2026 年 7 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：郑小龙 白丽娟

编　　委：董春岛 洪桂彬 胡　泉 黄超宇

骆　平 李贵英 李守众 李林芳

林　优 齐中飞 宋普文 温　明

许文俊 谢亦团 于学良 杨傲霜

周　晶 周慧娟 曾立圻 郑欣悦

张宏威 张楚楚 张祥任

特别鸣谢：张祥任律师供图

目 录

一、 新法速递 1
（一） 人社部办公厅印发《企业年金个人账户转移接续规程（暂行）》的通知 2
（二） 人社部印发《人力资源和社会保障事业发展“十五五”规划》 6
（三） 上海市人社局关于调整本市失业保险金支付标准的通知 7
（四） 《上海市人社局关于调整本市失业保险金支付标准的通知》政策问答 8
（五） 上海职业伤害保障试点本月再扩围，工伤保险参保超千万人 9
二、 实务动态 11
（一） 上海二中院与市人社局共同发布 2026 年度裁审衔接典型案例 12
（二） 南京法院劳动人事争议案件审判工作情况及典型案例 23
（三） 关于涉劳动纠纷热点实务问答 29
（四） 关于涉劳动纠纷案件典型案例 34
（五） AI 裁员违法判赔、隐蔽用工穿透认定企业须知的法律红线 38
三、 业务研究 41
（一） 对违反保密义务类侵犯商业秘密行为的探究 42
（二） 在职竞业法律分析与归纳 48
四、 委员风采 50
（一） 叶丹平律师 51
（二） 杨宁宁律师 54
（三） 严海平律师 56

一、新法速递



【人社部办公厅关于印发《企业年金个人账户转移接续规程（暂行）》的通知】

【人社部印发《人力资源和社会保障事业发展“十五五”规划》】

【上海市人力资源和社会保障局关于调整本市失业保险金支付标准的通知】

【《上海市人力资源和社会保障局关于调整本市失业保险金支付标准的通知》政策问答】

【织密保障网守护千万家—上海职业伤害保障试点本月再扩围，工伤保险参保超千万人】

（一）人力资源社会保障部办公厅关于印发《企业年金个人账户转移接续规程（暂行）》的通知

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），企业年金基金受托管理机构、托管机构、账户管理机构：

为做好流动就业人员企业年金个人账户转移接续工作，维护好职工的企业年金权益，我们制定了《企业年金个人账户转移接续规程（暂行）》，现印发给你们，请遵照执行。

人力资源社会保障部办公厅

2026 年 7 月 13 日

企业年金个人账户转移接续规程（暂行）

第一条 为统一规范企业年金个人账户转移接续业务经办程序，根据《企业年金办法》（人力资源社会保障部、财政部令第 36 号），制定本规程。

第二条 本规程适用于职工企业年金个人账户在不同企业年金计划之间，以及在同一集合计划的不同委托人之间转移的业务经办。

第三条 职工通过登录国家社会保险公共服务平台、全国人社政务服务平台、电子社保卡、掌上 12333APP 等全国统一线上服务渠道（以下简称全国统一线上服务渠道）申请企业年金个人账户转移接续。企业年金法人受托机构和企业年金理事会（以下简称受托人）通过养老保险第二支柱信息平台（以下简称信息平台），接受企业年金个人账户转移接续业务申请及数据交互，向职工提供咨询服务。

第四条 职工已参加新就业单位企业年金的，其原企业年金个人账户转移接续按照以下流程办理：

（一）职工通过全国统一线上服务渠道，选择名下新就业单位的企业年金个人账户作为归集账户，提交转移申请。

（二）新就业单位（归集账户所在的）企业年金计划受托人（以下简称现受

托人)通过信息平台收到职工提交的转移申请后5个工作日内,告知新就业单位,并通过信息平台向原就业单位的企业年金计划受托人(以下简称原受托人)发送《职工企业年金个人账户转移接续联系表》(附件1,以下简称《联系表》)。

(三)原受托人通过信息平台接收到《联系表》后15个工作日内,与职工原就业单位确认企业缴费及投资收益的归属比例和转移金额后,按照一人一笔原则,将资金划转到《联系表》指定账户,并按照一人一表原则,通过信息平台向现受托人反馈《职工企业年金个人账户转移接续信息表》(附件2,以下简称《信息表》)。企业年金转移资金汇款摘要(备注)统一规范为"转移支付:转移联系表编号,姓名,证件号码后4位,原受托人简称"。原账户管理人应当按照《信息表》向原受托人出具转移信息。原托管人向现受托人划转资金时,应当在汇款摘要中注明原受托人提供的摘要信息。

职工原企业年金个人账户已作权益归属处理的,原受托人可以不再与原就业单位确认,直接向现受托人转移信息和资金。职工原就业单位和新就业单位参加同一企业年金集合计划并采用计划层估值的,企业年金个人账户转移时可以只转移信息,不划拨资金。

(四)现受托人按照《信息表》,于15个工作日内将转移资金匹配至职工新就业单位的企业年金个人账户,并向信息平台和新就业单位反馈办理完成。现账户管理人应按照《信息表》设置转入缴费明细字段。

(五)职工存在多个企业年金个人账户的,现受托人应当分别向原受托人发送《联系表》,办理转移接续业务。

第五条 职工新就业单位没有建立企业年金或者未参加新就业单位企业年金计划、且需归集多个企业年金个人账户时,本人有一个或多个企业年金集合计划管理的保留账户的,应当选定其中一个作为归集账户,并通过全国统一线上服务渠道向管理该保留账户的受托人提出转移接续申请。该受托人通过信息平台向申请人其他企业年金个人账户所在企业年金计划的受托人发送《联系表》,按照本规程第四条规定将其他企业年金个人账户余额归集至该保留账户。职工达到企业年金领取条件后,向该受托人提出领取申请,按照现行规定领取企业年金待遇。

职工没有企业年金集合计划管理的保留账户的,在达到领取企业年金条件时,通过全国统一线上服务渠道向管理其最后一个企业年金个人账户的受托人提出

转移接续申请。该受托人通过信息平台向申请人其他企业年金个人账户所在企业年金计划的受托人发送《联系表》，按照本规程第四条规定将其他企业年金个人账户余额归集至该账户。最后一个企业年金个人账户所在企业年金计划的用人单位按照职工申请，为其办理企业年金领取业务。

第六条 企业年金基金管理机构在办理企业年金个人账户转移接续业务时，需转移以下基金项目：

（一）企业年金个人缴费；

（二）已经归属于职工个人的企业年金单位缴费；

（三）已转入的职业年金。

以上项目含年金基金投资收益，以及企业年金缴费的纳税情况。

第七条 发生《联系表》填写错误、年金计划管理人变更等情形时，原受托人应当联系现受托人，并退回《联系表》，现受托人修改后继续发起转移接续业务。

因职工企业年金个人账户权益归属存在争议等原因暂时无法完成转移接续的，原受托人应当向信息平台反馈原因，现受托人及时告知职工后，可以终止本次业务。待相关问题解决后，职工可以再次提出转移接续申请。

转移资金与信息表不一致的，现受托人应当联系原受托人及时处理。

退休人员正在领取企业年金待遇的，可以申请将本人其他企业年金个人账户资金转移至正在领取的企业年金个人账户。

第八条 职工和退休人员可以通过全国统一线上服务渠道，查询本人企业年金个人账户权益信息和转移接续办理进度。

第九条 用人单位及其职工整体转移企业年金账户的，或者将本单位离职人员企业年金个人账户整体转移至法人受托机构发起的集合计划设置的保留账户统一管理的，可以线下办理。

第十条 用人单位企业年金方案和基金管理合同规定的保留账户管理要求与本规程不一致的，应当按照《企业年金基金管理办法》（人力资源社会保障部、银监会、证监会、保监会令第 11 号）规定修改后执行。

第十一条 职工企业年金与职业年金之间的转移接续，按照《关于机关事业单位基本养老保险关系和职业年金转移接续有关问题的通知》（人社部规〔2017〕

1号）和《机关事业单位基本养老保险关系和职业年金转移接续经办规程（暂行）》（人社厅发〔2017〕7号）有关规定执行。

第十二条 各企业年金受托人、账户管理人应当加强企业年金信息化建设，按照本规程要求做好企业年金个人账户转移接续工作。

第十三条 本规程自2027年1月1日起实施，由人力资源社会保障部负责解释。

（二）人社部印发《人力资源和社会保障事业发展“十五五”规划》

近日，人力资源社会保障部印发《人力资源和社会保障事业发展“十五五”规划》（以下简称《规划》）。《规划》深入贯彻党的二十届四中全会精神，细化落实《中华人民共和国国民经济和社会发展第十五个五年规划纲要》中关于人社领域的战略任务，是“十五五”时期推动人社事业高质量发展的重要指导性文件。

《规划》明确了“十五五”时期人社事业发展的指导思想和基本原则，提出坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，牢固树立和践行正确政绩观，以满足人民日益增长的美好生活需要为目标，以推动高质量发展为主题，以加强人力资源开发利用为主线，坚持党的全面领导，坚持人民至上，坚持全面深化改革，坚持系统观念，坚持投资于物和投资于人紧密结合，坚持统筹发展和安全。《规划》提出“十五五”时期人社事业发展的七大主要目标，并围绕支撑目标实现、突出发展重点，提出了就业、社保、人才人事、劳动关系和公共服务五类18项量化指标。

《规划》部署了“十五五”时期人社事业发展八个方面的重点任务，包括促进高质量充分就业、大规模开展职业技能培训、健全社会保障体系、优化人才发展体制机制、完善工资收入分配制度、构建和谐劳动关系、全面提升公共服务质效、促进区域协调发展等，并设置11个专栏，提出了一系列重大政策措施、重点工程项目、重要行动计划和重大活动安排。《规划》充分体现了人社工作对“十五五”夯实基础、全面发力关键时期的整体把握，是对国家“十五五”规划《纲要》的系统贯彻和一体落实，是人社工作未来五年的任务书施工图，将为人社系统贯彻落实各项任务举措、推动人社事业高质量发展提供有力指导。

（三）上海市人力资源和社会保障局关于调整本市失业保险金支付标准的通知

沪人社规〔2026〕7号

各区人民政府，市政府各委、办、局，各有关单位：

为切实提高失业人员的生活保障水平，根据《中华人民共和国失业保险条例》（国务院第258号令）等相关规定，经市政府同意，现就调整本市失业保险金支付标准相关事项通知如下：

一、对符合领取失业保险金条件的失业人员，按下列标准计发失业保险金：

（一）第1-12个月领取失业保险金的失业人员，失业保险金发放标准为2340元/月；

（二）第13-24个月领取失业保险金的失业人员，失业保险金发放标准为1872元/月；

（三）延长领取失业保险金的失业人员，失业保险金发放标准为1690元/月。

二、上述失业保险金支付标准自2026年7月1日起执行。本通知有效期至2028年6月30日。《上海市人力资源和社会保障局关于调整本市失业保险金支付标准的通知》（沪人社规〔2025〕9号）同时废止。

上海市人力资源和社会保障局

2026年6月30日

（四）《上海市人力资源和社会保障局关于调整本市失业保险金支付标准的通知》政策问答

一、问：本市 2026 年失业保险金是如何调整的？具体标准是多少？

答：从 2026 年 7 月 1 日起，本市 2026 年失业保险金最高标准从 2305 元调整到 2340 元，增加 35 元。对符合领取失业保险金条件的失业人员，按下列标准计发失业保险金：

（一）第 1-12 个月领取失业保险金的失业人员，失业保险金发放标准为 2340 元/月；

（二）第 13-24 个月领取失业保险金的失业人员，失业保险金发放标准为 1872 元/月；

（三）延长领取失业保险金的失业人员，失业保险金发放标准为 1690 元/月。

二、问：通常第 13 - 24 个月的失业保险金标准为第 1 - 12 个月的失业保险金标准的 80%，延长领取失业保险金的标准为第 13-24 个月的失业保险金标准的 80%，此次延长领取失业保险金的标准高于第 13-24 个月的失业保险金标准的 80%，请问是什么原因？

答：根据《上海市失业保险实施细则》第十八条规定，延长领取失业保险金的标准为第 13-24 个月的失业保险金标准的 80%，低于本市当年城镇居民最低生活保障线标准的，按最低生活保障线标准支付。2026 年本市第 13-24 个月的失业保险金发放标准为 1872 元/月，如果按照“延长领取失业保险金的标准为第 13-24 个月的失业保险金标准的 80%”测算，延长领取失业保险金标准为 1497.6 元，低于本市最低生活保障标准。因此根据本市失业保险相关规定，2026 年本市延长领取失业保险金的标准为 1690 元。

