

保华月刊

Baohua Monthly

2023年11月刊

NOV. 2023

第 7 5 期

NO. 7 5

劳动者非因本人原因被安排到新用人单位工作的，劳动合同签订次数是否承继？

常态：立法讨论引发学术争鸣



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
- 35 **上海市人力资源和社会保障局等四部门关于本市超过法定退休年龄就业人员和实习生参加工伤保险的试行意见**
Trial Opinions of the Shanghai Municipal Human Resources and Social Security Bureau and Four Departments on the Participation of Employees above the Legal Retirement Age and Interns in Work-related Injury Insurance
- 44 **上海市人力资源社会保障局关于执行《上海市工伤保险实施办法》若干问题的意见**
Opinions of the Shanghai Municipal Human Resources and Social Security Bureau on Several Issues Concerning the Implementation of the Implementation Measures on Work-related Injury Insurance in Shanghai
- 热点追踪**
Hot Issues
- 56 **劳动者非因本人原因被安排到新用人单位工作的，劳动合同签订次数是否承继？**
Shall the number of times the labor contract concluded be inherited when an employee is transferred to a new employer for reasons not attributable to himself/herself?
- 老董杂谈**
Professor Dong By-Talk
- 67 **常态：立法讨论引发学术争鸣**
The normalcy: legislative discussions trigger the academic debate

新闻资讯

一、2024 年度个税专项附加扣除信息开始确认

来源：人民政府网

摘要：12 月 1 日起，2024 年度个税专项附加扣除信息开始确认，纳税人可通过个人所得税 APP 进行操作。若 2024 年专项附加扣除信息无变化，只需在 2023 年基础上确认即可。打开个人所得税 APP，在首页“常用业务”中选择“专项附加扣除填报”，点击“一键带入”，扣除年度选择“2024”，即完成信息确认。2024 年需作废专项附加扣除项目，或需新增专项附加扣除项目。若需作废项目，则点击“填报记录”中相应扣除项目，在“填报详情”页面进行“作废”；若需新增项目，则在“专项附加扣除填报”模块选择相应项目进行填报。

Abstract: From December 1, 2024, the special additional deduction information of individual tax began to be confirmed, and taxpayers can operate through the personal income tax APP. If there is no change in the special additional deduction information in 2024, taxpayers just need to confirm it on the basis of 2023. Open the personal income tax APP, select "Special Additional Deduction Reporting" in "Common Business" on the home page, and click "One-key Input", and select "2024" for deduction year to complete the information confirmation. In 2024, you may need to void special additional deduction items, or add special additional deduction items. If you need to void items, click the corresponding deduction item in "Fill in Record" and click "Void" on the "Fill in Details" page. If you need to add new items, select the corresponding items in the "Special Additional Deduction Reporting" module.

二、教育部出台 26 条措施促进毕业生就业

来源：人民政府网

摘要：近日，人民政府网站发布《教育部发布关于做好 2024 届全国普通高校毕业生就业创业工作的通知》。《通知》共 26 条，措涉及开拓市场化社会化就业渠道、发挥政策性岗位吸纳作用、构建高质量就业指导服务体系、完善就业监测与评价反馈机制等。《通知》要求，要认真落实毕业去向登记制度、就业监测工作“四不准”“三不得”等要求，确保就业数据真实准确。各类校园招聘活动中不得设置违反国家规定的有关歧视性条款和限制性条件。用人单位与高校毕业生要及早签订就业协议书或劳动（聘用）合同并如实履约。教育部将及时发布求职就业预警信息，帮助毕业生防范求职风险，会同相关部门加强联合监管。

Abstract: Recently, the website of the Central People's Government released the *Notice of the Ministry of Education on Employment and Entrepreneurship of Graduates of Colleges and Universities in 2024*. The *Notice* consists of 26 measures, including exploring market-oriented and socialized employment channels, leveraging the role of policy-based posts, constructing a high-quality employment guidance service system, and improving employment monitoring and evaluation feedback mechanisms. The *Notice* requires that the registration system of graduation destination and the requirements of "four no's" and "three no's" in employment monitoring shall be conscientiously implemented to ensure the authenticity and accuracy of employment data. No discriminatory clauses or restrictive conditions that violate national regulations shall be set in various campus recruitment activities. Employers and college graduates shall sign employment agreements or labor (employment) contracts as early as possible and truthfully fulfill their obligations. The Ministry of Education will release early warning information on job hunting and employment in a timely manner to help graduates guard against job hunting risks and strengthen joint supervision with relevant departments.

教育部关于做好2024届全国普通高校毕业生就业创业工作的通知

教就业〔2023〕4号

各省、自治区、直辖市教育厅（教委），新疆生产建设兵团教育局，有关省、自治区人力资源社会保障厅，部属各高等学校、部省合建各高等学校：

高校毕业生是国家宝贵的人才资源。为深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想和党的二十大精神，全面落实党中央、国务院对高校毕业生就业创业工作的决策部署，教育部决定实施“2024届全国普通高校毕业生就业创业促进行动”，进一步完善高校毕业生就业创业服务体系，全力促进高校毕业生高质量充分就业。现就有关事项通知如下。

一、把高校毕业生就业工作摆在更加突出位置

1.强化统筹部署。各地各高校要把高校毕业生就业作为重中之重、摆在更加突出的位置，纳入领导班子重要议事日程，健全就业促进机制。要按照“秋季校园招聘月”“寒假暖心行动”“春季攻坚行动”“百日冲刺行动”的部署，结合工作实际，统筹做好本地本校工作安排，落实落细各项工作要求，确保高校毕业生就业局势总体稳定。

2.强化协同联动。各省级教育部门要主动加强与组织、人力资源社会保障、发展改革、

财政等部门沟通衔接、分工合作、协同联动，把高校毕业生作为公共服务的重点群体，争取更多岗位、资金、培训、服务等公共资源向高校毕业生倾斜。要牵头成立高校毕业生就业工作专班，制定工作方案，明确任务清单，进一步优化工作机制，全力推进各项任务落实。

3.强化高校责任。高校是做好本校毕业生就业工作的责任主体，主要负责同志是第一责任人，分管负责同志是直接责任人。加强学校党委组织领导，把就业工作列入学校党委常委会重要议题定期研究推进。建立健全“校一院（系）”两级就业工作领导小组，分别制定就业工作方案，分级落实工作责任。加强部门工作协同，完善激励考评机制，调动全校力量形成全员促就业工作合力。

二、大力开拓市场化社会化就业渠道

4.深入开展“访企拓岗”专项行动。各地各高校要持续深入开展“高校书记校长访企拓岗促就业专项行动”。高校书记、校（院）长和校领导班子成员要认真落实“两个100”要求，有针对性拓展就业市场；二级院系要结合学科专业特点，精准有效访企拓岗，足质足量开拓就业岗位，上一年度初次毕业去向落实率低于本校平均水平的二级院系，原则上院系领导班子成员和专业负责人平均每人联系走访用人单位不少于10家。要结合毕业生就业需求，提升岗位的利用率和访企拓岗的实效性。要通过访企拓岗深度了解行业企业的人才需求，深化人才培养改革，推动供需精准对接。鼓励各地结合产业发展需求和学校办学特色组织开展集中走访。

5.推进实施“万企进校园”计划。各地各高校要充分发挥校园招聘主渠道作用，主动邀请用人单位进校开展招聘活动，提升每场校园招聘活动的实际效果。要结合毕业生求职就业意愿，大力拓展岗位资源，努力为毕业生提供优质的就业岗位信息。支持院系积极开展小而精、专而优的小型专场招聘活动。加强校园招聘活动组织管理，认真审核校园招聘信息，确保校园招聘活动安全、规范、有序开展。

6.全面推广使用国家大学生就业服务平台。优化升级国家大学生就业服务平台功能，深入开展“24365携手促就业精准服务”，持续加强就业岗位的互联共享和精准推送。各省级和高校就业网在满足本地本校招聘需求的基础上，积极与平台共享更多岗位信息。各地各高校要组织就业工作人员、毕业班辅导员和有求职意愿的毕业生及时注册使用平台，确保就业政策、资讯、岗位信息等实现精准有效推送。鼓励地方和高校依托平台联合举办专场招聘活动。

7.加强分行业分区域就业市场建设。汇聚相关部门、行业协会、社会招聘机构等多方资源，着力建设一批区域性、行业性、联盟性高校毕业生就业市场。充分发挥全国普通高校毕

业生就业创业指导委员会和行业协会作用，完善“分行业就指委+分行业协会”促就业工作机制，举办系列校企对接交流活动，加大力度建设分行业就业市场。深入开展供需对接就业育人项目，搭建人才供需对接平台，推动就业与培养有机联动。

8.鼓励中小企业更多吸纳高校毕业生。各地教育部门要配合本地相关部门落实吸纳就业补贴、社会保险补贴、税费减免等优惠政策，支持中小企业开发创造更多适合高校毕业生的就业岗位。各地各高校要加大民营企业、中小企业招聘推介力度，为企业进校招聘提供便利，引导更多毕业生到民营企业、中小企业就业。会同有关部门持续举办“百城万企——民企高校携手促就业”“全国中小企业网上百日招聘高校毕业生”“全国民营企业招聘月”等活动，为中小企业招聘高校毕业生搭建平台。

9.支持灵活就业和自主创业。各地各高校要充分挖掘新产业、新业态、新模式带动就业潜力，引导毕业生发挥专业所长，在创意经济、数字经济、平台经济等多领域灵活就业。配合有关部门落实灵活就业社会保障政策，切实维护高校毕业生合法权益。积极鼓励和支持高校毕业生自主创业，落实创业支持政策，在资金、场地等方面向毕业生创业者倾斜，为高校毕业生创新创业孵化、成果转化等提供服务。

三、充分发挥政策性岗位吸纳作用

10.优化政策性岗位招录安排。各地要积极拓展政策性岗位资源，稳定并适度扩大招录高校毕业生规模。各地教育部门要加强与相关部门协调配合，统筹推动尽早安排党政机关、事业单位、国有企业等招考和各类升学考试、职业资格考试，加快政策性岗位招录进程，为高校毕业生求职留出充足时间。发挥国有企业示范作用，办好第五季“国聘行动”。加大科研助理岗位开发力度，落实相关配套措施。

11.大力挖掘基层就业空间。各地教育部门要积极配合有关部门组织实施好“特岗计划”“三支一扶”“西部计划”等基层就业项目，拓展实施“城乡社区专项计划”“大学生乡村医生专项计划”。支持各地围绕落实推进乡村振兴战略，深入挖掘基层医疗卫生、养老服务、社会工作、司法辅助等就业机会，扩大实施地方基层项目。鼓励各地健全支持激励体系，出台更多地方优惠政策，吸引更多毕业生到中西部地区、东北地区、艰苦边远地区和基层一线就业创业。

12.积极配合做好大学生征兵工作。各地各高校要密切军地协同，加强征兵工作站建设，加大征兵宣传进校园工作力度，畅通入伍绿色通道，配合兵役机关做好兵员预征预储、高校毕业生征集等工作，进一步推进以高校毕业生为重点的精准征集。各地教育部门要研制细化方案和实施办法，按照有关规定落实好退役后复学、升学、学费资助等优惠政策，积极鼓励

高校毕业生应征入伍。

四、推进构建高质量就业指导服务体系

13.加强就业教育和观念引导。将就业教育和观念引导作为“三全育人”的重要内容，推动就业教育与思政教育、专业教育深度融合，在专业课教学和实习实践等育人环节强化就业教育引导。深入开展“就业育人”主题教育活动，引导毕业生树立正确的成才观、职业观、就业观，客观看待个人条件和社会需求，从实际出发选择职业和工作岗位，主动投身艰苦地区、重点领域等国家需要的地方建功立业。开展基层就业卓越教师和毕业生推荐，做好先进典型选树和系列宣讲活动。

14.加强生涯教育和就业指导。强化大学生生涯发展与就业指导课程建设，修订完善课程教学要求。推动各高校以全覆盖、精准化、特色化为目标，将课程建设作为强化就业指导服务的重要内容，作为必修课列入教学计划，给予学时学分保障。持续办好就业指导公益直播课，提供丰富优质课程资源。遴选打造一批优秀就业指导课程和教材。加强高素质专业化教师队伍培养，打造内外互补、专兼结合的就业指导教师队伍。充分运用现代信息技术，探索建立学生成长电子档案，为学生提供个性化、精准化、便捷化的就业指导服务。

15.办好首届全国大学生职业规划大赛。各地各高校要办好省、校两级赛事，全面提升大赛的覆盖面和实效性。鼓励将大赛内容设计同生涯发展与就业指导课程深度融合，切实增强大学生生涯规划意识，促进就业指导教师提升教学水平。鼓励将大赛与校园招聘和校企人才供需对接深度融合，引入真实职场环境，结合企业招聘要求优化赛事安排，动员更多用人单位参与大赛，帮助更多毕业生通过参赛提升职业规划和就业能力，顺利实现就业。

16.引导强化就业实习实践。各地各高校要建立完善大学生就业实习管理制度，统筹协调就业实习与教学实习，组织引导大学生利用寒暑假时间积极参与就业实习实践。通过实习实践激发学生求职意愿、明确求职意向，帮助学生增强就业能力、获取就业机会。鼓励地方政府、用人单位与高校深化产学研合作，协同打造一批大学生就业实习基地。

17.切实维护毕业生就业权益。积极营造平等就业环境，严格落实“三严禁”要求，各类校园招聘活动中不得设置违反国家规定的有关歧视性条款和限制性条件。加强就业安全教育和诚信教育，引导用人单位与高校毕业生及早签订就业协议书或劳动（聘用）合同并如实履约。及时发布求职就业预警信息，帮助毕业生防范求职风险。会同相关部门加强联合监管，依法严厉打击虚假招聘、售卖协议、“黑职介”“培训贷”等违法违规行为。

五、加强重点群体就业帮扶

18.完善精准帮扶机制。重点关注脱贫家庭、低保家庭、零就业家庭、残疾等就业困难

毕业生群体，“一人一档”“一人一策”建立帮扶工作台账，优先提供指导服务、优先推荐就业岗位、优先开展培训和就业实习。落实“一对一”帮扶责任制，高校和院系领导班子成员、就业指导教师、班主任、专业教师、辅导员等要与困难学生开展结对帮扶，确保每一个困难学生都得到有效帮助。会同人力资源社会保障部门持续做好离校未就业毕业生的跟踪帮扶和不断线服务。

19.深入实施“宏志助航计划”。继续组织实施“中央专项彩票公益金宏志助航计划——全国高校毕业生就业能力培训项目”。各地和培训基地高校要精心组织实施，持续优化培训内容，不断提升培训实效。鼓励各地各高校配套设立省级、校级项目，扩大培训覆盖面。支持将就业能力培训与指导咨询、心理疏导、岗位推荐等统筹推进。强化培训基地管理，规范使用专项资金，试点开展项目实施效果评估。

20.推进对口就业帮扶援助。鼓励部属高校与地方高校、东部高校与西部高校、典型经验高校与基础薄弱高校结对开展就业帮扶，推动区域间、校际间就业经验交流、就业渠道互补、就业资源共享。加强区域统筹协调，调配更多岗位资源，为基础薄弱地区和高校提供就业帮扶援助。充分发挥工会、共青团、妇联、残联等群团组织和社会公益组织作用，为困难群体毕业生提供有温度的就业服务。

六、完善就业监测与评价反馈机制

21.加强就业数据监测。各地各高校要认真落实毕业去向登记制度，准确把握就业监测指标内涵，严格审核毕业生就业信息和就业材料，确保就业数据真实准确。完善毕业生就业状况布点监测机制。加强就业监测工作业务培训，提升就业监测工作质量、时效和规范化水平。严格落实就业监测工作“四不准”“三不得”要求，分级开展就业工作核查，严格执行就业监测工作违规处理办法，对违反相关规定的高校和相关人员，依规依纪严肃追责问责。

22.推进就业工作综合评价。进一步完善高校毕业生就业工作综合评价指标体系，推动各地和高校破除单一评价导向，深化就业工作评价改革，促进高校就业工作制度化、规范化。选树一批全国高校毕业生就业创业工作典型，加强就业工作经验交流和宣传推广，推动各地和高校全面提升就业工作能力和服务水平。加强就业工作研究，为政府宏观决策、高校深化教育教学和人才培养改革提供支撑。

23.完善就业状况反馈机制。各地各高校要建立完善就业与招生、培养联动的有效机制，把高校毕业生就业状况作为高等教育结构调整的重要内容。引导高校重点布局社会需求强、就业前景广、人才缺口大的学科专业，及时调整或更新升级已经不适应社会需要的学科专业。持续实施高校毕业生就业去向落实率红黄牌提示制度。深入开展高校毕业生就业状况跟踪调

查，把毕业生就业状况作为“双一流”建设成效评价、学科专业设置和调整评估、招生计划安排、就业工作评价等工作的重要依据。

七、加强组织保障

24. 逐级压实工作责任。各地各高校要切实落实就业“一把手”工程，主要负责同志要亲自部署，分管负责同志要靠前指挥。要将高校毕业生就业工作纳入领导班子考核，适时开展就业工作督促检查，推动逐级落实就业工作责任。建立完善就业风险防范化解机制，确保就业安全稳定。教育部将省级人民政府及相关职能部门制定促进高校毕业生就业政策及其实施情况，纳入省级人民政府履行教育职责评价重要内容。

25. 充实就业工作机构和力量。各地各高校要认真落实就业工作机构、人员、经费、场地“四到位”要求。省级教育行政部门要加强就业部门和服务机构工作力量，给予必要的人员、经费保障。高校要加强就业指导服务机构建设，按照不低于毕业年度毕业生 500:1 的比例配备校级就业工作人员，鼓励在二级院系设立专职就业工作人员。加强专业化、职业化就业工作队伍建设，定期开展毕业班辅导员、就业工作人员业务培训，鼓励就业指导人员按要求参加相关职称评审。

26. 大力开展就业总结宣传。各地各高校要广泛宣传各项促就业政策措施，积极推进就业政策进园区、进企业、进高校、进社区。要大力宣传各地各高校和用人单位促就业的好经验、好做法，持续开展就业育人典型案例和毕业生就业创业典型人物总结宣传，积极营造全社会关心支持高校毕业生就业的良好氛围。各地各高校毕业生就业工作进展情况要及时报教育部。

教育部

2023 年 12 月 1 日

三、财政部拟适度下调社保基金管理费率

来源：财政部

摘要：12 月 6 日，财政部网站发布《全国社会保障基金境内投资管理办法（征求意见稿）

》，向社会公开征求意见。《管理办法》拟考虑参考基本养老保险基金投资监管办法和实践、结合相关监管改革方向，适度下调管理费率、托管费率上限。其中，股票类产品管理年费率不高于 0.8%，债券类产品管理年费率不高于 0.3%；货币现金类产品管理年费率不高于 0.1%；股权投资基金管理年费率不高于 1.5%；托管人提取的托管年费率不高于 0.05%。

Abstract: On December 6, the website of the Ministry of Finance released the *Measures for the*

Administration of Domestic Investment of the National Social Security Fund (Draft for Comment), to solicit opinions from the public. The *Measures* intends to consider referring to the investment supervision measures and practices of the basic pension insurance fund as well as relevant regulatory reform directions to moderately reduce the upper limit of the management fee rate and the custody fee rate. The annual management fee rate for stock products shall not exceed 0.8% and that for bond products shall not exceed 0.3%. The annual management fee rate for currency and cash products shall not exceed 0.1% and that for equity investment fund management shall not exceed 1.5%. The annual custody fee rate for the custodian shall not exceed 0.05%.

关于向社会公开征求《全国社会保障基金境内 投资管理办法（征求意见稿）》意见的函

为完善全国社会保障基金制度体系、规范全国社会保障基金境内投资运营行为，根据《中华人民共和国社会保险法》《全国社会保障基金条例》等法律法规，我部联合人力资源社会保障部对《全国社会保障基金投资管理暂行办法》进行了修订，起草了《全国社会保障基金境内投资管理办法（征求意见稿）》。现向社会公开征求意见。任何单位和个人可以在 2024 年 1 月 5 日前，通过以下途径和方式提出意见：

1.通过中华人民共和国财政部网站（网址：<http://www.mof.gov.cn>）的“财政法规管理系统”提出意见。

2.将意见通过电子邮件形式反馈我部。

3.通过信函方式反馈我部，并在信封上注明“全国社保基金境内投资管理办法征求意见稿”字样（以收到信函日期为准）。

电子邮箱：gaoqingkun@mof.gov.cn

通讯地址：北京市西城区三里河南三巷 3 号

附件：1.全国社会保障基金境内投资管理办法（征求意见稿）

2.关于《全国社会保障基金境内投资管理办法（征求意见稿）》的说明

财政部金融司

2023 年 12 月 6 日

四、12 月起山西全面实施“互联网+职工门诊统筹”医保支付

来源：山西省社保局

摘要：近日，山西省医保局发布《关于开展“互联网+”医药服务医保支付（试行）工作的通知》。《通知》明确，全省将从12月1日起全面开始实施“互联网+职工门诊统筹”医保支付工作。参保人员通过医保互联网医院网上问诊开具电子处方后，在定点医药机构购药也可享受职工医保门诊统筹待遇。

Abstract: Recently, Shanxi Provincial Healthcare Security Bureau issued the *Notice on Carrying out the Payment with Medical Insurance for "Internet+" Medical Services (Trial)*. The Notice specifies that the province will fully implement the medical insurance payment mode "Internet+employee outpatient coordination" from December 1. After receiving an electronic prescription through online consultation of medical insurance internet hospital, the insured can also enjoy the overall benefits of employee medical insurance outpatient services when purchasing drugs at designated medical institutions.

