

保华月刊

Baohua Monthly

2025年4-5月合刊

A p r . 2 0 2 5

第 8 8 期

N O . 8 8

- 劳动能力鉴定管理办法
- 人社部、最高法联合发布第四批劳动人事争议典型案例
- 新就业形态劳动者权益保障典型案例
- 加强劳动争议纠纷裁审衔接十大典型案例
- 涉劳动者休息休假权类案件审理情况典型案例



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
39	劳动能力鉴定管理办法 Administrative Measures for Labor Capacity Appraisal
68	人社部、最高法联合发布第四批劳动人事争议典型案例 The Fourth Batch of Typical Cases on Labor and Personnel Disputes Released by the MHRSS and the Supreme People's Court
85	新就业形态劳动者权益保障典型案例 Typical Cases on Protecting the Rights and Interests of Workers in New Employment Forms
94	加强劳动争议纠纷裁审衔接十大典型案例 Ten Typical Cases on Strengthening the Connection Between Arbitration and Trial in Labor Dispute Resolution
112	涉劳动者休息休假权类案件审理情况典型案例 Typical Cases Involving the Adjudication of Workers' Right to Rest and Take Vacations
	热点追踪 Hot Issues
124	限制性股票收益能否计入经济补偿的计算基数 ——以北京、上海、广州为例的案例研究 Should Restricted Stock Proceeds Be Included in the Calculation Base for Economic Compensation —A Case Study of Beijing, Shanghai and Guangzhou Practices
	老董杂谈 Professor Dong By-Talk
134	Professor Dong By-Talk “逆周期”抑或“顺周期”——劳动争议案件高发的法经济逻辑 Countercyclical vs. Procyclical: Understanding the High Rate of Labor Disputes Through Legal-Economic Logic

新闻资讯



一、三部门联合发文不裁员少裁员的参保企业继续实施稳岗返还政策

来源：人社部

摘要：近日，人社部、财政部、税务总局联合发布《关于延续实施失业保险稳岗惠民政策措施的通知》，延续实施失业保险稳岗惠民政策措施。《通知》明确，延续稳岗返还政策，符合条件的参保企业可申请返还上年度缴纳失业保险费的 30%（大型企业）或 60%（中小微企业），资金可用于职工生活补助、社保缴纳、培训等。同时，延续技能提升补贴政策，符合条件的职工或失业人员可领取最高 2000 元的技能提升补贴。此外，通知要求扎实保障失业人员基本生活，加强经办服务管理，强化基金风险防控。政策执行期限至 2025 年 12 月 31 日，旨在支持企业稳定岗位，助力职业技能提升，兜牢失业保障底线。

Abstract: Recently, the Ministry of Human Resources and Social Security, the Ministry of Finance, and the State Taxation Administration jointly issued the *Notice on Continuing the Implementation of Unemployment Insurance Policy Measures to Stabilize Jobs and Benefit the People*, to continue the implementation of unemployment insurance policy measures to stabilize jobs and benefit the people. The *Notice* specifies the continuation of the job stabilization refund policy. Eligible insured enterprises may apply for a refund of 30% (for large enterprises) or 60% (for MSMEs) of their unemployment insurance premiums paid in the previous year. The funds can be used for employee living allowances, social insurance contributions, trainings, etc. Meanwhile, the skill improvement subsidy policy will be continued. Eligible employees or unemployed persons can receive a skill improvement subsidy of up to RMB 2,000. Additionally, the Notice requires solid efforts to ensure the basic livelihood of the unemployed, enhance the management of service delivery, and strengthen the prevention and control of fund risk. The policy will remain in effect until December 31, 2025, aiming to support enterprises in stabilizing jobs, facilitating vocational skills upgrading, and securing the baseline of unemployment security.

人力资源社会保障部 财政部 税务总局关于延续实施失业保险稳岗惠民政策措施的通知

人社部发〔2025〕18 号

各省、自治区、直辖市人民政府，新疆生产建设兵团：

为贯彻落实党中央、国务院有关决策部署，充分发挥失业保险功能作用，支持企业稳定岗位，助力提升职业技能，兜牢失业保障底线，经国务院同意，现就有关事项通知如下：

一、延续实施稳岗返还政策。参保企业足额缴纳失业保险费 12 个月以上，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，可以申请失业保险稳岗返还。大型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30%返还，中小微企业按不超过60%返还。稳岗返还资金可用于职工生活补助、缴纳社会保险费、转岗培训、技能提升培训等稳定就业岗位以及降低生产经营成本支出。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。

二、延续实施技能提升补贴政策。参加失业保险12个月以上的企业在职职工或领取失业保险金人员，取得初级（五级）、中级（四级）、高级（三级）技能人员职业资格证书或职业技能等级证书的，可按规定相应领取不超过1000元、1500元、2000元的技能提升补贴。同一职业（工种）同一等级只能申请并享受1次，不得和职业培训补贴重复享受。已持有同一职业（工种）高等级证书或享受相应补贴的，不再享受低等级证书补贴。每人每年可享受1次补贴，省级人力资源社会保障部门可结合本地实际，对取得急需紧缺职业（工种）证书的，在此基础上增加2次补贴次数，并参照当地职业培训补贴标准，合理确定对职业技能等级证书的具体补贴标准。

三、扎实保障失业人员基本生活。各地要持续做好失业保险金、代缴基本医疗保险（含生育保险）费、价格临时补贴等保生活待遇发放工作。按照《人力资源社会保障部 财政部 国家税务总局关于大龄领取失业保险金人员参加企业职工基本养老保险有关问题的通知》（人社部发〔2024〕76号）要求，做好大龄失业人员保障工作。

四、加强经办服务管理。各地要畅通稳岗资金发放渠道，继续采用“免申即享”经办模式，通过后台数据比对精准发放，并通过短信等方式告知企业；对没有对公账户的小微企业，可将资金直接返还至当地税务部门协助提供的其缴纳社会保险费的账户；指导劳务派遣单位主动申请稳岗返还，并按规定及时拨付和使用资金，避免出现截滞留问题。要推动证岗相适，进一步提高技能提升补贴政策针对性和实效性。加强对急需紧缺职业（工种）的支持，更好服务企业岗位需求和本地产业发展、就业需要。要加强主动服务，通过短信、APP、小程序、公众号等向符合失业保险金申领条件的失业人员推送申领渠道，审核完毕后及时反馈结果。

五、强化基金风险防控。各地要密切关注失业保险基金运行状况，适时调整优化支出结构，优先确保保生活待遇支出。要精准界定人员范围，已进行灵活就业人员登记并领取社保补贴的人员，不同时发放失业保险金。要加强业务数据共享比对，重点核查持参保地或领金地以外所获证书、批量持同一评价机构所发证书申领技能提升补贴等情形；加强异地重复领取、生存状态或身份状态异常人员领取、短期参保领取失业保险金等疑点数据排查，切实防

范冒领骗取和多发错发。严格执行社保基金要情报告制度。

实施稳岗返还和技能提升补贴政策的省（自治区、直辖市），上年度失业保险基金滚存结余备付期限应在 1 年以上，执行期限至 2025 年 12 月 31 日。各地要高度重视，细化具体实施举措，优化经办流程，提升省级统筹质效，保障政策有序落实。各级人力资源社会保障、财政、税务部门要密切协作配合，形成工作合力，推动政策尽快落地见效。

人力资源社会保障部

财 政 部

税 务 总 局

2025 年 4 月 14 日

二、社部等三部门推进工伤保险跨省异地就医直接结算

来源：人社部

摘要：4 月 17 日，人力资源社会保障部、财政部、国家卫生健康委联合发布《关于全面开展工伤保险 跨省异地就医直接结算工作的通知》，全面开展工伤保险跨省异地就医直接结算工作。通知明确，自 2025 年 4 月 1 日起，在全国范围内推进工伤保险跨省异地就医直接结算。各地需依托全国工伤保险异地就医结算信息系统，分阶段实现工伤职工持社会保障卡直接结算跨省异地就医费用。具体目标包括：2025 年底前，原试点地区 30%以上三级工伤协议医疗机构支持跨省直接结算；2026 年底前，原试点地区 50%、新纳入地区 30%以上三级工伤协议医疗机构支持跨省直接结算；“十五五”期间，逐步增加上线协议机构数量，适时开展普通门诊跨省联网直接结算。通知还规定了人员范围和结算范围，明确了备案、就医、结算流程，强调了资金管理、信息系统建设和工作要求。此举旨在更好保障工伤职工权益，满足人民群众就医需求，提升经办管理服务水平。

Abstract: On April 17, the Ministry of Human Resources and Social Security, the Ministry of Finance, and the National Health Commission jointly issued the *Notice on Fully Implementing Direct Inter-provincial Settlement of Medical Expenses Covered by Work-related Injury Insurance*, marking the comprehensive rollout of direct inter-provincial settlement of medical expenses covered by work-related injury insurance. The Notice specifies that the direct inter-provincial settlement of medical expenses covered by work-related injury insurance will be implemented nationwide starting from April 1, 2025. All regions must rely on the national direct inter-provincial settlement information system for medical expenses covered by work-related injury insurance to

achieve direct inter-provincial settlement of medical expenses for injured workers using social security cards in stages. The special goals include: By the end of 2025, over 30% of tier-3 designated medical institutions for work-related injuries in the original pilot regions must support direct inter-provincial settlement; by the end of 2026, over 50% and 30% of tier-3 designated medical institutions for work-related injuries in the original pilot regions and newly included regions must support direct inter-provincial settlement; during the “15th Five-Year Plan” period, the coverage will be gradually expanded to include more designated institutions, with direct inter-provincial settlement of general outpatient services to be implemented at an appropriate time. The Notice also stipulates the scope of personnel and settlement, specifies registration, medical treatment, and settlement procedures, and emphasizes fund management, information system construction, and work requirements. This action aims to better protect the rights and interests of injured workers, meet public medical needs, and enhance the quality of insurance administration services.

人力资源社会保障部 财政部 国家卫生健康委关于全面开展工伤保险 跨省异地就医直接结算工作的通知

人社部发〔2025〕17号

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）、财政厅（局）、卫生健康委：

工伤保险跨省异地就医直接结算试点以来，各试点地区按照总体部署，推动各项政策平稳落地，提升经办管理服务水平，为解决工伤职工跨省异地就医结算“跑腿垫资”积累了丰富经验。根据《国务院办公厅关于加快推进政务服务“跨省通办”的指导意见》（国办发〔2020〕35号），现就加快推进工伤保险跨省异地就医直接结算工作通知如下：

一、目标任务

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和二十届二中、三中全会精神，落实以人民为中心的发展思想，在全国范围内开展工伤保险跨省异地就医直接结算工作，更好保障工伤职工权益，更大程度地满足人民群众就医需求。

自2025年4月1日起，在各省（自治区、直辖市）和新疆生产建设兵团（以下简称省）全部地级市组织开展工伤保险跨省异地就医直接结算工作。各地依托全国工伤保险异地就医结算信息系统（以下简称工伤保险异地就医系统），依照《工伤保险跨省异地就医直接结算经办规程》（见附件），分阶段实现工伤职工持社会保障卡（含电子社保卡，下同）直接结

算跨省异地就医费用。“十五五”期间，根据运行实际，逐步增加上线协议机构数量，适时开展普通门诊跨省联网直接结算，相关政策更加完善，工伤保险异地就医系统功能更加健全，经办服务更加高效，基金运行更加安全，全面建成适合工伤保险的跨省异地就医直接结算体系。

二、进度安排

各地要根据协议机构基础条件，分三步走逐步实现全部三级工伤协议医疗机构全覆盖：自 2025 年 4 月 1 日至当年年底，原试点地区 30%以上三级、新纳入地区至少一家工伤保险协议医疗机构支持跨省直接结算；至 2026 年底，原试点地区 50%、新纳入地区 30%以上三级工伤保险协议医疗机构支持跨省直接结算；至“十五五”末，原则上全部地区所有三级工伤保险协议医疗机构均支持跨省直接结算。

原则上至 2026 年底，各省 50%以上康复和辅助器具配置协议机构支持跨省直接结算，至“十五五”末全部实现。各省应根据工伤职工就医需求，推动更多职业病、骨折、烧伤整形等专科协议机构支持跨省直接结算。

三、人员范围和结算范围

（一）人员范围。参加工伤保险并已完成工伤认定、工伤复发确认、工伤康复确认或辅助器具配置确认的以下人员，可以申请办理跨省异地就医费用直接结算：

1.在参保省外居住（工作）半年（含）及以上，并符合参保地异地就医、康复、辅助器具配置要求的工伤职工。

2.因参保地医疗和康复、辅助器具配置协议机构的医疗技术和设备不能诊治或配置，符合参保地转诊转院要求，需要转诊转院到参保省外就医的工伤职工。

（二）结算范围。跨省异地就医直接结算范围包括在就医地发生的无第三方责任的住院工伤医疗费、住院工伤康复费和辅助器具配置费。其中，住院工伤医疗费、住院工伤康复费，执行就医地工伤保险诊疗项目目录、工伤保险药品目录、工伤保险住院服务标准、工伤康复服务项目等有关规定；辅助器具配置执行参保地辅助器具配置目录有关规定。

住院伙食补助费和因异地转诊转院发生的到统筹区外就医所需的交通食宿费，由参保地经办机构按照参保地政策审核报销，不纳入跨省异地就医直接结算范围。

四、备案、就医、结算流程

（一）备案管理。工伤职工应在跨省异地就医前，通过国家社会保险公共服务平台、人社政务服务平台、掌上 12333APP、电子社保卡等全国统一线上服务渠道或参保地经办机构窗口办理异地就医备案手续，由参保地经办机构审核同意。

备案有效期由参保地所在省统一规定。工伤职工在备案有效期内，可按规定在就医地多次就诊并享受直接结算服务。对于跨省异地长期居住（工作）人员，在备案有效期内确需回参保地就医的，可在参保地享受直接结算服务，执行参保地政策；参保省可合理设置备案后职工申请变更或取消备案的冻结期，备案冻结期原则上应在 6 个月以内。

参保地经办机构应将线下收到的备案信息及时上传至工伤保险异地就医系统，形成全国异地就医备案人员库，并进行动态管理，供就医地经办机构和协议机构及时获取。

（二）就医管理。协议机构应在工伤职工办理入院手续时，核对身份信息和备案信息，应严格按照工伤保险政策有关规定提供医疗、康复和辅助器具配置服务，因伤施治，伤病分离，合理诊疗。应及时传输工伤职工就医、结算等信息，确保信息真实、完整、准确，不得篡改作假。

（三）结算管理。工伤职工就医时，持社会保障卡直接结算。就医地经办机构应按协议约定，及时向协议机构支付费用。工伤保险基金按项目付费，对治疗非工伤所发生的费用，就医中发生的超标准、超目录范围和不符合诊疗常规的费用，及其他违反工伤保险有关规定的费用，不予支付。

就医地经办机构应将异地就医人员纳入本地统一管理，在医疗信息记录、医疗行为监控、医疗费用审核和稽核等方面提供与本地参保人相同的服务和管理，并在协议中予以明确，相关数据同步纳入本地统计分析事项。

五、资金管理

（一）采取预付金制度。预付金是参保省预付给就医省用于支付参保省工伤职工异地就医费用的资金，实行先预付后清算。预付金原则上根据上年度工伤保险跨省异地就医结算资金的一半核定，按年调整，专款专用，任何组织和个人不得侵占或者挪用。就医省可调剂使用各参保省的预付金。预付金在就医省产生的利息归就医省所有。

（二）强化资金拨付。部级经办机构组织各省每半年开展一次全额清算，协调和督促各省及时拨付资金。各省级经办机构应会同财政部门共同做好资金划拨和收款工作。划拨资金过程中产生的银行手续费、银行票据工本费等不得在工伤保险基金中列支。费用结算和清算过程中形成的暂付款项和暂收款项按相关会计制度规定进行核算。

人力资源社会保障部、财政部将适时通报各省预付金和清算资金拨付情况。对拖欠预付金和清算资金的参保省，就医省可向部级经办机构提出终止该参保省的直接结算业务。

（三）加强风险防控。各地要充分利用工伤保险异地就医系统，对就医数据进行分析利用，加强基金安全管理。参保地与就医地要加强沟通协调，以大额、高频次费用，备案期间

两地双向支出等为重点，开展数据稽核，科学有效开展异地就医管理工作。

各就医地要在系统中开发、嵌入事中管控规则，切实保证就医行为合规。要通过日常检查、专项检查、年度检查等方式，监督协议机构严格执行工伤保险有关规定。就医地要积极配合参保地开展事后稽核监管工作。

人力资源社会保障部将以异地就医大额费用或疑难案例为重点，适时组织开展联审互查，同步探索依托工伤保险异地就医系统实现风险防控，加大基金支出监管力度。

六、信息系统建设

（一）加强工伤保险异地就医系统应用。各级工伤保险经办机构和协议机构要充分依托工伤保险异地就医系统，协同办理业务，确保备案、就医、结算等信息跨机构、跨层级及时传递，支持工伤保险异地就医资金定期清分。要引导工伤职工，充分利用全国统一线上服务渠道，合理有序就医。

（二）优化完善省级系统。各省应按照国家统一技术标准，加强本省社会保险业务系统与工伤保险异地就医系统对接，以确保及时、准确、完整地汇聚管理信息。各省要组织好本省协议机构信息系统改造工作，按照“成熟一家、接入一家”的原则，实现应接尽接。要充分利用工伤保险跨省异地就医结算契机，大力推进省内工伤保险本地联网结算，实现省内“无异地”。

（三）推进社会保障卡应用。各省要将社会保障卡作为工伤职工异地就医身份识别和直接结算凭证，同时推进省内工伤医疗、工伤康复和辅助器具配置费用联网直接结算使用社会保障卡。对有异地就医需求的人员优先发卡，并引导其签发电子社保卡，完善跨省用卡服务体系，提升用卡服务保障能力。各省要确保接入的协议机构均按照全国跨省用卡技术方案和统一接口规范，完成读卡、扫码终端和用卡环境改造，支持跨省用卡鉴权。

七、工作要求

（一）加强组织领导。各级人力资源社会保障部门要进一步提高站位，加强领导、统筹谋划、精心组织、协调推进，纳入目标任务管理，确保按时完成目标任务。财政部门要根据经办机构请款，按规定及时划拨跨省异地就医资金，加强与经办机构对账管理，确保账账相符、账款相符。卫生健康部门要指导相关医疗机构积极配合落实跨省异地就医各项任务，提高服务能力，保障医疗质量和安全。各地要认真总结工作经验成效，针对出现的问题及时研究解决措施，确保各项工作稳妥推进。

（二）加强队伍建设。要加强国家和省级异地就医工作队伍建设，特别是异地就医人数集中的地区，应根据管理服务的需要，加强机构、人员和办公条件保障，合理配置专业工作

人员，并充分调动协议机构的积极性，保证服务质量，提高工作效率。

（三）做好政策宣传。充分利用现有 12333 咨询服务电话和各级人力资源社会保障部门门户网站，拓展多种信息化服务渠道，提供就医地协议机构信息、参保地报销政策信息、跨省工伤保险业务经办指南、查询投诉等服务。

《关于开展工伤保险跨省异地就医直接结算试点工作的通知》（人社部发〔2024〕11 号）自 2025 年 4 月 1 日起停止执行。

附件：工伤保险跨省异地就医直接结算经办规程

人力资源社会保障部

财政部

国家卫生健康委

2025 年 4 月 10 日

三、我国将出台稳就业稳经济推动高质量发展的若干举措

来源：国家政府网

摘要：国家发展改革委有关负责人 4 月 28 日在国新办举行的新闻发布会上介绍，我国将出台稳就业稳经济推动高质量发展的若干举措。若干举措具体包括五方面内容：在支持就业方面，主要包括鼓励企业积极稳定就业、加大职业技能培训力度、扩大以工代赈等支持、加强就业公共服务等几项具体举措；在稳定外贸发展方面，主要包括一业一策、一企一策加大支持力度，帮助出口企业规避风险，扩大服务产品“出海”，鼓励外资企业境内再投资等几项具体举措；在促进消费方面，主要包括扩大服务消费，强化失能老年人照护，推动汽车消费扩容，构建技能导向的薪酬分配制度等几项具体举措；在积极扩大有效投资方面，主要包括完善消费基础设施、大力提振民间投资积极性、设立新型政策性金融工具等几项具体举措；在营造稳定发展的良好环境方面，主要包括持续稳定和活跃资本市场、持续巩固房地产市场稳定态势、加大对实体经济的金融支持等几项具体举措。

Abstract: On April 28, an official from the National Development and Reform Commission introduced at a press conference held by the State Council Information Office that China will introduce several measures to stabilize employment and the economy and promote high-quality development. The specific measures include five aspects: In terms of supporting employment, the

measures primarily include encouraging enterprises to actively stabilize employment, increasing vocational skills training, expanding work-relief programs, and strengthening public employment services; in terms of stabilizing foreign trade development, the measures primarily include tailored support for each industry and enterprise, helping export enterprises mitigate risks, expanding the “going global” of service products, and encouraging foreign-funded enterprises to reinvest within China; in terms of promoting consumption, the measures primarily include expanding service consumption, strengthening care for disabled elderly, boosting automobile consumption, and establishing a skills-oriented salary distribution system; in terms of actively expanding effective investment, the measures primarily include improving consumption infrastructure, vigorously boosting the enthusiasm of private investment, and establishing new policy-based financial instruments; in terms of creating a favorable environment for stable development, the measures primarily include continuously stabilizing and invigorating the capital market, consolidating the stable situation of the real estate market, and increasing financial support for the real economy.

四、中办/国办发文中被列入严重失信主体名单后 在享受税收优惠等方面将被限制或禁止

来源：中国政府网

摘要：《中共中央办公厅 国务院办公厅关于健全社会信用体系的意见》于 3 月 31 日对外公布，明确七方面内容。《意见》强调，要依法依规开展失信惩戒。规范设定失信惩戒措施，依法依规合理确定惩戒范围和力度。行业主管部门应当以部门规章形式明确严重失信主体名单列入和退出的条件、程序。对被列入严重失信主体名单的，在申请政府资金、享受税收优惠、股票债券发行等方面，依法依规予以限制或禁止。在房地产市场、互联网、人力资源市场、能源中长期合同领域增设严重失信主体名单。

Abstract: The document titled *Opinions of the General Office of the CPC Central Committee and the General Office of the State Council on Improving the Social Credit System* was released to the public on March 31, specifying seven aspects. The *Opinions* emphasizes that disciplinary measures against dishonest conduct must be carried out in accordance with laws and regulations. It calls for standardizing the establishment of disciplinary measures for dishonest conduct and reasonably determining the scope and intensity of such measures in accordance with laws and regulations. The competent industry authorities shall specify the conditions and procedures for

inclusion into and removing from the list of seriously dishonest entities through departmental rules. Entities included in the list shall be subject to restrictions or prohibitions in accordance with laws and regulations when applying for government funds, enjoying tax preference, issuing stocks or bonds, etc. The list will be expanded to include seriously dishonest entities in real estate market, the Internet, human resources market, and medium- and long-term energy contracts.

中共中央办公厅 国务院办公厅关于健全社会信用体系的意见

(2025年3月21日)

社会信用制度是市场经济基础制度。为健全社会信用体系，经党中央、国务院同意，现提出如下意见。

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和二十届二中、三中全会精神，坚持和加强党的领导，坚持稳中求进工作总基调，完整准确全面贯彻新发展理念，坚持政府引导、市场驱动、社会共建，坚持弘扬诚信文化，坚持公共信用信息和市场信用信息相互融合，坚持信用奖惩合理合法，构建覆盖各类主体、制度规则统一、共建共享共用的社会信用体系，推动社会信用体系与经济社会发展各方面各环节深度融合，为加快建设全国统一大市场、维护公平有序竞争市场秩序、推动高质量发展提供有力支撑。

二、构建覆盖各类主体的社会信用体系

(一) 深化政务信用建设。健全政府诚信履约机制，开展政务诚信评价，完善政府失信行为认定标准和失信惩戒措施，政府及其部门（含下属单位）在公共资源交易、招商引资、人才引进、政府与社会资本合作、产业扶持、投资融资、涉企收费等领域出现失信行为的，按规定将其纳入信用记录，限制其申请各类财政性资金和项目、试点示范、评先评优。有效发挥事业单位异常名录作用，提升事业单位诚信自律水平。加强公职人员诚信管理和教育。

(二) 加强经营主体信用建设。强化经营主体信用管理，支持经营主体完善合规经营制度、管控信用风险，引导经营主体诚信经营、守信践诺。以公共信用综合评价为基础，建立企业信用状况综合评价体系。在确保保密和敏感信息安全前提下，加强国有企业信用状况披露。鼓励经营主体主动向信用服务机构提供信用信息，不断健全信用记录。

(三) 加快社会组织信用建设。加强社会组织信用信息管理、共享、公开，强化社会组织信用监管，引导社会组织诚信自律，提升内部治理水平。行业主管部门和业务主管单位要推动行业协会商会加强诚信建设，指导行业协会商会依法依规开展信用评价等活动，发挥其对成员的行为导引、规则约束、权益维护等作用。

（四）有序推进自然人信用建设。依法依规建立健全自然人信用记录。加快推进法律、金融、会计、审计、医疗、教育、家政、工程建设、生态环境、平台经济等领域从业人员和取得国家职业资格人员等重点职业人群的信用管理制度建设。有条件的地方和部门可以开展自然人信用评价，用作为守信主体提供激励政策的参考，严禁将非信用信息和个人私密信息纳入信用评价。

（五）全面强化司法执法体系信用建设。加强法院、检察院司法公信建设，提高司法公信力。依法加大司法公开力度，保障人民群众知情权。加强司法执法人员信用建设，建立执法人员信用记录和信用承诺制度。提高虚假诉讼违法失信成本。严格失信被执行人认定程序，优化相关失信惩戒措施。

三、夯实社会信用体系数据基础

（六）建立全面完整准确的信用记录。严格界定公共信用信息范围，行业主管部门要根据法律、行政法规、地方性法规或党中央、国务院政策性文件确定本领域公共信用信息并形成行业信用记录，其中属于失信信息的，要分类明确其失信严重程度。对公共信用信息统一实行目录管理，国家发展改革委汇总建立相关主体的完整信用记录。

（七）强化信用信息归集共享。强化全国信用信息共享平台信用信息归集共享“总枢纽”功能，坚持以共享为原则、不共享为例外，统一归集各领域信用信息，根据需求按规定向有关部门提供信用信息服务，定期开展归集共享质效评估。推动全国信用信息共享平台与行业信用信息系统深度联通、数据共享。研究加强区块链等技术在信用信息管理等方面的应用，在保障信用主体合法权益和信息安全的前提下，提升商业合同信息、产业链信息、交易信息等共享水平。

（八）建立公共信用信息统一公示制度。建立统一的公共信用信息公示标准规则。“信用中国”网站集中公示各类公共信用信息，行业主管部门原则上不再公示本部门业务领域之外的公共信用信息。“信用中国”网站按照公益性原则向社会公众提供公共信用信息查询服务。对已在“信用中国”网站公示的公共信用信息，信用服务机构应当确保使用的信用信息与公示内容相同、期限一致。

（九）有序推动公共信用信息开放流通。制定公共信用信息授权运营管理办法，支持符合条件的运营机构依授权开展公共信用信息资源开发、产品经营和技术服务，严禁未经授权、超范围使用公共信用信息。建立公共信用信息流通准入标准规则。鼓励经营主体依法依规依托公共信用信息提供公益服务。探索建立公共信用信息价值收益合理分享机制，依法依规维护公共信用信息资产权益。鼓励区域间公共信用信息共享、信用评价互认、信用奖惩协同。

（十）加强信用信息安全保护。建立信用信息安全管理追溯和侵权责任追究机制，明确信息传输链条各环节安全责任。严格落实安全保护责任，规范信用信息处理程序。提高信用信息基础设施安全管理水平。建立健全信用信息安全应急处理机制。

四、健全守信激励和失信惩戒机制

（十一）强化对守信行为的激励。构建全方位的信用激励政策环境，为守信主体在公共服务中提供便利或优惠。鼓励平台企业用好大数据资源，为守信主体精准提供市场化、社会化激励。支持金融机构深入挖掘信用信息价值，持续提升守信主体融资便利化水平。

（十二）依法依规开展失信惩戒。规范设定失信惩戒措施，依法依规合理确定惩戒范围和力度。设定失信惩戒措施、确定严重失信主体名单的设列领域必须以法律、行政法规、地方性法规或党中央、国务院政策性文件为依据，其中涉及设定对信用主体减损权利或增加义务的措施，必须以法律、行政法规、地方性法规为依据。行业主管部门应当以部门规章形式明确严重失信主体名单列入和退出的条件、程序。对被列入严重失信主体名单的，在申请政府资金、享受税收优惠、参与公共资源交易活动、股票债券发行、评先评优、公务员录用遴选调任聘任、事业单位公开招聘等方面，依法依规予以限制或禁止。在房地产市场、互联网、人力资源市场、能源中长期合同领域增设严重失信主体名单。对失信惩戒措施和严重失信主体名单实行清单化统一管理。

（十三）完善统一的信用修复制度。建立健全统一规范、协同共享、科学高效的信用修复制度，鼓励失信主体主动纠正失信行为。国家发展改革委牵头统一信用信息公示和修复的渠道，优化信用修复规则，加强司法机关、行业主管部门、信用服务机构等修复协同。对完成修复的信用主体，应当及时停止公示其失信信息、将其移出相关失信名单，并依法依规解除相关失信惩戒措施。

五、健全以信用为基础的监管和治理机制

（十四）以信用评价为基础实施分级分类监管。国家发展改革委牵头完善信用评价体系，各地区各行业主管部门以公共信用综合评价为基础健全本地区本行业信用评价机制，根据评价结果优化监管方式，对不同类型信用主体实施差异化监管。

（十五）建立健全信用承诺制。在行政审批、证明事项、信用修复等领域推行信用承诺制。办理适用信用承诺制的事项时，申请人部分申报材料不齐全但信用状况较好且书面承诺在规定期限内提供材料的，应先行受理。建立信用承诺践诺跟踪机制。引导信用主体主动向社会作出信用承诺。

（十六）推进信用报告深度应用。推动在市场准入、行政审批、政府采购、招商引资、

资质审核等公共管理领域充分使用信用报告。大力推行以专项信用报告替代有无违法违规记录的证明。鼓励在招标投标、融资授信、商业往来等市场交易活动中使用信用报告。

（十七）加强对政府签订、指导签订合同等履约信用监管。强化合同履约跟踪核实，及时将政府签订的合同、政府指导签订的合同等履约情况归集至全国信用信息共享平台，国家发展改革委将经核实的合同履约情况纳入相关主体信用记录，切实提高合同履约水平。

（十八）推动信用赋能基层治理。加强农村信用体系建设，加强涉农信用信息归集共享，明确采集责任，优化精简采集指标和评价规则，提升对农户和新型农业经营主体的信用评价水平。推动信用赋能社区治理，支持信用园区、街区建设。

（十九）完善社会信用体系法律法规制度。完善统一社会信用代码制度，进一步明确各类主体的赋码部门，健全赋码数据共享与校核机制。制定全国统一的信用信息管理标准。推动出台社会信用建设法，推动将信用规则纳入相关专项法律法规。加强信用政策出台前的综合评估，防止信用管理措施泛化滥用。

六、提高社会信用体系市场化社会化水平

（二十）大力培育信用服务市场。创新信用评价、信用评级、信用评分、信用报告、信用核查、信用管理、信用咨询以及环境、社会 and 治理评价等业务模式，有效支撑信用经济发展。规范信用服务机构参与社会信用体系建设行为。支持金融信用信息基础数据库依法采集金融领域信用信息，提供更加便捷优质的基础征信服务。优化个人征信市场布局，增加个人征信产品和服务供给。做优做精企业征信市场，探索发展聚焦细分领域的企业征信机构。全面加强征信监管，促进征信行业规范健康发展。

（二十一）深入推进信用融资和信用交易。依托全国一体化融资信用服务平台网络，按照实际应用需求扩大信用信息归集共享范围，完善以信用信息为基础的企业融资增信制度，有效提升中小微企业信用贷款比重，支持符合条件的征信机构参与融资信用服务平台运营。鼓励信用服务机构依法依规采集商业合同履行信息，支持有序推广赊销、分期付款、融资租赁等信用销售模式。强化商业汇票信息披露，完善票据市场信用约束机制。将恶意逃废债经营主体依法依规纳入相关严重失信主体名单。

（二十二）加强平台经济领域信用建设。加强公共信用信息和平台企业经营信息的共享，引导平台企业建立平台内信用管理制度和平台间失信联合约束制度，根据平台内商户信用状况实施差别化的管理和服务，为守法诚信经营主体提供更多优惠便利，对违法失信经营主体在平台规则内予以限制。加强对网络主播、自媒体、网络信息内容多渠道分发服务机构（MCN机构）等信用监管。

（二十三）服务高水平对外开放。在确保安全的前提下，依法依规推进信用信息数据跨境流通，有序开展跨境信用合作，推动信用评价、信用报告等信用产品跨境互认。支持国内信用服务机构与共建“一带一路”国家、金砖国家开展独立、公正的第三方信用服务合作。加强国际征信交流，积极培育具有国际竞争力和影响力的征信机构。推动国内信用评级机构国际化发展。

七、加强组织实施

各地区各有关部门要在党中央集中统一领导下，结合实际抓好本意见贯彻落实，形成上下联动、各司其职、齐抓共管的工作格局。国家发展改革委、中国人民银行要加强统筹协调，各有关部门要切实履行本领域信用建设责任，形成工作合力。统筹做好全国社会信用体系建设示范区创建工作，建立健全示范区后评价机制。持续开展城市信用监测。弘扬诚信文化，普及诚信教育，依法依规加大对严重失信行为的曝光力度，支持新闻媒体开展诚信宣传和舆论监督。充分发挥诚信典型的引领作用，持续开展“诚信之星”宣传和“诚信兴商宣传月”活动，推动形成守信践诺的良好社会风尚。及时总结推广典型经验做法。重大事项及时按程序向党中央、国务院请示报告。

五、十五部门联合发文保障员工休息休假权益

来源：工信部

摘要：近日，工业和信息化部等 15 部门发布《促进中小企业提升合规意识加强合规管理的指导意见》提出落实劳动合同制度，保障员工取得劳动报酬、享受休息休假等各项合法权益。

《指导意见》要求，到 2030 年，中小企业合规发展环境进一步优化，中小企业合规服务工作体系基本形成，企业基本具备适应高质量发展要求的合规管理意识和能力，依法合规经营水平显著提升，合规成为中小企业核心竞争力的重要组成部分。在“明确合规管理重点领域”部分，指导意见要求中小企业劳动用工合规。引导中小企业遵守劳动法等法律法规，建立和完善劳动用工管理制度，明确人力资源引进、开发、使用、培养、考核、激励、退出等管理要求；落实劳动合同制度，遵守相关就业和用工监管要求，保障员工取得劳动报酬、享受休息休假、参加社会保障、接受职业培训等各项合法权益；为员工提供符合职业健康与安全标准的必要保障，降低健康和安全的风险；按规定提取职工教育经费，60%以上用于一线职工。

Abstract: Recently, the Ministry of Industry and Information Technology and 14 other departments issued the *Guidelines on Promoting Compliance Awareness and Strengthening Compliance Management for Small and Medium-sized Enterprises*, requiring the implementation

of labor contract system to protect employees' legitimate rights and interests such as obtaining labor remuneration and enjoying rest and vacation. The *Guidelines* requires that by 2030, the compliance development environment for small and medium-sized enterprises (SMEs) should be further optimized. A compliance service work system for SMEs should be established basically, enabling enterprises to cultivate compliance management awareness and capabilities that meet high-quality development requirements. The level of law-based and compliant operations should be significantly improved, making compliance a key component of SMEs' core competitiveness. In the section of “identifying key areas of compliance management”, the *Guidelines* require SMEs to ensure labor compliance. SMEs are encouraged to abide by labor laws and regulations, establish and improve labor employment management systems, and define management requirements for introduction, development, utilization, training, assessment, incentives, and exit of human resources. SMEs should implement the labor contract system, comply with relevant employment and labor regulations, and safeguard employees' legitimate rights and interests such as obtaining labor remuneration, enjoying rest and vacation, participating in social security, and receiving vocational training; SMEs should provide employees with necessary safeguards in line with occupational health and safety standards to reduce health and safety risks; SMEs should allocate funds for employee education as required, with over 60% dedicated to frontline workers.

