

# 保华月刊

*Baohua Monthly*

2023年4月刊  
Apr. 2023  
第70期  
NO. 70

- 竞业限制纠纷中的仲裁申请时效何时起算
- 论我国劳动争议处理立法的基本定位



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
- 29     **广东法院劳动争议典型案例**  
Typical Cases of Labor Disputes Released by Guangdong Provincial High People's Court
- 36     **四川省高级人民法院发布劳动争议典型案例**  
Typical Cases of Labor Disputes Released by Sichuan Provincial High People's Court
- 48     **北京市第一中级人民法院涉股权激励劳动争议典型案例**  
Typical Cases of Labor Dispute Involving Equity Incentive Released by Beijing First Intermediate People's Court
- 热点追踪**  
Hot Issues
- 57     **竞业限制纠纷中的仲裁申请时效何时起算**  
How to Compute the Limitation Period for Applying for Labor Dispute Arbitration in the Disputes over Non-competition Restrictions?
- 老董杂谈**  
Professor Dong By-Talk
- 64     **论我国劳动争议处理立法的基本定位**  
The Basic Position of Legislation on Labor Dispute Settlement

# 新闻资讯

## 一、国务院发文 优化调整稳就业政策措施 全力促发展惠民生

来源：政府网

摘要：4月26日，国务院办公厅发布《关于优化调整稳就业政策措施全力促发展惠民生的通知》，提出四方面十五条。《通知》明确，要激发活力扩大就业容量，拓宽渠道促进高校毕业生等青年就业创业，强化帮扶兜牢民生底线，加强组织实施。并提出对吸纳高校毕业生等重点群体就业的，在符合发放条件的前提下，运用“直补快办”等模式，一揽子兑现社会保险补贴、吸纳就业补贴、职业培训补贴等政策。支持金融机构在依法合规、风险可控的前提下，优化贷款审批流程，合理确定贷款额度，增加信用贷等支持，为符合条件的小微企业提供续贷支持。

Abstract: The General Office of the State Council released on April 26, 2023 the Circular on Optimizing and Adjusting Employment Policies and Measures to Promote Development and Benefit People's Livelihoods, which consists of 15 articles in four aspects. It stressed the needs to stimulate vitality and expand employment capacity, create more channels to facilitate employment and entrepreneurship among college graduates and other young people, provide more aid to ensure the bottom line of people's livelihoods, and strengthen the implementation of the measures. For those qualified enterprises that hire newly graduated college students and other key groups, one-off round of social insurance allowance, employment allowance and occupational training allowance will be provided directly, said the Circular, which also encourages financial institutions to provide loan renewal support for qualified micro and small businesses by optimizing their lending approval process, determining their lending quotas rationally, and increasing their credit support.

### 国务院办公厅关于优化调整稳就业政策措施

全力促发展惠民生的通知

国办发〔2023〕11号

各省、自治区、直辖市人民政府，国务院各部委、各直属机构：

为全面贯彻党的二十大和中央经济工作会议、全国“两会”精神，落实国务院2023年重点工作分工要求，深入实施就业优先战略，多措并举稳定和扩大就业岗位，全力促发展惠民生，经国务院同意，现就优化调整稳就业政策措施有关事项通知如下：

## 一、激发活力扩大就业容量

（一）加大对吸纳就业能力强的行业企业扩岗政策支持。及时梳理本地区带动就业能力强、涉及国计民生和生产保供的企业清单，配备就业服务专员，建立岗位收集、技能培训、送工上岗联动机制。对吸纳高校毕业生等重点群体就业的，在符合发放条件的前提下，运用“直补快办”等模式，一揽子兑现社会保险补贴、吸纳就业补贴、职业培训补贴等政策。支持各地在符合国家规定的前提下出台地方性政策，为吸纳就业能力强的行业企业扩大岗位供给提供有力支撑。

（二）支持金融机构开展稳岗扩岗服务和贷款业务。鼓励金融机构面向吸纳就业人数多、稳岗效果好且用工规范的实体经济和小微企业发放贷款，支持其稳岗扩岗。支持金融机构在依法合规、风险可控的前提下，优化贷款审批流程，合理确定贷款额度，增加信用贷等支持，为符合条件的小微企业提供续贷支持。

（三）发挥创业带动就业倍增效应。聚焦高校毕业生、农民工等群体创业需求，支持其创办投资少、风险小的创业项目，从事创意经济、个性化定制化文化业态等特色经营。落实创业担保贷款及贴息政策，简化担保手续，对符合条件的落实免除反担保要求，健全风险分担机制和呆账核销机制。创业担保贷款借款人因自然灾害、重特大突发事件影响流动性遇到暂时困难的，可申请展期还款，期限原则上不超过1年，政策实施期限截至2023年12月31日。

（四）加大技能培训支持力度。适应数字中国、健康中国、制造强国等建设和本地区产业发展需求，积极推动各类职业院校（含技工院校）、职业培训机构和符合条件的企业大规模开展重点行业、急需紧缺职业（工种）技能培训。充分用好就业补助资金、失业保险基金、职业技能提升行动专账资金、企业职工教育经费等资金开展培训，按规定给予职业培训补贴等支持。参加失业保险1年以上的企业职工或领取失业保险金人员取得职业资格证书或职业技能等级证书的，可申请技能提升补贴，每人每年享受补贴次数最多不超过三次，政策实施期限截至2023年12月31日。

（五）继续实施失业保险稳岗返还政策。参保企业上年度未裁员或裁员率不高于上年度全国城镇调查失业率控制目标，30人（含）以下的参保企业裁员率不高于参保职工总数20%的，可申请失业保险稳岗返还。中小微企业按不超过企业及其职工上年度实际缴纳失业保险费的60%返还，大型企业按不超过30%返还。社会团体、基金会、社会服务机构、律师事务所、会计师事务所、以单位形式参保的个体工商户参照实施。实施此项政策的统筹地区上年度失业保险基金滚存结余备付期限应在1年以上，政策实施期限截至2023年12月31日。

## 二、拓宽渠道促进高校毕业生等青年就业创业

（六）鼓励企业吸纳就业。对企业招用毕业年度或离校2年内未就业高校毕业生、登记失业的16—24岁青年，签订1年以上劳动合同的，可发放一次性吸纳就业补贴，政策实施期限截至2023年12月31日。

（七）鼓励引导基层就业。稳定“三支一扶”计划、大学生志愿服务西部计划等基层服务项目2023年招募规模。实施“大学生乡村医生”专项计划，落实医学专业高校毕业生免试申请乡村医生执业注册政策。继续做好2023年高校毕业生到城乡社区就业创业工作。对到中西部地区、艰苦边远地区、老工业基地县以下基层单位就业的高校毕业生，按规定给予学费补偿和国家助学贷款代偿、高定工资等支持，对招聘为事业单位工作人员的，可按规定提前转正定级。

（八）支持国有企业扩大招聘规模。对按照工资效益联动机制确定的工资总额难以满足扩大高校毕业生招聘需求的国有企业，经履行出资人职责机构或其他企业主管部门同意，统筹考虑企业招聘高校毕业生人数、自然减员情况和现有职工工资水平等因素，2023年可给予一次性增人增资，核增部分据实计入工资总额并作为下一年度工资总额预算基数。

（九）稳定机关事业单位岗位规模。挖掘党政机关、事业单位编制存量，统筹自然减员，加大补员力度，稳定招录、招聘高校毕业生规模，合理确定招录、招聘时间。

（十）实施2023年百万就业见习岗位募集计划。广泛动员各类企事业单位、社会组织等，募集不少于100万个青年见习岗位，对吸纳就业见习人员的给予见习补贴，用于支付见习人员基本生活费、办理人身意外伤害保险，以及对见习人员的指导管理费用。对见习期未滿与见习人员签订劳动合同的，各地可给予剩余期限见习补贴，政策实施期限截至2023年12月31日。

### 三、强化帮扶兜牢民生底线

（十一）加强困难人员就业帮扶。合理确定并动态调整就业困难人员认定标准，及时将零就业家庭、低保家庭、脱贫户、大龄、残疾、长期失业等人员纳入援助范围。制定个性化援助方案，优先推荐低门槛、有保障的爱心岗位，提供“一对一”就业援助，对符合条件的困难毕业生发放一次性求职创业补贴。对企业招用登记失业半年以上人员，签订1年以上劳动合同的，可发放一次性吸纳就业补贴，政策实施期限截至2023年12月31日。对通过市场渠道难以实现就业的，合理统筹公益性岗位安置，确保零就业家庭至少一人就业。

（十二）保障困难群众基本生活。对符合条件的失业人员，做好失业保险金、代缴基本医疗保险费（含生育保险费）和失业农民工一次性生活补助等常规性保生活待遇发放工作。将符合条件的生活困难失业人员及家庭纳入最低生活保障、临时救助等社会救助范围。及时启动

社会救助和保障标准与物价上涨挂钩联动机制，按规定向困难群众足额发放物价补贴。

#### 四、加强组织实施

（十三）细化实化政策。各地要结合实际，细化实化本通知明确的各项政策措施，加速释放政策红利。同步梳理前期本地出台的阶段性稳就业政策，明确优化调整意见，落实好各项常态化就业政策，推动各项政策落地见效、惠企利民，为就业大局总体稳定提供有力保障。政策实施中的重要问题和经验做法，及时报有关主管部门。

（十四）优化经办服务。各地要持续优化经办流程，减环节、减材料、减时限，编制好各项政策资金审核发放流程和办事指南。加快推进网上办理，加强大数据比对识别，推动更多政策直达快享，提升就业政策获得感和满意度。提高政策覆盖面和可及性，对符合条件的以单位形式参保的个体工商户，可参照企业同等享受就业补贴政策。规范资金管理使用，严格履行程序规定，健全风险防控机制，严肃查处骗取套取、虚报冒领等违法违规行为，保障资金安全运行。

（十五）强化宣传解读。各地要加强就业政策宣传，及时更新发布本地区就业创业政策清单，分类梳理面向高校毕业生、困难人员等不同群体和经营主体的政策举措，广泛推动稳就业政策进企业、进园区、进校园、进社区（村）。创新政策宣传方式，及时提供通俗易懂的政策解读，提高政策知晓度，稳定各方预期，营造良好社会氛围。

国务院办公厅

2023年4月19日

## 二、人社部决定开展 2023 年青年就业创业推进计划 企业补贴随审随发

来源：人社部

摘要：4月4日，人社部网站公布《关于开展2023年高校毕业生等青年就业创业推进计划的通知》。《通知》部署十项重点任务，重点提出实施中小微企业吸纳毕业生就业政策落实行动、公共部门稳岗扩岗行动、“职引未来”系列招聘行动、就业权益护航行动等行动。《通知》明确，要聚焦中小微企业落实各项就业政策，按月将中小微企业新增参保人员数据与高校毕业生、失业登记等数据进行比对，确定符合政策享受条件的单位和人员，主动联系推介政策内容。开通“绿色通道”，推广“直补快办”模式，做到随申请随确定随审核随发放。

Abstract: On April 4, the website of the Ministry of Human Resources and Social Security released the *Notice on Carrying out the Youth Employment and Entrepreneurship Promotion Plan for College Graduates in 2023*. The *Notice* deploys ten key tasks, and proposes key actions such

as implementing the employment policy for small and medium-sized enterprises to attract graduates, stabilizing and expanding job opportunities in the public sectors, “leading the future through job” recruitment program, and safeguarding employment rights. The *Notice* clearly states that it is necessary to implement various employment policies for micro-, small and medium-sized enterprises, compare the data of newly added insured personnel of micro-, small and medium-sized enterprises with data such as university graduates and unemployment registration on a monthly basis, determine the units and personnel that meet the conditions for the policy, actively publicize the content of the policy, and open a "green channel" and promote the "direct compensation and quick processing" model, ensuring that the payment is made upon application, confirmed upon review, and distributed upon approval.

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局）：

高校毕业生等青年就业关系民生福祉、经济发展和国家未来。为深入贯彻落实党中央、国务院决策部署，进一步做好高校毕业生等青年就业工作，人力资源社会保障部决定开展2023年高校毕业生等青年就业创业推进计划。现将有关事宜通知如下：

#### 一、总体要求

坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻党的二十大精神，落实党中央、国务院关于促进高校毕业生等青年就业决策部署，坚持市场导向和政府促进并重，坚持政策激励和服务助力并举，坚持整体推进和重点帮扶并行，充分挖掘就业渠道，做实做细就业服务，兜牢青年就业底线，引导转变就业观念，健全高校毕业生等青年就业促进机制，推动实现高质量充分就业。

#### 二、重点任务

（一）中小微企业吸纳毕业生就业政策落实行动。聚焦中小微企业落实各项就业政策，按月将中小微企业新增参保人员数据与高校毕业生、失业登记等数据进行比对，确定符合政策享受条件的单位和人员，主动联系推介政策内容。开通“绿色通道”，推广“直补快办”模式，做到随申请随确定随审核随发放。开展中小微企业政策宣传行活动，深入工业园区、企业厂区，上门发放政策清单、服务清单和经办机构清单，告知政策申请流程和经办渠道。

（二）公共部门稳岗扩岗行动。各地人力资源社会保障部门要加强与组织、教育、科技、民政、国资等部门的对接协同，积极稳定机关事业单位、国有企业招录（聘）规模，结合实际适当增加“三支一扶”、农村特岗教师、大学生志愿服务西部计划和科研助理岗位招聘人

数，支持推进实施“城乡社区专项计划”、“村医专项计划”。加快事业单位招聘进度安排，“三支一扶”计划在8月底前完成人员招募工作。

（三）高校毕业生等青年创业服务支持行动。开展更加多元的创业指导和交流活动，组织创业项目展示、创业路演观摩、创业园区参观等活动，开展创业导师面对面、企业家座谈、创业沙龙等互动交流，对有创业意愿的提供“马兰花创业培训”等各类培训服务，提升高校毕业生等青年的创业意识和创业能力。搭建资源对接平台，组织参加各类创业赛事活动，结合实际打造地方特色创业活动品牌，提供项目与资金、技术、市场对接渠道。健全创业孵化平台，提供政策代办、成果转化、跟踪扶持、咨询服务等一站式服务。

（四）“职引未来”系列招聘行动。各地要以“职引未来”为主题，开展百日千万招聘专项行动、大中城市联合招聘高校毕业生等招聘活动，聚焦高校毕业生等青年群体，重点组织线下招聘服务，提升品牌影响力。高校毕业生集中的城市每周至少举办一次专业性招聘、每月至少举办一次综合性招聘，失业青年较集中的市县要定期组织小型专场招聘会，整合岗位资源进街道、进社区开展巡回招聘。要逐校对接岗位需求，根据高校毕业生等青年群体学历层次、技能水平、就业意愿等，有针对性归集发布岗位信息，做好信息筛查，精准识别岗位群体，提升人岗匹配效率。

（五）公共就业服务进校园行动。推动公共就业服务向校内延伸，动态掌握毕业生就业落实情况、离校安排等，“一校一策”与高校对接，持续开展公共就业服务“六进”校园活动，把服务送到毕业生身边。开展百所院校就业服务活动，每省选取3-5所就业工作任务重、压力大的高校，组织人社厅局长、就业局长结对帮扶，定向送岗位、送资源、送政策、送服务。开展高校毕业生档案转递接收服务专项行动，面向高校开展档案转递政策宣传和业务指导，加强部门衔接，确保档案安全有序转递。建立公共就业人才服务机构与高校就业机构常态化联系机制，支持与高校合作设立就业创业指导服务站，为毕业生提供身边服务。

（六）离校未就业毕业生服务攻坚行动。提前部门信息衔接，主动对接教育部门和高校，7月底前完成未就业毕业生实名信息交接。通过线上线下失业登记、业务经办、走访摸排等途径，将本地户籍和到本地求职的毕业生纳入登记范围。提早公布服务渠道，6月底前面向高校毕业生发出一封公开信或服务公告，方便毕业生查询求职就业信息。全面落实实名帮扶，对有就业意愿的未就业毕业生逐一联系，了解就业需求，有针对性提供职业指导、岗位推荐、职业培训或就业见习机会。

（七）青年专项技能提升行动。将有培训意愿的高校毕业生等青年全部纳入职业培训服务范围，对城乡未继续升学的初高中毕业生开展劳动预备制培训。鼓励对青年开展新兴产业、

智能制造、现代服务业等领域职业技能培训，拓展学徒培训、技能研修、新职业和就业技能培训等多种模式，积极采取校企合作、订单式、定向式培训等方式，提高培训后就业率。发挥竞赛带动作用，积极动员青年参加世界技能大赛、第二届全国技能大赛、“振兴杯”全国青年职业技能大赛等竞赛活动，探索设置本地适合青年的职业赛项，引导青年走技能成才之路。

（八）就业见习质量提升行动。推进实施百万就业见习岗位募集计划，重点开发一批科研类、技能类、管理类、社会服务类岗位，推出一批示范性岗位，优化就业见习专区、网站功能，开展见习对接活动，提升见习质量和吸引力。开展国家级高校毕业生就业见习示范单位创建活动，动员参加见习的企事业单位参与创建，带动提升见习工作水平，发挥示范引领作用。

（九）就业困难结对帮扶行动。聚焦脱贫家庭、城乡低保家庭、零就业家庭以及残疾等困难毕业生，建立就业帮扶机制，做实专门台账，实施动态管理，制定“一人一策”帮扶计划，对离校未就业的开展结对帮扶，优先提供岗位信息，优先组织培训见习。聚焦长期失业青年，通过登记失业库及时锁定对象，开设青年就业训练营，开展职场体验、就业指导、人力资源市场参观、职业沙龙等就业服务活动，帮助他们接触职场、融入社会。

（十）就业权益护航行动。持续开展人力资源市场秩序专项清理整顿，依法打击“黑中介”、虚假招聘等违法行为，及时查处滥用试用期、不依法签订劳动合同和支付工资等行为。开展普法宣传，灵活运用网站、新闻媒体、宣传视频等载体，通过服务普法、以案释法、进校送法等方式，增强高校毕业生等青年法律意识。加快落实就业报到证取消后衔接工作安排，强化信息共享和服务支撑，简化优化落户、档案转递、报到入职等手续，提供集体户口落户、社会保险转移接续等服务，更加便捷高校毕业生等青年流动就业。

### 三、工作要求

（一）强化组织领导。各地要充分认识实施高校毕业生等青年就业创业推进计划的重要意义，作为贯彻党的二十大精神的具体举措，认真落实计划各项任务，聚焦毕业生等青年就业急难愁盼问题，强化举措，创新方法，务求实效。要结合实际制定具体实施方案，充实细化计划内容，明确工作任务、职责分工、时间进度和落实举措，向社会公开活动安排，充分调动人力资源服务机构参与积极性，组织开展好各项行动。

（二）强化工作推动。各地要完善工作组织协调机制，明确专人负责，强化经费保障，建立信息共享和工作通报制度，加强协同配合，凝聚工作合力，确保各项任务落地。建立工作推进调度机制，加强对市县工作指导，定期调度各项工作进展，汇总工作情况，每月 5

日前报送人力资源社会保障部。

（三）强化宣传引导。各地要积极挖掘工作中的好经验、好做法，依托传统媒体和新兴媒介，多渠道多维度开展宣传报道。大力宣传国家促进高校毕业生等青年就业创业的支持政策，推出一批“实干奋斗 青春圆梦”青年就业典型，开展“最美基层高校毕业生”学习宣传活动，充分发挥示范引领激励作用，引导青年树立正确就业观、成才观，通过劳动和奋斗，更好实现人生价值。

人力资源社会保障部

2023年3月30日

### 三、五部门发文 引导大学生乡村医生服务农村 扎根农村

来源：卫健委

摘要：4月21日，国家卫健委、教育部、财政部、人社部等五部门联合发布《关于实施大学生乡村医生专项计划的通知》。《通知》明确，要充分认识实施专项计划的重要意义，明确专项计划实施范围和实施对象，做好大学生乡村医生招聘组织工作，优化大学生乡村医生执业注册和管理，支持乡镇卫生院公开招聘符合条件的优秀大学生乡村医生，拓宽大学生乡村医生职业发展空间，完善大学生乡村医生激励措施。

Abstract: On April 21, the National Health Commission, the Ministry of Education, the Ministry of Finance, and the Ministry of Human Resources and Social Security jointly issued the *Notice on the Implementation of the Special Plan for Rural Doctors among College Students*. The Notice clearly states that it is necessary to fully understand the significance of implementing the special plan, clarify the scope and targets of the special plan, do a good job in recruiting and organizing college students to serve as rural doctors, optimize the registration and management of college students serving as rural doctors, support health clinics in towns to publicly recruit qualified excellent college students as rural doctors, expand the career development space for college students serving as rural doctors, and improve incentive measures for college students to serve as rural doctors.

