



蓝皮书 企业劳动关系

二〇一六

宁波市律师协会劳动与社会保障专业委员会

序

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。2026年是“十五五”开局之年，恰逢当前国际形势深刻变化，全球经贸格局持续调整，外部环境对劳动力市场的影响愈发错综复杂。2025年中央经济工作会议和2026年全国两会进一步明确，要统筹发展与安全，以高质量发展的确定性应对外部环境的不确定性。贸易壁垒、技术封锁与货币博弈交织并存，一方面对传统制造业的用工需求产生直接冲击，另一方面倒逼企业在转型升级中催生出“人工智能+人力资源”、零工经济等新就业形态。如何平衡企业生存发展与劳动者合法权益，如何在发展新质生产力中同步提升劳动者素质、增进劳动者福祉，成为当前备受关注的一道时代命题。

2025年4月28日，习近平总书记在庆祝中华全国总工会成立100周年暨全国劳动模范和先进工作者表彰大会上强调，“要聚焦推动高质量发展，动员激励广大职工和劳动群众建功立业、创新创造。高质量发展离不开高质量的劳动创造。”这一重要论述，为破解上述时代命题指明了前进方向。

沿着这一方向，甬商企业在挑战中稳步前行。据宁波市统计局数据，2025年全市实现地区生产总值18716亿元，同比增长4.9%。成绩的背后，是广大劳动者与企业的共同奋斗。而和谐的劳动关系，正是支撑这份奋斗成果、保障高质量发展行稳致远的重要基石。

为筑牢这一基石，宁波坚持把法治化思维贯穿于矛盾纠纷预防化解全过程。2025年6月1日，《宁波市矛盾纠纷多元化解条例》正式施行。2025年全市矛盾纠纷化解率达96.24%，其中97.05%化解在镇街及以下。宁波律师深度参与其中，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。

立足上述实践与探索，宁波市律师协会劳动与社会保障专业委员会汇编了《2026企业劳动关系蓝皮书》。全书分为三大模块：

第一模块“2025年度涉人社部门、法院等重大事纪”，以时间

为序,从1月至12月系统梳理了2025年度劳动关系领域的重大政策、司法解释、典型案例与热点事件,为读者全景式呈现2025年劳动法治发展的关键节点。

第二模块“政策汇总”,聚焦江浙沪地区,为区域内企业合规用工和劳动者权益保障提供了直接依据。

第三模块“案例精选”,选取了宁波律师在劳动争议实务中的代表性案例,涵盖新就业形态用工关系认定、月加班工资认定标准、企业反舞弊、客观情况重大变化等多个典型问题,为律师实务办理提供了方向指引和重要参考。

上述内容,既是宁波律师一年来专业深耕的集体成果,也是应对复杂劳动法治环境的一份务实答卷。经济环境中的不确定性或许仍将是常态,但劳动法律关系的规范与优化从未停步。蓝皮书的价值不仅在于总结过去,更在于启迪未来。

习近平总书记指出:“劳动模范和先进工作者是人民的楷模、国家的栋梁。长期以来,一代又一代劳动模范和先进工作者在促进事业发展、推动时代进步中发挥了示范引领作用。”同样,一代又一代宁波律师也以专业和担当,在平凡的岗位上践行着法治信仰,努力让每一份劳动合同都承载公平,让每一次权益维护都传递温度。

愿本书能为企业和劳动者提供切实可行的法律指引,助力各方在变革中把握规则、在挑战中化解风险,共同走向更高质量、更可持续的发展。同时也期待,宁波律师在劳动争议领域的专业能力借此再上新台阶,以法治力量推动营商环境和民生保障的同频共振。

最后,谨向宁波市律师协会劳动与社会保障专业委员会的全体同仁致以诚挚谢意,是你们的辛勤付出让这本蓝皮书得以面世。期待未来有更多扎根实践、回应时代的劳动法成果涌现,让“宁波经验”为中国劳动关系法治建设注入更多活力。

宁波市律师协会劳动与社会保障专业委员会主任 周辰土

2026年4月29日

目录

一、2025 年度涉人社部门、法院等重大事纪	1
【一月·January】	1
人力资源社会保障部关于职工全年月平均工作时间和工资折算问题的通知	1
【二月·February】	3
一公司规定 “小号上厕所” 限时 2 分钟？管理要有边界感	3
【三月·March】	7
人力资源社会保障部办公厅发布《劳务派遣单位信用等级评价指南》	7
【四月·April】	14
北京金融法院发布 8 起依法保障新就业形态劳动者保险权益典型案例	14
最高人民法院发布四起新就业形态劳动者权益保障典型案例	34
人力资源社会保障部等九部门关于扩大新就业形态人员职业伤害保障试点	43
人力资源社会保障部 财政部 税务总局关于延续实施失业保险稳岗惠民政策措施的通知	55
【五月·May】	58
江西省高级人民法院发布劳动争议典型案例	58
人力资源社会保障部办公厅 国家税务总局办公厅关于修订印发《新就业形态人员职业伤害保障业务经办和征收管理规程(试行)》	60

人力资源社会保障部、国家卫生健康委令第 55 号公布《劳动能力鉴定管理办法》	68
共同保障劳动者合法权益工作指引	78
【六月 · Jane】	82
关于加强企事业单位民主管理工作的意见	82
人力资源社会保障部 财政部 税务总局关于延续实施失业保险稳岗惠民政策措施的通知	88
【七月 · July】	91
国务院办公厅关于进一步加大稳就业政策支持力度的通知	91
人力资源社会保障部 财政部关于 2025 年调整退休人员基本养老金的通知	96
【八月 · August】	98
最高人民法院发布《关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(二)》	98
【九月 · September】	105
人力资源社会保障部办公厅发布《企业实施竞业限制合规指引》	105
【十月 · October】	111
匹克被指要求拒绝降薪员工写检讨，否则停发工资！当地人社局回应	111
【十一月 · November】	113
人力资源社会保障部关于执行《工伤保险条例》若干问题的意见(三)	113

人力资源社会保障部办公厅关于印发《技能人才最低工资分类参考指引》的通知	117
【十二月·December】	118
最高法院会同全国总工会、最高检联合发布 2025 年劳动法律监督“一函两书”典型案例	118
最高人民法院印发《关于修改〈民事案件案由规定〉的决定》	121
二、政策汇总	122
(一) 浙江地区	122
1. 浙江省公益性岗位开发管理办法	122
2. 关于继续做好不符合确立劳动关系情形的特定人员参加工伤保险工作的通知	128
3. 关于开展新就业形态人员职业伤害保障试点工作的实施意见	129
4. 关于调整 2025 年度工伤保险有关待遇的通知	134
(二) 宁波地区	136
1. 宁波市贯彻落实稳就业政策实施办法	136
2. 市人大常委会公告（十六届第 25 号）	141
(三) 上海地区	142
1. 关于本市超过法定退休年龄就业人员和实习生参加工伤保险的实施意见	142
2. 上海市人力资源和社会保障局等 5 部门关于实施女职工产假及生育假期间用人单位社会保险补贴有关事项的通知	145

3. 上海市人力资源和社会保障局等九部门关于扩大新就业形态人员职业伤害保障试点工作的通知·····	148
(四) 江苏地区·····	150
1. 江苏省劳动能力鉴定管理办法·····	150
2. 省人力资源社会保障厅等十部门关于扩大新就业形态人员职业伤害保障试点工作的通知·····	165
三、案例精选·····	167
1. 新就业形态企业与劳动者之间用工关系的判定思路·····	167
2. 第三方灵活用工模式下事实劳动关系认定实务案例·····	173
3. 月工资中已包含加班工资的认定标准·····	178
4. 企业反舞弊案例评析——以员工收取红包解雇劳动争议为例·····	182
5. 劳动合同解除案例评析——论客观情况发生重大变化的情形·····	186
6. 劳动者简历造假引起的劳动合同解除问题·····	190
7. 女员工因试管婴儿助孕治疗频繁请假，用人单位如何进行合规管理？·····	197
8. 员工连续两年绩效为 B 和 C，公司解雇为何违法·····	206
9. 劳务派遣用工合规管理案例评析——以银行信贷岗劳动争议为例·····	214
10. 用人单位补缴社保后劳动者是否应当返还社保补贴款问题——如何理解《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（二）》第十九条·····	222

2025 年度涉人社部门、法院等重大事纪

一月 · January

【人力资源社会保障部关于职工全年月平均工作时间和工资折算问题的通知】

关于职工全年月平均工作时间和工资折算问题的通知

人社部发〔2025〕2号

根据《国务院关于修改〈全国年节及纪念日放假办法〉的决定》（国务院令 第 795 号）的规定，全体公民的节日假期由原来的 11 天增设为 13 天。据此，职工全年月平均制度工作时间和工资折算办法分别调整如下：

一、制度工作时间的计算

年工作日：365 天 - 104 天（休息日） - 13 天（法定节假日） = 248 天

季工作日：248 天 ÷ 4 季 = 62 天/季

月工作日：248 天 ÷ 12 月 = 20.67 天/月

工作小时数的计算：以月、季、年的工作日乘以每日的 8 小时。

二、日工资、小时工资的折算

按照劳动法第五十一条的规定，法定节假日用人单位应当依法支付工资，即折算日工资、小时工资时不剔除国家规定的 13 天法定节假日。据此，日工资、小时工资的折算为：

日工资：月工资收入 ÷ 月计薪天数

小时工资：月工资收入 ÷（月计薪天数 × 8 小时）

月计薪天数：（365 天 - 104 天） ÷ 12 月 = 21.75 天

三、废止文件

2008 年 1 月 3 日原劳动和社会保障部发布的《关于职工全年月平均工作时间和工资折算问题的通知》（劳社部发〔2008〕3 号）同时废止。

【一公司规定 “小号上厕所” 限时 2 分钟？管理要有边界感】

本文来源：央视网

佛山一公司发文件“规定员工如厕时间”。

近日，广东佛山市顺德区一机械制造公司发布的《如厕管理规范》文件在网上流传。

如厕管理规范

一、目的：

- 1、为了维护工作秩序，提高工作效率，整顿工作态度；
- 2、依据《黄帝内经》医书，为了员工的身体健康；

二、严肃工作纪律：

- 1、公司规定正常如厕时间：（也是人体最佳时间）
 - ① 早上：8 点前完成；
 - ② 上午：10:30-10:40；
 - ③ 中午：12:00-13:30；
 - ④ 下午：15:30-15:40；
 - ⑤ 下班：17:30-18:00；
 - ⑥ 21:00 后（如加班）；

- 2、其他上班时间：（身体情况内急）

小号上厕所，不能超过 2 分钟；

- 3、严查上班不允许如厕时间：

- ① 早上 08:00-08:30；
- ② 上午 11:30-12:00；
- ③ 中午 13:30-14:00；
- ④ 下午 17:00-17:30；
- ⑤ 下午 18:00-18:30（加班）
- ⑥ 晚上 20:30-21:00（加班）；

- 4、如有特殊情况身体体质的找人力资源申请，无薪如厕，备案。

三、违规处理：公司将通过监控随时调取，对于违反上述规定的员工，将视情节轻重给予相应处理。违规将进行 100 元罚款（从当月工资扣减）；

四、执行日期：

试运行：公布之日起至 2025 年 2 月 28 日结束；

记者注意到，该文件规定了正常如厕时间和严查上班不允许如厕时间，其他上班时间“小号上厕所”，则不能超过 2 分钟，“如有特殊情况身体体质的，找人力资源申请，无薪如厕，备案”。

此外，文件还公布了违规处理措施，表示公司将通过监控随时调取，对于违反上述规定的员工，将视情节轻重给予相应处理。违规将

进行100元罚款（从当月工资扣减）。对于本次规范的目的，文中解释称，为了维护工作秩序，提高工作效率，整顿工作态度。依据《黄帝内经》医书，为了员工的身体健康。

对此，该公司工作人员解释，发布这一管理规范，是为了“告诉员工在哪个时间（如厕），没有说控制”。

2月13日，涉事公司负责人对记者表示，因员工不认可，故此试运行规范并未实施，现已取消。此前有员工如厕约一个小时，有员工频繁如厕，容易引起效仿，制定这个规范意在警示，避免上述情况。

该负责人说：“我们公司不大，有问题大家一块沟通，有错就改，员工对新规有意见就撤掉。目前主要是提醒和引导为主，这件事不存在炒作。”

公司盯上员工上厕所那点事，也不是第一次了。2024年10月，“公司防止员工摸鱼厕所装计时器”词条上了热搜。

故事中的主角“计时厕所”，其实就是“智慧厕所系统”。据某智慧环卫解决方案研发企业员工张女士介绍，“灯板有计时功能，一旦超过规定时长就会发出警报，时间由甲方自行设定。灯板还能实时显示每个厕所厕位的占用情况。”

据当时张女士介绍，“计时厕所”暂无法识别员工身份信息，只能通过后台管理系统，看到每个坑位的使用时长。但她还补充到，如果想识别员工身份信息，可以考虑给员工配卡，进洗手间需刷卡识别。

成本也不低。张女士称，“安装一个（坑位）计时电子屏大概400元。”如果还要配备智慧厕所管理系统，5个坑位电子屏加智慧厕所管理系统需要花费6000元左右，安装费另算。

可即便如此，部分公司依然选择安装计时器。张女士表示，她曾为多家互联网公司提供智慧厕所解决方案。

部分公司还想出了新办法。记者梳理社交平台上的帖文发现，对于如厕方面的规定，每个公司各不相同：

有的上厕所前要写申请表，有的上厕所要向领导申请钥匙，还有的上“大号”要报备；

有公司直接屏蔽了厕所区域的信号，或者规定，上厕所的时间最长不能超过5分钟，超时多次就要扣钱；

还有公司怕员工躲在厕所内偷懒，安装一种能定时打开的门，上厕所最多给5分钟，超过5分钟门就会自动打开，让人无地自容；

甚至有公司直接设置专门的监督岗位，“入厕时间不能超过3分钟，老板会安排专人在厕所蹲守记时。”

平心而论，公司担心员工借着“上厕所”名义消极怠工，想通过制度规范来减少“员工带薪摸鱼”的支出，也情有可原。

不过，连上厕所的时间、次数乃至“大小”都要严格规定，本身就是强人所难，如果还以此为由随意“扣工资”，种种做法均已经触及了法律红线。

根据劳动法第三条规定，劳动者享有休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利。有律师表示，使用厕所的便利不仅是属于员工

休息的权利，亦属于劳动安全卫生保护的内容。用人单位应当保障员工上厕所的权利，为员工提供必要的卫生设施，并保障员工在工作期间能够合理使用卫生设施。

归根到底，员工来公司是上班的。公司整天盯着员工上没上厕所、上厕所花了多长时间，或是管员工结不结婚、谈不谈恋爱，都是缺乏边界感的表现。

对企业来说，简单地把“爱上厕所”与“工作效率低”挂钩，这种管理思维模式未免太过粗放。比起花钱花时间、想方设法地蹲在员工厕所门口掐表数时间，建立一套科学的绩效考核模式、人性化的管理方式，或许更有助于公司发展。

管好该管的，不该管的就别管了，对公司来说，把握好员工管理的分寸感、边界感，也是现代企业的应有之义。

【人力资源社会保障部办公厅发布《劳务派遣单位信用等级评价指南》】

劳务派遣单位信用等级评价指南

人社厅发〔2025〕6号

第一章 总 则

第一条 为引导劳务派遣单位提升专业化、规范化服务水平，加强劳务派遣事中事后监管，维护被派遣劳动者合法权益，促进劳务派遣行业健康有序发展，根据《中华人民共和国劳动合同法》《劳务派遣行政许可实施办法》《劳务派遣暂行规定》等法律法规规章，制定本指南。

第二条 劳务派遣单位信用等级评价是指根据劳务派遣单位的资质条件、守法情况、经营状况等对其信用状况作出的综合评价。

第三条 依法取得劳务派遣经营许可的劳务派遣单位适用本指南。

第四条 劳务派遣单位信用等级评价应当遵循依法依规、公平公正、公开透明的原则。评价过程中，应当依法保护劳务派遣单位商业秘密和个人隐私权。

第二章 评价标准

第五条 劳务派遣单位信用评价等级从高到低，一般分为 A+（优秀）、A（良好）、B（合格）、C（较差）、D（差）五个等级，通常

评价为 A 级及以上等级的单位数量占比不超过 20%。

第六条 劳务派遣单位符合法定经营许可条件，及时如实报送年度经营情况，评价周期内未发现明显违法违规行为的，可以评为 B 级。

第七条 劳务派遣单位符合 B 级条件，同时符合以下情形的，可以评为 A 级：

（一）经营场所面积不低于 100 平方米，至少有 3 名以上的专业管理人员，有较为完善的信息管理系统；

（二）劳务派遣管理制度完备，劳动合同、劳务派遣协议文本内容合规、权利义务明晰；

（三）依法与被派遣劳动者订立劳动合同，参加社会保险；

（四）建立了畅通的劳动纠纷处理机制，如企业劳动争议调解组织等。

第八条 劳务派遣单位符合 A 级条件，同时符合以下情形的，可以评为 A+级：

（一）连续 3 年被评为 A 级及以上等级的；

（二）服务用工单位和被派遣劳动者人数较多的；

（三）经营持续时间较长，在行业内受到广泛好评的。

评价年度内被评为省级以上和谐劳动关系企业的，可以直接评为 A+级。

第九条 劳务派遣单位有以下情形的，可以评为 C 级：

（一）不提交或不如实提交年度经营报告的；

（二）失联或不及时办理许可信息变更的；

(三) 抽逃注册资本的;

(四) 不依法与用工单位订立劳务派遣协议, 或者劳务派遣协议对劳动报酬支付、服务费的约定不明确的;

(五) 劳务派遣服务费标准明显过高或过低, 扰乱人力资源市场秩序的;

(六) 不依法与被派遣劳动者订立劳动合同, 或不依法为被派遣劳动者参加社会保险、申报缴纳社会保险费, 情节较轻的;

(七) 以承揽外包等名义, 实际按劳务派遣方式派遣劳动者的;

(八) 向安全生产责任较重或高危岗位派遣劳动者的;

(九) 因劳动保障违法行为被查处 1 次的;

(十) 劳动争议次数或争议涉及人数较多的。

第十条 劳务派遣单位有以下情形的, 直接评为 D 级:

(一) 以欺骗、贿赂等不正当手段, 或者隐瞒真实情况、提交虚假材料、虚假承诺取得劳务派遣经营许可的;

(二) 涂改、倒卖、出租、出借劳务派遣经营许可证, 或者以其他形式非法转让许可证的;

(三) 本单位或主要负责人被列入严重失信主体名单, 或者 3 年内因违法或不当行为被撤销许可、被吊销许可证、许可机关不予延续许可、评为最低等级的劳务派遣单位的主要负责人任本单位主要负责人的;

(四) 财务状况差, 发生欠薪情况的;

(五) 向专职消防员、矿山井下、非煤矿山项目部等禁止使用劳

务派遣的岗位派遣劳动者的；

（六）不依法与被派遣劳动者订立劳动合同，或不依法为被派遣劳动者参加社会保险、申报缴纳社会保险费，情节严重的；

（七）因劳动保障违法行为被查处 2 次（含）以上的；

（八）骗取由财政资金或社会保险基金支付的各类补贴的；

（九）故意虚开劳务派遣业务发票的；

（十）连续 2 年出现第九条所列情形的；

（十一）发生重大群体性事件、极端事件或重大安全生产事故，造成严重不良社会影响的；

（十二）存在其他严重违法违规行为的。

第十一条 出现第九条、第十条所列情形，在评价周期结束后仍存在重大风险的，可在下一评价周期继续作为评价依据。

第三章 评价程序

第十二条 省级人力资源社会保障部门根据本指南和本地实际，制定本地区劳务派遣单位信用等级评价具体实施办法，并组织实施。可授权市、县级人力资源社会保障部门对劳务派遣单位信用开展具体评价，对评价过程和评价结果进行监督。

第十三条 劳务派遣单位信用等级评价可每年或每 2 年开展一次，原则上在劳务派遣年度经营报告核验工作完成后 3 个月内组织开展。

第十四条 开展劳务派遣单位信用等级评价，可邀请政府相关部门、企事业单位、行业协会的专家及代表参加评价工作。支持和鼓励

有条件的地区组织成立劳务派遣单位信用等级评价委员会，由专业评价委员会评定等级。

第十五条 各地要充分利用信息技术手段、整合相关信息资源，提高资料信息收集和评价工作效率。劳务派遣单位评价所需信息应当主要通过行政许可审批申报材料、年度经营情况报告、劳动保障年度检查数据等方式获取，可以通过人力资源社会保障系统内部信息共享、部门间数据共享、实地核查等方式进行核验。已掌握的资料信息较为完整的，一般不再要求劳务派遣单位另行提供相关证明材料。

第十六条 具备条件的地区，可以结合劳务派遣单位自我评价、用工单位和被派遣劳动者评价、行业协会评价等方式开展信用等级评价。

第十七条 确定初步评价结果后，省级人力资源社会保障部门应当统一公布查询渠道、受理异议的时限和方式。

第十八条 劳务派遣单位对初步评价结果有异议的，可向本地区人力资源社会保障部门提出书面申请。人力资源社会保障部门收到书面申请后，应当对异议信息进行核实，并将处理结果告知申请单位。如需调整的，应当及时更新评价结果。

第十九条 正式评价结果由省级人力资源社会保障部门统一公布。公布后发现劳务派遣单位存在降低信用评价等级情形的，要及时重新核定评价等级，并告知相关劳务派遣单位。

第二十条 评价结果正式公布后，劳务派遣单位以违规行为已整改完毕等理由提出调高信用评价等级的，评价当年不再变更。评价周

期为 2 年（含）以上的，可以在次年予以调整。

第二十一条 任何组织和个人有权对实施劳务派遣单位信用等级评价中的违法违规行为进行举报，人力资源社会保障部门应当及时核实、处理。

第四章 评价结果应用

第二十二条 劳务派遣单位信用等级评价结果纳入全国劳务派遣单位名录库，通过全国信用信息共享平台向市场监管、税务、行政审批等相关部门共享，向社会提供查询服务，逐步推动载入国家和地方信用信息平台。

第二十三条 对被评为 A 级及以上等级的劳务派遣单位，在评价有效期内，可以在政府购买服务时优先考虑，减少日常劳动保障检查频次。

第二十四条 对被评为 C 级及以下等级的劳务派遣单位，要通过列入劳动保障监察重点对象、取消评优评先、对劳务派遣单位负责人进行警示约谈、向用工单位提示风险等方式强化监管。

第二十五条 对被评为 D 级的劳务派遣单位，要引导其退出劳务派遣行业。有法律法规规定应当撤销劳务派遣经营许可、吊销劳务派遣经营许可证情形的，要及时予以撤销、吊销。

第五章 附 则

第二十六条 对取得劳务派遣经营许可不足 1 年、已注销劳务派遣经营许可的单位、评价年度未开展劳务派遣业务的单位不进行信用等级评价。各地在提供评价结果查询服务时应当予以说明。

第二十七条 劳务派遣单位异地分公司派遣劳动者数量较大的，可以由分公司所在地人力资源社会保障部门对其开展信用等级评价。劳务派遣分公司信用等级评价纳入对其所属总公司的评价范围。

【北京金融法院发布 8 起依法保障新就业形态劳动者保险权益典型案例】

本文来源: 【法宝引证码】 CLI. CR. 501996045

保险强制搭售、核保宽进严出、交易架构嵌套、技术性免责……

4月28日,北京金融法院召开“依法保障新业态劳动者保险权益”新闻发布会,发布新业态保险纠纷审理情况、问题风险、举措建议、典型案例等内容,全国人大代表戴天方、全国政协委员赵晓燕参加新闻发布会。

北京金融法院党组成员、副院长宋毅在通报中指出,2021年建院以来,北京金融法院受理保险纠纷二审案件1796件,标的总额超过21.88亿元,涉及新业态劳动者保险权益纠纷占比15.92%。在新业态保险纠纷二审案件中,意外伤害保险合同纠纷、雇主责任险纠纷、保险人代位求偿权纠纷为主要纠纷类型。保险机构、被保险人上诉的占比相当,但从裁判结果来看,新业态劳动者及用人单位的胜诉率较高。

“新业态保险纠纷中,多主体之间矛盾交织,互联网平台、第三方用人单位、保险机构、劳动者均存在不同程度的问题。”宋毅指出,互联网平台企业利用交易结构嵌套转嫁用工成本、规避用工责任的情形突出。在“平台+平台合作商+劳动者”的长链条用工模式下,平台在劳动者保险权益保障中的责任被模糊化。部分平台将劳动者投保特定保险机构的特定保险产品与劳动者开单营业强行捆绑,并从劳动者

报酬中自动扣除保费，此举涉嫌侵犯劳动者的自主选择权，甚至导致重复投保。与平台合作的第三方用人单位虽承担全部或部分劳动管理职能，但在保障劳动者保险权益方面缺乏积极性，有的单位选择保障范围窄、赔付额度低的商业保险替代社保，保险配置缩水问题频发。

此外，保险机构在新业态保险产品设计、展业等环节也暴露一些问题。例如：保险产品对灵活就业场景的适配性不足；保险机构在精算模型构建、差异化条款设计及动态费率厘定等技术层面面临挑战；个别保险机构以特别约定之名行规避责任之实；新业态保险“宽进严出”现象多发；针对技术性免责条款、隐性免责条款、冲突条款、模糊性条款，部分保险机构履行提示告知不到位等问题。而新业态劳动者普遍存在保险认知不足、维权能力弱的问题，尤其在用工关系、职业风险关联性方面的举证能力不足，加剧了事实认定及裁判难度。

“北京金融法院坚持系统集成，从审判理念更新、审判机制优化、裁判规则树立、协同机制创新四个方面提升专业化审判效能。”宋毅介绍了北京金融法院在新业态保险纠纷专业化审判方面的举措及成效。

北京金融法院践行“穿透式”审判和平等保护理念，在案件审理中对主体、资金和交易链条及结构全面审查，认定真实合同关系和法律责任，有效兼顾新业态经济创新发展与劳动者权利保障。为优化审判效能，组建新业态保险纠纷专业合议庭，成立保险业专业政策调研团队，创建民营企业产权保护调解室，引入行业 20 余名入库专家探索专家调解制度，实现案件审理精细化、专业化。针对业内高度关注

的新类型纠纷，加强裁判说理，打造示范判决，积极回应法律争议问题。

同时，北京金融法院积极探索以“法院+企业/协会/监管机构”的“全链条”协同治理路径，围绕互联网投保情境下，新业态保险存在的突出问题，通过向金融监管机构发送司法建议，开展专题座谈调研等形式，统一新业态保险纠纷的高质效化解思路，推动由案及治。

针对各主体暴露的典型问题，北京金融法院建议，劳动者应进一步提高风险意识和维权能力；保险机构应从优化产品供给提高适配性、推动保险条款透明化、理赔标准化等方面提高展业水平；平台及合作商应从规范算法管理、杜绝风险转嫁、健全纠纷内部处理机制等方面强化劳动者权益保障；行业协会应在数据支持、规则指导、行业自律、调解争议方面强化作用发挥。

北京金融法院立案庭副庭长厉莉发布了八个典型案例。据她介绍，本批案例聚焦商业嵌套模式下新业态保险中实际投保人的认定、新职伤险与商业险之间以及各商业险之间的衔接互斥关系、保险公司核保义务、“混同用工”模式下保险利益认定问题、无证驾驶拒赔案件中“近因原则”的理解与适用、重大利害关系条款的审查规则等一批社会关注度高、争议突出的热点问题，并作出回应。

此次新闻发布会由北京金融法院综合办负责人胡雅妮主持。立案庭法官舒翔、王思思分别就北京金融法院审理新业态保险纠纷的有关情况答记者问。

来自保险公司、平台企业、行业协会、政府部门和监管部门的

30 余位嘉宾现场参会，多家媒体采访报道。

人大代表说

全国人大代表、航天科工首席技师、高级工程师戴天方认为，北京金融法院此次发布的内容呈现三大亮点：创新司法理念，通过“穿透式”审判方式，穿透复杂用工形式和保险交易商业嵌套，避免了“去劳动关系化”规避责任的现象；精准切入行业痛点，确立清晰裁判规则，增强劳动者的维权预期；强化治理协同，以司法裁判引导行业规范，促进平台企业、保险机构与劳动者间的利益平衡，推动社会治理从末端处置向源头预防延伸。希望北京金融法院继续探索新业态劳动者权益保护的创新路径，为全国提供更多“北京经验”。

政协委员说

全国政协委员、北京市农林科学院农产品加工与食品营养研究所所长赵晓燕认为，北京金融法院召开此次新闻发布会，既体现了对劳动者保险权益的司法保障，又兼顾了平台经济发展的现实需求，为破解新业态用工中的保险责任争议提供了法治方案，彰显了金融专门法院的担当作为。为深化新业态劳动者权益保护，赵晓燕认为应加快推进《社会保险法》中关于灵活就业人员权益保障的修法进程，填补制度空白。

案例 1：“穿透式”审理认定众包骑手为意外险的实际投保人

——某保险公司与周某人身保险合同纠纷案

【基本案情】

骑手田某每日接单前必须在平台系统点击购买众包骑手意外险

(俗称“一日险”), 保费由系统自动在田某报酬中扣收。在田某于出租屋内猝死后, 田某的法定继承人周某向某保险公司主张保险金 60 万元遭拒。某保险公司辩称保险单显示的投保人系平台合作商而非骑手田某, 田某非死于猝死保险金条款约定的“工作时间、工作岗位”。根据保险公司与保险经纪公司达成的合作协议, 保险公司已就猝死保险金条款向保险经纪公司进行了提示说明。

北京金融法院通过剖析保险交易架构中的多层商业嵌套, 穿透认定实际投保人为众包骑手田某, 猝死保险金条款为隐性免责条款, 保险公司向平台控股的保险经纪公司进行免责提示告知对骑手田某不发生效力。最终, 判令保险公司赔偿周某保险金 60 万元。

【法律解读】

众包骑手意外险的投保方式系通过平台系统电子投保, 具有一定强制性, 骑手每天在平台 APP 点击接单前, 必须在 APP 上点击购买涉案保险, 系统自动从骑手跑单报酬中扣收保费。相应投保系骑手自行操作发起, 保费出自骑手, 保险受益人系骑手及其法定受益人。众包骑手意外险旨在保障骑手的人身安全及分担致人损害的赔偿责任, 其保障的是骑手人身权益而非平台、平台合作商等其他主体权益。保险公司对于客户群体、保障对象、投保流程等内容应当明知。骑手及法定受益人主张穿透认定实际投保人系骑手本人, 人民法院应予支持。

众包骑手是通过面向公众开放的外卖平台 APP 注册, 自行决定是否接单配送的骑手, 具有工作时间碎片化、工作地点自由化的特征。保险公司作为保险格式合同的提供方, 应知悉该类被保险人的工作特

性及可能存在的风险隐患。保险公司以猝死保险金特别约定条款中的“工作时间和工作岗位”作为承担保险责任的条件，实质系对保险保障范围进行了限缩，客观上加重了被保险人的责任，系隐性免责条款。保险公司若基于降低自身赔付风险的考虑，应当明确解释何为众包骑手的工作时间、工作岗位。保险公司如要排除配送途中以外的时间和空间，应在保险条款中做特别提示并加以说明，否则该条款不产生效力，人民法院有权作出对保险公司不利的解释。

保险公司提示说明义务的履行对象应当是实际投保人。一般情况下，保险经纪人代理投保人缔结保险合同时，保险公司向保险经纪人进行提示说明的后果应及于投保人。但在新业态保险中，众包骑手意外险保险单记载的投保人是平台合作商，而实际操作投保、交纳保费以及保险受益人为骑手。在无证据显示骑手能够从保险经纪人、平台合作商处了解保险合同内容的情况下，不能仅依据保险公司向保险经纪人进行了提示说明而认定保险公司向实际投保人完整、适当地履行了提示说明义务。

【典型意义】

本案充分运用“穿透式”审判思维，深入产品实质，剖析交易架构，把握行业逻辑，依法认定“外卖骑手”在新业态保险中的实际投保人地位，妥善保障了新业态劳动者群体的保险权益，维护了金融交易的实质公平。同时，本案在引导平台企业直面社会责任，敦促保险行业高质量发展，激活新业态就业活力方面实现了法律效果、社会效果及政治效果的统一。本案被央视12频道、北京电视台、人民法院

报、中国青年报等多家媒体专题报道，获评北京高院“法治引领意义典型案例”，入选2025年北京市两会报告典型案例。

案例 2：“新职伤”险与商业意外险并非替代抵销关系，新业态劳动者可同时主张赔付

——刘某与某保险公司意外伤害保险合同纠纷案

【基本案情】

刘某系平台加盟商的众包骑手，每天必须购买众包骑手保障组合产品保险单后，方能使用平台APP接单营业，保障项目包括意外身故、残疾给付等。刘某在送餐过程中受伤，构成九级伤残。刘某向保险公司申请理赔，保险公司认为刘某符合新就业形态就业人员职业伤害保障（以下简称新职伤）情形，刘某已享受新职伤险赔偿，故无法再通过众包骑手意外险重复获赔。

