



1. 关于印发《工作场所女职工特殊劳动保护制度（参考文本）》和《消除工作场所性骚扰制度（参考文本）》的通知

人社厅发〔2023〕8号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局）、卫生健康委，人民检察院，总工会、企业联合会/企业家协会、工商联：

为指导用人单位完善工作场所女职工特殊劳动保护和消除工作场所性骚扰制度，切实保障广大女职工合法权益，促进女职工身心健康，营造安全、健康、舒心的良好工作环境，同时为检察机关开展妇女权益保障公益诉讼提供参考，人力资源社会保障部、国家卫生健康委员会、最高人民法院、全国总工会、中国企业联合会/中国企业家协会、

全国工商联根据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国妇女权益保障法》《女职工劳动保护特别规定》《女职工保健工作规定》等法律法规及有关政策规定，制定了《工作场所女职工特殊劳动保护制度（参考文本）》和《消除工作场所性骚扰制度（参考文本）》。现印发给你们，供指导用人单位制定完善有关规章制度或与女职工签订劳动合同、集体合同时参考。用人单位可根据所在地地方性法规规定，结合实际对参考文本有关内容进一步细化完善。

人力资源社会保障部办公厅

2023年3月8日

国家卫生健康委员会办公厅

最高人民检察院办公厅

全国总工会办公厅

附：

中国企业联合会/中国企业家协会办公室

工作场所女职工特殊劳动保护制度（参考文本）

全国工商联办公厅

消除工作场所性骚扰制度（参考文本）

2. 人力资源社会保障部办公厅关于印发《新就业形态劳动者劳动合同和书面协议订立指引(试行)》的通知

人社厅发〔2023〕6号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅(局):

为更好地维护新就业形态劳动者合法权益,引导企业依法合规用工,根据《劳动合同法》、《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》等法律法规和政策,我们编制了《新就业形态劳动者劳动合同和书面协议订立指引(试行)》(以下简称《指引》),现印发给你们。

各地要认真组织学习培训,准确理解《指引》内容,结合本地实际,加强对平台用工的指导,稳妥有序推动《指引》应用。同时,密切跟踪了解《指引》应用情况,注意总结好的经验做法,研究解决各方反映的问题,重要情况及时报告。

人力资源社会保障部办公厅

2023年2月21日

新就业形态劳动者劳动合同和书面协议订立指引(试行)

第一章 总则

第一条 为支持和规范发展新就业形态、维护新就业形态劳动者合法权益,引导企业与新就业形态劳动者依法订立劳动合同、书面协议,根据国家有关法律法规和政策,制定本指引。

第二条 本指引供企业与新就业形态劳动者订立劳动合同、书面协议时参考。

第三条 本指引所称新就业形态劳动者,是指线上接受互联网平台根据用户需求发布的配送、出

行、运输、家政服务等工作任务,按照平台要求提供平台网约服务,并获取劳动报酬的劳动者。本指引所称企业是指平台企业和平台用工合作企业。

第二章 订立的原则、形式和效力

第四条 企业要根据用工事实和劳动管理程度,综合考虑新就业形态劳动者对工作时间及工作量的自主决定程度、劳动过程受管理控制程度、是否需要遵守有关工作规则和劳动纪律及奖惩办法、工作的持续性、能否决定或者改变交易价格等因素,与符合确立劳动关系情形的新就业形态劳动者订

立劳动合同，与不完全符合确立劳动关系情形的新就业形态劳动者订立书面协议。

第五条 企业与新就业形态劳动者订立劳动合同、书面协议，要遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。

第六条 企业要如实告知新就业形态劳动者与完成平台网约服务有关的情况，有权了解新就业形态劳动者与订立劳动合同或书面协议直接相关的基本情况，新就业形态劳动者应如实说明。

第七条 劳动合同、书面协议由企业与新就业形态劳动者协商一致，并经双方签字或者盖章后生效。采用纸质形式订立的，由企业和劳动者各执一份。采用电子形式订立的，应当符合法定要件，企业要确保劳动者可以使用常用设备随时查看、下载、打印完整内容。

第八条 依法订立的劳动合同、书面协议具有约束力，各方应当按照约定全面履行各自的义务。变更劳动合同、书面协议以及企业修订与履行劳动合同、书面协议直接相关的制度规则和平台算法，要符合法律法规和有关政策规定。

第三章 劳动合同的订立

第九条 企业应当与符合确立劳动关系情形的新就业形态劳动者依法订立劳动合同，不得以诱导、欺诈、胁迫等方式与新就业形态劳动者订立书面

协议等减损劳动者权益。已建立劳动关系，未同时订立劳动合同的，企业应当自用工之日起一个月内与劳动者订立劳动合同。

第十条 劳动合同应当明确用人单位和劳动者的基本信息、劳动合同期限、工作内容和工作地点、工作时间和休息休假、劳动报酬、社会保险、劳动保护等事项，可以约定试用期、培训、福利待遇等其他事项。

第十一条 平台企业采取合作用工方式，由平台用工合作企业招用劳动者并组织其提供平台网约服务的，可与平台用工合作企业就保障劳动者权益签订专项协议或在合作协议中明确各自应承担的责任。平台用工合作企业要向劳动者如实说明与平台企业约定的涉及劳动者切身利益的事项，可将与平台企业订立的保障劳动者权益的专项协议作为订立劳动合同的附件。

第四章 书面协议的订立

第十二条 平台企业与不完全符合确立劳动关系情形的新就业形态劳动者订立书面协议，可以在劳动者注册平台个人账户时订立，也可以在劳动者执行工作任务前订立。

第十三条 书面协议的内容一般包括平台企业和劳动者的基本信息、订单推送与确认、报酬、服务时间与休息、职业保障以及协议的变更、解除和违约责任、争议解决等事项。

第十四条 平台企业委托经营性人力资源服务机构为不完全符合确立劳动关系情形的新就业形态劳动者提供人力资源管理服务的,经营性人力资源服务机构可以作为第三方,与平台企业、新就业形态劳动者协商订立三方书面协议,在协议中明确其受平台企业委托承担的人力资源管理和服务职责。订立三方书面协议,不改变平台企业应当承担的用工主体责任。

第五章 附则

第十五条 平台企业应当遵守行业管理规定用工,与新就业形态劳动者依法合规订立劳动合同、书面协议。

第十六条 个人依托互联网平台自主开展经营活动不适用本指引。

附件: 1. 新就业形态劳动者劳动合同参考文本

2. 新就业形态劳动者书面协议参考文本

3. 新就业形态劳动者书面协议参考文本(三方)



案例一：遭受职场性骚扰有权依法请求精神损害赔偿——王某诉傅某性骚扰损害责任纠纷案

核心价值：职场文明、

一、基本案情

王某与傅某系同事关系。傅某为追求王某，不断拨打王某电话，频繁向王某发送骚扰短信，内容低俗、语言污秽。王某不堪其扰，将此事告知单位。在单位要求下，傅某两次写下保证书，保证不再骚扰王某。但此后傅某仍然通过电话、短信继续骚扰王某。2020年5月26日，王某以傅某骚扰、恐吓为由报警。2020年6月8日，某市公安局某分局确认傅某于2019年7月至2020年5月15日期间，违反法律规定，多次以发送骚扰短信、拨打骚扰电话方式干扰他

人正常生活，决定给予傅某行政拘留七日并处罚款200元。因傅某频繁骚扰，王某被医院确诊患有抑郁发作，伴精神病性症状。王某认为，傅某的行为给其造成了严重的精神损害，向人民法院起诉请求判令傅某向其书面赔礼道歉，并赔偿其精神损害赔偿金50000元和医疗费等其他财产损失共计228300元。

二、裁判结果

审理法院认为，《中华人民共和国妇女权益保障法》（2018年修正）第四十条规定，禁止对妇女实施性骚扰。任何人不得以身体、语言、动作、文字或者图像等方式，违背妇女意愿对妇女实施性骚扰。傅某通过电话、短信等方式对王某频繁实施性骚扰

，侵害了王某的人格权，并对王某造成了极大的精神负担和身体伤害，其行为背离了社会主义核心价值观的基本要求，应当依法承担相应的法律责任。故判令傅某赔偿王某精神损害抚慰金30000元及医疗费等61804.2元，并向王某书面赔礼道歉。

三、典型意义

本案明确指出性骚扰行为系对他人人格权的侵犯，严重背离了社会主义核心价值观的要求，侵权人应当依法承担赔礼道歉、赔偿精神损失等民事责任。本案判决不仅保护了受害人的合法权益，而且弘扬了文明、法治的社会主义核心价值观，有利于发挥司法裁判对社会行为的规范、引导作用，营造和谐的社会环境。

案例二：劳动者有权拒绝用人单位以虚拟货币支付工资——沈某某诉胡某、邓某劳动争议案

核心价值：合法用工

一、基本案情

2019年5月20日，沈某某入职某公司并签订劳动合同，约定月工资5万元。沈某某的月工资实际以2574元人民币加一定数额某虚拟货币的方式支付。2020年10月17日，沈某某因个人原因辞职。2020年11月27日，某公司注销，胡某、邓某系公司股东。后沈某某向人民法院起诉请求胡某、邓某支付工资等人民币53万余元。

二、裁判结果

审理法院认为，用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬。《中华人民共和国中国人民银行法》第十六条规定，中华人民共和国的法定货币是人民币。《工资支付暂行规定》第五条规定：“工资应当以法定货币支付。不得以实物及有价证券替代货币支付。”以虚拟货币作为工资支付给劳动者违反法律规定，应认定为无效。胡某称应以虚拟货币支付工资的主张于法无据，沈某某要求以人民币支付工资符合法律规定，应予以支持。胡某、邓某办理公司注销时承诺的公司不存在未结清工资事宜与事实不符，应对某公司的债务承担责任。故判决胡某、邓某支付沈某某工资等合计人民币278199.74元。

三、典型意义

根据相关规定，工资应当以法定货币支付，以虚拟货币支付劳动报酬明显违反法律规定。本案旗帜鲜明地否定了以虚拟货币支付工资行为的合法性，有利于规范企业用工，维护劳动者合法权益，增强劳动者和用人单位双方的风险防范意识和法律意识，对于构建和谐劳动关系、彰显诚信价值、优化营商环境、维护经济金融秩序和社会稳定具有积极意义，弘扬了法治、诚信的社会主义核心价值观。

案例三：劳动者请假照看病危父亲，用人单位应给予适当善意和包容——李某与某电子商务公司劳动争议案

核心价值：职场友善一、基本案情

李某于2021年2月26日入职某电子商务公司，签订了劳动合同，岗位为工程师。2022年1月21日，李某父亲患癌症晚期，李某通过微信向直属领导张某请假，又通过邮件向领导请假称，“因父亲病重需紧急返乡，特提出请假申请”，请假时间为2022年1月24日至1月30日。当日，李某回家照顾重病父亲。期间，公司要求李某提供有效请假材料，李某亦通过微信提交了父亲病历照片。1月28日，李某父亲病重去世。当日，公司却以李某请假未批不到岗，构成旷工为由解除了劳动合同。李某不服解除决定，申请劳动仲裁，仲裁委认定公司解除劳动合同违法。该公司不认可裁决结果，起诉至人民法院，请求不支付违法解除劳动合同赔偿金。

二、裁判结果

审理法院认为，劳动者有自觉维护用人单位劳动秩序、遵守用人单位规章制度的义务；用人单位用工管理权的行使方式亦应善意、宽容、合理。李某因父亲病重需要陪护，向公司申请事假，既是处理突

发家庭事务，亦属尽人子孝道。李某父亲患重病病危，在事发紧急的情况下，李某已经向公司请假，在照顾患病父亲期间也将其父患病的相关资料传给了公司。公司在明知其父亲重病的情况下，仍以请假材料不全，未经审批为由，要求李某到岗，未体现出以人为本的发展理念，与社会主义核心价值观中友善的要求不符，亦有悖中华民族的传统孝文化，既不合情也不合理。综上，李某不构成旷工，公司属于违法解除劳动合同，故判决某电子商务公司支付李某违法解除劳动合同赔偿金113520元。

