



企业劳动关系 蓝皮书

二〇二五

宁波市律师协会劳动与社会保障专业委员会

序

习近平总书记在全国劳动模范和先进工作者表彰大会上的讲话中指出“劳动关系和谐是社会和谐的重要基础，是经济持续健康发展的重要保障”。当前国际形势风云变幻，Trump2.0时代深度影响全球经贸格局，货币战争拉开序幕，对劳动力市场的影响深远而复杂。一方面，加征关税通过改变企业的市场竞争力，对销售规模和劳动力需求产生直接冲击；另一方面，贸易战倒逼企业转型升级，新就业形态层出不穷，劳动者权益保障问题日益凸显。如何平衡企业生存发展与劳动者合法权益，成为摆在法律界面前的一道时代命题。

甬商企业在激流中风华正茂、蓬勃发展，根据宁波市统计局的数据，2024年1-11月，宁波规模以上工业营业收入和利润总额分别增长7.9%和9.5%，营业利润率为5.2%，赶超全省平均水平。为护航企业发展及维护劳动者合法权益，宁波律协在推动劳动法律服务专业化、规范化方面持续发力，宁波律师始终站在法律服务的前沿，以专业能力和责任担当，帮助企业化解劳动争议、规范用工管理、应对法律风险；帮助劳动者维护自身权益、落实用工保障、防范用工陷阱。宁波律师不仅为企业提供了高质量的法律支持，也为构建和谐劳动关系、促进社会稳定作出了积极贡献。根据宁波市人社局的统计数据，2024年度宁波地区共受理劳动人事争议案件57859件、处理57089件，调解成功率达79.34%。

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《2025企业劳动关系蓝皮书》，分为“2024年度涉人社部门、法院等重大事纪”“政策汇总”和“案例精选”三大模块，从全国视野出发，反映2024年度劳动争议领域的新概念与新热点，再聚焦于江浙沪地区劳动关系政策的调整与更新，最后落脚至宁波律师的劳动争议经典案例，分享宁波律师在案件办理过程中的经验，为律师实务办理提供方向指引和重要参考。“2024年度涉人社部门、法院等重大事纪”模块，汇集了2024年度劳动关系领域的热点问题和政策调整方

向，包括“隐形加班”、新就业形态劳动者权益保障、工伤认定与赔偿、企业文化与员工生活界限等；“政策汇总”模块，涵盖了浙江、上海、江苏地区在劳动保障、工资待遇、养老保险等方面政策的优化；“案例精选”模块，选取了多个典型劳动争议案例，涵盖劳动关系认定、加班工资、工伤保险、竞业限制等问题。

当前，企业在复杂的经济环境中面临诸多不确定性，劳动法律关系的规范与优化显得尤为重要。本蓝皮书的出版，正是宁波律师以实际行动践行社会责任的生动体现。希望通过本蓝皮书的发布，能够为企业和劳动者提供更多的法律智慧和实践指导，帮助企业和劳动者更好地应对风险挑战，实现可持续发展。同时，也希望本蓝皮书能够进一步提升宁波律师在劳动争议领域的实务技能，更充分地展现宁波法律服务行业的专业风采和责任担当。

最后，衷心感谢宁波市律师协会劳动与社会保障专业委员会的辛勤付出，也期待未来能有更多类似的优秀成果问世，为推动中国劳动关系法律事业的发展贡献更多的“宁波力量”。

宁波市律师协会副监事长 钱荣麓

2025年4月20日

目录

一、2024年度涉人社部门、法院等重大事纪	1
【一月】人民法院报评“隐形加班”案：深夜微信打卡判赔2.4万	1
【二月】人社部新规落地：新就业形态劳动者纳入最低工资保障	2
【三月】国务院废除劳动保险条例	11
【四月】下班逆行出车祸不被认定工伤，法院：侵权责任的因果关系构成要件欠缺	12
【五月】员工上班滞留卫生间遭解雇，法院认定公司解除合法 ..	13
【六月】人力资源社会保障部 国家发展改革委 商务部 教育部 农业农村部 全国总工会 全国妇联关于加强家政服务职业化建设的意见	17
【七月】学徒工确认劳动关系获赔未签合同二倍工资	21
【八月】人力资源社会保障部 中央网信办关于进一步加强人力资源市场规范管理的通知	24
【九月】全国人民代表大会常务委员会关于实施渐进式延迟法定退休年龄的决定	29
【十月】 人力资源社会保障部 财政部 国家税务总局关于大龄领取失业保险金人员参加企业职工基本养老保险有关问题的通知	40
【十一月】胖东来“零彩礼”倡议陷争议：企业文化该不该介入员工生活？	42
【十二月】朋友圈点赞能否视为加班？	44
二、政策汇总	48
（一）浙江地区	48
1. 浙江省人民政府办公厅关于工伤保险省级统筹的实施意见	48
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	56

3. 浙江省人力资源和社会保障厅 浙江省财政厅关于统一全省部分工 伤保险待遇标准的通知	59
4. 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	61
5. 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	63
6. 浙江省人力资源和社会保障厅 浙江省财政厅关于 2024 年调整退休 人员基本养老金的通知	65
7. 浙江省人力资源和社会保障厅 浙江省财政厅关于调整 2024 年度 工伤保险有关待遇的通知	68
8. 浙江省人力资源和社会保障厅 浙江省财政厅 浙江省统计局 浙江 省医疗保障局 国家税务总局浙江省税务局关于公布 2024 年社会保 险有关基数的通知	71
(二) 宁波地区	72
1. 宁波市人力资源和社会保障局 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	72
2. 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	75
3. 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	77
4. 宁波市人民政府关于调整全市最低工资标准的通知	79
5. 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	80
(三) 其他地区	82
1. 上海地区	82
(1)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 ..	82
(2) 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	83
(3) 上海市人力资源和社会保障局 上海市财政局关于 2024 年调整本市城乡居民养老保险领取养老金人员养老金的通知	88
(4) 上海市人力资源和社会保障局关于调整本市工伤人员伤残津贴和	生活护理费标准的通知
(5) 上海市人力资源和社会保障局关于调整本市因工死亡人员供养亲属抚恤金标准的通知	92
2. 江苏地区	94
(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	94
(2) 省人力资源社会保障厅 省财政厅关于 2024 年调整退休人员基本养老金的通知	95
(3) 省人力资源社会保障厅 省财政厅关于调整 2024 年工伤保险有关待遇的通知	98
(4) 省人力资源社会保障厅 省财政厅 省医疗保障局 省税务局关于发布 2024 年度社会保险有关基数的通知	101
(5) 省人力资源社会保障厅 省财政厅关于提高全省城乡居民基本养老保险基础养老金最低标准的通知	102
三、案例精选	103
(一) 聘用持有中国永久居留证的外国人的劳动关系如何认定 ..	103
(二) 用工主体注册前的实际用工期间是否构成劳动关系	110
(三) 建筑工程层层分包, 用工主体如何认定?	113
(四) 高级管理人员加班工资和未休年休假工资处理问题——如何认定劳动合同薪酬条款效力及不定时工时制适用	117
(五) 用人单位调整劳动者工作岗位应具备合理性	123

（六）员工在工厂搬迁前后主动离职，事后又以工厂搬迁被迫离职为由主张经济补偿金，理由不成立	129
（七）用人单位和劳动者对条文的理解产生分歧时，应作有利于劳动者的解释	136
（八）子公司员工违纪解除劳动关系争议——母子公司之间规章制度之适用与解除程序合法性	142
（九）员工通过接受委派方式为与原用人单位存在竞争关系的单位提供服务的，亦构成违反竞业限制义务	151
（十）关于工伤保险待遇劳动争议中一次性伤残补助金问题——参保基数低于本人实际工资如何适用	156
（十一）高于规定的医疗期待遇还能改回来吗？	164
（十二）离职时延迟结清条款的效力认定	172
（十三）学校对老师实行停课行为应正当合法	176

2024 年度涉人社部门、法院等重大事纪

一月 · January

【人民法院报评“隐形加班”案：深夜微信打卡判赔 2.4 万】

2024 年 1 月 12 日，人民法院报发表文章《别让不合理的“隐形加班”损害劳动者权益》，其中提到一个判例：1 月 8 日，江苏省南京市中级人民法院公布了一起劳动争议案件的判决结果，一名被要求周末深夜在微信工作群打卡汇报工作成果的酒店高管起诉酒店要求支付加班工资，最终南京市玄武区人民法院酌定酒店向其支付加班工资共计 2.4 万元。

当前，不少劳动者面临“隐形加班”困扰，即便企业取消“大小周”并出台禁止加班规定，实际仍下班后需随时“待机”工作，且这种情形往往难以被认定为正常的“加班”从而获得加班费。劳动法明确规定用人单位不得违规延长工时，劳动者依法享有休息权和加班报酬权，但现实中“离线权”难以保障。

对此，人民法院报强调，治理该问题需多方协同：监管部门应加强劳动基准审查，督促落实工时、休假等制度；企业需摒弃效益至上思维，保障员工“离线权”并依法支付加班费；劳动者则要敢于通过协商、投诉等途径维权。唯有平衡劳资权益，方能遏制隐形加班乱象。

【人社部新规落地：新就业形态劳动者纳入最低工资保障】

第九次全国职工队伍状况调查结果显示，全国新就业形态劳动者已达 8400 万人，占职工总数的 21%，快递员、外卖小哥、网约车司机等都在此列。人力资源和社会保障部 2024 年 2 月 23 日发布《新就业形态劳动者休息和劳动报酬权益保障指引》《新就业形态劳动者劳动规则公示指引》《新就业形态劳动者权益维护服务指南》等三份新办法，将从事网约配送、出行、运输、家政服务等的新的就业形态劳动者纳入最低工资保障。请参阅下文所附文件内容。

新就业形态劳动者休息和劳动报酬权益保障指引

第一章 总则

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

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

第二章 工作时间和休息

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

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

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

宽放时间由企业或工会与新就业形态劳动者代表结合行业实际，平等协商合理确定。

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

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

第三章 劳动报酬

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

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

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

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

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

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

第四章 附 则

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

第十四条 个人依托互联网平台完全自主开展经营活动的，不适用本指引。

新就业形态劳动者劳动规则公示指引

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

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

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

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

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

（一）新就业形态劳动者进入、退出平台规则；

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

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

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

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

（六）其他直接涉及劳动者切身利益的规则。

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

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

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

新就业形态劳动者权益维护服务指南

第一章 总则

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

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

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

第二章 企业内部劳动纠纷化解机制

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

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

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

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

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

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

第三章 工会权益维护服务

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

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

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

第十三条 工会组织要推动平台企业建立常态化的沟通协商机制，代表或组织新就业形态劳动者就涉及劳动者切身利益的事项与平台企业沟通、协商，订立集体合同或协议。新就业形态劳动者有权参与

工会与企业组织的恳谈会、集体协商等活动，平台企业、平台用工合作企业应提供便利条件。

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

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

第四章 相关部门机构权益维护服务

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

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

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

第十九条 新就业形态劳动者可依法向法律援助机构申请法律援助。鼓励法律援助机构在新就业形态劳动者集中工作地或休息地设立

法律援助站或者联络点，就近提供法律援助服务，开设新就业形态劳动者法律援助“绿色通道”，提供便捷高效服务。

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

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

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

第二十一条 新就业形态劳动者生活困难需要救助的，可向有关部门申请救助。

第五章 附 则

第二十二条 涉新就业形态商事纠纷不适用本指南。

三月 · March

【国务院废除劳动保险条例】

2024年3月15日，国务院公布《国务院关于修改和废止部分行政法规的决定》自2024年5月1日起施行。决定废止了《中华人民共和国劳动保险条例》（1951年2月26日政务院公布1953年1月2日政务院修正公布）等13部行政法规，并对8部行政法规的部分条款予以修改。

【下班逆行出车祸不被认定工伤，法院：侵权责任的因果关系构成要件欠缺】

2023年5月，某食品公司员工袁某驾驶电动自行车下班途中，经过一段公路时逆向行驶，并撞上了公路两边的隔离栏，连人带车摔倒在地，导致骨盆骨折。事后袁某就事故赔偿与公司协商未果，遂诉至上海市金山区人民法院。袁某认为，公司每天安排超时长的加班导致自身夜间疲劳驾驶，进而造成事故发生。

2024年4月23日，法院经审理认为，从袁某提供的事发录像来看，本案事故发生时袁某逆行且行驶速度过快，因此过错责任在袁某。即便袁某存在超时工作的情形，也并不必然导致发生单车事故的结果，故本案侵权责任的因果关系构成要件欠缺，故驳回全部诉讼请求。

【员工上班滞留卫生间遭解雇，法院认定公司解除合法】

文章来源：江苏法院网

南通一公司员工在上班时间里，无缘无故长时间停留在卫生间里，公司发现后将其解雇。该员工不服，认为公司将其辞退系违法解除劳动合同，并要求公司支付违法解除赔偿金。那么公司解雇的行为是否违法，这名员工又能否获得赔偿呢？南通市通州区人民法院审理了这起劳动争议案件，最终认定公司系依法解除劳动合同，未支持原告的诉讼请求。

-案件回顾-

2015年6月，刘某进入南通某电路公司工作，担任工厂5S专员，负责对整个厂区的检查，但不负责打扫以及维修，月收入在1万元左右。

2021年4月，公司与刘某签订无固定期限劳动合同。

2023年2月2日至2月23日期间，刘某频繁、长时间地停留在公司卫生间，日累计时长短则1个多小时，长则超过6小时。

公司发现后认为，根据公司相关管理制度规定，刘某的行为严重违反劳动纪律和单位规章制度，公司与刘某面谈后发送《解除劳动合同通知书》，决定双方签订的劳动合同于2023年2月24日解除，并将该通知书送达公司工会委员会。次月3日，刘某办理离职手续。

2023年8月，刘某提起劳动仲裁，要求公司支付经济赔偿20余万元。刘某未获支持，后向法院提起诉讼。

庭审中，刘某认为其停留卫生间系个人生理需求及工作上日常巡检需要，公司以其严重违反劳动纪律和单位规章制度为由将其辞退缺乏依据。

通州法院经审理查明，根据公司内部视频统计，刘某2023年2月期间长时间停留卫生间11次，每次停留时间31分钟至3小时5分钟不等，日停留时间最短1小时22分钟，最长6小时21分钟。

公司制定了《考勤、假期管理制度》《违规违纪行为处理制度》等管理制度。其中规定，职员未经允许上班时间擅离岗位超过一小时不足两小时的，视为旷工半天，两小时以上者，视为旷工1天。时长实行按月累计，一个月内连续旷工达三日或三个月内累计旷工达四日，系严重违反工作纪律。而严重违反工作纪律，则对直接责任人予以解除劳动合同。这些管理制度均发布至公司内部网站，刘某已点击阅读。其中《违规违纪行为处理制度》还作为《劳动合同书》附件，由刘某签字确认。

通州法院经审理认为，正常去卫生间应是即去即回，短暂停留卫生间行为不构成擅离岗位。但刘某停留卫生间时间过长，2月13日工作时间更是全程停留在卫生间，已明显超出合理正常的生理需求范围，亦明显超出其岗位职责范畴所需。且刘某未能提交工作日志等相关证据证明其长时间停留卫生间系履行工作职责。据此，刘某长时间停留卫生间行为构成擅离岗位。根据被告公司的规章制度，

刘某累计视为旷工天数达到6天，公司有权依据其规章制度解除与刘某的劳动关系。且公司也将《解除劳动合同通知书》送达工会，履行法定告知程序。因此，公司解除与刘某的劳动关系合法，刘某要求公司支付赔偿金缺乏依据，法院不予支持。

-法官说法-

在合法前提下，用人单位有权就其经营管理的各个方面，根据自身需要自主制定规章制度。这既是保障公司正常运转、规范管理及经营自主权的需要，也是保障劳动者合法权益的法定义务。本案中，《违规违纪行为处理制度》系被告公司依照法律和民主程序制定并通过公司内部网站向员工公示，且双方签订的劳动合同书中明确约定，刘某有义务关注公司的规章制度并严格遵守。

为了最大限度保护劳动者权益，用人单位只有在特定情况下才可以单方面解除劳动合同，并且有严格的限制条件和程序。根据我国劳动合同法第三十九条规定，在试用期间被证明不符合录用条件的；严重违反用人单位的规章制度的；严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或变更劳动合同致使劳动合同无效的以及劳动者被依法追究刑事责任等六种情形，用人单位可以解除劳动合同。本案的刘某长时间“带薪如厕”，其行为严重违反了用人单位的规章制度，因此，公司可依法单方解除劳动合同。

【人力资源社会保障部 国家发展改革委 商务部 教育部 农业农村部 全国总工会 全国妇联关于加强家政服务职业化建设的意见】

2024年6月17日，为进一步推动家政服务业高质量发展，更好满足人民群众家政服务消费需求，人力资源社会保障部、国家发展改革委、商务部、教育部 农业农村部、全国总工会、全国妇联发布关于家政服务职业化建设的意见。请参阅下文所附文件内容。

一、完善家政服务职业标准体系。适应经济社会发展和居民生活对家政服务需求变化，适时增设新的家政服务职业（工种）。及时制（修）订家政服务相关职业（工种）国家职业标准，对从业人员应具备的知识和技能的综合水平作出规定。优化家政服务相关职业（工种）职业等级设置。进一步完善家政服务职业分类体系，拓宽职业发展通道。加强家政服务相关职业（工种）国家职业标准宣传，提升家政服务从业人员职业标准意识。

二、提升家政服务从业人员职业技能。按照相关职业（工种）国家职业标准和培训大纲，规范化开展家政服务职业技能培训，强化实操技能训练，加强法律知识、职业道德和心理健康教育。动态更新职业技能培训需求指导目录和机构目录，方便劳动者自主选择培训项目。各地可结合实际将急需紧缺的家政服务相关职业（工种），纳入本地职业技能培训需求指导目录，有条件的地方可适当提高家政服务职业技能培训补贴标准。持续开展家政服务员技能升级行动，组织实施巾帼家政提质扩容专项培训工程。发挥家政企业岗位技能提升培训主体

作用，支持有条件的家政企业完善实训设施，加强技能提升培训。鼓励家政培训机构与小微家政企业合作开展在岗技能提升培训。

三、加强家政服务专业化培养。鼓励引导普通高校、职业学校（含技工院校）加强家政服务相关专业建设，根据社会需求合理确定招生规模，加快推进家政服务相关专业人才培养。支持校企合作和产教融合发展，鼓励家政企业与普通高校、职业学校（含技工院校）合作开发学历与岗位技能双提升项目。引导家政相关专业学生获得学历证书的同时，参加职业技能等级认定。支持家政服务相关专业的在校学生，利用假期或实习期到家政企业学习锻炼，支持家政企业参与校园招聘。

四、优化家政服务人员职业评价。进一步完善以职业能力为导向家政服务职业评价机制和职业评价体系。加大家政服务社会培训评价组织征集遴选力度，积极推进家政服务社会化职业技能等级认定，加强技术支持和工作指导，提升家政服务职业评价质量。鼓励家政企业、家政培训机构引导家政服务人员参加职业技能等级认定并获取职业技能等级证书。

五、开展家政服务职业技能竞赛。发挥职业技能竞赛对技能提升带动作用。积极培育家政服务领域竞赛品牌，探索开展国家级家政服务职业技能竞赛、在各类综合性职业技能竞赛中设置家政服务类竞赛项目，鼓励开展地方或区域性家政服务职业技能竞赛。鼓励行业协会、行业联盟、家政企业以及相关院校，积极参与家政服务职业技能竞赛活动。在世界技能大赛、全国技能大赛和国家级一类、二类职业技能

竞赛中获奖的家政服务从业人员，按规定给予奖励并晋升相应的职业技能等级。

六、加强家政服务培训能力建设。推进家政（家庭）服务职业培训示范基地建设。开展家政服务培训师资示范培训和家政服务职业经理人培训。开发家政服务职业技能培训教程，推广使用家政服务相关国家基本职业培训包。探索国际区域交流机制，引进高水平家政服务师资、课程、教材等资源。推动数字化赋能，丰富线上家政服务职业技能培训资源。鼓励支持行业协会、龙头企业、职业学校（含技工院校）等兴办职业培训集团（联盟）。探索依托电子社保卡发放家政服务职业培训券，鼓励使用社会保障卡发放相关补贴补助。

七、促进家政服务业规范发展。鼓励家政企业引入现代企业经营模式，提升专业化、规范化管理水平，打造家政服务品牌。支持和引导有条件的家政企业，逐步向员工制家政企业转型发展。加强家政企业用工管理，指导家政企业依法与招用的家政服务从业人员签订劳动合同或服务协议。引导家政企业建立与家政服务技能和服务质量相匹配的薪酬分配办法。加强家政服务业监督管理，进一步强化家政服务诚信体系建设，发挥家政服务信用信息平台作用。支持行业协会、行业联盟开展家政服务诚信建设，引导家政企业诚信经营。完善家政服务举报、投诉渠道和方式。

八、扩大家政服务从业规模。落实就业创业扶持政策，鼓励农村转移劳动力、脱贫劳动力（含防止返贫监测对象）、城镇失业人员和未继续升学应届初高中毕业生等群体到家政服务领域就业，引导有创

业意愿的劳动者到家政服务领域创业。发挥家政劳务品牌示范带动作用，鼓励地理相邻、人员往来密切的省份探索组建区域家政服务劳务协作联盟。发挥人力资源市场作用，加强家政服务用工需求信息归集发布和精准对接。支持家政企业参与春风行动、工会帮就业、生活服务招聘季等，积极开展线上线下招聘。引导家政企业加强特殊时期以及春节期间稳岗留工、调节用工。

九、维护家政服务从业人员合法权益。加强家政企业日常监管，落实企业主体责任，依法保障家政服务从业人员合法权益。深入实施全民参保计划，引导家政服务从业人员依法参加社会保险。鼓励有条件的地区探索家政服务从业员工伤保障政策。支持家政企业购买意外伤害、雇主责任等商业保险，有条件的地区可探索对家政企业为家政服务从业人员购买意外伤害保险进行补贴。探索适合家政服务业的工会建会、入会方式，扩大工会覆盖面。支持行业协会、行业联盟建立家政服务纠纷调解机制，开展纠纷调解。鼓励各类调解组织、工会组织和法律援助机构依法为家政服务从业人员做好法律咨询、法律援助等服务。加强劳动争议仲裁办案指导，妥善处理劳动争议。

十、开展家政服务职业化建设宣传。总结推广家政服务职业化建设先进经验。加大家政服务从业人员评选表彰力度，大力宣扬家政服务从业人员先进事迹和职业精神，提升家政服务从业人员职业认同感、荣誉感，营造全社会尊重家政服务从业人员的良好氛围。

【学徒工确认劳动关系获赔未签合同二倍工资】

本文来源：山东省高级人民法院网

2024年7月，山东省济南市槐荫区人民法院宣判了一起理发店“学徒”要求支付未签劳动合同二倍工资的案件，法院判决确认双方存在劳动关系，支持原告小兰未签劳动合同二倍工资的请求。

-案件回顾-

2021年1月，小兰入职青春美发公司，6月离职，双方未签订书面劳动合同。其间，小兰工资是每月1500元底薪加提成，跟着门店师傅学美发，同时做些辅助性工作，每天早上9时上班晚上8时下班，通过钉钉打卡考勤，每周休息一天。双方微信聊天记录显示，小兰通过微信向青春美发公司法定代表人张某请假，之后张某在公司群里说因大家工作不认真，底薪调整为每月1200元，薪水与能力成正比等等。双方因应否支付未签劳动合同二倍工资发生争议，小兰诉至法院。

青春美发公司辩称，小兰是公司“学徒”、临时工，没有固定工作时间，没有固定工资，只有一些日常补助，与公司不发生劳动关系。

法院审理后认为，依据《中华人民共和国劳动合同法》第七条规定，用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。用人单位应当建立职工名册备查。

原劳动和社会保障部发布的《关于确立劳动关系有关事项的通知》规定，用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同，但同时具备下列情形的，劳动关系成立。（一）用人单位和劳动者符合法律、法规规定

的主体资格；（二）用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动；（三）劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。本案中，小兰与青春美发公司均符合劳动关系的主体资格，小兰提供的劳动内容包括协助给理发店顾客洗头、烫发、染发以及打扫店内卫生等，属于青春美发公司的业务组成部分。依据小兰与青春美发公司法定代表人张某的微信聊天记录以及钉钉考勤记录显示，小兰多次通过微信向张某请假，可以证实青春美发公司对小兰具有用工管理权。青春美发公司主张小兰系“学徒”，但未提交证据予以证明，小兰亦不予认可。因此，小兰与青春美发公司之间的关系符合劳动关系的特征，双方存在事实劳动关系。

劳动合同法第十条第一款规定，建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。第八十二条第一款规定，用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。因青春美发公司未及时与小兰签订书面劳动合同，应当支付未签订书面劳动合同的二倍工资差额。

