



2022 年度劳动法律业务领域 法律文件与典型案例汇编

广州市律师协会

劳动与社会保障法律专业委员会 编

2023 年 1 月

序 言

2022年，中国共产党第二十次全国代表大会顺利召开。会议报告中总结了党的十九大以来的五年，尤其自《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十四个五年规划和二〇三五年远景目标的建议》制定以来，我国在完善分配制度、实施就业优先战略、健全多层次社会保障体系、完善重点群体就业支持体系等增进民生福祉，提高人民生活品质方面作出的重大成就。

2022年度，在劳动就业领域，国家及广东省出台的法律和政策文件，也主要围绕疫情防控各阶段稳定就业体系、拓展居民收入增长渠道、改革完善社会保险制度、提升农民工就业能力、保护妇女儿童合法权益等方面，例如2022年12月26日发布的《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》，从司法服务层面，从实体到程序，在疫情防控新阶段，全方位稳定就业体系；又如广东省人力资源和社会保障厅等八部门于2022年5月30日发布的《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的实施意见》，从优化就业体系、平衡收入分配、保障社会保险权益、提高从业技能、提升职业伤害保障能力等多方面，全面维护新业态劳动者权益；2022年7月4日、2022年12月8日，最高人民法院分两批共发布了十个劳动就业领域指导案例，对防止就业歧视和职场性骚扰、新业态从业人员劳动关系认定、平衡竞业限制案件劳资双方权益等纠纷，在统一法律适用的问题上，丰富了劳动争议裁审机关的案例参考数据库；2022年10月30日，

全国人大常委会修订通过了《中华人民共和国妇女权益保障法》，在保障男女平等就业，维护妇女就业权利方面，制定了更加完善的保障措施。

广州市律师协会劳动与社会保障法律专业委员会围绕二十大报告制定的未来五年涉及劳动就业领域的主要目标，选取了2022年全年，国家及广东省范围内出台的各类法律或政策文件，最高院、各地省级法院（或人力资源与社会保障部门）、广东省内部分法院发布的典型案例，形成《2022年度劳动法律业务领域法律文件与典型案例汇编》。

希望本《汇编》，对于广大律师关注和把握劳动法领域热点问题、加深劳动法领域相关法律或政策文件的理解、提升劳动法典型案例的学习能力，精进劳动法实务技能，有一定助益和帮助。也期望更多的法律人士、企业管理人员、专业人士，对本文不足之处，予以批评与斧正。

以此共勉！

广州市律师协会

劳动与社会保障法律专业委员会

2022年12月31日

目 录

| | |
|---|----------|
| 第一部分 法律文件汇编 | 1 |
| 人力资源社会保障部 最高人民法院关于劳动人事争议仲裁与诉讼衔接有关问题的意见（一） | 1 |
| 社会保险基金行政监督办法（2022） | 6 |
| 国务院办公厅关于推动个人养老金发展的意见 | 14 |
| 人力资源社会保障部办公厅 国家税务总局办公厅关于特困行业阶段性实施缓缴企业社会保险费政策的通知 | 17 |
| 住房和城乡建设部 财政部 人民银行关于实施住房公积金阶段性支持政策的通知 | 19 |
| 关于扩大阶段性缓缴社会保险费政策实施范围等问题的通知 | 20 |
| 人力资源社会保障部 国家卫生健康委关于坚决打击对新冠肺炎康复者就业歧视的紧急通知 | 23 |
| 关于进一步做好阶段性缓缴社会保险费政策实施工作有关问题的通知 | 25 |
| 中华人民共和国妇女权益保障法 | 27 |
| 关于进一步支持农民工就业创业的实施意见 | 40 |
| 最高人民法院 最高人民检察院 教育部印发《关于落实从业禁止制度的意见》的通知 | 45 |
| 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 | 48 |
| 广东省医疗保障局 国家税务总局广东省税务局关于进一步做好我省 | |

| | |
|--|------------|
| 灵活就业人员参加职工基本医疗保险有关工作的通知 | 54 |
| 广东省失业保险条例（2022 修正） | 56 |
| 广东省民政厅、广东省教育厅、广东省人力资源和社会保障厅关于推动社会组织助力高校毕业生等群体就业工作的通知 | 66 |
| 关于进一步加强劳动人事争议协商调解工作的意见 | 74 |
| 广东省高级人民法院关于服务保障疫情防控和经济社会发展的若干意见 | 81 |
| 深圳经济特区矛盾纠纷多元化解条例 | 83 |
| 深圳市员工工资支付条例（2022 修正） | 97 |
| 第二部分 典型案例汇编 | 107 |
| 最高人民法院关于发布第 32 批指导性案例的通知 | 107 |
| 最高人民法院关于发布第 34 批指导性案例的通知 | 127 |
| 最高人民法院公报案例 | 138 |
| 最高人民法院第二批人民法院大力弘扬社会主义核心价值观典型民事案例（摘录） | 157 |
| 最高人民法院助力中小微企业发展典型案例（摘录） | 160 |
| 广东省高级人民法院发布弘扬社会主义核心价值观典型案例（摘录） | 163 |
| 天津市人力资源和社会保障局关于发布 2021 年度劳动人事争议典型案例的通知 | 164 |
| 重庆高院发布第八批劳动争议十大典型案例 | 172 |
| 广东高院发布劳动争议十大典型案例 | 181 |

| | |
|--|-----|
| 江苏法院 2021 年度劳动人事争议十大典型案例 | 189 |
| 河南省高级人民法院与河南省人力资源和社会保障厅联合发布十件 劳动争议典型案例 | 202 |
| 天津法院发布劳动争议典型案例 | 216 |
| 河北法院《河北民事审判指导与参考（劳动者权益保护篇）》第三期 案例 | 227 |
| 陕西省人力资源和社会保障厅 陕西省高级人民法院 发布的第一批 劳动人事争议典型案例 | 232 |
| 北京市人力资源社会保障局发布劳动人事争议仲裁典型案例 ... | 245 |
| 珠海法院 2021 年度劳动争议十大典型案例 | 266 |
| 广州市法院、市总工会联合发布新业态劳动争议典型案例 | 279 |
| 佛山中院发布劳动争议典型案例 | 291 |
| 东莞法院 2021 年度劳动争议典型案例（上） | 296 |
| 东莞法院 2021 年度劳动争议典型案例（下） | 300 |
| 深圳市中级人民法院 2022 年劳动争议典型案例 | 303 |

第一部分 法律文件汇编

人力资源社会保障部 最高人民法院关于劳动人事争议仲裁 与诉讼衔接有关问题的意见（一）

人社部发〔2022〕9号

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

为贯彻党中央关于健全社会矛盾纠纷多元预防调处化解综合机制的要求，落实《人力资源社会保障部最高人民法院关于加强劳动人事争议仲裁与诉讼衔接机制建设的意见》（人社部发〔2017〕70号），根据相关法律规定，结合工作实践，现就完善劳动人事争议仲裁与诉讼衔接有关问题，提出如下意见。

一、劳动人事争议仲裁委员会对调解协议仲裁审查申请不予受理或者经仲裁审查决定不予制作调解书的，当事人可依法就协议内容中属于劳动人事争议仲裁受理范围的事项申请仲裁。当事人直接向人民法院提起诉讼的，人民法院不予受理，但下列情形除外：

（一）依据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第十六条规定申请支付令被人民法院裁定终结督促程序后，劳动者依据调解协议直接提起诉讼的；

（二）当事人在《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第十条规定的调解组织主持下仅就劳动报酬争议达成调解协议，用人单位不履行调解协议约定的给付义务，劳动者直接提起诉讼的；

（三）当事人在经依法设立的调解组织主持下就支付拖欠劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金事项达成调解协议，双方当事人依据《中华人民共和国民事诉讼法》第二百零一条规定共同向人民法院申请司法确认，人民法院不予确认，劳动者依据调解协议直接提起诉讼的。

二、经依法设立的调解组织调解达成的调解协议生效后，当事人可以共同向有管辖权的人民法院申请确认调解协议效力。

三、用人单位依据《中华人民共和国劳动合同法》第九十条规定，要求劳动者承担赔偿责任的，劳动人事争议仲裁委员会应当依法受理。

四、申请人撤回仲裁申请后向人民法院起诉的，人民法院应当裁定不予受理；已经受理的，应当裁定驳回起诉。

申请人再次申请仲裁的，劳动人事争议仲裁委员会应当受理。

五、劳动者请求用人单位支付违法解除或者终止劳动合同赔偿金，劳动人事争议仲裁委员会、人民法院经审查认为用人单位系合法解除劳动合同应当支付经济补偿的，可以依法裁决或者判决用人单位支付经济补偿。

劳动者基于同一事实在仲裁辩论终结前或者人民法院一审辩论终结前将仲裁请求、诉讼请求由要求用人单位支付经济补偿变更为支付赔偿金的，劳动人事争议仲裁委员会、人民法院应予准许。

六、当事人在仲裁程序中认可的证据，经审判人员在庭审中说明后，视为质证过的证据。

七、依法负有举证责任的当事人，在诉讼期间提交仲裁中未提交的证据的，人民法院应当要求其说明理由。

八、在仲裁或者诉讼程序中，一方当事人陈述的于己不利的事实，或者对于己不利的事实明确表示承认的，另一方当事人无需举证证明，但下列情形不适用有关自认的规定：

（一）涉及可能损害国家利益、社会公共利益的；

（二）涉及身份关系的；

（三）当事人有恶意串通损害他人合法权益可能的；

（四）涉及依职权追加当事人、中止仲裁或者诉讼、终结仲裁或者诉讼、回避等程序性事项的。

当事人自认的事实与已经查明的事实不符的，劳动人事争议仲裁委员会、人民法院不予确认。

九、当事人在诉讼程序中否认在仲裁程序中自认事实的，人民法院不予支持，但下列情形除外：

（一）经对方当事人同意的；

（二）自认是在受胁迫或者重大误解情况下作出的。

十、仲裁裁决涉及下列事项，对单项裁决金额不超过当地月最低工资标准十二个月金额的，劳动人事争议仲裁委员会应当适用终局裁决：

- （一）劳动者在法定标准工作时间内提供正常劳动的工资；
- （二）停工留薪期工资或者病假工资；
- （三）用人单位未提前通知劳动者解除劳动合同的一个月工资；
- （四）工伤医疗费；
- （五）竞业限制的经济补偿；
- （六）解除或者终止劳动合同的经济补偿；
- （七）《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条规定的第二倍工资；
- （八）违法约定试用期的赔偿金；
- （九）违法解除或者终止劳动合同的赔偿金；
- （十）其他劳动报酬、经济补偿或者赔偿金。

十一、裁决事项涉及确认劳动关系的，劳动人事争议仲裁委员会就同一案件应当作出非终局裁决。

十二、劳动人事争议仲裁委员会按照《劳动人事争议仲裁办案规则》第五十条第四款规定对不涉及确认劳动关系的案件分别作出终局裁决和非终局裁决，劳动者对终局裁决向基层人民法院提起诉讼、用人单位向中级人民法院申请撤销终局裁决、劳动者或者用人单位对非终局裁决向基层人民法院提起诉讼的，有管辖权的人民法院应当依法受理。

审理申请撤销终局裁决案件的中级人民法院认为该案件必须以非终局裁决案件的审理结果为依据，另案尚未审结的，可以中止诉讼。

十三、劳动者不服终局裁决向基层人民法院提起诉讼，中级人民法院对用人单位撤销终局裁决的申请不予受理或者裁定驳回申请，用人单位主张终局裁决存在《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条第一款规定情形的，基层人民法院应当一并审理。

十四、用人单位申请撤销终局裁决，当事人对部分终局裁决事项达成调解协议的，中级人民法院可以对达成调解协议的事项出具调解书；对未达成调解协议的事项进行审理，作出驳回申请或者撤销仲裁裁决的裁定。

十五、当事人就部分裁决事项向人民法院提起诉讼的，仲裁裁决不发生法律效力。当事人提起诉讼的裁决事项属于人民法院受理的案件范围的，人民法院应当进行审理。当事人未提起诉讼的裁决事项属于人民法院受理的案件范围的，人民法院应当在判决主文中予以确认。

十六、人民法院根据案件事实对劳动关系是否存在及相关合同效力的认定与当事人主张、劳动人事争议仲裁委员会裁决不一致的，人民法院应当将法律关系性质或者民事行为效力作为焦点问题进行审理，但法律关系性质对裁判理由及结果没有影响，或者有关问题已经当事人充分辩论的除外。

当事人根据法庭审理情况变更诉讼请求的，人民法院应当准许并可以根据案件的具体情况重新指定举证期限。

不存在劳动关系且当事人未变更诉讼请求的，人民法院应当判决驳回诉讼请求。

十七、对符合简易处理情形的案件，劳动人事争议仲裁委员会按照《劳动人事争议仲裁办案规则》第六十条规定，已经保障当事人陈述意见的权利，根据案件情况确定举证期限、开庭日期、审理程序、文书制作等事项，作出终局裁决，用人单位以违反法定程序为由申请撤销终局裁决的，人民法院不予支持。

十八、劳动人事争议仲裁委员会认为已经生效的仲裁处理结果确有错误，可以依法启动仲裁监督程序，但当事人提起诉讼，人民法院已经受理的除外。

劳动人事争议仲裁委员会重新作出处理结果后，当事人依法提起诉讼的，人民法院应当受理。

十九、用人单位因劳动者违反诚信原则，提供虚假学历证书、个人履历等与订立劳动合同直接相关的基本情况构成欺诈解除劳动合同，劳动者主张解除劳动合同经济补偿或者赔偿金的，劳动人事争议仲裁委员会、人民法院不予支持。

二十、用人单位自用工之日起满一年未与劳动者订立书面劳动合同，视为自用工之日起满一年的当日已经与劳动者订立无固定期限劳动合同。

存在前款情形，劳动者以用人单位未订立书面劳动合同为由要求用人单位支付自用工之日起满一年之后的第二倍工资的，劳动人事争议仲裁委员会、人民法院不予支持。

二十一、当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制和经济补偿，劳动合同解除或者终止后，因用人单位的原因导致三个月未支付经济补偿，劳动者请求解除竞业限制约定的，劳动人事争议仲裁委员会、人民法院应予支持。

人力资源社会保障部

最高人民法院

2022年2月21日

社会保险基金行政监督办法（2022）

（2022年2月9日人力资源社会保障部令第48号公布 自2022年3月18日起
施行）

第一章 总 则

第一条 为了保障社会保险基金安全，规范和加强社会保险基金行政监督，根据《中华人民共和国社会保险法》和有关法律法规，制定本办法。

第二条 本办法所称社会保险基金行政监督，是指人力资源社会保障行政部门对基本养老保险基金、工伤保险基金、失业保险基金等人力资源社会保障部门管理的社会保险基金收支、管理情况进行的监督。

第三条 社会保险基金行政监督应当遵循合法、客观、公正、效率的原则。

第四条 人力资源社会保障部主管全国社会保险基金行政监督工作。县级以上地方各级人力资源社会保障行政部门负责本行政区域内的社会保险基金行政监督工作。

人力资源社会保障行政部门对下级人力资源社会保障行政部门管辖范围内的重大监督事项，可以直接进行监督。

第五条 人力资源社会保障行政部门应当加强社会保险基金行政监督队伍建设，保证工作所需经费，保障监督工作独立性。

第六条 社会保险基金行政监督工作人员应当忠于职守、清正廉洁、秉公执法、保守秘密。

社会保险基金行政监督工作人员依法履行监督职责受法律保护，失职追责、履职尽责。

社会保险基金行政监督工作人员应当具备与履行职责相适应的专业能力，依规取得行政执法证件，并定期参加培训。

第七条 人力资源社会保障行政部门负责社会保险基金监督的机构具体实施社会保险基金行政监督工作。人力资源社会保障部门负责社会保险政策、经办、信息化综合管理等机构，依据职责协同做好社会保险基金行政监督工作。

第八条 人力资源社会保障行政部门应当加强与公安、民政、司法行政、财政、卫生健康、人民银行、审计、税务、医疗保障等部门的协同配合，加强信息共享、分析，加大协同查处力度，共同维护社会保险基金安全。

第九条 人力资源社会保障行政部门应当畅通社会监督渠道，鼓励和支持社会各方参与社会保险基金监督。

任何组织或者个人有权对涉及社会保险基金的违法违规行为进行举报。

第二章 监督职责

第十条 人力资源社会保障行政部门依法履行下列社会保险基金行政监督职责：

- (一) 检查社会保险基金收支、管理情况；
- (二) 受理有关社会保险基金违法违规行为的举报；
- (三) 依法查处社会保险基金违法违规问题；
- (四) 宣传社会保险基金监督法律、法规、规章和政策；
- (五) 法律、法规规定的其他事项。

第十一条 人力资源社会保障行政部门对社会保险经办机构的下列事项实施监督：

- (一) 执行社会保险基金收支、管理的有关法律、法规、规章和政策的情况；
- (二) 社会保险基金预算执行及决算情况；
- (三) 社会保险基金收入户、支出户等银行账户开立、使用和管理情况；
- (四) 社会保险待遇审核和基金支付情况；
- (五) 社会保险服务协议订立、变更、履行、解除或者终止情况；
- (六) 社会保险基金收支、管理内部控制情况；
- (七) 法律、法规规定的其他事项。

第十二条 人力资源社会保障行政部门对社会保险服务机构的下列事项实施监督：

- (一) 遵守社会保险相关法律、法规、规章和政策的情况；
- (二) 社会保险基金管理使用情况；
- (三) 社会保险基金管理使用内部控制情况；
- (四) 社会保险服务协议履行情况；

(五) 法律、法规规定的其他事项。

第十三条 人力资源社会保障行政部门对与社会保险基金收支、管理直接相关单位的下列事项实施监督：

- (一) 提前退休审批情况；
- (二) 工伤认定（职业伤害确认）情况；
- (三) 劳动能力鉴定情况；
- (四) 法律、法规规定的其他事项。

第三章 监督权限

第十四条 人力资源社会保障行政部门有权要求被监督单位提供与监督事项有关的资料，包括但不限于与社会保险基金收支、管理相关的文件、财务资料、业务资料、审计报告、会议纪要等。

被监督单位应当全面、完整提供实施监督所需资料，说明情况，并对所提供资料真实性、完整性作出书面承诺。

第十五条 人力资源社会保障行政部门有权查阅、记录、复制被监督单位与社会保险基金有关的会计凭证、会计账簿、财务会计报告、业务档案，以及其他与社会保险基金收支、管理有关的数据、资料，有权查询被监督单位社会保险信息系统的用户管理、权限控制、数据管理等情况。

第十六条 人力资源社会保障行政部门有权询问与监督事项有关的单位和个人，要求其对于监督事项有关的问题作出说明、提供有关佐证。

第十七条 人力资源社会保障行政部门应当充分利用信息化技术手段查找问题，加强社会保险基金监管信息系统应用。

第十八条 信息化综合管理机构应当根据监督工作需要，向社会保险基金行政监督工作人员开放社会保险经办系统等信息系统的查询权限，提供有关信息数据。

第十九条 人力资源社会保障行政部门有权对隐匿、伪造、变造或者故意销毁会计凭证、会计账簿、财务会计报告以及其他与社会保险基金收支、管理有关资料的行为予以制止并责令改正；有权对可能被转移、隐匿或者灭失的资料予以封存。

第二十条 人力资源社会保障行政部门有权对隐匿、转移、侵占、挪用社会保险基金的行为予以制止并责令改正。

第四章 监督实施

第二十一条 社会保险基金行政监督的检查方式包括现场检查和非现场检查。人力资源社会保障行政部门应当制定年度检查计划，明确检查范围和重点。

被监督单位应当配合人力资源社会保障行政部门的工作，并提供必要的工作条件。

第二十二条 人力资源社会保障行政部门实施现场检查，依照下列程序进行：

（一）根据年度检查计划和工作需要确定检查项目及检查内容，制定检查方案，并在实施检查3个工作日前通知被监督单位；提前通知可能影响检查结果的，可以现场下达检查通知；

（二）检查被监督单位社会保险基金相关凭证账簿，查阅与监督事项有关的文件、资料、档案、数据，向被监督单位和有关个人调查取证，听取被监督单位有关社会保险基金收支、管理使用情况的汇报；

（三）根据检查结果，形成检查报告，并送被监督单位征求意见。被监督单位如有异议，应当在接到检查报告10个工作日内提出书面意见。逾期未提出书面意见的，视同无异议。

第二十三条 人力资源社会保障行政部门实施非现场检查，依照下列程序进行：

（一）根据检查计划及工作需要，确定非现场检查目的及检查内容，通知被监督单位按照规定的范围、格式及时限报送数据、资料；或者从信息系统提取社会保险基金管理使用相关数据；

（二）审核被监督单位报送和提取的数据、资料，数据、资料不符合要求的，被监督单位应当补报或者重新报送；

（三）比对分析数据、资料，对发现的疑点问题要求被监督单位核查说明；对存在的重大问题，实施现场核实；评估社会保险基金收支、管理状况及存在的问题，形成检查报告。

对报送和提取的数据、资料，人力资源社会保障行政部门应当做好存储和使用管理，保证数据安全。

第二十四条 人力资源社会保障行政部门对监督发现的问题，采取以下处理措施：

（一）对社会保险基金收支、管理存在问题的，依法提出整改意见，采取约谈、函询、通报等手段督促整改；

（二）对依法应当由有关主管机关处理的，向有关主管机关提出处理建议。

人力资源社会保障行政部门有权对被监督单位的整改情况进行检查。

第二十五条 人力资源社会保障行政部门对通过社会保险基金行政监督检查发现、上级部门交办、举报、媒体曝光、社会保险经办机构移送等渠道获取的违法违规线索，应当查处，进行调查并依法作出行政处理、处罚决定。

人力资源社会保障行政部门作出行政处理、处罚决定前，应当听取当事人陈述、申辩；作出行政处理、处罚决定，应当告知当事人依法享有申请行政复议或者提起行政诉讼的权利。

第二十六条 社会保险基金行政监督的检查和查处应当由两名及以上工作人员共同进行，出示行政执法证件。

社会保险基金行政监督工作人员不得利用职务便利牟取不正当利益，不得从事影响客观履行基金监督职责的工作。

社会保险基金行政监督工作人员与被监督单位、个人或者事项存在利害关系的，应当回避。

第二十七条 人力资源社会保障行政部门可以聘请会计师事务所等第三方机构对社会保险基金的收支、管理情况进行审计，聘请专业人员协助开展检查。

被聘请机构和人员不得复制涉及参保个人的明细数据，不得未经授权复制统计数据 and 财务数据，不得将工作中获取、知悉的被监督单位资料或者相关信息用于社会保险基金监督管理以外的其他用途，不得泄露相关个人信息和商业秘密。

第二十八条 人力资源社会保障行政部门应当建立社会保险基金要情报告制度。

地方人力资源社会保障行政部门应当依规、按时、完整、准确向上级人力资源社会保障行政部门报告社会保险基金要情。

社会保险经办机构应当及时向本级人力资源社会保障行政部门报告社会保险基金要情。

本办法所称社会保险基金要情是指贪污挪用、欺诈骗取等侵害社会保险基金的情况。

第五章 法律责任

第二十九条 社会保险经办机构及其工作人员有下列行为之一的，由人力资源社会保障行政部门责令改正；对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予处分；法律法规另有规定的，从其规定：

- （一）未履行社会保险法定职责的；
- （二）未将社会保险基金存入财政专户的；
- （三）克扣或者拒不按时支付社会保险待遇的；
- （四）丢失或者篡改缴费记录、享受社会保险待遇记录等社会保险数据、个人权益记录的；
- （五）违反社会保险经办内部控制制度的；
- （六）其他违反社会保险法律、法规的行为。

第三十条 社会保险经办机构及其工作人员隐匿、转移、侵占、挪用社会保险基金的，按照《中华人民共和国社会保险法》第九十一条的规定处理。

第三十一条 社会保险服务机构有下列行为之一，以欺诈、伪造证明材料或者其他手段骗取社会保险基金支出的，按照《中华人民共和国社会保险法》第八十七条的规定处理：

- （一）工伤保险协议医疗机构、工伤康复协议机构、工伤保险辅助器具配置协议机构、工伤预防项目实施单位等通过提供虚假证明材料及相关报销票据等手段，骗取工伤保险基金支出的；
- （二）培训机构通过提供虚假培训材料等手段，骗取失业保险培训补贴的；
- （三）其他以欺诈、伪造证明材料等手段骗取社会保险基金支出的行为。

第三十二条 用人单位、个人有下列行为之一，以欺诈、伪造证明材料或者其他手段骗取社会保险待遇的，按照《中华人民共和国社会保险法》第八十八条的规定处理：

(一) 通过虚构个人信息、劳动关系，使用伪造、变造或者盗用他人可用于证明身份的证件，提供虚假证明材料等手段虚构社会保险参保条件、违规补缴，骗取社会保险待遇的；

(二) 通过虚假待遇资格认证等方式，骗取社会保险待遇的；

(三) 通过伪造或者变造个人档案、劳动能力鉴定结论等手段违规办理退休，违规增加视同缴费年限，骗取基本养老保险待遇的；

(四) 通过谎报工伤事故、伪造或者变造证明材料等进行工伤认定或者劳动能力鉴定，或者提供虚假工伤认定结论、劳动能力鉴定结论，骗取工伤保险待遇的；

(五) 通过伪造或者变造就医资料、票据等，或者冒用工伤人员身份就医、配置辅助器具，骗取工伤保险待遇的；

(六) 其他以欺诈、伪造证明材料等手段骗取社会保险待遇的。

第三十三条 人力资源社会保障行政部门工作人员弄虚作假将不符合条件的人员认定为工伤职工或者批准提前退休，给社会保险基金造成损失的，依法给予处分。

从事劳动能力鉴定的组织或者个人提供虚假鉴定意见、诊断证明，给社会保险基金造成损失的，按照《工伤保险条例》第六十一条的规定处理。

第三十四条 被监督单位有下列行为之一的，由人力资源社会保障行政部门责令改正；拒不改正的，可以通报批评，给予警告；依法对直接负责的主管人员和其他责任人员给予处分：

(一) 拒绝、阻挠社会保险基金行政监督工作人员进行监督的；

(二) 拒绝、拖延提供与监督事项有关资料的；

(三) 隐匿、伪造、变造或者故意销毁会计凭证、会计账簿、财务会计报告以及其他与社会保险基金收支、管理有关资料的。

第三十五条 报复陷害社会保险基金行政监督工作人员的，依法给予处分。

第三十六条 人力资源社会保障行政部门、社会保险经办机构违反本办法第二十八条的规定，对发现的社会保险基金要情隐瞒不报、谎报或者拖延不报的，按照有关规定追究相关人员责任。

第三十七条 人力资源社会保障行政部门负责人、社会保险基金行政监督工作人员违反本办法规定或者有其他滥用职权、徇私舞弊、玩忽职守行为的，依法给予处分。

第三十八条 人力资源社会保障行政部门、社会保险经办机构、会计师事务所等被聘请的第三方机构及其工作人员泄露、篡改、毁损、非法向他人提供个人信息、商业秘密的，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予处分；违反其他法律、行政法规的，由有关主管部门依法处理。

第三十九条 违反本办法规定，构成违反治安管理行为的，依法给予治安管理处罚；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第六章 附 则

第四十条 本办法所称的社会保险服务机构，包括工伤保险协议医疗机构、工伤康复协议机构、工伤保险辅助器具配置协议机构、工伤预防项目实施单位、享受失业保险培训补贴的培训机构、承办社会保险经办业务的商业保险机构等。

对乡镇（街道）事务所（中心、站）等承担社会保险经办服务工作的机构的监督，参照对社会保险经办机构监督相关规定执行。

第四十一条 基本养老保险基金委托投资运营监管另行规定。

第四十二条 本办法自2022年3月18日起施行。原劳动和社会保障部《社会保险基金行政监督办法》（劳动和社会保障部令第12号）同时废止。

国务院办公厅关于推动个人养老金发展的意见

国办发〔2022〕7号

各省、自治区、直辖市人民政府，国务院各部委、各直属机构：

为推进多层次、多支柱养老保险体系建设，促进养老保险制度可持续发展，满足人民群众日益增长的多样化养老保险需要，根据《中华人民共和国社会保险法》、《中华人民共和国银行业监督管理法》、《中华人民共和国保险法》、《中华人民共和国证券投资基金法》等法律法规，经党中央、国务院同意，现就推动个人养老金发展提出以下意见：

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，全面贯彻党的十九大和十九届历次全会精神，认真落实党中央、国务院决策部署，坚持以人民为中心的发展思想，完整、准确、全面贯彻新发展理念，加快构建新发展格局，推动发展适合中国国情、政府政策支持、个人自愿参加、市场化运营的个人养老金，与基本养老保险、企业（职业）年金相衔接，实现养老保险补充功能，协调发展其他个人商业养老金融业务，健全多层次、多支柱养老保险体系。

推动个人养老金发展坚持政府引导、市场运作、有序发展的原则。注重发挥政府引导作用，在多层次、多支柱养老保险体系中统筹布局个人养老金；充分发挥市场作用，营造公开公平公正的竞争环境，调动各方面积极性；严格监督管理，切实防范风险，促进个人养老金健康有序发展。

二、参加范围

在中国境内参加城镇职工基本养老保险或者城乡居民基本养老保险的劳动者，可以参加个人养老金制度。

三、制度模式

个人养老金实行个人账户制度，缴费完全由参加人个人承担，实行完全积累。参加人通过个人养老金信息管理服务平台（以下简称信息平台），建立个人养老金账户。个人养老金账户是参加个人养老金制度、享受税收优惠政策的基础。

参加人可以用缴纳的个人养老金在符合规定的金融机构或者其依法合规委托的销售渠道（以下统称金融产品销售机构）购买金融产品，并承担相应的风险。参加人应当指定或者开立一个本人唯一的个人养老金资金账户，用于个人养老金缴费、归集收益、支付和缴纳个人所得税。个人养老金资金账户可以由参加人在符合规定的商业银行指定或者开立，也可以通过其他符合规定的金融产品销售机构指定。个人养老金资金账户实行封闭运行，其权益归参加人所有，除另有规定外不得提前支取。

参加人变更个人养老金资金账户开户银行时，应当经信息平台核验后，将原个人养老金资金账户内的资金转移至新的个人养老金资金账户并注销原资金账户。

四、缴费水平

参加人每年缴纳个人养老金的上限为 12000 元。人力资源社会保障部、财政部根据经济社会发展水平和多层次、多支柱养老保险体系发展情况等因素适时调整缴费上限。

五、税收政策

国家制定税收优惠政策，鼓励符合条件的人员参加个人养老金制度并依规领取个人养老金。

六、个人养老金投资

个人养老金资金账户资金用于购买符合规定的银行理财、储蓄存款、商业养老保险、公募基金等运作安全、成熟稳定、标的规范、侧重长期保值的满足不同投资者偏好的金融产品，参加人可自主选择。参与个人养老金运行的金融机构和金融产品由相关金融监管部门确定，并通过信息平台和金融行业平台向社会发布。

七、个人养老金领取

参加人达到领取基本养老金年龄、完全丧失劳动能力、出国（境）定居，或者具有其他符合国家规定的情形，经信息平台核验领取条件后，可以按月、分次或者一次性领取个人养老金，领取方式一经确定不得更改。领取时，应将个人养老金由个人养老金资金账户转入本人社会保障卡银行账户。

参加人死亡后，其个人养老金资金账户中的资产可以继承。

八、信息平台

信息平台由人力资源社会保障部组织建设，与符合规定的商业银行以及相关金融行业平台对接，归集相关信息，与财政、税务等部门共享相关信息，为参加人提供个人养老金账户管理、缴费管理、信息查询等服务，支持参加人享受税收优惠政策，为个人养老金运行提供信息核验和综合监管支撑，为相关金融监管部门、参与个人养老金运行的金融机构提供相关信息服务。不断提升信息平台的规范化、信息化、专业化管理水平，运用“互联网+”创新服务方式，为参加人提供方便快捷的服务。

九、运营和监管

人力资源社会保障部、财政部对个人养老金发展进行宏观指导，根据职责对个人养老金的账户设置、缴费上限、待遇领取、税收优惠等制定具体政策并进行运行监管，定期向社会披露相关信息。税务部门依法对个人养老金实施税收征管。相关金融监管部门根据各自职责，依法依规对参与个人养老金运行金融机构的经营活动进行监管，督促相关金融机构优化产品和服务，做好产品风险提示，对产品的风险性进行监管，加强对投资者的教育。

各参与部门要建立和完善投诉机制，积极发挥社会监督作用，及时发现解决个人养老金运行中出现的问题。

十、组织领导

推动个人养老金发展是健全多层次、多支柱养老保险体系，增强人民群众获得感、幸福感、安全感的重要举措，直接关系广大参加人的切身利益。各地区要加强领导、周密部署、广泛宣传，稳妥有序推动有关工作落地实施。各相关部门要按照职责分工制定落实本意见的具体政策措施，同向发力、密切协同，指导地方和有关金融机构切实做好相关工作。人力资源社会保障部、财政部要加强指导和协调，结合实际分步实施，选择部分城市先试行1年，再逐步推开，及时研究解决工作中遇到的问题，确保本意见顺利实施。

国务院办公厅

2022年4月8日

人力资源社会保障部办公厅 国家税务总局办公厅关于特困行业阶段性实施缓缴企业社会保险费政策的通知

人社厅发[2022]16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），国家税务总局各省、自治区、直辖市和计划单列市税务局：

为贯彻党中央、国务院决策部署，抓好特困行业纾困政策落实，现就阶段性实施缓缴企业职工基本养老保险费、失业保险费、工伤保险费（以下简称“三项社保费”）相关事项通知如下：

一、适用范围。缓缴适用于餐饮、零售、旅游、民航、公路水路铁路运输企业三项社保费的单位应缴纳部分。上述行业中以单位方式参加社会保险的有雇工的个体工商户以及其他单位，参照企业办法缓缴。对职工个人应缴纳部分，企业应依法履行好代扣代缴义务。

以个人身份参加企业职工基本养老保险的个体工商户和各类灵活就业人员，2022年缴纳费款有困难的，可自愿暂缓缴费，2022年未缴费月度可于2023年底前进行补缴，缴费基数在2023年当地个人缴费基数上下限范围内自主选择，缴费年限累计计算。

二、实施期限。企业职工基本养老保险费缓缴费款所属期为2022年4月至6月。失业保险费、工伤保险费缓缴费款所属期为2022年4月至2023年3月，在此期间，企业可申请不同期限的缓缴。已缴纳所属期为2022年4月费款的企业，可从5月起申请缓缴，缓缴月份相应顺延一个月，也可以申请退回4月费款。缓缴期间免收滞纳金。

三、办理流程。在缓缴期限内，企业可根据自身经营状况向社会保险登记部门申请缓缴三项社保费。新开办企业可自参保当月起申请缓缴；企业行业类型变更为上述行业的，可自变更当月起申请缓缴。

四、资格认定。各省要本着方便、快捷、不增加企业事务性负担的原则审核。社会保险登记部门审核企业是否适用缓缴政策时，应以企业参保登记时自行申报

的行业类型为依据。现有信息无法满足划分行业类型需要的，可实行告知承诺制，由企业出具所属行业类型的书面承诺，并承担相应法律责任。

五、补缴费款。企业原则上应在缓缴期满后的一个月内补缴缓缴的失业保险、工伤保险费款；缓缴的企业职工基本养老保险费最迟于2022年底前补缴到位，期间免收滞纳金，税务部门应及时提醒企业补缴。企业可根据实际需要，提前申报缴纳缓缴的费款，税务部门应及时征收。企业依法注销的，应当在注销前缴纳缓缴的费款，相关部门按照注销流程及时办理。

六、待遇处理。缓缴期限内，职工申领养老保险待遇的，企业应先为其补齐缓缴的企业职工基本养老保险费。缓缴失业保险费不影响企业享受阶段性降低失业保险费率和稳岗返还政策、不影响参保职工享受技能提升补贴政策、不影响参保失业人员享受失业保险金或失业补助金等相关待遇。缓缴工伤保险费不影响企业享受阶段性降低工伤保险费率政策和职工享受工伤保险待遇。

各省人力资源社会保障、税务部门要高度重视、精心组织，简化办事流程，大力推行“网上办”等不见面服务方式。各地要加强指导监督，健全内控机制，切实防范风险。要建立信息沟通协调机制，参保企业自行向税务部门申报缴费的地区，税务部门要按月将缓缴企业名称、统一社会信用代码、企业行业类型、缓缴险种及属期、缓缴期限、缓缴金额、人数等信息传递给社会保险经办机构；税务部门按照社会保险经办机构传递的缴费信息进行征收的地区，社会保险经办机构要按月将上述缓缴信息传递给税务部门。各省要加强工作调度，按季将政策落实情况分别报送人力资源社会保障部、国家税务总局，在执行中遇有重大情况和问题，要及时报告。

人力资源社会保障部办公厅 国家税务总局办公厅

2022年4月25日

住房和城乡建设部 财政部 人民银行关于实施住房公积金 阶段性支持政策的通知

建金〔2022〕45号

各省、自治区、直辖市人民政府，新疆生产建设兵团：

为贯彻落实党中央、国务院关于高效统筹疫情防控和经济社会发展的决策部署，进一步加大住房公积金助企纾困力度，帮助受疫情影响的企业和缴存人共同渡过难关，经国务院常务会议审议通过，现就实施住房公积金阶段性支持政策通知如下：

一、受新冠肺炎疫情影响的企业，可按规定申请缓缴住房公积金，到期后进行补缴。在此期间，缴存职工正常提取和申请住房公积金贷款，不受缓缴影响。

二、受新冠肺炎疫情影响的缴存人，不能正常偿还住房公积金贷款的，不作逾期处理，不作为逾期记录报送征信部门。

三、各地根据当地房租水平和合理租住面积，可提高住房公积金租房提取额度，支持缴存人按需提取，更好地满足缴存人支付房租的实际需要。

上述支持政策实施时限暂定至2022年12月31日。各地要按照本通知要求，高度重视，周密部署，省、自治区人民政府要做好政策实施的指导监督，直辖市、设区城市（含地、州、盟）人民政府和新疆生产建设兵团可结合本地企业受疫情影响的实际，提出具体实施办法，并在支持政策到期后做好向住房公积金常规性政策的衔接过渡。各地住房公积金管理中心要通过综合服务平台等渠道，实现更多业务网上办、掌上办、指尖办，保障疫情期间住房公积金服务平稳运行。

住房和城乡建设部

财政部

人民银行

2022年5月20日

关于扩大阶段性缓缴社会保险费政策实施范围等问题的通知

人社部发〔2022〕31号

各省、自治区、直辖市人民政府，新疆生产建设兵团：

为贯彻落实党中央、国务院决策部署，着力保市场主体保就业保民生，在落实特困行业缓缴企业职工基本养老保险费、失业保险费、工伤保险费（以下称三项社保费）政策的基础上，经国务院同意，现就扩大政策实施范围、延长缓缴期限等问题通知如下：

一、扩大实施缓缴政策的困难行业范围。在对餐饮、零售、旅游、民航、公路水路铁路运输等5个特困行业实施阶段性缓缴三项社保费政策的基础上，以产业链供应链受疫情影响较大、生产经营困难的制造业企业为重点，进一步扩大实施范围（具体行业名单附后）。缓缴扩围行业所属困难企业，可申请缓缴三项社保费单位缴费部分，其中养老保险费缓缴实施期限到2022年年底，工伤、失业保险费缓缴期限不超过1年。原明确的5个特困行业缓缴养老保险费期限相应延长至2022年年底。缓缴期间免收滞纳金。

二、对受疫情影响较大、生产经营困难的中小微企业实施缓缴政策。受疫情影响严重地区生产经营出现暂时困难的所有中小微企业、以单位方式参保的个体工商户，可申请缓缴三项社保费单位缴费部分，缓缴实施期限到2022年年底，期间免收滞纳金。参加企业职工基本养老保险的事业单位及社会团体、基金会、社会服务机构、律师事务所、会计师事务所等社会组织参照执行。

三、进一步发挥失业保险稳岗作用。加大稳岗返还支持力度，将大型企业稳岗返还比例由30%提至50%。拓宽一次性留工培训补助受益范围，由出现中高风险疫情地区的中小微企业扩大至该地区的大型企业；各省（自治区、直辖市）还可根据当地受疫情影响程度以及基金结余情况，进一步拓展至未出现中高风险疫情地区的餐饮、零售、旅游、民航和公路水路铁路运输5个行业企业。上述两项政策实施条件和期限与《关于做好失业保险稳岗位提技能防失业工作的通知》（人社部发〔2022〕23号）一致。企业招用毕业年度高校毕业生，签订劳动合同并

参加失业保险的，可按每人不超过 1500 元的标准，发放一次性扩岗补助，具体补助标准由各省份确定，与一次性吸纳就业补贴政策不重复享受，实施期限截至 2022 年年底。

四、规范缓缴实施办法。申请缓缴的企业应符合受疫情影响生产经营出现暂时困难、处于亏损状态等条件。各省份要结合地方实际和基金承受能力，在确保养老金等各项社会保险待遇按时足额发放的基础上，制定具体实施办法，明确实施程序、缓缴期限、困难企业和受疫情影响严重地区认定标准、审批流程和工作机制等，可授权县（区）人力资源社会保障部门会同相关部门负责审批。各县（区）要严格把握适用范围和条件，不得擅自扩大范围、降低标准，批准缓缴的企业名单等情况按月报省级人力资源社会保障、税务部门。各省份具体实施办法出台后报人力资源社会保障部、国家发展改革委、财政部、税务总局备案。

五、简化企业申报流程。缓缴社会保险费坚持自愿原则，符合条件的困难企业，可根据自身情况申请缓缴一定期限的社会保险费。各级人力资源社会保障、税务部门要简化办事流程，大力推行“网上办”等不见面服务方式，简化程序，方便企业办理，减轻企业事务性负担。对生产经营困难、所属行业类型等适用条件，可实行告知承诺制，企业出具符合条件的书面承诺。要加强事后监督检查，对作出承诺但经查不符合条件的企业，要及时追缴缓缴的社会保险费，并按规定加收滞纳金。各省份要全面推行稳岗返还“免申即享”经办新模式，通过大数据比对，直接向符合条件的企业发放资金。

六、切实维护职工权益。申请缓缴社会保险费的企业，要依法履行代扣代缴职工个人缴费义务。不得因缓缴社会保险费，影响职工个人权益。缓缴期限内，职工申领养老保险待遇、办理关系转移等业务的，企业应为其补齐缓缴的养老保险费。缓缴的企业出现注销等情形的，应在注销前缴纳缓缴的费款。

各地区要高度重视、精心组织实施，精准把握政策实施范围，规范实施程序，健全审核机制，切实防范风险。要切实承担主体责任，加强社会保险基金收支情况监测，做好资金保障，确保各项社会保险待遇按时足额支付。各级人力资源社会保障、发展改革、财政、税务等部门要加强协作配合，完善信息沟通协调机制，切实落实缓缴政策的各项要求，确保政策落地见效。执行中遇到的情况和问题，要及时报告。

附件：扩大实施缓缴政策的困难行业名单

人力资源社会保障部 国家发展改革委

财政部 税务总局

2022年5月31日

附件

扩大实施缓缴政策的困难行业名单

农副食品加工业

纺织业

纺织服装、服饰业

造纸和纸制品业

印刷和记录媒介复制业

医药制造业

化学纤维制造业

橡胶和塑料制品业

通用设备制造业

汽车制造业

铁路、船舶、航空航天和其他运输设备制造业

仪器仪表制造业

社会工作

广播、电视、电影和录音制作业

文化艺术业

体育

娱乐业

人力资源社会保障部 国家卫生健康委关于坚决打击对新冠肺炎康复者就业歧视的紧急通知

人社部明电〔2022〕8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）、卫生健康委：

就业是民生之本。近期，部分地方出现滥用“健康码”等检测查询工具，对新冠肺炎康复者实施就业歧视问题，严重侵害劳动者平等就业权益，社会反响强烈。为依法保障新冠肺炎康复者平等就业权益，现就有关事项通知如下：

一、科学认识新冠肺炎病毒传播机理。最新医学研究表明，呼吸道飞沫和密切接触是新冠肺炎病毒传播的主要途径，新冠肺炎患者经治疗后病毒核酸检测阴性，并达到解除隔离管理、出院标准，其日常工作、学习或生活接触不会导致新冠病毒传播。

二、规范新冠病毒核酸检测查询。除因疫情防控需要并科学合理设置新冠病毒核酸检测信息查询期限外，任何单位和个人不得擅自非法查询相关检测结果。

三、依法维护新冠肺炎康复者就业权益。要毫不动摇坚持“外防输入、内防反弹”总策略和“动态清零”总方针，落实就业促进法、传染病防治法、《人力资源市场暂行条例》，切实维护新冠肺炎康复者平等就业权益。严禁用人单位发布或委托发布含有新冠肺炎病毒核酸检测历史阳性等歧视性内容的招聘信息。严禁用人单位、人力资源服务机构以曾经新冠肺炎病毒核酸检测阳性为由，拒绝招（聘）用新冠肺炎康复者。严禁用人单位在劳动者入职和用工过程中对新冠肺炎康复者实施就业歧视。严禁用人单位随意违法辞退、解聘新冠肺炎康复者。支持劳动者对就业歧视侵权问题向人民法院提起诉讼。

四、依法查处、曝光相关就业歧视违法行为。要进一步畅通投诉、举报渠道，严格落实首问负责制，及时有效处理劳动者合理合法诉求。加强排查检查，对用人单位、人力资源服务机构或其他单位和个人非法查询核酸检测结果、超过合理期限设置查询期限、对新冠肺炎康复者实施就业歧视的，要依据职责分工快查快办，采取行政约谈、通报曝光、行政处理、行政处罚等有力举措，发现一起严肃

处理一起。对招聘信息中含有相关歧视性内容的，劳动保障监察机构要依照《人力资源市场暂行条例》第43条之规定，从重处理处罚。对涉及其他就业歧视情形或非法使用核酸检测信息的，要依照相关法律规定予以处理。

五、加强宣传引导。人力资源社会保障部门要加强对用人单位和人力资源服务机构的普法宣传，增强市场主体的法治意识和守法自觉。卫生健康主管部门要采取有效举措开展多种形式的科普宣传，最大限度消除对新冠肺炎病毒传播的误解，坚持科学防治，从源头上防止过度防疫和层层加码“一刀切”。对查处的涉及新冠康复者就业歧视典型问题，要主动公开曝光，回应社会关切，形成警示震慑效应。

六、强化责任落实。要加强督促指导和监督检查，对发现的失职失责行为，要限期督促纠正，依法依规对相关单位和责任人员追责问责。人力资源社会保障部、国家卫生健康委将适时对各地区落实情况进行明察暗访，推动各项要求落地。

各地区要对抓好本通知的贯彻落实作出专门部署，在落实中遇到的重大问题，要及时报告。

人力资源社会保障部

国家卫生健康委

2022年7月29日

关于进一步做好阶段性缓缴社会保险费政策实施工作有关问题的通知

人社厅发〔2022〕50号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局）、发展改革委、财政厅（局），国家税务总局各省、自治区、直辖市和计划单列市税务局：

为进一步落实好《关于扩大阶段性缓缴社会保险费政策实施范围等问题的通知》（人社部发〔2022〕31号）要求，切实发挥阶段性缓缴社会保险费政策效果，促进保市场主体保就业保民生，现就有关问题通知如下：

一、自2022年9月起，各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团（以下统称地区）可根据本地区受疫情影响情况和社会保险基金状况，进一步扩大缓缴政策实施范围，覆盖本地区所有受疫情影响较大、生产经营困难的中小微企业、以单位方式参保的个体工商户、参加企业职工基本养老保险的事业单位及各类社会组织，使阶段性缓缴社会保险费政策惠及更多市场主体。

二、阶段性缓缴社会保险费政策到期后，可允许企业在2023年底前采取分期或逐月等方式补缴缓缴的社会保险费。补缴期间免收滞纳金。

三、各地社会保险经办机构在提供社保缴费查询、出具缴费证明时，对企业按照政策规定缓缴、补缴期间认定为正常缴费状态，不得作欠费处理。企业缓缴期间，要依法履行代扣代缴职工个人缴费义务。已依法代扣代缴的，职工个人缴费状态认定为正常缴费。同时，要主动配合当地相关部门，妥善处理与职工落户、购房、购车以及子女入学资格等政策的衔接问题。

四、要结合本地实际，进一步加大政策宣传解读力度，针对不同行业、不同企业以及灵活就业人员特点，提高宣传的针对性和精准度，确保政策“应知尽知”。通过适时发布缓缴数据信息、采访报道企业典型案例等方式，加强政策实施效果宣传。

五、要进一步优化经办服务，对符合缓缴政策要求的市场主体，积极主动对接，分类做好服务保障。要健全部门协作机制，加强数据共享，简化办事流程，实现企业“即申即享”，减轻企业事务性负担。

各级人力资源社会保障、发展改革、财政、税务等部门要进一步加强配合，更好发挥工作合力，促进阶段性缓缴社会保险费政策取得实效。政策实施过程中遇到的新情况和新问题，要及时报告。

人力资源社会保障部办公厅

国家发展改革委办公厅

财政部办公厅

国家税务总局办公厅

2022年9月19日

中华人民共和国妇女权益保障法

(1992年4月3日第七届全国人民代表大会第五次会议通过 根据2005年8月28日第十届全国人民代表大会常务委员会第十七次会议《关于修改〈中华人民共和国妇女权益保障法〉的决定》第一次修正 根据2018年10月26日第十三届全国人民代表大会常务委员会第六次会议《关于修改〈中华人民共和国野生动物保护法〉等十五部法律的决定》第二次修正 2022年10月30日第十三届全国人民代表大会常务委员会第三十七次会议修订)

第一章 总 则

第一条 为了保障妇女的合法权益，促进男女平等和妇女全面发展，充分发挥妇女在全面建设社会主义现代化国家中的作用，弘扬社会主义核心价值观，根据宪法，制定本法。

第二条 男女平等是国家的基本国策。妇女在政治的、经济的、文化的、社会的和家庭的生活等各方面享有同男子平等的权利。

国家采取必要措施，促进男女平等，消除对妇女一切形式的歧视，禁止排斥、限制妇女依法享有和行使各项权益。

国家保护妇女依法享有的特殊权益。

第三条 坚持中国共产党对妇女权益保障工作的领导，建立政府主导、各方协同、社会参与的保障妇女权益工作机制。

各级人民政府应当重视和加强妇女权益的保障工作。

县级以上人民政府负责妇女儿童工作的机构，负责组织、协调、指导、督促有关部门做好妇女权益的保障工作。

县级以上人民政府有关部门在各自的职责范围内做好妇女权益的保障工作。

第四条 保障妇女的合法权益是全社会的共同责任。国家机关、社会团体、企业事业单位、基层群众性自治组织以及其他组织和个人，应当依法保障妇女的权益。

国家采取有效措施，为妇女依法行使权利提供必要的条件。

第五条国务院制定和组织实施中国妇女发展纲要，将其纳入国民经济和社会发展规划，保障和促进妇女在各领域的全面发展。

县级以上地方各级人民政府根据中国妇女发展纲要，制定和组织实施本行政区域的妇女发展规划，将其纳入国民经济和社会发展规划。

县级以上人民政府应当将妇女权益保障所需经费列入本级预算。

第六条中华全国妇女联合会和地方各级妇女联合会依照法律和中华全国妇女联合会章程，代表和维护各族各界妇女的利益，做好维护妇女权益、促进男女平等和妇女全面发展的工作。

工会、共产主义青年团、残疾人联合会等群团组织应当在各自的工作范围内，做好维护妇女权益的工作。

第七条国家鼓励妇女自尊、自信、自立、自强，运用法律维护自身合法权益。

妇女应当遵守国家法律，尊重社会公德、职业道德和家庭美德，履行法律所规定的义务。

第八条有关机关制定或者修改涉及妇女权益的法律、法规、规章和其他规范性文件，应当听取妇女联合会的意见，充分考虑妇女的特殊权益，必要时开展男女平等评估。

第九条国家建立健全妇女发展状况统计调查制度，完善性别统计监测指标体系，定期开展妇女发展状况和权益保障统计调查和分析，发布有关信息。

第十条国家将男女平等基本国策纳入国民教育体系，开展宣传教育，增强全社会的男女平等意识，培育尊重和关爱妇女的社会风尚。

第十一条国家对保障妇女合法权益成绩显著的组织和个人，按照有关规定给予表彰和奖励。

第二章 政治权利

第十二条国家保障妇女享有与男子平等的政治权利。

第十三条妇女有权通过各种途径和形式，依法参与管理国家事务、管理经济和文化事业、管理社会事务。

妇女和妇女组织有权向各级国家机关提出妇女权益保障方面的意见和建议。

第十四条妇女享有与男子平等的选举权和被选举权。

全国人民代表大会和地方各级人民代表大会的代表中，应当保证有适当数量的妇女代表。国家采取措施，逐步提高全国人民代表大会和地方各级人民代表大会的妇女代表的比例。

居民委员会、村民委员会成员中，应当保证有适当数量的妇女成员。

第十五条国家积极培养和选拔女干部，重视培养和选拔少数民族女干部。

国家机关、群团组织、企业事业单位培养、选拔和任用干部，应当坚持男女平等的原则，并有适当数量的妇女担任领导成员。

妇女联合会及其团体会员，可以向国家机关、群团组织、企业事业单位推荐女干部。

国家采取措施支持女性人才成长。

第十六条妇女联合会代表妇女积极参与国家和社会事务的民主协商、民主决策、民主管理和民主监督。

第十七条对于有关妇女权益保障工作的批评或者合理可行的建议，有关部门应当听取和采纳；对于有关侵害妇女权益的申诉、控告和检举，有关部门应当查清事实，负责处理，任何组织和个人不得压制或者打击报复。

第三章 人身和人格权益

第十八条国家保障妇女享有与男子平等的人身和人格权益。

第十九条妇女的人身自由不受侵犯。禁止非法拘禁和以其他非法手段剥夺或者限制妇女的人身自由；禁止非法搜查妇女的身体。

第二十条妇女的人格尊严不受侵犯。禁止用侮辱、诽谤等方式损害妇女的人格尊严。

第二十一条妇女的生命权、身体权、健康权不受侵犯。禁止虐待、遗弃、残害、买卖以及其他侵害女性生命健康权益的行为。

禁止进行非医学需要的胎儿性别鉴定和选择性别的人工终止妊娠。

医疗机构施行生育手术、特殊检查或者特殊治疗时，应当征得妇女本人同意；在妇女与其家属或者关系人意见不一致时，应当尊重妇女本人意愿。

第二十二条禁止拐卖、绑架妇女；禁止收买被拐卖、绑架的妇女；禁止阻碍解救被拐卖、绑架的妇女。

各级人民政府和公安、民政、人力资源和社会保障、卫生健康等部门及村民委员会、居民委员会按照各自的职责及时发现报告，并采取措施解救被拐卖、绑架的妇女，做好被解救妇女的安置、救助和关爱等工作。妇女联合会协助和配合做好有关工作。任何组织和个人不得歧视被拐卖、绑架的妇女。

第二十三条禁止违背妇女意愿，以言语、文字、图像、肢体行为等方式对其实施性骚扰。

受害妇女可以向有关单位和国家机关投诉。接到投诉的有关单位和国家机关应当及时处理，并书面告知处理结果。

受害妇女可以向公安机关报案，也可以向人民法院提起民事诉讼，依法请求行为人承担民事责任。

第二十四条学校应当根据女学生的年龄阶段，进行生理卫生、心理健康和自我保护教育，在教育、管理、设施等方面采取措施，提高其防范性侵害、性骚扰的自我保护意识和能力，保障女学生的人身安全和身心健康发展。

学校应当建立有效预防和科学处置性侵害、性骚扰的工作制度。对性侵害、性骚扰女学生的违法犯罪行为，学校不得隐瞒，应当及时通知受害未成年女学生的父母或者其他监护人，向公安机关、教育行政部门报告，并配合相关部门依法处理。

对遭受性侵害、性骚扰的女学生，学校、公安机关、教育行政部门等相关单位和人员应当保护其隐私和个人信息，并提供必要的保护措施。

第二十五条用人单位应当采取下列措施预防和制止对妇女的性骚扰：

- (一) 制定禁止性骚扰的规章制度；
- (二) 明确负责机构或者人员；
- (三) 开展预防和制止性骚扰的教育培训活动；
- (四) 采取必要的安全保卫措施；
- (五) 设置投诉电话、信箱等，畅通投诉渠道；
- (六) 建立和完善调查处置程序，及时处置纠纷并保护当事人隐私和个人信息；
- (七) 支持、协助受害妇女依法维权，必要时为受害妇女提供心理疏导；
- (八) 其他合理的预防和制止性骚扰措施。

第二十六条住宿经营者应当及时准确登记住宿人员信息，健全住宿服务规章制度，加强安全保障措施；发现可能侵害妇女权益的违法犯罪行为，应当及时向公安机关报告。

第二十七条禁止卖淫、嫖娼；禁止组织、强迫、引诱、容留、介绍妇女卖淫或者对妇女进行猥亵活动；禁止组织、强迫、引诱、容留、介绍妇女在任何场所或者利用网络进行淫秽表演活动。

第二十八条妇女的姓名权、肖像权、名誉权、荣誉权、隐私权和个人信息等人格权益受法律保护。

媒体报道涉及妇女事件应当客观、适度，不得通过夸大事实、过度渲染等方式侵害妇女的人格权益。

禁止通过大众传播媒介或者其他方式贬低损害妇女人格。未经本人同意，不得通过广告、商标、展览橱窗、报纸、期刊、图书、音像制品、电子出版物、网络等形式使用妇女肖像，但法律另有规定的除外。

第二十九条禁止以恋爱、交友为由或者在终止恋爱关系、离婚之后，纠缠、骚扰妇女，泄露、传播妇女隐私和个人信息。

妇女遭受上述侵害或者面临上述侵害现实危险的，可以向人民法院申请人身安全保护令。

第三十条国家建立健全妇女健康服务体系，保障妇女享有基本医疗卫生服务，开展妇女常见病、多发病的预防、筛查和诊疗，提高妇女健康水平。

国家采取必要措施，开展经期、孕期、产期、哺乳期和更年期的健康知识普及、卫生保健和疾病防治，保障妇女特殊生理时期的健康需求，为有需要的妇女提供心理健康服务支持。

第三十一条县级以上地方人民政府应当设立妇幼保健机构，为妇女提供保健以及常见病防治服务。

国家鼓励和支持社会力量通过依法捐赠、资助或者提供志愿服务等方式，参与妇女卫生健康事业，提供安全的生理健康用品或者服务，满足妇女多样化、差异化的健康需求。

用人单位应当定期为女职工安排妇科疾病、乳腺疾病检查以及妇女特殊需要的其他健康检查。

第三十二条妇女依法享有生育子女的权利，也有不生育子女的自由。

第三十三条国家实行婚前、孕前、孕产期和产后保健制度，逐步建立妇女全生育周期系统保健制度。医疗保健机构应当提供安全、有效的医疗保健服务，保障妇女生育安全和健康。

有关部门应当提供安全、有效的避孕药具和技术，保障妇女的健康和安全。

第三十四条各级人民政府在规划、建设基础设施时，应当考虑妇女的特殊需求，配备满足妇女需要的公共厕所和母婴室等公共设施。

第四章 文化教育权益

第三十五条国家保障妇女享有与男子平等的文化教育权利。

第三十六条父母或者其他监护人应当履行保障适龄女性未成年人接受并完成义务教育的义务。

对无正当理由不送适龄女性未成年人入学的父母或者其他监护人，由当地乡镇人民政府或者县级人民政府教育行政部门给予批评教育，依法责令其限期改正。居民委员会、村民委员会应当协助政府做好相关工作。

政府、学校应当采取有效措施，解决适龄女性未成年人就学存在的实际困难，并创造条件，保证适龄女性未成年人完成义务教育。

第三十七条学校和有关部门应当执行国家有关规定，保障妇女在入学、升学、授予学位、派出留学、就业指导和服务等方面享有与男子平等的权利。

学校在录取学生时，除国家规定的特殊专业外，不得以性别为由拒绝录取女性或者提高对女性的录取标准。

各级人民政府应当采取措施，保障女性平等享有接受中高等教育的权利和机会。

第三十八条各级人民政府应当依照规定把扫除妇女中的文盲、半文盲工作，纳入扫盲和扫盲后继续教育规划，采取符合妇女特点的组织形式和工作方法，组织、监督有关部门具体实施。

第三十九条国家健全全民终身学习体系，为妇女终身学习创造条件。

各级人民政府和有关部门应当采取措施，根据城镇和农村妇女的需要，组织妇女接受职业教育和实用技术培训。

第四十条国家机关、社会团体和企业事业单位应当执行国家有关规定，保障妇女从事科学、技术、文学、艺术和其他文化活动，享有与男子平等的权利。

第五章 劳动和社会保障权益

第四十一条国家保障妇女享有与男子平等的劳动权利和社会保障权利。

第四十二条各级人民政府和有关部门应当完善就业保障政策措施，防止和纠正就业性别歧视，为妇女创造公平的就业创业环境，为就业困难的妇女提供必要的扶持和援助。

第四十三条用人单位在招录（聘）过程中，除国家另有规定外，不得实施下列行为：

- （一）限定为男性或者规定男性优先；
- （二）除个人基本信息外，进一步询问或者调查女性求职者的婚育情况；
- （三）将妊娠测试作为入职体检项目；
- （四）将限制结婚、生育或者婚姻、生育状况作为录（聘）用条件；
- （五）其他以性别为由拒绝录（聘）用妇女或者差别化地提高对妇女录（聘）

用标准的行为。

第四十四条用人单位在录（聘）用女职工时，应当依法与其签订劳动（聘用）合同或者服务协议，劳动（聘用）合同或者服务协议中应当具备女职工特殊保护条款，并不得规定限制女职工结婚、生育等内容。

职工一方与用人单位订立的集体合同中应当包含男女平等和女职工权益保护相关内容，也可以就相关内容制定专章、附件或者单独订立女职工权益保护专项集体合同。

第四十五条实行男女同工同酬。妇女在享受福利待遇方面享有与男子平等的权利。

第四十六条在晋职、晋级、评聘专业技术职称和职务、培训等方面，应当坚持男女平等的原则，不得歧视妇女。

第四十七条用人单位应当根据妇女的特点，依法保护妇女在工作和劳动时的安全、健康以及休息的权利。

妇女在经期、孕期、产期、哺乳期受特殊保护。

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。

第四十九条人力资源和社会保障部门应当将招聘、录取、晋职、晋级、评聘专业技术职称和职务、培训、辞退等过程中的性别歧视行为纳入劳动保障监察范围。

第五十条国家发展社会保障事业，保障妇女享有社会保险、社会救助和社会福利等权益。

国家提倡和鼓励为帮助妇女而开展的社会公益活动。

第五十一条国家实行生育保险制度，建立健全婴幼儿托育服务等与生育相关的其他保障制度。

国家建立健全职工生育休假制度，保障孕产期女职工依法享有休息休假权益。

地方各级人民政府和有关部门应当按照国家有关规定，为符合条件的困难妇女提供必要的生育救助。

第五十二条各级人民政府和有关部门应当采取必要措施，加强贫困妇女、老龄妇女、残疾妇女等困难妇女的权益保障，按照有关规定为其提供生活帮扶、就业创业支持等关爱服务。

第六章 财产权益

第五十三条国家保障妇女享有与男子平等的财产权利。

第五十四条在夫妻共同财产、家庭共有财产关系中，不得侵害妇女依法享有的权益。

第五十五条妇女在农村集体经济组织成员身份确认、土地承包经营、集体经济组织收益分配、土地征收补偿安置或者征用补偿以及宅基地使用等方面，享有与男子平等的权利。

申请农村土地承包经营权、宅基地使用权等不动产登记，应当在不动产登记簿和权属证书上将享有权利的妇女等家庭成员全部列明。征收补偿安置或者征用补偿协议应当将享有相关权益的妇女列入，并记载权益内容。

第五十六条村民自治章程、村规民约，村民会议、村民代表会议的决定以及其他涉及村民利益事项的决定，不得以妇女未婚、结婚、离婚、丧偶、户无男性等为由，侵害妇女在农村集体经济组织中的各项权益。

因结婚男方到女方住所落户的，男方和子女享有与所在地农村集体经济组织成员平等的权益。

第五十七条国家保护妇女在城镇集体所有财产关系中的权益。妇女依照法律、法规的规定享有相关权益。

第五十八条妇女享有与男子平等的继承权。妇女依法行使继承权，不受歧视。丧偶妇女有权依法处分继承的财产，任何组织和个人不得干涉。

第五十九条丧偶儿媳对公婆尽了主要赡养义务的，作为第一顺序继承人，其继承权不受子女代位继承的影响。

第七章 婚姻家庭权益

第六十条国家保障妇女享有与男子平等的婚姻家庭权利。

第六十一条国家保护妇女的婚姻自主权。禁止干涉妇女的结婚、离婚自由。

第六十二条国家鼓励男女双方在结婚登记前，共同进行医学检查或者相关健康体检。

第六十三条婚姻登记机关应当提供婚姻家庭辅导服务，引导当事人建立平等、和睦、文明的婚姻家庭关系。

第六十四条女方在怀孕期间、分娩后一年内或者终止妊娠后六个月内，男方不得提出离婚；但是，女方提出离婚或者人民法院认为确有必要受理男方离婚请求的除外。

第六十五条禁止对妇女实施家庭暴力。

县级以上人民政府有关部门、司法机关、社会团体、企业事业单位、基层群众性自治组织以及其他组织，应当在各自的职责范围内预防和制止家庭暴力，依法为受害妇女提供救助。

第六十六条妇女对夫妻共同财产享有与其配偶平等的占有、使用、收益和处分的权利，不受双方收入状况等情形的影响。

对夫妻共同所有的不动产以及可以联名登记的动产，女方有权要求在权属证书上记载其姓名；认为记载的权利人、标的物、权利比例等事项有错误的，有权依法申请更正登记或者异议登记，有关机构应当按照其申请依法办理相应登记手续。

第六十七条离婚诉讼期间，夫妻一方申请查询登记在对方名下财产状况且确因客观原因不能自行收集的，人民法院应当进行调查取证，有关部门和单位应当予以协助。

离婚诉讼期间，夫妻双方均有向人民法院申报全部夫妻共同财产的义务。一方隐藏、转移、变卖、损毁、挥霍夫妻共同财产，或者伪造夫妻共同债务企图侵占另一方财产的，在离婚分割夫妻共同财产时，对该方可以少分或者不分财产。

第六十八条夫妻双方应当共同负担家庭义务，共同照顾家庭生活。

女方因抚育子女、照料老人、协助男方工作等负担较多义务的，有权在离婚时要求男方予以补偿。补偿办法由双方协议确定；协议不成的，可以向人民法院提起诉讼。

第六十九条离婚时，分割夫妻共有的房屋或者处理夫妻共同租住的房屋，由双方协议解决；协议不成的，可以向人民法院提起诉讼。

第七十条父母双方对未成年子女享有平等的监护权。

父亲死亡、无监护能力或者有其他情形不能担任未成年子女的监护人的，母亲的监护权任何组织和个人不得干涉。

第七十一条女方丧失生育能力的，在离婚处理子女抚养问题时，应当在最有利于未成年子女的条件下，优先考虑女方的抚养要求。

第八章 救济措施

第七十二条对侵害妇女合法权益的行为，任何组织和个人都有权予以劝阻、制止或者向有关部门提出控告或者检举。有关部门接到控告或者检举后，应当依法及时处理，并为控告人、检举人保密。

妇女的合法权益受到侵害的，有权要求有关部门依法处理，或者依法申请调解、仲裁，或者向人民法院起诉。

对符合条件的妇女，当地法律援助机构或者司法机关应当给予帮助，依法为其提供法律援助或者司法救助。

第七十三条妇女的合法权益受到侵害的，可以向妇女联合会等妇女组织求助。妇女联合会等妇女组织应当维护被侵害妇女的合法权益，有权要求并协助有关部门或者单位查处。有关部门或者单位应当依法查处，并予以答复；不予处理或者处理不当的，县级以上人民政府负责妇女儿童工作的机构、妇女联合会可以向其提出督促处理意见，必要时可以提请同级人民政府开展督查。

受害妇女进行诉讼需要帮助的，妇女联合会应当给予支持和帮助。

第七十四条用人单位侵害妇女劳动和社会保障权益的，人力资源和社会保障部门可以联合工会、妇女联合会约谈用人单位，依法进行监督并要求其限期纠正。

第七十五条妇女在农村集体经济组织成员身份确认等方面权益受到侵害的，可以申请乡镇人民政府等进行协调，或者向人民法院起诉。

乡镇人民政府应当对村民自治章程、村规民约，村民会议、村民代表会议的决定以及其他涉及村民利益事项的决定进行指导，对其中违反法律、法规和国家政策规定，侵害妇女合法权益的内容责令改正；受侵害妇女向农村土地承包仲裁机构申请仲裁或者向人民法院起诉的，农村土地承包仲裁机构或者人民法院应当依法受理。

第七十六条县级以上人民政府应当开通全国统一的妇女权益保护服务热线，及时受理、移送有关侵害妇女合法权益的投诉、举报；有关部门或者单位接到投诉、举报后，应当及时予以处置。

鼓励和支持群团组织、企业事业单位、社会组织和个人参与建设妇女权益保护服务热线，提供妇女权益保护方面的咨询、帮助。

第七十七条侵害妇女合法权益，导致社会公共利益受损的，检察机关可以发出检察建议；有下列情形之一的，检察机关可以依法提起公益诉讼：

- （一）确认农村妇女集体经济组织成员身份时侵害妇女权益或者侵害妇女享有的农村土地承包和集体收益、土地征收征用补偿分配权益和宅基地使用权益；
- （二）侵害妇女平等就业权益；
- （三）相关单位未采取合理措施预防和制止性骚扰；
- （四）通过大众传播媒介或者其他方式贬低损害妇女人格；

(五) 其他严重侵害妇女权益的情形。

第七十八条国家机关、社会团体、企业事业单位对侵害妇女权益的行为，可以支持受侵害的妇女向人民法院起诉。

第九章 法律责任

第七十九条违反本法第二十二条第二款规定，未履行报告义务的，依法对直接负责的主管人员和其他直接责任人员给予处分。

第八十条违反本法规定，对妇女实施性骚扰的，由公安机关给予批评教育或者出具告诫书，并由所在单位依法给予处分。

学校、用人单位违反本法规定，未采取必要措施预防和制止性骚扰，造成妇女权益受到侵害或者社会影响恶劣的，由上级机关或者主管部门责令改正；拒不改正或者情节严重的，依法对直接负责的主管人员和其他直接责任人员给予处分。

第八十一条违反本法第二十六条规定，未履行报告等义务的，依法给予警告、责令停业整顿或者吊销营业执照、吊销相关许可证，并处一万元以上五万元以下罚款。

第八十二条违反本法规定，通过大众传播媒介或者其他方式贬低损害妇女人格的，由公安、网信、文化旅游、广播电视、新闻出版或者其他有关部门依据各自的职权责令改正，并依法给予行政处罚。

第八十三条用人单位违反本法第四十三条和第四十八条规定的，由人力资源和社会保障部门责令改正；拒不改正或者情节严重的，处一万元以上五万元以下罚款。

第八十四条违反本法规定，对侵害妇女权益的申诉、控告、检举，推诿、拖延、压制不予查处，或者对提出申诉、控告、检举的人进行打击报复的，依法责令改正，并对直接负责的主管人员和其他直接责任人员给予处分。

国家机关及其工作人员未依法履行职责，对侵害妇女权益的行为未及时制止或者未给予受害妇女必要帮助，造成严重后果的，依法对直接负责的主管人员和其他直接责任人员给予处分。

违反本法规定，侵害妇女人身和人格权益、文化教育权益、劳动和社会保障权益、财产权益以及婚姻家庭权益的，依法责令改正，直接负责的主管人员和其他直接责任人员属于国家工作人员的，依法给予处分。

第八十五条违反本法规定，侵害妇女的合法权益，其他法律、法规规定行政处罚的，从其规定；造成财产损失或者人身损害的，依法承担民事责任；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第十章 附 则

第八十六条本法自 2023 年 1 月 1 日起施行。

关于进一步支持农民工就业创业的实施意见

人社部发〔2022〕76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）、发展改革委、财政厅（局）、农业农村（农牧）厅（局、委）、乡村振兴局（支援合作办、合作交流办）：

促进农民工及脱贫人口就业创业，是保持就业大局稳定的重要支撑，是巩固拓展脱贫攻坚成果同乡村振兴有效衔接的关键举措。为深入贯彻党的二十大精神，落实党中央、国务院关于高效统筹疫情防控和经济社会发展决策部署，多措并举稳增长稳就业，进一步支持农民工及脱贫人口（含防止返贫监测对象，下同）就业创业，提出如下意见。

一、支持稳定农民工就业岗位

（一）强化稳岗扶持政策。全面落实社保费缓缴、稳岗返还、留工培训补助、社会保险补贴等政策，结合实际实行“免申即享”“直补快办”，重点支持农民工就业集中的建筑业、制造业、服务业企业渡过难关，最大限度稳定农民工就业岗位。加速落地吸纳农民工就业数量较多、成效较好的项目，尽快发挥带动农民工就业作用。