国家卫生健康委 中央机构编制委员会办公室 教育部 财政部 人力资源社会保障部 关于实施大学生乡村医生专项计划的通知

国卫基层发〔2023〕9号

各省、自治区、直辖市卫生健康委、机构编制委员会办公室、教育厅（教委）、财政厅（局）、人力资源社会保障厅（局）：

为促进乡村医疗卫生体系健康发展，补充和优化乡村医生队伍，提升乡村医疗卫生服务水平，促进医学专业高校毕业生就业，经研究决定，“十四五”期间在部分省份实施大学生乡村医生专项计划（以下简称专项计划），由各省专项招聘医学专业高校毕业生免试注册为乡村医生到村卫生室服务，并加大激励和保障力度，引导大学生乡村医生服务农村、扎根农村。现就有关要求通知如下：

一、充分认识实施专项计划的重要意义

习近平总书记对乡村医疗卫生体系发展高度重视，多次做出重要批示指示，领导部署有关方面积极研究推进乡村医疗卫生体系改革发展。乡村医生是最贴近亿万农村居民的健康“守护人”，实施乡村振兴战略和全面推进健康中国建设对乡村医生的能力和素质提出了更高要求。经国务院同意，从2020年起，国家卫生健康委在部分省份实施医学专业高校毕业生免试申请乡村医生执业注册政策，已累计有4300名大学生乡村医生进入村卫生室服务，进一步充实并优化了乡村医生队伍，也一定程度促进了高校毕业生就业。实施专项计划，进一步落实医学专业高校毕业生免试申请乡村医生执业注册政策，完善激励和保障措施，引导更多高校毕业生到基层就业，是落实中央稳定就业决策部署的重要措施，也是推动乡村医生队伍优化的重要抓手。各地要切实提高政治站位，增强责任感和紧迫感，采取务实管用举措，确保专项计划落实落地。

二、明确专项计划实施范围和实施对象

已经实施医学专业高校毕业生免试申请乡村医生执业注册的省份，包括河北省、山西省、内蒙古自治区、辽宁省、山东省、湖北省、湖南省、广东省、广西壮族自治区、海南省、四川省、贵州省、云南省、西藏自治区、陕西省、甘肃省、青海省、宁夏回族自治区、新疆维吾尔自治区，其他有意愿的地区可参照执行。面向符合免试申请乡村医生执业注册条件的医学专业高校毕业生（含尚在择业期内未落实工作单位的毕业生），由有关省份组织专项招聘，免试注册为乡村医生到村卫生室服务。

三、做好大学生乡村医生招聘组织工作

有关省份卫生健康行政部门要积极对接教育部门和医学院校，从2023年起，每年4月底前

统计汇总本省乡村医生招聘需求，会同教育、财政、人力资源社会保障等部门制定大学生乡村医生专项招聘计划，并通过互联网等渠道向社会发布岗位信息。省级教育部门及时了解医学毕业生动态信息，根据本省大学生乡村医生专项招聘计划，督促省内医学院校积极引导医学专业高校毕业生到村卫生室就业。有关医学院校要在校内公告栏、网站等多种平台发布乡村医生岗位招聘信息，协助搭建供需双方沟通的渠道，有条件的可与卫生健康行政部门联合举办毕业生供需洽谈及招聘会。

#### 四、优化大学生乡村医生执业注册和管理

有意愿从事乡村医生的医学专业高校毕业生，向县级卫生健康行政部门申请办理乡村医生执业注册，注册程序按照《乡村医生从业管理条例》有关规定办理。各地应将大学生乡村医生作为招聘引进的医疗卫生人才，由乡镇卫生院与大学生乡村医生签订服务协议，明确服务期限，按规定落实相应社会保障待遇。期满后，经考核合格、本人自愿的，按照《乡村医生从业管理条例》继续担任乡村医生。

#### 五、支持乡镇卫生院公开招聘符合条件的优秀大学生乡村医生

加大对优秀大学生乡村医生的政策支持保障力度。鼓励引导大学生乡村医生考取执业（助理）医师资格。以县为单位每5年动态调整乡镇卫生院人员编制总量，盘活用好存量编制；乡镇卫生院应当拿出一定数量的岗位公开招聘符合条件的优秀大学生乡村医生。具体办法由国家卫生健康委商中央编办、财政部、人力资源社会保障部等相关部门另行制定。

#### 六、拓宽大学生乡村医生职业发展空间

大学生乡村医生上岗前，县级卫生健康行政部门要组织做好岗前培训，帮助其了解掌握乡村医生执业规则和特点。各级卫生健康行政部门要加大大学生乡村医生的继续医学教育资源供给。中央财政通过现有卫生健康人才培养项目，支持开展大学生乡村医生能力提升培训，确保上岗后3年（含）内完成一轮培训。各地要通过培训、进修等方式不断提高乡村医生医学综合能力和实践技能，为其考取执业（助理）医师资格创造条件。教育部门应统筹各级医学院校教育资源，为大学生乡村医生提供学历提升教育机会。

#### 七、完善大学生乡村医生激励措施

落实《关于进一步做好高校毕业生等青年就业创业工作的通知》（国办发〔2022〕13号）、《关于印发〈学生资助资金管理办法〉的通知》（财教〔2021〕310号）有关要求，到中西部地区、艰苦边远地区、老工业基地村卫生室工作的中央高校应届毕业生，服务期在3年（含）以上的，按规定享受基层就业学费补偿国家助学贷款代偿。鼓励有条件的地区将到村卫生室工作的地方高校应届毕业生纳入当地基层就业学费补偿国家助学贷款代偿资助范围。各地可

按照学历、执业资格、职称、工作地点等因素在单位内部分配中对大学生乡村医生予以倾斜，进一步提高其收入待遇和岗位吸引力。

#### 八、切实做好专项计划组织实施

有关省份要充分认识实施专项计划的重要意义，将实施专项计划作为补充乡村医生的主要途径，除订单定向培养和直接招聘具备执业（助理）医师资格的村医以外，应主要通过实施专项计划填补乡村医生空缺岗位。有关省级卫生健康行政部门要会同机构编制、教育、财政和人力资源社会保障等部门制定工作方案，精心组织实施，加强政策解读和宣传引导，形成良好的舆论氛围，及时研究解决实施过程中遇到的问题和困难，确保各项工作平稳推进，并于每年 8 月 30 日前将专项计划年度实施情况报送国家卫生健康委。

国家卫生健康委 中央机构编制委员会办公室

教育部 财政部 人力资源社会保障部

2023 年 4 月 15 日

#### 四、人社部汇总截至一季度末全国最低工资标准情况

来源：人社部

摘要：4 月 1 日，人社部网站公布《全国各地区最低工资标准情况（截至 2023 年 4 月 1 日）》。人社部以表格形式汇总了截至 4 月 1 日全国各地最低工资标准情况。表格主要包括各地四档月最低工资标准以及四档小时最低工资标准，其中共有 14 个省级行政区第一档月最低工资标准达 2000 元，包括北京、天津、河北、上海、江苏、浙江、安徽、福建、山东、河南、湖北、广东（含深圳）、重庆、四川，相较年初新增安徽一地，第一档月最低工资标准为 2060 元。

Abstract: On April 1, the website of the Ministry of Human Resources and Social Security released the *Minimum Wage Standards in Various Regions of China (as of April 1, 2023)*. The Ministry of Human Resources and Social Security has compiled a table summarizing the minimum wage standards across the country as of April 1. The table mainly includes four levels of monthly minimum wage standards and four levels of hourly minimum wage standards in various regions. standard reaching 2000 yuan, including Beijing, Tianjin, Hebei, Shanghai, Jiangsu, Zhejiang, Anhui, Fujian, Shandong, Henan, Hubei, Guangdong (including Shenzhen), Chongqing,

and Sichuan. Compared to the beginning of the year, Anhui region is added, with the first level of monthly minimum wage standard reaching 2060 yuan.

### 全国各地区最低工资标准情况

单位：元

地区	月最低工资标准				小时最低工资标准			
	第一档	第二档	第三档	第四档	第一档	第二档	第三档	第四档
北京	2320				25.3			
天津	2180				22.6			
河北	2200	2000	1800		22	20	18	
山西	1980	1880	1780		21.3	20.2	19.1	
内蒙古	1980	1910	1850		20.8	20.1	19.5	
辽宁	1910	1710	1580	1420	19.2	17.2	15.9	14.3
吉林	1880	1760	1640	1540	19	18	17	16
黑龙江	1860	1610	1450		18	14	13	
上海	2590				23			
江苏	2280	2070	1840		22	20	18	
浙江	2280	2070	1840		22	20	18	
安徽	2060	1930	1870	1780	21	20	19	18
福建	2030	1960	1810	1660	21	20.5	19	17.5
江西	1850	1730	1610		18.5	17.3	16.1	
山东	2100	1900	1700		21	19	17	
河南	2000	1800	1600		19.6	17.6	15.6	
湖北	2010	1800	1650	1520	19.5	18	16.5	15
湖南	1930	1740	1550		19	17	15	
广东	2300	1900	1720	1620	22.2	18.1	17	16.1
其中：深圳	2360				22.2			
广西	1810	1580	1430		17.5	15.3	14	
海南	1830	1730	1680		16.3	15.4	14.9	
重庆	2100	2000			21	20		
四川	2100	1970	1870		22	21	20	
贵州	1890	1760	1660		19.6	18.3	17.2	
云南	1900	1750	1600		18	17	16	
西藏	1850				18			
陕西	1950	1850	1750		19	18	17	
甘肃	1820	1770	1720	1670	19	18.4	17.9	17.4
青海	1880				18			
宁夏	1950	1840	1750		18	17	16	
新疆	1900	1700	1620	1540	19	17	16.2	15.4

注：本表数据时间截至2023年4月1日。

#### 五、上海印发《社会保险基金监督举报奖励实施细则》

来源：上海人社局

摘要：3月31日，上海人社局网站公布《关于印发〈上海市社会保险基金监督举报奖励实施细则〉的通知》，自2023年4月1日起施行，有效期至2028年3月31日止。《实施细则》共十六条，明确举报奖励标准根据查证属实违法违规行为所造成的社会保险基金损失金额，采用分段累计的方法计算，最高奖励数额合计不得超过10万元。最终认定的违法违规事实与举报事项不一致的，不予以奖励；最终认定的违法违规事实与举报事项部分一致的，只计算相一致部分的奖励金额；除举报事项外，还认定其他违法违规事实的，其他违法事实部分不计算奖励金额。对查证属实为违法违规行为但尚未对基金产生影响的，可根据违法违规行为性质、可能造成的基金损失等因素，给予200元奖励。

Abstract: On March 31, the website of the Shanghai Municipal Human Resources and Social Security Bureau released the *Notice on Issuing the Implementation Rules for Shanghai Social Insurance Fund Supervision and Reporting Rewards*, which will come into effect on April 1, 2023 and remain valid until March 31, 2028. The *Implementation Rules* consists of a total of 16 articles, which specify the reward standards for reporting based on the amount of social insurance fund losses caused by verified illegal and irregular behaviors. The method of segmented accumulation is adopted, and the maximum reward amount shall not exceed 100,000 yuan in total. If the final determined illegal and irregular facts are inconsistent with the reported matters, no rewards shall be given; if the final determined illegal and irregular facts are partially consistent with the reported matters, only the reward amount for the consistent part shall be calculated; if other illegal and irregular facts are also determined in addition to the reported matters, the reward amount shall not be calculated for the portion of other illegal facts. For those which are determined to be illegal or irregular behaviors but have not yet had an impact on the fund, a reward of 200 yuan may be given to the reporter based on the nature of the illegal or irregular behavior and the potential loss of the fund.

上海市人力资源和社会保障局 上海市财政局关于印发《上海市社会保险基金监督举报奖励实施细则》的通知  
沪人社规〔2023〕6号

各区人力资源和社会保障局、财政局：

为有效引导社会各界力量参与社会保险基金监督，防范和制止各类侵害社会保险基金的违法违规行为，维护社会保险基金安全，我们研究制定了《上海市社会保险基金监督举报奖

励实施细则》，现印发给你们，请结合实际认真贯彻执行。

上海市人力资源和社会保障局

上海市财政局

2023年3月31日

#### 上海市社会保险基金监督举报奖励实施细则

第一条 为加强社会保险基金社会监督，鼓励社会公众举报社会保险领域违法违规问题，维护社会保险基金安全，根据《中华人民共和国社会保险法》《社会保险基金行政监督办法》《社会保险基金监督举报奖励暂行办法》等有关规定，制定本实施细则。

第二条 公民、法人和其他社会组织（以下简称举报人）对欺诈骗取、套取或挪用侵占社会保险基金的违法违规问题进行举报并提供相关线索，经查证属实、符合本细则规定的给予奖励。

本细则所称的社会保险基金是指基本养老保险基金、工伤保险基金、失业保险基金等本市人力资源社会保障部门管理的社会保险基金。

举报事项涉及举报人自身权益以及举报人负有社会保险基金监督管理等职责的，不适用本细则。

第三条 市人力资源社会保障局为本市社会保险基金监督举报奖励工作的主管部门，市人力资源社会保障局负责社会保险基金监督的部门依照职责范围具体承办市级层面查处举报事项的举报奖励工作，相关部门（单位）根据“谁查办，谁负责”的原则协助做好举报奖励工作。

第四条 举报奖励资金按照预算管理有关规定列入同级人力资源社会保障行政部门的部门预算。举报奖励资金的发放管理接受同级财政、审计部门的监督。

第五条 本细则规定的举报人对以下违法违规行为进行举报，经查证属实的纳入奖励范围：

（一）涉及人力资源社会保障行政部门、社会保险经办机构、信息化综合管理机构、劳动能力鉴定委员会及其工作人员的违法违规行为。

1. 隐匿、转移、侵占、挪用社会保险基金的；
2. 违规审核、审批社会保险申报材料，违规办理参保缴费、关系转移、待遇核定、待遇资格认证、提前退休，违规工伤认定、劳动能力鉴定，违规发放社会保险待遇的；
3. 伪造或篡改缴费记录、享受社会保险待遇记录、个人权益记录等社会保险数据的；

4. 其他欺诈骗取、套取或挪用贪占社会保险基金的行为。

(二) 涉及参保单位、个人及中介机构的违法违规行为。

1. 提供虚假证明材料等手段虚构社会保险参保条件、违规补缴的；

2. 伪造、变造有关证件、档案、材料，骗取社会保险基金的；

3. 组织或协助他人以伪造、变造档案、材料等手段骗取参保补缴、提前退休资格或违规申领社会保险待遇的；

4. 丧失基本养老、失业、工伤保险待遇享受资格后，本人或其亲属不按规定履行告知义务、隐瞒事实违规享受社会保险待遇的；

5. 其他欺诈骗取、套取或挪用贪占社会保险基金的行为。

(三) 涉及工伤医疗、工伤康复、工伤保险辅助器具配置、失业人员职业培训等社会保险服务机构及其工作人员的违法违规行为。

1. 伪造、变造或提供虚假病历、处方、诊断证明、医疗费票据、培训记录等资料骗取社会保险基金的；

2. 协助、配合他人以伪造材料、冒名顶替等手段骗取社会保险参保补缴资格，违规申领、享受社会保险待遇，骗取社会保险基金的

3. 其他欺诈骗取、套取或挪用贪占社会保险基金的行为。

第六条 本细则规定的举报事项存在以下情形的，不纳入奖励范围：

(一) 无明确举报对象或经查证无违法违规行为的；

(二) 举报已受理或已办结，原处理程序及结论均符合相关法律、法规规定和客观事实的；

(三) 依法通过诉讼、仲裁等法定途径判决裁定或已进入上述程序的；

(四) 举报事项的主要事实、证据事先已由人力资源社会保障部门、纪检监察、审计、公安部门掌握的；

(五) 不属于本办法规定举报奖励事项的

(六) 其他依法不予受理的举报行为。

第七条 举报奖励对象原则上应为实名举报者。匿名举报并希望获得奖励的，应在递交举报一年内主动提供能够辨认确为匿名举报者身份的信息及有效联系方式，未提供的视为主动放弃奖励。

第八条 举报人和举报事项同时符合下列条件的，给予奖励：

(一) 举报人具有完全民事行为能力；

(二) 举报事项符合本细则规定的奖励范围；

(三) 举报情况经查证属实并结案。

同一事项由两个或两个以上举报人分别举报的，奖励第一举报人（按受理举报的时间先后顺序确定）；由两个或两个以上举报人联名举报的，按一个举报人奖励额度进行奖励，奖金由举报人自行协商分配。同一事项不重复奖励。

第九条 举报奖励标准根据查证属实违法违规行为所造成的社会保险基金损失金额，采用分段累计的方法，按照以下比例进行计算：

(一) 查实损失金额在 10 万元以下（含 10 万元）的部分，按 1.5%给予奖励；

(二) 查实损失金额在 10 万元至 50 万元（含 50 万元）的部分，按 1%给予奖励；

(三) 查实损失金额在 50 万元以上的部分，按 0.5%给予奖励；

(四) 最高奖励数额合计不得超过 10 万元。

最终认定的违法违规事实与举报事项不一致的，不予以奖励；最终认定的违法违规事实与举报事项部分一致的，只计算相一致部分的奖励金额；除举报事项外，还认定其他违法违规事实的，其他违法事实部分不计算奖励金额。

对查证属实为违法违规行为但尚未对基金产生影响的，可根据违法违规行为性质、可能造成的基金损失等因素，给予 200 元奖励。

第十条 负责查处举报事项的人力资源社会保障承办部门（单位）应当在举报事项办结后 10 个工作日内与举报人联系，并以适当方式向举报人送出《社会保险基金监督举报奖励通知书》。

对于市级层面查处举报事项，由市人力资源社会保障局承办部门（单位）根据职责范围接受举报并负责查处，并将符合本细则规定奖励条件的举报奖励审核相关材料报送市人力资源社会保障局基金监督部门。审核通过后，承办部门（单位）将《社会保险基金监督举报奖励通知书》送达举报人。

第十一条 举报人在接到《社会保险基金监督举报奖励通知书》之日起 30 个工作日内，持本人有效身份证件及通知书到指定地址办理确认手续，当场签署本人真实姓名，填写身份证号码，提供本人开户银行名称和银行账号。本人不能现场确认的，可委托他人办理，受托人还应当同时提供举报人授权委托书、举报人和受托人有效身份证件及通知书。无正当理由，逾期未办理确认手续的，视为自动放弃。

举报奖金通过非现金方式进行发放，人力资源社会保障部门在支付举报奖金时，应当严格审核，根据举报人或者受托人提供的姓名和身份证号码，予以确定，防止骗取冒领。

第十二条 人力资源社会保障局部门及其工作人员应当按规定为举报人保密，不得泄露举报人相关信息。宣传报道涉及举报人信息的，须征得举报人的同意。

第十三条 举报人故意捏造事实诬告他人，或者弄虚作假骗取奖励，依法承担相应责任；涉嫌犯罪的，依法追究刑事责任。

第十四条 人力资源社会保障部门工作人员在举报奖励工作中存在下列情形的，视情节轻重依法给予政务处分；涉嫌犯罪的，依法追究刑事责任：

- （一）伪造或者教唆、伙同他人伪造举报材料，冒领举报奖励的；
- （二）利用职务之便故意泄露线索套取奖励的；
- （三）泄露举报人相关信息导致举报人利益受到损害，或帮助被举报对象转移、隐匿、毁灭证据的
- （四）贪污、挪用、截留奖励资金的；
- （五）其他应当依法承担法律责任的行为。

第十五条 各区人力资源和社会保障局应参照本细则规定，在本行政区域及机构职责范围内，建立健全社会保险基金监督举报奖励工作制度，奖励资金由同级财政列支。

第十六条 本实施细则自 2023 年 4 月 1 日起施行，有效期至 2028 年 3 月 31 日止。

## 六、天津发布《创业房租补贴管理办法》

来源：天津人社局

摘要：4 月 20 日，天津市人社局、财政局联合发布《天津市创业房租补贴管理办法》。《办法》明确，满足一定条件的法定劳动年龄内的人员在津租赁住房创办企业或个体工商户，且正常生产经营的，自注册成立之日起 2 年内可申请创业房租补贴，包括：回国 5 年内的留学人员、落户 5 年内的“海河英才”人员和认定 5 年内的“项目+团队”成员等。

Abstract: On April 20, the Tianjin Municipal Human Resources and Social Security Bureau and the Tianjin Finance Bureau jointly issued the *Management Measures for Rent Subsidies for Entrepreneurship in Tianjin*. The *Measures* specifies that individuals within the legal working age who meet certain conditions and rent houses in Tianjin to establish enterprises or individual businesses and operate normally, including overseas students who have returned to China for no more than 5 years, "Haihe Talents" who have settled in Tianjin for no more than 5 years, and "Project + Team" members who have been recognized for no more than 5 years, can apply for rent subsidies for entrepreneurship within 2 years from the date of registration and establishment.

