
- 2). 持中国护照、拥有国外永久（长期）居留权且国内无户籍的留学人员；
- 3). 持中国护照、拥有国外永久（长期）居留权且国内无户籍的其他专业人才；
- 4). 香港特别行政区专业人才；
- 5). 澳门特别行政区专业人才；
- 6). 台湾地区专业人才。

### 二、海外人才居住证的申请流程

需要申请海外人才居住证的，由申请人所在单位通过本市“一网通办”系统向人力资源社会保障部门提出申请。

用人单位通过“一网通办”平台提出申请，上传相关材料和照片，预审通过后，向受理窗口现场提交申请材料。对材料齐全且符合法定形式要求的，受理窗口当场受理，受理窗口应当自出具受理凭证之日起 2 个工作日内，将申请信息、材料移送市人力资源社会保障局。

市人力资源社会保障局自收到申请信息和材料之日起 7 个工作日内完成核定，以数据共享方式将信息分别发送至市社会保障卡服务中心、市大数据中心，其分别在 10 个工作日内完成实体证件和电子证件的制作。

### 三、海外人才居住证的申请材料（首次申请）

对于首次申请海外人才居住证的申请人，需要提供以下材料：

- 1). 申请表；
- 2). 有效身份证件；
- 3). 最高学历（学位）证书；
- 4). 本市住所凭证；
- 5). 有效健康状况凭证；
- 6). 待履行期限在 12 个月以上的聘用（劳动）合同或境外跨国公司派遣函；

所有材料均需提供复印件，核验原件。

### 四、海外人才居住证的有效期限

根据申请人的年龄、学历学位、专业类别、工作资历、应聘职务等条件，核定相应的证件有效期限，且不超过有效身份证件和聘用（劳动）合同有效期。主证有效期限分为 1 年、2 年、3 年、4 年、5 年和 10 年。

### 五、海外人才居住证的信息变更、中止、续办

(一) 海外人才居住证的中止

持证人在证件有效期内离职的，应当由原用人单位于 30 日内 在本市“一网通办”系统中办理中止手续。

(二) 海外人才居住证的信息变更

持证人在证件有效期内所在单位、身份证件号码等信息发生变化的，应当由用人单位于 30 日内 在本市“一网通办”系统中办理变更手续。

(三) 海外人才居住证的续办

持证人应当在证件有效期限届满前 30 日内，由用人单位在本市“一网通办”系统中办理续办手续。

附件：

## 上海市海外人才居住证管理办法实施细则

### 第一条（依据）

根据《上海市海外人才居住证管理办法》，制定本实施细则。上海市海外人才居住证（以下简称海外人才居住证）的载体为《上海市居住证》B证实体证件和电子证件。

### 第二条（适用对象）

具有本科（学士）及以上学历（学位）或特殊才能，在上海合法工作或者创业的以下人员，符合条件的，可以申请海外人才居住证，包括：加入外国国籍的留学人员；外国高端人才及其他外国专业人才；持中国护照、拥有国外永久（长期）居留权且国内无户籍的留学人员；持中国护照、拥有国外永久（长期）居留权且国内无户籍的其他专业人才；香港特别行政区专业人才；澳门特别行政区专业人才；台湾地区专业人才。其证件识别码分别为L、F、C、M、H、A、T。

上述人员的配偶和未满18周岁或高中在读的子女，可以申请作为随行人员，办理随员证。

具有特殊才能的人才具体范围及条件等事项，由市人力资源社会保障局围绕国家和市委、市政府推进改革开放和创新发展方向，参照本市相关人才开发目录确定。

### 第三条（职责分工）

市人力资源社会保障局负责海外人才居住证的申请受理、核定等综合管理工作。本市人力资源社会保障部门相关受理窗口具体负责海外人才居住证的受理工作。

### 第四条（用人单位）

需要申请海外人才居住证的，由申请人所在单位通过本市“一网通办”系统向人力资源社会保障部门提出申请。

用人单位应当是信誉良好，在本市行政区域内注册登记，符合本市产业发展方向各类企事业单位、社团、民办非企业机构，以及有法人授权的在沪依法注册设立的分支机构。

### 第五条（首次申请材料）

首次申请海外人才居住证需提供以下材料：

（一）申请表；

（二）有效身份证件，包括：有效护照（含工作类居留许可、入境证明）；港澳居民来往内地通行证；台湾居民来往大陆通行证；国外永久（长期）居住证件（另需提供公安部门90日内出具的国内无户籍证明）；