北京金融法院认为：案涉意外伤害保险属于定额型人身保险，不适用损失填补原则，也就不涉及重复赔偿。刘某虽已获得新就业形态职业伤害保障一次性伤残补助金，但新职伤险与商业意外险不是替代抵销关系，新业态劳动者可同时主张赔付，故判令某保险公司依约赔付保险金。

【法律解读】

新职伤险是通过社会统筹的方法，对劳动者在生产经营活动中遭受意外伤害或者职业病，并由此造成死亡、暂时或永久性丧失劳动能力时，给予劳动者必要的医疗救治以及经济补偿的一种社会保障制度。

其目的是国家为兜牢无法参加工伤保险的新就业形态劳动者职业伤害保障底线，维护新就业形态劳动者基本权益，发挥社会保障优势，在工伤保险制度框架下试行的一种新的保障制度。新职伤险与意外伤害保险虽性质不同但亦不冲突，新业态劳动者发生相关职业伤害，既有权申请职业伤害保障待遇，又同时有权主张意外伤害保险赔付。若将新就业形态劳动者获得职业伤害保障待遇作为拒赔理由，则与意外伤害保险的初衷相悖，亦有违公平原则。而对于新职伤险试点地区的商业意外险产品，在保单特别约定或保险条款中载明“享受新职伤待遇的则不予赔付”的，若保险公司未能举证双方就此达成合意，该条款不产生法律效力，保险公司应当依约赔付商业意外险保险金。

【典型意义】

新职伤险试点是北京市响应国家保护新业态劳动者权益政策开展的先行先试工作。关于新职伤险的性质、功能，以及与其他商业险的关系如何，实践中易产生分歧。本案阐明新职伤险实际承担工伤保险替代作用，同时阐明商业意外险作为人身险不适用损失填补原则，明确了新业态劳动者在获得新职伤险赔付的同时可基于商业意外险主张赔付的规则，有力保障了新业态劳动者的保险权益。

案例 3: 雇主依法承担民事赔偿责任后，雇员仍可基于团体意外伤害险主张保险金赔偿

——甲公司与某保险公司意外伤害保险合同纠纷案

【基本案情】

甲公司作为投保人在保险公司处投保团体意外伤害保险，被保险人员中包含陈某，受益人为法定。3月，陈某在工作中受伤，被评定为九级伤残。5月，甲公司与陈某签订《赔偿协议》，确认甲公司已向陈某支付治疗费220652元，陈某同意保险公司将本次事故的理赔金直接赔付甲公司，陈某自愿放弃向保险公司就本次事故的全部索赔权利。签署《赔偿协议》的同日，甲公司作为被授权人、陈某作为授权人签署《领取赔款授权书》，陈某委托保险公司将全部保险赔偿款支付至甲公司账户。10月，陈某向保险公司出具《理赔协议声明》，确认保险公司向保险受益人陈某赔付保险金12万元，双方对保险理赔的争议终止。声明签署后，保险公司向陈某赔付12万元保险金。甲公司主张其已受让陈某对案涉事故的意外险保险金请求权，故诉请保险公司给付保险金220652元。

北京金融法院认为：雇员向雇主主张民事赔偿请求权和雇员基于商业意外险向保险人主张保险金请求权可以并存。陈某同日签署了《赔偿协议》和《领取赔款授权书》，前者系转让保险金请求权，后者仅为领取赔款的授权。甲公司并未举证证明雇员在明确知晓能够同时得到雇主的法定赔偿和意外险保险金赔偿的情况下，仍然同意转让意外险的保险赔偿请求权。故判决驳回甲公司的全部诉讼请求。

【法律解读】

雇主为雇员投保团体意外险，其制度源自将团体中个别成员可能面临的死亡、伤残等人身意外风险，以团体保险的方式予以分散，为团队成员和其家属提供保障。实践中，团体意外伤害险和雇主责任险

存在混淆的情况。前者保护雇员的人身安全和健康，后者保护对象为企业或雇主因法定责任产生的对雇员的赔偿责任。需要强调的是，人身保险中，因人身健康和生命具有无价性与不可恢复性，故人身保险并不适用损失补偿原则。作为定额给付型的保险，团体意外伤害险的请求权与向侵权第三人(或其他法定赔偿主体)的赔偿请求权可以并存。具体到新业态用工关系中，雇主承担法定赔偿责任后，雇员仍然可以基于团体意外伤害险主张保险金赔偿。

【典型意义】

《保险法》第三十九条规定，投保人为与其存在劳动关系的劳动者投保人身保险，不得指定被保险人及其近亲属以外的人为受益人。立法本意是消除用人单位优势地位的影响，以保障劳动者的权益。实践中，用人单位存在利用其优势地位迫使劳动者做出违背其真实意思的表示，比如通过诱导或者强迫等方式使劳动者指定受益人，或者诱导劳动者做出转让意外险保险赔偿请求权的意思表示，以填平用人单位民事赔偿的损失。本案以裁判方式明确雇主向劳动者承担法定民事赔偿责任后，劳动者仍可基于团体意外伤害险主张保险金赔偿，保障了劳动者的合法权益。

案例 4: 出单前保险公司放弃核保，出险后不能以被保险人的职业类别不符合投保条件而解除保险合同

——魏某与某保险公司意外伤害保险纠纷案

【基本案情】

魏某系营业货车司机。于某作为投保人为被保险人魏某在网络投保平台投保意外伤害保险。投保流程不包含被保险人职业选项，投保须知未显示可查看的职业分类明细，平台亦未预留供投保人主动告知被保险人职业类型的空间。保险期间内，魏某驾驶营业货车发生交通事故，魏某向保险公司申请理赔，保险公司认为魏某未如实告知职业为营业货车司机，根据保险合同约定魏某职业类别不符合职业分类表1-3类，遂解除保险合同并拒赔。

北京金融法院认为：投保时被保险人职业已然不符合条件，保险公司放弃主动询问与审核，依然同意承保，合同履行过程中，被保险人的职业并未发生变化，即使保险人对该条款已经进行提示和明确说明，也无法发生合同解除的法律后果。法院最终判令保险公司赔付保险金。

【法律解读】

意外伤害险保险费的厘定与被保险人的职业风险状况或者其所参与活动的危险程度密切相关，保险人将被保险人从事的职业作为是否承保需要考量的因素并无不当。基于保险合同的射幸性，以被保险人的职业为投保条件的意外伤害保险中，投保时被保险人的职业是否符合投保条件，是保险合同订立之前保险人应当审核的事项，不应当成为保险合同订立之后保险人获得解除合同主动权的理由。审核被保险人是否符合投保条件，对于保险人而言，既是权利也是义务。保险人在合同订立过程中以放弃核保的方式，让大量本来就不符合投保条件的被保险人成为保障对象，同时将不符合投保条件作为单方解除合

同的事由，收取保险费之后，再根据保障期间内是否发生保险事故，决定是否行使合同解除权，此举严重损害保险消费者的合法权益，与保险业诚信经营理念严重背离，对保险行业的健康发展亦产生消极影响。如投保时被保险人职业已然不符合条件，保险人放弃主动询问与审核，依然同意承保，合同履行过程中，被保险人的职业并未发生变化，即使保险人对该条款已经进行提示和明确说明，也无法发生合同解除的法律后果。

【典型意义】

近年来，与新业态劳动者相关的保险产品主要以互联网投保为主渠道。互联网保险具有便捷、高效特点，但“宽进严出”现象尤为突出。在客户准入阶段，部分保险公司为了追求业务量，放松了对客户资源、风险承受能力的审核，导致高风险客户进入市场，为后续理赔埋下了隐患。本案以判决方式对保险公司“宽进严出”行为亮出“红灯”，有助于倒逼保险行业加强合规经营，实现保险业高质量发展。

案例 5: 关联企业“混同用工”导致难以认定事故发生时实际用工关系的，可认定关联投保企业对保险标的具有保险利益

——甲公司与某保险公司雇主责任保险合同纠纷案

【基本案情】

甲公司向保险公司投保雇主责任险，被保险人所附雇员清单包含张某。张某在工作期间突发身体不适，经送医院抢救无效死亡。乙公司作为用人单位向人社局申请工伤认定，人社局作出《认定工伤决定

书》认定张某与乙公司存在劳动关系。甲公司与张某家属签订《赔偿协议书》并给付赔偿款 60 万元。事后，甲公司向保险公司理赔遭拒。保险公司认为，甲公司与张某之间不存在实际用工关系，出险时甲公司对案涉保险标的不具有保险利益。经查，甲公司与乙公司系关联企业，两公司的经营范围、注册地址一致，多年来由同一人实际经营。两公司的司机、车辆、业务统一调度安排，没有明确区分，工资亦统一发放，两公司均未与司机签订劳动合同、缴纳社保。

北京金融法院认为：甲公司与乙公司两家关联企业之间混同用工，工作内容亦存在交叉情形。甲公司作为张某雇主身份投保了雇主责任险，事故发生后实际给付了赔偿款。张某继承人未向乙公司另行主张赔偿，不存在重复受偿的情形。在未有证据证明甲公司与乙公司、张某继承人等存在骗保等恶意侵害保险公司权益的情形下，可以认定案涉事故发生时，甲公司对案涉保险标的具有保险利益。甲公司有权向保险公司主张赔偿。法院最终判令保险公司向甲公司给付保险金 60 万元。

【法律解读】

《保险法》规定，财产保险的被保险人在保险事故发生时，对保险标的应当具有保险利益。责任保险系替代性责任，即被保险人所应当承担的责任由保险人代为承担。雇主责任险作为责任保险，以被保险人对第三者应付的法定赔偿责任作为保险标的。如被保险人无法定赔偿责任，则无保险利益，保险人对被保险人不应承担保险责任。雇主责任险首先以被保险人应当承担的民事赔偿责任作为是否属于保险责任范围及保险责任大小的判断标准。在当前新就业形态下，实践

中并不排斥劳动者在劳动关系之外还与其他用人单位建立其他形态的用工关系。在关联企业用工交叉、业务交叉现象导致发生工亡事故时实际用工单位判断困难的情况下，应参照劳动争议处理实践，对劳动者涉及给付内容的主张，可根据劳动者的主张，由一家用人单位承担责任，或由多家用人单位依法律规定或者当事人约定承担连带责任。因此，可据此认定发生保险事故时，关联投保企业对案涉保险标的具有保险利益。

【典型意义】

新就业形态下，企业之间“交叉用工”“混同用工”“共享用工”等用工方式不断创新，鉴于“混同用工”情形下难以界分实际用工关系，保险公司往往以投保时的被保险人企业与劳动者不具有实际用工关系，故保险事故发生时不具有保险利益为由拒赔雇主责任险。保险公司的拒赔会挫伤用工单位承担雇主责任的积极性，进而间接影响到劳动者的获赔权益。本案明确，如确实存在“混同用工”情形导致无法认定保险事故发生时的实际用工关系的，混同用工主体应对劳动者承担连带责任，进而认定保险公司在雇主责任险项下应承担赔付责任，有力保障了劳动者合法权益，有助于引导多元用工模式健康有序发展。

案例 6: 雇主责任险附加 24 小时意外险的理赔应厘清主从险关系并根据主险的承保条件审查

——某保险公司与李某责任保险合同纠纷案

【基本案情】

2021年，甲公司向某保险公司投保雇主责任保险附加24小时意外险，被保险人为甲公司，公司的雇员清单中包含李某。雇主责任险保险条款约定：“在保险期间内，被保险人的雇员因在工作时间和工作场所内，因工作原因遭受意外事故的；工作时间前后在工作场所内，从事与工作有关的预备性或者收尾性工作而遭受意外事故的等十种情形而导致伤残或死亡，保险人按照本保险合同约定负责赔偿。”保险期间，李某在家中干活时摔伤，经鉴定构成一级伤残，支出医疗费385040元。李某向保险公司主张理赔。保险公司认为案涉事故的发生，属于个人意外事故，非雇主责任，不能适用案涉保险理赔。

北京金融法院认为：案涉保险单记载投保人和被保险人均为甲公司，被保险人亦为甲公司，并非雇员，故案涉雇主责任保险附加24小时意外险非独立的意外险，而是雇主责任险的附加险，应以雇主应否承担责任为前提来确定保险公司是否应赔偿。李某在非工作时间、从事与工作无关的活动发生意外事故，不属于雇主责任险的保险责任范围。李某非适格原告，故裁定驳回李某的起诉。

【法律解读】

本案争议焦点为案涉雇主责任保险附加24小时意外险的性质认定。一般而言，主险与附加险的产品性质应为一一致，且附加险应以主险中被保险人应承担的责任为基础。雇主责任险属于责任险、财产险，以雇主为被保险人，承保的是雇主对雇员的法律责任。意外伤害险为 人身险，以雇员为被保险人，承保的是雇员的意外事故损失。二者在保障内容、赔付标准、赔付方式等方面存在区别。但在新业态领域，

劳动者就业方式灵活，新业态保险产品创新性强，人民法院在裁判中应该尊重金融市场的特性和创新需求。案涉产品属于在雇主责任险的基础上嵌套组合的新产品，雇主责任险属于主险，附加意外险属于从合同项下的险种，应当遵循主从关系进行认定。既然雇员是在非工作时间、非工作活动中发生意外，那么不能将附加意外险作为单独险种主张理赔。

【典型意义】

本案明确了雇主责任保险附加 24 小时意外险中主险与附加险的关系，提示雇主责任险的附加险不能脱离主险存在，有效发挥了裁判对后续潜在纠纷的指引作用，有助于当事人厘清法律误区，更好地发挥雇主责任险在实践中的风险分摊作用。

案例 7: 保险单特别约定条款限缩承保范围的，应严格审查特别约定条款的协商一致性

——李某与某保险公司责任保险合同纠纷案

【基本案情】

A 公司向保险公司投保雇主责任险以及附加 24 小时意外险，约定投保行业类型为道路货物运输。雇主责任险保险条款约定：“在保险期间内，被保险人的雇员在其雇佣期间因从事保险合同所载明的被保险人的工作而遭受意外事故或患与工作有关的国家规定的职业性疾病所致伤、残或死亡，应由被保险人承担的经济赔偿责任，保险人按照保险合同约定负责赔偿……”员工邓某在货车上整理苫布，从货

车上约三米高处摔下受伤。保险公司拒赔，理由为案涉保险单特别约定条款约定“保险责任仅限交通事故”，本案事故并非交通事故，故不属于保险公司承保范围。

北京金融法院认为：保险单特别约定条款与雇主责任保险条款所载内容存在显著区别，保险单特别约定条款将道路交通事故作为保险公司承担保险责任的条件，实质系对雇主责任保险的保障范围进行了限缩，属于对案涉保险合同重要内容的变更。保险公司未提交投保单，案涉保险单中并无A公司对特别约定内容的签章确认，保险公司未提交其他证据证明双方对保险合同重要内容达成了变更合意，亦未能证明就该条款进行了提示说明，故难以认定保险单特别约定对被保险人发生法律效力。保险公司依据保险单特别约定条款内容拒赔，缺乏合同依据。法院最终判令保险公司赔偿保险金。

【法律解读】

雇主责任险是以雇主对雇员依法应负的赔偿责任为保险标的的财产保险。保险合同是投保人与保险人在合意基础上达成的有效合同。根据《保险法》及司法解释的相关规定，保险合同成立，保险人应当及时向投保人签发保险单或者其他保险凭证。投保单与保险单或者其他保险凭证不一致的，以投保单为准。如不一致的情形系经保险人说明并经投保人同意的，以投保人签收的保险单或者其他保险凭证载明的内容为准。可见，保险单仅是保险合同成立后保险人向投保人签发的凭证，保险单所载内容并不能当然等同于保险合同的内容。案涉事故是否属于合同约定的保险事故范围，在保险单特别约定条款与保险

条款所载内容存在显著区别，尤其是保险单特别约定条款实质限缩承保范围的情形下，其效力取决于是否经过双方协商一致。保险公司需承担更高举证责任，证明条款的协商一致性或提示说明义务的履行。若举证不能，法院将难以认定保险单特别约定条款对被保险人发生法律效力。

【典型意义】

本案明确了保险单作为保险凭证的属性，以及保险单中特别约定条款成为保险合同内容的前提条件。通过保障雇主保险权益，起到间接强化新业态劳动者权利救济的作用。另一方面，有助于推动保险条款透明化，遏制保险公司“以特别约定之名行规避责任之实”，推动行业规范化发展。

案例 8: 无证驾驶拒赔案件中，原因免责条款的适用应符合“形式有效性”与“实质关联性”双重标准

——某保险公司与甲公司等责任保险合同纠纷案

【基本案情】

甲公司向保险公司投保雇主责任险，雇员清单列明员工王某。保险条款责任免除部分载明：“雇员无有效驾驶证驾驶机动车辆、违反治安管理或交通管理法规或无有效资格证书而使用各种专用机械、特种设备、特种车辆或类似设备装置，造成自身人身伤亡的，保险人不负责赔偿。”某日，杨某驾驶小型客车因操作不当追尾撞上王某驾驶的二轮电动车，造成王某受伤。公安机关出具事故认定书，认定王某

的行为违反了“驾驶机动车，应当依法取得机动车驾驶证”，但此次事故是因杨某车辆未与王某车辆保持足以采取紧急制动措施的安全距离引发，故认定杨某负全部责任，王某不承担责任。甲公司向王某赔偿8万元后向保险公司主张理赔。保险公司拒赔并认为王某无证驾驶，属于免责条款中的约定情形，保险公司已就免责条款进行有效提示说明。甲公司诉至法院，诉请保险公司赔偿保险金8万元。

北京金融法院认为：根据对保险合同中免责条款的文义解释，该免责条款中“人身伤亡”的结果应当与“无有效驾驶证驾驶机动车辆”具有因果关系。本案中，案外人杨某违反安全驾驶规定追尾王某车辆是本案保险事故的原因。虽然王某存在无证驾驶行为，但该行为与此次交通事故并无因果关系，公安机关也认定王某对此次事故不承担责任，因此不应认定王某的行为构成免责情形。对于甲公司已经承担的雇主责任，保险公司应当赔偿保险金8万元。

【法律解读】

免责条款是一种风险控制或者风险排除事项，通常包括三种类型：原因免责、事故免责和状态免责。原因免责，即因某些特定的原因导致保险事故的发生，保险人可免责，如投保人故意不履行如实告知义务。事故免责，即由某些特定形态的事故造成保险标的的损失，保险人可以免责，如地震。状态免责，又称危险状态免责，是指保险事故发生时，保险标的存在或者处于某种特定危险状态下，保险人可以免责。从免责条款设置的立法目的来看，免责事由必须与保险事故具有因果关系，否则保险人不得以此为由免责。这种因果关系追求的是导

致保险事故发生的最直接、最有效、起决定作用的原因，遵循近因原则，排除非必要因素的干扰，避免因果关系扩大化。如果该近因属于保险责任范围内，保险人就应承担赔偿责任。如免责条款所列事项与保险事故之间没有因果关系，保险人不得据此免责。本案所涉免责条款属于原因免责条款，应当遵循近因原则，审查王某的无证驾驶行为是否与保险事故的发生存在因果关系。如存在因果关系，还应审查保险公司有无就免责条款履行提示告知。

【典型意义】

近年来，保险公司以新业态劳动者无证驾驶拒赔的纠纷多发且典型。劳动者无证驾驶、违法驾驶的行为不值得推崇，但实践中出现了一存在免责事由即可拒赔的惯性思维。本案明确了无证驾驶拒赔案件中“近因原则”在原因免责条款中的理解与适用，即行为人虽存在免责条款所列事由，但该事由与保险事故的发生并无因果关系的，保险人不得依据原因免责条款拒赔。本案明确了免责条款的适用需同时满足“形式有效性”（即保险公司应就免责条款提示说明）与“实质关联性”（因果关系的审查）双重条件这一法律逻辑，为同类案件裁判提供了的思路。同时，有助于推动保险行业精细化运营，维护保险制度的风险分散功能。

【最高人民法院发布四起新就业形态劳动者权益保障典型案例】

本文来源：[新就业形态劳动者权益保障典型案例 - 中华人民共和国最高人民法院](#)

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

【基本案情】

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

【裁判结果及理由】

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

法院生效裁判认为，本案主要争议焦点为某运输公司与杨某是否存在劳动关系。《中华人民共和国劳动合同法》第七条规定：“用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系”，据此，人民法院应当根据用工事实认定企业和劳动者的法律关系。而劳动关系的本质特征是支配性劳动管理。本案中，其一，某运输公司确认杨某在某平台注册的账号须选择该公司绑定，并经公司审批。杨某在工作过程中需要

服从某运输公司安排，某运输公司存在对杨某进行扣罚等劳动管理行为。杨某对运输任务、运输价格均不具有自主决定权。其二，某运输公司与杨某按月结算工资，某运输公司确认杨某基本每天都有接单，相关运输收入构成杨某主要经济来源。其三，杨某从事的是混凝土运输工作，属于某运输公司的业务组成。综上，某运输公司与杨某之间存在用工事实，构成支配性劳动管理，应当认定双方存在劳动关系。

【典型意义】

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

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

【基本案情】

某餐饮配送公司向某保险公司投保雇主责任险，被保险人为某餐饮配送公司，保险金额（每人限额）65 万元，雇员工种为外卖骑手，雇员 1 人“阚某”。保单“特别约定”栏载明，本保单附加个人第三者责任：承保对被雇佣人员在本保险单有效期内从事本保险单所载明的被保险人业务有关工作时，由于意外或者疏忽，造成被保险人及其雇员以外的第三者人身伤亡或者财产损失的直接实际损失，保障限额 40 万元。阚某经某餐饮配送公司指派，驾驶电动自行车前往公司定点医院办理健康证明，途中与钱某发生碰撞，致钱某受伤。交警部门认定阚某负事故全部责任，钱某无责。某餐饮配送公司实际赔偿钱某 7.1 万元后，向某保险公司申请理赔。某保险公司认为，该交通事故未发生在阚某送餐途中，办理健康证明不属于从事“被保险人业务有关工作”，该交通事故赔偿责任不属于保险责任范围，拒绝赔偿。某餐饮配送公司诉至法院，请求判令某保险公司在保险责任范围内赔偿 7.1 万元。

【裁判结果及理由】

一审法院判决某保险公司赔偿某餐饮配送公司保险金 7.1 万元。一审

判决已经发生法律效力。

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

【典型意义】

新就业形态劳动者工作时间、工作地点、工作内容相对灵活，司法实践中，认定是否属于相关责任保险中约定的“业务有关工作”，应当依据保险合同约定的具体理赔情形，结合法律规定、企业经营范围、劳动者从业类型、从事有关行为对于完成业务工作的必要性及是否受企业指派等因素综合考量。设置雇主责任险、第三者责任险等商

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

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

【基本案情】

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

业公司赔偿残疾赔偿金等。

【裁判结果及理由】

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

法院生效裁判认为，某物业公司在操作电动门时未能为冯某安全通过留下足够时间，致冯某通过时受伤，对损害发生承担主要责任，冯某自身存在未安全操控电动车的行为，对损害发生承担次要责任。根据人力资源社会保障部等十部门《关于开展新就业形态就业人员职业伤害保障试点工作的通知》及《上海市新就业形态就业人员职业伤害保障试点实施办法》等规定，冯某系提供外卖配送劳动并获得报酬的新就业形态人员，其在工作期间受伤，被认定属于职业伤害。职业伤害保障具有社会保险性质，而某物业公司的侵权责任，属于第三人侵权损害赔偿范畴，该两种制度的特点和功能不同。冯某已获得的职业伤害保障待遇赔偿项目为一次性伤残补助金及鉴定检测费，系其基于该市某区劳动能力鉴定委员会鉴定的因职业伤害致残程度十级所获得的赔偿；冯某提起诉讼向侵权人主张残疾赔偿金等，该项侵权赔偿责任不因冯某已获得职业伤害保障待遇而减轻或者免除。综上，依法判定某物业公司承担冯某损害相应比例的赔偿责任，其余部分由冯某自行承担。

【典型意义】

新就业形态人员职业伤害保障试点工作开展以来，劳动者权益保障水平进一步提高，平台企业经营风险有效分散，凸显社会保险制度的兜

底性。党的二十届三中全会通过的《中共中央关于进一步全面深化改革、推进中国式现代化的决定》提出，健全灵活就业人员、农民工、新就业形态人员社保制度。下一步，将推动健全新就业形态人员社保制度，扩大新就业形态人员职业伤害保障试点范围，进一步保障“职有所安”。处理涉及新就业形态人员职业伤害保障待遇与新就业形态劳动者损害赔偿案件时，应当充分考虑新就业形态人员职业伤害保障的制度功能，案件处理结果应当与有关试点制度安排相向而行。

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

案例 4 陈某诉张某、某物流公司、某保险公司等非机动车交通事故

责任纠纷案

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

【基本案情】

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

【裁判结果及理由】

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

法院生效裁判认为，《中华人民共和国保险法》第六十五条规定，“保险人对责任保险的被保险人给第三者造成的损害，可以依照法律的规定或者合同的约定，直接向该第三者赔偿保险金。”“责任保险是指以被保险人对第三者依法应负的赔偿责任为保险标的的保险。”某物流公司投保的雇主责任险所包括的“个人责任保险”，保障范围是骑手造成的第三者损失，以骑手或其用工单位等被保险人对第三者依法应负的赔偿责任为保险标的，属于明确的财产保险中责任保险类

别。依据前述规定，保险人可以直接向该第三者赔偿保险金。从减轻各方当事人诉累、发挥保险化解社会矛盾纠纷功能考虑，判令某保险公司在本案中直接向陈某赔偿保险金。

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

【典型意义】

外卖骑手执行工作任务造成第三者损害，企业购买了商业第三者责任保险，当事人请求将承保商业保险的保险公司列为共同被告的，人民法院应予准许；保险法规定或者保险合同约定的受害方直接向保险人请求赔偿的条件已成就的，人民法院应当判令保险公司直接承担赔偿责任，以更好发挥保险化解社会矛盾纠纷功能，及时有效保障受害人合法权益。保险赔偿金不足部分，受害人依据《中华人民共和国民法典》第一千一百九十一条第一款、《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民法典〉侵权责任编的解释（一）》第十五条第一款，请求指派工作任务的企业承担侵权责任的，人民法院应予支持；企业有证据证明劳动者致人损害的行为与执行工作任务无关的除外。

【人力资源社会保障部等九部门关于扩大新业态人员职业伤害保障试点】

新业态人员职业伤害保障办法（试行）

人社部发〔2025〕24号

第一章 总则

第一条 为了保障遭受职业伤害的新业态人员获得医疗救治和经济补偿，加强职业伤害预防，分散平台企业的职业伤害风险，促进平台经济规范健康发展，制定本办法。

第二条 平台企业应当依照本办法规定参加新业态人员职业伤害保障（以下简称职业伤害保障），为通过平台注册并接单，以平台企业名义提供出行、即时配送和同城货运等劳动并获得报酬或者收入的新业态人员缴纳职业伤害保障费，实现每单必保、每人必保。

适用《工伤保险条例》规定的劳动者，企业应当依法为其参加工伤保险，不适用本办法。

第三条 人力资源社会保障部会同财政部、国家税务总局、金融监管总局负责新业态人员职业伤害保障试点工作的组织实施。

人力资源社会保障行政部门、社会保险经办机构（以下简称经办机构）具体负责本行政区域的职业伤害保障工作。税务机关负责职业伤害保障费征收工作。

第四条 人力资源社会保障部负责依托“金保工程”建设全国集中的职业伤害保障信息平台（以下简称全国信息平台），协同各地社

会保险省级集中信息系统，定期归集平台单量、参保登记、申报缴费、待遇申领等相关信息，促进部省间业务协同和信息流转，支持与交通运输部、商务部、国家税务总局、市场监管总局等部门实现信息共享。

第五条 平台企业应当按照规定如实申报、及时足额缴纳职业伤害保障费。

新就业形态人员发生职业伤害时，平台企业应当采取措施使新就业形态人员得到及时救治。

平台企业应当在服务所在地有相应的服务机构或者服务能力（以下统称平台服务机构），协助有关部门办理参保登记核实、数据传递、费款征缴、争议处理等事项，协助办理新就业形态人员职业伤害待遇申请、调查取证、劳动能力鉴定申请等服务事宜。

第二章 参保登记和缴费

第六条 平台企业应当以实名制形式为新就业形态人员在接单地参加所在统筹地区的职业伤害保障。

平台企业应当以省（自治区、直辖市，以下统称省）和计划单列市为单位，按日准确归集上报平台接单人员基础信息和接单汇总信息等。全国信息平台支持各地依托社会保险省级集中信息系统完成参保登记。全国信息平台按日将平台企业接单人员基础信息和接单汇总信息等共享给具备条件的行业主管部门。

各省人力资源社会保障部门按月将平台企业参保信息、归集后的总单量及缴费标准等通过信息共享平台传递给省级税务部门。

第七条 职业伤害保障费按月申报缴纳。平台企业应当于月份终了之日起十五日内（最后一日是法定节假日的，以休假日期满的次日为申报期限的最后一日；在申报期内有连续3日以上法定节假日的，按节假日天数顺延）向所在省和计划单列市的主管税务机关申报缴纳职业伤害保障费，申报数据应当与全国信息平台数据一致。应缴费额为平台企业统筹地区上月总单量与省级经办机构确定的每单缴费标准之积。

税务部门应当及时将信息回传给人力资源社会保障部门，由省级人力资源社会保障部门汇总后同步归集至全国信息平台。

第八条 各省人力资源社会保障部门应当督促平台企业按照规定及时准确报送人员和订单信息，据实申报缴纳职业伤害保障费，通过数据比对核查、事后抽查等手段，加强数据核查监管。

第九条 职业伤害保障费标准根据以支定收、收支平衡的原则确定。国家根据不同行业的职业伤害风险程度确定行业的缴费基数。试行期间，出行行业按照每单0.01元执行；即时配送行业按照每单0.07元、0.25元执行；同城货运行业按照每单0.18元执行。

人力资源社会保障部会同有关部门根据收支情况，适时对缴费基数进行调整，确保待遇足额发放。试点省份根据实际合理确定本省份行业缴费基数具体标准。

省级经办机构根据职业伤害保障费使用、职业伤害发生率等情况，可每年在本省份平台企业所属行业缴费基数基础上以10%为一档进行浮动（上下浮动不超过50%），确定本地区不同平台企业的缴费

标准。其中，即时配送行业平台企业按照每单 0.07 元及其浮动区间内的缴费标准执行时，上一年度支缴率超过 100%且通过上浮至 150%仍无法实现平衡的，可在当年执行 0.25 元的缴费基准额，并同时进行浮动；当按照每单 0.25 元及其浮动区间内的缴费标准执行时，上一年度支缴率低于 100%且通过下浮至 50%仍收大于支的，可在当年执行 0.07 元的缴费基准额，并同时浮动。

第十条 平台企业缴纳的职业伤害保障费及其利息收入纳入工伤保险基金统一管理，在工伤保险基金中单独设立职业伤害保障费收入科目。职业伤害保障费先缴入国库再划转至省级社会保障基金财政专户。

对因操作错误、系统故障等原因造成实际缴纳费额大于应缴费额的，可以参照社会保险费退费规定申请退费。

第三章 职业伤害确认和劳动能力鉴定

第十一条 新就业形态人员有下列情形之一的，应当确认为职业伤害：

（一）在执行平台订单任务期间，因履行平台服务内容受到事故伤害、暴力等意外伤害或者发生事故下落不明的；

（二）在指定时间前往指定场所接受平台企业常规管理要求，或者在执行平台订单任务返回日常居所的合理路线途中，受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的；

（三）在执行平台订单任务期间，突发疾病死亡或者在 48 小时

之内经抢救无效死亡的；

（四）在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的；

（五）新就业形态人员原在军队服役，因战、因公负伤致残，已取得《中华人民共和国残疾军人证》在平台就业期间旧伤复发的；

（六）法律、行政法规规定应当确认为职业伤害的其他情形。

新就业形态人员符合前款的规定，但是因下列情形之一导致本人在执行平台订单任务中伤亡的，不得确认为职业伤害：

（一）故意犯罪的；

（二）醉酒或者吸毒的；

（三）自残或者自杀的。

“执行平台订单任务期间”指新就业形态人员从事与执行平台订单任务有关的工作，原则上应掌握自接单开始执行之时起，至该接单任务完成之时止。

第十二条 平台企业应在新就业形态人员应用客户端中设置“一键报案”功能，报案信息通过全国信息平台流转至职业伤害发生地经办机构备案。平台企业应当对新就业形态人员使用“一键报案”进行规范化培训。

第十三条 新就业形态人员发生职业伤害等情形，平台企业应当在事故伤害发生之日起30日内，通过全国信息平台向当地人力资源社会保障部门提出职业伤害待遇给付申请，提交新就业形态人员接单时间、接单地点、行程轨迹等接单数据以及事故伤害材料等信息，配合做好调查等工作。人力资源社会保障部门收到职业伤害待遇申请后，

应当及时审核申请材料。对申请材料不完整的，应当一次性告知需要补正的材料。申请人收到一次性补正告知后，应当在10日内提交补正材料。

平台企业未按规定提出职业伤害待遇申请的，新就业形态人员或者其近亲属、工会组织在事故伤害发生之日起90日内，可直接向当地人力资源社会保障部门提出职业伤害待遇给付申请。