山西省医疗保障局

关于开展“互联网+”医药服务医保支付（试行）工作的通知

晋医保发〔2023〕15号

各市医疗保障局，省医疗保险管理服务中心、省药械集中招标采购中心：

为进一步提升参保群众门诊就医购药和待遇享受便捷性，根据国家医疗保障局《关于积极推进“互联网+”医疗服务医保支付工作的指导意见》（医保发〔2020〕45号）和《关于进一步做好定点零售药店纳入门诊统筹管理的通知》（医保办发〔2023〕4号）要求，现就定点医疗机构和零售药店试行开展“互联网+”医药服务医保支付工作有关问题通知如下。

一、互联网医院纳入医保服务范围条件及要求

（一）各统筹地区应以本统筹地区定点医疗机构为依托、取得卫生健康部门开展互联网诊疗活动许可，且信息系统能与省级医保电子处方流转平台（以下简称“处方平台”）对接的互联网医院纳入医保服务范围，为参保人员提供职工门诊统筹和使用个人账户在线就医购药的医保结算服务，具备条件的地区可开展城乡居民门诊统筹及门诊慢特病、“双通道”门诊特药等就医购药的医保结算服务。

（二）参保人员登陆互联网医院就诊，医师通过网上问诊为常见病、慢性病复诊患者开具电子处方，电子处方进入处方平台，参保人员凭电子处方在医保定点医药机构购药，发生的医

药费用按统筹地区规定结算报销，其中由统筹基金和个人账户基金支付的，由医保经办机构与互联网医院或药店直接结算。

（三）互联网医院线上复诊医保处方应当全部进入处方平台，定点医药机构通过参保人员医保电子凭证直接从处方平台下载处方，为参保人员提供售药服务。参保人员可自主选择在互联网医院或定点零售药店通过线上或在实体门店购药。

（四）医保互联网医院实行省内互认，各市应将省内其他市已经纳入“互联网+医保服务”并在省级医保经办机构备案的互联网医院纳入本市门诊统筹、个人账户门诊线上诊疗和处方服务的范围，处方可通过处方平台在省内跨统筹区使用，为参保人员提供药品配售服务。

二、零售药店纳入“互联网+”医保服务范围条件及要求

已接入处方平台的定点零售药店，均可开展门诊统筹的“互联网+”医保结算服务。

通过互联网医院及处方流转平台开展互联网购药医保移动支付的零售药店，以及开展医保个人账户资金线上购买非处方药品医保移动支付的零售药店，应当具备以下条件：

（一）属于医保协议期内定点零售药店，近1年内未被药监（市场监管）部门行政立案处罚及医保、卫健等部门行政处罚，未被医保经办机构处以中止（暂停）服务协议；

（二）信息系统（包括“进销存”系统）已接入处方平台；

（三）零售连锁药店连锁总部或单体药店取得相关互联网药品经营资质；

（四）具备开通医保移动支付的技术条件。

定点零售药店开展互联网购药医保移动支付、线下配送的，药品配送不超出本统筹地区范围。

三、互联网医药机构纳入流程

（一）提出申请。互联网医院以及开展医保移动支付的药店（以下简称“互联网医药机构”）持相关资料向统筹地区医保经办机构（太原市行政区域内申请省直、太原市医保互联网服务的医药机构统一向太原市医保中心申请）提出申请。

1.互联网医院提交以下材料：

- （1）《互联网诊疗医保支付结算服务申请表》；
- （2）主管部门批准设置互联网医院的相关资质证照；
- （3）《“互联网+”医保服务医师名单》；
- （4）医院互联网诊疗管理制度。

2.开展互联网购药医保移动支付的零售药店提交以下材料：

- （1）《互联网药品配售医保移动支付结算服务申请表》；
- （2）主管部门批准开展互联网药品销售的资质证照；

(3) 无相关行政处罚承诺书;

(4) 通过国家定点医药机构移动支付测试环境申请审批截图;

(5) 互联网药品销售内部管理制度。

(二) 核对信息。经办机构核对《申请表》内容是否完整,相关资料是否齐全,核查卫生健康、药品监管(市场监管)部门批准开展互联网诊疗和药品配售等服务的证照。

(三) 系统核验。经办机构对医药机构信息系统(包括“进销存”系统)与医保信息系统、处方平台对接、医保移动支付技术条件等情况进行核验,确认能满足运行需要。

(四) 核准纳入。经核对核验,互联网医药机构符合规定条件的,由统筹地区经办机构核准纳入医保服务。

(五) 报省备案。统筹地区经办机构将相关资料报省级经办机构备案。

(六) 开通服务。省级经办机构在医保信息系统正式开通其互联网诊疗、药品配售及医保支付结算服务。统筹地区经办机构与互联网医药机构签定补充协议或在年度协议中增加相应内容。

(七) 公布名单。省级经办机构通过医保部门官方网站等渠道统一公布全省互联网医药机构名单,供参保人员选择就医购药。

统筹地区医保经办机构至少每季度开展一次互联网医药机构申报纳入工作,一般在每季度首月开展申报,次月底前完成审核、纳入及公布工作。

四、工作要求

(一) 互联网医药机构必须严格执行国家卫健委《互联网诊疗管理办法(试行)》《互联网医院管理办法(试行)》《远程医疗服务管理规范(试行)》《互联网诊疗监管细则(试行)》,以及国家市场监督管理总局《药品网络销售监督管理办法》、国家食药监总局《互联网药品信息服务管理办法》等规章和政策规定,规范开展互联网诊疗、药品配售和医保支付结算服务。

(二) 加强医保处方流转平台管理,建立严密的参保患者个人信息保密制度,确保信息安全。定点医药机构接入处方平台,医保端信息系统服务商不得收取任何费用。

(三) 各市医保部门要加强医保医师管理。提供涉及医保互联网诊疗服务、开具处方的医师,应当是在我省区域内注册、已经在国家医保信息业务编码标准数据库登记并取得统一代码的医保医师。

(四) 互联网医药机构要加强诊疗和销售资料管理,能够完整留存参保人诊疗过程中的电子病历、电子处方、购药记录、患者提供的具有明确诊断的病历资料等信息,实现诊疗、处方、配药等全程可追溯,能够为患者提供电子票据或纸质票据。

(五) 互联网医院应依托医保电子凭证进行实名认证，确保就诊参保人使用真实身份。

(六) 互联网医院开具的药品处方，由医院药师及药店药师按规定分别进行审方。

(七) 承担门诊慢特病、门诊统筹和“双通道”门诊特药供药的药店，应积极参加药品集中带量采购，销售医保目录内药品的价格，可参照省药械采购平台挂网价格和市场价格合理确定。

(八) 医保经办机构应建立以医保基金使用、医疗服务质量、患者就诊购药满意度等为核心的考核指标体系，定期对互联网医院及其依托的实体医疗机构开展绩效考核，考核结果与医保协议签订、质量保证金预留及费用结算等挂钩。

(九) 医保经办机构要运用大数据技术手段，通过智能审核监控系统对互联网医药机构处方信息、费用结算明细，药品、医疗服务项目和门诊病历等信息进行实时监控，运用音频、视频等形式查验“互联网+”医疗服务接诊医生真实性，对不符合规定的诊察费和药品费予以拒付，并按协议约定进行处理。

(十) 省级医保经办机构建立互联网医药机构医保处方信息和药品零售价格监测体系。对同一医师短时间在省内不同互联网医院开具大量处方，明显超出人工服务能力的，由属地经办机构进行核查。经核实如属于非接诊医师本人开具或使用人工智能自动生成处方等违规行为，按医保服务协议进行处理。情节严重的，提请医保行政部门处罚，并移送卫生健康行政部门处理。对销量大、金额高的药品，定期核算全省零售终端平均价、中位价等，各市经办机构对本市定点零售药店销售价格高出平均价、中位价幅度较大的，要进行约谈提示，并作为年度考核的重要内容。对年度销售价格高出全省平均价、中位价幅度过大的定点零售药店，协议期结束后可不再纳入定点范围。

(十一) 本通知自 2023 年 12 月 1 日起执行，有效期 2 年。此前已经开展互联网诊疗和购药医保报销结算的医药机构，应按本通知要求在 12 月 1 日前完成改造并按新流程进行申报审核，届时未完成的停止医保报销结算。目前承担“双通道”门诊特药诊疗和药品配售服务的定点医疗机构、药店，应当参照本通知要求进行信息系统改造，12 月 1 日起“双通道”药品处方信息将全部转移到医保电子处方流转平台，原有模块不再使用。

附件:1.《互联网诊疗医保支付结算服务申请表》.docx

2.《互联网药品配售医保移动支付结算服务申请表》.docx

3.“互联网+”医保服务医师名单.docx

4.无相关行政处罚承诺书.docx

五、北京出台劳动人事争议仲裁文书电子送达和网上公告送达规定

来源：北京市人社局

摘要：11月27日北京市人社局发布《关于印发〈北京市劳动人事争议仲裁文书电子送达和网上公告送达规定〉的通知》《通知》明确，对非结案类仲裁文书全部实现电子送达。送达作为劳动人事争议仲裁的重要环节，贯穿于整个仲裁活动的全过程，相对于直接领取、邮寄送达等传统送达方式，电子送达将仲裁文书送达从纸质化流转升级为数据化流转。电子送达面向劳动人事争议仲裁案件当事人及其代理人、其他仲裁活动参与者，送达范围包括案件受理通知书、立案通知书、开庭通知书、举证通知书、仲裁申请书副本、答辩书副本等非结案类仲裁文书。另外，本市还将同步在中国（北京）自由贸易试验区范围内先行试点判决书、调解书等结案类仲裁文书电子送达，助力优化营商环境。

Abstract: On November 27, the Beijing Municipal Human Resources and Social Security Bureau issued the *Notice on the Issuance of the <Regulations on Electronic Service and Online Announcement Service of Arbitration Documents of Labor and Personnel Disputes in Beijing>*. The *Notice* specifies that all non closed arbitration documents shall be delivered electronically. As an important part of labor and personnel dispute arbitration, service runs through the entire arbitration process. Compared with traditional delivery methods such as direct collection and mail delivery, electronic service upgrades the delivery of arbitration documents from paper-based circulation to data-based circulation. Electronic service is aimed at the parties and their agents in labor dispute arbitration cases, as well as other participants in arbitration. The scope of service includes non closing arbitration documents such as case acceptance notice, filing notice, notice of hearing, notice of proof, copy of arbitration application, and copy of defense. In addition, the city will also pilot the electronic service of final arbitration documents such as awards and mediation agreements within the China (Beijing) Pilot Free Trade Zone, to help optimize the business environment.

北京市人力资源和社会保障局 关于印发《北京市劳动人事争议仲裁文书电子送达和网上公告送达规定》的通知

京人社仲发〔2023〕34号

各区人力资源和社会保障局、北京经济技术开发区劳动人事争议仲裁院：

为进一步规范本市劳动人事争议仲裁文书电子送达和网上公告送达工作，提高仲裁文书送达效率，现将《北京市劳动人事争议仲裁文书电子送达和网上公告送达规定》印发给你们，请认真贯彻执行。

北京市人力资源和社会保障局

2023年11月22日

北京市劳动人事争议仲裁文书电子送达和网上公告送达规定

第一条 为公正及时处理劳动人事争议，依法维护当事人合法权益，进一步规范劳动人事争议仲裁文书（以下简称仲裁文书）电子送达和网上公告送达，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》《劳动人事争议仲裁办案规则》等法律、规章，结合本市实际，制定本规定。

第二条 全市各劳动人事争议仲裁委员会（以下简称仲裁委员会）以电子方式和网上公告方式送达仲裁文书，适用本规定。

第三条 仲裁委员会开展电子送达和网上公告送达，应当遵循合法公正、便民利民、安全高效的原则。

第四条 人力资源社会保障行政部门负责指导本行政区域仲裁委员会电子送达和网上公告送达工作，推动规范化、标准化建设，提高仲裁文书送达质效。

第五条 电子送达适用对象包括劳动人事争议仲裁案件（以下简称案件）当事人及其代理人、其他仲裁活动参与者。

第六条 电子送达适用范围包括案件受理通知书、立案通知书、开庭通知书、举证通知书、仲裁申请书副本、答辩书副本等非结案类仲裁文书。

中国(北京)自由贸易试验区范围内可以先行试点判决书、调解书等结案类仲裁文书电子送达；待条件成熟后，逐步推开。

第七条 经受送达人同意，仲裁委员会可以通过北京市劳动人事争议调解仲裁网上服务平台（以下简称网上服务平台）等在线服务系统、专门的电子邮箱、特定的通信号码及信息公众号等途径，以专用账号、电子邮件、传真、短信、微信等方式送达仲裁文书。

第八条 仲裁委员会可以通过在线服务系统确认、线下发放送达地址确认书等方式，确定受送达人接收电子送达的具体方式和地址，并告知电子送达的适用范围、效力及其他需告知的送达事项。

第九条 仲裁委员会向受送达人确认的电子地址送达的,送达信息到达电子地址所在系统时,即为送达。

第十条 受送达人选择网上服务平台送达的,仲裁委员会应当推送仲裁文书至受送达人的平台专用账号,并进行短信提示。

第十一条 网上服务平台完成送达即自动生成电子送达凭证。电子送达凭证具有送达回证效力。

第十二条 仲裁委员会采用电子邮件、传真方式送达仲裁文书的,应当记录电子邮件发送和接收邮箱、传真发送和接收号码、发送时间、送达仲裁文书名称,并打印电子邮件发送成功网页、传真发送确认单,存卷备查。

第十三条 仲裁委员会采用短信、微信等方式送达仲裁文书的,应当记录收发手机号码、发送时间、送达仲裁文书名称,并将短信、微信等送达内容拍照或截图,存卷备查。

第十四条 仲裁委员会对同一内容的仲裁文书采取多种电子方式发送受送达人的,以最先完成的有效送达时间作为送达生效时间。

第十五条 受送达人因系统故障等客观原因未接收到或无法查阅、识别电子送达的仲裁文书的,可以在收到短信或电话提醒后三日内申请再次送达;仲裁委员会再次送达的,以完成的有效送达时间作为送达生效时间。

第十六条 采用电子送达的仲裁文书,仲裁委员会可以不再提供纸质文书;但受送达人提出需要判决书、调解书等纸质结案类仲裁文书的,仲裁委员会应当提供。

第十七条 受送达人同意电子送达后,在仲裁过程中反悔的,应当向仲裁委员会提出书面申请。仲裁委员会收到申请后改用其他方式送达,此前已完成的电子送达有效。

第十八条 受送达人下落不明,或者用其他方式无法送达,仲裁委员会以刊登公告方式进行送达的,除可以在纸质媒体公告外,也可以网上公告送达。

第十九条 仲裁委员会采用网上公告送达应当载明公告送达的原因。

网上公告送达立案通知书、开庭通知书、举证通知书等非结案类仲裁文书的,应当载明答辩及举证期限、出庭的时间及地点、逾期不答辩举证及不出庭的法律后果等;网上公告送达判决书、决定书的,应当载明裁决、决定的主要内容,当事人有起诉或申请撤销权的,还应当载明起诉或申请撤销权利、起诉或申请撤销的期限。

第二十条 市仲裁委员会可以在市人力资源和社会保障局政府网站公告送达仲裁文书。

区仲裁委员会可以在本区人民政府门户网站公告送达仲裁文书。

北京经济技术开发区仲裁委员会可以在北京经济技术开发区政府网站公告送达仲裁文书。

网上公告发布后，仲裁委员会应及时拍照或截图，存卷备查。

第二十一条 网上公告自发布之日起，经过三十日，即视为送达。

第二十二条 调解书不得采用公告方式送达。

第二十三条 仲裁委员会可以参照本规定向受送达人电子送达案件证据材料。

第二十四条 本规定由北京市人力资源和社会保障局负责解释。

第二十五条 本规定自发布之日起施行。

六、安徽发布《关于推进补充工伤保险发展有关问题的通知》

来源：安徽省人社厅

摘要：11月23日，安徽省人社厅发布《关于推进补充工伤保险发展有关问题的通知》。《通知》主要明确五部分，一是明确参保范围，将现行的补充工伤保险制度覆盖范围，从已依法参加工伤保险的用人单位，扩大至新业态从业人员和其他各类灵活就业人员。二是完善参保方式，将我省现行的补充工伤保险制度覆盖范围，从已依法参加工伤保险的用人单位，扩大至新业态从业人员和其他各类灵活就业人员。三是确定缴费标准，明确用人单位、新业态从业人员和灵活就业人员、建设项目缴费标准。四是明确待遇项目，明确补充工伤保险待遇赔付项目和参考标准。五是细化赔付和鉴定规定，明确补充工伤保险伤害确认赔付情形和劳动能力鉴定有关规定。

Abstract: On November 23, the Department of Human Resources and Social Security of Anhui Province issued the *Notice on Promoting the Development of Supplementary Work-related Injury Insurance*. The *Notice* mainly specifies the following five aspects. Firstly, it specifies the scope of insurance coverage, adding employees of new business forms and other flexible employment personnel to the coverage of the current supplementary work-related injury insurance system in addition to employers who have lawfully participated in work-related injury insurance. The second is to improve the insurance coverage methods, adding employees of new business forms and other flexible employees to the coverage of the current supplementary work-related injury insurance system in the province in addition to employers who have lawfully participated in work-related injury insurance. The third is to determine the payment standards, and clarify the payment standards for employers, employees of new business forms, flexible employees, and construction projects. The fourth is to clarify the compensation items and reference standards for

supplementary work-related injury insurance. The fifth is to refine the compensation and appraisal regulations, clarify and supplement the relevant provisions on the confirmation of compensation for work-related injury and labor capacity appraisal.