最终，法院依法判决青春美发公司向小兰支付未签订书面劳动合同二倍工资。判决作出后，青春美发公司提起上诉。二审法院依法判决：驳回上诉，维持原判。

-法官说法-

根据原劳动和社会保障部发布的《关于确立劳动关系有关事项的通知》规定，认定事实劳动关系除劳动者和用人单位需符合劳动法等

法律法规规定的主体资格、劳动者提供的劳动是用人单位业务部分外，用人单位还需对劳动者具有用工管理权，双方之间形成人身及经济上的从属关系。据此条可知，确认劳动关系存在必须主体适格，用人单位为“企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织”，劳动者为“达到法定就业年龄且未到退休年龄”的自然人。

除主体适格外，还需要满足三个条件：一是人身从属性，即用人单位是否对劳动者实施了管理，劳动者是否需要遵守用人单位的规章制度，参与考勤打卡等；二是经济从属性，即用人单位是否为劳动者提供了生产资料，工作场所是否由其提供，用人单位有没有定期、持续为劳动者发放工资报酬；三是组织从属性，即用人单位将劳动者纳入其生产组织中，劳动者提供的劳动属于用人单位的整体工作的一部分。

【人力资源社会保障部 中央网信办关于进一步加强人力资源市场规范管理的通知】

2024年8月23日，为贯彻落实党中央、国务院关于健全统一规范的人力资源市场体系、加强市场监管和劳动保障监察执法部署要求，进一步规范人力资源市场活动，维护人力资源市场良好秩序，推动人力资源服务机构诚实守信、依法履责，切实保障劳动者和用人单位合法权益，人力资源社会保障部、中央网信办发布《人力资源社会保障部 中央网信办关于进一步加强人力资源市场规范管理的通知》（人社部发〔2024〕62号）。请参阅下文所附文件内容。

一、加强人力资源市场准入管理。各地人力资源社会保障部门要贯彻落实建设全国统一大市场要求，健全人力资源市场准入制度，规范实施告知承诺制，简化优化行政许可，积极推广电子证书。加强部门间监管信息互联互通，会同网信等部门对有关公众号、APP、短视频、互联网群组等网站平台开展职业中介活动进行筛查、甄别，督促指导开展职业中介活动的市场主体依法申请许可，避免出现监管盲区。结合监督检查、专项行动等加强对告知承诺事项真实性核查，对不符合许可条件的依法撤销许可。对未经许可擅自开展职业中介活动的，依法予以关闭或责令停止从事职业中介活动，有违法所得的没收违法所得并处罚款；涉及未经许可开展网络招聘服务的，网信部门根据人力资源社会保障部门的意见，依法依规对相关网站平台进行处置。

二、严格网络招聘服务监管。各地人力资源社会保障部门要进一步完善网络招聘服务监管制度，健全部门间协同监管机制，加强网上预警监测。严格招聘信息管理，督导网络招聘服务机构落实招聘信息审核责任，规范审核流程，加强审核人员管理，切实保障招聘信息真实、合法。强化数据安全，落实数据分级分类保护要求，指导网络招聘服务机构安全管理人力资源服务有关数据。强化个人信息保护，督导大型网络招聘服务机构完善技防、人防、制防一体化信息保护措施，引导接入国家网络身份认证公共服务平台，为用户提供安全、便捷的非明文身份登记和核验服务，对外发布或使用涉密、敏感信息前依法进行脱密脱敏处理，有效防范泄密、泄露求职者个人信息等事件发生。规范管理以直播带岗、依托零工平台线上匹配供需等方式开展的职业中介活动，依法打击服务过程中虚假招聘等违法违规行为。对发布虚假信息、泄露求职者个人信息等违规行为，人力资源社会保障部门会同网信等部门，综合运用责令改正、处置账号、下架移动应用程序、暂停招聘服务、关闭平台或网站等措施依法处置。

三、加强对就业歧视行为监管。各地人力资源社会保障部门要完善招聘信息管理制度，推行招聘信息规范格式，防止用人单位和人力资源服务机构发布含有性别、年龄、学历等方面歧视性内容的招聘信息。加强监督检查和动态监测，定期检查或抽查用人单位和人力资源服务机构发布的招聘信息，运用互联网、大数据等技术对就业歧视有关关键词开展线上监测，针对性跟踪调查、督促提醒。加大惩处力度，对发布含有歧视性内容招聘信息的人力资源服务机构，依法采取行政

约谈、通报曝光、没收违法所得、罚款等措施，情节严重的依法吊销其人力资源服务许可证。

四、强化现场招聘安全管理。各地人力资源社会保障部门要严格落实管行业必须管安全、管业务必须管安全要求，增强现场招聘安全管理意识，严格属地管理责任，细化安全管理措施，确保各类现场招聘安全有序。压实举办单位的主体责任，制定组织实施办法、应急预案和安全保卫工作方案，严格落实公安、消防安全等要求，防止招聘现场发生踩踏、疫情、火灾等安全和自然灾害事件。加强招聘现场管理，建立实施巡查制度，督促举办单位合理匹配场地面积、招聘规模与展位数量，足量配备现场工作人员，合理把控入场人数。健全安全管理长效机制，建立总结评估制度，梳理分析存在的薄弱环节和风险隐患，持续提升现场招聘管理工作科学化、规范化水平。

五、规范市场服务收费行为。各地人力资源社会保障部门要健全人力资源服务收费监测机制，探索建立人力资源服务收费目录清单，收集、发布经营性人力资源服务机构收费标准，督促经营性人力资源服务机构在其服务场所及所属网站等平台上明示收费标准，在服务台账记录服务收费等情况，有效维护市场服务收费秩序。对经营性人力资源服务机构以“内部推荐”等为名收取高额费用、介绍挂靠“残疾人证”牟取不正当利益、诱导个人参与贷款、以培训等名目设置求职招聘陷阱骗取财物等违规行为，人力资源社会保障部门会同相关部门依法查处，探索实施“一线多查”、“一案多查”，健全案件移送、行刑衔接等机制，形成有力震慑。

六、强化市场活动综合监管。各地人力资源社会保障部门要落实属地监管责任，综合运用现场监管、线上巡查、信用监管、协同监管、宣传引导等措施，加强辖区内人力资源市场活动管理。加强人力资源服务机构名录库建设，及时采集、公布依法取得许可或者经过备案的经营性人力资源服务机构名单及其变更、注销等信息，并提供查询服务。强化日常监管，制定实施“双随机、一公开”监督检查计划，探索实施网格化管理，分期实现对辖区内人力资源服务机构日常监督检查全覆盖。加强重点监管，对举报投诉多、违法违规线索反映集中或涉案在查的有关单位，采取加大检查频次、联合检查等管理措施。创新监管方式，运用大数据等技术主动发现和识别违法违规线索，对有多次投诉或不良评价的监管对象实施风险预警，做到早发现早处置。健全人力资源市场监管与监察执法协作机制，对监管中发现的涉行政处罚的线索案件移送监察机构处理，监察执法中发现的违规行为和查处情况及时通报监管机构，形成齐抓共管工作格局。加强劳动保障监察执法，畅通举报投诉渠道，适时开展专项执法行动，集中整治相关突出违法问题，依法打击人力资源市场各类违法违规行为。

七、加强对求职者教育引导。各地人力资源社会保障部门要加强政策宣传，广泛宣传解读就业促进法、《人力资源市场暂行条例》、《网络招聘服务管理规定》、《人力资源服务机构管理规定》等法规制度，发布违规典型案例、求职风险提示，提升求职者防范识别能力和自身权益保护意识。开展诚信教育，充分利用人力资源市场、人力资源服务产业园等服务窗口，开展标准化、规范化、便捷化的信用知

识教育，提高求职者诚信意识。探索加强求职者职业信用管理，对求职者有关身份、学历、经历等造假以及考试作弊、职业骗薪等情节严重、影响恶劣的行为，协同有关部门依法实施信用约束。

各地要高度重视人力资源市场管理工作，加强组织领导，强化责任担当，坚持守土有责、守土尽责，积极探索创新，细化监管措施，强化跟踪问效，推动工作落实，积极营造人力资源市场良好环境，更好促进就业创业和人才顺畅有序合理流动。

【全国人民代表大会常务委员会关于实施渐进式延迟法定退休年龄的决定】

2024年9月13日，第十四届全国人民代表大会常务委员会第十一次会议通过《全国人民代表大会常务委员会关于实施渐进式延迟法定退休年龄的决定》。

为了深入贯彻落实党中央关于渐进式延迟法定退休年龄的决策部署，适应我国人口发展新形势，充分开发利用人力资源，根据宪法，第十四届全国人民代表大会常务委员会第十一次会议决定：

一、同步启动延迟男、女职工的法定退休年龄，用十五年时间，逐步将男职工的法定退休年龄从原六十周岁延迟至六十三周岁，将女职工的法定退休年龄从原五十周岁、五十五周岁分别延迟至五十五周岁、五十八周岁。

二、实施渐进式延迟法定退休年龄坚持小步调整、弹性实施、分类推进、统筹兼顾的原则。

三、各级人民政府应当积极应对人口老龄化，鼓励和支持劳动者就业创业，切实保障劳动者权益，协调推进养老托育等相关工作。

四、批准《国务院关于渐进式延迟法定退休年龄的办法》。国务院根据实际需要，可以对落实本办法进行补充和细化。

五、本决定自2025年1月1日起施行。第五届全国人民代表大会常务委员会第二次会议批准的《国务院关于安置老弱病残干部的暂

行办法》和《国务院关于工人退休、退职的暂行办法》中有关退休年龄的规定不再施行。

请参阅下文所附文件内容。

国务院关于渐进式延迟法定退休年龄的办法

坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻党的二十届二中全会和二十届三中全会精神，综合考虑我国人均预期寿命、健康水平、人口结构、国民受教育程度、劳动力供给等因素，按照小步调整、弹性实施、分类推进、统筹兼顾的原则，实施渐进式延迟法定退休年龄。为了做好这项工作，特制定本办法。

第一条 从2025年1月1日起，男职工和原法定退休年龄为五十五周岁的女职工，法定退休年龄每四个月延迟一个月，分别逐步延迟至六十三周岁和五十八周岁；原法定退休年龄为五十周岁的女职工，法定退休年龄每二个月延迟一个月，逐步延迟至五十五周岁。国家另有规定的，从其规定。

第二条 从2030年1月1日起，将职工按月领取基本养老金最低缴费年限由十五年逐步提高至二十年，每年提高六个月。职工达到法定退休年龄但不满最低缴费年限的，可以按照规定通过延长缴费或者一次性缴费的办法达到最低缴费年限，按月领取基本养老金。

第三条 职工达到最低缴费年限，可以自愿选择弹性提前退休，提前时间最长不超过三年，且退休年龄不得低于女职工五十周岁、五十五周岁及男职工六十周岁的原法定退休年龄。职工达到法定退休年

龄，所在单位与职工协商一致的，可以弹性延迟退休，延迟时间最长不超过三年。国家另有规定的，从其规定。实施中不得违背职工意愿，违法强制或者变相强制职工选择退休年龄。

第四条 国家健全养老保险激励机制。鼓励职工长缴多得、多缴多得、晚退多得。基础养老金计发比例与个人累计缴费年限挂钩，基础养老金计发基数与个人实际缴费挂钩，个人账户养老金根据个人退休年龄、个人账户储存额等因素确定。

第五条 国家实施就业优先战略，促进高质量充分就业。完善就业公共服务体系，健全终身职业技能培训制度。支持青年人就业创业，强化大龄劳动者就业岗位开发，完善困难人员就业援助制度。加强对就业年龄歧视的防范和治理，激励用人单位吸纳更多大龄劳动者就业。

第六条 用人单位招用超过法定退休年龄的劳动者，应当保障劳动者获得劳动报酬、休息休假、劳动安全卫生、工伤保障等基本权益。

国家加强灵活就业和新就业形态劳动者权益保障。

国家完善带薪年休假制度。

第七条 对领取失业保险金且距法定退休年龄不足一年的人员，领取失业保险金年限延长至法定退休年龄，在实施渐进式延迟法定退休年龄期间，由失业保险基金按照规定为其缴纳养老保险费。

第八条 国家规范完善特殊工种等提前退休政策。从事井下、高空、高温、特别繁重体力劳动等国家规定的特殊工种，以及在高海拔地区工作的职工，符合条件的可以申请提前退休。

第九条 国家建立居家社区机构相协调、医养康养相结合的养老服务体系，大力发展普惠托育服务体系。

附件：

1. 男职工延迟法定退休年龄对照表
2. 原法定退休年龄五十五周岁的女职工延迟法定退休年龄对照表
3. 原法定退休年龄五十周岁的女职工延迟法定退休年龄对照表
4. 提高最低缴费年限情况表

附件 1:

男职工延迟法定退休年龄对照表

延迟法定退休年龄每 4 个月延迟 1 个月				延迟法定退休年龄每 4 个月延迟 1 个月			
出生时间	改革后法定退休年龄	改革后退休时间	延迟月数	出生时间	改革后法定退休年龄	改革后退休时间	延迟月数
1965 年 1 月	60 岁 1 个月	2025 年 2 月	1	1966 年 5 月	60 岁 5 个月	2026 年 10 月	5
1965 年 2 月		2025 年 3 月		1966 年 6 月		2026 年 11 月	
1965 年 3 月		2025 年 4 月		1966 年 7 月		2026 年 12 月	
1965 年 4 月		2025 年 5 月		1966 年 8 月		2027 年 1 月	
1965 年 5 月	60 岁 2 个月	2025 年 7 月	2	1966 年 9 月	60 岁 6 个月	2027 年 3 月	6
1965 年 6 月		2025 年 8 月		1966 年 10 月		2027 年 4 月	
1965 年 7 月		2025 年 9 月		1966 年 11 月		2027 年 5 月	
1965 年 8 月		2025 年 10 月		1966 年 12 月		2027 年 6 月	
1965 年 9 月	60 岁 3 个月	2025 年 12 月	3	1967 年 1 月	60 岁 7 个月	2027 年 8 月	7
1965 年 10 月		2026 年 1 月		1967 年 2 月		2027 年 9 月	
1965 年 11 月		2026 年 2 月		1967 年 3 月		2027 年 10 月	
1965 年 12 月		2026 年 3 月		1967 年 4 月		2027 年 11 月	
1966 年 1 月	60 岁 4 个月	2026 年 5 月	4	1967 年 5 月	60 岁 8 个月	2028 年 1 月	8
1966 年 2 月		2026 年 6 月		1967 年 6 月		2028 年 2 月	
1966 年 3 月		2026 年 7 月		1967 年 7 月		2028 年 3 月	
1966 年 4 月		2026 年 8 月		1967 年 8 月		2028 年 4 月	

延迟法定退休年龄每 4 个月延迟 1 个月				延迟法定退休年龄每 4 个月延迟 1 个月			
出生时间	改革后法定退休年龄	改革后退休时间	延迟月数	出生时间	改革后法定退休年龄	改革后退休时间	延迟月数
1967 年 9 月	60 岁 9 个月	2028 年 6 月	9	1969 年 5 月	61 岁 2 个月	2030 年 7 月	14
1967 年 10 月		2028 年 7 月		1969 年 6 月		2030 年 8 月	
1967 年 11 月		2028 年 8 月		1969 年 7 月		2030 年 9 月	
1967 年 12 月		2028 年 9 月		1969 年 8 月		2030 年 10 月	
1968 年 1 月	60 岁 10 个月	2028 年 11 月	10	1969 年 9 月	61 岁 3 个月	2030 年 12 月	15
1968 年 2 月		2028 年 12 月		1969 年 10 月		2031 年 1 月	
1968 年 3 月		2029 年 1 月		1969 年 11 月		2031 年 2 月	
1968 年 4 月		2029 年 2 月		1969 年 12 月		2031 年 3 月	
1968 年 5 月	60 岁 11 个月	2029 年 4 月	11	1970 年 1 月	61 岁 4 个月	2031 年 5 月	16
1968 年 6 月		2029 年 5 月		1970 年 2 月		2031 年 6 月	
1968 年 7 月		2029 年 6 月		1970 年 3 月		2031 年 7 月	
1968 年 8 月		2029 年 7 月		1970 年 4 月		2031 年 8 月	
1968 年 9 月	61 岁	2029 年 9 月	12	1970 年 5 月	61 岁 5 个月	2031 年 10 月	17
1968 年 10 月		2029 年 10 月		1970 年 6 月		2031 年 11 月	
1968 年 11 月		2029 年 11 月		1970 年 7 月		2031 年 12 月	
1968 年 12 月		2029 年 12 月		1970 年 8 月		2032 年 1 月	
1969 年 1 月	61 岁 1 个月	2030 年 2 月	13	1970 年 9 月	61 岁 6 个月	2032 年 3 月	18
1969 年 2 月		2030 年 3 月		1970 年 10 月		2032 年 4 月	
1969 年 3 月		2030 年 4 月		1970 年 11 月		2032 年 5 月	
1969 年 4 月		2030 年 5 月		1970 年 12 月		2032 年 6 月	

延迟法定退休年龄每4个月延迟1个月				延迟法定退休年龄每4个月延迟1个月			
出生时间	改革后法定退休年龄	改革后退休时间	延迟月数	出生时间	改革后法定退休年龄	改革后退休时间	延迟月数
1971年1月	61岁7个月	2032年8月	19	1972年9月	62岁	2034年9月	24
1971年2月		2032年9月		1972年10月		2034年10月	
1971年3月		2032年10月		1972年11月		2034年11月	
1971年4月		2032年11月		1972年12月		2034年12月	
1971年5月	61岁8个月	2033年1月	20	1973年1月	62岁1个月	2035年2月	25
1971年6月		2033年2月		1973年2月		2035年3月	
1971年7月		2033年3月		1973年3月		2035年4月	
1971年8月		2033年4月		1973年4月		2035年5月	
1971年9月	61岁9个月	2033年6月	21	1973年5月	62岁2个月	2035年7月	26
1971年10月		2033年7月		1973年6月		2035年8月	
1971年11月		2033年8月		1973年7月		2035年9月	
1971年12月		2033年9月		1973年8月		2035年10月	
1972年1月	61岁10个月	2033年11月	22	1973年9月	62岁3个月	2035年12月	27
1972年2月		2033年12月		1973年10月		2036年1月	
1972年3月		2034年1月		1973年11月		2036年2月	
1972年4月		2034年2月		1973年12月		2036年3月	
1972年5月	61岁11个月	2034年4月	23	1974年1月	62岁4个月	2036年5月	28
1972年6月		2034年5月		1974年2月		2036年6月	
1972年7月		2034年6月		1974年3月		2036年7月	
1972年8月		2034年7月		1974年4月		2036年8月	

延迟法定退休年龄每4个月延迟1个月				延迟法定退休年龄每4个月延迟1个月			
出生时间	改革后法定退休年龄	改革后退休时间	延迟月数	出生时间	改革后法定退休年龄	改革后退休时间	延迟月数
1974年5月	62岁5个月	2036年10月	29	1975年9月	62岁9个月	2038年6月	33
1974年6月		2036年11月		1975年10月		2038年7月	
1974年7月		2036年12月		1975年11月		2038年8月	
1974年8月		2037年1月		1975年12月		2038年9月	
1974年9月	62岁6个月	2037年3月	30	1976年1月	62岁10个月	2038年11月	34
1974年10月		2037年4月		1976年2月		2038年12月	
1974年11月		2037年5月		1976年3月		2039年1月	
1974年12月		2037年6月		1976年4月		2039年2月	
1975年1月	62岁7个月	2037年8月	31	1976年5月	62岁11个月	2039年4月	35
1975年2月		2037年9月		1976年6月		2039年5月	
1975年3月		2037年10月		1976年7月		2039年6月	
1975年4月		2037年11月		1976年8月		2039年7月	
1975年5月	62岁8个月	2038年1月	32	1976年9月	63岁	2039年9月	36
1975年6月		2038年2月		1976年10月		2039年10月	
1975年7月		2038年3月		1976年11月		2039年11月	
1975年8月		2038年4月		1976年12月		2039年12月	

附件 2:

原法定退休年龄五十五周岁的女职工延迟法定退休年龄对照表

延迟法定退休年龄每 4 个月延迟 1 个月				延迟法定退休年龄每 4 个月延迟 1 个月			
出生时间	改革后法定退休年龄	改革后退休时间	延迟月数	出生时间	改革后法定退休年龄	改革后退休时间	延迟月数
1970 年 1 月	55 岁 1 个月	2025 年 2 月	1	1971 年 5 月	55 岁 5 个月	2026 年 10 月	5
1970 年 2 月		2025 年 3 月		1971 年 6 月		2026 年 11 月	
1970 年 3 月		2025 年 4 月		1971 年 7 月		2026 年 12 月	
1970 年 4 月		2025 年 5 月		1971 年 8 月		2027 年 1 月	
1970 年 5 月	55 岁 2 个月	2025 年 7 月	2	1971 年 9 月	55 岁 6 个月	2027 年 3 月	6
1970 年 6 月		2025 年 8 月		1971 年 10 月		2027 年 4 月	
1970 年 7 月		2025 年 9 月		1971 年 11 月		2027 年 5 月	
1970 年 8 月		2025 年 10 月		1971 年 12 月		2027 年 6 月	
1970 年 9 月	55 岁 3 个月	2025 年 12 月	3	1972 年 1 月	55 岁 7 个月	2027 年 8 月	7
1970 年 10 月		2026 年 1 月		1972 年 2 月		2027 年 9 月	
1970 年 11 月		2026 年 2 月		1972 年 3 月		2027 年 10 月	
1970 年 12 月		2026 年 3 月		1972 年 4 月		2027 年 11 月	
1971 年 1 月	55 岁 4 个月	2026 年 5 月	4	1972 年 5 月	55 岁 8 个月	2028 年 1 月	8
1971 年 2 月		2026 年 6 月		1972 年 6 月		2028 年 2 月	
1971 年 3 月		2026 年 7 月		1972 年 7 月		2028 年 3 月	
1971 年 4 月		2026 年 8 月		1972 年 8 月		2028 年 4 月	

延迟法定退休年龄每 4 个月延迟 1 个月				延迟法定退休年龄每 4 个月延迟 1 个月			
出生时间	改革后法定退休年龄	改革后退休时间	延迟月数	出生时间	改革后法定退休年龄	改革后退休时间	延迟月数
1972 年 9 月	55 岁 9 个月	2028 年 6 月	9	1974 年 5 月	56 岁 2 个月	2030 年 7 月	14
1972 年 10 月		2028 年 7 月		1974 年 6 月		2030 年 8 月	
1972 年 11 月		2028 年 8 月		1974 年 7 月		2030 年 9 月	
1972 年 12 月		2028 年 9 月		1974 年 8 月		2030 年 10 月	
1973 年 1 月	55 岁 10 个月	2028 年 11 月	10	1974 年 9 月	56 岁 3 个月	2030 年 12 月	15
1973 年 2 月		2028 年 12 月		1974 年 10 月		2031 年 1 月	
1973 年 3 月		2029 年 1 月		1974 年 11 月		2031 年 2 月	
1973 年 4 月		2029 年 2 月		1974 年 12 月		2031 年 3 月	
1973 年 5 月	55 岁 11 个月	2029 年 4 月	11	1975 年 1 月	56 岁 4 个月	2031 年 5 月	16
1973 年 6 月		2029 年 5 月		1975 年 2 月		2031 年 6 月	
1973 年 7 月		2029 年 6 月		1975 年 3 月		2031 年 7 月	
1973 年 8 月		2029 年 7 月		1975 年 4 月		2031 年 8 月	
1973 年 9 月	56 岁	2029 年 9 月	12	1975 年 5 月	56 岁 5 个月	2031 年 10 月	17
1973 年 10 月		2029 年 10 月		1975 年 6 月		2031 年 11 月	
1973 年 11 月		2029 年 11 月		1975 年 7 月		2031 年 12 月	
1973 年 12 月		2029 年 12 月		1975 年 8 月		2032 年 1 月	
1974 年 1 月	56 岁 1 个月	2030 年 2 月	13	1975 年 9 月	56 岁 6 个月	2032 年 3 月	18
1974 年 2 月		2030 年 3 月		1975 年 10 月		2032 年 4 月	
1974 年 3 月		2030 年 4 月		1975 年 11 月		2032 年 5 月	
1974 年 4 月		2030 年 5 月		1975 年 12 月		2032 年 6 月	

