

2026 年 6 月刊

上海律师劳动法讯

Labour & Employment Law Insights-Shanghai Lawyers



上海市律师协会劳动与社会保障专业委员会

编委会（按姓氏拼音排名）：

主 编：陆敬波

副 主 编：李华平 庞春云 周开畅

执行主编：朱一 宋普文

编 委：丁 戊 顾 俊 潘家琪

孙 琳 王 蕾 温陈静

肖凌斯 叶丹平 朱 慧

张祥任

特别鸣谢：石先广律师供图

目录

一、 新法速递	1
（一）上海市民政局 上海市人力资源和社会保障局关于本市社会组织企业年金工作若干问题的通知	2
（二）国务院关于推行常住地提供基本公共服务的实施意见	4
（三）国务院就业促进和劳动保护工作领导小组关于印发《稳岗扩容提质行动方案》的通知	8
二、 实务动态	14
（一）人民法院报微信公众号案例：法院适用“超龄劳动者用工纠纷”新案由，判决用人单位支付一超龄劳动者生前劳动报酬	15
（二）上海高院微信公众号案例：外卖骑手办理健康证途中受伤，雇主责任险赔不赔？	18
（三）仅签试用期合同即辞退？属违法解除！	22
（四）2026 年静安区五方联动化解劳动争议案例集	24
三、 业务研究	42
（一） 哺乳期女职工是否适用公司统一设定的绩效考核指标	43
（二）女职工退休年龄争议：京沪实践探析	45
（三）签了协商解除劳动合同协议后，可以反悔吗？	51
四、 委员风采	57
（一） 徐兴民律师	58
（二） 杨傲霜律师	59
（三） 谢亦团律师	61

一、新法速递



【上海市民政局 上海市人力资源和社会保障局关于本市社会组织企业年金工作若干问题的通知】

【国务院关于推行常住地提供基本公共服务的实施意见】

【国务院就业促进和劳动保护工作领导小组关于印发《稳岗扩容提质行动方案》的通知】

（一）上海市民政局 上海市人力资源和社会保障局关于本市社会组织企业年金工作若干问题的通知

各区民政局、人力资源社会保障局，各社会组织：

为深入贯彻落实党的二十大和二十届历次全会精神，进一步加强本市社会组织人才队伍建设，更好地保障社会组织职工退休后的生活，根据《企业年金办法》《人力资源社会保障部财政部关于进一步做好企业年金工作的意见》以及本市的有关规定，现就本市社会组织企业年金工作若干问题通知如下：

一、经本市各级民政部门核准登记的社会组织，已经依法参加企业职工基本养老保险并履行缴费义务的，均可自主建立企业年金。职工较少的社会组织，可以优先考虑参加企业年金集合计划。

二、建立企业年金制度的社会组织，应当制定本单位企业年金方案，并经职工代表大会或全体职工讨论等民主程序通过。

三、社会组织建立企业年金制度，应当确定企业年金受托机构，由社会组织代表委托人与受托机构签订受托管理合同。

四、企业年金由社会组织和职工共同缴纳。社会组织缴费每年不超过本单位参加企业年金职工工资总额的8%，列支渠道按国家有关规定执行。社会组织和职工缴费合计每年不超过本单位参加企业年金职工工资总额的12%，职工个人缴费可以由社会组织从职工个人工资中代扣。社会组织及其职工可在缴费限额内灵活选择缴费比例或额度。

五、社会组织的企业年金方案在规定社会组织缴费计入职工企业年金个人账户的比例时，可以综合考虑职工岗位、个人贡献、工作年限等因素，但差距不宜过大，社会组织当期缴费计入职工企业年金个人账户的最高额与平均额不得超过5倍。

六、社会组织企业年金方案制定可参照人力资源社会保障部企业年金方案范本，并及时报送市人力资源社会保障部门备案。市民政局为社会组织办理年金方案备案相关手续提供便利服务。

七、住所设在本市的全国性社会组织，如需建立企业年金制度，可以参照

上述要求和原则实施。

八、本通知未尽事宜，按照国家及本市企业年金相关规定执行。

上海市民政局

上海市人力资源和社会保障局

2026年6月2日

（二）国务院关于推行常住地提供基本公共服务的实施意见

各省、自治区、直辖市人民政府，国务院各部委、各直属机构：

由常住地提供基本公共服务，逐步消除基本公共服务与户籍挂钩因素，促进未落户常住人口与户籍人口同等享有基本公共服务，有利于满足人民日益增长的美好生活需要，对提升城镇化质量、释放国内需求潜力、构建新发展格局具有重要意义。为推行常住地提供基本公共服务，促进基本公共服务均等化水平明显提升，有力支撑深入实施以人为本的新型城镇化战略，现提出如下意见。

一、重点任务

（一）加强随迁子女教育保障。学龄人口流入多的城市政府做好存量学位资源挖潜和整合利用，按需新增学位，巩固提升义务教育阶段随迁子女就读公办学位比例。对暂时无法保障义务教育阶段公办学位的随迁子女，常住地政府切实落实购买学位责任，减轻随迁子女家庭的教育支出负担。随迁子女在义务教育阶段因常住地变化或父母工作调动等需要转学的，常住地政府按规定予以保障。着力提高随迁子女就读公办初中比例，九年一贯制学校校内直升政策对随迁子女、当地户籍学生同等对待。落实学生资助政策，确保对家庭经济困难随迁子女应助尽助。推动将随迁子女纳入常住地学前教育、高中阶段教育公共服务范围。落实符合条件的随迁子女在常住地参加升学考试政策。

（二）扩大公租房保障范围。推动更多城市将稳定就业居住的未落户常住人口家庭纳入公租房保障范围，推行按就业居住年限、住房困难程度确定保障对象、保障方式、保障标准、准入条件和退出机制。采取实物保障、货币补贴等多种方式，在合理轮候期内对符合条件的未落户常住人口家庭予以保障。统筹中央和地方现有资金渠道，按规定对相应公租房筹集任务予以支持。加强公租房与保障性租赁住房政策衔接。稳步推进灵活就业人员参加住房公积金制度。

（三）健全就业地参加职工社会保险制度。全面取消在就业地参加职工社会保险的户籍限制，大力推进全民参保计划，引导支持各类劳动者在就业地参加职工社会保险。健全农民工、灵活就业人员、新就业形态人员参加社会保险制度，完善社保关系转移接续政策，研究促进灵活就业人员参加职工基本养老保险的政策措施，将新就业形态人员职业伤害保障试点范围扩大到更多地方和平台企业。

持续推进工程建设领域农民工按项目参加工伤保险。完善企业职工基本养老保险全国统筹，稳妥推进基本医疗保险省级统筹，巩固工伤保险、失业保险省级统筹成效。

（四）加强常住地基本医疗保障。加力落实持居住证参加城乡居民基本医疗保险政策，超大特大城市等各类城市切实保障外地户籍中小学生、学龄前儿童等在常住地参加城乡居民基本医疗保险的权利，各地对持居住证参保人员按照户籍人口相同标准给予财政补助，巩固扩大参保覆盖面。加强异地就医直接结算管理服务，提升异地就医备案管理和结算报销可及性、便利性。各地不得将办理职工医保退休人员待遇与在当地按月领取基本养老金绑定。加快推动全国医疗服务价格项目基本统一，促进参保地、就医地价格项目和支付方式衔接。

（五）强化就业基本公共服务。对符合条件的城镇常住人口依申请认定为就业困难人员，按规定落实就业援助政策。将基层就业公共服务融入以党建引领基层治理范畴，在乡镇（街道）履行职责事项清单中落实。做好未落户自主创业人员创业扶持，按规定给予融资对接、场地提供、开业指导、税费减免等支持。引导企业等用人单位建立健全培训制度，加强与职业学校（含技工学校）、职业培训机构、成人学校等合作，对农民工等开展职业教育和培训，提升实用型专业技能。支持农民工参与职业资格评价、职业技能等级认定、专项职业能力考核等技能人才评价，引导企业对技能人才实行岗位薪酬与岗位价值、技能等级双挂钩。通过中央预算内投资等资金，支持符合条件的地方建设就业技能提升培训设施。

（六）完善兜底性基本公共服务。逐步将未落户常住人口纳入常住地儿童关爱、养老助老、社会救助、扶残助残等基本公共服务范围，放开放宽户籍限制。支持流动儿童融入城市，推动各地出台流动儿童在居住地享有关爱服务基础清单，促进流动儿童均等享有基本公共服务。对在城镇稳定就业居住期间发生生活困难的未落户常住人口，加强基本生活兜底保障，做好社会救助与失业保险等政策衔接。完善临时救助政策，对遭遇突发性、紧迫性、灾难性困难，生活陷入困境的人员，取消户籍地、居住地申请限制，在急难发生地按规定给予临时救助。促进残疾人中的困难群体和劳动者在常住地就近平等享有扶残助残、就业创业等基本公共服务。探索加强户籍地、常住地退役军人服务保障协作配合。

二、支撑保障

（七）优化公共服务设施空间布局。开展常住人口总量、结构、流动趋势和公共服务需求预测，按常住人口和服务半径完善公共服务设施空间布局，优化建设运行资金分配、人力资源配置，加强人口流入城市和县城的公共服务能力。建立健全基础教育各学段学龄人口变化和教育资源需求监测预警制度，根据学龄人口“洪峰”推移灵活设置各学段学位，相关教育经费向人口流入地、教育基础薄弱地区倾斜，支持建设公办普通高中，更好满足学龄人口就读需求。加强人口流入地医院病房改造提升，改善群众就医条件。开展人口流入地社区嵌入式服务设施建设和运营管理，就近为随迁老人、儿童、残疾人提供照料看护服务。

（八）规范基本公共服务梯度供给。对供需矛盾突出的基本公共服务，各地可通过积分制等方式，在一定时期内采取以就业、居住等时间因素为主要条件的梯度供给办法，促进基本公共服务资源公平有序分配，逐步减少梯度层次和差异、降低享有门槛。切实落实基本公共服务保基本、兜底线的定位，区分梯度供给与人才引进措施，不得设置学历、职称、纳税贡献等限制条件。

（九）加强财政转移支付保障。根据基本公共服务覆盖常住人口进度，完善相关转移支付考虑常住人口因素进行分配的做法。对符合条件的基本公共服务领域共同财政事权转移支付项目，探索根据保障标准、常住人口规模、支出责任分担比例等因素进行分配。鼓励省级财政转移支付加强对人口流入地的财力支持。

（十）优化城镇建设用地配置。建立新增城镇建设用地指标配置同常住人口增加协调机制，增加人口流入地民生建设用地指标，优先保障学校、医疗卫生机构、保障性住房等建设需要。人口流入地政府依据国土空间规划、城市更新规划，优化用地结构和空间布局安排，推动土地混合开发利用、用途合理转换，盘活存量闲置房屋和低效用地提供紧缺基本公共服务。

（十一）促进公共服务共建共享。推广居住证互通互认、常住年限或常住积分转换等经验，保障流动人口连续享有基本公共服务，探索在京津冀、长三角、粤港澳大湾区等区域或以省、城市群、都市圈为单位先行先试，逐步扩大实施范围。推动城市群、都市圈跨行政区合作办学办医，鼓励中心城市的优质中小学与周边市县学校建设学校共同体、高水平医院与周边市县现有医疗机构打造医疗联合体，促进基础教育和医疗资源均衡配置，引导城市群、都市圈人口合理分布。

（十二）加强服务事项协同经办。推进基本公共服务事项省内通办、跨省通

办，依托全国一体化政务服务平台“跨省通办”业务支撑系统，推动数据跨域共享、系统无缝衔接，实现异地事项一站式网上办理。加强跨地区服务信息和档案比对，避免户籍地、常住地遗漏或重复安排。优化高频事项跨地区协作办理流程，统一证明材料要求，提高办理效率。推进全国统一的社会保险公共服务平台服务事项“全国一清单”，有序实现业务材料、数据项目、办理环节规范统一。

（十三）完善常住人口登记统计。推行电子居住证，加强与就业、社保、住房等信息共享，更好发挥居住证登记常住人口以及作为基本公共服务事项申请、核验、排序、享受等凭证的功能。各地持续扩大居住证持有人凭证即享的基本公共服务事项范围，引导常住人口主动及时办理居住证。推动居住证登记信息应用于人口统计，强化人口抽样调查工作。探索流动人口义务登记，做好与常住地登记户口制度的衔接。完善与常住地提供基本公共服务相适应的统计监测体系。

三、组织实施

各省级人民政府要加强组织领导，科学有序、因地制宜推行常住地提供基本公共服务，结合实际抓好贯彻落实，推动各项举措落地见效；对难度较大的事项要循序推进，积极创造条件，推动部分市县先行先试，取得经验后推广。人口流入城市和县城要加大基本公共服务供给力度，尽力而为、量力而行，增量资源优先保障未落户常住人口公平享有基本公共服务，逐步提高服务质量；其中，超大城市要按照常住人口规模目标，转变城市发展方式，优化人口和公共服务设施空间布局，因城施策积极探索。人口总量稳定或流出的城市和县城要根据实际居住人口的数量和结构，优化公共服务资源配置，实现提质增效。国家发展改革委要会同有关部门扎实推进工作，强化进展监测和评估问效，指导人口流入城市“一城一策”建立健全常住地提供基本公共服务制度，在高质量发展综合绩效评价中加强基本公共服务相关监测评价。各有关部门要完善保障未落户常住人口享有基本公共服务的政策，适时调整相关规定，条件成熟时动态调整国家基本公共服务标准。重大事项及时按程序请示报告。

国务院

2026年5月18日

（本文有删减）

（三）国务院就业促进和劳动保护工作领导小组关于印发《稳岗扩容提质行动方案》的通知

国务院就业促进和劳动保护工作领导小组各成员单位，自然资源部、生态环境部、体育总局、国家能源局：

《稳岗扩容提质行动方案》已经国务院就业促进和劳动保护工作领导小组第四次全体会议审议通过。现印发给你们，请结合职能职责抓好落实。

国务院就业促进和劳动保护工作领导小组

2026年4月30日

稳岗扩容提质行动方案

就业是最基本的民生。为加强产业和就业协同，加快构建就业友好型发展方式，扎实推动高质量充分就业取得新进展，现就实施稳岗扩容提质行动，提出如下方案：

一、总体要求

坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻党的二十大和二十届历次全会精神，认真落实四中全会部署，以推动高质量发展为目标，以实施就业优先战略为引领，以加强人力资源开发利用为主线，坚持优化供给和扩大需求双轮驱动，坚持有效市场和有为政府协同发力，坚持投资于物和投资于人紧密结合，完善政策扶持，优化服务支撑，全力促进高校毕业生、农民工、退役军人等重点群体就业创业，持续推动就业质的有效提升和量的合理增长，强化居民增收、内需扩大、经济发展的良性循环。

二、全力稳定重点行业用工

（一）因地制宜发展制造业吸纳就业。保持制造业合理比重，实施制造业重点产业链高质量发展行动，培育更多专精特新“小巨人”企业、制造业单项冠军企业，吸纳更多劳动者就业创业。促进产业有序转移，培育中小企业特色产业集群、建设特色产业园区，引导资金、技术等有序转移，推动扩大中西部和东北地区就业机会。发挥人工智能助力传统产业改造升级作用，研究出台专门意见，推动工业全要素智能化发展和农业数智化转型，鼓励企业在应用人工智能时同步开

展转型转岗培训，帮助劳动者尽可能稳在企业。

（二）支持受外部环境影响的行业发展带动就业。优化接续政策，延续实施失业保险稳岗返还、技能提升补贴、扩岗补助等政策，用好财政金融协同促内需一揽子政策，支持相关行业企业有效应对风险挑战。拓展新兴市场，用好广交会、进博会、服贸会等平台，深化“一带一路”务实合作，积极拓展研发、设计、检验检测等生产性服务外包领域就业机会，支持企业内外贸一体化经营。加强形势监测，密切跟踪外部环境变化对重点地区、相关行业的用工影响，完善应对机制。

