



二〇二四

# 企业劳动关系蓝皮书

---

宁波市律师协会劳动与社会保障专业委员会



# 序

“坚持构建和谐劳动关系。”习近平总书记在中共中央政治局第十四次集体学习时的重要讲话，深刻揭示了坚持构建和谐劳动关系对新时代就业工作的重大意义。构建和谐劳动关系，是国家治理体系和治理能力现代化的重要基石，是中国特色社会主义制度优势的重要体现。它反映了人民群众对美好生活的向往，直接关系到高质量充分就业的成色。劳动关系事关广大劳动者和用人单位的切身利益，事关经济发展和社会和谐稳定，对维持劳资双方利益的平衡、构建和谐有序社会具有重要意义。

近年来，随着劳动者维权意识不断增强，劳动争议案件也更常态化、复杂化。从司法实践看，诉讼主体群体化越来越多，矛盾化解难度大、法律依据层次多维、政策差异明显等特点日渐凸显。与此同时，新就业形态劳动者、灵活就业劳动者、超龄劳动者权益保障等新型劳动争议案件也逐渐增多，对相关劳动争议纠纷的解决都提出了新的更高要求。

在此背景下，宁波市律师协会劳动与社会保障专业委员会汇编了《企业劳动关系蓝皮书》，分为“2023年度涉人社部门重大事记”、“法条汇总”和“精选案例”三大模块，“2023年度涉人社部门重大事记”挑选、汇集了2023年度一至十二月宁波市以至全国关于劳动法律法规领域的大事记；“法条汇总”搜集汇总了浙江省、上海市、江苏省地区2023年度及2024年度的劳动法律法规相关政策的变更及解读；“精选案例”模块，挑选出具有代表性的案例，必须要具备一定的指导意义。同时，案例的描述不仅体现专业性，在行文上也体现出可读性和可用性，在保持格式和风格统一的同时，最大程度保留了每个案例的特点。以案例指导的方式，形象生动地将理论与实践相结合，助力宁波律师拓展办案思路、提升专业能力，助力宁波企业用工合规，助力劳动者依法依规行权维权。

劳动关系作为社会是否和谐的晴雨表，从这个意义上说，和谐劳



劳动关系是和谐社会的重要基础。发展和谐劳动关系的重要抓手是化解好劳资矛盾，普及劳动法律知识。

“人民对美好生活的向往，就是我们的奋斗目标。”在构建和谐劳动关系的道路上，宁波市律协劳专委的努力有目共睹。此次蓝皮书不仅包括了劳动关系的理论阐述，且涵盖了实际操作中的经验和教训，对劳动人事争议案件的处理方式进行了深入剖析，助力探索劳动人事争议案件处理之道和应对之策，对企业和劳动者极具指导意义，推动企业合法合规用工、依法治企，提高劳动者维权意识，对构建和谐劳动关系具有指导和借鉴作用，在推进“溯源治理”工作，促进营商环境法治化上贡献律师专业力量。

宁波市律师协会副会长 刘慧杰

2024年6月23日



## 目录 (context)

### 一、2023 年度涉人社部门重大事记

.....	1
【一月】 宁波市人力资源和社会保障局、宁波市财政局《关于支持企业稳岗优工促生产的若干举措》 .....	1
【二月】 60岁中通快递分拣工凌晨在岗位上猝死 人社局回应不属于工伤.....	1
【三月】 人力资源社会保障部办公厅 财政部办公厅 关于印发《中央本级社会保险基金监督举报奖励实施细则（暂行）》的通知 .....	2
【四月】 宁波市人力资源和社会保障局 宁波市财政局《关于调整企业职工死亡后遗属生活困难补助费等标准的通知》 .....	4
【五月】 宁波市人力资源和社会保障局等7部门《关于促进零工市场高质量发展 健全完善公共就业服务体系的实施意见》的通知 .....	5
【六月】 国家税务总局宁波市税务局、宁波市财政局、宁波市人力资源和社会保障局、中国人民银行宁波市中心支行、宁波市医疗保障局《关于优化调整社会保险费申报缴纳流程的公告》 .....	7
【七月】 浙江省人力资源和社会保障厅 浙江省财政厅《关于调整2023年度工伤保险有关待遇的通知》 .....	10
【八月】 国务院法规部发布《社会保险经办条例》 .....	11
【九月】 宁波市人力资源和社会保障局办公室印发《关于加快推进新时代人力资源服务业高质量发展相关政策的实施细则》的通知 .....	21
【十月】 宁波市人力资源和社会保障局 宁波市总工会 宁波市企业联合会/企业家协会 宁波市工商业联合会关于印发《宁波市新时代和谐劳动关系创建实施办法》的通知.....	28
【十一月】 人力资源社会保障部关于强化人社支持举措 助力民营经济发展壮大的通知.....	33
【十二月】 宁波市人力资源和社会保障局 宁波市财政局关于印发《宁波市贯彻落实稳就业政策实施办法》的通知.....	37
二、法条汇总.....	57
（一）浙江地区.....	57
1. 浙江省劳动和社会保障厅关于转发劳动和社会保障部《关于非全日	



制用工若干问题的意见》的通知.....	57
2. 浙江省人力资源和社会保障厅 浙江省财政厅 国家税务总局浙江省税务局关于印发《浙江省用人单位招用不符合确立劳动关系情形的特定人员参加工伤保险办法（试行）》的通知.....	58
3. 浙江省劳动和社会保障厅关于贯彻执行《最低工资规定》有关事项的通知.....	62
4. 浙江省人力资源和社会保障厅 浙江省财政厅 国家税务总局浙江省税务局关于印发《浙江省用人单位招用不符合确立劳动关系情形的特定人员参加工伤保险办法（试行）》的通知.....	63
<b>（二）宁波地区.....</b>	<b>68</b>
1. 宁波市人民政府关于调整全市最低工资标准的通知.....	68
2. 宁波市财政局关于调整企业职工死亡后遗属生活困难补助费等标准的通知.....	68
3. 宁波市财政局 国家税务总局宁波市税务局关于调整城乡居民基本养老保险缴费档次和缴费补贴标准等有关事项的通知.....	70
4. 中共宁波市委组织部 宁波市人力资源和社会保障局 宁波市财政局关于调整精减退职人员生活困难补助费标准的通知.....	71
5. 中共宁波市委组织部 宁波市人力资源和社会保障局 宁波市财政局关于调整机关事业单位工作人员死亡后遗属生活困难补助费等标准的通知.....	72
6. 宁波市人力资源和社会保障局 宁波市财政局关于印发《宁波市贯彻落实稳就业政策实施办法》的通知.....	73
<b>（三）其他地区.....</b>	<b>74</b>
<b>1. 上海地区.....</b>	<b>74</b>
（1）上海市人力资源和社会保障局关于本市工伤保险若干问题的意见.....	74
（2）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.....	78
（3）上海市人力资源和社会保障局关于规范本市劳务派遣用工若干问题的意见.....	79
（4）上海市人力资源和社会保障局关于执行《上海市工伤保险实施办法》若干问题的意见.....	81
<b>2. 江苏地区.....</b>	<b>85</b>



(1) 省人力资源社会保障厅关于调整全省最低工资标准的通知	85
(2) 省人力资源社会保障厅 关于执行工伤保险有关政策的意见	85
<b>三、案例精选</b>	<b>92</b>
(一) 单位对前员工违反竞业限制的调查取证	92
(二) 劳动者以非劳动关系的形式到竞争单位属于竞业限制规制的范畴	98
(三) 未约定补偿金额和竞业期限的竞业条款效力问题	103
(四) 员工侵犯企业商业秘密的赔偿问题	109
(五) 未依法登记的用人单位, 如何承担员工工伤赔偿责任	113
(六) 罗某某诉宁波某物业有限公司劳动争议案——超龄人员是否可以认定工伤	116
(七) 董事长与其委任公司之间是否构成劳动关系	122
(八) 国外履行的劳动合同, 续签时员工要求国内履行遭拒, 能否要求用人单位支付终止劳动合同的经济补偿金	128
(九) 对用人单位解聘事由的合法性审查应限于通知事由——常某等诉上海某公司劳动争议纠纷案例分析	131
(十) 员工辱骂领导属于严重违反劳动纪律, 单位可依法解除劳动合同	137
(十一) 无劳动关系的工地农民工追索劳动报酬纠纷请求权依据——《保障农民工工资支付条例》	141



## 2023 年度涉人社部门重大事记

### 一月 · January

#### 【宁波市人力资源和社会保障局、宁波市财政局《关于支持企业稳岗优工促生产的若干举措》】

宁波市出台《关于支持企业稳岗优工促生产的若干举措》，围绕支持企业抢生产先机、持续推进企业降本减负、强化企业要素保障、开展暖心留员工活动等方面提出 16 项举措，更好统筹疫情防控和经济社会发展，更好统筹发展和安全，突出做好稳增长、稳就业、稳物价工作，支持企业稳岗优工促生产，确保重点企业不停产，重点项目不停工。

### 二月 · February

#### 【60 岁中通快递分拣工凌晨在岗位上猝死 人社局回应不属于工伤】

2023 年 2 月 15 日凌晨 3 时 50 分左右，60 岁中通快递分拣工凌晨因心脏骤停在岗位猝死，出事后与宁波中通公司沟通，对方愿意赔付意外保险金额，额外给几万块丧葬费和人道主义费用。但家属未接受此方案，希望按照工亡流程处理。

公开信息显示，涉事的浙江中通速递服务有限公司宁波分公司成立于 2002 年 4 月。风险信息显示，该公司存在多个劳动合同纠纷和劳动仲裁案件，案由涉及工伤保险待遇、确认劳动者与用人单位存在劳动关系等。年报信息显示，该公司 2016-2020 年年报信息中参保人数均为 0。

2 月 21 日，宁波人社局表示，60 周岁本身不属于劳动者范畴，如果没缴纳工伤保险，就不能认定为工伤。60 岁以上人群分两种情况：一种是已经退休不属于劳动者，参加商业保险的按商业保险赔偿；另一种是没有养老金，单独缴纳工伤保险的人群需要认定是否为工伤，如果是将按照正常流程赔偿。



## 三月·March

### 【人力资源社会保障部办公厅 财政部办公厅 关于印发《中央本级社会保险基金监督举报奖励实施细则（暂行）》的通知】

2023年3月20日，为做好中央本级社会保险基金监督举报奖励工作，人力资源社会保障部办公厅、财政部办公厅印发《中央本级社会保险基金监督举报奖励实施细则（暂行）》，细化中央本级社会保险基金监督举报奖励等工作。

#### 中央本级社会保险基金监督举报奖励实施细则 (暂行)

第一条 为做好中央本级社会保险基金监督举报奖励工作，根据《社会保险基金行政监督办法》《社会保险基金监督举报奖励暂行办法》等有关规定，制定本细则。

第二条 公民、法人和其他社会组织（以下简称举报人）对欺诈骗取、套取或者挪用贪占基本养老保险、失业保险、工伤保险基金（以下简称社会保险基金）的违法违规问题进行举报并提供相关线索，经人力资源社会保障部查证或人力资源社会保障部会同财政部共同查证属实、符合《社会保险基金监督举报奖励暂行办法》规定的，按照本细则给予奖励。

第三条 中央本级社会保险基金监督举报奖励工作由人力资源社会保障部负责社会保险基金监督工作的机构（下称承办单位）具体承办。

中央本级社会保险基金监督举报奖励包括人力资源社会保障部本级管理的社会保险基金违法违规事项和需由人力资源社会保障部直接查处或者牵头查处的涉案金额巨大、社会影响恶劣的社会保险基金案件。

承办单位及其工作人员应当按照规定为举报人保密，不得泄露举报人相关信息。

第四条 中央本级举报奖励资金纳入人力资源社会保障部部门预



算，接受财政、审计、社会监督。

第五条 人力资源社会保障部按照查证属实违法违规行为所造成社会保险基金损失金额的 2%对举报人进行奖励。奖励金额最低 200 元，最高 100000 元。

对举报事项查证为违法违规行为但尚未造成基金损失的，人力资源社会保障部根据违法违规行为性质、可能造成的基金损失等因素，给予举报人 200~1000 元奖励。

第六条 同一事项由两个或者两个以上举报人分别举报的，奖励第一举报人。承办单位按照举报受理时间的先后顺序确定第一举报人，举报受理时间依据举报工作管理相关规定确认。由两个或者两个以上举报人联名举报的，按照一个举报人奖励额度进行奖励，奖励资金由举报人自行协商分配后发放。

第七条 承办单位应当在案件查处完毕后 10 个工作日内以经举报人确认的送达方式、送达地址向举报人送出《社会保险基金监督举报奖励通知书》，并与举报人确认是否收到。

第八条 举报人应当自接到《社会保险基金监督举报奖励通知书》之日起 30 个工作日内，持本人有效身份证件、《社会保险基金监督举报奖励通知书》、本人社会保障卡或者银行卡到人力资源社会保障部办理领取奖励资金手续。

举报人不能现场办理领取奖励资金手续的，应当将本人有效身份证件、社会保障卡或者银行卡复印件及《社会保险基金监督举报奖励通知书》《非现场领取奖励资金承诺书》通过邮政特快专递寄送到承办单位指定地址。

举报人委托他人办理的，受委托人应当到现场办理领取奖励资金手续，并提供《社会保险基金监督举报奖励通知书》、举报人授权委托书、举报人和受委托人有效身份证件、举报人社会保障卡（银行卡）银行账号。

举报人逾期未领取奖励资金的，视为主动放弃。

第九条 承办单位工作人员持《社会保险基金监督举报奖励通知



书》等奖励工作相关材料办理汇款手续。奖励资金按照规定代扣代缴个人所得税后，通过银行汇款至举报人提供的社会保障卡（银行卡）银行账号。

第十条 承办单位应当建立健全举报奖励台账，负责做好举报奖励相关档案的管理工作。

第十一条 任何组织、个人弄虚作假骗取、冒领奖励资金的，一经发现，责令退回冒领的奖励资金，并依法承担相应责任；涉嫌犯罪的，依法追究刑事责任。

第十二条 承办单位工作人员在举报奖励工作中存在下列情形的，视情节轻重依法给予处分；涉嫌犯罪的，依法追究刑事责任：

- （一）伪造或者教唆、伙同他人伪造材料，冒领奖励资金的；
- （二）利用职务之便故意泄露线索套取奖励资金的；
- （三）泄露举报人相关信息导致举报人利益受到损害的；
- （四）贪污、挪用、截留奖励资金的；
- （五）其他依法依规应当承担法律责任的行为。

第十三条 本细则由人力资源社会保障部、财政部负责解释，自公布之日起实施。

#### 四月 · April

### 【宁波市人力资源和社会保障局 宁波市财政局《关于调整企业职工死亡后遗属生活困难补助费等标准的通知》】

2023年3月27日，根据浙江省人力资源和社会保障厅、浙江省财政厅《关于调整企业职工死亡后遗属生活困难补助费等标准的通知》（浙人社发〔2024〕6号）精神，宁波市人力资源和社会保障局和宁波市财政局结合实际，适当调整企业职工死亡后其供养的直系亲属生活困难补助费等标准。

#### 一、调整企业职工因病或非因工死亡的遗属生活困难补助费标准

（一）市辖各区（不含奉化区）及有关开发区企业职工因病或非因工死亡的遗属生活困难补助费标准如下：



1. 企业离休人员死亡后，凡 1937 年 7 月 6 日前参加革命工作的，其生前供养的配偶的生活困难补助费由每人每月 3025 元调整为每人每月 3170 元；抗战时期参加革命工作的，其生前供养的配偶的生活困难补助费由每人每月 2575 元调整为每人每月 2695 元；解放战争时期参加革命工作的，其生前供养的父母、配偶的生活困难补助费由每人每月 2340 元调整为每人每月 2450 元。

2. 企业职工（含退休人员）因病或非因工死亡的，其供养直系亲属生活困难补助费标准为每人每月 1355 元，供养直系亲属系鳏寡孤独者，生活困难补助费标准为每人每月 1415 元。

3. 获省级劳模、军级战斗英雄及以上荣誉称号和具有高级专业技术职称的企业职工（含退休人员）因病或非因工死亡的，其供养直系亲属生活困难补助费标准为每人每月 1475 元。

（二）奉化区和各县（市）根据本通知精神，结合当地实际，研究调整当地企业职工（含退休人员）遗属生活困难补助费的标准。

二、调整市属改制企业计划外长期临时工和保养人员生活费标准  
根据甬政发〔2003〕16 号文件规定委托市社会保险管理服务中心发放生活费的市属改制企业计划外长期临时工和保养人员生活费，每人每月增加 50 元。

### 三、资金来源

本次调整生活困难补助费等标准所需经费，按原渠道列支。

### 四、执行时间

本次调整生活困难补助费等标准自 2023 年 1 月 1 日起执行。

## 五月 · May

### 【宁波市人力资源和社会保障局等 7 部门《关于促进零工市场高质量发展健全完善公共就业服务体系的实施意见》的通知】

2023 年 5 月 19 日，为促进零工市场规范健康发展，健全完善灵活就业综合保障体系，宁波市人力资源和社会保障局等 7 部门就《浙



浙江省人力资源和社会保障厅等7部门关于促进零工市场高质量发展健全完善公共就业服务体系的实施意见》（浙人社发〔2023〕5号）通知如下：

### 一、严格要求建好零工市场

零工市场建设已列入今年浙江省政府民生实事工程，是省共同富裕试点项目灵活就业综合保障体系的重要工程，也是宁波打造高质量充分就业创新城市的重要举措。各地各部门务必高度重视，按照省明确的相关建设标准和要求，落实省级民生实事零工市场建设任务，促进零工市场规范健康发展，提升零工市场服务能力和服务质量。2023年底前，全市要建成纳入省级民生实施工程的零工市场30家，申报认定省级示范零工市场不少于3家，每个区（县、市）至少建成1家公益性零工市场。到2025年底，全市申报认定省级示范零工市场不少于10家，每个区（县、市）至少1家。

### 二、因地制宜打造零工驿站

各地各部门要立足我市灵活就业保障工作谋划早、行动实、基础好的有利局面，聚焦“需求导向、因地制宜、规范专业、融合高效”的建设要求，全域打造老百姓身边的零工驿站。要按照《宁波市零工驿站建设指引》，持续深化“灵活就业在线”数字应用，扩大“灵活就业”（灵活就业人员工作意外伤害保险）覆盖面，积极探索非全日制公益性岗位开发使用，建立以零工市场为主体、以零工驿站为补充、以零工服务网点为辅助的服务体系，实现“24小时不打烊”零工服务，形成具有宁波特色的“就业新选择”灵活就业保障体系。

### 三、健全机制确保高效推进

各地人社、公安、民政、财政、住建、农业农村、市场监管等部门要协同联动，形成齐抓共管零工市场、零工驿站的工作合力。要加大零工市场、零工驿站宣传力度，及时发现选树典型案例和经验做法。政府建设管理的公益性零工市场信息网络建设和运营维护相关支出，可按规定从就业补助资金等渠道列支。各地可按照政府购买服务规定或公益性岗位开发规定，支持公益性零工市场充实服务队伍。各地人



社部门按月上报辖区内各零工市场、零工驿站运营情况，市人社部门按月验收一批纳入省级民生实事工程的零工市场。

## 六月·Jane

### 【国家税务总局宁波市税务局、宁波市财政局、宁波市人力资源和社会保障局、中国人民银行宁波市中心支行、宁波市医疗保障局《关于优化调整社会保险费申报缴纳流程的公告》】

为进一步改善用人单位和个人办理社会保险费申报缴纳业务的服务体验，降低办事成本，保障用人单位和个人合法权益，国家税务总局宁波市税务局、宁波市财政局、宁波市人力资源和社会保障局、中国人民银行宁波市中心支行、宁波市医疗保障局联合制发《关于优化调整社会保险费申报缴纳流程的公告》，现将公告解读如下：

#### 一、为什么要优化调整社会保险费申报缴纳流程？

党的二十大报告指出，社会保障体系是人民生活的安全网和社会运行的稳定器，要健全覆盖全民、统筹城乡、公平统一、安全规范、可持续的多层次社会保障体系。社会保险费是建立社会保障体系的重要物质基础，做好社会保险费征收服务工作事关百姓福祉和民生保障。目前，我市社会保险费征收业务流程长，涉及部门多，为进一步提高社会保险费申报缴纳服务水平，根据党中央、国务院决策部署，决定优化调整社会保险费申报缴纳流程，实行用人单位和个人自行向税务部门申报缴纳社会保险费（以下简称“自行申报”）。主要有以下三点考虑：

一是减轻缴费人办事负担。目前，不同险种、不同缴费人群需要分别向人力资源社会保障部门、医疗保障部门申报缴费工资，向税务部门缴费，造成了缴费人“多头跑”“来回跑”。实行自行申报，将申报缴费工资和缴费两个社会保险事项统一为向税务部门一家办理，有利于降低缴费人办事成本，进一步优化营商环境。

二是保障缴费人合法权益。自行申报的流程设计是以缴费人为中心，缴费人依法依规自行向税务部门申报缴费工资、缴费基数和应缴



费额等信息并及时缴费，税务部门依法提供服务保障，充分还权明责于缴费人。同时缴费人可以利用税务部门社会保险费征管信息系统对缴费工资、缴费明细等信息进行“可视化”查询、确认，使社会保险费的征缴更加公开透明，进一步保障缴费人合法权益。

三是全面提高服务水平。实行自行申报是深化社会保险费征管领域改革的重要举措，将进一步提高社会保险费征缴服务便利化、智能化水平，不断增强缴费人获得感。主要体现在“三化”：税务部门提供政策辅导、咨询服务、申报缴费提醒以及优惠政策推送等服务，逐步实现辅导“精准化”；逐步改变以表单为载体的传统申报模式，通过信息系统为缴费人提供自动计算、预填单等申报服务，实现费额计算“智能化”；为缴费人提供“网上、掌上、实体、自助”等多元化申报缴费渠道，切实满足不同群体申报缴费需求，实现办事渠道“多样化”。

## 二、优化调整社会保险费申报缴纳流程的主要内容是什么？

优化调整社会保险费申报缴纳流程主要是将用人单位和灵活就业人员分别向人力资源社会保障部门、医疗保障部门申报缴费工资后，向税务部门缴纳社会保险费，优化调整为用人单位和灵活就业人员自行向税务部门申报缴纳社会保险费。

## 三、实行自行申报后社会保险费申报缴纳流程有什么变化？

实行自行申报后，用人单位和个人的参保登记、权益记录、待遇支付等业务仍按照现有流程向人力资源社会保障部门、医疗保障部门申请办理。

用人单位继续按照现行缴费基数计算方式向税务部门申请办理缴费工资申报业务，缴费基数仍根据用人单位申报的缴费工资和全省缴费基数上下限标准确定，用人单位应于每月15日前申报应缴纳的社会保险费额，通过税务部门提供的渠道缴纳社会保险费。

灵活就业人员按照规定自行申报缴费基数，确认应缴纳的社会保险费额，并在规定的期限内自愿缴纳社会保险费。



#### 四、哪些群体需要自行向税务部门申报缴纳社会保险费？

此次实行自行申报主要是针对缴纳机关事业单位基本养老保险费、企业职工基本养老保险费、职工基本医疗保险费(含生育保险费)、工伤保险费、失业保险费的用人单位及其职工，以及缴纳企业职工基本养老保险费、职工基本医疗保险费(含生育保险费)的灵活就业人员(含无雇工的个体工商户、未在用人单位参加基本养老保险、职工基本医疗保险的非全日制从业人员及其他灵活就业人员)。

城乡居民继续按照现行方式和渠道申报、缴纳社会保险费。

#### 五、实行自行申报后，申报缴费的便利性会不会受到影响？

目前，税务、人力资源社会保障、医疗保障等部门已经建立了常态化部门协作机制，在推动业务联办、优化办事流程、提高缴费服务等方面做了大量工作。税务部门为缴费人提供“网上、掌上、实体、自助”等多元化申报缴费渠道，用人单位可以通过电子税务局和社会保险费管理客户端、办税服务厅、政务服务大厅税务窗口等渠道申报缴费；灵活就业人员可以通过电子税务局、自助办税(费)终端、移动应用以及商业银行、办税服务厅、政务服务大厅税务窗口等渠道申报缴费。为确保平稳过渡，原委托银行扣款的个体工商户暂时保留批扣缴费方式，逐步向自主缴费方式过渡；灵活就业人员继续采取以委托银行扣款为主、其他渠道为辅的缴费方式。总体上，实行自行申报后，申报缴费的便利性不受影响，同时因环节减少、渠道增加，缴费人办理申报缴费业务更加便捷高效。

#### 六、实行自行申报会不会增加缴费人缴费负担？

此次优化调整社会保险费申报缴纳流程，旨在提高缴费人便利度，不涉及现行缴费政策调整，缴费基数计算等方式保持不变，用人单位及其职工的缴费基数、应缴费额仍按照现行规定确定，灵活就业人员继续在规定范围内自愿选择适当的缴费基数。因此，此次优化不会增加缴费人缴费负担。

#### 七、实行自行申报会影响缴费人权益记录和待遇享受吗？

税务、人力资源社会保障、医疗保障等部门建立了常态化、制度



化的信息共享机制，通过信息共享平台及时准确传递参保、缴费等信息，数据时效性和安全性有充分保障，不会影响缴费人权益记录和待遇享受等合法权益。

## 七月·July

### 【浙江省人力资源和社会保障厅 浙江省财政厅《关于调整 2023 年度工伤保险有关待遇的通知》】

2023 年 7 月 14 日，根据《工伤保险条例》《浙江省工伤保险条例》以及《人力资源社会保障部关于工伤保险待遇调整和确定机制的指导意见》（人社部发〔2017〕58 号）精神，经省政府同意，浙江省人力资源和社会保障厅和浙江省财政厅调整 2023 年度工伤保险有关待遇如下：

#### 一、伤残津贴调整

（一）调整范围和对象。全省 2022 年 12 月 31 日前因工致残被鉴定为一级至四级伤残的、退出工作岗位按月领取伤残津贴的工伤人员。

（二）调整水平。按照每人每月 198 元的标准增加伤残津贴。

#### 二、因工死亡人员供养亲属抚恤金待遇调整

（一）调整范围和对象。全省 2022 年 12 月 31 日前已按规定享受因工死亡人员供养亲属抚恤金的人员。

（二）调整水平。因工死亡人员的供养亲属抚恤金每人每月增加 102 元。调整后，如因工死亡人员有多名供养亲属的，月供养亲属抚恤金总额不得超过 2022 年度全省全口径城镇单位就业人员月平均工资。

#### 三、其他待遇调整

已经按规定办理退休手续并享受基本养老保险待遇的一级至四级工伤人员以及工伤退休人员，按照 2023 年基本养老金调整的办法增加养老金，如增加的额度低于每月 198 元的，按 198 元的额度补足差额。



#### 四、资金来源

工伤待遇已纳入工伤保险基金支付的，此次调整所增加的费用由工伤保险基金列支；已经按规定办理退休手续并享受基本养老保险待遇的一级至四级工伤人员以及工伤退休人员，按照 2023 年基本养老金调整办法增加的额度低于每月 198 元的，由工伤保险基金补足差额。

#### 五、执行时间

本次调整从 2023 年 1 月 1 日起执行。伤残津贴和已经按规定办理退休手续并享受基本养老保险待遇的一级至四级工伤人员、工伤退休人员相关待遇，在 2023 年 7 月 31 日前调整到位；供养亲属抚恤金待遇，在 2022 年度全省全口径城镇单位就业人员平均工资公布的次月调整到位。

### 八月 · August

#### 【国务院法规部发布《社会保险经办条例》】

2023 年 8 月 16 日，国务院公布《社会保险经办条例》，自 2023 年 12 月 1 日起施行。具体内容如下：

### 社会保险经办条例

#### 第一章 总 则

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

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

第三条 社会保险经办工作坚持中国共产党的领导，坚持以人民为中心，遵循合法、便民、及时、公开、安全的原则。

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



政部门主管全国基本医疗保险、生育保险等社会保险经办工作。

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

第五条 国务院人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门以及其他有关部门按照各自职责，密切配合、相互协作，共同做好社会保险经办工作。

县级以上地方人民政府应当加强对本行政区域社会保险经办工作的领导，加强社会保险经办能力建设，为社会保险经办工作提供保障。

## 第二章 社会保险登记和关系转移

第六条 用人单位在登记管理机关办理登记时同步办理社会保险登记。

个人申请办理社会保险登记，以公民身份号码作为社会保障号码，取得社会保障卡和医保电子凭证。社会保险经办机构应当自收到申请之日起10个工作日内办理完毕。

第七条 社会保障卡是个人参加基本养老保险、基本医疗保险、工伤保险、失业保险、生育保险等社会保险和享受各项社会保险待遇的凭证，包括实体社会保障卡和电子社会保障卡。

医保电子凭证是个人参加基本医疗保险、生育保险等社会保险和享受基本医疗保险、生育保险等社会保险待遇的凭证。

第八条 登记管理机关应当将用人单位设立、变更、注销登记的信息与社会保险经办机构共享，公安、民政、卫生健康、司法行政等部门应当将个人的出生、死亡以及户口登记、迁移、注销等信息与社会保险经办机构共享。

第九条 用人单位的性质、银行账户、用工等参保信息发生变化，以及个人参保信息发生变化的，用人单位和个人应当及时告知社会保



险经办机构。社会保险经办机构应当对用人单位和个人提供的参保信息与共享信息进行比对核实。

第十条 用人单位和个人申请变更、注销社会保险登记，社会保险经办机构应当自收到申请之日起10个工作日内办理完毕。用人单位注销社会保险登记的，应当先结清欠缴的社会保险费、滞纳金、罚款。

第十一条 社会保险经办机构应当及时、完整、准确记录下列信息：

- (一) 社会保险登记情况；
- (二) 社会保险费缴纳情况；
- (三) 社会保险待遇享受情况；
- (四) 个人账户情况；
- (五) 与社会保险经办相关的其他情况。

第十二条 参加职工基本养老保险的个人跨统筹地区就业，其职工基本养老保险关系随同转移。

参加职工基本养老保险的个人在机关事业单位与企业等不同性质用人单位之间流动就业，其职工基本养老保险关系随同转移。

参加城乡居民基本养老保险且未享受待遇的个人跨统筹地区迁移户籍，其城乡居民基本养老保险关系可以随同转移。

第十三条 参加职工基本医疗保险的个人跨统筹地区就业，其职工基本医疗保险关系随同转移。

参加城乡居民基本医疗保险的个人跨统筹地区迁移户籍或者变动经常居住地，其城乡居民基本医疗保险关系可以按照规定随同转移。

职工基本医疗保险与城乡居民基本医疗保险之间的关系转移，按照规定执行。

第十四条 参加失业保险的个人跨统筹地区就业，其失业保险关系随同转移。

第十五条 参加工伤保险、生育保险的个人跨统筹地区就业，在新就业地参加工伤保险、生育保险。



第十六条 用人单位和个人办理社会保险关系转移接续手续的，社会保险经办机构应当在规定时限内办理完毕，并将结果告知用人单位和个人，或者提供办理情况查询服务。

第十七条 军事机关和社会保险经办机构，按照各自职责办理军人保险与社会保险关系转移接续手续。

社会保险经办机构应当为军人保险与社会保险关系转移接续手续办理优先提供服务。

### 第三章 社会保险待遇核定和支付

第十八条 用人单位和个人应当按照国家规定，向社会保险经办机构提出领取基本养老金的申请。社会保险经办机构应当自收到申请之日起 20 个工作日内办理完毕。

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

第二十条 个人医疗费用、生育医疗费用中应当由基本医疗保险（含生育保险）基金支付的部分，由社会保险经办机构审核后与医疗机构、药品经营单位直接结算。

因特殊情况个人申请手工报销，应当向社会保险经办机构提供医疗机构、药品经营单位的收费票据、费用清单、诊断证明、病历资料。社会保险经办机构应当对收费票据、费用清单、诊断证明、病历资料进行审核，并自收到申请之日起 30 个工作日内办理完毕。

