



中伦文德律师事务所
ZHONGLUN W&D LAW FIRM

2025年商事热点 年度回顾

合规与风险控制法律专业委员会
公司与并购重组法律专业委员会



目录

| | |
|--|----|
| 一、年度热点回顾..... | 1 |
| 1. 2025 年 A 股并购重组简讯..... | 1 |
| 2. 2025 年域内反垄断动态回顾..... | 2 |
| 3. 防范市场混淆：新《反不正当竞争法》“混淆条款”核心要点解读..... | 6 |
| 4. 反垄断法规则为商战的攻防利器——从先声药业案看..... | 10 |
| 5. 《反不正当竞争法》专题——不正当竞争行为修订前后对比..... | 12 |
| 6. 从执法案例看药品领域反垄断监管执法和趋势..... | 16 |
| 7. 企业品牌传播的商业诋毁与刑事犯罪边界..... | 28 |
| 8. 煤炭企业合规管理体系建设心得..... | 33 |
| 9. 阿塞拜疆劳动用工的基本合规要点..... | 35 |
| 10. 外国人在华非法就业风险防范与法律应对指南..... | 47 |
| 11. 外国人在华就业之社保缴纳实务指引..... | 54 |
| 二、新规速递..... | 69 |
| 1. 市监总局发布《经营者集中申报规范》..... | 69 |
| 2. 市监总局修改《禁止垄断协议规定》..... | 70 |
| 3. 市监总局发布《非横向经营者集中审查指引》..... | 70 |
| 4. 市监总局发布《公平竞争审查条例实施办法》..... | 71 |
| 5. 市监总局发布《互联网平台反垄断合规指引（征求意见稿）》..... | 71 |
| 6. 市监总局发布《关于公用事业领域的反垄断指南（征求意见稿）》..... | 71 |
| 7. 市监总局发布《违法实施经营者集中行政处罚裁量权基准（试行）》..... | 72 |
| 中伦文德简介..... | 73 |

一、年度热点回顾

1. 2025年A股并购重组简讯

(刘晓琴、郝青青 北京总所)

2025年A股上市公司并购重组情况

2025年，国内A股上市公司资产重组通过重组委审核40家、暂缓审核1家、无被否、审核期间撤回申请13家。从数量上看2025年通过重组委审核家数相比2024年增加26家。

其中，深交所并购重组委员共召开会议17次，审核上市公司资产重组17次，审核通过16次，暂缓1次。上交所并购重组委员共召开会议23次，审核上市公司资产重组23家，审核通过23家。北交所并购重组委员共召开会议1次，审核上市公司资产重组1家，审核通过1家。

2025年各板块交易所重组委审核情况

| 板块 | 审核数 | 通过 | 被否 | 暂缓审核 | 通过率 |
|-----|-----|----|----|------|------|
| 主板 | 30 | 30 | 0 | 0 | 100% |
| 创业板 | 5 | 4 | 0 | 1 | 80% |
| 科创板 | 5 | 5 | 0 | 0 | 100% |
| 北交所 | 1 | 1 | 0 | 0 | 100% |
| 合计 | 41 | 40 | 0 | 1 | / |

中伦文德典型案例

2025年，中伦文德为某上市公司并购项目提供全程法律服务，该项目涉及上市公司发行股份购买标的公司的控股权。

该项目涉及上市公司的并购合规的研判及方案解决，该项目涉及证券合规、国资监管等问题，中伦文德律师从防范内幕交易、信息披露合规、证券合规等多方面入手，为客户提供全方位的法律支持，确保项目全程合法合规，有效规避潜在的法律风险。

在项目过程中，我们针对标的公司进行

了全面的尽职调查，排除法律风险并设计合理的交易结构。该项目属于具有重大战略意义的并购项目，上市公司作为汽车零配件行业某个产品的龙头企业，通过并购该行业排名第二的企业，旨在实现资源整合与协同效应，进一步巩固其在行业内的领先地位。

该项目交易对象众多，背景复杂且有不同诉求。交易对象涉及知名基金、国有基金、自然人等，增加了商务谈判的难度，需要协商各方利益，需要律师具备极强的沟通能力及



商业思维能力。同时，本次交易涉及境外交易对象，需要判断境外投资者是否符合战略投资者要求。在《外国投资者对上市公司战略投资管理办法》新规实施后，相关案例较少，这无疑增加了项目的复杂性和不确定性。我们的律师团队凭借对法规的深入理解和敏锐的洞察力，为客户提供精准的法律意见，确保境外投资者的合规性。

最后，该项目时间紧任务重。律师从参与交易结构设计、尽职调查、起草协议、商务谈判、出具法律意见书，在半年内完成，堪称高效。

2. 2025年域内反垄断动态回顾

（赵冰凌等 北京总所）

经营者集中申报情况回顾

2025年1月1日至2025年12月31日期间，国家市场监督管理总局（“市监总局”）公布依法申报后被无条件批准的经营者集中案件687起，其中简易案件614件；申报经营者集中行业包括医药及医疗器械、交通运输、金融、房地产等行业。此外，公布受理后申报方撤回申报13件，附条件批准5件，禁止1件。¹

滥用市场支配地位案件回顾

市监总局分别于2025年7月18日、2025年8月20日和2025年8月29日公示3起滥用市场支配地位的行政处罚案件，为医药行业及自来水供水服务²。

（一）鲁市监行处字〔2025〕1号

案情简介：本案相关市场为三硅酸镁原料药销售市场。涉案企业潍坊中源医药有限公司凭借其市场支配地位实施垄断行为：一是通过包销等手段将销售价格大幅推高至此前的2.7至15.7倍，实施不公平高价；二是在无正当理由的情况下拒绝向部分制剂企业供货；三是在交易中附加不合理条件，要求制剂企业将生产出的成品进行返售，严重破坏了市场公平竞争秩序。

处罚结果：责令潍坊中源医药有限公司停止违法行为，没收违法所得15,894,127.8元，处2018年度销售额7%罚款21,758,102.64元，合计37,652,230.44元。

处罚依据：潍坊中源医药有限公司上述行为违反修改前的《中华人民共和国反垄断法》第十七条第一款规定，构成第一项“以不公平的高价销售商品”、第三项“没有正当理由，拒绝与交易相对人进行交易”及第五项“没有正当理由搭售商品，或者在交易时附

¹ 详见市监总局官方微信公众号“市说新语”，<https://mp.weixin.qq.com/s/2I0ibGBK-xT0w5T2E3hv3Q>。

² 详见市监总局官网，<https://www.samr.gov.cn/fldes/tzgg/xzcf/index.html>。

加其他不合理交易条件”。执法机构依据该法第四十七条，对其处以罚款。

（二）赣市监反垄断处〔2025〕1号

案情简介：本案相关市场为城市公共自来水供水服务市场。涉案企业抚州公用水务有限公司利用其市场支配地位，限定房地产开发企业的新建住房供水管道安装、二次加压设备安装等配套工程只能与其指定的特定公司进行交易。这种限定交易的行为对市场造成排除、限制竞争的影响。

处罚结果：对抚州公用水务有限公司处上一年度即 2018 年度销售额 60134121.92 元的 2% 作为罚款，即 1202682.44 元。

处罚依据：抚州公用水务有限公司上述行为违反修改前的《中华人民共和国反垄断法》第十七条第一款第四项“没有正当理由，限定交易相对人只能与其进行交易或者只能与其指定的经营者进行交易”。执法机构依据该法第四十七条，对其处以罚款。

（三）皖市监竞争罚字〔2025〕1号

案情简介：本案相关市场为马鞍山市当涂县原城市规划区内的城市公共自来水供水服务市场。涉案企业当涂县首创水务有限公司利用其市场支配地位，限定新建住宅小区供

水工程（二次供水设施除外）只能由其承揽并指定施工公司负责。

处罚结果：没收违法所得 665265.88 元，并处以 2021 年度销售额 1% 罚款 320737.97 元，合计 986003.85 元。

处罚依据：当涂县首创水务有限公司的上述行为违反《中华人民共和国反垄断法》第二十二条第一款第四项“没有正当理由，限定交易相对人只能与其进行交易或者只能与其指定的经营者进行交易”。

垄断协议案件年度回顾

2025 年，市监总局共公示 8 起垄断协议案件，均属于横向垄断协议，涵盖机动车培训与检测、民用爆破、住宅通信工程及医药等与民生保障和基础服务密切相关的领域。³ 涉案经营者多通过行业协会牵头，以固定或变更价格、分割销售市场为核心手段，开展垄断行为。选取两起典型案例分析：

（一）沪市监反垄处〔2025〕

2024002101-2024002103 号，2024002201 号

案情简介：2020 年至 2023 年间，上海信谊联合、河南润弘、成都汇信三家国内主要的甲硫酸新斯的明注射液销售企业，通过会议、电话等方式达成并实施全国性横向垄断协议，核心内容包括协同提高药品价格，并划分全

³ 同上注。



国的公立、民营医院销售市场，约定互不竞争、共用代理商。时任上海信谊招商代理事业部总经理郭苏宁是该协议的主要提议者、沟通者和组织执行者。

处罚结果：组织者上海信谊罚没上一年度销售额的 10%，但因其首先主动报告垄断协议存在并提供重要证据，减轻 80% 罚款，最终罚没约 1.66 亿元；河南润弘、成都汇信分别被处销售额 4% 的罚款，分别为约 4272 万元和 1448 万元。同时，对领导者郭苏宁处以 50 万元罚款。

处罚依据：本案当事人构成《反垄断法》第十七条第一项“签订固定或变更商品价格、分割销售市场的垄断协议”，执法机构依据该法第五十六条对其处以罚款，适用宽大制度对上海信谊减轻处罚，并在该案中追究直接责任人员的个人责任。

（二）津市监垄处〔2025〕1-5 号

案情简介：2021 年 11 月，在自然人郭相国的组织下，四家医药企业（津药药业、仙琚制药、联环药业、国康瑞金）在天津聚会，达成就地塞米松磷酸钠原料药“停止价格竞争、共同涨价”的口头协议。会后，四家企业通过协同断供、统一大幅提价等方式实施垄断，持续时间长达两年多。各公司的主要负责人均

亲自或通过代表参与协议，被认定为主要责任人。

处罚结果：四家涉案企业的罚没总额合计约 3.62 亿元。津药药业因主动报告并提供关键证据，获得 80% 罚款减免，罚没约 6919 万元；江苏联环药业因主动报告获得 30% 罚款减免，罚没约 6104 万元；浙江仙琚制药与西安国康瑞金制药未获减免，分别被罚没约 1.95 亿元、2878 万元。同时进行了高管个人处罚，对组织者郭相国处以 500 万元的顶格罚款，对主要负责人刘欣、张宇松、张铎镔、吴文格各处以 60 万元罚款。

处罚依据：本案当事人构成《反垄断法》第十七条第一项“签订固定或变更商品价格、分割销售市场的垄断协议”，执法机构依据该法第五十六条，综合考量从重、从轻情节，适用宽大制度作出处罚，并在该案中追究直接责任人员的个人责任。

行政垄断案件和公平竞争审查年度回顾

2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期间，市监总局公开纠正滥用行政权力限制竞争行为案件共三批 26 起，但并未披露结案确切时间或权益受损的经营者、消费者获赔情况。⁴

⁴ 详见市监总局官网，第一批网址

https://www.samr.gov.cn/jzxts/tzgg/qlpc/art/2025/art_a79f0eecacc84d10a56cd7cc1bcce8df.html；第二批网址

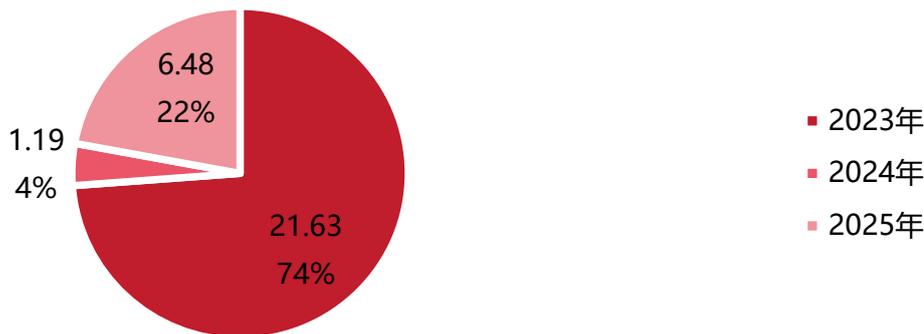
https://www.samr.gov.cn/jzxts/tzgg/qlpc/art/2025/art_c8ba630930394bb493500b63c0d47f57.html；第三批网址

2025年市监总局尚未公开披露公平竞争审查中历年纠正的各级政府违反公平竞争审查制度的各项政策措施名称及相关细节。曾在2023年公开过2022年的相关典型案例。⁵

合规趋势与重点行业案例

2023年1月1日至2025年12月31日期间，市场监管总局官网公示各类案件的罚没金额总计统计如下⁶：

2023-2025年市监总局公示各类案件罚没金额统计（单位：亿元）



纵观2023-2025年，反垄断监管处罚的案件数量有所下降，罚没金额呈波动状；监管重心持续从“事后惩处”移至“事前引导”；企业做好事前自身合规工作，是减低合规风险敞口的关键。

从新规颁布趋势中，可知市监总局与司法机关通过不断完善规则，推动企业合规。2026年1月28日最高人民法院在新闻发布会上明确表示，将严格依法规制头部企业掠夺性定价和其他排他性滥用市场支配地位行为，以综合整治“内卷式”竞争，防止“赢家

通吃”挤压中小企业生存空间，特别提及以“加大竞争规则和案例供给，明确市场行为边界”为措施。⁷2025年，市监总局发布《经营者集中申报规范》、《指引征求意见稿》等多部对经营者实操性极强的指引，特别是修订《禁止垄断协议规定》引入安全港规则，为纵向协议签订方就市场份额、营业额划分安全线。

在执法实践中，市监总局对携程滥用市场支配地位立案调查、约谈“外卖大战”众平台等，均释放出预防性监管的信号，倾向于将

https://www.samr.gov.cn/jzxts/tzgg/qlpc/art/2025/art_dcd7c74709964cbb940dad3cd1787907.html。

⁵ 详见市监总局官网《市场监管总局通报2022年公平竞争审查督查整改案例》，https://www.samr.gov.cn/xw/zj/art/2023/art_c7ebee1b4be944848de7c8cc186e6cca.html%27。

⁶ 数据详见市监总局官方微信公众号“市说新语”，<https://mp.weixin.qq.com/s/Y5GIW67x3rlBInOLqT4vcA>。

⁷ 详见最高人民法院知识产权法庭官方微信公众号，<https://mp.weixin.qq.com/s/ZxpVsSNJ15y-kg9pCb5Z6g>。



垄断风险控制在“事前”阶段。合规激励机制同样得到充分应用。以上海信谊联合医药行业垄断协议案为例，率先主动报告并提供重要证据的企业获高达 80%的罚款减免；有效的企业内部合规机制不仅能防范风险，更能转化为减责红利。

综上，2025 年监管部门将立法引导与企业事前合规配合，致力于打造合规生态。一方面，通过法律法规修订和发布各类合规指南，将反垄断要求转化为可理解、可执行的企业内部管理清单；另一方面，在执法中综合应用宽大制度和双罚制，既提供企业减责激励，也同时加重个人责任。反垄断监管的最终目的不是处罚，而是通过案件的公示作用激励企业进行事前合规，打造可持续发展的竞争环境。

（一）互联网平台携程反垄断调查

根据市监总局公开信息，中国在线旅游服务市场头部企业携程集团因涉嫌滥用市场支配地位实施“二选一”等排除、限制竞争等行为，已被正式立案调查。2025 年贵州省市场监督管理局、郑州市市场监管局已就隐性“二选一”独家绑定约束商家、算法强制调价剥夺商家定价权、佣金暴涨榨取商家利润等问题约谈携程；2026 年 1 月 14 日，市监总局正式对携程集团涉嫌滥用市场支配地位立案调查。目前，该案正在依法调查处理过程中。

（二）“低价换市场”被重点关注

2025 年，外卖行业“低价换市场”的内卷式竞争愈演愈烈。京东外卖等平台试图通过千亿补贴重塑市场格局，部分平台明确表态，未来将不计短期盈利、持续补贴，以争夺市场占有率。此前相关部门曾约谈平台以规范竞争，2026 年 1 月 9 日，国务院反垄断反不正当竞争委员会办公室对外卖平台服务行业市场竞争状况开展调查评估，推行“预防性监管”。国家发改委明确表态：将治理低价无序竞争，推动形成优质优价的良性市场秩序，促进平台经济健康发展。

（三）加大医药领域执法力度

2025 年反垄断执法机构加大医药领域执法力度，在上海、天津两起医药反垄断案中首次适用个人责任条款，对企业和相关责任人员个人实施“双罚”。上海案中，当事人上海信谊联合、河南润弘制药、成都汇信医药三家企业及信谊联合直接责任人郭某均被罚款，合计罚没约 2.23 亿元，对个人罚款 50 万元。天津案中，自然人郭某某与津药药业、仙琚制药等四家企业，合计罚没 3.62 亿元，对组织者郭某某顶格罚款 500 万元，4 家企业 4 名责任人各罚 60 万元。

3. 防范市场混淆：新《反不正当竞争法》“混淆条款”核心要点解读

（赵冰凌等 北京总所）

2025 年 6 月 27 日，新修订的《反不正当竞争法》（“新《反法》”）通过。自 2019 年

修订的《反不正当竞争法》（“原《反法》”）实施以来，随着数字经济时代的到来和市场经济的进一步发展，实践中新出现的不正当竞争形态导致新的问题，例如：新类型的名称、商业标识亟需保护，原《反法》与《商标法》对商标保护的衔接存在法律空白，混淆案件中帮助侵权的情况多有发生，这些实践问题皆需要立法予以进一步回应。

在新《反法》修订之前，国家市场监督管理总局（“总局”）、最高人民法院已经在部门规章、司法解释中，对实践中新类型的混淆情形已予以规制，本次新《反法》则进一步通过立法的方式，对司法解释和部门规章中的相关规则进行确认。新《反法》对混淆条款进行了全面升级，主要体现在三个方面：第一，针对数字经济时代市场竞争的新特点，将新类型的名称、标识纳入混淆条款的保护范畴；第二，对擅自将他人商标作为企业名称中的字号或者设置为搜索关键词的行为予以规制；第三，对帮助他人混淆的行为予以规制。

混淆保护对象覆盖数字经济新载体

新《反法》第七条第一款第（二）项、第（三）项规定，经营者不得“擅自使用他人有一定影响的名称（包括简称、字号等）、姓名（包括笔名、艺名、网名、译名等）”、“擅自使用他人有一定影响的域名主体部分、网站名称、网页、新媒体账号名称、应用程序名

称或者图标等”，将网名、新媒体账号名称、应用程序名称或者图标纳入混淆条款的保护范畴。在数字经济时代，仿冒混淆的行为不再局限于传统商品标识或名称，对网名、新媒体账号名称、APP名称等新型的名称、标识的混淆在实践中亦多有发生。如在今年年初，《哪吒2》爆火后，各大网络平台上出现了多个饺子导演的仿冒账号，利用哪吒的热度迅速涨粉。除了仿冒名人外，短视频平台及社交媒体近年来也有大量仿冒政府机构、企业官方媒体的账号的情况，部分高仿账号以“官方”的名义吸粉引流从而实现变现甚至诈骗的目的。

对于新型名称、标识的仿冒行为，早在修法前，立法和司法机关已有行动。2024年9月1日实施的《网络反不正当竞争暂行规定》第七条规定了网络混淆行为的类型，其中即包括“擅自使用与他人有一定影响的应用软件、网店、客户端、小程序、公众号、游戏界面等的页面设计、名称、图标、形状等相同或者近似的标识”、“擅自使用他人有一定影响的网络代称、网络符号、网络简称等标识”等。

实践中亦有司法机关通过个案裁判承认前述新型名称、标识的可保护性。如在“papi酱仿冒案⁸”中，某公司因未经许可使用Papi、Papi酱（“涉案网名”），将涉案网名用于其产品、网站域名、网店名称、微信公众号及官方微博，发布多篇将姜逸磊（papi酱本名）与其商业项目关联的文章，从而被姜逸磊起诉。

⁸ 参考上海市高级人民法院(2019)沪民申1268号判决书。

在该案中,上海市高级人民法院认为“‘Papi’、‘Papi 酱’为姜逸磊网名,姜逸磊属于《反不正当竞争法》规定的经营者,其就涉案网名享有的权益受《反不正当竞争法》保护”,最终驳回了被诉侵权人的再审申请,认定其构成不正当竞争。

新《反法》第七条第一款第(二)项和第(三)项规定,吸收了《网络反不正当竞争暂行规定》及司法实践的观点,将“网名”、“新媒体账号名称、应用程序名称或者图标”纳入混淆条款的保护范围。数字经济时代受保护的竞争利益具有多样性,这在实践中已经形成一定的共识,而新《反法》的修改恰恰回应了实践中对新类型的竞争利益的保护需求,顺应了数字时代经济发展的需求。

增加企业字号“撞车”商标时的认定依据

新《反法》第七条第二款规定:“擅自将他人注册商标、未注册的驰名商标作为企业名称中的字号使用……引人误认为是他人商品或者与他人存在特定联系的,属于前款规定的混淆行为”,该条款主要针对实践中部分经营者的企业字号“撞车”商标的行为。在实

践中,就经营者企业字号撞车商标的案件如何处理,在本次修订《反不正当竞争法》之前已经进行过诸多探索⁹。根据《最高人民法院关于审理商标民事纠纷案件适用法律若干问题的解释》第一条,使用行为构成“突出使用”的,可能构成商标侵权行为;即使不构成“突出使用”但仍能产生误认效果的,则可能触发原《反法》构成混淆。新《反法》则进一步延续了原《反法》司法解释及《商标法》的态度,将“擅自将他人注册商标、未注册的驰名商标作为企业名称中的字号使用”造成误认效果的行为规定为一种独立的混淆行为,为处理此类型争议提供了更为直接、位阶更高的规范依据。

规范搜索关键词使用

新《反法》第七条第二款后半段首次规定:“将他人商品名称、企业名称(包括简称、字号等)、注册商标、未注册的驰名商标等设置为搜索关键词,引人误认为是他人商品或者与他人存在特定联系的,构成混淆行为”。这一修订终结了学界和实务界对将竞品词设为搜索关键词正当性的长期争议。

⁹ 根据《最高人民法院关于审理商标民事纠纷案件适用法律若干问题的解释》第一条,“将与他人注册商标相同或者相近似的文字作为企业的字号在相同或者类似商品上突出使用,容易使相关公众产生误认的”,属于《商标法》第五十七条第(七)项兜底条款规定的给他人注册商标专用权造成其他损害的行为。《商标法》第五十八条规定,将他人注册商标、未注册的驰名商标作为企业名称中的字号使用,误导公众,构成不正当竞争行为的,依照《中华人民共和国反不正当竞争法》处理。《商标法》第五十八条虽规定此类行为可依《反法》处理,但原《反法》并无对应条款,导致司法实践陷入“无法可依”的窘境。2022年,最高人民法院发布关于适用《中华人民共和国反不正当竞争法》若干问题的解释(“《反法》司法解释”)第十三条中明确,“将他人注册商标、未注册的驰名商标作为企业名称中的字号使用,误导公众”的行为足以引人误认为是他人商品或者与他人存在特定联系的,人民法院可以依照反不正当竞争法第六条第四项予以认定,此规定通过司法解释的方式与《商标法》规定衔接。