三、典型意义

习近平总书记指出，要把弘扬孝亲敬老纳入社会主义核心价值观宣传教育，建设具有民族特色、时代特征的孝亲敬老文化。企业作为社会成员，也应合理承担孝亲敬老的社会责任，对职工照顾父母的孝亲行为予以适当包容和鼓励。本案中，职工为了照顾病危父亲请事假，既是履行赡养老人义务，也是一种孝亲敬老的行为。百善孝为先，企业也应以同理心加以对待，给予职工请假便利，而不是机械管理，消极应对。本案对于树立孝亲敬老的社会风尚、构建和谐劳动关系具有积极意义，有利于弘扬友善、和谐、文明、法治的社会主义核心价值观。

4.关于“三调”(调岗、调薪、调整工作地点)问题全国各地裁判规定汇编

段海宇 | 北京市盈科(深圳)律师事务所

调岗、调薪、调整工作地点涉及用人单位和劳动者的切身利益，双方对此都高度敏感，但劳动合同属于继续性合同，签订劳动合同后，在双方履行过程中，工作岗位、薪酬待遇和工作地点成立的前提难免不发生调整，这时，用人单位是否可以单方面调整呢？由于《劳动法》和《劳动合同法》对此规定的很好，且缺乏操作性，导致理论和实务界存在不同观点和裁判实务，给广大用人单位和劳动者带来了很大困惑。

就本专题本人今天本人发挥愚公移山的搬运者精神，将全国各地关于调岗、调薪、调整工作地点的“三调”法律规定和裁判规范汇总，供大家实务中参考使用。

一、协商一致调岗

1、全国人大

《劳动合同法》第三十五条 用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内

容。变更劳动合同，应当采用书面形式。

变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

2、浙江省

2.1 《浙江省劳动争议仲裁委员会关于劳动争议案件处理若干问题的指导意见(试行)》第36条 用人单位调整劳动者工作岗位，一般应经劳动者同意。如没有变更劳动合同主要内容，或虽有变更但确属用人单位生产经营所必需，且对劳动者的报酬及其他劳动条件未作不利变更的，劳动者不服申请仲裁的，仲裁委员会不予支持。

2.2 浙江省高级人民法院民一庭《关于审理劳动争议案件若干问题的意见》【浙法民一[2009]3号】第四十二条用人单位调整劳动者工作岗位，一般应经劳动者同意。如没有变更劳动合同主要内容，或虽有变更但确属用人单位生产经营所必需，且对劳动者的报酬及其他劳动条件未作不利变更的，劳动者有服从安

排的义务。

个月工资后，可以解除劳动合同：

3、上海市

上海市高级人民法院《关于适用〈劳动合同法〉若干问题的意见》【沪高法[2009]73号】

第三条、劳动合同变更的形式要求

《劳动合同法》第三十五条规定，劳动合同变更的应当采取书面形式。这里的书面形式要求，包括发给劳动者的工资单、岗位变化通知等等。因为随着劳动合同的持续履行，劳动合同双方的权利义务本身就必然会不断变化。如随着劳动者工作时间的增加，其休假、奖金标准发生的自然变化等等，都属于劳动合同的变更。因此，对于劳动合同变更的事项，能够通过文字记载或者其他形式证明的，可以视为“书面变更”。

二、法定调岗

据笔者统计，法定调岗分为以下六种情形

1、医疗期满调岗

全国人大：《劳动合同法》第四十条 有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一

(一)劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；

2、不胜任工作调岗

全国人大：《劳动合同法》第四十条 有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：

(二)劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

3、孕期调岗

国务院：《女职工劳动保护特别规定》第六条规定，女职工在孕期不能适应原劳动的，用人单位应当根据医疗机构的证明，予以减轻劳动量或者安排其他能够适应的劳动。

4、女职工更年期综合症调岗

广东省：《广东省实施〈女职工劳动保护特别规定〉办法》（施行日期：2017年2月1日）第十九条 女职工经二级以上医疗机构确

诊为更年期综合症，且不适应原劳动岗位的，经本人申请，用人单位应当适当减轻其劳动量，或者协商安排其他合适的岗位。

5、职业禁忌及健康损害调岗

5.1 全国人大：《中华人民共和国职业病防治法》（2018 修正）第三十五条第二款：对在职业健康检查中发现有与所从事的职业相关的健康损害的劳动者，应当调离原工作岗位，并妥善安置。

第五十六条第三款 用人单位对不适宜继续从事原工作的职业病病人，应当调离原岗位，并妥善安置。

5.2 国务院：《中华人民共和国尘肺病防治条例》【国发（1987）105 号】第二十一条 各企业、事业单位对已确诊为尘肺病的职工，必须调离粉尘作业岗位，并给予治疗或疗养。尘肺病患者的社会保险待遇，按国家有关规定办理。

6、脱密期调岗

6.1 原劳动部：《劳动部关于企业职工流动若干问题的通知》【劳部发（1996）355 号】

第二条 用人单位与掌握商业秘密的职工在劳动合同中约定保守商业秘密有关事项时，可以约定在劳动合同终止前或该职工提出解除劳动合同后的一定时间内（不超过六个月），调整其工作岗位，变更劳动合同中相关内容；

6.2 江苏省：《江苏省劳动合同条例》（施行日期：2013 年 5 月 1 日）第二十七条 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，用人单位可以与其在劳动合同或者保密协议中，就劳动者要求解除劳动合同的提前通知期以及提前通知期内的岗位调整、

劳动报酬作出约定。提前通知期不得超过六个月。

6.3 北京市：《北京市劳动合同规定》（实施日期：2002 年 2 月 1 日）第十八条 用人单位在与按照岗位要求需要保守用人单位商业秘密的劳动者订立劳动合同时，可以协商约定解除劳动合同的提前通知期。提前通知期最长不得超过 6 个月，在此期间，用人单位可以采

取相应的脱密措施。

6.4 上海市：《上海市劳动合同条例》（施行日期：2002年5月1日）第十五条 对负有保守用人单位商业秘密义务的劳动者，劳动合同当事人可以就劳动者要求解除劳动合同的提前通知期在劳动合同或者保密协议中作出约定，

但提前通知期不得超过六个月。在此期间，用人单位可以采取相应的脱密措施。

6.5 青岛市：《青岛市人力资源和社会保障局关于规范劳动关系有关问题的意见》（施行日期：2015年3月1日）（十二）用人单位与负有保密义务的劳动者在劳动合同中约定保守商业秘密和与知识产权相关的保密事项时，可以约定在劳动合同终止前六个月内，调整其工作岗位，变更劳动合同中相关内容，但用人单位不得降低劳动者的劳动报酬。

三、推定认可调岗

推定认可调岗是指虽然没有经过劳动者的书面同意，但是在符合一定条件下，推定劳动者已经同意用人单位的调岗。

1、最高人民法院

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》【法释〔2020〕26号】第四十三条用人单位与劳动者协商一致变更劳动合同，虽未采用书面形式，但已经实际履行了口头变更的劳动合同超过一个月，变更后的劳动合同内容不违反法律、行政法规且不违背公序良俗，当事人以未采用书面形式为由主张劳动合同变更无效的，人民法院不予支持。

2、江苏省

《江苏省高院、劳动仲裁委关于审理劳动争议案件的指导意见一》【苏高法审委〔2009〕47号】第十四条 用人单位因生产经营困难、资金周转等原因而采取降薪保职、降薪休假等变更劳动合同措施，且与劳动者以相关文字记载或实际履行行为达成变更合意后，劳动者又以用人单位变更劳动合同未采用书面形式为由请求确认劳动合同变更无效的，不予支持。

3、杭州市中级人民法院

《杭州地区法院审理劳动争议案件若干

实务问题的处理意见（试行）》的通知（2009年7月2日）第二十三条 用人单位和劳动者之间未书面变更劳动合同，但确有证据表明双方事实上已经变更了劳动合同的全部或部分内容，并实际履行持续一定时间的，可确认劳动合同已经变更的事实。

四、生产经营合理需要调岗

在劳动关系中，劳动者对用人单位具有人身依附性，用人单位与其是管理与被管理关系，劳动者有服从用人单位合情合理管理的义务，加之劳动合同属于继续性合同，应当允许用人单位根据生产经营需要调整劳动者的工作岗位、薪酬待遇和工作地点，这时用人单位对劳动者有合情合理的用工自主权，但其不得滥用权利损害劳动者利益。对此，越来越多的地方认可了该观点。

1、广东省

《广东省高级人民法院、广东省劳动人事争议仲裁委员会关于审理劳动人事争议案件若干问题的座谈会纪要》【粤高法〔2012〕284号】，已废止》第22条 用人单位调整劳动者工作岗位，同时符合以下情形的，视为用人单

位合法行使用工自主权，劳动者以用人单位擅自调整其工作岗位为由要求解除劳动合同并请求用人单位支付经济补偿的，不予支持：

（一）调整劳动者工作岗位是用人单位生产经营的需要；

（二）调整工作岗位后劳动者的工资水平与原岗位基本相当；

（三）不具有侮辱性和惩罚性；

（四）无其他违反法律法规的情形。

用人单位调整劳动者的工作岗位且不具有上款规定的情形，劳动者超过一年未明确提出异议，后又以《劳动合同法》第三十八条第一款第（一）项规定要求解除劳动合同并请求用人单位支付经济补偿的，不予支持。

兰州市劳动人事争议仲裁委员会、兰州市中级人民法院《关于劳动人事争议裁审衔接法律适用相关问题指导意见》（兰劳人仲委〔2017〕6号）

关于印发天津市贯彻落实《劳动合同法》若干问题实施细则的通知[津人社规字（2018）14号

2、陕西省

《陕西省高级人民法院关于审理劳动争议案件若干问题的解答》(陕高法 (2020)118号)第 20 条

问:用人单位调整劳动者工作岗位、工作地点的,如何认定和处理?

答:劳动合同中对劳动者工作岗位、工作地点有约定的,按照约定履行;没有约定的,用人单位具有合理事由可以调整劳动者工作岗位、工作地点,用人单位调整劳动者工作岗位工作地点的事由不合理,以劳动者拒不履行为由解除或终止劳动合同,劳动者主张用人单位违法解除或终止劳动合同并支付赔偿金,人民法院应予支持。

有下列情形之一的,可以认定用人单位合理调整劳动者工作岗位、工作地点:

- (1) 符合劳动合同约定或者单位管理制度;
- (2) 符合单位生产经营的客观需要;
- (3) 调整后工作岗位、工作地点的劳动待遇水平与原工作岗位、工作地点相当,但根

据《中华人民共和国劳动合同法》第四十条第一项和第二项的规定,因劳动者患病或者非因工负伤,在规定的医疗期满后不能从事原工作而被调整岗位,或者因劳动者不能胜任工作而调整岗位的除外;

(4) 调整工作岗位、工作地点不具有歧视性、侮辱性;

(5) 不违反法律法规的规定。

劳动者既未到新的工作岗位、工作地点报到,也未到原工作岗位、工作地点上班,按照用人单位的管理规章制度构成严重违纪的,用人单位以此为由提出解除劳动合同,人民法院应予支持。

3、兰州市

《兰州市劳动人事争议仲裁委员会、兰州市中级人民法院关于劳动人事争议裁审衔接法律适用相关问题指导意见》(兰劳人仲委〔2017〕6号)第 23 条 用人单位调整劳动者工作岗位,同时符合以下情形的,视为用人单位合法行使用工自主权,劳动者以用人单位擅自调整其工作岗位为由要求解除劳动合同并请求用人单位支付经济补偿的,不予支持:

(一) 调整劳动者工作岗位 是用人单位生产经营的需要;

(二) 调整工作岗位后劳动者 的工资水平与原岗位相同;