参加生育保险的个人申领生育津贴，应当向社会保险经办机构提供病历资料。社会保险经办机构应当对病历资料进行审核，并自收到申请之日起 10 个工作日内办理完毕。

第二十一条 工伤职工及其用人单位依法申请劳动能力鉴定、辅助器具配置确认、停工留薪期延长确认、工伤旧伤复发确认，应当向社会保险经办机构提供诊断证明、病历资料。



第二十二条 个人治疗工伤的医疗费用、康复费用、安装配置辅助器具费用中应当由工伤保险基金支付的部分，由社会保险经办机构审核后与医疗机构、辅助器具配置机构直接结算。

因特殊情况用人单位或者个人申请手工报销，应当向社会保险经办机构提供医疗机构、辅助器具配置机构的收费票据、费用清单、诊断证明、病历资料。社会保险经办机构应当对收费票据、费用清单、诊断证明、病历资料进行审核，并自收到申请之日起 20 个工作日内办理完毕。

第二十三条 人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门应当按照各自职责建立健全异地就医医疗费用结算制度。社会保险经办机构应当做好异地就医医疗费用结算工作。

第二十四条 个人申领失业保险金，社会保险经办机构应当自收到申请之日起 10 个工作日内办理完毕。

个人在领取失业保险金期间，社会保险经办机构应当从失业保险基金中支付其应当缴纳的基本医疗保险（含生育保险）费。

个人申领职业培训等补贴，应当提供职业资格证书或者职业技能等级证书。社会保险经办机构应当对职业资格证书或者职业技能等级证书进行审核，并自收到申请之日起 10 个工作日内办理完毕。

第二十五条 个人出现国家规定的停止享受社会保险待遇的情形，用人单位、待遇享受人员或者其亲属应当自相关情形发生之日起 20 个工作日内告知社会保险经办机构。社会保险经办机构核实后应当停止发放相应的社会保险待遇。

第二十六条 社会保险经办机构应当通过信息比对、自助认证等方式，核验社会保险待遇享受资格。通过信息比对、自助认证等方式无法确认社会保险待遇享受资格的，社会保险经办机构可以委托用人单位或者第三方机构进行核实。

对涉嫌丧失社会保险待遇享受资格后继续享受待遇的，社会保险经办机构应当调查核实。经调查确认不符合社会保险待遇享受资格的，停止发放待遇。



#### 第四章 社会保险经办服务和管理

第二十七条 社会保险经办机构应当依托社会保险公共服务平台、医疗保障信息平台等实现跨部门、跨统筹地区社会保险经办。

第二十八条 社会保险经办机构应当推动社会保险经办事项与相关政务服务事项协同办理。社会保险经办窗口应当进驻政务服务中心，为用人单位和个人提供一站式服务。

人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门应当强化社会保险经办服务能力，实现省、市、县、乡镇（街道）、村（社区）全覆盖。

第二十九条 用人单位和个人办理社会保险事务，可以通过政府网站、移动终端、自助终端等服务渠道办理，也可以到社会保险经办窗口现场办理。

第三十条 社会保险经办机构应当加强无障碍环境建设，提供无障碍信息交流，完善无障碍服务设施设备，采用授权代办、上门服务等方式，为老年人、残疾人等特殊群体提供便利。

第三十一条 用人单位和个人办理社会保险事务，社会保险经办机构要求其提供身份证件以外的其他证明材料的，应当有法律、法规和国务院决定依据。

第三十二条 社会保险经办机构免费向用人单位和个人提供查询核对社会保险缴费和享受社会保险待遇记录、社会保险咨询等相关服务。

第三十三条 社会保险经办机构应当根据经办工作需要，与符合条件的机构协商签订服务协议，规范社会保险服务行为。人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门应当加强对服务协议订立、履行等情况的监督。

第三十四条 医疗保障行政部门所属的社会保险经办机构应当改进基金支付和结算服务，加强服务协议管理，建立健全集体协商谈判机制。



第三十五条 社会保险经办机构应当妥善保管社会保险经办信息，确保信息完整、准确和安全。

第三十六条 社会保险经办机构应当建立健全业务、财务、安全和风险管理等内部控制制度。

社会保险经办机构应当定期对内部控制制度的制定、执行情况进行检查、评估，对发现的问题进行整改。

第三十七条 社会保险经办机构应当明确岗位权责，对重点业务、高风险业务分级审核。

第三十八条 社会保险经办机构应当加强信息系统应用管理，健全信息核验机制，记录业务经办过程。

第三十九条 社会保险经办机构具体编制下一年度社会保险基金预算草案，报本级人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门审核汇总。社会保险基金收入预算草案由社会保险经办机构会同社会保险费征收机构具体编制。

第四十条 社会保险经办机构设立社会保险基金支出户，用于接受财政专户拨入基金、支付基金支出款项、上解上级经办机构基金、下拨下级经办机构基金等。

第四十一条 社会保险经办机构应当按照国家统一的会计制度对社会保险基金进行会计核算、对账。

第四十二条 社会保险经办机构应当核查下列事项：

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

第四十三条 社会保险经办机构发现社会保险服务机构违反服务协议的，可以督促其履行服务协议，按照服务协议约定暂停或者不予拨付费用、追回违规费用、中止相关责任人员或者所在部门涉及社会保险基金使用的社会保险服务，直至解除服务协议；社会保险服务机构及其相关责任人员有权进行陈述、申辩。



第四十四条 社会保险经办机构发现用人单位、个人、社会保险服务机构违反社会保险法律、法规、规章的，应当责令改正。对拒不改正或者依法应当由人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门处理的，及时移交人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门处理。

第四十五条 国务院人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门会同有关部门建立社会保险信用管理制度，明确社会保险领域严重失信主体名单认定标准。

社会保险经办机构应当如实记录用人单位、个人和社会保险服务机构及其工作人员违反社会保险法律、法规行为等失信行为。

第四十六条 个人多享受社会保险待遇的，由社会保险经办机构责令退回；难以一次性退回的，可以签订还款协议分期退回，也可以从其后续享受的社会保险待遇或者个人账户余额中抵扣。

## 第五章 社会保险经办监督

第四十七条 人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门按照各自职责对社会保险经办机构下列事项进行监督检查：

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

财政部门、审计机关按照各自职责，依法对社会保险经办机构的相关工作实施监督。

第四十八条 人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门应当按照各自职责加强对社会保险服务机构、用人单位和个人遵守社会保险法律、法规、规章情况的监督检查。社会保险服务机构、用人单位和个人应当配合，如实提供与社会保险有关的资料，不得拒绝检查或者谎报、瞒报。



人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门发现社会保险服务机构、用人单位违反社会保险法律、法规、规章的，应当按照各自职责提出处理意见，督促整改，并可以约谈相关负责人。

第四十九条 人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门、社会保险经办机构及其工作人员依法保护用人单位和个人的信息，不得以任何形式泄露。

第五十条 人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门应当畅通监督渠道，鼓励和支持社会各方面对社会保险经办进行监督。

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

工会、企业代表组织应当及时反映用人单位和个人对社会保险经办的意见建议。

第五十一条 任何组织和个人有权对违反社会保险法律、法规、规章的行为进行举报、投诉。

人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门对收到的有关社会保险的举报、投诉，应当依法进行处理。

第五十二条 用人单位和个人认为社会保险经办机构在社会保险经办工作中侵害其社会保险权益的，可以依法申请行政复议或者提起行政诉讼。

## 第六章 法律责任

第五十三条 社会保险经办机构及其工作人员有下列行为之一的，由人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门按照各自职责责令改正；给社会保险基金、用人单位或者个人造成损失的，依法承担赔偿责任；对负有责任的领导人员和直接责任人员依法给予处分：

- （一）未履行社会保险法定职责的；
- （二）违反规定要求提供证明材料的；
- （三）克扣或者拒不按时支付社会保险待遇的；



(四) 丢失或者篡改缴费记录、享受社会保险待遇记录等社会保险数据、个人权益记录的;

(五) 违反社会保险经办内部控制制度的。

第五十四条 人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门、社会保险经办机构及其工作人员泄露用人单位和个人信息的,对负有责任的领导人员和直接责任人员依法给予处分;给用人单位或者个人造成损失的,依法承担赔偿责任。

第五十五条 以欺诈、伪造证明材料或者其他手段骗取社会保险基金支出的,由人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门按照各自职责责令退回,处骗取金额 2 倍以上 5 倍以下的罚款;属于定点医药机构的,责令其暂停相关责任部门 6 个月以上 1 年以下涉及社会保险基金使用的社会保险服务,直至由社会保险经办机构解除服务协议;属于其他社会保险服务机构的,由社会保险经办机构解除服务协议。对负有责任的领导人员和直接责任人员,有执业资格的,由有关主管部门依法吊销其执业资格。

第五十六条 隐匿、转移、侵占、挪用社会保险基金或者违规投资运营的,由人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门、财政部门、审计机关按照各自职责责令追回;有违法所得的,没收违法所得;对负有责任的领导人员和直接责任人员依法给予处分。

第五十七条 社会保险服务机构拒绝人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门监督检查或者谎报、瞒报有关情况的,由人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门按照各自职责责令改正,并可以约谈有关负责人;拒不改正的,处 1 万元以上 5 万元以下的罚款。

第五十八条 公职人员在社会保险经办工作中滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊的,依法给予处分。

第五十九条 违反本条例规定,构成违反治安管理行为的,依法给予治安管理处罚;构成犯罪的,依法追究刑事责任。



## 第七章 附 则

第六十条 本条例所称社会保险经办机构，是指人力资源社会保障行政部门所属的经办基本养老保险、工伤保险、失业保险等社会保险的机构和医疗保障行政部门所属的经办基本医疗保险、生育保险等社会保险的机构。

第六十一条 本条例所称社会保险服务机构，是指与社会保险经办机构签订服务协议，提供社会保险服务的医疗机构、药品经营单位、辅助器具配置机构、失业保险委托培训机构等机构。

第六十二条 社会保障卡加载金融功能，有条件的地方可以扩大社会保障卡的应用范围，提升民生服务效能。医保电子凭证可以根据需要，加载相关服务功能。

第六十三条 本条例自 2023 年 12 月 1 日起施行。

### 九月 · September

#### 【宁波市人力资源和社会保障局办公室印发《关于加快推进新时代人力资源服务业高质量发展相关政策的实施细则》的通知】

2023 年 8 月 31 日，为贯彻落实《关于加快推进新时代人力资源服务业高质量发展的若干举措》（甬人社发〔2023〕9 号）文件精神，宁波市人力资源和社会保障局办公室就猎头费奖励、大学生技能人才输送补贴、赴外招聘补贴、省榜单首次入围奖励、新建省级产业园奖励、专业化特色化产业园绩效考评奖励、宁波国家人力资源服务出口基地建设补助、人力资源服务出口业务补贴、新引进省优先名录机构补贴等政策制定实施细则。具体内容如下：

#### 一、猎头费奖励

（一）政策内容。鼓励机构针对我市制造业“大优强”培育企业、国家级“单项冠军”“专精特新”企业及人才企业搭建人力资源供需对接平台，猎头机构为上述企业引进个人所得税年纳税额在 10 万元及以上人才的，给予猎头费 50%最高 50 万元奖励。

（二）适用对象。在我市依法注册并取得《人力资源服务许可证》



的经营性人力资源服务机构。

（三）奖励标准。按实际支付猎头费 50%标准，每家机构年累计奖励额不超过 50 万元。

（四）资金渠道。由市级财政负担。

（五）申报材料。1.《宁波市猎头专业服务费奖励申请表》（见附件 1）；2.高级人才寻访委托合同；3.猎头费支付发票复印件或扫描件。

（六）申报流程。1.符合条件的人力资源服务机构于每年 7 月通过“宁波市人才服务申报系统”（hrs.nbrc.com.cn）申报，填写申请表并提供相应材料；2.市人才服务中心初审并汇总后，于次月 15 日前上报市人社局；3.市人社局复核并按级审批后，按有关程序发放奖励资金。

（七）其他事宜。1.我市制造业“大优强”培育企业、国家级“单项冠军”“专精特新‘小巨人’”企业，以市经信局提供名单为准；2.人才企业，指由市级以上重点人才计划人才为主创办的企业（人才须为企业创始人、法定代表人，且是第一大股东或最大自然人股东），以市委人才办提供名单为准；3.新引进人才须在 2023 年 5 月 13 日后从市外引进，并首次在甬缴纳社会保险，申报时应在该企业工作满一年（含）以上（在该企业连续缴纳社会保险满一年含以上）；4.提交申请视为同意相关部门按需核查新引进人才上一年度个人所得税缴费记录和参保信息。

## 二、大学生技能人才输送补贴

（一）政策内容。鼓励机构与高校合作开展大学生技能实训，机构为我市企业培养并输送大学生技能人才的，按每人 500 元标准给予最高 50 万元补贴。

（二）适用对象。在我市依法注册并取得《人力资源服务许可证》的经营性人力资源服务机构。

（三）补贴标准。按每人 500 元标准，每家机构年累计补贴额不超过 50 万元。



(四) 资金渠道。由市级财政负担。

(五) 申报流程和申报材料。

1. 机构遴选：(1) 符合条件的人力资源服务机构于每年3月或9月向所属区(县、市)人社部门提出大学生技能实训申请；(2) 区(县、市)人社部门对其培训资质、实训场地、设施设备、课程安排等进行资料审查或实地核查，并于次月15日前将推荐机构名单上报市人社局；(3) 市人社局组织专家遴选，择优纳入大学生技能人才输送机构名录；

2. 培养输送：(1) 机构填写《宁波市大学生技能人才输送补贴申请表》(见附件2)，并将实训合作协议、花名册(包含姓名、身份证号、实训工种、实训时间等内容，由机构、高校双方盖章)、签到表、录像等佐证材料提交给所属区(县、市)人社部门；(2) 区(县、市)人社部门审核后在其申请表上盖章；

3. 补贴申请：(1) 机构通过“宁波市人才服务申报系统”(hrs.nbrc.com.cn)申报，上传申请表并提供实输送员工花名册(包含姓名、身份证号、所在单位及岗位等内容，由机构、用工企业双方盖章)等佐证材料；(2) 市人才服务中心初审并汇总后，于次月15日前上报市人社局；(3) 市人社局复核并按级审批后，按有关程序发放奖励资金。

(六) 其他事宜。1. 大学生技能人才输送机构名录每年上下半年各增补一次，大学生技能人才输送补贴随时申报、随时受理；2. 大学生技能人才须取得全日制大专及以上学历后由机构推荐或派遣到我市企业就业，首次在甬缴纳社会保险满3个月(含)以上(在该企业连续缴纳社会保险满3个月含以上)，输送时间须在2023年5月13日后；3. 大学生技能人才须在高校在读期间和毕业后两年内参加技能实训；4. 大学生技能人才已享受职业技能培训补贴的，机构不得重复申报大学生技能人才输送补贴；5. 提交申请视为同意相关部门按需查询大学生技能人才参保信息。



### 三、赴外招聘补贴

(一) 政策内容。鼓励机构发挥市场化配置作用，对参加市本级赴外招聘活动的机构，视同实体企业按相关规定给予赴外招聘补贴。

(二) 适用对象。在我市依法注册并取得《人力资源服务许可证》的经营性人力资源服务机构。

(三) 补贴标准。按省外长三角以内地区 1000 元/次、长三角以外地区 2000 元/次标准。

(四) 资金渠道。由市级财政负担。

(五) 申报流程。机构根据赴外招聘邀请函或通知，在“甬上乐业宁波市人力资源综合服务平台”（ycyg.nbhr.org.cn）进行招聘报名，经审核确定并按规定参会后，按有关程序发放补贴资金。

### 四、省榜单首次入围奖励

(一) 政策内容。对首次进入行业全省猎头、网络招聘、测评、培训、管理咨询等榜单 10 强的人力资源服务机构，给予 10 万元奖励。

(二) 适用对象。在我市依法注册并取得《人力资源服务许可证》的经营性人力资源服务机构。

(三) 奖励标准。按 10 万元标准，一次性奖励。

(四) 资金渠道。由市级财政负担。

(五) 申报流程。省人社厅正式发布《浙江省人力资源服务业发展白皮书》后，由市人才服务中心通知符合条件的人力资源服务机构进行统一集中申报，填写收款账户信息（见附件 3），并汇总上报市人社局。市人社局复核并按级审批后，按有关程序发放奖励资金。

(六) 其他事宜。1. 机构在 2023 年 5 月 13 日前曾入围《浙江省人力资源服务业发展白皮书》猎头、网络招聘、测评、培训、管理咨询等任一榜单 10 强的，不适用省榜单首次入围奖励；2. 每家机构仅可享受 1 次省榜单首次入围奖励；3. 省人社厅正式发布《浙江省人力资源服务业发展白皮书》后 3 个月内完成申报，逾期不再受理。

### 五、新建省级产业园奖励

(一) 政策内容。对新建省级人力资源服务产业园的，给予 50



万元一次性奖励。

(二) 适用对象。我市新建省级人力资源服务产业园。

(三) 奖励标准。按 50 万元标准，一次性奖励。

(四) 资金渠道。由市级财政负担。

(五) 申报流程。省人社厅正式发布同意设立文件后，由市人社局通知符合条件的人力资源服务产业园进行统一集中申报，提供产业园基本情况（见附件 4）。市人社局按级审批后，于次年按有关程序发放奖励资金。

(六) 其他事宜。省人社厅正式发布同意设立文件后 3 个月内完成申报，逾期不再受理。

## 六、专业化特色化产业园绩效考评奖励

(一) 政策内容。每年组织对产业园及园区机构的专业化、特色化服务进行绩效考评，择优奖励。

(二) 适用对象。我市人力资源服务产业园。

(三) 奖励标准。按 10 万元标准，一次性奖励。

(四) 资金渠道。由市级财政负担。

(五) 申报流程。市人社局每年组织 1 次全市专业化、特色化人力资源服务产业园绩效考评，组建专家考评组，考评组制定考评规则和程序。考评结果经市人社局党组会议审议通过和公示后，于次年按有关程序发放奖励资金。

(六) 其他事宜。人力资源服务产业园当年度已申报新建省级产业园奖励或仍在省、市级人力资源服务产业园区（基地）建设补贴兑现期内的，不得重复申报专业化特色化产业园绩效考评奖励。

## 七、宁波国家人力资源服务出口基地建设补助

(一) 政策内容。发挥浙江自贸区宁波片区（北仑区）政策优势，扩大人力资源服务领域对外开放，市区共建宁波国家人力资源服务出口基地，市级给予一定资金补助用于基地政策支持。

(二) 适用对象。宁波国家人力资源服务出口基地。

(三) 奖励标准。根据出口基地实际创建和运营情况，每年给予



最高 100 万元补助。

（四）资金渠道。由市级财政负担。

（五）申报流程。市人社局每年组织 1 次宁波国家人力资源服务出口基地建设绩效考评，组建专家考评组，考评组制定考评规则和程序。考评结果经市人社局党组会议审议通过和公示后，按有关程序发放奖励资金。

## 八、人力资源服务出口业务补贴

（一）政策内容。鼓励企业在基地设立人力资源服务机构、从事人力资源服务出口业务，基地按照年出口额标准给予最高 100 万元补助。

（二）适用对象。企业在宁波国家人力资源服务出口基地设立并从事人力资源服务出口业务的人力资源服务机构。

（三）补贴标准。对上一年度人力资源服务出口额达到 100 万美元（含）至 500 万美元（或相当金额的人民币）的机构，补贴 10 万元；对上一年度人力资源服务出口额达到 500 万美元（含）至 1000 万美元（或相当金额的人民币）的机构，补贴 30 万元；对上一年度人力资源服务出口额达到 1000 万美元（含）至 2000 万美元（或相当金额的人民币）的机构，补贴 50 万元；对上一年度人力资源服务出口额达到 2000 万美元（含）至 3000 万美元（或相当金额的人民币）的机构，补贴 70 万元；对上一年度人力资源服务出口额达到 3000 万美元（或相当金额的人民币）及以上的机构，补贴 100 万元。

（四）资金渠道。由宁波国家人力资源服务出口基地统筹解决。

（五）申报材料。1.《宁波市人力资源服务出口业务补贴申请表》（见附件 5）；2. 人力资源服务出口合同及执行情况清单：从商务部业务系统统一平台“服务贸易统计监测管理业务应用系统”中下载打印，时间跨度为上一个自然年度。

（六）申报流程。1. 符合条件的人力资源服务机构于每年 3 月向市人才服务中心提出申报，填写申请表（见附件 6），并提供相关材料；2. 市人才服务中心初审并汇总后，于次月 15 日前上报市人社局；



3. 市人社局复核并按级审批后，按有关程序发放补贴资金。

（七）其他事宜。企业须为其所设立的人力资源服务机构的第一大股东。

#### 九、新引进省优先名录机构补贴

（一）政策内容。对新引进列入《浙江省优先引进人力资源服务企业推荐名录》的人力资源服务机构，给予最高 50 万元补贴。

（二）适用对象。在我市依法注册并取得《人力资源服务许可证》的经营性人力资源服务机构。

（三）补贴标准。对新引进列入《浙江省优先引进人力资源服务企业推荐名录》前 50 强（含）的人力资源服务机构，给予 50 万元一次性补贴；对新引进列入《浙江省优先引进人力资源服务企业推荐名录》前 100 强（含）的人力资源服务机构，给予 30 万元一次性补贴；对新引进列入《浙江省优先引进人力资源服务企业推荐名录》的其它人力资源服务机构，给予 10 万元一次性补贴。

（四）资金渠道。由市级财政负担。

（五）申报流程。1. 符合条件的人力资源服务机构向市人才服务中心提出申报，填写收款账户信息（见附件 6）；2. 市人才服务中心初审并汇总后，于次月 15 日前上报市人社局；3. 市人社局复核并按级审批后，按有关程序发放奖励资金。

（六）其他事宜。1. 《浙江省优先引进人力资源服务企业推荐名录》，以浙江省人社厅官方发布的最新版本为准；2. 新引进，指人力资源服务机构首次在甬设立总部或区域型、功能型总部，须依法注册、具有独立法人资格，并取得《人力资源服务许可证》；3. 机构在我市依法注册后 3 个月内完成申报，逾期不再受理。

#### 十、附则

本细则自 2023 年 5 月 13 日起施行，有效期三年。《关于印发〈加快发展人力资源服务业政策有关问题的实施细则〉的通知》（甬人社发〔2016〕31 号）文件废止。

各经办部门要严格按照要求审核把关，对把关不严的相关责任人



员进行严肃问责。对企业、机构和人才弄虚作假、骗取补助资金的，要依法追回并列入黑名单，不再给予政策支持；涉嫌违法犯罪的，移送有关机关依法处理。

## 十月 · October

### 【宁波市人力资源和社会保障局 宁波市总工会 宁波市企业联合会/企业家协会 宁波市工商业联合会关于印发《宁波市新时代和谐劳动关系创建实施办法》的通知】

2023年10月12日，为贯彻落实国家协调劳动关系三方《关于推进新时代和谐劳动关系创建活动的意见》（人社部发〔2023〕2号）和浙江省协调劳动关系三方《高质量推进和谐劳动关系创建活动实施方案》（浙人社发〔2023〕17号），进一步规范和谐劳动关系创建工作，促进全市经济高质量发展和社会和谐稳定，宁波市人社局等特制定《宁波市新时代和谐劳动关系创建实施办法》。

#### 一、总体目标

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的二十大和二十届二中全会精神，紧扣新时代经济社会发展变化特点，以促进企业发展、维护职工权益为出发点和落脚点，在全市范围深入开展和谐劳动关系创建活动，力争在2027年底各类企业、工地项目及工业园区、乡镇（街道）、行业（协会）基本实现创建活动全覆盖，参与单位普遍达到创建标准，企业与职工共商共建共享取得显著成效，和谐劳动关系理念得到广泛认同、成为社会共识，切实打造规范有序、公正合理、互利共赢、和谐稳定的高质量和谐劳动关系，有效助力“一城”“一地”建设，为打造中国式现代化一流城市市域样板提供有力支撑。

#### 二、创建方法

各区（县、市）、有关开发区协调劳动关系三方办公室依托省“和谐创建”应用，建立创建单位信息库，动态掌握创建单位的数量、分布和创建推进情况，科学统筹开展创建活动。



（一）广泛动员。每年第一季度，各区（县、市）、有关开发区协调劳动关系三方通过各种宣传渠道，公开向辖区内各类企业、工地项目、工业园区、乡镇（街道）和行业（协会）（以下统称为单位）发出开展和谐劳动关系创建活动倡议动员书，全力引导单位积极参加和谐劳动关系创建，指导单位主动向所在地协调劳动关系三方会议办公室提交创建承诺书。同时，立足当地企业的类型、分布、职工人数和劳动关系状况以及工业园区、乡镇（街道）、行业（协会）工作基础等实际情况，根据国家、省、市协调劳动关系三方会议工作安排和要求，各区（县、市）、有关开发区制定年度创建活动安排，明确培育目标、创建标准、评估要求、选树计划等，有关活动计划安排应及时向市协调劳动关系三方会议办公室报备，时间不晚于每年3月底。

（二）自评自荐。创建单位应当对照创建标准，积极开展和谐劳动关系创建，不断规范劳动用工、提高职工工资报酬、改善劳动条件、加强劳动保护、依法保障职工劳动权益，加强企业民主管理、提升人文关怀、强化劳动争议预防、促进劳动争议协商和解，稳步提升劳动关系和谐水平。适时开展自我评价，达到创建标准时，经职工代表大会或职工大会讨论通过后，可根据所在地年度创建活动安排有关要求，提出和谐劳动关系单位认定申请。自评自荐完成时限，应由各区（县、市）、有关开发区年度创建活动安排中予以明确，通常不晚于每年4月底前完成。

（三）长效培育。各区（县、市）、有关开发区协调劳动关系三方依托“和谐创建”应用，根据申报创建的各类企业、工地项目实际情况和需求，开展各类培育工作和指导服务，如：灵活运用政府部门联合指导、第三方专业机构体检、企业互评互检、线上自查自测等多种方式开展体检服务；以劳动保障法律法规政策、工资支付管理、劳动标准、集体协商、社会保险、劳动争议协调处理等为主要内容的劳动关系协调员培训；基于“浙里签”平台的电子劳动合同推广应用等。同步加强对工业园区、乡镇（街道）和行业（协会）督促指导，提升对所属企业、工地项目培育力度和创建水平。各区（县、市）、有关



开发区还应根据国家、省、市创建活动要求和本地年度创建工作安排，择优选取一定比例和谐劳动关系单位作为示范单位进行重点培育，形成一批具有单位和地区特色、创建标准更高更过硬、成果成效前瞻性创新性强、经验做法可复制可推广的示范典型。创建示范单位的培育期一般不少于1年。

（四）逐级选树。各级协调劳动关系三方要充分总结借鉴劳动关系“和谐同行”三年行动相关经验做法，继续采取“自主申报、逐级审核、公开公示、报批审定”的方式，组织开展定期选树工作。市协调劳动关系三方会议每年开展1次全市和谐劳动关系创建示范选树活动，对创建活动中表现突出的单位命名“宁波市和谐劳动关系创建示范单位”，颁发铭牌，向社会公布名单，推广经验做法。计划每年选树市级和谐劳动关系创建示范企业30家，示范工业园区、乡镇（街道）、工地项目各6家，示范行业（协会）2家。各区（县、市）、有关开发区协调劳动关系三方可以根据本地创建工作安排和单位培育情况，参照省、市有关活动安排和方式，每年公开开展创建示范单位选树活动，系统总结经验做法，并采取措施予以推广，充分发挥先进典型示范引领作用，选树的示范单位作为优先对象，及时向市协调劳动关系三方推荐。各区（县、市）、有关开发区选树工作通常应在每年6月底前完成。

（五）动态管理。充分发挥基层社会保障管理员队伍，特别是各级劳动关系协调员队伍作用，依托现有工作机制，持续强化日常跟踪服务和监督管理。市县两级协调劳动关系三方要利用信访、劳动保障监察和劳动争议仲裁案件以及群体访、群体性事件等信息，采取抽查和普查相结合的方式，定期对创建单位和已命名的示范单位进行检查核查。对存在各类构成重大劳动保障违法行为的，以及引发较大影响的劳动关系群体性事件、极端恶性事件、重大安全生产事故和职业危害事故、负面网络舆情的创建示范单位，市、区（县、市）协调劳动关系三方要立即启动退出程序，集体会商确定，及时取消命名、收回铭牌，并向社会公布。市级协调劳动关系三方每年组织各区（县、市）、



有关开发区协调劳动关系三方进行交叉互检，并予以通报。

### 三、激励措施

（一）实施表彰奖励。建立“宁波市和谐劳动关系示范库”，将历年获评和谐劳动关系创建市级以上荣誉的单位分级分类吸纳入库，根据省协调劳动关系三方部署，每三年择优推荐一批“浙江省和谐劳动关系创建示范单位”。根据国家、省有关规定适时开展“宁波市和谐劳动关系创建工作先进集体、先进个人”评选表彰，基于“示范库”，对在组织实施和谐劳动关系创建示范活动中表现突出的工作机构、社会组织、企业、工业园区和乡镇（街道）及相关工作人员授予“宁波市和谐劳动关系创建工作先进集体、先进个人”称号，颁发奖牌、证书，向社会公布名单，作为省级荣誉评选的优先推荐对象。市协调劳动关系三方将根据实际情况给予和谐劳动关系创建示范单位和创建工作先进单位、个人物质奖励，同时鼓励有条件的区（县、市）、有关开发区给予相关单位、个人一定物质奖励。

（二）丰富服务推送。对获评和谐劳动关系创建市级以上荣誉的企业、工地项目，全面优化人社公共服务方式和手段，对有用工需求的，优先给予政策咨询、用工招聘等服务，优先安排参加人社部门组织的外出招工引才活动；在工伤政策激励上，为工伤认定开辟绿色通道，在工伤预防项目申报予以优先考虑；在职业技能培训补贴、失业保险稳岗返还、社会保险补贴等方面按规定给予政策支持；按规定优先为示范企业建立“点对点”联系服务，提供线下一对一用工“诊断”，优先提供公共法律服务、优先培训劳动关系协调员；劳动争议调解仲裁机构主动上门开展政策调研指导，对办理劳动争议案件开辟绿色通道。

（三）优化监督检查。对达到创建标准的企业、工地项目，适当减少劳动保障监察和社会保险稽核日常巡视检查频次，对获评和谐劳动关系创建市级以上荣誉的企业、工地项目，按照“有求必应、无事不扰”原则，无举报投诉，不再开展劳动保障监察和社会保险稽核日常巡视检查。



（四）纳入评优因素。对获评和谐劳动关系创建市级以上荣誉的单位，优先推荐申报国家、省、市级五一劳动奖状等涉及企业和经营者的表彰等荣誉。

#### 四、有关要求

（一）提高思想认识，强化组织领导。各地协调劳动关系三方要充分认识深入推进新时代和谐劳动关系创建活动的重大意义，切实增强责任感和使命感，把创建活动作为新时代构建中国特色和谐劳动关系的一项重要任务，摆在突出位置，采取有力措施，增强创建实效。要积极争取党委、政府支持，在党委、政府的统一领导下，健全组织领导机制，努力将创建活动纳入本地经济社会发展总体规划和政府目标责任考核体系，推动形成党委领导、政府负责、社会协同、企业和职工参与、法治保障的工作格局，有序开展本地和谐劳动关系创建活动，确保专项经费投入，定期公布创建示范单位。