在实践中，企业将他人的名称、商标设置为搜索关键词的行为可以分为两大类：显性使用和隐性使用。显性使用，即在广告链接的标题或者内容中直接将他人的名称、商标作为搜索关键词，而隐性使用则是指不在广告链接的标题或者内容中显性使用，而仅在后台将他人的名称、商标设置为推广链接的搜索关键词。

对显性使用行为的定性在实践中相对明确，即可能构成对他人注册商标权的侵犯及《反法》下对他人名称或商标的混淆。而对隐性使用行为是否存在违法性，在实践中则存在一定的争议。在新《反法》修订之前，实践中已经有部分法院认为对商标、名称的隐性使用行为造成误认行为的不正当性，如在(2022)最高法民再131号案件(“海亮案”)中，最高人民法院认为，荣怀方对“海亮”关键词的“隐性使用”行为，正是通过利用“海亮”在消费者心目中的知名度和影响力，以及关键词设置具有隐蔽性的特点，将原属于“海亮”的流量吸引至自身网站，提高了自身网站的曝光率，从而获取竞争优势，亦造成了海亮方竞争利益的损害。

新《反法》第七条规定，将他人商品名称、企业名称(包括简称、字号等)、注册商标、未注册的驰名商标等设置为搜索关键词，引人误认为是他人商品或者与他人存在特定联系的，属于前款规定的混淆行为。需注意，对

于隐性使用他人名称、商标的行为，新《反法》并非一概认定违法，而是需要以造成“引人误认为是他人商品或者与他人存在特定联系”之误认效果为条件。证明构成混淆误认存在一定难度，隐性使用是否存在损害后果，常常成为司法实践中个案的争议焦点。在海亮案中，最高法认为，该案中荣怀方隐性使用海亮方商标的行为如不加以规制，不仅使得海亮方长期积累的市场成果无法获得保护，也必然会挫伤其他市场主体诚信经营的积极性，从而抑制了市场活力。同时，其隐性使用行为还对网络用户造成了信息干扰，增加了搜索成本，同时亦妨碍了搜索引擎基本功能的正常发挥，也损害了消费者的权益。因此，最高人民法院认定荣怀方隐性使用海亮方商标的行为构成不正当竞争。

帮助混淆行为入法

新《反法》第七条第三款专门规定“经营者不得帮助他人实施混淆行为”，并在第二十三条明确了帮助混淆行为的法律责任。在司法实践中，帮助实施混淆行为的主要类型大致可以分为两类：第一类，为侵权行为提供服务的行为，如上游生产者明知客户委托生产可能构成侵权，仍旧接受委托的，可能被认为构成混淆的帮助行为¹⁰；第二类，为侵权产品或侵权行为提供场所的行为，此类情形下帮助侵权人可能是线上的网络平台

¹⁰ 参考广东省中山市中级人民法院(2023)粤20民终3773号案。

¹¹，亦可能是线下的公共场所经营者（如商场等）¹²，如平台上经营者发布对企业名称或商标混淆的商品、文章，平台经营者可能被认为未尽网络服务提供者的审查义务，而构成混淆行为的帮助行为。

由于原《反法》并未明确规定帮助实施混淆行为的法律责任，因此在实践中，要求混淆行为的帮助侵权人承担责任的情形，一般援引《民法典》第一千一百六十九条帮助侵权的原则条款。修订后的新《反法》则为追究帮助混淆行为人的责任提供了直接的规范依据。

体系化治理的新纪元

基于上述分析可以看出，新《反法》进一步完善了对市场主体的竞争权益的保护，加强了对市场主体不正当竞争行为的打击力度。这一方面给了各市场主体武装维权的有力工具，另一方面也要提醒市场主体重点关注：新媒体账号与应用程序推广策略的合规性、企业字号的合规性、搜索引擎关键词使用的规范审查，以及销售渠道侵权风险的防控，降低在经营管理、推广营销的过程中的疏漏而导致的侵权风险。唯有在创新与规范间寻求平衡，方能在公平竞争的市场环境中行稳致远。

4. 反垄断法规则可为商战的攻防利器——从先声药业案看

（赵冰凌 北京总所）

控制权争夺陷入僵局：反制策略反而埋下反垄断法隐患

2017年，先声药业与托毕西药业的母公司——子博公司签订股权收购协议，拟收购托毕西的全部股权，但协议订立后却未能及时交割，完成工商变更或者控制权的实际交接。2019年5月，江西普元通过股权交易完成托毕西法定代表人及董事会变更，率先取得对托毕西的控制权。面对“截胡”，先声药业于2019年7月启动仲裁程序，最终在2022年1月获得仲裁裁决，确认股权转让协议有效、并裁定继续履行。子博公司与江西普元均不服仲裁裁决，先后多次向法院申请撤销仲裁裁决、不予执行仲裁裁决、中止执行仲裁裁决。虽然各个申请均被驳回，但拖延了股权执行的时间，为后续策略争取了关键的时间。控制权争夺战里的主角，先声药业是国内拥有独家销售权的巴曲酶原料药厂商。据报道，2019年4月，先声药业与巴曲酶原料药唯一供应商瑞士DSM公司签订独家供货协议，成为中国境内该原料药唯一销售主体。同年11月，先声药业做出商业决策，决定停止向托毕西供应原料药。意图应是施压托毕西，促使其履行股权转让协议，但此时托毕西的管理层已为竞争对手江西普元控制，因此托毕西公司并未屈服，结果是直接导致托毕西公司因原

¹¹ 参考上海知识产权法院(2022)沪73民终575号案。

¹² 参考甘肃省高级人民法院(2021)甘知民终9号案。

原料药断供于 2020 年 6 月停产。很明显，做出这一商业决策的先声药业管理层当时并不了解这一行为的反垄断风险：当市场支配地位与独家供货协议结合，拒绝供货行为便触发监管红线，尤其在原料药行业。

反垄断法风险暴雷：托毕西以“攻”为“守”（控制权）

2020 年 9 月，托毕西向市场监管总局举报，2021 年 1 月总局作出 1 号行政处罚决定，认定先声构成拒绝交易的滥用市场支配地位行为，处以 2019 年度销售额 2% 的罚款，合计 1.007 亿元。这笔过亿罚单不仅是经济损失，更成为托毕西后续商战中博弈的筹码。托毕西乘胜追击，继续向北京知识产权法院提起民事诉讼，请求先声药业赔偿经济损失 2 亿元。如果民事诉讼也被支持，先声药业的直接经济损失可超 3 亿元。针对先声药业对托毕西的股权收购协议，尽管交易未达反垄断法的法定申报标准，2022 年 6 月，作为被收购方（参与集中的一方），托毕西主动向国家反垄断局自愿提出申报。作为取得控制权一方，先声药业不得不跟进提交申报资料。2023 年 9 月，国家反垄断局附加限制性条件批准交易，要求先声解除与 DSM 的独家协议、剥离巴曲酶研发业务、下调终端价格 20% 等，若未履行则降价幅度提升至 50%。

托毕西寄希望于国家反垄断局禁止该股权收购，因此，对附条件批准集中的决定不满意，在 2023 年 11 月行政复议请求。但未被支

持。2024 年 3 月 15 日，托毕西针对复议决定向北京知识产权法院提起行政诉讼。北京知识产权法院于 2024 年 12 月 30 日作出判决，驳回了托毕西的诉讼请求。托毕西未提起上诉，目前该判决已正式生效。

在行政诉讼的审理期间，批准该项集中的行政许可行为已经生效，先声药业通过对仲裁裁决的执行程序获得了托毕西的 100% 股权。完成股权变更后，先声立即免去托毕西原董事、监事职务，委派新管理团队，实际控制了托毕西，因此随后托毕西提出撤诉。

至此，这场长达八年的控制权商战虽然以先声药业完成收购告终。但，托毕西灵活运用反垄断法，通过向反垄断局行政举报滥用市场支配地位、提起后继民事赔偿诉讼、主动申报经营者集中以求监管机构对交易进行拖延、甚至禁止等三个层面，将原本被动的被收购方身份转化为战略博弈的进攻方。

结语：反垄断法规则可以商业战略的组成部分

这一系列博弈手段的核心价值，在于揭示了专业法律团队，可以利用反垄断法的经验，变被动为主动。对企业法务而言，至少有三重策略启示：

第一，市场支配地位的商业运用需设红线。企业不能只看到市场地位带来的议价能力，而应评估其在法律层面的“风险敞口”。先声通过原料药独家供应实施“断供”策略，

本质上是将市场优势转化为谈判筹码，但忽视了反垄断法的规制边界。在医药行业，这类行为更易引发监管调查。在对抗性的商业策略里，由于相对方的激烈反抗，极易引发举报，高管层和法总需在商业策略制定阶段即引入反垄断合规评估，避免杀敌八百自损一千。

第二，股权收购等控制权争夺中，经营者集中申报程序可被组合运用。在复杂控制权争夺中，经营者集中申报的程序，包括主动申报、及时提出异议、举报等等，都可能重塑商业谈判局面。托毕西通过“行政举报+民事诉讼+主动触发经营者集中申报”以及申请撤裁等组合策略，将反垄断法作为拖延、阻击收购的关键手段。尤其在未达申报标准的情况下，主动发起经营者集中审查，迫使先声接受剥离业务、降价等限制性条件，展现了“规则变量”的创造性运用。

第三，股权交易中必须内嵌反垄断风险预警机制。收购不仅是谈价和执行的问题，更是“监管竞争”的竞技场。企业在交易设计初期就应当引入合规审查，识别潜在的市场集中、支配地位和竞争限制因素。本案中，先声在股权收购时或者采取原料药断供策略时，显然未预料到托毕西会主动申报经营者集中。当收购方与目标公司存在争议时，目标公司

完全可能以反垄断申报作为博弈手段，收购方若提前预判，可以避免陷入被动防御的局面。总的而言，在商业主体的控制权争夺中，反垄断法已不再是单纯的合规约束，而是企业可以主动操控的“杠杆”之一。当企业法务寻找到既懂复杂收购规则又精通反垄断法规则的外部专家团队助力时，可以助力公司在商战中，开辟新的策略空间、赢得主动，主动为公司创造商业价值。

5. 《反不正当竞争法》专题——不正当竞争行为修订前后对比

(赵冰凌、茹梅昊 北京总所)

2025年6月27日，《反不正当竞争法》(“反法”)修订草案正式通过，新修订的《反法》将于2025年10月15日起实施。

新修订的《反法》细化了各类不正当竞争行为的表现形式，如对使用他人名称/商标作为搜索关键词的行为予以规制、将商业贿赂的受贿人也纳入商业贿赂行为的规制对象等。同时，新修订的《反法》还将对非法获取数据、内卷式竞争、经营者滥用优势地位等新型不正当竞争行为纳入规制范围。各个不正当竞争行为的修订对比如下：

| 混淆 | |
|---|---|
| 2019《反法》 | 2025《反法》 |
| 第六条 经营者不得实施下列混淆行为，引人误认为是他人商品或者与他人存在特定联系 | 第七条 经营者不得实施下列混淆行为，引人误认为是他人商品或者与他人存在特定联系： (一) 擅自使用与他人有一定影响的商品名称、包装、装潢 |

| 混淆 | |
|---|--|
| <p>系：</p> <p>（一）擅自使用与他人有一定影响的商品名称、包装、装潢等相同或者近似的标识；</p> <p>（二）擅自使用他人有一定影响的企业名称（包括简称、字号等）、社会组织名称（包括简称等）、姓名（包括笔名、艺名、译名等）；</p> <p>（三）擅自使用他人有一定影响的域名主体部分、网站名称、网页等；</p> <p>（四）其他足以引人误认为是他人商品或者与他人存在特定联系的混淆行为。</p> | <p>等相同或者近似的标识；</p> <p>（二）擅自使用他人有一定影响的名称（包括简称、字号等）、姓名（包括笔名、艺名、网名、译名等）；</p> <p>（三）擅自使用他人有一定影响的域名主体部分、网站名称、网页、新媒体账号名称、应用程序名称或者图标等；</p> <p>（四）其他足以引人误认为是他人商品或者与他人存在特定联系的混淆行为。擅自将他人注册商标、未注册的驰名商标作为企业名称中的字号使用，或者将他人商品名称、企业名称（包括简称、字号等）、注册商标、未注册的驰名商标等设置为搜索关键词，引人误认为是他人商品或者与他人存在特定联系的，属于前款规定的混淆行为。</p> <p>经营者不得帮助他人实施混淆行为。</p> |

| 商业贿赂 | |
|---|---|
| 2019《反法》 | 2025《反法》 |
| <p>第七条 经营者不得采用财物或者其他手段贿赂下列单位或者个人，以谋取交易机会或者竞争优势：</p> <p>（一）交易相对方的工作人员；</p> <p>（二）受交易相对方委托办理相关事务的单位或者个人；</p> <p>（三）利用职权或者影响力影响交易的单位或者个人。</p> <p>经营者在交易活动中，可以以明示方式向交易相对方支付折扣，或者向中间人支付佣金。经营者向交易相对方支付折扣、向中间人支付佣金的，应当如实入账。接受折扣、佣金的经营者也应当如实入账。</p> <p>经营者的工作人员进行贿赂的，应当认定</p> | <p>第八条 经营者不得采用给予财物或者其他手段贿赂下列单位或者个人，以谋取交易机会或者竞争优势：</p> <p>（一）交易相对方的工作人员；</p> <p>（二）受交易相对方委托办理相关事务的单位或者个人；</p> <p>（三）利用职权或者影响力影响交易的单位或者个人。</p> <p>前款规定的单位和个人不得收受贿赂。</p> <p>经营者在交易活动中，可以以明示方式向交易相对方支付折扣，或者向中间人支付佣金。经营者向交易相对方支付折扣、向中间人支付佣金的，应当如实入账。接受折扣、佣金的经营者也应当如实入账。</p> |

| 商业贿赂 | |
|---|--|
| 为经营者的行为;但是, 经营者有证据证明该工作人员的行为与为经营者谋取交易机会或者竞争优势无关的除外。 | 经营者的工作人员进行贿赂的, 应当认定为经营者的行为;但是, 经营者有证据证明该工作人员的行为与为经营者谋取交易机会或者竞争优势无关的除外。 |

| 虚假宣传 | |
|---|---|
| 2019《反法》 | 2025《反法》 |
| <p>第八条 经营者不得对其商品的性能、功能、质量、销售状况、用户评价、曾获荣誉等作虚假或者引人误解的商业宣传, 欺骗、误导消费者。</p> <p>经营者不得通过组织虚假交易等方式, 帮助其他经营者进行虚假或者引人误解的商业宣传。</p> | <p>第九条 经营者不得对其商品的性能、功能、质量、销售状况、用户评价、曾获荣誉等作虚假或者引人误解的商业宣传, 欺骗、误导消费者和其他经营者。</p> <p>经营者不得通过组织虚假交易、虚假评价等方式, 帮助其他经营者进行虚假或者引人误解的商业宣传。</p> |

| 有奖销售 | |
|---|---|
| 2019《反法》 | 2025《反法》 |
| <p>第十条 经营者进行有奖销售不得存在下列情形:</p> <p>(一) 所设奖的种类、兑奖条件、奖金金额或者奖品等有奖销售信息不明确, 影响兑奖;</p> <p>(二) 采用谎称有奖或者故意让内定人员中奖的欺骗方式进行有奖销售;</p> <p>(三) 抽奖式的有奖销售, 最高奖的金额超过五万元。</p> | <p>第九条 经营者不得对其商品的性能、功能、质量、销售状况、用户评价、曾获荣誉等作虚假或者引人误解的商业宣传, 欺骗、误导消费者和其他经营者。</p> <p>经营者不得通过组织虚假交易、虚假评价等方式, 帮助其他经营者进行虚假或者引人误解的商业宣传。</p> |

| 商业诋毁 | |
|----------------------------|-------------------------------------|
| 2019《反法》 | 2025《反法》 |
| <p>第十一条 经营者不得编造、传播虚假信息</p> | <p>第十二条 经营者不得编造、传播或者指使他人</p> |

| 商业诋毁 | |
|----------------------------|-------------------------------------|
| 息或者误导性信息，损害竞争对手的商业信誉、商品声誉。 | 编造、传播虚假信息或者误导性信息，损害其他经营者的商业信誉、商品声誉。 |

| 网络不正当竞争行为 | |
|--|--|
| 2019《反法》 | 2025《反法》 |
| <p>第十二条 经营者利用网络从事生产经营活动，应当遵守本法的各项规定。</p> <p>经营者不得利用技术手段，通过影响用户选择或者其他方式，实施下列妨碍、破坏其他经营者合法提供的网络产品或者服务正常运行的行为：</p> <p>（一）未经其他经营者同意，在其合法提供的网络产品或者服务中，插入链接、强制进行目标跳转；</p> <p>（二）误导、欺骗、强迫用户修改、关闭、卸载其他经营者合法提供的网络产品或者服务；</p> <p>（三）恶意对其他经营者合法提供的网络产品或者服务实施不兼容；</p> <p>（四）其他妨碍、破坏其他经营者合法提供的网络产品或者服务正常运行的行为。</p> | <p>第十三条 经营者利用网络从事生产经营活动，应当遵守本法的各项规定。</p> <p>经营者不得利用数据和算法、技术、平台规则等，通过影响用户选择或者其他方式，实施下列妨碍、破坏其他经营者合法提供的网络产品或者服务正常运行的行为：</p> <p>（一）未经其他经营者同意，在其合法提供的网络产品或者服务中，插入链接、强制进行目标跳转；</p> <p>（二）误导、欺骗、强迫用户修改、关闭、卸载其他经营者合法提供的网络产品或者服务；</p> <p>（三）恶意对其他经营者合法提供的网络产品或者服务实施不兼容；</p> <p>（四）其他妨碍、破坏其他经营者合法提供的网络产品或者服务正常运行的行为。</p> <p>经营者不得以欺诈、胁迫、避开或者破坏技术管理措施等不正当方式，获取、使用其他经营者合法持有的数据，损害其他经营者的合法权益，扰乱市场竞争秩序。</p> <p>经营者不得滥用平台规则，直接或者指使他人对其他经营者实施虚假交易、虚假评价或者恶意退货等行为，损害其他经营者的合法权益，扰乱市场竞争秩序。</p> |

| 其他新增不正当竞争行为 | |
|-------------|---|
| 2019《反法》 | 2025《反法》 |
| 无 | <p>第十四条 平台经营者不得强制或者变相强制平台内经营者按照其定价规则，以低于成本的价格销售商品，扰乱市场竞争秩序。</p> <p>第十五条 大型企业等经营者不得滥用自身资金、技术、交易渠道、行业影响力等方面的优势地位，要求中小企业接受明显不合理的付款期限、方式、条件和违约责任等交易条件，拖欠中小企业的货物、工程、服务等账款。</p> |

6. 从执法案例看药品领域反垄断监管执法和趋势

(王志坚、张克、杨家豪 成都分所)

医药领域反垄断监管政策和反垄断执法概况

(一) 医药领域反垄断监管政策

在医药行业蓬勃发展的当下，健全且完善的反垄断法律体系对于维护市场公平竞争、推动产业创新以及保障公众健康权益意义重大。反垄断监管体系以2022年修订的《反垄断法》为最高法律依据，向下延伸出行政法规、部门规章、指南指引和司法解释，形成五个层级的规范链，实现了对医药企业全生命周期的覆盖。从合规实践角度可提炼为两个维度：“监管红线”与“合规导向”。前者明确“不可为”的禁区，划定企业经营的法律边界；后者指明“如何为”的路径，提供贯穿经营全程的行动指引，二者相辅相成，共同构成医药企

业反垄断合规的核心逻辑。

监管红线，聚焦“禁止性”规范，是企业必须坚守的刚性底线，一旦触碰便可能面临高额罚款、个人追责等严厉后果。结合医药行业特性，监管红线主要集中在四类高频风险：

第一类横向垄断协议风险，即具有直接竞争关系的药企通过明示或默示方式达成排除、限制竞争的安排，典型场景包括几家原料药生产企业借行业峰会之机协商统一报价、划分各自销售区域，或在药品集采项目中相互串通投标，此类行为历来是执法机构重点打击对象。作为横向垄断协议的一种新形式，处于上游或下游的经营者通过同与其具有纵向关系的诸多经营者分别签订纵向协议，以达到横向垄断效果的行为，一般称之为轴辐协议，比如平台组织平台内经营者达成的垄断协议。2022年反垄断法第十九条新增，“经营者不得组织其他经营者达成垄断协议或者



为其他经营者达成垄断协议提供实质性帮助”，便是对轴辐协议的回应。

第二类纵向垄断协议，尤其是纵向价格约束风险，主要体现为药企与经销商之间通过经销协议、价格政策或返利条款限定最低转售价格（RPM），例如某药企要求一级经销商对医院终端售价不得低于其指导价，以维持品牌高价定位，该等行为同样落入反垄断法的规制范畴，且实践中普遍认为其本身即具有排除、限制竞争效果。在医药行业，针对纵向垄断协议的监管进一步升级，根据药品指南“不会限制品牌内竞争”这一豁免条件，涉及RPM的纵向垄断违法行为几乎无法获得豁免。

需要注意的是，2025年12月，国家市场监督管理总局修改了《禁止垄断协议规定》，明确不予禁止的纵向垄断协议需符合的市场份额标准和其他条件，细化纵向垄断协议“安全港”规则，为医药行业带来了精细化监管的新框架。¹³这一规则源自2022年修正的《反垄断法》第十八条，规定经营者若能证明其在相关市场的份额低于法定标准并满足其他条件，则其签订的纵向协议不予禁止。具体而言，规则对纵向价格协议设置了5%市场份额及1亿元营业额的双重要求，而对纵向非价格协议则设定了15%的市场份额门槛。对于医药行

业而言，这一规则的影响呈现出明显的结构性分化。一方面，初创型创新药企、县域市场经营者若处于5%的市场份额红线以下，将能以更低的法律成本构建分销网络，经营预期更为稳定。但另一方面，医药行业的特殊性也意味着安全港的实际适用空间可能受限：省级龙头流通企业、大型原料药生产企业极易突破5%的严格门槛，难以享受豁免。

第三类风险源于市场支配地位的滥用，这在医药领域尤为突出，特别是生产孤儿药、特效药的企业以及原料药企业因产品技术壁垒高、替代性低或市场高度集中而极易被认定为具有市场支配地位，若某罕见病药物持有人利用其唯一性地位将出厂价大幅提高且无正当理由，或者设定最低采购量、搭售其他产品等，便极易触发反垄断法的法律责任。药品指南将医药领域场景的一些滥用形式类型化表达出来，体现了对过去执法案件的总结。

最后一类涉及经营者集中审查，经营者集中板块的核心要素在于，交易是否构成经营者集中、是否触发申报义务。就是否构成集中而言，医药企业应注意，除了传统的收并购可能构成集中外，行业内常见的知识产权交易，如果交易后足以对其他经营者施加决定性影响，也可能构成集中。对是否触发申报义