市人社局市财政局关于印发《天津市创业房租补贴管理办法》的通知

各区人力资源和社会保障局、财政局，有关单位：

现将《天津市创业房租补贴管理办法》印发给你们，请遵照执行。

市人社局

市财政局

2023年4月18日

### 天津市创业房租补贴管理办法

第一条 为进一步优化创业环境，为创业者减轻创业场地租金负担，支持创业，鼓励创业带动就业，促进民营经济发展，根据国家和本市有关规定，制定本办法。

第二条 市人社局负责全市创业房租补贴政策制定和综合管理工作。市就业服务中心负责具体业务指导和日常管理等工作。

区人社部门负责创业房租补贴具体经办、现场核查、日常检查等工作。

市、区财政部门负责创业房租补贴资金保障工作。

第三条 法定劳动年龄内的下列人员，在津租赁房屋创办企业或个体工商户，且正常生产经营的，自注册成立之日起2年内可申请创业房租补贴

- (一) 本市普通高等院校、中等职业学校在校生；
- (二) 普通高等院校（含港澳台）、中等职业学校毕业离校5年内的毕业生；
- (三) 回国5年内的留学人员；
- (四) 落户5年内的“海河英才”人员和认定5年内的“项目+团队”成员；
- (五) 国家级或市级创业大赛5年内获奖人员
- (六) 经认定的本市就业困难人员。

上述人员应为企业创办人并担任法定代表人（个体工商户经营者，以下简称法人）。

第四条 企业租赁的房屋应符合以下条件：

- (一) 产权清晰，依法签订房屋租赁合同，不得分租或转租；
- (二) 为企业主要生产经营地。

第五条 符合条件的企业，每月可享受创业房租补贴1000元；每带动1人就业（签订1年以上劳动合同，按规定缴纳社会保险费），每月再增加500元。每月补贴额度最高2500元。

实际房租金额低于上述补贴标准的，按实际房租金额予以补贴。

第六条 创业房租补贴最长 24 个月，自企业首次领取补贴之月起连续计算。

第七条 创业房租补贴不能重复享受。对“一址多照”的，同一注册地址下，只受理一户企业申请；“一照多址”的，同一营业执照下，只能选择一个生产经营场所作为主要经营地进行申请；“一人多企”或“一人多次创办企业”的，只能选择一户企业进行申请。

第八条 企业申请创业房租补贴，应按以下程序向租赁房屋所在区人社部门进行资格确认：

（一）申请。企业填写《天津市创业房租补贴资格登记表》（附件 1），并提交以下材料：

1. 营业执照、法人身份证复印件。

2. 房屋租赁合同、房屋产权证（所有权证）复印件。因客观原因无法提供产权证的，需提供相关证明材料。

3. 法人身份证明材料：高校在校生提供教育部学籍在线验证报告（在有效期内，下同），中等职业学校在校生提供学生证和学校开具的在学证明；毕业生提供教育部学籍在线验证报告或毕业证书复印件；留学回国人员提供留学回国人员证明；“海河英才”人员提供落户证明复印件；“项目+团队”成员提供入选证明复印件；创业大赛获奖人员提供获奖证书复印件。

（二）核查。区人社部门在收齐材料后 5 个工作日内完成材料审查，核对法人身份、企业就业登记和社保缴费等情况，审查通过的，于 7 个工作日内进行现场核实。

（三）确认。经核查符合条件的，区人社部门进行公示，公示期为 5 个工作日。公示无异议的，出具资格确认意见并通知申请企业，同时报市就业服务中心备案。经核查不符合条件的，通知企业并告知不符合条件的理由。

第九条 企业按照以下程序按季度申领房租补贴：

（一）申报。取得资格确认的企业在每季度前 15 个工作日内向区人社部门申报上季度创业房租补贴，填写《天津市创业房租补贴申请表》（附件 2），并提交房屋租赁费支付凭证（注明缴费期限和房租金额）、生产经营凭证等材料。

（二）核定。区人社部门根据房屋租赁合同、企业生产经营状况和带动就业人数等核定补贴金额。

（三）拨付。区人社部门于申报次月将补贴资金拨付至企业银行账户，并报市就业服务中心备案

第十条 企业租赁的房屋发生变更的，应在签订新租房协议后 10 个工作日内向原申请创业房租补贴的区人社部门报告，由新租赁房屋所在区人社部门重新进行资格确认和补贴申

请，经确认后继续享受创业房租补贴，补贴期限合并计算。

第十一条 企业有下列情形之一的，暂停发放创业房租补贴：

- （一）主要经营地址与房屋租赁地址不符的；
- （二）场地空置、闲置，无生产经营活动的；
- （三）将租赁房屋专门作为库房、宿舍等使用的；
- （四）日常检查、抽查中发现3次以上无生产经营人员的；
- （五）其他应暂停发放创业房租补贴情形的。

对暂停发放创业房租补贴的，给予企业30天整改期。整改期内，企业需提供情况说明及相关凭证并进行整改。整改合格的，从次月起可恢复申报创业房租补贴，整改期间停发的创业房租补贴不再补发。

第十二条 企业有下列情形之一的，取消享受创业房租补贴资格：

- （一）整改不合格或累计两次出现被停发补贴情形的；
- （二）企业出现破产、注销、停业、歇业等情形的；
- （三）法人变更或因就业、出国等原因发生变化的；
- （四）拒不接受或不配合日常检查抽查的
- （五）经核实采取弄虚作假手段骗取资格和领取补贴的。

第十三条 对提供虚假材料骗取、套取创业房租补贴资金的，由区人社部门追回补贴资金；对拒不退回补贴资金的，依法移交有关部门处理；市区人社部门相关工作人员存在违法行为的，依法依规严肃处理。

第十四条 创业房租补贴所需资金由就业补助资金列支。在市对区转移支付资金时，作为资金分配因素进行统筹安排。

第十五条 区人社、财政部门可根据本办法规定，结合本区实际，制定实施细则，并报市人社局、市财政局备案。

第十六条 本办法自2023年5月1日起施行，有效期至2028年4月30日。

附件：1. 天津市创业房租补贴资格登记表

2. 天津市创业房租补贴申请表

## 七、广州发布建设领域施工工人工资支付保证金管理办法

来源：广州市人社局

摘要：4月25日，广州市人社局、住建局、交通运输局等七部门联合发布《关于印发广州市建

设领域施工企业工人工资支付保证金管理办法的通知》。根据《通知》，施工总承包单位应当自取得施工许可证（开工报告批复）之日起 20 个工作日内（依法不需要办理施工许可证或批准开工报告的工程自签订施工合同之日起 20 个工作日之内），按照工程施工合同额（施工合同总价）或年度合同额 2%的比例缴纳工资保证金。其中特级、一级施工企业最高为 200 万元；二级施工企业最高为 150 万元；三级施工企业最高为 50 万元。

Abstract: On April 25, seven departments including the Guangzhou Municipal Bureau of Human Resources and Social Security, the Guangzhou Housing and Urban Rural Development Bureau, and the Guangzhou Transportation Bureau jointly issued the *Notice on the Issuance of the Measures for the Administration of Paying Deposit for Wage of Workers in Construction Enterprises in Guangzhou*. The *Notice* specifies that the construction general contracting unit shall pay a salary deposit at a rate of 2% of the construction contract amount (total price of construction contract) or annual contract amount within 20 working days from the date of obtaining the construction permit (approval of the commencement report) (or within 20 working days from the date of signing the construction contract for projects that do not require a construction permit or approval of the commencement report according to law). The highest amount for special and first-class construction enterprises is 2 million yuan; the maximum amount for secondary construction enterprises is 1.5 million yuan; the maximum amount for a tertiary construction enterprise is 500,000 yuan.

#### 广州市建设领域施工企业工人工资支付保证金管理办法

第一条 为保障广州市工程建设领域工资支付，预防和化解建设领域施工企业欠薪问题，维护劳动者合法权益，根据《保障农民工工资支付条例》、《人力资源社会保障部 住房和城乡建设部 交通运输部 水利部 银保监会 铁路局 民航局 关于印发工程建设领域农民工工资保证金规定的通知》（人社部发〔2021〕65号）、《拖欠农民工工资失信联合惩戒对象名单管理暂行办法》《广东省工资支付条例》《广东省人力资源和社会保障厅等4部门关于工程建设领域农民工工资支付保证金管理办法》（粤人社规〔2019〕10号）、《关于进一步做好工程建设领域工资保证金保函替代缴存工作的通知》（粤治欠办〔2021〕3号）等规定，结合本市实际，制定本办法。

第二条 本办法适用于广州市行政区域内建设施工领域（房屋建筑和市政基础设施、交通、水务、园林绿化等）从事工程项目新建、扩建、改建等施工活动的建设单位（业主）和施工

单位（包括工程总包企业和专业分包企业）。

第三条 建立工程建设领域工资保证金制度。施工总承包单位（包括直接承包建设单位发包工程的专业承包企业）按规定缴存专项资金，用于支付拖欠的农民工工资。

本市工资保证金可以选择银行开立专用账户现金缴存，也可以选择以银行保函、工程保证保险或工程担保公司保函等方式替代现金缴存

第四条 施工总承包单位应当自取得施工许可证(开工报告批复)之日起 20 个工作日内(依法不需要办理施工许可证或批准开工报告的工程自签订施工合同之日起 20 个工作日之内)，按照工程施工合同额（施工合同总价）或年度合同额 2%的比例缴纳工资保证金。其中特级、一级施工企业最高为 200 万元；二级施工企业最高为 150 万元；三级施工企业最高为 50 万元。

住建、交通、水务、林业园林等建设主管部门，应当在核发施工许可证或批准开工报告时告知施工单位依法办理工资保证金。

施工总承包单位在我市有多个在建工程，存储比例可适当下浮但不得低于施工合同额（或年度合同额）的 0.5%。施工总承包单位自缴纳工资保证金之日起在我市 2 年内均未出现拖欠工资问题，从 2 年期满之日起，其新增工程工资保证金缴纳比例可降低存储比例，降幅不低于 50%。连续 3 年未发生工资拖欠且按要求落实用工实名制管理和农民工工资专用账户制度的，其新增工程可免于存储工资保证金。

施工总承包单位在办理工资保证金业务前 2 年内在我市发生工资拖欠的，其工程缴纳工资保证金比例提高 50%，即工程施工合同额（或年度合同额）的 3%，同一施工单位在我市缴存金额原则上最高限额 500 万；因拖欠农民工工资被纳入“严重失信主体名单”的，缴纳比例提高 100%，即工程施工合同额（或年度合同额）的 4%，提高比例后的缴存金额不受缴存金额上限限制。

第五条 施工总承包单位采取专用账户缴存工资保证金的，应在本市行政区域内签订首个承建工程施工承包合同后，按照金融管理有关规定在本市行政区域内的银行开立工资保证金专用账户。存储工资保证金的施工总承包单位应与经办银行签订《农民工工资保证金存款协议书》，并将协议书副本送人力资源社会保障行政部门备案。

施工总承包单位采取银行保函、工程保证保险、工程担保公司保函的方式缴存工资保证金的，应依照本办法第四条所规定金额比例出具保函或保单，并将银行保函、工程保证保险、工程担保公司保函正本提交人力资源社会保障行政部门。

第六条 经办工资保证金的银行或保险、担保机构应为本市行政区域内机构（含外市机构在

本市设立的分支机构)，且信用等级良好、服务水平优良，承诺按照监管要求提供工资保证金业务。

第七条 银行或保险、担保机构开展前述保函、保险及担保业务应符合各行业有关部门监管规定。明确以下事项：

- （一）保函、保险、保单全部采用不可撤销见索即付性质的独立保函和保单。
- （二）受益人为人力资源社会保障行政部门。
- （三）保函、保单有效期至少 1 年且不得短于合同期。

施工总承包单位应在其工程施工期内提供有效的保函，保函有效期至少为 1 年并不得短于合同期。工程未完工保函到期的，人力资源社会保障行政部门应在保函到期前 1 个月提醒施工总承包单位更换新的保函或延长保函有效期。

- （四）保函、保单不设置免赔率或免赔额。

第八条 人力资源社会保障行政部门负责本办法的组织实施，住建、交通运输、水务、林业园林等建设行业行政主管部门和银行等单位按职责做好相关协助配合工作。

本市人力资源社会保障行政部门为工资保证金具体管理部门。

第九条 发生下列情形的，由人力资源社会保障行政部门向经办银行出具《农民工工资保证金支付通知书》（以下简称《支付通知书》），书面通知有关施工总承包单位和经办银行。经办银行应在收到《支付通知书》5 个工作日内，从工资保证金账户中将相应数额的款项以银行转账方式支付给人力资源社会保障行政部门指定的被拖欠工资农民工本人。施工总承包单位采用银行保函、工程保证保险、工程担保公司保函替代工资保证金，发生下列情形的，提供保函、保证保险及工程担保的机构应在收到《支付通知书》5 个工作日内，依照约定支付农民工工资。

施工总承包单位所承包工程发生拖欠农民工工资的，经人力资源社会保障行政部门依法作出责令限期清偿或先行清偿的行政处理决定，施工总承包单位到期拒不履行的，由人力资源社会保障行政部门向经办银行、工程保证保险公司或工程担保公司出具《支付通知书》，书面通知有关施工总承包单位和经办银行、工程保证保险公司或工程担保公司。经办银行、工程保证保险公司或工程担保公司应在收到《支付通知书》5 个工作日内，从工资保证金账户中将相应数额的款项以银行转账方式支付给人力资源社会保障行政部门指定的被拖欠工资农民工本人。

第十条 动用工资保证金专户资金后，施工总承包单位应当自使用之日起在 10 个工作日内等额补足。

采用银行保函、工程保证保险或工程担保公司保函替代现金缴存保证金发生前款情形的，施工总承包单位应在 10 个工作日内提供与原担保相同范围和金额的新保函、保险或保单正本。施工总承包单位办理新保函、保险后，原保函、保险即行失效。

未及时补足资金或未重新提供保单、保函的，由人力资源社会保障行政部门、相关行业工程建设主管部门按照职责责令限期改正，逾期不改正，违反《保障农民工工资支付条例》等有关规定的，依法追究法律责任。

第十一条 工资保证金不足以支付全部被拖欠工人工资的，按比例支付。

第十二条 工资保证金账户内本金和利息归开立账户的施工总承包单位所有。在工资保证金账户被监管期间，企业可自由提取和使用工资保证金的利息及其他合法收益。

除法律另有规定外，工资保证金不得因支付为本工程提供劳动的农民工工资之外的原因被查封、冻结或者划拨。其他任何单位和个人不得私自挪用工资保证金账户内本金，违规挪用的，依法追究法律责任。

当出现有权机关对施工单位的工资保证金账户依法进行冻结或扣划的情况下，开户银行应及时告知人力资源社会保障行政部门及项目行政主管部门、建设单位

第十三条 用人单位有下列情形之一的，人力资源社会保障行政部门根据《拖欠农民工工资失信联合惩戒对象名单管理暂行办法》，依法责令限期支付工资，逾期未支付的，人力资源社会保障行政部门应当作出列入决定，将该用人单位及其法定代表人或者主要负责人、直接负责的主管人员和其他直接责任人员列入失信联合惩戒名单：

- （一）克扣、无故拖欠农民工工资达到认定拒不支付劳动报酬罪数额标准的；
- （二）因拖欠农民工工资违法行为引发群体性事件、极端事件造成严重不良社会影响的。

第十四条 经办银行应每季度分别向施工总承包单位和人力资源社会保障行政部门提供工资保证金存款对账单。

第十五条 工资保证金对应的工程完工，施工总承包单位作出书面承诺该工程不存在未解决的拖欠农民工工资问题，并在施工现场维权信息告示牌及人力资源社会保障行政部门门户网站公示 30 日后，可以申请返还工资保证金或保函、保单正本。

人力资源社会保障行政部门在审核过程中发现工资保证金对应工程存在未解决的拖欠农民工工资问题，应在审核完毕 3 个工作日内书面告知施工总承包单位，施工总承包单位依法履行清偿（先行清偿）责任后，可再次提交返还工资保证金或退还保函、保单正本的书面申请。

第十六条 各有关部门要明确责任分工，加强协调配合，共同落实好监督管理职责。对违反本办法规定的单位和个人依法进行追责；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第十七条 本办法自 2023 年 6 月 1 日起实施，有效期为 5 年。原《广州市人力资源和社会保障局、广州市住房和城乡建设局、广州市交通运输局、广州市水务局、中国人民银行广州分行联合印发的广州市建设领域施工企业工人工资支付保证金管理办法的通知》（穗人社规字〔2019〕7 号）同时废止。本办法未尽事项，按国家、省有关规定执行。本市人力资源社会保障行政部门根据本办法制定《办事指南》，另行发布。

## 八、杭州：“以技提薪”覆盖近 15 万名技术型职工

来源：中新网

摘要：近日，浙江省杭州市总工会表示，近年来，杭州市总工会扎实推进能级工资集体协商和新业态行业企业集体协商，不断拓展集体协商内容和领域，保障职工收入分配权益，努力推动实现企业和职工“双富裕”“双提升”。去年以来，全市累计签订能级工资集体合同 1090 份，覆盖企业 1162 家，覆盖职工 16.87 万余人。

Abstract: Recently, the Hangzhou Federation of Trade Unions in Zhejiang Province stated that in recent years, the Trade Unions has solidly promoted the collective negotiation of energy-level wages and enterprises in new industries, continuously expanded the contents and fields of collective negotiation, safeguarded the income distribution rights and interests of employees, and contributed to the "double prosperity" and "double promotion" for enterprises and employees. Since last year, a total of 1,090 collective contracts have been signed for energy-level wages in the city, covering 1,162 enterprises and more than 168,700 employees.

本报讯 (记者邹倜然 通讯员张晓燕)记者近日从浙江省杭州市总工会了解到，近年来，杭州市总工会扎实推进能级工资集体协商和新业态行业企业集体协商，不断拓展集体协商内容和领域，保障职工收入分配权益，努力推动实现企业和职工“双富裕”“双提升”。去年以来，全市累计签订能级工资集体合同 1090 份，覆盖企业 1162 家，覆盖职工 16.87 万余人。

近年来，杭州市总工会支持、引导企业探索多元化激励举措，鼓励成长性强、发展基础好的企业开展职工持股改革，落实能级工资制度和职工薪酬合理增长机制，支持技能型人才与同级别管理人才享受同等待遇。2022 年，杭州市总工会开展能级工资集体协商推动技术工人“以技提薪”工作做法，被列为全市高质量发展建设共同富裕示范区城市范例，覆盖技术型职工 148426 人。

杭州市总工会推动新业态集体协商先行先试，目前，已有 8 家新业态头部企业签订集体合同。浙江顺丰速运有限公司通过能级工资集体协商提升了公司薪酬竞争力与职工满意度。比如，建立“五级快递员”等级认定标准，目前顺丰浙北区收派员评出的三级快递员，每月可获公司补贴 600 元。集体协商同时确定建立正向激励和兜底保障机制，对于技能水平高、客服满意度高的职工，除了每月固定补贴，计提权重也会提高。统计显示，2022 年 10 月份，顺丰浙北区的一线收派员平均工资为 10652 元，最高达到 33830 元。

据了解，2023 年，杭州市总工会将继续开展工资集体协商集中要约行动。其中，推动企业增设创新创造类成果奖励、技术技能类津贴补贴、荣誉类专项奖励、学历提升类奖励等 4 类薪酬提升通道，并结合本企业实际建立起差异化技能工资等级标准。行动将覆盖企业 3000 家以上，规上企业覆盖率超过 40%，选树 10 家示范性企业。

# 广东法院劳动争议典型案例

## Typical Cases of Labor Disputes Released by Guangdong Provincial High People's Court



广东省高级人民法院在2023年04月27日发布一批劳动争议典型案例，涉及劳动关系、劳动报酬、社会保险以及合同解除等多个方面。案例共9个，主要包括依法保障劳动者合法劳动报酬、支持用人单位用工自主权、规制竞业限制人员行为、规范劳资双方权利义务、倡导企业通过公平正当手段参与市场竞争以及准确界定破产企业职工优先破产债权范围等内容。其中案例4给到用人单位以特别注意，该典型案例支持了用人单位用工自主权，同时需要注意调岗应当是基于生产经营所需，且不具有侮辱性和惩罚性。案例9明确劳动报酬属于劳动合同的重要内容，不得单方随意变更，劳动者未提出异议不等于同意降薪。

On April 27, 2023, the Guangdong Provincial High People's Court issued a number of typical cases of labor disputes, involving multiple aspects such as labor relations, labor remuneration, social insurance, and contract termination. A total of 9 cases are provided, mainly involving safeguarding the legitimate labor remuneration of workers in accordance with the law, supporting employers' autonomy in employment, regulating the behavior of persons with non-competition restrictions, regulating the rights and obligations of both labor and management, advocating enterprises to participate in market competition through fair and legitimate means, and accurately defining the scope of priority bankruptcy creditor's rights of employees in bankrupt enterprises. Case 4 attracts special attention from the employers, which supports the employer's employment autonomy. At the same time, it should be noted that job transfers should be based on production and operation needs, and should not be insulting or punitive. Case 9 clearly states that labor remuneration is an important content of the labor contract and cannot be unilaterally changed. Failure to raise objections by the worker does not mean agreeing to a salary reduction.

