



# 环球律师事务所 劳动法律专递

2021年1月

# 环球劳动法律专递

2021年1月

## 目录

环球视角	2
案例分析	6
新规速递	8
本期作者简介	16
环球简介	17
环球劳动业务简介	18
版权与免责	19

## 环球视角

# 企业“走出去”过程中的境外用工系列之二：境外用工协议文件的签订与管理

作者：李昭 | 李丁丁 | 汤昊

### 引言

随着经济和社会的全球化发展和科学技术的日新月异，中国的发展越来越离不开全球化的经济和市场。一方面，“一带一路”倡议顺应了我国对外开放的结构性改革，给国内企业的发展带来了新的动力，为更多国内企业走出国门、走向世界提供了好的机遇。另一方面，随着国际市场竞争的日趋激烈，海外用工风险等诸多风险因素呈现出愈加复杂的态势，防范风险将成为企业“走出去”的必修课。

企业在确定境外用工模式后，需要通过和相关主体签订与境外用工有关的协议的方式，实现境外用工模式的具体安排。在这一过程中，需要注意境内外用工协议文件的签订和管理。

### 一、境内外派的协议文件签订

对于境内外派模式下外派相关主体与拟外派员工之间的法律关系，需要视外派模式确定签订境内部分的协议文件。

#### （一）本单位外派

在本单位外派模式下，对于境内部分的劳动合同文件，如境内用人单位在招用员工时即能确定员工入职后的外派安排，可以考虑直接在与员工签订的劳动合同中就境外的工作地点、工作岗位、劳动报酬、培训、保险等相关内容进行约定；如境内单位外派员工的安排非在员工入职时确定，或者用人单位因用工管理习惯等原因无法与员工签订能够专门用于境内外派的劳动合同，也可以通过后续与员工签单独的外派协议或变更协议等协议文件，通过变更劳动合同内容的方式就外派的相关事项进行调整或补充。

对于外派用工的劳动合同，与通常在境内履行的劳动合同相比，除了需要根据境内劳动法律法规和实践设置的条款外，境内用人单位在与外派人员签订劳动合同时，还需要就外派所涉及的特殊安排与员工在劳动合同或补充协议等协议文件中进行明确约定。

这些特殊安排包括但不限于：外派的期限、签证和工作/居留许可的办理、交通食宿的安排和费用、工作时间和休假、境外劳动报酬、税收、境外保险、培训等等。如双方未就该等特殊安排进行明确约定或规定，发生争议时，境内主体可能需要承担相应的责任。例如，由于时差原因导致境内外工作时间不一致的情况下，如果未就外派员工的工作时间进行明确约定或规定，而外派员工因需要同时完成境内主体和境外主体安排的工作出现事实上延时工作的情况，则存在员工向境内用工主体主张加班工资获得支持的可能性。

## （二）外单位借调

在外单位借调模式下，因员工的劳动关系仍保留在借出单位，通常建议考虑由外派单位、借出单位和员工就外派的安排共同签订借调协议。借调协议中除了就外派员工在境外工作的相关内容进行约定外，更为重要的是需就外派单位和借出单位之间的权利义务进行明确，主要包括外派人员的岗位和工作地点、劳动关系保留、外派期间管理、费用负担、借调终止及法律责任承担等方面的具体安排。

## （三）第三方合作外派

对于第三方合作外派的模式，境内主体需要与有对外劳务合作资质的企业（“外派企业”）签订合作协议，再由外派企业与招用的员工签订劳动合同及相关外派文件后进行外派。同样，境内主体在与外派企业签订协议时，需要就劳务合作的项目地点和期限、外派人员的劳动关系、项目管理和监督、费用负担、外派终止及法律责任等方面的安排进行明确约定。

## 二、境外劳动合同的签订

由于境内外派的用工模式实际上是“境内劳动关系”加上“境外劳动关系”的组合，因此，无论是采用境内外派模式还是境外当地雇佣模式，除采用境外间接雇佣模式外，境外用工主体都需要按照东道国相关法律法规的规定直接与员工订立境外部分的劳动合同。