第十四条 人力资源社会保障部门应当在收到职业伤害待遇给付申请后，及时开展职业伤害确认调查核实，结合有权机关和申请人提供的证明材料，在30个工作日内作出确认结论。事实清楚、权利义务明确的职业伤害确认申请，应当在7个工作日内作出确认结论。

人力资源社会保障部门应通过内部信息协同依次进行职业伤害确认、劳动能力鉴定、职业伤害待遇核定，将全流程业务信息归集至全国信息平台。

第十五条 同一个事故伤害不得同时申请工伤认定和职业伤害确认，不得同时享受工伤待遇和职业伤害保障待遇。

新就业形态人员在多个平台注册接单的平台企业均应当为其参加职业伤害保障。发生职业伤害事故后，由发生职业伤害时正在执行订单任务的派单平台承担职业伤害保障的平台责任。同时接送多单且难以确定责任的，以同一路程首接单认定平台责任。

第十六条 经治疗伤情相对稳定后存在残疾，影响劳动能力的，由职业伤害发生地的劳动能力鉴定委员会进行劳动能力鉴定。具体程序和标准参照《工伤职工劳动能力鉴定管理办法》以及现行的《劳动

能力鉴定职工工伤与职业病致残等级》（GB/T 16180）执行。

劳动能力鉴定费从工伤保险基金中的职业伤害保障支出科目列支。

第四章 职业伤害保障待遇

第十七条 职业伤害保障待遇包含医疗待遇、伤残待遇和死亡待遇。新就业形态人员因职业伤害发生的下列费用，从工伤保险基金中列支，在工伤保险基金中单独设立职业伤害保障支出科目：

- （一）医疗费用和康复费用；
- （二）安装配置伤残辅助器具所需费用；
- （三）生活不能自理的，经劳动能力鉴定委员会确认的生活护理费；
- （四）因职业伤害死亡的，其近亲属领取的丧葬补助金、供养亲属抚恤金和一次性职业伤害死亡补助金；
- （五）一级至十级伤残人员的一次性伤残补助金、一级至四级伤残人员按月领取的伤残津贴；
- （六）五级、六级伤残人员的一次性津贴，以上年度统筹地区城镇私营单位就业人员月平均工资的60%为标准计发，计发月数为五级伤残为30个月，六级伤残为25个月。

对零星报销医疗待遇且申请材料齐全的，原则上在7个工作日内完成医药费审核报销。

第十八条 确认为职业伤害人员需长期居住在参保地以外统筹地

区且有就医需求的、因伤情需要到参保省份以外统筹地区的医疗机构就医的，应按照国家 and 参保省工伤保险异地就医相关管理规定，向职业伤害确认所在地经办机构提出异地就医备案申请。职业伤害确认所在地经办机构应对职业伤害人员提出的异地居住就医申请及时审核。

第十九条 职业伤害人员需要暂停工作接受职业伤害医疗救治的，在治疗职业伤害期内可享受生活保障费。生活保障费由平台企业承担。生活保障费的计发标准为事故伤害发生时当地正在执行的城市月最低生活保障标准，可按职业伤害治疗期的实际天数折算。职业伤害人员在劳动能力鉴定结论作出次月起，不再享受生活保障费，仍需治疗的按规定享受医疗待遇。

鼓励平台企业通过购买人身意外、雇主责任等商业保险，切实保障新就业形态人员的生活保障费和生命财产安全。

第二十条 本办法所规定的相关待遇的计发标准涉及本人工资和上年度统筹地区职工月平均工资的，以上年度统筹地区城镇私营单位就业人员月平均工资的60%为标准计发。

第二十一条 平台企业应当落实职业伤害预防的主体责任，按照国家规定开展职业伤害预防工作，健全制度，优化算法，合理确定劳动定额，完善安全防护措施，加强新就业形态人员的安全教育和管理，通过宣传、培训等方式预防、减少职业伤害事故。

发挥浮动缴费基数额的激励和约束作用，统筹使用工伤预防费用于职业伤害预防宣传、培训等。

第二十二条 新就业形态人员因遭受职业伤害进行治疗，享受职

业伤害医疗待遇。

治疗职业伤害按照工伤保险诊疗项目目录、工伤保险药品目录、工伤保险住院服务标准执行。新就业形态人员治疗职业伤害应当在签订工伤医疗服务协议的医疗机构就医，情况紧急时可以先到就近的医疗机构急救。治疗职业伤害所需费用符合要求的，从工伤保险基金中的职业伤害保障支出科目列支。

职业伤害人员进行康复的费用，符合规定的，从工伤保险基金中的职业伤害保障支出科目列支。

第二十三条 职业伤害人员因日常生活或者就业需要，经劳动能力鉴定委员会确认，可以安装假肢、矫形器、假眼、假牙和配置轮椅等辅助器具，所需费用按照规定的标准从工伤保险基金中的职业伤害保障支出科目列支。

第二十四条 一级至四级伤残新就业形态人员，符合领取基本养老金条件的，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，从职业伤害保障支出科目列支；不符合领取基本养老金条件的，由工伤保险基金继续按月发放伤残津贴，从职业伤害保障支出科目列支。

第二十五条 省级人力资源社会保障部门、经办机构，统一核定资金支出用款计划，省级财政部门审核无误后及时拨入经办机构支出户。经办机构负责做好新就业形态人员职业伤害保障待遇按时支付工作。

第五章 监督管理

第二十六条 人力资源社会保障部门、财政部门、税务机关按照各自职责实施监督管理。平台企业的监管部门、保险监督管理部门在各自职责范围内做好协调监督。工会组织依法维护新就业形态人员的合法权益，对平台企业职业伤害保障工作实行监督。

经办机构按年度向社会公开新就业形态人员职业伤害保障参保、收支等情况，接受社会监督。

第二十七条 平台企业总部应当将各地的平台服务机构名单、地址、联系人、联系方式以及服务区域等信息统一报告人力资源社会保障部和国家税务总局；有变更调整的，应当及时报告。

平台服务机构应当及时向当地人力资源社会保障部门登记备案，积极配合做好职业伤害保障服务工作，接受当地人力资源社会保障部门的监督管理。

平台企业总部应当加强对平台服务机构的管理，明确服务内容和 service 要求。因平台服务机构不配合调查、不协助送医救治以及推诿推脱等行为，导致新就业形态人员权益受到损害的，由平台企业承担责任；造成重大不良社会影响的，人力资源社会保障部约谈平台企业总部，责令其依法承担法律责任。

第二十八条 依法依规引入社会力量参与职业伤害保障经办服务。经办力量确有不足的地区，省级人力资源社会保障部门可委托商业保险机构办理职业伤害保障事务，商业保险机构协助做好职业伤害确认、组织劳动能力鉴定、待遇核定发放等。

试点地区应当按照公开、公平、公正的原则通过公开招标的方式确定商业保险机构，由省级人力资源社会保障部门与商业保险机构签订委托服务协议。

委托办理机构的办理服务费，可综合考虑参保规模、机构运行成本、工作绩效等因素，从职业伤害保障支出科目中按比例或者按定额支付，具体办法应当在委托服务协议中约定。

健全人力资源社会保障部门、保险监督管理部门、商业保险机构工作协同机制，加强信息共享，推动商业保险机构将开展办理服务纳入其内部经营绩效考核，全面推进商业保险机构委托办理标准化、规范化，科学编制职业伤害保障便民便企事项清单和办事指南。

第二十九条 支持发展与职业伤害保障相衔接的商业保险，在供给端丰富商业保险产品供给，引导平台企业优化商业保险保障模式，满足平台企业、新就业形态人员财产损失、第三者伤亡、意外事故伤害等多样化的风险保障需求。

第三十条 人力资源社会保障部门通过数据监控、日常抽查、建立投诉受理渠道等方式，对委托办理机构进行监督检查，督促其及时做好受托工作。

人力资源社会保障部门将监督检查结果纳入对委托办理机构年度考核的重要内容。委托办理机构年度考核不合格的，委托服务协议提前终止，3年内不得再参与委托办理招标工作。

第三十一条 平台企业未按照规定及时、足额缴纳职业伤害保障费的，依照社会保险法律、行政法规有关规定处理。

因平台企业责任漏报、瞒报有关信息造成参保个人无法享受职业伤害保障待遇的，由平台企业支付相关待遇。

平台企业、平台服务机构、新就业形态人员或者其近亲属骗取职业伤害保障待遇，医疗机构、辅助器具配置机构骗取职业伤害保障支出的，由人力资源社会保障部门责令退还，处骗取金额 2 倍以上 5 倍以下的罚款；情节严重，构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第三十二条 平台企业或者新就业形态人员对职业伤害保障费征收、职业伤害确认、职业伤害待遇支付等行政行为不服的，可以依法申请行政复议，或者向人民法院提起诉讼。

第三十三条 本办法未尽事宜，参照《工伤保险条例》执行，但其中涉及劳动关系处理及与劳动关系处理有关的待遇保障规定除外。

本办法自 2025 年 7 月 1 日起施行。本办法施行后受到事故伤害的职业伤害人员，按照本办法有关规定执行；本办法施行前已经受到事故伤害的职业伤害人员，按 2021 年 12 月 31 日人力资源社会保障部等十部门印发的《新就业形态就业人员职业伤害保障办法（试行）》有关规定执行。

本办法由人力资源社会保障部、财政部、国家税务总局负责解释。

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

关于延续实施失业保险稳岗惠民政策措施的通知

人社部发〔2025〕18号

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

一、延续实施稳岗返还政策。参保企业足额缴纳失业保险费12个月以上，上年度未裁员或裁员率不高于上年度全国城镇调查失业率控制目标，30人（含）以下的参保企业裁员率不高于参保职工总数20%的，可以申请失业保险稳岗返还。大型企业按不超过企业及其职工上年度实际缴纳失业保险费的30%返还，中小微企业按不超过60%返还。稳岗返还资金可用于职工生活补助、缴纳社会保险费、转岗培训、技能提升培训等稳定就业岗位以及降低生产经营成本支出。社会团体、基金会、社会服务机构、律师事务所、会计师事务所、以单位形式参保的个体工商户参照实施。

二、延续实施技能提升补贴政策。参加失业保险12个月以上的企业在职职工或领取失业保险金人员，取得初级（五级）、中级（四级）、高级（三级）技能人员职业资格证书或职业技能等级证书的，可按规定相应领取不超过1000元、1500元、2000元的技能提升补贴。同一职业（工种）同一等级只能申请并享受1次，不得和职业培训补

贴重复享受。已持有同一职业（工种）高等级证书或享受相应补贴的，不再享受低等级证书补贴。每人每年可享受1次补贴，省级人力资源社会保障部门可结合本地实际，对取得急需紧缺职业（工种）证书的，在此基础上增加2次补贴次数，并参照当地职业培训补贴标准，合理确定对职业技能等级证书的具体补贴标准。

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

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

五、强化基金风险防控。各地要密切关注失业保险基金运行状况，适时调整优化支出结构，优先确保保生活待遇支出。要精准界定人员

范围，已进行灵活就业人员登记并领取社保补贴的人员，不同时发放失业保险金。要加强业务数据共享比对，重点核查持参保地或领金地以外所获证书、批量持同一评价机构所发证书申领技能提升补贴等情形；加强异地重复领取、生存状态或身份状态异常人员领取、短期参保领取失业保险金等疑点数据排查，切实防范冒领骗取和多发错发。严格执行社保基金要情报告制度。

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

【江西省高级人民法院发布劳动争议典型案例】

本文来源：[江西高院发布劳动争议典型案例-江西省高级人民法院](#)

江西省高级人民法院发布 5 起劳动争议典型案例之四：新就业形态下应穿透双方所签“表面协议”认定是否构成劳动关系

——邹某与某快递公司劳动争议案

【基本案情】

2021 年 11 月，某快递公司要求邹某注册登记“某某快递店”个体工商户，后与“某某快递店”签订区域代理服务合同，约定由“某某快递店”承接某快递公司的快递收、派业务，按照业务量及考核得分月结费用，并约定代理服务标准、考核方案等。合同签订后，邹某在某快递公司指定区域从事快递收、派业务，接受某快递公司的管理。2023 年 3 月，邹某向某劳动争议仲裁委员会申请仲裁，请求确认其与某快递公司存在劳动关系。某劳动争议仲裁委员会不予受理。邹某不服，诉至人民法院。

【裁判结果】

人民法院经审理认为，《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发〔2005〕12 号）第一条规定：“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，某快递公司具备用工主体资格，邹某具备劳动者主体资格，某快递公司虽未与邹某签订劳动合同，而是通过要求邹某注册个体工商户后与之签订代理服务合同，表面上形成代理服务关系，但实质上邹某的工作时间、工作任务、服务标准、考核等均受某快递公司严格管理，费用标准由某快递公司单方制定并按照业务量及考核得分逐月结算，双方之间并非作为法律地位平等的市场主体开展代理服务活动，而是形成了较为稳定的支配性劳动管理，符合劳动关系的本质特征。遂判决确认邹某与某快递公司存在劳动关系。

【典型意义】

在新就业形态下，平台企业生产经营方式发生了较大变化，劳动管理的具体形式也随之具有许多新的特点，劳动关系与代理、承揽、合作关系之间的边界趋于模糊。实践中，部分平台企业为追求经济效益，要求劳动者注册个体工商户后与之签订协议，意图通过“隐蔽用工”方式将劳动关系伪装为代理、承揽、合作关系，进而转嫁用工风险、规避法律义务。《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》（人社部发〔2021〕56号）第十八条规定：“根据用工事实认定企业和劳动者的关系”，这要求认定劳动关系应当坚持事实优先原则。人民法院在处理此类案件时，不能简单适用形式审查，而应穿透双方所签“表面协议”，审查双方之间的法律关系是否具备人格从属性、经济从属性、组织从属性特征，对于符合主体身份、存在用工事实、构成支配性劳动管理的，应依法认定存在劳动关系。

**【人力资源社会保障部办公厅 国家税务总局办公厅关于修订印发
《新就业形态人员职业伤害保障业务经办和征收管理规程(试行)》】**

新就业形态人员职业伤害保障业务经办和征收管理规程（试行）

人社厅函〔2025〕79号

第一章 总则

第一条 为了加强职业伤害保障业务经办和征收管理，规范和统一业务操作程序，依据《新就业形态人员职业伤害保障办法（试行）》（以下简称《办法》）等有关规定，制定本规程。

第二条 本规程适用于试点地区人力资源社会保障部门（包括人力资源社会保障行政部门、劳动能力鉴定机构、社会保险经办机构和信息化综合管理机构，以下统称人社部门）、税务机关，以及工伤保险服务协议机构、试点平台企业及其平台服务机构、新就业形态人员等办理职业伤害保障业务的活动。

第三条 平台企业应当依照《办法》规定参加新就业形态人员职业伤害保障（以下简称职业伤害保障），为通过平台注册并接单，以平台企业名义提供出行、即时配送和同城货运等劳动并获得报酬或者收入的新就业形态人员缴纳职业伤害保障费。

第四条 平台企业缴纳的职业伤害保障费及其利息收入纳入工伤保险基金统一管理，在工伤保险基金中单独设立职业伤害保障收入类科目和支出类科目，基金在全省（自治区、直辖市）及新疆生产建设兵团（以下统称省）范围内统一归集和使用，统一核算和结算。职业

伤害保障费预算和财务管理按照国家有关规定执行。

第五条 人社部门、税务机关按照各自职责实施监督管理。

省级人社部门负责本行政区域的职业伤害保障经办工作指导和组织实施，负责完善社会保险省级集中信息系统（以下简称省级集中系统），负责职业伤害保障参保登记、资金管理等工作，负责将参保信息、接单信息等传递给省级税务机关。省级以下人社部门负责职业伤害确认、劳动能力鉴定与待遇支付等工作。

省级税务机关负责组织实施本行政区域的职业伤害保障费征收管理工作，并及时将缴费信息等回传给省级人社部门。

第六条 人力资源社会保障部负责依托“金保工程”建设全国集中的职业伤害保障信息平台（以下简称全国信息平台），协同各地社会保险省级集中信息系统，定期归集平台单量、参保登记、申报缴费、待遇申领核付等相关信息，实现部省间业务协同和信息流转，并支持与交通运输部、商务部、国家税务总局、国家市场监督管理总局等部门实现信息共享。

第七条 人社部门负责社会保障卡在职业伤害保障领域的应用服务工作，以社会保障卡（含电子社保卡）作为职业伤害保障参保人员身份凭证，推动职业伤害保障待遇通过社会保障卡进行社会化发放。

第八条 人社部门和税务机关应当适应平台企业跨区域经营、线上化管理和从业人员流动性强等特点，加快推进经办、征管数字化转型，大力推行线上服务，优化流程，精简材料，缩短时限，确保业务办理规范便捷、优质高效。

第二章 参保登记

第九条 平台企业首次参加职业伤害保障应当自参加试点之日起5个工作日内，由平台企业总部向全国信息平台报送职业伤害保障登记信息，包括：单位名称、统一社会信用代码、法定代表人、成立日期、注册地址、行业主管部门、单位联系人、联系电话等事项。全国信息平台将登记信息同步推送至省级集中系统，由省级社会保险经办机构（以下简称经办机构）为平台企业办理职业伤害保障参保登记。

平台企业登记事项发生变更的，应当及时向全国信息平台报送变更登记信息。全国信息平台将变更信息同步推送至试点地区省级集中系统，由省级经办机构为平台企业办理职业伤害保障信息变更。

省级人社部门将平台企业在该省的职业伤害保障登记（变更）信息通过社会保险费信息共享平台（以下简称社税信息共享平台）同步推送至省级税务机关。

第十条 平台企业总部应当自企业办理参保登记次日起每日4时前以省和计划单列市为单位，将前一日平台接单人员基础信息和接单汇总信息报送至全国信息平台，由全国信息平台分省推送至省级集中系统，由省级经办机构及时为新就业形态人员办理参保登记。

接单人员基础信息包括姓名、性别、出生日期、证件类型、证件号码、联系电话等。

接单汇总信息包括接单人员姓名、证件类型、证件号码、就业（职业）类型、行业类别（出行、即时配送、同城货运等）、接单日期、

接单所属地市、每日总单量等信息。

平台企业总部应确保向全国信息平台报送的信息及时、准确、规范，报送的单量数据不允许修改。

省级人社部门每月 5 日前（如遇到法定节假日顺延）将本省上月平台企业及新就业形态人员相关信息进行比对后，通过社税信息共享平台传递给省级税务机关。

人社、税务部门经比对发现相关数据有误的，平台企业总部应积极配合，予以核实修正。省级人社部门应按相关规定及时将修正的数据推送至税务部门，确保平台企业按时申报缴费。

第十一条 每日 24 时前执行结束的订单计入当日应缴费订单范围，应缴费订单应当同时满足下列条件：

（一）接单人员已经在平台注册且符合平台企业新就业形态人员参保范围；

（二）接单人员实际接单并开始执行地点位于试点省所辖行政区域内；

（三）接单人员接单后已经实际执行结束的订单，执行结束的情形包括实际送达、中途转出等。

第十二条 国家根据不同行业的职业伤害风险程度确定行业的缴费基数。试行期间，出行行业按照每单 0.01 元执行；即时配送行业按照每单 0.07 元、0.25 元执行；同城货运行业按照每单 0.18 元执行。人力资源社会保障部会同相关部门根据收支情况，适时对缴费基数进行调整。

第十三条 试点省份根据实际收支等情况，合理确定本省份行业缴费基数具体标准。

先行试点省份在确定其 2025 年缴费基数、是否浮动以及浮动的档次时，可以 2022 年 7 月至 2024 年 12 月试点平台企业在本省份的支缴率为基础，综合考虑职业伤害保障费使用、事故发生率等因素。对于采用国家确定的缴费基数的省份，原外卖行业（美团、饿了么）的支缴率达到或者超过 200% 的，可以按每单 0.25 元执行并同时进行缴费基数浮动；原即时配送（达达、闪送）的支缴率达到或者超过 300% 的，可以按每单 0.25 元执行并同时进行缴费基数浮动。

新参加试点省份首年的行业缴费基数按国家缴费基数执行，即时配送行业统一按照每单 0.07 元执行；次年起，可确定本省份行业缴费基数具体标准，并在即时配送行业设置两个不同的缴费标准。新参加试点的平台企业首年在所有试点省份内均按国家确定的行业缴费基数缴费；其中，即时配送行业新参加试点平台企业按每单 0.07 元执行。

第十四条 省级经办机构根据职业伤害保障费使用、职业伤害发生率等情况，可以在平台企业缴费基数基础上以 10% 为一档进行浮动（上下浮动不超过 50%），确定本地区不同平台企业的缴费标准，具体浮动规则由各省自行制定。原则上每年对缴费基数进行一次浮动调整，调整执行的时间为调整年度的 1 月 1 日起。省级经办机构应于 12 月底前核定平台企业缴费标准并以适当方式告知平台企业，于次年 1 月 5 日前（如遇到法定节假日顺延）将缴费基数及浮动后比

例传递给省级税务机关。缴费基数浮动相关测算周期为连续 12 个自然月，起止时间由各省自行把握。

当即时配送行业平台企业按照每单 0.07 元及其浮动区间内的缴费标准执行时，上一年度支缴率超过 100%且通过上浮至 150%仍无法实现平衡的，可在当年执行 0.25 元的缴费基数，并同时进行浮动；当按照每单 0.25 元及其浮动区间内的缴费标准执行时，上一年度支缴率低于 100%且通过下浮至 50%仍收大于支的，可在当年执行 0.07 元的缴费基数，并同时进行浮动。

第三章 申报缴费

第十五条 省级税务机关收到平台企业总部职业伤害保障参保登记（变更）信息后，确定职业伤害保障费主管税务机关。

各省和计划单列市职业伤害保障费主管税务机关应及时将其名称、地址、联系方式等相关信息通知平台企业总部。

平台企业总部应于收到通知后 10 个工作日内向职业伤害保障费主管税务机关办理缴费登记。

第十六条 职业伤害保障费按月申报缴纳。平台企业总部应当于月份终了之日起 15 日内（最后一日是法定节假日的，以节假日期满的次日为申报期限的最后一日；在申报期内有连续 3 日以上法定节假日的，按节假日天数顺延）分别向各省和计划单列市的职业伤害保障费主管税务机关申报缴纳职业伤害保障费。

平台企业总部应每日及时核对报送的日单量数据，按月接收全国

信息平台推送的单量对账单，按照对账单上列明的各省和计划单列市上月总单量与省级经办机构确定的每单缴费标准之积计算应缴费额，填写《新就业形态人员职业伤害保障费缴费申报表》（附件1）。

第十七条 平台企业总部跨省异地缴纳职业伤害保障费的，通过税务机关提供的跨省异地电子缴税等渠道，或者按照与省级税务机关约定的方式办理。职业伤害保障费款先缴入国库再划转至省级社会保障基金财政专户。

第十八条 平台企业总部在申报缴费过程中因操作错误、系统故障造成多缴费款的，可以申请退还。职业伤害保障费主管税务机关应当及时受理核验退费申请，并通知经办机构依照有关规定办理。

第四章 职业伤害确认与劳动能力鉴定

第十九条 《办法》第十一条第一款第（一）项中“履行平台服务内容”分别是指网约司机提供的驾乘、即时配送提供的食品（物品）配送、同城货运提供货物运输及搬运服务等。

《办法》第十一条第一款第（二）项确认的情形，主要是指受平台企业常规管理的新就业形态人员（包括已注册但当日尚未接单的人员），根据平台管理要求，在指定时间前往指定场所进行定位考勤考核、参加业务培训等事宜，或者在执行平台订单任务后返回日常居所的合理路线途中，受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的，属于职业伤害保障范围。

第二十条 新就业形态人员发生事故伤害的，可以通过平台企业

在应用客户端中设置的“一键报案”功能，向平台企业发送事故报案信息，平台企业初步核实后将事故报案信息及时报送全国信息平台。

事故报案信息包括：

（一）个人信息：受伤害人姓名、证件类型、证件号码、手机号码；

（二）事故信息：事故发生时间，伤害发生地具体地点，事故类型（如交通事故、暴力等意外伤害），伤害情况（部位），伤害发生地所在县（市、区）行政区划，伤害发生地所在县（市、区）名称等；

（三）接单信息：订单执行开始时间、结束时间、出发地点、目的地点，行程轨迹，就业（职业）类型，行业类别，订单出发地所在县（市、区）行政区划、订单出发地所在县（市、区）名称等；

（四）其他信息：《办法》第十一条规定的其他确认情形的相关信息。

新就业形态人员因伤情较重等无法自行报案的，平台企业可通过技术手段及时识别未完成的异常订单，核实情况后向全国信息平台进行报案。

全国信息平台收到平台企业事故报案后，同步推送至职业伤害发生地的省级集中系统，进行事故备案。

【人力资源社会保障部、国家卫生健康委令第55号公布《劳动能力鉴定管理办法》】

劳动能力鉴定管理办法

第一章 总 则

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

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

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

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

第四条 劳动能力鉴定委员会履行下列职责：

(一) 选聘医疗卫生专家，组建劳动能力鉴定专家库，对专家进行培训和管理；

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

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

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

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

第二章 鉴定程序

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

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

第八条 工伤职工、因病或非因工致残人员因身体等原因无法提

出劳动能力鉴定申请的，可由其近亲属代为提出。

第九条 申请劳动能力鉴定应当填写劳动能力鉴定申请表，并提交下列材料：

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

（二）被鉴定人的居民身份证或者社会保障卡等其他有效身份证明原件。

通过信息共享能够获取的申请材料，不得要求重复提交。

有条件的地方可以通过网络接收劳动能力鉴定申请。

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

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

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

第十二条 劳动能力鉴定委员会应当提前通知被鉴定人进行鉴定的时间、地点以及应当携带的材料。被鉴定人应当按照通知的时间、

地点参加现场鉴定。组织劳动能力鉴定的工作人员应当对被鉴定人的身份进行核实。

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

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

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

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

有下列情形之一的，当次鉴定终止：

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

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

专家意见不一致时，按照少数服从多数的原则确定专家组的鉴定意见。

第十六条 劳动能力鉴定委员会根据专家组的鉴定意见作出劳动能力鉴定结论。

劳动能力鉴定结论书应当载明下列事项：

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

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

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

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

劳动能力鉴定委员会应当优化服务能力，压缩鉴定时限，加强无

障碍环境建设，完善无障碍服务设施设备，为被鉴定人提供便利。

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

省、自治区、直辖市劳动能力鉴定委员会作出的劳动能力鉴定结论为最终结论。

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

对复查鉴定结论不服的，可以按照本办法第十九条规定申请再次鉴定。

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

对鉴定结论不服的，可以按照本办法第十九条规定申请再次鉴定。

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

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

第三章 监督管理

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

聘任的专家应当具备下列条件：

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

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

探索建立全省统一的专家库，有条件的地方可以跨地市抽取专家开展劳动能力鉴定。

劳动能力鉴定委员会应当做好专家个人信息保护。

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

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

第二十八条 劳动能力鉴定委员会组成人员、劳动能力鉴定工作

人员以及参加鉴定的专家与当事人有利害关系的，应当回避。

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

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

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

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

第三十二条 人力资源社会保障行政部门应当加强与财政、审计等部门的协同配合，加强劳动能力鉴定相关信息共享、分析，加大协同查处力度，共同维护社会保险基金安全。

第三十三条 任何组织或者个人有权对劳动能力鉴定中的违法行为进行举报、投诉。

第四章 法律责任

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

予相应处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任：

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

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

- （一）提供虚假鉴定意见的；
- （二）利用职务之便非法收受当事人财物的；
- （三）接受请托为当事人谋取不正当利益的；
- （四）无正当理由不履行职责的；
- （五）有违反法律法规和本办法的其他行为的。

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

- （一）提供与伤病情不符的虚假诊断证明的；

(二) 篡改、伪造、隐匿、擅自销毁病历资料的。

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

第五章 附 则

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

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

本办法施行前已完成工伤认定，尚未完成劳动能力鉴定的，按照本办法的规定执行。

【共同保障劳动者合法权益工作指引】

共同保障劳动者合法权益工作指引

中华全国总工会 最高人民法院 最高人民检察院等

第一条 为共同保障劳动者合法权益，维护劳动领域和社会大局和谐稳定，中华全国总工会、最高人民法院、最高人民检察院、司法部、人力资源社会保障部、中华全国工商业联合会、中国企业联合会/中国企业家协会联合制定本工作指引。

第二条 全国总工会每年组织召开交流会商会，就劳动就业、技能培训、收入分配、社会保障、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、企事业单位民主管理、女职工和未成年工特殊保护、劳动争议处理等涉及劳动者切身利益的重大问题进行会商解决。

第三条 联合建立完善共同保障劳动者合法权益相关信息共享、联合调研、典型案例发布、评估激励等制度，强化数智赋能，提升协作效能。

第四条 联合推动与劳动者权益密切相关的法律法规及政策文件的制定修改，确保与宏观政策取向的一致性，根据职能分工，及时提供劳动法律政策咨询、劳动用工合规建议、支持起诉、法律援助等法律服务，依法保障劳动者权益。

第五条 加大劳动法律监督协同力度，深化检察监督、劳动保障监察、劳动安全卫生监督检查与工会劳动法律监督衔接协作，加强司法建议书、检察建议书或检察意见书、仲裁建议书与工会劳动法律监

督“一函两书”、企业劳动用工合规建议书的联动，推动解决劳动者权益保障重点难点问题。

第六条 支持全面推行新时代“枫桥经验”工会实践，健全“商、调、裁、诉、援、执”全链贯通的劳动领域矛盾纠纷预防调处化解体系：

(一) 聚焦重点领域、重点行业、重点群体建立健全劳动关系风险监测预警机制，联合会商研判企业劳动关系状况，及时发现、排查劳动领域风险隐患，协同处置有关舆情和群体性事件；

(二) 充分发挥调解在劳动领域矛盾纠纷预防化解中的基础性作用，推动“总对总”在线诉调对接、裁调对接机制向基层延伸，推动矛盾纠纷“应调尽调”；

(三) 畅通调、裁、审衔接，高效化解劳动争议；

(四) 加大对劳动者特别是农民工、灵活就业人员和新就业形态劳动者的法律援助等法律服务力度，对符合法律援助条件的劳动者实行“应援尽援”；

(五) 推进劳动争议信息数据共享，发挥热线受理诉求和收集线索作用，为开展劳动领域矛盾纠纷研判预警，防范化解重大矛盾风险赋能。

第七条 落实“谁执法谁普法”普法责任制，联合开展法治宣传活动，引导企业建立健全现代企业制度，提升依法管理水平，强化规范用工意识和劳动者依法维权意识。制定和推广企业劳动用工管理示范文本（指引）。

第八条 联合推动建立健全以职工代表大会为基本形式的企事业

单位民主管理制度，实行厂务公开，建立职工董事职工监事制度，依法组织职工参与民主管理。

第九条 进一步发挥国家协调劳动关系三方机制、政府和同级工会联席会议制度作用，推动健全劳动关系协商协调机制。

支持人大代表和政协委员通过建议提案、视察调研、界别协商、专题协商、提交社情民意等途径，围绕保障劳动者合法权益、推动构建和谐劳动关系建言献策。

第十条 聚焦促进新兴领域健康发展和新就业群体权益维护，联合推动平台企业与新就业形态劳动者开展常态化协商，健全劳动者权益协商协调机制：

(一) 推进平台企业及其用工合作企业建立与工会、新就业形态劳动者代表的集体协商、协商协调会、协商恳谈会等协商机制；

(二) 推动规范平台企业制度规则和算法，推动制定符合平台用工特点的行业劳动标准，促进平台企业高质量发展；

(三) 健全新就业形态劳动者参加社会保险制度，推动解决职业伤害保障问题，维护劳动者合法权益；

(四) 指导推动平台企业建立健全新就业形态劳动者诉求反映渠道，完善新就业形态劳动者权益受损申诉救济机制。

第十一条 联合加强劳动者权益保障平台阵地建设：

(一) 整合各方资源和力量，打造具有劳动争议咨询、协商、调解、仲裁、检察、审判、援助等功能的“一体化”“一站式”劳动争议多元解纷平台，推动各类调解力量入驻同级社会治安综合治理中心；

(二) 指导在企业集中、劳动者密集的开发区(产业园区)、乡镇(街道)、社区(楼宇)等建立基层劳动关系公共服务平台及工会入驻或者联合多方入驻的法律服务站点等;

(三) 推进在劳动争议案件较多、劳动者诉求反映集中的仲裁院、人民法院等设立工会法律服务站点,及时为劳动者提供法律服务;

(四) 指导具备条件的工会驿站、“司机之家”、开发区(产业园区)、企业建立(流动)调解室、流动仲裁庭、巡回审判点等,融合推进“15分钟法律服务圈”建设,推动劳动争议就地快速解决;

(五) 加快推进新就业形态劳动争议调解组织建设。指导规模以上企业广泛设立劳动争议调解委员会。

第十二条 强化多部门协同合作,壮大劳动法律监督员、劳动保障法律监督员、劳动关系协调员、劳动争议调解员、劳动争议兼职仲裁员等队伍。建立健全同堂培训机制,常态化开展业务培训、专项培训,提升共同保障劳动者合法权益的能力和水平。