(三) 不具有侮辱性和惩罚性;

(四) 无其他违反法律法规的情形。

用人单位调整劳动者的工作岗位且不具有上款规定的情形,劳动者超过一年未明确提出异议,后又以《劳动合同法》第三十八条第一款第(一)项规定要求解除劳动合同并请求用人单位支付经济补偿的,不予支持。

4、天津市:

4.1 《天津市贯彻落实〈劳动合同法〉若干问题实施细则》【津人社规字(2018)14号】第十条 用人单位与劳动者约定可根据生产经营情况单方调整劳动者工作岗位的,用人单位对劳动者工作岗位进行调整时,应同时符合以下条件:

(一) 用人单位生产经营的客观需要;

(二) 调整后工作岗位的劳动待遇水平与

原岗位基本相当,但依据《劳动合同法》第四十条第一项、第二项有关规定调整岗位的除外;

(三) 调整工作岗位不具有歧视性、侮辱性;

(四) 不违反法律法规的规定。

用人单位与劳动者签订的劳动合同未约定调整工作岗位有关内容,用人单位规章制度也未做相关规定的,除依据《劳动合同法》第四十条第一项、第二项有关规定调整工作岗位情形外,用人单位与劳动者协商一致,可以调整工作岗位。

4.2 《天津市高级人民法院关于天津法院劳动争议案件审理指南》【津高法(2017)246号】第19条【用人单位单方调整工作岗位的合法性审查】用人单位对劳动者的工作岗位进行调整,应当同时具备以下条件:

(1) 符合劳动合同的约定或者用人单位规章制度的规定;

(2) 符合用人单位生产经营的客观需要;

(3) 调整后的工作岗位的劳动待遇水平与原岗位基本相当,但根据《中华人民共和国

劳动合同法》第四十条第一项，第二项，因劳动者患病或者非因公负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作而被调整岗位，或者因劳动者不能胜任工作而调整岗位的除外；

(4) 调整工作岗位不具有歧视性、侮辱性；

(5) 不违反法律法规的规定。

用人单位因生产经营状况发生较大变化，经济效益出现下滑等客观情况，对内部经营进行调整，属于用人单位经营自主权的范畴，由此导致劳动者岗位变化、待遇水平降低，劳动者主张用人单位违法调整工作岗位、降低待遇水平的，不予支持。

用人单位主张调整劳动者工作岗位合法，应承担举证证明责任。

第 20 条【用人单位调整工作地点】用人单位有权根据经营需要调整劳动者的工作地点，但有以下情形之一的，劳动者主张用人单位未经协商一致单方调整工作地点违法的，应予支持：

(1) 工作地点的调整具有歧视性、侮辱

性；

(2) 明显增加劳动者工作成本，但用人单位提供了相应补偿或者替代条件可以基本弥补劳动者增加的工作成本的除外；

(3) 即使用人单位提供了相应补偿或者替代条件，但劳动者订立劳动合同的目的仍然落空的；

(4) 违反劳动合同对工作地点约定的。

劳动者对用人单位调整工作地点存在上述情形承担举证证明责任。

5、浙江省：

《浙江省劳动争议仲裁委员会关于劳动争议案件处理若干问题的指导意见（试行）》（生效日期：2009年8月21日）第36条 用人单位调整劳动者工作岗位，一般应经劳动者同意。如没有变更劳动合同主要内容，或虽有变更但确属用人单位生产经营所必需，且对劳动者的报酬及其他劳动条件未作不利变更的，劳动者不服申请仲裁的，仲裁委员会不予支持。

6、重庆市：

《重庆市六部门劳动争议案件适用法律问题专题座谈会纪要（二）》（2017.9.11）第三条 工作岗位、工作地点的调整问题

工作岗位对应的工作内容、工作地点均属于劳动合同的必备条款。用人单位在招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作内容和工作地点。在劳动合同履行过程中，因用人单位调整劳动者工作岗位、工作地点而引发纠纷的，应当从是否确为生产经营之必需、是否显著降低劳动者的劳动报酬和劳动条件、是否对劳动者的工作、生活有重大影响、是否对劳动者具有侮辱性、歧视性等方面，综合认定用人单位的行为是否具备正当性。

7、江西省：

7.1 《江西省高级人民法院江西人力资源和社会保障厅关于印发 2013 全省劳动人事争议裁审衔接工作座谈会纪要的通知》（赣高法〔2013〕235 号）第七条规定，用人单位单方面调整劳动者工作岗位，同时符合以下情形的视为用人单位合法行使用工自主权：（一）调整劳动者的工作岗位是用人单位生产经营的需要；（二）调整工作岗位后劳动者的工资水平与原岗位基本相当；（三）不具有侮辱性和惩

罚性；（四）无其他违反法律法规的情形。用人单位调整劳动者的工作岗位虽不具有前款规定的情形，但劳动者超过三个月未明确提出异议，后又以《劳动合同法》第 38 条第一款第一项规定要求解除劳动合同，并请求用人单位支付经济补偿的，不予支持。

7.2《江西省高级人民法院 江西省人力资源和社会保障厅关于办理劳动争议案件若干问题的解答（试行）》【赣高法〔2020〕67 号】

16. 用人单位单方调整工作岗位，劳动者不服，导致解除劳动合同的，应如何处理？

用人单位调整劳动者工作岗位，牵涉用人单位用工自主权及劳动权益的平衡。同时符合以下情形的，视为用人单位合法行使用工自主权，劳动者以用人单位擅自调整其工作岗位为由要求解除劳动合同并请求用人单位支付经济补偿的，不予支持：

（1）符合劳动合同的约定或者用人单位规章制度的规定；

（2）符合用人单位生产经营的客观需要；

（3）调整后的工作岗位的劳动待遇水平与原岗位基本相当，但根据《中华人民共和国

劳动合同法》第四十条第一项和第二项，因劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作而被调整岗位，或者因劳动者不能胜任工作而调整岗位的除外；

(4) 调整工作岗位不具有歧视性、侮辱性；

(5) 不违反法律法规的规定。

用人单位主张调整劳动者工作岗位合法，应承担举证证明责任。用人单位调整劳动者的工作岗位且不具有上述规定的情形，劳动者超过一个月未明确提出异议，后又以《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条第一款第一项规定要求解除劳动合同并请求用人单位支付经济补偿的，不予支持。劳动者既未到新的工作岗位报到也未到原岗位出勤的，按照用人单位规章制度规定确属严重违纪的，用人单位主张解除劳动合同的，应予支持。

8、惠州市：

《惠州市中级人民法院、惠州市劳动人事争议仲裁委员会关于审理劳动争议案件若干问题的会议纪要(试行)》（2012年12月20日）第三十二条【调岗效力问题】用人单位调整劳动者工作岗位的，一般应经劳动者同意。

如没有变更劳动合同主要内容，或虽有变更但确属用人单位生产经营所必需和劳动者不能胜任原工作岗位，且对劳动者的报酬及其劳动条件等未作不利变更的，劳动者应服从安排。

9、宁波市：

9.1 《宁波市中级人民法院关于审理劳动争议案件若干疑难问题的解答（四）》（生效日期：2015年11月19日）第六条 用人单位不安排劳动者工作或者变相大量增加工作量，或者对劳动者的工作岗位进行调整，劳动者即不去上班，用人单位依照规章制度认定劳动者旷工并作出解除劳动合同决定，是否属于违法解除？

答：应审查增加后的工作量是否远远超出同岗位其他员工，或者岗位调整是否具有侮辱性、惩罚性，是否降职降薪，是否给劳动者生活工作造成较大不便，否则属于用人单位的正常管理行为，劳动者应遵从，如果不去上班构成连续旷工符合规章制度规定的，用人单位予以解除不违反法律规定。

9.2 《宁波市中级人民法院关于审理劳动争议案件若干疑难问题的解答（三）》（生效

日期：2015.05.19)

第六条 用人单位单方调整劳动者的工作岗位或变更职位、降低职务，劳动者以单位未按劳动合同约定提供劳动条件为由主张解除劳动合同的经济补偿的，是否应予支持？

答：劳动条件是指用人单位所提供的用以保证劳动者完成工作任务的必要条件，劳动条件的目的和作用在于保证劳动者生命安全和身体健康，保障劳动者履行劳动义务、完成用人单位下达的工作任务。工作岗位或职位虽属于劳动合同约定的重要内容，但不属于《劳动合同法》第三十八条规定的“劳动条件”，因此用人单位在未与劳动者协商一致的情况下变更劳动合同约定的职位，劳动者以用人单位未按劳动合同约定提供劳动条件为由主张解除劳动合同的经济补偿的，不应支持。

第七条 劳动合同期满后，用人单位以原工作岗位撤销为由安排劳动者从事其他工作，劳动者拒绝，并以用人单位未维持劳动合同约定条件与其续订劳动合同为由要求支付终止劳动合同的经济补偿，应否支持？

答：如有证据证明原工作岗位确已撤销，

且新安排的其他岗位与原岗位在性质、劳动强度、福利待遇等方面差别不大的，应视为“维持劳动合同约定条件续订劳动合同”，劳动者拒绝并要求支付经济补偿的，不予支持。

10、四川省：

《四川省高级人民法院民事审判第一庭关于审理劳动争议案件若干疑难问题的解答》
【川高法民一（2016）1号】第22条 劳动合同中对劳动者工作岗位、地点有约定的，按照约定履行；没有约定的，用人单位具有合理事由可以调整劳动者工作岗位、地点。

用人单位对劳动者工作岗位、地点的调整不具有合理事由，因劳动者拒不履行而解除劳动合同，劳动者主张违法解除劳动合同赔偿金的，应予支持。

11、泸州市：

《四川省泸州市中级人民法院关于审理劳动争议纠纷案件若干疑难问题解答》（2015年9月1日）

问题 18：如何正确理解和适用经济补偿金的问题？

(5) 用人单位的自主用工权的界定。

参考意见：用人单位调整劳动者工作岗位，同时符合以下情形的，视为用人单位合法行使自主用工权，劳动者以用人单位擅自调整其工作岗位属于未按照劳动合同约定提供劳动保护或劳动条件为由要求解除劳动合同并请求用人单位支付经济补偿的，不予支持：

(一)调整劳动者工作岗位是用人单位生产经营的需要；

(二)调整工作岗位后劳动者的工资水平、工作条件、生活条件与原岗位基本相当；

(三)不具有侮辱性、惩罚性；

(四)无其他违反法律、法规和公序良俗的情形。

用人单位调整劳动者的工作岗位不具有上款规定的情形，且变更工作岗位后超过一个月，劳动者未明确提出异议，也接受了新的工作岗位和工资标准，且新的工作岗位工作的内容不违反法律、法规和公序良俗的，劳动者以《劳动合同法》第三十八条第一款(一)项“未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条

件的”要求解除劳动合同并请求用人单位支付经济补偿的，不予支持。

11、佛山市：

《佛山市中级人民法院、佛山市劳动仲裁委员会关于审理劳动争议案件若干问题的指导意见》（施行日期：2011年2月25日）

第三十条用人单位调整劳动者工作岗位并同时符合以下情形的，视为用人单位合法行使用工自主权，劳动者以《劳动合同法》第三十八条第一款第(一)项的规定，要求解除劳动合同并支付经济补偿金的，不予支持。

(一)对用人单位调整劳动者工作岗位劳动合同中有约定或用人单位的规章制度有规定；

(二)调整劳动者岗位是用人单位生产经营的需要。

(三)调整岗位后劳动者的工资水平应与原岗位工资水平基本相当；

(四)不具有侮辱性或惩罚性质；

(五)无其他违反劳动合同或劳动法律、

法规的行为。

12、广州市：

《广州中院关于审理劳动争议案件会议纪要》（2014年5月26日）第23条 《广东省高级人民法院、广东省劳动人事争议仲裁委员会关于审理劳动人事争议案件若干问题的座谈会纪要》（粤高法〔2012〕284号）第二十二条并不排除《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》关于变更劳动合同须经协商一致的规定。关于条文中的“生产经营需要”，应当结合具体案情具体分析，一般情况下只要用人单位存在客观上的调整需要，而且不是刻意通过该种方式给劳动者制造障碍或迫使劳动者离职的，都可以认定为生产经营需要。关于工资水平的举证责任，应当由用人单位承担。

