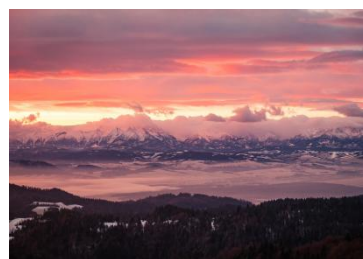


2026年4月刊

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：钱明辉

编 委：董润青 卢 珍 娄禹轩 楼凌宇

骆 平 潘丽娜 齐中飞 乔纯峰

孙靓娴 温 明 王 蓓 徐兴民

张宏威 周慧娟 周庭吉 曾立圻

特别鸣谢：娄禹轩律师供图

目录

一、履职动态	4
(一) 《商业秘密保护规定》沙龙研讨会	5
二、新法速递	6
(二) 北京市人大常委会：《北京市实施〈中华人民共和国工会法〉办法》	12
(三) 上海市：2026年人社领域优化营商环境工作28条举措	27
三、实务动态	34
(一) 司法部：工伤职工成“植物人”超过停工留薪期未办延长的，应认定符合工亡保 险待遇支付条件	35
(三) 北京市第三中级人民法院：劳动者通过配偶等近亲属参与经营竞争业务，规避约 定竞业限制义务的，需承担违约责任	39
(四) 无锡人社局：消极对抗公司安排的合理调岗，不属于提供正常劳动，可认定为连续 旷工	41
(五) 无锡人社局：劳动者法定工作时间不仅包含实际工作时间，也包括准备时间、整理 交接时间及工间休息时间。	43
(六) 上海一中院微信公众号案例分析：《下班后仍线上处理工作，算加班吗？》	45
(七) 上海二中院微信公众号：《员工在工作场所招揽私活，公司能否辞退？》	47
四、业务研究	50
(一) 职场霸凌法律制度构建	51
(二) 破解超龄人员劳动关系认定之惑	70
(三) 事假没批员工就不来上班，一定算旷工吗？两个真实案例梳理法院裁判逻辑	76
(四) 停工停产期间三期女职工工资支付标准调研	79
五、委员风采	88
(一) 温陈静律师	89
(二) 温明律师	91
(三) 王蕾律师	93

一、履职动态



【《商业秘密保护规定》沙龙研讨会】

（一）《商业秘密保护规定》沙龙研讨会

2026年4月24日，由上海律协劳动和社会保障业务委员会、上海律协知识产权业务委员会联合主办的《商业秘密保护规定》沙龙研讨会在泰和泰（上海）律师事务所举办，会议围绕新规亮点、典型案例及用工管理中商业秘密保护等相关问题展开深入研讨，多位律师分享实务观点，为律师同仁提供了专业交流平台并凝聚了实务共识。



二、新法速递



【人力资源社会保障部、国家发展改革委、农业农村部：《关于统筹城乡就业政策体系的意见》】

【北京市人大常委会：《北京市实施〈中华人民共和国工会法〉办法》（2026年修订）】

【上海市：2026年人社领域优化营商环境工作28条举措】

【上海市人力资源和社会保障局：《技能提升年行动方案》】

（一）人力资源社会保障部、国家发展改革委、农业农村部： 《关于统筹城乡就业政策体系的意见》

（2026年2月28日中共中央修订，2026年2月28日中共中央办公厅、国务院办公厅发布）

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、农业农村（农牧）厅（局、委）：

为进一步统筹城乡就业政策体系，加快形成双向流动、互融互通的统筹城乡就业格局，促进城乡劳动者高质量充分就业，现提出如下意见。

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，坚持以人民为中心的发展思想，统筹新型城镇化和乡村全面振兴，坚持市场主导、政府引导，以人为本、共享发展，以强化就业优先政策为抓手，以健全统筹城乡的就业创业、职业培训、权益维护、兜底保障体系为重点，加强劳务输入地和输出地协同，促进劳动力在城乡间双向流动、平等就业、合理配置，持续推动城乡就业实现质的有效提升和量的合理增长，使人人都有通过勤奋劳动实现自身发展的机会，不断增强城乡劳动者的获得感幸福感安全感。

到“十五五”时期末，劳动者城乡就业渠道进一步畅通，城乡就业服务、职业培训资源进一步均衡，城乡公平就业环境进一步改善，更好促进高质量充分就业，更好支撑经济社会高质量发展。

二、统筹城乡就业机会开发

（一）拓展县乡就业空间。充分发挥县域自然资源、人文资源、人力资源禀赋，大力发展比较优势明显的富民产业，支持就业帮扶车间、社区工厂等就业载体健康发展，引导劳动密集型行业向产业园区集聚，更好发挥就业带动辐射效应。支持高校与县域民营企业深化产教融合，助力培育新的就业增长点。在加快现代农业建设、做好“土特产”文章中挖掘更多就业机会，有效提升乡村就业承载力。

（二）挖掘消费新业态就业机会。深挖便民服务、文旅、首发经济、冰雪经济、入境经济等牵动性强、增长空间大的消费领域就业潜力，同步提升消费者生活品质与劳动者收入水平。持续打造消费新产品新场景新热点，实施优化消费环境三年行动，不断培育消费领域就业增长点、提高就业质量。

（三）开发基层就业岗位。围绕就业服务、社会工作、乡村振兴等领域，着力开发符合城乡劳动者特别是高校毕业生等青年特点的就业岗位。持续推进乡村建设行动和农村人居环境整治提升行动，深入挖掘乡村公共基础设施管护等就业机会。

三、统筹城乡均等化就业公共服务体系

（四）健全城乡就业公共服务体系。推动就业公共服务和常住人口进一步挂钩，将基层就业公共服务融入党建引领基层治理，在乡镇（街道）履行职责事项清单中落实，因地制宜打造城乡间均衡可及的就业服务网点。完善具有城乡特色的就业公共服务清单，允许劳动者跨区域办理失业登记。加强企业用工指导服务，定期发布分职业（工种、岗位）、分技能等级的工资价位信息。推进流动人员人事档案信息化建设、应用及安全管理，提升档案公共服务质效。

（五）强化跨区域劳务对接与就业信息匹配。进一步发挥东西部劳务协作、对口支援、区域劳务协作联盟、国家公共就业服务区域中心、劳务服务站等作用，加强人岗对接、输出组织、跟踪服务，提升劳务输出组织化程度。发挥“百县对百校促就业行动”、“雨露计划+”等活动品牌效应，提升国家大学生就业服务平台智能化水平，助力高校毕业生与用工单位跨区域对接。鼓励各地依托就业信息一体化平台建立劳动者就业档案，为跨区域就业信息匹配提供支撑。支持人力资源服务机构开展专项招聘等劳务协作服务，推动人力资源服务向基层延伸。

（六）因地制宜培育特色劳务品牌。支持各地培育一批有特色、有口碑、有规模的劳务品牌，搭建品牌宣介、推广平台，为城乡劳动者创造更多高质量就业机会。支持组建行业、区域劳务品牌联盟，加强劳务品牌创建地与关

联产业聚集地工作协同、劳务品牌培训基地与用工单位供需信息匹配，促进城乡劳动力高效对接。

（七）支持各类人才返乡入乡就业创业。科学统筹乡村基础设施和公共服务布局，推进宜居宜业和美乡村建设，提升乡村就业创业吸引力。鼓励运用技术合作、资质认定等方式，将各类优质市场化资源和服务引入城乡创业扶持体系。针对“科技成果+创业”、“产业发展+创业”、“职业技能+创业”、“民生需求+创业”等模式强化分类指导，落实个性化帮扶举措。依托“家门口”就业服务站等现有公共就业服务机构，培育一批“创业陪跑”空间，提供创业体验、孵化、发展全过程支持。鼓励更多乡村创业项目参加各级各类创业大赛。

四、统筹城乡培训资源配置

（八）打造统筹城乡的培训模式。加大城乡职业培训力度，打破部门、行业和地域界限，统筹各类职业培训资源，扩展职业培训项目。支持城乡劳动者自选培训机构、培训项目、培训时间，提高培训精准性。发挥“输入地有培训资源、输出地有人力资源”的优势，加强区域协作，支持劳务输入地和输出地合作开展培训。

（九）提高职业培训针对性。强化培训和就业联动，全面推行“岗位需求+技能培训+技能评价+就业服务”四位一体的项目化培训模式。聚焦先进制造、康复照护、养老托育、家政服务、现代服务等行业领域，开展“产教评”、订单式、项目式培训。聚焦农业现代化、特色种养殖、农村一二三产业融合等领域，培育乡村产业振兴带头人、农村创业带头人和乡村工匠。

（十）提升城乡培训效果。鼓励城乡劳动者完成培训后积极参加职业技能等级认定。严格评价机构遴选条件，不断完善评价标准，加强考务规范性建设，促进评价结果在城乡间、区域间互通互认。指导企业建立符合技能人才特点的薪酬分配制度，提升城乡劳动者参加职业培训的积极性。支持技工院校适当放宽招生年龄限制，扩大面向农村适龄青年的招生规模。鼓励农村

户籍劳动者参加各级各类技能竞赛。有针对性地组织离校未就业毕业生、困难群体毕业生等青年参加职业培训和就业见习，帮助其提升就业竞争力。

五、统筹城乡劳动者权益保障

（十一）有序推进农业转移人口市民化。推进常住地提供基本公共服务。保障外来务工人员随迁子女在流入地的托幼照护、学前教育、义务教育、高中教育等权利，提高在公办学校就读比例，推动住房公积金制度向职业劳动者广覆盖。支持有条件的城市将符合条件的外来务工人员纳入本地住房保障政策范围。

（十二）保障城乡劳动者平等就业权益。健全完善劳动者平等参与市场竞争的就业机制，加强人力资源市场监管和劳动保障监察执法，消除户籍、身份、年龄等各类影响平等就业的不合理限制或就业歧视，营造公平的市场环境。加强超龄劳动者基本劳动权益保障，用人单位招用超过法定退休年龄的劳动者，应当保障劳动者劳动报酬、休息休假、劳动安全卫生、工伤保险等基本权益。

（十三）完善社会保险制度。健全社会保障体系，逐步提高城乡居民基础养老金，探索有利于统筹城乡的参保政策。不断提高农业转移人口参加企业职工基本养老保险比例，优化社会保险转移接续政策，完善全国统一的社保公共服务平台，推动跨统筹地区、跨制度社会保险关系转移接续“一网通办”。研究制定促进灵活就业人员参加企业职工基本养老保险的措施，扩大新就业形态人员职业伤害保障试点范围。对参加城乡居民养老保险的低保对象、特困人员、重度残疾人等缴费困难群体，由地方人民政府按照最低缴费档次为其代缴部分或全部养老保险费，在提高最低缴费档次时，对上述困难群体可保留现行最低缴费档次。

六、统筹城乡困难群体就业帮扶

（十四）健全省内衔接的就业援助制度。支持各地建立健全分级分类的就业援助制度，推动符合条件人员在常住地认定为就业困难人员，按规定享受职业培训补贴、社会保险补贴、公益性岗位补贴等就业援助政策。

（十五）加强对防止返贫致贫对象等人员的就业帮扶。坚持因户施策、因人施策，落实精准帮扶措施，统筹实施开发式帮扶，建立健全防止返贫致贫对象常态化就业帮扶机制。巩固拓展脱贫攻坚成果同乡村振兴有效衔接5年过渡期结束后，继续对符合条件的防止返贫致贫对象和离开帮扶政策会出现返贫风险的原建档立卡脱贫人口等人员实施就业帮扶，做到识别一户、帮扶一户，符合条件的可按规定落实就业帮扶政策。

（十六）统筹用好城乡就业兜底保障政策。规范城镇公益性岗位开发管理，优先安置距离法定退休年龄不足5年的就业困难人员、零就业家庭成员。优化乡村公益性岗位政策，将欠发达地区、大型易地搬迁安置区作为岗位开发重点地区。扩大以工代赈政策覆盖范围和项目实施规模，广泛吸纳失业人员、返乡农民工等群体就业。加强促进就业、失业保险、社会救助协同联动，切实兜牢民生底线。

七、保障措施

（十七）健全就业统计监测体系。完善覆盖城乡的就业统计监测体系，加强大数据分析应用，及时掌握城乡劳动力市场供需变化。

（十八）有效扩大乡村就业服务供给。在基层就业公共服务网点建设、基层一线就业服务队伍建设中加大对乡村的倾斜支持，织密乡村就业服务网。鼓励劳务公司、劳务合作社、劳务经纪人等组织和个人在乡村为农村劳动者提供就业服务。

（十九）鼓励地方探索创新先行先试。将统筹城乡就业情况作为全国高质量充分就业示范地区和单位创建的重要依据，鼓励有条件的地方先行先试，结合本地资源禀赋、优势特色和实际需要，创新更多促进城乡劳动者高质量充分就业的措施做法，为全国提供可复制可推广的经验。

各地要深刻认识统筹城乡就业政策体系的重要意义，加强组织领导，建立健全相关工作协调、数据共享机制，因地制宜抓好贯彻落实，切实提高群众的获得感。重大情况要及时请示报告。

(二) 北京市人大常委会：《北京市实施〈中华人民共和国工会法〉办法》

(1994年9月8日北京市第十届人民代表大会常务委员会第十二次会议通过2002年7月18日北京市第十一届人民代表大会常务委员会第三十五次会议第一次修订2015年11月27日北京市第十四届人民代表大会常务委员会第二十三次会议第二次修订2026年3月27日北京市第十六届人民代表大会常务委员会第二十三次会议第三次修订)

目录

第一章 总则

第二章 工会组织

第三章 工会的权利和义务

第四章 基层工会组织

第五章 工会的经费和财产

第六章 法律责任

第七章 附则

第一章 总则

第一条 为了实施《中华人民共和国工会法》，结合本市实际，制定本办法。

第二条 工会是中国共产党领导的职工自愿结合的工人阶级群众组织，是中国共产党联系职工群众的桥梁和纽带。

本市各级工会组织代表职工的利益，依法维护职工的合法权益。

第三条 本市的企业、事业单位、机关、社会组织（以下统称用人单位）中以工资收入为主要生活来源的劳动者，不分民族、种族、性别、职业、宗

教信仰、教育程度，都有依法参加和组织工会的权利。用人单位应当给予支持，提供必要的条件。

任何组织和个人不得以户籍、就业期限、就业形式等为由，以解除劳动合同、降低工资、不予缴纳社会保险费和住房公积金等手段，阻挠和限制劳动者依法参加和组织工会；不得对参加和组织工会的劳动者进行打击报复。

工会适应企业组织形式、职工队伍结构、劳动关系、就业形态等方面的发展变化，依法维护劳动者参加和组织工会的权利。

第四条 工会必须遵守和维护宪法，以宪法为根本的活动准则，以经济建设为中心，坚持社会主义道路，坚持人民民主专政，坚持中国共产党的领导，坚持马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观、习近平新时代中国特色社会主义思想，坚持改革开放，保持和增强政治性、先进性、群众性，依照工会章程独立自主地开展工作。

第五条 维护职工合法权益、竭诚服务职工群众是工会的基本职责。

工会通过平等协商和集体合同制度等，推动健全劳动关系协调机制，维护职工劳动权益，促进用人单位发展，构建和谐劳动关系。

工会依照法律规定通过职工代表大会或者其他形式，组织职工参与本单位的民主选举、民主协商、民主决策、民主管理和民主监督，保障职工民主权利的实现。

工会通过劳动法律监督制度和劳动争议处理制度，监督企业、事业单位、社会组织执行劳动法律法规，参与劳动争议处理，保障职工的合法权益不受侵害。

第六条 工会建立联系广泛、服务职工的工会工作体系，密切联系职工，听取和反映职工的意见和要求，关心职工的生活，帮助职工解决困难，全心全意为职工服务，并接受职工监督。

工会运用数智化手段创新服务方式、提升工作效能，组织开展职工互助保障、法律服务、困难帮扶、心理关爱、文化体育等活动，协助开展就业促进等工作。

第七条 工会会同用人单位加强对职工的思想政治引领，支持单位依法进行生产经营活动，教育职工遵纪守法，遵守本单位依法制定的规章制度，履行劳动合同，完成工作任务。

工会协助企业、事业单位、社会组织开展知识技能培训，提高职工的职业技能。

第八条 本市推动产业工人队伍建设改革，将产业工人队伍建设纳入国民经济和社会发展规划，适应北京城市战略定位和现代化产业体系发展，提高产业工人队伍整体素质，造就一支符合首都高质量发展需要的有理想守信念、懂技术会创新、敢担当讲奉献的产业工人队伍。

第二章 工会组织

第九条 本市工会各级组织的建立实行民主集中制原则。

各级工会委员会、工会主席和副主席经民主选举产生。

企业主要负责人的近亲属不得作为本企业基层工会委员会成员的人选。

第十条 本市依法构建和完善工会组织体系。上级工会组织加强对下级工会组织的领导，做好指导和服务工作。

用人单位有会员二十五人以上的，应当建立基层工会委员会；不足二十五人的，可以单独建立基层工会委员会，也可以在社区（村）、楼宇、商圈等区域内由两个以上单位的会员联合建立基层工会委员会，也可以选举组织员一人，组织会员开展活动。基层工会委员会有女会员十人以上的建立女职工委员会，不足十人的设女职工委员。女职工委员会、女职工委员表达和维护女职工的特殊权益。

同一区域的基层工会委员会可以建立区域性工会联合会；同一行业或者性质相近的几个行业可以建立行业性工会联合会。

市、区建立地方总工会。具备条件的乡镇、街道以及国家级、市级开发区（产业园区），可以建立总工会。

同一行业或者性质相近的几个行业，根据需要建立产业工会。

第十一条 建立工会组织，必须报上一级工会批准；上级工会可以给予帮助和指导，任何单位和个人不得阻挠。

企业、事业单位、社会组织开业或者成立六个月尚未组建工会，职工有建会意愿的，上级工会应当派员帮助和指导职工组建工会。

未按照《中华人民共和国工会法》和《中国工会章程》组建的组织，不得以工会的名义开展活动，也不得替代工会行使职权。

第十二条 各级总工会应当按照国家规定推动在平台企业、平台用工合作企业建立工会组织。

工会帮助和指导依托互联网平台提供配送、出行、运输、家政等网约服务的平台用工劳动者加入平台企业、平台用工合作企业的工会，或者工作地、居住地的工会联合会、联合工会等工会组织。

平台企业、平台用工合作企业工会应当根据行业发展和平台用工劳动者特点，广泛动员、积极吸纳平台用工劳动者加入工会组织。

第十三条 被派遣劳动者有权在劳务派遣单位或者用工单位依法参加或者组织工会，维护自身的合法权益。

劳务派遣单位建立工会的，应当吸纳被派遣劳动者加入工会。被派遣劳动者接受派遣期间，劳务派遣单位工会为了更好维护职工合法权益、竭诚服务职工群众，可以与用工单位工会签订委托管理协议，明确双方权利义务。

劳务派遣单位尚未建立工会的，用工单位工会应当吸纳被派遣劳动者加入工会。

第十四条 任何组织和个人不得随意撤销、合并工会组织。

基层工会所在的用人单位终止或者被撤销，该工会组织相应撤销，并报告上一级工会。

第十五条 本市加强工会工作专业人才培养建设，提升服务的专业化水平。

职工二百人以上的企业、事业单位、社会组织的工会，可以设专职工会主席或者副主席，工会专职工作人员的人数由工会与单位协商确定；职工不足二百人的，可以根据工作需要，协商设置专职工作人员。