延迟法定退休年龄每4个月延迟1个月				延迟法定退休年龄每4个月延迟1个月			
出生时间	改革后法定退休年龄	改革后退休时间	延迟月数	出生时间	改革后法定退休年龄	改革后退休时间	延迟月数
1976年1月	56岁7个月	2032年8月	19	1977年9月	57岁	2034年9月	24
1976年2月		2032年9月		1977年10月		2034年10月	
1976年3月		2032年10月		1977年11月		2034年11月	
1976年4月		2032年11月		1977年12月		2034年12月	
1976年5月	56岁8个月	2033年1月	20	1978年1月	57岁1个月	2035年2月	25
1976年6月		2033年2月		1978年2月		2035年3月	
1976年7月		2033年3月		1978年3月		2035年4月	
1976年8月		2033年4月		1978年4月		2035年5月	
1976年9月	56岁9个月	2033年6月	21	1978年5月	57岁2个月	2035年7月	26
1976年10月		2033年7月		1978年6月		2035年8月	
1976年11月		2033年8月		1978年7月		2035年9月	
1976年12月		2033年9月		1978年8月		2035年10月	
1977年1月	56岁10个月	2033年11月	22	1978年9月	57岁3个月	2035年12月	27
1977年2月		2033年12月		1978年10月		2036年1月	
1977年3月		2034年1月		1978年11月		2036年2月	
1977年4月		2034年2月		1978年12月		2036年3月	
1977年5月	56岁11个月	2034年4月	23	1979年1月	57岁4个月	2036年5月	28
1977年6月		2034年5月		1979年2月		2036年6月	
1977年7月		2034年6月		1979年3月		2036年7月	
1977年8月		2034年7月		1979年4月		2036年8月	

延迟法定退休年龄每4个月延迟1个月				延迟法定退休年龄每4个月延迟1个月			
出生时间	改革后法定退休年龄	改革后退休时间	延迟月数	出生时间	改革后法定退休年龄	改革后退休时间	延迟月数
1979年5月	57岁5个月	2036年10月	29	1980年9月	57岁9个月	2038年6月	33
1979年6月		2036年11月		1980年10月		2038年7月	
1979年7月		2036年12月		1980年11月		2038年8月	
1979年8月		2037年1月		1980年12月		2038年9月	
1979年9月	57岁6个月	2037年3月	30	1981年1月	57岁10个月	2038年11月	34
1979年10月		2037年4月		1981年2月		2038年12月	
1979年11月		2037年5月		1981年3月		2039年1月	
1979年12月		2037年6月		1981年4月		2039年2月	
1980年1月	57岁7个月	2037年8月	31	1981年5月	57岁11个月	2039年4月	35
1980年2月		2037年9月		1981年6月		2039年5月	
1980年3月		2037年10月		1981年7月		2039年6月	
1980年4月		2037年11月		1981年8月		2039年7月	
1980年5月	57岁8个月	2038年1月	32	1981年9月	58岁	2039年9月	36
1980年6月		2038年2月		1981年10月		2039年10月	
1980年7月		2038年3月		1981年11月		2039年11月	
1980年8月		2038年4月		1981年12月		2039年12月	

附件 3:

原法定退休年龄五十周岁的女职工延迟法定退休年龄对照表

延迟法定退休年龄每 2 个月延迟 1 个月				延迟法定退休年龄每 2 个月延迟 1 个月			
出生时间	改革后法定退休年龄	改革后退休时间	延迟月数	出生时间	改革后法定退休年龄	改革后退休时间	延迟月数
1975 年 1 月	50 岁 1 个月	2025 年 2 月	1	1976 年 5 月	50 岁 9 个月	2027 年 2 月	9
1975 年 2 月		2025 年 3 月		1976 年 6 月		2027 年 3 月	
1975 年 3 月	50 岁 2 个月	2025 年 5 月	2	1976 年 7 月	50 岁 10 个月	2027 年 5 月	10
1975 年 4 月		2025 年 6 月		1976 年 8 月		2027 年 6 月	
1975 年 5 月	50 岁 3 个月	2025 年 8 月	3	1976 年 9 月	50 岁 11 个月	2027 年 8 月	11
1975 年 6 月		2025 年 9 月		1976 年 10 月		2027 年 9 月	
1975 年 7 月	50 岁 4 个月	2025 年 11 月	4	1976 年 11 月	51 岁	2027 年 11 月	12
1975 年 8 月		2025 年 12 月		1976 年 12 月		2027 年 12 月	
1975 年 9 月	50 岁 5 个月	2026 年 2 月	5	1977 年 1 月	51 岁 1 个月	2028 年 2 月	13
1975 年 10 月		2026 年 3 月		1977 年 2 月		2028 年 3 月	
1975 年 11 月	50 岁 6 个月	2026 年 5 月	6	1977 年 3 月	51 岁 2 个月	2028 年 5 月	14
1975 年 12 月		2026 年 6 月		1977 年 4 月		2028 年 6 月	
1976 年 1 月	50 岁 7 个月	2026 年 8 月	7	1977 年 5 月	51 岁 3 个月	2028 年 8 月	15
1976 年 2 月		2026 年 9 月		1977 年 6 月		2028 年 9 月	
1976 年 3 月	50 岁 8 个月	2026 年 11 月	8	1977 年 7 月	51 岁 4 个月	2028 年 11 月	16
1976 年 4 月		2026 年 12 月		1977 年 8 月		2028 年 12 月	

延迟法定退休年龄每 2 个月延迟 1 个月				延迟法定退休年龄每 2 个月延迟 1 个月			
出生时间	改革后法定退休年龄	改革后退休时间	延迟月数	出生时间	改革后法定退休年龄	改革后退休时间	延迟月数
1977 年 9 月	51 岁 5 个月	2029 年 2 月	17	1979 年 5 月	52 岁 3 个月	2031 年 8 月	27
1977 年 10 月		2029 年 3 月		1979 年 6 月		2031 年 9 月	
1977 年 11 月	51 岁 6 个月	2029 年 5 月	18	1979 年 7 月	52 岁 4 个月	2031 年 11 月	28
1977 年 12 月		2029 年 6 月		1979 年 8 月		2031 年 12 月	
1978 年 1 月	51 岁 7 个月	2029 年 8 月	19	1979 年 9 月	52 岁 5 个月	2032 年 2 月	29
1978 年 2 月		2029 年 9 月		1979 年 10 月		2032 年 3 月	
1978 年 3 月	51 岁 8 个月	2029 年 11 月	20	1979 年 11 月	52 岁 6 个月	2032 年 5 月	30
1978 年 4 月		2029 年 12 月		1979 年 12 月		2032 年 6 月	
1978 年 5 月	51 岁 9 个月	2030 年 2 月	21	1980 年 1 月	52 岁 7 个月	2032 年 8 月	31
1978 年 6 月		2030 年 3 月		1980 年 2 月		2032 年 9 月	
1978 年 7 月	51 岁 10 个月	2030 年 5 月	22	1980 年 3 月	52 岁 8 个月	2032 年 11 月	32
1978 年 8 月		2030 年 6 月		1980 年 4 月		2032 年 12 月	
1978 年 9 月	51 岁 11 个月	2030 年 8 月	23	1980 年 5 月	52 岁 9 个月	2033 年 2 月	33
1978 年 10 月		2030 年 9 月		1980 年 6 月		2033 年 3 月	
1978 年 11 月	52 岁	2030 年 11 月	24	1980 年 7 月	52 岁 10 个月	2033 年 5 月	34
1978 年 12 月		2030 年 12 月		1980 年 8 月		2033 年 6 月	
1979 年 1 月	52 岁 1 个月	2031 年 2 月	25	1980 年 9 月	52 岁 11 个月	2033 年 8 月	35
1979 年 2 月		2031 年 3 月		1980 年 10 月		2033 年 9 月	
1979 年 3 月	52 岁 2 个月	2031 年 5 月	26	1980 年 11 月	53 岁	2033 年 11 月	36
1979 年 4 月		2031 年 6 月		1980 年 12 月		2033 年 12 月	

延迟法定退休年龄每2个月延迟1个月				延迟法定退休年龄每2个月延迟1个月			
出生时间	改革后法定退休年龄	改革后退休时间	延迟月数	出生时间	改革后法定退休年龄	改革后退休时间	延迟月数
1981年1月	53岁1个月	2034年2月	37	1982年9月	53岁11个月	2036年8月	47
1981年2月		2034年3月		1982年10月		2036年9月	
1981年3月	53岁2个月	2034年5月	38	1982年11月	54岁	2036年11月	48
1981年4月		2034年6月		1982年12月		2036年12月	
1981年5月	53岁3个月	2034年8月	39	1983年1月	54岁1个月	2037年2月	49
1981年6月		2034年9月		1983年2月		2037年3月	
1981年7月	53岁4个月	2034年11月	40	1983年3月	54岁2个月	2037年5月	50
1981年8月		2034年12月		1983年4月		2037年6月	
1981年9月	53岁5个月	2035年2月	41	1983年5月	54岁3个月	2037年8月	51
1981年10月		2035年3月		1983年6月		2037年9月	
1981年11月	53岁6个月	2035年5月	42	1983年7月	54岁4个月	2037年11月	52
1981年12月		2035年6月		1983年8月		2037年12月	
1982年1月	53岁7个月	2035年8月	43	1983年9月	54岁5个月	2038年2月	53
1982年2月		2035年9月		1983年10月		2038年3月	
1982年3月	53岁8个月	2035年11月	44	1983年11月	54岁6个月	2038年5月	54
1982年4月		2035年12月		1983年12月		2038年6月	
1982年5月	53岁9个月	2036年2月	45	1984年1月	54岁7个月	2038年8月	55
1982年6月		2036年3月		1984年2月		2038年9月	
1982年7月	53岁10个月	2036年5月	46	1984年3月	54岁8个月	2038年11月	56
1982年8月		2036年6月		1984年4月		2038年12月	

延迟法定退休年龄每2个月延迟1个月				延迟法定退休年龄每2个月延迟1个月			
出生时间	改革后法定退休年龄	改革后退休时间	延迟月数	出生时间	改革后法定退休年龄	改革后退休时间	延迟月数
1984年5月	54岁9个月	2039年2月	57	1984年9月	54岁11个月	2039年8月	59
1984年6月		2039年3月		1984年10月		2039年9月	
1984年7月	54岁10个月	2039年5月	58	1984年11月	55岁	2039年11月	60
1984年8月		2039年6月		1984年12月		2039年12月	

附件 4:

提高最低缴费年限情况表

年 份	当年最低缴费年限
2025 年	15 年
2026 年	15 年
2027 年	15 年
2028 年	15 年
2029 年	15 年
2030 年	15 年+6 个月
2031 年	16 年
2032 年	16 年+6 个月
2033 年	17 年
2034 年	17 年+6 个月
2035 年	18 年
2036 年	18 年+6 个月
2037 年	19 年
2038 年	19 年+6 个月
2039 年	20 年

【人力资源社会保障部 财政部 国家税务总局关于大龄领取失业保险金人员参加企业职工基本养老保险有关问题的通知】

2024年10月26日，为加强大龄失业人员保障，支持大龄领取失业保险金人员参加企业职工基本养老保险人力资源社会保障部、财政部、国家税务总局发布《人力资源社会保障部 财政部 国家税务总局关于大龄领取失业保险金人员参加企业职工基本养老保险有关问题的通知》（人社部发〔2024〕76号）。请参阅下文所附文件内容。

一、关于人员范围。本通知所称大龄领取失业保险金人员（以下简称大龄领金人员）是指领取失业保险金且距离法定退休年龄不足1年的失业人员，含领取失业保险金期满仍未就业且距离法定退休年龄不足1年而继续发放失业保险金至法定退休年龄的失业人员。

二、关于支付标准。大龄领金人员在失业保险金领取地以个人身份参加企业职工基本养老保险并缴费，其中按当地灵活就业人员最低缴费标准的部分由失业保险基金支付，从“失业保险待遇支出”科目列支。

三、加强主动告知。对符合条件的大龄领金人员，失业保险经办机构（以下简称经办机构）要及时告知相关政策。

四、优化经办服务。符合条件的大龄领金人员自行参加企业职工基本养老保险并缴费后，可以到当地经办机构申请领取由失业保险基金承担的费用，经办机构审核后及时发放至本人社会保障卡银行账户。

五、关于停缴情形。大龄领金人员达到法定退休年龄时，或出现法定停止领取失业保险金情形的，停止享受由失业保险基金缴纳企业职工基本养老保险费。

六、强化风险防控。各地要密切关注失业保险基金运行情况，加强监测分析预警，做好资金测算，确保基金安全运行平稳可持续。要根据政策调整完善风控规则，通过数据比对核查，加强苗头性、倾向性问题研判和防范，加强对短期参保骗领待遇、减员不离岗套保等情形的甄别，落实风控规则嵌入系统。对于存在欺诈风险的，要加强核查，严格审核，对冒领、骗领行为，要依法追究责任人。

各地人力资源社会保障、财政、税务部门要高度重视，精心组织，结合本地实际，细化实化各项措施，明确申领程序及办理流程，切实提升服务质效，加快政策落地见效。

本通知自 2025 年 1 月 1 日起开始施行，执行至 2039 年 12 月 31 日。

十一月 · November

【胖东来“零彩礼”倡议陷争议：企业文化该不该介入员工生活？】

本文来源：环球时报

2024年11月20日，胖东来创始人于东来在个人社交平台发文表示：

“从明年起，胖东来人结婚不允许要彩礼或付彩礼！婚礼不可铺张浪费，宴请仅限亲朋好友，桌数不得超过五桌！若无法遵守，公司将取消所有福利！”

“未来的胖东来人是不允许靠父母买房买车！完全有能力靠自己主宰创造和享受美好人生。”

“胖东来公司奖励的更多是活出美好生活方式和状态的员工群体！”

“为了让更多人轻松美好的生活！胖东来公司在逐步指定很多理性科学的生活方式方法……”

次日，胖东来集团行政管理部门回应，上述说法目前尚未形成规章制度，只是提前倡导。工作人员称，公司倡导不要彩礼是希望不铺张浪费，减轻年轻人压力，“我们倡导这块是不要彩礼、不铺张浪费，也是想让年轻人轻松的生活，不要因为这种彩礼产生压力”。

该倡议在社交平台持续发酵，引发两极讨论。部分网友认为“企业为年轻人减负的初心值得点赞”；但更多声音质疑企业过度干涉员工私生活，有网友直言：“婚礼怎么办是个人自由，公司凭什么用福利做要挟？”

据上游新闻报道，11月21日，记者采访了胖东来超市所在的许昌和新乡人社局。

许昌市人社局工作人员介绍：“这个属于企业内部规定，只要不违法就行了。破除高额彩礼等旧风俗，也是国家在提倡的嘛！”

新乡人社局工作人员则表示：“这个事是他们企业内部行为，根据《劳动法》和《劳动合同法》相关条款，并没有违法。至于网友说的可能干预员工私生活，这个事情不能一概而论，不能说对或不对，我感觉这个结论还不好下。网上之所以引起热议，是因为胖东来在员工管理上的标杆作用很强，在网上知名度也非常高，所以关注的人也很多。”

【朋友圈点赞能否视为加班？】

本文来源：申工社（上海市总工会微信公众号）

-案情回顾-

小杨于2016年3月与北京某科贸有限公司签订了期间为2016年3月至2019年3月的劳动合同，岗位为南通业务代表，实行标准工时制度。公司《门店服务及绩效考核管理办法》规定，考核后低于80分，即解除劳动合同。

2018年7月11日，小杨申请7月16日休年假，部门主管以“7月为公司走店重要时期，建议调整休假时间”为由未同意被告的休假申请。

2018年7月16日，小杨至北京市社保稽核部门投诉公司缴纳社保基数不足等问题。

2018年8月6日，公司出具《解除劳动合同证明书》，以小杨未达成7月绩效考核为由解除与其的劳动关系。公司表示，小杨2018年7月的考核结果为59分，公司根据相关制度依法解除劳动合同，无需支付赔偿金。

小杨则主张：仅凭一个月的考核结果，不能等同于自己不能胜任工作，公司系违法开除，应支付赔偿金；自己存在休息日加班的事实，公司管理人员对自己利用休息时间进行奶粉推广的朋友圈点赞，应认定为加班，公司应支付加班费。

公司反驳：员工加班应提前填写《加班申请单》，经上级领导批准后方可加班，否则视为员工自愿加班，不做加班处理。小杨未提供相应的《加班申请单》及上级领导批准文件，领导在其朋友圈点赞不能视为同意加班，即使存在工作时间以外工作的事实，其性质也不应认定为加班。

小杨不服，随后申请劳动仲裁，要求公司支付违法解除劳动关系赔偿金 33388.5 元、加班工资 18135.2 元等。

仲裁裁决，公司系违法解除，应支付赔偿金和加班工资。

后公司起诉至法院。

-一审概况-

一审法院审理认为：

对于解除是否违法，公司解除劳动合同的理由为小杨未达成 7 月份绩效考核，但双方对该考核结果及考核办法本身就存在争议。即使该考核结果为真，公司在解除劳动关系前也未履行培训或调岗等法定程序，故本院认定公司解除违法。

对于小杨是否存在加班事实，小杨提交了其统计的加班时间明细表，主张其存在休息日加班的事实。公司不认可其统计的加班时间明细表的真实性，认为其未按照公司规定进行申请加班，故不属于加班。依照公司陈述，在 2018 年 7 月前并未对小杨实行过考勤，故公司虽有《员工考勤假期管理规定》等制度对考勤其加班进行管理，但公司未举证证明这些制度是否施行且是否合法，法院对公司的抗辩不予采信。

小杨还同时提交了加班微信截图佐证其制作的加班时刻表，公司认可该微信截图的真实性。该微信截图显示的内容系公司利用休息时间进行奶粉推广，并有公司管理人员点赞，应认定为加班。因此，小杨提交的加班时间明细表与加班微信截图的时间基本能对应，法院对该加班时间明细表予以采信，认定加班事实存在。

本院认为，用人单位违法解除劳动关系的，应向劳动者支付赔偿金 32411 元，加班费 18135.2 元。

公司不服，提起上诉。

-二审概况-

本案二审中争议焦点为：①公司是否构成违法解除劳动合同并向小杨支付赔偿金；②公司是否应支付小杨加班费。

法院审理认为：

关于争议焦点一，根据《劳动合同法》第四十条之规定，劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同。且用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度，制定规章制度不得违反法律、法规的规定。

经查，公司提供的《门店服务及绩效考核管理办法》规定不符合法律规定，不应作为该公司单方解除劳动合同的合法依据。一审法院认定公司违法解除，并判决支付赔偿金，符合事实和法律规定。

关于争议焦点二，尽管公司提供了《员工考勤假期管理规定》，但根据公司代理人一审庭审陈述，公司从未对小杨实行过考勤，也未

提交真实全面的考勤记录。为此，根据小杨提供的各项证据，结合其陈述，一审认定小杨存在加班事实，证据充分，判决公司支付加班费，亦无不当，本院予以维持。

综上所述，公司上诉理由不成立，应当驳回。判决如下：驳回上诉，维持原判。

-电子证据的适用-

微信截图是可以作为证据的，但法院需核对证据的真伪，才能确定其是否为有效证据。也就是说小杨的截图如果是真实的，那就是有效证据！

根据《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第十四条电子数据包括下列信息、电子文件：

- （一）网页、博客、微博客等网络平台发布的信息；
- （二）手机短信、电子邮件、即时通信、通讯群组等网络应用服务的通信信息；
- （三）用户注册信息、身份认证信息、电子交易记录、通信记录、登录日志等信息；
- （四）文档、图片、音频、视频、数字证书、计算机程序等电子文件；
- （五）其他以数字化形式存储、处理、传输的能够证明案件事实的信息。

此外，第十五条规定，当事人以视听资料作为证据的，应当提供存储该视听资料的原始载体。

政策汇总

（一）浙江地区

浙江省人民政府办公厅关于工伤保险省级统筹的实施意见

人社部发〔2022〕86号

2023年11月27日，浙江省人民政府办公厅发布关于工伤保险省级统筹的实施意见，自2024年1月1日起施行。有关内容如下：

为完善工伤保险制度，增强工伤保险基金（以下简称基金）持续保障能力和抗风险能力，根据《中华人民共和国社会保险法》《工伤保险条例》《浙江省工伤保险条例》和《人力资源社会保障部 财政部 国家税务总局关于进一步推进完善工伤保险省级统筹制度的通知》（人社部发〔2022〕86号）等精神，经省政府同意，现就工伤保险省级统筹提出如下实施意见。

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，深入贯彻落实党的二十大精神 and 习近平总书记关于社会保障工作的重要指示批示精神，以全省统一工伤保险政策为核心，以基金省级统收统支为基础，以基金监管为约束，以基金收支预算管理为手段，以信息系统和经办管理为依托，建立公平、规范、高效的工伤保险省级统筹管理体系，全省参保范围、费率政策、缴费基数和待遇标准统一，确保基金长期平稳运行。

二、主要内容

（一）统一政策标准。

1. 统一参保范围和对象。各类用人单位应当依法参加工伤保险，为本单位全部职工缴纳工伤保险费。用人单位可按照有关规定要求，为特定人员单险种参加工伤保险。符合条件的上述各类参保人员，其工伤保险自社会保险经办机构收到参保人员名册或参保人员增减表次日起生效。各类工程建设项目应当按照有关规定要求，按项目方式参加工伤保险，并严格落实“先参保、后开工”制度和动态实名制管理。

2. 统一费率政策和缴费标准。坚持以支定收、收支平衡的原则，完善基准费率和费率浮动调控机制。从2024年1月1日起，全省一类至八类行业基准费率按国家标准分别为0.2%、0.4%、0.7%、0.9%、1.1%、1.3%、1.6%、1.9%。省级统筹前，各地执行的基准费率高于以上标准的，仍执行原费率；省级统筹前，各地执行的基准费率低于以上标准的，统一按以上标准执行。工程建设项目基准费率暂不作统一要求，待2024年省级统筹实施一段时间后，视情适时进行调整。全省统一调整前，各地应合理确定本地区工程建设项目基准费率，确保基金收支平衡。基金收支缺口较大地区可申请上调当地基准费率。当全省基金支付能力低于9至12个月支付水平时，可采取适时调整基准费率等措施。费率管理办法由省人社保厅会同省财政厅、省税务局另行制定。用人单位应据实申报参保对象月缴费工资，月缴费工资按参保对象上一年度月平均工资确定。新参加工作、重新就业和新建用人单位的参保对象，当年月缴费工资按用人单位确定的月工资收入

计算。缴费工资上、下限标准，按照《工伤保险条例》等法规及国家和省相关政策规定执行。

3. 统一工伤认定和劳动能力鉴定标准。全省统一工伤认定和劳动能力鉴定标准及相关管理办法，统一裁量尺度。加大指导和监督力度，探索工伤认定实时在线监督和劳动能力智能辅助鉴定，建立疑难案例会商联动机制。推动工伤认定调查和劳动能力鉴定异地委托合作。鼓励各地引入第三方机构，协助开展工伤认定调查、经办服务等辅助性工作。

4. 统一工伤保险待遇支付标准。按照国家和省规定的项目及标准按时足额支付工伤保险待遇。工伤职工住院治疗或康复期间的伙食补助费、转外治疗或康复所需交通食宿费等待遇支付标准严格按照《浙江省工伤保险条例》相关规定执行。全省统一辅助器具配置范围和标准，相关范围和标准由省人社保厅另行制定。工伤保险待遇中涉及以统筹地区上年度职工月平均工资为计发基数的，统一按上年度全省非私营和私营单位就业人员加权平均工资标准执行。针对工程建设项目工资收入分配特点，对相关工伤保险待遇中难以按本人工资作为计发基数的，适当参照全省上年度职工平均工资作为计发基数。

（二）统一基金管理制度。

1. 统一基金收支管理。全省基金的各项收入全额归集至省级社会保障基金财政专户（以下简称省级财政专户）。各级税务部门按月征收工伤保险费并缴入省级国库，省财政厅负责定期划拨至省级财政专户，其中宁波市按月征收的基金于当月 20 日前上解至省级财政专户；

利息收入等其他项目收入，由市县财政部门定期上解至省级财政专户。市县社会保险经办机构根据工伤保险待遇等支出情况，会同本级财政部门提出工伤保险基金支出用款计划，按月逐级申报至省社会保险经办机构。省社会保险经办机构初审并汇总全省支出用款计划，报省财政厅审核。省财政厅审核后拨付至省社会保险经办机构支出户，省社会保险经办机构及时转拨至市县社会保险经办机构支出户，各级社会保险经办机构按规定支出。市县突发大额支出或预计支出户余额不足支出时，可提出紧急请款申请。

2. 统一基金累计结余管理。市县基金累计结余由省统一调拨管理，各地不得擅自动用。2023年底，市县基金支出户可按照不超过上一年月平均支出5%的额度预留周转金（不足100万元的可按100万元预留）。扣除周转金后的基金累计结余中，活期存款全额上解至省级财政专户，定期存款到期后及时划入省级财政专户。省级结余不足支付时，按同等比例从市县未上缴结余中调取资金备付。市县应做好基金中暂付款、暂收款、借入款项等清理，2023年12月31日前未完成清理的，由市县负责继续收回或支付。根据统一安排，对实行省级统筹前市县基金累计结余进行核定。自2024年1月1日起，停止实施基金省级调剂制度，省级调剂金不再保留，结余资金全额并入全省基金。

3. 统一基金预算管理。坚持以支定收、略有结余的原则，编制基金收支预算。从2024预算年度起，由省人社保厅及省社会保险经办机构统一编制，省财政厅审核并汇总编制基金全省预算，其中基金