（三）强化建筑、住宿餐饮等行业支持挖潜就业空间。引导住宿行业特色化发展，加快打造主题酒店、度假酒店、特色民宿等多元业态，加强自主商标品牌布局与运用，在发展特色服务中创造新的就业岗位。培育特色餐饮品牌，强化老字号餐饮品牌宣传保护，引导餐饮领域平台企业为中小微商户提供技术培训、流量支持等，避免“内卷式”竞争。培育现代化建筑产业链，高质量开展城市更新，积极开展新型城市基础设施建设，支持设立建筑业稳就业专项贷款，支持涉及建筑起重机械的施工项目增加机械类安全生产管理人员，有序推进“好房子”建设，挖掘更多就业机会。

（四）稳定政策性岗位招录规模。统筹盘活机关事业单位编制资源，科学设置中小学幼儿园教师和“特岗计划”招聘岗位，优化招聘时序安排，加快招录组织。支持国有企业稳定招聘规模，深入开展“建功产业一线”人才扩岗增招专项行动，用好国有企业一次性增人增资政策，推动国有企业校招比例继续提高5个百分点以上。继续实施“三支一扶”计划、“西部计划”、大学生乡村医生专项计划等基层项目，稳定工会社会工作者队伍，大力开发科研助理和高校管理助理、教学助理等岗位。动态监测各地社区工作者、工会社会工作者队伍情况，及时补充招录。

三、全力挖掘各渠道各领域就业潜力

（五）拓展消费领域就业空间。深入实施提振消费专项行动，分级打造中国消费名品方阵，培育“演艺+”、“体育+”、“美食+”、“冰雪+”文旅融合消费新场景，围绕居民多样化消费需求，做精做细个性化服务，挖掘服务消费领域就业增长点。开展服务业促就业行动，大力发展研发设计、检验检测、商务咨询等生产性服务业，促进生活性服务业高品质多样化便利化发展，推动先进制造业

和现代服务业深度融合、双向赋能，联合开展分领域特色化招聘，满足服务业季节性用工需求。培育“小而美”乡村文旅业态，壮大乡村特色文化产业，推进乡村旅游提质增效行动，持续加强非遗工坊建设，增强带动就业能力。

（六）加力投资项目建设带动就业。用好中央预算内投资等各类资金，靠前实施具备条件的“十五五”重大项目，发挥重大项目吸纳就业作用。努力稳定交通运输基础设施建设规模，加力推进一批发展急需、前期成熟、作用显著的国家水网重大工程开工，推动能源项目建设，增强就业带动能力。加大以工代赈实施力度，指导地方聚焦重点领域谋划实施一批重点项目，高标准高质量推进项目建设，吸纳带动群众就地就近务工增收。

（七）发展新质生产力创造就业。深入实施“人工智能+”行动，加快制造业数智化转型，围绕重点行业领域，推进人工智能赋能行业应用，扩大数据标注员、人工智能训练师等新职业新工种需求。加快新能源、新材料等战略性新兴产业集群发展，开展产业创新工程，实施新技术、新产品、新场景大规模应用示范行动，谋划建设低空基础设施，培育更多新职业、新业态，加快释放就业潜力。推动绿色经济发展，强化碳达峰碳中和专业人才培养，扩大就业岗位供给。

（八）扩大民生服务领域就业容量。健全城乡养老服务网络，扩大老年康复护理、安宁疗护服务供给，研究设立养老服务师职业资格，强化专业人才保障。支持建设托育综合服务中心，支持有条件的用人单位为职工提供托育服务，增加就业机会。实施家政劳务对接行动和家政服务职业技能专项培训，完善家政服务信用体系，吸纳更多城乡劳动力到家政服务领域就业。加强康养托育领域人力资源服务支持，促进人岗高效匹配。鼓励金融机构针对民营小微企业创新金融产品与服务，研究健全民营中小企业增信制度，更好支持行业发展带动就业扩容。

（九）提升城乡区域协调发展就业承载力。充分发挥经济大省稳就业“挑大梁”作用，加快推动区域协调发展和新型城镇化，鼓励各地立足功能定位、资源禀赋、产业基础，优先支持带动就业能力强的产业发展，加快形成一批就业集聚区和增长极。深入推进统筹城乡就业改革，加快现代农业建设，发展特色县域产业，培育壮大劳务品牌，打造以县城为枢纽、乡镇为节点的县域经济体系和就业空间布局。指导沿海省份拓展海洋经济就业空间，推动海洋传统产业转型升级、海洋新兴产业培育壮大、现代海洋服务业协同发展，研究编制海洋经济高质量发

展紧缺人才相关目录，着力扩大用工规模。

（十）有效激发创业带动就业效能。加强创业指导支持，印发创业模式引领文件，推广“科技成果+创业”、“产业发展+创业”、“职业技能+创业”、“民生需求+创业”四种模式，着力提高创业者的积极性和成功率。落实好创业担保贷款、稳岗扩岗专项贷款等政策，发挥国家创业投资引导基金作用，更多支持科技创新、未来和新兴产业发展等领域创业。举办“创赢未来”创业大赛和“源来好创业”资源对接服务季活动，持续营造有利于创业就业的环境氛围，激发全社会创业热情。

四、全力提升就业质量

（十一）着力推动职业技能提升。实施“技能照亮前程”培训行动，开展人工智能、生活服务业等技术技能专项培训，推进高校学生就业能力提升“双千”计划，更好适应产业所需。培育以企业为主体的市场化培训生态，建设一批公共实训基地、产教融合实训基地、未来实训中心、高技能人才培训基地和技能大师工作室，建强壮大技能人才队伍。打造贯穿全职业生涯的技能培训体系，深入推进工学一体化技能人才培养模式，推广职业训练院，放宽技工院校招生的年龄限制。大力培育新职业新岗位，加快制定国家职业标准，完善人才评价体系，拓宽劳动者就业新空间。

（十二）着力优化高品质服务供给。高效办成个人创业、登记失业人员就业帮扶、员工录用、灵活就业人员参保“一件事”，集成服务事项，提高匹配质效。组织公共就业服务进校园，开展就业实训活动，开发一批职业体验岗位、优质见习岗位，增强高校毕业生等青年就业能力。加强劳务协作，强化输入地输出地协同，精准归集信息和推荐岗位，助力农民工群体就业增收。开展“就业援助暖心活动”，聚焦大龄、残疾、较长时间失业等就业困难人员，提供针对性帮扶。不间断组织“10+N”公共就业招聘专项活动，紧盯季节性用工需求缺口，强化重点行业企业用工服务保障。

（十三）着力促进劳动者就业增收。健全最低工资标准调整机制，加强国家统筹和分类指导，提高最低工资标准调整的科学性、规范性、合理性。加强企业工资宏观指导，持续完善工资指导线、企业薪酬调查和信息发布制度。落实好技能人才最低工资分类参考指引，健全技能导向的企业工资分配制度，提高技能人

才工资水平。

（十四）着力保障劳动者权益。制定《新就业形态劳动者权益保障办法》，在全国推开职业伤害保障试点，鼓励支持新就业形态人员参加职工养老保险，强化新就业形态劳动者权益保障。构建和谐劳动关系，开展小微企业劳动关系事务托管服务，加强源头预防。推动修订《职工带薪年休假条例》，规范劳务派遣用工，保障职工休息休假等权益。创新调解仲裁机制，开展新就业形态劳动纠纷一站式调解工作，大力推广“调解仲裁+就业帮扶”工作模式，有效化解矛盾纠纷。加强劳动保障监察执法，加大欠薪问题整治，落实农民工工资支付保障制度，开展清理整顿人力资源市场秩序专项行动，纠治非法职介、就业歧视、非法劳务派遣等违法违规行为。

（十五）着力推动就业观念转变。强化经营主体用人观念引导，鼓励企业加强人文关怀，健全完善科学合理的选人、育人、留人、用人机制，推动形成企业关爱职工、职工热爱企业的和谐职场环境。加强劳动者择业观念引导，弘扬劳动精神、职业精神，强化宣传教育，支持劳动者通过自身努力就业创业。引导全社会树立正确的就业观，营造“职业无贵贱，劳动受尊重”、“三百六十行，行行出状元”等良好就业氛围。

五、抓好组织实施

（十六）加强组织领导。各地党委政府要提高政治站位，树立和践行正确政绩观，把稳岗扩容提质行动作为当前和今后一个时期稳就业工作的重要任务，结合地方实际，研究思路举措，推动各项工作落到实处。各有关部门要牢固树立“大就业”观念，按照方案要求，研究本领域稳岗扩容提质的具体举措和进度安排，与本系统重点工作统筹谋划、协同推进，确保稳岗扩容提质行动取得实效。

（十七）注重统筹协同。强化就业影响评估，将就业作为重大项目、重大政策出台前的重要评估内容，加大各类政策对就业的支持。强化就业统计监测，密切关注内外部环境变化，加强形势研判，完善风险预案，储备一批政策举措，防范就业领域风险隐患。各级就业议事协调机制要加强会商研判，采取走访调研、座谈交流等方式，对方案实施过程中遇到的困难问题，研究推动解决。

（十八）加强宣传推广。加强政策宣传解读，结合就业服务活动、就业政策宣传活动，采取群众喜闻乐见的方式，大力宣传推广就业创业政策，提高知晓度

和参与度。充分发挥企业、行业协会、市场机构等各方面作用，总结推广就业创业的先进典型，形成全社会共同关心就业的良好氛围。有关经验做法和工作成效，及时报人力资源社会保障部。

二、实务动态



【人民法院报微信公众号案例：法院适用“超龄劳动者用工纠纷”新案由，判决用人单位支付一超龄劳动者生前劳动报酬】

【上海高院微信公众号案例：外卖骑手办理健康证途中受伤，雇主责任险赔不赔？】

【仅签试用即合同即辞退？属违法解除！】

【2026 年静安区五方联动化解劳动争议案例集】

(一) 人民法院报微信公众号案例：法院适用“超龄劳动者用工纠纷”新案由，判决用人单位支付一超龄劳动者生前劳动报酬

法院适用“超龄劳动者用工纠纷”新案由，判决用人单位支付一超龄劳动者生前劳动报酬

人民法院报 2026年6月2日 16:10 北京



浙江宁波一超龄劳动者生前被欠28万元薪酬

法院：适用“超龄劳动者用工纠纷”新案由，判决用人单位支付劳动报酬

随着我国渐进式延迟退休政策落地及人口老龄化程度加深，超过法定退休年龄后再就业的“银发族”已达数千万人。然而，超龄劳动者与用人单位之间法律关系如何定性，长期以来争议不断。2026年1月1日，《最高人民法院关于修改〈民事案件案由规定〉的决定》正式施行，新增“超龄劳动者用工纠纷”案由，从司法层面破除了“超过退休年龄即劳务关系”的单一认定模式。近日，浙江省宁波市鄞州区人民法院适用该新案由，审结一起超龄劳动者追索劳动报酬纠纷案。

【基本案情】

崔某出生于1961年8月15日。2023年9月15日，已超过法定退休年龄的崔某与浙江某新能源有限公司（以下简称某新能源公司）签订了一份期限至2026年9月16日的劳动合同，约定崔某担任工程师，月岗位工资8万元。2024年2月，某新能源公司实际向其发放工资4万元，同年3月至5月工资均未发放。5

月 31 日，崔某提出离职。2025 年 3 月 17 日，崔某去世。崔某配偶孙某及两个女儿要求某新能源公司支付欠付崔某的工资共计 28 万元。案件经劳动仲裁不予受理后，孙某及其两个女儿诉至法院。

【裁判结果】

法院审理后认为，崔某签订劳动合同时已超过法定退休年龄，本案系与超龄劳动者有关的劳动报酬争议，应适用“超龄劳动者用工纠纷”案由。劳动者的工资报酬应当及时足额发放，被告未发放 2024 年 3 月至 5 月工资事实清楚。被告主张崔某系因未履行出资义务、未落实发明专利而离职，双方已无工资争议，但未提供证据证实，应承担举证不能的后果。崔某的股东身份及出资问题，不影响被告作为用人单位履行支付劳动报酬的义务。因崔某已死亡，其生前劳动报酬属于遗产，三原告作为法定第一顺序继承人，要求被告支付 28 万元劳动报酬于法有据，法院予以支持。最终判决被告向三原告支付崔某的劳动报酬 28 万元。

一审宣判后，某新能源公司不服，向宁波市中级人民法院提起上诉。宁波中院二审驳回上诉，维持原判。

【典型意义】

本案是人民法院适用“超龄劳动者用工纠纷”新案由作出的宁波市首例判决，具有重要的规则导向与社会价值。

一是实现司法理念从“身份定性”向“权益保障”的根本转变。此前司法实践往往以“超过法定退休年龄”或“已享受养老保险待遇”为由，直接认定双方为劳务关系，导致超龄劳动者在遭遇欠薪、工伤时被挡在劳动争议程序之外。新案由的创设，明确了超龄用工“劳务关系为基础，法定劳动权益为补充”的复合属性，将劳动报酬等劳动法规定的核心权益嵌入其中，直接适用劳动仲裁前置程序及举证责任倒置等规则，极大降低了超龄劳动者维权门槛。

二是构建“双轨制”保护体系，精准回应超龄用工的复杂需求。一方面，对于获取报酬、休息休假、劳动安全卫生、工伤保障四项底线权益，适用“超龄劳动者用工纠纷”，走劳动争议程序，体现社会法的底线保护；另一方面，对于经济补偿金、违约金等双方自由约定的其他事项，适用“超龄劳动者劳务合同纠纷”，走民事诉讼程序，尊重意思自治。这一分类施策既避免了“一刀切”认定劳动关系的僵化，也堵住了超龄劳动者核心权益无法可依的漏洞，为用人单位合规用工

划清了法律边界。

三是积极回应人口老龄化国家战略，释放“银发资源”有序参与经济社会建设的司法信号。随着延迟退休政策逐步推开，超龄劳动者将持续成为劳动力市场的重要组成部分。本案判决通过新案由的精准适用，宣告了司法机关对超龄劳动者劳动报酬、工伤保障等基本权益的坚决保护立场，有助于消除用人单位“招用超龄人员法律风险低”的错误认知，引导全社会形成尊重、保障超龄劳动者合法权益的良好氛围。

（二）上海高院微信公众号案例：外卖骑手办理健康证途中受伤，雇主责任险赔不赔？

外卖骑手办理健康证途中受伤，雇主责任险赔不赔？

原创 张毅、袁园 上海高院 2026年6月18日 09:00 上海

徐州欣某餐饮配送公司诉某保险公司上海分公司责任保险合同纠纷案

【裁判要旨】

新业态从业者因工作特性，其工作状态在时间和空间上与传统业态存在较大差异。在此情况下，雇主责任保险合同格式条款中“业务有关工作”的认定，应结合企业经营范围、法律对从业人员的特殊资格要求、相关行为对于完成业务工作的必要性以及是否受雇主指派等因素予以综合判断。

【基本案情】

2021年3月9日，徐州欣某餐饮配送公司向某保险公司上海分公司投保雇主责任险，约定被保险人为徐州欣某餐饮配送公司，保险金额（每人限额）为65万元，雇员工种为外卖骑手，雇员人数为1人。

保单“特别约定”栏载明：“8.本保单附加个人第三者责任：承保对被雇佣人员在本保险单有效期内从事本保险单所载明的被保险人的业务有关工作时，由于意外或疏忽，造成被保险人及其雇员以外的第三者人身伤亡或财产损失的直接实际损失，保障限额40万元”。《雇主责任险清单》载明：雇员名字为阚某。

