



环球劳动法律专递

GLO Law & Policy Newsletter in Employment

环球劳动团队

GLO Employment Practice Group

2019 年 第 8 期

Volume 8 of 2019

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
15 & 20/F Tower 1, China Central Place,
No. 81 Jianguo Road Chaoyang District,
Beijing 100025, China
电话/T. (86 10) 6584 6688
传真/F. (86 10) 6584 6666

上海市黄浦区湖滨路150号企业天地
5号楼26层 邮编: 200021
26F, 5 Corporate Avenue,
No. 150 Hubin Road, Huangpu District,
Shanghai 200021, China
电话/T. (86 21) 2310 8288
传真/F. (86 21) 2310 8299

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
27th Floor Tower B, China Resources Land Building,
No. 9668 Shennan Avenue, Nanshan District,
Shenzhen 518052, China
电话/T. (86 755) 8388 5988
传真/F. (86 755) 8388 5987

环球劳动法律专递

目录

2019 年第 8 期

➤ 环球视角	3
服务期相关法律问题探究	3
➤ 案例分析	15
劳动者违反服务期约定的认定与责任承担——刘某与某公司服务期违约金纠纷一案的评析	15
➤ 新规速递	18
《关于用人单位从业人员平均工资替代职工平均工资的通知》之若干解读	18
附：相关规定及查阅链接	24
本期作者简介	27
环球简介	28
环球劳动业务简介	29
版权与免责	30

➤ 环球视角

服务期相关法律问题探究

作者：李昭 | 胡高崇 | 戴月

我国《劳动合同法》保障劳动者任意辞职的自由，劳动者只要提前三十日（试用期内提前三日）以书面形式通知用人单位，就可以解除劳动合同。然而用人单位可能对某些劳动者投入了特别的资源以提高其专业技能，或者为了留住人才，用人单位可能先行向劳动者提供了特殊待遇；此时用人单位应善用服务期协议或条款来防止自己的前期投入打了水漂。

一、“服务期”概述

服务期协议或者服务期条款，是指在用人单位为劳动者投入了专门的资金进行专业技术培训，或者先行向劳动者提供了某种特殊待遇的情况下，用人单位与劳动者约定，由劳动者承诺在本单位服务满一定期限，否则将承担相应违约责任的契约。

在用人单位花费资金对特定劳动者进行前期投入的情况下，如果不允许用人单位与劳动者约定服务期，那么劳动者可以选择在获得好处之后立即辞职，而不为用人单位提供相应期间的劳动作为补偿，这时劳动者将不当获得技能增值而带来的收益，或者本来已经稀缺的特殊待遇，同时用人单位先期投入的收益也将被下一家单位“窃取”，市场公平竞争的状态将被打破。

因此，我国《劳动合同法》第二十二条允许在满足一定条件的情况下由用人单位与劳动者约定服务期协议或者条款；同时为了防止服务期约定被滥用，该条文又对服务期的约定加上了诸多约束，以平衡劳资双方的利益。

二、如何约定服务期

用人单位如果希望服务期约定合法有效，应当注意遵守《劳动合同法》第二十二条的规定，以满足约定的诸多合法构成要件。《劳动合同法》第二十二条规定如下：

用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期。

劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。

用人单位与劳动者约定服务期的，不影响按照正常的工资调整机制提高劳动者在服务期期间的劳动报酬。

（一） 用人单位应提供专业技术培训或特殊待遇

1. 用人单位提供专项培训费用对劳动者进行“专业技术培训”

《劳动合同法》第二十二条规定，可以约定服务期的前提条件是“用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训”。如果用人单位仅仅与劳动者签订了服务期协议，但却未提供“专业技术培训”，则该服务期协议并不发生法律效力。

与“专业技术培训”相对应，《劳动法》第六十八条规定了用人单位负有进行“职业培训”的义务：

用人单位应当建立职业培训制度，按照国家规定提取和使用职业培训经费，根据本单位实际，有计划地对劳动者进行职业培训。

从事技术工种的劳动者，上岗前必须经过培训。

因此，如果用人单位仅是对劳动者进行必要的职业培训，不可以与劳动者约定服务期。¹而由于法律条文本本身未对“专业技术培训”和“职业培训”的特点进行明确区分，对于何者是“专业技术培训”、何者是“职业培训”，则需要结合具体个案的情况进行分析。通常来说，“专业技术培训”具备以下特征：

- 专业技术培训的培训费用应专项支出，且通常数额较大。在工资总额中提取的职业培训经费不能作为专项技术培训的证据。
- 专业技术培训的内容是明确、具体的专业知识和职业技能，而不能是一般的职业培训。一般的职业培训包括入职培训、管理培训、安全生产培训、上岗前就岗位必备一般技能进行的培训等。此外，被派往母公司提供一般劳务，即便名为“学习”“研修”“培训”，通常也不能被认定为专业技术培训。

¹ 《中华人民共和国劳动合同法释义》，法律出版社 2007 年 7 月第 1 版，第 73 页。

- 专业技术培训的培训对象是少数、特定的劳动者，而非一般员工甚至是全体员工。
- 专业技术培训的培训目的是提升员工的专业技能，而非令劳动者胜任工作岗位。
- 一般来说，专业技术培训由外部的第三方或专业培训机构进行，用人单位利用内部资源展开的培训通常不属于专业技术培训。

除上述特点外，“专业技术培训”对培训方式并没有固定要求。尤其是，是否是脱产培训并不影响“专业技术培训”的认定。²当然，在实践中，如果劳动者参加的系脱产培训，则综合其他因素，该培训被认定为“专业技术培训”的可能性会更高。

2. 用人单位为劳动者提供了特殊待遇

除了上文提到的用人单位专门出资为员工提供“专项技术培训”的情形外，用人单位为了吸引和稳定特殊人才，通常还会额外提供住房、汽车、户口等特殊待遇。用人单位是否能够基于该类特殊待遇而与劳动者约定服务期，在实践中曾经存在不同的认识。

有观点认为，《劳动合同法》第二十二条仅仅规定了“专项技术培训”这一种可以约定服务期的情形，用人单位不能就“专项技术培训”之外的情形与劳动者约定服务期。

然而上述理解忽略了特殊待遇服务期的合理性。用人单位并非愿意为所有劳动者提供特殊待遇，能够享受特殊待遇的人才往往在劳动力市场的谈判能力强于一般劳动者，特殊待遇服务期是基于用人单位优势地位而被迫签署的不平等条约的可能性较低。在劳动者自愿订立特殊待遇服务期协议或条款的情况下，如果允许劳动者单方面获得本来已经稀缺的利益，但却不需要向用人单位履行相应的服务年限义务，那么对用人单位及该单位其他本来有机会获得特殊待遇的劳动者来说是显失公平的。