工业和信息化部等 15 部门办公厅（秘书局、办公室、综合司）关于促进中小企业提升合规意识加强合规管理的指导意见

工信厅联企业〔2025〕14 号

各省、自治区、直辖市及计划单列市、新疆生产建设兵团中小企业主管部门、党委宣传部、网信办、财政厅（局）、人力资源社会保障厅（局）、生态环境厅（局）、商务主管部门、应急管理厅（局）、市场监管局（厅、委）、知识产权局、总工会、工商联、贸促会；中国人民银行上海总部，各省、自治区、直辖市及计划单列市分行；国家外汇管理局各省、自治区、直辖市、计划单列市分局：

促进中小企业加强合规管理，是坚持全面依法治国基本方略的内在要求，也是推动中小企业持续健康发展的重要基础。为贯彻落实党中央、国务院关于促进中小企业发展的决策部署，引导中小企业增强合规意识，提升合规管理水平，防范生产经营风险，促进高质量发展，现就推动中小企业加强合规管理有关工作提出如下意见。

一、总体要求

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻习近平总书记关于促进中小企业发展的系列重要指示批示精神，落实党的二十大和二十届二中、三中全会精神，以促进中小企业高质量发展为主线，坚持问题导向、需求牵引，系统观念、法治思维，部门协同、上下联动，引导中小企业增强合规意识、加强合规建设、提升合规管理水平，防范生产经营风险。到 2030 年，中小企业合规发展环境进一步优化，中小企业合规服务工作体系基本形成，企业基本具备适应高质量发展要求的合规管理意识和能力，依法合规经营水平显著提升，合规成为中小企业核心竞争力的重要组成部分。

二、明确合规管理重点领域

（一）劳动用工合规。引导中小企业遵守劳动法等法律法规，建立和完善劳动用工管理制度，明确人力资源引进、开发、使用、培养、考核、激励、退出等管理要求；落实劳动合同制度，遵守相关就业和用工监管要求，保障员工取得劳动报酬、享受休息休假、参加社会保障、接受职业培训等各项合法权益；为员工提供符合职业健康与安全标准的必要保障，降低健康和安全的风险；按规定提取职工教育经费，60%以上用于一线职工。

（二）财税合规。引导中小企业遵守相关法律法规和国家统一的会计制度，真实、完整记录会计信息，建立会计档案，编制财务会计报告，反对财务造假和舞弊行为；依法履行纳税申报、税款缴纳和代扣代缴等义务，按规定报告纳税信息，避免产生欠税，杜绝偷税、骗税、抗税、虚开发票等违法行为，建立完善清晰、可操作的财务内部控制和审计制度；妥善保管财税资料和公司印章，定期开展内部财务审计。

（三）产品和服务质量合规。引导中小企业建立完善质量管理体系，建立科学的质量管理方法与检查检验制度，严格实施岗位质量规范、质量责任及考核制度，保障产品质量控制和质量改进；设立独立的质量管理部门（岗位）监督推进质量管理体系；执行企业标准自我声明公开和监督制度，落实企业产品质量承诺；建立并严格执行各项生产工艺要求和规范；根据实际需求建立覆盖产品全生命周期的计量保障体系，提升质量控制水平；严禁制售假冒伪劣产品，严禁对产品和服务质量进行虚假宣传。

（四）安全生产合规。引导中小企业建立健全全员安全生产责任制，明确、细化不同岗位、级别人员的安全生产责任；制定实施安全生产规章制度和操作规程；保证安全生产投入，及时对老旧及磨损设备进行安全评估、检修和更换；建立并落实事故隐患内部报告奖励机制；建立企业安全生产标准化管理体系；制定并落实生产安全事故应急救援预案；组织从业人员进行安全生产教育和培训，不得安排未经安全生产教育或培训不合格的从业人员上岗作业；

维护从业人员安全健康权益；加强对承包、承租单位的安全生产工作管理。

（五）节能环保合规。引导中小企业依法依规落实生态环境分区管控、环境影响评价、排污许可、消耗臭氧层物质管理和生态环境损害赔偿制度等要求，提升生态环境保护主体责任意识，采取严格的生态保护和污染防治措施；推进清洁能源替代，禁止使用已淘汰的消耗臭氧层物质；按照节能降碳、循环经济等标准及规定要求改进生产工艺；把污染防治纳入规划选址、生产管理、控制过程，加强源头防控；坚持生态保护和防治污染的设施与主体工程同时设计、施工和投产使用；加强污染防治设施建设、运行和维护，严格控制污染物排放，落实重点管控新污染物清单中的禁止、限制等环境风险管控措施；依法建立环境管理台账记录制度，加强对废气、废水、固体废物、噪声、碳排放、生态破坏的监测管控；完善环境污染事件与突发环境事件风险防控和应急处置措施。

（六）知识产权合规。引导中小企业遵守有关法律法规，强化对商标、专利、著作权、商业秘密等知识产权的创造、运用、保护和管理，参照相关标准、规范制定相关管理制度并有效执行；及时完成权利登记或注册；规范运用知识产权成果，合规实施许可和转让，加强在研发、设计、采购、生产、销售、参展等环节的知识产权风险评估，依法合规使用他人知识产权，合理确定知识产权价值，有效保障创新者、使用者权益，促进知识产权保护运用。鼓励中小企业开展数据知识产权登记。

（七）网络和数据安全合规。引导中小企业遵守网络安全、数据安全等方面法律法规，加强信息系统、网络、数据的安全防护和安全教育；制定实施数据安全合规管理制度，加强对数据的分类分级和权限管理，加强人员管理和技术控制，履行重要数据识别备案、分级防护、风险评估等责任义务，防范并及时应对和处理数据泄露、篡改、丢失事件；重点梳理向第三方输出、共享、委托、提供数据，从第三方接受数据，处理个人信息及跨境传输数据等活动中的合规要求和风险，落实特定类型信息收集与使用合规义务，保护企业数据及个人信息安全。

（八）公司治理合规。引导中小企业依法注册登记，确保登记信息真实、准确、完整，依法完成出资；建立规范、透明的治理结构，制定和执行公司章程，明确股东、董事、董事会、监事、监事会、高级管理人员的权利和义务，加强廉洁风险防控；合法合规对外担保，有效控制担保风险；合理开展融资活动，确保资金使用合规；真实、准确、完整、及时开展信息披露；企业解散的，依法完成解散程序，及时履行清算义务。

（九）国际化经营合规。引导中小企业提高对外贸易投资合作经营活动中的合规风险防范意识，严格遵守国家出口管制法律法规，熟悉了解境外相关的市场准入、环境保护、土地、

税收、劳工、外汇、知识产权等法律法规，遵守国际规则和国际惯例，重视合规风险的评估和预警，建立健全内控合规管理体系，健全合规审查内部机制，有效识别分析和管控合规风险；有效应对涉及贸易保护、出口管制以及多边银行制裁等外部风险，妥善选择风险应对策略，减少负面影响。

（十）供应链合规。引导中小企业加强对供应链重点环节，包括研发、采购、生产、物流、销售等环节的合规义务识别和风险管理；协同供应链上下游合作伙伴进行尽职调查，确保其满足反贿赂与反舞弊、产品安全、环境保护等合规要求，加强合规风险防控。

鼓励引导中小企业结合自身特点、业务范围、发展需要等，加强其他相关领域合规管理。

三、统筹推进中小企业合规管理体系建设

（一）坚持理念引领，提升企业合规意识。各地要组织开展形式多样的宣传活动，加强涉企法律法规、监管规定、政策要求的宣传解读，积极总结和宣传推广地区、行业内中小企业合规经营典型，开展“以案说规”等案件分析，帮助广大中小企业了解合规内涵、认识违规危害、树立合规意识。将合规管理纳入中小企业经营管理领军人才和专精特新“小巨人”、专精特新中小企业培训内容，面向中小企业经营管理人员普及合规知识，帮助中小企业了解合规、重视合规、精通合规，推动合规管理成为企业自觉行为。

（二）坚持因企制宜，引导企业完善合规制度。工业和信息化部将会同有关部门研究梳理中小企业合规相关标准和合规要点，为企业提供指引和参考。全国工商联将加强法治民企建设，制定实施工商联执委企业建立和完善中国特色现代企业制度指引。各地要结合实际，引导中小企业从自身实际情况出发，以风险防控为目标，建立完善覆盖重点领域、关键环节和重要人员的合规管理体系，在兼顾成本与效率的前提下加强合规管理。在选择合规管理模式、建立合规治理结构、培育合规文化理念、数字化转型推进合规等方面充分发挥企业自主性，以适合企业所需为宜。

（三）坚持服务先行，加大合规服务供给。各地要结合“一起益企”中小企业服务行动、中小企业服务月活动，全国工商联“助微计划”专项行动、创新型成长型民营企业赋能行动等，组织服务机构为中小企业开展合规风险排查、合规培训、合规诊断、咨询辅导、合规体系建设、维权服务等多层次合规服务。用好全国中小企业服务“一张网”、全国工商联“网上工商联”及其他相关部门服务平台，把合规管理纳入服务内容，线上线下为中小企业提供查询检索、案例剖析、自检工具和咨询辅导等多种形式的服务。加强中小企业合规人才培养，发挥企业合规师培训基地作用，支持开展中小企业合规师培训。引导中小企业通过国际商事纠纷多元化解机制，维护自身合法权益。有条件的地方要通过政府采购服务、发放服务券

等方式支持中小企业合规管理服务。

（四）坚持问题导向，解决企业痛点难点。工业和信息化部会同有关部门，针对中小企业合规问题多发的关键领域和管理提升诉求，组织研究开发中小企业合规自检工具，汇集中小企业合规管理典型案例，为中小企业提供参考。鼓励各地深入调研了解本地中小企业合规管理情况，立足产业发展实际，研究开发具有地方和行业特色的中小企业合规实务操作指南、合规诊断工具，培育遴选专业合规服务机构，建设有关政策库、专家库、案例库、服务机构库。鼓励集群、园区、基地等结合实际组织开展企业合规指导和合规诊断公益服务。

（五）坚持开拓创新，鼓励开展先行先试。各地要积极引导中小企业探索合规管理组织模式和工作机制创新，提升企业合规专业化能力和水平。鼓励有条件的地方依法依规在劳动用工、职场环境、知识产权、国际化经营、出口管制等合规风险高发领域探索开展促进中小企业合规管理相关创新措施试点。鼓励具备较好企业基础、工作条件比较成熟的地区，研究出台促进中小企业合规管理的相关政策措施，研究构建合规风险预警机制、重大风险快速响应机制，依法依规探索在相关评比、认定、考核工作中引入合规方面指标，引导、帮助优质中小企业提升合规管理水平。积极组织开展有关合规管理和服务的国际交流合作，推动中小企业合规管理与国际通行规则接轨。

（六）坚持协调联动，建立多方协同工作机制。工业和信息化部研究将合规管理纳入专精特新中小企业评价指标体系和中小企业发展环境评估内容。各地要充分发挥中小企业主管部门统筹协调作用，联合有关部门、机构，建立部门间协调联动工作机制，推动形成政府部门、工商联组织、行业商协会、专业服务机构和中小企业多方参与、专业高效的中小企业合规工作体系，充分发挥部门职责和机构专业服务优势，形成工作合力，推动中小企业不断提升合规管理水平。

工业和信息化部办公厅

中央宣传部办公厅

中央网信办秘书局

财政部办公厅

人力资源社会保障部办公厅

生态环境部办公厅

商务部办公厅

应急管理部办公厅

中国人民银行办公厅

市场监管总局办公厅
国家知识产权局办公室
国家外汇局综合司
全国总工会办公厅
全国工商联办公厅
中国贸促会办公室
2025 年 3 月 7 日

六、福建省发文要求参保单位落实新增退休人员业务工作

来源：福建省机关事业社会保险中心

摘要：5 月 20 日，福建省机关事业社会保险中心发布《关于提示参保单位落实新增退休人员相关业务工作的通知》，强调参保单位需高度重视新增退休人员相关业务办理工作，确保养老金按时足额发放。《通知》指出，近年来因单位迟申报、缴费不及时、养老保险关系转移不到位、职业年金未记实等问题，导致部分退休人员养老金无法按时计发，被列入社保基金审计整改项目。为落实审计整改要求，各单位需指定专人负责社保业务，认真核实临近退休人员的待遇核定条件，及时解决欠费、年金虚账未记实等问题，并按要求备齐材料申报退休待遇核定。

Abstract: On May 20, Fujian Provincial Social Insurance Center for Government Agencies and Public Institutions issued the *Notice on Prompting Insured Units to Provide Relevant Services for New Retirees*, emphasizing that insured units must attach great importance to handling relevant matters for new retirees to ensure the payment of pensions on time and in full. The *Notice* points out that in recent years, delay in reporting by units, untimely premium payment, incomplete transfer of endowment insurance relation, and unrecorded occupational annuity contributions have resulted in pension payment delays for some retirees. These issues have been flagged as audit rectification items for the social insurance fund. To meet the requirements for audit rectification, all units must designate dedicated personnel to handle social insurance procedures, thoroughly verify the eligibility criteria for soon-to-retire personnel, timely resolve issues such as premium arrears and unrecorded occupational annuity accounts, and submit complete documents for retirement benefit verification as required.

七、江苏省法院、人社厅联合发布 2024 年度江苏省劳动人事争议典型案例

来源：江苏高院

摘要：5 月 13 日，江苏省法院与人社厅联合发布 2024 年度劳动人事争议典型案例，涵盖竞业限制、试用期权益保护、育儿假权益、劳动关系认定等多个领域，为用人单位和劳动者提供法律指引。其中，“某体育公司申请劳动仲裁案”引发关注。洛某作为普通员工，被公司要求离职后 2 年内不得从事同类工作，否则需支付 10 万元违约金。仲裁委经审查认为，洛某不属于接触商业秘密的特定人员，公司要求不合理，驳回其仲裁请求。该案例明确竞业限制应有边界，用人单位不得滥用条款限制劳动者自由择业权，为劳动者权益保障提供了重要参考。

Abstract: On May 13, Jiangsu Provincial People's Court and the Department of Human Resources and Social Security of Jiangsu Province jointly released typical cases on labor and personnel disputes in 2024, covering areas such as non-competition, protection of rights and interests during the probation period, childcare leave rights, and labor relationship determination, providing legal guidance for employers and workers. One notable case, “Labor Arbitration Case Filed by a Sports Company”, has drawn attention. An ordinary employee, Luo, was required not to engage in similar work for two years after leaving the company or pay liquidated damages of RMB 100,000. The arbitration committee ruled that Luo did not qualify as a “specific personnel with access to trade secrets”, and thus the company’s demand was unreasonable. The claim was dismissed. This case clarifies that non-competition must have reasonable boundaries, and employers shall not abuse such clauses to restrict employees’ freedom of employment. It serves as an important reference for safeguarding workers' rights and interests.

竞业限制有边界，自由择业受保障

——某体育公司申请劳动仲裁案

【基本案情】洛某系某体育公司普通员工。2020 年 10 月双方签订劳动合同，约定“乙方（洛某）自离职之日起最多 2 年内，未经甲方同意，不得在与甲方生产经营同类产品或者提供同类服务的其他企业单位或者社会团体内直接或者间接任职，也不得自己从事同类产品的生产经营或者提供同类服务”，同时约定违反竞业限制需支付违约金 10 万元。2023 年 1

月洛某提出离职并入职另一体育公司。某体育公司申请劳动仲裁，要求洛某继续履行竞业限制条款并支付违约金 10 万元。

【处理结果】仲裁委认为，竞业限制的范围、地域、期限虽可以由用人单位与劳动者约定，但竞业限制的对象应当是在用人单位因职务关系接触或者有可能接触重要商业秘密的特定人员。本案中，洛某为普通员工，不属于高级管理人员、高级技术人员，洛某的工作岗位、工作内容并不接触商业秘密，某体育公司亦未提供证据证明洛某属于其他负有保密义务的人员。故某体育公司要求洛某履行竞业限制条款并支付违约金，没有事实和法律依据，仲裁裁决驳回某体育公司的仲裁请求。

【典型意义】随着新兴行业迅猛发展，越来越多的用人单位增强了核心技术、知识产权的保密意识，采用约定竞业限制的方式防范人员流动带来的商业秘密泄露风险。《中华人民共和国劳动合同法》第二十三条规定：“用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。”第二十四条第一款规定：“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负有保密义务的人员。”第二十三条正向赋予用人单位与负有保密义务的劳动者约定竞业限制条款的权利，为防止竞业限制的无限制扩张，第二十四条则从反向规定竞业限制的人员范围限于“高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员”。法律设立竞业限制制度的初衷在于通过适当限制劳动者自由择业权以保护用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项，规制不正当竞争行为，而非限制人力资源合理流动。然而，一些用人单位无差别与劳动者约定竞业限制，侵害了劳动者的合法权益。因此，判断劳动者是否负有竞业限制义务，不能仅凭约定，而应对竞业限制条款进行实质性审查，在保护用人单位商业秘密等合法权益的同时也要防止滥用竞业限制损害劳动者自由择业权。本案对劳动者是否属于竞业限制的适格主体进行审查，依法衡平保护商业秘密与自由择业、竞业限制与人才流动的关系，对于维护公平竞争市场秩序具有积极意义。

（报送单位：盐城市劳动人事争议仲裁院）

试用期并非“权利真空期”，劳动者权益受法律保护

——赵某申请劳动仲裁案

【基本案情】2024年6月19日，赵某入职某公司从事销售工作，双方在劳动合同中约定合同期限为2024年6月19日起至2025年6月18日止。2024年7月25日晚，某公司主管与赵某面谈，认为其为新人，没有工作经验也没有交通工具，第二天开始就不要来上班了。次日，某公司在办公系统发起离职流程。赵某申请劳动仲裁，要求某公司支付违法解除劳动合同赔偿金。某公司辩称，双方在劳动合同中特别约定“试用期内，某公司可以解除劳动合同，提前1天告知即可”，某公司已按赵某的出勤情况足额支付了工资，无需支付赔偿金。

【处理结果】仲裁委认为，因用人单位做出解除劳动合同等决定引发的劳动争议，用人单位对其决定的合法性负有举证证明责任。本案中，劳动合同中有关试用期内某公司提前一天告知即可解除劳动合同的约定，免除用人单位法定责任、排除劳动者权利，违反《中华人民共和国劳动合同法》第二十六条第一款第二项的规定，应当认定为无效，不得作为某公司解除劳动合同的依据，某公司亦未提供证据证明其解除劳动合同具有法定事由，故某公司构成违法解除，仲裁裁决某公司支付赵某违法解除劳动合同赔偿金。

【典型意义】试用期是用人单位与劳动者相互了解、选择的期限，但并不意味着用人单位在试用期内可以随意解除劳动合同。《中华人民共和国劳动合同法》第二十一条规定：“在试用期中，除劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形外，用人单位不得解除劳动合同。用人单位在试用期解除劳动合同的，应当向劳动者说明理由。”具体而言，用人单位在试用期内解除劳动合同需要满足一定的条件，如存在劳动者被证明不符合录用条件、严重违反用人单位规章制度等情形。如果用人单位无法证明劳动者存在这些情形而随意解除劳动合同，则构成违法解除，应当根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十七条的规定向劳动者支付赔偿金。本案提示用人单位在试用期内解除劳动合同要严格依法合规，同时，裁审机构在实务中应当关注用人单位做出免除自己法定责任而排除劳动者权益的行为，依法公正平等保护双方的合法权益。

（报送单位：无锡市劳动人事争议仲裁院）

保障劳动者育儿假权益，营造人性化用工环境

——张某申请劳动仲裁案

【基本案情】张某在某公司工作，2021年4月其妻子生育一女。2023年5月，张某请育儿假，某公司批准其休假5天。当月，张某以家中突发变故致幼女生病无人照看为由，再次申请5天育儿假。某公司以订单任务紧为由不准假，双方多次协商均无果。张某自5月22日起未到岗，陪护女儿前往医院治疗。某公司认为，劳动者未获准假即不出勤属旷工，公司规章制度规定旷工3天即可解除劳动合同。5月24日，某公司以张某严重违反规章制度为由解除双方劳动合同。张某申请劳动仲裁，要求某公司支付违法解除劳动合同赔偿金。

【处理结果】仲裁委认为，劳动者享有休息休假的权利。符合法律法规规定生育子女的夫妻，在子女3周岁之前夫妻双方每年分别享受10天育儿假。本案中，张某的请假事由具有正当性，虽在请假流程上有所欠缺，但应当区别于无故旷工行为，某公司未举证证明存在因订单任务紧而不准假的情形，故仲裁裁决某公司支付张某违法解除劳动合同赔偿金。

【典型意义】《中华人民共和国人口与计划生育法》第二十五条第二款规定：“国家支持有条件的地方设立父母育儿假。”2024年10月19日国务院办公厅印发的《关于加快完善生育支持政策体系推动建设生育友好型社会的若干措施》明确，加大对生育休假落实情况的监督力度，保障法律法规规定的产假、生育奖励假、陪产假、育儿假等生育假期落实到位。

《江苏省人口与计划生育条例》第二十四条第二款规定：“推动实行父母育儿假制度。产假、护理假和育儿假的具体实施办法，由省人民政府制定。”《江苏省关于优化生育政策促进人口长期均衡发展实施方案》进一步规定：“推动实行父母育儿假制度，子女3周岁之前，夫妻双方每年分别享受10天的育儿假。”作为近年来我国新增的生育配套支持措施，育儿假制度成为推动社会经济政策与生育政策衔接的重要措施，有利于劳动者平衡家庭和工作的关系，鼓励夫妻共担育儿责任，对促进女性平等就业、打造和谐家庭关系等具有积极意义。用人单位应当依法保障劳动者育儿假权利，妥善处理用工管理权和劳动者休假权利保障之间的关系，不得随意剥夺或者变相限制劳动者休假权利，通过建立和完善企业内部规章制度，营造公平、公正、人性化的用工环境，助力构建和谐劳动关系和生育友好型社会。本案为用人单位落实地方育儿假政策以及劳动者依法主张休假权利提供了司法指引。

（报送单位：南京市经济技术开发区劳动人事争议仲裁委员会）

依法规范用工管理，维护劳动者医疗自主权

——郑某申请劳动仲裁案

【基本案情】郑某入职某科技公司从事技术员工作。2023年7月3日，郑某突发不适，紧急至某三乙医院住院手术治疗。住院期间，郑某向某科技公司提供病历材料，但某科技公司称公司规章制度规定请病假需提供三甲医院的病假证明，遂以郑某未提供三甲医院病假证明为由拒绝郑某的病假申请，郑某最终只能请事假进行手术治疗。事假期满后，郑某为继续治疗再次提出病假申请，某科技公司以相同理由不准假，郑某选择继续治疗，未至公司上班。2023年7月31日，某科技公司以郑某未获准假无故旷工3天以上为由解除双方劳动合同。郑某申请劳动仲裁，要求某科技公司支付违法解除劳动合同赔偿金。

【处理结果】仲裁委认为，用人单位有权自主制定请假制度，但该权利的行使有其边界。本案中，考虑到医疗成本、就医便利等因素，郑某提供真实有效的三乙医院病假证明并申请病假，但某科技公司过分强调病假申请条件，坚持要求郑某提供三甲医院病假证明，未考虑郑某当时紧急就医的特殊性，不符合实际情况，其以郑某无故旷工为由解除劳动合同违法，故仲裁裁决某科技公司支付郑某违法解除劳动合同赔偿金。

【典型意义】病假管理是用人单位行使用工管理权的重要内容。为防止恶意利用病假制度虚开病假单或者“没病装病”“小病大养”等泡病假的情形发生，用人单位可以在规章制度中明确病假所需证明材料及审批流程，也可以在劳动者提供的病假证明存疑时进行核查，但其管理权的行使应当秉持善意、宽容、合理的理念。对于患病劳动者确因客观原因无法提供符合规章制度要求的病假材料时，应当结合劳动者的病情、就诊医院医疗水平、就医方便程度、经济成本等因素综合考量劳动者病假申请的正当性，强行要求劳动者至指定医院就诊一定程度影响劳动者的医疗自主权。合法的规章制度既能规范用人单位用工管理权的行使，又能保障劳动者参与用人单位民主管理，实现构建和谐劳动关系的目的。不合理的规章制度则会降低用人单位的声誉，导致人才流失，不利于用人单位的长远发展。本案倡导用人单位应当构建透明化、人性化的用工环境，增强劳动者的认同感，激发工作积极性，从而减少劳资纠纷。裁审机构在个案处理中需要在维护劳动者医疗自主权与保障用人单位经营管理秩序之间寻求平衡点，实现人性化与制度化互促共进的效果。

（报送单位：苏州市吴中区劳动人事争议仲裁院）

揭开“劳务分包协议”面纱，厘清劳动关系认定界限

——某科技公司与王某确认劳动关系案

【基本案情】2022年4月，某科技公司（甲方）与王某等四人（乙方）签订劳务分包协议。约定某科技公司将区域内站点设备的维护、维修分包给乙方，乙方应当具备相应作业资格，维护过程所需的材料、设备及安全帽、工作服由甲方提供，费用按照255元/站/年结算，付款方式为甲方每月固定支付个人5500元，剩余部分年度质检合格后核对发放，作业过程中乙方要接受甲方管理、考核，遵守甲方规章制度。王某等四人与某科技公司工作人员陈某建立微信工作群，由陈某对王某等四人进行工作安排、监督检查。后王某在工作过程中从铁塔上摔下受伤。王某申请劳动仲裁，请求确认其与某科技公司之间存在劳动关系。经仲裁裁决后，某科技公司不服诉至法院，请求确认其与王某之间不存在劳动关系。

【处理结果】法院经审理认为，用人单位以与劳动者签订劳务分包协议为由主张双方非劳动关系的，仍应从双方是否符合劳动关系本质特征进行判断，不能仅将协议名称作为审查依据。本案中，某科技公司通过工作人员直接安排管理王某工作，王某需遵守工作考核、安全生产管理规定等规章制度，亦需从事某科技公司安排的临时性工作，王某等四人需要相互协作配合，四人从事的工作属于某科技公司的业务组成部分，故双方签订的协议虽名为劳务分包，实质上某科技公司与王某之间存在管理和被管理的关系，符合劳动关系特征，遂判决确认王某与某科技公司之间存在劳动关系。

【典型意义】劳动密集型企业出于降低成本、提高效益等考虑，常常采取灵活多样的经营模式，但不得因此损害劳动者合法权益。认定劳动者与用人单位之间是否存在劳动关系，应当实质审查用工事实，对照劳动管理的相关要素从人格从属性、经济从属性、组织从属性等方面综合考量。具体而言，法院应当审查合同内容和实际履行情况，结合工作安排、指挥管理、工资发放、考核奖惩、保险福利、工作是否属于用人单位业务组成部分等要素全面判断，对于存在用工事实、构成支配性劳动管理的，应当认定双方之间存在劳动关系。实践中，用人单位有时借用劳务分包协议、承包协议、合作协议、代理协议等名目否认与劳动者之间存在劳动关系，对于此类“隐蔽劳动关系”，不能简单适用“外观主义”审查，要谨慎区分劳动关系与其他民事关系，坚决防止用人单位“去劳动关系化”规避用工主体责任。本案有助于增强用人单位的守法意识，推动其依法规范用工，切实保障劳动者的合法权益。

（报送单位：宿迁市宿城区人民法院）

简历造假被判败诉，诚信求职务必牢记

——某大数据技术公司与嵇某劳动合同案

【基本案情】嵇某自 2022 年 9 月入职某大数据技术公司担任销售总监一职，月薪 26000 元。2023 年 5 月，嵇某离开某大数据技术公司。后嵇某和某大数据技术公司均申请劳动仲裁，嵇某要求某大数据技术公司支付违法解除劳动合同赔偿金，某大数据技术公司要求确认双方签订的劳动合同无效，嵇某返还已获取工资。经仲裁裁决后，双方均不服诉至法院。经查，嵇某应聘时在简历中虚构部分工作经历，伪造上家用人单位的离职证明，在尚未从上家用人单位离职的情况下即入职某大数据技术公司。入职时嵇某提供的两个商机储备项目，经某大数据技术公司向项目单位核实均为虚构。嵇某在职期间销售业绩为零，某大数据技术公司已支付工资近 21 万元。

【处理结果】法院经审理认为，销售人员的工作经历和商机资源是用人单位招用和确定工作岗位、薪酬待遇的重要因素。嵇某故意隐瞒和欺骗使某大数据技术公司基于错误信息做出违背真实意思的表示签订劳动合同，构成欺诈，劳动合同应属无效。在嵇某销售业绩为零的情况下，其工资若参照销售总监的薪资标准确定显失公平，遂判决嵇某返还部分工资。

【典型意义】《中华人民共和国劳动合同法》第三条第一款规定，订立劳动合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。第二十六条规定，以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更的劳动合同无效或者部分无效。第三十九条进一步明确，劳动者以欺诈手段签订劳动合同致使劳动合同无效的，用人单位可以单方解除劳动合同。上述规定表明，诚实信用是劳动领域劳动者与用人单位均需遵守的基本原则。劳动合同是劳动者与用人单位基于真实信息在彼此信任情形下达成的合意，信息的准确性对于双方是否签订劳动合同、劳动合同如何约定的真实意思表示具有重大影响，因此合同双方均应秉持忠实原则，诚实不欺。劳动者通过伪造学历、执业资格、工作经历、虚构客户资源等手段骗取入职机会，不仅损害了用人单位的利益，也破坏了劳动市场的正常秩序。本案在对嵇某简历造假、虚构商机等职场不诚信行为予以否定性评价的同时，也提醒用人单位应当完善招聘审查机制，防范用工风险，敦促劳资双方建立合法、诚信、和谐的劳动关系。

（报送单位：南京江北新区人民法院）

保障超龄劳动者合法权益，激发“银发”人力资源新动能

——某餐具公司与邵某工伤保险待遇案

【基本案情】邵某（女）系某餐具公司员工。2021年12月13日，时年52岁的邵某在某餐具公司车间使用碗筷清洗机工作时不慎被机器夹伤，后被认定为工伤、九级伤残。某餐具公司未为邵某缴纳工伤保险。邵某申请劳动仲裁，要求某餐具公司支付工伤保险待遇。经仲裁裁决后，某餐具公司不服诉至法院。

【处理结果】法院经审理认为，邵某虽已超过法定退休年龄，但未享受基本养老保险待遇或者领取退休金，与某餐具公司应当按劳动关系处理。超龄劳动者的工伤权益受法律保护。邵某被认定为工伤、九级伤残，有权享受法律法规规定的工伤保险待遇。某餐具公司作为用人单位未为邵某缴纳工伤保险，应当按照规定的工伤保险待遇项目和标准支付相关费用，遂判决某餐具公司向邵某支付相应工伤保险待遇。

【典型意义】《中共中央、国务院关于加强新时代老龄工作的意见》明确提出鼓励老年人继续发挥作用，把老有所为同老有所养结合起来，完善就业、志愿服务、社会治理等政策措施，充分发挥低龄老年人作用。随着越来越多的“银发族”选择返岗工作，保护好他们的劳动权益是全社会必须面对的课题。《国务院关于渐进式延迟法定退休年龄的办法》第六条规定：“用人单位招用超过法定退休年龄的劳动者，应当保障劳动者获得劳动报酬、休息休假、劳动安全卫生、工伤保障等基本权益。”针对用人单位以超过法定退休年龄为由规避用工责任的情况，我省出台了超龄劳动者参加工伤保险的相关政策。《江苏省超过法定退休年龄人员和实习生参加工伤保险办法》第五条规定，用人单位可以为已经达到或者超过法定退休年龄但年龄不超过65周岁、未办理退休手续的超龄劳动者参加工伤保险。此既有利于化解用人单位的用工风险又可为超龄劳动者提供充分的健康安全保障。本案判决用人单位向超龄劳动者支付工伤保险待遇，切实维护了超龄劳动者的合法权益，是司法回应人口老龄化、破解劳动权益保障困境的重要实践。

（报送单位：东海县人民法院）

联合化解群体性欠薪纠纷，调裁诉一体化机制显成效

——135名工人与某钢管公司追索劳动报酬案

【基本案情】某钢管公司拖欠工人数月工资未发，工人了解到有供应商要到厂内强行搬

运成品和原料抵作货款后万分着急。法院劳动争议调裁中心在 2024 年 5 月 11 日获悉后第一时间介入，立即启动“法院+”联动机制，当天即联合当地劳动关系联合调处中心和相关部门开展调解工作，引导 135 名工人向仲裁委申请仲裁，要求某钢管公司支付工资，并通过仲裁委向法院申请财产保全。

【处理结果】法院于 2024 年 5 月 11 日下午 16:10 分前往某钢管公司采取保全措施，于当晚 21:06 分成功查封 500 余吨成品和原料，迅捷高效地完成对工人工资优先保全的工作。案件处理过程中，法院依托劳动关系联合调处中心推动辖区镇政府及各职能部门共同参与协调，最终促成 119 名工人与某钢管公司在仲裁阶段达成调解协议。未达成调解协议的 16 名工人仲裁后诉至法院，法院开通“绿色通道”审理，该批案件于当年 7 月全部以调撤方式结案。9 月 29 日，135 名工人在法院执行指挥中心如愿领取了 350 余万元的工资。

【典型意义】《最高人民法院关于深化人民法院一站式多元解纷机制建设推动矛盾纠纷源头化解的实施意见》明确将劳动争议纳入重点领域，要求加强调解、仲裁与诉讼衔接，建立调裁诉一体化在线解纷机制。本案中，法院积极探索调裁诉一体化解纷新路径，第一时间介入，并对欠薪企业的资产进行保全，防止可供执行的财产流失，发挥多部门联动合力及司法效能共同解决好群体性欠薪纠纷，实现政治效果、法律效果和社会效果的统一，彰显了人民法院主动创新机制、积极回应群体性维权需求的司法担当，推动劳动争议治理体系向高效化、规范化迈进，为有效化解此类纠纷提供了司法范本。

八、天津市人社局与市高级人民法院发布劳动人事争议典型案例

来源：天津人社局

摘要：4 月 30 日，天津市人力资源和社会保障局与市高级人民法院联合发布劳动人事争议典型案例。此次发布的五个典型案例包括：1. 快递员与速递公司合作协议下的劳动关系认定；2. 员工拒绝调岗后用人单位解除劳动合同的合法性；3. 带货主播与直播单位之间的法律关系认定；4. 第二次固定期限劳动合同期满后用人单位单方终止合同的合法性；5. “人社+法院+工会+园区管委会”联动机制化解劳动争议。

Abstract: On April 30, Tianjin Municipal Human Resources and Social Security Bureau and Tianjin Municipal Higher People's Court jointly released typical cases on labor and personnel disputes. The five typical cases released this time include: 1. Determination of labor relationship under the cooperation agreement between couriers and express delivery companies; 2. Legality of

employers' termination of labor contracts after employees refuse job transfers; 3. Determination of legal relationship between anchors selling commodities and live streaming entities; 4. Legality of employers' unilateral termination of contracts upon the expiration of the second fixed-term labor contract; 5. Resolution of labor disputes through the joint mechanism of “human resources and social security authorities + courts + trade unions + industrial park management committees”.