（二）加强协调配合，形成工作合力。各地协调劳动关系三方要立足职能，分工协作，多方合力，共同推动新时代和谐劳动关系创建工作深入开展。各级人社部门要发挥牵头部门职能，做好组织谋划、沟通协调、政策指导、监督检查等工作，完善创建活动的申报、备案、资料建档、评价评审、动态调整等日常管理，定期通报创建活动信息。各级工会组织要加强工会组织建设，强化对职工群众的思想政治引领，加大宣传发动力度，健全联系广泛、服务职工的工作体系，为职工提供法律援助、政策咨询、协商培训、职业道德教育等服务，依法维护好劳动者劳动保障权益。各级工商联和企联/企协要加强基层企业代表组织建设和企业文化建设，充分发挥团结、服务、引导、教育作用，教育引导广大企业经营者主动承担社会责任，积极参与创建活动。

（三）加大宣传力度，营造良好氛围。各地协调劳动关系三方要高度重视创建活动的宣传引导，充分利用主流媒体和新媒体，大力宣传新时代创建和谐劳动关系的重大意义，全方位、多方式、广角度、持续性展示创建活动的生动实践，用心用情用力打造创建活动特色品牌，大力宣传和諧劳动关系先进典型事迹，吸引社会特别是广大企业



积极参与和谐创建活动，确保符合条件的创建主体及时享受到相关优惠政策，不断扩大创建活动的传播力、引导力和影响力。

（四）注重总结评估，提升创建水平。各地协调劳动关系三方要对年度创建活动开展情况进行总结，对照创建目标自行开展评估，于每年12月20日前形成书面报告报市协调劳动关系三方办公室。要注重总结工作经验，提炼创新性做法，形成高质量创建经验交流材料并随时上报。市协调劳动关系三方将择优推荐可复制可推广的经验做法，供各地学习借鉴，推动全市和谐劳动关系创建工作实现高质量发展。

## 十一月 · November

### 【人力资源社会保障部关于强化人社支持举措 助力民营经济发展壮大的通知】

2023年11月30日，人力资源社会保障部印发《关于强化人社支持举措助力民营经济发展壮大的通知》，推出一系列促进民营经济做大做优做强的政策举措，积极助推民营经济高质量发展。

《通知》强调，扩大民营企业技术技能人才供给，通过深化校企合作、建设高技能人才培养基地、设立技能大师工作室等方式加强技能人才培养，建立职称评审“绿色通道”或“直通车”，畅通人才评价渠道，健全人才激励机制。优化民营企业就业创业服务，综合运用各项涉企扶持政策，支持民营企业稳岗扩岗，强化民营企业公共就业服务，搭建中小企业创新创业服务平台，扶持民营企业创业发展。推动构建和谐劳动关系，健全协调劳动关系三方机制，强化民营企业劳动争议协商调解，优化劳动保障监察服务。加大社会保险惠企支持力度，继续实施阶段性降低失业保险、工伤保险费率等政策，组织开展新就业形态就业人员职业伤害保障试点，发挥工伤保险降风险作用。

《通知》要求，各级人力资源社会保障部门要建立常态化服务民营企业沟通交流机制，推动促进民营经济发展壮大的各项政策举措落地见效。要便利涉企服务，不断优化经办服务流程，深化涉企“一件事”集成改革。要衔接公共服务，促进各类人才资源向民营企业合理



流动、有效配置。

通知具体内容如下：

### 一、扩大民营企业技术技能人才供给

（一）加强民营企业技能人才培养。围绕制造强国、数字中国、健康中国建设，梳理急需紧缺职业（工种）信息，引导民营企业积极发挥职工培训主体作用，自行组织开展或依托技工院校等职业院校、职业技能培训机构等开展技术技能人才培养。深化产教融合、校企合作，支持民营企业与技工院校以多种方式开展合作，开设冠名班、订单班、学徒班，强化技能人才培养。鼓励具备条件的民营企业建设高技能人才培养基地，设立技能大师工作室，开展技术攻关、技能传承等工作。

（二）畅通民营企业人才评价渠道。加大“新八级工”职业技能等级制度落实力度，支持符合条件的民营企业自主开展职业技能等级认定，打破学历、资历、年龄、比例等限制，对技艺高超、业绩突出的民营企业一线职工，按照规定直接认定其相应技能等级。支持民营企业专业技术人才在劳动合同履行地、所在企业注册地设立的职称申报受理服务点，或通过人力资源服务机构等社会组织进行职称申报。建立职称评审“绿色通道”或“直通车”，民营企业高层次专业技术人才、急需紧缺人才、优秀青年人才可直接申报相应级别职称。支持民营企业参与制定职称评审标准，与企业相关的职称评审委员会、专家库要吸纳一定比例的民营企业专家。推进民营企业高技能人才与专业技术人才贯通发展，畅通技能人才成长通道。支持符合条件的民营企业备案新设博士后科研工作站。

（三）健全民营企业人才激励机制。推动民营企业建立健全体现技能价值激励导向的薪酬分配制度，突出技能人才实际贡献，合理确定技能人才工资水平。鼓励民营企业参加各级各类职业技能竞赛，对于获奖选手可按照有关规定晋升相应职业技能等级。推荐民营企业高技能人才参评中华技能大奖、全国技术能手，支持将符合条件的民营企业高层次专业技术人才、高技能人才纳入享受政府特殊津贴人员推



荐选拔范围。

## 二、优化民营企业就业创业服务

（四）支持民营企业稳岗扩岗。综合运用财政补贴、税收优惠、就业创业等各项涉企扶持政策，持续强化倾斜支持中小微企业政策导向，健全惠企政策精准直达机制，支持民营企业稳岗扩岗，引导高校毕业生等青年群体到民营企业就业。倾斜支持就业示范效应好的民营企业，优先推荐参评全国就业与社会保障先进民营企业暨关爱员工实现双赢表彰活动。

（五）强化民营企业就业服务。各级公共就业服务机构要面向各类民营企业，提供劳动用工咨询、招聘信息发布、用工指导等均等化服务。组织开展民营企业线上线下专场招聘活动，推动招聘服务进园区、进企业。加快建设全省集中的就业信息资源库和就业信息平台，搭建供需对接平台，为民营企业提供招聘求职等一站式服务。实施重点企业用工保障，及时将专精特新、涉及重点外资项目等民营企业纳入重点企业清单，提供“一对一”和“点对点”用工服务。鼓励人力资源服务机构面向民营企业提供高级人才寻访、人力资源管理咨询等专业化服务。

（六）加大民营企业创业扶持。集聚优质创业服务资源，构建创业信息发布、业务咨询、能力培养、指导帮扶、孵化服务、融资支持、活动组织等一体化服务机制，支持高校毕业生、农民工、就业困难人员等重点群体创业。充分发挥各类创业载体作用，搭建中小企业创新创业服务平台，提供低成本、全要素、便利化的中小微企业孵化服务。组织开展创业大赛、展示交流等推进活动，发掘一批创新型企业 and 项目，培育一批创业主体。

## 三、推动民营企业构建和谐劳动关系

（七）提升协调劳动关系能力。健全政府、工会、企业代表组织共同参与的协调劳动关系三方机制，深入推进民营企业开展和谐劳动关系创建。发挥龙头企业作用，带动中小微企业聚集的产业链供应链构建和谐劳动关系。加强对民营企业的用工指导服务，依法保障职工



劳动报酬、休息休假、社会保险等基本权益。建立职工工资集体协商和正常增长机制，推动企业与职工协商共事、机制共建、效益共创、利益共享，促进劳动关系和谐稳定。

（八）强化民营企业劳动争议协商调解。建立劳动争议预防预警机制，推动企业完善劳动争议内部协商解决机制，及时发现影响劳动关系和谐稳定的苗头性、倾向性问题，强化劳动争议协商和解。推动规模以上民营企业广泛设立劳动争议调解委员会，建立健全小微企业劳动争议协商调解机制，及时化解涉民营企业劳动争议。持续推进青年仲裁员志愿者联系企业活动，将预防调解工作纳入“中小企业服务月”活动，为民营企业提供法律政策宣传咨询、劳动用工指导等服务，依法规范企业劳动用工行为。加强新就业形态劳动纠纷一站式调解，推动相关劳动争议和民事纠纷一站式化解。强化涉民营企业劳动争议仲裁办案指导，加大终局裁决和仲裁调解力度，提升仲裁终结率。

（九）优化劳动保障监察服务。主动为民营企业提供劳动保障法律服务，并融入日常执法和专项检查全过程，引导民营企业自觉守法用工。全面推进严格规范公正文明执法，全面推行“双随机、一公开”监管，减少对企业正常生产经营活动影响，做到对守法者“无事不扰”。推行告知、提醒、劝导等执法方式，落实行政处罚法“轻微违法不处罚”和“首违不罚”规定，为民营企业发展壮大营造良好稳定预期和公平市场环境。

#### 四、加大社会保险惠企支持力度

（十）降低民营企业用工成本。继续实施阶段性降低失业、工伤保险费率政策至2025年底，对不裁员、少裁员的民营企业实施失业保险稳岗返还政策，以单位形式参保的个体工商户参照实施。

（十一）发挥工伤保险降风险作用。以出行、外卖、即时配送、同城货运等行业的平台企业为重点，组织开展新就业形态就业人员职业伤害保障试点。积极开展面向民营企业特别是小微企业的工伤预防工作，化解民营企业工伤事故风险。



## 五、工作要求

(十二) 加强组织领导。各地要进一步提高政治站位,始终坚持把支持和促进民营经济发展壮大作为重要政治任务,立足人社部门职能职责,完善各项政策措施,细化实化工作任务。建立常态化服务民营企业沟通交流机制,定期听取民营企业意见建议,积极作为、靠前服务,推动促进民营经济发展壮大的各项政策举措落地见效。

(十三) 便利涉企服务。各地要不断优化经办服务流程,全面推行证明事项告知承诺制,进一步清理办理事项、精简办事材料、压缩办理时限,及时制定更新服务清单、办事指南,提升民营企业享受人社政策便利度。深化涉企“一件事”集成改革,推广“直补快办”“政策找企”,对民营企业政策享受、员工招聘、参保缴费、档案转递等事项打包办、提速办、智慧办。

(十四) 衔接公共服务。各地要进一步打破户籍、身份、档案、所有制等制约,做好人事管理、档案管理、社会保障工作衔接,促进各类人才资源向民营企业合理流动、有效配置。强化公共服务有序衔接,配合相关部门将民营企业高技能人才纳入人才引进范畴,在积分落户、购(租)房、医疗保障、子女教育等方面给予倾斜。

(十五) 营造良好氛围。各地要加强政策宣传解读,面向社会公开政策清单、申办流程、补贴标准、服务机构名单,集中开展人社厅局长进企业宣讲活动。加大宣传引导力度,及时总结经验,推广创新举措,挖掘先进典型,大力弘扬企业家精神,引导广大民营经济人士争做爱国敬业、守法经营、创业创新、回报社会的典范。

## 十二月 · December

### 【宁波市人力资源和社会保障局 宁波市财政局关于印发《宁波市贯彻落实稳就业政策实施办法》的通知】

2023年12月20日,根据《浙江省人民政府办公厅关于优化调整就业创业政策措施全力促发展惠民生的通知》(浙政办发〔2023〕53号)、《宁波市人民政府办公厅关于贯彻落实稳就业政策全力促发展



惠民生的通知》（甬政办发〔2023〕61号）等文件要求，结合宁波实际，宁波市人力资源和社会保障局和宁波市财政局制定《宁波市贯彻落实稳就业政策实施办法》。

## 一、高校毕业生就业岗位补贴

### （一）补贴对象和条件

毕业2年内高校毕业生，与我市中小微企业签订1年及以上劳动合同，办理就业登记，依法连续缴纳企业职工基本养老保险费、职工基本医疗保险费和失业保险费满1年，且工资低于我市上年度非私营和私营单位就业人员加权平均工资。

### （二）补贴标准和期限

补贴标准为连续缴纳社会保险费每满1年补贴2000元。补贴期限最长不超过3年。

### （三）申请方式和材料

本补贴可通过浙江政务服务网（<http://nb.zjzfw.gov.cn>）、“浙里办”APP在线申请（以下统称“在线申请”），或向营业执照住所所在地的区（县、市）公共就业服务机构申请。补贴资金将于审核公示后的次月发放至补贴对象的社会保障卡银行账户。

申请时需提供如下材料：

1. 《高校毕业生就业岗位补贴申请表》；
2. 居民身份证；
3. 学历证明（首次申请时需提供）。

符合以下情形之一的可视为在同一企业就业：

1. 在同一法定代表人的不同公司间流动就业的；
2. 在企业集团内母公司控股50%以上的子公司间流动就业的，另需提供子公司的股权证明；
3. 所在公司合并、分立或变更公司形式的，另需提供公司变更或注销证明。



## 二、高校毕业生社会保险补贴（灵活就业）

### （一）补贴对象和条件

毕业2年内高校毕业生，以灵活就业方式实现就业，办理灵活就业登记，依法以个人身份缴纳企业职工基本养老保险费和职工基本医疗保险费。

### （二）补贴标准和期限

补贴标准为市级统筹区内每月补贴450元，慈溪市、余姚市、宁海县、象山县（以下统称“其他统筹区”）结合实际确定补贴标准。补贴期限累计最长不超过3年。

### （三）申请方式和材料

本补贴可在线申请，或向灵活就业登记地的街道（乡镇）公共就业服务机构申请。补贴资金将于审核公示后按季发放至补贴对象的社会保障卡银行账户。

申请时需提供如下材料：

1. 《高校毕业生社会保险补贴（灵活就业）申请表》；
2. 居民身份证；
3. 学历证明（首次申请时需提供）。

## 三、高校毕业生社会保险补贴（单位吸纳）

### （一）补贴对象和条件

我市小微企业、社会组织（指民办非企业单位、社会团体、基金会）、以单位形式参保的个体工商户，新招用毕业2年内高校毕业生，与其签订1年及以上劳动合同，办理就业登记，依法缴纳企业职工基本养老保险费、职工基本医疗保险费和失业保险费。

### （二）补贴标准和期限

补贴标准按每人每月企业职工基本养老保险费、职工基本医疗保险费和失业保险费单位实际缴费部分之和确定。补贴期限每人累计最长不超过1年。



### （三）申请方式和材料

本补贴可在线申请，或向营业执照、社会组织登记证照住所所在地的区（县、市）公共就业服务机构申请。补贴资金将于审核公示后按季发放至补贴对象的银行账户。

申请时需提供如下材料：

1. 《高校毕业生社会保险补贴（单位吸纳）申请表》；
2. 营业执照等；
3. 学历证明（首次申请时需提供）。

### 四、高校毕业生临时生活补贴

#### （一）补贴对象和条件

应届宁波生源困难家庭高校毕业生和就业困难高校毕业生，毕业1年内办理失业登记。

#### （二）补贴标准和期限

补贴标准为一次性补贴1000元。

#### （三）申请方式和材料

本补贴可在线申请，或由困难家庭高校毕业生向户籍所在地、就业困难高校毕业生向失业登记地的街道（乡镇）公共就业服务机构申请。补贴资金将于审核公示后次月发放至补贴对象的社会保障卡银行账户。

申请时需提供如下材料：

1. 《高校毕业生临时生活补贴申请表》；
2. 居民身份证；
3. 居民户口簿；
4. 学历证明；
5. 困难家庭高校毕业生、就业困难高校毕业生相关印证材料。

### 五、就业见习补贴

#### （一）补贴对象和条件

我市就业见习基地，接收高校毕业学年学生、毕业2年内离校未就业高校毕业生、登记失业16-24周岁青年就业见习，与其签订就业



见习协议，办理工伤保险或人身意外伤害等商业保险，按月发放不低于当地最低工资标准的基本生活补助。

### （二）补贴标准和期限

补贴标准按每人每月当地最低工资标准的 70% 确定，国家级和省级见习示范基地、年度见习人员见习期满留用率达 50% 以上的，补贴标准可提高至 80%。办理工伤保险或人身意外伤害等商业保险的，每人按不超过 50 元标准据实补贴。补贴期限按实际见习期确定，每人最长不超过 6 个月，毕业 2 年内离校未就业高校毕业生最长不超过 12 个月。

2023 年 12 月 31 日前留用见习期未满足的见习人员，与其签订劳动合同的，可给予剩余期限的就业见习补贴。招用本基地见习人员，依法补缴见习期间企业职工基本养老保险费的，可对补缴的企业职工基本养老保险费单位实际缴费部分给予补贴。

### （三）申请方式和材料

本补贴应在见习人员见习期满后 6 个月以内申请，可在线申请或向营业执照住所所在地的区（县、市）公共就业服务机构申请。补贴资金将于审核公示后的次月发放至补贴对象的银行账户。

申请时需提供如下材料：

1. 《就业见习补贴申报表》；
2. 营业执照；
3. 学历证明（接收高校毕业生见习的需提供）；
4. 就业见习协议；
5. 基本生活补助支付凭证；
6. 商业保险缴费凭证（办理见习人员商业保险的需提供）。

## 六、求职创业补贴

### （一）补贴对象和条件

符合下列条件之一的毕业学年内全日制普通高等学校、中等职业学校（含技工院校）非定向培养毕业生：

1. 来自低保家庭；



2. 孤儿;
3. 残疾人;
4. 在学期间已获得校园地或生源地国家助学贷款;
5. 脱贫人口;
6. 来自贫困残疾人家庭(指来自低保边缘家庭,且毕业生父母其中一方为残疾人)。

在毕业学年因故无法通过审核的应届毕业生,可与下届毕业生一同申请,若审核仍未通过,则不可再次申请。

#### (二) 补贴标准和期限

补贴标准为一次性补贴 3000 元。

#### (三) 申请方式和材料

本补贴应在毕业前一年的 8 月 15 日至 9 月 15 日在线申请。经审核公示后,补贴资金将于 10 月 31 日前发放至补贴对象的银行账户。

申请时需提供如下材料:

1. 《求职创业补贴申请表》;
2. 居民身份证;
3. 居民户口簿或家庭成员印证材料(代办生源地国家助学贷款的、低保家庭毕业生、贫困残疾人家庭毕业生需提供),校园地国家助学贷款合同、生源地国家助学贷款合同或个人征信报告(在学期间已获得校园地或生源地国家助学贷款毕业生需提供),居民最低生活保障金领取证或印证材料(低保家庭毕业生需提供),最低生活保障边缘家庭证或印证材料(贫困残疾人家庭毕业生需提供),儿童福利证或印证材料(孤儿需提供),残疾人证或印证材料等(残疾人、贫困残疾人家庭毕业生需提供)。

### 七、一次性扩岗补助

#### (一) 补助对象和条件

2023 年 6 月 25 日至 12 月 31 日期间,我市企业招用 2023 届高校毕业生(不含参照执行)、离校 2 年内未就业高校毕业生(不含参照执行)、登记失业 16-24 周岁青年,与其签订劳动合同,办理就业登



记，依法缴纳企业职工基本养老保险费、失业保险费和工伤保险费不少于1个月，且审核时处于正常缴费状态。

本补助不溯及被招用人员在毕业前的就业和社会保险参保缴费情况，不含已享受一次性吸纳就业补贴的被招用人员。

### （二）补助标准和期限

补助标准为每招用1人一次性补助1500元。

### （三）申请方式和材料

本补助采取“免申即享”或自行申请的方式办理。公共就业服务机构通过数据比对向符合条件的企业发送是否接受本补助的确认信息，经确认后完成申请。未收到确认信息的补助对象可在线申请，或向营业执照住所所在地的区（县、市）公共就业服务机构申请。补助资金将于审核公示后的次月发放至补助对象的银行账户。

申请时需提供如下材料：

1. 《一次性扩岗补助申请表》；
2. 营业执照；
3. 学历证明（招用高校毕业生的需提供）。

## 八、一次性吸纳就业补贴

### （一）补贴对象和条件

2023年1月1日至12月31日期间，我市企业、社会组织、以单位形式参加社会保险的个体工商户，招用2023届高校毕业生、离校2年内未就业高校毕业生、登记失业16-24周岁青年、登记失业半年以上人员，与其签订1年及以上劳动合同，办理就业登记，依法缴纳企业职工基本养老保险费、失业保险费和工伤保险费不少于1个月，且审核时处于正常缴费状态。

不含已享受一次性扩岗补助的被招用人员。

### （二）补贴标准和期限

补贴标准为每招用1人一次性补贴1500元。



### （三）申请方式和材料

本补贴可在线申请，或向营业执照、社会组织登记证照住所所在地的区（县、市）公共就业服务机构申请。补贴资金将于审核公示后的次月发放至补贴对象的银行账户。

申请时需提供如下材料：

1. 《一次性吸纳就业补贴申请表》；
2. 营业执照等；
3. 劳动合同；
4. 学历证明（招用高校毕业生的需提供）。

## 九、一次性创业补贴

### （一）补贴对象和条件

在校大学生、毕业5年内高校毕业生、登记失业半年以上人员、就业困难人员、残疾人、自主就业退役军人，初次在甬注册企业（不含分支机构）或个体工商户，自成立之日起担任法定代表人、个人独资企业投资人、合伙企业执行事务合伙人、个体工商户经营者，且期间未在其他用人单位参加社会保险。申请时市场主体经营满6个月且状态正常。

### （一）补贴标准和期限

补贴标准为市级统筹区内一次性补贴3000元，其他统筹区结合实际确定。

### （二）申请方式和材料

本补贴应在登记注册5年以内申请，可在线申请或向营业执照住所所在地的街道（乡镇）公共就业服务机构申请。补贴资金将在审核公示后的次月发放至补贴对象的社会保障卡银行账户。

申请时需提供如下材料：

1. 《一次性创业补贴申请表》；
2. 居民身份证；



3. 学籍证明（在校大学生需提供），学历证明（高校毕业生需提供），中国人民解放军退出现役证书等（自主就业退役军人需提供），残疾人证等（残疾人需提供）。

## 十、一次性创业社保补贴

### （一）补贴对象和条件

毕业5年内高校毕业生、登记失业半年以上人员、就业困难人员、残疾人、自主就业退役军人，在甬注册企业（不含分支机构）或个体工商户，自成立之日起担任法定代表人、个人独资企业投资人、合伙企业执行事务合伙人、个体工商户经营者。申请时市场主体经营状态正常，为补贴对象依法连续缴纳企业职工基本养老保险费、职工基本医疗保险费和失业保险费满1年，且补贴对象未在其他用人单位参加社会保险。

### （二）补贴标准和期限

补贴标准为市级统筹区内一次性补贴5000元，其他统筹区结合实际确定。

### （三）申请方式和材料

本补贴应在登记注册5年以内申请，可在线申请或向营业执照住所所在地的街道（乡镇）公共就业服务机构申请。补贴资金将于审核公示后的次月发放至补贴对象的社会保障卡银行账户。

申请时需提供如下材料：

1. 《一次性创业社保补贴申请表》；
2. 居民身份证；
3. 学历证明（高校毕业生需提供），中国人民解放军退出现役证书等（自主就业退役军人需提供），残疾人证等（残疾人需提供）。

## 十一、创业带动就业补贴

### （一）补贴对象和条件

在校大学生、毕业5年内高校毕业生、登记失业半年以上人员、就业困难人员、残疾人、自主就业退役军人，在甬注册企业（不含分支机构）或个体工商户，自成立之日起担任法定代表人、个人独资企



业投资人、合伙企业执行事务合伙人、个体工商户经营者。申请时市场主体经营状态正常，招用 3 人及以上就业，与其签订 1 年及以上劳动合同，办理就业登记，依法连续缴纳企业职工基本养老保险费、职工基本医疗保险费和失业保险费满 1 年。申请时被招用对象处于在职状态，且补贴对象未在其他用人单位参加社会保险。

### （二）补贴标准和期限

补贴标准为招用 3 人就业的，每年补贴 2000 元；超过 3 人的，每超过 1 人另补贴 1000 元，每年最高不超过 2 万元。补贴期限自核定时间起连续计算，最长不超过 3 年。

### （三）申请方式和材料

本补贴应在登记注册 5 年以内完成首次申请，可在线申请或向营业执照住所所在地的街道（乡镇）公共就业服务机构申请。补贴资金将于审核公示后的次月发放至补贴对象的社会保障卡银行账户。

申请时需提供如下材料：

1. 《创业带动就业补贴申请表》；
2. 居民身份证；
3. 学籍证明（在校大学生需提供），学历证明（高校毕业生需提供），中国人民解放军退出现役证书等（自主就业退役军人需提供），残疾人证等（残疾人需提供）。

## 十二、创业场地租金补贴

在校大学生、毕业 5 年内高校毕业生、登记失业半年以上人员、就业困难人员、残疾人、自主就业退役军人，在甬注册企业（不含分支机构）或个体工商户，自成立之日起担任法定代表人、个人独资企业投资人、合伙企业执行事务合伙人、个体工商户经营者，并租用经营场地创业的，可申请本补贴。申请时市场主体经营状态正常，且补贴对象未在其他用人单位参加社会保险。

本补贴应在登记注册 5 年以内申请，可在线申请或向营业执照住所所在地的街道（乡镇）公共就业服务机构申请。



具体的申请条件、申请材料、补贴标准和期限等事项，由实施本补贴的区（县、市）结合实际确定。

### 十三、企业吸纳就业创业担保贷款贴息

#### （一）贴息对象和条件

我市小微企业，招用毕业5年内高校毕业生、登记失业半年以上人员、就业困难人员、残疾人、自主就业退役军人达现有职工总数的15%以上（超过100人的企业达8%以上），与其签订1年及以上劳动合同，办理就业登记，依法连续缴纳企业职工基本养老保险费、职工基本医疗保险费和失业保险费满1年。申请时市场主体经营状态正常，已办理贷款还本付息，且被招用对象处于在职状态。

#### （二）贴息标准和期限

贷款标准为每招用1人不超过20万元、最高不超过300万元。贴息标准为入驻科技企业孵化器和经人力社保部门认定的创业孵化基地的小微企业，按贷款合同签订日LPR给予贴息，其他企业按贷款合同签订日LPR-150BP以上的贷款利率部分给予贴息，贴息的贷款利率最高不超过贷款合同签订日LPR+50BP。贴息期限自首次贷款起始时间起连续计算，每次最长不超过1年，最多不超过3次。

贷款贴息利率最高不超过实际贷款利率。贷款逾期还本付息的，不予贴息；贷款期中欠息的，逾期付息部分不予贴息。

#### （三）申请方式和材料

本补贴应在登记注册5年以内、贷款还本付息1年以内申请，可在线申请或向营业执照住所所在地的街道（乡镇）公共就业服务机构申请。贴息资金将于审核公示后的次月发放至补贴对象的银行账户。

申请时需提供如下材料：

1. 《企业吸纳就业创业担保贷款贴息申请表》；
2. 贷款合同；
3. 贷款还本付息凭据及结清证明；
4. 科技企业孵化器认定文件（入驻科技企业孵化器的企业需提供）；



5. 学历证明（招用高校毕业生时需提供），中国人民解放军退出现役证书等（招用自主就业退役军人时需提供），残疾人证等（招用残疾人时需提供）。

#### 十四、城镇零就业家庭认定

##### （一）认定对象

我市户籍城镇居民家庭（指夫妻关系或父母子女关系的家庭户，不含一人户），其法定劳动年龄内的人员处于无业状态并办理失业登记，且组成人员无经营性、投资性收入，无登记注册的市场主体及社会组织，无担任公司董事、监事、股东或高级管理人员等情形。

无劳动能力情形参照《浙江省社会救助家庭经济状况认定办法》（浙民助〔2019〕134号）执行。

##### （二）认定程序和材料

认定对象向户籍所在地的街道（乡镇）公共就业服务机构申请。认定结果将于审核公示后反馈。

申请时需提供如下材料：

1. 《城镇零就业家庭认定表》；
2. 居民身份证；
3. 居民户口簿。

##### （二）注销

城镇零就业家庭人员中有1人实现就业创业、享受基本养老保险待遇、最近1个月累计3次拒绝就业援助服务、拒绝公益性岗位安置、有证据证明获得超过最低工资标准的经济收入或存在省级以上人社部门规定的注销城镇零就业家庭认定的其他情形，应注销城镇零就业家庭认定。

#### 十五、就业困难人员认定

##### （一）认定对象

在法定劳动年龄内、处于无业状态、有劳动能力和就业意愿，且具备下列条件之一的本市户籍登记失业人员：



1. 男性 50 周岁以上（含）、女性 40 周岁以上（含）且连续登记失业半年以上（含）人员；
2. 城镇零就业家庭人员；
3. 低保和低保边缘家庭人员；
4. 连续领取失业保险金 1 年以上且仍处于失业中人员；
5. 残疾人。

无劳动能力情形参照《浙江省社会救助家庭经济状况认定办法》（浙民助〔2019〕134号）执行。

### （二）认定程序和材料

认定对象可在线申请，或向户籍所在地的区（县、市）公共就业服务机构申请。认定结果将于审核公示后的 30 个工作日内反馈。

申请时需提供如下材料：

1. 《就业困难人员认定申请表》；
2. 居民身份证；
3. 居民户口簿；
4. 居民最低生活保障金领取证（低保家庭人员需提供），最低生活保障边缘家庭证（低保边缘家庭人员需提供），残疾人证等（残疾人需提供）。

### （三）注销

1. 就业困难人员超过法定劳动年龄、实现就业创业、注销失业登记、户籍迁出本市、最近 1 个月累计 3 次拒绝就业援助服务或存在省级以上人力社保部门规定的注销就业困难人员身份的其他情形，应注销就业困难人员认定。

2. 就业困难人员认定注销后，认定对象再次符合认定条件的，需重新办理认定。



## 十六、公益性岗位补贴

### （一）补贴对象和条件

我市用人单位，开发全日制公益性岗位接收由人力社保部门或公共就业服务机构托底安置的就业困难人员，与其签订1年及以上劳动合同，办理就业登记，依法缴纳社会保险费。

### （二）补贴标准和期限

本补贴包括社会保险补贴和岗位补贴，其中社会保险补贴标准按每人每月企业职工基本养老保险费、职工基本医疗保险费和失业保险费单位实际缴费部分之和确定，岗位补贴标准按当地最低工资标准确定。补贴期限自核定的补贴时间起，累计最长不超过3年；初次核定时距法定退休年龄不足5年（含）的人员可延长至法定退休年龄。

对公益性岗位补贴期满后仍难以通过其他渠道实现就业的大龄就业困难人员、城镇零就业家庭人员、重度残疾人等特殊困难人员，再次按程序通过公益性岗位予以安置的，补贴期限可重新计算，累计安置次数原则上不超过2次。

### （三）申请方式和材料

本补贴可在线申请，或向营业执照、机关事业单位和社会组织登记证照住所所在地的街道（乡镇）公共就业服务机构申请。补贴资金将于审核公示后按季发放至补贴对象的银行账户。

申请时需提供如下材料：

1. 《公益性岗位补贴申请表》；
2. 营业执照等；
3. 解除、终止劳动合同证明及经济补偿金支付凭证（同一单位在解除劳动关系后重新招用同一人员的需提供）。

## 十七、就业困难人员社会保险补贴（灵活就业）

### （一）补贴对象和条件

就业困难人员以灵活就业方式实现就业，办理灵活就业登记，依法以个人身份缴纳企业职工基本养老保险费和职工基本医疗保险费。



## （二）补贴标准和期限

补贴标准为市级统筹区内男性 55 周岁（含）或女性 45 周岁（含）以上人员、低保家庭人员、残疾人每月补贴 450 元，其他人员每月补贴 300 元，其他统筹区结合实际确定。补贴期限自核定的补贴时间起，累计最长不超过 3 年；初次核定时距法定退休年龄不足 5 年（含）的人员可延长至法定退休年龄。

