



深圳律師

# 劳动法律资讯

2024年2月号 总第97期

深圳市律师协会劳动法律专业委员会  
编制

NO. 97

编制：深圳市律师协会  
劳动法律专业委员会

编委 彭湃、陈伟、  
顾良山、冼武杰  
责任编辑 冼武杰



2024年2月刊

# 目录

## CONTENTS

### RECENT NEWS 最新动态

P1-P15

- 1.人社部等六部门部署加强新就业形态劳动纠纷一站式调解工作
- 2.人力资源社会保障部2023年政府信息公开工作年度报告
- 3.国家税务总局关于办理2023年度个人所得税综合所得汇算清缴事项的公告
- 4.2023年1-12月人力资源和社会保障主要统计快报数据

### CASE AND PRACTICE 判例与实务

P16-P19

- 5.阎某某诉某广告公司生育保险待遇损失案——用人单位未依法缴纳生育保险，应赔偿劳动者生育保险待遇损失
- 6.济南某甲科技公司诉李某竞业限制案——劳动者违反竞业限制义务应承担违约责任

### COMMITTEE ARTICLE 委员文章

P20-P30

- 7.浅论“客观情况发生重大变化”情形下用人单位与劳动者协商变更劳动合同的要求
- 8.张某某与深圳某医学科技有限公司劳动争议纠纷案

### POLICIES AND REGULATIONS 政策法规

P31-P36

- 9.广东省人力资源和社会保障厅 广东省财政厅关于调整2023年度我省工伤保险长期待遇发放标准的通知
- 10.《广东省人力资源和社会保障厅 广东省财政厅关于调整2023年度我省工伤保险长期待遇发放标准的通知》政策解读

### 专业委员会介绍

P37



## 人社部等六部门部署加强新就业形态劳动纠纷一站式调解工作

为深入贯彻落实党的二十大报告关于“完善劳动关系协商协调机制，完善劳动者权益保障制度，加强灵活就业和新就业形态劳动者权益保障”部署要求，人社部与最高人民法院、司法部、中华全国总工会、中华全国工商业联合会、中国企业联合会近日联合印发《关于加强新就业形态劳动纠纷一站式调解工作的通知》。

《通知》明确，平台经济活跃、新就业形态劳动纠纷较多地区的人社等部门应当加强合作，充分发挥劳动争议调解、人民调解、司法调解特点优势，在劳动人事争议仲裁院调解中心或者根据实际在相关调解组织增加联合调解职能，有条件的可设立一站式调解

中心，依法依规受理新就业形态劳动者与企业之间因劳动报酬、奖惩、休息、职业伤害等劳动纠纷提出的调解申请。调解应当自受理之日起15日内结束，双方当事人同意的可以延长，最长不超过15日。达成调解协议，依法可以申请仲裁审查或者司法确认的，引导当事人提出申请。联合发文单位要做好新就业形态劳动纠纷“总对总”在线诉调对接，提供全流程在线调解服务。

《通知》要求，联合发文单位要密切协作，强化组织保障，发挥职能作用；积极协调相关职能部门、行业主管部门规范企业经营行为，做好综合监督工作。

## 人力资源社会保障部 2023 年政府信息公开工作年度报告

根据《中华人民共和国政府信息公开条例》规定，现发布人力资源社会保障部 2023 年政府信息公开工作年度报告。本报告所列统计数据的期限自 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日。如对本报告有疑问，请与人力资源社会保障部政府信息公开申请受理机构联系（地址：北京市东城区和平里中街 7 号；邮编：100716；电话：010-84209132；传真：010-84234178）。

### 一、总体情况

坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的二十大精神，认真落实党中央、国务院关于政务公开工作的决策部署，严格执行《中华人民共和国政府信息公开条例》，坚持以人民为中心深化政务公开，努力提升公开质效，助力推动人力资源和社会保障事业高质量发展。

（一）积极推动主动公开。全年通过部门门户网站公开发布政务动态信息 10891 篇、统计数据 12 篇、行业标准 10 篇、国务院任免国家工作人员信息 45 期、部公务员招录和部属事业单位招聘信息 29 篇。通过部门门户网站和部属网站发布 24 家部属单位预决算信息。通过部门门户网站和相关部门网站发布省部级表彰项目拟表彰对象名单 9 篇。通过部政务微信公众号发布信息 2149 篇。以部党组名义在《求是》、《人民日报》等刊物上发表文章 4 篇，参加或举办国务院政策吹风会、专题新闻发布会、季度例行新闻发

布会等重要新闻发布活动 15 次。

（二）规范做好依申请公开。全年共接到政府信息公开申请 463 件，均严格按照《政府信息公开条例》等有关规定进行办理和答复；本年度发生部政府信息公开行政复议 33 起、行政诉讼 6 起。本年度没有向政府信息公开申请人收取费用的情况。