2021年3月9日，阚某受徐州欣某餐饮配送公司指派驾驶电动自行车前往定点医院办理健康证，途中与驾驶非机动车的钱某发生碰撞，致两人受伤、两车受损的交通事故。

交警部门认定阚某负事故全部责任，钱某无责。后，徐州欣某餐饮配送公司与案外人钱某签订《结清协议》，约定徐州欣某餐饮配送公司赔偿案外人钱某7.10万元，双方如全部结清则不再有争议，后续由徐州欣某餐饮配送公司向某保险公司上海分公司追偿。

2021年8月19日，徐州欣某餐饮配送公司向案外人钱某转账支付赔偿款7.10万元。嗣后，徐州欣某餐饮配送公司向某保险公司上海分公司申请理赔，

然某保险公司上海分公司以案涉事故为骑手在办理健康证途中发生,并非送餐途中发生不属于保险责任范围为由拒绝赔付。故徐州欣某餐饮配送公司诉至法院,要求某保险公司上海分公司承担相应保险责任。

【裁判结果】

被告某财产保险股份有限公司上海分公司于本判决生效之日起10日内赔偿原告徐州欣某餐饮配送公司保险金7.10万元。一审宣判后,双方当事人均未提起上诉,一审判决已经发生法律效力。

【裁判思路】

首先,审查该行为是否属于本职工作。依据企业营业执照确定的经营边界、劳动合同或岗位协议约定的工种权责、实际履职内容以及用工惯例等固定、客观要素进行认定;如属于本职工作,则直接认定为“业务有关工作”。

其次,如不属于本职工作,则进一步审查是否属于业务相关工作。核心以履职必要性为原则,判断该行为是否为完成本职工作所不可或缺的前置准备、配套辅助或合理延伸行为,并辅以是否受雇主指派、是否在雇主管理范围内、是否符合常态化履职惯例等综合因素;如符合,则仍认定为“业务有关工作”。

最后,如既不属于本职工作,也不属于业务相关工作,则认定为个人行为,剔除于“业务有关工作”范畴之外,不属于雇主责任险的保障范围。

【案例评析】

一、厘清“业务相关工作”的圈层划分逻辑

新业态用工模式下,雇员行为与业务之间的关联程度并非整齐划一,而是呈现出由核心向外围逐层递减的差序格局。据此,可将雇员履职行为划分为三个相对清晰的圈层:内核圈层为本职核心工作,中间圈层为业务关联延伸工作,外围圈层为与履职无关的事务。

本职核心工作,是指劳动者根据劳动合同、岗位职责或用工惯例应当履行的基本职责,如外卖骑手的配送行为、网约车司机的运输行为。业务关联延伸工作,是指并非本职工作的直接内容,但为完成本职工作所必需的前置准备、配套辅助或合理延伸行为,如骑手办理健康证等。与履职无关的事务,是指与本职工作不存在实质关联、纯属劳动者个人事务或生活行为的情形,如骑手下单后处理个人事务等。本职核心工作是最典型、最无争议的业务相关工作;业务关联延伸工作

系本职工作的合理附属行为，二者共同构成雇主责任险所保障的“业务有关工作”范畴。

二、精准划定本职核心工作圈层边界

本职核心工作居于圈层结构的最内核，边界最为明确。该圈层的界定可依托稳定、客观的规范要件予以框定。相较于新业态下流动的工作时间与场所，企业经营范围、雇员岗位工种、用工约定等内容具有法定性与稳定性，可作为业务属性判断的稳固基点。

从规范内涵来看，企业经营活动天然具备行业边界与经营范围边界，雇员岗位职责亦依托岗位属性、用工约定形成固定履职内容，“业务相关”的评价首先应当限定在企业合法经营范畴与雇员固有岗位职责之内。因此，司法实践中，可结合营业执照确定企业经营边界，同时依据劳动合同、岗位协议、实际履职内容锁定雇员工种权责，据此清晰界定雇员本职核心工作的固有职责范围。凡落入该核心圈层的履职行为，本质上均服务于用人单位经营需要、契合雇员岗位本职要求，依法当然属于“业务有关工作”范畴。该责任认定标准清晰明确、无裁量争议，能够为后续复杂延伸行为的关联性判断提供稳定、统一的评价基准。

三、以必要性审查为主，综合甄别业务关联延伸行为

业务关联延伸行为处于履职与个人行为的模糊交界地带，是当前裁判分歧的主要症结。该类行为不具备典型履职特征，无法依托固定客观要件直接定性，应结合具体情形开展实质性判断，其中核心审查标准为履职必要性原则。

司法实践中，应审查该行为是否为雇员完整、合规完成本职核心工作所不可或缺的前置准备、配套辅助或必要延伸。该审查标准根植于风险与收益相一致的理念：雇主责任险旨在兜底用工经营过程中衍生的职业固有风险，但凡行为是维系岗位正常履职、保障用人单位经营活动有序开展的必要配套行为，其风险本质上源于用工经营活动，具备业务关联的实质基础，可纳入业务有关工作的评价范畴。反之，若相关行为与本职履职活动无实质关联，并非完成岗位工作所必备，仅系雇员个人自主选择的行为，则对应的风险不属于职业用工风险，理应排除在雇主责任险保障范围之外。在必要性尺度的把握上，应做到既不过分限缩，也不恣意扩张。一方面，不苛求行为本身即本职工作，准备性、辅助性行为亦可纳入；另一方面，坚守最低必要性底线，对于与岗位履职无实质支撑价值、不影响业务

正常开展的个人行为，应排除在业务关联范畴之外。

此外，在实质必要性审查的基础上，是否受雇主指派、是否处于用人单位日常管控范围、是否符合常态化履职惯例等事实情节，可作为辅助判断依据，进一步佐证行为的履职属性。通过“实质必要性审查为主、多维因素辅助印证”的思路，可有效适配新业态用工灵活化、碎片化的特征，厘清模糊边界行为的性质，统一同类案件的审理尺度。

本案中，原告为餐饮配送企业，其雇员即案涉骑手工种为外卖骑手。根据《中华人民共和国食品安全法》的相关规定，从事接触直接入口食品工作的食品生产经营人员应当每年进行健康检查，取得健康证明后方可上岗工作。因而，对送餐骑手而言，办理健康证与其主要工作内容紧密相关。此外，案涉骑手至定点医院办理健康证之行为亦是受雇主指派，符合受雇行为的形式外观要件。综上，骑手办理健康证的行为应理解为从事雇主业务有关工作的行为；其在办证途中发生的事故，属于雇主责任险的保险责任范围，被告应在保险范围内赔付被保险人保险金7.10万元

（三）仅签试用期合同即辞退？属违法解除！

仅签试用期合同即辞退？属违法解除！

原创 吴宗怀、刘晶菁 上海普陀法院 2026年6月16日 19:58 上海

【基本案情】

严某于2023年6月29日入职某咨询公司，担任品牌策划部竞标策划岗位。双方于入职当日签订《试用期劳动合同书》，约定合同期限自2023年6月29日至2023年9月28日，未签订正式书面劳动合同，试用期综合薪资为每月25000元。同日，原告签收《员工入职告知书》《试用期录用条件告知书》，并参加公司《员工手册》培训与考核，明确知晓薪酬构成、考勤管理、加班审批、试用期考核标准及不合格解除条件等规章制度。

2023年8月21日，某咨询公司以严某工作拖沓、专业能力不足、连续三周试用期考核结果均不合格为由，向卓某送达《试用期终止劳动合同通知书》，以试用期内不符合录用条件为由解除劳动关系。严某先后多次申请劳动仲裁，主张相应赔偿，仲裁仅确认双方存在劳动关系，未支持其他请求。严某不服，诉至人民法院。

原告严某认为，双方签署了为期三个月的试用期合同，但未签订正式劳动合同，被告系违法解除劳动关系，提出支付休息日加班工资、工资差额、违法解除劳动合同赔偿金等诉讼请求。

被告某咨询公司辩称，原告主张的加班无有效审批及考勤记录，不予认可；工资差额系因原告迟到，依据《员工手册》扣除，且原告已微信确认工资金额，不存在差额；原告试用期多次考核不合格，解除合法，无需支付赔偿金。

【法院裁判】

法院经审理认为，劳动合同法规定，劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。原告严某与被告某咨询公司签署的《试用期劳动合同书》仅约定试用期起止时间，并未约定劳动合同的期限，故上述试用期的约定不成立，被告某咨询公司以原告严某试用期不符合录用条件为由解除劳动合同，缺乏法律依据，构成违法解除。关于休息日加班工资、工资差额，原告依据不足，

法院均不予支持。最终判决被告某咨询公司支付原告严某违法解除劳动合同赔偿金 23466.67 元；驳回原告严某的其余诉讼请求。

【法官说法】

一、仅签试用期合同无效，试用期依法不成立

部分用人单位为降低用工风险、方便解除合同，仅与劳动者签订单独的试用期合同，不约定正式劳动合同期限，该行为违反法律强制性规定。依据劳动合同法，试用期包含在劳动合同期限内，劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限直接视为劳动合同期限。本案中，双方签订的合同仅约定三个月试用期，未约定正式合同期限，故试用期不成立，用人单位不得再以“试用期不符合录用条件”行使单方解除权。用人单位应当依法签订包含完整合同期限的劳动合同，不得用试用期合同替代正式劳动合同。

二、试用期解除须合法，条件考核程序缺一不可

即使在合法有效的试用期内，用人单位以“不符合录用条件”解除劳动合同，也必须同时满足三项要件：一是录用条件已明确告知劳动者并完成签收或公示；二是有客观、公平、完整的考核记录与依据；三是解除决定书面送达劳动者，程序合法。本案中，因试用期不成立，用人单位解除劳动关系的基础法律依据丧失。司法实践中，用人单位不得以主观评价、零散记录随意认定劳动者不合格，未告知考核标准即单方解除的，均可能被认定为违法解除。

三、试用期权利义务对等，劳资双方均应依规履约

试用期并非用人单位的“随意解约期”，也不是劳动者的“免责期”，劳资双方权利义务对等。劳动者在试用期内应遵守用人单位依法制定的考勤、绩效、薪酬、加班审批等规章制度，对工资核算、考核结果有异议应及时书面提出。本案中，原告存在迟到情形，公司依据经其学习确认的《员工手册》扣减相应工作态度奖励，且工资已经原告核对确认，法院对工资差额诉求未予支持。劳资双方均应在法律框架内诚信履约、规范用工，共同减少劳动争议。

（四）2026 年静安区五方联动化解劳动争议案例集

案例 1：窦某与某公司绩效工资纠纷调解案

基本案情

上海某公司人事主管窦女士为公司制作活动方案期间，新任人事总监提出修改意见，窦女士认为该意见系故意针对，一气之下删除方案，导致当月绩效评分为零，绩效工资被全额扣除。2026 年 1 月，窦女士因被公司第三次扣除绩效工资，故申请劳动仲裁，坚持要求公司补发当月绩效 2,000 元，并表示不接受低于该数额的调解方案。窦女士主张，其当月正常出勤并完成多项工作，零分绩效否定了全部劳动付出，其心理上实难接受。

处理过程

静安区三方劳动人事争议联合调解中心工会分中心调解员介入后发现，该争议表面为绩效纠纷，实质源于窦女士与新任总监之间的人际隔阂。于是，调解员首先通过电话与窦女士沟通，耐心听取其陈述。窦女士情绪较为激动，强调其正常出勤及工作完成情况，认为零分评价实在不合理。调解员并未直接评判对错，而是从当前就业环境出发，向其说明冲动离职可能带来的职业风险，并表示愿以第三方身份代为与公司沟通，协助寻求双方均可接受的解决方案。随后，调解员联系公司新任人事总监。该总监表示，其提出修改意见系基于工作质量管理的正常履职行为，窦女士直接删除方案的行为对团队管理造成负面影响。调解员对该总监的工作出发点表示理解，同时说明窦女士作为公司老员工，对新任管理者的工作方式尚需适应期，其工作能力本身并无问题。调解员进一步指出，若因该事件导致熟悉业务的老员工离职，对公司人才稳定和团队协作均属损失，建议总监与公司管理层商议，在绩效评定上适当体现弹性，以消除误解、恢复信任。该总监表示认可，并承诺与老板协商。经调解员多轮沟通协调，新任总监与公司管理层商议后，提出可支付 60%绩效工资即 1,200 元。调解员认为，仅解决金额问题不足以消除双方内心隔阂，遂继续斡旋。一方面，向窦女士解释新任总监的修改意见并非恶意针对，帮助其缓解被排挤的心理认知；另一方面，向公司方传达窦女士作为老员工的付出与委屈，强调调解的目标除解决经济诉求外，更在于修复工作关系、留住熟悉业务的员工。经反复协调，公司最终同意支付 80%绩效工资

即 1,600 元。同时，调解员鼓励双方借此次调解机会坦诚沟通，消除误解。窦女士在了解公司方的态度后，亦认识到自身冲动删除方案的不妥之处，表示接受该方案。最终，双方达成调解：公司于调解协议签订后补发窦女士 2026 年 1 月绩效工资 1,600 元；窦女士撤回仲裁申请，不再坚持离职，继续留任原岗位。双方承诺今后加强沟通，消除隔阂。

典型意义

本案是一起因绩效引发争议、实质根源于人际隔阂的劳动争议。调解员并未局限于劳动者提出的“补发 2,000 元”这一单一诉求，而是敏锐地识别出矛盾背后的情绪症结——劳动者对新任总监的误解与抵触，以及新任总监对劳动者冲动行为的不满。若仅围绕金额进行拉锯式谈判，即使最终达成数额上的妥协，双方的工作关系仍将处于紧张状态，未来可能引发新的争议，甚至导致人才流失。调解员在调解过程中，将化解人际隔阂置于与解决经济争议同等重要的位置，分别与双方进行理性沟通，既向申请人说明冲动行为的欠妥之处，帮助其缓解“被排挤”的心理认知，也向用人单位传递老员工的付出与委屈，促使其在绩效评定上适度体现弹性。最终，以 80% 绩效补发的经济方案为载体，实现了工作关系的修复与团队信任的重建。本案充分说明，劳动争议调解工作不能仅关注劳动者书面提出的诉求事项，而应从人际关系、职场心理、团队稳定等多方面展开综合考量。劳动者与用人单位之间的矛盾，往往不仅是法律或经济层面的分歧，更夹杂着沟通不畅、角色适应、情绪对立等人际因素。若调解员仅就事论事，极易陷入“讨价还价”的僵局，即便促成协议，亦难以真正消除双方内心的隔阂。只有跳出诉求本身，洞察矛盾背后的深层动因，主动介入人际关系的修复，才能实现“案结事了、人和气顺”的实质性化解效果。本案为调解工作提供了有益启示：调解员的角色不仅是诉求的传递者和方案的测算者，更应当是人际关系的协调者与职场生态的修复者。

案例 2：汪某与某餐饮公司工资结算及未签劳动合同二倍工资差额纠纷调解案

案情简介

汪某于 2025 年 12 月 13 日入职上海 D 餐饮管理有限公司，从事后厨相关岗位工作。双方未签订书面劳动合同，公司亦未为其缴纳社会保险。2026 年 2 月 6 日，汪某因家中有事自行离职返乡。汪某认为，其因家中急事合理离职，依法享

有离职权利，用人单位无权阻挠，更无权拖延或扣押其劳动报酬，应当在离职当日及时结清全部工资。而D公司则认为，劳动者违背了入职时的春节留岗承诺，属于临时擅自离岗，给企业造成了实际经营损失，且员工未履行提前30天书面通知的法定义务，因此企业有权按照正常的发薪周期统一结算工资，无需即时结清。双方就工资结算及未签劳动合同补偿事宜发生争议，协商未果。2026年2月9日，汪某申请调解，要求公司：1.支付2026年1月1日至2月6日工资及1月份3.5天未休补偿，合计9,953元；2.支付2026年1月13日至2月6日未签订书面劳动合同双倍工资差额6,250元。