原文链接：

## 广东法院劳动争议典型案例

### 01 唐某诉某科技公司劳动争议案

#### ——用人单位不得将经营成本转嫁给劳动者

##### 基本案情

唐某于 2021 年入职某科技公司担任研发部主管。科技公司发布管理制度规定，给办公经营场所设定用电额度，每月超出额度的电费由劳动者分摊。科技公司依据该规定每月从唐某工资中扣除其应分摊的电费。唐某以科技公司未及时足额支付劳动报酬、克扣工资、规章制度违法为由申请劳动仲裁，请求科技公司支付经济补偿和补发扣除的工资。

##### 裁判结果

珠海市香洲区人民法院审理认为，唐某不存在工作以外原因消耗公司电力的情形，科技公司从唐某应发工资中扣除办公场所的电费，不符合法律规定。故判令科技公司将每月扣除的电费如数返还给唐某。

##### 典型意义

获得劳动报酬是劳动者的基本权利，用人单位不得以节能减排、绿色发展为由将经营成本转嫁给劳动者，变相克扣劳动者报酬。本案对保障劳动者获取劳动报酬具有积极意义。

### 02 某电子公司诉甘某劳动争议案

#### ——竞业限制期限内入职存在竞争关系的其他单位需承担违约责任

##### 基本案情

甘某原在某电子公司担任技术部门管理岗，双方签订了竞业限制协议书。甘某离职后，电子公司一直按约定向甘某支付竞业限制补偿金。后电子公司调查发现，甘某在竞业限制期间入职存在竞争关系的某科技公司，认为甘某违反了竞业限制约定，请求甘某归还已经支付的竞业限制补偿金 201501.93 元并支付违约金 346485.72 元。

##### 裁判结果

东莞市中级人民法院审理认为，甘某和电子公司签订的竞业限制协议书中对竞业限制义务、竞业限制补偿金以及违约金进行了约定，是双方的真实意思表示。甘某从电子公司离职后在竞业限制期限内到存在竞争关系的科技公司工作，违反了竞业限制义务，需向电子公司归还已经支付的补偿金 201501.93 元。结合甘某离职前的工作岗位、工资水平及电子公司每月支

付的竞业限制补偿金的标准，甘某应向电子公司支付违约金 346485.72 元。

### **典型意义**

负有竞业限制义务的劳动者在竞业限制期限内入职存在竞争关系的其他用人单位，属于违反竞业限制义务的行为，应承担相应的违约责任。本案对违反竞业限制义务的行为提出警示，有利于营造尊重知识产权、保护商业秘密的法治营商环境。

## **03 某贸易公司诉陈某劳动争议案**

### **——劳动合同约定违约金超出法律规定范围应认定无效**

#### **基本案情**

陈某于 2019 年入职某贸易公司担任客服。双方签订的劳动合同约定，劳动者不得用自己的手机、微信和 QQ 联系客户、添加客户，更不能把客户推给家人朋友，一旦发现马上开除，如违反上述规定要赔偿公司 20 万元。现贸易公司主张陈某私自添加客户微信，要求其赔偿违约金 20 万元。

#### **裁判结果**

广州市中级人民法院审理认为，劳动合同上述违约条款超出法律规定可以约定违约金的范围，属无效约定，对贸易公司的诉讼请求不予支持。

### **典型意义**

在违反服务期约定和违反竞业限制约定两种情形下，劳动者需向用人单位支付违约金。用人单位不得利用其强势地位，以保护商业秘密为由，随意扩大劳动者承担违约责任的范围。本案的审理有利于引导用人单位依法确定双方的权利义务。

## **04 某汽车公司诉江某劳动争议案**

### **——用人单位合理调岗属依法使用用工自主权**

#### **基本案情**

江某于 2019 年 8 月 12 日入职某汽车公司，工作岗位为市场部前台文员。2021 年 10 月 21 日，汽车公司发出通告：公司目前因市场原因客流下滑，为了优化公司架构，调整江某为客服招揽专员。江某不服从调岗安排，拒不到岗。汽车公司此后多次通知江某，其原岗位已经撤销并入金融专员岗位，要求江某到新岗位上班。2021 年 12 月 5 日，汽车公司向江某发出通知，称其无故连续旷工 3 日以上，视为自动离职处理，且无任何补偿费。2022 年 1 月 28 日，江某请求汽车公司支付违法解除劳动合同赔偿金 15000 元。

## 裁判结果

肇庆市中级人民法院审理认为，江某原工作岗位已被撤销，汽车公司有必要对江某的岗位作出调整。汽车公司将江某调整为客服招揽专员，薪酬待遇亦不低于调岗前，虽然工作地点有变动，但距离仍在正常范围内，属合理调岗。江某拒不服从调岗安排并连续旷工，汽车公司解除劳动合同合法，无需向江某支付赔偿金。

## 典型意义

用人单位根据生产经营需要调整劳动者的工作岗位，调岗不具有侮辱性和惩罚性，且工资待遇与之前岗位相当，劳动者应当服从。本案依法保护用人单位正当的用工自主权，保障生产经营的有序开展。

## 05 某物流公司诉黄某等人劳动争议案

### ——民事侵权赔偿不能免除用人单位的工伤保险责任

#### 基本案情

谢某为某物流公司的司机，物流公司未为其缴纳工伤保险费。谢某在工作过程中因第三人过失发生交通事故而死亡，被认定为工伤。谢某的家属黄某等人提起机动车交通事故责任纠纷，法院判决肇事司机承担 583111.57 元赔偿责任。此后，黄某等人申请劳动仲裁，请求工伤保险待遇。物流公司不服仲裁裁决向法院起诉，主张黄某等人已获得民事侵权赔偿，无权再获得工伤保险待遇。

#### 裁判结果

茂名市中级人民法院审理认为，《广东省工伤保险条例》规定，职工所在用人单位未依法缴纳工伤保险费，发生工伤事故的，由用人单位支付工伤保险待遇。物流公司未为谢某缴纳工伤保险费，其应承担相应的工伤保险责任，该责任是法定责任，不因谢某家属获得民事侵权赔偿而减轻或免除。遂判令物流公司向黄某等人支付工伤保险待遇 897788 元。

#### 典型意义

用人单位有义务为职工缴纳工伤保险费用，其主体责任不因权利人获得民事侵权赔偿而免除。本案对于引导用人单位依法为劳动者缴纳工伤保险费用具有推动作用。

## 06 某卫浴公司诉黄某某劳动争议案

### ——入职竞争企业窃取商业秘密属违约行为应承担赔偿责任

#### 基本案情

黄某某为中山一厨卫公司的股东、法定代表人，2021年10月21日，黄某某与某卫浴公司签订劳动合同，合同有保守公司商业秘密的约定。上班第一天，黄某某就将公司电脑中1000多份文件上传至其个人百度网盘，包括产品高清图、报关单、对外贸易经营者备案登记表等。10月23日，黄某某从卫浴公司离职。

### **裁判结果**

中山市中级人民法院审理认为，黄某某身为与卫浴公司经营业务有竞争关系的其他公司股东、法定代表人，隐瞒身份入职，将包含卫浴公司商业秘密的内部资料上传至其个人百度网盘，违反双方有关保密义务的约定，应当承担违约责任。综合双方约定和黄某某的行为情节，判令黄某某向卫浴公司赔偿50000元。

### **典型意义**

用人单位和劳动者可以在劳动合同中约定保密条款，劳动者对在工作中获知的商业秘密有保密义务，若公开、披露、使用或允许他人使用用人单位商业秘密的，应承担相应的民事责任。本案的处理对违反职业道德和劳动纪律的劳动者具有惩戒示范作用，倡导企业通过公平正当手段进行市场竞争。

## **07 黄某诉某房地产公司劳动争议案**

### **——以公司股权变动为由解除劳动合同违法**

#### **基本案情**

2007年1月，黄某与某房地产公司签订书面劳动合同，工作岗位为副总经理。2021年8月10日，房地产公司以集团公司股权发生重大变化为由，向黄某发出《解除劳动合同通知书》并支付了经济补偿。黄某申请劳动仲裁，仲裁裁决驳回黄某的请求，黄某不服提起诉讼。

#### **裁判结果**

珠海市中级人民法院审理认为，房地产公司董事会免去黄某的高管职务原因为股权变动，股权变动并不影响公司的正常生产经营，不属于劳动合同法所规定“劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行”的情形。房地产公司解除黄某的劳动合同构成违法解除，应向黄某支付赔偿金。

#### **典型意义**

公司股权变动并非劳动合同订立时所依据客观情况发生重大变化的情形，用人单位不能以此为由解除劳动合同。本案处理对用人单位解除劳动合同的行为予以规范，依法促进劳动者合

法权益的保护。

## 08 张某诉某农业公司职工破产债权确认纠纷案

### ——公司实际控制人主张的善后事务工资报酬不属于职工优先破产债权

#### 基本案情

张某为某农业公司的法定代表人、实际控制人。2001年9月24日，农业公司因未办理年检被吊销营业执照。2021年7月5日，珠海中院裁定受理农业公司的破产清算申请。张某主张在二十年间处理了公司大量歇业善后事务，农业公司从未支付工资报酬，请求法院确认其对农业公司享有892815元职工优先破产债权。

#### 裁判结果

广东省高级人民法院审理认为，根据法律规定，用人单位被吊销营业执照的，劳动合同终止。张某为农业公司的实际控制人、法定代表人，具有清算义务，其处理公司歇业善后事务并非基于劳动关系，对该公司不享有职工优先破产债权，故驳回其诉讼请求。

#### 典型意义

本案明确了破产程序中职工优先债权的范围。公司被吊销营业执照后，负有清算义务的实际控制人主张处理善后事务的报酬属于职工优先破产债权的，依法不予支持。本案的处理明确了职工优先破产债权的范围，对规范市场主体的退出机制有积极意义。

## 09 冯某某诉某食品公司劳动争议案

### ——用人单位单方降低劳动报酬员工未提异议不应视为默认

#### 基本案情

冯某某于2013年1月13日入职某食品公司，工资构成为“底薪+岗位技能薪资+提成工资”。其后食品公司将冯某某岗位技能薪资由4155元先后降低为3400元、3000元、2500元。冯某某以食品公司未及时足额支付劳动报酬及未依法缴纳社会保险费为由提出被迫解除劳动合同，要求食品公司支付劳动报酬差额及经济补偿。

#### 裁判结果

深圳市中级人民法院审理认为，劳动报酬的调整事关劳动者切身利益，属于变更双方劳动合同。用人单位降低劳动者的劳动报酬应当与劳动者协商确定。食品公司单方降低冯某某的岗位技能薪资，冯某某未提异议不能视为默认，食品公司应当补足上述期间冯某某应得的工资差额及支付解除劳动合同的经济补偿。

### **典型意义**

劳动报酬属于劳动合同的重要内容，不得单方随意变更。本案依法认定劳动者未提出异议并非同意降薪，有助于防止用人单位利用自身优势地位确定不公平内容，侵害劳动者的合法权益。

# 四川省高级人民法院发布劳动争议典型案例

## Typical Cases of Labor Disputes Released by Sichuan Provincial High People's Court

2023年5月1日，四川省高级人民法院发布了十大典型劳动争议案例，涵盖了新就业形态用工劳动关系确认、工伤待遇纠纷、核心技术员工竞业限制、迫使员工离职经济补偿、女职工纯母乳喂养产假权益、因工死亡雇员遗腹子权益保护等方面。

On May 1, 2023, the Sichuan Provincial High People's Court released ten typical cases of labor dispute, covering the confirmation of employment relations in new forms of employment, work-related injury compensation disputes, competition restrictions for core technical employees, economic compensation for forcing employees to resign, the maternity leave rights of female employees of breastfeeding, and the protection of rights and interests of posthumous children of employees who died at work.

前5个案例均是与确认劳动关系与否相关的，法官对新就业形态用工的常见的几种表现形式进行了列举，其中案例1与案例5，前者是“外卖小哥”，后者是“闪送小哥”，法院从人格从属性、经济从属性、管理与被管理等角度进行区分，最终认定前者存在劳动关系，后者不存在劳动关系。案例7中法院支持了公司向员工主张就违反竞业限制义务的返还补偿金及赔付五倍违约金的诉请，给到用人单位在将来约定违反竞业限制义务的违约责任的参考。

The first five cases are all related to the confirmation of labor relations. The judge listed several common forms of new employment, including Case 1 and Case 5, where the former is a "delivery boy" and the latter is a "flash delivery boy". The court distinguished them from the perspectives of personality subordination, economic subordination, management and being managed, and ultimately determined that the former has a labor relationship, while the latter does not. In Case 7, the court supported the company's claim to employees for the return of compensation and five times the penalty for breach of non-competition obligations, providing a reference for employers to agree on the liability for breach of non-compete obligations in the future.



原文链接：

### 四川省高级人民法院发布劳动争议典型案例

本次发布的十个典型案例涵盖了新就业形态用工劳动关系确认、工伤待遇纠纷、核心技术员工竞业限制、迫使员工离职经济补偿、女职工纯母乳喂养产假权益、因工死亡雇员遗腹子权益保护等方面。该批案例集中体现了法院能动司法、对劳企双方的平等保护和对涉嫌违反劳动法律法规纠纷处理的规范引导，通过依法裁判、以案释法、以案说法，维持和促进劳企利益平衡状态下的依存共赢，营造用人单位规范用工、劳动者依法维权、劳动关系和谐稳定的良好社会氛围，达到以案促治的目的。

#### 外卖骑手的劳务关系 or 劳动关系？

**案例一：外卖骑手与外卖平台服务外包公司之间人格和经济从属性较强的，应认定成立劳动关系——某服务外包公司与姜某确认劳动关系纠纷案**

##### 基本案情

2020年12月，姜某通过外卖平台的某服务外包公司站点负责人的协助，成为外卖骑手并被安排从事外卖配送工作。服务外包公司向姜某提供服装、头盔、餐箱等，姜某自己提供骑乘代步工具。2021年2月27日，双方签订《劳务合同》，约定服务外包公司协助姜某注册外卖平台APP骑手账号、保证在平台正常获取订单信息及根据完成订单、消费者评价等核算姜某的劳动报酬等内容。同时服务外包公司通过《2020年XX分区XX外卖骑手报酬与奖惩考核办法》等制度对姜某进行管理，服务外包企业导出骑手在APP上的数据核定工资额后上报外卖平台，外卖平台委托合作企业代为支付给姜某。2021年3月7日，姜某在送餐途中因交通事故受伤。后姜某提起仲裁，请求确认与服务外包公司之间成立劳动关系，仲裁裁决予以支持。服务外包公司不服并诉至法院。

##### 裁判结果

一审法院认为，姜某通过服务外包公司注册为外卖骑手，直接接受服务外包公司安排从事外卖配送工作，提供的劳动属于服务外包公司的业务范围。服务外包公司制定相关报酬与奖惩办法等制度进行日常指挥、管理、监督、考核，对配送时限有算法、路线等引导与制约，结合平台配送信息、客户评价等标准决定对姜某的奖惩及工资报酬，具备劳动关系认定中人格从属性、经济从属性的“强从属性”特征，明显与双方签订的格式化《劳务合同》载明的劳务关系外观不符。故判决确认双方自2020年12月24日起存在劳动关系。

一审判决后，某服务外包公司不服提起上诉。二审法院判决驳回上诉，维持原判。

### **典型意义**

外卖骑手是平台经济下产生的一种新型就业形态，灵活就业模式使得骑手可以自由地选择工作时间，且可获得不低的收入，因而获得蓬勃发展。但外卖骑手与用人单位之间是否存在劳动关系，如何保障外卖骑手的合法权益也成为社会普遍关注的新问题。本案中，对于用人单位利用涉平台企业用工关系复杂的特点，通过订立“承揽协议”“合作协议”“劳务协议”等方式规避劳动关系的情形，法院跳出简单外观主义的窠臼，通过查明案件事实，揭开隐蔽劳动关系的“劳务面纱”，厘清姜某与服务外包公司之间存在较强的人格从属性与经济从属性，进而认定双方存在劳动关系，既以生动案例形式回应了社会对外卖骑手的关切，也为新业态用工模式下劳动关系的认定提供了典型参考。

## **网络主播和艺人公司存在劳动关系吗？**

### **案例二：网络主播人员与艺人公司之间不具备从属性特征的，不构成劳动关系——郭某与某艺人公司确认劳动关系纠纷案**

#### **基本案情**

某艺人公司在招聘平台发布电商主播招聘信息，郭某随后前往某艺人公司面试，被告知其薪资构成为5000元/月+40%的提成，试播3天后便可正式直播。郭某正式工作之后，工作方式是通过艺人在第三方网络直播平台进行注册开展直播。获得报酬的方式主要是通过网络直播平台吸引粉丝获得打赏，并从直播平台直接提现。艺人公司依据与郭某、直播平台之间的三方约定按照比例进行收益分配。郭某在家从事网络直播，每天直播的时间为4小时到6小时之间，其作为网络主播可以自主决定直播内容、形式、时间、场所等。后郭某提起仲裁，请求确认自2019年12月至2020年4月期间与艺人公司建立劳动关系，仲裁裁决不予支持。郭某不服诉至法院。

#### **裁判结果**

法院认为，郭某从事直播工作的平台由第三方提供和所有，获得报酬的方式主要通过网络直播平台取得，艺人公司未参与直播行为，也无法控制郭某直播的收入，仅按照约定比例进行收益分成；郭某自主决定直播内容、形式、时间、场所，无需遵守艺人公司的规章制度和劳动纪律，艺人公司对郭某的管理和控制明显较弱，双方在人格上和经济上未形成从属性的劳动关系特征，不构成劳动关系。

#### **典型意义**

当前，数字经济快速发展，网络主播已成为一个快速发展的职业群体。如何准确界定网络主播等新就业形态劳动者与用人单位之间的关系，如何衡平行业发展与个人合法权益保护之间的关系，成为司法机关必须回答的时代命题。本案中，法院运用穿透性审判思维，对郭某与艺人公司的直播合作方式，包括郭某的工作时间、工作内容、工作形式、收入获取方式以及艺人公司对郭某的考勤管理、是否存在监管、是否控制关系等进行实质性判断，由此认定双方关系不具有人格和经济上的从属性特征，不符合劳动关系成立的实质性要件。本案为该类型案件准确界定双方当事人是否成立劳动关系提供了有益范例，有利于保障直播行业健康有序发展。

### 以劳动关系对抗违约金？

**案例三：驻场歌手与某文化公司不符合劳动关系项下人格从属性、经济从属性以及管理与被管理等法律特征的，不构成劳动关系——涂某与某文化公司确认劳动关系纠纷案**

#### 基本案情

某文化公司与涂某签订《演艺合作协议》，约定双方为合作关系，涂某不属于文化公司的员工，文化公司按照约定的每次演出的报酬和涂某的实际演出场次向其支付演出费用，且不为涂某购买社会保险及提供住房，涂某同时有权接受其他经纪公司邀请，参加一定数量的商业演出。协议签订后涂某一直在文化公司指定的酒吧中担任驻场乐手。在此期间，涂某并不接受文化公司的考勤管理。后涂某申请仲裁，要求文化公司向其支付未签订书面劳动合同的二倍工资、经济补偿金等。因仲裁作出不予受理决定，涂某遂诉至法院。

#### 裁判结果

法院认为，首先，涂某与文化公司之间签订《演艺合作协议》，明确约定：双方系合作关系，涂某并非某文化公司员工，公司无需为涂某购买社保及提供住房，因此，双方并无建立劳动关系的主观合意。其次，文化公司并未对涂某进行打卡、签到等考勤管理，也无证据证明文化公司的规章制度适用于涂某，涂某同时可以从事其他商业演出，因此，涂某主张其与文化公司之间存在人格从属性缺乏事实依据。鉴于文化公司与涂某之间不具有建立劳动关系合意，且双方又不具备劳动关系项下人格从属性、经济从属性以及管理与被管理等法律特征，故认定双方不存在劳动关系。

#### 典型意义

本案看似一件普通的劳动关系确认案件，但实质触发本案的导火索为驻场歌手一方欲解除与公司的《演艺合作协议》，公司起诉驻场歌手承担违约责任，故驻场歌手选择以双方存在劳

动关系为由来对抗可能发生的高昂违约金。本案的典型意义在于明晰了新业态合作模式下双方是否存在劳动关系的认定标准,同时也能引导类似合作关系的当事人双方以正确的路径解决纠纷,聚焦协议履行及违约金调整的问题来化解双方矛盾,避免引发其他衍生诉讼,完善行业内部有效治理,促进文创产业健康发展。

### 门店工作公司管理,劳动关系是和谁的?

**案例四:美容服务从业人员虽与门店签订用工合同且实际工作地点在门店,但门店及其工作人员实际受第三方公司管理和控制,应认定从业人员与第三方公司存在人格和经济上的从属关系,从而成立劳动关系——徐某诉某健康管理公司确认劳动关系纠纷案**

#### 基本案情

某健康管理公司成立于2007年5月21日,该公司经营范围包括美容服务、浴足保健。某美容店于2012年11月2日成立,其与健康管理公司有紧密的合作关系,两主体的法定代表人和经营者住址一致,双方共用一套办公系统,办公系统组织架构中健康管理公司管理人员为美容店的上级。徐某入职后实际工作地点在美容店,并担任该店店长。工作期间,徐某与美容店签订了截止到2021年12月1日的劳务合同,美容店在2010年11月至2020年5月为徐某购买了养老保险和医疗保险。徐某的工资由某健康管理公司的关联公司实际发放,徐某在工作过程中对外发送的短信均以健康管理公司的名义发送,消费者支付账单的收款人户名亦为健康管理公司。2020年5月,徐某提出离职,健康管理公司的人力总监在OA办公系统上处理了徐某的离职申请。

2020年9月,徐某提起仲裁,要求确认其与健康管理公司存在劳动关系。仲裁裁决认为双方不存在劳动关系,驳回了徐某的所有仲裁请求。徐某不服,向法院提起诉讼。

#### 裁判结果

法院认为,虽然美容店与徐某签订了劳务合同,为徐某购买了社保,徐某的 actual 工作地点也在美容店,但健康管理公司与该美容店有紧密的关联关系,徐某的工资由健康管理公司的关联公司发放,其在工作过程中对外发送的短信以健康管理公司的名义,消费者支付账单的收款人户名亦为健康管理公司,且徐某离职最终由健康管理公司主管人员审批,说明徐某实际接受健康管理公司的管理和控制,并由该公司支付劳动报酬,其与健康管理公司之间的用工模式符合劳动关系中强人格从属性和经济从属性的实质特征,故应认定双方成立劳动关系。

#### 典型意义

伴随着人们对美好生活的需求不断增加,美容服务产业也呈迅速发展的趋势。与此同时,美

容服务从业人员与企业、门店间的用工关系也日趋复杂。本案中，健康管理公司和美容店表面上看似不同主体，实则在人员、业务、财务等方面存在交叉和混同。本案裁判破除了这种混同导致的用人单位识别困难的“迷雾”，最终判决确认徐某与健康管理公司存在劳动关系，保护了劳动者的合法劳动权益，防止企业利用其优势地位和特殊经营方式规避作为用人单位的法定义务，促进了美容服务行业的良序善治。

### 灵活用工模式下企业和个人存在劳动关系吗？

**案例五：因某平台企业与闪送员之间不存在劳动关系，闪送员配送任务结束后途中意外死亡的，不构成工伤（亡）——某公司诉某人力资源和社会保障局工伤认定纠纷案**

#### 基本案情

某平台企业主营网络信息服务，开发了“闪送”APP。张某于2020年1月下载APP、阅读平台发布的《合作协议》后注册成为闪送员从事配送工作。平台《合作协议》明确，闪送员的劳动报酬取决于本人完成配送业务的数量和质量，闪送员在专兼职选择、工作时间、交通路线等方面均不受平台企业的管理和支配，平台企业亦不提供劳动工具，但平台企业为其购买了人身意外伤害保险。2020年5月14日，张某登录“闪送”APP后于上午8时完成一单派送业务。当日11时9分左右，张某在步行横穿街道时被杜某驾驶的小轿车撞伤，经抢救无效死亡。交警部门对此次事故作出责任认定，认定杜某承担主要责任，张某承担次要责任。杜某及保险公司向张某家属支付了六十余万元赔偿款。张某之母刘某随后以平台企业为用人单位向某人力资源和社会保障局申请工伤认定。人力资源和社会保障局受理后作出《认定工伤决定书》，在未对劳动关系予以认定的情况下认定张某之死为工伤。平台企业不服，向法院提起行政诉讼，要求撤销人力资源和社会保障局作出的《认定工伤决定书》。

