

BEIJING SHANGHAI SHENZHEN HONGKONG HAIKOU

ANJIE

安杰律师事务所

安杰劳动法律观察

AnJie Employment Law Insights

(2021年1月刊)



*Dedicated
to Excellence*

ANJIE

安杰律师事务所

目录

Contents

数字聚焦

Key Figures

热点新闻

Top News

安杰视点

AnJie Spotlights

快问快答：春节返乡还是驻守？

Q&A: Go Home or Stay for This Year's Spring Festival?

电竞选手是不是“打工人”？——论电竞俱乐部与电竞选手是否成立劳动关系

Are E-Sports Players "Payroller"? - Analysis of Whether There Are Employer-Employee Relationship Between E-Sports Clubs and the Players

实务参考

Practice Reference

《深圳法院劳动争议审判白皮书》（2005-2020）

White Paper on Trial of Labor Disputes of Shenzhen Courts (2005-2020)

最新法规

New Regulations

上海市人力资源和社会保障局、上海市科学技术委员会关于印发《上海市浦江人才计划管理办法》的通知

Circular on the *Procedures of Shanghai Municipality on Administration of Pujiang Talent Program* by Shanghai Municipal Human Resources and Social Security Bureau and the Science and Technology Commission of Shanghai Municipality

关于做好外来务工人员留京过年期间稳定劳动关系工作的通知

Circular on Stabilizing Employment Relationship of Migrant Workers During Their Spring Festival's Stay in Beijing

人力资源社会保障部、全国总工会、中国企业联合会/中国企业家协会、全国工商联关于做好严寒天气下劳动者权益维护有关工作的通知

Circular on Safeguarding Employees' Rights and Interests in Severely Cold Weather Issued

by Ministry of Human Resources and Social Security, All-China Federation of Trade Unions, China Enterprise Confederation/China Enterprise Directors Association, and All-China Federation of Industry and Commerce

关于有序做好春运期间群众出行核酸检测工作的通知

Circular on the Work Plan for Nucleic Acid Test for People's Travelling in the Spring Festival

上海市公布冬春季来沪返沪人员 8 条防控措施

Eight Prevention and Control Measures by Shanghai Municipality for Personnel Coming and Returning to Shanghai in Winter and Spring

安杰动态

AnJie News

数字聚焦 Key Figures



876,680 元/ RMB 876,680

2021 年 1 月 18 日, 国家统计局官网公布, 2020 年全年全国城镇居民人均可支配收入为 43,834 元。《工伤保险条例》规定, 职工因工死亡的, 其近亲属可以领取的一次性工亡补助金标准为上一年度全国城镇居民人均可支配收入的 20 倍。因此, 最新的一次性工亡补助金标准为: $43,834 \text{ 元} \times 20 = 876,680 \text{ 元}$ 。

On January 18, 2021, the National Bureau of Statistics announced on its official website that the national per capita disposable income of urban residents for the whole year of 2020 was RMB 43,834. According to the *Regulations on Work-related Injury Insurance*, the lump-sum work-related death benefit for the next of kin of an employee who dies at work is 20 times the national per capita disposable income of urban residents in the previous year. Therefore, the lump-sum work-related death benefit standard for 2021 should be: $\text{RMB } 43,834 \times 20 = \text{RMB } 876,680$.

9.8%

自 2021 年 1 月起, 北京市城镇职工基本医疗保险(含生育保险)单位缴费比例降低 1 个百分点, 由现行的 10.8% 调整至 9.8%; 个人缴费比例不作调整。北京市 1 月份职工基本医疗保险费在 2 月份进行征收, 用人单位和参保人员需在 2 月份征缴期内按时足额缴纳上月基本医疗保险费, 确保参保人员待遇享受不受影响。

Since January 2021, in Beijing, employers' contribution proportion of basic medical insurance premiums (including maternity insurance) for urban employees has been reduced by 1%, which is from the current 10.8% to 9.8%, while employees' contribution proportion of the same remains unchanged. Employees' basic medical insurance premiums for January in Beijing are collected in February. Employers and participants are required to pay the previous month's basic medical insurance premiums in full and on time during the collection period in February to ensure that the treatment of participants is not affected.

12.5%

2021 年 1 月起, 上海市中小微企业 (含以单位方式参保的个体工商户等单位) 应缴纳的基本养老保险、失业保险、工伤保险单位缴费部分将恢复申报缴纳; 职工基本医疗保险 (含生育保险) 缴费比例恢复为 12.5% (其中单位缴费 10.5%, 个人缴费 2%); 上海市灵活就业人员缴纳基本医疗保险费比例恢复为 11.5%。

As of January 2021, Shanghai's small and medium-sized enterprises (including individual businesses and other units insured as units) will resume declaring the portion of basic pension insurance, unemployment insurance and work injury insurance unit contributions payable. The proportion of employees' basic medical insurance (including maternity insurance) contributions has been restored to 12.5% (10.5% for units and 2% for individuals); the proportion of basic medical insurance premiums paid by flexibly employed persons in Shanghai will be restored to 11.5%.

14%

《深圳经济特区社会养老保险条例修正案 (草案)》近日提请深圳市人大常委会会议审议。深圳市养老保险单位缴费比例拟由当前的 13% 提高至 14%。单位缴费比例调整后, 深圳市企业职工基本养老保险的单位缴费比例为 14%, 个人缴费比例为 8%, 总缴费比例为 22%。

The Regulations Amendment of Shenzhen Special Economic Zone on Social Endowment Insurance (draft) has recently been submitted to the Standing Committee of the Shenzhen Municipal People's Congress meeting for consideration. According to the Amendment, Shenzhen employers' contribution ratio to pension insurance is proposed to be increased from the current 13% to 14%. After such adjustment, Shenzhen enterprises' contribution ratio to pension insurance for their employees should be 14%, while individuals' proportion, 8%, totaling 22%.

热点新闻 Top News



深圳法院发布劳动争议审判白皮书

Shenzhen Court Releases White Paper on Labor Disputes Trial

2021年1月20日,深圳市中级人民法院发布《深圳法院劳动争议审判白皮书(2005-2020)》。白皮书显示:劳动力密集型企业属于劳动争议案件高发地带,近三分之二的案件发生在劳动力密集型企业;追索劳动报酬、经济补偿(赔偿金)、工伤保险待遇等纠纷,占案件总数的85%左右。白皮书总结了15年来深圳法院劳动争议审判的七大特点:诉讼案件总量仍保持高位运行;劳动合同短期化现象仍较突出;新类型劳动争议案件不断增多;劳动者法律意识不断提高,维权意愿高涨;用工管理不规范现象仍然较多,劳动者胜诉比例较高;案件审理难度大,诉讼调解较为困难等。

On January 20, 2021, Shenzhen Intermediate People's Court released the *White Paper on Trial of Labor Disputes by Shenzhen Courts (2005-2020)*. According to the White Paper, labor-intensive enterprises are most frequently involved in labor disputes, since nearly two-thirds of labour disputes involve labor-intensive enterprises; disputes over recovery of labor compensation, economic compensation (indemnity) and work injury insurance benefits account for about 85% of the total number of cases. The White Paper summarizes seven characteristics of labor disputes trial in Shenzhen courts in the past 15 years: the total number of litigation cases remains high; the phenomenon of short-term labor contracts is still prominent; the number of new types of labor dispute cases is increasing; employees' legal awareness and willingness to defend their rights is increasing; the phenomenon of

irregularities in employment management is still high, and the proportion of employees winning lawsuits is high; disputes are increasingly complicated and challenging for judges; settlement is difficult to reach.

上海市总工会鼓励引导外来建设者留沪过节

Shanghai Federation of Trade Unions Encourages and Guides Migrant Works to stay in Shanghai for Holidays

2021年1月15日，上海市总工会下发《关于做好2021年元旦和春节期间新冠肺炎疫情防控工作的通知》，号召督促各级工会积极加强宣传引导、切实加强权益保障、扎实开展帮扶慰问、大力丰富节日生活，鼓励引导外来建设者留沪过节。市总工会将依托各级工会条线和会员服务卡、申工社微信平台、爱心企业，向留沪外来建设者赠送通讯费补贴、健康医疗补贴、影音娱乐大礼包和扶贫产品零食礼包。

On January 15, 2021, Shanghai Municipal Federation of Trade Unions issued the *Circular on the Prevention and Control of COVID-19 Pandemic During the 2021 New Year's Holiday and Spring Festival*, calling on Federation of Trade Unions at all levels to encourage migrant workers to stay Shanghai for the holidays with measures such as strengthening publicity and guidance, providing economic support, and enriching entertainment and activities. Through the trade union lines at all levels and member service cards, the Shen Gong Society WeChat platform, and caring enterprises, the Municipal Federation of Trade Unions will provide the workers with communication fee subsidies, health and medical subsidies, audio-visual entertainment gift packages and snack packages of poverty alleviation products.

北京市发文要求做好外来务工人员在京过年的服务保障工作

Beijing Requires Good Service Protection for Migrant Workers' Spring Festival in Beijing

2021年1月13日，北京市人社局、市总工会等部门联合发文，公布《关于做好外来务工人员留京过年期间稳定劳动关系工作的通知》。通知要求，大力开展用人单位和职工群众健康宣教工作、采取多种形式开展稳就业服务、保障外来务工人员工资福利待遇、深入开展务工人员人文关怀和帮扶慰问活动鼓励订单较多、生产任务重、需要不间断工作的用人单位，在坚决守住职业安全底线的前提下，协商制定职工春节错峰放假、弹性休假、薪酬标准等计划，落实职工合法权益。

On January 13, 2021, Beijing Municipal Bureau of Human Resources and Social Security,

Municipal Federation of Trade Unions and other departments jointly issued the *Circular on Stabilizing Employment Relationship of Migrant Workers During Their Spring Festival's Stay in Beijing*. The Circular requires that employers and migrant workers should vigorously carry out health education, adopt various forms of employment stabilization services, guarantee employees' wages and benefits, and carry out in-depth humanistic care and support and condolence activities for out-of-town employees. Employers with more orders, heavy production tasks and the need for uninterrupted work should, on the premise of resolutely keeping the bottom line of occupational safety, negotiate and formulate plans for staggered holidays, flexible holidays and salary standards for out-of-town employees during the Spring Festival. The Circular also encourages employers to negotiate and formulate plans for staggered holidays, flexible leave, pay standards, etc., to implement the legitimate rights and interests of employees, while firmly adhering to occupational safety.

人社部等八部门印发工伤预防五年行动计划（2021-2025年）

Ministry of Human Resources and Social Security and Seven Other Departments Issued the Five-Year Action Plan for Prevention of Work-Related Injuries (2021-2025)

近日，人力资源社会保障部、国家卫生健康委员会、全国总工会等八部门联合印发了《工伤预防五年行动计划（2021-2025年）》，部署“十四五”期间全国工伤预防工作。本期计划围绕工伤事故和职业病高发的危险化学品、矿山、建筑施工、交通运输、机械制造等重点行业企业开展，同时将重点行业重点企业分管负责人、安全管理部门主要负责人和一线班组长等重点岗位人员作为重点对象，实现培训全覆盖，通过抓住关键少数，带动工伤预防工作整体开展。经过五年的努力，实现“工伤事故发生率明显下降，重点行业5年降低20%左右；工作场所劳动条件不断改善，切实降低尘肺病等职业病的发生率；工伤预防意识和能力明显提升，实现从‘要我预防’到‘我要预防’‘我会预防’转变的工作目标。

Recently, Ministry of Human Resources and Social Security, National Health Care Commission, National Federation of Trade Unions and other 5 departments jointly issued the *Five-Year Action Plan for Work-Related Injury Prevention (2021-2025)* to lay out work on work-related injury prevention during the 14th Five-Year Plan. This period is planned to focus on the enterprises in key industries such as dangerous chemicals, mining, construction, transportation, machinery manufacturing, etc., which have a high incidence of work-related accidents and occupational diseases, and to take key positions such as the person in charge of key enterprises in key industries, the main person in charge of safety management departments and front-line team leaders as key targets to achieve full coverage of training,

and to drive the overall development of work-related injury prevention work by grasping the key minority. This aims to achieve the working goals of "a significant decline in the incidence of work-related accidents, a reduction about 20% in five years in key industries; workplace labor conditions continue to improve, and effectively reduce the incidence of pneumoconiosis and other occupational diseases; prevention of work-related injuries awareness and ability to significantly improve, to achieve a change from 'be asked to prevent' to 'should prevent' and 'will prevent'".

北京市公布医保行政处罚自由裁量基准

Beijing Announced the Medical Insurance Administrative Punishment Discretionary Benchmarks

近日，北京市医保局公布关于印发《北京市医疗保障行政处罚自由裁量基准》的通知。通知明确，各类违法行为依据社会危害性划分为 A、B、C 三个基础裁量档次。例如：用人单位未按时足额缴纳医疗保险和生育保险费，且逾期不缴纳的，A) 欠缴数额在 3 万元以上的，处欠缴数额三倍罚款；B) 欠缴数额在 1 万元以上 3 万元（含）以内的，处欠缴数额二倍罚款；C) 欠缴数额在 1 万元（含）以下的，处欠缴数额一倍罚款。

Recently, the Beijing Municipal Medical Insurance Bureau published a notice on the issuance of the *Beijing Municipal Medical Insurance Administrative Punishment Discretionary Benchmarks*. The notice classifies various types of violations into three basic discretionary grades of A, B and C based on social harm thereof. For example, if an employer fails to pay the full amount of medical insurance and maternity insurance premiums on time, and fails to do so within a given period of time, A) for arrears of more than 30,000 yuan, a fine of three times the amount owed is imposed; B) for arrears more than 10,000 yuan but no more than 30,000 yuan, a fine of two times the amount owed is imposed; C) for arrears less than 10,000 yuan (inclusive), a fine of twice the amount owed is imposed.

