

保华月刊

Baohua Monthly

2021年8月刊
Aug. 2021
第 5 5 期
N O . 5 5

- 用人单位对职业禁忌员工应如何处理？
- “末位淘汰”是否应该被淘汰？



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

38

新法规：中华人民共和国数据安全法

New regulations: the Data Security Law of the People's Republic of China

热点追踪

Hot Issues

48

用人单位对职业禁忌员工应如何处理？

How should an Employer to Deal with an Employee with Occupational Contraindication?

老董杂谈

Professor Dong By-Talk

54

“末位淘汰” 是否应该被淘汰

whether “Rank and Yank” system should be replaced

新闻总结

一、上半年我国城镇新增就业 698 万人

来源：中国政府网

摘要：今年上半年，城镇新增就业 698 万人，完成全年目标任务的六成；全国城镇调查失业率从 2 月份的 5.5%，逐步回落至 6 月份的 5%，失业水平逐步恢复到疫情前水平；二季度 100 个城市公共就业服务机构市场求人倍率为 1.58，劳动力市场需求增加。

Abstract: In the first half of this year, 6,980,000 jobs were created in cities and town, and 60% of the annual target was completed; through the survey in the cities and towns throughout the country, the unemployment rate gradually fell from 5.5% in February to 5% in June, and the unemployment level gradually returned to the level before the epidemic; in the second quarter, the ratio of jobs to job hunters in the public employment service institutions in 100 cities was 1.58 to 1, and demand in the labor market increased.

今年上半年，城镇新增就业 698 万人，完成全年目标任务的六成；全国城镇调查失业率从 2 月份的 5.5%，逐步回落至 6 月份的 5%，失业水平逐步恢复到疫情前水平；二季度 100 个城市公共就业服务机构市场求人倍率为 1.58，劳动力市场需求增加。

专家认为，上半年我国就业成绩单来之不易，但仍需清醒地看到困难和挑战，今年就业压力依然较大，就业形势之所以保持总体稳定，得益于经济恢复的有力支撑，得益于就业优先政策持续发力。

稳住就业基本盘

“今年上半年城镇新增就业人数比去年同期多 134 万人，新增就业人数大幅增加，数据对比是就业持续改善的主要依据。”中国劳动和社会保障科学研究院副院长莫荣表示。

全国城镇调查失业率有相同的表现。数据显示，3 月份城镇调查失业率为 5.3%，6 月份回落到 5%，均低于 5.5% 左右的控制目标，比去年 6 月份降低了 0.7 个百分点，也低于 2019 年 6 月份的 5.1%。莫荣认为，“城镇调查失业率已略好于正常年份，反映出就业工作成效，就业形势稳中加固。”二季度末，全国城镇登记失业率为 3.86%，较一季度末回落 0.08 个百分点，也证明了这一点。

从统计数据映照到不同就业群体，也显现出就业基本稳定的态势。当前，909 万高校毕业生就业形势保持总体平稳，农村劳动力外出务工规模延续增长态势，脱贫劳动力务工总量 3063 万人，已完成全年目标任务的 101.5%。

就业持续改善的基础是宏观经济稳中向好。我国统筹疫情防控和经济社会发展成果持续显现，经济持续稳定恢复、稳中向好，有力拉动了就业复苏。“上半年宏观经济运行良好，

有力支撑了就业增长的基本面。”中国人民大学劳动人事学院副院长赵忠说。

此外，上半年就业成绩单的取得，也离不开宏观政策的全面发力。莫荣表示，积极的财政政策、稳健的货币政策和就业优先政策共同发力，我国稳就业保民生工作取得显著成效。特别是今年一系列通过保市场主体来保就业的稳岗增岗措施，稳定了预期，稳定了市场，稳定了就业。

广开门路放手干

“1家私营企业能够带动10个以上劳动者就业，1位个体工商户能够带动3至5人就业，从今年上半年的情况来看，市场主体的增长速度比较快，为劳动者提供了更多就业岗位。”对外经济贸易大学国家对外开放研究院教授李长安表示，从中央到地方，各级政府为拓宽市场化就业渠道频频推出实招，促进了创业带动就业，取得良好效果。

自主创业者、个体经营者和小微企业能享受到贷款、补贴、税费、场地等组合政策的扶持。其中，给予创业担保贷款及贴息政策支持（个人贷款额度提高到20万元，小微企业提高到300万元），对符合条件的还可给予一次性创业补贴、税收优惠等政策扶持；在政府投资开发的创业载体中安排一定比例场地，免费向重点群体提供。

门槛降了，很多职业有了不少变化，求职者有了更多选择。今年以来，调饮师、食品安全管理师、碳排放管理员等18个新职业信息发布。个体工商户在指定场所和时间内销售农副产品、日常生活用品或从事便民劳务活动符合条件的，免予办理营业执照。

服务多了，大中城市联合招聘、“春风行动”“百日千万网络招聘行动”等系列就业服务活动提供岗位需求上千万个。5月份以来，“百日千万网络招聘行动”在全国各地推开，每周大量发布不同就业群体的岗位信息，360行的求职者，行行都能找到自己对应的岗位信息。

“人社部等部门根据各个重点就业群体出台的专门帮扶措施，起到了很好的效果。”赵忠表示，“比如高校毕业生，是国家培养出来的高素质人才队伍，但是在劳动力市场中经验尚浅，如果社会外部的力量多给一些帮助，就能让他们更好地适应职场的需求。”

高质量就业谋长远

当前，就业市场存在岗位需求和劳动力的供给不匹配的结构性矛盾，今年上半年出台了哪些措施来改善这种情况？

今年就业工作面临很多困难，近1500万需要在城镇就业的新成长劳动力中高校毕业生达909万人，如何引导青年人走上理想的岗位？“高校毕业生是就业工作的重点，他们代表了青年就业的状况。”莫荣认为，“我国大量的岗位还在制造业一线，我们今后的教育方式和用工制度要进行调整，以市场需求为导向，加大技能教育的培育力度，在上升通道上多给他

们一些机会。在灵活就业方面，上半年法规政策制定上提出了明确的举措，这也对促进毕业生就业带来了利好。”

二季度以来，技术工人求人倍率保持在2左右，特别是企业对高技能人才的需求迫切。“十四五”开局之年，为把更多普通劳动者培养成技能人才，把更多技能人才培养成高技能人才，人社部推出“技能中国行动”，制定“新增技能人才4000万人以上”的总体目标，从技能人才工作的培养、使用、评价、激励各环节出发，全面提升我国技能人力资本水平。

“技术工人是我国高质量发展不可或缺的战略资源，今天这个观点得到了越来越多人的认可。”人社部职业培训专家、山东劳动技师学院原党委书记崔秋立说：“其中，技能激励行动从提升技能人才的社会地位和经济待遇着眼，打破成长进步的‘天花板’，营造‘崇尚一技之长，不唯学历凭能力’的良好氛围，让广大技能人才看到技能成才的奔头。”

职业技能提升行动成为今年稳就业保民生的亮点之一。专账资金补贴对象范围扩大到中高职院校（含技工院校）毕业年度毕业生，企业新型学徒制“拜师学艺”还有培训补贴，职业培训券可以让劳动者免垫付便捷享受职业培训服务。今年以来，高质量就业让技能的“含金量”不断提高，人工智能工程技术人员、无人机驾驶员、物联网安装调试员等新职业的薪资水平，让更多人渴望拥有一技之长。

二、人社部就《社会保险经办管理服务条例》征意见

来源：人社部

摘要：为规范社会保险经办，优化社会保险服务，保障社会保险基金安全，8月12日，人社部发布《社会保险经办管理服务条例（征求意见稿）》，公开征求意见至2021年8月26日。《条例》拟全面清理社会保险领域各类证明事项，把绝大部分现在要求用人单位和个人提供的证明材料，改为通过数据比对、信息共享等方式获取；对社会保险经办机构在业务办理中必须获知的重要信息，规定了用人单位和个人及时告知的义务。

Abstract: In order to standardize the handling of social insurance, optimize the social insurance services and guarantee the safety of social insurance funds, on August 12, Ministry of Human Resources and Social Security issued the *Regulations on Management Services of Handling of Social Insurance (Draft for Solicitation of Opinions)*, to solicit the public opinions until August 26, 2021. *The Regulations* intend to comprehensively clear all kinds of certification matters in the field of social insurance and change the vast majority of evidential materials that the employers and individuals are required to provide at present to the materials obtained by means of data

comparison and information sharing; for the important information that the handling institutions of social insurance must know in the business handling, the employers and individuals are stipulated to have the obligation of timely informing the handling institutions.

社会保险经办管理服务条例

（征求意见稿）

第一章 总则

第一条 为了规范社会保险经办，优化社会保险服务，保障社会保险基金安全，维护用人单位和个人的合法权益，根据《中华人民共和国社会保险法》，制定本条例。

第二条 基本养老保险、基本医疗保险、工伤保险、失业保险、生育保险等国家规定的社会保险的经办管理和服务，适用本条例。

第三条 社会保险经办遵循合法、便民、安全、公开的原则。

第四条 国务院人力资源社会保障行政部门主管全国基本养老保险、工伤保险、失业保险等社会保险经办管理服务工作。国务院医疗保障行政部门主管全国基本医疗保险、生育保险等社会保险经办管理服务工作。

县级以上地方人民政府人力资源社会保障行政部门按照统筹层次负责基本养老保险、工伤保险、失业保险等社会保险经办管理服务工作。县级以上地方人民政府医疗保障行政部门按照统筹层次负责基本医疗保险、生育保险等社会保险经办管理服务工作。

第五条 县级以上地方人民政府应当加强对社会保险经办管理服务工作的领导，加强社会保险经办管理服务能力建设，为社会保险经办管理服务提供保障。

第二章 社会保险登记和关系转移

第六条 机关、事业单位、企业、社会组织、有雇工的个体工商户等用人单位，按照规定在机构编制、市场监督管理、民政、司法行政等登记管理机关办理登记时获得统一社会信用代码，作为参加社会保险的凭证。

第七条 国家建立统一的个人社会保障号码。社会保险经办机构以公民身份号码作为社会保障号码进行社会保险登记；外国人和没有公民身份号码的香港澳门台湾居民，由社会保险经办机构按照规定赋予其社会保障号码进行社会保险登记。

第八条 登记管理机关应当将用人单位设立、变更、注销登记的信息与社会保险经办机构实时共享，公安、民政、卫生健康、人民法院等单位应当将个人的出生、死亡、失踪以及户口登记、变更、迁移、注销的信息与社会保险经办机构实时共享。社会保险经办机构根据共享信息，办理社会保险变更、注销登记。

与社会保险经办有关的信息不能通过共享获得的,社会保险经办机构可以要求用人单位和个人提供。

第九条 用人单位和个人办理、变更、注销社会保险登记,社会保险经办机构应当自收到申请之日起 10 个工作日内办理完毕。

第十条 社会保障卡是个人参加各项社会保险和享受社会保险待遇的凭证,并可以加载金融服务功能。医保电子凭证是个人参加基本医疗保险、生育保险和享受基本医疗保险、生育保险待遇的凭证。

社会保障卡包括实体社会保障卡和电子社会保障卡两种形态,具有同等效力。

第十一条 用人单位的性质、银行账户、用工等参保信息发生变化的,以及个人参保信息发生变化的,应当及时告知社会保险经办机构。

第十二条 社会保险经办机构应当及时、完整、准确记录下列信息:

- (一) 用人单位和个人社会保险登记情况;
- (二) 用人单位和个人缴纳社会保险费情况;
- (三) 用人单位补贴和个人待遇领取情况;
- (四) 个人账户情况;
- (五) 与社会保险经办相关的其他情况。

第十三条 参保人员跨统筹地区就业的,其职工基本养老保险关系转移到新就业地。

参保人员在机关事业单位与企业等用人单位之间流动就业的,其职工基本养老保险关系转移到相应社会保险经办机构。

职工基本养老保险参保人员失业后可以在户籍地参加城乡居民基本养老保险,其职工基本养老保险关系不转移。

参保人员跨统筹地区迁移户籍的,其城乡居民基本养老保险关系转移到新户籍地。

第十四条 参保人员跨统筹地区就业的,其职工基本医疗保险关系转移到新就业地。

职工基本医疗保险参保人员失业后可以在户籍地参加城乡居民基本医疗保险,其职工基本医疗保险关系不转移。

参保人员跨统筹地区迁移户籍的,其城乡居民基本医疗保险关系不转移。

第十五条 参保人员跨统筹地区就业的,失业保险关系转移到新就业地。

第十六条 参保人员跨统筹地区就业的,在新就业地参加工伤保险、生育保险,其工伤保险关系、生育保险关系不转移。

第十七条 用人单位或者参保人员办理社会保险关系转移接续手续的,社会保险经办机构应

当及时办理完毕，并将结果告知用人单位或者参保人员。

第三章 社会保险待遇申领和发放

第十八条 社会保险经办机构应当在职工距法定退休年龄 12 个月时，对职工相关材料进行预审并通知用人单位和职工按时办理待遇申领手续。职工存在视同缴费年限情形的，其所在单位或者职工档案管理机构应当向社会保险经办机构提供职工档案。社会保险经办机构应当自收到申请之日起 10 个工作日内核定待遇标准，自待遇核定手续办理完毕的次月起发放基本养老金。

社会保险经办机构应当在参加城乡居民基本养老保险的居民距基本养老保险待遇领取年龄 12 个月时，对居民相关材料进行预审并通知居民按时办理待遇申领手续。社会保险经办机构应当自收到申请之日起 10 个工作日内核定待遇标准，自待遇核定手续办理完毕的次月起发放基本养老金。

对待遇有异议的，应当向社会保险经办机构提供相应的证明材料。社会保险经办机构应当自收到补齐材料之日起 10 个工作日内重新核定。

第十九条 参加职工基本养老保险的个人死亡或者失业人员在领取失业保险金期间死亡的，参保人员遗属依法向社会保险经办机构申领丧葬补助金和抚恤金。社会保险经办机构应当及时核实有关情况，核定并发放待遇。

第二十条 参保人员医疗费用中应当由基本医疗保险基金支付的部分，由社会保险经办机构与医疗机构、药品经营单位直接结算。情况特殊需要向社会保险经办机构申请手工（零星）报销的，参保人员应当提供医疗机构、药品经营单位的收费票据、费用清单、诊断证明、病历资料。社会保险经办机构应当自收到申请之日起 10 个工作日内审核报销。

参保人员申请享受门诊慢特病病种待遇，应当向社会保险经办机构提供认定申请、诊断证明、病历资料。社会保险经办机构应当自收到申请之日起 10 个工作日内审核，并将结果告知参保人员。

第二十一条 参保人员生育医疗费用中应当由基本医疗保险（含生育保险）基金支付的部分，由社会保险经办机构与医疗机构、药品经营单位直接结算。情况特殊需要向社会保险经办机构申请手工（零星）报销的，参保人员应当提供医疗机构、药品经营单位的收费票据、费用清单、诊断证明、病历资料。社会保险经办机构应当自收到申请之日起 10 个工作日内审核报销。

参保人员申领生育津贴，应当向社会保险经办机构提供病历资料或者其他生育证明材料。社会保险经办机构应当自收到申请之日起 10 个工作日内核定并发放待遇。

第二十二条 工伤职工及其用人单位依法申请劳动能力鉴定、辅助器具配置确认、停工留薪期确认、工伤旧伤复发确认、伤残待遇确认的，应当提供诊断证明、病历资料。

第二十三条 参保人员治疗工伤的医疗费用、康复费用、安装配置伤残辅助器具费用中应当由工伤保险基金支付的部分，由社会保险经办机构与医疗机构、药品经营单位、辅助器具配置机构直接结算。情况特殊需要向社会保险经办机构申请手工（零星）报销的，参保人员应当提供医疗机构、药品经营单位、辅助器具配置机构的收费票据、费用清单、诊断证明、病历资料。社会保险经办机构应当自收到申请之日起 10 个工作日内审核报销。