另一方面，从保护劳动者利益的角度来说，也应当认可特殊待遇服务期约定的效力。如果认为特殊待遇服务期因违反《劳动合同法》第二十二条而无效，那么依据《合同法》第五十八条，劳动者应返还因合同而获得财产，或者在不能返还的情况下折价补偿；但是劳动者如果已经履行了服务期义务，却仍然要返还所对应的特殊待遇，这对于劳动者来说也是极其不公平的。

现在的主流观点是《劳动合同法》第二十二条虽然未规定特殊待遇服务期，但也并未禁止特殊待遇服务期。司法实践的趋势也是普遍认可特殊待遇服务期约定。以北京地区为例，

² 《中华人民共和国劳动合同法释义》，法律出版社 2007 年 7 月第 1 版，第 74 页。

《北京市高级人民法院、北京市劳动人事争议仲裁委员会关于审理劳动争议案件适用法律问题的解答》（以下称“《解答》”）规定：

14. 在不属于《劳动合同法》第三十八条规定的情况下，劳动者违反劳动合同约定的期限提前解除合同，用人单位拒绝继续履行约定的正常劳动报酬、福利外的经济方面的特殊待遇，或者要求劳动者返还正常劳动报酬、福利外的经济方面的特殊待遇，如何处理？

用人单位除向劳动者支付正常劳动报酬外，还**特别给予劳动者如汽车、房屋、住房补贴等经济方面特殊待遇**，双方对特殊待遇与约定工作期限的关联性有明确约定的按约定；虽无明确约定，但能够认定用人单位系基于劳动者的工作期限给予劳动者特殊待遇的，由于劳动者未完全履行合同，用人单位可以就劳动者未履行合同对应部分拒绝给付特殊待遇，对已经预先给付的，可以按照相应比例要求返还。

与北京类似，上海市也认可特殊待遇服务期的约定，相关规定可以参见《上海市劳动合同条例》第十四条³、《上海市高级人民法院关于审理劳动争议案件若干问题的解答》（沪高法民一(2006)17号）第七条⁴、《上海市高级人民法院关于适用劳动合同法若干问题的意见》（沪高法[2009]73号）第七条⁵等。除北京、上海外，全国范围内的其他省市也均可以发现支持特殊待遇服务期的案例。

从司法实践的情况来看，特殊待遇可以是房屋、汽车等具有经济价值的实物，也可以是住房补贴、汽车补贴等可以与劳动报酬相区分的现金补贴，还可以是以低于市场价格购买限价房的资格、户口等稀缺资源。用人单位需要注意将该等特殊待遇与一般工资待遇或用人单位福利相区分。在经济价值上，特殊待遇往往大幅高于一般劳动报酬或单位福利；在可获得性上，特殊待遇通常具有其稀缺性，不是一般员工均可以获得的待遇。举例来说，如果用人单位给所有员工，或者大部分员工均发放住房补贴，那么该等补贴较难认定为特殊待遇。

³ 《上海市劳动合同条例》第十四条：“劳动合同当事人可以对由用人单位出资招用、培训或者提供其他特殊待遇的劳动者的服务期作出约定。”

⁴ 《上海市高级人民法院关于审理劳动争议案件若干问题的解答》（沪高法民一(2006)17号）：“七、用人单位为其引进的部分非本市户籍人员办理本市户籍，可约定其为特殊待遇。当事人通过书面合同约定，明确将用人单位为引进人员办理本市户口作为特殊待遇，并据此设定服务期和违约责任的，劳动争议处理机构可予确认。服务期限和违约金数额应当合理确定，审理中发现所设定的服务期限和违约金数额不合理的，可以根据当事人的具体违约原因、违约程度酌情调整。”

⁵ 《上海市高级人民法院关于适用劳动合同法若干问题的意见》（沪高法[2009]73号）：“七、劳动者违反合同约定的期限解除合同，用人单位要求劳动者返还特殊待遇的处理 用人单位向劳动者支付报酬，劳动者付出相应的劳动，是劳动合同双方当事人的基本合同义务。用人单位给予劳动者价值较高的财物，如汽车、房屋或住房补贴等特殊待遇的，属于预付性质。劳动者未按照约定期限付出劳动的，属于不完全履行合同。根据合同履行的对等原则，对劳动者未履行的部分，用人单位可以拒绝给付；已经给付的，也可以要求相应返还。因此，用人单位以劳动者未完全履行劳动合同为由，要求劳动者按照相应比例返还的，可以支持。”

（二） 劳动者须承诺履行一定服务期年限

1. 用人单位须证明劳动者作出过承诺履行一定服务期年限的意思表示

服务期约定的核心条款即为，作为用人单位提供专业技术培训或者提供特殊待遇的对价，劳动者承诺为本单位提供满一定期限的服务。

尽管法律并未明确规定服务期协议必须以书面方式签署，但是缺乏书面文件，用人单位往往极难证明劳动者存在履行服务期承诺的意思表示（尤其是在劳动者缺乏诚信的情况下）。因此，我们建议用人单位务必确保服务期约定的核心条款切实落实在纸面上。其形式可以是与劳动者签署书面的服务期协议，也可以是将服务期条款包含在其他劳动者亲笔签署的书面合同或者文件中。关于服务期条款形式的更多分析，可以参阅本期专递的案例评析环节。

2. 用人单位未与劳动者存在明确的服务期约定，劳动者因个人原因离职，是否应赔偿用人单位相应损失？

通常认为，服务期需要用人单位与劳动者之间存在明确约定。如果用人单位提供了价值不菲的专业技术培训或特殊待遇，但双方没有签署任何服务期协议或条款，劳动者也没有通过其他方式作出过履行服务期承诺的意思表示，那么裁判机关往往难于认定劳动者负有服务期义务，在劳动者提前离职时，用人单位将面临难于追回损失的窘境。

与通常观点相对，另有观点认为，用人单位虽未与劳动者签订服务期协议，也未约定具体服务期，但劳动者因个人原因主动辞职的，仍然应当赔偿相应的培训费损失。⁶该观点的主要依据为原劳动部办公厅在《关于试用期内解除劳动合同处理依据问题的复函》（劳办发[1995]264号，以下称“《复函》”）。该《复函》规定：

三、关于解除劳动合同涉及的培训费用问题

用人单位出资（指有支付货币凭证的情况）对职工进行各类技术培训，职工提出与单位解除劳动关系的，如果在试用期内，则用人单位不得要求劳动者支付该项培训费用。如果试用期满，在合同期内，则用人单位可以要求劳动者支付该项培训费用，具体支付方法是：约定服务期的，按服务期等分出资金额，以职工已履行的服务期限递减支付；没约定服务期的，按劳动合同期等分出资金额，以职工已履行的合同期限递减支付；没有约定合同期的，按5年服务期等分出资金额，以职工已履行的服务期限递减支付；双方对递减计算方式已有约定的，从其约定。如果合同期满，职工要求终止合同，则用人单位不得要求劳动者支付该项培