（三）加强政府信息管理。一是持续做好规章动态更新，发布人社领域现行有效规章 76 个，关于规章的修改、废止决定 16 个。二是积极推进行政规范性文件集中公开，在部门门户网站公开人社领域现行有效行政规范性文件 600 个，形成行政规范性文件数据库，更好发挥以公开促落实的作用。三是加强政策咨询服务，做好 12333 热线电话及短信服务，全年全国电话接听总量约 1 亿人次，部本级电话接听总量约 31 万人次，发送服务短信约 2200 万条。部门门户网站更新发布近 3600 家人社部门所属流动人员人事档案管理服务机构信息，为群众相关政策咨询和办事服务提供便利。人事考试网站首页上线智能客服在线咨询功能，全年咨询量达 404 万余条。

（四）加大政策发布及解读力度。一是加强重大政策发布。紧跟稳就业保就业、《社会保险经办条例》等政策进程，通过参加国务院政策例行吹风会，举办新闻发布会、接受中央主要媒体专访、开展在线访谈等多种形式，及时发布信息。以重大活动为抓手载体，举办第二届全国职业技

能大赛、第二届全国人力资源服务业发展大会、第二届全国博士后创新创业大赛等，打造展示交流和创新平台，回应社会关切，释放积极信号。二是创新政策解读形式。运用部属媒体平台开辟专题专栏，及时跟进解读最新人社政策，推出政策合集，制作通俗易懂的宣传产品，累计刊发政策解读稿件 749 篇，不断提升传播效果。持续发挥“人社日课”“人社政能量”等栏目效应，分别刊发政策问答 242 篇、文章 12 篇。“人社日课”“人社政策‘看得懂’待遇‘算得清’”分别获得中央网信办 2022 中国正能量网络精品网络正能量专题专栏、网络精品主题活动。三是推进政策直达。组织人社系统开展“就业扬帆政策护航”高校毕业生等青年就业创业政策宣传周、“10+N”就业服务专项活动、社保服务进万家活动等，通过发放宣传资料、面对面宣讲、现场业务咨询、开展视频直播等多种形式，面向基层群众送政策、送信息、送服务，助力各项人社惠民政策落实落地。

(五) 大力推进政务服务。一是服务效能持续提升。大力推动人社领域证明事项告知承诺制，全面实行人社领域行政许可事项清单管理，持续优化行政审批服务。推动各地加强人社便民服务圈建设，方便群众“就近办”，探索打造不同层级各具特色的人社优质服务“样板间”。深入开展人社政务服务“好差评”，推动全国人社政务服务好评率不断提升。二是数字赋能成效明显。完成人社信息化便民服务创新提升行动，全

面推进数字人社建设。优化线上服务流程，持续推进人社服务“一网通办”，全国人力资源社会保障政务服务平台开通全国性服务 133 项，地方属地化特色服务 411 项，累计访问量 38.59 亿人次；国家社会保险公共服务平台开通全国性、跨地区服务 91 项，累计访问量 56.6 亿人次。充分运用数字技术，积极推广“辅助帮办”“全程代办”，为老年人、残疾人等群体提供暖心服务。

(六) 加强公开平台建设。一是整合部门门户网站群众诉求渠道入口，将部长信箱、全国根治欠薪线索反映平台等渠道整合到“互动交流”栏目，为群众提供正确指引。二是加强政府网站、政务新媒体信息和网络安全管理，强化常态化监管，切实提高信息发布质量和服务水平。三是加强“12333”和“社会保障卡”新媒体服务矩阵建设，通过微信公众号、视频号、小程序等多个渠道，为群众提供更加便捷的政策解读和线上服务。截至 2023 年底，“12333”注册和关注用户总数超过 3810 万人；电子社保卡小程序开通全国性服务 97 项，地方属地化特色服务 1086 项，全年累计访问量 151 亿人次。

(七) 强化监督保障。一是持续做好政府信息公开保密审查工作，健全审查工作机制。二是规范信息发布更新管理工作，部属单位制定政府网站及政务新媒体信息发布管理相关制度，确保信息公开及时、准确、安全。三是开展政务公开和政府网站业务培训，提升政务公开工作人员业务能力。

## 二、主动公开政府信息情况表

第二十条第（一）项			
信息内容	本年制发件数	本年废止件数	现行有效文件数
规章	2	4	76
行政规范性文件	16	8	600
第二十条第（五）项			
信息内容	本年处理决定数量		
行政许可	12		
第二十条第（六）项			
信息内容	本年处理决定数量		
行政处罚	0		
行政强制	0		
第二十条第（八）项			
信息内容	本年收费金额（单位：万元）		
行政事业性收费	21,251.28		