乡镇、街道工会组织可以设专职工会主席或者副主席；乡镇、街道职工人数较多的，应当根据工作需要，设工会专职工作人员。

第十六条 市、区总工会以及产业工会，从成立之日起具有社会团体法人资格。

前款规定以外的工会组织具备《中华人民共和国民法典》规定的法人条件的，按照中华全国总工会的有关规定，经办理法人资格登记，取得社会团体法人资格。

第十七条 基层工会委员会每届任期三年或者五年，期限届满仍未进行换届的，上级工会有权责令其限期进行换届。

本市各级总工会委员会以及产业工会委员会每届任期五年。

工会应当对新当选的工会主席、副主席、委员以及配备的专职工作人员进行上岗培训。

第三章 工会的权利和义务

第十八条 企业、事业单位、社会组织违反职工代表大会制度和其他民主管理制度，工会有权要求纠正，保障职工依法行使民主管理的权利。

市、区总工会应当会同有关部门、相关企业代表组织等建立健全工作协调机制，协调、指导企业、事业单位、社会组织落实职工代表大会制度和其他民主管理制度。

第十九条 工会帮助、指导职工与企业、事业单位、社会组织签订劳动合同，对劳动合同的订立、履行、变更、解除、终止以及续订情况进行监督。

第二十条 企业、事业单位、社会组织处分职工，工会认为不适当的，有权提出意见，单位应当及时研究，并以书面形式答复工会。

用人单位单方面解除职工劳动合同时，应当提前五个工作日将理由通知本单位工会；尚未建立工会组织的，应当通知上一级工会。工会认为用人单

位违反法律、法规和有关合同的，应当及时提出改正意见或者建议；工会要求重新处理时，用人单位应当研究工会的意见，并将处理结果书面通知工会。

职工认为用人单位侵犯其劳动权益而申请劳动争议仲裁或者向人民法院提起诉讼的，工会应当给予支持和帮助。

企业符合法定情形确需裁减人员时，应当提前三十日通过职工代表大会或者职工大会的形式，向职工说明情况，听取工会或者职工的意见。

第二十一条 企业、事业单位、社会组织应当与工会或者职工协商代表建立平等协商机制，就劳动标准确定、劳动关系调整、重大劳动争议处理以及集体合同签订等直接涉及职工切身利益的重要事项进行平等协商。一方提出协商要求的，另一方不得以任何理由拒绝或者拖延。

第二十二条 工会代表职工可以就劳动报酬、工作时间、休息休假、保险福利、劳动安全卫生、技能人才待遇、女职工权益维护以及职业培训等事项，与企业、事业单位、社会组织签订集体合同。

区域性、行业性工会组织代表职工与相应的企业组织或者代表性企业可以就前款事项签订区域性、行业性集体合同。

工会代表职工与企业、事业单位、社会组织签订的集体合同中的劳动报酬和劳动条件等标准不得低于当地区域性、行业性集体合同的标准；未签订集体合同的应当按照当地区域性、行业性集体合同的标准执行。

第二十三条 人力资源社会保障、交通运输、市场监管、邮政、网信等部门应当会同同级总工会，按照职责分工指导平台企业、平台用工合作企业依法规范用工，建立健全保障平台用工劳动者权益的协商协调机制。

工会就报酬构成、订单分配、劳动保护、算法和劳动规则等事项，组织、代表平台用工劳动者与平台企业、平台用工合作企业开展平等协商，上级工会应当给予支持和帮助。经协商达成一致的，依法订立集体合同、协议等书面文件。

第二十四条 各级工会应当建立劳动法律监督组织，设立工会劳动法律监督员，对企业、事业单位、社会组织贯彻实施劳动法律法规的情况进行监督，单位应当予以配合。

企业、事业单位、社会组织违反劳动法律法规的，工会或者工会劳动法律监督组织应当以书面形式提出意见和建议；拒不改正的，可以提请人力资源社会保障等有关部门依法作出处理。

第二十五条 企业、事业单位、社会组织发生非法扣留职工合法证件以及对职工侮辱、虐待、体罚、非法搜身等侵害职工人身权益的情况时，工会应当予以制止，要求纠正；情节严重的，提请有关部门依法处理或者支持职工依法提起诉讼。

第二十六条 企业、事业单位、社会组织违反劳动法律法规规定，有下列侵犯职工劳动权益情形之一的，工会应当代表职工与其交涉，要求停止侵害，采取措施予以改正；单位应当予以研究处理，并在十五日内向工会作出书面答复；拒不改正的，工会有权提请人力资源社会保障、应急管理和卫生健康等部门依法处理：

（一）克扣、拖欠职工工资的；

（二）不提供劳动安全卫生设施、条件或者劳动安全卫生设施、条件不符合国家规定的；

（三）随意延长劳动时间的；

（四）不按照规定支付加班费的；

（五）未依法为职工缴纳社会保险费、住房公积金的；

（六）侵犯女职工、残疾职工或者未成年工特殊权益的；

（七）其他严重侵犯职工劳动权益的。

人力资源社会保障、应急管理和卫生健康等部门接到工会书面处理建议，应当依法作出处理，并自作出处理决定之日起十五个工作日内将处理结果书面告知工会。

第二十七条 工会依法组织职工参加本单位安全生产与职业病防治工作的民主管理和民主监督，对本单位执行安全生产、职业病防治法律法规的情况进行监督。

工会建立劳动保护监督组织，设立劳动保护监督检查员，依法对用人单位安全生产、职业健康情况进行监督检查，用人单位应当予以协助，不得妨碍或者阻挠。

市、区总工会会同同级应急管理、卫生健康等部门，通过多种方式督促用人单位加强安全生产与职业健康宣传教育和培训，履行劳动保护主体责任。

第二十八条 工会对企业、事业单位、社会组织侵犯职工合法权益的问题进行调查时，有权向有关单位或者知情人了解情况，查阅、复制与侵权事实有关的资料，有关单位应当予以协助，提供便利条件，不得设置障碍，阻挠或者拒绝调查。

第二十九条 企业、事业单位、社会组织发生职工因工伤亡事故或者职业病危害事故时，应当立即报告有关部门并通报同级工会；发生重大伤亡事故，同时报市总工会。对于隐瞒不报、谎报或者拖延报告的，工会有权提请应急管理和卫生健康部门依法作出处理。

职工因工伤亡事故和其他严重危害职工健康问题的调查处理，必须有工会参加。工会应当向有关部门提出处理意见，并有权要求追究直接负责的主管人员和有关责任人员的责任。有关部门对工会提出的意见，应当及时研究，给予答复。

第三十条 企业、事业单位、社会组织发生停工、怠工事件，工会应当代表职工同单位或者有关方面协商，反映职工的意见和要求并提出解决意见。单位对职工的合理要求，应当予以解决；不予解决的，工会应当立即向上级工会报告。上级工会应当及时会同人力资源社会保障部门、有关主管部门了解情况，共同协商处理，尽快恢复生产、工作秩序。

第三十一条 工会参加企业的劳动争议调解工作。

市、区总工会推动劳动争议调解联动机制建设，依法设立劳动争议调解组织开展劳动争议调解工作。调解经费由同级财政予以保障。

市、区总工会选派代表参加同级劳动人事争议仲裁委员会的工作。

第三十二条 市、区总工会可以建立法律服务机构，依法为所属工会和职工提供法律援助等法律服务。

第三十三条 市、区总工会依法参与监督社会保险基金、住房公积金的管理、使用以及职工最低生活保障标准的实施。

基层工会应当监督本单位依法为职工缴纳社会保险费、住房公积金，督促本单位按照国家和本市的规定为职工建立养老、医疗等补充保险。

第三十四条 根据政府委托，工会与有关部门共同做好劳动模范、先进工作者、模范集体的评选、表彰、培养和管理工作，发挥劳模工匠示范引领作用，大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神。

第三十五条 工会支持和督促企业发挥产业工人队伍建设主体作用，提升产业工人技能水平，畅通产业工人发展通道，保障产业工人待遇。

工会对产业工人开展各类培训教育，支持产业工人参加继续教育，提高产业工人整体技能和素质。

工会会同有关部门搭建产业工人建功立业平台，培养、造就工匠等高技能人才；开展多种形式的劳动和技能竞赛，建设工匠学院等技能人才培养基地，组织、支持产业工人开展群众性创新活动。

第三十六条 本市有关国家机关组织起草或者修改法规、规章以及制定国民经济和社会发展规划时，对涉及职工利益的重大问题，应当听取工会的意见；组织监督检查直接涉及职工切身利益的法律、法规、规章的贯彻执行情况时，应当吸收工会参加。

市、区人民政府及其有关部门研究制定劳动就业、工资、劳动安全卫生、社会保险等涉及职工切身利益的政策、措施时，应当吸收同级工会参加研究，听取工会的意见。

第三十七条 市、区人民政府建立政府与工会的联席会议制度，向同级工会通报政府的重要工作部署和与工会工作有关的行政措施，研究解决工会反映的涉及职工重大利益的问题以及职工群众的意见和要求。

第三十八条 市、区人民政府人力资源社会保障部门应当会同同级工会和企业代表组织，建立协调劳动关系三方机制。具备条件的乡镇、街道，也可以建立协调劳动关系三方机制。

三方应当定期召开协调会议，就劳动规章、政策的制定和执行，劳动标准的确定，集体劳动争议和职工突发事件的处理等进行研究、分析，协商解决涉及劳动关系的重大问题，共同推进和谐劳动关系创建。三方形成的协议或者决定，各方应当组织贯彻实施。

第四章 基层工会组织

第三十九条 企业、事业单位、社会组织应当建立健全以职工代表大会为基本形式的民主管理制度，保障职工民主管理权利的实现。工会是职工代表大会的工作机构，负责职工代表大会的日常工作。

企业集团可以建立集团职工代表大会制度；同一区域、同一行业或者性质相近的几个行业内的企业，可以建立区域性或者行业性的职工代表大会制度。

第四十条 集体合同草案、企业年金方案、职工福利基金使用方案、住房公积金和社会保险费的缴纳和调整方案、劳动模范的推荐人选以及国有企业、国有控股企业、事业单位产权转让、合并、分立、改制、解散、破产实施方案中职工的裁减、分流安置方案等事项，应当提交职工代表大会或者职工大会审议通过。

法律、法规规定应当提交职工代表大会或者职工大会审议、通过、决定的事项，企业、事业单位、社会组织应当依法办理。

第四十一条 工会应当在职工代表大会或者职工大会召开前广泛听取职工意见和建议，征集议案，提出议题的建议。

企业、事业单位、社会组织准备提交职工代表大会或者职工大会审议、通过、决定的事项，应当于会议召开七日前以书面形式提交工会。

工会应当监督、检查职工代表大会或者职工大会决议的执行，对发现的问题应当向企业、事业单位、社会组织提出意见或者建议，并报告上级工会。

第四十二条 工会推动企业、事业单位、社会组织建立和实行厂务公开制度，将涉及职工切身利益的规章制度和有关情况，以及生产经营管理的重大事项向职工公开，听取职工意见，接受职工监督。

第四十三条 公司应当依照《中华人民共和国公司法》等有关规定，建立职工董事和职工监事制度。

董事会、监事会中的职工代表由公司的工会委员会提名，经职工代表大会、职工大会或者其他形式民主选举产生。公司的工会主席、副主席经民主选举可以作为董事会、监事会中的职工代表。

董事会、监事会中的职工代表行使各项职权时，应当表达职工的意愿，并定期向职工代表大会或者职工大会报告工作，主动接受职工的监督；职工可以通过职工代表大会或者职工大会，罢免、撤换不履行职责或者有严重过错的职工代表。

公司工会应当维护董事会、监事会中职工代表的合法权益，支持其参与决策，履行职责。

第四十四条 用人单位依法保障工会委员会的专职工作人员的工资、奖励、补贴、社会保险和其他福利待遇等；对依法履行职责的专职工作人员，不得进行打击报复，无正当理由不得调动工作岗位。

基层工会的非专职委员占用工作时间参加工会组织的会议、活动或者从事工会工作，每月不超过三个工作日，其工资照发，其他待遇不受影响；基层工会的劳动法律监督员、劳动保护监督检查员、劳动争议调解员依法行使职权时，不受三个工作日的限制。

第五章 工会的经费和财产

第四十五条 工会经费的来源：

（一）工会会员缴纳的会费；

（二）用人单位按每月全部职工工资总额的百分之二向工会拨缴的经费或者建会筹备金；

（三）工会所属的企业、事业单位上缴的收入；

（四）人民政府的补助；

（五）其他收入。

企业、事业单位、社会组织拨缴的工会经费按照国家和本市有关规定执行，在税前列支。

工会经费主要用于为职工服务和工会活动。经费使用的具体办法按照中华全国总工会有关规定执行。

第四十六条 企业、事业单位、社会组织拨缴工会经费、建会筹备金可以由税务机关代收。财政拨款单位的工会经费、建会筹备金按照规定足额列入同级财政预算，由财政部门按工会经费管理规定及时划拨。

具备社会团体法人资格的工会应当依法设立独立经费账户。

符合条件的用人单位，其工会可以根据中华全国总工会的有关规定，享受工会经费的返还支持政策。

第四十七条 上级工会有权对下级工会所在的企业、事业单位、社会组织拨缴工会经费的情况进行检查，有关部门应当予以协助。

企业、事业单位、社会组织逾期未缴或者少缴工会经费的，应当及时补缴；基层工会或者上级工会可以会同有关部门进行催缴。经催缴仍不缴纳的，基层工会或者上级工会可以按照《中华人民共和国民事诉讼法》向人民法院申请支付令；拒不执行支付令的，可以依法申请人民法院强制执行。

第四十八条 各级工会建立经费审查委员会，并由工会会员代表大会或者会员大会选举产生。

各级工会经费审查委员会对同级工会经费年度预算和执行、工会资产管理和各项专用基金使用等情况进行审查，定期向会员代表大会或者会员大会

报告，接受监督。工会会员代表大会或者会员大会 有权对经费使用情况提出意见。

下级工会经费审查委员会接受上级工会经费审查委员会的业务指导和监督检查。

工会主席任期届满或者在任期内离任的，工会应当按照规定对其进行经济责任审计。

第四十九条 本市各级人民政府和用人单位，应当为工会办公、开展活动提供必要的设施、活动场所及其建设维护费用等。

第五十条 工会财产、经费和国家拨给工会使用的不动产受法律保护，任何组织和个人不得侵占、挪用和任意调拨。

工会合并、分立、撤销、解散前，其财产、经费应当在上级工会的指导下进行审计。工会合并，其财产、经费归合并后的工会所有；工会分立，其财产、经费由原工会合理分配；工会撤销或者解散，其财产、经费由上级工会处置。

第六章 法律责任

第五十一条 工会对违反本办法规定侵犯其合法权益的，有权提请人民政府或者有关部门予以处理，或者向人民法院提起诉讼。

人民政府或者有关部门接到工会提出的申请，应当依法作出处理，并自作出处理决定之日起十五个工作日内将处理结果书面告知工会。

第五十二条 违反本办法规定，有下列情形之一的，由人力资源社会保障部门责令其限期改正；拒不改正的，由人力资源社会保障部门提请市、区人民政府处理，并由人力资源社会保障部门纳入劳动保障守法诚信档案，由有关部门将相关信息归集到公共信用信息平台：

（一）阻挠、限制劳动者依法参加和组织工会或者对参加和组织工会的劳动者进行打击报复的；

（二）阻挠上级工会派员帮助和指导职工组建工会的。

以暴力、威胁等手段阻挠造成严重后果，构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第五十三条 违反本办法规定，对依法履行职责的工会工作人员无正当理由调动工作岗位，进行打击报复的，由人力资源社会保障部门责令改正、恢复原工作；造成损失的，给予赔偿。

对依法履行职责的工会工作人员进行侮辱、诽谤或者进行人身伤害，构成犯罪的，依法追究刑事责任；尚未构成犯罪的，由公安机关依照《中华人民共和国治安管理处罚法》的规定处罚。

第五十四条 职工因参加工会活动或者工会工作人员因履行本办法规定的职责而被解除劳动合同的，由人力资源社会保障部门责令单位恢复其工作，按照解除劳动合同前正常工作期间的劳动报酬和福利待遇标准补发应得的报酬。

职工或者工会工作人员因前款原因被解除劳动合同而又不愿意恢复工作的，由人力资源社会保障部门责令单位给予本人年收入二倍的赔偿，按照解除劳动合同的有关规定给予经济补偿。

第五十五条 违反本办法规定，有下列情形之一的，由市、区人民政府责令改正，依法处理；拒不改正的，由人力资源社会保障部门纳入劳动保障守法诚信档案，由有关部门将相关信息归集到公共信用信息平台：

（一）妨碍工会组织职工通过职工代表大会和其他形式依法行使民主权利的；

（二）非法撤销、合并工会组织的；

（三）妨碍工会参加职工因工伤亡事故以及其他侵犯职工合法权益问题的调查处理的；

（四）拒绝或者拖延进行平等协商的。

第五十六条 工会工作人员有下列情形之一，损害职工或者工会权益的，由同级工会或者上级工会责令改正，或者予以处分；情节严重的，依照《中

国工会章程》予以罢免；造成损失的，应当承担赔偿责任；构成犯罪的，依法追究刑事责任：

- （一）在推行平等协商和集体合同制度中不依法履行职责的；
- （二）在实施职工代表大会制度中不依法履行职责的；
- （三）对侵犯职工合法权益的行为应当依法监督而不履行监督职责的；
- （四）截留、挪用、侵占、贪污工会经费和资产的；
- （五）其他损害职工或者工会权益的行为。

第七章 附则

第五十七条 本办法自2026年5月1日起施行。

（三）上海市：2026年人社领域优化营商环境工作28条举措

2026年人社领域优化营商环境工作会议召开 28条具体举措发布

近日，市人力资源社会保障局召开2026年本市人社领域优化营商环境工作会议。会议深入贯彻落实国家和本市关于优化营商环境的重要决策部署，总结回顾2025年人社领域营商环境工作成效，部署2026年重点任务，市人力资源社会保障局党组书记、局长杨佳瑛出席会议并讲话，市人力资源社会保障局副局长、党组成员谈琳主持会议，市发展改革委二级巡视员卢爱国出席会议并介绍本市营商环境建设相关情况。

会上，《上海市人力资源和社会保障局加快建设人社领域一流营商环境行动方案（2026年）》正式发布。方案对标国际先进经验，紧扣上海优化营商环境9.0版行动方案要求，以“技能提升年”为主线，聚焦重点任务承接，融入人社特色改革实践，力求以更精准、更务实的举措提升企业和劳动者感受度。

《行动方案》共分五大核心版块，28条具体举措。

一是聚力稳岗援企服务，构建就业优先优质营商环境。包括深入实施扩岗补助，开展“乐业上海优+”行动；升级“乐业上海第一站”服务平台功能；落实创业见习、首次创业一次性补贴等政策，深入实施个人创业“一件事”；放大世赛溢出效应等7条举措。

