

# 保华月刊

*Baohua Monthly*

2024年1-2月刊  
Jan-Feb.2024  
第 7 7 期  
N O . 7 7

- 案例调研：用人单位因劳动者不当言论解除劳动关系的合法性讨论
- 嬗变二：商会意见被歪曲为“撤资”威胁



总编：董保华  
责编：董润青、杨杰  
编辑：蒋素梅



保華律師事務所

- 
- 2 劳动法新闻资讯  
Labor Law News
- 劳动新规详解  
Close Look at New Labor Regulations
- 41 人力资源社会保障部办公厅关于印发《新就业形态劳动者休息和劳动报酬权益保障指引》《新就业形态劳动者劳动规则公示指引》《新就业形态劳动者权益维护服务指南》的通知  
Notice of the General Office of the Ministry of Human Resources and Social Security on Issuing the Guidelines for the Protection of Rights and Interests in Rest and Labor Remuneration of Workers in New Forms of Employment, Guidelines for the Publicity of Labor Rules for Workers in New Forms of Employment, and Guidelines for the Protection of Rights and Interests of Workers in New Forms of Employment
- 50 最高人民检察院和中华全国总工会联合印发通知协同推进运用“一函两书”制度保障劳动者权益  
The Supreme People's Procuratorate and the All-China Federation of Trade Unions Issued a Notice to Jointly Promote the Implementation of “One Letter and Two Books” policy to Protect the Rights and Interests of Workers
- 热点追踪  
Hot Issues
- 54 案例调研：用人单位因劳动者不当言论解除劳动关系的合法性讨论  
Case Study: Discussion on the Legality of Employers Terminating Employment Relations Due to Employees' Inappropriate Comments
- 老董杂谈  
Professor Dong By-Talk
- 65 嬗变二：商会意见被歪曲为“撤资”威胁  
Transmutation II: distorting the views of chamber as threatening to disinvest

# 劳动法新闻资讯

**NEWS**

## 一、人社部、司法部等六部门部署加强新就业形态劳动纠纷一站式调解工作

来源：人社部网站

摘要：1月31日，人社部网站发布《关于加强新就业形态劳动纠纷一站式调解工作的通知》。

《通知》明确，平台经济活跃、新就业形态劳动纠纷较多地区的人社等部门应当加强合作，充分发挥劳动争议调解、人民调解、司法调解特点优势，在劳动人事争议仲裁院调解中心或者根据实际在相关调解组织增加联合调解职能，有条件的可设立一站式调解中心，依法依规受理新就业形态劳动者与企业之间因劳动报酬、奖惩、休息、职业伤害等劳动纠纷提出的调解申请。调解应当自受理之日起15日内结束，双方当事人同意的可以延长，最长不超过15日。达成调解协议，依法可以申请仲裁审查或者司法确认的，引导当事人提出申请。联合发文单位要做好新就业形态劳动纠纷“总对总”在线诉调对接，提供全流程在线调解服务。

**Abstract:** On January 31, the website of the Ministry of Human Resources and Social Security issued the *Notice on Strengthening One-stop Mediation of Labor Disputes in New Forms of Employment*. The *Notice* specifies that the human resources and social security departments in areas with active platform economy and high incidence of labor disputes in new forms of employment should strengthen cooperation, fully leverage the advantages of labor dispute mediation, people's mediation, and judicial mediation, and add joint mediation function to the mediation center of the Labor Dispute Arbitration Court or relevant mediation organizations according to the actual situation. If conditions permit, a one-stop mediation center may be established to accept applications for mediation of labor disputes related to remuneration, rewards and punishments, rest, occupational injuries, etc. between workers in new forms of employment and enterprises in accordance with the law and regulations. Mediation shall come to an end within 15 days from the date of acceptance. If both parties agree, the mediation period may be extended for a maximum of 15 days. If a mediation agreement is reached and an application for arbitration review or judicial confirmation can be made according to law, the parties shall be guided to apply. Joint issuing units should do a good job in the online litigation and mediation of labor disputes in new forms of employment, and provide online mediation services throughout the process.

人社部调解仲裁管理司负责人解读《关于加强新就业形态劳动纠纷一站式调解工作的通知》

近日，人社部与最高人民法院、司法部、中华全国总工会、中华全国工商业联合会、中国企业联合会联合印发《关于加强新就业形态劳动纠纷一站式调解工作的通知》（人社厅发〔2024〕4号，以下简称《通知》）。人社部调解仲裁管理司负责人就《通知》有关问题回答记者提问。

问：请介绍一下六部门联合出台《关于加强新就业形态劳动纠纷一站式调解工作的通知》的背景和意义？

答：党的二十大报告及《中共中央 国务院关于促进民营经济发展壮大的意见》都对做好新就业形态劳动者权益保障工作提出明确要求。近年来，越来越多的劳动者依托互联网平台获得就业机会，新就业形态的就业“蓄水池”和“稳定器”作用日益显现。但与之相对的，新就业形态劳动者维权难、多头跑和办理此类劳动纠纷调查取证难、事实认定难、法律政策不完善等问题突出。近年来，一些地区人社部门主动作为、创新探索，在与相关部门加强协调联动、建立工作机制、开展联合调解等方面创造了一批务实管用的经验做法。比如，四川省绵阳市人社局会同有关部门共同建立了新就业形态劳动者权益维护联合调解中心，培育建立专业化调解员队伍，推行智慧“云调解”打破地域限制，实现新就业形态劳动纠纷受理只跑一次、一体办理。广东省广州市荔湾区新就业形态劳动者权益保障中心坚持党建引领，建成区域功能型党委34个，外卖骑手流动党支部20个，搭建党委政府与新就业形态劳动者连心桥；加强源头治理，打通街道、部门、企业3个渠道，建立联席会议制度，明确重点保障内容和工作机制；加大服务力度，实现调解仲裁与行政协调、劳动维权与就业帮扶、促进就业与稳定企业有机融合。印发《通知》，是人社等部门认真践行新时代“枫桥经验”，坚持把非诉讼纠纷解决机制挺在前面，立足预防、立足调解、立足法治、立足基层，进一步发挥协商调解前端性、基础性优势，通过柔性化方式及时妥善维护新就业形态劳动者合法权益，服务平台经济规范健康持续发展，促进民营经济发展壮大。

问：新就业形态劳动纠纷一站式调解工作的目标是什么？对于工作模式有什么考虑？

答：相较传统劳动关系，新就业形态更多呈现民事权益与劳动保障权益相互混合、难以区分。一旦发生纠纷，劳动者往往难以弄清自己为哪家企业工作、应享受哪些权益保护、应到哪些机构维权。对此，我们根据“高效办成一件事”要求，坚持政策集成、协同联动的理念，整合调解优势资源，汇聚多部门力量，着力开展新就业形态劳动纠纷一站式调解工作，切实解决新就业形态劳动者投诉无门问题，既解“法结”，又解“心结”，实现案结事了。

具体到工作模式，《通知》明确，平台经济活跃、新就业形态劳动纠纷较多地区的人社部门、人民法院、司法行政部门、工会、工商联、企业联合会等单位应当加强合作，充分发

挥劳动争议调解、人民调解、司法调解特点优势，积极探索打造“人社牵头、部门协同、行业参与”的工作格局，构建新就业形态劳动纠纷一站式多元联合调解工作模式，在劳动人事争议仲裁院调解中心或者根据实际在相关调解组织增加联合调解职能，有条件的可设立一站式调解中心，做好各类调解衔接联动工作，合力化解新就业形态劳动纠纷。

问：新就业形态劳动纠纷一站式调解如何开展？

答：受理范围方面，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》《中华人民共和国民事诉讼法》及《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》（人社部发〔2021〕56号）等法律政策，一站式调解中心或者开展联合调解工作的调解组织可受理新就业形态劳动者与平台企业和用工合作企业之间因劳动报酬、奖惩、休息、职业伤害等劳动纠纷提出的调解申请，并根据法律法规政策规定及争议事实，遵循平等、自愿、合法、公正、及时原则，帮助双方当事人在互谅互让的基础上自愿达成调解协议，促进矛盾纠纷实质化解。

调解流程方面，接到现场调解申请，一站式调解中心或者开展联合调解工作的调解组织应当指导申请人写明基本情况、请求事项和事实理由并签字确认；接到通过网络等渠道发来的调解申请，一站式调解中心或者开展联合调解工作的调解组织应当及时审核申请内容、材料是否清晰完整并告知当事人。对属于受理范围且双方当事人同意调解的，调解组织应当尽快完成受理。对不属于受理范围或者一方当事人不同意调解的，调解组织应当做好记录，并口头或者书面通知申请人。新就业形态劳动纠纷一站式调解应当自受理之日起15日内结束，但双方当事人同意延期的可以延长，延长期限最长不超过15日。

在线调解方面，《通知》要求，人社部门、人民法院、司法行政部门、工会、工商联、企业联合会等单位要充分运用已有在线调解平台，做好劳动纠纷“总对总”在线诉调对接，对符合在线调解条件的劳动纠纷开展全流程在线调解活动，包括提交调解申请、音视频调解、司法确认、法律咨询等，为新就业形态劳动者提供优质、低成本的多元解纷服务。

问：新就业形态劳动纠纷一站式调解成果有哪些保障？

答：经调解达成调解协议的，由一站式调解中心或者开展联合调解工作的调解组织制作调解协议书，推动双方当事人及时完整履行调解协议。不能立即履行，依照法律规定可以申请仲裁审查或者司法确认的，一站式调解中心或者开展联合调解工作的调解组织要引导当事人依法提出申请。

对不属于联合调解受理范围、一方当事人不同意调解或者未能调解成功的新就业形态劳动纠纷，一站式调解中心或者开展联合调解工作的调解组织要依法引导当事人向有管辖权的仲裁机构申请仲裁或者向人民法院提起诉讼。

问：将采取哪些具体措施促进《通知》的贯彻落实？

答：一是明确工作职责。《通知》明确，人社部门发挥牵头作用，做好组织协调、办案指导等工作，提供协助协商、就业帮扶等服务；人民法院根据需要设置人民法院巡回审判点（窗口）等，会同有关部门进一步畅通调解、仲裁与诉讼、执行衔接渠道，积极履行指导调解的法定职能；司法行政部门通过在一站式调解中心派驻人民调解工作室、引导激励律师参与公益法律服务等方式，做好一站式调解工作；工会、工商联和企联组织选派工作人员或者推荐行业领域专业人员积极参与一站式调解工作。二是发挥相关部门作用。积极争取交通运输、应急管理、市场监管等职能部门和行业主管部门支持，推动规范企业经营行为，做好综合监督工作。三是加强工作指导。推动企业落实劳动纠纷化解的社会责任，依法建立劳动争议调解委员会，搭建劳动者与企业沟通对话平台，强化合规管理，在用工过程中遵守相关法律政策和诚信原则，积极配合提供新就业形态劳动纠纷协商调解案件中需要的重要信息，切实做好劳动纠纷预防化解工作。

## 二、2023 年全国新增减税降费及退税缓费超 2.2 万亿元

来源：人民政府网

摘要：1 月 24 至 25 日全国税务工作会议在北京召开。分析当前工作面临的形势，部署 2024 年重点工作任务。

会议公布，2023 年全国税务系统组织税费收入 31.7 万亿元，国家财力根基持续夯实；全年新增减税降费及退税缓费 22289.9 亿元，其中制造业及相关行业受益占比超四成，中小微企业受益占比超六成，有效助力经济持续回升向好；全年新办涉税经营主体达 1687.6 万户，同比增长 28.3%。

会议要求，2024 年全国税务系统要更好发挥税收在国家治理中的基础性、支柱性、保障性作用。扛牢依法依规组织税费收入主责，加强税收改革和政策研究完善，精准高效落实结构性减税降费政策，持续深化税收征管改革，稳步推进全面数字化的电子发票推广应用，扩围上线全国统一的新电子税务局，深化拓展税收大数据应用，提升数字化智能化治理效能。

**Abstract:** From January 24 to 25, the National Taxation Work Conference was held in Beijing to analyze the current situation and deploy key tasks for 2024.

It was announced at the conference that, in 2023, the tax revenue of national tax system was 31.7 trillion yuan and the national financial foundation continued strengthening; Throughout the

year, a total of 2228.99 billion yuan was added for tax reduction, fee reduction, and tax refund deferral, of which over 40% was enjoyed by manufacturing and related industries and over 60% was enjoyed by small and medium-sized enterprises, effectively helping the economy recover. During the year, 16.876 million new tax related business entities were established, a year-on-year increase of 28.3%.

It was put forward at the conference that the national tax system should give full play to the basic, pillar and supportive role of taxation in national governance in 2024, shoulder the responsibility of organizing tax revenue in accordance with laws and regulations, strengthen tax reform and policy research and improvement, accurately and efficiently implement structural tax reduction and fee reduction policies, continue to deepen tax collection and management reform, steadily promote the application of electronic invoices, launch a nationwide unified new electronic tax bureau, deepen and expand the application of big data of tax, and improve the efficiency of digital and intelligent governance.

### **2023 年中小微企业新增减税降费及退税缓费超 1.4 万亿元**

（记者王观）记者从 1 月 24 日至 25 日召开的全国税务工作会议获悉：2024 年，全国税务系统将持续深化税收征管改革，稳步推进全面数字化的电子发票推广应用，扩围上线全国统一的新电子税务局，深化拓展税收大数据应用，提升数字化智能化治理效能。

据介绍，2023 年，全国新增减税降费及退税缓费 22289.9 亿元。分行业看，制造业及与之相关的批发零售业占比最高，新增减税降费及退税缓费 9495.3 亿元，占比 42.6%；分企业规模看，中小微企业受益最明显，新增减税降费及退税缓费 14264.2 亿元，占比 64%；分经济类型看，民营经济纳税人受益明显，新增减税降费及退税缓费 16864.6 亿元，占比 75.7%；分政策看，小规模纳税人减免增值税政策新增减税降费 6509.8 亿元，小微企业减征所得税政策新增减税 1788.8 亿元，支持科技创新的先进制造业、工业母机、集成电路企业增值税加计抵减政策新增减税 1208.5 亿元，提高个税专项附加扣除标准政策新增减税 391.8 亿元。

税收数据显示，2023 年，新办涉税经营主体即首次到税务部门办理税种认定、发票领用、申报纳税等涉税事项的经营主体达 1687.6 万户，同比增长 28.3%，其中以新产业、新业态、新商业模式为核心内容的新办涉税经营主体 449.4 万户，占全部新办户的 26.6%；新办涉税经营主体中开展跨省贸易的有 460.8 万户，同比增长 32%。



2024年，全国税务系统将精准高效落实结构性减税降费政策，进一步深化“政策找人”，加力推进政策直达快享。围绕“高效办成一件事”，聚焦办税缴费中高频事项和纳税人缴费人反映突出的问题，持续开展“便民办税春风行动”。

### 三、最高法与人社部及全国总工会发布涉欠薪纠纷典型案例

来源：最高法

摘要：1月25日，最高人民法院、人力资源社会保障部、中华全国总工会联合发布涉欠薪纠纷典型案例。本批典型案例共十三件。在案例四挂靠施工欠薪纠纷案中，法院对于施工单位出借资质允许其他单位或个人以施工单位名义对外承揽工程项目导致拖欠农民工工资的，判令承包劳务项目的个人和被挂靠施工单位共同承担清偿责任，避免各方主体互相推诿转嫁风险，明晰了违法挂靠情形下拖欠农民工工资的清偿责任主体认定规则，有利于倒逼施工单位依法依规参加建设活动，切实规范工程建设、劳动用工等行为。

**Abstract:** On January 25, the Supreme People's Court, the Ministry of Human Resources and Social Security, and the All-China Federation of Trade Unions jointly released typical cases of disputes over wage arrears. There are a total of thirteen typical cases in this batch. In Case Four on the dispute over wage arrears in affiliated construction, the court ordered the individual contracting the labor project and the affiliated construction unit to jointly bear the repayment responsibility for the wages of migrant workers caused by the construction unit lending qualifications to allow other units or individuals to undertake engineering projects in the name of the construction unit, in order to avoid the risk of shifting blame among all parties and clarify the rules for determining the repayment responsibility for wage arrears of migrant workers in the case of illegal affiliation. It is conducive to forcing construction units to participate in construction activities in accordance with laws and regulations and effectively regulating engineering construction, employment and other behaviors.

### 最高检发布依法惩治拒不支付劳动报酬犯罪典型案例

#### 依法惩治恶意欠薪犯罪，持续维护劳动者合法权益

按时足额获得劳动报酬是劳动者最关心的权益。党的十八大以来，以习近平同志为核心的党中央

中央围绕加强劳动者权益保护、深化根治欠薪工作等作出重要部署。为深入学习贯彻党的二十大关于完善劳动者权益保障制度、中央经济工作会议关于要求保障农民工工资按时足额发放的重要部署，最高人民法院、人力资源社会保障部、中华全国总工会今天联合发布涉欠薪纠纷典型案例（全文见二版），通过案例明晰欠薪纠纷多元化解决途径，促进保障制度落实落细，从源头遏制欠薪问题发生，健全根治欠薪长效机制，有效维护劳动者合法权益和社会和谐稳定。此批案例主要具有以下特点——

一是加强部门联动，织牢根治欠薪“保护网”。人民法院、人力资源社会保障行政部门、劳动人事争议仲裁机构、工会等相关职能部门坚持以人民为中心，综合运用工会参与调解协商、行政执法、劳动争议仲裁、司法等多种手段，妥善化解欠薪纠纷。此次发布的典型案例中既有人民法院、人力资源社会保障行政部门、劳动人事争议仲裁机构、工会等部门常态化联合开展矛盾纠纷预防化解工作的案例，又有诉调对接促进矛盾纠纷实质化解、工会积极协调检察机关启动民事支持起诉的案例。人民法院、人力资源社会保障行政部门、劳动人事争议仲裁机构、工会立足法定职能，探索打造根治欠薪联动链，全力解决好群众急难愁盼问题，不断满足人民群众对美好生活的向往和需求，让劳动者在每一起追索欠薪纠纷案件中感受到法治的力量与温度，形成劳动者合法权益保护大格局。

二是强化多措并举，建立根治欠薪“快车道”。欠薪纠纷关系劳动者生存利益的维护，保障其利益诉求快速实现具有重要意义。各部门立足自身职能，确保欠薪纠纷及时高效处理。人民法院不断完善拖欠农民工工资案件的快立、快审、快执绿色通道，确保劳动者及时兑现胜诉权益。王某等 114 名农民工诉余某等劳务合同纠纷案中，人民法院 20 天内全部执行完毕；尹某等 10 人诉某单位劳务合同纠纷案中，人民法院充分运用支付令、人民调解与司法确认模式，高效兑现劳动者合法权益。充分运用“智慧法院”建设成果，打造在线诉讼平台，通过数字赋能切实回应当事人对于诉讼便利和效率的迫切需求，同时同步加强对不掌握线上平台使用方式当事人的线下诉讼指导，全方位维护当事人的合法权益。颜某等 11 名农民工欠薪纠纷案中，工会调解员通过线上线下调解，快速化解纠纷。李某等 48 人诉某制造公司追索劳动报酬纠纷案中，劳动人事争议仲裁机构通过农民工工资争议速裁庭快速裁决案件，及时有效保障其合法权益。

三是积极能动履职，立足根治欠薪“最前沿”。坚持和发展新时代“枫桥经验”，深化“抓前端、治未病”理念，把诉调对接的“调”向前延伸，把矛盾纠纷化解在基层、化解在萌芽状态。最高人民法院会同人力资源社会保障部、中华全国总工会持续推进在线诉调对接工作，实现诉讼内外纠纷化解方式的系统化、常态化对接，便捷高效满足劳动者和用人单位

多元解纷需求。肖某等9名农民工欠薪纠纷案中，职工法律服务一体化基地汇集工会、法院、司法行政、人力资源社会保障等部门调解、法律援助、仲裁、诉讼等职能作用，创建劳动关系领域“园区枫桥”机制，开展劳动争议源头治理。某楼盘项目承建商欠薪纠纷案中，当地总工会通过12351热线发现欠薪线索后主动提前介入，联合行业主管部门协调企业全额支付工资。王某等114名农民工诉余某等劳务合同纠纷案中，人民法院针对审理中发现的企业不落实工资保证金制度等问题，及时通过司法建议形式积极参与社会综合治理。某器材公司破产清算转重整案中，人民法院与人力资源社会保障行政部门举办破产企业职工专场招聘会，妥善解决235名职工安置问题。坚持把非诉讼纠纷解决机制挺在前面，积极推动欠薪纠纷的诉源治理和多元化解，通过诉源治理推动建立根治欠薪长效机制。

四是明晰裁审规则，树立根治欠薪“风向标”。发挥典型案例引领示范作用，培养用人单位、劳动者的自觉守法用法意识，引导当事人形成合理诉讼预期、依法理性维权。针对劳动者证据收集能力较弱、留存证据意识不足等情况，明确用人单位对劳动者工资支付情况负有举证责任、劳动保障监察机构依法调取的证据可作为仲裁证据使用规则。明晰建设领域欠薪清偿责任主体，更好保障农民工工资权益。卢某诉刘某、某建设公司等劳务合同纠纷案中，人民法院判令承包劳务项目的个人和允许“挂靠”的施工单位共同承担农民工工资的支付责任，有利于倒逼施工单位依法依规参与建设活动，切实减少“挂靠”行为发生。积极应对数字经济下新型工作方式，规范新型报酬支付方式，明确用人单位变更工资支付方式应与劳动者协商一致，确立线上加班费认定规则，保障劳动者及时足额获得劳动报酬。

民生利益无小事，一枝一叶总关情。下一步，最高人民法院、人力资源社会保障部、中华全国总工会将全力以赴推动根治欠薪工作落实落细，畅通维权渠道，兜牢民生底线，切实维护劳动者的合法权益，为经济高质量发展和社会和谐稳定贡献力量。（记者 王丽丽）

#### ■ 案例目录

案例一：府院联动实现解决欠薪与促进就业“双赢”

——某器材公司破产清算转重整案

案例二：以司法建议助推欠薪纠纷源头治理

——王某等114名农民工诉余某、某工程技术公司、某电器公司、某市公路总公司等劳务合同纠纷案

案例三：“支付令+调解”构建劳动者维权“快车道”

——尹某等10人诉某单位劳务合同纠纷案

案例四：被挂靠施工单位应承担“挂靠”施工导致欠薪的清偿责任

——卢某诉刘某、某建设公司、某置业公司劳务合同纠纷案

案例五：用人单位变更工资支付方式应与劳动者协商一致

——杨某诉某培训中心劳动争议案

案例六：线上加班费应结合劳动者加班频率、时长、工资标准、工作内容等因素认定

——李某诉某文化传媒公司劳动争议案

案例七：用人单位对农民工工资支付情况负有举证责任

——唐某诉某建筑劳务公司追索劳动报酬纠纷案

案例八：劳动保障监察机构依法调取的证据可作为仲裁证据使用

——赖某诉某房地产公司追索劳动报酬纠纷案

案例九：发挥多元处理机制作用化解集体劳动争议

——李某等 48 人诉某制造公司追索劳动报酬纠纷案

案例十：工会积极协调检察机关支持起诉助力劳动者维权

——牛某等 14 人诉某餐饮公司追索劳动报酬纠纷案

案例十一：多部门协同化解欠薪纠纷

——肖某等 9 名农民工欠薪纠纷案

案例十二：“法院+工会”诉调对接促进矛盾纠纷实质化解

——颜某等 11 名农民工欠薪纠纷案

案例十三：发挥 12351 热线功能维护劳动者合法权益

——某楼盘项目承建商欠薪纠纷案

案例一

府院联动实现解决欠薪与促进就业“双赢”

——某器材公司破产清算转重整案

基本案情

某器材公司陷入财务困境，债务规模超过 8 亿元，涉及债权人超过 410 户。2022 年 7 月，人民法院裁定受理债权人对某器材公司的破产清算申请。截至破产受理时，某器材公司仍有在册职工 235 名，已拖欠 7 个月工资未付且长期欠缴社会保险费，导致职工生活困难、无法享受基本医疗保险待遇。

裁判结果

审理法院虑及某器材公司职工人数多、欠薪时间久等因素，在指导管理人安抚职工情绪、

加紧核查债权的同时，依托府院联动机制，积极争取欠薪应急保障金全额垫付欠薪 550 余万元。审理法院牵头人力资源社会保障部门同步举办专场招聘会，将某器材公司的技术性人才、熟练工人等人才资源输出给同行业其他企业，帮助职工再就业，现场意向签约率超过 50%，基本解决 235 名职工安置问题。