13、广西：

《广西壮族自治区高级人民法院、广西壮族自治区人力资源社会保障厅关于审理劳动人事争议案件若干问题的指导意见》【桂高法会〔2020〕2号】第六条 用人单位证明生产经营情况已经发生变化的，可以调整劳动者工作

岗位，但调岗应当具有合理性。用人单位是否合理行使调岗管理权要综合以下因素确认：

（一） 用人单位生产经营的需要；

（二） 未显著降低劳动者的劳动报酬和劳动条件；

（三） 调整后岗位为劳动者所能胜任，不对劳动者的工作、生活产生重大影响；

（四） 调岗目的具有正当性，不具有侮辱性和惩罚性；

（五） 不违反法律法规的规定。

14、上海市：

《上海高院民一庭调研与参考》【（2014）15号】2、关于劳动者拒绝去新岗位工作是否构成旷工的问题

实践中，一些用人单位根据生产经营需要对劳动者的工作岗位进行调整，劳动者对此未明确拒绝仅表示需要考虑。之后劳动者既未到新的工作岗位报到，也未到原岗位出勤，用人单位遂以旷工为由解除劳动合同，后经法院审查认为用人单位的调岗不具有合理性。部分法

院对用人单位是否违法解除有不同意见：一种意见认为，用人单位未与劳动者协商一致单方变更劳动合同，且该调岗不具有合理性，用人单位有错在先，劳动者旷工系用人单位未按约定提供工作条件所致，故用人单位解除劳动合同不具有合法性。第二种意见认为，接受用人单位的指挥和管理是劳动者的基本合同义务，用人单位调岗虽不具有合理性，但双方应当积极协商，劳动者不应以旷工的方式进行消极对抗，如依照相关规章制度规定劳动者旷工属严重违反劳动纪律的，用人单位可依法解除劳动合同。

倾向认为，虽《劳动合同法》规定用人单位与劳动者协商一致可以变更劳动合同，但也不可否认用人单位因生产结构、经营范围进行调整或外部市场发生变化的情况下行使经营管理自主权，在合法、合理的前提下对劳动者岗位进行适当调整，对此劳动者应当予以配合，这也是劳动关系人身从属性的具体体现。如劳动者对调整工作岗位有异议，应当采用协商的方式解决，而不应当以消极怠工的方式进行抵制或对抗。故如劳动者既未到新的工作岗位报到也未到原岗位出勤的，按照用人单位规章制度规定确属严重违纪的，用人单位可以与劳动

者解除劳动合同。

15、江苏省：

15.1《江苏省高级人民法院劳动争议案件审理指南》（生效日期：2010.05.17）

第七条 劳动合同的变更

2、关于工作岗位调整合理性的确定

虽然《劳动合同法》第35条规定用人单位和劳动者协商一致方能变更劳动合同的约定，但不能因此完全否定企业的用工自主权。在实务中要注意把握企业的用工自主权与劳动者生存权保护之间的动态平衡，企业有权根据自身生产经营需要调整员工的工作岗位和薪酬标准，但其不得滥用权利损害劳动者利益。具体来说，企业实施合法的调岗、调薪应当满足以下两方面要求：第一，在劳动合同或规章制度有关于调整工作岗位和工资报酬的约定或规定；第二，岗位调整应当具有合理性。如果双方为此发生争议，用人单位应当对调整劳动者工作内容和工资报酬的合法性和合理性承担举证责任。

15.2《江苏省高级人民法院民一庭全省民

事审判工作例会》（2016年8月24日至26日）

五、关于劳动争议问题

22. 企业单方调整劳动者工作岗位的法律效力问题

《劳动合同法》第35条规定：用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同，应当采用书面形式。实践中，劳动者往往据此主张用人单位单方调岗违反了该条的强制性规定，应属无效。对此，我们认为，应区分该岗位的调换是否构成劳动合同的变更。

（一）换岗不构成劳动合同变更的判断。存在以下情形的换岗可以认定为不构成劳动合同变更：（1）在同一生产线内或相同生产线之间的类似岗位，不同部门的通用岗位间进行岗位调换的。（2）用人单位基于业务需要，临时性、短期性地指派劳动者至本单位其他部门支援工作，或指派至用人单位外工作。（3）用人单位在与劳动者存在关于“用人单位有权根据生产经营变化及劳动者的工作情况调整其工作岗位”的概括性调岗授权约定的情形下，

享有对劳动者进行合理调岗的权限，但用人单位根据上述约定行使调岗权时应受到权利不得滥用的限制。（4）如果调岗未采用书面形式，但已经实际调岗超过一个月，且该调岗符合合理原则。

（二）换岗构成劳动合同变更的判断。存在以下情形的换岗可以认定为劳动合同的变更：（1）合同中明确约定的特定岗位，且该岗位有专业技术特征或特殊资格要求的，调整属于劳动合同变更。（2）调整岗位具有明显不合理情形的。

23. 企业整体搬迁中对“客观情况发生重大变更”的认定

对于企业整体搬迁能否认定为“客观情况发生重大变化”，需要根据企业搬迁距离的远近、用人单位是否提供交通工具、是否在上下班时间上进行调整、是否给予交通补贴等因素，以及该工作地点的变更是否给劳动者的工作与生活各方面带来实质性的不利益等，进行综合的比较和判断。一般而言，企业搬迁地址属于同城区域，公共交通可以达到的，不属于“客观情况发生重大变更”。

五、依约依章调岗

依约依章调岗，即用人单位和劳动者就“三调”事先在劳动合同、规章制度中进行“合理”约定或规定，例如说事前约定薪随岗变，事后通过调整岗位降薪。

这应当成为用人单位的首选，因为事后协商变更劳动合同即使公平合理，但成本和风险较高，有时双方为了各自的利益，很难达成一致意见，此时，用人单位将陷入被动，不利于企业的发展。人力资源管理实务中，可以通过劳动合同、规章制度将可以约见的事后协商变成事前约定、规定，如此，变更劳动合同就变成了履行劳动合同。

在这方面的人力资源合规，劳动法律师大有作为。本律师结合本人所著《人力资源全流程法律风险管理手册》就此开发了《企业人力资源管理全流程合规解决方案》，从规章制度、合同协议、操作流程和管理表单四位一体，从入职、在职到离职全流程对人力资源六大模块全方面进行规范，相关服务内容详见本文末尾的介绍。各位所在单位有这方面需要的，请联系本律师。

1、上海市

1.1 《上海市高级人民法院关于审理劳动争议案件若干问题的解答》(沪高法民一(2006)17号)

六、关于用人单位调整劳动者工作内容和工资报酬的问题

(一)用人单位与劳动者对调整工作内容和工资报酬有明确的书面约定，或者虽无明确书面约定但已通过实际履行等方式默示调整了原合同约定的，视为双方对变更达成一致。

(二)用人单位在劳动者不胜任工作、劳动者医疗期满后不能从事原工作、对负有保守用人单位商业秘密的劳动者采取保密措施等情形下依法调整劳动者工作内容和工资报酬，用人单位应对调整劳动者工作内容的合理依据承担举证责任。

(三)劳动合同中明确约定调整工作内容与工资报酬的有关条件，当事人可按约定履行。劳动合同中虽有工作内容和工资报酬调整的约定，但调整的条件和指向不明确的，用人单位应当提供充分证据证明调整的合理性，用人单位不能证明调整合理性的，劳动者可以要求

撤销用人单位的调整决定。

1.2 《上海市高级人民法院民一庭关于审理劳动争议案件若干问题的解答》【沪高法民一（2002）6号】（2002年2月6日）

（十五）、劳动合同中约定用人单位有权随时调整劳动者岗位发生争议的，应如何处理？

答：用人单位和劳动者因劳动合同中约定，用人单位有权根据生产经营需要随时调整劳动者工作内容或岗位，双方为此发生争议的，应由用人单位举证证明其调职具有充分的合理性。用人单位不能举证证明其调职具有充分合理性的，双方仍应按原劳动合同履行。

2、北京市

《北京市高级人民法院、北京市劳动人事争议仲裁委员会关于审理劳动争议案件适用法律问题的解答》（实施日期：2017年4月24日）

5. 用人单位调整劳动者工作岗位的，如何处理？

用人单位与劳动者约定可根据生产经营情况调整劳动者工作岗位的，经审查用人单位

证明生产经营情况已经发生变化，调岗属于合理范畴，应支持用人单位调整劳动者工作岗位。

用人单位与劳动者在劳动合同中未约定工作岗位或约定不明的，用人单位有正当理由，根据生产经营需要，合理地调整劳动者工作岗位属于用人单位自主用工行为。判断合理性应参考以下因素：用人单位经营必要性、目的正当性，调整后的岗位为劳动者所能胜任、工资待遇等劳动条件无不利变更。

用人单位与劳动者签订的劳动合同中明确约定工作岗位但未约定如何调岗的，在不符合《劳动合同法》第四十条所列情形时，用人单位自行调整劳动者工作岗位的属于违约行为，给劳动者造成损失的，用人单位应予以赔偿，参照原岗位工资标准补发差额。对于劳动者主张恢复原工作岗位的，根据实际情况进行处理。经审查难以恢复原工作岗位的，可释明劳动者另行主张权利，释明后劳动者仍坚持要求恢复原工作岗位，可驳回请求。

用人单位在调整岗位的同时调整工资，劳动者接受调整岗位但不接受同时调整工资的，由用人单位说明调整理由。应根据用人单位实际情况、劳动者调整后的工作岗位性质、双方

合同约定等内容综合判断是否侵犯劳动者合法权益。

3、江苏省

《江苏省高级人民法院关于在当前宏观经济形势下妥善审理劳动争议案件的指导意见》（2009年2月27日）

第2条 审理因劳动合同变更引起的纠纷，要在坚持充分保护劳动者生存权的前提下，依法维护用人单位的用工自主权。用人单位有权依据其劳动规章制度或双方的书面约定调整劳动者的工作内容和工资报酬，发生争议的，用人单位应当对调整劳动者工作内容和工资报酬的合法性和合理性承担举证责任。

4、长三角

《三角地区劳动人事争议疑难问题指导意见》【皖人社秘〔2019〕286号】

六、用人单位未与劳动者协商或者协商未达成一致意见，调整劳动者工作岗位的有效性认定。

除《中华人民共和国劳动合同法》第四十条第一项和第二项规定的用人单位可以单

方调整劳动者工作岗位的法定情形外，用人单位可以按劳动合同约定或者规章制度规定对劳动者工作岗位进行调整。如劳动合同无约定或者规章制度未规定，但确属用人单位生产经营所必需，且对劳动者的劳动报酬以及其他劳动条件未作不利变更，劳动者有服从安排的义务，可以认定用人单位调整劳动者工作岗位有效。

十四、用人单位在劳动合同中约定宽泛工作地点如“全国”、“长三角”等是否有效？

劳动者的工作地点影响着其家庭生活和社会生活利益，对于工作性质特殊，比如全国范围的销售人员、长途运输司机、野外作业人员等，工作地点没有办法固定，因此工作地点约定为“全国范围”，可以认定有效。但是对于前述范围以外的劳动者，用人单位与劳动者在劳动合同中宽泛约定工作地点为“全国”“长三角”等，如无对用人单位工作地点经营模式、劳动者工作岗位特性等特别提示，属于对工作地点约定不明。如果劳动者在签订劳动合同后，劳动合同的履行是动态的，不是固定不变，一般而言，合同约定与实际履行不一致的，应该以实际履行为主。已经长期固 定在