收入预算由省社会保险经办机构会同省税务局共同编制。预算草案报省政府并经省人大批准后执行。规范预算编制方法，综合考虑经济社会发展水平、工伤保险政策调整、基金支出项目及标准、历年基金预算执行情况、参保扩面和基金征缴、基金结余等因素，合理确定收支预算。省财政厅、省人社厅、省税务局和宁波市税务局每年按照基金预算，结合各地工作实际，下达参保扩面和基金征缴计划。加强基金收支监督管理，压实市县主体责任，严格规范收支项目、标准和范围，严禁违规调整支出项目或扩大支出范围，确保基金应缴尽缴、支出合规。落实全面实施预算绩效管理要求，对预算编制、执行、调整、决算、监督等实施全程绩效管理，强化绩效评价结果运用。健全工伤预防费预算管理，各级社会保险经办机构按照上年度预算执行情况，根据工伤预防工作需要，将工伤预防费列入下一年度基金支出预算。工伤预防费使用管理办法由省人社厅会同省财政厅、省卫生健康委、省应急管理厅等单位另行制定。

（三）统一经办管理服务和信息系统。

1. 统一经办管理服务。进一步理顺工伤保险经办管理服务体制，加快实现工伤认定、劳动能力鉴定、工伤保险业务经办流程一体化。省社会保险经办机构要制定全省统一的工伤保险业务经办规程和服务机构协议文本，实现全省服务事项、标准、流程统一规范。加强经办机构队伍建设，合理调配专业人员力量。加强公共服务能力建设，搭建线上、线下多元化服务平台，大力推进网上办、掌上办，提升经办服务质量和便民化水平。

2. 统一信息系统。完善适应省级统筹的省级集中信息系统，支持线上全流程业务经办和公共服务事项全省联网通办，及时反馈、回流各地收支数据，实现业务经办和基金财务监管数字化。加强工伤医疗管理，加快实现工伤医疗费联网结算和智能监控，积极推进“工伤一件事”全流程改革和智能化办理，加强社会保障卡在工伤保险领域的应用。强化部门间信息共享，积极推进工伤保险数据分析应用，全面提升工伤保险精细化管理水平。

（四）强化风险防控。

1. 建立健全风险防控体系。加强政策、经办、信息、监督四位一体的基金风险防控体系建设，强化从工伤认定、劳动能力鉴定、待遇申领核发等环节向工伤医疗、工伤康复、辅助器具配置协议机构及工伤预防服务机构等领域延伸的全链条防控。加强基金安全监管，特别要针对工程建设项目应保未保、动态实名制落实不到位等突出问题，加大核查整治力度，实现有效精准监管。防范职务犯罪和欺诈骗保，化解基金安全风险。严格落实社保基金要情报告制度，以“零容忍”态度打击违法违规行为。

2. 加强内控管理。健全内控管理制度，坚持岗位不相容的原则，确保岗位权责分明、相互制约，高风险业务初审、复核、审核人员不得相互兼任，禁止一人通办，杜绝一人多岗。完善信息系统防控功能，严格系统权限控制，加强政策性规则、逻辑性规则校验，实现业务经办全流程管控。加大数据稽核力度，加强跨部门、跨险种数据筛查比对，强化基金风险预警。

（五）强化责任落实。

1. 建立责任分担机制。省政府承担全省基金管理和待遇发放主体责任，市县履行参保护面、基金征缴、费率浮动调整、待遇按时足额发放以及工伤预防康复、工伤认定、劳动能力鉴定管理、经办管理服务、基金监管、资金落实等方面的工作责任，切实保证开展工伤认定调查和劳动能力鉴定等工作必要的经费支出。坚持责任分级负责、缺口合理分担的原则，综合考虑各地基金收支情况、工伤发生情况等因素，建立事权与支出责任相匹配、激励与约束相结合的责任分担机制。责任分担办法由省人社厅会同省财政厅、省税务局另行制定。

2. 建立绩效考核机制。按照“基金上统、管理下沉”要求，建立统一的工作绩效考核机制和激励约束机制，重点对参保护面、基金收支、待遇发放、工伤认定、劳动能力鉴定、工伤预防、经办服务、基金监管等情况进行考核评价。坚持效果导向，强化结果应用，将考核评价结果与责任分担挂钩。绩效考核办法由省人社厅会同省财政厅、省税务局另行制定。

三、工作要求

各地要充分认识实施工伤保险省级统筹的重要意义，提高政治站位，加强组织领导，推进各项政策措施落实落地。省财政厅、省人社厅、省建设厅、省交通运输厅、省水利厅、省应急管理厅、省税务局等有关单位要结合工作职责，密切协作配合，指导推进工伤保险省级统筹工作。要增强工作预见性，认真研判实施过程中可能出现的

风险，采取有效防范措施。工作中遇到的重大问题，要及时报告省政府。

本实施意见自 2024 年 1 月 1 日起施行，《浙江省人民政府办公厅关于开展工伤保险基金省级调剂工作的通知》（浙政办发〔2018〕124 号）同时废止。我省已印发的文件规定与本实施意见不一致的，以本实施意见为准；今后法律法规和国家政策另有规定的，从其规定。

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

2023年12月27日，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发布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，自2024年1月1日起施行。有关内容如下：

为深入推进共富型大社保体系建设，进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

统一，发挥城乡居民基本养老保险在推进共同富裕中的兜底保障作用，根据人社部、财政部《关于建立城乡居民基本养老保险待遇确定和基础养老金正常调整机制的指导意见》（人社部发〔2018〕21号），经省政府同意，现就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通知如下：

一、缴费档次

从2024年1月1日起，城乡居民基本养老保险个人缴费档次调整为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元档次为低保对象、特困人员、残疾人、低保边缘户等困难群体参保政府代缴档次，现行代缴档次高于200元的可维持不变。各地不再另设缴费档次。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

各地要合理调整缴费补贴标准，对选择较高档次缴费的人员适当增加缴费补贴，引导参保人选择中高档次缴费。从 2024 年 1 月 1 日起，2000 元及以上档次缴费补贴标准不低于每人每年 200 元，具体由各地确定。

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、探索多渠道筹资试点

鼓励有条件的地区探索开展村集体经济组织补助、公益慈善组织等资助参保人缴费试点，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省推进共富型大社保体系建设的重要举措。各地要按照兜底线、织密网、建机制的要求，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。要以调整缴费档次和缴费补贴标准为契机，全面精准宣传城乡居民基本养老保险政策，为群众算好“经济账”“收益账”“长远账”，引导早参

保、逐年缴、选高档，积极推动提高待遇水平，促进城乡居民基本养老保险制度高质量可持续发展。

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。

浙江省人力资源和社会保障厅 浙江省财政厅关于统一全省部分
工伤保险待遇标准的通知

浙人社发〔2023〕65号

2023年12月25日，浙江省人力资源和社会保障厅、浙江省财政厅发布关于同意全省部分工伤保险待遇标准的通知，自2024年1月1日起执行。有关内容如下：

为全面落实工伤保险省级统筹，不断完善工伤保险制度建设，增强基金持续保障能力和抗风险能力，推进工伤保险工作高质量发展，根据《浙江省人民政府办公厅关于工伤保险省级统筹的实施意见》（浙政办发〔2023〕62号）规定，现就统一全省部分工伤保险待遇有关问题通知如下：

一、关于住院伙食补助费

《浙江省工伤保险条例》规定，工伤职工住院进行治疗和康复期间的伙食补助费，按照当地最低工资百分之三十五的标准，根据住院期间的实际天数确定。实施工伤保险省级统筹后，每日住院伙食补助费标准统一为按照浙江省月最低工资标准二档的百分之三十五除以30日确定，计算到元，元以下见分进元。

二、关于异地就医交通食宿费

《浙江省工伤保险条例》规定，经医疗机构出具证明，报市、县社会保险经办机构同意，工伤职工到本市、县以外地区进行治疗或者康复的，其所需的交通、食宿费按照当地机关单位一般工作人员差旅

费标准执行。实施工伤保险省级统筹后，“当地机关事业单位一般工作人员差旅费标准”应统一按照浙江省财政厅关于机关事业单位一般工作人员差旅费有关规定确定，往返途中各限支付一日。

三、关于伤残津贴与基本养老保险待遇的衔接

《工伤保险条例》规定，一级至四级工伤职工达到退休年龄并办理退休手续后停发伤残津贴，按照国家有关规定享受基本养老保险待遇，基本养老保险待遇低于伤残津贴的，由工伤保险基金补足差额。其中，基本养老保险待遇包括企业职工基本养老保险待遇、机关事业单位基本养老保险待遇和城乡居民基本养老保险待遇。

四、关于未参保人员的工伤待遇支付

用人单位在新成立三十日内办理社会保险参保登记的，在办理参保登记之前发生的工伤，用人单位补缴应当缴纳的社会保险费后，由工伤保险基金按有关规定支付新发生费用；用人单位未在新成立之日起三十日内办理社会保险参保登记的，在办理参保登记之前发生的工伤，由用人单位按规定支付工伤保险待遇。

五、关于工伤医疗相关目录范围

我省工伤保险药品目录按照《国家基本医疗保险、工伤保险和生育保险药品目录》执行，工伤保险诊疗项目目录(包括医用耗材)、工伤保险住院服务标准按照我省基本医疗保险有关规定执行。

上述待遇标准从2024年1月1日起执行。

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

2024年1月22日，中共浙江省委组织部、浙江省人力资源和社会保障厅、浙江省财政厅发布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，2023年1月1日起执行。有关内容如下：

为保障机关事业单位工作人员（含退休、退職人员，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，经省政府同意，决定适当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。现将有关事项通知如下：

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死亡后，凡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3000元调整为3145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2525元调整为2645元；解放战争时期参加革命工作的，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2290元调整为2400元。

（二）机关事业单位建国前参加革命工作的工作人员死亡后，其生前抚养的子女，以及建国后参加工作的工作人员死亡后，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 1450 元调整为 1505 元。

二、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，其生活补助费标准由每人每月 1270 元提高到 1320 元。

上述标准所需经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。

本次调整标准自 2023 年 1 月 1 日起执行。

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

2024年1月30日，浙江省人力资源和社会保障厅、浙江省财政厅发布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，自2023年1月1日起执行。有关内容如下：

为保障国有企业职工死亡后其供养遗属和计划外长期临时工的基本生活，使他们的生活水平随着经济发展有所提高，经省政府同意，决定适当调整国有企业职工（含离退休人员）死亡后其供养的直系亲属生活困难补助费等标准。现将有关事项通知如下：

一、调整国有企业死亡职工遗属生活困难补助费标准

（一）国有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3000元调整为每人每月3145元；抗日战争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2525元调整为每人每月2645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2290元调整为每人每月2400元。

（二）国有企业职工（含退休人员）因病或非因工死亡后，其符合供养条件的直系亲属生活困难补助费标准调整为每人每月1355元。

(三)城镇集体所有制企业职工死亡后其供养的直系亲属生活困难补助费标准是否调整,由各市、县(市、区)根据实际情况研究确定。

二、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,其生活补助费标准由每人每月1270元提高到1320元。

三、资金来源

根据国家相关规定,2021年9月1日及以后死亡的国有企业职工,其遗属生活困难补助费由原单位承担并负责发放,如原单位已不存在的,由原单位的主管部门承担并负责发放,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承担;2021年9月1日前死亡的国有企业职工,其遗属生活困难补助费按原渠道发放和列支。计划外长期临时工晚年生活补助费按原渠道发放和列支。

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。

浙江省人力资源和社会保障厅 浙江省财政厅关于 2024 年调整

退休人员基本养老金的通知

浙人社发〔2024〕32 号

2024 年 6 月 27 日，浙江省人力资源和社会保障厅、浙江省财政厅发布关于 2024 年调整退休人员基本养老金的通知，自 2024 年 1 月 1 日起执行。有关内容如下：

根据《人力资源社会保障部 财政部关于 2024 年调整退休人员基本养老金的通知》（人社部发〔2024〕48 号）精神，经省政府同意并报人社部、财政部批准，决定适当调整退休人员基本养老金。现将有关事项通知如下：

一、调整范围和对象

全省 2023 年 12 月 31 日前已按国家和省有关规定办理退休、退职手续的人员，可按本通知规定调整基本养老金。

二、调整水平和调整办法

2024 年调整退休（含退职，下同）人员基本养老金，采取定额调整、挂钩调整和适当倾斜相结合的办法，具体调整办法如下：

（一）定额调整退休人员基本养老金

退休人员每人每月增加 31 元。

（二）挂钩调整退休人员基本养老金

挂钩调整退休人员基本养老金由以下两部分组成：

1. 退休人员本人缴费年限（含视同缴费年限，下同）15年及以下的部分，缴费年限每满1年（不满1年按1年计算，下同），月基本养老金增加1.1元，月基本养老金增加额不到11元的，补足到11元；本人缴费年限15年以上至30年的部分，缴费年限每满1年，月基本养老金增加1.8元；本人缴费年限30年以上的部分，缴费年限每满1年，月基本养老金增加2.2元。

2. 退休人员按本人本次调整前月基本养老金的0.86%计算月基本养老金增加额。

（三）适当提高部分退休人员基本养老金

在定额调整和挂钩调整的基础上，对下列退休人员再适当增加基本养老金：2023年12月31日前，年满65周岁及以上且不满70周岁的女性退休人员，每人每月增发12.5元；年满70周岁及以上且不满80周岁的退休人员，每人每月增发25元；年满80周岁及以上的退休人员，每人每月增发50元。

三、有关人员的待遇处理

（一）企业退休军转干部调整基本养老金后，其基本养老金水平低于当地此次调整后的企业退休人员基本养老金平均水平的，按照国家规定予以补足。

上述人员调整基本养老金时，如当地此次调整后的企业退休人员基本养老金平均水平低于2023年的，按2023年水平确定。

（二）企业和机关事业单位离休干部不列入本次调整范围。

四、资金来源

调整退休人员基本养老金所需资金，参加企业职工基本养老保险的，从企业职工基本养老保险基金中列支；参加机关事业单位基本养老保险的，从机关事业单位基本养老保险基金中列支。

五、执行时间

本次调整退休人员基本养老金从2024年1月1日起执行。

调整退休人员基本养老金水平，体现了党中央、国务院和省委、省政府对广大退休人员的关怀。各地各部门要高度重视，切实加强领导，精心组织实施，在2024年7月31日前将增加的基本养老金发放到位。

浙江省人力资源和社会保障厅 浙江省财政厅关于调整 2024 年度

工伤保险有关待遇的通知

浙人社发〔2024〕55 号

2024 年 9 月 20 日，浙江省人力资源和社会保障厅、浙江省财政厅发布关于调整 2024 年度工伤保险有关待遇的通知，自 2024 年 1 月 1 日起执行。有关内容如下：

根据《工伤保险条例》、《浙江省工伤保险条例》、《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，现就调整 2024 年度工伤保险有关待遇事项通知如下：

一、伤残津贴调整

（一）调整范围和对象。全省 2023 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。在原享受伤残津贴待遇标准基础上根据伤残等级每人每月分别增加：一级 174 元，二级 166 元，三级 158 元，四级 150 元。

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 2023 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50元。如因工死亡人员有多名供养亲属的，调整后月供养亲属抚恤金总额不得超过2023年度全省非私营单位与私营单位就业人员加权平均工资。

三、其他待遇调整

2023年12月31日前已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和工伤退休人员，按照2024年基本养老金调整的办法增加养老金，如增加的金额低于相同伤残级别每人每月伤残津贴增加金额的，按照相同伤残级别每人每月伤残津贴增加金额补足差额。其中，无法区分劳动能力鉴定等级的工伤退休人员，按照2024年基本养老金调整的办法增加养老金，如增加的金额低于每人每月158元的，按照每人每月158元的标准补足差额；其他工伤退休人员，按照2024年基本养老金调整的办法增加养老金，如增加的金额低于每人每月138元的，按照每人每月138元的标准补足差额。

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（含无法区分劳动能力鉴定等级的工伤退休人员以及其他工伤退休人员），按照2024年基本养老金调整办法增加的金额低于按照本办法每人每月增加金额的，由工伤保险基金补足差额。

五、执行时间

本次调整从 2024 年 1 月 1 日起执行。伤残津贴和已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（含无法区分劳动能力鉴定等级的工伤退休人员以及其他工伤退休人员）有关待遇，在 2024 年 9 月 30 日前调整到位；供养亲属抚恤金待遇，在 2023 年度全省非私营单位与私营单位就业人员加权平均工资公布的次月调整到位。

执行中的具体问题，由省人社保厅、省财政厅负责解释。

浙江省人力资源和社会保障厅 浙江省财政厅 浙江省统计局 浙江省
医疗保障局 国家税务总局浙江省税务局关于公布 2024 年社会保险
有关基数的通知

浙人社发〔2024〕61 号

2024 年 10 月 11 日，浙江省人力资源和社会保障厅 浙江省财政厅 浙江省统计局 浙江省医疗保障局 国家税务总局浙江省税务局发布关于 2024 年社会保险有关基数的通知。有关内容如下：

根据有关数据测算，2023 年浙江省非私营和私营单位就业人员加权平均工资为 99722 元。请各地以此为依据计算 2024 年社会保险相关待遇，并按规定及时调整社会保险个人缴费基数上限。为适当减轻企业和个人缴费负担，2024 年社会保险个人缴费基数下限按 2022 年浙江省非私营和私营单位就业人员加权平均工资的 60%确定，养老保险缴费指数按实计算。

（二）宁波地区

宁波市人力资源和社会保障局 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

甬人社发〔2024〕5号

2024年3月25日，宁波市人力资源和社会保障局、宁波市财政局、国家税务总局宁波市税务局发布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，自2024年1月1日起施行。有关内容如下：

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），现就调整我市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通知如下：

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。

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

甬人社发〔2024〕9号

2024年4月1日，中共宁波市委组织部、宁波市人力资源和社会保障局、宁波市财政局发布关于调整精减退职人员生活困难补助费标准的通知，自2023年1月1日起执行。有关内容如下：

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，结合我市实际，经研究决定，适当调整我市精减退职人员生活困难补助费标准。现将有关事项通知如下：

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。

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

甬人社发〔2024〕10号

2024年4月1日，中共宁波市委组织部、宁波市人力资源和社会保障局、宁波市财政局发布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，自2023年1月1日起执行。有关内容如下：

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，结合我市实际，经研究决定，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。现将有关事项通知如下：

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。

宁波市人民政府关于调整全市最低工资标准的通知

甬政发〔2024〕27号

2024年4月2日，宁波市人民政府发布关于调整全市最低工资标准的通知，自2024年1月1日起施行。有关内容如下：

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，结合我市实际，现就调整全市最低工资标准有关事项通知如下：

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。

**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**

甬人社发〔2024〕8号

2024年4月2日，宁波市人力资源和社会保障局、宁波市财政局发布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，自2023年1月1日起执行。有关内容如下：

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，结合我市实际，决定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。现将有关事项通知如下：

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

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

沪人社规〔2024〕3号

2024年1月16日，上海市人力资源和社会保障局、国家税务总局上海市税务局发布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，自2024年3月1日起实施。有关内容如下：

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

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

二、本通知自2024年3月1日起实施，有效期至2028年4月30日。

上海市人力资源和社会保障局关于本市工伤保险若干问题的意见

沪人社规〔2024〕6号

2024年3月28日，上海市人力资源和社会保障局发布关于本市工伤保险若干问题的意见，自2024年5月1日起执行。有关内容如下：

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。

上海市人力资源和社会保障局 上海市财政局关于 2024 年调整本市
城乡居民养老保险领取养老金人员养老金的通知

沪人社规〔2024〕11 号

2024 年 6 月 28 日，上海市人力资源和社会保障局、上海市财政局发布关于 2024 年调整本市城乡居民养老保险领取养老金人员养老金的通知，自 2024 年 7 月 1 日起施行。有关内容如下：

根据《人力资源社会保障部 财政部关于建立城乡居民基本养老保险待遇确定和基础养老金正常调整机制的指导意见》（人社部发〔2018〕21 号）要求，按照《上海市人民政府关于印发修订后的〈上海市城乡居民基本养老保险办法〉的通知》（沪府规〔2023〕18 号）的有关规定，经市政府同意，从 2024 年 1 月 1 日起调整本市城乡居民养老保险养老金。现将有关事项通知如下：

一、2024 年调整城乡居民养老保险养老金的范围是：2023 年底前已按规定办理按月领取养老金手续的人员。

二、调整办法为基础养老金每人每月增加 90 元。

三、在按本通知规定增加养老金的基础上，相应将本市城乡居民养老保险基础养老金标准（含中央确定的基础养老金最低标准）由每人每月 1400 元调整为每人每月 1490 元。

四、按本通知规定增加基础养老金所需费用由市财政（含中央财政补助资金）和区财政按照各 50%的比例分担。

五、本通知自 2024 年 7 月 1 日起施行，2024 年 1 月 1 日至本通知实施之日前已按规定办理按月领取养老金手续的人员，其基础养老金按本通知第三条规定同步调整。本通知有效期至 2025 年 12 月 31 日。

上海市人力资源和社会保障局关于调整本市工伤人员伤残津贴和 生活护理费标准的通知

沪人社规〔2024〕16号

2024年8月5日，上海市人力资源和社会保障局发布关于调整本市工伤人员伤残津贴和生活护理费标准的通知，自2024年8月15日起施行。有关内容如下：

为保障工伤人员的基本生活，根据《上海市工伤保险实施办法》（以下简称《实施办法》）规定，经市政府同意，自2024年1月1日起对本市致残一级至四级工伤人员的伤残津贴和生活不能自理工伤人员的生活护理费标准进行调整，现通知如下：

一、2023年12月31日前发生工伤且致残一级至四级工伤人员的伤残津贴在2023年享受的标准基础上调整，其中致残一级增加68元/月，致残二级增加62元/月，致残三级增加58元/月，致残四级增加54元/月。

调整后的伤残津贴最低标准为：致残一级9344元/月，致残二级8705元/月，致残三级8182元/月，致残四级7646元/月。

二、2023年12月31日前发生工伤且经确认生活不能自理工伤人员的生活护理费在2023年享受的标准基础上调整，其中生活完全不能自理工伤人员增加62元/月，生活大部分不能自理工伤人员增加49元/月，生活部分不能自理工伤人员增加38元/月。

调整后的生活护理费标准为：生活完全不能自理 6154 元/月，生活大部分不能自理 4923 元/月，生活部分不能自理 3693 元/月。

三、2023 年 12 月 31 日前已按规定办理按月领取养老金手续的致残一级至四级工伤人员，按照本通知第一条规定增加的伤残津贴低于其 2024 年基本养老金增加额的，按养老金增加额计发。

四、2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期间发生工伤且致残一级至四级的工伤人员，按《实施办法》规定计发的伤残津贴低于本通知第一条第二款规定的最低标准的，按最低标准计发。

五、由工伤保险基金按照《实施办法》规定支付伤残津贴和生活护理费的工伤人员，其按本通知规定调整后增加的费用由工伤保险基金支付。目前仍由用人单位按照《实施办法》规定支付伤残津贴和生活护理费的工伤人员，其按本通知规定调整后增加的费用由用人单位支付。

六、本通知自 2024 年 8 月 15 日起施行，有效期至 2026 年 8 月 14 日。《关于调整本市工伤人员伤残津贴和生活护理费标准的通知》（沪人社规〔2023〕15 号）同时废止。

上海市人力资源和社会保障局关于调整本市因工死亡人员供养亲属
抚恤金标准的通知

沪人社规〔2024〕17号

2024年8月5日，上海市人力资源和社会保障局发布关于调整本市因工死亡人员供养亲属抚恤金标准的通知，自2024年8月15日起施行。有关内容如下：

为保障因工死亡人员供养亲属的基本生活，根据《上海市工伤保险实施办法》（以下简称《实施办法》）规定，经市政府同意，自2024年1月1日起对本市因工死亡人员供养亲属抚恤金标准进行调整，现通知如下：

一、2023年12月31日前因工死亡人员供养亲属的抚恤金在2023年享受的标准基础上，每人每月增加15元。

调整后的因工死亡人员供养亲属抚恤金最低标准为每人每月1961元，其中孤寡老人或孤儿的最低标准为每人每月2047元。

二、2024年1月1日至2024年12月31日期间因工死亡人员的供养亲属，其按《实施办法》规定计发的抚恤金低于本通知第一条第二款规定的最低标准的，按最低标准计发。

三、由工伤保险基金按照《实施办法》规定支付抚恤金的供养亲属，其按本通知规定调整后增加的费用由工伤保险基金支付。目前仍由用人单位按照《实施办法》规定支付抚恤金的供养亲属，其按本通知规定调整后增加的费用由用人单位支付。

四、本通知自 2024 年 8 月 15 日起施行，有效期至 2026 年 8 月 14 日。《关于调整本市因工死亡人员供养亲属抚恤金标准的通知》（沪人社规〔2023〕16 号）同时废止。

2. 江苏地区

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

苏人社规〔2023〕4号

2024年1月15日，江苏省人力资源和社会保障厅发布关于调整全省最低工资标准的通知。有关内容如下：

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，经省人民政府同意，从2024年1月1日起调整全省最低工资标准。现就有关事项通知如下：