⁶ 王林清，《劳动纠纷裁判思路与规范解释（第三版）》，法律出版社2016年5月第1版，第208-209页。

训费用。如果是由用人单位出资招用的职工，职工在合同期内（包括试用期）解除与用人单位的劳动合同，则该用人单位可按照《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》（劳部发〔1995〕223号）第四条第（一）项规定向职工索赔。

然而，上述《复函》已于2016年4月13日被人社部废止，⁷该观点是否还能站得住脚存在疑问。

支持劳动者在上述情况下仍应赔偿培训费损失的另一个依据是上述《复函》提到的《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》（劳部发〔1995〕223号）。其第四条规定：

劳动者违反规定或劳动合同的约定解除劳动合同，对用人单位造成损失的，劳动者应赔偿用人单位下列损失：

- （一）用人单位招收录用其所支付的费用；*
- （二）用人单位为其支付的培训费用，双方另有约定的按约定办理；*
- （三）对生产、经营和工作造成的直接经济损失；*
- （四）劳动合同约定的其他赔偿费用。*

然而，《劳动合同法》第三十七条已经赋予了劳动者任意辞职的自由，劳动合同期限对劳动者来说并没有强制约束力。在双方没有服务期约定的情况下，是否能够仅仅以劳动者违反劳动合同期限为由，要求劳动者赔偿培训费用损失，同样存在疑问。

在北京地区，用人单位给予特殊待遇的，或许可以在没有服务期约定的情况下要求返还特殊待遇。根据前文引述的《解答》，即使用人与劳动者之间就特殊待遇与约定工作期限的关联性没有明确约定，但如果能够认定用人单位系基于劳动者的工作期限给予劳动者特殊待遇的，用人单位仍然可以就劳动者未完全履行劳动合同的部分要求按比例返还特殊待遇。《解答》虽然放宽了关于双方存在约定的证明，但仍然要求用人单位至少证明到特殊待遇的给予与要求劳动者履行工作期限具有关联性。或可理解，该规定给用人单位规章制度填补特殊待遇服务期约定的空缺提供了可能性。然而，笔者暂未检索到在没有约定的情况下要求返还特殊待遇的案例，实践中该规定如何理解与执行存在一定疑问。

拓展阅读：民航飞行员的服务期

针对民用航空系统飞行人员，航空公司需要投入巨额的资金对其进行培训；富有经验的飞行员又非常容易被其他航空公司挖角。为了规范飞行人员的正常流动，中国民用航空总局

⁷ 详见《人力资源社会保障部关于第二批宣布失效和废止文件的通知》（人社部发〔2016〕34号）。

会同人事部、劳动和社会保障部、国务院国有资产监督管理委员会、国务院法制办公室曾于2005年5月25日联合下发了《关于规范飞行人员流动管理保证民航飞行队伍稳定的意见》（民航人发[2005]104号，下称“《意见》”）。根据该《意见》：

对招用其他航空运输企业在职飞行人员的，应当与飞行人员和其所在单位进行协商，达成一致后，方可办理有关手续，并根据现行航空运输企业招收录用培训飞行人员的实际费用情况，参照70—210万元的标准向原单位支付费用。对未与原用人单位终止或解除劳动合同的飞行人员，不得建立新的劳动关系、签订劳动合同。

2005年7月25日，最高人民法院也下发通知，要求法院在审判工作中，参照上述《意见》确定的处理原则及培训费用计算标准审理案件。⁸笔者经过检索发现，在司法实践中，确实存在不少航空公司没有与飞行员约定服务期，但培训费损失获得支持的案例。⁹

（三） 如何约定服务期年限

1. 约定合理的服务期年限

《劳动合同法》第二十二条没有对服务期年限做出具体规定，应当理解为服务期的长短可以由用人单位与劳动者协商确定。尽管如此，全国人大法工委在释义文件中仍然提示用人单位应当尤其注意两点：第一，要体现公平合理的原则，不得滥用权利；第二，用人单位与劳动者约定的服务期较长的，用人单位应当按工资调整机制提高劳动者在服务期间的劳动报酬。¹⁰

如果用人单位约定了相对于其提供的专项技术培训或特殊待遇来说明显过长的服务期，过长的部分有可能会因为显失公平而被认定为无效。例如，《上海市高级人民法院关于审理劳动争议案件若干问题的解答》（沪高法民一(2006)17号）第七条第二款规定，“服务期期限和违约金数额应当合理确定，审理中发现所设定的服务期期限和违约金数额不合理的，可以根据当事人的具体违约原因、违约程度酌情调整。”

笔者暂未检索到法院对服务期年限予以调整的案例。由于司法机关很难判断具体某种专项技术培训或特殊待遇对应多长的服务期年限是合理的，所以在行使调整服务期年限的自由裁量权时，司法机关通常也会倾向于采取慎重的态度。

⁸ 详见《最高人民法院关于转发中国民用航空总局等<关于规范飞行人员流动管理保证民航飞行队伍稳定的意见>的通知》（法发[2005]13号）。

⁹ 例如（2014）三中民终字第14541号《民事判决书》、（2018）京03民终13772号《民事判决书》、（2014）穗中法民一终字第3639、3640号《民事判决书》、（2014）穗中法民一终字第4831、4832号《民事判决书》等。

¹⁰ 《中华人民共和国劳动合同法释义》，法律出版社2007年7月第1版，第76-77页。

2. 如果没有约定具体服务期年限如何处理？

如果用人单位与劳动者存在服务期约定，但是没有约定具体的服务期年限，应如何处理？一种观点是，服务期年限是服务期约定的必要条款，没有约定服务期年限，应视为没有服务期约定。

然而上述观点一方面与双方当事人关于服务期约定的意思表示本身相违背，另一方面也显然对于付出了前期投入的用人单位不公平，会变相鼓励劳动者恶意违约。因此，笔者赞同，如果仅仅是没有约定具体的服务期年限，应视为双方对服务期年限约定不明，并适用《民法总则》与《合同法》规定的解释规则确定当事人的真实意思表示。此外，前文提到的原劳动部办公厅的《复函》虽然已经被废止，但其中关于服务期年限确定的思路仍然可以为我们提供一些参考。

确定具体服务期年限的依据至少可能包含以下几类：

- 首先可以用于确定双方真实意思表示的证据即为双方的补充协议。然而，在双方发生争议的情况下，往往不能达成补充协议。
- 如果用人单位合法有效的规章制度对服务期年限存在规定，而该制度又已经向劳动者公示告知，那么该等规章制度可以作为确定服务期年限的依据。
- 如果双方既无法达成补充协议，用人单位也没有合法有效的规章制度规定服务期年限，那么可以考虑参照劳动合同期限（或者续订的劳动合同期限）确定服务期年限。劳动合同期限与服务期年限虽然不能等同，然而在服务期年限约定不明，且通过其他方法无法确定的情况下，劳动合同期限至少可以用于证明双方对于劳动者应履行多长时间劳动合同存在心理预期。