（五）织密保障网 守护千万家——上海职业伤害保障试点本月再扩围，工伤保险参保超千万人



本月起，上海职业伤害保障试点范围进一步扩大，T3 出行、阳光出行、享道出行、首汽约车、美团打车、小象超市、盒马鲜生、叮咚买菜、UU 跑腿等平台企业被新纳入试点，截至目前，已累计将 200 万余名新就业形态人员纳入保障范围。与此同时，上海持续深化工伤保险制度建设，预防、补偿、康复“三位一体”的制度体系不断健全，经办服务效能显著提升，全市工伤保险参保人数突破 1000 万人，制度覆盖的公平性与普惠性进一步增强。

在持续扩大参保覆盖面、织密扎牢工伤保障安全网的基础上，上海同步抓好工伤保险宣传普法工作。今年 6 月以来，结合政府开放活动，全市各级人力资源和社会保障部门以“工伤保险护平安”为主题，走进园区、企业、机关和社区，集中宣传工伤保险法规政策，切实推动广大劳动者、用工单位树牢安全生产和依法参保意识，努力从源头降低工伤事故发生风险。

参保扩面：职业伤害保障再扩容，重点群体逐步覆盖

作为全国首批试点地区之一，自 2022 年 7 月新就业形态人员职业伤害保障试点启动以来，上海于 2025 年 7 月扩围，先后将曹操出行、美团、饿了么、达达、闪送、货拉拉、快狗打车、顺丰同城、滴滴出行、滴滴货运等平台纳入试点。试点实行按单计费、按月缴费的参保方式，保障受到职业伤害的新就业形态人员及时获得医疗救治和经济补偿。今年 7 月 1 日起，试点范围再度拓展，更多平台从业人员获得制度性保障。

与此同时，上海坚持“应保尽保”原则，持续拓宽工伤保险覆盖范围，稳步

推进工程建设项目、基层快递网点、超龄就业人员和实习生等群体参加工伤保险，工程建设项目人员、一线快递员、超龄务工人员、实习学生等重点群体的保障缺口逐步补齐，各类劳动者平等享有制度保障。

三位一体保障：预防补偿康复并重，制度体系更趋健全

上海不断完善“预防、补偿、康复”三位一体的工伤保险制度体系。在预防端，深入实施工伤预防五年行动计划，大力推广“事先预防重于事后补偿”的理念。在补偿端，根据职工平均工资和生活费用变化等情况，稳步提高致残一级至四级工伤人员的伤残津贴、生活护理费以及因工死亡人员供养亲属抚恤金三项待遇，确保工伤职工及时足额享受待遇。在康复端，先后修订劳动能力鉴定管理办法、工伤康复管理办法、辅助器具配置管理实施办法和劳动能力鉴定专家管理办法等，构建起权责清晰、流程规范、标准统一的全链条保障体系。

此外，上海建立工伤保险筹资和待遇调整与确定机制，发挥浮动费率的经济杠杆作用，保障基金可持续运行。

经办服务：数智赋能，多项待遇实现“免申即享”

围绕群众办事需求，上海人力资源和社会保障部门以数字化转型推动工伤保险经办服务提速增效。目前，全市职业伤害保障一次性伤残补助金、伤残津贴、生活护理费等待遇给付已实现“免申即享”；临港新片区依托数字化技术启动建筑工地“工伤 24h 备案”平台，实现工伤事故 24 小时内快速备案；普陀区试点上线“智能窗口助手”，利用大模型技术，实现工伤认定收件“秒审”……数智化让更多经办服务从“能办”向“快办”“好办”“易办”转变。

市人力资源和社会保障部门表示，面向“十五五”，上海将在制度覆盖更公平、保障功能更积极、管理运行更规范、经办服务更暖心等方面持续发力，不断夯实民生保障基础，让劳动者更有获得感、幸福感、安全感。

二、实务动态



【上海二中院与市人社局共同发布 2026 年度裁审衔接典型案例】

【南京法院劳动人事争议案件审判工作情况及典型案例】

【关于涉劳动纠纷热点实务问答】

【关于涉劳动纠纷案件典型案例】

【AI 裁员违法判赔、隐蔽用工穿透认定企业须知的法律红线】

（一）上海二中院与市人社局共同发布2026年度裁审衔接典型案例

2026年4月29日，上海二中院与上海市人社局共同举办2026年度裁审衔接典型案例发布会暨宝山区“调裁审执”四位一体签约活动。为推进劳动争议纠纷裁审衔接，充分发挥典型案例的示范引领作用，会议中，上海二中院与上海市人社局共同精选了十个劳动争议纠纷裁审衔接典型案例，现予以公布。以形成示范效应，健全劳动争议多元共治，推动构建和谐稳定劳动关系，服务经济社会高质量发展大局。

案例1：劳动者获批“户口”后离职赔偿损失案

【基本案情】2020年1月，杨某入职某生物科技公司从事销售专员工作，双方签订无固定期限劳动合同。2021年8月，双方签订服务年限协议，约定公司通过人才引进渠道为杨某申请上海常住户口指标，杨某承诺自获批户口之日起为公司连续服务3年，若在服务期1年内主动辞职的，需向公司支付赔偿金20万元。2022年3月，杨某获批上海户口；2022年10月，杨某向公司申请辞职。公司认为，杨某能顺利落户的决定性因素系因公司为临港新片区管委会推荐的重点用人单位，杨某违反服务年限协议约定提前离职给公司造成损失，遂申请劳动仲裁，要求杨某支付赔偿金20万元。

【仲裁结果】上海市仲裁委经审理认为，服务年限协议系双方平等协商后的真实意思表示，内容不违反法律强制性规定，对双方均具有约束力。协议签订的目的是鼓励杨某在公司长期任职和发展，而杨某在获批上海户口后仅履职半年多便主动离职，未能诚信履约，应按照约定向公司支付赔偿金。经综合考虑公司为杨某落户事宜投入的人力、物力、资源等成本和信用背书，结合杨某已履行的服务期限及收入情况，基于公平合理原则，酌定杨某向公司赔偿损失15万余元。

【典型意义】上海市常住户口具有稀缺性与现实价值。实践中，不少用人单位为吸引和留住人才，会向劳动者提供落户资格等高价值特殊待遇，并以此与劳动者约定服务期，由此引发的劳动争议频发。《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）》的出台对上述争议的裁判标准进行了统一规范，

用人单位与劳动者约定服务期限并提供特殊待遇，劳动者违反约定提前解除劳动合同且不符合劳动合同法第三十八条规定的单方解除劳动合同情形时，用人单位请求劳动者承担赔偿损失责任的，可以综合考虑实际损失、当事人的过错程度、已经履行的年限等因素确定劳动者应当承担的赔偿责任。本案裁决以公平原则为基础，以“合理补偿、比例赔偿、过错匹配”为裁判尺度，对用人单位投入成本、机会损失、信用影响、劳动者履约情况等进行了全面衡平，处理结果可以为落户资格等特殊待遇争议的调处提供参考。

案例 2：非因本人原因变更劳动合同主体经济补偿年限计算案

【基本案情】2008 年 7 月 1 日，张某与 A 公司签订劳务派遣合同，被派遣至 B 公司工作；2016 年 12 月 1 日，张某与 B 公司的关联企业 C 公司签订劳动合同；2018 年 1 月 1 日，张某又与 A 公司关联企业 D 公司签订劳务派遣合同；2025 年 12 月 31 日，D 公司以合同到期不再续签为由终止劳务派遣合同。2008 年 7 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期间，张某的实际工作地点和工作内容均未发生变化。现双方就计算经济补偿所依据的工作年限发生争议，张某申请劳动仲裁，要求 D 公司累计计算 2008 年 7 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日的工作年限，并以此为依据支付终止劳动合同经济补偿。

【仲裁结果】黄浦区仲裁委经审理认为，2008 年 7 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期间，张某均在 B 公司工作，期间虽然签订劳动合同的主体发生过变更，但张某的实际工作地点和工作内容一直未发生变化，也无证据证明相关公司在劳动关系终结时支付过经济补偿，因此 D 公司终止劳动合同时应将张某之前工作年限合并计算，并以此作为标准计发终止劳动合同经济补偿。因此，黄浦区仲裁委对张某的仲裁请求予以支持。

【典型意义】根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第四十六条之规定，劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作，原用人单位未支付经济补偿，新用人单位向劳动者提出解除、终止劳动合同，在计算支付经济补偿或赔偿金的工作年限时，应将原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位工作年限。实践中，个别用人单位为降低用工成本，通过劳务派遣、劳务外包等方式用工，并通过变更、更换用人单位的方式转移、

割裂劳动关系，导致劳动者的合法权益受到损害。本案中，黄浦区仲裁委通过“合并计算工作年限的方式”还原了法律责任判定中“谁用工，谁承担责任”的本质，有力维护保障了劳动者的合法权益。

案例 3：法定节假日支付提成替代加班工资案

【基本案情】吴某于 2019 年 3 月 1 日入职某医疗美容门诊部，担任麻醉师，双方劳动合同约定：吴某工资为每月底薪 10000 元，另有提成：插管麻醉手术 350 元/台，静脉麻醉手术 300 元/台。某医疗美容门诊部共有三名麻醉师，三人自行协商排班及手术安排，并通过在微信工作群内发送“我明天休息”确认休息日。2023 年至 2025 年期间，吴某共有 7 天法定节假日的排班，吴某均按排班参加了当日的手术。吴某认为其在法定节假日的排班属于加班，门诊部认为吴某可自行决定工作时间且已支付多劳多得的提成报酬，无需另行支付加班工资。双方因此发生争议，吴某遂申请劳动仲裁，要求某医疗美容门诊部支付法定节假日加班工资。

【仲裁结果】静安仲裁委经审理认为，法定节假日期间的手术系由门诊部经营时间确定，门诊部根据手术规定必须安排麻醉师，因此法定节假日安排麻醉师工作体现了用人单位安排的属性。提成与加班工资性质不同，提成重在激励成果，遵循多劳多得，而加班工资重在补偿休息权，属于法定对价，二者并不能互相替代或冲抵，自主加班或多劳多得均不能成为不支付加班工资的理由，故静安仲裁委裁决某医疗美容门诊部支付吴某 7 天法定节假日的加班工资。

【典型意义】用人单位安排劳动者加班的，应当依法支付加班工资。本案中，用人单位在法定节假日持续开展经营活动，客观上必然需要劳动者提供相应劳动支持。用人单位赋予劳动者一定的排班自主权或协商空间，并不能否定其在法定节假日组织生产、安排工作的实质属性，也不能据此免除其法定的加班工资支付义务。本案裁决的普遍价值在于：法定节假日加班事实的认定标准：不能仅以劳动者“自主选择”为由免除用人单位支付加班工资的法定义务，而应结合实际情况综合认定。在类案审理中，应强化对劳动者休息权与报酬权的保护，这对于规范企业用工管理、构建公平可持续的劳动关系治理体系具有重要的示范意义。

案例 4：法定退休年龄计算错误引发的劳动合同终止案

【基本案情】夏女士（1975 年 3 月 5 日出生），2024 年 7 月 15 日入职某健康管理公司从事销售工作，劳动合同期限自 2024 年 7 月 15 日至 2027 年 7 月 14 日。2025 年 3 月 24 日，健康管理公司出具《终止劳动合同通知书》，以夏女士于 2025 年 3 月 5 日已满 50 周岁，到达法定退休年龄为由终止劳动合同。夏女士认为，根据延迟法定退休年龄的相关规定，其尚未到达法定退休年龄，健康管理公司属于违法终止劳动合同，故申请劳动仲裁，要求健康管理公司支付违法终止劳动合同的赔偿金。

【仲裁结果】杨浦区仲裁委经审理认为，夏女士于 1975 年 3 月 5 日出生，根据 2025 年 1 月 1 日起施行的《国务院关于渐进式延迟法定退休年龄的办法》，夏女士的法定退休年龄应延迟至 2025 年 5 月 5 日。某健康管理公司未及时关注新规变化，仍按照夏女士原法定退休年龄终止劳动合同，不符合现行法律规定，故杨浦区仲裁委对夏女士的仲裁请求予以支持。

【典型意义】《国务院关于渐进式延迟法定退休年龄的办法》自 2025 年 1 月 1 日起施行，所有在该日期后达到原法定退休年龄的劳动者，其退休年龄均应按新规则重新计算。为妥善应对新规变化，用人单位需重点做好以下工作：一是及时学习掌握新规。组织相关从业人员认真学习，准确理解法规政策内涵，确保严格遵照执行。二是精准核算退休日期。及时梳理全体员工档案，依据延迟退休新规精确计算员工的新退休日期。应特别注意，女职工的退休年龄取决于其岗位性质（工人岗或管理技术岗），须结合岗位认定准确判断，避免因界定不清引发纠纷。三是完善内部制度衔接。及时修订内部规章制度及劳动合同管理相关文件，确保企业制度与国家新规保持一致，为依法用工提供制度保障。