## （三）申请方式和材料

本补贴可在线申请，或向户籍所在地的街道（乡镇）公共就业服务机构申请。补贴资金将于审核公示后按季发放至补贴对象的社会保障卡银行账户。

申请时需提供以下材料：

1. 《就业困难人员社会保险补贴（灵活就业）申请表》；
2. 居民身份证。

## 十八、就业困难人员社会保险补贴（单位吸纳）

### （一）补贴对象和条件

我市用人单位，招用就业困难人员，与其签订 1 年及以上劳动合同，办理就业登记，依法缴纳企业职工基本养老保险费、职工基本医疗保险费和失业保险费。

通过公益性岗位安置的人员在期满后转为本单位劳动合同制用工的，可直接申请本补贴。

### （二）补贴标准和期限

补贴标准按每人每月企业职工基本养老保险费、职工基本医疗保险费和失业保险费单位实际缴费部分之和确定。补贴期限每人累计最长不超过 3 年；招用初次核定时距法定退休年龄不足 5 年（含）的人员，可延长至其法定退休年龄。

### （三）申请方式和材料

本补贴可在线申请，或向营业执照、机关事业单位和社会组织登记证照住所所在地的区（县、市）公共就业服务机构申请。补贴资金将于审核公示后按季发放至补贴对象的银行账户。



申请时需提供如下材料:

1. 《就业困难人员社会保险补贴（单位吸纳）申请表》；
2. 营业执照等；
3. 劳动合同（首次办理时需提供）；
4. 解除、终止劳动合同证明及经济补偿金支付凭证（同一单位在解除劳动关系后重新招用同一人员的需提供）。

## 十九、员工制家政服务企业社保补贴

### （一）补贴对象和条件

我市独立核算的员工制家政服务企业，招用 8 人及以上家政服务员从事老人、残疾人照料或招用 20 人及以上家政服务员从事其他家政服务，签订半年及以上劳动合同，办理就业登记，依法缴纳企业职工基本养老保险费、职工基本医疗保险费、失业保险费、工伤保险费和生育保险费。

### （二）补贴标准和期限

补贴标准按每人每月企业职工基本养老保险费、职工基本医疗保险费和失业保险费单位实际缴费部分之和 50% 确定。补贴期限每人累计最长不超过 3 年。

### （三）申请方式和材料

本补贴可在线申请，或向营业执照住所所在地的区（县、市）公共就业服务机构申请。补贴资金将于审核公示后的次月发放至补贴对象的银行账户。

申请时需提供如下材料:

1. 《员工制家政服务企业社保补贴申请表》；
2. 营业执照；
3. 劳动合同（首次办理时需提供）。

## 二十、紧缺工种高技能人才岗位补贴

### （一）补贴对象和条件

我市企业一线在岗职工，与所在企业签订 3 年及以上劳动合同，办理就业登记，依法连续缴纳社会保险费满 1 年，所从事职业（工种）



属于当期我市紧缺工种高技能人才岗位补贴范围，并持有相应职业（工种）的国家职业资格（技能等级）证书二级（技师）3年及以上，或持有国家职业资格（技能等级）证书一级（高级技师）证书1年及以上。

不含机关和事业单位的企业编制人员。

### （二）补贴标准和期限

补贴标准为二级（技师）一次性补贴1万元，一级（高级技师）一次性补贴2万元。每人累计只享受1次。

### （三）申请方式和材料

本补贴可通过职业培训公共服务网（<https://zypx.nbhrss.gov.cn/>）在线申请，申请前企业应在内部公示补贴对象名单不少于5日。补贴资金将于审核公示后发放至企业银行账户，由企业计发至补贴对象的银行账户。

申请时需提供如下材料：

1. 《申报单位紧缺职业（工种）高技能人才岗位补贴汇总表》；
2. 企业公示情况说明及公示文稿（原件）；
3. 居民身份证复印件；
4. 职业资格证书；
5. 劳动合同。

## 二十一、名词解释

（一）高校毕业生：指全日制普通高等学校的专科、本科、硕士、博士毕业生。技工院校高级工班、预备技师（技师）班和特殊教育院校职业教育类毕业生；获得教育部留学服务中心学历学位认证的国（境）外高校毕业生可参照执行。

（二）学历证明：指全日制普通高校毕业生和特殊教育院校职业教育类毕业生的毕业证书、教育部学籍在线验证报告或教育部学历证书电子注册备案表；技工院校的高级工班、预备技师（技师）班毕业生的毕业证书和高级工及以上职业资格证书；国（境）外高校毕业生



的毕业证书、学位证书以及教育部留学服务中心出具的国外学历学位认证书。

（三）困难家庭高校毕业生：指来自城镇零就业家庭、低保家庭、低保边缘家庭的，父母亲患重大疾病造成家庭经济特别困难、家庭遭遇重大变故的，属于孤儿、烈士子女的高校毕业生。

（四）就业困难高校毕业生：指登记失业6个月以上的高校毕业生和残疾高校毕业生。

（五）毕业学年：指毕业前一年的7月1日至毕业当年的6月30日。

（六）毕业年度：指毕业当年的1月1日至12月31日。

（七）毕业2年内：指自毕业后至次年起的2个自然年内。

（八）公益性岗位：指经人力资源社会保障部门认定备案的，仅用于安置就业困难人员的岗位。

## 二十二、其他

（一）本办法所列补贴、补助和贴息所涉及的劳动合同、就业登记、参加社会保险应为同一主体，补贴时间以劳动合同起止时间、就业登记时间、社会保险费缴纳月份相一致的时间段确定。

（二）本办法施行前，享受就业困难人员社会保险补贴（单位吸纳）未期满的，2024年1月1日起按新标准发放；享受高校毕业生就业岗位补贴、高校毕业生社会保险补贴（灵活就业）、高校毕业生社会保险补贴（单位吸纳）、原创业者社会保险补贴、创业带动就业补贴、原创业场租补贴、原中小微企业吸纳就业贷款贴息、就业困难人员社会保险补贴（灵活就业）、再就业援助补贴、单位招用被征地人员社保补贴未期满的，按原规定发放至期满。

（三）本办法所称以灵活就业方式实现就业的，是指在法定劳动年龄内的人员，除与用人单位建立全日制劳动关系（应依法参加社会保险）、在公益性岗位上岗或取得营业执照、社会组织登记证照外，以非全日制、临时性、季节性或弹性工作等形式实现就业的形式。



（四）高校毕业生基层公共服务岗位补贴实施期限截至 2023 年 12 月 31 日，市级财政以 2023 年实际发放的补贴金额为基数设置 5 年过渡期，按逐年递减 20% 给予市级统筹区（不含奉化区）补助。其他统筹区及奉化区按规定执行。

（五）申请材料所涉及的申请表（认定表）由浙江政务服务网统一下载提供。申请材料通过政务信息共享可以获得的，公共就业服务机构应通过政务信息共享获取；无法通过政务信息共享获取或共享获取后与事实情况不一致的，申请人应予以配合提供。鼓励有条件的区（县、市）按规定将经办服务向街道（乡镇）延伸。

（六）低保家庭人员身份通过居民最低生活保障金领取证确定；低保边缘家庭人员身份通过最低生活保障边缘家庭证确定；自主就业退役军人身份通过中国人民解放军退出现役证书、中国人民武装警察部队退出现役证书等确定；残疾人身份通过残疾人证、残疾军人证、残疾消防救援人员证确定；孤儿身份通过儿童福利证确定；烈士子女身份通过烈士遗属优待证确定；父母亲患重大疾病造成家庭经济特别困难证明材料、家庭遭遇重大变故证明材料以民政部门开具为准。

（七）本办法所涉及的社会保险补贴和公益性岗位补贴在同一时间内只核发其中 1 项。用人单位已享受残疾人就业保障金免征、分档减缴政策的，不重复受理其就业困难人员社会保险补贴（单位吸纳）申请。

（八）根据《浙江省人民政府办公厅关于失业保险省级统筹的实施意见》（浙政办发〔2023〕36 号），按规定实施的失业保险待遇类项目可从失业保险基金列支；按规定实施的失业保险基金扩大支出范围试点项目，超出失业保险基金列支的部分由各地财政统筹保障（市级统筹区按照市级财政 40%、区级财政 60% 比例分担）；其他促进就业项目由各地结合实际统筹保障。

（九）企业划型根据《关于印发中小企业划型标准规定的通知》（工信部联企业〔2011〕300 号）和《国家统计局关于印发〈统计上



大中小微型企业划分办法（2017）》的通知》（国统字〔2017〕213号）等规定执行。

（十）申请人为非自然人的，申请材料应加盖申请人印章。劳务派遣单位以劳务派遣人员名义申请时，劳务派遣单位和实际用工单位需同时符合在甬注册、企业划型等条件，并提供实际用工单位营业执照复印件、劳务派遣合同等，申请材料应加盖实际用工单位印章。在劳务派遣单位截滞留稳岗返还资金问题专项整治期间，劳务派遣单位暂不享受一次性扩岗补助和一次性吸纳就业补贴政策。

（十一）补贴、补助和贴息的公示期不少于5个工作日，认定的公示期不少于7个工作日，公示期已有其他规定的，从其规定。严重失信主体依法依规限制申请本办法所列补贴、补助和贴息。

（十二）本办法自2024年1月1日起施行。此前已有规定与本办法不一致的，依照本办法执行。此后国家、省市文件另作规定的，从其规定。



## 法条汇总

### (一) 浙江地区

#### 1. 浙江省劳动和社会保障厅关于转发劳动和社会保障部《关于非全日制用工若干问题的意见》的通知

浙江省劳动和社会保障部就《关于非全日制用工若干问题的意见》(劳社部发[2003]12号), 提出以下补充意见:

一、从事非全日制工作的劳动者在同一用人单位从事非全日制工作的, 平均每日工作时间应在4小时以内, 同时为一个以上用人单位提供非全日制工作的, 每周累计工作时间不得超过40小时。

二、用人单位招用劳动者从事非全日制工作, 双方原则上应签订书面劳动合同。但用工期限在一个月以下的, 经双方协商一致, 可以订立口头劳动合同。双方需要约定违约赔偿责任的, 应当订立书面合同。

三、非全日制劳动合同双方当事人协商一致, 可以随时提前解除或终止劳动合同。双方可在劳动合同中约定通知对方提前解除或终止劳动合同的时间, 未约定提前通知期的, 任何一方都可以随时提前解除或终止劳动合同。劳动合同中有违约赔偿责任约定的, 违约方按约定承担赔偿责任; 没有约定的, 双方均不需支付经济补偿金或违约金。

四、已经从事全日制工作的劳动者, 不得再从事非全日制工作。劳动者同时为一个以上用人单位提供非全日制工作的, 劳动者必须为相应的用人单位保守其商业秘密, 用人单位和劳动者可以在劳动合同中设定保密条款, 对用人单位造成直接经济损失的, 劳动者要承担相应的赔偿责任。

五、用人单位必须按时足额支付非全日制劳动者的工资。非全日制用工的工资支付可以按小时、日、周、月为单位结算, 用人单位不得无故拖欠或者克扣。

六、从事非全日制工作的劳动者应当参加基本养老、医疗保险, 原则上由劳动者参照城镇个体工商户或自由职业者的办法参保。用人



单位愿意为劳动者办理基本养老、医疗保险的，也可以由用人单位办理。用人单位应当为从事非全日制工作的劳动者缴纳工伤保险费用，并依法享受工伤保险待遇。

七、适合实行全日制用工形式的用人单位，不得无故辞退全日制工作的劳动者，改用非全日制工作的劳动者。用人单位招用非全日制劳动者必须经有管辖权的劳动保障部门备案，在杭省部属单位招用非全日制劳动者，须经省劳动保障厅备案。

各地可结合当地具体情况制定补充规定。

## 2. 浙江省人力资源和社会保障厅 浙江省财政厅 国家税务总局浙江省税务局关于印发《浙江省用人单位招用不符合确立劳动关系情形的特定人员参加工伤保险办法（试行）》的通知

为完善工伤保险制度，积极探索扩大工伤保险覆盖范围，切实保障用人单位招用的大龄劳动者等不符合确立劳动关系情形的特定人员的权益，进一步分散用人单位用工风险，助力营商环境优化提升，推进高质量发展建设共同富裕示范区，根据《工伤保险条例》《浙江省工伤保险条例》《浙江省数字经济促进条例》等法律法规，制定本办法。

一、本省行政区域内的国家机关、企业、事业单位、社会团体、民办非企业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所、平台企业、村（社区）组织等和有雇工的个体工商户（以下称用人单位）可按照本办法规定为其招用的不符合确立劳动关系情形的下列特定人员（以下称特定人员）单险种参加工伤保险、缴纳工伤保险费：

（一）大龄劳动者（达到法定退休年龄且不超过65周岁）；

（二）实习学生，包括大中专学校统一安排的学期性实习学生、签订实习协议或学校开具实习介绍函的学生、自行联系实习单位的实习学生和用人单位使用的勤工助学学生；

（三）在见习单位（见习基地）见习的离校2年内未就业高校毕业生和16-24岁登记失业青年；



- (四) 新就业形态劳动者;
- (五) 在家政服务机构从业的家政服务人员;
- (六) 在职村干部和专职社区工作者;
- (七) 由第三方平台服务机构或平台统一管理, 参与影视、舞台剧制作的群众演员。

单险种参加工伤保险的特定人员年龄应不小于 16 周岁, 参保的特定人员年龄达到 65 周岁的, 其工伤保险关系即时终止 (处于停工留薪期的除外)。

国家法律法规政策对上述特定人员职业伤害保障另有规定的, 从其规定。

二、按照属地管理和自愿参保原则, 用人单位可在生产经营地为其招用的特定人员办理单险种参加工伤保险手续, 缴纳工伤保险费, 依法承担工伤保险责任。

在职村干部和专职社区工作者由所在村 (社区) 组织作为用人单位参保。

参与影视、舞台剧制作的群众演员由负有管理责任的第三方平台服务机构或平台作为用人单位参保。

三、用人单位申请办理特定人员单险种参加工伤保险, 应提交《办理特定人员单险种参加工伤保险承诺书》 (见附件), 并履行相关承诺; 用人单位违反承诺事项或作出虚假承诺的, 应承担相应法律责任。

四、用人单位应如实申报特定人员劳动报酬, 特定人员难以确定劳动报酬的, 其月缴费基数可按照上年度全省非私营和私营单位就业人员加权月平均工资申报。本办法第一条规定的新就业形态劳动者执行五类行业费率, 群众演员执行三类行业费率, 其他特定人员工伤保险缴费费率按照用人单位的费率标准执行。

五、特定人员单险种参加工伤保险, 不实施补登记和补缴工伤保险费 (工伤保险关系生效后应缴未缴的除外), 不予退费。



特定人员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参保人员名册（增减表）的次日起生效，其工伤保险关系生效前发生的工作事故伤害，不纳入工伤保险基金保障和先行支付范围。

六、特定人员工伤保险关系生效后，用人单位未按规定缴纳或未足额缴纳工伤保险费，其特定人员发生工伤的，由用人单位按照规定待遇标准支付费用或支付差额部分费用。发生应由用人单位承担的工伤保险待遇有关费用，工伤保险基金已垫付的，用人单位应当及时、足额偿付。

七、单险种参加工伤保险的特定人员因工遭受事故伤害或患职业病的，其工伤认定、劳动能力鉴定、待遇标准，参照《工伤保险条例》《浙江省工伤保险条例》及其相关配套规定执行。

八、人力资源社会保障行政部门办理特定人员工伤认定相关事项时，应审核其工伤保险参保情况；特定人员未参加工伤保险的，其工伤认定申请不予受理，法律法规规章另有规定的除外。

已参保的特定人员申请工伤认定时，应按照相关规定提交除与用人单位存在劳动（人事）关系证明材料以外的其他材料，还应提交劳动合同、雇佣协议、实习协议等证明双方存在用工关系的相关材料；新就业形态劳动者申请工伤认定时，还应提供事故发生时正在履行平台派单任务的证据（证明）材料。

九、因工致残被鉴定为一级至四级伤残的特定人员，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特定人员，因工致残被鉴定为一级至四级伤残的，继续享受原待遇，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。

十、特定人员因工致残被鉴定为五级至十级伤残，用人单位或特定人员本人要求终止工伤保险关系的，分别由工伤保险基金和用人单位按规定支付一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金，工伤保险关系同时终止。其中特定人员离法定退休年龄不足五年的，一次



性伤残就业补助金按照每增加一周岁递减百分之二十的标准支付；特定人员已超过法定退休年龄的，不再享受一次性伤残就业补助金。

十一、特定人员在同一用人单位连续工作期间多次发生工伤，符合规定享受一次性伤残补助金、一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金的，一次性伤残补助金按照规定分别计发，一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金按照最高伤残等级计发。

已参保的特定人员与用人单位发生工伤待遇方面的争议，按照法律法规有关规定处理。

十二、两个及两个以上用人单位招用同一特定人员的，各用人单位可按本办法规定分别为其办理单险种参加工伤保险。多重参保的特定人员因工受到事故伤害的，由其受伤时正在工作或执行派单任务的用人单位承担工伤保险责任。新就业形态劳动者因工受伤时执行多个派单任务难以确定责任的，以同一路程首接单确定用人单位责任。

十三、特定人员因工受伤的，用人单位在其停工留薪期内，不得终止工伤保险关系，不停止缴纳工伤保险费。

鼓励用人单位在单险种参加工伤保险基础上为特定人员购买商业保险作为补充，进一步释放用工风险，为特定人员提供更好保障。

十四、未参加工伤保险的特定人员，不适用《工伤保险条例》《浙江省工伤保险条例》等法律法规规章政策，不适用本办法，不纳入工伤保险基金先行支付范围。

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特定人员范围。除国家、省规定的允许先行参加工伤保险和单险种参加工伤保险的情形外，用人单位不得将应依法参加社会保险的职工改办为先行参加或单险种参加工伤保险。

劳务派遣单位应遵守《劳务派遣暂行规定》，依法与被派遣劳动者订立书面劳动合同，并按规定规范参加社会保险，不得违规派遣不符合确立劳动关系情形的特定人员。

工程建设项目使用大龄劳动者的，按照国家和省工程建设项目参加工伤保险相关政策规定执行。



十五、用人单位应当规范用工管理，遵守安全生产和职业病防治等法律法规，做好特定人员入职前健康检查，加强从业人员安全生产、职业病卫生教育和岗前培训，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、在岗期间和离岗时职业健康检查。用人单位应执行安全生产和职业病卫生规程及标准，提供相应劳动保护，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。

十六、用人单位按照本办法规定自愿为特定人员单险种参加工伤保险的，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。

十七、用人单位或参保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，按照《中华人民共和国社会保险法》、《工伤保险条例》等规定依法处理。

十八、本办法试行期间，特定人员单险种参加工伤保险业务实行单列管理，增设“实习生和大龄人员工伤”“新业态工伤”“其他特定人员工伤”征收子目，专门用于特定人员工伤保险费征收工作。省级人力社保、财政、税务等部门可根据试行情况适时调整适用范围对象和缴费标准。

十九、本办法自2023年7月1日起实施，试行期限2年，法律法规或国家另有规定的从其规定，浙人社发〔2018〕85号文件同时废止。除省统一规定的扩大保障范围，各地不得另行出台政策扩大覆盖面，各地应妥善做好新老政策的过渡衔接，确保试行工作平稳有序开展。

### 3. 浙江省劳动和社会保障厅关于贯彻执行《最低工资规定》有关事项的通知

#### 一、加大对《规定》的宣传力度

各地要充分利用报纸、电视、广播等各种媒体，采取讲座、咨询活动、印发小册子等方式，加大对《规定》的宣传力度，增强劳动者



的维权意识和企业主的守法意识。目前，一些个私企业为保持其低成本优势，将最低工资标准这一最底线直接作为支付劳动者的工资标准。而最低工资标准本身并不是工资支付的一个实际标准，是向提供了正常劳动的劳动者支付报酬的法定最低限。针对这一问题，各地要重点向一些个私企业做好宣传，改变企业主在执行最低工资标准问题上的模糊的认识。

## 二、进一步明确有关政策规定

（一）我省的最低工资标准包含职工个人缴纳的社会保险费（包括养老、医疗、失业保险费）和住房公积金。

（二）省政府每次调整最低工资标准后，各地应在1个月内选择确定当地的最低工资标准，并报我厅备案。各地调整后的实施时间必须与省政府规定的实施时间一致。

（三）各地在最低工资标准调整后，必须在当地主要报纸上发布，并要求用人单位在最低工资标准发布后10日内将该标准向本单位全体劳动者公示。

## 三、加强对《规定》执行情况的监督检查

近期，各地要以《规定》的出台为契机，对服装加工、机械加工、食品加工等劳动密集型企业尤其是个私企业执行最低工资制度的情况进行检查，对违反《规定》的行为，要依法严肃处理，特别是加班加点较频繁企业，在剔除加班加点工资等《规定》第十二条规定的项目后，劳动者法定标准工作时间内的月工资如低于最低工资标准的，要按《浙江省企业工资支付管理办法》规定处理。

## 4. 浙江省人力资源和社会保障厅 浙江省财政厅 国家税务总局浙江省税务局关于印发《浙江省用人单位招用不符合确立劳动关系情形的特定人员参加工伤保险办法（试行）》的通知

为完善工伤保险制度，积极探索扩大工伤保险覆盖范围，切实保障用人单位招用的大龄劳动者等不符合确立劳动关系情形的特定人员的权益，进一步分散用人单位用工风险，助力营商环境优化提升，



推进高质量发展建设共同富裕示范区，根据《工伤保险条例》《浙江省工伤保险条例》《浙江省数字经济促进条例》等法律法规，制定本办法。

一、本省行政区域内的国家机关、企业、事业单位、社会团体、民办非企业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所、平台企业、村（社区）组织等和有雇工的个体工商户（以下称用人单位）可按照本办法规定为其招用的不符合确立劳动关系情形的下列特定人员（以下称特定人员）单险种参加工伤保险、缴纳工伤保险费：

（一）大龄劳动者（达到法定退休年龄且不超过 65 周岁）；

（二）实习学生，包括大中专学校统一安排的学期性实习学生、签订实习协议或学校开具实习介绍函的学生、自行联系实习单位的实习学生和用人单位使用的勤工助学学生；

（三）在见习单位（见习基地）见习的离校 2 年内未就业高校毕业生和 16-24 岁登记失业青年；

（四）新就业形态劳动者；

（五）在家政服务机构从业的家政服务人员；

（六）在职村干部和专职社区工作者；

（七）由第三方平台服务机构或平台统一管理，参与影视、舞台剧制作的群众演员。

单险种参加工伤保险的特定人员年龄应不小于 16 周岁，参保的特定人员年龄达到 65 周岁的，其工伤保险关系即时终止（处于停工留薪期的除外）。

国家法律法规政策对上述特定人员职业伤害保障另有规定的，从其规定。

二、按照属地管理和自愿参保原则，用人单位可在生产经营地为其招用的特定人员办理单险种参加工伤保险手续，缴纳工伤保险费，依法承担工伤保险责任。

在职村干部和专职社区工作者由所在村（社区）组织作为用人单位参保。



参与影视、舞台剧制作的群众演员由负有管理责任的第三方平台服务机构或平台作为用人单位参保。

三、用人单位申请办理特定人员单险种参加工伤保险，应提交《办理特定人员单险种参加工伤保险承诺书》（见附件），并履行相关承诺；用人单位违反承诺事项或作出虚假承诺的，应承担相应法律责任。

四、用人单位应如实申报特定人员劳动报酬，特定人员难以确定劳动报酬的，其月缴费基数可按照上年度全省非私营和私营单位就业人员加权月平均工资申报。本办法第一条规定的新就业形态劳动者执行五类行业费率，群众演员执行三类行业费率，其他特定人员工伤保险缴费费率按照用人单位的费率标准执行。

五、特定人员单险种参加工伤保险，不实施补登记和补缴工伤保险费（工伤保险关系生效后应缴未缴的除外），不予退费。

特定人员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参保人员名册（增减表）的次日起生效，其工伤保险关系生效前发生的工作事故伤害，不纳入工伤保险基金保障和先行支付范围。

六、特定人员工伤保险关系生效后，用人单位未按规定缴纳或未足额缴纳工伤保险费，其特定人员发生工伤的，由用人单位按照规定待遇标准支付费用或支付差额部分费用。发生应由用人单位承担的工伤保险待遇有关费用，工伤保险基金已垫付的，用人单位应当及时、足额偿付。

七、单险种参加工伤保险的特定人员因工遭受事故伤害或患职业病的，其工伤认定、劳动能力鉴定、待遇标准，参照《工伤保险条例》《浙江省工伤保险条例》及其相关配套规定执行。

八、人力资源社会保障行政部门办理特定人员工伤认定相关事项时，应审核其工伤保险参保情况；特定人员未参加工伤保险的，其工伤认定申请不予受理，法律法规规章另有规定的除外。

已参保的特定人员申请工伤认定时，应按照相关规定提交除与用人单位存在劳动（人事）关系证明材料以外的其他材料，还应提交劳务合同、雇佣协议、实习协议等证明双方存在用工关系的相关材料；



新就业形态劳动者申请工伤认定时，还应提供事故发生时正在履行平台派单任务的证据（证明）材料。

九、因工致残被鉴定为一级至四级伤残的特定人员，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特定人员，因工致残被鉴定为一级至四级伤残的，继续享受原待遇，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。

十、特定人员因工致残被鉴定为五级至十级伤残，用人单位或特定人员本人要求终止工伤保险关系的，分别由工伤保险基金和用人单位按规定支付一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金，工伤保险关系同时终止。其中特定人员离法定退休年龄不足五年的，一次性伤残就业补助金按照每增加一周岁递减百分之二十的标准支付；特定人员已超过法定退休年龄的，不再享受一次性伤残就业补助金。

十一、特定人员在同一用人单位连续工作期间多次发生工伤，符合规定享受一次性伤残补助金、一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金的，一次性伤残补助金按照规定分别计发，一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金按照最高伤残等级计发。

已参保的特定人员与用人单位发生工伤待遇方面的争议，按照法律法规有关规定处理。

十二、两个及两个以上用人单位招用同一特定人员的，各用人单位可按本办法规定分别为其办理单险种参加工伤保险。多重参保的特定人员因工受到事故伤害的，由其受伤时正在工作或执行派单任务的用人单位承担工伤保险责任。新就业形态劳动者因工受伤时执行多个派单任务难以确定责任的，以同一路程首接单确定用人单位责任。

十三、特定人员因工受伤的，用人单位在其停工留薪期内，不得终止工伤保险关系，不停止缴纳工伤保险费。

鼓励用人单位在单险种参加工伤保险基础上为特定人员购买商业保险作为补充，进一步释放用工风险，为特定人员提供更好保障。



十四、未参加工伤保险的特定人员，不适用《工伤保险条例》《浙江省工伤保险条例》等法律法规规章政策，不适用本办法，不纳入工伤保险基金先行支付范围。

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特定人员范围。除国家、省规定的允许先行参加工伤保险和单险种参加工伤保险的情形外，用人单位不得将应依法参加社会保险的职工改办为先行参加或单险种参加工伤保险。

劳务派遣单位应遵守《劳务派遣暂行规定》，依法与被派遣劳动者订立书面劳动合同，并按规定规范参加社会保险，不得违规派遣不符合确立劳动关系情形的特定人员。

工程建设项目使用大龄劳动者的，按照国家和省工程建设项目参加工伤保险相关政策规定执行。

十五、用人单位应当规范用工管理，遵守安全生产和职业病防治等法律法规，做好特定人员入职前健康检查，加强从业人员安全生产、职业病卫生教育和岗前培训，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、在岗期间和离岗时职业健康检查。用人单位应执行安全生产和职业病卫生规程及标准，提供相应劳动保护，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。

十六、用人单位按照本办法规定自愿为特定人员单险种参加工伤保险的，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。

十七、用人单位或参保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，按照《中华人民共和国社会保险法》、《工伤保险条例》等规定依法处理。

十八、本办法试行期间，特定人员单险种参加工伤保险业务实行单列管理，增设“实习生和大龄人员工伤”“新业态工伤”“其他特定人员工伤”征收子目，专门用于特定人员工伤保险费征收工作。省



级人力社保、财政、税务等部门可根据试行情况适时调整适用范围对象和缴费标准。

十九、本办法自 2023 年 7 月 1 日起实施，试行期限 2 年，法律法规或国家另有规定的从其规定，浙人社发〔2018〕85 号文件同时废止。除省统一规定的扩大保障范围，各地不得另行出台政策扩大覆盖面，各地应妥善做好新老政策的过渡衔接，确保试行工作平稳有序开展。

## （二）宁波地区

### 1. 宁波市人民政府关于调整全市最低工资标准的通知

根据《浙江省人民政府关于调整全省最低工资标准的通知》（浙政发〔2024〕3 号）精神，宁波市调整全市最低工资标准为：

一、我市最低月工资标准调整为 2490 元、2260 元两档，非全日制工作的最低小时工资标准调整为 24 元、22 元两档。

二、海曙区、江北区、镇海区、北仑区、鄞州区、奉化区和宁波高新区最低月工资标准调整为 2490 元，非全日制工作的最低小时工资标准调整为 24 元。

三、余姚市、慈溪市、宁海县、象山县和宁波前湾新区最低月工资标准调整为 2260 元，非全日制工作的最低小时工资标准调整为 22 元。

本通知自 2024 年 1 月 1 日起施行，宁波市人力资源和社会保障局《关于调整宁波市最低工资标准的通知》（甬人社发〔2021〕25 号）同时废止。

### 2. 宁波市财政局关于调整企业职工死亡后遗属生活困难补助费等标准的通知

根据浙江省人力资源和社会保障厅、浙江省财政厅《关于调整企业职工死亡后遗属生活困难补助费等标准的通知》（浙人社发〔2024〕



6号)精神,宁波市适当调整企业职工死亡后其供养的直系亲属生活困难补助费等标准如下:

一、调整企业职工因病或非因工死亡的遗属生活困难补助费标准

(一)市辖各区(不含奉化区)及有关开发区企业职工因病或非因工死亡的遗属生活困难补助费标准如下:

1.企业离休人员死亡后,凡1937年7月6日前参加革命工作的,其生前供养的配偶的生活困难补助费由每人每月3025元调整为每人每月3170元;抗战时期参加革命工作的,其生前供养的配偶的生活困难补助费由每人每月2575元调整为每人每月2695元;解放战争时期参加革命工作的,其生前供养的父母、配偶的生活困难补助费由每人每月2340元调整为每人每月2450元。

2.企业职工(含退休人员)因病或非因工死亡的,其供养直系亲属生活困难补助费标准为每人每月1355元,供养直系亲属系鳏寡孤独者,生活困难补助费标准为每人每月1415元。

3.获省级劳模、军级战斗英雄及以上荣誉称号和具有高级专业技术职称的企业职工(含退休人员)因病或非因工死亡的,其供养直系亲属生活困难补助费标准为每人每月1475元。

(二)奉化区和各县(市)根据本通知精神,结合当地实际,研究调整当地企业职工(含退休人员)遗属生活困难补助费的标准。

二、调整市属改制企业计划外长期临时工和保养人员生活费标准  
根据甬政发〔2003〕16号文件规定委托市社会保险管理服务中心发放生活费的市属改制企业计划外长期临时工和保养人员生活费,每人每月增加50元。