第二十四条 人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门、卫生健康行政部门应当建立健全异地就医医疗费用结算制度。

第二十五条 参保人员申领失业保险金，社会保险经办机构应当核实就业失业登记信息，自收到申请之日起 10 个工作日内核定待遇标准，自待遇核定手续办理完毕的次月起发放失业保险金。

参保人员在领取失业保险金期间，社会保险经办机构应当从失业保险基金中支付参保人员的基本医疗保险费。

参保人员申领职业培训等补贴，应当提供职业资格证书或者职业技能等级证书。社会保险经办机构应当自收到申请之日起 10 个工作日内核定并发放补贴。

用人单位申领稳岗返还，社会保险经办机构应当按照规定核定并发放返还资金。

第二十六条 参保人员出现依法停止享受社会保险待遇情形的，待遇领取人员、参保人员亲属或者用人单位应当自相关情形发生之日起 20 个工作日内告知社会保险经办机构。

第二十七条 社会保险经办机构应当通过信息比对、自助认证等方式，定期核验社会保险待遇领取资格。通过信息比对、自助认证等方式无法确认待遇领取资格的，社会保险经办机构可以委托用人单位或者第三方机构进行核实。待遇领取人员境外居住的，按照有关规定核验待遇领取资格。

对涉嫌丧失待遇领取资格后继续领取待遇的，社会保险经办机构应当调查核实。经调查，确认不符合待遇领取条件的，停止发放待遇；符合待遇领取条件的，继续发放待遇。

第四章 社会保险经办服务和管理

第二十八条 社会保险经办机构应当优化服务流程，运用互联网、大数据、人工智能等信息技术，拓宽服务渠道，提升服务效能。

第二十九条 人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门应当加强社会保险公共服务平台、医疗保险信息平台建设，通过平台实现社会保险经办跨部门、跨统筹地区办理。

第三十条 社会保险经办机构应当推动社会保险经办服务事项与相关政务服务事项协同办理。社会保险经办管理服务窗口进驻政府政务服务大厅的，应当为用人单位和个人提供一站式服务。

第三十一条 用人单位和个人办理社会保险事务，可以通过政府网站、移动终端、自助终端等服务渠道，也可以到社会保险经办机构现场办理。

用人单位和个人办理社会保险事务时，应当提供有效身份证件以及法律、行政法规和国务院决定规定的其他证明材料。

第三十二条 社会保险经办机构应当加强无障碍环境建设，完善无障碍服务设施设备，推行授权代办、上门服务等方式，为老年人、残疾人等特殊群体提供便利。

第三十三条 社会保险经办机构免费向用人单位和个人提供查询核对缴费和享受社会保险待遇记录、社会保险咨询等相关服务。社会保险经办机构应当主动及时将个人权益记录告知参保人员。

第三十四条 社会保险经办机构应当妥善保管社会保险经办信息，并进行日常维护，确保信息完整、准确。存在欠费信息的，移交社会保险费征收机构处理。

第三十五条 社会保险经办机构应当建立健全业务、财务、安全和风险管理等内部控制制度。社会保险经办机构应当定期对内部控制制度的制定、执行情况进行检查、评估，对发现的问题进行整改。

第三十六条 社会保险经办机构应当明确岗位权责，对重点业务、高风险业务分级审核。

第三十七条 社会保险经办机构应当加强信息系统应用管理，健全信息核验机制，记录业务经办过程。

第三十八条 社会保险经办机构会同社会保险费征收机构编制社会保险基金预算草案，报人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门审核汇总。

第三十九条 社会保险经办机构设立社会保险基金支出户，用于接受财政专户拨入基金，支付基金支出款项，上解上级经办机构基金或者下拨下级经办机构基金等。

社会保险经办机构根据需要设立社会保险基金收入户，用于暂存转移收入、账户利息等社会保险基金收入，向财政专户划转基金等。

社会保险经办机构应当定期与财政部门沟通财政专户资金存储额变动情况，实现信息共享。

第四十条 社会保险经办机构对社会保险基金进行会计核算，定期与财政部门、社会保险费征收机构对账，确保账账相符、账款相符。

第四十一条 社会保险经办机构应当核查下列事项：

- (一) 社会保险登记和待遇领取等情况；
- (二) 社会保险服务机构履行服务协议、执行费用结算项目和标准情况；
- (三) 法律、法规规定的其他事项。

第四十二条 社会保险经办机构发现用人单位、个人、社会保险服务机构存在违法行为的，应当责令改正。对拒不改正或者依法应当由人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门处理的，及时移交人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门处理。

第四十三条 人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门应当建立社会保险信用管理制度。社会保险经办机构应当如实记载用人单位和个人违反社会保险法律法规行为和虚假承诺的信息。

用人单位、个人、社会保险服务机构及其工作人员，有下列行为之一的，按照规定实施惩戒：

- (一) 未按照规定参加社会保险且拒不改正的；
- (二) 以欺诈、伪造证明材料或者其他手段违规参加社会保险、骗取社会保险基金支出或者社会保险待遇的；
- (三) 个人多领社会保险待遇且拒不改正的，或者签订还款协议后未履约的；
- (四) 泄露用人单位和个人信息的；
- (五) 违反社会保险服务协议且拒不改正的；
- (六) 伪造、变造、买卖社会保障卡、医保电子凭证，使用伪造、变造的或者盗用他人的社会保障卡、医保电子凭证的；
- (七) 法律、法规规定的其他情形。

第四十四条 个人多领社会保险待遇的，由社会保险经办机构责令退还；有正当理由难以一次性退还的，可以签订还款协议分期退还，从领取待遇人员个人账户余额或者后续发放的社会保险待遇中抵扣。

第五章 社会保险经办监督

第四十五条 人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门对社会保险经办机构下列事项进行监督检查：

- (一) 社会保险法律、法规、规章执行情况；
- (二) 社会保险登记、待遇支付等经办情况；
- (三) 社会保险基金管理情况；
- (四) 与社会保险服务机构签订服务协议和协议履行情况；
- (五) 法律、法规规定的其他事项。

第四十六条 人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门应当加强对社会保险服务机构、用人单位和个人遵守社会保险法律、法规、规章情况的监督检查。社会保险服务机构、用人单位和个人应当配合，如实提供与社会保险有关的资料，不得拒绝或者谎报、瞒报。

人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门发现社会保险服务机构、用人单位违规的，应当提出处理意见，督促整改，并可以约谈单位负责人。

第四十七条 人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门、社会保险经办机构及其工作人员依法为用人单位和个人的信息保密，不得以任何形式泄露。

第四十八条 人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门应当畅通监督渠道，鼓励和支持社会各方面对社会保险经办管理服务进行监督。

社会保险经办机构应当定期向社会公布参加社会保险情况以及社会保险基金的收入、支出、结余和收益情况，听取用人单位、参保人员的意见建议，接受社会监督。

第四十九条 任何组织和个人有权对违反社会保险经办法律、法规、规章的行为进行举报、投诉。

人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门对收到有关社会保险经办的举报、投诉，依法进行处理。

第五十条 用人单位或者个人对社会保险经办机构不依法办理社会保险登记、核定社会保险费、支付社会保险待遇、办理社会保险转移接续手续或者其他侵害社会保险权益的行为，可以依法申请行政复议或者提起行政诉讼。

第六章 法律责任

第五十一条 社会保险经办机构及其工作人员有下列行为之一的，由人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门责令改正；给社会保险基金、用人单位或者个人造成损失的，依法承担赔偿责任；对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予处分：

- （一）未履行社会保险法定职责的；
- （二）违反规定要求提供证明材料的；
- （三）未将社会保险基金存入财政专户的；
- （四）克扣或者拒不按时足额支付待遇的；
- （五）丢失或者篡改缴费记录、享受社会保险待遇记录等社会保险数据、个人权益记录的；
- （六）违反社会保险经办内部控制制度的。

第五十二条 人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门、社会保险经办机构及其工作人员，泄露用人单位和个人信息的，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予处

分；给用人单位或者个人造成损失的，依法承担赔偿责任。

第五十三条 社会保险经办机构、社会保险服务机构以欺诈、伪造证明材料或者其他手段骗取社会保险基金支出的，由人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门责令退回，处骗取金额 2 倍以上 5 倍以下的罚款；属于社会保险服务机构的，依法解除服务协议；直接负责的主管人员和其他直接责任人员有执业资格的，依法吊销其执业资格。

以欺诈、伪造证明材料或者其他手段骗取社会保险待遇的，由人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门责令退回，处骗取金额 2 倍以上 5 倍以下的罚款。

个人多领社会保险待遇，经责令退回仍拒不退还的，由人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门按照前款规定处理。

第五十四条 隐匿、转移、侵占、挪用社会保险基金或者违规投资运营的，由人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门、财政部门、审计机关责令追回；有违法所得的，没收违法所得；对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予处分。

第五十五条 国家工作人员在社会保险经办管理服务工作中滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊的，依法给予处分。

第五十六条 违反本条例规定，构成违反治安管理行为的，依法给予治安管理处罚；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第七章 附则

第五十七条 本条例所称社会保险经办机构，是指统筹地区依法设立的负责社会保险登记、个人权益记录、社会保险待遇支付等工作的机构。

本条例所称社会保险服务机构，是指与社会保险经办机构签订服务协议，提供社会保险服务的医疗机构、药品经营单位、辅助器具配置机构、失业保险委托培训机构、社会保险待遇发放银行等机构。

第五十八条 本条例自 年 月 日起施行。

关于《社会保险经办管理服务条例（征求意见稿）》的说明

为了规范社会保险经办，优化社会保险服务，保障社会保险基金安全，维护用人单位和个人的合法权益，根据《中华人民共和国社会保险法》和其他有关法律规定，我们研究起草了《社会保险经办管理服务条例（征求意见稿）》，征求意见稿共 7 章 58 条，主要规定了以下内容：

一是优化办事流程，明确办理程序和时限。为了提升社会保险经办服务的便捷度和群众

满意度，进一步规范、优化了用人单位和个人办理社会保险登记、社会保险关系转移接续、社会保险待遇申领等业务的流程，明确了办理时限和所需材料；规定社会保险经办机构应当运用互联网、大数据、人工智能等信息技术，拓展服务渠道，提升服务效能，推动社会保险经办跨部门、跨统筹地区办理；规定社会保险经办机构应当为老年人、残疾人等特殊群体提供便利服务。

二是精简社会保险经办需要提供的证明材料。全面清理社会保险领域各类证明事项，把绝大部分现在要求用人单位和个人提供的证明材料，改为通过数据比对、信息共享等方式获取；对社会保险经办机构在业务办理中必须获知的重要信息，规定了用人单位和个人及时告知的义务；对少数必须要求提供的材料，以行政法规形式确定下来。

三是加强社会保险基金风险防控。在全面梳理社会保险经办各环节风险点的基础上，建立健全并严格执行业务、财务、安全和风险管理等内部控制制度；强化基金预决算管理、规范账户管理和会计核算；对社会保险登记和待遇领取、社会保险服务机构履行服务协议等情况进行核查处理；规定人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门应当建立社会保险信用管理制度。

三、国务院：审议通过“十四五”就业促进规划

来源：中国政府网

摘要：8月16日，李克强总理主持召开国务院常务会议，会议审议通过“十四五”就业促进规划，全面强化就业优先政策，推动就业扩容提质。会议指出，“十四五”时期要继续把就业摆在经济社会发展和宏观政策优先位置，强化政府责任，坚持市场主导，推动实现更加充分更高质量就业。会议还提出，要强化财政、货币等政策支持就业的导向，促进吸纳就业能力强的劳动密集型行业发展，推动服务业线上线下融合发展，多渠道促进灵活就业。

Abstract: On August 16, Premier Li Keqiang presided over an executive meeting of the State Council. At the meeting, “the 14th Five-year Plan” Employment Promotion Plan was deliberated and approved, to comprehensively strengthen the employment priority policy and promote employment scale expansion and quality improvement. The meeting pointed out that in “the 14th Five-year Plan” period, the government should continue to put the employment in priority of economic and social development and macro policy, strengthen the governmental responsibility and insist on the market orientation, to promote the realization of fuller employment of higher quality. The meeting also proposed that the government should strengthen the orientation of

employment supported by the financial, monetary and other policies, promote the development of the highly-employable labor-intensive industries, promote the online and offline integrative development of service industry and promote the flexible employment through multiple channels.

国务院总理李克强 8 月 16 日主持召开国务院常务会议，要求抓好政策落实，针对经济运行新情况加强跨周期调节；审议通过“十四五”就业促进规划，全面强化就业优先政策，推动就业扩容提质。

会议指出，7 月中下旬以来，我国多地发生极端天气、造成严重洪涝灾害，多省多点出现新冠肺炎疫情，大宗商品价格高位波动，国际经济形势错综复杂。各地区各部门要认真贯彻落实党中央、国务院部署，有效应对新挑战，加强跨周期调节，保持经济运行在合理区间。一是扎实做好遏制疫情和防汛救灾、恢复重建工作。各地要严格落实责任和措施，毫不松懈抓好疫情防控，完善常态化疫情防控机制，特别要守住关键环节的关口。进一步加强洪涝等灾害预警和抢险应对。加大支持力度，推动受灾地区加快恢复重建。抓紧抓好秋粮补种改种、水毁农田和设施修复、城市防洪排涝设施完善等。二是突出做好保就业工作。促进市场化社会化就业，加强高校毕业生、农民工等重点群体和困难群众就业帮扶，通过稳定就业保障群众收入和生活。三是着力为市场主体纾困解难。落实好既定的减税降费举措，遏制乱收费。引导金融机构运用好降准资金等，加强对中小微企业的金融服务。四是做好市场保供稳价工作。完善并落实重要原材料价格上涨应对方案，合理增加国内生产，科学组织储备投放，强化重点商品市场联动监管。持续实施生活物资保障机制，保证市场供应充裕。五是做好受灾群众安置和基本生活保障，北方地区要提前做好保障受灾群众安全温暖过冬的工作。会议要求，各地区各部门要密切跟踪经济走势变化，优化政策组合。促进消费稳定恢复增长，用好地方政府专项债带动扩大有效投资，以更有效的开放举措稳定外贸外资，加强政策协调和解读，增强市场主体信心，保持经济平稳运行。

会议指出，“十四五”时期我国城镇就业压力依然较大，要继续把就业摆在经济社会发展 and 宏观政策优先位置，强化政府责任，坚持市场主导，推动实现更加充分更高质量就业。一是强化财政、货币等政策支持就业的导向，促进吸纳就业能力强的劳动密集型行业发展，推动服务业线上线下融合发展，多渠道促进灵活就业。二是强化创业带动就业，放大就业倍增效应。深化“放管服”改革，破除束缚创业的壁垒，加强创业支持，保护企业家精神，激发劳动者创业积极性。三是推进新产业新业态新商业模式健康发展，增加新的就业岗位。四是完善机制和政策，做好高校毕业生、农民工、退役军人和脱贫人口等就业服务。努力消除就业歧视，加强灵活就业人员和大龄、妇女劳动者等权益保护。五是面向市场需要加强职业

技能培训，提升劳动者技能和安全生产素质。

会议还研究了其他事项。

四、国务院：推动将 3 岁以下婴幼儿照护费纳入个税专项附加扣除

来源：中国政府网

摘要：8 月 25 日李克强主持召开国务院常务会议，部署全面推动长江经济带发展的财税支持措施；审议通过《中国妇女发展纲要（2021—2030 年）》和《中国儿童发展纲要（2021—2030 年）》。会议指出，两个纲要明确，完善三孩生育政策配套支持措施，落实产假制度和生育津贴，探索实施父母育儿假，依托社区发展普惠托育服务，推动将 3 岁以下婴幼儿照护服务费用纳入个人所得税专项附加扣除，加强住房等支持政策，多措并举减轻家庭生育、养育、教育负担。

Abstract: At the executive meeting of the State Council that Li Keqiang presided over on August 25, the fiscal and tax support measures comprehensively promoting the development of the Yangtze River Economic Belt were deployed, and the *Outline of Development of Women in China (2021 – 2030)* and the *Outline of Development of Children in China (2021 – 2030)* were deliberated and approved. The meeting pointed out that such two Outlines made clear that the burdens on families in childbearing, raising and education should be lightened through multiple measures, such as improving the matching support measures for the three-child policy, implementing the maternity leave system and maternity allowance, exploring the implementation of parents' parenting leave, relying on the communities to develop the generally beneficial child care service, promoting the inclusion of service charges of taking care of infants and young children under the age of 3 in special additional deductions of individual income tax and strengthening the housing and other support policies.