### （一）境外劳动合同的形式

对于境外劳动合同，除部分国家允许口头形式的劳动合同（但可能同时要求雇主向员工提供载有劳动条件的书面文件）以及部分国家对于某些特殊用工性质（如短期雇佣、非全日制雇佣等）允许口头形式的劳动合同外，对于长期、稳定的雇佣关系，多数国家普遍要求雇主与员工签订书面的劳动合同。

实践中，即使对于可以订立口头劳动合同的情形，如条件允许，也建议境外用工主体考虑与员工签订书面形式的劳动合同，以便在发生争议时，可以作为处理双方权利义务的依据。

### （二）境外劳动合同的内容

对于书面劳动合同的内容，大部分国家都要求在劳动合同中详细载明签约双方的基本信息、签订日期、合同期限（以及试用期）、工作地点、工作岗位、工作时间、工资和福利待遇等内容作为必备条款。

同时，对于劳动合同的必备条款，尤其是涉及劳动条件和劳动保护的内容，很多国家在国家或地区层面的法律法规中均规定了相应的（最低）标准，在劳动合同对于必备条款没有约定、约定不明或者约定不符合相应标准时，通常需直接适用上述法律法规规定的标准。

此外，有的国家不仅对劳动条件和劳动保护设定了（最低）标准，对于劳动合同的文本，还要求必须使用主管行政机关提供的标准文本，并且还规定未经主管行政机关的批准，用工主体不得对标准文本的条款进行任何更改、替代或增加。

### **（三）境外劳动合同签订的时间和程序**

#### **1. 境外劳动合同签订的时间**

对于境外劳动合同的签订时间，很多国家都有较为严格的限制，一些国家要求用工主体在开始雇佣后几日内需与员工完成劳动合同的签订，还有国家则要求用工主体在开始雇佣前几日即应与员工完成劳动合同的签订。

同时，对于境内外派模式，由于有些国家会将境外用工主体与境外员工签订的劳动合同作为境外员工获得就业许可的必要文件之一（不论是否是事先提交批准还是事后提交备案），境外用工主体在与外派员工签订境外劳动合同的时间点还需同时考虑办理就业许可的特殊要求和时间安排。

#### **2. 境外劳动合同签订的程序**

在签订程序方面，有的国家要求用工主体在与外国人签订劳动合同前需经相关部门批准后方可签署；有的国家还要求在签订过程中要有第三人在场见证，或就签约过程进行录像并保存；对于签订完毕的劳动合同，除劳资双方各执一份原件外，很多国家还会要求向行政主管机关提交一份原件进行备案。

## **三、境外用工协议文件的管理**

### **（一）境外用工协议文件的制备**

考虑到用工类协议文件，尤其是用工主体与员工签署的用工协议类文件的特殊性，除特殊情况外，实践中往往需要提前制备相应的协议模板以供反复、大量使用。在制备用工协议文件模板时，尤其是对于境内外派用工模式，需要注意整套协议文件在主体上和内容上的一致性，避免出现不一致甚至相互矛盾的内容。

同时，因绝大多数国家都要求劳动合同文件须以本国文字书写，对于境内外派模式下拟签订的境外劳动合同，还需要相应准备中外双语版本的境外劳动合同或另行准备境外劳动合同的译本作为参考。

## （二）境外用工协议文件的保管

因用工协议文件是各方在执行境外用工过程中的主要依据，对于签署完毕的用工协议文件原件，需要专门存放和妥善保管。

此外，对于境内借调外派、第三方对外劳务合作的用工模式，因境内主体并未直接与外派员工签订劳动合同，从保障外派员工和境内主体权益的角度出发，在与借调单位或外派企业通过上述模式安排境外用工时，也建议考虑要求借调单位或外派企业提供与外派员工签订的境内劳动合同文件副本供境内主体保管，以便在发生争议时，能够进一步明确各方的权利义务。