案例 5：性骚扰行为引发的劳动合同解除案

【基本案情】2010 年 4 月 1 日，王某进入某实业公司，从事销售工作。双方签订有数份劳动合同，最后一份劳动合同期限自 2024 年 1 月 1 日至 2028 年 12 月 31 日。2024 年 11 月 11 日，某实业公司一名女员工向公司反映：王某对其作出不当举动并接触其身体。女员工与王某微信聊天记录显示：女员工要求王某道歉，王某表示：对不起。2024 年 11 月 18 日，在某实业公司调查后，王某

手写两份检讨书，检讨书中王某承认，2024 年 11 月 6 日在办公室无人的情况下，对公司女员工作出不当举动并接触其身体。2024 年 11 月 21 日，女员工报警。2025 年 1 月 8 日，公安机关作出不予行政处罚决定书。2024 年 11 月 21 日，某实业公司以王某存在对女员工性骚扰的行为、给其他员工造成精神伤害和心理影响、给公司办公环境带来不安全因素为由，解除双方劳动合同。王某不服，遂申请劳动仲裁，要求某实业公司支付违法解除劳动合同赔偿金。

【仲裁结果】宝山区仲裁委经审理认为，用人单位提交了王某手写的两份检讨书及微信聊天记录，王某在检讨书中承认：对公司女员工作出不当举动并接触其身体。微信聊天记录中王某亦对女员工作出道歉的意思表示。王某提交了公安机关作出的不予行政处罚决定书。综合上述证据分析，公安机关作出的“不予行政处罚决定书”，仅能反映王某的行为尚未达到给予行政处罚的标准，并不能据此认定王某未实施性骚扰行为。而两份检讨书中，王某对实施性骚扰行为予以了自认，系王某的真实意思表示。综上，宝山区仲裁委判定王某对女员工实施了性骚扰行为。王某的行为不仅违法，而且有损基本的职业道德、社会公德和公序良俗，与整体社会价值取向不符，应当认定为严重违反劳动纪律的行为。公司据此解除与王某的劳动合同系践行法律对于女职工保护的规定、重塑正常工作秩序、维护风清气正工作环境之举，应得到认可和支持。故宝山区仲裁委对王某的仲裁请求不予支持。

【典型意义】性骚扰行为会给受害者带来严重的心理和精神伤害，作为受害员工，要勇敢地说“不”，明确表达自己拒绝的态度。在遭受性骚扰后，及时保留证据，并向所在单位及相关部门寻求帮助。作为用人单位，应当采取有效措施，预防和制止性骚扰行为的发生，如，制定禁止性骚扰的规章制度、明确负责机构或者人员、开展预防和制止性骚扰的教育培训活动、采取必要的安全保卫措施等。接到性骚扰投诉后，应及时处置纠纷并保护当事人隐私和个人信息。同时，支持、协助受害人依法维权，必要时为受害人提供心理疏导。

案例 6：用人单位异地派遣违规参保承担社保拒付责任案

【基本案情】某人力公司上海分公司和王某订立劳动合同，王某于上海参保。嗣后，该公司将王某派遣至位于广州市的第三人广州某公司担任促销员。2020

年 10 月 10 日，王某发生工伤。2021 年 9 月 9 日，王某提出辞职。2022 年 10 月 28 日，王某经鉴定被认定为因工致残程度十级。王某向上海社保机构申领工伤待遇，该中心以“因王某为跨地区派遣的劳动者，所在劳务派遣单位为其在上海市缴费，违反了《劳务派遣暂行规定》”为由拒付。王某申请劳动仲裁，要求上海分公司支付一次性工伤医疗补助金和一次性伤残补助金等。仲裁委裁决上海分公司应承担相应责任，上海分公司不服裁决，诉至法院。法院经审理后，判决上海分公司应支付王某一次性工伤医疗补助金和一次性伤残补助金等。上海分公司不服一审判决，提起上诉。上海二中院依法驳回上诉，维持原判。

【裁判结果】静安法院经审理认为，关于一次性工伤医疗补助金、一次性伤残补助金，根据《中华人民共和国社会保险法》和《劳务派遣暂行规定》，劳务派遣单位跨地区派遣劳动者的，应当在用工单位所在地为被派遣劳动者参加社会保险。职工所在用人单位未依法缴纳工伤保险费，发生工伤事故的，由用人单位支付工伤保险待遇。本案中，上海分公司将王某派遣至位于广州市的第三人广州某公司工作，故上海分公司应依法在广州市为王某参保。现上海分公司于上海市为王某参保，违反了《劳务派遣暂行规定》，致使王某无法向工伤保险基金申领工伤待遇，由此产生的损失理应由上海分公司承担。据此，法院判决上海分公司应向王某支付一次性伤残补助金、一次性工伤医疗补助金。

【典型意义】 本案系跨地区劳务派遣中因用人单位未在用工所在地依法参保，导致工伤保险基金拒付后，用人单位应否承担工伤待遇支付责任的典型争议。2025 年 9 月 1 日起施行的《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用问题的解释（二）》进一步强化了社保缴纳的法定义务属性，申明了用人单位不得以任何形式规避或变通参保义务的司法立场。本案裁判与上述解释（二）的精神高度契合，明晰法定参保地域规则的强制性效力，确立“违规参保自行担责”的裁判规则，与解释（二）共同构筑了规制违法参保行为的司法防线，有效填补了派遣单位“异地低费参保、逃避工伤责任”的制度漏洞。在社保基金拒付的情形下，法院判决用人单位全额承担一次性工伤医疗补助金、一次性伤残补助金等工伤待遇，确保工伤劳动者不因派遣单位违规参保而丧失实质救济。本案中，仲裁委与法院在事实认定、法律适用及裁判结果上高度一致，充分体现了裁审衔接在统一法律适用、共同维护劳动者权益方面的制度优势，为规范跨地区劳务派遣市场明确司

法指引。

案例 7：船员拒绝上船调度解除劳动关系案

【基本案情】马某某于 2013 年 10 月入职某海员劳务服务有限公司（以下简称“某海员公司”）任船舶驾驶员。双方签订无固定期限劳动合同，约定马某某应服从工作调派，无正当理由不服从安排或公休、年休假结束后不上船工作超 20 天的，公司可解除合同。2023 年 1 月 4 日，马某某下船公休。此后一个多月内，公司主管多次通过微信沟通返船事宜，马某某先后以“体质变差”“家里事情需安排”“小孩无人照看”等理由推延，其后又以“证书快到期”为由拒绝。某海员公司于 2023 年 2 月 23 日按劳动合同约定地址向马某某邮寄《到岗通知书》，要求其限期报到，马某某收到后，未按公司要求到岗上船。后公司又发出《催促到岗通知函》，马某某仍未理会。某海员公司遂于 2023 年 3 月 2 日发出《解除劳动关系通知函》，以不服从工作安排、公休假结束后不上船工作超 20 天为由，决定解除与马某某劳动合同。马某某诉至仲裁委，要求确认与某海员公司劳动关系并由该公司支付违法解除劳动合同赔偿金、培训费及年休假工资等共计 140 余万元。仲裁委未予支持，马某某不服，起诉至一审法院，一审法院未予支持。马某某不服一审判决，提起上诉，上海二中院依法驳回上诉，维持原判。

【裁判结果】虹口法院经审理认为，马某某作为与某海员公司建立劳动关系的船舶驾驶员，应当遵守公司的规章制度。马某某在下船后一个多月内，多次以非正当理由拒绝公司合理工作安排。其以“证书到期”为由拒绝工作安排，但事实上某海员公司通知时马某某上船时距其证书有效期尚余五个多月，不影响上船工作。且某海员公司根据马某某船舶驾驶员岗位的特殊性，已事先集中安排马某某下船休息，公司此等工作安排没有违反法律规定的船员强制休假制度。因此，马某某的行为已构成严重违纪，某海员公司解除与马某某的劳动合同系合法解除，并已依据船员行业惯例及马某某具体工作情况依法安排其休完年休假。

【典型意义】为同时保障船舶正常航行及船员休息休假权利，船员行业普遍采取“在船集中工作、下船集中休息”工作制度，即在船期间正常工作确保船舶顺利运转，下船期间可享有较长时间休息休假。实务中，根据船公司是否对船员进行支配性管理，将船员区分为自由船员与自有船员两种类别。自有船员通常与

船公司建立劳动关系，双方具备长期、稳定的经济、人身的隶属关系。船员职业具有特殊性，法律赋予船员强制休息休假的权利，是为了更好保障船员在船工作一定时间后得以休息，以维持或恢复其劳动能力，但船员下船休息仍应遵守公司的规章制度。在保障船员休息休假的基础上，船公司可对下船休息的自有船员进行合理工作安排。船员拒不服从合理工作安排，构成严重违纪的，船公司可依法解除劳动关系。本案的审理在保障船员合法权益的同时，维护了航运企业正常的用工管理秩序，对统一裁审尺度具有一定参考价值。

案例 8：超期续订致企业丧失劳动合同“任意终止权”案

【基本案情】宋某入职上海某书咨询公司，担任平面设计师，双方签订了一份期限至 2024 年 4 月的劳动合同。劳动合同期满后双方未续订劳动合同，宋某继续在该公司处工作。2024 年 11 月，上海某书咨询公司向宋某发送劳动合同续签通知书及劳动合同文本，要求宋某在接收到通知书 2 日内签署劳动合同，逾期则视为双方劳动关系终止。宋某于次日表达了续订意愿，但认为合同未经充分协商，缺少关键条款等，故无法立即签订。后上海某书咨询公司向宋某发送解除劳动合同通知书，认为宋某已以其行为表示不再续订劳动合同，双方劳动关系自此解除。宋某申请劳动仲裁，要求支付违法解除劳动合同赔偿金。仲裁委裁决上海某书咨询公司支付宋某违法解除劳动合同赔偿金。上海某书咨询公司不服该仲裁裁决结果，起诉至一审法院。一审法院对其请求未予支持，上海某书咨询公司不服一审判决，提起上诉，上海二中院依法驳回上诉，维持原判。

【裁判结果】崇明法院经审理认为，本案的争议焦点为上海某书咨询公司单方解除与宋某劳动合同的行为是否合法。宋某与上海某书咨询公司签订的原劳动合同期满后，宋某继续在该公司处工作超过一个月，该公司未提出异议，双方已形成事实劳动关系。合同期满数月后上海某书咨询公司向宋某发送劳动合同续签通知书及劳动合同文本。对此，宋某于次日即进行回复，明确表达续订合同及合理协商的意愿，但要求公司对相关信息进行解释。然上海某书咨询公司并未进一步与宋某磋商续签事宜，而是以宋某不同意续签为由解除劳动合同。上海某书咨询公司在劳动合同期满超过一个月后，已丧失对劳动合同的“任意终止权”，亦不存在宋某不同意续签劳动合同之情形，上海某书咨询公司解除劳动合同于法无

据，属违法解除。综上，上海某书咨询公司应支付宋某违法解除劳动合同赔偿金。

【典型意义】《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（二）》第十一条第一款规定，劳动合同期满后，劳动者仍在用人单位工作，用人单位未表示异议超过一个月，劳动者请求用人单位以原条件续订劳动合同的，人民法院依法予以支持。故劳动合同期满后用人单位超过一个月的“终止窗口期”未持异议的，用人单位与劳动者双方已形成事实劳动关系，用人单位丧失对劳动关系的任意终止权，不得再以“合同期满”为由单方终止劳动关系。本案经过劳动仲裁与人民法院的审理，明确与重申了劳动合同期满后用人单位任意终止权的行使边界。本案引导与提示用人单位重视劳动合同续订的管理工作，及时作出终止或续订的决策，依法保障劳动者基本权利，避免损失，促进用工市场健康有序发展。

案例 9：混同用工确认劳动关系案

【基本案情】胡某于 2020 年 11 月入职某文化传播公司从事司机及采购工作，自入职起至 2022 年 1 月由文化传播公司转账支付工资，2022 年 2 月起由某艺术发展公司转账支付工资，胡某与文化传播公司、艺术发展公司均未订立书面劳动合同。文化传播公司与艺术发展公司营业执照记载的经营范围重合，企业年报中两家公司的联系方式及地址一致，文化传播公司运营的微信公众号中宣传艺术发展公司法定代表人系其创始人。胡某入职文化传播公司后持续接受艺术发展公司法定代表人的工作安排并进入相关工作微信群，微信群内文化传播公司法定代表人亦接受艺术发展公司法定代表人工作安排。2023 年 5 月 14 日，艺术发展公司法定代表人在微信群中告知胡某解除劳动关系，后文化传播公司法定代表人告知胡某工资已结清并发送转账截图。2022 年 4 月、2023 年 2 月文化传播公司法定代表人曾向胡某转账支付报销款。后胡某申请劳动仲裁，要求确认与文化传播公司存在劳动关系并要求文化传播公司支付违法解除赔偿金、尚余的报销款等，仲裁委裁决支持胡某请求。文化传播公司不服，诉至法院，主张文化传播公司与胡某间劳动关系已于 2022 年 1 月解除，2022 年 2 月起胡某系与艺术发展公司建立劳动关系，当由艺术发展公司负担此后付款义务等。后一审法院追加艺术发展公司作为第三人参与庭审并最终判决维持原仲裁裁决。一审判决后，文