3. 约定的服务期年限长于劳动合同期限时如何处理？

服务期并不能等同于劳动合同期限，服务期的长度完全可以与劳动合同期限不同。当约定的服务期期限长于劳动合同期限时，根据《劳动合同法实施条例》第十七条，除双方另有约定外，劳动合同期满后，应续延至服务期满。¹¹

劳动合同期限届满，用人单位是否可以放弃要求劳动者继续履行服务期义务，并选择终止劳动合同呢？有观点认为，《劳动合同法实施条例》已经规定劳动合同应当续延至服

¹¹ 《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第十七条：“劳动合同期满，但是用人单位与劳动者依照劳动合同法第二十二条的规定约定的服务期尚未到期的，劳动合同应当续延至服务期满；双方另有约定的，从其约定。”

务期满，除非劳动者同意，用人单位提前解除服务期的，不能简单视为放弃对剩余服务期的要求，进而终止劳动合同；如果劳动者单方面主张继续履行的请求，用人单位应当继续履行，不再享有绝对权利。¹²

另一种观点认为，是否要求劳动者履行服务期义务是用人单位的权利而非义务，在劳动合同期限届满后，用人单位可以放弃剩余服务期。用人单位放弃剩余服务期，终止劳动合同后，不能再向劳动者主张违约责任。例如，《上海市高级人民法院关于适用劳动合同法若干问题的意见》第六条即如此规定。¹³北京市人力资源与社会保障局在2016年发布了“北京市劳动人事争议十大典型案例”，在案例四的评析中，其同样认可用人单位可以终止劳动合同的观点。¹⁴

笔者赞同后一种观点。服务期制度是基于用人单位为劳动者提供了专业技术培训或者特殊待遇，为了保护用人单位的期待利益而存在。而劳动合同期限是对用人单位的约束，用人单位无正当理由不得提前解除劳动合同。前一种观点混淆了服务期和劳动合同期限，将用人单位的权利反而看作用人单位的义务，实际上是与服务期制度的立法目的相悖的。

（四） 如何约定违约金

1. 可以约定违约金的情形

《劳动合同法》第二十五条明确规定，“除本法第二十二条和第二十三条规定的情形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。”因此，用人单位只有在为劳动者提供了《劳动合同法》第二十二条规定的专业技术培训的情况下，才可以约定违约金。

在用人单位为劳动者提供了特殊待遇的情况下，严格来说，用人单位与劳动者约定的违约金因违反《劳动合同法》第二十五条的规定而无效。¹⁵此时用人单位虽然不能主张违约金，但仍然可以请求劳动者赔偿提前离职给用人单位造成的损失。

以北京市户口这一特殊待遇为例，《北京市高级人民法院、北京市劳动争议仲裁委员会

¹² 王林清，《劳动纠纷裁判思路与规范解释（第三版）》，法律出版社2016年5月第1版，第201页。

¹³ 《上海市高级人民法院关于适用劳动合同法若干问题的意见》（沪高法[2009]73号）：“六、劳动合同期满而约定的服务期未到期的处理 服务期是用人单位以给付一定培训费用为代价，要求接受对价的劳动者为用人单位相应提供服务的约定。用人单位依约支付相应对价后，即已完全履行自己的合同义务，是否要求劳动者履行提供服务则成为用人单位的权利。基于民事权利都可以放弃的原则，在劳动合同期满后，用人单位放弃对剩余服务期要求的，应当准许。此时，劳动合同可以终止，但用人单位不得向劳动者追索服务期的赔偿责任；用人单位继续提供工作岗位并要求劳动者履行服务期约定的，双方当事人应当继续履行。继续履行合同期间，用人单位不提供工作岗位的，视为其放弃对剩余服务期的要求，劳动合同终止。”

¹⁴ 《北京市劳动人事争议十大典型案例》（2016年9月13日发布），案例四。在案件评析中，北京市人社局指出，《劳动合同法实施条例》第十七条“是在劳动合同期满情况下对劳动者离职的限制性规定，是对用人单位期待利益的保护，故是否续延劳动合同至服务期届满是用人单位的权利而非义务。”

¹⁵ 而在实践中，甚至部分法官也会在特殊待遇服务期的情况下混用“违约金”和“损失”的概念。

关于劳动争议案件法律适用问题研讨会会议纪要》规定：

32、用人单位为其招用的劳动者办理了本市户口，双方据此约定了服务期和违约金，由于该约定违反了《劳动合同法》第二十五条的规定，因此用人单位以双方约定为依据要求劳动者支付违约金的，不应予以支持。如确因劳动者违反了诚实信用原则，给用人单位造成损失的，劳动者应当予以赔偿。

2. 违约金应满足均摊原则

在用人单位为劳动者提供了专业技术培训的情况下，用人单位与劳动者约定的违约金仍应符合《劳动合同法》第二十二条确定的均摊原则。即约定的违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。如果用人单位约定的违约金超过法定标准，则超过部分无效，不能获得支持。由此可以看出，我国《劳动合同法》规定的违反服务期义务的违约金只具有赔偿损失的功能，而不具有惩罚功能。

关于上述规定中“培训费用”如何确定，《劳动合同法实施条例》第十六条规定，“劳动合同法第二十二条第二款规定的培训费用，包括用人单位为了对劳动者进行专业技术培训而支付的有凭证的培训费用、培训期间的差旅费用以及因培训产生的用于该劳动者的其他直接费用。”

这里有两个关键词，一为“有凭证”，如果用人单位支付了培训费用，但没有支付凭证，裁判机关则无法认定培训费用真实发生；二为“直接”，培训费用不仅仅包含因参加培训本身向第三方机构支付的“学费”，还可以包括差旅费等其他费用，但不论是何种费用，必须与专业技术培训具有直接联系，否则不能被认定为培训费用。