案例 1. 在快递员与速递公司订立合作协议的情况下，能否认定双方之间存在劳动关系
基本案情

张某于 2023 年 3 月 15 日入职某速递公司，该公司主营业务为快递服务，双方签订《快递业务合作协议》，协议约定张某负责某驿站区域内快递收寄、派送服务。2024 年 4 月 8 日，某速递公司单方解除该协议，张某以确认劳动关系为由向劳动人事争议仲裁委员会（以下简称仲裁委员会）申请仲裁。

申请人请求

请求确认张某与某速递公司于 2023 年 3 月 15 日至 2024 年 4 月 8 日期间存在劳动关系。

处理结果

仲裁委员会裁决张某与某速递公司于 2023 年 3 月 15 日至 2024 年 4 月 8 日期间存在劳动关系。某速递公司不服仲裁裁决，向人民法院提起诉讼。一审法院判决与仲裁裁决一致，某速递公司未上诉。

案例分析

本案争议焦点是，张某与某速递公司之间建立的是合作关系还是劳动关系。

《中华人民共和国劳动合同法》第七条规定：“用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系”。《关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发〔2005〕12 号）第一条规定：“用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同，但同时具备下列情形的，劳动关系成立。

（一）用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；（二）用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动；（三）劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分”。认定劳动者与用人单位之间是否存在劳动关系，应当结合劳动管理、报酬发放、用工形式等相关要素，按照人格从属性、经济从属性、组织从属性等方面进行综合考量。

本案中，某速递公司虽然与张某签订了《快递业务合作协议》，但根据法律规定和庭审查明事实看，张某日常使用的工作 APP 显示其企业认证信息主体为某速递公司，某速递公

司通过该 APP 向张某发送工作通知，张某亦需要每日通过该 APP 进行上线、下线打卡，并上报工作记录及快递出入库数据；另查明，张某需严格遵守某速递公司制定的工作规则，某速递公司对其工作时间、订单派送方式等均有明确要求，某速递公司对张某进行较强的劳动管理。某速递公司通过支付宝转账的方式按月向张某支付报酬，双方之间具有经济从属性。张某所从事的劳动内容系某速递公司主营业务，并以某速递公司名义对外开展业务，某速递公司负责监督处理其工作投诉问题，双方之间存在明显的组织从属性。综合上述事实，某速递公司对张某构成支配性劳动管理，仲裁委员会认定双方于 2023 年 3 月 15 日至 2024 年 4 月 8 日期间存在劳动关系。

典型意义

近年来，平台经济在优化资源配置、促进跨界融通发展中起到重要作用，其在创造大量新工作岗位和就业机会的同时，也给劳动者权益保障带来新的问题和挑战。部分用人单位通过与劳动者签订承揽协议、合作协议等方式赋予劳动者合作伙伴身份，试图模糊劳动关系、逃避用工主体责任。劳动关系区别于其他民事关系的关键在于，用人单位对劳动者是否存在支配性劳动管理。在劳动仲裁和司法实践中，对劳动关系认定一贯坚持实事求是的原则，不仅以双方签订协议的形式或名称为认定标准，重点在于审查用工事实，结合用人单位对劳动者劳动过程的支配管理强度、劳动者对工作时间安排及任务执行的自主决定程度、劳动者对利益分配有无决定权、劳动者受用人单位规章制度约束程度等因素，综合判断双方劳动从属性强弱，进而认定双方是否存在劳动关系，依法保障劳动者合法权益。

案例 2. 员工拒绝用人单位调整工作岗位，用人单位解除劳动合同是否合法

基本案情

王某为某科技公司员工，岗位为运维中控岗。2024 年 5 月 21 日，某科技公司因生产经营战略发生变化，对企业内部组织架构进行相应调整，取消运维中控岗，将王某调至运维项目岗并提供了新岗位说明及培训，王某无正当理由拒绝调岗，且未到新岗位报到。2024 年 6 月 8 日，某科技公司以王某严重违反公司制度为由向其送达解除劳动合同通知书。王某认为某科技公司违法解除劳动合同，向劳动人事争议仲裁委员会（以下简称仲裁委员会）申请仲裁。

申请人请求

请求裁决某科技公司支付违法解除劳动合同赔偿金。

处理结果

仲裁委员会裁决驳回王某的仲裁请求。王某不服仲裁裁决，向人民法院提起诉讼。一审

法院判决与仲裁裁决一致，王某未上诉。

案例分析

本案争议焦点是，某科技公司调整王某工作岗位是否合法。

《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条第二项规定：“劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：（二）严重违反用人单位的规章制度的”。根据上述规定，劳动者严重违反用人单位规章制度的，用人单位可依法解除劳动合同。

本案中，某科技公司与王某签订的劳动合同中约定“用人单位可根据生产经营情况单方调整劳动者工作岗位”，某科技公司因业务调整将王某由运维中控岗调至运维项目岗，岗位调整后王某的工作时间、工作地点、工作报酬均无变化。从工作内容上看，运维中控岗与运维项目岗均为运维部一线操作岗位，两个岗位工作内容性质相近。同时，某科技公司已对王某进行新岗位工作内容的岗前培训，且王某通过了培训测试。从客观情况看，某科技公司基于生产经营战略调整，运维中控岗已取消，新岗位亦不具有歧视性、侮辱性。因此，该调岗行为具有正当性及合理性。某科技公司规章制度中明确规定，不服从公司安排调动工作岗位或不配合工作交接的，属于严重违反公司制度，公司有权解除劳动合同。经查，该规章制度已经过民主程序制定，并已向王某公示告知，可以作为确定双方权利义务的依据。故仲裁委员会认定某科技公司解除劳动合同符合法律规定，驳回王某的仲裁请求。

典型意义

实践中，为更好地提升市场竞争力，用人单位改变经营战略、调整产业结构、优化组织架构的情况较为普遍，因此对劳动者的工作岗位进行适当调整，是用人单位行使用工自主权的体现，但该用工自主权的行使必须在法律法规和政策框架内，不能超过合理限度，这就要求用人单位在调整劳动者工作岗位时应当有充分的经营必要性、目的正当性，且调整后的岗位不得具有歧视性或侮辱性，用人单位如需要根据生产经营情况对劳动者工作岗位进行调整，可以在劳动合同中进行约定或者在规章制度中予以明确。作为劳动者亦应理性维权，在岗位调整时应当与用人单位及时沟通意见、表达诉求，对用人单位合法、合理的工作安排负有配合义务。

案例 3. 如何认定带货主播与直播单位之间的法律关系

基本案情

李某于 2023 年 11 月 20 日入职某食品公司，该公司为李某提供场所、设备，李某通过网络直播销售公司产品。双方口头约定月工资为 5800 元加提成，每天直播三小时。李某的工作任务、业绩目标、具体直播时间和直播话术，均由公司安排或设定，李某休假需经公司

同意。工作期间，双方发生矛盾，李某最后工作至 2024 年 11 月 1 日。李某向劳动人事争议仲裁委员会（以下简称仲裁委员会）申请仲裁，请求确认双方 2023 年 11 月 20 日至 2024 年 11 月 1 日期间存在劳动关系。仲裁委员会裁决支持李某的仲裁请求。某食品公司不服仲裁裁决，向人民法院提起诉讼。

原告诉讼请求

请求判决李某与某食品公司之间不存在劳动关系。

处理结果

一审法院判决李某与某食品公司于 2023 年 11 月 20 日至 2024 年 11 月 1 日期间存在劳动关系。某食品公司不服一审判决，提起上诉。二审法院判决驳回上诉，维持原判。

案例分析

本案争议焦点是，李某与某食品公司之间是否存在劳动关系。

根据《关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发〔2005〕12 号）相关规定，在未订立书面合同情形下，认定用人单位与劳动者之间是否符合确认劳动关系的情形，应重点审查双方之间人格从属性、经济从属性、组织从属性的有无及程度。

本案中，李某以直播带货的形式从事某食品公司经营范围内的商品销售活动，接受该公司的管理、指挥与监督，按月领取数额相对固定的劳动报酬，李某从事直播带货的场所、设备均由该公司提供，销售商品属于该公司经营范围内的业务，某食品公司与李某之间的用工关系体现出明显的人格、经济、组织从属性，形成较强程度的劳动管理，应当认定双方之间存在劳动关系。

典型意义

近年来，随着平台经济的蓬勃发展，直播带货成为不少商家促进销售的重要方式。带货主播与直播单位之间是否存在劳动关系，往往成为仲裁委员会和人民法院裁审案件时的焦点问题。实践中，应当综合考虑用人单位是否为劳动者提供直播场所、设备，劳动者是否接受用人单位考勤制度、奖惩规则的约束以及接受约束的程度，劳动者是否能够自主决定工作时间、工作任务，劳动者报酬的计取方式等因素，具体分析个案的用工事实。对于构成支配性劳动管理，符合劳动关系本质特征的，应当依法认定双方之间存在劳动关系。

案例 4. 第二次固定期限劳动合同期满后，用人单位是否可以单方终止劳动合同

基本案情

陈某于 2017 年 4 月 10 日入职某物业公司，双方先后签订过两次固定期限劳动合同，第二次劳动合同期限至 2023 年 10 月 31 日。2023 年 11 月 1 日，某物业公司向陈某发送终止

劳动合同通知书，以双方劳动合同期限已满为由终止劳动合同。陈某向劳动人事争议仲裁委员会（以下简称仲裁委员会）申请仲裁，请求裁决某物业公司支付违法终止劳动合同赔偿金。仲裁委员会裁决支持陈某的仲裁请求。某物业公司不服仲裁裁决，向人民法院提起诉讼。

原告诉讼请求

请求判决某物业公司无需支付违法终止劳动合同赔偿金。

处理结果

一审法院判决某物业公司支付陈某违法终止劳动合同赔偿金。某物业公司不服一审判决，提起上诉。二审法院判决驳回上诉，维持原判。

案例分析

本案争议焦点是，第二次固定期限劳动合同期满后，某物业公司是否可以单方终止劳动合同。

《中华人民共和国劳动合同法》第十四条第二款第三项规定：“用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。有下列情形之一的，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同：（三）连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的”。根据上述规定，连续订立二次固定期限劳动合同，且无法定除外情形，劳动者提出续订无固定期限劳动合同的，用人单位应当订立。

本案中，陈某与某物业公司的劳动合同于2023年10月31日到期时，双方已经连续订立二次固定期限劳动合同，符合应当订立无固定期限劳动合同的情形。某物业公司提交的证据不足以证明陈某同意终止劳动合同，也不足以证明陈某存在《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，某物业公司以合同到期为由单方终止劳动合同，属于违法终止，应当向陈某支付赔偿金。

典型意义

根据《中华人民共和国劳动合同法》规定，用人单位与劳动者连续订立二次固定期限劳动合同后，除劳动者同意不续订劳动合同或者提出订立固定期限劳动合同外，用人单位应当与劳动者订立无固定期限劳动合同。上述规定体现了立法倡导用人单位与劳动者建立长期、稳定的劳动关系。本案中，双方已经连续订立二次固定期限劳动合同，劳动者不同意终止劳动合同且没有终止劳动合同的法定事由，用人单位单方终止劳动合同构成违法终止，仲裁委员会和人民法院认定用人单位应承担相应赔偿责任，依法维护了劳动者的合法权益。

案例5. “人社+法院+工会+园区管委会”联动联调，妥善化解矛盾纠纷

基本案情

某公司系坐落在某园区的一家制造业企业，赵某等 19 名劳动者自公司成立之初即入职，已工作十余年。2021 年公司出现生产经营困难，2025 年初因经营状况恶化决定提前解散。赵某等 19 名劳动者要求支付拖欠的工资以及因公司提前解散终止劳动合同的经济补偿。某公司承认拖欠工资的事实，但双方在金额上未达成一致，赵某等 19 名劳动者向劳动人事争议仲裁委员会（以下简称仲裁委员会）申请仲裁。

申请人请求

请求裁决某公司支付拖欠的工资以及终止劳动合同经济补偿。

处理结果

经多部门联合调解，某公司同意支付 19 名劳动者工资、经济补偿等共计 80 余万元并达成调解协议，调解书已生效并履行完毕。

案例分析

本案争议焦点是，某公司拖欠的工资和经济补偿数额如何确定。

《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条规定：“发生劳动争议，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。与争议事项有关的证据属于用人单位管理的，用人单位应当提供；用人单位不提供的，应当承担不利后果”。《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第四十四条规定：“因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任”。根据上述规定，用人单位作为用工管理一方，对劳动者工资标准负有举证责任。

本案中，某公司因经营不善决定提前解散，但拖欠多名劳动者工资且不能协商一致，双方矛盾较大，存在群体性风险。仲裁委员会迅速启动调裁审衔接机制，及时向区人民法院通报相关情况，并联合区总工会、园区管委会等多部门组成专项调解小组。仲裁委员会向用人单位释法明理，督促其履行法定义务，尽快核实工资金额；人民法院从案件审判和执行等角度向劳动者释明存在的法律风险；区总工会以劳动者视角，开展普法宣传，引导劳动者理性维权，化解焦虑情绪；园区管委会充分发挥属地优势，组织劳资双方“面对面”调解。经多部门共同努力，最终 19 名劳动者与某公司达成调解协议，双方矛盾纠纷实质性化解。

典型意义

劳动报酬是劳动者的核心权益，直接关系个人和家庭的生活保障，用人单位应依法及时足额支付劳动报酬，在用工管理上，应健全完善工资支付登记制度，建立劳动者工资支付台账，从源头上预防和减少劳动争议的发生。该案涉群体性劳动争议的妥善化解，是人社、法

院、工会、园区管委会等多部门依法履职、协同配合，充分发挥调裁审多元解纷机制作用，综合运用仲裁调解、司法调解、人民调解、行政调解等多方力量，合力推进矛盾纠纷源头化解、实质化解的典型案例，也是新时代“枫桥经验”的生动实践和构建大调解工作格局的有益探索，切实让劳动者感受到法治的力量和温度，有力促进了社会和谐稳定。

劳动能力鉴定管理办法

Administrative Measures for Labor Capacity Appraisal



近日，人社部、国家卫生健康委联合发布《劳动能力鉴定管理办法》（第 55 号令），旨在规范劳动能力鉴定程序，加强管理，保障工伤职工及因病或非因工致残人员的合法权益。

Recently, the Ministry of Human Resources and Social Security and the National Health Commission jointly issued the *Administrative Measures for Labor Capacity Appraisal* (Order No. 55), aiming to standardize the procedures for labor capacity appraisal, strengthen management, and safeguard the legitimate rights and interests of employees injured at work as well as those disabled due to illness or non-work related reasons.

《劳动能力鉴定管理办法》明确了进行劳动能力鉴定的人群包括工伤职工和因病或非因工致残申请领取病残津贴的人员。从鉴定程序来看，职工发生工伤，经治疗伤情相对稳定后存在残疾、影响劳动能力的，或者停工留薪期满（含劳动能力鉴定委员会确认的延长期限），工伤职工或者其用人单位应当及时向设区的市级劳动能力鉴定委员会提出劳动能力鉴定申请。此外，《劳动能力鉴定管理办法》强调，要加强便民服务，减少不必要材料，通过信息共享能够获取的申请材料，不得要求重复提交，有条件的地方可以通过网络接收劳动能力鉴定申请。压缩鉴定时限，将结论送达时限从 20 日压缩至 15 日。

The *Administrative Measures for Labor Capacity Appraisal* specifies that the groups subject to labor capacity appraisal include employees injured at work and those applying for disease or disability allowances due to illness or non-work related disabilities. In terms of appraisal procedures, if an employee suffers a work-related injury and, after treatment, the condition becomes relatively stable but results in a disability that affects his/her labor capacity, or if the period of work suspension with pay (including any extension confirmed by the Labor Capacity Appraisal Committee) expires, the injured employee or his/her employer shall apply to the labor capacity appraisal committee at the municipal level for labor capacity appraisal. Besides, the *Administrative Measures for Labor Capacity Appraisal* also emphasizes improving public convenience by reducing unnecessary materials, and prohibiting repeated submission of materials that can be obtained through information sharing. Where

conditions permit, local authorities may accept labor capacity appraisal applications online. The time frame for issuing appraisal results has been shortened from 20 days to 15 days.

原文链接:

劳动能力鉴定管理办法

人力资源社会保障部 国家卫生健康委令 第55号

(2025年5月13日人力资源社会保障部、国家卫生健康委令 第55号公布 自2025年7月1日起施行)

第一章 总则

第一条 为了加强劳动能力鉴定管理,规范劳动能力鉴定程序,根据《中华人民共和国社会保险法》、《中华人民共和国职业病防治法》、《工伤保险条例》、《社会保险经办条例》,制定本办法。

第二条 劳动能力鉴定委员会对工伤职工劳动功能障碍程度和生活自理障碍程度组织进行技术性等级鉴定(以下简称工伤职工劳动能力鉴定)、对因病或非因工致残申请领取病残津贴人员丧失劳动能力程度组织进行技术性鉴定(以下简称因病或非因工致残人员丧失劳动能力鉴定),适用本办法。

第三条 省、自治区、直辖市劳动能力鉴定委员会和设区的市级(含直辖市的市辖区、县,下同)劳动能力鉴定委员会分别由省、自治区、直辖市和设区的市级人力资源社会保障行政部门、卫生健康行政部门、工会组织、用人单位代表以及社会保险经办机构等代表组成。

承担劳动能力鉴定委员会日常工作的机构,其设置方式由各地根据实际情况决定,接受人力资源社会保障行政部门的监督。

第四条 劳动能力鉴定委员会履行下列职责:

(一) 选聘医疗卫生专家,组建劳动能力鉴定专家库,对专家进行培训和管

理；

- （二）依据相关规定和标准组织劳动能力鉴定；
- （三）根据专家组的鉴定意见作出劳动能力鉴定结论；
- （四）建立完整的鉴定数据库，依法保管鉴定工作档案；
- （五）法律、法规、规章规定的其他职责。

第五条 设区的市级劳动能力鉴定委员会负责本辖区内的工伤职工劳动能力初次鉴定、复查鉴定以及因病或非因工致残人员丧失劳动能力初次鉴定。

省、自治区、直辖市劳动能力鉴定委员会负责对工伤职工劳动能力初次鉴定或者复查鉴定结论不服提出的再次鉴定，负责对因病或非因工致残人员丧失劳动能力初次鉴定结论不服提出的再次鉴定。

第六条 劳动能力鉴定应当客观、公正。劳动能力鉴定相关政策、工作制度和业务流程应当向社会公开。

第二章 鉴定程序

第七条 职工发生工伤，经治疗伤情相对稳定后存在残疾、影响劳动能力的，或者停工留薪期满（含劳动能力鉴定委员会确认的延长期限），工伤职工或者其用人单位应当及时向设区的市级劳动能力鉴定委员会提出劳动能力鉴定申请。

因申请领取病残津贴进行劳动能力鉴定的，因病或非因工致残人员或者其用人单位应当向待遇领取地或者最后参保地的设区的市级劳动能力鉴定委员会提出劳动能力鉴定申请。

第八条 工伤职工、因病或非因工致残人员因身体等原因无法提出劳动能力鉴定申请的，可由其近亲属代为提出。

第九条 申请劳动能力鉴定应当填写劳动能力鉴定申请表，并提交下列材料：

- （一）有效的诊断证明、按照医疗机构病历管理有关规定复印或者复制的检查、检验报告等完整病历资料；
- （二）被鉴定人的居民身份证或者社会保障卡等其他有效身份证明原件。

通过信息共享能够获取的申请材料，不得要求重复提交。

有条件的地方可以通过网络接收劳动能力鉴定申请。

第十条 劳动能力鉴定委员会收到劳动能力鉴定申请后，应当及时对申请人提交的材料进行审核；材料不完整的，劳动能力鉴定委员会应当自收到鉴定申请之日起 5 个工作日内以书面或者电子形式一次性告知申请人需要补正的全部材料和合理期限。申请人无正当理由逾期未补正的，视为放弃当次劳动能力鉴定申请。

申请人提供材料完整的，劳动能力鉴定委员会应当及时组织鉴定，并在收到劳动能力鉴定申请之日起 60 日内作出劳动能力鉴定结论。伤病情复杂、涉及医疗卫生专业较多的，作出劳动能力鉴定结论的期限可以延长 30 日。

第十一条 劳动能力鉴定委员会应当从劳动能力鉴定专家库中随机抽取 3 名或者 5 名相关专家组成专家组进行鉴定。

第十二条 劳动能力鉴定委员会应当提前通知被鉴定人进行鉴定的时间、地点以及应当携带的材料。被鉴定人应当按照通知的时间、地点参加现场鉴定。组织劳动能力鉴定的工作人员应当对被鉴定人的身份进行核实。

被鉴定人因故不能按时参加鉴定的，经劳动能力鉴定委员会同意，可以调整现场鉴定的时间，作出劳动能力鉴定结论的期限相应顺延。

对伤病情危重无法按要求参加现场鉴定的被鉴定人，劳动能力鉴定委员会可以采取上门鉴定、委托鉴定等方式进行鉴定。

第十三条 专家组应当按照工伤认定范围和相关鉴定标准开展鉴定，准确记录伤病情。因鉴定工作需要，专家组认为应当进行有关检查和诊断的，劳动能力鉴定委员会可以委托具备资格的医疗机构协助进行有关的检查和诊断。

第十四条 用人单位、被鉴定人或者其近亲属应当如实提供鉴定需要的材料，遵守劳动能力鉴定相关规定，按照要求配合劳动能力鉴定工作。

有下列情形之一的，当次鉴定终止：

（一）无正当理由不参加现场鉴定的；

- (二) 拒不参加劳动能力鉴定委员会安排的检查和诊断的;
- (三) 在鉴定过程中弄虚作假导致不能真实反映伤病情的;
- (四) 其他拒绝配合劳动能力鉴定工作的。

第十五条 专家组根据被鉴定人伤病情，结合医疗诊断情况，依据《劳动能力鉴定 职工工伤与职业病致残等级》国家标准、职工因病或非因工致残丧失劳动能力鉴定标准提出鉴定意见。参加鉴定的专家都应当签署意见并签名。

专家意见不一致时，按照少数服从多数的原则确定专家组的鉴定意见。

第十六条 劳动能力鉴定委员会根据专家组的鉴定意见作出劳动能力鉴定结论。

劳动能力鉴定结论书应当载明下列事项：

- (一) 被鉴定人及其用人单位的基本信息；
- (二) 伤病情介绍，包括伤病残部位、器官功能障碍程度、诊断情况等；
- (三) 作出鉴定的依据；
- (四) 鉴定结论；
- (五) 权益告知。

第十七条 劳动能力鉴定委员会应当自作出鉴定结论之日起 15 日内将劳动能力鉴定结论及时送达被鉴定人及其用人单位，并抄送人力资源社会保障行政部门和社会保险经办机构。

第十八条 劳动能力鉴定委员会应当加强信息系统应用管理，探索线上办理，及时将业务数据信息推送至人力资源社会保障行政部门和社会保险经办机构。

劳动能力鉴定委员会应当加强与卫生健康、医疗保障等行政部门以及医疗机构的信息共享，通过信息比对核验被鉴定人诊断证明、病历资料等申请材料的真实性和准确性。

劳动能力鉴定委员会应当优化服务能力，压缩鉴定时限，加强无障碍环境建

设，完善无障碍服务设施设备，为被鉴定人提供便利。

第十九条 工伤职工或者其用人单位、因病或非因工致残人员或者其用人单位对初次鉴定结论不服的，可以在收到该鉴定结论之日起 15 日内，向省、自治区、直辖市劳动能力鉴定委员会申请再次鉴定。

省、自治区、直辖市劳动能力鉴定委员会作出的劳动能力鉴定结论为最终结论。

第二十条 自工伤职工劳动能力鉴定结论作出之日起 1 年后，工伤职工、用人单位或者社会保险经办机构认为伤残情况发生变化的，可以向设区的市级劳动能力鉴定委员会申请复查鉴定。

对复查鉴定结论不服的，可以按照本办法第十九条规定申请再次鉴定。

第二十一条 因病或非因工致残人员经鉴定未达到完全丧失劳动能力程度，申请人认为伤病残情况发生变化的，自劳动能力鉴定生效结论作出之日起 1 年后，可以重新向待遇领取地或者最后参保地的设区的市级劳动能力鉴定委员会申请鉴定。

对鉴定结论不服的，可以按照本办法第十九条规定申请再次鉴定。

第二十二条 工伤职工劳动能力再次鉴定和复查鉴定以及因病或非因工致残人员丧失劳动能力再次鉴定的程序、期限等按照本办法第七条至第十七条的规定执行。

第二十三条 劳动能力鉴定委员会在鉴定结束后，应当根据社会保险业务档案管理有关规定，做好档案的管理和保存工作。有条件的地方可以使用电子档案。

第三章 监督管理

第二十四条 劳动能力鉴定委员会选聘医疗卫生专家，由所在医疗机构或者卫生健康行政部门推荐，经劳动能力鉴定委员会培训合格，方可纳入劳动能力鉴定专家库。专家聘期一般为 3 年，可以连续聘任。

聘任的专家应当具备下列条件：

- (一) 具有医疗卫生高级专业技术职务任职资格；
- (二) 掌握劳动能力鉴定的相关知识；
- (三) 健康状况良好，能够胜任劳动能力鉴定工作；
- (四) 具有良好的职业品德。

第二十五条 劳动能力鉴定委员会应当每 3 年对专家库进行一次调整和补充，实行动态管理。确有需要的，可以根据实际情况适时调整。

探索建立全省统一的专家库，有条件的地方可以跨地市抽取专家开展劳动能力鉴定。

劳动能力鉴定委员会应当做好专家个人信息保护。

第二十六条 对劳动能力鉴定工作中表现突出的专家，在评定专业技术职称、聘用岗位时，同等条件下予以优先考虑。

第二十七条 参加劳动能力鉴定的专家应当按照规定的时间、地点进行现场鉴定，严格执行劳动能力鉴定政策和标准，客观、公正地提出鉴定意见。

第二十八条 劳动能力鉴定委员会组成人员、劳动能力鉴定工作人员以及参加鉴定的专家与当事人有利害关系的，应当回避。

第二十九条 医疗机构及其医务人员应当如实出具与劳动能力鉴定有关的各项诊断证明和病历资料。

第三十条 劳动能力鉴定委员会应当明确岗位权责，建立健全业务、安全和风险管理等内部控制制度。

第三十一条 以伪造诊断证明、病历资料、工伤认定结论等申请材料或者以冒名顶替检查等手段骗取的劳动能力鉴定结论，原作出鉴定结论的劳动能力鉴定委员会应当予以撤销。

劳动能力鉴定结论存在与伤病情、鉴定标准不符以及超出工伤认定范围等严重错误的，原作出鉴定结论的劳动能力鉴定委员会应当及时予以纠正。

第三十二条 人力资源社会保障行政部门应当加强与财政、审计等部门的协

同配合，加强劳动能力鉴定相关信息共享、分析，加大协同查处力度，共同维护社会保险基金安全。

第三十三条 任何组织或者个人有权对劳动能力鉴定中的违法行为进行举报、投诉。

第四章 法律责任

第三十四条 劳动能力鉴定委员会和承担劳动能力鉴定委员会日常工作的机构及其工作人员在从事或者组织劳动能力鉴定时，有下列行为之一的，由人力资源社会保障行政部门或者有关部门责令改正；造成严重后果的，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予相应处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任：

- （一）未及时审核并告知申请人需要补正的全部材料的；
- （二）未在规定期限内作出劳动能力鉴定结论的；
- （三）未按照规定及时送达劳动能力鉴定结论的；
- （四）未按照规定随机抽取相关专家进行鉴定的；
- （五）未根据专家组意见作出鉴定结论的；
- （六）擅自篡改劳动能力鉴定委员会作出的鉴定结论的；
- （七）利用职务之便非法收受当事人财物的；
- （八）接受请托为当事人谋取不正当利益的；
- （九）有违反法律法规和本办法的其他行为的。

第三十五条 从事劳动能力鉴定的专家有下列行为之一的，劳动能力鉴定委员会应当予以解聘；情节严重的，由卫生健康行政部门依法处理；构成犯罪的，依法追究刑事责任：

- （一）提供虚假鉴定意见的；
- （二）利用职务之便非法收受当事人财物的；
- （三）接受请托为当事人谋取不正当利益的；

（四）无正当理由不履行职责的；

（五）有违反法律法规和本办法的其他行为的。

第三十六条 在劳动能力鉴定过程中，参与医疗救治、检查、诊断等活动的医疗机构及其医务人员有下列情形之一的，由卫生健康行政部门依法处理；构成犯罪的，依法追究刑事责任：

（一）提供与伤病情不符的虚假诊断证明的；

（二）篡改、伪造、隐匿、擅自销毁病历资料的。

第三十七条 以欺诈、伪造证明材料或者其他手段骗取鉴定结论、领取工伤、养老保险待遇的，按照《中华人民共和国社会保险法》第八十八条的规定，由人力资源社会保障行政部门责令退回骗取的社会保险金，处骗取金额 2 倍以上 5 倍以下的罚款；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第五章 附 则

第三十八条 本办法中的劳动能力鉴定申请表等文书基本样式由人力资源社会保障部制定。各地可以根据实际，适当调整、细化相关表格。

第三十九条 本办法自 2025 年 7 月 1 日起施行。《工伤职工劳动能力鉴定管理办法》（人力资源社会保障部、国家卫生和计划生育委员会令第 21 号）同时废止。

本办法施行前已完成工伤认定，尚未完成劳动能力鉴定的，按照本办法的规定执行。

附件：

1. 劳动能力鉴定申请表（工伤职工劳动能力鉴定）

2. 劳动能力鉴定申请表（因病或非因工致残人员丧失劳动能力鉴定）

附件 1

劳动能力鉴定申请表

(工伤职工劳动能力鉴定)

年 月 日

温馨提示

为使您能够顺利进行劳动能力鉴定，请您仔细阅读以下提示。如遇到困难与问题，请随时与劳动能力鉴定服务人员联系。

一、提出劳动能力鉴定申请，需提交以下材料：

1. 有效的诊断证明、按照医疗机构病历管理有关规定复印或者复制的检查、检验报告等完整有效的病历资料；

2. 工伤职工的居民身份证或者社会保障卡等其他有效身份证明原件。

二、填表请注意以下事项：

1. 填表要字迹工整，书面申请请用钢笔、签字笔填写；

2. 申请人只需要填写劳动能力鉴定申请表第1页，请准确填写各项信息。

工伤职工劳动能力鉴定申请表

工 伤 职 工 信 息 栏	工伤职工姓名：		一寸近期 免冠彩色 照片
	工伤认定决定书编号：		
	证件类型(请在□内打√，单项选择)		
	居民身份证□ 社会保障卡□ 其他□		
	证件号码□□□□□□□□□□□□□□□□		
联系电话（必填一项）：_____（手机）_____（手机二）			
指定送达地址：			
指定受送达人：			邮编□□□□
□□			
用 人 单 位 信 息 栏	用人单位名称：		
	用人单位联系人：		
	联系电话：（必填一项）：_____（手机）_____（手机二）		
	指定送达地址：		
	指定受送达人：		
□□			邮编□□□□

申 报 事 项 信 息 栏	申请类型选择(请在□内打√, 单项选择): ☐ 初次鉴定 ☐ 再次鉴定 ☐ 复查鉴定(初次) ☐ 复查鉴定(再次)	
	申请主体(请在□内打√, 单项选择): ☐ 1. 用人单位 ☐ 2. 工伤职工 ☐ 3. 近亲属: 姓名_____; 与工伤职工关系_____;	
	身份证件号码: _____; ☐ 4. 社会保险经办机构。	
	本人承诺: 以上内容及所附其他材料均真实有效, 如有虚假, 愿承担相关法律责任。 申请人签名(盖章): _____ 年 月 日	本单位承诺: 以上内容及所附其他材料均真实有效, 如有虚假, 愿承担相关法律责任。 申请单位签字(盖章): _____ 年 月 日