国务院总理李克强 8 月 25 日主持召开国务院常务会议，部署全面推动长江经济带发展的财税支持措施；审议通过《中国妇女发展纲要（2021—2030 年）》和《中国儿童发展纲要（2021—2030 年）》。

会议指出，全面推动长江经济带发展是重大国家战略，要贯彻党中央、国务院决策部署，加大财税等支持力度，完善市场化多元化投入机制，汇集各方力量，生态优先、绿色发展，推动长江经济带高质量发展。一是支持沿江省市生态保护。增加对重点生态功能区转移支付，加大生态保护补偿力度，加强水污染防治资金倾斜，推动城镇污水管网改造和处理设施建设。

实施奖励政策，统筹推进山水林田湖草一体化保护和修复。国家绿色发展基金重点投向长江经济带。引导地方建立横向生态补偿机制。落实长江十年禁渔要求，支持重点水域禁渔和退捕渔民安置保障。二是支持提升长江黄金水道功能，促进绿色发展。着眼更好发挥长江航运能耗和成本低优势，实施重大航道整治，增强长江干线航运能力，提升支流航道等级。支持建设沿江铁路、干线公路、机场等。推进水库、引调水工程、城市防洪排涝等建设，加强中小河流治理和上中游水土保持。三是充分发挥市场机制作用，推动新旧动能加快转换。促进落后产能化解、制造业向智能化绿色化转型、现代服务业发展。四是推动开放平台建设。支持沿江省市自贸试验区先行先试，建设综合保税区。落实好启运港退税政策。支持中小企业开拓国际市场，促进外贸转型升级。

会议指出，男女平等和妇女全面发展程度是衡量社会文明进步的重要标志，儿童是国家的未来、民族的希望。近年来，我国妇女儿童事业发展取得显著成绩。会议通过《中国妇女发展纲要（2021—2030年）》和《中国儿童发展纲要（2021—2030年）》。两个纲要围绕健康、教育、社会保障和福利、家庭、环境、法律等领域，提出目标和措施，要求贯彻落实男女平等基本国策，保障妇女平等享有接受教育、就业创业、参与决策和管理等权利，全面落实男女同工同酬，拓展支持家庭与妇女全面发展的公共服务，针对妇女特殊需求完善社会保障体系，加强对困难妇女基本保障和关爱服务，健全保障妇女合法权益的法律体系；坚持儿童优先原则，更加注重家庭、学校、社会和网络对儿童的全方位保护，把义务教育作为教育投入重中之重，促进儿童德智体美劳全面发展，完善儿童健康服务体系，保障儿童食品用品安全，保障孤儿和事实无人抚养儿童、残疾儿童、流浪儿童生存、发展和安全权益，加强留守儿童关爱保护，预防和有效处置学生欺凌。两个纲要明确，完善三孩生育政策配套支持措施，落实产假制度和生育津贴，探索实施父母育儿假，依托社区发展普惠托育服务，推动将3岁以下婴幼儿照护服务费用纳入个人所得税专项附加扣除，加强住房等支持政策，多措并举减轻家庭生育、养育、教育负担。

会议还研究了其他事项。

五、人社部、最高法联合发布超时加班劳动争议典型案例

来源：人社部

摘要：为明确工时及加班工资法律适用标准，进一步提高劳动人事争议案件处理质效，8月25日，人社部和最高法联合发布《第二批劳动人事争议典型案例》。本次人社部和最高法联合发布的典型案例，一方面是提示用人单位违法行为风险，促进依法规范用工；另一方面

是明确劳动者维权预期，引导劳动者依法理性维权。此次发布的 10 个典型案例包括：劳动者拒绝违法超时加班安排，用人单位能否解除劳动合同；劳动者与用人单位订立放弃加班费协议，能否主张加班费等。

Abstract: In order to make clear the applicable legal standards for the working hours and overtime wages and further improve the quality and efficiency of handling the labor and personnel dispute cases, on August 25, Ministry of Human Resources and Social Security and the Supreme People's Court jointly issued *The Second Batch of Typical Cases of Labor and Personnel Disputes*. This time, Ministry of Human Resources and Social Security and the Supreme People's Court jointly issued the typical cases, to remind the employers of the risks of illegal acts and promote the standardized employment according to law on one hand, and to make clear the workers' expectations of protecting the rights and guide the workers to protect the rights rationally according to law on the other hand. 10 typical cases issued this time include: whether the employers can dissolve the labor contracts when the workers refuse the illegal overtime work arrangements; whether the workers can claim the overtime pay when they conclude the agreements on waiving the overtime pay with the employers.

人力资源社会保障部 最高人民法院关于联合发布第二批劳动人事争议典型案例的通知

人社部函〔2021〕90 号

各省、自治区、直辖市人力资源社会保障厅（局）、高级人民法院，解放军军事法院，新疆生产建设兵团人力资源社会保障局、新疆维吾尔自治区高级人民法院生产建设兵团分院：为贯彻落实人力资源社会保障部、最高人民法院《关于加强劳动人事争议仲裁与诉讼衔接机制建设的意见》（人社部发〔2017〕70 号）提出的“开展类案分析，联合筛选并发布典型案例”等要求，明确工时及加班工资法律适用标准，进一步提高劳动人事争议案件处理质效，全力维护劳动关系和谐与社会稳定，现发布第二批劳动人事争议典型案例，请各地仲裁机构、人民法院在办案中予以参照。

附件：劳动人事争议典型案例（第二批）

劳动人事争议典型案例（第二批）

案例 1.劳动者拒绝违法超时加班安排，用人单位能否解除劳动合同

案例 2.劳动者与用人单位订立放弃加班费协议，能否主张加班费

案例 3.用人单位未按规定制度履行加班审批手续，能否认定劳动者加班事实

案例 4.用人单位与劳动者约定实行包薪制，是否需要依法支付加班费

案例 5.用人单位未与劳动者协商一致增加工作任务，劳动者是否有权拒绝

案例 6.处理加班费争议，如何分配举证责任

案例 7.劳动者超时加班发生工伤，用工单位、劳务派遣单位是否承担连带赔偿责任

案例 8.用人单位以规章制度形式否认劳动者加班事实是否有效

案例 9.劳动者在离职文件上签字确认加班费已结清，是否有权请求支付欠付的加班费

案例 10.加班费的仲裁时效应当如何认定

案例 1. 劳动者拒绝违法超时加班安排，用人单位能否解除劳动合同

基本案情

张某于 2020 年 6 月入职某快递公司，双方订立的劳动合同约定试用期为 3 个月，试用期月工资为 8000 元，工作时间执行某快递公司规章制度相关规定。某快递公司规章制度规定，工作时间为早 9 时至晚 9 时，每周工作 6 天。2 个月后，张某以工作时间严重超过法律规定上限为由拒绝超时加班安排，某快递公司即以张某在试用期间被证明不符合录用条件为由与其解除劳动合同。张某向劳动人事争议仲裁委员会（简称仲裁委员会）申请仲裁。

申请人请求

请求裁决某快递公司支付违法解除劳动合同赔偿金 8000 元。

处理结果

仲裁委员会裁决某快递公司支付张某违法解除劳动合同赔偿金 8000 元（裁决为终局裁决）。仲裁委员会将案件情况通报劳动保障监察机构，劳动保障监察机构对某快递公司规章制度违反法律、法规规定的情形责令其改正，给予警告。

案例分析

本案的争议焦点是张某拒绝违法超时加班安排，某快递公司能否与其解除劳动合同。

《中华人民共和国劳动法》第四十一条规定：“用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过一小时；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过三小时，但是每月不得超过三十六小时。”第四十三条规定：“用人单位不得违反本法规定延长劳动者的工作时间。”《中华人民共和国劳动合同法》第二十六条规定：“下列劳动合同无效或者部分无效：……（三）违反法律、行政法规强制性规定的。”为确保劳动者休息权的实现，我国法律对延长工作时间的上限予以明确规定。用人单位制定违反法律规定的加班制度，在劳动合同中与劳动者约定

违反法律规定的加班条款，均应认定为无效。

本案中，某快递公司规章制度中“工作时间为早 9 时至晚 9 时，每周工作 6 天”的内容，严重违法违反法律关于延长工作时间上限的规定，应认定为无效。张某拒绝违法超时加班安排，系维护自己合法权益，不能据此认定其在试用期间被证明不符合录用条件。故仲裁委员会依法裁决某快递公司支付张某违法解除劳动合同赔偿金。

典型意义

《中华人民共和国劳动法》第四条规定：“用人单位应当依法建立和完善规章制度，保障劳动者享有劳动权利和履行劳动义务。”法律在支持用人单位依法行使管理职权的同时，也明确其必须履行保障劳动者权利的义务。用人单位的规章制度以及相应工作安排必须符合法律、行政法规的规定，否则既要承担违法后果，也不利于构建和谐稳定的劳动关系、促进自身健康发展。

案例 2. 劳动者与用人单位订立放弃加班费协议，能否主张加班费

基本案情

张某于 2020 年 6 月入职某科技公司，月工资 20000 元。某科技公司在与张某订立劳动合同时，要求其订立一份协议作为合同附件，协议内容包括“我自愿申请加入公司奋斗者计划，放弃加班费。”半年后，张某因个人原因提出解除劳动合同，并要求支付加班费。某科技公司认可张某加班事实，但以其自愿订立放弃加班费协议为由拒绝支付。张某向劳动人事争议仲裁委员会（简称仲裁委员会）申请仲裁。

申请人请求

请求裁决某科技公司支付 2020 年 6 月至 12 月加班费 24000 元。

处理结果

仲裁委员会裁决某科技公司支付张某 2020 年 6 月至 12 月加班费 24000 元。

案例分析

本案的争议焦点是张某订立放弃加班费协议后，还能否主张加班费。

《中华人民共和国劳动合同法》第二十六条规定：“下列劳动合同无效或者部分无效：……（二）用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的”。《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（一）》（法释〔2020〕26 号）第三十五条规定：“劳动者与用人单位就解除或者终止劳动合同办理相关手续、支付工资报酬、加班费、经济补偿或者赔偿金等达成的协议，不违反法律、行政法规的强制性规定，且不存在欺诈、胁迫或者乘人之危情

形的，应当认定有效。前款协议存在重大误解或者显失公平情形，当事人请求撤销的，人民法院应予支持。”加班费是劳动者延长工作时间的工资报酬，《中华人民共和国劳动法》第四十四条、《中华人民共和国劳动合同法》第三十一条明确规定了用人单位支付劳动者加班费的责任。约定放弃加班费的协议免除了用人单位的法定责任、排除了劳动者权利，显失公平，应认定无效。

本案中，某科技公司利用在订立劳动合同时的主导地位，要求张某在其单方制定的格式条款上签字放弃加班费，既违反法律规定，也违背公平原则，侵害了张某工资报酬权益。故仲裁委员会依法裁决某科技公司支付张某加班费。

典型意义

崇尚奋斗无可厚非，但不能成为用人单位规避法定责任的挡箭牌。谋求企业发展、塑造企业文化都必须守住不违反法律规定、不侵害劳动者合法权益的底线，应在坚持按劳分配原则的基础上，通过科学合理的措施激发劳动者的主观能动性和创造性，统筹促进企业发展与维护劳动者权益。

案例 3.用人单位未按规定制度履行加班审批手续，能否认定劳动者加班事实

基本案情

吴某于 2019 年 12 月入职某医药公司，月工资为 18000 元。某医药公司加班管理制度规定：“加班需提交加班申请单，按程序审批。未经审批的，不认定为加班，不支付加班费。”吴某入职后，按照某医药公司安排实际执行每天早 9 时至晚 9 时，每周工作 6 天的工作制度。其按照某医药公司加班管理制度提交了加班申请单，但某医药公司未实际履行审批手续。2020 年 11 月，吴某与某医药公司协商解除劳动合同，要求某医药公司支付加班费，并出具了考勤记录、与部门领导及同事的微信聊天记录、工作会议纪要等。某医药公司虽认可上述证据的真实性但以无公司审批手续为由拒绝支付。吴某向劳动人事争议仲裁委员会（简称仲裁委员会）申请仲裁。

申请人请求

请求裁决某医药公司支付 2019 年 12 月至 2020 年 11 月加班费 50000 元。

处理结果

仲裁委员会裁决某医药公司支付吴某 2019 年 12 月至 2020 年 11 月加班费 50000 元。某医药公司不服仲裁裁决起诉，一审法院判决与仲裁裁决一致，某医药公司未上诉，一审判决已生

效。

案例分析

本案的争议焦点是某医药公司能否以无公司审批手续为由拒绝支付吴某加班费。

《中华人民共和国劳动法》第四十四条规定：“有下列情形之一的，用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬：（一）安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬；（二）休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的百分之二百的工资报酬。”《工资支付暂行规定》（劳部发〔1994〕489号）第十三条规定：“用人单位在劳动者完成劳动定额或规定的工作任务后，根据实际需要安排劳动者在法定标准工作时间以外工作的，应按以下标准支付工资：……”。从上述条款可知，符合“用人单位安排”“法定标准工作时间以外工作”情形的，用人单位应当依法支付劳动者加班费。

本案中，吴某提交的考勤记录、与部门领导及同事的微信聊天记录、工作会议纪要等证据形成了相对完整的证据链，某医药公司亦认可上述证据的真实性。某医药公司未实际履行加班审批手续，并不影响对“用人单位安排”加班这一事实的认定。故仲裁委员会依法裁决某医药公司支付吴某加班费。

典型意义

劳动规章制度对用人单位和劳动者都具有约束力。一方面，用人单位应严格按照规章制度的规定实施管理行为，不得滥用优势地位，侵害劳动者合法权益；另一方面，劳动者在合法权益受到侵害时，要注意保留相关证据，为维权提供依据。仲裁委员会、人民法院应准确把握加班事实认定标准，纠正用人单位规避法定责任、侵害劳动者合法权益的行为。

案例 4.用人单位与劳动者约定实行包薪制，是否需要依法支付加班费

基本案情

周某于 2020 年 7 月入职某汽车服务公司，双方订立的劳动合同约定月工资为 4000 元（含加班费）。2021 年 2 月，周某因个人原因提出解除劳动合同，并认为即使按照当地最低工资标准认定其法定标准工作时间工资，某汽车服务公司亦未足额支付加班费，要求支付差额。某汽车服务公司认可周某加班事实，但以劳动合同中约定的月工资中已含加班费为由拒绝支付。周某向劳动人事争议仲裁委员会（简称仲裁委员会）申请仲裁。