### 典型意义

破产程序可以实现资源重新配置，通过企业的优胜劣汰完善社会主义市场主体的救治和退出机制。《全国法院破产审判工作会议纪要》第 27 条规定：“企业破产与职工权益保护。破产程序中要依法妥善处理劳动关系，推动完善职工欠薪保障机制，依法保护职工生存权。由第三方垫付的职工债权，原则上按照垫付的职工债权性质进行清偿；由欠薪保障基金垫付的，应按照企业破产法第一百一十三条第一款第二项的顺序清偿。债务人欠缴的住房公积金，按照债务人拖欠的职工工资性质清偿。”本案中，人民法院依法妥善处理劳动关系，推动完善职工欠薪保障机制，依法保护职工生存权。人民法院对于符合条件的破产企业，积极协调以欠薪保障基金垫付的方式先行清偿职工债权，及时解决破产企业职工工资久拖未决的问题。同时，破产企业职工再就业与其后续生活保障息息相关。人民法院发挥府院联动机制优势作用，高效解决破产企业职工欠薪和安置问题，继续发挥技术人才社会价值，促进社会经济发展。

### 案例二

#### 以司法建议助推欠薪纠纷源头治理

——王某等 114 名农民工诉余某、某工程技术公司、某电器公司、某市公路总公司等劳务合同纠纷案

#### 基本案情

某工程技术公司、某电器公司、某市公路总公司自愿组成联合体中标案涉交通工程项目，某工程技术公司为牵头单位。余某从某工程技术公司分包部分施工项目。施工过程中，余某雇佣王某等 114 名农民工提供劳务，余某拖欠王某等人工资共计 3404085 元。王某等人因工资长期未付提起诉讼，要求余某、某工程技术公司、某电器公司、某市公路总公司等支付剩余工资 280 余万元。

#### 裁判结果

审理法院认为，余某雇佣王某等 114 名农民工在其承包项目工程上施工，双方存在劳务合同关系，王某等人按约施工完毕后，余某应向王某等人足额支付工资。某工程技术公司、某电器公司、某市公路总公司自愿组成联合体，由作为牵头单位的某工程技术公司将案涉项

目违法分包给不具备用工主体资格的余某，应对余某所欠付的工资承担共同清偿责任，判决余某、某工程技术公司、某电器公司、某市公路总公司共同向王某等人支付工资。114名农民工的工资于20天内全部执行完毕。审理法院针对本案中反映出的未依法存储农民工工资保证金的违法行为向行政主管部门发出司法建议，主管部门收到建议后高度重视并及时回复，取得良好效果。

#### 典型意义

工资是农民工的重要生活保障。保障农民工工资支付，不仅关系广大农民工的切身利益，更事关社会公平正义与和谐稳定。本案中，人民法院运用“立+审+执”一体化纠纷解决机制，判令中标联合体对拖欠农民工工资共同承担清偿责任，20天内全部执行完毕，高效兑现百余名农民工的合法权益。《保障农民工工资支付条例》第三十二条第一款规定：“施工总承包单位应当按照有关规定存储工资保证金，专项用于支付为所承包工程提供劳动的农民工被拖欠的工资。”在审理过程中发现企业存在违法行为后，人民法院充分发挥司法能动作用，以司法建议“小切口”参与社会治理“大文章”，将司法建议融入欠薪治理工作，敦促行政机关依法履职尽责，责令企业依法及时存储农民工工资保证金，助推诉源治理工作。本案立足源头预防、前端治理，人民法院积极与行政部门对接，增强矛盾纠纷化解合力，妥善化解欠薪纠纷，实现政治效果、法律效果、社会效果的有机统一。

#### 案例三

##### “支付令+调解”构建劳动者维权“快车道”

##### ——尹某等10人诉某单位劳务合同纠纷案

##### 基本案情

尹某等10人为退休返聘的老年人，退休后在某单位工作。某单位未足额给付尹某等10人劳务报酬，欠薪金额从数千元至数万元不等，总欠薪金额达36万余元。尹某等10人起诉请求某单位支付欠付的劳务报酬。

##### 裁判结果

审理法院认为，某单位未按时给付劳务报酬已构成违约，应当向尹某等10人支付拖欠的劳务报酬。为促进矛盾纠纷就地实质化解，减少当事人诉累，该系列案件以审理法院向某单位发布支付令、“诉前调解+司法确认”、诉讼调解等方式，确认某单位给付劳务报酬数额。

##### 典型意义

法律规定督促程序的目的是简化程序，尽快稳定社会关系和经济关系。督促程序专门用

于解决债权债务关系明确而债务人无正当理由拒不偿还债务的非讼案件。支付令是在督促程序中人民法院应债权人的申请作出的要求债务人向债权人给付金钱或者有价证券的命令。债务人在法定期间内没有提出异议，支付令生效，债权人可申请人民法院强制执行；债务人在法定期间内提出书面异议，支付令则失效。本案中，人民法院通过发布支付令、“诉前调解+司法确认”等举措，发挥督促程序简便迅速、调解成本低、效果好的优势，以司法确认赋予调解协议法律强制执行效力，有力地维护了劳动者的合法权益，满足了人民群众多元司法需求。

#### 案例四

##### 被挂靠施工单位应承担

##### “挂靠”施工导致欠薪的清偿责任

##### ——卢某诉刘某、某建设公司、某置业公司劳务合同纠纷案

##### 基本案情

郭某等借用某建设公司资质与建设单位某置业公司签订合同，约定某置业公司将案涉工程土建、安装工程承包给某建设公司。刘某以某劳务公司名义与郭某等签订劳务施工协议。刘某雇佣农民工卢某从事砌墙劳务工作。刘某向卢某出具 8120 元工资欠条。后刘某支付卢某 3000 元，某建设公司支付卢某 1012 元，尚欠工资 4108 元未付。某置业公司已按合同约定的比例向某建设公司支付工程款。卢某提起诉讼，请求刘某、某建设公司共同支付欠付工资，某置业公司在欠付工程款范围内承担付款责任。

##### 裁判结果

审理法院认为，某建设公司为案涉工程施工单位。刘某承包了部分劳务，卢某受刘某雇佣提供劳务，卢某与刘某之间存在劳务合同关系，刘某应支付欠付卢某的工资 4108 元。根据《保障农民工工资支付条例》第三十六条第二款的规定，某建设公司允许郭某等以公司名义对外承揽建设工程，对于拖欠的农民工卢某的工资应承担清偿责任。某置业公司作为建设单位，其将工程承包给某建设公司，且已按合同约定支付工程款，不应承担清偿责任。判令刘某、某建设公司支付卢某欠付工资。

##### 典型意义

《保障农民工工资支付条例》对工程建设领域欠薪以专章形式作出规定，为农民工按时足额获得工资提供特别保护。法律法规明确规定工程建设领域禁止挂靠行为。《保障农民工工资支付条例》第三十六条第二款规定：“施工单位允许其他单位和个人以施工单位的名义对外承揽建设工程，导致拖欠农民工工资的，由施工单位清偿。”本案中，人民法院准确适

用法律法规规定,对于施工单位出借资质允许其他单位或个人以施工单位名义对外承揽工程项目导致拖欠农民工工资的,判令承包劳务项目的个人和被挂靠施工单位共同承担清偿责任,避免各方主体互相推诿转嫁风险,既明晰了违法挂靠情形下拖欠农民工工资的清偿责任主体认定规则,又有利于倒逼施工单位依法依规参加建设活动,切实规范工程建设、劳动用工等行为。

#### 案例五

用人单位变更工资支付方式应与劳动者协商一致

——杨某诉某培训中心劳动争议案

#### 基本案情

某培训中心通过银行转账、微信转账或者支付宝转账形式向杨某发放工资。后某培训中心通过某购物平台向杨某支付工资,杨某只能按照比例从某购物平台提取部分工资。杨某认为某培训中心存在通过某购物平台发放工资未征得其同意且未足额支付工资等违法行为,申请劳动争议仲裁。后杨某不服仲裁裁决,提出要求某培训中心支付未足额发放的工资14981.76元等诉讼请求。

#### 裁判结果

审理法院认为,鉴于通过某购物平台支付工资导致杨某每月实得工资低于应得工资,某培训中心应当就改变工资支付方式与杨某协商一致。杨某无法通过某购物平台足额领取工资,已多次向某培训中心表示不希望通过某购物平台发放工资,某培训中心作为用人单位负有向劳动者及时足额支付劳动报酬的义务,判令某培训中心补足杨某的工资差额。

#### 典型意义

用人单位负有向劳动者及时足额支付工资的法定义务。近年来,伴随经济与社会发展,部分用人单位选择通过第三方软件或者网络平台支付工资致使劳动者提取工资时存在不便,甚至被扣除部分费用,客观上导致劳动者收入水平降低。劳动者作为劳动关系中相对弱势方,无法自行选择劳动报酬的支付方式。本案明确了用人单位变更工资支付方式应与劳动者协商一致,且不应违反强制性法律规定;因用人单位的原因导致劳动者收入减少的,用人单位负有支付欠付工资义务等规则,引导用人单位依法行使经营自主权,全面维护劳动者的合法权益。

#### 案例六

线上加班费应结合劳动者加班频率、时长、工资标准、工作内容等因素认定

——李某诉某文化传媒公司劳动争议案



## 基本案情

李某于2020年4月入职某文化传媒公司,担任短视频运营总监,双方签订了期限自2020年4月8日至2023年4月7日的劳动合同,约定了三个月的试用期,试用期工资标准为每月2万元。李某在2020年4月8日至2020年5月28日任职期间,在非工作时间完成了回复设计方案、方案改进等工作。2020年5月28日,某文化传媒公司以李某试用期不符合录用条件为由解除劳动关系,未支付李某加班费。李某认为某文化传媒公司存在未支付加班费等违法行为,申请劳动争议仲裁。后李某不服仲裁裁决,提出要求某文化传媒公司支付延时加班费19670.5元、双休日加班费26331元等诉讼请求。

## 裁判结果

审理法院认为,加班费数额应当综合劳动者岗位工作情况、用人单位业务特点及报酬给付标准等予以认定。因李某的工作无需在用人单位工作场所完成,且工作时间较为分散,难以量化考勤和进行科学的统计,审理法院根据李某提交的微信内容、自述公司的考勤时间及工资标准,酌情确定某文化传媒公司支付延时加班费1万元;根据微信内容等确定李某存在三天休息日到岗事实,判令某文化传媒公司支付休息日加班工资5517.24元。

## 典型意义

“线上加班”发生在非工作时间、非工作地点,工作安排及成果提交由线下转向线上,具有居家化、碎片化特点,不同于传统意义上在用人单位的加班,存在用人单位难以对劳动者进行实时监督管理、劳动者亦难以举证证明其加班时长等难题。本案中,人民法院在认定“线上加班”加班费时,以劳动者提供的劳动占用其休息时间为认定标准,综合考虑劳动者的加班频率、时长、工资标准、工作内容等因素,酌情认定劳动者的加班费,依法保护劳动者的合法权益。

## 案例七

用人单位对农民工工资支付情况

负有举证责任

——唐某诉某建筑劳务公司追索劳动报酬纠纷案

## 基本案情

唐某与某建筑劳务公司签订书面劳动合同,工作岗位为木工。后唐某在工作中受伤,被认定为工伤并进行了伤残等级评定。因双方对唐某受伤当月工资支付发生争议,唐某向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁,要求某建筑劳务公司支付其受伤当月工资。

## 裁决结果

劳动人事争议仲裁委员会认为,《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条规定“发生劳动争议,当事人对自己提出的主张,有责任提供证据。与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的,用人单位应当提供;用人单位不提供的,应当承担不利后果”,《保障农民工工资支付条例》第五十条规定“农民工与用人单位就拖欠工资存在争议,用人单位应当提供依法由其保存的劳动合同、职工名册、工资支付台账和清单等材料;不提供的,依法承担不利后果”。某建筑劳务公司虽然主张唐某受伤当月仅工作十余天并已结清其工资,但未提供工资支付台账和清单等相应证据,应当承担举证不能的不利后果,遂认定唐某受伤当月全勤(唐某受伤日为当月最后一天),并根据双方均认可的唐某日工资标准,裁决某建筑劳务公司支付唐某受伤当月工资 5000 余元。

#### 典型意义

我国劳动法律将保护劳动者的合法权益作为立法宗旨之一,在相关规定中充分考虑了劳动者特别是农民工举证能力不足的实际情况。在劳动争议案件中,工资支付台账和清单是认定用人单位是否依法履行工资支付义务的重要依据。《保障农民工工资支付条例》第十五条规定“用人单位应当按照工资支付周期编制书面工资支付台账,并至少保存 3 年。书面工资支付台账应当包括用人单位名称,支付周期,支付日期,支付对象姓名、身份证号码、联系方式,工作时间,应发工资项目及数额,代扣、代缴、扣除项目和数额,实发工资数额,银行代发工资凭证或者农民工签字等内容。用人单位向农民工支付工资时,应当提供农民工本人的工资清单”。用人单位应当严格落实上述要求,编制、保存好农民工工资支付台账和清单,清晰记录工作时间、工资项目及数额等要素,避免在劳动争议仲裁及诉讼过程中承担举证不能的不利后果。

#### 案例八

劳动保障监察机构依法调取的证据

可作为仲裁证据使用

——赖某诉某房地产公司追索劳动报酬纠纷案

基本案情

某房地产公司拖欠赖某工资,当地劳动保障监察大队通过约谈公司负责人,督促其支付了赖某部分工资。赖某对工资支付数额存在异议,向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁,要求某房地产公司支付其余工资。

裁决结果

劳动人事争议仲裁委员会认为,《保障农民工工资支付条例》第三条规定“农民工有按

时足额获得工资的权利。任何单位和个人不得拖欠农民工工资”。劳动人事争议仲裁委员会经开庭审理并结合劳动保障监察大队调查笔录认定工资支付数额，裁决某房地产公司支付赖某工资 5000 余元。

#### 典型意义

劳动保障监察、劳动人事争议仲裁均为劳动者法定维权渠道。履行职能的机构加强协作配合，对于统筹发挥劳动保障监察行政执法优势和劳动人事争议仲裁的准司法作用，提升农民工维权便利度，化解讨薪难问题具有积极意义。人力资源社会保障部与最高人民法院等五部门联合印发的《关于实施“护薪”行动全力做好拖欠农民工工资争议处理工作的通知》（人社部发〔2019〕80号）规定“根据劳动争议仲裁、劳动保障监察职责特点和优势，按照有利于及时有效维护农民工合法权益原则，引导农民工依法理性选择维权方式。仲裁机构要与劳动保障监察机构加强协调配合，完善信息共享、事实互认、情况会商、协调处置等联动工作机制”；《人力资源社会保障部办公厅关于开展农民工工资争议速裁庭建设专项行动的通知》（人社厅函〔2023〕69号）规定“对已经劳动保障监察机构行政处理意见认定的事实，除当事人已申请行政复议、提起行政诉讼外，速裁庭予以认可”，对推进两个机构联动工作机制建设提出了明确要求。各级劳动保障监察机构与劳动人事争议仲裁机构要立足职能职责，根据农民工维权需求及办案实践需要不断创新联动模式，更好维护农民工的劳动报酬权益。

#### 案例九

##### 发挥多元处理机制作用化解集体劳动争议

##### ——李某等 48 人诉某制造公司追索劳动报酬纠纷案

##### 基本案情

某制造公司因经营困难，拖欠李某等 48 名劳动者工资，并与部分劳动者协商解除劳动合同，导致双方矛盾激化。李某等人向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，要求某制造公司支付工资、经济补偿等。

##### 处理结果

案件所在地劳动人事争议仲裁委员会、法院、工会、司法、信访等部门立足法定职能，建立“五方联调机制”，常态化开展矛盾纠纷预防化解工作。区总工会征求劳动者意见，协调提供多个匹配工作岗位，率先促成 12 名申请人撤诉。劳动人事争议仲裁委员会坚持调解优先，与双方当事人多轮沟通、对争议焦点解疑释惑；司法局选派律师参与调解，了解劳动者需求、提供专业咨询。最终 32 名劳动者与某制造公司签订调解协议，劳动人事争议仲裁委员会现场制作调解书，某制造公司当场支付工资、经济补偿等共计 183 万余元。对于 4

名未签订调解协议的劳动者，劳动人事争议仲裁委员会开通农民工工资争议速裁“绿色通道”，及时有效保障其合法权益。

#### 典型意义

集体劳动争议涉及劳动者人数多、社会影响大，办理效果直接关系到劳动关系和谐与社会稳定。近年来，各地积极探索，不断完善党委领导、政府负责、人力资源社会保障部门牵头和有关部门参与、司法保障、科技支撑的劳动争议多元处理机制，发挥部门优势、形成调处合力。各部门通过劳动争议多元处理机制第一时间了解当事人诉求、问题，减少重复沟通和部门衔接环节，对于防范化解劳动关系风险、维护劳动者合法权益发挥了积极作用，推动矛盾纠纷得到快速柔性化解。

#### 案例十

工会积极协调检察机关支持起诉助力劳动者维权

——牛某等 14 人诉某餐饮公司追索劳动报酬纠纷案

#### 基本案情

牛某等 14 人均系务工人员，于 2021 年 1 月前后在某餐饮公司工作。2021 年 5 月，某餐饮公司歇业后未结清牛某等人的劳动报酬。同年 9 月，牛某等人向某餐饮公司所在区总工会寻求帮助。区总工会指派职工法律援助律师提供法律援助并代为提起劳动争议仲裁。因主要证据为电子证据，来源和真实性难以固定，牛某等人的请求事项未获劳动人事争议仲裁委员会支持。区总工会评估案情后，认为劳动者举证能力不足导致败诉，仅依靠工会维权律师调查取证存在较大难度，遂积极协调联系检察机关启动民事支持起诉机制。

#### 处理结果

检察机关会同区总工会，共同前往留存电子证据的公司调查取证，核实案件关键证据真实性。在取得关键证明并固定证据后，检察机关向审理法院发出支持起诉书，为支持起诉调查取得的证据随支持起诉书一并提交给审理法院。因关键证据得到查证及固定，审理法院判决支持了牛某等人的诉讼请求。

#### 典型意义

作为弱势群体的劳动者维护自身权益时常面临自身维权意识不足、证据收集能力较弱等难题。工会具有依法开展劳动法律监督，为劳动者提供法律援助等职能。本案中，工会收到劳动者求助信息后，第一时间指派援助律师提供法律援助，帮助劳动者追索劳动报酬。面临取证难题时，工会积极协调，启动“工会+检察机关”职工劳动权益保障协同工作机制，联系检察机关支持起诉。检察机关行使调查核实权协助劳动者收集、固定证据，提出支持起诉

意见。通过工会职工法律援助、劳动法律监督与检察机关依法支持起诉职能的有机联动，充分保护了劳动者的合法权益。

#### 案例十一

##### 多部门协同化解欠薪纠纷

##### ——肖某等 9 名农民工欠薪纠纷案

##### 基本案情

某装修公司与某装饰公司签订工程施工装修项目合同。某装修公司招用了多名农民工开展施工，后因资金周转问题，拖欠肖某等 9 名农民工工资。肖某等人作为代表到某镇职工法律服务一体化基地反映问题，寻求帮助。

##### 处理结果

按照职工法律服务一体化基地部门职责分工，某镇总工会劳动法律监督委员会受理案件后，启动“园区枫桥”机制，第一时间通报镇政府、司法所、劳动保障所、人民调解委员会案件情况。随后，镇总工会劳动法律监督委员会指派工会劳动法律监督员对农民工反映的情况进行调查取证，核实相关情况，并向某装修公司发出《工会劳动法律监督提示函》，提示其要遵守劳动法律法规。镇总工会联合镇司法所、劳动保障所、人民调解委员会，多次组织相关当事人协商，最终促使当事人达成和解，农民工已领取工资。

##### 典型意义

职工法律服务一体化基地以职工法援室、调解工作室、劳动争议仲裁庭、劳动法庭等设置为基础，汇集工会、法院、司法行政、人力资源社会保障等部门调解、法律援助、仲裁、诉讼等职能作用，主要为职工提供“一体化、一站式”法律服务。基地解决了过去矛盾纠纷化解渠道单一等问题，有利于就近、从快解决矛盾纠纷。地方工会联合多部门共同推动建设职工法律服务一体化基地，创建劳动关系领域“园区枫桥”机制，力争做到“小事不出企业、大事不出园区、矛盾不上交”，把劳动纠纷化解在基层、解决在萌芽状态。本案中，职工法律服务一体化基地及时启动“园区枫桥”机制，工会及时向企业发出《工会劳动法律监督提示函》，引导当事人知法、用法、守法，积极履行法律责任，多方联动通过调解方式及时为农民工追回拖欠的工资，实现了纠纷的实质性化解。

#### 案例十二

##### “法院+工会”诉调对接促进矛盾纠纷实质化解

##### ——颜某等 11 名农民工欠薪纠纷案

##### 基本案情

颜某等 11 名农民工在承包商商某的维修改造项目中承担涂料工作。工程完工后，商某拖欠颜某等人工资 6 万余元。颜某等人多次要求商某支付工资，商某以各种理由一直拒付。颜某等人到某县“法院+工会”诉调对接工作室请求帮助。

#### 处理结果

工会调解员了解到商某因不履行其他案件判决已被人民法院拘留后，立即与人民法院沟通联系，促成商某向人民法院出具该案的还款计划。后经工会调解员调解，颜某等 8 名农民工当场与商某达成协议并签字。因另 3 名农民工在外地，工会调解员通过法院网上调解平台，组织当事人调解达成协议。调解协议达成后，人民法院及时对调解协议进行了司法确认。目前，调解协议已经履行完毕。

#### 典型意义

工会充分履行化解劳动关系矛盾纠纷的职能，联合人民法院积极打造协调联动、便民高效的“法院+工会”诉调对接模式，有效实现了一站式受理、一揽子调处、全链条化解。人民法院强化信息化平台建设，开展矛盾纠纷在线咨询、分流、调解、反馈、司法确认，确保案件网上流转顺畅，信息数据互通共享。本案中，当地工会发挥组织优势，认真听取劳动者的意见和诉求，找准解纷“切入口”，依托法院调解平台，通过线下线上调解结案，充分展现了“法院+工会”诉调对接快速便民的优势，为农民工解决追索欠薪的烦心事，让人民群众的幸福感和获得感更真实、更充实。

#### 案例十三

##### 发挥 12351 热线功能维护劳动者合法权益

##### ——某楼盘项目承建商欠薪纠纷案

#### 基本案情

某省总工会 12351 服务职工热线接到陈某来电，称某楼盘项目工地拖欠 30 多人的工资，希望工会介入协调、跟进处理，协助职工追讨被拖欠的工资。12351 职工热线平台及时向属地工会派发工单，要求限期办理。

#### 处理结果

经涉事企业所在镇总工会调查核实，楼盘项目承建商某建设公司欠付百余名工程装修工人的工资。经镇总工会、人力资源社会保障、综治办、公安、社区工联合会等部门与某建设公司、劳动者双方协商，某建设公司于当天支付 120 名工人的工资。镇总工会、住建部门等多部门联合居中协调后续欠付工资维权事宜，某建设公司支付了全部剩余工资。

#### 典型意义

12351 服务职工热线是职工维护自身合法权益的重要渠道。12351 职工热线平台实行全省来电统一接听、律师和客服分类解答、工单逐级交办，为职工提供 7×24 小时、全年无休的服务。职工向 12351 职工热线平台提出需求后，平台通过工单系统派发给承办单位，由其签收并办理。工单的办理及结果报送工作，遵守“属地管理、分级负责，谁主管、谁负责”“依法、及时、就地解决问题与疏导教育相结合”的原则。承办单位安排专人对工单进行协调处理，在规定期限内办结，实施回访制度，确保职工诉求得到及时回应。本案中，12351 服务职工热线接到投诉举报以后，及时交办属地工会进行调查核实。当地工会协调有关部门合力做好劳动争议协商调处工作，发挥多部门联动机制作用，及时依法维护职工合法权益，维护社会和谐稳定。

#### 四、2024 年一次性工亡补助金标准确定为 1036420 元

来源：国家统计局官网

摘要：1 月 17 日，国家统计局召开国民经济运行情况新闻发布会公布了城镇居民人均可支配收入 51821 元。则因工死亡职工的近亲属可以享受的一次性工亡补助金标准同步进行调整。凡职工工亡时间发生在 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期间的，2024 年度一次性工亡补助金标准一律为： $51821 \text{ 元} \times 20 = 1036420 \text{ 元}$

**Abstract:** On January 17, the National Bureau of Statistics held a press conference on national economy and announced that the per capita disposable income of urban residents was 51,821 yuan. The one-time work-related death allowance standard enjoyed by the close relatives of employees who die at work has been adjusted simultaneously. For employees who die at work between January 1, 2024 and December 31, 2024, the standard for one-time work-related death allowance in 2024 is  $51821 \text{ yuan} * 20 = 1,036,420 \text{ yuan}$

#### 五、全国总工会印发《工会参与劳动争议处理办法》

来源：全国总工会

摘要：近日，全国总工会印发《工会参与劳动争议处理办法》，要求进一步规范和加强工会参与劳动争议处理工作，提升工作实效，充分发挥工会在参与劳动争议多元化解、推动构建和谐劳动关系中的重要作用。《办法》明确，因确认劳动关系发生的争议等六种情形，都属

于工会参与处理劳动争议范畴；职工因用人单位侵犯其劳动权益而申请劳动争议仲裁或者向人民法院起诉的，工会依法给予支持和帮助；工会积极参与涉及货车司机、网约车驾驶员、快递员、外卖配送员等新就业形态劳动者劳动争议处理工作，依法维护新就业形态劳动者的劳动保障权益。

**Abstract:** Recently, the All-China Federation of Trade Unions issued the *Measures for Trade Unions' Participation in the Handling of Labor Disputes*, which requires further standardizing and strengthening trade unions' participation in handling of labor disputes, improving work efficiency, and fully leveraging the important role of trade unions in participating in the diversified settlement of labor disputes and promoting the construction of harmonious labor relations. The *Measures* specifies that six types of disputes arising from the confirmation of labor relations belong to the scope of trade union in handling labor disputes. If an employee applies for labor dispute arbitration or files a lawsuit with a people's court due to the employer's infringement of his/her labor rights, the trade union shall provide support and assistance in accordance with the law. Labor unions should actively participates in handling of labor disputes involving new forms of employment such as truck drivers, network car drivers, couriers and take-away distributors, and protect their rights and interests in accordance with the law.