第十三条 本指引自发布之日起施行。

【关于加强企事业单位民主管理工作的意见】

关于加强企事业单位民主管理工作的意见

中华全国总工会

企事业单位建立健全以职工代表大会为基本形式的民主管理制度，落实职工知情权、参与权、表达权和监督权，是完善中国特色现代企业制度、提升企事业单位科学管理水平的必然要求，是发展全过程人民民主、保障人民当家作主的具体体现。为全面贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，深入落实党的二十大和二十届二中、三中全会精神，认真执行《中华人民共和国工会法》、《中华人民共和国公司法》等法律要求，加强企事业单位民主管理工作，提出如下意见。

一、健全党领导企事业单位民主管理的体制机制

（一）企事业单位民主管理必须坚持和加强党的全面领导。各级总工会、人力资源社会保障部门、国有资产监督管理机构、工商联等单位，要积极推动建立健全党委统一领导、党政共同负责、部门齐抓共管、工会推动落实、多方支持参与的工作体制机制。

（二）企事业单位是落实本单位民主管理的主体。企事业单位党组织把民主管理纳入党建工作总体安排和发展规划，指导、支持工会开展工作。企事业单位工会负责具体组织职工参与民主选举、民主协商、民主决策、民主管理和民主监督。未建立工会的企事业单位，在本级党组织和上级工会指导下，具体落实。

二、健全职工代表大会制度

(三) 企事业单位应建立职工代表大会(或职工大会,下同)。管理层级多的企事业单位,可建立多层级职工代表大会。小微企业集中的县级以上区域(行业),可建立区域(行业)职工代表大会。

(四) 企事业单位工会履行职工代表大会工作机构职责,主要包括:

1. 组织选举职工代表和代表团(组)长。
2. 提出会议议题和议案建议,征集职工代表提案。
3. 负责会议筹备和组织工作。
4. 负责职工代表大会闭会期间工作。
5. 建立和管理职工代表大会工作档案。

(五) 企事业单位应明确职工代表大会职权,主要包括:

1. 听取企事业单位改革发展重大事项和涉及职工切身利益的规章制度、重大事项等,提出意见和建议。

2. 审议企事业单位职工福利费使用方案、社会保险费和住房公积金缴纳方案、企业集体合同草案、企业年金方案;审议国有企业职工裁减分流安置方案;审议教科文卫等事业单位依据有关规定制定的人员评聘和奖惩的实施细则等。在审议基础上,进行投票表决,形成决议。

3. 选举和罢免职工董事、职工监事,选举进入破产程序企业的债权人会议和债权人委员会中的职工代表。

4. 监督企事业单位劳动法律法规和规章制度执行情况。

5. 民主评议国有企事业单位领导人员。

（六）企事业单位每年至少召开一次职工代表大会。

1. 会议召开前，企事业单位工会就议题和议案建议征求职工意见，形成议题和议案初稿，再由职工代表征集职工建议，形成正式议题和议案。

2. 会议期间，对议题和议案进行审议或表决，对有关人员进行选举。重要事项应采用无记名投票方式逐项进行，经全体职工代表过半数同意方可通过。

3. 会议结束后，向全体职工公布审议事项和表决结果，并将落实情况纳入职工代表监督机制内容。

4. 闭会期间，企事业单位工会主持召开代表团（组）长与专门委员会（小组）联席会议，负责处理需要解决的重要问题。

三、深化厂务公开（企事业单位重大事务内部公开）制度

（七）厂务公开是保障职工知情权的重要途径。企事业单位应依法依规确定厂务公开事项，除保密事项外，一律公开。厂务公开事项应包括：

1. 企事业单位改革发展重大决策、生产经营管理重大事项。

2. 涉及职工劳动经济权益的重要事项。

3. 国有企事业单位领导人员廉洁从业、领导班子建设和党风廉政建设相关事项。

4. 平台企业与新就业形态劳动者基本权益直接相关的规章制度、格式合同条款、算法规则及运行机制等。

(八) 厂务公开应遵循以下程序:

1. 企事业单位应根据职工诉求, 结合生产经营管理情况, 及时提出厂务公开动议。

2. 企事业单位应通过职工代表大会这一主要载体, 以及公告栏、办公系统等日常形式, 全面公开所有相关事项及其细节。

3. 企事业单位工会应就公开事项广泛征求职工意见, 并向党委和管理层反馈。

4. 企事业单位工会应组织职工监督事项落实的过程和结果。

四、完善公司制企业职工董事职工监事制度

(九) 公司制企业(以下简称公司)应依法建立职工董事、职工监事制度, 在章程中明确规定职工董事、职工监事的具体比例和人数。工会主席、副主席一般应提名为职工董事、职工监事候选人。职工董事可以成为审计委员会成员。

(十) 公司应在章程或董事会、监事会议事规则中明确

职工董事、职工监事的职权。除董事、监事一般职权外, 职工董事、职工监事的职权还包括:

1. 在董事会、监事会研究决定公司重大问题时, 充分反映职工意见。

2. 就涉及职工切身利益的规章制度或者重大事项, 提请召开董事会或者监事会会议。

3. 列席与其履行职权相关的公司行政办公会议和有关生产经营工作的重要会议。国有公司党组织召开会议前置研究涉及职工切身利

益重要事项时，职工董事应当列席。

4. 职工监事监督检查公司贯彻执行劳动法律法规和规章制度情况。

（十一）公司应为职工董事、职工监事开展工作提供必要条件。公司工会以及职能部门应加强与职工董事、职工监事联系，协助开展调研，帮助了解公司情况，反映职工意见。

职工董事、职工监事每年向职工代表大会述职，接受监督、质询和评议。

五、建立协商协调机制

（十二）支持企业依法建立集体协商制度，规范召开协商会议，与企业职工就薪酬福利、工作条件、劳动定额、劳动保护、女职工特殊保护等进行平等协商，签订集体合同。

鼓励企事业单位通过民主议事会、协商恳谈会、行政负责人接待日等多种形式和机制，与职工开展沟通协商。

（十三）在县级以上区域内，当地企业代表可与当地工会组织开展行业（区域）集体协商，合理确定最低工资、计件单价、休息休假、福利待遇等行业（区域）劳动标准。协商双方签订的行业（区域）集体合同对当地本行业（区域）的企业和职工具有约束力。

六、强化组织实施

各级总工会、人力资源社会保障部门、国有资产监督管理机构、工商联等单位要加强协调，统筹推进企事业单位民主管理工作，结合实际抓好本意见贯彻落实。加大宣传力度，推广典型经验，营造良好

氛围。对违反职工代表大会依法作出的重大决定、不按规定实行厂务公开公开的，要依法依规依纪及时予以纠正和处理。

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

关于延续实施失业保险稳岗惠民政策措施的通知

人社部发〔2025〕18号

为充分发挥失业保险功能作用，支持企业稳定岗位，助力提升职业技能，兜牢失业保障底线，根据《人力资源社会保障部 财政部 税务总局关于延续实施失业保险稳岗惠民政策措施的通知》（人社部发〔2025〕18号）等精神，现就有关事项通知如下：

一、延续实施稳岗返还政策。截至2024年末，参保企业足额缴纳失业保险费12个月(含)以上，2024年末裁员或裁员率不高于上年度全国城镇调查失业率控制目标(5.5%)，30人(含)以下的参保企业裁员率不高于参保职工总数20%的，可以申请失业保险稳岗返还。大型企业按企业及其职工上年度实际缴纳失业保险费的30%返还，中小微企业按60%返还。社会团体、基金会、社会服务机构、律师事务所、会计师事务所、以单位形式参保的个体工商户参照实施。政策执行期限至2025年12月31日。

裁员率按上年度参保职工减少人数或领取失业保险金人数与上年度参保职工人数比较确定，符合条件之一即可享受稳岗返还。计算方式一： $(2023\text{年末失业保险参保人数}-2024\text{年末失业保险参保人数}) \div 2023\text{年末失业保险参保人数} \times 100\%$ ；计算方式二： $2024\text{年领取失业保险金人数} \div 2023\text{年末失业保险参保人数} \times 100\%$ 。其中，2024年1

月首次参保登记的企业，计算公式中的 2023 年末失业保险参保人数以 2024 年 1 月失业保险参保人数计算。稳岗返还资金用途、大中小微企业划分、严重失信企业及劳务派遣企业申请按《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延续实施失业保险援企稳岗政策的通知》（浙人社发〔2024〕40 号）执行。

二、延续实施技能提升补贴政策。参加失业保险 12 个月(含)以上的企业在职职工或领取失业保险金人员取得初级(五级)、中级(四级)、高级(三级)技能人员职业资格证书或职业技能等级证书的，可按规定到失业保险参保地或失业保险金发放地经办机构申领技能提升补贴，申请流程、补贴标准按原有规定执行。政策执行期限至 2025 年 12 月 31 日；2025 年 1 月 1 日至本通知实施前符合上述申请条件的，均可在 2025 年 12 月 31 日前提出申请。

同一职业(工种)同一等级只能申请并享受 1 次，不得和职业培训补贴重复享受。已持有同一职业(工种)高等级证书或享受相应补贴的，不再享受低等级证书补贴。每人每年可享受 1 次技能提升补贴，对取得证书属于参保地或领金地紧缺职业(工种)的，可增加 2 次补贴次数，每人每年享受技能提升补贴(含职业培训补贴)累计不超过 3 次；享受次数以同一自然年提出申请次数计算(审核不通过不予计算)，截至 7 月 9 日已提出技能提升补贴申请的，享受次数的规定按原有政策执行。

三、扩大一次性扩岗补助政策享受范围。对 2025 年 1 月 1 日起招用毕业年度及离校两年内未就业高校毕业生及 16—24 岁登记失业青年，签订劳动合同，并按规定为其足额缴纳 3 个月以上的失业、工

伤、企业职工基本养老保险费的社会组织，参照企业按每招用 1 人 1500 元的标准享受一次性扩岗补助政策。政策执行期限至 2025 年 12 月 31 日。

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

五、优化经办服务。畅通“浙里办”APP、浙江政务服务网或线下窗口等申请渠道，审核完毕后及时反馈结果。各地要依托“无感智办”功能，通过后台数据筛选符合稳岗返还、一次性扩岗补助条件的企业(不含劳务派遣单位)，向企业发送信息并经其确认后发放，对没有对公账户的小微企业和个体工商户，可返还至其缴纳社会保险费的账户。

六、强化基金风险防控。各地要密切关注失业保险基金运行状况，优先确保保生活待遇支出。健全审核、公示、拨付等监督机制，稳岗返还、技能提升补贴、一次性扩岗补助在办结前应在当地政府或人社部门网站公示 5 个工作日。要加强业务数据共享比对，开展疑点数据排查，切实防范冒领骗取和多发错发行为。严格执行社保基金要情报告制度。执行中遇到的重大问题，应及时向省人社厅、省财政厅、省税务局报告。

本通知自印发之日起施行。

七月 · July

【国务院办公厅关于进一步加大稳就业政策支持力度的通知】

关于进一步加大稳就业政策支持力度的通知

国办发〔2025〕25号

为深入贯彻党中央、国务院决策部署，着力稳就业、稳企业、稳市场、稳预期，推动经济高质量发展，经国务院同意，现就进一步加大稳就业政策支持力度通知如下：

一、支持企业稳定就业岗位

（一）扩大稳岗扩岗专项贷款支持范围。各地要持续深化政银合作，积极拓展稳岗扩岗专项贷款合作银行范围，优化业务流程，进一步提升贷款便利程度。

（二）加大失业保险稳岗返还政策力度。上年末失业保险基金滚存结余备付期限在1年以上的统筹地区，可对相关企业提高失业保险稳岗返还比例，其中中小微企业返还比例由不超过企业及其职工上年度实际缴纳失业保险费的60%最高提至不超过90%，大型企业返还比例由不超过30%最高提至不超过50%，政策执行期限至2025年12月底。

（三）实施阶段性缓缴社会保险费政策。相关企业生产经营确有困难的，可按规定申请阶段性缓缴养老保险、失业保险、工伤保险单位缴费部分，缓缴期间免收滞纳金。

二、激励企业扩岗吸纳就业

（四）扩大社会保险补贴范围。重点行业领域的中小微企业与重点群体签订1年以上劳动合同并按规定为其缴纳基本养老保险费、基本医疗保险费、失业保险费的，按照个人缴费额的25%给予社会保险补贴，补贴期限为1年。补贴由企业申请，申请期限至2025年12月底。企业领取补贴后，要尽快发放给符合条件的劳动者。具体范围由省级人力资源社会保障、财政等部门会同有关行业主管部门研究提出意见，报省级人民政府确定。

（五）加力落实一次性扩岗补助。对吸纳16—24岁登记失业青年就业，与其签订劳动合同并按规定为其足额缴纳失业保险费、工伤保险费、职工基本养老保险费3个月以上的企业和社会组织，按照每人不超过1500元的标准发放一次性扩岗补助，政策执行期限至2025年12月底。所需资金从失业保险基金中列支，上年末失业保险基金滚存结余备付期限不足1年的统筹地区从就业补助资金中列支。

（六）加大以工代赈实施力度。扩大以工代赈政策覆盖范围和项目实施规模，指导地方在县域范围内谋划实施一批城乡融合发展中小型基础设施建设项目和农业农村中小型基础设施建设项目，充分挖掘工程建设、服务保障、建后管护等各环节用工岗位，广泛吸纳相关失业人员、返乡农民工等群体就业。

三、做好技能培训提升就业能力

（七）支持企业开展职工在岗培训。相关企业可通过组织职工在岗培训等多种方式稳定职工队伍，所需经费按规定从企业职工教育经费中列支，符合条件的给予职业培训补贴或技能提升补贴。

（八）加大重点群体培训力度。深入实施“技能照亮前程”培训行动，优先组织相关失业人员开展职业技能培训。积极发布职业技能培训需求指导目录、培训机构目录，结合培训意愿、市场需求、技能基础等，分类提供家政托育、新兴技术、智能制造等不同领域职业技能培训，并按规定给予差异化职业培训补贴。

（九）鼓励技工院校招收相关失业人员。鼓励各地将相关失业人员中有提升技能意愿的青年、农民工纳入技工院校招生范围，适当放宽招生年龄限制，帮助提升职业技能。指导技工院校开设先进制造业、生活服务业等领域急需紧缺专业，鼓励技工院校与企业合作开展订单定向培养班、企业冠名班培养。

四、优化就业服务促进匹配

（十）加强企业用工指导。为重点相关企业配备人力资源社会保障服务专员，“一企一策”提供用工指导、政策咨询、劳动关系协调等服务，强化政策落实。

（十一）开展就业岗位定向投放活动。组织公共就业服务机构开展专场招聘活动，动员经营性人力资源服务机构、行业协会等社会力量，归集相匹配的就业岗位，向相关城市、园区、企业集中投放。加密“小而美”、“专而精”的招聘活动举办频次，分类发布招聘岗位信息，支持运用信息技术手段实现精准推送，让就业服务更加可感可及。

（十二）完善困难毕业生实名帮扶机制。省级教育部门汇总并向本级人力资源社会保障部门提供尚未落实毕业去向的困难毕业生信

息，建立“一对一”实名帮扶台账，有针对性地为每名困难毕业生推荐3个以上优质岗位。困难毕业生离校前，由教育部门与人力资源社会保障部门共同开展就业帮扶、推荐岗位信息；离校后，由人力资源社会保障部门对未就业的困难毕业生建立实名帮扶台账，提供“1131”就业服务（提供至少1次政策宣介、1次职业指导、3次岗位推荐及1次培训或见习机会），持续做好跟踪帮扶。

（十三）支持为困难人员提供专业化就业服务。鼓励人力资源服务机构为相关就业困难人员、防止返贫监测对象提供就业创业服务，按规定给予就业创业服务补助。

五、强化就业援助兜牢底线

（十四）加强就业困难人员帮扶。失业人员可在常住地公共就业服务机构办理失业登记，按规定申请享受当地就业创业服务、就业扶持政策、重点群体创业就业税收优惠政策。其中，大龄、残疾、较长时间失业等劳动者可按规定申请认定为就业困难人员，享受就业援助政策。

（十五）保障失业人员基本生活。对参加失业保险缴费满1年、非因本人意愿中断就业、已办理失业登记并有求职要求的失业人员，按时足额发放失业保险金，代缴职工基本医疗保险（含生育保险）费，按规定兑现价格临时补贴等待遇。对生活困难的失业人员及家庭，按规定纳入最低生活保障、临时救助等社会救助范围。

六、开展就业监测防范风险

（十六）强化就业形势监测。聚焦重点地区、重点行业、重点园

区、重点企业、重点群体，持续抓好就业常规统计，加强数据比对，定期分析研究，及时掌握劳动力市场供需变化。健全多方参与的就业形势研判机制，加强部门信息共享。

七、切实加强组织保障

（十七）强化组织实施。各地各部门要切实强化稳就业政治责任，跟踪调度存量政策落实，不断完善稳就业的政策工具箱，既定政策早出台早见效，根据形势变化及时推出增量储备政策。要坚持就业优先，加强宏观政策协调配合，高效做好宏观政策取向一致性评估。要加强就业影响评估，出台重大政策、实施重大项目前，要充分评估对岗位创造、就业环境、失业风险的影响，构建就业友好型发展方式。

（十八）强化资金使用监管。要统筹用好就业补助资金、失业保险基金等支持落实稳就业政策。强化就业资金使用监督和绩效管理，坚持“谁使用、谁负责”原则，健全风险防控机制，严防骗取套取、虚报冒领等违法违规行为，切实保障资金安全，持续提高资金使用效益。

（十九）强化宣传引导。要大力宣传党中央、国务院稳就业决策部署和支持就业创业政策措施，指导公共机构、市场机构科学发布岗位资讯、行业信息、职业预测等信息，选树一批履行社会责任积极稳岗扩岗的典型企业、典型人物、典型经验，增强市场信心，引导广大劳动者通过自身努力就业创业。

【人力资源社会保障部 财政部关于 2025 年调整退休人员基本养老金的通知】

关于 2025 年调整退休人员基本养老金的通知

人社部发〔2025〕38 号

经党中央、国务院批准，从 2025 年 1 月 1 日起调整企业和机关事业单位退休人员（以下简称退休人员）基本养老金水平。现就有关事项通知如下：

一、调整范围。2024 年 12 月 31 日前已按规定办理退休手续并按月领取基本养老金的退休人员。

二、调整水平。全国调整比例按照 2024 年退休人员月人均基本养老金的 2% 确定。各省份以全国调整比例为高限确定本省份调整比例和水平。

三、调整办法。采取定额调整、挂钩调整与适当倾斜相结合的办法，企业和机关事业单位退休人员调整办法统一，重点向养老金水平较低群体倾斜。定额调整要体现公平原则；挂钩调整要体现多缴多得、长缴多得的激励机制，应与退休人员本人缴费年限（或工作年限）和基本养老金水平挂钩；对高龄退休人员、艰苦边远地区退休人员，可适当提高调整水平。继续确保安置到地方工作且已参加基本养老保险的企业退休军转干部基本养老金不低于当地企业退休人员基本养老金平均水平。要坚持激励约束机制，合理确定具体调整办法。

四、资金来源。调整基本养老金所需资金，参加企业职工基本养

老保险的从企业基本养老保险基金中列支，参加机关事业单位工作人员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。对中西部地区、老工业基地、新疆生产建设兵团、在京中央和国家机关及所属事业单位所需资金，中央财政予以适当补助。地方财政对本地调整企业退休人员基本养老金新增支出安排资金给予一定补助。未参加职工基本养老保险的，调整所需资金由原渠道解决。

五、组织实施。调整退休人员基本养老金，是保障和改善民生水平的重要措施，体现了党中央、国务院对广大退休人员的亲切关怀。各地区要高度重视，切实加强领导，精心组织实施，稳妥开展宣传解读，正确引导舆论，确保调整工作平稳进行。要按照党中央、国务院统一部署，结合本地区实际，制定具体实施方案，将调整增加额及时足额落实到位。要严格按照报人力资源社会保障部、财政部备案同意的实施方案执行，把各项调整政策落实到位，不得自行提高退休人员基本养老金水平。要切实采取措施加强养老保险基金收支管理，提前做好资金安排，确保基本养老金按时足额发放，不得发生新的拖欠。在京中央和国家机关及所属事业单位的调整方案由人力资源社会保障部、财政部制定并组织实施。

【最高人民法院发布《关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（二）》】

最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（二）

法释〔2025〕12号

为正确审理劳动争议案件，根据《中华人民共和国民法典》《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国民事诉讼法》《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》等相关法律规定，结合审判实践，制定本解释。

第一条 具备合法经营资格的承包人将承包业务转包或者分包给不具备合法经营资格的组织或者个人，该组织或者个人招用的劳动者请求确认承包人为承担用工主体责任单位，承担支付劳动报酬、认定工伤后的工伤保险待遇等责任的，人民法院依法予以支持。

第二条 不具备合法经营资格的组织或者个人挂靠具备合法经营资格的单位对外经营，该组织或者个人招用的劳动者请求确认被挂靠单位为承担用工主体责任单位，承担支付劳动报酬、认定工伤后的工伤保险待遇等责任的，人民法院依法予以支持。

第三条 劳动者被多个存在关联关系的单位交替或者同时用工，其请求确认劳动关系的，人民法院按照下列情形分别处理：

（一）已订立书面劳动合同，劳动者请求按照劳动合同确认劳动关系的，人民法院依法予以支持；

（二）未订立书面劳动合同的，根据用工管理行为，综合考虑工

作时间、工作内容、劳动报酬支付、社会保险费缴纳等因素确认劳动关系。

劳动者请求符合前款第二项规定情形的关联单位共同承担支付劳动报酬、福利待遇等责任的，人民法院依法予以支持，但关联单位之间依法对劳动者的劳动报酬、福利待遇等作出约定且经劳动者同意的除外。

第四条 外国人与中华人民共和国境内的用人单位建立用工关系，有下列情形之一的，外国人请求确认与用人单位存在劳动关系的，人民法院依法予以支持：

- （一）已取得永久居留资格的；
- （二）已取得工作许可且在中国境内合法停留居留的；
- （三）按照国家有关规定办理相关手续的。

第五条 依法设立的外国企业常驻代表机构可以作为劳动争议案件的当事人。当事人申请追加外国企业参加诉讼的，人民法院依法予以支持。

第六条 用人单位未依法与劳动者订立书面劳动合同，应当支付劳动者的二倍工资按月计算；不满一个月的，按该月实际工作日计算。

第七条 劳动者以用人单位未订立书面劳动合同为由，请求用人单位支付二倍工资的，人民法院依法予以支持，但用人单位举证证明存在下列情形之一的除外：

- （一）因不可抗力导致未订立的；
- （二）因劳动者本人故意或者重大过失未订立的；

(三) 法律、行政法规规定的其他情形。

第八条 劳动合同期满，有下列情形之一的，人民法院认定劳动合同期限依法自动续延，不属于用人单位未订立书面劳动合同的情形：

(一) 劳动合同法第四十二条规定的用人单位不得解除劳动合同的；

(二) 劳动合同法实施条例第十七条规定的服务期尚未到期的；

(三) 工会法第十九条规定的任期未届满的。

第九条 有证据证明存在劳动合同法第十四条第三款规定的“视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同”情形，劳动者请求与用人单位订立书面劳动合同的，人民法院依法予以支持；劳动者以用人单位未及时补订书面劳动合同为由，请求用人单位支付视为已与劳动者订立无固定期限劳动合同期间二倍工资的，人民法院不予支持。

第十条 有下列情形之一的，人民法院应认定为符合劳动合同法第十四条第二款第三项“连续订立二次固定期限劳动合同”的规定：

(一) 用人单位与劳动者协商延长劳动合同期限累计达到一年以上，延长期限届满的；

(二) 用人单位与劳动者约定劳动合同期满后自动续延，续延期限届满的；

(三) 劳动者非因本人原因仍在原工作场所、工作岗位工作，用人单位变换劳动合同订立主体，但继续对劳动者进行劳动管理，合同期限届满的；

(四) 以其他违反诚信原则的规避行为再次订立劳动合同，期限

届满的。

第十一条 劳动合同期满后，劳动者仍在用人单位工作，用人单位未表示异议超过一个月，劳动者请求用人单位以原条件续订劳动合同的，人民法院依法予以支持。

符合订立无固定期限劳动合同情形，劳动者请求用人单位以原条件订立无固定期限劳动合同的，人民法院依法予以支持。

用人单位解除劳动合同，劳动者请求用人单位依法承担解除劳动合同法律后果的，人民法院依法予以支持。

第十二条 除向劳动者支付正常劳动报酬外，用人单位与劳动者约定服务期限并提供特殊待遇，劳动者违反约定提前解除劳动合同且不符合劳动合同法第三十八条规定的单方解除劳动合同情形时，用人单位请求劳动者承担赔偿责任的，人民法院可以综合考虑实际损失、当事人的过错程度、已经履行的年限等因素确定劳动者应当承担的赔偿责任。

第十三条 劳动者未知悉、接触用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项，劳动者请求确认竞业限制条款不生效的，人民法院依法予以支持。

竞业限制条款约定的竞业限制范围、地域、期限等内容与劳动者知悉、接触的商业秘密和与知识产权相关的保密事项不相适应，劳动者请求确认竞业限制条款超过合理比例部分无效的，人民法院依法予以支持。

第十四条 用人单位与高级管理人员、高级技术人员和其他负有

保密义务的人员约定在职期间竞业限制条款，劳动者以不得约定在职期间竞业限制、未支付经济补偿为由请求确认竞业限制条款无效的，人民法院不予支持。

第十五条 劳动者违反有效的竞业限制约定，用人单位请求劳动者按照约定返还已经支付的经济补偿并支付违约金的，人民法院依法予以支持。

第十六条 用人单位违法解除或者终止劳动合同后，有下列情形之一的，人民法院可以认定为劳动合同法第四十八条规定的“劳动合同已经不能继续履行”：

（一）劳动合同在仲裁或者诉讼过程中期满且不存在应当依法续订、续延劳动合同情形的；

（二）劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的；

（三）用人单位被宣告破产的；

（四）用人单位解散的，但因合并或者分立需要解散的除外；

（五）劳动者已经与其他用人单位建立劳动关系，对完成用人单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，不与其他用人单位解除劳动合同的；

（六）存在劳动合同客观不能履行的其他情形的。

第十七条 用人单位未按照国务院安全生产监督管理部门、卫生行政部门的规定组织从事接触职业病危害作业的劳动者进行上岗前的职业健康检查，劳动者在双方解除劳动合同后请求继续履行劳动合同的，人民法院依法予以支持，但有下列情形之一的除外：

（一）一审法庭辩论终结前，用人单位已经组织劳动者进行职业健康检查且经检查劳动者未患职业病的；

（二）一审法庭辩论终结前，用人单位组织劳动者进行职业健康检查，劳动者无正当理由拒绝检查的。

第十八条 用人单位违法解除、终止可以继续履行的劳动合同，劳动者请求用人单位支付违法解除、终止决定作出后至劳动合同继续履行前一日工资的，用人单位应当按照劳动者提供正常劳动时的工资标准向劳动者支付上述期间的工资。

用人单位、劳动者对于劳动合同解除、终止都有过错的，应当各自承担相应的责任。

第十九条 用人单位与劳动者约定或者劳动者向用人单位承诺无需缴纳社会保险费的，人民法院应当认定该约定或者承诺无效。用人单位未依法缴纳社会保险费，劳动者根据劳动合同法第三十八条第一款第三项规定请求解除劳动合同、由用人单位支付经济补偿的，人民法院依法予以支持。

有前款规定情形，用人单位依法补缴社会保险费后，请求劳动者返还已支付的社会保险费补偿的，人民法院依法予以支持。

第二十条 当事人在仲裁期间因自身原因未提出仲裁时效抗辩，在一审或者二审诉讼期间提出仲裁时效抗辩的，人民法院不予支持。当事人基于新的证据能够证明对方当事人请求权的仲裁时效期间届满的，人民法院应予支持。

当事人未按照前款规定提出仲裁时效抗辩，以仲裁时效期间届满

为由申请再审或者提出再审抗辩的，人民法院不予支持。

第二十一条 本解释自 2025 年 9 月 1 日起施行。《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》（法释〔2020〕26 号）第三十二条第一款同时废止。最高人民法院此前发布的司法解释与本解释不一致的，以本解释为准。

【人力资源社会保障部办公厅发布《企业实施竞业限制合规指引》】

企业实施竞业限制合规指引

人社厅发〔2025〕40号

第一条 为保护企业商业秘密，保障劳动者就业择业权，引导企业依法实施竞业限制，根据劳动合同法等法律法规，制定本指引。

第二条 企业与劳动者建立劳动关系，对负有保守商业秘密义务的劳动者实施竞业限制的，适用本指引。

第三条 本指引所称竞业限制是指企业与负有保守商业秘密义务的劳动者约定，在解除或终止劳动合同后一定期限内，劳动者不得到与本单位生产或经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他企业就业，也不得自己开业生产或经营同类产品、从事同类业务。

第四条 本指引所称商业秘密是指不为公众所知悉、具有商业价值并经企业采取相应保密措施的技术信息、经营信息等商业信息。

属于行业内一般常识或者行业惯例，可以从公开渠道获得的商业信息，不属于商业秘密。

第五条 实施竞业限制，企业需先确认拥有商业秘密的内容和范畴。

第六条 企业应遵循必要、合理原则实施竞业限制，优先采取有效措施管控商业秘密知悉权限、加密商业秘密数据、合理设置脱密期等商业秘密保护措施，不随意扩大竞业限制人员范围、限制从业的企

业和地域等。

确定实施竞业限制的，应开展必要性评估，不得将未知悉或未接触企业商业秘密的劳动者纳入竞业限制范围。

第七条 企业可以与知悉商业秘密的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员签订竞业限制协议。

企业与其他负有保密义务的人员约定竞业限制义务的，要提前告知理由，说明需要保守的商业秘密具体内容。

劳动者仅掌握行业通用的专业知识和技能，工作中接触到的仅为企业一般经营信息，不属于负有保密义务的人员。

第八条 企业可以在依法制定的规章制度中对劳动者履行保密义务、保密制度、保密措施和竞业限制的实施原则、涉及岗位、限制从业范围、经济补偿标准等作出一般性规定，但不得以规章制度替代竞业限制约定。

企业应适时对本单位保密制度、措施和实施情况进行评估，及时完善有关规章制度。

第九条 企业应当根据规章制度的规定，与劳动者通过协商明确实施竞业限制的权利义务，并在劳动合同、保密协议或竞业限制协议中书面约定竞业限制的具体事项，包括限制从业范围、地域、期限、经济补偿标准和支付方式、违反竞业限制的违约责任等。

企业与劳动者签订竞业限制协议要坚持合法和诚实信用原则，公平合理地约定双方权利义务。企业不得利用强势地位，违背劳动者意愿，订立违反法律规定或显失公平的竞业限制协议。

第十条 企业要根据本企业经营范围、商业竞争情况和劳动者知悉商业秘密情况等，与劳动者合理约定限制从业范围和地域。

限制从业范围应当限定在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企业。企业应当尽可能对限制从业企业范围作出具体、明确的约定，有条件的可列明竞业限制企业名录。

竞业限制的地域应当与企业经营业务的范围相符，无充足理由一般不得约定全国或全世界。约定范围为全国或全世界的，需在协议中充分说明理由。

企业调整竞业限制从业范围、地域的，要与劳动者协商变更竞业限制协议。

第十一条 竞业限制期限根据劳动者涉密程度和商业秘密时效合理确定，最长不得超过 2 年。

第十二条 企业要求劳动者承担竞业限制义务的，需支付经济补偿。

经济补偿根据商业秘密的研发成本和商业价值、限制从业范围、劳动者在职期间工资水平、对劳动者就业择业和职业发展的影响等合理确定。

第十三条 企业支付给劳动者的月经济补偿一般不低于劳动者在劳动合同解除或终止前 12 个月平均工资的 30%，且不低于劳动合同履行地最低工资标准。

竞业限制期限超过 1 年的，月经济补偿一般不宜低于劳动者在劳动合同解除或终止前 12 个月平均工资的 50%。

第十四条 企业可以与劳动者约定违反竞业限制义务的违约金。违约金的数额要根据劳动者泄露商业秘密可能造成的经济损失、企业支付给劳动者的竞业限制经济补偿的数额合理确定，一般不宜超过约定竞业限制经济补偿总额的5倍。

第十五条 企业与劳动者在入职时或履行劳动合同过程中约定了竞业限制有关事项的，在劳动者离职时，企业可根据劳动者工作岗位、工作内容的调整变化等，对是否启动竞业限制进行评估，与劳动者协商变更竞业限制协议。如不需启动竞业限制的，可在解除、终止劳动合同的证明中注明或以其他书面形式告知劳动者。启动竞业限制的，企业和劳动者应当按照依法订立的竞业限制协议，全面履行各自的义务。

第十六条 解除或者终止劳动合同后，企业应在竞业限制期限内以货币形式按月向劳动者及时支付竞业限制的经济补偿，不得以日常支付给劳动者的工资、奖金中已包括竞业限制补偿为由拒绝支付。