（二）健全稳岗服务机制。加强对农民工所在企业的用工指导，会同相关行业主管部门依托公共就业服务机构、经营性人力资源服务机构开通省或地市范围内共享用工服务，组织暂时停工企业与用工短缺企业开展用工余缺调剂。坚持协商一致、依法依规组织开展用工余缺调剂，保障好共享用工中劳动者权益，同步推动稳就业、保用工，努力将农民工稳在当地。

二、引导农民工有序外出务工

（三）健全劳务协作机制。在东西部协作、对口支援和省内协作机制基础上，地理相邻、人员往来密切的省份可探索组建区域劳务协作联盟，推动区域内信息对接、培训联动，为农民工外出务工提供支持，根据需要提供“点对点”劳务输出。动态掌握农民工返乡情况，及时形成就业人员清单、失业人员清单和有意愿外出人员清单。健全跨区域就业服务机制，动员市场化服务机构参与，完善岗位收集、精准匹配、高效输出全流程服务，帮助有意愿外出的农民工再次外出。

（四）培育发展劳务品牌。着眼劳务品牌行业特征、区域特色、经营服务模式等，结合当地资源禀赋、文化特色分类打造一批知名劳务品牌，培育一批劳务品牌龙头企业，推动做大做强做优，提高农民工就业质量。举办劳务品牌推介活动，搭建展示交流平台，形成比学赶超的良好氛围，推动壮大更多劳务品牌。

（五）健全输出服务平台。在农民工及脱贫人口输出较多的市县、乡村和就业集中地区，合理设置就业服务站点，扩大服务供给，为农民工即时提供跨区域就业岗位信息，帮助有序外出务工。充分发挥各级各类人力资源服务机构作用，为农民工提供高效率、低成本、全流程的劳务输出服务。对组织农民工外出务工数量较多、成效较好的人力资源服务机构，按规定给予就业创业服务补助。

三、促进农民工就近就业创业

（六）加快发展县域特色产业。结合推进以县城为重要载体的城镇化建设，鼓励新办环境友好型和劳动密集型企业，提升县域就业承载力，为农民工提供更多就近就业机会。构建现代农业产业体系，发展乡村特色产业、农村电商等新产业新业态，推进农村一二三产业融合发展，支持农民工家门口就业。

（七）加快开发就近就业岗位。按照“应用尽用、能用尽用”的原则，充分挖掘重点工程项目主体工程建设及附属临建、服务保障、建后管护等方面用工潜力，围绕适合人工作业、劳动密集型的建设任务和用工环节，大力实施以工代赈，吸纳当地农民工参加工程建设，尽可能增加劳务报酬发放规模，为农民工就近就业增收创造条件。结合乡村振兴战略实施，持续推进乡村建设行动和农村人居环境整治提升行动，开发更多乡村基层服务管理岗位。依托县域特色农副产品、文化旅游等资源，积极开发适合农村留守人员特点和需求的就业岗位。

（八）加快推进返乡入乡创业。实施重点群体创业推进行动，组建一批创业服务专家队伍，为返乡创业农民工提供政策咨询、开业指导等专业化服务。强化试点示范，挖掘典型案例，高质量建设返乡入乡创业园、创业孵化基地，推荐带动就业明显、发展前景好的返乡入乡创业项目入驻。推动创业担保贷款、税费减免、场地安排、一次性创业补贴等政策“打包办”“提速办”，为农民工返乡创业提供培育、孵化、加速等创业扶持。

四、强化农民工就业服务保障

（九）精准提供就业服务。允许失业农民工在常住地、就业地、参保地进行失业登记，同等提供职业指导、职业介绍等基本公共就业服务，落实就业扶持政策，促进尽快实现转岗就业。优化零工服务，加大零工信息归集推介力度，建立“即时快招”服务机制，动员人力资源服务机构提供优质高效的专业服务。推广“隔屏对话”“无接触面试”等线下服务新模式，有序组织线下招聘活动，优化“互联网+就业”线上服务，满足农民工求职就业需求。

（十）开展各级各类培训。围绕市场急需紧缺工种，为有意愿外出农民工开展针对性技能培训、安全知识培训，大力开展新职业新业态培训，鼓励支持获得技能等级证书，加快推进产训结合行动，提升培训针对性和有效性，对符合条件的按规定给予补贴。积极推进乡村建设所需的农业农村本地人才技能培训，为不愿外出农民工提供种养殖等各类现代农业技术培训和其它涉农技术培训，提升农业农村产业发展能力和新型农业经营主体经营管理能力，帮助稳定收入水平，培养一批农业农村高技能人才和乡村工匠。

（十一）切实维护劳动权益。指导企业依法合规用工，保障农民工合法劳动权益。对企业依法解除、终止农民工劳动合同的，督促企业依法支付劳动报酬和经济补偿。持续深化推进根治欠薪，畅通线上线下维权渠道，依法查处拖欠农民工工资等违法问题，加大劳动争议处理力度，努力做到案结事了。支持有条件地区在农民工就业集中地区建立劳动维权咨询服务点，设立维权信息告示牌，明示劳动维权相关信息，提供免费维权咨询服务。

（十二）做好大龄农民工就业扶持。收集适合大龄农民工的就业岗位、零工信息，在农民工专场招聘活动中持续发布。尊重大龄农民工就业需求和企业用工需要，指导企业根据农民工身体状况合理安排工作岗位，强化安全生产管理，定期开展职业健康体检，不得以年龄为由“一刀切”清退。大龄农民工有就业需求的，可以到公共就业服务机构进行求职登记，享受免费公共就业服务。

五、实施防止返贫就业攻坚行动

（十三）做好就业失业监测。依托全国防返贫监测信息系统，聚焦未就业和就业不稳的脱贫人口，建立就业帮扶台账。加强与失业登记、参加社会保险等信息比对，定期开展电话联系、上门走访，准确掌握就业失业状态，及时发现苗头性、倾向性问题，按月在全国防返贫监测信息系统更新相关数据。

（十四）实施优先就业帮扶。将脱贫人口作为有组织劳务输出的优先保障对象，加密岗位归集发布，加快劳务输出组织，推动脱贫人口愿出能出。全面落实失业保险稳岗返还、社会保险补贴等政策，引导企业优先留用脱贫人口，对失业的优先提供转岗服务，帮助尽快实现再就业。强化就近就业岗位推荐，通过以工代赈工程项目、就业帮扶车间、乡村公益性岗位等方式，有序承接返乡脱贫人口。将吸纳脱贫人口就业数量作为认定就业帮扶车间的基本标准，利用衔接推进乡村振兴补助资金对就业帮扶车间吸纳脱贫人口就业给予奖补。

（十五）强化重点地区倾斜。聚焦国家乡村振兴重点帮扶县、易地搬迁大型安置区，依托东西部协作机制、省内协作机制，持续实施就业帮扶专项行动，密集开展岗位投放和招聘活动，援建一批产业项目、企业实体和就业帮扶车间，确保当地脱贫人口就业规模保持稳定。深化易地搬迁安置区按比例安排就业机制，政府投资建设项目、安置区周边以工代赈项目、基层服务管理和公共服务项目要安排一定比例的岗位用于吸纳搬迁群众就业。

（十六）加大安置保障力度。统筹用好现有各类乡村公益性岗位，对“无法离乡、无业可扶”且有就业意愿、有能力胜任岗位工作的脱贫人口实施安置，不得在现有规定外另行设置年龄、残疾等不必要的限制条件。充分考虑当地脱贫人口数量、就业困难程度及收入水平、岗位职责内容，科学设定岗位总量，合理确定岗位补贴标准，指导用人单位按规定为在岗人员参加工伤保险或购买人身意外伤害保险，依法签订劳动合同或劳务协议，每次签订期限不超过1年。督促用人单位加强在岗人员履职情况监管，定期考核工作成效、遵守规章制度和工作纪律情况。对于从事非全日制乡村公益性岗位的人员，在确保严格履行岗位职责的前提下，可采取适度灵活的管理方式，允许其同时从事其他灵活就业，灵活就业收入超出当地防止返贫监测范围的，应退出岗位。

各地要高度重视农民工及脱贫人口就业创业工作，进一步压实工作责任，动态掌握就业失业情况，及时提供针对性就业帮扶。工作中遇到的重大问题，请及时报告。

人力资源社会保障部
国家发展改革委
财政部

农业农村部
国家乡村振兴局
2022年11月9日

最高人民法院 最高人民检察院 教育部印发《关于落实从业禁止制度的意见》的通知

法发〔2022〕32号

各省、自治区、直辖市高级人民法院、人民检察院、教育厅（教委），解放军军事法院、军事检察院，新疆维吾尔自治区高级人民法院生产建设兵团分院、新疆生产建设兵团人民检察院、教育局：

为严格执行犯罪人员从业禁止制度，净化校园环境，保护未成年人，根据刑法、未成年人保护法、教师法等法律规定，结合执法司法实践反映的情况，最高人民法院会同最高人民检察院、教育部制定了《关于落实从业禁止制度的意见》。现予以印发，请结合实际认真贯彻执行。在执行中遇到问题，请及时分别报告最高人民法院、最高人民检察院、教育部。

最高人民法院 最高人民检察院 教育部

2022年11月10日

最高人民法院 最高人民检察院 教育部关于落实从业禁止制度的意见

为贯彻落实学校、幼儿园等教育机构、校外培训机构教职员工作违法记录查询制度，严格执行犯罪人员从业禁止制度，净化校园环境，切实保护未成年人，根据《中华人民共和国刑法》（以下简称《刑法》）、《中华人民共和国未成年人保护法》（以下简称《未成年人保护法》）、《中华人民共和国教师法》（以下简称《教师法》）等法律规定，提出如下意见：

一、依照《刑法》第三十七条之一的规定，教职员工作利用职业便利实施犯罪，或者实施违背职业要求的特定义务的犯罪被判处刑罚的，人民法院可以根据犯罪情况和预防再犯罪的需要，禁止其在一定期限内从事相关职业。其他法律、行政法规对其从事相关职业另有禁止或者限制性规定的，从其规定。

《未成年人保护法》、《教师法》属于前款规定的法律，《教师资格条例》属于前款规定的行政法规。

二、依照《未成年人保护法》第六十二条的规定，实施性侵害、虐待、拐卖、暴力伤害等违法犯罪的人员，禁止从事密切接触未成年人的工作。

依照《教师法》第十四条、《教师资格条例》第十八条规定，受到剥夺政治权利或者故意犯罪受到有期徒刑以上刑罚的，不能取得教师资格；已经取得教师资格的，丧失教师资格，且不能重新取得教师资格。

三、教职员工实施性侵害、虐待、拐卖、暴力伤害等犯罪的，人民法院应当依照《未成年人保护法》第六十二条的规定，判决禁止其从事密切接触未成年人的工作。

教职员工实施前款规定以外的其他犯罪，人民法院可以根据犯罪情况和预防再犯罪的需要，依照《刑法》第三十七条之一第一款的规定，判决禁止其自刑罚执行完毕之日或者假释之日起从事相关职业，期限为三年至五年；或者依照《刑法》第三十八条第二款、第七十二条第二款的规定，对其适用禁止令。

四、对有必要禁止教职员工从事相关职业或者适用禁止令的，人民检察院在提起公诉时，应当提出相应建议。

五、教职员工犯罪的刑事案件，判决生效后，人民法院应当在三十日内将裁判文书送达被告人单位所在地的教育行政部门；必要时，教育行政部门应当将裁判文书转送有关主管部门。

因涉及未成年人隐私等原因，不宜送达裁判文书的，可以送达载明被告人的自然情况、罪名及刑期的相关证明材料。

六、教职员工犯罪，人民法院作出的判决生效后，所在单位、教育行政部门或者有关主管部门可以依照《未成年人保护法》、《教师法》、《教师资格条例》等法律法规给予相应处理、处分和处罚。

符合丧失教师资格或者撤销教师资格情形的，教育行政部门应当及时收缴其教师资格证书。

七、人民检察院应当对从业禁止和禁止令执行落实情况进行监督。

八、人民法院、人民检察院发现有关单位未履行犯罪记录查询制度、从业禁止制度的，应当向该单位提出建议。

九、本意见所称教职员工，是指在学校、幼儿园等教育机构工作的教师、教育教学辅助人员、行政人员、勤杂人员、安保人员，以及校外培训机构的相关工作人员。

学校、幼儿园等教育机构、校外培训机构的举办者、实际控制人犯罪，参照本意见执行。

十、本意见自 2022 年 11 月 15 日起施行。

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

就业是最基本的民生。坚持突出做好稳就业工作，落实落细就业优先政策，是实施就业优先战略的内在要求和重要基础。为完整、准确、全面贯彻新发展理念，加快构建新发展格局，着力推动高质量发展，更好统筹疫情防控和经济社会发展，现就进一步发挥人民法院职能作用，服务保障稳就业大局，提出如下意见。

一、推动落实就业优先政策，支持稳市场主体保就业

1. 推动落实阶段性缓缴社会保险费政策，减轻用人单位用工负担。依法受理因就业优惠政策实施引发的行政案件，坚决依法支持符合条件的用人单位享受阶段性降低社会保险费率、缓缴社会保险费、失业保险费稳岗返还等优惠政策，切实减轻用人单位在用工、社保等方面的经营压力和负担，帮助受疫情严重冲击的行业、中小微企业和个体工商户复工复产。妥善审理用人单位因拖欠社会保险费等被责令补缴的行政案件，依法依规考虑企业复工复产实际情况，可以通过延展补缴期限等方式协调解决，平衡好为用人单位减负与维护劳动者合法权益的关系，促进行政争议实质性化解。依法妥善审理社会保险纠纷案件，参保单位享受阶段性缓缴社会保险费政策，劳动者主张缓缴期间用人单位未依法缴纳社会保险费，依据劳动合同法第三十八条第一款第三项的规定解除劳动合同的，人民法院应当依法审慎处理。

2. 推动落实阶段性减免房产租金等助企纾困政策，支持中小微企业稳就业规模。依法妥善审理房屋租赁合同纠纷等案件，推动落实阶段性减免国有房产租金等政策，引导出租人减免或者缓收租金，依法减轻中小微企业、个体工商户等负担，稳住中小微企业就业规模。承租国有企业房屋或者行政事业单位房屋用于经营，符合政策条件的服务业中小微企业、个体工商户等请求按照国家有关政策减免一定期限内租金的，人民法院应当依法支持。承租非国有房屋的承租人请求减免或者延期支付租金的，可以引导当事人参照有关租金减免政策、条件进行和解；和解不成的，结合案件实际情况，依照民法典有关规定处理。

3. 推动落实金融支持政策，增强服务行业就业吸纳能力。依法审理金融借款合同纠纷案件，充分考虑延期还本付息、加大普惠小微贷款支持等金融支持政策，对金融机构违反金融支持政策提出的借款提前到期、解除合同等诉讼请求，人民法院不予支持。批发零售、住宿餐饮、物流运输、文化旅游等服务行业企业、个体工商户等，因受疫情影响生产经营、复工复产暂时困难、无力还款，主张延期还款、分期还款、减免逾期利息、降低利率的，应当积极引导当事人双方协商解决纠纷；协商解决不成，借款人的主张依据充分或者符合政策条件的，人民法院应当依法支持。

4. 依法支持脱贫人口稳岗就业，推动农村劳动力转移就业。为巩固拓展脱贫攻坚成果、全面推进乡村振兴、实施乡村建设行动提供有效司法服务，妥善处理涉“三农”领域传统纠纷以及休闲农业、乡村旅游、民宿经济、健康养老等农村新业态纠纷，妥善处理涉农担保融资纠纷案件，促进农村产业融合发展，推动提升富农产业、本地特色产业就业吸纳能力。深入推进新型城镇化和乡村振兴战略有效衔接，为农村劳动力转移就业提供有效司法服务，依法保障进城落户农民农村土地承包权、宅基地使用权、集体收益分配权，依法平等保护其就业、教育、住房、医疗等民生权益，推动在城镇稳定就业生活、具有落户意愿的农业转移人口便捷落户。推动形成平等竞争、规范有序、城乡统一的劳动力市场，落实城乡劳动者平等就业、同工同酬，完善办理拖欠农民工工资案件的快立快审快执通道，依法适用先予执行，推动完善欠薪治理长效机制，依法推动农业转移人口全面融入城市。

5. 依法支持高校毕业生就业，促进多渠道灵活就业。妥善审理平等就业权纠纷案件，依法纠正用人单位因性别歧视、地域歧视等不予招录、拒绝签订劳动合同的行为，破除各种不合理限制，推动高校毕业生平等就业、多渠道灵活就业创业。依法打击“黑职介”、虚假招聘、售卖简历等违法犯罪活动，依法审理涉就业见习纠纷案件，妥善认定涉就业见习用工法律关系，维护高校毕业生合法就业权益。对因受疫情影响不能按时离校的应届毕业生，在处理相关案件时要引导用人单位推迟签约时间，相应延长报到接收、档案转递、落户办理时限。高校毕业生在试用期内因受疫情影响不能返岗的，可以引导用人单位采取灵活的试用考察方式考核其是否符合录用条件；无法采取灵活考察方式实现试用期考核目的的，

无法实施考察实现试用期考核目的期间可以协商不计算在原约定试用期内，用人单位通过顺延试用期变相突破法定试用期上限的，人民法院不予支持。科学设置司法辅助岗位，深化落实基层法官助理规范便捷招录机制，畅通政法专业高校毕业生进入基层人民法院就业渠道。

二、依法规范新就业形态用工，推动平台经济可持续发展

6. 准确把握新就业形态民事纠纷案件审判工作要求。推进落实《人力资源社会保障部、国家发展改革委、交通运输部、应急部、市场监管总局、国家医保局、最高人民法院、全国总工会关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》（以下简称新业态劳动者权益保障指导意见）有关制度和要求，加强灵活就业和新就业形态劳动者权益保障，支持和规范发展新就业形态，合理认定平台企业责任，支持网约配送、移动出行、网络直播等平台企业在引领发展、创造就业、国际竞争中尽显身手。依法支持劳动者依托互联网平台就业，支持用人单位依法依规灵活用工，引导平台企业与劳动者就劳动报酬、工作时间、劳动保护等建立制度化、常态化沟通协调机制，保障新就业形态劳动者合法劳动权益。适时制定司法政策，发布典型案例，统一裁判标准，发挥个案裁判和司法政策引领作用，推动形成新就业形态用工综合治理机制。

7. 依法合理认定新就业形态劳动关系。平台企业及其用工合作单位与劳动者建立劳动关系的，应当订立书面劳动合同。未订立书面劳动合同，劳动者主张与平台企业或者用工合作单位存在劳动关系的，人民法院应当根据用工事实和劳动管理程度，综合考虑劳动者对工作时间及工作量的自主决定程度、劳动过程受管理控制程度、劳动者是否需要遵守有关工作规则、劳动纪律和奖惩办法、劳动者工作的持续性、劳动者能否决定或者改变交易价格等因素，依法审慎予以认定。平台企业或者用工合作单位要求劳动者登记为个体工商户后再签订承揽、合作等合同，或者以其他方式规避与劳动者建立劳动关系，劳动者请求根据实际履行情况认定劳动关系的，人民法院应当在查明事实的基础上依法作出相应认定。

8. 加强新就业形态劳动者合法权益保障。不完全符合确立劳动关系情形但企业对劳动者进行劳动管理的，可以结合新业态劳动者权益保障指导意见有关规定，依法保障劳动者权益。依法保护劳动者按照约定或者法律规定获得劳动报酬的权利；劳动者因不可抗力、见义勇为、紧急救助以及工作量或者劳动强度明显不合

理等非主观因素，超时完成工作任务或者受到消费者差评，主张不能因此扣减应得报酬的，人民法院应当依法支持。推动完善劳动者因执行工作任务遭受损害的责任分担机制。依法认定与用工管理相关的算法规则效力，保护劳动者取得劳动报酬、休息休假等基本合法权益；与用工管理相关的算法规则存在不符合日常生活经验法则、未考虑遵守交通规则等客观因素或者其他违背公序良俗情形，劳动者主张该算法规则对其不具有法律约束力或者请求赔偿因该算法规则不合理造成的损害的，人民法院应当依法支持。

9. 推动健全新业态用工综合治理机制。依法妥善审理涉新就业形态社会保险纠纷案件，支持完善基本养老保险、医疗保险参保办法，推动企业引导和支持不完全符合确立劳动关系情形的新就业形态劳动者，根据自身情况参加相应社会保险。依法妥善审理保险合同纠纷案件，促进平台企业通过购买人身意外、雇主责任等商业保险，提升平台灵活就业人员保障水平。妥善审理机动车交通事故责任纠纷、非机动车交通事故责任纠纷等案件，依法合理认定各方责任，推动平台企业制定注重遵守交通规则等社会秩序的算法规则和规章制度，强化外卖快递从业人员遵守交通规则等社会秩序意识。配合有关部门推动行业协会、头部企业或者企业代表与工会组织、职工代表开展协商，签订行业集体合同或者协议，推动制定行业劳动标准；畅通裁审衔接程序，完善多元化解机制，支持各类调解组织、法律援助机构等依法为新就业形态劳动者提供更加便捷、优质高效的纠纷调解、法律咨询、法律援助等服务。

三、妥善处理劳动争议案件，依法保护双方权益

10. 注重依法保护原则。积极贯彻落实国家助企纾困、促稳定促发展、复工复产等政策要求，正确理解和参照适用国务院有关行政主管部门以及省级人民政府等制定的相关政策文件，准确把握新阶段疫情防控各项政策，妥善处理涉疫情劳动争议案件，积极引导用人单位与职工协商，推动构建和谐劳动关系，确保用人单位有序复工复产，保障劳动者合法权益。坚持依法保护劳动者合法权益和促进用人单位稳定有序发展相结合，努力寻找用人单位和劳动者之间的最佳利益平衡点和结合点，保障劳动者合法权益和就业稳定，为用人单位生存发展、有序运转创造条件。

11. 妥善审理劳动合同纠纷案件。用人单位生产经营困难，按照法定程序经与职工代表大会讨论或者经与工会、职工代表等民主协商，对在合理期限内延迟支付工资、轮岗轮休等事项达成一致意见的，可以作为认定双方权利义务的依据。除依法按协商程序降低劳动报酬外，用人单位安排劳动者通过居家办公或者灵活办公等方式提供正常劳动，劳动者请求按正常工资标准支付其工资的，人民法院应当依法支持。依法妥善审理相关案件，积极引导和支持用人单位与劳动者依法协商，采取协商薪酬、调整工时、轮岗轮休、在岗培训等措施稳定工作岗位。

12. 推动劳动争议纠纷多元化解。准确适用《人力资源社会保障部、最高人民法院关于劳动人事争议仲裁与诉讼衔接有关问题的意见（一）》，推动劳动争议仲裁和诉讼有序衔接，逐步统一裁审受理范围和法律适用标准；加强与人社部门、工会、行业协会联动协作，促使劳动者与企业和解协商、共克时艰，推动构建和谐劳动关系。对于群体性、突发性、敏感性、涉重大利益等劳动争议，应当坚持把非诉讼纠纷解决机制挺在前面，积极推动诉源治理，及时做好风险预警，“调、裁、审”协作发力，充分维护劳动者与用人单位合法权益。

四、准确适用程序法律规定，依法保障诉讼权利行使

13. 准确适用期限顺延规定。当事人依据民事诉讼法第八十六条规定申请顺延期限的，应当根据疫情防控形势变化以及当事人提供的证据情况综合考虑是否准许，依法保护当事人诉讼权利。当事人及其诉讼代理人等因受疫情影响不能正常出庭参加诉讼，符合条件的，依法在线开展诉讼活动。当事人受疫情影响耽误起诉期限的，对耽误的时间依法予以扣除。劳动争议当事人提供证据证明其因受疫情影响无法在法定仲裁时效期间内申请仲裁，主张仲裁时效中止的，人民法院应当依法支持。

14. 切实提高诉讼服务水平。对于企业以及其他市场主体涉及的复工复产纠纷案件，应当高度重视其立案、审理、执行工作，依法高效妥善处理。对于确有困难的当事人申请免交、减交或者缓交诉讼费用的，人民法院应当依法审查并及时作出相应决定；确实需要其他司法救助的，依法及时采取救助措施。对于陷入困境的市场主体特别是中小微企业、个体工商户等，依法审慎采取财产保全措施，依法及时纠正超标的查封、乱查封，可以采取灵活的诉讼财产保全措施或者财产保全担保方式，减轻企业负担，助力复工复产。完善一站式多元解纷机制，加强

线上诉讼服务和互联网审判，持续推动案件繁简分流、简案快审，使合法权益尽快得以实现，各种争议得到依法快速解决，切实降低诉讼成本。

最高人民法院

2022年12月26日

广东省医疗保障局 国家税务总局广东省税务局关于进一步 做好我省灵活就业人员参加职工基本医疗保险有关工作的 通知

粤医保规〔2022〕2号

各地级以上市医疗保障局，国家税务总局各地级以上市、横琴粤澳深度合作区税务局：

为维护新就业形态劳动者在内的灵活就业人员医疗保障权益，根据《中共中央 国务院关于深化医疗保障制度改革的意见》（中发〔2020〕5号）和《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》（人社部发〔2021〕56号）等规定，现就进一步做好我省灵活就业人员参加职工基本医疗保险（以下简称职工医保）有关工作通知如下：

一、法定劳动年龄内的下列人员（以下简称灵活就业人员）可在省内就业地参加职工医保，不受户籍限制。

（一）无雇工的个体工商户；

（二）未在用人单位参加职工医保的非全日制从业人员；

（三）依托电子商务、网约车、网络送餐、快递物流等新业态平台实现就业，且未与新业态平台企业建立劳动关系的新型就业形态从业人员；

（四）国家和我省规定的其他灵活就业人员。

二、灵活就业人员可凭本人有效身份证件在户籍地参加职工医保，也可凭本人有效身份证件和我省就业登记证明在就业地参加职工医保。香港澳门台湾籍灵活就业人员可凭港澳台居民居住证在居住地参加职工医保，或凭我省就业登记证明在省内就业地参加职工医保。无雇工的个体工商户可凭本人有效身份证件和个体工商户营业执照在注册登记地参加职工医保。

三、灵活就业人员由个人按月缴纳职工医保费，缴费基数和费率按各市政策执行，并按照我省医疗保障待遇清单有关规定逐步调整。

各市要加强组织领导，强化责任落实，切实做好灵活就业人员参加职工医保工作。要加强政策宣传，努力营造良好环境，确保各项医疗保障权益落到实处。对工作中出现的新情况和新问题，要认真分析研究，不断加强管理，并及时反映。本通知自 2022 年 2 月 1 日起施行，有效期 3 年。

广东省医疗保障局 国家税务总局广东省税务局

2022 年 1 月 27 日

广东省失业保险条例（2022 修正）

（2002 年 7 月 25 日广东省第九届人民代表大会常务委员会第三十五次会议通过 2013 年 11 月 21 日广东省第十二届人民代表大会常务委员会第五次会议修订 根据 2022 年 6 月 1 日广东省第十三届人民代表大会常务委员会第四十三次会议《关于修改〈广东省失业保险条例〉的决定》修正）

第一章 总 则

第一条 为了保障失业人员的基本生活，预防失业，促进就业，根据《中华人民共和国社会保险法》等有关法律、行政法规，结合本省实际，制定本条例。

第二条 本省行政区域内下列单位和人员应当参加失业保险：

（一）企业、非参照公务员法管理的事业单位和社会团体、社会服务机构、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织及其职工；

（二）与劳动者建立劳动关系的机关、参照公务员法管理的事业单位和社会团体及与其建立劳动关系的劳动者；

（三）军队、武警部队用人单位及其文职人员、无军籍职工；

（四）有雇工的个体经济组织及其雇工；

（五）法律、法规、规章规定的其他单位和人员。

前款所列单位，以下统称用人单位；前款所列人员，以下统称职工。

第三条 用人单位和职工应当在用人单位注册登记地参加失业保险，依法按月缴纳失业保险费。

第四条 县级以上人民政府应当依法保证失业保险基金的征集和失业保险待遇的支付，在失业保险基金出现支付不足时给予补贴。

失业保险基金、失业保险待遇按照国家规定不计征税、费。

第五条 县级以上人民政府社会保险行政部门负责本行政区域的失业保险管理工作，其他有关部门在各自的职责范围内负责有关的失业保险工作。

社会保险费征收机构负责失业保险费的征收工作。

社会保险经办机构应当依照国家和省的规定具体承办失业保险事务，建立、健全失业保险业务、财务、安全和风险管理制度。

第六条失业保险基金按照国家和省的规定实行省级统筹。

第二章 失业保险基金

第七条失业保险基金由下列各项构成：

- (一) 失业保险费；
- (二) 失业保险基金的利息；
- (三) 滞纳金；
- (四) 财政补贴；
- (五) 依法纳入失业保险基金的其他资金。

第八条用人单位以应当参加失业保险的职工的缴费工资之和为基数，按照国家和省规定的费率缴纳失业保险费。

职工以本人工资为基数，按照国家和省规定的费率缴纳失业保险费。

职工缴费工资不得低于参保地地级以上市最低工资标准。本人工资高于参保地地级以上市上年度在岗职工月平均工资三倍的，以参保地地级以上市上年度在岗职工月平均工资的三倍为基数计算缴费。

第九条省人民政府根据国家规定，结合本省经济社会发展形势、失业人员数量、失业保险基金数额等情况，合理调整失业保险费的费率。

省人民政府建立浮动费率机制，对稳定就业的用人单位下调费率。

第十条用人单位应当自行申报、按时足额缴纳失业保险费，职工应当缴纳的失业保险费由用人单位代扣代缴。

社会保险费征收机构应当依法按时足额征收失业保险费，并提供失业保险缴费记录供用人单位和职工免费查询。

第十一条用人单位破产、解散的，管理人、清算组应当通知参保地社会保险费征收机构和社会保险经办机构，并依法清偿失业保险费及滞纳金。

用人单位分立、合并的，承继单位享有原用人单位的失业保险权利并承担相应义务。

第十二条失业保险基金用于下列支出：

- (一) 失业保险金；
- (二) 失业人员领取失业保险金期间的职工基本医疗保险费；

(三) 失业人员在领取失业保险金期间死亡的, 其遗属领取的丧葬补助金和抚恤金;

(四) 失业人员领取失业保险金期间的求职补贴和接受职业介绍、职业培训的补贴;

(五) 省人民政府按照国家有关规定批准的预防失业、促进就业支出;

(六) 国务院规定或者批准的与失业保险有关的其他费用。

第十三条 失业保险基金应当列入预算管理。

社会保险费征收机构、社会保险经办机构所需经费列入预算, 由财政拨付, 不得从失业保险基金中提取任何费用。

第三章 失业保险待遇

第十四条 在法定劳动年龄内、有劳动能力、有就业意愿、处于无业状态的人员, 可以到公共就业服务机构或者社会保险经办机构依法办理失业登记。

第十五条 失业人员同时符合下列条件的, 可以领取失业保险金, 并按照规定享受其他失业保险待遇:

(一) 失业前用人单位和本人已经缴纳失业保险费累计满一年, 或者不满一年但本人有失业保险金领取期限的;

(二) 非因本人意愿中断就业的;

(三) 已经办理失业登记, 并有求职要求的。

第十六条 非因本人意愿中断就业包括下列情形:

(一) 依照《中华人民共和国劳动合同法》第四十四条第一项、第四项、第五项规定终止劳动合同的;

(二) 用人单位依照《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条、第四十条、第四十一条规定解除劳动合同的;

(三) 用人单位依照《中华人民共和国劳动合同法》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;

(四) 用人单位提出解除聘用合同或者被用人单位辞退、除名、开除的;

(五) 劳动者本人依照《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定解除劳动合同的;

(六) 法律、法规、规章规定的其他情形。

第十七条失业人员缴费时间一至四年的，每满一年，失业保险金领取期限为一个月；四年以上的，超过四年的部分，每满半年，失业保险金领取期限增加一个月。失业保险金领取期限最长为二十四个月。

第十八条失业人员领取失业保险金后重新就业并参加失业保险的，缴费时间重新计算；再次失业的，失业保险金领取期限与前次失业应当领取而尚未领取的期限合并计算，最长不超过二十四个月。

失业人员未领取失业保险金的，原缴费时间予以保留，重新就业并参加失业保险的，缴费时间累计计算。

已经参加失业保险的国有和县以上集体所有制单位原干部和固定工，在当地实施失业保险制度前按照国家规定计算的连续工龄视同缴费时间。

第十九条失业保险金由社会保险经办机构按照失业保险金领取地地级以上市最低工资标准的百分之九十按月计发，省人民政府根据国家规定可以适当调整失业保险金标准。

失业保险金标准不得低于当地城市居民最低生活保障标准。

第二十条失业人员在领取失业保险金期间可以领取求职补贴，标准为本人失业前十二个月平均缴费工资的百分之十五，不足十二个月的，按照实际月数的平均缴费工资计算，领取期限最长不超过六个月。求职补贴随失业保险金按月发放。

失业人员超过法定退休年龄的，不享受求职补贴。

第二十一条女性失业人员在领取失业保险金期间生育的，可以向失业保险金领取地社会保险经办机构申请一次性加发失业保险金，标准为生育当月本人失业保险金的三倍。

第二十二条失业人员在失业保险金领取期限未满前重新就业，就业后签订一年以上劳动合同并参加失业保险满三个月的，可以向原失业保险金领取地社会保险经办机构申请一次性领取已经核定而尚未领取期限一半的失业保险金，不足一个月的部分按照一个月计算，并相应计算为领取期限。剩余的尚未领取期限与再次失业时的领取期限合并计算。

第二十三条失业人员在失业保险金领取期限未满前开办企业、社会服务机构或者从事个体经营的，凭营业执照或者登记证书及纳税证明，可以向原失业保险

金领取地社会保险经办机构申请一次性领取已经核定而尚未领取期限的失业保险金，并相应计算为领取期限。

第二十四条失业人员领取失业保险金期间在失业保险金领取地参加职工基本医疗保险，享受基本医疗保险待遇；其应当缴纳的基本医疗保险费由失业保险金领取地社会保险经办机构从失业保险基金中支付，个人不缴纳基本医疗保险费。

第二十五条失业人员在领取失业保险金期间死亡的，其遗属可以一次性领取丧葬补助金和抚恤金以及当月尚未领取的失业保险金。

丧葬补助金按照失业人员死亡时失业保险金领取地地级以上市上年度在岗职工月平均工资的三倍计发，抚恤金按照失业人员死亡时失业保险金领取地地级以上市上年度在岗职工月平均工资的六倍计发。

失业人员的遗属应当在失业人员死亡或者收到宣告失业人员死亡判决书之日起六个月内，凭本人身份证证明、与失业人员的关系证明和失业人员的死亡证明，到社会保险经办机构办理领取丧葬补助金、抚恤金和失业保险金的手续。

失业人员死亡同时符合领取失业保险丧葬补助金、基本养老保险丧葬补助金和工伤保险丧葬补助金条件的，其遗属只能选择领取其中的一项。

第二十六条参加失业保险的失业人员可以按照省人民政府的规定，享受免费的职业介绍和减免费职业培训。

第二十七条领取失业保险金期间的失业人员以及参加失业保险的职工，可以按照国家和省有关规定领取失业保险职业技能提升补贴。

第二十八条失业人员在领取失业保险金期间有下列情形之一的，停止领取失业保险金，并同时停止享受其他失业保险待遇：

- （一）重新就业的；
- （二）应征服兵役的；
- （三）移居境外的；
- （四）按月享受基本养老保险待遇的；

（五）无正当理由，累计三次拒不接受当地人民政府指定部门或者机构介绍的适当工作或者提供的培训的。

失业人员在领取失业保险金期间被刑收监执行或者被强制隔离戒毒的，中断领取失业保险金，其失业保险金领取期限中断计算。中断原因消除后，失业人员可以继续申领失业保险金。

第二十九条按照国家规定，在我省领取失业保险金的失业人员，其在本省最后参保地是其失业保险金领取地。户籍在本省行政区域内，但与最后参保地不属于同一地级以上市的失业人员，符合失业保险金领取条件的，可以选择在最后参保地或者户籍所在地享受失业保险待遇。选择在户籍所在地享受失业保险待遇的，失业保险关系随同转移，缴费时间累计计算，失业保险待遇按照户籍所在地标准执行。

第三十条职工、失业人员在本省行政区域内跨地级以上市就业并参加失业保险的，失业保险关系随同转移，缴费时间和领取期限按照规定累计计算。

第三十一条跨省、自治区、直辖市转移失业保险关系或者享受失业保险待遇的，按照国家有关规定执行。

符合失业保险金领取条件但不具有本省户籍的失业人员，要求不在参保地按月享受失业保险待遇且不转移失业保险关系的，可以向失业保险关系所在地社会保险经办机构申请领取一次性失业保险金。领取一次性失业保险金的，不再享受按月领取失业保险金以及其他失业保险待遇，同时终止失业保险关系。一次性失业保险金标准由省人民政府制定。

第四章 监督管理

第三十二条社会保险行政部门依法对用人单位和个人遵守社会保险法律、法规情况，以及社会保险基金的收支、管理和投资运营情况进行监督检查。

财政部门 and 审计机关依法对失业保险基金的收支、管理和投资运营情况进行监督。

社会保险监督委员会依法对失业保险基金的收支、管理和投资运营情况实施社会监督。

第三十三条任何组织或者个人有权对违反失业保险法律、法规的行为进行举报、投诉。

社会保险行政部门、社会保险经办机构、社会保险费征收机构和财政部门、审计机关对属于本部门、本机构职责范围的举报、投诉，应当依法处理；对不属

于本部门、本机构职责范围的举报、投诉，应当按照规定书面告知举报人、投诉人，并移交有权处理的部门、机构处理。

第三十四条社会保险经办机构提供失业保险服务，负责失业保险登记、失业保险待遇支付、失业保险关系转移、出具失业保险参保凭证等工作，受理失业登记和失业保险金领取申请；每年向社会公布失业保险基金的收入、支出、结余和收益等情况，并建立失业保险缴费和享受待遇记录供用人单位和职工免费查询、核对。

公共就业服务机构负责办理失业登记工作，依法发放就业失业登记凭证，受理失业保险金领取申请，为失业人员提供就业服务和出具相关证明，并将失业人员就业、失业的相关信息告知社会保险经办机构。

社会保险经办机构和公共就业服务机构应当公开失业保险的有关规定和办事制度，严格审核有关情况，加强信息交换网络和设施建设，完善就业、失业等相关信息的交换机制；在失业保险公共服务领域推广社会保障卡应用，推动失业保险公共服务事项全程网上办理。

第三十五条用人单位应当在终止或者解除劳动合同时为失业人员出具终止或者解除劳动关系证明，据实写明终止或者解除劳动关系的原因，告知其享有按照规定享受失业保险待遇的权利，并自终止或者解除劳动关系之日起十五日内将失业人员名单告知社会保险经办机构。

第三十六条失业人员申请领取失业保险金，可以选择政务服务平台或者到现场办理。选择现场办理的，应当向失业保险金领取地社会保险经办机构或者公共就业服务机构提出申请，并提供本人身份证明。最先收到失业保险金领取申请的机构应当受理。公共就业服务机构受理的，应当及时转送社会保险经办机构审核。

社会保险经办机构应当自受理申请之日起七个工作日内进行审核，对符合失业保险金领取条件的，作出书面支付决定，送达申请人，并于作出决定的次月起发放失业保险金；对不符合失业保险金领取条件的，书面说明理由并告知申请人。

失业人员在办理失业登记之日起七个工作日内申请领取失业保险金的，失业保险金领取期限自失业登记之日起计算；超过时限申请的，失业保险金领取期限自申请领取失业保险金之日起计算。

失业人员在失业保险金领取地以外存在失业保险关系的,社会保险经办机构应当在受理申请之日起十个工作日内归集其在本省行政区域内的失业保险关系,归集时间不计入失业保险金审核期限。

第三十七条失业人员按月通过政务服务平台或者凭本人身份证明到社会保险经办机构办理领取失业保险金资格核对手续,说明求职和接受职业指导、职业培训情况,社会保险经办机构应当如实记录。社会保险经办机构应当通过信息化手段或者其他灵活简便的方式,为领取失业保险金的失业人员提供便利。

失业人员有停止享受失业保险待遇情形的,应当及时告知社会保险经办机构。

失业人员无正当理由连续两个月不按照规定办理领取失业保险金资格核对手续或者说明求职等情况的,视同重新就业。

第三十八条各级人民政府及其有关部门应当按照国家规定加强户籍管理、死亡、商事登记、就业失业、社会保险、公积金、税务、医疗、服刑和强制隔离戒毒等数据的信息共享,为防范失业保险基金支付风险提供信息数据支持。

社会保险经办机构应当加强数据比对,维护失业保险基金安全。

第三十九条用人单位或者个人认为社会保险费征收机构、社会保险经办机构或者公共就业服务机构的行政行为侵害自己合法权益的,可以依法申请行政复议或者提起行政诉讼。

第五章 法律责任

第四十条用人单位有下列行为之一的,由社会保险行政部门或者社会保险费征收机构依法处理;致使失业人员不能享受或者不能完全享受失业保险待遇的,用人单位依法承担赔偿责任:

- (一) 未参加失业保险的;
- (二) 未如实出具终止或者解除劳动关系证明的;
- (三) 未如实申报职工缴费工资的;
- (四) 未按时足额缴纳失业保险费的;
- (五) 违反失业保险法律、法规的其他行为。

对赔偿发生争议的,按照劳动争议处理程序处理。

第四十一条以欺诈、伪造证明材料、故意隐瞒事实或者其他手段骗取失业保险待遇或者失业保险基金支出的，由社会保险行政部门责令退还，处骗取金额二倍以上五倍以下的罚款。

第四十二条侵占、挪用或者违规投资运营失业保险基金的，由有权机关依法责令追回；有违法所得的，没收违法所得；对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予处分。

第四十三条社会保险经办机构、公共就业服务机构及其工作人员有下列行为之一的，由社会保险行政部门责令改正；给失业保险基金、用人单位或者个人造成损失的，依法承担赔偿责任；对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予处分：

- （一）未履行失业保险法定职责的；
- （二）未将失业保险基金存入财政专户的；
- （三）克扣或者未按时支付失业保险待遇的；
- （四）丢失或者篡改缴费记录、享受失业保险待遇记录等失业保险数据、个人权益记录的；
- （五）违反失业保险法律、法规的其他行为。

第四十四条社会保险费征收机构擅自更改失业保险费缴费基数、费率，导致少收或者多收失业保险费的，由有关行政部门责令其追缴少收的失业保险费或者退还多收的失业保险费；对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予处分。

第六章 附 则

第四十五条本条例规定的缴费时间按月计算。

本条例规定的领取失业保险金期间，是指自失业保险金领取期限开始计算之日起至领取失业保险金最后一个自然月的最后一日。

本条例规定的正当理由包括失业人员在住院治疗期间、女性失业人员在怀孕期间、女性失业人员子女未满一周岁等情形。

第四十六条失业人员在本条例施行时处于领取失业保险金期间的，失业保险待遇按照本条例执行。

第四十七条本条例施行前按照原农民合同制工人办法参加失业保险的职工，在本条例施行前失业的，失业保险待遇按照原规定执行；在本条例施行时处于参保状态，本条例施行后失业的，失业保险待遇按照以下规定处理：

（一）在本条例施行前的连续缴费时间不满十二个月的，本条例施行前的连续缴费时间与本条例施行后的累计缴费时间合并计算，失业保险待遇按照本条例执行。

（二）在本条例施行前的连续缴费时间满十二个月的，其中的十二个月缴费时间与施行后的累计缴费时间合并计算，失业保险待遇按照本条例执行；施行前缴费时间超出十二个月的部分，每满一个月按照失业前十二个月平均缴费工资的百分之二的标准计发一次性生活补助。

第四十八条省人民政府可以根据国家规定探索建立灵活就业人员参加失业保险制度。

第四十九条本条例自 2014 年 7 月 1 日起施行。

广东省民政厅、广东省教育厅、广东省人力资源和社会保障
厅关于推动社会组织助力高校毕业生等群体就业工作的通
知

粤民函(2022)334号

各地级以上市民政局、教育局、人力资源和社会保障局，各全省性社会组织、各普通高校：

为深入贯彻落实党中央、国务院和省委、省政府关于做好高校毕业生就业创业工作的决策部署，按照民政部教育部人力资源社会保障部印发《推动社会组织进一步助力高校毕业生等群体就业工作的通知》（民发〔2022〕57号）的要求，切实发挥我省社会组织在促进高校毕业生等群体就业中的积极作用，现就有关事项通知如下。

一、深刻认识社会组织助力高校毕业生等群体就业工作的重要意义

推动社会组织助力高校毕业生等群体就业工作是稳岗就业的重要内容。党中央、国务院及民政部和省委、省政府先后出台有关政策文件，对做好高校毕业生等群体就业创业工作进行全面部署。各地、各全省性社会组织要以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，践行以人民为中心的发展思想，把促进高校毕业生等群体就业摆在社会组织工作更加突出位置，发挥部门合力，激发内生动力，引导社会组织发挥动员社会力量、链接各方资源、提供专业服务等方面优势，把加强自身建设、提升服务能力与支持高校毕业生就业工作结合起来，助力开发就业岗位、拓展就业空间、提供就业服务，为促进高校毕业生就业贡献力量，以实际行动迎接党的二十大胜利召开。

二、准确把握社会组织助力高校毕业生等群体就业工作的重点任务

（一）引导动员社会组织开发就业岗位。

一是各地民政部门要会同业务主管单位、行业管理部门将新成立登记社会组织的准入条件“有与其业务活动相适应的专职工作人员”落到实处，带动专职就业岗位增加。重点鼓励枢纽型社区社会组织设立专职就业岗位，吸纳高校毕业生到城乡社区就业。二是推动政府购买服务向社会组织倾斜等政策落地，鼓励社会

组织开发与承接服务相适应的专职就业岗位。各地要根据实际安排公益创投等扶持资金,开展社会组织公益创投等活动,引导社会组织开发相关服务的就业岗位。三是进一步规范社会组织法人治理,鼓励社会组织通过增加专职工作人员提升自身服务能力。四是推动基金会等慈善组织服务下沉基层,积极引入公益慈善项目和资金助力基层民生保障,创造新增就业。五是推动教育、医疗、养老、社会工作、科技创新等领域社会服务机构拓展服务空间,加大高校毕业生聘用力度。动员用人需求量大、社会责任感强的机构开发对技能、学历、年龄不作特别要求的岗位。六是推动社会组织把有劳动能力和就业意愿的脱贫家庭、低保家庭、零就业家庭以及有残疾的、较长时间未就业的高校毕业生作为重点帮扶对象,优先提供就业岗位,对符合条件的按规定给予社会保险补贴。

(二) 推动社会组织提供灵活就业岗位。

一是要广泛动员、积极推动社会组织参与“百万就业见习岗位募集计划”,指导社会组织结合高质量发展要求合理设置见习岗位条件,增强对高校毕业生吸引力;鼓励用人单位对见习人员积极留用,对未留用人员根据求职需要,持续跟踪帮扶,促进尽快实现就业。二是鼓励就业容量大、管理技术科研岗位比重高的社会组织申报就业见习基地,按规定落实就业见习补贴政策。三是鼓励乡镇(街道)社工站、社区社会组织根据社区服务需求,增加就业见习岗位,鼓励和支持就业困难人员在社区内就业。四是支持社会组织提供兼职岗位,鼓励社会组织推动跨界融合、业态创新,增加灵活就业机会。五是加强社会组织灵活就业岗位信息归集,通过多渠道向劳动力市场、人才市场、零工市场集中投放;推动社会组织参与零工市场就业服务,支持社会组织为灵活就业人员提供职业指导、职业介绍、创业开业指导、权益维护等公益性服务。

(三) 支持社会组织稳定就业岗位。

一是要引导和鼓励社会组织积极提供专业化、多样化、个性化服务,推动以事业发展支撑就业。二是要落实落细人力资源社会保障部门出台的稳岗扩就业政策,疏通政策“卡点”“堵点”,确保符合条件的社会组织享受相关政策红利。三是加大对租用民政、教育、人力资源社会保障等部门所属园区及物业的社会组织租金减免力度,提高补贴水平,减轻运营负担。四是支持提高社会组织从业人员社会保障水平,鼓励有条件的社会组织建立职业年金、医疗补充保险,鼓励专

职工作人员参加个人养老金制度。五是引导社会组织健全薪酬合理增长和支付保障机制，推动实施人才评价制度、继续教育制度，增强高校毕业生等就业人员发展后劲，确保人才引得进、留得住、有发展。

（四）推动社会组织搭建就业对接平台。

一是各地民政部门要积极会同教育、人力资源和社会保障等有关部门因地制宜开展“百城千社万企助就业”招聘活动，广泛发布招聘信息，及时组织动员本地区各类社会组织，针对性举办小规模、定制化招聘会，推进社会组织与求职人员精准对接；有序组织高校大学生到社会组织开展就业对接、实习实践、志愿服务、社会公益等活动，提高高校毕业生到社会组织及其会员单位、理事单位就业的积极性。二是注重发挥行业协会商会与企业联系紧密的优势，依托线上线下载体，重点挖掘本地、本领域特色产业、现代服务业等领域岗位信息，掌握用人单位类型、用人岗位数量和专业技能要求，收集发布行业就业信息，主动提供就业对接服务；加强部门工作对接，开展行业协会商会促进高校毕业生就业专项工作，创新行业、产业、专业对接模式，依托“国家24365大学生就业服务平台”“广东省人力资源市场管理服务平台”“广东就业网”发布岗位需求信息，推动人才供需对接。三是支持社会组织联合会等枢纽型社会组织搭建业内就业信息平台，推动社会组织人才队伍专业化、职业化建设。四是推动创业就业服务促进会、人力资源管理协会、人才研究会、创业就业基金会、公益性就业服务中心等人力资源领域社会组织发挥优势作用，为社会组织就业工作提供便利与支持；推动其会员单位、理事单位免费或低收费为社会组织提供招聘信息发布等就业服务。五是引导社区社会组织依托“五社联动”机制，收集、发布、对接便民服务岗位信息，方便困难群众就近就业。

（五）支持社会组织开展就业培训。

一是各地民政部门要积极联合人力资源社会保障等有关部门强化社会组织孵化基地、培训基地建设，拓宽社会组织从业人员培训培养渠道；针对不同类型社会组织的特点，定期组织专题培训，提升社会组织从业人员能力水平。二是鼓励行业协会商会立足公益导向面向会员单位开展专业培训，引导社区社会组织、社会工作服务机构面向城乡劳动力开展技能培训，支持志愿服务组织深入高校、园区、企业、社区开展就业辅导服务。三是围绕市场需求，用好社会组织载体，

重点加强针对高校毕业生等重点人群的技能培训；发挥职业教育类社会组织培训资源优势，依法依规开展职业培训，积极开展养老、托育、家政等社会组织从业人员技能培训，广泛开展新业态新模式从业人员技能培训。四是鼓励社会组织与职业院校、技工院校共建实训基地的合作模式，通过校社双师带徒、工学交替等方式，推进开展订单、定岗、定向式人才培养等强化人才供需对接，满足社会组织领域对急需紧缺人才需求，助推社会组织高质量发展。

三、切实推动社会组织助力高校毕业生等群体就业工作落地见效

（一）加强组织领导。各地要切实提高政治站位，把促进高校毕业生等群体就业摆在社会组织工作的突出位置，充分发挥本地区社会组织联席会议等工作协调机制作用，形成社会组织登记管理机关、就业职能部门、业务主管单位、行业管理部门共同参与格局，合力推动高校毕业生等群体就业。

（二）加强保障激励。各地要用足用好财政资金补助政策和政府购买服务政策，支持促进就业成绩突出的社会组织优先承接政府转移职能和服务项目；符合就业扶持与保障条件的，按政策予以相应支持。积极调动社会力量、社会资源参与社会组织领域就业促进工作，推动共建共治共享。对成绩突出的，按照国家和我省有关规定给予表彰奖励。

（三）加强宣传引导。各地要充分依托传统媒体和新兴媒介，加大政策宣传力度，加强社会组织促进高校毕业生等群体就业典型案例宣传，展现工作实绩和工作亮点，营造良好氛围。同时，要做好舆论引导，及时回应社会关切，引导合理社会预期，确保稳中求进。

（四）加强统计评估。各地要依托社会组织登记、备案、年检（年报）、评估、毕业生接收、社保经办、信息公开等工作抓手，对社会组织促进就业情况进行细致摸排与准确统计，定期开展统计汇总与分析会商，并将有关情况及时报送省民政厅（省社会组织管理局登记处）、省教育厅高校学生处、省人力资源社会保障厅就业促进处。省民政厅年底将各地推动社会组织促进就业情况纳入省民政重点工作综合评估考核范围，并提供相关部门作为平安广东建设考评参考。

全省性社会组织，参照本通知落实部署、开展相应工作，发挥应有示范效应，如工作中形成的经验做法、遇到的困难问题可随时向省民政厅报送。

附件：关于开展“百城千社万企助就业”专项行动的工作方案

广东省民政厅

广东省教育厅

广东省人力资源和社会保障厅

2022年8月11日

附件：

关于开展“百城千社万企助就业”专项行动的工作方案

为深入贯彻党中央、国务院和省委省政府关于稳就业保就业的决策部署，积极落实关于推动社会组织进一步助力高校毕业生等群体就业工作的有关要求，省民政厅联合省教育厅、省人力资源和社会保障厅开展“百城千社万企”助就业专项行动。具体方案如下：

一、活动时间

2022年8月-9月。

二、活动主题

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，落实以人民为中心的发展思想，把促进高校毕业生等青年群体就业摆在社会组织工作更加突出位置，发挥部门合力，激发内生动力，完善社会组织吸纳就业政策，优化社会组织发展环境，引导社会组织发挥动员社会力量、链接各方资源、提供专业服务等方面优势，实现在全省各市、县（市、区）组织1000家社会组织链接10000家企业助力开发就业岗位、拓展就业空间、提供就业服务，以实际行动服务国家、服务社会、服务群众、服务行业。

三、领导小组

组长：省民政厅主要领导

副组长：省民政厅分管领导、省教育厅分管领导、省人力资源和社会保障厅分管领导

成员：省社会组织管理局有关领导；省教育厅学生就业创业处有关领导；省人力资源社会保障厅就业促进处有关领导；广东省人力资源管理协会（此项活动承办单位）、10家社会组织协办单位、若干支持单位。

四、活动内容

（一）活动一：“百城千社万企助就业”专项行动启动仪式

具体分工安排：

省民政厅：（1）发文通知省内广大社会组织群里积极参与“百城千社万企助就业”专项行动；提供社会组织的主要联系方式给承办公司，由承办公司对接各社会组织，推动社会组织及其会员企业参加专项行动。（2）负责与省教育厅、省人力资源社会保障厅沟通协调，确定参与启动仪式的领导和嘉宾名单；确定参与校企协合作战略签约仪式的社会组织代表名单；确定参与圆桌会议的领导和嘉宾名单；（3）协助承办单位开展相关宣传工作，在国家、省主流媒体宣传报道相关活动。省教育厅：负责邀请100家院校参加启动大会，落实省教育厅领导在启动仪式上致辞。省人力资源社会保障厅：负责落实省人力资源社会保障厅领导在启动仪式上致辞并介绍企业及个人的就业创业扶持政策；广东省人力资源管理协会具体承办。

（二）活动二：网络招聘专区双选活动

1. 时间：2022年8-9月，第一阶段：8月10-20日；第二阶段：2022年8月21日-9月30日。

2. 活动内容：全省各级民政部门发动社会组织动员会员企业等相关单位上传岗位信息，学校动员学生上传简历到指定平台，开展线上招聘双选活动，预计推动100家社会组织（包括社工机构、民办养老机构），链接企业10000家，岗位提供包括双百社工、养老健康、乡村振兴等，辐射全省高校毕业生群体。

3. 具体分工安排：

省民政厅：负责动员广大社会组织发动其会员单位提供就业岗位信息，上传至指定对接平台，参加线上双选活动；负责在省民政厅官网和公众号等平台进行相关宣传，扩大影响力。省教育厅：负责动员高校发动其校内学生及未就业青年校友，上传简历至指定对接平台，参加线上双选活动；负责在省教育厅官网和公众号平台进行相关宣传，扩大影响力。省人力资源社会保障厅：负责在省人力资

源社会保障厅官网和公众号平台进行相关宣传，扩大影响力。广东省人力资源管理协会：负责确保平台技术支持线上双选活动的顺利执行。

（三）活动三：“云上双选”线上直播招聘活动

1. 时间：2022年8月，共10天；每天9:00-17:00。

2. 活动内容：模仿互联网平台直播带货的模式，用网络直播的方式介绍社会组织在促进就业方面发挥的作用，推荐企业岗位，促成高校毕业生等群体与企业用工单位的双向选择。直播内容包括专业主播及社会组织代表介绍用工单位及其岗位信息、行业发展趋势，与学生群体进行在线交流、引导其投递简历；资深人力资源行业专家提供在线职业生涯规划、面试技巧、职场解惑等专业培训等。

3. 具体分工安排：

省民政厅：负责动员社会组织发动其会员单位提供“直播带岗”的岗位信息以及单位介绍信息，参加“直播带岗”线上招聘活动；负责在用直播的形式介绍社会组织在促进就业方面发挥的作用；负责在省民政厅官网和公众号等平台进行相关宣传，扩大影响力。省教育厅：负责动员高校发动其校内学生及未就业青年校友积极参加“直播带岗”线上招聘活动；负责在省教育厅官网和公众号平台进行相关宣传，扩大影响力。省人力资源社会保障厅：负责用直播的形式介绍就业创业扶持政策；负责在省人力资源社会保障厅官网和公众号平台进行相关宣传，扩大影响力。广东省人力资源管理协会：负责与直播技术平台对接，确保活动全程的技术支持及直播执行效果。

（四）活动四：“百城千社万企助就业”（地市）线下双选会。

具体分工安排：

省民政厅：负责协调当地民政局积极配合双选会的举办；省教育厅：负责协调当地教育局积极配合双选会的举办；省人力资源社会保障厅：负责协调当地人力资源社会保障局积极配合双选会的举办，落实参与双选会的领导名单，及介绍当地就业创业政策的人员名单。

五、有关要求

1. 请省民政厅、省教育厅、省人力资源社会保障厅牵头领导和负责各项工作同事各司其职，精诚合作，共同圆满完成“百城千社万企”助就业专项行动。

2. 严格落实疫情防控工作各项要求，确保活动期间个人防护工作到位。

关于进一步加强劳动人事争议协商调解工作的意见

人社部发〔2022〕71号

各省、自治区、直辖市人力资源社会保障厅（局）、党委政法委、高级人民法院、中小企业主管部门、司法厅（局）、财政厅（局）、总工会、工商联、企业联合会/企业家协会，新疆生产建设兵团人力资源社会保障局、党委政法委、新疆维吾尔自治区高级人民法院生产建设兵团分院、工业和信息化局、司法局、财政局、总工会、工商联、企业联合会/企业家协会：

劳动人事争议协商调解是社会矛盾纠纷多元预防调处化解综合机制的重要组成部分。通过协商调解等方式柔性化解劳动人事争议，对于防范化解劳动关系风险、维护劳动者合法权益、构建和谐劳动关系、维护社会稳定具有重要意义。为深入贯彻党的二十大精神，落实党中央、国务院关于“防范化解重大风险”“坚持把非诉讼纠纷解决机制挺在前面”的重要决策部署，进一步强化劳动人事争议源头治理，现就加强劳动人事争议协商调解工作，提出如下意见：

一、总体要求

（一）指导思想。以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻习近平法治思想，坚持系统观念、目标导向和问题导向，着力强化风险防控，加强源头治理，健全多元处理机制，提升协商调解能力，促进中国特色和谐劳动关系高质量发展。

（二）基本原则

1. 坚持人民至上，把为民服务理念贯穿协商调解工作全过程，拓展服务领域，优化服务方式，提升服务能力，打造协商调解服务优质品牌。

2. 坚持源头治理，充分发挥协商调解的前端性、基础性作用，做到关口前移、重心下沉，最大限度地把劳动人事争议解决在基层和萌芽状态。

3. 坚持创新发展，尊重基层首创精神，积极探索新理念、新机制、新举措，促进各类调解联动融合，推动社会协同共治，形成体现中国特色、符合劳动人事争议多元处理规律、满足时代需求的协商调解工作格局。

4. 坚持灵活高效，充分发挥协商调解柔性高效、灵活便捷的优势，运用法治思维和法治方式，推动案结事了人和，促进劳动关系和谐与社会稳定。

（三）目标任务。从2022年10月开始，持续加强协商调解制度机制和能力建设，力争用5年左右时间，基本实现组织机构进一步健全、队伍建设进一步强化、制度建设进一步完善、基础保障进一步夯实，党委领导、政府负责、人力资源社会保障部门牵头和有关部门参与、司法保障、科技支撑的劳动人事争议多元处理机制更加健全，部门联动质效明显提升，协商调解解决的劳动人事争议案件数量在案件总量中的比重显著提高，劳动人事争议诉讼案件稳步下降至合理区间，协商调解工作的规范化、标准化、专业化、智能化水平显著提高。

二、加强源头治理

（四）强化劳动人事争议预防指导。充分发挥用人单位基层党组织在劳动关系治理、协商调解工作中的重要作用，以党建引领劳动关系和谐发展。完善民主管理制度，保障劳动者对用人单位重大决策和重大事项的知情权、参与权、表达权、监督权。推行典型案例发布、工会劳动法律监督提示函和意见书、调解建议书、仲裁建议书、司法建议书、信用承诺书等制度，引导用人单位依法合规用工、劳动者依法理性表达诉求。发挥中小企业服务机构作用，通过培训、咨询等服务，推动中小企业完善劳动管理制度、加强劳动人事争议预防，具备相应资质的服务机构可开展劳动关系事务托管服务。把用人单位建立劳动人事争议调解组织、开展协商调解工作情况作为和谐劳动关系创建等评选表彰示范创建的重要考虑因素。发挥律师、法律顾问职能作用，推进依法治企，强化劳动用工领域合规管理，减少劳动人事争议。

（五）健全劳动人事争议风险监测预警机制。建立健全劳动人事争议风险监测机制，通过税费缴纳、社保欠费、案件受理、投诉举报、信访处理、社会舆情等反映劳动关系运行的重要指标变化情况，准确研判劳动人事争议态势。完善重大劳动人事争议风险预警机制，聚焦重要时间节点，突出农民工和劳务派遣、新就业形态劳动者等重点群体，围绕确认劳动关系、追索劳动报酬、工作时间、解除和终止劳动合同等主要劳动人事争议类型，强化监测预警，建立风险台账，制定应对预案。

（六）加强劳动人事争议隐患排查化解工作。建立重点区域、重点行业、重点企业联系点制度，以工业园区和互联网、建筑施工、劳动密集型加工制造行业以及受客观经济情况发生重大变化、突发事件等影响导致生产经营困难的企业为

重点，全面开展排查，及时发现苗头性、倾向性问题，妥善化解因欠薪、不规范用工等引发的风险隐患。加强劳动人事争议隐患协同治理，完善调解仲裁机构与劳动关系、劳动保障监察机构以及工会劳动法律监督组织信息共享、协调联动，共同加强劳动用工指导，履行好“抓前端、治未病”的预防功能。

三、强化协商和解

（七）指导建立内部劳动人事争议协商机制。培育用人单位和劳动者的劳动人事争议协商意识，推动用人单位以设立负责人接待日、召开劳资恳谈会、开通热线电话或者电子邮箱、设立意见箱、组建网络通讯群组等方式，建立健全沟通对话机制，畅通劳动者诉求表达渠道。指导用人单位完善内部申诉、协商回应制度，优化劳动人事争议协商流程，认真研究制定解决方案，及时回应劳动者协商诉求。

（八）协助开展劳动人事争议协商。工会组织统筹劳动法律监督委员会和集体协商指导员、法律援助志愿者队伍等资源力量，推动健全劳动者申诉渠道和争议协商平台，帮助劳动者与用人单位开展劳动人事争议协商，做好咨询解答、释法说理、劝解疏导、促成和解等工作。各级地方工会可设立劳动人事争议协商室，做好劳动人事争议协商工作。企业代表组织指导企业加强协商能力建设，完善企业内部劳动争议协商程序。鼓励、支持社会力量开展劳动人事争议协商咨询、代理服务等工作。

（九）强化和解协议履行和效力。劳动者与用人单位就劳动人事争议协商达成一致的，工会组织要主动引导签订和解协议，并推动和解协议履行。劳动者或者用人单位未按期履行和解协议的，工会组织要主动做好引导申请调解等工作。经劳动人事争议仲裁委员会审查，和解协议程序和内容合法有效的，可在仲裁办案中作为证据使用；但劳动者或者用人单位为达成和解目的作出的妥协认可的事实，不得在后续的仲裁、诉讼中作为对其不利的根据，但法律另有规定或者劳动者、用人单位均同意的除外。

四、做实多元调解

（十）推进基层劳动人事争议调解组织建设。人力资源社会保障部门会同司法行政、工会、企业代表组织和企事业单位、社会团体，推动用人单位加大调解组织建设力度。推动大中型企业普遍建立劳动争议调解委员会，建立健全以乡镇

（街道）、工会、行业商（协）会、区域性等调解组织为支撑、调解员（信息员）为落点的小微型企业劳动争议协商调解机制。推动事业单位、社会团体加强调解组织建设，规范劳动人事管理和用工行为。

（十一）建设市、县级劳动人事争议仲裁院调解中心和工会法律服务工作站。推动在有条件的市、县级劳动人事争议仲裁院（以下简称仲裁院）内设劳动人事争议调解中心（以下简称调解中心），通过配备工作人员或者购买服务等方式提供劳动人事争议调解服务。调解中心负责办理仲裁院、人民法院委派委托调解的案件，协助人力资源社会保障部门指导辖区内的乡镇（街道）、工会、行业商（协）会、区域性等调解组织做好工作。探索推进工会组织在劳动人事争议案件较多、劳动者诉求反映集中的仲裁院、人民法院设立工会法律服务工作站，具备条件的地方工会可安排专人入驻开展争议协商、调解和法律服务工作，建立常态化调解与仲裁、诉讼对接机制。

（十二）加强调解工作规范化建设。人力资源社会保障部门会同司法行政、工会、企业代表组织等部门，落实调解组织和调解员名册制度，指导各类劳动人事争议调解组织建立健全调解受理登记、调解办理、告知引导、回访反馈、档案管理、统计报告等制度，提升调解工作规范化水平。加大督促调解协议履行力度，加强对当事人履约能力评估，达成调解协议后向当事人发放履行告知书。总结、推广调解组织在实践中形成的成熟经验和特色做法，发挥典型引领作用。

（十三）发挥各类调解组织特色优势。企业劳动争议调解委员会发挥熟悉内部运营规则和劳动者情况的优势，引导当事人优先通过调解方式解决劳动争议。人民调解组织发挥扎根基层、贴近群众、熟悉社情民意的优势，加大劳动人事争议调处工作力度。乡镇（街道）劳动人事争议调解组织发挥专业性优势，积极推进标准化、规范化、智能化建设，帮助辖区内用人单位做好劳动人事争议预防化解工作。行业性、区域性劳动人事争议调解组织发挥具有行业影响力、区域带动力的优势，帮助企业培养调解人员、开展调解工作。商（协）会调解组织发挥贴近企业的优势，积极化解劳动争议、协同社会治理。人力资源社会保障部门、司法行政部门、工会、企业代表组织引导和规范有意向的社会组织及律师、专家学者等社会力量，积极有序参与调解工作，进一步增加调解服务供给。

五、健全联动工作体系

（十四）健全劳动人事争议调解与人民调解、行政调解、司法调解联动工作体系。人力资源社会保障部门在党委政法委的统筹协调下，加强与司法行政、法院、工会、企业代表组织等部门的工作沟通，形成矛盾联调、力量联动、信息联通的工作格局，建立健全重大劳动人事争议应急联合调处机制。有条件的地区，可建立“一窗式”劳动人事争议受理和流转办理机制，通过联通各类网上调解平台、设立实体化联调中心等方式，强化各类调解资源整合。可根据实际情况建立调解员、专家库共享机制，灵活调配人员，提高案件办理专业性。

（十五）参与社会矛盾纠纷调处中心建设。各相关部门主动融入地方党委、政府主导的社会矛盾纠纷多元预防调处化解综合机制，发挥职能优势，向社会矛盾纠纷调处中心派驻调解仲裁工作人员，办理劳动人事争议案件、参与联动化解、提供业务支持，做好人员、经费、场所、设备等保障工作。

（十六）强化调解与仲裁、诉讼衔接。完善调解与仲裁的衔接，建立仲裁员分片联系调解组织制度。双方当事人经调解达成一致的，调解组织引导双方提起仲裁审查申请或者司法确认申请，及时巩固调解成果。仲裁机构通过建议调解、委托调解等方式，积极引导未经调解的当事人到调解组织先行调解。加强调解与诉讼的衔接，对追索劳动报酬、经济补偿等适宜调解的纠纷，先行通过诉前调解等非诉讼方式解决。推进劳动人事争议“总对总”在线诉调对接，开展全流程在线委派委托调解、音视频调解、申请调解协议司法确认等工作。建立省级劳动人事争议调解专家库，并将符合条件的调解组织和人员纳入特邀调解名册，参与调解化解重大疑难复杂劳动人事争议。依法落实支付令制度。

六、提升服务能力

（十七）加强调解员队伍建设。通过政府购买服务等方式提升劳动人事争议协商调解能力。扩大兼职调解员来源渠道，广泛吸纳法学专家、仲裁员、律师、劳动关系协调员（师）、退休法官、退休检察官等专业力量参与调解。加强对调解员的培训指导，开发国家职业技能标准，切实提高调解员职业道德、增强服务意识，提升办案能力。

（十八）加强智慧协商调解建设。推动信息化技术与协商调解深度融合，建立部门间数据信息互通共享机制，整合运用各类大数据开展劳动人事争议情况分

析研判。完善网络平台和手机APP、微信小程序、微信公众号等平台的调解功能，推进“网上办”“掌上办”，实现协商调解向智能化不断迈进。

（十九）保障工作经费。人力资源社会保障部门将协商调解纳入政府购买服务指导性目录。地方财政部门结合当地实际和财力可能，合理安排经费，对协商调解工作经费给予必要的支持和保障，加强硬件保障，为调解组织提供必要的办公办案设施设备。

（二十）落实工作责任。构建和谐劳动关系，是增强党的执政基础、巩固党的执政地位的必然要求，是加强和创新社会治理、保障和改善民生的重要内容，是促进经济高质量发展、社会和谐稳定的重要基础。各地要把做好协商调解工作作为构建和谐劳动关系的一项重要任务，切实增强责任感、使命感、紧迫感，积极争取党委、政府支持，将这项工作纳入当地经济社会发展总体规划和政府目标责任考核体系，推动工作扎实有效开展。各级党委政法委要将劳动人事争议多元处理机制建设工作纳入平安建设考核，推动相关部门细化考评标准，完善督导检查、考评推动等工作。人力资源社会保障部门要发挥在劳动人事争议多元处理中的牵头作用，会同有关部门统筹推进调解组织、制度和队伍建设，完善调解成效考核评价机制。人民法院要发挥司法引领、推动和保障作用，加强调解与诉讼有机衔接。司法行政部门要指导调解组织积极开展劳动人事争议调解工作，加强对调解员的劳动法律政策知识培训，鼓励、引导律师参与法律援助和社会化调解。财政部门要保障协商调解工作经费，督促有关部门加强资金管理，发挥资金使用效益。中小企业主管部门要进一步健全服务体系，指导中小企业服务机构帮助企业依法合规用工，降低用工风险，构建和谐劳动关系。工会要积极参与劳动人事争议多元化解，引导劳动者依法理性表达利益诉求，帮助劳动者协商化解劳动人事争议，依法为劳动者提供法律服务，切实维护劳动者合法权益，竭诚服务劳动者。工商联、企业联合会等要发挥代表作用，引导和支持企业守法诚信经营、履行社会责任，建立健全内部劳动人事争议解决机制。

各省级人力资源社会保障部门要会同有关部门，按照本意见精神，制定切实可行的实施方案，明确任务、明确措施、明确责任、明确要求，定期对本意见落实情况进行督促检查，及时向人力资源社会保障部报送工作进展情况。

人力资源社会保障部

中央政法委

最高人民法院

工业和信息化部

司法部

财政部

中华全国总工会

中华全国工商业联合会

中国企业联合会/中国企业家协会

2022年10月13日

广东省高级人民法院关于服务保障疫情防控和经济社会发 展的若干意见

2022. 11. 23 发布 2022. 11. 23 实施

为贯彻落实中央关于统筹疫情防控和经济社会发展的部署要求，切实维护人民群众生命安全和身体健康，全力护航经济社会平稳健康发展，根据法律法规和司法解释有关规定，制定本意见。

一、加强防疫司法保障。完整、准确、全面贯彻落实中央疫情防控和经济社会发展部署，坚定不移坚持人民至上、生命至上，落实“外防输入、内防反弹”总策略，贯彻“动态清零”总方针，按照疫情要防住、经济要稳住、发展要安全的总要求，依法打击涉疫犯罪，有效化解涉疫纠纷，坚决维护社会平安稳定。