关于推进补充工伤保险发展有关问题的通知

各市人力资源社会保障局、财政局、交通运输局、商务局、市场监督管理局、邮政管理局、总工会，国家金融监督管理总局各监管分局：

为深入贯彻落实党的二十大精神，保障新就业形态从业人员合法权益，进一步优化我省营商环境，切实减轻用人单位工伤待遇支付负担，加快建立我省多层次工伤保险制度体系，现就有关问题通知如下：

一、扩大补充工伤保险参保范围

在加快将应参保未参保人员纳入工伤保险保障范围基础上，对暂未纳入工伤保险保障范围的新业态从业人员等劳动者，纳入补充工伤保险保障范围。扩大后的补充工伤保险参保范围主要包括：

（一）我省行政区域内的各类用人单位（用工、实习单位）可为适用《工伤保险条例》并已依法参加工伤保险的劳动者缴纳补充工伤保险。

- 1.各类企业、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；
- 2.各类工程建设项目从业人员；
- 3.基层快递网点使用的从事快递收寄、分拣、运输、投递和查询服务的从业人员；
- 4.超过法定退休年龄（≤65周岁），且未享受城镇职工基本养老保险待遇的就业人员；
- 5.年满16周岁，有全日制学历教育的技工院校中高等职业学校，根据法律法规和国家有关规定，集中统一安排学期性顶岗实习的学生；
- 6.按规定参加工伤保险的其他人员。

（二）我省行政区域内暂未纳入工伤保险保障范围的人员，用人单位或个人可参加补充工伤保险。

- 1.通过互联网平台注册并接单，以平台名义提供出行、外卖、即时配送、同城货运等劳动并获得报酬或者收入的新就业形态从业人员；
- 2.用人单位招用超过法定退休年龄（≤70周岁），且未享受城镇职工基本养老保险待遇的就业人员；
- 3.在校实习生或临时务工的学生；

- 4.各类灵活就业人员和自由职业者；
- 5.其他暂无法纳入工伤保险制度的人员。

二、完善补充工伤保险参保方式

(一)补充工伤保险的投保人为用人单位，被保险人为用人单位的职工（工作人员），保险人商业保险机构。新业态从业人员等其他灵活就业人员的投保人，可为新业态从业人员个人或其服务的平台企业及所属行业协会等单位。

(二)参加工伤保险的用人单位及其职工，原则上在工伤保险关系所在地参加补充工伤保险。其中，行业或系统性单位，集团本部和分支机构可在工伤保险关系所在地参加补充工伤保险，也可整体在集团本部工伤保险关系所在地参加补充工伤保险。新业态从业人员等其他灵活就业人员，可在就业地参加补充工伤保险，也可在其服务的平台企业或所属行业协会所在地参加补充工伤保险。

(三)承保补充工伤保险项目的商业保险机构，具体条件为：有较为完整的机构网点设置；有较强的事故查勘能力，能够满足工伤保险查勘工作；最近一年内未受到重大行政处罚；偿付能力、风险评级、公司治理评估结果等指标符合监管要求。商业保险机构在承办过程中出现重大违规行为和经营风险的，各市人力资源社会保障局可要求其业务退出。具体承保商业保险机构由各市人力资源社会保障局通过公开招标方式确定。

三、合理确定补充工伤保险缴费标准

补充工伤保险费，由参加工伤保险的用人单位缴纳，职工个人不缴费。暂未纳入工伤保险保障范围的，可由新业态从业人员个人或其服务的平台企业及相关单位缴费。鼓励支持有条件行业协会为所属新业态从业人员给予参保缴费补助。鼓励平台企业及其加盟、承揽、分包、劳务合作单位为新业态从业人员参加补充工伤保险，缴纳参保费用或给予一定参保缴费补助。各地可结合本地实际对新业态从业人员参保给予适当补贴。

(一)参加工伤保险的，按照用人单位行业风险类别设置相应缴费标准。一至二类行业，6-10元/人/月；三至四类行业，7-13元/人/月；五至六类行业，10-20元/人/月；七至八类行业，15-25元/人/月。各设区的市在上述标准区间内，可结合本地产业结构、事故发生数量等因素自行确定执行缴费标准。

(二)暂未纳入工伤保险保障范围的人员，可选择按45元/人/月或60元/人/月标准缴费。各类用人单位、互联网平台企业或其加盟、承揽、分包、劳务合作单位，以及新业态从业人员和灵活就业人员可根据需求选择标准缴纳。鼓励承保商业保险机构，结合部分新业态从业人员就业特点，参照国家职业伤害试点办法，开发支持按单收费的保险产品。

(三) 按建设项目参加工伤保险的, 工程造价 0.3 亿元(含 0.3 亿元)以下缴费比例 1%; 工程造价 0.3-1 亿元(含 1 亿元)缴费比例 0.7%; 工程造价 1-5 亿元(含 5 亿元)缴费比例 0.4%; 工程造价 5 亿元以上的缴费比例 0.2%。

省人力资源社会保障厅根据工作实际, 会同有关部门适时调整补充工伤保险缴费标准。

四、待遇项目和标准

投保人参加补充工伤保险, 被保险人工伤事故、患职业病或意外伤害事故发生在保险有效期内的, 由补充工伤保险费按规定赔付相关待遇项目。

(一) 参加工伤保险的用人单位, 按照相互补充、有效减轻企业负担的原则, 合理确定补充工伤保险待遇项目和标准, 主要包括: 停工留薪期护理补偿金、停工留薪期工资补偿金、一次性伤残就业补偿金、工伤复发治疗期护理一次性补偿金、一次性工残补偿金、一次性伤残补偿金、一次性工亡抚恤金等。具体项目和标准由各市结合实际确定, 并根据各市补充工伤保险管理办法约定执行。参考赔付项目及标准见附件 1。

(二) 新业态从业人员等暂不属于工伤保险参保范围的人员, 参照国家新业态从业人员职业伤害试点办法, 按照可衔接的原则, 合理确定补充工伤保险待遇项目和标准, 主要包括: 一次性身故赔偿金、一次性残疾补助金、职业伤害医疗补助金、住院补贴等。具体项目和标准由各市结合实际确定, 并根据各市补充工伤保险管理办法约定执行。参考赔付项目及标准见附件 2、3。

省人力资源社会保障厅根据工作实际, 会同有关部门适时调整补充工伤保险待遇支付参考项目和标准。

五、赔付情形和鉴定规定

(一) 参加补充工伤保险的被保险人, 在保险有效期内发生工伤事故、患职业病或意外伤害事故的, 承保商业保险机构依据人力资源社会保障部门出具的工伤认定决定书和劳动能力鉴定结论书, 按照所参加补充工伤保险办法规定直接给予赔付, 承保商业保险机构不再进行赔付情形认定。各地人力资源社会保障部门要积极探索, 通过购买商业保险机构服务方式提高工伤事故现场调查比例, 实现工伤保险和补充工伤保险良性互动发展。

(二) 参加补充工伤保险且不适用《工伤保险条例》的被保险人, 在保险有效期内有以下情形之一的, 认定为赔付情形:

1. 在工作时间和工作场所内, 因工作原因受到意外伤害的;
2. 工作时间前后在工作场所内, 从事与工作有关的预备性或收尾性工作受到意外伤害的;
3. 在工作时间和工作场所, 因履行工作职责受到暴力等伤害的;

- 4.因工外出期间，由于工作原因受到意外伤害或发生事故下落不明的；
- 5.在合理的上下班途中（在指定时间前往指定场所接受平台企业常规管理要求，或者在执行平台订单任务返回日常居所的合理路线途中），受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通客运轮渡火车事故伤害的；
- 6.在工作时间、工作岗位（在执行平台订单任务期间），突发疾病死亡或者在 48 小时内经抢救无效死亡的；
- 7.在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到意外伤害的；
- 8.法律、行政法规规定应当认定工伤的其他情形。

（三）被保险人经治疗伤情相对稳定后，存在残疾影响劳动能力的，承保商业保险机构可委托职业伤害发生地的劳动能力鉴定委员会进行劳动能力鉴定，具体程序和标准参照《工伤职工劳动能力鉴定管理办法》《安徽省劳动能力鉴定管理办法》《GB/T16180-2014 劳动力鉴定职工工伤与职业病致残等级》执行。委托劳动能力鉴定产生的费用由承保商业保险机构承担，具体收费标准参照工伤劳动能力鉴定标准进行核算。今后，国家或省出台新的劳动能力鉴定办法，补充工伤保险与之同步调整。

六、工作要求

（一）各地各部门要高度重视新业态从业人员职业伤害保护，为支持和规范新就业形态创造良好环境。人力资源社会保障部门要切实发挥牵头协调作用，积极主动会同有关部门促进补充工伤保险健康发展；金融监管部门要加大对商业保险机构的指导，鼓励商业保险机构积极参与补充工伤保险；交通运输、商务、邮政管理等部门指导所属行业协会积极引导新业态从业人员等协会人员办理参保手续；工会组织积极引导已入会新业态从业人员等灵活就业人员参加补充工伤保险，维护新业态从业人员等就业人员合法权益。

（二）各级人力资源社会保障部门要会同有关部门，进一步完善经办流程，督促指导承保商业保险机构按照《中华人民共和国保险法》的有关规定开展工作，并接受人力资源社会保障行政部门指导和监督。承保商业保险机构与投保人、被保险人因参保缴费、认定、鉴定和待遇支付等发生争议的，按照双方签订的补充工伤保险协议和商业保险的有关规定处理。

（三）已建立补充工伤保险制度的市，要会同承保商业保险机构按照本通知要求，签订补充协议，健全完善本地补充工伤保险制度，积极将新业态从业人员及其他灵活就业人员纳入保障范围。尚未建立补充工伤保险制度的市，应于 2023 年 12 月底前建立。

本通知自印发之日起实施。今后国家和省出台新的政策规定，按新的政策规定执行。

附件:1.补充工伤保险缴费及赔付项目参考方案一

2.补充工伤保险缴费及赔付项目参考方案二

3.补充工伤保险缴费及赔付项目参考方案三

附件 1-3.doc

安徽省人力资源和社会保障厅 安徽省财政厅
安徽省交通运输厅 安徽省商务厅
安徽省市场监督管理局 安徽省邮政管理局
安徽省总工会 国家金融监督管理总局安徽监管局

2023 年 10 月 24 日

七、深圳发布政策部分技能人才可申请最高 3000 元补贴

来源：深圳市人社局网站

摘要：近日，深圳市人社局网站发布《关于印发<深圳市职业技能培训补贴办法>的通知》。

《通知》规定，符合条件的劳动者自学或自主参加职业技能培训并取得深圳市补贴目录内相应证书后，个人可按规定申请职业技能提升补贴，补贴标准 700 元—3000 元/人，属本市技能人才供需及培训指导目录内紧缺工种高级工及以上的，补贴标准上浮 30%。

Abstract: Recently, the website of the Shenzhen Municipal Bureau of Human Resources and Social Security issued the *Notice on Issuing the <Measures on Vocational Skills Training Subsidies in Shenzhen>*. After qualified workers study by themselves or participate in vocational skills training and obtain the corresponding certificates in the Shenzhen Subsidy Catalogue, they may apply for vocational skills upgrading subsidies in accordance with regulations. The subsidy standard is 700 - 3,000 yuan/person. For senior workers and above who are in short supply in this city and in the training guidance catalog, the subsidy standard will rise by 30%.

深圳市人力资源和社会保障局关于印发《深圳市职业技能培训补贴办法》的通知

各有关单位：

为贯彻落实《广东省人力资源和社会保障厅 广东省财政厅关于印发广东省职业技能培训补贴管理办法的通知》（粤人社规〔2023〕13号）、《深圳市人民政府办公厅关于印发深圳市健全终身职业技能培训制度工作方案的通知》（深府办函〔2022〕81号）要求，进

一步健全职业技能培训补贴制度，提升技能劳动者综合素质，我局制定了《深圳市职业技能培训补贴办法》，现予印发，请遵照执行。

深圳市人力资源和社会保障局

2023年11月2日

深圳市职业技能培训补贴办法

第一章 总则

第一条 为贯彻落实《广东省人力资源和社会保障厅 广东省财政厅关于印发广东省职业技能培训补贴管理办法的通知》（粤人社规〔2023〕13号）、《深圳市人民政府办公厅关于印发深圳市健全终身职业技能培训制度工作方案的通知》（深府办函〔2022〕81号）等有关文件规定，进一步健全本市职业技能培训补贴制度，结合本市实际，制定本办法。

第二条 本办法所称职业技能培训补贴项目包括：职业技能提升补贴、职业技能评价补贴、专项职业能力考核补贴和项目制培训补贴。

第三条 市人力资源保障部门负责本市职业技能培训补贴政策的制定、补贴申报系统的建设与维护、补贴资金使用管理，以及职业技能提升补贴、职业技能评价补贴、专项职业能力考核补贴和市级项目制培训补贴的受理、审核与发放工作。

区（含新区、深汕特别合作区）人力资源部门（以下简称区人力资源部门）负责本辖区项目制培训补贴的受理、审核与发放工作。

第四条 市人力资源保障部门根据有关规定，结合本市市场需求、技术含量、培训成本等因素制订《深圳市职业技能培训补贴目录》（以下简称《补贴目录》），明确补贴项目和补贴标准。

第五条 同一人员同一年度（自然年度，下同），职业技能提升补贴、企业新型学徒制培训补贴、项目制培训补贴、职业技能评价补贴均只可享受一次，累计不超过3次。同一职业（工种）同一等级的证书只能享受一次技能培训补贴，不得重复申领和重复享受。同一职业（工种）同一等级证书已在本省申领失业保险技能提升补贴的，不得再申领职业技能提升补贴、高校毕业生职业技能培训补贴、企业新型学徒制培训补贴、项目制培训补贴；同一职业（工种）同一等级证书已在本省申领职业技能提升补贴、高校毕业生职业技能培训补贴、企业新型学徒制培训补贴、项目制培训补贴之一的，不得再申领失业保险技能提升补贴。

同一人员同一年度可享受一次生活费补贴。

第六条 职业技能培训补贴发放根据市人力资源保障部门、区人力资源部门（以下简称

“市、区人力资源部门”）年度职业技能培训计划和经费预算安排执行，按照先申请先受理发放的原则办理。当年度补贴资金已使用完时，未发放的顺延至下一年度发放。

第二章 职业技能提升补贴

第七条 劳动者自学或自主参加职业技能培训并取得《补贴目录》内相应证书后，可申请职业技能提升补贴，劳动者申请职业技能提升补贴时应符合下列条件之一：

- （一）本市户籍人员；
- （二）在本市正常缴交社会保险费人员；
- （三）本市登记失业人员；
- （四）在本市公共就业服务机构进行离校两年未就业实名登记的本市高校毕业生。

劳动者申领职业技能提升补贴时，已享受同一职业（工种）高等级证书补贴的，不再享受该职业（工种）低等级证书补贴。

第八条 劳动者申请职业技能提升补贴时所使用的证书应符合下列条件之一：

（一）广东省、市人力资源社会保障部门核发的技能人员职业资格证书、职业技能等级证书、专项职业能力证书；

（二）经广东省、市人力资源社会保障部门备案的社会培训评价组织在本市开展评价并经市人力资源社会保障部门备案后核发的职业技能等级证书；

（三）参加国家、广东省、市人力资源社会保障部门组织的技能竞赛取得赛事举办或承办单位核发的技能人员职业资格证书、职业技能等级证书、专项职业能力证书。

用人单位自主评价发放的职业技能等级证书，不适用本项目。

第九条 劳动者须在证书核发之日起 12 个月内，向市人力资源保障部门申请职业技能提升补贴，按以下程序办理：

（一）申请。申请人登录补贴申报系统进行实名申请。

（二）受理。符合申请资格和规定要求的，3 个工作日内予以受理；不符合申请资格和规定要求的，不予受理。

（三）审核。受理后 20 个工作日内完成审核。对特殊情况需进一步核实确认的，申请人予以配合协助。审核通过的，进入公示环节。审核不通过的，不予补贴并告知申请人。

（四）公示。对已审核通过的信息进行公示，公示时间为 5 个工作日。公示有异议的，经过调查不符合补贴条件的，不予补贴并告知申请人；公示无异议的，或有异议但经过调查异议不成立的，进入支付环节。

（五）支付。公示通过后次月月底前，按规定程序发放培训补贴。补贴资金支付至申请

人银行账户，优先发放至社会保障卡银行账户。

第十条 符合职业技能提升补贴条件的劳动者，同时符合以下条件之一的，可以一并申请 500 元生活费补贴（含交通费补贴）。生活费补贴不可单独申领。具体条件如下：

- （一）在本市求职就业的脱贫人员；
- （二）本市户籍就业困难人员、零就业家庭成员、低保家庭成员；
- （三）在本市求职就业，并已在全国残联信息化服务平台登记的残疾人；
- （四）在本市求职就业的本省毕业 2 年内的“两后生”（城乡未继续升学的初、高中毕业生，下同）中的农村学员。

第十一条 申请职业技能提升补贴人员同时符合生活费补贴申领条件的，应当在补贴申报系统填报有关信息，其中，属在本市求职就业的本省毕业 2 年内的“两后生”中的农村学员，需提供本省教育部门核发的九年制义务教育初中毕业证书、普通高中毕业证书。

第十二条 职业技能提升补贴中符合失业保险技能提升补贴条件的，优先申领失业保险技能提升补贴，从失业保险基金中列支。取得广东省人力资源社会保障部门发布的《广东省职业培训补贴（指导）标准目录》（以下简称《省目录》）中列明的职业技能等级证书的，可按规定从职业技能提升行动专账资金、中央就业资金、省级促进就业创业发展专项资金、市级就业补助资金及财政其他相关资金中解决；其他未在《省目录》列明的证书，按规定从中央就业资金、省级促进就业创业发展专项资金、市级就业补助资金及财政其他相关资金中解决。

生活费补贴从就业补助资金中列支。

第三章 职业技能评价补贴

第十三条 企业组织职工开展技能评价，职工取得《补贴目录》内相应职业技能等级证书后，企业可申请职业技能评价补贴，企业申请职业技能评价补贴时，需同时具备以下条件：

- （一）在本市依法注册登记（含外市企业在本市注册的分支机构）；
- （二）正常经营且未被列入严重失信主体名单；
- （三）经广东省或市人力资源社会保障部门备案，按照本市职业技能等级认定工作要求对在本市就业（以在本市正常缴交社会保险费为准）的职工（含劳务派遣员工）实施职业技能等级认定，职工取得职业技能等级证书。

同一职业同一等级证书只享受一次职业技能评价补贴，已享受该职业高等级评价补贴的，不再享受低等级评价补贴。

第十四条 符合条件的企业须在证书核发之日起 12 个月内，向市人力资源保障部门申请

评价补贴，参照本办法第九条规定程序办理，补贴资金拨入企业的银行基本账户。

第十五条 申请职业技能评价补贴，应当在补贴申报系统填报有关信息，并提交下列申请材料：

（一）深圳市职业技能评价补贴申请表；

（二）开户银行核发的企业基本存款账户《开户许可证》或《基本存款账户信息》。

第十六条 职业技能评价补贴中，职工取得《省目录》中列明的职业技能等级证书的，可从职业技能提升行动专账资金中列支，不足部分按规定从中央就业资金、省级促进就业创业发展专项资金、市级就业补助资金及财政其他相关资金中列支。其他未在《省目录》列明的证书，从中央就业资金、省级促进就业创业发展专项资金、市级就业补助资金及财政其他相关资金中列支。

第四章 专项职业能力考核补贴

第十七条 参与市人力资源保障部门组织的专项能力考核工作的机构（以下简称考核机构）按规定免费开展专项职业能力考核工作后，可申请专项职业能力考核补贴。免费参加专项职业能力考核的劳动者需同时具备以下条件：

（一）符合本办法第七条第一款第（一）至（四）项条件之一的人员；

（二）本年度未享受过或只享受过1次专项职业能力考核补贴（含补考）。

第十八条 申请专项职业能力考核补贴，应当按照以下程序办理：

（一）申请。考核机构应当在完成专项能力考核任务后3个月内，根据实际参加考核人数，向市人力资源保障部门申请专项职业能力考核补贴。

（二）补贴审核发放。市人力资源保障部门参照本办法第九条规定程序受理审核发放补贴，补贴资金拨入单位的银行基本账户。

第十九条 考核机构申请专项职业能力考核补贴，应当在补贴申报系统填报有关信息，并提交下列申请材料：

（一）深圳市专项职业能力考核补贴申请表；

（二）开户银行核发的基本存款账户《开户许可证》或《基本存款账户信息》。

第二十条 专项职业能力考核补贴从市级就业补助资金及符合国家、省、市规定的其他资金中列支。

第五章 项目制培训补贴

第二十一条 市、区人力资源部门重点围绕“20+8”产业集群、现代服务业、优势传统产业等重点行业和社会民生重点领域需求量大或者市场紧缺的职业（工种），开展项目制培

训（非专项类）。市级的项目制培训（非专项类）由市人力资源保障部门实施，区级的项目制培训（非专项类）由区人力资源部门实施。

市人力资源保障部门还可重点聚焦本市新产业、新业态、新基建、新职业，以及国家、广东省、市人力资源社会保障部门部署开展的特定领域专项培训任务，开展项目制培训（专项类）。

第二十二条 对培训项目和承接培训的机构（以下简称承训机构）的选择和确定，按以下程序办理：

（一）选择培训项目。市、区人力资源部门在年度资金预算计划内，可综合考虑产业需求、重点任务等因素选择培训项目，也可向社会发布征集计划，广泛征集培训项目。

（二）公布培训项目。市、区人力资源部门组织专家对培训项目进行研讨或评审，按规定程序确定后，向社会公布培训项目。

（三）确定承训机构。培训项目公布后，市、区人力资源部门通过采购程序或遴选的方式确定承训机构。遴选承训机构应按照“条件公开、公平竞争、择优遴选”的原则，具体程序和条件由市、区人力资源部门根据培训项目另行发布遴选公告。

市、区人力资源部门开展项目制培训（非专项类），确定培训项目、承训机构后，应按规定向上级人力资源部门备案。

第二十三条 承训机构范围包括依法注册或登记的企业、普通高等学校、职业院校、技工院校、行业协会、职业培训机构等，需同时具备以下条件：

（一）应具有独立法人资格；

（二）具备教育部门或人社部门颁发的相关职业（工种）办学许可证，或其社会团体法人登记证书、工商登记的营业执照中规定的业务范围包含人才培养、培训、业务培训、教育咨询、人力资源服务等内容，或建设有企业职工培训中心、产业就业培训基地、省级及以上高技能人才公共实训基地、高技能人才培训基地和技能大师工作室等；