化传播公司不服，提起上诉。上海二中院依法驳回上诉，维持原判。

【裁判结果】宝山法院经审理认为，双方就胡某2020年11月入职文化传播公司并与文化传播公司建立劳动关系无争议，争议在于2022年2月后胡某劳动关系主体是否发生变化，是否转而与艺术发展公司建立劳动关系。劳动关系是双方当事人通过合意由劳动者一方提供劳动、用人单位一方给付报酬所形成的具有经济、人身从属性的权利义务关系。在案企业年报、微信公众号宣传信息及微信聊天记录等证据显示文化传播公司与艺术发展公司在人员管理、业务范围、财务转账等方面存在混同，符合关联公司混同用工情形。胡某入职文化传播公司后，基于与文化传播公司间劳动关系接受艺术发展公司法定代表人工作安排，2022年2月后胡某的发薪转账主体虽发生变化，但其工作岗位、工作内容、管理方式等均无明显变化，且此后仍见文化传播公司报销费用并在其离职后告知工资结清等事宜。基此，胡某主张劳动关系主体从未变更，持续与文化传播公司建立劳动关系、由文化传播公司承担相关法律责任，具备依据。

【典型意义】企业经营中，关联公司之间业务交织、人员共用的情况并不鲜见。然此种“资源共享”极易演变为劳动关系主体模糊不清致侵犯员工合法权益的情况。《劳动争议司法解释二》中就关联单位混同用工责任进行了规定，明确对于未订立书面劳动合同的情况应根据用工管理行为综合考虑工作时间、工作内容等因素确认劳动关系，且该情形下劳动者可要求关联单位共同承担支付劳动报酬、福利待遇等责任。本案中，仲裁委及一二审法院基于案件事实认定案涉企业符合关联单位混同用工且未订立书面劳动合同情形并结合实际履行支持了劳动者确认劳动关系及款项支付的主张，该案对于积极践行《劳动争议司法解释二》混同用工相关规定，约束广大企业依法经营、诚信用工具有积极意义。

案例10：外卖骑手不构成“支配性劳动管理”案

【基本案情】张某军于2023年7月18日注册为蜂鸟团队骑手，进入苏州某科技公司所属的殷高西路站点从事外卖配送工作，并进入名称包含兼职字样的微信工作群。张某军的接单模式主要为系统派单，接单后可通过APP骑手大厅或联系站点协调方式转单。苏州某科技公司未因转单、请假、上线迟到等原因对张某军进行过处罚。苏州某科技公司为张某军购买了新职伤雇主责任险，张某军

受伤后通过新职伤保险获得了理赔。张某军要求苏州某科技公司配合做工伤鉴定，公司未予同意。张某军申请劳动仲裁，要求确认与苏州某科技公司在2023年7月19日至2024年3月14日期间存在劳动关系等。仲裁委以相关部门已作出新职伤职业伤害确认结论书为由不予支持，撤销该案。张某军不服，起诉至一审法院，一审法院未予支持。张某军不服一审判决，提起上诉，上海二中院依法驳回上诉，维持原判。

【裁判结果】上海二中院经审理认为，本案争议焦点为苏州某科技公司是否对张某军构成“支配性劳动管理”。张某军的接单模式虽主要为系统派单，但对于不顺路、明显将超时等于己不便、不利的订单可以进行转单，公司对其上线迟到、下线或小休等行为亦未进行严格约束，张某军转单及上下线的自由度较高。在此基础上，张某军基于主观意愿持续在线接单，无法体现公司对其劳动过程加以较强程度的管理控制。站点管理人员不定期在微信工作群内发布服务规范提示等，系基于维护平台工作正常运营、提升服务品质等目标的必要运营管理措施，不属于支配性劳动管理。张某军加入兼职工作群，薪资结构与普通骑手明显不同，难以体现双方具有建立劳动关系的合意。综上，张某军对外卖配送工作的自主决定程度较高，不构成接受支配性劳动管理，难以认定张某军与苏州某科技公司存在劳动关系。

【典型意义】以外卖行业为代表的接单型平台工作是新业态用工的典型场景。如何判断外卖骑手与平台企业是否存在劳动关系是近年来司法实践关注的疑难问题。本案裁判结合接单型平台工作特征，明确了在外卖行业算法模式下，判断是否构成“支配性劳动管理”，骑手对工作安排的自主决定程度是重要评价要素，接单模式、转单及上下线自由度等用工事实则是审查骑手对工作安排的自主决定程度的核心指标。本案为科学、准确理解适用“支配性劳动管理”认定标准提供了清晰、具体、可操作的裁判指引，既支持和规范了新业态用工市场秩序，又有利于促进平台经济有序发展。

（二）南京法院劳动人事争议案件审判工作情况及典型案例

1、用人单位主张其与演艺人员系演出经纪合同关系而并非劳动关系，应当承担举证责任。

【基本案情】陈某在某传媒公司从事脱口秀表演及管理等工作，双方签订劳动合同至2024年6月30日，月工资为固定工资加演出费，公司代扣代缴社保。2023年7月至12月，某传媒公司以陈某已经在2023年7月自行离职，双方仅存在演出合同关系为由，仅支付演出费，未支付固定工资。陈某仲裁后起诉要求某传媒公司支付拖欠工资等。

法院审理认定，陈某与某传媒公司签订劳动合同并提供劳动，公司为其缴纳社保，并按月支付工资，符合建立劳动关系的特征。某传媒公司提交的证据不足以证明其于2023年7月已经与陈某解除劳动关系，亦未提交证据证明在此期间双方存在演出协议等其他民事协议，应承担举证不能的后果，故判决其补足固定工资差额。

【典型意义】随着娱乐新兴行业兴起，脱口秀演员等演艺人员与传媒公司用工关系认定成为司法实践新问题。本案结合双方的合同约定及提供劳动的过程、支付报酬的金额和周期等，认定双方构成劳动关系，并将主张劳动关系变更为演出合同关系的举证责任分配给用人单位，有利于引导企业规范用工，以协议的方式明确双方权利义务，促进新兴行业的健康规范发展。（秦淮法院审理）

2、双方当事人自认存在劳动关系的，法院仍应以真实记录的原始证据为依据审慎认定。

【基本案情】单某经仲裁后诉至法院要求确认其与某运输公司在1995年至2004年1月期间存在劳动关系，并提供劳动合同、公司盖章的情况说明和工资表作为证据。庭审中双方均认可在上述期间存在劳动关系，但自认情况说明和工资表系仲裁阶段后补材料，且签订劳动合同的过程不明，某运输公司也无法找到记载工资发放的原始账册。

法院审理认为，劳动关系自用工之日起建立，双方是否真实存在劳动关系应

以用工事实为准，不能简单适用自认规则。本案仅凭劳动合同不足以证明双方存在实际用工行为，因双方均未能提供有效证据，故驳回单某的诉讼请求。

【典型意义】劳动关系的确认通常与社会保险的征缴期间相关联，不仅事关劳动者的自身利益，更与公共利益密切相关，需依法审慎认定。本案法院未停留在双方自认及劳动合同的表面证据，深入审查关于用工事实的相关证据，依法适用证据规则，有效防范因补缴社会保险引发的虚假诉讼，切实维护公众社会保险利益及社会保险征缴秩序。（建邺法院审理）

3、劳动者虚假报销，构成严重违反规章制度的，用人单位有权解除劳动关系。

【基本案情】李某在某地产公司工作，出差期间合作方为李某以远高于实际住宿费用的金额开出发票，李某连续 5 次报销住宿费用等 3 万余元。公司调查后认定李某严重违反公司规章制度，解除双方劳动关系。李某认为自己不知情，并已退还报销款，公司解除行为违法，经仲裁诉至法院要求某地产公司支付赔偿金。

法院审理认为，李某出差期间 5 次虚假报销住宿发票，已严重违反规章制度。李某虽将费用退还，但该行为触及廉洁自律红线，不以造成实际经济损失为前提，公司解除劳动关系合法，对李某要求赔偿金的诉请不予支持。

【典型意义】廉洁从业是职场秩序的核心基石，更是维护市场公平竞争的重要保障。职场廉洁失范行为不仅侵蚀企业财产权益与管理权威，破坏劳企互信基础，更会滋生利益输送乱象，阻碍行业健康发展。本案聚焦于职场廉洁纪律与劳动权益平衡，对筑牢廉洁底线、维护劳动管理秩序具有积极意义。（玄武法院审理）

4、用人单位对劳动者进行言语侮辱达到严重程度，劳动者可提出解除劳动合同，并要求相应经济补偿。

【基本案情】姚某在某餐饮公司任职，2024 年 11 月该公司实际经营者徐某的配偶陆某，自称其为老板，在工作场所辱骂姚某长达 50 分钟，当日姚某即被迫提出离职。姚某申请仲裁后诉至法院，要求该公司支付经济补偿金等。

法院审理认为，用人单位应当为劳动者提供必要的工作环境，某餐饮公司管理者在工作场所对姚某实施长时间人身攻击行为，损害了劳动者的人格尊严及正常的工作环境，属于未依法提供必要劳动条件，劳动者有权主张经济补偿金，故判决某餐饮公司支付经济补偿。

【典型意义】劳动者的人身自由、人格尊严受法律保护。本案强调劳动者在劳动关系中受管理的相应边界，对职场霸凌行为予以否定，赋予劳动者解除劳动合同并要求用人单位支付经济补偿金的权利，有利于引导用人单位构建人性化的用工环境，为劳动者营造被理解、被尊重、有归属感的健康工作氛围。（鼓楼法院审理）

5、境内公司对其驻外分支机构欠付的劳动报酬应承担支付责任。

【基本案情】某东非公司系某集团公司的驻外分支机构。2018 年 5 月 16 日季某自国内出境，并与某东非公司签订期限自 2018 年 5 月 16 日至 2020 年 10 月 25 日的劳动合同。合同期满后季某仍继续工作至 2021 年 7 月 14 日。同日某东非公司出具回国人员工资结算单，季某签字确认。季某回国后因多次索要工资未果，经仲裁诉至法院，要求某东非公司支付拖欠劳动报酬，某集团公司承担连带责任。

法院审理认为，季某虽在境外工作，但某集团公司系中国企业，根据涉外民事关系法律适用法相关规定，本案涉及劳动者权益保护，应适用中国法律。某东非公司长期拖欠季某劳动报酬，某集团公司应依据我国民法典的相关规定对其驻外分支机构欠付的劳动报酬承担支付责任。

【典型意义】本案系跨境用工产生的劳动纠纷，劳动者跨境维权往往面临复杂的程序及漫长的时间成本，难以保障自身权益得以实现。法院根据法律关系性质依法适用我国民法典等相关法律规定，判决境内公司对其驻外分支机构的欠薪行为承担支付责任，切实保障跨境务工人员追索劳动报酬的权利，有利于促进对外投资企业的健康发展。（南京中院审理）

6、用人单位基于生产经营需要进行临时性调岗，劳动者无故拒绝用人单位的合理调岗，依法构成旷工。

【基本案情】汪某与某制造公司的劳动合同中约定其岗位为操作工。2024年12月，某制造公司应政府部门要求，升级改造生产车间，遂通知汪某调往缝毡岗位工作，并承诺薪资待遇不变，改造完成后可返回原岗位，但汪某均予以拒绝。公司以汪某严重违反公司规章制度为由，解除双方劳动关系。汪某经仲裁后诉至法院，要求公司支付违法解除赔偿金。

法院审理认为，某制造公司基于生产经营需要对汪某进行调岗，新岗位未超过双方约定的岗位范畴，且属于临时性调整，亦未降低其薪资待遇，具有合理性。汪某无故拒绝调岗构成旷工，某制造公司系合法解除，判决驳回汪某的诉讼请求。

【典型意义】用人单位根据生产经营需要依据劳动合同及规章制度对劳动者岗位进行临时性调整，且不降低工资待遇，系合理行使用工自主权，本案劳动者采取不到岗而非理性协商的方式进行对抗，干扰用人单位正常的生产经营秩序，应予否定评价。本案平衡保护劳动者合法权益和用人单位用工自主权，有利于构建和谐稳定的劳动关系。（六合法院审理）