二、依法惩治涉疫违法犯罪。依法打击暴力抗拒疫情防控措施、侵犯医务人员和防疫人员安全、扰乱卫生医疗秩序、故意传播病毒、核酸检测造假、造谣传谣、聚集滋事、哄抬物价、诈骗钱财等妨害疫情防控的违法犯罪行为，切实保障人民群众生命财产安全。

三、支持行政机关依法履行职责。支持行政机关依法依规划分疫情风险区域，采取隔离封控、隔离管理、隔离转运、隔离安置等遏制疫情的应急性措施，尽量减少防疫处置措施对经济社会发展的影响，依法制止和纠正“乱加码”或者不作为等违规行为。

四、优先保障涉疫民生权益。畅通涉疫民生案件办理“绿色通道”，妥善处理防疫保障、医疗服务、劳动争议、物资供应、志愿服务等涉疫纠纷。依法保障防疫工作和群众生活需求，不得查封、扣押、占用和处置用于疫情防控和居民生活保障的设施、设备及物品。

五、全面开展在线诉讼服务。依托“广东法院诉讼服务网”“粤公正”“广东移动微法院”等网络平台全天候开展在线诉讼服务，鼓励当事人网上立案、调解、证据交换、庭审、申请执行、信访申诉和适用电子送达。畅通 12368 诉讼服务热线，及时回应人民群众各类诉求，最大限度降低疫情对诉讼活动的影响。

六、助力市场主体减负纾困。对因疫情影响产生的买卖、借贷、租赁、旅游、运输、加工承揽、建设工程等合同纠纷，鼓励双方当事人合理调整或变更协议内容，助力困境企业通过债务重整、债务和解再生发展。

七、缓解中小微企业融资困难。依法规范商业银行、融资租赁公司、保理公司、典当公司、小额贷款公司等金融机构和市场主体的经营行为。审慎认定企业因疫情影响延迟偿还金融借款的违约情形，积极促成以展期、续贷或分期付款等方式达成新的还贷协议，减轻中小微企业融资负担。

八、加强防疫产品知识产权保护。加大对病毒疫苗、快速检测试剂、新药产品专利或制造方法专利的保护力度，保障疫苗、药物研发生产。严惩生产销售假冒抗原检测试剂、防护用品等违法行为，加大惩罚性赔偿力度。

九、维护和谐稳定劳动关系。坚持保护劳动者合法权益和维护企业生存发展，鼓励用人单位采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时、远程办公等方式稳定劳动者工作岗位，支持企业疫情防控和复工复产期间采取灵活用工措施。

十、依法保障群众诉讼权利。诉讼活动因疫情防控无法按期进行的，允许当事人自愿选择线上诉讼或者申请延期诉讼，不得按无故缺席诉讼处理，妨碍当事人行使诉讼权利。对受疫情影响经济困难的当事人，应依有关规定及时办理诉讼费减、免、缓手续。

十一、推动涉疫纠纷多元化解。充分发挥一站式多元解纷平台作用，依托诉调对接工作机制，通过人民调解、行业调解、工会调解、律师调解、行政调解等合理化解涉疫纠纷，积极引导当事人互谅互让、互利互惠，平等协商、共渡难关。

十二、加强善意文明执行工作。对因疫情影响造成资金流动性困难不能清偿债务的，积极引导当事人分期履行、延期履行或达成执行和解。审慎实施财产保全，准确适用失信惩戒和限制消费措施，完善信用修复和守信激励机制。

深圳经济特区矛盾纠纷多元化解条例

(2022年3月28日深圳市第七届人民代表大会常务委员会第八次会议通过)

深圳市第七届人民代表大会常务委员会公告第42号

《深圳经济特区矛盾纠纷多元化解条例》经深圳市第七届人民代表大会常务委员会第八次会议于2022年3月28日通过，现予公布，自2022年5月1日起施行。

深圳市人民代表大会常务委员会

2022年3月28日

第一章 总则

第一条 为了及时有效化解矛盾纠纷，保障当事人合法权益，维护社会和谐稳定，提升城市治理现代化水平，根据有关法律、行政法规的基本原则，结合深圳经济特区实际，制定本条例。

第二条 深圳经济特区矛盾纠纷多元化解活动适用本条例。

本条例所称矛盾纠纷多元化解，是指通过和解、调解、信访、行政裁决、行政复议、仲裁、诉讼等多元方式化解矛盾纠纷的活动。

第三条 矛盾纠纷多元化解应当遵循预防为主、平等自愿、诚实守信、公平合法、非诉优先、高效便捷原则。

第四条 市、区人民政府应当将矛盾纠纷多元化解工作纳入法治城市建设规划，加强矛盾纠纷预防和化解能力建设，促进矛盾纠纷化解组织健康发展，引导社会力量参与矛盾纠纷化解，督促相关部门落实矛盾纠纷化解责任，并提供必要的财政保障。

市、区人民政府有关部门、人民法院、人民检察院、人民团体、基层群众性自治组织、企业事业单位和其他组织，应当按照各自职责建立健全矛盾纠纷多元化解机制。

第五条 市、区人民政府应当统筹建立工作联动机制，形成承担矛盾纠纷化解职能的部门和其他组织协同化解矛盾纠纷的工作格局，统筹协调各方力量，共

同化解跨行政区域、跨部门、跨行业以及涉及人数众多、社会影响较大的矛盾纠纷。

第六条 国家机关、人民团体、企业事业单位、新闻媒体等应当按照各自职责加强法治宣传教育，弘扬社会主义核心价值观，引导公众以理性合法方式表达利益诉求、解决矛盾纠纷、维护合法权益。

第二章 源头治理

第七条 市、区人民政府及其有关部门、人民法院、人民检察院应当坚持源头预防，将预防纠纷贯穿于重大决策、行政执法、司法诉讼等全过程，减少纠纷的产生。

市、区人民政府及其有关部门应当加强基层治理，促进多元化解矛盾纠纷资源向基层倾斜，充分依靠基层自治，发挥公共法律服务机构的作用，从源头上预防化解各类矛盾纠纷，构建社会稳定风险评估、矛盾纠纷排查调处等机制，依法引导通过非诉方式化解矛盾纠纷。

第八条 市、区人民政府及其有关部门应当完善政务公开制度，推进重大决策过程和结果公开，做好行政相对人和公众的思想引导、内容解释工作，发现引发或者可能引发矛盾纠纷的虚假或者不完整信息的，应当及时发布准确的信息予以澄清。

第九条 国家机关、人民团体、企业事业单位和其他组织应当健全完善社会心理疏导和危机干预机制，根据需要配备专职或者兼职心理辅导工作人员，帮助公众培育自尊自信、理性平和、积极向上的社会心态；在发生矛盾纠纷时及时提供心理干预服务，积极疏导、缓和情绪，防止矛盾纠纷激化。

第十条 平安建设组织协调机构负责矛盾纠纷多元化解的组织协调、督导检查 and 评估工作，建立联动协调机制，将矛盾纠纷化解工作纳入平安建设考核体系，健全矛盾纠纷多元化解工作奖惩机制。

第十一条 司法行政部门依法统筹协调非诉讼矛盾纠纷解决方式之间、非诉讼矛盾纠纷解决方式和诉讼之间的对接机制，指导非诉讼矛盾纠纷解决方式中的调解工作，促进各类调解之间的衔接和联动，完善行政复议、行政裁决等工作机制，推动法律服务机构和法律工作者、志愿者共同参与矛盾纠纷化解工作。

公安机关依法开展治安案件调解工作，依法支持和参与街道、社区的矛盾纠纷化解工作。

信访部门应当分类处理信访诉求，依法建立完善信访与调解、仲裁、行政裁决、行政复议、诉讼等矛盾纠纷化解方式有机衔接的工作机制。

人力资源保障部门应当会同工会和企业方面代表完善劳动关系多方协调机制，积极预防劳动争议的发生，探索劳动争议处理机制改革，加强对劳动争议调解组织、仲裁机构和调解员、仲裁员的管理，提升劳动争议处理效能，切实保护劳动者和用人单位的合法权益。

市、区人民政府其他相关部门应当按照各自职责建立健全矛盾纠纷化解机制，依法开展行政调解、行政裁决等工作。

街道办事处应当组织、协调辖区内派出所、人民法院、居民委员会等矛盾纠纷化解力量，依托平安建设工作平台建立矛盾纠纷化解中心，开展矛盾纠纷预防、排查和化解工作。

第十二条 街道办事处应当推进社区协商制度化，畅通公众诉求表达和参与化解矛盾纠纷的渠道，对需要相关部门参与调处的矛盾纠纷，可以要求相关部门到场调处，相关部门应当配合。

居民委员会应当组织人民调解员、网格管理员、社区工作者、社区法律顾问、平安志愿者等人员，就地预防、排查和化解矛盾纠纷。

人民调解员、网格管理员、平安志愿者、楼栋长等发现矛盾纠纷，应当及时调解，快速上报，防止矛盾纠纷激化。

第十三条 人民法院、人民检察院应当坚持司法为民，深化司法体制改革，全面落实司法责任制，完善参与矛盾纠纷化解工作的机制，通过公正办理案件化解矛盾纠纷，防止因案件办理引发新的矛盾纠纷。

第十四条 工会、共青团、妇女联合会、工商联、贸促会、行业协会等组织可以设立行业性、专业性调解组织，参与矛盾纠纷多元化解机制建设，共同做好预防和化解矛盾纠纷工作。

第十五条 交易会、展销会、博览会等大型活动的举办方，大型商场、超市等交易集中场所的管理者，应当建立常态化、现场化调解机制，对现场发生的矛盾纠纷及时进行化解。

第十六条 鼓励大中型企业、工业园区管理委员会等单位依法设立内部矛盾纠纷调解组织，及时化解劳动争议及其他矛盾纠纷。

第十七条 鼓励和引导当事人优先选择非诉讼方式化解矛盾纠纷。倡导矛盾纠纷当事人在平等自愿、互谅互让的基础上协商和解；未能协商和解但适宜调解的矛盾纠纷，优先适用调解方式化解。

第十八条 鼓励律师、基层法律工作者积极参与矛盾纠纷化解工作。律师、基层法律工作者提供法律服务时，应当告知当事人各类矛盾纠纷化解途径及其特点，鼓励和引导当事人合理选择成本较低、对抗性较弱、有利于修复关系的非诉讼方式解决矛盾纠纷。

第三章 调解

第一节 一般规定

第十九条 司法行政部门应当会同有关部门建设调解信息综合平台，推动人民调解、劳动争议调解、商事调解、行政调解全面充分协调发展，形成优势互补、有机衔接、协调联动的调解工作格局，为当事人提供一站式矛盾纠纷化解服务。

第二十条 调解可以依据行业规则、交易习惯、居民公约、社区公约和善良风俗等进行，但不得违反法律、法规的强制性规定。

第二十一条 当事人可以向调解组织申请调解，一方当事人明确拒绝调解的，不得调解。

第二十二条 调解员应当由公道正派、热心调解工作，并具有一定文化水平、政策法律水平和专业知识的成年公民担任。

第二十三条 调解员应当中立、客观、公正。

调解员与调解事项有利害关系，或者与当事人、代理人有亲属或者其他关系，可能影响对矛盾纠纷公正调解的，应当在调解前主动披露，并向调解组织申请回避。

一方当事人要求调解员回避的，调解员应当回避。

第二十四条 调解组织、调解员及其他有关人员对涉及当事人的个人隐私和商业秘密负有保密义务，但法律另有规定的除外。

第二十五条 当事人可以自行约定调解期限，没有约定的，调解期限为三十日。法律、法规另有规定的，从其规定。

调解期限届满未达成调解协议的，应当终止调解；当事人同意延期调解的，可以继续调解。

第二十六条 当事人经调解达成调解协议的，调解组织可以制作调解协议书。当事人就部分争议事项达成调解协议的，调解组织可以就该部分先行确认并制作调解协议书。当事人、调解员应当在调解协议书上签字或者盖章，调解协议应当加盖调解组织印章。

当事人认为无需制作调解协议书的，可以采取口头协议方式，调解员应当记录协议的内容。

第二十七条 依法达成的和解协议、调解协议具有法律约束力，当事人应当按照协议履行。

一方当事人不履行调解协议的，对方当事人可以申请调解组织督促其履行。

第二十八条 有下列情形之一的，终止调解：

- （一）当事人撤回调解申请或者明确表示不再接受调解的；
- （二）当事人隐瞒重要事实、提供虚假情况或者故意拖延时间的；
- （三）当事人可能存在恶意串通，损害公共利益或者第三人合法权益的；
- （四）其他导致调解活动难以进行或者法律、法规规定终止调解的。

第二节 人民调解

第二十九条 居民委员会应当健全人民调解组织，街道、企业事业单位、社会团体或者其他组织根据需要可以依法设立人民调解委员会。街道可以根据辖区矛盾纠纷调解的需要，设立专业人民调解委员会，调解相关领域的矛盾纠纷。

街道设立的人民调解委员会根据需要，并经协商一致，可以在国家机关、企业事业单位、社会团体以及其他组织设立派驻人民调解工作室，方便矛盾纠纷当事人就近申请调解。

人民法院、信访部门、公共法律服务中心、律师协会、律师事务所可以设立律师调解工作室。

人民调解委员会和人民调解员可以依法成立人民调解协会，依照章程对会员进行自律管理。

第三十条 街道人民调解委员会及其派驻人民调解工作室可以采取购买服务等方式择优聘请两名以上专职人民调解员。

鼓励有条件的居民委员会和企业事业单位人民调解委员会聘请一名以上专职人民调解员。

第三十一条 经所属人民调解委员会同意，人民调解员可以设立个人调解工作室，个人调解工作室由区级以上司法行政部门命名和管理。

个人调解工作室的调解员在补贴、培训、表彰等方面享受与所属人民调解委员会其他调解员同等待遇。

第三十二条 人民调解委员会发现矛盾纠纷，但当事人未申请人民调解的，应当主动告知、引导当事人通过调解化解矛盾纠纷。

人民调解委员会在调解过程中发现社区治理问题或者矛盾纠纷隐患的，应当及时向街道办事处或者居民委员会提出意见和建议。

第三节 劳动争议调解

第三十三条 依法设立的基层人民调解组织和街道设立的具有劳动争议调解职能的组织，以及依法设立的具有劳动争议调解职能的其他组织可以调解劳动争议。

第三十四条 鼓励企业设立劳动争议调解委员会，并为劳动争议调解委员会开展工作提供必要的办公条件和经费保障。

鼓励工业园区、商业园区、行业协会、商会依法设立区域性、行业性劳动争议调解组织。

第三十五条 市人力资源保障部门应当会同市司法行政部门、工会建立和完善劳动争议调解员名册管理制度，组织开展调解员培训，不断提高劳动争议调解队伍的专业化水平。

人力资源保障部门应当定期对企业设立劳动争议调解委员会的情况进行统计。

第四节 商事调解

第三十六条 贸易、投资、金融、运输、房地产、知识产权、技术转让、工程建设等商事领域发生的矛盾纠纷可以由商事调解组织调解。

第三十七条 商事调解组织应当经司法行政部门同意，并依法登记为非营利组织。

商事调解组织应当制定组织章程、调解规则，并有自己的名称、住所、人员和资产。

第三十八条 商事调解组织可以收取调解服务费。调解服务费用实行市场调节，由商事调解组织按照公平合理、诚实信用的原则，综合考虑调解员报酬、商事调解组织运作费用等制定收费标准并向社会公开。

第三十九条 商事调解组织应当将调解规则、调解员名单、收费标准报送司法行政部门。

第四十条 参加商事调解的调解员、当事人、调解组织的工作人员以及其他参与各方，均不得对外披露下列内容：

- （一）当事人作出的陈述、让步或者承诺；
- （二）调解员发表的意见或者建议；
- （三）调解笔录；
- （四）其他与调解相关的资料。

第四十一条 司法行政部门应当指导和监督商事调解活动，推动建立商事调解行业诚信体系，并定期向社会公开监督管理情况。

第四十二条 商事调解组织可以依法成立行业组织，并依照法律、法规和章程的规定开展行业自律管理。

商事调解行业组织可以开展商事调解组织等级评定，并将等级评定情况通报司法行政部门和人民法院。

第五节 行政调解

第四十三条 市、区人民政府相关部门应当成立行政调解委员会，并向社会公告行政调解事项目录，依法开展行政调解活动。

第四十四条 行政机关在履行职责过程中发现属于行政调解事项目录范围的矛盾纠纷时，应当告知当事人可以申请行政调解。

行政机关对涉及人数较多、影响较大、可能影响社会稳定的矛盾纠纷，应当依职权主动调解。

第四十五条 行政调解实行属地管理，由所在地行政机关对与其职能相关的矛盾纠纷依法进行调解。不属于本行政机关职能范围的矛盾纠纷，应当在三个工作日内移送给有管辖权的行政机关。

行政机关因受理矛盾纠纷有争议，或者涉及多个行政机关职能的，由最初受理的行政机关报请共同的上级行政机关指定受理。

第四十六条 行政机关对当事人提出的行政调解申请，应当在五个工作日内作出是否受理的决定；法律关系复杂或者涉及多个行政机关的，应当在十个工作日内作出决定。决定不予受理的，应当书面告知并说明理由。

第四十七条 行政机关经当事人同意，可以委托、邀请或者联合其他调解组织调解。

第四章 仲裁

第一节 劳动争议仲裁

第四十八条 当事人申请劳动争议仲裁的，仲裁机构应当引导当事人自行和解或者向劳动争议调解组织申请调解。

第四十九条 当事人申请劳动争议仲裁后，可以自行和解。达成和解协议的，可以撤回仲裁申请。

当事人申请劳动争议仲裁后未能自行和解的，仲裁庭应当依法在作出裁决前先行调解。

第五十条 劳动争议仲裁庭裁决劳动争议案件，就其中事实清楚的一部分先行裁决后，应当对未裁决的部分进行调解。

第五十一条 追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金的案件，劳动争议仲裁庭根据当事人的申请，裁决先予执行的，移送执行后应当对未裁决和未移送执行的部分进行调解。

第五十二条 劳动争议仲裁机构可以采取书面审理、在线审理等灵活多样的办案方式，为当事人参加仲裁活动提供便利，提升办案质量和效率。

第二节 民商事仲裁

第五十三条 鼓励当事人自愿选择仲裁方式化解民商事纠纷。

鼓励在民商事合同示范文本中将仲裁作为合同争议解决方式的选项。

第五十四条 鼓励仲裁机构与商事调解组织、境外仲裁机构建立合作交流机制，打造国际化、专业化、创新型仲裁机制与平台，保障民商事主体的合法权益。

仲裁机构依法调查取证的，公民、法人和其他组织应当予以配合。

第五十五条 仲裁机构应当建立民商事纠纷仲裁前优先推荐调解的机制,引导当事人将纠纷先行提交调解组织进行调解。

第五十六条 仲裁庭作出裁决前,当事人可以申请仲裁庭对纠纷进行调解,也可以向仲裁庭提出将纠纷提交调解组织进行调解,仲裁庭应当允许。调解不成的,仲裁庭应当及时作出裁决。

第五章 行政裁决和行政复议

第一节 行政裁决

第五十七条 行政机关依据法律、法规、规章的规定,可以对当事人申请的下列与行政管理活动相关的民事纠纷进行行政裁决:

- (一) 自然资源权属争议;
- (二) 知识产权侵权纠纷和补偿争议;
- (三) 政府采购活动争议;
- (四) 法律、法规、规章规定的其他民事纠纷。

第五十八条 行政机关裁决民事纠纷应当先行调解,当事人经调解达成协议的,由行政机关制作调解书。调解书应当由纠纷当事人和调解工作人员签名,并加盖行政机关印章。

当事人拒绝调解或者调解不成的,行政机关应当及时作出裁决。需要报请本级人民政府决定的,应当按照规定程序办理。

第五十九条 当事人不服行政机关对民事纠纷作出的行政裁决的,在法定期限内可以提起行政诉讼,并申请人民法院一并解决相关民事纠纷。法律另有规定的,依照其规定。

第二节 行政复议

第六十条 行政复议机关可以按照自愿、合法的原则对受理的案件进行调解。当事人经调解达成协议的,行政复议机关应当制作行政复议调解书;未达成协议或者调解书生效前一方反悔的,行政复议机关应当及时作出行政复议决定。

行政复议机关可以通过购买服务方式引入社会力量参与复议机关主持的行政复议调解。行政复议调解经费应当纳入部门预算。

第六十一条 申请人与被申请人在行政复议决定作出前自愿达成和解的，应当向行政复议机关提交书面和解协议；和解协议的内容不损害社会公共利益和他人合法权益的，行政复议机关应当准许，并终止行政复议。

第六十二条 行政复议机关应当探索建立政府主导，吸纳专家学者、律师等社会力量参与的行政复议咨询委员会，为办理重大、疑难和复杂的行政复议案件提供专业的咨询服务。

第六十三条 行政复议机关应当发挥行政复议建议书和意见书的作用，指导行政机关纠正不当或者违法行为，从源头上减少行政争议。

第六章 衔接机制

第六十四条 矛盾纠纷当事人可以委托具有专业评估能力的专家或者其他第三方机构，就争议事实认定、法律适用及处理结果进行评估。

第三方机构可以引导当事人达成和解协议，其作出的评估报告，可以作为和解、调解的参考。

第三方评估不公开进行，评估机构、评估员以及其他有关人员，对涉及当事人的个人隐私、商业秘密负有保密义务，但法律另有规定或者当事人另有约定的除外。

第六十五条 公安机关依法调解案件，可以邀请人民调解员参加。人民调解组织调解民间纠纷，也可以邀请公安机关参加。

第六十六条 人民检察院办理轻微刑事案件以及民事、行政诉讼监督案件，经当事人同意，可以委托、邀请或者联合调解组织调解，共同促使当事人达成和解。

人民检察院办理有明确被害人的认罪认罚案件，应当依法促进刑事和解，并将刑事和解作为对犯罪嫌疑人或者被告人从轻处理的依据。

第六十七条 人民法院应当优化诉讼与非诉讼矛盾纠纷化解方式的分流衔接机制，健全诉调对接长效工作机制，与行政机关、仲裁机构、调解组织和公证机构等协调配合，引导当事人选择适宜方式解决矛盾纠纷，对调解组织和调解协会进行业务指导，推动司法确认、生效法律文书执行、公证债权文书执行等方面的有机衔接。

第六十八条 当事人在仲裁中依法达成调解协议的,可以向仲裁机构提出依照协议内容制作调解书或者裁决书。

第六十九条 当事人起诉到人民法院的民商事纠纷、行政争议,人民法院可以在登记立案前依法导入调解程序。

已经相关单位或者组织先行调解、法律规定不能调解、案件性质不适宜调解的,不适用前款规定。

第七十条 人民法院可以依法遴选并邀请特定的调解组织,按照职责范围和调解程序开展调解活动,遴选情况应当向社会公开。人民法院遴选和邀请商事调解组织,可以参考商事调解行业组织对该调解组织的等级评定情况。

第七十一条 经依法设立的调解组织调解达成的民事调解协议,当事人可以依法申请人民法院司法确认。

人民法院依法作出确认裁定后,一方当事人不履行或者履行不符合约定的,对方当事人可以依法向人民法院申请强制执行。

第七十二条 对以金钱或者有价证券给付为内容的和解协议、调解协议,当事人可以依法向人民法院申请支付令。

第七十三条 调解未达成调解协议的,经当事人同意,调解员可以对当事人没有争议的事实进行记载,由当事人在调解笔录上签字确认,并可以作为相关事实的证据在行政裁决、复议、仲裁、诉讼中予以提交。

第七十四条 当事人在调解中提供的送达地址,可以作为仲裁、诉讼等程序中的送达地址。

调解中的评估报告、鉴定意见不违反法律规定的,经当事人同意,可以适用于仲裁、诉讼等程序。

第七十五条 行政机关或者调解组织主持调解期间,当事人可以依法向人民法院申请财产保全。

第七十六条 具有给付内容的和解协议、调解协议,当事人可以向公证机构申请办理具有强制执行效力的债权文书公证。一方当事人不履行或者履行不符合约定的,对方当事人可以依法向人民法院申请财产保全和强制执行。

第七章 保障和监督

第七十七条 市、区人民政府应当统筹建设矛盾纠纷化解信息平台，市、区人民政府相关部门、人民法院、人民检察院和其他具有矛盾纠纷化解职能的组织应当加强信息化建设，提供在线咨询、在线协商、在线调解、在线公证、在线仲裁、在线司法确认等方式，通过矛盾纠纷化解信息平台实现各类纠纷线上化解和信息共享。

第七十八条 人民法院应当健全集诉讼服务、立案登记、诉调对接、涉诉信访等多项功能为一体的一站式多元解纷和诉讼服务平台，实现纠纷分流，开展委派调解、司法确认、指导调解工作。

第七十九条 司法行政部门应当会同有关部门加强调解员职业道德建设，建立健全调解员培训制度和退出机制。

司法行政部门应当加强对人民调解协会、商事调解行业组织的指导和监督。

第八十条 司法行政部门应当会同人力资源保障部门将调解员纳入社会工作专业人才培养和职业水平评价体系。

建立调解员分级管理制度，对调解员的等级评定实行动态管理，调解员等级评定机构应当定期向社会公告调解员等级评定情况。

通过政府购买服务或者设立公益性岗位方式聘请专职人民调解员的，应当将人民调解员的等级作为决定所聘人员基本薪酬、补助补贴标准以及评先评优的重要依据。

第八十一条 司法行政部门、人力资源保障部门应当会同财政部门健全调解经费保障机制，完善调解员以案定补的动态激励制度。

鼓励调解组织和调解行业协会为调解员购买人身意外伤害保险，加强对调解员的人身保护。

第八十二条 市、区人民政府应当对所属各部门履行矛盾纠纷多元化解工作职责进行监督，有关主管部门应当对本领域的行业调解组织的调解工作进行监督。

任何单位和个人有权对违反本条例的行为进行检举、控告。

第八十三条 人民法院、人民检察院可以通过提出司法建议、检察建议等方式，对矛盾纠纷化解活动进行监督。

第八十四条 市、区人民代表大会常务委员会应当通过听取和审议专项工作报告、开展执法检查、询问等方式，并可以组织人大代表开展视察、调研活动，

汇集和反映公众的意见和建议，对同级人民政府、人民法院、人民检察院履行多元化解矛盾纠纷工作职责情况进行监督。

第八章 法律责任

第八十五条 当事人恶意串通，利用本条例规定的矛盾纠纷化解方式侵害国家利益、社会公共利益或者他人合法权益的，从事矛盾纠纷化解的单位或者组织应当根据具体情形不予受理、中止化解或者依法撤销相应文书，有关部门应当依法追究当事人的法律责任。

利害关系人有证据证明在矛盾纠纷化解中其合法权益因非诚信行为受到损害的，有权请求非诚信行为当事人承担赔偿责任。

第八十六条 调解员、评估员在工作中有下列行为之一的，由其所在的机构批评教育、责令改正；情节严重的，由推选或者聘任单位免职或者解聘，依法追究法律责任：

- （一）偏袒一方当事人的；
- （二）侮辱当事人的；
- （三）索取、收受财物或者牟取其他不正当利益的；
- （四）泄露当事人个人隐私、商业秘密的；
- （五）有其他违反职业操守的行为的。

第八十七条 市、区人民政府和有关部门及其工作人员未依照本条例规定履行相关职责的，由相关部门责令改正，通报批评；造成不良后果或者影响的，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员，依法依规给予处分。

第九章 附则

第八十八条 本条例自 2022 年 5 月 1 日起施行。

深圳市员工工资支付条例（2022 修正）

（2004 年 8 月 27 日深圳市第三届人民代表大会常务委员会第三十三次会议通过 2004 年 9 月 24 日广东省第十届人民代表大会常务委员会第十三次会议批准 根据 2009 年 5 月 21 日深圳市第四届人民代表大会常务委员会第二十八次会议通过并经 2009 年 7 月 30 日广东省第十一届人民代表大会常务委员会第十二次会议批准的《关于修改〈深圳市员工工资支付条例〉的决定》第一次修正 根据 2019 年 4 月 24 日深圳市第六届人民代表大会常务委员会第三十三次会议通过并经 2019 年 7 月 25 日广东省第十三届人民代表大会常务委员会第十三次会议批准的《关于修改〈深圳市制定法规条例〉等十三项法规的决定》第二次修正 根据 2022 年 3 月 28 日深圳市第七届人民代表大会常务委员会第八次会议通过并经 2022 年 7 月 28 日广东省第十三届人民代表大会常务委员会第四十五次会议批准的《关于修改〈深圳市员工工资支付条例〉的决定》第三次修正）

第一章 总则

第一条 为了维护员工获得劳动报酬的权利，规范工资支付行为，根据《中华人民共和国劳动法》等法律、法规，结合深圳市实际，制定本条例。

第二条 本条例适用于本市行政区域内的企业、个体经济组织以及民办非企业单位等组织（以下统称用人单位）和与之形成劳动关系的员工。

国家机关、事业单位、社会团体和与之建立劳动关系的员工，依照本条例执行。但是，公务员、参照公务员管理的人员等除外。

第三条 本条例所称工资，是指用人单位依据国家有关规定和劳动关系双方的约定，以货币形式支付给员工的劳动报酬。但是，依据法律、法规、规章的规定，由用人单位承担或者支付给员工的下列费用不属于工资：

- （一）社会保险费；
- （二）劳动保护费；
- （三）福利费；
- （四）用人单位与员工解除劳动关系时支付的一次性补偿费；
- （五）计划生育补贴、奖励；
- （六）其他不属于工资的费用。

第四条 本条例所称正常工作时间工资,是指员工在正常工作时间内为用人单位提供正常劳动应得的劳动报酬。正常工作时间工资不包括加班工资,中班、夜班、高温、低温、井下、有毒有害等特殊工作条件下的补助以及按照规定不属于工资的其他费用。

正常工作时间工资由用人单位和员工按照公平合理、诚实信用的原则在劳动合同中依法约定,约定的正常工作时间工资不得低于市人民政府公布的最低工资标准。

第五条 用人单位应当按时、足额支付员工工资。

第六条 工资应当以货币形式支付,不得以实物等非货币形式支付。

用人单位应当至少每月向员工支付一次工资。

第七条 市、区人力资源主管部门负责对本条例的实施情况进行监督、检查。

公安、市场监管、住房建设等部门应当在各自职责范围内,协助人力资源主管部门做好用人单位工资支付的监督管理工作。

第二章 工资支付一般规定

第八条 用人单位应当通过集体协商或者其他民主方式依法制定工资支付制度,并向本单位全体员工公布。

第九条 用人单位应当与员工约定工资及其支付周期、支付日等内容。

第十条 实行年薪制或者按照考核周期支付工资的,应当每月按照不低于最低工资的标准预付部分工资。

加班工资支付周期不得超过一个月。

第十一条 工资支付周期不超过一个月的,约定的工资支付日不得超过支付周期期满后第七日;工资支付周期超过一个月不满一年的,约定的工资支付日不得超过支付周期期满后的一个月;工资支付周期在一年以上的,约定的工资支付日不得超过支付周期期满后的六个月。

工资支付周期为一个月的,自用工之日起至约定的工资支付日不满一个月的工资,用人单位可以在首个工资支付日按日折算支付,也可以在下一个工资支付日合并支付,具体由用人单位与员工协商确定。

工资支付日遇法定休假节日或者休息日的,应当在之前的工作日支付。

第十二条 用人单位因故不能在约定的工资支付日支付工资的，可以延期五日；因生产经营困难，需延期超过五日的，应当征得本单位工会或者员工本人书面同意，但是最长不得超过十五日。

第十三条 用人单位与员工的劳动关系依法解除或者终止的，支付周期不超过一个月的工资，用人单位应当自劳动关系解除或者终止之日起三个工作日内一次付清；支付周期超过一个月的工资，可以在约定的支付日期支付。

第十四条 员工工资应当从用人单位与员工建立劳动关系之日起计发至劳动关系解除或者终止之日。

劳动关系解除或者终止时，支付周期未了的员工月度奖、季度奖、年终奖，按照劳动合同的约定计发；劳动合同没有约定的，按照集体合同的约定计发；劳动合同、集体合同均没有约定的，按照依法制定的企业规章制度的规定计发；没有约定或者规定的，按照员工实际工作时间折算计发。

第十五条 用人单位支付工资应当制作工资支付表。

工资支付表应当有支付单位名称、工资计发时段、发放时间、员工姓名、正常工作时间、加班时间、正常工作时间工资、加班工资等应发项目以及扣除的项目、金额及其工资账号等记录。

工资支付表至少应当保存三年。

用人单位支付员工工资时应当以纸质或者电子形式向员工提供一份本人的工资清单。工资清单的内容应当与工资支付表一致，员工对工资清单表示异议的，用人单位应当予以答复。

第十六条 用人单位应当将工资支付给员工本人。

用人单位支付工资委托银行发放的，应当将工资存入员工本人账户。

用人单位以现金形式支付员工工资的，应当由员工本人领取，并在工资支付表上签收。员工因故不能亲自领取工资的，可以委托他人代领，但是应当提供书面的授权委托书。员工死亡的，工资由其继承人或者受遗赠人领取。

第十七条 用人单位以周、日、小时支付员工工资的，其工资折算按照每日工作八小时、每周工作四十小时、每月平均工作 21.75 日计算。

第三章 加班工资支付标准

第十八条 用人单位有下列情形之一的,应当按照下列标准支付员工加班工资:

(一)安排员工在正常工作时间以外工作的,按照不低于员工本人正常工作时间工资的百分之一百五十支付;

(二)安排员工在休息日工作,又不能安排补休的,按照不低于员工本人正常工作时间工资的百分之二百支付;

(三)安排员工在法定休假日工作的,按照不低于员工本人正常工作时间工资的百分之三百支付。

第十九条 实行综合计算工时工作制的员工,在综合计算工时周期内,员工实际工作时间达到正常工作时间后,用人单位安排员工工作的,视为延长工作时间,按照不低于员工本人正常工作时间工资的百分之一百五十支付员工加班工资。

用人单位安排实行综合计算工时工作制的员工在法定休假日工作的,按照不低于员工本人正常工作时间工资的百分之三百支付员工加班工资。

第二十条 用人单位安排实行不定时工作制的员工在法定休假日工作的,按照不低于员工本人正常工作时间工资的百分之三百支付员工加班工资。

第四章 假期工资支付标准

第二十一条 员工在法定休假日期间休假的,用人单位应当支付工资。

实行小时、日工资制和计件工资制的员工在法定休假日期间休假的,用人单位应当按照不低于员工本人正常工作时间工资的标准,支付其法定休假日期间的工资。

第二十二条 员工依法享受年休假、探亲假、婚假、丧假、产假、看护假、节育手术假等假期的,用人单位应当视为提供正常劳动并支付工资。

第二十三条 员工患病或者非因工负伤停止工作进行医疗,在国家规定的医疗期内的,用人单位应当按照不低于本人正常工作时间工资的百分之六十支付员工病伤假期工资,但是不得低于本市最低工资标准的百分之八十。

第二十四条 员工因工负伤医疗期间的工资或者工伤津贴按照工伤保险的有关规定执行。

第二十五条 员工请事假的,用人单位可以不支付其事假期间的工资。

第二十六条 实行综合计算工时制度的员工，在综合计算工时周期内，实际工作时间达到正常工作时间后的休息期间，用人单位应当视为提供正常劳动并支付工资。

第五章 特殊情况下的工资支付

第二十七条 员工在正常工作时间内，有下列情形之一的，用人单位应当视为提供正常劳动并支付工资：

- (一) 依法行使选举权或者被选举权；
- (二) 当选代表或者委员出席区以上人民代表大会及其常务委员会、政府、党派、工会、共青团、妇联等组织召开的会议；
- (三) 作为人民陪审员参加审判活动或者作为证人参加诉讼、仲裁活动；
- (四) 《中华人民共和国工会法》规定的不脱产工会基层委员会委员参加工会活动；
- (五) 法律、法规规定的其他情形。

第二十八条 非因员工原因造成用人单位停工、停产，自用人单位停工、停产之日起计算，未超过一个工资支付周期(最长三十日)的，用人单位应当按照正常工作时间支付工资。超过一个工资支付周期(最长三十日)的，可以根据员工提供的劳动，按照双方新约定的标准支付工资；用人单位没有安排员工工作的，应当按照不低于本市最低工资标准的百分之八十支付劳动者生活费，生活费发放至企业复工、复产或者解除劳动关系为止。

第二十九条 因员工本人过错造成停工的，用人单位可以不支付该员工停工期间的工资，但是经认定属于工伤的除外。

第三十条 员工被判处管制或者被判处拘役、有期徒刑适用缓刑或者被假释、监外执行、取保候审，劳动关系未解除的，用人单位应当按照其提供的劳动支付工资。

第三十一条 员工涉嫌违法犯罪被依法采取限制人身自由的强制措施或者受到限制人身自由的行政处罚的，用人单位可以不支付其被限制人身自由期间的工资。

第三十二条 用人单位依法破产、解散或者被撤销进行清算时，清算组织应当依照有关法律规定的清偿顺序，首先支付欠付的员工工资。

第六章 工资扣减

第三十三条 用人单位依法从员工工资中代扣或者代缴下列费用：

- (一) 员工本人工资的个人所得税；
- (二) 员工个人负担的社会保险费；
- (三) 协助执行法院判决、裁定由员工负担的抚养费、扶养费、赡养费；
- (四) 法律、法规规定应当由用人单位从员工工资中代扣或者代缴的其他费用。

第三十四条 用人单位可以从员工工资中扣减下列费用：

- (一) 员工赔偿因本人原因造成用人单位经济损失的费用；
- (二) 经员工本人同意的其他费用。

用人单位每月扣减前款第一项费用前应当书面告知员工，每月扣减后的员工工资余额不得低于本市最低工资标准。

第七章 最低工资

第三十五条 本条例所称最低工资，是指员工在正常工作时间内提供了正常劳动后，用人单位应当支付的最低限额的劳动报酬。但是，下列各项不得作为最低工资的构成部分：

- (一) 加班工资；
- (二) 中班、夜班、高温、低温、井下、有毒有害等特殊工作条件下的补助；
- (三) 按照规定不属于工资的其他费用。

第三十六条 最低工资标准应当以员工本人及其平均赡养人口的最低生活费用为基数，并综合考虑下列因素加以确定：

- (一) 社会平均工资水平；
- (二) 劳动生产率水平和经济发展水平；
- (三) 就业状况；
- (四) 社会保险标准。

最低工资标准由市人力资源主管部门会同市国有资产管理部门、市总工会、市总商会研究确定，报市人民政府批准。

第三十七条 最低工资标准每两年至少调整一次。

第三十八条 市人民政府确定最低工资标准后,应当在实施前一个月在市主要报刊、电台、电视台以及政府网站分别公布。新闻单位应当及时刊登、播放。

第三十九条 全日制就业劳动者最低工资以月最低工资为基本形式,非全日制就业劳动者最低工资以小时最低工资为基本形式。

第四十条 实行计件工资或者提成工资等工资形式的,应当按照正常工作时间进行折算,其相应的折算额不得低于最低工资标准。

第四十一条 用人单位应当在市人民政府公布最低工资标准之日起一个月内,将当年度市人民政府有关最低工资标准的规定书面告知本单位员工。

第八章 监督检查

第四十二条 市、区人民政府应当建立对用人单位工资支付监控、工资支付信用信息等监督检查制度。

第四十三条 人力资源主管部门应当依法对用人单位工资支付情况进行监督检查,对违法行为进行处理。

用人单位在接受监督检查时,应当如实报告情况,并提供相关的资料和证明。

第四十四条 人力资源主管部门依法对用人单位工资支付情况进行监督检查时,公安、市场监管和住房建设等有关部门应当根据人力资源主管部门的要求予以协助。

第四十五条 各级工会组织依法对用人单位的工资支付行为进行监督,对用人单位的违法行为有权制止并可以要求人力资源主管部门处理用人单位的违法行为。

第四十六条 任何组织和个人对于违反工资支付法律、法规的行为有权向人力资源主管部门举报。

第四十七条 员工认为用人单位有下列情形之一,侵犯其合法工资报酬权益的,有权向人力资源主管部门投诉:

- (一) 支付的工资低于最低工资标准的;
- (二) 克扣或者无故拖欠员工工资的;
- (三) 法定代表人或者经营负责人转移财产或者逃避、隐匿,可能影响员工工资支付的;
- (四) 其他可能影响员工工资支付的。

第四十八条 人力资源主管部门接到举报或者投诉后，应当依法处理，并将处理情况予以答复。

人力资源主管部门应当为举报人保密。

第四十九条 用人单位克扣、无故拖欠员工工资或者低于最低工资标准支付工资的，人力资源主管部门有权要求用人单位在一年内定期报送工资支付表。

第五十条 用人单位克扣、无故拖欠员工工资或者低于最低工资标准支付工资的，人力资源主管部门可以视情节轻重向社会公布。

第九章 法律责任

第五十一条 用人单位为合伙形式的，合伙人对拖欠的员工工资承担连带责任，先行支付拖欠工资的合伙人可以依法向其他合伙人追偿。

第五十二条 在建筑活动中，建设单位、施工总承包企业等单位违法将工程发包、分包或者转包给未经工商登记不具备用工主体资格或者不具备相应资质条件的组织或者个人，该组织或者个人拖欠员工工资的，发包单位应当向员工垫付拖欠的工资。

第五十三条 用人单位实行承包经营，承包方拖欠员工工资的，发包方应当依法承担相应的法律责任。

第五十四条 用人单位有下列情形之一的，由人力资源主管部门给予警告，责令限期改正；逾期未改正的，可以处二万元以上五万元以下的罚款：

- （一）未按照本条例规定制作或者保存工资支付表的；
- （二）未按照本条例规定向员工提供工资清单的；
- （三）以现金方式支付工资，未将工资支付表提供给员工签收的。

第五十五条 用人单位有下列情形之一的，由人力资源主管部门责令限期改正；逾期未改正的，可以视情节轻重处三万元以上五万元以下的罚款：

- （一）支付员工工资低于最低工资标准的；
- （二）克扣或者无故拖欠员工工资的；
- （三）以实物等非货币形式支付员工工资的。

有前款第一项、第二项规定情形的，人力资源主管部门还应当依法责令用人单位向员工加付赔偿金。

第五十六条 被举报、投诉的用人单位在人力资源主管部门监督检查工资支付时,拒绝提供本单位工资支付相关资料或者隐瞒事实、出具虚假资料或者隐匿、毁灭相关资料的,由人力资源主管部门视情节轻重,依法予以处罚。

第五十七条 当事人对人力资源主管部门作出的行政处罚决定不服的,可以依法申请行政复议或者提起行政诉讼。当事人逾期不申请行政复议,也不向人民法院提起行政诉讼,又不履行行政处罚决定的,人力资源主管部门依法向人民法院申请强制执行。

第五十八条 人力资源主管部门以及有关部门工作人员对用人单位进行工资支付监督检查时,应当遵守有关规定,并出示有效证件。

第五十九条 人力资源主管部门以及有关部门不按照本条例规定履行职责的,对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予处分。

人力资源主管部门以及有关部门工作人员在工资支付监督检查中滥用职权、徇私舞弊、玩忽职守的,依法给予处分;构成犯罪的,依法追究刑事责任。

第十章 附则

第六十条 本条例下列用语的含义:

- (一) 正常工作时间,是指用人单位在法定工作时间内所确定的工作时间;
- (二) 正常劳动,是指员工按照劳动关系双方的约定,在正常工作时间内从事的劳动;
- (三) 克扣工资,是指用人单位违反本条例规定扣减员工工资的行为;
- (四) 无故拖欠工资,是指用人单位非因不可抗力,超过本条例规定或者认可的工资支付最后期限,未支付或者未全额支付员工工资的行为。

第六十一条 市人民政府可以根据本条例制定实施细则。

第六十二条 本条例自2004年12月1日起施行。

第二部分 典型案例汇编

最高人民法院关于发布第 32 批指导性案例的通知

法〔2022〕167 号

各省、自治区、直辖市高级人民法院，解放军军事法院，新疆维吾尔自治区高级人民法院生产建设兵团分院：

经最高人民法院审判委员会讨论决定，现将聂美兰诉北京林氏兄弟文化有限公司确认劳动关系案等七个案例（指导案例 179-185 号），作为第 32 批指导性案例发布，供在审判类似案件时参照。

最高人民法院

2022 年 7 月 4 日

指导案例 179 号

聂美兰诉北京林氏兄弟文化有限公司确认劳动关系案

（最高人民法院审判委员会讨论通过 2022 年 7 月 4 日发布）

关键词 民事/确认劳动关系/合作经营/书面劳动合同

裁判要点

1. 劳动关系适格主体以“合作经营”等为名订立协议，但协议约定的双方权利义务内容、实际履行情况等符合劳动关系认定标准，劳动者主张与用人单位存在劳动关系的，人民法院应予支持。

2. 用人单位与劳动者签订的书面协议中包含工作内容、劳动报酬、劳动合同期限等符合劳动合同法第十七条规定的劳动合同条款，劳动者以用人单位未订立书面劳动合同为由要求支付第二倍工资的，人民法院不予支持。

相关法条

《中华人民共和国劳动合同法》第 10 条、第 17 条、第 82 条

基本案情

2016 年 4 月 8 日，聂美兰与北京林氏兄弟文化有限公司（以下简称林氏兄弟公司）签订了《合作设立茶叶经营项目的协议》，内容为：“第一条：双方约定，甲方出资进行茶叶项目投资，聘任乙方为茶叶经营项目经理，乙方负责公司的管理与经营。第二条：待项目启动后，双方相机共同设立公司，乙方可享有管

理股份。第三条：利益分配：在公司设立之前，乙方按基本工资加业绩方式取酬。公司设立之后，按双方的持股比例进行分配。乙方负责管理和经营，取酬方式：基本工资+业绩、奖励+股份分红。第四条：双方在运营过程中，未尽事宜由双方友好协商解决。第五条：本合同正本一式两份，公司股东各执一份。”

协议签订后，聂美兰到该项目上工作，工作内容为负责《中国书画》艺术茶社的经营管理，主要负责接待、茶叶销售等工作。林氏兄弟公司的法定代表人林德汤按照每月基本工资 10000 元的标准，每月 15 日通过银行转账向聂美兰发放上一自然月工资。聂美兰请假需经林德汤批准，且实际出勤天数影响工资的实发数额。2017 年 5 月 6 日林氏兄弟公司通知聂美兰终止合作协议。聂美兰实际工作至 2017 年 5 月 8 日。

聂美兰申请劳动仲裁，认为双方系劳动关系并要求林氏兄弟公司支付未签订书面劳动合同二倍工资差额，林氏兄弟公司主张双方系合作关系。北京市海淀区劳动人事争议仲裁委员会作出京海劳人仲字（2017）第 9691 号裁决：驳回聂美兰的全部仲裁请求。聂美兰不服仲裁裁决，于法定期限内向北京市海淀区人民法院提起诉讼。

裁判结果

北京市海淀区人民法院于 2018 年 4 月 17 日作出（2017）京 0108 民初 45496 号民事判决：一、确认林氏兄弟公司与聂美兰于 2016 年 4 月 8 日至 2017 年 5 月 8 日期间存在劳动关系；二、林氏兄弟公司于判决生效后七日内支付聂美兰 2017 年 3 月 1 日至 2017 年 5 月 8 日期间工资 22758.62 元；三、林氏兄弟公司于判决生效后七日内支付聂美兰 2016 年 5 月 8 日至 2017 年 4 月 7 日期间未签订劳动合同二倍工资差额 103144.9 元；四、林氏兄弟公司于判决生效后七日内支付聂美兰违法解除劳动关系赔偿金 27711.51 元；五、驳回聂美兰的其他诉讼请求。林氏兄弟公司不服一审判决，提出上诉。北京市第一中级人民法院于 2018 年 9 月 26 日作出（2018）京 01 民终 5911 号民事判决：一、维持北京市海淀区人民法院（2017）京 0108 民初 45496 号民事判决第一项、第二项、第四项；二、撤销北京市海淀区人民法院（2017）京 0108 民初 45496 号民事判决第三项、第五项；三、驳回聂美兰的其他诉讼请求。林氏兄弟公司不服二审判决，向北京市

高级人民法院申请再审。北京市高级人民法院于2019年4月30日作出（2019）京民申986号民事裁定：驳回林氏兄弟公司的再审申请。

裁判理由

法院生效裁判认为：申请人林氏兄弟公司与被申请人聂美兰签订的《合作设立茶叶经营项目的协议》系自愿签订的，不违反强制性法律、法规规定，属有效合同。对于合同性质的认定，应当根据合同内容所涉及的法律关系，即合同双方所设立的权利义务来进行认定。双方签订的协议第一条明确约定聘任聂美兰为茶叶经营项目经理，“聘任”一词一般表明当事人有雇佣劳动者为其提供劳动之意；协议第三条约定了聂美兰的取酬方式，无论在双方设定的目标公司成立之前还是之后，聂美兰均可获得“基本工资”“业绩”等报酬，与合作经营中的收益分配明显不符。合作经营合同的典型特征是共同出资，共担风险，本案合同中既未约定聂美兰出资比例，也未约定共担风险，与合作经营合同不符。从本案相关证据上看，聂美兰接受林氏兄弟公司的管理，按月汇报员工的考勤、款项分配、开支、销售、工作计划、备用金的申请等情况，且所发工资与出勤天数密切相关。双方在履行合同过程中形成的关系，符合劳动合同中人格从属性和经济从属性的双重特征。故原判认定申请人与被申请人之间存在劳动关系并无不当。双方签订的合作协议还可视为书面劳动合同，虽缺少一些必备条款，但并不影响已约定的条款及效力，仍可起到固定双方劳动关系、权利义务的作用，二审法院据此依法改判是正确的。林氏兄弟公司于2017年5月6日向聂美兰出具了《终止合作协议通知》，告知聂美兰终止双方的合作，具有解除双方之间劳动关系的意思表示，根据《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第六条，在劳动争议纠纷案件中，因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同等决定而发生的劳动争议，由用人单位负举证责任，林氏兄弟公司未能提供解除劳动关系原因的相关证据，应当承担不利后果。二审法院根据本案具体情况和相关证据所作的判决，并无不当。

指导案例180号

孙贤锋诉淮安西区人力资源开发有限公司劳动合同纠纷案

（最高人民法院审判委员会讨论通过2022年7月4日发布）

关键词 民事/劳动合同/解除劳动合同/合法性判断

裁判要点

人民法院在判断用人单位单方解除劳动合同行为的合法性时，应当以用人单位向劳动者发出的解除通知的内容为认定依据。在案件审理过程中，用人单位超出解除劳动合同通知中载明的依据及事由，另行提出劳动者在履行劳动合同期间存在其他严重违反用人单位规章制度的情形，并据此主张符合解除劳动合同条件的，人民法院不予支持。

相关法条

《中华人民共和国劳动合同法》第 39 条

基本案情

2016 年 7 月 1 日，孙贤锋（乙方）与淮安西区人力资源开发有限公司（以下简称西区公司）（甲方）签订劳动合同，约定：劳动合同期限为自 2016 年 7 月 1 日起至 2019 年 6 月 30 日止；乙方工作地点为连云港，从事邮件收派与司机岗位工作；乙方严重违反甲方的劳动纪律、规章制度的，甲方可以立即解除本合同且不承担任何经济补偿；甲方违约解除或者终止劳动合同的，应当按照法律规定和本合同约定向乙方支付经济补偿金或赔偿金；甲方依法制定并通过公示的各项规章制度，如《员工手册》《奖励与处罚管理规定》《员工考勤管理规定》等文件作为本合同的附件，与本合同具有同等效力。之后，孙贤锋根据西区公司安排，负责江苏省灌南县堆沟港镇区域的顺丰快递收派邮件工作。西区公司自 2016 年 8 月 25 日起每月向孙贤锋银行账户结算工资，截至 2017 年 9 月 25 日，孙贤锋前 12 个月的平均工资为 6329.82 元。2017 年 9 月 12 日、10 月 3 日、10 月 16 日，孙贤锋先后存在工作时间未穿工作服、代他人刷考勤卡、在单位公共平台留言辱骂公司主管等违纪行为。事后，西区公司依据《奖励与处罚管理规定》，由用人部门负责人、建议部门负责人、工会负责人、人力资源部负责人共同签署确认，对孙贤锋上述违纪行为分别给予扣 2 分、扣 10 分、扣 10 分处罚，但具体扣分处罚时间难以认定。

2017 年 10 月 17 日，孙贤锋被所在单位用人部门以未及时上交履职期间的营业款项为由安排停工。次日，孙贤锋至所在单位刷卡考勤，显示刷卡信息无法录入。10 月 25 日，西区公司出具离职证明，载明孙贤锋自 2017 年 10 月 21 日

从西区公司正式离职，已办理完毕手续，即日起与公司无任何劳动关系。10月30日，西区公司又出具解除劳动合同通知书，载明孙贤锋在未履行请假手续也未经任何领导批准情况下，自2017年10月20日起无故旷工3天以上，依据国家的相关法律法规及单位规章制度，经单位研究决定自2017年10月20日起与孙贤锋解除劳动关系，限于2017年11月15日前办理相关手续，逾期未办理，后果自负。之后，孙贤锋向江苏省灌南县劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，仲裁裁决后孙贤锋不服，遂诉至法院，要求西区公司支付违法解除劳动合同赔偿金共计68500元。

西区公司在案件审理过程中提出，孙贤锋在职期间存在未按规定着工作服、代人打卡、谩骂主管以及未按照公司规章制度及时上交营业款项等违纪行为，严重违反用人单位规章制度；自2017年10月20日起，孙贤锋在未履行请假手续且未经批准的情况下无故旷工多日，依法自2017年10月20日起与孙贤锋解除劳动关系，符合法律规定。

裁判结果

江苏省灌南县人民法院于2018年11月15日作出(2018)苏0724民初2732号民事判决：一、被告西区公司于本判决发生法律效力之日起十日内支付原告孙贤锋经济赔偿金18989.46元。二、驳回原告孙贤锋的其他诉讼请求。西区公司不服，提起上诉。江苏省连云港市中级人民法院于2019年4月22日作出(2019)苏07民终658号民事判决：驳回上诉，维持原判。

裁判理由

法院生效裁判认为：用人单位单方解除劳动合同是根据劳动者存在违法违纪、违反劳动合同的行为，对其合法性的评价也应以作出解除劳动合同决定时的事实、证据和相关法律规定为依据。用人单位向劳动者送达的解除劳动合同通知书，是用人单位向劳动者作出解除劳动合同的意思表示，对用人单位具有法律约束力。解除劳动合同通知书明确载明解除劳动合同的依据及事由，人民法院审理解除劳动合同纠纷案件时应以该决定作出时的事实、证据和法律为标准进行审查，不宜超出解除劳动合同通知书所载明的内容和范围。否则，将偏离劳资双方所争议的解除劳动合同行为的合法性审查内容，导致法院裁判与当事人诉讼请求以及争议

焦点不一致；同时，也违背民事主体从事民事活动所应当秉持的诚实信用这一基本原则，造成劳资双方权益保障的失衡。

本案中，孙贤锋与西区公司签订的劳动合同系双方真实意思表示，合法有效。劳动合同附件《奖励与处罚管理规定》作为用人单位的管理规章制度，不违反法律、行政法规的强制性规定，合法有效，对双方当事人均具有约束力。根据《奖励与处罚管理规定》，员工连续旷工3天（含）以上的，公司有权对其处以第五类处罚责任，即解除合同、永不录用。西区公司向孙贤锋送达的解除劳动合同通知书明确载明解除劳动合同的事由为孙贤锋无故旷工达3天以上，孙贤锋诉请法院审查的内容也是西区公司以其无故旷工达3天以上而解除劳动合同行为的合法性，故法院对西区公司解除劳动合同的合法性审查也应以解除劳动合同通知书载明的内容为限，而不能超越该诉争范围。虽然西区公司在庭审中另提出孙贤锋在工作期间存在不及时上交营业款、未穿工服、代他人刷考勤卡、在单位公共平台留言辱骂公司主管等其他违纪行为，也是严重违反用人单位规章制度，公司仍有权解除劳动合同，但是根据在案证据及西区公司的陈述，西区公司在已知孙贤锋存在上述行为的情况下，没有提出解除劳动合同，而是主动提出重新安排孙贤锋从事其他工作，在向孙贤锋出具解除劳动合同通知书时也没有将上述行为作为解除劳动合同的理由。对于西区公司在诉讼期间提出的上述主张，法院不予支持。

西区公司以孙贤锋无故旷工达3天以上为由解除劳动合同，应对孙贤锋无故旷工达3天以上的事实承担举证证明责任。但西区公司仅提供了本单位出具的员工考勤表为证，该考勤表未经孙贤锋签字确认，孙贤锋对此亦不予认可，认为是单位领导安排停工并提供刷卡失败视频为证。因孙贤锋在工作期间被安排停工，西区公司之后是否通知孙贤锋到公司报到、如何通知、通知时间等事实，西区公司均没有提供证据加以证明，故孙贤锋无故旷工3天以上的事实不清，西区公司应对此承担举证不能的不利后果，其以孙贤锋旷工违反公司规章制度为由解除劳动合同，缺少事实依据，属于违法解除劳动合同。

指导案例 181 号

郑某诉霍尼韦尔自动化控制（中国）有限公司劳动合同纠纷案

（最高人民法院审判委员会讨论通过 2022 年 7 月 4 日发布）

关键词 民事/劳动合同/解除劳动合同/性骚扰/规章制度

裁判要点

用人单位的管理人员对被性骚扰员工的投诉，应采取合理措施进行处置。管理人员未采取合理措施或者存在纵容性骚扰行为、干扰对性骚扰行为调查等情形，用人单位以管理人员未尽岗位职责，严重违反规章制度为由解除劳动合同，管理人员主张解除劳动合同违法的，人民法院不予支持。

相关法条

《中华人民共和国劳动合同法》第 39 条

基本案情

郑某于 2012 年 7 月入职霍尼韦尔自动化控制（中国）有限公司（以下简称霍尼韦尔公司），担任渠道销售经理。霍尼韦尔公司建立有工作场所性骚扰防范培训机制，郑某接受过相关培训。霍尼韦尔公司《商业行为准则》规定经理和主管“应确保下属能畅所欲言且无须担心遭到报复，所有担忧或问题都能专业并及时地得以解决”，不允许任何报复行为。2017 年版《员工手册》规定：对他人实施性骚扰、违反公司《商业行为准则》、在公司内部调查中做虚假陈述的行为均属于会导致立即辞退的违纪行为。上述规章制度在实施前经过该公司工会沟通会议讨论。

郑某与霍尼韦尔公司签订的劳动合同约定郑某确认并同意公司现有的《员工手册》及《商业行为准则》等规章制度作为本合同的组成部分。《员工手册》修改后，郑某再次签署确认书，表示已阅读、明白并愿接受 2017 年版《员工手册》内容，愿恪守公司政策作为在霍尼韦尔公司工作的前提条件。

2018 年 8 月 30 日，郑某因认为下属女职工任某与郑某上级邓某（已婚）之间的关系有点僵，为“疏解”二人关系而找任某谈话。郑某提到昨天观察到邓某跟任某说了一句话，而任某没有回答，其还专门跑到任某处帮忙打圆场。任某提及其在刚入职时曾向郑某出示过间接上级邓某发送的性骚扰微信记录截屏，郑某当时对此答复“我就是不想掺和这个事”“我往后不想再回答你后面的事情”“我是觉得有点怪，我也不敢问”。谈话中，任某强调邓某是在对其进行性骚扰，邓某要求与其发展男女关系，并在其拒绝后继续不停骚扰，郑某不应责怪其不搭理邓某，也不要替邓某来对其进行敲打。郑某则表示“你如果这样干工作的话，让我

很难过”“你越端着，他越觉得我要把你怎么样”“他这么直接，要是我的话，先靠近你，摸摸看，然后聊聊天。”

后至2018年11月，郑某以任某不合群等为由向霍尼韦尔公司人事部提出与任某解除劳动合同，但未能说明解除任某劳动合同的合理依据。人事部为此找任某了解情况。任某告知人事部其被间接上级邓某骚扰，郑某有意无意撮合其和邓某，其因拒绝骚扰行为而受到打击报复。霍尼韦尔公司为此展开调查。

2019年1月15日，霍尼韦尔公司对郑某进行调查，并制作了调查笔录。郑某未在调查笔录上签字，但对笔录记载的其对公司询问所做答复做了诸多修改。对于调查笔录中是否有女员工向郑某反映邓某跟其说过一些不合适的话、对其进行性骚扰的提问所记录的“没有”的答复，郑某未作修改。

2019年1月31日，霍尼韦尔公司出具《单方面解除函》，以郑某未尽经理职责，在下属反映遭受间接上级骚扰后没有采取任何措施帮助下属不再继续遭受骚扰，反而对下属进行打击报复，在调查过程中就上述事实做虚假陈述为由，与郑某解除劳动合同。

2019年7月22日，郑某向上海市劳动争议仲裁委员会申请仲裁，要求霍尼韦尔公司支付违法解除劳动合同赔偿金368130元。该请求未得到仲裁裁决支持。郑某不服，以相同请求诉至上海市浦东新区人民法院。

裁判结果

上海市浦东新区人民法院于2020年11月30日作出（2020）沪0115民初10454号民事判决：驳回郑某的诉讼请求。郑某不服一审判决，提起上诉。上海市第一中级人民法院于2021年4月22日作出（2021）沪01民终2032号民事判决：驳回上诉，维持原判。

裁判理由

法院生效裁判认为，本案争议焦点在于：一、霍尼韦尔公司据以解除郑某劳动合同的《员工手册》和《商业行为准则》对郑某有无约束力；二、郑某是否存在足以解除劳动合同的严重违纪行为。

关于争议焦点一，霍尼韦尔公司据以解除郑某劳动合同的《员工手册》和《商业行为准则》对郑某有无约束力。在案证据显示，郑某持有异议的霍尼韦尔公司2017年版《员工手册》《商业行为准则》分别于2017年9月、2014年12月经

霍尼韦尔公司工会沟通会议进行讨论。郑某与霍尼韦尔公司签订的劳动合同明确约定《员工手册》《商业行为准则》属于劳动合同的组成部分，郑某已阅读并理解并接受上述制度。在《员工手册》修订后，郑某亦再次签署确认书，确认已阅读、明白并愿接受2017年版《员工手册》，愿恪守公司政策作为在霍尼韦尔公司工作的前提条件。在此情况下，霍尼韦尔公司的《员工手册》《商业行为准则》应对郑某具有约束力。

关于争议焦点二，郑某是否存在足以解除劳动合同的严重违纪行为。一则，在案证据显示霍尼韦尔公司建立有工作场所性骚扰防范培训机制，郑某亦接受过相关培训。霍尼韦尔公司《商业行为准则》要求经理、主管等管理人员在下属提出担忧或问题时能够专业并及时帮助解决，不能进行打击报复。霍尼韦尔公司2017年版《员工手册》还将违反公司《商业行为准则》的行为列为会导致立即辞退的严重违纪行为范围。现郑某虽称相关女职工未提供受到骚扰的切实证据，其无法判断骚扰行为的真伪、对错，但从郑某在2018年8月30日谈话录音中对相关女职工初入职时向其出示的微信截屏所做的“我是觉得有点怪，我也不敢问”“我就是不想掺和这个事”的评述看，郑某本人亦不认为相关微信内容系同事间的正常交流，且郑某在相关女职工反复强调间接上级一直对她进行骚扰时，未见郑某积极应对帮助解决，反而说“他这么直接，要是我的话，先靠近你，摸摸看，然后聊聊天”。所为皆为积极促成自己的下级与上级发展不正当关系。郑某的行为显然有悖其作为霍尼韦尔公司部门主管应尽之职责，其相关答复内容亦有违公序良俗。此外，依据郑某自述，其在2018年8月30日谈话后应已明确知晓相关女职工与间接上级关系不好的原因，但郑某不仅未采取积极措施，反而认为相关女职工处理不当。在任某明确表示对邓某性骚扰的抗拒后，郑某于2018年11月中旬向人事经理提出任某性格不合群，希望公司能解除与任某的劳动合同，据此霍尼韦尔公司主张郑某对相关女职工进行打击报复，亦属合理推断。二则，霍尼韦尔公司2017年版《员工手册》明确规定在公司内部调查中做虚假陈述的行为属于会导致立即辞退的严重违纪行为。霍尼韦尔公司提供的2019年1月15日调查笔录显示郑某在调查过程中存在虚假陈述情况。郑某虽称该调查笔录没有按照其所述内容记录，其不被允许修改很多内容，但此主张与郑某对该调查笔录

中诸多问题的答复都进行过修改的事实相矛盾，法院对此不予采信。该调查笔录可以作为认定郑某存在虚假陈述的判断依据。

综上，郑某提出的各项上诉理由难以成为其上诉主张成立的依据。霍尼韦尔公司主张郑某存在严重违纪行为，依据充分，不构成违法解除劳动合同。对郑某要求霍尼韦尔公司支付违法解除劳动合同赔偿金 368130 元的上诉请求，不予支持。

指导案例 182 号

彭宇翔诉南京市城市建设开发（集团）有限责任公司追索劳动报酬纠纷案

（最高人民法院审判委员会讨论通过 2022 年 7 月 4 日发布）

关键词 民事/追索劳动报酬/奖金/审批义务

裁判要点

用人单位规定劳动者在完成一定绩效后可以获得奖金，其无正当理由拒绝履行审批义务，符合奖励条件的劳动者主张获奖条件成就，用人单位应当按照规定发放奖金的，人民法院应予支持。

相关法条

《中华人民共和国劳动法》第 4 条、《中华人民共和国劳动合同法》第 3 条

基本案情

南京市城市建设开发（集团）有限责任公司（以下简称城开公司）于 2016 年 8 月制定《南京城开集团关于引进投资项目的奖励暂行办法》（以下简称《奖励办法》），规定成功引进商品房项目的，城开公司将综合考虑项目规模、年化平均利润值合并表等综合因素，以项目审定的预期利润或收益为奖励基数，按照 0.1%-0.5%确定奖励总额。该奖励由投资开发部拟定各部门或其他人员的具体奖励构成后提出申请，经集团领导审议、审批后发放。2017 年 2 月，彭宇翔入职城开公司担任投资开发部经理。2017 年 6 月，投资开发部形成《会议纪要》，确定部门内部的奖励分配方案为总经理占部门奖金的 75%、其余项目参与人员占部门奖金的 25%。

彭宇翔履职期间，其所主导的投资开发部成功引进无锡红梅新天地、扬州GZ051地块、如皋约克小镇、徐州焦庄、高邮鸿基万和城、徐州彭城机械六项目，后针对上述六项目投资开发部先后向城开公司提交了六份奖励申请。

直至彭宇翔自城开公司离职，城开公司未发放上述奖励。彭宇翔经劳动仲裁程序后，于法定期限内诉至法院，要求城开公司支付奖励1689083元。

案件审理过程中，城开公司认可案涉六项目初步符合《奖励办法》规定的受奖条件，但以无锡等三项目的奖励总额虽经审批但具体的奖金分配明细未经审批，及徐州等三项目的奖励申请未经审批为由，主张彭宇翔要求其支付奖金的请求不能成立。对于法院“如彭宇翔现阶段就上述项目继续提出奖励申请，城开公司是否启动审核程序”的询问，城开公司明确表示拒绝，并表示此后也不会再启动六项目的审批程序。此外，城开公司还主张，彭宇翔在无锡红梅新天地项目、如皋约克小镇项目中存在严重失职行为，二项目存在严重亏损，城开公司已就拿地业绩突出向彭宇翔发放过奖励，但均未提交充分的证据予以证明。

裁判结果

南京市秦淮区人民法院于2018年9月11日作出(2018)苏0104民初6032号民事判决：驳回彭宇翔的诉讼请求。彭宇翔不服，提起上诉。江苏省南京市中级人民法院于2020年1月3日作出(2018)苏01民终10066号民事判决：一、撤销南京市秦淮区人民法院(2018)苏0104民初6032号民事判决；二、城开公司于本判决生效之日起十五日内支付彭宇翔奖励1259564.4元。

裁判理由

法院生效裁判认为：本案争议焦点为城开公司应否依据《奖励办法》向彭宇翔所在的投资开发部发放无锡红梅新天地等六项目奖励。

首先，从《奖励办法》设置的奖励对象来看，投资开发部以引进项目为主要职责，且在城开公司引进各类项目中起主导作用，故其系该文适格的被奖主体；从《奖励办法》设置的奖励条件来看，投资开发部已成功为城开公司引进符合城开公司战略发展目标的无锡红梅新天地、扬州GZ051地块、如皋约克小镇、徐州焦庄、高邮鸿基万和城、徐州彭城机械六项目，符合该文规定的受奖条件。故就案涉六项目而言，彭宇翔所在的投资开发部形式上已满足用人单位规定的奖励申领条件。城开公司不同意发放相应的奖励，应当说明理由并对此举证证明。但本

案中城开公司无法证明无锡红梅新天地项目、如皋约克小镇项目存在亏损，也不能证明彭宇翔在二项目中确实存在失职行为，其关于彭宇翔不应重复获奖的主张亦因欠缺相应依据而无法成立。故而，城开公司主张彭宇翔所在的投资开发部实质不符合依据《奖励办法》获得奖励的理由法院不予采纳。

其次，案涉六项目奖励申请未经审核或审批程序尚未完成，不能成为城开公司拒绝支付彭宇翔项目奖金的理由。城开公司作为奖金的设立者，有权设定相应的考核标准、考核或审批流程。其中，考核标准系员工能否获奖的实质性评价因素，考核流程则属于城开公司为实现其考核权所设置的程序性流程。在无特殊规定的前提下，因流程本身并不涉及奖励评判标准，故而是否经过审批流程不能成为员工能否获得奖金的实质评价要素。城开公司也不应以六项目的审批流程未启动或未完成为由，试图阻却彭宇翔获取奖金的实体权利的实现。此外，对劳动者的奖励申请进行实体审批，不仅是用人单位的权利，也是用人单位的义务。本案中，《奖励办法》所设立的奖励系城开公司为鼓励员工进行创造性劳动所承诺给员工的超额劳动报酬，其性质上属于《国家统计局关于工资总额组成的规定》第7条规定中的“其他奖金”，此时《奖励办法》不仅应视为城开公司基于用工自主权而对员工行使的单方激励行为，还应视为城开公司与包括彭宇翔在内的不特定员工就该项奖励的获取形成的约定。现彭宇翔通过努力达到《奖励办法》所设奖励的获取条件，其向城开公司提出申请要求兑现该超额劳动报酬，无论是基于诚实信用原则，还是基于按劳取酬原则，城开公司皆有义务启动审核程序对该奖励申请进行核查，以确定彭宇翔关于奖金的权利能否实现。如城开公司拒绝审核，应说明合理理由。本案中，城开公司关于彭宇翔存在失职行为及案涉项目存在亏损的主张因欠缺事实依据不能成立，该公司也不能对不予审核的行为作出合理解释，其拒绝履行审批义务的行为已损害彭宇翔的合法权益，对此应承担相应的不利后果。

综上，法院认定案涉六项目奖励的条件成就，城开公司应当依据《奖励办法》向彭宇翔所在的投资开发部发放奖励。

指导案例 183 号

房玥诉中美联泰大都会人寿保险有限公司劳动合同纠纷案

（最高人民法院审判委员会讨论通过 2022 年 7 月 4 日发布）

关键词 民事/劳动合同/离职/年终奖

裁判要点

年终奖发放前离职的劳动者主张用人单位支付年终奖的，人民法院应当结合劳动者的离职原因、离职时间、工作表现以及对单位的贡献程度等因素进行综合考量。用人单位的规章制度规定年终奖发放前离职的劳动者不能享有年终奖，但劳动合同的解除非因劳动者单方过失或主动辞职所导致，且劳动者已经完成年度工作任务，用人单位不能证明劳动者的工作业绩及表现不符合年终奖发放标准，年终奖发放前离职的劳动者主张用人单位支付年终奖的，人民法院应予支持。

相关法条

《中华人民共和国劳动合同法》第 40 条

基本案情

房玥于 2011 年 1 月至中美联泰大都会人寿保险有限公司（以下简称大都会公司）工作，双方之间签订的最后一份劳动合同履行日期为 2015 年 7 月 1 日至 2017 年 6 月 30 日，约定房玥担任战略部高级经理一职。2017 年 10 月，大都会公司对其组织架构进行调整，决定撤销战略部，房玥所任职的岗位因此被取消。双方就变更劳动合同等事宜展开了近两个月的协商，未果。12 月 29 日，大都会公司以客观情况发生重大变化、双方未能就变更劳动合同协商达成一致，向房玥发出《解除劳动合同通知书》。房玥对解除决定不服，经劳动仲裁程序后起诉要求恢复与大都会公司之间的劳动关系并诉求 2017 年 8 月-12 月未签劳动合同二倍工资差额、2017 年度奖金等。大都会公司《员工手册》规定：年终奖金根据公司政策，按公司业绩、员工表现计发，前提是该员工在当年度 10 月 1 日前已入职，若员工在奖金发放月或之前离职，则不能享有。据查，大都会公司每年度年终奖会在次年 3 月份左右发放。

裁判结果

上海市黄浦区人民法院于 2018 年 10 月 29 日作出(2018)沪 0101 民初 10726 号民事判决：一、大都会公司于判决生效之日起七日内向原告房玥支付 2017 年 8 月—12 月期间未签劳动合同双倍工资差额人民币 192500 元；二、房玥的其他诉讼请求均不予支持。房玥不服，上诉至上海市第二中级人民法院。上海市第二