（三）近3年内无重大违法、违规、失信等不良行为记录；

（四）具有能够承担相应培训任务的理论课或实操课师资、设施设备及场地资源；

（五）具备较为完善的组织管理制度、财务制度，以及健全的教学管理制度，包括培训服务管理、培训学员管理、培训师资管理、培训档案管理等制度管理体系。

第二十四条 承训机构应当按照市、区人力资源部门要求规范开展培训，要加强对参训学员的管理和考核，实行考勤和培训过程监管，对上课学时达不到备案确定学时的70%的学员不得安排结业考核。

承训机构应当建立培训档案，将培训计划、培训课表、培训人员名册、授课教师名册、学员考勤及培训记录等相关资料及时归档。培训档案至少保留 5 年以备核查。

第二十五条 同一学员同一年度只能参加 1 次项目制培训。成功报名参加项目制培训但未完成规定学时 50%以上的人员，不得参加下一年度项目制培训。职工参加企业新型学徒制培训期间，不得同时备案参加项目制培训。

第二十六条 承训机构受市、区人力资源部门委托，对符合本办法第七条第一款第（一）至（三）项条件之一的人员开展项目制培训（非专项类）后，可申请项目制培训补贴，应当按照以下程序办理：

（一）备案。承训机构应在开班前 5 个工作日在补贴申报系统提交备案，填写培训基本信息，上传培训人员花名册、培训计划、培训学时等信息。

（二）考核。承训机构按照培训计划实施培训项目，培训结束后由组织实施项目制培训的市、区人力资源部门进行考核验收或委托第三方评价机构组织考核评价，经考核合格的，发放培训合格证书或技能人员职业资格证书、职业技能等级证书、专项职业能力证书。

（三）申请。承训机构应当在证书核发之日起 12 个月内，通过补贴申报系统向市、区人力资源部门申请项目制培训补贴。申请补贴时，学员应符合培训对象条件。培训项目根据培训考核合格人数，按每人不超过 800 元的标准计算补贴总额，对承训机构予以补助，具体执行标准由市、区人力资源部门按照各培训项目情况确定；如培训合格人员获得《省目录》内相应职业技能等级证书、专项职业能力证书，可按规定申领更高标准培训补贴的，可根据获证人数，按更高标准计算补贴总额补助承训机构。

（四）审核。市、区人力资源部门参照本办法第九条规定程序受理审核发放补贴，补贴资金拨入单位的银行基本账户。所需资金可从职业技能提升行动专账资金列支，不足部分按规定从中央就业资金、省级促进就业创业发展专项资金以及市、区本级就业补助资金、财政其他相关资金中列支。

第二十七条 承训机构受市人力资源保障部门委托开展项目制培训（专项类），其培训对象除本办法第七条第一款第（一）至（四）项规定的四类人员外，增加下列两类人员：

（一）本市高校或本市户籍在市外高校的毕业年度（指毕业当年度 1 月 1 日至 12 月 31 日之间，下同）毕业生（含技师学院高级工班、预备技师班）；

（二）国家、广东省、市人力资源社会保障部门部署开展的特定领域专项培训任务的特定群体。

第二十八条 承训机构按计划完成项目制培训（专项类），培训对象经验收或考核评价

合格后，可申请项目制培训补贴，应以下列程序办理：

（一）申请。培训开班后 3 个月内，承训机构可通过补贴申报系统申请预拨付补贴资金，市人力资源保障部门根据实际报名人数预拨付不超过 50% 的培训补贴资金，培训结束后 3 个月内申请剩余补贴资金。承训机构申请补贴时，学员应符合培训对象条件。

（二）审核。市人力资源保障部门参照本办法第九条规定程序受理审核发放补贴，补贴资金拨入单位的银行基本账户。按学员实际培训学时发放培训补贴，补贴标准不超过 65 元/学时（不少于 45 分钟，下同），每人每年最高不超过 5000 元。所需资金从市本级就业补助资金及符合国家、省、市规定的其他资金中列支。

承训机构申请的预拨付补贴资金多于实际应拨付培训资金的，应当于收到市人力资源保障部门通知之日起 15 个工作日内予以退回。

各区开展项目制培训（专项类）可参照执行。

第二十九条 参训学员符合本办法第十条第（一）至（四）项条件之一的，可以根据实际按照每人 500 元的标准享受生活费补贴。生活费补贴不可单独申领。机构应当一并为符合条件的学员代为申请生活费补贴，补贴资金直接拨付至申请人银行账户，优先发放至社会保障卡银行账户。生活费补贴从就业补助资金中列支。

第三十条 申请培训补贴，应当在补贴申报系统填报有关信息，并提交下列申请材料：

- （一）深圳市项目制培训补贴申请表；
- （二）开户银行核发的基本存款账户《开户许可证》或《基本存款账户信息》；
- （三）参训学员属在本市求职就业的本省毕业 2 年内的“两后生”中的农村学员的，需提供本省教育部门核发的九年制义务教育初中毕业证书、普通高中毕业证书。

第六章 监督与管理

第三十一条 市、区人力资源部门按照“双随机、一公开”以及“谁实施、谁监管”的原则加强对补贴性培训项目的监督管理，可以采取实地检查、电话核查、委托专业机构等方式，对组织培训情况进行抽查。可利用互联网手段重点对承训机构组织的项目制培训过程实施监管，核查参训人员考勤和培训开展情况。

第三十二条 申领职业技能培训补贴的单位、个人按照“谁申领，谁负责”的原则，确保所申报的信息和提交的材料真实有效。以弄虚作假、欺骗手段获取职业技能培训补贴的，由发放补贴的部门负责追回相应款项，对于经行政处罚等行政决定文书认定的违规获取职业技能培训补贴资金的单位、个人，3 年内不得在本市参加或承接市、区人力资源部门的补贴性职业技能培训。涉嫌犯罪的，移送司法机关依法处理。单位、个人应当积极配合市、区人

力资源部门就所申请补贴事宜开展的核查、审计等工作，按要求提供有关材料。经查实，属于不符合补贴申领条件的，应积极配合退回已申领的补贴资金。

第三十三条 市、区人力资源部门应当做好政策宣传、服务指导、监管检查等各项工作，建立补贴资金发放台账和复核制度，确保补贴发放有序和资金安全。对违反本办法及其它有关规定的，按规定追究行政责任，涉嫌犯罪的，移交司法机关处理。

第七章 附则

第三十四条 本办法所称劳动者、企业职工、参训学员在参加培训及申领补贴时，年龄应年满 16 周岁，其中男性年龄不超过 60 周岁，女性年龄不超过 55 周岁（下限含本数，上限不含本数），且不属于全日制在校生（不含参加项目制培训的毕业年度高校毕业生）、机关事业单位在编人员、已依法享受养老保险待遇人员。

第三十五条 企业新型学徒制培训补贴、创业培训补贴、失业保险技能提升补贴、高校毕业生职业技能培训补贴另有政策进行规定。

第三十六条 2022 年 12 月 31 日前，单位、个人已根据《深圳市人力资源和社会保障局深圳市财政局关于印发深圳市职业技能培训补贴办法》（深人社规〔2020〕12 号，以下简称原办法）提交劳动者技能提升培训补贴、企业员工技能提升培训补贴、专项职业能力考核补贴、公益性职业技能培训补贴、生活费补贴申请但未发放培训补贴的，市、区人力资源部门按原办法确定的补贴标准审核发放。补贴资金按原办法规定的支出渠道列支。

第三十七条 2022 年 1 月 1 日至本办法实施前，根据原办法规定取得相应证书（除特种作业操作证书、特种设备安全管理和作业人员证书外。取得相应证书时间以证书核发时间为准，下同）、开展专项职业能力考核或开展公益性职业技能培训的，可按原办法规定的申领条件（除申领时限要求外）申请劳动者技能提升培训补贴、企业员工技能提升培训补贴、专项职业能力考核补贴、公益性职业技能培训补贴、生活费补贴，并于 2023 年 12 月 31 日前提交补贴申请，市、区人力资源部门按原办法规定的补贴标准审核发放。补贴资金从市、区本级就业补助资金及符合国家、省、市规定的其他资金中列支。

第三十八条 2022 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日个人根据原办法规定取得本市应急管理部门核发的特种作业操作证书、本市市场监管部门核发的特种设备安全管理和作业人员证书（以下简称两类证书）的，个人可按原办法规定的申领条件（除申领时限要求外）申请劳动者技能提升培训补贴，并于 2024 年 3 月 31 日前提交补贴申请，市人力资源保障部门按原办法规定的补贴标准审核发放。补贴资金从市级就业补助资金及符合国家、省、市规定的其他资金中列支。2024 年 1 月 1 日起取得上述两类证书的，个人不再享受原办法及本办法

规定的劳动者技能提升培训补贴、职业技能提升补贴。

第三十九条 本办法自 2023 年 11 月 15 日起实施，有效期至 2025 年 12 月 31 日止。

八、湖北出台完善积极生育医疗保障支持措施

来源：湖北省医疗保障局

摘要：近日，湖北省医保局网站发布《关于完善积极生育医疗保障支持措施的通知》。《通知》明确，拓展保障覆盖范围。明确生育医疗费用待遇保障覆盖所有职工医保和居民医保参保人员。灵活就业人员可自愿选择参加职工医保或居民医保；（五）保障灵活就业人员生育医疗待遇。灵活就业人员参加职工医保不缴纳生育保险费，按规定享受与单位职工同等的产前检查、住院分娩、计划生育医疗费用待遇，不享受生育津贴；参加居民医保的，按居民医保政策享受生育医疗费用待遇。

Abstract: Recently, the website of Healthcare Security Administration of Hubei Province issued the *Notice on Improving the Support Measures for Active Maternity Medical Security*. The Notice specifies to expand the coverage of medical security, and clarifies that the maternity medical expenses and benefits covers all employees and residents covered by medical insurance. Flexible employees may choose to participate in employee medical insurance or resident medical insurance; (V) Ensure the maternity medical benefits for flexible employees. Flexible employees who participate in employee medical insurance and do not pay maternity insurance premiums are entitled to the same benefit for medical expenses for prenatal examinations, hospital delivery, and family planning as unit employees in accordance with regulations but do not enjoy maternity allowances. Those who participate in resident medical insurance will enjoy the benefit for maternity medical expenses in accordance with the resident medical insurance policy.

省医疗保障局 省财政厅关于完善积极生育医疗保障支持措施的通知

各市、州、直管市、神农架林区医疗保障局,财政局:

为进一步落实积极生育支持措施，提升我省基本医保参保人员生育医疗保障待遇水平，现将积极生育医疗保障支持有关措施通知如下：

一、拓展保障覆盖范围。生育医疗费用待遇保障覆盖所有职工基本医疗保险（简称：职工医保）和城乡居民基本医疗保险（简称：居民医保）参保人员。灵活就业人员可自愿选择

参加职工医保或居民医保。

二、优化新生儿出生次年参保缴费政策。新生儿应按规定在居民医保集中参保缴费期缴纳出生次年居民医保费，未在集中缴费期缴费的，可补缴出生次年居民医保个人缴费，自缴费之日起按规定享受居民医保待遇。

三、扩大产前检查费用支付渠道。将产前检查费用纳入职工医保和居民医保普通门诊统筹支付范围。职工医保参保人员产前检查费用经生育保险按规定支付后，后续发生的超出生育保险支付额度之外的政策范围内医疗费用纳入职工医保普通门诊统筹保障范围。居民医保参保人员产前检查发生的医疗费用，取消基金支付日限额，与普通门诊统筹医疗费用合并计算，执行居民医保普通门诊统筹有关规定。

四、提高住院分娩医疗待遇。基本医保参保人员在医保定点医疗机构住院分娩和住院分娩期间发生的并发症、合并症产生的住院医疗费用，不区分分娩胎次数，不区分顺产与剖宫产，使用“生育住院”类别结算，按照基本医保住院待遇标准执行，与基本医保年度最高限额合并保障。各地根据基金承受能力，逐步取消住院分娩起付标准。

五、保障灵活就业人员生育医疗待遇。灵活就业人员参加职工医保不缴纳生育保险费，参照生育保险待遇标准享受产前检查、住院分娩、计划生育医疗费用待遇，不享受生育津贴；参加居民医保的，按居民医保政策享受生育医疗费用待遇。

六、保障男职工未就业配偶生育医疗待遇。参加生育保险男职工未就业配偶按照生育保险政策规定享受产前检查、住院分娩、计划生育医疗费用待遇，不享受生育津贴；参加生育保险男职工未就业配偶因住院分娩引起合并症或并发症，该次住院医疗费用参照职工医保住院待遇执行。

七、做好生育全程服务保障。基本医保参保人员因先兆流产发生的住院或者门诊政策范围内医疗费用，可纳入基本医保统筹基金支付范围。居民医保参保人员流产、引产发生的住院或门诊政策范围内医疗费用，可纳入居民医保统筹基金支付范围。

八、取消享受生育待遇前置条件。除参加生育保险男职工未就业配偶外，基本医保参保人员根据参保缴费情况，按规定享受生育保险待遇或基本医保有关生育医疗费用待遇，无需提供结婚证、生育服务证等证明材料。

各地要结合本地实际，按照完善前后待遇就高不就低的原则，于2023年年底调整本地生育医疗保障有关政策。既往生育保险和生育医疗费用有关待遇和本规定不符的，以本规定为准。

湖北省医疗保障局

湖北省财政厅

2023年10月24日

上海市人力资源和社会保障局等四部门关于本市超过法定退休年龄就业人员和实习生参加工伤保险的试行意见

Trial Opinions of the Shanghai Municipal Human Resources and Social Security Bureau and Four Departments on the Participation of Employees above the Legal Retirement Age and Interns in Work-related Injury Insurance

2023年11月9日，上海市人力资源和社会保障局、上海市教育委员会、上海市财政局、国家税务总局上海市税务局等四部门发布了《关于本市超过法定退休年龄就业人员和实习生参加工伤保险的试行意见》（沪人社规〔2023〕30号，以下简称《意见》）。该意见自2023年12月1日起执行，有效期至2025年11月30日。

On November 9, 2023, the Shanghai Municipal Human Resources and Social Security Bureau, the Shanghai Municipal Commission of Education, the Shanghai Municipal Finance Bureau, and the Shanghai Municipal Taxation Bureau of the State Administration of Taxation issued the Trial Opinions on the Participation of Employees above the Legal Retirement Age and Interns in Work-related Injury Insurance (HRSRG [2023] No. 30, hereinafter referred to as the "Opinions"). It shall be implemented from December 1, 2023 and is valid until November 30, 2025.

《意见》明确如下内容：

The *Opinions* specifies the following content:

1. 用人单位招用的已经达到或者超过法定退休年龄且不超过 65 周岁的就业人员（《意见》定义为“超龄就业人员”），以及本市职业学校统一安排或者批准自行到用人单位进行岗位实习的在校学生，以及与用人单位约定实习期 1 个月及以上的本市高等学校在校学生（《意见》定义为“实习生”），可以单险种参加工伤保险。《意见》规定的是“可以”，并非“强制”，可以理解为用人单位可以自愿选择。

1. Employers who have reached or exceeded the statutory retirement age and are not over 65 years old (defined as "over-aged employees" in the *Opinions*), students who have been arranged or approved by vocational schools in this city to go to the employing units for internship by themselves, and students in colleges and universities in this city who have agreed on an internship period of 1 month or more with the employer (defined as "interns" in the *Opinions*) may participate in single work-related injury insurance. The *Opinions* uses "may", rather than "must", which means that may choose voluntarily.

2. 用人单位如选择参保，相应的参保登记手续、停止缴费的手续，以及缴费基数等问题。

2. If an employer chooses to participate in the insurance, the corresponding registration procedures for insurance, the procedures for stopping payment, and the payment base shall be considered.

3. 超龄就业人员、实习生参保期间发生事故伤害或患职业病的，其工伤认定、劳动能力鉴定和工伤保险基金支付的待遇参照《工伤保险条例》《上海市工伤保险实施办法》等有关规定执行。《意见》仅明确“工伤保险基金支付的待遇”的执行依据，未对用人单位作出规定，要求用人单位承担相关待遇，诸如停工留薪期待遇、一次性伤残就业补助金等。

3. If over-aged employees or interns suffer from injury caused by accidents or occupational diseases during the insurance period, their work-related injury recognition, labor capacity appraisal, and benefits paid by the Work-related Injury Insurance Fund shall be implemented in

accordance with relevant provisions such as the *Regulations on Work-related Injury Insurance* and the *Implementation Measures on Work-related Injury Insurance in Shanghai*. The *Opinions* only specifies the basis for the implementation of the benefits paid by the Work-related Injury Insurance Fund, and does not make provisions for employers or require them to bear relevant benefits such as benefits for work stoppage with pay, one-time disability employment subsidies, etc.

4. 超龄就业人员和实习生因工致残在用工协议或者实习协议期满尚未进行劳动能力鉴定的,由工伤保险基金继续支付工伤保险待遇至劳动能力鉴定结论作出之日。前述条款意味着,用人单位到期终止用工协议或者实习协议不受劳动能力鉴定与否的限制。

4. If the over-aged employees and interns are disabled due to work, and the labor ability appraisal has not been carried out at the expiration of the employment agreement or internship agreement, the industrial injury insurance fund shall continue to pay the work-related injury insurance benefits until the labor ability appraisal result is made. The foregoing clause means that the employer's termination of the employment agreement or internship agreement is not subject to the limitation of labor capacity appraisal.

5. 工伤保险基金支付范围之外的待遇费用,由用人单位与超龄就业人员和实习生按照相关协议或约定协商解决;协商不成的,双方当事人可依法通过民事诉讼或其他法律途径予以解决。工伤保险基金支付范围之外的待遇费用,诸如停工留薪期待遇、一次性伤残就业补助金等交由双方的协议约定,或者协商解决。

5. The benefits and expenses beyond the scope of payment of the Work-related Injury Insurance Fund shall be resolved through negotiation between the employer, over-aged employees, and interns in accordance with relevant agreements. If negotiation fails, the parties may resolve it through civil litigation or other legal means in accordance with the law. The benefits and expenses beyond the scope of payment of the Work-related Injury Insurance Fund, such as the benefits for work stoppage with pay, one-time disability employment subsidies, etc. shall be agreed upon by both parties through agreement or negotiation.