#### 裁判结果

法院认为，根据《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》第三条第一款的规定，对于非劳动关系而应承担工伤保险责任的情形仅限于“用工单位违反法律、法规规定将承包业务转包给不具备用工主体资格的组织或者自然人，该组织或者自然人聘用的职工从事承包业务时因工伤亡”以及“个人挂靠其他单位对外经营，其聘用的人员因工伤亡”两种，所以本案工伤认定的前提仍然是劳动关系的成立。张某通过手机APP注册成为闪送员，其劳动报酬取决于本人完成配送业务的数量和质量，而且张某在专兼职选择、工作时间、交通路线等方面均不受平台企业的管理和支配，平台企业对张某工作的管理措施是对张某完成闪送业务的工作标准、质量、时限等要求的具体化，不具有相当强度的人格从属性和经济从

属性。因此平台企业与张某之间不成立劳动关系，张某之死不应认定为工伤，故判决撤销人力资源和社会保障局作出的《认定工伤决定书》。

### **典型意义**

本案为一起互联网平台用工引发的工伤认定典型案件，其中的核心仍是劳动关系的认定问题。在灵活用工模式下界定企业和个人之间是否存在劳动关系，应坚持“强从属性”的核心原则，即以从业人员在从业期间的人格从属性、经济从属性、是否存在管理与被管理关系作为把握劳动关系认定的核心要素。不具备核心要素的，不应认定为劳动关系。本案裁判合理确定了平台企业承担责任的边界，给劳动者合法维护自身权益指明正确途径，理性衡平保护劳动者合法权益，以司法裁判助力行业良性发展。

## **遗腹子的一份供养亲属抚恤金**

**案例六：可享受工伤保险待遇的劳动者因工死亡，其遗腹子可作为死者亲属获得因工死亡职工供养亲属抚恤金——某建筑工程公司与罗某等工伤保险待遇纠纷案**

### **基本案情**

何某甲与罗某系夫妻关系，均未满 55 岁，具有劳动能力，二人系死者何某的父母，何某乙出生于 2020 年 12 月 4 日，系死者何某的遗腹子，其母与何某为非婚同居关系。死者何某接受某建筑工程公司转包工程的实际施工人廖某聘用，从事驾驶员兼工地采购工作，但何某未参加工伤保险。2020 年 5 月 11 日，何某在某建筑工程公司承建的工地上转运木板时被汽车撞击死亡。2021 年 7 月 22 日，当地人力资源和社会保障局做出认定工伤决定书，认定死者何某为工伤（亡）。2021 年 11 月 1 日，何某甲、罗某、何某乙就与建筑工程公司工伤保险待遇纠纷一案申请仲裁，仲裁裁决支持了何某甲、罗某、何某乙要求建筑工程公司支付供养亲属抚恤金 332542.8 元在内的一系列请求。建筑工程公司因此诉至法院，请求判决无需支付供养亲属抚恤金 332542.8 元。

### **裁判结果**

法院认为，根据《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》第三条第一款第四项“社会保险行政部门认定下列单位为承担工伤保险责任单位的，人民法院应予支持：（四）用工单位违反法律、法规规定将承包业务转包给不具备用工主体资格的组织或者自然人，该组织或者自然人聘用的职工从事承包业务时因工伤亡的，用工单位为承担工伤保险责任的单位”的规定，本案属于虽不构成劳动关系、但建筑工程公司应承担工伤保险责任的情形。《中华人民共和国民法典》第十六条规定：“涉及遗产继承、接受赠与等胎儿利益保护的，

胎儿视为具有民事行为能力”；《因工死亡职工供养亲属范围规定》第二条规定：“本规定所称子女，包括婚生子女、非婚生子女、养子女和有抚养关系的继子女，其中婚生子女、非婚生子女包括遗腹子女”，何某乙系死者遗腹子，建筑工程公司应该向其支付供养亲属抚恤金。故法院依法判决建筑工程公司向何某乙支付供养亲属抚恤金。

### **典型意义**

本案系践行民法典、落实胎儿合法权益保护的生动案例。虽然通常情况下自然人的民事权利始于出生，但《中华人民共和国民法典》第十六条关于“涉及遗产继承、接受赠与等胎儿利益保护的，胎儿视为具有民事行为能力”的规定，强化和扩大了胎儿利益保护的内涵和外延。本案中遗腹子何某乙既已孕育并健康出生，应当视为具有民事行为能力，其父何某因工死亡，何某乙有权作为死者何某的亲属获得因工死亡职工供养亲属抚恤金。本案不仅维护了因工死亡职工的合法权益，也体现了对胎儿权益的有效保护，实现了法理和情理、法律效果和社会效果的融合统一。

## **离职员工违反竞业限制协议返还补偿还要赔付五倍违约金**

**案例七：掌握企业技术秘密的工作人员离职后违反竞业限制义务的，应当承担违约责任——刘某与某科技公司竞业限制纠纷案**

### **基本案情**

刘某于2006年入职某科技公司，2015年双方续签劳动合同，刘某担任技术科长一职。刘某作为核心技术员工掌握了科技公司某生产线的研发生产情况。刘某在职期间与科技公司签订了《员工任职保密协议书》《竞业限制协议书》，约定：刘某从公司离职之日起两年内，负有竞业限制、汇报就业情况等义务，享有领取竞业限制经济补偿的权利；若刘某违反义务，须向公司赔偿相当于已领取竞业限制经济补偿五倍的违约金。2019年1月，刘某从某科技公司离职，其离职前一年实发工资总额达55万余元。自2019年2月起，某科技公司按照离职前确定的标准向刘某支付竞业限制经济补偿。2019年4月，某科技公司通知刘某报告就业情况，刘某回复其没有就业。但是自2019年3月份起，刘某就出入与某科技公司存在同业竞争关系的A公司办公场所并在A公司拥有固定停车位。同时，A公司委托其他公司为刘某缴纳社保和个人所得税，在2019年3月份至2020年7月份期间，刘某缴纳的个人所得税高达61万余元。科技公司遂诉至法院，主张刘某返还已支付的竞业限制经济补偿26万余元，并支付五倍违约金。

### **裁判结果**

法院认为，刘某汇报的就业情况与其社保及个人所得税缴纳情况、其与 A 公司的关系明显不符，对此，刘某无法作出合理说明，亦未举证证明其竞业限制期间的具体工作情况，故法院认定刘某在竞业限制期限内向与科技公司存在竞争关系的 A 公司提供了劳动，违反了竞业限制义务。综合考虑刘某任职情况、工资标准以及违反竞业限制义务而获得高额工资收入等情况，认为约定的竞业限制违约金数额并未明显过高，故不予调减违约金，支持了科技公司的诉讼请求。

### **典型意义**

科技型企业主要竞争力来源于核心技术，核心技术人员因“近水楼台先得月”，更容易掌握企业的商业机密。为避免同业竞争者通过“挖人”的方式获得企业商业机密，科技型企业往往与离职员工签订了高额违约金的竞业限制协议，以规避该类风险。本案裁判依照《中华人民共和国劳动合同法》第二十三条的规定，最终判决劳动者支付高额违约金，体现了司法对恶意违反竞业限制义务行为的否定评价。本案的裁判，一方面提醒劳动者尤其是掌握企业核心商业机密的劳动者，应当严格履行竞业限制协议，不应通过各种变通方式违反竞业限制义务；另一方面，对通过恶意“挖人”方式获得不正当竞争优势的用人单位给予了警示、震慑。

## **六个月员工培训是假，低薪迫使离职是真**

**案例八：用人单位长时间对员工进行不必要培训、未按约定提供劳动条件、迫使员工离职的，用人单位应向劳动者支付经济补偿——张某与某劳务公司劳动争议案**

### **基本案情**

2017年7月1日，某劳务公司派遣张某前往A公司工作。2020年9月4日，A公司向张某发出员工培训通知，要求张某自2020年9月9日至10月16日期间参加公司规章制度培训，并规定培训期间参培人员待遇按成都市最低生活保障工资标准发放，远低于张某平时工资水平。2020年10月10日，A公司通知延长培训至2020年10月31日。之后，A公司多次延长培训时间。2021年4月1日，A公司通知张某，培训班放假，复学时间待定。2021年4月9日，张某向劳务公司发出《解除劳动合同通知函》。2021年10月15日，张某申请仲裁，要求A公司与某劳务公司支付其经济补偿。仲裁裁决未支持张某关于支付经济补偿的请求。张某不服，诉至法院。

### **裁判结果**

法院认为，一般情形下，学习公司规章制度仅是公司培训内容的一部分，且所占比例较小，培训的主要内容应为提升员工工作能力等业务内容。A公司的培训显然与一般情形不符。A

公司对张某进行培训长达6个多月，培训主要内容为公司各项规章制度。在培训期间，A公司未按劳动合同的约定为张某提供劳动条件，致使张某的工资水平较培训前显著下降，张某以此解除劳动合同，符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条关于劳动者单方解除劳动合同的规定情形，因此判决支持了张某关于经济补偿的诉讼请求。

### **典型意义**

根据《中华人民共和国劳动法》第六十八条的规定，用人单位有建立职业培训制度的法定义务。对员工进行职业培训，其目的应是扩展员工技术业务知识，提高实际操作能力，进而提升员工综合素质，增强用人单位市场竞争力。但是，一些用人单位却借用“员工培训”的名义，在没有合理培训内容、没有合理时长的情况下无故延长培训期限，并在培训期间向员工发放明显低于平常工资水平的工资，迫使员工主动提出离职，从而达到不支付经济补偿的目的。人民法院作出裁判，明确认定此种情况符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条关于劳动者单方解除劳动合同的规定情形，用人单位应当支付经济补偿，以司法的温度和力度维护了劳动者的人格尊严和正当劳动权益。

### **员工离职还要倒给公司44410元？**

**案例九：用人单位与员工进行离职结算时利用优势地位签订显失公平《薪酬结算单》的，应予撤销——陈某与某水电公司劳动争议案**

#### **基本案情**

陈某是某水电公司员工，2018年双方签订《住房补贴协议书》，约定：陈某享受水电公司发放的住房补贴，但陈某如在公司连续工作未满五年的，退还全部住房补贴金额。协议签订后，水电公司按月向陈某发放了住房补贴。2020年2月，水电公司通知陈某不再续签劳动合同。同年9月，当新用人单位到某水电公司对陈某作背景调查时，水电公司要求与陈某签订《薪酬结算单》，确认陈某返还已发的住房补贴、并与应支付陈某的经济补偿相互抵消后作出结算。根据该《薪酬结算单》，陈某还需向水电公司退还44410元。后陈某申请仲裁，要求水电公司支付经济补偿，仲裁裁决予以支持。水电公司不服，诉至法院。

#### **裁判结果**

法院认为，首先，双方签订《住房补贴协议书》，约定劳动者“在本公司连续任职未满五年的，应当返还住房补贴”，其真实意思系对于因劳动者原因离职所致劳动者连续任职未达到五年以上服务期的，需返还住房补贴。通过上述措施，确保员工服务企业的稳定性。本案中，陈某服务期未满五年系水电公司在劳动合同到期后不愿与陈某续签劳动合同，此种情形下劳

劳动者并不负有返还住房补贴款的义务。其次，陈某与水电公司结算确认陈某应返还公司支付44410元的当天，恰是新用人单位对陈某在水电公司进行背景调查之时。水电公司利用自己的优势地位及陈某迫切需要公司配合进行任职背景调查等因素，将已向陈某发放的住房补贴与应支付陈某的经济补偿相互抵消后，陈某还需向水电公司退还44410元。从《薪酬结算单》签订的过程和内容看，是用人单位利用其优势地位违背劳动者真实意思表示而签订，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）》第三十五条关于解除劳动合同后，劳动者与用人单位就支付经济补偿等达成协议存在显失公平的规定情形，应予撤销，故判决水电公司支付陈某经济补偿。

### **典型意义**

本案运用复合型法律思维，深入剖析用人单位向劳动者支付额外薪酬目的是鼓励劳动者长期为用人单位服务。如因用人单位的原因导致劳动者未达到服务期限的，劳动者不负有返还义务。本案中当新用人单位对劳动者进行考核考察时，原用人单位利用己方优势地位及劳动者的危困状态与劳动者签订了显失公平的《薪酬结算书》，严重损害了劳动者合法权益，该协议依法应予撤销。该案的处理结果避免了用人单位以“平等”之名行“不平等”之实，有效地保护了劳动者的合法权益，增强了劳动者在工作中的获得感、幸福感、安全感，也为用人单位滥用权利的行为敲响了“警钟”。

### **社交平台发布“小孩母乳过敏”被公司要求返还纯母乳喂养各项工资待遇**

**案例十：女职工有充分证据证明应当享受纯母乳喂养产假的，用人单位应按照相关规定为其提供生育保障——成都某公司诉罗某纯母乳喂养产假工资报酬劳动争议案**

### **基本案情**

罗某系某公司员工，2021年10月至2022年3月期间请休产假。2022年1月，罗某凭爱婴医院出具的纯母乳喂养产假证明向公司申请2022年3月至4月期间的纯母乳喂养产假。公司认为罗某在社交平台上发布了“小孩母乳过敏”的内容，不具备请休纯母乳喂养产假的条件。公司因此提起仲裁，要求罗某返还休纯母乳喂养产假期间的各项工资待遇，仲裁裁决不予支持。公司不服，诉至法院。

### **裁判结果**

法院认为，《关于确保实行纯母乳喂养的女职工增加一个月产假的通知》（川卫妇发〔1997〕第004号）、《关于认真落实纯母乳喂养婴儿的女职工增加一个月产假的通知》（成卫字〔1998〕第37号）等地方性规定确定了女职工享受纯母乳喂养产假的条件为：各单位必须凭爱婴医

院出具的盖有“爱婴医院纯母乳喂养产假专用章”的证明，安排女职工一个月纯母乳喂养产假，享受出勤待遇。本案中，罗某虽于2021年11月在社交平台发布信息称小孩存在母乳过敏的情形，但病历资料显示，发现该过敏情况后小孩一直在接受脱敏治疗。此后，医院才结合治疗情况出具病情证明书并加盖了“爱婴医院纯母乳喂养产假专用章”，表明医疗机构已确认罗某的小孩经治疗后符合纯母乳喂养条件。公司仅凭社交平台信息不足以推翻爱婴医院的诊断，罗某凭案涉纯母乳喂养产假证明可以享受纯母乳喂养产假，遂驳回了公司的诉讼请求。

### **典型意义**

本案系贯彻女职工特殊保护的劳动法立法宗旨、体现司法维护女职工生育权益的典型案。纯母乳喂养产假系四川省的特有地方性政策，此政策的落地实施对改善女性就业环境、应对当前低生育率状况具有积极意义。女职工符合请休纯母乳喂养产假条件的，用人单位就应按原待遇支付纯母乳喂养产假期间的劳动报酬。本案裁判不仅明确执行了四川特有地方性政策，坚持对生育权益特别是女职工生育权益予以特殊保护，也为贯彻落实国家人口发展战略、提升生育意愿、优化人口结构贡献了司法力量。

# 北京市第一中级人民法院涉股权激励劳动争议典型案例

## Typical Cases of Labor Dispute Involving Equity Incentive Released

by Beijing First Intermediate People's Court

2023年5月5日上午，北京一中院召开“妥善审理股权激励案件 助推国际科技创新中心建设”新闻发布会，介绍该院及辖区法院相关案件审理情况及优化审理机制的经验做法，同时发布涉股权激励劳动争议典型案例，并为劳动者和用人单位作出维权提示。

On the morning of May 5, 2023, the Beijing First Intermediate People's Court held a press conference on "Properly adjudicating equity incentive cases to promote the construction of the International Science and Technology Innovation Center", introducing the trial situation of relevant cases and the experience and practices of optimizing the trial mechanism in the court and the courts within its jurisdiction and releasing typical cases of labor disputes related to equity incentives, which provide tips for workers and employers to protect their rights.

北京市第一中级人民法院认为：（1）对员工进行股权激励是用人单位激励员工实现预定经营目标的手段，员工通过努力工作，获取其可期待的利益，其实质仍属劳动者提供劳动获取的对价，因而股权激励相关争议属于劳动争议。（2）股权争议涉及劳动者权益保护，劳动者与用人单位约定适用于涉外民事关系的法律、行政法规的规定属于不具有法律效力的约定。（3）以股票、股票期权等非货币形式作为竞业限制经济补偿并非绝对不可，但是不可违背竞业限制补偿是为了解决劳动者因就业受限而可能的生活困难，为其生存提供持续稳定的经济保障的目的，非货币形式与货币形式的竞业限制补偿，从有利于劳动者的角度出发予以选择。（4）股权激励的履行不得违背法律法规强制性规定以及公司章程限制。（5）股权激励中关于劳动者服务期约定的条款只要不违反法律和行政法规的强制性规定，原则上应当认定为有效，在涉及到劳动关系解除或终止时，需要根据解除或终止的理由来区分。

The Beijing First Intermediate People's Court states that: (1) providing equity incentives for employees is a way for employers to motivate employees to achieve predetermined business goals. Employees can work hard to obtain their expected benefits, the essence of which still belongs to the consideration acquired by workers for labor. Therefore, disputes related to equity incentives belong to labor disputes. (2) Equity disputes involve the protection of workers' rights and interests, and the provisions of laws and administrative regulations applicable to foreign-related civil relations agreed upon between workers and employers belong to an agreement with no legal effect. (3) The use of non monetary forms such as stocks and stock options as economic compensation for non-competition restrictions is not absolutely impossible, but it cannot be violated. Non-competition compensation is aimed at solving the possible living difficulties of workers due to employment restrictions and providing sustainable and stable economic security for their survival. Non monetary and monetary forms of non-competition compensation are chosen from the perspective of benefiting workers. (4) The performance of equity incentives shall not violate mandatory provisions of laws and regulations or the limitations of the company's articles of association. (5) The terms on the employee's service period in equity incentives shall be recognized as valid in principle as long as they do not violate the mandatory provisions of laws and administrative regulations. When they are related to the termination of labor relations, they shall be distinguished based on the reasons for the termination.

原文链接：

## 北京市第一中级人民法院涉股权激励劳动争议典型案例

### ◆案例一

#### 【案情简介】

2013年9月，A公司向鲁某发送《入职通知书》，载明，聘用鲁某为副总裁，向总裁汇报工作；年薪为60万元，入职后享受集团针对核心高管所设计的长期持股计划，持有1.2%的公司股权/期权。鲁某于2016年9月离职，后鲁某多次向A公司主张行权，但均未能实现，遂以合同纠纷案由诉至人民法院，请求A公司向其支付股份行权价款500余万元。我院经审理认为，本案为劳动争议案件，鲁某起诉要求A公司支付股权行权价款，应经过劳动争议仲裁前置程序，故依法裁定驳回鲁某的起诉。

#### 【法官说法】

对员工进行股权激励是用人单位激励员工实现预定经营目标的手段，股权激励使员工认识到自己的工作表现直接影响到股票的价值，从而与自己的利益直接挂钩。员工通过努力工作，推动企业发展，获取其可期待的利益，其实质仍属劳动者提供劳动获取的对价。本案中，A公司在《入职通知书》中表示将在鲁某入职后对其进行股权激励，本质上属于对鲁某提供劳动给予的对价，且股权激励具体的实施、履行与劳动合同的订立、履行紧密相连，因此本案属于劳动争议。

### ◆案例二

#### 【案情简介】

刘某入职B公司之后，与B公司的境外关联公司C公司订立《股票期权授予通知》，通知载明：“每股行权价0.4美元，期权股票总数35000”，并规定了期权人行使权利的条件和限制等内容。针对授予刘某上述股票期权的原因，C公司表示若B公司取得良好的经营业绩，将有利于促进C公司获取更好的收益，故为了激励作为B公司员工的刘某，C公司决定授予其股票期权。

后来刘某与B公司发生纠纷，刘某主张因B公司融资、重组，其享有的期权股票总数发生变化。刘某以要求确认其享有以0.05美金/股的价格购买C公司143624股的权利、两公司为其办理股权登记手续等请求，将两公司诉至人民法院。

C公司在诉讼中主张，本案应由香港法院管辖并适用美国加州法律，因为双方签订的相关股

票期权授予协议约定：相关协议应按照加州法律解释并受其管辖，对于各方的权利和义务并不适用任何加州法律之外的法律规定而导致其他的司法管辖。公司、被授权人、和被授权人的指派人同意因相关协议引起或与其有关的起诉、控告或诉讼都在香港向当地有管辖权的法院提起。在法律允许的最大限度内，双方不可撤销地放弃管辖异议。

我院经审理认为，本案属于劳动争议，约定管辖亦不具有法律效力。

### 【法官说法】

B公司与C公司通过股权与协议形成层层控制关系，属于关联公司。从授予行为看，C公司授予刘某股票期权，是为了激励其更好地为B公司工作，从而促进C公司获取更好收益。从行权收益的性质看，如刘某符合行权条件，其可基于行权价格与流通价格之间的差价获得收益，这体现出劳动者通过提供劳动而获取回报的劳动关系特征。从权益实现条件看，刘某的工作年限、休假时长、终止提供劳动等因素，均会对其股票期权的权益实现造成影响，体现出用人单位对劳动者进行管理与激励的劳动关系典型特征。当然，此类争议也可能会适用到公司法、证券法等，但以上因素均不影响本案争议可纳入劳动争议案件的审理范畴。