¹³ 《市场监管总局修改〈禁止垄断协议规定〉明确不予禁止的纵向垄断协议需符合的市场份额标准和其他条件》，载国家市场监督管理总局官网2025年12月19日，https://www.samr.gov.cn/xw/zj/art/2025/art_5e1b65f4ee074f348ab246a1ca35ead4.html。

务而言，申报门槛是重要但不是唯一的触发条件。如果一项集中足以导致市场封锁，对相关市场产生排除、限制竞争效果，仍可能会被监管机构要求申报。

以上是反垄断监管政策设置的四大红线，不同于监管红线的“事后惩戒”逻辑，合规导向更侧重“事前防范”与“事中纠偏”，要求企业将反垄断合规融入经营管理的每一个环节。根据《经营者反垄断合规指南》及药品领域专项监管要求，合规导向贯穿企业全生命周期：在战略规划阶段，需对重大决策开展反垄断风险评估；在业务执行阶段，需针对原料药采购、药品经销关键流程制定合规操作标准；在内部管理阶段，需建立覆盖高管、业务层、基层员工的分层培训机制与合规审查流程。这种导向并非简单的“被动守法”，而是通过制度搭建、流程优化、能力建设，将合规转化为企业核心竞争力，既避免因违法成本侵蚀经营成果，也为企业创新发展、市场拓展筑牢安全屏障。

（二）反垄断执法概况

执法机构体系分中央与地方两级架构。中央层面，国家市场监督管理总局统一行使反垄断执法权。竞争政策协调司负责综合政策、行政垄断案件、附条件案件监督和国际合

作；反垄断执法一司负责垄断协议、滥用市场支配地位和知识产权滥用；反垄断执法二司负责经营者集中审查和境外反垄断应诉指导；地方层面，根据2018年国家市场监督管理总局的授权，各省级市场监督管理局成为地方反垄断执法主体，负责以本机关名义查处本行政区域内的垄断协议、滥用市场支配地位和行政权力滥用案件，或者处理由总局指定查处的重大案件或跨区域案件。重大复杂案件可以报请总局指定管辖或联合办理。2025年8月起，北京、上海、广东、重庆、陕西五省市正式获委托开展经营者集中简易案件审查，实现“就地受理、就地审查”。

2018年至2025年，医药行业垄断协议与滥用市场支配地位处罚案件数量占整体14%，其中滥用市场支配地位11起、纵向协议5起、横向协议6起，1例同时涉及滥用市场支配地位与横向垄断协议被处罚。¹⁴从绝对数量上，医药企业处罚案件要显著多于其他行业，意味着医药行业整体垄断风险出现概率较大，处罚风险较高。从类型分布上，各类型垄断案件出现概率均较高，其中，纵向垄断案件出现的频率远远高于其他行业，折射出医药行业纵向上对于经销商控价的问题比较突出。

从案件所设领域来看，23起案件中，有7起涉及制剂领域，2起涉及医疗器械，而14

¹⁴ 本文数据的说明：本文所有处罚案例的数据，均基于执法机关公布的数据统计、计算；2019-2024年的数据，来自国家市场监督管理总局五年间每一年度发布的反垄断执法年度报告；2018年、2025年的数据，来自国家市场监督管理总局官网。



起涉及原料药领域；从产业链条来看，案件仅涉及销售企业的有10起，而涉及生产、销售企业的有13起。

从地区来看，2018年至2025年，案件查处机构明显集中于经济发达的直辖市和沿海省份。除市场监管总局直接查处6件外，上海5件、北京和天津（3件）、江苏和山东（2件），内陆省份中近五年仅有河南1件，此外浙江、海南、辽宁各有1件。整体呈现“东多西少”的分布格局。

从罚款金额来看，2018年至2025年，医药企业因垄断协议、滥用市场支配地位被罚没累计约37.5亿元。21家经营者因达成实施横向垄断协议被查处的，平均被处上一年度销售额3.88%的处罚，最高处罚比例为10%（顶格处罚），平均每家经营者被罚没金额为2.01亿元。5家因达成实施纵向垄断协议被查处的经营者，平均被处上一年度销售额2.75%的处罚，平均每家经营者被罚没金额为2.05亿，单个经营者被罚没金额最高为7.64亿，为医药行业历史罚没最高金额。19家经营者因滥用市场支配地位被查处的，平均被处上一年度销售额3.84%的处罚，最高处罚比例为10%（顶格处罚），平均每家经营者被罚没金额为1.24亿元。

通过这些数据我们可以看到执法一侧重释放出的多个重要信号：第一，执法部门始终保

持医药领域反垄断执法的高压态势，对侵害患者利益的垄断问题“露头就打”，从严从重查处医药领域市场垄断案件；第二，执法部门对医药行业破坏市场竞争的行为采取全链条、全方位打击的监管，无论企业处在产业链哪一环，其企业规模大小，只要触碰反垄断法律红线，均将被纳入打击范围。因此，在此形势下，对医药企业而言，合规经营是生存发展的底线。企业应当主动学习反垄断相关法律法规，建立健全内部合规审查机制，避免因一时疏忽卷入重大风险。

从执法案例看监管趋势

（一）横向垄断——“地塞米松磷酸钠原料药”横向垄断协议案¹⁵

1. 案情介绍

郭相国垄断协议案是2025年天津市市场监管委查处的地塞米松磷酸钠原料药横向垄断协议案，为首例对垄断行为组织者个人处以顶格罚款的标志性案件。2021年11月至2023年期间，自然人郭相国作为独立中间商，组织四家地塞米松磷酸钠原料药生产企业达成并实施垄断协议，推动实现价格上涨，步调一致地实施断供，制造市场供应紧张。此外，郭相国试图与每家企业签订全国总代理协议，意图垄断地塞米松磷酸钠原料药市场后进一步控制下游制剂价格。

¹⁵ 天津市市场监管局津市监垄处〔2025〕1号、2号、3号、4号处罚决定书。



2. 关键解读

本案适用了 2022 年修订的《反垄断法》第五十六条，对企业和负有个人责任的高管同时追责，昭示了反垄断穿透式监管的威慑力。企业层面，四家企业合计罚没款超过 3.5 亿元，其中 X 公司被罚没 1.95 亿元，T 公司因首家申请宽大获得 80% 罚款减免，最终罚没 6919 万元，H 公司罚没 6103 万元，G 公司罚没 2878 万元。个人层面，组织者郭相国作为独立经营者被处以 500 万元顶格罚款，因其并非企业员工，不适用“主要负责人”条款，而是直接认定为经营者主体。四家药企的董事长或总经理作为“对达成垄断协议负有个人责任”的主要负责人，各被罚款 60 万元。

在违法行为方面，明确认定了轴辐协议。郭相国作为独立经营者，并非任何药企员工，却通过组织聚会、单独沟通、起草协议等方式，分别与四家原料药生产企业进行“一对一”协商，传递涨价信息并协调行动，实质上是促成了企业间的横向合谋。四家药企作为“辐条”，通过郭相国这一“轴心”间接交换竞争敏感信息，达成了停止价格竞争、共同涨价的口头协议。这种结构刻意规避企业间直接接触，试图掩盖横向协同的本质。就本案意义而言，首先，本案是新法修改后首例适用“轴辐协议”条款（第 19 条）处罚的案件，确立了间接合谋的认定标准。其次，本案明确表明，反垄断法语

境下的“经营者”不仅包含企业，个人也可能构成“经营者”并按经营者标准处罚。第三，本案凸显了合规制度的价值，天津津药因率先申请宽大获得高额减免，说明在反垄断调查发生后如何正确处置、是否申请宽大以及如何申请宽大等问题的精准处理，有赖于事前事后建立良好的合规体系。

（二）纵向垄断——北京紫竹纵向垄断协议案¹⁶

1. 案情介绍

这起案件因涉及紧急避孕药“毓婷”而广受关注，是 2023 年民生领域反垄断执法专项行动的标志性案件。北京市市场监管局认定北京紫竹医药经营有限公司在 2015 年至 2021 年间通过管控经销商价格实施纵向垄断，处以 1264.36 万元罚款，处罚基数为 2020 年度销售额的 2%。

紫竹医药的违法行为表现为系统性的价格管控体系。首先，通过协议条款锁定价格，与一级经销商签订《商业经销协议》直接规定对外销售价格，与一、二级经销商签订《二级分销商三方协议》，明确要求二级经销商下属的零售药店零售价不得低于规定价格，并规定经销商无权调低层级价格销售。其次，实施动态调控巩固体系，频繁发放调价函、承诺函、维价通知，实时干预经销商定价，并委托第三

¹⁶ 北京市市场监管局京市监垄罚〔2023〕06001 号处罚决定书。

方数据公司监控全国经销商的终端销售价格，获取精准数据反馈。最后，通过制度强化确保执行，细化销售管理制度，将价格管控责任分解到各业务环节，强化内部监督考核。

2. 关键解读

紫竹医药的行为直接违反了《反垄断法》第十八条，构成固定转售价格和限定最低转售价格。处罚结果上，北京市监局认定该行为排除、限制市场竞争，损害消费者利益，依法处以罚款，传递了转售价格维持仍是高风险红线的明确信号。紫竹医药曾抗辩称“价格管控不损害消费者利益”“已积极整改”，请求中止调查并免罚，但执法机关明确回应：纵向价格限制本身即属违法，无需证明实际损害后果，且紫竹药业不能证明协议不具有排除限制竞争效果，整改不能豁免法律责任。本案显示了执法机关对纵向控价行为的打击态度。第一，纵向价格垄断难以享受豁免，即便为保障产品质量或品牌形象，上游企业也无权剥夺下游经销商的自主定价权。第二，监控手段加重违法，委托第三方监控价格、层层施压等行为，被视为强化垄断协议的恶劣情节。

（三）滥用市场支配地位——南京宁卫“氯解磷定原料药”案¹⁷

1. 案情介绍

南京宁卫医药有限公司作为药品销售企

业，于2016年11月与上海新华联制药签订《氯解磷定原料药国内独家经销协议》，约定5年内新华联不得向其他任何公司销售该原料药。由于国内仅上海新华一家实际生产该药，宁卫医药在取得氯解磷定原料药国内独家代理权后，控制了国内境内100%的货源渠道。此后宁卫医药在五年内将价格提高数十倍，并对下游设置最低采购量，未完成需支付1000万元违约金，迫使超额囤货，并收取无实质服务内容的“技术服务费”作为变相抬价手段。

最终南京宁卫被认定为滥用市场支配地位，上海市市场监管局对其作出处罚，罚没款合计658.4万元。

2. 关键解读

宁卫医药被认定构成“以不公平的高价销售商品”和“附加不合理的交易条件”，执法机构的处罚逻辑是，不公平高价脱离成本与供需关系，属于不公平高价；最低采购量超出正常交易惯例，技术服务费无实质对价，属于不合理交易条件。该案件向医药企业揭示了，销售企业并非“安全区”，其可能因通过包销、独家代理等方式控制货源被认定为具有市场支配地位，其次，作为具有市场支配地位的企业，附加条件须合理，最低采购量、违约金、服务费如无正当理由，极容易构成滥用。

¹⁷ 上海市市场监管局沪市监反垄处〔2021〕3220190101511号处罚决定书。



执法认定与企业抗辩要点

（一）药品领域的相关市场界定

相关市场界定是办理反垄断案件的重要前提，其结论直接影响执法机构的处罚依据合法性与企业抗辩的核心方向，因此需优先厘清医药领域的相关市场界定的逻辑与实践特征。结合过往明确界定相关市场的药品反垄断处罚案例，并参照25年《药品反垄断指南》的核心要求，可总结出当前药品领域相关市场界定的要旨。就药品领域的相关商品市场而言，执法机构在需求替代层面，会综合药典标准、药品管理相关法规、临床诊疗规范及行业专家共识等多重依据，判断涉案药品与其他同类或近似药品是否构成紧密替代关系。在供给代替层面，根据《药品管理法》关于药品上市许可的相关规定，未取得药品注册证书的企业无法合法开展生产经营，短期内无法形成有效供给替代。此外，即使市场上的其他经营者已取得对应药品注册证书，执法机构仍会进一步核查其是否具备实际生产能力及产能规模，未实际开展生产的经营者，同样无法形成有效的供给替代。实践中，执法机关通常以涉案行为发生时的药品批文持有主体数量为基础，结合各持有主体的实际生产状态，最终确定有效供给替代的范围。

相关地域市场方面，就药品的生产与经

营而言，由于中国药品市场存在严格的管制措施，申请获得相关资质并满足监管要求需要较长的时间，境外药品非经过许可无法进入中国市场。执法机构可能会参考药监部门合法的进口药品注册证书、医药产品注册证书等，判断境外生产的药品能否进入境内市场并构成紧密替代关系。如果在处罚时以及未来短期内中国以外地区生产的同类药品无法进入中国市场，则通常将相关市场界定为国内市场。在其他领域，如涉及药品研发创新业务时，相关地域市场可能界定为全球市场；在涉及药品零售、配送等存在明显区域划分的环节时，相关地域市场可能界定为中国境内的一定地域范围。

简而言之，对于原料药，一个品种的原料药通常构成单独的商品市场，因为一种原料药通常为生产某种或某几种制剂产品所必须，无法被其他种类原料药所代替。对制剂产品而言，一类制剂产品可能构成单独的商品市场，例如制剂产品如果针对特定适应症上具有不可替代性，可以构成单独的商品市场，但如果一类制剂产品与另一类制剂产品对某特定适应症均有效，且在疗效、价格、用法、禁忌和不良反应等方面均极为相似，则可能两类制剂产品被归为同一商品市场。

近年来医药行业处罚案例中的相关市场界定结果与理由：

| 涉及品类 | 类型 | 界定结果 | 核心理由 |
|--|-----|-----------|------------------|
| 左卡尼汀原料药与食品级左卡尼汀 | 原料药 | 不属于同一相关市场 | 产品品质和用途不同 |
| 注射用硫酸多黏菌素 B 与替加环素、头孢他啶-阿维巴坦、注射用多黏菌甲磺酸钠、注射用硫酸黏菌 E | 制剂 | 不属于同一相关市场 | 用途、疗效不同 |
| 注射用葡萄糖酸钙原料药、口服用葡萄糖酸钙 | 原料药 | 不属于同一相关市场 | 质量要求不同 |
| 去甲肾上腺素原料药、肾上腺素原料药 | 原料药 | 不属于同一相关市场 | 生产出的制剂产品实际功能不同 |
| 天然樟脑、合成樟脑 | 制剂 | 属于同一相关市场 | 在各类药品标准与临床上未区分使用 |

（二）横向垄断协议的执法认定要点与企业抗辩要点

横向垄断协议主体为具有竞争关系的经营者，行为本质是合谋取代竞争，典型形式包括固定价格、限制产销量、分割市场、联合抵制、限制创新等，危害程度最高，被全球反垄断执法视为“头号公敌”。变种形式是通过轴辐协议规避监管，由中间商分别串联竞争者达成间接合谋。

首先，执法机关会认定竞争关系。所谓反

垄断意义上的竞争关系，指的是在生产或者销售过程中处于同一阶段的两个或两个以上的经营者提供具有替代关系的产品或服务，或者具有进入同一产品或服务市场的现实可能性。¹⁸需要注意的是，竞争关系并不一定出现在同一产业环节，也可能出现在上下游之间。例如，因此，药品生产企业与药品销售企业，二者看似为纯粹的上下游关系，但实际上如果前者也有直销业务，那么前者与后者可能构成反垄断法意义上的竞争关系。第二，认定经营者达成了垄断协议。垄断协议可能

¹⁸ 上诉人上海华明电力设备制造有限公司与被上诉人武汉泰普变压器开关有限公司垄断协议纠纷案，最高人民法院（2021）最高法知民终 1298 号民事判决书。

有多种体现形式，既包括书面的协议，也包括还包括默示的协同行为，执法机构通常会从竞争者之间的合同、协议、会议纪要、决定，以及电话、邮件、微信聊天记录、当面会谈记录等证据证明协议的达成，此外，价格、产量的同步变动，同时进入或退出某区域市场等协同行为，也可能成为达成协议的证据；第三，认定协议具有排除限制竞争效果。对横向垄断协议执法机构通常推定严重损害竞争，无需详细效果分析。

企业抗辩要点包括：证明行为未实施，仅有协商但未实际执行；主张信息交换的正当性，如价格透明是为稳定市场而非合谋；证明行为未产生实质性限制竞争效果；主张法定豁免，证明符合第20条规定且消费者能公平分享利益，但要注意，对于典型的横向垄断协议而言，普遍认为实践中几乎不可能成功证明。

（三）纵向垄断协议的执法认定要点与企业抗辩要点

纵向垄断协议的主体为上下游经营者，行为本质是限制交易相对人的经营自主权特别是定价权，典型形式为固定转售价格和限定最低转售价格。

在我国反垄断执法中，对纵向垄断协议的调查和处罚尚且全部集中于价格限制纵向垄断协议（固定转售价格与限制最低转售价格纵向协议，或“RPM”），暂未有一例仅

因非价格纵向限制而处罚的行政处罚案例。因此，我们主要讨论价格限制纵向垄断协议的证据应对。执法机构证明企业违法，需证明以下事项：1. 当事人与交易相对人达成了固定和限定价格的垄断协议；2. 当事人与交易相对人实施了固定和限定价格的垄断协议；3. 当事人的行为排除、限制了市场竞争。执法认定的要点包括，第一，证明协议存在，包括经销协议、通知函件、考核制度、监控记录等；第二，确认限制内容明确，存在价格固定或最低限价条款或实际执行价格管控；第三，结合市场份额、品牌力、行业特征等评估是否具有排除限制竞争效果的可能性。需要注意的是，与横向垄断协议类似，因其直接消除经销商水平层面的价格竞争价格限制的纵向垄断协议属于“以限制竞争为目的”的垄断协议，适用“原则违法+例外豁免”的规制方式，被广泛认为不需额外证明其排除限制竞争效果，如前所述的北京紫竹案中，执法机关即采此立场。

企业抗辩要点包括：第一，主张企业与交易相对人构成真代理关系。所谓真代理关系，也即是指经营者不转移产品所有权并自行承担销售风险的代理行为，不包括名为代理实为销售的包销、经销等行为。

需注意的是，混用代理与经销的概念在医药行业中十分常见，企业可能自身都不清楚一项安排到底属于经销还代理，或者根本不重视他们的区分。例如，在海南依顺药业纵

向垄断案中，涉案垄断协议包括《XXX销售合作协议》、《价格管控协议书》、《XXX代理合作协议》，这些协议中，使用了“代理”的表述，比如“代理权”、“代理区”，但最终执法机构均将当事人与交易相对人的关系认定为“经销”，特别强调各经销商均为独立的经营主体。¹⁹又如，在紫光集团有限公司与北京佳信佰生物科技有限公司、左建军不正当竞争纠纷、垄断纠纷案，被告北京佳信佰公司和北京清华紫光医药有限责任公司签订的《产品代理协议》名称上有“代理”字样，但法院认定，由于产品的销售、促销、推广、广告等均由“代理商”北京清华紫光负责，北京佳信佰仅负责供货和保证产品质量，且对销售过程中产生的债权债务均无关，二公司属于经销关系而非代理关系。²⁰因此，区分代理与经销，采用何种称谓无关紧要的，核心在于双方主要权利义务的承担。

2024年垄断民事司法解释与2025年《药品领域反垄断指南》均明确了真代理关系在纵向垄断中的豁免，未来，执法机构与法院可能会更加重视代理与经销的区分，并在实践逐渐明确认定的标准。

新规背景下，企业抗辩纵向协议为真代理协议的具体抗辩要点包括：（1）企业与交易相对人签订的协议实为代理协议，代理商

按照企业的指令以特定的价格向特定范围内的客户销售，以从企业获取的佣金为收入来源；（2）代理商从企业控制的仓储地点取货后发货，如果货物先放置在代理商自己的仓储地点，则企业按照协议支付必要的费用；（3）代理商不承担货物灭失的风险，不承担商品积压的风险，不承担货物运输的费用；（4）代理商不提供推广营销服务，如果提供服务，企业全额支付由此产生的费用；（5）代理商对售出商品对第三方引起的损害不承担产品责任，除非属于自身过错。以上抗辩要点，可由代理协议、必要费用支付的转账记录、产品出库入库记录、业务人员沟通记录等证据证明。

第二，申请适用安全港规则。根据市监总局2025年12月修改的《禁止垄断协议规定》，企业申请适用纵向垄断协议“安全港”规则，需在反垄断调查中主动向执法机构提交书面申请并承担全部举证责任，证明其同时满足市场份额与营业额的双重标准。对于纵向价格垄断协议，企业需要证明经营者与交易相对人在相关市场每一年度的市场份额均需低于5%，且双方在相关市场每一年度的营业额均不得超过1亿元。对于非价格协议（尽管目前尚未有一例处罚案例），如地域限制或客户限制等，标准则相对宽松，市场份额上限为

¹⁹ 海南依顺药业纵向垄断案，海南省市场监管局琼市监处罚〔2022〕32号行政处罚决定书。

²⁰ 紫光集团有限公司诉北京佳信佰生物医药科技有限公司不正当竞争、垄断纠纷案，北京市西城区人民法院（2009）宣民初字第10252号民事判决书。

15%。需要特别强调的是，当经营者的交易相对人为多个主体时，在同一相关市场的市场份额和营业额必须合并计算，这一“累积效应”规则意味着即使单个经销商份额很小，但所有经销商加起来超过阈值，经营者就无法适用安全港。

申请程序上，安全港规则遵循“申请-审核”的路径。经营者若希望适用这一制度，必须在反垄断执法机构调查过程中主动向执法机构提交书面申请，并随附详尽的支持性材料。根据规定第十八条的规定，这些材料至少应包括四个核心部分：一是关于协议本身的基础事实，需详细说明协议的达成背景、实施情况、期限、执行范围等具体细节；二是主体关系与市场地位证明，要求提供经营者与交易相对人之间的股权结构图、控制权关系以及各自在相关市场的经营状况，以证明双方均不具备显著市场力量；三是关键的量化数据，必须提供协议期间每个自然年度的市场份额和年度营业额数据，并附上完整的计算依据和方法说明；四是其他能够证明符合第十七条所列条件的补充材料。经营者需对这些材料的真实性、准确性和完整性承担法律责任。执法机构在收到申请后将对材料进行核实，若认定符合安全港条件，可作出不予立案或终止调查的决定。但这一决定并非终局，

若事后发现经营者提供的信息不完整、不真实，或所依据的事实发生重大变化，执法机构仍可依法重启调查，这构成了对经营者的持续约束。

值得注意的是，即便经营者的市场份额和营业额均低于法定阈值，若有证据证明该协议事实上具有排除、限制竞争效果，安全港规则仍将不予适用。²¹这一“但书”条款为执法机构保留了一定承担的自由裁量权，防止形式合规但实质有害的行为逃脱监管。

此外，修订草案明确预留了“特殊优先于一般”的法律空间，即国务院反垄断执法机构对特定行业、领域或特定类型协议另有规定的，应依照其专门规定。²²这意味着在医药、汽车、平台、知识产权等已有专门反垄断指南的领域，经营者在申请时需首先判断应适用一般规则还是特殊规则。对于医药行业而言，即使经营者市场份额低于一般性阈值，但由于药品涉及公共健康、医保支付等公共利益，执法机构仍可能依据例外条款认定协议不适用安全港，这要求医药企业在申请前必须进行更为审慎的竞争影响评估。