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。

**省人力资源社会保障厅 省财政厅关于 2024 年调整退休人员
基本养老金的通知**

苏人社发〔2024〕32 号

2024 年 6 月 28 日，江苏省人力资源社会保障厅、江苏省财政厅发布关于 2024 年调整退休人员基本养老金的通知，自 2024 年 1 月 1 日起调整。有关内容如下：

根据人力资源和社会保障部、财政部《关于 2024 年调整退休人员基本养老金的通知》（人社部发〔2024〕48 号）精神，经省政府同意并报两部批准，现就 2024 年全省退休人员基本养老金调整事宜通知如下：

一、调整对象和时间

参加我省企业职工基本养老保险、机关事业单位工作人员基本养老保险并在 2023 年 12 月 31 日前办理了退休、退职或领取定期生活费手续的人员，从 2024 年 1 月 1 日起调整基本养老金。

二、调整办法

（一）普遍调整

1. 退休、退职或领取定期生活费人员每人每月增加 31 元。
2. 退休、退职或领取定期生活费人员本人缴费年限（含视同缴费年限，不含折算缴费年限，下同）15 年及 15 年以下的部分，缴费年限每满 1 年（不满 1 年按 1 年计算，下同），每月增加 1.7 元；本人缴费年限 15 年以上至 25 年以下（含 25 年）的部分，缴费年限每

满 1 年，每月增加 1.8 元；本人缴费年限 25 年以上部分，缴费年限每满 1 年，每月增加 2 元。按缴费年限月增加额不足 25.5 元的，按 25.5 元增加。

3. 退休、退職或領取定期生活費人員按本人 2023 年 12 月基本養老金的 0.4% 增加。計算額見分進角。

（二）適當傾斜

1. 2023 年 12 月 31 日年滿 70 週歲（年齡以辦理退休手續時確定的出生年月為準，下同）不足 75 週歲、年滿 75 週歲不足 80 週歲以及年滿 80 週歲以上的退休、退職及領取定期生活費人員，每人每月分別增發 21 元、29 元和 39 元。

2. 對基本養老金偏低的企业退休軍轉幹部，按照國家人社部、財政部《關於 2024 年調整退休人員基本養老金的通知》（人社部發〔2024〕48 號）要求，確保安置到地方工作且已參加基本養老保險的企业退休軍轉幹部基本養老金不低於当地企业退休人員基本養老金平均水平。

三、資金來源

此次調整基本養老金所需資金，參加企业职工基本養老保險的從各地企业职工基本養老保險基金中列支，省、市、縣三級財政按國家和省有關規定對調標新增支出給予補助；參加機關事業單位基本養老保險的從各地機關事業單位基本養老保險基金中列支。

四、組織實施

调整退休人员基本养老金，体现了党中央、国务院对广大退休人员的亲切关怀。各地各部门要高度重视，切实加强领导，精心组织实施。各地要严格按照本通知执行，不得自行提高调整水平、突破调整政策、增加倾斜对象。对自行提高调整水平、突破调整政策、增加倾斜对象以及存在违规一次性补缴或违规办理提前退休的地区，将予以批评问责、勒令整改，所涉资金列入管理性收支缺口，增加支出部分由当地政府承担。

**省人力资源社会保障厅 省财政厅关于调整 2024 年工伤保险
有关待遇的通知**

苏人社函〔2024〕334 号

2024 年 8 月 23 日，江苏省人力资源社会保障厅、江苏省财政厅发布关于调整 2024 年工伤保险有关待遇的通知，自 2024 年 1 月 1 日起调整。有关内容如下：

根据《工伤保险条例》（国务院令第 586 号）和《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）、《关于调整工伤保险定期待遇的实施意见》（苏人社发〔2018〕204 号）有关规定，现就工伤保险有关待遇标准明确如下：

一、定期待遇调整

（一）调整对象和时间

2023 年 12 月 31 日前，企业、机关事业单位、社会团体、民办非企业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织和有雇工的个体工商户中已享受伤残津贴、生活护理费待遇的工伤职工，享受供养亲属抚恤金待遇的工亡人员供养亲属，以及已按规定办理退休手续，其基本养老保险待遇低于伤残津贴，由工伤保险基金补足伤残津贴差额的人员，从 2024 年 1 月 1 日起调整工伤保险定期待遇。

（二）调整标准

1. 伤残等级为一级至四级工伤职工伤残津贴的调整,在原享受伤残津贴标准基础上根据伤残等级每人每月分别增加:一级 146 元,二级 139 元,三级 136 元,四级 134 元。

2. 伤残等级为五级至六级并已按月享受伤残津贴的工伤职工,由用人单位按工伤职工调整前月伤残津贴的 3%,且不高于四级工伤职工伤残津贴月调整额,上调伤残津贴。

3. 各市生活完全、大部分、部分不能自理的护理费在原护理费基础上,每人每月增长 1.86%,且调增后分别不低于 4066 元/月、3253 元/月、2440 元/月。

4. 工亡人员供养亲属抚恤金的调整,工亡职工供养亲属的抚恤金在原标准基础上每人每月增加 50 元。

(三) 资金来源

1. 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;尚未纳入工伤保险基金支付的,由原渠道列支。

2. 一至四级已退休并由工伤保险基金补差的工伤人员,2024 年基本养老金增加额低于同级别伤残津贴增加额的,由工伤保险基金补足差额。

3. 五级至六级工伤职工调整后的伤残津贴低于当地最低工资标准的,由用人单位补足差额。

二、门诊住院待遇标准

(一) 门诊诊查费

工伤职工在工伤保险协议机构发生的门诊诊查费，按最高不超过38元/次纳入工伤保险基金支付范围。

（二）住院床位费

工伤职工住院普通病房床位费按不超过50元/床日标准纳入工伤保险基金支付范围。

（三）其他事项

本次明确的门诊住院待遇标准自2025年1月1日起执行。此前有关规定与本通知规定不一致的，按本通知执行。

三、基数口径

2024年1月1日起，工伤保险待遇中的丧葬补助金及需要按照《工伤保险条例》规定确定本人工资所涉及的基数，参照我省同期企业职工基本养老保险和机关事业单位养老保险基本养老金计发基数执行。

四、工作要求

请各地按照《工伤保险条例》和《江苏省实施〈工伤保险条例〉办法》（省政府令第103号）的要求，进一步加强工伤保险基金管理，确保工伤保险各项待遇及时发放。建立工伤保险多部门协作联动机制，加强与公安、卫健、民政等部门信息共享，实现工伤事故、待遇支付等信息的互通。

省人力资源社会保障厅 省财政厅 省医疗保障局 省税务局关于发布
2024 年度社会保险有关基数的通知

苏人社发〔2024〕38 号

2024 年 10 月 7 日，江苏省人力资源社会保障厅、江苏省财政厅、江苏省医疗保障局、江苏省税务局关于发布 2024 年度社会保险有关基数的通知。有关内容如下：

根据《国务院办公厅关于印发降低社会保险费率综合方案的通知》（国办发〔2019〕13 号）等文件精神，现就 2024 年度社会保险缴费工资基数有关问题通知如下：

一、2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日，全省职工基本养老保险缴费工资基数上限按 24396 元执行，缴费工资基数下限按 4879 元执行。

二、职工基本医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险缴费工资基数上下限按照上述标准执行。

三、缴费工资基数上下限公布后，参保单位及其职工因调整缴费工资基数产生的补差部分，可在 2024 年底前分次或一次性缴纳，期间不加收滞纳金和利息。

省人力资源社会保障厅 省财政厅关于提高全省城乡居民基本养老保险基础养老金最低标准的通知

苏人社发〔2024〕39号

2024年10月31日，江苏省人力资源社会保障厅、江苏省财政厅发布关于提高全省城乡居民基本养老保险基础养老金最低标准的通知。有关内容如下：

根据国家统一部署，现就提高我省城乡居民基本养老保险基础养老金最低标准有关事项通知如下：

一、从2024年1月1日起，全省城乡居民基本养老保险基础养老金最低标准由每人每月208元提高至228元（含国家标准部分）。

二、省财政按照《关于调整基本公共服务领域共同财政事权省级分担比例的通知》（苏财预〔2024〕5号）确定的分担比例和省定基础养老金最低标准对各地给予补助，最低补助标准不低于中央财政补助标准。

三、各地应当根据实际确定和调整当地基础养老金标准，进一步健全参保缴费激励机制，逐步提高养老保障水平。人力资源社会保障和财政部门要严格按照要求，加强资金筹集，迅速组织实施，确保2024年11月底前将政策落实到位，并做好政策宣传工作。

案例精选

聘用持有中国永久居留证的外国人的劳动关系如何认定

文/北京大成（宁波）律师事务所 曹寅

【案情概要】

2019年3月，甲公司与越南籍人士丁某签订《销售代表协议书》一份，聘用丁某为甲公司在越南市场的业务代表，合同还约定了丁某的工作职责、工资报酬、年销售提奖比例等事项，协议期限自2019年3月1日起至2020年3月30日。丁某在中国境内有固定住所，长期在中国境内开展工作。上述协议到期后，双方未续签合同，但甲公司继续按原协议约定给丁某发放工资至今。后查明，丁某未办理外国人就业证，但其持有中国《外国人永久居留证》。

甲公司咨询：甲公司与丁某是否建立了有效的劳动合同关系？是否需要为丁某缴纳社保和公积金？若甲公司解除劳动合同，是否需要支付经济补偿金、赔偿金。

曹寅律师答复：丁某虽未办理外国人就业证，但其系持有中国《外国人永久居留证》的外籍人士，根据相关法律规定，丁某在中国就业可免办外国人就业证。甲公司与丁某签订的《销售代表协议书》，虽然名称不是劳动合同，但从协议约定事项可判断双方具有建立劳动关系的一致意思表示。合同签订后，丁某按约提供劳动，所提供劳动是甲方业务组成部分，甲方按约支付工资报酬。因此，甲公司与丁某已经建立了合法有效的劳动关系。甲公司应当为丁某办理缴纳社会保险，

双方协商一致后可以为丁某缴存住房公积金。如果甲公司解除劳动合同，应当按照《劳动合同法》相关规定支付经济补偿金、赔偿金。

【律师评析】

一、法律适用问题

根据我国法律法规及规范性文件的相关规定，在我国工作的外籍人士大体可分为两类，一类是持《外国人就业证》在我国境内进行就业的外籍人士，另一类是持《外国人永久居留证》、《外国专家证》、《外国人在中华人民共和国从事海上石油作业工作准证》、《临时营业演出许可证》在我国境内进行就业的外籍人士，这类人可免办《外国人就业证》。

根据《外国人就业管理规定》第二条、第二十五条规定，持《外国人就业证》在我国境内进行就业的外籍人士发生的劳动争议按照《中华人民共和国劳动法》和《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》处理，而该处并未采用列举的方式提及《中华人民共和国劳动合同法》，因此，司法实践中往往会被解释成此列举方式是对《中华人民共和国劳动合同法》的排除适用。而持《外国人永久居留证》在我国境内进行就业的外籍人士则不受上述限制，即除上述两部法律外，其所涉及的劳动争议还可适用《中华人民共和国劳动合同法》调整。

因此，甲公司与丁某之间的劳动用工问题应当适用《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》和《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》等相关法律的规定。

二、劳动关系是否合法有效建立

在华就业的外国人往往因未取得《外国人就业证》导致该外国人与用人单位之间的劳动合同因违反法律、行政法规强制性规定而被认定无效。但是，持有中国《外国人永久居留证》的外籍人士在中国就业，可免办《外国人就业证》，除政治权利和法律法规规定不可享有的特定权利和义务外，原则上和中国公民享有相同权利，承担相同义务。丁某虽未办理外国人就业证，但其系持有中国《外国人永久居留证》的外籍人士，在中国就业可免办外国人就业证。甲公司与丁某签订的《销售代表协议书》，虽然名称不是劳动合同，但从协议约定事项可判断双方具有建立劳动关系的一致意思表示。合同签订后，丁某按约提供劳动，所提供劳动是甲方业务组成部分，甲方按约支付工资报酬。因此，甲公司与丁某已经建立了合法有效的劳动关系。

三、是否需要为丁某办理缴纳社会保险

甲公司应当为丁某办理缴纳社会保险。《在中国境内就业的外国人参加社会保险暂行办法（2024年修订）》第二条规定：在中国境内就业的外国人，是指依法获得《外国人就业证》、《外国专家证》、《外国常驻记者证》等就业证件和外国人居留证件，以及持有《外国人永久居留证》，在中国境内合法就业的非中国国籍的人员。第三条规定：在中国境内依法注册或者登记的企业、事业单位、社会团体、民办非企业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织（以下称用人单位）依法招用的外国人，应当依法参加职工基本养老保险、职工基本医疗保险、工伤保险、失业保险和生育保险，由用人单位和

本人按照规定缴纳社会保险费。

四、是否需要缴纳住房公积金

《关于印发《外国人在中国永久居留享有相关待遇的办法》的通知》（人社部发〔2012〕53号）规定，持有中国《外国人永久居留证》的外籍人员，可按照《住房公积金管理条例》等规定，在工作地缴存和使用住房公积金，离开该地区时，可按规定办理住房公积金的提取或转移手续。丁某与甲公司协商一致，可以按照《住房公积金管理条例》等规定，在工作地缴存和使用住房公积金。

五、若甲公司解除劳动合同是否应支付经济补偿金、赔偿金

关于《中华人民共和国劳动合同法》规定的因合同解除或终止而产生的经济补偿金，以及用人单位单方违法解除劳动合同而产生的赔偿金，是否适用于持有《外国人就业证》在我国境内就业的外籍人士，在司法实践中存在不同的裁判口径，有的认为不适用，有的认为应当适用。但是，持有中国《外国人永久居留证》的外国人应当适用《劳动合同法》关于经济补偿金、赔偿金的相关规定。理由除了本文第一点所述之外，还有《关于印发《外国人在中国永久居留享有相关待遇的办法》的通知》（人社部发〔2012〕53号）中规定的，持有中国《外国人永久居留证》的外国人除政治权利和法律法规规定不可享有的特定权利和义务外，原则上和中国公民享有相同权利承担同等义务的。因此，甲公司若解除与丁某之间的劳动合同关系，应根据案件具体情况，依据《劳动合同法》相关规定支付经济补偿金、赔偿金。

【法规链接】

《外国人就业管理规定（2017年修订）》

第二条 本规定所称外国人，指依照《中华人民共和国国籍法》规定不具有中国国籍的人员。本规定所称外国人在中国就业，指没有取得定居权的外国人在中国境内依法从事社会劳动并获取劳动报酬的行为。

第二十五条 用人单位与被聘用的外国人发生劳动争议，应按照《中华人民共和国劳动法》和《中华人民共和国企业劳动争议调解仲裁法》处理。

第九条 凡符合下列条件之一的外国人可免办就业许可和就业证：

（一）由我国政府直接出资聘请的外籍专业技术和管理人员，或由国家机关和事业单位出资聘请，具有本国或国际权威技术管理部门或行业协会确认的高级技术职称或特殊技能资格证书的外籍专业技术和管理人员，并持有外国专家局签发的《外国专家证》的外国人；

（二）持有《外国人在中华人民共和国从事海上石油作业工作准证》从事海上石油作业、不需登陆、有特殊技能的外籍劳务人员；

（三）经文化部批准持《临时营业演出许可证》进行营业性文艺演出的外国人。

《在中国境内就业的外国人参加社会保险暂行办法（2024年修订）》

第二条 在中国境内就业的外国人，是指依法获得《中华人民共

和外国人居留证件》、《外国常驻记者证》等就业证件和外国人居留证件，以及持有外国人永久居留证件，在中国境内合法就业的非中国国籍的人员。

第三条 在中国境内依法注册或者登记的企业、事业单位、社会团体、民办非企业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织（以下称用人单位）依法招用的外国人，应当依法参加职工基本养老保险、职工基本医疗保险、工伤保险、失业保险和生育保险，由用人单位和本人按照规定缴纳社会保险费。

《关于印发《外国人在中国永久居留享有相关待遇的办法》的通知》（人社部发〔2012〕53号）：

《外国人永久居留证》是获得在中国永久居留资格的外国人在中国境内居留的合法身份证件，可以单独使用。凡持有中国《外国人永久居留证》的外籍人员可享有以下待遇：

一、除政治权利和法律法规规定不可享有的特定权利和义务外，原则上和中国公民享有相同权利，承担相同义务。

… …

四、在中国就业，免办《外国人就业证》；符合条件的，可优先办理《外国专家证》、《回国(来华)专家证》以及各地人才工作居住证。

… …

九、可以《外国人永久居留证》作为有效身份证件办理参加社会

保险各项手续。在中国境内就业的，按照《中华人民共和国社会保险法》有关规定参加各项社会保险；在中国境内居住但未就业，且符合统筹地区规定的，可参照国内城镇居民参加城镇居民基本医疗保险和城镇居民社会养老保险，享受社会保险待遇。办理社会保险关系转移接续、终止等手续，社会保险经办机构按照有关规定简化流程、提供方便。

十、可按照《住房公积金管理条例》等规定，在工作地缴存和使用住房公积金，离开该地区时，可按规定办理住房公积金的提取或转移手续。

用工主体注册前的实际用工期间是否构成劳动关系

文/北京大成（宁波）律师事务所 张姣云

【案情概要】

张某提起劳动仲裁，要求某五金机械厂（简称“五金厂”）向其支付被迫离职的经济补偿，张某主张他与五金厂自2012年3月起即建立劳动关系，后2023年11月16日因五金厂从未为其缴纳社会保险及未签劳动合同，张某单方向五金厂发出了《解除劳动合同通知书》。同时，张某提供了由五金厂盖章的《务工证明》佐证其工作时间及双方劳动关系，该证明上载明：兹有张某，自2012年3月至今在我公司（企业）从事普工工作，平均月工资为4500元；落款日期是2023年10月17日“。五金厂对务工证明上的公章真实性予以认可，确实由其加盖，但否认双方自2012年开始建立劳动关系，而是主张双方自2022年开始建立劳动关系，当时出具该证明是因疏忽将“2012”认成了“2022”；同时，五金厂确实从未为张某缴纳社保，且张某实际上在2023年8月底已主动辞职。

【代理律师评析】

一、争议焦点

本案的焦点在于张某何时与五金厂建立劳动关系？盖有五金厂公章的务工证明是否具有证明力？五金厂是否需要支付经济补偿？

二、代理思路及审理结果

本律师作为五金厂的代理人，经与当事人多次沟通，了解到五金厂系 2022 年 1 月 4 日注册登记，此前并未开展经营。据此，本律师认为，五金厂在 2022 年 1 月 4 日前并不具备劳动合同法所规定的用工主体资格，五金厂在务工证明中对其成立前的事实证明显然超出了其能证明的范围。同时，本律师又提供张某与五金厂签订的劳动合同及工资转账记录，均显示张某是 2022 年 3 月开始入职五金厂，进一步推翻了务工证明内容的真实性，佐证了该份务工证明上的“2012”系打印，五金厂在盖章时，未看清，错认为“2022”的可能性。

至于是否需要支付经济补偿，本律师认为，员工与用人单位解除劳动合同当时的解除事由是判断用人单位是否需要支付经济补偿的关键。本律师发现，张某在 2023 年 8 月 21 日因未就工时单价与五金厂达成一致而主动辞职，当时双方就工资结算有往来聊天记录，据此主张张某与五金厂的劳动关系已于 2023 年 8 月 21 日因张某主动辞职而解除。张某后续提交的解除通知书并不能产生劳动关系再次解除的法律效力，五金厂不应据此承担经济补偿。

本律师的上述代理意见最终得到了劳动人事争议仲裁委员会及两级法院的认可。本案件经仲裁、一审及二审，最终驳回了张某的经济补偿请求。

三、案件的实务意义

首先，盖有公司公章的证明材料，不一定能够成为唯一决定性证据。证据证明内容是否真实有效，仍可通过其他旁证予以印证或推翻。当然，用人单位的公章管理仍是企业日常管理的重中之重，企业在出

具各类证明时应谨慎核对，不应随意出具与事实不符的证明内容。

其次，用人单位是否需要支付劳动合同解除或被迫解除的经济补偿或赔偿金，应以用人单位与劳动者劳动关系解除时所依据的事由或情形为准。如劳动者与用人单位已因某一事由解除了双方的劳动关系，事后劳动者或用人单位又以其他事由再次提出解除，不应产生劳动关系二次解除的法律效力，也不应据此要求对方承担二次解除而可能产生的经济补偿或赔偿金的后果。

建筑工程层层分包，用工主体如何认定？

文 / 北京盈科（宁波）律师事务所 邓丽蓉

【案情概要】

A 公司承接了舟山市某建筑工程项目，将其中部分项目分包给了自然人史某，罗某于 2024 年 4 月经史某安排进入该项目工地上班，工种为起重工，未签订劳动合同，每月工资为 10000 元 / 月，分 2 笔发放，其中 A 公司每月支付 5000 元，史某微信支付 5000 元。罗某每天上班时间为 9 小时，未交纳工伤保险。2024 年 9 月 2 日罗某在工地上班干活时，不慎受伤。A 公司和史某均不愿意承担工伤赔偿责任，不支付任何治疗费用，罗某申请仲裁，请求确认存在劳动关系。

【裁审概况】

罗某主张：罗某与 A 公司双方之间自 2024 年 4 月 17 日至 2024 年 9 月 2 日期间存在劳动关系。

A 公司辩称：1、A 公司与罗某不存在事实劳动关系；2、罗某确实是在这个项目上从事起重工作，但是是由个人史某招用和管理的，该项目也是由史某承包的。

仲裁裁判观点及结果：罗某和 A 公司双方符合建立劳动关系的主体资格，罗某为 A 公司提供了符合 A 公司业务的劳动。根据罗某提供的微信聊天记录，罗某在工作中接受 A 公司的管理，罗某的劳动报酬由 A 公司确认；A 公司按月向罗某发放了工资，罗某系在 A 公司的管

理下提供有偿劳动，双方之间关系符合劳动关系的基本特征，因此，裁决确认罗某与 A 公司之间存在劳动关系。

【代理律师评析】

一、法律分析

在本案中，依据原劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发〔2005〕12号）第四条“建筑施工、矿山企业等用人单位将工程（业务）或经营权发包给不具备用工主体资格的组织或自然人，对该组织或自然人招用的劳动者，由具备用工主体资格的发包方承担用工主体责任”的规定，应当确认罗某与 A 公司之间存在劳动关系。

二、劳动关系成立的关键要素分析

1、主体适格性

罗某作为劳动者，具备相应的劳动能力和就业资格。A 公司作为用人单位，符合法律规定的用工主体资格。本案双方主体适格，为劳动关系的成立奠定了基础。

2. 从属性特征明显

（1）罗某接受 A 公司的劳动管理。在工作过程中，罗某的工作时间、工作任务、工作流程等均由 A 公司安排和指挥。罗某必须遵守 A 公司制定的各项规章制度，如考勤制度、安全制度等。

（2）罗某从事的工作是 A 公司业的组成部分。A 公司的主要业务为 A 公司业务范围，罗某的工作内容直接服务于 A 公司的业务目标，

与 A 公司的核心业务紧密相连。

(3) A 公司向罗某支付劳动报酬。虽然报酬的支付方式可能存在一定的特殊性，但这并不影响其作为劳动报酬的本质属性。罗某的收入来源主要依赖于 A 公司的支付，具有经济上的从属性。

三、实操建议

当下，建筑行业用工情况较为复杂且不规范，普遍存在用人单位将部分业务分包给自然人的现象，分包后，自然人负责召集劳动者开展具体施工作业。但在这一过程中，劳动者、用人单位、承包个人三者之间的关系认定一直颇有争议，这也使得劳动者市场陷入维权困境。

站在劳动者的立场上，应该及时签定劳动合同并拍照留存。若未签定，保存与工作相关的所有证据包括工作服、工作牌、考勤卡、登记报名表、微信聊天、通话录音等，另发生事故第一时间及时通知项目安全员或公司劳务人员。

站在公司的立场上，项目应当参加工伤保险或者购买商业险。员工入场第一时间加入保险名单，应该在事故发生的第一时间积极介入，掌握第一手的情况，及时申报工伤。另积极与员工协商处理，配合员工向社保部门或保险公司理赔。

【法规链接】

《关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发[2005]12号）

第一条 劳动关系成立应当同时具备下列情形：（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。

高级管理人员加班工资和未休年假工资处理问题

——如何认定劳动合同薪酬条款效力及不定时工时制适用

文/北京大成（宁波）律师事务所 范奇祺

【案情概要】

彭某某于2020年12月入职宁波A公司，担任总经理职务，约定工资为10万元/月，年薪为120万元，双方签订劳动合同对薪酬条款做出约定。2022年因业绩经营情况不佳，双方于2022年12月30日解除劳动合同。

