

# 保华月刊

*Baohua Monthly*

2021年5月刊  
May. 2021  
第52期  
NO. 52

- 对于员工在微信群里发表不当言论，用人单位应如何行使惩戒权？
- 各地解除劳动合同经济补偿立法比较



总编：董保华  
责编：董润青、杨杰  
编辑：蒋素梅



保華律師事務所

## 2 劳动法新闻资讯

Labor Law News

### 劳动新规详解

Close Look at New Labor Regulations

#### 32 新规定：《关于规范新就业形态下餐饮网约配送员劳动用工的指导意见（试行）》

New regulations: Guiding Opinions on Regulating the Employment of Distribution Workers in Catering Network under the New Employment Pattern (Trial)

#### 42 新规定：《苏州工业园区劳动人事争议仲裁委员会电子劳动合同争议处理规则（试行）》

New regulations: Electronic labor contract disputes settlement rules of Suzhou Industrial Park Labor and Human Resources Disputes Arbitration Committee (Trial)

#### 51 新规定：《深圳市电子劳动合同争议处理规则（试行）》

New regulations: Shenzhen Electronic labor contract dispute settlement rules (Trial)

### 热点追踪

Hot Issues

#### 57 对于员工在微信群里发表不当言论，用人单位应如何行使惩戒权

How should the employer enforce disciplinary authority against employees who make inappropriate comments in WeChat groups?

### 老董杂谈

Professor Dong By-Talk

#### 64 各地解除劳动合同经济补偿立法比较

Comparison of the legislation of economic compensation for the termination of labor contract in different regions

# 新闻总结



## 一、2020 年规模以上企业分岗位就业人员年平均工资

来源：国家统计局

摘要：日前，国家统计局发布《2020 年规模以上企业分岗位就业人员年平均工资情况》。2020 年全国规模以上企业就业人员年平均工资为 79854 元，比上年增长 6.1%。其中，中层及以上管理人员 164979 元，增长 5.2%；专业技术人员 112576 元，增长 6.4%；办事人员和有关人员 75167 元，增长 6.0%；社会生产服务和生活服务人员 61938 元，增长 3.2%；生产制造及有关人员 62610 元，增长 5.1%。中层及以上管理人员平均工资最高，是全部就业人员平均水平的 2.07 倍；社会生产服务和生活服务人员平均工资最低，是全部就业人员平均水平的 78%。岗位平均工资最高与最低之比为 2.66，比上年扩大 0.03。

Abstract : The Annual Average Wages of Employees in Different Positions in Enterprises with an Annual Revenue of More Than CNY 20 million in 2020 was recently released by the National Bureau of Statistics. In 2020, the average annual salary of employed persons in enterprises with an annual revenue of more than CNY 20 million nationwide was CNY 79,854, an increase of 6.1% over the previous year. Among them, the middle-level and above managers were CNY 164,979, an increase of 5.2%; Professional and technical personnel were CNY 112,576, an increase of 6.4%; The staff and related personnel were CNY 75,167, an increase of 6.0%; Social production service and life service personnel were CNY 61,938, an increase of 3.2%; Manufacturing and related personnel were CNY 62,610, an increase of 5.1%. The average salary of middle-level and above managers ranks the highest, which is 2.07 times the average level of all employed people; The average wage of social production service and life service personnel ranks the lowest, which is 78% of the average level of all employed personnel. The ratio of the highest to the lowest average salary of the post was 2.66, which was 0.03 higher than that of the previous year.

2020 年全国规模以上企业就业人员年平均工资为 79854 元，比上年增长 [1]6.1%。其中，中层及以上管理人员 164979 元，增长 5.2%；专业技术人员 112576 元，增长 6.4%；办事人员和有关人员 75167 元，增长 6.0%；社会生产服务和生

活服务人员 61938 元，增长 3.2%；生产制造及有关人员 62610 元，增长 5.1%。中层及以上管理人员平均工资最高，是全部就业人员平均水平的 2.07 倍；社会生产服务和生活服务人员平均工资最低，是全部就业人员平均水平的 78%。岗位平均工资最高与最低之比为 2.66，比上年扩大 0.03。

分四大区域看，五类岗位平均工资最高的区域均为东部，平均工资分别为中层及以上管理人员 191577 元、专业技术人员 129052 元、办事人员和有关人员 84787 元、社会生产服务和生活服务人员 67652 元、生产制造及有关人员 65241 元。五类岗位平均工资最低的区域均为中部，分别为 117426 元、81705 元、58276 元、50873 元和 56302 元。

表1 2020年分地区分岗位就业人员年平均工资

单位：元

地 区	规模以上企业就业人员	中层及以上管理人员	专业技术人员	办事人员和有关人员	社会生产服务和生活服务人员	生产制造及有关人员
合 计	79854	164979	112576	75167	61938	62610
东部地区	88284	191577	129052	84787	67652	65241
中部地区	64210	117426	81705	58276	50873	56302
西部地区	72086	137805	94913	64525	55665	62250
东北地区	70272	134181	83374	68387	54769	61305

分行业门类看，中层及以上管理人员、专业技术人员、办事人员和有关人员、社会生产服务和生活服务人员四类岗位平均工资最高的行业均为信息传输、软件和信息技术服务业，平均工资分别为 338908 元、199228 元、123557 元、121406 元；生产制造及有关人员平均工资最高的行业是电力、热力、燃气及水生产和供应业，平均工资为 109193 元；中层及以上管理人员、专业技术人员、办事人员和有关人员、生产制造及有关人员四类岗位平均工资最低的行业均为住宿和餐饮业，平均工资分别为 93164 元、55828 元、46096 元、39623 元；社会生产服务和生活服务人员平均工资最低的行业是水利、环境和公共设施管理业，平均工资为 34914 元。

表2 2020年分行业分岗位就业人员年平均工资

单位：元

行业	规模以上企业就业人员	中层及以上管理人员	专业技术人员	办事人员和有关人员	社会生产服务和生活服务人员	生产制造及有关人员
合计	79854	164979	112576	75167	61938	62610
采矿业	90899	173536	114475	98177	61109	82210
制造业	74641	152996	106681	78229	76036	61324
电力、热力、燃气及水生产和供应业	120273	205675	138741	96860	91310	109193
建筑业	64243	115687	76892	55152	52647	57805
批发和零售业	84254	166785	106225	76383	60677	57769
交通运输、仓储和邮政业	94192	181105	136132	80841	87085	79684
住宿和餐饮业	46825	93164	55828	46096	39786	39623
信息传输、软件和信息技术服务业	175258	338908	199228	123557	121406	81416
房地产业	80523	172417	101993	71569	51431	53690
租赁和商务服务业	80352	252730	131166	78999	53280	59554
科学研究和技术服务业	141864	272189	145663	93488	80024	82126
水利、环境和公共设施管理业	51053	147273	97779	64891	34914	56385
居民服务、修理和其他服务业	51827	111166	73043	62520	42747	50441
教育	90487	172895	91668	80185	75358	56841
卫生和社会工作	88203	153451	89521	65294	56529	61770
文化、体育和娱乐业	107174	192916	157694	86565	54519	54120

分登记注册类型看，中层及以上管理人员、办事人员和有关人员、社会生产服务和生活服务人员三类岗位平均工资最高的企业类型均为外商投资企业，平均工资分别为 329642 元、122663 元、85165 元；专业技术人员平均工资最高的是港澳台商投资企业，平均工资为 174155 元；生产制造及有关人员平均工资最高的是国有企业，平均工资为 81424 元；中层及以上管理人员、专业技术人员、办事人员和有关人员、社会生产服务和生活服务人员、生产制造及有关人员五类岗位平均工资最低的企业类型均为集体企业，平均工资分别为 104404 元、63604 元、52311 元、46303 元和 48220 元。五类岗位平均工资在各类企业类型中最高与最低之比分别为 3.16、2.74、2.34、1.84 以及 1.69。

表3 2020年分登记注册类型分岗位就业人员年平均工资

单位：元

登记注册类型	规模以上企业就业人员	中层及以上管理人员	专业技术人员	办事人员和有关人员	社会生产服务和生活服务人员	生产制造及有关人员
合计	79854	164979	112576	75167	61938	62610
国有	97739	195147	125796	87319	72818	81424
集体	54061	104404	63604	52311	46303	48220
有限责任公司	84780	178070	118483	75699	65224	67097
股份有限公司	97324	220942	130603	90237	75683	74064
私营	63309	114189	82179	59666	48275	54674
港澳台商投资	98765	253516	174155	108406	82467	63963
外商投资	112290	329642	171742	122663	85165	73293
其他	73459	130831	84270	64751	55059	54167

注[1]：文中以下增长，除特别指出外，均为名义增长。

附注

### 1. 主要指标解释

**中层及以上管理人员：**指在单位及其职能部门中担任领导职务并具有决策、管理权的人员。包括单位主要负责人或高级管理人员（包含同级别及副职）、单位内的一级部门或内设机构的负责人（包含同级别及副职），特大型单位可以包括一级部门内设的管理机构的负责人（包含副职）。根据人力资源和社会保障部《中华人民共和国职业分类大典（2015年版）》修订，下同。

**专业技术人员：**指专门从事各种科学研究和专业技术工作的人员。从事本类职业工作的人员，一般都要求接受过系统的专业教育，具备相应的专业理论知识，并且按规定的标准条件评聘专业技术职务，以及未聘任专业技术职务，但在专业技术岗位上工作的人员。具体包括科学研究人员，工程技术人员，农业技术人员，飞机和船舶技术人员，卫生专业技术人员，经济和金融专业人员，法律、社会和宗教专业人员，教学人员，文学艺术、体育专业人员，新闻出版、文化专业人员，其他专业技术人员。

**办事人员和有关人员：**指在国家机关、党群组织、企业、事业单位中从事行政业务、行政事务、行政执法、安全保卫和消防等工作的人员。具体包括办事人员、安全和消防人员、其他办事人员和有关人员。

**社会生产服务和生活服务人员：**指从事商品批发零售，交通运输、仓储、邮政和快递，信息传输、软件和信息技术，住宿和餐饮，金融，租赁和商务，生态保护，文化、体育和娱乐等社会生产服务与生活服务工作的人员。具体包括批发与零售服务人员，交通运输、仓储和邮政业服务人员，住宿和餐饮服务人员，信息传输、软件和信息技术服务人员，金融服务人员，房地产服务人员，租赁和商务服务人员，技术辅助服务人员，水利、环境和公共设施管理服务人员，居民服务人员，电力、燃气及水供应服务人员，修理及制作服务人员，文化、体育和娱乐服务人员，健康服务人员，其他社会生产和生活服务人员。

**生产制造及有关人员：**指从事矿产开采、产品生产制造、工程施工和运输设备操作的人员及有关人员。具体包括农副食品加工人员，食品、饮料生产加工人员，烟草及其制品加工人员，纺织、针织、印染人员，纺织品、服装和皮革、毛

皮制品加工制作人员，木材加工、家具与木制品制作人员，纸及纸制品生产加工人员，印刷和记录媒介复制人员，文教、工美、体育和娱乐用品制造人员，石油加工和炼焦、煤化工生产人员，化学原料和化学制品制造人员，医药制造人员，化学纤维制造人员，橡胶和塑料制品制造人员，非金属矿物制品制造人员，采矿人员，金属冶炼和压延加工人员，机械制造基础加工人员，金属制品制造人员，通用设备制造人员，专用设备制造人员，汽车制造人员，铁路、船舶、航空航天设备制造人员，电气机械和器材制造人员，计算机、通信和其他电子设备制造人员，仪器仪表制造人员，废弃资源综合利用人员，电力、热力、气体、水生产和输配人员，建筑施工人员，运输设备和通用工程机械操作人员及有关人员，生产辅助人员，其他生产制造及有关人员。

## 2. 统计范围

规模以上企业具体包括：规模以上工业（含采矿业，制造业，电力、热力、燃气及水生产和供应业），有资质的建筑业，限额以上批发和零售业，限额以上住宿和餐饮业，有开发经营活动的全部房地产开发经营业，规模以上服务业（含交通运输、仓储和邮政业，信息传输、软件和信息技术服务业，租赁和商务服务业，科学研究和技术服务业，水利、环境和公共设施管理业，居民服务、修理和其他服务业，教育，卫生和社会工作，文化、体育和娱乐业，以及物业管理、房地产中介服务等行业）共 16 个行业门类的约 113.9 万家企业法人单位。

## 3. 调查方法

根据国家统计局制定的《企业一套表统计调查制度》和《劳动工资统计调查制度》，一套表联网直报单位岗位工资统计采用全面调查的方法。

## 4. 东中西部和东北地区划分方法

东部包括：北京、天津、河北、上海、江苏、浙江、福建、山东、广东和海南。

中部包括：山西、安徽、江西、河南、湖北和湖南。

西部包括：内蒙古、广西、重庆、四川、贵州、云南、西藏、陕西、甘肃、青海、宁夏和新疆。

东北包括：辽宁、吉林和黑龙江。

## 5. 行业分类标准

工资统计的行业分类标准按照《国民经济行业分类》(GB/T4754-2017)执行。

## 6. 登记注册类型

其他包括：股份合作、联营、其他内资。

## 二、积极应对人口老龄化，开放三孩生育政策

来源：新华社

摘要：中共中央政治局5月31日召开会议，会议指出，进一步优化生育政策，实施一对夫妻可以生育三个子女政策及配套支持措施，有利于改善我国人口结构、落实积极应对人口老龄化国家战略、保持我国人力资源禀赋优势。

Abstract: The Political Bureau of the CPC Central Committee held a meeting on May 31, which pointed out that it is necessary to further optimize the birth policy in order to implement the policy that a couple can have three children and supporting measures, which is conducive to improving China's population structure, implementing the national strategy of actively responding to the aging of the population, and maintaining China's human resource endowment advantage.

会议听取“十四五”时期积极应对人口老龄化重大政策举措汇报，审议《关于优化生育政策促进人口长期均衡发展的决定》。中共中央总书记习近平主持会议。

会议指出，积极应对人口老龄化，事关国家发展和民生福祉，是实现经济高质量发展、维护国家安全和社会稳定的重要举措。党的十八大以来，各地区各部门认真贯彻落实党中央关于积极应对人口老龄化的决策部署，加快健全社会保障体系和养老服务体系，各项工作取得明显成效。

会议强调，要贯彻落实积极应对人口老龄化国家战略，加快建立健全相关政策体系和制度框架。要稳妥实施渐进式延迟法定退休年龄，积极推进职工基本养老保险全国统筹，完善多层次养老保障体系，探索建立长期护理保险制度框架，加快建设居家社区机构相协调、医养康养相结合的养老服务体系 and 健康支撑体系，发展老龄产业，推动各领域各行业适老化转型升级，大力弘扬中华民族孝亲敬老传统美德，切实维护老年人合法权益。各级党委和政府要健全完善老龄工作体系，

加大财政投入力度，完善老龄事业发展财政投入政策和多渠道筹资机制，为积极应对人口老龄化提供必要保障。

会议指出，党的十八大以来，党中央根据我国人口发展变化形势，先后作出实施单独两孩、全面两孩政策等重大决策部署，取得积极成效。同时，我国人口总量庞大，近年来人口老龄化程度加深。进一步优化生育政策，实施一对夫妻可以生育三个子女政策及配套支持措施，有利于改善我国人口结构、落实积极应对人口老龄化国家战略、保持我国人力资源禀赋优势。

会议强调，各级党委和政府要加强统筹规划、政策协调和工作落实，依法组织实施三孩生育政策，促进生育政策和相关经济社会政策配套衔接，健全重大经济社会政策人口影响评估机制。要将婚嫁、生育、养育、教育一体考虑，加强适婚青年婚恋观、家庭观教育引导，对婚嫁陋习、天价彩礼等不良社会风气进行治理，提高优生优育服务水平，发展普惠托育服务体系，推进教育公平与优质教育资源供给，降低家庭教育开支。要完善生育休假与生育保险制度，加强税收、住房等支持政策，保障女性就业合法权益。对全面两孩政策调整前的独生子女家庭和农村计划生育双女家庭，要继续实行现行各项奖励扶助制度和优惠政策。要建立健全计划生育特殊家庭全方位帮扶保障制度，完善政府主导、社会组织参与的扶助关怀工作机制，维护好计划生育家庭合法权益。要深化国家人口中长期发展战略和区域人口发展规划研究，促进人口长期均衡发展。

### 三、最高检发布工伤认定和工伤保险类行政检察监督典型案例

来源：最高检

摘要：5月12日，最高人民检察院发布5件工伤认定和工伤保险类行政检察监督典型案例，要求各级检察机关切实加强劳动者权益保护，维护法治化的营商环境。

Abstract: On May 12, the Supreme People's Procuratorate issued five typical cases of administrative procuratorial supervision of work-related injury identification and work-related injury insurance, requiring procuratorial organs at all levels to strengthen the protection of workers' rights and interests and maintain the business environment ruled by law.