7、快速识别危困企业启动“立转破”程序，高效化解群体性劳动争议。

【基本案情】2025年1月，多名职工因与某酒店公司发生劳动争议经仲裁诉至法院，法院经分析研判，发现该酒店公司已出现破产因素，且因资产状况不佳，存在引发群体性讨薪事件的可能。经释明，该批职工同意申请企业破产清算。

法院组建跨部门合议庭审查后裁定受理某酒店公司破产清算一案，指导管理人做好职工释明工作，及时确认职工债权，并将企业存款归集至管理人账户，确保资金安全，最终顺利实现职工破产债权。

【典型意义】本案通过创新探索“立转破”程序积极应对危困企业资不抵债、多起诉讼并发的复杂局面，既发挥破产程序中职工债权优先清偿的制度优势，又以程序创新集约化办理模式大幅降低劳动者维权成本，为同类涉企欠薪纠纷提供了可复制的司法实践样本，彰显民生关怀与治理效能。（溧水法院审理）

8、工伤案件“民行一体化”审理一揽子实质化解纠纷，加速实现职工工伤保险待遇。

【基本案情】蔡某系某文化公司的员工，于上班途中发生交通事故受伤，经

人社部门认定为工伤。蔡某申请仲裁后诉至法院，要求某文化公司支付相应工伤保险待遇。同时某文化公司因不服该工伤认定结论，向法院提起行政诉讼要求撤销工伤认定，并申请中止民事案件审理。

法院认为，两案在事实认定、判决结果等方面相互关联，故跨部门组成合议庭，采取“民行一体化”审理。法院从行政、民事角度释法析理，确认工伤认定的合法性，同步开展工伤赔偿的调解工作。最终工伤民事案件达成调解并实际履行，行政案件撤回起诉，纠纷实质性化解。

【典型意义】本案是发扬基层创新精神、贯彻实质解纷理念，保障工伤职工合法权益的典型案例。法院通过“民行一体化”审理，既避免程序延宕，防止民事和行政裁判发生冲突，又促进纠纷一揽子实质解决，大大缩短了工伤职工维权周期，让工伤保险待遇快速落到实处。（江北新区法院审理）

9、劳动者听从领导指示工作应尽合理注意义务，不得违反基本的职业道德及用人单位的劳动纪律。

【基本案情】2023 年 12 月 28 日，某食品营销公司的领导李某向该公司营销人员汤某发送盘点表等文件，称其帮汤某弄好了盘点表，让其第二天发送邮件。汤某未提出异议。12 月 30 日，汤某未实际盘点经销商仓库，即以其本人名义向公司发送邮件，称经其完成移库产品盘点，库存产品均无差异，并附有照片及盘点表。2024 年 1 月某食品营销公司发现产品均已不在库内，经销商已失联，造成用人单位巨大损失。后某食品营销公司以汤某提供虚假资料欺骗公司，构成严重违反规章制度为由与其解除劳动合同。汤某经仲裁后诉至法院，要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金等。

法院审理认为，汤某听从领导指示时也应尽合理注意义务，其未经实际盘点即按上级要求虚报盘点情况的行为客观上贻误了公司发现和处理问题的时机，违反基本的职业道德和工作纪律，且造成公司巨大损失，故某食品营销公司解除行为合法，无需支付赔偿金。

【典型意义】劳动者负有忠实勤勉义务，应当维护用人单位的根本利益。劳动者在听从领导指示要求时应具备基本的判断能力，并尽合理注意义务，不能仅听从上级领导的指示要求而不履行自身应尽的岗位职责，该行为违反了基本的职

业道德和工作纪律，法院支持用人单位依法规范行使解除权，有利于引导劳动者诚信勤勉履职。（南京中院审理）

10、用人单位未为劳动者依法缴纳医疗保险，造成劳动者医疗费损失的，应当予以赔偿。

【基本案情】顾某于 2023 年 12 月入职某保安公司，双方签订劳动合同，但某保安公司未为顾某缴纳社会保险。2024 年 1 月至 6 月期间顾某因病就医并自费支出医疗费 6377.80 元。2024 年 7 月顾某离职，后申请仲裁并诉至法院，主张医疗保险待遇损失等。

法院审理认为，某保安公司未为顾某缴纳职工基本医疗保险，导致顾某未享受医疗保险待遇且无法通过补缴补充报销，某保安公司应当赔偿顾某医保统筹应报销部分的损失。

【典型意义】用人单位应当依法为劳动者缴纳社会保险，而医疗保险能够切实减轻患病劳动者医疗费负担，保障劳动者得到及时救治和康复，保证工作持续性和稳定性。本案明确用人单位未依法缴纳医疗保险，应当赔偿劳动者的医疗费相应损失，保障了患病劳动者的权益，并有利于督促企业依法缴纳社会保险，筑牢社会医疗保障底线。（雨花台法院审理）

（三）关于涉劳动纠纷热点实务问答

1、劳动者退休，用人单位是否还要支付经济补偿金？

用人单位在分流退休返聘人员和正式劳动者时，有些退休返聘人员要求用人单位支付经济补偿金，有些符合退休条件的劳动者提出既要办理退休手续又要获得经济补偿金。那么，对于上述两类人员要求支付经济补偿金的情形该如何处理呢？

根据《劳动合同法》第 36 条规定，用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。但应当依法支付经济补偿金及其他合理的补偿。

解雇退休返聘人员需要支付经济补偿金吗？根据原劳动部办公厅《对(关于实行劳动合同制度若干问题的请示)的复函》第 2 条规定：“关于离退休人员的再次聘用问题……对被再次聘用的已享受养老保险待遇的离退休人员，根据劳动部《关于实行劳动合同制度若干问题的通知》第 13 条的规定，其聘用协议可以明确工作内容、报酬、医疗、劳动保护待遇等权利、义务。离退休人员与用人单位应当按照聘用协议的约定履行义务，聘用协议约定提前解除书面协议的，应当按照双方约定办理，未约定的，应当协商解决。离退休人员聘用协议的解除不能依据《劳动法》第二十八条执行。”而《劳动法》第 28 条规定：“用人单位依据本法第二十四条、第二十六条、第二十七条的规定解除劳动合同的，应当依照国家有关规定给予经济补偿。”也就是说，在聘用协商没有明确约定的情况下，用人单位解除与离退休人员聘用协议的，可以不支付经济补偿金。

对于符合退休条件的劳动者提出既要办理退休手续又要获得经济补偿金的情形该如何处理呢？办理退休需要用人单位向当地劳动行政部门提出申请，审批后退休人员方可领取养老保险金。同时，根据《劳动合同法实施条例》第 21 条规定，劳动者达到法定退休年龄的，劳动合同终止。劳动者在劳动合同终止后，就可以依法享受基本养老保险待遇，因此不属于《劳动合同法》中用人单位需要支付经济补偿金的范围。

【法规依据】

【原劳动部办公厅《对<关于实行劳动合同制度若干问题的请示>的复函》】

二、关于离退休人员的再次聘用问题。……对被再次聘用的已享受养老保险待遇的离退休人员，根据劳动部《关于实行劳动合同制度若干问题的通知》第 13 条的规定，其聘用协议可以明确工作内容、报酬、医疗、劳动保护待遇等权利、义务。离退休人员与用人单位应当按照聘用协议的约定履行义务，聘用协议约定提前解除书面协议的，应当按照双方约定办理，未约定的，应当协商解决。离退休人员聘用协议的解除不能依据《劳动法》第二十八条执行。

【劳动法】第二十八条 用人单位依据本法第二十四条、第二十六条、第二十七条的规定解除劳动合同的，应当依照国家有关规定给予经济补偿。

【劳动合同法实施条例】第二十一条 劳动者达到法定退休年龄的，劳动合同终止。

2、劳动者同意协商解除劳动合同，用人单位是否需要支付经济补偿金?

用人单位因经营状况发生变化，决定减员增效。用人单位经与工会组织协商，通过并公布了一项协商解除劳动合同方案。方案规定：由用人单位提出与劳动者协商解除劳动合同，劳动者在方案公布后 30 日内书面同意与用人单位解除劳动合同的，用人单位依法支付经济补偿金。但是 30 日后，有劳动者向用人单位递交协商解除劳动合同意见书，并要求用人单位支付经济补偿金。用人单位认为该劳动者提交意见书的时间超过了规定的期限，可以同意与其解除劳动合同，但不同意支付经济补偿金。那么，劳动者能否得到经济补偿金?

根据《劳动合同法》第 36 条规定：“用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。”协商解除劳动合同时双方当事人因某种原因，协商同意提前终止劳动合同。协商解除劳动合同是法律赋予劳动关系当事人以合意的方式消灭劳动权利和劳动义务的一种途径，可以最大限度地避免单方解除劳动合同可能带来的冲突。那协商一致解除劳动合同时，用人单位是否需要支付经济补偿金？这关键要看是劳动者还是用人单位主动提出解除劳动合同。 《劳动合同法》第 46 条规定，用人单位依照本法第 36 条规定向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。其本意是若解除劳动合同的动议由用人单位提出，则劳动者属于被动失业，用人单位应当支付经济补偿。如果由劳动者提出，双方协商一致解除劳动合同时，用人单位则无须支付

经济补偿。

据此，用人单位在方案中设计了30日的期限和书面同意的条件。若劳动者未在用人单位统一规定的期限内以书面形式表示同意或者不同意，表明劳动者未能在用人单位提出协商解除劳动合同时达成同意。此后，劳动者在用人单位设定的期限和条件以外提出解除劳动合同，应当认为是劳动者另外动议向用人单位提出协商解除劳动合同要求。根据法律规定，用人单位没有向劳动者支付经济补偿的义务。

【法规依据】

《劳动合同法》第三十六条 用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。

第四十六条第二项 有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：（二）用人单位依照本法第三十六条规定向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的。

3、解除劳动合同时不写明真实理由，用人单位能否拒付经济补偿金?

用人单位因建造制药车间需要招聘该项目的项目经理。某劳动者经熟人介绍应聘至用人单位。双方签订了劳动合同，约定月工资为1万元。工作期间，该劳动者擅自更换墙体的建筑材料，导致该项目的一期工程出现质量问题，给用人单位造成数十万元的经济损失。由于该劳动者的行为给用人单位造成重大的经济损失，用人单位决定与其解除劳动合同。该劳动者在用人单位的工作时间为1年1个月。用人单位考虑到该劳动者是熟人介绍的，为了双方面子问题，在解除劳动合同的通知书中，将劳动合同解除的理由写为“因项目停建，无法继续履行劳动合同，经用人单位与劳动者协商一致，解除双方的劳动合同”。不久后，该劳动者凭着解除劳动合同的通知书要求用人单位支付经济补偿金15,000元。

用人单位认为该劳动者的失职给单位造成了经济损失，因此用人单位不需要支付解除劳动合同经济补偿金。劳动者却认为是用人单位因项目停建无法继续履行劳动合同而解除，应当支付解除劳动合同经济补偿金。那么，用人单位出具不真实理由解除劳动合同的通知书是否需要支付经济补偿金呢?

以劳动合同的解除原因为标准，可以将劳动合同的解除分为劳动者过错性解

除和无过错解除。若为劳动者过错性解除，用人单位不需要向劳动者支付经济补偿金。根据上述情况，用人单位原系该劳动者严重失职给用人单位造成重大经济损失而与其解除劳动合同，本应属于劳动者过错性解除的范畴。但用人单位因在解除通知书中未写明真实的解除理由，而是写明劳动合同解除的理由是项目停建，无法继续履行劳动合同，经用人单位与劳动者协商一致，解除双方的劳动合同，从而导致缺乏真实有效的证据证明用人单位解除劳动合同的原因是劳动者过错。

因此，应当认定用人单位解除劳动合同通知书上加盖的用人单位印章真实有效，通知书中写明的劳动合同系因项目停建导致无法继续履行而解除系用人单位的真实意愿。用人单位虽称解除劳动合同的真实原因系该劳动者的失职给用人单位造成重大经济损失，但是其出具的文书与陈述自相矛盾，内容具有不确定性，无法证明其主张的真实性；另外，用人单位提供虚假内容的通知书本应承担不利后果。据此，根据《劳动合同法》第 46 条第 2 项的规定，用人单位应当向该劳动者支付经济补偿金。

【法规依据】

《劳动合同法》第四十六条第二项 有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：(二)用人单位依照本法第三十六条规定向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的。

4、用人单位违法经营，劳动者可否获得经济补偿金?