C公司为外国企业，本案属涉外民事案件。《涉外民事关系法律适用法》第4条规定：“中华人民共和国法律对涉外民事关系有强制性规定的，直接适用该强制性规定。”《最高人民法院关于适用〈涉外民事关系法律适用法〉若干问题的解释（一）》第8条规定：“涉及中华人民共和国社会公共利益、当事人不能通过约定排除适用、无需通过冲突规范指引而直接适用于涉外民事关系的法律、行政法规的规定，人民法院应当认定为涉外民事关系法律适用法第四条规定的强制性规定：（一）涉及劳动者权益保护的；……”本案期权争议涉及劳动者权益保护，故C公司根据期权协议中的约定管辖条款主张应由香港法院管辖并适用美国加州法律的理由不能成立。

### ◆案例三

#### 【案情简介】

马某于2016年11月入职D公司。2018年6月，马某、D公司以及D公司控股股东E公司签订《股权激励协议书》，约定：马某在D公司工作时间满1年，作为奖励，E公司无偿赠与马某持有的D公司0.5%股权；马某在D公司工作满2年时，E公司再无偿赠与其持有的D公司0.5%股权。本协议所涉的股权激励，是E公司无偿向马某提供的权益。后因与D公司产生纠纷，马某诉至人民法院，请求确认其持有D公司股权，并由D公司将E公司持有的股权变更登记至其名下。D、E公司均主张，《股权激励协议书》的约定属无偿赠与，赠与股

权尚未实际交付，故公司有权撤销赠与。马某则主张，不能仅因为协议中有赠与字样就认为是赠与合同，其工作满2年是公司赠与1%股权的条件，而且其也履行了协议约定的服务时间之义务，相当于支付了股权对价。

我院经审理认为，对合同性质的认定，不能仅看合同某一条款的文字表述，还应当仔细审查、综合考量该条款的上下文、合同整体约定、合同目的以及合同订立的背景等因素。马某入职D公司，主管公司的主营业务，其获得相应股权的前提条件是在D公司工作满一定年限，此种工作年限的要求应视为其取得股权的对价，因此，《股权激励协议书》并非赠与合同。

### 【法官说法】

单务性、无偿性是赠与合同性质认定的主要依据。而在股权激励中，虽然表面上有的激励对象无需支付金钱或者其他财产作为获得股权的对价，但是实际上其却需要为激励主体提供劳动、服务满一定年限，或者实现一定的工作业绩，因此股权激励标的物的取得并非基于激励主体或其关联方的无偿赠与。由于激励对象“提供劳动、服务满一定年限、或者实现一定的工作业绩”与激励主体或其关联方授予股权激励标的物之间是牵连和依存关系，具有对价的意义，构成了对待给付，这决定了股权激励是双务合同、有偿合同，从而区别于仍为单务、无偿合同的附义务赠与。

## ◆案例四

### 【案情简介】

高某于2018年8月从F公司离职。双方曾签订《保密与不竞争协议》，约定高某离职后的竞业限制义务，并约定由F公司的母公司G公司于高某离职时发放股票期权若干作为竞业限制经济补偿。后来高某与F公司发生纠纷，高某起诉请求F公司支付竞业限制经济补偿金12万余元。

F公司辩称，2018年8月高某支付了预付行权价以保留期权，证明公司通过保留期权的方式给付了竞业限制经济补偿。高某则主张，其与F公司订立过2次劳动合同，每次订立劳动合同时，F公司均承诺由G公司授予其期权若干，分期归属；在其离职时，已经获得21250股期权的归属，具备行权资格，因G公司暂未公开上市，其向F公司支付了该笔期权的预付行权价；该行权与竞业限制经济补偿无关，作为竞业限制经济补偿的期权，F公司并未令其行权。对于高某行过几次权，F公司表示不清楚。人民法院要求F公司提交双方签订的期权授予相关协议，F公司未予提交。

我院经审理认为，高某的陈述符合实践中的一般做法，法院为查清事实，要求F公司提交期

权授予相关协议，F公司未予提供，F公司应当承担不提供相关证据的不利后果，认定F公司未支付竞业限制经济补偿。双方约定以G公司股票期权作为竞业限制经济补偿，但是G公司并未公开上市，其股权并不存在一个各方接受的交易价格，高某能否因行权而盈利、盈利能否达到法定的竞业限制补偿最低标准难以确定，并且该股票期权欠缺流动性，这些使得双方的约定相对于劳动合同法的强制性规定，对劳动者较为不利。因此，人民法院认定双方以股票期权作为竞业限制经济补偿的约定无效，应当视为未约定经济补偿。高某按照其离职前月平均收入的30%主张竞业限制补偿金，于法有据，法院予以支持。

### 【法官说法】

《劳动合同法》第47条将解除或终止劳动合同的经济补偿形式限定在货币形式，而对竞业限制经济补偿的给付并没有严格限定在货币支付。既然法律对竞业限制经济补偿的形式未做禁止性规定，那么以股票、股票期权等非货币形式作为竞业限制经济补偿并非绝对不可。但是，《劳动合同法》是兼具公法性质的社会法，为了保护劳动者的合法权益，限制用人单位的行为界限，该法的很多条文对于用人单位来说都是强制性规定。该法第23条第2款明确规定竞业限制补偿需按月给付，目的在于解决劳动者因就业受限而可能的生活困难，为其生存提供持续稳定的经济保障。因此，能否约定以股票、股票期权等作为竞业限制经济补偿，要受该规定的规制。具体判断标准可以是：当相关补偿给付方式的约定较之上述强制性规定对劳动者更为有利时，则没有必要否定其效力；如果该约定较之上述强制性规定显得对劳动者不利，且劳动者亦提出相关诉讼主张时，应当将相关竞业限制经济补偿的约定认定为无效。

## ◆案例五

### 【案情简介】

H公司股东包括陈某、续某甲、续某乙以及I中心。2011年6月，陈某萍入职H公司担任行政总监。2013年12月，双方订立《劳动合同补充协议》，约定H公司从2014年1月1日至2017年12月31日，每年向陈某萍提供不低于50万元股份或现金奖励。股份奖励或现金奖励由陈某萍选择。2018年6月，陈某萍离职。后陈某萍向人民法院起诉请求H公司立即向其支付14.64%股权，签发出资证明书、记载于股东名册并办理股权登记；请求陈某、续某甲配合办理上述股权支付相关事宜。

H公司、陈某以及续某甲均主张，《劳动合同补充协议》约定的只是50万元现金而不是股权，协议签订时并无任何股东表示愿意向陈某萍给付股权。陈某萍主张协议约定的股权是由H公司向其给付，具体来源没有约定，H公司可以通过增资、由其他股东代为履行或者公司向

陈某、续某甲回购股权再给付的形式履行协议。

法院经审理认为，H公司与陈某萍并未约定给付给陈某萍的股权的来源，就此约定不明确。H公司不持有本公司股权，章程中亦无员工持股计划或股权激励的相关规定。故《劳动合同补充协议》关于提供股份的约定不具备履行条件，陈某萍在本案中坚持要求H公司给付股权，缺乏依据，法院不予支持。

### 【法官说法】

股权激励标的物主要是股票、股票期权等，在审判实践中，激励主体往往由于主观或客观原因未依照约定向激励对象履行给付义务，双方就此产生争议。如果股权激励标的物在发行、流通等环节尚有法律法规强制性规定以及公司章程限制的情形下，激励对象坚持诉请给付约定标的物的，人民法院可不予支持。但是，激励主体不能依约履行给付义务，构成违约的，激励对象可以请求其承担相应的违约责任。

## ◆案例六

### 【案情简介】

2015年10月，K公司向张某发出《转正及薪酬调整通知》，通知载明，您的薪酬将有如下调整：公司将授予您股票期权20万股。如您能在接下来的2015年第四季度中仍然保持业绩达标的情况，公司还将授予您股票期权20万股。当月，张某与依据开曼群岛法律注册成立的L教育集团签署《股份期权授予通知》，L教育集团以每股行权价格0.10美元授予张某期权项下的普通股20万股。之后张某业绩达标，其再次与L教育集团签署《股份期权授予通知》，L教育集团以每股行权价格0.15美元授予张某期权项下的普通股20万股。后因为张某与K公司发生纠纷，其诉请K公司向其交付L教育集团40万股股票，或者赔偿其股票期权损失200余万元。

法院经审理认为，虽然K公司被认定违法解除与张某的劳动合同，但是K公司既非《股份期权授予通知》的签署方，也非股票期权的授予主体，L教育集团才是股票期权的授予主体，因此，张某请求K公司向其交付L教育集团股票的主张没有合同或法律依据。就张某请求K公司向其赔偿因无法行权导致的期权损失，张某能否基于《股份期权授予通知》及其项下相关文件兑现相应的期权，尚需其先行向期权授予主体L教育集团主张方可确定。因此，在本案中张某主张K公司向其赔偿股票期权损失的请求不予支持。

### 【法官说法】

如果股权激励标的物并非用人单位股票或期权，而是其关联方的股票或期权，签订股权激励

协议的主体也是关联方，则人民法院不能径行判决用人单位给付标的物或者承担赔偿责任等违约责任，而是应当首先查明劳动者能否从关联方处受领标的物，只有在确定标的物给付不能之后，才能作出进一步判断。本案中，如果张某能从L教育集团处受领期权，则对张某来说并没有产生损失；反之，则张某既可以依据《股份期权授予通知》请求L教育集团承担违约责任，也可以基于K公司的违法解除行为直接向其主张损失赔偿。

## ◆案例七

### 【案情简介】

M公司、N公司、P公司系关联公司。2016年5月，李某入职M公司，在之后的几年内陆续与上述三家公司订立了劳动合同。2016年12月8日，M公司与李某订立《期权协议书》，双方约定：M公司授予李某股票期权29700份，李某持有的股票期权分三次行权；实际行权额度应依据约定的行权条件和考核结果分批行权；考核年度为2017-2019年三个会计年度，M公司未满足业绩考核目标的，李某对应考核当年可行权的股票期权均不得行权，由公司注销；对个人的考核按照公司现行《考核管理办法》相关规定组织实施；李某辞职或因公司裁员而离职，其在绩效考核年度内因考核合格已获授但尚未行权的股票期权可继续保留，其余未获准行权的股票期权不得行权，由公司统一注销。截至2018年11月30日，李某获授的M公司股票已经行权14850股。2021年8月6日，P公司以李某严重失职、营私舞弊，对公司利益造成重大损害以及半年度绩效为D档为由与其解除劳动合同。P公司的解除行为被生效判决认定为违法解除。之后，李某起诉请求M公司向其交付其于2016年12月8日获授的14850股股票。M公司抗辩称，李某于2018年3月起即不再是M公司员工，不再具备期权行权的身份条件，且无法对其进行绩效考核，亦不满足约定的行权条件。

我院经审理认为，M、N、P三家公司系关联公司，存在交叉轮换使用李某的情形，M公司也未提交任何李某办理离职手续的相关资料；李某主张其工作岗位、工作内容和工作地点未发生变化，对此M公司亦未提举证据予以反驳。因此，李某系听从M公司安排与不同关联主体订立劳动合同。李某服从M公司安排后，M公司在未解除劳动合同且未提前明确告知李某服从安排会导致无法行权的不利后果的情况下，擅自以李某已非公司员工为由拒绝其行权，剥夺了其正当权益，李某的诉讼请求应予支持。

### 【法官说法】

在股权激励协议中，一般会针对劳动者约定服务期条款，如果发生劳动者提前辞职、被辞退、劳动合同期满未续签等情形，将触发违约责任条款，违约责任主要包括丧失行权资格、强制

回购股权、强制由第三方受让股权等。本案中，M公司拒绝李某继续行权的主要理由就是其已经从本公司离职，丧失了继续行权的身份资格，并且导致公司无法对其进行绩效考核。服务期条款是民事主体意思自治的结果，只要不违反法律和行政法规的强制性规定，原则上应当认定为有效，但是至少在下列情形下存有例外，需要区分不同情形进行评价：

1. 如果劳动者系依据《劳动合同法》第38条合法解除劳动合同，应当认定服务期条款对劳动者不再具有约束力。该条赋予劳动者在用人单位出现特定违约情形后维护自身合法权益、单方解除劳动合同的权利。

2. 如果用人单位依据《劳动合同法》第36条、第40条、第41条或者第44条提出解除或者终止劳动合同，应当认定服务期条款对劳动者不再具有约束力。此时终结劳动关系，是由用人单位提出且劳动者不存在过错。

3. 如果劳动者依法要求与用人单位订立或者续订无固定期限劳动合同，但是用人单位拒绝或者只同意继续订立固定期限劳动合同，此时劳动者再依据《劳动合同法》第37条提前30日解除劳动合同，或者依据该法第44条第1项终止劳动合同的，应当认定服务期条款对劳动者不再具有约束力。

## ◆案例八

### 【案情简介】

康某于2017年11月入职Q公司，2020年6月Q公司以康某多次接受外部咨询公司付费访谈，违反公司利益冲突规定接受供应商的招待及宴请，且该等出行未向公司披露，也没有履行出差审批手续，出行目的系为供应商及员工个人谋取私利，严重违反公司规章制度为由与其解除劳动合同。康某诉至法院，要求Q公司支付解除劳动合同赔偿金以及确认归属期权。康某主张，根据《录用通知书》明确约定，其有价值不低于60万元的期权，入职后另行签订授予细则。Q公司辩称，根据股权激励协议约定，员工因严重违纪被解除劳动合同，双方此前约定的期权包括在职期间授予及截至解除日尚未授予的，将全部取消作废，因此康某无权获得期权。

法院经审理认为，康某的行为已经严重违反Q公司依照法定程序制定的规章制度，Q公司据此解除劳动合同符合法律规定。双方均认可真实性的股权激励协议约定，如康某被Q公司因故解除，其期权将在离职日作废，不论该期权是否已得权或可行使。Q公司解除行为合法，故康某的期权作废，对于其要求确认期权归其所有的诉讼请求，不予支持。

### 【法官说法】

如果用人单位依据《劳动合同法》第 39 条合法解除劳动合同，此时一般由于劳动者对于劳动合同的解除存在较重的过错，如果双方签订的股权激励协议约定此种情形下劳动者的期权作废的，人民法院应认定相关约定有效。

# 竞业限制纠纷中的仲裁申请时效何时起算

## How to Compute the Limitation Period for Applying for Labor Dispute Arbitration in the Disputes over Non-competition Restrictions?

上海保华律师事务所 金珈仪

竞业限制合同就性质而言，其为双务合同，劳动者需要遵守竞业限制义务，而作为对价，用人单位需要支付竞业限制补偿金，如劳动者存在违反竞业限制情形，则用人单位有权向劳动者主张违约责任。从不同主体出发，在竞业限制纠纷中，存在两类责任的追责情况，一为劳动者向用人单位主张竞业限制经济补偿的支付，二为用人单位向劳动者主张违反竞业限制违约的责任承担，两种情形下的仲裁申请时效具体何时起算，国家层面以及各地并未有明确的规定，实践中对此存在不同的观点和适用，笔者针对前述两种情况，检索了相关的司法案例，供各位参考。

Non-competition contracts are, by their nature, bilateral contracts, upon which the employee shall perform non-competition obligations, and as a consideration, the employer shall pay economic compensation. If the employee violates the non-competition obligations, the employer shall have the right to claim payment of liquidated damages. Initiated by different subjects, there are two types of liabilities in non-competition-related disputes, one for the employee to claim the payment of economic compensation from the employer, and the other for the employer to claim the liability for the breach of the non-competition obligations from the employee. No clear regulations have been made at the national level or by local authorities on how to compute the limitation period for applying for labor dispute arbitration in disputes over non-competition restrictions. And judicial views and applications also vary in practice. Therefore, we have researched the relevant judicial cases for your reference.

## 一、 针对劳动者向用人单位主张竞业限制经济补偿支付的情况

根据《劳动争议调解仲裁法》第二十七条之规定，劳动仲裁的时效分为一般时效和特殊仲裁时效，不过无论是一般时效还是特殊时效，其均为一年的仲裁时效，而根据《劳动合同法》第二十四条之规定，竞业限制期限最长可为二年，这一年的仲裁时效与二年的竞业限制期限的不同设定就导致了在竞业限制纠纷案件中，司法机关对劳动者最多可主张 12 个月还是 24 个月的竞业限制补偿金存在不同的观点。

### 观点一：最多可主张 12 个月的竞业限制经济补偿

此种观点认为竞业限制经济补偿依法应当按月支付，在用人单位未向劳动者支付当月的竞业限制补偿时，劳动者就已知道或应当知道其权利受到侵害，由于法定的竞业限制经济补偿按月支付，各自具有独立性，应各自计算一年的仲裁时效，即按照竞业限制补偿金的支付周期独立计算仲裁申请时效。持该种观点的司法机关一般支持劳动者向仲裁机构申请仲裁之日往前一年且在竞业限制期限内的期间的竞业限制补偿部分，而对于超过该期间的部分应为已超过一年仲裁申请时效，不予支持，即劳动者自申请仲裁之日往前追溯最多可主张 12 个月的竞业限制经济补偿。目前持该种观点主要为广州市、深圳市、上海市。

（对于劳动者在竞业限制期限内申请仲裁要求支付竞业限制经济补偿，由于在涉案期间仍然处于竞业限制期限内，故该涉案期间劳动者仍可主张竞业限制经济补偿，对于在申请仲裁之后的部分并非此处讨论中涉及的“12 月”内）。

不过该种观点下，对于具体的仲裁时效起算日期，笔者在检索过程中也发现存在细微的差别适用：模式 1：按天为单位，每天各自计算一年的仲裁时效，劳动者往前可主张的竞业限制补偿的周期为申请仲裁之日往前整一年，如案例 1，此种模式是目前检索到的案例中法院采用较多的一种模式；模式 2：综合考虑劳动者和用人单位约定的竞业限制补偿的支付时间，按月计算仲裁时效，如案例 2。

### 【案例 1】广东省广州市中级人民法院-(2022)粤 01 民终 3745、3746 号

#### 案情概要

小舒与广州佰某公司劳动关系自 2018 年 8 月 16 日起解除，双方约定竞业限制期限为自 2018 年 8 月 16 日起至 2020 年 8 月 15 日止，公司在竞业限制期限内每月支付经济补偿金。小舒于 2021 年 2 月 3 日申请劳动仲裁，要求公司支付 2018 年 8 月 17 日至 2020 年 8 月 16 日期间的竞业限制补偿金。

#### 法院观点

本院认为，按正常理解，经济补偿应在竞业限制期限内每月支付。但小舒直至 2021 年 2 月 3 日才就竞业限制补偿金主张权利，根据《劳动争议调解仲裁法》第二十七条的规定，小舒在 2020 年 2 月 4 日前的竞业限制补偿金已超过一年仲裁时效。一审法院仅对 2020 年 2 月 4 日至 2020 年 8 月 15 日期间的竞业限制补偿金予以支持，对 2020 年 2 月 4 日前的竞业限制补偿金不予支持，有事实和法律依据，本院予以确认。

### **【案例 2】江苏省苏州市中级人民法院-(2021)苏 05 民终 6270、6271 号**

#### **案情概要**

小王与苏州悦悦公司劳动关系自 2019 年 5 月 13 日起解除，双方约定竞业限制期限为离职后三年内，补偿费按季支付。小王离职后，悦悦公司先后于 2019 年 7 月 4 日、10 月 9 日向小王转账 1535 元、1710 元，均附言备注为“竞业费”。后悦悦公司以小王违反竞业限制约定为由申请劳动仲裁，要求小王支付违约金。案件一审审理过程中，小王于 2020 年 11 月 2 日提起仲裁申请，要求悦悦公司支付 2019 年 5 月 11 日至 2021 年 5 月 10 日期间的竞业限制经济补偿金。

#### **法院观点**

本院认为：对于经济补偿支付方式，《江苏省劳动合同条例》第二十八条规定“应当按月”支付，而根据双方关于“按季支付”的约定，小王对悦悦公司最迟应于 2019 年 6 月底支付第二季度的经济补偿、于 2019 年 9 月底支付第三季度的经济补偿应有所预期，其于 2019 年 10 月 9 日收到最后一笔经济补偿后直至 2020 年 11 月 2 日才申请劳动仲裁，对于截至 2019 年 9 月 30 日（即 2019 年第二、三季度）经济补偿的请求已超过一年的仲裁时效，一审法院采纳悦悦公司关于时效的抗辩意见，对该部分请求不予支持。对于 2019 年 10 月 1 日起的竞业限制经济补偿，小王已按约履行相应义务，悦悦公司应予支付。

#### **观点二：最多可主张两年的竞业限制补偿金**

该种观点认为用人单位在竞业限制期限内未支付竞业限制经济补偿是一个持续违法的状态，违法行为终止之日即为仲裁时效起算之日，故参照《民法典》第一百八十九条的对于债务分期履行的规定，将竞业限制经济补偿视为同一债务分期履行，持该种观点的司法机关一般认为仲裁申请时效自竞业限制期限届满之日起算一年的仲裁时效，最多可主张 24 个月的竞业限制补偿。目前持该种观点主要为北京市（但经检索，北京也存在少数持前一种观点的判决，如(2022)京 01 民终 5658 号）。

### **【案例 3】北京市第三中级人民法院-(2022)京 03 民终 14703 号**

## 案情概要

2019年1月13日，小石头与北京科科公司解除了劳动关系，双方约定竞业限制期限为离职后3年，2021年5月25日，小石头申请劳动仲裁，主张2019年1月14日至2021年1月13日两年的竞业限制补偿金。

## 法院观点

一审、二审法院均认为，竞业限制补偿系基于劳动者履行竞业限制义务应获得的报酬性补偿。本案中，双方并未约定劳动关系解除后的竞业限制补偿的支付标准和期限，而且公司未履行支付竞业限制补偿金义务处于持续、连续状态。虽然上述劳动争议司法解释规定在双方没有约定竞业补偿的情况下，劳动者可以要求用人单位按月支付竞业补偿，但该规定应理解为赋予劳动者相关权利。而且，根据当时生效的《最高人民法院关于审理民事案件适用诉讼时效制度若干问题的规定》第五条（现为《中华人民共和国民法典》第一百八十九条）的规定，当事人约定同一债务分期履行的，诉讼时效期间从最后一期履行期限届满之日起计算。因此，综合上述情况，法院认为，小石头在竞业限制履行期限届满后一年内主张竞业限制补偿，不应认定超过仲裁时效。