(三) 最高学历(学位)证书(留学人员需同时提供国家教育部出具的《国(境)外学历学位认证书》或由中国驻外使领馆教育处(组)出具的相关留学人员证明);

(四) 本市住所凭证,包括:外籍人员提供居住所在地派出所出具的《境外人员临时住宿登记单》或主申请人为权利人的房产证;港澳台人员可提供居住所在地派出所出具的《境外人员临时住宿登记单》、港澳居民居住证、台湾居民居住证或主申请人为权利人的房产证;

(五) 有效健康状况凭证,包括:外籍人员提供有效的外国人居留许可;港澳台人员可以提供6个月内有效的本市二级(含)以上医院出具的健康凭证(70周岁以上人员免于提交);

(六) 待履行期限在12个月以上的聘用(劳动)合同或境外跨国公司派遣函(如系投资人,需提供上一年度的审计报告),以及其他业绩体现材料。

配偶办理随员证的,另需提供配偶有效身份证件、结婚证和健康凭证。

子女办理随员证的,另需提供子女有效身份证件、子女出生证和健康凭证(18周岁以下人员免于提交)。

所有材料均需提供复印件,核验原件。能够通过电子证照库调取的证照,申请人不需重复提交。

#### **第六条** (首次申请办理流程)

用人单位通过“一网通办”平台提出申请,上传相关材料和照片,预审通过后,向受理窗口现场提交申请材料。

受理窗口收到申请材料后,对材料齐全且符合法定形式要求的,应当场受理,并出具书面受理凭证;对材料不齐全或者不符合法定形式要求的,应当场书面告知需要补正的全部材料。

受理窗口应当自出具受理凭证之日起2个工作日内,将申请信息、材料移送市人力资源社会保障局。

市人力资源社会保障局自收到申请信息和材料之日起7个工作日内完成核定,以数据共享方式将信息分别发送至市社会保障卡服务中心、市大数据中心,其分别在10个工作日内完成实体证件和电子证件的制作。

申请人可通过“一网通办”平台在线打印《办理〈上海市居住证〉(B证)通知书》后至市公安局出入境管理局领取实体证件。

#### **第七条** (有效期限)

市人力资源社会保障局按照《上海市海外人才居住证有效期限核定标准》(附件),根据申请人的年龄、学历学位、专业类别、工作资历、应聘职务等条件,核定相应的证件有效期限,且不超过有效身份证件和聘用(劳动)合同有效期。主证有效期限分为1年、2年、3年、4年、5年和10年。



具有本科（学士）及以上学历（学位），在本市合法工作或创业，持有《外国人永久居留身份证》的海外高层次人才，可直接申请办理海外人才居住证，有效期最长不超过 10 年。

符合国家和本市重点领域、重点区域相关人才政策的，海外人才居住证有效期按照有关文件精神核定。

#### **第八条**（信息变更及中止）

持证人在证件有效期内离职的，应当由原用人单位于 30 日内在本市“一网通办”系统中办理中止手续。持证人在证件有效期内所在单位、身份证件号码等信息发生变化的，应当由用人单位于 30 日内在本市“一网通办”系统中办理变更手续。信息变更不影响所持《海外人才居住证》有效期。

根据涉及具体信息变更内容需提供相应材料，包括：

- （一）单位出具的离职情况说明；
- （二）聘用（劳动）合同或境外跨国公司派遣函；
- （三）信息变更的身份证件等材料；
- （四）新增随员的相关材料。

人力资源社会保障部门自受理之日起 2 个工作日内，根据申请信息和材料进行核定后予以信息变更。需要重新制发实体证件的，申请人可通过“一网通办”平台在线打印《办理〈上海市居住证〉（B 证）通知书》后至市公安局出入境管理局领取实体证件。