处理过程

静安区三方劳动人事争议联合调解中心工会分中心调解员受理案件后，首先，通过查清事实、溯源矛盾，厘清纠纷的底层原因。调解员分别与双方进行沟通，充分倾听汪某的诉求与实际困难，对其因家中急事返乡及维权顾虑表示理解，同时向汪某释明，劳资双方均应恪守诚实信用原则。企业基于其留岗承诺安排了春节用工，汪某临时离职虽有情可原，但确实给企业造成了实际困扰。尽管劳动者享有离职权利，仍需遵守提前通知离职的法定程序。同时，调解员充分听取了企业的经营难处，认可餐饮行业在春节期间的用工特殊性，理解企业因员工临时离职导致排班被打乱、春节高峰期人手短缺的经营压力与委屈情绪，并展开释法说理：劳动者依法享有离职自主权，无需企业批准；企业不得阻挠离职，更不得因矛盾或不满而拖延、克扣合法劳动报酬。口头留岗合意属于民事诚信范畴，不能对抗劳动法强制性规定，也不能成为拒付或延付报酬的理由。其次，调解员兼顾法理平衡、分层拆解，逐项化解双方诉求矛盾。调解员结合《劳动法》等法律规定及餐饮行业实行月度统一结算的惯例，就工资结算提出折中方案：用人单位按照2026年3月正常薪资发放周期全额结算汪某2月在岗工资。该方案既尊重了企业的财务结算制度与行业惯例，也保障了劳动者劳动报酬的足额兑现。至于未签劳动合同二倍工资差额，调解员精准识别其根源并非刻意索赔，而是因沟通不畅、薪资未落实产生的情绪性维权。于是向双方剖析利弊：企业未签书面合同属用工瑕疵，一旦进入仲裁或诉讼，将面临双倍工资赔付等风险；劳动者自身存在未提前通知的履约瑕疵，机械追求高额赔偿易加剧对立。最后，调解员通过情理相融、双向疏导，促成双方互利和解。经过多轮释法疏导，汪某和公司当场签署

了《调解协议书》：上海 D 餐饮管理有限公司同意于 2026 年 2 月 28 日前一次性支付汪某 10,130.33 元，双方确认就本次劳动关系存续期间的所有事项（包括但不限于工资、加班费、社会保险、经济补偿等）一次性了结，今后再无任何劳动争议及其他衍生纠纷。

典型意义

本案是一起因离职引发的劳动争议典型案例。它集中体现了餐饮服务行业年末用工的特殊性以及劳资纠纷中情理与法理交织的复杂性，对基层调解员化解同类矛盾具有借鉴意义。第一，坚持溯源解纷、穿透式调解，是化解情绪型劳资纠纷的关键。本案表面上是工资和双倍工资差额的经济争议，但其本质是双方信任破裂、履约预期落空以及沟通不畅引发的情绪纠纷。汪某提出的双倍工资诉求，并非其真实的核心诉求。调解员没有机械地围绕诉求进行调解，而是深挖纠纷的成因，疏导双方的对立情绪，精准识别出劳动者的真实诉求——即工资足额兑现。通过解决这一主要矛盾，消除了劳动者的后顾之忧，使得附带的双倍工资诉求也随之自动消解，真正做到了案结事了。第二，坚持法理兼顾、柔性衡平，是适配服务业短期用工特点的有效方法。餐饮、零售等服务行业在春节期间存在阶段性用工缺口大、短期补岗普遍、用工灵活度高等特点，实践中存在大量口头合意和短期用工的情形。如果机械地套用刚性法条进行简单裁判，极易出现“法律赢了、情理输了、矛盾激化”的治理困境。本次调解既严守了法律底线，坚决保障了劳动者足额获得劳动报酬的合法权益，不纵容企业拖延薪资、用工不规范等问题；又充分尊重了行业惯例、春节用工的特殊性以及双方基于诚实信用原则达成的口头合意，适度平衡了企业的合理经营利益，最终实现了法律效果、社会效果和企业经营效果的有机统一。

案例 3：某信息科技公司诉张某失职索赔案

基本案情

张某于 2021 年 3 月入职某信息科技公司担任 BI 顾问，月薪 25000 元。该公司和客户签订合同约定为客户规划数字化指标体系&BI 系统建设，张某担任项目经理，项目交付日期为 2022 年 11 月。后该项目延期，张某仍未在第二次交付期限 2023 年 1 月前完成项目。2023 年 2 月，公司辞退张某。为完成案涉项目，公司于 2023 年 3 月重新招聘 BI 岗，于 2023 年 8 月将案涉项目以 50,000 元外包给

案外人。外包公司在梳理张某在职期间提交的源代码时发现，张某所提交的核心代码中存在大量复制粘贴的内容，与实际业务指标逻辑不符。据此，某信息科技公司要求张某赔偿因其严重失职造成的经济损失 448,954 元。而被告张某则抗辩称，案涉相关代码并非项目核心代码，仅是测试阶段所用的占位代码，不应就此承担赔偿责任。

处理过程

判定案涉代码是否符合项目开发要求，涉及专业的软件开发与项目管理知识，属于专业技术领域问题。为实质性化解专业型纠纷、精准认定案件事实，承办法官依托静安法院创新设立的民商事纠纷中立评估机制，决定借助专家外脑破解技术难题。首先主动对接上海市软件行业协会，依据推荐，将持有高级信息系统项目管理师资质的专业专家纳入静安法院智库，并邀请其作为中立评估人，全程深度参与案件审理。专家通过细致查阅卷宗、当庭直接询问双方关键技术细节，对案涉技术问题进行专业研判，最终出具了权威中立的技术评估意见，认定张某项目管理存在失职、用人单位内部管理制度缺失且监管不足。在专家意见的基础上，综合考量双方混合过错、损害后果、劳动关系特殊性、劳动者收入水平等因素，法院酌情判决张某承担 3 万元赔偿责任。最终，劳动者服判息诉，用人单位虽未获全额支持，但主动赠送锦旗致谢。

典型意义

软件开发等高科技专业事实认定是劳动争议审判中一大难题。本案中，面对技术壁垒，静安法院突破机械办案思维，创新协同机制，主动对接上海市软件行业协会，创新引入高级专业人才作为中立咨询专家，将外部专业支持转换为内生审判智慧，实现了审判能力提升与行业价值彰显的协同双赢。既维护了企业依法管理、追究失职责任的正当权利，也保障了劳动者的合法权益，衡平止争，实现了劳资双方的案结双赢。本案是新时代“枫桥经验”在专业领域的创新实践，为预防化解同类纠纷提供了司法样本，实现了劳动争议审判与社会治理效能提升的深层双赢，为推动科技创新与人才成长同频共振、让先进生产要素向新质生产力顺畅汇聚提供司法保障。

案例 4：跨国金融机构高管与某基金公司违法解除争议调解案

基本案情

2024年4月，原告朱某入职被告某基金管理有限公司处，担任副总经理，系经证监会备案的高级管理人员，年薪高达170万元。

2025年8月，被告单方面通知原告解除劳动合同，理由为“不胜任工作”。原告认为该解除行为违法，且其作为高管并未出现法定的解雇情形，遂申请劳动仲裁，要求“恢复劳动关系”并补发工资。

仲裁裁决认定被告解除行为违法（因未提供充分绩效及培训证据），但同时认为原告作为高管，岗位具有不可替代性且已由他人接替，不具备恢复劳动关系的客观条件，故驳回了原告关于恢复劳动关系及支付期间工资的请求。原告不服裁决，向上海市静安区人民法院提起诉讼，坚持要求恢复劳动关系。

原告主张其工作表现获得过高层认可，且解除前未经过调岗或培训程序，属于违法解除，坚持要求返岗。被告则抗辩称原告领导力不足，且因其岗位具有高度的人身依附性和唯一性，现已由他人接替，双方信任基础破裂，客观上无法继续履行。

与此同时，双方关于递延薪酬等其他权益的争议亦处于悬而未决状态，矛盾呈现“对抗升级、多点爆发”的态势。

处理过程

鉴于高管案件的特殊性及后续执行难度，承办法官积极引导双方通过调解化解对立情绪，最终促成双方达成“一揽子”调解协议：一、双方的劳动关系于2025年9月4日解除；二、某某基金管理有限公司于2026年6月14日之前一次性支付朱某离职补偿210万元；三、双方之间劳动关系项下再无其他任何争议（不包括原告朱某基于双方之间签署的递延薪酬计划可获得的奖励，该部分按照某某基金管理有限公司递延薪酬计划继续履行）。

典型意义

本案系典型的跨国金融机构高管劳动争议，承办法官并未因案件事实清晰、可直接判决而终结程序，而是抓住高管争议中“金钱补偿诉求明确”“企业在意商誉风险”的核心特点，主动搭建调解沟通平台，既帮助劳动者快速拿到确定金额的离职补偿，避免了漫长执行程序的消耗，也帮助企业稳定了内部管理秩序，守住了商业秘密，真正实现了案结事了。

一、尊重“高管岗位”的特殊属性，坚持“实质解纷”导向。

一方面，高级管理人员往往掌握公司核心经营权限、参与公司机密决策，岗位本身具有极强的人身依附性、不可替代性和组织核心性，当用人单位已经作出解雇意思表示，且双方信任基础已经破裂、岗位已由他人实际接替的情况下，即便认定解雇行为违法，强制判令恢复劳动关系也往往会陷入“履行不能”的执行困境，既无法真正保障劳动者权益，也会对公司正常经营造成不必要的干扰。另一方面，对于劳动者提出的恢复劳动关系请求，也不能简单以岗位特殊为由直接予以驳回，而是应当坚持实质解纷的导向，聚焦劳动者的核心权益保障，通过“一揽子”调解方案平衡双方利益，在确认违法解除的基础上，协调用人单位支付符合高管薪资水平、匹配违法解除责任的合理补偿，同时梳理厘清双方包括递延薪酬在内的全部未决争议，一次性解决矛盾根源，既避免了当事人陷入“恢复劳动关系得不到执行、再起诉主张赔偿又耗费诉讼成本”的程序空转，也帮助企业快速化解内部治理纠纷，回归正常经营秩序，最终实现双方利益的平衡，为此类高薪高职违法解除劳动合同争议案件的处理提供了清晰的解决思路。

二、运用“终局性条款”化解“系列连环诉讼”风险 高管离职往往伴随着竞业限制、递延奖金、合规审计等多重潜在纠纷。

本案调解的亮点在于“全面了结”条款的运用。通过一次性支付 210 万元补偿金，双方彻底切断了除递延薪酬外的所有争议链条。这种“买断式”调解，既保护了高管的即时经济利益，也保障了企业的经营稳定与合规安全，实现了法律效果与社会效果的统一。

三、筑牢“舆情防火墙”，实现企业声誉与个人体面的双赢保护。对于基金管理公司这类公众形象敏感的金融机构而言，高管离职极易引发市场负面揣测与媒体围观。本案通过调解方式结案，成功将一场可能持续发酵的“违法解雇”舆论危机，转化为“双方友好协商、一揽子解决”的内部事务处理。这种非对抗性解纷模式，既避免了庭审细节、绩效丑闻的公开曝光，降低了企业声誉受损与监管关注的风险；同时也保障了高管在离职过渡期的尊严与体面，防止了个人职业生涯的“污点化”。调解协议中对递延薪酬的特别保留，更是向市场传递了企业“守约重信”的积极信号，实现了法律争议解决与公共关系维护的同频共振。

案例 5：许某平与上海市忆某家餐饮店追索劳务报酬纠纷支持起诉案

基本案情

许某平系一位年过六旬的女性劳动者，在上海市忆某家餐饮店（以下简称忆某家餐饮店）从事服务员工作，该店为个体工商户，登记的负责人为徐某波。2024 年 4 月至 6 月，忆某家餐饮店未支付许某平工资。同年 7 月 7 日，刘某以该店名义向许某平出具一份《证明》，确认欠发其当年 4 月至 6 月的工资等。后刘某将该店闭店停业，许某平因此失去工作，经济陷入困难，讨要欠薪无果，欲以该店为被告通过提起民事诉讼维护其合法权益。

处理过程

许某平向上海市静安区法律援助中心申请法律援助。区法援中心根据与上海市静安区人民检察院《关于建立民事支持起诉与法律援助协作配合机制的意见》，将案件线索移送至静安区检察院处理。经依法引导，许某平向检察机关提出支持起诉申请。静安区检察院研判认为，许某平为外来务工人员，文化程度较低，存在经济困难，举证能力不足，系应当给予平等保护的弱势妇女，故该案符合支持起诉条件，决定依法予以受理，并随即开展调查核实工作。静安区检察院在审查中发现，许某平未与忆某家餐饮店签订过书面合同，徐某波也并非该店的实际经营人，许某平平时所获报酬主要是通过刘某的配偶以转账方式向其支付，但许某平未能提供证据证明刘某作为该店实际经营人的身份。基于上述情况，以现有证据，许某平难以通过一次简单的诉讼实现其讨薪目的。为了切实保障许某平依法有效行使诉权，实质性解决纠纷矛盾，静安区检察院围绕登记经营者与实际经营者不一致问题，进一步加强调查核实工作，一方面，为许某平提供法律咨询，安抚其失去工作后不安的情绪，向其释明本案所涉相关法律问题，依法引导其收集、梳理并提交相应的银行转账凭证、微信聊天记录等相关证据；另一方面，主动找到刘某，听取其意见并开展释法说理工作，核实其与他人合伙经营忆某家餐饮店等事实，固定了相关证据。2024 年 10 月 9 日，静安区检察院决定支持许某平提起民事诉讼，并向法院送达支持起诉意见书。静安区检察院认为，许某平提供的《证明》、银行转账凭证等证据能够初步证实忆某家餐饮店存在拖欠其劳务报酬等事实，其诉请具有法律依据。在诉前调解阶段，静安区检察院继续跟踪双方当事人和解意向，并协同上海市静安区总工会做好矛盾化解工作。同年 11 月 1 日，

为实质解决纠纷，有效化解矛盾，实现案结事了人和，静安区检察院依托检察院驻工会支持起诉工作室对接工会驻法院调解工作室，根据与静安区总工会《关于建立职工权益保障协作机制的意见》，联合静安区总工会接待许某平及刘某，共同开展调解工作。最终促成许某平与刘某当场达成调解协议，约定刘某于次年2月底前通过银行转账方式支付许某平所欠劳务报酬。许某平遂向法院申请撤诉，法院裁定准许撤诉并对调解协议进行司法确认，裁定调解协议有效。

典型意义

习近平总书记在上海考察时强调，城市不仅要有高度，更要有温度。成千上万的外来务工女性，是上海这座特大城市的建设者，也是自己小家庭的供养者，为她们提供法律保障，才能免除她们的后顾之忧。本案聚焦外来务工妇女的权益保障，面对实际经营者与餐饮店工商登记经营者不一致的情况，通过调查核实确认劳动者实际是为餐饮店实际经营者提供服务，并依法提出支持起诉意见。庭前调解阶段，充分依托全市首家检察院驻工会支持起诉工作室协同化解矛盾，促使实际经营者当场与许某平签订调解协议。静安区检察院以办理本案为契机，进一步深化同上海市静安区人民法院、上海市静安区人力资源和社会保障局、静安区总工会、静安区法援中心的协作配合，强化同工会驻法院调解工作室、静安区三方劳动人事争议联合调解中心工会分中心、新就业形态劳动者张玉霞工作室协同联动，细化支持起诉工作规范，探索创新机制建设，为切实维护劳动者合法权益提供制度支撑和法治保障。既通过劳动者全链条权益保障新模式，促使新市民更好融入这座人民城市，又通过矛盾实质性化解为劳动者纾困解难，以法治切实提升外来务工人员的获得感、幸福感、融入感。