## （三）境外用工协议文件的更新

一方面，企业在境外用工的过程中，东道国关于外商投资和劳动雇佣方面的政策和法律法规可能会发生变化和调整，进而对境内或/和境外主体、员工和其他相关主体之间关于境外用工安排和用工协议的约定产生影响；另一方面，在境外用工的实践中，企业内部也可能会对用工管理的政策和要求进行调整，也会对现有的境外用工协议产生影响。因此，在发生上述外部或内部变化时，企业需要就境外用工协议进行必要的更新和调整，并通过适当的方式（例如换签、补签等）和程序与相关主体进行协议文件的更新或替换。

此外，在用工协议文件的期限管理上，对于境外用工量大、用工国家多、外派员工多的企业，建议通过境外用工协议台账等管理工具建立预告制度，对于即将到期的用工协议文件及时进行变更、终止或续签的操作。

## 结语

综上所述，建议企业在确定境外用工模式后，基于不同的用工模式及时、完整地签订相应的用工协议文件，作为境外用工管理的依据，并结合境外用工实践，对用工协议文件进行有效的管理和完善。

## 案例分析

### 境内外派员工借支款项返还案

作者：李丁丁 | 汤昊

#### 一、争议焦点

与境内外派员工就签证费、机票费等费用以借支押金的形式进行约定是否有效？

#### 二、基本案情

2016年7月，上海某公司与张某某签订了为期3年的《劳动合同书》，约定张某某的工作地点为非洲。

同日，双方《境外劳务派遣和雇佣合同》，当中约定，张某某同意以借支形式向上海某公司缴纳押金，押金用于工作签证配额申请费、签证费、机票费、机票改签费等费用共计2万元。如张某某工作期内无不良表现，经上海某公司及现场主要负责人书面认可后，张某某在回国后一周内核报工作签证配额申请费、签证费、机票费、机票改签费等费用全额。

上述合同签订后，张某某于2016年8月前往尼日利亚工作，后于2016年11月离职。

上海某公司于2017年4月申请仲裁，请求张某某返还包括机票费、签证费、办理工作手机费等在内的借支款项共计29,760元。

#### 三、审理结果

法院经审理认为，一方面，用人单位招用劳动者，不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件，不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。据此，上述《境外劳务派遣和雇佣合同》中关于“张某某同意以借支形式向上海某公司缴纳押金”的约定违反了法律的强制性规定，应属无效；另一方面，免除用人单位义务、排除劳动者主要权利的条款无效。据此，上述《境外劳务派遣和雇佣合同》中关于在合同期限内张某某无不良表现才予以核报因工作产生的、原本应由用人单位承担的签证费、机票费等费用属于免除用人单位义务、排除劳动者主要权利的无效条款，不具有法律约束力。上述款项是因工产生的由用人单位承担的合理费用，不应由劳动者承担。

故法院驳回了上海某公司的诉讼请求。

## 四、争议焦点分析

### 与境内外派员工就签证费、机票费等费用以借支押金的形式进行约定是否有效？

根据《劳动合同法》第九条的规定，用人单位招用劳动者，不得要求劳动者提供担保或以其他方式向劳动者收取财物。本案中，上海某公司与张某某虽然没有明确约定张某某向公司直接缴纳押金，但以借支形式缴纳押金的约定也被法院认定为属于违反上述《劳动合同法》第九条规定的情形，进而否定了该约定的效力。

实践中，对于境内外派用工，用人单位前期需要投入的更多的人力和物力，且在外派过程中，境内的用人单位对外派员工进行直接监督和管理存在一定的困难，外派员工在外派过程中给用人单位造成损失的情况也时有发生。

基于此，很多用人单位为了减少在风险出现时的损失，通过收取押金或变相收取押金的方式转移风险。这种方式显然违反了上述《劳动合同法》的规定，难以获得支持。因此，在签订劳动合同或外派相关的协议时，建议用人单位与外派员工约定对于因外派员工的原因给用人单位造成的损失，外派员工应当承担相应的赔偿责任。

此外，根据《劳动合同法》第六十条的规定，在劳务派遣过程中，用人单位和用工单位不得向劳动者收取财物。据此，对于劳务派遣外派模式，用人单位或用工单位也不能通过向外派员工收取押金或变相收取押金的方式转移风险，因此，也建议在签订的劳动合同或外派相关协议中就外派员工需承担的损失赔偿责任进行明确。