第十七条 劳动者履行了竞业限制义务，企业因特殊情况不能按时支付经济补偿的，需提前告知劳动者，并与劳动者协商确定延期支付的方案。企业未及时足额支付经济补偿超过1个月经劳动者提醒后仍未支付的，或超过3个月未支付的，劳动者可以不再履行竞业限制义务。

第十八条 企业可以在竞业限制协议履行前，告知劳动者解除竞业限制协议。在竞业限制协议履行过程中，可以与劳动者协商，额外支付一定的补偿提前解除竞业限制协议；协商不成的，可按照不低于

3个月经济补偿的标准支付补偿。

第十九条 企业可以要求劳动者在竞业限制期间报告个人从业情况，通过公开信息、同行信息交流、业务分析、接受举报等方式，依法合规了解核实劳动者履行竞业限制情况。

劳动者违反竞业限制约定或以各种方式规避竞业限制约定的，企业可以要求劳动者按约定支付违约金，并要求劳动者继续履行竞业限制义务。劳动者拒不支付违约金的，企业可以依法申请仲裁、提起诉讼。

劳动者违反竞业限制约定，给企业造成的损失超过违约金标准的，企业可以要求相关方承担赔偿责任。

第二十条 企业工会可以收集劳动者对企业的竞业限制制度和实施的意见，及时向企业反映。对企业不当实施竞业限制，严重影响劳动者就业择业权和职业发展的，可以提出意见或要求纠正。

第二十一条 企业未按约定在竞业限制期限内给予劳动者经济补偿的，劳动者可以向人力资源社会保障行政部门投诉。

第二十二条 企业与劳动者因竞业限制发生劳动争议的，可以先协商解决。不愿协商、协商不成的，可以通过调解、仲裁、诉讼等程序解决。

第二十三条 企业可以在规章制度或劳动合同中，对劳动者在职期间不得到与本单位生产或经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他企业就业，及不得自己开业生产或经营同类产品、从事同类业务等作出规定。

第二十四条 企业保护知识产权相关的保密事项，对相关劳动者实施竞业限制，适用本指引。

第二十五条 本指引自发布之日起施行。

【匹克被指要求拒绝降薪员工写检讨，否则停发工资！当地人社局回应】

本文来源：澎湃新闻

红星资本局 10 月 15 日消息，9 月初，知名运动品牌匹克因被“全员降薪”话题引发关注。近日，这场“降薪”风波出现新进展。有匹克员工透露，公司向拒绝降薪的员工发出“最后通牒”，要求其在 10 月 14 日前提交“反思检讨”，否则将面临停发 9 月份工资的处罚。

对于“不写检讨就停薪”的要求，泉州市丰泽区劳动保障维权中心工作人员明确回应，此行为属违法。若情况属实，建议员工投诉并申请劳动仲裁。

多名匹克员工称“反对的人都要写检讨”

人社局：已收到反映，将安排处理

据上游新闻报道，匹克某分公司员工汪先生（化名）证实，这并非谣言，《关于薪资停发的告知函》确实存在，且“全公司上下都是这个要求”。他表示，员工们对企业“未协商先降薪”的做法本就十分反感，此次“检讨+停薪”的要求更引发强烈抵触情绪。

“我不会写，据我所知，我身边的同事也没人写——我们只是反对不合理的降薪，怎么就成了‘不服从管理’？”汪先生还提到，匹克员工的薪资在行业内本就不占优势，最高 50% 的降薪幅度远超大家的承受能力。

多名匹克员工反映，公司早前告诉员工有意见就要提，提了又说

员工不服从管理，“早前，大家对于降薪基本都是反对意见，但反对的人都要写检讨，不写就停薪，这不合理。”

同日，泉州市人力资源和社会保障局表示，此前已收到过相关反映，并指出写检讨属于企业内部管理行为，人社局无法直接判断其合法性，“但如果企业以此为由克扣员工薪资，那肯定是违法的，我们会进一步核实情况。”对方称，由于匹克是丰泽区重点企业，相关维权事宜已交由丰泽区劳动保障维权中心统筹处理，人社局将持续关注事件进展。

9月17号，匹克召开内部会议商讨相关事宜。会上匹克集团董事长许景南表示，匹克整体降薪幅度不到10%，并非全员降薪。

针对低收入员工，许景南强调：“如果工资低于3000元，我们会补到3000元，不影响他们的生活和工作，给他们再一次机会，鼓励他们去努力发扬公司精神，主动性地去开展工作。”

**【人力资源社会保障部关于执行《工伤保险条例》若干问题的意见
(三)】**

关于执行《工伤保险条例》若干问题的意见(三)

人社部发〔2025〕62号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅(局)：

为更好地贯彻执行《工伤保险条例》(以下简称《条例》)，提高依法行政能力和水平，妥善解决工作中的实际问题，保障职工和用人单位合法权益，现提出如下意见。

一、《条例》第十四条和第十五条规定的“工作时间”的认定，应当考虑是否属于法律规定的或者用人单位要求职工工作的时间。包括但不限于：(1)法律规定的工作时间；(2)劳动合同约定的工作时间；(3)用人单位规定的工作时间；(4)完成用人单位临时指派或者特定工作任务的时间；(5)加班时间。

二、《条例》第十四条规定的“工作场所”的认定，应当考虑是否属于与职工履行工作职责相关的区域以及因履行工作职责所需的合理区域。包括但不限于：(1)用人单位能够对职工从事日常生产经营活动进行有效管理的区域；(2)职工为完成某项特定工作所涉及的单位以外的相关区域；(3)职工因工作来往于多个与其工作职责相关的工作场所之间的合理区域。

三、《条例》第十四条规定的“因工作原因”的认定，应当考虑职工履行工作职责与其所受伤害是否存在因果关系。包括但不限于：

（1）因从事本职生产经营活动受到伤害；（2）因完成用人单位指派的工作受到伤害；（3）因维护用人单位正当利益受到伤害；（4）工作期间在合理场所内因解决必需的基本生理需要受到伤害，不包括完全因个人原因造成的伤害。

四、职工因工作原因受到事故伤害或患职业病，在治疗过程中，是否存在医疗机构侵权，不影响原事故伤害或患职业病的工伤申请受理和认定。医疗机构侵权引发的相关医疗救治和经济赔偿不属于工伤保险基金支付范围。

五、根据法律法规有关规定，职工伤亡，是由于职工本人的故意犯罪、醉酒或者吸毒、自残或者自杀等法定原因导致的，不认定为工伤。

六、《条例》第十四条第（六）项规定的“非本人主要责任”的认定，应当以公安机关交通管理部门等有关部门出具的法律文书或者人民法院的生效裁决为依据。

公安机关交通管理部门等有关部门没有确认交通事故事实存在且申请人不能证明职工受到非本人主要责任交通事故伤害的，社会保险行政部门应当作出不予认定工伤结论。

七、职工以上下班为目的、在合理时间内往返于工作单位和居住地之间的合理路线，属于上下班途中。包括：（1）在合理时间内往返于工作地与住所地、经常居住地、单位宿舍的合理路线的上下班途

中；（2）在合理时间内往返于工作地与配偶、父母、子女居住地的合理路线的上下班途中；（3）从事属于日常工作生活所需要的活动，且在合理时间和合理路线的上下班途中；（4）其他属于在合理时间和合理路线的上下班途中。合理时间、合理路线的确定应结合日常上下班的周期性、相对固定性等统筹考量，但不包括休假等属于开展个人活动或处理私事的往返时间和路线。

八、死亡时间以医疗卫生机构出具的《居民死亡医学证明（推断）书》记载的死亡时间为依据，没有《居民死亡医学证明（推断）书》的，以公安机关出具的死亡证明记载的死亡时间为依据。有其他证据足以推翻以上记载时间的，以该证据证明的时间为准。

九、职工按照单位安排居家办公，有充分证据证明职工居家工作期间确因工作原因受到事故伤害的，不应因在家工作而影响认定工伤。但利用微信、电话、邮件等现代通讯方式进行简单工作沟通，具有临时性和偶发性的，不应视为工作原因。

对于职工在家突发疾病是否属于“工作时间和工作岗位”，应当充分考虑职工的职业要求、岗位职责等因素。申请人有充分证据证明在家处理工作是根据用人单位的工作要求及工作需要进行的，且与日常的工作强度和工作状态基本一致，明显占用劳动者休息时间的，可以视为“工作时间和工作岗位”。

十、社会保险行政部门在决定是否受理工伤认定申请时应对劳动关系进行确认；存在争议且难以确认的，应告知申请人通过仲裁、诉讼方式进行确认。

有下列情形之一的，劳动者与具备用工主体资格的单位之间即使不存在劳动关系，工伤认定申请主体也可以依据有关规定申请认定工伤：

（1）用工单位违反法律、法规规定将业务发包、转包、分包给不具备用工主体资格的组织或者自然人，该组织或者自然人招用的劳动者从事承包业务时因工伤亡的；（2）个人挂靠其他单位对外经营，其招用的人员因工伤亡的；（3）法律、法规、规章规定的其他情形。

十一、工伤职工按规定提出劳动能力复查鉴定申请且鉴定结论发生变化的，伤残津贴和生活护理费自作出最终生效鉴定结论的次月起作相应调整，一次性伤残补助金不作调整。

十二、《条例》第六十二条第三款中的“用人单位”，指整体职工（或部分职工）未依法参保登记或仅参保登记未依法缴纳工伤保险费的用人单位。

本意见自印发之日起执行，此前有关规定与本意见不一致的，按本意见执行。

【人力资源社会保障部办公厅关于印发《技能人才最低工资分类参考指引》的通知】

技能人才最低工资分类参考指引

人社厅发〔2025〕52号

为深入贯彻落实党中央、国务院关于完善按要素分配政策制度的重大决策部署，推动构建技能导向的企业工资分配制度，切实提高技能人才工资水平，我们编制了《技能人才最低工资分类参考指引》，现印发给你们。

各地区要加强宣传培训，优化指导服务，推广典型经验，推动区域、行业、企业分类分级合理确定技能人才最低工资，进一步凸显技能价值激励导向，合理提高技能人才工资水平。

【最高法院会同全国总工会、最高检联合发布 2025 年劳动法律监督“一函两书”典型案例】

本文来源: [最高法院会同全国总工会、最高检联合发布 2025 年劳动法律监督“一函两书”典型案例 - 中华人民共和国最高人民法院](#)

中华全国总工会、最高人民法院、最高人民检察院联合发布 10 起 2025 年劳动法律监督“一函两书”典型案例之二: 某外卖配送员与某企业劳动争议纠纷案

——黑龙江省齐齐哈尔市铁锋区“工会+”机制监督新业态企业规范用工案

【关键词】

工会劳动法律监督 新就业形态劳动者 规范用工

【基本案情】

2025 年初, 黑龙江省齐齐哈尔市铁锋区人民检察院(以下简称区检察院)办理支持劳动者民事起诉案件中发现本案线索, 依据区检察院与齐齐哈尔市铁锋区总工会(以下简称区总工会)联合印发的《关于建立“检察+工会”多方位新就业形态劳动者权益保护体系的意见》, 将案件线索移送区总工会核实。

【协同协作履职情况】

区总工会接到案件线索后, 第一时间调查核实相关情况, 详细了解外卖配送员权益受损事实。深入涉事企业调查, 开展“暖心探底”专项行动, 将暖心服务与摸底调查相结合, 加强系统性核查与证据固

定。经调查，发现部分网络餐饮平台代理商及配送合作商存在三类问题：一是未对符合法定条件的外卖配送员依法办理工伤保险；二是在暴雨、严寒等恶劣天气条件下未提供必要劳动防护装备；三是普遍存在安排加班劳动且未按规定支付加班报酬的问题。

确定涉事企业存在违反劳动法律法规、侵害外卖配送员合法权益的行为后，区总工会向涉事企业发出《工会劳动法律监督提示函》，指出其存在的问题，同时与企业负责人沟通协商，要求其尽快改进落实。

涉事企业接到提示函后，一直未采取整改措施。区总工会遂邀请区检察院、区人力资源和社会保障局（以下简称区人社局）就相关问题联合会商。区人社局对涉事企业负责人及管理人员开展劳动保障法律法规专题宣讲与警示教育，明确其法定义务与违法后果，并帮助企业厘清整改标准。区总工会指导涉事企业制定整改方案。经监督，涉事企业为 126 名配送员补办工伤保险；修订配送管理与报酬支付办法，明确恶劣天气补贴和加班报酬标准；购置发放劳动防护用品。整改期限届满后，区总工会通过实地检查、复查台账、随机访谈等方式，确认各项整改措施落实到位。

【典型意义】

本案是工会与有关部门深化协作，通过“工会+”模式有效规范新就业形态企业用工行为的典型案例。工会作为劳动者权益保障的“娘家人”，依托与检察机关共建的工作机制接到线索后，积极开展核查。聚焦新就业形态劳动者权益保障难点，针对企业怠于整改的情

况，工会主动联合检察、人社部门会商推进，充分发挥了“一函两书”前端预防、中端纠偏、后端巩固作用。通过“个案查处+行业治理”双轨并行，本案推动 126 名劳动者权益得到实质救济，更促进了区域新业态用工环境的整体优化，完善了信息共享、线索移送、联合调处的长效协作机制，为持续保障劳动者合法权益提供了制度保障，是“抓前端、治未病”治理理念在劳动法治领域的生动实践。

【最高人民法院印发《关于修改〈民事案件案由规定〉的决定》】

〔2025〕226号

2. 变更第一级案由“第六部分 劳动争议、人事争议”为“第七部分 劳动争议、人事争议、新就业形态用工纠纷”。

5. 增加第二级案由“二十一、新就业形态用工纠纷”。

18. 在第二级案由“十九、劳动争议”项下：增加“208. 超龄劳动者用工纠纷”“209. 承包人、被挂靠人用工主体责任纠纷”。

19. 在新增加的第二级案由“二十一、新就业形态用工纠纷”项下：增加“214. 新就业形态用工合同纠纷”“215. 新就业形态社会保险纠纷”“216. 新就业形态职业伤害保障纠纷”。

政策汇总

（一）浙江地区

浙江省公益性岗位开发管理办法

浙人社发〔2025〕9号

第一章 总则

第一条 为全面贯彻落实《中共中央 国务院关于实施就业优先战略促进高质量充分就业的意见》，持续完善重点群体就业综合帮扶体系，充分发挥公益性岗位托底安置就业困难人员的作用，根据《浙江省就业促进条例》《人力资源社会保障部 财政部关于做好公益性岗位开发管理有关工作的通知》（人社部发〔2019〕124号）、《浙江省人民政府办公厅关于优化调整就业创业政策措施全力促发展惠民生的通知》（浙政办发〔2023〕53号）等规定，制定本办法。

第二条 本办法所称公益性岗位，是指由各类用人单位开发，经人力资源和社会保障部门（以下简称人社部门）认定并按规定给予政策扶持，用于安置就业困难人员就业的岗位。

第三条 公益性岗位开发管理应当坚持“政府主导、统筹开发、总量控制、人岗匹配、动态监管”原则，凸显公益性岗位“托底线、救急难、临时性”属性。

第四条 人社、财政部门要统筹规划、协同配合，将公益性岗位开发管理作为稳就业的重要举措，守住困难群体就业底线。鼓励有关社会组织等专业力量参与公益性岗位开发管理工作。

第五条 省级人社部门建立全省公益性岗位开发管理信息系

统，实现岗位开发、人员进出、待遇支付、补贴审核发放等全流程闭环管理。

第二章 岗位开发

第六条 公益性岗位主要包括满足公共利益和就业困难人员需要的非营利性基层公共服务类、公共管理类岗位，一般不包括机关事业单位管理类、专业技术类岗位。

(一)城乡公共服务岗位。包括：保洁、保绿、保安、停车管理，养老、托幼、助残，道路、水利工程等公共设施管护，河湖管护，垃圾分类处理，生态护林护绿，社区便民服务等。

(二)城乡社会管理岗位。包括：劳动就业、社会保障、社会救助、医疗卫生、社会福利、社区矫正、群团工作、统计调查、残疾人管理，交通值守、治安巡防、市政管理、公共环境卫生等。

(三)县级以上人力社保部门确定的其他公益性岗位。

第七条 公益性岗位分为全日制岗位和非全日制岗位。

第八条 设区市人力社保部门会同财政部门根据本地区的就业目标、就业困难人员数量和需求、社会公共利益需要、资金承受能力等实际情况，结合县(市、区)人力社保、财政部门上报计划，合理确定公益性岗位规模，并报省级人力社保、财政部门审核备案。

第九条 县(市、区)人民政府及有关部门、乡镇人民政府和街道办事处在公益性岗位开发计划内，根据本区域、本行业实际开发公益性岗位，也可组织其他用人单位开发公益性岗位。

第十条 用人单位开发公益性岗位，应当提交公益性岗位开发申

请表(附件 1), 内容包括拟提供的岗位名称、岗位职责、招用条件、可安置人数和工资待遇等, 经岗位所在地乡镇人民政府(街道办事处)汇总, 报县(市、区)人力社保部门审核同意后, 由用人单位具体实施。

第三章 人员招聘与日常管理

第十一条 公益性岗位应当面向社会公开招聘, 用人单位可自主发布公告开展招聘, 也可由人力社保部门、行业主管部门、乡镇人民政府(街道办事处)等统一组织招聘。人力社保部门要及时向就业困难人员推送岗位信息, 向用人单位推荐符合条件的就业困难人员。

第十二条 用人单位确定拟上岗人员后, 应当向所在地人力社保部门提交公益性岗位安置申请表(附件 2), 人力社保部门在 5 个工作日内核实就业困难人员身份后向社会公示, 公示时间为 7 个工作日。

第十三条 用人单位应当与公益性岗位上岗人员签订劳动合同。无法签订劳动合同的, 可签订公益性岗位上岗协议, 约定双方的权利义务。

公益性岗位劳动合同不适用《劳动合同法》有关无固定期限劳动合同的规定以及支付经济补偿的规定。

第十四条 用人单位应当在招用公益性岗位上岗人员之日起 30 日内向人力社保部门报备劳动合同(上岗协议), 并为其办理就业登记等手续, 其中非全日制岗位人员也可由劳动者按规定办理灵活就业登记手续。

第十五条 用人单位应当健全公益性岗位上岗人员的日常管理制度, 开展培训教育, 明确工作职责, 完善考勤制度, 制定考核奖惩办

法，并定期向人力资源社会保障部门报送公益性岗位工资发放、岗位履职、履行劳动合同(上岗协议)等情况。

公益性岗位上岗人员应当自觉遵守用人单位的劳动纪律和规章制度，认真完成岗位工作任务。

第十六条 有下列情形之一的，上岗人员退出公益性岗位，劳动合同(上岗协议)同时终止或解除：

(一)与其他用人单位建立全日制劳动关系的；

(二)领取营业执照，担任单位法定代表人、合伙企业合伙人、个人独资企业投资人、个体工商户经营者，或担任企业董事、监事、高级管理人员等的；

(三)担任村(社区)“两委”成员的；

(四)弄虚作假获取公益性岗位上岗资格的；

(五)《劳动合同法》等法律法规规定可以终止或解除劳动合同的情形。

第十七条 用人单位与上岗人员终止或解除劳动合同(上岗协议)后，应当在终止或解除之日起15日内将人员名单报送所在地人力资源社会保障部门，并及时办理就业登记注销手续。

第十八条 对退出公益性岗位的未就业人员，人力资源社会保障部门应当继续开展跟踪服务，提供有针对性的职业技能培训、职业指导、职业介绍等服务，帮助其尽快实现再就业。

第四章 岗位待遇与补贴管理

第十九条 用人单位应当合理确定公益性岗位上岗人员的工资水

平。全日制岗位工资不得低于当地月最低工资标准，非全日制岗位不得低于当地小时最低工资标准

第二十条 用人单位应当依法为符合条件的公益性岗位上岗人员参加社会保险。

第二十一条 对通过公益性岗位安置就业困难人员的用人单位，可按规定申领公益性岗位社会保险补贴和岗位补贴(以下统称为公益性岗位补贴)。

社会保险补贴标准按用人单位为上岗人员实际缴纳的职工基本养老保险费、职工基本医疗保险费和失业保险费之和确定，岗位补贴标准参照当地最低工资标准确定。

第二十二条 公益性岗位补贴期限一般不超过3年，距离法定退休年龄不足5年的可延长至法定退休年龄，以初次核定其享受公益性岗位补贴时的年龄为准。对公益性岗位补贴期满后仍然难以通过其他渠道实现就业的大龄就业困难人员、零就业家庭成员、重度残疾人等特殊困难人员，可再次按程序通过公益性岗位予以安置，公益性岗位补贴期限重新计算，并报送省级人力社保、财政部门备案，累计安置次数原则上不超过2次。

第二十三条 用人单位向人力社保部门申请补贴，应当提交公益性岗位补贴申请表(附件3)和工资发放清单、社保缴纳凭证等材料，人力社保部门在30个工作日内办结。

第五章 监督管理

第二十四条 人力社保部门应当健全公益性岗位日常检查制度、

情况通报制度，指导用人单位规范公益性岗位和人员管理、资金管理。对弄虚作假获取公益性岗位上岗资格或补贴资金的，按规定追究当事人责任。

第二十五条 财政部门应当加强对公益性岗位补贴资金使用的监督检查，依法查处截留挪用、虚报冒领资金的行为。

第二十六条 用人单位应当加强财务管理，规范补贴资金申领使用，自觉接受人力社保、财政、审计等部门的监督检查。

第六章 附则

第二十七条 机关事业单位开发的公益性岗位，可采取劳务派遣方式，由劳务派遣单位与上岗人员签订劳动合同，并办理公益性岗位补贴申领。

第二十八条 设区市人力社保部门、财政部门可按照本办法对日常监督管理作出细化规定。

第二十九条 本办法自 2025 年 3 月 1 日起施行，本办法施行前安置就业困难人员的公益性岗位，未出现本办法第十六条规定的退出情形的，可安置至政策享受期满。《浙江省人力资源和社会保障厅 浙江省财政厅关于印发〈浙江省公益性岗位开发管理暂行办法〉的通知》（浙人社发〔2015〕133 号）同时废止。

关于继续做好不符合确立劳动关系情形的特定人员参加工伤保险工
作的通知

浙人社发〔2025〕38号

为扩大工伤保险覆盖面，切实保障相关劳动者权益，进一步分散用人单位用工风险，经研究，《浙江省人力资源和社会保障厅 浙江省财政厅 国家税务总局浙江省税务局关于印发〈浙江省用人单位招用不符合确立劳动关系情形的特定人员参加工伤保险办法（试行）〉的通知》（浙人社发〔2023〕21号）在国家未出台相关政策前继续试行。人力资源社会保障部等部门关于新就业形态人员职业伤害保障相关政策规定的平台企业及其新就业形态人员，应按规定参加新就业形态人员职业伤害保障。请各地做好政策宣传解读和经办服务工作。

今后国家及省另有规定的，从其规定。

关于开展新就业形态人员职业伤害保障试点工作的实施意见

浙人社发〔2025〕44号

为支持和规范发展平台企业等新业态经济，切实保障新就业形态人员劳动权益，根据《人力资源社会保障部等九部门关于扩大新就业形态人员职业伤害保障试点的通知》（人社部发〔2025〕24号，以下简称通知），经省政府同意，现就我省贯彻落实新就业形态人员职业伤害保障试点工作提出如下意见。

一、总体要求

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻党的二十大和二十届二中、三中全会精神，立足高质量发展建设共同富裕示范区，坚持以人民为中心的发展思想，在工伤保险制度框架下，优先解决职业伤害保障不平衡不充分问题，兜牢职业伤害保障底线，逐步健全新就业形态人员参加社会保险制度，维护新就业形态人员合法权益。坚持创新引领，以制度创新和信息化手段为支撑，适应平台企业跨地区经营、线上化管理的特点，探索完善职业伤害保障覆盖群体、参保缴费、保障情形、待遇支付等政策标准。坚持因地制宜，以政府主导、社会力量承办相结合为基本模式，探索职业伤害保障管理服务规范和运行机制，优化经办服务，提升管理水平，不断增强人民群众的获得感、幸福感、安全感。

二、重点工作

（一）推进新就业形态职业伤害保障广覆盖。按照通知规定应参加试点的平台企业主要包括曹操出行、美团、饿了么、达达、闪送、

货拉拉、快狗打车、滴滴出行、顺丰同城、滴滴货运、满帮省省。各地要按照应保尽保原则，督促相关平台企业依照《新就业形态人员职业伤害保障办法（试行）》（以下简称职业伤害保障办法）规定，为新就业形态人员参加职业伤害保障，按时足额缴纳职业伤害保障费，做到每单必保、每人必保。省内出行、即时配送、同城货运行业其他平台企业有参加职业伤害保障意愿的，可向省级人社保行政部门提出申请，经评估审核，报人力资源社会保障部同意后，纳入本省职业伤害保障范围。

（二）维护职业伤害保障资金收支平衡。各地要按照以支定收、收支平衡原则，以即时配送行业为重点，切实加强职业伤害保障资金收支平衡管理。省社保经办机构根据平台企业职业伤害保障费支缴率、职业伤害发生率等情况，对平台企业职业伤害保障费缴费标准在所属行业缴费基数额的基础上进行浮动，原则上每年浮动一次。要充分发挥缴费基数额浮动机制的激励约束作用，督促平台企业加强事故预防；各地要将职业伤害预防宣传培训纳入工伤预防项目实施范围，统筹使用工伤预防费用，减事故、保安全、降支出。

（三）建立职业伤害保障资金缺口分担机制。根据省级统筹管理、责任分级负责、缺口合理分担原则，各地（原统筹区）收入数据不明确时，全省职业伤害保障资金年度收支出现缺口的，按照各地职业伤害保障年度待遇支出占全省职业伤害保障年度待遇支出的比例计算各地缺口额；各地（原统筹区）收入数据明确的，按照各地实际收支数据计算缺口额。各地（原统筹区）缺口额计入各地工伤保险基金年

度待遇支出，按照工伤保险省级统筹责任分担相关规定，计算各地应分担额度。

（四）严格开展职业伤害确认和劳动能力鉴定。各地人社保行政部门要严格开展职业伤害确认，对事故伤害进行调查核实，及时作出职业伤害确认结论。按照职业伤害保障办法规定，新就业形态职业伤害人员劳动能力鉴定具体程序和标准参照《劳动能力鉴定管理办法》《劳动能力鉴定职工工伤与职业病致残等级》（GB/T16180-2014）和《浙江省工伤保险条例》等规定执行。

（五）加强新就业形态职业伤害人员待遇保障。按照职业伤害保障办法规定的项目和标准，由市级社保经办机构及时足额支付职业伤害保障待遇给职业伤害人员，平台企业或者平台服务机构有垫付费用的，垫付部分按规定支付至平台企业或者平台服务机构。

（六）着力提升职业伤害保障经办服务水平。新就业形态职业伤害保障采用委托承办与分级负责相结合模式，依法依规引入社会力量参与职业伤害保障经办服务，由商业保险机构协助做好职业伤害确认、组织劳动能力鉴定、待遇核定发放等工作，推进职业伤害保障“一件事”集约办理。各地应加强对受托商业机构监督管理，对其服务质效进行跟踪考评；督促平台企业及其服务机构按照职业伤害保障办法规定，做好受伤害人员及时救治及其他服务事项的协助配合工作；加强社会保障卡在职业伤害保障领域的应用，切实提升新就业形态人员办事的便利性。

（七）加强与特定人员工伤保险政策的衔接。我省试点工作自

2025年7月1日起实施。试点工作实施前，已按照《浙江省用人单位招用不符合确立劳动关系情形的特定人员参加工伤保险办法（试行）》参加单项工伤保险的试点平台企业及新就业形态人员，应当按照职业伤害保障办法规定参加职业伤害保障，同一单位同一人员不得重复参保、重复领取待遇。试点平台企业参加单项工伤保险的特定人员参保期限至2025年6月30日止（已鉴定为一级至四级伤残，以及2025年7月1日前发生工作事故伤害尚未完成工伤认定或尚处于停工留薪期、尚未完成劳动能力鉴定等不能终止工伤保险关系的人员除外），非试点平台企业的新就业形态人员可按规定继续参加特定人员单项工伤保险，社保经办机构要及时做好衔接工作。职业伤害保障办法未尽事宜，参照《工伤保险条例》《浙江省工伤保险条例》等规定执行。

三、组织实施

我省试点工作由人力资源和社会保障部门会同财政部门、税务部门、金融监管部门组织实施，其他部门依据工作职责，共同做好相关工作。要加强部门协调联动和信息共享，强化平台企业用工指导，压实平台企业主体责任，防止平台企业将保费支出等用工成本转嫁给劳动者。建立制度运行监测常态化机制，加强事故伤害数据分析，将新就业形态职业伤害预防纳入工伤预防体系，精准开展“靶向”治理。职业伤害保障试点工作政策性强、涉及面广、社会关注度高，各地要高度重视，统一思想认识，加强政策宣传和引导，充分调动平台企业和新就业形态人员积极性，督促相关平台企业按要求参加职业伤害保

障试点。要坚持正确舆论导向，合理引导社会预期，及时回应社会关切，确保我省试点工作有序推进。

各地在试点工作中遇到的重大问题，要及时向省人力资源和社会保障厅、省财政厅、省税务局、浙江金融监管局报告。

关于调整 2025 年度工伤保险有关待遇的通知

浙人社发〔2025〕60 号

根据《工伤保险条例》、《浙江省工伤保险条例》以及《人力资源社会保障部关于工伤保险待遇调整和确定机制的指导意见》（人社部发〔2017〕58 号）精神，经省政府同意，现就调整 2025 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 2024 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 124 元，二级 117 元，三级 110 元，四级 103 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 2024 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 40 元。如因工死亡人员有多名供养亲属的，调整后核定的各供养亲属的抚恤金之和不得超过 2024 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

2024 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 2025 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 2025 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 110 元的，按照每人每月 110 元的标准补足差额；其他工伤退休人员，按照 2025 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 93 元的，按照每人每月 93 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。已经按规定办理退休手续并享受基本养老保险待遇的一级至四级工伤人员、工伤退休人员（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 2025 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 2025 年 1 月 1 日起执行。伤残津贴和已经按规定办理退休手续并享受基本养老保险待遇的一级至四级工伤人员、工伤退休人员（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）待遇、供养亲属抚恤金待遇，在 2025 年 11 月 30 日前调整到位。

执行中的具体问题，由省人社保厅、省财政厅负责解释。

(二) 宁波地区

宁波市贯彻落实稳就业政策实施办法

甬人社发〔2023〕22号

自主创业

一次性创业补贴

(一) 补贴对象和条件

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

(二) 补贴标准和期限

补贴标准为市级统筹区内一次性补贴3000元，其他统筹区结合实际确定。

一次性创业社保补贴

(一) 补贴对象和条件

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

职工基本医疗保险费和失业保险费满 1 年，且补贴对象未在其他用人单位参加社会保险。

（二）补贴标准和期限

补贴标准为市级统筹区内一次性补贴 5000 元，其他统筹区结合实际确定。

创业带动就业补贴

（一）补贴对象和条件

在校大学生、毕业 5 年内高校毕业生、登记失业半年以上人员、就业困难人员、残疾人、自主就业退役军人，在甬注册企业（不含分支机构）或个体工商户，自成立之日起担任法定代表人、个人独资企业投资人、合伙企业执行事务合伙人、个体工商户经营者。申请时市场主体经营状态正常，招用 3 人及以上就业，与其签订 1 年及以上劳动合同，办理就业登记，依法连续缴纳企业职工基本养老保险费、职工基本医疗保险费和失业保险费满 1 年。申请时被招用对象处于在职状态，且补贴对象未在其他用人单位参加社会保险。

（二）补贴标准和期限

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

创业场地租金补贴

在校大学生、毕业 5 年内高校毕业生、登记失业半年以上人员、就业困难人员、残疾人、自主就业退役军人，在甬注册企业（不含分

支机构)或个体工商户,自成立之日起担任法定代表人、个人独资企业投资人、合伙企业执行事务合伙人、个体工商户经营者,并租用经营场地创业的,可申请本补贴。申请时市场主体经营状态正常,且补贴对象未在其他用人单位参加社会保险。

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

灵活就业

高校毕业生社会保险补贴(灵活就业)

(一)补贴对象和条件

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

(二)补贴标准和期限

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

就业见习

就业见习补贴

(一)补助对象和条件

我市就业见习基地,接收高校毕业学年学生、毕业2年内离校未就业高校毕业生、登记失业16-24周岁青年就业见习,与其签订就业见习协议,办理工伤保险或人身意外伤害等商业保险,按月发放不低

于当地最低工资标准的基本生活补助。

（二）补贴标准和期限

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

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

困难帮扶

高校毕业生临时生活补贴

（一）补贴对象和条件

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

（二）补贴标准和期限

一次性补贴 1000 元。

求职创业补贴

（一）补贴对象和条件

符合下列条件之一的毕业学年内全日制普通高等学校、中等职业

学校（含技工院校）非定向培养毕业生：

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

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

（二）补贴标准和期限

补贴标准为一次性补贴 3000 元。

其他

高校毕业生就业岗位补贴：

（一）补贴对象和条件

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

（二）补贴标准和期限

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

市人大常委会公告（十六届第 25 号）

市人大常委会办

2025 年 10 月 29 日宁波市第十六届人民代表大会常务委员会第二十八次会议通过的《宁波市人民代表大会常务委员会关于废止〈宁波市劳动争议处理办法〉的决定》，已报经 2025 年 11 月 26 日浙江省第十四届人民代表大会常务委员会第二十次会议批准，现予公布，自公布之日起施行。