二是强化技能人才支撑，打造人力资源赋能发展营商环境。包括围绕三大先导产业等领域需求，推行四位一体项目化培训模式，实施“技能照亮前程”培训行动；完善企业新型学徒制政策，面向失业人员、外省市来沪人员等开展定向培训；绘制人力资源服务业产业地图3.0；举办上海市专业技术人才和项目对接大会等8条举措。

三是完善社会保障体系，夯实惠企便民保障支撑营商环境。包括健全多层次社保体系，扩大企业年金覆盖面；稳妥推进新就业形态职业伤害保障试点；深化社保经办改革，推进“社银直联”，拓展优质服务场景等3条举措。

四是构建和谐劳动关系，营造共治共赢长效助力营商环境。包括加强用工指导，完善劳动者权益保障机制；落实国家新就业形态劳动者权益保障相关政策；进一步深化裁审衔接、推进基层劳动人事争议调解组织建设；深入推进“劳动解纷+就业帮扶”机制等5条举措。

五是加快数智创新对标，升级高效便捷政务服务营商环境。包括加快“人工智能+人社”建设，深化“一网通办”和“高效办成一件事”改革，拓展“免申即享、直达快享”服务范围；开展人社政策“进园区、进校区、进社区”志愿服务活动等5条举措。

会议强调，今年是“十五五”规划开局之年，也是上海优化营商环境迈向更高水平的关键一年。全市人社领域营商环境优化要关注“产业生态”、“政策与服务”以及“作风和能力”，以世行迎评改革为牵引，以改革创新为动力，以作风能力为保障，凝神聚力、奋力再跳，为本市打造国际一流营商环境勇作人社新贡献。

会议还发布了《上海市人社系统优化营商环境创新案例汇编》，聚焦赋能营商，惠企利民，力求为全市人社系统互学互鉴，推动工作提质增效提供有力支撑。

局法规处（效能处）作本市人社领域优化营商环境工作情况通报。市医保局、市就促中心、静安区人力资源社会保障局作交流发言。局机关各处室、局属各单位、各区人力资源社会保障局及优化营商环境专班成员单位参加会议。

（四）上海市人力资源和社会保障局：《技能提升年行动方案》

各区人力资源社会保障局：

现将《技能提升年行动方案》印发给你们，请认真遵照执行。

上海市人力资源和社会保障局

2026年3月30日

技能提升年行动方案

为深入贯彻落实市政府在2026年开展“技能提升年”行动的决策部署，以举办第48届世界技能大赛为引领，推进“技能照亮前程”培训行动，加强急需紧缺技能人才培养，制定本方案。

一、聚焦重点产业、重点群体，加大技能人才培养力度

（一）大规模、高质量开展职业技能培训。实施“技能照亮前程”培训行动，围绕人工智能、集成电路、生物医药、养老护理、家政服务等重点领域市场需求和职业技能要求，聚焦高校毕业生、登记失业人员等重点群体，会同相关行业部门“一业一策”推进重点领域技能人才培养。推行“岗位需求+技能培训+技能评价+就业服务”四位一体项目化培训模式，推动培训和就业协同联动。修订完善定向培训、企业新型学徒制培训等培训补贴政策，提升补贴资金使用效益。紧贴各类群体培训需求，探索开展“技能夜校”“互联网+”等职业技能培训新模式。全年完成补贴性职业技能培训65万人次。

（二）加强急需紧缺高技能人才培养。面向重点产业布局，做好高技能人才供需预测，更新发布急需紧缺高技能人才职业（工种）目录。以急需紧缺高技能人才职业（工种）目录、职业技能提升补贴目录为引领，鼓励培训机构积极开展培训，引导广大劳动者积极参与符合产业发展方向的培训项目。鼓励企业用好企业职工培训政策，组织企业内训或委托开展职工职业培训

，针对性提升企业职工技能水平。全年新增取得高级工及以上等级技能评价证书的高技能人才6万人次。

（三）推进“人工智能推介官”培训认证。紧扣国家“人工智能+”等战略部署，全面实施“人工智能推介官”赋能千行百业计划，着力提升全民人工智能技能素养。紧跟人工智能行业发展新态势，更新培训标准和考核题库，探索线上线下结合培训模式，积极组织人工智能推介官培训考核。探索开展“人工智能推介官”岗位练兵和技能比武活动，进一步激发全民参与积极性。全年完成“人工智能推介官”培训认证5万人次。

（四）完善技能人才培育顶层设计。按照立法计划安排加快推进技能人才发展立法工作，深入企业、院校、群众等科学开展立法调研，听取各方意见建议，持续完善立法草案。深入调研论证，制定印发“十五五”高技能人才队伍建设专项规划，明确“十五五”期间本市技能人才队伍建设的目标任务、工作举措。

二、锚定发展需求，推进新职业技能培训项目开发

（五）推进新职业征集与标准开发。落实新职业常态化征集机制，精准对接国家“十五五”规划培育壮大新兴产业、前瞻布局未来产业的部署要求，面向全市开展新职业征集工作。紧扣长三角一体化发展国家战略和国家“十五五”规划区域协调发展要求，依托国家公共就业服务区域中心（上海）职能优势，为国家层面新职业遴选、职业标准制定提供区域支撑。

（六）推进专项职业能力项目开发试点。紧盯新技术、新业态、新模式发展趋势，针对国家职业资格鉴定、职业技能等级认定尚未覆盖的领域，会同行业主管部门积极引导相关单位开发专项职业能力项目。

（七）构建新技能培训项目标准体系。支持链主企业推进新技能培训项目试点，围绕新技术、新业态、新模式发展及新工艺、新材料、新设备应用带来的技能更新需求，开发一批新技能培训项目，配套开发培训标准，引导企业组织开展新技能培训。

三、强化培训体系建设，提高培训服务质效

（八）培育优质职业技能培训机构。落实对职业技能培训机构放权赋能的各项举措，加大市场化培训资源供给。持续推进职业培训龙头品牌培育工作，形成培训品牌矩阵，引领全市培训机构高质量发展。优化职业技能培训机构管理服务机制，推进职业技能培训跨部门综合监管工作，落实分级分类管理。持续提升培训机构师资队伍整体素质与教学能力，实施师资赋能计划，为教师全方位培训与研修精准赋能。

（九）强化职业技能培训服务能力。建立“职业培训指导师”队伍，聚焦重点群体提供一体化的职业培训服务。建立“职业培训专员”队伍，服务各类用人单位，促进职业技能培训供需对接。拓宽培训服务载体，依托各级公共就业服务平台、职业技能培训机构，加强资源整合，拓展“15分钟就业服务圈”职业培训服务功能，为劳动者提升就业技能提供服务保障。

（十）加强高技能人才培养载体建设。围绕紧缺行业技能人才培养需求，积极推动公共实训基地转型升级，优化功能布局，加快推进合作共建实训项目落地并投入运营。修订完善本市高技能人才培养基地认定管理办法，建立健全高基地运行绩效长效管理机制。重点支持龙头企业、职业院校等机构围绕紧缺行业技能人才培养需求，建设一批高技能人才培养基地，落实一批重点项目建设经费资助。市区协同推进分类管理模式，继续做好国家级和市级高基地资助项目建设指导、跟踪管理工作。

四、深化技能评价制度改革，畅通技能人才发展通道

（十一）持续推进技能等级认定提质扩面。支持企业自主开展技能人才评价，扩大企业自主评价范围。有序增加社会化评价项目数量，支持具备条件的院校备案成为技能评价机构面向毕业学年学生开展技能等级认定，鼓励有条件的院校面向社会提供技能评价服务。

（十二）落实评价制度改革各项举措。深化对企业放权赋能，持续推进企业直接认定。完善“新八级工”制度并在企业中全面推广，支持企业开展特级技师和首席技师评聘。持续推进职业技能等级证书与企业权威技能认证“一试双证”的评价模式。推动院校开展“课证融通”试点，将职业标准、

岗位技能要求融入教育教学。动态更新并发布国(境)外职业技能比照认定目录。推动企业技能人才和专业技术人员职业发展贯通。

(十三) 广泛开展各级职业技能竞赛。优化完善本市职业技能竞赛组织及监督模式。做好第48届世界技能大赛中国集训队集中考核保障工作。以备战第49届世赛、第四届全国技能大赛为目标, 举办第四届国赛上海市选拔赛(世赛项目)。聚焦重点领域、重大项目、重大工程, 组织开展市级专项技能竞赛, 促进本市重点支持及急需紧缺项目高技能人才培养选拔。及时动态发布本市职业技能“月度主题赛”计划, 积极组织实行业性、区域性竞赛活动, 扩充竞赛题库项目数量, 进一步提升竞赛参与覆盖范围。

五、加大高技能人才激励保障, 营造技能人才成长良好氛围

(十四) 选树高技能领军人才。鼓励企业建立首席技师和技能大师工作室制度, 选树技能传承、技术交流带头人, 支持鼓励高技能人才在岗位上发挥技能、管理班组、带徒传技, 参与重大生产决策、重大技术革新和技术攻关。评选资助一批市级首席技师、技能大师工作室。按规定选拔推荐国家级技能大师工作室、第十七届高技能人才表彰活动候选人等。

(十五) 推进技能要素参与分配制度。鼓励企业与技能人才协商确定工资水平, 对高技能人才实行年薪制、协议工资制, 对在技术革新中作出突出贡献的高技能人才给予奖励。引导企业建立基于岗位价值、能力素质和业绩贡献的技能人才薪酬分配制度。

(十六) 营造良好的社会氛围。以第48届世界技能大赛在上海举办为契机, 结合世赛筹办重要节点, 广泛运用各种媒体, 特别是新媒体, 讲好技能成才、技能报国故事, 营造重视、关心、尊重技能人才的社会氛围。结合为民办实事项目实施、高技能人才评选表彰等重点工作, 以及各区特色工作, 开展系列主题宣传。加强技能文化传播, 持续提升青少年技能体验活动的品牌效应与社会影响, 全年组织开展20场以上技能体验活动, 激励引导更多青年走技能成才之路。

各区要以“技能提升年”行动为契机，结合本地区实际，切实履行主体责任，加强组织领导，明确任务目标，研究具体措施，优化政策服务，形成“技能提升年”行动工作合力。

三、实务动态



【司法部：工伤职工成“植物人”超过停工留薪期未办延长的，应认定符合工亡保险待遇支付条件】

【北京市第三中级人民法院：审查劳动者新入职单位与原单位是否构成竞争关系，不应仅从经营范围是否重合进行认定，还应结合主营业务、核心产品、服务对象、产品受众等因素进行实质判断】

【北京市第三中级人民法院：劳动者通过配偶等近亲属参与经营竞争业务，规避约定竞业限制义务的，需承担违约责任】

【无锡人社局：消极对抗公司安排的合理调岗，不属于提供正常劳动，可认定为连续旷工】

【无锡人社局：劳动者法定工作时间不仅包含实际工作时间，也包括准备时间、整理交接时间及工间休息时间。】

【上海一中院微信公众号案例分析：下班后仍线上处理工作，算加班吗？】

【上海二中院微信公众号：《员工在工作场所招揽私活，公司能否辞退？》】

（一）司法部：工伤职工成“植物人”超过停工留薪期未办延长的， 应认定符合工亡保险待遇支付条件



◉ 首页 > 新闻 > 要闻

司法部发布2026年新就业形态监管与民生保障行政复议典型案例

来源：司法部官网 发布时间：2026-04-21 10:13

【基本案情】

申请人李某父亲李某某系某县公路局职工，2023年7月18日，李某某工作期间因工受伤，随即送往医院救治，被诊断为脑出血、神经源性休克等危重病症，受伤后持续处于昏迷的植物生存状态（俗称“植物人”）。2023年9月，某县人社局依法认定李某某所受伤害为工伤。2025年1月21日，李某某因脓毒性休克抢救无效死亡。2025年4月，申请人向被申请人某县社会保险事业管理局申请给付工亡保险待遇。被申请人认为，从李某某受伤至其死亡，已超过法定12个月停工留薪期，因申请人未办理停工留薪期延长确认，其死亡是否系因工伤导致无法认定，不符合《工伤保险条例》第三十九条给予工伤保险待遇的法定条件，遂作出拒绝支付工亡保险待遇的回复。申请人不服，于2025年5月7日向某县人民政府申请行政复议。

【复议办理】

行政复议机构审查认为，本案争议焦点在于因工受伤处于“植物人”状态下停工留薪期的认定问题。《工伤保险条例》规定，伤残职工在停工留薪期内因工伤导致死亡的，其近亲属享受本条第一款规定的待遇（含工亡保险待遇）；停工留薪期一般不超过12个月。伤情严重或者情况特殊，经设区的市级劳动能力鉴定委员会确认，可以适当延长，但延长不得超过12个月。行政复议机构认为，李某某因工伤处于“植物人”状态住院治疗，属于停工留薪期，其在停工留薪期满12个月后虽未办理延期确认，但其从住院治疗到死亡期间，始终处于植物生存状态，属于《工伤保险条例》规定的“伤情严重或者情况特殊”情

形，符合停工留薪期延长的实质要件，且客观上难以启动停工留薪期延长确认程序，李某某的死亡

时间亦未超过24个月最长停工留薪期限规定，应当认定为因工伤导致死亡。被申请人仅以“停工留薪期满且未申请延长”形式要件缺失为由拒绝给予相关保险待遇，违背了《工伤保险条例》保障因工受伤职工获得医疗救治和经济补偿的立法目的。行政复议机关依法撤销了被申请人的回复，并责令重新作出处理。被申请人收到复议决定后，向申请人核定并支付相关工伤保险待遇102.8万元。

【典型意义】

工伤保险待遇支付事关工伤职工及其近亲属切身利益，准确理解和把握《工伤保险条例》保障工伤职工合法权益的立法宗旨，是依法开展工伤认定、待遇核定等工作的根本遵循，也是化解工伤保险领域行政争议的基本前提。针对工伤职工成为“植物人”，符合停工留薪期延长实质条件，但形式上超过12个月未办理延长确认的客观情况，行政机关应当结合具体案情综合考量作出决定，以切实维护工伤职工及其近亲属的合法权益。行政复议机关严格落实“实质审查优于形式审查”的执法原则，认定本案情况符合工亡保险待遇支付条件，彰显了以人为本的法治理念，实现案结事了的目标，也充分体现了行政复议在化解民生领域行政争议中的重要作用。

【关联索引】

《工伤保险条例》第三十三条、第三十九条

(二) 北京市第三中级人民法院：审查劳动者新入职单位与原单位是否构成竞争关系，不应仅从经营范围是否重合进行认定，还应结合主营业务、核心产品、服务对象、产品受众等因素进行实质判断

@劳资双方，这份竞业限制温馨提示请收好

北京市第三中级人民法院 2026年4月24日 18:30 北京



为保障人才自由、充分、有效流动，维护市场公平竞争秩序，4月24日上午，北京市第三中级人民法院召开涉竞业限制劳动争议案件审理情况新闻发布会，通报近五年案件审理情况及案件特点，发布法律提示和六起典型案例。

【基本案情】

2018年4月13日，赵某入职某物联网公司，岗位为硬件研发中心技术总监，该公司经营范围包括数据处理、道路货物运输、互联网信息服务、技术服务、技术开发、物联网应用服务等。双方签署相关竞业限制协议，约定赵某离职后二年内负有竞业限制义务，竞业限制内容包含赵某入职期间直接或间接从事、掌握或了解的技术、产品、业务及市场等内容，包括但不限于应用于物流及风险监测、供应链管理、应用于物流器具/资产类管理的传感器开发、应用、推广及培训，物流及风险监测、供应链管理、循环器具管理平台或软件的策划、开发、应用、推广及培训，智能包装开发、推广及应用等。2021年6月5日，双方协商一致解除劳动关系。2021年6月9日，赵某入职某医疗电子公司，担任国际贸易综合部技术负责人，该公司经营范围包括开发、生产、销售电子产品、医

疗器械，仪器仪表、通信设备、可穿戴智能设备，互联网数据服务等。某物联网公司主张与某医疗电子公司存在竞争关系，赵某违反竞业限制义务。

【裁判结果】

生效裁判认为，判断劳动者是否违反竞业限制义务，应审查新入职的单位与原单位是否构成竞争关系，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。某医疗电子公司与某物联网公司的经营范围虽在宽泛类别上存在部分交叉，但二者实际经营的主营业务与核心产品存在本质差别，服务对象与产品受众分属不同的市场端，并非同一相关市场中的竞争者，且竞业限制协议的约定指向物流领域，不应被泛化解释，在某物联网公司未进一步举证双方存在竞争关系的情形下，难以认定赵某违反竞业限制义务。法院判决赵某无需向某物联网公司支付违约金。

【典型意义】

设置竞业限制制度旨在保护用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项，防止离职劳动者利用其掌握的秘密信息为存在竞争关系的其他用人单位服务，从而损害原单位的竞争优势。判断劳动者是否违反竞业限制义务，需回归竞业限制义务的实质内容进行客观审查，判断原用人单位与新入职单位是否存在竞争关系，不应仅从依法登记的经营范围是否重合进行认定，而应从同业（形式要件）与竞争（实质要件）两个层面进行审查：包括是否存在生产或经营同类产品、从事同类业务的情形、是否在相关市场上争夺相同的交易机会、客户群体或商业资源，从而可能损害原用人单位的竞争优势等。通过对竞业限制范围的合理审查，有助于平衡保护用人单位的商业秘密与劳动者的就业权。

（三）北京市第三中级人民法院：劳动者通过配偶等近亲属参与经营竞争业务，规避约定竞业限制义务的，需承担违约责任

【案例三】

劳动者通过配偶等近亲属参与经营竞争业务，规避约定竞业限制义务的，需承担违约责任

——王某与某科技公司劳动争议案

【基本案情】

2005年7月1日至2022年3月16日期间，王某在某科技公司工作，2017年6月6日，王某担任技术质量部副经理。2021年12月17日，双方签订《竞业限制协议》，约定王某于离职后竞业限制期间内，除非事先取得公司书面同意，不

【基本案情】

2005年7月1日至2022年3月16日期间，王某在某科技公司工作，2017年6月6日，王某担任技术质量部副经理。2021年12月17日，双方签订《竞业限制协议》，约定王某于离职后竞业限制期间内，除非事先取得公司书面同意，不得从事为与公司或公司关联单位有竞争关系的单位提供技术、业务咨询和技术服务，组建、参与组建(包括委托亲友组建)或参股竞争单位等行为。2022年3月16日，某科技公司向王某出具《解除(终止)劳动合同证明书》。王某离职后，某科技公司自2022年4月开始，每月按照14 041.35元标准向其支付竞业限制补偿金19个月，累计支付金额266 785.65元。某装备公司成立于2022年6月17日，王某配偶史某系该公司的实际控制人。某科技公司主张王某离职后，实际为某装备公司服务，并从该公司获取收入，违反竞业限制义务。经查，根据王某的工资交易明细，某装备公司曾向王某转账数笔，摘要为“报销”。王某自认在竞业期内，其从某装备公司及关联公司获取工资共计37万余元。