2023年3月10日，彭某某申请劳动仲裁，要求A公司支付延长工作时间及休息日加班费共计119万元，要求支付未休年假工资41万元。劳动仲裁后彭某某又提起民事诉讼。

【裁审概况】

彭某某主张：1. 依据《中华人民共和国劳动法》第四十四条规定，安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬；休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的百分之二百的工资报酬。彭某某按以上计算标准结合统计的工作时间（每天2小时），A公司应支付2022年12月28日至2022年11月30日期间延长工作时间加班工资829310.34元、休息日加班工资367816.09元，共计加班费1197126.43元。

2. 2021年度和2022年度彭某某勤勉工作未休过年假，因此

依据《职工带薪年休假条例》第五条、《企业职工带薪年休假实施办法》第十条规定，A公司应支付未休年休假工资413793.1元。

A公司主张：1. 彭某某在职期间是高级管理人员，对他的工作考核更注重工作成果而不做工作时间管理，因此公司未对其做考勤管理每月均支付全额工资。双方签订的劳动合同中已选择不定时工时，且就其岗位申请了特殊工时行政许可。依据《工资支付暂行规定》第十三条第四款规定，实行不定时工时制度的劳动者不执行标准工作时间外延长工作时间的工资支付规定。2. 公司已在OA系统中提示本年度未休年休假天数，公司对彭某某不作考勤具体管理，彭某某完全可自行安排休假时间。3. 双方签订的劳动合同中对薪酬条款做了特别约定，彭某某在公司获得基本工资外的劳动报酬，均已包含在为其岗位付出的同时可能涉及的其他法律法规要求公司应支付各类补贴（如加班费、高温补贴等），彭某某对此予以理解和确认等内容。

【劳动仲裁及一审法院的观点和结果】

1. 双方签订的劳动合同有效，已根据该岗位的特殊性约定了薪酬内容，该薪酬已包含了可能存在的加班费和年休假福利工资，公司已按月足额支付工资。

2. 虽行政许可的期限并未完全覆盖在职时间，但彭某某在职期间担任总经理，属于高级管理岗位，根据其岗位性质，对其实行不定时工时制，符合工作实际。

3. 驳回仲裁请求及诉讼请求。

【代理律师评析】

一、本案的争议焦点

1. 补签的劳动合同是否有效？
2. 不定时工时的约定是否有效？
3. 延长工作时间以及未休年休假的举证责任如何分配？

二、法律分析

1. 本案中双方确认在2020年12月入职时曾签订过书面劳动合同，后因客观原因丢失，本案提交的劳动合同是2022年8月补签，但无证据表明在补签时曾对劳动合同效力提出异议。该劳动合同并无《中华人民共和国劳动合同法》第二十六条规定的劳动合同无效的情形，因此该份补签的《劳动合同》具有法律效力，应对劳动合同关系存续期间的双方具有约束力。根据《劳动合同》的约定，彭某某担任高级管理岗位，执行不定时工时制，彭某某理解并确认在公司获得基本工资外的劳动报酬均已包含在为其岗位付出的同时可能涉及的其他法律法规要求公司应支付各类补贴（如加班费、高温补贴等）。双方对加班费已包含在劳动报酬内作出明确约定，未休年休假工资属于福利待遇范畴，因此，无须再支付未休年休假工资。

2. 在本案中，参考宁波当地同类岗位的薪资水平，结合证据劳动合同的特别约定，可以确定彭某某的薪资待遇中已充分考量加班费、未休年休假工资等，即使在职期间存在加班或未休年休假，公司亦无需再支付加班费或未休年休假工资。

3. 虽然行政许可审批确定彭某某的高级管理岗位实行不定时工时制自 2021 年 7 月 1 日起，晚于双方开始履行劳动合同的时间，但彭某某在职期间担任总经理，属于高级管理岗位，根据其岗位性质，对其实行不定时工时制，符合工作实际，被仲裁委和法院采纳。

4. 劳动者对延长工作时间和年休假的基础事实承担举证责任。本案中在 A 公司全面陈述并举证公司的考勤制度和彭某某履职情况，彭某某始终不能进一步证明加班的具体时间和相应内容，综合本案情况承担了不利的举证后果。

三、实操建议

近年来，职业经理人从业人员不断扩大，这类人员就职岗位一般设置为高级管理岗位，往往还需要异地就职。劳动者和公司均为建立和履行劳动合同付出较大的成本。高级管理人员岗位的工时、薪酬、考勤、考核、保密、竞业限制等内容均存在在特殊性，如发生劳动争议往往金额较高情形较复杂。无论从劳动者还是用人单位的角度，均应充分全面考量该岗位特殊性并进行充分的磋商谈判，为劳动合同的订立、履行、变更、解除准备充分的书面依据。

【法规链接】

《工资支付暂行规定》

第十三条第四款规定，实行不定时工时制度的劳动者不执行标准工作时间外延长工作时间的工资支付规定。

《中华人民共和国劳动法》

第四十四条 有下列情形之一的，用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬：

（一）安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬；

（二）休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的百分之二百的工资报酬；

（三）法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。

《职工带薪年休假条例》

第五条 单位根据生产、工作的具体情况，并考虑职工本人意愿，统筹安排职工年休假。

年休假在1个年度内可以集中安排，也可以分段安排，一般不跨年度安排。单位因生产、工作特点确有必要跨年度安排职工年休假的，可以跨1个年度安排。

单位确因工作需要不能安排职工休年休假的，经职工本人同意，可以不安排职工休年休假。对职工应休未休的年休假天数，单位应当按照该职工日工资收入的300%支付年休假工资报酬。

《企业职工带薪年休假实施办法》

第十条 用人单位经职工同意不安排年休假或者安排职工年休假天数少于应休年休假天数，应当在本年度内对职工应休未休年休假天数，按照其日工资收入的300%支付未休年休假工资报酬，其中包含用人单位支付职工正常工作期间的工资收入。

用人单位安排职工休年假，但是职工因本人原因且书面提出不休年假的，用人单位可以只支付其正常工作期间的工资收入。

用人单位调整劳动者工作岗位应具备合理性

文 / 浙江天册（宁波）律师事务所 林成杰 李信含

【案情概要】

A 公司与李某建立劳动关系，李某担任品保部主管，负责公司产品的品质管理。后期，由于李某长期怠于履行职责影响公司生产经营，公司对李某作出处罚通报，后又免去其品保部主管职务。随后，公司通知李某，将其调岗至供应链管理部仓库主管助理，但是薪资待遇不变。李某未按照通知时间前往新岗位报到。于是公司再次催告李某服从公司的调岗安排。但是李某仍未服从安排，依旧在原岗位打卡。最后，公司以李某不服从调派、旷工多日为由解除劳动合同，并函告工会。李某申请劳动仲裁，要求公司承担违法解除劳动合同的赔偿金。

仲裁委员会驳回了李某该项仲裁请求。李某又向一审法院提起诉讼，一审法院驳回李某的诉讼请求。李某不服一审判决，提起上诉，二审法院判决驳回上诉、维持原判。

【裁审概况】

李某主张：A 公司未与李某协商一致即将其由技术类管理工作调整为供应链管理部下属部门仓库主管助理一职，调岗前后工作内容相差较大，李某有权拒绝不合理的调岗，其仍在原岗位打卡上班的行为，不属于旷工，因此公司以李某连续旷工为由解除劳动合同属于违法解

除，应当向李某支付赔偿金。

A 公司主张：李某原是从技术开发部调到品保部的，且刚在 2022 年晋升到主管级别职位，现在 A 公司根据生产经营需要将其调整到供应链管理部和仍维持其主管级别待遇并明确不降低薪资待遇，属于用人单位行使用工自主权作出的合理调岗决定。在此基础上，李某不服从公司调派且屡劝不听，连续旷工多日，属于严重违反劳动纪律和公司的规章制度。A 公司根据相应规章制度及《中华人民共和国劳动法》第二十五条第（二）项的规定，合法解除劳动合同，无需支付李某赔偿金。

仲裁、一审、二审裁判观点及结果：仲裁委员会认为，公司单方面调岗行为是否合理合法，要综合考虑岗位调整是否具有侮辱性、惩罚性，是否降低劳动者薪酬，是否给劳动者生活、工作造成较大不便，否则属于用人单位的用工自主权行为，劳动者应当遵从，如果不去上班构成旷工，用人单位依据合法有效的规章制度的规定予以解除不违反法律规定。本案中，李某在担任品保部主管期间，未落实对品质异常的各级批量责任事故进行调查、分析及质量责任判定工作，未履行《品保部管理办法》工作职责，并且经 A 公司多次提醒，仍不服从上级领导的工作分配和指挥，故李某被“通报批评”处分，A 公司根据经营管理的需要和李某各方面工作表现情况，将其从品保部主管职务调整至供应链管理部和仓库主管助理，调整后的薪资待遇不变（享受主管级待遇），该调岗行为不具有侮辱性、惩罚性，没有降低李某的薪资标准，也没有给李某生活工作造成较大不便，仲裁委认为 A 公司的

调岗行为并无不当，李某应当遵从。现李某不遵从 A 公司的调岗安排，没去新岗位报到上班，构成连续旷工三天以上，符合 A 公司规章制度规定的解除劳动合同条件，A 公司解除与李某之间的劳动合同行为合法有效，因此对李某要求 A 公司支付赔偿金的仲裁请求不予支持。

一审法院认为，李某自被任命为品保部主管起，负有内部质量异常处理职责，但其未认真履行该职责，未落实对品质异常的批量责任事故的调查、分析及质量责任判定工作，在此情形下，A 公司决定免去李某的品保部主管职务，并将李某的工作岗位调整为供应链管理部仓库主管助理一职，并明确李某的薪资待遇不变（享受主管级待遇），该调岗行为合理合法，李某应当遵从。而李某不服从上述工作安排，不到新岗位报到、旷工连续三日以上，A 公司依照其规章制度解除与李某的劳动合同，合法有效。李某要求 A 公司支付违法解除劳动合同赔偿金的诉请，无事实依据与法律依据，不予支持。

二审法院认为，李某自认其后期未再履行内部质量管理工作职责，亦认可依照《品保部管理办法》其工作职责包括内部质量异常处理，则 A 公司据此对李某不履行工作职责行为作出相应处罚，并无不当。虽然李某辩称其是因自身安全受到车间人员威胁而未履行该管理职责，但对此李某并未提供任何证据予以佐证，故对李某的这一上诉理由本院不予支持。依据 A 公司的调岗通知所载明的内容，A 公司已明确告知李某调整后的岗位与其原岗位同为管理类岗位且薪资待遇不变，因此李某关于 A 公司对其所作调岗行为属于处罚行为、带有侮辱性等上诉理由，缺乏依据，本院亦不予采信。在 A 公司二次通知李某

到新工作岗位工作，且已明确告知如李某未按期到岗将按旷工处理的情况下，李某仍未到调整后岗位工作，A公司解除与李某的劳动关系并且通知工会，不属于违法解除，故对于李某要求A公司支付违法解除赔偿金的上诉请求，不予支持。

【代理律师评析】

一、争议焦点

A公司单方作出的调岗决定是否合理？李某未去新岗位报到能否视为旷工？A公司以李某连续旷工违反规章制度和劳动纪律为由解除劳动合同是否合法？

二、法律分析

劳动合同法规定，需要用人单位和劳动者协商一致才能变更劳动合同的约定，但综合考虑岗位调整不具有侮辱性、惩罚性，未降低劳动者薪酬，未给劳动者生活、工作造成较大不便，则属于用人单位的用工自主权行为，劳动者应当遵从。

本案中，李某在担任品保部主管期间，未履行内部质量异常处理职责，未落实对品质异常的批量责任事故的调查、分析及质量责任判定工作，属于履职不力。A公司将李某从品保部主管职责调整至供应链管理仓库主管助理，虽然前后两个岗位的工作内容和职级有较大不同，但是本次调岗对李某不具有歧视性、侮辱性、惩罚性，且调岗后薪酬未降低，A公司调岗程序完整合理，因此A公司单方作出的调岗行为应被认定为合法合理。

既然调岗行为合理合法，那么李某应当遵从。而李某不服从上述工作安排，不到新岗位报到、旷工连续三日以上，A公司依照其规章制度解除与李某的劳动合同，合法有效。综上，李某要求A公司支付违法解除劳动合同赔偿金的诉请，无事实依据与法律依据。

三、实操建议

公司在何种情形之下才能合法行使用工自主权、对员工进行合理的单方岗位调整，是法律规定的空白地带。无论是在法律规定还是在生效判决中，调岗合法性的判断标准都是原则而模糊的，缺乏具体实操路径。但结合司法实践，可以总结出企业合法调岗的具体方法：

（1）确保企业调岗目的具备正当性：比如员工在原岗位履职不力，基于用人单位生产经营需要，属于订立劳动合同时的客观情况发生重大变化，对劳动者不具有歧视性、侮辱性；

（2）确保调岗结果具备合理性：薪酬和职务未降低，工作地点和工作内容未发生重大变化，劳动者能够胜任调整后的岗位；

（3）确保调岗程序合法合理：通常认为，调岗需要劳资双方协商一致。但在实践中，如果公司的考核、评估、调岗决定等结果都能以书面形式及时告知劳动者，那么程序被认定为合法的可能性很大。

【法规链接】

《中华人民共和国劳动法》

第十七条 订立和变更劳动合同，应当遵循平等自愿、协商一致的原则，不得违反法律、行政法规的规定。

劳动合同依法订立即具有法律约束力，当事人必须履行劳动合同规定的义务。

《中华人民共和国劳动合同法》

第三十九条 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）严重违反用人单位的规章制度的；
- （三）严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；
- （四）劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；
- （五）因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；
- （六）被依法追究刑事责任的。

《中华人民共和国就业促进法》

第八条 用人单位依法享有自主用人的权利。

用人单位应当依照本法以及其他法律、法规的规定，保障劳动者的合法权益。

员工在工厂搬迁前后主动离职,事后又以工厂搬迁被迫离职为由主张
经济补偿金,理由不成立

文 / 浙江海泰律师事务所 王晓华

【案情概要】

王某于2014年4月进入A工厂处,双方签订了书面劳动合同,缴纳社会保险。王某在A工厂处工作至2023年2月底,因A工厂房屋租赁到期,从北仑小港厂址搬迁至慈溪。双方协商无果后,王某因路途远等原因未去A工厂处工作。

因其他员工向A工厂提起劳动仲裁,王某作为证人也任在仲裁庭审中出庭作证,后于2023年9月3日向A工厂邮寄了被迫离职通知书。并于2023年9月19日向劳动人事仲裁委申请仲裁,要求:(1)A工厂支付被告经济补偿金60941.16元;(2)A工厂支付高温补贴800元。

2023年11月,劳动仲裁委作出仲裁裁决书,裁决:(1)A工厂向王某支付高温补贴800元;(2)A工厂支付王某经济补偿金57201.75元。

A工厂收到该仲裁裁决书后不服,委托本所律师向法院提起诉讼,诉请无需支付经济补偿金57201.75元。

【裁审概况】

A工厂主张:

1. 王某在 2023 年 2 月份就离开 A 工厂，并且在 2023 年 3 月就已经入职其他企业，根据法律规定，员工主动离职的，用人单位无须支付经济补偿金。

2. 王某时隔数月后的 2023 年 9 月，才以 A 工厂从北仑搬迁至慈溪等理由，向 A 工厂提交被迫离职通知书，进而要求 A 工厂支付经济补偿金的理由并不成立。

王某辩称，A 工厂从北仑区迁至慈溪市，致使王某上班路途过于遥远，上班成本过高。A 工厂给王某履行劳动合同制造了几乎无法克服的障碍，且拒绝与王某协商，王某被迫解除劳动合同，故要求依法驳回 A 工厂的全部诉讼请求。

仲裁裁判观点及结果：王某因从宁波市北仑搬迁至慈溪市，双方劳动合同订立时所依据的客观情况确实发生了重大变化，因此王某被迫解除劳动合同，符合“劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能达成协议而解除劳动合同的，用人单位应当支付经济补偿金”的情形，结合申请人的平均工资、工作年限，仲裁委支持王某 57201.75 元的经济补偿。

法院裁判观点及结果：王某于 2014 年 4 月 1 日入职 A 工厂，双方签订书面劳动合同，A 工厂为王某缴纳社会保险。王某称因 A 工厂要搬迁厂房，其工作至 2023 年 2 月底。事实上，2023 年的 3 月起，王某的社会保险缴费单位为 B 厂，可知王某已离开 A 工厂，后王某于同年 9 月 3 日才向 A 工厂邮寄了被迫离职通知书，要求终止双方的劳

动关系。因王某、A工厂于2023年3月起双方已互不履行劳动权利义务，可知系王某主动离开A工厂，故对王某要求支付经济补偿金法院不予支持，最终判决A工厂无需支付王某经济补偿金57201.75元。

【代理律师评析】

一、争议焦点：

王某能否在离职数月后又以工厂搬迁为由被迫离职，并主张经济补偿金？

二、法律分析：

劳动仲裁委虽然在裁决适用法律为《劳动合同法》第三十八条、第四十六条、第四十七条，但其在“本委认为”时，认为王某被迫解除劳动合同，符合“劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能达成协议而解除劳动合同的，用人单位应当支付经济补偿金”，属于对《劳动合同法》第四十条第一款第（三）项的错误理解。

第四十条的整个法律条文适用的是在员工无过错的情形下，用人单位单方解除劳动合同的应当支付经济补偿金，而本案中A工厂并未单方解除与王某的劳动合同，且根据已知事实，是王某主动离职，即使此后其发出的被迫解除劳动合同，也均是劳动者行使单方解除劳动合同的权利。本案根本不能适用《劳动合同法》第四十条，故A工厂也无须支付经济补偿金。

况且，劳动者享有单方解除劳动合同的权利，单方解除权属于形

成权的范畴，形成权的行使，无需相对人意思或行为的回应，相对人认可或否定都不影响该形成权的实现，只要形成权人变动法律关系的意思表示表达出来，为相对人所知悉，即产生法律规定或约定的相应法律后果。本案员工向用人单位主动离职，用人单位收到该决定时，即产生解除劳动合同的法律效果，即使员工在用人单位作出决定前申请撤回离职申请，也不能产生撤回解除劳动合同意思表示的法律效力。

同时，根据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）第七条的规定，用人单位存在《劳动合同法》第三十八条第一款规定情形，但劳动者辞职时未说明原因或理由，事后以用人单位存在《劳动合同法》第三十八条第一款规定情形为由，要求用人单位支付解除劳动合同经济补偿的，不予支持。

三、实操建议：

作为员工，如果认为劳动合同履行出现重大变化，应当积极向用人单位提出，如果认为离职原因系单位导致，也应提交书面的说明离职原因和理由的辞职报告，而非一走了之，事后再来主张权益，难以获得法律支持。

作为用人单位，应当在搬迁过程中，积极与员工协商，提供劳动条件，并在员工不再上班时，履行劳动合同解除的相关手续。

【法规链接】

《劳动合同法》

第三十六条 用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。

第三十八条 用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：

（一）未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；

（二）未及时足额支付劳动报酬的；

（三）未依法为劳动者缴纳社会保险费的；

（四）用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；

（五）因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的；

（六）法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。

第四十条 有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：

（一）劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；

（二）劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

（三）劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内

容达成协议的。

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：

- （一）劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的；
- （二）用人单位依照本法第三十六条规定向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的；
- （三）用人单位依照本法第四十条规定解除劳动合同的；
- （四）用人单位依照本法第四十一条第一款规定解除劳动合同的；
- （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；
- （六）依照本法第四十四条第四项、第五项规定终止劳动合同的；
- （七）法律、行政法规规定的其他情形。

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）

七、劳动者辞职时未说明原因或理由，之后以《劳动合同法》第三十八条第一款为据，要求用人单位支付解除劳动合同经济补偿。经查用人单位确实存在《劳动合同法》第三十八条第一款规定情形的，对劳动者要求经济补偿的主张能否支持？

答：用人单位存在《劳动合同法》第三十八条第一款规定情形，但劳动者辞职时未说明原因或理由，事后以用人单位存在《劳动合同

法》第三十八条第一款规定情形为由，要求用人单位支付解除劳动合同经济补偿的，不予支持。

用人单位和劳动者对条文的理解产生分歧时，应作

有利于劳动者的解释

文 / 浙江和义观达律师事务所 唐路阳

【案情概要】

彭某于2013年12月2日进入宁波某商场处工作，任维修主管，2019年12月6日彭某在《收到员工手册的确认书》上签字。

《员工手册》第6.4条规定，员工有下列情形之一的，公司可以给予口头警告处分：9. 不听主管人员合理的指挥监督的，例如：a. 对主管或领导层成员使用谩骂或威胁性语言。第6.5条规定，员工有下列情形之一的，公司可以给予书面警告处分：11. 有任何形式的威胁恐吓行为的；12. 丢失或损坏经管理或占有公司的重要文件、财产、工具（如印章、单据、支票、机密文件等），可能给公司造成潜在威胁或损失的等。第6.6.1条规定，员工有下列情形之一的，公司有权立即予以违纪解聘：1. 受到第二次书面警告的。

2020年10月12日，彭某被书面警告。

2020年11月5日，宁波某商场将彭某原有的独立办公室调整至大办公室集体办公，彭某发现抽屉脱轨无法打开，用脚踢了一下，店长李某问：“你在家关不上也是用脚这样踢吗？”彭某回答：“是的，我在家也是这样踢的。”李某说：“这是商场不允许这样踢。”彭某回答：“我就这样踢了，怎么着？”后经过李某身边时，彭某说：“这老女怎么这么烦”“如果脱下这层皮我打死你。”李某说：“我

站在这里你试试。”双方发生口角，未发生肢体接触。同年11月11日，宁波某商场以彭某用脚大力踢打办公抽屉，破坏公共财物，依据《员工手册》6.5.12给予书面警告；以彭某对店长使用谩骂及威胁性语言，有暴力恐吓行为，依据《员工手册》6.5.11给予书面警告。

2020年11月11日，宁波某商场向彭某发出《解除劳动合同通知书》，以彭某2020年10月12日、2020年11月5日的行为已被三次书面警告，根据《员工手册》6.6.1条规定解除劳动合同。

【裁审概况】

彭某主张：宁波某商场提供的《员工手册》6.4.9a、6.5.11分别对言语和行为规定了处罚，但处罚结果是不一样的。2020年11月5日彭某和店长李某发生口角，即便言语不当，或涉及谩骂、威胁性语言，根据6.4.9a的规定，应当给予的是口头警告而非书面警告，宁波某商场给予书面警告缺乏依据；同日，因抽屉脱轨不能打开，彭某自行维修期间用脚踢了一下，并无损坏财物的主观目的，客观上也没有损坏财物，宁波某商场给予书面警告也缺乏依据。2020年10月12日，宁波某商场给予彭某书面警告也没有依据。因此，宁波某商场以三次书面警告属于严重违纪解除劳动合同，是违法解除，应支付赔偿金。

宁波某商场主张：彭某谩骂宁波某商场店长，进行威胁恐吓行为，对他人的人身安全构成潜在威胁，对员工和商场运营产生了不良影响，

依据《员工手册》第 6.5.11 条，公司有权给予彭某书面警告；彭某“用脚修理抽屉”，属于损坏公司财产，依据《员工手册》第 6.5.12 条，公司有权给予彭某书面警告处分。2020 年 10 月 13 日的书面警告处分，彭某本人已经签字确认。根据《员工手册》第 6.6.1 条，受到第二次书面警告，公司有权解除劳动合同。

仲裁及法院裁判观点及结果：在同一种行为可适用两个条文时，应作出对劳动者有利的解释。因彭某踢了一脚抽屉，引起了彭某与店长李某的口角，整个事件中双方并无肢体接触，从双方口头冲突中表述的内容来看，与《员工手册》6.5.11 及 6.4.9a 规定的情形均相符，但《员工手册》是宁波某商场制定，其目的是管理和规范员工的行为，同时《员工手册》也起到让员工对其行为的结果能够正确预期、有据可依的作用，在同一种行为可适用两个条文时，应作出对彭某有利的解释，故应适用 6.4.9a 应给予口头警告；彭某没有造成抽屉损坏，宁波商场给予书面警告也缺乏依据。2020 年 10 月 13 日的书面警告处分，彭某已签字确认，应视为其无异议。综上，因彭某未不符合被两次书面警告的情形，故宁波某商场解除劳动合同违反法律规定，应支付赔偿金。

【代理律师评析】

一、争议焦点

规章制度对同一个行为，规定了不同层级的处罚结果，如何适用？

二、法律分析

劳动关系中劳动者和用人单位之间存在隶属关系，劳动者要接受用人单位的管理。根据《劳动合同法》第四条的规定，用人单位有权通过民主程序制定规章制度，对劳动者进行管理，规章制度应当让劳动者对其行为的结果能够正确预期，在劳动者的行为触犯两个不同层级的条文时，应从维护劳动者合法权益的角度出发，作对劳动者有利的解释。