（二）上海地区

关于本市超过法定退休年龄就业人员和实习生参加工伤保险的实施 意见

第一条 本市行政区域内的企业、事业单位、国家机关、社会团体、民办非企业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织和有雇工的个体工商户（以下简称“用人单位”），可以为其使用的超龄就业人员和实习生单险种参加工伤保险。

第二条 本意见所称超龄就业人员，是指用人单位招用的已经达到或者超过法定退休年龄且不超过65周岁的就业人员。

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

第三条 超龄就业人员和实习生参加工伤保险的，用人单位应当持用工协议或者实习协议等材料至社会保险经办机构办理参保登记手续。

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

第四条 超龄就业人员和实习生参加工伤保险的，由用人单位按月缴纳工伤保险费。

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

第五条 超龄就业人员和实习生参保期间发生事故伤害或者患职业病的，其工伤认定、劳动能力鉴定和工伤保险基金支付的待遇参照《工伤保险条例》《上海市工伤保险实施办法》等有关规定执行。

第六条 超龄就业人员和实习生因工致残被鉴定为五级至十级伤残的，与用人单位解除或者终止用工协议或者实习协议，由工伤保险基金按规定支付一次性工伤医疗补助金，工伤保险关系终止。

第七条 超龄就业人员和实习生因工致残在用工协议或者实习协议期满尚未进行劳动能力鉴定的，由工伤保险基金继续支付工伤保险待遇至劳动能力鉴定结论作出之月。

第八条 工伤保险基金支付范围之外的待遇费用，由用人单位与超龄就业人员和实习生按照相关协议或约定协商解决；协商不成的，双方当事人可依法通过民事诉讼或其他法律途径予以解决。

第九条 超龄就业人员和实习生参加工伤保险，不适用《工伤保险条例》《上海市工伤保险实施办法》有关社会保险费补缴以及工伤保险基金先行支付政策。

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

第十条 用人单位应当规范用工管理，做好超龄就业人员和实习生的安全生产、职业病防治教育，执行安全生产和职业病卫生规程及标准，提供相应劳动保护，预防工伤事故，避免和减少职业伤害。

第十一条 本意见自 2025 年 12 月 1 日起执行，有效期至 2030 年 11 月 30 日。

上海市人力资源和社会保障局等5部门关于实施女职工产假及生育假期间用人单位社会保险补贴有关事项的通知

一、适用对象及条件

2025年1月1日起，女职工在职期间生育子女，本市用人单位为其落实本市产假及生育假政策，并在产假及生育假期间为其缴纳社会保险费的，可享受社会保险补贴。本市用人单位包括企业、社会组织、律师事务所、会计师事务所、以单位形式参保的个体工商户。

二、补贴标准

补贴标准为产假及生育假期间女职工基本养老保险费、基本医疗保险费（含生育保险费）、失业保险费、工伤保险费的单位实际缴纳部分的50%，从女职工生育当月起补贴6个月。

三、经办程序

（一）申请。社会保险补贴采取“属地管理，先缴后补，一次申领”方式。用人单位应在女职工产假及生育假结束后1年内向所在区人力资源社会保障部门提出申请，提交补贴申请表（见附件）、出生医学证明（能够通过数据共享获取的免于提交）等材料。

劳务派遣单位申请本补贴时，应将其签订劳动合同并参保的自有员工（含开展承揽、外包业务招用的劳动者）、被派遣劳动者都作为本单位职工申请。其中，派遣到机关事业单位的劳动者不在本补贴政策覆盖范围之内。

（二）审核。区人力资源社会保障部门受理申请后，应自申请之日起20个工作日内对申请单位的女职工生育信息、社保缴费信息等进行审核，并确认补贴金额。

（三）发放。区人力资源社会保障部门生成补贴名单，并将补贴资金核拨至用人单位。

四、资金渠道

社会保险补贴所需资金由市与区财政按1:1比例共同承担，由区级就业补助资金先行列支，市级承担的经费通过市对区转移支付下达各区，与各区财政局按实际支付金额和比例据实结算。

五、工作要求

（一）加强工作协同。各区人力资源社会保障、财政、发展改革、卫生健康、医保部门要高度重视，加强协同配合，确保政策尽快落地。人力资源社会保障部门要畅通申请受理渠道，审核参保缴费、补贴金额，加强补贴资金发放管理，并做好信息公开工作；财政部门要做好资金保障和监督工作；发展改革部门要将本政策纳入生育支持和减负稳岗政策措施；卫生健康部门要共享生育信息；医保部门要共享医保缴费信息。

（二）优化经办服务。各区要优化经办流程，减环节、减材料、减时限，加快推进网上办理，加强大数据比对识别。要加强补贴资金管理 and 监督，防止单位和个人弄虚作假，对欺骗冒领社会保险补贴的行为严肃查处。政策执行中遇到的重大问题要及时报告。

（三）加强宣传解读。女职工产假及生育假期间社会保险补贴政策是落实用人单位生育成本分担机制的重要举措，各区要运用多种方式，加强政策宣传，帮助用人单位了解补贴政策，熟悉办理程序。

六、其他

（一）劳务派遣单位应按规定做好资金分配工作。对涉及被派遣劳动者的部分，劳务派遣单位应当全额拨付给实际提供岗位并承担工资和社会保险费的用工单位。对涉及其他自有员工部分（含开展承揽、外包业务招用的劳动者），由劳务派遣单位全额享受。

（二）专门承担公益性岗位安置职能的用人单位不属于本通知的补贴对象范围。

（三）在女职工产假及生育假期间，用人单位已享受单位吸纳就业困难人员社会保险补贴、单位新招用高校毕业生社会保险补贴、初创期创业组织社会保险补贴等社会保险补贴的，不同时享受本补贴。

（四）鼓励享受本补贴的用人单位为产后返岗女职工设置“生育友好岗”，为其平衡家庭和工作提供便利。

（五）本通知自2025年7月18日起施行，有效期至2030年7月17日止。

上海市人力资源和社会保障局等九部门关于扩大新就业形态人员职业伤害保障试点工作的通知

一、分步扩大试点范围

按照国家统一部署，分步骤、渐进式推进职业伤害保障试点扩围工作，进一步兜住、兜准、兜牢职业伤害保障底线。2025年7月1日起，将原外卖行业、即时配送行业合并为新的即时配送行业，增加滴滴出行、顺丰同城、滴滴货运和满帮省省开展职业伤害保障试点。2026-2027年，根据国家要求，逐步将更多符合条件的平台企业纳入职业伤害保障试点范围。

二、逐步完善缴费政策

按照“以支定收、收支平衡”原则，优化缴费政策，建立完善缴费基准额和基准额浮动机制。按照国家相关规定，结合本市实际，确定各平台企业2025年7月1日起在本市的缴费基准额、浮动档次及缴费标准。缴费基准额今后有调整的，按调整后的标准执行。充分发挥浮动费率的激励和约束作用，市社保经办机构原则上每年对各平台企业缴费基准额进行浮动，统筹考虑平台企业职业伤害保障费使用、职业伤害事故发生率、职业伤害保障管理水平、职业伤害预防等因素，核定其在本年度应当浮动的档次及缴费标准。核定的平台企业缴费标准，由市社保经办机构以适当方式告知平台企业。

三、持续优化管理服务

坚持政府主导、商业保险机构全程委托承办的经办服务模式，健全人力资源社会保障部门、商业保险机构、平台企业工作协同机制。

持续推进职业伤害确认、劳动能力鉴定、待遇核定发放“三件事”集约为“一件事”办理。加强基金管理，建立健全全流程风险防控机制，探索建立风控规则库，定期组织开展业务检查和疑点筛查核查，切实防范化解基金安全风险。建立试点运行监测分析常态化机制，为决策、管理、服务等提供精准数据支撑。加强协调联动，依据职责协同推进职业伤害保障试点工作的组织实施，压实平台企业职业伤害保障相关的主体责任。坚持正确舆论导向，加强精准宣传引导，为扩大试点营造良好的社会舆论氛围。

本通知自 2025 年 7 月 1 日起施行。

（四）江苏地区

江苏省劳动能力鉴定管理办法

第一章 总 则

第一条 为加强我省劳动能力鉴定管理，规范劳动能力鉴定程序，维护用人单位及职工合法权益，根据《工伤保险条例》、《劳动能力鉴定管理办法》、《企业职工基本养老保险病残津贴暂行办法》及《江苏省实施〈工伤保险条例〉办法》等有关规定，制定本办法。

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

第三条 省和设区的市设立劳动能力鉴定委员会。劳动能力鉴定委员会由同级人力资源社会保障行政部门、卫生健康行政部门、工会组织、社会保险经办机构代表以及用人单位代表组成。

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

第四条 劳动能力鉴定委员会履行下列职责：

（一）选聘医疗卫生专家为劳动能力鉴定专家（以下简称专家），组建劳动能力鉴定专家库，对专家进行培训和管理；

（二）依据相关规定和标准组织劳动能力鉴定；

（三）根据专家组的鉴定意见作出劳动能力鉴定结论；

(四) 建立完整的劳动能力鉴定数据库, 依法保管劳动能力鉴定工作档案;

(五) 法律、法规、规章规定的其他职责。

第五条 县(市、区)人力资源社会保障行政部门负责协助设区市劳动能力鉴定委员会办理收取劳动能力鉴定申请材料、通知现场鉴定安排信息、协调鉴定地点、维持鉴定现场秩序、送达鉴定结论等事宜。

设区市劳动能力鉴定委员会负责本辖区内工伤职工劳动能力初次鉴定、复查鉴定和本办法规定的确认项目, 以及因病或非因工致残人员丧失劳动能力初次鉴定、重新鉴定。

省劳动能力鉴定委员会负责对工伤职工劳动功能障碍程度和生活自理障碍程度初次鉴定、复查鉴定结论不服提出的再次鉴定, 负责对因病或非因工致残人员丧失劳动能力初次鉴定、重新鉴定结论不服提出的再次鉴定。

第六条 设区市劳动能力鉴定委员会承担下列劳动能力鉴定确认项目:

(一) 工伤职工伤情严重或者情况特殊, 停工留薪期需要适当延长的确认;

(二) 工伤职工因日常生活或者就业需要, 安装辅助器具的确认;

(三) 工伤职工旧伤复发的确认;

(四) 工伤职工康复治疗的确认;

(五) 因工死亡职工供养亲属完全丧失劳动能力的确认;

(六) 法律、法规、规章规定的其他确认项目。

第七条 劳动能力鉴定应当坚持实事求是的原则，严格执行劳动能力鉴定相关标准，做到客观、公正。劳动能力鉴定相关政策、工作制度和业务流程应当向社会公开。

第二章 申请和受理

第八条 职工发生工伤，经治疗伤情相对稳定后存在残疾、影响劳动能力的，或者停工留薪期满（含劳动能力鉴定委员会确认的延长期限），工伤职工或者其用人单位应当及时向设区市劳动能力鉴定委员会提出劳动能力鉴定申请。

因病或非因工致残人员经系统治疗医疗期满或者医疗终结后，因申请领取病残津贴进行劳动能力鉴定的，因病或非因工致残人员或者其用人单位应当向待遇领取地或者最后参保地的设区市劳动能力鉴定委员会提出劳动能力鉴定申请。

第九条 工伤职工、因病或非因工致残人员因身体等原因无法提出劳动能力鉴定申请的，可由其近亲属代为提出申请。

第十条 申请劳动能力鉴定应当按要求填写劳动能力鉴定申请表，并提交下列材料：

(一) 有效的医学诊断证明、按照医疗机构病历管理有关规定复印或者复制的门诊病历、手术记录、出入院小结、检查检验报告等完整的病历资料；

(二) 被鉴定人的居民身份证或者社会保障卡等其他有效身份证明原件。

有下列情形之一的，还应当提交相应材料：

（一）代为提出劳动能力鉴定申请的，申请人应提交有效身份证明原件、与被鉴定人的关系证明及授权委托书；

（二）工伤职工有多次工伤的，申请人需提交当次工伤的《认定工伤决定书》原件；

（三）申请因工死亡职工供养亲属完全丧失劳动能力的确认鉴定的，需提交工亡职工与其供养亲属之间的关系证明；

（四）被诊断为职业病的，需提供职业病诊断证明及诊断期间的医学检查资料；

（五）申请复查鉴定的，需提供工伤保险关系续存证明和伤残情况发生变化的有效证明材料；

（六）法律、法规、规章规定的其他材料。

能够通过信息共享获取的申请材料，无需重复提交。有条件的地区可以通过网络接收劳动能力鉴定申请。

第十一条 劳动能力鉴定委员会收到劳动能力鉴定申请后，应当及时对申请人提交的材料进行审核；申请材料不完整的，劳动能力鉴定委员会应当自收到劳动能力鉴定申请之日起5个工作日内，一次性以书面或者电子形式告知申请人所需补正的全部材料；申请人收到告知后，需在7个工作日内将全部补正材料提交劳动能力鉴定委员会，无正当理由逾期未补正的，视为放弃当次劳动能力鉴定申请。

第十二条 有下列情形之一的劳动能力鉴定申请，不予受理：

（一）超出本办法第五条规定的劳动能力鉴定范围的；

(二) 不符合申请时效规定的;

(三) 工伤职工要求鉴定的范围超出当次《认定工伤决定书》载明的受伤部位、伤情的;

(四) 对《认定工伤决定书》已经确认的受伤部位、伤情不服的;

(五) 其他不符合鉴定申请受理范围的。

第十三条 工伤认定决定作出后发生行政复议、行政诉讼的, 行政复议、行政诉讼期间不影响工伤职工劳动能力鉴定程序。

第三章 技术鉴定

第十四条 申请人提供的鉴定申请材料完整的, 劳动能力鉴定委员会应当及时组织鉴定, 并提前将现场鉴定时间、地点以及应当携带的材料通知被鉴定人及其用人单位。

被鉴定人因故不能按时参加鉴定, 经劳动能力鉴定委员会同意另行安排现场鉴定的, 被鉴定人应将另行安排情况及时通知用人单位, 作出劳动能力鉴定结论的期限相应顺延。

对伤病情危重无法按要求参加现场鉴定的被鉴定人, 由其或者其近亲属提出书面申请, 并经劳动能力鉴定委员会同意, 可以组织专家上门进行鉴定, 或者采取委托鉴定等方式进行鉴定。

用人单位提出提交有关被鉴定人伤残情况资料或者派员到鉴定现场的, 劳动能力鉴定委员会应当允许。用人单位不到现场参加鉴定的, 不影响劳动能力鉴定结论的作出及其效力。

第十五条 劳动能力鉴定委员会应当根据被鉴定人的伤病情况，从劳动能力鉴定专家库中随机抽取3名或者5名与被鉴定人伤情相关科别的专家组成专家组，对被鉴定人进行技术鉴定。

第十六条 被鉴定人应当按照通知的时间、地点参加现场鉴定，出示有效身份证件并配合劳动能力鉴定委员会进行身份核验。组织劳动能力鉴定的工作人员应当对被鉴定人的身份进行核实。

专家对被鉴定人身份、资料提出异议的，劳动能力鉴定委员会应当对被鉴定人的身份、身体状况、病史资料进行核实，被鉴定人、用人单位及相关医疗机构应予以配合，必要时可开展走访调查。

第十七条 专家在现场鉴定前应审阅被鉴定人的伤病情况资料，在现场医学检查的基础上，应逐项准确描述被鉴定人伤病诊断、器官缺损和功能障碍等情况的医学鉴定意见，并作详细记录。专家组对工伤职工鉴定应严格按照《认定工伤决定书》载明的受伤部位、伤情对被鉴定人进行医学检查，超出范围的不应作为医学检查内容。

因鉴定工作需要，专家组认为应当进行有关检查和诊断的，劳动能力鉴定委员会可以委托具备资格的医疗机构协助进行有关检查和诊断。必要时可以要求被鉴定人到指定医疗机构进行补充检查和诊断。补充检查和诊断的费用由医疗机构收取，申请人拒绝支付补充检查和诊断费用的，视为自动放弃本次鉴定申请。

被鉴定人至医疗机构进行检查、补充检查和诊断的时间不计入鉴定结论作出时限内。

第十八条 专家组根据被鉴定人伤病情，结合现场检查 and 医疗诊断情况，依据《劳动能力鉴定 职工工伤与职业病致残等级》国家标准、职工因病或非因工致残丧失劳动能力鉴定标准提出鉴定意见。参加鉴定的专家都应当签名。

专家意见不一致时，按照少数服从多数的原则确定专家组的鉴定意见。

第十九条 劳动能力鉴定委员会应当对被鉴定人进行医学客观检查，现场采集被鉴定人伤残体征及功能状态影像资料，作为鉴定结论的重要依据存档备查。

第二十条 用人单位、被鉴定人或者其近亲属应当如实提供劳动能力鉴定需要的资料，遵守鉴定相关规定，按照要求配合劳动能力鉴定工作。

有下列情形之一的，当次鉴定终止：

- （一）无正当理由不参加现场鉴定的；
- （二）拒不参加劳动能力鉴定委员会或者专家安排的检查和诊断，拒绝前往指定医疗机构进行有关诊断或者要求补充医学检查的；
- （三）在鉴定过程中弄虚作假或者不配合医学检查导致不能真实反映伤病情况的；
- （四）其他拒绝配合劳动能力鉴定工作的。

初次鉴定和确认项目终止后，用人单位、被鉴定人（含工亡职工供养亲属）或者其近亲属可以重新提起劳动能力鉴定申请。

工伤职工再次鉴定、复查鉴定过程中，出现终止情形的，如鉴定申请人为被鉴定人或者其近亲属，原鉴定结论生效；如鉴定申请人为用人单位或者社会保险经办机构的，视为被鉴定人出现《工伤保险条例》第四十二条规定的拒不接受劳动能力鉴定的情形。

因病或非因工致残人员丧失劳动能力再次鉴定过程中，出现终止情形的，原鉴定结论生效。

第四章 鉴定结论

第二十一条 劳动能力鉴定委员会应当自受理劳动能力鉴定申请之日起 60 日内作出劳动能力鉴定结论。伤病情复杂、涉及医疗卫生科目较多的，作出劳动能力鉴定结论的期限可以延长 30 日。

劳动能力鉴定过程中，专家组发现被鉴定人存在伤情尚未相对稳定需要延期进行鉴定的，作出劳动能力鉴定结论的期限相应顺延。

第二十二条 劳动能力鉴定委员会根据专家组的鉴定意见作出鉴定结论，制发《劳动能力鉴定结论通知书》，其中应当载明下列事项：

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

工伤职工《劳动能力鉴定结论通知书》中还应当载明《认定工伤决定书》编号。

第二十三条 劳动能力鉴定委员会应当自作出鉴定结论之日起15日内将劳动能力鉴定结论及时送达被鉴定人及其用人单位，并抄送人力资源社会保障行政部门和社会保险经办机构。

第二十四条 以伪造诊断证明、病历资料、工伤认定结论等申请材料或者冒名顶替检查等手段骗取的劳动能力鉴定结论，原作出鉴定结论的劳动能力鉴定委员会应予以撤销。

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

工伤职工劳动能力鉴定对应的《认定工伤决定书》出现撤销或者伤情部位内容发生改变情形的，该劳动能力鉴定结论失效。

第二十五条 劳动能力鉴定委员会应当充分利用信息化手段，加强信息系统应用管理，并将业务数据信息推送至人力资源社会保障行政部门和社会保险经办机构。

劳动能力鉴定委员会应当加强与卫生健康、医疗保障等部门以及医疗机构的信息共享，通过信息比对核验被鉴定人诊断证明、病历资料等申请材料的真实性和准确性。各级劳动能力鉴定委员会成员代表应充分发挥本职单位优势，共同促进信息共享通畅有效。

劳动能力鉴定委员会应当优化服务能力，压缩鉴定时限。鉴定服务窗口和现场鉴定场所要加强无障碍环境建设，完善无障碍服务设施设备，为被鉴定人提供便利。

第五章 再次鉴定、复查鉴定和重新鉴定

第二十六条 工伤职工或者其用人单位、因病或非因工致残人员或者其用人单位对设区市劳动能力鉴定委员会作出的鉴定结论不服的，在收到鉴定结论之日起15日内通过设区市劳动能力鉴定委员会向省劳动能力鉴定委员会提出再次鉴定申请。超过申请期限的，该鉴定结论生效。

第二十七条 设区市劳动能力鉴定委员会对符合时效规定、材料完整、经过初次鉴定程序的再次鉴定申请，应及时受理，并将再次鉴定申请表中的内容正确完整地录入省人社一体化信息平台，同时预约再次鉴定查体时间，通知用人单位和被鉴定人。

第二十八条 省劳动能力鉴定委员会在再次鉴定过程中，发现设区市劳动能力鉴定委员会鉴定存在本办法第二十四条第二款规定情形的，终止再次鉴定程序，发回原作出鉴定结论的劳动能力鉴定委员会予以纠正。设区市劳动能力鉴定委员会应在5个工作日内撤销原结论，重新开展鉴定。对新的鉴定结论不服的，可以按照本办法第二十六条规定申请再次鉴定。

第二十九条 自工伤职工劳动功能障碍程度、生活自理障碍程度鉴定结论作出之日起1年后，工伤职工、用人单位或者社会保险经办机构认为伤残情况发生变化的，可以向作出初次劳动能力鉴定结论的设区市劳动能力鉴定委员会申请复查鉴定。

对复查鉴定结论不服的，可以按照本办法第二十六条规定申请再次鉴定。

第三十条 自因病或非因工致残人员丧失劳动能力鉴定生效结论作出之日起1年后，申请人认为伤病残情况发生变化的，可以向待遇领取地或者最后参保地的设区市劳动能力鉴定委员会申请重新鉴定。被鉴定人伤病残情况发生突变的可以立即申请。对重新鉴定结论不服的，可以按照本办法第二十六条规定申请再次鉴定。

第三十一条 省劳动能力鉴定委员会作出的劳动能力鉴定结论为最终结论。

第三十二条 劳动能力鉴定委员会开展的工伤职工劳动能力再次鉴定和复查鉴定，以及因病或非因工致残人员丧失劳动能力再次鉴定和重新鉴定的程序、期限等按照本办法第八条至第二十三条的规定执行。

第六章 劳动能力鉴定专家库

第三十三条 劳动能力鉴定委员会建立劳动能力鉴定专家库，根据鉴定工作需要选聘医疗卫生专家为劳动能力鉴定专家。所聘专家由所在医疗机构或者卫生健康行政部门推荐，经劳动能力鉴定委员会培训合格，符合条件的纳入专家库，并颁发专家聘书。专家聘期一般为3年，可以连续聘任。

第三十四条 劳动能力鉴定委员会聘任的专家应当具备以下条件：

- （一）具有医疗卫生高级专业技术职务任职资格；
- （二）有良好的业务素质和职业品德；
- （三）掌握劳动能力鉴定的相关知识；
- （四）了解社会保险的相关知识；

(五) 健康状况良好, 能够胜任劳动能力鉴定工作;

(六) 服从劳动能力鉴定委员会的工作安排。

第三十五条 劳动能力鉴定委员会应当每 3 年对专家库进行一次调整和补充, 实行动态管理。确有需要的, 可以根据鉴定工作实际情况适时调整。

全省逐步建立统一的专家库, 有条件的地方可以跨地市抽取专家开展劳动能力鉴定。

劳动能力鉴定委员会应当做好专家个人信息保护。

第三十六条 参加劳动能力鉴定的专家应当按照规定的时间、地点进行现场鉴定, 严格执行劳动能力鉴定政策和标准, 客观、公正的提出鉴定意见。

第三十七条 专家参加劳动能力鉴定工作应获得相应的劳务报酬。对劳动能力鉴定工作中表现突出的专家, 在评定专业技术职称、聘用岗位时, 同等条件下予以优先考虑。

第七章 监督管理

第三十八条 劳动能力鉴定委员会应当加强劳动能力鉴定现场管理, 严格执行劳动能力鉴定现场管理的有关规定, 做到场地规范、设施齐备、布局合理、检查专业、纪律严明。

第三十九条 劳动能力鉴定委员会在鉴定结案后, 应当严格执行社会保险业务档案管理和劳动能力鉴定档案管理的有关规定, 将劳动能力鉴定材料立卷归档, 同步推进电子文件归档, 做好档案的管理和保存工作。

劳动能力鉴定委员会及办公室组成人员、劳动能力鉴定工作人员以及专家对劳动能力鉴定涉及的秘密和个人隐私，应当保密。

第四十条 劳动能力鉴定委员会组成人员、劳动能力鉴定工作人员以及参加鉴定的专家与当事人有利害关系的，应当回避。

第四十一条 医疗机构及其医务人员应当如实出具与劳动能力鉴定有关的各项诊断证明和病历资料，并对出具材料真实性的调查核实予以配合。

第四十二条 劳动能力鉴定委员会应当建立健全内部控制制度，明确岗位职责，加强关键环节管控。

第四十三条 劳动能力鉴定委员会应当实现劳动能力鉴定业务数据与社保信息系统互联互通，做好劳动能力鉴定数据统计、分析、报表工作。

人力资源社会保障行政部门应当加强与财政、审计等部门的协同配合，加强劳动能力鉴定相关信息共享、分析，加大协同查处力度，共同维护社会保险基金安全。

第四十四条 任何组织或者个人有权对劳动能力鉴定中的违法行为进行举报、投诉。

第八章 法律责任

第四十五条 劳动能力鉴定委员会和承担劳动能力鉴定委员会日常工作的机构及其工作人员在从事或者组织劳动能力鉴定时，有下列行为之一的，由人力资源社会保障行政部门或者有关部门责令改正；

造成严重后果的，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予相应处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任：

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

第四十六条 从事劳动能力鉴定的专家有下列行为之一的，劳动能力鉴定委员会应当予以解聘；情节严重的，由卫生健康行政部门依法处理；构成犯罪的，依法追究刑事责任：

- （一）提供虚假鉴定意见的；
- （二）利用职务之便非法收受当事人财物的；
- （三）接受请托为当事人谋取不正当利益的；
- （四）无正当理由不履行职责的；
- （五）有违反法律、法规、规章和本办法其他行为的。

第四十七条 在劳动能力鉴定过程中，发现参与医疗救治、检查、诊断等活动的医疗机构及其医务人员有下列情形之一的，由卫生健康行政部门依法处理；构成犯罪的，依法追究刑事责任：

- (一) 提供与伤病情不符的虚假诊断证明的；
- (二) 篡改、伪造、隐匿、擅自销毁病历资料的；
- (三) 无正当理由不履行职责的。

第四十八条 以欺诈、伪造证明材料或者其他手段骗取鉴定结论、领取工伤、养老保险待遇的，按照《中华人民共和国社会保险法》第八十八条的规定，由人力资源社会保障行政部门责令退回骗取的社会保险金，处骗取金额 2 倍以上 5 倍以下的罚款；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第九章 附 则

第四十九条 本办法从 2026 年 1 月 1 日起执行，有效期至 2030 年 12 月 31 日止。《关于印发江苏省工伤职工劳动能力鉴定管理办法的通知》（苏人社规〔2016〕2 号）和《关于印发江苏省职工非因工伤残或因病丧失劳动能力鉴定管理办法（试行）的通知》（苏人社发〔2019〕39 号）同时废止。

本办法实施前已完成工伤认定，尚未完成劳动能力鉴定的，按照本办法的规定执行。

省人力资源社会保障厅等十部门关于扩大新就业形态人员职业伤害保障试点工作的通知

为切实维护新就业形态人员职业伤害保障权益，更好促进平台经济健康发展，人力资源社会保障部等九部门联合印发《关于扩大新就业形态人员职业伤害保障试点的通知》（人社部发〔2025〕24号），部署扩大职业伤害保障试点工作。省有关部门根据国家部署，2025年7月1日起，在已先行试点7个平台企业的基础上新增4个平台企业开展职业伤害保障试点；2026年将出行、即时配送和同城货运三个行业的平台企业总体纳入试点范围；2027年探索将职业伤害风险较大、劳动管理强度较高的其他行业平台企业纳入试点范围。为更好衔接国家扩大试点政策，现提出如下工作要求，请与我省实施方案（见附件）一并抓好贯彻落实。

一、加强组织领导。各地有关部门要高度重视，按照全省统一部署做好扩大试点工作，确保试点平稳运行。省人力资源社会保障厅、省财政厅、省税务局、江苏金融监管局负责全省职业伤害保障试点工作的组织实施，其他部门依据工作职责，共同做好相关工作。

二、抓好政策落实。各地要严格落实国家政策和我省实施方案有关规定，规范职业伤害确认、劳动能力鉴定、待遇核定发放等行为，研究职业伤害保障“一件事”办理方案，优化服务流程，从机制上提升服务效率和服务体验。开展常态化制度运行分析，为新就业形态人员事故预防、就业服务、社会保障等提供精准数据支撑。

三、强化监督管理。各地要强化职业伤害保障业务经办全流程风险防控，严格落实各项制度，加强待遇支出管理。强化信息平台岗位权限管理，完善数据共享和协作机制，加强数据比对校验，提升数据质量。开展事故伤害数据分析，推进平台企业切实落实职业伤害预防主体责任，减少职业伤害事故，依法保障新就业形态人员合法权益。

四、做好扩围准备。各地要根据国家试点部署，按照新增企业、拓宽行业的节点要求，分步骤、渐进式推进职业伤害保障试点扩围工作，调研摸排本地区符合条件的平台企业，研究论证纳入试点范围的可行性，做好将试点行业其他平台企业以及其他行业平台企业纳入职业伤害保障试点的准备工作。

案例精选

新就业形态企业与劳动者之间用工关系的判定思路

文 / 浙江天册（宁波）律师事务所 林成杰 李信含

【案情概要】

2024年4月15日，江西某科技有限公司将王某安排到上海某科技有限公司，上海某科技有限公司立即让王某到上海某科技有限公司宁波市分公司从事宁波市区内共享单车运营维修工作。2024年10月4日上午7时30分，王某骑电瓶车在宁波市区内做共享单车运营维修工作，经过福明路与百丈路交叉口时，王某的脚被路边石桩碰伤。当天到宁波市第六医院诊疗，经诊断：右足第2跖骨骨折，距骨穹窿外侧缘骨折。为申请认定工伤，王某申请劳动仲裁，要求确认与江西某科技有限公司自2024年4月15日至2025年9月15日存在劳动关系。

【裁审概况】

江西某科技有限公司抗辩：王某与江西某科技有限公司于2024年3月29日签订《合作协议》，明确表示不存在任何形式的雇佣关系或者劳动关系，且江西某科技有限公司不对王某具有任何形式的管理行为，因此2024年4月15日至2025年9月15日期间，王某与江西某科技有限公司不存在劳动关系。

仲裁委员会查明：2024年3月29日，王某与江西某科技有限公

司签订《合作协议》及附件，附件内容主要是针对共享单车运营维护人员违规违纪行为的约束条款以及分级惩处措施。《合作协议》签署后，王某开始从事共享单车的运营维护工作。工作期间，王某须每日上午7时前通过“BOS运维”APP打卡，并在8小时内完成该APP发布的30单任务，即可获得150元/天的薪酬；超出8小时的工作将按照计件方式计算薪酬。王某提交的“BOS运维”APP工作记录截图显示，2025年8月期间，其考勤及工作时长情况如下：11日、27日、28日三天仅进行计件工作，其余28天中，多数日期按要求完成每日8小时固定工作后，额外进行计件工作，另有2天仅工作4小时；2025年9月期间，其考勤及工作时长情况如下：2日、6日、14日、17日、23日、29日六天仅进行计件工作，其余24天均按要求完成每日8小时固定工作后，额外进行计件工作。

江西某科技有限公司与上海某科技有限公司签订《业务外包服务合同》，约定服务期限自2023年7月1日至2024年6月30日。合同第二条第3项明确“乙方（江西某科技有限公司）应按照本合同的约定及甲方对外包业务的要求进行日常管理，并且自行处理与员工劳动、人事相关的事宜，包括考勤制度的建立、员工离职和违纪处理等”；第三条第1项约定“乙方根据甲方的需求现场派驻一定数量的外包服务人员，提供本合同第二条所约定的外包服务”；第五条第1款约定“甲方在合同有效期内根据乙方每月所服务的业务总量与乙方结算费用”，第3款约定“乙方每14自然日根据双方约定的结算方式出具《服务费用结算表》，经甲方确认无误后于每月发薪日前将费用汇

入乙方账户”。2025年1月1日双方签订《补充协议》，约定除《补充协议》条款外，原协议《业务外包服务合同》其他条款保持不变，自2025年1月1日起执行。

江西某科技有限公司称，其承接上海某科技有限公司外包的共享单车的运营维修工作外包后，与个人建立合作关系并签订《合作协议》，个人注册“BOS 运维”APP后即可开展维修工作。维修任务分派、人员招用、费用计算等环节均由上海某科技有限公司负责，江西某科技有限公司不干涉，仅负责每周根据该公司提供的统计单核对王某工作量，并在收到该公司支付的服务费后，向王某发放相应费用。