(注: 本页由申请人填写, 请准确填写各项信息)

工伤职工劳动能力鉴定(结论)表

伤情介绍:

鉴定依据:(写明得出鉴定结论的准确条款)

专家组意见:_____。

1. 劳动功能障碍程度 经鉴定符合伤残_____级;

2. 生活自理障碍程度 经鉴定符合_____护理依赖;

a) 进食; ☐ b) 翻身; ☐ c) 大、小便; ☐ d) 穿衣、洗漱; ☐ e) 自主行动。
☐

鉴定专家签名:

专家 1: _____; 专家 2: _____; 专家 3: _____;

专家 4: _____; 专家 5: _____。

劳动能力鉴定委员会结论：（劳动能力鉴定委员会根据专家组意见作出）

经审定，符合：

_____级伤残；

_____护理依赖。

审核人签名（印章）：

年 月 日

（注：本页劳动能力鉴定委员会留存）

编号：

劳动能力鉴定材料收讫补正告知书（存根）

_____：

你（单位）提出的工伤职工_____劳动能力鉴定申请（初次鉴定/再次鉴定/复查鉴定）已于____年__月__日收到，经审核：

☐1. 材料完整，予以收讫。

☐2. 材料不完整，尚欠缺：

①_____；

②_____；

③_____；

特此告知，请于____年____月____日前补正。

_____劳动能力鉴定委员会

年 月 日

-----骑缝章-----

编号：

劳动能力鉴定材料收讫补正告知书

_____：

你(单位)提出的工伤职工_____劳动能力鉴定申请已于____年____月____日收到，经审核：

☐1. 材料完整，予以收讫。

☐2. 材料不完整，尚欠缺：

①_____；

②_____；

③_____；

特此告知，请于____年____月____日前补正。

_____劳动能力鉴定委员会

年 月 日

工伤职工劳动能力初次（复查）鉴定结论书

____省（自治区、直辖市）____市（区）劳鉴____年____号

被鉴定人：_____

身份证件号：_____

指定送达地址：_____

用人单位：_____

伤残情况：_____

_____。

现场检查情况（如有现场检查）：_____

_____。

根据《劳动能力鉴定 职工工伤与职业病致残程度等级》国家标准，经劳动能力鉴定专家组鉴定，你目前的伤残情况，符合：_____

_____。

鉴定结论为：_____。

对本鉴定结论不服的，可以自收到本鉴定结论书之日起 15 日内向____省（自治区、直辖市）劳动能力鉴定委员会申请再次鉴定。

____劳动能力鉴定委员会

年 月 日

（本鉴定结论一式四份，工伤职工、用人单位、经办机构、本鉴定委员会各一份。）

附件 2

劳动能力鉴定申请表

(因病或非因工致残人员丧失劳动能力鉴定)

年 月 日

温馨提示

为使您能够顺利进行劳动能力鉴定，请您仔细阅读以下提示。如遇到困难与问题，请随时与劳动能力鉴定服务人员联系。

一、提出劳动能力鉴定申请，需提交以下材料：

1. 有效的诊断证明，按照医疗机构病历管理有关规定复印或者复制的检查、检验报告等完整有效的病历资料；
2. 申请人的居民身份证或者社会保障卡等其他有效身份证明原件。

二、填表请注意以下事项：

1. 填表要字迹工整，书面申请请用钢笔、签字笔填写；
2. 申请人只需要填写劳动能力鉴定申请表第1页，请准确填写各项信息。

因病或非因工致残人员丧失劳动能力鉴定申请表

因病或非因工致残被鉴定人信息栏	姓名:	一寸近期 免冠彩色 照片
	参加职工基本养老保险: 是 ☐ 否 ☐	
	待遇领取地或最后参保地: 是 ☐ 否 ☐	
	证件类型(请在□内打√, 单项选择) 居民身份证 ☐ 社会保障卡 ☐ 其他 ☐ 证件号码□□□□□□□□□□□□□□□□	
	联系电话(必填一项): _____ (手机) _____ (手机二)	
指定送达地址:		
指定受送达人: _____ 邮编□□□□ □□		
用人单位信息栏	用人单位名称:	
	用人单位联系人:	
	联系电话: (必填一项): _____ (手机) _____ (手机二)	
	指定送达地址:	
	指定受送达人: _____ 邮编□□□□□ □	
栏目	申请类型选择(请在□内打√, 单项选择): □初次鉴定 □再次鉴定	
	申请主体(请在□内打√, 单项选择):	

☐ 1. 用人单位 ☐ 2. 被鉴定人	
☐ 3. 近亲属：姓名_____；与被鉴定人关系_____；身份证件号码：_____	
主要病残情况简介（包括主要病残、初发诊断及时间、持续病程、治疗情况、目前病残情况等）：	
本人承诺：以上内容及所附其他材料均真实有效，如有虚假，愿承担相关法律责任。 申请人签名（盖章）：_____	本单位承诺：以上内容及所附其他材料均真实有效，如有虚假，愿承担相关法律责任。 申请单位签字（盖章）：_____
年 月 日	年 月 日

（注：本页由申请人填写，请准确填写各项信息）

因病或非因工致残人员丧失劳动能力鉴定（结论）表

病残情介绍：

鉴定依据：（写明得出鉴定结论的准确条款）

专家组意见：_____丧失劳动能力。

鉴定专家签名：

专家 1：_____；专家 2：_____；专家 3：_____；

专家 4：_____；专家 5：_____。

劳动能力鉴定委员会结论：（劳动能力鉴定委员会根据专家组意见作出）

经审定，符合：

_____丧失劳动能力。

审核人签名（印章）：

年 月 日

（注：本页劳动能力鉴定委员会留存）

编号：

劳动能力鉴定材料收讫补正告知书（存根）

_____：

你（单位）提出的_____因病或非因工致残丧失劳动能力鉴定申请（初次鉴定/再次鉴定）已于____年__月__日收到，经审核：

☐1. 材料完整，予以收讫。

☐2. 材料不完整，尚欠缺：

①_____；

②_____；

③_____;

特此告知, 请于____年____月____日前补正。

_____劳动能力鉴定委员会

年 月 日

骑缝章

编号:

劳动能力鉴定材料收讫补正告知书

_____:

你(单位)提出的_____因病或非因工致残丧失劳动能力鉴定申请已于____年____月____日收到, 经审核:

☐1. 材料完整, 予以收讫。

☐2. 材料不完整, 尚欠缺:

①_____;

②_____;

③_____;

特此告知, 请于____年____月____日前补正。

_____劳动能力鉴定委员会

年 月 日

因病或非因工致残人员丧失劳动能力初次鉴定结论书

____省（自治区、直辖市）____市（区）劳鉴____年____号

被鉴定人：_____

身份证件号：_____

指定送达地址：_____

用人单位：_____

根据职工因病或非因工致残丧失劳动能力鉴定标准，经劳动能力鉴定专家组鉴定，符合_____。

鉴定结论为：_____。

对本鉴定结论不服的，可以自收到本鉴定结论书之日起15日内向____省（自治区、直辖市）劳动能力鉴定委员会申请再次鉴定。

____劳动能力鉴定委员会

年 月 日

（本鉴定结论一式四份，被鉴定人、用人单位、经办机构、本鉴定委员会各一份。）

因病或非因工致残人员丧失劳动能力再次鉴定结论书

____省（自治区、直辖市）劳鉴____年____号

被鉴定人：_____

身份证件号：_____

指定送达地址：_____

用人单位：_____

根据职工因病或非因工致残丧失劳动能力鉴定标准，经劳动能力鉴定专家组鉴定，符合_____。

鉴定结论为：_____。

本鉴定结论为最终结论。

_____劳动能力鉴定委员会

年 月 日

(本鉴定结论一式五份，被鉴定人、用人单位、初鉴机构、经办机构、本鉴定委员会各一份。)

工伤职工劳动能力再次鉴定结论书

____省（自治区、直辖市）劳鉴____年____号

被鉴定人：_____

身份证件号：_____

指定送达地址：_____

用人单位：_____

伤残情况：_____

_____。

现场检查情况（如有现场检查）：_____

_____。

根据《劳动能力鉴定 职工工伤与职业病致残程度等级》国家标准，经劳动能力鉴定专家组鉴定，你目前的伤残情况，符合：_____

_____。

鉴定结论为：_____。

本鉴定结论为最终结论。

_____劳动能力鉴定委员会

年 月 日

（本鉴定结论一式五份，工伤职工、用人单位、初鉴机构、经办机构、本鉴定委员会各一份。）

人社部、最高法联合发布第四批劳动人事争议典型案例

The Fourth Batch of Typical Cases on Labor and
Personnel Disputes Released by the MHRSS and the Supreme People ' s Court

为深入贯彻党的二十届三中全会关于完善劳动关系协商协调机制、加强劳动者权益保障的重要部署，充分发挥劳动人事争议仲裁的独特优势和司法引领、推动、保障作用，有效指导裁审实践，近日，人力资源社会保障部、最高人民法院联合发布第四批劳动人事争议典型案例。

To thoroughly implement the important arrangements of the Third Plenary Session of the 20th CPC Central Committee on improving labor relationship consultation and coordination mechanisms and strengthening the protection of workers' rights and interests, while leveraging the unique advantages of labor and personnel dispute arbitration and the judicial system's guiding, promoting, and safeguarding role, the Ministry of Human Resources and Social Security (MOHRSS) and the Supreme People's Court recently released the fourth batch of typical cases on labor and personnel disputes to provide practical guidance for arbitration and trial.

案例 1. 工伤职工能否根据诊断证明书主张延长停工留薪期？分析认为：停工留薪期与医疗机构认定的需脱产治疗休息的期间并不是同一概念。后者由医疗机构根据工伤职工的具体伤情判断；前者具有统一上限，能否延长应由法定专门机构按照法定程序确认。工伤职工伤情严重或者情况特殊需要延长停工留薪期的，应当严格遵守《工伤保险条例》第三十三条规定的程序向设区的市级劳动能力鉴定委员会申请确认，而不能仅凭医疗机构出具的诊断证明书自行延长。

Case 1. Can an Injured Worker Claim an Extension of the Period of Work Suspension with Pay Based on a Medical Diagnosis Certificate? Analysis: The period of work suspension with pay differs from the medical treatment period certified by medical institutions. The latter is determined by the medical institution based on the specific injury of the worker, while the former has a uniform maximum duration. Extension shall be confirmed by a statutory specialized agency in accordance with legal procedures. If the worker's injury is severe or special circumstances require an extension of the period of work suspension with pay, the worker shall strictly follow the procedures stipulated in Article 33 of the *Work-related Injury Insurance Regulations* to apply for confirmation to the labor capacity appraisal committee at the municipal level, and shall not unilaterally extend it solely based on the medical

diagnosis certificate issued by the medical institution.

案例 2. 用人单位能否因女职工怀孕调岗降薪？分析明确：用人单位在开展日常用工管理时应注意依法保护女职工尤其是孕期、产期、哺乳期（以下简称“三期”）女职工的合法权益，不能通过变相调整工作岗位、提升工作强度等方式侵害“三期”女职工的劳动权利，也不能违法降低“三期”女职工的工资及福利待遇。

Case 2. Can Employers Adjust the Position or Reduce the Salary of Female Employees Due to Pregnancy? Analysis: When conducting daily employment management, employers must lawfully protect the legitimate rights and interests of female employees, especially those who are pregnant, on maternity leave, or breastfeeding (hereinafter referred to as the “three periods”). Employers must not infringe on the labor rights of female employees in the “three periods” by indirectly adjusting their positions, increasing their workload, or other means, nor may the employers unlawfully reduce the salaries and benefits of female employees in the “three periods”.

案例 3. 病亡职工的遗属能否以未依法缴纳社会保险费为由要求用人单位补足抚恤金？典型意义在于：用人单位依法为劳动者缴纳社会保险费，是劳动者享受社会保险待遇的前提条件之一。劳动者因病或者非因工死亡，因用人单位未依法缴纳社会保险费导致劳动者遗属少领取抚恤金等待遇的，用人单位应依法赔偿差额损失。

Case 3. Can the Dependents of a Deceased Employee Claim Compensation from the Employer for Failure to Pay Social Insurance Premiums in Accordance with the Law? Why typical: The employer's payment of social insurance premiums for workers in accordance with the law is one of the preconditions for workers to enjoy social insurance benefits. Where a worker dies due to illness or non-work related reasons, and the employer's failure to pay social insurance premiums in accordance with the law results in the worker's dependents receiving less compensation and other benefits, the employer shall compensate for the difference in accordance with the law.

案例 4：劳动者自行承担用人单位应缴未缴的社会保险费的，用人单位应否承担赔偿责任？案例分析表明：用人单位不依法为劳动者缴纳社会保险费属于违法行为，应当承担相应的法律责任。

Case 4: If a Worker Voluntarily Assumes the Social Insurance Premiums that the Employer Should Have Paid But Failed to Pay, Shall the Employer Bear Compensation Liability? Analysis: The employer's failure to pay social insurance premiums for workers in accordance with the law is an illegal act, so the employer shall bear corresponding legal liabilities.

案例 5. 主体不适格，竞业限制条款是否有效？典型意义在于明确：各级仲裁机构在处理竞业限制争议时应当坚持统筹处理好促进企业发展和维护职工权益关系的原则，对竞业限制条款进行实质性审查，既要保护用人单位的商业秘密等合法权益，又要防止因不适当扩大竞业限制范围而妨碍劳动者的择业自由；既要注重平衡市场主体的利益关系，又要维护公平竞争的市场经济秩序，最大限度地实现竞业限制制度的设立初衷。

Case 5. Is a Non-competition Clause Valid if the Subject is Ineligible? Why typical: It clarifies that when adjudicating non-competition disputes, arbitration and trial bodies at all levels shall adhere to the principle of balancing enterprise development and employee rights protection. They must conduct substantive reviews of non-competition clauses, ensuring both the protection of employers' legitimate rights and interests such as trade secrets and preventing the improper expansion of the scope of non-competition from hindering workers' freedom of career choice. The goal is to balance the interests of market entities while maintaining fair and competitive order of the market economy, thereby fulfilling the original intent of non-competition system to the greatest extent.

原文链接:

人社部、最高法联合发布第四批劳动人事争议典型案例

为深入贯彻党的二十届三中全会关于完善劳动关系协商协调机制、加强劳动者权益保障的重要部署，充分发挥劳动人事争议仲裁的独特优势和司法引领、推动、保障作用，有效指导裁判实践，近日，人力资源社会保障部、最高人民法院联合发布第四批劳动人事争议典型案例。

近年来，两部门密切协作配合，落实《关于加强劳动人事争议仲裁与诉讼衔接机制建设的意见》（人社部发〔2017〕70号）提出的“开展类案分析，联合筛选并发布典型案例”要求，围绕超时加班、新就业形态等热点难点问题，已联合发布三批共31个典型案例。通过联合发布典型案例回应社会关切、规范法律适用、统一裁判标准已成为两部门常态化工作机制。本批案例聚焦社会保险、竞业限制等问题，重点明确用人单位不能通过变相调整工作岗位降低孕期女职工工资及福利待遇、用人单位未依法缴纳养老保险费的应当补足抚恤金差额、主体不适格的竞业限制协议不具有约束力等法律适用标准，对提升劳动人事争议案件处理质效、提高劳动者就业权益保障水平具有重要意义。

下一步，两部门将积极加强劳动人事争议仲裁与诉讼衔接机制建设，继续推动联合发布典型案例、制定裁判衔接意见、开展裁判信息比对等工作，进一步加大对各级裁判机构的办案指导力度，指导用人单位依法规范用工，引导劳动者合法理性维权，妥善化解劳动领域矛盾纠纷，更好实现劳动人事争议案件处理政治效果、法律效果与社会效果的有机统一，切实维护劳动关系和谐与社会稳定。

人社部函〔2025〕28号

人力资源社会保障部 最高人民法院

关于联合发布第四批劳动人事争议典型案例的通知

各省、自治区、直辖市人力资源社会保障厅（局）、高级人民法院，解放军军事法院，新疆生产建设兵团人力资源社会保障局、新疆维吾尔自治区高级人民法院生产建设兵团分院：

为深入贯彻党的二十届三中全会关于完善劳动关系协商协调机制、加强劳动者权益保障的重要部署，落实人力资源社会保障部、最高人民法院《关于加强劳动人事争议仲裁与诉讼衔接机制建设的意见》（人社部发〔2017〕70号）提出的“开展类案分析，联合筛选并发布典型案例”等要求，明确社会保险及竞业限制法律适用标准，进一步提高劳动人事争议案件处理质效，合力维护劳动关系和谐与社会稳定，现发布第四批劳动人事争议典型案例，请各地仲裁机构、人民法院在办案中予以参照。

人力资源社会保障部 最高人民法院

2025年4月9日

劳动人事争议典型案例（第四批）

目录

案例 1. 工伤职工能否根据诊断证明书主张延长停工留薪期

案例 2. 用人单位能否因女职工怀孕调岗降薪

案例 3. 病亡职工的遗属能否以未依法缴纳社会保险费为由要求用人单位补足抚恤金

案例 4. 劳动者自行承担用人单位应缴未缴的社会保险费的，用人单位应否承担赔偿责任

案例 5. 主体不适格，竞业限制条款是否有效

案例 1. 工伤职工能否根据诊断证明书主张延长停工留薪期

基本案情

彭某系某城建公司职工，该公司为彭某缴纳了工伤保险费。2021 年 10 月，彭某在拆迁工作中受伤并住院治疗。后彭某被认定为工伤，停工留薪期为 12 个

月，期间某城建公司按照法律规定按月向其支付停工留薪期工资。2022年9月起，某城建公司多次通过书面、电话、微信等方式通知彭某，如需延长停工留薪期，应提供有关材料并经劳动能力鉴定委员会现场鉴定后确认。但彭某一直不予配合，仅提交了某医院出具的“建议2022年11月至2023年1月继续病休”的诊断证明书，且拒绝与某城建公司人事经理沟通。2022年11月起，某城建公司以停工留薪满期为由开始向彭某发放病假工资。2023年2月，彭某向劳动人事争议仲裁委员会（以下简称仲裁委员会）申请仲裁。

申请人请求

请求裁决某城建公司按照停工留薪期工资标准支付2022年11月至2023年1月期间的工资差额。

处理结果

仲裁委员会裁决：驳回彭某的仲裁请求。

案例分析

本案的争议焦点是仅凭医院诊断证明书，能否延长工伤职工停工留薪期。

《中华人民共和国社会保险法》第三十九条第一项规定：“因工伤发生的下列费用，按照国家规定由用人单位支付：（一）治疗工伤期间的工资福利”。《工伤保险条例》（中华人民共和国国务院令第375号）第三十三条规定：“职工因工作遭受事故伤害或者患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的，在停工留薪期内，

原工资福利待遇不变，由所在单位按月支付。停工留薪期一般不超过 12 个月。伤情严重或者情况特殊，经设区的市级劳动能力鉴定委员会确认，可以适当延长，但延长不得超过 12 个月”。《工伤职工劳动能力鉴定管理办法》（人力资源社会保障部、国家卫生和计划生育委员会令第 21 号）第十一条规定：“工伤职工应当按照通知的时间、地点参加现场鉴定”。从上述规定可知，停工留薪期是《中华人民共和国社会保险法》及《工伤保险条例》规定的工伤职工暂时停止工作进行治疗并享受相应工伤保险待遇的期限，一般不超过 12 个月，职工的伤情严重或者情况特殊需要更长保障时间的，经设区的市级劳动能力鉴定委员会确认，可以适当延长。这种制度设计既确保工伤职工在治疗期间得到相应保障，也能够避免工伤职工“小伤大养”损害企业合法权益的情况。

本案中，因彭某不配合提交有关材料、进行现场鉴定，其未经当地市级劳动能力鉴定委员会确认延长停工留薪期，故其应当享受的停工留薪期已于 2022 年 10 月期满。因此，某城建公司不再按照停工留薪期工资标准支付其工资福利待遇的做法并无不妥，仲裁委员会对彭某的仲裁请求不予支持。

典型意义

停工留薪期是保障工伤职工权利的重要制度设计，此期间的工资福利待遇是工伤职工受伤后赖以维持自身及家庭生活的主要资金来源，能否依法享受对工伤职工非常重要。需要强调的是，停工留薪期与医疗机构认定的需脱产治疗休息的期间并不是同一概念。后者由医疗机构根据工伤职工的具体伤情判断；前者具有统一上限，能否延长应由法定专门机构按照法定程序确认。工伤职工伤情严重或者情况特殊需要延长停工留薪期的，应当严格遵守《工伤保险条例》第三十三条规定的程序向设区的市级劳动能力鉴定委员会申请确认，而不能仅凭医疗机构出具的诊断证明书自行延长。同时，用人单位也应当建立合理的请假审批制度，明确相关管理流程，确保双方及时、有效沟通。

案例 2. 用人单位能否因女职工怀孕调岗降薪

基本案情

赵某于 2022 年 1 月入职某科技公司任工程师，双方订立的劳动合同约定：工作期间分为参与具体项目期间与等待项目期间，其中参与具体项目期间赵某的月工资构成为基本工资 3000 元（高于当地最低工资标准）加项目岗位津贴 14000 元；等待项目期间赵某仅领取基本工资。2023 年 2 月，赵某告知某科技公司其怀孕事实，某科技公司未与赵某沟通协商便直接向赵某所在的项目组宣布“赵某退出所在项目组”，赵某反对无果后未再上班。此后，某科技公司主张赵某未参与项目并按照 3000 元/月的标准支付赵某孕期工资。赵某向仲裁委员会申请仲裁。

申请人请求

请求裁决某科技公司按照 17000 元/月的标准补齐孕期工资差额。

处理结果

仲裁委员会裁决：某科技公司按照 17000 元/月的标准补齐赵某孕期工资差额。

案例分析

本案的争议焦点是用人单位能否因为女职工怀孕调岗降薪。

《中华人民共和国妇女权益保障法》第四十八条第一款、《女职工劳动保护特别规定》（中华人民共和国国务院令 第 619 号）第五条明确规定用人单位不得因怀孕降低女职工的工资和福利待遇。《女职工劳动保护特别规定》第六条规定：“女职工在孕期不能适应原劳动的，用人单位应当根据医疗机构的证明，予以减轻劳动量或者安排其他能够适应的劳动”，明确“减轻劳动量或者安排其他能够适应的劳动”的前提是“女职工在孕期不能适应原劳动”。因此，如果孕期女职工能够适应原劳动的，用人单位应当尊重并保护女职工的劳动权利。

本案中，某科技公司要求赵某退出所在项目的行为，既不符合双方劳动合同约定的等待项目期间的情形，也未征求赵某本人的同意，更未经医疗机构证明赵某存在“不能适应原劳动”的情形，属于违反《女职工劳动保护特别规定》第六条规定，变相调整孕期女职工岗位的情形。该公司以赵某未参与项目为由降低赵某孕期工资标准，违反了《中华人民共和国妇女权益保障法》第四十八条第一款、《女职工劳动保护特别规定》第五条的规定，因此仲裁委员会依法裁决某科技公司按照赵某原工资待遇 17000 元/月的标准补齐赵某的孕期工资差额。

典型意义

党的二十大报告提出完善劳动者权益保障制度、保障妇女儿童合法权益等要求，我国多部法律法规对保护女职工劳动权利与身心健康作出了特别规定。实践中，用人单位在开展日常用工管理时应注意依法保护女职工尤其是孕期、产期、哺乳期（以下简称“三期”）女职工的合法权益，不能通过变相调整工作岗位、提升工作强度等方式侵害“三期”女职工的劳动权利，也不能违法降低“三期”女职工的工资及福利待遇。同时，女职工也应科学评估自身身体状况，正确看待不能适应原劳动等特殊情形，积极与用人单位沟通，合理维护自身合法权益。

案例 3. 病亡职工的遗属能否以未依法缴纳社会保险费为由要求用人单位补足抚恤金

基本案情

2016 年 6 月，刘某松入职某出租车公司，双方劳动合同约定刘某松工作岗位为司机，劳动合同期限自 2016 年 6 月 2 日至 2022 年 3 月 31 日。2021 年 8 月 20 日，刘某松因病死亡。经查询，刘某松基本养老保险累计实际缴费年限为 4 年 2 个月，个人缴费金额合计 13766.64 元。2017 年 5 月至 2018 年 5 月期间，某出租车公司未按照《中华人民共和国社会保险法》规定为刘某松缴纳社会保险费。因该期间社会保险断缴导致刘某松遗属张某欣、张某颖、张某萍无法领取的抚恤金差额为 36633.36 元。张某欣、张某颖、张某萍向仲裁委员会申请仲裁，请求：某出租车公司支付非因工死亡抚恤金差额 36633.36 元。后张某欣、张某颖、张某萍不服仲裁委员会裁决，向人民法院提起诉讼。

原告请求

张某欣、张某颖、张某萍起诉请求某出租车公司支付非因工死亡抚恤金差额 36633.36 元。

处理结果

人民法院判决：某出租车公司向张某欣、张某颖、张某萍支付非因工死亡的抚恤金差额 36633.36 元。

案例分析

《中华人民共和国社会保险法》第十七条规定“参加基本养老保险的个人，因病或者非因工死亡的，其遗属可以领取丧葬补助金和抚恤金”。当地规定，根据本人的缴费年限确定抚恤金的发放月数，缴费年限满5年不满10年的，发放月数为6个月；累计缴费年限不满5年的，其遗属待遇标准不得超过其个人缴费之和。本案中，某出租车公司未依法为刘某松缴纳2017年5月至2018年5月期间的社会保险费，致使张某欣、张某颖、张某萍无法按照缴费年限满5年领取6个月的抚恤金，只能领取刘某松个人缴费的13766.64元，因此，某出租车公司应支付抚恤金差额部分。

典型意义

国家建立社会保险制度，保障公民在年老、疾病、工伤、失业、生育等情况下依法从国家和社会获得物质帮助的权利。用人单位依法为劳动者缴纳社会保险费，是劳动者享受社会保险待遇的前提条件之一。劳动者因病或者非因工死亡，因用人单位未依法缴纳社会保险费导致劳动者遗属少领取抚恤金等待遇的，用人单位应依法赔偿差额损失。

案例4. 劳动者自行承担用人单位应缴未缴的社会保险费的，用人单位应否承担赔偿责任

基本案情

李某与某公司存在劳动关系。劳动关系存续期间内，某公司仅为李某缴纳了工伤保险费，李某自行承担了用人单位应缴未缴的社会保险费用。李某向仲裁委员会申请仲裁，请求某公司支付用人单位应负担的社会保险费。后李某不服仲裁裁决，向人民法院提起诉讼。

原告请求

李某起诉请求某公司赔偿用人单位应负担部分的社会保险费损失。

处理结果

人民法院判决：某公司支付李某社会保险费损失。

案例分析

用人单位应当按照《中华人民共和国社会保险法》相关规定为劳动者缴纳社会保险费。用人单位未按照国家规定为劳动者缴纳社会保险费，劳动者自行代用人单位承担部分系劳动者的损失，可向用人单位主张损失赔偿。本案中，某公司应赔偿李某劳动关系存续期间用人单位应缴未缴的社会保险费损失。

典型意义

社会保险费是社会保险基金的主要来源，用人单位能否按时足额缴纳社会保险费，关系到社会保险基金的安全和有效运行，关系到劳动者的劳动权益保障。

《中华人民共和国社会保险法》第六十条第一款规定：“用人单位应当自行申报、按时足额缴纳社会保险费，非因不可抗力等法定事由不得缓缴、减免。职工应当缴纳的社会保险费由用人单位代扣代缴，用人单位应当按月将缴纳社会保险费的明细情况告知本人”。用人单位不依法为劳动者缴纳社会保险费属于违法行为，应当承担相应的法律责任。

案例 5. 主体不适格，竞业限制条款是否有效

基本案情

某保安公司主营业务是给商业楼宇、居民小区提供安全保卫等服务。2019 年 3 月，某保安公司招聘李某担任保安，双方订立期限为 2 年的劳动合同，工资为 3500 元/月。劳动合同约定保安的主要职责为每日到某商业楼宇街区开展日常巡逻安保工作，同时内附竞业限制条款，约定“职工与某保安公司解除或终止劳动合同后 1 年内不得到与该公司有竞争关系的单位就职，职工离职后某保安公司按月支付当地最低月工资标准的 30%作为竞业限制经济补偿。职工若不履行上述义务，应当承担违约赔偿责任，违约金为 20 万元”。2021 年 3 月，双方劳动合同到期终止，李某未续订劳动合同并入职另一家保安公司担任保安。某保安公司认为李某去其他保安公司担任保安违反竞业限制约定；李某认为自己作为保安，不了解也不掌握公司的商业秘密，自己不是履行竞业限制义务的适格主体。某保安公司向仲裁委员会申请仲裁。

申请人请求

请求裁决李某支付竞业限制违约金。

处理结果

仲裁委员会裁决：驳回某保安公司的仲裁请求。

案例分析

本案的争议焦点是李某是否为履行竞业限制义务的适格主体。

《中华人民共和国劳动合同法》第二十三条第一款规定：“用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项”，第二款规定：“对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金”，第二十四条第一款规定：“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负有保密义务的人员”。前两条款正向规定用人单位有权利与“负有保密义务的劳动者”约定离职后竞业限制条款，后一条款反向限定竞业限制的人员范围仅限于“高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员”。因此，用人单位与“高级管理人员、高级技术人员”以外的其他劳动者约定竞业限制条款，应当以该劳动者负有保密义务为前提，即劳动者在用人单位的职务或岗位足以使他们知悉用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。

本案中，李某的主要职责为每日到商业楼宇街区开展日常巡逻安保工作，其所在的保安岗位明显难以知悉某保安公司的商业秘密和与知识产权相关的保密事项，某保安公司亦无证据证明李某具有接触公司商业秘密等保密事项的可能，因此李某不是竞业限制义务的适格主体。某保安公司与李某约定竞业限制条款，

不符合《中华人民共和国劳动合同法》第二十三条、第二十四条关于竞业限制义务适格主体的规定。因此，竞业限制条款对双方不具有约束力，对某保安公司要求李某支付竞业限制违约金的请求，仲裁委员会不予支持。

典型意义

竞业限制是在劳动立法中保护用人单位商业秘密的一项制度安排，本意是通过适度限制劳动者自由择业权以预防保护用人单位的商业秘密，进而维护市场主体的公平竞争环境。但当前一些行业、企业出现了用人单位滥用竞业限制条款限制劳动者就业权利的情况，侵害了劳动者合法权益，影响了人力资源合理流动，损害了正常的营商环境。各级裁审机构在处理竞业限制争议时应当坚持统筹处理好促进企业发展和维护职工权益关系的原则，对竞业限制条款进行实质性审查，既要保护用人单位的商业秘密等合法权益，又要防止因不适当扩大竞业限制范围而妨碍劳动者的择业自由；既要注重平衡市场主体的利益关系，又要维护公平竞争的市场经济秩序，最大限度地实现竞业限制制度的设立初衷。

新就业形态劳动者权益保障典型案例

Typical Cases on Protecting the Rights and Interests of
Workers in New Employment Forms



4月30日，最高法发布新就业形态劳动者权益保障典型案例。本批案例着力明晰以下内容：第一，参照适用新就业形态劳动争议专题指导性案例认定标准；第二，依法审理涉新就业形态责任保险合同纠纷案件；第三，妥善审理劳动者执行工作任务受到损害案件；第四，妥善审理劳动者执行工作任务致人损害案件。本批发布的案例涉及的问题包括企业与网约货车司机之间存在用工事实、构成支配性劳动管理的，是否认定存在劳动关系，如何认定是否属于新就业形态相关责任保险中的“业务有关工作”等。

On April 30, the Supreme People's Court released typical cases on protecting the rights and interests of workers in new employment forms. This batch of cases aims to clarify the following: 1. Applying the identification standards of the special guiding cases on labor disputes in new employment forms for reference; 2. Adjudicating cases involving disputes over liability insurance contracts in new employment forms in accordance with the law; 3. Properly handling cases where workers are injured while performing work tasks; 4. Properly handling cases where workers cause damage to others while performing work tasks. The issues addressed in these cases include: whether a labor relationship is established when there is factual employment relationship and dominant labor management between an enterprise and a ride-hailing truck driver; how to determine whether an activity falls under “work-related duties” in relevant liability insurances in new employment forms.