第三，主张个案豁免，包括提供经济学分析，证明行为促进品牌间竞争、提升服务质量、防止搭便车，最终使消费者受益；主张纵向限

²¹ 《禁止垄断协议规定》第十七条第四款，有证据证明协议具有排除、限制竞争效果的，不适用本条规定。

²² 《禁止垄断协议规定》第十七条第五款，国务院反垄断执法机构对特定行业、领域或者特定协议适用《反垄断法》第十八条第三款另有规定的，依照其规定。

制的必要性，如为防止经销商投机、保障售后服务体系完整性；主张协议无约束力，仅为建议价且无实际惩罚机制，经销商可自由定价等。但对于纵向价格限制协议，由于其目的在于直接消除品牌内经销商层面的价格竞争，上述抗辩难度极大，通常成功概率不大，尤其对于医药行业而言，《药品指南》第十四条要求企业证明协议不会限制品牌内竞争才能获得豁免，而这无异于要求协议事实上没有达成或者实施。

（四）滥用市场支配地位的执法认定要点与企业抗辩要点

执法机关判断是否构成滥用市场支配地位需先认定具有市场支配地位，主体通常为产业链关键环节的控制者，如原料药唯一供应商、平台企业等，行为形式多样，包括不公平高价、掠夺性定价、拒绝交易、限定交易、搭售、差别待遇等，损害直接表现为利用市场优势剥削交易相对人或排挤竞争对手。第一步是认定市场支配地位，可依据市场份额推定，即一家超50%、两家合计超2/3、三家合计超3/4（不足10%除外），同时综合考量市场进入壁垒、财力技术条件、依赖程度、转产成本等因素，企业可举证推翻推定。第二步是识别滥用行为，如判断不公平高价需对比成本、历史价格、国际价格、上下游利润等；评估拒绝或限定交易需判断是否具有正当理由；判断搭售需分析产品是否独立、是否强迫接受。

执法机构证明滥用行为常见的证据：交易相对人之间的合同文本（采销合同、经销代理合同、研发协议等），如在南京卫宁滥用市场支配案中，原料药企业南京卫宁与下游制剂企业旭东海普签订《XX原料药采购供应协议书》，要求旭东海普每年必须采购一定量的原料药，否则支付1000万违约金，后又签订《XX原料药采购供应及生产技术合作协议书》，约定旭东海普每年必须支付一定数额的技术服务费，并且大幅（26-52倍）提高了原料药的价格。前述两份合同成为执法机构认定南京卫宁构成不公平高价、附加不合理交易条件的有力证据。又如万邦德滥用市场支配地位案中，原料药生产企业万邦德与下游药品销售企业广州一品红签订《产品代理协议书》，约定“未经万邦德书面许可，广州一品红不得自行销售上述产品或将上述产品赠与任何第三方，也不得授权任何第三方销售上述产品”，同时又约定广州一品红将制剂产品全部以较低的价格销售给万邦德，而万邦德再以较高的价格全部销售给一品红的母公司。这一协议的约定属于典型的附加不合理交易条件的滥用行为。

企业抗辩要点包括：主张市场支配地位不成立，证明市场份额计算有误或存在有效竞争约束（需要注意，如果是原料药企业，原料药市场结构相对集中，相关市场界定通常比较狭窄，原料药企业被认为具有市场支配地位的风险相对较大）；主张行为正当性，如

拒绝交易是因产能限制、限定交易是为保障产品质量与安全、搭售是为提升效率；主张价格合理性，提供成本明细、研发投入、风险溢价等证据证明价格与价值相符；主张消费者未受损，举证行为未转嫁成本、未减少选择、未降低福利。

如何有效防范医药企业反垄断合规风险

医药企业需建立高度定制化的全流程反垄断合规体系，而非简单套用通用指引。这一体系始于对企业背景的深度审视，据此制定宏观合规政策——明确公司对反垄断合规的整体立场与核心准则，并建立与规模相匹配的治理架构。体系的核心在于将管控制度深度嵌入业务流程，形成不可绕行的操作规范，涵盖与竞争者沟通、行业协会参与、合同审批等关键环节，把横向协同、纵向限制、滥用市场地位等风险转化为一线人员可执行的实操指引，明确各环节的控制点与责任岗位。搭建流程监测+风险识别机制实现事中预警，确保体系的有效运作。长效保障依赖动态更新与合规培训，定期开展合规检查体系运行实效；定期开展培训，用案例化方式传授技能，倡导管理层以身作则，形成自上而下重视合规的文化氛围。

总结

医药行业几乎可以说已成为反垄断执法的“头号战场”，这不是趋势预测，而是根据实实在在的数据判断的正在发生的现实。横

向垄断协议、纵向垄断协议、滥用市场支配地位、经营者集中违法四大监管红线越来越清晰和全面，企业和高管双罚制落地、针对“一对一”式的轴辐协议的处罚以及对阻碍反垄断执法处罚力度的加强，均昭示了愈发严格的执法态势，对医药企业而言，这不仅意味这更重大、更紧迫的合规风险，也是对企业合规建设的激励和指引。在巨大责任风险和合规激励的双重指引下，合规建设已然成为医药企业应对监管、规避风险的关键路径，医药企业只有将合规经营融入发展战略，才能在严格的监管环境中稳健前行。

7. 企业品牌传播的商业诋毁与刑事犯罪边界

(王志坚、张克、刘昱灼 成都分所)

在日益激烈的企业市场竞争中，品牌传播通过聚焦产品特性、服务质量、技术创新等方面的信息，塑造或影响品牌形象、引导消费者认知，因而越来越受到企业的重视。然而，企业在品牌传播中，若编造、传播不实信息，不仅可能突破法律与伦理底线，甚至会构成犯罪。因此，企业在合法合规的框架内开展品牌传播活动，对保障自身发展、维护健康有序的商业环境，均具有重要的现实意义。

品牌传播不当可能触犯反不正当竞争法

企业进行品牌传播的方式主要有两种：一是通过积极宣传自身优势和创新成果，树立良好的企业形象，以此吸引消费者的关注

与选择。二是通过攻击竞争对手的弱点或负面事件，削弱其市场竞争力。其中，若对竞争对手的攻击缺乏事实依据，存在虚假、歪曲事实或引人误解的情况，便突破了合法边界，可能构成商业诋毁，属于不正当竞争行为。即便信息真实，若涉及通过比较等方式贬损其他生产经营者，同样可能违反广告法等相关规定。

2019年修正的《反不正当竞争法》第十一条规定：“经营者不得编造、传播虚假信息或者误导性信息，损害竞争对手的商业信誉、商品声誉。”该规定简明地列举了商业诋毁的四个要件，即：行为人为经营者，侵害对象为竞争对手；行为方式为编造、传播虚假信息或者误导性信息；主观要件为故意及过失；行为后果为损害商业信誉、商品声誉。

基于此，商业诋毁的特征一是主体具有特定性，即实施者必须为经营者。具体而言，反不正当竞争法规制的是“经营者对具有竞争关系的其他经营者实施商业诋毁”的行为，而“一般民事主体针对经营者实施的商誉诋毁行为”，则依照普通民事侵权行为处理。也就是说，商业诋毁的主体既不包括个人，亦不涵盖非属竞争关系的双方。需要指出，国际竞争法已将淡化“竞争关系”作为普遍的立法精神，因此在国内，“竞争关系”也普遍被理解为广义上概念，即“如果经营者的行为不仅具有对其他经营者利益造成损害的可能性，且该经营者同时会基于该行为获得现实或潜在

的经济利益，则可以认定二者具有竞争关系”。

商业诋毁的指向对象亦具有特定性，即被指向者必须是市场环境下的经营者。一般而言，被指向者应当是“特定客体”或“可明确推论为特定客体”。所谓“特定客体”指行为人在实施商业诋毁时指明了对象。所谓“可推论为特定客体”则指行为人虽然在实施商业诋毁时没有明确指出对象，但通过时间、空间的限制及具体化、特征化、细节化的描述，使得社会公众能够根据已知条件在一定范围内锁定对象。例如，在“上海大鹤蛋品有限公司诉上海百兰王贸易发展有限公司商业诋毁纠纷”一案中，就自身虚构的信息，被告辩称“该公告由于并未指明其所针对的是大鹤公司，所以不构成商业诋毁”。法院则认为，在上海地区销售“蘭王”品牌鸡蛋的只有原被告两家公司，因此虚构信息中的“其他公司”可视为明确指向大鹤公司。

二是“传播”与“编造且传播”均可能构成反不正当竞争法上的商业诋毁。《中华人民共和国反不正当竞争法释义》指出：“虚假信息只有经过传播后才有可能构成商业诋毁，只编造信息而未将编造的信息进行传播则不构成商业诋毁”。当然，无论是何种行为，都要求所传播的是虚假信息或误导性信息，即不真实、不符合实际情况的信息，这些信息系无中生有、凭空编造或具有歧义。

三是主观要件涵盖故意与过失。目前，对

于商业诋毁的主观要件是否应当包含过失尚存争议。我们认为，基于日益激烈的市场竞争及层出不穷的商业诋毁，将过失纳入商业诋毁的主观要件具有合理性。

四是损害结果并不一定实际发生。商业诋毁必须是对经营者的商业信誉或商品声誉造成损害的行为。一方面，商业诋毁行为可以是对经营者造成了损害，也可以是可能对经营者造成损害。即商业诋毁一定程度上超越了传统财产侵权理论，不要求损害结果实际发生。另一方面，这种损害必须直接作用于经营者的商业信誉或商品声誉，如知名度、美誉度、信誉度、产品质量、生产环境、市场规模等。

损害商业信誉、商品声誉罪的构成要件

商业诋毁如果对社会经济秩序造成严重破坏，对企业造成了重大损失或具有其他严重情节，则可能构成损害商业信誉、商品声誉罪。2023年修正的《刑法》第二百二十一条规定“捏造并散布虚伪事实，损害他人的商业信誉、商品声誉，给他人造成重大损失或者有其他严重情节的，处二以下有期徒刑或者拘役，并处或者单处罚金”。从该罪的构成要件看，犯罪客体为经营者的商业信誉权、商品声誉权和市场的公平竞争秩序；客观方面表现为捏造并散布虚伪事实；犯罪主体为一般主体，包含单位和自然人；主观方面限于故意。

具体来说，一是犯罪客体包含商业信誉

及商品声誉。

本罪为选择性罪名，行为对象既可以是商业信誉，也可以是商品声誉。侵犯他人商业信誉，此处的“他人”应当是特定客体，这不无疑问。值得商榷的是，侵犯他人产品声誉，此处的“他人”是否必须为特定客体？多数意见认为：“行为对象可以是某一行业或一定范围内的商品，而非仅限于某一个或某几个商品”。例如《刑事审判参考》第597号指导案例“警北佳损害商品声誉案”中，警北佳指使他人肉馅中混入纸屑，制作了“用纸做包子”的虚假新闻，在北京电视台播出后造成恶劣影响。法院便认为，警北佳捏造并散布虚伪事实，损害了“相关行业商品”的声誉。

二是实行行为必须为捏造并散布。根据刑法文义解释的基本规则，构成本罪必须是“捏造+散布虚伪事实”的双行为界定标准，仅仅是捏造虚伪事实不构成本罪，仅仅是散布虚伪事实也不构成本罪。所谓捏造，一般有两种表现形式：“一种是虚构、编造完全不符合真相或者根本不存在的事实，即凭空捏造；另一种是对既存的事实进行恶意歪曲、夸大，即部分捏造。对于后一种情况，只要行为人的行为使既存事实与改编后的事实丧失同一性，就应当认为是捏造；未经核实散布虚伪事实的，如果未明显歪曲或者超出信息原意，仅仅属于载体和形式变化与加工的，不宜认定为捏造”。需要指出的是，《刑事审判参考》第85号指导案例“王宗达损害商业信誉、商品



声誉案”中，王宗达歪曲《调查报告》中的调查结论，还编造 10 万人受感染的虚假事实，并且通过邮寄或者张贴等方式大量散发传单，致使仙都啤酒发展公司的产品销售量急剧下降。法院便认为，王宗达“故意编造虚伪事实并向社会公众散布”，符合损害商业信誉、商品声誉罪的客观特征，持本罪实行行为系“捏造并散布”的立场。

三是主观要件应为故意，即行为人明知行为会发生损害他人商业信誉、商品声誉，扰乱市场竞争秩序的结果，并且希望或者放任此种危害结果的发生。为此，未经核实而散布虚伪事实，主观上不具有损害他人商业信誉、商品声誉故意的行为不应构成本罪。

四是损害结果要求给他人造成重大损失或者有其他严重情节。本罪所称的“给他人造成重大损失或者有其他严重情节”存在模糊性。依据 2022 年修订的《最高人民法院、公安部关于公安机关管辖的刑事案件立案追诉标准的规定（二）》，本罪的罪量标准可以分为三类：“直接经济损失型、公开损害型、兜底型”。前两类并无不当，而第三类在适用时应当严守刑法谦抑性。具体而言，重大损失必须以客观数据为支撑。在无法查明直接损失准确金额的情况下，不能依靠“严重滞销”等概括性的“主观推测”就直接认定“重大损失”。关于“其他严重情节”的认定，则必须依据同类解释规则，限制为客观的违法要素，而不宜将诸如行为人的主观恶性和反映预防

必要性的因素纳入其中。

商业诋毁与损害商业信誉、商品声誉罪的界限

损害商业信誉、商品声誉罪为行政犯，其以反不正当竞争法上的商业诋毁为前置，两者存在界限。

第一，商业诋毁的主体限于经营者，即从事商品生产、经营或者提供服务的市场主体。而损害商业信誉、商品声誉罪的主体是一般主体，包括单位与个人。

第二，商业诋毁的行为方式包括“传播”与“编造且传播”，而损害商业信誉、商品声誉罪则必须是“捏造并散布”的双重实行行为。

第三，商业诋毁中的信息为虚假信息或者误导性信息，而损害商业信誉、商品声誉罪中的信息为虚伪事实。从文义解释出发，虚假信息或可与虚伪事实相对应，误导性信息则不一定为虚伪事实，暂时真伪不明的信息或者在不恰当的时间、地点被不当使用的真实信息，同样可以引起误导效应。

第四，商业诋毁并未要求事实上造成他人商业信誉、商品声誉的价值贬损，而损害商业信誉、商品声誉罪必须达到给他人造成重大损失或者有其他严重情节，这也是行政不法向刑事犯罪转化的应有之义。

企业品牌传播的合规建议



企业在品牌传播中可以通过以下几种方式自我约束，以避免陷入不正当竞争甚至犯罪的泥潭：

一是要树立正确的价值观和道德观。企业应将诚信、公平、责任等价值观作为经营的核心准则，不恶意诋毁竞争对手，始终以客观、真实的态度面对公众和市场。

二是要加强内部管理和监督。确保员工不参与不正当竞争行为，建立健全内部管理制度，明确各部门和员工的职责和权限，加强对员工行为的规范和监督，防止员工实施超出指令的行为，及时发现和纠正可能存在的的行为。

三是要通过加强对相关法律法规的学习和了解，提高法律意识。准确把握虚假信息、误导性信息、真实信息、否定评价间的区别。

四要积极履行社会责任，关注社会公众的利益和需求。在品牌传播竞争中，企业不应只考虑自身利益，而应兼顾社会公众的利益，积极参与社会公益活动，为社会做出贡献，提升企业的社会形象和影响力。

而一旦涉嫌损害商业信誉、商品声誉罪，该如何应对？一方面，企业应在日常运营中严守法律底线。企业应当建立合规体系，隔离违法风险，建立业务部门、法律部门、监察部门三道防线，将品牌传播行为纳入合规管理，在市场竞争中绝不捏造虚伪事实，绝不放任

未经核实的信息传播。

另一方面，企业应在被指控后应保持冷静，积极处理：迅速组建专业团队，及时收集相关证据，有针对性地制定应对方案；积极配合有关机关调查，尝试与有关部门进行沟通协商，同时，注意保护自身的商业秘密和敏感信息，避免因不当披露而造成更大的损失；以及借助法律手段澄清事实，及时展开公关行动，消除误解，尽快走出负面阴霾，重拾公众信任。

【参考文献】

1. 谢晓尧. 论商业诋毁, 中山大学学报(社会科学版), 2001, (5): 132-136.
2. 龙俊. 商业诋毁构成要件研究——兼评新《反不正当竞争法》第11条, 河北法学, 2019, (4): 121-122.
3. 孔详俊. 论反不正当竞争法的新定位, 中外法学, 2017 (3)。
4. 王瑞贺: 中华人民共和国反不正当竞争法释义, 法律出版社2018年版。
5. 孙莉. 老概念新思考: 知识产权专家纵论商业诋毁构成要素, 中国发明与专利, 2010 (12)。
6. 江帆. 商誉与商誉侵权的竞争法规制. 比较法研究, 2005, (5): 46.
7. 于同志. 损害商品声誉罪的司法认定,



法学杂志 2007 (6)。

8.赵瑞罡、白波.损害商品声誉罪的司法认定,人民司法 2008 (8)。

9.最高人民法院法律政策研究室 公安部经济犯罪侦查局:《经济犯罪案件立案追诉标准适用指南》,中国人民公安大学出版社 2022 年版,第 434 页-第 437 页。

10.最高人民法院第一、二、三、四、五庭:《中国刑事审判指导案例 2》,法律出版社 2009 年版,第 383 页。

11.张明楷:《刑法学(下)》(第 5 版),法律出版社 2016 年版,第 886 页。

12.石聚航.侵犯公民个人信息罪“情节严重”的法理重述,法学研究 2018(2)。

13.卢建平 司冰言.刑事一体化视野下网络商业谣言的法律规制——以损害商业信誉、商品声誉罪为例,2019 年淘宝(中国)软件有限公司委托课题“网络谣言综合治理”(SKHX2018305)的研究成果。

8. 煤炭企业合规管理体系建设心得

(周夏 太原分所)

煤炭行业作为国民经济的支柱产业,既承担着能源保障的重要使命,也面临着安全生产、政策监管、生态环保等多重合规压力。通过学习武乡县恒盛洗煤有限公司的合规管

理职责清单,我对煤炭企业合规管理体系建设的核心逻辑、实践路径有了更为深刻的认识,更体会到合规不仅是企业生存发展的底线要求,更是实现高质量发展的核心竞争力。

权责清晰是合规体系的根基

合规管理的有效落地,首要前提是明确“谁来做、做什么、担什么责”。恒盛洗煤的合规清单从党委到全体员工,涵盖 13 个层级主体,形成了“党委领导、董事会决策、经理层执行、部门主战、全员参与、监督保障”的完整责任链条。党委发挥“把方向、管大局、保落实”的领导作用,将合规要求嵌入重大决策前置程序;董事会聚焦“定战略、作决策、防风险”,把控合规体系建设顶层设计;经理层牵头“谋经营、抓落实、强管理”,推动合规制度落地见效。这种分层分类的权责划分,打破了“合规是某一个部门的事”的误区,让“管业务必须管合规”的原则真正落到实处。煤炭企业业务链条长、风险点多,只有让每个层级、每个岗位都清楚自身合规职责,才能避免责任悬空、推诿扯皮,为合规体系筑牢根基。

分层落实是合规落地的关键

合规管理不能停留在“纸上制度”,必须通过分层推进、闭环管理确保落地见效。清单中从首席合规官的统筹协调,到综合办公室的具体执行,再到合规管理员、联络员的一线落实,构建了“高层统筹、中层执行、基层落地”的三级执行体系。首席合规官牵头重大合



规事项决策与汇报，综合办公室负责制度起草、合规审查、风险防控等核心工作，合规管理员和联络员则扎根部门一线，打通合规管理“最后一公里”。这种分层落实模式，既保证了合规管理的专业性和权威性，又兼顾了业务部门的实操性。煤炭企业面临的合规风险复杂多样，从安全生产规程到环保排放标准，从财务内控要求到劳动用工规范，只有通过这种“专业部门牵头+业务部门主战”的联动机制，才能实现合规要求与业务工作的深度融合，避免“两张皮”现象。

制度赋能是合规长效的保障

合规管理体系的长效运行，离不开完善的制度支撑和刚性约束。恒盛洗煤的合规清单严格依据《山西省省属企业合规管理办法》《晋能控股集团合规管理办法》等上级规定，结合自身实际细化职责，确保了合规管理的合法性和适用性。清单中明确的合规审查、风险识别、违规举报、考核评价等机制，形成了“制度制定—执行—监督—整改—优化”的闭环管理。例如，综合办公室负责重要规章制度、经济合同、重大决策的合规审查，纪检监察机构负责违规行为调查与责任追究，这种“事前预防、事中控制、事后追责”的全流程管控，让合规管理有章可循、有规可依。煤炭企业作为高危行业，政策监管严、风险隐患多，只有将合规要求固化为制度流程，用制度规范行为、用机制防范风险，才能实现合规管理的常态化、长效化。

全员践行是合规文化的核心

合规管理的最高境界是形成“人人合规、事事合规、时时合规”的文化氛围。清单中明确全体员工不仅要依法履行岗位职责，还要主动识别、报告合规风险，拒绝违规行为，主动接受合规培训。这意味着合规不再是管理层或特定部门的责任，而是每个员工的“必修课”和“日常事”。煤炭企业一线员工多、作业场景复杂，很多合规风险直接源于操作环节的疏忽大意。只有让合规理念深入人心，让每个员工都成为合规管理的参与者、践行者和监督者，才能从源头上防范合规风险。通过合规培训、咨询服务、信息化建设等手段，让员工熟知合规要求、掌握合规技能，才能真正形成“合规光荣、违规可耻”的文化氛围，为合规体系提供最坚实的人文支撑。

此次深入企业研究探讨企业合规管理体系建设，让我深刻认识到，煤炭企业的合规管理体系建设是一项系统工程，需要权责清晰的组织架构、分层落地的执行机制、刚性约束的制度保障和深入人心的文化引领。在当前能源转型加速、监管日趋严格的背景下，合规管理已成为煤炭企业应对风险、抢占市场先机的重要抓手。未来，煤炭企业应持续完善合规管理体系，强化合规风险防控，推动合规管理与生产经营深度融合，以合规赋能企业高质量发展，为能源安全保障筑牢合规防线。



9. 阿塞拜疆劳动用工的基本合规要点

(王东 北京总所)

2025年4月23日,中国国家主席习近平同来华进行国事访问的阿塞拜疆总统阿利耶夫举行会谈,两国元首共同宣布建立中阿全面战略伙伴关系,并签署《中华人民共和国和阿塞拜疆共和国关于建立全面战略伙伴关系的联合声明》。随着“一带一路”倡议的深入推进,阿塞拜疆凭借其优越的地理位置、税收减免政策及日益开放的营商环境,正吸引越来越多中国企业前往投资兴业。劳动用工合规是企业海外经营的核心环节之一,涉及劳动合同、薪酬福利、工时休假、社会保险等多方面法律要求。本文结合阿塞拜疆最新劳动法规与实践,梳理当地雇佣员工的合规要点,旨在帮助赴阿投资企业规避风险,实现安全、合规、可持续的经营发展。²³

劳动合同与入职合规

(一) 劳动合同的签订

Labor Code of the Republic of Azerbaijan (以下中文称“《阿塞拜疆劳动法》”)第7条第2款规定,劳动关系自以电子文件形式在电子信息系统中签订劳动合同之日起成立,但仍有两项例外:(1)在相关执行权力机关批准的清单上的国家机构中,被录用(担任)相应职位(职业)的雇主与雇员之间的劳动关系,在以书面形式订立劳动合同时建立;(2)根据阿塞拜疆共和国《法人和国家登记法》,对于在本地投资的有限责任公司电子注册申请中指明的人员,其劳动关系自该法规定的方式将注册证书、国家登记摘录和公司章程发送至公司电子账户之时起成立。²⁴

《阿塞拜疆劳动法》第12条第1款h项²⁵规定,在劳动关系以在电子信息系统中签订

²³ 注:阿塞拜疆的官方货币单位为马纳特,以下简称为AZN。截止2025年9月21日1AZN=4.17CNY。

²⁴ Labor Code of the Republic of Azerbaijan Article 7. Regulation of labor relations by legislation and by concluding contracts

2. Except for the cases specified in Parts 2-1 and 2-2 of Article 7 of this Code, labor relations arise when an employment contract is concluded in the form of an electronic document in an electronic information system.