三、资金来源

本次调整生活困难补助费等标准所需经费,按原渠道列支。

四、执行时间

本次调整生活困难补助费等标准自2023年1月1日起执行。



### 3. 宁波市财政局 国家税务总局宁波市税务局关于调整城乡居民基本养老保险缴费档次和缴费补贴标准等有关事项的通知

根据《浙江省人力资源和社会保障厅 浙江省财政厅 国家税务总局浙江省税务局关于调整城乡居民基本养老保险缴费档次和缴费补贴标准等有关事项的通知》（浙人社发〔2023〕66号），宁波市调整城乡居民基本养老保险缴费档次和缴费补贴标准如下：

#### 一、缴费档次

从2024年1月1日起，全市城乡居民基本养老保险个人缴费档次统一调整为8档，分别为：每年200元、300元、500元、1000元、2000元、3000元、5000元、7000元。其中200元档次仅为部分困难群体参保政府代缴档次。

对残疾等级为三、四级的残疾人和最低生活保障边缘家庭成员参保的，持证期间，由所在区（县、市）财政按每人每年200元标准代缴；对特困人员、重度残疾人和低保人员参保的，持证期间，由所在区（县、市）财政按每人每年300元标准代缴。现行代缴标准高于上述标准的可继续保留。

参保人应逐年缴费，累计缴费不足15年允许补缴的，补缴最高缴费档次不超过每年5000元。

#### 二、缴费补贴

参保人按规定缴费及代缴后，政府给予缴费补贴，各区缴费补贴标准为：缴费标准在200元和300元的，每人每年补贴60元；缴费标准在500元和1000元的，每人每年补贴200元；缴费标准在2000元的，每人每年补贴300元；缴费标准在3000元的，每人每年补贴400元；缴费标准在5000元的，每人每年补贴500元；缴费标准在7000元的，每人每年补贴700元。

县（市）缴费补贴标准可自行明确，其中2000元及以上档次缴费补贴标准不低于每人每年200元。



### 三、实行灵活的缴费方式

在一个缴费年度内，参保人可以变更一次缴费档次。鼓励参保人选择更高档次缴费，档次变更的缴费补贴差额一并补足。

### 四、探索实施多渠道筹资试点

各区（县、市）要探索推进有条件的乡镇（街道）、村（社区）开展集体经济组织补助参保人缴费试点，支持和鼓励公益慈善组织等资助参保人缴费，进一步拓展城乡居民基本养老保险筹资渠道，增加个人账户积累。

### 五、工作要求

调整城乡居民基本养老保险缴费档次和缴费补贴标准等有关事项是我市贯彻推进高质量发展共同富裕示范先行的重要举措。各地要加强组织领导，强化部门协同，扎实做好缴费档次、缴费补贴标准、困难群体代缴标准调整等各项工作，全面精准宣传政策，积极引导早参保、逐年缴、选高档、多积累，稳步提高待遇水平，促进城乡居民基本养老保险制度可持续发展。

本通知从2024年1月1日起施行。已有规定与本通知不一致的，按本通知执行。

## 4. 中共宁波市委组织部 宁波市人力资源和社会保障局 宁波市财政局关于调整精减退职人员生活困难补助费标准的通知

根据《中共浙江省委组织部 浙江省人力资源和社会保障厅浙江省财政厅关于调整精减退职人员生活困难补助费标准的通知》（浙人社发〔2024〕4号）精神，为保障精减退职人员的基本生活，使精减退职人员的生活水平随着经济发展而相应提高，宁波市调整精减退职人员生活困难补助费标准如下：

一、凡符合省委组织部、原省劳动人事厅、省财政厅联合下发的浙组〔1987〕1号文件规定享受精减困难补助的精减退职人员，抗日战争时期参加革命工作的，生活困难补助费标准由每人每月3690元调整为3865元；解放战争时期参加革命工作的，生活困难补助费标



准由每人每月 3310 元调整为 3465 元。上述人员的医疗保健费由每人每月 460 元调整为 480 元。

二、凡符合省委办〔1981〕24 号文件和浙劳人险〔1984〕217 号、〔84〕财行 440 号文件规定享受定期生活困难补助的精减退职人员，生活困难补助费标准由每人每月 1800 元调整为 1865 元。

三、确保精减退职人员生活困难补助费按时足额发放。精减退职人员的生活困难补助费由原单位负责发放，如原单位已不存在的，由原单位的主管部门负责发放，所需经费均按原经费开支渠道列支。现既无单位又无主管部门的，由当地人力社保部门负责发放，所需经费由当地财政负担。

四、本次调整精减退职人员生活困难补助费标准从 2023 年 1 月 1 日起执行。

## 5. 中共宁波市委组织部 宁波市人力资源和社会保障局 宁波市财政局关于调整机关事业单位工作人员死亡后遗属生活困难补助费等标准的通知

根据《中共浙江省委组织部 浙江省人力资源和社会保障厅 浙江省财政厅关于调整机关事业单位工作人员死亡后遗属生活困难补助费等标准的通知》（浙人社发〔2024〕5 号）精神，为保障机关、事业单位工作人员（含退休、退职人员，下同）死亡后遗属和计划外长期临时工的基本生活需求，使其生活水平随着经济发展有所提高，宁波市适当调整我市机关事业单位工作人员死亡后遗属生活困难补助费等标准如下：

### 一、调整遗属生活困难补助费标准

（一）机关、事业单位工作人员因病和非因公死亡后，1937 年 7 月 6 日以前参加革命工作的，其生前供养配偶的遗属生活困难补助费标准由每人每月 3025 元调整为 3170 元；抗日战争时期参加革命工作的，其生前供养配偶的遗属生活困难补助费标准由每人每月 2575 元调整为 2695 元；解放战争时期参加革命工作和曾获得省级劳动模范



称号并保持荣誉的工作人员死亡后，其生前供养父母、配偶的遗属生活困难补助费标准由每人每月 2340 元调整为 2450 元。

(二)机关事业单位中华人民共和国成立前参加革命工作的工作人员因病和非因公死亡后，其生前抚养的子女，以及中华人民共和国成立后参加工作的工作人员因病和非因公死亡后，其生前供养的直系亲属，遗属生活困难补助费标准由每人每月 1470 元调整为 1525 元。

(三)上述遗属系鳏寡孤独者每月增发 60 元。

二、机关、事业单位因工死亡工作人员遗属生活困难补助费标准调整按照工伤保险的有关规定执行。

三、调整计划外长期临时工晚年生活补助费标准

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

四、调整标准所需经费，仍按原渠道安排。

五、本次调整标准自 2023 年 1 月 1 日起执行。

## 6. 宁波市人力资源和社会保障局 宁波市财政局关于印发《宁波市贯彻落实稳就业政策实施办法》的通知

根据浙江省人力资源和社会保障厅、浙江省财政厅《关于调整企业职工死亡后遗属生活困难补助费等标准的通知》(浙人社发〔2024〕6 号)精神，宁波市调整企业职工死亡后其供养的直系亲属生活困难补助费等标准如下：

一、调整企业职工因病或非因工死亡的遗属生活困难补助费标准

(一)市辖各区(不含奉化区)及有关开发区企业职工因病或非因工死亡的遗属生活困难补助费标准如下：

1. 企业离休人员死亡后，凡 1937 年 7 月 6 日前参加革命工作的，其生前供养的配偶的生活困难补助费由每人每月 3025 元调整为每人每月 3170 元；抗战时期参加革命工作的，其生前供养的配偶的生活困难补助费由每人每月 2575 元调整为每人每月 2695 元；解放战争时



期参加革命工作的，其生前供养的父母、配偶的生活困难补助费由每人每月 2340 元调整为每人每月 2450 元。

2. 企业职工（含退休人员）因病或非因工死亡的，其供养直系亲属生活困难补助费标准为每人每月 1355 元，供养直系亲属系鳏寡孤独者，生活困难补助费标准为每人每月 1415 元。

3. 获省级劳模、军级战斗英雄及以上荣誉称号和具有高级专业技术职称的企业职工（含退休人员）因病或非因工死亡的，其供养直系亲属生活困难补助费标准为每人每月 1475 元。

（二）奉化区和各县（市）根据本通知精神，结合当地实际，研究调整当地企业职工（含退休人员）遗属生活困难补助费的标准。

二、调整市属改制企业计划外长期临时工和保养人员生活费标准  
根据甬政发〔2003〕16 号文件规定委托市社会保险管理服务中心发放生活费的市属改制企业计划外长期临时工和保养人员生活费，每人每月增加 50 元。

### 三、资金来源

本次调整生活困难补助费等标准所需经费，按原渠道列支。

### 四、执行时间

本次调整生活困难补助费等标准自 2023 年 1 月 1 日起执行。

## （三）其他地区

### 1. 上海地区

#### （1）上海市人力资源和社会保障局关于本市工伤保险若干问题的意见

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

一、用人单位注册地与生产经营地不在同一统筹地区的，应当在参保地进行工伤认定。从业人员在注册地与生产经营地均未参加工伤



保险，且用人单位生产经营地在本市行政区域内的，由生产经营地所在区的人力资源和社会保障局受理工伤认定申请。

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

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

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

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

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

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

停工留薪期满12个月，工伤人员因伤情严重或者情况特殊、要求延长停工留薪期的，应当在停工留薪期满前15日内向用人单位提出书面申请，并提交治疗工伤的相关诊断证明材料。用人单位对延长停工留薪期有异议的，应当在收到书面申请之日起7日内，向作出工伤认定决定所在区的劳动能力鉴定委员会提出延长停工留薪期确认申请，并提交治疗工伤的相关诊断证明材料。区劳动能力鉴定委员会



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

用人单位未在规定时间内提出确认申请的，视作同意延长停工留薪期。

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

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

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

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

（一）因工死亡人员的近亲属经鉴定为完全丧失劳动能力的；

（二）因工死亡人员的配偶、父母男年满 60 周岁、女年满 55 周岁的；

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

十四、本意见自 2024 年 5 月 1 日起执行，有效期至 2029 年 4 月 30 日。《上海市人力资源和社会保障局关于执行〈上海市工伤保险实施办法〉若干问题的意见》（沪人社规〔2023〕28 号）同时废止。

## **（2）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**

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。



### (3) 上海市人力资源和社会保障局关于规范本市劳务派遣用工若干问题的意见

为贯彻《全国人大常委会关于修改〈中华人民共和国劳动合同法〉的决定》（以下简称《修改决定》）、人力资源和社会保障部《劳务派遣暂行规定》（以下简称《派遣规定》）、人力资源和社会保障部《劳务派遣行政许可实施办法》（以下简称《许可办法》），对执行过程中的若干具体问题提出以下实施意见：

#### 一、关于行政许可被撤销、吊销、未延续的处理问题

按照《许可办法》和本市有关规定，因不符合许可条件，劳务派遣单位的《劳务派遣经营许可证》有效期满未延续或者被撤销、吊销的，原依法订立的劳动合同和劳务派遣协议可继续履行至派遣期限届满。

#### 二、关于落实同工同酬的问题

本市用工单位应当按照《修改决定》关于同工同酬的规定，对派遣员工与本单位同类岗位的劳动者实行相同的劳动报酬分配办法。

用工单位未按照同工同酬原则实行相同的劳动报酬分配办法的，人力资源社会保障行政部门应责令其限期整改；用工单位逾期未整改的，人力资源社会保障行政部门按照《劳动保障监察条例》的相关规定予以处罚。

#### 三、关于辅助性岗位的问题

用工单位要按照《派遣规定》的规定，经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定适用劳务派遣用工的辅助性岗位范围，并在其单位内公示。

用工单位未按规定确定辅助性岗位范围的，人力资源社会保障行政部门应责令其限期整改；用工单位逾期未整改的，人力资源社会保障行政部门按照《劳动保障监察条例》的相关规定予以处罚。

#### 四、关于派遣员工发生工伤的问题

派遣员工在本市用工单位发生事故伤害的，由劳务派遣单位或者外省市劳务派遣单位在本市设立的分支机构向注册地区人力资源社



会保障行政部门提出工伤认定申请，并承担申请工伤劳动能力鉴定、申领工伤保险待遇等工伤保险责任；用工单位应当协助工伤认定的调查核实工作，并按国家和本市工伤保险规定承担应当由用人单位支付的工伤保险待遇及浮动费率等工伤保险责任。

外省市劳务派遣单位未在本市设立分支机构的，由本市用工单位向注册地区人力资源社会保障行政部门提出工伤认定申请，并按国家和本市工伤保险规定承担工伤保险责任。

发生工伤的派遣员工在劳动关系存续期间被退回劳务派遣单位的，用工单位应当按《上海市工伤保险实施办法》的规定与劳务派遣单位结清该员工依法享有的一次性伤残就业补助金；该员工与劳务派遣单位解除或者终止劳动关系时，由工伤保险基金和劳务派遣单位按规定分别支付一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金。

劳务派遣单位对用工单位的工伤保险责任依法承担连带赔偿责任。

#### 五、关于跨地区劳务派遣的招工用工备案和社会保险的问题

外省市劳务派遣单位向本市派遣员工的，应当按照本市标准，在本市为派遣员工缴纳社会保险。

外省市劳务派遣单位在本市设立分支机构的，由分支机构办理招工备案手续，并按照本市标准，在本市为派遣员工缴纳社会保险。外省市劳务派遣单位未在本市设立分支机构的，由本市用工单位办理用工备案手续，并按照本市标准，在本市代劳务派遣单位为派遣员工缴纳社会保险。

外省市劳务派遣单位未在本市设立分支机构且本市用工单位未按规定在本市缴纳社会保险的，派遣员工在发生纠纷时要求本市用工单位承担工伤、医疗等社会保险待遇的，本市用工单位应当先行承担。

#### 六、关于欠薪保障金垫付的问题

劳务派遣单位或用工单位符合欠薪保障金垫付情形的，相关行政机关在查清纠纷情况和欠薪事实后，可以根据市人民政府《上海市企



业欠薪保障金筹集和垫付的若干规定》对劳动者的欠薪进行垫付，但对同一名劳动者的同一欠薪事项只垫付1次。

#### 七、关于派遣用工转为人力资源服务外包的问题

劳务派遣单位和用工单位将派遣用工转为人力资源服务外包的，应当调整原劳务派遣法律关系所形成对劳动者的管理方式，根据人力资源服务外包的性质，参照直接管理和间接管理的原则合理确定管理界限，防止引发相关纠纷。用工单位以承揽、外包等名义，按照劳务派遣用工形式使用劳动者的，按照《派遣规定》处理。

#### 八、其他事项

本意见自2024年1月1日起施行，有效期至2028年12月31日。

### **（4）上海市人力资源和社会保障局关于执行《上海市工伤保险实施办法》若干问题的意见**

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

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

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

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

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



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

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

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

停工留薪期满12个月，工伤人员因伤情严重或者情况特殊、要求延长停工留薪期的，应当在停工留薪期满前15日内向用人单位提出书面申请，并提交治疗工伤的相关诊断证明材料。用人单位对延长停工留薪期有异议的，应当在收到书面申请之日起7日内，向作出工伤认定决定所在区的劳动能力鉴定委员会提出延长停工留薪期确认申请，并提交治疗工伤的相关诊断证明材料。区劳动能力鉴定委员会受理延长停工留薪期申请后，可根据需要安排工伤人员进行医疗检查，并根据劳动能力鉴定专家意见作出确认意见。

用人单位未在规定时间内提出确认申请的，视作同意延长停工留薪期。

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

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

七、工伤人员在作出劳动能力鉴定结论后，原伤残部位复发治疗所发生的医疗费，由市社会保险事业管理中心按规定审核支付。用人



单位与工伤人员对工伤复发事实发生争议的，可向作出工伤认定决定所在区的劳动能力鉴定委员会提出工伤复发确认申请，并提交治疗工伤的相关诊断证明材料。区劳动能力鉴定委员会受理工伤复发申请后，可根据需要安排工伤人员进行医疗检查，并根据劳动能力鉴定专家意见作出确认意见。

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

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

（一）因工死亡人员的近亲属经鉴定为完全丧失劳动能力的；

（二）因工死亡人员的配偶、父母男年满 60 周岁、女年满 55 周岁的；

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

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

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

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

十、《实施办法》第十七条规定“用人单位未在本条第一款规定的时限内提出工伤认定申请的，在此期间发生符合本办法规定的工伤待遇等有关费用，由该用人单位负担”。上述“有关费用”按照在用人单位提出工伤认定申请前发生的工伤医疗费、住院伙食补助费及供养亲属抚恤金执行。



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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

## 2. 江苏地区

### (1) 江苏省人力资源社会保障厅关于调整全省最低工资标准的通知

根据《最低工资规定》（原劳动保障部令第 21 号）和《江苏省工资支付条例》规定，江苏省从 2024 年 1 月 1 日起调整全省最低工资标准如下：

一、月最低工资标准：一类地区 2490 元；二类地区 2260 元；三类地区 2010 元。非全日制用工小时最低工资标准：一类地区 24 元；二类地区 22 元；三类地区 20 元。

企业支付给顶岗实习学生的实习报酬和勤工助学学生的劳动报酬按照小时计酬，并不得低于当地非全日制用工小时最低工资标准。

二、下列项目不作为最低工资的组成部分，用人单位应按规定另行支付：（一）加班加点的工资；（二）中班、夜班、高温、低温、井下、有毒有害等特殊工作环境、条件下的津贴；（三）劳动者按下限缴存的住房公积金；（四）法律、法规和国家规定的劳动者福利待遇等。

三、请各设区市、县（市）人民政府在规定期限内向社会公布调整后的最低工资标准。

### (2) 江苏省人力资源社会保障厅 关于执行工伤保险有关政策的意见

为贯彻实施《工伤保险条例》（以下简称《条例》）和《江苏省实施〈工伤保险条例〉办法》（以下简称《实施办法》），妥善解决工伤保险工作中的突出问题，进一步提升工伤保险省级统筹水平，现结合我省实际，对有关问题提出如下处理意见，请认真贯彻执行。



## 一、关于工伤认定方面的问题

(一) 社会保险行政部门对能初步证明职工与用人单位存在劳动人事关系或者符合其他申请条件的工伤认定申请，应予受理。

(二) 在校学生用人单位实习期间发生伤亡事故申请工伤认定的，社会保险行政部门不予受理，但已经按照有关规定参加工伤保险或者与用人单位形成劳动人事关系的除外。

(三) 职工劳动合同约定的工作时间或者用人单位规定的工作时间以及加班加点的工作时间，均视为工作时间。

(四) 用人单位能够对从事日常生产经营活动进行有效管理的区域，职工为完成某项特定工作所涉及的单位以外的相关区域，以及职工因工作来往于多个与其工作职责相关的工作场所之间的合理区域，均视为工作场所。

(五) 职工在工作时间和工作场所内，因从事生产经营活动直接遭受的事故伤害，以及在工作过程中职工临时解决合理必需的生理需要时由于不安全因素遭受的意外伤害，均视为工作原因。

用人单位安排或者组织职工参加文体活动，视为工作原因。用人单位以工作名义安排或者组织职工参加餐饮、旅游观光、休闲娱乐等活动，或者从事与本人、他人私利有关的活动，不作为工作原因。职工因工外出期间从事与工作职责无关的活动受到伤害的，不作为工作原因。

(六) 职工在上班前和下班后的一段合理时间内，搬运、清洗、准备、整理、维修、堆放或收拾其工具和工作服，或者根据法律法规、行业操作规程、用人单位规章制度规定，为完成工作所作的其他准备或者后续事务，视为预备性或者收尾性工作。

(七) 职工由于履行工作职责而受到暴力等伤害，该暴力等伤害应与履行工作职责具有直接因果关系。

(八) 职工受用人单位指派或者根据工作岗位性质要求自行到工作场所以外从事与工作职责有关活动的期间，视为因工外出期间。



（九）下列情形可视为“上下班途中”：1. 在合理时间内往返于工作地与经常居住地之间合理路线的上下班途中；2. 在合理时间内往返于工作地与配偶、父母、子女居住地的合理路线的上下班途中；3. 从事属于日常工作生活所必需的活动，且在合理时间和合理路线的上下班途中；4. 在合理时间内其他合理路线的上下班途中。

（十）《条例》第十五条规定的“在工作时间和工作岗位，突发疾病死亡或者在48小时之内经抢救无效死亡”，按照“职工在工作时间和工作岗位上突发疾病于工作场所内死亡或者从工作场所直接送医抢救无效死亡”进行把握。“48小时”的起算时间，以医疗机构的初次诊断时间作为突发疾病的起算时间。

（十一）“下落不明”、“醉酒或者吸毒”和“自残或者自杀”，应当以有权机构出具的结论性意见或人民法院生效裁判等法律文书为依据。“故意犯罪”，应当以检察机关和审判机关的生效法律文书或者结论性意见为依据。

## 二、关于工伤待遇方面的问题

（十二）《条例》第十七条规定的“用人单位未在本条第一款规定的时限内提交工伤认定申请，在此期间发生符合本条例规定的工伤待遇等有关费用”，按照“在用人单位提交工伤认定申请前发生的工伤医疗、工伤康复、辅助器具安装配置、住院伙食补助费、到统筹地区以外就医交通食宿等费用”进行把握。

（十三）工伤职工在停工留薪期内，享受原工资福利待遇，停工留薪期满后应回用人单位上班。停工留薪期满至劳动能力鉴定结束前，用人单位不能安排适当工作的，原工资福利待遇照发；用人单位安排适当工作、工伤职工无正当理由拒不提供劳动的，可以按照有关法律、法规规定处理。

（十四）在职的工伤职工工伤复发，确认需要治疗的，享受《条例》第三十条、第三十二条、第三十三条规定的工伤待遇。

保留劳动关系、退出工作岗位或者已经办理退休、保留工伤保险关系的工伤职工，工伤复发被确认需要治疗的，享受《条例》第三十



条、第三十二条规定的工伤待遇，不享受停工留薪期待遇，治疗期间继续享受伤残津贴或者基本养老保险待遇，生活不能自理需要护理的，由所在单位负责。

（十五）《条例》第三十九条规定“伤残职工在停工留薪期内因工伤导致死亡的，其近亲属享受本条第一款规定的待遇”。其中“在停工留薪期内因工伤导致死亡的”，按照“职工发生工伤时的停工留薪期内因工伤导致死亡”进行把握。

工伤职工在工伤复发后的停工留薪期内因工伤导致死亡的，其近亲属应当享受《条例》第三十九条第一款第（一）项、第（二）项规定的待遇，不享受一次性工亡补助金。

（十六）一级至四级参保工伤职工，达到退休年龄后不符合享受基本养老保险待遇的，由工伤保险基金继续按月支付伤残津贴。职工在停工留薪期满后死亡的，其近亲属可以享受《条例》第三十九条第一款第（一）项、第（二）项规定的待遇；同时符合领取基本养老保险遗属待遇条件的，由其近亲属选择领取工伤保险待遇或者基本养老保险遗属待遇。

（十七）五级至十级工伤职工因死亡或者被人民法院宣告死亡、失踪而终止劳动关系的，不享受一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金。

（十八）职工原在部队服役，因战、因公负伤致残，到用人单位后旧伤复发，被认定视同为工伤的人员，与用人单位解除或终止劳动人事关系时，按照《条例》规定享受一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金，以后再旧伤复发的，不再认定为视同工伤，不再享受工伤保险待遇。

（十九）职工由于第三人的原因导致工伤，用人单位依法参保的，由工伤保险基金按照《条例》和《实施办法》规定支付工伤保险待遇，但第三人已经支付的医疗费用和丧葬费用除外。



### 三、关于其他方面的问题

(二十)按用人单位参加工伤保险的职工因工致残被鉴定为一级至四级伤残的,由用人单位和职工个人以伤残津贴为基数,按规定缴纳基本养老保险费。

(二十一)与建筑施工企业建立劳动关系的职工,应按用人单位参加工伤保险。该职工因工作遭受事故伤害的,在单位参保地进行工伤认定、劳动能力鉴定并享受相应待遇。

不能按用人单位参加工伤保险的工程项目用工,应在项目施工地按项目参加工伤保险。该项目从业人员因工作遭受事故伤害的,在项目施工地进行工伤认定、劳动能力鉴定并享受相应待遇。

(二十二)按项目参加工伤保险的从业人员实行动态实名管理。项目总承包单位应在各施工单位进场后及时向社会保险经办机构提供施工人员名单,或者授权分包单位凭分包合同直接申报施工人员名单。

(二十三)曾经从事接触职业病危害作业的职工离职或者退休后被诊断鉴定为职业病且被依法认定为工伤的,职业病诊断证明书(或职业病诊断鉴定书)中明确的用人单位在该职工从业期间依法为其缴纳工伤保险费的,由工伤保险基金和用人单位按照《条例》和《实施办法》规定,分别支付相应待遇;未依法为该职工缴纳工伤保险费的,由用人单位按照《条例》和《实施办法》规定的相关项目和标准支付待遇。

(二十四)职业病诊断证明书(或者职业病诊断鉴定书)中明确的用人单位,在职工从业期间为其参保但有中断缴费行为的,用人单位仍然存在的应当补缴。补缴到账后,由工伤保险基金和用人单位依照《条例》和《实施办法》规定支付新发生的费用。

(二十五)职工被派遣出境工作,依据前往国家或者地区的法律应当参加当地工伤保险的,参加当地工伤保险,其国内工伤保险关系中止;不能参加当地工伤保险的,应依法在国内参加工伤保险。该职工在被派遣出境期间因工作遭受事故伤害或者患职业病的,其工伤范



围、工伤认定、劳动能力鉴定、待遇项目和标准等按照《条例》和《实施办法》等有关规定执行。

职工在境外就医治疗工伤的，伤情稳定后应回国转至参保地工伤保险协议医疗机构就诊，其国外救治费用由工伤保险基金按照费用结算当天的外汇汇率支付。

（二十六）用人单位应当依照《条例》和《实施办法》规定参加工伤保险，为本单位全部职工缴纳工伤保险费。

用人单位未参加或者参加工伤保险后中断缴费期间，职工发生工伤的，该工伤职工的各项工伤保险待遇，应由用人单位按照《条例》和《实施办法》规定的项目和标准支付。

（二十七）用人单位应当参加工伤保险而未参加的，由社会保险行政部门责令限期参加，补缴应当缴纳的工伤保险费和滞纳金。缴费基数根据职工历年的缴费工资确定。职工历年缴费工资难以确定的，可按补缴所属期当年度用于确定缴费工资上下限标准的全省职工平均工资作为基数进行补缴。

用人单位按照规定足额补缴工伤保险费、滞纳金后，职工新发生的工伤医疗费用、工伤康复费用、安装和配置残疾辅助器具费用、住院伙食补助、到统筹地区以外就医的交通、食宿费用、一至四级的伤残津贴、生活护理费、供养亲属抚恤金以及解除或终止劳动人事关系时发给的一次性工伤医疗补助金，由工伤保险基金支付。

（二十八）用人单位因破产、撤销、解散、关闭等情形进行资产变现、土地处置和净资产分配时，应当优先安排解决工伤职工的有关费用，拨付用人单位欠缴的工伤保险费和滞纳金。

用人单位欠缴的工伤保险费和滞纳金补缴到账后，职工新发生的工伤医疗费用、工伤康复费用、安装和配置残疾辅助器具费用、住院伙食补助、到统筹地区以外就医的交通、食宿费用、一至四级的伤残津贴、生活护理费、供养亲属抚恤金以及解除或终止劳动人事关系时发给的一次性工伤医疗补助金，由工伤保险基金支付。



(二十九)职工或者其近亲属申请先行支付的,按照下列规定向社保经办机构提出申请:

1. 用人单位注册地与生产经营地不在同一地区,在两地均未参保缴费的,向用人单位注册地申请先行支付;
2. 劳务派遣单位跨地区派遣劳动者,在两地均未参保缴费的,被派遣职工在用工单位所在地进行工伤认定、劳动能力鉴定。派遣单位和用工单位均不支付工伤保险待遇的,向用工单位所在地申请先行支付。

(三十)职工或者其近亲属申请先行支付的,不得放弃要求第三人、用人单位支付工伤医疗费和工伤保险待遇的权利。

(三十一)用人单位未完成工商登记注册前或者已注销后招用的人员发生事故伤害申请先行支付的,经办机构不予受理。

用人单位被认定为非法用工、非法经营的,其招用的人员申请先行支付的,经办机构不予受理。

(三十二)工伤保险相关文书的送达,参照民事法律有关送达的规定执行。

经受送达人同意,人力资源社会保障部门或者劳动能力鉴定委员会可以采用能够确认其收悉的电子方式送达工伤保险文书。

因受送达人下落不明,或者采用直接送达、邮寄送达等方式无法送达的,可以公告送达,自公告之日起满30日即视为送达。公告送达的时间不计入工作时限。采用公告送达方式的,可以在人力资源社会保障部门网站,或者相关主流报刊发布公告,并在案卷中注明原因和经过。

本意见自2023年2月1日起施行,有效期至2028年1月31日,此前有关规定与本意见不一致的,按本意见执行。本意见施行后,法律法规规章作出新规定的,从其规定。2016年10月27日江苏省人力资源和社会保障厅《关于实施〈工伤保险条例〉若干问题的处理意见》(苏人社规〔2016〕3号)同时废止。



## 案例精选

### 单位对前员工违反竞业限制的调查取证

文/上海蓝白(宁波)律师事务所 周辰土、俞可佳

#### 【案情概要】

2007年9月17日至2017年4月25日,余某在A公司从事研发工作。2013年7月12日,双方签订了《雇员保密及竞业禁止协议》,内容约定在劳动关系终止或解除时,单位有权以书面通知余某承担竞业限制义务,并按照余某原月基本工资的20%按月支付竞业限制经济补偿,余某有履行竞业限制的义务,如余某违约,应当退还其所得所有的经济补偿费,并一次性向用人单位支付不低于原月工资的48倍作为违约金。

2017年4月25日,余某从A公司离职。A公司向余某出具了《竞业限制义务履行通知》,内容载明:“1、要求您履行《雇员保密及竞业禁止协议》,竞业限制义务自2017年4月26日起开始生效至2019年4月25日。2、公司将支付您竞业限制经济补偿总额为税前人民币486987元。上述竞业限制经济补偿总额将平均分为24个月,每月税前20291元。公司将按月向您支付至您原工资账户。首笔竞业限制补偿金随2017年4月公司薪资周期支付。公司负责为雇员代扣代缴由竞业限制补偿费所产生的个调税,并直接在给雇员的补偿费中扣除该款项。3、在竞业限制期限内,雇员到新工作单位报到之日起7个工作日内书面向公司提供加盖公章的在职证明;4、在竞业限制期间,您不得直接或间接地正式或临时受雇于竞争对手,无论全职或兼职,无论是否接受报酬;作为竞争对手的董事、监事、顾问、代理人或代表人或者其他身份从事活动;列明的竞争对手目录中,包括B公司;5、如您违反竞业限制义务,公司有权要求您立即停止侵害行为,并有权要求您返回



公司已经支付的竞业限制补偿费，同时应当一次性向公司支付数额为人民币1314816元的违约金。”

2017年4月至2018年4月，A公司按上述20291元/月的标准，向余某按月支付了竞业限制补偿金。

2017年7月，余某向A公司提供了H公司的劳动合同、在职证明和社会保险证明，显示余某为研发岗，社保由H公司缴纳。

后A公司从其他渠道了解到，余某实际上在竞争对手B公司工作。在本所律师接案前，A公司已经委托了其他律师进行跟踪取证：经公证处公证，2017年11月15日7时50分许，余某在大朱家收费站进口处乘上一辆牌号为浙BS363S的斯柯达轿车，公证人员驾车跟随该车驶入高速，8时30分许在杭州湾新区东收费站随该车驶出高速，随后在行驶途中跟丢，至8时51分许公证人员的车辆行驶至B公司时，发现该车停在B公司门口，车内无人。然而，仅凭该证据认定其违反竞业限制约定证据不足。