原文链接:

新就业形态劳动者权益保障典型案例

目录

案例 1 企业与网约货车司机之间存在用工事实、构成支配性劳动管理的，应当认定存在劳动关系——某运输公司诉杨某劳动争议案

案例 2 是否属于新就业形态相关责任保险中的“业务有关工作”，应当依据具体理赔情形，结合相关行为对于完成业务工作的必要性等因素综合审查认定——某餐饮配送公司诉某保险公司责任保险合同纠纷案

案例 3 劳动者获得新就业形态人员职业伤害保障待遇后，有权请求第三人依法承担侵权责任——冯某诉某物业公司身体权纠纷案

案例 4 新就业形态劳动者执行工作任务致人损害，相关商业保险属责任保险的，受害人可以依法在侵权责任纠纷中一并向保险人主张赔付——陈某诉张某、某物流公司、某保险公司等非机动车交通事故责任纠纷案

案例 1 企业与网约货车司机之间存在用工事实、构成支配性劳动管理的，应当认定存在劳动关系——某运输公司诉杨某劳动争议案

基本案情

杨某在某运输公司从事混凝土运输工作，双方未订立书面劳动合同。杨某入职后先通过微信群接受某运输公司派单，后在某平台注册账号绑定该公司，由该公司审批通过之后，通过平台接受该公司派单。某运输公司根据接单数、运输量、是否超时、有无罚款等按月向杨某支付运费报酬。杨某与某运输公司产生争议，申请劳动仲裁，请求确认劳动关系。劳动仲裁裁决杨某与某运输公司存在劳动关系。某运输公司不服仲裁裁决，诉至法院。

裁判结果及理由

一审法院判决确认杨某与某运输公司存在劳动关系。某运输公司不服，提起上诉。二审法院判决驳回上诉，维持原判。

法院生效裁判认为，本案主要争议焦点为某运输公司与杨某是否存在劳动关系。《中华人民共和国劳动合同法》第七条规定：“用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系”，据此，人民法院应当根据用工事实认定企业和劳动者的法

律关系。而劳动关系的本质特征是支配性劳动管理。本案中，其一，某运输公司确认杨某在某平台注册的账号须选择该公司绑定，并经公司审批。杨某在工作过程中需要服从某运输公司安排，某运输公司存在对杨某进行扣罚等劳动管理行为。杨某对运输任务、运输价格均不具有自主决定权。其二，某运输公司与杨某按月结算工资，某运输公司确认杨某基本每天都有接单，相关运输收入构成杨某主要经济来源。其三，杨某从事的是混凝土运输工作，属于某运输公司的业务组成。综上，某运输公司与杨某之间存在用工事实，构成支配性劳动管理，应当认定双方存在劳动关系。

典型意义

互联网平台及数字技术要素的加入一定程度上改变了传统劳动管理方式，但未改变劳动管理的性质。参照指导性案例 237 号“郎溪某服务外包有限公司诉徐某申确认劳动关系纠纷案”裁判要点，支配性劳动管理是劳动关系的本质特征。如何判断存在“支配性劳动管理”，可以参照指导性案例 237 号“郎溪某服务外包有限公司诉徐某申确认劳动关系纠纷案”、指导性案例 238 号“圣某欢诉江苏某网络科技有限公司确认劳动关系纠纷案”、《最高人民法院关于为稳定就业提供司法服务和保障的意见》（法发〔2022〕36 号）第 7 条、《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发〔2005〕12 号）第一条等作出认定。故此，认定企业与网约货车司机之间是否存在劳动关系，应当根据用工事实进行实质审查，综合考量企业是否通过制定奖惩规则等对司机进行劳动管理，司机能否自主决定运输任务、运输价格，劳动报酬是否构成司机主要收入来源，司机从事的运输工作是否属于企业业务有机组成部分等要素，存在用工事实、构成支配性劳动管理的，依法认定双方存在劳动关系。

案例 2 是否属于新就业形态相关责任保险中的“业务有关工作”，应当依据具体理赔情形，结合相关行为对于完成业务工作的必要性等因素综合审查认定——某餐饮配送公司诉某保险公司责任保险合同纠纷案

基本案情

某餐饮配送公司向某保险公司投保雇主责任险，被保险人为某餐饮配送公司，保险金额（每人限额）65 万元，雇员工种为外卖骑手，雇员 1 人“阚某”。保单“特别约定”栏载明，本保单附加个人第三者责任：承保对被雇佣人员在本保险

单有效期内从事本保险单所载明的被保险人业务有关工作时，由于意外或者疏忽，造成被保险人及其雇员以外的第三者人身伤亡或者财产损失的直接实际损失，保障限额 40 万元。阚某经某餐饮配送公司指派，驾驶电动自行车前往公司定点医院办理健康证明，途中与钱某发生碰撞，致钱某受伤。交警部门认定阚某负事故全部责任，钱某无责。某餐饮配送公司实际赔偿钱某 7.1 万元后，向某保险公司申请理赔。某保险公司认为，该交通事故未发生在阚某送餐途中，办理健康证明不属于从事“被保险人业务有关工作”，该交通事故赔偿责任不属于保险责任范围，拒绝赔偿。某餐饮配送公司诉至法院，请求判令某保险公司在保险责任范围内赔偿 7.1 万元。

裁判结果及理由

一审法院判决某保险公司赔偿某餐饮配送公司保险金 7.1 万元。一审判决已经发生法律效力。

法院生效裁判认为，本案主要争议焦点为案涉保险事故是否属于雇主责任险附加个人第三者责任险的保险责任范围，即外卖骑手阚某办理健康证明是否属于保单“特别约定”载明的从事“被保险人业务有关工作”。认定“被保险人业务有关工作”，应当结合被保险人经营范围、劳动者工种、所从事有关工作对于其完成业务工作的必要性以及是否受企业指派等因素综合考量。《中华人民共和国食品安全法》第四十五条规定，从事接触直接入口食品工作的食品生产经营人员应当每年进行健康检查，取得健康证明后方可上岗工作。因此，健康证明是包括餐饮外卖配送人员在内的餐饮工作人员必须办理的证件，是否办理健康证明与外卖骑手主要工作紧密相关，直接影响其后续能否实施接单配送行为。另外，本案中阚某前往定点医院办证亦是受某餐饮配送公司指派。因此，阚某办理健康证明应当属于从事与某餐饮配送公司业务有关工作，在此过程中发生的致人损害事故属于案涉附加个人第三者责任险保险责任范围，某保险公司应当依照保单约定赔付某餐饮配送公司保险金。

典型意义

新就业形态劳动者工作时间、工作地点、工作内容相对灵活，司法实践中，认定是否属于相关责任保险中约定的“业务有关工作”，应当依据保险合同约定的具体理赔情形，结合法律规定、企业经营范围、劳动者从业类型、从事有关行

为对于完成业务工作的必要性及是否受企业指派等因素综合考量。设置雇主责任险、第三者责任险等商业保险，目的是分散新就业形态劳动者职业伤害和致第三人损害风险，保障劳动者、受害人权益。不论劳动者与企业是否建立劳动关系，企业是否参加新就业形态人员职业伤害保障试点，均鼓励企业通过购买雇主责任险、第三者责任险等商业保险，保障遭受职业伤害的新就业形态劳动者及因劳动者执行工作任务造成损害的第三人，及时获得医疗救治或者经济补偿等，分散平台企业和平台用工合作企业风险，推动新业态经济健康规范发展。

案例3 劳动者获得新就业形态人员职业伤害保障待遇后，有权请求第三人依法承担侵权责任——冯某诉某物业公司身体权纠纷案

基本案情

外卖骑手冯某骑行电动自行车进入上海市某小区时，左手持手机放在车把上，通过进出口处被正在关闭的电动门撞及车辆后部，倒地受伤，经医院诊断为颈部脊髓损伤等。事发后，经某企业服务外包公司申请，上海市某区人力资源社会保障局作出职业伤害确认结论书，载明：冯某受到的事故伤害，符合《新就业形态就业人员职业伤害保障办法（试行）》第十条第一款第一项、《上海市新就业形态就业人员职业伤害保障试点实施办法》第十二条第一款第一项之规定，属于职业伤害确认范围，现予以确认为职业伤害。冯某伤情经上海市某区劳动能力鉴定委员会鉴定为因工致残程度十级。上海市社会保险事业管理中心核定冯某鉴定检测费、一次性伤残补助金，由某保险公司向冯某支付，摘要为“职业伤害保障待遇”。此后，冯某诉至法院，要求该小区物业公司赔偿残疾赔偿金等。

裁判结果及理由

一审法院判决某物业公司赔偿残疾赔偿金等；某物业公司不服，提起上诉。二审法院判决驳回上诉，维持原判。

法院生效裁判认为，某物业公司在操作电动门时未能为冯某安全通过留下足够时间，致冯某通过时受伤，对损害发生承担主要责任，冯某自身存在未安全操控电动车的行为，对损害发生承担次要责任。根据人力资源社会保障部等十部门《关于开展新就业形态就业人员职业伤害保障试点工作的通知》及《上海市新就业形态就业人员职业伤害保障试点实施办法》等规定，冯某系提供外卖配送劳动并获得报酬的新就业形态人员，其在工作期间受伤，被认定属于职业伤害。职业

伤害保障具有社会保险性质，而某物业公司的侵权责任，属于第三人侵权损害赔偿范畴，该两种制度的特点和功能不同。冯某已获得的职业伤害保障待遇赔偿项目为一次性伤残补助金及鉴定检测费，系其基于该市某区劳动能力鉴定委员会鉴定的因职业伤害致残程度十级所获得的赔偿；冯某提起诉讼向侵权人主张残疾赔偿金等，该项侵权赔偿责任不因冯某已获得职业伤害保障待遇而减轻或者免除。综上，依法判定某物业公司承担冯某损害相应比例的赔偿责任，其余部分由冯某自行承担。

典型意义

新就业形态人员职业伤害保障试点工作开展以来，劳动者权益保障水平进一步提高，平台企业经营风险有效分散，凸显社会保险制度的兜底性。党的二十届三中全会通过的《中共中央关于进一步全面深化改革、推进中国式现代化的决定》提出，健全灵活就业人员、农民工、新就业形态人员社保制度。下一步，将推动健全新就业形态人员社保制度，扩大新就业形态人员职业伤害保障试点范围，进一步保障“职有所安”。处理涉及新就业形态人员职业伤害保障待遇与新就业形态劳动者损害赔偿案件时，应当充分考虑新就业形态人员职业伤害保障的制度功能，案件处理结果应当与有关试点制度安排相向而行。

参照《最高人民法院关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》第三条“依法应当参加工伤保险统筹的用人单位的劳动者，因工伤事故遭受人身损害，劳动者或者其近亲属向人民法院起诉请求用人单位承担民事赔偿责任的，告知其按《工伤保险条例》的规定处理；因用人单位以外的第三人侵权造成劳动者人身损害，赔偿权利人请求第三人承担民事赔偿责任的，人民法院应予支持”之规定，参加新就业形态人员职业伤害保障统筹的劳动者，因执行工作任务受到损害的，按相关职业伤害保障试点规定处理；因企业以外的第三人侵权造成劳动者损害，劳动者请求第三人承担民事赔偿责任的，人民法院应予支持。具体赔偿项目上，本案的一次性伤残补助金和残疾赔偿金，属于涉及身体、健康、生命权益等受到损害无法用金钱衡量的赔偿项目，不能以受害人获得一次性伤残补助金减轻或者免除第三人应承担的残疾赔偿金。

案例 4 新就业形态劳动者执行工作任务致人损害，相关商业保险属责任保险的，受害人可以依法在侵权责任纠纷中一并向保险人主张赔付——陈某诉张某、

某物流公司、某保险公司等非机动车交通事故责任纠纷案

基本案情

某物流公司经授权在特定区域内经营某订餐平台的即时配送业务。张某经某物流公司同意注册为某订餐平台的骑手，接受该物流公司指派的订单配送任务，并由该公司发放工资。某物流公司作为投保人、被保险人在某保险公司处投保雇主责任险，含“配送人员意外险及个人责任保险”，雇员名称为张某。张某通过某订餐平台接单，驾驶电动自行车送餐途中，与陈某发生碰撞致陈某骨折。陈某诉至法院，请求判令张某、某物流公司、某保险公司赔偿医疗费、住院伙食补助费、残疾赔偿金等。

裁判结果及理由

一审法院判决某保险公司赔偿陈某保险金，不足部分由某物流公司赔付。一审判决已经发生法律效力。

法院生效裁判认为，《中华人民共和国保险法》第六十五条规定，“保险人对责任保险的被保险人给第三者造成的损害，可以依照法律的规定或者合同的约定，直接向该第三者赔偿保险金。”“责任保险是指以被保险人对第三者依法应负的赔偿责任为保险标的的保险。”某物流公司投保的雇主责任险所包括的“个人责任保险”，保障范围是骑手造成的第三者损失，以骑手或其用工单位等被保险人对第三者依法应负的赔偿责任为保险标的，属于明确的财产保险中责任保险类别。依据前述规定，保险人可以直接向该第三者赔偿保险金。从减轻各方当事人诉累、发挥保险化解社会矛盾纠纷功能考虑，判令某保险公司在本案中直接向陈某赔偿保险金。

关于保险赔偿金不足部分的赔偿义务主体。根据张某在某订餐平台的骑手基础档案信息载明其所在的“代理商”为某物流公司，某物流公司向张某发放工资等事实，应当认定张某接受某物流公司劳动管理，交通事故发生时张某系执行某物流公司工作任务；某物流公司对保险赔偿金不足部分向陈某承担赔偿责任。

典型意义

外卖骑手执行工作任务造成第三者损害，企业购买了商业第三者责任保险，当事人请求将承保商业保险的保险公司列为共同被告的，人民法院应予准许；保险法规定或者保险合同约定的受害方直接向保险人请求赔偿的条件已成就的，人

民法院应当判令保险公司直接承担赔偿责任，以更好发挥保险化解社会矛盾纠纷功能，及时有效保障受害人合法权益。保险赔偿金不足部分，受害人依据《中华人民共和国民法典》第一千一百九十一条第一款、《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民法典〉侵权责任编的解释（一）》第十五条第一款，请求指派工作任务的企业承担侵权责任的，人民法院应予支持；企业有证据证明劳动者致人损害的行为与执行工作任务无关的除外。

加强劳动争议纠纷裁审衔接十大典型案例

Ten Typical Cases on Strengthening the Connection
Between Arbitration and Trial in Labor Dispute Resolution



4月28日，上海二中院与上海市人社局共同精选了十个劳动争议纠纷裁审衔接典型案例，以形成示范效应，健全劳动争议多元共治，推动构建和谐稳定劳动关系，服务经济社会高质量发展大局。案例分析如下：

On April 28, Shanghai No. 2 Intermediate People's Court and Shanghai Municipal Human Resources and Social Security Bureau jointly selected ten typical cases on the connection between arbitration and trial in labor dispute resolution. These cases aim to create a demonstrative effect, improve the diversified governance of labor disputes, promote the construction of harmonious and stable labor relationship, and serve the goal of high-quality economic and social development. The case analysis is as follows:

典型案例1：企业因项目终止协商变更不成解除劳动关系案。用人单位根据发展需求而自主作出的经营决策，如调整组织架构、裁撤部门岗位、关闭门店或停业等，是否构成客观情况发生重大变化是此类案件的争议焦点。该案例中裁审机构表明：根据劳动合同约定，何某工作岗位存在的客观基础是某信息科技有限公司与某汽车公司的合作项目。现合作项目因协议到期而终止，符合“客观情况发生重大变化”的情形，且该情形导致双方劳动合同在事实上无法继续履行。

Typical case 1: Case on Termination of Labor Relationship Due to an Enterprise's Failed Negotiation over Project Termination. The focus of dispute in such cases is whether an employer's independent business decisions, such as adjusting organizational structures, abolishing departmental positions, closing stores, or suspending operations, constitute "major changes in objective circumstances". The arbitration body in this case stated that: According to the labor contract, the existence of the employee He's position was based on a cooperative project between an information technology company and an automobile company. As the cooperative project terminated due to the expiration of the agreement, this constituted a "major change in objective circumstances", making it practically impossible to continue performing the labor contract.

典型案例2：劳动者因下属虚假报销被违法解除案。如何正确把握违纪程度

的“严重性”体现了用人单位在用工管理过程中对法律的尊重和遵循，避免用人单位对劳动者的轻微违纪行为或一般过失进行过度处罚是此类案件的争议焦点。该案例中裁审机构表明：需要考量员工在行为中所承担的责任范围和主观恶性性。

Typical case 2: Case on Unlawful Dismissal Due to Subordinate's False Reimbursement. The focus of dispute in such cases is how employers should appropriately assess the “severity” of disciplinary violations, which shows respect for and comply with the law in employment management, so as to avoid excessive punishment imposed by employers on employees for minor disciplinary violations or general negligence. The arbitration body in this case stated that: Factors to consider include the employee's scope of responsibility and subjective malice in the misconduct.

典型案例 3：劳动者遭遇诈骗重大失职造成公司经济损失案。该案例中裁审机构表明：若劳动者在履职过程中确因自身原因给用人单位造成较大损失，且劳动者对此存在较大过错，应适当承担赔偿责任。至于赔偿责任的大小，应结合劳动者的工作年限、工作职责、履职情况、工资收入等现实因素综合确定，以实现利益平衡。

Typical case 3: Case on Major Dereliction of Duty by Employee Leading to Company Losses Due to Fraud. The arbitration body in this case stated that: If an employee causes significant losses to the employer due to their own fault in the process of performing duties, he/she should bear appropriate compensation liability in case of major fault. The extent of compensation shall be determined comprehensively based on factors such as the employee's length of service, job responsibilities, performance of duties, and salary, so as to achieve a balance of interests.

典型案例 4：企业通过“民主程序”调整个别部门薪资案。该案例中裁审机构表明：企业遵循民主程序调整员工工资不能违背法律的强制性规定，须公平对待全体员工，不能针对特定员工群体或个人进行不合理降薪。

Typical case 4: Case on an Enterprise's Adjustment of Salary in a Specific Department Through “Democratic Procedures”. The arbitration body in this case

stated that: The adjustment of employee salary by an enterprise through democratic procedures must not violate mandatory legal provisions. The enterprise must treat all employees fairly and avoid unreasonable salary cuts targeting specific groups or individuals.

典型案例 5：劳动者未履行报告义务是否违反竞业限制案。该案例中仲裁机构表明：目前我国法律并未针对离职劳动者的“竞业限制报告义务”作出明确规定。于法理而言，报告义务属于为实现竞业限制协议主合同义务而产生的附随义务，其有赖于劳动关系双方遵循诚实信用原则自觉履行。一方面，劳动者应当在符合《个人信息保护法》规定的合理范围内，按双方约定如实披露。若双方就竞业限制发生争议，不排除劳动者需对是否已履行竞业限制义务承担更高的说明义务和举证责任；另一方面，用人单位不能仅以劳动者未履行报告义务直接认定其违反竞业限制义务，应结合劳动者是否存在竞业行为、用人单位之间是否构成同业竞争关系等因素进行实质审查。

Typical case 5: Case on Whether Failure to Fulfill Reporting Obligations Violates Non-Competition Obligation. The arbitration body in this case stated that: Currently, Chinese law does not explicitly stipulate a “non-Competition reporting obligation” for departing employees. From a legal perspective, the reporting obligation is a collateral obligation arising from the principal contractual obligations under the non-competition agreement, which relies on both parties to the labor relationship voluntarily fulfilling it in accordance with the principle of good faith. On one hand, employees should truthfully disclose information within reasonable limits as agreed, in compliance with the *Personal Information Protection Law*. If a dispute arises, employees may bear a higher obligation to explain and provide evidence regarding their fulfillment of non-competition obligations. On the other hand, employers cannot directly determine a breach of non-competition obligations solely based on the employee's failure to perform reporting obligations. Substantive review must be conducted by considering factors such as whether the employee engaged in competitive activities and whether the employers are in competing business relationships.

典型案例 6：“快递小哥”确认劳动关系案。该案例中仲裁机构根据实际用工情况，进行穿透式审查，就劳动者对工作时间及工作量的自主决定程度、劳动过程受管理控制程度等进行审查，进一步强化了对新业态从业者隐蔽劳动关系案件的识别能力，保障了新业态从业者获得工伤赔偿、劳动保障等合法权益，也有利于引导和规范新业态用工秩序，构建良好和谐的用工关系。

Typical case 6: Case on Confirmation of Labor Relationship for a “Delivery Worker”. In this case, the arbitration body conducted an in-depth review of the actual employment situation, examining factors such as the employee's autonomy over working hours and workload, and the degree of management and control in the labor process. This strengthens the identification of hidden labor relationships among workers in new employment forms, safeguards their legitimate rights and interests to work-related injury compensation and labor security in new employment forms, and helps guide and standardize employment order in new employment forms, thereby establishing good and harmonious employment relationship.

典型案例 7：带货主播“自立门户”竞业限制纠纷案。本案明确了网络主播是否属于竞业限制义务适格主体的司法审查路径。

Typical case 7: Case on Non-competition Dispute Involving an Anchor Selling Commodities “Starting a Competing Business”. This case clarifies the judicial review standards for determining whether anchors selling commodities qualify as subjects bound by non-competition obligations.

典型案例 8：劳动者实施职场性骚扰被解除案。本案明确遵守职业道德，维护社会公序良俗是劳动者的基本义务。要求劳动者在工作中不实施违反职业道德、社会公德及家庭美德的行为，是用人单位进行用工管理的应有之义。

Typical case 8: Case on Dismissal of Employee due to Workplace Sexual Harassment. This case affirms that upholding professional ethics and social morality is a fundamental duty of employees. Employers have the right to manage workplace conduct by requiring employees to refrain from behavior that violates professional ethics, social norms, or family values.

典型案例 9：劳动者因病假单瑕疵被违法解除案。本案明确劳动关系存续期间，劳动者应服从用人单位的正当劳动管理，用人单位亦应依法、善意、合理行使用工管理权。劳动者因病休假系法律赋予劳动者的合法权利，用人单位不应对此设置障碍。劳动者请休病假，应履行请假手续，用人单位对于符合法律规定的病假申请应予准假。在请休病假手续存在瑕疵情形下，用人单位应及时联系劳动者进行补正，不能以此为由径行解除劳动关系。

Typical case 9: Case on Unlawful Dismissal of an Employee Due to Flaws in Sick Leave Certificate. This case highlights that during employment, employees should obey the employer's proper labor management, and employers should exercise employment management rights lawfully, in good faith, and reasonably. Sick leave is a legal right of employees, and employers must not set obstacles. Employees should go through prescribed procedures for sick leave, and employers must approve sick leave applications that comply with legal regulations. If there are minor procedural flaws in sick leave applications, employers should contact the employees for correction rather than immediately terminating the labor relationship.

典型案例 10：“网约骑手”确认劳动关系案。本案判决明确了人民法院审理此类案件时应避免简单适用“外观主义”界定各方法律关系，应注重审查个案实际用工情况，着重审查从业者的入职流程、用工管理、报酬结算及提取方式等，审慎认定从业者是否与企业建立劳动关系，以充分保障新业态从业群体的合法权益。

Typical case 10: Case on Confirmation of Labor Relationship for a “Ride-hailing Driver”. The ruling of this case clarifies that people's courts shall avoid simplistically applying “appearance-based” principles to define legal relationships when hearing such cases. Instead, they shall examine the actual employment conditions in each case, focusing on factors such as worker recruitment process, employment management, remuneration settlement, and withdrawal methods, to prudently determine whether a labor relationship exists between the worker and the enterprise, thereby fully protecting the legitimate rights and interests of workers in new employment forms.

原文链接：

加强劳动争议纠纷裁审衔接十大典型案例

典型案例 1：企业因项目终止协商变更不成解除劳动关系案

【基本案情】

何某于 2021 年 9 月 17 日入职某信息科技有限公司，劳动合同约定：公司安排何某至某汽车公司项目组担任前端开发工程师。2024 年 4 月 25 日，公司告知何某，公司与某汽车公司的项目合作协议将于 2024 年 6 月 30 日终止，何某需于 2024 年 6 月 29 日从项目组撤场。此后，公司多次与何某协商变更合同事宜，包括安排其转至同区域其他公司项目组或通过内部竞聘方式调整其工作岗位，何某均未同意。2024 年 6 月 30 日，公司向何某发送解除通知，解除理由为“因客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经公司与本人协商，未能就变更劳动合同内容达成协议”，公司并向何某支付解除劳动合同经济补偿金及“代通金”。何某认为公司系违法解除，遂申请劳动仲裁，请求公司支付违法解除劳动合同赔偿金。

【仲裁结果】

嘉定仲裁委经审理认为，劳动合同因客观情况发生重大变化导致无法继续履行的情况下，用人单位与劳动者协商变更劳动合同未能达成一致的，用人单位可以解除劳动合同。本案中，根据劳动合同约定，何某工作岗位存在的客观基础是某信息科技有限公司与某汽车公司的合作项目。现合作项目因协议到期而终止，符合“客观情况发生重大变化”的情形，且该情形导致双方劳动合同在事实上无法继续履行，公司依法多次与何某就变更劳动合同内容进行协商，未能达成协议。故公司依法与何某解除劳动合同，并支付解除劳动合同经济补偿金及“代通金”，符合法律规定，不属于违法解除。

【典型意义】

近年来，用人单位适用“客观情况发生重大变化”解除劳动合同的案件日益增多。

实务中，如何认定“客观情况发生重大变化”是处理此类案件的难点之一，其中争议较大的是用人单位根据发展需求而自主作出的经营决策，如调整组织架构、裁撤部门岗位、关闭门店或停业等，是否构成客观情况发生重大变化。对此，本案裁决明确：需结合案件事实、证据情况，在具体案件中综合审查判断，即使符合客观情况发生重大变化的情形，用人单位在协商变更劳动合同过程中亦应遵循诚信原则，仅在劳动关系有调整必要且劳动者拒绝合理变更的情况下，才能以此为由解除劳动合同。

典型案例 2：劳动者因下属虚假报销被违法解除案

【基本案情】

邬某于 2016 年 8 月入职某化妆品有限公司工作，担任行政经理。2023 年 6 月，因员工举报邬某存在违规违纪情形，公司对邬某所在部门进行审计调查。审计过程中发现，邬某的下属用虚假发票报销客户招待费，涉及金额 2700 元，相关报销流程已经邬某、人事、财务、总经理等逐级审批。公司随即以邬某“对职责范围内工作及管理的下属人员疏于监管，严重失职，造成公司经济损失”为由解除劳动合同。邬某对此不服，遂申请劳动仲裁，请求公司支付违法解除劳动合同赔偿金。

【仲裁结果】

普陀仲裁委经审理认为，首先，从审批流程看，报销款的审批人依次为邬某、人事、财务、总经理，可见公司对于审批流程各环节的职权安排和要求不同。邬某作为行政经理，其主要职责应为审查申请事项是否实际发生、申报金额与发票面额是否相符，报销额度是否符合制度规定等。辨别发票真伪的主要职责应为财务人员，在审批流程已完成，财务人员没有发现票据虚假的情况下，将虚假报销的责任归咎于邬某一人，过于苛刻。其次，从严重性角度看，对于本案审批责任的认定，应当考虑主观恶意性，即是否在明知虚假的情况下予以审批通过。公司并无证据证明邬某事先知晓票据虚假而予以审批。综上，邬某未发现下属用虚假发票报销客户招待费的行为尚未达到严重失职程度，不属于严重违纪情形，公司属

于违法解除，应支付赔偿金。

【典型意义】

解除劳动合同通常被认为是对劳动者最为严厉的处罚措施，将导致劳动者失去工作及经济来源，同时职业声誉受损。基于此，正确把握违纪程度的“严重性”体现了用人单位在用工管理过程中对法律的尊重和遵循，避免用人单位对劳动者的轻微违纪行为或一般过失进行过度处罚，符合“以事实为依据，以法律为准绳”的原则，本案裁决既有助于维护劳动法律体系的严肃性和权威性，亦能够促进“用人单位依法管理、劳动者依法维权”的良好法治环境的形成。

典型案例 3：劳动者遭遇诈骗重大失职造成公司经济损失案

【基本案情】

冯某、汤某、邓某分别是某公司采购、会计和出纳。2022年7月11日中午，冯某收到短信，对方自称是公司董事长李某，表示其更换了工作号码，要求冯某通知汤某加入新建的微信工作群，汤某加入微信群后，“董事长”要求汤某给其指定的账户汇款90万元。汤某接到“董事长”指令后要求出纳邓某制作付款凭证，邓某制作了60万元的付款凭证，至办公室找到董事长签字，董事长当时不在办公室。邓某回到财务室与汤某商量，此时，“董事长”又在微信群中催促汤某汇款，汤某感觉事情比较紧急，在微信上与“董事长”请示能否先汇款再签字，得到“董事长”同意后，汤某与邓某分3笔，每笔20万元，汇入了对方指定账户。两小时后，邓某又制作了30万元的付款凭证，此时真正的董事长来到财务室，邓某拿出之前的三张汇款单让董事长补签，董事长称没有发出过汇款指令，此时几人方知被骗，立即向公安机关报案。公司认为冯某在未核实信息的情况下将骗子的电话给到会计和出纳，而汤某、邓某违反财务制度，在没有董事长签字确认的情况下违规汇款，三人的失职导致公司产生重大经济损失，遂申请劳动仲裁，请求冯某、汤某、邓某共同赔偿损失60万元。

【仲裁结果】

青浦仲裁委经审理认为，本案中，采购冯某未经核实即轻信骗子的“董事长”身

份，并按照指示将所谓“董事长”的电话、微信推送给会计汤某，并要求汤某加入微信工作群，存在重大疏忽。会计汤某基于对同事的信任，轻信了骗子身份及转账指示。出纳邓某则根据汤某获得的信息违规汇款，最终导致公司损失。汤某和邓某作为公司会计和出纳，对于财务风险应负有谨慎注意及应对的义务，其二人知晓董事长联系方式，但未与董事长进行电话或语音沟通，违反财务制度将大额钱款汇出，存在明显的失职行为。三人在本次事件中均存在较大过错，但本案经济损失系因犯罪嫌疑人诈骗行为直接导致，公司亦已向公安机关报案，故该经济损失的最终责任人应当是犯罪嫌疑人。综合以上因素，考虑三人的工作时间、工资标准、责任比例等因素，酌情确定三人各赔偿公司经济损失 4 万元。若涉案钱款被追回全部或部分，公司应将通过本案获得的赔偿款按比例退还三人。

【典型意义】

近年来，通过各种 APP 软件冒充单位领导、同事实施犯罪的案件层出不穷，部分用人单位管理不规范、制度不严谨，给了犯罪分子可趁之机。实践中，面对潜在风险，用人单位与劳动者应通过增强内部管理、提升个人防范意识、使用安全软件等多方面措施，共同构筑安全防线，保护企业和个人的合法权益不受侵害。本案裁决明确了如下审理思路，若劳动者在履职过程中确因自身原因给用人单位造成较大损失，且劳动者对此存在较大过错，应适当承担赔偿责任。至于赔偿责任的大小，应结合劳动者的工作年限、工作职责、履职情况、工资收入等现实因素综合确定，以实现利益平衡。

典型案例 4：企业通过“民主程序”调整个别部门薪资案

【基本案情】

王某于 2021 年入职某科技有限公司，担任 IT 部门程序员。公司受疫情影响，效益一路下滑，至 2023 年中旬又遭遇投资失败，经营状况再受重创。公司考虑业务量下降，IT 部门的工作量锐减，为缩减成本，决定对 IT 部门全体员工降薪 20%，该决定经职工代表会议通过，并征得工会同意，于职工大会上公布。王某对此表示异议，认为公司的降薪行为并未征得其本人的同意，应予以补差。公司则认为

对 IT 部门降薪的行为与疫情期间处理模式相同，经过民主程序，不应补差。王某于领取工资前后多次与公司领导协商未果，遂申请劳动仲裁，请求公司按照原工资待遇支付 2023 年 8 月至 2023 年 12 月期间工资差额。

【仲裁结果】

普陀仲裁委经审理认为，首先，约束用人单位与劳动者的第一要件为双方合意签署的劳动合同。公司的降薪行为显然突破了劳动合同约定。规章制度、重大事项涉及公司全体员工利益范畴，公司仅对 IT 部门进行调整，违背了用人单位应公开、公平、公正制定规章制度及管理策略的原则，公司主张“民主程序”与法律规定仅为“形似”。其次，疫情期间人社部发布的“企业因受疫情影响导致生产经营困难的，可以通过与职工协商一致采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时等方式稳定工作岗位，尽量不裁员或者少裁员”的规定，是特殊情况下为维护就业稳定、鼓励劳资双方携手共度难关的特殊政策，该政策于特殊情况消失后即告终止，不存在无限延用的可能性。公司滥用特殊时期的政策，显然不当，应支付王某工资差额。

【典型意义】

党的二十大报告明确指出，要健全劳动法律法规，完善劳动关系协商协调机制。企业经营过程中，因经营困境等因素降低员工工资，隐含着诸多不容忽视的法律问题，合法规范企业降薪行为因涉及劳动者切身权益而尤为重要。本案裁决明确了，企业遵循民主程序调整员工工资不能违背法律的强制性规定，须公平对待全体员工，不能针对特定员工群体或个人进行不合理降薪。用人单位应谨慎适用法律规定，积极履行社会责任，在稳定就业、合理分配薪酬福利、提供职业发展机会等方面给予劳动者充分信心，与劳动者在相互尊重，平等协商的基础上，共同构建和谐稳定的劳动关系。

典型案例 5：劳动者未履行报告义务是否违反竞业限制案

【基本案情】

2021 年 7 月，张某进入某科技公司从事算法工程师工作，月工资 25000 元。除

劳动合同外，双方另签订《保密及竞业限制协议》，约定不论何种原因离职，张某在六个月内不得在与原公司存在竞争关系的企业从事相关工作，且需按月提供履行不竞争义务的证明；公司每月将支付竞业限制经济补偿 10000 元；若张某违反竞业限制约定，公司有权要求其支付违约金 20 万元等。2023 年 12 月 31 日，张某因个人原因提出辞职。离职后，张某未按约定报告其就业情况。公司多次催促无果后，认为其违反竞业限制约定，未支付竞业限制经济补偿。张某主张，再就业情况属于个人隐私，离职后其一直处于失业状态，无需提供履行不竞争义务的证明。张某遂申请劳动仲裁，请求公司支付 2024 年 1 月至 6 月期间竞业限制经济补偿 60000 元。

【仲裁结果】

上海市仲裁委经审理认为，双方签订的《保密及竞业限制协议》系当事人的真实意思表示，且协议内容未违反法律、行政法规的强制性规定，故双方均应恪守履行。张某未按协议约定向公司履行《保密及竞业限制协议》中约定的报告义务，确属不当。然而，竞业限制经济补偿系劳动者自由择业权受限而给予的对价，而非履行报告义务所获得的补偿。在公司未举证证明张某存在违反竞业限制义务行为的前提下，应当支付竞业限制经济补偿。故对张某的仲裁请求予以支持。

【典型意义】

目前我国法律并未针对离职劳动者的“竞业限制报告义务”作出明确规定。于法理而言，报告义务属于为实现竞业限制协议主合同义务而产生的附随义务，其有赖于劳动关系双方遵循诚实信用原则自觉履行。一方面，劳动者应当在符合《个人信息保护法》规定的合理范围内，按双方约定如实披露。若双方就竞业限制发生争议，不排除劳动者需对是否已履行竞业限制义务承担更高的说明义务和举证责任；另一方面，用人单位不能仅以劳动者未履行报告义务直接认定其违反竞业限制义务，应结合劳动者是否存在竞业行为、用人单位之间是否构成同业竞争关系等因素进行实质审查。本案裁决厘清了竞业限制协议中的主合同义务和附随义务，合理区分和认定了条款效力，有利于妥善处理企业商业秘密保护与人才合理流动的关系，促进形成更加公平有序的市场竞争秩序。

典型案例 6：“快递小哥”确认劳动关系案

【基本案情】

伍某某于 2023 年 2 月 1 日进入上海某快递有限公司，从事快递配送业务，双方未签订书面合同。该公司每月 25 日左右向伍某某进行银行转账，并备注“工资”。2023 年 3 月 4 日，伍某某右足拇指被砸伤，经医疗机构诊断为右足第一远节趾骨远端骨折。伍某某申请劳动仲裁，要求确认与上海某快递有限公司于 2023 年 3 月 5 日至 2023 年 12 月 18 日期间存在劳动关系，上海某快递公司则主张案涉区域快递业务已承包给案外人，伍某某系案外人雇佣人员。仲裁裁决双方于 2023 年 2 月 1 日至 2023 年 3 月 4 日期间存在劳动关系。上海某快递有限公司不服仲裁裁决，起诉至法院。