2024年10月4日上午7时30分许，王某在从事维修工作途中，经过福明路与百丈路交叉口时脚被路边石桩碰伤，当日9时左右前往宁波市第六医院就诊，诊断结果为右足第2跖骨骨折、距骨穹窿外侧缘骨折。

仲裁结果：仲裁委员会裁决确认申请人王某与被申请人江西某科技有限公司于2024年4月15日至2025年9月15日期间存在劳动关系。

【仲裁员法律分析】

本案的争议焦点为2024年4月15日至2025年9月15日期间，王某与江西某科技有限公司是否存在劳动关系。

根据《关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发〔2005〕12号）第一条规定，认定劳动关系应满足以下条件：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。

首先，双方主体资格符合法律规定。本案中，申请人王某未超过法定退休年龄，具备劳动者主体资格，被申请人江西某科技有限公司系依法注册成立的有限责任公司，具有独立法人资格，符合用人单位主体资格，故双方均满足劳动关系建立的主体要件。

其次，王某与江西某科技有限公司之间符合劳动关系中管理与被管理的人身从属性及经济从属性特征。一方面，《合作协议》附件明确约定了针对运营维护人员的违规违纪惩处措施，体现了江西某科技有限公司对王某的管理，王某需按要求每日上午7时前通过“BOS运维”APP上线打卡，并在规定时间内完成固定任务量，该考勤要求和工作量化标准，表明王某的工作过程受明确的规章制度约束，符合劳动关系中管理与被管理的人身从属性特征。另一方面，从劳动报酬来看，王某完成每日固定任务可获得150元/天的固定薪酬，超出部分按计件计算工资，报酬标准明确且稳定支付；江西某科技有限公司向王某发放相应费用，实际履行了薪酬支付义务，符合劳动关系的财产从属性特征。虽然江西某科技有限公司主张双方系“合作关系”，但合作关系的核心是平等主体间的自主经营、互利共赢，而本案中申请人必须遵守被申请人的考勤制度、任务要求及奖惩规则，缺乏合作关系应有的自主性，其主张不符合客观事实。

最后，王某提供的劳动属于江西某科技有限公司业务组成部分。江西某科技有限公司通过与上海某科技有限公司签订《业务外包服务合同》，承接了共享单车运营维修业务，该业务属于江西某科技有限公司业务组成部分。而王某所从事的共享单车运营维修工作，直接对应被申请人承接的外包业务，显然属于江西某科技有限公司业务的组成部分。

【本案法律意义】

在新业态中，企业通常是以多主体方式出现，比如平台公司、业务承包公司、工资支付公司、社保缴纳公司，承包公司之间还会进一步转包和分包，完全有别于传统劳动关系中单一主体的情况，这使得在审理劳动仲裁案件过程中对认定用工关系存在较大困难。

实践中，不少新业态企业基于其与新业态劳动者签订的承揽、合作协议，主张相关劳动者属于自由职业者，自主开展经营活动，双方不存在劳动关系。在郎溪某服务外包有限公司诉徐某申确认劳动关系纠纷案（最高人民法院指导性案例 237 号）中，该案例就明确，平台企业或者平台用工合作企业与劳动者订立承揽、合作协议，劳动者主张与该企业存在劳动关系的，应当根据双方实际履行权利义务内容反映的用工事实判断法律关系属性，而非仅依据双方所签订的合同简单作出法律关系性质的判断。（参见最高人民法院：《最高人民法院发布第 42 批指导性案例》，《人民法院报》2024 年第 12 期）

而用人单位是否存在支配性劳动管理，应当是用工法律关系属性

判断的核心标准，不能因数字时代劳动形态的变化而滥用“非典型劳动关系”或者“劳动关系特殊情形”。

笔者认为，在劳动仲裁案件审理过程中，无论哪一种新业态，“支配性劳动管理”的证据要求就是从业者在劳动过程的完成期间内不能自主决定是否工作、何时工作、何地工作，高度接受管理方的指挥命令给付劳务。只要符合这些核心特征的，即便双方之间订立所谓的合作协议或者劳务协议，劳动者和用人单位之间的本质用工关系仍然是劳动关系。

【法规链接】

《关于确立劳动关系有关事项的通知》

一、用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同，但同时具备下列情形的，劳动关系成立。

(一)用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；

(二)用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动；

(三)劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。

《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。

第三方灵活用工模式下事实劳动关系认定实务案例

文 / 上海蓝白（宁波）律师事务所 周辰土、叶姗姗

【案情概要】

2024年10月11日，Q某通过BOSS直聘上发布的信息，进入W公司提供门岗服务，工作地点为由W公司进行管理的某小区，日常服务费通过平台接单结算，为每单200元，双方之间未签订书面劳动合同、未缴纳社会保险，Q某也不接受W公司的考勤要求。

在提供服务期间，W公司与第三方平台签订的《灵活用工服务协议》，约定将园区管理服务外包给这些公司，由这些公司指派人员提供服务。Q某与这些第三方平台公司签订《自由职业者服务协议》，约定Q某承揽平台上的服务，并由这些公司结算服务费，Q某与接受服务的公司均不成立劳动关系。

2025年4月9日，Q某上班途中发生非本人主要责任交通事故，W公司未为其申报工伤。Q某遂提起劳动仲裁，主张双方存在事实劳动关系，并要求W公司支付未签劳动合同二倍工资差额。

【裁审概况】

（一）申请人主张

确认2024年10月11日至2025年5月30日与W公司存在事实劳动关系，并支付未签订书面劳动合同二倍工资差额24440元；公司未申报工伤，侵害劳动者权益。

（二）被申请人抗辩

双方不存在劳动关系，Q某系第三方灵活用工，自主承揽、自主决定工作内容，无人身与经济从属性；

公司已与第三方签订外包协议，工资由第三方发放，管理亦由第三方负责；Q某已签订《自由职业者服务协议》，即使其工作性质符合确立劳动关系的要件，也应向签约平台主张权利，与W公司无关，无需支付二倍工资。

仲裁裁判观点及结果：

W公司相关园区管理服务已委托第三方灵活用工平台，Q某签订自由职业者协议，与平台形成服务关系，其主张与W公司存在劳动关系与书面协议内容相悖；

Q某未能充分举证由W公司直接招用、直接管理、直接发放劳动报酬，未完成事实劳动关系的举证责任；双方不成立劳动关系，未签书面劳动合同二倍工资差额请求缺乏法律基础。最终裁决：驳回Q某全部仲裁请求。

【代理律师评析】

一、法律分析：

（一）劳动关系认定核心标准

依据劳社部发〔2005〕12号文，劳动关系成立需同时满足：

1. 主体适格；
2. 劳动者受单位规章制度约束、接受劳动管理、从事有报酬劳动；
3. 劳动系单位业务组成部分。

本案中，Q某虽在固定地点提供服务、时间也固定，但书面协议系其与第三方签订、服务费也由第三方进行结算，并未直接接受W公司管理，仲裁据此认定不构成事实劳动关系。

（二）灵活用工协议的法律效力

双方签订自由职业者/灵活用工协议，是认定法律关系的重要依据。在无充分相反证据证明“名为灵活用工、实为劳动用工”的情况下，仲裁优先尊重书面约定，不轻易突破合同相对性认定劳动关系。

（三）举证责任分配

《劳动争议调解仲裁法》第六条规定“谁主张、谁举证”。Q某主张事实劳动关系，应举证证明；但目前因其证据链不足，承担举证不能后果。

（四）第三方代发与外包的边界

企业通过第三方代发工资、签订外包协议，可降低用工关联度，但并非绝对免责。若存在直接管理、固定排班、专属用工、长期稳定等情形，仍可能被认定为事实劳动关系。

二、实操建议

（一）对劳动者

1. 入职时明确用工主体，了解工作模式，拒绝随意签订灵活用工/承揽/合作协议，保障自身合法权益；
2. 保存招聘记录、工牌、考勤、排班表、工作群记录、工资发放主体等关键证据；
3. 发现工资由第三方代发、未签劳动合同、未缴社保，及时书面

提出异议并留存凭证；

(二) 对用人单位

1. 确需外包/灵活用工的,应当与第三方公司签订完整书面协议,对外包岗位信息、费用、工伤待遇等责任承担进行详细约定,明确第三方权责,避免管理混同;

2. 不直接对灵活用工人员进行考勤、排班、奖惩,明确告知用工模式,避免因为直接管理而发生被认定为劳动关系的风险;

3. 工资、费用应通过第三方结算;

【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 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。

《中华人民共和国劳动合同法》

第十条 建立劳动关系,应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系,未同时订立书面劳动合同的,应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的,劳动关系自用工之日起建立。

第八十二条 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。用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。

《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。

月工资中已包含加班工资的认定标准

文 / 浙江和义观达律师事务所 唐路阳

【案情概要】

李某于 2018 年 6 月进入 W 公司从事仓管员工作，双方签订了劳动合同，约定月工资 2490 元。李某的工资结构为基本工资 4500 元+品质考核 600 元+全勤奖 200 元，每周做六休一，周日休息。每月工资发放前，W 公司将考勤天数及加班时长发送给李某核对，李某每月可以通过钉钉查询本人工资单。2025 年 12 月，因 W 公司搬迁事宜，李某与 W 公司发生劳动纠纷，李某提出劳动仲裁，仲裁请求之一是主张 W 公司补发加班工资 90000 元。

【裁审概况】

李某主张：其在职期间存在超时工作的情况，每周单休，W 公司的工资条中清晰地显示，工资结构中“加班费”一栏始终为 0，因此 W 公司从没有支付过加班工资。W 公司长期、大量占用李某的休息时间工作，根据《劳动法》及相关规定应当支付加班工资。

A 公司主张：劳动者主张加班工资的，应当就加班事实承担举证责任。李某实行单休制，每月可以通过钉钉查询本人工资，从未对工资组成、数额提出过异议，经折算李某正常工作时间工资不低于最低工资标准（ $4500 \text{ 元} \div [21.75 \text{ 天} + 4 \text{ 天/月} \times 200\%] \times 21.75 = 3289.91 \text{ 元} > \text{最低工资标准 } 2490 \text{ 元}$ ），应认定 W 公司发放给李某的工资中已包含约定工作时间内的标准工资和固定单休的休息日加班工资，李某主张加班工资于法无据。

仲裁裁判观点及结果：首先，李某提供的《考勤核对表》记录了工作日加班、休息日加班及本月加班时间汇总的时长，根据庭审查明，李某、W公司每月核对出勤记录、李某通过钉钉查询本人工资，李某每周做六休一，《考勤核对表》中工作日加班是指周一至周六的延时加班，休息加班是周日加班。本案没有证据证明李某在职期间对工资提出过任何异议。其次，李某的基本工资为4500元，其劳动合同约定的月工资为2490元，W公司称李某实行单体制所以基本工资才有4500元，该工资已包含加班工资。即便按照李某所主张的休息日（周六、周日）平均加班31.6小时进行测算加班工资，加上合同约定工资2490元/月，李某的基本工资4500元，月平均工资约5000元，也足够完全覆盖李某所主张的加班时长的加班工资。仲裁委结合李某的劳动合同及实际执行单体制且每月核对考勤加班及工资收入的情况，对W公司的辩称予以采信，李某的工资已包含休息日上班的费用，李某主张加班工资缺乏依据，驳回了李某加班工资的请求。

【代理律师评析】

一、争议焦点：

月工资中是否已包括加班工资。

二、法律分析：

《宁波市中级人民法院关于审理劳动争议案件若干疑难问题的解答（三）》“十八、双方当事人明确约定了月工资及上班天数，如约定的上班天数超过法定出勤天数（如26天/月或10小时/天）的，能否认定双方所约定的月工资中已包含了约定出勤天数的工资及加

班工资？答：应当认定已包含了加班工资。但折算后的月基本工资低于最低工资标准的，则认定双方约定工资标准中不包含加班工资。但需注意审查约定的加班时间是否已超出法定最高加班时数，即每天延长工作时间不超过3小时、每月延长工作时间不超过36小时。”

本案中，虽然双方没有书面约定月工作天数，但实际履行中李某一直执行单休制，W公司每月向李某发送《考勤核对表》，该表中工作日加班是指周一至周六的延时加班，休息加班是周日加班，而且李某每月可以通过钉钉查询本人工资，李某从未提出过异议。因此，可以认定李某周一至周六是需要正常出勤工作的，而且W公司支付的月工资，经折算后的月基本工资不低于最低工资标准，应认定W公司支付的工资中已包含加班工资。

三、实操建议

作为用人单位，在员工入职之初，应当明确告知劳动者工作时间要求、劳动报酬，并在劳动合同或其他书面协议中进行约定，以免就加班工资等劳动报酬的计算发生争议。如果是已入职员工，但无书面约定工作时间、劳动报酬的，可在实际履行中与劳动者核对考勤（尤其是属于公司认定的加班）、发放工资单，或者补签书面约定，减少工资计算的争议。

作为劳动者，如个人权益遭受侵害，如加班工资等劳动报酬未发放，应当及时固定用人单位安排加班的证据，维护自身合法权益。

最后，发生劳动纠纷并不可怕，作为劳动者依法维护自身权益，是正当合法的；作为用人单位，在纠纷中发现自身管理中存在的疏忽

或漏洞，可以及时优化改善。劳动纠纷，不应成为一种压力或负担，正确对待，反而可以使劳资环境不断优化，向好发展。

【法规链接】

《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。

《宁波市中级人民法院关于审理劳动争议案件若干疑难问题的解答（三）》

十八、 双方当事人明确约定了月工资及上班天数，如约定的上班天数超过法定出勤天数（如 26 天/月或 10 小时/天）的，能否认定双方所约定的月工资中已包含了约定出勤天数的工资及加班工资？

答：应当认定已包含了加班工资。但折算后的月基本工资低于最低工资标准的，则认定双方约定工资标准中不包含加班工资。但需注意审查约定的加班时间是否已超出法定最高加班时数，即每天延长工作时间不超过 3 小时、每月延长工作时间不超过 36 小时。

企业反舞弊案例评析

——以员工收取红包解雇劳动争议为例

文 / 北京大成（宁波）律师事务所 张姣云

【案情概要】

孔某自 2015 年 2 月 27 日起在科技公司工作, 工作岗位为物流专员, 处理安排产品发货顺序并将此上报审批等发货事宜。公司手册明确规定“滥用职权, 假公济私, 玩忽职守, 刁难客户, 或者以任何方式直接或间接索贿、行贿或受贿的均构成严重违纪”。公司发现孔某自 2021 年开始多次收取公司销售人员的微信红包, 为销售人员提供发货便利, 现有证据显示其收到的红包金额共计 600 余元。2023 年 11 月 9 日科技公司以孔某在工作中收取其他人员的红包, 构成严重违纪为由, 与其解除劳动关系。孔某对此解除决定不认可, 诉至劳动仲裁, 主张违法解除赔偿金。

【庭审概况】

孔某主张: 其行为情节轻微, 不构成严重违纪, 公司系违法解除, 要求公司支付违法解除赔偿金。

公司主张: 孔某存在严重违纪情形, 公司系单方合法解除劳动关系。本案件经仲裁、一审及二审, 均认定公司合法解除, 驳回了孔某的赔偿金请求。

【代理律师评析】

一、案件代理过程分享

本案的争议焦点在于孔某的行为是否构成严重违纪。本律师从公司的解除依据、解除事实和解除流程三个方面进行举证。就公司的解除依据，本律师协助公司提供了《员工手册》，并附上了《员工手册》的民主流程证据和孔某的签收证明，证明公司据以解除的《员工手册》经民主流程制定并向员工进行了公示，孔某对此内容明确知悉；就解除事实方面，本律师提供了几位涉案销售人员的微信聊天记录并申请证人出庭作证，能够证明公司发货吃紧，但在销售人员给孔某红包后，孔某即可安排发货的事实，用于证明孔某确实存在滥用职权，谋取私利。在解除流程上，提供了公司解除通知送达证明及工会告知证明，以佐证公司的解除程序符合法律规定。

此外，在案件审理中，对方律师的核心抗辩观点是员工收取红包的行为，因金额较少且未给公司造成任何损失，不应构成严重违纪。对此，本律师通过多名证人陈述，侧重呈现了给付红包的背景，能够反映孔某的此类行为已持续几年且影响范围很广，公司的销售团队及外部客户都有耳闻，严重挑战了整个企业的管理文化，对公司的无形损害及潜在危害是巨大的，为法官在违纪严重性判断上提供了裁量依据。同时，本律师又从员工的基本职业道德及整个社会的廉洁文明要求角度，进一步论述和反驳，认为此类行为本身就是一种严重的腐败行为，其不符合社会主义核心价值观，此类行为不应以是否有实际损失或涉及金额大小作为定性前提。

二、实操建议

对于用人单位依据《劳动合同法》第39条单方解除劳动合同的案件，用人单位应从解除依据合法有效、解除事实明确清晰及解除流程完整这三个方面进行充分举证。任一方面的举证不能，均可能导致公司的解除行为被认定为违法。

在处理用人单位各类廉政反腐案件时，受贿或损失金额固然是判断违纪行为严重性的重要尺度，但对企业管理的无形损害和潜在威胁，也是法院考量严重违纪的一个重要尺度；再者，员工基本职业道德、正确社会价值观更是劳资关系处理的基石，将“情理法”适度结合，在用人单位正常处理员工纠纷中也具有同样重要的作用和意义。

【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。

劳动合同解除案例评析

——论客观情况发生重大变化的情形

文/北京康达（宁波）律师事务所 肖向军

【案情概要】

2022年5月1日，肖某入职A公司，岗位为招标业务经理，合同期限从2022年5月1日至2027年4月30日，工作区域为云南，后调入上海工作。2025年12月17日，A公司向肖某出具《解除劳动合同告知书》，以“客观情况重大变化，致使原劳动合同无法履行”为由，单方决定于2025年12月31日解除双方的劳动关系。

肖某为此申请劳动仲裁，主张A公司违法解除赔偿金。

【裁审概况】

肖某主张：A公司所述与事实不符，自己作为招标业务经理，同时负责云南、浙江、上海的业务，即使上海的业务没有中标，还有其他地区、省份的业务。企业投标不是一定能够中标，这是签订劳动合同时就可预见的，故不属于相比劳动合同订立时发生了变化。A公司所谓的未中标，其实是属于其自身经营决策的风险范畴，并非法律意义上的“客观情况发生重大变化”。

A公司主张：肖某入职以后存在无故旷工、配合度较差、不认真履职等情况，导致公司在云南项目被客户约谈整改，对公司的业务开展造成重大不良影响。后将肖某调岗至上海项目团队，配合上海项目团队进行归档和项目对接等简单的工作。但A公司与上海某集团公司的合同期限于2025年12月31日已经终止，A公司在2026-2027年度招标采购项目中没有中标，因此肖某所在的岗位已经取消，《劳动合同法》第四十条规定：“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：（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。”根据上述规定，由于肖某负责的项目未能成功续期，其岗位已经消失，且肖某常居云南，也没有其他岗位安排，因此公司根据上述法律规定单方解除劳动合同合法。

仲裁裁判观点及结果：

首先，是否存在订立劳动合同时所依据的客观情况发生重大变化。双方订立劳动合同时A公司并非是因上海某集团公司与肖某建立劳动关系，肖某经A公司安排先进入云南某公司项目，后调整至上海某集团公司项目，可见订立合同并非是依据A公司中标上海某集团公司项目的用工需要，故尚不够成订立时所依据的客观环境发生重大变化。其次，劳动合同是否存在无法履行的情形。双方在劳动合同中约定的工作岗位为招标业务经理，A公司系招标公司，其公司业务运营不应系靠某单一项目维系。肖某根据公司安排曾在云南、上海等项目中从事招标业务经理岗位，A公司仅因未中标而丧失上海某集团公司项目，而非取消了招标业务的经营范围，故不能因A公司某一项目业务灭失从而认定为无法履行劳动合同，即不属于无法履行的情形，A公司应当安排肖某至其他项目从事招标业务工作。最后，双方即便存在无法履行的情况，A公司亦未按照法律规定履行与劳动者就变更劳动合同内容的协商义务，故在程序上构成违法。综合上述事实认定A公司解除行为违法，应当按规定向肖某支付违法解除赔偿金。

【代理律师评析】

一、争议焦点：

1、本案是否符合客观情况发生重大变化？

2、如果存在无法履行，A公司的解除程序是否合法？

二、法律分析：

关于焦点1，

《中华人民共和国劳动合同法》第四十条第三项所规定的，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，其中“发生变化”是指客观情况相比于劳动合同签订时比较发生了变化，该变化是劳动合同签订时所无法预见的。劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第二十六条第四款：“本条中的“客观情况”指：发生不可抗力或出现致使劳动合同全部或部分条款无法履行的其他情况，如企业迁移、被兼并、企业资产转移等，并且排除本法第二十六条所列的客观情况。”本案中，招投标能否中标，本身就存在不确定性，在劳动合同签订时就能够预见到，不属于相比劳动合同订立时发生了变化，故不符合客观情况发生重大变化导致劳动合同无法履行。

关于焦点2，《中华人民共和国劳动合同法》第四十条规定：

“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：……（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。”这里规定用人单位需要与劳动者进行协商，未能就变更劳动合同内容达成协议，也就是需要有“协商”这个过程。其次，需要提前三十日通知或支付代通知金，否则，就属于程序违法。

三、实操建议

作为用人单位，依据《中华人民共和国劳动合同法》第四十条第三项规定解除劳动合同时，需要确实存在客观情况发生重大变化的情形，该情形是当事人签订劳动合同时无法预见、不能克服、无法避免，

且不可归责于劳动合同当事人任何一方的情形，如企业迁移、被兼并、企业资产转移等，并非企业的内部结构调整、日常管理需要等；其次，用人单位与劳动者的协商程序不可或缺，并应当支付经济补偿金。

作为劳动者，多搜集证据证明单位仍在正常经营，该业务仍在开展，该岗位并未撤销，且单位是否经过法定程序，是否和劳动者协商，以及是否提前三十天通知或是支付代通知金等。

【法规链接】

《中华人民共和国劳动合同法》

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。

劳动者简历造假引起的劳动合同解除问题

文 / 浙江六和（宁波）律师事务所 李桢

【案情概要】

杨某于 2023 年 8 月 4 日入职 A 公司，从事 Java 工程师岗位，并与 A 公司的关联企业签订劳动合同，约定合同期限自 2023 年 8 月 4 日起至 2026 年 8 月 31 日止。后 A 公司以杨某简历信息造假为由，于 2024 年 8 月 16 日向其发送了《解除劳动合同通知书》，载明杨某最后结算工资时间截至 2024 年 9 月 9 日 18:30，其中 2024 年 8 月 19 日到 2024 年 8 月 30 日为调休，2024 年 9 月 2 日到 2024 年 9 月 5 日为年休假，另外公司将延长工资核算至 2024 年 9 月 9 日。杨某在 A 公司的考勤页面显示，截至 2024 年 8 月 16 日，其剩余 75.5 小时未调休（加班时长自动计入调休余额），剩余 7 天年休假未休。

后因就违法解除劳动合同、未休年休假工资等问题存在争议，杨某向劳动人事争议仲裁委员会提请仲裁，要求 A 公司：1. 补足 2024 年 6 月、7 月绩效工资差额 6300 元；2. 支付违法解除劳动关系赔偿金 58263 元；3. 支付 2024 年工作日加班加点工资 12640 元；4. 支付 2024 年未休年休假 7 天的工资 12501 元。仲裁委于 2024 年 10 月 31 日作出裁决：1. A 公司支付杨某 2024 年 6 月绩效工资差额 2100 元；2. 驳回杨某其他仲裁请求。杨某不服裁决，诉至法院，请求 A 公司向其支付 2024 年加班工资 12640 元、未休年休假工资 12501 元、绩效工资 2100 元、违法解除劳动合同赔偿金 58263 元并承担本案诉讼费用。

【裁审概况】

杨某主张：1. A 公司《解除劳动关系通知书》中安排的调休事项违法，双方劳动关系自其收到该通知书当日解除，应当于当日结清工资并按照法律法规规定向其支付加班费、未休年休假工资报酬；2. A 公司以简历造假为由解除劳动合同属于违法解除，首先，行使解除权的行为已经超过时效，其次，其已通过试用期考核并转为正式员工，任职期间业绩考核均合格，无重大过错，符合 A 公司岗位职责要求；最后，关于社保记录中其 2021 年 1 月至 3 月社会保险由 B 公司缴纳，2021 年 4 月至 2022 年 4 月的社会保险由 C 公司缴纳，系 2021 年 4 月劳动合同换签，任职公司由 B 公司变更为 C 公司，合同主体变更系因组织调整，“简历造假”并无实质依据。因此，A 公司应向其支付 2024 年加班工资 12640 元、未休年休假工资 12501 元、绩效工资 2100 元及违法解除劳动合同赔偿金 58263 元。

A 公司主张：1. 劳动关系解除具有合法性。杨某填报的工作经历与其社保缴纳记录严重不符，存在系统性简历作假，严重违反诚信原则及公司规章制度，A 公司据此解除劳动合同合法有效；2. 加班工资、调休及年假工资不应支付。关于加班工资，杨某离职时系统载明的未调休加班是 75.5 小时，A 公司在解除劳动通知书中亦将 24 年 8 月 19 日至 30 日明确安排为调休期，该安排合法合理。关于年休假工资，杨某可享的年休假是 6 天，公司已经在通知书中安排，从 9 月 2 日到 5 日含 4 个工作日，工资结算周期延长到 9 月 9 日，再加两个工作日，

已实际保障了杨某离职前休满了当年度应休的6天年休假，无需再支付未休年休假工资。3. 关于绩效工资2100元，同意支付。

法院裁判观点及结果：杨某与A公司的劳动合同于2024年8月16日解除，故A公司应支付杨某未调休加班工资12634.53元，未休年休假工资10710.07元，抵扣多发工资后，A公司应支付杨某加班工资和未休年休假工资差额部分7845.41元。关于违法解除劳动合同赔偿金。法院认为，杨某未如实告知工作经历，违背了诚实信用原则，违反了公司规章制度，据此解除劳动合同，符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条之规定，系合法解除，无需支付赔偿金。关于绩效工资，双方对2024年6月绩效工资2100元均无异议，法院予以确认。

【代理律师评析】

一、争议焦点：

- 1、案涉劳动合同于何时解除？
- 2、A公司《解除劳动合同通知书》中的调休及年休假安排是否有效？其是否应支付杨某加班费及未休年休假工资报酬？
- 3、杨某简历中的工作经历与社保记录不一致，A公司是否有权单方解除劳动合同？
- 4、劳动合同解除权是否已经超过时效？

二、法律分析：

关于焦点1，依据《中华人民共和国民法典》第五百六十五条“当

事人一方依法主张解除劳动合同的，应当通知对方。合同自通知到达对方时解除”之规定，A公司解除劳动合同的意思表达送达杨某，即产生解除劳动合同的法律效力，故案涉劳动合同的解除时间为2024年8月16日。A公司在通知中载明的工资结算至2024年9月9日、安排调休及年休假至2024年9月5日，仅系单方作出的后续清算安排，并非对劳动关系延续的合意，不影响解除通知的生效时间。

关于焦点2，劳动合同解除后，杨某与A公司的劳动关系终止，双方基于劳动关系产生的权利义务随之终结。A公司在劳动关系终止后单方安排杨某调休及休年休假的行为，实质上是对杨某未享受的假期权益进行折抵处理，杨某对此不予认可，不能直接产生折抵加班工资和未休年休假工资的效力。具体分析如下：首先，调休是用人单位对劳动者休息日加班的法定补偿方式，其适用前提是劳动关系存续，目的是在劳动者提供额外劳动后，通过补休平衡其休息权与用人单位用工需求。现双方劳动关系已于2024年8月16日终止，A公司无权再单方要求杨某接受调休。其次，年休假是劳动者在劳动关系存续期间享有的法定休息权利，A公司在劳动关系解除后未经杨某同意，单方在解除通知中安排年休假，既违反了“考虑职工本人意愿”的法定要求，也超出了劳动关系存续期间的权利行使范围，现杨某明确拒绝该安排，A公司的年休假安排无效。因此，A公司应支付杨某加班费及未休年休假工资报酬。

关于焦点3，劳动者的工作经历是用人单位评估其专业能力、职业素养及岗位匹配度的重要依据，属于与劳动合同订立直接相关的重

要基本情况。根据《中华人民共和国劳动合同法》第三条、第八条之规定，劳动者在订立劳动合同过程中应遵循诚实信用原则，负有如实说明的义务。杨某填写的“三段式”稳定工作经历，与其社保记录显示的复杂多元的就业状态存在本质差异，该差异已远超常理可解释的“记忆偏差”范畴，构成对自身就业历史的选择性陈述与美化，足以影响A公司的录用判断。A公司《员工手册》明确规定“提供假信息及工作经历者”公司有权解除劳动合同。该规定内容不违反法律强制性规定，且杨某提供不实工作经历的行为，已构成对规章制度的严重违反。A公司在查实上述不实情形后，据此作出的解除决定，事实依据充分，制度依据明确。

关于焦点4，杨某认为A公司在其入职时已获知社保记录却长期未提异议，劳动合同解除权已过时效的主张不能成立。工作经历的真实性审查有别于一般的信息核对，用人单位在录用后经进一步管理或核查才发现虚假情况，其作出解除劳动合同决定未超出合理期限。

三、实操建议

站在劳动者立场，在订立劳动合同过程中，应恪守诚实信用原则，如实提供工作经历等相关信息，避免因隐瞒或虚报导致用人单位行使合法解除权。

站在用人单位立场，应及时保障劳动者的调休以及法定带薪年假权利，防止劳动者离职后产生加班费及未休年假工资报酬的支付义务。解除劳动合同后，如劳动者尚有未使用的调休及未休年假，用人单位应主动与劳动者协商相应补偿事宜，不得单方决定补偿方式

或作出不合理安排。

【法规链接】

《中华人民共和国民法典》

第五百六十五条 当事人一方依法主张解除合同的，应当通知对方。合同自通知到达对方时解除；通知载明债务人在一定期限内不履行债务则合同自动解除，债务人在该期限内未履行债务的，合同自通知载明的期限届满时解除。对方对解除合同有异议的，任何一方当事人均可以请求人民法院或者仲裁机构确认解除行为的效力。

当事人一方未通知对方，直接以提起诉讼或者申请仲裁的方式依法主张解除合同，人民法院或者仲裁机构确认该主张的，合同自起诉状副本或者仲裁申请书副本送达对方时解除。

《中华人民共和国劳动合同法》

第三条 订立劳动合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。

依法订立的劳动合同具有约束力，用人单位与劳动者应当履行劳动合同约定的义务。

第八条 用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及劳动者要求了解的其他情况；用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。

第三十条 用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动

者及时足额支付劳动报酬。

用人单位拖欠或者未足额支付劳动报酬的，劳动者可以依法向当地人民法院申请支付令，人民法院应当依法发出支付令。

第三十一条 用人单位应当严格执行劳动定额标准，不得强迫或者变相强迫劳动者加班。用人单位安排加班的，应当按照国家有关规定向劳动者支付加班费。

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。

《职工带薪年休假条例》

第三条 职工累计工作已满1年不满10年的，年休假5天；已满10年不满20年的，年休假10天；已满20年的，年休假15天。

国家法定休假日、休息日不计入年休假的假期。

女员工因试管婴儿助孕治疗频繁请假，用人单位如何进行合规管理？

文/北京大成（宁波）律师事务所 曹寅

【案情概要】

王某与 B 公司签订了为期五年的劳动合同，合同期限为 2024 年 3 月 4 日-2029 年 3 月 3 日，其中试用期为 6 个月，月工资 2 万元于每月 8 日支付，第一年度绩效目标为 100 万元/年，第二年开始每年绩效目标按 20%/年递增，年终绩效奖 6 万元，待年度绩效考核合格之后发放。

自 2024 年 8 月 10 日开始，王某因试管婴儿助孕治疗频繁请病假，每个月请假 5-6 次不等，每次请假 0.5-3 天不等。因病假过多，王某试用期考核不合格，但 B 公司未在试用期内完成考核并行使解除权。试用期内，B 公司按照合同约定月工资标准的 80%向王某发放工资。

经 2024 年终考核，王某未能完成第一年度 100 万/年的绩效目标，考核结果为不合格。2025 年 2 月，B 公司领导找王某谈话，协商调岗调薪或离职相关事项，但双方未能协商一致。随后，B 公司委托本所律师介入案件处理。

本所律师在全盘分析案件资料后，采取了下列措施：1. 向 B 公司宣贯了女职工生育权受法律保护，试管婴儿助孕治疗是女性实现生育权的重要途径，王某治疗期间也应享受法律所规定的特殊劳动保护；2. 纠正了 B 公司未足额发放试用期工资的瑕疵，建议 B 公司立即向王某补发未足额发放的工资差额；3. 排除了 B 公司以不能胜任工作为由调岗调薪及解除劳动合同的解决路径；4. 规范了 B 公司对王某病假及

医疗期进行合规管理的操作步骤。

2025年3月期间，王某继续照常请病假，B公司要求王某严格按照规章制度提供医生诊断证明、病假条等证明材料，对于手续完备的予以批准，不能提供相关证明的不予准假。2025年4月1-3日，王某到岗但未提供任何劳动。2025年4月7日，王某以“去外地就医”为由请事假3天，但未提供任何证明材料。之后，王某一直未到岗提供劳动，也未办理任何请假手续。