## 案例一

颜某某诉广西某县人力资源和社会保障局、某市人力资源和社会保障局工伤认定及行政复议检察监督案

### 【基本案情】

颜某某的丈夫梁某某生前是广西某县住建局职工。2016年9月29日，梁某某受单位指派前往某市参加会议，当日下午会议结束乘车返回某县途中，于21时突然昏倒、丧失意识，被就近送到卫生院抢救，22时转入某县人民医院抢救，被诊断为脑干出血、呼吸停止，给予气管插管、呼吸机辅助呼吸等治疗。9月30日13时50分，梁某某被转入某市人民医院抢救，但自主呼吸丧失，给予持续呼吸、循环生命支持。经多日抢救无好转可能，梁某某家属签字放弃治疗，某市人民医院遂于10月9日14时30分拔掉呼吸机，5分钟后宣告梁某某死亡。2016年11月8日，颜某某向某县人力资源和社会保障局（以下简称某县人社局）申请工伤认定，该局认为梁某某不符合《工伤保险条例》第十五条第一款第一项规定的视同工伤情形，不予认定为工伤。颜某某不服，向某市人力资源和社会保障局（以下简称某市人社局）申请行政复议，该局复议维持了某县人社局的不予认定工伤决定。颜某某不服，向某市某区人民法院提起行政诉讼。某区人民法院一审认定梁某某属于视同工伤情形，判决撤销某市人社局行政复议决定、某县人社局不予认定工伤决定，责令某县人社局限期重作决定。某市人社局不服，上诉至某市中级人民法院。某市中级人民法院二审认定梁某某不属于视同工伤情形，判决撤销一审判决、驳回颜某某的诉讼请求。颜某某不服，向广西壮族自治区高级人民法院申请再审被驳回后，向某市人民检察院申请监督，该院提请广西壮族自治区人民检察院抗诉。

### 【检察机关履职情况】

检察机关经查阅审判卷宗、病历材料和询问相关人员，认定各方当事人对梁某某属于在工作时间、工作岗位上突发疾病没有异议，争议焦点是梁某某在病发后经抢救超过48小时才被宣告死亡，是否属于《工伤保险条例》第十五条第一款第一项规定的视同工伤情形。检察机关认为，梁某某在发病当日已被某县人民医院诊断为脑干出血、呼吸停止，在病发约17个小时后转入某市人民医院抢救，但自主呼吸丧失，始终需要依靠设备给予呼吸、循环生命支持，且经持续抢救

10 余天无法好转，并在拔掉呼吸机 5 分钟后即被宣告死亡，在法律对死亡认定标准没有明确规定情况下，本案应从有利于保护职工的立场予以解释，认定梁某某视同工伤。广西壮族自治区人民检察院向自治区高级人民法院提出抗诉后，该院采纳了抗诉意见，再审判决撤销二审判决、维持一审判决。随后，某县人社局主动履行了自治区高级人民法院的再审判决，重新作出梁某某属于工伤的认定，相关工伤保险待遇已支付到位，本案行政争议得以实质性化解。

### 【典型意义】

人民检察院办理工伤认定类行政诉讼监督案件，应当全面把握《工伤保险条例》立法精神，对法律规定不明确的，应从有利于保护职工等弱势群体的立场进行解释和认定。人民检察院认为法院生效判决对工伤认定适用法律错误、实体处理不当的，通过提出抗诉予以监督纠正，维护劳动者合法权益。

### 案例二

刘某诉新疆某市某区人力资源和社会保障局工伤保险待遇行政赔偿检察监督案

### 【基本案情】

2001 年，刘某在新疆某煤矿工作时左手被炸伤，新疆某市某区劳动局作出不予认定工伤决定。刘某随后提起行政复议和行政诉讼，人民法院终审和再审均驳回其诉讼请求，经最高人民检察院抗诉后，最高人民法院于 2013 年判决撤销原行政行为，并责令某区人力资源和社会保障局（原某区劳动局，以下简称某区人社局）重新作出行政行为。最终，刘某被认定为工伤、伤残六级。经刘某申请劳动仲裁、提起劳动争议诉讼后，2017 年人民法院判决某煤矿向刘某支付工伤保险待遇等。某煤矿因未依法缴纳工伤保险，且其营业执照被吊销，无可供执行的财产，故该民事判决被人民法院裁定终结执行。刘某认为，某区人社局未及时认定工伤的行为导致其工伤待遇无法获赔，遂于 2018 年向人民法院提起行政诉讼，要求某区人社局就其工伤保险待遇承担赔偿责任。人民法院一审、二审、再审均未支持刘某诉讼请求。2020 年，刘某向检察机关申请监督。

### 【检察机关履职情况】

新疆某市人民检察院审查后认为，刘某主张的工伤保险待遇赔偿未获得实际支付，系因某煤矿无财产导致生效民事判决无法执行造成，某区人社局未及时认

定工伤的行政行为并不会必然导致该损失的发生，违法行为与损害后果之间没有法律上的因果关系，故刘某行政赔偿请求缺乏事实及法律依据，人民法院行政判决并无不当。但鉴于刘某诉求具有正当性，为实质性化解行政争议，办案人员对案件进行深入研讨，通过查阅资料、类案检索、专家咨询等方式，提出通过工伤保险先行支付来解决问题的思路。为进一步确定刘某是否符合工伤保险先行支付的条件，某市人民检察院主动与市人力资源和社会保障局、市社会保险中心沟通了解相关情况，经走访及调研发现，本市乃至其他一些地方工伤保险先行支付制度落地情况并不乐观。

为疏通刘某获取工伤保险待遇的堵点，也为更多工伤职工及时获得医疗救治和生活保障，某市人民检察院通过搜集大量案例及相关资料、召开研讨会等方式论证实施的必要性及可行性，最终认为工伤保险先行支付制度是国家从保护弱势群体角度出发而制定的“预付制度”，在2010年被《中华人民共和国社会保险法》确立，目的是确保工伤职工能得到及时治疗和生活保障。目前该法已实施11年，应当尽快制定相关实施细则，确保保险救济渠道畅通。某市人民检察院遂向市人力资源和社会保障局、市社会保险中心提出“加快制定配套规程，促进工伤保险先行支付制度落地”的检察建议，并初步达成一致意见。鉴于这项制度涉及问题较为复杂，为稳妥起见，双方分别向上级请示。在新疆维吾尔自治区人民检察院和自治区人力资源和社会保障厅、自治区社会保险局的支持下，某市人民检察院进一步与市人力资源和社会保障局、市社会保险中心进行对接，持续跟进。

2021年3月26日，某市社会保险中心工伤保险基金先行支付经办规程出台，工伤保险先行支付制度落地。2021年4月20日，在外地工作的刘某来到某市人民检察院，办案人员就工伤保险先行支付进行释明，引导其通过法治途径解决问题。

### 【典型意义】

人民检察院办理涉工伤类行政诉讼监督案件，对于用人单位不支付工伤保险待遇的，可以引导工伤职工申请工伤保险先行支付。同时，对于发现的社会治理方面存在的问题，发挥检察职能作用积极推动解决。

### 案例三

焦某某诉山西甲县工伤保险管理中心、某劳务派遣有限公司不履行给付工伤

## 保险待遇法定职责检察监督案

### 【基本案情】

焦某某系某劳务派遣有限公司派遣到山西某矿山装备修造有限责任公司从事清洁服务工作的职工，在甲县工伤保险管理中心参保缴费。2017年4月18日，焦某某在上班途中发生交通事故，经鉴定属于工伤。事故发生后，焦某某就人身损害赔偿、工伤保险待遇等事宜，先后与肇事方、用人单位、用工单位进行协商沟通，与肇事方达成了一次性7.8万元的赔偿，与用人单位、用工单位未达成一致意见。后焦某某对用人单位、用工单位向甲县人民法院提起劳动争议民事诉讼（后该民事案件经法院调解，达成了和解协议）。焦某某同时向甲县工伤保险管理中心主张工伤保险待遇，但其未能提交书面申请和相关材料，甲县工伤保险管理中心不予支付其工伤保险待遇。焦某某不服，于2018年7月17日向乙县人民法院（行政案件集中管辖）提起对甲县工伤保险管理中心的行政诉讼。2018年10月19日，乙县人民法院认为，焦某某因工伤保险待遇咨询甲县工伤保险管理中心，但未提出工伤保险待遇申请和相关材料，其起诉甲县工伤保险管理中心不履行给付保险待遇的法定职责不能成立，裁定驳回起诉。焦某某上诉、申请再审，均被裁定驳回。焦某某向检察机关申请监督。

### 【检察机关履职情况】

检察机关依法受理，调阅法院卷宗、相关民事案件法律文书等材料，询问各方当事人，经审查认为法院裁定并无不当。但该案没有进入实质审理，当事人合法权益不能得到及时保护，不利于定分止争，山西省人民检察院遂将此案作为行政争议实质性化解挂牌督办案件。某市人民检察院、甲县人民检察院、乙县人民检察院一体化办案，共同开展行政争议实质性化解工作。本案的矛盾焦点在于焦某某与山西某劳务派遣有限公司之间矛盾激化，公司始终消极抵触将必要材料报送甲县工伤保险管理中心。焦某某应按相关规定先向甲县工伤保险管理中心提交申请，但相关材料的提交已经超出规定的受理期限，需上报市工伤保险管理中心请示决定。检察机关向焦某某释法说理的同时，与山西某劳务派遣有限公司、市人社局和甲县人社局及工伤保险管理服务中心等多方沟通协调，召开由省市县三级检察机关联动组织的公开听证会，邀请人大代表、政协委员、人民监督员等社会各界人士参与案件化解，最终，某劳务派遣公司同意配合焦某某提供相关申

请材料，甲县工伤保险管理中心按照上级的批复受理焦某某的申请，重新启动受理程序。

2020年6月17日，申请人焦某某递交撤回监督申请，某市人民检察院作出终结审查决定。9月17日，焦某某按程序领取了8.7万余元的工伤保险金。

#### 【典型意义】

人民检察院办理不履行给付工伤保险待遇法定职责诉讼监督案件，应当践行司法为民理念，依法履行行政检察职责，依法维护劳动者合法权益。人民检察院发挥一体化办案优势，充分调查核实，通过释法说理、公开听证等方式推进行政争议实质性化解。

#### 案例四

谭某诉海南某市某区人社局、某木业有限公司劳动和工伤保险行政管理检察监督案

#### 【基本案情】

谭某于2018年5月24日在海南某木业有限公司（以下简称木业公司）厂区内作业时不慎摔倒，导致牙齿脱落。谭某以木业公司作为被申请人向某区劳动争议仲裁委员会申请仲裁，要求木业公司给付工伤保险待遇，该委以谭某未作工伤认定及伤残鉴定为由，驳回了谭某的仲裁请求。2019年4月30日谭某向某区人事劳动保障局申请工伤认定，该局审查后向其发出补正材料告知书，要求补充提交与用人单位存在劳动关系（包括事实劳动关系）的证明材料。谭某认为，依据《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》第四条的规定，应视同认定第三人与其存在劳动关系，故不需要提交其他证据材料。某区人事劳动保障局以谭某收到补正材料告知书后仍无法提供个人与用人单位存在劳动关系的证明材料为由，作出《不予受理决定》。谭某不服，起诉至法院请求责令某区人事劳动保障局受理谭某的工伤认定申请，并作出工伤认定的决定。一、二审法院和再审法院均未支持谭某的诉讼请求。2020年11月4日，谭某向海南省人民检察院第二分院（以下简称二分院）申请监督。

#### 【检察机关履职情况】

二分院经查阅该案相关证据材料、法律法规及走访当地受理工伤认定的相关部门，审查认为从事锯木业务的木业公司，不属于建筑施工、矿山企业等用人单

位，故不适用《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》第四条的规定。谭某与木业公司未签订劳动合同，也提供不出认定劳动关系的其他证明材料，某区人事劳动保障局作出《不予受理决定》的行政行为于法有据，法院生效裁判并无不当。该起行政诉讼监督案的行政争议其实质源于民事争议，即谭某受伤后，木业公司未支付相关的医疗费等，谭某人身损害赔偿主张并未得到支持，虽然谭某仍可以通过民事诉讼维护其自身的权益，但维权成本增加。考虑到行政诉讼法关于行政诉讼可以一并审理民事争议的相关规定精神，二分院决定通过做民事纠纷和解工作进行行政争议化解。办案人员听取谭某及其委托诉讼代理人代理律师的诉求，走访用人单位，与公司法人代表讲法理，谈情理，针对双方对赔偿数额存在分歧的情况，多次与谭某及其代理律师沟通，商请某区劳动争议调解中心协助化解争议，最终双方达成和解意向，木业公司同意向谭某一次性支付伤残待遇、一次性医疗、误工费用等全部费用人民币 1 万元整。在检察机关和某区劳动争议调解中心的见证下，谭某与木业公司签署了《调解书》。谭某向二分院撤回监督申请，二分院依法作出终结审查决定。

#### 【典型意义】

人民检察院对于当事人工伤认定申请依法不能得到支持的行政诉讼监督案件，通过调查核实准确把握案件争议焦点，促成关联民事赔偿纠纷和行政争议一揽子解决，维护当事人合法权益。

#### 案例五

侯某某诉四川某市人力资源和社会保障局工伤认定检察监督案

#### 【基本案情】

2014 年 7 月 9 日，四川某煤业有限公司某山北矿（下简称某山北矿）职工侯某某在矿井下操作钻机作业时，因突然感觉听不到声音，被送医治疗诊断为双耳重度感音神经性耳聋。2014 年 12 月 3 日，侯某某向四川某市人力资源和社会保障局（下简称市人社局）申请工伤认定。因侯某某无法按市人社局要求提供其耳聋系操作钻机所致的因果关系证明材料或者职业病诊断证明，经某煤业有限公司申请，某市疾病预防控制中心（下简称市疾控中心）于 2015 年 7 月 27 日出具《医学意见书》，结论为侯某某的耳聋“不考虑职业性爆震聋的诊断”。2015 年 9

月14日，市人社局以侯某某提交的《医学意见书》等材料不能证明其耳聋系2014年7月9日在某山北矿井下操作钻机所致为由，作出《不予认定工伤决定书》。侯某某不服，向四川某鉴定所申请鉴定。2015年10月8日，某鉴定所出具《法医学鉴定意见书》，认为“被鉴定人侯某某的双耳聋不能完全排除与其井下作业有关”。侯某某向某市某区人民法院提起行政诉讼。法院审理认为，市人社局作出行政决定时仅考虑无职业性爆震聋诊断即作出不予认定工伤决定，结论不周延，判决撤销《不予认定工伤决定书》，要求市人社局重新作出工伤认定。某山北矿不服一审判决，提出上诉。某市中级人民法院认为，侯某某未能提供证明其耳聋属于职业性耳聋的职业病诊断证明书或者职业病诊断鉴定书，市人社局作出不予认定工伤决定并无不当，判决撤销一审行政判决，驳回侯某某的诉讼请求。侯某某的再审申请被四川省高级人民法院裁定驳回。侯某某向某市人民检察院申请监督。

#### 【检察机关履职情况】

某市人民检察院认为终审判决适用法律确有错误，于2018年11月20日向某市中级人民法院提出再审检察建议，法院未采纳。某市人民检察院跟进监督，提请四川省人民检察院抗诉。四川省人民检察院受理后，全面审查法院案卷，向某市应急管理局、用人单位某山北矿、某山北矿掘进九队、侯某某工友、社区、侯某某本人及其前妻调查核实，分别与省人社厅、省高级法院、市人社局、市疾控中心就本案相关专业认定及法律认识问题沟通交流，厘清了本案争议的症结：一是侯某某职业病诊断证明或职业病鉴定缺失。二是侯某某体检报告和健康档案缺失。因用人单位从未安排其职工进行听力健康检查并建立健康档案，故无法提供侯某某的听力体检报告和健康档案。经向某医院职业病科咨询，医生认为该案不具备重新进行职业病诊断或鉴定的条件。三是工伤认定的相关规定落实难。根据《工伤保险条例》第十九条第二款和《工伤认定办法》第十七条规定，用人单位提交的证据不能证明劳动者不构成工伤，应当承担举证不能的责任。但人社部门表示，以职业病角度认定工伤，若劳动者未提供职业病诊断证明或鉴定，均不会作出工伤认定。