2-1. Labor relations between employees accepted (recruited) to relevant positions (professions) in state bodies (or organizations), the list of which is approved by the relevant executive authority, and employers arise when an employment contract is concluded in written form on paper.

2-2. In accordance with the Law of the Republic of Azerbaijan “On State Registration of Legal Entities and the State Register”, employment relations with the persons specified in the application for electronic registration of a limited liability company with local investment [14], arise from the moment the certificate of registration, extract from the state register and charter are sent to the company's electronic cabinet in the manner prescribed by that Law.

²⁵ Labor Code of the Republic of Azerbaijan Article 12. Main duties and responsibilities of the employer

1. The main duties of the employer in the field of labor relations are:

h) enter the employment contract notification into the electronic information system using an electronic signature (except

劳动合同之日为成立标志时，雇主的主要义务包括将雇佣合同通知录入电子信息系统中，并使用电子签名进行签署；但是（本法第7条第2款第1项和第2款第2项规定的情形除外）。

因此，除少数特殊情况外，雇主需要在官方电子信息系统中签署与员工的雇佣合同，劳动合同方才成立。如果雇主违反关于雇佣合同订立的义务，则根据《阿塞拜疆劳动法》第311条²⁶和第186条第1款和第4款²⁷，应当承担纪律责任（disciplinary liability）以及刑事与行政责任。例如，The Code of the Azerbaijan Republic On administrative violations（以下中文称“《阿塞拜疆行政处罚法》”）第53条第1款²⁸规定，雇主未按阿

塞拜疆共和国《劳动法》规定的方式签订雇佣协议（合同）而招用自然人完成任何工作（服务）的，应对政府雇主处以3,000-5,000AZN（约为人民币12,510-20,850元）、对法人实体雇主处以20000-25000AZN（约为人民币83,400-104,250元）的罚款。

（二）试用期的规定

1. 试用期期间

根据《阿塞拜疆劳动法》第51条，劳动合同可以约定试用期以检查雇员的专业水平和履职能力，但是应当明确约定试用期，且为期不超过六个月的劳动合同，试用期不得超过两周，为期超过六个月的劳动合同，试用期则不得超过三个月。另外，雇员暂时丧失工作

for the cases specified in parts 2-1 and 2-2 of Article 7 of this Code);

²⁶ Labor Code of the Republic of Azerbaijan Article 311. Disciplinary liability for violation of labor legislation

If an employee or employer violates their obligations established by the employment contract, labor function, as well as the requirements of this Code and other normative legal acts included in the labor legislation system, thereby causing certain damage to the rights and legally protected interests of the other, they shall be subject to disciplinary liability as provided for in Article 186 of this Code.

²⁷ Labor Code of the Republic of Azerbaijan Article 186. Disciplinary liability for violation of labor and executive discipline and its types

1. If an employer or employee fails to fulfill their duties established by this Code and other regulatory legal acts, or abuses their rights, or fails to fulfill their obligations under an employment contract, they shall be subject to disciplinary liability, and in cases provided for by legislation, also to material liability.

4. The employer shall be held liable for disciplinary action as provided for in this Article by an official considered to be his employer, the owner of the enterprise, or, if the enterprise is state-owned, by the relevant executive authority. The employer shall be held liable for administrative or criminal offense in accordance with the procedure established by law.

²⁸ The Code of the Azerbaijan Republic On administrative violations Article 53. Violation of the labor legislation

53.1. Attraction of natural person to fulfillment of any works (services) by employers without entering to the employment agreement (contract) in an order stipulated by the Labor Code of the Azerbaijan Republic, —

§ shall involve penalization on officials at the rate of three thousand to five thousand, on legal entities - twenty thousand to twenty five thousand manats.

能力或未出勤但保留平均工资的期间，不得计入试用期。²⁹

2. 不得设置试用期的特殊情形

《阿塞拜疆劳动法》第 52 条³⁰进一步规定了不得为以下人员设置试用期：

- (1) 未满 18 岁的人员
- (2) 通过获得相关职位的人
- (3) 孕妇及有三岁以下子女的妇女，以

及单独抚养三岁以下子女的男子

(3) 在毕业当年首次按其专业（职业）就业的人员

(4) 被选任到有薪酬的选举职位的人员

(5) 合同期限不超过 2 个月的人员

(6) 双方协议确定的其他情况

3. 试用期考核及合同终止

《阿塞拜疆劳动法》第 53 条³¹规定了试

²⁹ Labor Code of the Republic of Azerbaijan Article 51. Probationary period

1. Except for the cases specified in Article 52 of this Code, an employment contract may be concluded with a probationary period for the purpose of checking the employee's professional level and ability to perform the labor function. A probationary period of no more than two weeks shall be established in an employment contract concluded for a period of up to six months, and a probationary period of no more than three months shall be established in other employment contracts.

2. The probationary period consists of the working hours during which the employee performs his/her labor function. Periods during which the employee temporarily loses his/her ability to work, as well as periods during which he/she is absent from work while maintaining his/her average salary, are not included in the probationary period.

3. An employment contract that does not specify a probationary period is considered to have been concluded without a probationary period.

³⁰ Labor Code of the Republic of Azerbaijan Article 52. Cases where a probationary period is not determined

A probationary period when concluding an employment contract is not established: with persons under the age of 18; with those who hold the relevant position through competition; with pregnant women and women with children under the age of three, as well as with men raising children under the age of three alone;

with persons who are employed for the first time in their specialty (profession) in the year they graduate from educational institutions;

with persons elected to a paid elective office;

with persons with an employment contract for a period of up to two months;

in other cases determined by agreement of the parties.

³¹ Labor Code of the Republic of Azerbaijan Article 53. The result of the test during employment and the procedure for its regulation

1. Before the end of the probationary period, either party may terminate the employment contract by giving the other party three days' written notice (on paper or via an electronic information system).

2. If one of the parties has not requested the termination of the employment contract by the end of the probationary period, the employee shall be deemed to have completed the probationary period successfully. From the moment the employee is deemed to have completed the probationary period, the employment contract may be terminated only in accordance with the

用期与劳动合同终止的规则。

1. 试用期结束前终止：任何一方可提前3天书面通知对方(纸质或通过电子信息系统)终止雇佣合同。

2. 试用期结束后提出终止：若双方在试用期结束前均未提出终止合同，则员工视为顺利通过试用期，此后雇佣合同只能依据《阿塞拜疆劳动法》规定的程序和理由终止。

3. 试用期表现不合格：雇主应在劳动合同中明确说明员工试用期表现不合格时终止合同的条件，而对于在试用期内未证明其胜任能力的雇员，其劳动合同可凭雇主出具的说明理由的书面指令予以终止。

工资合规

(一) 最低工资

1. 最低工资标准

自2025年1月1日起400AZN/月(约为人民币1,668元)，全国统一。

2. 工资构成

《阿塞拜疆劳动法》第155条第5款规定，奖金、工资津贴、增补额，以及在正常工作时间之外完成工作的报酬，和工资制度规定的其他付款，不包含在最低工资的数额内。

³²

3. 违反最低工资的处罚

根据《阿塞拜疆行政处罚法》第53条第3款，雇主向员工支付低于法律规定最低工资标准的工资的，应处以1,000-1,500AZN(约为人民币4,170-6,255元)的罚款。³³

(二) 加班工资的支付标准

根据《阿塞拜疆劳动法》第165条³⁴，对于加班期间完成的每小时工作，应向雇员支

procedure and on the grounds established by this Code.

3. When determining the probationary period in an employment contract, the employer must specify the condition for terminating the employment contract if the employee fails to perform satisfactorily during the probationary period.

4. The employment contract of an employee who has not proven himself during the probationary period may be terminated by a reasoned order of the employer. The employee must be informed in writing of the reasons for such termination.

³² Labor Code of the Republic of Azerbaijan Article 155. Minimum wage

5. Bonuses, wage supplements, increases, as well as payments for work performed outside normal working hours and other payments provided for by the wage system are not included in the amount of the minimum wage.

The Code of the Azerbaijan Republic On administrative violations Article 53. Violation of the labor legislation

³³ 53.3. Payment of the salary to the employee in the amount less than minimal salary stipulated by the legislation —

§ shall involve penalization at the rate of one thousand to one thousand five hundred manats.

³⁴ Labor Code of the Republic of Azerbaijan Article 165. Payment of wages for work performed overtime

1. Employees shall be paid wages for each hour of work performed during overtime as follows: not less than double the hourly rate (position) salary in the time-based wage system; In the piecework payment system, the piecework wage is paid in full, plus an additional payment at a rate not lower than the hourly rate (position) salary of a part-time employee of the

付工资，标准如下：

- 1.在计时工资制下，支付不低于小时工资（职务工资）标准两倍的报酬；
- 2.在计件工资制下，全额支付计件工资，并额外支付一笔附加报酬，其费率不低于具备相应资格（专业）的非全日制雇员的小时工资（职务工资）标准。

另外，禁止雇主以额外休息日来代替支付加班工资。

（三）特殊节日的工资支付标准：

根据《阿塞拜疆劳动法》第164条³⁵，对于休息日、节假日、投票日、公众哀悼日（每年的1月20日——纪念为阿塞拜疆独立和领土完整而牺牲的烈士的日子——是全国哀悼日）的每一小时工作，其工资应按下述规定支付：

1.在计时工资制下，支付不低于日工资标准两倍的报酬；

2.在计件工资制下，支付不低于工资标准两倍的报酬；

3.对于领取月薪的员工，若工作在月正常工作时间内完成，除月薪外，须额外支付不低于其日职务工资额的报酬；若工作在月正常工作时间之外完成，除月薪外，须额外支付不低于其日职务工资额两倍的报酬。

此外，在休息日、投票日、节假日和公众哀悼日工作的雇员可以申请额外休息一天，以代替上述工资。

（四）工资发放频率

《阿塞拜疆劳动法》第172条第1款、第2款、第3款³⁶规定，雇员的月工资原则上应分两次（预付和剩余部分）支付，每月两次

appropriate qualification (specialized).

2. The employment contract or collective agreement may provide for the payment of a higher amount of additional remuneration to employees for work performed overtime.

3. Replacing overtime with an additional day off is not allowed.

³⁵ Labor Code of the Republic of Azerbaijan Article 164. Payment of wages for work performed on days off, voting days, holidays that are not considered working days, and national mourning days

1. Wages for work performed on days off, voting days, holidays that are not considered working days, and national mourning days shall be paid as follows: not less than twice the daily rate of pay in the time-based wage system; not lower than double the wage rates in the piece-rate wage payment system; For employees receiving a monthly salary, if the work was done within the monthly working time norm, in addition to the salary, not less than the amount of the daily duty salary; if the work was done outside the monthly working time norm, in addition to the salary, not less than the double amount of the daily duty salary.

2. At the request of an employee who has worked on a day off, voting day, non-working holiday, or national day of mourning, he or she may be granted another day off instead of salary payment.

³⁶ Labor Code of the Republic of Azerbaijan Article 172. Periods for payment of wages

且间隔不得超过十六天，雇员的年工资每月应支付不少于一次，工资支付的其他周期可通过集体协议或劳动合同确定；如果工资支付日适逢休息日、投票日、国丧日或不视为工作日的假日，则应于该日之前的工作日支付。

（五）处罚

1. 工资延迟支付处罚

《阿塞拜疆劳动法》第 172 条第 5 款³⁷规定，若因雇主过错导致工资支付延迟，且此情况已引发个体劳动争议，则应为雇员支付补偿金，其数额为每延迟一日，按未支付工资的至少百分之一计算。

《阿塞拜疆劳动法》第 172 条第 6 款³⁸规定，若因雇主过错，³⁹未能在本法典第 83 条第 3 款第二部分规定的期限内发出雇员的工作记录簿，则应向该雇员支付其无法找到工作的整个期间的平均工资。

2. 未足额支付工资、基本工资的处罚：

（1）补发欠款；

（2）赔偿因此产生的额外损失（如利息、合理费用等）；

（3）根据《阿塞拜疆行政处罚法》第 53 条第 4 款⁴⁰，在计算和支付员工工资及休假工资时（因数学计算错误导致的短缺除外）出现

1. Monthly wages shall be paid to employees, as a rule, in two installments (in advance and in the amount of the remaining amount) twice a month with an interval of not more than sixteen days. Employees whose wages are calculated for an annual period shall be paid no less than once a month.

2. Other periods for payment of wages may be determined in a collective agreement or employment contract.

3. If the day on which wages are paid falls on a day off, a voting day, a national day of mourning, or a holiday that is not considered a working day, it shall be paid on the day immediately preceding such day.

³⁷ Labor Code of the Republic of Azerbaijan Article 172. Periods for payment of wages5. If the payment of wages is delayed due to the fault of the employer and this circumstance has given rise to an individual labor dispute, the employee shall be paid compensation in the amount of not less than one percent of the unpaid wages for each delayed day. If this circumstance gives rise to a collective labor dispute, the dispute shall be resolved in accordance with the procedure provided for in the section "Labor Disputes" of this Code.

³⁸ Labor Code of the Republic of Azerbaijan Article 172. Periods for payment of wages6. If the issuance of an employee's work record book within the time specified in the second part of Part 3 of Article 83 of this Code is delayed due to the fault of the employer, the employee shall be paid the average wage for the entire period during which he/she was unable to find work.

³⁹ “因雇主过错导致的延迟”是指因未在规定时间内核算工资、未从授权银行收到款项、未按时进行财务和会计操作，以及其他直接取决于雇主意愿和能力的情况，而导致未能在规定期限内向雇员支付工资。此术语不适用于因雇主无法控制的情况而导致其未能按时支付工资的情形，例如银行违反立法要求的不当金融操作、银行破产，以及因另一雇主未支付已完成的工作或已提供的服务款项。

⁴⁰ The Code of the Azerbaijan Republic On administrative violations Article 53. Violation of the labor legislation 53.4. Allowance of violations of the Law in the calculation and payment of salary and vacation pay of the employee, except for shortages admitted as a result of mathematical calculations, shall involve penalization on officials at the rate of seven hundred to one thousand five hundred manats.

违法行为的，将对单位负责人处以 700–1,500AZN 罚款(约为人民币 2,919-6,255 元)。

41

工时、加班合规

(一) 工时相关规定

1. 标准工时

根据《阿塞拜疆劳动法》第 89 条⁴²和第 90 条第 1 款⁴³，原则上通常实行 5 天工作制，每周休息 2 天，正常每日工作时间不得超过 8 小时，每周不超过 40 小时。

2. 特殊工种可实行 6 天工作制⁴⁴

根据《阿塞拜疆劳动法》第 90 条第 2 款和第 3 款，根据生产、工作、服务的性质和工作条件，雇主在相关行政部门批准后，可实行 6 天工作制，此时：

若每周工作时长为 40 小时，每日工作时间不得超过 7 小时；

若每周工作时长为 36 小时，每日工作时间不得超过 6 小时；

若每周工作时长为 24 小时，每日工作时间不得超过 4 小时。

3. 特殊岗位和人群的工时限制

《阿塞拜疆劳动法》第 91 条⁴⁵规定，雇

⁴¹ The Code of the Azerbaijan Republic On administrative violations Article 53. Violation of the labor legislation
4. Allowance of violations of the Law in the calculation and payment of salary and vacation pay of the employee, except for shortages admitted as a result of mathematical calculations, shall involve penalization on officials at the rate of seven hundred to one thousand five hundred manats.

⁴² Labor Code of the Republic of Azerbaijan Article 89. Full-time work and its duration
1. Full-time work is the time determined for employees to perform their labor functions within the weekly and daily working hours provided for in this Code.
2. The duration of normal daily working hours may not exceed eight hours.
3. The duration of the normal weekly working time corresponding to the normal daily working time cannot be determined to exceed 40 hours.

⁴³ Labor Code of the Republic of Azerbaijan Article 90. Determination of full weekly working hours¹. As a rule, a five-day work week with two days off is established.

⁴⁴ Labor Code of the Republic of Azerbaijan Article 90. Determination of full weekly working hours
2. Depending on the nature of production, work, service and working conditions, the employer with the relevant executive authority may establish a six-day working week within the framework of the full-time weekly working time.
3. In a six-day work week, if the weekly norm is 40 hours, the duration of daily working hours cannot exceed 7 hours, if the weekly norm is 36 hours, the duration of daily working hours cannot exceed 6 hours, and if the weekly norm is 24 hours, the duration of daily working hours cannot exceed 4 hours.

⁴⁵ Labor Code of the Republic of Azerbaijan Article 91. Short-time work
1. Shortened working hours may be established for individual categories of employees, taking into account their age, health, working conditions, characteristics of their work function and other circumstances, in accordance with this Code and relevant regulatory legal acts, as well as the terms of the employment contract and collective agreement.

主可根据本法典及相关规范性法律文件，以及劳动合同和集体协议的条款，综合考虑其年龄、健康状况、工作条件、工作职能特点及其他情况，为特定类别雇员设立缩短工时。但是第91条、第92条、第94条也对缩短后的工作时间作出以下限制：

(1) 16岁以下员工每周工作时间不得超过24小时；

(2) 16-18岁员工、残疾员工（身体功能受损61-100%）、孕妇以及育有18岁以下子女或抚养3岁以下子女的父母，每周工作时

间不得超过36小时；⁴⁶

(3) 从事有害工作条件的员工，每周工作时间不得超过36小时；

(4) 涉及高灵敏度、兴奋、精神、身体或神经紧张等工作条件的岗位（一般是指在法律规定的电工安装、设备及其他工作场所工作的医生、教师）⁴⁷每周工作时间不得超过36小时。⁴⁸

4. 夜间工作

《阿塞拜疆劳动法》第97条⁴⁹、第98条⁵⁰明确了夜间工作的认定标准以及工作时间

2. The duration of reduced working hours shall not exceed 24 hours per week for employees under the age of 16, and 36 hours for employees aged 16 to 18 and employees with a disability of 61-100 percent of bodily functions, as well as pregnant women and women with children under the age of 18 and parents raising children under the age of 3.

⁴⁶ Labor Code of the Republic of Azerbaijan Article 92. Reduced working hours for employees engaged in work with harmful conditions

1. Employees working in industries, professions and positions with physical, chemical, biological and other severe production factors harmful to human health shall be assigned a reduced working week of no more than 36 hours per week.

⁴⁷ 这些岗位和职业需要经政府部门批准，并注明工作时长。

⁴⁸ Labor Code of the Republic of Azerbaijan Article 93. Shortened working hours for employees engaged in special jobs
In workplaces with labor conditions that involve high sensitivity, excitement, mental, physical or nervous tension, as well as other factors that negatively affect human health (for doctors, teachers working in electrotechnical installations, devices and other workplaces provided for by law), shortened working hours are established, provided that they do not exceed 36 hours per week.

⁴⁹ Labor Code of the Republic of Azerbaijan Article 97. Duration of work performed at night

1. The period from 10 p.m. to 6 a.m. is considered night time.

2. When at least half of the daily working hours of employees working in workplaces with different levels of harmful working conditions, as determined by the relevant executive authority, as well as in work of a continuous nature, fall at night, the part of the working hours falling at night shall be shortened by one hour.

⁵⁰ Article 98. Employees who are not allowed to be involved in night work

1. It is not permitted to employ workers under the age of eighteen for night work.

2. Disabled workers may be involved in night work only with their written consent and taking into account the opinion of the body (institution) designated by the relevant executive authority.

3. Pregnant women, women with children under the age of 14, as well as women with children with disabilities (taking into

等限制。

(1) 夜间工作时间：晚上 22:00 至 6:00 之间；对于在相关执行权力机构确定的具有不同等级有害工作条件的工作场所工作的员工，以及从事连续性工作的员工，若其日工作时间至少有一半落在夜间，则落在夜间的这部分工作时间应缩短一小时。

(2) 禁止安排在夜间工作的雇员

①禁止雇佣十八岁以下的工人进行夜间工作；

②残疾工人仅在征得其本人书面同意，并考虑相关执行权力机构指定的机构（单位）的意见后，方可被安排从事夜间工作；

③孕妇、有 14 岁以下子女的妇女、有残疾子女的妇女(需考虑本法典第 242 条规定)、

以及在母亲的情况下抚养三岁以下子女的男子仅在征得其本人书面同意后，方可被安排从事夜间工作。

(二) 加班相关规定

根据《阿塞拜疆劳动法》第 99 条第 1 款，加班工作是指根据雇主的要求（命令、决定）并经雇员同意，在既定工作日之外履行劳动职能。⁵¹

1. 允许加班工作的情况

《阿塞拜疆劳动法》第 99 条第 2 款规定，为防止自然灾害、生产事故和其他紧急情况、消除其后果、保障军事管制以及防止在途货物损失，允许安排雇员加班工作，但须遵守本法典规定的规则。⁵²《阿塞拜疆劳动法》第 101 条⁵³进一步规定了允许加班的特殊情况并规

account Article 242 of this Code), and men raising children under the age of three without a mother may be involved in night work only with their written consent.

⁵¹ Labor Code of the Republic of Azerbaijan Article 99. Overtime work

1. Overtime work is considered to be the performance of a labor function beyond the established working day, upon the order (order, decision) of the employer and with the consent of the employee.

⁵² Labor Code of the Republic of Azerbaijan Article 99. Overtime work

2. In order to prevent natural disasters, industrial accidents and other emergencies, eliminate their consequences, ensure martial law, as well as prevent the loss of goods in transit, it is permitted to involve an employee in overtime work, subject to compliance with the rules established by this Code.