#### **第九条**（证件续办）

持证人应当在证件有效期限届满前 30 日内，由用人单位在本市“一网通办”系统中办理续办手续。逾期续办的，有效期限对应逾期时间相应缩短。续办需提供以下材料：

- （一）本实施细则第五条第一款第（一）（二）（六）项所规定的材料；
- （二）原有效期限内的个人所得税缴纳凭证。

外籍人员另需提供有效的外国人居留许可。

有随员的另需提供相应身份证件。

续办办理流程参照第六条首次申请办理流程。续办核定后，申请人可通过“一网通办”平台在线打印《办理〈上海市居住证〉（B 证）通知书》后至市公安局出入境管理局领取实体证件。

#### **第十条**（挂失补办）

实体证件遗失的，应当及时由用人单位在本市“一网通办”系统中办理挂失补办手续，并提供公安部门出具的相关报案受理回执或用人单位出具的遗失情况说明。

受理窗口自受理之日起 2 个工作日内完成核定，申请人可通过“一网通办”平台在线打印《办理〈上海市居住证〉（B 证）通知书》后至市公安局出入境管理局领取实体证件。

#### **第十一条（注销）**

持证人情况发生变更，不再符合海外人才居住证申办条件的，由市人力资源社会保障局注销其证件。持证人主动提出注销申请的，需由持证人本人到受理窗口提交注销申请。

#### **第十二条（实施日期）**

本实施细则自 2020 年 7 月 1 日起实施，有效期至 2025 年 6 月 30 日。原《上海市海外人才居住证管理办法实施细则》（沪人社外发〔2015〕33 号）同时废止。

## 本期作者简介



顾巍巍律师为环球律师事务所常驻上海的合伙人，其主要执业领域为争议解决，合规、反垄断政府调查、劳动等。

Weiwei Gu is a partner based in our Shanghai office. His main practice areas include dispute resolution, compliance, antitrust and employment-related matters.

邮箱: [guweiwei@glo.com.cn](mailto:guweiwei@glo.com.cn)

---



万发文律师为环球律师事务所常驻上海的合伙人，其主要执业领域为诉讼、仲裁、各类纠纷的非诉解决，擅长处理各类重大民商事纠纷诉讼案件，擅长处理医疗、房地产、公司股权、金融类纠纷，以及婚姻家庭、财富传承等家事方面的相关业务。

Fawen Wan is a partner based in our Shanghai office. His main practice areas include litigation, arbitration, alternative dispute resolution, corporate reputation right protection, webcast, and family disputes-related matters.

邮箱: [wanfawen@glo.com.cn](mailto:wanfawen@glo.com.cn)

---



李丘怿为环球律师事务所常驻上海的律师，其主要执业领域为争议解决、合规、公司日常法律业务等。

Ramona Li is an associate based in Shanghai office, specialized in dispute resolution, compliance, general corporate.

邮箱: [ramonali@glo.com.cn](mailto:ramonali@glo.com.cn)

---

## 环球简介

环球律师事务所（“我们”）是一家在中国处于领先地位的综合性律师事务所，为中国及外国客户就各类跨境及境内交易以及争议解决提供高质量的法律服务。

历史. 北京市环球律师事务所前身为 1979 年设立的中国国际贸易促进委员会法律顾问处，是中国改革开放后成立的第一家律师事务所。

荣誉. 作为公认领先的中国律师事务所之一，我们连续多年获得由国际著名的法律评级机构评选的奖项，如《亚太法律 500 强》（The Legal 500 Asia Pacific）、《钱伯斯杂志》（Chambers & Partners）、《亚洲法律杂志》（Asian Legal Business）等评选的奖项。

规模. 我们在北京、上海、深圳、成都四地办公室总计拥有逾 500 名的法律专业人才。我们的律师均毕业于中国一流的法学院，其中绝大多数律师拥有法学硕士以上的学历，多数律师还曾学习或工作于北美、欧洲、澳洲和亚洲等地一流的法学院和国际性律师事务所，部分合伙人还拥有美国、英国、德国、瑞士和澳大利亚等地的律师执业资格。

专业. 我们能够将精湛的法律知识和丰富的执业经验结合起来，采用务实和建设性的方法解决法律问题。我们还拥有领先的专业创新能力，善于创造性地设计交易结构和细节。在过去的三十多年里，我们凭借对法律的深刻理解和运用，创造性地完成了许多堪称“中国第一例”的项目和案件。