用人单位在未办理营业执照的情况下招用劳动者数十人，并且无照经营长达 1 年之久，按时发放工资。后因该用人单位属于非法经营，被工商行政部门取缔。劳动者要求支付经济补偿金，但用人单位的代理律师称该用人单位属于非法用工单位，与劳动者形成的不是劳动关系，而是劳务关系，不应支付经济补偿金。那么，不具备合法经营资格的用人单位是否应当向已提供了劳动的劳动者支付经济补偿金?

《劳动合同法》第 93 条规定：“对不具备合法经营资格的用人单位的违法犯罪行为，依法追究法律责任;劳动者已经付出劳动的，该单位或者其出资人应当依照本法有关规定向劳动者支付劳动报酬、经济补偿、赔偿金;给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。”不具备合法经营资格的用人单位不是劳动法意义

上的合法用工主体，不得与劳动者建立劳动关系，但事实上劳动者已在该用人单位提供劳动 1 年之久，该用人单位也支付了劳动报酬。而造成劳动者失业的原因是该用人单位违法经营被取缔，劳动者没有过错。

因此，该用人单位依法应向劳动者支付经济补偿金;如有其他损害，还应承担赔偿责任。

【法规依据】

《劳动合同法》第九十三条 对不具备合法经营资格的用人单位的违法犯罪行为，依法追究法律责任；劳动者已经付出劳动的，该单位或者其出资人应当依照本法有关规定向劳动者支付劳动报酬、经济补偿、赔偿金；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

（四）关于涉劳动纠纷案件典型案例

1、认定劳动关系应全面考量用工事实，不能仅凭工资支付主体变更认定劳动关系转移。

【基本案情】陈某入职甲公司从事机械加工工作，双方未签订书面劳动合同。2023 年 1 月之前陈某的工资由甲公司发放，2023 年 2 月起改由乙公司发放，陈某对此并不知情，其工资卡账户没有变更。同时，陈某的工作地点、工作内容及实际管理人员均未发生变化。2024 年 10 月，陈某因工资发放不及时被迫离职。陈某向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，请求确认其与甲公司存在劳动关系、甲公司向其支付欠付工资、经济补偿等。 仲裁裁决作出后，陈某不服，向人民法院提起诉讼。

【原告诉讼请求】请求确认陈某与甲公司存在劳动关系；甲公司支付陈某欠付工资、经济补偿等。

【处理结果】人民法院判决：一、确认陈某与甲公司自 2012 年 2 月至 2024 年 10 月存在劳动关系；二、甲公司支付陈某欠付工资、经济补偿。

【裁判解析】《关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发〔2005〕12 号）第一条规定，“用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同，但同时具备下列情形的，劳动关系成立。（一）用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；（二）用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动；（三）劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。” 本案中，甲公司辩称其与陈某之间的劳动关系因工资支付主体变更而转移。经审查，乙公司除发放工资外，未对陈某实施任何组织、指挥、监督等管理行为。陈某的工资卡账户、工作场所、工作内容均未发生变化，仍接受甲公司管理人员的直接工作安排与监督。判断劳动关系归属应全面考量用工管理事实，仅凭工资支付主体变更，不足以否定甲公司持续对陈某实施支配性劳动管理的事实。因此，陈某与甲公司在 2012 年 2 月至 2024 年 10 月期间劳动关系持续存在。

随着劳动用工形式日趋复杂多元，部分用人单位采取形式外包、关联公司代

付、变换用工主体等方式，刻意规避法定用工责任，侵害了劳动者合法权益，也给司法实践中劳动关系的认定带来诸多难题。

【典型意义】本案进一步明确了劳动关系认定的核心标准在于用人单位对劳动者是否构成支配性劳动管理。法院秉持整体性与实质性审查思维，明确指出不能以单一形式要件作为认定劳动关系的依据，而应综合考量工作场所、工作内容、管理方式、薪酬发放等多方面因素，精准厘清真实用工关系。本案为劳动关系的司法认定提供了具体、清晰、可参照的裁判指引，对引导用人单位依法合规用工、稳定就业市场秩序、推动劳动关系治理法治化与规范化，具有重要的示范意义。

2、劳动者听从领导指示工作应尽合理注意义务，不得违反基本的职业道德及用人单位的劳动纪律。

【基本案情】2023 年 12 月 28 日，某食品营销公司的领导李某向该公司营销人员汤某发送盘点表等文件，称其帮汤某弄好了盘点表，让其第二天发送邮件。汤某未提出异议。12 月 30 日，汤某未实际盘点经销商仓库，即以其本人名义向公司发送邮件，称经其完成移库产品盘点，库存产品均无差异，并附有照片及盘点表。2024 年 1 月某食品营销公司发现产品均已不在库内，经销商已失联，造成用人单位巨大损失。后某食品营销公司以汤某提供虚假资料欺骗公司，构成严重违反规章制度为由与其解除劳动合同。汤某经仲裁后诉至法院，要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金等。法院审理认为，汤某听从领导指示时也应尽合理注意义务，其未经实际盘点即按上级要求虚报盘点情况的行为客观上贻误了公司发现和处理问题的时机，违反基本的职业道德和工作纪律，且造成公司巨大损失，故某食品营销公司解除行为合法，无需支付赔偿金。

【典型意义】劳动者负有忠实勤勉义务，应当维护用人单位的根本利益。劳动者在听从领导指示要求时应具备基本的判断能力，并尽合理注意义务，不能仅听从上级领导的指示要求而不履行自身应尽的岗位职责，该行为违反了基本的职业道德和工作纪律，法院支持用人单位依法规范行使解除权，有利于引导劳动者诚信勤勉履职。

3、双方当事人自认存在劳动关系的，法院仍应以真实记录的原始证据为依

据审慎认定。

【基本案情】单某经仲裁后诉至法院要求确认其与某运输公司在 1995 年至 2004 年 1 月期间存在劳动关系，并提供劳动合同、公司盖章的情况说明和工资表作为证据。庭审中双方均认可在上述期间存在劳动关系，但自认情况说明和工资表系仲裁阶段后补材料，且签订劳动合同的过程不明，某运输公司也无法找到记载工资发放的原始账册。

法院审理认为，劳动关系自用工之日起建立，双方是否真实存在劳动关系应以用工事实为准，不能简单适用自认规则。本案仅凭劳动合同不足以证明双方存在实际用工行为，因双方均未能提供有效证据，故驳回单某的诉讼请求。

【典型意义】劳动关系的确认通常与社会保险的征缴期间相关联，不仅事关劳动者的自身利益，更与公共利益密切相关，需依法审慎认定。本案法院未停留在双方自认及劳动合同的表面证据，深入审查关于用工事实的相关证据，依法适用证据规则，有效防范因补缴社会保险引发的虚假诉讼，切实维护公众社会保险利益及社会保险征缴秩序。

4、团体意外险保险金不能抵扣用人单位应当承担的工伤保险待遇赔偿。

【基本案情】工亡职工康某所在的用人单位某服务公司，未为其参加工伤保险，但购买了团体意外险。康某近亲属已获得保险公司理赔的 80 万元，又请求某服务公司支付一次性工亡补助金和丧葬补助金。仲裁委员会裁决某服务公司共计支付 1025110 元。某服务公司不服仲裁裁决，向一审法院提起诉讼。

【诉讼请求】请求判决某服务公司不向康某近亲属支付一次性工亡补助金、丧葬费。

【处理结果】法院经审理，判决某服务公司支付一次性工亡补助金和丧葬补助金共计 1025110 元。

【裁判解析】本案争议焦点：用人单位为劳动者投保团体意外险的，能否主张以保险金抵扣用人单位所应承担的工伤保险待遇赔偿。

《中华人民共和国社会保险法》第三十三条规定：“职工应当参加工伤保险，由用人单位缴纳工伤保险费，职工不缴纳工伤保险费。”《工伤保险条例》第二条第一款规定：“中华人民共和国境内的企业、事业单位、社会团体、民办非企

业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织和有雇工的个体工商户应当依照本条例规定参加工伤保险，为本单位全部职工或者雇工缴纳工伤保险费。”

第六十二条第二款规定：“依照本条例规定应当参加工伤保险而未参加工伤保险的用人单位职工发生工伤的，由该用人单位按照本条例规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。”因此，工伤保险属于社会保险范畴，系强制保险，用人单位为职工缴纳工伤保险费是其法定义务，不得通过约定免除或减轻该义务，如因没有办理社会保险给劳动者造成损失的，用人单位需承担赔付责任。

《中华人民共和国保险法》第三十九条第一款、第二款规定：“人身保险的受益人由被保险人或者投保人指定。投保人指定受益人时须经被保险人同意。投保人为与其有劳动关系的劳动者投保人身保险，不得指定被保险人及其近亲属以外的人为受益人。”团体意外险是人身保险，不适用损失补偿原则，该人身保险的受益人一般为被保险人或其指定的人。

因此，用人单位为劳动者投保团体意外险，不具有转移用人单位赔偿责任风险的功能。如用人单位为劳动者投保意外险后可以直接在赔偿款中扣除该保险金，则用人单位即成为实质意义上的受益人，有违《中华人民共和国保险法》第三十九条立法本旨。《中华人民共和国保险法》第四十六条规定：“被保险人因第三者的行为而发生死亡、伤残或者疾病等保险事故的，保险人向被保险人或者受益人给付保险金后，不享有向第三者追偿的权利，但被保险人或者受益人仍有权向第三者请求赔偿。”据此，劳动者享受意外险保险金利益后，如用人单位应承担相应赔偿责任，劳动者仍有权向用人单位请求赔偿。用人单位主张以该保险金核减其对劳动者的法定赔偿责任的，依法不予支持。

【典型意义】工伤保险是社会保险的一个重要组成部分，是国家强制实施的一项社会保障制度，用人单位必须为劳动者参加工伤保险并依法缴纳工伤保险费。用人单位为劳动者投保有团体意外伤害保险的，应视为用人单位为劳动者提供的福利待遇，不能因此免除其为职工办理工伤保险的法定义务。故职工有权在获得意外保险赔付后，继续向用人单位依法主张工伤保险待遇，并不能因团体意外险的赔偿而抵扣工伤保险待遇的赔付。用人单位若希望通过保险方式预防或减轻自身对劳动者的赔偿责任，应当依法履行缴纳工伤保险费等社会保险义务，还可通过依法投保雇主责任险等方式分散用工风险。

（五）AI 裁员违法判赔、隐蔽用工穿透认定企业须知的法律红线

2026 年，国务院就业促进和劳动保护工作领导小组部署的清理整顿人力资源市场秩序专项行动将"假外包、真派遣"列为重点查处内容，江西等地相继启动劳务派遣领域突出问题专项整治（7 月至 11 月）。同期，AI 替岗裁员与隐蔽用工两类纠纷案件量激增，多地法院密集判决释放明确信号：企业以 AI 替代为由直接辞退员工将被认定违法解除，以"外包"之名行派遣之实将被穿透审查。

违规企业面临行政罚款（每人 5000 至 1 万元，情节严重的吊销许可证）及 2N 赔偿金、同工同酬差额等法律责任——合规边界正在收紧。

1、AI 替岗不等于合法裁员：法院划定法律边界

企业引入 AI 替代基础岗位后直接解除劳动合同，多地法院已明确裁判口径：AI 技术升级属企业主动经营行为，不属于《劳动合同法》第四十条第三项"客观情况发生重大变化"。未履行协商变更劳动合同前置程序即单方解除的，构成违法解除，须按 2N 标准支付赔偿金。

法条链接｜《劳动合同法》第四十条第三项

有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：……（三）劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。

法条链接｜《劳动合同法》第八十七条（2N 赔偿金）

用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

广州中院近日终审一起典型案件：某科技公司引入 AI 绘图系统后撤销平面设计师岗位，协商仅围绕离职补偿展开、未就调岗或技能培训做实质沟通即解除合同。法院认定违法解除，判令按 2N 标准支付违法解除赔偿金（补差 3.5 万余元）。杭州中院 4 月发布的 AI 企业与从业人员权益保护典型案例中，周某（AI 大模型质检主管）案同样典型——企业以"AI 替岗"为由将员工月薪从 2.5 万降至 1.5 万遭拒后直接解除，法院同样认定违法解除，判赔 26 万余元。

法律红线在于：企业享受 AI 降本增效红利的同时，依法负有内部转岗安置、技能培训等前置义务。仅提供离职补偿单一方案、未经实质协商即解除的，属违法解除。

2、隐蔽用工穿透认定：房山法院通报四起典型案例

2026 年 7 月 16 日，北京市房山区人民法院召开涉隐蔽用工类劳动争议纠纷典型案例新闻通报会。该类案件集中于外卖配送、网约车、快递物流等新业态领域，呈现用工主体模糊化、合同形式多样化、管理模式间接化等特点。法院坚持实质审查原则，重点审查是否存在支配性劳动管理——与最高法第 42 批指导性案例（237-240 号）确立的标准一脉相承，即以"支配性劳动管理"为核心判断标准，不看合同名称。