⁵³ Labor Code of the Republic of Azerbaijan Article 101. Exceptional circumstances in which overtime work is permitted

1. Overtime work is permitted only in the following exceptional cases:

a) to carry out the most important work necessary to ensure the defense of the state, as well as to prevent natural disasters, industrial accidents or eliminate their consequences;

b) to ensure that necessary work is carried out to eliminate the consequences of unexpected disruptions that lead to disruption of work and services in water, gas and electricity supply, heating, communications and other utility facilities;

c) suspension of work that has been started and cannot be completed by the end of the working day due to technical conditions of production, when it is necessary to complete the work in the same day due to an imminent danger of equipment or

定雇主有义务采取一切必要措施，安排其他雇员顶替缺席雇员，并迅速消除导致在本条规定的特殊情况下安排雇员加班的原因：

(1) 执行保障国家防务所需的最重要工作，以及预防自然灾害、生产事故或消除其后果；

(2) 为确保执行必要工作，以消除导致供水和供电、燃气、供暖、通讯及其他公用设施工作中断的意外故障的后果；

(3) 已开始的工作因生产技术条件无法在工作日结束时完成，且因设备或货物面临迫在眉睫的损坏或毁坏危险而必须在同一天完成该工作；

(4) 当有必要执行与修理或恢复故障机械和装置相关的工作，且该故障导致大多数雇员的工作中断时；

(5) 因顶替雇员缺席而无法允许工作中断时。

2. 禁止安排加班的雇员

(1) 《阿塞拜疆劳动法》第 99 条第 3 款规定，禁止安排在特别艰苦和有害区域工作的雇员等进行加班工作；⁵⁴

(2) 《阿塞拜疆劳动法》第 242 条对安排女性从事夜间工作、加班工作、周末工作以及出差的限制：孕妇、有（包括收养）14 岁以下子女的妇女以及有（包括收养）残疾子女的妇女，仅在征得其本人书面同意后，方可被安排从事夜间工作、加班、在周末、假日及其他非工作日工作以及被派出差（对于孕妇和有 3 岁以下子女的妇女，还需有医生出具的意见，表明对其生命或健康或其子女无危险）。⁵⁵

3. 加班时限

goods being damaged or broken;

d) when it is necessary to carry out work related to the repair or restoration of malfunctioning mechanisms and devices, which causes the suspension of the work of the majority of employees;

e) when it is impossible to allow a break in work due to the absence of the replacement employee.

2. The employer is obliged to take all necessary measures to replace an absent employee with another employee, as well as to promptly eliminate the reasons that led to the involvement of employees in overtime work in exceptional cases provided for in this article.

⁵⁴ Labor Code of the Republic of Azerbaijan Article 99. Overtime work³. It is not allowed to involve employees working in especially difficult and harmful areas, as well as other cases provided for in this Code, in working overtime

⁵⁵ Labor Code of the Republic of Azerbaijan Article 242. Restrictions on women's involvement in night work, overtime work, work on weekends, as well as on business trips

1. Pregnant women, women with children under 14 years of age, as well as women with disabled children, may be employed at night, work overtime, on weekends, holidays and other days that are not considered working days, and sent on business trips only with their written consent (in the case of pregnant women and women with children under 3 years of age, if there is a doctor's opinion that there is no danger to their life or health, or the child's).

2. Part 1 of this article shall also apply to women who adopt a child under the age of 14, as well as women who adopt a

《阿塞拜疆劳动法》第 100 条规定，任何雇员在连续两个工作日内被安排加班的时间不得超过四小时，而在艰苦和有害工作条件的工作场所，不得超过两小时。⁵⁶

4. 加班薪酬

《阿塞拜疆劳动法》第 165 条⁵⁷规定，不得用补休代替加班工资，且加班工资显著高于正常工资，其标准如下：

(1) 在计时工资制下，支付不低于小时工资（职务工资）标准 2 倍的报酬；

(2) 在计件工资制下，全额支付计件工资，并额外支付一笔附加报酬，其费率不低于具备相应资格（专业）的非全日制雇员的小时

工资（职务工资）标准

(三) 违反工时和加班的后果

根据《阿塞拜疆行政处罚法》第 54 条第 5 项，违反劳动保护规则（包括但不限于不遵守正常的劳动和休息制度）的雇主将被处以 1000-2000AZN（约为人民币 4,170-8,340 元）的罚款。⁵⁸

强制缴纳的三类社会保险

《阿塞拜疆劳动法》第 304 条第 2 款规定，与雇员签订劳动合同时，雇主必须确保根据阿塞拜疆共和国《社会保险法》规定的程序，为每位雇员办理强制性国家社会保险⁵⁹；第 307-1 条规定，雇主必须根据阿塞拜疆共和国

child with a disability.

⁵⁶ Labor Code of the Republic of Azerbaijan Article 100. Limit of overtime work

1. Each employee may not be involved in overtime work for more than four hours during four consecutive working days, and in workplaces with difficult and harmful working conditions, not more than two hours.

⁵⁷ Labor Code of the Republic of Azerbaijan Article 165. Payment of wages for work performed overtime

1. Employees shall be paid wages for each hour of work performed during overtime as follows: not less than double the hourly rate (position) salary in the time-based wage system; In the piecework payment system, the piecework wage is paid in full, plus an additional amount not lower than the hourly rate (position) salary of a part-time employee of the appropriate specialty (specialized).

2. The employment contract or collective agreement may provide for the payment of a higher amount of additional remuneration to employees for work performed overtime.

3. Replacing overtime with an additional day off is not allowed.

⁵⁸ The Code of the Azerbaijan Republic On administrative violations Article 54. Violation of labour protection rules

54.0. Violation of the rules of labour protection, i.e.:

54.0.5. non-observance of normal regime for labour and rest; shall involve penalization at the rate of one thousand to two thousand manats.

⁵⁹ Labor Code of the Republic of Azerbaijan Article 304. Social insurance of employees

When concluding an employment contract with an employee, the employer must ensure that each employee is covered by compulsory state social insurance in accordance with the procedure established by the Law of the Republic of Azerbaijan “On Social Insurance”. The employment contract must necessarily contain relevant information on the employee’s compulsory state social insurance, including whether he or she is covered by additional insurance.



《医疗保险法》规定的程序，为每位雇员办理强制医疗保险。劳动合同必须包含关于雇员强制医疗保险的相关信息⁶⁰。

（一）强制性社会保险

雇主：200 AZN（约为人民币 834 元）以内：22%；超过 200 AZN 部分：15%+44 AZN（约为人民币 183.48 元）。

雇员：200 AZN（约为人民币 834 元）以内：3%；超过 200 AZN 部分：10%+6AZN（约为人民币 25.02 元）。

（二）失业保险

雇主 0.5%，雇员 0.5%。

（三）强制性医疗保险（CHI）

雇主：≤8,000 AZN（约为人民币 33,360 元）部分：1%；>8,000 部分：0.5%+160AZN

（约为人民币 667.20 元）；

雇员：≤8,000 AZN（约为人民币 33,360 元）部分：1%；>8,000 部分：0.5%+160AZN（约为人民币 667.20 元）。

违反劳动法可能面临的其他处罚——刑事责任

对于情节严重、性质恶劣的违法行为，如恶意违反劳动保护标准、重侵犯员工和雇主的合法权益等，雇主将面临刑事起诉，并依据《阿塞拜疆刑法典》第 162 条、承担相应刑事责任⁶¹。

综上所述，阿塞拜疆劳动用工合规涉及劳动合同、工资支付、工时休假、社会保险及法律责任等多方面内容。企业需密切关注当地法规动态（如 2025 年最低工资标准调整、节假日调休安排），并严格履行雇主义务，避免因违规行为面临罚款或法律纠纷。在中阿

⁶⁰ Labor Code of the Republic of Azerbaijan Article 307-1. Compulsory medical insurance of employees

The employer must ensure compulsory medical insurance for each employee in accordance with the procedure established by the Law of the Republic of Azerbaijan “On Medical Insurance”. The employment contract must necessarily contain relevant information about the employee’s compulsory medical insurance.

⁶¹ Criminal Code of the Republic of Azerbaijan Article 162. Infringement of a labor safety rules

162.1. Infringement of safety precautions regulations or other rules of labor safeties committed by a person, to whom these rules are assigned, and as result brought to serious or minor serious harm to health of a person— is punishable by the penalty at a rate from two thousand to three thousand manats, or corrective works for the term up to two years, or restraint of freedom(see) for the term up to one year, or imprisonment for the term about six months.

162.2. The same action, which on imprudence brought to death of a person— is punishable by imprisonment for the term up to five years with deprivation of the right to hold the certain posts or to engage in the certain activities for the term up to three years or without it.

162.3. Acts provided for in Article 162.1 of this Code, which caused by negligence the death of two or more persons— is punishable by imprisonment for the term from three to seven years with deprivation of the right to hold the certain posts or to engage in the certain activities for the term up to three years or without it.

全面战略伙伴关系背景下，中国企业赴阿投资迎来新机遇，唯有深耕合规管理、尊重本地文化、保障员工权益，方能真正“走出去”“走进去”“走长远”，实现两国经贸合作的互利共赢。

10. 外国人在华非法就业风险防范与法律应对指南

(王东 北京总所)

近年来，随着中国对外开放的不断深化，越来越多外国人在华工作、学习和生活。然而，由于对相关法律法规缺乏了解，部分外国人因签证类型不符、缺失工作许可或超范围工作等原因，面临非法就业的调查与处罚风险。根据《中华人民共和国出境入境管理法》（以下简称“《出入境管理法》”）第四十一条⁶²和第四十三条⁶³、《外国人在中国就业管理规定》第八条⁶⁴，外国人在华工作须取得合法工

⁶² 《出入境管理法》第四十一条 外国人在中国境内工作，应当按照规定取得工作许可和工作类居留证件。任何单位和个人不得聘用未取得工作许可和工作类居留证件的外国人。外国人在中国境内工作管理办法由国务院规定。

the Exit-Entry Law Article 41 To work within China, foreign nationals shall obtain a work permit and a residence permit of the work type according to legal provisions. No entity or individual shall employ foreign nationals who have not obtained a work permit and a residence permit of the work type.

The administrative measures for foreign nationals working within China shall be formulated by the State Council.

⁶³ 《出入境管理法》第四十三条 外国人有下列行为之一的，属于非法就业：

- (一) 未按照规定取得工作许可和工作类居留证件在中国境内工作的；
- (二) 超出工作许可限定范围在中国境内工作的；
- (三) 外国留学生违反勤工助学管理规定，超出规定的岗位范围或者时限在中国境内工作的。

the Exit-Entry Law Article 43 Under any of the following circumstances, a foreign national is working illegally:

- (1) Working within China without obtaining a work permit and a residence permit of the work type as required;
- (2) Working within China beyond the scope specified in a work permit; or
- (3) Working within China beyond the prescribed scope of jobs or period in violation of rules for the administration of work-study foreign students, if the foreign national is a foreign student.

⁶⁴ 《外国人在中国就业管理规定》第八条 在中国就业的外国人应持Z字签证入境（有互免签证协议的，按协议办理），入境后取得《外国人就业证》（以下简称就业证）和外国人居留证件，方可在中国境内就业。

未取得居留证件的外国人（即持F、L、C、G字签证者）、在中国留学、实习的外国人及持职业签证外国人的随行家属不得在中国就业。特殊情况，应由用人单位按本规定规定的审批程序申领许可证书，被聘用的外国人凭许可证书到公安机关改变身份，办理就业证、居留证后方可就业。外国驻中国使、领馆和联合国系统、其他国际组织驻中国代表机构人员的配偶在中国就业，应按《中华人民共和国外交部关于外国驻中国使领馆和联合国系统组织驻中国代表机构人员的配偶在中国任职的规定》执行，并按本条第二款规定的审批程序办理有关手续。

许可证书和就业证由劳动部统一制作。

Provisions on the Administration of the Employment of Foreigners in China Article 8 A foreigner seeking employment in China shall enter China with a Z visa (in case of an agreement for mutual exemption of visas, the agreement shall prevail), and may work inside Chinese only after he or she has obtained an Alien Employment Permit (hereinafter referred to as an “Employment Permit”) and a residence permit for foreigners in China.

Foreigners without residence permits (i.e. holders of F, L, C and G visas), and foreigners studying or performing

作许可和工作类居留证件，否则可能面临罚款、拘留、限期或驱逐出境等行政处罚。

In recent years, as China continues to deepen its opening-up to the world, an increasing number of foreigners have come to work, study, and live in the country. However, due to a lack of familiarity with relevant laws and regulations, some foreigners have engaged in employment that does not match their visa type, lacks a valid work permit, or exceeds the authorized scope of work, thereby exposing themselves to investigation and penalties for illegal employment. Pursuant to Articles 41 and 43 of the Exit and Entry Administration Law of the People's Republic of China (hereinafter "the Exit-Entry Law") and Article 8 of the Provisions on the Administration of the Employment of Foreigners in China, any foreigner working in China must obtain a valid work permit and a work-type residence permit. Failure to do so may

result in administrative sanctions such as fines, detention, or a limited-term or compulsory exit from the country.

实践中，公安机关持续加大对非法就业的查处力度，但也存在部分案件因证据不足或程序瑕疵而引发争议。对被调查的外国人而言，如何在法律框架内有效应对、维护合法权益尤为关键。本指南结合实务经验与典型案例，提供法律建议，助力降低处罚风险，争取有利结果。

In practice, public-security organs have steadily intensified their efforts to crack down on illegal employment; nevertheless, some cases have resulted in dispute because of insufficient evidence or procedural flaws. For foreigners under investigation, it is crucial to respond effectively within the legal framework and safeguard their lawful rights and interests. This guide, drawing on hands-on experience and typical cases, offers lawful and practical advice

internships in China and the accompanying family members of holders of employment visas shall not work in China. Under special circumstances, a foreigner may not obtain employment unless his or her employer has applied for and obtained an Employment License under the examination and approval procedures as prescribed in these Provisions and the foreigner to be employed has changed his or her status at the public security organ on the basis of the Employment License and obtained an Employment Permit and a residence permit.

The employment in China of the spouses of the personnel of foreign embassies and consulates in China and representative offices of the United Nations System and other international organizations in China shall be governed by the Provisions of Ministry of Foreign Affairs of the People's Republic of China on the Employment of the Spouses of the Personnel of Foreign Embassies and Consulates in China and the Representative Offices of Organizations within the United Nations System in China and undergo the relevant formalities according to the approval procedures as prescribed in paragraph 2 of this article.

Employment Licenses and Employment Permits shall be produced by the Ministry of Labor in a unified manner.

to help reduce the risk of penalties and strive for favorable outcomes.

外国人未持有效签证在华工作的法律后果 /Legal Consequences of Foreigners Working in China Without a Valid Visa

(一) 行政处罚/ Administrative Penalties

A. 罚款/ Penalty

根据《出入境管理法》第八十条第一款，外国人在华非法就业的可处五千元以上二万元以下罚款。⁶⁵

Pursuant to Article 80(1) of the Exit-Entry Law, a foreigner who illegally works in China may be fined not less than RMB 5,000 but not more than RMB 20,000.

拘留并罚款 Detention and Fine

根据《出入境管理法》第八十条第一款，

外国人在华非法就业情节严重的，处五日以上十五日以下拘留，并处五千元以上二万元以下罚款。⁶⁶

Pursuant to Article 80(1) of the Exit-Entry Law, a foreigner who illegally works in China, if the circumstances are serious, shall be detained for not less than five days but not more than fifteen days and shall also be fined not less than RMB 5,000 but not more than RMB 20,000.

B. 限期出境 /Order to Leave within a Specified Period

根据《出入境管理法》第八十一条第一款，外国人从事与停留居留事由不相符的活动，或者有其他违反中国法律、法规规定，不适宜在中国境内继续停留居留情形的，可以对其处以限期出境的处罚。⁶⁷

Under Article 81(1) of the Exit-Entry Law,

⁶⁵ 《出入境管理法》第八十条第一款 外国人非法就业的，处五千元以上二万元以下罚款；

the Exit-Entry Law Article 80 Paragraph 1 A foreign national who is illegally employed shall be fined not less than 5,000 yuan but not more than 20,000 yuan; or if the circumstances are serious, shall be detained for not less than five days but not more than 15 days and be fined not less than 5,000 yuan but not more than 20,000 yuan concurrently.

⁶⁶ 《出入境管理法》第八十条第一款 外国人非法就业的，处五千元以上二万元以下罚款；情节严重的，处五日以上十五日以下拘留，并处五千元以上二万元以下罚款。

the Exit-Entry Law Article 80 Paragraph 1 A foreign national who is illegally employed shall be fined not less than 5,000 yuan but not more than 20,000 yuan; or if the circumstances are serious, shall be detained for not less than five days but not more than 15 days and be fined not less than 5,000 yuan but not more than 20,000 yuan concurrently.

⁶⁷ 《出入境管理法》第八十一条第一款 外国人从事与停留居留事由不相符的活动，或者有其他违反中国法律、法规规定，不适宜在中国境内继续停留居留情形的，可以处限期出境。

the Exit-Entry law Article 81 Paragraph 1 Foreign nationals who engage in any activity inconsistent with their cause of stay or residence or otherwise violate Chinese laws and administrative regulations, causing their continuing stay or residence in China to be improper, may be ordered to exitChina within a prescribed time limit.

a foreigner who engages in activities not consistent with the purpose of stay or residence, or whose continued presence is incompatible with Chinese laws and regulations, may be ordered to leave China within a prescribed time limit.

C. 驱逐出境/ Deportation

根据《中华人民共和国出境管理法》第八十一条第二款，外国人在华非法就业情节严重但尚不构成犯罪的，公安部可以将其驱逐出境，该处罚决定为最终决定。另外，《出境管理法》第八十一条第三款规定，被驱逐出境的外国人，自被驱逐出境之日起十年内不准入境。⁶⁸

Pursuant to paragraph 2 of Article 81 of the

Exit-Entry Law, a foreigner whose illegal employment is serious but does not constitute a crime may be ordered deported by the Ministry of Public Security; the Ministry's deportation decision is final. Paragraph 3 of the same article further provides that a foreigner who has been deported is barred from entering China for ten years from the date of deportation.

(二) 可能的刑事处罚风险/Potential Criminal Penalties for Illegal Employment

在中国，外国人非法就业本身不构成犯罪，但若涉及伪造证件、组织他人非法入境等行为，则可能涉嫌《中华人民共和国刑法》第三百二十二条规定的“偷越国（边）境罪”等刑事犯罪。⁶⁹

⁶⁸ 《出境管理法》第八十一条第二款 外国人违反本法规定，情节严重，尚不构成犯罪的，公安部可以处驱逐出境。公安部的处罚决定为最终决定。

the Exit-Entry Law Article 81 Paragraph 2 Foreign nationals who violate this Law with serious circumstances may be deported as decided by the Ministry of Public Security if the violation does not constitute a crime. The punishment decision of the Ministry of Public Security shall be final.

《出境管理法》第八十一条第三款 被驱逐出境的外国人，自被驱逐出境之日起十年内不准入境。

the Exit-Entry Law Article 81 Paragraph 2 Deported foreign nationals shall be prohibited from entering China within ten years from the day of deportation.

⁶⁹ 《中华人民共和国刑法》第三百二十二条 【偷越国（边）境罪】违反国（边）境管理法规，偷越国（边）境，情节严重的，处一年以下有期徒刑、拘役或者管制，并处罚金；为参加恐怖活动组织、接受恐怖活动培训或者实施恐怖活动，偷越国（边）境的，处一年以上三年以下有期徒刑，并处罚金。

Article 322 of the Criminal Law of the People's Republic of China "Illegal Border Crossing: Those who violate border management regulations and illegally cross national borders may be sentenced to imprisonment of no more than one year, detention, or controlled release, and may also be fined. If the illegal crossing is for the purpose of joining terrorist organizations, receiving terrorist training, or carrying out terrorist activities, the offender may be sentenced to imprisonment for no less than one year but no more than three years, and may also be fined."

《中华人民共和国刑法》第三百二十二条 【偷越国（边）境罪】违反国（边）境管理法规，偷越国（边）境，情节严重的，处一年以下有期徒刑、拘役或者管制，并处罚金；为参加恐怖活动组织、接受恐怖活动培训或者实施恐

In China, illegal employment itself does not constitute a crime. However, if the act involves forging documents, organizing others to illegally cross the border, or similar conduct, it may constitute a criminal offense such as the crime of "illegally crossing the national (border) frontier" according to Article 311 of Criminal Law of the People's Republic of China.

案例分析/ Case Analysis

以乌克兰人在华非法就业的行政处罚为例，根据公开信息，2021年-2024年北京市公安局针对乌克兰人在华非法就业的行政处罚案例共计12例，我们认为，罚款是公安机关主要处罚形式，且金额多为5000元或1万元，行政拘留并处罚款和限期出境的情形较为罕见。

Based on publicly available information,

from 2021 to 2024, there were a total of 12 cases of administrative penalties imposed by the Beijing Municipal Public Security Bureau for illegal employment by Ukrainians in China. Our analysis indicates that fines are the primary form of punishment, with amounts typically ranging from 5,000 yuan to 10,000 yuan. Administrative detention with fines and deportation orders are relatively rare.

北京市公安机关针对乌克兰人在华非法就业的行政处罚案例概况（2021年-2024年）

Overview of Administrative Penalty Cases for Illegal Employment of Ukrainians in China by Beijing Public Security Authorities (2021-2024)

怖活动，偷越国（边）境的，处一年以上三年以下有期徒刑，并处罚金。

Criminal Law of the People's Republic of China Article 322 . Whoever secretly crosses China's frontier (border) in violation of the provisions on frontier (border) administration shall be sentenced to imprisonment of not more than one year, limited incarceration or surveillance in addition to a fine if the circumstances are serious; and whoever secretly crosses China's frontier (border) for the purpose of joining a terrorist organization, receiving training on terrorist activities or conducting terrorist activities shall be sentenced to imprisonment of not less than one year but not more than three years in addition to a fine.

| 行政处罚类型 | 处罚机构统计 | 最严厉的处罚 | 罚款金额分布 |
|---|---|---|---|
| Types of Administrative Penalties | Penalty Agency Statistics | Most Severe Penalties | Fine Amount Distribution |
| ·行政拘留并处罚款：共2例； Administrative detention with fine: 2 cases. ·限期出境：1例； Deportation order: 1 case. ·其余9例：仅罚款。 Remaining 9 cases: Only fines. | ·昌平分局：仅1例（罚款5000元）； Changping Sub-bureau: Only 1 case (fine of 5,000 yuan). ·其他案件由顺义分局、东城分局、石景山分局、房山分局、通州分局、北京市公安局出入境管理局等作出。 Other cases were handled by the Shunyi Sub-bureau, Dongcheng Sub-bureau, Shijingshan Sub-bureau, Fangshan Sub-bureau, Tongzhou Sub-bureau, and the Beijing Municipal Public Security Bureau Exit-Entry Administration Bureau. | ·行政拘留14日并处罚款2万元（非法就业1年以上且所得超5万元）； Administrative detention for 14 days with a fine of 20,000 yuan (for illegal employment of over 1 year with earnings exceeding 50,000 yuan). ·限期15日内出境（非法就业情节严重）。 Deportation within 15 days (in cases of serious illegal employment). | ·5000元：8例； 5,000 yuan: 8 cases. ·1万元：2例； 10,000 yuan: 2 cases. ·2万元：1例。 20,000 yuan: 1 case. |

合规建议/ Legal Recommendations

A. 委派律师与办案机关沟通/Engage a Lawyer for Communication with the Authorities

在面对警方再次调查时，建议您委派律师与公安机关进行沟通。律师将代表您进行合法维权，确保调查过程中的所有程序符合法律要求，并且您能够在律师的指导下作出恰当的应对，提高维权成功率。

When facing further investigation by the police, it is recommended that you delegate a lawyer to communicate with the public security

authorities. The lawyer will represent you to protect your legal rights, ensure that all procedures during the investigation comply with legal requirements, and help you respond appropriately under their guidance to improve the chances of a successful defense.