【裁判结果】

嘉定法院经审理认为，用人单位支付劳动者工资，劳动者的工作是用人单位业务的组成部分或受用人单位的管理、约束等，可认定双方间存在劳动关系。上海某快递有限公司主张已将快递业务外包，与实际履行情况不符。该公司于诉争期间按月向伍某某转账款项，并备注为“工资”，公司法定代表人还以预支生活费的名义向伍某某转账款项，故双方之间存在经济从属性，亦符合劳动关系中按月支付劳动报酬的特征。伍某某的工作内容为公司的业务组成部分，其接受公司的用工管理及规章制度的约束，需服从公司对工作时间及工作内容的安排，伍某某对工作并无自主决定权，公司对伍某某存在支配性劳动管理，双方符合劳动关系的特征。故判决确认双方于 2023 年 2 月 1 日至 2023 年 3 月 4 日期间存在劳动关系。公司不服一审判决，提起上诉。上海二中院依法判决驳回上诉，维持原判。

【典型意义】

劳动关系集结大众生存、价值创造等要素，为现代社会所承认的一种基本社会关系，也被称为当代社会和谐“晴雨表”和“风向标”。随着平台经济、零工经济、共享经济等新就业形态的兴起，快递行业普遍采用更为灵活的用工模式，由此导致“快递小哥”劳动关系认定复杂化。本案通过“支配性劳动管理”的具象

化标准，根据实际用工情况，进行穿透式审查，就劳动者对工作时间及工作量的自主决定程度、劳动过程受管理控制程度等进行审查，进一步强化了对新业态从业者隐蔽劳动关系案件的识别能力，保障了新业态从业者获得工伤赔偿、劳动保障等合法权益，也有利于引导和规范新业态用工秩序，构建良好和谐的用工关系。

典型案例 7：带货主播“自立门户”竞业限制纠纷案

【基本案情】

孙某某于 2019 年 2 月入职上海某数字科技有限公司，担任网络主播，双方签订劳动合同、《保密、知识产权与不竞争协议》等，双方约定孙某某应承担保密及竞业限制义务。在职期间，孙某某从事二手奢侈品直播带货工作，积累了大量粉丝。孙某某于 2023 年 3 月 23 日离职，离职当日双方签订《竞业限制期确认书》。孙某某离职后继续通过与原直播账号相似的新账号从事同类型商品直播带货工作。公司认为孙某某违反竞业限制义务，遂申请仲裁，要求孙某某继续履行竞业限制义务并支付违约金。孙某某则主张网络主播不属于高管或高级技术人员，并非竞业限制义务适格主体。仲裁委对公司的请求予以支持。孙某某不服仲裁裁决，起诉至法院，一审法院未予支持。孙某某不服一审判决，上诉至上海二中院。

【裁判结果】

上海二中院经审理认为，网络主播属于新类型用工从业者，若拥有大量粉丝，其本身的流量价值可以直接或间接变现为巨大的经济价值，属于互联网公司核心价值员工。孙某某在职期间，在公司培养下积累了大量粉丝，具有较大网络影响力，系公司重要的“形象门面”和“人力资本”，其知悉公司直播运营的数据信息等商业秘密，双方亦签署了竞业限制协议。若对其“跳槽”“自立门户”等行为不加以任何合理约束，在网络直播行业竞争日趋激烈的背景下，主播流失并从事竞业行为必然造成公司流量流失，影响公司竞争优势，直接导致成本及经营损失。故孙某某属于法律规定的其他负有保密义务的人员，系竞业限制义务适格主体，应支付违约金并在竞业期限内继续履行竞业限制义务。上海二中院依法判决驳回上诉，维持原判。

【典型意义】

本案是一起典型的新类型用工从业者竞业限制纠纷。网络主播是数字经济中的重要资源，其流动可能引发流量争夺和商业利益冲突，竞业限制制度的合理适用需兼顾主播择业自由和企业商业利益。本案明确了网络主播是否属于竞业限制义务适格主体的司法审查路径。在当前数字经济及平台经济蓬勃发展、新类型工作模式涌现的背景下，司法合理规范竞业限制制度的适用，有利于规范市场竞争秩序、行业秩序，引导人力资源有序流动；有利于保护市场主体权益、企业创新投入，引导、激励互联网企业培育优质主播资源，形成良性创新循环，促进人才、技术与产业深度融合，推动新类型用工模式、数字经济、平台经济健康、有序、繁荣发展。

典型案例 8：劳动者实施职场性骚扰被解除案

【基本案情】

2020年3月30日，曹某入职某人才服务有限公司并被派遣至某物业管理有限公司。某物业管理有限公司将曹某派驻在某文创广场从事物业服务工作。某投资管理(上海)有限公司系某文创广场的租户。某物业管理有限公司《员工奖惩细则》规定，员工个人行为有悖社会公德或职业道德，有损公司形象或造成不利影响者，公司可与其立即解除劳动关系。

2021年7月27日，曹某通过微信向某投资管理(上海)有限公司的员工冯某发送以下内容：“我肯定会特别特别尊重和关心呵护你的呀”“现在很多像你这么优秀漂亮的女孩都有几个情人”“干嘛要封闭自己来忠心一个老公呢”等。同年7月28日，某投资管理(上海)有限公司向某物业管理有限公司出具投诉函，陈述上述事宜，并要求对曹某予以劝退或开除处理。同年8月4日，某物业管理有限公司向曹某出具立即解除派遣通知书。同日，某人才服务有限公司向曹某出具解除劳动关系通知书，于该日解除与曹某的劳动关系。曹某申请劳动仲裁要求某人才服务有限公司支付违法解除劳动合同赔偿金，但未获支持。曹某不服仲裁裁决，起诉至法院。

【裁判结果】

静安法院经审理认为，曹某作为某物业管理有限公司安排在某文创广场工作的人员，在工作期间向该地租户的员工冯某多次发送含低俗内容的微信，构成职场性骚扰，其行为有悖职业道德、社会公德和社会主义核心价值观，明显败坏了某物业管理有限公司的形象，严重违反用工单位规章制度。某人才服务有限公司以曹某严重违反用工单位规章制度为由解除双方劳动合同，并无不妥。曹某要求某人才服务有限公司支付违法解除劳动合同赔偿金的诉请，法院不予支持。一审判决后，各方当事人均未提起上诉，本案现已审理终结。

【典型意义】

中华民族是重视道德、崇尚修德的民族。遵守职业道德，维护社会公序良俗是劳动者的基本义务。要求劳动者在工作中不实施违反职业道德、社会公德及家庭美德的行为，是用人单位进行用工管理的应有之义。曹某在工作期间发送含低俗内容的微信，明显超出同事之间正常沟通的界限，构成职场性骚扰，有违同事之间互相尊重的职场风气，也破坏了安全平等的工作环境，与社会主义核心价值观严重背离。用人单位预防和制止职场性骚扰，不仅关乎道德，更关乎法律。本案对打击职场性骚扰具有一定的积极意义，有利于发挥司法裁判对社会行为的规范和引导作用，弘扬社会主义核心价值观。

典型案例 9：劳动者因病假单瑕疵被违法解除案

【基本案情】

陈某于 2018 年 8 月 30 日入职某贸易有限公司。2022 年 12 月 12 日至 2023 年 3 月 6 日期间，陈某多次申请病假，其提供的部分病假单上有主治医师签名、盖章，但未加盖医院病假专用章，其另提供与病假单相对应的病历、检查报告、票据、药方等。公司向陈某发放了相应病假工资。2023 年 3 月 6 日，陈某至公司销假上班，公司向其出具《解除劳动合同通知书》，载明其提供的多份病假单不符合公司要求，存在虚构病假的行为，以欺诈、旷工为由解除双方劳动合同。陈某申请劳动仲裁，要求公司支付解除劳动合同经济补偿金，仲裁委认为公司属于违法

解除，应支付违法解除劳动合同赔偿金，对陈某的请求未予支持。陈某不服仲裁裁决，起诉至法院。

【裁判结果】

杨浦法院经审理认为，解除劳动合同系对劳动者最为严厉的惩罚措施，用人单位应谨慎而为。本案中，陈某提供的部分病假单虽有瑕疵，然病假单上有医师的签名及盖章，与就医记录可以相互印证，证明陈某存在就医事实。陈某提交上述病假单时，公司并未明确告知对病假单的要求，亦无不予批准的意思表示。在未要求陈某对此作出说明或予以补正，且未确认陈某是否确实符合病假情形的情况下，公司草率以病假单未加盖医院病假专用章而否定其真实性，以陈某旷工、欺诈为由解除劳动合同，有悖于法律规定，亦不符合情理。杨浦法院依法判决某贸易有限公司支付陈某违法解除劳动合同赔偿金。一审判决后，双方当事人均未提起上诉，本案现已审理终结。

【典型意义】

劳动关系存续期间，劳动者应服从用人单位的正当劳动管理，用人单位亦应依法、善意、合理行使用工管理权。劳动者因病休假系法律赋予劳动者的合法权利，用人单位不应对此设置障碍。劳动者请休病假，应履行请假手续，用人单位对于符合法律规定的病假申请应予准假。在请休病假手续存在瑕疵情形下，用人单位应及时联系劳动者进行补正，不能以此为由径行解除劳动关系。本案明确了用人单位行使病假审批权等用工管理权时，应秉持合理、合法、善意的原则，维护良好和谐的用工关系，本案判决对于弘扬社会主义核心价值观具有积极意义。

典型案例 10：“网约骑手”确认劳动关系案

【基本案情】

李某 2022 年 6 月底参加某物流有限公司下属某站点面试，经过一系列招聘流程，入职该公司从事收派件工作，配送工具由站点提供，平时由主管张某、经理袁某进行管理。李某根据公司要求下载 APP 并绑定工资卡，每月报酬发放至该 APP 账户中。APP 信息显示，李某隶属于某速运集团，系某站点派件员。薪资单显示，

李某薪资由基本工资、计提及津补贴构成。2022年7月7日李某与福建某科技有限公司签订了《共享经济平台服务协议》，该协议约定李某系福建某科技有限公司的网约骑手，与某物流有限公司不存在劳动关系。2022年7月30日，李某在站点工作时受伤。2022年10月，李某主动申请离职。李某与某物流有限公司沟通工伤理赔事宜时，该公司称其关联公司与福建某科技有限公司存在合作关系。李某申请劳动仲裁，要求确认2022年7月5日至9月13日期间与某物流有限公司存在劳动关系。仲裁委对此予以支持。某物流有限公司不服仲裁裁决，起诉至法院。

【裁判结果】

青浦法院经审理认为，李某与某物流有限公司之间建立了管理与被管理的人身隶属关系，其薪资构成亦不符合灵活用工的结算规律，双方存在财产依附性。判断李某的实际用工主体不能仅以《共享经济平台服务协议》作为认定依据，综合本案的实际用工情况，某物流有限公司系李某的用工主体，双方存在劳动法范畴内的人身隶属关系及经济从属关系，符合建立劳动关系的基本要素。青浦法院依法判决确认李某与某物流有限公司在2022年7月5日至9月13日期间存在劳动关系。某物流公司不服一审判决，提起上诉。上海二中院依法判决驳回上诉，维持原判。

【典型意义】

新就业形态并非用人单位规避用工责任的“避风港”。网约骑手作为新业态从业者，入职门槛低、流动性高、用工管理相对松散。实践中，新业态从业者处于弱势地位，缺乏谈判议价的权利。用人单位要求新业态从业者与其他主体签订合作、承揽等协议的情况频发，以排除劳动法的适用。同时，相当一部分新业态从业者属于社会兼职人员，自主性较强，与企业实际并未建立劳动关系的情形亦客观存在。前述情况加大了司法实践中新就业形态具体法律关系的认定难度。本案判决明确了人民法院审理此类案件时应避免简单适用“外观主义”界定各方法律关系，应注重审查个案实际用工情况，着重审查从业者的入职流程、用工管理、报酬结算及提取方式等，审慎认定从业者是否与企业建立劳动关系，以充分保障新业态从业群体的合法权益。

涉劳动者休息休假权类案件审理情况典型案例

Typical Cases Involving the Adjudication of
Workers' Right to Rest and Take Vacations



5月13日，北京三中院召开“构建和谐劳动关系 涉劳动者休息休假权类案件审理情况”新闻发布会，通报北京三中院近三年审理该类案件的总体情况及案件特点，向用人单位及劳动者发出提示建议，并发布了九件典型案例。明确包括但不限于：劳动者线上办公提供实质劳动，明显占用休息时间的，用人单位应支付加班费；用人单位无权通过规章制度限制劳动者法定范围内的带薪年休假权利；符合连续工作满12个月休假条件的劳动者，在试用期内亦依法享受带薪年休假；规章制度规定先休法定年假后休福利假的，应按规定执行。

On May 13, Beijing No. 3 Intermediate People's Court held a press conference on "Establishing Harmonious Labor Relationship: Adjudication of Cases Involving Workers' Right to Rest and Take Vacations", briefing the overall situation and characteristics of such cases heard by the court in the past three years, issuing tips and suggestions to employers and employees, and releasing nine typical cases. The description shall include, but not be limited to, the following: If an employee provides substantial labor through online work that obviously occupies rest time, the employer shall pay overtime wages. Employers have no right to restrict workers' statutory entitlement to paid annual leave through internal rules and regulations. Workers who meet the condition of having worked continuously for 12 months are legally entitled to paid annual leave even during their probation period. If internal rules and regulations stipulate that statutory annual leave should be taken before additional company-provided welfare leave, such provisions shall be implemented as required.

原文链接：

涉劳动者休息休假权类案件审理情况典型案例

【案例一】

劳动者线上办公提供实质劳动，明显占用休息时间的，用人单位应支付加班费

【基本案情】

董某在某管理公司担任招聘专员。董某主张其负责做骑手的招聘和培训，因为每天都有骑手入职，所以需要不断协调技术部门生成培训课程，并全程跟进培训，在骑手掉线或者网络卡顿时予以处理。董某要求公司支付加班费，主张每天工时满足 11 小时公司会发放 1 张晚餐券，22:00 之后打卡公司会报销打车费用；根据系统中记录的 22:00 之后下班的时长，减去系统中显示的 337 张晚餐券对应的时长，可推得延时加班时间。董某提交的工作邮件截图、微信群截图等证据显示，董某在部分工作日夜间、休息日及法定节假日回复工作信息。某管理公司反驳称，双方劳动合同约定实行加班审批制，董某没有提交过加班申请。董某则称因为骑手用工紧张，周末和节假日也要进行培训，但可以远程在家操作；因加班都是某管理公司直接安排，不需要进行加班审批。

【裁判结果】

生效判决认为，某管理公司虽主张劳动合同中约定加班需要员工提前发起申请并审批，但考虑到行业性质和董某的岗位特点，工作任务往往具有一定的周期性，用人单位在分配工作任务、提出完成的时间要求时可能间接地促使员工需要加班才能完成，因此相关加班制度的设定不宜过分严苛。

董某提交的微信记录，可以初步证明其存在工作日较晚时间、休息日和法定节假日处理工作的实际情况，法院采信董某在职期间存在加班事实的主张。但鉴于加班并非单纯的时间经过，而是需要以特定的工作内容作为支撑。法院综合考虑董某岗位工作的情况、报酬给付标准、加班补贴形式、公司的业务特点，依法酌情认定其加班费数额。

【典型意义】

本案系新业态领域隐形加班的典型案例。随着互联网的发展，劳动者通过微信、钉钉等线上平台处理工作已为常态，“线上加班”应运而生。“线上加班”侵犯了劳动者的休息权，对其依法认定具有重要意义。与传统线下加班相比，“线上加班”具有隐形化、碎片化的特点，劳动者是否付出实质性劳动、具体加班时长更加难以认定，对劳动者举证责任要求更高。本案在案件审理中，重点审查线上加班是否明显占用劳动者休息时间、劳动者是否付出实质性劳动，并综合考虑劳动者的工作性质、工作内容、加班频率、加班时长等因素，依法确认劳动者“线上加班”的事实，并酌情确定用人单位向劳动者支付加班工资的数额，切实保障了劳动者的合法权益。

【案例二】

用人单位无权通过规章制度限制劳动者法定范围内的带薪年休假权利

【基本案情】

朱某于 2021 年 10 月 8 日入职某果业公司从事采购经理岗位工作，双方订立了期限自 2021 年 10 月 8 日起至 2024 年 10 月 7 日止的书面劳动合同，朱某的主要工作职责包括与销售沟通、根据销售需求进行采购、保证采购果品的合格率等。后朱某与某果业公司因解除劳动合同引发争议成诉。朱某 2022 年应享有带薪年休假 10 天，但请假单显示朱某已休年假为 7 天，故要求某果业公司支付剩余 3 天的未休年休假工资。某果业公司反驳称，公司的《考勤管理办法》规定：“年休假以自然年度为计算周期，年假天数在当年一月一日至次年二月二十八日间有效，不得顺延、累积至下年度。”按照该规章制度规定，朱某 2022 年未休年假已于 2023 年 2 月 28 日失效，故公司无须向朱某支付 2022 年度未休年休假工资。

【裁判结果】

生效判决认为，职工带薪年休假是法律和行政法规赋予劳动者的法定权利，某果业公司作为用人单位无权以自创的规章制度设定年休假有效期间。劳动者有权依照法律、和行政法规的规定主张行使权利，劳动者应休未休的有权依照《职工带薪年休假条例》第五条规定向用人单位主张相应补偿，故本案中某果业公司以规章制度作为不支付朱某应休未休年休假补偿的主张缺乏法律依据，法院不予采纳。

故法院 最终判决某果业公司支付朱某 2022 年度未休年休假工资 3000 余元。

【典型意义】

本案是认定用人单位通过公司规章制度限制劳动者法定休假权无效的典型案例。在实践中，部分用人单位会规定每年年休假的使用期限，并告知劳动者如逾期未休年休假，则年假作废，用人单位无须承担支付年休假工资的责任。但是，年休假是一种法定权利，用人单位不得随意剥夺，以员工“不申请年休假”这一消极行为作为年休假放弃的标准，既明显排除劳动者的法定权利，也与现行法律规定不符。本案即认定法定年休假过期作废的条款属于无效条款。法院通过认定相关规章制度无效，进一步明确了劳动者带薪年假是法定权利，用人单位无权通过规章制度限制劳动者的休息休假权。

【案例三】

符合连续工作满 12 个月休假条件的劳动者，在试用期内亦依法享受带薪年假

【基本案情】

刘某 2011 年 10 月 1 日入职某人力资源公司，双方签订 2011 年 10 月 1 日至 2013 年 9 月 30 日的劳动合同，该期间某人力资源公司正常为刘某缴纳社会保险。后刘某自该人力资源公司离职，于 2017 年 3 月 23 日入职某保险公司，岗位为人事资源部薪酬福利岗。后刘某与某保险公司因劳动合同解除、未休年休工资等争议，诉至法院。关于未休年休工资，刘某主张其每年应休 5 天年休假，因其之前存在连续工作满 12 个月的情况，故应从入职当年即享有年休假，某保险公司应支付其 2017 年 3 月 23 日至 2017 年 8 月 31 日期间未休年休假工资。某保险公司主张，刘某与某保险公司签订的劳动合同约定“本合同于 2017 年 3 月 23 日生效，其中试用期至 2017 年 9 月 22 日止”，刘某入职未满一年，且其在职期间均为试用期内，刘某不享有年休假。

【裁判结果】

生效判决认为，关于未休年休假工资，刘某主张其每年应休 5 天年休假，并就其入职某保险公司前连续工作满 12 个月提交了劳动合同、社会保险缴纳记录等予以佐证，上述证据足以证明其连续工作情况，故法院对其关于入职当年应享有年休假的主张予以采信，某保险公司关于刘某在试用期内不享有年休假的主张缺乏依据，法院不予采信。某保险公司未就其安排刘某休年休假举证，故刘某要求某保险公司支付 2017 年未休年休假工资的请求，法院予以支持。法院最终判决某保险公司应当支付刘某未休年休假工资 2000 余元。

【典型意义】

本案系人民法院依法支持劳动者在试用期内享有带薪年休假权益的典型案例。实践中，部分用人单位在落实带薪年休假制度上，还存在政策执行不到位的情况，对职工享受带薪年休假的条件作了限缩理解，侵害了职工休息休假的权利。对此，用人单位应当充分认识带薪年休假的意义，切实关心关爱职工，妥善处理生产、工作与职工休息休假的关系，统筹安排职工年休假，保障职工带薪年休假制度落实。劳动者在入职新单位之前，已在其他单位连续工作满 12 个月以上的，即符合在新单位享受当年度带薪年休假的前提条件。即便新单位与劳动者约定了试用期，该试用期亦不影响劳动者享受带薪年休假的权利。

【案例四】

规章制度规定先休法定年假后休福利假的，应按规定执行

【基本案情】

2021 年年初，索某入职某公司并签订无固定期限劳动合同，约定实行综合工时制，岗位为销售。《员工手册》规定：“员工年休假除法定年假天数外如含有公司福利年假的，应先行休完法定年假；不论何种原因导致员工未休福利年假的，公司不予任何补偿。”当年年底，某公司出具《违纪解除劳动合同通知书》，通知解除与索某的劳动关系。

诉讼中，双方就剩余未休年休假天数产生分歧：劳动者主张其当年应当有 15 天年假，公司没说过区分法定年假和福利年假，所以都是法定年假。某公司主张，索某的 15 天年休假中包含 10 天法定年假和 5 天公司福利假，索某该年度已经休

法定年假 5 天。

【裁判结果】

生效判决认为，根据索某社保记录，索某应享有 10 天法定年假，索某关于其应享有 15 天年休假的主张缺乏依据，结合员工手册规定，法院采信某公司关于系统内显示的 15 天年休假由 10 天法定年假和 5 天福利年假构成的主张。福利年休假属于企业在自主经营权范围内额外承诺给予劳动者的福利待遇，在并未违反法律规定的情况下，应按用人单位福利待遇规定具体执行。根据员工手册规定，索某应先休法定年休假再休福利年假，福利年假未规定补偿，本案应就索某未休法定年休假计算补偿金。最终法院判决某公司向索某支付 5 日的法定未休年休假工资。

【典型意义】

本案系涉公司福利年休假安排的典型案例。福利年休假是用人单位根据其自身情况自行设立的带薪休假制度，属于法定权利以外的单位自设福利，目的是为了能够更好地保障劳动者的休息权。因保障劳动者的法定年休假是用人单位的义务，在劳动者已经得到休息的情形下，用人单位给付年休假工资的义务也应当予以免除。在公司规章制度已规定劳动者先休法定年休假时，应尊重相关规定，由此有效实现了鼓励用人单位设定福利假的导向和目的，否则会挫伤用人单位设定该福利的积极性，最终损害的是全体员工的休息权。

【案例五】

用人单位拒绝劳动者正当休息休假请求后，诱导劳动者离职的，不能认定为劳动者主动辞职

【基本案情】

李某入职某公司任案场策划。一年半后某日，李某发送微信：“介于周某已经明确我为项目策划，所以对于本岗位的休息日，考虑到每个项目正常休息及法定假都是案场最需要的时候，所以本人希望：1. 每天上班时间朝九晚六；2. 每周可休息两天时间（周日、周一）；3. 法定假规定节假日可不休息，但法定假期结束后次日即为可休息日，休假天数同法定假期一样。是否可以请表态”。领导周某回

复：“这样吧，你考虑清楚了，如果你这么考虑的话，你回来你就办离职吧。” 两日后，李某未再出勤，并办理了离职手续。几日后，王某发送微信：“李某，你是不是得先来公司办离职手续啊，离职人员都是等交接完才发工资的。公司有这个规定，周某不是 5 天前和你说的离职吗？需要交接完之后次月再发的。” 李某回复：“我项目上已经交接完了。”

李某提起劳动仲裁，主张某公司系违法解除，要求支持经济赔偿金。某公司坚持认为李某系主动离职，其不应支付经济补偿金或赔偿金。

【裁判结果】

生效判决认为，李某对某公司提出的请求，系正当行使法律赋予其的休息休假权，某公司拒绝并表示李某可以自行考虑后离职，李某之后办理交接手续离职，该情形不能认定为李某主动自行离职，但结合双方的沟通记录及后续李某办理交接的事实，也难以认定为某公司违法解除，法院综合认定双方协商一致解除劳动关系，某公司应向李某支付经济补偿金。

【典型意义】

本案系劳动者主张法定休息休假权，被用人单位拒绝的典型案例。我国法律法规明确了劳动者每天的工作时间上限，并在工作期间享有多种类型的假期。但在实践中，劳动者的休息休假权难以得到切实保障，反而会因为正常主张休息休假而被变相排挤或解除。本案例肯定了劳动者主张休息休假权的正当性，从司法角度否定了用人单位变相限缩劳动者休息休假权的行为。

【案例六】

劳动者因先兆流产迹象休病假合理合法，用人单位认定劳动者旷工违法

【基本案情】

2018 年 3 月 5 日，闫某入职某公司。2021 年 12 月 30 日起，闫某因先兆流产迹象向某公司请休病假，并提交相应病假条。2022 年 4 月 12 日，某公司以闫某违反请假制度，病假超期旷工为由与其解除劳动关系。某公司称，其规章制度规定“连续三个工作日无故缺勤，或未经批准休假者将视为旷工，予以辞退”，因其

未同意闫某休假， 闫某擅自休假视同为旷工， 故某公司系合法解除。

闫某提起仲裁申请，主张其并非无故休假，而是因存在先兆流产迹象需要休病假，故要求某公司支付违法解除劳动合同 赔偿金 7 万余元。

【裁判结果】

生效判决认为，人民法院应对用人单位规章制度的合法性及合理性进行审查。闫某因先兆流产向某公司请病假，并提交了病假条证明休假的合理性及必要性。某公司不同意闫某的病假申请已然不妥，后某公司又逕行以闫某未经批准病假视为旷工、违反单位规章制度为由解除双方劳动合同，不具备合理性及合法性，构成违法解除，应当向闫某支付经济赔偿金。

【典型意义】

本案系以司法保障、支持女职工生育的典型案例。党的二十届三中全会强调完善生育支持体系，推动建设生育友好型社会。女职工在孕期过程中因身体不适请休病假，用人单位应秉持“以人为本”的理念，遵循友善、宽容、合理原则进行审批，最大限度保障女职工孕期的合理休假。本案从女职工生育权益的保护出发，对其病假的合理性及必要性进行审查，直接否定了用人单位的不合理拒假乃至解除劳动合同行为，以司法助力生育友好型社会的建设。

【案例七】

用人单位将陪产假归为事假并据此扣除工资，违反法律规定

【基本案情】

马某于 2010 年 3 月 29 日入职某公司，从事车辆检测工作。马某妻子于 2020 年 6 月 19 日生产，其申请休陪产假，某公司告知其“只可以请事假，没有陪产假”，后马某于 2020 年 6 月 19 日至 6 月 25 日申请休事假。

后双方于 2023 年 4 月 14 日解除劳动关系。马某诉至法院，主张 2020 年 6 月 19 日至 6 月 25 日期间其系因妻子生产需要休陪产假，因某公司拒绝无奈才申请病假，故某公司应返还其上述期间因被认为休病假而扣除的工资。某公司则主张，马某没有申请过休陪产假，只是口头请的事假。

【裁判结果】

生效判决认为，马某于2020年6月19日至6月25日的休假，实质上因为其配偶2020年6月19日生产后需要陪伴、照顾产妇及婴儿所产生，上述时间亦符合陪产假的相应标准。某公司虽主张马某系口头申请事假，但其亦认可相应事假申请中申请人处并非马某本人签字，故在马某实质上因陪产需要休假之时，某公司却以马某休事假为由扣发其上述工资缺乏依据，法院对马某要求某公司返还上述期间扣发工资的请求予以支持。

【典型意义】

本案是深入落实男职工陪产假待遇的典型案列。陪产假是男职工在妻子生育期间享有的看护、照料妻子与子女的权利，是国家为了鼓励生育从立法层面上采取的配套措施，不仅有助于缓解育儿家庭的负担，亦有助于减轻对女性的就业歧视。本案强调了用人单位的法律义务和相应社会责任，明确用人单位不得无故拒绝劳动者的合理陪产假申请，并应在陪产假期间内足额支付工资。

【案例八】

劳动者休年休假、育儿假期间，用人单位需足额支付工资

【基本案情】

张某于2022年1月中下旬入职某公司，后因生产休产假至2023年3月16日。2023年4月6日，某公司人事微信通知张某返岗，张某回复“领导您好，我想申请把年假和丧假一起休了，孩子太小了，没人照顾，老公在外地，姥姥去世了，前20天我等着返岗没人通知我，突然您告诉我返岗，我这一点准备都没有，您看看可以吗？”某公司人事回复“可以的，你还有哺乳假一起休了也行，返岗不用等着，你请假到期了就应该回去了。”2023年4月13日，某公司以张某接到返岗通知后未到岗且未履行请假手续为由，解除双方劳动合同并支付工资至2023年3月16日。

张某提起劳动仲裁，主张某公司违法解除并要求某公司支付2023年3月17日至3月31日期间年休假、育儿假期间工资。

【裁判结果】

生效判决认为，2023 年 3 月 16 日后张某虽未实际提供劳动，但仍存在未休年假及育儿假，张某亦通过微信向某公司表达了相应休假请求，结合其剩余假期天数，应视为其 2023 年 3 月 17 日至 3 月 31 日期间系休年假、育儿假，该期间属于法律规定劳动者的带薪假期，故某公司应足额支付上述休假期间的工资。

【典型意义】

本案系明确年休假、育儿假系带薪假期的典型案例。《中华人民共和国劳动法》第四十五条规定，“劳动者连续工作一年以上的，享受带薪年假”。《北京市人口与计划生育条例》第十九条规定，“按规定生育子女的夫妻，在子女满三周岁前，每人每年享受五个工作日的育儿假；每年按照子女满周岁计算。”司法对带薪假期的明确和保障，从“个体权利救济”出发，矫正用人单位行为、响应并落实国家政策，不仅是劳动者权益的“最后防线”，更是社会公平与劳动力市场秩序的重要调节器。

【案例九】

劳动者未履行请假手续且请假合理性存疑，其擅自离岗构成旷工

【基本案情】

2020 年 5 月 11 日，郑某与某公司签订一年期劳动合同，约定郑某担任电工，每月工资 5000 元，劳动合同中约定：劳动者在工作期间连续旷工 3 天，或月累计旷工 5 天，或一个自然年度内累计旷工 10 天，或无任何请假手续 3 天以上未归者，或超出请假天数 3 天以上未归者，用人单位有权立即解除劳动合同且无需支付任何经济补偿金。

郑某主张于 2020 年 8 月 31 日因工受伤，导致腰部疾病无法上班。郑某提交的诊断证明显示其于 2020 年 7 月即存在左肩损伤，其 9 月 10 日的诊断证明显示为腰部软组织损伤，9 月 24 日的诊断证明显示为腰椎间盘突出症，10 月 10 日、27 日的诊断证明显示为左肩软组织、关节损伤，2021 年 2 月 22 日的诊断证明显示为左肩袖肌腱损伤。郑某提交的 2020 年 9 月 18 日微信记录显示某公司员工黄某催其上班，但其表示因带状疱疹无法上班，黄某回复表示因郑某未请假，只能按

照旷工处理，并强调疾病情形下亦应按照公司审批流程进行请假。

2020年9月25日，某公司以向郑某不请假离岗为由向其出具员工辞退通知书。后双方因解除劳动关系合法性发生争议诉至法院。

【裁判结果】

生效裁判认为，郑某与某公司签订的劳动合同就员工出勤、请假等基本的劳动纪律作了明确约定，郑某对此是充分知晓的，且该约定并未侵犯劳动者基本权利，亦无明显不合理之处，应属合法有效。郑某自认其2020年9月10日至25日期间未上班，但主张其于2020年8月31日因工受伤，导致腰部疾病无法上班，并履行了请假手续，故不属于无故旷工，但郑某未能提交证据证明其履行了正常的请假手续，其在某公司工作人员催其上班时，主张的请假事由与上述事由不一致，且郑某在某公司工作人员明确表示必须履行请假手续反之按旷工处理的情形下，仍直到2020年9月25日未到岗工作。郑某自述系某公司唯一电工，则其未履行请假手续即不到岗上班的行为无疑将给某公司正常的生产经营造成不利影响。故某公司以郑某无故旷工15天，严重违反了公司管理制度为由与其解除劳动合同符合法律规定。

【典型意义】

本案系劳动者无故不到岗且未履行请假手续被合法解除劳动关系的典型案例。劳动者有自觉维护用人单位劳动秩序、遵守用人单位规章制度的义务。劳动者因故不能到岗上班，涉及用人单位对工作的统筹安排。因此，劳动者应根据自身状况并按照用人单位规章制度的要求履行请假手续。本案引导劳动者遵守用人单位依法制定的规章制度，维护用人单位正常的生产秩序和管理秩序；教育劳动者应遵守职业道德和工作纪律，不得滥用权利，否则将承担不利的法律后果。

限制性股票收益能否计入经济补偿的计算基数 ——以北京、上海、广州为例的案例研究

Should Restricted Stock Proceeds Be Included in
the Calculation Base for Economic Compensation

—A Case Study of Beijing, Shanghai and Guangzhou Practices

上海保华律师事务所 张洪申



限制性股票或限制性股权，作为经典股权激励模式之一，一直被众多公司视为不可替代的长期激励手段。从公司治理角度来看，这种激励模式可以实现员工个人利益与企业未来发展的深度绑定，从而有效激发员工的积极性，最终提高企业的经济效益。然而，限制性股票的双重属性——既构成公司法下的股东权益，又涉及劳动法体系下的劳动对价——导致相关争议日趋复杂。而随着该激励模式的广泛应用，劳动争议案件中涉及限制性股票的案件同样呈逐年增多的趋势，其中，限制性股票收益是否可以计入经济补偿金的计算基数，则成为高频的争议焦点之一。究其根源，在于我国现行法律对限制性股票收益是否属于“工资”尚未进行明确界定，因此导致各地的裁审标准显著分化，本文即通过对北京、上海和广州三地的代表性案例进行分析，希望为企业的合规管理与劳动者的权益维护提供可操作的参考依据。

Restricted stock, as one of the classic models of equity incentives, has long been regarded by many companies as an indispensable tool for long-term motivation. From a corporate governance perspective, this incentive model enables a deep alignment between employees' personal interests and the future development of the company, thereby effectively enhancing employee motivation and ultimately improving the company's economic performance. However, the dual nature of restricted stock—constituting both shareholder rights under corporate law and consideration under labor law—has led to increasingly complex disputes. With the widespread adoption of this incentive model, labor disputes involving restricted stock have also shown a year-on-year increase. Among these, whether the proceeds from restricted stock should be included in the calculation base for economic compensation has emerged as one of the most frequently contested issues. At the root of this issue lies the lack of a clear definition under current Chinese law as to whether the proceeds from restricted stock qualify as “wages.” This legislative ambiguity has resulted in significantly divergent adjudication standards across regions. This article analyzes representative cases from Beijing, Shanghai, and Guangzhou, with the aim of providing practical reference for enterprises in compliance management and for employees in safeguarding their rights and interests.