四起案例中，暴某案颇具代表性：快递公司辩称已将配送业务外包、由第三方管理公司代发报酬。法院查明第三方服务费约定为零、资金实际源于快递公司，骑手日常接受站点排班考勤管理，最终认定劳动关系成立。于某案中，公司要求骑手注册个体工商户并签《项目转包协议》，法院同样穿透协议外观认定事实劳动关系。李某案则直击"假外包真派遣"：两公司签劳务外包协议，李某被退回后遭以严重违纪为由解除，法院穿透认定实质为劳务派遣，构成违法解除。

执法层面，江西等地已率先启动劳务派遣领域专项整治，通过社保、监察、信访、税务数据共享机制筛查违规线索。派遣比例超用工总量 10%、以业务外包名义行派遣之实的，面临限期整改、行政罚款直至吊销许可证。

3、当前整治执法重点

· 未经许可擅自经营劳务派遣业务

· 以"假外包、真派遣"掩盖真实劳动关系

· 派遣用工比例超 10%上限

· 派遣岗位违反"三性"（临时性、辅助性、替代性）要求

· 未依法签订劳动合同、缴纳社会保险

法条链接｜《劳务派遣暂行规定》第三条（"三性"岗位）

用工单位只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上使用被派遣劳动者。

临时性工作岗位是指存续时间不超过 6 个月的岗位；辅助性工作岗位是指为主营业务岗位提供服务的非主营业务岗位；替代性工作岗位是指用工单位的劳动者因脱产学习、休假等原因无法工作的一定期间内，可以由其他劳动者替代工作的岗位。

法条链接｜《劳务派遣暂行规定》第四条（10%比例上限）

用工单位应当严格控制劳务派遣用工数量，使用的被派遣劳动者数量不得超过其用工总量的 10%。

三、业务研究



《对违反保密义务类侵犯商业秘密行为的探究》

《在职竞业法律分析与归纳》

（一）对违反保密义务类侵犯商业秘密行为的探究

北京恒都(上海)律师事务所　郑小龙

【问题的提出】

今年 2 月国家市场监督管理总局发布的《商业秘密保护规定》（简称《商密规定》）是对法律和司法解释有关商业秘密保护规定的进一步细化，提供了可操作型的“路线路”。针对商业秘密侵权主体绝大多数是在职员工或前员工，所以商业秘密侵权案件具有明显的劳动法域和反不正当法域交叉的鲜明特点，本人根据商密规定第九条和第十二条规定结合这几年代理商业秘密侵权案件中的部分法院的司法口径谈谈对违反保密义务类侵犯商业秘密行为这一类侵权行为类型的理解。

一、法律依据

违反保密义务类侵犯商业秘密行为来源于《反不正当竞争法》(以下简称《反法》)。《反法》第十条第一款规定经营者不得实施下列侵犯商业秘密的行为“(三)违反保密义务或者违反权利人有关保守商业秘密的要求，披露、使用或者允许他人使用其所掌握的商业秘密；”，该类侵权行为是针对正当接触或获取商业秘密的义务人违反保密义务披露、适用或允许使用其所掌握的商业秘密侵权行为，与该法第十条第一款第一项和第二项规定的不正当获取商业秘密等违法类侵权行为有明显的区别。违反保密义务类侵权行为的典型特点是合法获取非法披露和使用，商业秘密的获取本身是合法的，但后续的使用或披露却“越了界”。比如，公司员工、合作方，或者因项目需要接触到对方的技术资料、客户名单等保密信息——这些获取途径都没问题，完全合规。但没有授权或违反保密义务，把这些秘密泄露出去，或者拿去自用、交给竞争对手使用，那就构成了侵权。又称之为“违反义务型”侵权。这种行为看似“没偷没抢”，但本质上是背弃了保密承诺，滥用了信任，商业秘密保护中，最难防的就是“家贼难防”。

在现实中，这类“家贼难防”的案件并不少见，甚至占了商业秘密纠纷的大多数。有统计（数据来源：知产宝数据库）显示，在商业秘密侵权案件中，员工

泄露的比例最高，达 74%，通过商业合作或谈判获取商业秘密的比例次之，达 21%，两类侵权案件合计达 95%，也就是说，大部分的商业秘密都是通过企业自认为“最信任”的人泄露出去的。

二、保密义务构成

2019 年反不正当竞争法修正时，将原来的“违反约定”改为“违反保密义务”，扩大了责任范围。这一变化意味着该类侵权的责任范围不再局限于白纸黑字的协议，还包括法律规定的义务，甚至是“没说出口但应当知道”的默示义务。

根据《最高人民法院关于审理侵犯商业秘密民事案件适用法律若干问题的规定》（以下简称《商业秘密民事案件司法解释》）第十条规定：当事人根据法律规定或者合同约定所承担的保密义务，人民法院应当认定属于反不正当竞争法第九条第一款所称的保密义务。当事人未在合同中约定保密义务，但根据诚信原则以及合同的性质、目的、缔约过程、交易习惯等，被诉侵权人知道或者应当知道其获取的信息属于权利人的商业秘密的，人民法院应当认定被诉侵权人对其获取的商业秘密承担保密义务。

可见，经营者或经营者以外的其他主体保密义务来源于三方面：

1.约定义务。如用人单位与接触或获取商业秘密的员工签订保密协议。

2.法定义务。如法律和法规规定接触或获取商业秘密的对象具有保守商业秘密的法律义务。如《中华人民共和国民法典》第五百零一条 当事人在订立合同过程中知悉的商业秘密或者其他应当保密的信息，无论合同是否成立，不得泄露或者不正当地使用；泄露、不正当地使用该商业秘密或者信息，造成对方损失的，应当承担赔偿责任。第五百零九条 当事人应当遵循诚信原则，根据合同的性质、目的和交易习惯履行通知、协助、保密等义务。第五百五十八条 债权债务终止后，当事人应当遵循诚信等原则，根据交易习惯履行通知、协助、保密、旧物回收等义务。《中华人民共和国公司法》第一百八十一条 董事、监事、高级管理人员不得擅自披露公司秘密。

3.默示义务。根据《民法典》总则第一百四十条：沉默只有在法律规定、当事人约定或者符合当事人之间的交易习惯时，才可以为意思表示。默示保密义务，前提是之间存在特殊的信任关系，而不宜过于扩张范围。

4、保密要求。保密要求是商业秘密权利人单方面的要求，一般存在特殊员工、业务等基础关系，是“约定”以外的产生保密义务的情形，即便没有保密协议和劳动合同中的保密条款，也因为权利人提出了保密要求，使雇员和其他业务关系人承担保密的义务。

当然，构成产生保密义务的保密要求，并不是简单的单方行为。能够产生保密义务的程度，需要具备以下要件：一是具有一定的基础法律关系；二是被要求保密的信息必须是商业秘密，即具有秘密性的信息；三是权利人对特定关系的对象如员工或有业务关系的他人提出了保密要求；四是职工或者其他人知悉权利人的保密要求。如（2022）渝 0192 民初 716 号佳思奇公司与陈某萍侵害商业秘密案中“该案劳动合同未约定保密义务，也不存在法定保密义务，关键是认定原告是否对被告提出了保密要求。法院基于原告管理人员在微信群“商务与客服沟通群”中，向被告陈某平及其他员工强调“工作手机不能加私人微信，这个是违规操作，有什么都是加工作微信号”，认定存在保密要求，并进而认定构成侵犯商业秘密行为。

《商密规定》第十二条规定：经营者不得违反保密义务或者违反权利人有关保守商业秘密的要求，披露、使用或者允许他人使用其所掌握的商业秘密。保密义务或者权利人有关保守商业秘密的要求一般包括下列情形：（一）在劳动合同、保密合同、买卖合同等合同中约定保守商业秘密；（二）没有合同约定，但根据合同的性质、目的和交易习惯、商业道德等，遵循诚信原则，负有保守商业秘密的义务；

（三）权利人对知悉商业秘密的有关主体提出保密要求，有关主体包括但不限于通过合同关系知悉该商业秘密，以及通过参与研发、生产、检验、认证等活动知悉该商业秘密的主体；（四）没有合同约定，但权利人通过规章制度或者合理的保密措施，对员工、前员工、合作方等明确提出保守商业秘密的要求；（五）其他负有保密义务或者权利人提出有关保守商业秘密要求的情形。

三、保密义务和保密措施

（一）没有保密措施，不能主张违反保密义务

保密措施决定商业信息是否构成商业秘密，没有保密措施一定不存在商

业秘密，没有商业秘密就没有保密义务，即使与员工签订保密义务和竞业限制协议，也意味着保密义务和竞业限制协议不生效。这一点已经由最高人民法院在关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（二）得以明确。

保密措施包括保密意愿和保密行为。保密措施的目的是使接触的对象识别出这些商业信息具有“秘密性”的属性，能知晓不为所属领域人普遍知悉和容易获得。保密措施，是对“商业信息”的保护行为，它是司法认定“这到底是不是商业秘密”的前提。

《商密规定》第九条明确： 本规定所称的权利人采取相应保密措施，是指权利人为防止商业秘密泄露，采取与商业秘密及其载体的性质、商业秘密的商业价值等因素相适应的合理保密措施。下列情形属于权利人采取的相应保密措施：（一）签订保密协议或者在合同中约定保密义务；（二）通过建立规章制度、开展培训、书面告知等方式，对能够接触、获取商业秘密的员工、前员工、供应商、客户、来访者等提出保密要求；（三）禁止或者限制进入涉密的厂房、车间、实验室、办公室等生产经营场所或者对其进行区分管理 ；（四）针对远程办公、跨境协作等场景，采取权限分级、数据脱敏、操作日志留痕等技术保密措施；（五）以标记、分类、隔离、加密、封存、限制能够接触或者获取商业秘密及其载体的人员范围等方式，对商业秘密及其载体进行区分管理；（六）对能够接触、获取商业秘密的计算机设备、网络设备、存储设备等，采取禁止或者限制使用、访问、存储、复制等措施；（七）要求离职员工登记、返还、清除、销毁其接触、获取的商业秘密及其载体，继续承担保密义务；（八）采取其他合理保密措施。

目前司法实务中衡量企业有无采取保密措施，不仅仅考量权利人是否有保密协议，而是更多地考量权利人是否建立了一套保密体系。

（二）保密义务不等于采取了保密措施

保密义务是对“义务人”的约束（比如员工、合作方），可能来自合同、法律规定，甚至诚信原则下的默示义务；而保密措施是对“商业信息”的控制，权利人多数采取的书面控制，如保密协议、保密规定等，也兼之于物理控制和技术控制。

保密义务中的法定义务以及默示义务并没有体现权利人的保密意愿和保密行为，不能视为采取保密措施。（2017）最高法民申 1602 号法院认为：针对《公

司法》所规定的法定保密义务能否取代商业秘密合理保密措施这一争议焦点，最高人民法院提出，侵害商业技术秘密和商业经营秘密纠纷与董事、监事、高级管理人员损害公司利益责任纠纷二者法律关系不同，构成要件不同，审理对象显然亦不同。同时，基于公司法所规定的董事、监事、高级管理人员忠实义务中的保密义务，并不能完全体现商业秘密的权利人对其主张商业秘密所保护的信息采取保密措施的主观意愿和积极态度，不能构成作为积极行为的保密措施，显然亦不能免除权利人在诉讼中对商业秘密采取合理保密措施的证明责任，因此，再审申请人前述申请再审理由缺乏法律依据，本院不予采纳。也就是说，即使行为人负有《公司法》上的法定保密义务，也不能免除权利人就“保密措施”承担举证责任。

原国家工商行政管理局《关于商业秘密构成要件问题的答复》(工商公字[1998]第 109 号)指出：权利人采取保密措施，包括口头或书面的保密协议、对商业秘密权利人的职工或与商业秘密权利人有业务关系的他人提出保密要求等合理措施。只要权利人提出了保密要求，商业秘密权利人的职工或与商业秘密权利人有业务关系的他人知道或应该知道存在商业秘密，即为权利人采取了合理的保密措施，职工或他人就对权利人承担保密义务。

只是其中的约定保密义务和权利人提出的保密要求可以视为采取了保密措施。因此，保密义务不等于保密措施，即使他人负有保密义务，并不能替代企业自身采取保密措施的责任。

（三）竞业限制不视为保密措施

劳动合同法设定竞业限制的立法宗旨是保护商业秘密和企业的其他竞争优势，但竞业限制不能视为采取了保密措施，如最高人民法院（2017）最高法民申 2964 号案件：最高院认为《销售管理制度》《营销服务责任书》没有明确于某奎应当承担的保密义务，而仅限制于某奎在一定时间内通过原有渠道销售公司同类产品，该约定应当认定为竞业限制约定。对于单纯的竞业限制约定，即便其主要目的就是保护商业秘密，但由于该约定没有明确用人单位保密的主观愿望和作为商业秘密保护的信息的范围，因而不能构成 1993 年《反不正当竞争法》第 10 条规定的保密措施。