中华全国总工会关于印发《工会参与劳动争议处理办法》的通知

总工发〔2023〕23号

各省、自治区、直辖市总工会，各全国产业工会，中央和国家机关工会联合会，全总各部门、各直属单位：

《工会参与劳动争议处理办法》已经中华全国总工会第十八届书记处第4次会议审议通过，现印发给你们，请认真贯彻执行。

中华全国总工会

2023年12月28日

### 工会参与劳动争议处理办法

#### 第一章 总 则

第一条 为深入贯彻习近平法治思想，坚持和发展新时代“枫桥经验”，进一步规范和加强工会参与劳动争议处理工作，更好履行维护职工合法权益、竭诚服务职工群众基本职责，推动构建和谐劳动关系，根据《中华人民共和国工会法》《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》及《中国工会章程》等有关



规定，制定本办法。

第二条 工会参与劳动争议处理，应当坚持中国共产党的领导，坚持以职工为本，坚持立足预防、立足调解、立足法治、立足基层，坚持公平、正义，最大限度将劳动争议矛盾化解在基层，化解在萌芽状态。

第三条 县级以上总工会应当将工会参与劳动争议处理工作纳入服务职工工作体系，健全工会参与劳动争议处理保障机制，促进工会参与劳动争议处理工作高质量发展。

全国总工会法律工作部门负责指导、协调全国工会参与劳动争议处理工作。县级以上地方总工会法律工作部门负责指导、协调并组织实施本地区工会参与劳动争议处理工作。

各级工会加强与同级人力资源社会保障、人民法院、人民检察院、司法行政、公安、工商业联合会、企业联合会 / 企业家协会、律师协会等部门的沟通，推动建立健全劳动争议处理协作联动机制，协力做好劳动争议处理工作。

第四条 本办法适用于工会参与处理下列劳动争议：

- （一）因确认劳动关系发生的争议；
- （二）因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议；
- （三）因订立或履行集体合同发生的争议；
- （四）因工作时间、休息休假、社会保险、福利、培训以及劳动保护、女职工和未成年工、残疾职工等特殊劳动保护发生的争议；
- （五）因劳动报酬、工伤保险待遇、经济补偿或者赔偿金等发生的争议；
- （六）法律、法规规定的其他劳动争议。

第五条 工会依法参与劳动争议协商、调解、仲裁、诉讼等工作。县级以上总工会依法为所属工会和职工提供法律援助等法律服务。

职工因用人单位侵犯其劳动权益而申请劳动争议仲裁或者向人民法院起诉的，工会依法给予支持和帮助。

第六条 工会积极参与涉及货车司机、网约车驾驶员、快递员、外卖配送员等新就业形态劳动者劳动争议处理工作，依法维护新就业形态劳动者的劳动保障权益。

第七条 工会工作者参与劳动争议处理工作，应当依照法律和有关规定履行职责，做到遵纪守法、公正廉洁，不得滥用职权、徇私舞弊、收受贿赂，不得泄露国家秘密、商业秘密和个人隐私。

## 第二章 参与劳动争议协商

第八条 劳动争议协商是指劳动者和用人单位因行使劳动权利、履行劳动义务发生争议后，

双方就解决争议、化解矛盾，达成和解协议而共同进行商谈的行为。

第九条 各级工会应当积极推进用人单位建立健全劳动关系协商调处机制，完善内部协商规则。发生劳动争议，职工可以要求用人单位工会参与或者协助其与用人单位进行协商；用人单位尚未建立工会的，职工可以请求用人单位所在地的各级地方工会参与或者协助其与用人单位进行协商，推动达成和解协议。

第十条 工会在参与劳动争议协商过程中，应当依法维护职工合法权益，代表或者协助职工提出切实可行的和解方案。

职工与用人单位就劳动争议协商达成一致的，工会应当主动引导签订书面和解协议并推动和解协议及时履行。

第十一条 劳动争议双方当事人不愿协商、协商不成或者达成和解协议后在约定的期限内不履行的，工会应当主动做好引导申请调解或仲裁等工作。

### 第三章 参与劳动争议调解

第十二条 工会应当积极参与劳动争议多元化解机制建设，充分发挥工会在调解工作中的职能作用，推动构建党委领导、政府负责、人力资源社会保障部门牵头、工会等有关部门参与、司法保障、科技支撑的劳动争议多元化解工作格局。

第十三条 劳动争议双方当事人经调解达成调解协议的，工会应当引导和督促当事人主动、及时、充分履行调解协议。依照法律规定可以申请仲裁审查或者司法确认的，工会可以引导当事人依法提出申请。

第十四条 企业劳动争议调解委员会依照有关规定由劳动者代表和企业代表组成，人数由双方协商确定，双方人数应当对等。劳动者代表由工会委员会成员担任或者由全体劳动者推举产生，企业代表由企业负责人指定。

企业劳动争议调解委员会主任依照有关规定由工会委员会成员或者双方推举的人员担任。

企业劳动争议调解委员会的办事机构可以依照有关规定设在企业工会委员会。

第十五条 企业劳动争议调解委员会履行下列职责：

- （一）宣传劳动保障法律、法规和政策；
- （二）对本企业发生的劳动争议进行调解；
- （三）监督和推动和解协议、调解协议的履行；
- （四）聘任、解聘和管理调解员；
- （五）参与协调履行劳动合同、集体合同、执行企业劳动规章制度等方面出现的问题；
- （六）参与研究涉及劳动者切身利益的重大方案；

(七) 协助企业建立劳动争议预防预警机制;

(八) 法律、法规规定的其他事项。

第十六条 工会工作者担任劳动争议调解员主要履行以下职责:

(一) 关注用人单位或者行业劳动关系状况, 及时向劳动争议调解委员会报告;

(二) 接受劳动争议调解委员会指派, 调解劳动争议案件;

(三) 保障当事人实现自愿调解、申请回避和申请仲裁的权利;

(四) 自调解组织收到调解申请之日起 15 日内结束调解, 到期未结束的或者当事人明确表示不愿意接受调解的, 视为调解不成, 告知当事人可以申请仲裁;

(五) 监督和解协议、调解协议的履行;

(六) 及时做好调解文书及案卷的整理归档工作;

(七) 完成调解委员会交办的其他工作。

第十七条 劳动争议调解委员会委员因工作或者职务变动等原因需要调整时, 由原推选单位在 30 日内依法推举或者指定人员补齐。劳动争议调解委员会委员需调整人数超过半数的, 按有关规定重新组建。

#### 第四章 参加劳动争议仲裁

第十八条 工会依照劳动争议调解仲裁法规定参加同级劳动人事争议仲裁委员会, 履行有关职责。

第十九条 工会工作者作为劳动人事争议仲裁委员会组成人员, 依法履行下列职责:

(一) 参与处理所辖范围内的劳动争议案件;

(二) 参加仲裁委员会会议, 遇特殊情况不能到会的, 应出具委托书, 委托本组织其他人员出席会议;

(三) 参与研究处理有重大影响和仲裁庭提交的重大疑难案件;

(四) 参与对办案程序违法违规、工作人员违法违纪等问题线索的核查处理;

(五) 对受理的集体劳动争议及本地区有影响的个人劳动争议案件, 及时向本级及上级工会书面报告。

第二十条 工会工作者符合法律规定的仲裁员条件, 由劳动人事争议仲裁委员会聘为兼职仲裁员的, 依法履行仲裁员职责。

工会兼职仲裁员所在单位对其参加劳动争议仲裁活动应当给予支持。

#### 第五章 参与劳动争议诉讼

第二十一条 工会在劳动争议诉讼中主要履行以下职责:

- (一) 支持帮助职工当事人起诉;
- (二) 接受职工当事人委托, 指派或者委派诉讼代理人;
- (三) 推动生效法律文书的诚信履行;
- (四) 代表劳动者参加集体合同争议诉讼。

第二十二条 依法设立的工会法律服务机构可以接受职工的委托, 指派或者委派诉讼代理人, 代理其参加劳动争议诉讼活动。职工应当向人民法院提交由其本人签名或者盖章的授权委托书, 指派或者委派的诉讼代理人在授权范围内代理诉讼。

第二十三条 依法设立的工会法律服务机构指派或者委派的诉讼代理人代理职工参与诉讼, 主要有以下方式:

- (一) 为职工当事人提供法律咨询, 代写起诉状、上诉状、申诉状等法律文书;
- (二) 在诉讼过程中为职工当事人代写应诉相关文本;
- (三) 调查案件有关事实, 搜集对职工当事人有利的证据;
- (四) 代理职工当事人参加法院组织的立案前或者诉讼中调解, 提出有利于职工当事人的调解意见和主张, 促成双方当事人和解;
- (五) 代理职工当事人出庭应诉;
- (六) 为职工当事人实施法律法规规定或者当事人授权的其他代理行为。

## 第六章 参与处理集体劳动争议

第二十四条 发生集体劳动争议, 用人单位工会应当及时向上级工会报告, 依法参与处理。需要上级工会支持和帮助的, 上级工会应当提供法律帮助。

工会参与处理集体劳动争议, 应当积极反映职工的正当要求, 维护职工合法权益。

第二十五条 因集体劳动争议导致停工、怠工事件, 工会应当代表职工同企业、事业单位、社会组织或者有关方面协商, 反映职工的意见和要求并提出解决意见。协商不成的, 按集体劳动争议处理程序解决。

第二十六条 因订立集体合同发生争议, 当事人双方协商解决不成的, 用人单位工会应当提请上级工会协同人力资源社会保障等有关部门协调处理。

第二十七条 因履行集体合同发生争议, 经协商解决不成的, 用人单位工会可以依法申请仲裁; 用人单位尚未建立工会的, 由上级工会指导劳动者推举产生的代表依法申请仲裁。仲裁机构不予受理或者对仲裁裁决不服的, 工会或者劳动者代表可以依法向人民法院提起诉讼。

## 第七章 组织保障

第二十八条 工会参与劳动争议处理工作应当积极争取地方政府的支持, 通过政府联席(联

系)会议、协调劳动关系三方机制等形式,定期与同级政府沟通交流工作情况,研究解决工作中的重大问题。

县级以上总工会应当加强对工会参与劳动争议处理工作的组织领导。下级工会应当定期向上级工会报告参与劳动争议处理工作。

第二十九条 各地工会应当根据工作实际,加强工会参与劳动争议处理工作数字化建设。工会可以依托职工服务线上平台,建立网上劳动争议调解室。

第三十条 具备条件的工会驿站等工会服务站点可以设立流动工会劳动争议调解室,为户外劳动者、新就业形态劳动者等提供便捷式法律服务。

具备条件的地方工会可以在劳动人事争议仲裁院、人民法院设立工会法律服务工作站(点)或者窗口,接受仲裁委员会或者人民法院委派委托,调解劳动争议。

第三十一条 工会应当积极推动用人单位依法建立劳动争议调解委员会,推动工业园区和劳动密集型行业等建立区域性、行业性劳动争议调解组织,实现劳动争议调解组织应建尽建。工会指导建立基层工会时,同步建立工会劳动法律监督委员会,同步推进企业建立劳动争议调解委员会。

第三十二条 工会应当积极推动平台企业及其关联企业建立劳动争议调解委员会,加快在新就业形态劳动者集中的行业、区域建立劳动争议调解组织。

第三十三条 各级工会应当将参与劳动争议处理工作业务纳入本级工会培训主体班次,定期对工会劳动争议调解员、兼职仲裁员等从事劳动争议处理工作的人员进行培训,提高劳动争议处理工作的能力和水平。

第三十四条 县级以上地方总工会应当将工会参与劳动争议处理工作经费列入本级工会经费预算。

## 第八章 附则

第三十五条 各省、自治区、直辖市总工会可以根据本办法,结合本地实际,制定具体实施办法。

第三十六条 本办法由全国总工会法律工作部负责解释。

第三十七条 本办法自印发之日起施行。全国总工会1995年8月17日印发的《工会参与劳动争议处理试行办法》(总工发〔1995〕12号)同时废止。

## 六、上海市灵活就业人员养老保险缴费比例自3月1日起调整为20%

来源:上海市人社局

摘要：2月26日，上海发布微信公众号发布消息，近日上海市人社局和上海市税务局联合印发《关于灵活就业人员参加本市职工基本养老保险有关问题的补充通知》。《通知》明确，自2024年3月1日起，上海市灵活就业人员缴纳职工基本养老保险的比例从现行的24%调整为20%。此次降低灵活就业人员养老保险缴费比例不影响个人的养老保险待遇，计入养老保险个人账户的比例仍为本人缴费基数8%。

**Abstract:** On February 26, the WeChat official account of Shanghai Release reported that, recently, the Shanghai Municipal Human Resources and Social Security Bureau and the Shanghai Municipal Taxation Bureau jointly issued the *Supplementary Notice on Issues Related to Flexible Employees Participating in the Basic Endowment Insurance for Employees in Shanghai*. The *Notice* specifies that from March 1, 2024, the proportion of basic pension insurance premiums for employees paid by flexible employees in Shanghai will be adjusted from the current 24% to 20%, and the reduction of proportion will not affect their pension insurance benefits. The proportion included in their pension insurance personal account is still 8% of their contribution base.

上海市人力资源和社会保障局 国家税务总局上海市税务局关于灵活就业人员参加本市职工  
基本养老保险有关问题的补充通知

沪人社规〔2024〕3号

各区人力资源和社会保障局，国家税务总局上海市各区税务局、第三税务分局，市社会保险事业管理中心，市就业促进中心，各有关单位：

为贯彻落实企业职工基本养老保险全国统筹要求，减轻本市灵活就业人员缴费负担，现就本市灵活就业人员参加本市职工基本养老保险有关问题补充通知如下：

一、按照《上海市人力资源和社会保障局 上海市医疗保障局 国家税务总局上海市税务局关于灵活就业人员参加本市职工基本养老、职工基本医疗保险有关问题的通知》（沪人社规〔2023〕5号）在本市参加职工基本养老保险和职工基本医疗保险的个人，缴纳职工基本养老保险费的比例调整为20%。

二、本通知自2024年3月1日起实施，有效期至2028年4月30日。

上海市人力资源和社会保障局  
国家税务总局上海市税务局

2024年1月16日

七、四川发布新规超龄就业人员可以参加工伤保险

来源：四川省人社厅网站

摘要：1月29日，四川省人社厅网站发布《四川省超龄等从业人员参加工伤保险办法》。

《办法》明确，将超过法定退休年龄但在65周岁及以下已领取了城镇职工养老保险的人群也纳入保障范围。即将超龄从业人员参保范围确定为：已经达到或者超过法定退休年龄但年龄在65周岁及以下的从业人员。缴费主体为从业单位，个人不缴纳工伤保险费。缴费基数以超龄等从业人员的劳动报酬作为基数，同时将缴费基数上限定为上年度全省城镇全部单位就业人员月平均工资的300%，下限定为上年度全省城镇全部单位就业人员月平均工资的60%。

**Abstract:** On January 29, the website of the Department of Human Resources and Social Security of Sichuan Province released the *Measures of Sichuan Province for Over-age Employees to Participate in Work Injury Insurance*. The *Measures* specifies that individuals who have exceeded the statutory retirement age but have received urban employee pension insurance under the age of 65 will also be included in the coverage. The insurance coverage of over-age employees is defined as employees who have reached or exceeded the statutory retirement age but are under 65 years old. The payer is the employer, and individuals do not pay work-related injury insurance premiums. The payment base is based on the labor remuneration of over-age employees, and the payment base is limited to between 60% and 300% of the average monthly salary of all employees in cities and towns in the province last year.

### 四川省人力资源和社会保障厅等7部门

#### 关于印发《四川省超龄等从业人员参加工伤保险办法》的通知

川人社规〔2024〕1号

各市（州）人力资源社会保障局、教育行政部门、财政局、卫生健康委、中医药局，国家税务总局各市（州）税务局，各市（州）团委：

为进一步完善工伤保险制度，保障劳动者权益，化解用工单位风险，根据《中华人民共和国社会保险法》《工伤保险条例》《四川省工伤保险条例》和《〈四川省工伤保险条例〉实施办法》等法规，我们研究制定了《四川省超龄等从业人员参加工伤保险办法》，现印发你们，请遵照执行。

四川省人力资源和社会保障厅

四川省教育厅

四川省财政厅 四川省卫生健康委员会  
四川省中医药管理局 国家税务总局四川省税务局  
共青团四川省委  
2024年1月25日

### 四川省超龄等从业人员参加工伤保险办法

第一条 为进一步完善工伤保险制度，持续扩大工伤保险覆盖面，更好地保障相关群体的权益，分散和减轻相关单位经济负担和经营风险，维护社会和谐稳定，根据《社会保险法》《四川省工伤保险条例》和《〈四川省工伤保险条例〉实施办法》等文件，制定本办法。

第二条 本办法所称的超龄等从业人员是指在我省行政区域内的企业、机关事业单位、社会团体、社会服务机构、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织和有雇工的个体工商户从业，但不属于《中华人民共和国劳动合同法》规定应当建立劳动关系、订立劳动合同的下列人员，具体为：

- (一) 已经达到或者超过法定退休年龄但年龄在 65 周岁及以下的从业人员；
- (二) 年满 16 周岁的实习学生。包括大中专学校、职业学校统一安排的学期性（岗位）实习学生、签订实习协议或学校开具实习介绍函的实习学生、自行联系实习单位并签订实习协议的实习学生；
- (三) 在住院医师等规范化培训期间的社会学员和医学在读研究生；
- (四) 在就业见习基地参加就业见习的人员。就业见习基地、就业见习人员界定按照国家 and 省有关规定执行；
- (五) 按照国家和省有关规定选聘到基层从事专职工作的志愿者和高校毕业生。

第三条 超龄等从业人员可由所在用工单位、实习单位、培训基地及协同单位、见习基地、服务单位等（以下统称从业单位）为其参加工伤保险并缴纳工伤保险费，个人不缴纳工伤保险费。

第四条 从业单位为超龄等从业人员申请参加工伤保险的，持与超龄等从业人员签订的劳务协议、实习协议、规范化培训协议、见习协议、服务协议，以及《四川省企业职工社会保险参保登记申报表》前往从业单位参保地的社会保险经办机构办理参保登记手续。

与用人单位建立劳动关系的职工应当依法参加社会保险，不属于本办法规定的从业人员范围。

第五条 社会保险经办机构依据从业单位提供的参保申请为超龄等从业人员办理工伤



保险参保登记。

从业单位以超龄等从业人员的劳动报酬作为工伤保险缴费基数，缴费基数上限为上年度全省城镇全部单位就业人员月平均工资（以下简称上年度全省职工月平均工资）的 300%，下限为上年度全省职工月平均工资的 60%，以本单位参加工伤保险的费率标准作为缴费费率，为超龄等从业人员缴纳工伤保险费。没有劳动报酬的从业人员缴纳工伤保险缴费基数为上年度全省职工月平均工资的 60%。

第六条 劳务协议、实习协议、规范化培训协议、见习协议、服务协议等期满需要进行人员减少的，从业单位填报《缴费人员减少申报表》，社会保险经办机构为参加工伤保险的超龄等从业人员办理停保手续（处于停工留薪期的除外）。需要提前解除、终止或者续签协议的，从业单位应当及时向社会保险经办机构办理相关手续。

需要按照本办法第二条（一）项参加工伤保险的从业人员年满 65 周岁，信息系统及时进行预警提示，社会保险经办机构应及时为其办理停保手续（处于停工留薪期的除外），年满 65 周岁当月按规定缴纳工伤保险费。

第七条 超龄等从业员工工伤保险关系自办理参保登记手续或社会保险经办机构收到《四川省企业职工社会保险参保登记申报表》次日起生效，自从从业单位办理从业员工工伤保险减少或年满 65 周岁次月失效（处于停工留薪期的除外）。其工伤保险关系生效前发生的从业事故伤害、职业病，不属于工伤保险基金保障范围。

从业单位办理参保登记手续次日起，在规定的缴费周期内缴纳工伤保险费的，该参保人员发生工伤，由工伤保险基金按照本办法规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。逾期未缴费的，用人单位按照规定依法补缴工伤保险费后，由工伤保险基金支付新发生的工伤保险待遇。

第八条 按工程建设项目参加工伤保险的超龄从业人员，其工伤认定等按《人力资源社会保障部关于执行〈工伤保险条例〉若干问题的意见（二）》（人社部发〔2016〕29 号）第二条第二款以及国家和我省相关政策规定执行，不执行本办法规定。

第九条 同一事故伤害，不得同时提出超龄等从业员工工伤认定申请和新就业形态就业人员职业伤害待遇给付申请，其相关待遇不得重复享受。

第十条 人力资源社会保障行政部门办理本办法第二条（一）至（五）项人员工伤认定相关事项时，应审核从业人员是否参加工伤保险，已参加工伤保险的超龄等从业人员因工作遭受事故伤害或者患职业病，参照国务院《工伤保险条例》《四川省工伤保险条例》等规定进行工伤认定和劳动能力鉴定；未参加工伤保险的超龄等从业人员因工作遭受事故伤害或者

患职业病的，不适用本办法规定，其工伤认定申请不予受理，法律法规规章另有规定的除外。

第十一条 已参加工伤保险的超龄等从业人员因工作遭受事故伤害或者患职业病被认定为工伤的，由工伤保险基金按照国家 and 省相关规定支付下列费用：

- (一) 治疗工伤的医疗费用和康复费用；
- (二) 住院伙食补助费；
- (三) 异地就医的交通食宿费；
- (四) 安装配置伤残辅助器具所需费用；
- (五) 生活不能自理的，经劳动能力鉴定机构确认的生活护理费；
- (六) 一次性伤残补助金；
- (七) 一至四级伤残人员按月领取的伤残津贴；
- (八) 五级至十级伤残人员在离开从业单位时，应当享受的一次性工伤医疗补助金；
- (九) 因工死亡的，其近亲属领取的丧葬补助金、供养亲属抚恤金和一次性工亡补助金；
- (十) 劳动能力鉴定费。

五级至十级伤残从业人员，在离开从业单位时，由工伤保险基金按规定支付一次性工伤医疗补助金，工伤保险关系终止。自离开从业单位之日起不再享受工伤保险待遇，劳动能力鉴定委员会不再受理其本次伤残的劳动能力复查鉴定申请。

工伤保险基金支付范围之外的待遇费用，由用人单位与超龄等从业人员按照相关协议或约定协商解决。

第十二条 因工致残被鉴定为一级至四级伤残的从业人员，按照规定享受基本养老保险待遇的，停发伤残津贴，其基本养老保险待遇低于伤残津贴的，由工伤保险基金予以补足差额。

原已享受基本养老保险待遇的从业人员，因工致残被鉴定为一级至四级伤残的，继续享受原待遇，不再发放伤残津贴，原待遇低于应享受伤残津贴的，由工伤保险基金予以补足差额。

第十三条 从业单位按照本办法规定自愿为从业人员参加工伤保险，不作为确认双方存在劳动关系的依据。双方就是否存在劳动关系发生争议的，按照处理劳动争议的有关规定处理。

第十四条 从业单位和从业人员通过虚构工伤事故、伪造工伤材料等手段骗取工伤保险待遇或工伤保险基金支出的，社会保险经办机构违规发放待遇的，由人力资源社会保障行政部门按照《中华人民共和国社会保险法》《工伤保险条例》《四川省工伤保险条例》等规定

依法处理。

第十五条 从业单位应当加强从业人员管理，遵守安全生产和职业病防治等法律法规，按规定做好从业人员入职前健康检查，加强从业人员安全生产、职业病防治培训和岗前培训，按规定对从事接触职业病危害作业的从业人员组织上岗前、在岗期间和离岗时的职业健康检查。从业单位应执行安全生产和职业病防治规程及标准，提供相应劳动保护，做好工伤预防工作，依法保障从业人员劳动安全和职业卫生健康权益。

第十六条 人力资源社会保障部门在省集中社会保险信息系统中完善超龄等从业人员参加工伤保险功能模块，在信息系统中建立从业人员标识和统计功能，为从业单位和从业人员提供方便、快捷的工伤保险服务。

第十七条 各级人力资源社会保障、教育、卫生健康、税务、共青团等部门和从业单位要密切配合，共同做好超龄等从业人员参加工伤保险的政策宣传。

第十八条 本办法从2024年3月1日起执行，有效期五年。国家对超龄等从业人员参加工伤保险有新的规定时，按国家相关规定执行。

本办法由人力资源社会保障厅会同相关部门负责解释。

## 八、上海修订《上海市城乡居民基本养老保险办法》

来源：上海市政府网站

摘要：1月29日，上海市政府网站发布《关于印发修订后的〈上海市城乡居民基本养老保险办法〉的通知》。根据《办法》规定，上海市城乡居民养老保险个人缴费和政府补贴的具体标准今后由上海市人力资源和社会保障局会同市财政局另行制定。新标准公布之前，城乡居民养老保险参保人员的个人缴费及政府补贴标准仍按照原规定执行。

**Abstract:** On January 29, the website of Shanghai Municipal People's Government released the *Notice on the Issuance of the Revised <Measures for Basic Pension Insurance of Urban and Rural Residents in Shanghai>*. According to the *Measures*, the specific standards for individual contributions and government subsidies for pension insurance of urban and rural residents in Shanghai will be formulated separately by the Shanghai Municipal Human Resources and Social Security Bureau in conjunction with the Shanghai Municipal Finance Bureau. Before the release of the new standards, the individual payment and government subsidy standards for urban and rural residents participating in pension insurance are still implemented in accordance with the original provisions.