三、 服务期义务的违反与救济

（一） 劳动者违反服务期义务的界定

1. 劳动者没有违反服务期义务的情形

用人单位与劳动者约定了服务期后，并不等于只要劳动者在服务期届满前离职，就是违反服务期义务。劳动者因为以下原因离职的，不能认定为违反服务期约定：

- 用人单位主动放弃了剩余服务期。用人单位放弃服务期既包括用人单位以书面方式明确放弃要求劳动者履行服务期，也包括用人单位以行为放弃要求劳动者履行

服务期，例如，在劳动合同到期后，用人单位要求终止劳动合同不再延续。

- 因为用人单位存在《劳动合同法》第三十八条规定的情形，劳动者提出解除劳动合同的。¹⁶《劳动合同法》第三十八条规定的是用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件、未及时足额支付劳动报酬、未依法缴纳社会保险等用人单位违法、违约的情形。此时，劳动者提出解除劳动合同是为了保护自己的合法权益，不能视为违反服务期约定。反之，如果将此视为劳动者违约，则会鼓励道德风险，诱使用人单位通过违法方式逼迫劳动者“违约”。
- 用人单位采取单方降薪、降低劳动条件等违法、违约方式迫使劳动者主动辞职（劳动者未援引《劳动合同法》第三十八条解除劳动合同），或主动提出不延续劳动合同的。我国法律、法规对该种情形没有明确规定；笔者也暂未检索到相关案例。笔者倾向于认为，如果允许用人单位通过单方降薪、降低劳动条件等方式迫使劳动者“违约”，同样也是鼓励了道德风险。根据诚实信用原则，同时参照《合同法》第四十五条关于“不正当地促成条件成就的，视为条件不成就”的精神，不当因此认定劳动者应承担违反服务期义务的责任。¹⁷

2. 劳动者违反了服务期义务的情形

如果在服务期内，因劳动者个人原因或劳动者过错而导致劳动合同解除，则将认定为劳动者违反了服务期义务，并承担相应违约责任。具体情形包括：

- 劳动者因个人原因主动提出辞职；
- 经劳动者主动提出，双方协商一致解除劳动合同；
- 在用人单位未降低劳动合同约定条件的情况下，劳动者主动辞职或拒绝续延劳动合同；
- 劳动者存在《劳动合同法》第三十九条第（二）至（六）项规定的情形，导致用人单位解除劳动合同的。¹⁸

¹⁶ 《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十六条第一款：“用人单位与劳动者约定了服务期，劳动者依照劳动合同法第三十八条的规定解除劳动合同的，不属于违反服务期的约定，用人单位不得要求劳动者支付违约金。”

¹⁷ 在上海宝山法院劳动争议审判团队法官助理龙梦灵的文章《关于“服务期”协议，你真的懂如何签订吗？》中，作者认为用人单位单方降低劳动者工资的行为违反了诚实信用原则，劳动者因此不同意续订劳动合同，不属于违反服务期约定，也无须支付违约金。

¹⁸ 《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十六条第二款：“有下列情形之一的，用人单位与劳动者解除约定服务期的劳动合同的，劳动者应当按照劳动合同的约定向用人单位支付违约金：（一）劳动者严重违反用人单位的规章制度的；（二）劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；（三）劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完

（二） 违约责任的承担

如果劳动者违反了因专业技术培训而约定的服务期义务，则用人单位可以主张劳动者支付违约金。违约金的金额按照双方约定的计算方式计算，但计算结果不应超过依照《劳动合同法》第二十二条规定均摊下来的培训费损失。

如果劳动者违反了因提供特殊待遇而约定的服务期限，则用人单位可以主张劳动者赔偿损失。根据特殊待遇的不同，用人单位损失的认定需要结合个案的具体情况具体分析，因篇幅限制，本文不再逐一详细展开。

四、结语

法律之所以规定了服务期，是因为用人单位对劳动者的投入使得劳动者获得了利益。¹⁹在用人单位为劳动者提供了符合法律规定的专业技术培训，或者提供了特殊待遇后，用人单位即获得了与劳动者约定服务期的权利。

为避免人力资源投入随着劳动者离职而无法挽回，也为了防范劳动者恶意违约，避免诉累，我们建议用人单位首选与劳动者签订完备的服务期协议，将专业技术培训/特殊待遇的具体内容、具体的服务期年限、培训费金额/特殊待遇的具体价值、违约责任等关键内容固定下来。

另一方面，为了证明损失的存在，用人单位应尤其注意留存培训费用支出的相关凭证，及提供特殊待遇而产生的相关成本的证明材料。如果在签署服务期协议时无法确定相关费用/成本的金额，待实际支出相关费用后，用人单位最好选择及时要求劳动者签字确认费用金额，避免未来扯皮。

此外，用人单位还需要做好员工培训档案的管理与保存，保管好服务期协议、学习档案、结业证书、支出凭证等材料，公司财务在做账时也应当注意将专项培训支出与依法计提的职工教育经费相区分。

成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；（四）劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使用用人单位在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；（五）劳动者被依法追究刑事责任的。”

¹⁹ 《中华人民共和国劳动合同法释义》，法律出版社 2007 年 7 月第 1 版，第 74 页。

➤ 案例分析

劳动者违反服务期约定的认定与责任承担

——刘某与某公司服务期违约金纠纷一案的评析

作者：李昭 | 胡高崇 | 戴月

一、争议焦点

- 1、如何区分劳动者参加的培训为专业技术培训抑或普通职业培训；
- 2、如何认定劳动者与用人单位存在服务期协议或者约定。

二、基本案情

仲裁申请人、一审被告（原告）、被上诉人：某公司

仲裁被申请人、一审原告（被告）、上诉人：刘某

2013年，刘某入职某公司。2014年9月至2014年10月期间，某公司安排刘某参加了培训。2014年11月，刘某与公司签订了《培训确认单》，对刘某实际培训情况进行确认，并载明培训费用以实际发生为准；《培训确认单》同时约定“培训学员需承诺自培训结束之日起为公司履行相应的服务年限，具体服务期年限及违约金支付应根据培训合同相关规定执行。”经查，某公司为刘某参加培训共计支出费用若干，但刘某在参加培训后不久向公司提出了辞职并入职另一家公司。

刘某离职后，公司多次要求其赔偿培训费损失无果，只能向劳动争议仲裁委员会提起仲裁，请求裁决刘某支付培训费损失；并提交《培训确认单》、规章制度等证据证明服务期约定的存在及服务期年限，提交转账凭证、发票、报销确认单等证据证明培训费用的实际支出情况。

三、 审理结果

劳动争议仲裁委员会、一审法院及二审法院均支持了某公司要求刘某支付培训费损失的主张。

四、 争议焦点分析

本案的争议焦点包括：**（1）如何区分劳动者参加的培训为专业技术培训抑或普通职业培训；以及（2）如何认定劳动者与用人单位存在服务期协议或者约定。**

（一） 如何区分劳动者参加的培训为专业技术培训抑或普通职业培训

在本案审理过程中，刘某一直主张其参加的培训是《劳动法》第六十八条规定的职业培训中的岗前培训，公司则主张刘某参加的培训为《劳动合同法》第二十二条规定的专业技术培训。受理司法机关一致认为刘某参加的培训是提升其专业技能、扩大其执业范围的专业技术培训。其中的主要理由包括：从培训内容来看，通过参加培训，刘某得以提升了专业技能，扩大了执业范围。因此，刘某接受的培训已经明显超出了一般劳动者所接受的涉及企业文化、规章制度、岗位职责、岗位技能等简单、必要的职业培训的范畴。从培训对象来看，该培训并非针对全体员工，也并非针对所有部门的工程师。因此，刘某参加的培训与普通职业培训或入职培训存在区别。