中级人民法院于2019年3月4日作出(2018)沪02民终11292号民事判决：一、维持上海市黄浦区人民法院(2018)沪0101民初10726号民事判决第一项；二、撤销上海市黄浦区人民法院(2018)沪0101民初10726号民事判决第二项；三、大都会公司于判决生效之日起七日内支付上诉人房玥2017年度年终奖税前人民币138600元；四、房玥的其他请求不予支持。

裁判理由

法院生效裁判认为：本案的争议焦点系用人单位以客观情况发生重大变化为依据解除劳动合同，导致劳动者不符合员工手册规定的年终奖发放条件时，劳动者是否可以获得相应的年终奖。对此，一审法院认为，大都会公司的《员工手册》明确规定了奖金发放情形，房玥在大都会公司发放2017年度奖金之前已经离职，不符合奖金发放情形，故对房玥要求2017年度奖金之请求不予支持。二审法院经过审理后认为，现行法律法规并没有强制规定年终奖应如何发放，用人单位有权根据本单位的经营状况、员工的业绩表现等，自主确定奖金发放与否、发放条件及发放标准，但是用人单位制定的发放规则仍应遵循公平合理原则，对于在年终奖发放之前已经离职的劳动者可否获得年终奖，应当结合劳动者离职的原因、时间、工作表现和对单位的贡献程度等多方面因素综合考量。本案中，大都会公司对其组织架构进行调整，双方未能就劳动合同的变更达成一致，导致劳动合同被解除。房玥在大都会公司工作至2017年12月29日，此后两日系双休日，表明房玥在2017年度已在大都会公司工作满一年；在大都会公司未举证房玥的2017年度工作业绩、表现等方面不符合规定的情况下，可以认定房玥在该年度为大都会公司付出了一整年的劳动且正常履行了职责，为大都会公司做出了应有的贡献。基于上述理由，大都会公司关于房玥在年终奖发放月之前已离职而不能享有该笔奖金的主张缺乏合理性。故对房玥诉求大都会公司支付2017年度年终奖，应予支持。

指导案例184号

马筱楠诉北京搜狐新动力信息技术有限公司竞业限制纠纷案

(最高人民法院审判委员会讨论通过2022年7月4日发布)

关键词 民事/竞业限制/期限/约定无效

裁判要点

用人单位与劳动者在竞业限制条款中约定，因履行竞业限制条款发生争议申请仲裁和提起诉讼的期间不计入竞业限制期限的，属于劳动合同法第二十六条第一款第二项规定的“用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利”的情形，应当认定为无效。

相关法条

《中华人民共和国劳动合同法》第 23 条第 2 款、第 24 条、第 26 条第 1 款

基本案情

马筱楠于 2005 年 9 月 28 日入职北京搜狐新动力信息技术有限公司(以下简称搜狐新动力公司)，双方最后一份劳动合同期限自 2014 年 2 月 1 日起至 2017 年 2 月 28 日止，马筱楠担任高级总监。2014 年 2 月 1 日，搜狐新动力公司(甲方)与马筱楠(乙方)签订《不竞争协议》，其中第 3.3 款约定：“……，竞业限制期限从乙方离职之日开始计算，最长不超过 12 个月，具体的月数根据甲方向乙方实际支付的竞业限制补偿费计算得出。但如因履行本协议发生争议而提起仲裁或诉讼时，则上述竞业限制期限应将仲裁和诉讼的审理期限扣除；即乙方应履行竞业限制义务的期限，在扣除仲裁和诉讼审理的期限后，不应短于上述约定的竞业限制月数。”2017 年 2 月 28 日劳动合同到期，双方劳动关系终止。2017 年 3 月 24 日，搜狐新动力公司向马筱楠发出《关于要求履行竞业限制义务和领取竞业限制经济补偿费的告知函》，要求其遵守《不竞争协议》，全面并适当履行竞业限制义务。马筱楠自搜狐新动力公司离职后，于 2017 年 3 月中旬与优酷公司开展合作关系，后于 2017 年 4 月底离开优酷公司，违反了《不竞争协议》。搜狐新动力公司以要求确认马筱楠违反竞业限制义务并双倍返还竞业限制补偿金、继续履行竞业限制义务、赔偿损失并支付律师费为由向北京市劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，仲裁委员会作出京劳人仲字(2017)第 339 号裁决：一、马筱楠一次性双倍返还搜狐新动力公司 2017 年 3 月、4 月竞业限制补偿金共计 177900 元；二、马筱楠继续履行对搜狐新动力公司的竞业限制义务；三、驳回搜狐新动力公司的其他仲裁请求。马筱楠不服，于法定期限内向北京市海淀区人民法院提起诉讼。

裁判结果

北京市海淀区人民法院于2018年3月15日作出(2017)京0108民初45728号民事判决：一、马筱楠于判决生效之日起七日内向搜狐新动力公司双倍返还2017年3月、4月竞业限制补偿金共计177892元；二、确认马筱楠无需继续履行对搜狐新动力公司的竞业限制义务。搜狐新动力公司不服一审判决，提起上诉。北京市第一中级人民法院于2018年8月22日作出(2018)京01民终5826号民事判决：驳回上诉，维持原判。

裁判理由

法院生效裁判认为：本案争议焦点为《不竞争协议》第3.3款约定的竞业限制期限的法律适用问题。搜狐新动力公司上诉主张该协议第3.3款约定有效，马筱楠的竞业限制期限为本案仲裁和诉讼的实际审理期限加上12个月，以实际发生时间为准且不超过二年，但本院对其该项主张不予采信。

一、竞业限制协议的审查

法律虽然允许用人单位可以与劳动者约定竞业限制义务，但同时对双方约定竞业限制义务的内容作出了强制性规定，即以效力性规范的方式对竞业限制义务所适用的人员范围、竞业领域、限制期限均作出明确限制，且要求竞业限制约定不得违反法律、法规的规定，以期在保护用人单位商业秘密、维护公平竞争市场秩序的同时，亦防止用人单位不当运用竞业限制制度对劳动者的择业自由权造成过度损害。

二、“扣除仲裁和诉讼审理期限”约定的效力

本案中，搜狐新动力公司在《不竞争协议》第3.3款约定马筱楠的竞业限制期限应扣除仲裁和诉讼的审理期限，该约定实际上要求马筱楠履行竞业限制义务的期限为：仲裁和诉讼程序的审理期限+实际支付竞业限制补偿金的月数（最长不超过12个月）。从劳动者择业自由权角度来看，虽然法律对于仲裁及诉讼程序的审理期限均有法定限制，但就具体案件而言该期限并非具体确定的期间，将该期间作为竞业限制期限的约定内容，不符合竞业限制条款应具体明确的立法目的。加之劳动争议案件的特殊性，相当数量的案件需要经过“一裁两审”程序，上述约定使得劳动者一旦与用人单位发生争议，则其竞业限制期限将被延长至不可预期且相当长的一段期间，乃至达到二年。这实质上造成了劳动者的择业自由权在一定期间内处于待定状态。另一方面，从劳动者司法救济权角度来看，对于劳动

者一方，如果其因履行《不竞争协议》与搜狐新动力公司发生争议并提起仲裁和诉讼，依照该协议第 3.3 款约定，仲裁及诉讼审理期间劳动者仍需履行竞业限制义务，即出现其竞业限制期限被延长的结果。如此便使劳动者陷入“寻求司法救济则其竞业限制期限被延长”“不寻求司法救济则其权益受损害”的两难境地，在一定程度上限制了劳动者的司法救济权利；而对于用人单位一方，该协议第 3.3 款使得搜狐新动力公司无需与劳动者进行协商，即可通过提起仲裁和诉讼的方式单方地、变相地延长劳动者的竞业限制期限，一定程度上免除了其法定责任。综上，法院认为，《不竞争协议》第 3.3 款中关于竞业限制期限应将仲裁和诉讼的审理期限扣除的约定，即“但如因履行本协议发生争议而提起仲裁或诉讼时…乙方应履行竞业限制义务的期限，在扣除仲裁和诉讼审理的期限后，不应短于上述约定的竞业限制月数”的部分，属于劳动合同法第二十六条第一款第二项规定的“用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利”的情形，应属无效。而根据该法第二十七条规定，劳动合同部分无效，不影响其他部分效力的，其他部分仍然有效。

三、本案竞业限制期限的确定

据此，依据《不竞争协议》第 3.3 款仍有效部分的约定，马筱楠的竞业限制期限应依据搜狐新动力公司向其支付竞业限制补偿金的月数确定且最长不超过 12 个月。鉴于搜狐新动力公司已向马筱楠支付 2017 年 3 月至 2018 年 2 月期间共计 12 个月的竞业限制补偿金，马筱楠的竞业限制期限已经届满，其无需继续履行对搜狐新动力公司的竞业限制义务。

指导案例 185 号

闫佳琳诉浙江喜来登度假村有限公司平等就业权纠纷案

（最高人民法院审判委员会讨论通过 2022 年 7 月 4 日发布）

关键词 民事/平等就业权/就业歧视/地域歧视

裁判要点

用人单位在招用人员时，基于地域、性别等与“工作内在要求”无必然联系的因素，对劳动者进行无正当理由的差别对待的，构成就业歧视，劳动者以平等就业权受到侵害，请求用人单位承担相应法律责任的，人民法院应予支持。

相关法条

《中华人民共和国就业促进法》第3条、第26条

基本案情

2019年7月，浙江喜来登度假村有限公司（以下简称喜来登公司）通过智联招聘平台向社会发布了一批公司人员招聘信息，其中包含有“法务专员”“董事长助理”两个岗位。2019年7月3日，闫佳琳通过智联招聘手机app软件针对喜来登公司发布的前述两个岗位分别投递了求职简历。闫佳琳投递的求职简历中，包含有姓名、性别、出生年月、户口所在地、现居住城市等个人基本信息，其中户口所在地填写为“河南南阳”，现居住城市填写为“浙江杭州西湖区”。据杭州市杭州互联网公证处出具的公证书记载，公证人员使用闫佳琳的账户、密码登陆智联招聘app客户端，显示闫佳琳投递的前述“董事长助理”岗位在2019年7月4日14点28分被查看，28分时给出岗位不合适的结论，“不合适原因：河南人”；“法务专员”岗位在同日14点28分被查看，29分时给出岗位不合适的结论，“不合适原因：河南人”。闫佳琳因案涉公证事宜，支出公证费用1000元。闫佳琳向杭州互联网法院提起诉讼，请求判令喜来登公司赔礼道歉、支付精神抚慰金以及承担诉讼相关费用。

裁判结果

杭州互联网法院于2019年11月26日作出（2019）浙0192民初6405号民事判决：一、被告喜来登公司于本判决生效之日起十日内赔偿原告闫佳琳精神抚慰金及合理维权费用损失共计10000元。二、被告喜来登公司于本判决生效之日起十日内，向原告闫佳琳进行口头道歉并在《法制日报》公开登报赔礼道歉（道歉声明的内容须经本院审核）；逾期不履行，本院将在国家级媒体刊登判决书主要内容，所需费用由被告喜来登公司承担。三、驳回原告闫佳琳其他诉讼请求。宣判后，闫佳琳、喜来登公司均提起上诉。杭州市中级人民法院于2020年5月15日作出（2020）浙01民终736号民事判决：驳回上诉，维持原判。

裁判理由

法院生效裁判认为：平等就业权是劳动者依法享有的一项基本权利，既具有社会权利的属性，亦具有民法上的私权属性，劳动者享有平等就业权是其人格独立和意志自由的表现，侵害平等就业权在民法领域侵害的是一般人格权的核心内

容——人格尊严，人格尊严重要的方面就是要求平等对待，就业歧视往往会使人产生一种严重的受侮辱感，对人的精神健康甚至身体健康造成损害。据此，劳动者可以在其平等就业权受到侵害时向人民法院提起民事诉讼，寻求民事侵权救济。闫佳琳向喜来登公司两次投递求职简历，均被喜来登公司以“河南人”不合适为由予以拒绝，显然在针对闫佳琳的案涉招聘过程中，喜来登公司使用了主体来源的地域空间这一标准对人群进行归类，并根据这一归类标准而给予闫佳琳低于正常情况下应当给予其他人的待遇，即拒绝录用，可以认定喜来登公司因“河南人”这一地域事由要素对闫佳琳进行了差别对待。

《中华人民共和国就业促进法》第三条在明确规定民族、种族、性别、宗教信仰四种法定禁止区分事由时使用“等”字结尾，表明该条款是一个不完全列举的开放性条款，即法律除认为前述四种事由构成不合理差别对待的禁止性事由外，还存在与前述事由性质一致的其他不理事由，亦为法律所禁止。何种事由属于前述条款中“等”的范畴，一个重要的判断标准是，用人单位是根据劳动者的专业、学历、工作经验、工作技能以及职业资格等与“工作内在要求”密切相关的“自获因素”进行选择，还是基于劳动者的性别、户籍、身份、地域、年龄、外貌、民族、种族、宗教等与“工作内在要求”没有必然联系的“先赋因素”进行选择，后者构成法律禁止的不合理就业歧视。劳动者的“先赋因素”，是指人们出生伊始所具有的人力难以选择和控制的要素，法律作为一种社会评价和调节机制，不应该基于人力难以选择和控制的要素给劳动者设置不平等条件；反之，应消除这些因素给劳动者带来的现实上的不平等，将与“工作内在要求”没有任何关联性的“先赋因素”作为就业区别对待的标准，根本违背了公平正义的一般原则，不具有正当性。

本案中，喜来登公司以地域事由要素对闫佳琳的求职申请进行区别对待，而地域事由属于闫佳琳乃至任何人都无法自主选择、控制的与生俱来的“先赋因素”，在喜来登公司无法提供客观有效的证据证明，地域要素与闫佳琳申请的工作岗位之间存在必然的内在关联或存在其他的合法目的的情况下，喜来登公司的区分标准不具有合理性，构成法定禁止事由。故喜来登公司在案涉招聘活动中提出与职业没有必然联系的地域事由对闫佳琳进行区别对待，构成对闫佳琳的就业歧视，损害了闫佳琳平等地获得就业机会和就业待遇的权益，主观上具有过错，

构成对闰佳琳平等就业权的侵害，依法应承担公开赔礼道歉并赔偿精神抚慰金及合理维权费用的民事责任。

最高人民法院关于发布第 34 批指导性案例的通知

法〔2022〕240 号

各省、自治区、直辖市高级人民法院，解放军军事法院，新疆维吾尔自治区高级人民法院生产建设兵团分院：

经最高人民法院审判委员会讨论决定，现将上海熊猫互娱文化有限公司诉李岑、昆山播爱游信息技术有限公司合同纠纷案等三个案例（指导案例 189-191 号），作为第 34 批指导性案例发布，供审判类似案件时参照。

最高人民法院

2022 年 12 月 8 日

指导案例 189 号

上海熊猫互娱文化有限公司诉李岑、昆山播爱游信息技术有限公司合同纠纷案

（最高人民法院审判委员会讨论通过 2022 年 12 月 8 日发布）

关键词 民事/合同纠纷/违约金调整/网络主播

裁判要点

网络主播违反约定的排他性合作条款，未经直播平台同意在其他平台从事类似业务的，应当依法承担违约责任。网络主播主张合同约定的违约金明显过高请求予以减少的，在实际损失难以确定的情形下，人民法院可以根据网络直播行业特点，以网络主播从平台中获取的实际收益为参考基础，结合平台前期投入、平台流量、主播个体商业价值等因素合理酌定。

相关法条

《中华人民共和国民法典》第 585 条（本案适用的是自 1999 年 10 月 1 日起实施的《中华人民共和国合同法》第 114 条）

基本案情

被告李岑原为原告上海熊猫互娱文化有限公司（以下简称熊猫公司）创办的熊猫直播平台游戏主播，被告昆山播爱游信息技术有限公司（以下简称播爱游公司）为李岑的经纪公司。2018 年 2 月 28 日，熊猫公司、播爱游公司及李岑签订

《主播独家合作协议》（以下简称《合作协议》），约定李岑在熊猫直播平台独家进行“绝地求生游戏”的第一视角游戏直播和游戏解说。该协议违约条款中约定，协议有效期内，播爱游公司或李岑未经熊猫公司同意，擅自终止本协议或在直播竞品平台上进行相同或类似合作，或将已在熊猫直播上发布的直播视频授权给任何第三方使用的，构成根本性违约，播爱游公司应向熊猫直播平台支付如下赔偿金：（1）本协议及本协议签订前李岑因与熊猫直播平台开展直播合作熊猫公司累计支付的合作费用；（2）5000 万元人民币；（3）熊猫公司为李岑投入的培训费和推广资源费。主播李岑对此向熊猫公司承担连带责任。合同约定的合作期限为一年，从 2018 年 3 月 1 日至 2019 年 2 月 28 日。

2018 年 6 月 1 日，播爱游公司向熊猫公司发出主播催款单，催讨欠付李岑的两个月合作费用。截至 2018 年 6 月 4 日，熊猫公司为李岑直播累计支付 2017 年 2 月至 2018 年 3 月的合作费用 1111661 元。

2018 年 6 月 27 日，李岑发布微博称其将带领所在直播团队至斗鱼直播平台进行直播，并公布了直播时间及房间号。2018 年 6 月 29 日，李岑在斗鱼直播平台进行首播。播爱游公司也于官方微信公众号上发布李岑在斗鱼直播平台的直播间链接。根据“腾讯游戏”微博新闻公开报道：“BIU 雷哥（李岑）是全国主机游戏直播节目的开创者，也是全国著名网游直播明星主播，此外也是一位优酷游戏频道的原创达人，在优酷视频拥有超过 20 万的粉丝和 5000 万的点击……”

2018 年 8 月 24 日，熊猫公司向人民法院提起诉讼，请求判令两被告继续履行独家合作协议、立即停止在其他平台的直播活动并支付相应违约金。一审审理中，熊猫公司调整诉讼请求为判令两被告支付原告违约金 300 万元。播爱游公司不同意熊猫公司请求，并提出反诉请求：1. 判令确认熊猫公司、播爱游公司、李岑三方于 2018 年 2 月 28 日签订的《合作协议》于 2018 年 6 月 28 日解除；2. 判令熊猫公司向播爱游公司支付 2018 年 4 月至 2018 年 6 月之间的合作费用 224923.32 元；3. 判令熊猫公司向播爱游公司支付律师费 20000 元。

裁判结果

上海市静安区人民法院于 2019 年 9 月 16 日作出（2018）沪 0106 民初 31513 号民事判决：一、播爱游公司于判决生效之日起十日内支付熊猫公司违约金 2600000 元；二、李岑对播爱游公司上述付款义务承担连带清偿责任；三、熊猫

公司于判决生效之日起十日内支付播爱游公司2018年4月至2018年6月的合作费用186640.10元；四、驳回播爱游公司其他反诉请求。李岑不服一审判决，提起上诉。上海市第二中级人民法院于2020年11月12日作出（2020）沪02民终562号民事判决：驳回上诉，维持原判。

裁判理由

法院生效裁判认为：

第一，根据本案查明的事实，熊猫公司与播爱游公司、李岑签订《合作协议》，自愿建立合同法律关系，而非李岑主张的劳动合同关系。《合作协议》系三方真实意思表示，不违反法律法规的强制性规定，应认定为有效，各方理应依约恪守。从《合作协议》的违约责任条款来看，该协议对合作三方的权利义务都进行了详细约定，主播未经熊猫公司同意在竞争平台直播构成违约，应当承担赔偿责任。

第二，熊猫公司虽然存在履行瑕疵但并不足以构成根本违约，播爱游公司、李岑并不能以此为由主张解除《合作协议》。且即便从解除的方式来看，合同解除的意思表示也应当按照法定或约定的方式明确无误地向合同相对方发出，李岑在微博平台上向不特定对象发布的所谓“官宣”或直接至其他平台直播的行为，均不能认定为向熊猫公司发出明确的合同解除的意思表示。因此，李岑、播爱游公司在二审中提出因熊猫公司违约而已经行使合同解除权的主张不能成立。

第三，当事人主张约定的违约金过高请求予以适当减少的，应当以实际损失为基础，兼顾合同的履行情况、当事人的过错程度以及预期利益等综合因素，根据公平原则和诚实信用原则予以衡量。对于公平、诚信原则的适用尺度，与因违约所受损失的准确界定，应当充分考虑网络直播这一新兴行业的特点。网络直播平台是以互联网为必要媒介、以主播为核心资源的企业，在平台运营中通常需要在带宽、主播上投入较多的前期成本，而主播违反合同在第三方平台进行直播的行为给直播平台造成损失的具体金额实际难以量化，如对网络直播平台苛求过重的举证责任，则有违公平原则。故本案违约金的调整应当考虑网络直播平台的特点以及签订合同时对熊猫公司成本及收益的预见性。本案中，考虑主播李岑在游戏直播行业中享有很高的人气和知名度的实际情况，结合其收益情况、合同剩余履行期间、双方违约及各自过错大小、熊猫公司能够量化的损失、熊猫公司已对

约定违约金作出的减让、熊猫公司平台的现状等情形，根据公平与诚实信用原则以及直播平台与主播个人的利益平衡，酌情将违约金调整为 260 万元。

（生效裁判审判人员：何云、张明良、邵美琳）

指导案例 190 号

王山诉万得信息技术股份有限公司竞业限制纠纷案

（最高人民法院审判委员会讨论通过 2022 年 12 月 8 日发布）

关键词 民事/竞业限制/审查标准/营业范围

裁判要点

人民法院在审理竞业限制纠纷案件时，审查劳动者自营或者新入职单位与原用人单位是否形成竞争关系，不应仅从依法登记的经营范围是否重合进行认定，还应当结合实际经营内容、服务对象或者产品受众、对应市场等方面是否重合进行综合判断。劳动者提供证据证明自营或者新入职单位与原用人单位的实际经营内容、服务对象或者产品受众、对应市场等不同，主张不存在竞争关系的，人民法院应予支持。

相关法条

《中华人民共和国劳动合同法》第 23 条、第 24 条

基本案情

王山于 2018 年 7 月 2 日进入万得信息技术股份有限公司（以下简称万得公司）工作，双方签订了期限为 2018 年 7 月 2 日至 2021 年 8 月 31 日的劳动合同，约定王山就职智能数据分析工作岗位，月基本工资 4500 元、岗位津贴 15500 元，合计 20000 元。

2019 年 7 月 23 日，王山、万得公司又签订《竞业限制协议》，对竞业行为、竞业限制期限、竞业限制补偿金等内容进行了约定。2020 年 7 月 27 日，王山填写《辞职申请表》，以个人原因为由解除与万得公司的劳动合同。

2020 年 8 月 5 日，万得公司向王山发出《关于竞业限制的提醒函》，载明“……您（即王山）从离职之日 2020 年 7 月 27 日起须承担竞业限制义务，不得到竞业企业范围内工作或任职。从本月起我们将向您支付竞业限制补偿金，请您在收到竞业限制补偿金的 10 日内，提供新单位签订的劳动合同及社保记录，若

为无业状态的请由所在街道办事处等国家机关出具您的从业情况证明。若您违反竞业限制义务或其他义务，请于 10 日内予以改正，继续违反竞业协议约定的，则公司有权再次要求您按《竞业限制协议》约定承担违约金，违约金标准为 20 万元以上，并应将公司在离职后支付的竞业限制补偿金全部返还……”。

2020 年 10 月 12 日，万得公司向王山发出《法务函》，再次要求王山履行竞业限制义务。

另查明，万得公司的经营范围包括：计算机软硬件的开发、销售，计算机专业技术领域及产品的技术开发、技术转让、技术咨询、技术服务。

王山于 2020 年 8 月 6 日加入上海哔哩哔哩科技有限公司（以下简称哔哩哔哩公司），按照营业执照记载，该公司经营范围包括：信息科技、计算机软硬件、网络科技领域内的技术开发、技术转让、技术咨询、技术服务等。

王山、万得公司一致确认：王山竞业限制期限为 2020 年 7 月 28 日至 2022 年 7 月 27 日；万得公司已支付王山 2020 年 7 月 28 日至 2020 年 9 月 27 日竞业限制补偿金 6796.92 元。

2020 年 11 月 13 日，万得公司向上海市浦东新区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，要求王山：1. 按双方签订的《竞业限制协议》履行竞业限制义务；2. 返还 2020 年 8 月、9 月支付的竞业限制补偿金 6796 元；3. 支付竞业限制违约金 200 万元。2021 年 2 月 25 日，仲裁委员会作出裁决：王山按双方签订的《竞业限制协议》继续履行竞业限制义务，王山返还万得公司 2020 年 8 月、9 月支付的竞业限制补偿金 6796 元，王山支付万得公司竞业限制违约金 200 万元。王山不服仲裁裁决，诉至法院。

裁判结果

上海市浦东新区人民法院于 2021 年 6 月 29 日作出（2021）沪 0115 民初 35993 号民事判决：一、王山与万得公司继续履行竞业限制义务；二、王山于本判决生效之日起十日内返还万得公司 2020 年 7 月 28 日至 2020 年 9 月 27 日竞业限制补偿金 6796 元；三、王山于本判决生效之日起十日内支付万得公司违反竞业限制违约金 240000 元。王山不服一审判决，提起上诉。上海市第一中级人民法院于 2022 年 1 月 26 日作出（2021）沪 01 民终 12282 号民事判决：一、维持上海市浦东新区人民法院（2021）沪 0115 民初 35993 号民事判决第一项；二、

撤销上海市浦东新区人民法院（2021）沪 0115 民初 35993 号民事判决第二项、第三项；三、上诉人王山无需向被上诉人万得公司返还 2020 年 7 月 28 日至 2020 年 9 月 27 日竞业限制补偿金 6796 元；四、上诉人王山无需向被上诉人万得公司支付违反竞业限制违约金 200 万元。

裁判理由

法院生效裁判认为：关于王山是否违反了竞业限制协议的问题。所谓竞业限制是指对原用人单位负有保密义务的劳动者，于离职后在约定的期限内，不得生产、自营或为他人生产、经营与原用人单位有竞争关系的同类产品及其业务，不得在与原用人单位具有竞争关系的用人单位任职。竞业限制制度的设置系为了防止劳动者利用其所掌握的原用人单位的商业秘密为自己或为他人谋利，从而抢占了原用人单位的市场份额，给原用人单位造成损失。所以考量劳动者是否违反竞业限制协议，最为核心的是应评判原用人单位与劳动者自营或者入职的单位之间是否形成竞争关系。

需要说明的是，正是因为竞业限制制度在保护用人单位权益的同时对劳动者的就业权利有一定的限制，所以在审查劳动者是否违反了竞业限制义务时，应当全面客观地审查劳动者自营或入职公司与原用人单位之间是否形成竞争关系。一方面考虑到实践中往往存在企业登记经营事项和实际经营事项不相一致的情形，另一方面考虑到经营范围登记类别是工商部门划分的大类，所以这种竞争关系的审查，不应拘泥于营业执照登记的营业范围，否则对劳动者抑或对用人单位都可能造成不公平。故在具体案件中，还可以从两家企业实际经营的内容是否重合、服务对象或者所生产产品的受众是否重合、所对应的市场是否重合等多角度进行审查，以还原事实之真相，从而能兼顾用人单位和劳动者的利益，以达到最终的平衡。

本案中，万得公司的经营范围为计算机软硬件的开发、销售、计算机专业技术领域及产品的技术开发、技术转让、技术咨询、技术服务。而哔哩哔哩公司的经营范围包括从事信息科技、计算机软硬件、网络科技领域内的技术开发、技术转让、技术咨询、技术服务等。对比两家公司的经营范围，确实存在一定的重合。但互联网企业往往在注册登记时，经营范围都包含了软件开发、技术咨询、技术转让、技术服务。若仅以此为据，显然会对互联网就业人员尤其是软件工程师

再就业造成极大障碍，对社会人力资源造成极大的浪费，也有悖于竞业限制制度的立法本意。故在判断是否构成竞争关系时，还应当结合公司实际经营内容及受众等因素加以综合评判。

本案中，王山举证证明万得公司在其 Wind 金融手机终端上宣称 Wind 金融终端是数十万金融专业人士的选择、最佳的中国金融业生产工具和平台。而万得公司的官网亦介绍，“万得公司（下称 Wind）是中国大陆领先的金融数据、信息和软件服务企业，在国内金融信息服务行业处于领先地位，是众多证券公司、基金管理公司、保险公司、银行、投资公司、媒体等机构不可或缺的重要合作伙伴，在国际市场中，Wind 同样受到了众多中国证监会批准的合格境外机构投资者的青睐。此外，知名的金融学术研究机构 and 权威的监管机构同样是 Wind 的客户；权威的中英文媒体、研究报告、学术论文也经常引用 Wind 提供的数据……”由此可见，万得公司目前的经营模式主要是提供金融信息服务，其主要的受众为相关的金融机构或者金融学术研究机构。而反观哔哩哔哩公司，众所周知其主营业务是文化社区和视频平台，即提供网络空间供用户上传视频、进行交流。其受众更广，尤其年轻人对其青睐有加。两者对比，不论是经营模式、对应市场还是受众，都存在显著差别。即使普通百姓，也能轻易判断两者之差异。虽然哔哩哔哩公司还涉猎游戏、音乐、影视等领域，但尚无证据显示其与万得公司经营的金融信息服务存在重合之处。在此前提下，万得公司仅以双方所登记的经营范围存在重合即主张两家企业形成竞争关系，尚未完成其举证义务。且万得公司在竞业限制协议中所附录的重点限制企业均为金融信息行业，足以表明万得公司自己也认为其主要的竞争对手应为金融信息服务企业。故一审法院仅以万得公司与哔哩哔哩公司的经营范围存在重合，即认定王山入职哔哩哔哩公司违反了竞业限制协议的约定，继而判决王山返还竞业限制补偿金并支付违反竞业限制违约金，有欠妥当。

关于王山是否应当继续履行竞业限制协议的问题。王山与万得公司签订的竞业限制协议不存在违反法律法规强制性规定的内容，故该协议合法有效，对双方均有约束力。因协议中约定双方竞业限制期限为 2020 年 7 月 28 日至 2022 年 7 月 27 日，目前尚在竞业限制期限内。故一审法院判决双方继续履行竞业限制协议，并无不当。王山主张无需继续履行竞业限制协议，没有法律依据。需要强调

的是，根据双方的竞业限制协议，王山应当按时向万得公司报备工作情况，以供万得公司判断其是否违反了竞业限制协议。本案即是因为王山不履行报备义务导致万得公司产生合理怀疑，进而产生了纠纷。王山在今后履行竞业限制协议时，应恪守约定义务，诚信履行协议。

（生效裁判审判人员：王茜、周寅、郑东和）

指导案例 191 号

刘彩丽诉广东省英德市人民政府行政复议案

（最高人民法院审判委员会讨论通过 2022 年 12 月 8 日发布）

关键词 行政/行政复议/工伤认定/工伤保险责任

裁判要点

建筑施工企业违反法律、法规规定将自己承包的工程交由自然人实际施工，该自然人因工伤亡，社会保险行政部门参照《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》第三条第一款有关规定认定建筑施工企业为承担工伤保险责任单位的，人民法院应予支持。

相关法条

《工伤保险条例》第 15 条

基本案情

2016 年 3 月 31 日，朱展雄与茂名市茂南建安集团有限公司（以下简称建安公司）就朱展雄商住楼工程签订施工合同，发包人为朱展雄，承包人为建安公司。补充协议约定由建安公司设立工人工资支付专用账户，户名为陆海峰。随后，朱展雄商住楼工程以建安公司为施工单位办理了工程报建手续。案涉工程由梁某某组织工人施工，陆海峰亦在现场参与管理。施工现场大门、施工标志牌等多处设施的醒目位置，均标注该工程的承建单位为建安公司。另查明，建安公司为案涉工程投保了施工人员团体人身意外伤害保险，保险单载明被保险人 30 人，未附人员名单。2017 年 6 月 9 日，梁某某与陆海峰接到英德市住建部门的检查通知，二人与工地其他人员在出租屋内等待检查。该出租屋系梁某某承租，用于工地开会布置工作和发放工资。当日 15 时许，梁某某被发现躺在出租屋内，死亡原因为猝死。

梁某某妻子刘彩丽向广东省英德市人力资源和社会保障局(以下简称英德市人社局)申请工伤认定。英德市人社局作出《关于梁某某视同工亡认定决定书》(以下简称《视同工亡认定书》),认定梁某某是在工作时间和工作岗位,突发疾病在四十八小时之内经抢救无效死亡,符合《工伤保险条例》第十五条第一款第一项规定的情形,视同因工死亡。建安公司不服,向广东省英德市人民政府(以下简称英德市政府)申请行政复议。英德市政府作出《行政复议决定书》,以英德市人社局作出的《视同工亡认定书》认定事实不清,证据不足,适用依据错误,程序违法为由,予以撤销。刘彩丽不服,提起诉讼,请求撤销《行政复议决定书》,恢复《视同工亡认定书》的效力。

裁判结果

广东省清远市中级人民法院于2018年7月27日作出(2018)粤18行初42号行政判决:驳回刘彩丽的诉讼请求。刘彩丽不服一审判决,提起上诉。广东省高级人民法院于2019年9月29日作出(2019)粤行终390号行政判决:驳回上诉,维持原判。刘彩丽不服二审判决,向最高人民法院申请再审。最高人民法院于2020年11月9日作出(2020)最高法行申5851号行政裁定,提审本案。2021年4月27日,最高人民法院作出(2021)最高法行再1号行政判决:一、撤销广东省高级人民法院(2019)粤行终390号行政判决;二、撤销广东省清远市中级人民法院(2018)粤18行初42号行政判决;三、撤销英德市政府作出的英府复决(2018)2号《行政复议决定书》;四、恢复英德市人社局作出的英人社工认(2017)194号《视同工亡认定书》的效力。

裁判理由

最高人民法院认为:

一、建安公司应作为承担工伤保险责任的单位

作为具备用工主体资格的承包单位,既然享有承包单位的权利,也应当履行承包单位的义务。在工伤保险责任承担方面,建安公司与梁某某之间虽未直接签订转包合同,但其允许梁某某利用其资质并挂靠施工,参照原劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》(劳社部发〔2005〕12号)第四条、《人力资源和社会保障部关于执行〈工伤保险条例〉若干问题的意见》(人社部发〔2013〕34号,以下简称《人社部工伤保险条例意见》)第七点规定以及《最高人民法

院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》（以下简称《工伤保险行政案件规定》）第三条第一款第四项、第五项规定精神，可由建安公司作为承担工伤保险责任的单位。

二、建安公司应承担梁某某的工伤保险责任

英德市政府和建安公司认为，根据法律的相关规定，梁某某是不具备用工主体资格的“包工头”，并非其招用的劳动者或聘用的职工，梁某某因工伤亡不应由建安公司承担工伤保险责任。对此，最高人民法院认为，将因工伤亡的“包工头”纳入工伤保险范围，赋予其享受工伤保险待遇的权利，由具备用工主体资格的承包单位承担用人单位依法应承担的工伤保险责任，符合工伤保险制度的建立初衷，也符合《工伤保险条例》及相关规范性文件的立法目的。

首先，建设工程领域具备用工主体资格的承包单位承担其违法转包、分包项目上因工伤亡职工的工伤保险责任，并不以存在法律上劳动关系或事实上劳动关系为前提条件。根据《人社部工伤保险条例意见》第七点规定、《工伤保险行政案件规定》第三条规定，为保障建筑行业中不具备用工主体资格的组织或自然人聘用的职工因工伤亡后的工伤保险待遇，加强对劳动者的倾斜保护和对违法转包、分包单位的惩戒，现行工伤保险制度确立了因工伤亡职工与承包单位之间推定形成拟制劳动关系的规则，即直接将违法转包、分包的承包单位视为用工主体，并由其承担工伤保险责任。

其次，将“包工头”纳入工伤保险范围，符合建筑工程领域工伤保险发展方向。根据《国务院办公厅关于促进建筑业持续健康发展的意见》（国办发〔2017〕19号）、《人力资源社会保障部办公厅关于进一步做好建筑业工伤保险工作的通知》（人社厅函〔2017〕53号）等规范性文件精神，要求完善符合建筑业特点的工伤保险参保政策，大力扩展建筑企业工伤保险参保覆盖面。即针对建筑行业的特点，建筑施工企业对相对固定的职工，应按用人单位参加工伤保险；对不能按用人单位参保、建筑项目使用的建筑业职工特别是农民工，按项目参加工伤保险。因此，为包括“包工头”在内的所有劳动者按项目参加工伤保险，扩展建筑企业工伤保险参保覆盖面，符合建筑工程领域工伤保险制度发展方向。

再次，将“包工头”纳入工伤保险对象范围，符合“应保尽保”的工伤保险制度立法目的。《工伤保险条例》关于“本单位全部职工或者雇工”的规定，并

未排除个体工商户、“包工头”等特殊的用工主体自身也应当参加工伤保险。易言之，无论是工伤保险制度的建立本意，还是工伤保险法规的具体规定，均没有也不宜将“包工头”排除在工伤保险范围之外。“包工头”作为劳动者，处于违法转包、分包等行为利益链条的最末端，参与并承担着施工现场的具体管理工作，有的还直接参与具体施工，其同样可能存在工作时间、工作地点因工作原因而伤亡的情形。“包工头”因工伤亡，与其聘用的施工人员因工伤亡，就工伤保险制度和工伤保险责任而言，并不存在本质区别。如人为限缩《工伤保险条例》的适用范围，不将“包工头”纳入工伤保险范围，将形成实质上的不平等；而将“包工头”等特殊主体纳入工伤保险范围，则有利于实现对全体劳动者的倾斜保护，彰显社会主义工伤保险制度的优越性。

最后，“包工头”违法承揽工程的法律责任，与其参加社会保险的权利之间并不冲突。根据社会保险法第一条、第三十三条规定，工伤保险作为社会保险制度的一个重要组成部分，由国家通过立法强制实施，是国家对职工履行的社会责任，也是职工应该享受的基本权利。不能因为“包工头”违法承揽工程违反建筑领域法律规范，而否定其享受社会保险的权利。承包单位以自己的名义和资质承包建设项目，又由不具备资质条件的主体实际施工，从违法转包、分包或者挂靠中获取利益，由其承担相应的工伤保险责任，符合公平正义理念。当然，承包单位依法承担工伤保险责任后，在符合法律规定的情况下，可以依法另行要求相应责任主体承担相应的责任。

（生效裁判审判人员：耿宝建、宋楚潇、刘艾涛）

最高人民法院公报案例

王志国诉重庆市万州区人力资源和社会保障局工伤认定及重庆市人力资源和社会保障局行政复议案 (2022年第5期)

【裁判摘要】

职工的家庭住所地与工作地相隔两城，法定节假日或约定休息日期间，职工为上下班在合理时间内跨越城际往返于两地的合理路线，应当认定为《工伤保险条例》第十四条规定的“上下班途中”。

原告：王志国。

被告：重庆市万州区人力资源和社会保障局，住所地：重庆市万州区江南大道。

法定代表人：冉崇富，该局局长。

被告：重庆市人力资源和社会保障局，住所地：重庆市渝北区春华大道。

法定代表人：陈元春，该局局长。

第三人：重庆长安跨越车辆有限公司，住所地：重庆市万州区申明北路。

法定代表人：韩鸣，该公司总经理。

原告王志国因与被告重庆市万州区人力资源和社会保障局(以下简称万州区人社局)、重庆市人力资源和社会保障局(以下简称市人社局)、第三人重庆长安跨越车辆有限公司(以下简称长安跨越公司)发生工伤认定及行政复议纠纷，向重庆市渝北区人民法院提起诉讼。

原告王志国诉称：1. 其从重庆主城返回万州是以上班为目的，符合《工伤保险条例》关于“上下班途中”的目的要素。原告家庭居住地与工作地距离200余公里，需要提前一天前往工作地，且原告与公司其他同事均提前一天从重庆主城返回万州宿舍，原告此行目的是上班，具有合理时间上班的正当性。2. 原告从重庆主城到万州的上班路线属于合理路线，第三人公司是由重庆主城搬迁至万州，包括原告在内的大部分员工都居住在重庆主城，原告发生交通事故的地点位于沪渝高速出城方向1672千米处，属于重庆主城前往万州的合理路线。3. 原告

发生交通事故的时间属于上班途中的合理时间，原告从重庆主城居住地到万州公司上班约需 3.5 小时车程，原告于 2018 年 4 月 7 日下午 18 时 30 分左右从重庆主城居住地出发返回万州工作地，发生交通事故时间为当天下午 19 时 55 分，属于上班途中的合理时间。4. 原告申请工伤认定符合《工伤保险条例》等劳动法律法规的规定及保护职工合法权益的立法精神。5. 二被告作出被诉行政行为程序不合法，被告万州区人社局没有如《不予认定工伤决定书》所记载依法向原告出具补正材料通知书，被告市人社局没有提供证据证明作出《行政复议决定书》的工作人员已通过国家统一法律职业资格考试。因此，二被告作出的被诉行政行为认定事实不清，适用法律法规错误，程序不合法，请求法院撤销万州区人社局作出的万州人社伤险不认字[2018]8 号《不予认定工伤决定书》及市人社局作出的渝人社复决字[2018]109 号《行政复议决定书》，并责令万州区人社局重新做出工伤认定决定。

被告万州区人社局辩称：1. 2018 年 4 月 7 日为休息日，原告王志国当天从重庆主城区家中前往万州工作地，不属于《工伤保险条例》第十四条第(六)项及人力资源和社会保障部[2016]29 号文件规定的上下班途中的“合理时间”。2. 原告当天前往万州的目的是为了休息，而不是上班，不属于《工伤保险条例》第十四条第(六)项及人力资源和社会保障部[2016]29 号文件规定的上下班途中的“上班目的”。至于第三人长安跨越公司发布的《关于对渝万往返乘车安排的通知》，主要是规范渝万往返员工的乘车安排及费用报销问题，其关于“返万时间原则上为假期最后一日”的表述，并不是要求员工于假期最后一日上班，而是提醒员工第二天按时上班。3. 原告于 2018 年 4 月 7 日发生的交通事故伤害，不符合《工伤保险条例》第十四条第(六)项认定工伤的情形，本局作出的被诉不予认定工伤决定适用法律正确。4. 本局作出的不予认定工伤决定符合工伤认定程序。综上，请求驳回原告的诉讼请求。

被告市人社局辩称：1. 本局于 2018 年 9 月 20 日收到原告王志国的行政复议申请书，经初审后于次日受理，并分别向原告和被告万州区人社局制发了《行政复议受理通知书》和《行政复议答复通知书》。万州区人社局答复后，本局于 2018 年 11 月 6 日作出《行政复议决定书》，并于同月 22 日邮寄送达原告和第三人长安跨越公司。故本局行政复议程序合法。2. 原告系第三人公司员工，任

该公司副总经理职务，原告于2018年4月7日下午乘车从重庆返回万州途中发生交通事故致受伤，但根据第三人发布的《关于2018年“清明节”放假有关安排的通知》载明，事发当天该公司处于放假状态，且没有证据证明原告当天返回万州是为了参加当天的公司级会议，故原告受到的此次事故伤害不符合《工伤保险条例》第十四条第(六)项规定的情形，经复议，决定维持万州区人社局作出的不予认定工伤决定。综上，请驳回原告的诉讼请求。

第三人长安跨越公司未陈述意见。

重庆市渝北区人民法院一审查明：

第三人长安跨越公司是依法成立的有限责任公司，经营地位于重庆万州区。原告王志国系该公司员工，任副总经理职务，分管质量部，其家庭住址位于重庆江北区，工作日期间其居住于第三人提供的位于万州区的单位宿舍。第三人为其配备了渝A2xxxx号小型客车。2018年4月5日至7日为清明节法定节假日，第三人下发连续放假三天的通知，告知2018年4月8日正常打卡上下班，并安排冉某某、唐某某、程某分别为假期值班领导。2018年4月7日18时许，由第三人员工陈某某驾驶渝A2xxxx号小型客车搭乘原告及第三人员工刘某从重庆市江北区原告家中出发，共同返回第三人所在的万州区。19时55分许，当车辆行驶至沪渝高速公路出城方向1672千米处时追尾撞击前方由驾驶人刘某某驾驶的渝GFxxxx号小型客车，致使原告受伤及两车不同程度受损。后经重庆三峡中心医院、重庆医科大学附属第一医院治疗，原告被诊断为颈椎间盘突出症(C5/6、C6/7)、颈椎间盘突出(C3/4、C4/5)。2018年4月10日，重庆市交通行政执法总队高速公路第四支队一大队作出[2018]第2073000095005号《道路交通事故认定书》，认定此次道路交通事故由驾驶人陈某某承担全部责任。

2018年4月28日，第三人长安跨越公司就原告王志国此次受伤事宜向被告万州区人社局申请工伤认定，并提交了工伤认定申请表、事故伤害报告表、王志国身份材料、营业执照、劳动合同书、病历材料、证人证言、道路交通事故认定书、照片等材料，后又补充《关于对渝万往返乘车安排的通知》、《关于2018年“清明节”放假有关安排的通知》两份材料。在第三人《关于对渝万往返乘车安排的通知》第三条乘车规定的第(八)项载明：返万时间原则上为假期最后一日，但因工作需要需提前返回的必须提前告知行政管理部和人力资源部，登记时间、原因

等信息，如未进行登记的，除按《考勤管理办法》相关规定给予考核外，往返的交通费用不予报销。万州区人社局于2018年5月16日受理该工伤认定申请，并于同月18日送达第三人。万州区人社局审查认为，2018年4月7日是清明节假期，不是工作日，而第三人《关于对渝万往返乘车安排的通知》主要是规范渝万往返员工的乘车安排及费用报销问题，对“返万时间原则上为假期最后一日”的表述，并不是要求员工于假期最后一日上班，而是提醒员工第二天按时上班，故原告于2018年4月7日前往万州的目的是为了休息，而不是上班，不属于《工伤保险条例》第十四条第(六)项规定的上班途中。2018年7月4日，万州区人社局作出万州人社伤险不认字[2018]8号《不予认定工伤决定书》，认为原告此次受伤情形不符合《工伤保险条例》第十四条第(六)项认定工伤的规定，决定不予认定为工伤。同月26日，万州区人社局将上述文书送达原告和第三人。原告不服，向被告市人社局申请行政复议。市人社局于2018年9月21日受理，并告知万州区人社局答辩。后该局向市人社局提交了《行政复议答复书》和证据材料。市人社局经审查于2018年11月6日作出渝人社复决字[2018]109号《行政复议决定书》，认为2018年4月7日为国家法定节假日，第三人单位处于放假状态，并未上班，且无证据证明王志国返回万州是为了参加当天的公司级会议，王志国的受伤情形不符合《工伤保险条例》第十四条第(六)项认定工伤的规定，故决定维持万州区人社局作出的万州人社伤险不认字[2018]8号《不予认定工伤决定书》。同月16日，市人社局向原告和第三人寄送了行政复议决定书。

原告王志国收到后不服，认为原告家住重庆江北区，距离第三人长安跨越公司经营地和职工宿舍约280公里，原告惯常往返居住地和工作地的方式是乘坐第三人配备的渝A2xxxx号小型客车，并在假期最后一日返回工作地，结合原告家庭与公司的距离、惯常往返两地的方式和时间、公司上下班时间安排等情况，原告于假期最后一日返回万州是为及时、正常工作，符合公司要求和常理，且原告分管的质量部在2018年4月7日正常开工，原告具有对当日工作开展情况进行检查监督的职责，故原告返回万州的目的是为上班，符合《工伤保险条例》第十四条第(六)项认定工伤的规定。综上，原告提起本诉，请求撤销被告万州区人社局作出的万州人社伤险不认字[2018]8号《不予认定工伤决定书》和被告市人社局作出的渝人社复决字[2018]109号《行政复议决定书》。

重庆市渝北区人民法院一审认为：

《工伤保险条例》第五条第二款规定，县级以上地方各级人民政府社会保险行政部门负责本行政区域内的工伤保险工作。故被告万州区人社局具有作出本案工伤认定决定的法定职责。被告市人社局作为被告万州区人社局的上一级主管部门，具有作出本案行政复议决定的法定职责。

《工伤保险条例》第十四条第(六)项规定，职工在上下班途中，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，应当认定为工伤；《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》第六条第(一)项、第(三)项规定，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或者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，社会保险行政部门认定为“上下班途中”的，人民法院应予支持。

根据本案查明的事实，各方对原告王志国与第三人长安跨越公司存在劳动关系、原告在从家中出发前往万州的路途上发生交通事故受伤，且本人无责任等事实无异议。本案的争议问题是：原告于2018年4月7日18时左右返回万州是否属于上班途中。

首先，原告王志国主张其分管的质量部于2018年4月7日已开工，其须对当日工作开展情况进行检查监督，故其返回万州是为当日履行岗位职责，但其提供的证据不足以证明该主张，且在工伤认定阶段其亦未提出该主张，故法院不予采纳。

那么，对于原告王志国主张其于2018年4月7日18时左右返回万州是为第二天上班作准备，应属于“上下班途中”的问题。法院认为，对“上下班途中”的判断标准，需考量职工行程的意图是否为“上下班”及其在“上下班”意图之下实施了出行行为，同时兼顾考虑职工的出行时间是否属于“合理时间”，出行路线是否属于“合理路线”。

具体到本案，第三人长安跨越公司关于清明节的放假通知中载明了2018年4月8日职工应正常打卡上下班，第三人亦要求职工返万时间原则上为假期最后一日，结合原告王志国家庭住址距离万州工作地约280公里及原告惯常节假日最后一日返回万州上班等因素，表明原告2018年4月7日返回万州的目的是为次

日上班，其出行意图明确。囿于出行路途较远、驾车亦需花费三至四小时左右时间这一情况，为避免迟到和为次日正常工作做好充分准备，原告于前一日18时左右返回工作地符合常理常情，也符合公司要求。如认为职工必须在工作日出行才属于“上下班途中”，而不考虑职工出行的意图和合理因素，则可能不利于保护如原告这类职工在《工伤保险条例》之下的合法权利。《工伤保险条例》本属于社会法范畴，其立法宗旨是为分担用工主体的用工风险和保障职工合法权利，在运用该条例考量具体案情时，普遍倾向作有利于职工权利的理解。故结合本案实际情况，考虑原告出行意图、路程、所需时间及原告公司考勤要求和原告在该要求下惯常通勤模式等因素，认定原告在2018年4月7日18时左右从家中出发返回工作地万州，其行程和时间符合上班途中“合理时间”和“合理路线”的要求为宜。因此，原告在该行程中受到非本人主要责任的交通事故伤害，应属于工伤。被告万州区人社局未考虑原告行程的合理性因素，认定原告受伤情形不符合《工伤保险条例》第十四条第(六)项的规定，而作出万州人社伤险不认字[2018]8号《不予认定工伤决定书》，不予认定原告受伤属于工伤，系适用法律错误，依法应予撤销。被告市人社局作出渝人社复决字[2018]109号《行政复议决定书》，维持被告万州区人社局的《不予认定工伤决定书》，亦属适用法律错误，应一并予以撤销。

据此，重庆市渝北区人民法院依照《中华人民共和国行政诉讼法》第七十条第(二)项、第七十九条；《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国行政诉讼法〉的解释》第一百三十六条第一款、第三款之规定，于2019年4月30日作出判决：

一、撤销被告重庆市万州区人力资源和社会保障局于2018年7月4日作出的万州人社伤险不认字[2018]8号《不予认定工伤决定书》；

二、撤销被告重庆市人力资源和社会保障局于2018年11月6日作出的渝人社复决字[2018]109号《行政复议决定书》；

三、责令被告重庆市万州区人力资源和社会保障局于本判决生效之日起60日内重新作出行政行为。

万州区人社局不服一审判决，向重庆市第一中级人民法院提起上诉称：被上诉人王志国于2018年4月7日16时55分，在沪渝高速出城方向1672千米处发生交通事故，4月7日是“清明节”假期的最后一天，当天是休息日不是工作日，

离第二天上班间隔 15 小时左右，不符合《工伤保险条例》规定的“上下班途中”的情形。王志国于 4 月 7 日从重庆主城家中返回万州的目的是休息，并非上班，故不属于上班途中。因此，一审认定事实不清，请求撤销一审判决，改判维持上诉人作出的万州人社伤险不认字[2018]8 号《不予认定工伤决定书》。

被上诉人王志国与一审第三人长安跨越公司以及一审被告市人社局均未向法院提交书面答辩意见。

重庆市第一中级人民法院经二审，确认了一审查明的事实。

重庆市第一中级人民法院二审认为：

上诉人万州区人社局作为该辖区的社会保险行政主管部门，具有作出万州人社伤险不认字[2018]8 号《不予认定工伤决定书》的法定职责，其受理一审第三人长安跨越公司提出的工伤认定申请符合《工伤保险条例》的规定；一审被告市人社局作为万州区人社局的上级主管部门，受理被上诉人王志国提出的行政复议申请并作出渝人社复决字[2018]109 号《行政复议决定书》，符合行政复议法的规定。

本案争议焦点是：被上诉人王志国遭遇交通事故时是否属于上班的合理时间即是否符合“上下班途中”。《工伤保险条例》第十四条规定：“职工有下列情形之一的，应当认定为工伤：（六）在上下班途中，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；……”同时，《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》第六条（一）项、（三）项规定，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或者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，社会保险行政部门认定为“上下班途中”的，法院应予支持。本案中，根据上诉人万州区人社局举示的《劳动合同》、工伤认定调查笔录、《道路交通事故认定书》等证据，结合庭审笔录中各方当事人的陈述，能够认定被上诉人王志国在一审第三人长安跨越公司工作，2018 年 4 月 7 日 18 时许，乘坐公司为其配备的渝 A2xxxx 号小型客车，从居住地重庆市江北区出发前往公司所在地万州区，19 时 55 分许车辆行驶至沪渝高速公路出城方向 1672 千米处与前车发生追尾交通事故致其受伤，王志国在此次交通事故中不承担事故责任的事实。上述证据相互印证，可以证明王志国是为了 4 月 8 日能准时上班而提前于 4 月 7 日 16

时许从距离万州 280 余公里的家中出发前往公司。虽然事发当日不是上班时间（“清明”小长假的最后一天），但因王志国属于异地工作，居家与工作地相距较远，放假回家后提前一天返回职工宿舍，既符合其平时的惯常往返方式也符合常理，同时亦符合公司《关于对渝万往返乘车安排的通知》第三条“乘车规定：（8）返万时间原则上为假期最后一日，……”的规定。王志国发生事故时是 4 月 7 日 19 时 50 分，已经是晚上，故其提前返回公司的时间处于合理范围内，并未过分提前超出必要限度。如果苛求王志国必须于 4 月 8 日当天工作日上午出行，才构成《工伤保险条例》“上下班途中”的要求，那么王志国须于当日凌晨 3 时左右就要出发前往万州才能按时到达工作岗位，显然既不符合人体生理条件也不符合常理，更不利于对异地工作劳动者的保护。因此，王志国事发当日提前返回公司宿舍休息，也是为了第二天能够正常上班不耽误，符合以“上下班为目的”基本条件，具有正当性和合理性，应当认定其发生交通事故时处于上班的合理时间。因此，王志国受伤符合《工伤保险条例》第十四条（六）项及《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》第六条（一）项、（三）项之规定，应当认定为工伤。上诉人作出的万州人社伤险不认字[2018]8 号《不予认定工伤决定书》认定事实清楚，但适用法律错误，依法应予撤销。同理，一审被告市人社局作出的渝人社复决字[2018]109 号《行政复议决定书》亦属适用法律错误，同样应予撤销。上诉人认为王志国不是正常上班时间而受伤不应认定工伤的理由不能成立，法院不予支持。万州区人社局作出的万州人社伤险不认字[2018]8 号《不予认定工伤决定书》以及市人社局作出的渝人社复决字[2018]109 号《行政复议决定书》适用法律错误，一审予以撤销并无不当。上诉人的上诉理由及上诉请求均不能成立，依法不予支持。

据此，重庆市第一中级人民法院依照《中华人民共和国行政诉讼法》第八十九条第一款（一）项之规定，于 2019 年 7 月 1 日作出判决：

驳回上诉，维持原判。

本判决为终审判决。

项红敏诉六盘水市政府改变原行政行为行政复议决定案

【裁判摘要】

在车辆挂靠关系中，被挂靠人向挂靠人收取挂靠费，应与挂靠人共同承担经营运输风险，仅以协议约定不能免除其作为被挂靠人应承担的风险和责任。个人挂靠其他单位对外经营，其聘用的人员因工伤亡，被挂靠单位以不存在劳动关系为由，主张不承担工伤保险责任的，人民法院不予支持。

依照《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国行政诉讼法〉的解释》第八十九条规定，人民法院经审理认为复议决定改变原行政行为错误的，在判决撤销复议决定时，可以一并判决恢复原行政行为的法律效力。

原告：项红敏

被告：六盘水市人民政府

法定代表人：张定超，该市市长。

第三人：六盘水市人力资源和社会保障局

法定代表人：张锡钢，该局局长。

第三人：六盘水快易通运输有限公司，住所地：贵州省六盘水市钟山经济开发区金果建材城。

法定代表人：姚斐，该公司总经理。

原告项红敏因与被告六盘水市人民政府（以下简称六盘水市政府）及第三人六盘水市人力资源和社会保障局（以下简称六盘水市人社局）、六盘水快易通运输有限公司（以下简称快易通公司）发生改变原行政行为行政复议决定纠纷，向贵州省六盘水市中级人民法院提起行政诉讼。

原告项红敏诉称：原告系死者周永鹏之妻，于2019年12月16日向第三人六盘水市人社局提交其丈夫周永鹏的工伤认定申请，该局于2020年1月7日作出《认定工伤决定书》（六盘水工认字[2020]0100036号），认定周永鹏所受伤害为工伤，后因第三人快易通公司不服该决定，向被告六盘水市政府提起行政复议，被告于2020年4月29日作出《行政复议决定书》（六盘水府行复决字[2020]4号），撤销《认定工伤决定书》，要求六盘水市人社局重新作出行政行为。六盘水市人社局又于2020年6月15日作出《认定工伤决定书》（六盘水工认字

[2020] 0100692 号)，认定周永鹏所受伤害为工伤，快易通公司再次就该决定书提起行政复议，被告于 2020 年 10 月 16 日作出《行政复议决定书》（六盘水府行复决字 [2020] 16 号），撤销六盘水市人社局作出的《认定工伤决定书》，并要求六盘水市人社局重新作出行政行为。原告认为，原告丈夫周永鹏所受伤害，应予认定为工伤，六盘水市人社局作出的《认定工伤决定书》认定事实清楚，适用法律正确，应予维持。理由如下：1. 周永鹏与快易通公司之间形成了事实劳动关系；2. 周永鹏所受伤害符合认定工伤之情形，六盘水市政府作出的《行政复议决定书》认定事实错误，证据不足，依法应当撤销。请求：1. 撤销六盘水市政府作出的《行政复议决定书》（六盘水府行复决字 [2020] 16 号）；2. 本案诉讼费用由六盘水市政府承担。

被告六盘水市政府辩称：1. 被告行政复议程序合法。第三人快易通公司不服第三人六盘水市人社局作出的 100692 号《认定工伤决定书》，提起行政复议申请，六盘水市政府受理后，向原告项红敏送达了《第三人参加行政复议通知书》《第三人权利义务告知书》。经审查，六盘水市政府作出 16 号行政复议决定，撤销六盘水市人社局作出的 100692 号认定工伤决定，向项红敏送达了 16 号复议决定，并告知不服行政复议决定可提起行政诉讼。2. 行政复议决定于法有据。根据《工伤保险条例》第十四条、第十五条、第十八条规定，确认劳动者与用人单位之间存在劳动关系是认定工伤的前提。《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》第三条第一款第五项对单位依法承担的工伤保险条例责任的具体认定，这是对“责任”承担的规定，不适用对工伤的认定。本案中，在周永鹏与快易通公司之间是否存在劳动关系尚未查清的情况下，六盘水市人社局认定周永鹏受到的事故伤害符合《工伤保险条例》第十四条第一项之规定，属于认定事实不清。六盘水市政府根据《中华人民共和国行政复议法》第二十八条第一款第三项之规定，撤销 100692 号认定工伤决定并无不当。

第三人六盘水市人社局述称：1. 根据《最高人民法院行政审判庭关于车辆挂靠其他单位经营车辆实际所有人聘用的司机工作中伤亡能否认定为工伤问题的答复》，罗某私人车辆挂在第三人快易通公司运营，其聘用的驾驶员周永鹏与快易通公司形成事实劳动关系；2. 根据《工伤保险条例》第十四条第一项之

规定，周永鹏是在工作时间工作场所内因工作原因受到事故伤害，所以应当认定为工伤。

第三人快易通公司述称：根据最高人民法院关于挂靠单位的相关规定，车辆挂靠在我公司，但是没有以公司名义经营，公司也没有参与任何经营，也没有收取周永鹏任何费用。周永鹏是罗某自己找的驾驶员，公司完全不参与任何一方，所以责任不能全部由公司承担。

六盘水市中级人民法院一审查明：

原告项红敏系涉案事故被害人周永鹏妻子。罗某聘请周永鹏为案涉车辆贵BB1619油罐车驾驶员，案涉车辆登记所有人为第三人快易通公司。2017年9月29日，以罗某母亲作为乙方与快易通公司作为甲方就案涉车辆签订货运车代管协议，约定：乙方每年向甲方交纳管理费12000元，由甲方办理车辆的所有权年审及其他事务。案涉车辆使用公司营运资质、以甲方公司名义对外运营，驾驶员的安全责任由乙方负责。2019年11月19日18时30分，周永鹏驾驶案涉车辆行至人民路白鹤村独木冲砂场路段处时，因操作不当，致使车辆冲下路坎侧翻，造成燃油泄漏的交通事故，驾驶员周永鹏当场死亡。项红敏于2019年12月16日向第三人六盘水市人社局提交周永鹏工伤认定申请，该局于2020年1月7日作出100036号认定工伤决定，认定周永鹏所受伤害为工伤，快易通公司不服该决定，向被告六盘水市政府提起行政复议，六盘水市政府于2020年4月29日作出4号复议决定，撤销100036号认定工伤决定，要求六盘水市人社局重新作出行政行为。六盘水市人社局又于2020年6月15日作出100692号认定工伤决定，认定周永鹏所受伤害为工伤，快易通公司再次就该决定书提起行政复议，六盘水市政府于2020年10月16日作出16号复议决定，撤销六盘水市人社局作出的100692号认定工伤决定，并要求六盘水市人社局重新作出行政行为。项红敏不服该行政复议决定，遂提起本案行政诉讼。

六盘水市中级人民法院一审认为：

本案一审的争议焦点为：被告六盘水市政府作出的16号复议决定是否有事实及法律依据。

《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》第三条第一款第五项规定，个人挂靠其他单位对外经营，其聘用的人员因工伤亡的，被挂靠单

位为承担工伤保险责任的单位。本案中，原告项红敏提交的《货运车辆代管协议》《危险货物运输车辆承包经营合同》及《道路交通事故责任认定书》等证据能够证实，周永鹏在驾驶贵 BB1619 油罐车过程中受到伤害以及该车辆系挂靠第三人快易通公司且以快易通公司名义进行经营的事实。快易通公司主张该车辆未以其公司名义经营，无事实依据，不能成立。虽周永鹏系罗某个人聘用的贵 BB1619 油罐车的驾驶员，但因该车登记的所有人为快易通公司，快易通公司应为周永鹏法律上的雇主，快易通公司与周永鹏之间形成事实劳动关系。第三人六盘水市人社局根据本案事实，依据《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》第三条第一款第五项及《工伤保险条例》第十四条第一项的规定，认定周永鹏所受伤害为工伤，认定事实清楚，适用法律、法规正确，程序合法。被告六盘水市政府作出的 16 号复议决定，认定事实不清，适用法律错误，应予撤销并恢复 100692 号认定工伤决定的法律效力。

据此，六盘水市中级人民法院依照《中华人民共和国行政诉讼法》第七十条第一、二项及《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国行政诉讼法〉的解释》第八十九条之规定，于 2020 年 12 月 15 日作出判决：

一、撤销六盘水市人民政府作出的六盘水府行复决字 [2020] 16 号《行政复议决定书》；

二、恢复六盘水市人力资源和社会保障局作出的六盘水工认字 [2020] 0100692 号《认定工伤决定书》的法律效力。

案件受理费 50 元，由六盘水市人民政府负担。

快易通公司不服一审判决，向贵州省高级人民法院提起上诉称：1. 一审判决对被上诉人项红敏提交的证据予以采信，违反了证据原则，导致事实认定错误。在周永鹏与快易通公司不存在劳动关系的情形下，一审第三人六盘水市人社局直接认定周永鹏受到的事故伤害符合《工伤保险条例》第十四条第一项之规定，认定为工伤，认定事实不清、无事实依据；2. 该决定书中未对周永鹏受到的何种事故伤害及情形进行法律事实认定；3. 代管协议中明确约定快易通公司不干预一方的经营活动，不参加利润分配，且不承担经营风险。至于项红敏称车辆是以公司名义对外经营，快易通公司不予承认，项红敏并未提供有效证据证明。请求撤销原判，改判支持上诉人的诉讼请求。

贵州省高级人民法院经二审，确认了一审查明的事实。

贵州省高级人民法院二审认为：

本案二审的争议焦点为：1. 罗某与上诉人快易通公司之间是否形成挂靠关系；2. 一审第三人六盘水市人社局认定工伤是否需以周永鹏与快易通公司具有劳动关系为前提；3. 本案举证责任分配是否正确。

一、关于罗某与上诉人快易通公司之间是否形成挂靠关系的问题。依照《中华人民共和国道路运输条例》第二十三条之规定，申请从事危险货物运输经营，应当具备有5辆以上经检测合格的危险货物运输专用车辆、设备等条件。本案中，罗某因不具备从事危险货物运输经营的资质，以其母亲的名义与快易通公司签订《货物车辆代管协议》《危险货物运输车辆承包经营合同》等协议，将其实际使用的车辆落户到快易通公司名下，委托快易通公司代管经营，快易通公司再以承包的形式，将涉案车辆交由罗某使用。上述协议中亦明确约定，罗某需向快易通公司支付一定的费用，遵守并执行快易通公司的规章制度，服从快易通公司的管理；快易通公司亦需向罗某提供运输市场信息，利用公司优势积极为其联系货源、协调运输物资等。由此可见，罗某和快易通公司之间实际形成了挂靠关系。

二、关于一审第三人六盘水市人社局认定工伤是否需以周永鹏与上诉人快易通公司之间具有劳动关系为前提的问题。《工伤保险条例》第十八条第一款第二项规定，申请工伤认定应当提交与用人单位存在劳动关系（包括事实劳动关系）的证明材料。因此，一般而言，社会保险行政部门认定工伤，应当以劳动者和用人单位之间存在劳动关系为前提，除非法律、法规及司法解释另有规定。《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》第三条第一款第五项明确规定，个人挂靠其他单位对外经营，其聘用的人员因工伤亡的，被挂靠单位为承担工伤保险责任的单位。该条规定遵照劳动者倾斜保护原则，对将劳动关系作为工伤认定前提的一般规定作了相应补充。只要存在个人挂靠其他单位对外经营的情形时，被挂靠单位承担工伤保险责任不以存在劳动关系为前提。工伤保险本质上是一种社会保障，国家建立工伤保险制度，是维护劳动者合法权益的重要手段，强调对工伤劳动者及其家人基本生活需求的保障。相较于用人单位而言，劳动者往往处于弱势地位。在车辆挂靠关系中，被挂靠人向挂靠人收取挂靠费，应与挂靠人共同承担经营运输的风险，仅以协议约定不能免除其同意挂靠后应承担的风

险和责任。被挂靠人承担工伤保险责任，符合《中华人民共和国宪法》《中华人民共和国劳动法》《工伤保险条例》中“保护劳动者合法权益”的立法宗旨。本案中，六盘水市人社局依照该条规定认定由快易通公司承担工伤保险责任并无不当。

三、关于本案举证责任分配是否正确的问题。依照《最高人民法院关于行政诉讼证据若干问题的规定》第四条第一款“公民、法人或者其他组织向人民法院起诉时，应当提供其符合起诉条件的相应的证据材料”、《工伤保险条例》第十八条第一款“提出工伤认定申请表应当提交下列材料：（一）工伤认定申请表；（二）与用人单位存在劳动关系（包括事实劳动关系）的证明材料；（三）医疗诊断证明或者职业病诊断证明书（或者职业病诊断鉴定书）”以及第十九条第二款“职工或者其近亲属认为是工伤，用人单位不认为是工伤的，由用人单位承担举证责任”之规定，劳动者对劳动关系和工伤事实负有初步举证责任，而用人单位认为不是工伤的，应当由用人单位承担举证责任。本案中，被上诉人项红敏已经提供了《货运车辆代管协议》《危险货物运输车辆承包经营合同》《证明》等证据，完成了初步举证责任。上诉人快易通公司主张案涉车辆不是以公司的名义进行经营，依照前述规定，应由快易通公司举证证明其主张，而快易通公司未能举证，其应承担举证不能的法律后果。快易通公司的该项上诉理由不能成立。

综上，贵州省高级人民法院依照《中华人民共和国行政诉讼法》第八十九条第一款第一项之规定，于2021年8月9日作出判决：

驳回上诉，维持原判。

本判决为终审判决。

上海欧帛服饰有限公司诉南京市江宁区人力资源和社会保障局工伤认定决定案 (2022年第12期)

【裁判摘要】

按照《女职工劳动保护特别规定》，用人单位应在每日工作时间内为哺乳期女职工安排哺乳时间。哺乳期内女职工上班期间返家哺乳、哺乳结束后返回单位

工作，往返途中属于《工伤保险条例》第十四条第六项的“上下班途中”，在此过程中因发生非本人主要责任的交通事故受伤，应认定为工伤。

原告：上海欧帛服饰有限公司，住所地：上海市徐汇区田林路。

法定代表人：刘泽明，该公司总经理。

被告：南京市江宁区人力资源和社会保障局，住所地：江苏省南京市江宁区东山街道。

法定代表人：杨嘉清，该局局长。

第三人：周某，女，1995年3月8日出生，汉族，住江苏省南京市江宁区。

原告上海欧帛服饰有限公司(以下简称欧帛公司)因不服被告南京市江宁区人力资源和社会保障局(以下简称江宁区人社局)作出的工伤认定决定，向江苏省南京江北新区人民法院提起诉讼。

原告欧帛公司诉称：第三人周某是原告职工，工作地点为南京市江宁区汤山街道汤泉东路99号汤山百联奥特莱斯广场BF1205号。2019年12月6日13时55分许，周某未经请假私自外出，于龙铜线(337省道)22公里100米汤山街道老宁峰路路口处遭遇交通事故，后南京市公安局江宁分局交通警察大队作出事故认定书，认定周某无责。后周某以其回家喂奶途中遭到交通事故为由向被告江宁区人社局申请工伤认定，被告于2020年8月20日作出涉案决定书，以周某受到的事故符合《工伤保险条例》第十四条第六项为由，认定为工伤。欧帛公司认为《工伤保险条例》第十四条第六项之规定，意为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，才视为“上下班途中”。周某发生事故的时间为13时55分，并非上下班时间，亦未按照员工手册规定履行相应手续，其行为是上班期间私自外出进而受到交通事故伤害，已违反公司规章制度，故其受伤情形不符合上述规定的“上下班途中”情形。而江宁区人社局草率作出涉案决定书，损害欧帛公司的合法权益。故提起诉讼，请求法院判决：撤销江宁区人社局作出的涉案决定书，责令其重新作出工伤认定决定书。

被告江宁区人社局辩称：一、被告认定事实清楚。第三人周某系原告欧帛公司员工，工作职责为店铺店长，工作时间为10时至19时，工作地点为江宁区汤山街道百联奥特莱斯，住南京市江宁区汤山街道。2019年12月6日13时55分，周某驾驶的车牌苏A9XXXX汽车在沿龙铜线(337省道)22公里100米汤山街道

老宁峰路路口与张某某驾驶的苏 AUXXXX 的汽车发生交通事故，周某无责。周某于当日在南京市江宁区中医医院入院，经诊断周某创伤性脾破裂，左肾挫伤，低蛋白血症。2019 年 6 月 25 日，周某育有一女，发生交通事故当日处于哺乳期内。

二、工伤认定程序合法。周某于 2020 年 7 月 15 日向江宁区人社局申请工伤认定，被告于 2020 年 7 月 27 日作出受理决定并于同日向欧帛公司邮寄《工伤认定举证通知书》，于 2020 年 8 月 14 日对周某进行调查，于 2020 年 8 月 20 日作出涉案决定书，于 2020 年 8 月 24 日分别送达欧帛公司、周某。

三、适用法律正确。首先，根据《女职工劳动保护特别规定》第九条规定，欧帛公司应当在周某工作时间内安排 1 小时哺乳时间，欧帛公司并未提交安排周某哺乳的具体时间相关证据。而周某在工作时间内，合理选择时间回家哺乳，且路线是工作地点到家庭的合理路线，周某因交通事故受伤符合《工伤保险条例》第十四条第六项情形。其次，根据《工伤保险条例》第十九条第二款的规定，欧帛公司虽向江宁区人社局提供了劳动合同、员工手册等证据，但并未提供欧帛公司对周某进行相关培训、签收员工手册的证据，周某亦不认可接收过员工手册。综上，江宁区人社局作出涉案决定书，事实清楚，程序合法，适用法律、法规准确，请求驳回欧帛公司的诉讼请求。