一、关于限制性股票收益能否计入经济补偿金的两种观点

对于限制性股票收益是否属于工资性收入并据此计入经济补偿金，我国法律并未进行明确规定。根据《劳动合同法实施条例》第二十七条，经济补偿的月工资标准应按照劳动者应得工资计算，包括计时工资或者计件工资以及奖金、津贴和补贴等货币性收入。而股权激励所得，尤其是限制性股票收入，是否属于上述条文所规定的“工资”或“货币性收入”，则无法从该条文直接判断。另一方面，从公司法的视角，限制性股票的相关规定主要见于部门规章或政策，且同样无法明确限制性股票的法律性质。相应地，对于上述问题，实务中也分别存在两种观点：

（1）认为限制性股票收益可计入经济补偿金，主要依据在于：一方面，用人单位之所以授予劳动者相关限制性股票，是建立在双方存在劳动关系的基础上，且员工只有在工作年限或业绩目标符合股权激励计划规定的条件下，才可出售限制性股票并从中获益，这些条件均与劳动合同的履行密切相关，劳动者据此获得的限制性股票涉及的财产性收益应属于劳动者的劳动报酬；另一方面，劳动报酬是劳动者付出体力或脑力劳动所得的对价，而限制性股权则主要通过附条件的协议让渡给员工一定的股权或利益，以此激发员工的工作积极性而付出劳动，故员工接受限制性股票具有劳动者接受用人单位管理和激励的劳动关系典型特征。因此，限制性股票的收益应当属于劳动报酬并计入经济补偿金的计算标准。

（2）与前述观点相反的观点是限制性股票收益不属于工资性收入，持该观点的主要依据在于：首先，根据原劳动部《工资支付暂行规定》第5条规定：“工资应当以法定货币支付。不得以实物及有价证券替代货币支付”，据此，限制性股票显然不属于工资的支付形式，故不属于工资；其次，限制性股票的授予协议主体是公司与被激励者，劳动关系的主体是用人单位和劳动者，被激励者在劳动者的范围中并不必然确定，故股权激励关系并不能完全等同于劳动关系，因

此，股权激励关系中的限制性股票与劳动关系中的劳动报酬同样不能完全等同；最后，股权激励的客体是限制性股票，其对价通常是超越了劳动合同约定的更高质量的劳动，具体而言即管理、知识或技术等能够与普通劳动给付区别的其他生产要素，而劳动关系的客体就是严格意义上的劳动给付，基于此，因股权激励而产生的收益也不能等同于劳动法意义上的劳动报酬。

二、关于限制性股票收益能否计入经济补偿金的审判口径分析

笔者以北京、上海、广州三个城市为例，分别对限制性股票收益能否计入经济补偿金的相关案例进行调研，并选取了地区内具有代表性的判例进行汇总，同时对相关判决中的裁判思路进行分析，提炼有价值的判决口径为读者提供参考：

■ 北京地区

审判法院	案号	法院观点
北京市大兴区人民法院	(2023)京0115民初15434号	关于违法解除劳动合同赔偿金问题。依据《股权激励协议》以及《受限股票单位授予协议》的规定，赵某于2022年7月收到的股权激励利息在计算赵某离职前十二个月平均工资期间内且属于基于其自身对某某公司提供劳动而获得的经济利益，故该项收入应计入其离职前十二个月平均工资。
北京市第二中级人民法院	(2024)京02民终5350号	经济补偿的月工资按照劳动者应得工资计算，包括计时工资或者计件工资以及奖金、津贴和补贴等货币性收入。某某公司向赵某某发放的年终奖及股权激励利息均系赵某某为某某公司提供劳动后的报酬所得，应计入离职前十二个月平均工资，故一审法院综合在案证据及具体情况，判决某某公司支付赵某某违法解除劳动合同赔偿金，并无不当，本院予以维持。
北京市第	(2023)京	刘某获得的解禁股票收入属于某某公司对员工工作表

二中级人 民法院	02 民终 3863 号	现予以的阶段性激励所得，具有工资收入性质，某某公司关于不应将刘某所得股权激励收入计入刘某月平均工资，以及刘某关于股权激励收入计入解除劳动合同前 12 个月平均工资金额不足的主张，均缺乏依据，本院均不予采纳。
北京市第 三中级人 民法院	(2020)京 03 民终 13230 号	虽然双方在《劳动合同》中没有涉及限制性股票，但根据《员工手册》中的规定，“薪酬：公司采用整体薪酬制度，其中包含基本工资、奖金、其他现金和以限制性股票（RSU）的形式发放的股权激励。”焦某某先后在某某公司及其关联公司工作，双方确认焦某某自 2007 年开始就获得限制性股票，说明在劳动合同的履行过程中，上述公司均承诺适用《员工手册》，实行的是整体薪酬制度，限制性股票系作为整体薪酬的一部分。故焦某某所获的限制性股票应当计入劳动报酬，其已获得的股票对价应计入其离职前十二个月工资中作为计算基数。

从上述北京地区的代表性案例可以看出，北京地区的法院认为劳动报酬是指劳动者通过向用人单位提供劳动的方式而获得的经济利益，因此，用人单位支付劳动者货币之外的其他有价值的财产，只要不违反法律法规的效力性强制性规定，均应当视为劳动报酬的一部分；同时，用人单位通过奖励劳动者限制性股票其目的是为了激发劳动者工作的积极性，实现其经营利益的最大化，同样符合劳动报酬系劳动者付出劳动的对价的特点。

根据上述判例，北京地区的法院虽然在进行裁判时，会考虑用人单位的规章制度是否对限制性股票的性质进行了约定以及是否明确约定限制性股票属于工资。然而，北京法院的审判口径仍具有一定的拟制性，法院的裁量依据主要在于，既然劳动者向用人单位提供了劳动，那么用人单位便应向劳动者发放劳动报酬，对于双方签署的限制性股票授予协议，法院一般不作实质性审查，亦不论劳动

者通过股权激励取得的限制性股票收益是否远高于一般劳动者薪酬水平，均将限制性股票视为劳动报酬。因此，可以理解为根据北京地区的裁审口径，只要限制性股票的授予符合劳动法意义上的劳动报酬的外观，该等限制性股票收益就可认定为劳动报酬，从而应当纳入经济补偿的月平均工资计算标准。

■ 上海地区

审判法院	案号	法院观点
上海市徐汇区人民法院	(2023)沪0104民初27956号	关于经济补偿金，冯某主张离职前十二个月平均工资高于上年度本市月平均工资标准，但个人所得税纳税记录显示的826,746.15元系由某某公司5以“个人股权激励收入”的名义申报的收入，现有证据不足以证明该笔收入系冯某在某某公司1处的工资性收入，不应纳入离职前十二个月平均工资的计算基数。
上海市第一中级人民法院	(2023)沪01民终5006号	王某某据以提出本案诉请的聘用意向书虽系与其建立劳动关系的某某公司出具，但聘用意向书中载明授予其的限制性股份单位并非是某某公司的股票或股份单位，而是案外人某某公司的股份单位。同时，根据该聘用意向书载明的内容，授予王某某限制性股份单位的“相关规定按照某某公司的股权激励计划及王某某和某某公司之间的标准授权协议执行”，现王某某虽表示其与某某公司并未签订任何协议，但不排除某某公司存在相关股权激励计划或相关协议。另之前向王某某转账支付股权激励收入的也非某某公司。故就目前证据而言，王某某在本案中主张的股票出售收益及股票期权损失尚不能证明属于某某公司应支付其的劳动报酬或福利待遇。
上海市嘉定区人民法院	(2022)沪0114民初0114号	本院经审查认为，股权激励涉及的财产性收益具有不确定性，与企业经营状况和股票价格密切相关，并非

法院	16806 号	企业定期支付给员工的固定工资、奖金、福利等劳动报酬，故股权收益有别于劳动法中的劳动报酬。本案中，原告以劳动争议案由提出要求被告给付股票的诉讼请求，但从该股权激励的授权、行权条件及引发争议的原因等综合来看，双方之间系对股权激励事项约定引起的争议。所谓劳动争议纠纷是指用人单位与劳动者在实现劳动权利和履行义务过程中发生的纠纷，而被告基于激励计划授予原告的限制性股票，相关权益与被告的经营状况有关，而与原告履行劳动义务状况无关，也并不涉及劳动法上权利和义务。
----	---------	--

根据上海地区的代表性案例，上海地区的法院认为若没有充分证据证明限制性股票的收益属于工资性收入或劳动报酬的，则相关股权激励不应被视为“工资”，该裁判口径与北京恰恰相反。同时，限制性股票是否由用人单位直接向劳动者授予，即限制性股票的授予主体，同样是法院进行裁判的重要考虑因素；若限制性股票是由案外第三人向员工授予，该种授予方式并不符合工资“直接向员工支付”的特点，因此，法院也较为容易采纳用人单位关于限制性股票收益不属劳动报酬的抗辩。

此外，上海法院对于主张限制性股票等股权激励款项是否属于劳动争议的判决同样值得分析，虽然该问题并非本文的主要讨论话题，但对限制性股票收益是否属于工资性收入具有一定的参考意义：根据上海法院的观点，相关限制性股票权益与劳动法上的权利义务无涉，而工资则具备从属性和劳动对价性等劳动报酬的本质属性，是劳动者重要的经济权利，因此，若限制性股票权益不属于劳动法意义上值得保护的劳动者权利，则该等权益当然不属于劳动报酬。具体而言，劳动法保护的是劳动者的权利，而承揽人基于承揽合同关系或代理人基于代理合同关系主张的报酬，均不能认定为劳动法意义上的劳动报酬，故该等权利均不是劳动者的权利，所发生的争议亦不属于劳动争议范畴而属于一般的民事争议，限制性股票的收益则与此同理。

■ 广州地区

审判法院	案号	法院观点
广东省广州市中级人民法院	(2021)粤01民终13145、13146号	虽然原劳动部《工资支付暂行规定》第五条规定：“工资应当以法定货币支付，不得以实物及有价证券替代货币支付”。用人单位在授予劳动者限制性股票时并非以法定货币形式支付，但由于劳动者在获得限制性股票时支付的对价低于股票市场价格，在股票解禁时，必然会为劳动者带来差价的收益，这部分收益是可以以货币形式体现的，故应计入经济补偿金的计算基数。本案中，杨某获得的限制性股票虽不具有货币的外在表现形式，但在其符合条件出售时获得收入可以表现为货币形式，且事实上杨某也因此限制性股票获得相应货币收入。一审法院认为案涉限制性股票收益不属于劳动者的货币性收入，不应纳入经济补偿金的计算基数，有失偏颇，本院依法予以纠正。
广东省广州市中级人民法院	(2020)粤01民终4433号	从涉案协议的内容来看，某某公司授予限制性股票不属于企业员工依据劳动法领域依法享有的劳动薪酬或福利，而是企业对具备一定条件的员工（包括关联公司的员工）或经营管理者等参加人给予的一种额外的激励，属于一种长效激励举措。
广东省高级人民法院	(2019)粤民再227号	从《协议书》的签订目的看，某某公司向胡某某发售限制性股票，其目的在于留住和吸引对公司发展至关重要的中、高级管理人员和高端人才，提高公司在市场中的竞争力。胡某某签订《协议书》，目的在于取得某某公司的限制性股票。限制性股票及其收益高于劳动法确定的对普通劳动者的保护标准。所以，《协议书》的目的是为了规范公司和中、高级管理人员等不同于普通劳动者的特定员工之间基于限制性股票产

		生的权利义务，不同于《中华人民共和国劳动法》“为了保护劳动者的合法权益”的规范目的。 从《协议书》的内容看，其主要在于规范某某公司和胡某某之间基于限制性股权激励计划而产生的权利义务，并非约定劳动关系的产生、变更、消灭，也未约定工作时间、休息休假、社会保险、福利、培训、劳动保护、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金等关乎普通劳动者基本权利或生存条件的事项。
--	--	---

从上述代表性案例可以看出，广州中院对于限制性股票的收益是否可以计入经济补偿的计算基数存在不同的裁判口径：一方面，根据前劳动部的《工资支付暂行规定》第5条，该《规定》对工资的唯一支付方式作出了规定，即必须以法定货币支付，但由于限制性股票出售时获得的收入可以表现为货币形式，因此，在事实上符合货币收入的形式要求，故应纳入经济补偿金的计算基数；另一方面，从限制性股票授予协议的条款出发，限制性股票系用人单位对员工给予的额外的长期激励，所以不属于企业员工依据劳动法领域依法享有的劳动报酬或福利。对于限制性股票的收益是否属于劳动报酬，广州中院从部门“法规”和用人单位与劳动者之间的约定分别分析，可以得出不同的答案，这也与当前我国法律对该问题未作出明确规定存在一定关系。

根据广州高院的判例，限制性股票的授予协议是法院进行司法裁判的重要依据，应通过对授予协议的目的和内容进行综合分析，来判断用人单位和劳动者关于限制性股票究竟是否属于劳动报酬的意思表示；根据案例中双方对于限制性股票的约定，即协议目的既不同于为规范普通劳动者之间基于限制性股票产生的权利义务也不同于我国劳动法保护劳动者的目的，同时，协议内容亦并非约定劳动关系的产生、变更、消灭及关乎普通劳动者基本权利或生存条件的事项，故该等限制性股票显然不应属于劳动法意义上的工资。

三、律师建议

2024年11月6日，中国证券监督管理委员会发布了《上市公司监管指引第10号——市值管理》，鼓励上市公司综合运用股权激励、员工持股计划等方式促进公司投资价值。从国家政策层面，限制性股票等股权激励模式在不断受到推广，而与此同时，有关股权激励的劳动争议案件频频发生，不仅使得部分劳动者的合法权益无法得到保障，也为用人单位经营发展带来了一定困扰和管理成本。而综合前文所述，对于限制性股票收益能否计入经济补偿金，我国各地也确实存在不同的裁判观点。对此，笔者结合北京、上海、广州三地的司法实践，提出以下针对性建议，以期为企业和劳动者提供具有实操性的指引：

（1）若用人单位希望限制性股票收益不被纳入经济补偿的计算基数，则需注意：首先，在设计股权激励方案时，应在授予协议或相关制度中明确限制性股票收益是否属于劳动报酬的组成部分，例如，根据前述北京地区判例中“整体薪酬制度”的表述，存在较大可能被认定为劳动报酬的法律风险；其次，若限制性股票由母公司或关联公司授予，应在授予协议中明确股权激励法律关系的主体，避免因主体混同被认定为劳动关系下的工资；再次，应确保股权激励计划的独立性，例如通过股东大会或董事会决议向员工授予限制性股票，并签署独立的授予协议，以强化“商事合同”的属性；最后，在北京地区，由于法院倾向于将限制性股票收益认定为劳动报酬，建议提前对员工经济补偿的成本进行核算，并在薪酬结构中合理规划相关股权激励占比。

（2）对于劳动者而言，若希望将限制性股票收益纳入经济补偿的计算基数，则需注意：首先，应注意授予协议中对于限制性股票的表述，并注意保存相关制度性文件，例如公司制度中将限制性股票列为薪酬组成部分的书面文件；其次，根据《工资支付暂行规定》第5条，建议劳动者注意留存限制性股票解禁、变现的银行流水记录，证明其实际收益的货币属性；最后，在个人所得税申报记录中，若公司以“工资、薪金”名义申报的股权激励收入，或与HR或管理层沟通过程中（如邮件、微信），用人单位出现关于“股权激励作为绩效奖励”的表述，均可作为用人单位将限制性股票视为工资的证据。

“逆周期”抑或“顺周期” ——劳动争议案件高发的法经济逻辑

董保华 林歌

如何评价劳动争议案件高发这一现象,引发学界对当下中国劳动关系现状及调整模式的激烈争议。劳动争议的数量与经济发展究竟存在何种关系,学界有“逆周期”与“顺周期”两种解读。“逆周期”的维权机制与“顺周期”的确权机制,形成中西方两种不同的制度逻辑。中共中央、国务院《关于构建和谐劳动关系的意见》将“坚持共建共享”作为改变“强外部”的现状的原则,劳动争议案件高发也得以重新定位,通过企业内的利益协调,才可能实现劳动关系的和谐。

一、问题的提出

《劳动合同法》公布于2008年,劳动争议案件的数量出现了井喷,2008年我国经济发展也出现了拐点。“企业经济下行与员工申诉上升”折射出共享机制缺失的问题。其一,企业经济下行。2007年-2009年全球金融危机及经济衰退的影响对中国的冲击和考验也是严峻的。2007年佛山玩具商张树鸿自杀事件,用一种剧烈的方式,展现了我国以玩具出口企业为代表的制造业严酷生态。从1998年以来连续10年不断增长的中国的GDP,在2008年开始进入十年起伏不定的下行通道。其二,员工申诉上升。随着《劳动合同法》的实施,2008年,劳动争议案件的数量出现了井喷。当时的最高人民法院院长对这一类争议案件井喷做出概括:“高度重视审理涉及民生的案件。认真执行《劳动合同法》,审结劳动争议案件286221件,同比上升93.93%。”¹“2008年,《劳动合同法》及实施条例、劳动争议调解仲裁法相继出台,调整劳动关系的法律体系发生较大变革和调整,从而引发了新一轮的劳动争议案件的大幅增长。2008年相比2006年,劳动争议案件增长了近1.5倍。”²金融危机与劳动合同立法的共振,使共享机制缺失的悖论以一种极其震撼的方式呈现在人们眼前。

图1: 2007-2016年劳动仲裁受理案件数(万件)³与GDP⁴变动趋势

¹ 王胜俊:《2009年最高人民法院工作报告》, http://www.gov.cn/2009lh/content_1261101.html (“中华人民共和国中央人民政府”, 转载时间: 2009.03.20)。

² 《〈劳动合同法〉实施以来海淀法院审理劳动争议案件情况分析》, <http://bjgy.chinacourt.gov.cn/article/detail/2009/02/id/867535.shtml> (“北京法院网”, 转载时间: 2009.02.16)。

³ 参见中华人民共和国人力资源和社会保障部公布的《中国劳动统计年鉴2017》, http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/zwgk/szrs/tjsj/201901/t20190118_309272.html。

⁴ 参见国家统计局公布的2000年-2015年国内生产总值(GDP), <http://data.stats.gov.cn/easyquery.htm?cn=C01&z=A0201&sj=2016>。



从全国情况看，2008 年开始，经济发展与劳动争议案件出现了长达十年的逆向增长的情形。国家公布的 2000 年至 2011 年“劳动仲裁受理案件数”、“劳动者当事人数”及同期 GDP 指数，得到图 1。如果我们以 2010 年作为劳动争议案件与 GDP 的平衡点，可以看到 2007 年是经济发展处于最高点，而劳动争议案件则处于最低点；2016 年的情形正好相反，经济发展处于最低点，劳动争议案件则处于最高点；2015 年经济发展处于次最低点，劳动争议案件则处于次最高点。从 2011 年至 2014 年也都有类似的规律。当我们对 2007 年—2016 年十年的数据进行观察时，清楚看到这种逆向发展的情形。

对于“劳动争议案件居高不下”现象尽管内部一直存有争论，我国官方在公开场合对这一现象长期保持正面的评价。2015年4月，中共中央、国务院发布的《关于构建和谐劳动关系的意见》（下文简称《意见》）首次在高层次的规范性文件中将“劳动争议案件居高不下”现象列为“问题”做出了否定性评价。⁵肯定到否定的转变，最直接的原因似乎是劳动维权的制度成本已达极致。2008年我国劳动仲裁机构受理的劳动争议数量为69.3万件，相较于2007年的35万件，增长近一倍。⁶此后，除2011年因大调解下降至58.9万件，劳动争议数量始终在60万件以上的高位徘徊，2014年涨至71.5万件，2015年更是突破80万件的大关。⁷如果仅从数据上看，这只是一次被动的调整，其实不然。《意见》在做出这一否定性评价时，还提及“争议行为的群体性”⁸、“违法拖欠触底性”⁹的问题，三个问题之间具有内在联系。

《意见》对当下我国劳动关系面临的挑战有着深刻的认识，随着劳动维权理论的重新评价，构建和谐劳动关系出现了新定位，具有很强的理论意义。对于这一新定位带来的机制变化，

⁵ 参见《中共中央国务院关于构建和谐劳动关系的意见》，载《人民日报》2015年4月9日。

⁶ 参见中华人民共和国人力资源和社会保障部公布的《中国劳动统计年鉴 2017》，http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/zwgk/szrs/tjsj/201901/t20190118_309272.html。

⁷ 董保华、李干：《构建和谐劳动关系的新定位》，载《南京师大学报(社会科学版)》2016年第2期。

⁸ 《意见》所说的“集体停工和群体性事件时有发生”。

⁹ 《意见》指出“有的地方拖欠农民工工资等损害职工利益的现象仍较突出”。

我国劳动法学目前尚无理论研究。

二、“逆周期”的维权机制

在《意见》之前，我国有大量的政府表述及学术文章从不同的角度对“劳动争议案件居高不下”现象的合理性进行了解读，主要有劳动法学中的劳动维权理论和经济学的逆周期理论。

（一）劳动维权理论

维权是指维护个人或群体的合法权益，当事人的权利受到不法侵害，而采取一项维护自己合法利益的诉求行为。维权是中国 2000 年以后产生出的特有新词，最早的消费者维权日（3 月 15 日）是一个来自美国的概念，¹⁰这一概念进入中国后被赋予全新的含义。从 2004 年开始，农民工进城打工未享受到合法权益成为维权的重点，伴随着清欠风暴，出现劳动维权或劳工维权的概念。2006 年，沈阳在全国首设“9·25”农民工维权日，¹¹重庆紧随其后，于 2007 年设立“农民工维权日”，¹²以后还出现了“职工维权日”。¹³2008 年 12 月太原市向全市农民工发放维权“绿卡”¹⁴，各地竞相在劳动维权上推出各种新的举措。根据 Benney Jonathan 的研究，“维权”（weiquan）一词直到 1992 年才首次在《人民日报》上出现，西方学者要到 21 世纪初期才注意到此新词所代表的社会及文化意义。¹⁵2008 年《劳动合同法》提出构建“和谐稳定的劳动关系”，将劳动维权的概念与“和谐稳定”相联系，成为劳动法理论中使用频率最高的词汇之一。《劳动合同法》、《劳动争议调解仲裁法》旨在降低劳动者的维权成本，

¹⁰ 国际消费者权益日（International Day for Protecting Consumers' Rights），定于每年的 3 月 15 日，因为在 1962 年的 3 月 15 日时任美国总统的约翰·肯尼迪在美国国会发表《关于保护消费者利益的总统特别咨文》一文，文中首次提出了著名的消费者四项权利。最早由国际消费者联盟组织于 1983 年确定，目的在于扩大消费者权益保护的宣传，使之在世界范围内得到重视，促进各国和地区消费者组织之间的合作与交往，在国际范围内更好地保护消费者权益。

¹¹ 《沈阳举行农民工维权日晚会》，<http://acftu.people.com.cn/n/2012/0926/c67502-19112516.html>。

¹² 《重庆市首个“农民工日”致社会各界的一封公开信》，http://www.gov.cn/gzdt/2007-11/04/content_795155.htm。

¹³ 《彩云湖社区开展“职工维权”宣传活动》，http://www.cqjlp.gov.cn/zfxx/web_showzfxx_115653.shtml。

¹⁴ 太原市政府农民工办公室表示，将面向全市农民工发放维权“绿卡”“绿卡”上写明工会、法律援助、劳动监察、农民工办等电话号码，以及维权程序，以便于他们节省时间、减少环节，顺利解决工资拖欠、合同纠纷等实际困难。

¹⁵ Benney Jonathan. *Defending rights in contemporary China*[M]. New York: Routledge, 2013.

增加维权效能。¹⁶申请劳动仲裁成本的降低,引导劳动者在面对企业侵权时,寻求通过外部的法律机构解决争议。¹⁷

从学术研究的角度看,劳动维权的最基本的含义是权利已经形成,这一概念较为接近的传统学术概念是权利争议。权利争议属于“履约争议”,法律、集体合同、劳动合同抑或用人单位的规章制度已为双方当事人之间的权利义务做出了安排,存在可供审理的裁判依据。¹⁸两个概念也有区别,劳动维权一词特指中国2000年以后威权体制改革下形成的权利,这是国家给定的权利,这种权利是具有某种自上而下,保障劳动关系稳定的特点,劳动维权更强调因法定权利而产生的争议。当稳定成为和谐的基本手段时,权利某些“确定”的含义受到重视。其一,权利的特定性,权利主体是劳动者,义务主体是用人单位,这种特定性使这种劳动维权具有正当性。其二,权利的法定性,法律通过对权利和义务的设定,来承认和保护劳动者利益。“我们主要是通过把我们所称的法律权利赋予主张各种利益的人来保障这些利益的。”¹⁹权利的法定性强调了这种利益并非由劳动关系当事人自行界定,劳动维权具有很强的权威性。其三,权利的安定性,构建起人们对社会活动的合理预期,并依据现行法律确认、调整自己的行为。²⁰由于完全可以预见法律后果,劳动维权具有很强的稳定性。在劳动维权的理论视域中,权利的特定、法定、安定的“确定”特性可以带来正当、权威的“稳定”效果。

借鉴日本对于争议处理的划分,劳动争议处理制度属于公的解决方式。²¹在我国,这种处理方式是一种外部解决方式。权利争议本是指“劳资双方当事人基于法规之规定(或契约之约定)而主张现在权利之存否为争议之内容”,权利争议关乎“法律关系之确认”。当权利被理解为具有特定性、法定性、安定性时,这种确定性可以说是一种加强版的权利争议,“已确定之法律地位的贯彻”,具有“司法审理之可能性、诉讼救济可能性,则当事人原则上即无诉诸自力救济之争议行为的‘绝对必要性’。”²²我国的“协”、“调”、“裁”、“审”基本属于公力救济的范畴。在劳动维权的语境下,立法部门及部分学者将劳动争议案件数量的快速

¹⁶ 杨连元:《〈劳动合同法〉宗旨:使劳动者权益不被侵犯》,载《工人日报》2007年6月30日,第2版。
黎建飞、靳友成:《〈劳动合同法〉实施后劳动案件数量激增,劳动维权成本降低》, <http://www.110.com/falv/laodongfa/laodongfadongtai/2010/0823/308299.html>。

¹⁷ 董保华、李干:《构建和谐劳动关系的新定位》,载《南京师大学报(社会科学版)》2016年第2期,第70页。

¹⁸ 黄程贯:《劳动法裁判选辑(一)》,元照图书出版公司1999年版。

¹⁹ [美]罗斯科·庞德:《通过法律的社会控制》,沈宗灵译,商务印书馆1984年版。

²⁰ [德]伯恩·魏德士:《法理学》,丁晓春、吴越译,法律出版社2013年版。

²¹ 邱骏彦:《劳资争议处理之自主解决与公的解决方式》,载董保华主编:《劳动争议处理法律制度研究》,中国劳动社会保障出版社2008年版。

²² 黄程贯:《劳资争议法律体系中之罢工的概念、功能及基本法律结构》,载《政大法学评论》1989年第6期,第62-63页。

增长与劳动维权目标的实现画上等号,劳动者可以不必再通过自力救济的方式寻求利益的实现,社会因而可以实现稳定。全国人大法工委行政室、实际参与立法的负责人张士诚认为,“《劳动合同法》实施后,劳动争议案件出现井喷,恰恰说明劳动者可以依法维权了。事实上,不签订劳动合同、劳动合同短期化等突出问题,与立法前有切实的改进。”²³这种看法也是大部分劳动法学者的看法。“案件的增多在某种意义上是好事,这表明劳动者的维权意识觉醒了。”叶静漪说。²⁴

（二）我国经济学的逆周期理论

我国一些经济学者进行了有益的探索,借鉴西方的研究模型分析我国劳动争议规律,总结出不同于西方的“逆周期”理论。“逆周期”理论通过数学的方法使劳动争议模型化,借助动态博弈模型和回归方程,发现了经济周期和劳动力市场发展对劳动争议的影响,为法学理论的研究开阔了思路。在我国,郭金兴、王庆芳(2012)等学者对劳动争议案件发生频率与经济周期、劳动力市场的影响进行研究,提出“逆周期”理论的观点来解说劳动维权的理论以及“劳动争议案件居高不下”的现象。2011年,我国学者对进入仲裁的劳动争议案件进行分析,发现“劳动争议发生频率在经济衰退时更高”²⁵,并据此提出劳动争议与经济周期具有负相关关系的“逆周期”理论。该理论认为,劳动争议案件本质上反映了劳资双方的相互博弈²⁶,通过建立“二阶段动态博弈模型”,可以对劳动争议案件的发生机制进行研究。“二阶段动态博弈模型”由两个阶段组成:第一阶段,由资方选择是否侵害劳动者权益,如果选择“是”,则进入第二阶段;此时由劳动者选择是否借助法律维护自身权益,一旦劳动者选择“是”,案件就会发生。争议一旦发生,双方都要支付一定的成本。

²³ 汤耀国:《立法者的酸甜苦辣》,载《瞭望新闻周刊》2010年3月7日,第4版。

²⁴ 王俊秀、刘梦泽:《劳动争议案数量仍居高不下》,载《中国青年报》2010年1月19日,第4版。

²⁵ 王庆芳、郭金兴:《中国劳动争议的逆周期性研究》,载《经济与管理研究》2016年第6期,第70页。

²⁶ 参见郭金兴、王庆芳:《我国劳动争议的倒U型假说及其检验:基于我国省际面板数据的研究》,载《劳动经济研究》2014年第2期,第108页。

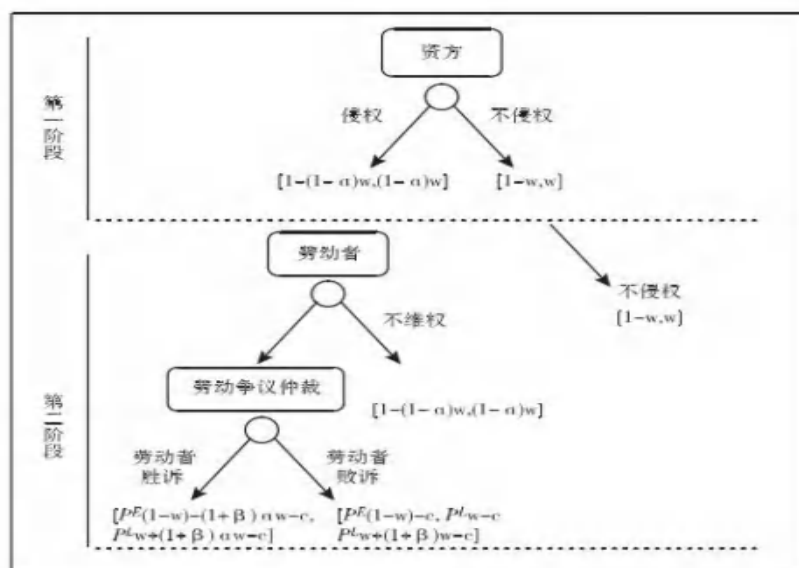


图 2：劳资争议的二阶段动态博弈模型图²⁷

为验证“逆周期”理论，郭金兴、王庆芳选取 2000-2011 年《中国劳动统计年鉴》中的劳动仲裁受理案件数和劳动者当事人人数，将两个数据分别除以第二、第三产业就业人数，得出劳均劳动争议劳动者当事人人数和劳均劳动争议案件数两个指标，表示劳动争议发生频率。再将两个数据与产出缺口²⁸进行回归分析，发现“（正的）产出缺口每增加 1%，将引起劳均劳动者当事人人数下降 2.344%”²⁹。这意味着，劳动争议案件发生频率在经济繁荣阶段下降，在经济衰退阶段上升，呈现出“逆周期”变化的特征。基于回归方程的验证，“逆周期”理论认为，劳资双方的博弈主要受到经济周期作用。经济繁荣时期，劳动力市场供不应求，劳动者容易找到工作，而资方却难以在短时间内寻找到合适的雇员，市场的约束使企业侵权意愿下降，劳动者占据博弈的优势地位。此时，即使发生侵权行为，与其花费较多时间、精力诉诸法律，劳动者更倾向于通过更换工作来弥补损失，维权意愿较弱。在经济衰退期，企业的经营压力变大，破产风险增加，侵权意愿增强，双方博弈进入第二阶段。对于劳动者而言，资方的侵权造成收入水平降低，生存条件恶化，加上再就业困难，通过劳动法律途径维护权利的频率上升，劳动争议案件数量随之增加，最终与经济走势呈现逆向发展。

根据“逆周期”理论，我们也进行了数据验证，其实，真正符合这一规律的数据应当是 2007-2016 年劳动仲裁受理案件数。本文同样以 10 年为限，并对数据范围进行了调整，从图 1

²⁷ 参见郭金兴、王庆芳：《我国劳动争议的倒 U 型假说及其检验：基于我国省际面板数据的研究》，载《劳动经济研究》2014 年第 2 期，第 108 页。

²⁸ 产出缺口用来代表经济周期。

²⁹ 王庆芳、郭金兴：《中国劳动争议的逆周期性研究》，载《经济与管理研究》2016 年第 6 期，第 71 页。

“2007-2016年劳动仲裁受理案件数（万件）与GDP变动趋势”看，清楚的呈现了这种“逆周期”的特点。验证成功本身说明这些经济学者强调的约束条件是成立的。

（三）定量理论对定性理论的验证

十年来，法学理论强调劳动维权，主要是定性分析；经济学强调逆周期，侧重于定量的研究，两者是从不同侧面来证明劳动争议案件高发的合理性。但两种证明合理性的理论放在一起恰恰会得出以逆周期方式进行劳动维权并不合理的结论。在劳动维权的理论视域中，权利的特定、法定、安定可以带来正当、权威、稳定的管制效果。这种效果放到社会经济生活的大环境中应当作何评价呢？从某种意义上可以将定量分析视为定性分析的制度效果的社会验证，这种验证在不经意间揭示了我们的制度缺陷。