原文链接：

上海市人力资源和社会保障局等四部门关于本市超过法定退休年龄就业人员和实习生参加
工伤保险的试行意见

沪人社规〔2023〕30号

各区人力资源和社会保障局、教育局、财政局，国家税务总局上海市各区税务局、第三税务分局，市社会保险事业管理中心，市劳动能力鉴定中心，各高等学校、职业学校，各有关单位：

为适应新时代发展要求，进一步完善工伤保险制度，保障就业人员的合法权益，分散用人单位工伤风险，根据《工伤保险条例》《上海市工伤保险实施办法》，结合本市实际，现就本市超过法定退休年龄就业人员（以下简称“超龄就业人员”）和实习生参加工伤保险提出如下试行意见：

一、本市行政区域内的企业、事业单位、国家机关、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（以下简称“用人单位”），可以为其使用的超龄就业人员和实习生单险种参加工伤保险。

二、本意见所称超龄就业人员，是指用人单位招用的已经达到或者超过法定退休年龄且不超过65周岁的就业人员。

本意见所称实习生，是指本市职业学校统一安排或者批准自行到用人单位进行岗位实习的在校学生，以及与用人单位约定实习期1个月及以上的本市高等学校在校学生。

三、超龄就业人员和实习生参加工伤保险的，用人单位应当持用工协议或者实习协议等材料至社会保险经办机构办理参保登记手续。

用工协议或者实习协议期满后，社会保险经办机构应当为参加工伤保险的超龄就业人员

和实习生办理停止缴费手续。需要提前解除、终止或者续签协议的，用人单位应当及时向社会保险经办机构办理相关手续。

四、超龄就业人员和实习生参加工伤保险的，由用人单位按月缴纳工伤保险费。

缴费基数按照劳动报酬确定。劳动报酬高于本市公布的社保缴费基数上限的，按照缴费基数上限确定；劳动报酬低于本市公布的社保缴费基数下限的，按照缴费基数下限确定。缴费费率按照用人单位工伤保险费率标准确定并实行浮动考核。

五、超龄就业人员和实习生参保期间发生事故伤害或者患职业病的，其工伤认定、劳动能力鉴定和工伤保险基金支付的待遇参照《工伤保险条例》《上海市工伤保险实施办法》等有关规定执行。

六、超龄就业人员和实习生因工致残被鉴定为五级至十级伤残的，与用人单位解除或者终止用工协议或者实习协议，由工伤保险基金按规定支付一次性工伤医疗补助金，工伤保险关系终止。

七、超龄就业人员和实习生因工致残在用工协议或者实习协议期满尚未进行劳动能力鉴定的，由工伤保险基金继续支付工伤保险待遇至劳动能力鉴定结论作出之日。

八、工伤保险基金支付范围之外的待遇费用，由用人单位与超龄就业人员和实习生按照相关协议或约定协商解决；协商不成的，双方当事人可依法通过民事诉讼或其他法律途径予以解决。

九、超龄就业人员和实习生参加工伤保险，不适用《工伤保险条例》《上海市工伤保险实施办法》有关社会保险费补缴以及工伤保险基金先行支付政策。

工程建设项目使用的超龄就业人员，按照国家和本市工程建设项目参加工伤保险相关政策规定执行。

十、用人单位应当规范用工管理，做好超龄就业人员和实习生的安全生产、职业病防治

教育，执行安全生产和职业病卫生规程及标准，提供相应劳动保护，预防工伤事故，避免和减少职业伤害。

十一、本意见自 2023 年 12 月 1 日起执行，有效期至 2025 年 11 月 30 日。今后国家和本市有新政策规定的，从其规定。

上海市人力资源和社会保障局

上海市教育委员会

上海市财政局

国家税务总局上海市税务局

2023 年 11 月 9 日

《关于本市超过法定退休年龄就业人员和实习生参加工伤保险的试行意见》政策问答

一、本市超过法定退休年龄就业人员和实习生参加工伤保险制度的覆盖范围和对象是什么？

答：本市行政区域内的企业、事业单位、国家机关、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（以下简称“用人单位”），可以为其使用的超龄就业人员和实习生单险种参加工伤保险。

超龄就业人员是指用人单位招用的已经达到或者超过法定退休年龄且不超过 65 周岁的就业人员。

实习生是指本市职业学校统一安排或者批准自行到用人单位进行岗位实习的在校学生，以及与用人单位约定实习期 1 个月及以上的本市高等学校在校学生。

工程建设项目使用的超龄就业人员，按照国家和本市工程建设项目参加工伤保险相关政策规定执行。

二、超龄就业人员和实习生参保是否强制？

答：用人单位使用超龄就业人员和实习生自愿选择单险种参加工伤保险，不强制参保。参保人员发生事故伤害或者患职业病的，工伤认定、劳动能力鉴定和工伤保险基金支付的待遇参照国家和本市工伤保险政策规定处理；未参保人员继续按民事侵权有关法律法规处理。

三、超龄就业人员和实习生参加工伤保险，如何办理参保手续？

答：超龄就业人员和实习生参加工伤保险的，用人单位应当持用工协议或者实习协议等材料至社会保险经办机构办理参保登记手续。

用工协议或者实习协议期满后，社会保险经办机构应当为参加工伤保险的超龄就业人员和实习生办理停止缴费手续。需要提前解除、终止或者续签协议的，用人单位应当及时向社会保险经办机构办理相关手续。

四、超龄就业人员和实习生参加工伤保险的，如何缴纳工伤保险费？缴费基数和费率如何确定？

答：超龄就业人员和实习生参加工伤保险的，由用人单位按月缴纳工伤保险费，不适用《工伤保险条例》《上海市工伤保险实施办法》有关社会保险费补缴等政策。

缴费基数按照劳动报酬确定。劳动报酬高于本市公布的社保缴费基数上限的，按照缴费基数上限确定；劳动报酬低于本市公布的社保缴费基数下限的，按照缴费基数下限确定。

缴费费率按照用人单位工伤保险费率标准确定并实行浮动考核。

五、按照本意见参加工伤保险后，超龄就业人员和实习生发生工伤的，可以享受哪些工伤保险权益？

答：超龄就业人员和实习生参保期间发生事故伤害或者患职业病的，其工伤认定、劳动能力鉴定和工伤保险基金支付的待遇参照《工伤保险条例》《上海市工伤保险实施办法》等有关规定执行。

超龄就业人员和实习生因工致残被鉴定为五级至十级伤残的，与用人单位解除或者终止用工协议或者实习协议，由工伤保险基金按规定支付一次性工伤医疗补助金，工伤保险关系终止。

六、超龄就业人员和实习生用工协议或者实习协议期满，能否继续享受工伤保险待遇？

答：超龄就业人员和实习生因工致残在用工协议或者实习协议期满尚未进行劳动能力鉴定的，由工伤保险基金继续支付工伤保险待遇至劳动能力鉴定结论作出之日。超龄就业人员和实习生拒不接受劳动能力鉴定的，工伤保险基金停止支付工伤保险待遇。

七、超龄就业人员和实习生能否享受由用人单位支付的工伤保险待遇项目？

答：工伤保险基金支付范围之外的待遇费用，由用人单位与超龄就业人员和实习生按照相关协议或约定协商解决；协商不成的，双方当事人可依法通过民事诉讼或其他法律途径予

以解决。

八、用人单位应当履行哪些工伤预防职责？

答：用人单位应当规范用工管理，做好超龄就业人员和实习生的安全生产、职业病防治教育，执行安全生产和职业病卫生规程及标准，提供相应劳动保护，预防工伤事故，避免和减少职业伤害。

上海市人力资源社会保障局关于执行 《上海市工伤保险实施办法》若干问题的意见

Opinions of the Shanghai Municipal Human Resources and Social Security Bureau
on Several Issues Concerning the Implementation of the Implementation
Measures on Work-related Injury Insurance in Shanghai

上海市人力资源和社会保障局为更好地贯彻执行《上海市工伤保险实施办法》（以下简称《实施办法》），妥善解决实际工作中的问题，进一步保障用人单位和从业人员的工伤保险权益，发布关于执行《上海市工伤保险实施办法》若干问题的意见（以下简称《意见》），自2023年12月1日起生效。

In order to better implement the Implementation Measures on Work-related Injury Insurance in Shanghai (hereinafter referred to as the Implementation Measures), properly solve practical problems in work, and further protect the rights and interests of employers and employees in work-related injury insurance, the Shanghai Municipal Human Resources and Social Security Bureau issued the Opinions on Several Issues Concerning the Implementation of the Implementation Measures on Work-related Injury Insurance in Shanghai (hereinafter referred to as the Opinions), which shall take effect from December 1, 2023.

《意见》明确如下重点内容：

The *Opinions* specifies the following content:

1. 用人单位注册地与生产经营地不在同一统筹地区的，涉及工伤认定申请的，优先为参保地人社部门。注册地和生产经营地均未参保的，应由生产经营地人社部门管辖受理。并对生产经营地予以定义。

1. Where the employer's place of registration and the place of production and operation are not in the same overall planning area, if the application for work-related injury identification is involved, the priority shall be given to the Department of Human Resources and Social Security of the insured place. Where neither the place of registration nor the place of production and operation is insured, it shall be subject to the management of the Department of Human Resources and Social Security of the place of production and operation. And the place of production and operation shall be defined.

2. 工伤人员在停工留薪期内的原工资福利待遇由用人单位按月支付，标准为工伤人员负伤前 12 个月的平均工资收入；工伤人员负伤前工作不满 12 个月的，按照实际工作月数计算平均工资收入。停工留薪期一般不超过 12 个月，具体期限根据定点医疗机构出具的伤病情诊断意见确定。停工留薪期的原工资福利待遇不得低于本市职工最低月工资标准。

2. The original salary and welfare benefits of the injured during the period of work stoppage with pay shall be paid by the employer on a monthly basis at the standard of the average salary income of the injured person in the 12 months prior to the injury. If the worker with work-related injuries has worked for less than 12 months before being injured, the average salary income shall be calculated based on the actual number of working months. The period of work stoppage with pay generally does not exceed 12 months, and the specific period is determined based on the diagnosis opinion of the injury condition issued by the designated medical institution. The original salary and welfare benefits during the period of work stoppage with pay shall not be lower than the minimum monthly wage standard for employees in this city.

3. 工伤人员尚在停工留薪期内或者劳动能力鉴定结论尚未作出的,用人单位不得与其解除或者终止劳动人事关系。

3. If the worker with work-related injuries is still within the period of work stoppage with pay, or if the result of labor capacity appraisal has not been made, the employer shall not dissolve or terminate the employment relationship with the worker.

4. 工伤人员与用人单位依法解除或者终止劳动人事关系,按照《实施办法》规定享受一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金,工伤保险关系终止,区劳动能力鉴定委员会不再受理工伤复发确认和劳动能力复查鉴定申请。

4. Workers with work-related injuries and employers who dissolve or terminate the labor relationship according to law shall enjoy one-time medical subsidy for work-related injuries and one-time disability employment subsidy in accordance with the provisions of the *Implementation Measures*, and the relationship of work-related injury insurance shall be terminated and the district labor ability appraisal committee will no longer accept the application for confirmation of work-related injury recurrence and review and appraisal of labor ability.

5. 因工死亡人员的近亲属,依靠因工死亡人员生前提供主要生活来源,根据不同情形可以享有相关供养亲属抚恤金待遇。

5. The close relatives of the deceased who died at work, relying on the deceased as the main source of livelihood before his/her death, may enjoy relevant pension benefits for supporting them according to the actual circumstances.

6. 从业员工工伤保险关系自用人单位为其办理工伤保险参保登记手续起生效。用人单位未参加工伤保险或者未按规定缴纳工伤保险费期间,从业人员发生工伤的,由用人单位按照《实施办法》规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。因此,用人单位应当及时为员工办理工伤参保登记。

6. Employees' work-related injury insurance relationship shall take effect when the employer handles the work-related injury insurance registration formalities for them. If the employer fails to participate in the work-related injury insurance or fails to pay the work-related injury insurance

premium according to the regulations, the employer shall pay the fees for the workers with work-related injuries in accordance with the work-related injury insurance benefit items and standards stipulated in the *Implementation Measures*. Therefore, employers shall timely buy work-related injury insurance for employees.

原文链接：

上海市人力资源社会保障局关于执行《上海市工伤保险实施办法》若干问题的意见

沪人社规〔2023〕28号

各区人力资源和社会保障局，市社会保险事业管理中心，市劳动能力鉴定中心，各有关单位：

为更好地贯彻执行《上海市工伤保险实施办法》（以下简称《实施办法》），妥善解决实际工作中的问题，进一步保障用人单位和从业人员的工伤保险权益，现就有关问题提出如下意见：

一、用人单位注册地与生产经营地不在同一统筹地区的，应当在参保地进行工伤认定。从业人员在注册地与生产经营地均未参加工伤保险，且用人单位生产经营地在本市行政区域内的，由生产经营地所在区的人力资源和社会保障局受理工伤认定申请。

“生产经营地”是指用人单位具体生产、经营、办公所在地；从业人员存在相对固定工作场所的，该工作场所可视为生产经营地。

用人单位生产经营地涉及本市两个及以上行政区，区人力资源和社会保障局对受理管辖有争议的，应当协商处理；协商不成的，可报请市人力资源社会保障局指定管辖。

二、从业人员因病情变化被多次诊断、鉴定为同一职业病的，应以首次被诊断、鉴定之日作为工伤认定申请期限的起算时点；该职业病已被认定为工伤后，再次提出工伤认定申请的，区人力资源和社会保障局不再受理。

三、从业人员原在军队服役，因战、因公负伤致残到用人单位后旧伤复发被认定为视同工伤的，与用人单位解除或者终止劳动人事关系，按照《实施办法》规定享受一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金，工伤保险关系终止；因同一部位旧伤复发再次提出工伤认定申请的，区人力资源和社会保障局不再受理。

四、工伤人员在停工留薪期内的原工资福利待遇由用人单位按月支付，标准为工伤人员负伤前12个月的平均工资收入；工伤人员负伤前工作不满12个月的，按照实际工作月数计算平均工资收入。停工留薪期的原工资福利待遇不得低于本市职工最低月工资标准。

五、停工留薪期一般不超过12个月，具体期限根据定点医疗机构出具的伤病情诊断意见确定。

停工留薪期满12个月，工伤人员因伤情严重或者情况特殊、要求延长停工留薪期的，应当在停工留薪期满前15日内向用人单位提出书面申请，并提交治疗工伤的相关诊断证明材料。用人单位对延长停工留薪期有异议的，应当在收到书面申请之日起7日内，向作出工

伤认定决定所在区的劳动能力鉴定委员会提出延长停工留薪期确认申请，并提交治疗工伤的相关诊断证明材料。区劳动能力鉴定委员会受理延长停工留薪期申请后，可根据需要安排工伤人员进行医疗检查，并根据劳动能力鉴定专家意见作出确认意见。

用人单位未在规定时间内提出确认申请的，视作同意延长停工留薪期。

六、工伤人员尚在停工留薪期内或者劳动能力鉴定结论尚未作出的，用人单位不得与其解除或者终止劳动人事关系。

工伤人员在停工留薪期内因工伤导致死亡的，其近亲属可按规定向市社会保险事业管理中心申请因工死亡待遇。市社会保险事业管理中心在受理审核过程中，可交由作出工伤认定决定所在区的劳动能力鉴定委员会，就工伤人员是否因工伤导致死亡提供相关专业意见。

七、工伤人员在作出劳动能力鉴定结论后，原伤残部位复发治疗所发生的医疗费，由市社会保险事业管理中心按规定审核支付。用人单位与工伤人员对工伤复发事实发生争议的，可向作出工伤认定决定所在区的劳动能力鉴定委员会提出工伤复发确认申请，并提交治疗工伤的相关诊断证明材料。区劳动能力鉴定委员会受理工伤复发申请后，可根据需要安排工伤人员进行医疗检查，并根据劳动能力鉴定专家意见作出确认意见。

八、工伤人员与用人单位依法解除或者终止劳动人事关系，按照《实施办法》规定享受一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金，工伤保险关系终止，区劳动能力鉴定委员会不再受理工伤复发确认和劳动能力复查鉴定申请。

九、因工死亡人员的近亲属，依靠因工死亡人员生前提供主要生活来源，符合下列情形之一时，可按照《实施办法》规定享受供养亲属抚恤金待遇：

（一）因工死亡人员的近亲属经鉴定为完全丧失劳动能力的；

（二）因工死亡人员的配偶、父母男年满 60 周岁、女年满 55 周岁的；

（三）因工死亡人员的父母均已死亡，其祖父母、外祖父母男年满 60 周岁、女年满 55 周岁的；

（四）因工死亡人员的子女未满 18 周岁或者虽年满 18 周岁但继续在全日制院校（本科及以下，下同）就读的；

（五）因工死亡人员的子女已经死亡或者完全丧失劳动能力，其孙子女、外孙子女未满 18 周岁或者虽年满 18 周岁但继续在全日制院校就读的；

（六）因工死亡人员的父母均已死亡或者完全丧失劳动能力，其兄弟姐妹未满 18 周岁或者虽年满 18 周岁但继续在全日制院校就读的。

十、《实施办法》第十七条规定“用人单位未在本条第一款规定的时限内提出工伤认定

申请的，在此期间发生符合本办法规定的工伤待遇等有关费用，由该用人单位负担”。上述“有关费用”按照在用人单位提出工伤认定申请前发生的工伤医疗费、住院伙食补助费及供养亲属抚恤金执行。

十一、伤残五级至十级工伤人员到达法定退休年龄不符合本市按月领取基本养老金条件，与用人单位终止劳动人事关系后，由工伤保险基金全额支付一次性工伤医疗补助金，工伤保险关系终止。

工伤人员到达法定退休年龄尚未完成劳动能力鉴定的，继续按照《实施办法》规定享受工伤保险待遇至劳动能力鉴定结论作出之日；劳动能力鉴定结论作出后，工伤保险待遇按照《实施办法》和前款规定处理。

十二、用人单位应当依法参加工伤保险，从业人员的工伤保险关系自用人单位为其办理工伤保险参保登记手续起生效。

用人单位未参加工伤保险或者未按规定缴纳工伤保险费期间，从业人员发生工伤的，由用人单位按照《实施办法》规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。

用人单位参加工伤保险并补缴应当缴纳的工伤保险费、滞纳金后，新发生的工伤医疗费、工伤康复费、住院伙食补助费、统筹地区以外就医交通费、辅助器具配置费、生活护理费、一级至四级伤残津贴、供养亲属抚恤金以及解除或者终止劳动人事关系时的一次性工伤医疗补助金，由工伤保险基金支付。

用人单位未足额缴纳工伤保险费导致工伤人员工伤保险待遇降低的，由用人单位承担工伤保险待遇补差责任。从业人员发生事故伤害或者患职业病后用人单位依法调整缴费工资并补足工伤保险费的，新发生的一级至四级伤残津贴和供养亲属抚恤金由工伤保险基金按照调整后的缴费工资计发。

十三、劳务派遣单位将从业人员派遣至本市不具备用工主体资格单位，被派遣人员发生事故伤害或者患职业病被认定为工伤的，由劳务派遣单位承担工伤保险浮动费率责任。

十四、用人单位因分立、合并、转让等原因安排工伤人员到新用人单位工作的，经三方协商一致，可由新用人单位持变更后的劳动合同及情况说明至市社会保险事业管理中心办理工伤保险关系转移手续，承继原用人单位的工伤保险责任。

十五、以欺诈、伪造证明材料或者其他手段骗取工伤保险待遇的，按照《中华人民共和国社会保险法》《工伤保险条例》《实施办法》等规定依法进行处理。

十六、本意见自2023年12月1日起执行，有效期至2028年11月30日。今后国家和本市有新政策规定的，从其规定。

上海市人力资源和社会保障局

2023年10月24日

《关于执行〈上海市工伤保险实施办法〉若干问题的意见》政策问答

一、用人单位注册地与生产经营地不在同一统筹地区的，从业员工工伤认定申请受理管辖如何确定？

答：用人单位注册地与生产经营地不在同一统筹地区的，应当在参保地进行工伤认定。从业员工在注册地与生产经营地均未参加工伤保险，且用人单位生产经营地在本市行政区域内的，由生产经营地所在区的人力资源和社会保障局受理工伤认定申请。

“生产经营地”是指用人单位具体生产、经营、办公所在地；从业员工存在相对固定工作场所的，该工作场所可视为生产经营地。

用人单位生产经营地涉及本市两个及以上行政区，区人力资源和社会保障局对受理管辖有争议的，应当协商处理；协商不成的，可报请市人力资源社会保障局指定管辖。

二、职业病人员、革命伤残军人工伤认定申请能否重复受理？

答：从业员工因病情变化被多次诊断、鉴定为同一职业病的，应以首次被诊断、鉴定之日作为工伤认定申请期限的起算时点；该职业病已被认定为工伤后，再次提出工伤认定申请的，区人力资源和社会保障局不再受理。

从业员工原在军队服役，因战、因公负伤致残到用人单位后旧伤复发被认定为视同工伤的，与用人单位解除或终止劳动人事关系，按照《实施办法》规定享受一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金，工伤保险关系终止；因同一部位旧伤复发再次提出工伤认定申请的，区人力资源和社会保障局不再受理。

三、工伤人员停工留薪期内原工资福利待遇如何确定？

答：工伤人员在停工留薪期内的原工资福利待遇由用人单位按月支付，标准为工伤人员负伤前12个月的平均工资收入；工伤人员负伤前工作不满12个月的，按照实际工作月数计算平均工资收入。停工留薪期的原工资福利待遇不得低于本市职工最低月工资标准。

四、工伤人员停工留薪期如何确定？

答：停工留薪期一般不超过12个月，具体期限根据定点医疗机构出具的伤病情诊断意见确定。

工伤人员停工留薪期满12个月，因伤情严重或者情况特殊、要求延长停工留薪期的，应当在停工留薪期满前15日内向用人单位提出书面申请，并提交治疗工伤的相关诊断证明材料。

用人单位对延长停工留薪期有异议的，应当在收到书面申请之日起7日内，向作出工伤

认定决定所在区的劳动能力鉴定委员会提出延长停工留薪期确认申请,并提交治疗工伤的相关诊断证明材料。

区劳动能力鉴定委员会受理延长停工留薪期申请后,可根据需要安排工伤人员进行医疗检查,并根据劳动能力鉴定专家意见作出确认意见。

用人单位未在规定时间内提出确认申请的,视作同意延长停工留薪期。

五、工伤人员在停工留薪期内因工伤导致死亡的,如何申请工伤保险待遇?

答:工伤人员在停工留薪期内因工伤导致死亡的,其近亲属可按规定向市社会保险事业管理中心申请因工死亡待遇。

市社会保险事业管理中心在受理审核过程中,可交由作出工伤认定决定所在区的劳动能力鉴定委员会,就工伤人员是否因工伤死亡提供相关专业意见。

六、工伤人员如何申请工伤复发确认?