【裁判结果】

生效裁判认为，某科技公司与某装备公司的经营范围重合，生产经营相同或同类产品，产品受众亦重合，存在明显的竞争关系。从股权结构来看，王某配偶史某对某装备公司具有控制权，且该公司成立于王某离职后，王某亦向某科技公司隐瞒其真实入职情况，故王某应明知相关行为系违反竞业限制义务。王某从某科技公司离职是为了与其配偶成立某装备公司，经营与某科技公司相

竞争的业务，其行为有违诚信，具有明显的主观过错。考虑到王某与其配偶之间具有紧密的人身和财产关系，经济利益上具有一致性，王某必然会从某装备公司的盈利中获益，故王某主张其未违反竞业限制义务缺乏合理依据。法院判决王某向某科技公司返还竞业限制补偿金，并支付竞业限制违约金。

【典型意义】

通常情况下，夫妻间存在紧密的人身依附与财产共有关系，双方经济利益往往高度一致，一方可以直接或间接从配偶经营的竞争业务中获益。竞业限制制度核心是禁止负有义务的劳动者以直接或间接方式，自营或为他人经营与原单位同类竞争业务。实践中，部分劳动者为规避竞业限制义务，采取由配偶投资、持股、经营同类竞争企业，或借用配偶名义实际为竞争单位提供劳动，又以“配偶个人行为，与本人无关”等进行抗辩，实质上是通过隐蔽方式实施竞业行为，具有明显的主观过错，违反诚实信用原则。本案刺破形式面纱，严守义务边界，严厉打击借他人之名实施违反竞业限制义务的行为，有效遏制通过关联主体规避履行竞业限制义务的乱象，既不让义务悬空，也避免权利滥用。广大劳动者应诚信配合监督，如实报告情况，严守竞业边界与底线。

(四) 无锡人社局：消极对抗公司安排的合理调岗，不属于提供正常劳动，可认定为连续旷工

案例八

协商调岗需有度，消极对抗不可取

【案情简介】

葛某被物业公司安排至某项目从事文员工作。2025年6月底，物业公司与该项目服务合同终止。7月3日，物业公司要求葛某回公司办事处报到工作，并表示岗位、薪资、工作时间均不变。葛某要求公司对新岗位的工作内容、考核标准进行说明，且告知单位“在未明确前继续原岗位履职”。公司再次催告葛某报到、履职，但葛某仍滞留原项目。7月9日，物业公司以葛某连续旷工4天为由解除劳动合同。葛某认为物业公司解除行为违法，提起仲裁要求物业公司支付违法解除劳动合同赔偿金。

【案情简介】

葛某被物业公司安排至某项目从事文员工作。2025年6月底，物业公司与该项目服务合同终止。7月3日，物业公司要求葛某回公司办事处报到工作，并表示岗位、薪资、工作时间均不变。葛某要求公司对新岗位的工作内容、考核标准进行说明，且告知单位“在未明确前继续原岗位履职”。公司再次催告葛某报到、履职，但葛某仍滞留原项目。7月9日，物业公司以葛某连续旷工4天为由解除劳动合同。葛某认为物业公司解除行为违法，提起仲裁要求物业公司支付违法解除劳动合同赔偿金。

【处理结果】

本案涉及用人单位用工自主权与劳动者权益保护的平衡，《就业促进法》第八条赋予用人单位自主用工权利。原项目终止后，公司对员工进行内部安置属于正常的经营自主权范围。公司明确承诺工作内容、薪资待遇、工作时间不变，该调动不具有侮辱性或惩罚性，具有合理性。葛某有权对调动提出疑问，

但其要求的“限期说明”超出了合理协商范围。在公司已作出明确调动决定且原工作岗位

因项目终止已不复存在的情况下，葛某继续滞留原项目处的行为已不属于提供正常劳动。结合《员工手册》关于连续缺勤三天可辞退的规定，公司认定其构成旷工并解除劳动合同，具有事实和法律依据，未支持葛某主张的赔偿金。

【典型意义】

因项目撤销、部门调整、业务转型等客观原因导致原岗位消失，是支持用人单位单方调岗的关键因素。用人单位应保留相关证据，如终止合同、业务调整通知等。“不降薪”是判断调岗合理性的重要标准，在调整岗位时不降低劳动者的薪酬待遇，是减少争议、增强调岗合法性的有效手段。劳动者维权需理性，对调岗有异议时，应通过协商、申诉等建设性途径解决，而非以消极抵抗方式对抗，否则可能因构成旷工而失去法律保护。在原岗位已不存在的情况下，继续滞留不构成有效履职。

(五) 无锡人社局：劳动者法定工作时间不仅包含实际工作时间，也包括准备时间、整理交接时间及工间休息时间。

案例五

考勤需规范，防止惹争议

【案情简介】

2025年5月3日，惠某入职某品牌餐饮店担任服务员，工作日的上班考勤时间为10:00至21:00。该餐饮店以每天13:30至16:30为门店休市状态为由，将该时段从惠某的考勤时间中扣除，不计发劳动报酬。实际上，惠某在“门店休市”期间需留在店内从事保洁、晚间营业准备等工作，若有顾客到店消费，仍需提供接待服务。双方因是否应支付该段时间内的劳动报酬发生争议，经协商无果，惠某向仲裁委提起仲裁申请，要求餐饮店支付工作日13:30至16:30期间的工资。

【案情简介】

2025年5月3日，惠某入职某品牌餐饮店担任服务员，工作日的上班考勤时间为10:00至21:00。该餐饮店以每天13:30至16:30为门店休市状态为由，将该时段从惠某的考勤时间中扣除，不计发劳动报酬。实际上，惠某在“门店休市”期间需留在店内从事保洁、晚间营业准备等工作，若有顾客到店消费，仍需提供接待服务。双方因是否应支付该段时间内的劳动报酬发生争议，经协商无果，惠某向仲裁委提起仲裁申请，要求餐饮店支付工作日13:30至16:30期间的工资。

【处理结果】

本案的争议焦点为惠某工作日13:30至16:30是出勤时间还是休息时间？用人单位“休市”≠员工休息。劳动者的法定工作时间不仅包含实际工作时间，也包括劳动者从事生产或工作的准备时间、结束前的整理与交接时间，还包括工间休息时间、人体自然需要时间（如喝水、上厕所等）。餐饮店“休市”期

间惠某不能离开工作场所、不能自由支配其个人时间，仍需履行部分工作职责，应当予以折算部分工作时间，故对劳动者上述诉请中合理部分予以支持。

【典型意义】

非用餐时段休市是餐饮行业中部分企业选用的灵活经营模式，具有一定的行业普遍性。是否需要支付休市时间段内员工的劳动报酬，是餐饮行业经营者和从业人员广泛关注的问题。仲裁委认为，应区分情况对待。若在休市时段内，用人单位允许员工自由离开工作场所、自主支配个人时间、无需提供劳动或进行工作准备与交接的，可以认定为是员工的休息时间，用人单位无需支付劳动报酬。若用人单位仅以来店用餐人流量较少、员工工作内容较用餐高峰时段降低、员工可在店休息为由实行“名义休市”，不允许员工擅自离开工作场所，仅能在店休息或仍需提供零散服务的，本质上，员工仍在接受单位的用工管理，应折算出勤时间，用人单位需支付相应劳动报酬。

（六）上海一中院微信公众号案例分析：《下班后仍线上处理工作，算加班吗？》

下班后仍线上处理工作，算加班吗？

上海一中法院 2026年4月9日 09:23 上海 69人

以下文章来源于上海高院，作者沈雯



【案情】

小刘于2008年入职某公司，担任上海区域物流仓库计划专员，双方签署无固定期限劳动合同。2024年9月，因公司经营情况调整，双方协商解除劳动关系。但小刘就加班工资问题未能与公司达成一致意见，遂诉至人民法院。

小刘认为，2023年7月至2024年9月，公司经常安排自己在下班后、休息日线上核对物流运营数据、制作数据统计表格等，这些工作理应认定为加班并支付相应加班费。某公司辩称，公司有加班审批流程，小刘未履行任何加班申请手续，且相关工作操作“仅几分钟”，不构成法律意义上的加班，自己无需支付加班工资。。

【裁判】

上海一中院经审理认为，认定加班的核心在于，劳动者是否在法定工作时间外，因用人单位安排提供了实质性劳动。小刘在非工作时间开展的数据统计、核对等工作，需付出实际精力和时间完成，且均是由公司直接管理安排，某公司以“未经审批”为由否定加班事实，依据不足。

考虑到线上加班具有碎片化、隐形化等特点，上海一中院结合小刘的工作性质、工作内容、加班频次等，酌情合理认定加班时长，并判决某公司支付相应加班工资。该案判决现已生效。

【法官评析】

一、加班的认定应以实质性劳动为核心

数字时代，劳动者通过即时通讯工具在非工作时间处理工作事务的现象日益普遍。判断是否构成加班，不应仅以用人单位内部审批流程为形式要件，而应实质审查劳动者是否在法定工作时间外提供了用人单位安排的实质性劳动。

本案中，小刘每日下班后线上统计、核对数据，周末还需要制作统计报表，这些工作内容具体、持续、有规律性，有益于用人单位生产经营活动，需要付出相当精力与一定时间，属于实质性劳动，应当认定为加班。

二、加班审批不能成为规避责任的“挡箭牌”

用人单位依法制定的加班审批制度，是规范加班管理、控制用工成本的手段，但该制度不能对抗劳动者已实际提供加班劳动的事实。若劳动者能举证证明其加班是用人单位的实际安排，工作内容属于其岗位职责范围，即使未履行审批手续，用人单位仍应承担加班费支付义务。

本案中，小刘的加班行为由其直接上级安排，且相关数据统计是公司日常运营的必要环节，公司以未审批为由拒绝支付，有违诚信，更不符合相关法律规定。

三、依法保障劳动者“离线休息权”

随着数字化办公普及，通过线上工具在非工作时间处理工作的“隐形加班”现象愈发普遍，逐渐模糊了工作与生活边界，侵蚀着劳动者的合法权益。相较于传统线下加班，线上加班具有碎片化、隐蔽性强的特点，但用人单位不得以此为由规避支付加班费的法定义务。

人民法院在审理此类案件时，结合工作频次、劳动强度、工作必要性等因素综合认定加班时长，既平衡企业用工管理权的需要，也切实守护劳动者的“离线休息权”。

（七）上海二中院微信公众号：《员工在工作场所招揽私活，公司能否辞退？》

员工在工作场所招揽私活，公 x

员工在工作场所招揽私活，公司能否辞退？ | 至正-法官札记197

原创 武之歌 上海二中院 2026年4月13日 17:04 上海 65人

职场中，个别劳动者喜欢利用工作场所、工作时间和单位资源招揽私活，如果这一行为没有征得单位同意，可能面临被解雇的风险。近期，我们审理的一起案件中，就是当事人因招揽私活而与公司产生的纠纷。

职场中，个别劳动者喜欢利用工作场所、工作时间和单位资源招揽私活，如果这一行为没有征得单位同意，可能面临被解雇的风险。近期，我们审理的一起案件中，就是当事人因招揽私活而与公司产生的纠纷。

【案情简介】

杨某某于2007年8月1日入职某钟表公司，在门店担任钟表维修师。2024年，某钟表公司通过门店监控发现杨某某存在两次违规行为。

第一次，杨某某指引来店顾客添加其私人微信，并接收顾客手表，但未在公司系统中录入维修数据。第二次，杨某某给顾客的手表换电池并通过个人微信收款码向顾客收款数百元，且在之后十几日的销售额日报表中均无此笔收款记录。

杨某某辩称，第一次违规行为中的女士并非修表顾客，而是朋友介绍来咨询换表带的，他通过个人渠道帮该女士配置了新表带，这一行为与本职工作无关。关于第二次违规行为，杨某某称后来已将钱款转给公司，只是自己忘记了及时上报。

该钟表公司的员工手册明确规定：“有以下情形之一的，属于严重违反公司规章制度的行为，公司可无补偿地与当事人解除劳动关系……以公司的资源招揽私活或从事与公司经营相同的第二职业，损害公司利益的。”公司晨会中也曾多次明确告知员工：“顾客消费支付一定是对公司账户，绝不允许转入员工个人微信或支付宝……如有以上不当行为一律严肃处理。”

某钟表公司认为，杨某某在工作时间、工作地点让顾客添加个人微信，接收顾客手表却未在公司系统录入订单，且以个人二维码向顾客收款，上述行为完全符合“以公司的资源招揽私活，损害公司利益”的定义。2024年11月4日，该钟表公司发布公告解除与杨某某的劳动合同。

【法院审理】

杨某某不服，认为公司仅凭推断认定其招揽私活，并无真凭实据，故提起劳动仲裁，要求某钟表公司支付违法解除劳动合同的赔偿金。仲裁委驳回了杨某某的请求。后杨某某向一审法院提起诉讼。

一审法院经审理后认为，杨某某明知公司有定制表带业务，也明知公司禁止以公司资源招揽私活，仍在工作时间和地点接待朋友并通过个人渠道为其定制表带；此外，杨某某通过个人二维码收款，且收款后长达十几日未向单位报告并转账，其“忘记了”的解释缺乏合理性。一审法院采纳了某钟表公司关于杨某某存在揽私活行为的主张，判决驳回杨某某要求支付违法解除赔偿金的诉请。

杨某某不服，上诉至上海二中院。

本案的关键在于，杨某某的行为是否属于未经公司同意招揽私活的行为？某钟表公司解除劳动合同是否违法？

合议庭经审理认为，招揽私活是指员工利用工作岗位所带来的专业知识和技能、资源、信息等优势，在工作时间段为自己或他人招揽业务，从中获取利益的行为。未经用人单位同意而招揽私活，属于侵犯用人单位商业利益的不诚信行为。

本案中，杨某某作为某钟表公司的手表维修师傅，利用某钟表公司的商誉结识顾客，并在某钟表公司的门店接待顾客，未将该顾客的维修业务纳入公司的正常经营范围，而是通过个人渠道私下为顾客定制了表带。该行为构成招揽私活，某钟表公司有权依据规章制度对杨某某作出违纪处理。此外，杨某某还存在以个人二维码私自收款的行为，且未能及时向公司报告并转账。

合议庭认为，某钟表公司通过员工手册、晨会等多种方式反复强调，不得以公司资源招揽私活，不得以个人二维码收款。杨某某作为入职将近二十年的

老员工，对此理应知晓。其行为不仅违背了劳动者的基本忠诚义务，也直接违反了公司的规章制度。公司据此解除劳动合同，属于合法解除。

综上，上海二中院判决驳回上诉，维持原判。

【法官评析】

劳动者在劳动关系存续期间，对用人单位负有忠诚义务，主要体现在不得泄露商业秘密、不得从事竞业行为等方面，劳动者利用工作场所、工作时间、公司商誉等资源为自己或他人招揽私活谋取利益的行为，从广义上讲可以纳入竞业行为的范围。没有经过用人单位同意的“招揽私活”属于侵犯用人单位商业利益的不诚信行为，应当受到否定性评价。

有些劳动者心存侥幸，认为只要不影响本职工作，偶尔在单位接点“私活”无伤大雅。但实际上，这种行为是利用用人单位的资源为个人牟利，直接损害了用人单位的利益。随着用人单位管理手段日益规范，监控录像、系统操作记录等均可作为认定违纪事实的有效证据，为此提醒广大劳动者，切莫认为私活隐蔽而铤而走险，应增强法律意识并加强职业操守，避免因小失大。同时，建议用人单位制定明确的规章制度，并通过培训、告知等方式确保员工知悉相关内容，从而规范用工管理，减少劳动争议的发生。

四、业务研究



《职场霸凌法律制度构建》

《破解超龄人员劳动关系认定之惑》

《事假没批员工就不来上班，一定算旷工吗？两个真实案例梳理法院裁判逻辑》

《停工停产期间三期女职工工资支付标准调研》

(一) 职场霸凌法律制度构建

北京金诚同达(上海)律师事务所 庞春云

摘要

职场霸凌，在我国目前劳动法律体系中尚未出现这个名词，但在实务中，在外资企业的规章制度中，该名词频频出现。霸凌行为呈高发态势，对劳动者个人、用人单位和社会造成严重负面影响。司法实践中，因缺少针对性条款，遭受霸凌的劳动者通常以劳动合同纠纷或生命权、名誉权纠纷为由来追究用人单位和霸凌者的法律责任。

目前世界各国对其法律应对措施都有所不同，加拿大以及欧洲大陆法国家更多考虑对职场霸凌采取事前预防的立法模式，美国更偏向于对职场霸凌受害者进行事后救济。世界银行营商环境新一轮评估Business Ready的劳工评价指标下的五级指标明确也提到了“霸凌”。上海对标营商环境的优化，在新修订的《上海市优化营商环境条例》的第七十九条规定了霸凌。未来，我国可借鉴世界各国的优秀立法和实践经验，在现有法律框架下建立以事前预防为主、事后救济为辅的立法模式。

具体而言，在事前方面，可明确职场霸凌的定义，综合借鉴加拿大联邦和地方的成熟立法，对用人单位应承担的义务和需采取的措施予以规定。在事后救济方面，可在《劳动合同法》中将职场霸凌列为劳动者被动辞职的情形之一，可在《民法典》侵权责任编中将职场霸凌规定为一种独立的侵权行为，其构成要件可吸收美国立法的经验教训，减轻受害人举证负担，以此有效应对职场霸凌问题。

关键词：职场霸凌；用人单位责任；劳动法律

目录

一、引言

二、职场霸凌概述

（一）职场霸凌的概念

（二）职场霸凌行为的分类

（三）职场霸凌的危害

三、我国规制职场霸凌行为的立法与司法现状

（一）立法现状

（二）司法现状

四、域外立法与司法现状

（一）加拿大立法与司法实践

（二）欧洲大陆国家立法与司法实践

（三）美国立法与司法实践

（四）国际劳工组织的相关规定

五、我国应对职场霸凌行为的法律制度构建

（一）关于事前预防的建议

（二）关于事后救济的建议

六、结语

一、引言

职场霸凌，亦被称为“职场PUA”，亦有学者称为“职场欺凌”，是工作领域中长期且持续存在的严重问题之一。智联招聘发布的《2020年白领生活状况调研报告》显示，63.65%的受访白领表示自己经历过职场PUA，商业服务行业（咨询/财会/法律/广告/公关/认证/外包）成为第一重灾区，高达75.41%的职场白领自认经历过职场霸凌；排在第二位的行业则是金融业，占比71.28%；[1]央视新闻曾经统计过近五年来遭遇过职场霸凌的网友为66.3%。[2]从上述数据可以看出，职场霸凌已然呈现高发态势。职场霸凌不仅会严重侵害劳动者的身心健康，也会增加用人单位的用人成本，影响用人单位的正常经营。

但我国职场霸凌的法律制度构建并未受到对应程度的重视，现行法律规定中并无专门针对规制职场霸凌的条款；从司法实践中来看，劳动者遭受职场霸凌也往往难以寻求针对性救济，人民法院一般将《民法典》人格权编、侵权责任编或《治安管理处罚法》中的对应条款作为裁判依据，而性质恶劣，后果严重的职场霸凌行为，则依据《刑法》相关规定，对施暴者予以刑事处罚。现有法律规定只能在一定程度上对被职场霸凌者予以保护，但由于缺乏专门法律制度的建构，仍有一大部分遭受职场霸凌群体的合法权益并未受到法律的保护。