除了以上两点法院明确论述的理由外，笔者认为还有一些因素也或多或少影响了裁判者的心证：本案中，刘某参加的培训由第三方培训机构主办，此外该培训花费不菲；这些都与刘某在庭审中提到的其他员工参加的普通业务培训有重大区别。

（二） 如何认定劳动者与用人单位存在服务期协议或者约定

本案中除《培训确认单》外，某公司未与刘某另行签订名称为“服务期协议或者合同”的书面文件，故刘某一直主张其与公司之间不存在服务期约定，故而也不该赔偿培训费损失。受理司法机关综合双方签订的劳动合同、《培训确认单》以及某公司关于服务年限及培训费

赔偿的规章制度等，最终认定双方之间存在服务期约定且刘某知悉服务年限及培训费赔偿的规定，故刘某应当履行服务期义务，赔偿公司培训费损失。

笔者认为，服务期约定不能机械地等同于标题为“服务期协议”、“培训合同”的文件。本案中，《培训确认单》已明确约定“培训学员需承诺自培训结束之日起为公司履行相应的服务年限，具体服务期年限及违约金支付应根据培训合同相关规定执行。”双方关于刘某应当履行服务期义务、否则应当支付相应违约金的意思表示是清晰明确的；而至于服务期的具体年限，完全可以通过公司的规章制度、双方的口头沟通等予以明确。

受理本案的司法机关均采纳了公司的代理意见，认定双方存在服务期约定。二审法院还从公平角度对该问题进行了补充论述，其认为，公司安排刘某参加了专业技术培训，为该次培训支出培训费用若干元，扩大了刘某的执业范围，在双方签订了《培训确认单》约定刘某需履行相应服务期的情况下，如仅因双方未进一步明确服务期的年限及违约金就认定双方不存在服务期约定，显然有悖诚信原则，对公司显属不公。

综上，在用人单位出资安排特定劳动者参加提升专业技能的培训的情况下，如果用人单位可以证明双方之间存在服务期约定，培训类型系专业技术培训，并且用人单位也因此实际支出了培训费用，则用人单位可以利用服务期约定，在劳动者履行服务期未满、提前辞职的情况下挽回损失。本案中，得益于双方签订的《培训确认单》以及公司完备的培训制度规定，该公司的培训费损失最终获得支持。但从减少法律风险、避免劳动者恶意违约的角度出发，笔者仍建议用人单位准备完备的服务期协议或者条款与劳动者签署，将服务期年限、违约金金额及培训费用（如可以明确）固定下来，以避免被劳动者拖入诉累。

➤ 新规速递

《关于用法人单位从业人员平均工资替代职工平均工资的通知》之若干解读

作者：胡高崇 | 戴月

2019年起，北京市人力资源和社会保障局（以下称“市人社局”）、北京市统计局开始分别发布工资数据，原两局联合发布的北京市职工平均工资不再发布。

2019年5月30日，市人社局以本市城镇非私营单位就业人员平均工资和城镇私营单位就业人员平均工资加权计算，公布了2018年本市全口径城镇单位就业人员平均工资为94,258元/年（7,855元/月），作为核定企业职工基本养老保险、失业保险和工伤保险缴费基数依据。

2019年8月6日，为合理确定劳动争议处理中涉及职工平均工资问题，市人社局经请示人社部，发布了《关于用法人单位从业人员平均工资替代职工平均工资的通知》（以下称“《通知》”），正式将市统计部门公布的北京市法人单位从业人员平均工资，作为劳动法律法规中规定的市职工平均工资。2018年北京市法人单位从业人员平均工资为127,107元/年（10,592.25元/月）。

从上述规定的先后发布可知，北京市劳动争议处理中涉及的平均工资与社会保险缴费基数所依据的平均工资在今后的处理实践中将采取不同的标准。

一、解除劳动合同经济补偿金封顶线适用“法人单位从业人员平均工资”

根据《通知》规定，同时根据市人社局2019年8月16日发布的公告，解除劳动合同经济补偿的封顶基数应按照北京市统计局发布的北京市法人单位从业人员平均工资计算。也就是说，《劳动合同法》第四十七条第二款规定的“本地区上年度职工月平均工资三倍”的封顶线相应提高。

举例来说，在北京地区，如果用人单位与劳动者在2019年解除劳动合同，并应当支付经济补偿金，而劳动者在离职前12个月的月平均工资又高于北京市2018年法人单位从业

人员平均工资的三倍（即 $10,592.25 \times 3 = 31,776.75$ 元），将对经济补偿金的计算产生以下两个影响：

一方面，该名劳动者应得的经济补偿金的计算标准（即基数）为三倍北京市法人单位从业人员平均工资 $31,776.75$ 元，而非其实际上更高的个人月平均工资；另一方面，如果劳动者在本单位的工作年限超过 12 年，用人单位仅须支付 12 个月上述三倍平均工资标准的经济补偿金（即 $31,776.75 \times 12 = 381,321$ 元）。

反之，如果劳动者离职前 12 个月的月平均工资低于北京市法人单位从业人员平均工资的三倍，则不受上述计算基数及最多 12 个月的封顶限制。¹

二、解除劳动合同经济补偿金个人所得税免征额相应变化

根据《财政部 税务总局关于个人所得税法修改后有关优惠政策衔接问题的通知》（财税〔2018〕164 号）规定，个人与用人单位解除劳动关系取得一次性补偿收入（包括用人单位发放的经济补偿金、生活补助费和其他补助费），在当地上年职工平均工资 3 倍数额以内的部分，免征个人所得税；超过 3 倍数额的部分，不并入当年综合所得，单独适用综合所得税率表，计算纳税。

北京市税务局尚未发文确认个人所得税免征额应以哪一个平均工资标准计算，但我们推测，该平均工资标准有可能与《劳动合同法》第四十七条规定的封顶线可以按照同一标准操作。如果适用同一标准，则北京地区用人单位在 2019 年解除劳动合同，并应当支付经济补偿金的，经济补偿金的免征额相应调整为 $127,107 \times 3 = 381,321$ 元。

拓展阅读：解除劳动合同经济补偿金计税方法的变化

用人单位还应注意，按照原国税发〔1999〕178 号通知（已被财税〔2018〕164 号通知废止）的规定，解除劳动合同经济补偿金超出免征额的部分，应除以个人在本企业的工作年限数，以其商数作为个人的月工资、薪金收入，按照税法规定计算缴纳个人所得税。同时，在计税时也应当扣除实际缴纳的住房公积金、医疗保险金、基本养老保险金、失业保险基金（如有）。而根据财税〔2018〕164 号通知，解除劳动合同经济补偿金超出免征额的部分，应单独适用综合所得税率表，计算纳税，不再并入当年综合所得。