安杰视点 AnJie Spotlights



快问快答：春节返乡还是驻守？

盼望着，盼望着，新年来了，春节的脚步近了。可就在这临近假期的日子里，疫情的小火苗又星星点点地在各地偷摸窜起。有了前车之鉴，国家和各地政府迅速颁布了一系列文件，为应对春节的“返乡潮”做好防疫措施。用人单位也积极地根据国家政策制定公司的规章制度，防止春节期间爆发新一轮疫情造成停工停产等损失。

本文以上海为例，梳理针对春节回家的政策，希望能为企业制定春节期间员工返乡政策提供参考和帮助。

政策要点（截至 2021 年 1 月 28 日）

1. 对于春节返乡人员加强管理，通过核酸检测、居家隔离等措施防控疫情。

法律依据：

- 2021 年 1 月 19 日，国务院应对新型冠状病毒感染的肺炎疫情联防联控机制、中央农

村工作领导小组发布了《冬春季农村地区新冠肺炎疫情防控工作方案》(联防联控机制综发【2021】11号)(以下简称《工作方案》),针对春节期间农村地区防疫工作提出“早预防、早发现、早报告、早隔离、早救治、强保障”的工作部署。

- 国家卫健委在 20 日、24 日重点解读了《工作方案》,对返乡人员、方案实施时间、实施具体方法回应了公众的关切。
 - ✓ 工作方案所指返乡人员是指从外地返回农村地区的人员,主要包括:一是跨省份返乡人员;二是来自本省内中高风险区域所在地市的返乡人员(中高风险区域内部人员原则上不流动);三是本省内的进口冷链食品从业人员、口岸直接接触进口货物从业人员、隔离场所工作人员、交通运输工具从业人员等重点人群。
 - ✓ 返乡人员需持 7 天内有效新冠病毒核酸检测阴性结果返乡,返乡后实行 14 天居家健康监测,期间不聚集、不流动,每 7 天开展一次核酸检测。

2. 鼓励打工人就地过年,鼓励企业对就地过年的员工给予补贴。

法律依据:

- 1 月 25 日,中共中央办公厅、国务院办公厅印发了《关于做好人民群众就地过年服务保障工作的通知》(以下简称《就地过年通知》)。通知中提到,要“保障就地过年群众工资休假等合法权益”。首先要引导企业合理安排生产、错峰放假或调休,以岗留工、以薪留工,鼓励企业发放“留岗红包”、“过年礼包”,引导吸纳农民工较多的企业不裁员、少裁员,鼓励各地结合实际对安排农民工就地过年的企业给予资金补贴。落实好农民工劳动报酬权益,加强农民工生活居住安全保障,保障困难农民工基本生活,对符合条件的农民工及时发放临时生活补助,对就地过年的农民工做好工资休假等权益保障。指导企业稳定就地过年群众的劳动关系,规范用工行为,不得违法终止或解除劳动合同。在春节期间安排职工工作的,用人单位要依法支付加班工资。充分发挥社会矛盾源头预防、排查预警、多元化解机制作用,努力化解和消除各种风险隐患,确保社会和谐稳定。
- 1 月 27 日,国家卫健委发布了《关于有序做好春运期间群众出行核酸检测工作的通知》(联防联控机制综发【2021】23号)(以下简称《春运期间核酸检测通知》)。通知中明确要求各地积极倡导群众春节期间就地过年,非必要不出行,非必要不前往国内中、高风险地区及其所在地市和境外。要指导企事业单位根据生产、工作情况和职工意愿,灵活安排休假,做好留在工作地的职工春节期间服务保障工作。机关和企事业单位要引导职工留在当地过年,加强职工出行管理,对确需出行人员做好登记。
- 上海市疫情防控工作领导小组办公室此前也发布了《冬春季来沪返沪人员 8 条防控措

施》(以下简称《沪 8 条》), 鼓励“非必要不离沪”、“在沪过春节”, 减少人员流动。

3. 对不同风险等级地区的人员流动区分检测和隔离的要求。

法律依据:

- 《就地过年通知》要求:
 - ✓ 疫情高风险地区群众均应就地过年。
 - ✓ 中风险地区群众原则上就地过年, 特殊情况需要出行的, 需经属地疫情防控机构批准。
 - ✓ 低风险地区倡导群众就地过年, 非必要不出行。机关、事业单位和国有企业人员要带头就地过年, 引导外地农民工、尚未离校的师生就地过年。确需出行人员原则上不前往中高风险地区。
- 《春运期间核酸检测通知》规定了“分区分级精准防控”:
 - ✓ 高风险地区人员或近 14 天内有高风险地区旅居史人员春运期间不流动。
 - ✓ 中风险地区人员或近 14 天内有中风险地区旅居史人员春运期间原则上不流动; 如确需出行, 须经当地疫情防控指挥部批准, 并持有 72 小时内有效新冠病毒核酸检测阴性结果。
 - ✓ 中、高风险地区所在地市的其他人员春运期间省际、市际出行, 须持 7 日内有效新冠病毒核酸检测阴性结果。
 - ✓ 低风险地区的进口冷链食品从业人员、口岸直接接触进口货物从业人员、隔离场所工作人员等重点人群确需省际、市际出行的, 以及跨省返回农村地区的返乡人员, 应当持 7 日内有效新冠病毒核酸检测阴性结果。
 - ✓ 低风险地区其他人员应当持健康通行码“绿码”出行, 在体温正常且做好个人防护的前提下有序流动。如无必要, 低风险地区人员应当尽量避免前往中、高风险地区及其所在地市。
- 《沪 8 条》对来沪返沪人员提出了核酸检测和隔离的要求:
 - ✓ 对所有来自或途经国内疫情高风险地区及其所在县(区、市)或当地政府宣布全域封闭管理地区的来沪返沪人员, 一律实施 14 天集中隔离健康观察, 实行 2 次新冠病毒核酸检测。
 - ✓ 对所有来自或途经国内疫情中风险地区及其所在县(区、市)的来沪返沪人员, 一

律实施 14 天严格的社区健康管理，实行 2 次新冠病毒核酸检测。

常见问题参考

一、用人单位是否可以不批准员工返乡/返城过年？

在防控疫情的大环境下，用人单位制定规章制度也应当符合国家防疫政策的各项要求，并通过企业管理积极响应国家号召。为有效掌握员工春节期间返乡/返城信息，倡导员工就地过年，用人单位可以对于有返乡/返城需求的员工制定返乡申请和审批制度，但在进行审批时，用人单位不应超越国家政策过度审核，而应对返回不同风险地区的员工进行区分对待。例如，对于申请返回高风险地区的员工，企业依据《就地过年通知》以及《春运期间核酸检测通知》等国家政策，可以不批准其返乡/返城；对于申请返回中风险地区和低风险地区的员工，企业可以积极劝导员工避免出行，但不能简单采用不予批准的方式阻碍员工出行，必要时，做好行程登记。

此外，对于本身就处在高风险地区的用人单位，可以不批准员工离开企业所在地区；而处在中风险地区的用人单位，除非员工已取得当地疫情防控指挥部批准，也可以不批准员工离开企业所在地区。

二、若员工返乡后，因为当地隔离政策原因不能按时返岗，是否可以请年假？

《职工带薪年休假条例》规定，单位根据生产、工作的具体情况，并考虑职工本人意愿，统筹安排职工年休假，《春运期间核酸检测通知》也要求企业灵活安排休假。因此，对于因当地隔离政策原因不能按时返岗的员工，企业可以引导员工首先申请使用带薪年假。对于不愿意申请使用带薪年假的员工，公司又无法安排其居家办公的，可以安排员工使用年休假。

三、若员工返乡后因所在地被宣布为高风险地区而无法按时返岗的，能否按照事假处理？

员工确因隔离政策不能按时返岗的，企业应首先选择安排居家办公、使用带薪年假、安排调休等方式灵活处理。对于确因生产、工作原因无法安排的，应区分返乡时前往已知中高风险地区 and 返乡后新增中高风险地区对待。

如果员工自主决定前往或途经已知的中高风险地区，其因此接受隔离致无法及时返岗期间，可以要求员工提前申请事假或按事假处理。如果员工前往或途经的地区属于低风险地区，但在返乡后所在地区变更为中高风险地区，或员工无法通过行程调整避免途径该地区的，其隔离期间则不应按事假处理。根据《关于妥善处理新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》（人社厅明电【2020】5号），上述期间企业仍应优先安排居家办公，无法安排的仍

需支付正常工资。

四、员工执意返回高风险地区，后因隔离政策无法按时返岗的，用人单位是否可以按照旷工处理？

春节回家乃是国人之常情，虽然员工明知前往高风险地区将面临隔离政策，但其主观过错较之其他违纪行为而言，尚有可宽宥之情。因此，企业在处理类似情形时，除可以按照事假处理外，对于有明确规章制度的，还可以相应给予警告等纪律处分；但不宜直接认定旷工，更应避免采用解除劳动合同等激烈手段，以防处罚过重，亦有违社会公序良俗。

五、若员工因感染新型冠状病毒不能按时返岗，是否可以算病假？

人力资源社会保障部办公厅《关于妥善处理新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》（人社厅发明电【2020】5号）的规定：“对新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者在其隔离治疗期间或医学观察期间以及因政府实施隔离措施或采取其他紧急措施导致不能提供正常劳动的企业职工，企业应当支付职工在此期间的工作报酬，并不得依据劳动合同法第四十条、四十一条与职工解除劳动合同。在此期间，劳动合同到期的，分别顺延至职工医疗期期满、医学观察期期满、隔离期期满或者政府采取的紧急措施结束。”

因此，对于处在“隔离治疗期间或医学观察期间以及因政府实施隔离措施或采取其他紧急措施导致不能提供正常劳动的企业职工”，用人单位应当根据该规定发放正常工资报酬。若员工结束医学隔离期但仍处于康复阶段，则可以按照病假处理。



沈 骏
安杰律师事务所 合伙人



薛 静 怡
安杰律师事务所 实习生

电竞选手是不是“打工人”？

——论电竞俱乐部与电竞选手是否成立劳动关系

早在 2003 年,中国国家体育总局将电子竞技运动列为中国正式开展的第 99 个体育项目。而根据 Newzoo《2020 全球电子竞技市场报告》最新数据,2020 年全球电竞观众将增至 4.95 亿,全球将有 20 亿人知晓电竞职场,中国是这一数字贡献最大的国家。上海市委、市政府曾出台促进电子竞技产业健康发展 20 条意见,力争 3 至 5 年内全面建成“全球电竞之都”。近年来,从互联网大厂到中小公司纷纷投身到电竞热中争夺市场份额。伴随着电竞热的不断升温,各类法律争议和纠纷不断涌现,其中争议颇大是电竞选手与电竞俱乐部之间是否成立劳动关系。尽管大部分的电竞俱乐部和电竞选手之间签署的是电竞赛事服务合同,而非劳动合同,但在双方实际合作的过程中,有一些合作的表征确与劳动关系相似,亦存在区别。故而,笔者基于我国法律关于认定劳动关系的规定,拟进一步探讨电竞俱乐部和电竞选手之间的合作是否构成劳动关系。

一、劳动关系是否成立

关于劳动关系认定的主要法律依据是原劳动和社会保障部发布的《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:“一、用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同,但同时具备下列情形的,劳动关系成立。(一)用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格;(二)用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者,劳动者受用人单位的劳动管理,从事用人单位安排的有报酬的劳动;(三)劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。”根据上述规定,笔者从以下要素对电竞选手与俱乐部之间是否可以成立劳动关系进行探讨:

(一) 双方是否符合劳动关系的主体资格

《劳动法》第十五条规定,“禁止用人单位招用未满十六周岁的未成年人。文艺、体育和特种工艺单位招用未满十六周岁的未成年人,必须遵守国家有关规定,并保障其接受义务教育的权利”。《禁止使用童工规定》第十三条规定,“文艺、体育单位经未成年人的父母或者其他监护人同意,可以招用不满 16 周岁的专业文艺工作者、运动员。用人单位应当保障被招用的不满 16 周岁的未成年人的身心健康,保障其接受义务教育的权利。文艺、体育单位招用不满 16 周岁的专业文艺工作者、运动员的办法,由国务院劳动保障行政部门会同国务院文化、体育行政部门制定”。各省市劳动行政部门也均出台了通知¹,规定了文艺、体育和特种工艺单位确需招用不满 16 周岁的文艺工作者、运动员和艺徒时,应当到单位所在地区、县劳动保障行

¹ 以北京为例:《关于招用未满十六周岁的文艺工作者、运动员和艺徒有关问题的通知》(发布日期 2000-07-05)

政部门审批。从上述法律规定和政策来看，首先年满 16 周岁的电竞选手在年龄层面符合劳动者的主体资格条件，而未满 16 周岁的选手，由于电子竞技也是体育总局认可的体育项目，电竞俱乐部在取得未成年选手监护人同意的情况下，可以向当地劳动行政部门申请，并在获得审批后招用。因此，尽管部分低龄选手的“招用”需要履行一定的审批手续，从法律规定上看，劳动者主体资格并不构成电竞俱乐部不得与电竞选手建立劳动关系的限制条件。

(二) 双方是否具有建立劳动关系的合意

《劳动合同法》第三条规定，订立劳动合同应当遵循平等自愿、协商一致的原则。因此，劳动合同的成立、劳动关系的建立，也需要当事人对此有意思表示，有缔结劳动合同的意愿。

而根据目前的电竞行业现状，电竞俱乐部与电竞选手之间，往往签署的是联赛官方提供的选手服务协议等电竞赛事服务合同，从这些选手服务协议的内容上可以看出电竞俱乐部和电竞选手双方意图建立的是服务合作关系，双方也不存在建立劳动关系的真实意思表示。

(三) 是否符合劳动合同的一般要件特征

我国《劳动合同法》第十七条规定了劳动合同应具备的条款，主要包括劳动合同期限、工作内容和工作地点、工作时间和休息休假、劳动报酬、社会保险等。而电竞赛事服务合同中，主要包含的是关于有效期、选手服务、交换与转让、终止协议、争议解决等，均为典型的民商事合同中的约定条款，明显有别于一般劳动合同约定的范畴；同时，电竞赛事服务合同中往往还包含商业性表演赛、媒体活动、商业赞助、流媒体政策、竞品游戏游玩限制等双务约定，这些都超出了劳动法律项下劳资双方的权利义务范围，不符合劳动关系的一般特征。