2025年4月10日，B公司正式书面通知王某限期到岗，提供就医及休假证明，补办请假手续，否则将按旷工处理。2025年4月18日，B公司二次通知王某限期到岗，补办请假手续并提供相关证明材料，否则按旷工处理。在B公司即将发出第三次限期到岗通知之际，王某委托律师与本所律师协商劳动合同解除相关事项。经过反复沟通协调，最终王某与B公司达成一致解除劳动合同协议，B公司支付王某相当于1.5个月工资的解除劳动合同经济补偿金，支付年终奖3万元，王某在2025年4月底前配合B公司完成工作交接及办理解除劳动合同相关手续等。

【律师评析】

一、在保护女员工生育权与企业自主管理权之间寻求平衡

本案并非单一的劳动争议诉讼，而是一个涵盖事前风险提示、事中合规操作、事后协商解决的全流程非诉与潜在争议处置案例。其核心在于平衡女职工生育权保护与用人单位正常经营管理权。律师代理

工作的重点不是等待争议发生后再应诉，而是主动引导用人单位将管理行为前置并规范于法律框架之内，从而避免违法解除等重大法律风险，并为可能发生的协商或诉讼积累有利证据。

（一）试管婴儿助孕治疗期间请假，应纳入对女职工生育权的特殊保护范畴。

虽然《中华人民共和国妇女权益保障法》第四十八条列举的保护情形为“结婚、怀孕、产假、哺乳”，未明确提及“辅助生殖治疗”，但试管婴儿助孕治疗属于女性实现生育权的重要途径，其相关病假应比照孕期等“三期”保护予以合理对待，多地裁判及实务均已明确女职工因生育、助孕治疗期间请假，属于正当、必要的劳动权利，用人单位不得据此解除劳动合同或作出不利处理。参考案例：刘某与中国建筑标准设计研究院有限公司劳动争议一审民事判决书【（2022）渝0108民初24122号】，法院认为：“生育权包括公民有自由而负责的决定是否生育、生育时间、生育数量、生育方式等生育决定权，以及保障自己的健康和保持生育能力的生育保障权和获得特定生活保障的生活保障权。因此，患不孕症的原告有获得咨询和治疗不孕症的权利。”本案中，本所律师首先向B公司宣导此原则，纠正了其可能因王某频繁请假而意图直接解除或降薪的错误倾向，为后续所有管理行为奠定了合法基础，避免了潜在的性别歧视或违法解除风险。

（二）试用期管理与绩效考核的合规管理，应注意程序与实体并重。

1. 试用期工资。B公司按劳动合同约定月工资标准的80%发放试用期工资，虽未低于法定下限。但双方签订的劳动合同并未对试用期工资作出约定，B公司低于约定月工资标准发放工资，存在未足额支付的瑕疵。B公司根据律师建议，在依法依规计算病假工资基础上补发工资差额，是消除双方争议，体现用人单位诚信履责的关键一步。

2. 试用期考核与解除。试用期考核不合格，用人单位欲依据《劳动合同法》相关规定解除劳动合同，必须能够提供证据证明劳动者不符合录用条件，并且要在试用期内完成考核并行使权利。B公司未在试用期内行使解除权，视为放弃了该项权利。这警示用人单位，试用期解除权必须及时、合规行使。

3. 绩效考核不合格的处理。王某因助孕治疗请假导致绩效目标未达成，经考核不合格，直接触发《劳动合同法》关于不能胜任工作的适用考量。本所律师指出此路径不可行，原因在于：第一，女职工在生育期间因生理特点，工作能力和效率可能受到一定影响，法律旨在通过特殊保护保障其生育权益和劳动权益，避免因生育期间的客观困难被用人单位随意辞退。王某绩效未达标与其试管婴儿治疗频繁请病假有直接关联，应受到法律特殊保护；第二，依据《劳动合同法》第四十二条，劳动者在医疗期内，用人单位不得依据第四十条解除劳动合同。因此，以“不能胜任工作”为由解除合同，在本案情形下法律风险极高。

（三）病假管理与旷工认定，程序正义及固定证据链是生命线。

病假管理是合规管理的重中之重。用人单位应建立并严格执行病

假申请与审核制度：（1）明确证明材料：要求劳动者提供符合规定的医疗机构出具的诊断证明、病假建议书、病历、缴费单据等；（2）履行审核义务：对于手续齐全、理由合理的病假，依法予以批准；对于证明材料不全或存在疑点的，有权要求补充，并可依据规章制度对未按要求请假的按旷工或事假处理；（3）固定管理证据：所有请假申请、审批记录、要求补充材料的通知、准假或不予准假的通知，均应通过可留存的方式（如OA系统、电子邮件、书面签收）进行，形成完整证据链。本案中，B公司在2025年3月后要求王某严格提供证明，正是规范管理的体现。

当正当的病假权利行使后期演变为请假手续不全、甚至未请假不到岗时，管理重点应从“能否批假”转向“如何合规认定及处理旷工”。用人单位有权依据依法制定的规章制度，要求劳动者履行请假手续。本案中，B公司对王某4月份出现的无证明请假及旷工行为，连续两次发出书面《限期到岗通知》，明确要求提供证明、补办手续，并告知否则将按旷工及严重违纪处理。这一过程至关重要，B公司的多次书面催告，正是履行管理职责、固定员工违纪事实、为未来可能依据《劳动合同法》严重违反规章制度解除劳动合同而积累关键证据的过程。

（四）协商一致解除，是风险可控的最优解决方案。

在员工长期不能正常提供劳动，公司管理成本高企，但直接单方解除又存在法律风险时，协商一致解除成为最优选。本案最终双方达成协议，支付1.5个月工资补偿及部分年终奖，其成功基础在于：前

期 B 公司已补发工资差额（展现诚意）、病假管理合规（手握潜在旷工证据）、谈判目标明确（了结所有争议）。这比企业经历漫长的争议解决程序，最后可能还要支付经济补偿金甚至是赔偿金的风险要小得多。

二、本案对于用人单位的参考意义

1. 从“事后救济”到“事前风控”的思维转变。本案体现了劳动法合规业务的核心价值在于帮助企业建立防火墙，而非仅仅在发生争议后救火。律师的工作贯穿于劳动关系存续的全过程。

2. “保护”与“管理”并非对立，而是可共存的合规体系。坚决保护女职工的合法生育权与医疗期权利，不等于用人单位束手无策。通过建立清晰的规章制度和操作流程，可以对滥用权利、虚假请假、无故旷工等行为进行有效规制。关键在于管理行为本身必须程序合法、证据扎实。

3. 证据意识是劳动用工管理的生命线。无论是试用期考核结果、工资支付凭证、病假审批记录，还是旷工催告通知，所有关键管理节点都必须留下书面证据。本案中，若无两次书面通知，B 公司后续若单方以旷工解除，将面临巨大的败诉风险。

4. 协商解除是化解复杂用工矛盾的艺术。在劳动争议解决中，协商一致解除往往是成本最低、效率最高、关系破坏最小的方式。律师的价值在于通过前期的合规工作为客户积累谈判优势，并设计出合法、合理、双方都能接受的“一揽子”解决方案。

【总结】

本案例表明，处理女员工因辅助生殖治疗引发的用工管理问题，关键在于“合规前置”与“动态管理”。律师的角色不仅是争议解决者，更是风险预防者和流程设计者。通过系统性的工作，包括：（1）强化客户合法用工意识；（2）纠正即存违法点；（3）建立并督导执行规范的病假管理制度；（4）审慎处理绩效与合同履行异常，并固定证据；（5）引导并促成协商解除，可以最大程度降低用人单位法律风险，以相对合理的成本化解潜在劳动争议，实现劳动关系的平稳终结。

【法规链接】

1. 《女职工劳动保护特别规定》第五条：用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资、予以辞退、与其解除劳动或者聘用合同。
2. 《中华人民共和国妇女权益保障法（2022 修订）》第四十八条：用人单位不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形，降低女职工的工资和福利待遇，限制女职工晋职、晋级、评聘专业技术职称和职务，辞退女职工，单方解除劳动（聘用）合同或者服务协议。女职工在怀孕以及依法享受产假期间，劳动（聘用）合同或者服务协议期满的，劳动（聘用）合同或者服务协议期限自动延续至产假结束。但是，用人单位依法解除、终止劳动（聘用）合同、服务协议，或者女职工依法要求解除、终止劳动（聘用）合同、服务协议的除外。用人单位在执行国家退休制度时，不得以性别为由歧视妇女。

3. 《中华人民共和国劳动合同法（2012 修正）》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。

4. 《中华人民共和国劳动合同法（2012 修正）》第四十二条：劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同：（一）从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的；（二）在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；（三）患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；（四）女职工在孕期、产期、哺乳期的；（五）在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；（六）法律、行政法规规定的其他情形。

5. 《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第十五条：劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资的 80%或者不得低于劳动合同约定工资的 80%，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

6. 《中华人民共和国劳动合同法（2012 修正）》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。

7. 《中华人民共和国劳动合同法（2012 修正）》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：……（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。

员工连续两年绩效为 B 和 C，公司解雇为何违法？

文 / 上海蓝白（宁波）律师事务所 周辰土、黄鲁芳、俞可佳、
叶姗姗、周婷婷

【案情概要】

李某于 2020 年 11 月入职 A 公司，担任物业管家一职，双方签订的劳动合同期限至 2029 年 3 月。劳动者月薪资由基本工资、岗位责任工资、值班费、餐补及绩效奖金构成。

2023 年，劳动者年度绩效考核结果为“B 需改进”。2024 年，A 公司对劳动者进行了共计 12 次的线上赋能培训。2025 年 2 月，A 公司告知劳动者其 2024 年年度绩效考核等级为“C 不合格”。

2025 年 3 月 31 日，A 公司依据总公司规章制度及《中华人民共和国劳动合同法》第四十条，以绩效不达标、不胜任工作为由，向劳动者邮寄《解除劳动合同通知书》，并随通知支付了经济补偿金及待通知金合计 3 万余元。劳动者于 2025 年 4 月 2 日收到该通知，认为 A 公司解除行为违法，向仲裁委员会申请恢复劳动关系。

【裁审概况】

李某主张：1、对考核结果不知情、不认可：2023 年度考核结果未有效告知，不认可该考核结果；2、解除程序违法：规章制度未经 A 公司民主程序制定，亦未向本人公示或得到本人认可，公司依此解除劳动合同不符合法律规定。同时，李某在仲裁庭审中多次明确表达继续履行的意愿，且愿意配合公司安排的其他岗位，认为 A 公司规模

较大，对物业管家需求并非唯一，存在继续履行的可能性。

A 公司主张：1、解除劳动合同合法合规、事实依据充分：李某 2023 年绩效考核结果为“B 需改进”，2024 年进行了 12 次线上赋能培训，已履行“不胜任-培训一再考核”程序，但年度考核仍为“C 不合格”，李某明显不具备岗位所需工作能力，A 公司依据《劳动合同法》第四十条和规章制度（已经过 A 公司职代会决议）“连续绩效差的人员（连续 2 年绩效为 B-、C 的员工）视为不胜任岗位工作，按解除劳动合同的方式处理”，单方解除劳动合同，并支付经济补偿金和待通知金；2、双方不存在恢复劳动关系的条件和基础：（1）李某岗位已被他人接替；（2）根据李某庭审说明，其明显与上级、同事、客户存在矛盾和冲突，双方的信任基础丧失，继续履行会导致情感和信任进一步损害、矛盾进一步激化，影响公司整体氛围和运营。

仲裁裁判观点及结果：

A 公司未提供充分证据证明 2023 年度考核结果已有效告知劳动者；总公司规章制度未经 A 公司民主程序制定并向劳动者公示；即使绩效不达标，亦应先安排调岗或培训，而非直接解除。据此，仲裁委裁决双方劳动合同继续履行。

【代理律师评析】

以往司法实践中，各地法院对于“不能继续履行”的认定标准存在显著差异，同案不同判现象严重。最高人民法院于 2025 年 7 月 31 日发布了《关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（二）》（法

释〔2025〕12号），其中涉及“继续履行”的条款主要为第十六条、第十七条和第十八条，对用人单位在劳动争议中主张“继续履行劳动合同”的情形和法律后果作出了明确规定，用人单位主张无法继续履行的难度加大，劳动者要求继续履行被支持的概率相应提高。

一、本案存在违法解除劳动合同的三大争议焦点

本案仲裁裁决认定A公司解除行为违法的关键，在于A公司未能完成法定解除程序中的证明责任。具体而言，焦点集中在三个方面：

（一）考核结果的有效告知义务：考核结果不仅需客观真实，更需劳动者知情确认或公司有确凿送达记录，否则“首次不胜任”的认定缺乏程序基础。A公司称在OA系统及部门邮件中均有展示，但李某称平常无需登录系统或邮箱，也没有人通知查看，故仲裁认为A公司未能提供充分证据证明2023年度“B需改进”的考核结果已有效送达李某。

（二）规章制度的民主程序与公示效力：A公司引用的总公司规章制度，虽经职代会决议，但未向李某本人公示或由其签字确认，是否能作为解除合同的依据存在效力争议。

（三）“培训-再考核”的实质有效性：虽然A公司安排了12次线上培训，但仍然暗含如下问题：

1、培训内容是否针对李某工作能力提升？

法律要求的“培训”是具有针对性的能力提升措施。司法实践中，用人单位若仅提供通用类线上课程，而未与劳动者具体不符合要求的工作能力相挂钩，裁审机构往往认定该培训不属于因不胜任工作而进

行培训。

具体到本案，如果是“物业管家岗位通用技能”“服务礼仪标准”“收费系统操作”等与李某2023年“B需改进”所指短板无直接关联的课程，则培训缺乏针对性；若A公司仅组织集体听课，无任何针对李某个人能力的定制内容，则培训容易被认定为“走过场”；如仅凭系统后台显示“已观看”或“已签到”不足以证明李某通过培训真正掌握了相关能力；

2、培训后是否给予合理的改进期？

“培训”与“再考核”之间应当留有合理的实践改进期间，使劳动者有机会将培训所学应用于实际工作。如果培训结束次日即进行再考核，或者再考核时间点落在培训周期之内，实际上剥夺了劳动者的改进机会。

本案时间线为：2024年进行12次线上培训，2025年2月告知2024年度考核结果为“C不合格”。若培训分散在1月至12月，而年度考核恰好覆盖1-12月的工作表现，则考核期与培训期完全重叠。这意味着李某在尚未完成全部培训、未充分消化吸收的情况下，其工作表现已被纳入“再考核”范围，实际上A公司几乎未给李某留出任何独立的改进期。

3、再考核（2024年度“C不合格”）是否严格遵循了类似的客观标准？

若培训流于形式或考核标准前后明显不一，则很可能被司法机关认定为不能证明“经培训后仍不胜任”，而标准客观性、一致性的举

证责任在于用人单位。

4、2023 年度考核结果是否有效告知并经劳动者认可？

有效告知的司法标准包括：劳动者本人在考核表上签字确认，或通过公司内部系统（如 OA 系统）点击确认并留有电子记录；公司通过电子邮件（需证明该邮箱为劳动者日常工作使用且能正常接收）、EMS 邮寄至劳动者确认的住址等方式发出，且劳动者未在合理期限内提出异议；公司有证据证明已在公开场合（如大会宣读、公告栏张贴）宣布考核结果，且劳动者当时在场未反对。

本案中，A 公司未能提供任何李某签收或已知晓 2023 年“B 需改进”的证据。李某在仲裁中明确主张“不知情、不认可”，根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第四十四条，因用人单位作出解除劳动合同决定而发生争议的，用人单位负举证责任。如 A 公司举证不能，将导致“不胜任”的处理逻辑难以成立。

二、企业合规视角：“不胜任解除”的正确操作路径

若 A 公司希望避免违法解除的认定，从企业合规角度，合法解除此类“不胜任”员工的正确操作路径应当包括：

（一）建立有效的绩效告知闭环：每年考核结果要求员工书面签收或通过公司系统留存已读记录，拒绝签收的应有两名以上见证人并制作书面说明。

（二）规章制度本地化：总公司的制度需经 A 公司本级民主程序（如召开职工代表大会或工会讨论），并留存会议记录、签到表、员

工签字确认的公示证明。

（三）培训的针对性与过程留痕：培训内容应直指考核中反映的具体能力（而非通用性线上课程），培训后应设置合理的考察期（如1-3个月），再考核的评分标准、指标权重应与首次考核保持一致。

（四）给予调岗选项：虽然法律不强制要求先调岗后解除，但主动提供调岗选项（即使是书面的、劳动者可能拒绝的提议）可以降低“恶意解除”的风险，也为后续争议中证明“用人单位已尽合理努力”积累证据。

三、构建源头合规，实现劳资共赢

从长远看，双方利益在“合法合规、互相尊重、内部流转”这一节点上完全可以达成一致。对企业而言，可持续经营的关键在于事前防范而非事后救济——必须从源头构建合规、透明、留痕的用工管理体系，将绩效反馈、制度公示、培训留证等基础动作固化为日常标准。对劳动者而言，也应摒弃对立思维，理性接受合理的工作安排与改进机会。

【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。

第四十八条 用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同, 劳动者要求继续履行劳动合同的, 用人单位应当继续履行; 劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的, 用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)》

第四十四条 因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议, 用人单位负举证责任。

劳务派遣用工合规管理案例评析

——以银行信贷岗劳动争议为例

文 / 浙江太安律师事务所 徐春

【案情概要】

曹某于2024年8月入职A公司，实际被派遣至B公司任消费信贷客户经理，工资由基础薪资2500元/月+提成、奖励组成。B公司每月会通过微信将工资条发放给曹某，载明每月预留5%的应发工资（基础薪资+绩效奖励+发卡奖励+高温补贴）。

2024年12月，B公司部门经理将《银行绩效考核细则》中涉及“消费信贷客户经理岗”的考核内容截图发到曹某所在的微信工作群并表示“所有人按此执行”，绩效工资根据此细则相应进行了调整。

2025年10月，B公司通过部门经理向曹某发放《岗位调整通知》，因银行整体运营规划工作将曹某调至电销团队客户经理。曹某认为新岗位工作内容和薪资待遇相差太大且需指定地点考勤，不同意调岗。B公司表示申请人因业绩不达标已不适任消费信贷客户经理岗位，所以调岗。

后，曹某将《被迫解除劳动合同通知书》电子版发给A公司和B公司，并邮寄了书面解除通知，以强制调岗、未足额支付劳动报酬、降低工资绩效提点、未足额缴2025年社保以及未提供劳动条件为由提出解除劳动合同。

【裁审概况】

曹某主张：A公司和B公司存在拖欠劳动报酬、变相降薪、强制调岗等多处违法行为，未按劳动合同为申请人提供劳动条件，严重损害申请人的权益。请求裁决：1. A公司发放违法预留的工资32160元、违法降薪减少的工资119510元、加班工资365107.36元、解除劳动合同经济补偿金61681.13元、应休未休年休假工资30249.74元；2. B公司对上述付款承担连带责任。

A公司主张：双方存在劳动关系，双方劳动合同约定的岗位为客服服务，月工资为最低工资，曹某被派遣至B公司，主要从事汽车分期消费贷款销售工作，基础工资为2500/月+销售绩效提成。因申请人销售业绩下降，实际投入工作少，开会经常请假，用工单位（B公司）基于上述情况根据业务考核及工作需要，才将曹某调整工作岗位。该调岗符合法律法规及合同约定，曹某的新旧岗位均属于销售岗在客户服务的岗位范畴，工作地点未变化，薪酬模式也为基本工资加提成。不存在强制调岗降薪，据此要求的经济补偿金也无事实与法律依据。根据《中华人民共和国劳动合同法》第六十二条第三项规定，未发的绩效奖金、降低的绩效奖金及加班工资属于用工单位义务，曹某应当向B公司主张。关于年休假工资，应当以基本工资2500元为基数计算且应扣除已支付的平时1倍工资。

B公司主张：1. 不存在强制调岗的情形，曹某自2025年起一直业绩不达标，明显不能胜任原岗位。2. 不存在违法预留工资、违法降薪、未支付加班工资的情形。鉴于曹某的工作性质，其工资主要以考核业绩为前提，即使有加班，相应报酬也体现在绩效奖励中了。根据

银行提供的考勤记录，曹某双休日、节假日均没有打卡记录，且工作日的打卡记录中存在多次使用外挂打卡情形，明显未实际到岗工作。曹某的请求无事实和法律依据。

仲裁裁判观点及结果：

本案系解除劳动合同纠纷，B公司发布的《绩效考核细则》中涉及的新规、业绩表现确定是否转岗、业务提成预留次年返还等规定并未违反法律强制性规定，属于企业自主用工范畴。预留的工资B公司已告知，金额相对较小，不构成恶意拖欠薪资的事实。曹某调岗后的地点、考勤方式、薪酬结构无明显变化，曹某未配合B公司工作调整，也未与B公司协商的情况下直接解除劳动关系，依据不足。因曹某存在多次“外挂打卡”现象，仅凭考勤、业绩系统无法计算工作时长，不足以作为加班工资计算依据。故不支持加班费主张。曹某要求B公司对未休年休假工资承担连带责任无法律依据，不予支持。

最后裁决为A公司支付曹某2024年8月至2025年10月29日未休年休假工资；B公司支付曹某预留绩效；驳回曹某其他仲裁请求。

【代理律师评析】

一、本案裁决结果总体符合法律规定，较好地平衡了企业用工自主权与劳动者权益保护。其中争议焦点：

1、工作性质特殊（外勤工作）情形下，考勤记录存在瑕疵，对于加班费请求如何举证认定？

2、公司根据规章制度调岗是否合法？

3、“预留部分工资”是否构成未及时足额支付劳动报酬？

4、在劳务派遣关系中，用工单位（B公司）是否应对用人单位（A公司）支付的未休年假工资承担连带责任？

二、法律分析：

关于焦点 1，

本案中曹某虽从事外勤工作，但存在多次“外挂打卡”的行为，且双休日、节假日期间并没有打卡记录。B公司对业绩达 70 万以上的员工规定不用打卡，但曹某业绩并未达标。采用“外挂打卡”的行为，属于不诚实考勤。仅凭该考勤记录以及业绩系统无法计算工作时长。《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条规定了“谁主张，谁举证”的原则，裁决根据该原则不支持加班费合理合法。

关于焦点 2，首先《劳动合同法》规定，劳动者不能胜任工作，用人单位可调整岗位。本案中，曹某 2025 年 5 月至 10 月业绩持续低于公司规定的考核标准（月放款量 70 万元），已构成“不能胜任工作”的情形。其次，调岗行为需具备合理性。该裁决从用工单位实际、劳动者的配合度等多个维度进行了审查，出调岗合法结论。B公司的调岗决定属于合法行使用工自主权，曹某以此为由解除劳动合同并要求经济补偿金，缺乏事实与法律基础。

关于焦点 3，曹某自认在发放工资前就被告知需预留 5%-20%比例的工资，且并未提出任何异议，显然，双方对此达成合意。仲裁将其定性为经办业务风险保证金，而非无故克扣工资。该认定关键在于两点：一是制度依据，即《银行绩效考核细则》已明确相关规定；二是

履行告知义务，B公司通过微信工作群发布细则、每月发送载明预留金额的工资条，已保障了曹某的知情权。由于预留比例及金额相对其总收入较小，裁决认为未实质影响申请人正常生活，故不构成《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定的“未及时足额支付劳动报酬”。

关于焦点4，劳务派遣中用人单位与用工单位的法律责任。根据《中华人民共和国劳动合同法》第六十二条，用工单位的义务是“支付加班费、绩效奖金，提供与工作岗位相关的福利待遇”。而支付工资（包括未休年休假工资报酬）是《中华人民共和国劳动合同法》第五十八条规定的用人单位（A公司）的法定义务。法律并未规定用工单位需对用人单位的所有工资支付义务承担连带责任。因此，该裁决结果于法有据。

三、实操建议

站在劳动者的立场上，应该避免一切“外挂打卡”行为，遵守打卡规则，对于加班工资的主张，保留加班审批记录，精确到小时。对于调岗行为，若非公司故意，薪酬结构无差异，建议配合调岗。若出现差异过大，建议书面回复，并写明理由。不可直接不去，否则会被认为旷工。

站在公司的立场上，应该正确行使用工自主权，对考勤、薪酬、绩效等制定完善的规章制度，关键的是履行民主程序与义务。

调岗需规范操作，在因劳动者业绩不佳等原因需调岗时，务必做到：1. 保留其不能胜任工作的客观证据（如业绩考核表、未达标记录）；2. 调岗决定需具备合理性，新岗位应与原岗位具有关联性，

薪酬待遇不应有明显不合理降低；3. 履行协商沟通程序，保留书面通知及沟通记录。

对于外勤、销售等弹性工作制岗位，应制定并公示清晰的考勤管理办法和加班审批流程。明确何种情况需打卡、加班如何申请与核准。避免出现“默许加班”或考勤记录混乱的情况，以便在发生争议时能提供清晰的管理依据。

厘清劳务派遣协议责任：在与劳务派遣单位签订的协议中，应明确约定双方在工资支付、社保缴纳、经济补偿金等各类费用上的承担主体与方式，避免因约定不明产生连带责任风险。

【法规链接】

《中华人民共和国劳动合同法》

第六十二条 用工单位应当履行下列义务：（三）支付加班费、绩效奖金，提供与工作岗位相关的福利待遇等义务。

《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。

《职工带薪年休假条例》

第二条 机关、团体、企业、事业单位、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位的职工连续工作1年以上的，享受带薪年休假（以

下简称年休假)。单位应当保证职工享受年休假。职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。

第三条 职工累计工作已满1年不满10年的，年休假5天；已满10年不满20年的，年休假10天；已满20年的，年休假15天。

国家法定节假日、休息日不计入年休假的假期。

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。

第十一条 计算未休年休假工资报酬的日工资收入按照职工本人的月工资除以月计薪天数(21.75天)进行折算。

前款所称月工资是指职工在用人单位支付其未休年休假工资报酬前 12 个月剔除加班工资后的月平均工资。在本用人单位工作时间不满 12 个月的，按实际月份计算月平均工资。

职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。实行计件工资、提成工资或者其他绩效工资制的职工，日工资收入的计发办法按照本条第一款、第二款的规定执行。

用人单位补缴社保后劳动者是否应当返还社保补贴款问题

——如何理解《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释

(二)》第十九条

文 / 浙江六和（宁波）律师事务所 马俭剑

【案情概要】

叶某于2020年3月28日入职上海某公司，双方签订期限自2020年3月28日至2021年3月21日的劳动合同，合同第三条约定，甲方（公司）根据国家和本省劳动工资有关规定和本单位工资、奖金、津贴制度，确定乙方（叶某）劳动报酬形式，按时向乙方支付劳动报酬，经协商拟支付乙方2800元/月。合同第五条约定：双方认为需要说明认可的其他事项 1. 由于乙方社会保险及住房公积金已经在其户口所在地进行缴纳，乙方提出不需要甲方在其工作地进行社会保险及公积金缴纳，甲方每月提供社会保险及住房公积金补贴等1860元，这是上海的最低社保金给乙方。乙方应每月及时提供其户口所在地缴纳的社保金证明给甲方，如有不满一个月的情况按照实际工作日进行计算。叶某在空白行书写“同意此操作”并签名。2020年3月至2021年1月，公司未为叶某缴纳社会保险费。

之后，叶某与公司又分别签订期限自2021年2月5日至2022年3月19日、2022年3月20日至2023年3月19日、2023年3月20日至2024年3月19日、2024年3月20日至2025年3月19日四份劳动合同，约定工资分别为6000元、6500元、6500元、7000元，上述期限内公司均为叶某缴纳了社会保险费。

2024年9月因叶某向社保中心反映2020年3月至2021年1月期间公司未按规定为其缴纳社会保险费，社保中心发出稽核意见书后公司为叶某补缴了2020年3月至2021年1月期间的社会保险费及2020年4月至2024年8月期间的公积金。

公司于2024年12月申请劳动仲裁，要求叶某返还社保补贴款18600元，劳动仲裁委经审查认为该请求事项不属于劳动争议受理范围，决定不予受理。公司遂向一审法院提起诉讼。

【裁审概况】

公司主张：双方劳动合同约定叶某自行提出不需要缴纳社保、公司每月提供补贴1860元，均系双方真实意思。因叶某与公司解除劳动关系后又投诉反映要求补缴社保，公司亦已经为其补缴了社保，叶某应当返还已收取的补贴18600元。

叶某主张：每月1860元是其工资组成部分，并非额外的补贴，不需要返还。

一审法院观点及结果：依法缴纳社会保险费是用人单位和劳动者共同承担的法定义务，双方关于不需要缴纳社保及每月支付社保补贴的约定，因违反劳动法律法规强制性规定而无效，由此产生的法律后果由用人单位一方承担比由用人单位与劳动者共同承担更具社会效果。叶某第一份劳动合同期间的到手收入与之后四份劳动合同期间扣除社保费用后的到手工资基本接近，故一审法院对公司提出1860元系社保补贴的主张不予确认，对该1860元系工资组成部分予以确认。因此，一审法院驳回公司的诉讼请求。

二审法院观点及结果：根据叶某与公司签订的书面劳动合同约定内容、叶某与公司法定代表人微信聊天记录（包括叶某发送当地自行缴纳社保的截图）、叶某实际已在户籍所在地缴纳社保的明细等证据，认定每月 1860 元系社保补贴，叶某对此明知且认可。叶某并未举出确凿、充分的证据证明该费用系工资组成部分，尚不足以推翻上述认定事实。根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（二）》第十九条的规定，用人单位与劳动者约定或者劳动者向用人单位承诺无需缴纳社会保险费的，人民法院应当认定该约定或者承诺无效。用人单位依法补缴社会保险费后，请求劳动者返还已支付的社会保险费补偿的，人民法院依法予以支持。因此，二审法院改判叶某应当返还社保补贴 18600 元。

【代理律师评析】

一、争议焦点：

- 1、案涉款项的性质是社保补贴款还是劳动者的工资组成部分？
- 2、如果是社保补贴款，用人单位补缴社保后劳动者是否应当返还？

二、法律分析：

关于焦点 1，本案中叶某与公司的劳动合同中已明确约定因劳动者提出不需要缴纳社保，由公司每月支付 1860 元作为补贴。在合同履行过程中，叶某亦向公司法定代表人多次发送其在户籍所在地已自行缴纳社保的截图。在案涉期间的工资银行流水明细中亦有多笔流水

备注“补贴”、“社保费”等。由此，可以认定叶某对每月社保补贴的事实是明知且认可的，其并无充分、确凿的相反证据来推翻该事实。一审法院一方面认定依法缴纳社保是用人单位与劳动者的共同义务，以合同约定的方式免除社保缴纳义务系无效，但另一方面却认为无效产生的法律后果由用人单位一方承担比由用人单位与劳动者共同承担更具社会效果，于法无据。二审法院在充分查明事实的基础上，又进一步强化了举证原则，即在用人单位已经提供了多份客观证据的情况下，劳动者并无确凿、充分的反驳证据予以推翻。

关于焦点2，《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（二）》第十九条对此已作出明确规定，用人单位依法补缴社会保险费后，请求劳动者返还已支付的社会保险费补偿的，人民法院依法予以支持。在本案中，用人单位补缴社保系客观事实，且在认定案涉款项是社保补贴性质后，应当由劳动者予以返还。

三、实操建议及裁判思路分析

首先，依法缴纳社会保险费是劳资双方的共同义务，不应当通过约定的方式进行放弃、补偿。但考虑到现阶段劳动争议的实际情况，确实存在一部分未缴纳社保而采取社保补贴的形式，因此笔者建议：

站在劳动者的立场上，若该部分补贴本质上就是自身工资的一部分，只是用人单位以补贴名义发放，应当及时提出异议并与用人单位充分沟通，保障自身合法权益。

站在公司的立场上，若该部分款项确实是额外的社保补贴款，首先应当在劳动合同或其他书面协议中与劳动者充分沟通后以书面形

式约定明确；其次，在实际履行过程中，该补贴款应在工资单中明确列明或单独发放，以避免与劳动者的正常工资发生混淆。另外，建议社保补贴金额不宜过高，应当结合当地社会保险缴费基数予以确定。

由此，笔者认为当前针对此类社保补贴返还案件中，如何理解和适用《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(二)》第十九条的规定，可以参照上述标准进行审查。在举证责任上，应当由用人单位承担举证义务，以平衡劳资双方权利义务。当用人单位履行了举证义务后，若劳动者对此有异议，应当承担反驳的举证义务。但如何认定用人单位的举证义务已经完成，则还需裁判机关在司法实践中进一步完善。

【法规链接】

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(二)》

第十九条 用人单位与劳动者约定或者劳动者向用人单位承诺无需缴纳社会保险费的，人民法院应当认定该约定或者承诺无效。用人单位未依法缴纳社会保险费，劳动者根据劳动合同法第三十八条第一款第三项规定请求解除劳动合同、由用人单位支付经济补偿的，人民法院依法予以支持。

有前款规定情形，用人单位依法补缴社会保险费后，请求劳动者返还已支付的社会保险费补偿的，人民法院依法予以支持。