## 二、针对用人单位向劳动者主张违反竞业限制违约的责任承担情况

目前劳动者违反竞业限制的隐蔽性越来越强，可能会出现在竞业限制届满很久之后用人单位才发现劳动者违反竞业限制行为的情况，在此时如何认定“用人单位知道或应当知道权利被侵害之日”是司法实践中的重点。对此，司法实践中一般存在3种情形：

情形1：一般以竞业限制期限届满之日作为仲裁申请时效的起算点，如超过竞业限制期限届满一年的，若用人单位未能充分证明超过该时间节点才知晓劳动者违约行为的合理性，则认定用人单位超过仲裁时效的可能性较高，如案例4。

情形2：若用人单位能证明其并未怠于审查劳动者的竞业情况，但确属存在劳动者故意隐瞒等情况导致未能在竞业限制期限届满一年内及时发现的，则用人单位被支持将实际举证中能证明的知晓日期作为起算日期的可能性较高，如案例5。

情形3：若能认定在竞业限制期限内用人单位即已处于“知道或应当知道权利被侵害”的情况，则起算点存在被往前移动的可能性，如案例6（本案中虽存在一定瑕疵，[即劳动者在仲裁阶段并未提出时效抗辩]，但一审法院与二审法院均对诉请是否超过仲裁时间的情况进行详细说理，且二审法院还进一步明确表明仲裁时效起算日为用人单位发现之日）。

**【案例4】上海市第一中级人民法院-(2019)沪01民终13076号**

### 案情概要

小兰于 2014 年 11 月 28 日入职橘子公司，双方约定离职后的竞业限制期限为 6 个月，2015 年 11 月 27 日，双方劳动合同到期终止，工作邮件显示的最后日期为 2015 年 12 月 11 日。2017 年 11 月 6 日，橘子公司曾委托律师向小兰发出律师函，其中表明橘子公司于 2016 年 12 月底发现小兰违反竞业禁止义务，现要求其说明情况并赔偿损失等。2018 年 4 月 11 日，橘子公司提出仲裁请求，要求裁决小兰支付竞业禁止违约金。另，橘子公司的经营范围包括资产管理，而小兰在 2015 年 10 月至 2016 年 4 月期间，参与设立了诸多公司，经营范围均有资产管理。

### 法院观点

一审法院认为：劳动争议案件仲裁申请时效为一年，从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。公司依据劳动合同约定主张小兰存在竞业禁止义务，橘子公司本身应当积极就小兰的履约情况进行必要的审查；同时，企业经营的基本信息亦可在国家设立的公共平台上依法进行查询。故橘子公司本案诉请的时效应自 6 个月竞业禁止期限届满时起算，如橘子公司认为小兰存在违反竞业禁止义务的行为，其权利受到侵害应当及时提出主张，但橘子公司未能及时就此事项寻求合法救济途径，直至 2017 年 11 月 6 日才向小兰发出律师函主张权利，并于 2018 年 4 月申请仲裁，橘子公司已超过法律规定的仲裁时效和诉讼时效。

二审法院认为：橘子公司直至 2017 年 11 月 6 日才向小兰主张案涉权利，但未就其公司“应当”于此时才知晓权利受害提供合理理由。通过审查橘子公司提供的相关证据，未发现存在不能于一审认定的时效期间内获知小兰相关行为之情形。由此，一审认定橘子公司的请求已经超过仲裁时效和诉讼时效并无不当。

## 【案例 5】上海市第一中级人民法院-(2017)沪 01 民终 7733 号

### 案情概要

2013 年 4 月小路从白龙马公司离职，离职当月小路与白龙马公司约定离职后 1 年需要履行竞业限制义务。2015 年 10 月 26 日，白龙马公司从第三人处获悉小路在 2009 年设立 XX 公司，且经营范围与本单位高度重合。白龙马公司后于 2016 年 10 月 24 日申请仲裁，要求小路返还已经获得的竞业限制补偿。法院查明：小路 2009 年设立公司，2013 年 3 月 26 日，将其股权转让给沈某（但无实际转让款往来），后于 2014 年 9 月又从沈某处受让股权。

### 法院观点

法院认为，白龙马公司自 2015 年 10 月 26 日了解到小路存在侵害白龙马公司权益的行为，于 2016 年 10 月 24 日申请仲裁，未超过一年。小路未举证白龙马公司应早通过各种客户渠道知晓其行为，因此其关于本案白龙马公司请求罹于时效的主张，本院不予采纳。

## **【案例 6】江苏省南京市中级人民法院-(2020)苏 01 民终 1363 号**

### **案情概要**

小章与小德公司约定离职后 1 年需要履行竞业限制义务，2018 年 3 月 23 日小章离职。慧德公司于 2018 年 4 月 16 日根据公司实际控制人与分公司员工的微信聊天内容知晓小章存在违反竞业限制行为，后小德公司于 2019 年 4 月 1 日申请仲裁。

本案中，对于仲裁时效的起算点，小章认为应当为其离职之日起算一年，小德公司认为应当在竞业限制期满开始计算。

### **法院观点**

法院认为：小德公司提交的微信聊天记录表明其自 2018 年 4 月 16 日方知晓小章的违约行为，故而本案仲裁时效应当自 2018 年 4 月 16 日方才起算，小德公司于 2019 年 4 月 1 日诉至仲裁委员会，在时效允许的一年期限范围内。小章主张小德公司在其离职时已经知晓或者应当知晓其从事同业行为，无证据证明，小章主张小德公司对本案诉请超过仲裁时效的上诉主张本院不予支持。

在检索案例过程中，笔者也发现司法实践中法院对于双方举证责任的分配情况，会随着处于何种期间而存在些许的不同，在情形 1、3 的情况下，劳动者需承担更多的举证责任证明用人单位早已“知道或应当知道权利被侵害”，以达到时效抗辩的目的，而在情形 2 的情况下，更多需要用人单位举证其在竞业限制期限届满一年后才知晓劳动者违反竞业限制义务的合理性。

目前也存在部分案例，劳动者会抗辩对于其竞业的情况，例如在职期间在外开办公司的信息早已公开在国家企业信用信息公示系统等国家公共平台，认为此属于用人单位“知道或应当知道权利被侵害”的情况，以期达到将仲裁时效起算日往前移动的目的，亦有法院认可该种观点，（如(2018)渝 01 民终 8262 号中的一审法院认可该种观点，不过二审法院明确表述此种观点不当）。对此，笔者认为虽然竞业限制案件中用人单位承担着证明劳动者存在竞业限制违约行为天然较重的举证责任，但考虑到目前审查劳动者在外就业情况的实际困难程度（即使是在国家公共平台，仍存在劳动者姓名重合率高、用人单位无法直接获取企业内档

信息等障碍)，此抗辩理由如不区分所处何种期间进行一致适用，则可能系对用人单位施加了较为严苛的审查义务，存在一定的不合理和不公平性。笔者倾向认为此抗辩理由的作用应区别不同的期间，在竞业限制期限内乃至期满后一年内，该期间实际上为用人单位设定的调查及维权合理期限，劳动者据此进行时效抗辩应当结合其他能充分证明用人单位已明确知晓的证据（如劳动者已明确告知用人单位的相关记录）；而在超过竞业限制期限届满一年后，若用人单位在前述设定的调查期限内未进行基本的调查，其应当承担怠于行使权利的一定不良影响，笔者认为此时劳动者则可据此单独予以时效抗辩，这样对劳动者和用人单位来说才更为公平合理。

### **建议**

1. 鉴于目前竞业限制案件中对于用人单位的举证责任较重，建议用人单位在劳动者离职时，先进行基础的调查工作，在劳动者离职后，应积极地进行调查、取证、发送通知要求劳动者停止侵害、尽快准备申请仲裁，避免由于自身疏忽而错过“知道或应当知道权利被侵害之日”一年的仲裁时效期间；
2. 在竞业限制案件中，仲裁时效不同于其他劳动争议案件中一般仅是用人单位用来防御的工具，而是劳动者和用人单位均可使用的双刃剑，如能活用仲裁时效，或许能在竞业限制案件中收获意想不到的结果。

# 论我国劳动争议处理立法的基本定位



## 一、我国劳动争议处理程序的现状与争鸣

在我国，劳动争议主要是个人争议及权利争议，即劳动者个人因为其权利受到侵犯而引发的争议。随着 1993 年的《企业劳动争议处理条例》和 1994 年《劳动法》的相继颁布实施，我国建立起了一套以协商、调解、仲裁、诉讼为主要环节的劳动争议处理制度。这套争议处理程序可以用四个字来概括，那就是“协调裁审”。“协”即协商，我国劳动争议的协商分为个别协商和集体协商，个别协商为劳动者就个人劳动争议与用人单位的协商，集体协商是由工会代表劳动者与用人单位就集体劳动争议进行的协商；“调”即调解，是指在企业内部由职工代表、用人单位代表、工会代表等组成的劳动争议调解委员会来对劳动争议进行调解，工会在其间主要扮演着中立第三方的角色；“裁”即仲裁，即由劳动行政部门代表、同级工会代表、用人单位方面代表共同组成劳动争议仲裁委员会来对劳动争议进行裁决，其中劳动行政部门是主导力量；“审”即审判，由人民法院对不服仲裁而提起的诉讼进行判决。在我国，协商和调解作为任意性程序供当事人自由选择适用。劳动仲裁程序作为处理劳动争议的核心环节，同时也是劳动争议诉讼的前置程序<sup>1</sup>。

从理论上讲，我国劳动争议处理制度的四个程序——协商、调解、仲裁和诉讼的制度设置反映出了现代纠纷处理的一般理念，这些程序已经被世界各国证明是行之有效的纠纷解决机制。诉讼制度作为古老而有效的争议处理机制一直以来都发挥着积极的作用。而协商、调解、仲裁程序是典型的非诉讼纠纷解决机制（也称 ADR<sup>2</sup>），它已经成为当代社会中与诉讼制度并行不悖、相互补充的重要社会机制。四种程序的协调配合在制度设计上看相得益彰。

然而，这种看上去设计合理的制度在现实中运行得并不顺畅，随着市场经济改革的不断深化，高速增长劳动争议量大大超过了“正常”的范围，使劳动争议处理的整个系统不堪重负<sup>3</sup>。同时，劳动者对这套程序也表现出了极大的不满。

---

董保华，论文转载自《法律科学（西北政法学院学报）》2008年第2期。

<sup>1</sup> 按照 2008 年 5 月 1 日施行的《劳动争议调解仲裁法》，小额和基准性劳动争议在仲裁阶段采用了有条件的“一裁终局”。

<sup>2</sup> ADR, Alternative Disputes Resolution, 替代性纠纷解决机制。

<sup>3</sup> 1995-2001 年《中国劳动统计年鉴》显示，自《劳动法》实施以来，全国劳动仲裁受理的争议数量 2001

2003年10月27日，新华社播发了《总理为农民追工钱》的通讯，介绍了重庆云阳县人和镇龙泉村10组农民熊德明，当面向温家宝总理反映丈夫2240元工钱被拖欠的情况。在温总理的指示下，熊德明丈夫也很快拿到了被拖欠的工资。通讯一经刊出，引发了全社会对农民工欠薪问题的广泛关注。在“总理为熊德明讨欠薪”的示范效应下，全国迅速出现了一场声势浩大的“清欠风暴”。紧接着，在2005年又发生令人震惊的王斌余案。甘肃省甘谷县的一个普通农民工王斌余，在父亲腿部受伤无钱医治，他要求提前结算工资未果，并曾向有关部门寻求权利救济没有得到及时处理的情况下，持刀连杀4人，重伤1人，随后到当地公安局投案自首，后被判处死刑。总理讨薪事件和王斌余案作为我国劳动争议处理现状的一个缩影，凸显了这个制度对现实极大的不适应。当一个个熊德明、王斌余们不求助正当法律程序，越级上诉甚至铤而走险的时候，证明我们的劳动争议处理程序已经走到了几近失灵的边缘。

面对现实中劳动争议处理程序暴露的问题，如何进行制度重构，成为了实务部门和学术界关注的热点。众说纷纭，各方面的意见分歧很大。在调解制度的改革方面，主要观点有：(1)维持现有的企业内调解制度，并对其稍加改良。改革的建议主要有健全现有企业调解委员会<sup>4</sup>、建立行业性或区域性的调解组织<sup>5</sup>、采用义乌调解模式<sup>6</sup>三种。(2)推行多元渠道调解。这类观点主张构筑多层次、广覆盖的劳动争议调解网络，最大限度地将劳动争议解决在基层<sup>7</sup>。

在裁审关系方面，除了主张继续维持现有“先裁后审，一裁两审”制度的观点外，主要还有“一裁一审”、<sup>8</sup>“只裁不审”、<sup>9</sup>“只审不裁”、<sup>10</sup>“或裁或审”<sup>1112</sup>等

---

年已增加到15.4万件，涉案人数467000人，分别是1994年的8.12倍和6倍。六年间劳动争议平均年增长率达36.23%。而根据2001年-2005年的统计，五年间，各级劳动争议仲裁委员会还以非立案方式调解处理劳动争议案38.4万件，占立案受理总数的1/3。2005年的劳动争议受理案件数量更是2001年的两倍。

<sup>4</sup> 典型代表学者为关怀教授。关怀主张首先要健全劳动争议的调解机构，在应该建立调解委员会的单位一定要建立起调解委员会，充分发挥调解委员会的作用。

<sup>5</sup> 这种行业性、区域性的调解模式主要为一些工会的学者所推崇。在总工会2005年提交的《劳动争议处理法(草案)》中第19条就规定：“县(市、区)、乡镇、街道及行业组织设立区域性、行业性劳动争议调解委员会(以下简称调解委员会)，调解辖区内和行业内的劳动争议。”

<sup>6</sup> 这种调解方式最早起源于浙江义乌。义乌的外来民工曾经自发选出了一些“帮会”帮他们解决拖欠的工资，久而久之形成了一个独特的社会现象。2000年，义乌市总工会成立了“职工法律维权中心”，在这个中心的指导下，义乌全市范围大大小小的1.6万家还没有成立工会的企业中，陆续普遍发展了工会组织。同时他们将义乌民工中的帮会过渡到工会组织上来，并通过选举，产生了他们自己的工会主席，从而将这些带有原始草根性的民工维权实体，纳入了工会管理轨道。

<sup>7</sup> 主张将现行的企业劳动争议调解委员会改革为由劳资双方代表组成的企业内劳动争议协商机构，并设立社会化劳动争议基层调解机构，即在乡镇、街道设立社区性或行业(职业)性的劳动争议调解机构，多种形式并存。

<sup>8</sup> 江君清：《我国劳动争议处理体制的重构》，载《中国劳动》2001年第11期。

<sup>9</sup> 陈新：《劳动争议处理体制应实行两裁终决》，载《中国劳动》2001年第12期。

多种观点。

全国人大常委会于 2007 年 12 月 29 日通过了《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》。我国学者对于劳动争议处理程序制度改革的观点也基本反映在立法中，其中主流的观点就是在基本维持现有程序设置的基础上，引入新的争议处理主体或者对程序间的顺序进行调配，并且对具体程序规则进行修改。这种程序改良的思路主要集中在调解制度和裁审关系的调整两个方面。

《劳动争议调解仲裁法》规定：“发生劳动争议，当事人可以到下列调解组织申请调解：（一）企业劳动争议调解委员会；（二）依法设立的基层人民调解组织；（三）在乡镇、街道设立的具有劳动争议调解职能的组织。”“企业劳动争议调解委员会由职工代表和企业代表组成。职工代表由工会成员担任或者由全体职工推举产生，企业代表由企业负责人指定。企业劳动争议调解委员会主任由工会成员或者双方推举的人员担任。”可见，《劳动争议调解仲裁法》基本上采纳了多元化调解的观点。

《劳动争议调解仲裁法》在维持“一调一裁两审”基本程序的基础上对裁审关系做了部分调整。其中，第 47 条规定：“下列劳动争议，除本法另有规定的外，仲裁裁决为终局裁决，裁决书自作出之日起发生法律效力：（一）追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金，不超过当地月最低工资标准十二个月金额的争议；（二）因执行国家的劳动标准在工作时间、休息休假、社会保险等方面发生的争议。”表面上看，立法者对于小额争议、基准争议将其排除在司法之外，采用了一裁终局。但是，这种一裁终局又是有条件的“终局”和有选择的“终局”。对于仲裁裁决不服的劳动者可以向人民法院提起诉讼，而用人单位只能在裁决违反法定程序等条件下才能向人民法院申请撤销<sup>13</sup>。

## 二、我国劳动争议处理体制的症结分析

笔者认为，上述对劳动争议处理程序的改造思路基本上是“治标不治本”的方案，中国劳动争议处理程序的问题并不是协、调、裁、审这四个程序本身有什么问题，正是在这四个程序背后的部门利益的作用，使这四种程序用其所短。我国现行劳动争议处理体制的症结表面上看是程序上的问题，实质是体制上的问题，

<sup>10</sup> 李勇：《关于调整和完善劳动争议处理体制的建议》，载《中国劳动》2003 年第 1 期。

<sup>11</sup> 陈金红、应建立：《“裁审分离”的劳动争议处理体制》，载《中国劳动》2002 年第 6 期。

<sup>12</sup> 李坤刚：《关于我国劳动争议仲裁两个问题的探讨》，载《安徽大学学报》2000 年第 5 期。

<sup>13</sup> 参见《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第 48 条、第 49 条。

劳动争议处理程序的合理化涉及部门利益的调整。这种体制上的问题涉及工会、政府、仲裁机构以及法院之间的利益纠葛，而这恰恰是我国劳动争议处理体制改革的关键所在。在我国的劳动立法中，劳动行政部门和全国总工会是享有重要话语权的主体。这些机构既是立法者又是执法者，部门利益相当程度地影响了我国劳动争议处理立法的走向。

### **(一)在协商制度中缺少群体利益的代表者**

劳动争议处理程序中，立法所强调的“协商”程序主要是指个别协商，而非集体协商，集体协商被规定在工会法中。

我国的工会有着双重身份，在集体协商程序中作为集体协商的主体，法律将其定义为代表劳动者，可以说是相对用人单位的第二方，在集体协商中，我国工会是法定的代表者，是与用人单位相对立的第二方，我国《工会法》将维护职工合法权益作为工会的基本职责。在个别协商中法律将其定义为独立于劳动者与用人单位的第三方，1995年8月17日全国总工会颁发《工会参与劳动争议处理试行办法》规定：“发生争议后，工会可以接受职工及用人单位请求参与协商，促进争议的解决”；新通过的《劳动争议调解仲裁法》也规定：“发生劳动争议，劳动者可以与用人单位协商，也可以请工会或者第三方共同与用人单位协商，达成和解协议。”这样的规定只能使工会置身事外，将知识的掌握、信息的了解、证据的收集和有关费用的支付等责任通通推给职工，造成了劳资双方协商力量的不均等。

在现实的纠纷中，工会则往往喜欢以“第三者”，即作为调解者的身份出现。一个很明显的逻辑，作为“第二方”更多的要尽代表、维护职工权益的义务；工会建立在企业内，工会领取雇主发给的工资，这一悖论使其作为第二方，面临着诸多尴尬。作为名义上的“第三方”，在出现劳动纠纷时去调解，多少可以让雇主看到工会在平息纠纷、恢复生产方面的作用。这种既是第二方，又是第三方的地位，则是工会组织非常欢迎的，也使其组织利益最大化。这种双重性使其似乎增加了工作量，也有了要求雇主向其支付2%工资总额的依据。我国工会在立法中有很大的话语权，自然不愿丧失这种双重地位。

在个别劳动关系领域，劳动关系的从属性，使个别协商中的劳动者与用人单位缺乏平等地位，个别协商其实并不适合被立法确立为独立的纠纷解决程序。实

实践证明,劳动争议协商机制中的集体协商是市场经济国家行之有效的化解劳动争议的重要方法。在集体协商过程中,因为工会组织的介入,劳动关系的从属性弊端被基本消除。在平等基础上所进行的集体协商、谈判已经被世界范围内的实践证明是有效的措施。劳动者要求的是集体协商而非个别协商。

这种名义上的“第三方”地位,只会让工人丧失对工会的信任使其难以充当代表劳动者的角色。我国的状况是,一方面群体劳动争议数量的持续走高<sup>14</sup>,另一方面这种群体劳动争议很少通过正规的工会组织来代表。表面看来,在集体协商中并不缺乏群体利益的代表者,我国法律中那种通过工会来进行的集体协商的规定只停留在纸面上。现行制度中个别协商制度已被劳动者根本摒弃,这种摒弃甚至使随后的程序也失去作用。“劳动者不按中国现行的‘一调一裁两审’的劳动争议处理程序,而直接采取罢工、上访、游行、示威等集体行动,以期达到维护自己切身利益目标的行为。”<sup>15</sup>在这种群体劳动争议中工会又因为其名义上的第三方地位,也被员工完全排除在集体行动之外。

## (二) 调解制度中缺少独立的第三方

调解制度的性质就在于“第三方主持或协助下的私法自治”,其中“第三方介入”是调解制度的基本特点,这也是不同于“协商”程序的本质特征。如前所述,不具备第三方地位的工会更愿意充当调解者的角色,我国过去的调解制度中一直将工会组织规定为调解者。《劳动争议调解仲裁法》规定为“企业劳动争议调解委员会由职工代表和企业代表组成。职工代表由工会成员担任或者由全体职工推举产生,企业代表由企业负责人指定。”这样的调解委员会并不具备第三方的特点。我国劳动争议的调解是在本企业内的用人单位与劳动者之间进行,在这个范围内,无论从理论上,还是从实践上看,都是不可能存在第三方的。然而,真正具备第三方地位的政府部门却又不愿意充当调解者的角色,致使调解因缺乏第三方而流于形式。