上海市人民政府关于印发修订后的《上海市城乡居民基本养老保险办法》的通知

沪府规〔2023〕18号

各区人民政府，市政府各委、办、局：

现将修订后的《上海市城乡居民基本养老保险办法》印发给你们，请认真按照执行。

上海市人民政府

2023年12月30日

上海市城乡居民基本养老保险办法

第一章 总则

第一条（目的和依据）

为健全和完善覆盖本市全体城乡居民的基本养老保险制度，根据《中华人民共和国社会保险法》《国务院关于建立统一的城乡居民基本养老保险制度的意见》，结合本市实际，制定本办法。

第二条（指导原则）

按照全覆盖、保基本、有弹性、可持续的方针，以增强公平性、适应流动性、保证可持续性为重点，坚持“权责清晰、保障适度、应保尽保”原则，不断完善本市城乡居民基本养老保险（以下简称“城乡居民养老保险”）制度。与职工基本养老保险制度相衔接，与社会救助、社会福利等其他社会保障政策相配套，充分发挥家庭养老等传统保障方式的积极作用，更好保障参保城乡居民的老年基本生活。

第三条（适用范围）

本市户籍，年满16周岁（不含在校学生），不属于职工基本养老保险制度覆盖范围的城乡居民，可以参加城乡居民养老保险。

第四条（管理部门）

市人力资源社会保障局是城乡居民养老保险的行政主管部门。

市财政局、市民政局、市残联、市农业农村委、市税务局等部门按照各自职责，协同实施本办法。

各区人民政府负责做好本辖区内城乡居民养老保险的组织管理和实施工作。

第二章 基金筹集

第五条（基金构成）

城乡居民养老保险基金，由个人缴费、集体补助、政府补贴构成。

#### 第六条（个人缴费）

参加城乡居民养老保险的人员，应当按照规定缴纳养老保险费。参保人按照规定的标准自主选择档次缴费，多缴多得。

#### 第七条（集体补助）

有条件的村集体经济组织应当对参保人缴费给予补助，补助标准由村民委员会召开村民会议或由村集体经济组织召开成员会议民主确定。鼓励有条件的社区将集体补助纳入社区公益事业资金筹资范围。鼓励其他社会经济组织、公益慈善组织、个人为参保人缴费提供资助。补助、资助金额不超过最高缴费档次标准。

#### 第八条（政府补贴）

政府对符合领取城乡居民养老保险待遇条件的参保人全额支付基础养老金。区政府对本辖区户籍参保人缴费给予补贴。

区政府为本辖区户籍的重度残疾人、低保对象和特困人员等缴费困难群体代缴部分或全部的养老保险费。为重度残疾人代缴费的具体办法，由市残联和市财政局等有关部门另行制定。

各区对个人缴费确有困难的重度残疾人、低保对象和特困人员等困难群体，可予以帮扶，具体办法由各区制定。

#### 第九条（标准公布与调整）

个人缴费和政府补贴的具体标准由市人力资源社会保障局会同市财政局报市政府批准后另行公布。

本市根据社会经济发展和城乡居民收入增长等情况，适时调整个人缴费和政府补贴标准。

#### 第十条（建立个人账户）

本市为每位参保人员建立终身记录的养老保险个人账户。个人缴费、区政府对参保人的缴费补贴、集体补助，以及其他社会经济组织、公益慈善组织、个人对参保人的缴费资助，全部记入个人账户。个人账户储存额按照国家规定计息。

### 第三章 养老保险待遇

#### 第十一条（养老保险待遇领取条件）

参加城乡居民养老保险的人员，年满 60 周岁、累计缴费满 15 年，且未领取国家和本市规定的基本养老保障待遇的，可以按月领取城乡居民养老保险待遇。

本市原新型农村社会养老保险制度或原城镇居民社会养老保险制度实施时，已年满 60

周岁且未领取国家和本市规定的基本养老保障待遇的，不用缴费，自城乡居民养老保险制度实施之月起，可以按月领取城乡居民养老保险基础养老金；距规定领取年龄不足 15 年的，不足年份应当逐年缴费，也允许补缴，补缴后累计缴费年限不超过 15 年；距规定领取年龄超过 15 年的，应当按年缴费，累计缴费不少于 15 年。

#### 第十二条（待遇构成）

城乡居民养老保险待遇，由基础养老金和个人账户养老金构成，支付终身。

#### 第十三条（基础养老金）

基础养老金的月计发标准（含中央确定的基础养老金最低标准）由市人力资源社会保障局会同市财政局报市政府批准后另行公布；累计缴费超过 15 年的参保人员，每超过 1 年，其基础养老金增加 20 元。

领取城乡居民养老保险待遇的人员，年满 70 周岁不满 80 周岁的，其基础养老金增加 10 元；年满 80 周岁的，其基础养老金再增加 10 元，共增加 20 元。

基础养老金由市财政（含中央财政补助资金）和区财政按照 50%和 50%的比例分担。其中，区财政承担本辖区户籍的城乡居民养老保险待遇领取人员相应的基础养老金。

#### 第十四条（待遇调整）

本市建立城乡居民养老保险基础养老金正常调整机制。城乡居民养老保险基础养老金根据全国基础养老金最低标准调整情况和本市经济发展和物价变动情况等，适时调整。

#### 第十五条（个人账户养老金）

个人账户养老金的月计发标准为个人账户全部储存额除以 139。参保人死亡，其个人账户资金余额可以依法继承。

#### 第十六条（丧葬补助金）

城乡居民养老保险待遇领取人员死亡的，从次月起停止支付养老金，其家属可以领取标准为 6000 元的丧葬补助金。

丧葬补助金所需资金，由市财政和区财政按照 50%和 50%的比例分担。其中，区财政承担本辖区户籍的城乡居民养老保险待遇领取人员相应的丧葬补助金。

丧葬补助金标准的调整，由市人力资源社会保障局会同市财政局依据本市经济发展和物价变动等情况提出意见，报市政府批准后公布实施。

#### 第十七条（资格认证）

城乡居民养老保险经办机构应当每年核对城乡居民养老保险待遇领取人员情况，并与国家和本市规定的基本养老保障待遇等领取记录进行比对，确保不重、不漏、不错；村（居）

民委员会应当协助城乡居民养老保险经办机构开展相关工作。

#### 第四章 转移接续与制度衔接

##### 第十八条（制度内转移接续）

参加城乡居民养老保险的人员在缴费期间户籍迁移，需要跨省市转移城乡居民养老保险关系的，可以在迁入地申请转移养老保险关系，一次性转移个人账户全部储存额，并按照迁入地规定，继续参保缴费，缴费年限累计计算。

已经按照规定领取城乡居民养老保险待遇的，无论户籍是否迁移，其养老保险关系不转移。

##### 第十九条（相关制度衔接）

城乡居民养老保险制度与职工基本养老保险制度、因工死亡职工供养亲属抚恤金制度、优抚安置、城乡居民最低生活保障、特困人员救助供养等社会保障制度和农村部分计划生育家庭奖励扶助制度的衔接，按照国家和本市有关规定执行。

被征地人员、非因工死亡职工遗属、精减退职回乡老职工配偶参加城乡居民养老保险的办法，按照国家和本市有关规定执行。

##### 第二十条（新老制度衔接）

建立城乡居民养老保险制度后，原参加过农村社会养老保险人员、原享有老年农民养老金补贴人员和原享有城镇老年居民养老保障待遇人员，按照“锁定人群、待遇平稳过渡”的原则处理。

（一）原参加过农村社会养老保险的人员按照规定可以领取的过渡性养老金继续享受，所需资金由“原统筹基金”承担，“原统筹基金”使用完毕后由区财政继续承担。

（二）原享受老年农民养老金补贴人员按照规定领取的过渡性养老金补贴继续享受，所需资金由区财政承担。

（三）原享受城镇老年居民养老保障待遇人员按照规定领取的高于基础养老金的100元继续享受，所需资金由市财政和区财政按照50%和50%的比例分担。

#### 第五章 基金管理

##### 第二十一条（基金管理和运营）

城乡居民养老保险基金实行市级管理。

城乡居民养老保险基金纳入市社会保障基金财政专户，实行收支两条线管理，单独记账、独立核算，任何部门、单位和个人不得挤占挪用、虚报冒领。

市财政和区财政承担的资金纳入各级财政预算，并由市财政和区财政分项目拨付至市社

会保障基金财政专户。

城乡居民养老保险基金按照国家统一规定投资运营，实现保值增值。

建立城乡居民养老保险基金财务会计制度。具体办法由市财政局会同市人力资源社会保障局另行制定。

#### 第二十二条（基金监督）

人力资源社会保障部门应当会同有关部门认真履行基金监管职责，建立健全内控制度和基金稽核监督制度，对基金的筹集、上解、划拨、发放、存储、管理等进行监控和检查，并按照规定披露信息，接受社会监督。

财政部门、审计部门按照各自职责，对基金的收支、管理和投资运营情况实施监督。积极探索有村（居）民代表参加的社会监督有效方式，做到基金公开透明、制度在阳光下运行。

对虚报冒领、挤占挪用、贪污浪费等违纪违法行为，按照国家和本市有关规定严肃处理。

### 第六章 经办管理服务与信息化建设

#### 第二十三条（经办机构）

本市城乡居民养老保险经办工作由市社会保险事业管理中心负责管理，区政府确定本区社会保险经办机构具体承办，街道（乡、镇）社区事务受理中心具体受理。

#### 第二十四条（经办管理服务）

区政府应当加强城乡居民养老保险经办能力建设，科学整合现有公共服务资源和社会保险经办管理资源，充实加强基层经办力量，为经办机构提供必要的工作场地、设施设备、经费保障，做到精确管理、便捷服务；注重运用现代管理方式和政府购买服务方式，降低行政成本，提高工作效率。

社会保险经办机构应当加强城乡居民养老保险工作人员专业培训，提高公共服务水平。建立各项业务管理规章制度，认真记录城乡居民参保缴费和领取待遇情况，建立参保档案，并按照规定妥善保存。

税务部门应做好社会保险费申报受理、费款征收工作，将征缴明细信息及时传递给相关部门。

#### 第二十五条（工作经费）

城乡居民养老保险工作经费纳入同级财政预算，不得从城乡居民养老保险基金中开支。

#### 第二十六条（信息化建设）

建立市级集中的城乡居民养老保险信息管理系统，纳入社会保障信息管理系统（“金保工程”）建设，并与其他公民信息管理系统实现信息资源共享，将信息网络向基层延伸，实



现市、区、乡镇街道、社区实时联网，有条件的区可以延伸到行政村，以方便城乡居民参保缴费、待遇领取和参保信息查询。

#### 第七章 附则

##### 第二十七条（实施细则）

市人力资源社会保障局、市财政局等部门可以根据本办法，制定实施细则。

##### 第二十八条（施行期限）

本办法自 2024 年 5 月 1 日起实施，有效期至 2029 年 4 月 30 日。

人力资源社会保障部办公厅关于印发《新就业形态劳动者休息和劳动报酬权益保障指引》《新就业形态劳动者劳动规则公示指引》《新就业形态劳动者权益维护服务指南》的通知

Notice of the General Office of the Ministry of Human Resources and Social Security on Issuing the Guidelines for the Protection of Rights and Interests in Rest and Labor Remuneration of Workers in New Forms of Employment, Guidelines for the Publicity of Labor Rules for Workers in New Forms of Employment, and Guidelines for the Protection of Rights and Interests of Workers in New Forms of Employment



人力资源和社会保障部于2024年2月23日发布《新就业形态劳动者休息和劳动报酬权益保障指引》《新就业形态劳动者劳动规则公示指引》《新就业形态劳动者权益维护服务指南》等三份新办法。

On February 23, 2024, the Ministry of Human Resources and Social Security issued three new measures, namely *Guidelines for the Protection of Rights and Interests in Rest and Labor Remuneration of Workers in New Forms of Employment*, *Guidelines for the Publicity of Labor Rules for Workers in New Forms of Employment*, and *Guidelines for the Protection of Rights and Interests of Workers in New Forms of Employment*.

本次新规最重要的内容之一是将从事网约配送、出行、运输、家政服务等的就业形态劳动者纳入最低工资保障。其中，关于休息时间明确到：企业要制定完善新就业形态劳动者休息办法，科学确定劳动者工作量和劳动强度，确保劳动者获得必要休息时间。关于劳动报酬，明确到：（1）不完全符合确立劳动关系情形但企业对劳动者进行劳动管理的新就业形态劳动者，适用劳动者实际工作地人民政府规定的小时最低工资标准。（2）明确劳动定额标准、抽成比例、计件单价、劳动报酬支付周期、考核办法等，确保新就业形态劳动者提供劳动获得合理劳动报酬。（3）新就业形态劳动者在法定节假日工作的，企业应向劳动者支付高于正常工作时间劳动报酬的合理报酬。（4）应按时足额支付新就业形态劳动者劳动报酬，不得克扣或无故拖欠。

One of the most important contents of these new measures is to include workers engaged in new forms of employment such as delivery of online orders, transportation, domestic services, etc. in the minimum wage guarantee. In terms of rest time, it is specified that enterprises shall develop and improve rest methods for workers in new forms of employment, scientifically determine the workload and labor intensity of workers, and ensure that workers get necessary rest. In terms of labor remuneration, (1) it is specified that for new forms of employment that does not fully comply with the establishment of labor relations where the enterprise manages the workers, the minimum hourly wage standard set by the people's government of the place where the worker actually works shall apply; (2) it clarifies labor quota standards, commission ratios, piece-rate unit prices, payment period of labor remuneration, assessment methods, etc., so as to ensure that workers in the new employment form can obtain reasonable labor remuneration for their work; (3) If the workers in the new forms of employment work on legal holidays, the enterprise shall pay the

workers reasonable remuneration higher than that for normal working hours; (4) The labor remuneration for workers in new forms of employment shall be paid in full and on time, and shall not be withheld or delayed with no reason.

原文链接：

人力资源社会保障部办公厅关于印发《新就业形态劳动者休息和劳动报酬权益保障指引》  
《新就业形态劳动者劳动规则公示指引》《新就业形态劳动者权益维护服务指南》的通知

人社厅发〔2023〕50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）：

为深入贯彻落实党的二十大精神，支持和规范发展新就业形态，加强新就业形态劳动者权益保障，根据劳动法律法规和《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》，我们编制了《新就业形态劳动者休息和劳动报酬权益保障指引》《新就业形态劳动者劳动规则公示指引》《新就业形态劳动者权益维护服务指南》，现印发给你们。

各地要准确理解指引指南内容，做好宣传解读工作，指导企业依法规范用工、新就业形态劳动者依法维权，切实维护好新就业形态劳动者基本权益。

人力资源社会保障部办公厅

2023年11月8日

## 新就业形态劳动者休息和劳动报酬权益保障指引

### 第一章 总则

第一条 为支持和规范发展新就业形态，维护新就业形态劳动者休息和劳动报酬权益，根据国家有关法律法规和政策，制定本指引。

第二条 本指引所称新就业形态劳动者，主要指线上接受互联网平台发布的配送、出行、运输、家政服务等工作任务，按照平台要求提供平台网约服务，通过劳动获取劳动报酬的劳动者。本指引所称企业是指平台企业和平台用工合作企业。

### 第二章 工作时间和休息

第三条 企业要制定完善新就业形态劳动者休息办法，科学确定劳动者工作量和劳动强度，确保劳动者获得必要休息时间，防止劳动者过度劳动，保障劳动者身体健康。

第四条 新就业形态劳动者每日工作时间包括当日累计接单时间和适当考虑劳动者必要的在线等单、服务准备、生理需求等因素确定的宽放时间。企业明确要求新就业形态劳动者在线时间或在指定时间前往指定场所接受常规管理的，企业要求的在线时间和线下接受常规管理时间计入工作时间。

接单时间是指劳动者自执行订单任务时起至完成任务时止的全部时间。劳动者同一时间接两个及以上订单，接单时间不重复计算。劳动者因作业性质和特点，在接单时间内执行订单任务期间可获得连续较长休息时间的，该休息时间可不计入工作时间。

宽放时间由企业或工会与新就业形态劳动者代表结合行业实际，平等协商合理确定。

第五条 企业与工会或新就业形态劳动者代表要根据法律法规精神和行业管理规定，结合行业特点和企业实际，平等协商合理确定新就业形态劳动者连续最长接单时间和每日最长工作时间。劳动者达到连续最长接单时间和每日最长工作时间的，系统应推送休息提示，并停止推送订单一定时间。若劳动者当时正在执行订单任务过程中，从该订单任务完成后开始计算停止推送订单时长。

第六条 企业要建立新就业形态劳动者工作时间、接单时间台账，确保劳动者可通过应用程序自主查询本人工作时间、接单时间等完整记录。

### 第三章 劳动报酬

第七条 企业与工会或新就业形态劳动者代表结合行业特点和企业实际，平等协商制定新就业形态劳动者劳动报酬规则，明确劳动定额标准、抽成比例、计件单价、劳动报酬支付周期、考核办法等，确保新就业形态劳动者提供劳动获得合理劳动报酬。

第八条 不完全符合确立劳动关系情形但企业对劳动者进行劳动管理的新就业形态劳动者，适用劳动者实际工作地人民政府规定的小时最低工资标准。

第九条 新就业形态劳动者在法定节假日工作的，企业应向劳动者支付高于正常工作时间劳动报酬的合理报酬。

第十条 企业要以货币形式将劳动报酬支付给新就业形态劳动者本人，不得以实物及有价证券替代货币支付。

第十一条 企业应按时足额支付新就业形态劳动者劳动报酬，不得克扣或无故拖欠。企业支付劳动报酬时，应向劳动者提供本人的劳动报酬清单。

第十二条 平台企业要对用工合作企业按时足额发放新就业形态劳动者劳动报酬等情况进行监督。

### 第四章 附 则

第十三条 符合确立劳动关系情形的新就业形态劳动者，休息和适用最低工资标准等按照《中华人民共和国劳动法》《最低工资规定》等法律法规规章执行。

第十四条 个人依托互联网平台完全自主开展经营活动的，不适用本指引。

### 新就业形态劳动者劳动规则公示指引

第一条 为引导平台企业依法合规制定和修订新就业形态劳动者劳动规则，保障新就业形态劳动者知情权和参与权，根据国家有关法律法规和政策，制定本指引。

第二条 本指引所称新就业形态劳动者，主要指线上接受互联网平台发布的配送、出行、运输、家政服务等工作任务，按照平台要求提供平台网约服务，通过劳动获取劳动报酬的劳动者。本指引所称企业是指平台企业和平台用工合作企业。

第三条 本指引所称劳动规则是指平台企业组织新就业形态劳动者提供网约服务，进行工作调度和劳动管理时所依据的规章制度、格式合同条款和算法规则等。

第四条 平台企业制定或修订平台劳动规则要遵循合法规范、公平公正、透明可释、科学合理、诚实信用的原则，依法履行民主程序。

第五条 平台企业要向依托平台就业的新就业形态劳动者公开订单分配、报酬及支付、工作时间和休息、职业健康与安全、服务规范等与劳动者基本权益直接相关的规章制度、格式合同条款、算法规则及其运行机制等。包括并不限于：

（一）新就业形态劳动者进入、退出平台规则；

（二）平台订单分配规则，包括订单分配的基本原则、订单优先分配或差别性分配规则等；

（三）报酬规则，包括计件单价及确定因素，抽成比例及确定因素，报酬构成及支付周期、支付方式等；

（四）工作时间和休息规则，包括任务完成时限要求及其确定依据和主要影响因素等，为防止疲劳对每日（或周/月）累计最长工作时间、停止推送订单休息等限制性规定；

（五）奖惩规则，包括服务要求和规范，考核制度，奖励和惩戒的情形、方式、标准，劳动者的申诉渠道和企业处理申诉的程序、结果反馈方式等；

（六）其他直接涉及劳动者切身利益的规则。

第六条 平台企业制定或修订直接涉及新就业形态劳动者权益的劳动规则，要提前通过应用程序弹窗等显著方式向劳动者公开征求意见，充分听取工会或劳动者代表的意见建议，将采纳情况告知劳动者。确定实施前，至少提前七日向劳动者予以公示。

第七条 平台企业拟调整经营方式或制定、修订劳动规则对新就业形态劳动者权益有重大影响的，了解或应当了解平台用工合作企业涉及新就业形态劳动者权益的重大制度规则调整的，要开展风险评估，并提前七日向服务所在地人力资源社会保障行政部门和相关主管部门报告，听取意见建议。

第八条 平台企业要在应用程序等显著位置，以清晰易懂的语言，真实、准确地持续公示有关内容，确保新就业形态劳动者能够随时方便查看完整内容，并提供反馈有关意见建议的渠道。

## 新就业形态劳动者权益维护服务指南

### 第一章 总则

第一条 为健全新就业形态劳动者权益维护机制，畅通维权渠道，及时、便捷、高质量化解涉新就业形态劳动纠纷，切实维护好新就业形态劳动者权益，促进平台经济持续健康发展，制定本指南。