## 新规速递

# 广东省人力资源和社会保障厅、广东省财政厅、国家税务总局广东税务局发布——《关于单位从业的超过法定退休年龄劳动者等特定人员参加工伤保险的办法（试行）》

作者：李丁丁 | 汤昊

随着《社会保险法》颁布实施后各地配套规定的不断完善和实践经验不断积累，以及劳动者社保权益意识的不断提高，我国社会保险的保障范围已经逐步覆盖机关、企业、事业单位、社会团体、民办非企业单位等组织，使得劳动者的权益得到了进一步的保障。

然而，针对超过法定退休年龄人员、实习学生，以及新业态从业人员等特殊人员，现行的社会保险制度尚未完全纳入到保护范围之中。尤其是当上述特殊人员因工作原因受到事故伤害时，由于未能被纳入到工伤保险的承保范围，导致常常无法获得有效的赔付，权益无法得到保障。

近日，就超过法定退休年龄人员和实习生等特定人员参加工伤保险问题，广东省于 2020 年 12 月 31 日颁布了《关于单位从业的超过法定退休年龄劳动者等特定人员参加工伤保险的办法（试行）》（以下简称“《办法》”）。《办法》共 18 条，涵盖了“工伤保险的主体”、“工伤保险缴费”、“工伤认定与待遇”、“工伤保险与劳动关系”等方面的内容。

### 一、工伤保险的主体

《办法》第二条至第四条就工伤保险的主体进行了明确，工伤保险的主体包括“缴纳工伤保险费的用人单位”和“享受工伤保险待遇的劳动者”，明确了可以参加工伤保险、享受工伤保险待遇的特定人员的范围。

其中，可享受工伤保险待遇的劳动者包括了在从业单位工作的超过法定退休年龄的人员、已享受一级至四级工伤伤残津贴或病残津贴人员、实习学生、单位见习人员、家政服务人员、村（社区）两委人员、提供网约车、外卖、快递劳务等新业态从业人员、从事特定公益活动的志愿者等。同时，《办法》将村（社区）党组织委员会和村（居）民委员会也纳入到缴纳工伤保险费的用人单位的范围内。

此外，《办法》进一步明确了用人单位应为存在劳动关系的人员购买“五险”，不得仅购买单项工伤保险，从而避免了一些用人单位将本应为员工缴纳“五险”降为仅缴纳“单项工伤保险”，侵害劳动者权益。

## 二、工伤保险的缴纳

《办法》第五条规定了单项工伤保险的缴费基数，该基数参考了社会保险的缴费基数，但不同的是单项工伤保险的缴费基数为全省全口径从业人员月平均工资，而非所在城市的从业人员月平均工资，用人单位在缴纳时需要加以注意。

《办法》第十一条确立了“一事一缴”的原则，即从业人员在两个或者两个以上单位同时从业的，各单位均可按照本办法的规定分别为其缴纳工伤保险费。如果已经缴纳基本养老保险的员工同时在其他用人单位工作，也可为其缴纳工伤保险以保障其享受工伤保险待遇的权利。

## 三、工伤认定与待遇

《办法》第八条至第十条对工伤保险的认定及待遇做出了规定。原则上工伤认定、劳动能力鉴定和由工伤保险基金负责支付的工伤保险待遇等按照《工伤保险条例》《广东省工伤保险条例》及国家和省有关规定执行。

## 四、工伤保险与劳动关系

《办法》第十三条规定，单项参加工伤保险不作为确认双方存在劳动关系的依据，该条款解决了确认劳动关系争议中仲裁和诉讼案件标准界限模糊的问题。针对特定人员与用人单位产生的争议，如果双方对是否存在劳动关系发生争议的，应按照处理劳动争议的有关规定处理。

此次颁布的《办法》的突出亮点是扩大了工伤保险的适用范围。该试行办法将工伤保险保障范围扩大到上述8类特定人员。单位可按自愿参保原则选择为上述从业人员单项参加工伤保险、缴纳工伤保险费，在保障劳动者权益的同时，也降低了用工主体的风险。