因此A公司委托蓝白宁波律师周辰土、俞可佳办理该案。律师通过调查取证，获得关键证据：余某在工作日参加光大旅行社承接的B公司组织的工作会议旅游，《团体华夏游境内旅行保险意外伤害保险保险单》、《被保险人及受益人名单》证据显示，旅行团共19人，除余某（以英文名D投保）外，还有B公司法定代表人陈某、监事许某、员工张某等人。

2018年3月14日，A公司向鄞州区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，要求余某：

- 1、支付违反竞业限制的违约金1314816元；
- 2、继续履行竞业限制义务；
- 3、返还2017年4月至2018年4月已支付的竞业限制补偿金246535.65元。

### 【裁审概况】

申请人称：被申请人于2007年9月17日进入其单位，双方签订了《雇员保密及竞业限制协议》。2017年4月25日被申请人离



职，并签署了《竞业限制义务履行通知》。单位每月支付了竞业限制补偿金，但被申请人却在离职后到单位的竞争对手B公司工作，严重违反双方约定和法律规定。

被申请人辩称：1、其系应B公司员工张某的邀请，以私人身份随团参加了旅游活动，但并没有参加B公司的会议或其他因公事项。

2、其对上述公证内容真实性无异议，但认为不能凭此推定其在B公司上班，其仅仅是搭张某的顺风车去上班，并且提前在H公司门口下车。

仲裁阶段：

关于余某是否存在违反竞业限制行为，根据申请人提交的证据及庭审调查，可以认定以下事实：1、2018年10月30日、31日，被申请人参加申请人的竞争对手B公司组织的会议性质旅游，同行人员均为B公司高管和员工；2、2018年11月15日早上，被申请人搭乘申请人的竞争对手B公司的员工张某的车辆一同去上班。本委认为，2018年10月30日、31日是工作日，被申请人明知该趟旅游系B公司组织的会议性质旅游，也应当知晓同行人员中有公司高管，其辩称仅是应张某的私人邀请参加，期间与同行人员仅有私人活动接触，没有因公活动接触，明显不合常理，且被申请人明知张某系B公司员工，在工作时间与其仍有过于密切的往来，不能排除合理怀疑。《竞业限制义务履行通知》中明确将B公司列为申请人单位的竞争对手，被申请人亦负有竞业限制义务，故其应当注意回避。申请人单位提交的证据虽然不足以直接证明被申请人在B公司任职，但已经竭尽举证能力，而被申请人不能就其工作时间内参加B公司组织的会议性旅游、与该公司高层和员工有密切接触作出令人信服的合理解释，应当承担不利后果。故本委认定被申请人的行为违反了《竞业限制义务履行通知》中约定的“作为竞争对手的其他身份从事



活动”的竞业限制义务。结合双方约定、单位损失及余某的违约情形、性质及后果等综合因素，酌情认定违约金为121746元。

综上，裁决余某返还A公司已支付的竞业限制补偿金121746元，支付A公司竞业限制违约金121746元。协议约定违约金过高，而仲裁裁定的违约金又过低。

法院一审：

由于法院阶段调查权限的不同，律师通过调查取证获得新证据：B公司与旅行社的《团队境内旅游合同》。该证据显示，2017年10月30日至10月31日，B公司乌镇会议二日游的出游名单中标注为D的即余某，同行人员还有B公司董事长陈某、监事许某、员工张某等，余某未支付旅游期间任何费用。

一审法院结合律师补强的证据，综合其他事实，最终认定：余某违反了竞业限制义务。因余某未合理避嫌致使A公司有理由怀疑其与B公司间建立有不当关系，故举证责任转移，应由余某进一步举证排除该合理怀疑，现余某并未对此作合理解释，应承担不利后果。结合双方约定及余某的过错程度、单位损失等综合因素，酌情认定违约金为400000元。

综上，判决余某返还A公司已支付的竞业限制补偿金204219.10元，支付A公司竞业限制违约金400000元。

法院二审：维持原判。

### 【代理律师评析】

本案的争议焦点是余某参加B公司组织的旅游活动、搭乘B公司部门经理张某车辆，是否构成违反竞业限制义务。

竞业限制的立法目的系为了保护用人单位在市场经济中的商业秘密和竞争优势，允许用人单位禁止知悉商业秘密的员工在一定期限内到与本单位有竞争关系的其他单位任职，或者从事与原工作单位生产经营有竞争关系的活动。竞业限制的前提是员工是负有保密义务的劳动者，常以用人单位的高级管理人员、高级技术人员为多，但只要员工负有保密义务，用人单位



均可以与之约定竞业限制。竞业限制的期限为解除或终止劳动合同后两年内，具体时间可以双方约定，但最长不能超过两年，竞业限制的期限当然地包括员工在职期间。双方的主要权利义务为用人单位按一定标准和一定形式支付劳动者竞业限制补偿金，劳动者遵守竞业限制义务，如有违反，应承担向用人单位支付违约金的法律后果。同时，基于劳动者未遵守竞业限制义务的理由，劳动者违反竞业限制义务期间用人单位已支付的竞业限制补偿金可以要求劳动者予以返还。

本案中，余某与公司签订了《雇员保密及竞业禁止协议》，本身也是从事研发的技术工作，当然属于负有保密义务的劳动者。双方也签订了竞业限制协议，在余某离职时，公司通知余某履行竞业限制义务，并向余某支付了竞业限制补偿金。故余某亦应按照法律和双方约定，遵守竞业限制义务，如有违反，应向公司承担违约责任。

因此本案的难点在于用人单位举证劳动者违反竞业限制约定。随着用工形式多样化的发展，劳动者去竞争对手公司提供劳动，有许多打掩护的方法。因此对于用人单位而言，如何取证，如何达到举证要求，是本案的着眼点。

从表面看，余某的确与H公司签订了劳动合同，由H公司发放工资、缴纳社保，形式上余某已经遵守了竞业限制义务。但实际上，余某却为公司的竞业对手工作，但取证非常困难。经过努力，用人单位取得的初步证据是：一、余某在工作日参加B公司组织的会议性质的旅游活动；二、余某搭乘B公司部门经理张某车辆。上述证据一定程度上能反映出余某的实际工作情况，引起他人的合理怀疑，使法官倾向于用人单位，从而将进一步的举证责任转移到余某本人。最后裁判观点认为，用人单位提交的证据虽然不足以直接证明余某在B公司任职，但已经竭尽举证能力，因余某未合理避嫌致使用人单位有理由怀疑其与B公司



间建立有不当关系，故举证责任转移，应由余某进一步举证排除该合理怀疑。

结合本案材料，用人单位因要举证初步事实，证明员工与竞争对手建立某种不正当关系，才能使举证责任转移，由员工来举证其未违反竞业限制。这种举证责任的转移有其必然性，是符合当下情况的。因为竞争公司挖人，通常有着一套完善的手段，用以对抗竞业限制规定，比如设立一家无关联的公司与劳动者建立劳动关系，如果一味地要求由用人单位举证证明员工与竞争对手确建立劳动关系，那么这对用人单位而言过于苛刻，也使当下的竞业限制规定流于形式。

建议，用人单位可以先掌握员工工作动态、接触人群，对员工的动向有所掌握，才能从中发现证据线索，从而进一步取得相应的证据。

### 【法规链接】

《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(三)》(浙高法民一【2015】9号)

**第三条** 劳动者违反竞业限制约定，用人单位要求劳动者返还违反竞业限制约定期间用人单位向其支付的经济补偿的，应予支持。对劳动者履行竞业限制约定期间用人单位向其支付的经济补偿，用人单位要求返还的不予支持。

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(四)》

**第七条** 当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制和经济补偿，当事人解除劳动合同时，除另有约定外，用人单位要求劳动者履行竞业限制义务，或者劳动者履行了竞业限制义务后要求用人单位支付经济补偿的，人民法院应予支持。



## 以非劳动关系的形式到竞争单位工作属于竞业限制的规制范畴

文 / 浙江和义观达律师事务所 唐路阳

### 【案情概要】

张某于2018年9月入职宁波A公司，双方签订了《劳动合同》和《竞业限制协议》，2021年9月30日，双方解除劳动合同。离职前，张某在A公司担任研发中心经理。《竞业限制协议》约定，张某在离职后二年内，不得到与A公司生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位，或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务。

张某离职后，与深圳B公司签订《劳动合同》，B公司按月支付劳动报酬，按月缴纳社会保险。B公司与A公司不存在竞争关系。A公司按照《竞业限制协议》约定按月向张某支付竞业限制补偿金。

2022年10月，A公司发现张某长期不定期出入C公司厂区、员工宿舍、办公大楼、餐厅等，张某的车辆长期停在C公司停车场内。C公司与A公司存在竞争关系。

2023年1月，A公司以张某违反竞业限制义务，申请劳动仲裁，要求张某支付违约金等共计约43万元。

### 【裁审概况】

A公司主张：2021年9月30日，张某与A公司的劳动合同解除，A公司按月支付了竞业限制补偿金，张某在离职后服务于C公司，C公司与A公司存在竞争关系，张某行为违反竞业限制义务，应支付违约金等共计43万元。

张某主张：其离职后与B公司签订劳动合同，建立劳动关系，B公司与A公司不存在竞争关系，其并未入职C公司。之所以长期出现在C公司，是因为C公司是B公司的客户，其受B公司指派到C公司负责合作的项目跟进。张某不存在违反竞业限制义务的行为，无需支付违约金等。

仲裁裁判观点及结果：仲裁委认为张某离职后并未入职C公司，而是与B公司签订《劳动合同》，由B公司发放工资、缴纳社保，张



某出现在 C 公司的原因系 B 公司指派其至 C 公司负责项目进展，B 公司与 A 公司不存在竞争关系，故对 A 公司认为张某违反竞业限制的主张，不予采纳，驳回 A 公司提出的违约金等全部仲裁请求。

一审裁判观点及结果：一审认为张某与 B 公司建立了劳动关系，不定期的出现在 C 公司的原因，张某已作出了系受 B 公司指派负责项目进展的解释，A 公司没有足以反驳的证据；另一方面，A 公司与 C 公司是否存在竞争关系无法判断。A 公司主张张某违反竞业限制义务，并要求其承担违约金等，不予支持。

二审结果：A 公司不服一审判决，提出上诉。本案在二审阶段，公司的意见和主张获得认同，在法院组织下，A 公司与张某经多次协商，最终达成调解而结案，张某向 A 公司支付 13 万元调解款。

### 【代理律师评析】

竞业限制员工离职后，以非劳动关系的行为到竞争单位，是较为典型、常见的。毕竟，离职员工要规避竞业限制，都不会与竞争单位之间直接签订劳动合同、缴纳社保、发放工资等，而是会采用非劳动关系的形式。

#### 一、类案的争议焦点：

- 1、原用人单位与新用人单位是否存在竞争关系；
- 2、以非劳动关系的形式为新用人单位服务，是否违反竞业限制义务。

#### 二、法律分析：

关于焦点 1，原用人单位与新用人单位是否存在竞争关系。一方面，可以查询工商登记的经营范围，是否存在重合；另一方面，可以查询两家用用人单位的官方网站，对外宣传的产品信息等，实际经营内容、服务对象或者产品受众、对应市场等方面是否重合，如存在高度重合，则原用人单位和新用人单位存在竞争关系。

关于焦点 2，以非劳动关系的形式为新用人单位服务，是否违反竞业限制义务。《劳动合同法》第二十四条第二款“在解除或者终止劳动合同后，前款规定的人员到与本单位生产或者经营同类产品、从



事同类业务的有竞争关系的其他用人单位，或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务的竞业限制期限，不得超过二年”，该规定中并未限定离职员工与竞争单位建立劳动关系，才属于违反竞业限制，而是规定为“到”竞争单位，该处禁止的是为竞争单位提供劳动，范围广，而不仅限于与竞争单位订立劳动合同。根据立法本意，离职员工即使是以非劳动关系的形式到竞争单位，亦属于竞业限制规制范畴。

### 三、本案的启示

《中华人民共和国劳动合同法》第二十四条规定，在解除或者终止劳动合同后，竞业限制人员不得到与本单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位工作，或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务。

部分劳动者或用人单位认为该条款中的“用人单位”是专指与劳动者建立劳动关系的单位，该理解是存在偏差的。竞业限制并不以劳动者与竞业单位建立劳动关系为前提，劳动者以非劳动关系形式到竞争单位也属于竞业限制规制的范畴。

1、《劳动合同法》第二十四条，关于竞业限制的规定，并未限定离职员工与竞争单位建立劳动关系，才属于违反竞业限制。实践中，离职员工、新用人单位为规避竞业限制，也基本不会由离职员工与存在竞争关系的新用人单位签订劳动合同、缴纳社保、发放工资等，而是会采用非劳动关系的形式，比如劳务派遣、劳务外包等非劳动关系的形式。如果允许离职劳动者以非劳动关系的形式到竞争单位提供服务或劳动，则会导致竞业限制的目的完全落空，这并非立法之本意。

2、经检索案例，多数法院也认为，劳动者以非劳动关系形式到竞争单位属于竞业限制规制的范畴。

宁波市中级人民法院曾作出（2019）浙02民终2491号民事判决书，涉案的余某搭乘竞争单位的车辆、参加旅游，虽余某辩称与第三方（非竞争单位）建立劳动关系，并对乘车、旅游作出了解释，两审法院认为用人单位已经竭尽举证能力，余某未尽合理避嫌之义务致使



用人单位有理由怀疑其与竞争单位存在不当关系，故应由余某进一步举证排除合理怀疑，余某未作出合理解释，应承担不利后果，法院认定余某违反竞业限制义务。

无锡市中级人民法院（2022）苏 02 民终 4332 号，更是明确阐明，在同行再就业巨大利益的诱惑下，为规避赔付高额违约金的风险，部分负有竞业限制义务的劳动者离职后会通过与第三方签订劳动合同或接受劳务派遣、劳务外包的形式来从事竞业行为，进而利用其掌握的商业秘密为原用人单位的竞争对手提供劳动，此举会对原用人单位造成巨大的损害，故亦属于竞业限制规制的范畴。

北京市第二中级人民法院（2021）京 02 民终 15092 号民事判决书，也认为“竞业限制行为……并不局限于建立劳动关系一种”。

此外，还有诸多类案判例，认为以非劳动关系的形式到竞争单位属于竞业限制规制的范畴。

#### 四、实操建议

对劳动者而言，如系负有竞业限制义务的员工，则应当严格履行竞业限制义务，通过劳务派遣、劳务外包等非劳动关系的形式，到竞争单位劳动或服务，并不能规避竞业限制义务，仍需承担违约责任。

对原用人单位而言，可与有竞业限制义务的员工约定竞业限制条款，并按约定支付竞业限制补偿金，如发现劳动者违反竞业限制义务的，应当及时固定、保全证据，维护自身权益。

对新用人单位而言，招用员工时，尤其高级管理人员、高级技术人员及可能负有保密义务的员工，应当了解员工是否与原用人单位之间存在竞业限制约定。

鼓动、教唆劳动者采用劳务派遣、劳务外包等非劳动关系形式到新用人单位工作或提供服务，该“规避措施”并不能规避风险。另，如果明知新员工是负有保密义务的员工，仍获取、使用商业秘密的，可能会被视为侵犯商业秘密，需承担相应的赔偿责任等。



## 【法规链接】

### 《劳动合同法》

**第二十三条** 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** 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。竞业限制的范围、地域、期限由用人单位与劳动者约定，竞业限制的约定不得违反法律、法规的规定。

在解除或者终止劳动合同后，前款规定的人员到与本单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位，或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务的竞业限制期限，不得超过二年。

### 《反不正当竞争法》

**第九条** 经营者不得实施下列侵犯商业秘密的行为：

（一）以盗窃、贿赂、欺诈、胁迫、电子侵入或者其他不正当手段获取权利人的商业秘密；

（二）披露、使用或者允许他人使用以前项手段获取的权利人的商业秘密；

（三）违反保密义务或者违反权利人有关保守商业秘密的要求，披露、使用或者允许他人使用其所掌握的商业秘密；

（四）教唆、引诱、帮助他人违反保密义务或者违反权利人有关保守商业秘密的要求，获取、披露、使用或者允许他人使用权利人的商业秘密。

经营者以外的其他自然人、法人和非法人组织实施前款所列违法行为的，视为侵犯商业秘密。



第三人明知或者应知商业秘密权利人的员工、前员工或者其他单位、个人实施本条第一款所列违法行为，仍获取、披露、使用或者允许他人使用该商业秘密的，视为侵犯商业秘密。

本法所称的商业秘密，是指不为公众所知悉、具有商业价值并经权利人采取相应保密措施的技术信息、经营信息等商业信息。

## 未约定补偿金额和竞业期限的竞业条款效力问题

文/北京恒都（宁波）律师事务所 徐健

### 【案情概要】

吕某于2020年3月初入职宁波某外贸公司(以下简称“A公司”),担任公司采购员。吕某与A公司签订有书面《劳动合同》,建立劳动关系。入职时吕某曾与A公司签订有《保密和竞业协议》,协议约定:吕某负责的业务渠道、供货来源、产品成本、交易价格均属于保密范围,未经公司许可,不得直接或间接参与竞业相关事务,否则要承担违约责任,支付违约金,竞业限制的违约金为吕某上年度年总收入的五倍。在职期间,吕某按照A公司的业务分配,实际负责了部分供货来源单位的联系和采购事务。

2022年8月下旬,吕某因个人原因向A公司提出辞职。同年9月初就入职另一家外贸公司(B公司),仍然做着采购员的工作。A公司在后续经营中发现吕某在离职后就违反了竞业限制义务,不仅在竞争行业工作,而且还和吕某在职期间负责的供货来源单位联系并进行了交易。

为此,A公司在本律师协助下,采取多种合法手段,迅速开始收集证据(包括但不限于微信公证、邮寄取证、客户协助、获取报关资料、调查机构介入等),收集完充足证据并形成完整证据链后,申请了劳动仲裁,要求吕某返还竞业补偿金、继续履行竞业协议、支付违反竞业限制违约金、支付维权费用(律师费、调查费、公证费)。

### 【裁审概况】

吕某认为:1、双方的《保密和竞业协议》没有约定竞业限制期



限，补偿金金额；吕某只是个采购员，不属于高级管理人员、高级技术人员及其他负有有保密义务的人员，所以竞业条款是无效的。2、A公司也没有按月支付竞业限制补偿金，且吕某收到款项后都予以退还，也表明吕某不愿意接受竞业限制的约定。3、B公司与A公司的供货商联系，是在吕某离职之前，吕某并没有将在职期间供应商的信息、产品价格泄露给B公司。因为，即使《保密和竞业协议》有效的话，吕某也没有违反竞业限制义务。

A公司认为：1、因竞业条款和保密条款同在《保密和竞业协议》中，该协议是入职时签署，竞业期限包括了在职期限的竞业和离职后竞业，公司签署时并不知道吕某何时离职，由于保密义务是长期的，公司希望竞业义务也是长期的。同时，吕某在离职办手续时再次签署文件表示会遵守竞业条款，说明双方已经达成了离职后长期竞业的合意。只是由于法律对离职后竞业期限有二年的最长期限限制，超出部分视为无效。另外，法律对于补偿金金额有最低限额，公司支付的补偿金也符合法律规定的最低要求。故，竞业限制条款是完全有效的。2、法律规定，用人单位连续三个月不支付竞业限制补偿金的，劳动者才有权主张解除竞业限制，A公司只是出现个别月未及时支付，但没有达到吕某可解除竞业限制的条件。3、竞业限制和侵犯商业秘密是两种不同性质的法律关系，法院立案的案由和审查重点都不一样。竞业限制主要是违约行为，而侵犯商业秘密主要是侵权行为。本案只是违反竞业限制纠纷，至于吕某与B公司是否侵犯商业秘密，并不影响竞业限制义务。

仲裁及法院裁判观点及结果：未约定经济补偿或约定的经济补偿过低的，不影响竞业限制条款或协议的效力。竞业限制协议没有约定期限的，竞业限制期限为2年。根据A公司提交的证据，完整地呈现了吕某在B公司从事与A公司存在竞争关系的游泳充气制品等销售工作，违反《竞业协议》中有关“吕某同意，未获得A公司的允许，不能直接或间接参与竞业相关事务”的约定。故，仲裁及法院最后要求吕某返还已发放的竞业补偿金、继续履行竞业协议、支付违反竞业限



制违约金。

### 【代理律师评析】

#### 一、争议焦点

1、竞业补偿、竞业期限是否是竞业限制条款的必备要件、可否缺失？

2、竞业限制如何解除？

3、违反竞业限制与侵犯商业秘密是否互为前提？

#### 二、法律分析：

关于焦点 1：本案中，由于 A 公司拟定的《竞业协议》中确实没有关于竞业补偿、竞业期限的明确约定。那这两个内容是竞业协议的必备条款呢？还是竞业协议的一般性条款，可以或缺？这两个内容如果缺失，是否会影响竞业限制条款，甚至导致竞业限制条款没有法律效力呢？这些疑问对于竞业限制是极其重要的，也是劳动者和单位特别关注的。

本律师认为，我国现有法律对于竞业补偿费用、竞业期限都有相应兜底规定，比如法律对竞业的经济补偿有最低限额保障，即员工履行了竞业限制义务的，有权要求单位按照员工劳动关系解除或终止前 12 个月平均工资 30% 的标准支付竞业补偿。法律对于员工离职后竞业期限有最长期限规定，即离职后竞业期限最长为两年。这意味着即使劳动者和单位没有约定或者约定超过界限时，都应该沿用上述兜底规定。从立案角度而言，兜底条款的出现即意味着对当事方自有约定的一种授权，这既维护了意思自治的立法原则，也维护了公平正义的立法宗旨。

关于焦点 2：竞业限制条款或协议一旦生效，解除竞业限制必须满足法定条件或付出相应代价。对此，最高院、浙江省高院有相关意见，单位可以随时请求解除竞业限制协议，但劳动者有权要求单位额外支付三个月竞业限制补偿。同时，为了维护劳动者权益和单位合法利益的平衡，劳动者解除竞业限制协议有一个必备前提，即单位原因导致三个月未支付经济补偿给劳动者，这种情况下，劳动者可以向法



院请求解除竞业限制协议，也可以以行动表示解除竞业限制。具体到本案，吕某自作主张把竞业补偿退回单位，并不能达到解除竞业限制的目的，也不能否认劳资双方已经达成竞业限制约定的事实。

关于焦点 3：竞业限制和商业秘密既有密切关系，也有显著不同。浙江省高院对此问题也有明确意见，劳动者违反竞业限制约定不以泄露商业秘密为条件，两者系不同行为。用人单位根据《反不正当竞争法》要求劳动者承担商业秘密侵权责任，又根据竞业限制条款或协议要求劳动者就其违反竞业限制约定的行为承担违约责任的，法院可同时支持。具体到本案，吕某刻意将竞业限制和商业秘密混为一谈，妄图以自己未泄密来掩盖其违反竞业限制的事实，吕某这种掩耳盗铃的做法显然无法蒙混过关。

### 三、实操建议

从劳动者角度来看，劳动者一旦签署了竞业限制协议或条款，就应自觉遵循，不应故意违反，否则将承担违约的法律责任，除返还单位已付竞业补偿、支付违约金外，还会影响自己在圈子中声誉。更为重要的是，还极有可能会为新单位带来后续法律风险，新单位和劳动者会涉及共同侵犯原单位的商业秘密。但同时，劳动者遵守竞业限制约定的，也有权从原单位获得竞业补偿，达到一定程度的，也有权解除竞业限制，当这些权益受损时，劳动者也该积极维权。

从企业的角度来看，企业要注重保护自身商业秘密，应聘请专业的律师积极设计和完善包括竞业限制条款、保密条款在内的整套商业秘密保护体系，留住企业人才，即使劳动者离职，企业也应主动及时地支付竞业补偿，不要因小失大。一旦劳动者行使解除权后，企业商业秘密的保护就会出现巨大漏洞。但同时，一旦发现劳动者在同业竞争企业就职，就应该积极聘请具有丰富的法律知识和实践经验的专业化律师，运用多种合法有效的举证手段，积极收集尽可能全面的证据，杜绝竞争同行获取自身商业秘密，维护企业自身的合法权益。

另外，竞业限制纠纷中还涉及一个司法实务的难点，即同业竞争如何认定。有从单位所属的行业及经营范围来认定的，也有从实际经



营项目或交易产品来认定的。前者范围太过宽泛，很容易形成打击面太大，劳动者的合法权益得不到保障。后者范围太过于细化，实务中取证相当困难，还会涉及专业化的技术性鉴别问题。本律师认为，具体到个案，前后两家公司是否存在竞争关系，并不能简单以工商注册时的经营范围来判断。根据法无禁止即可为的民商法律立法原则，超出经营范围的一般交易也是得到法律允许和认可的，认定同业竞争，要从宏观和微观两个层面进行分析。从宏观上来看，两家公司应该属于同一个行业，比如外贸行业，汽车制造行业。从微观上来看，两家公司的具体业务是否完全相同、类似或有重叠，这就需要律师从法律专业角度去分析和权衡。只有坚持宏观、微观相结合的角度获取的结论，才能获得司法机构的认可和支持。

### 【法规链接】

#### 最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）

**第三十六条** 当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制，但未约定解除或者终止劳动合同后给予劳动者经济补偿，劳动者履行了竞业限制义务，要求用人单位按照劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月平均工资的30%按月支付经济补偿的，人民法院应予支持。

前款规定的月平均工资的30%低于劳动合同履行地最低工资标准的，按照劳动合同履行地最低工资标准支付。

**第三十八条** 当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制和经济补偿，劳动合同解除或者终止后，因用人单位的原因导致三个月未支付经济补偿，劳动者请求解除竞业限制约定的，人民法院应予支持。

**第三十九条** 在竞业限制期限内，用人单位请求解除竞业限制协议的，人民法院应予支持。

在解除竞业限制协议时，劳动者请求用人单位额外支付劳动者三个月的竞业限制经济补偿的，人民法院应予支持。



## 《浙江省高级人民法院民事审判第一庭、浙江省劳动人事争议仲裁院关于审理劳动争议案件若干问题的解答（三）》

二、用人单位与劳动者约定了竞业限制，但未约定经济补偿或者约定的经济补偿过低，竞业限制条款或协议的效力如何认定？

答：用人单位与劳动者约定了竞业限制，但未约定经济补偿或约定的经济补偿过低的，不影响竞业限制条款或协议的效力。

用人单位可按照劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月平均工资的30%按月支付或补足经济补偿。该标准低于劳动合同履行地最低工资标准的，按照劳动合同履行地最低工资标准支付。

劳动合同解除或者终止后，因用人单位原因未支付经济补偿达三个月，劳动者此后实施了竞业限制行为，视为劳动者已以其行为提出解除竞业限制约定，用人单位要求劳动者承担违反竞业限制违约责任的，不予支持。

四、劳动者违反竞业限制约定并泄露用人单位商业秘密，用人单位诉请劳动者承担商业秘密侵权责任，又要求劳动者承担违反竞业限制违约责任的，能否支持？

答：劳动者违反竞业限制约定不以泄露商业秘密为条件，两者系不同行为。用人单位根据《反不正当竞争法》要求劳动者承担商业秘密侵权责任，又根据竞业限制条款或协议要求劳动者就其违反竞业限制约定的行为承担违约责任的，可予支持。

### 《浙江省技术秘密保护办法》

**第十四条** 竞业限制协议约定的竞业限制期限最长不得超过2年。竞业限制协议没有约定期限的，竞业限制的期限为2年。



## 员工侵犯企业商业秘密的赔偿问题

文/北京康达（宁波）律师事务所 柯梦

### 【案情概要】

刘某于2013年4月13日进入A公司，双方签订书面劳动合同，约定刘某岗位为软件总工程师。2019年12月8日，双方签订《保密和竞业限制协议》，约定：本合同项下商业秘密是指甲方（系A公司）（和/或其关联公司）向乙方（即刘某）提供的，或者乙方在甲方工作期间所了解到的，或者乙方为履行职务或执行甲方（和/或其关联公司）任务而开发出来的，或者由甲方（和/或其关联公司）向第三方承担有保密义务的而为乙方所了解到的甲方（和/或其关联公司）和或第三方的技术信息、经营信息或其他信息；乙方应于劳动合同终止、解除或者甲方提出要求时，按照甲方要求的方式、程序、时间以及其他要求返还属于甲方的财物，包括上述保密信息载体，不得扣留、带出、转让或者擅自销毁；乙方将保密信息私自抄录、复制、转发或者以其他任何形式带出甲方或者提供给第三方阅读、保留、复制、传递等，视为违反保密义务；乙方不得违反保密义务和不引诱义务，乙方违反保密义务和不引诱义务的，应按以下标准向甲方支付违约金，若违约金不足以弥补甲方因此造成的损失，乙方应承担不足部分的赔偿责任及甲方追偿经济损失的合理费用，违约金为50万元，乙方在职期间违反保密义务的，甲方仍然有权依据其规章制度对乙方进行处分，直至解除劳动合同等。A公司成立时源代码放在了公司本地的一台服务器上的，2018年左右A公司以刘某的个人名义开通了一个阿里云账号并绑定了刘某的私人手机号码，通过这个账号购买了一台服务器，源代码就放在该服务器里。刘某享有A公司最高的源代码管理权限，所有公司员工使用源代码的权限都是由刘某来进行授权的。2020年3月，刘某通过其个人账号又在阿里云上采购了一台服务器然后把之前的源代码转移到了刚



采购的服务器上。2021年1月，A公司向刘某发函解除劳动合同。但刘某未向A公司返还其保管的源代码，也未再向其他公司员工进行过使用授权。

A公司于2021年3月提起诉讼，要求刘某返还其在阿里云平台擅自拷贝的源代码、支付违反保密协议的违约金50万元、赔偿损失100万元。

### 【裁审概况】

A公司主张：刘某持有的源代码属于A公司的商业秘密，为公司创造了巨额的价值，且刘某与A公司已经签订了《保密和竞业限制协议》，该协议合法有效，A公司已经采取了保密措施，刘某作为A公司的员工，应遵守该协议的相关保密义务；现A公司与刘某已经解除了劳动合同，刘某应向A公司返还其保存的A公司的源代码；同时刘某未经公司允许擅自购买服务器，将属于公司的源代码转移到其个人持有的账户中，系将A公司商业秘密带出公司控制的行为，刘某的上述行为已经违反了保密义务。刘某与A公司解除劳动关系后，未向公司返还源代码，也未向公司其他员工进行使用的授权，致使公司的生产运营陷入困境，造成公司巨大的损失，理应按协议约定向公司支付违约金50万元，并赔偿公司实际损失100万元。

刘某的主张：A公司与刘某存在劳动关系属实，但依据劳动法的规定，员工需要向公司支付违约金情况仅为《劳动合同法》规定的第二十二条、第二十三条中违反服务期约定与竞业限制约定的条款，同时《劳动合同法》第二十五条规定：除本法第二十二条和第二十三条规定的情形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。故A公司主张刘某因违反保密义务而支付违约金50万元没有法律依据。关于损失，因刘某不服公司对其解除劳动关系的行为，公司又取消其进入公司的权限，无法向其他员工作出授权；而且公司大股东也没有联系他开通其他员工的使用权限，故刘某无主观故意，不应向公司支付赔偿。



法院判决观点及结果：源代码属A公司财产，且是A公司生产经营的重要技术信息，刘某控制源代码拒不返还，显属无理，其辩称不需承担向A公司返还源代码的义务，不予支持。刘某经A公司催讨至今拒不返还源代码、拒不授权A公司工作人员使用源代码，违反了保密协议，给A公司造成经济损失，应予赔偿，结合刘某拒不归还的时间、源代码对A公司经营的影响程度等因素，判决刘某于判决生效之日起十日内向A公司返还源代码；刘某于判决生效之日起十日内赔偿A公司30万元。