申请人请求

请求裁决某汽车服务公司支付加班费差额 17000 元。

处理结果

仲裁委员会裁决某汽车服务公司支付周某加班费差额 17000 元（裁决为终局裁决），并就有关问题向某汽车服务公司发出仲裁建议书。

案例分析

本案的争议焦点是某汽车服务公司与周某约定实行包薪制，是否还需要依法支付周某加班费差额。

《中华人民共和国劳动法》第四十七条规定：“用人单位根据本单位的生产经营特点和经济效益，依法自主确定本单位的工资分配方式和工资水平。”第四十八条规定：“国家实行最低工资保障制度。”《最低工资规定》（劳动和社会保障部令第 21 号）第三条规定：“本规定所称最低工资标准，是指劳动者在法定工作时间或依法签订的劳动合同约定的工作时间内提供了正常劳动的前提下，用人单位依法应支付的最低劳动报酬。”从上述条款可知，用人单位可以依法自主确定本单位的工资分配方式和工资水平，并与劳动者进行相应约定，但不得违反法律关于最低工资保障、加班费支付标准的规定。

本案中，根据周某实际工作时间折算，即使按照当地最低工资标准认定周某法定标准工作时间工资，并以此为基数核算加班费，也超出了 4000 元的约定工资，表明某汽车服务公司未依法足额支付周某加班费。故仲裁委员会依法裁决某汽车服务公司支付周某加班费差额。

典型意义

包薪制是指在劳动合同中打包约定法定标准工作时间工资和加班费的一种工资分配方式，在部分加班安排较多且时间相对固定的行业中比较普遍。虽然用人单位有依法制定内部薪酬分配制度的自主权，但内部薪酬分配制度的制定和执行须符合相关法律的规定。实践中，部分用人单位存在以实行包薪制规避或者减少承担支付加班费法定责任的情况。实行包薪制的用人单位应严格按照不低于最低工资标准支付劳动者法定标准工作时间的工资，同时按照国家关于加班费的有关法律规定足额支付加班费。

案例 5.用人单位未与劳动者协商一致增加工作任务，劳动者是否有权拒绝

基本案情

张某于 2018 年 9 月入职某报刊公司从事投递员工作，每天工作 6 小时，每周工作 6 天，月工资 3500 元。2020 年 6 月，因同区域另外一名投递员离职，某报刊公司在未与张某协商的情况下，安排其在第三季度承担该投递员的工作任务。张某认为，要完成加倍的工作量，其

每天工作时间至少需延长 4 小时以上，故拒绝上述安排。某报刊公司依据员工奖惩制度，以张某不服从工作安排为由与其解除劳动合同。张某向劳动人事争议仲裁委员会（简称仲裁委员会）申请仲裁。

申请人请求

请求裁决某报刊公司支付违法解除劳动合同赔偿金 14000 元。

处理结果

仲裁委员会裁决某报刊公司支付张某违法解除劳动合同赔偿金 14000 元（裁决为终局裁决）。

案例分析

本案的争议焦点是某报刊公司未与张某协商一致增加其工作任务，张某是否有权拒绝。

《中华人民共和国劳动合同法》第三十一条规定：“用人单位应当严格执行劳动定额标准，不得强迫或者变相强迫劳动者加班。”第三十五条规定：“用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。”劳动合同是明确用人单位和劳动者权利义务的书面协议，未经变更，双方均应严格按照约定履行，特别是涉及工作时间等劳动定额标准的内容。

本案中，某报刊公司超出合理限度大幅增加张某的工作任务，应视为变更劳动合同约定的内容，违反了关于“协商一致”变更劳动合同的法律规定，已构成变相强迫劳动者加班。因此，张某有权依法拒绝上述安排。某报刊公司以张某不服从工作安排为由与其解除劳动合同不符合法律规定。故仲裁委员会依法裁决某报刊公司支付张某违法解除劳动合同赔偿金。

典型意义

允许用人单位与劳动者协商一致变更劳动合同，有利于保障用人单位根据生产经营需要合理调整用工安排的权利。但要注意的是，变更劳动合同要遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。工作量、工作时间的变更直接影响劳动者休息权的实现，用人单位对此进行大幅调整，应与劳动者充分协商，而不应采取强迫或者变相强迫的方式，更不得违反相关法律规定。

案例 6.处理加班费争议，如何分配举证责任

基本案情

林某于 2020 年 1 月入职某教育咨询公司，月工资为 6000 元。2020 年 7 月，林某因个人原因提出解除劳动合同，并向劳动人事争议仲裁委员会（简称仲裁委员会）申请仲裁。林某主张其工作期间每周工作 6 天，并提交了某打卡 APP 打卡记录（显示林某及某教育咨询公司均实名认证，林某每周一至周六打卡；每天打卡两次，第一次打卡时间为早 9 时左右，第二

次打卡时间为下午 6 时左右；打卡地点均为某教育咨询公司所在位置，存在个别日期未打卡情形）、工资支付记录打印件（显示曾因事假扣发工资，扣发日期及天数与打卡记录一致，未显示加班费支付情况）。某教育咨询公司不认可上述证据的真实性，主张林某每周工作 5 天，但未提交考勤记录、工资支付记录。

申请人请求

请求裁决某教育咨询公司支付加班费 10000 元。

处理结果

仲裁委员会裁决某教育咨询公司支付林某加班费 10000 元（裁决为终局裁决）。

案例分析

本案的争议焦点是如何分配林某与某教育咨询公司的举证责任。

《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条规定：“发生劳动争议，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的，用人单位应当提供；用人单位不提供的，应当承担不利后果。”《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（一）》（法释〔2020〕26 号）第四十二条规定：“劳动者主张加班费的，应当就加班事实的存在承担举证责任。但劳动者有证据证明用人单位掌握加班事实存在的证据，用人单位不提供的，由用人单位承担不利后果。”从上述条款可知，主张加班费的劳动者有责任按照“谁主张谁举证”的原则，就加班事实的存在提供证据，或者就相关证据属于用人单位掌握管理提供证据。用人单位应当提供而不提供有关证据的，可以推定劳动者加班事实存在。

本案中，虽然林某提交的工资支付记录为打印件，但与实名认证的 APP 打卡记录互相印证，能够证明某教育咨询公司掌握加班事实存在的证据。某教育咨询公司虽然不认可上述证据的真实性，但未提交反证或者作出合理解释，应承担不利后果。故仲裁委员会依法裁决某教育咨询公司支付林某加班费。

典型意义

我国劳动法律将保护劳动者的合法权益作为立法宗旨之一，在实体和程序方面都作出了相应规定。在加班费争议处理中，要充分考虑劳动者举证能力不足的实际情况，根据“谁主张谁举证”原则、证明妨碍规则，结合具体案情合理分配用人单位与劳动者的举证责任。

案例 7. 劳动者超时加班发生工伤，用工单位、劳务派遣单位是否承担连带赔偿责任

基本案情

2017年8月，某服务公司（已依法取得劳务派遣行政许可）与某传媒公司签订劳务派遣协议，约定某服务公司为某传媒公司提供派遣人员，每天工作11小时，每人每月最低保底工时286小时。2017年9月，某服务公司招用李某并派遣至某传媒公司工作，未为李某缴纳工伤保险。2018年8月、9月、11月，李某月工时分别为319小时、293小时、322.5小时，每月休息日不超过3日。2018年11月30日，李某工作时间为当日晚8时30分至12月1日上午8时30分。李某于12月1日凌晨5时30分晕倒在单位卫生间，经抢救无效于当日死亡，死亡原因为心肌梗死等。2018年12月，某传媒公司与李某近亲属惠某等签订赔偿协议，约定某传媒公司支付惠某等工亡待遇42万元，惠某等不得再就李某工亡赔偿事宜或在派遣工作期间享有的权利，向某传媒公司提出任何形式的赔偿要求。上述协议签订后，某传媒公司实际支付惠某等各项费用计423497.80元。此后，李某所受伤害被社会保险行政部门认定为工伤。某服务公司、惠某等不服仲裁裁决，诉至人民法院。

原告诉讼请求

惠某等请求判决某服务公司与某传媒公司连带支付医疗费、一次性工亡补助金、丧葬补助金、供养亲属抚恤金，共计1193821元。

某服务公司请求判决不应支付供养亲属抚恤金；应支付的各项赔偿中应扣除某传媒公司已支付款项；某传媒公司承担连带责任。

裁判结果

一审法院判决：按照《工伤保险条例》，因用人单位未为李某参加工伤保险，其工亡待遇由用人单位全部赔偿。某服务公司和某传媒公司连带赔偿惠某等医疗费、一次性工亡补助金、丧葬补助金、供养亲属抚恤金合计766911.55元。某传媒公司不服，提起上诉。二审法院判决：驳回上诉，维持原判。

案例分析

本案的争议焦点是李某超时加班发生工伤，用工单位与劳务派遣单位是否应承担连带赔偿责任。

《中华人民共和国劳动法》第三十八条规定：“用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日。”第四十一条规定：“用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过一小时；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过三小时，但是每月不得超过三十六小时。”《中华人民共和国劳动合同法》第九十二条规定：“用工单位给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。”《国务院关于职工工作时间的规定》（国务院令第174号）第

三条规定：“职工每日工作 8 小时、每周工作 40 小时。”休息权是劳动者的基本劳动权利，即使在支付劳动者加班费的情况下，劳动者的工作时间仍然受到法定延长工作时间上限的制约。劳务派遣用工中，劳动者超时加班发生工伤，用工单位和劳务派遣单位对劳动者的损失均负有责任，应承担连带赔偿责任。劳动者与用工单位、劳务派遣单位达成赔偿协议的，当赔偿协议存在违反法律、行政法规的强制性规定、欺诈、胁迫或者乘人之危情形时，不应认定赔偿协议有效；当赔偿协议存在重大误解或者显失公平情形时，应当支持劳动者依法行使撤销权。

本案中，某服务公司和某传媒公司协议约定的被派遣劳动者每天工作时间及每月工作保底工时，均严重超过法定标准。李某工亡前每月休息时间不超过 3 日，每日工作时间基本超过 11 小时，每月延长工作时间超过 36 小时数倍，其依法享有的休息权受到严重侵害。某传媒公司作为用工单位长期安排李某超时加班，存在过错，对李某在工作期间突发疾病死亡负有不可推卸的责任。惠某等主张某传媒公司与某服务公司就李某工伤的相关待遇承担连带赔偿责任，应予支持。惠某等虽与某传媒公司达成了赔偿协议，但赔偿协议是在劳动者未经社会保险行政部门认定工伤的情形下签订的，且赔偿协议约定的补偿数额明显低于法定工伤保险待遇标准，某服务公司和某传媒公司应对差额部分予以补足。

典型意义

面对激烈的市场竞争环境，个别用人单位为降低用工成本、追求利润最大化，长期安排劳动者超时加班，对劳动者的身心健康、家庭和睦、参与社会生活等造成了严重影响，极端情况下会威胁劳动者的生命安全。本案系劳动者超时加班发生工伤而引发的工伤保险待遇纠纷，是超时劳动严重损害劳动者健康权的缩影。本案裁判明确了此种情况下用工单位、劳务派遣单位承担连带赔偿责任，可以有效避免劳务派遣用工中出现责任真空的现象，实现对劳动者合法权益的充分保障。同时，用人单位应依法为职工参加工伤保险，保障职工的工伤权益，也能分散自身风险。如用人单位未为职工参加工伤保险，工伤职工工伤保险待遇全部由用人单位支付。

案例 8.用人单位以规章制度形式否认劳动者加班事实是否有效

基本案情

常某于 2016 年 4 月入职某网络公司。入职之初，某网络公司通过电子邮件告知常某，公司采取指纹打卡考勤。员工手册规定：“21:00 之后起算加班时间；加班需由员工提出申请，部门负责人审批。”常某于 2016 年 5 月至 2017 年 1 月期间，通过工作系统累计申请加班 126

小时。某网络公司以公司规章制度中明确 21:00 之后方起算加班时间，21:00 之前的不应计入加班时间为由，拒绝支付常某加班费差额。常某向劳动人事争议仲裁委员会（简称仲裁委员会）申请仲裁，请求裁决某网络公司支付其加班费差额。某网络公司不服仲裁裁决，诉至人民法院。

原告诉讼请求

请求判决不支付常某加班费差额。

裁判结果

一审法院判决：某网络公司支付常某加班费差额 32000 元。双方不服，均提起上诉。二审法院判决：驳回上诉，维持原判。

案例分析

本案的争议焦点是某网络公司以规章制度形式否认常某加班事实是否有效。

《中华人民共和国劳动合同法》第四条规定：“用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度，保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。……用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。”通过民主程序制定的规章制度，不违反国家法律、行政法规及政策规定，并已向劳动者公示的，可以作为确定双方权利义务的依据。

本案中，一方面，某网络公司的员工手册规定有加班申请审批制度，该规定并不违反法律规定，且具有合理性，在劳动者明知此规定的情况下，可以作为确定双方权利义务的依据。另一方面，某网络公司的员工手册规定 21:00 之后起算加班时间，并主张 18:00 至 21:00 是员工晚餐和休息时间，故自 21:00 起算加班。鉴于 18:00 至 21:00 时间长达 3 个小时，远超过合理用餐时间，且在下班 3 个小时后再加班，不具有合理性。在某网络公司不能举证证实该段时间为员工晚餐和休息时间的情况下，其规章制度中的该项规定不具有合理性，人民法院依法否定了其效力。人民法院结合考勤记录、工作系统记录等证据，确定了常某的加班事实，判决某网络公司支付常某加班费差额。

典型意义

劳动争议案件的处理，既要保护劳动者的合法权益，亦应促进企业有序发展。合法的规章制度既能规范用人单位用工自主权的行使，又能保障劳动者参与用人单位民主管理，实现构建

和谐劳动关系的目的。不合理的规章制度则会导致用人单位的社会声誉差、认同感低，最终引发人才流失，不利于用人单位的长远发展。用人单位制定的合理合法的规章制度，可以作为确定用人单位、劳动者权利义务的依据。一旦用人单位以规章制度形式规避应当承担的用工成本，侵害劳动者的合法权益，仲裁委员会、人民法院应当依法予以审查，充分保护劳动者的合法权益。用人单位应当根据单位实际，制定更为人性化的规章制度，增强劳动者对规章制度的认同感，激发劳动者的工作积极性，从而进一步减少劳动纠纷，为构建和谐劳动关系做出贡献。

案例 9.劳动者在离职文件上签字确认加班费已结清，是否有权请求支付欠付的加班费

基本案情

2017 年 7 月，肖某与某科技公司（已依法取得劳务派遣行政许可）订立劳动合同，被派遣至某快递公司担任配送员，月工资为基本工资加提成。肖某主张某快递公司在用工期间安排其双休日及法定节假日加班，并提交了工资表。工资表加盖有某科技公司公章，某科技公司和某快递公司均认可其真实性。该工资表显示，2017 年 7 月至 2019 年 10 月期间肖某存在不同程度的双休日加班及法定节假日加班，但仅获得少则 46.15 元、多则 115.40 元的出勤补款或节假日补助。2019 年 11 月，肖某向某科技公司提出离职，当日双方签署离职申请交接表。该表“员工离职原因”一栏显示：“公司未上社会保险，工作压力大、没给加班费。”“员工确认”一栏显示：“经说明，我已知悉《劳动合同法》上的权利和义务，现单位已经将我的工资、加班费、经济补偿结清，我与单位无其他任何争议。本人承诺不再以任何理由向某科技公司及用工单位主张权利。”员工签名处有肖某本人签名。肖某对离职申请交接表的真实性认可，但认为表中“员工确认”一栏虽系其本人签字，但并非其真实意思，若不签字，某科技公司就不让其办理工作交接，该栏内容系某科技公司逃避法律责任的一种方法。肖某不服仲裁裁决，诉至人民法院。