实践中，网约车、外卖和快递等从业人员与平台之间的关系一直是学界和实务届关注的重点问题，也是经常引发争议的焦点。不同地区均对认定网约车、外卖和快递等从业人员与平台之间的关系做了不同的尝试。此次《办法》将网约车、外卖和快递等从业人员纳入到工伤保险的范围，对交通事故伤害易发的外卖、快递等新业态的从业人员有了更高程度的保障，可以在一定程度上解决了对网约车、外卖和快递等从业人员保护的问题。

附件：

广东省人力资源和社会保障厅、广东省财政厅、国家税务总局广东省税务局  
关于单位从业的超过法定退休年龄劳动者等特定人员参加工伤保险的办法（试行）

粤人社规〔2020〕55号

各地级以上市人力资源和社会保障局、财政局、税务局，省社会保险基金管理局、省税务局第三税务分局，广州市南沙区税务局、珠海市横琴新区税务局：

现将《广东省人力资源和社会保障厅 广东省财政厅国家税务总局广东省税务局关于单位从业的超过法定退休年龄劳动者等特定人员参加工伤保险的办法（试行）》印发给你们，请遵照执行。

各地区在执行中遇有新情况新问题，请及时反馈省有关部门。

广东省人力资源和社会保障厅

广东省财政厅

国家税务总局广东省税务局

2020年12月31日

## 广东省人力资源和社会保障厅、广东省财政厅、国家税务总局广东税务局关于单位从业的超过法定退休年龄劳动者等特定人员参加工伤保险的办法

### （试行）

**第一条** 全面贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，按照兜底线、织密网、建机制的要求，为进一步完善社会保障体系和扩大工伤保险覆盖面，更好地化解各类单位工伤风险和维护劳动者工伤权益，根据《工伤保险条例》《广东省工伤保险条例》等国家和省有关规定，在全省范围试行单位从业的超过法定退休年龄劳动者等特定人员参加工伤保险办法。

**第二条** 在我省行政区域内的各类企业、国家机关、事业单位、社会团体、民办非企业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织和以单位形式参保的个体工商户（以下简称“从业单位”）可按照本办法的规定为其使用的本条第二款规定的特定人员单项参加工伤保险、缴纳工伤保险费；村（社区）党组织委员会和村（居）民委员会（以下简称“村（社区）两委”）可按照本办法的规定为其所属的村（社区）两委人员单项参加工伤保险、缴纳工伤保险费。

本办法所指的特定人员主要包括在从业单位工作的超过法定退休年龄人员（包括已享受和未享受机关事业单位或者城镇职工基本养老保险待遇人员）、已享受一级至四级工伤伤残津贴或病残津贴人员、实习学生（包括签订三方实习协议或自行联系实习单位的实习学生和从业单位使用的勤工助学学生）、单位见习人员和在家政服务机构从业的家政服务人员等未与从业单位建立劳动关系的劳动者（以下简称“从业人员”）。

本办法所指的村（社区）两委人员主要包括村（社区）党组织书记、副书记、委员，村（居）民委员会主任、副主任、委员等以及有关工作人员（以下简称“村（社区）两委人员”）。

新业态从业人员通过互联网平台注册并接单，提供网约车、外卖或者快递等劳务的，其所在平台企业可参照本办法自愿为未建立劳动关系的新业态从业人员单项参加工伤保险、缴纳工伤保险费，其参保人员参照本办法的规定享受工伤保险待遇。国家出台实施新业态从业人员职业伤害保障政策的，从其规定。