实际履行地点工作的，对该地点形成生活依赖时，则该地点可视为双方确定具体的工作地点。用人单位在调整劳动者工作地点时应与劳动者协商一致，否则不能随意单方变更劳动者的工作地点。

5、昆山市

《昆山市人民法院、苏州中级人民法院、苏州劳动争议仲裁处劳动争议座谈会纪要》（2010.5.11）5、调岗纠纷如何处理？

调岗降薪是企业内部行为，不予支持。在处理因此造成的具体权益侵害或解除纠纷时，综合考虑劳动合同中对岗位的约定、《员工手册》中对调岗的规定以及调岗后薪资支付是否合理，与同工龄人员的工资水平是否一致等因素综合考虑，调整后的工资不得低于合同中约定的工资。

6、山东省

《山东省高级人民法院、山东省人力资源和社会保障厅关于审理劳动人事争议案件若干问题会议纪要》（发布日期：2019年6月10日）

十一、关于劳动合同宽泛约定工作地点的相关问题

用人单位与劳动者在劳动合同中宽泛约定工作地点为“全国”“山东”等，如无对用人单位经营模式、劳动者工作岗位特性等特别提示，属于对工作地点约定不明。劳动者在签订劳动合同后，已经在实际履行地点工作的，视为双方确定具体的工作地点。用人单位不得仅以工作地点约定为“全国”“山东”为由，随意单方变更劳动者的工作地点。

用人单位与劳动者在劳动合同中明确约定用人单位可以单方变更工作地点的，仍应对工作地点的变更进行合理性审查。具体审查时，除考虑对劳动者的生活影响外，还应考虑用人单位是否采取了合理的弥补措施（如提供交通补助、班车等）。

7、中山市

《中山市中级人民法院关于审理劳动争议案件若干问题的参考意见》（生效日期：2011.11.01）

9.2【调岗、调酬的处理】用人单位调整劳动者工作内容和工资报酬的，按照以下原则

处理：

（一）用人单位与劳动者对调整工作内容和工资报酬有明确的书面约定，或者虽无明确书面约定但已通过实际履行等方式调整了原合同约定且劳动者在合理期限内未提出异议的，视为双方对变更达成一致。

（二）用人单位在劳动者不胜任工作、劳动者医疗期满后不能从事原工作、对负有保守用人单位商业秘密的劳动者采取保密措施等情形下依法调整劳动者工作内容和工资报酬，

用人单位应对调整劳动者工作内容的合理依据承担举证责任。

（三）劳动合同中明确约定调整工作内容与工资报酬的有关条款，当事人可按约定履行。劳动合同中虽有工作内容和工资报酬调整的约定，但调整的条款和指向不明确的，用人单位应当提供充分证据证明调整的合理性，用人单位不能证明调整合理性的，劳动者可以要求撤销用人单位的调整决定。

5.不服罚款主动辞职可索要经济补偿吗？深圳中院：支持！

陈伟 | 国浩律师（深圳）事务所

【裁判观点】

规章制度作为用人单位的用工管理依据，不仅需依照法定程序制定，还应依法向劳动者进行公示、告知。用人单位并无充分举证证明相关规章制度在处罚前有向劳动者予以公示、告知，故用人单位对劳动者作出罚款没有合法依据。鉴于用人单位确实存在克扣工资的事实，故劳动者提出被迫解除劳动关系的理由成立。

【基本案情】

张富帅是深圳市康宝洁清洁服务有限公司（以下简称“康宝洁公司”）员工。

康宝洁公司主张张富帅辱骂领导，对张富帅作出罚款 500 元。张富帅不予认可，主张是因为无故被调岗需维护自身权益与领导协商，并不存在辱骂的情形，亦不认可康宝洁公司的相关规章制度。

张富帅以未足额支付工资、依法缴交社保为由通过邮寄方式向康宝洁公司发出《被迫解除劳动合同通知书》，并要求支付经济补偿金。

劳动仲裁委经审理，裁决公司支付张富帅解除劳动合同的经济补偿金 62364.78 元。

公司起诉至法院，请求判决：1、康宝洁公司无需支付张富帅解除劳动合同的经济补偿金 62364.78 元；2、康宝洁公司无需支付张富帅律师费 4032.23 元。

南山区人民法院判决康宝洁公司支付张富帅解除劳动合同的经济补偿 62364.78 元、支付张富帅律师费 4032.23 元。

公司不服诉至深圳中院。

【二审法院观点】

深圳中院认为，关于克扣工资问题。

康宝洁公司主张张富帅在 2019 年 7 月 9 日在开会期间辱骂领导并旷工，公司依照相关规章制度作出罚款 500 元的处分，扣减旷工一天工资 166 元，及张富帅个人需承担的该月社保 190 元，公司依法足额支付了张富帅 2019 年 7 月份工资 4144 元；另，根据张富帅 2019 年 8 月份实际出勤情况，公司仅需支付其该月实发工资 3488 元。

康宝洁公司主张张富帅辱骂领导，张富帅不予认可，主张是因为无故被调岗需维护自身权益与领导协商，并不存在辱骂的情形，亦不认可康宝洁公司的相关规章制度。

本院认为，规章制度作为用人单位的用工管理依据，不仅需依照法定程序制定，还应依法向劳动者进行公示、告知。

本案中，康宝洁公司并无充分举证证明相关规章制度在处罚前有向张富帅予以公示、告知，故康宝洁公司对张富帅作出罚款 500 元没有合法依据，本院不予支持。

另，康宝洁公司并无提交扣减张富帅 2019 年 7 月、8 月社保个人缴交部分的相关证据，原审认定康宝洁公司应向张富帅支付 2019 年 7 月 1 日至 8 月 26 日期间的工资差额 4371.55 元，并无不妥。

关于解除劳动合同经济补偿问题。

张富帅以未足额支付工资、依法缴交社保为由通过邮寄方式向康宝洁公司发出《被迫解除劳动合同通知书》，鉴于康宝洁公司确实存在克扣工资的事实，故张富帅提出被迫解除劳动合同关系的理由成立，一审判决康宝洁公司应向张富帅支付解除劳动合同经济补偿 62364.78 元，有事实和法律依据，本院予以维持。

处理结果：驳回上诉，维持原判。

（（2020）粤 03 民终 15399 号，人物为化名）

6. 工伤申请超时，员工是否可以获得工伤赔偿或者人身损失赔偿？

路平 | 广东深明德律师事务所

劳动者与用人单位均未在法定期限内提出工伤认定申请，超过法定期限后，劳动者能否获得工伤待遇赔偿？劳动者是否可以以人身损失赔偿按照民事诉讼程序主张权利？针对这两个问题作者通过法院裁判文书网、中工网——《劳动午报》、人民法院报查询这几年公布的裁判案例，最后得出结论。

结论为：1、工伤申请超时后，如果法院能查明确实因工受伤，或者用人单位对因工受伤没有异议，法院按照工伤待遇赔偿进行认定。2、工伤申请超时后如果劳动者以人身侵权纠纷起诉，法院按照过错原则进行认定，适用普通民事案件3年诉讼时效。

关键字：超过工伤认定时效

检索软件：法院裁判文书网、中工网——《劳动午报》、人民法院报

检索人：路平律师

检索案例如下

案例一：人民法院报（2022年11月29日） 法院审理后认为，工伤赔偿、提供劳务者受害责任赔偿的目的均是保障提供劳务一方在工作中受伤享受到相应的赔偿。职工因工受伤，应当通过工伤程序来主张自身权利。如用人单位及劳动者未能在规定期限内申报工伤，从公平、合理以及维护劳动者合法权益角度出发，应当允许劳动者通过侵权之诉获得司法救济，

由用人单位承担侵权损害赔偿赔偿责任。

案例二：中工网《劳动午报》（2018-03-26） 根据以上规定，如果工伤职工在工伤事故发生之日起1年内未提出工伤认定申请，又不存在上述合理事由，想再认定工伤并享受工伤待遇就不可能了。不过，工伤职工错过了的1年工伤认定申请期限，虽无法再获得工伤认定，也无法享受工伤保险待遇，仍可以通过提起侵权之诉向单位主张赔偿。因为，劳动者在劳动中遭受事故伤害，属于侵权损害。

案例三：陕西省高级人民法院再审裁定书（2020）陕民申3086号

李志鹏（员工）申请再审称，申请人与被申请人存在劳动关系，申请人在工作地点因工作原因被第三人殴打构成重伤二级、七级伤残。申请人虽然超过工伤认定时效，不能认定工伤，但不影响申请人依法享受工伤待遇。

再审法院认为，李志鹏与被申请人宅急送公司之间存在劳动关系，李志鹏在为宅急送公司工作期间遭受第三人伤害，对此，其既可起诉第三人请求侵权赔偿，亦可向其单位宅急送公司主张工伤待遇。本案中李志鹏向宅急送公司主张残疾赔偿金及精神损害抚慰金，该赔偿内容的性质属于侵权赔偿，依法应向第三人主张。申请人李志鹏亦就该部分赔偿向第三人诉讼主张，但其在主张未得到法院支持的情形下，又

提起本案诉讼向其单位主张该部分赔偿，明显于法相悖，原审对其该部分赔偿主张不予支持，并无不当。

案例四：江苏省高级人民法院民事裁定书（2019）苏民申 1909 号

员工申请再声称，因东祥公司原因，导致员工超过工伤认定申请时效而无法认定工伤，东祥公司应赔偿员工相应工伤保险待遇。

再审法院认为，工伤认定属于劳动保障部门的行政职责，工伤赔偿的程序要件是劳动保障行政部门作出工伤认定结论，并由劳动能力鉴定委员会作出伤残鉴定结论。本案中，王金根要求确认其受伤系工伤，该请求不属于人民法院审理范围。在王金根未能提供工伤认定书及劳动能力鉴定结论的情况下，王金根要求东祥公司承担工伤待遇赔偿责任，不符合工伤保险待遇赔偿纠纷案件的受理条件，故一、二审法院裁定驳回起诉并无不当。王金根申请再审的理由不能成立，本院依法不予支持。

案例五：江苏省高级人民法院民事裁定书（2017）黑 27 民终 233 号

本院认为，被上诉人刘立军一审的诉讼请求是否应支持。根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(二)》第六条规定，经劳动争议仲裁委员会仲裁后的劳动争议案件法院应予受理，被上诉人刘立军在本案中已完成劳动争议仲裁前置程序，法院受理本案与法有据。一审法院认定本案属于民事案件受理范围正确。被上诉人刘立军在工作场所内，因工作原因受到事故伤害，符合《工伤保

险条例》规定的工伤情形，可以参照工伤标准赔偿。被上诉人刘立军非因自身原因未进行工伤认定，上诉人黑龙江众合劳务派遣有限公司及被上诉人刘立军虽然均未在法定期限内提出工伤认定申请，但并不因此剥夺被上诉人刘立军作为劳动者应当享有和获得工伤待遇赔偿的法定利益。依据《工伤保险条例》第十七条规定，上诉人黑龙江众合劳务派遣有限公司作为劳动合同中的用人单位，未在法律规定期限内向统筹地区社会保险行政部门提交工伤认定申请，由此被上诉人刘立军所发生的工伤待遇等有关费用应由上诉人黑龙江众合劳务派遣有限公司负担。

案例六：江苏省高级人民法院民事裁定书（2017）苏民申 4000 号

本院经审查认为，工伤认定属劳动行政部门的职权范围，当事人对工伤认定结论不服的，可通过行政复议及行政诉讼的途径解决，不应在民事案件中予以处理。伍金华对淮安市清河区人力资源和社会保障局于 2016 年 11 月 30 日作出的《工伤认定申请不予受理决定书》，未在法定期限内提起行政诉讼，因此丧失依照行政程序确定工伤待遇的权利。而人民法院受理有关涉及工伤待遇赔偿的民事诉讼，受理的前提条件是因用人单位的原因致劳动者超过工伤认定申请时效无法认定工伤。但本案中，伍金华提出在工作期间发生事故伤害、其在事故伤害发生后已及时向建设公司反映情况的主张均欠缺证据证明，其所述已在事故伤害发生起 1 年内提出工伤认定申请，亦欠缺证据证明，故现无法