考虑到抗诉后即使法院再审改判责令人社部门重新对侯某某进行工伤认定，人社部门仍不可能作出认定工伤的决定，本案将陷入“程序空转”之中，为解决

侯某某因无法工作导致生活窘迫的境地，检察机关决定以实质性化解行政争议为目标，综合施策对侯某某实施帮扶。2020年10月23日，四川省人民检察院召开侯某某工伤认定行政争议化解座谈会，向用人单位阐释因其在职工健康检查和建立职工健康档案工作中存在的问题，给侯某某申请职业病诊断或鉴定及工伤认定带来的困难；向社保部门反映侯某某生活的困境。最终，根据《四川省省级国家司法救助分类量化标准实施细则（试行）》的规定，省检察院给予侯某某9万元国家司法救助金；某建工有限公司、某山北矿分别为侯某某提供困难救助金3万元；县社保部门上门为侯某某办理社保手续。侯某某当场提交了撤回监督申请书。

#### 【典型意义】

人民检察院办理工伤认定行政诉讼监督案件，对于当事人诉求具有正当性，但通过法律途径难以解决的，应当以实质性化解行政争议为目标，综合施策，促使问题解决。对因案致贫的当事人，检察机关在依法启动司法救助程序的同时，可以协调相关单位合力解决当事人的实际困难。

#### 四、深圳就户籍迁入若干规定征求意见

来源：深圳市发展和改革委员会

摘要：为进一步促进深圳市人口与经济、社会、资源、环境协调发展，使人口服务管理水平与城市发展相适应，近日，深圳市发改委公布了《深圳市户籍迁入若干规定（征求意见稿）》，公开征求意见至2021年6月3日。《规定》明确，在深圳市缴纳一定税额、符合入户条件的企业法定代表人、自然人股东、合伙企业出资（合伙）人、个人独资企业主、个体工商户业主及纳税达到一定数额的个人，在年度计划安排额度内，可由市公安局通过投资纳税积分排名择优审批办理，具体办法由市公安局会同市发展改革等部门另行制定。

Abstract: In order to further promote the coordinated development of Shenzhen's population and economy, society, resources and environment, and to adapt the management level of population services to the city's development, the development and reform Commission of Shenzhen municipality has recently released the Several Provisions on the Migration of Household Registration in Shenzhen (Draft for Comment) until June 3, 2021. The Provisions clarify that all legal representatives of

enterprises, natural person shareholders, partnership investors (partners), owners of sole proprietorship enterprises, owners of individual industrial and commercial households and individuals who pay a certain amount of taxes in Shenzhen can be approved by the municipal public security department through the ranking of investment tax points within the annual planned quota. Specific measures shall be separately formulated by the municipal public security department in conjunction with the development and reform Commission.

### 深圳市发展和改革委员会关于公开征求《深圳市户籍迁入若干规定（征求意见稿）》意见的通告

为进一步促进深圳市人口与经济、社会、资源、环境协调发展，使人口服务管理水平与城市发展相适应，根据近年来深圳市人口发展形势，结合现行入户政策实施以来的有关情况，以及建设社会主义先行示范区的实际需要，由我委牵头开展了《深圳市户籍迁入若干规定》（深府〔2016〕59号）修订工作。经充分征求各相关单位意见，我委起草了《深圳市户籍迁入政策若干规定（征求意见稿）》。

为保障公众的知情权和参与权，提高文件草拟质量，根据《深圳市行政机关规范性文件管理规定》（市政府令第305号），现就《深圳市户籍迁入若干规定（征求意见稿）》公开征求社会公众意见。有关单位和社会各界人士可在2021年6月3日前，通过以下两种方式反馈：

一、通过信函方式将意见寄至：深圳市福田区福中三路市民中心C3103室，联系电话：88128994、88125735（邮编518035），请在信封上注明“规范性文件征求意见”字样。

二、通过邮件将修改意见发至邮箱 shc@fgw.sz.gov.cn。

深圳市发展和改革委员会

2021年5月25日

附件1

#### 深圳市户籍迁入若干规定 （征求意见稿）

第一条 为深入贯彻落实国家户籍制度改革有关精神，优化人口结构，提高人口

素质，促进人口与经济、社会、资源、环境协调发展，根据《国务院关于进一步推进户籍制度改革的意见》（国发〔2014〕25号）、《广东省人民政府关于进一步推进户籍制度改革的实施意见》（粤府〔2015〕63号）、《深圳市人民政府关于进一步加强和完善人口服务管理的若干意见》（深府〔2016〕58号），制定本规定。

第二条 本规定所称户籍迁入是指非深圳市户籍人员将户籍从其他地区迁入深圳市。

第三条 市政府根据全市经济社会发展情况，对户籍迁入进行宏观调控。

第四条 户籍迁入以总量调控、分类管理、存量优先为原则，实行年度计划安排、准入条件和审批入户相结合的管理方式。

第五条 户籍迁入计划根据人口管理政策和产业政策按年度制定，重点满足全市经济社会发展对各类人才的需求。全市年入户总量应当控制在年度迁入计划之内。

第六条 户籍迁入划分为核准类入户、积分入户和政策性入户三个类别。

本规定所称核准类入户，是指从深圳市外或市内非户籍人口中根据年龄、学历、技术技能水平等条件引进人才，按规定办理入户。

本规定所称积分入户，包括人才引进积分、投资纳税积分、居住社保积分三个渠道。人才引进积分是指学历、技术技能水平等达到一定条件，但不符合核准类要求的人员，按规定办理入户；投资纳税积分是指对在深圳市缴纳一定税额、符合入户条件的企业法定代表人、自然人股东、合伙企业出资（合伙）人、个人独资企业主、个体工商户业主及纳税达到一定数额的个人，按规定办理入户；居住社保积分是指对参加深圳市社会保险并在深圳市拥有合法住宅用途房产（或合法租赁住房）达到一定年限的人员，按规定办理入户。

本规定所称政策性入户，是指按照国家、广东省、深圳市有关规定，对符合特定政策的人员，按规定办理入户，包括夫妻投靠、老人投靠、未成年子女随迁、军转干部安置、军人家属随迁、军休及复员干部和退役士兵安置、招生和驻深机构人员入户等。

第七条 市发展改革部门负责统筹协调户籍迁入管理的各项工作，牵头研究提出户籍迁入政策，制定全市年度户籍迁入计划并组织实施，对计划执行情况进行监督检查。

市人力资源保障部门负责按计划办理核准类、人才引进积分入户审核工作。

市公安部门负责按计划办理投资纳税积分入户、居住社保积分入户、夫妻投靠、子女随迁、老人投靠入户等审核工作，衔接办理其他各类人员的迁户手续。

市退役军人部门负责按计划办理军转、军休、复员干部和退役士兵安置等入户审核工作。

市扶贫协作和合作交流部门负责按计划办理外地政府驻深机构在编人员入户审核工作。

第八条 符合下列条件之一的人员，经核准可直接办理入户：

（一）本市认定的任期内的高层次人才且未超过法定退休年龄的人员；持有效期内的深圳市鹏城优才卡且符合相关规定的人员。

（二）具有国内博士研究生学历，或具有博士学位，年龄在 45 周岁以下的人员。

（三）具有国内硕士研究生学历，或具有硕士学位，年龄在 40 周岁以下的人员。

（四）具有国内普通高校全日制大学本科学历并具有学士学位，年龄在 35 周岁以下的人员。

（五）在国（境）外学习并获得学士以上学位的留学人员。其中学士年龄在 35 周岁以下，硕士年龄在 40 周岁以下，博士年龄在 45 周岁以下。

（六）具有正高级专业技术资格，年龄在 50 周岁以下的人员；具有副高级专业技术资格，年龄在 45 周岁以下的人员；具有中级专业技术资格，年龄在 35 周岁以下的人员。本项所述人员需同时具有全日制大专以上学历。

（七）具有高级技师职业资格证书（或经深圳市人力资源保障部门备案的企业、社会培训评价组织核发的高级技师职业技能等级证书），年龄在 40 周岁以下的人员；具有技师职业资格证书（或经深圳市人力资源保障部门备案的企业、社会培训评价组织核发的技师职业技能等级证书），年龄在 35 周岁以下的人员。本项所述人员的职业资格证书需同时符合深圳市紧缺工种（职业）目录。

（八）在世界技能大赛和国家级一、二类职业技能竞赛中获奖人员，或获得“中华技能大奖”、“全国技术能手”、“广东省技术能手”、“深圳市技术能手”称号人员，或受深圳市委、市政府表彰的人员。本项所述人员年龄需在 45 周岁以下。符合本条规定条件的人员，由人力资源保障部门按有关规定审核后办理相关手续，具体实施办法和办理程序由市人力资源保障部门另行制定。市（区）人力资源保障部门应当按规定做好学历、技术资格、职业资格、职业技能等核验工作。

不符合本条规定条件，属于深圳市经济社会发展急需的特殊人才，经市发展改革部门下达专项计划后，可由市人力资源部门在计划安排额度内审批引进。

市人力资源保障部门可根据国家、省、市有关要求以及业务开展情况，发布人才引进业务负面清单。被列入人才引进业务负面清单的材料和事项，将不作为人才引进的申请依据。

第九条 不符合第八条条件，但达到一定学历、技术技能等水平的其他人才，在年度计划安排额度内，可由市人力资源保障部门通过人才引进积分排名择优审批办理，具体办法由市人力资源保障部门会同市发展改革等部门另行制定。符合本条规定的人员，迁户时年龄应当在 50 周岁以下。

第十条 在深圳市缴纳一定税额、符合入户条件的企业法定代表人、自然人股东、合伙企业出资（合伙）人、个人独资企业主、个体工商户业主及纳税达到一定数额的个人，在年度计划安排额度内，可由市公安部门通过投资纳税积分排名择优审批办理，具体办法由市公安局会同市发展改革等部门另行制定。符合本条规定条件的人员，迁户时年龄应当在 55 周岁以下。

第十一条 持有深圳市居住证，且在深具备合法稳定就业和合法稳定住所（含租赁）条件的人员，在年度计划安排额度内，可由市公安局通过居住社保积分排名择优审批办理，具体办法由市发展改革部门会同市公安局等部门另行制定。符合本条规定人员迁户时，男性应当在 55 周岁以下，女性应当在 50 周岁以下。

第十二条 符合下列条件之一的人员，在年度计划安排额度内，经审批可办理政策性迁户：

（一）父母一方为深圳市户籍的，其未成年子女可以申请投靠入户。

（二）夫妻一方为深圳市户籍的，其配偶按下列要求申请投靠入户：

1. 在深有就业，且同时符合本规定第八条、第九条条件的，直接办理核准类或人才引进积分入户；

2. 在深无就业，或者虽有就业但不符合本规定第八条、第九条条件的，分居时间满 5 年后可以申请入户。经深圳市认定的高层次人才及具有高级专业技术资格、高级技师或硕士以上研究生学历条件人员的配偶，可不受分居时间限制并予优先解决，原则上只享受一次。

（三）迁入深圳市户籍连续满 15 年，迁入深户后在深圳依法缴交社保累计满 15

年，且仍拥有深圳市户籍的，其共同生活的父母可以申请投靠入户。父母婚姻在存续期间的，须同时提出入户申请，离异或丧偶后未再婚者除外。

（四）符合国家、广东省、深圳市规定的军转干部及其随迁随调家属、军休及复员干部和退役士兵、驻深部队随军家属，可以申请入户。

（五）深圳市高等院校在国家统招计划内生源新生可以申请入户。

（六）地级市以上人民政府驻深机构在编工作人员可以在计划安排额度内申请入户。

（七）国家、广东省、深圳市规定的其他情形。

本条第一款所述人员迁户时，其年龄应当在 18 周岁以下，但在高中（含中职、中技）或大学在读学生的，其迁户年龄可以放宽至 20 周岁以下。本条第三款人员迁户时，其年龄应当达到法定退休年龄。本条第六款人员迁户时，其年龄应当在 55 周岁以下。

本条第五、六款所述人员入户后，其户籍须落在所属学校或单位的集体户，不可进行市内迁移，不可申请夫妻投靠、老人投靠迁户，完成在深学业或工作后须将户口及时迁出深圳。第六款所述人员入户后，其未成年子女可申请子女投靠迁户，其户口迁出时须将其尚未成年的随迁子女一并迁出。

第十三条 有关人员迁户时，应无刑事犯罪记录，且无参加国家禁止的组织或活动的记录。

第十四条 各类迁户人员应当按以下规定办理相关手续，获得深圳市户籍迁入指标后，再到公安部门办理后续入户手续：

（一）符合核准类、人才引进积分入户条件的人员，根据各自情况按规定向市、区（新区）人力资源保障（组织）部门申请办理相关手续。

（二）符合投资纳税积分、居住社保积分入户条件的人员，向市公安部门申请办理相关手续。

（三）符合政策性入户条件的人员，按入户类别分别向公安、退役军人、扶贫协作和合作交流部门申请办理相关手续。

第十五条 符合本规定条件的人员迁户时，其户口性质仍登记为农业户口的，须同时申请办理深圳市“农转非”手续。

第十六条 符合本规定第八条、第九条、第十条、第十一条人员的未成年子女（年

龄应在 18 周岁以下), 可由有关部门同步审核办理子女随迁入户手续。

第十七条 申请人提供的入户申请材料应真实有效。经有关部门查实, 存在隐瞒、欺骗或提供虚假材料的, 5 年内不予受理入户申请; 已经入户的, 予以注销, 退回原籍; 涉嫌犯罪的, 移送司法机关依法处理。

第十八条 有关部门应当在职责范围内, 依据本规定, 坚持简化程序、优化服务, 制定具体的实施办法。

第十九条 本规定所称“以下”不包含本数, “以上”包含本数。

第二十条 本规定自 202X 年 X 月 X 日起施行。《深圳市户籍迁入若干规定》(深府〔2016〕59 号) 同时废止。

## 五、陕西调整提高失业保险金标准

来源: 陕西省人社厅

摘要: 近日, 陕西省人社厅、省财政厅联合印发通知, 从 2021 年 5 月 1 日起, 全省统一调整失业保险金标准及相关待遇。失业保险金标准调整后, 一类区 1755 元/月, 二类区 1665 元/月, 三类区 1575 元/月, 与其相关的失业补助金、女性生育补助等其他待遇同步调整。同时, 下调失业人员职业培训补贴标准, 按照 2 个月失业保险金标准执行。

Abstract: Recently, the Department of Human Resources and Social Security of Shaanxi Province and the Department of Finance of Shaanxi Province jointly issued a notice, from May 1, 2021, Shaanxi Province will uniformly adjust the unemployment insurance standard and related treatment in the whole province. After the adjustment of unemployment insurance standard, CNY 1755 /month will be paid in the first class area, CNY 1665 /month in the second class area and CNY 1575 /month in the third class area, which will be adjusted synchronously with other benefits such as unemployment subsidy and maternity allowance. At the same time, the subsidy standard for vocational training of unemployed people will be lowered, and it will be implemented according to the standard of unemployment insurance for 2 months.