案例 6：吴某兵与上海某保安公司追索劳动报酬纠纷检察和解案

基本案情

吴某兵自 2022 年 1 月开始在北美公寓担任保安。北美公寓保安工作由上海某保安服务有限公司（以下简称某保安公司）入驻并提供服务。2022 年 8 月 3 日晚，吴某兵在参加小区核酸筛查时突发脑梗，后送至闸北区中心医院急救，被诊断为多发性脑梗死，住院治疗数十日。吴乃兵现生活不能自理，基本丧失劳动能力，生活困难。

处理过程

2023年2月13日，吴某兵因家庭负担重，生活较为困难，且文化水平不高、法律知识缺乏等原因，向上海市静安区人民检察院申请支持起诉，请求检察机关为其维权提供法律帮助，静安区检察院审查后予以受理。接待并听取了吴某兵的委托代理人王某云、某保安公司负责人叶某萍的意见，静安区检察院查明：2022年11月4日，吴某兵向劳动人事争议仲裁委员会申请劳动仲裁，主张某保安公司应支付拖欠工资15,300元、医药费自费部分16,911.36元、未签订书面劳动合同的二倍工资差额42,675.86元。2023年2月3日，劳动人事争议仲裁委员会出具裁决书，裁决对吴某兵的请求事项不予支持。吴某兵现生活不能自理，基本丧失劳动能力，且吴某兵只有农村医保，报销比例低，不足以支付现行治疗费用，生活较为困难。静安区检察院决定支持吴某兵向法院提起诉讼。静安区检察院将案件审查情况与区法院积极沟通会商，双方达成共识，考虑到本案当事人吴某兵系外来务工人员，现因病无法继续工作，家庭经济困难，需尽快通过调解实现吴某兵合法权益，切实化解矛盾纠纷。通过检法的共同居中斡旋协调，某保安公司当庭承诺支付吴某兵经济补偿30,000元，现已履行完毕。此外，在办理案件过程中，静安区检察院发现吴某兵符合国家司法救助条件，故对其开展司法救助，积极协调落实多元救助措施。

典型意义

一、检法协同发力，推动矛盾纠纷实质性化解。本案是一起典型的农民工追索劳动报酬纠纷，检察机关在作出支持起诉决定后，并未止于“一诉了之”，而是持续跟进案件进展，主动与人民法院沟通会商，形成工作合力。在全面查清案件事实、充分了解当事人实际困难的基础上，检法双方共同研判案情，找准矛盾纠纷的关键节点，积极居中斡旋、释法说理，最终促成双方当事人当庭达成和解协议，企业自愿履行义务，实现了矛盾纠纷的实质性化解。这一做法充分体现了检察机关与人民法院在民事支持起诉案件中的高效协作，彰显了“检法一体、协同共治”的办案理念，既节约了司法资源，又避免了程序空转，真正做到了案结事了、定分止争，为同类案件的处理提供了可复制、可推广的实践样本。

二、依法启动司法救助，构建“支持起诉+多元帮扶”全链条机制。本案当事人吴某兵系外来务工人员，因突发疾病基本丧失劳动能力，生活陷入困境，且仅能依靠报销比例较低的农村医保维持治疗，经济状况极为困难。检察机关在办

案过程中，敏锐发现其符合国家司法救助条件，主动依法启动救助程序，及时为其协调落实救助资金，缓解了燃眉之急。与此同时，检察机关并未止步于个案救助，而是积极探索“支持起诉+多方化解”的全链条多元化纠纷调解机制，将法律支持、经济救助、社会保障等多重手段有机融合，形成帮扶合力。这种做法有效解决了进城务工人员维权过程中“打不起官司、治不起病、养不了家”的现实难题，是新时代“枫桥经验”在民事检察工作中的生动实践，充分体现了检察机关以人民为中心的司法理念和责任担当。

三、统筹兼顾双向利益，以能动履职服务社会发展大局。

本案在办理过程中，检察机关并未简单“支持一方、压垮一方”，而是坚持系统思维，在维护农民工合法权益与保障企业正常经营之间寻求最大公约数。一方面，吴某兵因病致贫、生活无着，急需经济补偿以维持基本生存与治疗；另一方面，某保安公司受疫情持续影响，经营面临实际困难，资金周转压力较大。检察机关准确研判案情，没有机械地支持全部仲裁请求，而是引导双方在互谅互让的基础上达成3万元的经济补偿协议，既解决了吴某兵的燃眉之急，又避免了因过度索赔导致企业陷入更严峻的经营困境。这种“既做维权者，也做调解者”的办案理念，充分体现了检察机关在服务保障社会经济发展中的责任担当，实现了保障民生与优化营商环境的双赢、共赢，是新时代民事检察支持起诉工作服务社会治理现代化的有益探索。

案例7：王某与上海某网络科技有限公司新业态用工纠纷调解案

基本案情

王某是小红书上自媒体博主，订阅粉丝数约1万。之后王某与上海某网络科技有限公司签订《工作协议》，由该公司安排其在指定直播间开展直播工作。协议约定该公司在全世界范围内担任王某独家经纪公司，独家享有其全部主播事业的经纪权；协议期限36个月；同时还约定，公司每月向其支付保底收入5,000元。经过公司的包装、宣传，王某在网络上逐渐具有了一定的知名度。但半年后，王某以公司未按规定为其缴纳社会保险费为由提出辞职，事后王某来到静安区仲裁院向静安区三方劳动人事争议联合调解中心申请调解，要求网络公司支付解除劳动关系经济补偿金5,000元。王某主张，其每月从网络公司领取报酬，遵守公司各项规章制度，在直播出现违规的情况下网络公司会对其处罚，公司还会依据规

章制度对其罚款或作出其他处理，这些都是劳动关系的表现，现公司未为其缴纳社保，应当支付经济补偿金。网络公司主张，网络直播活动并非公司业务的组成部分，王某的直播地点、内容、时长、时间段不固定，并非履行公司的职务；王某的主要收入通过网络直播吸引粉丝获得打赏，公司无法掌控其直播收入，仅是依据其与王某、直播平台之间约定的比例进行收益分配，双方并非劳动关系。

处理过程

了解事情原委后，调解员经过多次打电话和上门与双方当事人沟通，背对背调解，从当事人自身的实际情况出发分析利弊，本着和平协商原则处理纠纷，解决问题。让王某了解到公司为其提供的资源、包装、宣传无论任何时候都已经转化成其自身的无形财富，为其日后继续从事网络主播打下一定基础。同时让公司了解小王在做网络主播的期间为公司赢得良好的口碑，为公司直播间积累了人气，取得了关注，即使公司后续聘任其他主播也可以取得良好的业绩。最终经过调解员不懈努力，双方当事人在调解组织主持下达成调解意见，公司自愿当场支付小王半个月工资 2,500 元作为补偿。

典型意义

一、精准界定新型用工关系，破解新业态纠纷认定难题

本案聚焦网络直播行业主播与经纪公司的新型用工纠纷，针对新业态用工模式模糊、劳动关系难以界定的行业痛点，严格依照劳动关系认定法定标准，从人身依附性、经济从属性、业务关联性三大核心维度，精准区分劳动关系与普通民事合作关系，厘清了网络直播行业非标准用工的法律边界。本案摒弃机械套用劳动关系认定条款的固化思维，立足双方协议约定与实际履约行为综合研判，明确主播保底薪资、平台规范约束等合作模式特征不等同于劳动关系管理，为同类网红、主播、自媒体等新业态用工纠纷的定性处置提供了清晰的裁判和调解参考标准，有效填补了新型用工纠纷处置的实践空白。

二、秉持情理法相融调解理念，实现新业态矛盾柔性化解

本案在明确双方不构成劳动关系、劳动者经济补偿金诉求无法律支撑的前提下，未简单以法理驳回诉求、一判了之，而是立足双方实际权益与付出，采用背对背调解方式开展柔性调处。一方面引导主播正视公司包装宣传、流量扶持等资源投入带来的个人价值提升，另一方面督促企业认可主播履职期间为平台积累人

气、塑造口碑的实际贡献。通过多轮沟通斡旋，促成企业自愿支付补偿，平衡了双方合法利益，彻底化解纠纷、实现案结事了。既有效避免了新业态用工纠纷激化升级，最大限度维护了新业态从业者与企业的合法权益，也为新业态劳资矛盾多元化、人性化、实质性化解提供了优秀示范，助力规范网络直播行业用工生态，维护新业态领域劳动关系和谐稳定。

案例 8：百名劳动者与上海某失联公司群体性欠薪纠纷调解案

基本案情

2025 年 6 月，静安区某企业因经营异常陷入停滞，管理层失联，其旗下两家公司拖欠 100 余名员工的薪资金额上百万，门店被木板封得严严实实，守在门口的保安指着木板上的通知对员工说：“省得你们报警了，直接打派出所电话吧。”焦灼之下，员工们走进区劳动人事争议仲裁院寻求帮助，要求单位支付拖欠工资及补偿金。

处理过程

面对这起涉及百余人的欠薪突发事件，受案后，区仲裁院迅速启动应急预案，由区仲裁院牵头，跨部门织密维权网，联合区检察院、区总工会组建的专项工作组高效运转，第一时间召开会议研判案情、制定策略。调解员兵分多路，一组调解员耐心安抚员工情绪，细致登记欠薪信息；另一组调解员则通过市场监管、税务等部门深挖线索，溯源企业关联信息。经过多日不懈努力，调解员成功联络到该企业在北京分公司的代理人。调解员一方面通过远程电话与代理人进行沟通，向企业方普法宣法，明确指出支付工资、经济补偿金是企业的法定责任，即便目前经营困难，也需依法保障员工的基本劳动权益，同时结合现状为企业分析拒不履行义务的法律后果。另一方面向员工耐心解释企业当前的经营困境，引导员工理性看待诉求，换位思考体谅企业难处。经过调解员多轮耐心的沟通、拉锯与谈判，企业与员工双方最终达成共识，就工资支付、经济补偿金核算等核心方面的内容及完成时限达成一致意见，并签订书面调解协议。鉴于企业方无法抵沪，区仲裁院果断启用“云庭”在线调解系统，在跨越千里的屏幕两端实时核对欠薪明细，确保数据精准。为保障协议刚性执行，调解员同步指导员工申请仲裁审查确认，为这份来之不易的调解协议加上“法律保险锁”。

典型意义

一、聚焦群体性欠薪突发案件，筑牢民生兜底法治防线。

本案系涉及百余名劳动者、标的超百万元的群体性欠薪纠纷，企业停业失联、经营者逃匿极易引发聚集讨薪、越级上访等风险隐患。仲裁部门第一时间启动应急处置预案，靠前承接劳动者维权诉求，快速介入化解矛盾，从源头规避群体性信访、极端维权事件发生，守住劳动领域民生保障底线，切实维护劳动者工资报酬等核心合法权益，彰显仲裁机构保障劳动者基本生存权益的履职担当。

二、构建跨部门联动协同机制，打造多元共治维权新格局。案件处置打破部门壁垒，以区仲裁院为枢纽，联动区检察院、区总工会组建专项处置专班，联动市场监管、税务等行政部门深挖企业主体、关联主体线索，整合司法监督、工会帮扶、行政溯源、仲裁调处多方资源，形成信息互通、线索共享、分工协作、联合调处的劳资纠纷共治模式。破解了企业失联、主体查找难、财产线索匮乏等群体性欠薪痛点难题，改变单一部门办案资源受限的短板，完善劳动争议多元化解工作体系。

三、创新“云端办案”数字化调处模式，破除地域办案空间壁垒。针对企业总负责人身处外地、无法现场应诉的现实堵点，灵活启用线上“云庭”调解机制，依托信息化平台实现跨地域远程对账、在线协商，打破千里地域阻隔，免去当事人往返奔波成本，大幅压缩案件办理周期。数字化仲裁办案落地见效，推动劳动仲裁从线下传统办案向线上智能化办案转型，为异地主体涉案、企业负责人不在本地的同类案件提供可复制、可推广的数字化办案范本。

案例 9：某外卖平台与外卖骑手金某新业态从业者猝死赔偿纠纷调解案

基本案情

2025 年 12 月 11 日晚 19 时许，某外卖平台骑手金某通过平台服务商 APP 完成下班打卡后返回骑手宿舍休息，21 时许，其与家人视频时自诉身体不适。次日凌晨，站点负责人发现金某状态异常，紧急将其送往医院救治并联系其亲属，金某终因病情危重于 2025 年 12 月 12 日 3 时经抢救无效，宣告死亡。金某离异，父母早亡，遗有八岁女儿、五岁儿子两名未成年人，无其他生活来源。其亲属认为金某死亡系高强度工作所致，聚集前往金某生前工作的服务站点要求平台方承担赔偿责任。

处理过程

本案依托“三所联动+”工作机制，整合多方资源，坚持法理与情理相结合，

分三步推进纠纷化解：一是多方联动快速介入，核实事实厘清法律关系。纠纷发生后，属地司法所、派出所牵头启动“三所联动+”机制，律师事务所、街道服务办、社区巡回法庭等多部门同步参与。调解前期，派出所民警首先完整通报金某发病、救治及死亡的全过程，还原事件客观全貌；司法所调解员与驻点律师共同核查案件核心法律关系，梳理金某工资发放、预支款项及对外债务明细，了解到金某缴纳了“新职伤”，但未被认定为工伤。街道服务办第一时间对接金某亲属，核实金某家庭人口结构、收入来源及两名未成年子女的抚养状况，帮助其了解民政临时救助、困境儿童保障等政策适用条件。社区巡回法庭提前介入提供法律指导，向调解团队明确新业态用工关系认定、人身损害赔偿责任划分的裁判标准，划定本案法律边界，为后续调解工作筑牢合法性基础。二是法理先行情理跟进，分层疏导打破调解僵局。调解初期，双方诉求差距较大：金某亲属要求平台方支付3万至4万元赔偿，平台方则主张其无法律赔偿义务，仅同意支付8,000元人道主义补偿并代为结清金某所欠款项。调解团队采取“法理定界、情理共情”的调解策略，先由驻点律师与调解员共同释法，结合同类案件的生效裁判结果，向双方说明本案不构成工伤或工亡的法律依据，以及进入诉讼程序后的举证责任、审理周期和裁判风险，引导双方形成合理预期；再从企业社会责任与人文关怀角度对平台方展开劝导，援引专业观点强调司法与调解应兼顾规则刚性与民生温度，指出金某的离世对两名未成年子女的生存造成重大影响，引导平台方超越纯粹的法律对错，承担相应社会责任。三是反复协商平衡利益，促成共识保障实质化解。针对平台方提出的同类纠纷统一补偿标准问题，调解团队结合本案特殊情况，与平台方负责人进行多轮单独沟通，同时引导金某亲属理性调整诉求。经过六个多小时的反复斡旋，

双方最终在利益平衡点上达成一致。协议达成后，社区巡回法庭对调解协议进行合法性审查，修正条款表述瑕疵，并告知双方如有需要可申请司法确认以赋予协议强制执行力，确保调解结果的法律效力。最终，双方当场签署书面调解协议书，达成以下一致协议：一是平台服务商代为结清金某预支的2,000元工资、所欠站点骑手借款、房租及租车费用合计4,300元；二是平台方将人道主义补偿金额提高至14,300元；三是足额支付金某37天的工资5,700元。以上款项合计20,000元，于协议签署后一次性支付。金某亲属对调解结果表示满意，一场可