### 【代理律师评析】

#### 一、争议焦点

- 1、源代码是否属于A公司的商业秘密？
- 2、刘某是否违反保密义务？
- 3、刘某是否需要向A公司支付违约金50万元？
- 4、刘某是否需要赔偿A公司100万元？

#### 二、法律分析

关于争议焦点1，商业秘密是指不为公众所知、能为权利人带来经济利益、具有实用性并经权利人采取保密措施的技术信息和经营信息。本案中A公司是一家网络技术公司，源代码是A公司生产经营的重要技术信息，为企业的生产经营创造了巨大的经济价值，同时A公司采取了一系列的保护措施，包括与接触A公司商业秘密的刘某签订《保密和竞业限制协议》，已经履行了保密义务。因此A公司的源代码属于商业秘密。

关于争议焦点2，刘某与A公司的签订的《保密和竞业限制协议》中约定，乙方应于劳动合同终止、解除或者甲方提出要求时，按照甲方要求的方式、程序、时间以及其他要求返还属于甲方的财物，包括上述保密信息载体，不得扣留、带出、转让或者擅自销毁；乙方将保密信息私自抄录、复制、转发或者以其他任何形式带出甲方或者提供给第三方阅读、保留、复制、传递等，视为违反保密义务。本案中，刘某拒不返还属于A公司的源代码，又未经



A公司同意通过其个人账号又在阿里云上采购了一台服务器然后把之前的源代码转移到了刚采购的服务器上，上述行为均是违反了《保密和竞业限制协议》的保密义务。故刘某违反保密义务属实。

关于争议焦点3，《劳动合同法》对员工应承担违约金作了明确的约定，即员工除了违反第二十二条的服务期条款及第二十三条的竞业限制条款时才能承担违约金，其他情况不得约定员工承担违约金，本案中员工仅是违反了保密义务，故违约金条款不适用于刘某。

关于争议焦点4，本文前部分已经论述了刘某违反了保密义务，依据《保密与竞业限制协议》的约定，乙方违反保密义务和不引诱义务的，应按以下标准向甲方支付违约金，若违约金不足以弥补甲方因此造成的损失，乙方应承担不足部分的赔偿责任及甲方追偿经济损失的合理费用，违约金为50万元。因违约金的约定不符合《劳动合同法》的规定，本案A公司主张的50万元违约金的诉求，法院未予支持，但考虑刘某拒不归还源代码的时间及不授权公司员工使用权限的行为、源代码对A公司经营的影响程度等因素，酌情判决刘某应向A公司赔偿30万元。

### 三、实操建议

作为企业，商业秘密为企业的生产经营带来巨大的利益，因此，我们建议企业做好商业秘密保护的相关配套制度，并渗透到企业管理中去，规章制度、保密协议、竞业限制协议均需要落实到位；同时因侵犯商业秘密的行为可能涉及刑事犯罪，建议在取证时寻求公安机关的帮助，及时维护自身的合法权益。

作为劳动者而言，履行企业的保密义务是员工勤勉义务及诚实守信原则的体现，在与用人单位的劳动关系存续期间及劳动关系终止后均应保守履职过程中知悉、持有的商业秘密，并且在离职后将属于公司的财产（包含商业秘密的载体）返还给公司，不能因为某些个人的原因致使自己承担巨额的赔偿责任。



## 【法规链接】

### 《最高人民法院关于审理侵犯商业秘密民事案件适用法律若干问题的规定》

**第一条** 与技术有关的结构、原料、组分、配方、材料、样品、样式、植物新品种繁殖材料、工艺、方法或其步骤、算法、数据、计算机程序及其有关文档等信息，人民法院可以认定构成反不正当竞争法第九条第四款所称的技术信息。

### 《中华人民共和国劳动合同法》

**第二十三条** 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。

### 《中华人民共和国劳动合同法》

**第二十五条** 除本法第二十二条和第二十三条规定的情形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。

## 未依法登记的用人单位，如何承担员工工伤赔偿责任

文/浙江众诺律师事务所 吴德朝 李红利

### 【案情概要】

2016年2月，熊某某进入毛某某经营的石英石工厂（该工厂未进行工商登记）工作，负责石英石的切削、打磨、安装等。因为所在的工作场所无有效的粉尘防护措施，熊某某工作三年半左右后开始出现胸闷气喘现象。2020年12月，上海市肺科医院（上海职业病防治院）对熊某某作出疾病诊断证明：双肺自发性畸形，矽肺叁期。

2020年12月，熊某某向宁波市海曙区援助中心申请法律援助。两位律师接受法援中心的指派，经过了解案情和审核证据后，确定按照非法用工致使职业病的维权思路及方案，要求毛某某支付熊某某一



次性赔偿金、治疗期间的生活费、医疗费、护理费、住院期间的伙食补助费、鉴定费、交通费等各项工伤保险待遇合计160余万元。

### 【裁审概况】

办案第一步，首先要确定熊某某的伤残级别，才可以要求各项工伤保险待遇。如果熊某某直接向劳动能力鉴定委员会申请鉴定工伤伤残级别，因为工伤认定鉴定程序及被申请人的主体均存在问题，鉴定申请不会得到受理。只能向司法鉴定所申请司法鉴定，初步确定熊某某的伤残为工伤三级。之后熊某某向用工所在地的区劳动人事争议仲裁委员会申请劳动仲裁。因主体不适格，仲裁委作出不予受理的通知书。律师又帮助熊某某向法院起诉。

该案件经过开庭审理（交换证据）、重新鉴定等程序，2021年5月24日，宁波市劳动能力鉴定委员会作出鉴定结论：二级。因为伤残级别发生改变，律师帮助熊某某向法院递交了变更诉讼请求申请书。后法院对该案件进行第二次开庭，律师准时到庭发表辩论意见。2021年10月28日，法院作出一审判决，支持了熊某某的大部分诉讼请求，判决被告毛某某支付原告熊某某各项工伤保险待遇合计117余万元。被告毛某某对此判决书不服，向中院提起了上诉。援助中心继续指派两位律师为熊某某提供法律援助。二审庭审中，援助律师发表了详细的答辩状和代理意见，请求法院依法维持原判。后二审法院维持了一审判决，驳回了毛某某的上诉。

### 【代理律师评析】

#### 一、本案应该选择哪一种诉讼途径

律师经过了解案情及审核证据后，分析认为该案件应该按照非法用工纠纷处理，不能按照提供劳务者受害责任纠纷处理。熊某某尘肺疾病引发的主要原因在于工作环境因素，如果按照提供劳务者受害责任纠纷，致病的因果关系举证责任在于熊某某，举证相当困难，而且尘肺职业病按照人身损害伤残鉴定标准无法进行鉴定。

律师经过分析后，决定按照非法用工的诉讼途径来帮助熊某某维权。毛某某的工厂未经市场监督管理局登记、注册，并不具备用工主



体资格,可以按照非法用工来处理。熊某某可以按照《工伤保险条例》、《非法用工单位伤亡人员一次性赔偿办法》等法律法规,要求毛某某承担工伤保险待遇的赔偿责任。

## 二、劳动能力鉴定困难重重

一般的工伤案件,都要经过工伤认定、劳动能力初次鉴定、劳动能力再次鉴定等程序。但是非法用工导致的职业病案件,在实践中少之又少。本案中,法院委托宁波市劳动能力鉴定委员会进行鉴定时,因为该案件属于宁波首例非法用工职业病案件,相关部门也无具体实操经验,重新鉴定也困难重重。援助律师多次到职业病鉴定中心、劳动能力鉴定委员会等部门进行沟通,重新鉴定才得以安排。

三、鉴定结论改变之后,要及时地变更(增加)诉讼请求,维护熊某某的合法权益

本案中,经过重新鉴定,宁波市劳动能力鉴定委员会作出鉴定结论:二级。因为伤残级别由三级变更为二级,发生改变,律师帮助熊某某向法院递交了变更诉讼请求申请书,增加相关的诉讼请求。

四、对于劳动者和用工方,都应该注意生产安全,注意职业病的防范

用工方要注意规范用工、安全生产,要依法向市场监督管理部门申请注册、登记,合法地用工;而且注意生产场所的环境状况,保障劳动者在安全的环境中生产、劳动。作为劳动者,最好到合法登记、用工规范的企业中工作,并在劳动中做好防护工作,加强自我安全保护。

### 【法规链接】

#### 《非法用工单位伤亡人员一次性赔偿办法》

**第二条** 本办法所称非法用工单位伤亡人员,是指无营业执照或者未经依法登记、备案的单位以及被依法吊销营业执照或者撤销登记、备案的单位受到事故伤害或者患职业病的职工,或者用人单位使用童工造成的伤残、死亡童工。

**第三条** 一次性赔偿包括受到事故伤害或者患职业病的职工或童工在治疗期间的费用和一次性赔偿金。一次性赔偿金数额应当在受



到事故伤害或者患职业病的职工或童工死亡或者经劳动能力鉴定后确定。

**第四条** 劳动能力鉴定按照属地原则由单位所在地设区的市级劳动能力鉴定委员会办理。劳动能力鉴定费用由伤亡职工或童工所在单位支付。

职工或童工受到事故伤害或者患职业病，在劳动能力鉴定之前进行治疗期间的生活费按照统筹地区上年度职工月平均工资标准确定，医疗费、护理费、住院期间的伙食补助费以及所需的交通费等费用按照《工伤保险条例》规定的标准和范围确定，并全部由伤残职工或童工所在单位支付。

**第五条** 一次性赔偿金按照以下标准支付：

一级伤残的为赔偿基数的16倍，二级伤残的为赔偿基数的14倍，三级伤残的为赔偿基数的12倍，四级伤残的为赔偿基数的10倍，五级伤残的为赔偿基数的8倍，六级伤残的为赔偿基数的6倍，七级伤残的为赔偿基数的4倍，八级伤残的为赔偿基数的3倍，九级伤残的为赔偿基数的2倍，十级伤残的为赔偿基数的1倍。

前款所称赔偿基数，是指单位所在工伤保险统筹地区上年度职工年平均工资。

## 罗某某诉宁波某物业有限公司劳动争议案

### ——超龄人员是否可以认定工伤

文 / 浙江太安律师事务所 徐春、吴秋玉

#### 【案情概要】

罗某艳（已死亡）出生于1958年10月21日，2018年6月1日进入宁波某物业有限公司，被安排在发展大厦从事保洁工作。2018年10月21日达到法定退休年龄后仍然在发展大厦从事保洁工作，工资照发。2022年2月27日上午10时许，罗某艳在发展大厦工作时突发疾病被送至宁波市市医疗中心李惠利（东部院区）医院治疗，次日上午7时左右死亡，死亡原因为高血压、脑梗致脑出血。后2022



年4月13日罗某某（其女儿）向宁波市劳动人事仲裁委员会提起确认劳动关系之诉。

### 【裁审概况】

（一）仲裁（确认劳动关系纠纷），因证据不足，仲裁委驳回申请人罗某某（罗某艳女儿）确认劳动关系的仲裁请求。

（二）一审（确认劳动关系纠纷），律师通过《调查令》取得相关工资支付记录，法院判决确认罗某艳与宁波某物业有限公司在2018年6月1日至2018年10月21日期间存在事实劳动关系。

2022年12月29日，宁波市鄞州区人力资源和社会保障局出具《认定工伤决定书》，认定罗某艳突发疾病死亡系工伤。

（三）一审（工伤保险待遇纠纷），因二审行政确认案件尚未审结，裁定中止，后双方在二审行政确认诉讼中达成调解。

（四）行政复议，宁波市鄞州区人民政府认为：《工伤保险条例》第五条第二款规定，县级以上地方各级人民政府社会保险行政部门负责本行政区域内的工伤保险工作。宁波市鄞州区人力资源和社会保障局属于法律法规授权的宁波市鄞州区行政区域内的劳动和社会保障管理行政机关，对劳动者工伤的认定是其法定职责。

根据《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）第二条规定：“达到或超过法定退休年龄，但未办理退休手续或者未依法享受城镇职工基本养老保险待遇，继续在原用人单位工作期间受到事故伤害或患职业病的，用人单位依法承担工伤保险责任。”本案中，民事判决书、仙桃市社会保险局出具的证明、被申请人对相关人员的调查（询问）笔录以及刘长山的证人证言能够相互佐证，证明死亡职工罗某艳达到法定退休年龄后，未办理退休手续，亦未依法享受城镇职工基本养老保险待遇，继续在申请人处从事保洁工作。因此，罗某艳在工作期间受到事故伤害，申请人应当依法承担工伤保险责任。根据《工伤保险条例》第十五条第一款第一项规定：“职工有下列情形之一的，视同工伤：（一）在工作时间和工作岗位，突发疾病死亡或者在48小时之内经抢救无效



死亡的；”本案中，被申请人对相关人员的调查(询问)笔录、刘长山的证人证言、宁波市医疗中心李惠利医院(东部院区)抢救病历、急诊危急值记录和CT诊断报告单、仙桃市郭河镇工农村卫生室居民死亡医学证明(推断)书能够相互佐证，证明罗某艳是在工作时间和工作岗位，突发疾病在48小时之内经抢救无效死亡的。另，根据《工伤保险条例》第十九条第二款规定：“职工或者其近亲属认为是工伤，用人单位不认为是工伤的，由用人单位承担举证责任。”宁波市鄞州区人力资源和社会保障局于2022年11月16日作出《工伤认定举证通知书》，并直接送达申请人的委托代理人，告知宁波某物业有限公司“如果你公司不认为是工伤，请在接到本通知五日内向本局提交能证明罗某艳的死亡不符合工伤情形的证据材料”，但宁波某物业有限公司在规定举证期限内未提交相关证据材料，属于举证不能，故综合全案证据，罗某艳的死亡应属视同工伤。因此，被申请人依据《工伤保险条例》相关规定，认定罗某艳发生的事故属于在工作时间和工作岗位，突发疾病在48小时内经抢救无效死亡的情形并无不当，本机关对申请人请求撤销的主张不予支持。

(五)一审(行政确认)，本案的争议焦点为鄞州人社局作出的《认定工伤决定书》认定事实是否清楚，适用法律是否正确。《人力资源和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)第二条第一款规定：“达到或超过法定退休年龄，但未办理退休手续或者未依法享受城镇职工基本养老保险待遇，继续在原用人单位工作期间受到事故伤害或患职业病的，用人单位依法承担工伤保险责任。”本案中，罗某艳与宁波某物业有限公司在2018年6月1日至2018年10月21日期间存在事实劳动关系，在达到法定退休年龄后，罗某艳仍继续在宁波某物业有限公司处工作直至2022年2月27日，且未办理过退休手续，也未享受城镇职工基本养老保险待遇，故根据《工伤保险条例》第十五条第一款第一项的规定，罗某艳在工作时间和工作岗位，突发疾病在48小时之内经抢救无效死亡，应予视同工伤。鄞州人社局据此作出《认定工伤决定书》，



并无不当。鄞州区政府复议予以维持，亦符合法律规定。对于宁波某物业有限公司认为系罗某艳家属故意放弃治疗，导致罗某艳在48小时内经抢救无效死亡，罗某艳的死亡不符合《工伤保险条例》第十五条第一款第一项规定的主张，本院认为，从在案的罗某艳病历和医生王某、罗某某的调查（询问）笔录等证据来看，罗某艳入院后的检查显示其右侧基底节区大面积脑出血并破入脑室，还发现其凝血功能不符合手术指标，要先进行药物介入达成手术指标值以后才可以做手术，且可能手术中直接死亡，最理想的是把命保住，成为植物人，醒过来的可能性不大。因此，罗某艳的家属根据罗某艳的病情及其家庭经济情况，选择放弃治疗实属无奈之举，并不违反法律禁止性规定。宁波某物业有限公司并未提供足够证据证明罗某艳家属系在罗某艳完全可以获得有效救治的情况下，出于不良动机故意放弃对罗某艳的抢救，故对宁波某物业有限公司的上述主张，本院不予支持。鄞州人社局在受理罗某某的工伤认定申请后，经调查，在法定期限内作出被诉工伤认定决定，程序合法。鄞州区政府在收到复议申请后予以审查受理，通知鄞州人社局答复并提交有关证据、依据，通知罗某某参加复议，经延长复议期限后作出《行政复议决定书》并送达给各方当事人，复议程序合法。

综上，《认定工伤决定书》及《行政复议决定书》，认定事实清楚，适用法律正确，程序合法。宁波某物业公司的诉讼请求无相应事实和法律依据。

（六）二审（行政确认），宁波某物业公司继续上诉，后2024年2月29日双方达成和解，法院出具民事调解书，赔偿罗某某等人750000元，案件至此终结。

### 【代理律师评析】

（一）案件投射出劳动争议最基本问题：如何确认劳动关系？

根据《关于确立劳动关系有关事项的通知》劳社部发〔2005〕12号规定，确认劳动关系是需要从经济从属性、组织从属性、人身从属性来判断，本案难点在于当事人无法获取罗某艳生前的银行流水，不



能证明存在从属性。

律师的总体代理策略是根据《人力资源和社会保障部关于执行《工伤保险条例》若干问题的意见（二）》第二款规定“达到或超过法定退休年龄，但未办理退休手续或者未依法享受城镇职工基本养老保险待遇，构成工伤。”因此，首先要确认罗某艳生前已经在宁波某物业有限公司工作直至退休，但难点在于罗某艳已经死亡，无劳动合同，律师和家属都没有权限拉取银行流水。申请仲裁时，当事人只能提供从2021年10月9日至2022年3月10日的银行转账短信通知、一张工牌、一段录音，不足以确认罗某艳从2018年6月1日至2018年10月21日与宁波某物业有限公司存在事实劳动关系。仲裁委正是以证据不足驳回了申请。一审阶段，代理律师依法向法院申请调查令，依法向有关银行进行了调查，顺利取得了罗某艳2018年6月至2018年10月的银行流水，能够清晰反映宁波某物业有限公司按月发放罗某艳工资，因此法院判决确认存在事实劳动关系。

## （二）超龄人员是否可以认定工伤？

此问题，早有法律依据。《人力资源和社会保障部关于执行《工伤保险条例》若干问题的意见（二）》第二款规定“达到或超过法定退休年龄，但未办理退休手续或者未依法享受城镇职工基本养老保险待遇，继续在原用人单位工作期间受到事故伤害或患职业病的，用人单位依法承担工伤保险责任。”虽然人力资源和社会保障部已经有规范指引，但到实务阶段，各地执行情况并不一致。参考浙江省的判例，有因达到法定退休年龄不予认定工伤的，但也有达到法定退休年龄予以认定工伤的。因此，超龄人员受伤是否可以认定工伤？在实务操作中依旧存在争议，但我们可以看到社会的呼声与发展的趋势。2023年2月21日，宁波市一则新闻“60岁中通快递分拣工凌晨在岗位猝死，不认定工伤”冲上热搜，网友们纷纷抛出为什么不予认定工伤的疑问，这也表明超龄人员如何能够认定工伤是民众心中关切之事。

截至目前，一般实务操作中超龄人员能够认定工伤的情况为：确认受伤员工在退休之前是否已经在公司工作，并且具备劳动关系，这



个状态是否一直持续到退休，退休期间是否领取城镇职工基本养老保险待遇。

### 【法规链接】

#### 《关于确立劳动关系有关事项的通知》

一、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。

《人力资源和社会保障部关于执行《工伤保险条例》若干问题的意见（二）》

二、达到或超过法定退休年龄，但未办理退休手续或者未依法享受城镇职工基本养老保险待遇，继续在原用人单位工作期间受到事故伤害或患职业病的，用人单位依法承担工伤保险责任。

#### 《工伤保险条例》

**第十五条** 职工有下列情形之一的，视同工伤：

(一)在工作时间和工作岗位，突发疾病死亡或者在48小时之内经抢救无效死亡的；

**第十九条第二款** 职工或者其近亲属认为是工伤，用人单位不认为是工伤的，由用人单位承担举证责任。

#### 《最高人民法院行政审判庭关于超过法定退休年龄的进城务工农民因工伤亡的，应否适用〈工伤保险条例〉请示的答复》

山东省高级人民法院：

你院报送的《关于超过法定退休年龄的进城务工农民工作时间内受伤是否适用〈工伤保险条例〉的请示》收悉。经研究，原则同意你院的倾向性意见。即：用人单位聘用的超过法定退休年龄的务工农民，在工作时间内、因工作原因伤亡的，应当适用《工伤保险条例》的有关规定进行工伤认定。



## 《中华人民共和国行政诉讼法》

**第六十九条** 行政行为证据确凿，适用法律、法规正确，符合法定程序的，或者原告申请被告履行法定职责或者给付义务理由不成立的，人民法院判决驳回原告的诉讼请求。

**第七十九条** 复议机关与作出原行政行为的行政机关为共同被告的案件，人民法院应当对复议决定和原行政行为一并作出裁判。

## 董事长与其委任公司之间是否构成劳动关系

文 / 浙江天册（宁波）律师事务所 林成杰、李信含

### 【案情概要】

三方公司签订《股权转让协议》，载明转让方持有目标公司即 A 公司 100% 股权，收购方拟通过股权收购方式取得 A 公司的全部股权。同时约定，A 公司聘任转让方法定代表人曹某担任其董事长一年，自 A 公司股权转让至收购方名下起算。转让方承诺，曹某在担任 A 公司董事长期间不享有实际董事权利，其将获得 A 公司不高于 150 万元的综合报酬，届时由 A 公司与曹某签署书面协议为准。《股权转让协议》签订次日，各方对 A 公司的股权及法定代表人、高级管理人员在工商部门进行了变更登记，原法定代表人曹某变更为吴某，原执行董事兼总经理曹某亦变更为吴某。同时，曹某在多家公司担任法定代表人或相应职务，其社保由转让方公司予以缴纳。此后，A 公司在 2020 年 5 月至 12 月期间每月分两次向曹某支付款项，一笔为 2 万余元，另一笔为 10 万元，共计已支付 98 万余元。其中 2 万余元的该笔款项在三次支付时附言工资或代发工资。

后曹某向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，要求 A 公司支付拖欠的工资，即所获报酬与 150 万元之间的差额部分。仲裁委员会驳回了曹某的全部仲裁请求。曹某又向一审法院提起诉讼，一审法院驳回曹某的全部诉讼请求。曹某不服一审判决，提起上诉，二审法院判决驳回上诉、维持原判。



## 【裁审概况】

曹某主张：曹某与 A 公司之间构成事实劳动关系，劳动期限为 1 年，年薪为 150 万元。曹某认为，首先，他的工作内容确定，具体工作职责为《股权转让协议》中约定的内容。其次，我国现行法律法规均未排斥同一劳动者在多家公司任职。A 公司与董事长之间的委任关系并不排斥劳动合同关系的存在，即二者之间符合特定条件时还可以同时构成劳动法上的劳动合同关系。《公司法》第四十四条第二款规定，以法律形式明确肯定了董事长与公司之间可以形成劳动关系，委任关系与劳动关系并非绝对排斥、不能兼容。再次，A 公司在 2020 年 5 月至 2020 年 12 月期间已按月向他支付款项且部分备注明确为工资，符合劳动关系的构成要素，足以认定他与 A 公司之间构成事实劳动关系。退一步讲，即使认为他与 A 公司之间不完全符合确立劳动关系情形，则 A 公司仍应依据《股权转让协议》的约定或者承诺向提供了正常工作内容的劳动者足额支付劳动报酬。

综上所述，曹某认为其在约定的任职一年期限内，A 公司未作出任何解除或终止的告知，也未提出其履职不符约定，他主张的剩余报酬按照 150 万元/年的标准并未超过约定金额，结合之前每月实际获取的报酬金额，完全相符。

A 公司主张：股权变更登记后，A 公司并未实际聘任曹某担任公司董事长或执行董事职务，故不存在任职期限一说。A 公司已支付给曹某的 98 万余元是弥补曹某代表转让方履行《股权转让协议》合同义务时发生的各项开支而支付的补偿款，并非劳动报酬。《股权转让协议》约定补偿款总额不高于 150 万元，并不意味着 A 公司必须支付曹某 150 万元。曹某所主张的工作内容就是《股权转让协议》项下转让方承诺应履行的义务，而非作为劳动者的工作职责。因此在双方之间不成立劳动关系的前提下，A 公司不存在支付曹某劳动报酬的法律义务，何况 A 公司已支付了曹某 98 万余元补偿款，因此曹某主张“剩余劳动报酬”没有法律依据。

一审、二审裁判观点及结果：一审法院认为劳动者与用人单位形



成劳动关系需要符合三个条件：1. 用人单位和劳动者符合法律法规规定的主体资格；2. 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；3. 劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。根据查明的事实，《股权转让协议》中转让方指定曹某至 A 公司担任董事长（实际上，在股权转让后工商信息显示的法定代表人、执行董事等人员均由曹某变更为他人），《股权转让协议》中载明的曹某应从事的工作内容也系转让方承诺应履行的义务，且协议约定 A 公司聘任曹某担任公司董事长一年是基于转让方对该职位人员的委派权，由此可见，曹某与 A 公司之间并不存在建立实际意义上劳动关系的合意。在实际履行过程中，A 公司依法制定的各项劳动规章制度并不适用于曹某，曹某亦不受 A 公司劳动管理。A 公司发放给曹某的部分款项虽备注为工资，但不能仅以此备注认定双方之间存在劳动关系。综上，一审法院认为曹某与 A 公司之间并不存在劳动关系，现曹某基于其与 A 公司之间存在劳动关系，从而要求 A 公司支付约定的未支付的工资及经济补偿金无事实及法律依据，不予支持。

二审法院认为，曹某之诉请能够得以成立的前提在于其与 A 公司之间存在劳动关系。判断劳动者与用人单位是否存在劳动关系，需立足劳动关系的本质特征，且双方有建立劳动关系的合意。结合本案实际，曹某据以诉讼的关键证据是三方公司签订的《股权转让协议》。该协议虽然约定 A 公司聘任曹某担任董事长，但同时约定曹某担任董事长期间不享有实际董事权利，结合协议中各方权利义务约定内容可见，曹某之所以担任 A 公司董事长实为履行转让方在上述转让协议的义务所需，因此曹某与 A 公司之间并不存在建立劳动关系的合意，故曹某以上述《股权转让协议》为据主张其与 A 公司之间存在事实劳动关系，理由不能成立。至于曹某以其已实际提供正常劳动为由要求 A 公司支付约定报酬的上诉理由，《股权转让协议》约定：“各方确认，上述转让方指定董事在目标公司任职期间，将获得目标公司不高于人民币 150 万元的综合报酬，届时由目标公司与该指定董事签署书面协



议为准。”可见，曹某应得报酬金额应以其与 A 公司另行签署的书面协议为准，现曹某并未就此提供相应协议予以证明其主张，故曹某所主张的 150 万元报酬并非属于各方最终确认一致的金额。此外，由于 A 公司已向曹某支付了 98 万余元，因此曹某主张 A 公司未足额支付报酬，缺乏依据，不予支持。

### 【代理律师评析】

#### 一、争议焦点

曹某与 A 公司之间是否构成劳动关系？A 公司是否应当支付曹某主张的剩余劳动报酬款项？

#### 二、法律分析

（一）曹某与 A 公司之间并无建立劳动关系的合意。

虽然《股权转让协议》中约定“目标公司聘任自然人曹某担任目标公司董事长一年，自目标公司股权转让至收购方名下起算”，但曹某并非《股权转让协议》的一方，曹某获得“董事长”身份系受《股权转让协议》的转让方与收购方安排，曹某并非 A 公司自主招用的劳动者。《股权转让协议》签订后，A 公司并未同曹某签署旨在建立劳动关系的任何书面协议（如劳动合同、聘任协议），双方从未就建立劳动关系达成过一致意思表示。

（二）A 公司与曹某之间不存在管理与被管理的关系，即不具备劳动关系的人格从属性特征。

股权变更登记后，A 公司从未实际聘任曹某担任公司的董事长或执行董事职务。根据 A 公司的工商变更信息，A 公司未设董事会，仅设 1 名执行董事，且自股权变更之日起，先后由案外人吴某、陈某担任公司执行董事，曹某从未担任 A 公司执行董事职务。曹某更未实际履行过《公司法》及公司章程中执行董事的各项职权，如召集并主持股东会、执行股东会决议、制订公司财务方案等等，事实上，自股权变更登记完成后，曹某及其作为法定代表人的转让方便全面退出了 A 公司的经营管理，交由收购方及收购方指定的人员管理。曹某并未在 A 公司工作场所上班，不需要任何考勤，更不用说适用 A 公司的劳动



规章制度。曹某本身也是多家公司的法定代表人、负责人，且在多家公司担任执行董事、经理职务，根本不受 A 公司用工管理。

(三)曹某从事的与 A 公司有关的活动系曹某代表股权转让方履行《股权转让协议》项下的合同义务的行为，而非从事 A 公司安排的有报酬的劳动，曹某和 A 公司之间不具备劳动关系的经济从属性特征。

A 公司原是案外人股权转让方为开发房地产项目而设立的项目公司，本次股权转让交易的背景即为收购方拟通过收购 A 公司的股份，获得该项目用地的建设用地使用权并在其上从事商业房地产开发，以取得商业利益。

基于以上背景，《股权转让协议》约定“转让方指定人士担任目标公司董事长期间应尽其最大商业努力，协调项目开发的相关外部关系，协助目标公司之目标项目与某房地产公司及当地各政府部门进行沟通并协调各方关系，同时协调目标公司办理目标地块工程进场以及建设所需的政府批准文件以及其他与本次交易有关的文件。”该约定与转让方义务需履行的义务完全一致。除此外，协议并未约定该“董事长”需完成其他任务，该名义上的“董事长”唯一的作用便是对外协调，确保收购方获得前述地块的使用权并如期取得开发过程必需的各项证件。

协议签订后，曹某从事的与 A 公司有关的活动仅限于该条指向的活动，如协助 A 公司办理了“四证”（国有建设用地转让预告登记证、建设用地规划许可证、建设工程规划许可证、建设工程施工许可证），A 公司也在这一过程中向其支付了 98 万余元款项，但曹某从事的上述活动并不属于劳动关系中“从事用人单位安排的有报酬的劳动”，而系曹某代表转让方履行《股权转让协议》下转让方的合同义务的行为。加之曹某本身系转让方的大股东、法定代表人以及转让方指定的“董事长”人选，曹某从事的与 A 公司有关的活动本质上是其代表转让方履行《股权转让协议》项下合同义务的行为。《股权转让协议》约定了曹某对于转让方履行合同义务需承担连带责任，故曹某履行“董事长”职责的行为与其自身具有法律上重大的利害关系。此时，



曹某的履约行为完全不同于劳动关系中劳动者基于勤勉、忠实等义务向用人单位提供劳动，以作为交换劳动报酬的对价的行为。

综上所述，曹某与 A 公司之间不存在劳动关系，且《股权转让协议》约定综合报酬不高于 150 万元，故 A 公司支付曹某 98 万余元已经履行其付款义务，无需再支付曹某主张的剩余劳动报酬。

### 三、实操建议

公司与董事长之间虽然构成委任关系，但委任关系并不排斥劳动关系的存在，故不能一概而论地予以否定劳动关系。符合劳动关系认定标准的，董事长可以和公司建立劳动关系。公司与董事长是否存在劳动关系需要书面劳动合同或事实劳动关系的认定来确认。而在未签订书面劳动合同的情形下，劳动关系的认定主要从两个方面来判断：一是双方是否具有建立劳动关系的合意，二是双方是否具有人身和经济的强隶属关系。