陕西省人力资源和社会保障厅陕西省财政厅关于调整提高失业保险金标准及相

## 关待遇的通知

陕人社发〔2021〕9号

各市（区）人力资源和社会保障局、财政局：

为增强失业人员更多获得感、幸福感，根据《陕西省〈失业保险条例〉实施办法》和陕西省人力资源和社会保障厅《关于调整最低工资标准的通知》（陕人社发〔2021〕5号）精神，结合我省实际，经省政府同意，决定调整我省失业保险金标准及相关待遇，有关事项通知如下：

一、失业保险金标准：一类区 1755 元/月，二类区 1665 元/月，三类区 1575 元/月。

二、失业保险金标准调整后，与失业保险金标准相关的失业补助金、女性生育补助等其他待遇随之调整。失业人员职业培训补贴标准，按 2 个月失业保险金标准执行。

三、调整后的失业保险相关待遇标准从 2021 年 5 月 1 日起执行。

陕西省人力资源和社会保障厅 陕西省财政厅

2021 年 4 月 26 日

## 六、江苏出台《工伤预防五年行动计划》

来源：江苏省人社厅

摘要：为贯彻落实人社部等八部门印发的《工伤预防五年行动计划（2021-2025 年）》，更好发挥工伤保险作用。近日，江苏省人社厅等八部门联合印发了《工伤预防五年行动计划（2021-2025 年）工作方案》。该《方案》提出，要健全工伤预防联防联控机制，围绕工伤事故和职业病多发易发的危险化学品、化工、建筑施工、交通运输、机械制造、矿山、粉尘危害等重点行业领域，充分发挥互联网+工伤预防作用。从 2021 年开始，用人单位工伤保险费率每 2 年浮动调整一次，促进用人单位落实主体责任、做好工伤预防工作。

Abstract: In order to implement the Five-Year Action Plan for Work Injury Prevention (2021-2025) issued by the Ministry of Human Resources and Social Security of the People's Republic of China and other 7 departments, we should give better play to the role of work injury insurance. Recently, the Department of Human Resources and Social Security of Jiangsu Province and other 7 departments jointly

issued the Work Plan of Five-year Action Plan for Work Injury Prevention (2021-2025). The Plan proposes to improve the joint prevention and control mechanism for work-related injury prevention, focusing on key industries such as hazardous chemicals, chemical industry, construction, transportation, machinery manufacturing, mines and dust hazards where work-related injury accidents and occupational diseases are frequent and prone to occur, so as to give full play to the Internet + work-related injury prevention. Starting from 2021, the employer's industrial injury insurance rate must be adjusted once every two years, so as to promote the employer's implementation of the main responsibility and the prevention of industrial injuries.

### 省人社厅等八部门印发实施工伤预防五年行动计划

为贯彻落实人力资源社会保障部等八部门印发的《工伤预防五年行动计划（2021-2025年）》，切实做好“十四五”时期工伤预防工作，更好发挥工伤保险作用，近日，省人力资源社会保障厅、工业信息化厅、财政厅、住房城乡建设厅、交通运输厅、卫生健康委、应急管理厅、总工会联合印发《工伤预防五年行动计划（2021-2025年）工作方案》（以下简称《方案》），部署“十四五”期间全省工伤预防工作。

《方案》强调，“十四五”期间全省工伤预防工作要以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻落实党的十九届五中全会和省委十三届九次全会精神，坚持以人民为中心的发展思想，完善工伤预防、补偿、康复“三位一体”制度体系，把工伤预防作为工伤保险优先事项，通过深入推进工伤预防五年行动，提高工伤预防意识，改善工作场所的劳动条件，切实降低工伤事故伤害和职业病发生率，促进全省经济社会持续健康发展。

《方案》明确，“十四五”期间全省重点行业工伤预防宣传覆盖率100%，重点企业的重要岗位人员工伤预防培训覆盖率100%；重点行业工伤事故发生率降低20%以上，接尘工龄不足5年的劳动者新发尘肺病占比逐年降低；重点行业企业工伤保险应保尽保、应收尽收，2025年末全省工伤保险参保人数2300万。

《方案》提出，“十四五”期间重点是树牢工伤预防优先工作理念，健

全工伤预防联防联控机制,围绕工伤事故和职业病多发易发的危险化学品、化工、建筑施工、交通运输、机械制造、矿山、粉尘危害等重点行业领域,充分发挥互联网+工伤预防作用,普及工伤预防科学知识、宣传工伤预防政策、强化工伤事故警示教育,实施重点行业重点企业工伤预防能力提升培训工程,2025年前实现重点行业重点企业分管负责人、安全生产与职业病防治管理部门主要负责人和一线班组长培训全覆盖。充分发挥浮动费率的激励和约束作用,从2021年开始,用人单位工伤保险费率每2年浮动调整一次,促进用人单位落实主体责任、做好工伤预防工作。将工伤预防工作开展情况纳入各设区市级政府安全生产目标责任考核内容,促进提高工伤预防工作实效。

《方案》要求,各地区各部门要高度重视、分工负责、协同配合,结合工作实际认真贯彻落实。鼓励各地创新实践,积极探索建立可操作、可监管、可评价、可推广的工伤预防工作新模式,推动全省工伤预防工作日常化、规范化、机制化。

## 七、《北京市工会困难职工帮扶工作实施办法》印发

来源:中华全国总工会

摘要:近日,北京市总工会印发《北京市工会困难职工帮扶工作实施办法》。《实施办法》规定此次帮扶的对象主要分为深度困难职工、相对困难职工和意外致困职工。帮扶救助标准为,在生活帮扶方面,对深度困难职工家庭,按照现行北京市最低生活保障标准发放,即每户每月1170元,全年共14040元,相对困难职工减半,即每户每月585元,全年共7020元,生活补贴每半年发放1次。

Abstract: Recently, the Beijing Federation of Trade Unions issued the Measures for the Implementation of Beijing Trade Union's Assistance to Difficult Workers. The Measures stipulates that the objects of this assistance are mainly divided into: workers with deep difficulties, workers with relative difficulties and workers with unexpected difficulties. The standard of assistance and assistance is that, in terms of living assistance, families of workers with deep difficulties will be paid according to the current minimum living security standard in Beijing, that is, CNY 1170 per household per month, totaling CNY 14040 for the whole year, and workers with relative difficulties will be halved, that is, CNY 585 per household per month, totaling CNY 7020 for the whole year, and living allowances will be paid once every six months.

## 《北京市工会困难职工帮扶工作实施办法》印发

近日从北京市总工会获悉，市总工会面向各区、局、集团公司工会印发《北京市工会困难职工帮扶工作实施办法》（以下简称《实施办法》）。《实施办法》将针对不同致困原因、困难程度和帮扶需求分类帮扶、精准施策，帮助困难职工家庭走出困境，切实增强困难职工获得感、幸福感和安全感。

### 三类困难职工纳入帮扶对象范围

根据《实施办法》，此次帮扶对象分为深度困难职工、相对困难职工和意外致困职工。包括已纳入最低生活保障，但还存在患病、子女上学、伤残等其他刚性支出的困难职工家庭；企业关停并转过程中下岗失业、停发或减发工资，造成家庭收入扣减因病、因残、因子女上学等家庭刚性支出和必要就业成本后，低于北京市最低生活保障标准的职工家庭；本人或家庭成员因患重特大疾病、伤残等因素，导致家庭收入扣减重特大疾病支出和长期照料费用后，低于本市最低生活保障标准的职工家庭；收入扣减因病、因残、因子女上学等家庭刚性支出和必要就业成本后，家庭月人均纯收入低于北京市低收入标准的职工家庭；人均月收入高于北京市低收入标准，本人或家庭成员因突发事件、意外伤害或患重大疾病导致生活陷入暂时困难的职工家庭等。

### 分类帮扶、精准施策，帮职工走出困境

据了解，此次工会帮扶救助标准为，在生活帮扶方面，对深度困难职工家庭，按照现行北京市最低生活保障标准发放，即每户每月 1170 元，全年共 14040 元，相对困难职工减半，即每户每月 585 元，全年共 7020 元，生活补贴每半年发放 1 次。

在医疗帮扶方面，将困难职工纳入职工医疗互助保障范围，对困难职工本人门诊、住院医疗费自付一部分扣除起付线后，按 25% 比例核算并发放互助金，对困难职工本人门诊、住院自付一费用超过基本医疗保险封顶线的部分，按额度分比例核算互助金，给予最高 90% 的报销；通过北京市温暖基金会专项基金，对因重大疾病造成生活困难的职工家庭给予专项救助，按《北京市温暖基金会应急救助办法》规定，根据困难职工医疗费有自负额度按比例给予一次性临时医疗救助，职工本人最高 5 万元、直系亲属最高 3 万元。

在助学帮扶方面，面向深度困难和相对困难职工家庭入学子女开展助学帮扶，学前教育阶段和义务教育阶段每生每年 3000 元；高中阶段每生每年 4000 元；大学专科、本科阶段或研究生阶段，每生每年 10 个月低保标准之和。

在就业帮扶方面，联合政府相关部门，深入开展就业援助月、春风行动、阳光就业行动等品牌活动，实施个性化就业帮扶；利用工会职业培训阵地和职业介绍机构，开展技能培训和就业指导，促进困难职工家庭成员就业再就业；扩大市总工会“在职职工职业助推计划”范围，为获得国家职业资格许可和认定的困难职工及其家属发放职业助推金。

在法律援助方面，市总工会法律服务中心将为困难职工提供免费的法律咨询、劳动争议调解和法律援助等法律服务。

#### **困难职工家庭可自愿向所在单位提交申请**

《实施办法》提出，困难职工家庭认定原则上由职工本人自愿向所在单位工会提交书面申请。职工所在单位工会将开展入户调查，核实职工家庭困难情况，根据认定条件进行初审。初审合格后，职工所在单位工会小组将对职工家庭困难情况进行评议，征求工会干部、职工代表的意见。职工所在单位工会通过适当方式对拟认定困难职工家庭情况进行公示，并报区、局集团公司工会审核，同时召开主席办公会集体讨论研究，对困难职工家庭予以认定。

## **八、广西两部门规范股权转让个人所得税管理**

来源：国家税务总局广西壮族自治区税务局

摘要：5月26日，广西壮族自治区税务局、市场监督管理局发布《关于规范股权转让个人所得税管理工作的通告》，自2021年6月1日起施行。《通告》明确，被投资企业发生个人股权转让行为，扣缴义务人（或纳税人）应依法在被投资企业所在地主管税务机关办理纳税申报，报送个人所得税申报表及相关资料；被投资企业应当向主管税务机关报送与股权变动事项相关的资料。

Abstract: On May 26th, Notice on Regulating Individual Income Tax Management of Equity Transfer was jointly issued by Guangxi Zhuang Autonomous Region Tax Service, State Taxation Administration and Market Supervision Administration of Guangxi Zhuang Autonomous Region. It will be implemented as of June 1, 2021. The Notice clarifies that once the invested enterprise has a personal equity transfer

behavior, the withholding agent (or taxpayer) shall handle the tax return at the competent tax authority where the invested enterprise is located according to law, and submit the personal income tax return and related materials; The invested enterprise shall submit the materials related to changes in equity matters to the competent tax authorities.

### 国家税务总局广西壮族自治区税务局 广西壮族自治区市场监督管理局关于规范股权转让个人所得税管理工作的通告

根据《中华人民共和国个人所得税法》及其实施条例、《中华人民共和国税收征收管理法》及其实施细则和《广西壮族自治区税收保障条例》等相关规定，国家税务总局广西壮族自治区税务局与广西壮族自治区市场监督管理局对个人股权转让实施联合管理。现将有关事项通告如下：

一、被投资企业发生个人股权转让行为，扣缴义务人（或纳税人）应依法在被投资企业所在地主管税务机关办理纳税申报，报送个人所得税申报表及相关资料（附件 1）；被投资企业应当向主管税务机关报送与股权变动事项相关的资料（附件 2）。

二、个人转让股权办理变更登记的，市场主体登记机关应当在查验与该股权交易相关的个人所得税完税凭证（附件 3）后即时办理变更登记手续。

三、本通告自 2021 年 6 月 1 日起施行。

附件：1. 股权转让个人所得税纳税申报资料

2. 股权转让被投资企业报送资料

3. 股权转让个人所得税完税凭证

国家税务总局广西壮族自治区税务局      广西壮族自治区市场监督管理局

2021 年 5 月 14 日

附件 1

股权转让个人所得税纳税申报资料

一、扣缴义务人（或纳税人）向主管税务机关办理股权转让扣缴（纳税）申报时，应当报送以下资料：

（一）股权转让合同（协议）复印件。

(二) 股权转让双方身份证明复印件。

(三) 股权原值的证明资料。

(四) 股权转让合同(协议)签订日被投资企业上个月的财务报表。

(五) 按规定需要进行资产评估的,需提供具有法定资质的中介机构出具的净资产或土地房产等资产价值评估报告。

(六) 主管税务机关要求报送的其他材料。

二、对存在以下情形的,扣缴义务人(或纳税人)还应提供以下资料:

(一) 委托他人代为办理申报纳税的,应提供受托人有效身份证照原件、复印件和签订的委托协议原件。

(二) 以下属于计税依据明显偏低但有正当理由的情形,应提供:

1. 被投资企业因国家政策调整,生产经营受到重大影响,导致低价转让股权的,应提供相关政策依据(包括文件名称、文号、主要内容等)。

2. 将股权转让给配偶、父母、子女、祖父母、外祖父母、孙子女、外孙子女、兄弟姐妹以及对转让人承担直接抚养或者赡养义务的抚养人或者赡养人的,应提供结婚证、户籍证明、户口本、公安机关出具的其他证明资料原件及复印件,或能够证明赡养、抚养关系的证明资料原件及复印件。

(三) 经主管税务机关认定的其他合理情形,应按主管税务机关要求提供相关资料。

## 附件 2

### 股权转让被投资企业报送资料

一、自然人股东股权转让,被投资企业应当在董事会或股东会结束后 5 个工作日内,向主管税务机关报送与股权变动事项相关的董事会或股东会决议、会议纪要等资料。

二、被投资企业发生自然人股东变动或者自然人股东所持股权变动的,应当在次月 15 日内向主管税务机关报送含有股东变动信息的《个人所得税基础信息表(A 表)》及股东变更情况说明。

## 附件 3

### 股权转让个人所得税完税凭证

一、个人转让股权办理变更登记,市场主体登记机关现场查验的股权转让个人所

得税完税凭证包括：

（一）《个人所得税扣缴申报表》（扣缴义务人申报）或《个人所得税自行纳税申报表（A表）》（纳税人自行申报）；

（二）《中华人民共和国税收完税证明》或《中华人民共和国个人所得税纳税记录》。

二、个人转让股权办理变更登记，市场主体登记机关通过网络查验的股权受让个人所得税完税凭证为：《中华人民共和国个人所得税纳税记录》。

# 关于印发《关于规范新就业形态下餐饮网约配送员劳动用工的指导意见(试行)》的通知

Notice on Printing and Distributing Guiding Opinions on Regulating the Employment of Distribution Workers in Catering Network under the New Employment Pattern (Trial)

近日，南京市人力资源和社会保障局、南京市市场监督管理局、南京市司法局、南京市公安局联合发布《关于规范新就业形态下餐饮网约配送员劳动用工的指导意见（试行）》的通知（下称“意见”）。《意见》指出结合互联网平台经济运营模式和灵活就业特点，规范新就业形态下餐饮网约配送员的劳动用工，保障其合法劳动权益。《意见》为以灵活用工为主要用工形式的平台经济的发展提供了很大的参考价值。

Recently, Nanjing Municipal Human Resources and Social Security Bureau, Nanjing Municipal Market Supervision and Administration Bureau, Nanjing Municipal Bureau of Justice and Nanjing Municipal Public Security Bureau jointly issued the Guiding Opinions on Regulating the Employment of Distribution Workers in Catering Network under the New Employment Pattern (Trial) (the "Opinions"). The Opinions pointed out that it is necessary to combine the economic operation mode of the Internet platform and the characteristics of flexible employment, standardize the labor and employment of catering network distributors under the new employment pattern, and protect their legitimate labor rights and interests. The Opinions provide great reference value for the development of platform economy with flexible employment as the main form of employment.

一、《意见》对“外卖骑手”用工类别进行界定，分为“专送骑手”和“众包骑手”，其中“专送骑手”又分为“全日制骑手”、“劳务派遣骑手”、“非全日制骑手”。

1. The Opinions define the employment categories of "take-away riders", which are divided into "dedicated riders" and "crowdsourced riders", among which "dedicated riders" are divided into "full-time riders", "labor dispatch riders" and "part-time riders".

二、《意见》对“外卖骑手”用工关系进行界定，“全日制骑手”、“劳务派遣骑手”、“非全日制骑手”依据用工形式的不同，分属于劳动法项下的“全日制用工关系”和“非全日制用工关系”。“众包骑手”为灵活就业人员，属于民法项下的劳务、承揽等法律关系，但是如未订立书面协议的，可根据实际情况考虑认定事实劳动关系。

2. The Opinions define the employment relationship of "take-away riders", and "full-time riders", "labor dispatched riders" and "part-time riders" belong to the "full-time employment relationship" and "part-time employment relationship" under the Labor Law according to different employment forms. "Crowdsourcing rider" is a flexible employee, which belongs to the legal relationship of labor and contract under the Civil Law. However, if no written agreement is concluded, the factual labor relationship can be considered according to the actual situation.