**第三条** 在职公务员、事业单位工作人员和与用人单位建立劳动关系的职工应当依法参加社会保险，不属于本办法规定的单项参加工伤保险人员范围。用人单位不得将应依法参加社会保险的职工改办单项参加工伤保险方式。

**第四条** 按照属地管理和自愿参保原则，从业单位可在生产经营所在地为其从业人员办理单项参加工伤保险手续，并按本办法规定缴纳工伤保险费，其缴费所需资金由各相关参保单位负责。

已参加省本级工伤保险的从业单位可在省本级参保。

村（社区）两委人员可由村（社区）两委作为参保单位在属地办理单项参加工伤保险，也可由所在乡、镇（街道）相关机构作为参保单位统一在属地办理单项参加工伤保险。

实习学生可由所在从业单位为其办理单项参加工伤保险。从业单位所在省（自治区、直辖市）未实施实习学生单项参加工伤保险政策的，其使用的实习学生也可由所在学校属地办理单项参加工伤保险。

本办法规定的从业人员单项参加工伤保险执行实名制参保要求。工程建设项目使用的超过法定退休年龄劳动者等特定人员按照我省工程建设项目参加工伤保险的相关规定执行。

**第五条** 从业单位和村（社区）两委的工伤保险缴费费率按照其对应的行业基准费率和单位浮动费率规定执行。

从业人员和村（社区）两委人员的工伤保险缴费工资基数，在上年度全省全口径从业人员月平均工资的60%与300%范围之内，可根据其月劳动报酬或者月补助补贴收入等情况予以申报。作为工伤保险缴费工资基数上下限的上年度全省全口径从业人员月平均工资执行时间从当年7月1日至次年6月30日止。

从业单位和村（社区）两委等参保单位按月申报缴纳当月工伤保险费，申报缴款期限的最后一日是法定节假日的，以休假期满的次日为申报缴款期限的最后一日。

**第六条** 从业单位和村（社区）两委在向所在地工伤保险费征收机构申请办理从业人员单项参加工伤保险时，应以电子或纸质形式承诺遵守工伤保险有关规定和告知其参保的从业人员有关工伤保险权利义务（详见附件1），作出虚假承诺或者违反承诺事项的应承担相应责任。

**第七条** 按本办法规定缴纳工伤保险费的从业人员和村（社区）两委人员，其工伤保险关系自办理工伤保险参保手续的次日起生效。办理工伤保险参保手续后未按规定及时缴纳工伤保险费的期间，工伤保险关系暂不生效，自实际缴纳工伤保险费的次日起生效。

按本办法规定选择单项参加工伤保险的从业单位和村（社区）两委等参保单位，不实施补申报和补缴工伤保险费，也不予退费。

**第八条** 参加工伤保险的从业人员和村（社区）两委人员因工作遭受事故伤害或者患职业病的，其工伤认定、劳动能力鉴定和由工伤保险基金负责支付的工伤保险待遇等按照《工伤保险条例》《广东省工伤保险条例》及国家和省有关规定执行。未参加工伤保险以及未缴纳工伤保险费的从业人员和村（社区）两委人员不纳入工伤保险基金先行支付范围。

在办理从业人员工伤认定相关事项时，人力资源社会保障行政部门应审核其工伤保险参保缴费情况，已参加工伤保险且缴纳工伤保险费的不要提交劳动关系方面的证明材料，未参加工伤保险（包括受伤时工伤保险关系未生效或未缴纳工伤保险费）且不属于劳动关系的应不予受理工伤认定申请（法律法规规章和国家、省另有规定的除外）。

从业人员的工伤认定文书应载明其参保单位和标识属于单项参加工伤保险人员，村（社区）两委人员的工伤认定文书应载明其参保单位和所属的村（社区）两委，实习学生的工伤认定文书应载明其参保单位、从业单位和所属学校（详见附件 2）。从业人员因从业活动遭受事故伤害或者患职业病的，其工伤认定应与其单项参加工伤保险的行业类型、职业身份、从业活动等要素相一致。

同一个从业人员和村（社区）两委人员的同一个工伤事故不应重复认定工伤。原已罹患职业病人员不应在参保的从业单位以相同职业病认定工伤（因从业单位存在职业病危害因素导致的新发职业病情形除外）。