(四) 是否受到电竞俱乐部的“劳动”管理

电竞赛事服务合同中往往会约定“参加训练”、“参加比赛”属于电竞服务内容之一。因此，作为对服务交付的管理，电竞俱乐部必然会对选手的训练、参赛情况进行一定的监督和敦促；而 2019 年 1 月，中国就业培训技术指导中心发布了《关于拟发布新职业的公示通告》，其中明确，新职业“电子竞技员”的主要工作任务包括参加电子竞技项目比赛；进行专业化的电子竞技项目陪练及代打活动；参与电竞活动的表演等。因此，“参加训练”、“参加比赛”也可以说是一种工作内容。在电竞选手和电竞俱乐部是否构成劳动关系的争议中，主要的争议焦点即电竞俱乐部对选手训练和参赛的监督、敦促、管理，究竟属于劳动管理，还是服务成果管理。

在劳动关系中，劳动者除了提供劳动之外，还要接受用人单位的管理，服从其安排，遵守其制定的规章制度等。而在合同关系中，根据《合同法》的相关规定，服务采购方只有按照约定要求服务提供方提供工作成果的权利，并无对其管理、要求其服从安排的权利。因此笔者认为，要甄别劳动管理和服务成果管理，可以从以下几点入手进行判断：

1) 电竞俱乐部对选手是否有超出合同约定范围之外的约束和管理，即用工管理权的行使，如对选手进行超出服务内容之外的考勤管理、纪律管理、人事流程管理、工作内容安排等；

2) 电竞俱乐部是否依据自身的经营运营需要对服务/工作内容有超出合同范围之外的单方调整。劳动关系项下,企业出于经营发展的客观需要,依法可以对劳动者的工作内容、工作岗位等作出一些必要的适当调整,而合同关系项下,非经合同主体双方协商一致,任何一方都无权对服务内容进行变更调整;

3) 电竞选手是否适用电竞俱乐部的劳动人事规章制度。电竞赛事服务合同一般要求选手遵守的是联赛章程或赛事主办方的官方规定,或者基于合同约定的服务内容而作出的一些具体细则要求,相当于关于服务标准的附件,鲜少存在电竞俱乐部要求选手遵循公司的劳动人事规章制度,当然,这也是第1)点的一种侧面体现;

4) 管理方式的不同,如电竞俱乐部对员工进行的是劳动管理,那么对于不完成工作内容的管理体现方式往往是纪律处分,而若进行的是服务成果管理,那么相应地,不交付服务的管理体现方式往往是关于停止违约的沟通,甚至是追究违约责任。

(五) 是否属于劳动报酬

毫无疑问,选手向电竞俱乐部提供的服务/劳动必然有收入报酬。从表面上看,既符合服务内容的对价,也属于“有报酬的劳动”。但进一步推敲,笔者认为电竞俱乐部向选手计发的款项,其性质与劳动报酬的一般属性有较大的差异。首先,根据《劳动法》第四十六条的规定,工资分配应当遵循按劳分配原则,实行“同工同酬”。现实中,尽管同一岗位的员工薪酬会因员工的工龄、能力、工作经历等评价因素而存在差异,但差距并不会过大。而选手之间的报酬收入,则会因选手本身的能力及商业价值而呈现倍数级的差距,更不会存在“按劳分配”、“劳有所得”的评价标准,因为电竞俱乐部注重的、选手报酬衡量的,并非是选手提供的劳动量、劳动产能的本身,而是服务内容所带来的商业价值。因此,笔者更倾向于认为选手获得的报酬收入属于服务内容的对价,而并非劳动报酬。

另外,从款项扣税的类目、款项计发的方式等方面也可以从一定程度间接印证款项的性质和实质。据笔者的了解,目前电竞选手的报酬收入一般按照劳务报酬这一类目进行个税申报和代扣代缴。

结合上述分析,笔者更倾向于认为,电竞俱乐部与选手之间建立的,是受《合同法》调整的民事合同关系而非受《劳动法》规制的劳动关系。从电竞行业本身的特殊性而言,电竞俱乐部和选手之间的合作主要基于结果导向,双方签署的电竞赛事服务合同中约定的赛事相关服务,不仅只包含训练、参赛,而是一种多元商业服务,涵盖多重法律关系(劳务合同、行纪合同、居间合同关系等)和法律主体(赛事主办方、合作平台等),这显然超出了劳动法律所调整规制的范畴。

二、 认定劳动关系的司法实践观点

由于目前电竞选手认定是否构成劳动关系的案例数量有限,因此在电竞选手的案例的基础上,笔者还类比收集了网络主播、球员的案例,发现司法实践中对该问题的认定存在不同观点。根据公开的裁判文书,笔者对认定和不认定劳动关系的两类案例进行简要分析:

(一) 认定劳动关系²

法院认定构成劳动关系的主要理由有: 1) 个人和俱乐部之间签订的工作合同/服务合同等约定的内容包含了劳动合同的部分内容; 2) 个人符合劳动者的主体资格以及俱乐部符合用人单位的主体资格; 3) 个人和俱乐部具有明显的从属关系; 4) 个人遵守俱乐部的日常管理制度, 接受俱乐部的管理; 5) 从事有偿劳动等。

值得注意的是, 在一起认定足球运动员和俱乐部之间是否构成劳动关系的案例中, 根据沈阳市中级人民法院的认定, 职业足球运动员与俱乐部之间虽是劳动关系, 但认为足球行业属于特殊行业, 应适用体育法的相关规定, 而不应适用劳动争议调解仲裁法的规定, 应由中国足协仲裁委员会处理, 不属于人民法院受理范围。

(二) 不认定劳动关系³

法院认定不构成劳动关系的主要理由有: 1) 双方之间签订的协议未违反法律禁止性规定, 合法有效, 该类协议属于包含多种权利义务关系的综合性商业合同, 不符合劳动合同的一般要件特征; 2) 双方之间没有建立劳动关系的合意, 双方之间的协议明确为合作/服务等关系, 非雇佣关系; 3) 俱乐部对电竞选手等个人权利义务进行一定的限制或管理, 是基于双方合作/服务的约定, 符合电竞或直播等行业惯例, 不能等同于用人单位对劳动者的劳动管理。

三、 法律关系认定的利弊权衡和建议

考虑到电竞选手需要为这一“职业”付出大量的时间和劳动, 认定电竞俱乐部和选手之间存在劳动关系, 无疑是在受《合同法》调整之外赋予了电竞选手更深层次的保障和保护。然而, 如果直接认定为劳动关系, 不仅会与选手提供的赛事服务和外行服务的实质相矛盾, 更会造成不可避免的现实问题。

我国对用人单位适用的是“有因解除权”, 对劳动者适用的解除“形成权”。同时, 用人单位

² 案例一: 河南省南阳市卧龙区人民法院 (2019) 豫 1303 民初 5654 号关于南阳威七文化传媒公司与程某劳动争议一审民事判决书, 认定电竞选手程某与俱乐部南阳威七之间存在事实劳动关系。

案例二: 湖北省黄石市中级人民法院 (2020) 鄂 02 民终 551 号关于上海世竞体育公司与郑某劳动争议二审民事裁定书, 认定电竞选手郑某与俱乐部上海世竞之间属于劳动合同关系, 属于劳动争议。

案例三: 辽宁省沈阳市中级人民法院 (2016) 辽民 01 民终 10773 号关于沈阳东进足球俱乐部与陈某劳动争议二审民事裁定书, 认定足球运动员陈某与俱乐部沈阳东进之间属于特殊劳动关系, 但不属于劳动争议, 不受人民法院管辖。

³ 案例一: 上海市第二中级人民法院 (2018) 沪 02 民终 8868 号关于上海熊猫互娱公司与钱某劳动争议二审民事判决书, 认定网络主播钱某与直播平台上海熊猫之间不存在劳动关系。

案例二: 上海市第一中级人民法院 (2019) 沪 01 民终 4651 号关于上海三白影视公司与胡某其他合同纠纷二审民事判决书, 认定网络主播胡某与影视公司之间非劳动合同关系。

案例三: 上海市静安区人民法院 (2018) 沪 0106 民初 43544 号关于安徽思创体育公司与孙某其他合同纠纷一审民事判决书, 认定电竞选手孙某与俱乐部安徽思创之间非劳动关系。

案例四: 云南省玉溪市中级人民法院 (2019) 云 04 民终 408 号关于玉溪合宜文化公司与吴某合同纠纷二审民事判决书, 认定电竞选手吴某与俱乐部玉溪合宜之间主要是合作关系, 非劳动关系。

案例五: 江苏省南京市中级人民法院 (2017) 苏 01 民终 7452 号关于江苏同曦篮球俱乐部与王某劳动争议二审民事判决书, 认定篮球运动员王某与俱乐部江苏同曦之间是劳务关系, 非劳动关系。

也不得与劳动者就解除等事项约定违约金。如果同样的解除体系直接适用于电竞俱乐部与选手之间的合作，那么势必会导致电竞俱乐部对选手的培养付诸东流，导致电竞俱乐部的赛事战队（目前大部分的电竞项目均为多人协作制）几乎没有稳定性可言，甚至导致各大赛事活动无法正常有序展开。此外，《劳动合同法》强调的和谐稳定劳动关系明显于电竞行业的动态属性不符，会大大限制电竞行业的发展和电竞选手在赛事上“争金夺银”的可能性。

此外，如果电竞俱乐部被认定与选手建立的是劳动关系，则电竞俱乐部相应需要承担应签未签书面劳动合同的双倍工资、补缴社会保险及可能存在的滞纳金等、加班费以及应休未休年休假工资等，而如果以电竞选手的天价报酬为基数计，将会是一笔巨额报酬和成本支出。而这对于并无恶意规避劳动法律适用的电竞俱乐部来说，明显是不合理或者说超出合理界限的违法后果。

笔者认为，基于目前的电竞行业现状，在短期而言，直接认定电竞俱乐部和电竞选手之间存在劳动关系确有待商榷。而认定为民事合同关系，并依托于较为成熟的赛事服务合作体系对选手、对俱乐部、对赛事方进行制约的同时也提供保护，是综合法律应然和实践因素而言对各方均更有益的做法。为进一步避免法律关系的认定争议以及认定成立劳动关系会引发的现实难题，在目前的电竞赛事服务合同框架下，笔者也建议双方在日常的合同履行中可以厘清各自的权利义务，特别是电竞俱乐部可以在日常的服务成果管理中注意对电竞选手提供的赛事服务的管理界限，避免和劳动人事管理的混淆，例如电竞选手无故缺席训练，双方应当就选手未如约提供服务进行沟通，而非对选手的缺勤进行问责处分。

从长远层面，笔者更期待与电竞行业快速发展相适配的立法司法上的进步，借鉴于足球等其他体育行业，出台更多有关电竞行业赛事服务规制、电竞行业从业者的权益保障方面的制度文件，成立类似电竞协会的仲裁机构进行专门争议管辖等，使电竞行业在法律规范下持续、健康发展。



曹心蓓

安杰律师事务所 律师

实务参考 Practice Reference



《深圳法院劳动争议审判白皮书》

(2005-2020)

序言

劳动关系是现代社会最重要、最基本的社会经济关系之一，健康和谐的劳动关系是维系企业经营发展的生命力和竞争力，是社会稳定和经济发展的基础。维护劳动者合法权益，合理平衡劳动者与用人单位双方的利益，促进企业生产经营，构建科学、和谐劳动关系，是人民法院劳动争议审判工作的职责和使命。

深圳市中级人民法院劳动争议审判庭（以下称深圳中院 劳动庭）于 2005 年 4 月成立，是全国法院系统第一家专业审判庭。深圳部分基层法院也相继成立专业审判庭或指定某一派出法庭集中审理劳动争议案件。十五年来，深圳两级法院紧紧把握劳动争议审判服务于民生、服务于发展的司法理念，围绕“努力让人民群众在每一个司法案件中感受到公平、正义”的司法目标，坚持公正、高效、司法为民、文明司法的原则，不断拓宽便民渠道，深化审判方式改革和制度创新，努力构建公正、高效、便捷、低成本的劳动争议纠纷解决机制，妥善化解了大量的劳资纠纷，为深圳市劳动用工市场的规范运作和健康发展做出了积极贡献。

发布《深圳法院劳动争议审判白皮书（2005-2020）》主要目的在于全面回顾深圳法院劳

劳动争议专业化审判的发展历程，展现深圳法院在构建和维护规范有序、互利共赢、和谐稳定劳动关系以及促进劳动法律制度完善等方面所作出的努力和探索，总结深圳法院劳动争议审判成效和存在问题劳动争议审判经验，研判今后努力方向和目标。

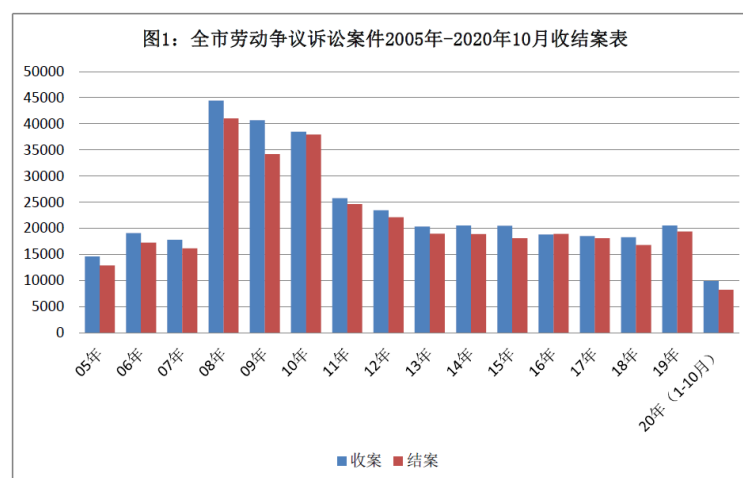
回顾过去，方能展望未来。深圳法院将以发布白皮书为契机，不断深化改革，提高审判质效，以公正司法裁判彰显的价值取向引导用人单位提高劳动用工管理水平，引导劳动者树立理性维权意识，并会同政府各部门、社会各界努力共建互利共赢、健康和谐的新型劳动关系。