三、《意见》对“外卖骑手”劳动权益的维护予以规定，全日制用工关系的员工应该依法参加社会保险，获得劳动报酬、休息休假、职业安全保障等；非全日制用工关系的员工可以灵活就业人员身份按规定参加社会保险，获得劳动报酬、职业安全保障等。规定还对工伤保险责任的承担主体予以明确，此外各级劳动争议仲裁机构、各级劳动保障监察机构、各级法律援助机构的责任也有着清晰的规定。

3. The Opinions stipulate the rights and interests of "takeaway riders". Employees with full-time employment relations should participate in social insurance according to law and obtain labor remuneration, rest and vacation, occupational safety and security, etc.; Employees with part-time employment relationship can participate in social insurance as flexible employees according to regulations, and receive labor remuneration and occupational safety guarantee. The regulations also specify the

main body of industrial injury insurance liability, and the responsibilities of labor dispute arbitration institutions at all levels, labor security supervision institutions at all levels, and legal aid institutions at all levels are also clearly defined.

四、《意见》对“外卖骑手”的行业规范管理予以规定，诸如行业协会、市场监管部门、公安交管部门等部门也将从多个角度出发对“外卖骑手”这一新兴行业进行规范管理。

4. The Opinions stipulate the standardized management of "take-away riders", and departments such as industry associations, market supervision departments and public security traffic control departments will also standardize the management of "take-away riders" from various angles.

链接：《关于规范新就业形态下餐饮网约配送员劳动用工的指导意见(试行)》

南京市人力资源和社会保障局  
南京市市场监督管理局  
南京市司法局  
南京市公安局 文件

宁人社规〔2021〕4号

关于印发《关于规范新就业形态下餐饮网约配送员劳动用工的指导意见（试行）》的通知

各区（园区）人力资源和社会保障局、市场监督管理局、司法局，各公安分局，江北新区教育局和社会保障局、综合行政执法局，浦口区社会保险管理中心：

现将《关于规范新就业形态下餐饮网约配送员劳动用工的指导意见（试行）》印发给你们，请结合实际遵照执行。



南京市人力资源和社会保障局



南京市市场监督管理局



南京市司法局



南京市公安局

2021年4月14日

# 关于规范新就业形态下餐饮网约配送员 劳动用工的指导意见（试行）

为贯彻落实《国务院办公厅关于支持多渠道灵活就业的意见》（国办发〔2020〕27号）《江苏省人民政府办公厅关于支持多渠道灵活就业若干措施的通知》（苏政办发〔2021〕13号）精神，结合互联网平台经济运营模式和灵活就业特点，规范新就业形态下餐饮网约配送员（以下称“外卖骑手”）的劳动用工，保障其合法劳动权益，现提出如下指导意见：

## 一、对“外卖骑手”用工类别的界定

（一）“外卖骑手”根据其用工性质和用工特征，分为“专送骑手”和“众包骑手”。

（二）“专送骑手”是移动互联网平台企业（以下称“平台企业”）将一定区域内的餐饮配送业务以商业合作的形式外包给配送企业（以下称“配送合作商”），由“配送合作商”对其进行管理的“外卖骑手”，又分为“全日制骑手”、“劳务派遣骑手”、“非全日制骑手”。

（三）“众包骑手”是“平台企业”（或与其合作的劳务企业，以下称“劳务外包企业”）以自由自愿的形式外包给非特定的自然人，由自然人在移动终端上注册 APP 并获得通过后上岗的“外卖骑手”。

## 二、对“外卖骑手”用工关系的界定

（四）“全日制骑手”是“配送合作商”直接招用的“外卖骑手”。“配送合作商”与“全日制骑手”建立劳动关系的，应当订立书面形式的劳动合同。

（五）“劳务派遣骑手”是劳务派遣单位招用并派遣至“配送合作商”工作的“外卖骑手”，其与劳务派遣单位建立劳动关系，与“配送合作商”形成实际用工关系。劳务派遣单位应当与“劳务派遣骑手”订立书面形式的劳动合同，与“配送合作商”订立劳务派遣协议。

（六）“非全日制骑手”是在同一配送合作商的平均每日工作时间不超过4小时，每周工作时间不超过24小时“外卖骑手”。“配送合作商”与“非全日制骑手”建立非全日制用工关系的，应当订立书面或口头形式的劳动合同。

（七）“众包骑手”是与“平台企业”或其“劳务外包企业”签订网约配送员协议的“外卖骑手”，属于灵活就业人员，其与“平台企业”或“劳务外包企业”建立劳务、承揽等法律关系，不存在劳动关系、非全日制用工关系和实际用工关系。

（八）“众包骑手”如与“平台企业”或其“劳务外包企业”未订立任何合同或协议，但从执行、遵守企业作息制度、薪酬制度、规章制度等方面，能够证明具备《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发〔2005〕12号）规定的劳动关系认定条件的，可以认定双方存在劳动关系。

（九）“平台企业”及其“劳务外包企业”或“配送合作商”及其劳务派遣单位在招用“外卖骑手”时，应当将双方拟建立的法律关系和用工类别告知“外卖骑手”，或者在双方协商订立的劳动合同或劳务（承揽）合同中明示。

### 三、对“外卖骑手”劳动权益的维护

（十）“配送合作商”或其劳务派遣单位应当为建立劳动关系的“全日制骑手”和“劳务派遣骑手”依法参加社会保险，并与其协商确定劳动报酬、休息休假、职业安全保障等事项。

（十一）“配送合作商”应当与建立非全日制用工关系的“非全日制骑手”协商确定劳动报酬、作息时间、职业安全保障等事项。“非全日制骑手”可以以灵活就业人员身份按规定参加社会保险。

（十二）“专送骑手”因工负伤或患职业病的，“配送合作商”或其劳务派遣单位应当依法承担相应的工伤保险责任。“平台企业”及其“劳务外包企业”或“配送合作商”及其劳务派遣单位可以通过为“外卖骑手”投保人身意外伤害险等商业保险，防范职业伤害风险。

（十三）畅通维权渠道，认真做好对“外卖骑手”涉及劳动权益的维护工作。各级劳动争议仲裁机构，对符合立案条件的仲裁申请，应当依法快立快调快审快处；各级劳动保障监察机构应当加大对拖欠“外卖骑手”劳动报酬等违法行为的查处力度。各级法律援助机构组织、指导法律服务机构和法律援助人

员为“外卖骑手”中经济困难人员提供必要的法律援助服务。

#### **四、对“外卖骑手”的行业规范管理**

（十四）鼓励通过在相关行业协会内部设立分支机构等方式，建立健全餐饮网约配送企业的行业服务和自律管理，协调行业与政府部门、社会之间的关系，促进有序发展。

（十五）市场监管部门督促网络餐饮服务第三方平台提供者和入网餐饮服务提供者加强对“外卖骑手”的食品安全培训和管理。

（十六）公安交管部门应当指导餐饮网约配送企业加强对“外卖骑手”的道路交通安全宣传教育，引导增强文明出行、安全出行意识。严格查处“外卖骑手”交通违法行为，预防减少交通事故发生。

#### **五、其他**

（十七）本指导意见自 2021 年 5 月 1 日起试行。国家、省对此有新的法规政策规定的，从其规定。

（十八）本指导意见由市人力资源和社会保障局负责会商相关部门进行解释。

---

南京市人力资源和社会保障局办公室

2021年4月14日印发

---

		《苏州工业园区劳动人事争议仲裁委员会电子劳动合同争议处理规则（试行）》	《深圳市电子劳动合同争议处理规则（试行）》
	相同之处	不同之处	
电子劳动合同的形式	可视为书面形式的数据电文为载体，使用可靠的电子签名订立	无	
电子劳动合同的效力	与纸质劳动合同具有同等法律效力	如既订立电子劳动合同又订立纸质劳动合同，但内容不一致的，则以双方真实意思表示且实际履行的为准（规则第二条）。	如既订立电子劳动合同又订立纸质劳动合同，但内容不一致的，以订立时间在后的劳动合同为准；如订立时间一致，则以双方实际履行为准；如无法确定，则以有利于劳动者的劳动合同为准（规则第二十一条）。
电子劳动合同的内容		规章制度作为电子劳动合同附件的应当向劳动者展示完整内容（规则第五条）。劳务派遣单位可以将劳务派遣协议作为电子劳动合同的附件向劳动者展示（规则第九条）。	无
举证责任分配基本原则	谁主张谁举证	劳动者主张电子签名无效（规则第九条）、劳动者主张作为合同附件的规章制度未告知（规则第十条）、劳动者主张劳动合同变更、续订、中止、解除或者终止等相关数据电文未收到（规则第十一条）及劳动者主张劳务派遣单位未告知其劳务派遣协议内容	与争议事项有关的电子数据属于用人单位掌握管理的，用人单位应当提供，用人单位无正当理由拒不提供的，应承担不利后果（规则第十三条）。当事人否认签约过程系电子签名人操作的，应当就相应登录或验证方式脱离电子签名人掌握的事实进行举证（规则第十九条）。
举证形式		电子劳动合同的原件为“数字签名保留完整有效且未被破坏的电子劳动合同文本”或“可被证明具有完整电子证据链的电子劳动合同的打印件”。第三方服务平台提供的信息可以作为身份确认、合同订立的证明材料，且无论第三方平台的破产、故障或更换影响（规则第十二条），电子证据可	提交电子劳动合同打印件作为证据，当事人对电子劳动合同真实性产生争议的，仲裁机构可要求补充原始数据、服务机构技术说明、证据保全报告等（规则第十四条）。
电子劳动合同的真实性认定		结合多重因素综合判断电子劳动合同的真实性，详见规则第十五	结合多重因素认定电子劳动合同的真实性，详见规则第五、第六、第七、第十五、第十六、第十八条。
电子劳动合同订立媒介的要求		无	1、第三方电子认证服务机构：应当具备相关行政部门颁发的资质，以便为用人单位及劳动者提供电子签名的技术服务（规则第九条）。 2、电子劳动合同服务平台： 1) 应当具备特定的技术规范、符合相应的网络要求，以便为用人单位及劳动者提供电子合同的全流程服务（规则第十条）； 2) 运用第三方电子证据保全或通过特定技术手段对电子劳动合同进行存证，以便认定电子劳动合同的效力（规则第十一条）； 3) 通过可信时间戳等技术手段进行时间记录，以便认定为双方签订电子劳动合同的时间（规则第十二条）。
损失承担		无	电子劳动合同服务平台提供的服务不当给劳动者造成损害的，用人单位应当承担相应的法律责任（规则第二十二条）。
其他		无	通过服务平台进行规章制度制定及公示、考勤管理、劳动报酬管理、培训管理、休息休假管理等其他与劳动合同履行有关的事项发生争议的，可以参照
专业术语		详见规则第十七条。	详见规则第二十四条。

# 新规定：《苏州工业园区劳动人事争议仲裁委员会 电子劳动合同争议处理规则（试行）》

New regulations: Electronic labor contract disputes settlement rules of Suzhou Industrial Park Labor and Human Resources Disputes Arbitration Committee (Trial)



# 苏州工业园区劳动人事争议仲裁委员会 苏州工业园区人力资源和社会保障局 文件

苏园劳人仲委〔2021〕1号

---

## 关于印发《苏州工业园区劳动人事 争议仲裁委员会电子劳动合同争议处理 规则（试行）》的通知

园区劳动人事争议仲裁院、各功能区劳动人事争议仲裁院：

现将《苏州工业园区劳动人事争议仲裁委员会电子劳动合同争议处理规则（试行）》印发给你们，请结合实际贯彻执行。

苏州工业园区劳动人事争议仲裁委员会  
苏州工业园区人力资源和社会保障局

2021年4月12日

# 苏州工业园区劳动人事争议仲裁委员会 电子劳动合同争议处理规则（试行）

为适应电子劳动合同日渐普及的现实需要，公正及时处理涉及电子劳动合同的劳动争议，进一步规范电子劳动合同的举证和认证，提高劳动争议仲裁案件办理质量，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国民法典》《中华人民共和国电子签名法》《中华人民共和国劳动合同法实施条例》《劳动人事争议仲裁办案规则》等规定，制定本规则。

## 一、一般规定

**第一条** 本规则所指电子劳动合同，是指用人单位与劳动者经协商一致，按照《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国民法典》《中华人民共和国电子签名法》等法律法规规定，以可视为书面形式的数据电文为载体，使用可靠的电子签名等方式订立的劳动合同。

**第二条** 依法订立且生成、传递、储存等符合法律法规的规定，满足真实、完整、准确、不被篡改等要求的电子劳动合同与纸质劳动合同具有同等法律效力。

双方当事人既订立电子劳动合同又订立纸质劳动合同，但内容不一致的，以双方真实意思表示且实际履行的劳动合同为准。

**第三条** 用人单位与劳动者订立电子劳动合同后，一方以其他合法有效形式提出变更、续订、中止、解除或者终止劳动合同的，另一方以对方未采用电子劳动合同系统为由主张无效的，不予支持。

**第四条** 电子劳动合同内容约定不明确的，按照《中华人民共和国劳动合同法》第十八条规定处理。

**第五条** 用人单位将规章制度作为电子劳动合同附件的，应当将规章制度转换为防篡改的文档完整展示给劳动者。

**第六条** 劳务派遣单位与劳动者订立电子劳动合同的，可以将劳务派遣协议内容作为附件并转换为防篡改的文档完整展示给劳动者。

劳动者主张劳务派遣单位未告知其劳务派遣协议内容，劳务派遣单位不予认可的，由劳务派遣单位承担举证责任。

**第七条** 用人单位直接或者通过第三方电子劳动合同服务平台已明确告知劳动者订立程序全过程，并将用人单位已签名的双方协商一致的完整电子劳动合同文本发送给劳动者，劳动者不及时进行电子签名，也未提出订立纸质劳动合同要求的，按照《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第五条规定处理。

## 二、电子劳动合同的举证

**第八条** 当事人对自己提出的有关电子劳动合同的主张，有责任提供证据。上述证据包括但不限于：电子劳动合同文本，认证信息，订立电子劳动合同过程中收到的各类告知信息、提示信息、确认信息等。

劳动人事争议仲裁委员会可以在出具相应案件受理通知后，要求用人单位提供完整的电子劳动合同文本，必要时可以要求第三方电子劳动合同服务平台提供相关技术报告。

**第九条** 劳动者主张电子签名无效的，由用人单位承担举证责任。

**第十条** 用人单位将规章制度作为电子劳动合同附件的，劳动者主张用人单位未告知规章制度，用人单位不予认可的，由用人单位承担举证责任。

**第十一条** 电子劳动合同订立后，用人单位通过第三方电子劳动合同服务平台向劳动者发送劳动合同变更、续订、中止、解除或者终止等相关数据电文的，应当以手机短信息、电子邮件或者约定的其他方式提示劳动者及时查看。劳动者主张未收到相关数据电文，用人单位不予认可的，由用人单位承担举证责任。

**第十二条** 当事人以电子劳动合同作为证据的，应当提供原件。

数字签名保留完整有效且未被破坏的电子劳动合同文本，为电子劳动合同原件；可被证明具有完整电子证据链的电子劳动合同的打印件，可以视为与电子劳动合同原件具有同等法律效力。

由记录和储存电子数据的第三方电子劳动合同服务平台提供的有关电子劳动合同内容、订立方、签署过程、数字证书等信息，可作为身份确认、订立意愿和订立行为的有效证明材料，不受第三方电子劳动合同服务平台破产、故障或者更换等影响。

**第十三条** 提交的电子劳动合同及相关电子证据需要展示的，可以借助相关媒体进行展示。

**第十四条** 电子劳动合同涉及国家秘密、商业秘密、个人隐私的，不进行公开质证。

### 三、电子劳动合同的认证

**第十五条** 劳动人事争议仲裁委员会对于电子劳动合同的真实性，应当结合下列因素综合判断：

（一）电子劳动合同的生成、传递、储存等所依赖的计算机系统的硬件、软件环境是否安全、完整、可靠；

（二）电子劳动合同的生成、传递、储存等所依赖的计算机系统的硬件、软件环境是否处于正常运行状态，或者不处于正常运行状态时对电子劳动合同的生成、传递、储存等是否有影响；