答:工伤人员在作出劳动能力鉴定结论后,原伤残部位复发治疗所发生的医疗费,由社会保险事业管理中心按规定审核支付。用人单位与工伤人员对工伤复发事实发生争议的,可以向作出工伤认定决定所在区的劳动能力鉴定委员会提出工伤复发确认申请,并提交治疗工伤的相关诊断证明材料。区劳动能力鉴定委员会受理工伤复发申请后,可根据需要安排工伤人员进行医疗检查,并根据劳动能力鉴定专家意见作出确认意见。

七、工伤人员离开用人单位后,还可以申请工伤复发确认和劳动能力复查鉴定申请吗?

答:工伤保险关系依附于劳动人事关系而存在,工伤人员与用人单位依法解除或者终止劳动人事关系,按照《实施办法》规定享受一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金,工伤保险关系终止。区劳动能力鉴定委员会不再受理工伤复发确认和劳动能力复查鉴定申请。

八、因工死亡人员供养亲属范围是哪些?

答:因工死亡人员的近亲属,依靠因工死亡人员生前提供主要生活来源,符合下列情形之一时,可按照《实施办法》规定享受供养亲属抚恤金待遇:

(一) 因工死亡人员的近亲属经鉴定为完全丧失劳动能力的;

(二) 因工死亡人员的配偶、父母男年满 60 周岁、女年满 55 周岁的;

(三) 因工死亡人员的父母均已死亡,其祖父母、外祖父母,男年满 60 周岁、女年满 55 周岁的;

(四) 因工死亡人员的子女未满 18 周岁或者虽年满 18 周岁但继续在全日制院校(本科及以下,下同)就读的;

（五）因工死亡人员的子女已经死亡或者完全丧失劳动能力，其孙子女、外孙子女未满 18 周岁或者虽年满 18 周岁但继续在全日制院校就读的；

（六）因工死亡人员的父母均已死亡或者完全丧失劳动能力，其兄弟姐妹未满 18 周岁或者虽年满 18 周岁但继续在全日制院校就读的。

九、用人单位未在 30 日内提出工伤认定申请，应承担哪些工伤保险待遇？

答：从业人员发生事故伤害或者按照职业病防治法规定被诊断、鉴定为职业病，所在单位应当自事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起 30 日内，向用人单位所在地的区人力资源社会保障局提出工伤认定申请。

用人单位未在 30 日提出工伤认定申请的，提出工伤认定申请前发生的工伤医疗费、住院伙食补助费及供养亲属抚恤金应由用人单位承担。

十、到龄不符合本市按月领取基本养老金条件的工伤人员，与用人单位终止劳动人事关系可以享受哪些工伤保险待遇？

答：伤残五级至十级工伤人员到达法定退休年龄不符合本市按月领取基本养老金条件，与用人单位终止劳动人事关系后，由工伤保险基金全额支付一次性工伤医疗补助金，工伤保险关系终止。

工伤人员到达法定退休年龄尚未完成劳动能力鉴定的，继续按《实施办法》规定享受工伤保险待遇至劳动能力鉴定结论作出之日；劳动能力鉴定结论作出后，按照《实施办法》和前款规定享受相关工伤保险待遇。工伤人员拒不接受劳动能力鉴定的，用人单位和工伤保险基金按规定停止支付工伤保险待遇。

十一、从业人员发生事故伤害或者患职业病被认定为工伤后，工伤保险待遇由谁承担？

答：用人单位应当依法参加工伤保险，从业员工工伤保险关系自用人单位为其办理工伤保险参保登记手续起生效。

从业员工工伤保险关系生效后发生事故伤害或者患职业病后的，由用人单位和工伤保险基金按照《实施办法》规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。

从业员工工伤保险关系生效前发生事故伤害或者患职业病的，由用人单位按照《实施办法》规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。

十二、用人单位补缴工伤保险费后，从业人员发生的工伤保险待遇由谁承担？

答：用人单位参加工伤保险并补缴应当缴纳的工伤保险费、滞纳金后，新发生的工伤医疗费、工伤康复费、住院伙食补助费、统筹地区以外就医交通食宿费、辅助器具配置费、生活护理费、一级至四级伤残津贴、供养亲属抚恤金以及解除或终止劳动人事关系时的一次性

工伤医疗补助金，由工伤保险基金支付。

十三、用人单位未足额缴费导致工伤人员待遇降低的，是否应承担补差责任？

答：用人单位未足额缴纳工伤保险费导致工伤人员工伤保险待遇降低的，由用人单位承担工伤保险待遇补差责任。从业人员发生事故伤害或者患职业病后，用人单位依法调整缴费工资并补足工伤保险费的，新发生的一级至四级伤残津贴和供养亲属抚恤金由工伤保险基金按照调整后的缴费工资计发。

十四、劳务派遣人员发生工伤后，工伤保险浮动费率如何考核？

答：劳务派遣人员发生事故伤害或者患职业病的，由实际用工单位承担工伤保险浮动费率责任。

劳务派遣单位将从业人员派遣至外商驻沪办事处等本市不具备用工主体资格单位，被派遣人员发生事故伤害或者患职业病被认定为工伤的，由劳务派遣单位承担工伤保险浮动费率责任。

十五、工伤人员哪种情况下可以转移工伤保险关系？

答：用人单位因分立、合并、转让等原因安排工伤人员到新用人单位工作的，经三方协商一致，可由新用人单位持变更后的劳动合同及情况说明至市社会保险事业管理中心办理工伤保险关系转移手续，承继原用人单位的工伤保险责任。

劳动者非因本人原因被安排到新用人单位工作的 劳动合同签订次数是否承继？

Shall the number of times the labor contract concluded be inherited when an employee is transferred to a new employer for reasons not attributable to himself/herself?

上海保华律师事务所 丁杰 高暄琪

Shanghai Baohua Law Firm Lucas Ding and Laura Gao

由于劳务派遣、劳动者转移至关联企业、用人单位合并分立等各类原因，在实际生活中经常出现在一段连续用工期间，劳动者的劳动关系因用人单位原因发生变化，与之签订劳动合同的用人单位并不是同一家用人单位的情况。此时，以下两个问题容易引起争议：第一，工作年限是否承继。第二，劳动合同签订次数是否承继。对于前者，《劳动合同法实施条例》第十条以及《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）》中第四十六条已经作出了比较明确的规定，即只要符合“非因本人原因”的标准，劳动者的工作年限就应当合并计算。但对于后者，《劳动合同法实施条例》以及其他全国性法律法规、最高院司法解释均未对劳动者非因本人原因被安排至新用人单位工作情形下，劳动合同签订次数是否合并计算作出明确规定，因此往往更容易引发争议。

笔者通过各地相关规定和案例检索，对各地的政策法规、司法实操的区别进行了比较。总体上，根据口径的宽严程度，各地司法实践可以被分为三类。

Due to various reasons such as labor dispatch, transfer of workers to affiliated enterprises, mergers and divisions of employers, etc., it often occurs in real life that during a period of continuous employment, the labor relationship of the employee changes due to the reasons of the employer, where the labor contract has been signed with different employers. Under such circumstances, the following two issues are likely to cause controversy: First, whether the working years of the employee shall be inherited. Second, whether the number of times the labor contract was signed shall be inherited. Regarding the former, Article 10 of *Implementation Regulations for the Labour Contract Law of the People's Republic of China* and Article 46 of *Interpretation of the Supreme People's Court on Issues Concerning the Application of Law in the Trial of Labor Dispute Cases (I)* have made relatively clear provisions that as long the reason of changing employer is not due to employee's personal reasons, the employee's working years shall be calculated consecutively. For the latter, on the other hand, neither *Implementation Regulations for the Labour Contract Law of the People's Republic of China* nor other national laws and regulations or judicial interpretation of the Supreme Court has made any provision on whether the number of labor contract signings shall be combined and calculated cumulatively when the employee is assigned to work for a new employer for reasons not attributable to himself/herself. Therefore, the latter question tends to be more likely to spark

controversy.

In this article, the author will compare the differences in policies, regulations and judicial practices in various regions through relevant regulations and cases. Generally speaking, judicial practice in various places can be divided into three categories based on the degree of leniency and severity.

一、司法口径一：由于缺乏法律依据，签订次数不应合并计算。

许多地区对此问题没有成文的口径。根据案例检索，部分地区的法院认为由于《劳动合同法实施条例》第十条并未明文规定签订次数也应合并计算，因此此类诉请没有法律依据，一般不予支持。例如，江苏地区就倾向于这种观点，¹上海、广州地区也存在类似口径案例。

1、江苏地区司法实践

江苏案例（一）：【(2020)苏02民终1615号】

朱某担任G公司的人力资源经理，与G公司签订自2011年7月11日至2014年7月31日的固定期限劳动合同；后续订至2017年7月31日。2016年6月1日，G公司作为甲方、朱某作为乙方、B公司（G公司关联公司）作为丙方，三方签订《劳动关系转移协议》，约定朱某劳动关系于2016年6月1日起与B公司建立；同时朱某与B公司签订期限为2016年6月1日至2019年5月31日的劳动合同，担任“市场与销售流程改进主管”。三方约定“原合同的解除和新合同的签署不应视作为劳动合同法第十四条第二款第三项中所称的连续订立固定期限劳动合同”。

B公司在劳动合同到期前通知朱某期限届满后不再续签。后朱某提起诉讼，要求B公司恢复劳动关系并签订无固定期限劳动合同。

法院认为，朱某与G公司、B公司分别签订劳动合同的次数不能累计计算：首先，G公司与B公司系独立法人，不存在人格混同情形；其次，朱某主张与不同公司订立劳动合同的次数累计计算，无法律依据；最后，朱某的劳动关系由G公司转移至B公司时，三方签订劳动关系转移协议，该协议并未违反法律的强制性规定。根据该协议的约定，朱某原劳动合同的解除与新合同的订立也不属于连续订立固定期限劳动合同。因此，B公司合同到期不续约的行为不属于违法解

¹ 尽管我们认为江苏的司法实践总体倾向于不合并计算，但在检索案例过程中我们也发现在较早年份中存在相反的案例，故在实践中仍应留意。详见（2018）苏05民终5999、6001号案例。

除，对朱某的请求不予支持。

江苏案例（二）：【(2020)苏民申185号】

陈某自2010年进入W公司，连续签订两次固定期限劳动合同。2015年2月1日，陈某与Z公司签订《入职协议书》，载明陈某系W公司原“教育培训中心”员工，Z公司系为承担W公司教育培训职能、平稳过渡而组建的股份制单位。陈某自愿解除与W公司的劳动关系，并办理离职手续，并为陈某办理入职Z公司的手续，Z公司保证各项待遇不低于原单位。同日，双方签订劳动合同，劳动合同期限至2018年1月31日止。2018年，陈某劳动合同到期，Z公司遂终止了劳动合同。后陈某以Z公司为被告提起诉讼，要求支付违法解除劳动合同赔偿金。

法院认为，Z公司虽与W公司存在投资关联，但两公司均是独立承担民事责任的法人主体。根据《入职协议书》的约定，陈某系自愿解除与W公司的劳动关系，办理离职手续后进入Z公司工作。²陈某先后与W公司和Z公司签订劳动合同，不构成与同一家单位连续订立二次固定期限劳动合同情形，故其不符合签订无固定期限劳动合同的条件。陈某主张Z公司违法解除劳动合同，并据此要求赔偿金，没有事实和法律依据，不予支持。

2、上海地区司法实践

在上海地区，由于劳动者签订过二次固定期限劳动合同后，即使劳动者提出签订无固定期限劳动合同的，用人单位至少还有终止劳动合同这一选项。因此，因劳动合同签订次数是否需要合并计算而引发的违法终止争议并不常见。尽管如此，在一些争议中，也能看出上海的法院倾向于不支持签订次数合并计算。

上海案例：【(2020)沪01民终4338号】

杜某2014年4月18日进入M公司关联企业。2018年1月3日转入M公司处，并签订了期限自2018年1月3日至2019年1月2日的劳动合同，杜某工作地点和工作岗位未变动。

2018年12月起，双方就劳动合同续签进行协商，杜某要求签订无固定期限

² 本案结束后，陈某再次提起诉讼，要求公司支付经济补偿金，且工作年限应从2010年起算。无锡中院综合全案情况，最终认定虽双方签有《入职协议书》，但陈某入职Z公司仍属于“非因本人原因”，故支持了陈某的诉请。详见(2021)苏02民终6044号。

劳动合同，但 M 公司拒绝，故双方一直未签订新的劳动合同。2019 年 3 月 13 日，M 公司单方未安排杜某工作。杜某认为自该日期 M 公司无理由解除了其劳动合同，属于违法解除，遂申请了仲裁，请求之一认为自己已达到了签订无固定期限劳动合同的条件但公司未予签订，故要求公司支付 2019 年 1 月 1 日至 3 月 13 日未签订劳动合同的双倍工资差额。后杜某对仲裁结果不服，遂诉至法院。

上海市一中院认为，关联关系仅是在计算解除劳动合同经济补偿金或赔偿金时，考量劳动者之前所在单位的工作年限是否应当合并计算入后一家单位工作年限的因素，而不能认为劳动者在之前单位的其他劳动权利义务均已转由后一家单位来承担，关联公司与 M 公司系各自独立的用工主体，彼此之间并不存在分立、合并或变更企业名称等可承继对方权利义务的关系……鉴于杜某与 M 公司只签订过一次固定期限劳动合同，之前其与关联公司签订劳动合同的次数并不能和其与 M 公司签订劳动合同的次数累加，故 M 公司认为双方不符合签订无固定期限劳动合同的情形，并无不当。本案系杜某对法律理解有误而导致双方未能续签劳动合同，故 M 公司不应承担支付杜某未签劳动合同双倍工资的法律責任。

3、广州地区司法实践

广州地区虽曾经对这一问题出台过相应的规定，认为用人单位恶意规避《劳动合同法》第十四条的，劳动合同的次数仍应连续计算³，但该规定目前已于 2021 年 1 月 1 日废止⁴。从检索到的近年案例来看，广州地区的裁审口径目前也是倾向于认为无需合并计算。

广州案例（一）：【(2020)粤 01 民终 8997 号】

冯某 2017 年 12 月 4 日与 F 公司签订《劳动合同》，约定劳动合同期限从 2017 年 12 月 4 日起至 2018 年 12 月 3 日止。但其社保记录显示，冯某从 2009 年 12 月起就分别在 H 厂、H 公司、F 公司工作。H 厂、H 公司、F 公司为关联企业。

2018 年 11 月 20 日，F 公司制作了《终止劳动合同通知书》，通知冯某劳动合同到期终止。双方遂发生争议，经劳动仲裁后，冯某对仲裁结果不服，遂诉至法院。冯某请求之一认为，F 公司先后安排其到关联公司工作，其已符合签订无固定期限劳动合同的条件，但 F 公司以合同到期名义解除劳动关系，已构成违法

³ 《广东省高级人民法院、广东省劳动争议仲裁委员会关于适用〈劳动争议调解仲裁法〉、〈劳动合同法〉若干问题的指导意见》（粤高法发[2008]13号）第二十二条

⁴ 《广东省高级人民法院关于废止部分审判业务文件的决定》（粤高法[2020]132号）

解除合同。

法院审查后认定，冯某属于非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作，对于工作年限应当合并计算。但 F 公司自 2017 年 12 月 4 日开始与冯某建立劳动关系，双方的劳动合同约定合同期限至 2018 年 12 月 3 日。F 公司在劳动合同期限届满前决定不再续签而提出终止劳动关系，并未构成违法解除劳动关系。

广州案例（二）：【(2022)粤 01 民终 3982 号】

N 公司于 2018 年 5 月 8 日登记成立。2020 年 7 月 1 日，付某与 N 公司签订了一份期限为 2020 年 7 月 1 日至 2021 年 6 月 30 日的劳动合同，约定付某的工作内容及工作岗位由 N 公司根据 Z 公司项目的具体需求及服务内容进行安排。2021 年 5 月 31 日，N 公司向付某出具《终止劳动关系通知书》，双方确认劳动关系已于 2021 年 6 月 30 日解除。付某主张其于 2010 年 6 月 1 日就已入职 N 公司关联公司处，被派遣至 Z 公司工作，至双方劳动合同解除，其工作地点、工作内容没有变更，工资一直由公司支付，与 N 公司签订劳动合同的次数已超过 2 次，双方已建立无固定期限劳动合同关系，遂申请仲裁，要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金。仲裁后 N 公司对仲裁结果不服，遂诉至法院。

法院认为，根据付某提供的证据，可以显示自 2010 年 6 月 1 日起，N 公司的关联公司、Z 公司以及 N 公司轮流向付某支付工资、缴纳社保，且付某的工作地点未发生变化，因此认定补偿金的工作年限应从 2010 年 6 月 1 日起算。但是，虽确认上述期间的工作年限累计计算，不代表付某与 N 公司在上述期间存在事实劳动关系，N 公司于 2018 年 5 月 8 日登记成立，故付某与 N 公司劳动关系的建立时间不应早于该日期。付某主张与 N 公司签订劳动合同的次数超过 2 次，但未提供其他劳动合同予以证明，应当承担举证不能的不利后果，对其主张不予采信。

二、司法口径二：劳动者非因本人原因被安排到新用人单位的，工作年限和劳动合同签订次数均应合并计算。

浙江省在这一问题的口径上是最为严格的。浙江省高级人民法院及浙江省劳动人事争议仲裁委员会在 2019 年联合发布的《关于审理劳动争议案件若干问题的解答（五）》中，明确答复：“劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作，劳动者在原用人单位的工作年限和订立劳动合同的次数合并计算为

新用人单位的工作年限、订立劳动合同次数。因此，如劳动者符合《劳动合同法》第十四条规定，提出与新用人单位订立无固定期限劳动合同的，用人单位应当与其订立。”

浙江案例：【(2020)浙01民终2090号】

宋某与 A 公司签订劳动合同，期限自 2017 年 6 月 1 日起至 2018 年 5 月 31 日止。2018 年 5 月，宋某与 A 公司的关联公司 B 公司签订了劳动合同变更协议，将劳动合同中的用人单位变更为 B 公司；同月，宋某与 B 公司签订劳动合同，期限为 2018 年 5 月 30 日至 2019 年 5 月 30 日。2019 年 5 月 1 日，宋某向 B 公司提出订立无固定期限劳动合同；2019 年 5 月 23 日，B 公司向宋某开具《终止劳动合同证明》，通知宋某因劳动合同期满终止劳动合同。宋某以 A 公司和 B 公司为被告提起诉讼，要求支付违法解除劳动合同赔偿金等。

法院认为，宋某与 B 公司签订劳动合同后，仍在原工作场所、工作岗位工作，A 公司与 B 公司系关联企业，故宋某符合“非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作”；A 公司与宋某解除合同后，并未向宋某支付经济补偿，因此宋某签订合同次数承继，在 2019 年 5 月合同到期时享有签订无固定期限合同的权利；在宋某向 B 公司提出签订无固定期限劳动合同的前提下，B 公司终止劳动合同的行为，已经构成违法解除，故 B 公司需支付宋某违法终止劳动合同赔偿金。

三、司法口径三：用人单位恶意规避签订无固定期限合同的，劳动者的工作年限及劳动合同签订次数应予以承继

相较于浙江省对所有“非因本人原因”导致的劳动合同主体变更一视同仁，北京市、深圳市、山东省等地的司法口径相对折衷，只有在认定存在“恶意规避签订无固定期限合同”的情况下，劳动合同签订次数才应予以承继。

因此，在此类地区，裁审机构除了审查劳动者是否是非因本人原因被安排至新单位工作外，还会审查这一安排是否存在恶意规避签订无固定期限合同的情形。对于什么行为属于“恶意规避签订无固定期限合同”，各地的规定均进行了一定的列举，是为下表 1，但总体上大同小异。

表 1：北京市、深圳市、山东省关于恶意规避劳动合同签订次数的相关规定

地区	北京市	深圳市	山东省
----	-----	-----	-----

文件	北京市高级人民法院、北京市劳动争议仲裁委员会关于劳动争议案件适用法律问题研讨会会议纪要（二）	深圳市中级人民法院关于印发《深圳市中级人民法院关于审理劳动争议案件的裁判指引》的通知	山东省高级人民法院、山东省劳动争议仲裁委员会、山东省劳动人事争议仲裁委员会关于适用《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》和《中华人民共和国合同法》若干问题的意见
发布日期	2014年5月7日	2015年10月22日	2010年4月6日
条款	用人单位存在规避《劳动合同法》第十四条规定的下列行为，劳动者订立固定期限劳动合同和工作年限的次数仍应连续计算：	用人单位恶意规避《劳动合同法》第十四条的下列行为，应认定为无效行为，劳动者的工作年限和订立固定期限劳动合同的次数应连续计算：	用人单位具有恶意规避劳动合同法第十四条的下列行为，劳动者的工作年限和订立固定期限劳动合同的次数应当连续计算：
规避行为1：强迫辞职	为减少计算劳动者的工龄，迫使劳动者与其解除或终止劳动合同后重新与其签订劳动合同的；	为使劳动者“工龄归零”，迫使劳动者辞职后重新与其签订劳动合同的；	有证据证明劳动者因用人单位的原因被迫辞职的，再重新与其订立劳动合同的；
规避行为2：通过关联企业变更用人单位名称	通过设立关联用人单位，在与劳动者签订合同时交替变换用人单位名称的；	通过设立关联企业，在与劳动者签订合同时交替变换用人单位名称的；	通过设立关联企业，在与劳动者订立劳动合同时交替变换用人单位名称的；
规避行为3：仅就终止期作变更	仅就劳动合同的终止期限进行变更，用人单位无法做出合理解释的；		
规避行为4：注销重招	采取注销原单位、设立新单位的方式，将劳动者重新招用到新单位，且单位经营内容与劳动者的工作地点、工作内容均没有实质性变化的；		
规避行为5：非法劳务派遣		通过非法劳务派遣的；	通过非法劳务派遣的；
规避行为6：非法全日制用工			通过非法非全日制用工的；