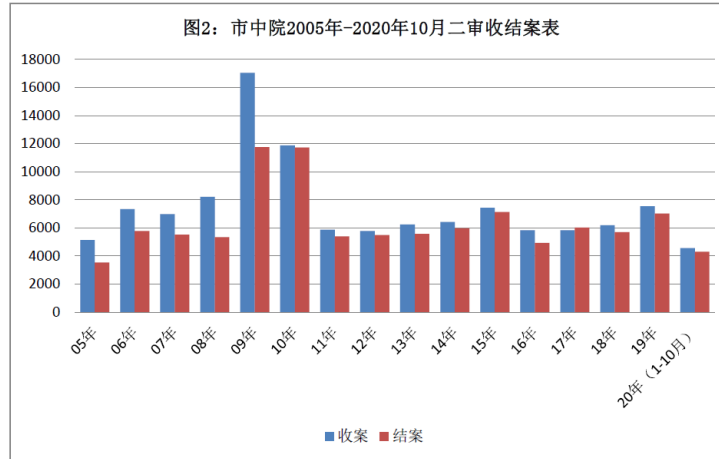
审理篇

劳动争议纠纷受经济发展水平、国家政策、就业环境等影响较大，一定程度上是经济发展和社会和谐度的晴雨表。深圳企业林立，被喻为“世界工厂”，大量的外来务工人员在本市就业。深圳法院劳动争议十五年来审理情况反映着我国经济最活跃地区不断变化的劳资关系状况，为探索构建规范有序、互利共赢、和谐稳定劳动关系，促进劳动立法和司法发展提供了实验田和样本。

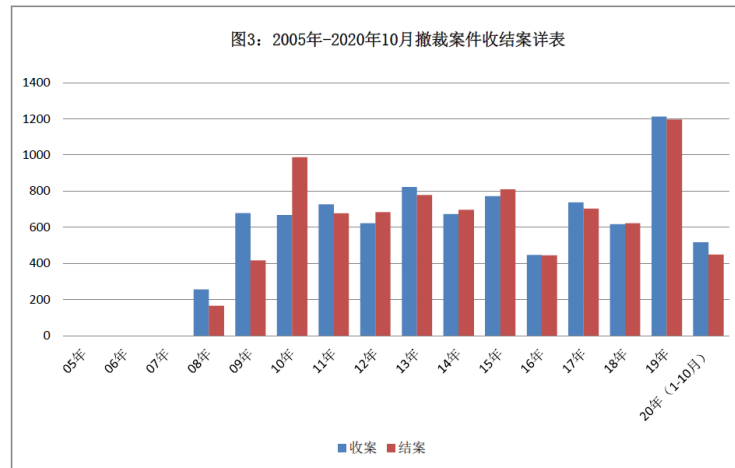
一、当前诉讼案件总量回落至劳动合同法实施前的水平，但仍保持高位运行

《劳动合同法》颁布实施之前，劳动争议案件数量相对平稳，波动不大。2008 年前后受到《劳动合同法》颁布实施和全球金融危机的双重影响，进入诉讼渠道的劳动争议案件呈井喷式增长。2011 年之后，随着国内外经济形势好转、用人单位用工方式的逐步规范以及政府主管部门执法力度加大，劳资关系趋于稳定，案件数量逐步回落。自 2011 年至今，深圳两级法院受理的各类劳动争议案件数量渐趋平稳，甚至有所下降。目前，案件数量已经基本恢复至 2008 年之前的水平，但在全国范围内，案件绝对数量仍然位于前列。

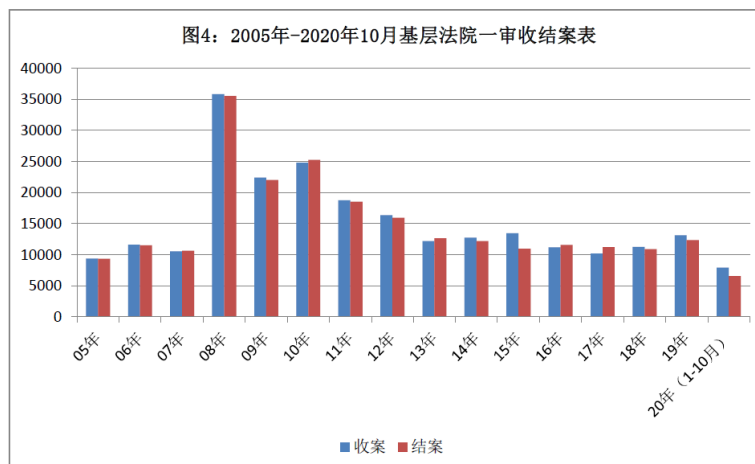


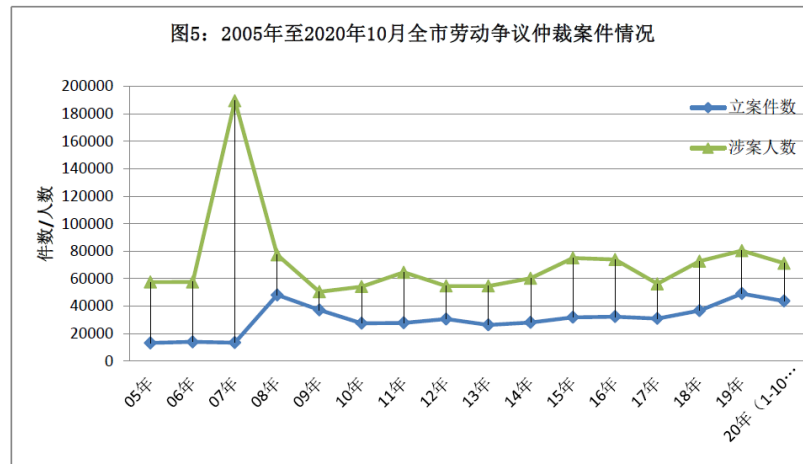


(注：上图中 17 年至 20 年收结案件数包含分流至速裁庭等其他庭审理的劳动争议案件数)



(注：上图中 17 年至 20 年收结案件数包含分流至速裁庭等其他庭审理的劳动争议案件数)

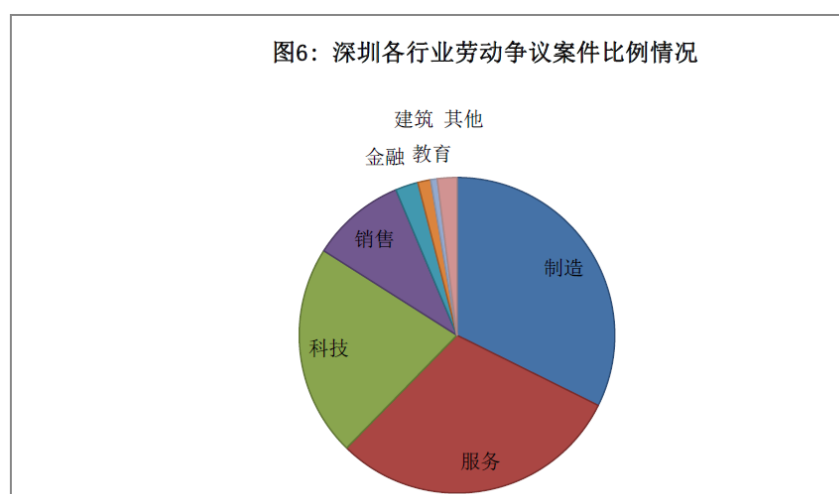




二、争议双方特征明显，纠纷发生相对集中

近十年来，深圳政府致力于产业结构升级，“腾笼换鸟”政策提高了高科技企业的比重。“深圳制造”稳步向“深圳创造”、“深圳智造”发展。但产业结构升级尚未最终完成，目前深圳地区劳动力密集型企业比重仍然较大，文化程度较低的普通劳动者在从业人员中仍然属于大多数。这一状况在劳动争议案件双方主体的特征上反映得尤为明显。

在用人单位方面，案件所涉行业广泛，既包括传统建筑、餐饮、制造加工等劳动力密集型企业，也包括教育培训、金融服务、产品研发等技术密集型企业。劳动力密集型企业属于劳动争议案件高发地带，近三分之二的案件发生在劳动力密集型企业¹，说明此类企业劳资矛盾仍然较为尖锐。从行业分析，技术含量较低的制造业和传统服务业是发生劳动争议的重点领域，教育、金融等高端行业案件数量较少。不过，新兴的高科技企业（如互联网公司）劳动争议案件也出现日益增多趋势。从企业规模来看，中小企业劳动争议案件的发生率明显高于大型企业。



¹数据系在深圳法院受理的2017-2019 劳动争议案件中抽样分析所得。

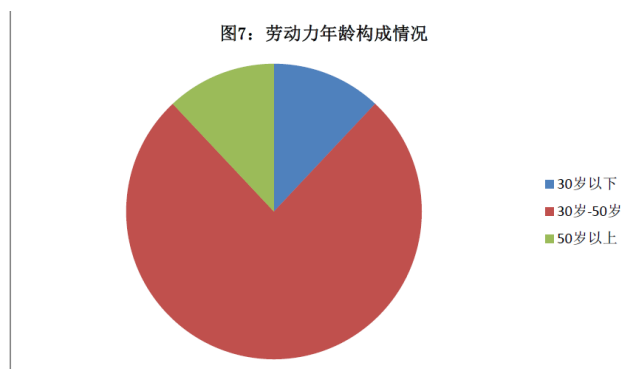
劳动争议案件的劳动者一方，主要存在以下特征：

一是男性劳动者与用人单位发生纠纷的比例较大。在收案总量中,当事人为男性劳动者的超过了四分之三，女性劳动者则不足四分之一²。这既与劳动力市场中男性劳动者比例较大存在一定关联，也与男女性格的不同相关。通常而言，女性较男性更为平和、包容，更易于接受用人单位的管理。在与用人单位发生争议时，女性劳动者也大多通过较为缓和的方式解决纠纷。

二是中青年劳动者比例较大。劳动者一方年龄在 30-50 岁之间的占案件总数四分之三左右，30 岁以下和 50 岁以上的当事人所占比例大致相等³。30-50 岁的劳动者是目前我国劳动力市场的中坚力量，在劳动力构成中占绝大部分，故其发生争议的比例也相应较大。而且，这一年龄区间的劳动者正值盛年，具备一定的工作经验，再就业的可能性大，往往并不担心与用人单位解除劳动关系，也不会为了保住工作岗位而对用人单位忍气吞声，更倾向于通过劳动仲裁或诉讼等途径争取自己的权益。

三是劳动者的身份日趋多样化。传统的劳动纠纷案件中，劳动者身份单一，多为制造业的普通基层员工。近年以来，深圳市劳动争议案件中劳动者一方身份类型开始复杂多样，有企业高管、业务销售、行政管理人员、甚至法定代表人、股东。从劳动者在企业中所属层级看，基层员工比例接近 75%；部门主管、分店经理等中层管理人员占 20%左右；正副总经理、董事会秘书等高级管理人员则在 5%左右⁴。究其原因，应该是与劳资双方所处的地位关系相关，劳动者所处地位越高，其与用人单位的谈判能力越强，双方也就更可能通过协商解决纠纷；普通劳动者在用人单位少有话语权，发生纠纷时以谈判方式解决纠纷的可能性较低，大部分争议须通过公权力的介入方能解决。同时，高层级管理人员拥有较高知识水平和职业技能，在短时间内重新就业机会较大，这类劳动者从其本人意愿和现实利益考虑，也不太愿意在劳动仲裁或诉讼方面花费过多的时间和精力。但对于普通劳动者而言，重新就业难度较大，用人单位的补偿或赔偿金往往关系到其本人及家庭一段时间的生活来源，所以更多希望通过劳动仲裁或诉讼从用人单位处获得赔偿或补偿。

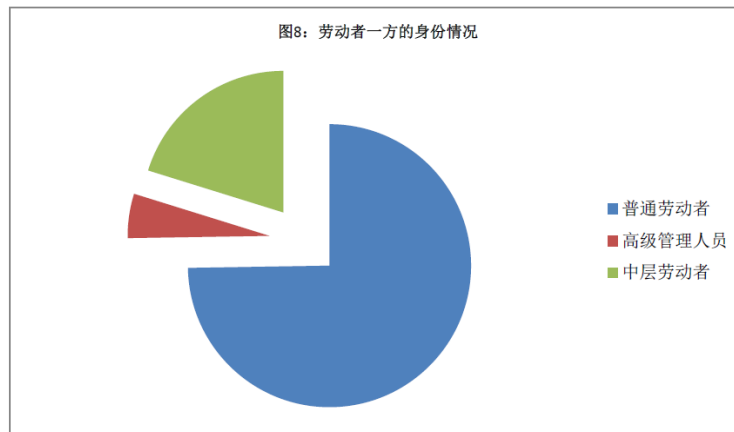
图7：劳动力年龄构成情况



²上述数据系在深圳法院受理的2017-2019 劳动争议案件中抽样分析所得。

³上述数据系在深圳法院受理的2017-2019 劳动争议案件中抽样分析所得。

⁴该数据系在深圳法院受理的 2017-2019 劳动争议案件中抽样分析所得。



三、劳动合同签订状况良好，但短期化现象仍较突出

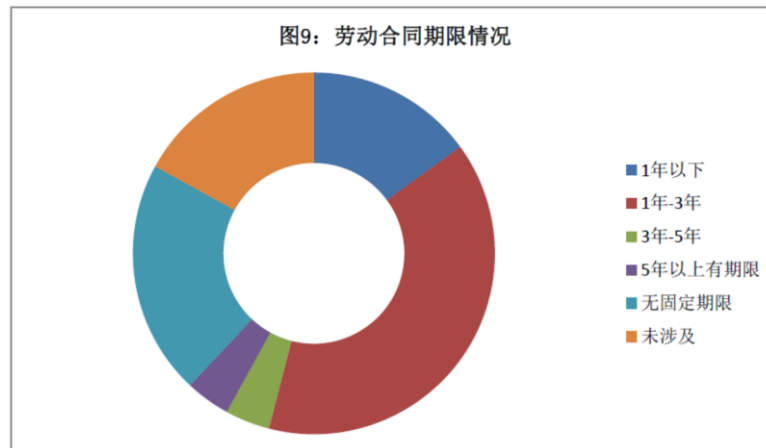
《劳动合同法》对于未与劳动者签订书面劳动合同的用人单位规定了较重的法律责任，即在未签订书面劳动合同期间需支付二倍工资。实践中二倍工资的计算基数为劳动者同时期应得的工资总额，数额相对较大。为避免承担法律后果，用人单位与劳动者签订书面劳动合同的意愿得到了明显的提高。在劳动争议案件中，双方签订书面劳动合同的比例超过 70%⁵。由此可见《劳动合同法》的实施在一定程度上对提高劳动合同签订率、规范劳动用工起到了积极作用。