(三) 电子劳动合同的生成、传递、储存等所依赖的计算机系统的硬件、软件环境是否具备有效的防止出错的监测、核查手段;

(四) 电子劳动合同是否被完整地传递、储存、提取, 传递、储存、提取的方法是否可靠;

(五) 电子劳动合同是否在正常的活动中生成和储存;

(六) 传递、储存、提取电子劳动合同的主体是否适格;

(七) 影响电子劳动合同完整性和可靠性的其他因素。

劳动人事争议仲裁委员会经当事人申请或者认为确有必要的, 可以通过鉴定或者勘验等方法, 审查判断电子劳动合同的真实性。

**第十六条** 电子劳动合同存在下列情形的, 劳动人事争议仲裁委员会可以确认其真实性, 但有足以反驳的相反证据的除外:

(一) 由当事人提交或者保管的于己不利的电子劳动合同;

(二) 由记录和储存电子劳动合同的第三方电子劳动合同服务平台提供或者确认的;

(三) 在正常活动中生成的;

(四) 以档案管理方式保管的;

(五) 以当事人约定的方式传递、储存、提取的。

电子劳动合同的内容经公证机构公证的, 劳动人事争议仲裁委员会应当确认其真实性, 但公证内容被推翻的除外。

## 四、附则

**第十七条** 本规则中主要用语的含义：

（一）数据电文，是指以电子、光学、磁或者类似手段生成、发送、接收或者储存的信息。

（二）可视为书面形式的数字电文，是指能够有形地表现所载内容，并可以随时调取查用的数据电文。

（三）电子签名，是指数据电文中以电子形式所含、所附用于识别签名人身份并表明签名人认可其中内容的数字。

（四）可靠的电子签名，是指同时符合下列条件的电子签名：

1. 电子签名制作数据用于电子签名时，属于电子签名人专有；
2. 签署时电子签名制作数据仅由电子签名人控制；
3. 签署后对电子签名的任何改动能够被发现；
4. 签署后对数据电文内容和形式的任何改动能够被发现。

**第十八条** 争议处理中涉及电子劳动合同的证据形式、证据提交、证据交换、证据质证、证据认定等事项，本规则未规定的，可以参照民事诉讼证据的有关规定执行。

**第十九条** 本规则自发布之日起施行。

---

抄送：苏州市劳动人事争议仲裁委员会、苏州市人力资源和社会保障局

苏州工业园区劳动人事争议仲裁委员会

苏州工业园区人力资源和社会保障局

2021年4月12日印发

---

# 新规定：《深圳市电子劳动合同争议处理规则（试行）》

New regulations: Shenzhen Electronic labor contract dispute settlement rules (Trial)



## 深圳市人力资源和社会保障局 深圳市劳动人事争议仲裁委员会关于印发《深圳市电子劳动合同争议处理规则（试行）》的通知

各区人力资源局，大鹏新区统战和社会建设局，各区劳动人事争议仲裁委员会：

根据人力资源社会保障部《关于在深化构建和谐劳动关系综合配套改革试点地区开展调解仲裁制度机制创新工作的函》有关要求，为推广盐田区电子劳动合同创新工作成果，统一我市电子劳动合同争议处理仲裁规则，构建和谐劳动关系，现将《深圳市电子劳动合同争议处理规则（试行）》印发给你们，请结合实际贯彻执行。

特此通知。

深圳市人力资源和社会保障局  
深圳市劳动人事争议仲裁委员会  
2021年5月13日

### 深圳市电子劳动合同争议处理规则 (试行)

为统一深圳市电子劳动合同争议处理仲裁规则，根据《中华人民共和国民法典》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》《中华人民共和国电子签名法》《中华人民共和国网络安全法》等有关法律规定，按照《人力资源社会保障部办公厅关于订立电子劳动合同有关问题的函》(人社厅函〔2020〕33号)文件精神，结合深圳市劳动争议处理实践，制定本规则。

**第一条** 本规则所称电子劳动合同，是指用人单位与劳动者经协商一致，通过电子劳动合同服务平台，或以其他符合法律规定的可视为书面形式的电子数据电文为载体，使用可靠的电子签名订立的劳动合同。

电子劳动合同服务平台（以下简称服务平台），是指用人单位自建服务平台与第三方服务平台。第三方服务平台包括市场化服务平台与政府公共服务平台。

**第二条** 用人单位与劳动者订立、履行、变更、解除或者终止电子劳动合同发生争议的，适用本规则。

**第三条** 依法订立的电子劳动合同具有法律效力，用人单位与劳动者应当按照电子劳动合同的约定，全面履行各自的义务。

**第四条** 具有真实性、合法性、关联性的电子劳动合同可以作为认定案件事实的依据。

**第五条** 电子劳动合同的真实性与合法性，可以从以下方面进行审核认定：

（一）主体要求。签署电子劳动合同的主体身份是否真实、准确，是否符合法律、法规规定的主体资格。

(二) 签署意愿。用人单位与劳动者是否协商一致，签署电子劳动合同是否为双方真实意思表示。

(三) 技术条件。服务平台提供的签署系统是否符合相关法律和技术标准的要求，确保电子劳动合同的生成、传输、储存全过程完整、准确、不可篡改。

(四) 存证要求。服务平台是否记录劳动合同各方的签署意愿、身份认证、操作记录等全流程信息，保证电子证据链的完整性，保证相关信息可查询、可调用。

(五) 合同内容。电子劳动合同的内容是否具备《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国合同法》等法律法规规定的必备条款和内容，约定条款是否符合法律法规的规定。

第六条 第三方服务平台对用人单位进行身份认证时，核验了营业执照、法定代表人或者代理人身份认证信息、法定代表人或者代理人手机短信校验信息的，可以认定该用人单位的身份真实可靠，但有相反证据足以推翻的除外。

第七条 服务平台对劳动者进行身份认证时，核验了劳动者的姓名、居民身份证或者其他有效身份证件，并具备下列信息之一的，可以认定该劳动者的身份真实可靠，但有相反证据足以推翻的除外：

(一) 活体生物特征信息；

(二) 手机短信校验信息；

(三) 银行账号转账验证信息。

第八条 用人单位通过服务平台或其他数据电文方式向劳动者发起劳动合同在线签订要约，应当认定用人单位具有与该劳动者签订电子劳动合同的意思表示。

劳动者在服务平台进行身份注册、登录、同意申请使用数字证书、确认开始签订劳动合同，或通过其他数据电文方式明确表示其愿意与用人单位以上述方式签订劳动合同的，可以认定劳动者具有与用人单位签订电子劳动合同的意思表示。

第九条 用人单位和劳动者使用有资质的第三方电子认证服务机构颁发的数字证书进行电子签名的，可以认定为符合《中华人民共和国电子签名法》要求的可靠的电子签名，但有相反证据足以推翻的除外。

第三方电子认证服务机构应当取得国务院信息产业主管部门颁发的《电子认证服务许可证》和国家密码管理机构颁发的《电子认证服务使用密码许可证》。

境外电子认证服务者在中国境内提供电子签名服务，应当经国务院信息产业主管部门核准并颁发许可证。

第十条 服务平台提供的电子劳动合同签署系统符合下列技术要求之一的，可以认定为符合

相关法律和技术标准的要求：

（一）符合《第三方电子合同服务机构功能建设规范(GB/T36320-2018)》或《电子合同订立流程规范(GB/T36298-2018)》等相关技术规范；

（二）符合第三级相关要求的网络安全等级保护；

（三）使用的密码模块或密码产品具有《商用密码产品认证证书》；

（四）采用国家密码管理部门认可的密码算法的。

第十一条 服务平台运用第三方电子证据保全，或者通过哈希值校验、区块链等技术手段对签订电子劳动合同流程中的关键节点（包括实名认证、证书申请、文件发起、意愿确认、文件签署、文件归档等各个关键节点）进行存证，可以认定为电子劳动合同的生成、传输、储存全过程完整、准确、不可篡改。

第十二条 服务平台记录的电子劳动合同签订完成时间已通过可信时间戳等技术手段进行固定的，可以认定为双方签订电子劳动合同的时间。

第十三条 当事人对自己提出的主张，有责任提供相应的电子数据作为证据。与争议事项有关的电子数据属于用人单位掌握管理的，用人单位应当提供，用人单位无正当理由拒不提供的，应承担不利后果。

第十四条 发生劳动争议，当事人可以提交电子劳动合同的打印件作为证据。当事人对电子劳动合同的真实性产生争议的，仲裁机构可以要求补充提交订立电子劳动合同的原始数据、服务机构技术说明、证据保全报告等相关证据。

第十五条 用人单位与劳动者在政府公共服务平台订立、履行、变更、解除或终止电子劳动合同的，由政府公共服务平台提供的电子劳动合同数据，可以确认其真实性。

第十六条 用人单位在市场化服务平台订立、履行、变更、解除或终止电子劳动合同的，由市场化服务平台记录和保存的电子劳动合同数据，可以确认其真实性，但有相反证据足以推翻的除外。

第十七条 用人单位通过自建服务平台订立、履行、变更、解除或终止电子劳动合同的，应当对自建服务平台采用的技术手段进行解释说明，必要时提交有资质的第三方技术认证说明。

第十八条 用人单位对电子劳动合同的生成、传输、储存全过程作了清晰、完整、合理的说明，并提供必要的证据证明电子劳动合同真实性的，仲裁机构应当采信该电子劳动合同，但劳动者有相反证据足以推翻的除外。

第十九条 当事人承认电子劳动合同签署过程中用于验证身份的手机号码、数字证书等为电子签名人的信息，但否认签约过程系电子签名人操作的，应当就相应登录或验证方式脱离电

子签名人掌握的事实进行举证。

第二十条 依本规则第五条规定认定为真实、合法的电子劳动合同，一方当事人仅以电子签名存在文字错误为由否认电子劳动合同效力的，不予支持。

第二十一条 用人单位与劳动者之间订立了两份以上的纸质劳动合同或者电子劳动合同，且多份劳动合同的内容存在冲突的，应当以订立时间在后的劳动合同约定内容为准。

用人单位与劳动者之间签订的多份纸质劳动合同或电子劳动合同的订立时间一致，但约定的内容存在冲突的，应当根据双方实际履行情况确定双方订立合同的真实意思，如无法确定的，以有利于劳动者的合同内容为准。

第二十二条 因服务平台提供的电子劳动合同订立和管理、传递、存储、调取等服务不当给劳动者造成损害的，由用人单位依法承担相应的法律责任。

第二十三条 用人单位与劳动者通过服务平台进行规章制度制定及公示、考勤管理、劳动报酬管理、培训管理、休息休假管理等其他与劳动合同履行有关的事项发生争议的，可以参照适用本规则。

第二十四条 本规则中主要用语的含义：

（一）数据电文，是指以电子、光学、磁或者类似手段生成、发送、接收或者储存的信息。

（二）可视为书面形式的数字电文，是指能够有形地表现所载内容，并可以随时调取查用的数据电文。

（三）电子签名，是指数据电文中以电子形式所含、所附用于识别签名人身份并表明签名人认可其中内容的数字。

（四）可靠的电子签名，是指同时符合下列条件的电子签名：

1. 电子签名制作数据用于电子签名时，属于电子签名人专有；
2. 签署时电子签名制作数据仅由电子签名人控制；
3. 签署后对电子签名的任何改动能够被发现；
4. 签署后对数据电文内容和形式的任何改动能够被发现。

（五）数字证书，也称CA证书，是指由有资质的第三方电子认证机构（CA机构）签发的电子签名认证证书，用于实现对证书持有者身份的认证。

（六）可信时间戳，是指权威机构使用数字签名技术产生的能够证明所签名的原始文件在签名时间之前已经存在的数字。

(七) 哈希值，即电子数据摘要，是指对文件内容数据通过逻辑运算得到的数值。

(八) 区块链，也称为分布式账本技术，是指一种由多方共同维护，使用密码学保证传输和访问安全，能够实现数据一致存储、难以篡改的记账技术。

第二十五条 涉及电子劳动合同证据的举证、质证及审核认定等事项，本规则未明确的，可以参照民事诉讼证据的有关规定处理。

第二十六条 本规则自发布之日起施行。

# 案例分析：对于员工在微信群里发表不当言论， 用人单位应如何行使惩戒权

How should the employer enforce disciplinary authority against employees  
who make inappropriate comments in WeChat groups?

## 一、案情概述

### 案例一

2020年2月，正值疫情期间，甲公司某部门工作群内就公司同事发热就诊的具体情况通报和辟谣，告知并非新冠病毒感染。借着疫情防控的话题，员工A在群内表示，公司“没有响应国家的号召，只知道工作，不把我们工人当一回事”，“假如有什么事叫他吃不了兜着走（配有三个菜刀的图片）”等，之后员工A因公司没确定是否发开工红包，而直接以“妈XXX”、“上面的领导都是吃X长大”等脏话在群内辱骂公司领导。之后，甲公司以“严重违反公司的规章制度，影响公司正常的生产秩序，并侮辱他人”构成严重违纪为由，与员工A解除了劳动关系。

对此，员工A向劳动仲裁委员会提出仲裁申请，要求判令甲公司支付违法解除劳动关系赔偿金，但仲裁委对该请求未予支持，员工A又诉至法院。员工A主张其所发布言论仅是与同事之间的闲聊，并未影响公司经营秩序，不存在主观恶意，公司解除劳动合同系违法解除。甲公司主张员工A散布甲公司不执行疫情防控的谣言以及对公司管理层的侮辱，影响了公司的正常经营秩序，公司根据有关规章制度解除其劳动关系系合法解除，并提交了一系列证据以证明：1. 甲公司设有规章制度，禁止“恐吓、侮辱或伤害他人”以及“恶意散布谣言，造谣污蔑”的行为；2. 甲公司的复工复产已获得有关部门审批通过，且一系列防控措施均符合政府部门规定；3. 当日发热员工确非感染新冠病毒，甲公司对两名发热员工所采取的措施符合政府规定。

法院经审理后认为，根据双方提交的微信聊天记录，员工产生紧张、抱怨的情绪，在一定程度上可以理解，但不应超过合理的范围，而员工A当日言辞激烈，辱骂性质较为严重，且配图具有攻击性，有关言论对公司的管理和生产秩序破坏程度较大，公司据此解除劳动合同并无不当，对员工A的诉讼请求不予支持。

### 案例二

乙公司的员工B在微信群中针对部门总监，发表了一系列不当言论，包括：微信群内有人表示“好想把公司给炸了”，员工B回应称“我祈祷他高升”、“升了就看不上我们了，一堆小傻逼”；当别人表示“她为啥不去si”，员工B则回应“扎小人”；当群内有人说“没事他肯定快了不是有句话叫精尽人亡吗？”，员工B表示“优秀”；当别人说“好想众筹给他们开房”时，员工B附和“我出一块”、“需要去水滴筹吗”；员工B还表示“网点全部倒闭吧”、“彩旗飘飘”、“麻蛋的神经病”等等。乙公司以员工B严重违反公司规章制度为由，解

除了双方劳动关系。

员工 B 不服公司决定，提出劳动仲裁，要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金。仲裁委对该项请求不予支持。员工 B 不服，诉至法院。员工 B 认为，言谈中涉及总监与李某不正当男女关系的聊天话题并非其提起，其仅是闲聊搭话；群成员仅十几人，传播范围有限，未扰乱公司经营秩序；并且公民有言论自由，纵使该言论不当，也未达到解除劳动合同的程度。乙公司则认为，员工 B 在工作时间、工作地点，利用公司电脑与公司相关人员发表与领导相关的不良言论，对他人进行人身攻击，散布谣言，恶意攻击他人，损害公司及他人声誉，该公司内部造成恶劣影响，对相关人员造成了重大伤害，因此解除双方劳动关系并无不当。

一审法院认为，微信群里仅有十几人，属于相对封闭的空间，本身并不具有大范围传播的可能，后续事态扩大化，也并非员工 B 行为所导致，因此，因有关言论产生的不利于后果不应由员工 B 承担。并且，其未主动制造话题，仅附和他人言论，不足以构成乙公司规章制度中“散布谣言、捏造事实、恶意攻击、投诉或举报他人，损害公司或他人声誉，情节恶劣”的情形，因此，员工 B 的行为虽有不当，但公司解除劳动合同的处罚过于严苛，属于违法解除劳动合同，应支付赔偿金。乙公司不服，提起上诉，二审法院最终驳回上诉，维持原判。