此外，由于高管掌握着公司日常运营过程中具体的经营管理权，有权组织、安排并监督普通劳动者的工作，故其并非普通劳动者。若公司与高管存在劳动关系，即使与高管解除了聘任关系也不一定意味着劳动关系解除，往往需要对其工作内容进行变更或重新安排，对于高管解聘后的工作安排问题，不少企业在聘任高管时容易忽略，容易导致纠纷。

### 【法规链接】

#### 《劳动和社会保障部〈关于确立劳动关系有关事项的通知〉》

一、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。

二、用人单位未与劳动者签订劳动合同，认定双方存在劳动关系时可参照下列凭证：



(一) 工资支付凭证或记录(职工工资发放花名册)、缴纳各项社会保险费的记录;

(二) 用人单位向劳动者发放的“工作证”、“服务证”等能够证明身份的证件;

(三) 劳动者填写的用人单位招工招聘“登记表”、“报名表”等招用记录;

(四) 考勤记录;

(五) 其他劳动者的证言等。

其中,(一)、(三)、(四)项的有关凭证由用人单位负举证责任。

## **国外履行的劳动合同,续签时员工要求国内履行遭拒, 能否要求用人单位支付终止劳动合同的经济补偿金**

文/北京大成(宁波)律师事务所 张姣云

### **【案情概要】**

2008年1月1日,蒲某入职某公司,最近一期劳动合同约定合同期自2021年1月1日至2022年1月1日,工作地为越南,月工资为12000元。2021年12月底,蒲某从越南返回总部休假,此后明确表示因疫情严重不再继续前往越南工作,要求调回总部工作,2022年1月底,公司向蒲某发出劳动合同续签通知,拟按原劳动合同条款内容续签劳动合同。而蒲某则坚持要求回总部工作,薪酬按在越南的标准计发。双方进行了长达5个月的磋商,但能达成一致意见。在此期间公司按最低工资标准向蒲某支付工资。2022年5月15日,蒲某向公司发出了《终止劳动关系告知函》,认为公司已同意安排其担任新岗位,但工资仅为6000元,薪酬待遇和岗位提供与之前劳动合同约定的条件相差巨大,故认为公司没有维持或者提高劳动合同约定条件与其续签,据此决定终止双方的劳动合同。随后,蒲某提出仲裁,要求公司支付终止劳动合同经济补偿等。当地的劳动人事争议仲裁委员会最终驳回了蒲某的主张,蒲某随后起诉法院。



## 【裁审概况】

蒲某主张，公司在磋商过程中已同意了其调岗的请求，仅是就新岗位的薪酬及具体工作内容双方无法达成一致意见。公司给予的岗位薪酬为 6000 元，远低于其劳动合同约定的薪资，因此公司属于“用人单位未维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同”的情形，其有权终止劳动合同并主张经济补偿金。

公司则认为，双方从未就蒲某返回总部工作达成一致意见，去越南工作始终是公司的续订条件，蒲某因个人原因不同意续订并单方提出终止劳动合同，无权主张经济补偿金。

法院裁判观点及结果：

法院认为，双方最近一期劳动合同所约定的主要条件包括在越南工作以及月岗位工资 12000 元，对此公司已经同意按此标准续签并向蒲某提供了续签所需的劳动合同文本，是蒲某明确表示不愿继续在越南工作而使劳动合同续签未能完成。同时，蒲某主张的续签劳动合同条件为回总部工作以及不低于相当于其去越南工作前的薪酬标准，改变了原有劳动合同的主要条款内容，是就签订新的劳动合同发出的邀约或邀约邀请，而非在原有劳动合同基础上的续订。因此，蒲某主张公司支付经济补偿，缺乏事实和法律依据，法院不予支持。

最终一审判决驳回了蒲某的主张，二审判决维持原判。

## 【代理律师评析】

一、本案的焦点问题包括：

1. 劳动合同到期后事实劳动关系存续期间，员工是否可以终止劳动合同？

2. 劳动者是否有权获取劳动合同终止的经济补偿？

二、法律分析

关于焦点 1：

根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第三十四条第一款规定“劳动合同期满后，劳动者仍在原用人单位工作，原用人单位未表示异议的，视为双方同意以原条件继续



履行劳动合同。一方提出终止劳动关系的，人民法院应予支持。”也就是说，前一个劳动合同期满后，双方虽形成事实劳动关系，但没有期限约束，双方事实劳动关系处于不定期状态，在这个不定期状态下，当事人可依据《劳动合同法》第四十四条第1项“劳动合同期满的，劳动合同终止”的规定享有的劳动关系终止权延续至此，当事人结束这种不稳定的劳动关系视为符合《劳动合同法》第四十四条第1项规定的终止情形。因此，在事实劳动关系存续期间，劳动者有权据此提出终止劳动合同。

关于焦点2:

根据《劳动合同法》第四十六条规定“有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：…（五）除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形外，依照本法第四十四条第一项规定终止固定期限劳动合同的”，因此劳动者是否有权据此获取劳动合同终止的经济补偿，取决于“用人单位是否维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同”，如果用人单位确实维持或提高了劳动合同约定条件续订，则用人单位无需支付劳动合同终止的经济补偿，反之则需要支付经济补偿。

本案，如前文中法院裁判观点所述，公司维持原劳动合同约定条件续签，而蒲某则在原有劳动合同基础上就续签提出了新的邀约，双方无法达成一致意见，蒲某无权获取经济补偿。

### 三、实操建议

用人单位和劳动者签订的固定期限劳动合同到期，因双方持续就劳动合同续签条件进行磋商，导致双方形成事实劳动关系并存续。此类情形在企业管理中时有发生。企业应尽快就劳动合同续签予以确定，如无法与劳动者达成一致意见，应尽快终止双方劳动合同关系。

#### 【法规链接】

#### 《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》

**第三十四条** 劳动合同期满后，劳动者仍在原用人单位工作，原用人单位未表示异议的，视为双方同意以原条件继续履行劳动合同。



一方提出终止劳动关系的，人民法院应予支持。

根据劳动合同法第十四条规定，用人单位应当与劳动者签订无固定期限劳动合同而未签订的，人民法院可以视为双方之间存在无固定期限劳动合同关系，并以原劳动合同确定双方的权利义务关系。

### 《劳动合同法》

**第四十四条** 有下列情形之一的，劳动合同终止：

（一）劳动合同期满的； ...

**第四十六条** 有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：

...（五）除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形外，依照本法第四十四条第一项规定终止固定期限劳动合同的； ...

## 对用人单位解聘事由的合法性审查应限于通知事由

### ——常某等诉上海某公司劳动争议纠纷案例分析

文/浙江素豪律师事务所 李波

#### 【案情概要】

2010年12月，常某入职上海某公司，被指派至宁波市海曙区东门银泰某专柜从事导购岗位工作。上海某公司委托第三方某人力资源公司与常某签订劳动合同并代缴社会保险，同时由第三方某人力资源公司每月通过中国工商银行向常某发放工资。

2019年新冠肺炎疫情爆发，上海某公司因门店销售情况不佳，持续严重亏损，决定关闭宁波地区全部门店，解聘包括常某在内的所有柜台销售人员。

2021年5月21日，上海某公司组织包括常某在内的多名员工召开会议向员工通报：1. 个别线下亏损店铺关店；2. 宁波地区银泰体系3家店因条件问题与银泰达成6月30日闭店（宁波区域整体全店关闭）；3. 此次与大家沟通闭店后续安排。——常某在上述会议记录上签字确认。



2021年6月3日，上海某公司工作人员通过微信向常某发送了《解除劳动合同通知书》，载明：“因我司宁波东门银泰专柜于2021年6月30日撤柜，无法安排其他专柜工作。依据《劳动合同法》第三十六条规定，我公司作为用人单位与您经协商达成一致，现正式通知您于2021年6月30日依法解除双方之间的劳动关系，请您及时办理各项工作交接及离职手续。相关经济补偿金待后续沟通协商。”——常某收到上述通知后未做回复。

2021年6月29日，上海某公司工作人员通过微信告知常某的经济补偿金以最低月工资2010元的60%按11个月计算为13266元，并向常某邮寄了《解除劳动合同通知书》（内容同短信一致）及空白《解除〈劳动合同〉协议》各一份。——常某认为该经济补偿方案明显过低，严重侵害其合法权益，拒绝在《解除〈劳动合同〉协议》上签字。之后，上海某公司工作人员催促常某签字并回寄上述文件，常某不予回复并寻求承办律师提供法律服务。之后，常某以用人单位违法解除劳动合同为由向当地劳动争议仲裁委员会申请仲裁，要求用人单位支付二倍经济赔偿。

### 【裁审概况】

用人单位主张：公司经营情况恶化，门店关停，已同员工协商一致，目前只能以最低月工资2010元标准支付经济补偿金。

劳动者常某主张：1、上海某公司虽向员工通报撤柜，撤柜也很可能导致裁员，但其于2021年6月3日发送的《解除劳动合同通知书》载明“依据《劳动合同法》第三十六条规定，我司作为用人单位与您经协商达成一致，现正式通知您于2021年6月30日依法解除双方之间的劳动关系”，即该公司明确声明以“协商解除劳动合同”为法律依据解除与常某的劳动合同，而非因客观情况发生变化的无过错解除，缺乏事实依据，实属错误。2、该公司单方解除劳动合同时未事先通知工会，听取工会意见，显然未依法履行法定程序，亦属违法解除。3、即便该公司事后试图与常某就经济补偿方案达成书面协议，但常某最终未在空白《解除〈劳动合同〉协议》上签字，不能证明双



方已达成协商一致的意见；且公司所提出的经济补偿金标准远低于本地最低工资，存在严重侵权劳动者合法权益的恶意。

劳动人事争议仲裁委员会审查认为，根据《解除劳动合同通知书》记载，上海某公司依据《劳动合同法》第三十六条，即用人单位与劳动者协商一致解除劳动关系，而其所提交的会议记录和微信聊天记录不足以证明双方已经就解除劳动合同事宜协商一致，故确认公司违法解除，并裁决其应向常某支付违法解除的经济赔偿金。

上海某公司不服仲裁裁决，向一审法院提起诉讼，并在诉讼过程中主张其解除合同的依据在于劳动合同订立时的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，要求确认解除合法。

承办律师提交答辩意见，主张劳动合同解除权为形成权，对于解除决定合法性的审查，应以用人单位在提出解除时表述的理由为准。该公司在协商解除劳动关系时并未向常某作出因上述原因解除劳动合同的意思表示，故仍属违法解除。一审法院支持承办律师意见，判决公司仍应支付违法解除的经济赔偿金。

后上海某公司不服一审判决，上诉至二审法院。二审法院审查认为上诉请求不能成立，判决驳回上诉，维持原判。

### 【代理律师评析】

#### 一、本案争议焦点为案涉劳动关系的解除是否合法

1、从双方的沟通过程来看，上海某公司于2021年5月21日以会议形式通知“关店”、“此次与大家沟通闭店后续安排”，并未明确提出解除劳动合同事宜，亦未有证据证明常某曾对解除劳动合同作出相关意思表示。双方既没有协商的过程，更没有达成一致的结果，在此情况下，上海某公司直接向常某发送解除劳动合同通知，则该通知书中关于双方已就解除劳动合同协商一致显然不能成立。上述通知载明“相关经济补偿金待后续沟通协商”，且上海某公司与常某对于补偿金的计算仍存在争议，此后常某亦未在《解除〈劳动合同〉协议》上签字，则进一步证明双方当时尚未就解除劳动合同达成一致。因此，上海某公司主张按《劳动合同法》第三十六条规定“协商一致”解除



劳动合同的事由不能成立。

2、上海某公司又在一审时主张其解除合同的依据在于劳动合同订立时的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，但上海某公司在与常某协商解除劳动关系的过程中，并未向常某作出因上述原因与常某解除劳动合同的意思表示。因此，上海某公司主张根据劳动合同法第四十条“无过错解除”的事由亦不能成立。

综合以上两点，上海某公司解除与常某的劳动关系系违法解除，司法机关予以确认并责令其应向常某支付二倍赔偿金。

此外，上海某公司在法院审理过程中变更“协商一致解除”为“无过错解除”，二审法院认为不应对后者进行审查。

**二、本案历经劳动仲裁、一审、二审，甚至强制执行阶段，可谓是漫长艰辛，但其处理过程已为我们揭示用人单位行使劳动合同解除权的性质、效力以及能否事后变更解除依据并纳入司法审查的规则问题。**

1、根据民法理论，解除权是一种形成权。所谓形成权，是指依照权利人单方意思表示就能使权利发生、变更和消灭的权利，如追认权、撤销权、抵销权等，而劳动合同解除权与此类似，解除的意思一经到达对方即发生法律效力，不需要获得对方当事人的同意。（2018）粤民申 8682 号、（2021）渝民申 778 号、（2021）沪 0118 民初 12946 号等判决已对此作出肯定。

用人单位单方行使劳动合同解除权时，其要求解除双方劳动关系、终结各自权利义务的意思一经送达，即为员工所知悉后，该单方法律行为即已生效，则用人单位与员工的劳动隶属关系消灭，除附随义务（离职交接、保密等）外，不再互负权利义务。若用人单位再行通知变更或撤销原意思表示，将不发生效力。此与浙江省宁波市中级人民法院下发的《关于审理劳动争议案件若干疑难问题的解答（四）》第八条规定相符。

此外，部分学者认为，根据民法理论，形成权的单方法律行为可以撤回而不可以撤销，即变动法律关系的意思表示到达相对人之前可



以撤回该意思表示，停止形成权的行使。故劳动合同解除权仅能在原意思表示到达相对方之前撤回，一旦为相对人所知悉，则双方劳动关系解除；除非相对方同意外，否则不可反悔。

《劳动合同法》为保障劳动者合法权益，防止用人单位随意破产劳动关系，对用人单位单方行使劳动合同解除权作出明确限制，唯有出现法定情形时，用人单位方可实施解除；否则应被认定为违法解除，员工可主张继续履行劳动合同或要求惩罚性赔偿。是故，法律要求用人单位在作出解除意思表示时应明确解除权行使的依据，即向劳动者阐述作出解除决定作出时的事实、证据和法律依据。

而基于劳动合同解除权为形成权的特质，司法机关在审查用人单位解除劳动合同决定的合法性时，必然以用人单位在提出解除时表述的理由为准，包括行为事实和法律依据，不能超出解除劳动合同通知书所载明的内容和范围；否则，将导致法院裁判与当事人诉讼请求及争议焦点不一致，也违背民事主体从事民事活动应遵循诚实信用的基本原则，造成劳资双方权益保护的失衡。

当然，劳动合同的解除可分为协商解除、公司单方解除和员工单方解除三种基本类型，不同类型情形的解除权具备相同的性质，皆能导致劳动合同解除的法律后果。因此，对于劳动者根据《劳动合同法》第三十八条第一款单方解除劳动合同的，也应限定其向用人单位通知解除并阐述作出解除决定时的事实、证据和法律依据，司法者也仅需审查在劳动者提出解除时表述的理由为准。劳动者若未履行告知程序，或未以用人单位存在《劳动合同法》第三十八条第一款规定情形为解除事由，则不应获得相应的经济补偿金。江苏省高级人民法院、江苏省劳动争议仲裁委员会下发的《关于审理劳动争议案件的指导意见》（苏高法审委[2009]47号）以及天津市高级人民法院《天津法院劳动争议案件审理指南》（津高法[2017]246号）亦有所规定。

### 三、指导意义

对用人单位解聘事由的合法性审查应限于通知事由，已在司法实践中得到普遍支持。即在所通知事由无证据事实支持，或法律依据欠



缺时，一旦出现诉争，司法机关将从诚实信用的司法原则出发，不得允许通知方事后补正或收回解除劳动合同的通知，令其承担不利的司法后果。

无论是用人单位根据法律规定行使劳动合同解除权，还是员工根据《劳动合同法》第三十八条单方解除劳动合同，皆应明确通知相对方，并准确表述解除权的行使依据及相应事由。此有助于相对方知晓其解除权的具体内容，有助于用人单位与员工及时确认争议焦点，从而避免争议扩大，提高双方协商解决的效率；也有助于司法机关查明案件重点，准确适用法律，节省司法资源，维护公平公正。

### 【法规链接】

《浙江省高级人民法院：关于审理劳动争议案件若干问题的意见(试行)》

**第四十四条** 劳动者以其他事由提出解除劳动合同后，又以系因用人单位存在《劳动合同法》第三十八条第一款所列情形迫使其辞职为由，要求用人单位支付经济补偿金的，一般不予支持。

《关于审理劳动争议案件若干问题的解答(三)》的通知(浙高法民一〔2015〕9号)

八、用人单位以劳动者存在《劳动合同法》第三十九条规定情形为由解除劳动合同，在仲裁或诉讼程序中，用人单位又补充提出劳动者存在用人单位可单方解除劳动合同的其他事由或情形，对此如何处理？

答：对用人单位是否，应当围绕用人单位在解除劳动合同当时所提出的事由或情形，用人单位事后补充的劳动者存在用人单位可单方解除劳动合同的其他事由或情形，均不纳入审查范围。



## 员工辱骂领导属于严重违反劳动纪律 单位可依法解除劳动合同

文 / 浙江海泰律师事务所 王晓华 蒋美美

### 【案情概要】

邵某于2015年11月进入某医院从事导诊、导医工作。2023年6月25日，离岗30分钟。7月6日17时51分许邵某因外出接送女儿离岗，某医院院长刘某就此与邵某沟通时，双方发生争执，邵某发表不文明言论，言辞激烈，并对刘某进行辱骂、人身攻击。7月7日，某医院作出《通告》，载明：“2023年7月6日晚，邵某在上班过程中脱岗，我院领导进行疑问，邵某不能认真理解，且出言不逊用侮辱性语言当场顶撞，在全体员工中造成恶劣影响，鉴于邵某在之前的工作中也存在多次脱岗行为。为此，根据决定……予以经济处罚500元、解除与邵某的劳动合同关系”。同日，某医院向其工会委员会发出《解除劳动合同通知工会函》，将上述决定通知工会，该工会委员会于当日签收。

2023年9月，邵某向某区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，请求裁决某医院支付违法解除劳动合同的赔偿金86720元。2023年10月31日，该仲裁委员会作出仲裁裁决，对其主张的违法解除劳动合同赔偿金不予支持。邵某不服该裁决，遂向一审法院提起诉讼。

### 【裁审概况】

邵某主张：医院解除与其之间的劳动合同构成违法解除，应当向其支付赔偿金。

1. 邵某虽然在与院长刘某的交流中发生口角，用不恰当的语言对刘某进行人身攻击，确实有错。但事发当时在院人员不多、双方争执持续时间较短，事发后，邵某及时向刘某道歉，并取得了其谅解，总体而言，因此事造成的影响较小。

2. 某医院未说明其《员工手册》的制定程序合法，不能成为某医院解除劳动合同的制度依据。医院仅举证证明其通知所有员工履行《员工手册》，但未举证证明其制定程序合法，该《员工手册》不能



成为某医院解除劳动合同的制度依据。

3. 某医院在向邵某通知解除劳动合同之前，未按照规定向工会征求意见，属于解除程序违法，构成违法解除。某医院提供的《解除劳动合同通知工会函》从内容上仅是将某医院对邵某的处理结果告知工会，而不是事先通知工会。

本所律师接受某医院委托参加诉讼活动，代表某医院辩称：

1. 某医院解除与邵某之间的劳动合同系合法解除。邵某在工作期间对某医院的领导进行辱骂、人身攻击，给员工及客户造成恶劣影响，且其事后也未取得院长的谅解，并非邵某所称的情节轻微。

2. 《员工手册》合法性问题，因为时间较久，某医院没有找到证据证明合法的流程。但《员工手册》规定辱骂领导可以解除劳动合同的规定不违反法律法规的规定，也不存在明显不合理的情形，且某医院已经多次对包括邵某在内的员工对《员工手册》进行培训学习，邵某这么多年也从未对此提出异议。

3. 即使《员工手册》不能作为解除劳动合同的依据，但邵某在大厅对领导进行辱骂等行为也不符合个人的正常行为，也严重违反了劳动纪律，某医院对其作出解除劳动合同的行为合法。

4. 关于通知工会的程序，某医院已经履行了告知义务，不存在瑕疵。

一审裁判观点及结果：

一审法院认为医院解除与邵某的劳动合同属于合法解除，邵某的诉讼请求不成立，不予支持。

后邵某不服一审判决，提出上诉，二审法院经过审理，驳回上诉，维持原判。

### 【代理律师评析】

一、争议焦点：某医院解除与邵某间劳动合同是否合法？

二、法律分析：

首先，某医院不能举证证明案涉《员工手册》经合法程序制定，但综合本案证据及邵某的陈述，某医院已就《员工手册》通过组织学



习、发放书面材料等进行了告知，邵某作为曾经的中层管理人员理应知晓相关内容。

其次，企业自主管理权是用人单位得以运行和存续的基础，服从用人单位的管理和安排是劳动者的基本义务。本案中，邵某在某医院院长刘某就其擅自离岗与其沟通时，在公开场所发表不文明言论，言辞激烈，并对刘某进行人身攻击，给某医院的内部管理和评价造成较大负面影响，应认定为严重违反劳动纪律，否则将严重破坏用人单位的威信和正常管理秩序，用人单位也就无法顺利运行。

最后，某医院在作出解除决定当日，曾将结果告知工会，该工会至今未对此提出异议，故难以认定上述程序违法。

### 三、实操建议

站在劳动者的立场上，应当遵守用人单位的规章制度，即使因为私事需要请假，也需在安排好工作的情况下履行相应的手续。同时在与领导、同事的相处中，注意沟通方式，切忌情绪激动，对他人进行人身攻击，否则即使是老员工也不能因此而获得谅解。

站在用人单位的立场上，必须要注意用人单位规章制度民主程序合法。本案中用人单位虽然能够提供证据证明员工手册的公示程序，但对于民主程序的合法性仍然存在瑕疵，容易成为合法解除劳动合同的障碍。虽然一审法院采纳被告代理律师的观点，从违反劳动纪律角度认定解除合法，但同时告诫用人单位：法律在保护劳动者合法权益的同时，亦应保障用人单位正常的管理秩序，规章制度是保护劳动者合法权益和正常管理秩序的重要依据。一审法院发现某医院不能证明规章制度经合法程序制定，虽然本案未认定违法解除，但某医院仍应依法进行完善。

### 【法规链接】

#### 《中华人民共和国劳动法》

**第二十五条** 劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

- (一) 在试用期间被证明不符合录用条件的；



- (二) 严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的;
- (三) 严重失职, 营私舞弊, 对用人单位利益造成重大损害的;
- (四) 被依法追究刑事责任的。

### 《中华人民共和国劳动合同法》

**第三条** 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。

依法订立的劳动合同具有约束力, 用人单位与劳动者应当履行劳动合同约定的义务。

**第四条** 用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度, 保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。

用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时, 应当经职工代表大会或者全体职工讨论, 提出方案和意见, 与工会或者职工代表平等协商确定。

在规章制度和重大事项决定实施过程中, 工会或者职工认为不适当的, 有权向用人单位提出, 通过协商予以修改完善。

用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示, 或者告知劳动者。

### 《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)》

**第四十七条** 建立了工会组织的用人单位解除劳动合同符合劳动合同法第三十九条、第四十条规定, 但未按照劳动合同法第四十三条规定事先通知工会, 劳动者以用人单位违法解除劳动合同为由请求用人单位支付赔偿金的, 人民法院应予支持, 但起诉前用人单位已经补正有关程序的除外。



## 无劳动关系的工地农民工追索劳动报酬纠纷请求权依据

### ——《保障农民工工资支付条例》

文 / 浙江泰杭（宁波）律师事务所 王蕾

#### 【案情概要】

2019年3月，孙某经案外人介绍进入涉案工地地块的工地从事机修电工工作，日常工作由案外人林某安排，孙某的报酬由工地项目经理朱某决定，朱某系案外人王某招聘的管理人员，孙某的报酬通过农民工工资专户发放。涉案工地由被告单位向合合公司分包，签订《工程分包合同》1份。被告单位承包后，与王某签订分包合同，约定：王某作为项目的经营管理人，所有工程应严格按照国家及当地的法律法规，自行落实施工机具、组织施工人员精心施工等等，被告单位对王某承包工程的分包，施工队实施审批、管理、监督等等。2020年12月8日起涉案的涉案工地一直处于停工状态，但孙某一直仍在该工地干活。被告单位在2021年12月与施工人员签订《施工退场结算人员劳动合同》，包括孙某的《施工退场结算人员劳动合同》。另查明，孙某进入涉案工地从事机修电工工作期间，收到每个月部分生活费。随后孙某提交仲裁、诉请全部被驳回后经一审审理，仍被驳回，后二审改判支持劳动报酬的诉讼请求。

#### 【裁审概况】

本案孙某主张：

1、仲裁以及一审主张：按照《劳动合同法》要求支付工资以及未签订劳动合同的双倍工资。其主张：《施工退场结算人员劳动合同》系证明双方存在劳动关系，且孙某在单位工地干活，且双方签订了退场结算的劳动合同，对剩余工资进行结算确认，其已经实际提供了劳动，应当获得报酬。

2、二审主张：改变法律关系的定性，按照《保障农民工工资支付条例》要求单位支付劳动报酬。

A公司主张：案涉工程是由案外人王某实际施工，其雇佣朱某在工地从事管理工作，孙某受案外人张某介绍进入工地，其工作内容、



劳动报酬均是由朱某决定，其报酬是通过农民工专户发放。上述事实说明，孙某与被告单位不存在人格从属性。2. 被告单位仅是案涉工程形式上的承包单位，过程是由实际施工人王某个人施工，所有工地工作人员均是其个人招用，受其管理，薪酬也是由其决定。按照法律法规规定，其个人所招用的人员请求确认与承包单位存在劳动关系的不符无法律依据，4. 孙某所称的2021年12月双方签订的《施工退场结算人员劳动合同》，并非是孙某与被告单位形成劳动关系的合意，该合同是被告单位向工程总承包方主张损失所需而签订，并非证明双方存在劳动关系。

劳动仲裁与一审法院：驳回全部请求。本案争议的主要焦点在于双方是否存在劳动关系。本案中，孙某到被告单位所承包的工地工作，但他又由被告单位分包给王某招聘的朱某管理，故孙某与被告单位不存在人格从属性，不符合劳动关系内在特征，双方之间不存在劳动关系。孙某仅依据《施工退场结算人员劳动合同》来证明双方之间存在劳动关系，该证据不足以证明其所称的事实，故对孙某的诉讼请求不予支持。

二审改判：支持劳动报酬的诉请。理由：本院认为，根据《保障农民工工资支付条例》第十九条第二款规定，用人单位允许个人、不具备合法经营资格或者未取得相应资质的单位以用人单位的名义对外经营，导致拖欠所招用的农民工工资的，由用人单位清偿，并可以依法追偿。本案中，案涉工地由被告单位出面与合建公司签订分包合同，被告单位自述由王某实际施工、人员由王某雇佣，属于上述规定中的“允许个人以用人单位名义对外经营”的情形，孙某据此要求被告单位支付报酬合法有据，本院予以支持。孙某要求被告单位支付工资的理由并未涉及违法转分包，故被告单位关于应由建设单位、施工总承包单位清偿的抗辩理由不能成立。另外，孙某在仲裁及一审中主张劳动关系、要求支付二倍工资，在二审审理过程中仅要求支付工资报酬并明确其法律依据为《保障农民工工资支付条例》第十九条规定，属于放弃了部分请求并变更了对法律关系的定性，但已实际提供劳动



要求支付报酬这一基础事实并未变更，在庭审中双方当事人对法律关系的性质亦各自发表了意见，故本院在本案中径行处理。被告单位向孙某支付工资报酬后，其与王某等人之间的权利义务关系，可另行理清。

### 【代理律师评析】

#### 一、争议焦点：

本案的用工主体责任可以适用《保障农民工工资支付条例》？

#### 二、法律分析：

关于焦点，在劳动关系被否认的前提下，孙某的确提供了劳动，那么其支付的对象应该是谁？首先可以明确雇佣他的第三人，完全应当承担支付工资的责任，但实际上该第三人是以单位的名义进行的招工，孙某与该第三人之间不存在其他签订的书面协议，诉讼难度更大，而在本案中，孙某通过《保障农民工工资支付条例》直接向该单位主张劳动报酬反而是更加有效的。该国务院颁布的《保障农民工工资支付条例》，其目的就是为了针对施工单位分包给没有资质的其他人或者其他组织，导致农民工无法取得劳动报酬的情况，加以规制以达到保障农民工可以拿到赖以生存的工资的权力。

#### 三、实操建议

因工地引发的劳动报酬纠纷，实际上体量比较大，而且工地上的案子，人员流动也大，一般都缺乏明确书面的劳动关系证明，如有第三人招用的，也就是存在具备用工主体资格的承包单位违反法律、法规规定，将承包业务转包、分包给不具备用工主体资格的组织或者自然人用工情况下，在举证方面难度非常大，但实际上可以通过《保障农民工工资支付条例》直接向法院起诉，发挥条例在保障农民工工资方面的强大作用；除了《保障农民工工资支付条例》第十九条，类似的条款还有《保障农民工工资支付条例》第三十六条规定建设单位或者施工总承包单位将建设工程发包或者分包给个人或者不具备合法经营资格的单位，导致拖欠农民工工资的，由建设单位或者施工总承包单位清偿。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。其均实在通过特定的方式来保障农民工工资的收入。

值得注意的是，有关在具备用工主体资格的承包单位违反法律、法规规定，将承包业务转包、分包给不具备用工主体资格的组织或者自然人用工情况下，该人员在工作中发生伤亡，可以适用浙江省高院民事审判第一庭、省仲裁院关于审理劳动争议案件若干问题的解答

（二）一、建筑施工企业违法转包、分包中的相关法律关系应如何认定的回答中确认的受害人请求 承包单位参照工伤的有关规定进行赔偿的，人民法院应当予以支持。

### 【法规链接】

#### 《保障农民工工资支付条例》

**第十九条** 用人单位允许个人、不具备合法经营资格或者未取得相应资质的单位以用人单位的名义对外经营，导致拖欠所招用农民工工资的，由用人单位清偿，并可以依法进行追偿。

**第三十条** 分包单位对所招用农民工的实名制管理和工资支付负直接责任。

施工总承包单位对分包单位劳动用工和工资发放等情况进行监督。

分包单位拖欠农民工工资的，由施工总承包单位先行清偿，再依法进行追偿。

工程建设项目转包，拖欠农民工工资的，由施工总承包单位先行清偿，再依法进行追偿。

**第三十六条** 建设单位或者施工总承包单位将建设工程发包或者分包给个人或者不具备合法经营资格的单位，导致拖欠农民工工资的，由建设单位或者施工总承包单位清偿。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。

#### 《全国法院第七次民事审判工作会议纪要》（法办〔2011〕442号）

02、建设单位将工程发包给承包人，承包人又非法转包或者违法



分包给实际施工人，实际施工人招用的劳动者请求确认与具有用工主体资格的发包人之间存在劳动关系的，不予支持。

### 《关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发〔2005〕12号）

03、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。

### 《浙江省高院民事审判第一庭、省仲裁院关于审理劳动争议案件若干问题的解答（二）》

一、建筑施工企业违法转包、分包中的相关法律关系应如何认定？

答：具备用工主体资格的承包单位违反法律、法规规定，将承包业务转包、分包给不具备用工主体资格的组织或者自然人，该不具备用工主体资格的组织或者自然人所招用的人员请求确认与承包单位存在劳动关系的，不予支持。但该人员在工作中发生伤亡，受害人请求承包单位参照工伤的有关规定进行赔偿的，人民法院应当予以支持。社会保险行政部门已认定该人员工伤的，按工伤保险规定处理。