第三人周某述称：一、女职工的哺乳时间是法律明确赋予女职工在哺乳期内特殊权利，用人单位也不能通过约定来排除法律规定，《女职工劳动保护特别规定》第九条规定，用人单位应当在每天的劳动时间内为哺乳期女职工安排 1 小时的哺乳时间。《江苏省实施〈中华人民共和国母婴保健法〉办法》第二十八条规定，用人单位应当为不满一周岁婴儿的女职工安排每天不少于一小时哺乳时间。该情况下，哺乳时间和哺乳往返途中的时间，也应当算作劳动时间。事发当天，第三人选择回家哺乳，时间合理，路线合理，完全符合工伤认定的情形。

二、原告欧帛公司所举证的员工手册，第三人从未收到，其制定的内容和程序也不合法，不对第三人产生任何效力。首先，用人单位制定规章制度内容不得违反法律、法规的规定；其次，用人单位规章制度的制定程序应当符合民主性和科学性，应经职工代表大会或者全体职工讨论，平等协商确定；最后，用人单位的规章制度也应当进行公示，否则不应当对劳动者产生效力。综上，第三人认为，被

告江宁区人社局作出的涉案认定书认定事实清楚，适用法律正确、程序合法，应当予以维持，请求法院依法驳回欧帛公司的诉请。

江苏省南京江北新区人民法院一审查明：

第三人周某系原告欧帛公司职工，工作地点为南京市江宁区汤山街道汤泉东路99号汤山百联奥特莱斯广场，工作时间为10时至19时。2019年6月25日，周某生育一女，休完产假后回单位工作。2019年12月6日13时30分左右，周某从工作地点开车回家。当日13时55分，案外人张某某驾驶苏AUXXXX重型特殊结构货车在沿龙铜线（337省道）22公里100米汤山街道老宁峰路路口与周某驾驶的汽车发生相撞，造成周某受伤。周某的伤情经诊断为：1. 创伤性脾破裂；2. 左肾挫伤；3. 低蛋白血症，周某受伤时处于哺乳期内。当日，南京市公安局江宁分局交通警察大队出具《道路交通事故认定书》，认定张某某负事故全部责任，周某无责任。2020年7月15日，周某的委托代理人向被告江宁区人社局提交工伤认定申请，提出周某于2019年12月6日13时30分左右驾车回家哺乳途中因交通事故受伤，并提交了企业信息、个人参加社会保险情况、回复函、微信聊天记录、交通事故认定书、汤山街道鹤龄社区居民委员会出具的证明、路线图、出生医学证明、病历、出院记录、疾病诊断书、授权委托书等申请材料。江宁区人社局于2020年7月27日受理该申请并向欧帛公司邮寄工伤认定举证通知书。2020年8月12日，欧帛公司作出《工伤认定举证答辩书》并提交劳动合同、员工手册等材料，提出周某并未向公司申请调增其休哺乳假的时间，其外出也未按照公司制度申请外出流程，不符合“上下班途中”的范围。2020年8月14日，江宁区人社局对周某进行调查询问。2020年8月20日，江宁区人社局作出涉案决定书，认定周某从单位回家给小孩哺乳途中，受到非本人主要责任的交通事故伤害而受伤，符合《工伤保险条例》第十四条第六项的规定，属于工伤认定范围，予以认定为工伤。后江宁区人社局将涉案决定书分别向周某及欧帛公司送达，欧帛公司于2020年8月27日签收。

江苏省南京江北新区人民法院一审认为：

《工伤保险条例》第五条第二款规定，县级以上地方各级人民政府社会保险行政部门负责本行政区域内的工伤保险工作。被告江宁区人社局作为县级以上社会保险行政部门，具有负责本行政区域内工伤保险工作的法定职责。《工伤保险

条例》第十四条第六项规定，职工有下列情形之一的，应当认定为工伤：（六）在上下班途中，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。《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》第六条规定，对社会保险行政部门认定下列情形为“上下班途中”的，人民法院应予支持：（一）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；（二）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；（三）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；（四）在合理时间内其他合理路线的上下班途中。

本案中，第三人周某系原告欧帛公司的员工，被告江宁区人社局在受理周某的工伤认定申请后，经过调查并结合证据材料，认定周某从单位回家给小孩哺乳途中，受到非本人主要责任的交通事故伤害而受伤，属于因在上下班途中发生非本人主要责任的交通事故受伤的情形，江宁区人社局据此作出涉案决定书，符合上述规定。《工伤保险条例》第十九条第二款规定，职工或者其近亲属认为是工伤，用人单位不认为是工伤的，由用人单位承担举证责任。《女职工劳动保护特别规定》第九条规定，对哺乳未满1周岁婴儿的女职工，用人单位不得延长劳动时间或者安排夜班劳动。用人单位应当在每天的劳动时间内为哺乳期女职工安排1小时哺乳时间；女职工生育多胞胎的，每多哺乳1个婴儿每天增加1小时哺乳时间。因此，女职工在哺乳期内，用人单位应当在每天的劳动时间内为其安排1小时的哺乳时间。本案中，周某于2019年6月25日生育一女，休完产假后回单位工作，周某工作时尚处在哺乳期内，欧帛公司应当为周某安排1小时的哺乳时间，并及时与周某沟通协商哺乳时间的安排。周某在欧帛公司未与其沟通明确哺乳时间的情形下，根据工作时间灵活安排其每日的哺乳时间，回家哺乳后再返回单位继续工作，往返途中发生的交通事故伤害应视为工伤认定的合理范畴。虽欧帛公司提交的员工手册中载明哺乳假的休假时间及请假流程，但欧帛公司不能证明其就员工手册向周某进行了告知，欧帛公司也未提交证据证明其就哺乳时间相关事宜与周某进行过沟通协商，故欧帛公司应承担不利的法律后果。因此，江宁区人社局作出的涉案决定书认定事实清楚、适用法律正确，保护了女职工的合法权益。江宁区人社局在收到周某的工伤认定申请后，履行了受理、发送举证通知

书等程序，在法定期限内作出涉案决定书并依法送达给相关当事人，江宁区人社局作出行政行为的程序合法。

综上，原告欧帛公司要求撤销涉案决定书缺乏事实和法律依据。江苏省南京江北新区人民法院依照《中华人民共和国行政诉讼法》第六条、第六十九条的规定，于2021年4月19日作出判决：

驳回原告上海欧帛服饰有限公司的诉讼请求。

欧帛公司不服一审判决，向江苏省南京市中级人民法院提起上诉。二审中，欧帛公司撤回上诉。南京市中级人民法院于2021年8月9日作出裁定：

准许上诉人上海欧帛服饰有限公司撤回上诉。

本裁定为终审裁定。

最高人民法院第二批人民法院大力弘扬社会主义核心价值观 典型民事案例（摘录）

发布时间：2022年2月23日

案例四 遭遇就业地域歧视可请求赔偿精神抚慰金

——闫某某诉某公司平等就业权纠纷案

核心价值：就业平等、文明用工

一、基本案情

某公司通过某招聘平台向社会发布了一批公司人员招聘信息。闫某某投递了求职简历，其投递的求职简历中，户籍所在地填写为“XX省XX市”。某公司查阅其投递的简历后，认为闫某某不适合招聘岗位，原因为闫某某系XX省人。闫某某认为，某公司上述地域歧视行为，违反《中华人民共和国就业促进法》的相关规定，严重侵犯了其人格权，提起诉讼，请求判令：某公司向其口头道歉、登报道歉、支付精神抚慰金6万余元。

二、裁判结果

人民法院认为，劳动者依法享有平等就业权。对平等就业权的侵害会损害劳动者的人格尊严，受害人有权依照民事法律规定，请求用人单位承担民事责任。就业歧视的本质特征是没有正当理由地差别对待劳动者。用人单位招用人员，不得实施就业歧视。本案中，某公司在案涉招聘活动中因“XX省人”这一地域事由对闫某某实施了不合理差别对待，损害了闫某某平等获得就业机会和就业待遇的权利，构成对闫某某平等就业权的侵害，主观上具有明显过错。故判令某公司向闫某某支付精神抚慰金9000元，由某公司向闫某某口头道歉并在国家级媒体登报道歉。

三、典型意义

平等就业权是每个劳动者依法享有的权利。《中华人民共和国就业促进法》第二十六条规定，用人单位招用人员、职业中介机构从事职业中介活动，应当向劳动者提供平等的就业机会和公平的就业条件，不得实施就业歧视。本案通过厘清权利的边界，依法对用人单位用工自主权予以规范，旗帜鲜明地否定侵害劳动

者平等就业权的歧视行为，对遭受侵害的劳动者给予及时和充分救济，维护了社会公平正义，体现了文明、平等、公正的社会主义核心价值观，为助力形成公平、高效的用工秩序和市场环境，构建和谐劳动关系，更好满足人民日益增长的美好生活需要提供了有力的司法保障。

案例六 通过享受对口支援政策入学深造，学成违约拒回原单位工作，应承担违约责任——新疆某大学诉谢某人事争议案

核心价值：诚实守信、爱岗敬业

一、基本案情

谢某于2005年7月硕士研究生毕业后，被作为人才引进到新疆某大学担任讲师。2011年5月，谢某享受国家对口支援政策由新疆某大学推荐到浙江某大学攻读博士学位。浙江某大学、新疆某大学、谢某签订《对口支援高等学校定向培养攻读博士学位研究生协议书》，约定谢某毕业后服务期8年。8月，谢某与新疆某大学签订《新疆某大学在职人员攻读博士学位研究生协议书》，约定学习期限为4年（2011年6月至2015年7月），毕业后工作不少于8年；如违约则需支付违约金。谢某读博期间，新疆某大学仍向其发放基本工资。四年后，谢某顺利取得浙江某大学博士毕业证、学位证。2017年3月，谢某毕业后向新疆某大学提出辞职，5月到另一高校任教。2019年11月20日，新疆某大学起诉谢某，要求其承担提前离职的违约金29万余元。

二、裁判结果

人民法院认为，根据国家政策，在为对口支援高校单独招生、定向培养人才的同时约定最低服务期，与我国现行法律法规并不相悖。谢某系利用国家对西部的倾斜照顾政策由新疆某大学推荐录取，应受其读博前签订的两份协议书所约束。其提前离职行为不仅违反了培养协议的约定，也明显有悖于诚实信用原则，判令谢某支付新疆某大学违约金29万余元。

三、典型意义

国家实施科教兴国战略，大力培养各类人才。人才培养，树德为先。在国家大力扶持西部偏远、落后、民族地区教育的政策背景下，很多知名高校在入学考试、人才培养等方面向对口支援地区的考生给予政策优惠。受支援地区的高校推

荐学生入学后，相应地也要求考生在取得学位后为其服务一定年限。但有的考生毕业即违约，既要享受对口支援政策红利，又不愿承担相应的义务。这种不诚信行为，不值得提倡。本案对弘扬诚信、敬业的社会主义核心价值观，服务科教兴国战略具有重要示范意义。

最高人民法院助力中小微企业发展典型案例（摘录）

发布时间：2022年4月19日

案例3. 周某某等12名员工与江西某旅游开发有限公司劳动争议纠纷执行案 ——执行法院帮助欠债企业恢复经营，12名员工重返工作岗位

【执行要旨】中小微企业容易受到疫情影响，人民法院办理涉中小微企业执行案件时，走访调查被执行企业生产经营状况，为企业融资提供便利，减少因强制执行对企业正常生产经营的影响。

【基本案情】周某某等12名员工因被江西某旅游开发有限公司解雇，向鹰潭市劳动人事仲裁委员会申请劳动仲裁。2021年7月，该仲裁委作出多份仲裁裁决或调解书，确认江西某旅游开发有限公司应支付周某某等12名员工工资、加班工资、赔偿金等合计20余万元。仲裁生效后，江西某旅游开发有限公司未履行付款义务，周某某等12名员工向法院申请强制执行。2021年7月23日，江西省贵溪市人民法院（以下简称贵溪法院）立案执行。执行调查发现，被执行人江西某旅游开发有限公司在江西省鹰潭市中级人民法院还有作为被执行人的建设工程合同纠纷案，欠债金额巨大且其名下房屋均已被查封。为履行判决义务，被执行人主动提出分期还款请求，但各方当事人未能达成一致意见，案件执行陷入停滞。贵溪法院一方面督促被执行人向上级公司报告，争取资金支持；另一方面赴该公司走访调查，了解到该公司的旅游观光车、运营卡车等30余辆未被查封，漂流、亲子乐园等项目仍在正常经营。考虑正值夏季“漂流、亲子、避暑”等旅游项目的黄金期，贵溪法院决定对观光车等车辆采取“活封活扣”措施，即查封部分车辆后仍交由该公司继续经营使用，暂不进行评估拍卖。2021年12月，该公司成功引入第三方投资，并一次性清偿了全部欠款。同时，为解决周某某等人再就业问题，经执行法院耐心做工作，该公司同意继续聘用周某某等12名员工。2022年2月，该案得以圆满解决。

【典型意义】本案是人民法院依法适用“活封活扣”措施，盘活企业、执结案件和解决再就业问题的典型案例。在这起系列案中，贵溪法院面对执行困难，主动走访调查了解被执行人经营状况和困难，对旅游车辆等采取“活封活扣”措

施。这一措施既给企业提供了融资时间，又避免影响其正常生产经营，有效帮助被执行人引入第三方资金促进案件顺利执结。同时，贵溪法院耐心细致做该公司工作，帮助周某某等 12 名员工重返岗位再就业，实现了社会效果和法律效果的统一。

案例 7. 罗某等 20 人与某餐饮公司劳动争议系列执行案

——采用“放水养鱼”执行模式为小微企业履行法律义务提供善意执行司法智慧

【执行要旨】执行法院依法为小微企业被执行人预留必要的流动资金和经营资质，以“放水养鱼”方案帮助其逐步恢复清偿能力。

【基本案情】罗某等 20 人原是被执行人某餐饮公司的员工，因该餐饮公司拖欠他们数十万元的工资而申请劳动仲裁，仲裁裁定责令该公司需支付拖欠他们的劳动报酬，后罗某等员工以该公司未履行义务为由向广东省江门市江海区人民法院申请强制执行。执行过程中，经执行法院调查查明，某餐饮公司属于餐饮行业小微民营企业，受新冠肺炎疫情影响已面临严重的经营困境，除餐饮设备外，并无其他可供执行财产，而剩余在餐厅租赁场地的餐饮设备并无太大价值，且不足以清偿其全部工人工资。虽某餐饮公司表示希望通过继续经营以偿还债务，但出租方要求解除租赁合同收回租赁场地，某餐饮公司复工复产遇到重大障碍。执行法院经认真研判认为，如果此时查封该餐饮公司银行账户、餐饮设备并拍卖其资产，将该公司列为失信被执行人及采取限制消费措施等，其将无法维持基本运转经营，亦无法足额保障兑现胜诉工人的合法劳动报酬利益。执行法院遂以该公司希望继续经营以偿还债务为突破点，以当时广东省发布逐步恢复餐饮堂食服务政策为切入点，创新地适用“挽救式”“养鱼式”执行方案。通过向申请执行人、租赁方分析“竭泽而渔”可能“两败俱伤”等情况，促成案件达成执行和解方案，即灵活变更强制措施，法院暂不对该公司采取失信、限高、查封银行账户、立即拍卖等传统强制措施，预留公司必要的流动资金和往来账户，延长其半年的履行期限。法院依法对该公司的餐饮设备采取“活封”措施，允许其继续利用原餐饮设备复工复产。该公司可延期支付租赁方租金并由法院协助引进战略管理第三方

投资团队对公司经营策略进行升级转型。其后该公司经营情况扭亏为盈，足额支付完毕所欠工资，所涉 20 件追索劳动报酬执行案全部足额执行完毕。

【典型意义】执行法院采用“挽救式”的“放水-养鱼-经营-清偿”执行路径，尽可能减少对企业正常生产经营的不利影响，维持企业一定的经营资质，帮助其逐步恢复清偿能力，充分体现了善意文明执行理念，展示了人民法院服务中小微企业发展的执行智慧。该案对于人民法院如何兼顾“服务疫情复工”“善意文明执行”“优化小微企业营商环境”和“实质性化解涉民生矛盾”，从而取得多赢执行效果提供了实践样本。

广东省高级人民法院发布弘扬社会主义核心价值观典型案例 例（摘录）

发布时间：2022年3月4日

七、支持企业辞退不诚信求职员工——代某与某科技公司劳动争议案

核心价值：诚实守信、职业道德

一、基本案情

代某毕业于湖南某外语电脑专修学院，但在某科技公司员工入职登记表上填写其毕业院校为广东某重点院校，专业为外贸英语本科，曾在佛山某公司带领32个团队，业绩为3亿元。入职后不久，某科技公司以代某的工作能力、表现和业绩不符合求职要求为由，连续两次对其进行降职降薪处理。后某科技公司在学信网核实发现没有代某的学历资料，经电话向佛山某公司核实还得知代某仅为业务员。故某科技公司以代某求职时有不诚信和欺诈行为为由，对其予以辞退。代某遂诉至法院，要求某科技公司支付违法解除劳动合同赔偿金等。

二、裁判结果

东莞市第一人民法院一审认为，某科技公司招聘的职位为外贸部经理，在不了解应聘者情况下，毕业院校及学历等信息对其决策具有重要影响。代某入职时填写的教育经历与其真实教育背景不一致，且工作经历亦有不实之处，足以误导某科技公司的招聘行为。代某入职后的工作情况也表明，其确实无法胜任该职位。因此，代某以欺诈手段使某科技公司订立的劳动合同无效。故判决确认某科技公司与代某之间的劳动关系已经解除；某科技公司无需向代某支付违法解除劳动合同赔偿金等。东莞市中级人民法院二审维持原判。

三、典型意义

诚实守信作为劳动合同的基本原则，贯穿于劳动合同的建立时、履行中、甚至终止后。实践中，求职者的学位、学历和工作经历往往是用人单位给其安排职务和支付薪金的重要依据。劳动者凭借假学历、假工作经历与用人单位订立劳动合同，属于欺诈行为。本案认定劳动者以虚假求职信息误导用人单位签订的劳动合同无效，向社会传递了诚信求职理念，维护了就业市场的公平、和谐、稳定。

天津市人力资源和社会保障局关于发布 2021 年度劳动人事 争议典型案例的通知

发布时间：2022 年 1 月 28 日

案例 1. 用人单位在不知女职工怀孕情况下终止劳动合同是否构成违法终止

基本案情：

种某于 2019 年 3 月入职某演艺公司担任主播职务，双方签订为期 2 年的书面劳动合同。2021 年 2 月，演艺公司告知种某双方劳动合同即将期限届满，决定不再与其续签，种某未提出异议。2021 年 3 月，演艺公司与种某终止了劳动合同。不久，种某诉至劳动人事争议仲裁委员会，称已诊断怀孕，怀孕时间为在职期间，要求公司继续履行劳动合同。公司辩称之前并不知道种某怀孕的相关情况，对此公司予以拒绝。

审理结果：

劳动人事争议仲裁委员裁决支持种某的仲裁请求。

争议焦点：

用人单位在不知情的情况下终止已怀孕女职工的劳动合同是否构成违法终止？

案例分析：

根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》、《中华人民共和国妇女权益保障法》的相关规定，在女职工孕期、产期、哺乳期（以下简称三期）期间，除女职工提出终止劳动合同或严重违反用人单位规章制度等情形外，用人单位不得单方与女职工解除劳动合同，劳动合同期满女职工存在三期情形的，劳动合同应当续延至相应的情形消失时终止。用人单位违反法律规定解除或终止三期女职工劳动合同的，应继续履行劳动合同或支付赔偿金。公司与女职工终止劳动合同后，女职工诊断出在劳动关系存续期间已经怀孕的，应充分考虑用人单位是否存在主观故意。若终止劳动合同前，劳动者未将怀孕事实告知用人单位，用人单位终止劳动合同，劳动者亦未提出异议，即用人单位不存在主观故意行为，不应视为其构成违法终止劳动合同，无需支付违法终止劳动合同赔偿

金。但根据法律规定，女职工在三期的情形下劳动合同应当顺延至相应的情形消失时终止，说明是否应继续履行劳动合同，并不以用人单位是否知情为前提，而是基于女职工的怀孕事实。综上，对于用人单位在不知情的情况下终止已怀孕女职工的劳动合同，虽无需支付违法终止劳动合同赔偿金，但应继续履行劳动合同。

本案中，用人单位演艺公司已提前告知种某劳动合同即将到期且期满后不再与其续签，在此期间，种某未向公司告知其怀孕之事实，且未对劳动合同期满终止提出异议，故演艺公司与种某终止劳动合同并不存在过错，但在作出终止决定之前种某已经怀孕属于客观事实，且种某不存在故意隐瞒怀孕事实的情形，故劳动人事争议仲裁委员会支持了种某要求继续履行劳动合同的仲裁请求。

典型意义：

由于女职工在孕期、产期、哺乳期的生理特殊性，国家对女职工实行特殊劳动保护，《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》及《女职工劳动保护特别规定》等法律法规中明确了规定了孕期、产期、哺乳期女职工的相关权益。用人单位对于孕期、产期、哺乳期女职工的管理应严格执行法律法规规定，履行法定义务，尤其在对女职工作出终止劳动合同决定时，应主动排查女职工是否处于孕期、产期、哺乳期。对于女职工来说，应及时将怀孕事实告知单位，正确主张自己的权利。

案例 2. 用人单位规章制度规定的工作时间能超出法定工作时间吗

基本案情：

王某与某房地产公司于 2019 年 8 月签订了为期五年的劳动合同，工作岗位为销售员。入职培训时，王某学习了该房地产公司的各项规章制度。其中，员工手册中规定：“每天工作时间为早 9 点至晚 9 点，一周工作六天，具体的出勤时间以排班表为准，上述工作时间为员工正常出勤时间。超出上述时间，员工需填写加班申请，经部门经理批准后报人力资源部备案”。2021 年 2 月，王某要求某房地产公司依法支付其平日延时加班费及休息日加班费。双方因无法协商一致，王某于 2021 年 3 月向劳动人事争议仲裁委员会提出仲裁申请。案件审理中，该房地产公司辩称公司的各项规章制度已履行民主程序，王某已知晓公司的各项规章制度，在职期间未向公司提交过加班申请，其主张的平日延时加班费及休息日

加班费没有事实依据，不应支付。举证质证程序中，王某提交了钉钉打卡记录，房地产公司提交了王某的考勤记录及工资台账，经互相质证，双方对证据的真实性均予认可。

审理结果：

劳动人事争议仲裁委员会裁决支持王某平日延时加班费、休息日加班费的仲裁请求。

争议焦点：

用人单位规章制度规定的工作时间能超出法定工作时间吗？

案例分析：

依据《中华人民共和国劳动合同法》第四条规定“用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。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，通过协商并予以修改完善。用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者”，《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（一）》第五十条规定“用人单位根据劳动合同法第四条规定，通过民主程序制定的规章制度，不违反国家法律、行政法规及政策规定，并已向劳动者公示的，可以作为确定双方权利义务的依据”，据此可以看出，公司规章制度必须符合几个要件：第一，公司规章制度制定必须经民主程序；第二，公司规章制度的内容不得违反国家现行的法律、行政法规及政策规定。第三，公司规章制度必须向劳动者公示。这三个要素缺一不可，否则不能作为仲裁机构审理劳动争议的依据。

本案中，王某提交的钉钉打卡记录，房地产公司对其真实性予以认可，双方在劳动者的出勤时间上没有异议。经审查，房地产公司规章制度虽经民主程序并向王某履行告知义务，但规章制度中劳动者工作时间的相关规定违反了《中华人民共和国劳动法》第三十六条“国家实行劳动者每日工作不超过八小时、平均每周工作时间不超过四十四小时的工时制度”的法律强制性规定。因此，该企业规

章制度不具有合法性，不能作为依据。用人单位应支付劳动者实际超出法定工作时间的加班费，故劳动人事争议仲裁委员会支持王某的仲裁请求。

典型意义：

劳动关系不同于其他平等主体之间的民事法律关系。在履行劳动合同过程中，对于劳动者超时工作，用人单位应当在保障劳动者休息权利的同时，履行支付加班费的义务。用人单位在制定规章制度时，应首先确保制度合法性，并兼顾科学性、人性化，不应单纯追求增产增效而让劳动者超负荷劳动，影响劳动者身心健康，应摒弃简单、粗暴的管理模式，从而实现劳动关系和谐稳定发展。

案例 3. 用人单位以“试用期不合格”为由解除劳动合同需要注意什么

基本案情：

刘某于 2021 年 6 月 17 日入职 A 公司，从事销售工作，月工资 3000 元。A 公司与刘某订立了三年固定期限劳动合同，合同中约定试用期 6 个月，自 2021 年 6 月 17 日起至 2021 年 12 月 16 日止。A 公司于 2021 年 7 月 26 日以刘某试用期不合格为由与其解除劳动合同，刘某不服遂向劳动人事争议仲裁委员会提出仲裁申请，要求 A 公司给付违法解除劳动合同赔偿金 6000 元。庭审中，A 公司认为，对销售人员最主要的考核指标是业绩，刘某入职一个月以来，既未给公司带来订单，也未介绍新的客户给公司，完全不符合录用条件。刘某认为，虽然他的业绩确实不太理想，但符合招聘广告中的录用条件，即本科学历、2 年以上同行业从业经验，入职后也没有人告知其岗位职责及考核标准。

审理结果：

劳动人事争议仲裁委员会裁决 A 公司支付刘某违法解除劳动合同赔偿金 3000 元。

争议焦点：

劳动者在试用期内，用人单位以“试用期不合格”为由与劳动者解除劳动合同应具备哪些要件？

案例分析：

《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条第一款规定和《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第十九条第二款规定，劳动者在试用期间被证明不符合录

用条件的，用人单位可以解除劳动合同。试用期是用人单位与劳动者双方互相了解、确定对方是否符合自己招聘条件或求职条件进行进一步考察的时间期限。用人单位以试用期间不符合录用条件与劳动者解除劳动合同应具备以下几个要件：第一，用人单位作为劳动用工管理的主体，应在发布招聘信息时，明确录用条件、岗位职责等信息，入职约定试用期的，应明确试用期内的考核标准；第二，录用条件应当符合劳动合同目的，与工作岗位、工作能力相联系，不能设定明显不能完成或超过一般劳动者平均水平、歧视性、违反法律法规规定等录用条件；第三，用人单位认为劳动者不符合录用条件，应在试用期满之前明确通知劳动者解除劳动合同。从法律规定来看，明确了用人单位的举证责任，这实际上也是限制用人单位在试用期间随意解除劳动合同的行为，如果用人单位没有证据证明劳动者在试用期间不符合录用条件，用人单位就不能以上述理由与劳动者解除劳动合同，否则需承担违法解除劳动合同的一切法律后果。

本案中，A公司招聘信息中只提及要求本科学历、2年以上同行业从业经验，入职后对刘某的考核标准并未明确，不能适用试用期间不符合录用条件的相关规定，因此，A公司构成违法解除劳动合同。

典型意义：

此类案件往往标的小，争议矛盾尖锐，用人单位如果随意滥用试用期法律规定，劳动者在用人单位短期工作后即被辞退，既不利于劳动者职业健康稳定发展，也不利于用人单位稳定持续用工。试用期是用人单位管理中的一个普遍问题，其重要性和必要性应引起用人单位的高度重视。用人单位作为用工管理主体，在试用期管理上要以法为据，与管理实际相结合，提高用工管理水平，从源头预防劳动争议的发生。

案例 4. 用人单位是否有权安排员工休带薪年休假

基本案情：

申请人张某于 2019 年 9 月 18 日入职某房地产开发公司，工作岗位为管理部设计主管。2021 年 11 月 26 日，某房地产开发公司以张某不胜任工作为由，单方解除劳动合同。张某主张在职期间，其未休过带薪年休假，故向劳动人事争议仲裁委员会提起仲裁申请，要求某房地产开发公司支付其 2020 年未休的 10 天和

2021年未休的9天年休假工资。案件审理中，某房地产开发公司辩称，为照顾外地员工，每年春节前、后都会各多放假7天，就是安排员工休年假。但张某主张休假时间是公司决定的，并非自己申请自主决定的时间，所以并不能代表其已休年假。某房地产开发公司提供了放假通知和工资发放明细，证明该休假期间正常发放张某工资。张某提交天津市社会保险缴费证明，其中显示张某实际缴纳社会保险共计9年2个月，以此证明本人具备享受带薪年假资格。

审理结果：

劳动人事争议仲裁委员会裁决驳回了张某的仲裁请求。

争议焦点：

用人单位是否有权安排员工休带薪年假？

案件分析：

《职工带薪年休假条例》第五条规定“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”。由此可见，劳动者虽然享有休年休假的权利，但是休年休假并非只有劳动者向用人单位提出申请一条途径，用人单位也是可以主动安排的。劳动者本人意愿只是其中一项因素，并非决定因素，而这一条规定也体现了用人单位根据自身经营状况统筹安排员工休年休假系其法定义务，即便劳动者不主动提出申请，也不能视为劳动者放弃休年休假的权利。在双方存在劳动关系的前提下，用人单位有权安排员工休年休假。因为年休假制度设定的目的，是为了保障劳动者休息的权利，让劳动者能够享受较长时间的休息休假，以维持和恢复其劳动能力。无论安排在何时，只要保障了员工休假，就达到了休息的目的。用人单位在安排职工休年休假时，既要尊重职工的自主权，又要考虑企业的正常工作秩序，统筹安排职工休假，符合法律规定，也有利于企业生产经营有序进行。

本案中，对于某房地产开发公司在春节前、后安排张某放假，虽然属于公司单方面的安排，但并不影响张某已经休假的事实成立，并且某房地产公司在安排的休假期间仍正常发放工资，也符合劳动者享受年休假的法律规定。再根据张某提交的天津市社会保险缴费证明，显示其实际缴纳社会保险共计9年2个月，依据《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”规定，张某应享受带薪年假5天，依据《企业职工带薪年休假实施办

法》第十二条“用人单位与职工解除或者终止劳动合同时，当年度未安排职工休满应休年休假的，应当按照职工当年已工作时间折算应休未休年休假天数并支付未休年休假工资报酬，但折算后不足1整天的部分不支付未休年休假工资报酬。前款规定的折算方法为：（当年度在本单位已过日历天数÷365天）×职工本人全年应当享受的年休假天数-当年度已安排年休假天数”的规定，某房地产开发公司于2021年11月26日与张某解除劳动合同，经折算其2021年应享受带薪年假4天，即张某2020年、2021年共计应享受带薪年假9天，而某房地产开发公司每年安排春节前、后休假10天，已超过张某应享受的带薪年假天数。综上，劳动人事争议仲裁委员会驳回了张某的仲裁请求。

典型意义：

《中华人民共和国宪法》第四十三条规定“中华人民共和国劳动者有休息的权利”。基于休息权这一宪法赋予公民的基本权利，带薪年假应时而生。随着劳动者维权意识的不断提高，带薪年假也受到更多的关注。作为用人单位应充分尊重和保障劳动者休假的权利，协助劳动者实现自己的权利。作为劳动者要增强维权意识，合理主张自身权利，积极配合用人单位统筹安排年休假，实现用人单位和职工个人的“双赢”。

案例5. 职工与用人单位签订自愿放弃缴纳社会保险的协议是否有效

基本案情：

小张于2019年春节后入职一家餐饮业单位从事服务员工作，双方签订3年期限劳动合同，合同期限为2019年2月至2022年1月，约定薪酬为每月2500元。单位同时要求小张提供相关身份证明，由该单位为其在津缴纳社会保险。小张觉得若由企业为其缴纳社会保险，每个月要从其工资中扣除几百元的个人缴纳部分，实得工资就低了。于是，小张向单位提出，自愿放弃社会保险费的缴纳，并愿意与企业签订协议书。该餐饮单位考虑到若不为其缴纳社会保险费同样可以节约企业的人力成本支出，遂同意与之订立协议，约定小张自愿放弃单位为其办理社会保险。2020年12月，小张以未依法为其缴纳社会保险费为由向公司提出解除劳动合同，并向劳动人事争议仲裁委员会提出仲裁申请，要求公司支付其经济补偿。

审理结果：

劳动人事争议仲裁委员会裁决支持申请人的仲裁请求。

争议焦点：

单位与小张签订的协议是否有效？小张能否以未依法为其缴纳社会保险为由解除劳动合同并得到经济补偿？

案例分析：

依据《中华人民共和国劳动法》第七十二条规定“用人单位和劳动者必须依法参加社会保险，缴纳社会保险费”。从法律规定来看，用人单位为员工缴纳社会保险费是法定的义务，不能根据劳动者或用人单位自己的意愿而免除，不管是口头承诺还是签订书面协议而放弃缴纳社会保险费的行为，均违反了法律强制性规定，属于无效协议。又根据《市人社局关于印发天津市贯彻落实〈劳动合同法〉若干问题实施细则的通知》（津人社规字〔2018〕14号）第十五条规定“用人单位与劳动者约定不缴纳或少缴纳社会保险费的，双方约定无效，应视为因用人单位原因导致未缴纳或未足额缴纳社会保险费”，即便是劳动者承诺放弃缴纳社会保险费，也不能免除用人单位的法定义务，用人单位应承担相应法律责任。

本案中，该餐饮单位虽与小张签订自愿放弃缴纳社会保险费的协议，但因违反法律规定，故双方签订的协议无效。根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定“用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：（三）未依法为劳动者缴纳社会保险费的”、第四十六条规定“有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：（一）劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的”，劳动人事争议仲裁委员会支持小张因单位未缴纳社会保险费提出解除劳动合同并要求支付经济补偿的仲裁请求。

典型意义：

在餐饮行业等部分劳动密集型企业，人员流动性强，企业为降低用工成本，往往利用劳动者多得工资的心理或应劳动者要求，与其签订不缴纳社会保险费协议，导致出现争议。根据法律规定，法定强制性义务不能逃脱，逃脱必追责，本案再次警示用人单位应严格履行法定义务，不能仅看眼前利益，要做到严格守法，依法用工，依法为职工缴纳社会保险，才能受到法律的保护。

重庆高院发布第八批劳动争议十大典型案例

发布时间：2022年4月22日

01 江某与某速运重庆公司确认劳动关系纠纷案

裁判要旨

用人单位通过互联网平台招聘劳动者，并对劳动者分配工作任务和进行考勤管理，符合劳动关系成立要件的，应当认定双方劳动关系成立。用人单位仅以其关联公司为劳动者发放工资和购买商业保险为由，抗辩用工主体发生变更的，不予采纳。

基本案情

2018年10月，李某与某速运重庆公司签订《同城配送服务合同》。该合同由某速运公司代理人刘某签字，并加盖某速运重庆公司印章。江某通过某同城骑手APP注册为骑手，接受某速运重庆公司指派任务，为李某经营的披萨店提供外卖配送服务。某速运支付公司以银行转账方式将劳动报酬转至江某注册的APP账户，某速运公司为江某购买了雇主责任险。某速运公司是某速运重庆公司的唯一股东，某速运支付公司是某速运重庆公司的子公司。江某加入刘某组建的微信群，并向刘某索要考勤二维码。微信群中的另一管理人员赵某，向江某下达过抢单指令，并批准过江某的休假申请。双方发生纠纷后，江某经仲裁后提起诉讼，要求确认其与某速运重庆公司存在劳动关系。

法院裁判

李某与某速运重庆公司存在配送服务合同关系，该合同的履行主体未曾发生变更。江某接受某速运重庆公司指派，为李某经营的披萨店提供外卖配送服务。某速运公司是某速运重庆公司的唯一股东，某速运支付公司是某速运重庆公司的子公司。三公司存在关联关系，作为被动接受劳动报酬的劳动者，无法决定实际发放报酬和投保雇主责任险的主体。互联网平台用工模式下，劳动者的工作时间及工作地点虽较为灵活，但并不意味着劳动者与用人单位之间的从属关系会必然减弱。江某已举证证明其休假需征得某速运重庆公司主管人员的同意，江某在提

供外卖配送服务的过程中接受某速运重庆公司的管理，双方存在人身方面的从属关系，故江某主张其与某速运重庆公司之间存在劳动关系，应予支持。

（本案例由市一中法院编写）

02 许某与某广告传媒公司经济补偿金纠纷案

裁判要旨

网络主播通过经纪公司包装，自行在第三方直播平台上注册，进行网络直播活动，从第三方直播平台获取收益的，应系网络主播与经纪公司基于经纪合同而建立平等民事主体间的合同关系，不宜认定双方存在劳动关系。

基本案情

2018年9月，许某与某广告传媒公司签订《主播经纪合约》，约定：许某为公司签约艺人，工作内容包括通过网络或公共场合进行演艺活动；实际工作地点为公司办公室，由公司提供直播设备；每月保底收入4000元，提成数额为创收的60%；合约范围内所产生的直播劳务产生的全部收益按许某60%、公司40%的比例进行分配；合约期内，许某不得委托代理人、经理人、经纪人或其他从事类似工作的公司或个人代理许某的相关演艺活动。合同签订后，许某在平台上进行直播。2019年3月，许某以拖欠工资、未依法缴纳社保为由向某广告传媒公司申请辞职。许某经仲裁后提起诉讼，要求某广告传媒公司支付经济补偿金。

法院裁判

许某与某广告传媒公司签订的合同名为《主播经纪合约》，合同内容也与“合作、经纪”相关联，不具备劳动合同要素，双方欠缺建立劳动关系的合意。在报酬支付和收益分配方式方面，许某的收入来源于第三方平台粉丝打赏，其直播收益不受某广告传媒公司控制，双方约定直播收益按许某60%、公司40%的比例进行分配，不同于普通劳动关系的工资发放方式。在工作内容方面，许某在第三方平台从事的网络直播具有演出属性，不属于某广告传媒公司的业务范围。许某与某广告传媒公司未建立稳定的管理与被管理的隶属关系，不具备劳动关系的基本特征，故不宜认定双方之间存在劳动关系。许某请求某广告传媒公司支付经济补偿金系以劳动关系为前提，人民法院对许某的诉讼请求不予支持。

（本案例由九龙坡区法院编写）

03 丁某与某甲网络科技有限公司、某乙网络科技有限公司劳动争议案

裁判要旨

劳动者与原用人单位签订书面劳动合同后,在该用人单位经营期间和经营业务范围内,由新成立的关联公司对劳动者进行管理及薪酬磋商,虽然劳动者未与新成立的关联公司签订书面劳动合同,但双方形成了管理与被管理的隶属关系,可以认定原用人单位与关联公司对劳动者构成共同用工。

基本案情

某甲网络科技有限公司于2016年5月27日登记成立。该公司取得了某外卖平台在某区域内独家运营的权限,期限自2018年4月27日起至2020年6月13日止。某甲网络科技有限公司先后招聘了丁某等多人从事外卖配送工作,并为之签订书面劳动合同。某乙网络科技有限公司于2019年1月8日登记成立,公司股东和经营范围与某甲网络科技有限公司基本一致。2020年5月22日,某乙网络科技有限公司取得某外卖平台在某区域(该区域与某甲网络科技有限公司取得独家经营权限的区域一致)内独家运营的权限,期限自2020年5月22日起至2021年6月12日止。某乙网络科技有限公司在成立后至取得某区域独家运营权限之前,已与该区域部分商户签订外卖配送代理服务协议,并以用人单位名义提供营业执照,用于外卖工作人员办理健康证,还在2020年2月25日与该区域外卖工作人员代表共同磋商薪酬待遇等事宜。后因协商另行订立外卖配送承揽服务协议的问题,各方发生纠纷。丁某经仲裁后提起诉讼,要求某甲网络科技有限公司、某乙网络科技有限公司支付经济补偿金等。

法院裁判

丁某经某甲网络科技有限公司招聘从事某区域的外卖配送工作并签订了书面劳动合同,且在合同到期后继续从事原外卖配送工作并取得报酬。某乙网络科技有限公司系某甲网络科技有限公司的关联公司,在某甲网络科技有限公司享有某外卖平台在某区域的独家运营权限期间,以自己名义与该区域部分商家签订了代理服务合同,并为部分外卖工作人员提供该公司的营业执照用于办理健康证,还与部分外卖配送工作人员代表共同磋商薪酬待遇等事宜,故某乙网络科技有限公司以自己的名义实际参与了某甲网络科技有限公司对某外卖平台在某区域内独家运营的管理和经营,其与某甲网络科技有限公司对丁某构成共同用工关系,应依法共同承担用工主体责任。

（本案例由南川区法院编写）

04 某物业管理公司与毛某等确认劳动关系纠纷案

裁判要旨

虽然用人单位与劳动者订立的劳动合同无效，但是符合劳动关系成立要件的，仍应认定双方存在劳动关系。用人单位以劳动合同无效为由主张劳动关系不成立的，不予支持。

基本案情

2013年10月24日，吴某经鉴定后被确定为伤残三级，完全丧失劳动能力。2016年1月10日，吴某与某物业管理公司签订《员工聘用合同》。吴某入职时填写了《员工入职等级档案表》，在“是否被劳动能力鉴定委员会鉴定为具有伤残等级以及何级伤残”一项，吴某勾选了“否”。工作期间，吴某一直在某物业管理公司服务的小区从事保安工作。2018年6月30日，吴某在工作时晕倒，经抢救无效死亡。某物业管理公司起诉吴某的妻子毛某、女儿吴某甲、儿子吴某乙，请求确认某物业管理公司与吴某从2016年1月10日至2018年6月30日期间不存在劳动关系。

法院裁判

吴某入职时未如实告知自身基本情况，且该问题对某物业管理公司判断是否与吴某建立劳动关系有直接影响，吴某构成欺诈，双方签订的《员工聘用合同》无效。但双方是否存在劳动关系应根据是否符合劳动关系成立要件进行判断。吴某虽被鉴定为三级伤残且完全丧失劳动能力，但其从2016年1月起直至去世前一直在某物业管理公司从事保安工作，某物业管理公司无法证明吴某不能胜任该工作，且我国法律并未禁止残疾人从事与其能力相符的劳动。吴某工作期间，某物业管理公司向吴某支付了劳动报酬，且受某物业管理公司的管理，双方符合建立劳动关系的特征，故对某物业管理公司要求确认双方无劳动关系的请求不予支持。

（本案例由市四中院编写）

05 胡某与某村民委员会确认劳动关系纠纷案

裁判要旨

村民委员会具有基层群众性自治组织法人资格,可以从事为履行职能所需的民事活动。但村民委员会工作人员系通过村民选举产生,具有严格的程序性和结果的不确定性,并非由村民委员会单方决定聘用或双方协商入职,不具备劳动关系的成立要件,故不宜认定村民委员会与其工作人员之间存在劳动关系。

基本案情

2008年1月始,胡某担任某村民委员会计生专干一职。2014年换届后,胡某由计生专干职务转为综治专干职务。2017年再次换届后,胡某担任某村民委员会副主任兼综治专干职务。2021年1月,胡某受到事故伤害,向相关部门申请工伤认定,该部门告知胡某补正与用人单位存在劳动关系(包括事实劳动关系)或人事关系证明材料。胡某遂经仲裁后提起诉讼,要求确认其与某村民委员会存在劳动关系。

法院裁判

胡某担任某村民委员会副主任等职务系通过村民选举产生,并非由某村民委员会单方决定聘用或双方协商入职,胡某与某村民委员会从入职程序、报酬性质及收入标准和来源等均不具备劳动关系成立要件,故对胡某要求确认其与某村民委员会存在劳动关系的请求不予支持。

(本案例由巴南区法院编写)

06 李某与某培训中心确认劳动关系纠纷案

裁判要旨

双方确认劳动关系的目的是为了补缴社会保险,涉及到社会公共利益,不适用自认制度,应根据双方举示的证据认定劳动关系是否存在。

基本案情

李某系某培训中心法定代表人的女儿。为缴纳社会保险,李某经仲裁后提起诉讼,要求确认其与某培训中心从2019年4月20日至2021年6月25日期间存在劳动关系。

法院裁判

李某与某培训中心举示的证据存在多处矛盾且不符合逻辑,证据之间不能相互印证,无法形成锁链,不能证明双方具有用人单位与劳动者应当具备的人身、财产、组织上的长期、稳定的隶属性特征,不符合劳动关系成立要件,故对李某要求确认与某培训中心存在劳动关系,不予支持。

(本案例由永川区法院编写)

07 某物流公司与罗某劳动争议案

裁判要旨

用人单位以注销账户、关闭系统权限等方式恶意阻碍劳动者到岗工作,后又以劳动者旷工为由解除劳动合同的,属于违法解除劳动合同,应当向劳动者支付赔偿金。

基本案情

罗某于2016年6月21日到某物流公司工作,岗位为收派员。2020年9月10日,双方发生纠纷后,某物流公司遂将罗某在该公司的系统权限关闭并注销账户,导致罗某不能正常打卡,无法正常上班。2020年12月,某物流公司以罗某连续旷工81天,严重违反公司规章制度和劳动纪律为由,解除与罗某的劳动合同。罗某经仲裁后提起诉讼,要求某物流公司支付违法解除劳动合同赔偿金。法院裁判

为劳动者提供开展工作所需的劳动条件是用人单位在劳动合同履行过程中应尽的基本义务。罗某作为快递员,为其提供系统账户及操作权限,以便罗某接收派单任务、开展工作,是某物流公司应为劳动者提供的基本劳动条件。双方在劳动合同履行过程中发生纠纷后,某物流公司注销账户并关闭系统权限,导致罗某无法正常到岗工作。某物流公司又以罗某拒不服从工作安排、连续旷工为由解除与罗某的劳动合同,属于违法解除劳动合同,应承担赔偿责任。

(本案例由璧山区法院编写)

08 王某与某医院劳动合同纠纷一案

裁判要旨

大型医疗机构在疫情防控关键时期制定的较为严格的疫情防控措施及人员管控指令，医疗机构医护人员应当遵守。医护人员违反前述措施和指令，医院可以依法解除劳动合同。

基本案情

某医院系公立三甲医院。王某系某医院五官科护士，医院与其签订劳动合同，约定单位依法制定的规章制度和劳动纪律与合同具有同等法律效力。2020年新冠肺炎疫情爆发后，某医院多次通过微信工作群等下发一系列有关疫情防控期间人员管理工作指令。其中2020年1月30日、2月2日明确规定休息调整人员必须在主城区待命，2月6日、2月14日向全体人员通知强调，如擅自离开不报备者将严肃处理。3月5日，某医院重申，无特殊情况不得请假，如遇特殊情况必须向科室主任、部门领导报告，上报政工处审批。2020年3月21日，王某未按规定提前报备即离开重庆主城，于当日前往市外某镇。2020年4月7日，某医院以王某严重违反规章制度和劳动纪律为由，通知王某解除劳动合同。王某经仲裁后提起诉讼，要求某医院支付违法解除劳动合同赔偿金。

法院裁判

某医院作为大型医疗机构，承担着救治病患及防止疫情扩散的重要社会职责，其在疫情防控关键时期制定的较为严格的疫情防控措施及人员管控指令，系医院在特殊时期履行其重要社会职责的表现，医院的医护人员应当严格遵守。某医院多次在工作群中强调所属人员必须在主城区待命，如有特殊情况需按程序审批请假，如擅自离开不报备者将严肃处理。王某作为一名医护工作者，在疫情防控的重要时刻，未经审批报备擅自离开工作驻地，严重违反疫情防控期间单位发布的疫情防控措施及人员管控指令。某医院解除与王某的劳动合同具有正当性，故对王某要求该医院支付违法解除劳动合同赔偿金的主张不予支持。

（本案例由江北区法院编写）

09 何某与某自来水公司劳动争议案

裁判要旨

劳动者在工作时间、工作场所故意伤害同事，其行为不具有正当性且对用人单位的生产经营秩序造成严重影响，属于严重违反劳动纪律的行为。用人单位据此解除劳动关系的，不属于违法解除劳动合同的情形。

基本案情

何某是某自来水公司的员工。2019年10月12日，何某在工作时间离开工作岗位与该公司其他工作人员因工作外原因发生纠纷，随后何某持螺丝刀将该工作人员头部刺伤。公安机关对此作出行政处罚，认定何某的上述行为构成故意伤害。2020年3月20日，某自来水公司经工会同意，以何某严重违反劳动纪律为由，与何某解除劳动合同关系。何某经仲裁后提起诉讼，以其行为与该公司的生产经营活动、劳动纪律无关为由，要求该公司承担违法解除劳动合同的法律责任。

法院裁判

劳动纪律是指劳动者在劳动中应当遵守的规则和秩序，其目的是维护用人单位生产经营或其他活动。即使用人单位的规章制度没有作出明确规定，但是在上班时间、工作区域不得打架斗殴应是劳动者应当遵守的基本劳动纪律和职业道德。本案中，何某的行为严重违反劳动纪律，且与社会主义核心价值观相违背，必然会影响某自来水公司的正常工作秩序。某自来水公司据此解除与何某劳动合同，不属于违法解除劳动合同的情形。

（本案例由江津区法院编写）

10 邓某与某建筑工程公司劳动争议案

裁判要旨

建造师执业资格证书是专属劳动者个人的档案材料，是劳动者以自己的专业就业的资格证明。解除劳动合同后，劳动者要求原用人单位返还执业资格证书并解除注册的，应予支持。

基本案情

邓某于2010年1月1日进入某建筑工程公司工作，于2018年7月1日向该公司提出辞职。2018年8月13日，双方签订《解聘合同书》，约定某建筑工程公司归还邓某建造师执业资格证书、注册证书、资格章等物品。截止2021年5月10日，经重庆市建设工程施工安全管理网查询，邓某的建造师执业资格证书

仍注册于某建筑工程公司，有效期至 2022 年 12 月 9 日止。邓某经仲裁后提起诉讼，要求某建筑工程公司返还建造师执业资格证书并从重庆市建设工程施工安全管理网(官网)解除注册。

法院裁判

邓某与某建筑工程公司于 2018 年 8 月 13 日签订《解聘合同书》，双方劳动关系解除。该合同约定某建筑工程公司归还邓某建造师执业资格证书、注册证书、资格章等物品。建造师执业资格证书是专属劳动者个人的档案材料，是劳动者能依凭自己的专业所长就业的资格证明，用人单位拒不交还，不仅违反了双方约定并且对劳动者再次就业造成妨碍，侵犯了劳动者权益。某建筑工程公司应当遵循诚实信用原则，按约定履行相关义务，故对邓某要求返还资格证书并从重庆市建设工程施工安全管理网(官网)解除注册，应予支持。

(本案例由奉节县法院编写)

广东高院发布劳动争议十大典型案例

发布时间：2022年4月28日

今天，广东省高级人民法院发布劳动争议十大典型案例。这些案例涉及劳动关系、劳动报酬、经济补偿等内容，涵盖传统劳动争议、新业态用工纠纷以及疫情期间劳资纠纷等方面，集中反映了广东各级法院持续服务“六稳”“六保”，为统筹促进企业发展与维护劳动者权益、构建和谐劳动人事关系提供更加有力的服务和保障。

案例一、某传媒公司诉李某劳动争议案

——依法认定网络主播的劳动关系主体地位

（一）基本案情

2019年6月，某传媒公司与李某签订《艺人签约独家经纪合同》，约定李某为该公司的签约艺人，李某每天工作八小时，在钉钉打卡考勤，根据公司安排完成短视频的拍摄，公司每月向李某发放“工资”，并按公司规定比例分配收益。后李某提起劳动仲裁，主张确认劳动关系及要求公司支付经济补偿。

（二）裁判结果

深圳市中级人民法院审理认为，传媒公司对李某实行考勤管理，决定李某的工作内容、工作步骤、工作成果的展示方式，拥有李某的工作成果，同时对收益分配进行了规定，向李某发放工资。李某遵守公司的各项规章制度，对工作内容、步骤、成果等都没有决定权、控制权和主动权，其工作构成了传媒公司的业务组成部分。双方实际履行的内容符合劳动关系的法律特征，遂判决双方构成劳动合同关系。

（三）典型意义

网络主播虽为新业态从业者，但仍应适用劳动关系的基本特征来认定是否构成劳动关系。本案从双方之间是否具有人格从属性、经济从属性，分析双方是劳动关系还是其他关系，为界定网络主播劳动关系的认定提供示范作用，有利于保障网络主播享有的合法权益，同时促进线上经济的蓬勃发展。

案例二、张某亲属诉某货运公司确认劳动关系案

——企业内部承包不影响劳动关系的认定

（一）基本案情

张某于2017年入职某货运公司当快递员。2019年9月15日，张某在快递站点装件准备外出派件时猝死。张某的亲属向法院起诉请求确认张某与货运公司之间存在劳动关系。庭审中货运公司提供其与向某签订的承包合同和张某出具的辞职信，拟证明货运公司自2019年3月起已将部分片区发包给向某，张某2019年6月从货运公司辞职后由向某聘请在所承包站点继续做收派件工作，故张某死亡时已经不是货运公司的员工。

（二）裁判结果

佛山市中级人民法院审理认为，货运公司未提交充分证据证明其与张某的劳动关系已经解除。综合本案证据可以认定向某系货运公司的员工，其承包站点收派快递的行为属于货运公司内部经营管理方式的改变，货运公司作为独立用人主体的地位并未改变，故判决确认张某与货运公司在2017年11月1日至2019年9月15日期间存在劳动关系。

（三）典型意义

新就业形态中存在用人单位利用自身优势地位，以内部承包等经营模式来规避主体责任等不规范行为。本案有利于倡导新业态企业依法合规用工，保障劳动者的合法权益。

案例三、梁某诉某汽车公司劳动争议案

——用人单位不得以虚假劳务派遣规避主体责任

（一）基本案情

梁某于2010年11月6日入职某汽车公司，汽车公司以某咨询公司的名义与梁某逐年签订劳动合同，梁某工资亦由汽车公司发放。汽车公司与咨询公司于2015年8月1日签订《劳务派遣协议书》，其中对劳动报酬的数额及支付方式等重要事项均未作约定。咨询公司没有劳务派遣资质，未对梁某进行任何管理。梁某因汽车公司解除劳动关系申请劳动仲裁请求支付经济补偿等。

（二）裁判结果

广东省高级人民法院审理认为，咨询公司从未对梁某进行过管理，双方无成立劳动关系的合意。汽车公司通过虚假劳务派遣规避主体责任的行为，应为无效。虽然梁某与汽车公司未订立书面劳动合同，但梁某按汽车公司的规章制度接受汽车公司的劳动管理，从事的工作是汽车公司的业务组成部分，工资报酬亦由汽车公司支付，双方具备实质劳动关系特征。因此，应认定汽车公司与梁某之间成立劳动关系，由汽车公司承担用人单位主体责任。

（三）典型意义

用人单位通过虚假劳务派遣规避主体责任的行为违反诚实信用原则，侵害了劳动者的合法权益。人民法院应依据双方的实质法律关系进行审查认定，判令实际用人单位承担相应的主体责任。

案例四、某纺织公司诉侯某劳动合同纠纷案

——用人单位不能因员工疫情停工期间的兼职自救行为解除劳动关系

（一）基本案情

某纺织公司因疫情影响安排员工侯某在2020年1月至6月期间放假并自2020年4月起按最低工资标准的80%发放工资。2020年5月开始，侯某在案外人公司兼职并缴纳社会保险。纺织公司发现上述情况后于2020年5月26日向侯某发出通知，要求其马上改正否则后果自负。2020年7月1日，侯某回到纺织公司上班，但纺织公司以其已经与侯某解除劳动关系为由拒绝安排工作。侯某申请劳动仲裁，要求纺织公司支付违法解除劳动合同赔偿金。

（二）裁判结果

中山市中级人民法院审理认为，纺织公司以疫情影响为由安排侯某放假近半年时间，对侯某的生活造成了严重影响。双方之间的劳动合同因用人单位的原因不能正常履行，侯某在放假期间临时到案外人公司兼职，系侯某在特殊时期的自救行为，不会对侯某完成纺织公司的工作任务产生任何影响。侯某于放假期满后回纺织公司上班，并不违反法律规定。故纺织公司以其已经与侯某解除劳动关系为由拒绝安排工作依据不足，应向侯某承担相应的责任。

（三）典型意义

疫情期间用人单位出现经营困难的同时也对劳动者产生了严重影响，应允许劳动者在合理范围内采取自我救济。本案对疫情期间劳资纠纷的处理有示范意义。

案例五、张某诉某钢管公司劳动争议案——用人单位应合理行使用工管理权

（一）基本案情

张某是某钢管公司员工。2020年11月15日（周日），张某以岳母去世为由致电钢管公司请假回家奔丧，公司要求张某提交书面申请。张某于当天晚上离开广州并于2020年11月21日（周六）下午返回。2020年11月23日，公司以张某旷工三天为由解除与张某的劳动关系。张某遂向法院起诉要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金。

（二）裁判结果

广州市中级人民法院审理认为，张某因回老家参加岳母丧事而请假，符合中华民族传统人伦道德和善良风俗，且其已通过电话方式向钢管公司履行了请假手续，公司电话中并未明确表示不准张某请假，而仅是表示需要履行书面请假手续。张某火车票显示的路途时间为4天，返回广州时已为周六下午，周日并非工作时间。张某周一上班时，公司直接作出开除决定，未给予张某补办书面请假手续的机会，缺乏合理性。故判令公司向张某支付违法解除劳动关系赔偿金。

（三）典型意义

本案中劳动者没有履行书面请假手续系客观原因所致，不存在违反用人单位规章制度的故意。用人单位行使用工管理权既要遵照相关规定，也要符合社会常情常理。本案的审理有利于引导用人单位合理行使用工管理权。

案例六、某医院诉陈某劳动争议案

——劳动者未满服务期辞职无需退还培训期间工资

（一）基本案情

陈某于2014年入职某医院。2016年3月，双方签订《进修合同》约定派陈某进修3个月，费用由医院承担，期满后陈某必须服务满五年，否则要退回进修期间的工资、补助、进修费等一切费用，同时少服务一年应赔偿违约金1万元及其他损失。该次进修共花费8560元，医院按相关规定向陈某发放了进修期间的

工资。陈某进修结束后回到某医院工作，于2021年5月提出辞职。医院遂申请劳动仲裁要求陈某退回进修期间一切费用并支付违约金。

（二）裁判结果

梅州市中级人民法院审理认为，《进修合同》中关于服务期未满须退回进修期间一切费用的约定违反了劳动合同法的相关规定，故医院要求陈某退还进修期间的一切费用，依据不足。陈某提出离职时离服务期满还差48天，故应向医院支付该48天对应的培训费用作为违约金。

（三）典型意义

获取劳动报酬是劳动者的一项重要权利。用人单位不得违法与劳动者作出未满服务期须退回进修期间工资待遇的约定，变相要求劳动者支付违约金。本案对推动用人单位依法保障劳动者获取劳动报酬具有积极意义。

案例七、张某诉某医院劳动争议案

——劳动关系解除后仍应履行劳动合同附随义务

（一）基本案情

张某在某医院担任副主任医师，在劳动合同履行期间，张某向医院递交辞职报告满一个月后自行离职。其后，医院做出除名决定，以张某旷工、严重违反规章制度为由给予其除名处分，解除双方签订的《聘用合同》。张某向法院起诉，请求医院解除对其医通卡的绑定。

（二）裁判结果

广东省高级人民法院审理认为，医通卡是张某作为医疗卫生行业的专业技术人员进行后续职业教育的依据，关系到张某的再就业。在双方劳动合同关系解除后，为张某办理医通卡解除绑定手续属于医院应履行的后合同义务，并不以张某是否完成离职手续为转移。张某请求医院解除对其医通卡的绑定，有事实和法律依据，应予支持。

（三）典型意义

用人单位与劳动者解除劳动合同后，劳动合同中约定的权利义务虽已终止，但双方当事人仍应依法履行劳动关系结束后的附随义务，以免影响劳动者再就业和企业正常生产经营。

案例八、张某诉某文化公司劳动争议案

——劳动者可选择混同用工的关联企业承担用工责任

（一）基本案情

张某在某文化公司负责对外销售篮球课程，但其工资和社会保险由某服装公司发放和缴纳。文化公司与服装公司均从事同一品牌相关工作，共用办公场所、考勤系统和微信工作群，财务和人事工作人员亦相同。两公司均未与张某签订书面劳动合同。张某申请仲裁，主张文化公司应向其支付 2021 年 2 月工资差额及未签订书面劳动合同二倍工资差额。

（二）裁判结果

珠海市中级人民法院审理认为，文化公司与服装公司的经营业务、办公地点、组织人事、用工管理及财务等存在高度混同，可认定两公司存在混同用工的事实，张某有权要求文化公司承担用工责任。法院遂判决支持张某的请求。

（三）典型意义

近年来关联企业混同用工、企业间相互推诿用工责任的现象时有发生。人民法院依法认定关联企业混同用工行为，根据劳动者的主张确定责任主体，有效维护劳动者合法权益。

案例九、某技术服务公司诉刘某劳动争议案

——人力资源管理人员主张未签订书面劳动合同二倍工资差额不应支持

（一）基本案情

刘某于 2016 年 8 月入职某技术服务公司，工作岗位为公司总经理，全面负责公司的经营，双方未签订书面劳动合同。公司没有专职负责人力资源管理的主管，刘某在技术服务公司工作至 2017 年 9 月，其曾代表公司招录其他员工入职。刘某主张未签订书面劳动合同的二倍工资差额。

（二）裁判结果

广东省高级人民法院审理认为，刘某作为总经理，其工作职责范围包括代表公司依法与劳动者签订劳动合同，应当知晓订立书面劳动合同的相关规定及不订立书面劳动合同的法律后果，其未与技术服务公司签订劳动合同系因其自身未履

行工作职责所致。因此，刘某主张技术服务公司应向其支付未签订书面劳动合同的二倍工资差额，法院不予支持。

（三）典型意义

公司总经理等负责人力资源管理的人员，应主动要求与公司签订劳动合同，否则不应请求公司支付未签订书面劳动合同的二倍工资差额。本案对规范公司人力资源管理人员依法履职、保障用人单位合法权益具有积极意义。

案例十、杨某拒不支付劳动报酬刑事案

——拒付工资可依法追究刑事责任

（一）基本案情

2017年12月，杨某向发包商某建筑劳务有限公司承包了某楼盘部分工程项目，双方约定由杨某雇人施工，发包商代发工人工资，随后杨某聘请了池某元、兰某波等多名工人施工。在工程完工后因与发包商产生纠纷未能结算工程款，杨某于2019年7月开始拖欠池某元、兰某波等24名工人工资，共计44.6万元。杨某为了逃避支付工资逃匿至佛山等地，期间经劳动监察部门通告责令配合解决欠薪，公安机关多次传讯皆不到案。2020年1月19日，杨某被抓获归案。

（二）裁判结果

清远市清城区人民法院审理认为，被告人杨某无视国家法律，以逃匿方法逃避支付劳动者的劳动报酬，数额较大，经政府有关部门责令支付仍不支付，其行为构成拒不支付劳动报酬罪。杨某到案后能如实供述其犯罪行为，自愿认罪认罚，依法可从宽处罚。根据杨某犯罪的事实、性质、情节及对社会的危害程度，依法判处杨某有期徒刑一年，并处罚金五千元。

（三）典型意义

获得劳动报酬是劳动者的基本权利，用人单位或个人不得以任何理由拖欠工人工资，损害劳动者权益。用人单位或个人以转移财产、逃匿等方法逃避支付劳动者的劳动报酬或者有能力支付而不支付劳动者的劳动报酬，数额较大，经政府有关部门责令支付仍不支付的，追究刑事责任。

江苏法院 2021 年度劳动人事争议十大典型案例

发布时间：2022 年 4 月 28 日

2021 年，江苏法院劳动人事争议案件受理数和审结数呈现较大幅度的增长。其中，新收劳动争议一审案件 43327 件，同比增长了 14.79%。

传统劳动人事争议案件审理难度加大，新类型案件疑难问题增多。如新冠肺炎疫情持续影响，新老问题叠加，如何在保护劳动者权益的同时促进用人单位健康发展，面临更高要求；新就业形态中不完全劳动关系如何具体界定，从业者权益如何妥善保护，仍需探索完善、细化规则等。

面对新情况、新问题，全省法院始终坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻落实习近平法治思想，紧紧围绕“努力让人民群众在每一个司法案件中感受到公平正义”目标，坚持平衡保护劳动者合法权益与促进用人单位健康有序发展并重的原则，坚持司法为民，坚持公正司法，多措并举构建和谐劳动关系。

在今年五一劳动节来临之际，省法院筛选出 2021 年度全省法院审结的劳动人事争议十大典型案例，并邀请有关专家予以点评，现予发布。该批案例涉及到疫情期间劳动关系的处理、网络主播劳动关系的认定和女职工、职业病患者特殊权益的保护等人民群众关心的民生热点问题，通过“小案件”讲述“大道理”，用有力量、有是非、有温度的司法裁判回应人民群众期盼，引导全社会增强法治意识、公共意识、规则意识，共同构建规范有序、公正合理、互利共赢、和谐稳定的劳动关系。

案例一

疫情防控期间不如实报告行程，用人单位可以解除劳动合同

审理法院：无锡市滨湖区人民法院、无锡市中级人民法院

【裁判要旨】

劳动者应当落实疫情防控要求，向用人单位如实报告行程，该如实报告义务不以对疫情防控产生重大后果为条件。劳动者在疫情防控期间故意填报虚假行程信息，用人单位据此解除劳动合同的，人民法院应予支持。

【简要案情】

某通信公司女职工李某在怀孕 35 周后乘飞机前往境外待产。2019 年 12 月至 2020 年 1 月间，李某的母亲至无锡某医院以李某名义挂号并要求医生出具医疗建议书，通过李某同事交给通信公司并提出病假申请，未告知出境待产。后医院出具证明作废涉案医疗建议书。2020 年 1 月底，因新冠肺炎防疫要求通信公司排查人员流动情况，李某继续隐瞒出境待产。2020 年 7 月，李某休完产假上班。通信公司以李某虚开病假条申请病假、多次填报虚假信息隐瞒出境事实为由解除与李某的劳动合同。李某经仲裁后提起诉讼，要求支付违法解除劳动合同的赔偿金。法院认为，李某应当积极配合国家疫情防控需要向通信公司如实告知行程，该如实告知义务不以对疫情防控产生重大后果为条件。李某在防疫打卡期间多次填报虚假信息并提供虚假病假单，不仅严重违反规章制度，而且导致通信公司防疫统计出现重大错误，违反了国家防疫政策要求，对防疫安全造成隐患，通信公司有权据此解除劳动合同，故判决驳回李某的诉讼请求。

【专家点评】

点评人：沈同仙 苏州大学王健法学院教授

诚实信用原则是劳动合同法的原则之一，用人单位和劳动者在订立和履行劳动合同过程中均应予以遵循。本案中，用人单位在其依法制定的规章制度中明确规定：对弄虚作假的假期申请，经查实后一律视为旷工处理；连续旷工 5 天及以上的，用人单位可以解除劳动合同。李某人在国外却提供国内医院病假单、未按疫情防控要求如实告知其行程的行为，不仅有违公司的劳动纪律，亦有违劳动者对用人单位的基本诚信要求。公司根据规章制度的规定解除与李某的劳动合同，有理有据。

本案判决，不仅事实清楚，证据确凿充分，适用法律适当，且在个案中嵌入了社会主义核心价值观的司法判断，说理细致透彻，发挥了审判活动对社会道德观念和价值追求的教育、引领和规范作用。

案例二

用人单位假借疫情放长假致使劳动者被迫离职的，应支付经济补偿

审理法院：苏州市吴中区人民法院、苏州市中级人民法院

【裁判要旨】

用人单位假借疫情，利用放长假等形式变相逼迫劳动者离职的，符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定的用人单位“未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的”情形，劳动者据此解除劳动合同并主张经济补偿的，人民法院应予支持。

【简要案情】

咸某于2000年入职某针织公司。2020年5月，咸某因针织公司长期不按实际工资标准足额缴纳社会保险费一事投诉至社保中心。当月，针织公司通知咸某放假，表示因受疫情影响接单量降低，生产部门合并，工作量增加，考虑到咸某年龄较大，为减轻员工压力，安排该员工休假三个月。咸某书面通知公司，认为系针织公司对其投诉的单方报复行为，严重侵害其合法权益，依据劳动合同法第三十八条规定解除与针织公司的劳动合同关系。咸某经仲裁后提起诉讼，要求支付经济补偿。法院认为，针织公司在咸某因社保问题向有关部门投诉后，单独向咸某发送针对其个人的放长假通知。咸某对放假提出异议要求继续上班后，针织公司明确只有咸某撤回投诉并作出承诺后才会撤回放假通知、准许上班。针织公司的行为符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定的用人单位“未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的”情形，故判决针织公司向咸某支付经济补偿。

【专家点评】

点评人：沈同仙 苏州大学王健法学院教授

为劳动者建立社会保险并依法缴纳社会保险费是用人单位应尽的法律义务。本案中，用人单位因长期未为员工足额缴纳社会保险费而遭员工投诉后，理应在反思自己行为的基础上与投诉员工真诚沟通，以寻求化解纠纷的方案。但遗憾的是，本案中的用人单位不仅没有作出积极回应，相反，还假借疫情，以放长假形式对投诉员工进行打击报复，逼迫劳动者辞职。依照《中华人民共和国劳动合同

法》第三十八条和第四十六条的规定，劳动者因为用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件而解除合同的，用人单位应当依法支付经济补偿。本判决通过对用人单位行为和言语的分析，揭示了用人单位以“放长假”之形，行逼迫劳动者离职之实。通过判决，维护了劳动者的合法权益，引导和教育企业遵法守法、合规用工。

案例三 女职工的延长产假权益依法受保护

审理法院：句容市人民法院、镇江市中级人民法院

【裁判要旨】

符合《江苏省人口与计划生育条例》规定生育子女的女职工在享受国家规定产假的基础上，还享受该条例规定的延长产假。延长产假期间，用人单位应当视同女职工提供了正常劳动。用人单位以女职工在延长产假期间旷工为由解除劳动合同，女职工主张用人单位支付违法解除劳动合同赔偿金的，人民法院应予支持。

【简要案情】

2020年2月，某机械公司女职工缪某因生育向公司申请98天的产假，机械公司同意。之后，缪某又依据江苏省有关延长产假的规定向机械公司申请30天的延长产假，机械公司未同意。2020年6月5日，机械公司通知缪某返岗。因缪某未返岗，机械公司于2020年6月15日以旷工违纪为由决定解除劳动合同。缪某申请劳动仲裁，要求支付违法解除劳动合同的赔偿金。仲裁裁决后，某机械公司不服，诉至法院。法院认为，根据《江苏省人口与计划生育条例》的规定，缪某应享受128天产假，机械公司通知缪某返岗和解除劳动关系时，缪某仍处于法定延长产假期內。机械公司以缪某旷工为由解除劳动合同违反法律规定，故判决机械公司支付缪某违法解除劳动合同的赔偿金。

【专家点评】

点评人：董彬 江苏省总工会法律工作部副部长

产假制度是保护生育妇女的重要制度之一，对于母亲及新生儿的身心健康发展、提振生育水平均具有重要意义。我国《女职工劳动保护特别规定》规定，女职工生育享受98天产假，其中产前可以休假15天。《江苏省人口与计划生育条例》规定，符合本条例规定生育子女的夫妻，女方在享受国家规定产假的基础上，

延长产假不少于三十天，假期视为出勤，在规定假期内照发工资。本案中，缪某在休完国家规定的98天产假后，有权向某机械公司提出再休30天的延长产假。某机械公司对缪某合法享有的延长产假申请未予批准，违反了法律规定。该公司在延长产假期间内以缪某旷工为由与其解除劳动合同，属于违法解除，应当向缪某支付赔偿金。

按照《江苏省关于优化生育政策促进人口长期均衡发展实施方案》（苏发〔2022〕8号）规定，从2022年2月10日起，我省符合政策规定生育子女的夫妻，女方在享受国家规定产假的基础上，延长产假60天，达到158天，新规定对保障女职工权益又更进一步。本案也提醒用人单位，应当切实保障女职工产假等特殊权益，推动三孩生育政策落地，实现适度生育水平，促进人口长期均衡发展。

案例四

网络主播与用人单位具有明显人身与经济从属性的，应认定为劳动关系

审理法院：常熟市人民法院

【裁判要旨】

网络主播使用用人单位提供的注册账户在互联网平台上为单位销售产品，工作场所、劳动工具由单位提供，直播内容、直播时间由单位安排，劳动报酬由单位发放，双方之间具有明显人身与经济从属性的，应认定双方存在劳动关系。

【简要案情】

2020年2月，胡某与某供应链公司签订合作协议，由胡某在供应链公司的淘宝网账户上直播带货，每月基本报酬为7000元，另根据直播带货销售额结算收益。胡某每天工作6小时，直播时间按供应链公司的排班表执行，直播货品为供应链公司经销的服装类产品，货品价格由供应链公司确定，直播工具由供应链公司提供。胡某于2020年6月辞职后申请劳动仲裁，要求支付拖欠的工资。仲裁裁决认为双方构成劳动关系，供应链公司应支付胡某拖欠的工资。供应链公司不服，认为双方系合作关系而非劳动关系，诉至法院。法院认为，胡某从事的网络平台直播销售工作是供应链公司的主要业务组成部分，工作场所、劳动工具由