能激化的矛盾得到圆满化解，实现了案结事了人和。

典型意义

本案是一起典型的新业态从业者权益纠纷，通过升级“三所联动+”多元解纷机制，不仅整合了派出所的治安处置优势、司法所的人民调解优势和律师事务所的专业法律优势，更叠加了社区巡回法庭的司法指引与效力保障优势、街道服务办的民生兜底与政策衔接优势，构建起“治安处置-法律调解-司法支撑-民生帮扶”全链条、低成本、高效率、人性化的纠纷解决渠道。调解过程中，社区巡回法庭提前介入划定法律边界、统一类案裁判标准，确保调解全程严格尊重法律事实，明确各方权利义务边界。街道服务办同步帮助对接民政救助政策，解决当事人家庭的急难愁盼问题，充分考量个案背后的民生疾苦。二者与“三所”形成合力，既以司法刚性引导平台企业正视社会责任，又以民生温度化解当事人的对立情绪，最终在法律框架内实现了法理与情理的有机统一。本案的成功化解，不仅为类似新业态劳动者权益纠纷的处理提供了参考范本，也对推动平台企业完善从业者关怀机制、构建和谐稳定的新就业形态劳动关系，以及健全基层社会治理体系、提升基层矛盾化解能力具有重要的借鉴意义。

案例 10：赖某与某公司劳动报酬纠纷调解案

基本案情

赖某系某公司员工，赖某称公司存在长期超时加班、强制员工义务加班不支付加班工资、多次拖欠工资等问题。赖某多次向公司管理部门反映上述情况，但公司未予重视并采取冷处理方式。2025 年 10 月 15 日，赖某依据《中华人民共和国劳动合同法》相关规定，向公司递交书面辞职报告，要求解除劳动合同，并一次性结清所有欠付工资、加班费及依法应支付的经济补偿金。公司以经营困难为由，仅承诺 3 日内补发工资，未提及加班费和经济补偿金，并拒绝了赖某的辞职申请。2025 年 10 月 19 日，因公司未履行补发工资的承诺，赖某再次递交辞职报告，公司仍未作回应。2025 年 10 月 28 日，赖某向上海市静安区宝山路街道人民调解委员会申请调解。

处理过程

宝山路街道人民调解委员会接到申请后，立即启动“一站式”劳动争议调解机制，整合街道司法所、劳动保障监察部门、社区巡回法庭等多方资源，指派经

验丰富的调解员全程负责，分三步推进纠纷化解：一是背对背沟通厘清事实，明确法律边界。调解初期，调解员采取“背对背”沟通方式，分别与双方当事人深入交流。与赖某沟通时，调解员先安抚其激动情绪，引导其理性陈述诉求，同时向其释明《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》中关于劳动报酬支付、加班费计算、劳动者单方解除劳动合同及经济补偿的相关规定，告知其维权途径及仲裁、诉讼的程序风险。与公司负责人沟通时，调解员明确指出支付劳动报酬是用人单位的法定义务，不得以经营困难为由拒绝支付，并阐明逾期不支付劳动报酬需加付赔偿金的法律后果，同时从企业声誉维护、用工风险规避等角度，劝导公司正视问题、承担责任。二是面对面协商核算金额，寻找利益平衡点。在双方情绪平稳、对法律规定形成基本共识后，调解员组织开展面对面协商。针对双方争议较大的加班费及经济补偿金计算标准问题，调解员依据相关法律法规及司法解释，协助双方逐项核对考勤记录、工资发放凭证，核算各项费用的合法金额，引导双方聚焦核心争议、摒弃不合理诉求。同时，调解员充分兼顾劳动者的实际生活困难与企业的经营压力，引导双方换位思考，从互利共赢的角度协商解决方案。三是提出务实履约方案，促成和解共识。在基本事实及金额计算达成一致的基础上，调解员结合公司资金周转实际，提出一次性支付的履约方案，并明确付款期限及违约责任。经多轮协商，双方最终就全部争议事项达成一致，签订书面调解协议。公司同意赖某解除劳动合同的请求，于协议生效后7个工作日内一次性支付赖某8,000元整，该款项涵盖拖欠工资、加班费及经济补偿金等全部费用；赖某收到款项后，不再就本案向公司主张其他任何权利，双方再无其他劳动争议，并对协议内容予以保密。协议签订后，公司依约履行了付款义务，纠纷得到圆满化解。

典型意义

本案系典型的因企业拖欠工资、未支付加班费引发的劳动报酬纠纷，呈现出劳动者维权诉求明确、企业经营困难与劳动者权益保障冲突突出等特点。本案中，宝山路街道人民调解委员会依托“一站式”劳动争议调解机制，整合司法所的人民调解组织优势、劳动保障监察部门的行政执法优势与社区巡回法庭的司法指引及效力保障优势，构建起“调解主导、执法支撑、司法兜底”的三位一体解纷格局，形成强大解纷合力。调解过程中，坚持以法律为准绳，明确双方权利义务边

界，同时兼顾法理与情理，既依法维护劳动者的合法权益，又充分考量企业的实际经营状况，引导双方找到利益平衡点，最终以平和、高效的方式化解矛盾，避免了仲裁或诉讼程序的启动，实现了“案结事了人和”。本案的成功化解，不仅为同类劳资纠纷的调解提供了参考，也警示企业需规范用工管理、按时足额支付劳动报酬，同时引导劳动者通过合法途径理性维权，对构建和谐稳定的劳动关系具有重要意义。

三、业务研究



【哺乳期女职工是否适用公司统一设定的绩效考核指标】

【女职工退休年龄争议：京沪实践探析】

【签了协商解除劳动合同协议后，可以反悔吗？】

（一）哺乳期女职工是否适用公司统一设定的绩效考核指标

上海远业律师事务所 宋瑶瑶

《女职工劳动保护特别规定》及相关法律法规明确，“用人单位不得以女职工怀孕、生育、哺乳为由，降低其工资”。那么，浮动工资是否属于前述条文中所表述的“工资”范畴呢？

一、案例简介

霍某于2008年入职某互联网科技公司，担任销售主管，双方签订无固定期限劳动合同。公司实行全员季度绩效考核制度，考核结果分为S、A、B、C、D五档，直接影响下一季度的级别工资和绩效奖金。霍某入职时已签字确认该考核办法。

2023年第一季度，霍某正处于哺乳期（婴儿未满一周岁）。季度考核结果公布后，霍某被评为“C（待改进）”。公司据此下调了她4月、5月的级别工资一档，并减半发放绩效奖金。

霍某认为，公司在哺乳期给她分配的任务指标与正常时期无异，难度过高导致考核不达标，公司应当对她适用特殊的考核标准或合理调整指标。她以“公司未足额支付劳动报酬”为由向公司发出解除劳动合同通知书，并要求支付经济补偿金（15个月工资）及工资差额。

公司辩称：考核制度统一适用于全体员工，霍某事先已知晓并确认；考核结果基于实际业绩数据，不存在歧视；调整浮动工资属于制度内的正常管理行为，不构成“未足额支付劳动报酬”。

二、裁判结果

仲裁委经审理认为：

1. 霍某认可公司实施考核的制度，仅认为自己哺乳期不应当参与考核或应当有特殊照顾降低指标，但霍某提供的任务指标材料不能推断公司安排的任务指标过高，也没有证据显示公司单独针对霍某进行考核。

2. 公司每季度根据考核制度对员工进行考核，并按照考核结果在下一季度相应调整级别工资及奖金，公司并不存在无故克扣、拖欠霍某劳动报酬的情况。

3. 霍某以公司未足额支付劳动报酬为由解除劳动合同的依据不足。

最终，仲裁委对霍某要求公司支付工资差额、奖金及解除劳动合同经济补偿的请求，均不予支持。

三、律师建议

对用人单位（企业）：

1.考核制度须合法合规。绩效考核办法应履行民主程序（职工代表大会或全体职工讨论），并向员工公示或由其签收确认，确保制度本身的合法性。

2.对哺乳期女职工给予合理照顾。法律虽未强制要求单独设置考核标准，但从和谐劳动关系和降低争议风险角度，建议适当调整指标、延长考核周期或将其哺乳时间视为出勤，避免因统一标准引发变相降薪的争议。

3.保留关键证据。考核指标设定依据、考核结果、与员工的沟通记录等应妥善保存，以应对可能的争议。

对女职工（劳动者）：

1.及时提出异议并保留证据。如认为哺乳期考核指标不合理，应在考核周期内以书面形式向公司提出，保留邮件、聊天记录等证据。仅凭事后主观主张，难以获得支持。

2.理性评估维权路径。若公司依据统一、合法的考核制度调整浮动工资，以此为由解除合同并要求经济补偿，胜诉可能性较低。可优先选择要求公司补发差额、协商调整考核标准，或向工会、劳动监察部门反映。

3.了解自身权利义务。哺乳期女职工享有每天1小时哺乳时间等特殊保护，但浮动工资部分仍可依据合法考核制度调整。建议在入职时仔细阅读绩效考核文件，明确固定工资与浮动工资的构成。

（二）女职工退休年龄争议：京沪实践探析

金杜律师事务所 陆慧文、罗杰韬

对于大多数人而言，“退休”意味着工作生涯的结束和安享晚年的开始。我国现行法规根据职工的性别对于退休年龄做出了不同的规定，最早可追溯到《国务院关于安置老弱病残干部的暂行办法》^[1]《国务院关于工人退休、退职的暂行办法》^[2]等法规。彼时退休年龄与“身份”相关，对于“干部”，男年满六十周岁，女年满五十五周岁，参加革命工作满十年，可办理退休；对于“工人”，男年满六十周岁，女年满五十周岁，连续工龄满十年，可办理退休。对于男性，无论是干部还是工人，其退休年龄均为六十周岁；但对于女性，将根据其不同身份划分不同的退休年龄。前述退休年龄的划分后，被人社部在多个部门规章中重申^[3]，此后，企业职工退休年龄即以“男年满六十周岁、女工人年满五十周岁、女干部年满五十五周岁”为标准。

随着经济发展变化和劳动合同制度的推行，原有“身份”的界限逐渐模糊，在“身份”不再适配社会发展阶段后，国家出台法规明确，企业不再套用国家行政级别，变身份管理为岗位管理。根据职工的岗位是否具有管理职能，划分“管理岗”和“非管理岗”^[4]。此后，男性的法定退休年龄未受到相应变革的影响，仍为六十周岁；但对于女性而言，原退休年龄的分别由“身份”划分变为“岗位”划分，以所担任的岗位是否具有“管理职能”作为划分女性退休年龄的。但何为“管理岗”“非管理岗”，由于缺少国家层面法律法规统一规范，各地对此认定不一。

本文将对北京、上海两地的法律法规及司法实践进行梳理，探究两地对“管理岗”认定的裁审要点，为企业办理女职工退休事宜提供参考。

一、北京地区：实质审查岗位性质

北京地区人社部门曾颁布多个规章对女性职工的退休年龄进行规定。北京市人社部门曾于1999年颁布《关于严格按照国家规定办理企业职工退休有关问题的通知》（京劳社养发（1999）63号）文^[5]，该文第一条即规定“国家法定的企业职工退休年龄是：女干部年满55周岁，女工人年满50周岁”；后北京市人社部门又于2011年颁布《关于进一步加强基础管理，规范退休核准工作有关问题的

通知》(京人社养发(2011)49号),规定女性正常退休年龄为“女管理和专业技术岗位年满55周岁、女非管理岗位年满50周岁”。前述规定与国家层面政策保持一致。但如前文所述,“管理岗”定性的缺失常引发争议,关于女职工退休年龄的争议自然不在少数。当相关争议被提交至裁审机关时,北京地区法院对此则具有不同的裁审思路,具体如下:

在多数案例中,法院将实质审查女职工在达到法定退休年龄前担任的工作岗位,考察其是否具有管理职能,从而认定女职工退休年龄。如在(2022)京民申1286号裁定^[6]中,崔某于1987年10月即入岗工作,历任粮库职工、工会副主席、工会主席等职务,享受公司副总经理待遇。2020年12月15日,该公司以崔某年满50周岁,达到法定退休年龄为由,要求崔某配合办理退休手续,随后停发工资,并停缴社会保险和住房公积金。崔某认为其为“干部”,应于五十五周岁退休,遂申请劳动仲裁,要求继续履行劳动合同。法院经审理认为,女职工退休年龄应根据“管理岗”“非管理岗”进行区分。对于“管理岗”的认定,应根据劳动合同的约定、规章制度和岗位架构的规定和双方协商结果确定岗位性质。在公司未提交有效证据证明已经免去崔某的管理岗,也未明确其已经转为“工人身份”的情况下,不得以劳动者年满50周岁为由单方终止劳动合同,遂判决双方继续履行劳动合同。又如在(2022)京民申6823号^[7]裁定中,李某于2009年2月18日即入职某房地产公司,担任办事员,后历任业务主办、主管岗位等职务。2020年1月,该公司以李某年满50周岁达到法定退休年龄为由,要求李某办理退休手续。李某认为其应于55周岁退休,遂申请劳动仲裁。法院经审理认为,公司人员管理后台记录显示李某的岗位等级为“主管级”,因此公司以李某年满50周岁并通知其办理退休缺乏依据。在(2022)京03民终12394号^[8]判决中,李某离职前担任高级税务经理,但在社保系统中登记的身份为“工人”,但法院仍认为应根据李某离职前担任的岗位认定其退休年龄,因此结合其工作岗位认定退休年龄为55周岁。

在少部分案例中,法院则认为“退休年龄的认定”并非人民法院民事案件的受案范围,对相关争议不予处理。如在(2022)京民申6716号^[9]裁定中,潘某认为其应于55周岁退休,以某公司违法终止劳动合同为由申请劳动仲裁。法院经审理认为,该案是基于潘某退休年龄为55周岁还是50周岁而引发的纠纷,而退

休年龄的审核认定并非人民法院民事案件的受案范围，因此在未经行政部门审核认定前，法院对此不予处理。

结合北京地区裁判实践可见，北京地区倾向于审查女职工实际从事岗位是否具有管理职能，从而认定女职工的退休年龄；若企业主张员工并非管理职能，法院更倾向于将举证责任分配给企业。

二、上海地区：尊重用人单位的用工自主权

上海地区曾颁布《关于审核上海市企业职工办理退休退职手续若干问题的规定》，该文规定，凡男职工年满 60 周岁、女职工年满 50 周岁(从事管理和技术岗位工作的年满 55 周岁)，并已符合退休(职)条件的，可按有关规定办理退休、退职手续；女职工原从事管理和技术岗位工作，后因合同期满或其他工作需要又改为从事生产服务工作岗位的，经单位出具有关证明后，可按其实际从事的岗位核定退休、退职年龄。该文明确规定可根据女职工实际从事的岗位确定退休年龄，但也未就何为“管理岗”作出明确界定。当相关争议被提交至上海地区法院审理时，与北京法院相较，其裁判思路则具有一定差异，具体如下：

在多数案例中，法院认为用人单位对劳动者担任岗位的性质判定享有用工自主权，并不会仅依据劳动者的岗位名称和职责确定其是否属于管理岗，而是会尊重用人单位对于管理岗/非管理岗的划分。如在(2021)沪 02 民终 6008 号^[10]判决中，宋某于 2012 年 8 月入职某公司，后双方于 2016 年 8 月 1 日订立无固定期限劳动合同，约定宋某担任副总裁(法律事务)。2019 年 12 月 18 日，该公司通知宋某，由于董事会于 2019 年 12 月 18 日通过董事会决议，免去其副总裁职务，其下属法律总监不再向宋某汇报工作，宋某此后仅担任顾问。2020 年 7 月 13 日，宋某年满 50 周岁，公司于当日向宋某发送终止劳动合同通知书。宋某认为其应于 55 周岁退休，遂申请劳动仲裁，要求继续履行劳动合同。法院经审理认为，董事会是公司内部治理机构，根据公司法的规定，董事会对于企业的经营决策、内部管理机构的设置、决定聘任或者解聘公司经理等事项具有决定权。该公司对是否继续聘用宋某担任副总法律顾问有自主决定的权利。由于该公司认为宋某此后担任的岗位并非管理岗，因此于宋某年满 50 周岁达到法定退休年龄为由单方终止劳动合同并未违法。又如在(2020)沪 01 民终 9063 号^[11]判决中，张某于 2018 年 12 月 7 日入职某公司担任 BMP 教师岗位，于 2019 年 11 月 8 日达到 50 周岁。