四、侵犯商业秘密违法类行为和违反义务类对比

根据《反法》第十条规定，侵犯商业秘密违反义务类行为和违法类行为，这两类侵权行为不仅如前述侵权信息的来源不同外，还表现以下几点：违法类行为所产生的损失数额以销售利润损失和合理许可费就高认定；违反义务类行为所产生的损失数额不能以合理许可费认定，而应以因被侵权造成的销售利润损失认定，同时两类侵权行为的侵权主体不完全相同。违法型行为主体为一般主体违法义务型主体是特殊主体，如存在雇佣关系或业务关系或来访关系。

两类侵权行为也存在转换，比如保密协议约定不得下载、复制商业秘密载体，但掌握商业秘密的员工违反该约定复制或下载商业秘密到自己的存储设备，这种行为司法实践中有的法院认定保密义务的员工违反诚实信用和商业道德行为，有的法院认定为盗窃行为，无论哪种行为都归为《反法》第十条第一款第一项不正当获取的违法类侵权行为。

（二）在职竞业法律分析与归纳

上海利歌律师事务所　许文俊

探讨在职竞业，笔者认为需要首先确定在职竞业的效力来源，其次需要确定在职竞业的适用对象有哪些，最后更要讨论如何使之有效成立、法院审理思路等问题。

一、在职竞业的效力来源及违约金赔偿的法律依据来源于《劳动合同法》中的

第二十三条 用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。

对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。

第二十五条【违约金】 除本法第二十二条和第二十三条规定的情形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。

二、在职竞业协议适用对象法律依据来源于《公司法》中规定的高级管理人员，如第一百四十七条董事、监事、高级管理人员应当遵守法律、行政法规和公司章程，对公司负有忠实义务和勤勉义务。

董事、监事、高级管理人员不得利用职权收受贿赂或者其他非法收入，不得侵占公司的财产。

第一百四十八条董事、高级管理人员不得有下列行为：

未经股东会或者股东大会同意，利用职务便利为自己或者他人谋取属于公司的商业机会，自营或者为他人经营与所任职公司同类的业务。

三、普通员工的在职竞业限制的义务是否必须以约定产生，笔者认为并不必须约定，也可默示。以案举例

1、(2017)京 0108 民初 51715 号案件

《劳动合同法》第二十三条并未作出局限于劳动合同解除或终止后的限定，故在法律法规并未对劳动者在职期间负有竞业限制义务作出禁止性规定的情形下。

该案法院认为应当尊重协议双方的意思自治。负有保密义务的劳动者在职期间，尚自用人单位领取劳动报酬，密切接触用人单位的商业秘密或知识产权，故在职期间相较于离职后从事竞业行为的情形更为严重，从竞业限制的立法本意上考量，亦不应作出少于后者的救济途径的理解。

2、（2017）粤 01 民终 16714 号案件

该案法院认为劳动者在劳动过程中应秉持诚实、善意的动机为正当行为，忠实维护用人单位的合法权益。此为劳动者之忠诚义务，是劳动关系中诚实信用原则的体现和要求，亦是劳动关系的附随义务，系劳动者理应遵守的基本职业道德。因此，劳动者在职期间，基于忠诚义务，未经用人单位许可不得从事与用人单位有竞争性的同类工作或类似工作，这种竞业限制义务无需约定即存在。

四、在职竞业纠纷案中法院审理思路归纳

1、在职竞业限制义务以劳动者在工作中涉密为前提

2、在职竞业限制义务属于劳动者的默示义务

3、认可劳动合同、规章制度中约定义务的效力

4、在职竞业限制的对价体现在劳动报酬中，无须支付经济补偿

5、约定违约金有效，视劳动者的岗位、涉密程度、收入水平、过错程度、违约情节、可能带来的损失等情况调整违约金数额

6、举证责任：主张违约金的，用人单位对劳动者违反保密义务、在职竞业限制义务承担举证责任，对实际损失不承担举证责任；主张赔偿损失的，对实际损失承担举证责任。

四、委员风采



（以下排名不分先后）

【叶丹平律师】

【杨宁宁律师】

【严海平律师】

（一）叶丹平律师



【个人简介】

叶丹平律师，中共党员，上海明识律师事务所主任、合伙人。自 2012 年正式执业以来，深耕法律服务领域十余年。叶律师曾任职于大型公司法务部门，积累了深厚的企业合规管理与风险控制经验。从事专职律师后，代理过众多民事、刑事、经济案件，现担任多家企业常年法律顾问，以认真负责、严谨细致的办案风格赢得了众多客户的信任和认可。

专业领域：公司法、劳动人事、知识产权。核心优势在于公司治理、人事风控、高管合规等维度，为企业提供全流程法律解决方案；同时擅长婚姻家事与公司法交叉领域，在合同纠纷、建设工程、刑事辩护等诉讼及非诉业务方面亦有丰富经验。

【个人风采】

谈及为何选择律师职业，叶丹平律师常说：“法律不是冰冷的条文，而是有温度的工具。我想做的，就是用这把工具去帮助那些需要帮助的人。”正是这份朴素而坚定的初心，支撑她走过了十余年的执业之路。

从法务到专职律师，叶丹平完成了一次重要的职业转型。法务工作的经历让她对企业经营中的法律痛点有着深刻理解，这种“甲方思维”使她提供的法律服务总能精准切中客户需求。执业以来，她曾担任众多刑事案件的辩护人——某盗窃案、某寻衅滋事案、某故意伤害案等，均取得了良好的辩护效果；也曾代理大量民事案件，包括买卖合同纠纷、建筑工程合同纠纷、人身损害赔偿、离婚后财

产纠纷等，最大限度维护了委托人的合法权益。

让叶丹平印象最深的，是一次法律援助案件。一位处于孕期的农民工罗某，因劳动纠纷前来求助，当天下午便要返回老家待产。面对这样紧迫的情形，叶丹平没有丝毫犹豫，当天完成审批、当天将案件接手。她说：“法律人的速度，有时候就是当事人的希望。”最终，这起案件得到了妥善解决，受援人家属给予了高度评价。这件事让叶丹平更加坚信：律师的价值不仅在于赢下多少案件，更在于在关键时刻能否及时伸出援手。

叶丹平律师积极投身于法治公益与社会服务，用实际行动诠释法律人的社会责任。她担任嘉定区卢湾一中心实验小学法治副校长，致力于青少年法治教育；担任嘉定区劳动争议人民调解委员会工会工作室调解员、嘉定区劳动人事争议仲裁委员会仲裁员，长期致力于和谐劳动关系的构建；同时担任嘉定区委全面依法治区委员会办公室法治观察员、闵行区消防救援支队法律咨询中心专家顾问、嘉定区司法局乡村振兴法律服务律师专家团成员等多项社会职务。

在公益普法方面，叶丹平常年活跃在基层一线。她长期致力于女性职场权益保护研究，多次为街道女职工开展“女性职场法律保障与实践探索”专题普法讲座；为企业人事管理人员讲授《企业调岗实务指南》等实务课程，助力企业合规管理；在“4·26”知识产权宣传周期间，她围绕版权保护、二次创作等主题开展多场专题讲座；她还参与“嘉乡亭好”版权赋能乡村振兴公益课堂，为农文旅企业代表讲解版权保护知识。此外，她担任南翔镇人大代表家站点法律志愿者、上海市总工会工会法律服务律师志愿团成员，多年来坚持为社区居民提供法律咨询与讲座服务。

【律师寄语】

法律人的价值，不在于赢得了多少赞誉，而在于守护了多少人的合法权益。执业越久，越觉得这份职业的分量——它不仅是谋生的手段，更是责任的承载。

愿每一位法律人都能不忘初心，以专业立身，以良知处世，做法治星空下那一束温暖而坚定的光。

（二）杨宁宁律师



【个人简介】

杨宁宁律师是植德律师事务所的合伙人，杨律师的执业领域包括人事合规、股权激励、舞弊/合规调查以及争议解决，拥有逾十年的诉讼与非诉执业经验。

在人事合规领域，杨律师致力于为企业构建符合业务需求并可落地的风险防线，为众多跨国公司、上市公司、大型基金及高成长性创新企业建立和优化人事合规体系，就企业战略和组织架构调整、并购重组过程中的人员转移安置提供全方位法律支持，并就日常经营中的人员管理提供全流程的法律咨询服务。

此外，杨律师擅长处理各类复杂的劳动及股权激励纠纷，包括联创与高管的退出和谈判、竞业限制纠纷、与激励股权有关的纠纷等，杨律师能够精准把握争议焦点，制定最优的诉讼策略或谈判方案，并代表客户参与调解、仲裁及诉讼全过程，成功为客户处理了大量疑难争议案件。

在加入植德之前，杨宁宁律师曾担任礼丰律所的合伙人，并先后于金杜、中伦、通商等多家顶尖律师事务所工作多年。

【个人风采】

杨宁宁律师的执业轨迹，是一条兼具国际视野与本土深度的专业化成长路径。从上海政法学院到悉尼大学法学硕士的跨文化求学历程，赋予了她对法律体系差异的敏锐感知，也为她日后在跨国企业与外资机构间游刃有余地处理复杂劳动关系埋下伏笔。

2015 年正式执业，她先后扎根金杜、中伦、通商等国内顶尖律所，十年如

一日深耕劳动人事单一赛道，从一名专注打磨每个案件细节的律师，成长为被市场认可的植德律师事务所合伙人。这样的选择并非偶然——她在执业初期便意识到，劳动法看似“接地气”，实则是企业治理与个体权益交织最为紧密的领域，每一次股权激励设计、每一场合规调查、每一轮大规模人员优化，都关乎商业逻辑与人性的平衡。正是这种挑战，吸引她将全部精力倾注于此。

正是凭借这种“既见树木、又见森林”的全局思维，她持续在联创与高管退出谈判、商业秘密保护体系搭建、股权激励争议解决等细分领域积累独到经验，以专业韧性赢得客户信赖，也以女性特有的细腻与共情力，在每一次谈判桌前寻找多方利益的最大公约数。

（三）严海平律师



【个人简介】

严海平律师，法律硕士，毕业于华东政法大学。现为上海市金茂律师事务所合伙人，上海市黄浦区劳动人事争议仲裁委员会兼职仲裁员。

严律师长期从事劳动法的实务研究，在审查和起草劳动合同、草拟单位内部劳动规则、劳动争议处理等方面有着丰富的经验，为各类企业提供员工违纪调查、内审访谈、合规制度、裁员方案、工会/职代会设立、劳动法律培训等专项劳动法律服务。执业至今，已成功处理了近千起劳动争议案件。

【个人风采】

自执业以来，严海平律师一直深耕于劳动法领域，擅长将复杂的法律问题简单化、具体化，为企业提供切实可行的法律建议和解决方案，深知如何将专业的法律语言转化为客户能够理解和接受的方案，在处理劳动争议时，不仅关注法律条文本身，更注重从企业管理和员工关系的实际出发，寻找兼顾法律合规与商业可行的解决方案，获得客户的广泛好评。

执业十余载，严海平律师深刻感受到，劳动法不仅是调整用人单位与劳动者之间权利义务的法律规范，更是维护社会稳定、平衡发展的重要基石。每一个劳动争议案件的背后，都是一个具体的人和一段真实的人生。作为劳动法律师，既要有扎实的法律专业功底，更要有对公平正义的坚守和对当事人的同理心，同时也要做好劳动者和企业之间的润滑剂。作为一名劳动法律师，严海平律师注重在每一个案件中对事实细节进行扎实梳理，对证据链条进行严谨把握。相信只有把基础工作做到位，才能为客户提供经得起检验的法律服务。

【律师寄语】

对于有志于劳动法领域的青年律师，我想说：专业化没有捷径，唯有在一个领域持续深耕、不断积累，才能实现从量变到质变的跨越。要耐得住寂寞，扛得住压力，在每一个案件中打磨技艺，在每一次服务中积累口碑。同时，要始终保持对行业动态的敏锐关注，劳动法是社会法，相关政策更新频繁，各地裁审口径差异显著，唯有持续学习、勤于总结，才能保持专业上的精准与前瞻。更重要的是，要真正走进劳动者和企业，去理解他们的处境与诉求，而不只是停留在法律条文的字面上，这样才能真正理解劳动法的温度与力量，也才能在这条路上走得更远、更踏实。



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