第二条 政府行政部门、法院、工会、企业代表组织、平台企业等要不断探索创新适合新就业形态特点的劳动者维权服务方式，改进和优化对新就业形态劳动者的维权服务。

第三条 新就业形态劳动者维护自身权益时应当依法合理表达诉求，不得采取违法和过激形式。

### 第二章 企业内部劳动纠纷化解机制

第四条 平台企业要建立健全与新就业形态劳动者的常态化沟通机制和新就业形态劳动者申诉机制，畅通线上和线下沟通渠道。

第五条 新就业形态劳动者可向平台企业反映对平台劳动规则的意见建议或其他合理诉求，平台企业要认真听取并作出回应。

第六条 新就业形态劳动者认为平台用工合作企业侵犯其合法权益的，可向平台企业投诉。平台企业要积极核查，协调处理。情况属实的，要督促用工合作企业及时整改。



第七条 新就业形态劳动者对报酬计算、服务时长、服务费用扣减、奖惩、平台用工合作企业管理服务等有异议的，或遭遇职场欺凌、骚扰的，可向平台企业反映或申诉，平台企业要在承诺时间内予以回应并公正处理。

第八条 新就业形态劳动者认为自身劳动权益受到侵害时，可优先与企业协商解决，也可请工会或第三方组织共同与企业协商解决。

第九条 鼓励平台企业成立由工会代表、新就业形态劳动者代表和企业代表参加的企业内部劳动纠纷调解委员会，提供涉新就业形态劳动者劳动纠纷调解服务。新就业形态劳动者认为自身劳动权益受到侵害时，可向企业劳动纠纷调解委员会提出。调解委员会应当及时核实情况，协调企业进行整改或者向劳动者做出说明。

### 第三章 工会权益维护服务

第十条 新就业形态劳动者有权加入工会。工会组织要积极吸收新就业形态劳动者入会。

第十一条 工会组织要及时帮助新就业形态劳动者解决生活和工作中遇到的困难。新就业形态劳动者在生活和工作中遇到困难，可向所在工会组织或当地工会组织请求予以支持和帮助。

第十二条 工会组织要对平台企业、平台用工合作企业履行用工责任情况进行监督。平台企业、平台用工合作企业违反新就业形态劳动者权益保障相关法律法规政策，工会组织要提出意见或者要求纠正。新就业形态劳动者可向工会组织反映对企业劳动管理的意见建议。工会组织要收集新就业形态劳动者意见，并及时向企业反馈。对工会提出的意见和收集的新就业形态劳动者的意见建议，企业要及时研究，给予答复。

第十三条 工会组织要推动平台企业建立常态化的沟通协商机制，代表或组织新就业形态劳动者就涉及劳动者切身利益的事项与平台企业沟通、协商，订立集体合同或协议。新就业形态劳动者有权参与工会与企业组织的恳谈会、集体协商等活动，平台企业、平台用工合作企业应提供便利条件。

第十四条 新就业形态劳动者认为平台企业、平台用工合作企业侵犯自身劳动权益申请劳动争议仲裁或者向人民法院提起诉讼的，可向工会组织申请法律援助等服务。

第十五条 新就业形态劳动者可就近在工会组织等建立的服务站点申请协调解决权益维护问题。

### 第四章 相关部门机构权益维护服务

第十六条 新就业形态劳动者与企业发生纠纷，可向人民调解委员会和各级各类专业性劳动争议调解组织申请调解。经调解达成的调解协议，具有法律约束力，当事人应按照约定履行。符合条件的，可向人民法院申请司法确认或向劳动争议仲裁机构申请置换。

第十七条 发生争议后调解不成或当事人不愿调解，符合劳动争议受案范围的，新就业形态劳动者可向实际工作地的劳动争议仲裁机构申请劳动争议仲裁。不符合劳动争议受案范围的，新就业形态劳动者可向人民法院起诉，人民法院应当依法受理。

第十八条 符合劳动保障监察职权范围的事项，新就业形态劳动者可向人力资源社会保障行政部门举报投诉。各地人力资源社会保障行政部门应当畅通举报投诉渠道，及时受理新就业形态劳动者的举报投诉，依法维护劳动者合法权益。

第十九条 新就业形态劳动者可依法向法律援助机构申请法律援助。鼓励法律援助机构在新就业形态劳动者集中工作地或休息地设立法律援助站或者联络点，就近提供法律援助服务，开设新就业形态劳动者法律援助“绿色通道”，提供便捷高效服务。

第二十条 各地要积极构建新就业形态劳动纠纷多元调解机制，加强劳动人事争议调解与人民调解、行政调解、司法调解协调联动。

鼓励有条件的地方探索创新新就业形态劳动纠纷调处机制，联通法院、人社、司法行政、工会、企业代表组织等各类争议处理资源，建立“一站式”的新就业形态争议调处机构。

鼓励新就业形态劳动者比较集中的市、区以及有条件的县和乡镇、街道，联合相关资源力量，组建集咨询疏导、争议调解、劳动仲裁、法律援助、专业审判于一体的新就业形态劳动用工争议多元化解中心。

第二十一条 新就业形态劳动者生活困难需要救助的，可向有关部门申请救助。

## 第五章 附 则

第二十二条 涉新就业形态商事纠纷不适用本指南。

# 最高人民检察院和中华全国总工会联合印发通知 协同推进运用“一函两书”制度保障劳动者权益

The Supreme People's Procuratorate and the All-China Federation of Trade Unions Issued a Notice to Jointly Promote the Implementation of “One Letter and Two Books” policy to Protect the Rights and Interests of Workers

最高人民法院、中华全国总工会日前联合印发《关于协同推进运用“一函两书”制度保障劳动者权益工作的通知》（以下简称《通知》），明确了“一函两书”制度的基本内涵、适用范围，工作主要目标，以及检察监督与“一函两书”衔接协作等内容，致力于以全面推行“一函两书”制度为抓手，切实维护好劳动者合法权益，推动构建和谐劳动关系。

The Supreme People's Procuratorate and the All-China Federation of Trade Unions recently jointly issued the *Notice on Jointly Promoting the Application of "One Letter and Two Books" Policy to Protect the Rights and Interests of Workers* (hereinafter referred to as the *Notice*). The *Notice* explains the basic connotation, scope of application, main objectives of the "One Letter and Two Books" policy, and the connection and collaboration between procuratorial supervision and the system, aiming to comprehensively implement the system, effectively protect the legitimate rights and interests of workers and promote the establishment of harmonious labor relations.

“一函两书”制度是工会及相关单位为提醒用人单位落实好劳动法律法规，或纠正其违法劳动用工行为而适用相关文书的制度简称。“一函”即《工会劳动法律监督提示函》，“两书”即《工会劳动法律监督意见书》和《工会劳动法律监督建议书》。《通知》要求，协同推进运用“一函两书”制度，发挥检察机关法律监督职能优势和工会在发现、排查劳动领域风险隐患中的第一道防线作用，落实新时代“枫桥经验”关于预防在前、调解优先、运用法治、就地解决矛盾纠纷等要求，进一步提高双方协作配合质效，推动劳动法律法规贯彻执行，保障劳动者合法权益。

The "One Letter and Two Books" policy refers to the system in which trade unions and related units apply relevant documents to remind employers to obey labor laws and regulations or correct their illegal employment behavior. "One Letter" refers to the *Letter of Prompt for Labor Law Supervision of Trade Unions*, and "Two Books" refer to the *Opinions on Labor Law Supervision of Trade Unions* and *Proposals on Labor Law Supervision of Trade Unions*. The *Notice* requires that the "One Letter and Two Books" policy should be implemented in joint efforts, the advantages of procuratorial organs in law supervision and the defense role of trade unions in discovery and investigation of hidden risks in labor relations should be given full play, and the requirements of "Fengqiao Experience" in the new era, namely prevention first, mediation first,

application of the rule of law, and local settlement of conflicts and disputes, should be implemented, so as to further improve the quality and efficiency of collaboration, promote the implementation of labor laws and regulations, and protect the legitimate rights and interests of workers.

《通知》明确了“一函两书”制度的适用范围，即用人单位涉及职工利益的内部规章制度的制定、修改、执行，工资集体协商和集体合同制度的建立和执行，职工代表大会制度的建立和落实；劳动合同的订立、履行、变更、解除和终止，劳动报酬分配、调整、支付和社会保险、福利待遇的落实，工作时间、休息和休假制度的执行；安全生产、职业病防治等劳动安全卫生的执行，女职工、未成年工、残疾职工及老年劳动者特殊权益保护，职工教育培训及其经费提取、使用等情况。

The *Notice* specifies the application scope of “One Letter and Two Books” policy, which includes the employers’ formulation, modification, and implementation of internal rules and regulations related to employee interests, the establishment and implementation of collective wage negotiation and collective contract systems, the establishment and implementation of the employee representative assembly system, the conclusion, performance, amendment, and termination of labor contracts, the distribution, adjustment, and payment of labor remuneration, and the implementation of social insurance and welfare benefits, the implementation of working hours, rest and vacation systems, the implementation of labor safety and health measures, such as safety production and occupational disease prevention and control, the protection of special rights and interests of female employees, underage workers, disabled workers, and elderly workers, and the withdrawal and use of funds for employee education and training.

《通知》强调，要强化检察监督与“一函两书”衔接协作，包括加强事前监督和风险提示、协同协作保护劳动者权益、促进依法行政。值得关注的是，各级检察机关与工会将加强事前监督，工会在“两节”等重要时间节点，聚焦根治欠薪、违法安排超时加班等重点问题，可面向本地区相关用人单位公开发布《工会劳动法律监督提示函》；涉及新就业形态劳动者等重点群体权益，或者涉及社保欠缴、拖欠农民工工资等群体性纠纷且用人单位不予配合的，县级以上总工会可同时将《工会劳动法律监督意见书》抄送同级检察机关，并移送相关线索材料，由检察机关依法启动法律监督程序。此外，县级以上总工会可商请同级检察机关派员提前介入办理劳动者权益维护相关工作。

The *Notice* emphasizes the need to strengthen the collaboration between procuratorial supervision and “One Letter and Two Books” policy, including strengthening pre supervision and risk warning, collaboration and cooperation to protect the rights and interests of workers, and promoting lawful administration. It is worth noting that procuratorial organs and trade unions at all levels will strengthen pre supervision. At important time points such as the “Two Festivals”, trade unions will focus on addressing key issues such as wage arrears and illegal overtime arrangements, and can publicly release the *Letter of Prompt for Labor Law Supervision of Trade Unions* to relevant employers in the local area. If it involves the rights and interests of key groups such as workers in new forms of employment, or if it involves group disputes such as arrears of social security or wages for migrant workers and the employer does not cooperate, the county-level or above general trade union may copy the *Opinions on Labor Law Supervision of Trade Unions* to the procuratorial organs at the same level and submit relevant clues and materials, and the procuratorial organs shall initiate legal supervision procedures in accordance with the law. In addition, the general trade union at or above the county level may consult with the procuratorial organs at the same level to send personnel to intervene in advance in handling work related to safeguarding the rights and interests of workers.

据悉，最高检与全总将定期对“一函两书”实施情况进行总结通报和宣传推广，必要时，各级检察机关与工会可联合开展专项执法检查。

It is reported that the Supreme People's Procuratorate and the All-China Federation of Trade Unions will regularly summarize, report, and promote the implementation of the “One Letter and Two Books” policy. If necessary, procuratorial organs and trade unions at all levels can jointly carry out special law enforcement inspections.

# 案例调研：用人单位因劳动者不当言论解除劳动合同关系的合法性讨论

## Case Study: Discussion on the Legality of Employers Terminating Employment Relations Due to Employees' Inappropriate Comments

上海保华律师事务所 张宗法 张洪申

近年来，劳动者因在各类社交媒体上发表言论而遭到用人单位解雇的事件屡见不鲜，双方对簿公堂后，法院的判决结果往往也会引起较大的争议和社会影响。从法律角度而言，该问题的根源在于劳动者言论自由的权利与用人单位的经营管理权之间的权利冲突。特别是在社交媒体时代，便捷的通讯方式以及巨大的社会影响力为劳动者发表观点，表达自我提供了前所未有的空间和可能性。然而，网络并非法外之地，在现实的劳动关系中，劳动者一方面享有言论自由的权利，另一方面，其又置身于社会化大生产中，需要向用人单位提供劳动而换取劳动报酬，其日常行为又受到用人单位的管理和约束。在涉及到劳动者言论时，就会产生如何评判劳动者的言论是否属于“不当言论”，以及劳动者的“不当言论”与用人单位的生产经营管理的关系等一系列问题。而用人单位能否以劳动者发表“不当言论”而解除劳动合同则是其中最为尖锐的问题之一，也是本文希望讨论的主题所在。因此，就用人单位因劳动者的不当言论而解除劳动合同这一问题，笔者检索了近年来相关的司法案例并作出了简要分析，希望通过对此类问题的讨论，为处理相关劳动人事纠纷提供参考。

In recent years, the incidents of employees being dismissed by their employers for comments made on various social media platforms have become increasingly common. These cases, once brought to court, often lead to judgments that spark significant controversy and societal impact. Legally speaking, the crux of this issue lies in the conflict between the right to freedom of speech for employees and the managerial rights of employers. Particularly in the age of social media, the ease of communication and its vast societal influence have provided employees with unparalleled opportunities to voice their opinions and express themselves. However, the internet is not a law-free zone. In the practical realm of employment relations, employees, on one hand, enjoy the right to freedom of speech. On the other hand, they are part of the larger framework of socialized mass production, obliged to provide labor in exchange for wages, with their daily behavior being subject to the management and restrictions of their employers. This gives rise to a series of issues regarding how to determine whether an employee's comments are "inappropriate," and the relationship between an employee's "inappropriate" comments and the employer's production and management operations. Whether an employer can terminate an employment contract due to an employee's "inappropriate" comments stands as one of the most pressing issues, and it is the main topic this article seeks to discuss. Therefore, in addressing the issue of employers terminating employment relations due to inappropriate comments made by employees, the author has reviewed relevant judicial cases from recent years and conducted a brief analysis, hoping to offer insights for resolving similar labor disputes.

为了提高本文的可读性，笔者从现有案例中归纳出司法实践判断劳动者不当言论的几点因素，据此挑选出了具有代表性的案例进行对比并给出了相应的分析。在本文的最后，笔者同样对用人单位在处理相关劳动纠纷时给出了一些建议。

## 一、 劳动者的言论是否具有明显的攻击性

### （一） 案例简述

**案例一：（2019）沪 0112 民初 30513 号、（2020）沪 01 民终 3689 号**

#### **【案情摘要】**

A 公司《员工手册》第 5.3.2 规定，危害或威胁公司内任何人士；发表虚假或者诽谤性之言论，从而影响公司、客人或其他员工的声誉，构成甲类过失，立即解除劳动合同，无经济补偿金。A 公司经调查发现，员工卢某某 与其他同事及领导微信聊天记录显示其陈述有，“这女人脸皮太厚，讲它是垃圾都抬举它，它就只配是一坨屎”和“已经把它拉黑了，这坨屎太臭”等内容； 另有调查笔录记载其平时言论存在“污言秽语，人身攻击，给很多员工造成了困扰”和“她经常会在同事面前说一些带有诅咒或者侮辱性的话，甚至在同事微信群里诅咒我不得好死”等。A 公司以卢某某存在不当言行，侮辱公司上司及同事、发表虚假言论，构成甲类过失为由，解除双方劳动关系。

#### **【法院观点】**

上海市闵行区人民法院认为，劳动者应当遵守劳动纪律和用人单位规章制度，劳动者违反的，用人单位有权对劳动者作出一定的处罚，甚至解除劳动合同。本案中，A 公司提供的微信聊天记录、证人证言能够相互印证，形成证据锁链，故确认上述证据于本案中具有证明效力。从 A 公司提供的证据来看，卢某某数次对同事发表带有侮辱性质的不当言语，其用语较为不堪，显有不实之处，该行为违反了 A 公司员工手册的规定，属可立即解除劳动合同的甲类过失行为。A 公司为严肃劳动纪律，维持正常的工作秩序，依法解除与吴某某的劳动合同，并无不当。

上海市第一中级人民法院同样认为，根据劳动法第二十五条规定，劳动者严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的，用人单位可以解除劳动合同。卢某某主张该些不当言语仅发在私人微信聊天，然互联网并非法外之地，也应谨言慎行，



故该理由并不能阻却卢某某行为的不当性。卢某某的不当行为不仅属于 A 公司员工手册规定的甲类过失行为，而且也严重违反了劳动者应遵守的劳动纪律，故 A 公司解除与卢某某的劳动合同，并无不当。

## 案例二：（2020）京 0105 民初 65770 号、（2021）京 03 民终 10320 号

### 【案情摘要】

G 公司《红黄线管理规定》载明，黑线对应处罚为“解除劳动关系，永不录用”，其中“黑线”行为包括“主动打骂他人”及“主动对同事、客户及银行、公积金中心、公证处、建委、地税、不动产登记中心等办事人员进行侮辱、污蔑、威胁、恐吓、欺诈、争吵、肢体冲突等”。G 公司员工王某某发送申诉邮件称“……周一下午银行经理又沟通了一下一个之前咨询的单子的细节问题……无意中的，就说……你们行怎么这么事……跟银行经理合作 4 年多了，平时特别熟悉，加上话赶话，无意中开玩笑说了一句，你们行太事了，要不你们被封杀。后面又解释了一下。当时真的是无心的……”后 G 公司对王某某作出黑线处罚决定，解除与王某某劳动关系。

### 【法院观点】

北京市朝阳区人民法院认为，王某某在与银行客户经理工作沟通中使用了“事儿”“封杀”等词汇，存在一定的言语失当，但 G 公司未就该言语失当构成红黄线管理规定中对银行工作人员的“侮辱、污蔑、威胁、恐吓、欺诈、争吵、肢体冲突等”违纪行为提供证据证明，根据一般生活经验判断，上述言语失当的严重程度尚不足以构成“侮辱、污蔑、威胁、恐吓、欺诈、争吵、肢体冲突等”，故公司以王某某的言语失当构成严重违纪为由与其解除劳动关系，缺乏合理合法依据。

## （二） 律师简评

目前，我国司法实践虽尚无判断劳动者言论攻击性的明确标准，但侮辱、诽谤性言论，往往会因侵犯了他人人格权，而被用人单位依据员工手册等规章制度对相关员工作出解除劳动关系的决定。公民的人格权属于绝对权，每个公民负有不损害他人人格的义务，而劳动者对用人单位的忠实义务较之一般公民不侵害他人人格的义务更重。当劳动者对用人单位或用人单位工作人员发表侮辱、诽谤性质的言论时，违反了民法上的消极义务，更违反了劳动法上的忠实义务，这种言论当然不具有合法性。在此情况下，法院也会对于用人单位处理此类言论决定的

合法性予以肯定，例如案例一中的劳动者言论已明显上升至人格侮辱，具有较强的攻击性，两审法院均对此类言论作出批评，最终认为用人单位的解雇行为合法。另一方面，用人单位若因劳动者攻击性明显较轻的言论作出解除劳动关系的决定，也会被法院予以否定。例如案例二中劳动者的“事儿”“封杀”等言论虽有不妥，但明显不足以评价为侮辱、污蔑或威胁等而构成严重违纪，因此最终法院认定用人单位属于违法解除。

## 二、 劳动者言论的影响

### （一） 案例简述

**案例三：（2018）粤 0303 民初 25557 号、（2019）粤 03 民终 15756 号**

#### **【案情摘要】**

H 公司员工黄某某通过其个人微博发布以“H 公司冷库部门领导打压冷库部门员工事项”为题目的文字中有：“铭基食品有限公司冷库部门自从 2015 年更换部门领导人刘 X 宗、刘 X 忠之后就不断打压冷库部门老员工、变相逼老员工走人……。……冷库组长不惜串通……。……作伪证，诬陷……。……；……。……冷库领导为了让他自己的亲信、亲戚转到冷库工作……。……；冷库整个部门的员工都人心惶惶、……。……委曲求全、忍辱不敢说出真相……。……”等内容。后 H 公司依据其《员工手册》第四章违纪辞退第 27 项：“传播有损公司声誉的言论、文字、图片或影音（其中包括电子格式的文档或信息）的”，以严重违纪予以辞退黄某某。

#### **【法院观点】**

广东省深圳市罗湖区人民法院认为，黄某某长期通过微博等互联网工具发布有上述内容的言论、文字，且持续、重复发布，其中以“麦当劳公司和汉堡王公司，请救救你们的供应商 H 公司的员工吧”为题的文字内容点击量又达到三万多次以上，微博内容的传播次数和人群范围广泛，给 H 公司的声誉造成影响，且无法进行有效举证，证明其所发内容的真实性，因此认定公司以此解除与黄某某的劳动合同合法。

**案例四：（2019）沪 0115 民初 20393 号、（2019）沪 01 民终 9108 号**

#### **【案情摘要】**

曹某某系 E 公司员工，因不满公司对其业务调整，在公司要求推进业务的基本交接时明确主张“在双方的劳动争议妥善未处理前，我拒绝公司的违法行为”以及“若公司认为我们的行为不合法，可以提起仲裁。”曹某某之后在其微信朋友圈中发出“如果领导品行不正，却要求下属去卖命……给不懂领导的人做领导就是一个很大的错误！如果再是一个毫无底线没有人品的就更错上加错！”、“不懂管理的来做领导那就是越管越乱！真把这里当成自己的个人商店了！”及“什么狗屁领导好滚回去了”等内容。

后 E 公司以曹某某违反了公司《就业规则》第三十九条“(5) 使公司的名誉、信用受到伤害的”、“(9) 违反业务上的指挥命令，经警告后仍不遵守的”和“(13) 没有正当理由、不服从命令、或者超越自己权限随意操作的”规定为由，解除双方劳动合同。

### 【法院观点】

上海市浦东新区人民法院首先明确指出曹某某的该部分言论是消极、偏激和不恰当的，但由于 E 公司以此理由之一解除曹某某的劳动合同，该行为涉及到劳动者的切身利益，故 E 公司应当按照相关法律规定，极尽完善其应负的举证责任。但 E 公司既没有提供证据以证明曹某某在微信朋友圈中发布的不恰当言论已扩散到 E 公司客户，亦无充分证据证明曹某某的该不恰当言行已经导致公司的名誉、信用受到伤害，因此 E 公司仅以曹某某的上述不当言行而认定为严重违纪行为，与其适用的处罚依据即《就业规则》的相关规定不符，难以认定曹某某的上述行为构成《就业规则》中规定的达到可以解除劳动合同的严重违纪的程度。

上海市第一中级人民法院同样认为 E 公司没有提供证据证明曹某某在微信朋友圈中发布的不恰当言论已经导致公司的名誉、信用受到伤害，因此 E 公司仅以曹某某的上述不当言行而认定为严重违纪行为，与其适用的处罚依据即《就业规则》的相关规定不符。

## (二) 律师简评

劳动者违反忠实义务的言论对用人单位造成的不利后果，在司法实践中经常被裁判机关作为对解除行为合法性评价的裁量因素。由于劳动者言论很难直接对用人单位造成物质损害，因此判断劳动者言论是否造成非物质损害就是法院衡量言论是否造成严重后果的重要标准，相关案例中最常见的就是损害用人单位的名誉、商业信誉和品牌形象。例如，在案例三中，被告所发表的针对用人单位的攻

击性言论在社交网络媒体上的点击率已经达到了三万多,传播的人次和范围广泛,法院肯定了这种言论对用人单位的声誉造成损害,最终认定用人单位的解雇行为合法。与此相反的事,如果劳动者仅在个人的朋友圈发表言论,结合当事人的言论内容,审判法院可能作出不同的裁判结果。例如,在案例四中,虽然法院认定员工的言论是错误的且不恰当的,但公司无法证明员工在微信朋友圈中发布的不恰当言论已经导致公司的名誉、信用受到伤害,因此法院最终认定公司作出解雇行为系违法解除。