服务. 我们秉承服务质量至上和客户满意至上的理念，致力于为客户提供个性化、细致入微和全方位的专业服务。在专业质量、合伙人参与程度、客户满意度方面，我们在中国同行中名列前茅。在《钱伯斯杂志》举办的“客户服务”这个类别的评比中，我们名列中国律师事务所首位。

## 环球劳动业务简介

**我们能够为客户提供全面的劳动与雇佣法律服务。**我们不仅为客户处理在交易过程中与劳动相关的事务，还协助客户处理日常运营过程中与劳动相关的事务，以及帮助客户解决各类劳动争议。

**我们拥有丰富的劳动与雇佣法律专业知识。**在劳动与雇佣领域，我们的劳动法律师不仅深刻理解国家层面的各种法律法规规定，还谙熟地方层面的各种法律法规规定，并时刻关注国家和地方层面法律法规的最新变化和进展。尤其是，我们还能够将我们对相关法律法规的认识以及对复杂问题的理解准确和清楚地传达给我们的客户。

**我们能够为客户提供实用的劳动与雇佣法律建议。**我们秉承客户满意至上的理念，致力于为客户提供个性化、细致入微和全方位的专业服务。为此我们不仅要求自己提供的法律建议及时、准确，更要求我们提供的法律建议能够直接帮助客户解决实际的具体问题。

**我们拥有丰富的劳动与雇佣法律服务经验。**我们在劳动与雇佣领域的经验包括：**(1)**处理劳动合同订立、履行、解除或终止过程中的各种劳动争议，包括但不限于劳动合同效力、劳动合同期限、试用期、培训和服务期、薪酬待遇、工时休假、劳动合同解除、劳动合同终止、经济补偿金、竞业限制、劳务派遣等方面的劳动仲裁和劳动争议诉讼案件；**(2)**就企业日常运营过程中的劳动相关问题为客户提供咨询服务；**(3)**参与谈判并起草、审阅及修订各种与劳动相关的协议，包括个人劳动合同、集体劳动合同、劳务派遣协议、培训协议、竞业限制协议、保密协议、期权协议、协商解除劳动合同协议等；**(4)**设计、起草、审阅及修订各种与劳动相关的规章制度，包括员工手册、员工行为准则、工时休假制度、薪酬福利制度、股权激励计划、差旅报销制度等；以及**(5)**协助企业处理并购、重组、破产、清算以及解散等过程中的员工安置与规模裁员等劳动相关事务。

## 版权与免责

**版权.** 环球律师事务所保留对本报告的所有权利。未经环球律师事务所书面许可，任何人不得以任何形式或通过任何方式复制或转载本报告任何受版权保护的内容。

**免责.** 本报告不代表环球律师事务所对有关法律问题的法律意见，任何仅依照本报告的全部或部分内容而做出的作为和不作为决定及因此造成的后果由行为人自行负责。如您需要法律意见或其他专家意见，应该向具有相关资格的专业人士寻求专业帮助。

**联系我们.** 如您欲进一步了解本报告所涉及的内容，您可以通过下列联系方式联系我们。

### 环球律师事务所（北京总部）

北京市朝阳区建国路81号华贸中心1号写字楼15层&20层 邮编：100025

电话：(86 10) 6584 6688

传真：(86 10) 6584 6666

电邮：global@glo.com.cn

### 环球律师事务所（上海）

上海市徐汇区淮海中路 999 号环贸广场办公楼一期 35 层&36 层 邮编：200031

电话：(86 21) 2310 8288

传真：(86 21) 2310 8299

电邮：shanghai@glo.com.cn

### 环球律师事务所（深圳）

深圳市南山区深南大道 9668 号华润置地大厦 B 座 27 层 邮编：518052

电话：(86 755) 8388 5988

传真：(86 755) 8388 5987

电邮：shenzhen@glo.com.cn

### 环球律师事务所（成都）

成都市高新区天府大道北段 966 号天府国际金融中心 11 号楼 37 层 邮编：610041

电话：(86 28) 8605 9898

传真：(86 28) 8313 5533

电邮：chengdu@glo.com.cn