江苏省高级人民法院发布 2021 年度劳动人事争议十大典型案例之九，法院同样认为，用人单位和劳动者对条文的理解产生分歧时，应作有利于劳动者的解释。

三、实操建议

作为法律从业者，细节决定案件的走向。本案中，劳动者彭某收到宁波某商场的解除通知书后，认为遭到故意针对，要委托申请劳动仲裁。因宁波某商场系大型连锁商场，解除条款依据明确，律师初步分析后预判如《员工手册》规定明确，程序到位，被认定合法解除的概率较大，但是彭某因内心气愤坚持劳动仲裁，故律师与彭某沟通提出仲裁后，结合公司提交的证据，再考虑应对策略。仲裁开庭前，仲裁委关注的重点也是《员工手册》是否经过民主程序制定，是否履行告知义务。仲裁过程中，宁波某海曙商场提供《员工手册》及民主程序等证据材料，律师发现《员工手册》6.4.9a“对主管或领导层成员使用谩骂或威胁性语言”规定为口头警告，6.5.11“有任何形式的威胁恐吓行为的”规定为书面警告，对于“语言”和“行为”的处罚结

果是有轻重区别的，彭某仅有“语言”没有“行为”，但公司认为彭某实施了“威胁恐吓行为”，依据《员工手册》6.5.11作出更为严重的书面警告，故代理律师以此为突破口，认为应从对劳动者“有利原则”出发，对彭某应适用《员工手册》6.4.9a给予更轻的口头警告，最终获得仲裁和法院支持，进而胜诉。

作为用人单位，随着合法合规意识的提高，用人单位越来越关注规章制度制定的程序合法，但可能忽略规章制度内容的严谨性、规范性才是基石。规章制度作为用工管理的重要工具，内容合法合理严谨、程序合法两者缺一不可，用人单位应重视规章制度的严谨性、规范性，尤其避免条款之间存在冲突。

【法规链接】

《中华人民共和国劳动合同法》

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。

子公司员工违纪解除劳动关系争议

——母子公司之间规章制度之适用与解除程序合法性

文 / 浙江合创（宁波石化开发区）律师事务所 项峰

【案情概要】

穆某于2008年4月进入A公司工作。2022年4月，穆某向A公司申请岗位变动，经部门及领导同意，其岗位于2022年5月调整为B公司的引车员。B公司系A公司设立的基层单位，为A公司的子公司。2022年7月30日，穆某再次申请岗位变动，并提交岗位变动申请表，经行政负责人签字并由A公司在部门负责人意见栏处盖章确认，其岗位变更为B公司的外观检测员。两次变动类型均显示为本单位内部岗位变动。2023年2月13日，穆某在进行外观检测时存在违规操作，B公司因此受到暂停采信车辆检验报告10天的处罚，B公司停业期间的损失达10余万元。2023年3月，A公司以穆某的行为违反了《A公司员工违纪违规行为处理规定》（以下简称“《违纪规定》”）为由作出解除与穆某的劳动合同的处理决定，并加盖了A公司工会的印章。

2023年，穆某申请劳动仲裁，请求撤销B公司解除与穆某的劳动合同的决定，认定B公司系违法解除，责成B公司继续履行劳动合同。仲裁委作出裁决驳回穆某的仲裁请求。后，穆某又诉至法院。

【裁审概况】

穆某主张：

首先，依据《中华人民共和国劳动合同法》第四条第二款和第四款的规定，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；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。《A公司员工违纪违规行为处理规定》未在B公司经过完整的民主程序，不适用于穆某。

其次，B公司所主张的穆某违反的《违纪规定》的条款，并未明确规定“对企业利益造成重大损害的”中的重大损害的损失金额。而《违纪规定》的其他条款规定了，严重违反企业规章制度的情形有“给企业造成违纪违规行为造成直接经济损失在100万元及以上；或直接和间接经济损失总额在200万元及以上的”。据此，穆某的行为不应被认定为严重违反企业规章制度。

最后，B公司与穆某之间存在合法的劳动关系，只有B公司有解除与穆某之间的劳动关系的权利。B公司解除与穆某之间劳动合同的决定应当由B公司作出，而非A公司。并且，《中华人民共和国劳动合同法》第四十三条的规定：“用人单位单方解除劳动合同，应当事先将理由通知工会。用人单位违反法律、行政法规规定或者劳动合同约定的，工会有权要求用人单位纠正。用人单位应当研究工会的意见，并将处理结果书面通知工会。”B公司并未将解除与穆某的劳动关系

的决定通知 B 公司的工会，而是通知了 A 公司的工会，不符合法律规定。

B 公司主张：

首先，《违纪规定》适用于 B 公司和穆某，对穆某具有约束力。B 公司系 A 公司的下属企业，《违纪规定》第二条明确规定“本规定适用于同 A 公司及所属企业签订劳动合同的员工。”并且，《违纪规定》已经过民主程序，由 A 公司职工代表大会审议通过。后该规定已在 B 公司进行公示和宣教，穆某参加知晓。

其次，穆某的行为导致了 B 公司停业，实际停业期间的直接损失达十余万元，还造成了 B 公司的社会评价降低，符合《违纪规定》中严重违反企业规章制度的情形。

最后，虽然 B 公司未组建工会，但其公司章程中规定了 B 公司的员工加入 A 公司的工会，而 B 公司作出的解除与穆某的劳动关系的决定已通知 A 公司的工会，故其解除劳动关系的程序合法。

一审判决观点及结果：《违纪规定》在 A 公司经过合法的民主程序，可适用于 A 公司员工。虽穆某在 B 公司工作，但 B 公司系 A 公司的基层单位，该规定已在 B 公司公示，穆某应当遵守。穆某在工作时存在明显违规行为，给 B 公司造成了十余万元的损失，可视为违反《违纪规定》中的案涉条款。穆某两次提交的转岗申请，变动类型显示为本单位内部岗位变动，由 A 公司的负责人签字并盖有 A 公司的印章。同时根据 B 公司的章程，其员工的人事任免权在 A 公司，因而 A 公司有权对穆某作出解除劳动合同的决定。该决定已经通知工会，符合程

序要求。因此，法院认定：穆某违反公司规章制度，B公司据此与其解除劳动合同合法，原告诉请应予驳回。

【代理律师评析】

一、争议焦点

- 1、A公司的《违纪规定》是否适用于穆某？
- 2、穆某是否严重违反公司规章制度？
- 3、A公司作出解除劳动合同决定是否合法？

二、法律分析

关于焦点 1：

根据《中华人民共和国劳动合同法》第四条第二款和第四款的规定：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；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。

本案中 B 公司解除与穆某之间劳动关系的依据是 A 公司制定的《违纪规定》。B 公司由 A 公司出资设立，系 A 公司的子公司，具有独立法人资格，A 公司的管理制度不能直接适用于 B 公司。

但是在子公司如何转化适用母公司的规章制度这一问题上，由于法律对此并无明文规定，因此，尚存在探讨的空间。从一方面来说，

《违纪规定》虽然在 A 公司经职工代表大会讨论通过，但 B 公司作为独立的法人，要适用该规定，仍应当依法由职工代表大会或者全体职工讨论，并在公司内部公示或者告知劳动者。而《违纪规定》仅对 B 公司的员工进行告知，并未在 B 公司经过完整的民主程序，并未听取 B 公司职工代表或全体职工的意见。反之，从另一角度来看，虽然集团公司或母公司制定的规章制度并不当然适用于子公司，但在本案中，B 公司已经将 A 公司的《违纪规定》通过宣教的方式向劳动者公示、告知，因而该《违纪规定》可以适用于 B 公司的劳动者。

关于焦点 2:

案涉《违纪规定》第十七条规定：“员工有下列违纪违规行为之一的，可予以解除劳动合同（包括但不限于）：（一）重大失职，营私舞弊，对企业利益造成重大损害的；……（六）严重违反企业规章制度的，包括但不限于以下行为（类似的违纪违规行为可依据以下违纪违规行为情节参照执行）1. ……16. 其他严重违反上级部门或行业部门有关规定、职业道德以及企业规章制度的行为；……” B 公司因穆某给公司造成 10 万余元的直接经济损失而以《违纪规定》第十七条上述规定解除与穆某的劳动关系。

其中并未具体规定“对企业利益造成重大损害”中重大损害的程度，也未具体规定“严重违反上级部门或行业部门有关规定、职业道德以及企业规章制度的行为”中严重违反的程度。对此，可以参考《违纪规定》中其他条款的规定，与其他严重违反企业规章制度的行为给企业造成的损失程度进行比照，从而确定穆某的行为是否达到对企业

利益造成重大损害的程度。

关于焦点 3:

法院基于 B 公司系 A 公司的全资子公司，其员工管理、规章制度和人事任免等事项均受 A 公司指导和控制，在日常管理上有较为紧密的联系，且穆某的两份“本单位内部岗位变动”申请表这些事实，认为 A 公司对 B 公司的人事变动具有决定权，从而认定 A 公司有权作出解除劳动合同的决定。

作为代理律师，站在当事人的立场上，提出了以下观点：B 公司系独立的公司法人，穆某从 A 公司调到 B 公司处任职，并非本单位内部岗位变动，而是属于不同公司间的人员调动。这一调动产生的法律效果是穆某与 A 公司之间旧的劳动关系的解除，以及穆某与 B 公司之间新的劳动关系的建立。由此，B 公司解除与穆某之间劳动合同的决定应当由 B 公司作出。

尽管双方观点不同，但法官从公司间实际管控关系这一关键角度切入的思路，为后续探讨类似复杂劳动关系认定问题，开拓了新的思考路径。

三、实操建议

站在劳动者的立场上：在面临岗位变动时，应仔细研读岗位变动文件，明确工作单位、岗位权责等关键信息，并留存相关书面材料，确保自身权益在工作变动中有据可依。在涉及公司规章制度时，要关注规章制度的制定和公示程序是否合法。若公司以某项规章制度为由对自身作出不利处理，需核实该制度是否经过民主程序，是否在本单

位进行公示和宣教。当遭遇公司单方面解除劳动合同时，要了解公司解除合同的程序是否合规。

站在用人单位的立场上：在处理员工岗位变动时，应当建立规范的审批流程。一方面，明确岗位变动的审批主体与流程，确保各环节责任清晰，避免因流程不规范导致后续纠纷。另一方面，要求员工对岗位变动文件进行签字确认，留存相关书面材料，以避免日后因岗位变动产生不必要的分歧。

在制定和执行规章制度时，务必遵循法定程序。一方面，通过职工代表大会或全体职工讨论，与工会或职工代表平等协商，确保规章制度的制定过程合法合规。另一方面，对规章制度在公司范围内进行公示和宣教，留存公示和宣教记录，让员工知晓并理解制度内容。

当决定单方面解除劳动合同时，要严格把控解除流程。一方面，按规定事先将解除理由通知本单位工会，若单位未组建工会，可以听取职工代表意见或者向当地总工会征求意见。另一方面，对于用以认定员工违规的条款，在制度中需明确界定关键概念，避免因条款模糊引发争议，确保解除劳动合同的决定合法合理，降低劳动纠纷的风险。

【法规链接】

《中华人民共和国劳动合同法》

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。

第四十三条 用人单位单方解除劳动合同，应当事先将理由通知工会。用人单位违反法律、行政法规规定或者劳动合同约定的，工会有权要求用人单位纠正。用人单位应当研究工会的意见，并将处理结果书面通知工会。

《中华人民共和国工会法》

第十一条 用人单位有会员二十五人以上的，应当建立基层工会委员会；不足二十五人的，可以单独建立基层工会委员会，也可以由两个以上单位的会员联合建立基层工会委员会，也可以选举组织员一人，组织会员开展活动。女职工人数较多的，可以建立工会女职工委员会，在同级工会领导下开展工作；女职工人数较少的，可以在工会委员会中设女职工委员。

企业职工较多的乡镇、城市街道，可以建立基层工会的联合会。

县级以上地方建立地方各级总工会。

同一行业或者性质相近的几个行业，可以根据需要建立全国的或者地方的产业工会。

全国建立统一的中华全国总工会。

员工通过接受委派方式为与原用人单位存在竞争关系的单位提供服务的，亦构成违反竞业限制义务

文 / 浙江海泰律师事务所 王晓华 蒋美美

【案情概要】

李某与 A 公司于 2019 年 12 月签订《竞业限制合同》一份，约定在李某在职期间以及自 A 公司离职之日起两年内，其需履行竞业限制义务，即不会在中华人民共和国境内及境外，接受与 A 公司业务有竞争关系或上下游行业关联的单位及其关联公司直接或间接设立、参股、控股、实际控制的公司、分支机构的聘用，不担任任何职务，包括但不限于股东、合伙人、董事、监事、雇员、代理人、顾问等；不会自行或与他人合作直接生产、经营与 A 公司有竞争关系的同类产品或服务。合同还约定，李某不履行规定义务，应当承担违约责任，须一次性向 A 公司支付违约金，违约金为李某从 A 公司离职前一年报酬总额的 3 倍。同时李某因违约行为从 A 公司所获得的收益应当归还 A 公司。

李某于 2023 年 8 月与 A 公司办理离职手续。离职时，A 公司与李某签署《竞业通知书》，再次明确了竞业限制的期限、具体竞争单位、李某应当提供的相关证明材料等。

李某离职后，A 公司按照约定自 2023 年 9 月起一直按月向李某支付竞业限制经济补偿，李某自称在家待业，但除了提供社保缴纳证明外，并未提供其他待业的证明材料。

在此期间，A 公司通过调查发现，李某在 2023 年 9 月份连续数

天出入 B 公司。B 公司与 A 公司存在竞争关系。

鉴于李某的上述行为严重违反了竞业限制义务，A 公司委托本所律师向劳动人事仲裁委提出申请，请求裁决：（1）李某继续履行《竞业限制协议》中的竞业限制义务；（2）李某支付 A 公司以离职前一年劳动报酬总额的三倍为标准的违约金；（3）李某返还 A 公司已支付的竞业限制补偿金。

【裁审概况】

李某辩称：

1. 其从 A 公司离职后没有入职与 A 公司存在竞争关系的单位。其自 2024 年 4 月起与 C 公司签订了劳动合同，但 C 公司从事的是技术服务、技术开发、信息技术咨询等业务，与 A 公司不存在竞争关系，后接受 C 公司的安排，被派至 D 公司从事辅助配合工作。其出入 B 公司，仅仅是基于项目需要，应业主单位 D 公司的要求，到 B 公司进行项目交接（D 公司与 B 公司在同一幢大楼不同楼层办公）。

2. 其不是履行竞业义务的适格主体，其不是高级技术人员或高级管理人员。竞业限制合同及竞业通知书不应对其发生约束力。

3. A 公司主张竞业限制违约金显失公平，请求予以调整。

仲裁裁判观点及结果：竞业限制合同系双方当事人真实意思表示，合同合法有效。B 公司与 A 公司的经营范围存在重合，可以认定 B 公司与 A 公司具有同类业务竞争关系的单位，属于李某不得提供服务的对象。

李某虽然未与 B 公司建立直接的劳动关系，但其通过 C 公司实际为 B 公司提供服务，该行为已经违反了双方合同约定的“不得担任任何职务”，构成违反竞业限制合同。遂裁决：（1）李某应向 A 公司支付竞业限制违约金；（2）李某应返还 B 公司违反竞业限制约定期间（2024 年 8-9 月间）的竞业限制补偿金；（3）李某应继续履行竞业限制义务。

【代理律师评析】

一、争议焦点：

1. 李某的行为是否违反竞业限制义务？
2. 李某是否应当支付竞业限制违约金、返还竞业限制补偿金？

二、法律分析：

关于焦点 1，李某连续数天出入 B 公司，并进行人脸识别考勤的行为，能够证明其在 B 公司工作。虽然李某否认在 B 公司工作，但其提供的证据也能够印证其为 B 公司提供服务，亦违反李某与 A 公司劳动合同、竞业限制合同约定，即不得在与 A 公司有竞争关系的单位担任任何职务。

关于焦点 2，根据竞业限制合同约定，违约金金额为李某离职前一年报酬总额的 3 倍，李某提出违约金金额过高的意见，仲裁庭结合李某在 A 公司任职 3 年多时间、竞业限制补偿金标准、违反竞业限制义务的持续时间等因素，调整为按照竞业限制补偿金标准的 3 倍支付违约金。对于返还竞业限制补偿金，未支持 2023 年 9 月至 2024 年

11 月间全部的竞业限制补偿金，而支持李某在为 B 公司服务期间（2024 年 8 月-2024 年 9 月）间的竞业限制补偿金。

三、实操建议：

本案的难点在于举证难，如何证明员工违反竞业限制义务，在与 A 公司存在竞争关系的 B 公司工作？

用人单位专门委托调查机构，通过跟踪拍摄员工搭乘地铁，连续五天上班时间进入 B 公司打卡、中午在 B 公司办公大楼中的食堂就餐等证据，充分证明员工存在违反竞业限制义务的行为。员工在无法否认的情况下，只能提供接受其他公司委派，临时到 B 公司提供服务的“证据”，但即使这样，依然构成对竞业限制合同义务的违反，应当承担违约责任。

【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。

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。

关于工伤保险待遇劳动争议中一次性伤残补助金问题

——参保基数低于本人实际工资如何适用

文 / 浙江共业律师事务所 徐培悦

【案情概要】

赵某于2023年1月10日进入A公司从事家居设计工作，双方签订了二年固定期限书面劳动合同，A公司为赵某参保了社会保险，申报缴费基数为4812元，赵某工资组成为月固定工资6000元/月+提成。

2023年8月，赵某受A公司指派至B省C市项目工地现场操作电锯切割时不慎割伤右小腿，受伤前每月平均实发工资为8102.40元。同年10月，赵某受伤被区人社局认定为工伤。2024年6月，经劳动能力鉴定委员会评定为工伤十级伤残。赵某停工留薪期为2.74个月，A公司已支付赵某停工留薪期工资14033.56元。2024年9月2日，赵某向A公司申请离职，经A公司批准后双方劳动合同于当日解除。

2024年10月赵某申请劳动仲裁，要求A公司支付：1、停工留薪期工资差额9463.40元（8102.4元/月×87天-14033.56元）；2、一次性伤残补助金56716.8元（8102.4元/月×7个月）；3、一次性工伤医疗补助金16620.34元（8310.17元/月×2个月）；4、一次性伤残就业补助金16620.34元（8310.17元/月×2个月）；5、工资提成8000元；6、交通费200元；以上共计107620.88元。

【裁审概况】

赵某主张：依据《工伤保险条例》第三十三条的规定，职工因工作遭受事故伤害或者患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的，在停工留薪期内，原工资福利待遇不变，由所在单位按月支付。其受伤前月平均工资为 8102.40 元，工资差额应由 A 公司补足。依据《工伤保险条例》第三十七条的规定，职工因工致残被鉴定为七级至十级伤残的，享受以下待遇：（一）从工伤保险基金按伤残等级支付一次性伤残补助金，标准为：七级伤残为 13 个月的本人工资，八级伤残为 11 个月的本人工资，九级伤残为 9 个月的本人工资，十级伤残为 7 个月的本人工资。其受伤前月平均工资为 8102.40 元，一次性伤残补助金应以其本人实发工资为基数计算。

A 公司主张：双方劳动关系于 2023 年 1 月 10 日建立，后于 2024 年 9 月 2 日解除，A 公司为赵某缴纳了社会保险。赵某于 2023 年 8 月 5 日发生工伤后，A 公司先后于 8 月 5 日、11 日向赵某支付共计 25000 元用于治疗，后 A 公司从工伤保险基金报销医疗费和住院伙食补助费共计 16189.59 元，差额 8810.41 元非工伤医疗报销范围，应由赵某自行承担。一次性伤残补助金 33682.95 元已由工伤保险基金打入赵某账户，一次性工伤医疗补助金亦应由工伤保险基金赔付，公司无支付义务。一次性伤残就业补助金 A 公司同意承担，应按照 2023 年省社平均工资核定。交通费应考虑出院后门诊就医次数予以核定。赵某停工留薪期为 2.74 个月（87 天），其受伤前月平均工资为 8102.4 元，扣除 A 公司已经发放的 14033.56 元，差额应为 8167.02 元（8102.4

元/月 x2.74 个月-14033.56 元);A 公司于 2024 年 10 月 8 日已向赵某足额支付了提成款项 7540.68 元。依据《工伤保险条例》第三十七条职工因工致残被鉴定为七级至十级伤残的,享受以下待遇:(一)从工伤保险基金按伤残等级支付一次性伤残补助金,标准为:七级伤残为 13 个月的本人工资,八级伤残为 11 个月的本人工资,九级伤残为 9 个月的本人工资,十级伤残为 7 个月的本人工资。《浙江省工伤保险条例》二十七条的规定,第五级至十级工伤职工,保留劳动关系的,按照《工伤保险条例》规定享受相关待遇;工伤职工按月享受基本养老保险待遇后,继续保留工伤医疗保险待遇。五级至十级工伤职工,解除或者终止劳动关系的,其一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金,均以解除或者终止劳动关系时上年度全省职工月平均工资为基数,分别按照下列标准计发:五级伤残为三十个月,六级伤残为二十五个月,七级伤残为十个月,八级伤残为七个月,九级伤残为四个月,十级伤残为两个月。但职工离法定退休年龄不足五年的,一次性伤残就业补助金按照职工每增加一周岁递减百分之二十的标准支付。

仲裁裁判观点及结果:本案系工伤保险待遇争议纠纷,应适用《工伤保险条例》第三十三条、第三十七条,《浙江省工伤保险条例》第二十七条第二款、第三十一条,《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条、第四十七条第二项,《浙江省劳动人事争议调解仲裁条例》第三十七条第一款之规定,经本委核算,裁决如下:

一、被申请人 A 公司应配合申请人赵某在裁决生效后五日内向工

工伤保险基金就一次性工伤医疗补助金申请待遇结算(具体金额以工伤保险基金结算为准),上述工伤保险理赔款由工伤保险基金直接支付给申请人;

二、被申请人 A 公司应支付申请人赵某一次性伤残就业补助金 16620.34 元、停工留薪期工资差额 8876.67 元、交通费 200 元,以上合计 25697.01 元,扣除被申请人 A 公司已经支付的 8810.41 元,差额 16886.6 元应于本裁决生效之日起五日内一次性付清:

三、驳回申请人赵某的其它仲裁请求。

【代理律师评析】

一、争议焦点

- 1、已参加社会保险员工的工伤保险待遇中一次性伤残补助金、一次性工伤医疗补助金的支付主体?
- 2、工伤保险待遇中一次性伤残补助金的计算基数如何确定?
- 3、工伤医疗费超出社保基金报销目录范围的费用是否应由用人单位承担?