原告诉讼请求

请求判决某科技公司与某快递公司支付加班费 82261 元。

裁判结果

一审法院判决：驳回肖某加班费的诉讼请求。肖某不服，提起上诉。二审法院改判：某科技公司与某快递公司连带支付肖某加班费 24404.89 元。

案例分析

本案的争议焦点是肖某是否与用人单位就支付加班费达成合法有效的协议。

《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（一）》（法释〔2020〕26号）第三十五条规定：“劳动者与用人单位就解除或者终止劳动合同办理相关手续、支付工资报酬、加班费、经济补偿或者赔偿金等达成的协议，不违反法律、行政法规的强制性规定，且不存在欺诈、胁迫或者乘人之危情形的，应当认定有效。”司法实践中，既应尊重和保障双方基于真实自愿合法原则签订的终止或解除劳动合同的协议，也应对劳动者明确持有异议的、涉及劳动者基本权益保护的协议真实性予以审查，依法保护劳动者的合法权益。

本案中，肖某认为离职申请交接表“员工确认”一栏不是其真实意思表示，上面记载的内容也与事实不符。该表中“员工离职原因”与“员工确认”两处表述确实存在矛盾。两家公司均未提供与肖某就加班费等款项达成的协议及已向肖某支付上述款项的证据，且肖某否认双方就上述款项已达成一致并已给付。因此，离职申请交接表中员工确认的“现单位已将我的工资、加班费、经济补偿结清，我与单位无其他任何争议”与事实不符，不能认定为肖某的真实意思表示。本案情形并不符合《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（一）》第三十五条之规定，故二审法院依法支持肖某关于加班费的诉讼请求。

典型意义

实践中，有的用人单位在终止或解除劳动合同时，会与劳动者就加班费、经济补偿或赔偿金等达成协议。部分用人单位利用其在后续工资发放、离职证明开具、档案和社会保险关系转移等方面的优势地位，借机变相迫使劳动者在用人单位提供的格式文本上签字，放弃包括加班费在内的权利，或者在未足额支付加班费的情况下让劳动者签字确认加班费已经付清的事实。劳动者往往事后反悔，提起劳动争议仲裁与诉讼。本案中，人民法院最终依法支持劳动者关于加班费的诉讼请求，既维护了劳动者合法权益，对用人单位日后诚信协商、依法保护劳动者劳动报酬权亦有良好引导作用，有助于构建和谐稳定的劳动关系。劳动者在签署相关协议时，亦应熟悉相关条款含义，审慎签订协议，通过合法途径维护自身权益。

案例 10.加班费的仲裁时效应当如何认定

基本案情

张某于 2016 年 7 月入职某建筑公司从事施工管理工作，2019 年 2 月离职。工作期间，张某存在加班情形，但某建筑公司未支付其加班费。2019 年 12 月，张某向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，请求裁决某建筑公司依法支付其加班费，某建筑公司以张某的请求超过仲裁时效为由抗辩。张某不服仲裁裁决，诉至人民法院。

原告诉讼请求

请求判决某建筑公司支付加班费 46293 元。

裁判结果

一审法院判决：某建筑公司支付张某加班费 18120 元。张某与某建筑公司均未提起上诉，一审判决已生效。

案例分析

本案争议焦点是张某关于加班费的请求是否超过仲裁时效。

《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条规定：“劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。……劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的，劳动者申请仲裁不受本条第一款规定的仲裁时效期间的限制；但是，劳动关系终止的，应当自劳动关系终止之日起一年内提出。”《中华人民共和国劳动法》第四十四条规定：“有下列情形之一的，用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬……”。《关于工资总额组成的规定》（国家统计局令第 1 号）第四条规定：“工资总额由下列六个部分组成：……（五）加班加点工资”。仲裁时效分为普通仲裁时效和特别仲裁时效，在劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生劳动争议的，应当适用特别仲裁时效，即劳动关系存续期间的拖欠劳动报酬仲裁时效不受“知道或者应当知道权利被侵害之日起一年”的限制，但是劳动关系终止的，应当自劳动关系终止之日起一年内提出。加班费属于劳动报酬，相关争议处理中应当适用特别仲裁时效。

本案中，某建筑公司主张张某加班费的请求已经超过了一年的仲裁时效，不应予以支持。人民法院认为，张某与某建筑公司的劳动合同于 2019 年 2 月解除，其支付加班费的请求应自劳动合同解除之日起一年内提出，张某于 2019 年 12 月提出仲裁申请，其请求并未超过仲裁时效。根据劳动保障监察机构在执法中调取的工资表上的考勤记录，人民法院认定张某存在加班的事实，判决某建筑公司支付张某加班费。

典型意义

时效是指权利人不行使权利的事实状态持续经过法定期间，其权利即发生效力减损的制度。作为权利行使尤其是救济权行使期间的一种，时效既与当事人的实体权利密切相关，又与当事人通过相应的程序救济其权益密不可分。获取劳动报酬权是劳动权益中最基本、最重要的权益，考虑劳动者在劳动关系存续期间的弱势地位，法律对于拖欠劳动报酬争议设置了特别仲裁时效，对于有效保护劳动者权益具有重要意义。

人力资源社会保障部 最高人民法院

2021 年 6 月 30 日

六、天津市率先将三孩生育费用纳入医疗保障

来源：天津市医疗保障局

摘要：日前，天津市医保局在全国省级层面率先出台《关于做好支持三孩政策生育保险工作的通知》。《通知》明确，自 2021 年 5 月 31 日起，参保人员生育三孩或终止妊娠可以享受生育保险相关待遇。

Abstract: A few days ago, Tianjin Municipal Healthcare Security Bureau took the lead in issuing the *Notice on Doing a Good Job in the Maternity Insurance to Support the Three-child Policy* at the provincial level throughout the country. The *Notice* makes clear that from May 31, 2021, the insured personnel may enjoy the relevant treatment of maternity insurance when they give birth to the third child or terminate the pregnancy.

市医保局关于做好支持三孩政策生育保险工作的通知

（津医保办发〔2021〕38 号）

各区医保局，市医疗保障基金管理中心，各有关单位：

为贯彻落实党中央关于优化生育政策促进人口长期均衡发展的任务部署，积极支持三孩生育政策落地实施，根据《国家医疗保障局办公室关于做好支持三孩政策生育保险工作的通知》（医保办发〔2021〕36 号）有关要求，经请示国家医保局并沟通市卫生健康委，自 2021 年 5 月 31 日起，参保人员生育三孩或终止妊娠可以享受生育保险相关待遇。

鉴于当前国家和我市有关法律法规暂未修订，且生育服务登记等相关手续暂未调整的特殊情况，为切实保障参保人员生育保障权益，自 2021 年 5 月 31 日起，参保人员生育三孩或终止妊娠相关医疗费用，可在依法依规取得生育服务登记等相关手续后，到医保经办机构申请报销，生育津贴按规定补支付。

七、浙江省拟调整企业职工死亡后遗属生活困难补助费等标准

来源：浙江省人社厅

摘要：8 月 12 日，浙江省人社厅发布《浙江省人力资源和社会保障厅 浙江省财政厅关于调整企业职工死亡后遗属生活困难补助费等标准的通知（征求意见稿）》，公开征求意见至 2021 年 8 月 21 日。《通知》拟规定，国有企业职工（含退休人员）因病或非因工死亡后，其符合供养条件的直系亲属生活困难补助费标准调整为每人每月 1245 元。城镇集体所有制企业职工死亡后其供养的直系亲属生活困难补助费标准是否调整，由各市、县（市、区）根据实际情况研究确定。

Abstract: On August 12, Zhejiang Province Human Resources and Social Security Department issued the *Notice of Zhejiang Province Human Resources and Social Security Department and Zhejiang Provincial Department of Finance on Adjusting the Subsidies for Living Difficulties and Other Standards for Survivors after the Death of Enterprise Employees (Draft for Solicitation of Opinions)*, to solicit the public opinions until August 21, 2021. The *Notice* intends to stipulate that after the state-owned enterprise employees (including the retired personnel) die due to illness or for the reasons other than the work, the standard of subsidies for living difficulties for their direct relatives in line with the support conditions shall be adjusted to RMB 1,245/person/month. Whether to adjust the standard of subsidies for living difficulties for the direct relatives, who are supported by the employees of enterprises under the collective ownership in cities and towns after they die, should be studied and determined by the cities and counties (county-level cities and districts) according to the actual circumstances.

浙江省人力资源和社会保障厅 浙江省财政厅关于调整企业职工死亡后遗属生活困难补助费等标准的通知

(征求意见稿)

各市、县(市、区)人力资源和社会保障局、财政局，省级各单位：

为保障国有企业职工死亡后其供养遗属、因工死亡职工供养亲属和计划外长期临时工的基本生活，使他们的生活水平随着经济发展有所提高，经省政府同意，决定适当调整国有企业职工（含离退休人员）死亡后其供养的直系亲属生活困难补助费等标准。现将有关事项通知如下：

一、调整国有企业死亡职工遗属生活困难补助费标准

（一）国有企业离休人员死亡后，凡 1937 年 7 月 6 日前参加革命工作的，其生前供养的配偶的生活困难补助费由每人每月 2705 元调整为每人每月 2855 元；抗战时期参加革命工作的，其生前供养的配偶的生活困难补助费由每人每月 2280 元调整为每人每月 2405 元；解放战争时期参加革命工作的，其生前供养的父母、配偶的生活困难补助费由每人每月 2065 元调整为每人每月 2180 元。

（二）国有企业职工（含退休人员）因病或非因工死亡后，其符合供养条件的直系亲属生活困难补助费标准调整为每人每月 1245 元。

（三）城镇集体所有制企业职工死亡后其供养的直系亲属生活困难补助费标准是否调整，由各市、县（市、区）根据实际情况研究确定。

二、调整因工死亡职工供养亲属抚恤金标准

全省企业、机关事业单位、社会团体、民办非企业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织和有雇工的个体工商户中，在 2020 年 12 月 31 日前已按规定享受因工死亡职工供养亲属抚恤金的人员，因工死亡职工供养亲属抚恤金每人每月增加 105 元。调整后，每名因工死亡职工的月供养亲属抚恤金总额不得超过统筹地 2020 年度在岗职工月平均工资。

三、调整计划外长期临时工晚年生活补助费标准

凡根据浙劳人险〔84〕218 号、〔84〕财企 879 号、省总工字〔1984〕50 号文件规定，领取晚年生活补助费的计划外长期临时工，其生活补助费标准由每人每月 1165 元提高到 1220 元。

四、资金来源

本次调整生活困难补助费等标准所需经费，按原渠道列支。

五、执行时间

本次调整生活困难补助费等标准自 2021 年 1 月 1 日起执行。

浙江省人力资源和社会保障厅

浙江省财政厅

2021 年 8 月 日

八、江苏省：增加居民医保人均财政补助 每人每年不低于 610 元

来源：江苏省医保局

摘要：日前，江苏省医保局、江苏省财政厅等三部门转发《国家医保局财政部国家税务总局关于做好 2021 年城乡居民基本医疗保障工作的通知》，并结合江苏省实际，提出了具体工作要求。今年江苏省将继续提高城乡居民基本医疗保险筹资水平，全省城乡居民医保人均财政补助标准新增 30 元，达到每人每年不低于 610 元。此外，同步提高居民医保个人缴费标准 40 元，达到每人每年不低于 320 元。

Abstract: A few days ago, three departments including Healthcare Security Bureau of Jiangsu Province and Department of Finance of Jiangsu Province forwarded the *Notice of National Healthcare Security Administration, Ministry of Finance and State Administration of Taxation on Doing a Good Job in the Basic Medical Security for Urban and Rural Residents in 2021*, and combined with the reality of Jiangsu Province, they proposed the specific work requirements. This year, Jiangsu Province will continue to improve the funding level of basic medical insurance for urban and rural residents, and the per capita financial subsidy standard for medical insurance for

urban and rural residents in the whole province will increase by RMB 30, which will reach the standard of no less than RMB 610/person/year. In addition, the personal payment standard for medical insurance for residents will synchronously increase by RMB 40, which will reach the standard of no less than RMB 320/person/year.

江苏省医疗保障局 江苏省财政厅

国家税务总局江苏省税务局转发国家医保局

财政部国家税务总局关于做好 2021 年城乡居民基本医疗保障工作的通知

各设区市医疗保障局、财政局，国家税务总局各设区市税务局：

为做好我省 2021 年城乡居民基本医疗保障工作，现将《国家医保局 财政部 国家税务总局关于做好 2021 年城乡居民基本医疗保障工作的通知》（医保发〔2021〕32 号）转发你们，并结合我省实际，提出如下工作要求，请一并贯彻执行。

一、继续提高城乡居民基本医疗保险筹资水平，巩固完善居民医保待遇

2021 年，全省城乡居民医保人均财政补助标准新增 30 元，达到每人每年不低于 610 元。省统筹中央资金按规定对地方实行分档补助，各级财政要按规定足额安排财政补助资金并及时拨付到位。落实持居住证参加当地居民医保并享受同等财政补助政策。同步提高居民医保个人缴费标准 40 元，达到每人每年不低于 320 元。各统筹地区要着眼优化居民医保财政补助和个人缴费结构，合理确定筹资标准。根据城乡居民大病保险（以下简称“大病保险”）运行情况，在不降低现有筹资水平的基础上，统筹考虑确定大病保险筹资标准。

充分发挥基本医保、大病保险和医疗救助三重保障功能，巩固稳定住院待遇保障水平，政策范围内住院医疗费用基金支付比例稳定在 70%左右。持续深化高血压、糖尿病门诊用药和健康管理专项行动，按要求落实并开展专项行动示范城市活动，确保 2021 年 10 月底前，实现基层医疗卫生机构规范化管理的“两病”用药患者全部享受待遇。落实国家谈判药“双通道”管理机制，参保人员使用单独支付药品，居民医保实际报销比例不低于 60%，并做好与现行待遇政策的衔接。

未在规定时间内办理居民医保参保缴费手续的，经本人申请，可补办当年度参保缴费手续，补缴其全年个人缴费部分，并在缴费到账且待遇等待期满后开始享受居民医保待遇。对居民医保在集中参保期内参保，职工医保中断 3 个月以内参加居民医保，户口迁移后首次参保、新生儿、农村低收入人口、退役军人及其随军未就业配偶、当年未就业的大中专毕业生（含全日制研究生）以及刑满释放人员等群体当年度参加居民医保的不设待遇等待期，其中，原则上新生儿在出生后 90 日内参保的，自出生之日起享受待遇。

二、全面提升基本医疗保险市级统筹运行质效

聚焦推进市级统筹提质增效，推动实现政策更加均衡统一、管理更加协同、服务更加高效。尚未完全实现“六统一”的地区要按照能快则快、应统尽统的原则，对照任务清单，逐项对账销号，确保年底前做实市级统筹。要建立健全与市级统筹相适应的业务管理运行机制，进一步明确基金收入、支出、预决算等环节市、县责任与义务，着力提升基金统收统支和经办服务效率。

三、强化医保支付和基金监督管理

推动实现 DRG、DIP 支付方式改革设区市全覆盖，国家试点城市进入实际付费阶段，覆盖所有二级以上综合医疗机构，省级试点城市年底前进入试运行阶段，覆盖 80% 以上的二级以上综合医疗机构。建立完善监测点制度，加强医疗机构数据监测和运行分析。进一步提升国谈药供应保障水平，推进“双通道”管理药品“一站式”结算，满足广大参保患者合理用药需要。加强“双通道”管理药品费用和基金支出常规分析和监测，严厉打击套取骗取医保基金的行为，确保基金安全。

四、优化参保缴费服务

全力推进扩面参保工作，建立医疗保险参保缴费目标考核机制，优化参保缴费服务，压实乡镇（街道）参保征缴责任。配合相关部门推进新生儿跨部门联办和出生“一件事”办理服务，实现居民医保参保缴费与出生证明等“一站式办理”。统一参保集中缴费时间，原则上集中预收的时间为每年四季度，在设区市范围内实现集中预收期的相对统一。在集中缴费期间，遇有发生突发疫情等情况可适当延长缴费时间，疫情结束后恢复正常缴费。

五、提升公共服务管理水平

继续做好新冠肺炎患者医疗费用结算和跨省就医医保费用清算工作。扎实做好新冠病毒疫苗及接种费用结算，及时上解疫苗专项资金，加快接种费用结算进度，按月足额拨付，做好疫苗及接种费用阶段性清算及财政补助相关工作，确保资金到位、信息准确、结算及时高效。

加快健全完善医保经办服务体系，打造医保公共服务基层示范窗口，发挥示范带动效应，增强人民群众获得感和满意度。全力构建优质便捷、运行高效、管理有序的“15 分钟医保服务圈”示范点。

各级医疗保障、财政和税务部门要加强统筹协调，建立健全部门信息沟通和工作协同机制，做好基金运行评估和风险监测，制定工作预案，遇到重大情况按要求及时报告。

江苏省医疗保障局

江苏省财政厅

国家税务总局江苏省税务局

2021 年 8 月 18 日

中华人民共和国数据安全法

Data Security Law of the People's Republic of China



2021年9月1日施行的《中华人民共和国数据安全法》，历经三次审议与修改，是我国第一部有关数据安全的专门法律。本法共七章五十五条，主要内容包括数据安全与发展、数据安全制度、数据安全保护义务、政务数据安全与开放、法律责任等，具体包含如下内容：

Data Security Law of the People's Republic of China implemented from September 1, 2021, has been deliberated and modified for three times, and is the first special law on data security in China. In this law, there are seven chapters including fifty-five articles, and it has the main contents including data security and development, data security systems, data security protection obligation, government data security and opening and legal responsibility, mainly including the specific contents as follows:

第一章 总则：明确立法目的、适用范围、名词定义、安全领导机构、基本准则等。

Chapter I General Rules: to make clear the purposes of formulating the law, scope of application, definitions of terms, leading organ of security and basic standards.