但另一方面，《劳动合同法》实施以后，劳动用工关系固定化、稳定化的趋势并不明显。用人单位对与劳动者签订无固定期限劳动合同普遍存在抵触心理。为规避签订无固定期限劳动合同，往往限制签订劳动合同的次数及期限，从而掌握终止劳动合同的主动权，超过六成的劳动合同期限在年以下⁶。

多数用人单位更倾向于与劳动者签订 1-3 年期的劳动合同，这样既可以确保能够约定足够长时间的试用期，对劳动者进行较为全面的考察。也可以减少劳动合同的签订次数，避免出现必须签订无固定期限劳动合同的情况发生。

⁵上述数据系在深圳法院受理的2017-2019 劳动争议案件中抽样分析所得。

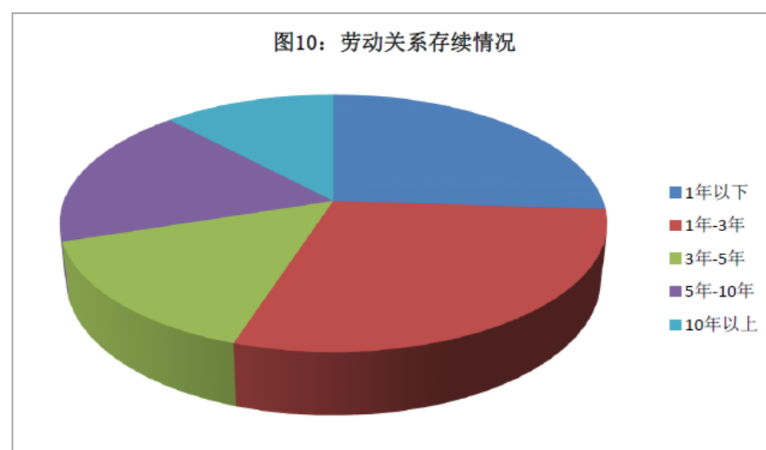
⁶上述数据系在深圳法院受理的2017-2019 劳动争议案件中抽样分析所得。



与此相对应,劳动关系存续期间不到 3 年超过了 50%; 存续期间 3-10 年的为 33%; 劳动关系维系 10 年以上的仅有 12%, 且大部分用人单位为国有企业。私营企业中存在 10 年以上劳动关系的仅占极少比例。

上述数据真实反映了近年来深圳地区劳动力流动状况, 劳动力频繁流动一方面反映了本区域经济活跃、就业机会多, 劳动者在就业方面有更多选择空间。另一方面也说明用人单位与劳动者维系长期劳动关系的情况并不普遍。

以上现象也促使我们反思: 维持长期稳定的劳动关系是否还应当是未来劳动立法和司法层面应该普遍追求的目标; 稳定劳动关系与用工自主权之间、劳动力自由流动与企业的发展之间如何平衡才相对合适, 更有利于社会进步。



四、案件类型多样, 劳动关系解除或终止以后易发生争议

传统劳动争议案件类型主要有确认劳动关系、追索劳动报酬(含加班工资、提成、奖金)、追索工伤保险待遇、追索解除劳动合同经济补偿或赔偿金、追索未休年休假工资差额、高温津贴等。随着新经济、新业态的发展, 提成工资、年终奖、竞业限制经济补偿和违约金、违反服

务期的违约金、未缴纳社会保险赔偿损失、新型用工劳动关系确认、股权激励纠纷等新类型劳动争议案件不断增多。

从劳动争议发生的时间点看，多数劳动争议案件发生在双方解除或终止劳动关系以后。追索劳动报酬、经济补偿（赔偿金）、工伤保险待遇等纠纷，占案件总数的85%左右，在劳动关系存续期间因为欠发工资等原因产生的纠纷较少。这也反映了劳动者在职期间通常不愿意与用人单位冲突，但劳动关系解除或终止后，已不再有心理负担，通过法律途径解决纠纷的意愿较为强烈。

五、劳动者法律意识不断提高，维权意愿高涨

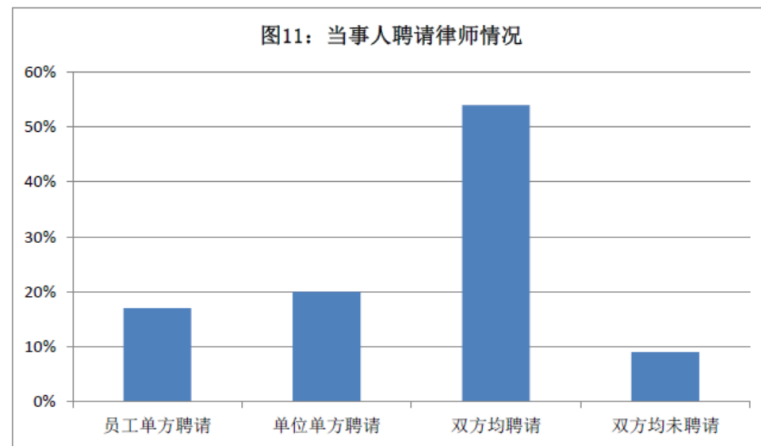
《劳动合同法》的颁布实施，使劳动法律知识为普通劳动者和社会公众所熟知，劳动者对于自身权益的保护意识以及维权意愿日益增强。

1. 诉求内容多元。从个案诉讼请求来看，劳动者在一宗劳动争议案件中往往集合多项诉求，如经济补偿（赔偿金）、未签订劳动合同的二倍工资差额、加班工资、正常工作时间工资差额、绩效工资、年终奖、未休年休假工资差额、社会保险待遇、高温津贴等，少则五六项，多则十余项。而且劳动者往往诉请保护其入职以来的所有权益，涉及的时间跨度较长，当事人举证与司法查证方面都存在较大困难。

2. 诉讼请求金额大。劳动者提起劳动仲裁和诉讼时主张的不仅诉求事项多样，而且诉求金额也日益提高。劳动争议案件不再是标的金额小的案件，劳动者诉求金额几十万元、上百万元的案件已不是少数，诉求上千万元也不再罕见。

3. 累诉现象多发。劳动争议纠纷内容广泛，而且涉及劳动者入职以来不同时期的事项，加之劳动争议案件仲裁程序前置，导致同一劳动者对同一用人单位提起多次仲裁或诉讼。

4. 律师参与诉讼比例高。劳动法律、法规内容庞杂，分散在法律、司法解释、行政法规、地方性法规和部门规章中，具有较强的专业性。社会公众面对繁杂的劳动法规范，往往难以把握。因此，劳资双方在劳动仲裁或诉讼时，更倾向于向专业人士寻求帮助，律师在劳动争议案件中参与度越来越高。双方当事人均聘请律师的案件比例超过一半，而双方均没有聘请律师的案件则只有不到一成。由于劳动者维权意识提高、政府部门对劳动者法律援助力度加大，劳动者在获得法律专业协助方面与用人单位基本处于同一水平，劳动者和用人单位单方聘请律师的比例基本持平，劳动者一方并未因经济或社会地位的弱势而妨碍其获得律师的专业帮助。

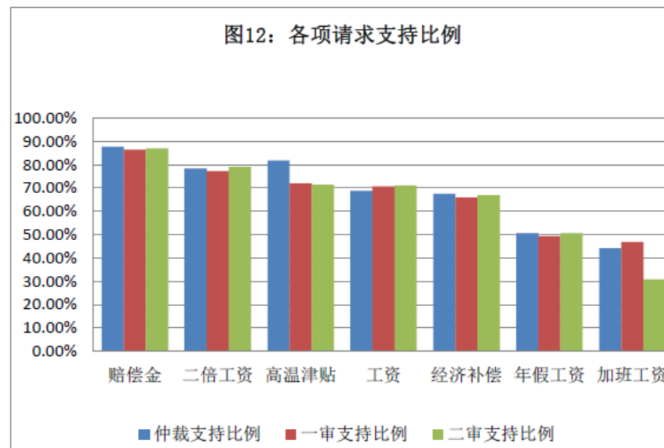


5. 不诚信维权现象常有发生。部分劳动者利用某些中小微企业劳动法律意识不强, 管理不规范, 制度不健全等弱点, 入职后利用企业在合同签订、考勤管理、报酬支付、社会保险费缴纳等方面的漏洞, 收集证据, 刻意制造纠纷, 入职几个月后即离职, 然后提起劳动仲裁要求高额赔偿。甚至出现过劳动者在短时期内与多家用人单位发生争议, 通过劳动仲裁和诉讼谋取利益的情况。

六、用工管理不规范现象仍然较多, 劳动者胜诉比例较高

用人单位为了追逐利益最大化, 往往希望尽可能地减少用工成本支出, 由此或多或少地存在不完全依法履行自身义务的情形。

在劳动争议案件中, 法院最终判令用人单位承担支付责任的案件比例较高。除加班工资、未休年假工资这两项请求, 劳动者诉求金额被支持的比例不超过 50% 以外, 其余诸如工资、二倍工资、经济补偿、赔偿金等方面的诉讼请求, 劳动者诉讼请求被支持的比例均高于 50%。而劳动者关于未休年假工资和加班工资诉求金额被支持比例较低的原因, 主要是因为劳动者一般会请求多年的未休年假工资或加班工资, 而劳动仲裁机构及法院通常因举证责任或时效等原因仅支持了其中一段时间的未休年假工资或加班工资, 从而造成该两项诉求金额被支持的比例相对较低。但不能由此说明用人单位在这两个方面守法情况较好。相反, 在劳动者请求未休年假工资的案件中, 该请求项几乎均得到支持, 只是被仲裁和法院支持的金额一般低于劳动者请求的金额。



七、案件审理难度大，诉讼调解较为困难

由于劳动关系具有持续性,劳动者一般会对劳动关系存续期间用人单位未履行法定义务的全部事项提出诉求,而相关证据因时间久远难以取证。加之劳动关系终止后,双方对工资标准、工资支付以及考勤记录等事实分歧较大,案件事实认定存在较大难度。

有些累诉案件还存在后案需以前案处理结果为依据而中止审理的情形。此外,随着即时通讯和网络支付手段的日益发展,微信聊天记录、支付宝转账记录、公司内部邮件等电子证据已成为劳动争议案件的主要证据形式。由于电子证据具有易改性,在认证上较传统证据更为复杂,有时需进行专业技术鉴定,不但延长了案件审理周期,也增加了诉讼成本。

另外,尽管单一案件争议标的额不大,但对类似情况的处理有示范效应,进入法院诉讼程序后,案件双方当事人之间的矛盾较为尖锐,双方情绪对立严重,调解难度相对较大,调解达成协议的比例较低。

改革篇

一、设立劳动争议审判庭，在全国率先推行专业化审判改革

深圳地处改革开放前沿,经济发达,外来务工人员众多,劳动关系纷繁复杂,劳资纠纷呈多发、高发态势。为了解决经济体制改革而显现出来的劳动者权益保护问题,促进企业发展进步,推动社会保障体系的建立和完善,在上级法院支持下,2005年4月6日,经最高人民法院批准,深圳中院设立了专门审理劳动争议案件的机构——民事审判第六庭(劳动争议审判庭的前称),这是全国法院系统第一个审理劳动争议案件的专业审判庭。

深圳中院劳动庭成立之初,有庭长 1 名、副庭长 2 名,配 置 5 个合议庭,干 警 35 人,其 中,法 官 16 人,法 官 助 理 19 人。劳 动 争 议 案 件 高 发 时 期 (2010 年) 增 加 至 8 个 合 议 庭,干 警 69 人,其 中 法 官 31 人,法 官 助 理 38 人。

从 2018 年 底 以 来,劳 动 争 议 案 件 纳 入 速 裁 庭 速 审 以 及 全 院 大 民 事 分 案 范 围,劳 动 庭 配 置 5 个 合 议 庭,有 干 警 37 人,其 中,法 官 15 人,书 记 员 和 助 理 共 22 人,全 部 具 有 大 学 本 科 以 上 学 历,其 中 有 硕 士 研 究 生 学 历 12 人,博 士 研 究 生 学 历 1 人。劳 动 庭 除 审 理 较 复 杂 的 劳 动 争 议 案 件 外,还 参 与 全 院 大 民 事 分 案,审 理 其 他 类 型 的 民 商 事 案 件。

深圳罗湖区法院、福田区法院曾设立了专业劳动争议审判庭,南山区法院指定一个派出法庭专门审理劳动争议案件。去年以来,基层法院机构改革,福田区法院劳动庭改为综合庭,罗湖区法院劳动庭于 2020 年 5 月撤并,南山区法院从 2020 年起改由速裁庭和民事庭审理劳动争议案件。

二、坚持“绿色通道”审理制度,快捷高效审理劳动争议案件

自 2006 年 开 始,深 圳 法 院 对 所 有 劳 动 争 议 案 件 实 行“一 宽 (时 效 从 宽) 二 不 (不 预 交 受 理 费、不 预 交 执 行 费) 三 快 (快 立、快 审、快 执)” 审 理 制 度,材 料 装 入 绿 色 档 案 袋,将 劳 动 争 议 案 件 纳 入“民 生 案 件”范 围,在 立 案、排 期、审 结、移 送、执 行 等 各 个 环 节 优 先 处 理,加 快 案 件 流 转,缩 短 审 理 周 期,确 保 劳 动 者 的 权 益 尽 快 得 到 实 现。