与此同时，在法律研究层面，相较于性骚扰等话题而言，职场霸凌的相关研究仍处于被忽视的境地，截至2024年12月，笔者通过中国知网以“职场霸凌”作为关键词进行检索，中文期刊仅有19篇，以“职场欺凌”作为关键词进行检索，中文期刊也仅有24篇，且大部分文献并未从法律视角，而是从心理学或经济学视角，研究职场霸凌行为对劳动者和用人单位造成的不良影响，从法律角度对职场霸凌行为进行法律规制研究的文献只有寥寥数篇。

为了保障劳动者权益，对标营商环境，构建和谐劳动关系，本文通过分析国内外对职场霸凌的定义以及立法与实践，主张立足于本国特色文化与制度，吸收借鉴外国优秀立法成果，以期待建立健全具有中国特色的职场霸凌法律制度，有效地预防职场霸凌的发生、完善职场霸凌受害者的救济途径，构建健康的劳动环境与营商环境。

二、职场霸凌概述

（一）职场霸凌的概念

职场霸凌行为概括而言就是发生在职场之中的霸凌行为，但国内外学者对其概念并未达成共识。

美国职场霸凌研究所的联合创始人加里·纳米（Gary Namie）和露丝·纳米（Ruth Namie）对职场霸凌归纳的定义有较大影响力，其将职场霸凌定义为“一名或多名工作人员对某人进行反复的、有害健康的虐待，表现为：言语虐待、具有威胁、恐吓或羞辱性质的行为、阻碍工作进展的行为或三者的某种组合。”[3]斯塔勒·埃纳森（Stale Einarsen）对职场霸凌的定义作了进一步阐述：“职场霸凌是指针对一名或多名工作人员的反复行为和做法，这些行为不被受害者所期望，可能是有意或无意进行的，但明显会导致羞辱、冒犯和困扰，并可能干扰工作表现或导致令人不悦的工作环境。”[4]加拿大魁北克省2004年《魁北克省劳动基准法案》的表述更为细化，“任何以重复的、敌对的或不期待的行为、口头评论、手势，影响员工尊严、心理或身体完整性并导致有害的工作环境产生的（构成职场霸凌）。”国内的学者陆伟丰将职场霸凌定义为：“职场霸凌是一种在工作场所中重复发生的由一个或数个施虐者对一位或数位目标人员(群)实施的有害于健康的虐待行为，这种施虐行为常表现为以下一种或数种形式：恶语辱骂、威胁恫吓、非语言形式的羞辱行为，干涉工作、妨碍正常工作、以达到阻挠正常完成工作等。”[5]

虽然不同学者对于职场霸凌的定义有所不同，但仍可剥离出其共同之处，首先，霸凌行为发生在工作场合或一定范围内的工作场合；其次，霸凌行为不是偶然的一次而是一种长时间的故意性重复行为；最后，该行为会对劳动者的身体或心理以及用人单位造成消极影响或损害。

（二）职场霸凌行为的分类

职场霸凌的具体表现是多种多样的，可根据不同霸凌行为的表现形式对其进行分类，将不同表现形式的职场霸凌进行分类对构建职场霸凌规制法律制度十分关键。

1. 基于霸凌行为的方式

基于霸凌行为的方式，可分为言语霸凌和肢体霸凌。

(1) 言语霸凌

是指通过侮辱性或攻击性的言辞贬损劳动者人格尊严，损害劳动者名誉，目的是打击劳动者的自尊心和自信心。具体包括——恶意批评：使用挑剔、贬低或无端指责的语言；人身攻击：发表具有侮辱性、歧视性或攻击性的言论；言语羞辱：以侮辱性的措辞贬低他人，让对方感到羞辱和屈辱；传播谣言：通过口头传播虚假信息或诽谤，以损害对方的声誉，以制造对方的不良形象。

(2) 肢体霸凌

是指通过实施特定的肢体行为，威胁或恐吓劳动者，甚至直接肢体伤害劳动者，以至于身体上导致劳动者受伤、心理上损害劳动者的人格尊严。直接的身体攻击指殴打、推搡、其他形式的直接身体侵害；物理障碍指阻挠或妨碍对方正常工作，例如故意堵塞工作通道、拿走或损坏工作物品等行为。

2. 基于霸凌者与被霸凌者的关系

基于霸凌者与被霸凌者的关系，可以分为上级霸凌、同级霸凌和下级霸凌。

(1) 上级霸凌

指在存在上下级关系的劳动者之间的，上级对下级的霸凌行为。因为关系不对等，上级霸凌是职场霸凌中最广泛的一种行为。

(2) 同级霸凌

指不具有上下级关系的劳动者之间发生的职场霸凌行为。同级霸凌往往发生在同事之间。该种霸凌在职场中也较为常见。

(3) 下级霸凌

具有上下级关系的劳动者之间发生的下级霸凌上级的行为。这种形式的霸凌较之上级霸凌相对少见，如下级劳动者组成小团体来挑战或不尊重上级的权威，或者采取集体罢工行动。

（三）职场霸凌的危害

1. 职场霸凌对劳动者的危害

首先，职场霸凌会对劳动者个人的身心健康以及工作表现和满意度方面造成严重不良影响。[6]当劳动者遭遇霸凌事件，被霸凌者不仅会对霸凌者可能施加的更为严重的霸凌行为感到担忧，还会害怕由于自己在某些方面的疏忽导致霸凌者或其他人对他们产生负面评价。[7]被霸凌者也很容易出现紧张和恐惧的状态，这种充满焦虑和恐惧的情绪会对劳动者的日常工作和生活产生负面影响，可能导致孤独、失望等一系列的负面情绪，这些情绪在身体上主要表现为头痛和消化问题等症状。在长期被霸凌的环境中，劳动者可能会感到无助和绝望，并可能发展为抑郁症。同时，被霸凌的劳动者往往难以集中注意力并有效地完成任务，导致生产力下降。

2. 职场霸凌对用人单位的危害

职场霸凌会对用人单位产生广泛的不利影响，包括员工离职率提高、用人成本增加、生产力下降等。

首先，职场霸凌会导致遭受霸凌的劳动者产生逃离当前工作单位的想法，最直观的影响体现为用人单位的高离职率。其次，职场霸凌对研发人员知识分享意愿有着显著的负向影响，即研发人员遭遇的职场霸凌情形越多，其知识分享的意愿越低，进而影响用人单位的生产力。[8]

职场霸凌行为虽然主要影响劳动者个人及其用人单位，但最终后果是由整个社会承担，也会阻碍社会的进步和发展，影响社会的稳定性。

三、我国规制职场霸凌行为的立法与司法现状

（一）立法现状

从国家层面的法律规定来看，我国目前暂未有任何一部法律能供职场霸凌受害者直接援引，若劳动者遭受职场霸凌，也只能通过《刑法》、《治安管理处罚法》、《民法典》、《劳动法》以及《劳动合同法》等法律中的关联法条予以处理。

从《刑法》角度来看，刑法规定的故意伤害罪、侮辱罪、诽谤罪以及强迫劳动罪等罪名看似可以对职场霸凌行为进行规制，但是刑法作为保护法益的最后手段，入罪门槛较高，只有当职场霸凌行为足以严重并符合犯罪构成要件时，刑法才能发挥其保护作用。

从《治安管理处罚法》的角度来看，其第四十二条规定：“公然侮辱他人或者捏造事实诽谤他人的，多次发送淫秽、侮辱、恐吓或者其他信息，干扰他人正常生活的，处五日以下拘留或者五百元以下罚款；情节较重的，处五日以上十日以下拘留，可以并处五百元以下罚款。”以行政法规制职场霸凌行为首先应认定该行为的违法性，但是职场霸凌行为由于缺乏法律明确规定，很难认定其违法性。

从《民法典》的角度来看，第四编的人格权编关于肖像权、隐私权、生命权、身体权、名誉权、健康权的规定以及侵权责任编的相关规定可以用于规制职场霸凌行为，也即当霸凌行为导致受害人以上权利被侵害时，民法典即可发挥作用。

从《劳动法》以及《劳动合同法》的角度来看，并没有直接的条文，间接的有一些，如《劳动法》第三条规定：劳动者享有休息休假、获得劳动安全卫生保护等权利；第十二条规定：劳动者不因民族、种族、性别等而在就业中受歧视；第五十二条规定：用人单位必须建立、健全劳动安全卫生制度，对劳动者进行劳动安全卫生教育，防止劳动过程中的事故，减少职业危害。劳动法从原则上要求用人单位保护劳动者人身安全。《劳动合同法》第八十八条规定：用人单位强迫劳动者劳动、强令指挥劳动者冒险作业、侮辱、体罚、殴打、非法搜查或者拘禁劳动者殴打劳动者或者因劳动条件恶劣，给劳动者身心健康造成严重损害的，应当承担赔偿责任。

在地方规定上，上海市人民代表大会常务委员会于2024年修订的《上海市优化营商环境条例》第七十九条规定：用人单位应当制定禁止工作场所暴力、歧视、骚扰和霸凌的规章制度，加强安全保卫和管理等工作，预防风险和制止相关危害，并将识别工作场所相关危害和风险纳入教育培训的内容。用人单位

应当建立工作场所暴力、歧视、骚扰和霸凌行为内部申诉机制，并完善相应的调查处置程序。该条规定对职场霸凌法律制度的构建能起到一定的指引作用。

而针对同样严重影响职场环境的职场性骚扰行为，我国法律对其规制已然有了探索并进行了法律规定，2005年公布的《中华人民共和国妇女权益保障法》首次规定禁止对妇女实施性骚扰行为。2012年出台的《女职工劳动保护特别规定》第十一条规定，用人单位应当预防和制止劳动场所中发生的对女职工的性骚扰。此外，《民法典》首次从国家法律层面明确了性骚扰的定义。其第一千零一十条对性骚扰的防治作出了清晰的界定。

综上所述，我国国家层面并未有专门规制职场霸凌行为的法律条款，而可以规制职场霸凌的法律条文也未成体系化，而是零散分布在各法律之中，难以对职场霸凌行为形成威慑，全面保护劳动者的合法权益。

在地方层面也仅有上海市今年新出台的《上海市优化营商环境条例》中有一条指导性条款，笔者认为该条规定具有一定的指导意义，职场霸凌损害劳动者的身心健康，用人单位作为雇主应当承担相应的防治义务和法律责任。但是司法实践中受害者往往以人格权纠纷、劳动争议纠纷、劳动合同纠纷等向霸凌行为人提起诉讼，用人单位应负的义务和责任似乎被忽略了。

（二）司法现状

职场霸凌作为严重的社会问题，在我国的司法实践中却表现得十分隐蔽，笔者以“职场霸凌”“职场霸凌”为关键词在中国裁判文书网、威科先行等平台进行检索，也仅有少量以劳动合同纠纷、生命权、名誉权纠纷为由的案例，本文选取两个经典案例进行分析。

案例一：张某与比欧西（中国）投资有限公司劳动合同纠纷上诉案[9]

一审原告张某是被告比欧西（中国）投资有限公司的员工，于2011年9月22日进入比欧西公司工作，双方签订的最后一期《劳动合同》期限从2017年9月22日至无固定期限，顾某是张某的上级领导。张某于一审时诉称，2019年2月，有人匿名向被告的全球高管及同事发送了关于顾某与采购部霍姓经理的举报邮件，顾某怀疑原告是匿名举报者，在被告默许下利用上级领导身份对原告

采取一系列职场霸凌行为。2019年4月，被告派人事以及顾某逼迫原告离职，被告在未征得原告同意的情况下将原告负责的业务移交他人；2019年5月，被告指使采购部员工在原告不知情的情况下拿走应由原告保管的多地采购部专用章；2019年6月，被告取消原告岗位范围内的公司邮箱授权，同日，被告取消原告的工作账户，至此原告所有劳动条件被彻底剥夺。其称被告通过逼迫、约谈、再逼迫等恶劣程度逐级加强的行为，意图逼迫原告自行离职以逃避法律用工责任。期间原告十多次向公司主管及人事反映劳动权益被侵害，要求恢复劳动条件，但均未果。2019年6月28日，比欧西公司向张某发出《劳动合同解除通知书》，以张某使用的公司邮箱给众多员工发送主题分别为‘开除霍某’和‘给顾某的律师函和法院立案号’等多份邮件严重影响公司正常的经营活动和日常的管理秩序，该行为严重违反《员工手册》为由解除劳动合同。原告张某以劳动纠纷为由诉至法院，请求法院判令被告原告恢复劳动关系，并要求被告支付原告2019年7月9日起至判决生效之日期间的工资。

一审法院认为原告表示其电子邮件中指控相关员工存在不合规的行为无法提供证据证明。对此，原告作为劳动者如认为自己的劳动权利和名誉受到侵害，本应通过正常的、合理的途径向被告提出诉求，而原告却采取向不特定的、与其无利害关系的其他员工群发电子邮件，其采用处理纠纷的方式显然不当，该行为对被告的正常工作秩序确实产生不良影响。但被告作为用人单位对劳动者不当行为的处理亦应从合情、合理和合法的角度考虑。因此，本院确认被告违法解除了与原告的劳动合同。根据原告的诉讼请求双方本应恢复劳动关系，但因客观上已无法恢复劳动关系，但原告可另行向被告主张违法解除劳动合同赔偿金。二审法院维持原判。

案例二：万某、万某1等与王某、重庆市合川区中医院生命权纠纷[10]

重庆市合川区中医院针灸科护士刘某有听力缺陷，被告王某是刘某的同事，系中医院针灸科医生，原告诉称王某在工作期间多次大声呵斥、辱骂刘某是否耳聋，甚至在病人和其他同事面前多次侮辱刘某。后刘某在中医院服百草枯自杀，最终因抢救无效死亡。刘某的丈夫万某1、儿子万某以及母亲李某将重庆市合川中医院和王某起诉至法院，原告认为，被告王某作为中医院的医生，虽然有权安排、指导护士刘某的工作，但王某明知刘某听力有缺陷，却一再凶

神恶煞用具有侮辱性、刺激性的语言吼刘某，严重伤害了刘某的人格尊严，由此造成刘某不堪压力服毒身亡，其过错明显。刘某选择在工作时间、工作地点服毒，而未选择家里或其他地方服毒，足以证明其系在工作中受到刺激，王某是被告中医院的职工，且在执行公务，其过错造成的后果应当由中医院承担，而刘某在工作时间、工作地点服毒且经抢救无效而死亡的后果，也暴露出被告中医院在管理上存在一定问题，在教育职工上有一定疏漏，被告中医院负有一定责任。故原告请求法院判令二被告承担责任。

法院认为，刘某是完全民事行为能力人，且是医务工作者，其应当对服食百草枯的后果有充分了解，而选择服食百草枯，说明其主观上主动要求结束生命，其服食百草枯具有不可预见性。而王某对刘某的工作要求，并未达到一般人理解意义上会产生他人自杀的必要条件，王某的工作要求并不一定会导致刘某的死亡，其死亡的结果与王某的行为没有直接的因果关系。尽管刘某在工作时间、工作地点做出了自杀行为，但该行为具有不可预见性，王某对刘某的工作标准并没有满足大多数人认为会导致他人死亡的基本条件。因此，中医院的对刘某的死亡也无因果关系。三原告庭审中提出事发当天王某多次用侮辱的语言说刘某，对其反复辱骂，甚至当着病人的面辱骂并揭露其身体缺陷，对刘某凶神恶煞，平时对刘某有职场霸凌的行为，由此导致刘某的死亡，但并未举示充分证据证明其上述主张，法院对此不予采信。最终法院驳回原告万某、万某1、李某的诉讼请求。

从上述职场霸凌案例中，我们可以观察到，由于缺乏针对职场霸凌的相关法规，那些遭受霸凌的劳动者通常选择以劳动纠纷或民事侵权诉讼来追究用人单位和霸凌者的法律责任。案例一中，原告以劳动争议为由提起诉讼，上级领导在工作期间利用上下级身份实施一系列职场霸凌行为逼迫原告离职，虽然法院最后认定公司解除劳动合同系违法解除，但法院也认为原告就相关员工存在不合规的行为无法提供证据证明，这也体现出职场霸凌案件中当事人举证难的特点。案例二中，尽管刘某因为无法容忍同事的霸凌行为而选择了死亡，但由于无法证实刘某存在职场霸凌的行为与死亡结果之间存在因果联系，也就不能追究霸凌者的法律责任；对于用人单位，法院仅仅是基于其是否对死亡结果有过错来作出判断，并没有涉及到用人单位应承担的其他责任。由以上案例可以

看出司法实践对于被霸凌者权益的保护较不充分，存在霸凌者违法行为认定难、被霸凌者举证门槛高等问题，用人单位应当承担的责任与监管义务也处于缺位状态。

四、域外立法与司法现状

（一）加拿大立法与司法实践

加拿大关于职场霸凌的立法有其自身特点，虽然调整相关劳动和雇佣问题的法律主要是各省自行制定的劳动法，但《联邦劳动法》也发挥了一定作用，它给各省立法提供了参考和借鉴。两者结合起来，共同形成了加拿大相对复杂的反职场霸凌法律制度。

1. 加拿大联邦立法

加拿大《联邦劳动法》第二章规定：“任何雇主都应确保每一雇员在工作场所的健康和安全得到保护”。这被认为是加拿大联邦立法对于防止职场霸凌的原则性规定。

《加拿大职业健康与安全法》在2008年新加了“职场暴力预防条款”，将“任何人在职场上使用可合理推断导致雇员人身和心理伤害的行为、威胁和姿势等”定义为“职场暴力”；同时要求雇主为了防止“职场暴力”应履行下列义务：（1）提供安全、健康、杜绝暴力的工作场所；（2）投入充分关注、资源和时间以应对可能造成职场暴力的因素，并预防和杜绝之；（3）分析和掌握雇员信息中可能造成职场暴力的因素；（4）为处于职场暴力环境中的雇员提供帮助。为了切实履行这些义务，雇主必须每3年至少检查1次相应措施成效并进行必要调整，还应该向“处于或将来可能处于职场暴力中”的雇员就职场暴力的相关因素进行相关的说明和培训。最重要的是，为了在制度上监督和保障雇主采取有效措施预防职场霸凌，雇主需要定期回复相关机构和企业内部“健康与安全代表”关于以上内容的质询。可见，加拿大联邦立法尽管没有采用“职场霸凌”这一措辞，但它在职场霸凌的事前预防方面已经构建起相对完备的法律体系。

2. 加拿大地方立法

加拿大联邦省份根据联邦立法有更丰富的地方实践，下文以最具代表性的萨斯喀彻温省为例加以介绍。

萨斯喀彻温省（以下简称萨省）的反职场霸凌立法基本上是在模仿和借鉴联邦立法基础上的补充和完善。萨省对于雇主履行这些义务的监督更为细致和具体，《职业健康与安全法》规定，雇主必须制订具体的职业健康与安全计划，其中必须包含详细的书面文档和信息，该计划的制订必须让职业健康委员会、职业健康与安全代表或者雇员直接参与。它对职业健康委员会的建立也有明确要求：委员会的人数应为10-12人，其中半数委员必须来自企业的非管理层，任何超过10人的工作部门都必须有自己的委员代表。