认定系因建设公司的原因致伍金华超过工伤认定申请时效无法认定工伤。因本案不属于前述人民法院应予受理的民事赔偿案件范围，二审法院裁定驳回其起诉，并无不当。

案例七：山东省高级人民法院民事判决书（2016）鲁民再 177 号

本院再审认为，本案焦点问题为原审判决清源公司对赵丽承担侵权损害赔偿是否恰当。本案双方均认可的事实是，赵丽与清源公司存在劳动关系，赵丽系在工作中受伤。根据《工伤保险条例》的相关规定，职工发生事故伤害，其所在单位、职工或其近亲属、工会组织均可向用人单位所在地统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。经社会保险行政部门认定为工伤的，可享受相应的工伤保险待遇。《工伤保险条例》第五十四条规定：职工与用人单位发生工伤待遇方面的争议，按照处理劳动争议的有关规定处理。根据上述法律规定，职工发生事故后，首先应当向劳动行政部门申请工伤认定，然后依照处理劳动争议的有关规定主张相关权利。但本案中，由于清源公司、赵丽均未在法定期限内向劳动行政部门申请工伤认定，已超过工伤认定申请时效，劳动行政部门不再受理赵丽的工伤认定申请。由于工伤保险待遇的赔偿以认定工伤为前提，而本案中赵丽所受伤害因超过工伤认定时效不可能再进行工伤认定，因此，赵丽请求工伤保险待遇的权利已不能实际行使，在此情况下，原审法院支持赵丽的人身损害赔偿请求权，判令清源公司对赵丽进行赔偿并无不当。

案例八：江苏省高级人民法院民事裁定书（2016）苏民申 3916 号

本院经审查认为：王增明在收到工伤认定不予受理工伤认定决定后，在法定期限内未申请行政复议，也未提起行政诉讼，亦不能证明王增明超过工伤申请认定时效系建兴公司造成。王增明在无工伤认定决定的情况下提起工伤保险待遇赔偿民事诉讼，没有法律依据，一、二审在驳回王增明的起诉的同时，向王增明释明其可另行提起人身侵权损害赔偿诉讼，并无不当。

案例九：山东省青岛市中级人民法院民事判决（2022）鲁 02 民终 7226 号

本院认为，本案系提供劳务者受害责任纠纷。根据双方当事人的诉辩主张，本案二审的争议焦点为：原审法院以提供劳务者受害之诉审理本案是否恰当。本院认为，《最高人民法院关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》（法释〔2003〕20号）第一条第一款规定，因生命、健康、身体遭受侵害，赔偿权利人起诉请求赔偿义务人赔偿财产损失和精神损害的，人民法院应予受理。具体到本案，赵文萍在鑫瑞德公司工作期间受伤的事实清楚，经鉴定，赵文萍之伤构成十级伤残。鑫瑞德公司主张赵文萍构成工伤，按照有关工伤的法律法规及程序审理，一审法院应驳回赵文萍的起诉。本院认为，鑫瑞德公司主张与赵文萍形成劳动关系，但既未与赵文萍签订劳动合同，也未给其缴纳社保。而且自事故发生已经超过两年，双方均未向劳动仲裁部门确认劳动关系及申报工伤，赵文萍的损失已无法按照《工伤保险条例》的规定得

到赔偿。据此，一审法院依照提供劳务者受害责任的法律关系赵文萍因身体遭受侵害产生的损失并无不当，本院予以确认。

案例十：北京第三中级人民法院判决书（2022）京03民终6147号

本院认为，本案中，胡城林入职中交隧道公司，双方均认可存在劳动关系。胡城林在工作期间驾车发生事故受伤，但因客观上已经无法进行工伤认定。在此情况下，中交隧道公司作为雇主，应对胡城林的合理损失承担赔偿责任。中交隧道公司上诉主张胡城林逾期未申请工伤认定存在过错，应当按照过错原则划分责任。未能申请工伤认定的过错情况并非本案双方责任划分的审查内容，同时本案未有证据显示胡城林自身对于事故的发生存在过错，故中交隧道公司关于应当按照过错原则划分责任的上诉请求，缺乏依据，本院不予支持。

案例十一：广东省佛山市中级人民法院民事判决书（2021）粤06民终14145、14146号

关于工伤保险待遇。在2002年7月26日加盖科达公司公章的证明中，科达公司明确“员工唐学锋因2001年12月28日工伤致左脚背及五脚趾骨折，情况属实，现申请作伤残鉴定”，而佛山市人民检察院出具的法医门诊咨询意见书显示于2002年8月7日对其检验后，认为唐学锋的伤残程度属于十级。科达公司对上述证明和法医门诊咨询意见书的真实性没有异议，抗辩认为唐学锋没有经过工伤认定和劳动能力鉴定程序，且受伤发生在2001年已经过了诉讼时效，无需支付唐学锋主张的工伤保险待遇。唐

学锋受伤后没有进行工伤认定，但是其在科达公司出具证明并进行了法医门诊咨询后，应当知道自己的权益受到了侵害，其没有及时主张是怠于行使自身权利，唐学锋也没有提供证据证明存在时效中断或者中止的情形，在十几年后才主张科达公司向其支付一次性伤残补助金明显已经超过了诉讼时效，本院不予支持。本案中，唐学锋的受伤没有向社会保险行政部门申请工伤认定也没有通过劳动能力鉴定委员会作出伤残等级鉴定，但是对于唐学锋在2001年12月28日的受伤为工伤，科达公司是确认该事实的，并出具证明推荐其进行了相关的伤残等级评估，双方亦确认唐学锋受伤时没有参加工伤保险，唐学锋受伤后仍然在科达公司工作至2020年。《广东省工伤保险条例》第三十二条规定，七级至十级伤残职工劳动、聘用合同终止或者依法与用人单位解除劳动关系的，除享受基本养老保险待遇或者死亡情形之外，由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金，由用人单位支付一次性伤残就业补助金，终结工伤保险关系。《广东省工伤保险条例》第四十一条规定，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。由此可见，一次性伤残就业补助金和一次性工伤医疗补助金是在双方解除劳动关系时才享有的工伤保险待遇。虽然唐学锋不能提供社会保险行政部门作出的工伤认定决定，但是在其受伤时科达公司没有为其参加工伤保险又认可工伤，基于公平原则，参照《广东省工伤保险条例》第三十二条和第四十一条的规定，本院认定

科达公司应当向唐学锋支付一次性伤残就业补助金和一次性工伤医疗补助金。

案例十二：湖南省常德市中级人民法院
(2022)湘07民终2374号

本院认为：一审法院以案涉鉴定意见作为确定夏昌勇享受工伤保险待遇的依据，并无不当，理由如下：其一，《工伤保险条例》第十四条规定，职工有下列情形之一的，应当认定为工伤：（一）在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的……。夏昌勇系在工作时摔伤，善德公司在《工伤赔偿协议》中亦认可夏昌勇发生工伤事故。工伤事故发生后，善德公司应当依据该条例第十七条第一款规定，在事故伤害发生之日起30日内为夏昌勇申请工伤认定，善德公司未履行上述法定义务，客观上造成夏昌勇因超过工伤认定时效而不能进行工伤认定，进而导致夏昌勇劳动能力鉴定意见无法作出，最终无法确认其工伤伤残等级，对此善德公司负有不可推卸的责任。其二，案涉鉴定意见系受善德公司单方委托作出，且在一审中该公司并未提出重新鉴定的申请，表明该公司有接受上述鉴定意见效力约束的意思表示。其三，职工工伤与职业病致残程度及劳动能力评定亦属于司法鉴定的业务范围，常德市广德司法鉴定中心作为依法成立并具有劳动能力鉴定资质的鉴定机构依据《劳动能力鉴定职工工伤与职业病致残等级》等作出的鉴定结论具有合法性，可以作为判决依据。

7.广东省人力资源和社会保障厅关于印发《广东省城乡居民基本养老保险 领取待遇资格确认办法》的通知

各地级以上市人力资源和社会保障局，省社会保险基金管理局：

现将修订后的《广东省城乡居民基本养老保险领取待遇资格确认办法》印发给你们，请认真贯彻执行。

广东省人力资源和社会保障厅

2023年3月6日

广东省城乡居民基本养老保险领取待遇资格确认办法

第一章 总则

第一条 为规范和统一全省城乡居民基本养老保险领取待遇人员资格确认工作，维护社保基金安全，根据《国务院关于建立统一的城乡居民基本养老保险制度的意见》《领取社会保险待遇资格确认经办规程（暂行）》《广东省城乡居民基本养老保险实施办法》《广东省城乡居民基本养老保险经办规程》等有关规定，结合我省实际，制定本办法。

第二条 本办法适用于社会保险经办机构（以下简称“社保经办机构”）、乡镇（街道）党群服务中心、村（社区）党群服务中心和合作金融机构，为已按月领取广东省城乡居民基本养老保险（以下简称“城乡居保”）待遇（含待遇暂停）的参保人（以下简称“领取待遇人员”）办理领取待遇资格确认（以下简

称“资格确认”）。

第三条 资格确认坚持以信息比对为主、现场核实为辅，寓认证于无形，寓认证于服务的基本原则。

社保经办机构应坚持智能化服务与传统服务方式并行，构建线上线下多渠道认证服务网络，解决老年人运用智能技术困难，通过信息比对、生物识别和现场认证等方式开展资格确认，实现服务便捷化、全天候和全覆盖，提升服务满意度。大力推动资格确认数字化服务，通过综合分析领取待遇人员出行、就医、体检、疫苗接种、实名认证的医疗检测等多维度数据开展认证。取消批量认证方式，村居协办员不再开展批量认证服务。加强险种间、部门间认证信息协同共享，避免重复认证。

第四条 资格确认周期原则上为12个

月，首次申请待遇的，自待遇申请审核通过的次月开始计算；已领取待遇的，自最近一次认证通过的次月开始计算。

根据大数据认证结果，实行对领取待遇人员的认证有效期起止时间进行动态更新递延认证的，应建立“行为轨迹”大数据模型，确定人员风险等级，为参保人提供个性化、动态认证周期，要将领取待遇人员在大数据平台内留存的最近一次认证通过的次月设为认证起始时间，将起始时间加上个性化认证周期设为认证截止时间。认证记录产生后，按照个性化认证周期为领取待遇人员重新计算认证截止日期。对于通过数据分析发现的健康状况异常等人员，要采取缩短认证周期等方式实施重点监控，以进一步提高认证的准确性。

设立认证服务预警期，在认证有效期截止前3个月，县（市、区，以下简称“县”）社保经办机构应对尚未完成认证的，通过对领取待遇人员或其监护人打电话、发送短信或上门进行提醒，告知其要在认证有效期内通过线上生物识别方式或至线下柜台窗口进行主动认证。省系统设置预警期内领取待遇人员名单自动提醒功能，供经办人员查询及处理。

第五条 按月领取城乡居保待遇的人员，出现以下情形之一的，确认为停止或暂停城乡居保待遇发放。

- （一）死亡或被宣告死亡；
- （二）失踪期间；
- （三）服刑期间；

（四）丧失中华人民共和国国籍；

（五）重复领取基本养老保险待遇；

（六）国家规定的不具有领取城乡居保待遇资格的其他情形。

第六条 对疑似出现第五条情形的，县社保经办机构应建立资格确认待核实人员名单，并在省系统中作相应标识，及时开展数据比对，按以下方式分类核实，并建立信息核实工作台账，依核实情形按第七条和第八条规定分类处理。