2020年2月12日，该公司出具退工证明，载明张某在该单位的工作年限为2018年12月1日至2020年1月31日。张某主张其属于专业技术岗位，应于55周岁退休。法院经审理认为，女职工退休年龄涉及岗位性质的，其是否从事管理和技术岗位由用人单位确认。本案中张某主张自己系专业技术岗位，应当延迟至55岁退休，但该公司对此不予认可，且亦未能将其确定为管理或技术岗位。因此，该公司因张某年满50周岁而单方终止劳动合同并不构成违法终止。

需注意的是，用人单位的用工自主权并非没有边界。若女职工担任管理岗位，用人单位为达到终止劳动关系的目的而针对该女职工的岗位进行调整，仍有可能被法院认定为违法终止。如在(2019)沪01民终13089号^[12]判决中，宋某于2006年4月7日入职某公司处，后于2012年2月5日被任命为公司副总经理，并曾担任该公司法定代表人。宋某于2016年7月9日年满50周岁。2019年1月29日，公司于会议中宣布“关于宋某任免和调动的决定”，宣布宋某已经达到法定退休年龄，要求宋某办理退休手续。宋某不服并申请劳动仲裁。法院经审理认为，从在案证据看，只能反映出该公司于2019年1月29日才宣布职务任免以及调动决定；但在此之前，该公司并未提供证据予以证明已经免除宋某的管理职务。因此，公司在宣布职务任免的同时，宣布宋某已达到退休年龄，确实欠妥，应支付违法终止赔偿金。由上可见，用人单位的用工自主权并非没有边界，对于同一层级、相似岗位的女职工，用人单位应一视同仁，不应区别对待甚至“因人设事”。

在部分案例中，法院认为对岗位性质的争议不属于劳动争议的受案范围，对相关争议不予处理。如在(2022)沪0104民初6844号^[13]判决中，法院认为女职工的退休年龄与其所从事的岗位及身份密切相关，而某公司系因刘某年满50周岁达到法定退休年龄为由终止劳动合同，该案实质争议系刘某之岗位是否为管理或者技术岗位，而该争议不属于劳动争议的受理范围。

结合上海地区裁判实践可见，上海地区法院更加尊重用人单位的用工自主权。若用人单位在内部规章制度或管理实践中对管理岗有明确划分或定义，将在相关纠纷中更容易获得法院的认可。

三、合规建议

由上可见，京沪两地对于管理岗位及女职工退休年龄的实践差异较大，体现出“实质审查”和“宽松管理”的不同理念。为尽量避免因女职工退休年龄的界

定发生劳动纠纷，我们提供下述建议供企业参考：

其一，应在规章制度中对本企业岗位的性质及层级进行明确划分，明确限定管理岗位的范围；

其二，对于非管理岗的员工，可考虑在其劳动合同中明确约定其岗位为“非管理岗”等，避免由于劳动人事文本的不规范、不清晰导致双方发生争议；

其三，若部分担任管理岗位的女职工需于五十周岁退休，应至少在其达到五十周岁之前，经双方协商一致变更其岗位职责为非管理岗，此后再为其办理退休。

注释：

[1] 《国务院关于安置老弱病残干部的暂行办法》第四条：“党政机关、群众团体、企业、事业单位的干部，符合下列条件之一的，都可以退休：男年满六十周岁，女年满五十五周岁，参加革命工作年限满十年的；”

[2] 《国务院关于工人退休、退职的暂行办法》第一条：全民所有制企业、事业单位和党政机关、群众团体的工作，符合下列条件之一的应该退休。（一）男年满六十周岁，女年满五十周岁，连续工龄满十年的。

[3] 相应规章可见：《关于制止和纠正违反国家规定办理企业职工提前退休有关问题的通知》（劳社部发(1999)8号）第一条：“国家法定的企业职工退休年龄是：男年满60周岁，女工人年满50周岁，女干部年满55周岁。从事井下、高空、高温、特别繁重体力劳动或其他有害身体健康工作（以下称特殊工种）的，退休年龄为男年满55周岁、女年满45周岁；因病或非因工致残，由医院证明并经劳动鉴定委员会确认完全丧失劳动能力的，退休年龄为男年满50周岁、女年满45周岁。”《劳动和社会保障部办公厅关于企业职工“法定退休年龄”涵义的复函》（劳社厅函(2001)125号）：“国家法定的企业职工退休年龄”，是指国家法律规定的正常退休年龄，即：“男年满60周岁，女工人年满50周岁，女干部年满55周岁”。

[4] 《国家经济贸易委员会、人事部、劳动和社会保障部关于深化国有企业内部人事、劳动、分配制度改革的意见》（国经贸企改[2001]230号）第二条第（二）项：“取消企业行政级别。企业不再套用政府机关的行政级别，不再比照国家机关公务员确定管理人员的行政级别。打破‘干部’和‘工人’的界限，变身份管

理为岗位管理。在管理岗位工作的即为管理人员。岗位发生变动后，其收入和其他待遇要按照新的岗位相应调整。”

[5] 《关于严格按照国家规定办理企业职工退休有关问题的通知》(京劳社养发(1999)63号)文)第一条：“国家法定的企业职工退休年龄是：女干部年满55周岁，女工人年满50周岁”。

[6] 参见北京市高级人民法院(2022)京民申1286号裁定书。

[7] 参见北京市高级人民法院(2022)京民申6823号裁定书。

[8] 参见北京市第三中级人民法院(2022)京03民终12394号判决书。

[9] 参见北京市高级人民法院(2022)京民申6716号裁定书。

[10] 参见上海市第二中级人民法院(2021)沪02民终6008号判决书。

[11] 参见上海市第一中级人民法院(2020)沪01民终9063号判决书。

[12] 参见上海市第一中级人民法院(2019)沪01民终13089号判决书。

[13] 参见上海市徐汇区人民法院(2022)沪0104民初6844号判决书。相似判决可见上海市青浦区人民法院(2022)沪0118民初6710号判决书。

（三）签了协商解除劳动合同协议后，可以反悔吗？

安杰世泽律师事务所 孙琳、范承嫣

《劳动合同法》第三十六条规定了用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。作为劳动关系双方“和平解约”的主要方式，协商解除因灵活性高、程序简便，被广泛应用于企业用工管理中。但实务操作中，“先签协议后反悔”的情形并不少见：有的员工以重大误解为由，要求撤销协议；有的则是用人单位在协议签订后，发现员工存在严重违纪行为，进而通过违纪解除劳动合同，推翻已达成的补偿方案。那么，协商解除协议究竟能否反悔？其法律依据是什么？司法实践中又如何认定此类纠纷？

一、协商解除劳动合同的法律基础与基本原则

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第三十五条劳动者与用人单位就解除或者终止劳动合同办理相关手续、支付工资报酬、加班费、经济补偿或者赔偿金等达成的协议，不违反法律、行政法规的强制性规定，且不存在欺诈、胁迫或者乘人之危情形的，应当认定有效。前款协议存在重大误解或者显失公平情形，当事人请求撤销的，人民法院应予支持。

该条款确立了协商解除协议效力的核心规则，具体可概括为两点：

有效为原则

只要协议内容不违反法律规定、双方意思表示真实，即应认定为合法有效，对双方均具有约束力。

无效/可撤销为例外

存在欺诈、胁迫、乘人之危的，则协议无效；存在重大误解或显失公平的，一方可请求撤销协议。

纵览劳动法律法规及相关司法解释，仅有该条款对于劳动争议中撤销权的适用主体、适用对象、适用情形作出了规定，因此该条文系劳动法视角下适用撤销权的核心法律依据。

需要注意的是，我国劳动法体系中并未对重大误解、显失公平的具体情形作出明确界定。因此，无论劳动者还是用人单位提出撤销之诉，均需援引《民法典》中的相关规定作为法律支撑。同时，由于劳动关系双方存在天然的地位差异，用

人单位通常处于相对强势的地位，且实务中多由用人单位主动提出协商解除，以经济补偿为对价，换取劳动者让渡继续履行劳动合同、放弃部分劳动报酬等权利，这也导致司法实践中，更多出现劳动者主张撤销协议的情形。

二、常见问题

（一）劳动者视角下的反悔情形及司法认定

1. 签约时存在欺诈、胁迫、乘人之危的

《民法典》对欺诈、胁迫、乘人之危的情形作出了明确界定：

【欺诈】

第一百四十八条一方以欺诈手段，使对方在违背真实意思的情况下实施的民事法律行为，受欺诈方有权请求人民法院或者仲裁机构予以撤销。

【胁迫】

第一百五十条一方或者第三人以胁迫手段，使对方在违背真实意思的情况下实施的民事法律行为，受胁迫方有权请求人民法院或者仲裁机构予以撤销。

【乘人之危】

第一百五十一条一方利用对方处于危困状态、缺乏判断能力等情形，致使民事法律行为成立时显失公平的，受损害方有权请求人民法院或者仲裁机构予以撤销。

从法律条文可见，劳动者主张因上述情形撤销协议，需提供充分、有效的证据，证明其签订协议时确实受到欺诈、胁迫，或处于危困状态、缺乏判断能力，进而作出了与真实意思相悖的意思表示——这对劳动者的举证能力提出了较高要求。例如，“欺诈”是指一方以欺诈手段使对方在违背真实意思的情况下实施的民事法律行为；通常欺诈方具有欺诈的故意，即明知自己告知虚假情况或者隐瞒真实情况会使被欺诈人陷入错误认识，而希望或者放任这种结果的发生。

实际上，协商解除协议是双方合意的结果，本质上应遵循诚实信用原则。若劳动者仅口头主张受到欺诈、胁迫，却无法提供证据证明法律意义上的“欺诈”“胁迫”或“乘人之危”情形存在，其主张往往难以得到支持，这也是对协议效力的尊重，更是诚实信用原则的具体体现。

2. 签约后发现怀孕，认为是重大误解

劳动法对三期女职工（孕期、产期、哺乳期）给予特殊保护，《劳动合同法》

第四十二条明确禁止用人单位单方解除孕期女职工的劳动合同,但该条款并未禁止双方协商一致解除劳动关系。而所谓基于重大误解的民事法律行为,是指一方因自己的过错而对民事法律行为的内容等发生重大误解而实施的某种民事法律行为。重大误解认定的基础在于错误认识本身的影响力。例如,最经典的案例是买车不知道是出过重大事故的凶车属于重大误解。回到签署协商解除协议之时,双方完全能理解协议的内容和签署的法律后果,不存在欺诈、胁迫等法定可撤销或无效情形。因此即便女职工在签约时已怀孕但自身不知情,直至签约后、离职前才发现怀孕,通常也不构成重大误解的事由,司法实践中一般不支持劳动者恢复劳动关系或认定协议无效。

例如,《北京市高级人民法院、北京市劳动人事争议仲裁委员会关于审理劳动争议案件解答(一)》第69条明确规定:“女职工与用人单位协商解除劳动合同后,发现自己怀孕后又要求撤销协议或者要求继续履行原合同的,一般不予支持。”

再如(2017)沪0106民初49949号案件中,法院认为:“本案中,原告作为成年人,应对其签署《协商解除劳动合同协议书》这一解除劳动关系重大事项的法律后果有所预见,故原、被告签订协议书系双方真实意思表示,并不存在欺诈、胁迫、乘人之危、显失公平的情形,且该协议内容于法不悖,被告也已按照协议书向原告支付了经济补偿金15,000元,故该协议书应为合法有效。另,根据法律规定,行为人因为对行为的性质、对方当事人、标的物的品种、质量、规格和数量等的错误认知,使行为的后果与自己的意思相悖,并造成较大损失的,可以认定为重大误解。根据以上法律规定,重大误解系对民事法律行为的性质、民事法律行为相对人及标的物本身产生错误认识。本案中,不知自己已怀孕这一事实并不属于重大误解的法律范畴,原告作为育龄妇女,应对自身生理状况有所了解,其认为签订解除协议时不知自己已怀孕属于重大误解的主张,本院不予采纳。”

3. 签约后确诊疾病或病情加重,认为是重大误解

实务中,部分劳动者在签订协商解除协议后确诊新的疾病或原有病情加重,进而主张签约时因不知情、身体状态不佳,无法充分行使权利,要求撤销协议、恢复劳动关系或追加补偿。此类情形与上述孕期女职工的情况类似,通常不被认定为可撤销协议的“重大误解”,除非劳动者能提供充分证据,证明患病事实确

实对其签约时的意思表示产生了重大影响（如因病情导致认知障碍，无法判断协议内容及法律后果）。

但需特别注意，若劳动者从事的是可能患有职业病的岗位，则需要审慎对待。例如(2015)沪二中民三(民)终字第962号案件的争议焦点为“从事接触XXX疾病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查的，用人单位与劳动者协商一致解除劳动合同是否当然有效。”法院经审理认为：“用人单位安排从事接触XXX疾病危害的作业的劳动者进行离岗职业健康检查是其法定义务，该项义务并不因劳动者与用人单位协商一致解除劳动合同而当然免除。本案中，双方于2014年1月13日签订的《协商解除劳动合同协议书》并未明确张某已经知晓并放弃了进行离岗前职业健康检查的权利，且张某于事后亦通过各种途径积极要求敬豪公司为其安排离岗职业健康检查。因此，张某并未放弃对该项权利的主张，敬豪公司应当为其安排离岗职业健康检查。在张某的XXX疾病鉴定结论未出之前，双方的劳动关系不能当然解除。”

从该判例可见，疾病本身并不当然导致协商解除协议无效，但对于涉及职业病危害的岗位，需严格履行离岗前职业健康检查的法定义务，并根据体检结果依法处理双方劳动关系，这也是规范用工、防范相关纠纷的关键。

4. 补偿款过低，认为显失公平

实践中，可能会存在部分劳动者在签订协商解除协议后，发现约定的补偿款低于法定标准（如未达到N），或遗漏了未休年假工资、奖金等款项，进而主张协议显失公平，要求用人单位补足差额。

在(2020)苏05民终10175号案件中，苏州中院认为：“协议存在重大误解或者显失公平情形，当事人请求撤销的，人民法院应予支持。按照高某提供的国家税务部门出具的其2019年度个人所得税纳税证明核算，高某劳动合同解除前十二个月的平均工资收入为7534.01元。按照高某在C公司的工作年限，双方协商一致解除劳动合同时依法应支付的经济补偿为2.5个月的工资，即18835.03元。但是，C公司与高某所签订的解除劳动合同协议约定向高某一次性支付经济补偿金11525元，仅为高某应得经济补偿的61.19%，显然有失公平。”在后续再审程序中，江苏高院进一步认为，结合“高某主张川崎公司利用自身优势，先不安排加班不提供工作岗位，并很快单方拟定《协商解除劳动合同协议书》”的

情形，足以认定协议存在显失公平。

因此，虽然法律并未明确规定补偿款低于法定标准的具体比例即构成显失公平。司法实践中，法院通常会参考法定补偿标准进行核算，同时结合协商解除的发起方（是用人单位主动提出还是劳动者自行辞职后协商）、双方的议价能力、协议签订时的具体场景等因素综合判断，最终确定协议是否构成显失公平。

（二）用人单位视角下的反悔情形及司法认定

协议签订并履行后，部分用人单位基于内部审计、举报核查等方式，发现员工在职期间存在违纪行为，进而主张员工隐瞒违纪事实构成欺诈，要求撤销协议、追回已支付的经济补偿，或追究员工的赔偿责任。需要明确的是，协商解除劳动合同协议是双方合意的产物，一经生效即对双方产生法律约束力。从用工管理的实践逻辑来看，用人单位作为劳动关系的管理者，负有对员工履职行为的监督、审查职责，若在签约前未履行全面核查义务，事后才发现员工存在违纪行为，原则上不得单方撤销协议。