在预防职场霸凌方面，加拿大的联邦和地方立法都受到了各方面的积极评价，被认为是解决职场霸凌问题的“模范”立法。的确，与美国法不同，加拿大法关注事前预防的思路确实能将大量的职场霸凌“消灭于萌芽状态”。[11]

（二）欧洲大陆国家立法与司法实践

1. 瑞典

瑞典是欧洲大陆第一个尝试以成文立法解决职场霸凌问题的国家。瑞典规制职场霸凌的思路与加拿大是相近的，在立法上首先着重于定义职场霸凌行为，并给雇主或者管理者设定相应的监管义务。从体系上讲，瑞典采取的是以成文立法为主，辅之以相应的实施细则和独立的监督机构的方式。

2. 法国

法国在2002年通过的《劳动现代化法》仿效瑞典建立了类似的反职场霸凌法律体系。

3. 德国

德国并不通过新增或者修改成文立法的方式，而是通过对现有立法进行司法解释来解决职场霸凌问题，因为德国法律特别是《基本法》对人权保护的规定相对比较详尽，而德国法院在审判实践中往往将职场霸凌视为关于“自由意

志”的人权问题。因此，德国法官认为通过现有法律框架足以解决职场霸凌问题。

（三）美国立法与司法实践

美国暂未有单行的反职场霸凌法，其主要通过侵权法、劳动法以及反歧视法对职场霸凌问题进行规制，受害人可以通过如下途径寻求法律救济：

（1）首先，被霸凌者在受到职场霸凌后可以依据侵权法以故意精神伤害 (Intentional Infliction of Emotional Distress) 为由起诉加害人。

（2）其次，若受霸凌者是受到拥有对其有雇佣、提升、惩戒等权限的实际管理者的霸凌，该实际管理者再通过手中的权限或对雇主的影响力使受害雇员离职，该被霸凌者可以故意破坏雇佣关系 (Intentional Interference in the Employment Relationship) 为由起诉加害人。但故意破坏雇佣关系这个诉由有一个内在缺陷，即它仅适用于“管理者欺凌”这一特殊情形。

（3）最后，被霸凌者可以通过反歧视法律 (Illegal Discrimination Statutes) 的相关条款寻求救济，但在美国司法实践中，想以此为由提起诉讼，不仅必须证明受害人是可能遭到歧视的“弱势群体”的一员，还需证明他所遭受的欺凌行为是针对其特殊身份产生的。“弱势群体”本来只能涵盖部分受害人，再加上“针对特殊身份”的限制，结果只有大约不到20%的职场霸凌案件能够在反歧视法的框架下寻求救济。

从上述角度看，美国法对于职场霸凌问题的规制也仍然不够成熟。

首先，美国法其主要考虑职场霸凌的事后救济，而并不重视事前预防和规制，这客观上造成了受害人只有在受到实际伤害后才能获得相应的赔偿。其次，受霸凌者在寻求法律救济时也存在主体不适格以及举证证明标准过高等问题。

（四）国际劳工组织的相关规定

2019年国际劳工组织通过了第190号公约——《关于消除劳动世界中的暴力和骚扰的公约》（以下简称《暴力和骚扰公约》）和第206号建议书——《

关于消除劳动世界中的暴力和骚扰的建议书》（以下简称《暴力和骚扰建议书》）。

《暴力和骚扰公约》是关于劳动世界的暴力和骚扰问题的第一个国际公约。《暴力和骚扰公约》包括前言和定义、范围、核心原则、保护和预防等八个部分，共20条内容。其在第一条中对“暴力和骚扰”一词作如下定义：劳动世界中的“暴力和骚扰”一词，是指一系列旨在造成、导致或可能导致生理、心理、性伤害或经济伤害的不可接受的行为和做法或它们带来的威胁，无论是其只发生一次，还是反复发生，并包括基于社会性别的暴力和骚扰；其第二条对公约被保护者的范围也进行了界定；其第四条到第六条是对核心原则的规定，第四条规定：批准本公约的各成员国须尊重、促进和实现人人享有一个没有暴力和骚扰的劳动世界的权利；各成员国须根据国家法律和国情并在与具有代表性的雇主组织和工人组织协商后，采取一种具有包容性、综合性和回应社会性别层面的方法来预防和消除劳动世界中的暴力和骚扰，并包括在法律上禁止暴力和骚扰、确保相关政策处理暴力和骚扰问题等；第七条到第九条规定了保护和预防，第七条规定：各成员国须通过国家法律和法规，界定和禁止劳动世界中的暴力和骚扰，包括基于社会性别的暴力和骚扰；第八条、第九条对国家应采取的具体措施进行了列举，其中第九条对雇主设定了相关义务。

《暴力和骚扰建议书》包括核心原则、保护和预防等四个部分，共计23条，其是对《暴力和骚扰公约》条款的补充，对前述公约中的条款作进一步细化解释。其与《暴力和骚扰公约》共同构成了应对劳动世界中的暴力与骚扰的国际行动框架。

关注劳动世界中的暴力与骚扰的国际行动框架，有助于中国及时掌握相关国际规范的形成过程、具体内容和态势，从而进一步推进中国预防职场霸凌的工作。

五. 我国应对职场霸凌行为的法律制度构建

国内关于职场霸凌的法律规制研究甚少，对应立法技术也还不够成熟，因此，立足于中国国情，借鉴国外先进经验以完善立法、丰富司法实践，对我国职场霸凌法律制度的构建大有裨益。

根据前文所述，外国职场霸凌的立法分为两种模式：（1）以美国为代表基于侵权法和反歧视法的事后救济模式。（2）以加拿大和欧洲大陆各国为代表基于劳动法的事前预防模式。笔者认为两种立法模式皆有其可取之处，职场霸凌受害者虽可通过诉讼程序获得事后救济，但基于我国特殊国情来看，其存在耗时间长、举证难等问题，因此本文建议我国立法应采取事前预防为主，事后救济为辅的模式，两者共同发挥作用。下面分别就这两方面提出法律建议。

（一）关于事前预防的建议

综合国外的经验可以看出，行之有效的职场霸凌事前预防立法一般包括以下3个部分：对职场霸凌行为的界定、用人单位预防职场霸凌的义务和措施以及对用人单位履行义务的监督机制。用人单位无疑是核心所在。

1. 《劳动法》和《劳动合同法》中加入职场霸凌条款

笔者认为，本着“如无必要，勿增实体”的原则，再加之目前制定单行的《反职场霸凌法》的时机尚不成熟。因此，可以考虑对现行《劳动法》、《劳动合同法》进行修订，加入针对职场霸凌的相应条款。

首先可以在《劳动法》《劳动合同法》中增加禁止职场霸凌的原则性条款，属于对劳动者人格权的尊重。

2. 《民法典》或司法解释中对霸凌进行明确界定

性骚扰在《民法典》1010条中首次进行了明确界定，笔者认为霸凌亦适合在《民法典》中进行明确界定。关于职场霸凌的定义，为了方便司法实践的操作，可以在分则中使用“概括定义+具体表现”模式。

3. 明确预防职场霸凌是用人单位的义务

正如性骚扰在《民法典》《妇女权益保障法》中的规定，笔者建议在这些法律中同样规定霸凌和职场霸凌；对于用人单位的应承担的义务和需采取的措施，可以以《上海市优化营商环境条例》第七十九条规定为指引，综合借鉴加拿大联邦和地方的成熟立法，建立“环境营造+员工互动”机制。首先，用人

单位应该保证员工工作环境的健康和安全（尤其是心理上），尽量消灭可能产生职场霸凌的负面因素。正如《上海市优化营商环境条例》第七十九条所述，首先，用人单位应当制定禁止工作场所暴力、歧视、骚扰和霸凌的规章制度，加强安全保卫和管理等工作，预防风险和制止相关危害，对职场霸凌的加害人，应该及时给予降职、降薪等企业内部处分作为惩罚。其次，对员工可以定期进行职场霸凌的相关教育培训，将识别工作场所相关危害和风险纳入教育培训的内容。此外，对遭遇职场霸凌风险较大的员工给予更多关注，必要时采取相应的调整措施。最后，建立工作场所暴力、歧视、骚扰和霸凌行为内部申诉机制，并完善相应的调查处置程序。而对用人单位的监督，应该充分发挥用人单位内部的工会和劳动行政部门的作用，定期主动检查用人单位防治职场霸凌的成效并提出建议。

（二）关于事后救济的建议

1. 列为员工被动辞职的情形之一

当前，由于职场霸凌的特殊性和《劳动争议调解仲裁法》适用范围的不足，劳动仲裁暂时不能对职场霸凌问题发挥作用。因此，职场霸凌受害人还是应该以侵权诉讼作为实现事后救济的主要方式。但考虑到中国当前复杂的就业状况，应该首先打消受害人的顾虑。《劳动法》第三十二条和《劳动合同法》第三十八条都是劳动者被动辞职的情形，笔者建议在劳动者单方被动解除劳动合同的情形中加入“劳动者在用人单位长期遭受职场霸凌且状况无法得到改善”，以保证受害者辞职得到相应的经济补偿；同时在第42条禁止用人单位歧视性解除劳动合同的情形中加入“劳动者正在就职场霸凌问题进行相关申诉或诉讼”，以最大限度地解除受害人维护自身权益的后顾之忧。[12]

2. 列为劳动监察的范围之一

参照就业歧视、职场性骚扰、职场暴力等情形的劳动监察，列为劳动监察的情形之一。

3. 列为侵权行为之一

为了方便受害人提起侵权诉讼，现行《民法典》侵权责任编也有必要将职场霸凌规定为一种独立的侵权行为，其构成要件可吸收美国立法的经验教训，从保护受害人利益的角度，在“违法行为”和“损害结果”的规定上适当降低门槛，减轻受害人的举证负担。最后，鉴于我国已经在一定范围内认可了惩罚性赔偿，可以考虑对职场霸凌适用惩罚性赔偿制度，以起到必要的惩罚和震慑效果。

4. 对女职员的职场霸凌，列为公益诉讼

2022年修订的《妇女权益保障法》带来的一个很大的变化，该法的第七十七条将侵害妇女平等就业权益、相关单位未采取合理措施预防和制止性骚扰列入公益诉讼的范围，笔者建议，相关单位未采取合理措施预防和制止霸凌的，亦可列入公益诉讼。

六、结语

综上所述，我国对职场霸凌规制法律制度的完善可以按照“以事前预防为主，事后救济为辅”的理念进行构建，在事前预防方面，考虑对现行《劳动法》《劳动合同法》《民法典》等进行修订，加入针对职场霸凌的相应条款，对职场霸凌行为进行明确定义；其次，设定用人单位应承担的责任与需采取的措施，将职场霸凌消灭于萌芽阶段。在事后救济方面，对职场霸凌规定为一种独立的侵权行为于《民法典》侵权责任编予以规定，在“违法行为”和“损害结果”的规定上适当降低门槛，减轻受害人的举证负担，并考虑对职场霸凌适用惩罚性赔偿；在《妇女权益保障法》等法律中给予更多的维权途径。

民法典时代，更加关注劳动者人格权的保护；营商环境时代，更加关注对标营商环境指标。如何规制职场霸凌，是新时代的新挑战，也是为了真正实现“有尊严地工作”而必须思考的新问题。[13]

文章附录

[1] 《2020年白领生活状况调研报告：6成遭遇职场PUA，商业服务、金融业占比最高》，载网易网2020年6月3日，<https://www.163.com/dy/article/FE6KPA1Q0519QIKK.html>，访问时间：2024年12月8日。

[2] 《遭遇职场霸凌怎么办》，载中国法院网2020年4月16日，<https://www.chinacourt.org/article/detail/2020/04/id/4974424.shtml>，访问时间：2024年12月9日。

[3] Ellis, A. (2011). Andrea Adams, British pioneer: Bio and text of 1994 speech. Retrieved from <http://workplacebullying.org/multi/pdf/adams.pdf>.

[4] Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C. L. (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice* (2nd ed.), (2011) p22.

[5] 陆伟丰：《反职场霸凌的劳动法路径简视》，载《劳动和社会保障法规政策专刊》2016年第8期，第38页。

[6] Einarsen S, Hoel H, Zapf D, et al. Eds. *Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice*. London: Taylor&Francis, (2011) p127-143.

[7] 参见钱铭怡、王慈欣、刘兴华：《社交焦虑个体对于不同威胁信息的注意偏向》，载《心理科学》2006年第29期，第1296-1299页。

[8] 杜恒波,朱千林,许衍凤：《职场霸凌对研发人员知识分享意愿的影响机制研究》，载《中国软科学》，2017年第2期，第113-122页。

[9] 上海市第一中级人民法院（2020）沪01民终6362号民事判决书（二审）、上海市浦东新区人民法院（2019）沪0115民初91189号民事判决书（一审）。

[10] 重庆市合川区人民法院（2018）渝0117民初5972号民事判决书。

[11] 肖永平、彭硕：《职场霸凌的域外立法经验与其借鉴》，载《武汉大学学报》2014年第3期，第8页。

[12] 肖永平、彭硕：《职场欺凌的域外立法经验与其借鉴》，载《武汉大学学报》2014年第3期，第10页。

[13] 宋毅：《我国职场欺凌的法律认定与规制模式选择》，载《山东工会论坛》，2024年第1期，第64页。

（二）破解超龄人员劳动关系认定之惑

上海江三角律师事务所 刘璐 张诚

前言

《国务院关于渐进式延迟法定退休年龄的办法》（以下简称《办法》）正式实施已近一年，该办法一方面适应了当今我国老龄化的用工趋势，另一方面也为我国人口老龄化的困境提出了应对之策，“老有所养”逐步上升为“老有所为”，通过延迟退休、保障权益的方式释放了老龄人口的劳动力，积极应对劳动力结构性短缺问题。然而，《办法》的出台对用人单位合规管理也带来诸多挑战。在企业需要老龄人口提供劳动、老龄人口就业意愿高涨、国家鼓励企业吸纳更多超龄劳动者就业的背景下，聘用超出法定退休年龄的员工或将成为常态。在此情形下，如何认定超龄员工和企业的劳动关系，既是保障超龄人员权益的前提与难题，也是用人单位完善用工管理体系的基础。

01 劳动关系认定难题

（一）认定标准不一致

《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称《劳动合同法》）第四十四条与《劳动合同法实施条例》均对超龄人员劳动合同终止事宜作出了规定，然而这些规定的执行标准并不一致，导致了现行裁判对用工关系的性质认定不一的情况。具体而言，《劳动合同法》第四十四条中劳动合同终止的条件为“劳动者开始依法享受基本养老保险待遇”，而《劳动合同法实施条例》第二十一条规定的劳动合同终止的条件为“劳动者达到法定退休年龄”。由于现行《中华人民共和国社会保险法》规定达到法定退休年龄的劳动者在累计缴费满十五年后才能享受基本养老保险待遇，因此两条规定对于劳动合同终止的标准并不一致。

对于超龄劳动者劳动终止后继续用工的用工性质，理论中存在劳务关系说和劳动关系说两种观点。前者将超龄劳动者劳动合同终止的情形视为用工关系性质变更的标准，后者则认为，《劳动合同法》第四十四条和《劳动合同法实施条例》第二

十一条仅规定了劳动者因达到法定退休年龄后现有劳动合同终止，未当然作出劳动关系主体资格限制。

实践中，由于对上述两条规定的关系及用工性质的把握和理解存在偏差，各地区衍生出不同的裁审口径，导致实践中对于超龄人员劳动关系的认定具备较强的地域性差异。

（二）各地区关于超龄人员劳动关系性质的认定口径不统一

如上所述，由于目前尚未出台适用《劳动合同法》第四十四条和《劳动合同法实施条例》第二十一条的官方裁判规则，各地区法院对于两条规定或就低标准裁判，或就高标准裁判，或结合适用，形成了不同的裁判口径。

第一类裁判口径认为，《劳动合同法实施条例》第二十一条是对《劳动合同法》第四十四条的进一步明确，应当优先适用。也就是说，只要劳动者达到法定退休年龄，无论是否享受基本养老保险，与用人单位均不再形成劳动关系，只能以劳务关系认定。典型案例如广东省高院（2018）粤民再 100 号判决，法院认为以达到法定退休年龄为唯一标准不与《劳动合同法》矛盾，且符合现行养老保险等劳动保障关系的现行规章规定，有利于维护法治规定的内部统一。除广东省外，重庆、浙江、北京、四川、山东、安徽等省市均倾向于该口径。

第二类裁判口径认为，两条规定呈递进关系，两个条件应当全部满足，即劳动合同终止的条件应为劳动者需达到法定退休年龄，并且依法开始享受基本养老保险待遇。劳动者超过法定退休年龄，但未依法享受基本养老保险待遇的，仍可构成特殊劳动关系—江苏、吉林、海南等省持此观点。值得注意的是，2023 年度镇江市劳动人事十大典型案例中，法院将终止条件的“基本养老保险”限缩为“职工居民养老保险，即如果超龄劳动者领取的是城乡居民基本养老保险，不满足法定终止条件，仍可构成劳动关系”—2024 年最高法法官发表的文章也持这种观点，文章中提出，如果城乡居民基本养老保险待遇尚不能满足正常生活需要，能满足养老需求，应当将“享受基本养老保险待遇”限缩为职工基本养老保险待遇。

第三类裁判口径认为，《劳动合同法实施条例》第二十一条与《劳动合同法》第四十四条是补充与完善的关系，旨在维护劳动者和用人单位利益的平衡。如果只

适用《劳动合同法实施条例》，因劳动者达到法定退休年龄直接赋予用人单位的劳动合同终止权，在一定程度上也会对劳动者合法权益造成损害；而如果只适用《劳动合同法》，假使劳动者达到法定退休年龄，既不办理退休手续，也不领取基本养老保险待遇，用人单位则可能将不得不一直与该劳动者保持劳动关系，直到劳动者死亡或用人单位注销，在这些情形下对用人单位有失公平。因此，部分地区（如上海、新疆、天津等省区市）法院认为，对于超龄人员劳动关系性质的认定，需审查劳动者不能享受基本养老保险待遇的原因是否与用人单位有关。如果未享受基本养老保险待遇的原因与用人单位无关，那么用人单位并无主观上的过错，应当以劳动者超过法定年龄为由认定为劳务关系；反之，因用人单位原因致使已经达到法定退休年龄的劳动者尚未享受基本养老保险待遇或者尚未领取退休金的，包括用人单位未依法缴纳社保导致缴费年限不足、用人单位继续留用达到退休年龄的员工，用人单位应继续与劳动者保持劳动关系。新疆维吾尔自治区高院持该观点的裁判入选最高法院公布的 2024 年人民法院案例库，最高院民事审判第一庭编著的《最高人民法院新劳动争议司法解释（一）理解与适用》亦认同该观点，故笔者认为，该观点是目前实践中较为科学、趋向主流的观点。

第四类裁判口径更偏向于劳动关系说的主张。该观点认为，劳动者达到法定退休年龄和享受基本养老保险待遇不是劳动合同的效力性要件，不必然影响劳动关系的确认，裁判机关应当实质性审查超龄人员与用人单位间关系的本质。也就是说，即便超龄劳动者享受基本养老保险待遇，如果其提供具有从属性特征的劳动，当双方存在管理与被管理、监督与被监督的事实劳动关系时，应认定为劳动关系，而不应以双方签订的书面协议为标准判断双方是否存在劳动关系。虽然该口径在实践中并未广泛落实，但近年最高院法官发表的文章、上海市高院发布的优秀案例评析均倾向于此观点。