**第九条** 因工致残被鉴定为一级至四级伤残的从业人员和村（社区）两委人员，按规定享受机关事业单位或者城镇职工基本养老保险待遇的，停发其伤残津贴；基本养老保险待遇低于伤残津贴的，由工伤保险基金补足差额。原已享受伤残津贴、病残津贴、机关事业单位基本养老保险待遇或城镇职工基本养老保险待遇的从业人员和村（社区）两委人员，在从业单位或村（社区）两委发生工伤且被鉴定为一级至四级伤残的，不参照《广东省工伤保险条例》第二十八条规定办理伤残退休，工伤保险基金以其原伤残津贴、病残津贴、基本养老保险待遇为基准进行补差计发伤残津贴费用。

因工致残被鉴定为五级至十级伤残的从业人员和村（社区）两委人员，一次性伤残补助金在鉴定伤残等级后由工伤保险基金按规定支付；一次性工伤医疗补助金根据其申请而核发，在未领取期间可继续按规定享受基金支付的有关工伤保险待遇，在基金支付一次性工伤医疗补助金后其工伤保险关系终结。

同时符合领取工伤保险丧葬补助金、供养亲属抚恤金待遇和基本养老保险丧葬补助金、抚恤金待遇条件的，由工伤人员近亲属选择领取工伤保险或基本养老保险其中一种。

因工伤残的从业人员和村（社区）两委人员在其雇佣期、用工协议期、服务期、实习见习期或者任职期满后仍需继续治疗且未终结工伤保险关系的，由工伤保险基金继续按规定支付有关工伤保险待遇。

**第十条** 在工伤保险基金支付范围之外的相关待遇费用，由从业单位与从业人员、村（社区）两委与村（社区）两委人员按照相关协议约定协商解决，也可参照《工伤保险条例》《广东省工伤保险条例》规定的标准协商解决。双方协商不成的，其双方伤亡赔付争议不属于劳动争议受理范围，当事人可依法通过民事诉讼或其他法律途径予以解决。

被认定工伤的从业人员在按照本办法享受相关待遇以外，依照有关民事法律尚有获得赔偿权利的，有权依法向从业单位或相关方提出赔偿要求。

**第十一条** 从业人员在两个或者两个以上从业单位同时从业的，各从业单位可按照本办法的规定分别为其缴纳工伤保险费。

已参加基本养老保险的职工（包括但不限于按规定离岗创办企业、兼职创新、在职创办企业的事业单位科研人员）同时在其他用人单位工作的，其他用人单位应当按规定为其缴纳工伤保险费，工伤保险费征收机构应允许用人单位为其办理单项参加工伤保险。

职工在同一个社保缴费月度内从一个用人单位流动到另一个用人单位工作的，原用人单位与新的用人单位都应当按规定为职工缴纳该月度的工伤保险费，以保障其享受工伤保险待遇的权利。

**第十二条** 参加工伤保险的从业人员或村（社区）两委人员等被认定为因工死亡的，参保单位在其死亡当月应为其申报缴纳工伤保险费，从其死亡的次月起停止缴纳工伤保险费。

**第十三条** 从业单位按照本办法的规定自愿选择为其所使用的从业人员单项参加工伤保险的，不作为确认双方存在劳动关系的依据。双方对是否存在劳动关系发生争议的，按照处理劳动争议的有关规定处理。

从业单位为从业人员单项参加工伤保险且其从业人员被认定工伤后，如果被依法确认双方属于劳动关系的，从业单位应按照《工伤保险条例》《广东省工伤保险条例》的规定依法承担用人单位的工伤保险责任。

**第十四条** 从业单位或从业人员通过虚构工伤事故、伪造工伤材料等行为骗取工伤保险待遇或者工伤保险基金支出的，或者经办机构多发待遇的，按照《社会保险法》《工伤保险条例》《广东省社会保险基金监督条例》等规定依法处理。

**第十五条** 从业单位应当规范劳动用工管理，遵守有关安全生产和职业病防治的法律法规，加强从业人员安全生产、职业卫生教育和岗前培训，按规定对从事接触职业病危害作业的从业人员组织上岗前、在岗期间和离岗时职业健康检查，执行安全生产和职业卫生规程及标准，提供相应劳动保护，做好工伤预防工作，依法保障从业人员劳动安全和职业卫生健康权益。