其一，劳动维权理论的特定性涉及资本与劳工关系的设定，强资本与弱劳工是我国实行高管制的基本依据，其正当性来源于劳动者没有议价能力。正当不正当是一个伦理的概念，在劳动维权逻辑中有时是一个政治概念，具有很强的主观性。强资本与弱劳工也构成“逆周期”理论第一个假设，区别在于劳动法学者只是以从属性理论来进行分析，并不考虑供求关系的影响。逆周期作为经济学理论则无法回避劳动力市场供求关系的影响。逆周期理论认为员工并非毫无议价能力，我国现行制度赋予员工“用脚投票”的权利。“经济繁荣时期，劳动力市场供不应求，”这样的假设是与我国现行的实际情况是相符合的。我国长期存在的民工荒基本属于这种情形。基于回归方程的验证，“逆周期”理论认为，劳资双方的博弈主要受到经济周期作用。经济繁荣时期，劳动力市场供不应求，劳动者容易找到工作，而资方却难以在短时间内寻找到合适的雇员，市场的约束使企业侵权意愿下降，劳动者占据博弈的优势地位。劳动关系既有从属性的一面，也有平等性的一面，只要形成劳动力市场必然具有某种平等性。从图1可以看到，加入供求关系之后，在一个缺工的环境下，经济繁荣时期劳动者的议价能力甚至于超过用人单位，用脚投票也作为一种自力救济的手段，比通过仲裁、诉讼这种他力救济的方式更有效。劳动者的弱势只在逆周期中出现，这时需要求助于国家执法机构的公力救济手段。当我国高管制逻辑所依据强资本与弱劳工只建立在一个脱离劳动力市场供求关系的理论假设上，主观假设脱离客观实际，高管制正当性也就打了折扣。

其二，劳动维权理论的法定性涉及关于法定与约定关系的设定，高管制需要法律上的高标准。强法定与弱约定是“逆周期”理论第二个预设。在侵权与违约中，“逆周期”理论更强调的是侵权，由于法定权利往往构成了侵权，而约定权利往往构成了违约，这是一种强法

定弱约定的制度环境。这也是我国目前制度安排的实际情形。当劳动关系只被视为一种抽象的从属性关系，高法定成为制度必然。劳动关系双方围绕现有劳动合同的权利义务引发的争议，如劳动关系的确认、劳动合同的履行、劳动报酬的支付、解雇行为是否合法等产生的争议，国家有一套详细、具体的法定标准。这种雇佣条件的法定化使劳动争议的相当一部分案件都具有侵权的性质。逆周期所指的经济周期(Business cycle)：也称商业周期，用于表示经济发展的总体趋势下的经济活动所经历的有规律的扩张和收缩。经济周期在综合因素共同影响下的波动，并非是一个企业可以掌控的。经济周期的规律对劳动关系双方当事人发生作用时，都具有不可抗拒的特点，当经济周期作用于劳动关系，在法律上表现为侵权与被侵权关系时，多少说明高标准的逻辑是不符合经济规律的，高标准的权威性也就被打折了折扣。

其三，劳动维权理论的安定性涉及国家与社会关系的设定，高管制、高标准最终是要实现高稳定。强国家与弱社会也是“逆周期”理论第三个预设，其对于工会的作用是忽略不计的。劳动维权理论、“逆周期”理论都强调：虽然是员工提起仲裁，但企业侵权才是原因，“逆周期”理论将企业侵权、违约看作争议发生的前提。如果企业没有违法行为，劳动争议不会发生；只有在企业违法时，才会由劳动者决定是否启动维权程序，这一假设与劳动法学研究者的假设相同。从劳动维权理论来观察，工会作为一个维权机构其作用其实是可以被其他维权机构所替代的。这种假设基本符合我国的实际情况。表面看来，我国制度安排中工会似乎既有协商权，又有调解权。但总体看来，这两种权利的作用都比较有限。当劳动争议案件的数量不断提高时，只能说明企业的违约、侵权的范围正在扩大。将社会安定建立在侵权、违约不断扩大的基础上，逻辑上是很难讲得通的，十年的实践，高稳定的目标实现其实早已被打折了折扣。

我国劳动维权理论的基本逻辑是通过高管制、高标准达到高稳定，三者被理解为具有因果联系。如果说强资本与弱劳工只是一个脱离供求关系的理论假设，这样的高标准带来是高诉讼，反映的是侵权范围的扩大，未必实现了高稳定。通过公力救济解决争议，一个实际的目标是避免劳动争议的私力救济。事实上，在公力救济高发的同时我国的私力救济也以很高的速度增长。劳动维权本是一个合法的概念，在实践中却也出现了非法维权的现象，《意见》将其称为集体停工和群体性事件，“争议行为的群体性”³⁰和“劳动案件的高发性”成为并发症。十年“逆周期”的劳动维权并未达到预期的社会效果。

³⁰ 《意见》所说的“集体停工和群体性事件时有发生”。

三、“顺周期”的确权机制

劳动关系与劳动力市场相联系,顺应市场经济的发展,共享经济发展的成果,西方形成了顺周期理论。美国共享机制通过工业民主(industrial democracy)来实现,这是一种在利益基础上形成的争议,成为顺周期的确权机制的典型代表。确权机制更关注的是权利形成的过程,这也构成了社会法区别于传统民法的显著特征。

(一) 西方的顺周期理论

西方一些国家,如英国、美国,在立法上区别权利争议与利益争议,“之所以有区分之必要性的最主要症结乃是有无司法审理可能性”,利益争议则系“劳资双方当事人基于事实状况而主张将来权益应否调整为其争议之内容”。³¹权利争议属于“履约争议”,法律、集体合同、劳动合同抑或用人单位的规章制度已为双方当事人之间的权利义务做出了安排,存在可供审理的裁判依据;利益争议属于“缔约争议”,是劳资双方对尚未形成权利义务的利益进行分配所产生的争议,尚不存在可供审理的裁判依据。³²西方的顺周期理论与我国劳动维权理论最大的区别在于注重权利的形成过程,而不是将权利当做一个结果去维护。

利益与权利相比具有如下特征:其一,利益具有客观性,权利具有主观性。关于利益的属性,归纳起来主要有三种观点,即主观说³³、主客观统一说³⁴、客观说³⁵,笔者认为客观说是恰当的。庞德认为,利益是存在于法律之外的一个出发点,法律必须为这个出发点服务。³⁶其二,利益具有变动性,权利具有稳定性。利益能满足主体需要、要求或者愿望。³⁷而我们身处在一个时刻变换的世界中,人们的需要、要求或者愿望也在不断地发展变化以致利益必然保持动态性。然而,一旦契约化变权利化,要求当事人双方都要受到其合意的拘束。³⁸其三,利益具有过程性,权利具有结果性。庞德把利益分为个人利益、公共利益与社会利益。

³¹ 黄程贯:《关于权利事项与调整事项劳资争议之区分》,载《劳动法裁判选辑(一)》,元照图书出版公司1999年版。

³² 黄程贯:《劳动法裁判选辑(一)》,元照图书出版公司1999年版。

³³ 认为利益是阶级和社会集团对于满足一定需要的意志指向性,属于主观的、社会意识范畴。参见E.A.鲁卡舍娃:《论国家与法》,转引自孙国华:《论法与利益之关系》,载《中国法学》1994年第4期,第37页。

³⁴ 利益具有客观的制约性,但它的体现始终是人。所以利益是客观东西和主观东西的统一。参见M·米哈伊洛夫、A·英特列夫:《社会主义和利益》,转引自孙国华:《论法与利益之关系》,载《中国法学》1994年第4期,第37页。

³⁵ 认为利益是个客观范畴。参见C·阿伊浮科维奇:《重要的社会学问题》,转引自孙国华:《论法与利益之关系》,载《中国法学》1994年第4期,第37页。

³⁶ [美]庞德:《通过法律的社会控制法律的任务》,商务印书馆1984年版。

³⁷ 程燎原、王人博:《赢得神圣——权利及其救济通论》,山东人民出版社1998年版。

³⁸ 王利明:《契约精神与法治社会》,载《当代贵州》2015年第19期,第62页。

³⁹庞德法学的立足点为个人利益与社会利益的平衡协调关系,为社会法学的研究奠定了基础。法通过赋予和保障权利,为国家与公民之间、以及公民与公民之间的关系带来可预见性,继而创造安定性。⁴⁰可见,安定性应该是一个协调的过程,而非国家预先输入的结果。利益所具有客观性、变动性、过程性反映在现实立法中,通常只有利益争议的情形下,工会才组织劳动者集体行动,劳动者通过团体力量与企业谈判共享发展成果。工会的主要功能在于确定权利,维权是确权的延伸。

（二）顺周期理论的变动预设

“顺周期”理论的研究对象就是集体谈判制度下由工会组织主导的劳动者集体行动。20世纪20、30年代,西方学者对集体谈判制度下由工会组织的劳动者集体行动进行分析,发现经济的周期波动是影响劳资冲突的重要因素。⁴¹到20世纪50年代,学者进一步发现劳资冲突在经济繁荣时期较为剧烈,反之则趋向缓和,具有明显的正相关性。围绕这一观点,西方学者首先从经济视角对劳资冲突的顺周期理论进行了解释,就劳资双方对预期利益和预期成本的影响形成三种主要观点。

里斯从“理性人”假设出发,认为劳资冲突受到双方对各自成本和收益的预期的影响。经济繁荣时期,劳动力市场供不应求,劳动者就业机会增多,而企业招工难度增大,加之企业害怕因罢工而失去市场份额,使劳动者拥有更多的谈判筹码,预期收益高于成本,发生劳资冲突的可能性较高。反之在经济萧条时期而企业生产压缩、利润减少,劳动力市场供大于求,工作机会减少,劳动者丧失谈判筹码,劳资冲突频率降低。⁴²

雷德尔和诺依曼进一步认为,劳资冲突发生频率不仅受到各自预期成本、收益的影响,也受到共同收益和共同成本的影响。经济繁荣阶段,企业利润增加,双方都想要占有这部分收益,不愿让步,容易引发劳资冲突。经济萧条时期,企业经营困难,收益减少,罢工行为带来的客户流失、份额减少无异于对企业经营雪上加霜,劳资双方都会竭力避免发生冲突。

⁴³

希克斯认为信息的不对称影响双方预期,也会导致争议的发生。⁴⁴从通货膨胀率角度来

³⁹ [美]博登海默:《法理学》,张智仁译,上海人民出版社1992年版。

⁴⁰ [德]伯恩·魏德士:《法理学》,丁晓春、吴越译,法律出版社2013年版。

⁴¹ 参见HANSEN A H, “Cycles of strikes”, American Economic Review, 1921, 11(4): 620-651。

⁴² 参见Rees, Albert, “Industrial conflict and business fluctuations”, Journal of Political Economy, 1952, 60(5): 371-382。

⁴³ 参见Reder MN, Neumann R G, “Conflict and contract: the case of strikes”, Journal of Political Economy, 1980, 88(5): 867-886。

⁴⁴ 参见HICKS · R, “The theory of wages”, New York and London: McMillan, 1932。

看，经济上行阶段，通胀率也会上升，劳动者通过市场信息判断企业经营状况良好，对自身工资的预期提高，要求企业增加报酬，此时劳资冲突较为频繁。反之，经济下行阶段，通胀率下降幅度大于工资，劳动者对未来工资预期下调，产生劳资冲突的可能性随之降低。可以看出，企业对自身经营情况是充分了解的，而劳动者只能依据市场信息对企业状况进行推测，其提出的涨薪要求可能高于企业实际盈利能力，这种不对称在经济繁荣阶段被进一步扩大。

上述学者的分析路径虽有不同，但都反映出利益争议的实质：劳动者发动集体行动是为了与企业共享经济发展成果。这一内在动因，必然导致以罢工运动为代表的劳资冲突在经济繁荣时期较为剧烈，而在经济衰退期较为缓和。顺周期理论揭示出以分享发展成果为目的的工业民主本质上是在合作基础上发展出的一种体现工业民主的斗争手段，如果斗争发展过度以致于损伤合作的根本价值，集体行动也就失去了基本的正当性了。在顺周期的基础上，美国产生了两种相互制衡与相互补充的制度。

（三）顺周期理论的民主预设

西方的顺周期理论是建立在市场经济的动态变化上，随着经济发展而带来的利益应当以某种经济民主的方式来进行分享。经济民主可以通过集体谈判与职工参与两种方式来实现。前者涉及的是集体劳动法，后者涉及的是个别劳动法。

集体劳动法与工会谈判制度。1932年的《诺里斯-拉瓜迪亚法案》(Norris-LaGuardia Act)明确规定：“雇员或者其代表应当有权免受雇主在选举代表，组建工会或者其他以集体谈判或互助和保护为目的的协同行动等方面的不当干预、限制和强迫的权利。”美国雇员一开始就是既享有团结的权利，也享有不团结的权利。这是经济民主的体现。《诺里斯-拉瓜迪亚法案》还宣布联邦法院不得强制实行“黄狗契约”，不得发布禁止罢工法院禁令。该法赋予雇员自由组织工会的权利，该权利免受雇主的不当干预；同时确立了雇员通过工会进行集体谈判的权利。1935年的《国家劳动关系法》(National Labor Relations Act)将组织、加入工会，进行集体谈判等权利写入雇员权利章节。这是美国在工业民主上进行的一次大力推进。这种工会民主的效果是通过某种周期理论来体现的。“第二次世界大战”结束后不久，面临工会贪腐、滥权的难题，工会内的集权倾向压倒了民权利，动摇了集体谈判，导致了美国集体劳动法的衰落。在劳资关系领域遭遇法律现实主义思潮的冲击。

个别劳动法与员工参与制度。工业民主既然只是实现劳动过程的一种人道主义价值导向，就可能在集体劳动法这种形式之外发展出其他形式。早在战后初期，德国的政治家们意识到，单靠政治民主不足以维系民主制度的存在和发展，还需要经济民主的参与。经济民主的概念

早见于魏玛共和国时期。Naphteli认为：“经济民主一方面是一种民主，即是一种与政治民主不同而且作为政治民主补充的一种民主；另一方面，它又是一种经济法规，是一种不同于经济专制、对立于经济专制的民主经济法规。”在Naphteli等人的倡导下，德国总工会联合会于1928年的汉堡代表大会上通过了《实现经济民主》的决议。而1972年联邦政府设立的调查共决制可行性的专门委员会主席Biedenkopf则指出：经济民主意味着，基本经济法规在合理组织社会经济过程中，必须遵循包括人的基本权力、法律机构的社会责任以及一般的法律观点等在内的基本价值观念。⁴⁵

“第二次世界大战”期间，面对劳资关系危机，纳粹德国选择了“企业共同体”的模式，通过取消工会和集体谈判，将企业主、工人、职员、自由职业者等纳入“德意志劳动阵线”等手段，镇压工人运动、安定社会秩序、缓解失业，提振经济，使德国迅速摆脱危机。⁴⁶如果美国与纳粹德国的做法均能够达到相同的社会经济目标，就不能仅因为一方来自于纳粹德国而指责其做法是不正义的。因为，“法律是政策”。William认为，作为实现特定政策的工具，法律的价值只能从外部衡量，即政策目标是否落实。⁴⁷而美国社会为了证明自身体制有别于纳粹的正当性，就必须为集体劳动关系法寻找坚实的内在价值。这个价值就是民主。^[48]法律过程学派(Legal Process School)认为，法律不仅有相对的、工具性的外部价值，而且具有绝对的、本体性的内在价值。

寇肯认为，“在美国存在两个劳动关系系统，一个是基于《瓦格纳法》的新政劳动关系系统，也叫新政集体谈判模式；另一个是1960年代以后出现的非工会的劳动关系系统，也叫非工会的人力资源管理模式。这两个系统相互作用并相互竞争。1980年代早期发生的一些事件，如让步谈判、工作场所革新、非工会的人力资源管理系统重要性的上升，意味着劳动关系系统正在发生根本性的变化，即从传统的新政集体谈判模式向非工会的人力资源管理模式转型。”⁴⁹

四、维权机制与确权机制的比较分析

⁴⁵ 参见张俐萍：《德国企业共决制与西欧模式的比较》，载《经济学动态》1994年第11期，第62页。

⁴⁶ 参见邓白桦：《纳粹德国“企业共同体”劳资关系模式研究》，同济大学出版社2012年版。

⁴⁷ 参见William N. Eskridge, Jr. & Philip P. Frickey, “An Historical and Critical Introduction to the Legal Process”, in Henry M. Hart, Jr. & Albert M. Sacks (ed.), *The Legal Process: Basic Problems in the Making and Application of Law*[M]. Westbury: The Foundation Press, 1994.

⁴⁸ 阎天：《美国集体劳动关系法的兴衰——以工业民主为中心》，载《清华法学》2016年第92期，第169-185页。

⁴⁹ 游正林：《对中国劳动关系转型的另一种解读——与常凯教授商榷》，载《中国社会科学》2014年第3期，第166页。

维权机制与确权机制主要区别在于国家定位的不同。确权机制强调权利并非是一个可以由外部输入的内容，而需要通过一定的民主形式在企业内部产生出来，经济周期是确权的基本依据。维权机制则将权利理解为可以由国家从外部输入，并由整个社会来自觉履行，这种权利与经济周期似乎并无关联。我国的劳动维权机制其实是一种加强版的权利争议机制，我国是否有可能让权利争议还其本来面目，不仅通过法定也可通过双方当事人的约定，产生出权利，并采权利争议为主的机制，从而使国家调控建立在顺周期的基础上呢？事实上这种设想不仅理论上是成立的，而且在我国经济发展的上升时期有过历史经验。就我国劳动争议的发展情况来看，在GDP与劳动仲裁受理案件数上经历了由“顺周期”逻辑向“逆周期”逻辑的发展。前十年的“顺周期”与后十年“逆周期”形成鲜明对比。如果我们对比1998-2007年劳动仲裁受理案件数（万件）与GDP的变动趋势（图3），可以发现在这十年间是中美两国调整机制最为相似的时期，在这10年间两国的劳动争议都进入了顺周期轨道。



图 3：1998-2007 年劳动仲裁受理案件数（万件）⁵⁰与 GDP⁵¹变动趋势

我国在2008年之前，制度设计与美国为代表的西方国家截然不同，为什么会达到类似的制度效果呢？这是一个非常值得研究的现象。中美的实际调整机制在这一时期有许多相似之处。劳动争议的发生与经济周期保持了同一方向，尤其是1998年-2004年两者不仅保持了同一方向，而且两者保持了同步增长。同为顺周期逻辑在以下一些方面是类似的。

其一，在市场经济条件下对劳动权益进行保障。上世纪 80 年代我国开始试行书面劳动

⁵⁰ 参见中华人民共和国人力资源和社会保障部公布的《中国劳动统计年鉴 2017》，http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/zwgk/szrs/tjsj/201901/t20190118_309272.html（“中华人民共和国人力资源和社会保障部”，转载时间：2019.01.18，访问时间：2019.01.19）。

⁵¹ 参见国家统计局公布的 2000-2015 年国内生产总值（GDP），<http://data.stats.gov.cn/easyquery.htm?cn=C01&zb=A0201&sj=2016>（“国家统计局”，转载时间：2017.01.09，访问时间：2018.08.01）。

合同的目的是以这种方式改造当时高度统一的国家用工制度。1998 年国有企业员工开始经历大下岗，接受市场经济的冲击与考验。国家对于农民工的态度也开始发生转变，尤其是 2004 年后加强保护。对于劳动力市场从承认流动、接受流动到鼓励流动，在流动的基础上，健全劳动者权益的保障机制。顺周期理论强调在市场经济发展的条件下，用人单位与劳动者的利益分享。只有在一个高度灵活的市场环境中，才能实现这样的分享目标，这一时期我国的社会氛围与这种分享逻辑最为符合。劳动合同作为产生权利的主要依据，劳动关系在这一时期具有较高的灵活性。

其二，劳动争议的重心在于实现公平的分配。2004 年广东开始出现民工荒，深圳民工缺口约 40 余万人，东莞缺口约 27 万人⁵²，农民工的议价能力开始加强。另据中国劳动力市场信息网检测中心的一份《江苏、浙江、福建、广东等地劳动力市场呈现出缺工现象》显示：江苏、浙江、福建、广东等省的 12 个城市在 2004 年第二季度的用工需求为 108.7 万人，同期劳动力市场求职人数仅 70.4 万人，缺口达 38.3 万人。我国劳动争议长期以来以劳动报酬、解除合同、社会保险三类争议为主。这三种争议标示着劳动关系的三个时期，劳动报酬是劳动关系的存续期间，经济补偿在劳动关系短暂结束时期替代失业保障的功能，以养老保险为主的社会保障关乎劳动关系完全结束，劳动关系短、中、长期的担忧三分了劳动争议的总数。在一个经济向上发展的时期，总体是平衡的并以工资支付为制度逻辑重心。总理为农民工讨欠薪，说明国家更为关注公平的劳动报酬。在短、中、长三期中，短期目标的损害往往更容易引起执政者的关注，成为法律权利设置的重点。这种权利设置与西方集体谈判的目标极为接近。

其三，这一时期的劳动争议的处理体制有了长足的发展，在一个市场向好的情况下，企业也必然以某种分享发展成果的方式来留住员工，这种分享约定也被国家要求体现在双方的各种书面文件，如果不能兑现协议，员工会选择离职并通过劳动仲裁，来讨回公道，劳动报酬争议是这一时期的最主要争议。这一时期前半段是群体争议流向集体争议，后半段开始集体争议流向群体争议。尽管如此，公力救济有着较高的公信力。立法上的法定权利与执法上的公力救济实现着合理的配合。

表 1：劳动争议仲裁委员会处理案件争议原因统计⁵³

争议原因	劳动报酬	保险福利	劳动保护	职业培训	变更、解除、终	其它
------	------	------	------	------	---------	----

⁵² 《关于民工短缺的调查报告》，http://rsj.luzhou.gov.cn/gzdt/gndt/content_299786（“泸州市人力资源和社会保障局”，转载时间：2004.09.20，访问时间：2018.08.17）。

⁵³ 资料来源：《中国工会统计年鉴 2002》。

					止劳动合同	
总计	45172	31158	18171	1254	43590	15276

尽管中美在这一时期制度设计完全不同，美国劳动争议主要是利益争议，中国劳动争议主要是权利争议，两者却达成了类似的目标。在经济发展的环境下，政府目标与企业目标是类似的，社会与企业都需要稳定，作为一种加薪的压力手段，市场发展带来的利益，美国的雇主通过合作的方式让员工分享利益，如果员工不能分享经济发展带来的利益，也可选择组织工会并通过工会施加压力，市场利益也可通过双方当事人的博弈成为权利。中国从一开始就是追求权利法定化，国家成为利益转向权利的“二传手”。在一个市场向好的情况下，员工有较强的议价能力，企业如果不能兑现协议，员工会选择离职并通过劳动仲裁，以政府的压力来实现约定。在这种经济向上的发展时，国家容易遵循市场导向，并提倡契约精神。中美两种不同的机制至少在1998-2007年的十年间都体现了“顺周期”的发展要求。

五、维权机制与确权机制综合运用

中美两种法律机制真正差异是在一个经济向坏的环境中反映出来的，这一时期政府追求的社会稳定与企业要求的劳动关系灵活形成了冲突。美国政府的相对超脱与中国政府定位完全不同。经济下行时，各种社会压力使中国政府很难再遵循市场的逻辑，仅仅充当利益转向权利的“二传手”，用社会稳定代替企业灵活成为政府的利益需求，这种反客为主常常能够得到社会的喝彩。面对经济危机，美国更多的是让失业保险发挥作用，中国更容易实行政府请客企业买单的制度。2008年经济的向下及劳动权益的向上，两个拐点同时出现，正是这种体制特点的集中体现，经济与政治出现了高度的冲突。在这种冲突中社会稳定很难真正实现，我国劳动争议的外部解决机制的问题暴露无遗。

（一）我国劳动争议的外部解决机制



图 4：1996-2016 年劳动仲裁受理案件数（万件）⁵⁴GDP⁵⁵变动趋势

如果我们将中国十年的顺周期与十年的逆周期加在一起并稍加扩展，可以整理出图 4。从上图 1996-2016 年我国劳动仲裁受理案件数的变化来观察，可以得出如下两个结论：一是，以顺周期与逆周期的理论来观察，中国大体上可以分成三个时期，1996-1998 年是逆周期，劳动争议上升与 GDP 下降呈现相反的趋势；1998-2017 年是顺周期，劳动争议伴随 GDP 上升而同步增长；2008-2016 年具有逆周期特点，总体劳动争议上升与 GDP 下降呈现相反的趋势。其二，如果我们在 1996 年至 2016 年的数据中排除 2008、2009 年的数据，无论 GDP 如何发展，劳动争议数量始终处于稳定上升状态，表现为与经济周期完全脱节的现象。这种劳动争议案件独立于经济周期的现象是我们最需要关注的一种现象。这种现象反映出一种可称之为外部性的现象。这种外部性反映在以下一些制度原素中：

其一，外部性反映在法定权利上。当着我们以法定权利来实现保护劳动者利益的目标时，就会不断的从外部输入劳动标准，其方式是使体现工资、工时、休假等内容的劳动基准法的底部不断抬高，同时将一些西方国家并不纳入劳动标准的内容如解雇等内容也纳入劳动标准法。劳动关系的内容一旦法定化就与经济周期无关，无论经济好坏，企业都必须执行。经济上行时企业可以执行这些标准，民工荒的供求规律在保证这些标准以符合劳动者的要求来实现。经济下行时企业不能执行这些标准，这些内容便会大量转化为权利争议。利益争议作为

⁵⁴ 参见中华人民共和国人力资源和社会保障部公布的《中国劳动统计年鉴 2017》，http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/zwgk/szrs/tjsj/201901/t20190118_309272.html（“中华人民共和国人力资源和社会保障部”，转载时间：2019.01.18，访问时间：2019.01.19）。

⁵⁵ 参见国家统计局公布的 2000-2015 年国内生产总值（GDP），<http://data.stats.gov.cn/easyquery.htm?cn=C01&zb=A0201&sj=2016>（“国家统计局”，转载时间：2017.01.09，访问时间：2018.08.01）。

一种要求分享的争议才与经济周期有关，权利争议通过国家来进行保障时遵循逆周期的规律。

其二，外部性反映在执法主体上。政府与企业相比，政府是一种外部力量。我国是以强政府平衡强资本的逻辑来认识中国的劳动关系，外部输入的标准必然寻求外部解决。在强政府平衡强资本的逻辑中，经济上行时，劳资关系被认为是平衡的，政府应当弱介入；经济下行时，两者的关系不平衡，政府需要强介入。当着外部大量输入标准，且有一个庞大的组织系统提供维权帮助时，员工必然借助这样的力量来达到制衡企业的目的。政府通常并不提供财政帮助，而只是提供了外部强制力迫使企业去执行国家强制标准。在一种政府请客、企业买单的环境下，中国劳动者与政府之间建立起一种高度依赖的关系，相比之下，员工与企业的信赖关系却比较差。我国的媒体宣传也在不断的强化政府亲民与企业原罪。在这种环境下，员工与企业只能共享顺境，很难共度难关。在经济下行时我国的制度逻辑是推动劳动者向政府寻求帮助，积极维权，政府成为一种雪上加霜的力量。劳、资、政的关系趋向外部化的同时，也趋向短期化。

其三，外部性反映在工会组织上。我国工会组织本是按企业内部工会的模式来建立的，意在克服工会的外部化，然而，实际生活中其行为方式是外部化的，主要按照高度行政化的上级工会的要求来运作，在一个劳动者对政府高度依赖的制度环境中，工会的威信往往是建立在其准官方的地位上。中国工会相对于工会会员而言，并未真正成为对外代表，对内自律的组织。中国出现了员工、企业、政府、工会四方主体的格局，过于政治化也使其在企业这样一个经济组织体内成为一种实际上的外来因素。

一国的体制有其自身的运行轨迹，当着外部性膨胀过度时，就会触碰体制边界。劳动维权是基于某种理论假设，当我国将劳动争议案件引向外部专业机构处理时，并未考虑制度成本，事实上，管制本身是一种高成本的他力救济形式。外部性膨胀不仅“过度”而且“过快”。立法部门还在对“劳动争议案件居高不下”表示乐观时，执法部门已经表示了担忧。2008年我国让仲裁免收费，诉讼低收费的目的，是让案件尽量进入劳动争议的处理程序处理。在轰轰烈烈宣布这一立法目标时，执法部门已经悄悄的对劳动维权的基本思路离经叛道。2010年以来自上而下推动的“大调解”，一是让相当一部分案件分流到专业机构以外处理，二是通过裁前调解使案件不进入法院。历年来，裁前调解的比例一般在30%左右，从2010年调解接近40%，裁决数量达42.0%，两者开始接近。2011年调解为47%，裁决数量达41.3%，案件总量也得到控制，下降至60万件以下。然而，大调解的效果，只维持了二年，2014年调解与裁决开始重新持平，在这一年劳动争议案件数量正式突破70万件的大关。一年之后，2015年裁决案件重新超过调解案件，也就在这一年劳动争议案件数量突破80万件的大关。劳动争议案

件增长的失控，使我国于2015年底公布《关于完善矛盾纠纷多元化解机制的意见》，2016年《关于人民法院进一步深化多元化纠纷解决机制改革的意见》，我国开始以更大的力度推进调解工作。2016年调解开始重新超过裁决，但劳动争议案件的数量依然保持上升的势头。2017年调解与裁决相比，开始明显占据优势，案件总数开始回落至80万件以下。

从世界各国的实践来看，调解本是一种利益协调制度，与利益争议相适应。国家既然已经将利益法定权利化，就应当不容调解置喙。然而，我国却大力推动让权利打折扣的调解制度，从而让已经从企业流出的大量劳动争议案件再涌出法律体制或调解解决。劳动维权的基本思路是通过“确定”追求“稳定”，大调解与高管制、高标准的劳动维权理论的所谓“依法解决”的统一逻辑是格格不入。一些社会学者调查发现，2010年以来自上而下推动的“大调解”将劳动争议越来越多的下沉到基层组织和非司法机构中，争议处置表现出“去司法化”的特征。正式的司法救济渠道和法律体系被搁置，争议处置结果的不公令维权者的公平感下降，劳动争议逐渐从规范的救济渠道转向街头抗争。⁵⁶权利争议以调解为主，反映的是劳动维权的逻辑根本无法在现实生活中贯彻。当“劳动争议案件居高不下”、“争议行为的群体性”与“违法拖欠触底性”相联系时，其实还强调了后者才是政府资源真正应当投向的目标。前两个问题对于政府资源的占用使违法拖欠工资的问题长期难以解决。

（二）各国劳动争议的内部解决机制

当我们更仔细的对比中美两种机制，便会发现两者在制度逻辑上存在着明显的区别。这种区别是我国顺、逆周期转换的内在原因。

其一，美国的工会谈判与员工参与都是经济民主的形式，社会压力与市场压力是两种平行的具有替代性的手段。中国的市场压力与政府压力一开始就不是建立在民主而是建立在集权上的，前者通过企业的经济集权而后者通过国家的政治集权来实现。美国的机制虽然也存在着相互制衡但也具有相互补充的特点。经济集权与政治集权虽然具有相互制衡的特点，但较难形成相互补充的合力。

其二，经济民主必然建立在市场经济的基础上，无论是工会谈判还是员工参与，作为一种分享的手段，必须有经济发展作为保证，因此“分享”始终是两种手段的共同基础，周期理论是这种共同基础的概括，当这一种手段偏离目标时，便容易被淘汰，美国工会的衰落很大程度上是由于“工会集权”偏离经济周期的目标。经济集权与政治集权都比较容易偏离市

⁵⁶ 参见庄文嘉、岳经纶：《从法庭走向街头——“大调解”何以将工人维权行动挤出制度化渠道》，载《中山大学学报(社会科学版)》2014年第1期，第146页。

市场经济发展的轨迹，尤其是政府的目标是维稳，更容易偏离市场发展的逻辑。当政府执政理念发生变化，维稳的压力就可能过度偏离经济周期所要求的灵活性目标。

其三，美国经济民主的两种形式背后都有政府作为平衡机制，作为利益争议，政府主要保障双方实现利益协调，一种机制发展过分或者发展不足时，政府可以抑制或促进的方式进行平衡。中国通过国家是将利益转化为法定权利，并以政府强制力来保障实施，在转化为权利以及权利保障过程中，政府其实已经成为一方特定的执法主体，丧失了协调者的身份地位，政府只有在强执法与弱执法中做出选择。当着劳动维权思维过度膨胀而触碰体制边界时，其实政府也只能选择弱执法，对于强执法也只能是心有余而力不足。

日本解决劳资争议之方式，法律上可分为两大主轴，一为私的解决方式，另一为公的解决方式。各国的共识是：只有将劳资矛盾控制在企业内部、将利益诉求限制在经济利益，才能实现长治久安。⁵⁷集体谈判与职工参与被称为“私的解决方式”。劳动和资本产生纠纷时，本质上适宜在企业内部，以利益协调方式予以自行解决。集体性或群体性的争议避免个人与国家的直接冲撞，成为各国既定之法政策。一旦发生不同意见，应可能尝试由企业内所设之各种机制来解决。用脚投票与用手投票，形成了员工参与机制与工会谈判机制。借鉴各国的发展经验，应当健全两种机制并形成良性互动，从而以自主的方式解决矛盾。《意见》是将“坚持共建共享”的原则作为改变“强外部”的现状重要举措。《意见》提出：“统筹处理好促进企业发展和维护职工权益的关系，调动劳动关系主体双方的积极性、主动性，推动企业和职工协商共事、机制共建、效益共创、利益共享。”在这一系列原则与规范背后，其实存在着某种上“共享”的价值观，只有劳资合作才可能实现劳动关系的和谐。

⁵⁷ 邱骏彦：《劳资争议处理之自主解决与公的解决方式》，载董保华主编：《劳动争议处理法律制度研究》，中国劳动社会保障出版社 2008 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