供应链公司提供，工作时间由供应链公司安排，双方具有管理与被管理的人身依附和经济从属关系，构成劳动关系，故判决供应链公司支付胡某拖欠的工资。

【专家点评】

点评人：沈同仙 苏州大学王健法学院教授

网络主播是近年来伴随着互联网等信息技术发展而产生的一种新就业形态。网络主播与合作方之间是否构成劳动关系，取决于他们之间是否具有劳动关系所要求的从属性特质。按照劳动法的一般理论，劳动关系的从属性主要包括人格（人身）从属性和经济从属性。本案中，网络主播胡某与某供应链公司为“直播带货”签订合作协议。依据协议约定，胡某使用公司提供的直播账户，按照公司安排的直播场所、直播内容和直播时间完成直播任务，由公司按照约定向胡某发放直播劳动报酬。这样的“直播带货”虽然加入了网络、电商的元素，但并没有改变销售人员与公司之间具有的人身与经济从属性的特征，仅是将线下销售转化为线上销售而已。故法院判定双方构成劳动关系具有事实依据和法律依据。

本案判决运用劳动法基本理论，从权利义务折射出的“合作协议”本质对其法律属性作出甄别，这样的裁判思路在新就业形态越来越普遍的今天，无疑具有典型意义和示范意义。

案例五 网络主播与平等合作的经纪公司之间不构成劳动关系

审理法院：徐州市中级人民法院

【裁判要旨】

网络主播通过与经纪公司签订合作协议，自行在第三方直播平台上注册从事网络直播活动，自主决定直播方式，以粉丝打赏为主要收入来源，其与经纪公司之间不构成劳动关系，按照普通民事关系处理。

【简要案情】

2020年7月，某文化公司与田某签订艺人独家经纪合约，约定双方合作范围包括但不限于网络演艺、线下演艺、商务经纪、明星周边及其他出版物、法律事务等与演艺事业相关的所有活动。双方基于合作产生收益，不谋求建立劳动关系，文化公司向田某支付艺人签约费8万元。如田某因个人原因长期无法配合文化公司安排的直播或其他活动，需要提前30天提出书面停播申请。因个人身体

问题导致无法直播需提供相关病历，病假期间的损失双方共同承担。田某每月直播时长未达到最低规定的，文化公司有权暂扣分成，双方收益结算周期为平台结算到账后10个工作日内。2020年9月，田某不再履行合同。某文化公司诉至法院，要求返还签约费。一审法院以本案属于劳动争议应先行申请仲裁为由裁定驳回起诉。文化公司提起上诉，二审法院认为，合同对直播内容、直播时段、直播地点并无约定，文化公司未对田某进行劳动管理；文化公司未向田某支付劳动报酬，田某的收入全部来自网络直播吸引的粉丝打赏，双方按照约定比例进行收益分配；田某从事网络直播的平台由第三方所有和提供，网络直播活动并不是文化公司业务的组成部分。故双方之间不符合劳动关系的法律特征，不构成劳动关系。

【专家点评】

点评人：沈同仙 苏州大学王健法学院教授

网络主播作为一种典型的新就业形态，其与协议相对人之间的合作方式是多元的，因而他们之间法律关系的属性也是不确定的，需要根据双方权利义务安排折射出的“合作关系”本质予以认定。本案中，虽然主播田某的直播行为要受到其与某文化公司签订的“独家经纪合约”约定的最低直播时长、直播纪律等方面的约束，但田某是自行在第三方直播平台上注册从事网络直播活动，自主决定直播时间、直播地点和直播方式，并以粉丝打赏为主要收入来源。即总体而言，田某劳动的自主性、独立性比从属性更为显著，故法院判定其与经纪公司之间不构成劳动关系是恰当的。

在灵活多样的新就业形态中，劳动的“从属性”和“独立性”往往交杂在一起，要透过“是是非非”、“纷繁复杂”的现象综合判定用工关系的法律属性，需要审判人员的法律智慧。本案判决为新就业形态用工关系法律属性的判定提供了具有普遍参考价值的审判思路。

案例六 仅办理了求职登记尚未实际用工的，不构成劳动关系

审理法院：沭阳县人民法院、宿迁市中级人民法院

【裁判要旨】

劳动关系自用工之日起建立。劳动者填写求职登记表后至工作场所了解环境，用人单位尚未实际用工，劳动者仅凭求职登记表主张双方存在劳动关系的，人民法院不予支持。

【简要案情】

2020年10月5日，陈某到某橡胶公司求职，当天在人事部门填写了求职登记表，提供了个人信息和履历资料。当天中午，陈某在橡胶公司单位食堂就餐。当天下午，陈某在橡胶公司车间了解工作环境时昏倒，被送往医院治疗。陈某经仲裁后提起诉讼，要求确认其与橡胶公司自2020年10月5日起建立劳动关系。法院认为，陈某填写的求职登记表仅表明了求职意愿，不具备劳动合同的必备要素，不能反映出双方已就建立劳动关系达成合意。陈某在填写求职登记表后到橡胶公司的工作场所了解情况，不属于橡胶公司的用工行为，双方未实际建立劳动关系，故判决驳回陈某的诉讼请求。

【专家点评】

点评人：董彬 江苏省总工会法律工作部副部长

《中华人民共和国劳动合同法》规定，劳动合同应当具备劳动合同期限、工作内容、工作地点、工作时间、劳动报酬、社会保险等必备条款。陈某填写的“求职登记表”不具备上述必备条款，不能视为双方签订了书面劳动合同。《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。”根据上述规定，本案中某橡胶公司与陈某既没有签订书面劳动合同，也没有达成用工合意，更没有形成用工事实，因此双方之间不存在劳动关系。

虽然劳动法律对劳动者实行“倾斜”保护，但劳动者也要合法合理地表达利益诉求，主张权利要有事实和法律依据。构建和谐稳定的劳动关系，需要用人单位和劳动者一起共同努力。

案例七

最终被确诊为职业病的劳动者疑似职业病期间病休，可参照享受停工留薪期工资待遇

审理法院：江宁经济技术开发区人民法院

【裁判要旨】

劳动者在疑似职业病期间病休，后被确认为职业病的，该病假系因履职受到伤害而引起，与普通病假存在本质区别，劳动者主张用人单位参照停工留薪期工资标准支付该期间工资待遇的，人民法院应予支持。

【简要案情】

程某在某家具公司从事大理石台面切割、安装工作多年。2018年11月起，程某因咳嗽、胸闷前往医院检查，被诊断为肺部感染、支气管扩张、肺气肿。出院后，程某开始病休并逐月复查，复查结果为慢性阻塞性肺病、矽肺。2019年3月，医院建议程某进行职业病检查。2019年11月，职业病防治院确认程某为职业性矽肺二期。2020年1月，劳动行政部门认定程某构成工伤。2020年5月，劳动能力鉴定委员会评定程某的致残程度为四级。自程某病休开始，家具公司一直按照最低工资标准的80%支付其病假工资待遇。程某经仲裁后提起诉讼，要求自2018年11月病休时起按照停工留薪期工资标准补发工资差额。法院认为，应当将程某自2018年11月起的诊治过程作为一个整体看待，其疑似职业病期间应当从2018年11月起算。程某在疑似职业病期间病休，系因履职受到伤害而引起，与普通病假存在本质区别，故判决家具公司参照停工留薪期工资的标准补发程某疑似职业病期间的工资差额。

【专家点评】

点评人：秦国荣 南京审计大学法学院教授

用人单位在劳动用工过程中，必须要严格按照劳动立法要求为劳动者提供安全卫生健康的工作环境和劳动保护设施及防护用品，确保劳动者的生命健康权和安全权。根据我国《工伤保险条例》相关规定，劳动者患职业病的，应当认定为工伤，依法享受工伤保险待遇。但对劳动者在疑似职业病期间病休时的工资待遇问题，现有法律规定不够明确，双方当事人有不同理解。本案中，家具公司在程某疑似职业病期间仅按照最低工资标准的80%支付病假工资待遇，这与工伤保险制度有效保障因工作遭受事故伤害或者患职业病的劳动者获得医疗救治和经济

补偿，促进工伤预防和职业康复的立法目的不符。本案判决用人单位参照停工留薪期工资标准支付劳动者疑似职业病期间的工资待遇，有利于更好地保护职业病患者这类特殊群体的合法权益。

本案判决正确贯彻落实职业病防治的立法宗旨，彰显了司法的温度，亦提醒用人单位应严格遵守职业病防治法律法规，有效保障职业病患者各项权利，切实承担起企业应有的遵守法律、关怀员工、对得起良心的社会责任。

案例八 岗前培训不同于专业技术培训，不得约定服务期和违约金

审理法院：南通市通州区人民法院

【裁判要旨】

用人单位和劳动者可以就专业技术培训约定服务期和违约金，该专业技术培训不包括日常业务培训和岗前培训等一般的职业培训。用人单位以劳动者离职时未满服务期为由主张劳动者返还非专业技术培训费的，人民法院不予支持。

【简要案情】

2020年5月，邱某入职某传播公司。双方签订了《培训服务协议》，约定传播公司对邱某进行为期18天的职前培训，培训内容为公司背景介绍、业务简介、课程体系与品牌课程优势、销售技巧及电话销售技巧，同时约定培训结束后履职未达到最低服务年限1.5年的，邱某应赔偿全部培训费用。传播公司根据协议约定安排邱某参加了培训。2020年9月，邱某离职。传播公司经仲裁后提起诉讼，要求赔偿培训费。法院认为，《培训服务协议》明确约定涉案培训为职前培训，公司亦未提供证据证明该培训系专业技术培训，不符合劳动合同法规定的可以约定服务期和由劳动者承担违约金的情形。传播公司将培训费成本转嫁给邱某，免除其自身法定责任，相关条款应为无效，故判决驳回传播公司的诉讼请求。

【专家点评】

点评人：秦国荣 南京审计大学法学院教授

本案涉及培训与服务期约定的合法性问题。对于用人单位可以与劳动者约定违约金的情形，《中华人民共和国劳动合同法》第二十五条明确“除本法第二十二条和第二十三条规定的情形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金”。即除法律允许约定的情形外，用人单位在一般情况下是不得与劳动者约定

违约金条款的。根据该法第二十二条第一款规定：“用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期。”这里规定的用人单位为劳动者提供的培训是指“提供专项培训费用”、对劳动者“进行专业技术培训”。而本案中的培训是用人单位对新入职员工提供的集体性入职教育与岗前培训，属于用人单位对新进员工应履行的基本义务，不符合上述规定中用人单位可以与劳动者约定“服务期”的情形。

本案判决准确区分一般的职业培训与专业技术培训，依法保障劳动者享有接受职业培训的权利，对促进劳动者提高就业技能、实现高质量充分就业，具有典型意义。同时，也提醒用人单位，应当严格遵守劳动立法的规定，不要试图利用其优势地位随意与劳动者约定违约金条款，更不要将属于自己的应尽义务转嫁给劳动者，损害劳动者的合法权益。

案例九 规章制度条款存在冲突的，应作有利于劳动者的解释

审理法院：盐城经济技术开发区人民法院、盐城市中级人民法院

【裁判要旨】

规章制度条款存在冲突，用人单位和劳动者发生争议时，劳动者主张适用对其有利的解释的，人民法院应予支持。

【简要案情】

某制品公司《员工手册》第72条列举了违纪处分的形式，即一般警告、严重警告和解除劳动合同三种，并规定，几经发出一次严重警告后，倘再犯一般警告或严重警告的过失，公司可解除劳动合同。第75条列举了解除劳动合同的具体情形，其中包括一年内受到两次严重警告的。2020年1月2日，制品公司给予蔡某严重警告一次；1月9日，制品公司给予蔡某一般警告一次，并依据《员工手册》第72条规定对蔡某予以解除劳动合同。蔡某经仲裁后提起诉讼，要求支付违法解除劳动合同的赔偿金。蔡某认为制品公司依据《员工手册》第72条解除劳动合同属违法解除，其不具备第75条规定的可解除劳动合同的情形；制品公司认为其解除劳动合同可以适用第72条，也可以适用第75条。法院认为，《员工手册》第72条和第75条均规定了公司可以解除劳动合同的情形，从文义来看，第75条规定的制品公司可作出解除劳动合同处理的条件更为严苛。考虑

到解除劳动合同是用人单位对劳动者最严厉的惩戒措施等因素，在双方对条文的理解产生分歧时，应作有利于劳动者的解释，在对蔡某作出解除劳动合同决定时应当适用更为严苛、更为具体的第 75 条规定，故法院判决制品公司向蔡某支付违法解除劳动合同的赔偿金。

【专家点评】

点评人：秦国荣 南京审计大学法学院教授

劳动立法的基本立场与态度在于保护劳动关系双方当事人的正当合法权益，同时按照有利于劳动者的原则给予劳动者适当倾斜保护。由于用人单位享有按照依法制定的劳动纪律和规章制度对劳动者行使劳动管理的权利，这使得用人单位与劳动者之间形成了管理与被管理的法律关系，从而使劳动者在劳动法律关系中处于从属性地位。本案中，《员工手册》第 72 条规定的劳动合同解除条件比第 75 条的规定更为宽松，从而有利于用人单位而不利劳动者，因而在两者发生冲突的情况下，劳动者援引对其相对有利的条款抗辩用人单位的处罚决定过重的，应从维护劳动者合法权益的角度出发予以采纳。

本案判决恰当地体现了对相对弱势一方劳动者权益的合理保护，给类案判决提供了指引，也提醒用人单位，在通过规章制度实现对劳动者管理的过程中，要注重规章制度的严谨性、规范性，提高有效管理能力。

案例十 劳动争议虚假诉讼应依法惩治

审理法院：南京市六合区人民法院、南京市中级人民法院

【裁判要旨】

用人单位、劳动者单独或者恶意串通，采取伪造证据、虚假陈述等手段，虚构劳动关系或者劳动债权，向人民法院提起劳动争议诉讼，涉嫌犯罪的，人民法院裁定驳回起诉，并移送有管辖权的机关处理。

【简要案情】

某管业公司自 2011 年起一直处于停产停业状态。2021 年 1 月，唐某等六人经仲裁后提起诉讼，要求支付 2011 年至 2021 年期间的工资合计近 260 万元。法院审理中，实地走访管业公司，并向周边群众了解情况。法院认为，管业公司自 2011 年起已停产停业至今，工业厂房被司法拍卖。唐某等六人持管业公司 2021

年1月19日出具的《证明》主张2011年至2021年期间的工资，但并未举证证明其为管业公司提供了劳动或主张过工资。唐某等六人共同向管业公司索要高达260万元的工资，涉嫌虚构工资债权，侵害其他债权人的合法权益，故裁定驳回起诉，并移送公安机关处理。

【专家点评】

点评人：董彬 江苏省总工会法律工作部副部长

劳动报酬权是劳动者劳动权利的核心，劳动者提供了正常劳动，用人单位应当向劳动者及时足额支付劳动报酬。但本案中，某管业公司自2011年起已停产停业至今，无证据证明唐某等人提供了劳动，且唐某等人陈述该公司十年间未向其发放工资明显不符合常理。唐某等人涉嫌虚构劳动关系，主张并不存在的劳动报酬，构成“虚假诉讼”。《中华人民共和国民事诉讼法》第一百一十五条规定，当事人之间恶意串通，企图通过诉讼、调解等方式侵害他人合法权益的，人民法院应当驳回其请求，并根据情节轻重予以罚款、拘留；构成犯罪的，依法追究刑事责任。司法实践中，部分当事人企图利用“虚假诉讼”谋取不正当利益，此种行为不仅损害了有关第三方的合法权益，而且扰乱了诉讼秩序，损害了司法权威和司法公信力，应当坚决予以打击。

对虚假诉讼涉嫌犯罪及时移送公安机关处理，依法惩治虚假诉讼，警示用人单位与劳动者应严守诚信，敬畏法律，自觉践行社会主义核心价值观。

河南省高级人民法院与河南省人力资源和社会保障厅联合

发布十件劳动争议典型案例

发布时间：2022年4月29日

和谐的劳动关系是社会和谐稳定的基础。近年来，全省人民法院和劳动人事仲裁机构认真贯彻习近平法治思想，全面落实《劳动法》《劳动合同法》《工伤保险条例》等法律法规，依法履行处理劳动纠纷职责，充分发挥审判和仲裁职能作用，妥善化解了一大批劳动争议纠纷，为维护社会和谐稳定作出了应有的贡献。

随着我国劳动用工制度的深刻变革，劳资双方关系的深入调整，新模式、新业态用工不断发展，加之新冠肺炎疫情的冲击，劳动争议中旧问题与产业新特点交织，呈现愈发多元化、复杂化的特点。为充分发挥典型案例的评价、指引功能和教育意义，引导劳动者依法理性维权，促进用人单位依法规范用工，河南省高级人民法院与河南省人力资源和社会保障厅共同选取了十起劳动争议典型案例，其中，既有涉及新就业形态用工劳动关系确认、疫情期间用工的案件，也有涉及劳动者报酬、待岗生活费的案件，还有涉及劳动合同解除、工伤赔偿、竞业限制的案件，代表性强，覆盖面广。

发布这些案例，充分彰显了全省人民法院和劳动人事仲裁机构坚持依法维护劳动者合法权益，支持企业的自主经营权，服务保障经济持续健康发展和社会和谐稳定的鲜明立场。同时，也希望劳动者和用人单位增强法治意识，依法行使权利，共同推动构建和谐稳定的劳动关系。

案例 1：外卖骑手与用工单位之间劳动关系的认定需综合考虑双方的人身依附性和经济从属性

基本案情

某家政服务公司从事外卖配送业务，郝某通过到公司现场应聘的方式于2018年7月入职从事外卖员工作，工作服装和箱子由某家政服务公司统一提供，交通工具等由郝某自备。双方签订了为期三个月的劳务合同，到期后又续签了三个月的劳务合同。双方签订的劳务合同中对合同期限、郝某承担的劳务内容、工资及福利待遇、奖罚措施、基本职责等进行了约定。2018年11月30日，郝某

在工作送餐期间发生交通事故受伤。某家政服务公司垫付 50000 元。某家政服务公司在中国平安财产保险股份有限公司为郝某投保了雇主责任保险，事故发生在保险期间。2019 年 12 月，郝某不服当地劳动人事争议仲裁委员会决定，向人民法院提起诉讼，请求依法确认郝某与某家政服务公司之间存在事实劳动关系。

处理结果

法院经审理认为，郝某的劳动是在某家政服务公司的要求和安排下进行的，其接单和工作时间虽具有自主性，但某家政服务公司对郝某承担的劳务内容、工资及福利待遇、奖罚措施、基本职责等均进行了限定，且某家政服务公司为郝某出具的工资表中注明有岗位补贴、基本工资等事项，双方之间具有一定的从属性、依附性。双方签订的合同虽名为“劳务合同”，但具备劳动合同的实质要件，故双方之间在合同期内存在事实劳动关系。法院作出判决：确认郝某与某家政服务公司存在劳动关系。

典型意义

伴随着信息技术的高速发展，尤其是近年来“互联网+”的兴起，新技术、新业态、新模式用工模式蓬勃发展，依托网络平台就业的快递员、外卖骑手、网约车司机等新业态劳动者数量大增。就外卖骑手而言，实践中，鉴于平台企业、外包企业、骑手之间的合作模式和法律关系的多样化，骑手的用工主体、用工模式也不一致。有些平台企业为规避用工责任，设计了劳务派遣、服务外包、业务众包等多种用工模式，甚至让外卖骑手被“个体户化”，给外卖骑手和用工单位法律关系认定带来困难。在认定外卖骑手和用工单位是否存在劳动关系时不能仅依据双方签订的合同名称，而应当根据合同内容条款及双方实际履行的权利义务去判断双方是否具有人身依附性和经济从属性。在具有人身依附性和经济从属性的情形下，应确认双方存在事实劳动关系。

（本案例由濮阳中院报送）

案例 2：劳动者提供正常劳动的情形下，未完成约定的工作任务，用人单位仍应发放不低于最低工资标准的劳动报酬

基本案情

张某于2018年11月到某装饰公司处从事销售工作，双方于2019年2月15日签订了2019年度业务员销售政策及注意事项，约定业务员实习期三个月，底薪2000元，实习期满每月回款30000元以上者按3%提成加底薪，如未完成者，无底薪。张某因某装饰公司未支付2019年3月、4月、5月工资、业务提成、介绍新人奖，向当地劳动人事争议仲裁委员会提起劳动仲裁，当地劳动人事争议仲裁委员会于2019年11月26日作出了仲裁裁决书，裁决某装饰公司向张某支付最低工资、拖欠的提成和奖励等。某装饰公司不服，向法院提起诉讼，请求判令不支付张某最低工资、拖欠的提成和奖励等。

处理结果

法院经审理认为，工资应当按时足额发放。某装饰公司与张某签订的2019年度业务员销售政策及注意事项中约定实习期满每月回款30000元以上者按3%提成加底薪，如未完成者无底薪。某装饰公司据此以张某2019年3月、4月、5月未完成回款任务为由拒绝发放相应的工资。因约定的工资不得低于最低工资标准，故对某装饰公司的该项诉讼请求不予支持。法院作出判决：某装饰公司支付张某最低工资。

典型意义

最低工资标准是劳动者在法定工作时间或依法签订的劳动合同约定的工作时间内提供了正常劳动的前提下，用人单位依法应支付的最低劳动报酬。在劳动者提供了正常劳动的情况下，即便未完成工作任务，用人单位仍应向其支付不低于最低工资标准的工资。因此，实践中用人单位与劳动者约定的劳动者在未完成劳动定额或承包任务的情况下，用人单位可低于最低工资标准支付劳动者工资或不向劳动者支付工资的条款不具有法律效力。最低工资标准的法律规定是强制性规范。劳动者正常提供劳动，用人单位支付的工资就不应低于最低工资标准。保护劳动者能够获得不低于最低工资的劳动报酬，体现了效率优先、兼顾公平的基本原则，有利于保障劳动者基本生活需要，有利于维护社会和谐稳定。

（本案例由焦作市马村区法院报送）

案例3：用人单位因疫情停工停产期的劳动报酬支付应合法合规

基本案情

余某于2011年7月1日入职某酒店管理公司，任培训总监，双方签订有书面劳动合同。2020年受疫情防控政策影响，该公司部分岗位员工停工歇业。因余某的工作性质具有聚众性，在疫情管控期间依法不能开展工作，余某于2020年3月起在家待岗，其中3月份为居家办公。某酒店管理公司2020年3月至2020年7月按照1520元/月标准支付余某生活费。余某向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，请求裁决某酒店管理公司向其支付2020年3月至7月工资差额。

处理结果

根据河南省高级人民法院和河南省人力资源和社会保障厅《关于妥善处理涉新型冠状病毒肺炎疫情防控劳动争议案件的意见》规定：“疫情防控期间的劳动用工、工资待遇等问题处理，遵照《关于做好新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间稳定劳动关系支持企业复工复产的意见》（人社部发〔2020〕8号）、《关于妥善处理新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》（人社厅明电〔2020〕5号）《河南省人力资源和社会保障厅关于转发人社厅明电〔2020〕5号文件，妥善做好新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系工作的通知》（豫人社明电〔2020〕2号）等规定执行”。上述文件明确，“超过一个工资支付周期的，若职工提供了正常劳动，企业支付给职工的工资不得低于当地最低工资标准”，“对于超过一个工资支付周期未能提供正常劳动的职工，企业应当发放生活费，生活费标准不得低于当地最低工资标准的80%”。本案中，余某于2020年3月居家办公期间向某酒店管理公司提供了劳动，4月至7月间停工待岗，某酒店管理公司应足额支付余某3月份的工资。仲裁委员会裁决：某酒店管理公司支付余某2020年3月份的差额工资，驳回了余某的其他仲裁请求。

典型意义

在疫情防控的特殊时期，稳定劳动者工作岗位和保障就业、尽可能减轻用人单位生产经营压力，保障用人单位有序复工复产复市，是当前的首要任务。疫情当前，很多服务行业企业受到重创，处于停业或者半停业状态。对此种情况下如何保障劳动者的工资待遇，我国法律法规以及人社部关于疫情劳动关系处理中工资待遇的有关政策均有所规定，应该严格执行，保护好劳动者的合法权益。在当前特殊时期的劳动争议处理工作中，既要注重保障劳动者基本的生存权益，也要

为受疫情影响的用人单位创造发展空间，着力平衡劳动者和用人单位双方的利益，让企业能生存下去，也让员工不失业，确保劳动关系和谐稳定。

（本案例由郑州市金水区劳动人事争议仲裁委员会报送）

案例 4：劳动者待岗的，用人单位应当支付劳动者待岗期间生活费

基本案情

刘某系某公司员工。某公司称因刘某长期不在岗，其在向刘某送达《通知》和《关于解除刘某劳动合同的决定》后，双方劳动关系于 2014 年 6 月正式解除。刘某主张其从未收到过解除劳动关系的通知和决定，并于 2014 年 7 月起按照某公司要求在家待岗。刘某待岗期间，某公司未为刘某缴纳社保，也未向刘某发放任何工资及补贴。2018 年 7 月，刘某申请仲裁，请求裁决某公司支付其待岗期间最低工资。仲裁委员会裁决作出后，刘某不服，诉至法院。

处理结果

法院经审理认为，在用人单位未与劳动者协商一致，且无证据证明解除劳动合同通知送达劳动者的条件下，用人单位单方主张解除劳动关系不能成立。根据本案查明的案情，非因刘某的原因导致歇工待岗，刘某在待岗期间依法享有相应的生活费待遇。对刘某主张的待岗期间工资待遇，应予支持。法院作出判决：某公司向刘某支付 2014 年 7 月至 2018 年 7 月的生活费共计 54292 元。

典型意义

本案中，某公司提供的证据不足以证明刘某收到了其作出的《通知》及《关于解除刘某劳动合同的决定》，法院对某公司的主张未予采信。用人单位既未为劳动者安排工作岗位，又未正常履行劳动合同解除程序，而是安排劳动者长期待岗，属于非因劳动者原因歇工待岗。在此情况下，用人单位依法应当支付劳动者待岗生活费，以保障劳动者的基本生存需要。

（本案例由省法院民一庭报送）

案例 5：公司高管主张高额劳动报酬的，应提供充分的证据

基本案情

2012年9月1日，王某到某公司工作，双方签订期限为三年的劳动合同一份（从2012年9月1日至2015年8月31日），岗位为总经理，工资约定为每月25000元。某公司2011年12月成立，2015年8月停产，不再经营。某公司的大股东作为法定代表人，长期身处国外，连续多年未召开股东大会。2020年3月，人民法院判决解散某公司，某公司随即进入破产程序。2020年6月，王某申请仲裁，请求某公司支付拖欠工资及未报销款项。仲裁委员会驳回其全部仲裁请求。王某不服，提起诉讼。

处理结果

法院经审理认为，王某在某公司的职务为总经理，属于公司高级管理人员。王某仅持有加盖某公司印章的明细对账单主张某公司拖欠其工资及未报销款项，数额较大，而无某公司的股东会会议记录和某公司财务账目等证据相印证，证据不足，其主张不能成立。法院作出判决：驳回王某的诉讼请求。

典型意义

公司高管负责对公司进行经营管理，一般掌控公司印章等。针对公司高管要求公司支付数额较大的劳动报酬时，应严格审查公司高管提供的证据，审慎认定公司拖欠高管工资报酬的事实。对于工资明细对账单等孤证，即使得到公司认可也不能作为认定案件事实的唯一证据，应进一步要求公司高管提供股东会会议记录、公司财务账目等其他证据予以佐证，避免公司高管自行制作虚假的证据损害公司利益。有些公司处于资不抵债状态时，其剩余资产会用于偿还债务，公司债务的增加无疑将直接影响到债权人债权的实现，更应该谨防公司高管通过主张高额劳动报酬的方式，与公司串通转移资产，损害其他债权人的合法权益。

（本案例由省法院民一庭报送）

案例6：用人单位调整孕期女职工工作岗位需符合法律法规规定

基本案情

豆某2012年11月20日入职某药业集团公司，担任其下属商学院文员。劳动关系存续期间，豆某的实际工作地点为开封市。2020年3月，某药业集团公司要求已经怀孕的豆某到郑州市中牟县工作，豆某以工作地点较远为由拒绝调整，双方就调岗一事未达成一致意见。2020年3月16日，某药业集团公司口头通知

豆某解除劳动关系，并以豆某旷工为由拒绝支付其孕期解除劳动合同的赔偿金。豆某向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，请求裁决某药业集团公司支付违法解除劳动合同的赔偿金。

处理结果

劳动人事争议仲裁委员会认为，本案的争议焦点是用人单位能否因与孕期女职工调岗未协商一致而解除劳动关系。考虑到孕期女职工本身及胎儿的特殊健康要求，法律法规对女职工孕期调岗进行了明确规定。《女职工劳动保护特别规定》第六条规定：“女职工在孕期不能适应原劳动的，用人单位应当根据医疗机构的证明，予以减轻劳动量或者安排其他能够适应的劳动。对怀孕7个月以上的女职工，用人单位不得延长劳动时间或者安排夜班劳动，并应当在劳动时间内安排一定的休息时间。怀孕女职工在劳动时间内进行产前检查，所需时间计入劳动时间。”

《河南省女职工劳动保护特别规定》第十条规定：“用人单位应当给予孕期女职工下列劳动保护：（一）不得安排其从事国家规定的孕期禁忌从事的劳动，暂时安排其他合适工作；（二）不能适应原岗位工作的，予以减轻劳动量或者暂时安排其他能够适应的岗位……”根据法律规定，怀孕女职工有权要求调整工作岗位或者减轻劳动量，职工需提供医院证明，用人单位有义务给员工调整岗位或者减少工作量。如果员工所在的岗位属于怀孕女员工禁忌从事的劳动岗位，用人单位同样也有义务调整岗位。工作内容和工作地点是劳动合同的必备条款。《劳动合同法》第三十五条规定：“用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同，应当采用书面形式。”本案中豆某处于孕期，某药业集团公司非但未履行对孕期女职工特别保护的义务，且要求已经怀孕的豆某到离家较远的中牟县工作，因豆某不同意工作地点的变更，未到新的工作地点工作，某药业集团公司以其旷工为由与豆某解除劳动合同。仲裁委员会认定某药业集团公司解除劳动合同的行为违反法律规定，裁决某药业集团支付豆某违法解除劳动合同的赔偿金。

典型意义

基于对母婴权益的特别保护，国家法律和政策作出了一系列保护性规定，用人单位对处于“孕期、产期、哺乳期”女职工的工作指挥权受到一定程度的限制，主要体现在工作时间、工作地点、工作强度和工作环境方面。用人单位应当根据

“三期”女职工的身体状况，在协商沟通的基础上，审慎行使工作指示权和惩戒权。女性劳动者特别是在孕期、产期、哺乳期的女性劳动者，应受到社会的尊重和鼓励，而且国家法律亦对其有特别保护。国家修改、完善法律法规，加强对女职工劳动保护，最终目标就是为了减少女性劳动者的就业障碍，为女性劳动者提供公平、平等的就业机会。而广大女性劳动者在就业过程中遭遇不公时，可以勇敢的举起法律的武器以维护自身合法权益不受侵害。

（本案例由开封市劳动人事争议仲裁委员会报送）

案例 7：用人单位因劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化而辞退劳动者的条件及程序

基本案情

吉某于 2019 年 9 月入职某科技公司任洛阳城市经理。2020 年以来，某科技公司受疫情影响业务大幅缩减出现严重亏损，准备对公司业务进行优化，决定于 2020 年 3 月 31 日解散洛阳公司。3 月初，该科技公司欲解除与吉某的劳动关系，并与吉某进行口头协商，双方未能达成一致协议，随后某科技公司向吉某出具书面解除劳动关系协议书，解除与吉某之间的劳动关系。吉某主张某科技公司解除劳动关系违法，向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，请求裁决某科技公司支付违法解除劳动合同的经济赔偿金。某科技公司辩称，根据法律规定，某科技公司仅需要承担一个月的工资作为吉某的经济补偿金，且某科技公司为了尽快解决员工的问题，同意将洛阳公司的固定资产分发给员工作为补偿，该固定资产总价值已足够弥补员工的经济补偿。

处理结果

仲裁委员会认为本案的争议焦点是用人单位能否以客观情况发生重大变化为由直接解除与劳动者的劳动关系。《中华人民共和国劳动合同法》第四十条第（三）项规定：“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”，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。根据法律规定，用人单位以客观情况发生重大变化为由解除劳动合同，前提是劳动合同订立时的客观情况发生了重大变化，且该变化

导致劳动合同已无法履行。途径是经双方协商，但未就劳动合同变更达成一致；用人单位提前 30 日书面通知劳动者本人或者给予代通知金，并依法给予经济补偿。本案中的某科技公司因疫情导致订单减少出现大幅亏损，选择解散部分地市门店来维系公司运转，该情形符合不可抗力因素所导致的客观情况发生重大变化。某科技公司意欲据此与吉某解除劳动合同，依法首先应就变更劳动合同内容与吉某进行充分协商，而非直接“一解了之”。仲裁委员会裁决：某科技公司向吉某支付违法解除劳动合同的经济赔偿金。

典型意义

非因劳动者的过错而解除劳动合同是法律赋予用人单位在一定条件下对劳动合同的单方解除权，用以保障用人单位的用人自主权。但由于劳动合同的解除直接影响劳动者的就业权，为了防止用人单位滥用劳动合同单方解除权，立法严格限制了用人单位行使单方解除权的条件。在劳动者不能胜任工作、医疗期满后不能从事原工作或是劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化的前提下，用人单位还负有另行安排工作、培训调岗或充分协商的义务，并需给予劳动者一个月的预告期，以利于劳动者对将来工作生活的统筹谋划，从而达到解雇保护与企业经营权的平衡。实践中，用人单位在行使非因劳动者的过错而解除劳动合同的权利时，最优的处理方式是协商。用人单位和劳动者应秉持善意，以诚信之心沟通协商，在兼顾企业和员工双方合法权益的基础上，柔性化解矛盾。否则，用人单位违法解除劳动合同，需要承担相应的法律责任。

（本案例由洛阳市劳动人事争议仲裁委员会报送）

案例 8：用人单位以女职工违反劳动合同约定自行恋爱结婚为由解除劳动关系属于违法解除，应支付经济赔偿金

基本案情

杨某于 2011 年 4 月应聘到某单位工作，双方先后签订三次劳动合同。双方签订的劳动合同中约定“某单位有权予以解聘自行恋爱结婚者”。2017 年 11 月，杨某未经领导批准自行结婚。2018 年 9 月，某单位以杨某结婚为由停止其工作，且未向杨某出具解除劳动合同证明书。2019 年 2 月，某单位为杨某办理停保手

续。2019年4月，杨某申请劳动仲裁，请求某单位支付拖欠的工资、生活费、经济赔偿金等费用。仲裁委员会裁决后，双方不服，诉至法院。

处理结果

法院经审理认为，某单位在与杨某签订的聘用合同中约定“杨某在应聘期间，有违反下列条款之一者，某单位有权予以解聘：自行恋爱结婚者”。此后，某单位以履行劳动合同期间杨某结婚违反约定为由，解除与杨某的劳动关系。根据《中华人民共和国妇女权益保障法》第二十七条“任何单位不得以结婚、怀孕、产假、哺乳等情形，降低女职工的工资、辞退女职工，单方解除劳动（聘用）合同或者服务协议”、《河南省实施中华人民共和国妇女权益保障法办法》第十九条“任何单位不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形等为由，辞退女职工或者单方解除劳动合同”、《中华人民共和国劳动法》第十八条“违反法律、行政法规的劳动合同为无效合同”等规定，某单位以劳动合同期间杨某违反约定结婚为由，解除与杨某的劳动关系的行为，违反相关法律规定，属于违法解除劳动合同。法院作出判决：某单位向杨某支付经济赔偿金。

典型意义

维护和保障女职工在劳动中的合法权益是全社会的共同责任，任何单位不得歧视女职工。《中华人民共和国妇女权益保障法》对女职工在结婚、怀孕、产假等特殊时期的权益保护作出明确规定。但在司法实践中，有些用人单位在劳动者应聘过程中以及在劳动合同中对女职工结婚、怀孕等情况做出限制性约定，严重损害了女职工的合法权益，限制了女职工的就业权。本案把保护女职工劳动权益放在首位，依法认定某单位与杨某签订的合同中约定“某单位有权解聘自行恋爱结婚者”的条款因违反法律规定而无效，以劳动者自行恋爱结婚为由解除与女职工杨某劳动关系系违法解除，切实维护和保障了女职工的合法权益。

（本案例由开封中院报送）

案例9：承担竞业限制义务的主体范围应限于知悉用人单位商业秘密的员工

基本案情

苑某受雇于某传媒公司，为该传媒公司的签约主播。双方签订劳动合同，期限为两年，自2018年8月11日起至2020年8月11日止。劳动合同中约定了竞

业限制条款,具体为:双方终止劳动合同后,苑某的竞业期限为两年,在此期间内,某传媒公司每月向苑某支付100元的经济补偿。苑某在两年内不能在任何平台从事、经营、开设与某传媒公司有竞争关系的相同或者类似的主播网络演绎行业,并具有保守某传媒公司商业秘密的义务,否则,苑某应向某传媒公司支付10万元违约金。2019年11月,苑某在未与某传媒公司解除劳动合同关系的情况下私自离开公司,并在双方约定的竞业限制期内从事主播行业。某传媒公司申请仲裁,劳动仲裁委员会不予受理,某传媒公司遂向法院提起诉讼,请求:1.解除与苑某的劳动关系,苑某向某传媒公司支付违约金10万元;2.判令苑某依照劳动合同约定,在两年内不得从事网络主播工作。

处理结果

法院经审理认为,某传媒公司未提供证据证明苑某掌握该公司的商业秘密。苑某作为普通员工,不属于《中华人民共和国劳动合同法》规定的竞业限制主体。根据原《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(四)》第六条之规定,劳动者履行了竞业限制义务,用人单位按月支付的竞业限制经济补偿标准应不低于劳动合同解除或者终止前十二个月平均工资的30%及劳动合同履行地最低工资标准,双方约定每月100元的竞业限制补偿金远低于该标准。某传媒公司与苑某签订的劳动合同中的竞业限制条款对苑某不产生法律效力。双方签订劳动合同期限已经届满,至一审起诉之日双方已经不存在劳动关系,故亦无解除之必要。法院作出判决:驳回某传媒公司的诉讼请求。

典型意义

竞业限制是指用人单位和知悉本单位商业秘密或者其他对本单位经营有重大影响的劳动者在终止或解除劳动合同后的一定期限内不得在生产同类产品、经营同类业务或有其他竞争关系的用人单位任职,也不得自己生产与原单位有竞争关系的同类产品或经营同类业务。因此,竞业限制的人员应当是确实或有条件知悉用人单位商业秘密的人员,一般包括用人单位的高级管理人员、研究开发人员及技术员工、管理部门人员、财会、秘书人员、重要岗位的工人等。《中华人民共和国劳动合同法》第二十四条明确规定,竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。对于违法的竞业限制协议条款,应属于无效条款。实践中,有些用人单位不论员工从事何种岗位、是否接

触到商业秘密，均一律签订竞业限制协议，这种做法既损害了劳动者的自主择业权，也给企业增加了不必要的经济负担。用人单位需严格把握签署竞业限制协议的必要性和限制对象的范围，避免签订无效的竞业限制条款。

（本案例由周口中院报送）

案例 10：违法分包情形下的工伤保险责任不以存在劳动关系为前提

基本案情

某工程公司将其承包的铁路标段项目工程范围内的挖装及运输工序分包给不具有用工主体资格的杨某组织施工，薛某在该项目工地从事驾驶挖掘机工作。某工程公司未为薛某缴纳工伤保险。2017年9月22日，薛某驾驶两轮摩托车从工地下班回家途中与混凝土搅拌运输车相撞，造成薛某当场死亡。经交警大队认定，薛某承担事故次要责任。

2018年6月11日开始，薛某的父母先后向当地劳动人事争议仲裁委员会、人民法院提起仲裁和诉讼，要求确认薛某与某工程公司之间存在劳动关系，均未获得支持。2020年10月30日，当地人社局依据法院认定的某工程公司存在违法分包的案件事实，认定薛某受到的伤害事故系工伤，该工伤保险责任应由某工程公司承担。某工程公司不服该工伤认定决定，向主管行政部门申请复议被维持后，又向人民法院提起诉讼，人民法院作出判决：维持了该工伤决定。因某工程公司仍拒绝支付工伤保险相关待遇，2021年11月22日，薛某的父母就工亡待遇支付等问题向当地劳动人事争议仲裁委员会提出仲裁申请。

处理结果

法院生效的行政判决认定，违法分包情形中的工伤认定无需以存在劳动关系为前提。《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》第四条和《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》第三条均对违法转包、分包情况下工伤保险责任的承担作了规定，即用工单位将承包业务违法转包、分包给不具备用工主体资格的组织或者个人，该组织或者个人招用的劳动者从事承包业务时因工伤亡的，由该具备用工主体资格的承包单位承担工伤保险责任。不具备用工主体资格的个人招用的劳动者与违法发包的用人单位之间的“劳动关系”是法律的特别拟制，相对于《工伤保险条例》将劳动关系作为工伤认定前提的一

般规定而言属于对特殊情形的处理,其根本目的在于保障劳动者不因非法用工而丧失相应的工伤保险待遇,避免用工单位通过非法转包等行为规避其应承担的工伤保险责任。本案中,某工程公司存在违反法律、法规规定将承包业务分包给不具备用工主体资格的个人情形,在此情形下该个人招用的劳动者从事承包业务时因工伤亡的,认定工伤不以伤亡职工与发包企业之间存在真实劳动关系为前提,某工程公司应依法承担工伤保险责任。经劳动人事争议仲裁委员会主持调解,双方达成调解协议,由某工程公司向薛某的父母支付一次性工亡补助金和丧葬补助金。

典型意义

党和政府历来高度重视保障农民工合法权益,在保障工资支付、维护工伤权益等方面出台了一系列法规政策。工程建设领域是农民工就业的聚集地,就工程建设领域农民工的工伤保险权益维护,人社部联合多部门先后发布《关于进一步做好建筑业工伤保险工作的意见》和《关于铁路、公路、水运、水利、能源、机场工程建设项目参加工伤保险工作的通知》,明确建筑施工企业对相对固定的职工,应按用人单位参加工伤保险;对不能按用人单位参保的建筑业职工特别是农民工,可以按项目参保,同时将按项目参保推行到相关行业工程建设项目中。实践中,由于工程建设项目中违法转包、分包现象仍然存在,部分农民工没能按项目参保,或者无法厘清层层转分包关系而找不到用工主体,导致工程建设项目中农民工遭受事故伤害后寻求法律救济的路径曲折漫长。在特殊情形下,不以存在劳动关系为前提,依法支持劳动者的工伤保险待遇,对于有效保护违法转包分包、挂靠经营等情形下就业的劳动者的合法权益具有重要意义。

(本案例由卢氏县劳动人事争议仲裁委员会报送)

天津法院发布劳动争议典型案例

发布时间：2022年4月29日

为切实提高劳动争议案件处理质效，加强劳动保障法律法规宣传，营造良好用工环境，进一步保障双方当事人合法权益，全力维护劳动关系和谐稳定，天津法院现发布劳动争议典型案例。

案例一 郭某玲与某航空服务公司劳动争议案

基本案情

郭某玲于2011年10月15日入职某航空服务公司，自2013年10月15日开始双方订立无固定期限劳动合同。2021年4月9日，某航空服务公司接机场通知：因疫情防控需要，自2021年4月14日起未接种新冠疫苗的员工，不得在航站楼工作。郭某玲因个人身体原因暂缓接种新冠疫苗，某航空服务公司与郭某玲进行协商并提出两种解决方案：一种方案为调岗，工作地点调至总销售门店，工作内容不变，工作报酬除车补、餐补外均无变化（因总部提供免费午餐、调整后的工作地点距其居住地点更近且不存在晚班，故不给付餐补、车补）；另一种方案为接种新冠疫苗。双方就调岗问题多次书面、口头协商未达成一致意见，后某航空服务公司向郭某玲邮寄书面通知书，通知其于2021年4月29日到调整后岗位工作，如逾期未到岗则视为旷工，公司有权依规章制度处理。郭某玲在通知规定时间未到岗工作。2021年5月6日，某航空服务公司向郭某玲邮寄解除劳动合同通知书，以其旷工连续超过2天为由决定解除劳动关系。后郭某玲向天津市河西区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，主张违法解除劳动合同赔偿金等，仲裁委逾期未裁决，郭某玲向法院提起诉讼。

裁判结果

天津市河西区人民法院认为，某航空服务公司关于调整郭某玲岗位的行为发生于新冠疫情防控的特殊时期，机场航站楼作为感染风险较高的场所是重点防控对象。郭某玲因个人身体原因暂缓接种新冠疫苗，无论从其个人健康还是从整体防疫考虑，其已不具备在机场工作的条件。就调岗事宜，某航空服务公司已与郭

某玲进行充分协商，调岗前后薪资待遇水平无明显变化，劳动条件亦未作不利变更，未对合同履行造成较大不利影响，该调岗行为具有客观性及合理性。郭某玲不服从用人单位的合理经营安排，未到岗工作，违反了公司的规章制度。某航空服务公司有权根据规章制度的规定解除劳动合同关系。对郭某玲主张的违法解除劳动合同赔偿金，不予支持。郭某玲提出上诉后，天津市第二中级人民法院判决：驳回上诉、维持原判。

典型意义

本案是因疫情防控引发的劳动争议，涉及对用人单位单方调整工作岗位的合法性审查。机场航站楼因其特殊性，属于重点防控场所之一，对航站楼相关工作人员作出的接种新冠疫苗的要求，是为了防范疫情传播风险，维护疫情防控秩序。人民法院在案件审理中应着重审查用人单位单方调整工作岗位的合法性，不仅要考量调岗行为本身是否符合规章制度、是否符合生产经营客观需要、前后工作岗位待遇水平是否基本相当、是否具有歧视性和侮辱性、是否违反法律规定等因素，还需进一步审查用人单位进行内部经营调整是否具有客观合理的事由，在依法保护劳动者权益的同时，兼顾企业的经营自主权。

案例二 吴某诉天津某服务公司劳动争议案

基本案情

吴某于2011年3月28日入职天津某服务公司，任营运服务事业部二产业园餐厅经理职务，负责员工餐厅的管理工作。2019年3月28日，双方签订无固定期限劳动合同。2020年3月6日，天津某服务公司以吴某管理餐厅工作不到位为由，对其作出记过处分的决定。3月10日，吴某面试招录毛某霞入职餐厅。天津某服务公司认为，吴某在没有对毛某霞进行核酸检测、没有进行14天隔离的情况下安排新员工上岗工作，既违反该公司疫情期间不招录新人的规定，也不符合疫情防控政策的要求。吴某在处分期内再次违反纪律，按照规章制度应予以辞退。后天津某服务公司以吴某严重违反用人单位的规章制度为由予以辞退。吴某向天津市北辰区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，请求确认天津某服务公司系违法解除劳动合同、要求继续履行合同等，仲裁委驳回其仲裁申请。吴某向法院提起诉讼。

裁判结果

天津市北辰区人民法院认为，按照天津市疾病预防控制中心的要求，天津某服务公司对疫情防控工作进行具体部署，要求暂停所有新员工入职、所有复工人员上岗前必须进行核酸检测并隔离 14 天。吴某作为餐厅的部门负责人，负责外包服务方推荐人员的招聘、使用、调整、解聘工作，应按照国家关于疫情防控的要求执行。吴某在被记过处分后，又未经请示批准擅自违反疫情防控要求雇佣新员工入职，且未落实核酸检测及隔离 14 天的要求，其行为属于再次违纪。天津某服务公司依据管理制度中“处分期间再次违纪予以辞退开除”的规定，与吴某解除劳动合同系合法解除。法院对吴某继续履行合同的诉讼请求，不予支持。吴某提出上诉后，天津市第二中级人民法院判决：驳回上诉，维持原判。

典型意义

本案的争议焦点是劳动者执行用人单位疫情防控要求失职导致用人单位与之解除劳动合同是否具有合法性。用人单位以劳动者执行疫情防控政策失职为由解除劳动关系的，应当举证证明劳动者存在与其岗位、职务相匹配的过失行为。天津某服务公司作为向本市大型药企提供员工餐饮服务的企业，对疫情防控工作提出明确要求，是行使企业自主经营管理权，严格落实疫情防控政策的具体体现，并无违法之处。

案例三 王某香与某休闲用品公司侵权责任纠纷案

基本案情

2007 年 8 月 21 日，王某香入职某休闲用品公司工作。自 2010 年 3 月 1 日，王某香与某休闲用品公司签订四份劳动合同。2011 年 8 月 1 日，王某香以“年龄过”为由，在放弃参加社保证明书上签名，并在参保人员调查表“放弃原因”一栏中载明“年龄大”，王某香在该调查表上签名。某休闲用品公司没有为王某香缴纳社会保险。2019 年 7 月 10 日，王某香向某休闲用品公司寄送解除通知书，以该公司未缴纳社会保险等为由解除劳动关系。2020 年 9 月 16 日，天津市东丽区劳动保障监察大队对某休闲用品公司作出限期整改指令书，载明某休闲用品公司没有为王某香向社会保险经办机构申请办理社会保险登记，要求该公司在规定时间内为王某香办理社会保险登记并补缴社会保险。2021 年 2 月 5 日，某休闲

用品公司补缴其应承担的社会保险费用，并缴纳基本养老保险滞纳金、基本医疗保险费滞纳金、失业保险利息、生育保险利息、工伤保险利息共计 130322.93 元。后某休闲用品公司向法院提起诉讼，要求王某香支付其补缴社会保险产生的滞纳金及利息共计 130322.93 元。

裁判结果

天津市东丽区人民法院认为，在劳动关系存续期间，王某香作为完全民事行为能力人，应当知道为不减少劳动报酬以书面形式承诺不参加社会保险所产生的法律后果，应承担相应的法律责任。某休闲用品公司作为用人单位，未依法履行代扣代缴职责，亦应负相应的法律责任。鉴于双方均有责任，对补缴社会保险产生的滞纳金及利息共计 130322.93 元，一审法院判决：双方各自承担 50%。

王某香提出上诉后，天津市第三中级人民法院认为，补缴社会保险产生的滞纳金及利息是行政机关对用人单位欠缴社保的处罚措施，旨在规范用人单位按照法律规定及时、足额为劳动者缴纳社会保险，保障劳动者权利。依据《中华人民共和国社会保险法》第八十六条、人力资源和社会保障部《实施〈中华人民共和国社会保险法〉若干规定》第二十条、《工伤保险条例》第六十二条第一款、《天津市失业保险条例》第二十四条第二款、《社会保险费申报缴纳管理规定》第十一条等规定，案涉款项的责任主体均为用人单位，且用人单位不得要求职工承担滞纳金。一审法院认定由王某香承担 50% 没有法律依据，二审法院改判：驳回某休闲用品公司的诉讼请求。

典型意义

社会保险费是社会保险基金的主要来源，用人单位能否按时足额缴纳社会保险费，不仅关系到劳动者是否能享受社会保险待遇，还关系到社会保险基金的安全和有效运行。因事关公共利益，按时足额缴纳社会保险费是法律规定的用人单位的强制性义务。滞纳金和罚息是通过给用人单位增加额外金钱负担的方式，属于通过间接强制执行手段敦促其依法履行义务。究其根本，是对用人单位违反法律强制性规定的处罚措施，不得要求劳动者承担。

案例四 某技术公司与冯某智等劳动争议系列案

基本案情

2015年冯某智等四人相继入职某技术公司，任该公司营销本部驻不同省市办的经理，工作职责为负责相应地区的销售业务。冯某智等四人与某技术公司签订《劳动合同》《竞业限制协议》，约定竞业限制补偿金标准为每月2050元，双方解除劳动关系之日起第二个工作日作为始发日，发放期间为24个月，自离职之日起两年为竞业期限。2020年3月，冯某智等四人与某技术公司解除劳动关系，次月冯某智等四人均入职与某技术公司经营范围存在提供相似服务的竞争性单位。某技术公司向天津滨海高新技术产业开发区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，主张冯某智等四人的行为系竞业限制行为，要求支付违约金20万元，并返还已支付的竞业限制补偿金，仲裁委不予受理。某技术公司向法院提起诉讼。

裁判结果

天津市西青区人民法院认为，用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。冯某智等四人与某技术公司签订《竞业限制协议》，工作期间接触了较多的技术秘密和经营秘密，离职后某技术公司按照约定发放竞业限制经济补偿金。冯某智等四人离职后，随即入职与原单位存在提供相似服务的竞争性单位的行为，违反了竞业限制的相关约定。法院综合考虑冯某智等四人的工作职务、工作年限、工资水平、违反竞业限制的主观恶意等因素，判决冯某智等四人均应当支付违反竞业限制协议违约金15万元。冯某智等四人提出上诉后，天津市第一中级人民法院判决：驳回上诉，维持原判。

典型意义

该系列案件是涉竞业限制劳动争议典型案例。企业的商业秘密包括技术秘密和经营秘密，是企业的核心竞争力。人才的便捷流动与优化配置则进一步为企业和社会创新发展赋能。竞业限制制度，是以限制劳动者就业择业权利作为代价，对用人单位的商业秘密和知识产权予以保护的特殊手段。负有竞业限制义务的劳动者离职后，应依法依约履行竞业限制义务，然用人单位亦不能滥用竞业限制约定来惩戒劳动者，并应就劳动者的履约行为支付合理对价。本案依法维护企业权

益，有助于理顺商业秘密保护与人才合理流动之间互利共生、长远发展关系，助力法治化营商环境建设。

案例五 王某与天津某酒店劳动争议案

基本案情

2021年2月2日，王某接到天津某酒店面试通知，2月7日进行了面试，2月18日王某接到该酒店人力专员电话告知被录用，并按要求加微信发送入职材料，2月19日王某接到天津某酒店的电子版录用通知。2月23日王某从原单位辞职并取得离职证明，原单位停缴其社会保险和公积金。3月1日王某接到天津某酒店人力专员电话通知：由于原定销售经理职位取消，王某无法入职该酒店。王某向天津滨海高新技术产业开发区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，请求天津某酒店赔偿工资损失、补偿保险及公积金共计25412元，仲裁委不予受理。王某向法院提起诉讼。

裁判结果

天津市南开区人民法院认为，用人单位和劳动者从事民事活动应当遵循诚实信用原则。当事人在订立合同过程中有违背诚信原则的行为，给对方造成损失的，应当承担赔偿责任。天津某酒店在面试后向王某出具录取确认函，并要求其提交原单位离职证明及相应入职资料。王某基于对天津某酒店的信赖及希望建立劳动关系，从原单位办理离职手续，天津某酒店却以岗位取消为由，未与王某建立劳动关系。天津某酒店作为用人单位，对于岗位录用应谨慎决定，一旦下发录用通知不得随意撤销，其取消录用的行为构成缔约过错，致使王某处于失业状态，依法应承担责任。法院结合天津某酒店承诺支付王某的工资标准、王某停止工作的期间及因停止工作造成的损失，酌情确定天津某酒店补偿王某11000元。一审宣判后，双方当事人均未提出上诉。

典型意义

本案是体现社会主义核心价值观的劳动争议典型案例。企业是市场经济活动的主要参加者，应将诚信作为信誉之源，立身之本，发展之基。劳动者基于对企业的信赖及预期利益，选择离开原单位，牺牲了既有利益，却因企业任意毁约的失信行为，陷入进退两难的局面，企业应当承担相应的法律责任。本案裁判充分

体现了人民法院以司法手段弘扬社会主义核心价值观,规范和引导市场主体树立“无信不立”的规则意识。

案例六 韩某曦与某设计公司劳动争议案

基本案情

2017年8月,韩某曦入职某设计公司,双方签订《劳动合同书》《劳动合同补充协议》,合同期限自2017年8月15日至2020年8月14日。在劳动合同履行期间,韩某曦怀孕,孕期请假产检。2019年1月起,韩某曦通过微信、QQ等方式向某设计公司相关人员请产假并填写《员工请假单》,此后韩某曦未到岗工作。2019年3月,韩某曦生育一女。2019年5月某设计公司向韩某曦发出《解除劳动合同通知书》,以其自2019年2月1日起未上班且未办理任何请假手续,按无故缺勤旷工处理为由,解除双方劳动合同。韩某曦向天津市河东区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁,要求某设计公司支付违法解除劳动合同赔偿金等,仲裁委部分支持了韩某曦的仲裁申请。双方当事人均向法院提起诉讼。

裁判结果

天津市河东区人民法院认为,关于某设计与韩某曦解除劳动合同是否合法问题。韩某曦作为女职工,依法享受产假。韩某曦在职期间,其怀孕并多次向公司请假进行产检,某设计公司应当对其怀孕知情并合理预估到韩某曦必然面临分娩、休产假的情况。某设计公司以旷工为由与韩某曦解除劳动合同,并抗辩此前韩某曦的请假方式不符合公司规定的流程,但即便如此,某设计公司亦应及时敦促韩某曦按流程履行请假手续,而不是放任此种状态直至三个月后径行与劳动者解除劳动合同。法院认为某设计与韩某曦解除劳动合同为违法解除,应当支付违法解除劳动合同赔偿金。某设计公司提出上诉后,天津市第二中级人民法院判决:驳回上诉,维持原判。

典型意义

本案是保护孕期女职工合法劳动权益的典型案。《中华人民共和国妇女权益保障法》《中华人民共和国劳动法》等法律法规规定,女职工在孕期、产期、哺乳期内享受特殊劳动保护。《中华人民共和国劳动合同法》第四十二条第一款第(四)项明确规定,女职工在孕期、产期、哺乳期,禁止用人单位无正当理由

随意解除劳动关系。人民法院通过司法裁判，保护了女职工的合法权益，判令用人单位依法承担了违反女职工权益保护强制性规定的法律责任。

案例七 邱某与某信息技术公司劳动争议案

基本案情

2018年，邱某入职某信息技术公司担任送餐骑手。双方签订《合作协议》约定，乙方（邱某）根据甲方（某信息技术公司）合作平台发布的有偿任务提供送餐服务，乙方应当按照合作平台关于订单配送的流程和标准开展送餐服务，乙方自行准备劳动工具、如配送时需要交通工具，电动车、摩托车，配送箱、头盔、服装自行购买，其所有权属于乙方所有。乙方接取外卖配送订单并完成外卖送单任务的数量为结算服务费的依据。乙方使用APP软件接单，自行安排时间，自行决定是否接单，也可以选择拒绝接单。乙方接单并完成派送任务后，根据实际完成外卖派送订单数量计算服务费。邱某自行扫码注册美团骑手APP，通过在美团APP操作上线、下线、接单及转单等方式从事送餐工作。工作期间，双方未签订书面劳动合同，考勤记录方式为美团骑手APP签到。工作初期，邱某租用某信息技术公司的电动车，后自行购买电动车用于送餐。工作报酬通过银行转账发放，每天工作满8小时送满15单且连续工作28天以上有基本工资1800元、另有好评奖励，其他收入按照单量计算，采用系统自行派单，每日可转单3次。邱某离职后，向天津市南开区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，要求确认双方之间存在劳动关系等，仲裁委裁决驳回其仲裁请求。邱某不服向法院提起诉讼。

裁判结果

天津市南开区人民法院认为，双方签订的是《合作协议》而非劳动合同，并没有达成建立劳动关系的合意。结合庭审陈述，邱某报酬按照接单数量核算，送餐所需车辆等由其自行购买。美团骑手APP由其自行扫码注册，上线、下线、接单及转单等操作均在APP上完成，其可在美团骑手APP选择上下线时间，选择是否承接订单，也可进行转单操作。邱某提交的证据不能充分证明其与某信息技术公司之间存在劳动关系，故对其主张确认劳动关系的诉讼请求，不予支持。邱某提起上诉后，天津市第一中级人民法院认为，结合双方《合作协议》约定内容以

及实际合作模式，二者之间不具备劳动合同法律关系所必需的从属性特点，劳动者和用工单位之间无人身依附性。判决：驳回上诉，维持原判。

典型意义

本案是涉及新就业形态劳动争议的典型案。近年来，平台经济迅速发展，创造了大量就业机会，依托互联网平台就业的网约配送员、网约车驾驶员、货车司机、互联网营销师等新就业形态劳动者数量大幅增加，新就业形态用工纠纷愈加多发。其中，劳动者要求确认与用工单位或用工平台之间存在劳动关系的案件较为典型。由于平台用工的灵活性和多样化特征，不同平台的用工情况差异较大，因此在新就业形态劳动关系的认定上，需要结合个案情况，从劳动关系最核心的特征——从属性的各个要素角度综合分析判断。审理该类案件，着重考虑新就业形态下从业者的劳动权益保护，同时着眼于依法促进平台经济健康发展。

案例八 刘某辉与天津某公司劳动争议案

基本案情

2019年1月1日，刘某辉与案外人A公司签订了期限为一年的《运输协议书》。2020年4月1日，刘某辉与天津某公司及其分公司签订期限为一年的《运输协议书》。上述两份《运输协议书》的内容基本相同，均约定：公司为刘某辉提供货源，刘某辉负责货物承运，运输费用结算方式为每次运输完成，双方声明仅为商业范畴的承揽合同关系，不存在劳动关系或雇佣关系。自2019年2月18日开始，刘某辉驾驶案外人B公司所有的车辆，到案外人C公司处从事司机驾驶工作。货物运输经物流车队人员通知，在某网络平台操作接单完成货物运输工作，运费为每单一结算，由天津某公司通过银行转账支付。后刘某辉向天津市滨海新区劳动人事争议仲裁委员会提起仲裁申请，要求确认其与天津某公司之间存在劳动关系，仲裁委逾期未裁决，刘某辉向法院提起诉讼。

裁判结果

天津自由贸易试验区人民法院认为，刘某辉与天津某公司签订《运输协议书》，运输业务源于某网络平台操作接单，天津某公司提供货源，刘某辉负责货物承运，运费为每完成一次运输单独结算。双方在协议书中对于“不存在劳动关系或雇佣关系”进行了特别声明。天津某公司未对刘某辉进行考勤管理、工作安排，刘某

辉驾驶的运输工具也并非天津某公司提供。因此，双方之间不存在隶属关系，刘某辉要求确认与天津某公司之间存在劳动关系的诉讼请求，不予支持。一审宣判后，双方当事人均未提起上诉。

典型意义

本案是涉及新就业形态劳动争议的典型案。近年来，网络平台与零工经济的兴起，传统劳动力市场结构方式随之产生变革。平台企业、合作经营企业、从业者三方参与的新业态用工模式，突破了传统模式下用工主体明确、用工环境单一、工作内容确定、工作作息规律、组织管理严格、报酬支付定期等特征，愈加呈现出人身从属性弱化、经济从属性增强的非典型性的法律关系状态。人民法院在案件审理中，充分尊重新业态用工模式市场法则，结合个案具体情况，坚持劳动关系核心特征构成要件的实质性审查标准，依法认定各方之间究竟构成何种法律关系，依法维护新业态各方的合法权益，构建和谐稳定的新业态用工关系，促进新业态经济持续健康发展。

案例九 某消费金融公司与刘某予劳动争议案

基本案情

刘某予自2015年1月5日入职某消费金融公司工作，双方劳动合同期限至2023年3月31日。合同履行期间，因公司经营策略调整，某消费金融公司以客观情况发生重大变化导致劳动合同无法履行，且双方未能就变更劳动合同的内容达成一致为由，与刘某予解除劳动合同关系，并邮寄《解除劳动合同通知书》。后刘某予向天津经济技术开发区劳动争议仲裁委员会申请仲裁，要求某消费金融公司给付违法解除劳动合同赔偿金。仲裁委裁决某消费金融公司系违法解除劳动合同应给付赔偿金。某消费金融公司不服，向法院提起诉讼。

裁判结果

天津市滨海新区人民法院认为，某消费金融公司主张的客观情况是“完善全渠道网络、大力投资自动化和数字技术等措施，不断提升运营效率及表现，为客户带来更为优质的服务体验。为配合上述战略部署的实施，公司需要进一步优化各部门的组织架构和人员配置”。某消费金融公司依据上述“客观情况”解除与刘某予的劳动合同，不符合《中华人民共和国劳动法》第二十六条第（三）款的

规定，某消费金融公司应当向刘某予支付违法解除劳动合同赔偿金。某消费金融公司提出上诉后，经天津市第三中级人民法院主持调解，当事人自愿达成调解协议，由某消费金融公司向刘某予支付相应款项，双方之间劳动争议全部完结，再无其他争议。

典型意义

本案是人民法院推动劳动纠纷多元化解的典型案列。近年来，受新冠肺炎疫情影响与经营战略的调整，某消费金融公司大幅调整用工关系。为依法保护劳动者利益，同时助力企业依法解决内部人事动荡、实现经营战略调整，人民法院在案件审理中，充分运用多元解纷机制，积极推动诉源治理，有效整合各类解纷资源，“调、裁、审”协作发力，充分维护劳动者与用人单位的合法权益，实质性化解群体性劳动纠纷，充分发挥了司法裁判定纷止争作用，对于构建和谐劳资关系，优化营商环境具有典型意义。

河北法院《河北民事审判指导与参考（劳动者权益保护篇）》

第三期案例

发布时间：2022年4月30日

案例一：网络主播与签约公司之间存在劳动关系

——王某诉某传媒有限公司劳动争议案

基本案情

原告与被告签订了《主播签约合作协议书》，合同期限为三年，约定被告在全球范围内独家担任原告的演艺经纪公司，另外，该协议还就双方的权利义务、争议解决方式进行了约定。被告为原告缴纳了养老保险费。后原告向秦皇岛市海港区劳动人事争议调解仲裁委员会申请仲裁，请求被告支付经济补偿金、未签合同双倍工资以及加班工资，仲裁委作出裁决不予支持申请人的仲裁请求。原告不服向法院提起诉讼。

裁判结果

法院认为，原、被告双方签订的《主播签约合作协议书》约定了合同期限、工作内容、工作时间、权利义务等，符合《中华人民共和国劳动合同法》规定的劳动合同应当具备的主要条款，同时参照被告为原告缴纳了养老保险费等情况，双方的关系符合劳动关系特征。故对原告关于未订立书面劳动合同2倍工资的诉请不予支持。原告未提交用人单位存在向劳动者支付经济补偿金情形的其他证据及加班事实的证据，因此判决驳回原告的诉讼请求。

典型意义

网络直播行业作为新兴业态的代表，其更灵活的空间、更广阔的平台、更自由的时间，使得“网络主播”成了很多人的职业选择。本案中，原、被告之间签订的《主播签约合作协议书》从形式上看为“合作协议”，但分析协议内容，其对原告的工作时长、工作内容、工作地点均进行了规定，并约定了保底工资，符合劳动合同法对用人单位与劳动者签订劳动合同时应包括的主要条款之规定。因此，本案中双方签订的《主播签约合作协议书》实质系劳动合同书性质。如果将“网络主播”作为自己的职业选择，在面对经纪传媒公司的“签约”邀请时，应

在充分理解双方签订的合同条款内容后作出正确的选择，避免使自己处于不利地位。经纪传媒公司也应全面履行合同义务，各方共促“网红经济”有序快速发展。

案例二：未签订劳动合同在履职中遭受网络诈骗属于劳动争议纠纷

——某农业公司诉邢某某劳动争议案

基本案情

邢某某于2021年4月17日入职河北某农业公司，从事公司日常记账工作，双方未签订劳动合同。公司财务总监因工作需要将公司账户的账号、密码告诉了邢某某，且事后并未修改密码。6月29日，邢某某遭受网络诈骗致使公司损失268000元，事后向公安机关报警。2021年7月14日，河北某农业公司以财产损害赔偿纠纷案由向沽源县人民法院起诉，要求邢某某赔偿公司财产损失。

裁判结果

法院认为，用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系，本案中邢某某入职时间尚短、未签订劳动合同，并不影响其劳动关系的认定。而劳动者在履职过程中，因重大过错遭受网络诈骗，造成用人单位财产损失，用人单位主张赔偿的，应先申请劳动仲裁。

典型意义

劳动者在履职过程中被骗，给用人单位造成财产损失，用人单位要求经济赔偿的，属于用人单位与劳动者履行劳动合同发生的争议。本案中，尽管原被告之间未签订劳动合同，但被告在原告公司工作，接受原告公司管理，从事原告公司安排的劳动，原告公司对邢某某构成实际用工，本案属于劳动者在履行职务过程中导致的用人单位财产损失。该纠纷虽然与劳动报酬给付、劳动合同解除等典型意义上的劳动争议不同，但基于原被告之间存在劳动关系，损害的事实源于邢某某履行职务行为，且发生于劳动关系存续期间内，本案适用劳动争议仲裁前置，更有利于保护劳动者的合法权益。

案例三：用人单位不能因劳动者过错而拒付工资报酬

——某家具有限公司诉尹某某劳动争议案

基本案情

被告于2019年6月16日入职原告公司，从事设计工作，月平均工资8000元。原告拖欠被告工资39149.5元未支付。被告因给原告造成损失，主动提出与原告解除劳动关系，并于2019年9月17日离职。2019年12月香河县劳动人事争议调解仲裁委员会作出仲裁裁决，判令某家具有限公司支付尹某某工资39149元。

原告不服仲裁裁决，向法院起诉。

裁判结果

一审法院认为，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。原告自2019年5月1日至2019年9月17日共计拖欠被告工资39149.5元未支付，而因被告设计工作失误给原告造成的损失与本案不属于同一法律关系，故本案不予解决。法院判决原告支付被告工资39149元。于判决生效后五日内履行。原告不服一审判决提起上诉，二审法院判决驳回上诉，维持原判。

典型意义

劳动者享有取得劳动报酬的权利，用人单位应当向劳动者及时足额支付劳动报酬。如果因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失的，用人单位可按照劳动合同的约定要求其赔偿经济损失。但用人单位不能因劳动者过错而拒付工资报酬。

案例四：用人单位未报告裁员方案的经济性裁员应为违法解除劳动合同

——王某某诉某墙纸有限公司劳动争议案

基本案情

2003年12月，原告入职被告公司，从事压花工段操作工岗位。2013年12月，双方签订无固定期限劳动合同。2018年4月，原告非因工负伤开始病休。

期间，被告一直给原告发放疾病救济费及病假工资至2020年7月。2020年6月，被告召开全体职工大会，宣布公司董事会裁员决议及经营状况通报、解除劳动合同补偿方案。7月，被告向原告发出劳动合同解除通知。7月31日，被告向原告出具解除（终止）劳动合同证明书。11月27日，保定市劳动人事争议调解仲裁委员会作出裁决，判令被告于2018年、2019年连续亏损，被告在召开全体职工大会后并未将裁员方案报告区人力资源和社会保障局。

王某某向法院提起诉讼，请求法院判令被告支付解除劳动合同的经济赔偿金及补偿金等。

裁判结果

本案中，被告虽召开了全体职工大会，但其裁员方案并未向劳动行政部门报告，其与王某某解除合同违反法律规定，应当按照经济补偿标准的二倍向王某某支付赔偿金。鉴于公司裁员前王某某处于请假状态，未全额发放工资，其工资标准应以其病休前正常工作期间的月平均工资计算，一审判令：被告给付原告赔偿金 127217.8 元。案件上诉后，二审法院维持了一审法院判决。

典型意义

近年来，新冠肺炎疫情肆虐，严重影响国内部分企业的正常经营。企业因运营出现问题一次性辞退部分员工本是《劳动合同法》经济性裁员条款的初衷，但经济性裁员的前置程序对于保障劳动者免受不公正解雇，促进劳资双方通过自我协调化解劳资纠纷具备不可或缺的作用。即使用人单位存在符合经济性裁员的硬性条件，也应向劳动行政部门报告裁员方案，未进行报告就实施的裁员行为，应认定用人单位解除劳动合同的行为违反法律规定，应向劳动者支付赔偿金。

案例五：工伤案件中停工留薪工资标准应按照职工正常工作期间的实际工资确定——庞某某诉某建筑劳务有限公司劳动争议案

基本案情

2021 年 1 月，原告到被告公司从事木工工作，同年 1 月 26 日原告在工作时受伤，被送往雄县济康医院住院治疗，河北雄安新区公共服务局认定原告所受事故伤害为工伤。2021 年 4 月，新区劳动能力鉴定委员会认定原告停工留薪期为 3 个月。后原告依法向劳动人事争议调解仲裁委员会申请仲裁，11 月 4 日劳动人事争议调解仲裁委员会做出裁决，判令被告按日工资 200 元，扣除已赔付的 9775 元，还应赔偿原告停工留薪期工资 3275 元。原告不服该仲裁裁决，诉至法院，主张被告应按照日工资 425 元赔付停工留薪期工资。

裁判结果

本案中，原告在被告处工作受伤，根据《工伤保险条例》规定：“职工因工作遭受事故伤害或者患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的，在停工留薪期内，

原工资福利待遇不变，由所在单位按月支付”。原告主张日工资 425 元，提交的工资发放明细、日工资标准照片、工头微信转账截图、证人证言等证据之间能够相互印证，可以认定。停工留薪期工资应按照日工资 425 元计算为 38250 元（425 元×90 天），扣除已经赔付的 9775 元后，被告还应实际支付原告工资款 28475 元。