（三）超龄人员劳动关系性质认定之趋势

随着我国人口老龄化进程的加快，社会对于超龄劳动者提供劳动的需求增大，超龄劳动者在就业市场中的占比逐渐增大。《办法》第六条明确提及了超龄劳动者的权益保障问题，可见，超龄劳动者的劳动权益保护也愈发得到重视，其劳动权益保护的标准正在逐步提升。《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（二）》（法释〔2025〕12号）第二十一条亦明确废止了《最高人民法院关于

审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》（法释〔2020〕26号）第三十二条对于“享受养老保险待遇或者领取退休金的人员发生用工争议按照劳务关系处理”的规定，结合近年最高法、上海市高院法官发表的文章及评议的典型案例，笔者认为，实践中越来越倾向于从劳动关系本质出发，提高对从属性的审查比重，不再将年龄、基本养老保险待遇作为唯一效力标准，即便是已经享受养老保险待遇或者领取退休金的人员，当双方存在管理与被管理、监督与被监督的事实劳动关系时，也可能被认定为劳动关系。因此，企业应当提高对超龄人员用工的合规注意。

02 合规策略

（一）依法依规及时缴纳在职员工社保

因社保缴纳年限不足而无法办理退休、无法享受基本养老保险待遇的，属于典型的“用人单位过错”，结合现行趋势，双方间被认定为劳动关系的风险较高。因此，笔者建议用人单位依法依规及时为员工缴纳社保，避免因该类过错导致员工无法办理退休及引发争议。同时，按照《办法》第二条的规定，从2030年1月1日起，职工领取基本养老金最低缴费年限由十五年逐步提高至二十年，每年提高六个月，企业届时应当确保员工社保缴纳符合最低缴费年限要求。

（二）跟进政策动向，了解当地退休口径

超龄人员劳动关系认定存在口径变化快、地域性强的特点，而不同的认定方会导致不同的合规要求。因此，建议用人单位及时了解所在地对于超龄人员的相关政策和口径，尤其是劳动关系认定及工伤保险缴纳的相关规定。对于在全国各地均有子公司的用人单位，建议集中梳理，根据各地政策执行操作。

（三）梳理劳动者基本情况，把握退休节点

对于在职员工，建议用人单位按时梳理员工年龄、社保缴纳年限，确认各员工退休时间、是否达到最低缴费年限，以便在员工到达退休年龄前厘清双方的权利义务。对于达到最低缴费年限，满足《办法》第三条弹性提前退休条件的员工，用人单位可以在距离法定退休年龄前三年确认其是否有提前退休的意愿，如有提前退休意愿，用人单位应在配合劳动者办理提前退休后终止合同，双方劳动关系一并终止。对于达到法定退休年龄的员工，用人单位应当确认其是否能够办理退休、享受基

本养老保险待遇。如员工因未达到社保最低缴费年限而不能享受基本养老待遇，用人单位应当确认未达缴费年限的原因。如因用人单位原因导致员工无法正常退休，用人单位应当配合员工办理一次性补缴及后续退休手续。对于达到法定退休年龄且能够正常享受养老保险待遇的员工，用人单位应当在达到退休年龄前与员工沟通退休事宜，向其发送劳动合同终止通知书，并通知员工携带个人的退休申报表、居民身份证原件及复印件等材料一同办理退休，避免因用人单位疏忽而出现超龄劳动者持续工作的情况。

（四）对于退休返聘人员，签订劳务合同，避免从属关系

对于用人单位希望以退休返聘形式建立劳务合同关系的超龄人员，建议及时签订书面协议，明确约定为劳务关系。劳务关系的双方是平等的，双方约定中应避免对退休返聘的控制与管理。同时，提供劳务一方获取的是报酬，而非持续、定期的工资，用人单位应与退休返聘人员约定报酬支付期间。此外，双方应当明确权利义务，如工伤的处理方式及责任承担。（五）调研当地工伤参保规定，灵活配备保险超龄劳动者受制于身体原因，发生工伤的比例略高于其他群体，同时，超过法定年龄仍然工作的人员多为无法依赖养老保险生活、无经济来源的弱势群体（以农民工为主），发生工伤后自身没有应对的经济能力，因此，工伤是超龄劳动者用工场景下最常见的风险点。同时，工伤保障也是《办法》第六条所规定的超龄劳动者应当享有的基本权益，体现了国家层面对于工伤保障的重视。

近年来，顺应延迟退休的政策趋势，超龄劳动者工伤保障的力度也随之加强，多地均先后实施了超龄人员参加工伤保险的规定，明确用人单位可以自愿为超龄劳动者按单险种参加工伤保险，从政策上允许一切超龄劳动者享有工伤保险，如广东省（2018年）、江苏省（2021年）、天津市（2022年）、海南省（2023年）、上海市（2023年）、重庆市（2024年）。对于其他省区市，建议用人单位咨询当地人力资源和社会保障部门超龄劳动者的参保规定及具体的参保方式，以符合当地法规要求。

实操中，根据自身用工环境及岗位特性，笔者建议企业综合衡量超龄劳动者的工伤风险、参保成本及工伤保险的抗风险水平，决定是否单险种参加工伤保险。此外，企业可以考虑为超龄劳动者购买商业保险。相较而言商业保险成本低、方式简

单，通过多险种的组合应对工伤风险。当前，各地对于超龄人员劳动关系的认定标准尚未统一，存在较大差异，但随着政策的逐步完善和司法实践的深入，越来越多的司法观点已倾向于从劳动关系的本质出发，强调从属性的审查，平衡劳动者与用人单位的利益，而非以年龄或养老保险待遇作为单一的认定标准。

对于用人单位而言，如何在合规的前提下有效管理超龄人员劳动关系，既是法律义务，也是企业用工管理的重要课题。企业应依法及时为员工缴纳社保，跟进政策动向，了解当地退休口径，梳理员工基本情况，确保在员工达到退休年龄时能够妥善处理劳动关系。对于退休返聘人员，企业应通过签订劳务合同明确双方权利义务，避免形成从属关系，从而降低法律风险。对于超龄劳动者，企业应建立工伤保障机制，降低用工风险，保障双方合法权益。

总而言之，随着社会对超龄劳动者权益保护的重视，企业应当在用工管理中更加注重合规性，确保在保障超龄劳动者合法权益的同时，维护企业的合法权益，实现劳资双方的共赢。

(三) 事假没批员工就不来上班，一定算旷工吗？两个真实案例梳理 法院裁判逻辑

上海七方律师事务所 周晓蕾

在日常用工管理中，事假审批与缺勤认定是最常见，也最容易引发劳动争议的环节。很多公司的员工手册都有相似表述：事假未经批准不到岗视为旷工，连续旷工达到一定天数，公司可以单方解除劳动合同。正因如此，不少公司形成了较为固化的认知：只要假期未批，员工不到岗就属于旷工，以此解除便合法合规。但司法实践对“事假未批不到岗”的认定，并非机械套用规章制度即可简单成立。本文将结合两个真实案例，梳理事假合理性、旷工认定与合法解除的裁判标准，为公司和员工在事假处理上提供实务建议。

一、基本案情

案例一：事假理由明显不合理，公司依法拒批，员工连续缺勤构成旷工，公司解除合法。

陈某于2024年3月20日入职上海某公司。公司依法制定并公示的《员工手册》《考勤与休假管理办法》明确规定，员工申请事假必须通过公司流程经审批同意，未获批准擅自不到岗视为旷工；月度连续或累计旷工达三天及以上的，属于严重违反规章制度，公司可以依法解除劳动合同且不支付经济补偿。陈某入职时已签收并确认知晓上述制度。

2024年8月19日至20日，陈某短期内连续三次通过钉钉申请事假：第一次以“老板打人”为由申请单日事假，后又以“自己想”为由分别申请连续4天、连续9天的事假，事由均牵强、随意且缺乏合理性，公司均予以驳回。在请假申请被明确拒绝后，陈某仍于8月20日至8月23日连续4天未到岗、无有效考勤记录。公司依据规章制度，以连续旷工4天、严重违反劳动纪律及公司制度为由，向陈某出具了解除劳动合同通知书。

陈某后向劳动仲裁委员会申请劳动仲裁，要求公司支付违法解除赔偿金。该案经过仲裁、法院一审、二审，法院审理后认为，陈某的请假事由明显

缺乏正当性，公司不予批准并无不当，其在未获批准的情况下连续4日缺勤，已构成严重违纪，公司解除行为合法，无需支付赔偿金。

案例二：尽孝陪护属正当事由，公司机械拒批事假后以旷工为由解除违法

(2022)京0101民初14533号，系最高人民法院入库典型案例，入库编号2024-07-2-490-008，该案对事假合理性认定具有重要指导意义。该案中，李某入职某发展公司北京分公司担任高级工程师。2022年1月，李某父亲被确诊为癌症晚期，病情危急。2022年1月21日李某通过微信和邮件向领导申请事假返乡陪护，请假时间为2022年1月24日至1月30日。当天李某便动身回家，后续还向公司提交了父亲的病历照片。1月28日，李某父亲不幸病逝。同日公司以李某请假未批不到岗，构成旷工解除了劳动合同。李某认为公司违法解除提起劳动仲裁，该案经仲裁、一审，法院最终认定公司违法解除劳动合同。

法院在裁判中明确，事假并非法定假期，用人单位虽享有审批权，但应当审慎、善意、合理地行使，避免机械适用规章制度。劳动者因近亲属重病、离世等突发家庭事务请假，属于尽孝道、符合公序良俗的正当事由，用人单位明知情况紧急，仍不给予理解和事后补正手续的机会，属于不合理行使管理权，以此为由认定旷工并解除劳动合同，既不合情也不合法。

二、律师分析

结合上述两个案例可以清晰发现，同样是“事假未批不到岗”，裁判结果却截然不同，根本原因在于法院始终以合理性为核心判断标准。具体来说，司法实践中认定事假未批是否构成旷工，主要把握两个关键维度。一方面，劳动者的请假事由必须正当、必要、紧急，因本人就医、近亲属重病或离世、家庭重大突发事件等请假，属于合理范畴，而单纯不想上班、虚构荒唐理由请假，则不具备合理性。另一方面，用人单位的审批行为必须善意、合理，对于紧急家事类请假，应给予劳动者理解和事后补全手续的机会，不能一味以未审批为由认定旷工；对于明显不合理的请假申请，用人单位有权驳回，劳动者若仍不到岗，便可依法认定为旷工。

对比两个案件不难看出，陈某案中，员工无故编造荒唐理由请假，公司拒批合理合法，后续缺勤自然构成旷工；李某案中，员工因父亲病危返乡尽孝，属于紧急且正当的家事，公司机械拒批、不近人情。即便制度有明确约定，也不能认定为旷工，解除行为自然违法。这也传递出明确的司法导向：用人单位的用工管理权应当严格，但不能冷酷无情；规章制度可以明确，但不能违背常理和公序良俗。

三、用工双向提示：单位不滥用审批权，员工不任性请假

对于用人单位而言，首先要完善事假审批、旷工认定的规章制度，确保制度经过民主程序和公示告知。其次在执行制度时，切忌“一刀切”，遇到员工因就医、陪护、丧葬等紧急家事请假，务必灵活处理，允许事后补正材料，避免机械拒批引发违法解除风险。对于明显不合理的请假，要保留好沟通、驳回的证据，再依规处理。

对于劳动者来说，事假并非想休就能休，需秉持诚实信用原则，理由正当、提前申请、配合审批，切勿虚构事由或强行缺勤。若遇到家庭紧急情况，务必第一时间向单位报备，留存好病历、证明等相关材料，及时补办请假手续。

事假审批与管理，是用工管理中最能体现温度的环节。用人单位的管理权和劳动者的权益，并非对立关系，只有在制度刚性与人情善意之间找到平衡，才能有效减少劳动争议，构建和谐稳定的劳动关系。

（四）停工停产期间三期女职工工资支付标准调研

——以上海判例为视角

上海保华律师事务所 于海红

近年来，受全球产业链布局调整、进出口市场波动及疫情等超预期因素影响，企业停工停产现象日益普遍。如何配置停工停产期间劳企双方的权利义务，涉及到企业发展利益与劳动者生活保障的平衡，也屡屡牵动社会关注。

在停工停产期间，有一类更加特殊的问题，即三期（即孕期、产期、哺乳期）女职工未提供正常劳动的，工资待遇如何支付。该问题在各地实操中口径并不统一。本文旨在为读者处理此类问题提供参考，在实务操作中防范不必要的法律风险。

对于停工停产，《劳动法》和《劳动合同法》并无明文规定，其合规依据主要见于工资支付的规范性文件，尤其是各地方的工资支付办法。根据《工资支付暂行规定》第十二条规定，“非因劳动者原因造成单位停工、停产在一个工资支付周期内的，用人单位应按劳动合同规定的标准支付劳动者工资。超过一个工资支付周期的，若劳动者提供了正常劳动，则支付给劳动者的劳动报酬不得低于当地的最低工资标准；若劳动者没有提供正常劳动，应按国家有关规定办理”。而对于三期（即孕期、产期、哺乳期）女职工，《妇女权益保障法》第四十八条第一款、《女职工劳动保护特别规定》第五条则规定，用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资。

停工停产是企业经营用工的非正常状态，“三期”也是女职工提供劳动的特别时期。当两个特殊情形同时出现，并且各有独立的法律法规规范作为支撑，裁判观点难免产生分歧。

我们调研了北京、上海、广州、天津等地的司法实践，为读者处理此类问题提供参考。

案例调研	北京	上海	广州	天津	福建	郑州	山东日照
孕期	/	按原工资标准支付	/	/	/	按停工停产生活费标准支付	/
产期	按原工资标准支付	按原工资标准支付	按原工资标准支付	/	按停工停产生活费标准支付	/	/
哺乳期	按停工停产生活费标准支付	/	/	按停工停产生活费标准支付	/	按停工停产生活费标准支付	按原工资标准支付

一、案例：孕期工资

从案例调研情况来看，关于女职工孕期工资待遇的争议案件较少。但有相关判决支持按照停工停产生活费标准支付工资，也存在法院判决认为应当按照原工资标准支付。

1、观点一：停工停产优先，按停工停产生活费标准支付

(2020)豫0191民初23259号：

案情简介：2014年11月20日，员工至公司工作，实际工作至2020年1月8日，后公司停发工资、停缴社保。员工于2020年8月7日生产一子。

河南省郑州高新技术产业开发区人民法院认为，公司应支付员工孕期、哺乳期工资。对于该期间的工资标准问题，《郑州市劳动用工条例》第三十五条规定，用人单位非因劳动者原因停工、停产，在劳动者一个工资支付周期内，应当视同劳动者提供正常劳动支付其工资。超过一个工资支付周期的，可以根据劳动者提供的劳动，按照双方新约定的标准支付工资，但不得低于当地最低工资标准；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六十支付劳动者基本生活费。但因不可抗力导致用人单位停工、停产的除外。本案中，员工2020年1月9日后未再到公司提供劳动系公司终止劳动合同所致，故该法院认定公司按郑州市最低工资标准支付2020年1月9日（辞退后）至2020年8月6日（生产前）约7个月的孕期工资，计1900元/月×7=13300元；按郑州市最低工资标准支付6个月哺乳期工资，计1900元/月×6=11400元。

2. 观点二：女职工保护优先，按原工资标准支付

(2020)沪0110民初15096号：

案情简介：2020年1月，员工怀孕。公司要求员工在2月调岗至公司总部，员工不同意。2月25日，公司发布《周家嘴校区人事调整通知》称：学校遵守政府和教育局的指导，停工停课，员工因怀孕决定先休息一段时间，之后视情况参与总部管理工作。4月20日，单位向员工发送待岗通知，载明：因“新冠肺炎疫情”的袭击，学校全面停课，校区停工停产，至今没有恢复开课日期，决定关闭其中一个校区，同时两校合并，取消其中一校区校长职位，经协商一致，被告自2020年3月1日起待岗，在此期间无需提供劳动，待岗期间待遇为上海市最低工资标准2480元/月。

上海杨浦区人民法院认为，本案双方主要争议在于因疫情停工停产超过一个工资支付周期后，单位是否能够按照本市最低工资标准向被告支付工资。就此该院认为，员工是怀孕女职工，受到特别的劳动保护，怀孕期间的工资不能降低。

不过需注意的是上海地区的女职工保护法规曾发生变化，《上海市实施〈中华人民共和国妇女权益保障法〉办法》（2022年12月31日废止）规定“女职工在孕期或者哺乳期不适应原工作岗位的，可以与用人单位协商调整该期间的工作岗位或者改善相应的工作条件。用人单位不得降低其原工资性收入。”该地方性法规严格限制用人单位对孕期女职工降薪。2023年1月1日实施的《上海市妇女权益保障条例》则规定“女职工在孕期或者哺乳期不适应原工作岗位的，可以与用人单位协商调整该期间的工作岗位或者改善相应的工作条件”，“用人单位不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形，违法降低女职工的工资和福利待遇”；从条款可见，新法规并未排除对孕期女职工合法降薪。

二、案例：产期/产假工资

对于女职工产期工资待遇，有少数判决支持单位按照停工停产生活费标准支付工资，多数法院判决认为应当按照原工资标准支付。

1. 观点一：停工停产优先，按停工停产生活费标准支付

(2019)闽民再312号：

案情简介：自2016年6月起，公司停产歇业。员工在2016年10月5日分娩，自该日起休产假。2016年10月27日，福建省惠安县人民法院受理公司并入案外公司的合并破产重整申请。由于公司自2016年2月起停缴员工社会保险，员工无法申领生育津贴，遂要求支付产假期间工资。

法院认为，根据《江苏省工资支付条例》第三十一条有关用人单位非因劳动者原因停工、停产、歇业，在劳动者一个工资支付周期内的，应当视同劳动者提供正常劳动支付其工资。超过一个工资支付周期的，可以根据劳动者提供的劳动，按照双方新约定的标准支付工资；用人单位没有安排劳动者工作的，应当按照不低于当地最低工资水平标准的百分之八十支付劳动者生活费的规定，自2016年6月起因公司已停产歇业，员工也未提供劳动，故二审判决依照生效判决的标准，确定员工产假期间的每月生活费为 $1770 \times 80\% = 1416$ 元，符合《江苏省工资支付条例》第三十一条的规定，并无不当。

2. 观点二：女职工保护优先，按原工资标准支付

(1) (2025)京03民终7579号：

案情简介：受新冠肺炎疫情影响，公司于2022年12月19日至2023年1月25日期间关停。员工于2022年8月16日至2023年1月20日期间休产假。

法院认为，根据《女职工劳动保护特别规定》，用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资，一审法院根据查明的事实认为郭某产假期间的工资仍应按照生育前的工资标准予以核发。