在我国,政府本可以成为具有独立地位的第三方。然而,我们的政府部门一般不愿意主动介入劳动争议调解过程中,只是在非常被动的情况下提供调解服务,比如层层信访制度。政府部门不愿意介入的原因在于,在“行政化”的劳动仲裁

<sup>14</sup> 2001-2005年全国劳动争议仲裁委员会处理集体劳动争议数据表。

<sup>15</sup> 汝信、陆学艺、李培林:《中国社会形势分析与预测(社会蓝皮书,2005年卷)》,社会科学文献出版社2004年版,第299页。

中，政府部门占有非常有利的地位，由劳动行政部门、工会和企业代表组成的劳动争议仲裁委员会具有很深的行政化的烙印，实质上是行政裁决，但是名义上又是社会性的机构，并不受行政复议、行政诉讼的监督。这种制度设计既可以满足行政部门对权力的追逐，又可以逃避行政法上对行政权力的控制。政府部门在劳动争议中，更愿意将自己定位在拥有权力的“裁判者”，而不愿意担当只提供服务的“调解者”，在劳动争议调解中更愿意充当旁观者。

缺乏独立第三方介入的调解由于缺乏足够的公信力，致使调解率不断下降，日益被当事人所抛弃。据中华全国总工会统计，截至 2005 年 9 月，全国基层工会所在企事业单位建立劳动争议调解委员会 23.1 万个，但该年度受理案件却只有 19.3 万件，即表示平均每个调解委员会还没有受理一个案件；同时，该年度调解成功的只有 4.2 万件，也就是说将近 6 个调解委员会才调解成功一个案件。

政府完成由旁观者向主导者角色的转变是关乎调解机制能否发挥作用的关键。国家权力介入劳动争议调解已经成为国际潮流，无论是英国和美国的“国家提供调解机制+当事人自由的启动与进行”模式，还是瑞典的“国家提供调解机制+当事人非完全自由的启动与进行”模式，行政性调解在促进劳动争议解决的过程中作用愈发明显。政府调解不仅有利于发挥政府公信力，促进劳动争议的高效解决，而且也符合我国民众长期形成的对官方调解信赖的文化传统。然而，工会与劳动行政部门均从自己的部门利益出发，推行建设有工会部门主导的所谓的“区域性、行业性”的多元化调解体系，以此掩盖企业内调解组织中工会作为第三方中立性不足问题，其实只是将企业内的问题放大到社会，以扩大工会的部门利益。

### **(三) 仲裁制度中缺少其应有的灵活性**

以仲裁为中心，以诉讼为保证，并辅之以调解的制度，是行之有效的解决劳动争议的手段，但在我国实际运行中，日益严重的行政化和诉讼化倾向使劳动仲裁制度设计的初衷并未得到真正实现并逐渐丧失了其在劳动争议处理中的核心地位。

劳动争议仲裁行政化。劳动争议仲裁委员会由劳动行政部门代表、同级工会代表、用人单位方面代表组成的这种模式，使劳动争议仲裁委的组织机构既不同于法院，也不是《仲裁法》意义上的仲裁委员会，更不是一般意义上的行政机关，

是有别于上述三种机构的非常特别的“准司法”性质的机构。由于缺乏独立的法人地位，劳动仲裁委员会一开始就没有独立的人员、独立的资金、独立的办公场所、独立的办事机构，在机构、人员、经费上都受制于当地政府，并不像商事仲裁委员会那样有足够民间力量的介入。在这样的体制下，劳动仲裁委员会受到行政决定影响较多，劳动争议仲裁实质上是劳动行政部门主持下的活动，典型的事例就是仲裁员为仲裁委员会指定而非当事人选定。仲裁委员会的运行呈现出事实上的行政化状态，“三方性原则”日渐形式化。

劳动争议仲裁诉讼化。仲裁诉讼化表现在仲裁程序运作中，越来越多的向诉讼看齐。在现行制度中仲裁是诉讼的必经程序，每一个劳动争议案件只有经过仲裁才能进入诉讼。由于诉讼不以仲裁裁决为基础，审判活动一律从头再来，人民法院将按自己的程序和标准对同一起劳动争议案件重新审查，重新立案，重新送达，重新开庭，重新核定证据，重新认定事实，重新选择法律的适用直至达成调解或做出判决。美国学者 Mary E. Gallagher 教授在《中国法律维权行动：“醒悟”与法律意识的发展》报告<sup>16</sup>中指出：“由于在现行体制下，法院审理劳动争议案件不以仲裁裁决为基础，仲裁程序和诉讼程序脱节，不仅适用范围方面有差异，两者之间在证据的采集方式、举证责任的分担、甚至实体法律依据的采纳方面都不完全相同。采访中，对同一起劳动争议案件，法院改判仲裁结果屡见不鲜。”这种状况引起社会不满，为了避免仲裁公信力的下降，仲裁机构的仲裁程序越来越向诉讼靠拢，几乎成为诉讼程序的翻版，以至于被贬称为“劳动争议三审终审制的第一审级”。仲裁所应具有的简便、灵活、保密、及时的特征被完全弱化。

《劳动争议调解仲裁法》对于小额和基准争议适用有条件的一裁终局，但是同时又对劳动者和用人单位进行了区别对待，终局只针对用人单位而不针对劳动者。表面上看，这样的设计对劳动者加强了程序上的保护，但是这种设计违背了基本的程序公正，也使所谓的“终局”变成了“摆设”。仲裁柔性的、效率见长的特征被抹杀，仲裁对于诉讼案件的截流功能将会部分丧失。对于劳动者实体利益上的侧重保护付出了牺牲程序正义的代价。仲裁裁决不具有终结性，法院可以随意撤销仲裁裁决是过去仲裁无法在劳动纠纷解决过程中发挥核心功用的主要原因，“部分一审终局”的这样一种制度设计依然没有从根本上解决这个问题。

---

<sup>16</sup> 该报告的资料主要来源于该学者独立的对华东政法学院劳动法律服务中心的调研。该资料的收集方式主要是“访谈”，兼顾部分“观察”。

与成本较高、规则复杂、程序繁琐、偏重公正的诉讼相比较，仲裁具有成本较低、规则灵活、程序简单、处理及时、偏重效率的特点，更能适合劳动争议的解决。我国仲裁机构运行中的根本症结在于没有清晰地界定仲裁机构的社会属性。行政化和诉讼化的准司法特征，实际上已经颠覆了仲裁的本质涵义。

#### (四) 诉讼制度难以恪守司法公正

在进入司法程序之前的协商、调解、仲裁三道程序均形同虚设，社会各界将寻求公正的希望完全寄托在司法程序上。近几年，劳动诉讼案件的急速上升，使原来有限的诉讼资源日益紧张，2005年全国法院审理的劳动争议案件已达到18万件，最近几年每年以20%的速度递增<sup>17</sup>。这种社会公正的要求本身是多元的，有些人希望快速，有些人希望廉价，有些人希望对劳动者倾斜保护。劳动争议的诉讼程序正在努力改变自身的特征以适应这种多元的要求，从而使“司法政策化”。

“司法政策化”集中体现在2006年《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(二)》。(1)在农民工工资拖欠问题已经引发国家最高领导人高度关注的背景下，为解决“农民工工资”久拖不决问题，司法解释修改“先裁后审”模式，改为工资欠条争议可以由法院直接受理。行政领导的重视成为案件分流的依据。(2)为解决劳动者因时效问题“告不进”的问题，司法解释颠覆了诉讼时效规则，在时效起算点、连续侵权时效和时效中止及中断问题上均做出了过度有利于劳动者的解释，使普通诉讼的时效规则被完全修改。(3)在劳动合同与规章制度的效力上，法院以劳动者一方的请求为依据来进行认定。

上述有关司法制度或程序的修改，其背后的动因不是法律制度的改变，而是当前政策风向的转变。领导人关心的问题，司法部门必须拿出应对方案，甚至不惜违背《立法法》；政府关心的问题，司法部门也必须做出某些改变，即使有违《民事诉讼法》。这种趋势是十分危险的。司法制度应有的独立性、确定性和公正性都受到了严峻挑战。以单方权利保护为导向而忽视程序公正的改革很可能让司法程序变成“廉价的司法”或者称为政府手中的工具，而当事人获得的正义也可能是“折扣的正义”。在劳动争议案件中，基于劳动争议的特点，大部分当事人都希望劳动争议及时、简便、公平的处理，此时“效率”价值成为首要价值，

---

<sup>17</sup> 摘自 <http://legal.people.com.cn/GB/42735/4882195.html>, 2007年4月21日访问。

适宜协商、调解、仲裁等非诉机制发挥各自的特点。也有一部分当事人希望以较高的成本追求得到公正的判决，而不相信非诉机制。这样，一部分劳动争议必然会转向追求公正，而这恰恰是诉讼的长处。诉讼的特点是刚性机制，其优点在于程序严谨、复杂，尽管效率不足，甚至要花费很大的司法资源，但结果公正，而这恰恰是社会稳定的底线。可惜的是，诉讼资源紧张和司法政策化将诉讼的“长处”压缩到极小的范围内，诉讼程序已经渐渐沦为政策性的工具。

### 三、劳动争议处理体制改革的基本思路

通过上面的分析，可以发现，现行劳动争议处理体制“用其所短”的弊端表面上是程序上的问题，但其实质是体制上的问题，是工会、政府、社会力量以及司法机关之间的利益纠葛。对各方利益的协调和处理才是克服现行体制“用其所短”弊端的出路，这也恰恰是我国劳动争议处理体制改革的重点和难点。

#### （一）做实协商——催化自主协商机制

如前所述，我国协商程序的症结在于工会不愿意做协商双方主体的“第二方”，以至于集体协商中劳动者一方的力量相对较弱，难以开展有效的平等协商，协商程序流于形式，以至于企业内的调解虚化。大部分市场经济国家认为工会是受雇人的团体，是职业团体。在美、德、日等国家，工会产生和存在的目的就是为了集体谈判，不能代表劳工进行集体谈判的工会并不被称作工会，而是被看作某一政治集体。没有成为雇主谈判对象的工会组织被认为没有任何存在的意义。<sup>18</sup>从职业团体出发，工会的职能应当是单一的，以维护劳动者的权益为唯一职能。2001年修订的《工会法》将维护职工合法权益作为工会的基本职责<sup>19</sup>，虽然是一种进步，但是“在维护全国人民总体利益的同时”的法律限定极大地束缚了工会的手脚。更为重要的是，由于体制的惯性，当前工会组织仍没有将自己从“第三者”的角色中走出来，总希望作为调解人在劳动争议中行使权力。因此，工会在劳动争议中的定位不仅需要立法的配合，更需要工会组织自身思路的转变。只有这样，我国的协商机制才不至于流于形式，而企业内的调解制度才可以完成向协商机制转化，并为真正的调解制度的构建腾出空间。

我国缺乏自主协商的机制，关键在于劳动者和用人单位之间的力量不均衡。

<sup>18</sup> 黄燕东、杨宜勇：《美、德、日集体谈判制度的比较研究》，载《首都经济贸易大学学报》2006年第6期。

<sup>19</sup> 《工会法》第6条规定：“维护职工合法权益是工会的基本职责。工会在维护全国人民总体利益的同时，代表和维护职工的合法权益。”

而如何平衡这两方的力量则是一个社会、经济问题，并非一项法律所能解决的问题。因此，劳动争议处理立法只能起到“催化”的作用，引导、促进劳动关系双方自主协商。我们认为，我国劳动争议协商发挥作用的关键是工会要放弃第三方身份回归第二方，真正代表劳动者与资方进行协商，维护劳动者利益。在用人单位内部的工会组织应该作为代表劳动者的组织，发生劳动争议时应当代表劳动者与用人单位通过协商的方式解决争议。实际上，现有的企业内的调解委员会制度更适于转变为自主协商的平台，这样就可以“用其所长”了。

## （二）做大调解——建立政府调解主导的模式

调解制度中应该由真正具有社会公信力的第三方主持，方能彰显调解之优点。调解作为解决劳动争议的主要手段，应当由具有足够影响力和社会公信力的机构来承担职能，才能最大限度地引导当事人进入这样的纠纷解决机制。因此我们主张建立由政府建立的，由劳动保障行政部门负责的，独立的政府调解机构。为防止调解程序的虚化，必须强化政府调解的效用。对具有给付内容的调解协议书可以赋予当事人申请强制执行的效力。

对于《劳动争议调解仲裁法》所确立的没有主渠道的多元化调解模式，笔者认为在现实中很难真正的发挥作用。一是多元化的调解组织在中国的发展还处在初级阶段，大部分地区甚至没有，让数量有限的此类组织承担起大量的劳动争议调解任务并不现实；其二，此类机构短时期内无法树立其社会公信力，如果仓促赋予其法定调解组织地位，无疑是拔苗助长，实不可行；其三，劳动争议调解需要经验丰富、具备法律知识的队伍方能承担，但是目前这类组织并无此类人才储备。

当然，笔者主张的政府调解并不排斥其他的调解渠道，应该让这类组织发挥其补充性、替代性的功能，但是立法必须确定行政调解的主渠道。主渠道和多元渠道两种设定体现了对权利和义务的不同认识。以这两种模式设定对政府的意义来作以说明，一旦确立了多元渠道，那么对政府而言，调解就成为了政府的权利，也就是说政府有权参与调解，也有权不参与调解。因为从法律本质上说，权利是可以放弃的，因此，政府完全有自由去选择是不是要提供调解资源给公众，即使政府不提供调解资源也无可厚非。这样设定的后果，可能导致所有的第三方主体都明哲保身不提供调解，最终导致调解的灭亡，而“多元渠道”也变成了“没有

渠道”。但是在“主渠道”的框架之下，情形不同，主渠道是一种义务模式。在主渠道框架下，调解成为了政府的义务，被确定为主渠道的那种调解形式承担了提供调解的义务，它没有选择的权利，因为义务是不可以放弃的。这样的设定之下，即使别的调解形式因为种种理由消失殆尽，这种主渠道的调解形式由于是调解义务的主体，其仍将继续存在，保证当事人还有最后一种调解渠道可以利用。

### （三）做强仲裁——去行政化、去诉讼化

仲裁作为一种介于公力救济和私力救济之间的“社会救济”形式，在运作机理和功能上具有“公力救济”形式的诉讼所不具有的快捷、专业、灵活、高效、成本低廉的特性，与劳动争议的解决需求相契合。但是我国的仲裁制度却因为行政化、诉讼化而丧失了这些功能。为此，应该“做强”仲裁并使其成为当事人优先选择的渠道。这种做强的实质就是要使劳动争议仲裁委员会去行政化、去诉讼化而实现实体化、社会化，还原仲裁体制作为柔性解决机制应有的本来面目和特征。

1. 仲裁委员会社会化。仲裁与行政相分离，对于规范劳动仲裁制度的适用，充分重视当事人的意愿，起着积极的促进作用。要加强劳动仲裁委员会的独立性，实现实体化，就必须对仲裁委进行社会化的改造。主要是：通过机构社会化使仲裁委真正成为一个社会力量主导的独立法人，与行政序列相脱离；通过业务专业化，使劳动争议仲裁委员会成为一个综合性专门机构；通过人员职业化，形成一支相对稳定、合理搭配的高素质仲裁工作队伍；通过从社会专家、专业人士中选聘仲裁员，提高仲裁机构的专业化和社会化程度。

2. 仲裁规则灵活化。仲裁制度作为一种替代性纠纷解决机制，其运作规则也应灵活于诉讼规则。除了小额度的劳动争议可以直接归入强制仲裁程序由仲裁机构进行法定管辖之外，其他形式的争议应由当事人协商选择仲裁还是诉讼；当事人双方不能就仲裁协议达成一致的情况下的争议可以直接划入法院处理的范畴，以减轻仲裁机构的压力；仲裁庭的组成尽可能的体现当事人的意志，在设置仲裁员名册的基础上，应允许当事人各选同等数额的仲裁员，并由仲裁委员会指派一定数量的仲裁员组成仲裁庭处理劳动争议；对非法定仲裁范围案件的审理，仲裁还可以进一步体现当事人意志，如仲裁适用依据的合法选择等。

3. 一裁终局的有效性。根据仲裁的原理，仲裁结果应是一裁终局的，司法救

济的方式是在仲裁裁决做出后，在一定的期限内当事人可申请法院撤销。在大量的劳动纠纷需要处理的情况下，我们应选择劳动争议仲裁作为社会权力处理劳动争议的主渠道，并采用高效的一裁终局制度。从法理意义上说，为了保证裁决的公正性，有必要在一定程度上形成诉讼监督、制约仲裁的格局，为此，必须赋予司法机关在一定条件下撤销仲裁裁决的权力。但是，为了保证仲裁的实质有效性、能够真正发挥其解纷止争的社会功能，必须保持诉讼与仲裁之间的合理张力，必须在一定程度上保证仲裁裁决的终结性。

4. 仲裁裁决监督的公正性。公权力对仲裁裁决的介入应该作一定限制：(1) 执行监督。一方拒不履行具有可强制执行内容的劳动仲裁裁决，另一方当事人或者利害关系人可以依据民事诉讼法的规定向法院申请强制执行。法院仅就裁决是否违法，包括程序违法和实体违法进行审查。不过，这种审查应当是依据当事人申请才得以实施，既保障了仲裁裁决的权威性，又能够保障执行法律的严肃性。(2) 建立公益监督制度。鉴于法院执行监督的消极性，应建立检察院异议制度，即对于违反国家利益、社会利益、侵害第三人合法权益的仲裁裁决，检察院有权提出异议。对于检察院的异议，劳动争议仲裁委员会应予以重新处理，并将结果通知提出检察异议的检察院。公益监督作为仲裁委员会自律和法院监督的重要补充，有利于维护法制的权威。

#### **(四) 做精诉讼——合理分流、裁审分轨、各自终局**

在大量案件进入诉讼程序之时，以“司法政策化”作为应对与司法的公正性、确定性和独立性明显相冲突。目前，劳动争议处理体制中，最好的解决方案就是利用 ADR 机制合理分流劳动争议案件。对于劳动争议的解决来说，劳动者往往忽视了一个最为根本的问题，那就是普通诉讼制度与劳动争议要求及时、柔性处理的特征相冲突，并不适合作为劳动争议的主要解决渠道：首先，纠纷解决途径的单一化一方面会导致法院压力加大，使得法院不得不向不断增加法官人数、简化诉讼程序寻找出路。这不仅不利于改变长久以来的粗放司法的状况，而且使法院难以发挥更重要的社会功能，使民众对司法威信的公信度也随之受到影响。其次，过多的诉讼还会扩大加剧社会关系的对抗性和紧张，增加经济生活和市场运作的成本，贬损自治协商、道德诚信、传统习惯等一系列重要的价值和社会规范，使社会和共同体的凝聚力逐步衰退。最后，当诉讼不是被作为纠纷解决的最终途径、

而是被普遍作为第一甚至唯一选择之时，司法和纠纷解决的效益往往会被弃之不问。总之，诉讼的高增长助长了诉讼万能的思潮，忽略了多元化的价值和途径，这不仅不利于奠定一个良好的现代司法的基础，而且过早地引发了西方法治中的一些固有弊端。

诉讼程序与非诉程序之间是现代多元化纠纷解决机制的基本框架。他们的功能在一定程度上可以相互替代，但是他们又相互依存、相互促进。在当前我国没有计划修改诉讼体制、进而无法合法地完成对民事诉讼程序改造的前提下，我们的制度改革必须向发展非诉讼程序的道路上前进。与此同时，我们仍必须坚守民事诉讼的程序保障价值，“用其所长”，在纠正非诉讼程序缺点的同时，真正坚守“司法公正”的底线。这样，“做精诉讼”的改革地位就浮现在我们面前。

做“精”诉讼的“精”有两层含义：其一，从量的角度，诉讼处理案件必须是“精少”的，这需要依靠非诉程序进行案件分流，树立诉讼补充性、终局性的观念，避免“滥诉”。我们认为要做到“精少”，必须做到从总体上允许当事人在诉讼与非诉讼纠纷解决机制之间作选择，并且原则上两类程序不产生直接交叉。对于裁判型的机制，主要是仲裁和诉讼来说，应实行各自终局。这种划分符合国际惯例。其二，从质的角度，诉讼处理案件必须“精准”，即案件处理必须体现“司法公正”，其结果是“程序正义”规则下的必然结果，这需要“高度的程序保障”，即坚持诉讼本身严密的程序规则，避免“臆断”。民事诉讼程序是程序法中最为严密的逻辑体系。可以说，“现代司法的权威是其在程序上受到的诸多限制为基础的”。<sup>20</sup>因此，劳动争议的普通诉讼也必须从整体上遵守民事诉讼的严密规则体系，否则也就失去了其相对于非诉讼程序的独特价值。同时，法院处理劳动争议应该加强专业化的训练。劳动争议的处理需要及时、便利和对应性强的程序，因此世界各国基本上都强化了对审理劳动争议的法官的职业训练。今天，专门设立劳动仲裁或劳动法庭已成为世界通行的解决劳动纠纷的主要手段。<sup>21</sup>这充分体现劳动争议处理专业化的趋势。尽管我国还不具备建立劳动法庭、劳动法院的条件，但是处理案件的劳动法官应该强化自身的业务素质，并注重培养一支精干的劳动法官队伍。此外，对非诉讼程序进行司法监督也是法院的基本任务之一，如此可以间接实现司法审判之职能，并维护法制统一和权威。

<sup>20</sup> 汪建成、孙远：《论司法的权威与权威的司法》，载《法学评论》2001年第4期。

<sup>21</sup> 范愉：《非诉讼纠纷解决机制研究》，中国人民大学出版社2000年版。



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)