典型意义

工资是劳动关系中的核心，是劳动者付出体力或脑力劳动后所应得的对价。司法实践中，工伤案件中职工停工留薪期工资标准的确定不能简单依据劳动合同中约定的工资数额，亦不可依据劳动者的基本工资数额，更不可依据同期职工最低工资标准，而应依据受伤职工正常工作期间的实际工资福利收入，即受伤职工在正常工作期间由用人单位以货币形式直接支付给劳动者劳动的报酬，包括计时工资、计件工资、奖金、津贴、加班费等。在劳动争议案件中，结合具体案情准确把握工资标准的认定，对于维护劳动者合法权益、构建和谐稳定的劳动关系有重要意义。

陕西省人力资源和社会保障厅 陕西省高级人民法院

发布的第一批劳动人事争议典型案例

发布时间：2022年11月9日

案例一：超过法定退休年龄人员确认劳动关系争议案

案情简介

时年56岁的王某（女）于2021年4月入职至某养老院从事护理工作。同年5月21日下午15时许，王某在工作岗位上突发疾病被送医救治。后王某因医疗费与养老院产生纠纷，养老院以王某入职时已超过法定退休年龄为由否认双方之间存在劳动关系。王某遂向劳动人事争议仲裁委员会申请劳动仲裁，请求确认王某与养老院存在劳动关系。

处理结果

仲裁委驳回了王某关于确认与养老院劳动关系的仲裁请求。王某不服裁决结果，诉至人民法院。法院一审判决王某与某养老院不存在劳动关系，二审法院维持一审判决。

案例评析

《劳动合同法》第四十四条中，关于劳动合同终止的情形在第六项中作了准用性规定，明确指出可以援引其他法律及行政法规定的情形。根据《劳动合同法实施条例》第二十一条规定可知，劳动者达到法定退休年龄，劳动合同终止。本案中，王某入职至敬老院时其年龄已经56岁，超过女职工最高法定退休年龄55岁，其已不具备建立劳动关系的主体资格。关于王某提出的要求确认劳动关系的请求，仲裁委及人民法院均不予支持。

典型意义

《劳动合同法实施条例》第二十一条，是对劳动合同法中关于劳动合同终止条件的补充。劳动者达到法定退休年龄的，用人单位即应与劳动者终止劳动合同。劳动者在超过法定退休年龄后入职用人单位的，劳动者已经不具备建立劳动关系的主体条件，其与用人单位不能成立劳动合同关系。因此，劳动者达到法定退休年龄后被用人单位录用的，该行为在法律上不应当认定为存在劳动关系。

案例二：快递员劳动争议案

案情简介

某餐饮管理有限公司承包了某外卖平台的餐饮配送业务。2021年4月包某到某餐饮管理有限公司从事外卖递送工作，当月该餐饮管理公司要求包括包某在内的所有外卖快递员通过一个微信小程序注册为某市个体工商户。包某按照该餐饮管理公司的要求拍摄了一段视频，视频中包某手持本人身份证作出如下陈述：“我是包XX，我自愿注册个体工商户”，但实际情况是包某通过信息网络系统注册的行为并非其自愿。包某担任外卖快递员期间，该餐饮管理公司为其划定了配送区域，对其每日接单量指定了最低标准，并要求包某每天上下班要在指定的外卖骑手软件平台上打卡签到。餐饮管理公司于每月20日根据包某月度接单量计算并支付包某报酬。2022年2月26日包某在配送外卖途中遭遇交通事故受伤，随后双方就是否存在劳动关系发生争议，包某遂向劳动人事争议仲裁委员会申请劳动仲裁要求确认与该餐饮管理有限公司存在劳动关系，且劳动关系仍然存续。

处理结果

确认包某与某餐饮管理有限公司自2021年4月起建立劳动关系，至仲裁裁决时双方劳动关系仍然存续。双方当事人均未向人民法院提起诉讼，裁决书依法发生法律效力。

案例评析

外卖快递员行业虽然是新兴行业，其劳动合同和劳动权益的保护应当遵守我国劳动法律法规的规定。针对外卖快递员的劳动关系认定问题，应在审查双方约定及实际履行的基础上，结合传统劳动关系的要素来判断和确定，即用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；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管理与支配，从事用人单位安排的有报酬的劳动；劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。本案中，包某应餐饮管理公司的要求在某信息网络平台注册个体工商户，该行为并非包某自愿，依法应不予认可。包某从事的外卖快递员工作是该餐饮管理公司的业务组成部分，其配送区域、工作任务、最低任务标准、报酬支付等事项均由该餐饮管理公司指定或核定。在完成工作任务的同时，包某还需遵守该餐饮管理有限公司的各项与工作

有关的规章制度，实际上包某与该餐饮管理有限公司存在财产依附、人身从属关系，故应当认定包某与该餐饮管理有限公司已经建立劳动关系，且双方无解除终止劳动关系的法定事实，劳动关系仍然存续。

典型意义

快递员劳动关系的确认问题，并未脱离劳动法律法规调整之范畴。虽劳动者与用人单位之间履行劳动义务、享有劳动权利的场所、形式等发生了变化，但其劳动法律关系的本质没有变化。外卖快递员劳动关系的认定问题，仍应当通过劳动关系的相应要素来确定。本案中用人单位虽欲将与劳动者之间的劳动法律关系掩饰为商业合作关系，但双方之间权利义务清晰、劳动法律关系特征突出。故无论用工形态如何发展变化，关于劳动关系的确定问题仍应从劳动关系的核心法律特征综合分析。

案例三：竞业限制劳动争议案

案情简介

2020年1月黎某到某早教中心从事教学及相关教育软件的销售工作，双方签订了劳动合同，合同期限三年。合同约定黎某担任该早教中心的教学主管，负责教学质量监督和评估，工资8000元/月，年终按工作绩效考核结果发放绩效工资。同日，双方订立了《保密协议》，约定黎某在职期间应当履行对早教中心包含用户信息、教育软件产品销售渠道、知识产权等在内的商业秘密的保密义务。黎某在离职后应当履行竞业限制义务，竞业限制期限为两年，竞业限制范围为本市，竞业限制补偿金标准为3400元/月。若违反竞业限制义务则应承担相应违约责任。该早教中心的营业执照显示其经营范围为教育教材及软件的开发、销售；早期婴幼儿智力开发服务等。早教中心使用的幼教专业教材系其独立开发且拥有自主知识产权的产品，并在当地享有唯一销售和使用权。2022年1月30日，黎某与早教中心劳动合同期满终止。黎某离职后，早教中心按照双方签订的《保密协议》按月向黎某支付竞业限制补偿金3400元/月。2022年3月，早教中心发现黎某应聘至本市某少儿培训中心工作。早教中心随即申请劳动仲裁，请求依法裁决黎某支付违反竞业限制义务的违约金135000元，并请求裁决黎某继续履行竞业限制义务。该少儿培训中心作为本案第二被申请人参加仲裁活动，少儿培

训中心的营业执照显示其经营范围为“少儿音乐培训、舞蹈培训、美术培训等”，其课程安排中不包含早教中心开发的教材课程或与之雷同的相关课程内容。

处理结果

仲裁裁决认定黎某未违反竞业限制义务，驳回早教中心关于支付竞业限制违约金的仲裁请求，并裁决双方继续履行竞业限制协议的相关内容。早教中心不服，起诉至人民法院，法院一审判决结果与仲裁裁决结果一致，双方当事人均未上诉，一审判决生效。

案件评析

根据《劳动合同法》第二十三条、第二十四条之规定，对于负有保密义务的劳动者，用人单位可以与劳动者签署保密协议；也可以与劳动者约定竞业限制条款，即约定在解除或者终止劳动合同后，负有竞业限制义务的劳动者不得到与本单位生产、经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的用人单位工作，竞业限制的期限不得超过两年，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的，应当向用人单位支付违约金，同时继续履行竞业限制义务。

本案中，早教中心以其开发的教材为其教学特色开展经营活动，该教材内容系具有商业价值和使用价值的商业秘密，且教材本身受知识产权保护。早教中心与黎某建立劳动关系后签订了书面保密协议，并约定了竞业限制条款，该协议合法有效，双方均应当全面履行各自义务，享有各自权利。早教中心称黎某离职后在某少儿培训中心工作违反了竞业限制条款，经核实，少儿培训中心与早教中心经营范围不存在相同或类似内容，相关课程及教材亦无抄袭或雷同内容。早教中心亦未能提供证据证明黎某在少儿培训中心工作时存在泄露早教中心商业秘密、知识产权之行为。早教中心仅凭“少儿培训中心”的名称及两用人单位同属一个市级行政区域即称黎某违反了竞业限制义务，缺乏事实及法律依据。故黎某与早教中心均应当继续遵守竞业限制条款，履行相关义务。

典型意义

竞业限制制度的核心意义在于在诚实信用原则的基础上，防止员工因流动而造成商业上的不正当竞争，保护劳动者就业自由和正常的市场竞争秩序。竞业限制既要考虑形式层面约束当事人的行为，又要考虑是否引发市场主体的不正当竞争。若劳动者再就业未在同行业间形成不良竞争，未对原用人单位造成商业利益

上的损失或潜在风险，则不应当扩大竞业限制的适用范围，误认劳动者违反了竞业限制协议。

案例四：超市促销员劳动争议案

案情简介

某粮油商贸公司在某超市设有品牌粮油促销点，并与超市签订了《购销合同》，约定粮油商贸公司向超市派促销员需上报超市并经超市培训后方可上岗，促销员需着超市员工制服，佩戴超市统一定制的员工工牌。粮油商贸公司负责雇佣促销员并承担促销员的工资、社会保险等相关费用。刘某 2021 年 10 月被派至超市从事品牌粮油促销工作，经超市培训确认合格后，超市给刘某发放了工服、工牌。刘某的工资卡银行账户明细单显示，刘某工资由粮油商贸公司发放，其社会保险参保缴费单位为粮油商贸公司。2022 年 2 月某日，刘某在超市搬运货品时被一箱食用油砸伤，经医院诊断为右跟骨骨折。刘某向超市提出补偿问题，超市称双方不存在劳动关系，拒绝了刘某的要求。刘某随即将超市和粮油商贸公司列为共同被申请人，向劳动人事争议仲裁委员会提出仲裁申请，请求确认其与超市之间存在劳动关系。

处理结果

劳动人事争议仲裁委员会依法确认刘某与超市之间不存在劳动关系。刘某不服裁决结果，起诉至人民法院，法院一审判决结果与仲裁裁决结果一致，双方当事人均未上诉，法院一审判决生效。

案例评析

本案中，粮油商贸公司与超市签订了《购销合同》，对粮油商贸公司向超市派驻促销人员，以及促销员的日常管理、工资待遇等方面进行了约定。超市对刘某在岗前培训、外在形象等方面的管理权来自于粮油商贸公司的委托，刘某的劳动权利义务相关事项均由粮油商贸公司承担，其工资发放和社保办理均由粮油商贸公司承担。刘某在超市的促销工作亦由粮油商贸公司安排，用人单位应系粮油商贸公司。超市仅为刘某的工作场所，与刘某不存在经济及人身的依附从属关系，双方未建立劳动关系。

典型意义

超市商品促销员由商品供货方招聘并派至超市工作，工资、社会保险由商品供货方负责。虽然现实中超市对促销员进行了培训及日常管理，并向促销员制发工牌、工作服等外部识别性物品，但这种管理的目的是为了维护超市统一有序的运营秩序，与促销人员并非具有紧密的人员隶属支配关系。超市和商品供货方是平等主体之间的商业合作关系，超市是基于商品供货方的委托对促销员开展管理，这种商业合作和人员管理模式与用人单位对劳动者直接支配与管理存在本质区别，故供货方的促销员不应认定为与超市存在劳动关系。

案例五：季节性就业劳动争议案

案情简介

赵某于2006年11月起在某研究院工作，工作岗位为司炉工，每年采暖季在研究院负责管理采暖用锅炉，采暖季结束后赵某工作结束，下年度采暖季再次前往研究院工作，此种用工模式一直延续至2021年。双方于2006年11月签订了《临时用工劳务合同》一份，约定合同期限为2006年11月15日至2007年3月15日。此后，每年11月至次年3月的采暖季期间，双方均签订《临时用工劳务合同》。赵某每年采暖季在研究院工作期间，接受研究院的考勤管理和安全生产制度的约束，研究院向赵某提供必要的劳动工具，按月向赵某支付报酬。2021年采暖季期间，研究院每月支付给赵某劳动报酬3500元。后因双方就终止劳动合同经济补偿问题发生争议，赵某申请劳动仲裁，请求确认双方存在劳动关系并支付经济补偿。研究院主张赵某的仲裁请求已超过申请仲裁时效，应当予以驳回。

处理结果

依法确认赵某与研究院之间成立以季节性用工为用工周期的劳动关系；研究院支付赵某终止劳动关系经济补偿1750元。赵某和研究院均未向人民法院提起诉讼，裁决书依法发生法律效力。

案例评析

本案裁判的焦点是双方是否形成劳动关系，赵某的仲裁请求是否受仲裁时效的限制。劳动者在用人单位的管理与支配下由用人单位提供劳动条件及劳动工具，劳动者从事有报酬的劳动的，双方成立劳动关系。2006年11月起至2021年3月赵某于每年的采暖季在研究院从事司炉工作，在研究院的管理与支配下从事了

有报酬的劳动。双方虽签订了“劳务合同”，但双方约定的权利义务内容并不符合劳务关系的法律特征。故根据上述法律事实，可综合认定赵某与研究院签订的一系列合同均为固定期限劳动合同，研究院向赵某支付的报酬即为劳动报酬，双方成立劳动关系。

此外，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条之规定，申请仲裁的时效期间为从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算一年。劳动关系终止的，应当自劳动关系终止之日起一年内提出仲裁申请。劳动者主张经济补偿应适用仲裁时效的规定。因赵某与研究院建立劳动关系存在季节性用工的特点，双方劳动关系每年建立一次后随即终止，赵某对每年工作后相关待遇的仲裁申请时效均应于劳动关系终止之日起的次日开始起算，一年内提出仲裁申请。故赵某针对2021年3月之前的劳动关系提出经济补偿的请求均已超过仲裁申请时效。但赵某主张最后一次劳动关系终止的经济补偿，于法有据，应予支持。故仲裁委根据赵某离职前月平均工资，裁决研究院应当支付赵某经济补偿1750元。

典型意义

本案对季节性岗位的劳动关系确认具有重要意义。首先，司炉工的岗位特点具有极强的季节性。用人单位和劳动者之间的法律关系符合劳动关系的法律特征，故确认双方间断性地建立了劳动关系，不可笼统认定双方劳动关系自第一次用工之日起连续计算。其次，因季节性用工过程中劳动关系存在阶段性、间断性的特点，故劳动者在每年度的采暖季结束完成工作任务后，其与用人单位的劳动关系终止，双方的劳动关系存在明显的间断性，故劳动者的请求理应受到仲裁申请时效的限制。

案件六：企业考核管理劳动争议案

案情简介

2015年11月劳动者杨某入职至某国有企业，在保卫室任保安员，其岗位职责为保障用人单位有序安全开展生产，双方签订了无固定期限劳动合同。2021年12月末，该国有企业按照《员工绩效管理实施细则》以及《保安员绩效管理（考核）办法》对杨某进行考核，因杨某2021年8月在工作岗位上睡觉，企业对杨某2021年度的考核结果给出了“不合格”评价，并向杨某送达了《考核结果通

知书》。2022年1月根据《员工待岗管理暂行办法》该企业将杨某纳入待岗人员进行管理，安排杨某参加待岗培训及随后的复岗考试。杨某对考核结果不予认可，其主张2021年8月在工作时间睡觉的行为系领导同意，故其拒绝服从用人单位安排的待岗培训，也拒绝参加复岗考试。随后杨某申请劳动仲裁，请求恢复保安员岗位；并要求用人单位按照其原工资标准补发工资差额6000元。经查，用人单位制定的《员工绩效管理实施细则》、《保安员绩效管理（考核）办法》、《员工待岗管理暂行办法》均经法定程序出台，经职工代表大会表决通过，内容符合法律法规之规定，并已向全体员工公示。

处理结果

驳回劳动者杨某的仲裁请求。杨某不服仲裁结果，起诉至人民法院，法院一审判决结果与仲裁裁决结果一致，双方当事人均未上诉，一审判决生效。

案例评析

用人单位对年度考核不合格的员工做出待岗培训、复岗考试的安排属于企业用工自主权的范畴。用人单位依法制定的规章制度，对用人单位的全体员工具有约束力。考核系企业管理权及用工自主权的体现，用人单位根据规章制度对劳动者工作表现进行考核，并根据考核结果安排不合格的员工进行待岗培训、参加复岗考试，并无不妥。而杨某主张的其睡觉行为属领导同意后的行为，该主张与保安员保障安全的岗位职责要求不相符。员工无正当理由不认可考核结果、要求恢复原工作岗位，于法无据，不应支持。

典型意义

用人单位用工自主权体现在企业用工规划和用工管理的方方面面，办案机关要在维护劳动者各项合法权益的同时，确保用人单位用工自主权的依法合理行使。对企业用工自主权的依法保护，有利于企业人力资源管理科学有序进行，也有利于促进劳动关系和谐稳定发展。

案例七：女职工特殊保护劳动争议案

案情简介

马某于2018年8月入职某公司任客服主管，双方签订了书面劳动合同，合同期限三年，并约定马某月工资3350元。2021年7月起，马某因分娩休产假。

产假期间该公司通知马某劳动合同期满终止。马某随即申请劳动仲裁，请求裁决确认该公司终止劳动合同的行为违法并要求支付赔偿金 20100 元。

处理结果

依法确认该公司终止劳动合同行为违法，支付马某赔偿金 20100 元。双方当事人均未向人民法院提起诉讼，裁决书依法发生法律效力。

案例评析

《女职工劳动保护特别规定》第五条规定，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、与其解除劳动合同或者聘用合同。依据《中华人民共和国劳动合同法》第四十二条、第四十五条之规定，女职工在孕期、产期、哺乳期劳动合同期满的，劳动合同应当延续至孕期、产期、哺乳期期满时终止。本案中，马某与该公司劳动合同于产假期间届满，其劳动合同期限应延续至马某哺乳期结束。该公司在马某产假期间以双方劳动合同期满为由终止劳动合同，于法有悖，属于违法终止劳动合同。依据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条之规定，用人单位违法终止劳动合同，劳动者可以要求用人单位依照经济补偿金标准的二倍支付赔偿金。

典型意义

女职工特殊保护是根据女职工身体结构、生理机能的特点以及抚育子女的特殊需要，给予劳动特殊权益的法律保障。用人单位在女职工孕期、产期、哺乳期内，不得随意解除终止劳动合同，女职工出现严重违反用人单位规章制度等符合依法解除劳动合同的情形的除外。现行劳动法律法规的立法精神是既要给予女职工特殊保护，又要维护用人单位依法依规开展的管理行为。本案对于在竞争激烈的职场之中，在男女平等前提下对女职工特殊时期给予特殊保护，维护女性平等的参与就业、参与国家生产建设的权利具有直接示范作用。

案件八：车辆挂靠中的劳动争议案

案情简介

李某从某汽车运输公司购买了重型半挂牵引车一台，李某登记为车辆所有权人，该车辆使用权、经营权、收益权均归李某所有。后李某雇佣张某对外以该汽车运输公司名义从事长途运输工作。2021 年秋，张某在驾驶该车辆行驶至某省

道时与沿该路对向行驶的另一辆重型半挂车发生碰撞的交通事故，造成张某受伤。张某与李某、汽车运输公司三方协商未果，遂以汽车运输公司为被申请人向劳动争议仲裁委员会申请劳动仲裁，请求认定由汽车运输公司承担工伤保险责任。

处理结果

该汽车运输公司向张某承担工伤保险责任。双方当事人均未向人民法院提起诉讼，裁决书依法发生法律效力。

案例评析

根据《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》第三条第一款第五项的规定，个人挂靠其他单位对外经营，其聘用的人员因工伤亡的，被挂靠单位为承担工伤保险责任的单位。个人购买的车辆挂靠其他单位且以被挂靠单位名义对外经营的，该个人聘用的驾驶员与被挂靠单位之间不具备劳动关系的基本特征，不宜认定为事实劳动关系。但驾驶员因工伤亡的，被挂靠单位应承担工伤保险责任。本案中，李某购买运输车辆挂在汽车运输公司，并雇佣张某对外以汽车运输公司的名义从事长途运输工作，符合车辆挂靠经营的特征。在挂靠经营关系中，驾驶员与汽车运输公司之间因无人身从属、财产依附关系，故双方不成立劳动关系。但驾驶员在运输途中发生交通事故，汽车运输公司应承担工伤保险责任。

典型意义

对劳动关系的认定一般应依据是否签订书面劳动合同，若未签订书面劳动合同，应参照原劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》综合判断，不应随意扩大劳动关系的认定范围。车辆挂靠关系中，虽认定汽车运输公司与驾驶员张某之间不存在劳动关系，但为了解决工伤保险待遇问题，仍认定被挂靠单位为承担工伤保险责任的单位，既维护了劳动者的合法权益，又对规范企业经营行为及用工行为起到了引导作用。

案件九：双倍工资时效问题劳动争议案

案情简介

2018年2月苏某在某煤矿工作，工作内容为操作夯车、维修机器，双方未签订书面劳动合同，但口头约定了苏某月工资11000元，工资通过现金或微信转

账方式支付，并由苏某在财务部门签字确认。2022年3月，苏某酒后操作夯车卸车，煤矿认为苏某违反安全生产操作制度，解除了与苏某的劳动关系。当月苏某即向劳动人事争议仲裁委员会申请劳动仲裁，请求裁决煤矿向其支付未签订书面劳动合同的双倍工资差额121000元。煤矿在答辩意见中表示，苏某的请求事项已超出一年的仲裁申请时效。

处理结果

驳回苏某的仲裁请求。双方当事人均未向人民法院提起诉讼，裁决书依法发生法律效力。

案例评析

用人单位与劳动者自用工之日起建立劳动关系，建立劳动关系一个月内应当签订书面劳动合同。劳动人事争议仲裁的申请时效为知道或应当知道权益受侵害之日起一年。本案中，劳动者苏某与某煤矿建立劳动关系未签订书面劳动合同，但苏某在长达四年多的劳动关系存续期间未向劳动人事争议仲裁委员会提出请求支付未签订书面劳动合同的双倍工资差额的仲裁申请；且案件审理过程中，用人单位煤矿一方提出了时效抗辩。经庭审调查，苏某的仲裁申请超出申请时效的情况属实，且无仲裁时效中止中断的情形，故仲裁委员会依法对苏某的仲裁请求予以驳回。

典型意义

本案的争议在实务中较具典型性。本案的劳动者因超出劳动仲裁的申请时效，且用人单位一方以超时效提出抗辩，故劳动者的仲裁请求最终未得到支持。劳动争议处理实务工作中，对双倍工资超时效问题存在整体概括性超时效和按月度超时效两种观点，因未签订书面劳动合同的双倍工资属于《劳动合同法》规定的对用人单位不签订书面劳动合同的罚则，并非劳动报酬，故对双倍工资仲裁申请时效的认定不应参照劳动报酬支付周期计算，而应当将双倍工资的支付期间作为一个整体，概括性认定超时效问题；即双倍工资请求的仲裁申请时效不应适用《调解仲裁法》第二十七条第二款的特殊时效规定。

此外，根据《劳动人事争议仲裁办案规则》第三十条、第三十一条之规定，劳动人事争议仲裁案件在立案阶段不审查时效，这一规定符合我国法律理论界关于时效问题的定义，即超时效属于仲裁被申请人（诉讼阶段被告）一方的抗辩权，

而裁判机构不应主动审查。故本案中，仲裁委员会并未主动审查当事人仲裁请求的时效问题。该案是双倍工资超时效问题的典型案例，具有示范意义。

案例十：用人单位单方调岗争议案

案情简介

张某于2005年1月入职某制造公司，双方于2010年5月签订无固定期限劳动合同，张某的工作岗位为机械维修工，月平均工资为6000元。2019年6月，制造公司因张某亲属从该公司退休后在外省具有同业竞争关系的企业工作，决定将张某调离岗位，从事不涉及公司商业秘密的工作。2019年8月，制造公司下发通知，将张某调整到保洁岗位，并按新岗位核定薪酬。2019年9月张某到新岗位报道上班，制造公司向张某发放2019年8月工资1900元、9月工资2300元。后张某以制造公司调岗违法为由申请劳动仲裁，要求恢复原工作岗位及工资待遇。

处理结果

本案经过仲裁及人民法院两审判决，均裁判认定制造公司调岗违法，恢复张某的工作岗位以及相关工资待遇。

案例评析

《中华人民共和国劳动合同法》第三十五条第一款规定：“用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同，应当采用书面形式。”本案中，制造公司可以依据生产经营需要对劳动者岗位进行调整，但首先应与劳动者进行协商，并且保障调岗前后的工作环境及工资待遇等未发生明显变更，亦不应含有歧视、贬损等惩罚性目的。制造公司在出具的《调岗通知单》中虽载明系根据工作需要，依据双方劳动合同约定进行协商调整，但双方并未就变更岗位达成一致。张某的原工作岗位为机械修理工，其被调整到保洁岗位后，工作环境及技能要求发生变更，工资报酬明显减少，这一做法既不符合劳动合同约定，也不符合法律规定。张某主张恢复原劳动岗位于法有据，其每月酬资待遇亦应一并恢复。

典型意义

用人单位因劳动者原因进行调岗时，应当符合劳动合同的约定或者用人单位规章制度的规定，并且符合用人单位生产经营的客观需要。用人单位单方调岗应保障劳动者的工资及其他劳动条件未发生明显变更，并且不应存在歧视性、侮辱性等情形。只有符合上述条件，用人单位在单方调岗引发纠纷时，才能因具有合理合法性而获劳动者的认可及法律的支持。

北京市人力资源社会保障局发布劳动人事争议仲裁典型案例

发布时间：2022年12月22日

案例 1. 企业承接平台业务应根据用工事实承担用工主体责任

案情简介

2020年5月2日，饶某通过朋友介绍，在某专门从事空调安装的APP上进行注册，随后开始承接某安装公司通过微信发来的空调安装派工单。工作中，饶某与腾某同组，二人固定搭档进行空调安装。2020年6月5日，某安装公司的姜某通过微信向腾某派单，指派前往某小区安装空调。次日，饶某与腾某一起去该地点安装空调，在安装空调的过程中饶某摔伤。事故发生后，饶某委托的律师曾与某安装公司的负责人霍某通过微信协商认定工伤事宜，双方约定一起去人社部门认定工伤，但霍某未按时到场，饶某未能进行工伤认定。2021年5月12日，饶某向劳动人事争议仲裁委员会（以下简称仲裁委员会）提出仲裁申请，要求确认其与某安装公司存在劳动关系。庭审过程中，腾某出庭作证称，其2020年5月至7月在某安装公司工作，与饶某为同组同事，安装空调费用是根据安装空调数量按月结算，某安装公司通过银行转账将其与饶某的工资进行支付，其再将饶某的工资转付给饶某。霍某出庭作证称，某安装公司通过APP平台承接空调安装业务，饶某是腾某招的小工，两人为固定搭档，根据派单安装空调，饶某的工资由腾某结算，某安装公司与饶某是劳务关系。饶某提交霍某的微信朋友圈截图显示，霍某多次在朋友圈发布招聘信息，称某安装公司负责空调的安装维修，长期招聘带车送货安装师傅、学徒等。某安装公司对上述两人的证言及朋友圈截图的真实性均认可，但认为，即使其公司长期招聘安装人员，也是其公司的商业行为，不能证明与饶某存在劳动关系，其与饶某只是劳务关系。

仲裁请求

要求确认饶某与某安装公司在2020年5月2日至2021年5月12日期间存在劳动关系。

处理结果

仲裁委员会裁决支持饶某的仲裁请求，一审、二审判决结果与仲裁裁决结果一致。

案例评析

本案争议的焦点在于，饶某与某安装公司之间究竟是劳动关系还是劳务关系？

《关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发〔2005〕12号，以下简称《通知》）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。”某安装公司与饶某均符合建立劳动关系的主体资格，其通过微信形式派单，饶某按照某安装公司派单从事空调安装工作，某安装公司将工资发放给腾某后，腾某再将工资发放给饶某，由此可以看出，饶某受某安装公司管理、控制和支配，从事的工作内容也是某安装公司的业务范围，饶某与某安装公司并非平等关系，而是从属关系，符合《通知》规定的劳动管理及从属性特征。某安装公司虽辩称饶某系腾某找的小工，饶某与某安装公司系劳务关系，但未能提交有力证据予以证明，故仲裁委员会不予采信。某安装公司作为负有管理职责的用人单位，应就劳动关系存续期间承担举证责任，因其未举证证明饶某的工作期间，故仲裁委员会对饶某所主张的工作期间予以采信，并对其仲裁请求予以支持。

仲裁委员会提示

近年来，平台经济发展迅猛，创造了大量就业机会，依托互联网平台就业的劳动者数量大幅增加，与之伴随而来的则是劳动者权益保障面临新情况新问题。

《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）中规定：“符合确立劳动关系情形的，企业应当依法与劳动者订立劳动合同。不完全符合确立劳动关系情形但企业对劳动者进行劳动管理（以下简称不完全符合确立劳动关系情形）的，指导企业与劳动者订立书面协议，合理确定企业与劳动者的权利义务。个人依托平台自主开展经营活动、从事自由职业等，按照民事法律调整双方的权利义务。”实践中，一些平台企业将相关业务外包给其他用人

单位,承接平台相关业务的用人单位也应按照上述规定要求,明晰双方法律关系,与符合确立劳动关系的劳动者订立劳动合同并依法缴纳社会保险费,与不完全符合确立劳动关系情形的劳动者订立书面协议明确双方权利义务,并在条件允许的情形下依法参加职业伤害险,还可购买人身意外、雇主责任等商业保险,既有力保障劳动者合法权益,也有效降低企业用工风险,促进企业健康发展。

案例 2. 超过用工时长非全日制劳动合同不能成为免责挡箭牌

案情简介

杨某于 2011 年 9 月 16 日入职某商务会馆公司,担任修脚技师。工作期间,双方先后连续订立六次非全日制劳动合同,最后一份合同截止日期为 2021 年 1 月 15 日,该公司未为杨某缴纳社会保险费。杨某月工资不固定,无底薪,工资按月支付,全部为提成工资,月均工资为 5314 元。2021 年 3 月 19 日,杨某以未为其缴纳社会保险费为由,向公司发出书面通知解除劳动关系。2021 年 3 月 25 日,杨某向劳动人事争议仲裁委员会(以下简称仲裁委员会)提出仲裁申请,要求某商务会馆公司支付解除劳动合同经济补偿。庭审中,关于工作时长,某商务会馆公司主张,杨某属于非全日制用工,实行计件工资制,没有社会保险,对其工作时间没有要求,也不要求打卡,有客人来就上钟,没有客人就休息,每周有一天休息,因属于非全日制用工,故不同意支付解除劳动合同经济补偿。杨某则主张,其每天下午 1 点上班,晚上 12 点下班,每周有一天休息需要申请,公司批准后可以休。针对工作时长的主张,杨某提交了其与上级主管的微信聊天记录予以佐证。该微信聊天记录显示,杨某称“每天下午 1 点到夜里 12 点的熬夜工作,单位没有给缴纳社保没有医疗保障……”,对方回复有“如果是班次的话可以调整”“因为现在就两个人,所以时间比较长”等内容,某商务会馆公司认可上述微信聊天记录的真实性。

仲裁请求

要求某商务会馆公司支付解除劳动合同经济补偿 53140 元。

处理结果

仲裁委员会裁决支持乔某的仲裁请求,一审、二审判决结果与仲裁裁决结果一致。

案例评析

本案争议的焦点在于，某商务会馆公司与杨某的用工形式应如何认定？

《中华人民共和国劳动合同法》第六十八条规定：“非全日制用工，是指以小时计酬为主，劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过四小时，每周工作时间累计不超过二十四小时的用工形式。”《中华人民共和国劳动合同法》第七十二条第二款规定：“非全日制用工劳动报酬结算支付周期最长不得超过十五日。”本案中，第一，某商务会馆公司对杨某并非按照小时计酬，而是根据业绩提成计算工资；第二，杨某在职期间在工作地点随时待命，其提交的证据亦显示其每天工作时长 11 小时左右，每周工作至少 6 天，明显超过非全日制用工对用工时长的限制；第三，某商务会馆公司系按月向杨某发放工资，结算支付周期已超过 15 日。综上，虽然双方签订了非全日制劳动合同，但双方的劳动关系形式以及报酬结算方式不符合非全日制用工的特点，应认定双方属于全日制劳动关系。《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条第一款第三项规定：“用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：……；（三）未依法为劳动者缴纳社会保险费的；……。”第四十六条第一项规定：“有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：（一）劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的；……。”由于某商务会馆公司未依法为杨某缴纳社会保险费，根据上述规定，仲裁委员会依法裁决支持杨某的仲裁请求。

仲裁委员会提示

《国务院办公厅关于支持多渠道灵活就业的意见》（国办发〔2020〕27号）指出，个体经营、非全日制以及新就业形态等灵活多样的就业方式，是劳动者就业增收的重要途径，对拓宽就业新渠道、培育发展新动能具有重要作用。非全日制用工由于具有“双方当事人可以订立口头协议”“非全日制用工双方当事人任何一方都可以随时通知对方终止用工。终止用工，用人单位不向劳动者支付经济补偿”“企业只需给劳动者缴纳工伤保险费”等特点，故具有用工成本低、用工灵活性强等优势。实践中，一些用人单位以订立非全日制劳动合同之名，行全日制劳动关系之实，这种规避劳动合同法相关规定的行为，不仅会得到仲裁委员会和人民法院的否定性评价，而且给自身带来更大的用工风险，故用人单位应以案为鉴在用工管理中予以避免。

案例 3. 高级管理人员执行不定时工作制企业无须支付加班费

案情简介

刘某于 2011 年 7 月 15 日入职某互联网科技公司，任职副总经理。2014 年 12 月 12 日，双方签订无固定期限的劳动合同，其中对工作时间的约定为“本公司实行每周五天、每天八小时标准工时制”。刘某每月基本工资 25000 元，2017 年至 2020 年每年绩效奖金为 350000 元至 550000 元不等。2021 年 4 月 14 日，刘某向某互联网科技公司发送《解除劳动合同通知书》，载明“因贵司未足额支付劳动报酬，现根据《劳动合同法》第三十八条的规定，特通知贵司，自即日起我与贵司的劳动合同解除”。2021 年 5 月，刘某向劳动人事争议仲裁委员会（以下简称仲裁委员会）提出仲裁申请，要求某互联网科技公司支付加班费及解除劳动合同经济补偿。庭审中，某互联网科技公司则主张，刘某是公司高级管理人员，适用不定时工作制；刘某称，双方签订的劳动合同中约定“本公司实行每周五天、每天八小时标准工作制”，其并非适用不定时工作制，且其需要进行打卡考勤，每月由人力资源部对打卡汇总后，通过邮件发送考勤表给其确认，公司通过此种方式进行考勤管理，2017 年 1 月 1 日至 2021 年 3 月 31 日期间其延时加班 556 小时、休息日加班 10 天、法定节假日加班 1 天。刘某提交与人力资源部的邮件及考勤表予以证明，邮件载有“此考勤表仅供部门负责人做参考使用，由于人员流动频繁、流程审批延迟，导致数据导出会有偏差，请负责人务必认真核对部门人员数量、休假类型、休假天数，若有休假未提交相关手续者，督促员工按公司要求 OA 提交相关资料，最终将以部门负责人确认考勤为准。请您于……纸质版部门考勤……交至人力资源部”，2017 年至 2020 年各月考勤记录为邮件附件，其上显示考勤项目包含“事假、病假、迟到/早退、旷工、年假、调休、婚假、丧假、产检、考试假”，其他员工栏偶有记录休假情况，刘某一栏均为空白；某互联网科技公司认可邮件及考勤表的真实性，但称邮件是公司人力资源部向刘某发送的其主管部门人员的请假等内容的记录，刘某列入该表仅是系统自动生成，未体现其有任何的请假、缺勤、加班记录，不能证明公司对其进行打卡考勤。

仲裁请求

1. 要求某互联网科技公司支付 2017 年 1 月 1 日至 2021 年 3 月 31 日期间延时加班费 332230 元；2. 要求某互联网科技公司支付 2017 年 1 月 1 日至 2021 年 3 月 31 日期间休息日加班费 63680 元；3. 要求某互联网科技公司支付 2017 年 10 月 3 日法定节假日加班费 9500 元；4. 要求某互联网科技公司支付解除劳动合同经济补偿 666000 元。

处理结果

仲裁委员会裁决驳回刘某的全部仲裁请求，一审、二审判决结果与仲裁裁决结果一致。

案例评析

本案争议的焦点在于，某互联网科技公司是否应向担任高级管理人员的刘某支付加班费？

《北京市企业实行综合计算工时工作制和不定时工作制的办法》（京劳社资发〔2003〕157号）第十六条中规定，企业中的高级管理人员实行不定时工作制，不办理审批手续。《工资支付暂行规定》（劳部发〔1994〕489号）第十三条及《北京市工资支付规定》第十七条均规定，执行不定时工作制的劳动者不适用（执行）支付加班费的相关规定。本案中，从刘某提交的与人力资源部的邮件和考勤表的内容可知，考勤表主要用于部门负责人对部门人员休假情况的确认，并非刘某所述的打卡汇总；退一步讲，若如刘某所述是打卡汇总，由人力资源部发给其确认，公司通过该种方式对其进行考勤管理，则已经过其确认的考勤表，也没有显示其存在任何加班情况；因此，刘某被纳入考勤表，其记录均为空白，更符合某互联网科技公司所述系因系统自动生成，公司不对其进行考勤管理；虽然双方签订的劳动合同中约定“本公司实行每周五天、每天八小时标准工作制”，但刘某作为公司高级管理人员，公司不对其进行考勤管理，其工作时间自由灵活，综合考虑其工作岗位、履职情况等因素，故仲裁委员会采信某互联网科技公司关于刘某实行不定时工作制的主张，并对刘某要求支付加班费的请求不予支持。由于某互联网科技公司不存在拖欠刘某劳动报酬的情形，故刘某的辞职理由不能成立，其要求支付解除劳动合同经济补偿的请求，因无事实依据也不能得到支持。

仲裁委员会提示

近年来，部分企业行业超时加班现象较为突出。加班不仅影响劳动者休息，易引发劳动争议，而且增加用工成本。为减少不必要的加班，有效控制用工成本，用人单位除采取合理安排工作、加强劳动定额和岗位职责考核、完善考勤管理制度、及时安排休息日加班的劳动者补休等措施外，还应用好工时制度。对符合实行综合计算工时制和不定时工作制度的劳动者，报经劳动行政部门批准执行不定时工作制和综合工时制，最大限度的利用法定工作时间。由于对企业高级管理人员实行不定时工作制无须劳动行政部门审批，故应在劳动合同中对高级管理人员实行的工时制度进行明确约定，避免引发争议。此外，对“高级管理人员”的认定，应严格适用《中华人民共和国公司法》第二百一十六条对“高级管理人员”的界定，即“指公司的经理、副经理、财务负责人，上市公司董事会秘书和公司章程规定的其他人员”，而不是仅依据双方当事人在劳动合同中的约定或双方当事人的“自认”。

案例 4. 订立免责协议不能免除用人单位对工伤职工法定义务

案情简介

乔某系某保安服务公司乘务管理员，于 2019 年 1 月入职，月均实发工资 3500 元，最后工作至 2019 年 10 月 14 日，当天在接车时发生交通事故。在职期间，保安服务公司未为乔某缴纳社会保险费。2020 年 12 月，某区人社局作出《认定工伤决定书》，认定乔某所受伤害为工伤。2021 年 4 月 30 日，某区劳动能力鉴定委员会作出鉴定结论为：目前已达到职工工伤与职业病致残等级标准捌级。保安服务公司认为，入职之时，其与乔某签订《乘务管理员劳动协议》，约定乔某自愿放弃社保，其工资中有一部分是社保补偿等；事故发生后，双方订立《协议书》，其中载明“……为向肇事方申请补偿，特向公司申请开具误工证明。此证明只限于本人向肇事方申请补偿之用，不会利用此证明对公司进行法律诉讼或责任追究，与公司不存在任何法律纠纷”，故不同意向乔某赔付任何工伤待遇。2021 年 6 月，乔某向劳动人事争议仲裁委员会（以下简称仲裁委员会）提出仲裁申请。

仲裁请求

要求某保安服务公司支付一次性伤残补助金、一次性工伤医疗补助金、一次性伤残就业补助金合计 239509 元。

处理结果

仲裁委员会裁决支持乔某的仲裁请求，一审、二审判决结果与仲裁裁决结果一致。

案例评析

本案争议的焦点在于，保安服务公司与乔某订立的两份“免责协议”，能否让保安服务公司免于支付乔某应享有的工伤待遇？

《中华人民共和国劳动合同法》第二十六条第一款规定：“下列劳动合同无效或者部分无效：……；（三）违反法律、行政法规强制性规定的。”保安服务公司虽与乔某订立《乘务管理员劳动协议》《协议书》，但上述协议违反《中华人民共和国社会保险法》《工伤保险条例》有关用人单位应当依法为劳动者缴纳社会保险费（工伤保险费）的强制性规定，故不能发生免责的法律效果。《工伤保险条例》第六十二条第二款规定：“依照本条例规定应当参加工伤保险而未参加工伤保险的用人单位职工发生工伤的，由该用人单位按照本条例规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。”本案中，保安服务公司未依法缴纳工伤保险费，致使本可由社保基金列支的相关工伤保险待遇，均由该公司全额向乔某支付。

仲裁委员会提示

依法为劳动者办理社会保险，缴纳社会保险费用系用人单位的法定义务，劳动者要求或同意停缴社会保险费不能免除该法定义务的履行以及不履行该法定义务产生的法律责任。用人单位应当依照《中华人民共和国社会保险法》的相关规定，自用工之日起三十日内为其职工向社会保险经办机构申请办理社会保险登记，并按时足额缴纳社会保险费。用人单位应增强合规意识，加强合规管理，可将新入职员工不同意缴纳应缴社会保险费作为不符合录用条件之一而拒绝录用，避免出现本案中“因小失大”“得不偿失”情形；劳动者应提高风险防范意识，避免只顾眼前利益而不顾后患，为自身权益维护带来不必要的困难和障碍。

案例 5. 用人单位有权自主决定劳动者休福利年休假相关事项

案情简介

张某于 2014 年 8 月 1 日入职某税务咨询公司，岗位是高级税务经理，双方于 2018 年 8 月 1 日订立无固定期限劳动合同。2020 年 12 月 28 日，某税务咨询

公司以“客观情况发生重大变化致使劳动合同无法履行，经双方协商，未能就变更劳动合同内容达成协议”为由，与张某解除劳动合同并向其支付了解除劳动合同经济补偿及额外1个月工资。张某离职前12个月的平均工资为35000元。在职期间，张某每年享有20天年休假，其中法定带薪年假15天，公司福利年休假5天。张某在2019年、2020年共计有9天福利年休假未休。在离职结算时，由于对未休福利年休假该如何补偿未作明确规定，某税务咨询公司按照单倍工资标准向张某支付上述未休福利年休假工资报酬，但张某认为应按照国家法定带薪年假即双倍工资标准支付，双方因此发生争议。2021年1月6日，张某向劳动人事争议仲裁委员会（以下简称仲裁委员会）提出仲裁申请。

仲裁请求

要求某税务咨询公司支付2019年、2020年共计有9天未休福利年休假工资报酬（差额）14482元。

处理结果

仲裁委员会裁决驳回张某的仲裁请求，一审、二审判决结果与仲裁裁决结果一致。

案例评析

本案争议的焦点在于，张某未休的福利年休假是否应按照国家法定带薪年假标准予以补偿？

《职工带薪年休假条例》第三条第一款规定：“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。”《企业职工带薪年休假实施办法》（人力资源和社会保障部令第1号）第十条第一款规定：“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。”上述条文对劳动者应享有的法定带薪年假天数及未休年休假应予以如何补偿进行了明确规定，但对于用人单位自行设立的福利年休假，在未休的情况下是否应予以补偿及补偿标准是多少，法律并无明文规定。按照民事活动法无禁止即可为的原则，某税务咨询公司按照单倍工资标准向张某支

付未休福利年休假工资报酬，并不违反法律法规强制性规定，且张某要求按照双倍工资标准予以补偿并无相应依据，故其仲裁请求不应得到支持。

仲裁委员会提示

现阶段，不少用人单位在法律规定之外自设福利假期，而福利年休假是其中较为常见的类型。福利年休假作为一种员工福利，具有吸引更多的优秀人才、增强员工对企业的认同感、让员工得到更好休养、激发员工干事创业活力等作用，无疑值得提倡和鼓励。用人单位若建立福利年休假制度，应当按照《中华人民共和国劳动合同法》第四条的规定，经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。福利年休假制度内容至少应包含以下几个方面：福利年休假的享有条件及天数；法定带薪年假与福利年休假在使用上的先后顺序；福利年休假休假程序及时限要求；未休完的福利年休假是否支付相应补偿（如支付补偿，应明确补偿的标准）等。只有这样，用人单位才能既“把好事办好”又避免引发争议。

案例 6. 劳动者在职期间成立同业公司用人单位解除劳动合同合法

案情简介

曹某于 2013 年 8 月 1 日入职某汽车金融公司，岗位为部门经理，双方订立了无固定期限劳动合同。曹某签收的《员工手册》中规定：未经公司书面批准，任何员工不得兼职；如发现员工未经批准私自兼职，属于严重违反公司的规章制度，公司有权立即解除员工的劳动合同。2018 年 8 月 31 日，曹某签署《声明函》称：如本人在某汽车金融公司工作以外从事其他外部活动，可能引起利益冲突或存在其他违反某汽车金融公司《诚信行为守则》和公司政策方针情况的，本人将立即向本人上司、人力资源部或法律合规部报告。2020 年 9 月，某汽车金融公司廉政部门调查发现，2017 年 2 月至 2020 年 7 月期间，曹某担任案外某公司的执行董事及法定代表人，且系该公司成立时的股东，该公司的经营范围与某汽车金融公司经营范围有相同之处。2020 年 11 月 23 日，某汽车金融公司以严重违反规章制度为由，与曹某解除劳动合同。曹某离职前 12 个月平均工资为 27000 元。曹某于 2021 年 2 月向劳动人事争议仲裁委员会（以下简称仲裁委员会）提出仲裁申请，要求某汽车金融公司支付违法解除劳动合同赔偿金。仲裁庭审中，

曹某称，其只是替同学贾某代持股份，案外公司未实际经营及获利，其代持股份行为并非兼职行为，且未对某汽车金融公司造成任何伤害，故某汽车金融公司的解除行为系违法解除。贾某出庭作证称，其系案外公司实际经营者，现担任法定代表人，因其之前担任法定代表人的公司被吊销了营业执照，导致其不能注册新的公司担任法定代表人，其和曹某是大学同学，相互非常信任，所以其邀请曹某当其公司的法定代表人，当时签署了股权代持协议，是无偿的，其公司未经营过与汽车相关的业务。某汽车金融公司不认可证人证言的真实性及证明目的，称证人与曹某存在利害关系。

仲裁请求

要求某汽车金融公司支付违法解除劳动合同赔偿金 432000 元。

处理结果

仲裁委员会裁决驳回曹某的仲裁请求，一审、二审判决结果与仲裁裁决结果一致。

案例评析

本案争议的焦点在于，某汽车金融公司与曹某解除劳动合同是否具有充分的事实依据？

《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条规定：“发生劳动争议，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的，用人单位应当提供；用人单位不提供的，应当承担不利后果。”本案中，曹某主张，其在职期间成立与某汽车金融公司经营范围相同的公司，不违反某汽车金融公司规章制度的规定，其应就该主张承担证明责任。虽然曹某的证人贾某出庭作证，但因两人明显具有利害关系，且无其他有力证据佐证，故贾某的证言无法被采信；曹某在签署《声明函》时，明知两公司经营范围有相同之处，为避嫌其应按照某汽车金融公司《诚信行为守则》要求如实申报，但其却故意隐瞒不报；曹某另主张其担任案外公司股东的行为并非《员工手册》中规定的兼职行为，诚然，该行为属于公司法上的行为而非劳动合同法上的兼职行为，但该行为显然比普通的兼职行为更能给某汽车金融公司造成危害。因此，举轻明重，曹某的行为既属于严重规章制度的行为，其隐瞒不报的行为亦属于严重违反《诚

信行为准则》的行为，某汽车金融公司据此解除合同具有充分的事实和制度依据，应属于合法解除，曹某的仲裁请求不应得到支持。

仲裁委员会提示

《中华人民共和国劳动合同法》第三条规定：“订立劳动合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。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。”《中华人民共和国民法典》第七条规定：“民事主体从事民事活动，应当遵循诚信原则，秉持诚实，恪守承诺。”《中华人民共和国民法典》的立法目的之一就是弘扬社会主义核心价值观，社会主义核心价值观就包含“诚信”的要求。从上述法律条文规定可知，劳动者在劳动合同订立、履行、变更、解除或终止等各个环节，都应当履行忠实义务，遵守诚信原则，遵照用人单位规章制度，完成用人单位的指示和工作任务，维护、增进而不损害用人单位利益。用人单位应加强企业诚信文化建设，把诚信用工管理和经营贯穿于企业发展之中，使全体员工树立诚信意识，双方共同打造同心同德同行的事业共同体、利益共同体和命运共同体。

案例 7. 离职证明存根上的格式条款不能排除劳动者相应权利

案情简介

常某于 2020 年 1 月 4 日入职某教育科技有限公司，岗位为研发工程师，双方签订有期限为 3 年的书面劳动合同，约定常某的月工资为 16000 元。在职期间，某教育科技有限公司采取大小周工作制度，安排常某大周上六天班，并以补贴形式向其发放了单倍加班工资。2021 年 1 月 25 日，常某因个人原因离职。当日，某教育科技有限公司向常某出具离职证明，常某在离职证明存根上签字。该离职证明存根内容为：“本人确认，在职期间的工资、奖金、加班费、经济补偿等（如有）均已结清；本人放弃向公司主张任何权利，并已于 2021 年 1 月 25 日领取离职证明。”2021 年 3 月 15 日，常某要求支付在职期间另一倍休息日加班费，某教育科技有限公司以常某已在离职证明存根上签字、表明双方在加班费等方面无争议为由予以拒绝。因某教育科技有限公司不同意就该加班费争议进行协商，常某遂向劳动人事争议仲裁委员会（以下简称仲裁委员会）提出仲裁申请。

仲裁请求

要求某教育科技有限公司支付2020年1月4日至2021年1月25日期间休息日加班25天的加班费差额18390元。

处理结果

仲裁委员会裁决支持常某的仲裁请求，一审、二审判决结果与仲裁裁决结果一致。

案例评析

本案争议的焦点在于，常某在离职证明存根上的签字是否具有放弃相应权利的法律效果？

《中华人民共和国劳动合同法》第五十条第一款规定：“用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明，并在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。”《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定：“用人单位出具的解除、终止劳动合同的证明，应当写明劳动合同期限、解除或者终止劳动合同的日期、工作岗位、在本单位的工作年限。”从上述规定可知，及时向劳动者出具离职证明是用人单位的法定义务，离职证明是用人单位在解除或者终止劳动合同时向劳动者出具的证明，其功能是证明劳动者与原用人单位劳动合同的解除或终止情况，从而有利于劳动者与新的用人单位建立劳动关系，且离职证明的内容法律也有明确规定。常某在离职证明存根上签字，仅代表其签收了离职证明，该离职证明存根并非劳动者与用人单位就双方之间民事权利义务进行协商、处分的协议，不具有处分、放弃民事权利的功能，故常某仍有权主张其加班费差额并依法得到支持。

仲裁委员会提示

用人单位与劳动者是和谐劳动关系的建设者和享有者。劳动关系双方由于价值取向、利益诉求的差异和看问题角度的不同，产生一些矛盾纠纷难以避免，关键在于有没有一套解决矛盾和化解纠纷的有效机制。用人单位应提高争议协商意识，建立健全沟通对话机制，畅通劳动者诉求表达渠道，完善内部申诉、协商回应制度，及时回应劳动者协商诉求，只有这样才能做到最大可能将矛盾纠纷化解在内部和萌芽状态，最大限度减少不和谐因素。本案中，某教育科技有限公司将功夫做在表面，发生争议后采取“鸵鸟”心态拒绝沟通协商，反而将离职证明存根上

免除自己的法定责任、排除劳动者权利的格式条款当做“护身符”，无疑会在人力、物力、财力和企业声誉上造成更大损失。

案例 8. 员工提供虚假就业信息违反竞业限制应承担违约责任

案情简介

李某于 2010 年 7 月入职某科技公司，双方订立过两次固定期限劳动合同，第二份劳动合同的到期日为 2020 年 8 月 31 日。2020 年 6 月 4 日，某科技公司与李某签订《竞业限制协议书》，其中约定：李某的竞业限制期限为 1 年，自李某离职之日起开始计算，某科技公司每月向李某支付竞业限制经济补偿 6360 元（税前）；在竞业限制期内，李某非经某科技公司同意，不在与某科技公司生产或经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的单位工作，其中包括但不限于深圳某技术公司等；在竞业限制期内，李某应当每月书面向某科技公司汇报自己的就业情况，其中包括社会保险缴纳等情况；李某违反协议约定应当承担下列违约责任：1. 退还某科技公司已经支付但李某违反竞业限制义务期间的竞业限制经济补偿；2. 违约金为某科技公司已支付竞业限制经济补偿的五倍。2020 年 6 月 23 日，李某从某科技公司离职，其离职前 12 个月平均工资为 38000 元。自 2020 年 7 月起，某科技公司按照双方约定的标准向李某支付竞业限制经济补偿，并安排人事部员工姜某负责与李某进行按月对接，了解李某的再就业状况。对接过程中，李某告知姜某，其自离职后一直待业，由朋友开办的某物流公司为其办理社会保险费缴纳，并向姜某提交了其与某物流公司签订的劳动合同。姜某最后一次与李某进行对接的时间为 2021 年 1 月 28 日。2021 年 2 月，某科技公司向劳动人事争议仲裁委员会（以下简称仲裁委员会）提出仲裁申请，要求李某返还竞业限制经济补偿、支付违反竞业限制义务违约金。

在仲裁庭审中，仲裁庭查明，2020 年 7 月至 10 月期间，李某的社会保险缴费单位为甲人力资源服务公司；2020 年 11 月至 2021 年 5 月期间，李某的社会保险缴费单位为乙人力资源服务公司；就如何联系甲人力资源服务公司为其缴纳社会保险费、其向某科技公司告知的社会保险费缴纳单位与实际缴费单位不符的原因、如何与甲人力资源服务公司核定社会保险费缴费基数、如何将社会保险费转交给甲人力资源服务公司、为何将社会保险费从甲人力资源服务公司转移至乙

人力资源公司等问题的答复，分别为“不清楚”“时间较长记不清了”“记不清楚”。在仲裁庭释明并进一步询问后，李某仍拒绝就相应问题进行解释。仲裁委员会就上述问题向甲人力资源服务公司发出《协查函》，甲人力资源服务公司于2021年3月12日回函，载明“我公司与李某不存在劳动关系。李某的社会保险费为我公司深圳关联公司委托至我公司缴纳，委托深圳关联公司缴纳社会保险费的公司为深圳某技术公司”。

仲裁请求

1. 要求李某返还某科技公司已支付的全部竞业限制经济补偿；2. 要求李某支付违反竞业限制义务的违约金380000元。

处理结果

仲裁委员会裁决：1. 李某返还某科技公司已支付的全部竞业限制经济补偿；2. 李某支付违反竞业限制义务的违约金190000元。该案一审、二审判决结果与仲裁裁决结果一致。

案例评析

本案争议的焦点在于：1. 李某是否存在违反其与某科技公司所签《竞业限制协议书》中约定的竞业限制义务的行为？2. 如李某违约，其违约金应如何裁判？

《中华人民共和国劳动合同法》第二十三条规定：“用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。”《劳动人事争议仲裁办案规则》（人力资源和社会保障部令第33号）第十八条规定：“争议处理中涉及证据形式、证据提交、证据交换、证据质证、证据认定等事项，本规则未规定的，可以参照民事诉讼证据规则的有关规定执行。”

《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》（法释〔2019〕19号）第四条规定：“一方当事人对于另一方当事人主张的于己不利的事实既不承认也不否认，经审判人员说明并询问后，其仍然不明确表示肯定或者否定的，视为对该事实的承认。”本案中，某科技公司与李某签订的《竞业限制协议书》是双方真实意思表示，不违反法律规定，双方均应依照履行。某科技公司已在李某离职后依

据协议约定按月向李某支付竞业限制经济补偿，李某虽亦按月向某科技公司报告无再就业情况，但李某社会保险费通过甲、乙人力资源服务公司办理缴纳的记录，与其向某科技公司报告本人社会保险办理缴纳的方式不符，且经甲人力资源服务公司出具回函，该公司为李某办理社会保险缴纳系基于其深圳关联公司及深圳某技术公司的委托，而深圳某技术公司属于李某的竞业限制范围，李某明显存在违反竞业限制义务之嫌，且李某未能对此予以合理解释及澄清，根据前述证据规则，应认定李某存在违反竞业限制义务行为，并对某科技公司要求李某返还竞业限制经济补偿及支付违反竞业限制义务违约金的请求予以支持。

关于违反竞业限制义务违约金的金额问题，参照李某离职某科技公司前12个月的平均工资收入金额，相较双方协议约定的竞业限制经济补偿金额及违反竞业限制义务违约金标准，存在金额比例失衡及权利义务不对等，对李某而言显失公平，结合李某违反竞业限制义务的时间长度、某科技公司与李某约定的竞业限制经济补偿的标准及李某应向某科技公司返还违反竞业限制经济补偿的情况，并考虑李某向某科技公司提供虚假就业信息、先后通过隐藏真实社会保险缴费单位和以变更社会保险缴费单位的方式掩盖违反竞业限制义务事实的情况，以及李某在劳动争议仲裁及诉讼中表现出的较为明显的负面主观态度等情况，酌情裁判李某向某科技公司支付违反竞业限制义务的违约金190000元。

仲裁委员会提示

近年来，竞业限制劳动争议案件不断涌现，引发社会广泛关注。劳动合同法设立的竞业限制制度发挥着两方面的功效：一方面，惩戒劳动者违约失信行为，保护用人单位的知识产权和商业秘密，激发用人单位的创造性；另一方面，防止用人单位权利滥用，保护劳动者的自主择业权和生存权，促进人才流动，做到人尽其才。现行法律对竞业限制经济补偿金额及违反竞业限制义务违约金金额的上下限都没有规定。鉴于此，用人单位在与劳动者订立竞业限制协议或条款时，应当根据权利义务对等原则合理把握，既要防止约定在竞业限制期限内按月向劳动者支付过低的竞业限制经济补偿，致使劳动者难以维持基本生活而被迫违反竞业限制义务，从而给用人单位造成难以估量和举证证明的经济损失，也要避免约定劳动者在违反竞业限制义务时承担过高的违约金，从而被仲裁委员会或人民法院根据公平合理原则予以调整（降低），致使与自身预期及实际损失不符；劳动者

在与用人单位订立竞业限制协议或条款时，应充分了解法律规定，权衡利弊，做好条款沟通协商，并信守承诺审慎履行竞业限制义务，避免出现违约情形产生不良诚信记录影响再就业，更要避免消极对抗仲裁庭、法庭查清事实，从而被裁判承担更高的违约金。

案例 9. 用人单位应当积极履行法律义务有效防止职场性骚扰

案情简介

赵某，女，于 2017 年 4 月 3 日入职某餐饮公司，从事炊事员工作，月工资 4000 元。2020 年 11 月 17 日，赵某报警称，同班组同事郑某 11 月 13 日在食堂过道处触碰其胸部，且郑某此前还曾从其身后摸过其大腿。某派出所对员工郑某、寇某、后厨经理任某进行了询问。郑某否认触碰赵某大腿和胸部，称 11 月 13 日在食堂过道相遇时腿部碰到了赵某，但是碰到什么部位不清楚。寇某称 11 月初，郑某让其看郑某手机上的图片，结果发现是黄色图片，后来听赵某说郑某触碰其胸部。任某称，11 月 13 日听到赵某骂郑某臭流氓，就问赵某怎么回事，赵某说郑某触碰其胸部，之前还摸过她的大腿；其找郑某，郑某称只是下意识地用手挡了下，碰到赵某的胸部；郑某还对女员工说过“谁要生二胎，找他”。当日，赵某与郑某签署协议书，载明：“2020 年 11 月 17 日 8 时许，赵某报在某食堂内被猥亵。经了解，赵某称自己于 11 月 13 日在食堂内过道处与郑某存在肢体接触。现双方自愿达成协议：1. 郑某向赵某赔礼道歉，赵某不追究对方的法律责任，申请撤案。2. 双方自签字之日起，双方不得再因此事发生任何口角，冲突，甚至打架行为。”11 月 14 日至 16 日期间，赵某曾以郑某存在性骚扰行为为由，要求不与郑某分在同一班组上夜班，但其换班要求连续三次遭到某餐饮公司的拒绝，赵某自报警次日起未再上班。2020 年 11 月 25 日，某餐饮公司向赵某发出《责令上班通知书》，赵某仍未到岗。2020 年 11 月 27 日，某餐饮公司以旷工为由与赵某解除劳动合同。赵某遂向劳动人事争议仲裁委员会（以下简称仲裁委员会）提出仲裁申请。

仲裁请求

要求某餐饮公司支付违法解除劳动合同赔偿金 32000 元。

处理结果

仲裁委员会裁决支持赵某的仲裁请求，后二审判决结果与仲裁裁决结果一致。

案例评析

本案争议的焦点在于，某餐饮公司与赵某解除劳动合同是否具有充分的事实依据？

《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）》（法释〔2020〕26号）第四十四条规定：“因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。”本案中，虽然事发处没有视频监控，也无他人目睹赵某所述的性骚扰行为，出警记录亦对该事件未作认定，但郑某已经认可其有触碰到赵某肢体的事实，且从其他员工向警方反映的情况看，郑某存有不端行为的可能性较大。赵某基于自身安全考虑，提出不与郑某一起上夜班的要求合情合理。餐饮公司作为用人单位，本应积极预防类似事件再次发生，然而却对赵某的合理诉求不予理会，并以旷工为由与赵某解除劳动合同，显然未尽到管理者的义务，其解除行为缺乏事实依据，属于违法解除，应向赵某支付违法解除劳动合同赔偿金。

仲裁委员会提示

《中华人民共和国民法典》第一千零一十条规定：“违背他人意愿，以言语、文字、图像、肢体行为等方式对他人实施性骚扰的，受害人有权依法请求行为人承担民事责任。机关、企业、学校等单位应当采取合理的预防、受理投诉、调查处置等措施，防止和制止利用职权、从属关系等实施性骚扰。”《中华人民共和国妇女权益保障法》第二十五条规定：“用人单位应当采取下列措施预防和制止对妇女的性骚扰：（一）制定禁止性骚扰的规章制度；（二）明确负责机构或者人员；（三）开展预防和制止性骚扰的教育培训活动；（四）采取必要的安全保卫措施；（五）设置投诉电话、信箱等，畅通投诉渠道；（六）建立和完善调查处置程序，及时处置纠纷并保护当事人隐私和个人信息；（七）支持、协助受害妇女依法维权，必要时为受害妇女提供心理疏导；（八）其他合理的预防和制止性骚扰措施。”现实中，职场性骚扰通常具有不易察觉的隐蔽特征，往往会给受害者造成不同程度的心理伤害，其人格尊严、人格自由被侵犯，其身体权、健康权甚至隐私权、名誉权等均有可能受到相应损害。同时，性骚扰事件无疑会严重影响用人单位的商业信誉和企业形象。从上述法律规定看，用人单位负有防止和

制止性骚扰的法定义务：一是合理预防义务。用人单位在进行合规管理制度建设时，应当通过民主程序制定和公示禁止实施性骚扰的行为规范，并规定性骚扰防止措施、申诉程序及惩戒办法等。同时，用人单位应营造风清气正的职场氛围，创造良好的工作环境，采取有效安全保卫措施，在不侵犯员工隐私权的前提下，尽可能提高工作场所的透明度，降低性骚扰事件发生概率。二是及时救济义务。用人单位一旦知悉有性骚扰事件发生，就应当积极作出反应，以适当方式处理受害人投诉，并采取有效的补救措施，运用惩戒手段终止骚扰行为。作为受害者的劳动者应勇敢向性骚扰行为说“不”，同时注意及时合法取证，拿起法律武器坚决维护自身合法权益。

案例 10. 违约金发生争议不应影响事业单位职工办理离职手续

案情简介

某大学附属中学系事业单位法人。姚某系在编人员，于 2016 年 11 月 1 日与某大学附属中学订立聘用合同，约定姚某担任物理教师，合同期限为 2016 年 11 月 1 日至 2021 年 10 月 31 日。该聘用合同第十五条约定：“乙方（指姚某，下同）在下列情形下可随时单方面解除聘用合同：在试用期内；甲方（指某大学附属中学，下同）未履行合同约定的义务；5 年服务期满后考入普通高等院校的；5 年服务期满后被录用或者选调到国家机关工作；依法服兵役。”第十六条约定：“乙方提出解除本合同，应提前 30 日以书面形式通知甲方。乙方未能与甲方协商一致的，乙方应当坚持正常工作，继续履行本合同；6 个月后乙方再次提出解除本合同仍未能与甲方协商一致的，乙方即可单方面解除本合同，并按照约定承担违约责任。”双方另订立《补充协议》，其中第一条约定：“因乙方个人原因辞职、调动、开除、出国留学等原因提前解除聘用合同时，按服务期剩余年限（不足 1 年按 1 年计算），每年人民币肆万元整向甲方支付违约赔偿金。”2019 年 3 月 5 日，姚某以个人原因为由向某大学附属中学提出辞职未果。2019 年 9 月 5 日，姚某再次以个人原因为由向某大学附属中学提出辞职。某大学附属中学要求姚某按照聘用合同约定支付 120000 元违约金。姚某认为，虽然双方约定的服务期为 5 年，其实际入职日期为 2016 年 7 月 1 日，其服务期应从入职之日而非订立聘用合同之日起算，其已服务满 3 年，故只同意支付 80000 元违约金，双方因

此发生争议。某大学附属中学据此拒绝为姚某办理档案转移手续，姚某也未能如期入职新单位。2020年7月8日，某大学附属中学向劳动人事争议仲裁委员会（以下简称仲裁委员会）提出仲裁申请，姚某随即提出仲裁反申请。

仲裁请求

本申请：要求姚某支付违约金 120000 元；

反申请：要求某大学附属中学办理档案转移手续。

处理结果

仲裁委员会查明姚某入职时间为 2016 年 7 月 1 日，服务期限已满 3 年，故裁决姚某向某大学附属中学支付违约金 80000 元，某大学附属中学十日内为姚某办理档案转移手续。裁决书送达后，双方当事人均服裁息诉。

案例评析

本案有两个争议焦点：一是姚某应支付的违约金金额究竟应为多少？二是在姚某第二次提出辞职后，某大学附属中学是否应当及时为其办理档案转移手续？

《事业单位人事管理条例》第十七条规定：“事业单位工作人员提前 30 日书面通知事业单位，可以解除聘用合同。但是，双方对解除聘用合同另有约定的除外。”《北京市事业单位聘用合同制试行办法》（京政办发〔2002〕50号）第四十三条规定：“属于下列情形之一的要承担违约责任：（一）任何一方违反聘用合同规定的；（二）聘用合同未到期，又不符合解除条件，单方面解除聘用合同的；（三）由于聘用单位原因订立无效或部分无效聘用合同的。违约金数额由双方当事人在聘用合同中自行约定，在聘用合同中未约定，但造成可计算经济损失的，由责任人按实际损失承担经济赔偿责任。”本案中，某大学附属中学与姚某关于解除聘用合同及支付违约金的相关约定不违反法律法规的强制性规定，是双方当事人的真实意思表示，对双方具有约束力。由于聘用合同及《补充协议》均系某大学附属中学提供的格式条款合同，在服务期限究竟应从何时起算出现两种解释时，应作不利于合同提供方的解释，故仲裁委员会采信姚某关于违约金应为 80000 元的主张。《事业单位试行人员聘用制度有关问题的解释》（国人部发〔2003〕61号）第 19 条规定：“聘用合同解除后，单位和个人应当在 3 个月内办理人事档案转移手续。单位不得以任何理由扣留无聘用关系职工的人事档案；个人不得无故不办理档案转移手续。”从上述规定看，在姚某第二次提出辞职后，

即发生聘用合同解除、双方人事关系终止的法律效果，某大学附属中学应当及时为姚某办理档案转移手续。

仲裁委员会提示

近年来，事业单位职工与事业单位因解除聘用合同引发的违约金争议在人事争议中占比较高，值得关注。事业单位在聘用合同中约定违约金时，应当结合单位的招录成本、工作年限、工作岗位、编制、是否已经完成进京落户手续、违约行为可能造成的经济损失等多种因素综合考量，并经与职工充分协商后确定，避免因约定违约金金额过高而被仲裁委员会或人民法院调整。事业单位在坚持事业留人、感情留人、待遇留人的同时，应客观理性看待人才合理流动。在因职工提出辞职而发生违约金争议时，应及时为其办理社会保险关系及档案转移手续，避免因拖延办理影响职工再就业而引发更大矛盾纠纷。有关违约金争议无法通过自主协商或调解组织调解解决的，应依法及时通过仲裁、诉讼法律途径解决。

珠海法院 2021 年度劳动争议十大典型案例

发布时间：2022 年 4 月 25 日

为进一步发挥司法审判在化解劳资纠纷保护劳动者合法权益和维护企业生存发展方面的职能作用日前，珠海中院邀请 5 位全国、省、市人大代表评选出 2021 年度珠海法院劳动争议十大典型案例。

案例一 代替他人上班打卡与找他人代打卡均违反规章制度

——邓某与某贸易公司劳动争议案

【基本案情】

2020 年 4 月 4 日，某贸易公司因邓某存在多次代替他人打卡、协助他人考勤作假行为，认为其严重违反公司规章制度和劳动纪律，且不配合调查无认错悔改表现，向邓某送达《解除劳动合同书》。

邓某主张，某贸易公司的规章制度中仅规定找他人代打卡属违纪可解除劳动合同，没有规定代替他人打卡可解除劳动合同，代替他人打卡与找他人代打卡是两种不同行为，不能成为某贸易公司解除劳动合同的理由。

邓某遂要求某贸易公司支付违法解除劳动合同赔偿金。

【裁判结果】

法院生效判决认为，邓某本人认可其存在多次代替他人打卡行为，该行为是一种典型的欺骗行为，按照公司规章制度如实进行打卡考勤是每个劳动者应当遵守的劳动纪律和职业道德。

某贸易公司重视考勤制度，每月均会以发送邮件的方式提示考勤存在异常的员工对异常情况进行说明，亦可间接印证某贸易公司是严禁代替他人打卡。

代替他人上班打卡与找他人代打卡两个行为都属于考勤造假行为，严重违反公司规章制度，某贸易公司以此为由解除劳动合同，并未违反法律的规定，无须向邓某支付违法解除劳动合同赔偿金。

【典型意义】

用人单位的规章制度应尽量完善，但也很难完全列举每一种违规行为，代替他人上班打卡与找他人代打卡两个行为都是造假行为，劳动者实施不诚信行为，违反用人单位规章制度，其要求用人单位支付违法解除劳动合同的赔偿金，不应得到支持。

点评意见

“诚信”是社会主义核心价值观的重要内容，现实生活中代替他人打卡或找他人代打卡并不少见，两种行为实际上都违反劳动纪律和职业道德，是不诚信的体现。本案从劳动者是否诚信等角度去界定行为是否违反规章制度，更好弘扬社会主义核心价值观，引导劳动者树立诚实守信的职业道德。

案例二 疫情期间认定用人单位恶意欠薪应慎重

——陈某与某零售公司劳动争议案

【基本案情】

2020年疫情期间，某零售公司安排全体办公室人员错峰休假，共渡难关，以缓解经营压力。为此，某零售公司3月-5月安排陈某错峰休事假15天，按请事假未出勤计算工资。

后陈某向某零售公司发出《被迫解除劳动关系通知书》，主张某零售公司在其尚有年假及累积假期未休的情况下安排其休事假，属变相克扣工资，陈某遂要求某零售公司支付被迫解除劳动合同经济补偿等。

【裁判结果】

法院生效判决认为，某零售公司在2020年3月至5月安排陈某错峰休事假是疫情防控阶段缓解公司压力之举，该举措在企业具有普遍性，并非仅适用于陈某，陈某当时对错峰休假并未提出异议。

在陈某还有合法余假可以享受带薪休假的情况下，某零售公司按其休事假计算工资不当，但未支付工资金额较小，未对陈某的实际生活造成严重影响，不属于恶意欠薪。

陈某以此为由主张其被迫解除劳动合同理据不足，某零售公司无需支付经济补偿。

【典型意义】

用人单位因受疫情影响生产经营困难的,可以通过与职工协商一致采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时等方式稳定工作岗位,尽量不裁员或者少裁员。