（一）对疑似死亡的，主动联系领取待遇人员本人或其家属进行核实，并引导健在的领取待遇人员通过生物识别认证等自助方式完成认证；对无法联系、联系后仍未及时认证和无法自行认证的，要利用社会化服务、政府购买服务等方式对认证信息进行逐一核实；

（二）对疑似失踪、服刑的，主动联系领取待遇人员本人或其家属进一步核实人员现阶段情况，主动协助领取待遇人员或家属根据现状按相关规定处理；

（三）对疑似丧失中华人民共和国国籍的，主动联系领取待遇人员本人或其家属核实；无法联系的，应采取向相关部门发函核查、数据比对等方式核实情况；

（四）对疑似重复领取基本养老保险待遇的，应采取跨层级、跨险种、跨区域进行数据比对核实情况。

第七条 县社保经办机构对出现以下情形的，应按情况分类作待遇停止处理。

（一）死亡或被宣告死亡的，县社保经办机构应先停发待遇，并主动联系领取待遇人员家属（指定受益人或法定继承人），领取丧葬补助金、个人账户储存额（余额）等有关应发待遇，办理注销登记，终止其养老保险关系。确实无法联系到领取待遇人员家属的，要联系村（社区）委员会，办理注销登记手续，个人账户储存额（余额）封存于社保基金并留存个人相关信息，如有家属事后申请办理相关业务，核实情况后，按规定办理。对被宣告死亡人员重现的，应按规定补发被宣告死亡期间待遇。

（二）丧失中华人民共和国国籍或已享受其他基本养老保险待遇的，县社保经办机构应主动联系领取待遇人员，指引其按规定办理注销登记和退个人账户。

第八条 县社保经办机构对出现以下情形的，应按情况分类作待遇暂停处理。

（一）对失踪期间、服刑期间的，作待遇暂停处理。对失踪人员重现、刑满释放的，领取待遇人员提出申请，由县社保经办机构核查待遇领取人员的有效身份证件（包括居民身份证、社会保障卡、港澳台居民居住证等，下同）、法院裁定判决书等材料，对符合条件的，在领取待遇人员签字确认后，县社保经办机构应按规定补发失踪期间待遇并续发失踪重现后待遇，或续发刑满释放后待遇。

（二）对超过认证周期未进行认证而暂停待遇的，主动联系领取待遇人员本人或其家

属，应指引其进行资格确认，其中：对暂停待遇1年（含1年）内联系上的，领取待遇人员除进行现场认证外还可实行生物识别认证，对认证通过的，省系统自动发起待遇恢复申请，由其领取待遇地的县社保经办机构负责审核，县社保经办机构应及时通过数据比对核实信息，并按规定恢复待遇发放；对暂停待遇1年后联系上且领取待遇人员申请办理资格确认和待遇恢复的，领取待遇人员须按第二十六条办理资格确认，待遇恢复由地级以上市（以下简称“市”）社保经办机构负责审批；对暂停待遇后一直未联系上或联系上后仍无人申请办理资格确认的，要对人员现状进行跟踪，建立核实处理的工作台账，没有核实前不得发生任何业务，核实后视情形按规定办理。

社保经办机构应关注待遇暂停人员数量变化，严控待遇暂停人员增长，将待遇暂停人员数量维持在动态低水平。

第九条 省社保经办机构负责制定全省资格确认业务规范，在政策范围内探索开展适合本地的认证服务改革；负责指导、督导及考核全省开展资格确认工作；挖掘省级认证数据来源，组织实施信息比对认证。

市社保经办机构负责贯彻落实全省资格确认业务规范，在政策范围内探索开展适合本地的认证服务；负责指导、督导及考核本行政区内资格确认工作；负责拓展本地数据来源，组织实施本行政区内的信息比对认证，并督导辖区社保经办机构核实及处理疑点数据；负责及

时向省提出优化信息比对认证算法需求；负责拟定本行政区域内资格确认宣传计划并组织实施。

县社保经办机构负责承办本行政区域内资格确认工作，并组织指导所辖乡镇（街道）党群服务中心、村（社区）党群服务中心、合作金融机构协助开展资格确认；负责拓展本地数据来源，实施本行政区内的信息比对认证，并核实及处理疑点数据；负责领取待遇资格人员的待遇停发、恢复和补发，核查和追回多发待遇；负责做好资格确认宣传解释工作。

乡镇（街道）党群服务中心负责本行政区内待核实人员信息核实工作；负责协助为高龄老人、病残人员等行动不便特殊群体提供上门认证服务；负责协助追回多发待遇；负责按报告机制规定报告信息；负责做好资格确认宣传解释工作。

村（社区）党群服务中心负责协助开展资格确认、追回多发待遇；负责按报告机制规定报告信息。

合作金融机构依据社银合作协议有关规定开展资格确认工作。

第十条 建立资格确认痕迹管理机制，按照“谁认证、谁记录”的原则，社保经办机构完成资格确认后，应及时在省系统录入资格确认时间、方式、结果、数据来源，并将认证结果通过政府服务网、电子社保卡、粤智助、粤省事、广东人社 APP 等途径及时公布，供领取待遇人员查询。

第二章 信息比对认证

第十一条 社保经办机构应主要通过内部数据比对，以及与公安、司法、民政、交通运输、卫生健康、医保、法院、合作金融机构等部门共享数据比对，确认领取待遇资格状态。原则上开展正向认证。

第十二条 省、市、县社保经办机构要提高资格确认的免办服务比例，每月对领取待遇人员开展资格确认数据比对，通过直接认证信息匹配和辅助认证信息分析，对经核准的信息，最终生成下列 3 份名单。

（一）丧失资格人员名单。主要包括：家属主动申报死亡的人员；全民参保登记、异地资格确认、异地就医、联网监测、社会保障卡等人力资源社会保障数据库中标识为死亡、失踪、服刑人员；国家人口库中标识为死亡的人员；公安部门户籍库中因死亡注销户籍的人员；法院判决宣告死亡的人员；民政部门殡葬信息中的火化人员；由医疗机构开具死亡证明的人员；公安、法院、司法部门掌握的服刑人员；经街道（乡镇）、村（社区）确认及上报的死亡人员；通过其他途径获取的丧失领取待遇资格的人员。

（二）具备资格人员名单。主要包括：本年度内按规定办理现场认证和生物识别认证的人员；有长期护理保险、家庭医生签约等信息的人员；有非危重疾病住院信息的人员；有乘坐飞机、火车记录的人员；有须本人办理合作金融机构业务登记的人员；有出入境记录的人

员；有医院体检、疫苗接种、实名认证的医疗检测记录的人员；通过其他途径获取的可以确认具备领取待遇资格的人员。

（三）待核实人员名单。主要包括：跨部门共享信息显示死亡、但本地业务系统仍然正常发放待遇的人员；同时存在于具备领取待遇资格人员名单和丧失领取待遇资格名单中的人员；除本条（一）（二）以外的人员。

第十三条 省、市社保经办机构牵头组织对全省或全市领取待遇人员数据按月开展跨层级、跨部门、跨区域、跨险种数据比对，并将待核实人员名单等疑点数据下发市、县逐一核实和处置。市社保经办机构负责督导县社保经办机构核实处理疑点数据。

市、县社保经办机构应当在收到下发疑点数据后的当月（最长不得超过次月）组织核实，可通过社会化服务、上门服务、村居协办员上报等方式进行，经核实丧失领取待遇资格的，依情形停止或暂停发放待遇，并及时通过全民参保系统逐级反馈疑点数据的核实及多发待遇追回情况；对具备领取待遇资格的人员按第二十八条有关规定处理；对经核实不属实的疑点数据，应及时将正确信息向信息提供部门反馈；将部门信息不一致的疑点数据列为重点核查信息，应上门现场核查。

第十四条 开展认证信息核实时，县社保经办机构应充分利用基层服务组织的各类管理平台通过以下渠道开展社会化服务认证，定期对乡镇（街道）党群服务中心、村（社区）党

群服务中心协助开展资格确认等进行培训。

（一）开展文体活动时，采取活动签到、为领取待遇人员签到发纪念品等方式，记录待核实人员的领取待遇资格状态；

（二）走访慰问时，面对面核实慰问对象的领取待遇资格，并做好信息标识；

（三）开展健康体检以及就诊、义诊、康复指导等服务时，通过现场交流和调阅健康档案等方式，核实领取待遇资格，并做好信息标识。

第十五条 省系统与部级认证系统已实现对接，部提供的人脸识别自助认证结果已自动写入省系统形成认证记录，供各地查询。市、县社保经办机构要对部提供的外部数据辅助信息按第十三条进行核实和处置，并在 30 天内将数据采纳情况通过部级认证系统向部反馈，其中境外人员认证数据 10 天内反馈。

第十六条 省通过人社部全国社保信息比对查询平台获取全国领取待遇信息，通过国家人口库获取死亡信息等全国数据；省依托省政务大数据平台已获取部分部门数据，包括省公安厅、民政厅、司法厅、卫生健康委等部门的户籍、死亡、火化、服刑、在押、宣告失踪等全省信息，并联合省公安厅、民政厅、司法厅、卫生健康委、政务服务数据管理局、税务局、高级法院、检察院等部门加强信息共享做好社会保险待遇核查和数据协查工作，规范信息共享内容、方式、周期和反馈，为资格确认提供支撑。

市、县社保经办机构要积极拓展数据来源，应与本级公安、司法、民政、交通运输、卫生健康、医保、法院、合作金融机构等部门建立数据共享机制获取更多数据。

第十七条 社保经办机构应将以下信息作为具备领取待遇资格的直接认证信息：

（一）人社业务数据：劳动能力鉴定信息、人工认证信息、异地认证信息、工伤认定信息、定期领取待遇人员变更信息、老年人体检补助信息、困难家庭人员信息等；街道公共区域人脸识别、人力资源和社会保障部掌上12333APP、人力资源和社会保障部签发电子社保卡、“人社”微信公众号、“人社”APP手机客户端、服务窗口自助服务设备等收集的信息。

（二）医保数据：医疗保险缴费信息、住院病历信息、医疗待遇申请信息、住院结算信息、异地转诊急诊申请信息、长期护理保险服务信息、家庭医生签约、体检、疫苗接种等。

（三）其他数据：实名认证的医疗检测信息；银行开卡信息、银行补卡信息、银行挂失信息、银行修改密码信息；通信运营商开卡数据；婚姻登记信息；出入境记录信息；残疾认定信息；航空和铁路交通出行信息、本人交通违章信息。

第十八条 社保经办机构应将以下信息作为丧失领取待遇资格的直接认证信息：

- （一）司法信息：监狱服刑信息；
- （二）死亡信息：殡葬信息、医学死亡证

明信息。

第十九条 社保经办机构应将以下信息作为资格确认辅助认证信息：

（一）音频信息：智能咨询、语音咨询等；

（二）交易登录信息：社保卡交易信息、网站登录访问日志、医疗费用结算信息（除住院外）、购药视频信息；

（三）其他信息：公共交通消息信息、公共交通开卡信息、公共交通补卡信息、公共交通充值信息、公共卫生信息等。

第二十条 建立信息比对认证督导机制，省社保经办机构按月指导并调度全省信息比对认证，及时协调解决信息比对过程中遇到的问题，定期通报疑点数据核实整改情况。各市要设立联络员，负责本地信息比对认证工作的上下沟通。

第三章 生物识别认证

第二十一条 社保经办机构应充分利用生物特征认证技术进行资格确认，并借助互联网、自助服务设备等渠道提供全天候不间断的资格确认服务。

第二十二条 省社保经办机构建立全省城乡居保生物特征数据库，并进行动态管理。生物识别认证应将领取待遇人员人脸等生物特征与生物特征数据库信息比对，并将领取待遇人员信息与部门、险种信息进行比对，核查其生存状况、领取其他基本养老保险待遇情况。

第二十三条 领取待遇人员可通过国家社保公共服务平台、电子社保卡、“掌上12333”APP、“广东人社”APP、粤省事、广东省政府服务网等渠道进行生物识别认证。认证通过的，省系统自动形成认证结果；认证不通过的，应按照第二十六条办理。