## 二、案例分析与比较

上述两案案情相似，均是员工在微信群中针对公司或管理人员发表不当言论，受到公司解除劳动合同的纪律处分而引发的劳动争议。从法律角度而言，需要考虑劳动者的言论自由和用人单位惩戒权之间如何平衡，一方面是《宪法》所赋予的公民权利，另一方面是用人单位维护组织秩序的客观需要，如何在二者之间寻找平衡点，是用人单位在处理员工针对公司发表不当言论时需要把握的难点。结合上述两个判决结果截然相反的案例，或可总结些许经验。

### （一）员工不当言论是否可以处罚

《宪法》在赋予公民言论自由的同时，也保护公民的人格尊严不受侵犯，《民法典》对公民名誉权的保护做出了规定，而在《治安管理处罚法》以及《刑法》中，则对严重的侮辱、造谣行为的惩戒与处罚做出了规定。《宪法》赋予了公民言论自由，但言论自由不是绝对的自由，而是受到法律法规约束的自由，公民不应以言论自由为挡箭牌，进而对他人进行侮辱、诽谤，侵犯他人权益。

用人单位在法律法规的框架下，可以制定相应规章制度，规制劳动者在劳动关系情景下的言论边界。劳动者对用人单位的从属性是劳动关系的重要特点，表现为用人单位对劳动者的监督和管理，而建立组织内部的制度规则并依据规则行使惩戒权，是对组织进行有效管理

的手段和方法之一，因此，在法律法规的规则框架下，劳动者的公民言论自由权受到用人单位依法制定的规章制度的约束，超出法律边界的言论自由，将依法受到惩戒。

从上述胜诉案例也可看出，在合理合法的规章制度下，用人单位可就员工发表不当言论的行为行使惩戒权。

## （二）处罚员工不当言论的条件

考虑到用人单位的强势地位，并且其规章制度是在法律之上进一步规制了员工权利，因此，用人单位的惩戒权也有一定的适用条件。

### 1. 员工不当言论是否属于“违纪”

公民言论自由是有限度的，同样，用人单位惩戒权的行使也应有边界。用人单位的规章制度，既是员工工作行为的准则，也是用人单位行使惩戒权时应参考的边界。用人单位以严重违纪为由与员工解除劳动关系，首先应当有相应的规章制度作为处罚依据。

上述两个案例中的公司，均有相关规定：

案例一中，甲公司规定禁止员工“恐吓、侮辱或伤害他人”，而员工A对公司管理层的过激言论配合“菜刀”的表情，显然已构成“侮辱”和“恐吓”；另外，就员工A对甲公司不执行防疫措施言论，结合甲公司提供的履行防疫措施的一系列证据材料，亦构成“恶意散布谣言，造谣污蔑”。员工A的不当言论已违反了公司规章制度，用人单位此时依据规章制度行使惩戒权有相应依据；

案例二中，乙公司规定“散布谣言、捏造事实、恶意攻击、投诉或举报他人，损害公司或他人声誉，情节恶劣”，员工B的不当言论是否属于“散布谣言、捏造事实”无从知晓，但其部分言论应当可以认为是“恶意攻击”，但最终法院却认为其行为尚不构成严重违纪。对此，笔者认为，相较而言，甲公司在规章制度中对违纪行为的描述主要落实在行为本身，而乙公司的规定不仅描述了行为，同时结合了“损害公司或他人声誉，情节恶劣”的后果，只有当员工行为达到相当后果时才足以构成严重违纪，将用人单位惩戒权所能覆盖情形限制在仅具有严重后果或恶劣情节的案例中。由此导致当案件进入仲裁诉讼阶段，乙公司还需举证证明相应的后果和情节，增加了用人单位在劳动争议中的举证难度。本案中，法院在认定员工B的行为时，结合私人微信群的性质，以及员工B发言仅为附和他人情况，没有认定“情节恶劣”，认为其行为不足以达到规章制度所规定的严重违纪情形。

### 2. 员工违纪行为是否足够“严重”

如前所述，在员工违纪行为恶劣程度的评估上，用人单位可以结合行为方式及所造成的后果，考虑是否对员工不当言论进行处罚。结合上述案例，在衡量员工不当言论严重性时，

可以参考以下几方面内容：

### （1）不当言论发布场合

用人单位的惩戒权是基于双方劳动关系产生，因此用人单位行使惩戒权应以劳动关系所涉范畴为限，一般限于工作场合或其他工作相关情景。

案例一中，结合员工 A 发表不当言论的微信群的建群目的、群聊名称、群成员等因素，足以认为该微信群是工作群，可以看作用人单位管理范畴的延伸领域，因此，用人单位对在此发生的行为有一定的管理权限；而案例二中的员工 B 则是在私人群聊中发表不当言论，涉及员工私人生活领域。

离开实体的工作环境，社交网络的便利性和传播性逐渐模糊私人空间和工作场合的边界。因此，用人单位对于员工在私人社交媒体上不当言论的处理更应慎重，用人单位的惩戒权不应过度超出工作范畴，以免过于干涉员工的私人生活而侵犯员工作为公民的权利和自由。

### （2）不当言论的传播范围

笔者认为，虽然员工的社交媒体具有一定的私人属性，但考虑到社交网络将面向一定群体，具有不封闭性，因此，员工的不当言论将通过社交网络扩散，造成一定的负面影响和后果。员工在不同平台、场所发表不当言论，将导致言论的传播范围、速度不同，最终对用人单位及言论所涉及人员的负面影响也将不同，不当行为的严重性也将不同。例如，同样的不当言论，在成员较少的微信、QQ 群聊发布，其影响将小于在微信朋友圈的发布，而在上述微信朋友圈等平台发布不当言论的影响将小于在微博、微信公众号等发布的影响。

上述案例二中，员工 B 通过人数只有十几人的微信群发布不当言论，从初始传播范围看，负面影响是有限的。后续员工 B 的不当言论通过其他方式传播并发酵，知晓有关不当言论的人群数量膨胀，也使得言论所涉及的当事人遭受负面影响，乙公司也由此认为员工 B 的不当言论构成“损害公司或他人声誉”而解除了双方劳动关系。但法院认为后续传播范围超出微信群的扩大并非员工 B 主动为之，因此认为员工 B 的不当言论不足以受到解除劳动合同的处罚，判决乙公司违法解除劳动合同。可见，不当言论传播范围虽是衡量员工不当言论严重性的重要因素，但在具体案例中应结合其他因素进行综合考量。

### （3）不当言论造成的负面后果

案例一中，员工 A 的不当言论，一方面对甲公司及管理层的名誉造成损害，另一方面，则是在疫情肆虐的特殊时期造谣甲公司不执行防疫措施，导致员工人心惶惶，影响了组织内部秩序和管理；案例二中，单就员工 B 自身发布的言论而言，有一定侮辱性但并不严重，并且其发表的言论主要是附和他人，相较而言，该等言论对所涉及人员名誉的损害甚至不及话

题的发起者。

用人单位就不当言论对个人造成损害的程度判断一般情况下都较为主观，除非所涉员工陷入极大精神痛苦并有相关医学方面证明，否则用人单位也难以衡量和判断；而对不当言论对用人单位本身的负面影响，例如经济损失、负面新闻造成的名誉损失、对组织管理秩序的影响等，相对更容易收集材料和举证。员工 A 的不当言论造成的负面后果种类更多、涉及范围更广，而员工 B 的不当言论造成的损害后果有限，这也是两案判决结果不同的原因之一。

#### （4）对负面后果的可预见性

员工发表负面言论时，是否可以预见之后可能造成的后果，以及其是否追求该等后果，决定了员工发表负面言论是否具有主观恶性性。

员工 A 在微信群内造谣用人单位未执行防疫政策，明显已在微信群内造成了同事恐慌，结合当时正值疫情，且公司刚刚有两人因发热送医的背景，其可以预见，也应当预见该等言论可能造成的负面后果；而员工 B 在私人群聊内，基于对私人群聊内部成员的信任，不应苛责其能够预见聊天记录扩散，并且，根据披露的案件情况，该等言论实际也只扩散到当事人处，而当事人之一基于自身权力将此事通报，导致言论进一步发酵，也并非员工 B 能够预见的。因此，两相比较，员工 B 发表负面言论的恶意程度，较员工 A 而言更小，相应的，其发表不当言论行为的“严重性”也更轻。

### 三、律师建议

#### （一）建立规范的规则体系

如前所述，用人单位行使惩戒权应有相应的操作依据，具有一定灵活性和可操作性的规则体系，更有利于用人单位对员工的不当行为进行有效管理。

一方面，用人单位应当丰富规章制度中所描述的违纪情形，避免员工出现不当行为时用人单位却没有相应的管理依据和措施；在违纪情形难以一一列举的情况下，可以增加兜底条款或表述，将与已列举行为性质相似、造成后果相同的不当行为，一并纳入管理范畴；

另一方面，用人单位对同类违纪行为，应针对不同严重程度的违纪行为，设计层次化的惩戒手段，同时适当结合行为造成的后果、主观恶意程度等情节，使员工的不当行为与最终的惩戒措施达到相当的水平，不至于用人单位过度行使惩戒权。

#### （二）审慎行使公司惩戒权

如前所述，规章制度的设计一定程度上可以扩大用人单位惩戒权覆盖的范畴，但在可以灵活操作的范畴下，用人单位更应审慎行使惩戒权，不应滥用权力。

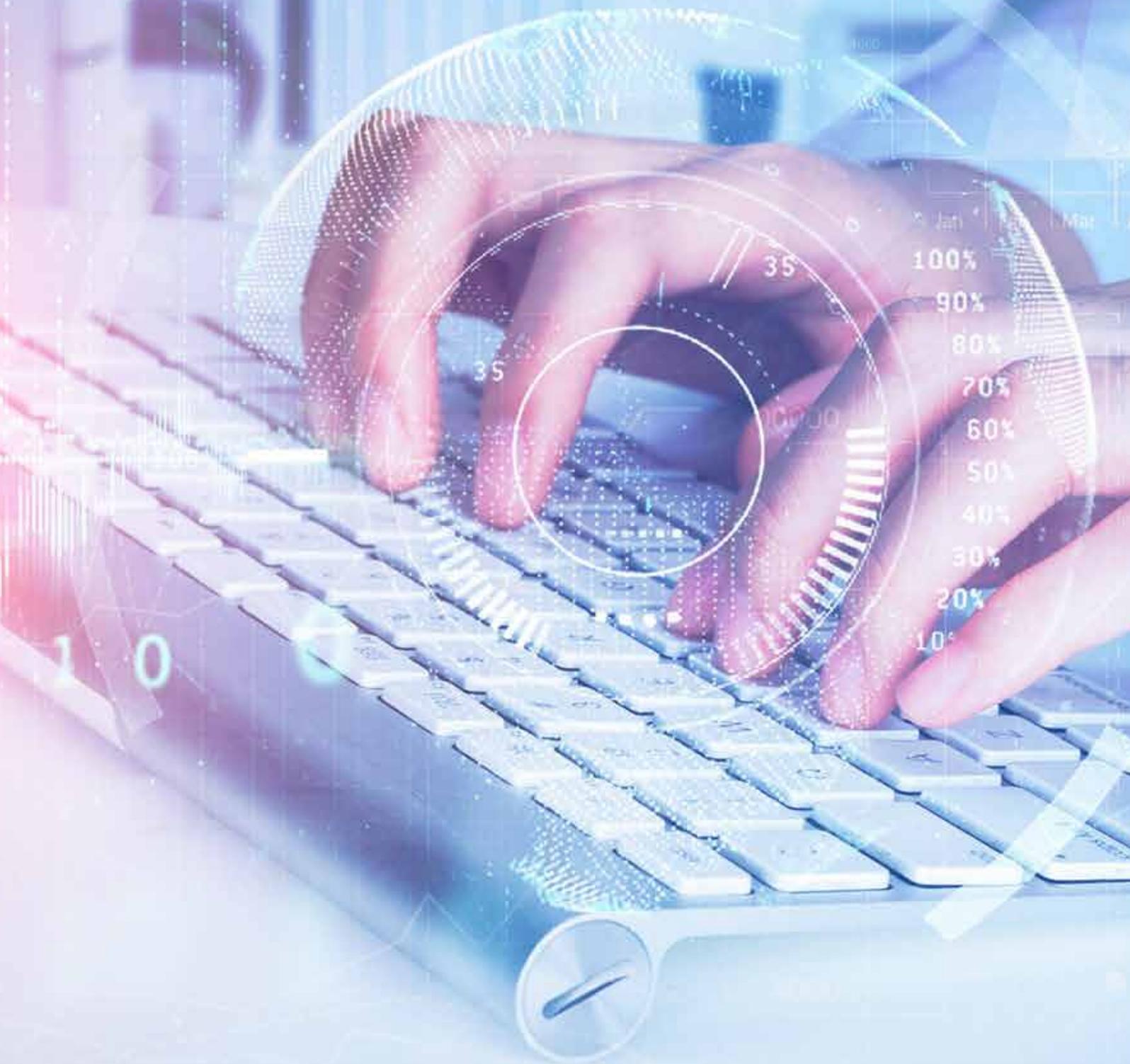
首先，应查实员工是否确实发表了不当言论，毕竟网络世界是虚拟的，匿名、冒名发言

的情况并不少见；其次，考虑到倾斜保护员工的司法实践倾向，用人单位在有事实依据的基础上进一步判断是否需要为员工不当言论进行惩罚，并依据规章制度衡量处罚的合理尺度，不应简单套用规章制度依据或滥用兜底条款，对员工进行过重处罚。

另外，用人单位可以增加申诉渠道，既可以让员工在日常工作中积攒的不满有投诉渠道，也可以避免部分处于高职级人员仅因下属员工的轻度不当言论，而随意行使用人单位的惩戒权，保证对发表不当言论员工的最终处理结果更为合理、公正，避免劳动争议的产生。

基于劳动关系的从属性，员工对于用人单位的管理和秩序，应当予以服从和遵守，如有不满和意见，应通过合理渠道表达，切忌过激言论；而用人单位作为强势方，也应有容忍之量，并以合理方式处理员工的投诉，这也是鼓励员工、巩固组织内部团结和秩序的方式之一。

# 各地解除劳动合同经济补偿立法比较



解除劳动合同经济补偿金是指用人单位在结束与劳动者的劳动关系时依照法律规定给予劳动者的补偿。

我国从有利于劳动者的角度出发进行解除劳动合同经济补偿立法

我国对解除劳动合同经济补偿的立法主要是 1994 年公布的《劳动法》，以及原劳动部颁布的《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》（劳部发[1994]481 号，以下简称《办法》）。

《劳动法》规定只有在解除与劳动者的劳动合同时，用人单位才需支付经济补偿金，将终止劳动合同的情况排除在需支付经济补偿金的范围之外（1986 年国务院公布的《国营企业实行劳动合同制暂行规定》规定，企业终止或解除劳动者的合同关系都需要支付经济补偿金）。

《劳动法》公布之后，原劳动部对解除劳动合同经济补偿金的支付标准作了比较具体的规定和解释。原劳动部相关的规定和解释实际上是从有利于劳动者的角度出发的，主要体现在以下几点：

第一，1994 年 12 月 3 日原劳动部发布的《办法》中，在医疗期满解除、客观情况重大变化解除、经济性裁员解除三种情况下，在计算基数方面提升了经济补偿金支付标准，也就是如果劳动者解除合同前 12 个月的月平均工资低于本企业月平均工资的，用人单位须以本企业月平均工资为计算基数支付经济补偿金，而不能采用较低的劳动者月平均工资为计算基数。

第二，在对《关于执行〈违反和解除劳动合同的经济补偿办法〉有关规定的请示》（劳部发[1995]35 号）的答复中，将《办法》第 5 条（协商一致解除劳动合同）适用的“工作时间不满一年的按一年的标准发给经济补偿金”扩大适用到所有支付经济补偿金的情况。

第三，《办法》对支付经济补偿金的工作年限计算采取了以年为计算单位，工作时间不满 1 年的，不论差多少天都按 1 年的标准发给经济补偿金。

各地 2000 年之前的 5 年与 2000 年后的 5 年相比较，经济补偿金支付标准立法出现了不同的趋势

从地方立法来看，各地的解除劳动合同经济补偿金立法出现了较有意思的现象：2000 年之前的 5 年与 2000 年后的 5 年相比较，经济补偿金支付标准立法出现了不同的趋势。