### 三、 劳动者的言论是否具备正当性

#### (一) 案例简述

#### 案例五：(2019)京0113民初297号、(2019)京03民终12053号

##### 【案情摘要】

沈某某系B公司员工,因不满B公司对其工作调整,病休期间在“知乎”、“微信”和“新浪博客”等各大互联网及社交平台,用多种语言发表了《空X客车:设计陷害逼迫员工辞职的“最佳雇主”》和《我的诉求VS.漫天谣言》等共计42篇与B公司相关的文章或录音。文章和录音中,包含了“钓鱼执法、设计陷害、罗织罪名”、“无情压榨”和“仍遭霸凌”等词汇。B公司对沈某某发出书面警告,要求其删除在互联网和社交平台上发布的涉及公司的文章时,遭到沈某某拒绝,后B公司与其解除劳动关系。

##### 【法院观点】

北京市顺义区人民法院认为,劳动者作为公民享有言论表达的自由,但其言论自由应该受到劳动关系一般原则的限制,不得侵犯公民、法人的名誉权、荣誉权等权利。在沈某文章中,除存在部分客观事实的表述之外,存在大量不实描述,对于沈某的申诉,B公司进行了调查,并与之进行了多次谈话并建议其报投其他岗位以解决其问题等方法,B公司采取的措施虽然不能达到沈某所要求的满意程度,但是不能就此认定为B公司存在符合沈某发表的文章中所描述的情形。故B公司向沈某某发出书面警告其拒绝删除,后B公司依据《员工手册》与沈某某解除劳动合同的行为,并无不妥。

北京市第三中级人民法院同样认为,沈某在互联网及社交平台发布对B公司具有贬损之意的不实内容,属于严重违反B公司的规章制度。沈某虽主张B

公司恶意增加其工作量逼迫其主动离职,但其未就该主张提交充分证据予以证明,其言论不具备正当性,故维持原判。

#### 案例六: (2020)鲁0202民初7471号、(2021)鲁02民终1560号

##### 【案情摘要】

李某系D公司职工,从事公交车驾驶工作,因违规超速,D公司决定给予李某警告处分并停职培训。随后李某在其微信朋友圈中发布“我是当事人XX路驾驶员,我叫李某,因为我实话实说,已被D公司停班培训!警告处分!望广大朋友接受我的教训!”的朋友圈文字;同时李某在微信群中发送“因为我说了口罩要求戴14天的实话,明天停班培训,警告处分”和“公交集团是怎么打击报复的”等内容;并将其与经理王某某的谈话视频在多个平台发送,视频内容涉及李某反映B公司长时间不发放口罩及一个口罩戴15天的问题。D公司以李某在疫情防控期间利用网络编造散播虚假信息,歪曲事实,严重诋毁企业形象为由解除与其劳动关系。后查明D公司在2020年2月13日至2月25日期间只向李某发放了一只KF94口罩。疫情防控期间曾两周内对李某仅发放一只口罩。

##### 【法院观点】

青岛市市南区人民法院认为,D公司以李某在疫情防控期间利用网络编造散播虚假信息,严重诋毁企业形象为由解除与其劳动合同,但根据的口罩发放记录,D公司在曾两周内对李某仅发放一只口罩,同时D公司也未就该型号口罩的合理使用期限举证证明,因此,李某在视频中反映的情况与实际情况基本一致。李某在朋友圈及微信群中所发的信息,虽存在将受到处分的原因变更为因反映口罩问题的不实之处,但不足以证明李某存在利用网络编造散播虚假信息、歪曲事实的行为,因此判决D公司系违法解除。

青岛市中级人民法院同样认为,李某在其微信朋友圈及微信群中所发的一个口罩戴14天的相关信息符合一定的现实情况,其并未编造散播虚假信息,且视频反映的问题在一定程度上确实客观存在,李某并未歪曲事实。虽然李某在驾驶公交车过程中存在的超速违纪问题,应当依规受到处理,但不能据此解除劳动合同,最终二审法院同样认定D公司作出解除劳动合同的决定违法。

## (二) 律师简评

劳动者言论的正当性是认定用人单位是否属于合法解除的一项重要指标。在

司法实践中，如果劳动者发表因其合理诉求无法实现或自身权利受损而发表相关言论，对用人单位有不利影响，此类言论因其本身具有目的正当性，通常会被裁判机关赋予更高的容忍限度；但劳动者基于“恶意动机”，或在缺乏客观事由佐证的情况下发表有损用人单位利益的言论，其行为缺乏正当性和合法性，即在客观上违反了忠实义务。

具体而言，在案例五中，沈某公开发布文章和录音虽存在部分客观事实的表述之外，但公司也对其诉求予以沟通和处理；沈某却发布“无情压榨”、“仍遭霸凌”、“变本加厉迫害升级”、“威慑欺骗”和“恶毒的手段对付”等大量具有贬损之意或攻击性词汇，且沈某亦无法证明其陈述问题均系真实存在。因此沈某言论明显不具备正当性。在案例六中，D公司作为用人单位应当就其解除劳动合同的合法性承担举证责任，虽然李某的确存在违规行为，但其在朋友圈、微信群和视频中反映的问题与实际情况基本一致，其言论并不属于编造散播虚假信息或虚构事实，具有一定的正当性，因此D公司的解除行为缺乏事实依据。

#### 四、劳动者是否属于高级管理人员

##### （一）案例简述

##### 案例七：（2020）沪0101民初21423号

###### 【案情摘要】

C公司疫情期间出台对其女性员工关爱政策，吴某某系C公司人事岗位高级主管，申请相应政策未被批准。吴某某后在朋友圈发表“……难不成公司在制定政策时早将上海籍员工排除在外？！难不成上海籍员工只有父母双亡才有申请资格？！”等言论，同事孙某某评论称“歧视上海人”。同时吴某某转发孙某某朋友圈“故事”，故事中称“…….请问您这是惠民政策还是愚民政策呢？”。随后C公司先后向吴某某发出停工通知及解除劳动合同通知书。

###### 【法院观点】

上海市黄浦区人民法院认为，吴某某作为公司老员工和高级主管，长期从事与人事总务相关工作，相比其他工作岗位的员工，更应善意理解公司政策，严格履行职务，自觉维护公司的劳动秩序，遵守用人单位的规章制度。而吴某某却因不满公司相关政策的落实，在微信朋友圈发布不满言论、转发不当信息，该行为是不恰当不理性的，偏离了员工行为准则。“微信朋友圈”看似属于私人空间，

其实却是个“公共场合”，它更多地具有公共空间的属性，朋友圈信息传播的广度与深度难以想象。吴某某将不当言论发表在朋友圈中，势必对公司管理秩序、E公司业界声誉造成负面影响。同时，吴某某的不理性行为违反了C公司《行为准则》中“交流方式不得有损公司或其员工形象”和《就业规程》中“故意严重损害公司或者员工名誉的”的处罚标准，C公司以此认定吴某某严重违纪，作出解除劳动关系的依据充分，并无不当。

#### 案例八：（2020）粤0104民初9560号、（2020）粤01民终21237号

##### 【案情摘要】

F公司员工叶某某在微信朋友圈发布内容：“震怒久久未消，想不到我们公司还暗藏了功力如此深厚高级又立恩爱人设又立传统好妻子好妈妈牌坊又一副人畜无害楚楚可怜温顺乖巧懂事听话和同事老板客户甲方关系都打理得‘头头是道’的白兔biao，超恶心，已婚已育还要和公司所谓小鲜肉搞暧昧撒娇卖萌嗔怒，考虑过光天化日之下我就这么近距离天天要洗眼睛的感受吗？看不见我朋友圈也没关系，总会有人传到你那里去，大半夜能忍住不直接小窗或明天当面怒骂我是真的太南了，我居然还和这么贱的他们曾经那么friend过，想想就够恶心自己nnnnnnn久啊！”

后F公司依据公司《员工手册》第二章第十二条规定：“利用网络、手机等任何通讯工具，擅自发送对公司或同事不满的邮件、信息等，由此而引起影响工作秩序，损坏公司形象和声誉……应以构成严重违反公司规章制度或劳动纪律，公司可随时与有关员工无偿解除劳动关系……”，向叶某某发出《解除劳动合同通知书》。

##### 【法院观点】

广东省广州市越秀区人民法院认为，叶某某微信朋友圈内容所指向人物为F公司的其他员工，其他同事看到该条朋友圈内容时，正常情况下会对该朋友圈指向人物进行主观猜测，并存在同事间互相私下讨论的可能性，会对其他员工的工作秩序造成一定影响，并对F公司的整体形象及声誉造成一定影响。同时，叶某某作为项目经理，属于一定职级的管理人员，更应谨言慎行，维护公司形象和声誉，正确处理同事关系。由此可见，叶某某发布上述微信朋友圈不仅违反了《员工手册》第二章第十二条规定，同时违反了劳动纪律，F公司据此解除劳动合同虽严格但并未违法。

广东省广州市中级人民法院认为，因在日常生活与工作中，公司同事以及客

户均可能通过微信进行工作交流，叶某某发表的朋友圈言论确实会对公司外部形象、内部管理秩序以及员工关系等产生不良影响。虽然叶某某主张其发布的时间较短，未造成恶劣影响，但是因网络传播存在瞬时性、量级化等特点，容易造成不良影响的扩大，而叶某某在发布该信息时亦陈述其朋友圈内容“总会有人传到你（公司另一女同事）那里去”，由此可见叶某某对于其朋友圈内容会在同事、客户之间进行广泛传播存在明知和故意。因此一审法院认定叶某某存在故意违反F公司规章制度以及劳动纪律的行为，并无不当。

## （二） 律师简评

一般而言，劳动者的职位因素对其不当言论的认定有较大影响，这是因为劳动者的职位级别越高，其对用人单位所负担的忠实义务就越重，忠实义务对言论自由的限制就越强，劳动者所发表的言论就越可能因越过言论自由边界而被判定为不当言论。笔者也注意到，裁判机关认定员工属于高级管理人员的，并非仅限于公司法意义上定义的高级管理人员，而是采取了较为宽泛的高级管理人员的定义，只要员工在公司内部级别较高，且具有管理职责的，裁判机关在认定员工行为时，相较于一般普通员工，对员工的要求会更高。

例如，在案例七中，法院就认为，相比其他工作岗位的员工，职位较高的劳动者更应善意理解公司政策，严格履行职务，自觉维护公司的劳动秩序，遵守用人单位的规章制度；案例八的二审法院同样认为，具有一定职级的管理人员，更应谨言慎行，维护公司形象和声誉，正确处理同事关系，而不应通过微信朋友圈发布缺乏依据和容易造成不良影响的内容。

上述案例中的劳动者言论最终均被认定为不当言论，且均考虑到了员工的职位因素，作为支持用人单位解雇行为的充分条件之一，法院认定用人单位的解雇行为并无不当。一般职位较高的劳动者，如高级经理等，此类人员既属于劳动者，又属于用人单位一方的管理人员，其与用人单位的劳动合同的履行需要更高的信赖基础，因此用人单位也更有理由要求此类劳动者维护用人单位的利益。

## 五、 律师建议

在一段劳动关系中，劳动者的言论之所以会受到种种限制，其本质在于劳动者言论自由的权利与用人单位的经营管理权之间的权利冲突。二者平衡的价值在于，如果能够在保护劳动者言论自由权利的同时不损害用人单位的生产经营秩序和合法利益，那么对于稳定劳动关系、促进经济健康发展具有十分重要的意义，



因此我们在最后对用人单位提出如下几点建议，以供参考：

首先，当下的社交媒体时代，员工言论的影响力和传播速度都大大增强。随着主要劳动者人群的更迭，九零后和零零后成为新的主力军，这一代人更倾向于通过网络平台分享个人观点、表达诉求、寻求认同。所以在此背景下，公司更应明确社交媒体政策，既要尊重员工的言论自由，也要界定什么样的言论是不适当的，特别是与公司利益相关的敏感话题。这些政策需要通俗易懂，确保每位员工都能理解其在社交媒体上的行为对公司形象可能产生的影响。

其次，鉴于网络世界的信息易逝性和证据收集的困难，当发现员工发表不当言论时，应立即采取措施记录和保存这些证据，包括截图、保存网页等方式。这要求公司在发现问题时能够迅速且有效地行动，同时确保收集的证据合法有效，为后续可能的法律行动做准备。

再次，对待员工的言论，用人单位应持包容、审慎的态度。对于不当言论，如果不涉及公司红线的，在直接解除劳动合同之前，首先应考虑的是沟通和教育。公司应当评估言论对公司造成的实际影响，并考虑员工的动机和背景。在一些情况下，通过对话和培训，可以有效地解决问题，同时保持员工队伍的稳定和和谐。

最后，公司应当建立一个开放、透明的沟通平台，鼓励员工通过正当的途径表达自己的观点和不满。这不仅能够减少员工通过社交媒体发表不当言论的冲动，还能增进员工与管理层之间的理解和信任。通过定期的员工沟通会、建立意见反馈箱或在线论坛等方式，用人单位可以及时了解员工的想法和需求，从而采取相应的措施来改善工作环境和企业文化。

## 嬗变二：商会意见被歪曲为“撤资”威胁



编者按：2006年4月，在主要由本人及华东政法大学劳动法律服务中心承办的一次研讨会上，上海美国商会代表所提意见被部分学者与媒体捏造为“撤资”威胁，并进行热炒。在上海美国商会作出澄清且本人提供现场录像予以证伪之后，这一虚假消息仍是部分学者与媒体津津乐道的话题。更有学者借此子虚乌有之事由，为美国干预我国立法提供帮助。

## 外商强硬拒绝《劳动合同法》草案 威胁要撤资

“他们是在争取利益，很多东西都站不住脚的。”《劳动合同法》草案课题组组长常凯表示。

《劳动合同法》草案所引发的关注和争议有愈演愈烈之势。

5月10日上午，中华全国总工会专门就其参与《劳动合同法》制定工作召开新闻发布会，全国总工会法律部副部长郭军就一些焦点问题表达了工会组织的看法。

据悉，全国人大常委会3月20日开始就《劳动合同法（草案）》向社会公开征求意见，截止到4月20日征求意见活动结束后，共收到各类意见191849件，其中，职工的意见占了绝大多数。

对这样一部规范劳动关系的法律，显然不只是劳动者一方——工会系统和职工们关注，外资公司也表现了极大的关注热情。

就在意见征集活动的最后一天，两大外商组织——欧盟商会和上海美国商会，同时将各自的建议和意见递交给全国人大。

欧盟商会的意见和建议达11条，而上海美国商会的建议书多达42页，几乎涉及劳动合同法所有的章节和条款。

而对《劳动合同法》草案，跨国公司的反应相当激烈，甚至强硬。

### 两大商会上书

“如果实施这样的法律，我们将撤资。”来自上海跨国企业人力资源协会的代表徐婷婷曾如是说。该协会代表54家企业、26万职工。

这是发生在4月23日，上海《劳动合同法》草案研讨会上的一幕。

此语一出，会场一片哗然。

---

撰稿者张立伟、陈欢，《21世纪经济报道》2006年5月11日。

一名与会代表当即站起来，反驳她是在“要挟”——是以外商投资为条件，要挟我国维持劳动力低水平保护。一时间，会场内纷纷交头接耳，议论不止。

这次研讨会上，全国人大常委会法工委、劳动部、全国总工会、全国律师协会劳动法与社会保障法委员会以及国内十几所高等院校的劳动法专家悉数到会，一名专家感叹：“没想到外企代表在陈述意见时，语气这么强硬。”

事实上，这样的争论已经不是第一次。在近段时间以来，在关于《劳动合同法》草案的讨论会上不断发生，且并非少数外资企业持这种看法。

欧盟商会和上海美国商会就是代表。

“在写意见书之前，我们召开了研讨会，并向会员企业发放征求意见表，会员企业反馈了很多意见建议。因此，我们所提出的都代表他们的看法。”上海美国商会公共政策部相关人士表示。

欧盟商会在其“建议书”认为，如果实施目前的草案，将对中国社会的稳定和经济的发展“产生消极的影响”。

欧盟商会在建议书中指出，“目前几个欧洲国家现行的劳动法造成了劳动成本增高，这导致了大量的欧洲公司将其生产线转移到欧洲之外的国家，或是劳动法规更松一些的欧洲国家。因此，如果中国选择实行该草案中的法规，无疑也将经受类似的挑战。”

欧盟商会认为《劳动合同法》草案将对外资企业在华投资产生重大影响，并描述了这种影响路径。“新法律草案中严格的规定将限制用人单位的灵活性，并将最终造成中国生产成本的提高。生产成本的提高将迫使外国公司重新考虑其新的投资或是否继续在中国的业务。”

上海美国商会的表述则更加直接：“我们认为可能会对中国的投资环境产生消极影响。”

根据全国人大的立法程序，在征求意见后，预期在今年8月进行二读，如果顺利，年底该法将会通过并颁布。

### **外商争取利益？**

改革开放20年以来，中国是世界上最大的资本输入国，在吸引外资上，我国最大的优势就是劳动力充足、价格低廉。

但是，按照《劳动合同法》草案的规定，中国的劳动力成本会大幅度提高。

比如，定期合同到期终止要付经济补偿金，竞业禁止补偿金是年工资的两倍。

“劳动力成本低不仅是我国的国情，而且是我国重要的国际竞争力，外商之所以来中国投资，尤其是投资制造业，最重要的原因就是中国的劳动力成本低。如果成本提高，它们为什么要来呢？”君合律师事务所资深劳动法律师马建军说。

全球最大的 IT 企业人力资源总监张沁（化名）告诉记者，她所在企业的一项内部调查显示，中国的劳动力成本在全球范围内虽仍比较低，但在亚洲范围内已经不具有竞争优势，马来西亚、菲律宾等国家的劳动力成本已低于我国。

“对跨国企业来说，可以劳动力外派，也可以把亚洲区总部迁过去以降低成本。”张沁说。

北方交通大学石美遐教授则对这种说法不以为然：“中国的劳动合同制度 20 年来不断向前走，中国吸引的外资数量不是也一直都在上升吗？”

“他们是在争取利益，很多东西都站不住脚的。”国务院法制办《劳动合同法》草案课题组组长常凯表示，“草案确实有些条款不严格，因此才需要征求意见，以供进一步修改。但问题不在于他们所提的具体问题，而在于他们对于草案的全部否定，出现结论性错误。”

有两位专家甚至表示，以影响招商引资和经济发展为理由，是外企赤裸裸的威胁。

郭军说，“真正影响中国经济的，是对劳动者权益的过度侵犯影响了劳工素质的提高，使得中国经济只能在低水平的量的方向发展。中国政府提出科技创新战略，也提出了社会经济成果要全民共享，这就要求我们必须通过维护劳动权益来提高劳动者素质。”

郭军认为，“如果说这部法律有影响，那将是影响很多企业通过对劳工权益的侵犯而获得的超额利润或者不当利益。”

### **立场分歧**

实际上，对于该法草案，一直存在两种对立的立场，代表人物就是董保华和常凯。两人都是劳动法课题组成员，该课题组由 18 名专家组成。

有关分歧最早始于《劳动合同法》起草时的立法依据。一派认为，应该以《合同法》为依据，“要维护当事人的利益”。而另一派认为，《劳动合同法》应该是《劳动法》的系列法。

“劳资双方天生地位就不平衡，尤其中国劳动力富裕，这种不平衡就更加突出。”马建军律师说，“现在草案的指导思想就是抬高对劳动者保护的标准，试图以此来达到新的平衡。”

在常凯看来，《劳动合同法》是社会法，应以社会利益作为直接的立法取向，对大量劳动者的保护是社会利益最基础的东西。

董保华则认为，该法必须使政府、企业、员工三方达到和谐，“这部法律的公共目标应该是：低标准、广覆盖、严执法。但是，这部法恰恰相反，可以用四句话概括：对企业来说，用工宽进严出；对员工就业来说，宽进宽出；让员工自主管理而剥夺企业管理权；加强了行政干预。”

“该法要求在《劳动法》基础上制定，但实际上这是对《劳动法》的颠覆，《劳动法》总体上是三方满意的平衡点，本身有些标准偏高，现在劳动合同法草案又将标准全面推高，这将带来全面的紧张。”董说，“要求企业招工宽进严出，就会导致企业严进严出，那么，保护员工的宽进宽出政策就会落空，这就造成弱势的中下层劳动者，包括新毕业大学生的就业更加紧张，造成就业歧视，底层人得不到实惠，形成贵族法特征。”

### **调节劳资关系**

对“宽进严出”感到担忧的不仅董保华一人。

张沁忧心忡忡：“这部法律出台之日，我担心就是我的失业之时。因为，所有的人力资源管理理念都将无法适用。”

比如，草案对解聘表现出相当严厉的态度。相较之前的劳动法，草案规定不允许非过错性解除定期合同，还规定凡是定期合同终止，都要发经济补偿金。

“也就是说，现在对一个不能胜任的员工，企业可以经过培训、调任其他岗位等措施后解除，但如果劳动合同法通过，就不可能再因不胜任工作等理由解除员工。即使不胜任，也要养到合同到期终止的那天。”张沁说，“那么，绩效考核制度也就没有用了，反正考核了也不能解聘。”

对此，上海美国商会在其修改意见与建议书中也有重点反映。建议书中列举了多达15个条文，详细说明《劳动合同法》草案对企业招聘解聘制度可能造成的影响。

但常凯驳斥说，解雇限制是劳动法的基本原则，解雇员工必须经过一定程序，

这一点只是对原来《劳动法》不明确的地方明确了。

在理论的背后，还隐藏着我国特有的国情——全国人大常委会执法检查组去年底进行的一项调研表明：我国劳动合同签订率非常低，劳动合同短期化倾向明显，大部分劳动合同期限在1年以内。

“这是从国情出发，非宽进严出不解决问题。”常凯说。

至于对企业人力资源管理的影响，常凯认为，“西方是在劳方集体协商和工会力量比较强的基础上引入人力资源管理，而且现在开始注重调节劳资关系，而我们国家的人力资源管理基本上不研究劳资关系，完全是单向研究如何管理工人。不应该是《劳动合同法》来适应企业人力资源管理，而应该是用《劳动合同法》来调整它们，他们这样要求很无理。”

“他们的基本方法就是夸大其词，并且预言法律实施后会影响经济发展的后果，以此来耸人听闻。”常凯说。

## 激烈利益博弈下的《劳动合同法》

191849件意见的背后，是一场利益集团的博弈过程，其程度甚至胜过去年沸沸扬扬的《物权法（草案）》

“作为资方的代表，该说的我已经都说完了。

下面就看决策者的抉择了。”5月底的一个午后，品茶的同时，中美商会会员、君合律师事务所合伙人马建军律师告诉《中国新闻周刊》。

此前的3月20日~4月20日，全国人大常委会就《劳动合同法（草案）》向全社会征求意见，共收到191849件意见。这个数字在新中国立法史中位列第二，排名第一的是新中国第一部宪法“五四宪法”。

191849件意见的背后，是一场利益集团的博弈过程，其程度甚至胜过去年沸沸扬扬的《物权法（草案）》。在这一个月以及其后的日子里，劳资双方及其代言人、相关部门及其代言人并未如马建军所说偃旗息鼓，各自继续在为本集团利益的最大化而持续交锋。各方的视力所及，都盯上了今年8月全国人大常委会对《劳动合同法（草案）》的“二读”。

### 资方要“撤资”？

---

撰稿者杨中旭，《中国新闻周刊》2006年6月14日

各方博弈过程中掀起的最大一场风波是“撤资风波”。据《21世纪经济报道》的描述，4月23日，上海《劳动合同法（草案）》研讨会上，时近中午，上海跨国企业人力资源协会的代表徐婷婷（加拿大籍）要求发言，徐这样表述：“如果实施这样的法律，我们将撤资。”该协会代表54家企业，拥有26万职工。

《21世纪经济报道》称，“此语一出，会场一片哗然”。

“这是赤裸裸的威胁”。《劳动合同法（草案）》起草者之一、全国总工会法律工作部副部长郭军，和草案课题组长、中国人民大学劳动关系研究所所长常凯教授对本刊表示。他们的这一回应，代表了绝大多数网民的意见。

随后，徐女士通过朋友向本刊表示，她没有说过“撤资”，只是对草案提出了一些理念上的不同看法。上海《劳动合同法（草案）》研讨会的组织者也给本刊发来一段现场的视频，也许是视频声音不够清晰，记者的确没有听到徐说到“撤资”二字。