B. 避免自我陈述/Avoid Self-Incrimination

如果您在面对警方审讯时，不清楚问题或不确定如何回答，建议您始终表示“不知道”或“不清楚”，并要求与律师沟通后或有律师在场后再作答复，以避免在没有法律支持的

情况下做出任何可能对您不利的陈述，并防止这些陈述日后被作为对您不利的证据。

If, during police questioning, you do not understand a question or are unsure how to respond, you should consistently state “I don’t know” or “I’m not clear,” and request to answer only after consulting a lawyer or with a lawyer present. This prevents you from making any potentially self-incriminating statements without legal support and stops such remarks from later being used as evidence against you.

C. 注意审讯言行/Mind Your Words and Behaviors During Interrogation

在审讯过程中，请确保不做任何可能对您不利的陈述，尤其是承认或回忆过去的非法行为。您的言论可能会被记录并用于日后的证据收集，因此务必谨慎回答。

During the interrogation, ensure that you do not make any statements that could be harmful to you, especially any admission or recalling past illegal activities. Your statements may be recorded and used for evidence collection, so it is essential to respond with caution.

D. 委派律师进行行政复议或行政诉讼工作/Engage a Lawyer to Initiate Administrative Reconsideration or Administrative Litigation

在行政处罚决定作出后，律师能够为当事人提供专业的行政复议或行政诉讼代理服务，

争取减轻或撤销处罚，维护当事人的合法权益。

After an administrative penalty decision is made, a lawyer can provide professional services for administrative reconsideration or litigation on behalf of the client, striving to reduce or revoke the penalty and safeguard the client’s legitimate rights and interests.

总之，在非法就业调查及处理过程中，律师的专业介入能够有效保障当事人的合法权益。律师不仅帮助当事人规范应对调查程序，避免不利陈述，还能提供行政复议和诉讼代理，提升维权效果。聘请律师是确保法律程序公正、降低风险的重要保障。建议外国人在华工作期间，保持合法身份，遇到法律问题时及时寻求专业法律支持。

In summary, during the investigation and handling of illegal employment cases, the professional involvement of a lawyer could effectively safeguard the foreigner’s lawful rights. Lawyers would not only assist clients in properly responding to investigation procedures and avoiding adverse statements, but also offer administrative reconsideration and litigation representation to enhance the effectiveness of rights protection. Hiring a lawyer is an important guarantee for ensuring fair legal procedures and reducing risks. It is recommended that foreigners working in China maintain legal status and seek professional legal support promptly when



encountering legal issues.

11. 外国人在华就业之社保缴纳实务指引

(王东 北京总所)

随着中国对外开放程度的不断深化，越来越多的外籍人才选择来华就业，为中国企业带来了国际视野与专业经验。然而，涉外用工管理也伴随着复杂的法律合规要求，尤其是社会保险的缴纳问题，已成为用人单位和外籍员工共同关注的核心议题。

As China's opening-up deepens, an increasing number of foreign professionals are choosing to work in China, bringing international perspectives and specialized expertise to Chinese enterprises. Nevertheless, employment of foreign nationals is accompanied by complex legal-compliance obligations, with the payment of social insurance having become a focal issue for both employers and their foreign employees.

2025年9月1日起施行的《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(二)》(法释〔2025〕12号)(以下简称“《劳动争议案件司法解释二》”)第十九条第一款规定,“用人单位与劳动者约定或者劳动者向用人单位承诺无需缴纳社会保险费的,人民法院应当认定该约定或者承诺无效。用人单位未依法缴纳社会保险费,劳动者根据劳动合同法第三十八条第三项规定请求解除劳动合同、由用人单位支付经济补偿的,人民

法院依法予以支持”,进一步明确了用人单位为员工缴纳社会保险的法定义务与责任。与外籍员工确立劳动关系的中国用人单位,也需要为外籍员工缴纳社保。

Article 19(1) of Interpretation (II) by the Supreme People's Court of Issues Concerning the Application of Law in the Trial of Labor Dispute Cases (entered into force on 1 September 2025, hereinafter the “Interpretation II”) provides: “Where an employer and a worker agree or a worker undertakes to an employer that there is no need to pay social insurance premiums, the people's court shall determine that such an agreement or undertaking is void. If the employer fails to pay social insurance premiums in accordance with the law, and the worker files a claim for rescission of the labor contract and payment of economic compensation by the employer in accordance with Article 38(3) of the Labor Contract Law, the people's court shall support such a claim in accordance with the law”. This provision confirms that the payment of social insurance is a non-derogable statutory duty of the employer. A Chinese employer that establishes a labour relationship with a foreigner must therefore pay social-insurance premiums for that foreign employee.

为帮助用人单位规范用工、保障外籍员工的合法权益,本文结合最新法律法规与地方实操要求,系统梳理应在中国参保的外籍

雇员类型与雇主类型、参保险种、办理流程等问题，并提出企业合规建议，为相关各方提供清晰、实用的操作指引。

To assist employers in standardizing their employment practices and safeguarding the lawful rights and interests of foreign employees, this article, by integrating the most recent statutes, regulations, and local operational requirements, systematically sets out the categories of foreign employees who must participate in China's social-insurance scheme, the types of employers obligated to enroll them, the applicable insurance types, and the registration and contribution procedures, and further provides enterprise compliance recommendations, thereby offering all stakeholders a clear and practical operational roadmap.

参保人员与投保义务人 / Insured Employees and Obligated Employers

(一) 参保人员：外籍员工

i. Insured Persons: Foreign Employees

自2024年12月23日起施行的《在中国境内就业的外国人参加社会保险暂行办法》（以下简称“《暂行办法》”）第二条规定⁷⁰，在中国境内就业的外国人，是指依法获得《中华人民共和国外国人工作许可证》《外国常驻记者证》等就业证件和外国人居留证件，以及持有外国人永久居留证件，在中国境内合法就业的非中国国籍的人员。

Article 2⁷¹ of Interim Measures for the Participation in Social Insurance of Foreigners Employed in China (entered into force on 23 December 2024, hereinafter the “Interim Measures”) defines “foreigners employed in China” as non-Chinese-nationals who have legally obtained employment certificates such as the Work Permit for Foreigners of the People's Republic of China and the Certificate of Resident Foreign Correspondents, and resident certificates for foreigners or hold foreign permanent resident certificates and are lawfully employed within the territory of China.

但《劳动争议案件司法解释二》第四条⁷²规定，外国人与中华人民共和国境内的用人

⁷⁰ 《暂行办法》第二条 在中国境内就业的外国人，是指依法获得《中华人民共和国外国人工作许可证》、《外国常驻记者证》等就业证件和外国人居留证件，以及持有外国人永久居留证件，在中国境内合法就业的非中国国籍的人员。

⁷¹ Interim Measures for the Participation in Social Insurance of Foreigners Employed in China Article 2

The term “foreigners employed in China” means the persons without Chinese nationality who have legally obtained employment certificates such as the Work Permit for Foreigners of the People's Republic of China and the Certificate of Resident Foreign Correspondents, and resident certificates for foreigners or hold foreign permanent resident certificates and are lawfully employed within the territory of China.

⁷² 《劳动争议案件司法解释二》第四条外国人与中华人民共和国境内的用人单位建立用工关系，有下列情形之

单位建立用工关系，有下列情形之一，外国人请求确认与用人单位存在劳动关系的，人民法院依法予以支持：

1. 已取得永久居留资格的；
2. 已取得工作许可且在中国境内合法停留居留的；
3. 按照国家有关规定办理相关手续的。

However, Article 4 of the Interpretation (II)⁷³ adds that, where a foreigner has established an employment relationship with an employer located within China, the people's court shall uphold the foreigner's claim for recognition of the labour relationship if any of the following circumstances exists:

1. The foreigner has been qualified for permanent residence in China; or
2. The foreigner has obtained a work permit and is lawfully staying or residing in China; or
3. The foreigner has undergoing the relevant

formalities in accordance with the relevant provisions issued by the state.

此处，用人单位应当优先适用新法即《劳动争议案件司法解释二》以确定是否与外籍雇员形成劳动关系并应当为其缴纳社保。

Employers must therefore give primacy to the newer judicial rule contained in the Interpretation (II) when determining whether a labour relationship has been formed and, consequently, whether social-insurance contributions are statutorily due for the employer.

(二) 缴纳义务人：用人单位

ii. Social Insurance obligors: Employers

1. 一般劳动关系下的用人单位

1. Employers in an Ordinary Labour Relationship

根据《中华人民共和国劳动法》（以下简

一，外国人请求确认与用人单位存在劳动关系的，人民法院依法予以支持：

- (一) 已取得永久居留资格的；
- (二) 已取得工作许可且在中国境内合法停留居留的；
- (三) 按照国家有关规定办理相关手续的。

⁷³ Interpretation (II) by the Supreme People's Court of Issues Concerning the Application of Law in the Trial of Labor Dispute Cases Article 4

Where a foreigner that establishes an employment relation with an employer in the People's Republic of China falls under any of the following circumstances, and the foreigner files a claim for confirmation of the existence of a labor relation with the employer, the people's court shall support such a claim in accordance with the law:

- (1) Being qualified for permanent residence in China.
- (2) Having obtained a work permit and legally staying or residing in China.
- (3) Undergoing the relevant formalities in accordance with the relevant provisions issued by the state.

称“《劳动法》”) 第二条⁷⁴, 适用该法的用人单位包括与劳动者形成劳动关系的中华人民共和国境内的企业、个体经济组织, 国家机关、事业组织、社会团体依照该法执行。根据《劳动法》第七十二条, 前述“用人单位和劳动者必须依法参加社会保险, 缴纳社会保险费”⁷⁵。

Under Article 2 of Labor Law of the People's Republic of China (hereinafter the “Labour Law”)⁷⁶, “employers” subject to Labour Law are enterprises, individually-owned economic organizations who form a labor relationship with labours within China; state departments, institutional organizations and social groups also shall follow this Law. Pursuant to Article 72 of Labour Law, the aforesaid “employer and individual laborers shall participate in social insurance in accordance with

law and pay social insurance costs”⁷⁷.

《暂行办法》第三条第一款规定, 在中国境内依法注册或者登记的企业、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(以下称用人单位)依法招用的外国人, 应当依法参加职工基本养老保险、职工基本医疗保险、工伤保险、失业保险和生育保险, 由用人单位和本人按照规定缴纳社会保险费⁷⁸。

Article 3(1) of Interim Measures provides that foreigners legally employed by enterprises, public institutions, social organizations, private non-enterprise entities, foundations, law firms, accounting firms and other organizations which are legally registered in China shall participate in the basic endowment insurance for employees, basic medical insurance for employees, work-

⁷⁴ 《劳动法》第二条 在中华人民共和国境内的企业、个体经济组织(以下统称用人单位)和与之形成劳动关系的劳动者, 适用本法。

国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者, 依照本法执行。

⁷⁵ 《劳动法》第七十二条 社会保险基金按照保险类型确定资金来源, 逐步实行社会统筹。用人单位和劳动者必须依法参加社会保险, 缴纳社会保险费。

⁷⁶ Labor Law of the People's Republic of China Article 2

This Law applies to enterprises, individually owned economic organizations (hereinafter referred to as the employer) and laborers who form a labor relationship with them within the boundary of the Peoples Republic of China.

State departments, institutional organizations and social groups and laborers who form a labor relationship with them shall follow this Law.

⁷⁷ Labor Law of the People's Republic of China Article 72

The sources of social insurance funds shall be determined according to the categories of insurance, and the practice of unified accumulation of insurance funds shall be introduced. The employer and individual laborers shall participate in social insurance in accordance with law and pay social insurance costs.

⁷⁸ 《暂行办法》第三条第一款 在中国境内依法注册或者登记的企业、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(以下称用人单位)依法招用的外国人, 应当依法参加职工基本养老保险、职工基本医疗保险、工伤保险、失业保险和生育保险, 由用人单位和本人按照规定缴纳社会保险费。

related injury insurance, unemployment insurance and maternity insurance according to law, and the social insurance premiums shall be paid by the employers and foreigners according to the relevant provisions⁷⁹.

2. 劳务派遣下的用人单位

2. Employers in labour-dispatch arrangements

《暂行办法》第三条第二款规定，与境外雇主订立雇用合同后，被派遣到在中国境内注册或者登记的分支机构、代表机构（以下称境内工作单位）工作的外国人，应当依法参加职工基本养老保险、职工基本医疗保险、工伤保险、失业保险和生育保险，由境内工作单位和本人按照规定缴纳社会保险费⁸⁰。

Article 3(2) of Interim Measures stipulates that a foreigner who, after entering into an employment contract with an overseas employer,

is dispatched to a branch or representative office registered in China (hereinafter referred to as the “domestic entity”) shall participate in the basic endowment insurance for employees, basic medical insurance for employees, work-related injury insurance, unemployment insurance and maternity insurance according to law, and the social insurance premiums shall be paid by the domestic entity and the foreigner in accordance with the relevant provisions⁸¹.

综上，用人单位应当为正式雇佣以及劳务派遣的外籍员工依法缴纳社保，与外籍员工签订的“无需缴纳社保”的约定将为无效。

In summary, employers are legally obligated to pay social insurance for foreign employees under both direct employment and labor dispatch arrangements. Any agreement with a foreign employee claiming “no social

⁷⁹ Interim Measures for the Participation in Social Insurance of Foreigners Employed in China Article 3(1) Foreigners legally employed by enterprises, public institutions, social organizations, private non-enterprise entities, foundations, law firms, accounting firms and other organizations which are legally registered in China (hereinafter the “employers”) shall participate in the basic endowment insurance for employees, basic medical insurance for employees, work-related injury insurance, unemployment insurance and maternity insurance according to law, and the social insurance premiums shall be paid by the employers and foreigners according to the relevant provisions.

⁸⁰ 《暂行办法》第三条第二款 与境外雇主订立雇用合同后，被派遣到在中国境内注册或者登记的分支机构、代表机构（以下称境内工作单位）工作的外国人，应当依法参加职工基本养老保险、职工基本医疗保险、工伤保险、失业保险和生育保险，由境内工作单位和本人按照规定缴纳社会保险费。

⁸¹ Interim Measures for the Participation in Social Insurance of Foreigners Employed in China Article 3(2)

A foreigner who, after entering into an employment contract with an overseas employer, is dispatched to a branch or representative office registered in China (hereinafter referred to as the “domestic entity”) shall participate in the basic endowment insurance for employees, basic medical insurance for employees, work-related injury insurance, unemployment insurance and maternity insurance according to law, and the social insurance premiums shall be paid by the domestic entity and the foreigner in accordance with the relevant provisions.

insurance required" shall be deemed invalid.

参保险种/Types of Social Insurance

(一) 基本社会保险种及参考比例

i. Basic Social-Insurance Branches and Indicative Contribution Ratios

根据《中华人民共和国社会保险法》(以下简称“《社会保险法》”)第十条第一款⁸²、第二十三条第一款⁸³、第三十三条⁸⁴、第四十四条⁸⁵、第五十三条⁸⁶, 用人单位应依法为外籍员工缴纳五项社会保险, 包括:

1. 职工基本养老保险
2. 职工基本医疗保险

3. 工伤保险

4. 失业保险

5. 生育保险

Pursuant to Articles 10(1)⁸⁷, 23(1)⁸⁸, 33⁸⁹, 44⁹⁰ and 53⁹¹ of Social Insurance Law of the People's Republic of China(hereinafter the “Social Insurance Law”), an employer must lawfully enrol its foreign employees in the following five statutory social-insurance schemes:

1. Basic Endowment Insurance
2. Basic Medical Insurance

⁸² 《社会保险法》第十条第一款 职工应当参加基本养老保险, 由用人单位和职工共同缴纳基本养老保险费。

⁸³ 《社会保险法》第二十三条第一款 职工应当参加职工基本医疗保险, 由用人单位和职工按照国家规定共同缴纳基本医疗保险费。

⁸⁴ 《社会保险法》第三十三条 职工应当参加工伤保险, 由用人单位缴纳工伤保险费, 职工不缴纳工伤保险费。

⁸⁵ 《社会保险法》第四十四条 职工应当参加失业保险, 由用人单位和职工按照国家规定共同缴纳失业保险费。

⁸⁶ 《社会保险法》第五十三条 职工应当参加生育保险, 由用人单位按照国家规定缴纳生育保险费, 职工不缴纳生育保险费。

⁸⁷ Social Insurance Law of the People's Republic of China Articles 10(1)

Employees shall participate in the basic endowment insurance, and the basic endowment insurance premiums shall be jointly paid by employers and employees.

⁸⁸ Social Insurance Law of the People's Republic of China Articles 23(1)

Employees shall participate in the basic medical insurance for employees, and the basic medical insurance premiums shall be jointly paid by employers and employees in accordance with the relevant provisions of the state.

⁸⁹ Social Insurance Law of the People's Republic of China Articles 33

Employees shall participate in the employment injury insurance, and the employment injury insurance premiums shall be paid by their employers rather than the employees.

⁹⁰ Social Insurance Law of the People's Republic of China Article 44

Employees shall participate in unemployment insurance, and the unemployment insurance premiums shall be jointly paid by employers and employees in accordance with the relevant provisions of the state.

⁹¹ Social Insurance Law of the People's Republic of China Article 53

Employees shall participate in maternity insurance, and the maternity insurance premiums shall be paid by employers rather than employees in accordance with the relevant provisions of the state.

3. Employment Injury Insurance

可供参考的外籍员工社保缴费比例如下

4. Unemployment Insurance

表：⁹²

5. Maternity Insurance

Indicative contribution rates for foreign employees are as follows⁹³:

| 保险类型 Insurance Type | 单位缴费比例 Employer Contribution Rate | 个人缴费比例 Employee Contribution Rate | 缴费基数确定 Contribution Base Rule |
|-------------------------------------|---|---|--|
| 养老保险 Basic Endowment Insurance | 16% (各地可能略有差异) 16% (subject to minor regional variations) | 8% | 按本人上月工资确定，低于下限按下限，高于上限按上限（缴费基数通常按本人上月工资确定，但一般有上下限限制，下限为当地社平工资的 60%，上限为 300%。具体标准需咨询当地社保经办机构。） Calculated on the employee's previous-month wage; if below the statutory floor, the floor applies; if above the statutory ceiling, the ceiling applies (typically 60%–300% of the locality's average wage; exact bands must be verified with the local social-insurance agency). |
| 医疗保险 Basic Medical Insurance | 9.5% (北京) 10.5% (上海) 9.5 % (Beijing) 10.5 % (Shanghai) | 2% + 3 元 (北京) 2% (上海) 2 % + RMB 3 (Beijing) 2 % (Shanghai) | 同上 Same as above |
| 工伤保险 Employment Injury Insurance | 0.2%-1.9% (按行业风险) 0.2 %–1.9 % (industry-specific risk rate) | 不缴纳 Nil / Employee exempt | 同上 Same as above |

⁹² 注意：上述比例为常见参考值，具体缴费比例和基数上下限请务必以用人单位所在地社保经办机构的最新规定为准。

⁹³ Please be advised: The figures provided are for general reference only. For accurate guidance, please consult the latest policies issued by the social insurance administration in the employer's location, as these stipulate the mandatory contribution rates and base amount thresholds.

| 保险类型 Insurance Type | 单位缴费比例 Employer Contribution Rate | 个人缴费比例 Employee Contribution Rate | 缴费基数确定 Contribution Base Rule |
|--------------------------------|--|--------------------------------------|----------------------------------|
| 失业保险 Unemployment Insurance | 0.5% | 0.5% | 同上 Same as above |
| 生育保险 Maternity Insurance | 0.8% (北京) 1% (上海) 0.8 % (Beijing); 1 % (Shanghai) | 不缴纳 Nil / Employee exempt | 同上 Same as above |

(二) 双边社保协定与免缴政策 / Bilateral Social Insurance Agreements and Exemption Regime

中国已与 13 个国家签署了双边社会保障协定，其中与 11 个国家的协定已实施。这些国家包括：德国、韩国、丹麦、芬兰、加拿大、瑞士、荷兰、西班牙、卢森堡、日本、塞尔维亚以及新签署的吉尔吉斯共和国。

To date, China has concluded bilateral social insurance agreements with thirteen States, eleven of which have entered into force. The covered jurisdictions are: Germany, the Republic of Korea, Denmark, Finland, Canada, Switzerland, the Netherlands, Spain, Luxembourg, Japan, Serbia, and the recently signed Kyrgyz Republic.

以《中华人民共和国与德意志联邦共和国社会保险协定》为例，参考劳动和社会保障部《关于实施中德社会保险协定的通知》（劳社厅发〔2002〕2 号），中德社保互免的规则如下。

Taking Agreement between the People's Republic of China and the Federal Republic of Germany on Social Insurance as an example, and referring to the Notice of the Ministry of Labour and Social Security on Implementing the China-Germany Social Insurance Agreement, the mutual exemption rules operate as follows.

1. 适用相互免除缴纳社会保险费的范围 / Covered Social Insurances

协定约定中德相互免除缴纳法定养老保险费、失业保险（德称“就业促进”）费的义务。

Only the Basic Endowment Insurance and Unemployment Insurance provided by Chinese law, Statutory Pension Insurance and Promotion of Employment provided by Germany law could be exempted. Other lines remain payable in the host State.

2. 适用免除在中德缴纳“两费”的人员 / Persons Eligible for Exemption from Payment of Both Contributions in China and Germany

第一类人员：中资公司、企事业等单位派驻德国办事处、联络机构的工作人员；

Category 1: Staff members dispatched to work in representative offices or liaison offices in Germany by Chinese companies, enterprises, public institutions, etc.;

第二类人员：中资公司、企事业等单位在德国子公司的工作人员；

Category 2: Staff members working in German subsidiaries of Chinese companies, enterprises, public institutions, etc.;

第三类人员：在中国国内无雇主人员（简称无雇主人员）；

Category 3: Persons without an employer in China;

第四类人员：船员；

Category 4: Seafarers;

第五类人员：中国驻德外交机构及其工作人员雇用的中方人员（简称外交雇员）。

Category 5: Chinese personnel employed by Chinese diplomatic missions in Germany and their staff members.

其中，第一至四类人员，首次可申请免除缴费期限最长为60个日历月（第一类人员在被派往德国工作的头48个日历月内自动免除缴费义务，但仍须申请并持经办机构出具的证明）。如工作需要，经批准后免除期限总共

可延长至96个日历月；在特殊情况下，经批准可给予最后一次免除。第五类人员，经雇佣双方申请，免除期限不限。

For Categories 1 to 4, the initial exemption period for which an application can be made is a maximum of 60 calendar months. (Note: Category 1 personnel are automatically exempt from contribution obligations for the first 48 calendar months of their assignment in Germany, but must still apply for and hold a certificate issued by the competent institution). If required by work needs, the total exemption period may be extended upon approval to 96 calendar months. Under special circumstances, a final exemption may be granted upon approval. For Category 5 personnel, upon application by both the employer and the employee, the exemption period is of unlimited duration.