其他规避行为	其他明显违反诚信和公平原则的规避行为。	其他明显违反诚信和公平原则的规避行为。	其他明显违反诚信和公平原则的规避行为。
---------------	---------------------	---------------------	---------------------

但除了以上的典型行为外，实践中大量存在的情形是用人单位基于组织架构调整，或者是业务、合规等方面的需要，将员工从集团内的一个主体安排至另一个主体。对于这种“中性”的用人单位主体变化，此时认定是否承继次数往往由法官自由裁量，裁量结果具有极大的不确定性。

以北京为例，在如下（2021）京 03 民终 7906 号案件中，虽公司极力说明员工用人单位的变化系总部要求进行业务拆分造成的，公司并不存在恶意，但法院最终认定公司是否存在主观恶意并不重要。相反，在(2018)京 02 民终 10702 号案件中，公司仅简单以“财务方面的需要”来解释将员工安排至另一家关联单位的原因，除此以外并未给出更多解释，但法院并未认定劳动合同签订次数需要合并计算。

北京案例（一）：【(2021)京 03 民终 7906 号】

贾某与 A 公司签订期限自 2013 年 2 月 17 日至 2016 年 2 月 16 日的《劳动合同》。2016 年 2 月 17 日，贾某又与 F 公司签订期限自该日至 2019 年 2 月 16 日的《劳动合同》。在 2017 年 4 月 28 日前，A 公司系 F 公司的投资人。

2019 年 1 月 14 日，F 公司通知贾某劳动合同于 2019 年 2 月 16 日到期终止。贾某以 F 公司为被告提起诉讼，要求支付违法解除劳动合同赔偿金。F 公司主张，贾某劳动合同签订主体的变化是基于 A 公司进行业务拆分为背景的，公司不存在规避签订无固定期限劳动合同的目的。

法院认为，贾某所签上述两份《劳动合同》的期限连续，未有证据显示贾某在签署第二份《劳动合同》时，其工作内容和工作地点存在变化。同时，在贾某签署第二份《劳动合同》时，F 公司系原 A 公司的全资子公司，亦未有证据显示贾某劳动合同主体的变更系基于贾某自身原因。此外，关联单位之间变更劳动者劳动合同签订主体时，其主观上是否存在规避故意不应影响劳动者连续订立劳动合同次数的计算。据此，F 公司终止劳动合同的决定违反法律规定，对贾某要求 F 公司支付违法解除劳动合同的赔偿金的请求予以支持。

北京案例（二）：【(2018)京 02 民终 10702 号】

2011 年 8 月 1 日，于某与 J 商务有限公司签订劳动合同，合同期限至 2014

年7月31日。2014年8月1日，于某又与G技术公司签订劳动合同，合同期限至2017年7月30日。J商务公司和G技术公司为关联企业。2014年9月22日，于某曾发送邮件给公司法定代表人郑某，其中记载：于某劳动合同甲方由J商务公司变更为G技术公司，做这样的变更，说是财务的决定，工龄可在公司连续算，于某想跟郑某确认一下。2014年9月23日，郑某回复于某，确认是财务安排的需要，没有问题。

合同到期后，于某提出签订无固定期限劳动合同，G技术公司不同意，终止了劳动合同。双方遂发生争议，于某提起仲裁，要求公司支付违法终止赔偿金，仲裁未予支持，于某不服，诉至法院。

法院认为，于某先后与G技术公司和J商务公司分别签订有劳动合同，虽然两家公司存在关联，但均为依法注册的独立法人，各自独立承担法律责任，不能因公司存在关联即确定为恶意规避签订无固定期限劳动合同而变更劳动合同。G技术公司成立于2009年8月26日，该时间于某与J商务公司并未订立劳动合同。据此，法院未采信于某的主张，对其要求G技术公司支付违法终止赔偿金的诉讼请求未予以支持。

四、总结与建议

综合以上各地的不同口径，为了避免因为劳动合同签订次数而造成的争议，我们认为：

第一，鉴于法律对此问题没有明确约定，通过三方协议的方式与员工就劳动合同签订次数做好约定是最经济也较易得到司法部门认可的做法。例如，前述（2020）苏02民终1615号案件中，法官考虑到双方对签订次数问题已经做了明确约定，故尊重了双方的意思自治。

第二，在劳动关系转移时对工龄承继做出界定。如果员工确实是出于一些个人原因选择在公司关联公司之间进行“跳槽”，例如为了更好的收入，更高的职位等。为防止此种情况被认定为“非因本人原因”，公司可考虑通过一定形式予以明确界定。除书面约定工龄重新计算外，公司也需要对员工通过“招聘—录用”过程后才入职新公司的这一事实留存充分的证据。

考虑到部分地区口径较严，为了防止后续劳动合同到期时出现违法终止的风险，也可考虑上一家用人单位在安排员工前往新用人单位前就将其“工龄买断”，

按照其在上家单位的工作年限向其支付经济补偿金。

第三，根据各地口径的宽严程度选择不同的方式进行应对。虽然本文将各地的口径大致归为三类，但是实践中该问题争议仍然较大，不乏出现与当地主流口径相悖的个案，尤其是在以北京为代表的第三类口径地区，由于对“恶意规避”的定义不清，往往导致案件结果更难以预测。因此，事前防范就显得更为重要，在安排员工前往新用人单位前，公司就应当将劳动合同签订次数是否继承纳入问题清单之一进行调研，并根据各地口径的宽严程度选择不同的方式进行应对，例如，在口径较严的地区选择买断工龄或者干脆选择接受签订次数继承；在口径较松的地区选择通过三方协议的方式明确约定签订次数重新计算，从而避免给未来劳动合同到期时的处理埋下风险的伏笔。如果员工在新用人单位的劳动合同已经临近到期，而在转移时没有签订三方协议或三方协议中没有对签订次数问题进行明确约定的，为避免争议，公司可以给出一定的优惠条件来以促成协商解除（例如给出高于法定标准的补偿），从而避免违法终止的风险。

常态：立法讨论引发学术争鸣



编者按：自 2005 年全国人大启动劳动合同立法程序，我国劳动法学界对《劳动合同法》的适用范围、保护标准、倾斜程度以及具体制度设计展开了激烈讨论，本人也通过媒体表达了对立法草案的批评与修改意见。起初，这样的争鸣只停留在学术界，地方实务部门对法律草案也是场畅所欲言，征求意见的过程尚且表现出正常的法治特点。

《劳动合同法》草案立法组成员准备递交万言书

“目前的劳动合同法草案在企业现有的责任之上提出超前的要求，会破坏现有的公司管理秩序。”国务院劳动合同法立法课题小组成员董保华说。

20 日，全国人大常委会公布了《劳动合同法（草案）》（下称“草案”）并向全国征求意见，中国劳动法学研究会副会长董保华教授正准备向全国人大提交一份长达 15000 字的修改意见与建议。

昨天，董保华向《第一财经（相关：理财 证券）日报》传来这份“万言书”。他表示，目前草案的规定与世界通行的人力资源管理理念不符，可能导致现行企业用工模式，员工管理体系都需全面“更新”，而这种“更新”可能给经济带来负面影响。

董保华认为，世界通行的先进人力资源管理理念包括自由竞争、绩效激励、优胜劣汰，企业自主灵活管理，资源优化配置，强调知识产权保护等，这是在长期激烈的全球市场竞争中逐步形成的，有着坚实的实践基础和科学规律。

此次发布的草案针对“短期合同”、“滥用试用期”等突出问题，分别制定了“合同自然终止，也应支付经济补偿”，“非技术性岗位试用期不得超过 1 个月”；就用人单位效益不好导致经济性裁员这一常见现象，特别规定“裁员优先录用老员工”；对于“恶意欠薪”还强制规定“逾期不支付，要向劳动者加付 50%~100% 赔偿金”。

董保华肯定了草案强化对劳动者权益的保护这一原则，但他表示，草案的规定体现出对企业用工“宽进严出”、劳动者“宽进宽出”的特点，大量采用行政

撰稿者田享华，《第一财经日报》2006 年 3 月 22 日。

干预，对企业管理进行各种“僵化”限制。他担心世界通行的先进人力资源管理理念将无法适应草案的规定。

董保华把这种不适应总结为以下几个方面：

首先，草案对劳动关系进行了简单宽泛的规定，导致企业和个人之间即使发生偶然的商业接触也会被认定为建立了劳动关系，这可能造成企业“被动招工”现象的大量出现，即企业必须招用大量从未计划招用的员工；

其次，草案对企业解聘员工进行了严格限制，可能造成企业无法对人力资源进行正常的优化整合，同时进一步加剧劳动合同短期化，市场可提供的就业机会也大量减少；

此外，掌握商业秘密的员工可以随意离职，其违约成本极低甚至是零成本，这会严重影响企业的自主创新能力；企业对绩效不好的员工不能调整岗位或报酬，企业合理的工作安排必须有员工书面同意才能实施，这些都可能造成企业自主灵活管理员工的权利受到限制。

董保华认为，目前中国劳动用工中存在的最大问题不是劳动关系法律规范对劳动者缺乏保护，而是有法不依。正是由于有法不依、执法不力，因而造成大量企业违反最低工资规定，非法加班加点，甚至拖欠工资与社会保险缴费，劳动安全卫生条件恶劣等状况。而要解决这些多年拖欠的问题，主要是靠建立完善的执法程序、加强执法力度，而不是在企业现有的责任之上再提出超前的要求。否则势必加剧“不守法的仍逍遥法外，守法的反受惩罚”这一不正常的现象。

法学教授质疑劳动合同法：不要成为贵族法观赏法

“我们不要把《劳动合同法》搞成一部观赏法，一部没有任何执行可能性的法律！”4月3日，董保华教授在北京大学召开的劳动法学界“未名论坛”上这样说。

今年3月20日，全国人大办公厅公布《劳动合同法(草案)》。两天后，董保华教授在媒体发表文章，旗帜鲜明地表达了他的反对意见。

《劳动合同法(草案)》倾向劳动者的立场获得了非常多的赞誉，而反对的声

撰稿者吴飞，《民主与法制时报》2006年4月9日。

音几乎没有，董教授如此卓尔不群的独立意见似乎给人一种炒作的印象。

董保华是华东政法学院的劳动法教授、博士生导师，他让记者不要提及他的其他身份，“我是以一个学者说话，以一个多年研究劳动法的教授在提意见，不提别的官方身份”。

董保华 20 多年来一直坚持研究劳动法，他说，他一直是个孤独者。“今天，反对《劳动合同法》立法，我依然是孤独的！”

法国风波值得引以为鉴

董保华认为，我们原来的劳动法过于刚性，而现在的这个草案更加刚性。

所谓“刚性”就是劳动关系缺乏弹性，不够灵活，劳动者处于不容易流动的一种状态，与之相对的就是柔性。

法国正在发生的骚乱，就是跟政府的劳动立法相关。

董保华说，原来法国的劳动政策也是比较柔性的，但是后来刚性不断加大，导致就业市场缺乏弹性，不再灵活，阻碍了雇主去实施雇佣，就业问题比较严重。于是，政府想到了“去刚化”，增加劳动政策的柔性，但是刚性政策给人们看得见的利益，于是出现了反对柔性化的政策，这正是法国引起骚乱的原因。

如果我们国家坚持走刚性化的道路，就必然会步法国的后尘。董保华这样认为，当我们在进行制度选择时，法国发生的风波应当引以为鉴。较为灵活的用工机制一旦被刚性化后，再去进行利益调整，则会付出巨大的社会成本。

现在我们搞了一个很刚性的劳动合同法，而我们的《就业促进法》也在立法的计划之中，这样的两部法律是会互相打架的。

对于现行《劳动法》的力度，现在有两种认识，从而形成两种立法选择。一种意见认为《劳动法》对劳动者的倾斜力度不够，应通过加大劳动关系的适当刚度，增强对劳动者保护；另一种意见认为刚性化已经很高了，应该加大它的覆盖面。

基于此，关于劳动合同法立法，董保华教授说，有两种立法思路可以选择，一种是高标准、低覆盖、宽执法的“锦上添花”式，另一种是低标准、广覆盖、严执法的“雪中送炭”式。

董保华认为，现行的《劳动法》的标准还是比较高的。他认为，将我国的劳动基准跟国际上的通行基准进行比较，我国是比较高的。但是，我们的《劳动合

同法(草案)》还是要加大刚度,它基本上是集全国各地劳动法实施条例中的刚性条款之大全,并在此基础上进一步刚化而成的。

董认为这次的立法过于刚性,显现出凝固化、形式化和行政化的特点。同时这部法律的立法技术很差,如果逐条分析,不难发现,几乎没有操作的可能性。

这样的法律最终就会成为一个贵族的法律,只可能适合于那些替代性不强、处于相对少数的劳动者,董保华这样说。

避免成为贵族法和观赏法

我们在1994年制定《劳动法》时还有很多计划经济的痕迹,当时的市场经济刚刚起步,主要调整的是国有企业、外商投资企业以及少量的私营企业等。总的来说,当时的这些企业还是比较正规的企业,现在这样的企业的员工都成了劳动者的中上层。

而现在制定劳动合同法的时候,我们面对的现状却是大量的下岗工人、农民工等替代性很强又极其普通的大量富余劳动力,劳动关系已经发生了重大变化。对这种变化,董保华教授评论说,现行劳动法的调整实际上已经处于失范状态,这本应成为调整重点,但是《劳动合同法》草案却没有对此进行积极回应,忽视了对最需要调整的、替代性很高的普通劳动者的保护,不得不说这种立法指导思想有点贵族化倾向。

董保华认为,这次立法设立了一些比较高的标准,实际上是虚高问题,即一些标准看上去是高标准,实际上难以执行,例如劳动合同中的医疗期规定、赔偿金规定。

当这种“高标准”是和“宽执法”“低覆盖”联系在一起时,劳动者并不能从中受惠。《劳动合同法》应当将重点放在调整劳动法的适用范围。

“不能不讲到眼下劳动者的概念。”董保华说,“我国的劳动者是一个含义非常广泛的概念,凡是具有劳动能力、以从事劳动获取合法收入作为生活资料来源的公民,都可称为劳动者。也就是说上到国家总理,下到普通民工都是劳动者。”

劳动法学意义上的劳动者,是与雇主相对应的雇佣劳动者而不包括向雇主负责的经营管理者。我国立法对劳动者界定的模糊,导致我国将董事长、总经理等各国都规定为雇主的对象,当作劳动法的保护对象。当我们说“广覆盖”时,主要应向低层的劳动者扩大范围。

我国计划经济是一种极其刚性的体制，转入市场经济时我国也曾尽量以福利性无固定期限合同来保护员工的利益，但是随着大量下岗人员的出现，老职工希望稳定的愿望，最终还是被极其惨烈地粉碎了。

4月3日，许多参加“全球化下的劳资关系和劳工权国际研讨会”的中国劳动法学者，在研讨会结束后，纷纷赶到北京大学参加劳动法学界的“未名论坛”。

在这次会议上，作为主讲人的董保华，不止一次地大声呼吁：“我们要避免劳动法的贵族化和制定出一个没有执行可能的观赏法！”

“雪中送炭”才是立法选择

在北京大学法学院这次论坛上，董保华教授展示了他和他的学生一起从各国政府网站收集到的劳动标准。

这些标准主要包括加班时间、加班工资、休假、病假和医疗期、解雇保护五个方面。

这些资料显示出，中国现行劳动法规定的劳动基准还是比较高的，有的规定甚至大大高于国际基准。

比如说，对于加班工资的规定，董教授指出，我国计算加班工资以20.92天为标准计算，而国际上普遍以30天计算，我国的加班工资实际上还要高出40%。

董保华认为，我们现在立法确立的标准已经很高了，关键是如何扩大法律的适用范围和具体的执行落实，而不是在现行的法律基础之上拔高，这样做是无法真正落实的。

对于标准过高的法律，适用的范围也会比较窄，适用的人群就常常是中上层的劳动者，而不是底层的普通劳动者，执法者也无法严格执法，只能够对于现实中不够标准的企业睁一只眼、闭一只眼，这就是“锦上添花”式立法思路的必然结果。而我们应该面对中国的实际情况，制定出一部与经济发展水平相适应的法律。所以在当下中国只能选择“低标准、广覆盖、严执法”的立法。

对于这个立论，四川大学法学院的王建军副教授提出，成都市搞综合险之后，标准降低了很多，但是成都市重新登记的失业人口仍然没有变化，低标准也不一定就会广覆盖。

董保华这样回答：成都没有取得成功，而上海却取得巨大成功。这只能说明一点：从低标准到广覆盖只是一个可能性问题，它并不是一个自然的静态过程，

而是需要有一个推动的动态过程。反过来说，高标准绝对没有严执法的可能性。

知其不可为而为之

1814年的德意志，刚刚经历了拿破仑战争的洗礼，然而德国尚未统一，当时的著名学者蒂博发出为德国制定民法典、进而推动国家统一的倡议，激起热烈的反响。在这样的背景下，年轻的罗马法学者萨维尼却提出了强有力的反对意见，对整个学术界造成了巨大震动，这次长久的论战延缓了德国民法典的制定，却使后来德国民法典的制定有了充分的学术准备与积淀。后来之立法者，无不尊重德国先哲的审慎负责精神，追慕前贤的风范。可喜的是，我国的学者开始对于立法问题提出难得的独立意见。

记者一再追问，他的意见是否会获得重视，并导致对劳动合同法立法价值的重估，董保华说：“不可能的！”

为什么还要发表不同意见？

董保华说：我只不过是知其不可为而为之。

中国劳动标准“高”了还是“低”了？

劳动合同法制定在即 劳动法学专家北大激辩全国人大常委会日前公布了《中华人民共和国劳动合同法（草案）》全文，就这部涉及数以亿计劳动者切身利益的法律向社会公开征求意见。事实上，对于劳动合同法立法依据问题一直存在争论，一种意见认为应以劳动法为立法依据，向劳动者适当倾斜；另有意见认为应按照合同法的思路，平等对待劳资双方。

中国人民大学劳动人事学院于4月1日组织召开了“全球化下的劳资关系和劳工标准”国际学术研讨会。百余位国内外劳动法学专家辩论两天仍未“尽兴”，昨天他们移师北大，就“中国劳动标准高了还是低了”继续展开激辩。

激辩双方各有一名代表。主持人强调，本次激辩邀请了立法部门的官员等，会上所有发言只代表个人观点。

“高”方出场：“中国的劳动基准与国际比较是偏高的，劳动合同法制定标准不宜过高”

撰稿者徐笛，《北京青年报》2006年4月4日。

代表：华东政法学院教授、中国劳动法学会副会长 董保华

“中国的劳动基准与国际比较是偏高的”，董保华开宗明义，他将劳动关系分为宏观、中观和微观三个层面，劳动基准调节宏观全部劳动关系，集体合同法调节中观层面的集体劳动关系，劳动合同法调节微观的个别劳动关系。而劳动基准作为“法律允许的最差企业对最差职工可以执行的最低标准”，具有强制性，国与国之间可以比较。董保华列出工作时间、加班工资、休假、病假和医疗期、解雇保护五个劳动基准，中外比较显示，仅从法律规定来看，如上五项中，中国目前已经高于国外。比如加班工资，日本、德国、美国，加班工资是日平均工资的1.5倍。中国的加班工资算法与其他国家不同，以月平均工资为标准，加点发1.5倍，休息日加班发2倍，节假日加班发3倍。因为去除了双休日和法定假日，我国的月平均工资分母是20.92天，而不是30天，这样使得加班成本增加了43%。在休假、病假和医疗期基准规定上，中国也明显高于国外。不过，董保华也承认，中国劳动法律中对标准工时和加班工时都做了明确规定，但很多企业难以按此标准执行。