¹ 更多关于“月平均工资”计算的介绍可参加《环球劳动法专递》2018 年第 4 期。

三、基本养老保险、失业保险和工伤保险最低及最高缴费工资基数适用“全口径城镇单位就业人员平均工资”

为落实《国务院办公厅关于印发降低社会保险费率综合方案的通知》（国办发〔2019〕13号）要求，北京市社会保险基金管理中心、北京市医疗保险事务管理中心联合发布《关于统一2019年度各项社会保险缴费工资基数和缴费金额的通知》（京社保发〔2019〕7号），明确2018年本市全口径城镇单位就业人员平均工资为94,258元，用于作为核定企业职工基本养老保险、机关事业单位基本养老保险、失业保险和工伤保险缴费基数的依据。具体来说：

（一）以本市上一年全口径城镇单位就业人员月平均工资作为缴费基数的，其缴费工资基数为7,855元。（二）上一年职工月平均工资收入超过本市上一年全口径城镇单位就业人员月平均工资300%的，其缴费工资基数为23,565元。（三）以本市上一年全口径城镇单位就业人员月平均工资的60%作为缴费基数的，其缴费工资基数为4,713元。（四）以本市上一年全口径城镇单位就业人员月平均工资的46%作为缴费基数的，其缴费工资基数为3,613元。（关于个人委托存档的灵活就业人员缴纳职工基本养老保险、失业保险月缴费金额，详见本文后附链接。）

拓展阅读：北京市养老保险、失业保险缴费比例及基数下限比例发生变化

应注意，北京市2019年养老保险、失业保险缴费基数的下限不再是40%。根据市人社局联合北京市财政局、国家税务总局北京市税务局、北京市医疗保障局于2019年4月30日发布的《关于降低本市社会保险费率的通知》（京人社养发〔2019〕67号），自2019年5月1日起，城镇职工基本养老保险（包括企业和机关事业单位基本养老保险）单位缴费比例由20%降至16%；本市失业保险总费率1%延长执行至2020年4月30日；此外，自2019年7月，城镇职工基本养老保险下限标准由40%调整为46%，2020年7月缴费下限标准调整为52%，2021年7月缴费下限标准调整为60%。失业保险缴费基数上下限标准同步调整。

拓展阅读：北京市医疗保险、生育保险基数上下限和公积金缴存基数上下限

根据京社保发〔2019〕7号通知，北京市职工基本医疗保险、生育保险月缴费基数上限为27,786元，下限为5,557元。而根据北京住房公积金管理委员会办公室公布的《北京住房公积金管理委员会办公室关于调整2019年度北京地区住房公积金缴存基数上下限有关

事宜的公告》，自 2019 年 7 月 1 日起，2019 住房公积金年度北京住房公积金月缴存基数上限为 27,786 元，2019 住房公积金年度北京住房公积金月缴存基数下限为 2,200 元，领取基本生活费职工的月缴存基数下限为 1,540 元。二者的依据既非“全口径城镇单位就业人员平均工资”，也非“法人单位从业人员平均工资”，应当注意区分。

四、一次性工伤医疗补助金和一次性就业补助金的计算基数标准尚待发布

《北京市人力资源和社会保障局、北京市财政局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》（京人社工发〔2011〕384 号）第五条规定：工伤职工在终止或者解除劳动关系时，其领取的一次性工伤医疗补助金具体标准为解除或者终止劳动关系时 3 至 18 个月的本市上年度职工月平均工资。其中五级 18 个月，六级 15 个月，七级 12 个月，八级 9 个月，九级 6 个月，十级 3 个月。用人单位应当支付的一次性伤残就业补助金，按上述标准执行。

现因不再公布“上年度职工月平均工资”，北京市工伤保险待遇支付标准应按照何种“平均工资”计算存在疑问。市人社局在 2019 年 8 月 5 日就此答复道，“因核定工伤保险待遇使用的本市上年平均工资标准暂未确定，2019 年度我市工伤保险定期待遇调整文件尚未发布，待近期标准明确后我局将及时发布待遇调整文件。标准公布前核实待遇产生的降低部分，在标准公布后由社会保险经办机构或者用人单位予以补发。”故工伤保险待遇的计算基数标准尚待发布。

结语

总结来说，因统计口径及平均工资发布渠道的变化，2019 年北京地区“平均工资”不再是统一标准，用人单位在理解“平均工资”时应尤其注意区分不同的语境下“平均工资”所指的涵义和金额。我们总结了一个列表供读者参考：

适用语境	平均工资口径和金额	依据
解除或终止劳动合同的经济补偿 基数封顶线	适用 2018 年北京市法人单位从业人员平均工资 10,592.25 元/月 基数封顶金额为 31,776.75 元/月	北京市人力资源和社会保障局调解仲裁处《关于用法人单位从业

适用语境	平均工资口径和金额	依据
	* 法院系统是否适用待发文确认或司法实践支持	人员平均工资替代职工平均工资的通知》 北京市人力资源和社会保障局 《关于按照法人单位从业人员平均工资计算经济补偿封顶基数的通告》
解除或终止劳动合同的一次性经济补偿的个人所得税免征额	尚待明确 如果适用法人单位从业人员平均工资，免征额为 $127,107 \times 3 = 381,321$ 元	财政部、税务总局《关于个人所得税法修改后有关优惠政策衔接问题的通知》（财税〔2018〕164号）
基本养老保险、失业保险和工伤保险缴费基数	适用 2018 年本市全口径城镇单位就业人员平均工资 7,855 元/月 缴费基数上限为 23,565 元（平均工资的 300%），养老保险、失业保险缴费基数下线为 3,613 元（平均工资的 46%），工伤保险缴费基数下线为 4,713 元（平均工资的 60%）	北京市社会保险基金管理中心、北京市医疗保险事务管理中心 《关于统一 2019 年度各项社会保险缴费工资基数和缴费金额的通知》（京社保发〔2019〕7号） 北京市人力资源和社会保障局、北京市财政局、国家税务总局北京市税务局、北京市医疗保障局 《关于降低本市社会保险费率的通知》（京人社养发〔2019〕67号）
基本医疗保险、生育保险缴费基数	参照的平均工资为 9,262 元/月 职工基本医疗保险、生育保险月缴费基数上限为 27,786 元，下限为 5,557 元（分别为平均工资的 300%和 60%）	《关于降低本市社会保险费率的通知》（京人社养发〔2019〕67号）