在新冠疫情严重影响企业生产经营的情况下,认定此阶段用人单位是否恶意欠薪需考虑疫情因素慎重审查,应当秉承公平原则,倡导用人单位与劳动者互相理解、共克时艰。

点评意见

新冠疫情以来,很多企业面临生产经营困难,对于企业在疫情期间是否恶意欠薪,应遵循公平公正原则,实事求是地按照用人单位对全体劳动者普遍适用的轮岗安排、休假安排进行认定,避免向企业课以过重的义务。

案例三 孕妇上班打盹不属于严重违纪——李某与某物业公司劳动争议案

【基本案情】

李某自2012年8月起在某物业公司工作。2019年4月,某物业公司将李某工作时间调整为三班倒轮班,后李某于同年6月3日、7日等多次在凌晨分别睡着6分钟、8分钟、28分钟及6分钟。

某物业公司主张李某的行为已严重违反了公司规章制度,以此为由辞退李某并拒绝支付赔偿金。李某遂要求某物业公司支付违法解除劳动合同赔偿金48146元。

【裁判结果】

法院生效判决认为,用人单位适用规章制度行使单方解除权时要兼顾情理,考虑合理性问题。

李某虽然确有于夜班当值时在停车收费亭内打瞌睡的情况,但该违纪行为均在夜间车辆出入较少的时段发生,未严重影响公司正常生产管理秩序。考虑到李某处于妊娠初期,其违纪情况未达到严重违反规章制度应予解除劳动合同的程度。

李某上述行为有其身体客观原因,某物业公司依据公司规章制度单方解除劳动合同不具合理性,属违法解除,故判决某物业公司应向李某支付赔偿金48146元。

【典型意义】

孕期为女职工特殊的生理阶段，用人单位进行管理时应考虑合理性，体现人文关怀。

判断用人单位以劳动者严重违反单位规章制度为由单方解除劳动合同的行为是否合法，除了要考虑用人单位规章制度制定、公布程序和内容的合法性问题，还要审查规章制度适用的合理性。

后者可以结合劳动者生理状态、主观过错程度、行为发生环境和对企业生产秩序的影响程度等进行综合评判，不能过于严苛地认定只要违反规章制度即可解除劳动合同。

点评意见

这一案例是近期的“网红”案例，在微博、知乎等客户端位居搜索排行榜前列，话题总阅读次数达 2.7 亿，讨论次数达 1.3 万。一方面，本案教育引导用人单位要爱护职工，工作安排要充分考虑职工的身体状况；另一方面，本案也体现了对依法保护劳动者合法权益原则的正确理解和适用，树立公平公正的司法取向，做到了情、理、法的高度统一。

案例四 工作经历造假劳动合同无效——彭某与某健康公司劳动争议案

【基本案情】

某健康公司招聘招标采购合约部经理的职位要求为“应聘者在中型房地产企业主导过招标、投标工作 5 年以上”，彭某应聘该职位填写的《职位申请表》工作经历一栏记载，其在某地产公司有上述工作经历，并签名承诺该表所填资料均属实，如有虚假或隐瞒，愿接受立即开除处分。

2019 年 3 月，彭某入职某健康公司担任招标采购合约部经理。2020 年 7 月，某健康公司以彭某工作能力、态度不好，工作出错、经多次教育未改进为由解除劳动合同。

彭某遂要求支付违法约定试用期赔偿金、未休年休假工资以及违法解除劳动合同赔偿金。

经法院查明，彭某在其《职位申请表》中填写的某地产公司及下属公司无任职记录。

【裁判结果】

法院生效判决认为，彭某在应聘某健康公司时存在工作经历造假行为，构成欺诈，某健康公司与彭某签订的劳动合同无效。

根据法律规定，劳动合同被确认无效，劳动者已付出劳动的，用人单位应当向劳动者支付劳动报酬。

因劳动合同无效属于自始无效，即从劳动合同签订之时起就没有法律效力，故彭某基于劳动关系而诉求的超过法定试用期的赔偿金、未休年休假工资、违法解除劳动合同赔偿金均丧失合同基础，且上述项目均不属于劳动报酬，故判决驳回彭某全部诉讼请求。

【典型意义】

劳动者与用人单位订立劳动合同，应当遵循诚实信用原则，这不仅是劳动合同法的明确规定，也是社会主义核心价值观的要求。

劳动者的工作经历对用人单位决定是否录用劳动者起到重要参考作用，劳动者应当如实告知。

如果劳动者未如实告知用人单位真实履历，对用人单位造成误导，应当认定构成欺诈，劳动合同也应被认定为无效，基于合法劳动关系而产生的相应利益，劳动者也无法享有。

点评意见

诚信是社会发展的基础，劳动者对工作经历等故意造假，既是欺诈行为，也对企业生产经营造成不利影响。本案认定劳动者虚构工作经历属于欺诈，劳动合同自始无效，对正在求职的劳动者起到很好的宣传教育作用，引导广大劳动者在求职就业中遵守诚实守信原则。

案例五 向个人分包业务，不影响快递公司与快递员之间劳动关系的认定 ——黎某与某快递公司劳动争议案

【基本案情】

林某与某快递公司签订了《网络承包合同》，双方约定林某承包经营某快递公司分部，对外以某快递公司的名义经营，但经营活动不得超出某快递公司的授权范围，林某雇请快递员签订劳动合同需经某快递公司签章确认并备案。

后林某聘请黎某从事快递员工作，黎某日常工作接受林某依据某快递公司派单安排并由林某支付工资。

入职第十天时，黎某在派送快递过程中因交通事故死亡，黎某的家属遂要求确认黎某与某快递公司存在事实劳动关系。

【裁判结果】

法院生效判决认为，某快递公司与黎某均符合法律、法规规定的劳动关系主体资格。

黎某受某快递公司管理，主要劳动工具即送快递的车辆由某快递公司提供并有公司标识，工作任务由某快递公司指派和分配，某快递公司通过快递配送APP对黎某进行监控和管理，黎某从事的送快递工作系某快递公司的主要业务组成部分。

某快递公司与林某签订的《网络承包合同》仅是内部承包，林某作为个人没有资格经营快递业务，其不是合法的用工主体，必须以某快递公司名义进行经营。

黎某入职仅十天即发生交通事故死亡，即使未签订书面劳动合同，黎某与某快递公司仍存在事实劳动关系。

【典型意义】

随着网络平台经济的快速发展，产生了新型的用工模式，法律关系主体日趋多样化，出现了一些企业将用工关系进行多重分化、将业务进行层层分包的情况，形式上与传统的用工模式存在差异，导致新业态劳动关系认定存在困难。

这种情况要遵循事实优先原则，可以依据当事人提交的入职资料、员工身份资料、工作记录等证据，判断劳动者是否接受用人单位规章制度约束，双方是否存在人身依附性的管理与被管理关系，由此认定是否存在事实劳动关系，以维护新业态职业劳动者的权益。

点评意见

近年来随着平台经济的发展，出现了外卖小哥、快递骑手、网约车司机等新业态、新就业群体，给经济发展注入了新的活力，但由于新业态下企业用工模式复杂，劳动争议多发，该群体的权益保障问题也越来越突出，包括劳动关系不够规范、劳动权益保障难和发生劳动纠纷维权难，只有确保从业人员各项基本权利，才能促进新业态经济长远健康发展。

案例六 关联企业混同用工不能规避法律责任 ——香港居民张某与某文化公司劳动争议案

【基本案情】

香港居民张某自2020年8月在某文化公司负责对外销售篮球课程，并在该公司打卡考勤，但其工资和社会保险由某服装公司发放和缴纳。

某文化公司、某服装公司均从事某品牌相关工作，共用办公场所，财务和人事工作人员亦相同，且均使用某文化公司打卡系统进行考勤管理，共同遵守联盟规章制度，共用微信工作群。

2021年2月张某与某文化公司发生劳动纠纷，遂要求某文化公司支付未签订书面劳动合同二倍工资差额等。

【裁判结果】

法院生效判决认为，某文化公司与某服装公司之间具有高度关联性，办公地点、组织人事、用工管理上存在混同。

两公司均未与张某签订书面劳动合同，对张某劳动用工管理均存在密不可分关系，可以认定某文化公司与某服装公司对张某存在混同用工的事实，张某有权选择并要求某文化公司承担劳动用工主体的法律责任。

故判决某文化公司向张某支付2021年2月工资差额1061元及2020年9月7日至2021年2月16日期间未签订书面劳动合同二倍工资差额38432.79元。

【典型意义】

随着粤港澳大湾区经济的快速发展，港澳居民跨境就业越来越多，应依法保护港澳居民的劳动权益。

同时关联企业混同用工现象屡见不鲜，容易引发劳动争议，较为多见的情况是关联企业相互推诿法律责任，或直接将法律责任推卸给没有实际偿付能力的主体，以达到规避劳动法律义务的目的。

本案结合工资支付主体、劳动管理主体及工作地点、工作内容等与劳动关系有最紧密联系的特征认定关联企业混同用工行为，明确法律责任，对于规范用人单位用工行为，依法维护劳动者合法权益，构建和谐稳定的劳动关系具有典型意义。

点评意见

混同用工在劳动争议中较为常见，本案对混同用工产生劳动争议后责任主体的界定有一定现实意义。法院从合理认定关联企业混同用工的角度，进一步厘清承担劳动关系法律义务的主体，避免用人单位规避法律义务，规范用人单位用工行为，有益于营造珠海法治化营商环境，鼓励港澳居民在内地就业。

案例七 员工主动辞职，用人单位无需支付经济补偿 ——张某与某投资公司劳动争议案

【基本案情】

张某自1998年12月入职某投资公司，2021年3月21日，张某在微信工作群中指责他人凭借关系无需从事体力工作，被群主以多次发表不当言论为由踢出群聊。

同年3月25日，张某向某投资公司提交手书《辞呈报告》，称因家庭原因自愿请辞。同年4月2日，张某填写《离职申请与审批表》，载明因自身原因离职，申请最后工作日期为4月5日。某投资公司主管领导审批签名。

2021年3月张某主张因被某投资公司主管踢出工作通知群，导致其无法接收到工作通知，属于被变相辞退，张某遂要求某投资公司支付经济补偿18万元。

裁判结果

法院生效判决认为，张某以被迫离职为由向某投资公司主张经济补偿，应当对离职原因承担举证责任。

张某确因与某投资公司主管发生争执被踢出微信工作群后提交了《辞呈报告》，但该报告对争执只字未提，反而是言辞恳切，明确表达了辞职意愿。

张某若对被踢出微信工作群有异议完全可以向上级领导提出或者向劳动行政部门寻求救济，但张某并未在提出辞职前就此提出异议，张某未提供充分有效证据证实其系被迫离职，故判决驳回张某的诉讼请求。

【典型意义】

劳动者作为完全民事行为能力人，应当对其行为的法律后果充分知悉并承担相应的法律责任。

劳动者在劳动合同履行过程中若对用人单位的管理行为有异议，可以向上级领导反映或者向劳动监察部门投诉，若因赌气逞一时之快而行使单方劳动合同解除权，表示自愿离职，结果就可能是“净身出户”。

劳动者单方辞职后又反悔主张乃被迫离职，要求用人单位支付经济补偿金，缺乏事实和法律依据，其诉求往往难以得到支持。

点评意见

辞职现象并不鲜见，面对繁重的工作压力或者不满用人单位的管理模式，不少劳动者可能会一时冲动提出辞职，一旦向用人单位提交辞职信表示自愿离职，即属于劳动者单方解除劳动合同，事后反悔主张因其他原因被迫离职恐难得到支持，要求用人单位支付解除劳动合同经济补偿也缺乏法律依据。本案引导劳动者谨慎对待辞职行为，自愿离职需承担相应后果。

案例八 职业病接触危害岗位，上岗、在岗、离岗均需职业健康检查

——曹某与某卫浴公司劳动争议案

【基本案情】

曹某于2010年6月入职某卫浴公司，主要从事铜棒工作，工作中有接触粉尘，上岗前某卫浴公司未对曹某进行职业健康检查。

曹某于2016年12月19日后一直在治疗疾病未到岗上班，2017年2月28日，某卫浴公司作出《视为自动离职通知书》，称曹某由于陈旧性肺结核复发引起的炎症目前已经治愈，应于2016年12月19日正式上班，但至今仍未到岗，视为曹某自动离职。

后珠海市香洲区人力资源和社会保障局认定曹某于2017年12月4日所诊断的职业性尘肺病叁期为工伤，某卫浴公司主张曹某入职前就有职业病。曹某遂要求某卫浴公司支付工伤保险待遇。

裁判结果

法院生效裁判认为，对从事接触职业病危害作业的劳动者，用人单位应当依法组织上岗前、在岗期间和离岗时的职业健康检查。

铜棒车间的工作属于接触职业病危害的岗位，某卫浴公司在上岗前未对曹某进行职业健康检查，违反了法律规定，应承担不利法律后果。

虽然曹某在2016年12月19日后一直未到岗上班，但该期间是其对自身所患疾病进行检查和治疗，某卫浴公司也知晓该情况，在解除与曹某劳动合同前并未对曹某进行职业健康检查，其解除劳动合同的行为应属无效。

某卫浴公司未依法为曹某缴纳工伤保险，由此导致的曹某工伤保险待遇损失，应当由某卫浴公司承担。

故法院判决某卫浴公司向曹某支付医疗费、停工留薪期工资、一次性伤残补助金、伤残津贴、精神损害抚慰金共计201800元。

【典型意义】

《中华人民共和国职业病防治法》规定劳动者接触职业病危害作业，入职、在职、离职都必须做职业健康检查，既是为了及时发现劳动者的健康状况，保护劳动者权益，也是为了厘清因果关系，明确责任承担主体。

用人单位及时组织劳动者做职业健康检查，才能确认劳动者发现职业病的时间，生病与职业是否有关系，从而确定用人单位是否应承担工伤责任，故用人单位应当自觉履行职业健康检查的法定义务。

点评意见

现实中，不少企业未认识到劳动者的身体健康和用人单位的利益是息息相关的，为了压缩成本，未组织健康检查，也未建立良好的工作环境，导致产生很多纠纷，并损害劳动者的身体健康。本案判决有利于敦促企业切实履行对社会、劳动者的责任，严格遵守法律规定，按时组织职业健康检查，切实保护劳动者的健康权。

案例九 公共领域岗位劳动者应遵守更高标准的职业纪律

——刘某与某公交公司劳动争议案

【基本案情】

某公交公司《违章违纪规定》明确员工一年内连续三次违反该规定的，公司有权与员工解除劳动合同。

刘某在某公交公司任大客车驾驶员，2020年7月至10月期间，刘某因疲劳驾驶、飞站、不按规定时间停站，被某公交公司依据《违章违纪规定》分别作出三次处罚。

在工会表示无异议后，某公交公司向刘某送达解除劳动合同通知书。刘某认为《违章违纪规定》内容不合理，遂要求恢复双方劳动关系。

【裁判结果】

法院生效判决认为，公共交通系公众出行的基本方式，关乎人民群众生命健康安全，公交车特殊的社会服务性要求更高的公共运营安全水平和服务质量，对公交车驾驶员更严格要求亦符合公共利益。

刘某作为公交车驾驶员，未遵守安全准点、保证行车安全及服务质量，违反了《违章违纪规定》。

《违章违纪规定》经职工代表大会表决通过，程序合法，内容未违反法律、行政法规及政策规定，亦不存在明显不合理的情形，且已公示为刘某知悉，刘某明知后果仍多次违反规定，某公交公司有权解除合同，故判决驳回刘某诉讼请求。

【典型意义】

公共领域岗位劳动者与一般领域劳动者对公共安全的社会责任不同，应负有更高标准的勤勉、谨慎义务。

公交车关乎道路公共交通安全，要求更高的运营安全水平和服务质量，司法裁判应当引导公共领域岗位劳动者遵守更高标准的职业纪律，以维护人民群众的生命健康安全。

点评意见

公交车、出租车等是公共服务行业，公共服务行业劳动者的素质和服务水平关乎老百姓的生活、安全等切身利益。从事公共服务工作的劳动者若不遵守职业规范和纪律，很可能威胁到人民群众的生命财产安全。本案有利于引导公共服务行业用人单位实行严格的劳动纪律管理，加强对劳动者的职业教育，同时提醒劳动者严格遵守职业规范和纪律。

案例十 疫情期间停产后拒发员工生活费不合法

——杜某与某托育公司劳动争议案

【基本案情】

杜某与某托育公司签订书面劳动合同，合同期限从2019年2月至2021年2月，试用期为6个月。

某托育公司于2020年1月11日至同年5月25日疫情期间放假。

2020年6月30日某托育公司以杜某工作能力不足、与同事相处欠佳等为由将其辞退，杜某自2020年7月开始未上班，同年10月某托育公司出具《解除劳动合同证明》。

后双方产生纠纷，杜某遂要求某托育公司向其支付2020年1月至10月的欠发工资以及违法解除劳动合同赔偿金等。

【裁判结果】

法院生效裁判认为，在受疫情影响的延迟复工或未返岗期间，企业在一个工资支付周期内应按照劳动合同规定的标准支付工资，超过一个工资支付周期的，按有关规定发放生活费。

在本案中，2020年2月份为因疫情停工停产的第一个月，某托育公司未按照劳动合同约定足额发放杜某工资违法，应予补足。

2020年3月至6月属超过一个工资支付周期时段，某托育公司应向杜某发放生活费。2020年7月至10月，杜某没有在某托育公司上班，不应再享有工资。

某托育公司对支付违法解除劳动合同的赔偿金问题无异议，应予支持。

【典型意义】

受新冠肺炎疫情影响，不少企业停工停产，员工无法复工。

一些企业在经济受损的情况下，没有执行国家的有关政策规定，不按规定发放生活费，无故辞退工人，导致发生纠纷。

人力资源社会保障部、全国总工会等多部门联合颁布的《关于做好新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间稳定劳动关系支持企业复工复产的意见》明确规定支持用人单位和劳动者协商未返岗期间的工资待遇，在受疫情影响的延迟复工或未返岗期间，对用完各类休假仍不能提供正常劳动或其他不能提供正常劳动的职工，企业应参照国家关于停工、停产期间工资支付相关规定与职工协商，在一个工资支付周期内的按照劳动合同规定的标准支付工资；超过一个工资支付周期的按有关规定发放生活费。

《广东省工资支付条例》规定，非因劳动者原因停工停产的，用人单位没有安排劳动者工作的，应当按照不低于当地最低工资标准的百分之八十支付劳动者生活费。

点评意见

新冠疫情对社会经济生活产生了较大的影响,为平衡好疫情期间企业发展和保障劳动者的合法权益,国家及时出台相关规定,明确规定了企业在受疫情影响停工停产期间,如何向劳动者支付工资及生活费,体现出对人民生活的关注关心。本案判决依法支持劳动者相关请求,有利于督促用人单位知法守法,承担相应法定责任。

广州市法院、市总工会联合发布新业态劳动争议典型案例

发布时间：2022年4月30日

在五一国际劳动节到来之际，广州市中级人民法院会同广州市总工会于4月29日召开“推动平台经济健康发展 促进劳动关系和谐”新闻通报会，通报了“法院+工会”联动下的新业态劳动者合法权益保护情况，发布了典型案例。

案例一 陈某、周某乙诉某信息技术公司劳动争议纠纷案

——平台与配送员之间法律关系的认定

（一）基本案情

某信息技术公司为某APP的使用方，周某甲为某APP的配送员。某信息技术公司与某物流公司签订《配送业务外包服务合同》，约定由某物流公司承接某信息技术公司的配送业务。周某甲与某物流公司签订《配送承揽服务协议》，约定周某甲为某APP提供配送。除个别月份外，周某甲2018年2月至2020年10月期间的工资，均由某信息技术公司委托某物流公司通过银行转账方式发放。周某甲最后工作至2020年10月26日，并于当天死亡。周某甲的配偶陈某与儿子周某乙请求确认周某甲与某信息技术公司2019年10月1日至2020年10月26日期间存在劳动关系以及支付未签劳动合同二倍工资差、经济补偿金等费用。

（二）裁判结果

法院经审理认为，周某甲与某信息技术公司均具备建立劳动关系的主体资格，周某甲所从事的配送工作是公司的业务组成部分。周某甲接受某信息技术公司的职级划分，并以班长职位对班组成员进行日常管理，日常请假需要向某信息技术公司申请报备，需参加某信息技术公司组织的会议和培训，薪酬按照某信息技术公司的制度发放，上述事实均能体现周某甲接受某信息技术公司的用工管理，双方符合劳动关系的特征。某信息技术公司与某物流公司签订的承包合同、某物流公司与周某甲签订的承揽协议均不能排除周某甲与某信息技术公司之间存在劳动关系。遂判决周某甲与某信息技术公司于2019年2月28日起至2020年10月26日期间存在劳动关系，某信息技术公司支付未签劳动合同的二倍工资差额22275.05元。

（三）典型意义

传统用工模式下，劳动者的工作安排、工资发放、保险缴纳等，一般专属于一个用人单位执行。但在新就业形态劳动用工模式下，生产要素出现拆分的形态，部分平台设立企业将工资、人事管理等事项通过外包等方式拆分给多个企业，导致安排劳动者工作任务、发放工资报酬、购买社保、签订合同的企业的主体有多家，有的企业借“承揽”“合伙”“劳务”等名义，回避与劳动者存在实际劳动关系的事实。本案通过全面审查劳动者的用工管理情况、工资支付方式等情况，从人身依附性、经济依附性角度出发，认为某信息技术公司是实际用工管理单位及委托工资支付主体，周某甲与某信息技术公司之间具备“强从属性”的特征，认定某信息技术公司为用人单位，保护了劳动者的合法权益，对审慎处理新业态用工情况下的劳动关系确认纠纷具有典型意义。

案例二 林某诉某传媒公司劳动争议纠纷案

——“法院+工会”诉调对接机制助主播追索经济补偿

（一）基本案情

林某于2021年3月入职某传媒公司，岗位为主播。2021年4月25日，该公司老板召开会议，称公司目前濒临破产且已无法发放工资，让林某等人先待业休息，如后续有工作安排再另行通知。在等待返岗通知期间，林某先后听到有同事已返岗的消息，故向公司老板询问是否可以返岗工作，但老板回复林某让林某去其名下的另一家公司复工，且工资由之前的8000元/月降为5500元/月，如果不接受，则请其另谋高就。林某遂申请劳动仲裁，请求确认劳动关系。仲裁裁决作出后，某传媒公司向广州市中级人民法院申请撤销仲裁裁决。

广州市中级人民法院立即导入“法院+工会”劳动争议诉调对接机制，广州市总工会迅速指派工会调解员律师，通过广州市法院ODR（“广州法院在线纠纷多元化解平台”）系统对该案开展诉前调解工作。

（二）调解结果

经过工会调解员律师耐心细致地调解，双方当事人最终握手言和，并达成调解协议，由传媒公司在双方签订调解书后两周内向林某一次性支付6500元。

（三）典型意义

随着社会高速发展，新就业形态劳动者用工问题愈来愈突出，其所引发的劳

资纠纷更为复杂。与传统的用工模式相比，新就业形态用工模式易致劳动者在劳动关系认定及维护自身权益过程中无法实现全面依法维权，从而形成诉累。尤其受疫情影响，一些小微企业经营困难，劳动争议相对多发，而调解具有快速、便民、高效等独特优势，在化解劳资纠纷、稳定劳动关系方面发挥着重要作用。2020年2月，最高人民法院和中华全国总工会决定在广东等地开展劳动争议多元化解试点工作。广州市中级人民法院和广州市总工会认真落实要求，加强工作联动，坚持把劳动争议调解等非诉讼纠纷解决机制挺在前面，推动把试点变亮点，打造劳动争议多元化解“广州模式”。本案中，工会调解员律师通过“法院+工会”劳动争议诉调对接机制，采用线上调解模式，让原本看似“不可调和”的案件解决驶入了“快车道”，用最小的社会成本维护最大的社会效益，取得“案结事了人和”的良好效果，积极构建和谐劳动关系。

案例三 伍某诉某皮具公司劳动争议案

——“直播带货”网络主播劳动关系的认定

（一）基本案情

2019年8月24日，伍某与某皮具公司签订《合作协议》，协议约定由伍某在某平台担任主播，每月直播时间不少于26天，时长不低于208小时。实际履行中，伍某的工作内容为在直播间销售某皮具公司的皮具。伍某直播的时间、地点均由某皮具公司安排，收入按照某皮具公司制定的算法，根据销售业绩进行提成，由某皮具公司按月支付。2020年10月21日，伍某以某皮具公司拖欠工资为由提出辞职。伍某诉至法院，请求确认劳动关系及支付拖欠工资。某皮具公司抗辩双方并非劳动关系而是合作关系。

（二）裁判结果

法院经审理认为，虽然双方签订《合作协议》，但从《合作协议》的约定和实际履行情况来看，某皮具公司决定伍某的工作时间、地点和方式，伍某服从某皮具公司的用工指挥，且《合作协议》以独家、排他性的规定确定了伍某需履行严格的竞业限制义务，双方用工关系具有人格从属性特点；伍某的收入报酬直接来源于某皮具公司，且双方明确约定为“工资”，故双方用工关系具有经济从属性的特点。遂认定双方存在劳动关系，某皮具公司应支付伍某拖欠工资41231

元。

（三）典型意义

随着互联网经济的快速发展，数字化媒体开始逐步取代传统的广告营销，网络购物也逐步成为主流。“直播带货”逐步成为重要的营销方式之一，有的网红带货主播甚至超出营销本身，以个人魅力成为生活潮流风向标，反过来进一步促进平台经济的蓬勃发展，表现出传统营销无法比拟的优势。网络主播作为新就业形态劳动者，在认定是否存在劳动关系时，并非企业支付了报酬、个人为企业提供了劳动，就一概认定双方存在劳动关系，亦非只要签订所谓合作协议就一概否认两者不存在劳动关系。“直播带货”虽然加入网络、电商元素，但并未发生生产要素的重构，依然适用传统劳动关系人格从属性、经济从属性的判断标准。本案从直播的时间、空间、内容及收益分配方式分析双方是否劳动关系还是合作模式，利用劳动关系法律特征进行辨析，为界定网络主播劳动关系的认定提供指引，有利于保障网络主播的合法权益，促进平台经济的蓬勃发展。

案例四 杨某诉某快递公司劳动争议纠纷案

——工会为快递员确认劳动关系提供法律援助

（一）基本案情

杨某于2018年12月至2019年12月在某快递公司从事快递业务派送工作。工作期间，通过微信群接受公司投递工作安排和管理。2018年12月至2019年8月，杨某使用部门主管工号进行派送件；2019年9月起杨某以自己工号进行派送件，在此期间工资均由其主管通过微信发放。因没有签订书面劳动合同，公司也没有为杨某缴纳社会保险费，杨某多次与其主管沟通签订书面劳动合同事宜，但均遭对方拒绝。杨某据此离职，并申请劳动仲裁，请求确认与快递公司自2018年12月至2019年12月期间存在劳动关系；支付2019年1月至2019年12月未签订书面劳动合同的二倍工资差额；支付经济补偿金。

2021年5月，杨某在二审阶段向广州市总工会申请法律援助，广州市总工会迅速指派工会律师为杨某代拟法律文书、代理诉讼案件，免费提供工会法律援助服务。

（二）裁判结果

一审法院判决：确认快递公司与杨某在 2018 年 12 月至 2019 年 12 月期间存在劳动关系；快递公司向杨某支付 2019 年 1 月至 2019 年 12 月期间未签订书面劳动合同二倍工资差额 73866.35 元；快递公司向杨某支付经济补偿金 9693.96 元。广州市中级人民法院二审判决：驳回上诉，维持原判。

（三）典型意义

在新就业形态用工模式下，主体之间法律关系复杂多样，任务分配方式、薪酬制度、管理规范等具有灵活性，一些用人单位为规避经营风险掩盖实际用工的事实。本案中，杨某的工作直接对快递公司的站点承包人负责，但他接受公司的日常管理，这类新就业形态劳动者往往不清楚用人单位主体，在与用人单位的劳动纠纷中处于被动维权的境况。特别是在用人单位不签订书面劳动合同及缴纳社会保险费的情形下，劳动者举证困难，即使合法权益受到侵害，也往往选择忍气吞声。

近年来，广州市总工会认真履行维权服务基本职责，精准聚焦新就业形态劳动者急难愁盼问题，通过提供免费专业的法律援助服务，为劳动者依法维权撑腰，让广大职工群众拥有实打实的获得感幸福感安全感，有力地促进了社会大局和谐稳定。《工会法》第三十条规定：“县级以上各级总工会依法为所属工会和职工提供法律援助等法律服务。” 本案中，在工会的法律援助下，杨某关于确认与快递公司之间存在劳动关系等诉求得到了广州市中级人民法院判决支持，切实保障了快递员的合法劳动权益。

案例五 黄某某与毕某某、某快递公司劳动争议纠纷

——快递员用人单位的辨识认定

（一）基本案情

某快递公司与某货运公司之间签订有《收派服务合同》，约定由某货运公司提供人员为某快递公司从事收派服务。黄某某 2015 年 8 月 6 日由某快递公司招聘入职，与某货运公司（已注销，经营者为毕某某）签订《劳动合同书》，约定工作岗位为快递员。黄某某工资由某快递公司每月根据收派件量核算，先由某快递公司发给某货运公司，再由某货运公司发给黄某某。2020 年 5 月 30 日，黄某某向某货运公司提交《员工辞职申请表》。黄某某以某快递公司、某货运公司克

扣工资为由，诉请法院要求确认劳动关系以及返还克扣工资。

（二）裁判结果

法院经审理认为，黄某某与某货运公司是否存在劳动关系，有《劳动合同书》《员工辞职申请表》以及某货运公司按月发放工资银行流水佐证，足以认定。毕某某虽主张双方自2017年11月之后为合作关系，但没有证据证明双方解除了劳动关系。黄某某虽未必知晓某快递公司与某货运公司签订《收派服务合同》具体内容，但《劳动合同书》中已明确用人单位为某货运公司，且工作亦是由其经营者毕某某安排沟通，使用某快递公司标志的工牌、疫情期间因工作需要出具《在职证明》等，均是某快递公司作为服务接受单位为保证对外服务质量而履行必要管理监督职能所在，而非出于与黄某某建立劳动关系的意向，故黄某某与某快递公司不存在劳动关系。遂判决确认黄某某与某货运公司自2016年9月1日至2020年5月30日期间存在劳动关系。

（三）典型意义

互联网与物流行业蓬勃发展，为快递行业提供了大量就业机会，快递员的合法权益日益受到关注。快递公司往往将部分区域配送业务外包，但又允许外包单位提供的服务人员使用快递公司的名称，使其具备快递公司员工的外观，此种情况下的用人单位该如何确定。本案法院着重审查建立劳动合同合意相对人、工资支付方式、劳动关系等事实，从人身从属性和经济从属性等方面综合判断，辨识认定快递员的用人单位应为某货运公司，并区分用人单位的管理行为和服务接受单位的监督管理职能，避免劳动关系的泛化，对审慎处理新业态劳动用工情形下的劳动关系认定提供了有益参考。

案例六 胡某诉某传媒公司劳动争议纠纷案

——网络主播签订艺人经纪合同不成立劳动关系

（一）基本案情

胡某与某传媒公司于2021年5月5日签订《艺人演艺经纪合同》约定双方权利义务。合同包含经纪关系、管理关系、代理关系、直播收入分配等内容，并明确双方并非劳动关系。其中约定直播收入由胡某获得70%，由某传媒公司获得30%。胡某根据合同在第三方直播平台上从事演艺主播活动，与粉丝聊天互动，

靠粉丝打赏收取提成，公司对胡某进行一定的管理和约束，但对直播时间和直播地点并无明显限制。胡某诉至法院请求确认劳动关系。

（二）裁判结果

法院经审理认为，首先，胡某系完全民事行为能力人，与公司签订的《艺人演艺经纪合同》，期间未提异议，应遵守合同约定。其次，从管理方式上看，胡某在直播平台从事网络直播活动，对于直播地点、直播时间段并无明显限制，直播内容是基于胡某的专业技能，双方对直播天数及直播时长的明确约定是双方基于《艺人演艺经纪合同》项下的合作关系应当履行的合同义务，对于人身依附性的要求较低。再次，从收益分配上看，胡某的收入与直播中获得粉丝打赏有直接关联，某传媒公司无权决定和控制胡某的主要收入来源。最后，从工作内容上看，胡某是在第三方平台从事的网络直播活动，直播数据也是通过第三方平台获得，第三方平台的运营与某传媒公司无关，且某传媒公司无法控制第三方平台的具体工作。综上，胡某与某传媒公司之间不符合劳动关系的法律特征，对胡某的诉请不予支持。

（三）典型意义

互联网的高速发展催生着网红经济的繁荣。网络主播是否可以认定建立劳动关系，可以综合考虑以下两点：1、从直播的时间、空间、直播内容是否受限来判定是否存在隶属关系。2、从收益分配约定中判定是否存在合作盈利模式。本案中，主播与传媒公司签订的经纪合同属于综合性合同，与劳动合同有较大区别。胡某网络主播工作内容为网络直播表演，直播的时间、空间并未受限，不接受公司的管理约束；收入来源是第三方平台的粉丝打赏，属于合作盈利模式。双方在人身、经济方面均不具有从属性，不符合劳动关系的特征，故双方不属于劳动关系。本案为新业态下网络主播法律关系的认定提供典型指导意义，促进互联网经济的健康有序发展。

案例七 朱某诉某文化传媒公司劳动争议纠纷案

——网络直播后勤人员劳动关系的认定

（一）基本案情

某文化传媒公司经营网络直播业务。朱某于2019年3月1日入职，工作内

容包括帮主播在市场选择商品、购买网上直播需要的物品、与商家下单核对货物、管理仓库、发货及打单、直播期间跟进场务等。双方未签订劳动合同。某文化传媒公司每月定期向朱某发放款项，标准为底薪 6000 元加提成。公司通过微信安排工作及管理。朱某需要使用钉钉打卡考勤，每天上班八、九小时，每周休息一天。2019 年 11 月 6 日，某文化传媒公司通过微信方式通知朱某不用上班。朱某认为某文化传媒公司违法解除劳动合同，请求某文化传媒公司支付拖欠工资、未签订劳动合同二倍工资差额、违法解除赔偿金、加班费等费用。

（二）裁判结果

法院经审理认为，从微信转账记录、微信聊天记录、钉钉打卡记录可见某文化传媒公司定期向朱某发放款项，安排朱某工作内容，对朱某进行工作管理，符合劳动关系的特征，可以认定双方存在劳动关系。某文化传媒公司应向朱某支付拖欠工资、未签订劳动合同二倍工资、违法解除赔偿金。因朱某为后勤人员，工作内容包含采购，该岗位本身工作时间较为灵活且中间有一定间隔性，朱某未能就其主张的加班事实进行充分举证，故对加班费不予支持。

（三）典型意义

目前，网络主播作为新就业形态受到广泛关注，但网络主播的背后所伴随的众多直播后勤辅助人员鲜有提及。直播后勤人员的工作内容、工作状态与网络主播具有一定相关性，工作方式又明显区别于网络主播，具体表现在后勤人员对负责网络直播的公司之间的附属性更强，工作内容的灵活性和弹性更大。在网络直播后勤人员与负责网络直播的公司之间没有签订任何书面文件的情况下，本案运用传统劳动关系法律特征进行识别，从微信聊天记录、钉钉打卡记录等网络痕迹切入对双方关系进行实质审查，并认定双方符合劳动关系的特征，依法应适用劳动法律关系调整，支持朱某拖欠工资、二倍工资、违法解除赔偿金等诉请。网红经济的发展离不开直播后勤人员的默默付出，本案通过依法保障网络直播后勤人员的合法权益，为该类案件劳动关系辨识提供了有益参考，同时促进平台经济的规范健康发展。

案例八 张某诉某钢管公司劳动争议纠纷案

——用人单位应善意行使管理权

（一）基本案情

张某是某钢管公司员工。2020年11月15日（周日），张某以岳母去世为由致电某钢管公司请假回家奔丧，某钢管公司要求张某提交书面申请。当日晚上，张某乘火车离开广州前往南阳奔丧并于2020年11月21日（周六）下午抵达广州。2020年11月23日，增立公司以张满星旷工三天为由解除与张某的劳动合同。张某认为某钢管公司违法解除劳动合同，起诉至法院要求支付违法解除劳动合同赔偿金。

（二）裁判结果

法院经审理认为，首先，张某因回老家参加岳母丧事而请假，符合中华民族传统人伦道德和善良风俗。其次，张某已通过电话向某钢管公司履行了请假手续。结合张某火车票显示的路途时间（4天），请假6天属于合理范围。再者，某钢管公司并未表示不准张某请假，而是表示需要履行书面请假手续。但就当时的时间和境况而言，张某在回家前未按照要求办理书面请假手续，系事出有因，情有可原。最后，张某返回广州时已为周六下午，周日并非工作时间，而在周一返回公司时，公司已以其旷工三天对其作出了开除的决定，并未给予张某补办请假手续的机会。综上，某钢管公司的行为明显缺乏合理性，超出用人单位自主用工管理权的合理边界。判令增立公司向张满星支付违法解除劳动关系赔偿金125491.52元。

（三）典型意义

在劳动者与用人单位劳动合同的履行期间，双方均负有切实、充分及妥善地履行合同的义务。用人单位处于管理地位一方，拥有制定规章制度及管理的权力。劳动者作为接受管理的一方，应自觉维护用人单位的劳动秩序，遵守用人单位的规章制度。同时，用人单位行使管理权的方式亦应善意、宽容及合理。本案中，劳动者因姻亲长辈去世回家奔丧，符合人伦道德和善良风俗，没有及时规范履行请假手续有客观原因，不存在主观违反规章制度的恶意。用人单位对于请假手续应予宽容处理，并给予劳动者一定补救机会，而非直接给予最严苛的开除处理。法不外乎人情，用人单位履行管理权亦应符合社会的伦理道德和人的思想感情。本案的判决从有利于引导用人单位在行使用工管理权的时候应善意履行。

案例九 郭某诉某航空公司劳动争议案

——劳动合同的履行应遵守职业规范和公序良俗

（一）基本案情

郭某于2005年入职某航空公司，在离职前担任乘务长。2019年10月12日，郭某在某航班限流等待期间在飞机洗手间内身着内衣自拍并发至微信朋友圈，并附有“飞机延误了，我立刻来洗手间试试新品：裸感……真的跟没穿一样……这么长时间一直穿的是裸吻内衣，我的胸型也升杯了……”等文字。2019年11月28日，某航空公司以郭某利用工作时间从事私人事务，且违反公司舆情管理、网络管理规定，在网络发布不雅照片违反公序良俗，严重违反航空公司规章制度为由，解除与郭某的劳动合同。郭某认为某航空公司违法解除劳动合同，诉至法院。

（二）裁判结果

法院经审理认为，某航空公司是公共航空运输企业，具有较强行业特殊性。因公共航空运输涉及不特定人民群众的公共安全，航空公司负有高度的安全责任，故某航空公司实行更加严格的规章制度和管理规范具有合理性。郭某自拍的行为的时间属于飞行值勤期内，在值勤期内从事私人事务，违反其应履行的保障客舱安全的职责。虽然最终该班次没有出现安全问题，但出于航班安全管理至上的需要，该行为不可容忍。且郭某的身份在朋友圈公开，所发布的不雅照片有损社会风气和公序良俗，违背空乘人员的行为规范和职业形象，必然造成不良的社会示范效果，影响社会公众对某航空公司安全声誉的信任。故认定某航空公司以郭某严重违反规章制度解除劳动关系是依法行使管理权的体现，不构成违法解除。

（三）典型意义

航空公司作为负责人民群众出行安全的特殊企业，对影响飞行安全的行为持“零容忍”的态度具有合理性。本案从维护民航安全、保障人民群众生命安全的价值取向为出发点，认定郭某工作期间从事私人事务违反安全职责，某航空公司解除合同的行为为合法，为践行爱岗敬业的社会主义核心价值观起到良好的示范作用。另一方面，虽然郭某本身不属于公众人物，但因其工作属性需面对一定数量的社会大众，其个人形象、言行举止均会对其工作和社会大众造成较大影响。本案倡导具有一定社会公众关注度的岗位人员在职务的履行中应更加自律，自觉

约束自身言行，遵守公序良俗，以免对公众造成不良的影响。

案例十 杨某诉某公司劳动争议案 ——股权激励是否可作为劳动报酬

（一）基本案情

杨某与某公司签订《限制性股票授予协议书》约定：杨某具有获授《激励计划》规定的限制性股票的资格；某公司按《激励计划》规定对杨某进行绩效考核，若杨某未达到《激励计划》所确定的解除限售条件，某公司将按《激励计划》规定的原则，回购并注销其相应尚未解除限售的限制性股票等。

2017年6月28日，杨某取得上述限制性股票，2019年7月29日，因杨某考核达标股票解禁杨某获得相应收入116900元。

因某公司没有提供劳动条件、没有主动支付劳动报酬，双方于2020年5月18日解除劳动关系。

（二）裁判结果

法院经审理认为，对于建立在劳动者和用人单位存在劳动关系基础上，与劳动者履行劳动合同的效果（如绩效）等因素有关，劳动者据此获得的股权激励收益应属劳动报酬。本案中，案涉限制性股票激励收益基于杨某与某公司之间的劳动关系产生，某公司根据杨某的职务、工作性质及业绩考核等综合因素予以发放，是杨某劳动力价值的体现，应属劳动报酬。

股票解禁时会为劳动者带来差价收益，此收益可以货币形式体现，劳动者持有限制性股票的月份与劳动者离职前十二个月重叠部分的股票差价收益应计入经济补偿金的计算基数。本案中，杨某2017年6月28日取得案涉限制性股票，2019年7月29日股票解禁获得相应收入116900元，2020年5月离职，故某公司应向杨某支付解除劳动关系经济补偿金数额应为151402.46元。

（三）典型意义

股权激励作为一种新兴的正在被逐渐广泛应用的公司员工收益激励机制，因同时具有金融产品及股东身份象征的双重属性，导致理论及实务界对股权激励收益是否属于劳动报酬一直存在争论，司法实务中裁判不一的现象较为突出。基于用工管理的复杂性和收益机制的动态发展，可以预见，股权激励纠纷短期内难以

在立法层面形成共识,通过案例形成有关审理机制和裁判规则应是当下及未来的合理选择。本案正是在这个背景下迈出的一小步,以期为劳动报酬形式日益复杂的社会发展需求提供适当有效的司法供给。

佛山中院发布劳动争议典型案例

发布时间：2022年4月30日

“五一”劳动节前夕，佛山中院对外发布一批劳动争议典型案例。这些案例涉及劳动关系、经济补偿、职场性骚扰等内容，涵盖传统劳动争议、新业态用工纠纷以及疫情防控期间劳资利益平衡问题。其中关于“快递公司内部经营管理方式的改变不影响独立用工主体地位”一案入选2022年广东高院劳动争议十大典型案例。

佛山法院持续深化劳动者合法权益与企业发展“双保护”理念，2021年共审结劳动争议案件6970件，切实发挥司法裁判的规范作用，引导用人单位依法用工、劳动者依法维权，为构建和谐稳定就业环境提供司法保障。

01 内部经营管理方式的改变不影响独立用工主体地位

案情简介

张某2017年入职佛山某快递公司，双方没有签订劳动合同。2019年6月，张某提出辞职，以工资未结清为由向劳动部门申请调解。其后张某仍在原站点工作，直至9月15日在派件时猝死。张某的妻子提起劳动仲裁，请求确认张某与快递公司自2017年入职起至2019年9月15日期间存在劳动关系，获裁决支持。快递公司不服，向法院起诉称案涉快递站点已承包给第三人向某，张某辞职后在向某承包的范围内工作，与公司不再存在劳动关系。向某称其与张某均是快递公司的员工，自己没有给张某发过工资。

法院经审理认为，张某辞职后工作地点和内容没有明显变化，快递公司未能举证双方已经实际解除劳动关系。案涉承包合同系以站点代号名义签订，并非公司对外的法律行为。同时，向某的承包站点没有进行工商登记，仍由该快递公司统一运作、结算，不具备用工主体资格。快递公司曾称向某是其员工，结合向某的答辩意见，可确认向某为公司员工的事实。据此可认定向某承包站点收派快递的行为属于快递公司内部经营管理方式的改变，该快递公司作为独立用工主体的地位并未改变，张某与某快递公司自2017年入职至2019年9月15日期间存在劳动关系。

典型意义

新业态用工呈现劳动关系灵活、工作方式弹性等特点，呈现去雇主化、去组织化的趋势，劳动者权益保护面临新挑战。司法裁判要把握实质重于形式的审查原则，既要支持新业态的多种形式用工，也要对规避用工责任的行为予以规范，引导平台经济规范健康发展。该案入选 2022 年广东高院劳动争议十大典型案例。

02 人事聘用合同约定违约金应予支持

案情简介

某技术学院与林某签订《“人才特区”特聘青年研究员聘用合同书》，约定聘用期限为 3 年、若林某擅自在校外兼职，则应当上缴兼职所得；若服务未满三年，因个人原因辞职、被解聘的，应向学院支付实领各项薪酬待遇、安家费、购房补贴总额 20%的违约金等。未满三年，林某即受聘为其他大学的教授，并向某技术学院提出离职。某技术学院提起劳动仲裁，请求解除聘用合同，由林某向其支付违约金，获裁决支持。林某不服，提起本案诉讼。

法院经审理认为，本案属于人事争议，应当优先适用人事法律法规。某技术学院向林某支付较高的劳动报酬、安家费和租房补贴等待遇，要求林某按照事业单位管理要求服务三年，双方权利义务对等，并无显失公平和违反法律规定的情形。若劳动者违约却不承担责任，有悖诚信原则。据此，法院判决林某应支付违约金。

典型意义

我国相关人事法律法规在聘用合同的违约责任中并没有明确设置违约金，但为鼓励技术创新、人才培养，应支持企事业单位为留住高层次的才人的投入。因此，在肯定给付安家费和租房补贴等福利待遇以留住人才的同时，亦应支持合同关于服务期违约金的约定，防范高层次人才随意跳槽给企业造成损失。

03 不得诱导外卖骑手注册个体工商户以规避劳动关系

案情简介

关某应聘到某物流公司做外卖骑手，工作期间，每天到公司站点报到、开会、接单，请假需在平台申请或向站长申请。上岗两周后，关某应站长要求注册好活孵化器平台，并线上签署相关协议。协议显示关某作为经营者注册的个体工商户

与好活公司签署《项目转包协议》，某物流公司为关某购买雇主责任险。后关某在送餐过程中发生交通事故受伤，关某认为自己与某物流公司构成劳动关系，遂向公司起诉索赔。

法院经审理认为，关某从事工作属于某物流公司经营业务范围，公司对关某进行考勤管理，为其结算工资并购买保险，而关某按要求统一着装，双方符合劳动关系的法律特征。关某注册个体工商户并非其真实意思表示。为一次性化解原、被告以及外包公司多方之间的纠纷，法院协调双方达成和解，由物流公司参照工伤标准，与外包公司商议后，以雇主责任险最高理赔金额向关某赔偿。物流公司当场履行调解协议，并表示将约束规范业务配送承包方的用工行为。

典型意义

外卖行业各大 APP 平台、配送公司、劳务外包公司之间的关系存在配套合作、服务外包、劳务派遣等错综复杂的情况。通过司法裁判对企业诱导外卖骑手注册个体工商户，将劳动关系转化为合作或者承揽关系，从而规避用人单位责任的行为加以禁止，可进一步引导企业规范用工。

04 “自带车辆”司机未接受公司管理，不成立劳动关系

案情简介

詹某自带车辆为佛山某物流公司提供运输服务，双方未签订任何协议。期间，某物流公司向詹某预付 8000 元及 3000 元加油卡，后双方因运费结算问题产生争议。詹某以公司未与其签订书面劳动合同、未足额支付在职期间工资等为由申请仲裁。仲裁委裁决詹某与公司不存在劳动关系，驳回詹某请求。詹某不服，提起本案诉讼。

法院经审理认为，佛山某物流公司对詹某出勤天数、出勤时间无具体要求，且无相应的规章制度对詹某进行制约或管理，双方不存在人身、组织上的从属关系。劳动关系中，一般是劳动者以劳动能力求职，而用人单位提供劳动场所、工作条件。本案中詹某自带车辆提供运输服务且提供服务过程中无需接受公司方的管理与指挥，双方应属承揽关系而非劳动关系。

典型意义

对“带车求职”这一类用工形态，不能简单依据司机是否自带车辆来判定劳

动关系是否成立，而应谨慎把握确认劳动关系的原则，结合具体情况分析认定一方是否接受另一方的管理与指挥，双方是否存在人身上、组织上的隶属关系。

05 员工性骚扰同事，用人单位可依法解除劳动关系

案情简介

梁某潮入职某玩具公司，双方签订了劳动合同。期间，公司女员工刘某报警称多次在公司内公共场所遭梁某潮强制猥亵，后经公安机关查明属实，梁某潮亦对猥亵的违法行为供认不讳。因此，某玩具公司向梁某潮出具《开除解除劳动关系通知书》，依据厂纪厂规解除与梁某潮的劳动关系。梁某潮对此申请劳动仲裁，后不服仲裁裁决并诉至法院，请求某玩具公司支付违法解除劳动关系补偿金。

法院经审理认为，公安机关已认定梁某潮的猥亵行为属实，并处以行政拘留。劳动合同明确员工应遵守规章制度，梁某潮的行为侵犯女员工权益，扰乱了公司的管理、经营秩序，属于严重违反用人单位规章制度的行为，公司依法可解除劳动合同关系。据此，法院判决某玩具公司无需支付赔偿金。

典型意义

职场性骚扰，既侵犯了他人合法权益，也严重扰乱了用人单位正常生产经营秩序。民法典第一千零一十条明确了用人单位制止性骚扰的义务。对于员工实施职场性骚扰的，用人单位有权依法解除与加害人的劳动关系，无需支付赔偿金。

06 基于生产经营实际情况的调岗应予支持

案情简介

陈某入职某电气公司后，一直在高压车间从事计件焊工工作。截至2020年3月，因订单数量减少，陈某每月工资收入约为2000元。后因陈某原工作岗位已经没有订单，公司将其调至低压车间，每月工资平均收入在2000元以上。陈某认为公司单方将其岗位由计件电焊工调为杂工，固定计时工资仅为原岗位2019年平均工资23%，属于未按照劳动合同约定提供劳动条件，故申请仲裁，请求解除劳动合同关系，由公司支付经济补偿。仲裁裁决驳回陈某关于支付经济补偿的请求，陈某不服，提起本案诉讼。

法院经审理认为，聘用合同并无约定陈某的工作岗位，且约定公司因生产和

工作需要，可依据陈某专业和能力调整其岗位和报酬。陈某陈述其原岗位已没有订单，除公司拟调整的低压车间外，无其他更适合陈某的工作岗位，且调岗后收入与原岗位无订单的现实情况下收入并无明显差距。可见，公司调岗行为系基于生产经营实际情况而作出，属于企业用工自主权范畴，亦最大限度地保障了劳动者的权益。因此，法院判决驳回陈某的诉请。

典型意义

疫情防控期间，劳动人事争议案件的审理应坚持维护劳动者合法权益与促进用人单位复工复产相结合，构建和谐稳定劳动关系。在支持用人单位采取多种方式稳定工作岗位，尽量不裁员或少裁员的同时，也要引导劳动者换位思考，与用人单位同舟共济，平衡劳动者非法权益与用人单位经营利益。

东莞法院 2021 年度劳动争议典型案例（上）

发布时间：2022 年 4 月 30 日

在“五一”劳动节来临之际，东莞法院发布劳动争议典型案例，引导劳动者合法维权，警醒用人单位依法用工，实现法律效果与社会效果的统一。

案例一 疫情期间合理调整工作地点，不构成被迫离职

案情与裁判

黄某等 4 人于 2011 年前后入职某骏公司。双方签订的劳动合同约定工作地点为菲律宾，公司可以调整黄某等人的工作部门及地点，并明确如回国则相应海外待遇自动取消。2020 年新冠疫情在全球爆发，黄某等人向公司申请回国工作。某骏公司安排黄某等人到东城分公司上班，并承诺保持原待遇不变，同时还安排了专车接送员工并解决员工就近就医等问题，但黄某等人拒绝上述安排，要求在塘厦总公司上班。某骏公司以黄某等人连续旷工，严重违反劳动纪律为由，解除了双方的劳动关系。黄某等人认为公司的行为属于违法解雇，双方因此产生纠纷。

法院经审理认为，某骏公司的行为属于行使用工自主权，不具有侮辱性和惩罚性，黄某等人理应服从公司的合理安排。由于黄某等人未按公司的到岗通告要求按时到岗，某骏公司解除双方劳动关系，符合法律规定，不构成违法解雇，故判决驳回黄某等人的诉讼请求。

法官说法

本案结合新冠疫情背景及劳动合同履行情况，对用人单位是否及时足额支付劳动报酬及生活补助、安排劳动者工作岗位是否合理合法、解除双方劳动关系是否符合法律规定等事项作出判断。在准确适用劳动法、劳动合同法的基础上，既维护劳动者合法权益又尊重用人单位用工自主权，平等保护双方利益，妥善化解劳动争议，促进劳动关系和谐稳定。

案例二 违法解雇员工，用人单位需承担赔偿责任

案情与裁判

2020 年 10 月，杨某与同事孔某因工作款项结算问题斗殴，孔某将杨某头部打伤。双方经派出所主持调解，同意由孔某赔偿杨某医药费 548 元以了结纠纷。

不久之后，公司向公司工会发函，以杨某言语不当引发打架事件、严重违反公司规章制度等为由，解除与杨某的劳动关系。公司工会复函同意了上述意见，随后公司通知杨某解除劳动合同关系，未告知杨某有申诉或申辩的权利。杨某提起诉讼，要求公司支付违法解除劳动关系赔偿金。

法院审理查明，从视频及双方的陈述可知，是孔某先动手并多次拿石块砸向杨某，杨某是在孔某穷追不舍的情况下才挥拳还击，不属于挑起事端或先动手打架的情形。公司在未充分查清事发经过、厘清双方过错及责任的情况下辞退杨某，缺乏合理性和合法性。法院最终判决公司向杨某支付违法解除劳动关系赔偿金 216918 元。

法官说法

当劳动者在工作时间、工作场所内因工作原因引发肢体冲突甚至打架事件时，用人单位应在多方调查取证、充分听取双方当事人及证人的意见、厘清事件经过及双方责任的基础上，审慎作出处罚决定，并给予当事人申辩或申诉的权利。同时，用人单位工会也应对单位处分职工的方案进行合理性及合法性审查，认为不适当时应及时提出意见，以保障劳动者的合法权益。

案例三 新公司承继旧公司，员工工作年限可连续计算

案情与裁判

方某在东莞某公司担任外卖配送员，签订的劳动合同期限为 2019 年 3 月 25 日至 2020 年 3 月 25 日。该公司与美团 APP 代理期限于 2019 年 12 月终止，由宁波某公司承继其业务和人员。2020 年 1 月，方某与宁波某公司另行签订劳动合同。因上述两公司均未给方某购买社会保险，方某于 2020 年 5 月从宁波某公司离职，并申请劳动仲裁，要求两公司支付相应的津贴、工资及经济补偿金。仲裁裁定后，两公司不服，提起诉讼。

法院审理查明，东莞某公司的代理期限终止后，宁波某公司承接了其业务和人员，方某从原公司转入新公司时，前者并没有为其办理离职手续。两公司业务范围、法定代表人、股东均相同，在仲裁阶段两公司亦确认存在用工混同的情形，方某的工作年限应连续计算，两公司应共同承担方某的相关补偿。法院最终判决东莞某公司、宁波某公司支付方某经济补偿金及津贴、工资共 13149 元。

法官说法

外卖平台与区域代理商签订的往往都是短期合同，部分企业为追求经济利益最大化，便会选择在合同到期后“换壳”加盟。在计算新用人单位应承担的经济补偿或者赔偿金时，是否应将劳动者在原单位的工作年限一并计算的判断标准是：原单位是否与劳动者解除劳动关系并支付了经济补偿。非劳动者本人原因更换用人单位主体且未获得相应经济补偿的，劳动者应享有其全部工作年限的经济补偿。

案例四 伪造简历多次索赔，虚假陈述被处罚

案情与裁判

方某于2020年11月26日入职某公司担任机械工程师，双方未签订劳动合同，但通过入职薪资确认书约定试用期。公司要求方某完成两张设计图纸，但方某进度慢，还反复修改，且有明显失误。2020年12月2日，公司以方某试用期不合格为由解除双方的劳动关系。方某不服，申请劳动仲裁后起诉，要求某公司支付违法解除劳动关系赔偿金，且在庭审中向法院保证其简历的真实性。

法院审理查明，方某简历载明的出生时间较实际出生时间年轻了8岁，且方某于2011至2021年在东莞两级法院存在大量劳动争议诉讼，数量达数十宗，涉及的用人单位有7个（不包含简历中的5家企业），工作时长少则6天，长则3个多月，与简历载明的自1989至2015年期间在5家企业担任工程师4-7年不等的工作经历严重不符，可见方某工作能力有限，且缺乏诚信。法院认为某公司解雇方某符合法律规定，故判决驳回方某的诉讼请求，并对其虚假陈述的行为罚款10000元。

法官说法

方某频繁更换用人单位，并多次通过仲裁和诉讼的方式向用人单位恶意索赔，严重违反民事诉讼中的诚实信用原则，严重损害和谐用工环境。法院依法作出上述判决，对促进劳动关系健康发展，营造和谐劳资关系具有重要意义。

东莞法院 2021 年度劳动争议典型案例（下）

发布时间：2022 年 5 月 1 日

案例一 员工因违规调岗离职，企业应承担经济补偿

案情与裁判

2020 年 10 月，某模具公司在双方协商一致的情况下，将王某从生产主管岗位调至采购经理岗位，工资待遇不变。2020 年 11 月，公司提出将王某调往生产岗位，如若王某继续留在采购经理岗位，工资待遇将从 11020 元/月降低至 6000 元/月。王某提起诉讼，要求模具公司支付被迫解除劳动合同经济补偿金及其他劳动待遇。

法院审理查明，某模具公司将王某的岗位调回生产岗位，并非调回生产主管，职责有所不同，属于劳动合同重大内容变更，应当由用人单位与劳动者协商一致，否则用人单位无权调岗，也不可单方降低王某薪资。法院最终判决某模具公司向王某支付相应的经济补偿金及工资共 173458 元。

法官说法

某模具公司进行调岗虽未降薪，但是工种不同，工作内容、职责也不同，属于从管理到车间工人的改变，具有惩罚性。在原岗位还存在的情况下，劳动者若不愿意进行调岗，则大幅降低其薪酬，这种行为属于劳动合同内容重大变更，不属于合理合法行使用工自主权。劳动者基于这种情形提出解除劳动合同，用人单位应当支付经济补偿金。

案例二 竞业限制范围不可被随意扩大

案情与裁判

冯某在某科技公司担任项目经理。2018 年 11 月，冯某与该公司签订竞业保密协议，约定了竞业限制义务，且约定公司在支付冯某的工资报酬时已包含竞业补偿金，若冯某违反竞业限制，需一次性向公司支付其在职期间最后一年年工资收入 10 倍的违约金。2020 年 4 月冯某辞职，并于当月出现在某五金公司，与其人员沟通处理口罩设备。某科技公司与某五金公司的经营范围均包括生产、销售口罩机。某科技公司以冯某违反了竞业限制义务为由，诉请冯某赔偿违约金。

法院审理认为，冯某是公司的普通员工，不符合劳动合同法规定的竞业限制人员范围，同时劳动合同法规定，在解除或者终止劳动合同后，竞业限制期限内用人单位应按月给予劳动者经济补偿。某科技公司在冯某离职后并未向其支付经济补偿，故冯某不再负竞业限制义务。法院最终驳回了某科技公司的诉讼请求。

法官说法

劳动合同法规定的适用竞业限制的人员仅限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员，企业不能随意扩大适用竞业限制的人员。同时，对负有竞业限制义务的劳动者，用人单位在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内应依法按月给予劳动者经济补偿。某科技公司与冯某约定在平时发放的工资中包含竞业补偿，违反法律规定。

案例三 孕期不服从合理安排，用人单位有权解雇

案情与裁判

温某于2019年入职某药业公司，并签订了劳动合同及入职承诺书。劳动合同约定：甲方因工作需要可调整乙方的工作岗位和工作地点，乙方应该服从甲方的工作安排。因某岗位人员紧急辞工，公司考虑到该岗位的工作内容与温某的工作经验及所学专业相符，对温某进行调岗。后来，基于公司架构调整及客观需要、温某孕期身体不便等，公司考虑将温某调往其他工作内容较为简单的岗位。但经多次与温某沟通，温某均拒绝公司的两次工作安排。公司认为温某已严重违反公司员工手册及劳动合同约定、入职承诺书的承诺，对其发出辞退通知。温某起诉至法院，要求恢复与某药业公司的劳动关系。

法院审理认为，某药业公司因架构调整及企业经营需要对温某进行岗位调整，温某原工作岗位已涵盖调岗后的工作内容，调岗后不对温某产生实质性的影响，故公司的行为属于合法行使用工自主权。温某在已知悉公司的用工管理制度下，经公司多次协调沟通，仍拒绝服从岗位安排，属于严重违反公司的规章制度，某药业公司将其解雇并未违反法律规定。法院最终判决驳回温某的诉讼请求。

法官说法

《中华人民共和国劳动法》规定：“不得安排女职工在怀孕期间从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和孕期禁忌从事的劳动。对怀孕七个月以上的女

职工，不得安排其延长工作时间和夜班劳动。”该条规定并未禁止用人单位在合法行使用工自主权的前提下合理调整孕期女职工的劳动岗位。女职工不能拒绝用人单位的合理安排，否则用人单位有权依法解除双方的劳动合同关系。

案例四 未签订劳动合同，企业需支付二倍工资差额

案情与裁判

阳某于2019年8月入职某自动化公司担任装配员，双方没有签订劳动合同。2020年7月，阳某从该公司离职，随后就未签订书面劳动合同的二倍工资差额申请劳动仲裁。某自动化公司不服仲裁裁决结果，提起诉讼。

法院审理认为，某自动化公司本应在阳某入职后的一个月内与其签订书面劳动合同，但双方之间并未签订。该公司主张是阳某不愿意签订合同，但未对此提交证据证明。法院最终判决某自动化公司支付阳某未签订书面劳动合同的二倍工资差额65580元。

法官说法

劳动合同法规定用人单位应当在劳动者入职后一个月内与劳动者签订书面劳动合同，这是用人单位的法定义务。若劳动者在入职后一个月内不愿意签订书面劳动合同，用人单位可及时与劳动者解除劳动关系，否则将可能承担支付未签订劳动合同二倍工资差额的责任。

深圳市中级人民法院 2022 年劳动争议典型案例

发布时间：2022 年 5 月 1 日-2 日分批发布

李某诉某传媒公司劳动争议案——新业态劳动关系的认定标准

基本案情

李某与某传媒公司于 2019 年 6 月 6 日签订了《艺人签约独家经纪合同》，约定李某为某传媒公司旗下艺人，某传媒公司为李某独家经纪人，李某按某传媒公司要求以个人名义在第三方平台注册网络虚拟账号，按照合同约定进行合作，李某应当遵守某传媒公司各项规章制度，服从某传媒公司的工作安排。

李某的主要工作内容是出境拍摄短视频，李某对视频拍摄安排没有选择权，对短视频内容制作、发布以及后续运营没有主动权、挑选权。李某每天工作 8 小时，实行大小周工作制，请休假需经过公司批准。某传媒公司每月向李某发放“工资”，并按公司规定比例分配收益。后李某提起劳动仲裁，主张确认劳动关系及要求某传媒公司支付经济补偿。某传媒公司主张双方系经纪演艺合同关系。

裁判结果

因此，某传媒公司招用李某成为某传媒公司的成员，对李某的工作具有极大的控制权和决定权，李某受某传媒公司管理并服从于某传媒公司，工作成果归属于某传媒公司，某传媒公司为李某发放报酬，李某的工作构成了某传媒公司的业务组成部分。因此，双方形成的是劳动关系。

典型意义

该案例入选广东法院劳动争议十大典型案例。近年来滴滴司机、主播、快递员等新就业形式大量出现，认定就业人员与平台、公司之间是否形成劳动关系应当审查双方之间是否具有人格从属性、经济从属性及组织从属性，避免用人单位以新业态劳动关系为由或者签订其他合同形式规避劳动法上的责任。

黄某英诉某电子（深圳）有限公司养老保险待遇纠纷案

——用人单位应向职工赔偿因未及时缴纳养老保险造成的损失

基本案情

黄某英于 2000 年 8 月 31 日入职深圳某电子公司，某电子公司从 2003 年 7

月起为黄某英购买社保（仅缴工伤保险，未缴养老保险），2008年1月开始为黄某英购买养老保险。2017年8月25日，黄某英年满50周岁，达到退休年龄，与某电子公司解除劳动关系。

2017年9月28日，因黄某英养老保险未缴满十五年，不能享受养老保险待遇。黄某英申请补缴2008年1月之前的养老保险，深圳市社会保险基金管理局以超过法定追缴时效为由对黄某英的申请不予受理。2018年1月10日，黄某英申请延缴养老保险。2018年1月至2020年7月期间，黄某英以6000元为基数延缴养老保险，自行延缴的养老保险支出金额共计41471.22元，经核算，该保险费构成中，个人应承担部分为15798.56元，用人单位应承担部分为25672.66元。

黄某英主张，某电子公司如在其入职时的2000年8月31日起便为其购买社会保险，则黄某英达到退休年龄后即可享受养老保险待遇。但某电子公司直到2008年1月才为自己购买养老保险，导致其退休后未达到缴纳养老保险费的法定年限，无法享受养老保险待遇。黄某英只得以自己的名义延缴社保以获得养老保险待遇，某电子公司应赔偿黄某英自行延缴的相关养老保险费用中用人单位应承担的部分。

黄某英向法院起诉，请求：1. 某电子公司赔偿黄某英自行补缴的2018年1月至2020年7月养老保险费43610.64元；2. 某电子公司承担本案全部诉讼费用。

裁判结果

深圳市中级人民法院生效判决认为，依法为职工缴纳社会保险是用人单位的法定义务。某电子公司未依法为黄某英缴纳养老保险导致黄某英在达到法定退休年龄后无法享受退休养老保险待遇，黄某英为享受养老保险待遇，不得不自行支付了延缴相应养老保险的费用。该损失是因某电子公司的过错导致，故某电子公司应承担相应的法律责任。

但黄某英自行延缴的养老保险费用中包括个人承担部分和用人单位承担部分，个人承担部份应由黄某英自行负担；此外，养老保险待遇的发放数额需视缴纳的费用而定。本案中，黄某英自行延缴养老保险的基数远远超过其历年参保缴费基数。因双方均未提交证据证明黄某英离职前的工资标准，且黄某英从未就某电子公司原为其缴纳养老保险的基数提出过异议，故根据公平原则，二审法院认

为黄某英 2018 年 1 月至 2020 年 7 月期间自行延缴的养老保险费用基数亦应按原缴纳保险费基数计算。据此计算出 2018 年 1 月至 2020 年 7 月某电子公司应承担的养老保险费用数额为 8802.3 元，并判决由某电子公司赔偿给黄某英。

典型意义

社会保险制度是劳动法规范保障的重要内容。我国劳动法规定，用人单位必须依法为劳动者缴纳社会保险，社会保险项目主要包括养老保险、工伤保险、医疗保险、生育保险和失业保险五个项目。为劳动者缴纳养老保险是用人单位的法定义务，本案系体现劳资关系中用人单位的责任问题。

根据最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（三）》第一条规定，劳动者与用人单位之间存在劳动关系，这是引发养老保险损失纠纷的基本前提。社会保险法和劳动法调整的是国家监管下的社会关系，更多地体现了国家的意志，劳动者与用人单位的协商性空间无法达到平等民事主体民商事交往的程度，国家为保护相对弱勢的劳动者，要求用人单位必须保障劳动者基本的生存和发展需要，故将为劳动者参加社会保险作为用人单位的法定责任予以确立。

本案将用人单位应当承担的养老保险费用纳入社会保险的损失争议范围，并明确了具体的计算标准，从司法角度完善和维护了法定的社会保险制度。

曹某诉深圳 A 公司劳动争议案——疫情期间不得随意设置劳动者复工门槛

基本案情

曹某 2016 年 7 月 7 日入职深圳 A 公司，双方最后一份劳动合同期限为 2019 年 7 月 27 日至 2024 年 7 月 26 日。

因新冠肺炎疫情，2020 年 1 月 27 日，曹某从湖北返回深圳后，按照深圳 A 公司的要求在工作微信群里报备身体情况及行程轨迹。

2020 年 2 月 29 日，深圳 A 公司告知曹某不能复工，2020 年 3 月 2 日，曹某告知其并未被隔离，可正常上班，但 A 公司告知湖北籍暂不可复工。

2020 年 3 月 17 日，A 公司要求曹某出具社区隔离证明才能复工，因曹某并未被隔离，故其无法提供。

2020 年 3 月 23 日，A 公司通知曹某书写一份返深过程的“检讨书”，曹某予以拒绝。

2020年3月30日，A公司通知曹某，当天如不上交检讨书，自第二天起按旷工计算，三天后按自行离开处理。

2020年3月31日，A公司发出返工通知书，内容主要为曹某在违反规定的情况下于2月6日自行返深，A公司根据规定要求曹某收到通知2日内出示解除隔离通知书，并对返深情况作书面说明，逾期未提交将无法安排复工并按旷工处理。

曹某主张A公司2020年3月30日发出的通知，已经明确旷工三天算自离，违法解除了双方劳动关系，应当支付违法解除劳动合同赔偿金。

裁判结果

深圳市中级人民法院审理认为，A公司并未提交证据证明，曹某赶在武汉封城前返回深圳违反了相关疫情防控的政策，不能正常上班。同时，A公司主张是按照政府相关部门要求，让曹某出具情况说明，但其也未提交证据予以证明。A公司多次要求曹某书写“检讨书”才能上班，“检讨书”与情况说明的性质完全不同，A公司的要求并无合理依据，曹某有权予以拒绝。

直至2020年3月30日，距离曹某返回深圳两个多月后，A公司在无任何防疫部门通知的情况下，仍以曹某未提交检讨书为由，拒绝曹某复工，实际是为曹某复工设置没有依据的障碍，最终造成了双方劳动关系的解除，属于违法解除劳动合同关系，应向曹某支付违法解除劳动合同赔偿金。

典型意义

新冠肺炎疫情期间，用人单位和劳动者的权益保护需兼顾公平与保护弱势群体的原则。本案中，在公司其他员工均能正常上班的情况下，用人单位过分苛责湖北籍员工，在其返回深圳两个多月后仍不为其安排返岗复工，要求员工书写检讨书才能返岗，属于自身随意设置劳动者返岗复工门槛的行为。用人单位这种过分解读防疫政策，损害劳动者尤其是湖北籍劳动者合法权益的行为，人民法院不予支持。

吴某诉某餐饮公司劳动合同纠纷案 ——“临时工”“兼职工”劳动权益的保护

基本案情

吴某于2021年4月25日入职某餐饮公司从事服务员工作，吴某提交的微信聊天记录显示其入职后加入了餐饮公司的微信工作群，并在工作群内沟通过相关工作事宜。同年6月30日，餐饮公司股东曾某以微信消息的形式通知吴某工资结算和解除合同事宜。吴某的工资标准为4500元/月。

吴某主张餐饮公司未与其签订劳动合同且违法解除劳动合同，应当支付经济赔偿金4500元和未签劳动合同双倍工资差额6747元；餐饮公司辩称吴某系其聘用的兼职临时工，不参加考勤打卡，按日计算工资，双方不存在劳动关系。

裁判结果

深圳市盐田区人民法院认为，吴某未参加考勤打卡不代表其不接受餐饮公司的劳动管理，原告仍要在餐饮公司要求的上班时间内到岗，根据被告的安排参加劳动，餐饮公司未提供相应的证据证明吴某与其系其他法律关系，且餐饮公司亦按双方的约定向吴某支付工资。

本案双方虽未签订劳动合同，但均符合劳动法律、法规规定的主体资格，吴某也接受餐饮公司的管理并从事其安排的有报酬的劳动，吴某提供的服务员工作亦是餐饮公司的业务组成部分，根据《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条规定，足以认定双方存在劳动关系。

法院经核算后判决餐饮公司向吴某支付违法解除劳动合同经济赔偿金4500元和未订立书面劳动合同的二倍工资差额5550元。

典型意义

劳动者与用人单位之间是否存在劳动关系，是劳动纠纷领域中经常遇到的一个关键性问题。一些用人单位为了逃避法定义务，在用工时不与劳动者签订书面劳动合同，在产生纠纷后称劳动者系其“临时工”“兼职工”，否认劳动关系的存在，而劳动者相对于用人单位常处于弱势地位，其合法权益往往易受侵害，法院在审理此类案件时，应当根据事实基础，充分审查双方之间的真实法律关系，从而更好的保护劳动者合法权益，维护劳动关系的和谐稳定。

尊重劳动付出、保护劳动者权益是社会主义核心价值观在劳动关系中的具体体现，本案对用人单位规范用工制度，保障劳动者权益方面具有积极促进作用。