然而，常凯和郭军说：“‘撤资’这两个字，如果没有说出来，别人可不容易编出来，会场上那么多人呢。”随后，常凯的师弟、两位学者都向记者证实，“撤资”说法属实。

显然，资方的这一立场，有其利益上的考量，例如，草案对劳动派遣方面的高标准规定就压缩了资方的利润空间，但据本刊了解，包括中美商会在内的外资方面由于多年来执行《劳动法》相对规范，《劳动合同法（草案）》适当在劳动派遣方面提高标准并不是资方最在意之处。他们最在意的，是草案第五条第二款的规定：用人单位的规章制度直接涉及劳动者切身利益的，应当经工会、职工大会或者职工代表大会讨论通过，或者通过平等协商做出规定。马建军说：“看到这一条款，我们这些人都快昏过去了。”

一位跨国公司的人力资源总监告诉本刊，这无疑与现代企业制度背道而驰，股东（老板）作为公司的所有者，毫无疑问享有该项最高权力，但在草案中，公司最高权力已转入职代会和工会手中。因此，即使是持有劳方立场的学者在接受本刊采访时也认为这一规定“荒谬”，是在重回计划经济时代的大锅饭。

“但最荒谬的也是最容易修正的”，常凯说，“我对这一条款在8月份的‘二读’上获得修正表示乐观。”

那么，资方何以在放出“撤资”的说法之后有所回收？



一家电器公司人力资源总监对本刊承认，即使这部草案就这么通过，外资也不会因为这部草案而撤资，“资本的转移是以利润为风向标的，在目前的中国，把劳动保护标准升高一些，绝大多数外资仍然会觉得还是留在中国最划算”。同时，作为徐女士的朋友，他也承认，如果徐说出了“撤资”这番话，“是威胁，很不妥，没有经过我们人力资源协会的授权不可以这样说”。

马建军的表述则更为直接：没有哪个企业希望和政府对抗，向政府发出要挟。中美商会中的个人冲动代表不了中美商会。长达 42 页的代表中美商会意见的意见书，早已上呈全国人大常委会。

### **劳方：矫枉必须过正**

与《合同法》中签约主体平等的基础不同，相对于资方，劳方天然处于弱势地位，加之改革开放以来劳动保护方面的法律相对不到位，《劳动合同法（草案）》对劳方做出适当倾斜。

在接受采访时，郭军爽快地承认，草案存在着矫枉过正的问题。但他认为，在中国的现有国情下，矫枉必须过正。

问题是，劳方在“矫枉”的过程中夹杂了太多部门的利益。

据本刊了解，劳动和社会保障部的一位官员在起草草案第五条第二款时，参照《公司法》相关规定的基础上做出了些许修改，于是，《公司法》中“制定重要的规章制度时，应当听取公司工会的意见，并通过职工代表大会或者其他形式听取职工的意见和建议”中的“通过”二字如前文所述被后置，变成“用人单位的规章制度直接涉及劳动者切身利益的，应当经工会、职工大会或者职工代表大会讨论通过，或者通过平等协商做出规定”，立刻令含义产生了天翻地覆的变化。

如果这一条款不加修改地获得通过，受益最大的显然是将拥有决定权和一票否决权的工会。“作为学者，这种简单的道理不可能不懂，但学者不能不适当地为自己所在的部门说话。”一位起草者告诉本刊。

类似的部门利益，也同样表现在了《劳动合同法（草案）》对劳动派遣制度的规定上。草案规定：劳动派遣公司须为每个派遣员工向劳动部门上交 5000 元保证金。在接受本刊采访时，《劳动合同法（草案）》课题组成员、华东政法学院教授董保华认为，这种保证金显得不伦不类：政府这只无形的手从幕后伸出，再次违背了《劳动法》中“小政府、大社会”的原则。“退一步讲，即使考虑到中

国的国情，5000元保证金有其存在的理由，草案中却对其支配权、衍生的利息使用权没有做出规定，如果不加修改地通过，显然是一种资方补贴政府的方式。”董保华说。

董保华在谈到《劳动合同法〈草案〉》在无固定期限合同、竞业条款、劳动派遣、试用期、经济补偿金等方面都向劳方倾斜提高标准时，表示：“本来政府应该守住宏观层面的底线，现在水在上升，中观层面的集体协商和微观层面的个人协商已经被淹到了，政府的行政权力扩大肯定不是好事。”

对此，常凯告诉本刊：在中国现有国情下，企业工会不够强大，除了政府加强监管，别无他路可走。

虽然同为课题组成员，常凯与董保华却被认为分处劳资两大阵营。

而郭军认为，董保华老师的观点很正确，但流于学者的天真。马建军则告诉本刊，和一直在劳动纠纷一线工作的律师相比，起草者更为天真。

### **期盼三方机制**

接受采访时，马建军律师形象地把劳方和资方比喻成足球场上的对手，政府则扮演裁判员的角色。

常凯同意这一比喻，因为劳资关系在任何国家都不是两方关系，而是三方平衡博弈的关系。但他认为劳资的理想状态是自治状态，它取决于工人组织成熟和雇主成熟。中国在10年间成长出一个雇主阶层，环境优越和速度之快，世界罕有，所以它没有处理劳资关系的经验。因此政府除了制定劳动标准和规则，当裁判员，它还要介入。

“但是，政府既当裁判员又当运动员，不就成了足球场上的14个打11个了嘛”，马建军说，“劳方和资方应该处在同一个平台上，政府只能在裁判的时候介入，而不是帮着踢球。让资方和政府直接‘对抗’，中间没有隔离层，毫无疑问是非常危险的。”

在他看来，三方平衡机制一天不建立，《劳动合同法》即使出台也得不到很好的执行。

据本刊了解，由于劳资双方以及政府不同部门之间的利益博弈激烈，甚至惊动了决策层。有关领导在听取汇报后表示，要争取找出一个让劳资双方、不同利益群体都能相对接受的方案来。

## 决不拿职工权益换投资

《劳动合同法(草案)》征集意见已经结束，近 20 万件修改建议表明了公众，特别是广大职工对这部关系切身利益的法律的热切关注。据报道，两大外商组织——欧盟商会和上海美国商会也向全国人大递交了各自的意见和建议，具体内容我们不得而知。

但上海跨国企业人力资源协会某代表说“如果实施这样的法律，我们将撤资”，却令人惊诧，令人愤慨。

以“撤资”来抵制劳动合同立法，显然是一种要挟，一种挑战，我们不能容忍和沉默。

某些外商为什么抵制这项立法？无非是利益驱动。他们投资之初，看中的是低成本的劳动力，是我们在劳动立法方面的不完善。低成本劳动力意味着更高的利润，立法不完善则使劳动争议中有机可乘。现在我们要立法规范劳动关系，要保护职工合法权益，某些外商感到利益“受损”，不舒服，因此公然以撤资相要挟，以抵制这项立法。这是无论如何不能接受的。

立法是国家主权的体现，是代表广大人民意愿的。国家立法可以讨论，可以广征民意，但不能容忍威胁和挑战，我们决不会以损害职工权益去换取外商的投资。在劳动关系中，职工处于弱势是公认的事实，国家立法保护劳动权益甚或有所倾斜是正当的，岂能因为某些外商“不舒服”而放弃？况且，保护劳动者权益并非以损害投资者利益为前提，某些外商凭什么公开抵制？

我们相信绝大多数外商投资者是希望在法治环境中办企业的，以撤资相要挟者只是极个别人。这些人缺乏远见，看不到中国市场的巨大和广阔。如果真有人因为劳动立法而撤资，那只能由他去，我们也不会欢迎这样的投资者。

---

撰稿者一刀，《工人日报》2006年5月15日。

## 上海美国商会称绝无意“撤资”

在全国人大常委会对《劳动合同法》草案进行意见征询时，有报道称外商代表以“撤资”相胁，要求修改草案中不利外资的条款。在外商团体中颇具影响的上海美国商会对上海东方早报记者表示，在华美商提出意见是希望看到中国经济持续繁荣地发展，绝无以“撤资”要挟之意。

上海美国商会政府关系总监郭嘉明（James Green）日前接受上海东方早报记者专访时指出，美国商会高度赞赏全国人大常委会在接受劳动合同法草案反馈意见上的开放姿态，“我们是响应人大号召，诚恳地递交了建议。”

至于递交意见后引发的“外商威胁论”，郭嘉明称商会旗下会员公司绝无“撤资”要挟之意。“在华外商是中国社会组成的一部分，我们综合了会员公司的经验提交人大，是为了中国经济长久持续的发展。”

据了解，全国人大常委会于3月20日在其官方网站上公布了劳动合同法草案，在1月内向社会各界寻求意见。4月19日，上海美国商会同在北京的欧盟商会一起，提交了详细意见。23日，相关的学术研讨会在华东政法学院召开，会上来自上海跨国企业人力资源协会的代表对草案颇有微辞，甚至扬言外商将“撤资”。

该代表“一言激起千层浪”，将外商对草案的“不满”推向高潮。但上海东方早报记者却从市民政局和市社会团体管理局证实，这个在研讨会上大放厥词的“上海跨国企业人力资源协会”未有注册。当上海东方早报记者几经周折找到那位发言的代表时，她全盘否认了自己在研讨会上的所言，甚至称协会不存在。

对此，郭嘉明指出：“这样的协会不能代表外商，况且外企的人力资源总监也不具备决定‘撤资’与否的资格。”

此次的草案强化了对劳动者权益的保护，但郭嘉明坦言，目前中国劳动用工中存在的最大问题不是对劳动者缺乏保护，而是执法力度不够。“这应该主要靠建立完善的执法程序，加强执法力度，落实现有规定来解决。”

郭嘉明不讳言美商会对草案中部分条款的保留意见，“我们的会员认为部分条款不够灵活，而部分则不够细化，对法条解释的界定太模糊。”在美商会42

---

撰稿者俞佳，《东方早报》2006年5月22日。

页的意见书中，对劳动派遣用工、竞业限制补偿金等 12 项大问题，提出了针对性的分析意见。但上海东方早报记者仔细阅读后，未发现有威胁“撤资”的相关字眼。

浦栋律师所资深劳动法律师孙志祥对上海东方早报记者指出，目前的草案倾向于保护劳动者，“但在征询意见时，雇主的声音却不多”。她表示，“相信人大会综合考虑各方意见。”

### 《劳动合同法（草案）》触动资方“神经”

《劳动合同法（草案）》公开征求意见，社会各界及国外驻华机构纷纷向全国人大常委会提交意见，短短一个月时间就收到意见 191849 件。一方认为，该法对劳动者保护过度；而另一方却认为，该法正是为制衡“资强劳弱的现状而制定的。

#### 外商：以撤资相要挟

“如果实施了这样的法律，我们将撤资。上海跨国企业人力资源协会代表的态度坚决而强硬，该协会代表 54 家企业、26 万名职工。此语一出，上海《劳动合同法（草案）》研讨会的会场一片哗然。

“这是在‘要挟，一名与会代表当即站起来表示反对，他大声说，“这是以外商投资为条件要挟我国维持劳动力低水平保护。会场内窃窃私语。

4 月 23 日，上海《劳动合同法(草案)》研讨会硝烟弥漫，以上就是其中的一幕。在这次研讨会上，全国人大常委会法工委、劳动部、全国总工会、全国律师协会劳动法与社会保障法委员会以及国内十几所高等院校的劳动法专家悉数到场。

其实，反对《劳动合同法(草案)》的国外组织不止上海跨国企业人力资源协会一家。以欧盟商会和上海美国商会为代表的一些外国驻华企业机构，也将各自对《劳动合同法（草案）》的建议和意见递交给了全国人大法工委。据悉，欧盟商会的意见和建议达十多条，而上海美国商会的建议书则多达 42 页，几乎涉及到了《劳动合同法（草案）》的所有章节与条款。应记者的要求，欧盟商会用电子

---

撰稿者邓大松，《中国商报》2006 年 5 月 24 日。

邮件把他们给人大常委会有关《劳动合同法（草案）》的建议发给了记者。

这份建议内容比较简单，语气和措辞也比较委婉，其表示总体上是支持这部法律的，但谈到这部法律草案的具体问题时却没有含糊。

欧盟商会在建议书中认为：“目前几个欧洲国家现行的劳动法造成了劳动成本的增高，这导致大量欧洲公司将其生产线转移到欧洲之外的国家。因此，如果中国选择实行该草案中的法规无疑也将受到类似挑战。

欧盟商会还在建议书中进一步指出：“《劳动合同法（草案）》中严格的规定将限制用人单位的灵活性，并将最终造成中国生产成本的提高。生产成本的提高将迫使外国公司重新考虑其新的投资或者是否继续在中国开展业务。并预言，这部法律的公布实施将会对中国社会的稳定 and 经济发展“产生消极影响。上海美国商会也指出了其后果：“可能会对中国的投资环境产生消极影响。

“在写意见书之前我们召开了研讨会，并向会员企业发放了征求意见表，会员企业反馈了很多意见、建议。因此，我们所提出的都代表他们的看法。上海美国商会公共政策部一位人士表示。

美国一家在华投资的 IT 企业人力资源负责人告诉记者，她所在企业的一项内部调查显示，中国的劳动力成本在全球范围内虽然仍比较低，但在亚洲范围内已经不具有竞争优势，马来西亚、菲律宾等国家的劳动力成本已低于中国。“对跨国企业来说，可以采取劳动力外派或者把亚洲区总部迁过去等方式来降低成本。

“劳动力成本低不仅是中国的国情，而且是中国重要的国际竞争力，外商之所以来中国投资（尤其是投资制造业），最重要的原因就是看好中国的劳动力成本低。如果成本提高了，他们为什么还要来呢？该人士说这话时情绪激动。

一部《劳动合同法》为何能够如此引起国外机构和企业的关注？

原来，《劳动合同法（草案）》的规定主要是针对当前劳动者面临的“短期合同、“不签订书面合同、“试用期过长等现实问题提出了全面保护措施。比如，该法律草案规定，定期合同到期终止要付经济补偿金、竞业禁止补偿金是年工资的两倍等。

面对外商的劝说、反对，中国一些学者却并不以为然：“中国的劳动合同制度 20 年来不断向前走，中国吸引的外资数量不是也一直都在上升吗？北方交通大学石美遐教授对此非常有信心。

“他们是在争取利益，很多东西都站不住脚”。国务院法制办《劳动合同法（草案）》课题组长常凯表示，“草案确实有些条款不严格，因此才需要征求意见，以供进一步修改。但问题不在于某些外商所提的具体问题，而在于他们对草案的全部否定。”

国内一些专家也纷纷表示：“以影响招商引资和经济发展为理由阻止《劳动合同法》的制定，是外企的威胁举措。”

### “京派”、“海派”：观点相反

这部法律除引起了国外在华一些企业组织的反对外，国内的专家学者也分为了两派。“我只是出于一个学者的良心发表自己的看法，绝对不是代表资方，也不代表任何一方。”《劳动合同法（草案）》课题组成员之一、华东政法学院董保华教授面对有人指责他站在资方立场说话时感到愤慨。

去年3月，国务院法制办委托中国人民大学劳动关系研究所组织全国12所法律院校的18位专家教授进行《劳动合同法（草案）》课题的研究。一年之后，随着一审草案的发布，这个课题组内部也“裂变为两派”。

担任这个课题组组长的中国人民大学劳动关系研究所所长、劳动法博士常凯教授和董保华教授是“两派”的代表，他们两位之间的分歧被圈内诙谐地称为是《劳动合同法》上的“京派”和“海派”之争。以董保华为代表的“海派”认为，《劳动合同法（草案）》对劳动者保护“过度”，不符合实际情况；而以常凯为代表的“京派”则认为，《劳动合同法（草案）》正是为了平衡我国劳动关系中劳方处于弱势地位的现状。

“《劳动合同法》的关键是找到劳动者、企业和政府三者之间的平衡点，否则就会失败。很遗憾，草案的平衡点没找好，而是用对立的思维进行立法，这是很危险的。董保华指出，该法制定的基本原则应是政府、企业、员工三方达到和谐，其公共目标应该是低标准、广覆盖、严执法。但是，这部法却恰恰相反，可以用几句话来概括：“对企业来说，用工宽进严出；对员工就业来说，宽进宽出；让员工自主管理而剥夺企业的管理权。”

董进而分析指出，我们制定这部法律的目的是希望通过提高劳动基准来加强对劳动者的保护。最为明显的就是经济补偿金，涉及解除、终止合同时的补偿金以及违法解除劳动关系的补偿金、竞业限制的补偿金等等。从可比的相对数上看，

这些都已达到或超过世界上发达国家的水平。

董说：“这些规定如果付诸实施将会带来全面的紧张。要求企业招工宽进严出，企业为减少经济补偿金的支出就会对招工更加苛刻，结果导致企业严进严出。那么，保护员工的宽进宽出政策就会落空，这就造成了弱势的中下层劳动者(包括新毕业大学生)的就业更加紧张，造成新的就业歧视，使底层人得不到实惠，形成了贵族化特征。董的语气显得激动而担忧。据了解，董保华从事劳动法研究已经 20 多年了。他认为，《劳动合同法（草案）》应当根据我国劳动者出现分层的实际情况在中下层劳动者中实现“广覆盖，将重点放在调整劳动法的适用范围上。”

4 月 3 日，在北大举行的模拟法庭中，董保华和常凯第一次面对面交流。面对董保华的质疑，常凯针锋相对。

“劳、资力量不对等。在工会作用发挥有限的情况下，如果国家不以公法来介入，劳资将会更不平衡。常凯说，“从本质上来说，《劳动合同法》是社会法，应以社会利益作为直接的立法取向，对大量劳动者的保护是社会利益最基础的东西。那种认为《劳动合同法》是维护双方当事人权益的认识，是与《劳动合同法》的性质不相吻合的。”

常凯指出，中国的劳动力市场规制松而西方的劳动力市场规制严，这是不同点。甚至可以说，中国的劳动力市场几乎没有规制，虽然有些规定但也不严格。比如说，大规模欠薪就是中国独有的现象。其原因是，劳工太弱了，没有谈判能力。

所以，并不能说西方怎样做我们就怎样做。在西方相对规范的情况下，政府可以减轻管制，但中国没有这样的背景。劳动力市场和其他要素市场不同，它不但是经济关系而且还是社会关系，仅仅靠经济自我平衡不行，尤其是在中国市场不规范、劳资冲突已经成为社会主要矛盾之一的情况下，如果放任不管就等于站在强者的立场上让弱者越来越弱。

从最初送审稿到修订稿再到一审草案，《劳动合同法》经历了“脱胎换骨的过程。其显著的变化就是，将立法依据从原来的《合同法》转变为《劳动法》。“二者最大的区别是，《合同法》将劳资双方作为具有同等权利义务的主体，而《劳动法》则明确强调立法必须要向劳动者倾斜。”



常凯和董保华除了在一些辩论会上针锋相对外,也都分别接受过不同媒体的采访并阐明了各自的主张和观点,还有其他一些学者、社会团体也都对这部法律给予了前所未有的关注。甚至一些农民工,也以个人或团体的名义结合他们自己的实际情况纷纷上书人大常委会,希望能把“同工同酬写入《劳动合同法》”。

### 人大法工委：“资强劳弱”需要法律制衡

4月21日下午3点,全国人大常委会办公厅在人民大会堂新闻发布厅举行了《劳动合同法(草案)》征求意见情况新闻发布会。上文争论的焦点同样是这次新闻发布会记者提问的焦点。有记者问:有媒体报道,有一些国外在华企业组织反对《劳动合同法(草案)》,并以撤资相威胁,此类报道是否属实?如果属实应如何看待他们的要求?

李援(全国人大常委会法制工作委员会行政法室主任):一些国外的驻华代表机构(如中国欧盟商会、北京和上海的美国商会以及广州的外商投资商会),都给我们送来了意见。他们所关注的,是一些竞业限制以及劳务派遣的问题。有的人认为,这个草案的规定是合适的。有记者问:有人说这部法律对劳动者的权利保护过度、对企业的要求太严格了,缺乏可操作性、会与《就业促进法》相冲突,还有可能引发新的矛盾,应如何看待这一说法?

信春鹰(全国人大常委会法制工作委员会副主任):我现在回应一下刚才这位记者提出的问题,即是不是对工人有过度的保护。我们已经关注到,现在对这个问题有不同的意见,也看到学术界对这个问题有不同的看法。但是客观地说,我们这部法律草案,正如大家所看到的那样,确实针对现在劳动关系中一些失衡的问题、劳动者缺乏保护的问题做出了一些相应规定。但这是针对该领域的具体情况而做出的,不存在对工人宽、对雇主严的问题。我想,最后在立法上还是要关注平衡的劳动关系,即不存在特别倾斜于哪一方的问题。

## 部门利益角逐劳动合同法 外商撤资说别有用心

### 部门利益角逐《劳动合同法》草案

董保华认为社会法追求结果公正,追求让弱势群体分享改革发展的红利,而

---

撰稿者陈君,《法制早报》(2006年7月5日)。

要实现这一目标只能通过第三条道路然而现在“社会法”变成了利益角逐的工具，这是和社会法本意相违背的。

若不是徐婷婷以外商的身份公开表态“我们将撤资”，《劳动合同法》草案不会在短时间内吸引如此多的眼球。

有媒体报道：“在4月23日的上海《劳动合同法》草案研讨会上，针对《劳动合同法》草案，跨国公司的反应相当激烈。‘如果实施这样的法律，我们将撤资。’来自上海跨国企业人力资源协会的代表徐婷婷曾如是说。”

令人费解的是，“撤资”一事如此言之凿凿，且被媒体大量转载，近日事态却有离奇的变化。

6月24日，在华东政法学院教授董保华的法律援助中心，他向《法制早报》记者拿出了当时会议现场的录像来证明“外资撤资”是个谎言。“这场研讨会是我们主办的，所以对有些问题我们有义务予以澄清。”董保华说。

记者通过录像看到，在当时的《劳动合同法》草案研讨会上，徐婷婷的确没有谈及撤资，而在会议简报中，记者也没有看到徐婷婷谈及撤资的记录。

同时，徐婷婷的身份应是美国商会的代表，而不是媒体所报道的上海跨国企业人力资源协会代表。

董保华对记者说：“现在你所看到的很多‘吸引眼球’的概念都是假的，《劳动合同法》的讨论是一场被妖魔化的讨论，真实的情况被掩盖了，一来有人借此机会改善同官方的关系；二来目的在于掩盖这场讨论的各方利益博弈的真实情况！”

### **欲盖弥章的观点对抗**

据董保华介绍，《劳动合同法》最早是由劳动部起草，约于2005年初提交到国务院，国务院在几度修改后提交到人大审议。

在普通民众眼里，人大劳动关系学院院长常凯，被“认为”是国务院法制办《劳动合同法》草案课题组长，而董保华则是课题组成员。

其实不然。

据了解，当时国务院想知道学者关于《劳动合同法》的意见，便委托了全国律协、中国政法大学和中国人民大学劳动关系学院这3个课题组去收集学者的观点，每个学者都是独立地表达观点，并没有什么“组长”“组员”的上

下级关系。

包括常凯和董保华在内的学者都没有参与《劳动合同法草案》的起草，只是通过这些课题组发表了各自的观点。

“课题组并不是起草单位，是一个较为松散的结构。对立法的影响也没有像有些人夸张的那样大。”董保华说。

全国律协劳动法委员会主任姜俊禄向《法制早报》记者证实了这个说法。

不仅如此，在之前的媒体报道中，“我和常凯还被分别冠以‘资方代表’和‘劳方代表’的头衔。”董保华对《法制早报》记者说。

职位描述有差还是其次，观点上的分歧却是二人实质的对抗。

董保华对记者称他并不代表资方，也不是站在资方的立场来批评《劳动合同法》草案，更不代表合同法。恰恰相反，是他在1992年首先提出了劳动法律应当“倾斜立法”的基本原则，并逐步系统总结发展成社会法的基本理论。但是一夜之间他不仅被定位在自己学说的对立面，而社会法的基本理念也被改造得面目全非。

董保华认为社会法追求结果公正，追求让弱势群体分享改革发展的红利，而要实现这一目标只能通过第三条道路。然而现在“社会法”变成了利益角逐的工具，这是和社会法本意相违背的。

“最初的送审稿中是以《合同法》为依据，稿中写道‘要维护当事人的利益’。我们上报给国务院法制办的意见也专门提到了这一条，《劳动合同法》应该是《劳动法》的系列法，而不是《合同法》的。立法依据的差别是争论的起点。”常凯在接受媒体采访时表示。