三、加强诉讼指引和法制宣传,畅通维权通道

针 对 劳 动 者 法 律 知 识 较 为 缺 乏 的 实 际 情 况,深 圳 法 院 对 劳 动 争 议 案 件 灵 活 适 用 民 事 诉 讼 证 据 规 则,加 强 对 劳 动 者 立 案、保 全、举 证、质 证 等 各 环 节 的 诉 讼 指 引 和 法 律 释 明,指 导 劳 动 者 依 法 合 理 有 效 维 权。编 印 了《法 官 释 法——法 官 进 社 区 宣 传 资 料 之 劳 动 争 议 篇》等 资 料,以 通 俗 易 懂 的 语 言 文 字 介 绍 劳 动 法 律 规 范,帮 助 社 会 公 众 正 确 理 解 相 关 法 律 规 定。

不 定 期 深 入 社 区、街 道,开 展 各 种 形 式 的 法 律 宣 传 和 咨 询。特 别 是 深 入 劳 动 争 议 纠 纷 多 发 高 发 的 企 业,宣 讲 规 范 用 工 方 面 的 法 律 知 识。邀 请 人 大 代 表、政 协 委 员、行 业 协 会 代 表、人 民 调 解 员、基 层 工 作 人 员 等 共 同 参 与,扩 大 宣 传 范 围,力 求 达 到 指 导 企 业 规 范 用 工,引 导 劳 动 者 理 性 维 权 的 目 的。

四、推行标准化办案,统一裁判尺度

与 其 他 较 成 熟 的 法 律 门 类 相 比,我 国 劳 动 法 律 制 度 尚 不 完 善,不 少 部 门 规 章、地 方 性 法 律 法 规 与 上 位 法 之 间 存 在 理 解 适 用 上 的 冲 突,司 法 实 践 中,容 易 出 现 同 类 案 件 裁 判 结 果 不 一 致 的

情况。“类案不同判”影响了司法的公信力，不利于社会和谐稳定。为避免出现此类问题，深圳中院劳动庭自成立之初就将统一裁判标准作为工作重点。

1. 2006 年开始推行标准化办案改革。不定期编发《劳动争议审判通讯》，选取有代表性的典型案例，通过案例分析加强审判指导，对相关疑难问题，统一认识和裁判标准；

2. 收集了劳动争议案件审判适用的法律法规、司法解释及部门规章、地方性文件等规范性文件，编印了 70 多万字的《劳动人事争议办案手册》；

3. 组织深圳两级法院业务部门、劳动仲裁机构及政府职能部门召开研讨会、座谈会，整合各方意见，制定了《深圳 市中级人民法院关于审理劳动争议案件相关法律适用问题的会议纪要》；

4.《劳动合同法》及《〈劳动合同法〉实施条例》颁布以后，针对实践中的突出问题，于 2009 年制定了《关于审理 劳动争议案件若干问题的指导意见(试行)》、《关于审理工伤保险待遇纠纷案件相关法律适用问题的指导意见(试行)》、《关于审理人事争议案件相关法律适用问题的指导意见》，基本形成了覆盖各类劳动争议案件的规范化办案指导意见体系；

5. 2015 年，清理和修订了《关于劳动争议案件审理流程管理规程》、《关于审理工伤保险待遇案件的裁判指引》、《关于审理劳动争议案件的裁判指引》、《劳动争议案件一审庭审规范》、《劳动争议案件二审庭审规范》、《劳动争议案件二审调查规范》、《劳动争议一审案件要素式庭审规范》、《劳动争议二审案件要素式庭审规范》等裁判指引；

6. 2018 年底开始，实行大民事分案机制，劳动争议案件被纳入大民事分案范畴。为确保案件质量，深圳中院劳动庭印发了《追索劳动报酬纠纷案件审理要点及裁判标准》、《经济补偿金纠纷案件审理要点及裁判标准》，为其他业务庭的审判人员提供专业支持。

五、构建大调解工作格局，妥善化解劳资纠纷

劳动争议案件审理程序特殊，立法明确规定了“一裁两审”纠纷处理程序。冗长的程序使劳动者的合法权益无法得到及时保障。为了能够尽快解决纠纷，深圳中院劳动庭结合不同时期工作实际，创新劳动争议调解方法和机制。

2006 年，在劳动者较为集中的宝安区开展了劳动争议调解试点，40 多名法官和助理深入宝安区各街道办事处挂点工作，加强法院对调解工作的指导，推动劳动行政部门的行政调解的有效开展，帮助各街道在劳动站设立人民调解工作室，由专职人民调解员进驻工作室，对劳动行政管理部门介入的劳动争议进行调解或与行政管理部门进行联合调解，建立法院诉讼和人民调解的诉调对接机制。

2007年4月，深圳市委召开深圳市矛盾纠纷大调解工作现场会，推广宝安区劳动争议人民调解工作经验。在试点成功的基础上，深圳中院党组将“大调解”试点经验推广到全市法院民商事审判部门，构建包括劳动纠纷在内的社会矛盾“大调解”工作格局。在司法行政机关的配合下，人民调解员进驻社区、派出所、劳动站从事调解工作。2007年11月，深圳市委出台《关于构建社会矛盾纠纷“大调解”体系的实施意见》，充分肯定深圳中院“大调解”工作经验，为劳动争议的快速处理和劳动者权益的高效维护提供了政策支持。

现阶段，劳动争议的审前调解工作已经前移至立案之前，通过法院与各部门联合开展的诉前联调服务机制统筹进行。

六、推行裁判文书改革，提高审判质效

针对传统裁判文书繁简不分、格式固化、说理不透等问题，深圳中院劳动庭率先进行裁判文书改革，对裁判文书实行简化改革和精化改革：

一是对拖欠劳动报酬、经济补偿金等争议不大、诉讼标的金额不多的简单案件推行门诊式庭审和令状式裁判，当庭宣判、当庭制作和送达裁判文书。

二是对类型化案件推行要素式文书。总结各类型劳动争议案件应当审查的关键要素，明确裁判文书围绕该要素进行事实查明、证据认定和法律适用。

三是建立疑难复杂案件标准化说理文库。针对劳动案件常见的争议焦点，编辑成逻辑清晰、说理充分的《裁判文书 标准化说理文库》，供法官审理和撰写裁判文书时引用和参考。通过审理繁简分流、裁判文书改革，实现了劳动争议案件简案简化求效率，繁案精化求质量的目标。显著提升了审判质效，缩短了审判周期，使有限司法资源得到了合理配置，一定程度上缓解了案多人少的矛盾。

七、创新指导机制，提高一审裁判质量

深圳中院劳动庭通过年度审判工作会议、业务研讨会、专业法官会议、印发《劳动争议审判通讯》等方式，通报二审案件发改原因，共同研讨疑难问题，统一认识。同时，还建立合议庭对口联系机制，对基层法院劳动争议审判工作给予便捷、及时的指导，提升基层法院的审判业务水平。

八、加强裁审衔接，完善争议处理机制

自2009年以来，深圳市劳动仲裁机构与法院建立了法律适用及疑难问题研讨机制。对劳动仲裁和审判实务中遇到的新情况、新问题进行研究，在意见成熟时形成会议纪要印发，统一

裁审标准与尺度。截至 2017 年，已就劳动争议受理范围、仲裁时效、劳动合同解除、竞业限制等近百个问题达成一致意见，并以裁判指引或会议纪要的形式予以明确。

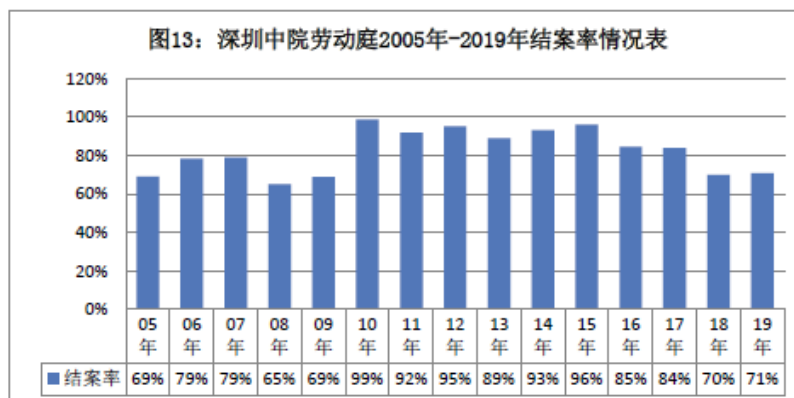
深圳中院 2012 年开展裁判文书改革以后，深圳市劳动仲裁机构也与法院的改革相呼应，推行了劳动争议案件要素式庭审和要素式裁判文书改革，显著提升了劳动仲裁案件的质效。

深圳中院劳动庭与深圳劳动仲裁院在案卷查阅调取、证据保全、财产保全、先予执行等方面建立了良好的协作机制。2016 年 3 月，仲裁与审判信息共享平台正式投入运行，实现全市劳动争议“一裁两审”全过程案件数据的实时对接。借助该平台，劳动仲裁机构可有效跟踪个案的起诉、上诉、申请撤销终局裁决等情形；法院系统可共享案件在劳动仲裁阶段的相关信息，既方便了双方的办案工作，也加强了裁审衔接和标准统一，使大量案件在仲裁阶段得到妥善处理，减少了进入诉讼程序的劳动争议案件数量。

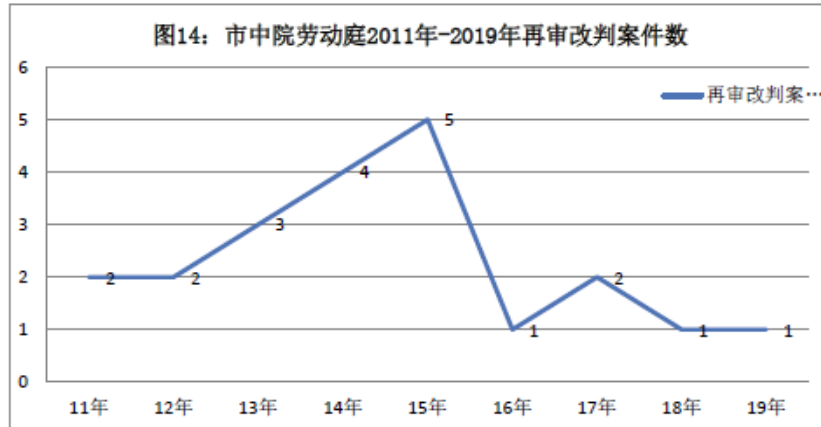
成效篇

一、有效提升了劳动争议审判质效 审判质效是评价工作的重要指标。

深圳中院劳动庭审判管理机制的创新，收到了预期的效果。历年来，劳动争议审判保持高审结率、低改判率的良好记录。结案均衡度、法官年人均结案数、调撤率、法定审限内结案率、二审开庭审理率常年位列全院第一。

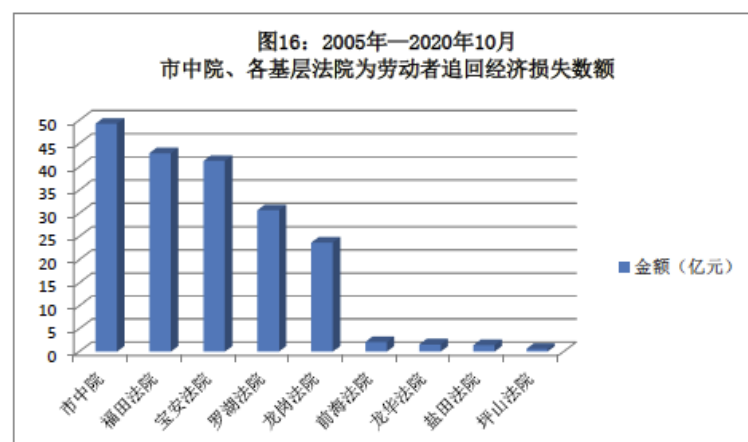


(注: 2016年起劳动庭开始分流审理其他民商事案件, 结案率有所下降)



二、切实维护了劳动者合法权益

十五年来,深圳两级法院依法公正高效化解了大量劳动纠纷,共审结各类劳动争议案件 346231 件(其中,中院劳动庭审结各类劳动争议案件 84556 件,各基层法院共审结各类劳动争议案件 237122 件),为 373433 名劳动者追回被拖欠的工资、经济补偿金及工伤待遇等共计 193.32 亿元。



三、为劳动立法和制度完善提供了专业支持

深圳中院劳动庭深度参与了《深圳经济特区和谐劳动关系促进条例》、《关于适用〈劳动争议调解仲裁法〉、〈《劳动合同法》〉若干问题的指导意见》、最高法院劳动争议司法解释的调研，不少成功经验和做法、提出的意见和建议得到了上级机关推广和采纳。

今年，深圳市委针对不符合经济社会发展实际，不利于优化营商环境，不利于“粤港澳大湾区”、“社会主义先行示范区”建设的地方法规和司法中存在的问题，开展了专题调研，深圳中院劳动庭积极参与，得到市委高度肯定。

深圳中院劳动庭公正、高效、廉洁、为民司法赢得了广大劳动者和社会各界赞许和认可，获得了一系列荣誉，先后荣立集体三等功、集体二等功、集体一等功，获得全国民事审判工作先进集体、全国法院先进集体、深圳市直机关先进基层党组织、深圳市指导人民调解工作先进集体、深圳市“三八”红旗集体、全市法院先进集体、全市法院先进党支部等称号。在 2008 年 11 月在国务院召开的“全国优秀农民工表彰大会”上荣膺全国农民工工作先进集体称号，是全国法院系统唯一获此殊荣的集体。

展望篇

虽然深圳两级法院的劳动争议审判工作发展良好，但面临以下挑战：

一、案件基数大、劳资双方矛盾可能导致妨碍社会稳定的事件发生、裁判难度大。主要表现为案件总量虽有下降，但仍持续保持高发趋势；纠纷化解难度大，信访维稳压力重；案件所涉行业众多，劳动者诉求日趋多元；新类型劳动争议案件层出不穷，裁判标准和规范还难以适应时代的步伐。