鼓励从业单位在为从业人员参加工伤保险的基础上，为其购买人身意外伤害等保险，为从业人员提供更好保障。

**第十六条** 国家机关、事业单位、人民团体等依法组建的志愿服务组织，在组织应急救援、公共卫生防控、大型活动等维护国家利益、公共利益活动前，可参照本办法的规定为提供上述志愿服务并已按规定注册的志愿者单项参加工伤保险、缴纳工伤保险费，其参保人员参照本办法的规定享受工伤保险待遇。

**第十七条** 人力资源社会保障部门负责政策组织实施和工伤保险经办服务、工伤保险信息系统调整、基金风险防控等工作，可按规定使用工伤取证费购买服务等方式提高工伤认定工作效率。

财政部门负责工伤保险基金管理和财政专户核算、基金划拨等工作。

税务部门负责工伤保险参保征缴和征收信息系统调整等工作。

县级以上人民政府人力资源社会保障、财政等部门按照各自职责依法对工伤保险基金进行监督。

**第十八条** 本办法自 2021 年 4 月 1 日起执行，试工期 2 年，国家和省有新规定的从其规定。在试行期间，对规定的特定人员单项参加工伤保险业务单列管理、专项统计和分析评估，可根据评估情况适时调整适用的参保对象范围，可根据其工伤保险费收支情况适时调整工伤保险缴费基数上下限，保证试行工作安全平稳有序开展。



## 本期作者简介



李昭律师为环球律师事务所北京办公室合伙人。李昭律师曾在北京市法院从事审判工作，自 2005 年 8 月律师执业以来，曾先后在北京市中伦金通律师事务所、北京市通商律师事务所担任专职律师、合伙人，2012 年 5 月加入北京市环球律师事务所，任合伙人。

邮箱：lizhao@glo.com.cn

---



李丁丁律师为环球律师事务所北京办公室的合伙人律师，其主要从事劳动与雇佣及合规等方面的法律服务。

邮箱：lidingding@glo.com.cn

---



汤昊为环球律师事务所北京办公室的实习律师，其主要领域为劳动与雇佣等。

邮箱：tanghao@glo.com.cn

---

## 环球简介

**历史.** 环球律师事务所（“我们”）是中国改革开放后成立的第一家律师事务所，其前身为中国国际贸易促进委员会在 1979 年设立的法律顾问处，并于 1984 年经司法部批准更名为“中国环球律师事务所”。经过四十多年来的不懈努力和发 展，我们已成为中国律师业中优秀的大型综合性律师事务所之一。

**荣誉.** 自成立伊始，我们即确立了“以国际化的视野、国际化的团队、国际化的质量服务于国内外客户”的宗旨，这使我们虽置身于多变的全球经济形势之中，却始终能够保持不变的业界领先地位。我们连续多年被包括《钱伯斯》《法律 500 强》《亚洲法律杂志》等众多的国内外权威法律评级机构评选为高度推荐的优秀中国律师事务所之一。

**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国内外一流的法学院，其中多数律师拥有法学硕士及以上学历，部分合伙人还拥有美国、英国、澳大利亚、瑞士、新西兰、香港等地的律师执业资格。我们的律师团队拥有出色的执业背景，许多律师还曾就职于法院、国内外顶级律所或行业领先的企业与机构。

**专业.** 我们的律师能够将精湛的法律专业技术和丰富的商业知识结合起来，采用务实且富有建设性的综合法律方案，解决复杂多变的各类问题。我们保持领先的专业创新能力，善于富有创造性地设计交易结构和细节。在过去的四十多年里，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.** 我们始终秉持并践行“客户至上、服务品质至上”的理念。四十多年来，我们凭借精湛的法律知识、丰富的执业经验、高度的敬业精神以及良好的职业道德，向国内外客户展示和证明了我们的价值，同时也赢得了国内外客户的信赖。在未来的日子里，我们将继续凭借我们独到的优势助力国内外客户取得更为持久和长远的成功。

## 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