3. 免缴证明及办理期限/Certificate of Exemption and Processing Timeline

符合免除缴纳“两费”的人员由经办机构签发《根据中德社会保险协定出具的证明书》（以下简称“《证明》”），由申请人向征缴机构出示，则征缴机构可免征社会保险费。然而，凡不能出具《证明》的在华德国工作人员，征缴机构应按国务院《社会保险费征缴暂行条例》及《协定》的规定，征收基本养老保险费和失业保险费。

Eligible persons shall be issued a

"Certificate pursuant to the Agreement on Social Insurance between the People's Republic of China and the Federal Republic of Germany" (hereinafter referred to as the "Certificate") by the competent institution. The applicant must present this Certificate to the contribution collection agency, which will then exempt them from paying the social insurance contributions. However, for German workers in China who are unable to present this Certificate, the collection agency shall levy the Basic Endowment Insurance and Unemployment Insurance contributions in accordance with the Interim Regulation on the Collection and Payment of Social Insurance Premiums and Agreement between the People's Republic of China and the Federal Republic of Germany on Social Insurance.

用人单位社保缴纳实操指南/Practical Guide for Employers on Social Insurance Enrollment

(一) 参保登记/ Insurance Registration

⁹⁴ 《暂行办法》第四条 用人单位招用外国人的，应当自办理就业证件之日起30日内为其办理社会保险登记。受境外雇主派遣到境内工作单位工作的外国人，应当由境内工作单位按照前款规定为其办理社会保险登记。依法办理外国人就业证件的机构，应当及时将外国人来华就业的相关信息通报当地社会保险经办机构。社会保险经办机构应当定期向相关机构查询外国人办理就业证件的情况。

⁹⁵ Interim Measures for the Participation in Social Insurance of Foreigners Employed in China Article 4

Where a foreigner is employed, the employer shall, within 30 days from the date on which the employment certificate is handled, handle the social insurance registration for the foreigner.

For a foreigner who is dispatched by an overseas employer to a domestic entity, the domestic entity shall handle the social insurance registration for the foreigner according to the provision of the preceding paragraph.

Institutions issuing employment certificates to foreigners according to law shall timely notify the local social insurance

《暂行办法》第四条第一款规定，用人单位招用外国人后，应当自办理就业证件之日起30日内为其办理社会保险登记；第三款规定，依法办理外国人就业证件的机构，应当及时将外国人来华就业的相关信息通报当地社会保险经办机构，社会保险经办机构应当定期向相关机构查询外国人办理就业证件的情况⁹⁴。

Article 4(1) of Interim Measures stipulates that where a foreigner is employed, the employer shall, within 30 days from the date on which the employment certificate is handled, handle the social insurance registration for the foreigner. Article 4(3) of Interim Measures stipulates that institutions issuing employment certificates to foreigners according to law shall timely notify the local social insurance agencies of information about foreigners employed in China, and social insurance agencies shall check information about issuance of employment certificates to foreigners with the relevant institutions on a regular basis⁹⁵.

以上海为例，上海社保官方公众号公布的“单位职工（外籍）参保登记”说明为外籍员工进行参保登记的办理事项如下。⁹⁶

Taking Shanghai as an example, the instructions for "Employee (Foreign National) Social Insurance Registration" published by the official Shanghai Social Security WeChat account are as follows⁹⁷.

1. 办理地点：参保所在地社保分中心（无须前往就业促进中心）（不可线上办理）。

1. Location for Application: The social insurance sub-center in the area where the insurance is registered (No need to visit the Employment Promotion Center). Online processing is not available.

2. 办理时间：每月5日—26日（法定节假日除外）上午9:00-11:00，下午13:00-16:00，建议在外籍人员入职当月26日下午四点前办结，否则需要在下个月补缴保费。

2. Processing Time: 5th to 26th of each month (excluding legal holidays), 9:00 AM -

11:00 AM and 1:00 PM - 4:00 PM. It is recommended to complete the procedure before 4:00 PM on the 26th of the employees' joining month; otherwise, premium contributions will need to be made retroactively in the following month.

3. 申请条件：男性未满60周岁、女性未满55周岁，且已办理招（录）用手续。

3. Eligibility Criteria: Male under 60 years of age, female under 55 years of age, and the recruitment/employment procedures have been completed.

4. 办理材料/Required Materials:

(1) 录用材料：劳动合同或聘用合同；

(1) Employment Materials: Labor contract or employment contract.

(2) 其他材料：根据不同情形，另需分别携带以下材料——

(2) Other Materials: Depending on the specific case, also carry the following materials:

agencies of information about foreigners employed in China. Social insurance agencies shall check information about issuance of employment certificates to foreigners with the relevant institutions on a regular basis.

⁹⁶ 内容来源于上海社保官方公众号（网址：https://mp.weixin.qq.com/mp/homepage?__biz=MzI0NzE5Nzc0Mg==&hid=15&sn=b3ec0fe41e7d19a4533e6b5dd3f2ecef&scene=18），已分别于2025年9月22日下午4:15、2025年9月24日上午9:50、2025年9月24日上午10:15分、2025年9月24日上午10:31分三次致电上海021-12333确认。

⁹⁷ The content is sourced from the official Shanghai Social Security WeChat account (link: https://mp.weixin.qq.com/mp/homepage?__biz=MzI0NzE5Nzc0Mg==&hid=15&sn=b3ec0fe41e7d19a4533e6b5dd3f2ecef&scene=18). It was verified with Shanghai's 12333 service hotline (021-12333) on three separate occasions: at 4:15 PM on September 22, 2025, and at 9:50 AM, 10:15 AM, and 10:31 AM on September 24, 2025.

①外籍人员的《上海市居住证》B证、《外国人工作许可证/工作许可通知》、《外国人永久居留身份证》三种证件之一，以及（前两种）本人护照（仅携带《上海市居住证》B证、《外国人工作许可证/工作许可通知》的人员需要提供护照，持有《外国人永久居留身份证》的人员无需提供）

① One of the following three documents for the foreign national: Shanghai Residence Permit Type B, Foreigner's Work Permit/Work Permit Notification, or Permanent Residence ID Card for Foreigners; AND a passport (required for holders of the Shanghai Residence Permit Type B or Foreigner's Work Permit/Work Permit Notification; not required for holders of the Permanent Residence ID Card for Foreigners).

②获得境外永久（长期）居留权人员需携带本人护照；

② Persons who have obtained permanent (long-term) residency abroad must provide their passport.

(3) 经办人需要准备备用的材料：经办人身份证、营业执照复印件、公章（方便将公章带出公司的可以携带公章备用）。

(3) Standby Materials for the Handling Personnel: ID card of the handling personnel, copy of the business license, company seal (if it is convenient to take the seal out of the company, have it ready as a backup).

5. 材料标准/ Document Standards:

(1) 申请材料的复印件应清晰、完整；

(1) Copies of application materials must be clear and complete.

(2) 除明确要求提供原件的材料外，单位可提供办事所需材料的原件（或电子亮证）或加盖公章的复印件。

(2) Unless explicitly required to provide originals, the unit may provide originals (or electronic verification via e-document display) or copies stamped with the company seal.

(3) 申请材料非中文的，另需提供加盖翻译机构印章的中文翻译件。

(3) For application materials not in Chinese, a corresponding Chinese translation stamped with the translation agency's seal must also be provided.

6. 办理流程/ Application Process:

(1) 符合办理规定，办理机构出具《核定表》；

(1) If the application complies with regulations, the processing agency will issue an Approval Form.

(2) 材料不全且表示可补全材料，办理机构出具《受理情况回执》；

(2) If materials are incomplete but can be supplemented, the processing agency will issue

an Acceptance Receipt.

(3) 不符合办理规定, 办理机构出具《办理情况回执》。

(3) If the application does not comply with regulations, the processing agency will issue a Processing Status Receipt.

7. 办理期限: 当场办结。

7. Processing Time: To be completed on the spot.

8. 收费标准: 不收费。

8. Fee: Free of charge.

(二) 停止缴费登记/Termination of Contribution Registration

以上海为例, 上海社保官方公众号公布的“单位职工(外籍、台港澳居民)参保登记”说明为外籍员工办理停止缴纳社会保险费登记的事项如下。

Taking Shanghai as an example, the instructions for "Employee (Foreign National, Taiwanese, Hong Kong, and Macau Resident) Insurance Registration - Termination" published by the official Shanghai Social Security WeChat account regarding the termination of social insurance contribution registration for foreign national employees are as follows.

1. 办理地点参保所在地社保分中心(不可线上办理)。

1. Location for Application: The social insurance sub-center in the area where the insurance is registered. Online processing is not available.

2. 办理时间: 每月4日—26日(法定节假日除外)(若与外籍员工于当月24日前解除劳动关系, 则应当在当月24日前办理停止缴费登记; 若不为外籍员工缴纳离职当月的社保, 则需要将解除劳动关系的时间写到上月月底)。

2. Processing Time: 4th to 26th of each month (excluding legal holidays). If the employment contract with the foreign national employee is terminated before the 24th of the current month, the termination of contribution registration must be processed before the 24th of the current month. If social insurance contributions for the month of termination are not to be paid, the date of termination of the employment relationship should be recorded as the last day of the previous month.

3. 申请条件: 已与用人单位解除或终止劳动(聘用)关系或证件有效期期满而不再续签。

3. Eligibility Criteria: The labor (employment) relationship with the employer has been terminated or ended, or the document validity period has expired without renewal.

4. 办理材料/Required Materials:

(1) 解聘材料: 解除或终止劳动(聘用)关系的相关材料, 或有效期满证件;

(1) Termination Materials: Relevant documentation proving the termination or end of the labor (employment) relationship, or the expired permit.

(2) 经办人需要准备备用的材料: 经办人身份证、营业执照复印件、公章(方便将公章带出公司的可以携带公章备用)。

(2) Standby Materials for the Handling Personnel: ID card of the handling personnel, copy of the business license, company seal (if it is convenient to take the seal out of the company, have it ready as a backup).

5. 材料标准/Document Standards:

(1) 申请材料的复印件应清晰、完整;

(1) Copies of application materials must be clear and complete.

(2) 除明确要求提供原件的材料外, 单位可提供办事所需材料的原件(或电子亮证)或加盖公章的复印件;

(2) Unless explicitly required to provide originals, the unit may provide originals (or electronic verification via e-document display) or copies stamped with the company seal.

(3) 申请材料非中文的, 另需提供加盖翻译机构印章的中文翻译件。

(3) For application materials not in Chinese, a corresponding Chinese translation stamped with the translation agency's seal must also be provided.

6. 办理流程/Application Process:

(1) 符合办理规定, 办理机构出具《核定表》;

(1) If the application complies with regulations, the processing agency will issue an Approval Form.

(2) 材料不全且表示可补全材料, 办理机构出具《受理情况回执》;

(2) If materials are incomplete but can be supplemented, the processing agency will issue an Acceptance Receipt.

(3) 不符合办理规定, 办理机构出具《办理情况回执》。

(3) If the application does not comply with regulations, the processing agency will issue a Processing Status Receipt.

7. 办理期限: 当场办结。

7. Processing Time: To be completed on the spot.

8. 收费标准: 不收费

8. Fee: Free of charge.

企业合规建议/Recommendations

1. 及时参保登记

1. Timely Complete Insurance Registration
在外籍员工入职后 30 日内为其办理社保登记手续，不得以任何理由拒绝或延迟办理。

Complete social insurance registration procedures for foreign employees within 30 days of their employment commencement. Registration must not be refused or delayed for any reason.

2. 避免违规操作

2. Avoid Non-compliant Practices 不得与员工签订“放弃社保协议”或以“社保补贴”形式替代实际参保。即使员工主动要求或出具书面承诺，此类安排仍被认定为无效。

Do not sign “social insurance waiver agreements” with employees or replace actual insurance contributions with “social insurance subsidies”. Even if initiated by the employee or accompanied by a written commitment, such arrangements are deemed invalid.

3. 关注双边协定

3. Consider Bilateral Agreements

对于与中国签署了“社会保障协定”的国家的外籍员工，应按照协定规定办理免缴手续，但需确保员工在母国正常参保缴费。

For foreign employees from countries that have signed a Social Security Agreement with

China, follow the agreement's procedures to apply for exemption from contributions. Ensure that the employee remains insured and contributing in their home country.

4. 完善内部管理制度

4. Strengthen Internal Management Systems

将外籍员工社保缴纳纳入企业人力资源合规管理体系，定期审查参保情况，及时纠正问题。

Integrate the social insurance contributions for foreign employees into the company's human resources compliance management system. Regularly review the insurance status and promptly correct any issues.

5. 关注地方政策

5. Monitor Local Policies:

北京、上海等地社保经办流程可能存在细微差异，企业应主动咨询当地人社局，获取最新政策指引。

Be aware that social insurance procedures may have slight variations in cities like Beijing and Shanghai. Companies should proactively consult local Human Resources and Social Security Bureaus to obtain the latest policy guidance.

外国人在华就业参加社会保险，既是用

用人单位依法合规经营的基本要求，也是保障外籍员工在华工作生活的重要制度安排。随着中国社会保障体系的不断完善与国际协作的深入推进，用人单位应高度重视外籍员工社保管理工作，及时完成参保登记、准确把握双边协定政策、杜绝以补贴代缴等违规行为，从而有效防范法律风险，构建稳定、可信的国际雇佣关系。对外籍员工而言，依法参保既是权利也是义务，积极参与并配合社保办理，有助于保障自身在医疗、养老、失业、工伤和生育等方面的合法权益。我们建议各方密切关注政策动态，加强与当地社保经办机构的沟通，必要时寻求专业法律或人力资源机构的支持，共同推动涉外用工管理的规范化与国际化。

Social Insurance Enrollment for Foreign Employees in China is a fundamental legal obligation for employers and a vital safeguard for the employees' well-being. As China's social security system evolves and international cooperation deepens, employers must prioritize compliance: complete registration promptly, correctly apply bilateral agreement provisions, and avoid violations like substituting subsidies for contributions. This mitigates legal risks and fosters stable international employment relationships.

For foreign employees, enrolling is both a right and a duty. Active participation helps protect their interests in healthcare, pension,

unemployment, work-related injury, and maternity benefits. We advise all parties to monitor policy updates, maintain communication with local social insurance agencies, and seek professional support when needed to promote standardized and international management of foreign employment.

二、新规速递

1. 市监总局发布《经营者集中申报规范》

2025年9月26日，国家市场监督管理总局发布《经营者集中申报规范》(MR/T 0002—2025)行业标准(以下简称“《规范》”)，于2025年10月1日起正式实施。《规范》共6部分，旨在对经营者集中申报全流程进行统筹规范。

《规范》首先明确经营者集中的申报条件，涵盖构成情形、营业额计算标准、豁免申报情形及申报义务人的界定；其次细化申报材料的要求，区分普通申报与简易案件申报，详细列出申报表内容、非保密信息范围、案件命名规则及相关市场分析等要素。《规范》细化规范申报流程，包括商谈申请、材料准备与提交、受理审查及决定作出等环节，附有申报流程图。此外，《规范》还设置了多项附录，包括控制权与营业额的认定标准、各类申报表模板、简易案件公示表示例及商谈程序说明，为申报提供具体操作依据。



相关链接：[市监总局：经营者集中申报规范](#)

2. 市监总局修改《禁止垄断协议规定》

2025年12月19日，国家市场监督管理总局公布关于修改《禁止垄断协议规定》（以下简称“《规定》”）的决定，对原《规定》第十七条进行修改，并新增第十八条、第十九条，自2026年2月1日起施行。《规定》明确纵向垄断协议的“安全港”制度，为低市场份额企业提供合规指引。

《规定》第十七条根据不同类型的纵向协议及可能产生的竞争损害程度大小，对纵向协议签订方的市场份额设置梯度：一是针对《反垄断法》第十八条第一款第一项、第二款第一项规定的固定或者限定转售价格的纵向协议，相关方的市场份额上限是5%，营业额上限是1亿元，同时满足双重标准才可能适用“安全港”规则。二是针对第二款第二项规定的其他类型纵向协议（即非价格纵向协议），市场份额的上限是15%，且不考虑营业额。“安全港”市场份额标准的设置还考虑了不同行业领域的差异，第二款第四款对特定行业、领域或者特定类型的纵向非价格协议预留空间，并明确其可作为特殊情形适用。⁹⁸

《规定》第十八条列举经营者适用安全

港规则时应向反垄断执法机构提供的材料，第十九条则明确执法机构的材料核实责任及其法律后果。

相关链接：[市监总局：禁止垄断协议规定](#)

3. 市监总局发布《非横向经营者集中审查指引》

2025年12月15日，国家市场监督管理总局发布《非横向经营者集中审查指引》（以下简称“《指引》”）。《指引》共9章82条，与《横向经营者集中审查指引》审查框架基本保持一致，分为总则，证据材料，相关市场，市场份额和市场集中度，纵向经营者集中的竞争影响，混合经营者集中的竞争影响，市场进入、买方力量和效率，其他因素以及附则；包括34个用以解释说明重要条款的案例。围绕非横向经营者集中特有的竞争损害设置两章，第五章为纵向经营者集中审查思路；第六章为混合经营者集中审查思路。

《指引》特别明确了如何根据市场份额初步判断非横向经营者集中的竞争风险、准确全面界定相关市场、审查可以提交的证据材料、可能存在的竞争问题与评估纵向经营者集中原料封锁、客户封锁、评估混合经营者集中的封锁效应、认定一项非横向经营者集中具有竞争损害应考虑的相关抗辩性因素等

⁹⁸ 参照市监总局《禁止垄断协议规定》修改解读，https://www.samr.gov.cn/zw/zfxgk/fdzdgknr/xwxc/art/2025/art_3c28c2bff22144d2bd36b913956f1159.html。



问题。⁹⁹

相关链接：[市监总局：非横向经营者集中审查指引](#)

4. 市监总局发布《公平竞争审查条例实施办法》

2025年2月28日，国家市场监督管理总局发布《公平竞争审查条例实施办法》（以下简称“《办法》”）。《办法》共5章48条，逐条列举行政机关等在起草涉及经营者经济活动的政策措施时不得包含的内容，包括审查标准、机制、程序及监督保障等，明定有关政府机构行为的底线红线。

相关链接：[市监总局：公平竞争审查条例实施办法](#)

5. 市监总局发布《互联网平台反垄断合规指引（征求意见稿）》

2025年11月18日，国家市场监督管理总局发布《互联网平台反垄断合规指引（征求意见稿）》（以下简称“《指引征求意见稿》”）。《指引征求意见稿》共5章38条，结合平台经济行业特点、经营模式、竞争规律等，总结反垄断监管执法经验，引导平台经营者加强平台规则审查和算法筛查。

《指引征求意见稿》为平台经营者列举8种风险：平台间算法共谋、组织帮助平台内经营者达成垄断协议、平台不公平高价、平台低于成本销售、封禁屏蔽、“二选一”行为、“全网最低价”和平台差别待遇，意在帮助与引导平台经营者识别垄断协议、滥用市场支配地位等风险，督促经营者加强自身风险管理、健全反垄断合规保障机制。¹⁰⁰

相关链接：[市监总局：互联网平台反垄断合规指引（征求意见稿）](#)

6. 市监总局发布《关于公用事业领域的反垄断指南（征求意见稿）》

2025年8月20日，市监总局发布《关于公用事业领域的反垄断指南（征求意见稿）》（以下简称“《指南征求意见稿》”）。《指南征求意见稿》共7章45条，对公用事业领域垄断协议（以横向垄断协议为主，也包括可能存在的纵向垄断协议、组织与实质性帮助行为等）、滥用市场支配地位（包括市场支配地位认定的考虑因素、领域滥用市场支配地位行为认定的考虑因素、常见的“正当理由”及通常不能认定为“正当理由”的情形）、经营者集中及公平竞争审查和滥用行政权力排除、限制竞争等，细化分析思路和认定标准，进一步明确公用事业领域反垄断执法原则。

⁹⁹ 参考市监总局官网《非横向经营者集中审查指引》解读，https://www.hunan.gov.cn/zqt/zcsd/202512/t20251217_33872038.html。

¹⁰⁰ 参考市监总局官网《互联网平台反垄断合规指引（征求意见稿）》解读，https://www.samr.gov.cn/zw/zfxgk/fdzdgknr/xwxc/art/2025/art_62f54cb2ba13412f96bc154e2bff93bb.html。

相关链接：[市监总局：关于公用事业领域的反垄断指南（征求意见稿）](#)

7. 市监总局发布《违法实施经营者集中行政处罚裁量权基准（试行）》

2025年2月19日，市监总局发布《违法实施经营者集中行政处罚裁量权基准（试行）》（以下简称“《处罚基准》”）。《处罚基准》共18条，包含7个示例，明确了违法实施经营者集中案件行政处罚裁量的行政处罚对象确定依据、处罚步骤、具有区分性的处罚数额及确认处罚时应考量的情节和因素等；随《处罚基准》附上的7个示例则对不同情形的案件罚款裁量方式进行辅助说明。

相关链接：[市监总局：违法实施经营者集中行政处罚裁量权基准（试行）](#)

¹⁰¹ 参考市监总局官网《关于公用事业领域的反垄断指南（征求意见稿）》解读，
https://www.samr.gov.cn/zw/zfxgk/fdzdgknr/xwxc/art/2025/art_c6b1c0b324474ce5803903b6799c53b0.html。

■ 中伦文德简介

中国最早设立的第一批合伙制律师事务所。

中伦文德律师事务所起源于 1992 年，是司法部最早批准设立的第一批合伙制律师事务所，经过多年的发展现已成为一家扎根于中国并面向国际的大型综合性律师事务所。中伦文德总部位于北京，在上海、成都、石家庄、天津、武汉、太原、济南、广州、深圳、南京、前海、长沙、重庆、沈阳、杭州、大连、郑州、西安、青岛、昆明、南昌、合肥、苏州、福州、兰州、乌鲁木齐等地设有分所，并在香港设有一家联营所。现有执业律师及专业人员 2600 余名，可为中外客户提供全面、优质、高效的专业法律服务。在伦敦、利雅得、巴黎、里昂、柏林、汉堡、悉尼、纽约、华盛顿等海外主要城市也均设有合作机构，能在全球范围为客户提供一流的法律解决方案。在 The American Lawyer 发布的 2019 年 Asia 50 亚太 50 强律所规模排名中，中伦文德高居第 6 位。

严谨专业、高效尽责。

中伦文德多年以来的出色业绩不仅赢得了境内外客户的认可，同时也得到有关政府管理当局的高度肯定：参与多部法律的起草工作，在“南水北调”、“2008 奥运工程”、“川气东送”、“中亚管道工程”、“北京城市副中心建设”、“亚投行建设”、“北京大兴国际机场建设”和“一带一路建设”等国家级重点项目中被委以重任。

拥有一流的国际化律师团队。

优秀的律师团队和国际化的地域分布使中伦文德律师事务所能在全球范围内的法律业务领域为客户提供一流的法律解决方案。我们能用中文、英文、法文、韩文、日文和阿拉伯文等多种语言为客户提供法律服务。服务法系涵盖了大陆法系、英美法系、伊斯兰法系等，在国内处于领先地位。



网址：www.zhonglunwende.com

电话：+8610-8567 3688

地址：北京市朝阳区建国路 79 号华贸中心 2 号写字楼
28 层

內中
隨備