劳动合同法草案公开征集意见后，董保华发表意见称，草案是用“一边倒”的方式倾向劳动者，尤其是倾向高层的劳动者。为此他招惹了不少非议，甚至有人称他为“资方代表”。但董保华称，劳动标准可上难下，如果标准贸然调高，一旦降低就会引发社会不安定；而只有低标准，才有可能做到广覆盖和严执法。

“低”方出场：“现行劳动标准不能再降，劳动法学界应该起积极引导作用”

代表：中国人民大学劳动人事学院教授、劳动关系研究所所长 常凯

常凯认为，判断一个国家的劳动标准是高是低，不能仅仅看一个单项指标，应该将劳动标准看成一个系统。我国有些单项劳动基准，如40小时工作日和加班工资支付标准等确实比较高，但不能以此就断言中国的劳动标准过高。还应该考虑其他指标，诸如工人的工资收入、职业稳定、社会保险水平、职业安全状况、职业培训等综合水平。如果将这些指标综合起来，我国的劳动标准不仅在国际比较中属于低水平，就是在我国的经济关系和社会权利体系中，也是比较低的。

劳动标准中最基本的是“工资问题”。比较工资时既要看工人的收入，也要看老板的利润，“你挣了多少，给了我多少，这样才有意思”。常凯提供数据称，1994年，我国工资分配占GDP的14.24%，2003年这一比例为12.57%。最近这

几年 GDP 都是以每年 8%—9% 的速度递增，工资收入虽然也在同比递增，但递增的同时两极分化越来越严重，工人的实际工资增长极为有限。而美国在 1990 年工资分配占 GDP 的 49.67%，2002 年占 47.9%。还需要说明的是，我国的劳动法中没有雇主的概念，所以在计算职工工资收入与 GDP 的比例时，普通工人与企业高管都纳入了分子一起统计。

劳动标准的高低，不仅与经济发展和劳动力市场供求有关，而且也与劳资力量的对比有关。常凯表示，在目前工人自身及相关组织未能形成有效力量来与资本抗衡以改善劳动条件的情况下，国家劳动立法和劳动行政，就必须在劳动标准方面更多地保护劳动者的权利。如果在这种情况下再将劳动标准降低，工人的日子就会不好过了。

全国总工会法律工作部副部长郭军：劳动合同法应向劳动者适当倾斜

劳动法的立法宗旨开宗明义是“为了保护劳动者的合法权益”，全国总工会法律工作部副部长郭军没有参加昨天的激辩。此前全国人大常委会公开征求意见时，郭军曾表示要使我国的劳动合同制度真正发挥作用，劳动合同法的立法同样需要依照劳动法确立的立法精神和宗旨，依然向劳动者倾斜，因为平等自愿协商签订劳动合同的法律规定并不能改变劳动关系实际上不平等的状况。负责此次劳动合同法草案制定的全国人大常委会法工委行政法室主任李援也认为，虽然有意见提出草案对劳动雇佣双方保护力度不均，但作为劳动关系中的弱者，劳动者理应受到照顾性保护。

《劳动合同法》（草案）上海寻求答案

《劳动合同法》草案向全民公布征求意见后，犹如一石激起千层浪，全国人大法工委迄今为止已经接到意见 4000 多条。

在目前各式各样的声音中，不难发现针对这部法律草案已经明显形成两派观点，一派额手称庆，认为这部法律大幅度提高保护标准，切实保护了劳动者的正当权利，是一部为劳动者说话的法律；另一派则忧心忡忡，认为这部法律提高了我国的用人成本，对我国这样一个劳动力富裕的国家而言，很可能影响就业，损害我国的国际竞争力。

撰稿者陈欢，《21 世纪经济报道》2006 年 4 月 4 日。

《劳动合同法》的起草从 2004 年初启动至今，恰好与我国的第三次改革大讨论同步，但具体到怎么改，尤其是涉及公共利益的改革往何处去的讨论正走向深入，宏观地看待关于《劳动合同法》草案的争论，其实正是关于我国发展道路讨论的具体反映。

劳动关系本身就具有从属性，在劳动力高度富余的国情下，劳资双方更处于不平衡的地位。本草案试图通过立法上的倾斜保护来矫正这种事实上的不平衡，达到法律上的平衡。

2006 年 3 月底，上海市劳动法学会劳动法研究会、上海市劳动保障协会劳动法专业委员会和上海市律师协会劳动法律研究委员会召开一个小型的座谈会，会上，来自专家、律师、政府、人大、企业、工会等六方面的代表围绕“我们究竟需要一部什么样的《劳动合同法》？”展开激烈的讨论。

上海报道

大幅提高保护标准

《21 世纪》：对《劳动合同法》（草案）的总体定位，诸位有何看法？

董保华（华东政法学院教授）：我认为这部《劳动合同法》总体上是在《劳动法》的基础上做了大幅度的提高标准的。

“提高标准”归纳起来有四个方面：第一，对企业实行“宽进严出”；对员工实行“宽进宽出”；第三，在劳动管理实行了由企业主导转变为部分由员工主导；第四，以劳动监察的手段对劳动关系形成了一种比较强烈的劳动保护。

邬立群（上海市人大法工委办公室主任）：平衡和谐才是美。一部法律如果过度保护一类群体的话，它非常理想，但是执行不了。所以我觉得在这个制度设计的时候一方面是情绪立法，另一方面大部分条款都偏向一个群体。

郭文龙（上海市一中院法官）：草案的总体定位必须解决的一个问题是抬高现有门槛还是给没有门槛的地方设门槛。

我认为现在关键不在于立法，而在于执法。比如长时加班，《劳动法》里面已经有规定，工资低于最低工资标准，《劳动法》里面也有规定。但现在的问题是没有执行。

所以，《劳动合同法》应当是解决原来法律不到位的地方，解决原来法律的缺陷或者空白，已经到位的地方是有法不依的问题。

宋靖（上海市企业联合会法务部主管）：我个人的意见是，保护劳动者是无可厚非的，但是在保护的程度上一定不能短视化，要更加用长远的目光来看。

我的观点是不能情绪化，要比较理智，能够去尊重客观经济规律，能够在劳动力市场和人力资源管理制度等方面找到平衡点。

刘诚（上海师范大学副教授）：对于这部《劳动合同法》的总体评价，我认为总体的理念没有问题，主要是技术问题，这个总体评价涉及到中国目前总体形势的评价，也就是劳资关系状况的总体评价。

出发点与落脚点

《21世纪》：既然这部草案在总体定位上倾向劳动者，那么，这部法律能否达到保护劳方的目标？

张宪民（上海市劳动和社会保障局政策法规处处长）：谈总体定位，不能不考察总体定位和具体条文在执行时能否达到定位所要达到的目标。草案的总体定位，我觉得没有问题，因为任何一部劳动方面的立法都是要向劳动者倾斜的。

但如果在技术上有错误的话，执行当中就可能出现问題。

比如现在劳动合同短期化的问题，形成的原因主要是现行《劳动法》对劳动合同解除的条件非常严格，只有一个口子就是到期终止，于是企业都做这样的选择。现在草案采取的办法是进一步收紧，但无定期合同解除困难，所以企业宁愿支付经济补偿金，也不会订无定期合同，合同时间将会越来越短，短期合同的问题将会变得更严重。

所以，尽管出发点非常的好，但是，落后的技术将会导致结果和出发点背离。

董保华：客观上有两种平衡，一种是法律的平衡，一种是现实的平衡。法律不能做到平衡，现实也会做到平衡的。比方说把解除制度制定得非常严，但是终止制度有口子的时候，所有人都走到终止里去了，这就是我们今天看到合同短期化的现象。但是不要忽视了一条，这在现实生活中是一种平衡，而且这种平衡是正当的。

劳动力需要流动，这是一种正当利益。现在草案最大的问题对企业执行“宽进严出”，但是对员工实行“宽进宽出”。但是，一旦这个目标真的实现了，企业已经“宽进严出”了，那么员工的“宽进宽出”也不存在了。

马建军（君合律师事务所合伙人，资深劳动法律师）：我国没有集体劳动合

同制度，劳动者不能通过集体谈判来争取权益，只能靠劳动法不断的抬高标准。抬高标准之后就造成了一种倾斜，这个倾斜越来越厉害以后，标准越高，总有一天会承受不住。所谓“峣峣者易折，皎皎者易污”，就是这个道理。

人力资源管理难局？

《21世纪》：如果这部草案通过并被执行，会给现存的劳资关系带来什么影响？

董保华：一个现实的问题是：人力资源管理和《劳动合同法》草案，这次碰到全面的冲撞。人力资源制度有几项最基本的制度，比如招聘制度、绩效制度、留人制度、解聘制度等，现在看来几乎都不行。

比方绩效管理今后可能不能做了。对一个有固定期限合同的人，原来的不能胜任这个条款废掉了，没有了。可以对他进行考核，但考核完了没用，如果你想要和他谈一谈工资，动一动岗位，都得商量。协商无法一致的话，他原来干什么就还是干什么，工资是多少还是多少。

解聘（雇）制度也没了。非过失性解除基本上是不可行的，惟一剩下来的就是违纪。

马建军：我的基本观点是：在中国现阶段的国情下，就业的压力要远远高于劳动者保护的压。如果大幅度提高保护标准，用人成本提高，原先雇佣两个劳动者的，可能只雇一个；若是再提高，就不雇佣了，用机器；还要再提高，那资本就流失了。

郭文龙：其实我认为，几乎所有的人都不反对这么一个理念，就是这个法律应当保护劳动者。但是我们应当具体讨论的是三个话题：劳动者的利益是什么？通过什么方式保护他的利益？保护到什么程度？

保护到什么程度就是一个平衡的问题。因为劳动关系是双方的关系。用人单位有用人单位的利益，劳动者有劳动者的利益，双方的利益大致都能够实现，游戏可以继续，如果一方的利益能够实现，另一方的利益不能实现，那就有一方推倒不玩了。

在现有的社会资本总量还有资本流动状况不变的情况下，就业也是不变的。有那么多公司，它那么多岗位，它必然要有人来做。除非把资金撤走。

另一方面，如果商业秘密和竞业限制的规定使得外商不信任，可以增加境外

派来的员工，由境外的法律来调整，那么对中国人力资源的提升以及就业都会产生某种程度的冲击。

合法劳动者都应受保护

《21 世纪》：草案中对企业经营自主权有所限制。《劳动法》规定，企业有责任依法制定劳动纪律和规章制度。但是《劳动合同法》（草案）将规章制度修改为（企业制定规章制度）一定要经过和工会、职工代表或职工代表大会协商一致。大家怎么看待这两部法律的冲突？

马建军：规章制度本质是一种管理权，是企业进行经营的管理权，但这个管理权是和企业的用人权放在一起的。规章制度如果是要通过工会来讨论通过的话，实际上这个规章制度就变成一个协议，不再是一个规章制度。

郭文龙：之所以这么改，是有一个认知前提：用人单位通过规章制度损害劳动者的利益，我认为这值得商榷。

第一，规章制度放在那儿不用的话，绝对不会损害劳动者的利益。再恶劣的规章制度，搁在那儿不用的话，对劳动者没有实质性的损害。

第二，规章制度一旦要作用于劳动者的话，如果这个规章制度是违法的或是不合理的，那么它将引入第三方，就是仲裁和法院。如果用人单位损害劳动者利益，总是要进入仲裁和法院，那么这个规章制度的某个条款可能会被宣告无效。

如果这样的保护力度不够的话，还有一个更技术的处理手法，假设规定工会认为规章制度的某个条款不合法或者不合理，可以在草案中赋予工会起诉权，要求仲裁委员会或者法院宣告规章制度中的这个条款无效。这样问题就解决了。

张宪民：如果所有的规章制度都要经过职代会、职工大会、工会，那么一个最简单的例子，新建企业招第一个工人，用什么劳动规则去规范他？

还有，刚刚通过的《公司法》明确规定，企业制定规章制度听取职工意见，而不是职工讨论通过，也有矛盾。

《21 世纪》：《劳动合同法》（草案）没有区分不同性质的劳动者，会不会有影响？

马建军：我今天上午还看到一个案子，是说一个企业的副总经理，劳动争议仲裁，主张 800 万的工资，这是不合理的，根源就在没有区分保护。

我们国家有各种各样用工的形式，有农民工，农民工和正式职工还是不一样

的。另外企业里面还有管理人员，还有普通工人，像这样在草案中不加区别会带来问题。

董保华：我国劳动合同法没有雇主理论，因此，经理、董事长，这些人不是劳动法保护的范畴，应该切出去。另外有一些应该扩进来，比方说事业单位还有一些非标准化的劳动关系应该要扩进来。

还有一种情况，劳动者本身是合法的主体，但是这个企业是非法用工主体，实际上可能由于企业变成了非法的用工主体，劳动者不能享受《劳动法》规定的标准。现实生活中这种情况不少见，而且恰恰他们是那些社会最底层的劳动者，是最需要保护的。

常凯、董保华再争《劳动合同法》

《劳动合同法》草案已进入二审阶段，曾被外界称作“劳方代表”和“资方代表”的常凯、董保华两位学者，对此草案的“现实感”给予了一致肯定，但对一些核心条款的看法依旧针锋相对。

2006年12月24日上午，十届全国人大常委会第二十五次会议对《劳动合同法》草案（下称“草案”）进行二审。这是这部关系亿万劳动者切身利益的法律草案，在向全社会公开征求意见并修改完善后的首次“亮相”。

早在2006年3月20日，全国人大常委会将草案向社会全文公开征求意见后，在短短一个月时间里，就收到的各地群众反馈意见191849件！这一数字不仅创下全国人大立法史上的新纪录，也将草案推向了舆论争议的风口浪尖。

在各式各样的声音中，逐渐形成了两派不同的观点：一派认为草案大幅度提高保护标准，是切实保护了劳动者的正当权利；另一派则认为抬高了我国的用人成本，对我国这样一个劳动力富裕的国家而言，很可能影响就业，损害我国的国际竞争力。

中国人民大学的常凯教授和华东政法学院的董保华教授分别成为两派论战的代表人物。虽然两位学者都声明其出发点都是“加强劳动者权利保护”，争议只是源于不同的理论分析体系，但媒体还是分别冠以他们“劳方代表”和“资方

撰稿者许浩，《中国经济周刊》2007年第3期。

代表”这样刺激性的头衔。

随着草案进入二审，《中国经济周刊》采访了这两位学者，他们的观点有共同之处，但分歧依旧巨大。

二审稿从“理想”转变为“现实”

常、董二人都认为，草案二审稿中的最大亮点是扩大了适用范围，即除公务员和参照公务员管理的人员以外的国家机关、事业单位和社会团体与劳动者建立劳动关系的，都被纳入劳动合同法的调整范围。

“按国际惯例，除了公务员、军人等特殊群体外，其它劳动者都适用劳动法调整。但由于历史原因，我国事业单位聘用人员却长期沿用计划经济体制下的人事管理模式，没有纳入劳动法调整体系。”常凯说。

据常凯介绍，计划经济体制下对于劳动者实施人事制度和劳动制度两条线的管理体制，其中事业单位人员和公务员按干部待遇归入人事制度管理，工人则纳入劳动制度管理。

“干部是一种政治身份，而职业是经济身份，这样两条线式的管理体制，把一个完整的劳动力市场人为分割为两大块。”常凯认为，“市场经济的发展需要统一的劳动力市场，适用统一的法律管理。现在，将国内几千万事业单位聘用人员这个庞大的群体纳入劳动法的保护体系，不但有利于保护他们的合法权益，而且有利于形成成熟的劳动力市场，这是草案中最大的亮点，也是一个巨大的进步。”

董保华也认为，草案二审稿与一审稿相比，开始了由“天上”到“地下”、由“理想”到“现实”的转变。“二审稿由追求‘高标准’转向‘广覆盖’，把原来游离于劳动法以外的事业单位聘用人员和非全日制工时的员工纳入保护，这是二审稿最大的亮点。”但董保华同时认为，这个最大的亮点还只是开了一个“最小的口子”。他认为，劳动者其实分成不同的层次，好像一座金字塔，包括上层的经理人员、中层的技术人员、下层的产业工人以及最底层的无业、失业、半失业人员等。

“我认为现在最需要法律关注和保护的是金字塔的最底层。原来事业单位聘用人员和非全日制工时的员工也属于这个层次，现在把他们纳入劳动法保护范围，为这阶层向上流动开了一个小口子，但是无业、失业等最需要关注的人员却关注不够。”董保华说，劳动合同法要有利于他们就业，这才是劳动合同立法的“多

赢方案”。

“无固定期限合同”是倒退还是进步

作为对之前争议最激烈的劳动合同短期化问题的回应，草案二审稿鼓励签订无固定期限劳动合同。即用人单位在与劳动者签订两次固定期限合同后，续签合同必须签订无固定期限合同。

董保华认为，这是二审稿中最大的败笔。“劳动力市场好比是一个蓄水池，强制推行无固定期限合同的规定，会把蓄水池的出水阀门关闭，只进不出会变成一池死水，劳动力市场无法自由健康的流动。”

“以劳务派遣为例，其本应适用于临时性、辅助性或替代性的工作岗位，宗旨是解决弹性就业人员的工作问题，但如果按二审稿中签订无固定期限劳动合同的规定，则违背其宗旨，又回到了计划经济时代的端铁饭碗的时候了，这是一种倒退。”董保华说。

董保华认为，继上世纪70年代末知青返城、90年代国企工人下岗浪潮后，中国现在正面临以高校毕业生、城镇新增劳动力、农村转移劳动力为主的第三次就业高峰，就业形势空前严峻。大量大学毕业生找不到工作，成为底层劳动者。为解决就业问题，各方面作出了巨大努力，但这则法条很可能导致所有努力付诸东流。

常凯则认为这种观点不免有些杞人忧天，“签订无固定期限劳动合同不会影响我国的劳动力就业问题。劳动力市场具有自发调节能力，不可能因为签订无固定期限劳动合同就变成一潭死水。”

“目前，劳动合同短期化问题被认为是影响我国劳动关系不稳定的重要原因，是不利于保护劳动者权益的一个根本性问题。二审稿中针对此问题作出签订无固定期限劳动合同的规定，是符合劳动法‘扶弱抑强’基本原则的。”常凯说。

至于目前我国的劳务派遣，常凯认为其对劳动者的使用是“杀鸡取卵”式的掠夺。“在劳动者的黄金年龄被用完之后，就被无情地踢出市场。绝大多数劳动者无法获得无固定期限合同，得到稳定工作，已成为影响社会稳定和社会和谐的障碍，这是我国劳动合同立法不容忽视的重要问题。”常凯介绍，在目前，无固定期限合同仍然是国际主流。例如，根据2002年的统计数字，日本无固定期限劳动合同仍占89%。

“竞业限制” 契约保护是利还是弊

由于劳动者频繁“跳槽”而引发的劳资争端不断增长，草案二审稿对竞业限制范围作出了规定。竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他知悉用人单位商业秘密的人员。竞业限制的范围、地域、期限由用人单位与劳动者约定，竞业限制的约定不得违反法律、法规。

“草案二审稿在竞业限制、服务期等涉及中层专业技术人员的问题上，舍弃了一审稿中一些不切实际的高标准，改为主要由劳动者和用人单位协商，实行契约保护。这是一个亮点也是一个进步。”董保华说，一审稿对竞业限制规定了具体的经济补偿和违约赔偿限额，而高级管理人员，高级技术人员本身具有极强的谈判能力，完全可以依靠自身能力和用人单位进行讨价还价，无需国家强行规定。

董保华还认为，比如最上层的经理阶层，其实本不应依靠劳动法来保护，但草案并没有将其排除出去，因此二审稿对劳动者分层保护作得还不够。

常凯则认为二审稿删除具体赔偿标准等不妥，“虽然高级管理人员，高级技术人员自身能力较强，但终究是个人，很难跟用人单位平等地进行讨价还价，更何况竞业限制还包括‘其它知悉用人单位商业秘密的人员’。我认为法律还是应该对竞业限制的经济补偿和违约金标准的问题作出相应规定。”常凯说。他进一步指出，《劳动合同法》应参照国际惯例，首先界定“劳动者”的定义和范畴，并明确企业高层管理者不属于本法中的“劳动者”。只有明确界定劳资双方，才能避免对《劳动合同法》的许多误读和争议。常凯建议草案对此应加以修改完善。

按照立法的程序，《劳动合同法》草案一般须经过三审才能表决通过。可以预见，分歧与争论仍将会很激烈。也许正如全国人大常委会法工委行政法室主任李援指出的那样：“立法就是要在矛盾上切一刀。”立法者只有发挥民主与智慧，充分听取各方的意见观点，反复衡量，才能将这一刀切下去。



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