二、裁判理念亟待与时俱进。当前国内、国际经济形势严峻复杂，中美贸易争端全面升级，加之疫情破坏性打击，各类市场主体生产经营困境重重。劳动力市场灵活性不够、企业用工成本高企制约了市场主体走出困境和实现进一步发展。立足当前经济发展需求和优化营商环境发展大局，围绕切实保护企业用工自主权，激活企业人力资源活力和竞争力，促进生产经营发展，是当前和未来一个时期劳动争议审判工作必须面对的课题。

更新劳动争议裁判理念，研究和完善劳动法律适用标准和司法政策至关重要。司法观念的更新落实在司法实务中，就体现在如何适当修补和纠正现行立法不足，对过于倾斜保护一方的司法政策和裁判标准适当纠偏，遏制劳动者“碰瓷”等不诚信维权现象；在案件处理中切实做到劳资双方的利益平衡，平等保护各方当事人的合法权利，关注和保障企业生存与发展。

三、劳动争议案件专业化审判问题。深圳法院自 2014 年 9 月开始推行审判权运行机制改革，取消了案件审批制度。从 2018 年底开始，劳动争议二审案件由劳动庭、速裁庭、民事

庭、房地产庭审。改革措施的推行,提高了包括劳动争议案件在内的民商事案件审判效率,但同时劳动争议审判的专业化程度有所降低,多部门审理劳动案件也对裁判标准统一带来了困难和挑战。

面对上述困难和问题,深圳法院将在上级法院指导和支 持下进一步探索完善劳动争议审判工作机制,如继续探索繁简分流制度;探索追索工资报酬、医疗费用、工伤赔付等民生类案件简化审判;从程序和实体上贯彻“双保护”原则,结合劳动争议案件特点,探索完善平衡保护劳资权益,保障企业正当合理用工自主权,激活企业人力资源活力和竞争力,促进企业经营发展,引导劳动者忠诚勤勉履职、诚信维权的裁判规则和导向机制;探索促进裁审衔接机制建设,发挥仲裁前置审理效能,减少进入诉讼案件数量。力争通过公正、高效、能动、妥善审理各类劳动争议案件,维护劳动者合法权益,保障企业经营发展,优化营商环境,和谐劳资关系。

结语

韶光流转, 盛事如约, 新形势需要新担当, 新时代呼唤新作为。十五年是一个里程碑, 深圳法院从事劳动争议审判工作的法官及司法干警, 将积极顺应经济社会发展形势和新时期人民群众的司法需求, 在更高起点上推进劳动争议审判。

工作的改革与发展, 不断提升预防和化解劳资纠纷的能力, 努力创造良好的劳资关系和就业环境, 为深圳建设粤港澳大湾区和中国特色社会主义先行示范区提供优质司法服务与保障。

最新法规 New Regulations



上海市人力资源和社会保障局、上海市科学技术委员会 关于印发《上海市浦江人才计划管理办法》的通知

沪人社规【2020】29号

各有关单位：

上海市浦江人才计划自 2005 年实施以来，吸引了大批海外优秀人才来上海创新创业，为上海实施创新驱动发展战略提供了良好人才支持。根据前期实施情况，为进一步发挥其在支持和鼓励海外优秀留学人员来沪工作和创业方面的作用，上海市人力资源和社会保障局、上海市科学技术委员会修订完善了《上海市浦江人才计划管理办法》，现印发给你们，请认真贯彻执行。

特此通知。

上海市浦江人才计划管理办法

第一章 总则

第一条 为进一步贯彻中共中央、国务院关于人才工作的有关要求，落实市委、市政府关于新时代上海实施人才引领发展战略的相关规定，强化全球人才资源配置功能，实施更积极、更开放、更有效的海外人才引进政策，吸引集聚海外优秀留学人员，上海市人力资源和社会保障局（以下简称市人力资源社会保障局）、上海市科学技术委员会（以下简称市科委）联合设立上海市浦江人才计划（以下简称浦江计划）。

第二条 浦江计划主要资助近期回国来沪工作和创业的海外留学人员及团队，主要资助对象为：

- （一）应聘来本市从事自然科学、社会科学研究的留学人员及团队；
- （二）在本市创办企业的留学人员及团队；
- （三）其他本市特殊急需的留学人员及团队。

第三条 浦江计划按照 A（科研开发类）、B（企业创新创业类）、C（社会科学类）、D（特殊急需类）四种类型项目进行申报和资助。其中，A 类项目资助以高等院校、科研院所等单位为依托的自然科学和技术研究；B 类项目主要资助以企业为依托的科技创新创业，包括创新和创业两类，其中创新类针对企业引进的留学人员，创业类针对自主创办科技企业的留学人员；C 类项目资助在人文社科领域进行创新创业的留学人员；D 类项目资助其他本市紧缺急需的具有特殊专长的留学人员。

第四条 浦江计划资助资金来源于市财政拨款。资助经费一次核定，根据需要使用一次或分批拨付。

（一）A、B 类项目经费按照市科委科技计划项目管理相关办法执行。

（二）C、D 类项目经费可用于：

1. 科研开发、教学、文化艺术创作等研究费用，包括：设备购置、材料购买、分析测试、人员费用、出版物（文献等信息传播）费用、知识产权事务费、国内学术活动差旅费等；
2. 申请者本人生活补贴（不超过 30%）；
3. 其它特殊需求的相关费用。

第二章 组织机构

第五条 市人力资源和社会保障局和市科委联合成立浦江计划领导小组（以下简称领导小组），组织实施浦江计划并监督资助经费使用。

第六条 领导小组下设两个管理办公室，分别设在市人力资源和社会保障局和市科委。市人力资源和社会保障局和市科委根据各自的职责，负责浦江计划的实施和资助资金的管理。

第三章 申请条件

第七条 申请者须具备以下基本条件：

- (一) 所在单位应在沪注册并具有独立法人资格；
- (二) 所在单位承诺给予申请者必要的人员配备和条件保障；
- (三) 截至申报当年 1 月 1 日，申请者不满 50 周岁，且回国工作不超过 2 年或回国创业不超过 4 年；
- (四) 回国后未获得过国家或本市政府资金资助；
- (五) 未获得过本计划资助，且申请本计划次数总计不超过 2 次。

第八条 已同本市用人单位达成明确聘雇意向但尚未完成入职手续，或同有关留学人员创业园区达成项目落地意向但尚未成立实体的留学人员及团队，可按规定进行申报。

第九条 A 类（科研开发）项目申请者并须具备以下条件：

- (一) 具有博士学位；
- (二) 以留学身份在国（境）外连续学习或进修 2 年（含）以上。

第十条 B 类（企业创新创业）项目申请者并须具备以下条件：

- (一) 创新类
 1. 以留学身份在国（境）外连续学习或进修 2 年（含）以上；
 2. 具有博士学位；或具有硕士学位，且在国（境）外知名企业从事专业技术或管理工作 4 年（含）以上。
- (二) 创业类
 1. 具有学士（含）以上学位；
 2. 以留学身份在国（境）外连续学习或进修 1 年（含）以上；
 3. 申请者为所创办企业的第一大股东，或担任法定代表人并持有个人股权不低于 30%；
 4. 所创企业已获得本市有关部门颁发的工商营业执照。

第十一条 C 类（社会科学）项目申请者应以留学身份在国（境）外连续学习或进修 1 年（含）以上，并须具备以下条件之一：

- (一) 具有博士学位；
- (二) 具有硕士学位，并被聘任为本市高校或科研院所副教授（或副研究员）（含）以上专业技术职务；

(三) 具有硕士学位，并在本市新闻媒体单位担任主任记者、主任编辑、副编审（含）以上等专业技术职务；

(四) 具有硕士学位，并在本市金融单位工作担任部门经理（含）以上职务；

(五) 具有学士（含）以上学位，并在本市文化艺术院团担任二级导演、二级演员、二级演奏员、二级指挥、二级美术师、二级舞蹈设计师、高级工艺美术师等（含）以上专业技术职务，或者具有硕士（含）以上学位且被聘任为本市高等院校音乐曲艺类讲师（或助理研究员）以上（含）专业技术职务；

(六) 创办文化产业类经济实体的，参照 B 类企业创业类申请条件。

第十二条 D 类（特殊急需）项目申请者应以留学身份在国（境）外连续学习或进修 1 年（含以上），并须具备以下条件：

(一) 申请项目符合年度申请指南公布的重点领域；

(二) 持有重要发明专利技术或专有技术来沪自主创业或上海急需的具有特殊专长的留学回国人员；

(三) 经局级单位或主管部门择优推荐，并通过浦江计划管理办公室审核。

第四章 申报

第十三条 浦江计划管理办公室通过“上海科技”网和市人力资源社会保障局门户网站等相关网站发布年度申请指南。

第十四条 申请者需根据年度申请指南，在规定时间内办理资格认定。资格认定工作由市人力资源社会保障局组织实施。

第十五条 申请者完成资格认定后，在网上填报《上海市浦江人才计划申请书》。所在单位按照本办法规定对申请者的基本情况和申报内容进行审核，如实填写单位意见和有关承诺，择优向管理办公室推荐。B、C、D 类中的创业企业需经留学人员创业园区或区人力资源社会保障局、区科委审核推荐。

第十六条 一位申请者只能申报一个项目。

第五章 评审

第十七条 管理办公室组织开展包括网上评审、见面会评审、专家委员会评议、赛事评价等多种形式的评审评价活动。

第十八条 管理办公室提前 5 个工作日通知通过初评的申请者参加复评，不参加复评的视为自动放弃。

第十九条 市人力资源社会保障局和市科委根据评审评价情况拟定受资助者名单，并颁发证书。

第六章 管理和考核

第二十条 受资助者应按要求填写计划任务书，编制经费预算，同时其所在单位与管理办公室签订书面协议。

第二十一条 协议签订后，市人力资源社会保障局或市科委向申请者所在单位账户拨付项目经费，用于受资助对象完成协议规定的工作。资助经费专款专用，经费管理按照国家及本市相关规定执行。

第二十二条 协议到期后三个月内，受资助者应按要求提交项目验收申请表、自评报告、科技报告，或总结报告、预算执行情况表（经费决算表）等资料，经所在单位审核后报送管理办公室验收或备案。

第二十三条 凡得到浦江计划经费资助所取得的成果或发表的文章，均应标注中文“上海市浦江人才计划资助”或英文“Sponsored by Shanghai Pujiang Program”。

第二十四条 浦江计划入选者不得替换，资助经费不得截留、转让或挪用。在项目实施过程中，因受资助者患病、调离岗位、出国（境）等情况影响项目如期完成的，入选者及所在单位应及时向管理办公室提出书面报告，经管理办公室审核后，办理协议终止或变更手续，并将结余资金返还市人力资源社会保障局或市科委。协议期满前三个月内，不再受理协议变更申请。

第二十五条 对弄虚作假骗取资助的，经管理办公室核实后，将终止项目、追回资助经费并取消其今后申请本计划的资格，情节严重者给予通报批评。

第七章 附则

第二十六条 本办法自 2021 年 1 月 1 日起实施，有效期至 2025 年 12 月 31 日。

第二十七条 本办法由市人力资源社会保障局和市科委负责解释。

上海市人力资源和社会保障局

上海市科学技术委员会

2020 年 12 月 28 日

关于做好外来务工人员留京过年期间稳定劳动关系工作的通知

京人社劳发【2021】1号

各区人力资源和社会保障局、北京经济技术开发区社会事业局，各区总工会、企业联合会/企业家协会、工商联：

为全面落实北京新冠肺炎疫情防控工作领导小组部署要求，进一步发挥我市各级协调劳动关系三方作用，积极做好外来务工人员在京过年的服务保障工作，稳定劳动关系，现就有关事项通知如下：

一、用心留人，大力开展用人单位和职工群众健康宣教工作

积极发挥各级协调劳动关系三方联系用人单位和职工群众紧密的优势，充分利用媒体、网站和微信等平台，重点针对外来务工人员大力开展健康宣传工作，倡导外来务工人员留在务工地过年，将当前国际、国内和我市疫情防控形势、留企留京的必要性重要性等讲明讲透，努力争取外来务工人员的理解和配合。要提升外来务工人员疫情防护、防控意识，引导他们养成坚持戴口罩、勤洗手、常通风、不扎堆、不聚集、保持社交距离等良好习惯。要引导各用人单位树立坚持以人为本理念，从关心外来务工人员生活的角度，切实保障他们的生活条件，让人留得安心；从疫情防控的角度，严格落实《北京市疫情防控常态化条件下生产经营场所环境检测工作指南》等相关防疫要求，让人留得放心；从稳生产稳就业的角度，依法落实职工合法权益，让人留得称心。

二、用岗留人，采取多种形式开展稳就业服务

发挥就业服务指导员、就业服务专员和企业联络员作用，了解掌握在京过年外来务工人员基本情况。开展“春风行动”，为有工作意向的外来务工人员提供岗位推荐服务。充分发挥“共享用工”平台的作用，引导余缺调剂，帮助节日期间短期用工需求较大的企业，提前对接放假早、富余员工多的企业，促进企业间用工平衡。对接数字平台型企业，扩大灵活就业岗位供给。指导用人单位稳定外来务工人员在京过节期间的劳动关系，规范用工行为，不得违法终止或解除劳动合同。用人单位可通过工会组织与外来务工人员协商春节期间工资待遇、灵活用工方式等，稳定就业岗位。指导督促用人单位筑牢节日期间保障职业安全底线，做好疫情防控、劳动安全保护方面的管理，落实用工主体责任，切实消除因春节期间加班生产造成的各类职业伤害隐患。

三、用薪留人，保障外来务工人员工资福利待遇

指导用人单位通过集体协商等方式，妥善安排好包括外来务工人员等职工群众的工作和休息时间，并依法足额支付工资。鼓励订单较多、生产任务重、需要不间断工作的用人单位，在坚决守住职业安全底线的前提下，协商制定职工春节错峰放假、弹性休假、薪酬标准等计划，落实职工合法权益。大力推进根治欠薪冬季专项行动，畅通投诉举报渠道，加强隐患排查和欠