例如，在(2022)沪02民终3721号案中，上海二中院认为：“上诉人作为用人单位，对员工具有管理职责，应知晓员工是否存在违纪行为。特别是在解除劳动合同时，用人单位理应对离职员工是否存在违纪行为进行全面审查并确定补偿内容。现上诉人并无证据证明其因不可归责于自身的原因在双方签订《劳动合同解除协议》后才知晓被上诉人存在违纪行为，且《劳动合同解除协议》约定的补偿金还包含了除离职补偿金外的其余补偿，故本院难以认定上诉人因误解而签署《劳动合同解除协议》。”

与之相反，在福州中院在(2026)闽01民终780号案件中认定：“首先，黄某亮在2019年至2022年担任耀某公司高级管理人员期间，与其他同案人共同实施滥用职权行为，造成公司及国家利益遭受特别重大损失，该行为严重违反了公司高级管理人员对公司的忠实、勤勉义务，违背劳动者在劳动关系中应恪守的诚信原则。其次，从缔约时的主观状态来看，案涉《解除劳动合同协议书》虽于2023年4月25日签订，但彼时黄某亮的滥用职权行为未经有关部门查处或司法机关认定。耀某公司作为用人单位，对其内部高级管理人员的违纪行为负有监督管理职责，但对班子成员共同违法违纪的行为，其监督能力客观上受到限制，有赖于高级管理人员的主动披露。黄某亮的行为尚未暴露且其本人未予披露的情

况下，耀某公司客观上无法认知其高管人员存在严重过错，其对协议内容的判断必然受到此种信息不对称的限制，应认定其在缔约时对关键事实存在‘缺乏判断能力’的情形。”

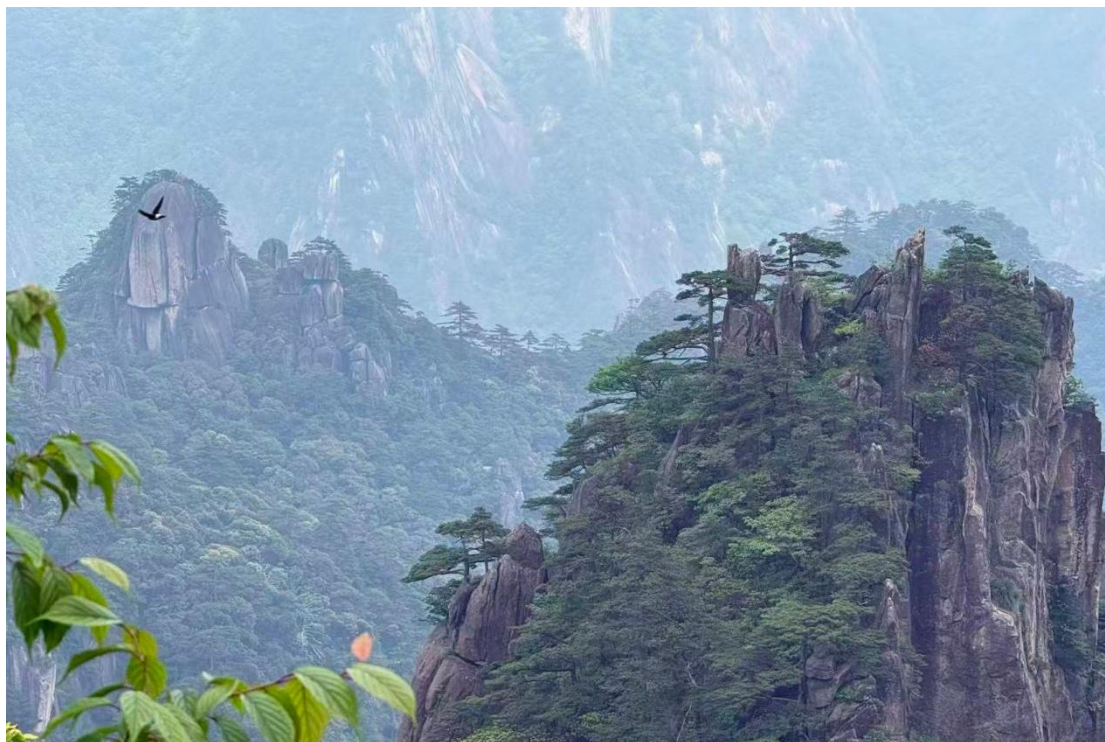
此类纠纷中，有一个关键时间节点需要重点关注：员工的违纪行为发生在协商解除协议签订前，还是签订协议后至正式离职日期间。若违纪行为发生在协议签订前，法院会着重审查用人单位是否履行了合理的监督管理义务，是否在签约前就应当发现该违纪行为；若违纪行为发生在协议签订后、离职前，因签约时该行为尚未发生，用人单位无从提前知晓，此时若协议中也明确约定了若员工存在违纪行为，用人单位可不予支付或追回协商补偿款项，则可相对降低用人单位的相关风险。

三、结语

协商解除协议的核心初衷是通过双方友好协商妥善处理劳动关系解除事宜，避免后续产生劳动争议，减少双方的时间与精力成本。实践中，用人单位通常会在协议中明确约定补偿款的构成（如包含经济补偿、奖金、加班费、未休年休假工资等），同时约定类似“双方就劳动关系相关事宜再无争议”的条款，以此防范后续反悔风险。

基于诚实信用原则，协商解除协议的法律效力不会被轻易推翻。目前我国法律体系下，协商解除协议的撤销，本质上仍需回归《民法典》规定的欺诈、重大误解、显失公平等法定情形，无论劳动者还是用人单位主张撤销，均需承担较高的举证责任。同时，司法实践中，对于补偿款显失公平的金额范围、撤销之诉的案由等问题，尚未形成统一的裁判标准，具体仍需结合个案事实、证据情况综合判断。

四、委员风采



（以下排名不分先后）

【徐兴民律师】

【杨傲霜律师】

【谢亦团律师】

（一）徐兴民律师



【个人简介】

徐兴民律师系上海申浩律师事务所合伙人，现任第十二届上海市律师协会劳动与社会保障法专业委员会委员，华东政法大学劳动法方向法律硕士，获得上海市中级专业技术职称（三级律师）。

自 2011 年执业以来，徐律师专注劳动与就业法律全领域实务，并持续从事上海劳动争议裁判规则的实证研究，累计办理劳动仲裁、诉讼及企业用工合规专项法律事务上千件，为劳资双方提供精准、务实的争议解决方案与人事合规体系搭建方案。

【个人风采】

一、笃学深耕，夯实专业根基

徐兴民律师自求学阶段起即专注于劳动法领域，系统研习劳动法学理论体系；执业以来，始终深耕劳动法律服务，坚信专业化、数据化是劳动法实务的方向。徐兴民律师注重以大量公开裁判文书为样本开展实证研究，围绕劳动争议高频难点形成体系化裁判规则总结，努力贯通法学理论与本地司法实践。

二、研用结合，厚积专业成果

徐律师坚持专业化的长期积累，以案促研、以研辅诉，结合多年办案实务持续积累并产出研究成果，撰写实务分析长文十几篇。依托公开裁判案例，系统完成劳动争议各类型实证梳理，形成涵盖 23 个专题的《上海法院劳动争议裁判规则实证研究报告》，覆盖劳动纠纷各类高频疑难情形，为客户与同行提供数据化、可视化的实务参考。撰写《企业超龄用工管理合规指引》，提出体系化的用工合规管理方案。

【律师寄语】

以裁判实证明法理，以专业匠心护劳资。

（二）杨傲霜律师



【个人简介】

杨傲霜律师系北京大成（上海）律师事务所合伙人律师、劳动与人力资源专业组负责人。杨律师专注于劳动人事合规与劳动争议解决二十余年，并曾在上海市区劳动争议仲裁委员会担任劳动仲裁员，兼具劳动仲裁机构与律师实务的复合经验。

杨律师的服务领域覆盖劳动合同解除与员工安置、劳动人事合规体系建设、员工个人信息与数据合规、竞业限制与商业秘密保护、职场平等与反骚扰、薪酬福利与社会保险、内部调查及劳动争议解决等。她擅长证据分析与庭审辩论，能够在复杂用工场景中为企业和员工提供兼具专业判断与实务可操作性的解决方案。

杨律师连续入选 2026 至 2023 年 Legal500 劳动与雇佣领域推荐律师，登榜 2024 年度 LEGALBAND 客户首选：劳动法律师 15 强，入选 2023 年 Asia Legal Awards 年度最佳劳动法律师，并入选律新社《精品劳动法律服务品牌指南（2023）》精品劳动法律服务律师名录，荣获“品牌之星 30 佳入围律师”奖项。

【个人风采】

一、深耕劳动，夯实专业根基

杨律师的劳动法专业底色，来自长期在争议解决处理一线的实务淬炼。早年在劳动争议仲裁机构的工作经历，使她熟悉劳动用工规则从仲裁审理到诉讼裁判的运行逻辑；转入律师执业后，她又长期处理企业日常用工、重大人员调整和劳动争议案件，能够把裁判尺度、证据规则和企业管动作相互贯通。她参与出版《纷争与和谐-劳动争议预防与处理实务精要》、《劳动合同法 HR 应用指南》等著作，并参与撰写《律师代理女职工权益保护业务操作指引（2024）》、《律师从事企业劳动人事法律顾问业务操作指引（2022）》等专业成果。近年，她围绕违法解雇、职场性骚扰、延迟退休、竞业限制、员工个人信息保护、职工董事与职工监事、跨境雇佣及企业供应链用工合规等问题持续撰写实务文章，分享可供企业直接参考的处理思路。

二、融通实务，护航企业治理

杨律师处理复杂用工项目时，尤其强调“先把事实和人稳住，再把法律路径走扎实”。她曾为浦东某 500 强企业关联公司 260 余人的大型裁员项目提供法律服务，协助企业在涉及多个城市、不同员工群体和连续沟通安排的情况下完成方案设计、文件准备和员工沟通，最终未发生群体性劳动争议及舆情事件；也曾为某美资企业工厂经营转移涉及 350 余名员工的裁员安置项目提供支持，围绕股东变更、工龄承继、历史遗留问题和生产转移节奏提前进行沙盘推演，帮助企业平稳完成业务调整。除重大人员调整项目外，杨律师也长期协助企业搭建日常用工合规体系。在制度合规层面，她为东南亚银行在华多家雇佣实体修订员工手册及配套制度，指导完成民主程序和公示告知程序；在数据合规层面，她为外资银行开展员工个人信息保护合规审计，制作员工数据与隐私保护 Q&A 及操作指南。

三、心怀温度，共促和谐关系

杨律师的实务关切不仅在于帮助企业“把事做成”，也在于推动劳动关系在规则、沟通与人的处境之间取得平衡。她参与上海市浦东新区张江模式“劳动人事争议一站式化解机制”相关规定的起草与建议，关注争议前端化解机制如何真正进入园区和企业管理场景；在某张江上市医药公司员工优化与职业病保护专项中，她协助企业听取员工及代表意见，结合患病员工治疗、调岗和安置方案，与劳动行政部门充分沟通后推进人员优化，避免了矛盾外溢。她也曾为金融机构处理职场性骚扰事件出具法律意见，统筹劳动法、个人信息与隐私、刑事风险和危机应对。她通过“法合慧 HRagree”微信公众号等平台持续输出劳动法普法和实务提示，将个案经验转化为企业可执行的合规动作，也让劳动法服务在专业之外保有温度。

【律师寄语】

以专业守护秩序，以温度成就和谐。

（三）谢亦团律师



【个人简介】

谢亦团律师，华东政法大学法学学士，上海交通大学法律硕士。现为上海七方律师事务所合伙人、七方法律服务部主任、二级律师。

谢律师现为上海律协劳动法业务研究委员会委员，上海市静安区劳动人事争议仲裁委员会兼职仲裁员，曾经作为上海市闵行区总工会、闵行区人民法院特邀调解员、上海市普陀区人民法院特邀调解员参与劳动争议案件的调解工作，上海市普陀区总工会“八五”普法讲师团成员。

《劳动报》、《上海法治报》、《工人日报》撰稿律师，多次作为特邀嘉宾参与上海电视台法制天地频道《庭审直播》节目录制；多次接受上海劳动报、上海法治报的专访。

【个人风采】

一、专注专业，精益求精。

谢律师自 2010 年执业以来一直从事劳动法的研究和应用，擅长处理劳动合同纠纷、员工关系管理、规章制度的设计、工伤事故处理、保密与竞业限制制订、服务期纠纷等仲裁、诉讼及非讼业务。谢律师凭着专业的法律技能、严谨的执业道德、优质的法律服务赢得了良好的社会声誉和群众口碑。

1. 媒体报道：在《劳动报》、《工人日报》、《上海法治报》等权威媒体发表专业文章数十篇，接受《劳动报》整版专访；作为《上海法治报》特邀嘉宾解读劳动法热点，参与上海电视台《庭审直播》《案件聚焦》节目录制，专业观点被人民资讯、中工网等十余家媒体转载。

2. 行业认证：律师协会的劳动法专业认证律师；连续三届担任上海市律师协会劳动与社会保障专业委员会委员。而通过参与劳动法业务委员会每个月举行的各项专业活动，掌握了解了劳动法律法规的最新立法动态、探讨疑难复杂劳动法案例法律问题分析、讨论新业态下出现的新颖案例的法律适用。

3. 社会公职：身兼静安区劳动仲裁委兼职仲裁员、曾经担任上海市多家法院、总工会的特邀调解员，为和谐劳资关系的建设奉献自己的一份力量。

4. 专业成果：参与撰写《企业劳动合规与职工维权指引》、《律师代理集体协商法律业务操作指引》、《企业劳动规章制度争议案例研究》、《律师代理追索劳动报酬纠纷案件操作指引》、《律师代理竞业限制纠纷案件操作指引》，构建“制度设计-争议解决-风险防控”的全流程服务体系。

5. 专项培训：受闵行总工会、普陀区总工会、街道司法所、上海市中小企业服务中心、各大工业园区以及顾问单位邀请提供劳动法律培训，深受广大用人单位和劳动者的喜爱。

二、实战丰富，屡办经典。

谢律师执业 16 年来，代理了上千例劳动争议案件的仲裁、诉讼以及非诉服务。许多案例登载在《劳动报》、《上海法治报》、《工人日报》上。

谢律师 2021 年代理的《外卖小哥确认劳动关系案》，顶着“合同主体错位、用工关系隐蔽”的重重迷雾，从平台方深挖出关键用工数据，冲破四次庭审、三次追加被告的司法迷宫。2021 年，二审法院终审确认劳动关系，撕开平台层层转包的用工伪装。当工伤保险赔偿款到账时，这场持续五年的维权长跑，不仅改写了一个家庭的命运，为百万新业态劳动者点亮司法明灯。该案例最终被评为 2021 年最高院优秀案例，2022 年上海十大民生案例。

三、热心公益，回馈社会。

谢律师执业以来一直热心公益，每年都会抽空做职工维权公益活动，累计代理法律援助案件超过 600 件，以群体案件居多，化解社会矛盾；每年 10 多次公益培训讲座；还经常参与各类现场公益活动，提供法律咨询；为多个区工会组织提供劳动争议调解工作，荣获“2012 年度徐汇区法律援助先进个人”称号。

2020 年，上海某运动服饰公司 60 名员工遭遇欠薪，法定代表人失联、供应商哄抢库存。谢律师临危受命为这些员工提供法律援助，最终促成母公司紧急调资清偿欠薪。这场公益救援，让 60 个家庭免于陷入绝境，彰显了谢律师作为法律人的社会责任。

【律师寄语】

专注专业，用心服务。

主管：
上海市律师协会

主办：
上海市律师协会劳动与社会保障
专业委员会