而董保华认为，立法性质从来就不存在分歧。

在董保华看来，无论是劳动部的稿子还是国务院的稿子，都是属于《劳动法》范畴，主要是对一些具体问题进行细化。在董看来，如果《劳动合同法》作为《合同法》的系列法，那么劳动部就没有资格起草了。

劳动部最初起草《劳动合同法》时一定程度上是按“雪中送炭”的思路起草，“雪中送炭”即力求扩大劳动法的适用范围，主要是向底层劳动者扩大。

具体表现为在，《劳动合同法草案》劳动部稿子中，相比《劳动法》扩大了法律适用范围。如：将国家机关、事业单位、社会团体的非公务员人员纳入劳动

合同法调整范围；将用人单位法定代表人、主要负责人等排除出调整范围；对非全日制用工、劳务派遣进行专章规定。

### 部门利益博弈掩盖事实真相

据董保华介绍，当时外资撤资的报道出现后，激起了民众的民族情绪，因此转移了他们的视线，进而对现在制定的《劳动合同法草案》起到了拥护作用。

“经过这一系列‘妖魔化’的讨论，隐含在《劳动合同法草案》里的利益博弈就被决策层忽略了。”董保华说。

事实上，在国务院稿之后，已经加进了一些部门利益在里面，致使现有《劳动合同法》草案立法思路逆转为“锦上添花”。

“锦上添花”即为力求提高劳动标准，而适用范围未做调整，董保华说。

具体表现为适用范围相比最初草案大大缩小，维持在《劳动法》的范围。而劳动标准大大提高，其中几个比较突出的规定为：劳务派遣限制使用且还要交备用金，在初稿中规定具有劳务派遣资格的企业无论派遣人数是多少只需上交 20 万备用金给劳动部门；而到了现在的草案，备用金已经上升到每人 5000 元。

董保华举例说明其中的量变：像上海每年派遣一百万劳工，劳动部门光这项收入就是 50 个亿。

同时，通过提高标准，工会获得了较多权力。例如裁员原来是企业的单方行为，现在需要与工会协商一致(第 33 条)；原本企业制订规章制度需要征求工会意见，草案改为必须经工会和职代会同意才能生效，否则非但原制度无效，还要由工会和职代会来自行制订制度(第 5、51 条)。这类条款大大加强了工会权力。“从这些分析就不难知道，《劳动合同法》草案制定时提高标准为什么会得到拥护了。”董保华说道。

记者欲就此事向中国人民大学劳动关系学院院长常凯了解情况，其手机一直关机。

三大课题组之一的全国律协劳动法委员会姜俊禄主任则表示，关于董保华与常凯之间的争论是他们的事情，自己不便发表任何评论。

## 保卫劳动合同法

---

撰稿者邓瑾，《南方周末》2007年5月24日。

一场震动全国的立法博弈，一次跨越国界的联合行动不请自来的闯入、趾高气扬的威胁，上海美国商会和 20 余家美资企业在一次劳动合同法研讨会上的表现深深刺激了参与该法起草工作的刘诚教授，在他的努力下，一场劳动合同法保卫战于半年前在美国打响。令人意外的是，这部中国法律在美国赢得了热烈的支持，并且促成了中美工会间的第一次正式交流。

### 中美工会首度握手

一场中国劳动合同法（草案）的保卫战半年前就在美国打响。美国劳工组织、国会左翼成员及美国主流媒体纷纷谴责在华的一些美国著名跨国公司及其协会，称他们试图通过强硬的游说活动对中国正在审议中的法律草案施加影响，以限制新法赋予中国劳动者的新权利。

如今，这场旨在提高中国劳动者特别是中国工人权利的保卫战，又达到一个新高潮。

上周五，随着美国两大全国性总工会之一“变则赢”（Change to Win）代表团开始在中国的破冰之旅，美国工人的声援之手第一次正式跨过太平洋与中国工人相握。

“我们的确认为劳动合同法是好事。美国公司任何使法律缩水的尝试都应该阻止，我非常反对他们的做法。”美国著名工会领袖、国际卡车司机协会主席詹姆士·霍法上周五在上海的新闻发布会上说。

霍法说“变则赢”还计划在北京和美国商会——该组织是国外劳工组织宣称的“血汗工厂游说团”中的一员——讨论美国公司对中国劳动合同法草案的抵制事宜。

应中华全国总工会的邀请，“变则赢”代表团正在中国进行为期 10 天的访问。该工会联合会的成员包括美国最大的行业工会“服务业员工国际联合会”在内的多个大型行业工会，共代表大约 600 万名美国工人。

不过，对中国工人拟议中的新权利的声援，以及向一些跨国公司及其协会施压只是“变则赢”这次访问中的议题之一。

真正让这次访问具有历史意义的在于“破冰”，因为这意味着美国工会改变了几十年来对中国工会的抵制政策，中美之间的另一场冷战结束了。

“我们落伍了。尼克松 1971 年就来了，我们 2007 年才来。”“变则赢”的执行

总监 Greg Tarpinian 坦言。

“我们觉得是时候抬起埋在沙子里的头，和这个大国接触了。”霍法说。

这次中美工会之间跨越几十年恩怨的握手，源于双方面临的共同难题：在资本无疆的全球化时代，弱勢的工人该如何更好地保护自己的权益？在一个资本合作越来越全球化的时代，代表工人利益的工会和劳工组织是否也应该有更多全球性的接触和合作？

随着美国对中国的贸易赤字不断刷新历史记录，美国劳工组织普遍认为是中国通过不公平的贸易措施，“偷”走了美国人的饭碗。因此他们已经成为美国国内一支有影响力的反华政治力量，要求美国政府和国会在诸如贸易和人民币汇率等问题上制裁中国。这些组织的代表就是美国两大全国性总工会的另一家劳联产联。

“变则赢”的霍法至少 3 年前也持同样的看法。而这次来访，主旋律则是“团结”。

5 月 15 日“变则赢”就出访中国发布的新闻稿，标题就是“构建新一代的团结”。

构建这种团结的基础不仅在道义，更在利益。

世界上有越来越多的劳工组织开始意识到，全球有大约 25% 的雇员在中国，中国作为世界工厂，其工人的工资水平和劳动条件决定着发展中国家——也越来越影响着发达国家——工人的工资水平和劳动条件。

因此他们称，捍卫中国工人的权利，在某种程度上说就是捍卫全球工人的权利，阻止全球工人工资和劳动条件的“探底运动”。

### **美国行动**

如果不是因为去年 10 月 13 日《纽约时报》头版的一篇报道，正在审议中的中国劳动合同法（草案）的修改基本还只是个国内事件。

实际上，在国内有关该法的讨论史无前例地大众化。自 2006 年 3 月劳动合同法草案向社会公开征求意见后，短短 1 个月就收到意见 19 万件，远远超过物权法草案公开征求意见时一万多件的反馈。同时在中国法学界，所谓的“资方代表”和“劳方代表”对该法的争论已经白热化。

在《纽约时报》那篇题为《中国法律草案将加大工会权力、结束劳工侵权》

的文章中，作者写道：“美国商会——其成员包括戴尔、福特、通用电气、微软和耐克等诸多美国大公司——为了逃避新法赋予工会和劳动者的新权利，正在积极游说，劝说中国政府修改甚至放弃拟议中的新法。”

文章也提到一个叫做“全球劳工战略(Global Labor Strategies)”的劳工组织于文章发表当天发布的报告《中国长城背后》，详细阐述了这些外企协会的抵制行为。

“全球劳工战略”事后称，《纽约时报》这篇文章参考了《中国长城背后》的很多内容。

文章发表后，《纽约时报》收到了大量反馈，其中一些读者来信被刊登在三天后的报纸上。

“全球劳工战略”更是收到了全世界如潮的来信，美国和全球工会组织、墨西哥保税加工出口厂的积极分子、贸易游说组织、外包倡导者、中国学者和立法者甚至美国银行，纷纷向“全球劳工战略”询问更多的信息以及怎样参与进来。

他们中很多人写信给沃尔玛和其他公司，美国商会遭到谴责，西班牙语版的《中国长城背后》在墨西哥加工出口厂里散发，而所有这些仅仅就发生在文章见报后的三个星期以内。

这个话题的影响并没有止步于公民社会，美国立法机构国会也在采取行动。

2006年10月31日，美众议院民主党议员Lynn Woolsey以及其他25名议员联名给布什总统写信，“对美国公司损害中国工人最基本人权、阻止拟议中的中国新劳动合同法赋予工人新权利和劳动标准保护的行动表示抗议”。他们敦促布什总统站出来，对国际承认的工人权利表示支持。

因为没有得到总统的回应，12月，这些议员又向国会提交了一份法案，敦促布什总统对中国劳动合同法草案所给予工人权利和保护的条款表示支持，谴责那些试图限制中国工人新权利的美国公司及其在中国的分公司。

2007年4月3日，“全球劳工战略”又发布了一份跟进报告，题为《不当影响：公司在中国新劳动法之争中取得进展》，详细阐述了上海美国商会、美中贸易委员会以及美国跨国公司通过游说，使新法草案在合同签订、集体谈判、解雇等权利上做了有利于用人单位的重要修改。

目前该法草案已经过了三审，预计下月通过。

## 一个中国人在美国会作证

刘诚自称是这场中国劳动合同法全球保卫战的首倡者。

这位上海师范大学法政学院法律系的教授说，去年4月24日，在他参与组织的一个劳动合同法草案研讨会上，发生了一件让人意想不到的事情，这个事情最终促成对新法草案的关注从国内走向国际。这次会议是在上海华东政法大学举办的。

当天上午，在没有受邀的情况下，二十来家美资企业的人力资源经理在上海美国商会有关人士引领下闯进研讨会现场，以撤资相要挟，要求修改草案；并且以人力资源管理理论批评草案。

根据刘诚回忆，威胁撤资的那个加拿大华人站着用英文演讲，指手划脚，趾高气扬。大家都非常生气。当天参加讨论的人来自法学界、企联、全总、劳动部等部门。

“这充分暴露了这些平常大谈公司社会责任的企业的真实意图。”刘诚说。

事后，他马上向一百多位劳工、社会和经济领域的外国朋友通报了这件事。

“我们要打一场劳动合同法的保卫战！”刘诚对他们说。

于是后来就有了全球劳工战略的独立报告和《纽约时报》的头版文章，中国劳动合同法草案保卫战在美国打响。

事情在今年3月又达到一个新的高潮。3月23日，刘诚受邀在美国国会进步小组（代表70名众议员）就跨国公司阻挠中国劳动合同立法问题作证。在一个半小时的作证中，他还特别强调了全国总工会在立法过程中所扮演的重要角色。

“从中国大陆去美国国会作证，而且是正面、积极的，我是第一人。”他说。

这是刘诚第一次访美。在17天的密集访问中，他分别在旧金山、波士顿、纽约和华盛顿参加活动45次。除了国会作证，他还在加州大学伯克利分校、哈佛大学法学院等地演讲，此外还拜访了参议员、国务院及国家劳资关系委员会，以及包括劳联产联在内的多个工会。

值得一提的是，在会见劳联产联领导人的时候，很多外国朋友都建议刘诚不要谈全总，因为劳联产联对全总不太友好。不过在交谈中，劳联产联的三号人物财务长理查德·特罗卡主动问起全总在立法上起了什么作用。

“一谈到这个话题就比较愉快了。我说，全总坚定地站在工人一边。他们的态



度也有所转变。”刘诚说。

“美国工会对中国工会存在误解，这需要沟通。”他说，“按照美国的政治模式来理解中国，肯定不行；按照今天的美国来理解中国，肯定也不行。”

## 国际力量暗战中国劳动合同法

面对来自本国工会组织的压力，美国和欧盟商会等企业界代表机构迅速做出了回应。它们一方面通过新闻发布会等形式，向社会澄清商业界立场，即企业非常关注中国劳动者和西方工人的共同权益，通过对法律的遵守和开展企业社会责任运动（CSR）等方法，保障工人及其家庭的生计水平。但另一方面，国际商会利用其在中国政府和社会的网络优势，继续游说中国采纳商会的立法主张。而国际工会组织由于缺少对于中国内部影响力，工会的游说活动绝大多数只能在西方国家开展，无法直接对话中国的立法者。

另外，与国际商会不同，国际工会在影响中国国内问题方面存在许多不一致。欧盟和美国工会并没有出现就中国立法问题而采取联合倡导的迹象。相反，双方各自存有戒心，极力防止对方的理念和工作模式通过立法倡导单方面影响到中国劳动者。从本质上看，欧美工会之间存在着竞争，双方都不愿意看到对方的国际影响力扩大。如果说全球化和自由竞争符合所有商业行为主体的利益，那么，在民族国家仍然主导国民意识的情况下，工会还主要是国内特殊利益群体的代表，国际工会内部纷争大于合作。

### 人权与国家发展的介入

在当今国际政治经济一体化不断加深之时，中国《劳动合同法》立法和中国劳动关系也已跨出了中国边界。与此同时，立法所涉及到的领域，也不再仅仅是劳动关系和劳动法制，而是进入了人权发展与国家权力变化的范畴。

西方媒体迅速对中国《劳动合同法》立法做出反应，英国左翼媒体《卫报》在2006年6月发表文章，详细介绍了中国劳动法律的立法过程，以及该过程中出现的各种争论。美国《纽约时报》也对中国情况进行了长篇报道，并采访了参

---

撰稿者王侃，《商务周刊》2007年6月5日。

与前期立法工作的学术界人士，提醒读者注意中国出现的劳工权益受害问题。接着，西方各主要媒体都开始报道中国《劳动合同法》立法，不少媒体把《劳动合同法》中体现的劳动者权益保护，与中国人权状况相联系，并提出政府忽视民众生计是导致这些问题的关键，从而将法律范围内的争论，引入国际政治领域。

中国的发展一直面临来自各方面的指责和压力，其中，人权问题是核心话题之一。一些西方国家通过对中国人权状况的单方面调查和分析，抨击中国政治制度和政府政策。

根据中华全国总工会的资料，近年来许多国际人权组织通过其在香港的机构，进入东南沿海地区，培训和组织工人骨干，试图建立独立于行政体系之外的对抗性劳工团体，即曾经出现在前东欧国家的“地下工会”。

同时，中国的发展也引起了一些国家的紧张。它们认为，中国综合国力的提高，将带来军事实力的增强，进而威胁到地区和国际安全格局。综合国力提高与一个国家的工业化和信息化水平紧密相关，中国的工业化和信息化进程，需要相对安定的社会环境，以及稳定的高素质劳动力供给。劳动关系是这两个条件的基础。因而，《劳动合同法》立法也就引起了各种国际政治行为主体的关注。这些机构与国际人权组织合作，通过政府和民间两种渠道切入中国劳动关系领域，力图加强在中国基层社会的影响力，以便密切注意可能出现的中国国力变化和社会变动。

在世界各国间相互依存度不断提高的情况下，立法博弈已经不仅包括国内利益相关方，还涉及到关注国内发展的各种国际角色。因此，《劳动合同法》中涉及到的相关事项，已经超出了中国国境，成为世界各方关注的问题。

显然，置身于一个空前全球化的地球村，中国的劳动法制建设需要做出一种有效的安排，既保护劳动者权益，又支持经济可持续增长。如果对于劳动者保护不足，一来将使得劳动争议进一步增长，不利于国内的稳定和发展；二来给各种国际势力提供口实，不利于中国国际形象的提升。但是，如果法律条文过于僵化，又会造成企业用工自主性的降低，影响企业生产率，从而阻碍中国的发展，这同样符合了敌视我国崛起的各种政治角色的需要。

国际政治和经济行为主体之间的互动，已经开始成为影响中国未来的重要因素。《劳动合同法》立法过程中所显示出来的多方博弈，归根到底，是利益群体

之间的相互影响和制衡。在目前纷繁复杂的国际形势下，这种相互影响和制衡必将是基于国家与各跨国行为主体（如政府、跨国公司、NGO 组织）间的力量对比。

## 中美工会握手的台前幕后

### ——美国工会的破冰之旅，是为了“全世界劳工联合起来”

据中国媒体报道，应中华全国总工会的邀请，美国“变革谋胜利”工会代表团于 5 月 18 日开始，对北京和上海进行了友好访问。

处在美国劳联产联体系内的工会代表团受到了高规格的接待：全国政协主席贾庆林和全国总工会主席王兆国都拨冗会见。

有媒体将“变革谋胜利”工会这次高调的访问定位为破冰之旅，并引述“变革谋胜利”工会执行总监格雷格·塔比尼安的话说：我们落伍了，尼克松 1972 年就来了，我们 2007 年才来。

### 第二次握手

在中华全国总工会民主管理部部长郭军看来，“变革谋胜利”工会这一次的访问，还算不上“破冰”，因为早在一年前，郭军就以全总法律工作部副部长的身份在北京接待过他们。“那一次，他们是来谈沃尔玛问题的。”郭军说。

作为世界头号零售商，沃尔玛在美中两国一直不设工会，美国劳联产联也一直拿这头巨鳄“没辙”。全总去年成功说服沃尔玛组建工会，“美国工会对我们直伸大拇指”。

和去年的低调访问相比，“变革谋胜利”工会今年的访问颇为高调，除了上述会晤外，这家工会的负责人还通过召开新闻发布会等方式表达中美工会合作的美好愿景：“保卫中国的《劳动合同法》”“共同反击血汗工厂”。

此前一年间，在中国的跨国公司一直在对审议中的《劳动合同法(草案)》提出符合自身利益的意见。对此，随团访问的国际卡车司机协会主席詹姆斯·霍法表示：《劳动合同法》是好事，美国公司任何试图使法律缩水的举动都应该被阻止。

在华期间，“变革谋胜利”工会还与中国美国商会接触，讨论中国劳工的工

---

撰稿者杨中旭，《中国新闻周刊》2007 年 6 月 11 日。

作条件。长期以来，美国劳工组织、一部分国会议员一直在指责包括美国在内的一些跨国企业残酷剥削中国劳工。

在出访中国之前，“变革谋胜利”工会于5月15日发布新闻稿，标题为“构建新一代的团结”，言下之意，中美工会的国际化合作已成事实。

“这一次只能说成是工作上的往来，还远没到合作的地步。”郭军说。对外经济贸易大学中国WTO研究院院长张汉林和北京大学国际关系学院教授朱锋也对本刊表示，中美工会之间的根本分歧远未弥合，美国工会访华的最大动机，在于为自己身后的600万美国产业工人争取利益。

1999年，中美之间在西雅图就中国加入WTO展开关键性谈判，美国劳联产联组织大批产业工人前往会场示威游行，反对中国“人世”，“变革谋胜利”工会领袖及很多成员当时亦置身其中。他们和美国一部分国会议员一样，担心国际资本进一步流向中国，从而抢走美国产业工人的饭碗。

“到了今天。即使美国工会对中国进行了访问，他们的那些反对中国之处也未有丝毫动摇”。张汉林说。而作为全总的一员，郭军则再次对本刊表达了全总一以贯之的立场：走有中国特色的社会主义工会道路，不参加任何国际工会组织。

至于“变革谋胜利”工会这一次的访问，郭军把它定位为“双方第一次正式接触”。

### **出口转内销的劳方联动**

“变革谋胜利”工会连续两年对中国的访问，姿态也从低调走向高调，源自中美一些劳方代表的密切互动。

“事情的起因其实挺偶然的。”郭军说。

去年4月24日于华东政法学院(现为华东政法大学)召开的《劳动合同法》研讨会上，上海美商会人力资源协会的代表在发言时表示，《劳动合同法》标准太高，对资方不利，如果通过这样的法律，资方将撤资。

时至今日，研讨会组织者之一，上海师范大学法政学院教授刘诚回忆起当时情景仍很生气，他和他的师兄、《劳动合同法》专家起草小组召集人常凯教授等学者都觉得，这是一种“赤裸裸的威胁……不可接受”。

常凯和刘诚决定反击。他们酝酿于一个月后再组织一场研讨会，地点就设在常凯任教的中国人民大学。组织者准备在会上宣读一份主要由刘诚执笔的意见书。

但是，未避免进一步激化矛盾研讨会在最后时刻流产。

“在这种情况下，刘诚想到了国外媒体。”常凯说。

从那时起，刘诚开始不断接受外国媒访问，宣称要“保卫《劳动合同法》”。

一年间，与他有往来的媒体不下百家。起初，由于只是一些小媒体介入，西方主流社会并未对此过分关注。一直到2006年10月13日，《纽约时报》刊出《中国法律草案将加大工会权力、结束劳工侵权》的文章，文章说：“美国商会——成员包括福特、通用电气、耐克、微软、戴尔等诸多美国大公司——为了逃避新法赋予工会和劳动者的新权利，正在积极游说，劝说中国政府修改甚至放弃拟议中的新法。”

《纽约时报》除了采访刘诚，还参考了一份名为《中国长城背后》的劳工报告。这份由“全球劳工战略”组织起草的报告，详细描述了上述企业对新法的抵制行为。

据此，美国27名国会议员决定上书总统，要求总统发表谴责美国在华跨国公司的声明。而为议员们起草这份请愿书的，正是刘诚在美国劳工组织内的朋友。

或许是《纽约时报》和国会议员们的影响力所致，在这之后，美国主流媒体纷纷跟进。截至目前，《华盛顿邮报》《洛杉矶时报》《华尔街日报》《新闻周刊》均对中国国内立法过程中的劳资博弈进行了报道。总体而言，立场倾向于劳方。美国《新闻周刊》关于这一报道的标题——《利益高于原则》——即从侧面证明，资方正在受到舆论越来越大的压力。

就在这时，刘诚也接到了哈佛大学法学院的邀请赴美访问。美国劳工组织开足马力，在刘诚短短的17天的访问行程中为他安排了45场活动，足迹遍及国会山、国务院、劳联产联以及哈佛大学、加州大学等著名学府。其中，刘诚于3月23日向美国国会进步小组作证的活动最为核心。

在接受本刊采访时，刘诚回忆说，这个由11名政策顾问组成的进步小组的背后，是70名众议员。由两名美国劳联人士全程陪同，刘诚用一个半小时的时间详细介绍了中国《劳动合同法》立法情况，而资方的立场和一些剥削中国工人的行为是刘诚重点阐述的内容。

此后，超过30名众议员同意再起草一份请求国会谴责美国跨国公司的决议。最近，一些英国、澳大利亚、菲律宾等国的媒体也加入进来，事态的发展让“变

革谋胜利”工会领袖们觉得，访问中国的时机已成熟。“实际上，是他们主动要求访华的，我们只是在他们提出要求后发出了礼节性的邀请”。中华全国总工会民主管理部部长郭军说。

### 论战持续延伸

“美国工会这一次访华，在于双方在产生分歧多年之后找到了共同的利益交汇点”，刘诚说，“那就是共同防止针对全球工人待遇的‘探底运动’”。

“探底运动”，指的是跨国资本通过资本流动降低工人待遇，近年来一直为西方劳工组织诟病。作为世界工厂，中国劳工数量占世界劳工总量的1/4。此番中美工会的接触，在刘诚看来，可以概括为：全世界劳工联合起来，为实现民有、民治、民享的和谐世界而奋斗。

在《劳动合同法(草案)》提请全国人大常委会审议的一年半间，草案已历经三审。据消息人士透露，三审之后，由于资方的博弈，劳方利益条款有所淡化。在去年的博弈过程中，以常凯为首的劳方学者与以华东政法大学教授董保华为首的资方学者进行了意见始终难以统一的论战。无论在一审稿之后还是三审稿之后，董保华在接受本刊采访时部反复强调，劳动保护标准过高的新法将为以后的劳资关系埋下几大隐患，比如工会问题、大学生就业问题、农民工民生及民权问题等。

“众所周知，法国由于劳动保护标准过高，保护在特定历史时期过了头，导致经济失去活力，到头来反而损害了全体民众的利益”。董的观点经常为中外资方所引用。

由于草案即将于本月下旬四审，因此改动的余地已经很小。即使如此，刘诚仍然觉得，在一些条文上仍然可以做出倾向于劳方的修改，这也是他一直在为此奔跑的动力之一。他和他的国内外伙伴们所掀起的攻势，在一位相对中立的劳动法学者看来，不过是去年劳资之争的延续，不同的是，“范围扩大了”。“在资本的联合上是没有国界的”，《劳动合同法》专家起草小组召集人常凯说，“既然资方可以跨国联合，劳方为什么不可以”？



地址：上海市长宁区定西路988号银统大厦南楼601室

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

邮政编码：200050

Postcode: 200050

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