2000 年之前的 5 年：提升趋势

《劳动法》和原劳动部的《办法》公布之后，各地都以提高经济补偿金标准为己任，提

---

董保华 于海红，论文转载自《中国劳动》2005 年第 4 期。

高经济补偿金标准的方式是多种多样的。

从支付经济补偿金的范围上看。广东、福建、江苏 3 省不但规定用人单位解除劳动合同需支付经济补偿金，而且保留了《劳动法》公布以前劳动合同终止用人单位也需支付经济补偿金的作法，明显是以仍保留老规定作为提升经济补偿金支付标准的途径。

从支付经济补偿金的计算基数来看。黑龙江省除了原劳动部《办法》规定的三种情况适用企业的平均工资支付经济补偿金以外，1998 年公布的《黑龙江省劳动合同管理规定》还增加了非法强迫劳动解除、未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件解除两种情况也适用以企业的平均工资标准支付经济补偿金，扩大了属于较高标准的企业平均工资作为经济补偿金计算基数的适用范围。

从需支付经济补偿金的对象来看。1995 年公布的《上海市劳动合同规定》规定，原执行固定用工制度的老职工，在实行全员劳动合同制后，劳动合同期满终止，用人单位不愿与其续订劳动合同的需支付补偿金，也就是与老职工终止劳动合同也需支付经济补偿金。

1996 年公布的《青岛市劳动合同管理规定》也规定，在医疗期满解除、客观情况重大变化解除、经济性裁员解除等情况下，对在本单位工作 10 年以上的老职工，从第 11 年起，每满 1 年加发相当于本人 1.5 个月的工资。

《黑龙江省劳动合同管理规定》规定，在经济性裁员解除情况下要加发给劳动者相当于 6 个月工资的裁减人员补偿金。

这三个地方都是通过给特殊人员一定的额外待遇，提升了经济补偿金的支付标准。

总体上看，在这一时期公布的地方立法很少有在原劳动部规定的基础上降低支付经济补偿金的标准，呈现出提升趋势。

2000 年之后的 5 年：分化趋势

2000 年以来，各地的解除劳动合同经济补偿金立法出现了分化的趋势：一些地方在继续提高经济补偿金的支付标准，一些地方开始降低经济补偿金的支付标准。一个十分有趣的现象是，采取提高标准态度的地方多是经济欠发达地区；而采取降低标准态度的地方则主要是经济相对较发达地区。

继续提高经济补偿金标准的地方立法，主要有 2001 年 10 月公布的《山东省劳动合同条例》，它规定在所有需支付经济补偿金的情况下，劳动者的月平均工资如低于本企业月平均工资，都以企业平均工资作为计算基数，也就是将经济补偿金支付标准都提升到以企业平均工资作为计算基数的高度。辽宁省、内蒙古自治区、宁波市也作了类似的规定。

而经济较发达的珠江、长江三角洲地区的一些地方从各种途径来降低经济补偿金标准。

从支付经济补偿金的范围上看。广东、江苏、福建 3 省重新立法，不再规定终止劳动合同也要支付经济补偿金的规定，缩小了经济补偿金的支付范围。

从支付经济补偿金的计算基数上看。2001 年末新公布的《上海市劳动合同条例》规定在一般情况下，即使劳动者的月平均工资低于本企业月平均工资，也只采用劳动者的月平均工资而不采用本企业平均工资作为支付经济补偿金的计算基数（只有在劳动者月平均工资无法确定的特殊情况下才可以选择以企业平均工资或社会平均工资为计算基数）。而且作为计算基数的劳动者的月平均工资是税后的。同原劳动部的规定相比，明显降低了支付经济补偿金的计算基数。

江苏省新立法除了缩小了原立法规定的经济补偿金的支付范围，在经济补偿金计算基数上也规定只采用劳动者的月平均工资而不采用本企业平均工资。

另外，安徽省新近公布的《安徽省劳动合同条例》在经济补偿金计算基数上也没有采用本企业平均工资，只采用了劳动者的月平均工资作为计算基数。

从需支付经济补偿金的对象上看。上海市新立法取消了原《上海市劳动合同规定》中在经济补偿金上给予老职工的特殊待遇，降低了支付标准。

从支付经济补偿金的工作年限计算上看。上海市新立法没有采用原劳动部对不满 1 年也算作 1 年规定的解释，而是明确规定，满 6 个月不满 1 年的期间才能算作 1 年，也就是采取了四舍五入的计算方法，力求以缩短年限计算的方法来降低支付标准。

值得一提的是，不论采取提升标准还是降低标准的地方立法，如上海、江苏、宁波等地，都将解除事实劳动关系、非法强迫劳动解除等原劳动部的规定未涉及的部分纳入了需要支付经济补偿金范围，使得原立法一些不合理的部分得到纠正，具有积极意义。

以务实的态度进行解除劳动合同补偿立法，适当扩大其调整范围是我国各地相关立法的趋势

总体上讲，我国所规定的解除劳动合同经济补偿金标准在亚洲已处于最高水平，明显高于其他国家或地区，像我国香港的《雇佣条例》规定的支付补偿的标准一般是以工作的最后一个月工资的 2/3 或以 22500 港元的 2/3 为计算基数，以两者较小的数额为准；而日本法律甚至没有规定解雇补偿金；在世界上也不算低，高于一些发达国家标准，如美国，补偿金支付期限一般只为 26 周，只是遇有高失业时期补偿金的支付期限才能达 1 年。

在国家标准已较高的情况下，各地再提高经济补偿金支付标准，形成与各地的经济发展水平脱节的局面。实际上，许多地方虽制定了高标准，但执行情况并不理想，典型的高标准宽执法状况使得劳动者很难真正从高标准中受益。而且随着劳动者工资的提高，很多地区的

经济发展更难以承受立法确定的高标准，高标准就更加不能真正得到执行，加剧了宽执法的产生，形成一个恶性循环。

而有些较发达地区执法情况较好，最初立法确定的高标准得到确实执行以后，经济发展难以承受，使得立法逐渐回归理性，以更务实的态度来重新立法降低标准。当然，从实际情况来看，降低标准吸引投资也是动因之一。从总体上来看，这种降低标准是良性的，劳动者仍能从严执法中得到实惠，并未感觉到受了影响。因而，这些地区立法降低标准进行得还是很平稳的。

当然，这些地区也不是一味地降低标准，如前面提及到的适当扩大了经济补偿金适用的范围，将解除事实劳动关系、非法强迫劳动解除等情况纳入进去，布及了《劳动法》原来的盲点地区，就具有明显的积极意义。

#### 链接一

经济补偿金在不同的情形下适用不同的计算基数：

1. 以本人工资作为计算基数。原劳动部 1994 年颁布的《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》以及各地的立法一般都以劳动者解除合同前 12 个月的月平均工资为基数。

2. 以平均工资作为计算基数。又包括两类：(1) 以企业的平均工资作为最低计算基数：劳动者的月平均工资低于本企业月平均工资的，用人单位须按本企业月平均工资的标准支付经济补偿金；(2) 以社会职工的平均工资作为最低计算基数：劳动者的月平均工资低于社会职工月平均工资的，用人单位须按本企业月平均工资的标准支付经济补偿金。

3. 以保底封顶工资作为计算基数。劳动者月平均工资收入低于当地规定的最低工资标准的按最低工资标准计算，也不得超过一定的封顶数额。

#### 链接二

我国部分省市关于解除劳动合同经济补偿立法的部分条款

《广东省劳动合同管理规定》（粤府[1995]22 号）部分条款

第二十九条劳动合同期满终止或劳动合同约定的工作任务已经完成，用人单位应按规定一次性发给劳动者生活补助费。

第三十条生活补助费的发放标准按劳动者在本单位的工作年限计算，每满 1 年，发给劳动者 1 个月的月平均工资；满半年不满 1 年的，按 1 年计发；不满半年的，发给半个月的月平均工资。

月平均工资按劳动合同解除前 3 个月劳动者的月平均工资计算。

《关于修改〈广东省劳动合同管理规定〉第二十九条、三十条的决定》（粤府[2003] 40

号)

省人民政府对《广东省劳动合同管理规定》(粤府[1995]22号)第二十九条、三十条作如下修改:

一、第二十九条修改为:对在本单位转为合同制职工的1986年9月30日(含本日)以前参加工作的原固定工(含干部,下同),其劳动合同期满时,用人单位不愿以原劳动合同约定的劳动报酬和劳动条件作为最低标准续签劳动合同的,应按其在本单位的工作年限一次性发给生活补助费。

二、第三十条修改为:生活补助费标准为原固定工在本单位工作年限每满1年补助1个月的工资。月工资标准按本人原劳动合同期满前12个月的月平均工资计算,但本人月工资超过所在市上年度职工月平均工资300%的,按所在市上年度职工月平均工资300%计算。

《黑龙江省劳动合同管理规定》(黑龙江省人民政府令第10号)部分条款

第三十条有下列情形之一的,劳动者可以随时解除劳动合同:

(一)在试用期内的;

(二)劳动合同订立时所依据的生产(工作)条件等客观情况发生重大变化,致使劳动合同无法履行,经双方当事人协商不能就变更劳动合同达成协议的;

(三)用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的;

(四)用人单位未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的;

(五)法律、法规、规章规定的其他情形。

第三十三条劳动者的经济补偿金,一般在解除劳动合同时,由用人单位一次性发给。经双方协商同意后,也可以分期发给,但是最长不得超过1年。

第三十四条有下列情形之一的,用人单位应当依据劳动者在本单位的工作年限,每满1年发给相当于1个月工资的经济补偿金:

(一)劳动合同订立时所依据的生产(工作)条件等客观情况发生重大变化,致使劳动合同无法履行,经双方当事人协商不能就变更劳动合同达成协议,由用人单位解除劳动合同的;

(二)用人单位濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营发生严重困难,确需裁减人员,经劳动行政部门批准,由用人单位解除劳动合同的,同时发给相当于6个月工资的裁减人员补偿金;

(三)符合本规定第三十条第(二)、(三)、(四)、(五)项情形之一的。

第三十五条有下列情形之一的,用人单位应当依据劳动者在本单位的工作年限,每满1年发给相当于1个月工资的经济补偿金,最多不超过12个月:

(一) 劳动合同双方当事人协商一致解除劳动合同的；

(二) 劳动者不能胜任劳动合同约定的工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作，由用人单位解除劳动合同的。

第三十六条 劳动者患病或者因工负伤，经劳动鉴定委员会确认不能从事原工作，也不能从事用人单位另行安排的适当工作，经本人申请，企业批准解除劳动合同的，其经济补偿、医疗补助费等待遇按照国家和省有关规定执行。

第三十七条 经济补偿金的工资计算标准是指用人单位正常生产情况下劳动者解除劳动合同前 12 个月的月平均工资。

用人单位依据本规定第三十四条、第三十六条的规定支付劳动者经济补偿金时，劳动者月平均工资低于用人单位月平均工资的，按照用人单位的月平均工资标准支付。

《上海市劳动合同规定》(1995 年 11 月 23 日上海市人民政府第 18 号令发布)第二十七条

原执行固定用工制度的劳动者，在实行全员劳动合同制后，劳动合同期满，用人单位不愿与其续订劳动合同的，应根据劳动者在本单位工作年限，每满 1 年支付相当于其本人 1 个月工资收入的补偿金，补偿金一般不超过其本人 12 个月的工资收入；在本单位工作年限未满 1 年的，按 1 年标准支付补偿金。

《上海市劳动合同条例》(上海市人民代表大会常务委员会公告第 58 号)部分条款

第二十九条 经劳动合同当事人协商一致，劳动合同可以解除。

第三十一条 有下列情形之一的，劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同。

(一) 在试用期内的；

(二) 用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；

(三) 用人单位未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的。

第三十二条 有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同，但是应当提前三十日以书面形式通知劳动者本人：

(一) 劳动者患病或者非因工负伤，医疗期满后，不能从事原工作也不能从事由用人单位另行安排的工作的；

(二) 劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位仍不能胜任工作的；

(三) 劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使原劳动合同无法履行，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议的。

用人单位解除合同未按规定提前三十日通知劳动者的，自通知之日起三十日内，用人单

位应当对劳动者承担劳动合同约定的义务。

第三十五条用人单位确需依法裁减人员的，应当向工会或者全体职工说明情况，听取意见。用人单位的裁员方案应当在与工会或者职工代表协商采取补救措施的基础上确定，并向劳动保障行政部门报告。

用人单位实施裁员方案，应当提前三十日通知工会和劳动者本人。

用人单位依据本条规定裁减人员，在六个月内录用人员的，应当优先录用被裁减的人员。

第三十七条有下列情形之一的，劳动合同终止：

- (一) 劳动合同期满的；
- (二) 当事人约定的劳动合同终止条件出现的；
- (三) 用人单位破产、解散或者被撤销的；
- (四) 劳动者退休、辞职、死亡的。

劳动合同当事人实际已不履行劳动合同满三个月的，劳动合同可以终止。

劳动者患职业病、因工负伤，被确认为部分丧失劳动能力，用人单位按照规定支付伤残就业补助金的，劳动合同可以终止。

第四十二条有下列情形之一的，用人单位应当根据劳动者在本单位工作年限，每满一年给予劳动者本人一个月工资收入的经济补偿：

- (一) 用人单位依据本条例第二十九条规定提出与劳动者解除劳动合同的；
- (二) 劳动者依据本条例第三十一条第二项、第三项规定解除劳动合同的；
- (三) 用人单位依据本条例第三十二条第一款第二项解除劳动合同的；
- (四) 用人单位依据本条例第三十二条第一款第一项、第三项的规定解除劳动合同的；
- (五) 用人单位依据本条例第三十五条规定解除劳动合同的；
- (六) 用人单位依据本条例第三十七条第三项规定终止劳动合同的。

有前款第一项、第二项、第三项规定情形之一的，补偿总额一般不超过劳动者十二个月的工资收入，但当事人约定超过的，从其约定。

第四十三条劳动合同约定的终止条件和本条例规定的解除条件相同的，用人单位应当依照本条例相应的解除合同的补偿标准，给予劳动者经济补偿。

第四十四条用人单位根据本条例第三十二条第一款第一项的规定解除劳动合同的，除按规定给予经济补偿外，还应当给予不低于劳动者本人六个月工资收入的医疗补助费。

第四十五条本条例第四十二条、第四十四条中的工资收入按劳动者解除或者终止劳动合同前十二个月的平均工资收入计算，劳动者月平均工资收入低于本市职工最低工资标准的，

按本市职工最低工资标准计算。

本条例第四十二条中的本单位工作年限，满六个月不满一年的，按一年计算。

《青岛市劳动合同管理规定》1996年3月7日青岛市人民政府令第53号发布)第三十六条第二款

解除劳动合同的补偿为：在本单位工作1年以上10年以下(含10年)的，每满1年发给相当于本人1个月的工资；在本单位工作10年以上的，从第11年起，每满1年增发相当于本人1.5个月的工资；在本单位工作时间不满1年的按1年计发。

《江苏省劳动合同条例》(2003年10月25日江苏省第十届人民代表大会常务委员会第六次会议通过)第四十条第一款

经济补偿金和医疗补助费的标准按照解除或者终止劳动合同前十二个月劳动者的月平均工资计算，实际履行的劳动合同期限不满十二个月的，按照实际履行期间的月平均工资计算，不得低于当地最低工资标准。

《山东省劳动合同条例》(2001年10月28日山东省第九届人民代表大会常务委员会第23次会议通过)第二十七条第一款

劳动者月工资低于用人单位月平均工资的，按照用人单位月平均工资的标准计算经济补偿金；用人单位月平均工资低于当地人民政府规定的最低工资标准的，劳动者的经济补偿金应当按照当地最低工资标准计算。

《安徽省劳动合同条例》(2004年2月20日安徽省第十届人民代表大会常务委员会第八次会议通过)第四十九条

经济补偿金和医疗补助费的标准按照解除或者终止劳动合同前十二个月劳动者的月平均工资计算，实际履行的劳动合同期限不满十二个月的，按照实际履行期间的月平均工资计算，不得低于当地最低工资标准。



地址：上海市长宁区定西路988号银统大厦南楼601室

Address: 601, South Tower, YinTong Building, 988 Ding Xi Road, Changning District, Shanghai

邮政编码：200050

Postcode: 200050

[www.baohualaw.com](http://www.baohualaw.com)