二、法律分析

关于焦点 1, 本案中赵某受 A 公司指派至 B 省 C 市项目工地现场操作电锯切割时不慎割伤右小腿, 根据《工伤保险条例》第十四条第(五)款的规定, 应当认定为工伤。根据《工伤保险条例》第三十七条第(一)、(二)款的规定, 从工伤保险基金按伤残等级支付一次性伤残补助金, 劳动、聘用合同期满终止, 或者职工本人提出解除劳

动、聘用合同的，由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金，由用人单位支付一次性伤残就业补助金。一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金的具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定。根据《浙江省工伤保险条例》第三十一条规定及宁波市社会保险管理服务中心关于工伤保险待遇支付口径的要求，目前涉及工伤保险基金支付的工伤保险待遇均应当由基金直接支付给工伤职工本人。本案中，因赵某在其受伤前已由 A 公司作为扣缴义务人参保了社会保险，故应当由工伤保险基金向赵某支付一次性伤残补助金和一次性工伤医疗补助金，支付主体并非 A 公司。赵某关于一次性工伤医疗补助金的仲裁请求，应当由双方当事人向工伤保险基金申请结算支付，具体金额以工伤保险基金结算为准。

关于焦点 2，根据《工伤保险条例》第三十七条第（一）、（二）款、《浙江省工伤保险条例》第三十一条规定及宁波市社会保险管理服务中心关于工伤保险待遇支付口径的要求，对前述法规的理解和适用来看，以员工申报参保基数为基准予以核定更符合立法宗旨，仲裁裁决书在本委认为部分也是按此给予认定并裁决的。

关于焦点 3，根据规定，工伤医疗费超出社保基金报销目录范围的费用原则上不应由用人单位承担，但超出目录范围的费用经用人单位同意或者认可的除外。就本案而言，2023 年 8 月赵某在外地 B 省 C 市发生工伤事故，基于及时救治的紧迫性，A 公司先后于 8 月 5 日、11 日向其支付共计 25000 元用于治疗的行为，并不代表 A 公司同意或者认可对其工伤医疗费超出社保基金报销目录范围的费用承担，

否则受伤员工如过度或放任治疗，必然对 A 公司的权益造成侵害。

三、实务建议

站在劳动者的立场上，应在每年度初申报社保缴费基数时与用人单位核算并确定上年度的月平均工资，据实申报。在发生工伤事故就医治疗时，履行用药及医疗器械使用前的告知医疗机构的义务，并与用人单位就社保基金报销目录范围外可能发生的医疗费达成一致，避免争议的产生。

站在公司的立场上，应在每年度初申报社保缴费基数时与员工签署书面告知确认书核定其月平均工资并据实申报。在发生工伤事故就医治疗时，积极与医疗机构沟通并明确工伤医疗费需在社保基金报销目录范围内治疗。如存在在社保基金报销目录范围外治疗更有利于员工的康复，事前与员工达成一致意见，从而避免争议的发生和导致公司的讼累。

【法规链接】

《工伤保险条例》

第三十三条 职工因工作遭受事故伤害或者患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的，在停工留薪期内，原工资福利待遇不变，由所在单位按月支付。

停工留薪期一般不超过 12 个月。伤情严重或者情况特殊，经设区的市级劳动能力鉴定委员会确认，可以适当延长，但延长不得超过 12 个月。工伤职工评定伤残等级后，停发原待遇，按照本章的有关

规定享受伤残待遇。工伤职工在停工留薪期满后仍需治疗的，继续享受工伤医疗待遇。

生活不能自理的工伤职工在停工留薪期需要护理的，由所在单位负责。

第三十七条 职工因工致残被鉴定为七级至十级伤残的，享受以下待遇：

（一）从工伤保险基金按伤残等级支付一次性伤残补助金，标准为：七级伤残为 13 个月的本人工资，八级伤残为 11 个月的本人工资，九级伤残为 9 个月的本人工资，十级伤残为 7 个月的本人工资；

（二）劳动、聘用合同期满终止，或者职工本人提出解除劳动、聘用合同的，由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金，由用人单位支付一次性伤残就业补助金。一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金的具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定。

《浙江省工伤保险条例》

第二十七条 五级至十级工伤职工，保留劳动关系的，按照《工伤保险条例》规定享受相关待遇；工伤职工按月享受基本养老保险待遇后，继续保留工伤医疗保险待遇。

五级至十级工伤职工，解除或者终止劳动关系的，其一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金，均以解除或者终止劳动关系时上年度全省职工月平均工资为基数，分别按照下列标准计发：五级伤残为三十个月，六级伤残为二十五个月，七级伤残为十个月，八级伤

残为七个月，九级伤残为四个月，十级伤残为两个月。但职工离法定退休年龄不足五年的，一次性伤残就业补助金按照职工每增加一周岁递减百分之二十的标准支付。

第三十一条 工伤保险基金支付的工伤职工的工伤保险待遇，由市、县社会保险经办机构直接发放给工伤职工，其中用人单位先行垫付的部分，由社会保险经办机构直接发还用人单位。

高于规定的医疗期待遇还能改回来吗？

文/上海蓝白（宁波）律师事务所 俞可佳 黄鲁芳

【案情概要】

自 2022 年 3 月起至 2024 年 10 月，某央企员工 Y 某在职期间长期处于病假状态，期间并未前往该单位履行其工作职责。尽管如此，病假期间用人单位依然按照正常工资标准，全额支付了该员工病假期间的工资。

然而，在集团进行审计过程中，发现该单位并未对医疗期和非医疗期的工资待遇进行区分，导致单位内部存在一种潜在的“吃空饷”现象，不仅违反了用人单位的规章制度，也是一种不合规的管理行为，管理层需要对此负责并接受相应的追责。

鉴于此，该单位决定寻求律师专业法律意见，咨询在处理病假工资支付过程中所存在的漏洞，以及该员工之后薪资应该如何发放，给出合法合规的解决方案。

【律师评析】

在某些国、央企的内部管理层面，长期以来形成了一种“人情文化”，在处理员工关系时，往往过于注重人际关系的和谐，而忽视了规章制度的严格执行。

本案用人单位对员工请病假采取宽容态度，没有病假单的审核或复核程序，在员工请病假时仅仅是审批了事，没有进行严格监管，致使出现长期“泡病假”的情形，更容易出现合规风险。而且医疗期内病假待遇与正常上班的待遇一致，亦没有返岗激励机制。

从医疗期期限和医疗期内病假工资两方面的法律规定来看：

1、关于医疗期期限问题

根据相关法律规定，医疗期是指员工因病或非因工负伤需要停止工作进行治疗的期间，在此期间内，员工享有工资和职位的保障权益，本质上解决的是，医疗期内禁止用人单位解除劳动关系，即使劳动合同到期，也应顺延到医疗期结束。

本案Y某于2018年11月入职某央企，在其他单位的累计工龄合计约为6年。根据现有情况，暂计至2024年10月，Y某累计工龄约为12年，在该用人单位工龄约为6年，依法享有九个月医疗期。

医疗期计算应从病休第一天开始，并累计计算。本案员工从2022年3月5日起第一次病休，医疗期应在3月5日至12月5日之间确定，在此期间累计病休十二个月即视为医疗期满，同时期间内不排除公休、假日和法定节日。由于Y某非患有特殊疾病，亦未提交可以延长医疗期的材料，而请病假时间自2022年3月起至2024年10月，已休时间为31个月，远远超出法定医疗期的时间。

2、关于医疗期内病假工资的发放问题

现行根据《浙江省企业工资支付管理办法》第十七条规定：劳动者因患病或者非因工负伤，未付出劳动的，企业应当支付国家规定的医疗期内的病伤假工资。病伤假工资不得低于当地人民政府确定的最低工资标准的80%。但用人单位和劳动者双方有其他高于该标准的约定，也应当按约定执行。本案的用人单位规章制度里，规定病假工资为劳动者每月工资的50%，但实际用人单位按照正常工资标准，全

额支付了该员工的病假工资。

在上述分析的基础上，用人单位的诉求可以总结归纳为两个要点：

1、多发的病假工资能否要求员工返还？

用人单位已经主动按照员工正常工资的标准，及时发放了病假期间的工资。这种行为很可能被视为用人单位对劳动者病假工资的一种自愿处分行为，导致无法追回此项“损失”，但仍然有可能追回多发部分的可能性。

在笔者看来，根据诚实信用原则，用人单位应当确认员工是否存在无病休假的情况，或者是否有“泡病假”的主观恶意。若用人单位确实出于失误或其他合理原因，错误多发放工资，员工在每月下发工资时应当有所感知，特别是在本案发放工资金额相对固定、员工本人为人力资源岗位的情况下，更能明显、及时地察觉工资金额的异常，故单位有权依据上述法律规定要求劳动者予以返还。

在法律途径上，用人单位可以选择以不当得利纠纷提起民事诉讼，或者以因劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金等发生的争议提起劳动仲裁。

该工资发放理应变化而未变化，是单位相关人员不熟悉医疗期、病假工资等法律法规和规章制度所造成的操作失误，可以通过双方劳动合同、每月工资单、有关病假工资发放的规章制度、沟通记录等证据进行辅助，在双方未曾协商变更劳动合同约定的工资标准，且员工的工作内容、工作量等明显减少的情况下，不应属于变更劳动关系。

2、该员工的病假工资能否变更？

用人单位有权根据法律规定和自身实际情况对病假工资与劳动者协商约定或者直接规定在规章制度内，并在不低于法定底线的标准上予以调整。

由于本案单位在规章制度中约定了病假工资标准，即使之前按照正常工资待遇标准发放，后续也可变更为规章制度约定的工资标准。但为避免争议，建议单位在变更前以书面形式阐明所依据的规章制度条款，先行告知劳动者变更情况。

出于成本的考虑，本案用人单位特别提出能否按照法定下限（即当地最低工资标准的80%）支付员工后续的病假工资，笔者认为这一问题实际为如何调整用人单位内部规章制度以解决长病假的成本问题。

（1）内容上：如果员工在职期间，需要长期请病假，或者经常性请病假的，可以在规章制度中明确规定，要求员工在指定医院就诊或复查，并根据请假天数，设置不同的审批权限和须提交的诊断证明材料，对应到不同的工资发放标准；

（2）程序上：企业拟定规章制度草案后，需要企业网站、公示栏等公开征求工会和职工意见建议，并召开全体职工大会或职工代表大会对草案进行讨论；（保存记录），通过与职工或职工代表平等协商（保存记录），最终将以上程序已完善的企业规章制度以企业名义公示并注明生效日期，生效后向企业工会或企业所属工会抄送规章制度正式文本，并让员工签字确认知悉规章制度内容。

由于本案员工的医疗期已满，用人单位在考虑上述问题时，亦可

以对员工继续保留劳动关系还是解除劳动关系作出决定。

如根据规章制度，员工未能提交必要的病假资料，实际也未从事任何工作的，用人单位首先应当及时以书面方式与员工进行沟通，并保留好相应的书面通知及核实的证据。经用人单位书面催要，员工仍未提供相关诊断证明原件及检查单据等治疗票据的，用人单位将无法核实其病假真实情况，而员工的行为也属于“未依照规章制度履行病假审批手续”，可依据规章制度对员工的行为进行处罚，严重违反规章制度的可予以解除劳动关系。

如员工提交了必要的病假资料，但期满后用人单位决定解除劳动合同的，用人单位需证明员工医疗期满后不能从事原工作也不能从事用人单位安排的其他工作。在具体操作过程中，用人单位可以先向员工发放返岗、调岗通知书（调岗需结合病情，具有合理性），并对员工返岗、调岗后的工作进行考核。

为避免无效考核，用人单位在制定考核标准时需遵守客观、合理的标准，尽量避免主观考核、或者主观考核成绩占比过大，设定上以一般员工能够完成的标准视为胜任标准。如考核中带有个性化指标的，一定要和员工书面确认。

在考核的基础上，得以确认员工不能从事原工作、也不能从事用人单位另行安排的工作的，则单位可以根据《劳动合同法》第四十条规定提前 30 日书面通知员工，或者额外支付一个月工资后解除劳动合同。

需要注意的是，在医疗期满后劳动关系解除前，用人单位是否需

要给予员工病假待遇，法律没有明确规定，在各地司法实践中，主要存在以下两种观点：

①病假待遇的发放是针对员工的病假，而非仅针对医疗期。医疗期满仅意味着法律赋予用人单位可以行使单方解除权，并不代表其可以此为由拒付劳动者病假待遇；

②病假不同于医疗期，但是法律仅规定在医疗期内的病假，用人单位需要给予病假待遇，未要求用人单位对医疗期外的病假也承担病假待遇。因此，员工在医疗期届满后仍申请病假的用人单位可以不再承担病假待遇。

综上所述，不合规操作医疗期有关的法律法规、规章制度，将给用人单位带来严重的合规风险和经济压力。为避免此情况再次发生，得出以下建议以供参考：

1、规章制度要明确，可以基于用工管理自主权，对病假制度设置不同的审批流程、权限和要求；

2、针对单位内部负责管理的人员，可以进行专门培训，对相关制度要求必须清晰，避免操作失误的情形再次发生；

3、针对员工医疗期满后的解除，不应简单操作为返岗后出现身体不适即可解除，仍然需要对其进行一定时间的考核，期间可以观察员工在医疗期前后的工作状态变化，以及与同岗位其他员工的对比，分析任务完成情况、考勤记录、工作效率等，设立客观、合理的标准，作为证明其不能胜任原工作的证据。

【法规链接】

《中华人民共和国劳动合同法》

第四条第二款 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。

《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》（劳部发〔1994〕479号）

第三条 企业职工因患病或非因工负伤，需要停止工作医疗时，根据本人实际参加工作年限和在本单位工作年限，给予三个月到二十四个月的医疗期：

（一）实际工作年限十年以下的，在本单位工作年限五年以下的为三个月；五年以上的为六个月。

（二）实际工作年限十年以上的，在本单位工作年限五年以下的为六个月；五年以上十年以下的为九个月；十年以上十五年以下的为十二个月；十五年以上二十年以下的为十八个月；二十年以上的为二十四个月。

第四条 医疗期三个月的按六个月内累计病休时间计算；六个月的按十二个月内累计病休时间计算；九个月的按十五个月内累计病休时间计算；十二个月的按十八个月内累计病休时间计算；十八个月

的按二十四个月内累计病休时间计算；二十四个月的按三十个月内累计病休时间计算。

《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》（劳部发〔1995〕309号）

第五十九条 职工患病或非因工负伤治疗期间，在规定的医疗期间内由企业按有关规定支付其病假工资或疾病救济费，病假工资或疾病救济费可以低于当地最低工资标准支付，但不能低于最低工资标准的80%。

《浙江省企业工资支付管理办法》（浙江省人民政府令第353号）

第十七条 劳动者因患病或者非因工负伤，未付出劳动的，企业应当支付国家规定的医疗期内的病伤假工资。病伤假工资不得低于当地人民政府确定的最低工资标准的80%。

离职时延迟结清条款的效力认定

文 / 慈溪市劳动人事争议仲裁委员会兼职仲裁员

浙江和义观达（慈溪）律师事务所 王来泗

【案情概要】

2019年1月2月，廖某进入A公司。2023年9月28日，廖某因“本人申请离职，与公司协商一致”申请离职；同日，A公司向廖某出具终止（解除）劳动合同证明书，载明廖某“因个人离职原因，依据劳动法规定，由本人提出于2023年9月29日解除劳动合同”，廖某签字确认签收；同日，廖某在“工资及补贴结清证明”签字确认，该证明上载明：“1月份至9月份总提成工资为402207元，已支付该员工提成工资266000元。剩余136207元，赔偿6个月工资268138元，扣除8、9月个人承担保险费830元合计支付该员工403515元，根据协议规定该员工承担2023年9月28日之前制造过程的后续开关事业部所有质量事故赔偿暂压50000元在公司，在2023年12月31日结算结清，先期支付合计金额支付353515元。”庭审中廖某与A公司确认353515元已支付。

2023年11月6日廖某申请劳动仲裁，要求A公司支付暂扣的50000元。

【裁审概况】

廖某认为：双方劳动关系于2023年9月29日解除，A公司应当

在扣除因制程管控原因导致的外部质量损失后结清工资。

A 公司辩称：暂扣 5 万元是双方协商一致，待 2023 年 12 月 31 日结合公司外部索赔情况后一并进行结算。廖某现要求提前全额支付违反双方之间的约定。截止今日已有三家企业向公司索赔，索赔内容均为廖某在公司处开关事业部副总经理期间主管的开关事业部的产品存在质量问题而导致。目前已有 60 余万元的索赔。根据双方之间的约定，我们要求廖某承担。

仲裁裁判观点及结果：本委认为，根据《工资支付暂行规定》第九条的规定，用人单位应在解除或终止劳动合同时一次付清劳动者工资，而“工资及补贴结清证明”上载明，剩余工资 136207 元加上赔偿 6 个月工资扣除保险费 830 元合计 403515 元，已支付 353515 元，本委认为，工资部分 136207 元已包含在支付的 353515 元里面，符合法律法规的规定。关于暂扣的 50000 元的性质，实质属于被申请人赔偿申请人 6 个月工资中的部分，根据《关于工资总额组成的规定》第四条，被申请人的额外赔偿不属于工资，对于该 50000 元的处理，双方约定该款项用于后续质量事故的赔偿，在 2023 年 12 月 31 日结算结清，参照《中华人民共和国劳动合同法》第五十条第二款之规定“劳动者应当按照双方约定，办理工作交接。用人单位依照本法有关规定应当向劳动者支付经济补偿的，在办结工作交接时支付。”双方约定暂扣的 50000 元在 2023 年 12 月 31 日结算结清，不违反法律法规规定，因此该 50000 元的处理未到结算期，驳回了廖某的仲裁请求。

【仲裁员评析】

一、争议焦点

1、离职延期结算条款是否有效？

二、法律分析

根据《工资支付暂行规定》第九条规定，劳动关系双方依法解除或终止劳动合同时，用人单位应在解除或终止劳动合同时一次付清劳动者工资。据此，若离职延期结算条款涉及劳动者工资结算的，一般应认定为因违反法律法规规定而无效。若涉及如回款提成、绩效等尚无法计算的工资，待工资能够确定后一次性付清。若不涉及《关于工资总额组成的规定》第四条规定的，双方的约定不违反法律法规规定，应认定有效。

三、实操建议

站在劳动者的立场上，在离职结算时，应当就结算款项的性质、结算计算方式及结算的最迟期间等进行明确约定，为后续顺利结算打下基础。

站在公司的立场上，员工离职时，要求能够即时结清的应当即时支付，无法即时结清的，应当给劳动者一个明确的结算方式及期限。

站在仲裁员的立场上，对延迟结算条款，首要分析是否属于劳动仲裁受案范围，其次分析款项的性质和结算的条件是否成就，综合判断条款是否有效及是否已届期。

【法规链接】

《工资支付暂行规定》

第九条 劳动关系双方依法解除或终止劳动合同时，用人单位应在解除或终止劳动合同时一次付清劳动者工资。

《关于工资总额组成的规定》

第四条 工资总额由下列六个部分组成：

- （一）计时工资；
- （二）计件工资；
- （三）奖金；
- （四）津贴和补贴；
- （五）加班加点工资；
- （六）特殊情况下支付的工资。

《中华人民共和国劳动合同法》

第五十条 用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明，并在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。

劳动者应当按照双方约定，办理工作交接。用人单位依照本法有关规定应当向劳动者支付经济补偿的，在办结工作交接时支付。

用人单位对已经解除或者终止的劳动合同的文本，至少保存二年备查。

学校对老师实行停课行为应正当合法

文 / 浙江太安律师事务所 徐春

【案情概要】

沈某于2008年9月1日入职某中学，双方签订人事聘用合同，沈某为某中学事业编制员工，聘用合同期限至2023年7月31日，被申请人并未解除或终止聘用合同。2021年9月1日起，申请人就不再被允许进入被申请人，被申请人于2022年11月22日向申请人发送了停课通知，以收到家委会、家长代表的投诉、联名信，申请人疑似出现身心健康异常状况等原因，决定暂停申请人的教学工作，但继续发放统发工资和奖金。

2023年，沈某向仲裁委提出仲裁申请，要求被申请人：

1. 履行聘用合同，恢复申请人正常上课、参加政治学习、业务学习、继续教育、拥有工会、妇女、文体活动以及考评等权利；
2. 支付申请人2021年9月1日至2023年3月7日结构工资20000元。

【裁审概况】

申请人称：自2021年9月1日以来，被申请人领导剥夺申请人正常教书的权利，并且少发了部分工资。要求校方恢复其正常上课的权利，并归还扣除的结构工资。

被申请人辩称：双方未解除聘用合同，某中学的停课决定是因家

长的提议反馈，再根据申请人前段时间的表现而作出的。申请人是否恢复上课是被申请人自主决定，故申请人主张的恢复上课的请求不属于仲裁委的受理范围。另外被申请人并未克扣工资，仅是因为申请人没有承担上课工作，故未发放有关承担教学任务的相关津贴。据此，被申请人提供了停课通知、统发工资清单、结构工资清单和奖金发放清单辅以证明。

仲裁裁判观点及结果：本案系追索报酬人事争议纠纷，经本委审理，被申请人作出的对申请人进行停课的决定是用人单位对部分不适宜承担教学任务的劳动者作出的内部处理，并未涉及双方聘用合同的解除或终止，故沈某要求某中学继续履行聘用合同的请求，缺乏事实依据，依据《浙江省劳动人事争议调解仲裁条例》第二条第（二）项相关规定，沈某要求参加政治学习、业务学习、继续教育、拥有工会、妇女、文体活动以及考评等权利的请求，并非本委受案范围，不予支持。

沈某于2021年9月1日实际停课，不再承担任何教学任务，某中学停发沈某专任教师超基础周课时补贴、备课组长补贴和初中值班津贴的做法并无不当。同时，沈某主张某中学应向其支付的2021年9月1日至2023年3月7日的结构工资20000元，其在庭审中明确表示该金额为估算，缺乏相关证据予以佐证，故沈某要求某中学支付结构工资20000元的请求，缺乏事实依据，本委不予支持。综上，仲裁委驳回了申请人沈某的全部仲裁请求。

【代理律师评析】

一、争议焦点

- 1、停课行为是否属于本案仲裁委受理范围？
- 2、若属于受案范围，被申请人暂停申请人教学工作的原因是否合法？
- 3、沈某要求补发结构工资的请求能否得到支持？

二、法律分析

关于焦点 1，校方暂停沈某教学工作系基于管理需要及家长投诉，属于事业单位内部人事管理行为，并未涉及双方聘用合同的解除或终止。依据《浙江省劳动人事争议调解仲裁条例》第二条第（二）项，此类内部管理争议不属仲裁受案范围。同时，该停课行为并不直接涉及劳动报酬、社会保险、福利等典型的劳动争议范畴，而是属于用人单位对员工工作安排的调整。因此，本案中仲裁委认定沈某要求参加政治学习、业务学习、继续教育、拥有工会、妇女、文体活动以及考评等权利的请求，并非本委受案范围，该认定正确。

关于焦点 2，首先，焦点 1 已明确暂停教学的行为属于学校的内部管理。但值得注意的是，即使不属于受案范围，某中学在作出停课决定前也应当确保该行为的合法性。本案中，被申请人以申请人“疑似身心健康异常”为由停课，但并未提供相应医学证明，结合家长和学生的反映尚可验证其合理性。因此，单位在采取停职措施时，应完善程序正当性，如要求第三方医疗机构出具评估报告，并保障劳动者的申辩权。

关于焦点 3，根据《事业单位人事管理条例》第三十二条，事业单位工资分配应当结合不同行业事业单位特点，体现岗位职责、工作业绩、实际贡献等因素。结合到本案中，校方提交的工资清单显示沈某的工资由统发工资、结构工资及奖金构成。停发的三项津补贴与教学任务直接挂钩，因沈某未实际授课，停发具有合理性。沈某虽不认可工资构成，但未提交反证。沈某亦在庭审中明确表示 20000 元的结构工资为估算金额，缺乏相关证据予以佐证。故依据《劳动争议调解仲裁法》第六条，沈某应承担举证不能的不利后果。综上，沈某要求补发结构工资的请求不能得到支持。

三、实操建议

站在劳动者的立场上，应该在提出仲裁请求前，应充分了解相关法律法规及仲裁委的受案范围，明确哪些请求能够通过仲裁途径解决。同时，应积极收集并保存能够证明自己主张的证据，如工资构成的详细说明、与用人单位沟通的记录等，防范举证困难，以便在仲裁过程中维护自身合法权益。

站在事业单位的立场上，在作出对员工权益有重大影响的决定时，应确保决定的合理性和合法性，遵循相关程序规定，并妥善保存相关证据，如投诉材料、通知送达记录等，以应对可能产生的争议。同时，在工资发放等方面，应确保工资结构透明化，并在合同中明确津补贴的发放条件，严格按照工资构成及发放规则执行，并向员工做好解释说明工作，避免产生不必要的纠纷。

【法规链接】

《浙江省劳动人事争议调解仲裁条例》

第二条 本省行政区域内用人单位与劳动者发生的下列劳动人事争议的调解仲裁，适用本条例：

（一）企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织与劳动者之间，国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的劳动者之间，发生《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条规定的劳动争议；

（二）事业单位、社会团体与其聘用的工作人员之间，因订立、履行、变更、解除和终止聘用合同，以及因执行国家、省和本单位依法规定的休息休假、社会保险、工资福利、劳动保护、培训、经济补偿或者赔偿等发生的人事争议。

第二十三条 劳动人事争议的当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的，用人单位应当提供；用人单位不提供的，应当承担不利后果。

根据法律、法规的规定仍无法确认举证责任承担时，仲裁庭可以根据公平、诚信原则，综合当事人举证能力等因素确定举证责任的承担。

《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》

第六条 发生劳动争议，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的，用人单位应

当提供；用人单位不提供的，应当承担不利后果。

第四十七条 下列劳动争议，除本法另有规定的外，仲裁裁决为终局裁决，裁决书自作出之日起发生法律效力：

（一）追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金，不超过当地月最低工资标准十二个月金额的争议；

（二）因执行国家的劳动标准在工作时间、休息休假、社会保险等方面发生的争议。

第四十九条 用人单位有证据证明本法第四十七条规定的仲裁裁决有下列情形之一的，可以自收到仲裁裁决书之日起三十日内向劳动争议仲裁委员会所在地的中级人民法院申请撤销裁决：

（一）适用法律、法规确有错误的；

（二）劳动争议仲裁委员会无管辖权的；

（三）违反法定程序的；

（四）裁决所根据的证据是伪造的；

（五）对方当事人隐瞒了足以影响公正裁决的证据的；

（六）仲裁员在仲裁该案时有索贿受贿、徇私舞弊、枉法裁决行为的。

人民法院经组成合议庭审查核实裁决有前款规定情形之一的，应当裁定撤销。

仲裁裁决被人民法院裁定撤销的，当事人可以自收到裁定书之日起十五日内就该劳动争议事项向人民法院提起诉讼。

《事业单位人事管理条例》

第三十二条 国家建立激励与约束相结合的事业单位工资制度。

事业单位工作人员工资包括基本工资、绩效工资和津贴补贴。

事业单位工资分配应当结合不同行业事业单位特点，体现岗位职责、工作业绩、实际贡献等因素。

第三十七条 事业单位工作人员与所在单位发生人事争议的，依照《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》等有关规定处理。