第二章 数据安全与发展：阐述了数据安全与国家发展的联系，强调了数据安全性。

Chapter II Data Security and Development: to expound the connection between data security and national development, and to emphasize the importance of data security.

第三章 数据安全制度：确定建立数据分类分级保护制度，建立数据分级分类管理制度，确定重要数据保护目录；国家需要建立集中统一、高效权威的数据安全风险评估、报告、信息共享、监测预警机制；国家需要建立数据安全应急处置机制；国家需要建立数据安全审查制度；国家对属于管制物项的数据实施出口管制。

Chapter III Data Security Systems: to determine and establish the classified and graded data protection systems, and to establish the graded and classified data management systems, and to determine the important data protection catalogue; the state needs to establish the centralized and unified, efficient and authoritative data security risk assessment, reporting, information sharing, monitoring and early warning system; the state needs to establish the emergency disposal mechanism for data security; the state needs to establish the data security examination system, and the state shall implement the export control of data of controlled items.

第四章 数据安全保护义务：明确开展数据处理活动应该履行的义务、基本准则、注意事项；规定组织、个人收集数据的要求；阐述数据交易中介服务的机构应当履行的义务；公

安机关、国家机关履行职责需要调取数据，需要经过批准手续，组织、个人应当配合；加强对向境外司法或执法机构提供存储于中国境内的数据的监管。

Chapter IV Data Security Protection Obligation: to make clear the obligations to be performed, basic standards and matters needing attention when the data processing activities are carried out; to stipulate the requirements for the organizations and individuals to collect data; to expound the obligations to be performed by the data transaction intermediary service institutions; if the public security organs and the state organs need to acquire the data at the time of performing their responsibilities, they shall handle the approval formalities, and the organizations and individuals shall cooperate; the supervision over the provision of data stored in China for the juridical authorities or law enforcement agencies overseas shall be strengthened.

第五章 政务数据的安全与开放：国家将大力推进电子政务建设，提高政务数据服务经济社会发展的能力，明确了国家机关在这一过程中的作用及职责。

Chapter V Government Data Security and Opening: the state will vigorously promote the e-government construction to improve the ability of government data to serve the economic and social development, and the roles and responsibilities of the state organizations in this process are made clear.

第六章 法律责任：违反本法的，根据对象的不同，适用责令改正、警告、没收违法所得、取缔以及吊销业务许可证或营业执照等在内的处罚，且或将同时承担其他适用的刑事、行政及民事责任以及被给予处分等。

Chapter VI Legal Responsibility: punishments including ordering to correct, warning, confiscating the illegal incomes, banning and revoking the business permit or business license shall apply to different objects that violate this law; in addition, such objects may concurrently bear other applicable criminal, administrative and civil responsibilities and the punishments given.

第七章 附则

Chapter VII Supplementary Provisions

从上述的各条款可见国家对于数据安全的重视，数据安全防范将成为常态化。而本法的出台也给到个人、组织在工作中予以规范和示警，今后的数据的使用、保管均需要做到规范化，才能履行法律赋予个人、组织需要履行的责任。

It can be seen from the above clauses that the state attaches importance to data security

and that data security prevention will be normal. The introduction of this law also standardizes and warns the individuals and organizations in work. The use and storage of data in the future shall be standardized so that the individuals and organizations can perform the responsibilities to be performed by them in the law.

法规链接：

中华人民共和国数据安全法

（2021 年 6 月 10 日第十三届全国人民代表大会常务委员会第二十九次会议通过）

目录

第一章 总则

第二章 数据安全与发展

第三章 数据安全制度

第四章 数据安全保护义务

第五章 政务数据的安全与开放

第六章 法律责任

第七章 附则

第一章 总则

第一条为了规范数据处理活动，保障数据安全，促进数据开发利用，保护个人、组织的合法权益，维护国家主权、安全和发展利益，制定本法。

第二条在中华人民共和国境内开展数据处理活动及其安全监管，适用本法。

在中华人民共和国境外开展数据处理活动，损害中华人民共和国国家安全、公共利益或者公民、组织合法权益的，依法追究法律责任。

第三条本法所称数据，是指任何以电子或者其他方式对信息的记录。

数据处理，包括数据的收集、存储、使用、加工、传输、提供、公开等。

数据安全，是指通过采取必要措施，确保数据处于有效保护和合法利用的状态，以及具备保

障持续安全状态的能力。

第四条维护数据安全，应当坚持总体国家安全观，建立健全数据安全治理体系，提高数据安全保障能力。

第五条中央国家安全领导机构负责国家数据安全工作的决策和议事协调，研究制定、指导实施国家数据安全战略和有关重大方针政策，统筹协调国家数据安全的重大事项和重要工作，建立国家数据安全工作协调机制。

第六条各地区、各部门对本地区、本部门工作中收集和产生的数据及数据安全负责。

工业、电信、交通、金融、自然资源、卫生健康、教育、科技等主管部门承担本行业、本领域数据安全监管职责。

公安机关、国家安全机关等依照本法和有关法律、行政法规的规定，在各自职责范围内承担数据安全监管职责。

国家网信部门依照本法和有关法律、行政法规的规定，负责统筹协调网络数据安全和相关监管工作。

第七条国家保护个人、组织与数据有关的权益，鼓励数据依法合理有效利用，保障数据依法有序自由流动，促进以数据为关键要素的数字经济发展。

第八条开展数据处理活动，应当遵守法律、法规，尊重社会公德和伦理，遵守商业道德和职业道德，诚实守信，履行数据安全保护义务，承担社会责任，不得危害国家安全、公共利益，不得损害个人、组织的合法权益。

第九条国家支持开展数据安全知识宣传普及，提高全社会的数据安全保护意识和水平，推动有关部门、行业组织、科研机构、企业、个人等共同参与数据安全保护工作，形成全社会共同维护数据安全和促进发展的良好环境。

第十条 相关行业组织按照章程，依法制定数据安全行为规范和团体标准，加强行业自律，指导会员加强数据安全保护，提高数据安全保护水平，促进行业健康发展。

第十一条国家积极开展数据安全治理、数据开发利用等领域的国际交流与合作，参与数据安全相关国际规则和标准的制定，促进数据跨境安全、自由流动。

第十二条任何个人、组织都有权对违反本法规定的行为向有关主管部门投诉、举报。收到投诉、举报的部门应当及时依法处理。

有关主管部门应当对投诉、举报人的相关信息予以保密，保护投诉、举报人的合法权益。

第二章 数据安全与发展

第十三条国家统筹发展和安全，坚持以数据开发利用和产业发展促进数据安全，以数据安全保障数据开发利用和产业发展。

第十四条国家实施大数据战略，推进数据基础设施建设，鼓励和支持数据在各行业、各领域的创新应用。

省级以上人民政府应当将数字经济发展纳入本级国民经济和社会发展规划，并根据需要制定数字经济发展规划。

第十五条国家支持开发利用数据提升公共服务的智能化水平。提供智能化公共服务，应当充分考虑老年人、残疾人的需求，避免对老年人、残疾人的日常生活造成障碍。

第十六条国家支持数据开发利用和数据安全技术研究，鼓励数据开发利用和数据安全等领域的技术推广和商业创新，培育、发展数据开发利用和数据安全产品、产业体系。

第十七条 国家推进数据开发利用技术和数据安全标准体系建设。国务院标准化行政主管部门和国务院有关部门根据各自的职责，组织制定并适时修订有关数据开发利用技术、产品和数据安全相关标准。国家支持企业、社会团体和教育、科研机构等参与标准制定。

第十八条国家促进数据安全检测评估、认证等服务的发展，支持数据安全检测评估、认证等专业机构依法开展服务活动。

国家支持有关部门、行业组织、企业、教育和科研机构、有关专业机构等在数据安全风险评估、防范、处置等方面开展协作。

第十九条国家建立健全数据交易管理制度，规范数据交易行为，培育数据交易市场。

第二十条国家支持教育、科研机构和企业等开展数据开发利用技术和数据安全相关教育和培训，采取多种方式培养数据开发利用技术和数据安全专业人才，促进人才交流。

第三章 数据安全制度

第二十一条国家建立数据分类分级保护制度，根据数据在经济社会发展中的重要程度，以及一旦遭到篡改、破坏、泄露或者非法获取、非法利用，对国家安全、公共利益或者个人、组织合法权益造成的危害程度，对数据实行分类分级保护。国家数据安全工作协调机制统筹协调有关部门制定重要数据目录，加强对重要数据的保护。

关系国家安全、国民经济命脉、重要民生、重大公共利益等数据属于国家核心数据，实行更加严格的管理制度。

各地区、各部门应当按照数据分类分级保护制度，确定本地区、本部门以及相关行业、领域的重要数据具体目录，对列入目录的数据进行重点保护。

第二十二条国家建立集中统一、高效权威的数据安全风险评估、报告、信息共享、监测预警

机制。国家数据安全工作协调机制统筹协调有关部门加强数据安全风险信息的获取、分析、研判、预警工作。

第二十三条国家建立数据安全应急处置机制。发生数据安全事件，有关主管部门应当依法启动应急预案，采取相应的应急处置措施，防止危害扩大，消除安全隐患，并及时向社会发布与公众有关的警示信息。

第二十四条国家建立数据安全审查制度，对影响或者可能影响国家安全的数据处理活动进行国家安全审查。

依法作出的安全审查决定为最终决定。

第二十五条国家对与维护国家安全和利益、履行国际义务相关的属于管制物项的数据依法实施出口管制。

第二十六条任何国家或者地区在与数据和数据开发利用技术等有关的投资、贸易等方面对中华人民共和国采取歧视性的禁止、限制或者其他类似措施的，中华人民共和国可以根据实际情况对该国家或者地区对等采取措施。

第四章 数据安全保护义务

第二十七条开展数据处理活动应当依照法律、法规的规定，建立健全全流程数据安全管理制度，组织开展数据安全教育培训，采取相应的技术措施和其他必要措施，保障数据安全。利用互联网等信息网络开展数据处理活动，应当在网络安全等级保护制度的基础上，履行上述数据安全保护义务。

重要数据的处理者应当明确数据安全负责人和管理机构，落实数据安全保护责任。

第二十八条开展数据处理活动以及研究开发数据新技术，应当有利于促进经济社会发展，增进人民福祉，符合社会公德和伦理。

第二十九条开展数据处理活动应当加强风险监测，发现数据安全缺陷、漏洞等风险时，应当立即采取补救措施；发生数据安全事件时，应当立即采取处置措施，按照规定及时告知用户并向有关主管部门报告。

第三十条重要数据的处理者应当按照规定对其数据处理活动定期开展风险评估，并向有关主管部门报送风险评估报告。

风险评估报告应当包括处理的重要数据的种类、数量，开展数据处理活动的情况，面临的数据安全风险及其应对措施等。

第三十一条关键信息基础设施的运营者在中华人民共和国境内运营中收集和产生的重要数据的出境安全管理，适用《中华人民共和国网络安全法》的规定；其他数据处理者在中华人民共和国境内运营中收集和产生的重要数据的出境安全管理办法，由国家网信部门会同国务院

院有关部门制定。

第三十二条任何组织、个人收集数据，应当采取合法、正当的方式，不得窃取或者以其他非法方式获取数据。

法律、行政法规对收集、使用数据的目的、范围有规定的，应当在法律、行政法规规定的目的和范围内收集、使用数据。

第三十三条从事数据交易中介服务的机构提供服务，应当要求数据提供方说明数据来源，审核交易双方的身份，并留存审核、交易记录。

第三十四条 法律、行政法规规定提供数据处理相关服务应当取得行政许可的，服务提供者应当依法取得许可。

第三十五条公安机关、国家安全机关因依法维护国家安全或者侦查犯罪的需要调取数据，应当按照国家有关规定，经过严格的批准手续，依法进行，有关组织、个人应当予以配合。

第三十六条 中华人民共和国主管机关根据有关法律和中华人民共和国缔结或者参加的国际条约、协定，或者按照平等互惠原则，处理外国司法或者执法机构关于提供数据的请求。非经中华人民共和国主管机关批准，境内的组织、个人不得向外国司法或者执法机构提供存储于中华人民共和国境内的数据。

第五章 政务数据开放与开放

第三十七条国家大力推进电子政务建设，提高政务数据的科学性、准确性、时效性，提升运用数据服务经济社会发展的能力。

第三十八条国家机关为履行法定职责的需要收集、使用数据，应当在其履行法定职责的范围内依照法律、行政法规规定的条件和程序进行；对在履行职责中知悉的个人隐私、个人信息、商业秘密、保密商务信息等数据应当依法予以保密，不得泄露或者非法向他人提供。

第三十九条 国家机关应当依照法律、行政法规的规定，建立健全数据安全管理制度，落实数据安全保护责任，保障政务数据安全。

第四十条 国家机关委托他人建设、维护电子政务系统，存储、加工政务数据，应当经过严格的批准程序，并应当监督受托方履行相应的数据安全保护义务。受托方应当依照法律、法规的规定和合同约定履行数据安全保护义务，不得擅自留存、使用、泄露或者向他人提供政务数据。

第四十一条国家机关应当遵循公正、公平、便民的原则，按照规定及时、准确地公开政务数据。依法不予公开的除外。

第四十二条 国家制定政务数据开放目录，构建统一规范、互联互通、安全可控的政务数据开放平台，推动政务数据开放利用。

第四十三条法律、法规授权的具有管理公共事务职能的组织为履行法定职责开展数据处理活动，适用本章规定。

第六章 法律责任

第四十四条有关主管部门在履行数据安全监管职责中，发现数据处理活动存在较大安全风险的，可以按照规定的权限和程序对有关组织、个人进行约谈，并要求有关组织、个人采取措施进行整改，消除隐患。