薪案件处置，确保春节前欠薪问题“两清零”。充分发挥基层调解组织作用，尽可能通过协商和调解方式及时化解工资纠纷，努力把各类不稳定因素和群体性事件苗头解决在萌芽状态、化解在基层。切实维护外来务工人员合法权益，维护劳动关系和谐稳定。

四、用情留人，深入开展务工人员人文关怀和帮扶慰问活动

各级工会要认真落实《北京市总工会办公室关于2021年元旦春节期间组织开展送温暖活动的通知》要求，组织形式多样的“送温暖”活动，慰问坚守岗位的外来务工人员、关爱留守过节的外来务工人员、做好困难职工帮扶救助工作。鼓励用人单位与工会围绕春节传统风俗习惯和职工群众生产生活实际需求，确保外来务工人员吃上可口的年夜饭、为他们向远在家乡的亲人们送上一份祝福提供方便，提供适合的、富有节日特色的文化体育、娱乐休闲等服务活动，提供更为便利和周到的人文关怀，用心用爱，让外来务工留京人员感受到在“家”团圆的温暖。春节期间慰问和服务职工活动严格按照北京新冠肺炎疫情防控工作领导小组要求开展。各级企联和工商联组织要指导鼓励用人单位关心关爱外来务工人员，让外来务工人员在京过一个舒心年。

全市各级协调劳动关系三方要切实增强“四个意识”，坚定“四个自信”，做到“两个维护”，深入贯彻落实党中央、国务院关于应对新型冠状病毒肺炎疫情工作的决策部署和市委市政府的工作要求，加强对外来务工人员的服务保障，支持用人单位生产经营，保持劳动关系和谐稳定，确保广大在京务工人员过一个欢乐祥和的春节。

北京市人力资源和社会保障局

北京市总工会

北京企业联合会/北京市企业家协会

北京市工商业联合会

2021年1月13日

人力资源社会保障部、全国总工会、中国企业联合会/中国企业家协会、全国工商联

关于做好严寒天气下劳动者权益维护有关工作的通知

人社部发【2021】5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）、总工会、企业联合会/企业家协会、工商联：

近期，受寒潮影响，我国部分地区持续出现严寒天气。为做好严寒天气下劳动者权益维护工作，现就有关事项通知如下：

一、高度重视严寒天气下劳动者权益维护工作。各级协调劳动关系三方要坚持人民至上、生命至上，充分认识严寒天气对劳动者特别是环卫工人、巡线工、快递员、外卖员等户外作业劳动者带来的危害，有针对性指导督促企业加强严寒天气下对劳动者的保护，健全劳动保护工作制度，落实劳动者权益保障措施，切实保障劳动者生命安全和身体健康。

二、指导企业与劳动者协商合理安排工作时间。指导企业通过调整工作时间、加大班次轮换、减轻劳动强度等方式，最大程度减少户外工作劳动者严寒时段的户外工作时间。指导平台企业视情况采取延长配送时限等措施保障外卖员等平台从业人员职业安全。对确因严寒天气影响劳动者不能按时到岗的，指导企业与劳动者协商采取错时上下班、弹性上下班等方式灵活安排工作时间。有条件的企业可安排劳动者通过远程办公等灵活方式完成工作任务。企业因受严寒天气影响合理调整工作时间或者工作任务的，劳动者应当配合并遵守相关制度规定。

三、切实保障劳动者劳动报酬权益。指导企业因受严寒天气影响安排劳动者减少工作时间或工作任务时保障劳动者工资待遇不降低。指导企业对严寒天气作业劳动者给予适当岗位津贴。鼓励企业在工资分配中体现低温作业等工作环境因素，向一线、艰苦岗位倾斜，不断改善劳动条件，合理提高工资待遇。

四、督促企业履行劳动保护的主体责任。指导督促企业切实加强对严寒天气作业劳动者的关心爱护，落实防寒保暖相关劳动保护措施，加强健康检查。对不适宜在严寒天气作业的劳动者，企业应与劳动者协商合理调整其工作任务。积极改善工作条件，增配取暖设备，为严寒天气作业劳动者提供必要的劳动防护用品，并加强低温防护等职业健康知识培训。

五、加强宣传监督和指导服务。各级协调劳动关系三方要切实提高思想认识，强化责任担当，密切协作配合，形成工作合力，切实维护好严寒天气作业劳动者合法权益。要开展专题宣讲和先进典型宣传，引导全社会形成关心关爱严寒天气作业劳动者的良好氛围。各级人力资源社会保障部门要加强对受严寒天气影响较大的行业企业劳动保障法律法规落实情况的监督检查，保障劳动者生命健康安全和及时足额获得工资报酬。各级工会要以严寒天气作业的户外劳

动者为重点，组织形式多样的“送温暖”活动，发放防寒保暖用品，发挥好工会户外劳动者服务站点功能，为有需求的户外劳动者提供防寒取暖服务。各级企联和工商联组织，要引导企业关心关爱劳动者健康，帮助严寒天气作业劳动者解决实际困难，让劳动者温暖过冬，切实保障劳动者合法权益。

人力资源社会保障部

中华全国总工会

中国企业联合会/中国企业家协会

中华全国工商业联合会

2021年1月15日

关于有序做好春运期间群众出行核酸检测工作的通知

联防联控机制综发【2021】23号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团应对新型冠状病毒肺炎疫情联防联控机制（领导小组、指挥部），国务院应对新冠肺炎疫情联防联控机制成员单位：

当前，全球新冠肺炎疫情呈高发态势，国内河北、黑龙江、吉林等多地出现局部聚集性疫情，疫情防控形势严峻复杂。春运期间，有针对性地做好出行人员核酸检测工作，有利于早发现早控制疫情，保障实现平安春运、健康春运。现就做好春运期间群众出行核酸检测有关工作通知如下：

一、实施分区分级精准防控，严防出行传播风险

（一）中高风险地区及其所在地市人员出行要求。高风险地区人员或近14天内有高风险地区旅居史人员春运期间不流动。中高风险地区人员或近14天内有中高风险地区旅居史人员春运期间原则上不流动；如确需出行，须经当地疫情防控指挥部批准，并持有72小时内有效新冠

病毒核酸检测阴性结果。中、高风险地区所在地市的其他人员春运期间省际、市际出行，须持7日内有效新冠病毒核酸检测阴性结果。

(二) 低风险地区人员出行要求。14日内有发热、咳嗽、咽痛、腹泻、味觉嗅觉减退等临床症状之一者，尽量避免非必要出行。低风险地区的进口冷链食品从业人员、口岸直接接触进口货物从业人员、隔离场所工作人员等重点人群确需省际、市际出行的，以及跨省返回农村地区的返乡人员，应当持7日内有效新冠病毒核酸检测阴性结果。其他人员应当持健康通行码“绿码”出行，在体温正常且做好个人防护的前提下有序流动。如无必要，低风险地区人员应当尽量避免前往中、高风险地区及其所在地市。

(三) 核酸检测要求。各地要积极探索集中带量采购方式，批量采购核酸检测试剂、防护用品等耗材，降低核酸检测成本。检测试剂及配套产品生产企业所在地政府要多措并举改善对企业的服务，尽力采取相关扶持措施帮助企业降低生产成本。要提前与开展核酸检测业务的公立医院、第三方检测机构等签订购买服务协议，以量换价，降低单次核酸检测价格。按照自愿原则，春节期间返乡人员核酸检测可以采取10混1混采技术开展检测，降低个人检测费用负担，并及时出具检测报告。

二、严格落实“四方”责任，织密疫情防控网

(四) 落实属地政府责任。各地要积极倡导群众春节期间就地过年，非必要不出行，非必要不前往国内中、高风险地区及其所在地市和境外。要指导企事业单位根据生产、工作情况和职工意愿，灵活安排休假，做好留在工作地的职工春节期间服务保障工作。要加强核酸检测能力建设，提升检测效率和便利性，有序组织好核酸检测工作，保障春运出行人员按规定开展核酸检测。要强化春运期间网格化管理，落实核酸检测阴性结果或健康通行码“绿码”查验工作，严格社区（村）、单位外来人员排查、报备制度。

(五) 落实部门和单位责任。各地联防联控机制要向社会公布群众出行前查验相关规定。各地交通运输主管部门要督促指导火车站、汽车客运站、水路客运站、机场等经营单位和客运经营者通过互联网、手机客户端购票渠道或在客运场站显著位置，明示旅客出行所需查验的有关规定。鼓励采用包车、专列（包车厢）、包机等“点对点、一站式”服务，运送在外务工人员集中返乡返岗。各地公安机关要部署公安检查站按照核酸检测有关要求做好进出本地车辆和人员查控工作。机关和企事业单位要引导职工留在当地过年，加强职工出行管理，对确需出行人员做好登记。

(六) 落实个人责任。公众在春运期间出行时应当做好个人防护，按要求开展核酸检测，主动出示核酸检测结果、健康通行码，并配合有关部门单位开展防疫检查。省际、市际流动人员，要提前向目的地所在社区（村）、单位报备，抵达目的地后，做好个人健康监测，尽量减少聚集，遵守当地疫情防控政策。出现发热、咳嗽、咽痛、腹泻、味觉嗅觉减退等症状时，要

在做好防护的情况下及时到定点医院发热门诊就诊，如实报告外出旅居史及人员接触情况，配合做好流行病学调查，并尽量避免乘坐公共交通工具出行。

三、加强组织领导，加大保障力度

(七) 加强宣传引导。各地要加强春运出行核酸检测工作的宣传解读，提高公众对核酸检测重要性的认识，引导公众主动参与核酸检测，为保障春运期间公众平安、健康出行提供支撑。

(八) 强化督导检查。各地要建立健全自检自查和监督检查机制，督促落实“四方责任”，对违反核酸检测、出行管理、出行查验、核酸检测“应检尽检”等规定的，要严肃整改，确保各项举措落实到位。

国务院应对新型冠状病毒肺炎

疫情联防联控机制综合组

2021 年 1 月 26 日

上海市公布冬春季来沪返沪人员 8 条防控措施

1 月 13 日，上海市疫情防控工作领导小组办公室发布信息，为进一步强化上海市冬春季疫情防控工作，做好来沪返沪人员健康管理，现发布冬春季来沪返沪人员防控措施：

1. 除返乡探亲、必要公务等以外，非必要不离沪、非必要不出境，鼓励在沪过春节，尽量减少人员流动。

2. 国内疫情中高风险地区人员暂缓来沪返沪，待所在地区风险等级降至低风险后方可来沪返沪。

3. 所有来自国内疫情中高风险地区及其所在地级市（区）的来沪返沪人员，应在抵沪后尽快且 12 小时之内向所在居村委和单位（或所住宾馆）报告。根据其出发地和途经地疫情风险等级实施分类管理。

4. 对所有来自或途经国内疫情高风险地区及其所在县（区、市）或当地政府宣布全域封闭管理地区的来沪返沪人员，一律实施 14 天集中隔离健康观察，实行 2 次新冠病毒核酸检测。

5. 对所有来自或途经国内疫情中风险地区及其所在县（区、市）的来沪返沪人员，一律实施 14 天严格的社区健康管理，实行 2 次新冠病毒核酸检测。
6. 机场、车站、码头等交通客运场（站）加强对来沪返沪人员的体温测量和健康码查验。
7. 居村委、单位、学校和宾馆加强对来沪返沪人员的体温测量和本市健康码查验。
8. 以上措施自发布之日起实施至 2021 年 3 月 31 日。后续上海市将根据国内外疫情形势，及时动态调整相关防控措施和实施时间。

安杰动态 AnJie News



- 1月15日，合伙人沈骏律师，为飞利浦人事、法务部门提供劳动人事内训。

On January 15, Mr. Shen Jun, partner at AnJie Law Firm Shanghai Office, provided an internal training and personnel training to HR and legal department of Philips.

- 1月27日，合伙人刘正赫律师受安拓（EverPro）邀请，做题为“员工背景调查与相关法律风险防范”线上法律分享。

On January 27, Mr. Liu Zhenghe, partner at AnJie Law Firm Beijing Office, was invited by EverPro to share "Employee background investigation and relevant legal risk prevention" online.

- 1月29日，安杰合伙人罗凯天律师受邀参加丹麦商会主办的2021年度法律工作组线下研讨会并围绕“2020年劳动法回顾与2021年就业趋势展望”的主题进行分享。

On January 29, Mr. Luo Kaitian, partner at AnJie Law Firm Beijing Office, was invited by DCCC North to the offline "Legal" Working Group seminar of this year and share with DCCC members the topic of "Review of the Labor Law in 2020 and an Outlook on Employment Trends in 2021".

联系我们 Contact us



刘正赫 合伙人

T +86 10 8567 2966
liuzhenghe@anjielaw.com



沈骏 合伙人

T +86 21 2422 4947
shenjun@anjielaw.com



杨洪泉 合伙人

T +86 10 8567 2968
yanghongquan@anjielaw.com



孙琳 合伙人

T +86 21 2422 4940
sunlin@anjielaw.com



罗凯天 合伙人

T +86 10 8567 2965
luokaitian@anjielaw.com



崔亚娜 合伙人

T +86 21 2422 4856
cuiyana@anjielaw.com

ANJIE

安杰律师事务所 北京 上海 深圳 香港 海口

北京办公室

北京市朝阳区东方东路19号亮马桥外交办公大楼D1座19层 T +86 10 8567 5988

上海办公室

上海市徐汇区淮海中路1010号嘉华中心28层 T +86 21 2422 4888

深圳办公室

广东省深圳市福田区中心四路1号嘉里建设广场3座38层 T +86 755 8285 0609

香港联营办公室 (Joint Venture with HWANG HAUZEN LLP)

香港特别行政区金钟道89号力宝中心二座37楼3708室 T +852 3798 3298

海口办公室

海南省海口市美兰区五指山南路6号国瑞大厦写字楼北座601室 T +86 898 6539 9927



ANJIELAW.COM