适用语境	平均工资口径和金额	依据
住房公积金缴存基数	参照的平均工资为 9,262 元/月 月缴存基数上限为 27,786 元（平均工资的 300%），月缴存基数下限为 2,200 元（最低工资标准）	北京住房公积金管理委员会办公室《关于调整 2019 年度北京地区住房公积金缴存基数上下限有关事宜的公告》
一次性工伤医疗补助金和一次性就业补助金的计算基数	尚待确定 标准公布前核实待遇产生的降低部分，在标准公布后由社会保险经办机构或者用人单位予以补发	北京市人力资源和社会保障局、北京市财政局《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》（京人社工发〔2011〕384 号） 北京市人力资源和社会保障局关于工伤赔偿中一次性工伤医疗补助金和用人单位支付一次性伤残就业补助金具体支付标准的问题答复

附：相关规定及查阅链接

**北京市人力资源和社会保障局调解仲裁处
关于用人单位从业人员平均工资替代职工平均工资的通知**

各区劳动人事争议仲裁院（科）：

我市全口径城镇单位就业人员平均工资发布后，原北京市职工平均工资不再发布，为合理确定劳动争议处理中涉及职工平均工资问题，经请示人力社保部，现就有关事宜通知如下：

一、将市统计部门公布的北京市法人单位从业人员平均工资，作为劳动法律法规中规定的市职工平均工资。2018年我市法人单位从业人员平均工资为127107元。

二、《北京市劳动争议仲裁案件简易处理暂行办法》涉及简单劳动争议案件的适用范围中有关标的额的规定，由不超过本市上年度职工年平均工资，改为不超过本市上年度法人单位从业人员平均工资。

北京市人力资源和社会保障局调解仲裁处

2019年8月6日

关于按照法人单位从业人员平均工资计算经济补偿封顶基数的通告

为落实《劳动合同法》有关规定，经研究决定，将北京市统计部门发布的北京市法人单位从业人员平均工资，作为《劳动合同法》规定的由当地政府公布的全市职工平均工资来计算经济补偿的封顶基数。具体数据可在北京市统计局、国家统计局北京调查总队网站查询。2018年北京市法人单位从业人员平均工资为127107元/年。

特此通告。

北京市人力资源和社会保障局

2019年8月16日

链接：http://rsj.beijing.gov.cn/xxgk/gsgg/201908/t20190816_84179.html

2018年本市全口径城镇单位就业人员平均工资情况

2019年5月30日

按照《国务院办公厅关于印发降低社会保险费率综合方案的通知》（国办发〔2019〕13号）要求，以本市城镇非私营单位就业人员平均工资和城镇私营单位就业人员平均工资加权计算，2018年本市全口径城镇单位就业人员平均工资为94258元，用于作为核定企业职工基本养老保险、失业保险和工伤保险缴费基数的依据。

链接：http://rsj.beijing.gov.cn/xxgk/gsgg/201905/t20190530_82753.html

北京市人力资源和社会保障局 北京市统计局

关于北京市工资数据发布内容的通告

京人社发〔2019〕1号

自2019年起，市人力资源和社会保障局、市统计局分别发布工资数据。内容如下：

市人力资源和社会保障局按照国家降费率工作部署，调整社保缴费基数政策，发布全口径城镇单位就业人员平均工资。

市统计局按照国家统计调查制度要求，发布城镇非私营单位就业人员平均工资、城镇私营单位就业人员平均工资、规模以上企业法人单位不同岗位平均工资。

原两局联合发布的北京市职工平均工资不再发布。

特此通告。

北京市人力资源和社会保障局 北京市统计局

2019年5月30日

链接：http://rsj.beijing.gov.cn/xxgk/gsgg/201905/t20190530_82754.html

北京市法人单位从业人员平均工资

链接: http://tjj.beijing.gov.cn/tjsj/cysj/201905/t20190516_422745.html

财政部 税务总局关于个人所得税法修改后有关优惠政策衔接问题的通知(财税(2018)164号)

链接: <http://www.chinatax.gov.cn/n810341/n810755/c3978994/content.html>

关于统一 2019 年度各项社会保险缴费工资基数和缴费金额的通知(京社保发(2019)7号)

链接: <https://mp.weixin.qq.com/s/arnY4pQ9voVPf8OgbKORew>

北京市人力资源和社会保障局 北京市财政局 国家税务总局北京市税务局 北京市医疗保障局关于降低本市社会保险费率的通知(京人社养发(2019)67号)

链接: http://rsj.beijing.gov.cn/xxgk/zcfg/201904/t20190430_82105.html

北京住房公积金管理委员会办公室关于调整 2019 年度北京地区住房公积金缴存基数上下限有关事宜的公告

链接: http://www.beijing.gov.cn/zfxxgk/110094/tzgg/2019-06/29/content_ee936ee35d4a4a8d80065f5b7b720b52.shtml

关于工伤赔偿中一次性工伤医疗补助金和用人单位支付一次性伤残就业补助金具体支付标准

链接:

<http://www.beijing.gov.cn/hudong/hdjl/com.web.consult.consultDetail.flow?originalId=AH19080200053>

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



胡高崇律师为环球律师事务所常驻北京的合伙人，其主要从事劳动与雇佣等方面的法律服务。加入环球所之前，胡律师供职于国内一家知名律所，并曾经长期在北京市某知名法院从事劳动争议审判工作，担任审判长，审理逾千起劳动争议案件，案件类型涵盖终止与解除劳动合同相关纠纷、劳动报酬相关纠纷、竞业限制与服务期相关纠纷等。

邮箱：hugaochong@glo.com.cn



戴月律师为环球律师事务所北京办公室的律师，其主要执业领域为劳动与雇佣等。

邮箱：daiyue@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. 作为中国改革开放后成立的第一家律师事务所，我们成立于 1984 年，前身为 1979 年设立的中国国际贸易促进委员会法律顾问处。

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、深圳三地办公室总计拥有 400 余名的法律专业人才。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》2018 及 2012 年举办的“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. 本报告及其内容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）

上海市黄浦区湖滨路 150 号企业天地 5 号楼 26 层 邮编：200021

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

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
15 & 20/F Tower 1, China Central Place,
No. 81 Jianguo Road Chaoyang District,
Beijing 100025, China
电话/T. (86 10) 6584 6688
传真/F. (86 10) 6584 6666

上海市黄浦区湖滨路150号企业天地
5号楼26层 邮编: 200021
26F, 5 Corporate Avenue,
No. 150 Hubin Road, Huangpu District,
Shanghai 200021, China
电话/T. (86 21) 2310 8288
传真/F. (86 21) 2310 8299

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
27th Floor Tower B, China Resources Land Building,
No. 9668 Shennan Avenue, Nanshan District,
Shenzhen 518052, China
电话/T. (86 755) 8388 5988
传真/F. (86 755) 8388 5987