第四十五条 开展数据处理活动的组织、个人不履行本法第二十七条、第二十九条、第三十条规定的数据安全保护义务的，由有关主管部门责令改正，给予警告，可以并处五万元以上五十万元以下罚款，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员可以处一万元以上十万元以下罚款；拒不改正或者造成大量数据泄露等严重后果的，处五十万元以上二百万元以下罚款，并可以责令暂停相关业务、停业整顿、吊销相关业务许可证或者吊销营业执照，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员处五万元以上二十万元以下罚款。

违反国家核心数据管理制度，危害国家主权、安全和发展利益的，由有关主管部门处二百万元以上一千万元以下罚款，并根据情况责令暂停相关业务、停业整顿、吊销相关业务许可证或者吊销营业执照；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第四十六条违反本法第三十一条规定，向境外提供重要数据的，由有关主管部门责令改正，给予警告，可以并处十万元以上一百万元以下罚款，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员可以处一万元以上十万元以下罚款；情节严重的，处一百万元以上一千万元以下罚款，并可以责令暂停相关业务、停业整顿、吊销相关业务许可证或者吊销营业执照，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员处十万元以上一百万元以下罚款。

第四十七条 从事数据交易中介服务的机构未履行本法第三十三条规定的义务的，由有关主管部门责令改正，没收违法所得，处违法所得一倍以上十倍以下罚款，没有违法所得或者违法所得不足十万元的，处十万元以上一百万元以下罚款，并可以责令暂停相关业务、停业整顿、吊销相关业务许可证或者吊销营业执照；对直接负责的主管人员和其他直接责任人员处一万元以上十万元以下罚款。

第四十八条 违反本法第三十五条规定，拒不配合数据调取的，由有关主管部门责令改正，给予警告，并处五万元以上五十万元以下罚款，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员处一万元以上十万元以下罚款。

违反本法第三十六条规定，未经主管机关批准向外国司法或者执法机构提供数据的，由有关主管部门给予警告，可以并处十万元以上一百万元以下罚款，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员可以处一万元以上十万元以下罚款；造成严重后果的，处一百万元以上五百万元以下罚款，并可以责令暂停相关业务、停业整顿、吊销相关业务许可证或者吊销营业执照，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员处五万元以上五十万元以下罚款。

第四十九条国家机关不履行本法规定的数据安全保护义务的，对直接负责的主管人员和其他

直接责任人员依法给予处分。

第五十条履行数据安全监管职责的国家工作人员玩忽职守、滥用职权、徇私舞弊的，依法给予处分。

第五十一条窃取或者以其他非法方式获取数据，开展数据处理活动排除、限制竞争，或者损害个人、组织合法权益的，依照有关法律、行政法规的规定处罚。

第五十二条违反本法规定，给他人造成损害的，依法承担民事责任。

违反本法规定，构成违反治安管理行为的，依法给予治安管理处罚；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第七章 附则

第五十三条开展涉及国家秘密的数据处理活动，适用《中华人民共和国保守国家秘密法》等法律、行政法规的规定。

在统计、档案工作中开展数据处理活动，开展涉及个人信息的数据处理活动，还应当遵守有关法律、行政法规的规定。

第五十四条军事数据安全保护的办法，由中央军事委员会依据本法另行制定。

第五十五条本法自 2021 年 9 月 1 日起施行。

用人单位对职业禁忌员工应如何处理

How should an Employer to Deal with an Employee with Occupational Contraindication

上海保华律师事务所 丁在锋



职业禁忌，是指劳动者从事特定职业或者接触特定职业病危害因素时，比一般职业人群更易于遭受职业病危害和罹患职业病，或者可能导致原有自身疾病病情加重，或者在从事作业过程中诱发可能导致对他人生命健康构成危险的疾病的个人特殊生理或者病理状态。

Occupational contraindication is a kind of physiological or pathological condition of an individual which may causes the employee being prone to occupational hazard or occupational disease when engaging in specific occupation or when contacting specific occupational hazardous factors, or may aggravates the original illness of the employee, or may induces disease which will risk the health and life.

《中华人民共和国职业病防治法》第 35 条明确规定，对从事接触职业病危害的作业的劳动者，用人单位应当组织上岗前、在岗期间和离岗时的职业健康检查。用人单位不得安排未经上岗前职业健康检查的劳动者从事接触职业病危害的作业；不得安排有职业禁忌的劳动者从事其所禁忌的作业；对在职业健康检查中发现有与所从事的职业相关的健康损害的劳动者，应当调离原工作岗位，并妥善安置。

Article 35 of the Law of People's Republic of China on the Prevention & Control of Occupational Diseases precisely provided that the Employer shall organize the occupational health check of the employees engaged in operations involving exposure to occupational disease hazards before, during and after employment. The Employer shall not arrange any employee to engage in any operation involving exposure to occupational disease hazards without undergoing an occupational health check before employment; shall not arrange any employee with occupational contraindications to engage in operations he/she is contraindicated for; shall transfer any employee who is found to have health injuries relating to the profession he/she is engaged in away from the original post and re-settle him/her properly.

一、对职业禁忌员工应当调岗且应具有合理性 The Position Transfer for the Employee with Occupational Contraindication shall be Reasonable

根据《职业病防治法》的规定，当劳动者出现职业健康损害或职业禁忌时，将劳动者“调离原工作岗位”是法定要求，用人单位和劳动者都需遵守。但何谓“妥善安置”？法律没有具体规定，这是司法实践中的争议点之一。

案例一：苏州市中院(2020)苏 05 民终 9133 号案例显示，李某长期从事动力单元焊接工位工作，体检发现职业禁忌。公司将李某从原动力单元焊接工位调整到 WT 焊接岗位。李某认为新岗位同样存在严重噪声，拒绝接受。公司以李某旷工为由解除合同。法院认为，李某因长期从事焊接工作而致职业禁忌，公司据此对李某调岗并无不妥，但公司欲将李某调往的新岗位仍然存在较为严重的噪音，根据相关检测，调岗前后岗位的噪声差别仅仅为几 dB，且新岗位的噪音极为接近限值，该岗位调整对李某的安全健康无显著益处，公司的调整不具有合理性。公司对李某按违纪处理属违法解除。

案例二：上海市一中院(2020)沪 01 民终 5559 号案例显示，胡某在职业健康检查中被认定为职业禁忌症。公司将其调至包装工位。胡某认为包装工位仍存在噪音，拒绝接受。多次沟通及解释无果后公司以严重违纪解除劳动合同。一审法院认为，公司调整的新工位的噪声仅仅略微低于接触限值，虽未超标，但噪音仍然较大，胡某据此不同意前往，具有一定的合理性，不当属于违抗命令等行为。在双方未能达成一致的情况下，公司并未提供其他更为安静的工作岗位。公司属违法解除。

二审法院认为，有关部门对工作场所的卫生要求作出了具体规定，其中包括噪音的接触限值强制性条款。设置工作场所物理因素职业接触限值，目的在于保护劳动者免受物理性职业性有害因素危害，预防职业病，接触值为上限值。公司提供的新岗位噪音水平低于国家规定的职业接触限值，故公司以此岗位与胡某进行协商，不违反强制性规定。公司解除劳动合同并无不当。

案例三：长沙市中级人民法院(2020)湘 01 民终 12134 号案例显示，职业健康检查显示李某右耳中度听力下降，长沙市疾病预防控制中心建议李某调离噪声作业。公司先后安排多个部门供李某选择，并承诺李某工作岗位调整后，职级、薪资待遇等均保持不变，但李某未到新的工作岗位报到。故公司以旷工为由解除与李某劳动关系，法院认定公司的做法合法合理，支持公司解除行为。

通过上述长沙案例可见，如果用人单位将员工调整至完全不接触职业危害因素的岗位，且新岗位薪资待遇不变，则合理性不存在问题。而苏州和上海案例中，用人单位并未将员工

完全调离接触职业危害因素的噪声岗位，只不过危害程度略有降低。对此，苏州法院和上海一审法院均认为员工调岗前后的工作环境差别不大，不利于员工健康的改善，用人单位的调岗不具有合理性。而上海一中院则认为，员工前后岗位的工作环境虽然差别不大，但原岗位超限值而新岗位未超限值，不违反强制性规定。可见，对于合理性的认定无特定标准，司法人员有较大的自由裁量权。

用人单位如果要符合司法实践中对于“妥善安置”的审查，即达到合理性的标准，需要把握以下几点：（1）将员工调整至不接触任何职业危害因素的岗位，如果无法做到，则（2）将员工调整至不接触原职业危害因素的岗位，新岗位接触的职业危害因素如果超出了签订劳动合同时告知的职业危害因素范围，则建议与员工协商一致，书面告知新岗位的职业危害情况，并对员工进行上岗前的体检，符合上岗要求再安排员工正式上岗；（3）新岗位的薪资待遇尽量不低于原岗位，工作强度不大于原岗位；（4）如果员工拒绝，让员工进行书面解释，看员工的理由是否合理，如果合理，用人单位需进一步沟通解决，或者另行安排其他岗位；如果不合理，则与员工做进一步沟通解释，给员工改正的机会。在员工仍不接受的情况下，可以考虑与员工解除劳动合同。

二、对拒绝调岗的员工应慎重选择解除方式 Methods to Terminate Employee Refusing to Transfer Position shall be Prudently Chosen

前述几个案例，在员工拒绝调岗的情况下，用人单位均以严重违纪为由解除劳动合同。以苏州和上海案例为基础，通过进一步检索能够发现，对于用人单位调岗前后工作环境或职业危害因素差别不大的案件，在员工拒绝的情况下，多数案例都认为用人单位的调岗不具有合理性，在用人单位以员工旷工等违纪理由解除劳动合同时，被认定为违法解除的风险较大。但是很多情况下，基于单位的生产经营情况及岗位设置情况，用人单位无法复制长沙案例中公司的做法，只能像苏州案例和上海案例一样调整至差别不大、改善不明显的工作岗位，虽然新岗位的薪资待遇不变，但很有可能最终仍被认定为违法解除。为了降低解除风险，可以考虑其他的解除方式，如以客观情况发生重大变化导致劳动合同不能履行，经协商无法达成一致为由解除。

上海市第一中级人民法院（2010）沪一中民三（民）终字第 370 号案例显示，陈某在木工

岗位工作期间查出粉尘职业禁忌症，公司将陈某调整至捆包工岗位，薪资下调，陈某同意调岗但不同意降薪，拒绝接受新岗位。法院认为，根据陈某目前之粉尘职业禁忌症的情况，已不能再从事原劳动合同所约定的岗位即木工岗位工作，即双方之间所签订的劳动合同无法履行。经双方当事人多次协商，未能就变更劳动合同内容即工作岗位及薪资等达成协议的，公司据此以客观情况发生重大变化导致劳动合同不能履行为由作出解除与陈某之间劳动关系之行为，并无不当。

该案例可以看出，用人单位给员工调整的新岗位虽不再接触职业危害因素，但薪资有所下调，在员工拒绝接受的情况下，用人单位并没有以旷工等违纪理由解除劳动合同，而是以客观情况发生重大变化予以解除。该解除行为得到法院支持。需要进一步说明的是，这是上海的判例，上海以外地区暂未检索到相关案例。但是，在用人单位以违纪解除存在较大风险的情况下，以客观情况发生重大变化解除确实是一种更为安全的解除方式。

基于上述案例，如果用人单位能够像上述长沙公司一样做到调岗的合理性，则在员工拒绝的情况下，可以按照旷工等严重违纪的理由解除劳动合同；如果用人单位在调岗合理性上有所欠缺，则按照旷工等严重违纪解除被认定为违法解除的风险较高，此时如果用人单位仍然决定解除劳动合同，则可以考虑按照更为缓和的客观情况发生重大变化解除。

三、用人单位拒不调岗的法律风险 The Company's Legal Risks for not Transferring the Position

法律明确规定，对在职业健康检查中发现有与所从事的职业相关的健康损害的劳动者，应当调离原工作岗位，并妥善安置。如果用人单位拒不履行上述法律义务，则会存在较大的用工风险。

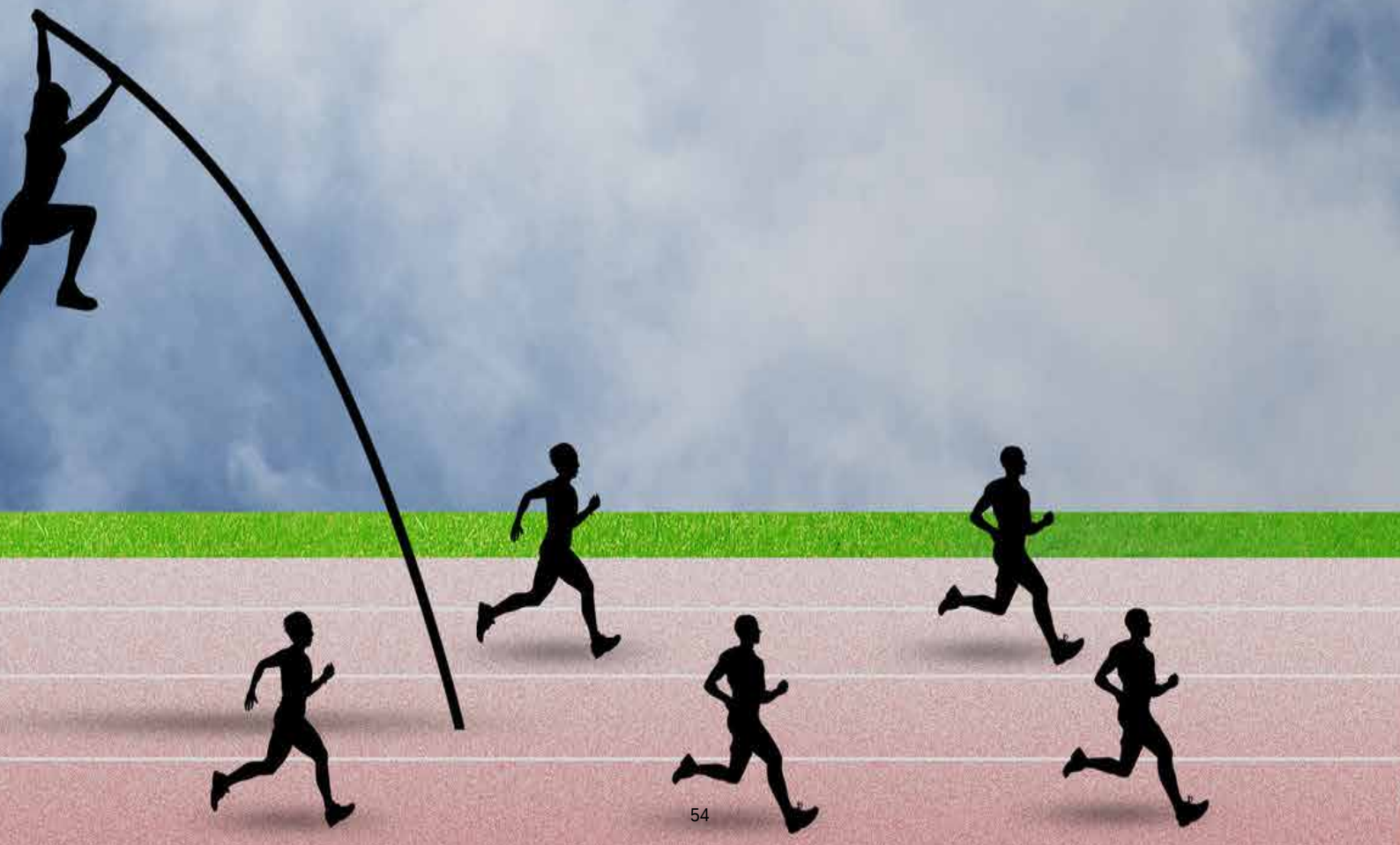
1、用人单位承担的行政责任。《职业病防治法》第 75 条规定，安排未经职业健康检查的劳动者、有职业禁忌的劳动者、未成年工或者孕期、哺乳期女职工从事接触职业病危害的作业或者禁忌作业的，由卫生行政部门责令限期治理，并处五万元以上三十万元以下的罚款；情节严重的，责令停止产生职业病危害的作业，或者提请有关人民政府按照国务院规定的权限责令关闭。