(2) (2023)沪0105民初32819号：

案情简介：2022年3月27日至2022年6月1日期间，单位处于停工停产阶段。员工认可停工停产，并同意2022年5月份工资按上海市最低工资标准计发。

上海长宁区人民法院认为，关于2022年5月份工资，因员工同意按上海市最低工资标准计发，系其对自身民事权利的合法处分，于法无悖，本院予以照准。女职工产假期间的生育津贴，对未参加生育保险的，按照女职工产假前工资的标准由用人单位支付。本案中，单位未为员工缴纳生育保险费事实清楚，员工

要求单位按照其产假前工资12,000元的标准支付生育生活津贴61,103元，未高于法定金额，且单位对该金额本身亦无异议，该院予以确认。

(3) (2021)沪0106民初55180号：

案情简介：员工在公司处最后实际工作至2020年11月11日，而后休病假直至2021年4月3日；2021年4月4日员工生育后休产假至2021年8月9日。2021年8月5日，公司向员工寄送了落款日期为2021年2月26日的《停工停产通知书》，通知书中载明：经公司股东会研究决定自2021年3月1日起，公司进入停工停产状态。

上海市静安区人民法院认为，关于生育生活费的计算标准。《某某政府关于贯彻实施调整本市女职工生育保险待遇有关规定的通知》中规定，参加本市城镇生育保险的女职工生育或者流产的，其生育生活津贴按照女职工所在用人单位上年度职工月平均工资除以30天再乘以应享受的产假天数计发，所需资金由本市城镇生育保险基金支付。由于公司在缴纳员工的生育保险费时系按照公司职工的平均缴费基数缴纳，致员工领取的生育生活津贴明显低于生产前的工资标准，依据女职工产假期间，其工资福利保持不变之基本原则，员工的生育生活津贴差额应当由公司补足。公司要求按照《上海市企业工资支付办法》的规定支付员工生育生活津贴，理由不足，本院不予采信。

(4) (2023)粤01民终20059号：

基本案情：员工产假期间从2021年11月16日起至2022年5月12日止。2021年10月18日，公司发出的《劳动合同履行事宜通知书》载明：您与我单位于2020年12月1日签订了以完成一定工作任务为期限的劳动合同，现您原任职的项目已于2021年10月18日结束，双方劳动合同原应于通知终止，因您目前处于孕期，双方之间劳动合同期限依法延续至您“三期”结束之日。但鉴于现您原任职的项目已结束，现通知您自2021年10月19日起待岗，待岗期间薪资标准按照基本工资标准3000元发放。

广州市中级人民法院认为，员工在休产假前月平均工资金额确定，公司对此亦是明知。公司在《劳动合同履行事宜通知书》中明确告知员工，仅按照待

岗人员标准向其每月发放3000元工资薪酬，明显违反《广东省职工生育保险规定》第十七条关于用人单位按照职工产假前工资标准逐月垫付生育津贴的规定。

(5) (2022)粤01民终6287号：

案情简介：员工产假从2020年2月1日至2020年7月27日止。2020年1月至2020年5月，公司属于停工状态。员工最后工作日为2020年1月17日。

广州市中级人民法院认为，员工的产假工资计算期间为2020年2月1日至2020年7月27日。根据公司主张，其认为应按照扣除社保后7966.54元的标准支付产假工资，即使按照该标准计算员工可享有的法定产假工资，一审判决金额并未超出法定标准。（一审法院认为，劳动者必须有“因政府依法采取停工停业、封锁疫区等紧急措施，用人单位延迟复工”的情形作为前提，才能支付生活费代替工资。本案中的员工是因为产假不能工作，前提条件完全不同，根本不能混为一谈。公司的相关诉请没有法律依据，一审法院不予支持。）

三、案例：哺乳期工资

对于女职工哺乳期工资待遇，多数法院判决认为应当按照停工停产生活费标准支付工资，也有少数判决支持劳动者按照原工资标准支付的主张。

1. 观点一：停工停产优先，按停工停产生活费标准支付

(1) (2022)京02民终576号：

案情简介：员工产假自2019年12月19日至2020年5月10日。公司因疫情自2020年2月起开始停止营业，员工产假结束时公司已处于停工状态。

法院认为，双方自2019年3月29日至2020年11月13日期间存在劳动关系。公司停工的原因并非劳动者原因造成，故公司应依法支付员工2020年5月11日至11月13日期间待岗工资，具体数额由本院依法核算。

(2) (2022)津01民终1196号：

案情简介：员工主张其自产假期满后均到岗上班，但此期间公司曾多次向其发送《待岗通知书》，亦并未安排其到岗、未安排具体工作内容，因此不能认定员工在此期间提供了相应劳动。同时，公司因疫情影响，导致各地分子公

司或停工停产或经营困难，并于2020年3月22日召开职工代表大会通过了安排员工待岗或轮岗的事宜，包括员工在内的天津地区部分工作人员以及其他各地方公司部分工作人员均存在被安排待岗的情况。

法院认为，一审法院根据本案的具体情况，认定公司因业务需要整合各地区机构设置及人员，属于企业合法的管理职权，并无不当。待岗期间，结合员工社保及公积金缴纳情况，公司发放员工的工资标准不低于天津市最低工资标准。

(3) (2020)豫0191民初23259号：

案情简介：2014年11月20日，员工至公司工作，实际工作至2020年1月8日，后公司停发工资、停缴社保。员工于2020年8月7日生产一子。

河南省郑州高新技术产业开发区人民法院认为，公司应支付员工孕期、哺乳期工资。对于该期间的工资标准问题，《郑州市劳动用工条例》第三十五条规定，用人单位非因劳动者原因停工、停产，在劳动者一个工资支付周期内，应当视同劳动者提供正常劳动支付其工资。超过一个工资支付周期的，可以根据劳动者提供的劳动，按照双方新约定的标准支付工资，但不得低于当地最低工资标准；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六十支付劳动者基本生活费。但因不可抗力导致用人单位停工、停产的除外。本案中，员工2020年1月9日后未再到公司提供劳动系公司终止劳动合同所致，故该法院认定公司按郑州市最低工资标准支付2020年1月9日（辞退后）至2020年8月6日（生产前）约7个月的孕期工资，计1900元/月×7=13300元；按郑州市最低工资标准支付6个月哺乳期工资，计1900元/月×6=11400元。

2. 观点二：女职工保护优先，按原工资标准支付

(2019)鲁1191民初1412号：

案情简介：2016年11月11日，员工生育二胎。2017年4月，员工产假结束后，公司未安排员工工作。2017年4月29日，公司通知员工待岗。员工所支取的生育津贴上年度平均缴费工资为2679.09元。

山东省日照经济技术开发区人民法院认为，员工于2016年11月11日剖腹生育二孩，哺乳期间自2016年11月11日至2017年11月11日，其哺乳期工资应为32149.08元(2679.09元/月×12个月)元，员工已从生育保险中享受生育津贴9376.82元，从公司处获得生育津贴5200元，从公司获得工资6865.59元(1322.54元+640元+965.34元+1312.67元+1312.67元+1312.67元)，公司尚应支付哺乳期工资10706.37元(32149.08元-9376.82元-5200元-6865.59元)。

四、律师分析

对于停工停产期间三期女职工工资的法律适用问题，我们认为：

单从效力位阶上看，女职工三期特别保护规则的效力层级高于停工停产工资支付规则。规定三期女职工保护的《妇女权益保障法》（第四十八条第一款）是全国人大通过的基本法律，《女职工劳动保护特别规定》（第五条）是国务院通过的行政法规。相比之下，规定停工停产期间工资的《工资支付暂行规定》（第十二条）属于部门规章。如果认为以上规范存在抵触，根据《立法法》第九十九条规定，应当适用上位法，一概按原工资标准支付女职工工资。然而，在本文关注的情况中，上述规范并不发生冲突。——女职工工资降低不是“因怀孕、生育、哺乳”，而是停工停产行为的法律效果。造成停工停产的原因是经营困难等“非因劳动者”的事实因素，不属于《女职工劳动保护特别规定》第一条规定的“女职工在劳动中因生理特点造成的特殊困难”。换言之，停工停产不针对三期女职工作出区别，也不超出比例原则，因此不构成差别待遇或间接歧视。所以，单纯就上述规范而言，停工停产期间应当适用《工资支付暂行规定》，三期女职工工资按停工停产生活费标准支付即可。

其中产期女职工本就处于休产假状态，依法无需提供劳动且应享受生育保险待遇，已参与生育保险的女职工可领取生育津贴，并请求用人单位补足差额至产前工资水平；未参加生育保险的，按产假前工资的标准由用人单位支付。考虑女职工面临着生育的特殊困难、承担着社会的生育责任，如因企业原因未能享受或未能足额享受生育保险待遇的，即使企业处于停工停产期间，产期女职工请求按原标准支付工资，应得到法院支持。孕期和哺乳期女职工则仍需向

用人单位提供劳动，如用人单位确实停工停产，孕期和哺乳期女职工和其他职工同样适用停工待遇似更为公平。

五、实操建议

基于以上案例和分析，我们提出以下实操建议，作为企业用工管理的参考：

1. 目前，国家层面停工停产和三期女职工工资待遇的规定相对明确。其中，停工停产超过一个工资支付周期的，后续生活费支付比例以各地方规范性文件为准。

2. 在司法实践中，法院适用上述规范还未形成统一、稳定的逻辑。不管采纳停工停产生活费标准还是原工资标准，多数判决都没有详细论述理由。因此，停工停产期间三期女职工工资待遇问题仍可能踩到合规红线。一旦进入仲裁诉讼，企业可能承担败诉风险。

3. 用人单位应尊重当地司法实践，积极与三期女员工沟通协商，就三期内工资达成一致方案。尤其在产假期间工资待遇上，用人单位应着重关注社会保险缴纳情况，协助配合女职工申领生育津贴，并及时补足生育津贴差额。

五、委员风采



(以下排名不分先后)

【温陈静律师】

【温明律师】

【王蕾律师】

（一）温陈静律师



【个人简介】

温陈静，上海远业律师事务所主任、创始合伙人，深耕劳动法领域二十余载，专注于劳动用工全流程法律服务，擅长大中型企业人力资源合规体系构建、裁员优化安置、离职谈判及复杂劳动争议处置。她累计处理数千起劳动争议案件，曾代表某知名BAT企业诉离职高管竞业限制纠纷，成功追索违约金260万元；代理马某诉世界500强企业解除劳动合同纠纷，获判70余万元；主导上海某知名百货公司门店解散142名员工安置、某基金销售公司70名员工协商解除等重大集体项目。客户涵盖上海市总工会、百度、贝壳等政府机构及知名企业。著有《和谐劳动关系》《中国劳动维权筹备手册》《律师来了》《HR管理高手秘笈》等实务著作，举办超600场企业专项培训。凭借深厚的专业积淀与领先的实务解决方案，温陈静入选“律新社2025年度风云榜：劳动法律师20佳”。

【个人风采】

“劳动法是有温度的领域，它连接着千家万户的生计。”谈及为何选择劳动法，温陈静笑称这是“命运的选择”。二十多年前初入行时，她发现几乎所有组织运转的核心都是“人”，而劳动争议背后往往是具体的职场命运与企业经营困境。这种“双向治愈”的使命感，让她从此扎根。

执业生涯中，有一件事让她至今难忘：某次大规模人员安置项目，涉及上百名基层员工，情绪几近失控。温陈静没有急于谈法律条款，而是花了整整两天与员工代表一对一沟通，倾听每个人的难处。最终，她设计出一套兼顾企业

成本与员工尊严的安置方案，所有员工平静签约。一位老员工说：“温律师，你让我们感觉自己不是被抛弃的。”那一刻，她更加坚信——专业不仅是胜诉，更是让人在困境中看见希望。

专业化道路上，温陈静摸索出“战队化”运营模式，将劳动法服务细分为诉讼、顾问、安置、制度、培训等专业战队，辅以非律师团队支持，打造出一支30余人的精密协作团队。她倡导“不加班文化”，用高效协同取代内耗，让远业律所在精品化与规模化间找到独特平衡。

【从业体会】

温陈静始终将专业能力回馈社会。作为上海市总工会法律顾问、女律师志愿服务团团长，她常年投身于公益法律建设。她牵头设立“和谐劳动关系调解中心”，年均化解劳资矛盾数百起。作为徐汇区人大代表，她提交多项关于女职工权益保护、灵活用工规范的议案，参与《上海市女职工劳动保护办法》等政策调研论证。她还担任最高检特聘民事专家、劳动仲裁委兼职仲裁员，每周抽出时间参与公益调解。她说：“法律人的价值，不止于个案胜负，更在于推动制度向善。”

【从业感言】

“做劳动法越久，越敬畏‘人’的力量。”温陈静寄语青年律师：躬身入局，不要怕从调解笔录、文书撰写中积累手感；拥抱技术，让知识库成为你的翅膀；一旦选定方向，就专注深耕，因为劳动法值得用一生去热爱。她的格言是——“以专业厚度筑基业，以人文温度护远业。”

（二）温明律师



【个人简介】

温明律师为泰和泰（上海）律师事务所合伙人，法学硕士，上海律师协会劳动法业务研究委员会第十一届、第十二届委员，上海对外经贸大学校外硕士生导师，上海三级律师。从业近二十年，在《劳动报》、《人才市场报》、《上海法治报》、《Shanghai Daily》有典型案例发表文章和报道，并有案例在上海电视台法治天地栏目做《庭审直播》。曾参与编撰上海市律师协会《律师代理女职工权益保护业务指引（2024）》、《律师代理追索劳动报酬纠纷案件操作指引（2025）》。

【个人风采】

温明律师执业期间为500强外资、知名国企、外资企业、国际学校等等提供商业+劳动法律服务。2025年代理某知名国企全年劳动案件均应诉胜诉。代理500强外企应诉多名员工集体劳动案件中均获得胜诉。为国企改制企业解决战略转型人员架构安置方案。处理企业跨省搬迁的人员安置项目。为企业设计高管股权激励制度等帮助企业在用工领域合规和高效提供法律支持。

在民事侵权类诉讼中也代理过大量案件包括酒店、宾馆、物业、校园发生的侵权类案件并被新闻报道。温明律师常年担任多家江浙沪企业的法律顾问，帮助企业健全各种劳动用工合规制度，对企业提供有价值的用工防范风险建议和培训。帮助处理企业的劳动、竞业限制以及涉劳动交叉领域、经济、业务竞争领域的诉讼案件和非诉服务，就企业涉危机救济（死亡、重伤、刑事犯罪、行政处罚）、股权激励、股权纠纷、劳动争议、竞业限制处理等非讼业务具有丰富的经验。

【从业体会】

作为一名从事劳动领域的律师，我最大的感悟是：这份职业不仅是法律的较量，更是人心的抚慰。劳动案件往往标的额不大，但每一份裁决书和判决书背后都站着具体的劳动者或企业，关乎一个家庭的生计或一家企业的用工管理重大影响。这个领域“易入难精”，劳动法条看似有限，但各地的裁审口径、自由裁量尺度差异巨大，且政策更新频繁。这既是挑战，也是经验。

【律师寄语】

对正在路上的青年律师：劳动法看似门槛低，但水深流急，每一个“小案子”都是理解社会、打磨同理心的绝佳机会。大案要案不一定有机会出现，但机会是留给有准备的人。从整理一份庭前记录、核对一笔经济补偿金开始，建立专业壁垒。保持同情心，但更要保持理性和专业，在法理与人情之间找到平衡点，用专业促成和解，用智慧化解对抗，做一个有温度的法律人。

（三）王蕾律师



【个人简介】

王蕾律师，北京市天元律师事务所上海分所合伙人，执业十余年来深耕劳动法律领域，凭借“经济学 + 法学”复合专业背景，精准拆解企业用工逻辑与法律规则，形成兼具实操性与前瞻性的法律服务体系。曾任上海市劳动人事争议仲裁委员会兼职仲裁员，现任上海市律师协会劳动和社会保障委员会委员、上海市浦东新区名优律师法律援助团成员，Legal One 实力之星（诉讼）。

执业期间服务于多家跨国企业、国企、上市公司，具有丰富的实践经验对各类企业劳动关系及用工模式烂熟于心。团队核心业务聚焦劳动争议解决、企业用工合规搭建、员工关系优化三大板块，擅长处理集体劳动争议、跨境劳务派遣、企业重组裁员等复杂事务；精通劳动合同、规章制度、保密协议等法律文书起草修订，主导员工分流改制、劳务派遣、灵活用工等专项方案设计，累计为多家国内外企业提供常年法律顾问及专项法律服务，以专业能力为企业筑牢用工法律防线，高效化解劳资纠纷。

【个人风采】

与劳动法律的结缘，源于对“人”与“规则”关系的深度探究。经济学背景让我读懂企业的成本逻辑与用工需求，而法学素养则赋予我用规则平衡利益的能力。2014 年加入天元后，我带领团队承办了大量具有代表性的疑难案件。印象最深的是为某巴西矿业在华企业提供 300 名员工的解散安置服务。企业因资产重组需大规模减员，涉及员工工龄认定、经济补偿核算、社保转移等一系列复杂问题，部分员工情绪抵触。我们提前介入，先全面梳理企业用工档

案，排查历史用工风险，再结合《劳动合同法》相关规定，制定“分类施策、分步推进”的安置方案：对核心技术员工，提供转岗推荐与补偿方案；对普通员工，精准核算补偿金额并简化办理流程；对有异议的员工，安排一对一法律沟通，解读政策依据。全程同步搭建证据留存机制，确保每一步操作合法合规。最终，300名员工均顺利完成离职手续，未发生一起群体性纠纷，得到企业与员工的双重认可。

这份工作让我深刻体会到，劳动法律师不仅是企业的“风险防火墙”，更是劳资双方的“平衡器”。我们既要守住法律底线，为企业规避合规风险，也要兼顾员工合法权益，用专业与耐心化解矛盾，让每一次用工调整都在法治框架内平稳落

【从业体会】

从业感想：执业十余载，从初出茅庐的“新手”律师到带领团队深耕专业，我愈发明白：劳动法律师的价值，不在于打赢多少场官司，而在于用专业避免纠纷、用规则守护公平。每一份规章制度的严谨设计，每一次劳资纠纷的妥善化解，每一项用工方案的落地执行，都是在为企业的稳健发展、员工的安稳生活筑牢法治根基。

当下，企业用工模式不断创新，灵活用工、跨境用工、远程办公等新型场景层出不穷，劳动法律师面临着更高的专业要求，劳动法律师需要既能持续深耕细分领域，又能扎根中国劳动法律本土实践，又紧跟国际用工规则趋势；既要练就精准的风险研判能力，又要提升跨文化沟通、新型用工合规等综合素养。以专业为根基，以创新为动力，在守护劳资双方合法权益的道路上，助力构建和谐稳定的劳动关系。

【律师寄语】

对于刚踏入劳动法律领域的青年律师，我有三点建议：

第一，沉下心来积累。劳动法律务无小事，每一个案例、每一份文书都藏着经验与教训，多经手、多总结、多思考，才能练就精准研判的能力；

第二，兼顾专业与温度。劳动纠纷关乎民生，既要精通法律条文，又要学会倾听当事人诉求，用专业解答疑惑、用耐心化解矛盾，才能赢得信任；

第三，保持终身学习。关注劳动法律最新政策动态、司法判例变化，主动学习新型用工合规知识，让自己始终走在行业前沿。

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