第二十四条 建立健全自助服务平台，提供就近办、自助办、随时办等生物识别认证服务。领取待遇人员可到就近的县社保经办机构、乡镇（街道）党群服务中心、村（社区）党群服务中心（以下统称“基层社保公共服务平台”）和合作金融机构，通过粤智助政府服务自助机、社保自助服务终端及合作金融机构自助服务终端等进行资格确认。

第四章 现场认证

第二十五条 领取待遇人员到基层社保公共服务平台和合作金融机构进行柜台认证的，经办人员应指引领取待遇人员通过自助服务终端或线上方式进行生物识别认证。柜台认证只适用于领取待遇人员本人办理。

第二十六条 对无法通过第二十五条方式认证的，领取待遇人员应携带本人有效身份证件进行柜台认证。经办人员应通过读卡设备等方式将证件信息输入省系统并调用公安部门电子证照，核对领取待遇人员本人和照片、证件信息与电子证照信息的一致性，省系统自动开展部门、险种数据比对校验其生存状况、领取其他基本养老保险待遇情况；对符合上述要求

的，经办人员应将有效身份证件影像化、现场拍摄领取待遇人员照片，并将影像化资料及照片上传省系统，由省系统向县社保经办机构自动推送待办业务。县社保经办机构收到待办业务提醒后，应在1个工作日内完成审批，并通过省系统将资格确认结果以短信方式自动向领取待遇人员反馈。

第二十七条 县社保经办机构应对高龄老人、病残人员等行动不便的特殊群体提供现场上门认证服务，应建立特殊群体服务台账，下发乡镇（街道）党群服务中心、村（社区）党群服务中心及合作金融机构，由其对特殊群体提供上门认证服务。

第二十八条 乡镇（街道）党群服务中心、村（社区）党群服务中心及合作金融机构提供上门认证服务，可采取便携式社保服务终端或通过“广东人社”APP、粤省事、电子社保卡等进行生物识别认证；对无法按以上途径开展认证的，须现场查验有效身份证件，核对领取待遇人员本人和证件照片，核实生存状态，留存领取待遇人员本人照片及有效身份证件照片等佐证资料，并在完成后的1个工作日内将资格确认情况及佐证资料录入省系统，由省系统向县社保经办机构自动推送待办业务。县社保经办机构收到待办业务提醒后，应核对领取待遇人员佐证资料与电子证照照片和信息的一致性，省系统自动开展部门、险种数据比对校验其生存状况、领取其他基本养老保险待遇情况，并在1个工作日内完成审批，通过省

系统将资格确认结果以短信方式自动向领取待遇人员反馈。

第二十九条 鼓励有条件的社保经办机构采用购买服务方式，委托具有相应资质的社会组织或企业为高龄老人、病残人员等行动不便的特殊群体提供上门服务。

第五章 领取待遇资格确认报告机制

第三十条 建立全省统一的领取待遇资格确认报告机制，按照“谁收集、谁登记”的原则，设立报告信息登记管理台账，实行动态管理。由村居协办员按月采集死亡、服刑、重复领取待遇等信息，每月3日前填写《城乡居民基本养老保险资格确认信息报告表》并向基层社保公共服务平台报告，即使当月没有出现新情况，也要进行零报告。

鼓励社会人员向社保经办机构反映相关人员涉嫌违反领取待遇资格规定的行为。

第三十一条 经办服务延伸至村（社区）的，由基层社保公共服务平台将村居协办员报告的信息和佐证资料及时录入、扫描至省系统，由县社保经办机构对报告信息进行核实并按有关规定分类处理；经办服务未延伸至村（社区）的，由村协办员将报告信息、佐证资料向乡镇（街道）党群服务中心报告，乡镇（街道）党群服务中心将收到的报告信息、佐证资料及时录入、扫描至省系统，由县社保经办机构对报告信息进行核实并按有关规定分类处理。

第三十二条 村居协办员采集并上报的事项包含丧失领取待遇资格人员所属行政区划、姓名、有效身份证件号码、丧失领取待遇资格日期、信息来源等内容。

第三十三条 鼓励有条件的社保经办机构建立信息报告平台，并与省系统对接，实现信息上报、查询、台账管理、佐证资料上传、统计等功能。

第三十四条 建立报告督导检查机制，省社保经办机构定期检查市、县社保经办机构报告机制落实情况，研究协调解决问题；市社保经办机构要加强对本行政区内报告机制监督检查，细化制度措施，明确职责分工，并将落实报告机制列入县社保经办机构工作人员工作职责范围。

第六章 其他

第三十五条 建立健全资格确认工作风险防控体系，规范资格确认办理层级，到乡镇（街道）、村（社区）党群服务中心或合作金融机构进行柜台认证的，由镇村或合作金融机构负责受理，县社保经办机构负责审批；严格岗位权限管理，待遇核定人员不得兼任资格确认相关工作，严禁一人通办；加强信息比对认证结果数据导入管理，设置系统每次导入人数上限，实行两级审批；全面实行社会保障卡发放城乡居保待遇。

建立待遇暂停人员常态化清理机制，逐人逐条核实处理，建立核实工作台账，动态管

理，重点核查补发起止时间、补发金额、银行账户一致性等信息。

按照《广东省社会保险经办机构内部控制管理办法》，将资格确认、待遇恢复补发列作高风险业务，加强事后稽核检查。

第三十六条 县社保经办机构应每年会同乡镇（街道）党群服务中心和村（社区）党群服务中心在行政村（社区）范围内对参保人领取待遇资格情况进行公示，公示期不少于10天，应在公告中一并公布举报电话和监督电话。鼓励就涉嫌违反领取待遇资格规定的问题进行举报并向市、县社保经办机构提供相关线索，举报人提供涉嫌违反领取待遇资格规定线索的，市、县社保经办机构工作人员应当受理、记录和处理，并对举报人的信息予以保密，不得将举报人个人信息、举报办理情况等泄露给被举报人或者与办理举报工作无关的人员。

第三十七条 社保经办机构应加强资格确认常态化宣传，通过微信公众号、人社官网、电视台广播、服务大厅播放宣传片、派发各类宣传品及政策宣传进村（社区）等形式，开展灵活多样宣传活动，提升领取待遇人员对资格确认周期、途径、流程、丧失待遇资格条件及骗保的法律责任等知晓度，提高自助认证比例；加强反欺诈宣传，通过提供反欺诈答疑服务、播放反欺诈宣传视频、发放反欺诈宣传手册、摆放反欺诈宣传展板等形式，向个人宣传相关法规制度，坚持业务办理与反欺诈宣传同

步开展，在服务大厅受理相关业务时，一并向办事群众发放反欺诈宣传告知书。县社保经办机构应每月从省系统提取次月认证到期的领取待遇人员名单，以推送短信等方式告知。

第三十八条 社保经办机构应当依法对资格确认违规违法行为按照以下规定处理：

（一）社保经办机构发现存在多发、骗取、贪占城乡居保待遇的，应当立即停止待遇支付，并及时依照有关规定开展核查。社保经办机构经调查确认个人存在侵害社保基金行为的，根据实际需要，通过约谈教育、协议还款、按规定从个人账户或者相关社会保险待遇中抵扣、下发退款通知书、作出稽核整改通知书或者商请代发合作金融机构协助处理等措施追回基金。

（二）社保经办机构在开展稽核过程中，发现涉案人员涉嫌犯罪，急需采取强制措施的，应及时向公安机关报案，相关情况一并告知同级社会保险行政部门。社保经办机构应及时跟进公安机关的案件处理情况并依法做好稽核工作。

（三）符合严重失信行为情形的，按照《社会保险领域严重失信主体名单管理办法》处理。

第三十九条 在资格确认工作中，存在贪污、侵占、挪用社保基金行为的，按照《社会保险法》《社会保险基金行政监督办法》《广东省查处侵害社会保险基金行为办法》等有关规定处理。

第四十条 积极推动将资格确认工作纳入县级政府对乡镇（街道）、村（社区）党群服务中心考核体系。建立信息披露制度，县社保经办机构应通过公开服务信息、发布服务指南等形式向社会公示资格确认服务内容、依据、程序、时限、途径、材料、投诉渠道等信息，接受行政监督和社会监督；要开展服务自我检查和质量评价，通过线上线下评价、电话回访、实地走访等形式及时发现整改问题，持续优化服务流程，精简证明材料，提高服务效能，提升服务对象满意度，保证社保基金安全。

第七章 附则

第四十一条 在境外居住的领取待遇人员资格确认工作按照《外交部 人力资源社会保障部关于境外居住人员领取养老金资格认证有关问题的通知》（外领函〔2021〕182号）和本办法规定的方式进行资格确认。

第四十二条 在香港特别行政区和澳门特别行政区居住的领取待遇人员资格确认工作按照粤港、粤澳合作有关协议和本办法规定的方式进行资格确认。

第四十三条 本办法由广东省人力资源和社会保障厅负责解释，自2023年4月1日起实施，有效期5年。《广东省城乡居民基本养老保险待遇领取资格认证暂行办法》（粤社保〔2017〕2号）同时废止。已有规定与本办法不一致的，以本办法为准。国家和省出台新规

定的，从其规定。

附件：1. 城乡居民基本养老保险资格确认信息报告表

2. 城乡居民基本养老保险领取待遇人员公示

深圳市律师协会劳动法律专业委员会

律协各专业委员会是律协理事会根据律师业务的发展情况设置的负责组织会员进行学习和交流，指导律师开展业务活动的机构。其宗旨是发动会员积极学习专业知识，提高律师业务素质和服务水平，拓展律师业务领域，促进律师专业化分工，增强深圳律师的整体实力。

律协业务创新与发展专门委员会负责管理、协调各专业委员会开展工作，律协秘书处业务部负责专业委员会的日常工作。

根据深圳市律师协会第十一届理事会第一次会议决定，市律协设立76个专业委员会，劳动法律专业委员会是其中之一，本委员会致力于提高律师劳动法律服务水平，拓展劳动法律服务领域，制定劳动法律业务指引，撰写有关劳动法律专业文章，积极参与人大、政府的劳动法律领域重要法律法规和司法解释的征求意见工作。

组成成员

主任：彭湃（卓建所）

副主任：陈伟（国浩所）、顾良山（市法援处）、冼武杰（竞天公诚所）

委员：凌超（卓建所）、何志杰（金诚同达所）、段海宇（盈科所）、徐娟（隆与所）、王强（德纳所）、孟庆杰（盈科所）、邓艳艳（金地所）、田晓峰（广和所）、冯益（中银所）、达小叶（大简所）、刘中良（嘉得信所）、刘海舟（国欣所）、齐坤东（深金牛所）、李芳（君孺所）、李佳越（京师所）、李金兰（丹柱所）、李建农（德纳所）、李建国（瑞霆所）、李春红（陆台所）、李雄（晟典所）、杨敏（晟典所）、邹兵（鹏乾所）、张威（鼎方所）、张险峰（国晖所）、张倩（锦天城所）、陈蓉（深港所）、欧小咪（鹏浩所）、周满华（君泽君所）、郑锦川（旭晨所）、赵乙桥（中银所）、赵海辉（君孺所）、胡庆海（观韬中茂所）、钟玲玲（泰和泰所）、钟燕军（卓建所）、姜山（宝杰所）、姚艳艳（海埠所）、姚植乔（卓建所）、徐辉（君一所）、高梅（世纪华人所）、唐仁松（贤方所）、谈自成（鹏浩所）、龚文勇（卓建<龙岗>所）、谢伟文（鼎方所）、谢晨云（华途所）、靳军（大成所）、路平（深明德所）

——本资讯由深圳市律师协会劳动法律专业委员会搜集整理（相关著作权归原权利人所有）

本资讯可在深圳市律师协会网站下载，投稿及建议联系邮箱：lingchao227@163.com（凌超律师）