2、用人单位承担的劳动法责任。在劳动者被查出职业禁忌后，如果用人单位不履行调岗的法律义务，则劳动者可以依据《劳动合同法》第38条规定解除劳动合同并要求用人单位支付经济补偿金。广东省高级人民法院(2020)粤民申7397号案例显示，詹某职业健康体检存在职业禁忌，建议及时脱离噪声作业岗位。但公司未及时调整詹某的工作岗位。詹某以公司强令冒险作业危及人身安全为由提出解除劳动合同，要求公司支付经济补偿金。法院认为，公司并未提交证据证明公司与詹某之间就调整工作岗位一事进行协商，且公司辩称的詹某经常请假亦非双方没有时间协商的充分理由。因此判令公司支付解除劳动关系的经济补偿金。

3、工伤保险责任。职业禁忌员工比一般职业人群更易于遭受职业病危害和罹患职业病或者可能导致原有自身疾病病情加重，如果不尽快调离原岗位，则职业禁忌人员转变为职业病的可能性远远大于一般普通人员，如果被认定为职业病，则根据《工伤保险条例》第14条的规定，患职业病的应当被认定为工伤。此时用人单位需承担工伤保险责任，用工风险大大增加。

因此，对从事接触职业病危害的作业的劳动者，用人单位应当组织上岗前、在岗期间和离岗时的职业健康检查，并将检查结果书面告知劳动者。用人单位不得安排未经上岗前职业健康检查的劳动者从事接触职业病危害的作业；不得安排有职业禁忌的劳动者从事其所禁忌的作业；对在职业健康检查中发现有与所从事的职业相关的健康损害的劳动者，应当调离原工作岗位，并妥善安置；对未进行离岗前职业健康检查的劳动者不得解除或者终止与其订立的劳动合同。在解除劳动合同时应当慎重选择解除理由并规范沟通及解除流程。

“末位淘汰”是否应该被淘汰



最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（四）》（征求意见稿）》（以下简称《征求意见稿（解释四）》）第十六条规定：“劳动合同存续期间，劳动者不符合劳动合同法第四十条第（一）项、第（二）项规定的情形，用人单位通过‘末位淘汰’等形式单方解除劳动合同，劳动者以用人单位违法解除劳动合同为由，请求用人单位支付赔偿金的，人民法院应予支持。”这一规定看似普通，但实则令人回味。该条款虽对“末位淘汰”指名道姓，但是仅在其与《劳动合同法》第四十条第（一）项、第（二）项规定的情形相结合时，用人单位的单方解除行为才会被判定为违法。那么，我们不禁提出一个疑问：用人单位在《劳动合同法》第四十条第（一）项、第（二）项之外的其他情形，通过“末位淘汰”的形式单方解除劳动合同是否违法？尤其是如果用人单位与劳动者将“末位淘汰”设置为劳动合同的约定终止条件，这样的操作是否合法？这似乎应当得出合法的结论。

关于“末位淘汰”的存废之争其实早已有之。要想回答上文提出的这一系列问题，我们需要结合历史与现实的眼光，从“法”、“理”、“情”的三重视角对“末位淘汰”进行考察。

一、从合法的视角审视“末位淘汰”

有关“末位淘汰”的存废之争早在《劳动合同法》的立法过程中就引发过大讨论，而劳动合同“约定终止条件”的存废则是同“末位淘汰”相生的一个话题，甚至可以说劳动合同“约定终止条件”的存废针对的正是“末位淘汰”。

在《劳动合同法》的立法过程中，有学者从阶级冲突的理论出发，提出“末位淘汰”是一种过度剥削的手段，“个别企业以人力资源管理措施为手段实施对劳动者过度剥削，这就更是背离了人力资源管理的初衷。而且，一些所谓人力资源管理的通常做法，如招聘中的各种歧视、以‘末位淘汰’为名的解聘、资方任意决定薪酬标准，都是直接违反劳动法律的相关规定的。”¹

《劳动合同法》起草时一些负责具体措词的官员认为，劳动关系的稳定是立法的重要目标，而约定终止这种使劳动关系灵活的形式是不能容忍的，所以《劳动合同法》在劳动合同必备条款中取消了“约定终止条件”这‘条款，在合同终

董保华 李干，论文转载自《中国劳动》2012年第10期。

¹ 常凯：《关于劳动合同立法的几个基本问题》，载《当代法学》2006年第6期。

止情形中也取消了约定终止。事后，原劳动部对其立法意图是这样描述的：“为了防止用人单位规避劳动合同期限约束，随意终止劳动合同，《劳动合同法》取消了原《劳动法》中有关用人单位与劳动者可以约定终止劳动合同的规定，明确劳动合同终止是法定行为，只有符合法定情形的，劳动合同才能终止。”²

通过观察官方正式或非正式的各种表态，我们发现，官方对“末位淘汰”基本上持消极、否定的态度，希望通过《劳动合同法》将“末位淘汰”制度淘汰掉。但是，劳动合同“约定终止条件”真的从《劳动合同法》中彻底删去了吗？“末位淘汰”也随之变成违法行为了吗？答案应该是否定的。

首先，《劳动合同法》第十七条虽然没有将“约定终止条件”直接列为必备条款，但其将“法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项”作为必备条款，而原《劳动法》就是现行有效的法律，其在第十九条、第二十三条中均将“约定终止条件”作为劳动合同的必备条款。按照《劳动合同法》的规定，应当理解为“约定终止条件”仍为劳动合同的必备条款。

其次，《劳动合同法》并没有以禁止性条款对“约定终止条件”进行表述，法无明文禁止应当是允许。《劳动合同法》的内容包括必备条款与可备条款，哪怕没有将终止条件列为必备条款，法律也不禁止双方当事人以可备条款的形式进行约定。

在《劳动合同法实施条例》中，尽管原劳动部、国务院的一些官员仍努力将禁止约定终止条件的内容加进去，但在公开征求意见之后，只是在第十三条做出了这样的表述：“用人单位与劳动者不得在劳动合同法第四十四条规定的劳动合同终止情形之外约定其他的劳动合同终止条件。”这样的规定，显然只是禁止以可备条款的形式来“约定终止条件”，回避了必备条款中是否可包含终止条件的问题，应当理解为“约定终止条件”仍为必备条款。

综上所述，虽然存在着部分学者的高声呼吁，相关部门及官员也做出了实际努力，然而劳动合同“约定终止条件”并未明确从法律、行政法规中删除，我们仍然可以将其理解为订立劳动合同的必备条款。既然如此，“末位淘汰”也应具备合法的存在空间。

再观《征求意见稿（解释四）》第十六条的规定，我们可以看出，最高人民

² 劳动和社会保障部《中华人民共和国劳动合同法》宣传提纲（劳社部发[2007] 25 号）。

法院一方面继承了官方对“末位淘汰”一贯的消极态度，有意压缩“末位淘汰”的存在空间；另一方面，在《劳动合同法》未明确将“约定终止条件”从劳动合同必备条款中删去的前提下，最高人民法院只能在有限的空间内尽量限制“末位淘汰”的使用。正是这样一种矛盾的处境，使得《征求意见稿（解释四）》第十六条理解起来存在模棱两可的感觉。《征求意见稿（解释四）》作为司法解释，本应遵循法律的规定，但遗憾的是，最高人民法院却选择按照立法者的非正式表态来做出解读。

二、从合理的视角审视“末位淘汰”

“末位淘汰”究竟是怎样的制度，其是否真的应该被法律所消灭，法律与“末位淘汰”这样一种人力资源管理形式之间的关系应该如何，这些都值得我们探讨。

（一）“末位淘汰”的涵义

美国通用电气是“末位淘汰”的倡导者。上世纪 80 年代，美国通用电气就开始采用所谓“360 度测评”，即由一个员工的上、下平级对其评估。前通用电气董事长兼 CEO 杰克·韦尔奇说，这个方法一开始效果很好，时间长了就流于形式。解决之道并非是进一步增加意见样本，而是让能够作出正确判断者合理使用其权利，韦尔奇将此称为活力曲线。有人说活力曲线是一种达尔文的“进化论”思想，有点残酷。但韦尔奇认为，如果不这么执行，反而是一种假慈悲。他说，如果有这样一个员工系统，并且花时间在系统的信息处理上，那么每个员工都能明白自己所处的位置。任何公司或部门，都有 20% 的优秀员工，70% 的中等员工和 10% 应被淘汰的员工。韦尔奇让他的每个部门负责人都自己来列这个表，优秀的有奖励，中等的需要帮助和培养，落后的则淘汰。判断标准是四个 E 和一个 P，即精力（energy），激励他人（energize）、决断力（edge）、执行力（execute），激情（passion）。考量的办法并不复杂，以业绩作纵轴，公司价值观作横轴构建一个坐标轴，依次将每名员工归入相应象限：第一象限是两方面都好，应奖励的对象；第三象限是两方面都不符合规则，即 10% 的应被淘汰的员工；处于第二象限，业绩不好但符合公司价值观的，有待帮助和考验。最值得注意的是，业绩好但价值观不符的，韦尔奇称他们为“害群之马”，需要及时改正或淘汰，否则会有极大的隐患。

（二）法律与人力资源管理的关系

通用电气的成功充分说明“末位淘汰”本身是一项对企业、员工、社会均有利的人力资源管理模式。那么，法律应该与“末位淘汰”保持怎样的关系，既能让“末位淘汰”发挥其自有的经济功效与社会功效，又确保“末位淘汰”机制下劳动者的合法权益不受损害？

法律只是一种底线性的规定，应当给各种人力资源管理形式留下空间，“一部法律在制定中要对劳动者区别对待，对于不同人力资本的去向应该更多地让市场去选择，而不要用法律来过度干预。”³“末位淘汰”作为一种与市场经济相联系的机制，如果员工与管理者都抵制这种制度，市场自然会将其淘汰。“末位淘汰”作为一种管理制度，本身还存在着运行是否规范的问题，应当相信处在司法第一线的法官、仲裁员的判断，司法本身在这里存在着纠偏机制。若当我们以“劳资标签”为依据，用法律去淘汰一种奖勤罚懒的人力资源管理制度时，我们的法律可能已经出现了偏差，我们有可能在“稳定劳动关系”的旗帜下，放弃优胜劣汰的市场机制。

企业作为劳动关系的一方主体，在其作为社会人承担责任时，首先应该定位为“经济人”。这一定位体现在三个方面：其一，企业是一系列的合约安排。科斯认为：“企业作为市场经济的一种基本组织形式，其不同的参与者（要素所有人）在收入分配和控制权上的不对称的合约安排，是企业的最显著特征。在企业内，某些参与者被称为‘雇主’，而另一些则被称为‘雇员’。雇主对雇员拥有权威，并有权索取剩余收入；而雇员在一定的限度内有服从雇主权威的义务，并挣得确定的薪水”。⁴其二，企业应该是劳动力能进能出的组织，只有这样才能实现人力资源的优化配置。其三，企业对劳动具有管理权限，可以根据自身经营的需要对员工进行管理，以达到自身的经营目的。当企业完全由国家管控成为安置主体时，也就没有了真正意义上的企业了。

三、从合情的视角审视“末位淘汰”

上文已述，官方一直存在着一股希望运用手中的权力将“末位淘汰”予以淘汰的力量。为什么官方要固执地排斥“末位淘汰”这种人力资源管理的具體方式呢？劳动部门的回答是“为了防止用人单位规避劳动合同期限约束，随意终止劳

³ 李曙光：《实践对劳动合同法的修正是残酷无情的》，载《中国企业家》2008年2月1日。

⁴ 张维迎：《企业的企业家——契约理论》，上海人民出版社，1999年版。

劳动合同”⁵。然而，上海《劳动报》在 2005 年开展的一项调查从一定程度上对劳动部门的这一美好初衷提出了质疑。

2005 年 12 月 26 日，《劳动报》刊登了“四类人群细说末位淘汰”的小型调查。《劳动报》作为一份上海市总工会主办的报纸，其所做的小型调查是体现其工会立场的。即便如此，结论依然很有意思。

首先，从员工的视角看，工人与工会的看法并不完全一致。对于“末位淘汰”，参与调查的 5 个工会干部均一致反对，反对比率是 100%；而参与调查的 10 个员工赞成的比率却有 80%，尽管员工也指出这“制度的问题，但结论却依然是肯定的。员工要求一个科学合理的考核方式，在大多数员工看来，只要考核标准公平，“末位淘汰”就是一种相对公平的人力资源管理制度。

其次，从管理者来看，由于此次调查选取的是没有实行“末位淘汰”制度的企业，评价自然较低。这一结论应当在调查之前就可得出，因为如果评价高，这些企业可能早已实施了。笔者以为，对于这一组的调查，应当去探寻这些企业不实行末位淘汰的原因。他们的理由是：“末位淘汰制不是最好的管理方法”，最好的方法应当是最适合他们的方法。两个企业，一个是出租汽车公司，他们已经实行了单车承包，不可能引入末位淘汰；另一个是大卖场，由于推销的商品不同，正如他们自己所言，“先天缺陷在于‘考评标准’的设置”。其实这一组的结论应当是：“末位淘汰”不适合所有的企业。

最后，律师的视角应当是兼顾法律和社会的视角。被调查的律师对“末位淘汰”有褒有贬，贬低主要是基于合理性的角度。其实褒、贬的两种观点不像表面分歧那么大，而焦点都是评价标准。褒扬的前提是有一个好的评价标准，贬低也是说不容易找到公正的评价标准。其实，员工与管理者的看法类似，“末位淘汰”的关键是能否找到让人信服的评价标准。换句话说，并不是所有企业都适合实行这种制度。在律师这组人群中，最有意思的是工会干部出身的律师贬多褒少，仍保留着某些工会立场。他们认为：“如果推行标准不明的末位淘汰制，就会造成有些用人单位随意处置员工，这是与《劳动法》相悖的，不宜提倡。”可见，哪怕是最激烈的表态，问题依然是能否找到公正的标准。

综上所述，我们发现，官方认为消灭“末位淘汰”可以更好地保护劳动者。其实，

⁵ 劳动和社会保障部《中华人民共和国劳动合同法》宣传提纲（劳社部发[2007] 25 号）。

对于劳动者而言，他们只是需要一个科学合理的考核方式。立法者、员工在这个问题上的看法正好是相反的，立法者认为这种形式的问题是“随意终止劳动合同”；而参与调查的员工恰恰认为这是一种“相对公平的人力资源管理制度”。

《劳动报》这一调查的主要结论可以概括为三点：一是多数劳动者认同“末位淘汰”的存在价值。二是“末位淘汰”可能不适合所有的企业。三是“末位淘汰”的核心问题是确立科学合理、相对公平的考核标准与机制。

四、“法”、“理”、“情”的综合思考

法律只是一种底线性的规定，应当给各种人力资源管理形式留下空间。“一部法律在制定中要对劳动者区别对待，对于不同人力资本的去向应该更多地让市场去选择，而不要用法律来过度干预。”⁶“末位淘汰”作为一种与市场经济相联系的机制，应将放到市场中去检验，如果员工与管理者都抵制这种制度，市场自然会将其淘汰，而不应用法律的手段去淘汰。“末位淘汰”作为一种管理制度，本身还存在着运行是否规范的问题，司法在这里本身存在着纠偏机制，重点就是要确保这项制度标准的公正性。

⁶ 李曙光：《实践对劳动合同法的修正是残酷无情的》，载《中国企业家》2008年2月1日。



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