## 三、收到和处理政府信息公开申请情况

(本列数据的勾稽关系为：第一项加第二项之和，等于第三项加第四项之和)		申请人情况						总计	
		自然人	法人或其他组织						
			商业企业	科研机构	社会公益组织	法律服务机构	其他		
一、本年新收政府信息公开申请数量		454	6	0	0	0	3	463	
二、上年结转政府信息公开申请数量		31	0	0	0	0	0	31	
三、本年度办理结果	(一) 予以公开	196	3	0	0	0	2	201	
	(二) 部分公开(区分处理的, 只计这一情形, 不计其他情形)	1	0	0	0	0	0	1	
	(三) 不予公开	1. 属于国家秘密	4	1	0	0	0	0	5
		2. 其他法律行政法规禁止公开	0	0	0	0	0	0	0
		3. 危及“三安全一稳定”	11	0	0	0	0	0	11
		4. 保护第三方合法权益	1	0	0	0	0	0	1
		5. 属于三类内部事务信息	40	0	0	0	0	0	40
		6. 属于四类过程性信息	1	0	0	0	0	0	1
		7. 属于行政执法案卷	0	0	0	0	0	0	0
		8. 属于行政查询事项	0	0	0	0	0	0	0
	(四) 无法提供	1. 本机关不掌握相关政府信息	114	2	0	0	0	1	117
		2. 没有现成信息需要另行制作	7	0	0	0	0	0	7
		3. 补正后申请内容仍不明确	4	0	0	0	0	0	4
	(五) 不予处理	1. 信访举报投诉类申请	57	0	0	0	0	0	57
		2. 重复申请	3	0	0	0	0	0	3
		3. 要求提供公开出版物	0	0	0	0	0	0	0
		4. 无正当理由大量反复申请	0	0	0	0	0	0	0
		5. 要求行政机关确认或重新出具已获取信息	0	0	0	0	0	0	0
	(六) 其他处理	1. 申请人无正当理由逾期不补正、行政机关不再处理其政府信息公开申请	24	0	0	0	0	0	24
		2. 申请人逾期未按收费通知要求缴纳费用、行政机关不再处理其政府信息公开申请	0	0	0	0	0	0	0
3. 其他		1	0	0	0	0	0	1	
(七) 总计		464	6	0	0	0	3	473	
四、结转下年度继续办理		21	0	0	0	0	0	21	

## 四、政府信息公开行政复议、行政诉讼情况表

行政复议					行政诉讼									
结果 维持	结果 纠正	其他 结果	尚未 审结	总计	未经复议直接起诉					复议后起诉				
					结果 维持	结果 纠正	其他 结果	尚未 审结	总计	结果 维持	结果 纠正	其他 结果	尚未 审结	总计
27	3	0	3	33	5	0	0	0	5	1	0	0	0	1

## 五、存在的问题及改进情况

2023年人力资源社会保障部政务公开工作还存在以下不足：一是政策宣传解读的实效性有待进一步加强；二是依申请公开答复文书格式有待进一步规范。

2024年，人力资源社会保障部将坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻党的二十大精神，贯彻落实党中央、国务院关于政务公开工作的决策部署，准确把握政务公

开工作面临的新形势新要求，更好发挥政务公开的功能作用，以高质量政务公开推动人力资源和社会保障事业高质量发展。一是进一步完善政务公开有关制度机制，更加规范推进政务公开；二是进一步推动政策文件库建设，持续加强政府信息管理；三是进一步加强政策宣传解读，提高政策宣传解读的质效。

## 六、其他需要报告的事项

无。



## 国家税务总局关于办理 2023 年度个人所得税

## 综合所得汇算清缴事项的公告

国家税务总局公告 2024 年第 2 号

根据个人所得税法及其实施条例、税收征收管理法及其实施细则等有关规定，现就办理 2023 年度个人所得税综合所得汇算清缴（以下简称汇算）有关事项公告如下：

### 一、汇算的主要内容

2023 年度终了后，居民个人（以下称纳税人）需要汇总 2023 年 1 月 1 日至 12 月 31 日取得的工资薪金、劳务报酬、稿酬、特许权使用费等四项综合所得的收入额，减除费用 6 万元以及专项扣除、专项附加扣除、依法确定的其他扣除和符合条件的公益慈善事业捐赠后，适用综合所得个人所得税税率并减去速算扣除数（税率表见附件 1），计算最终应纳税额，再减去 2023 年已预缴税额，得出应退或应补税额，向税务机关申报并办理退税或补税。具体计算公式如下：

应退或应补税额=[（综合所得收入额-60000 元-“三险一金”等专项扣除-子女教育等专项附加扣除-依法确定的其他扣除-符合条件的公益慈善事业捐赠）×适用税率-速算扣除数]-已预缴税额。

汇算不涉及纳税人的财产租赁等分类所得，以及按规定不并入综合所得计算纳税的所得。

### 二、无需办理汇算的情形

纳税人在 2023 年已依法预缴个人所得税且符合下列情形之一的，无需办理汇算：

- （一）汇算需补税但综合所得收入全年不超过 12 万元的；
- （二）汇算需补税金额不超过 400 元的；
- （三）已预缴税额与汇算应纳税额一致的；
- （四）符合汇算退税条件但不申请退税的。

### 三、需要办理汇算的情形

符合下列情形之一的，纳税人需办理汇算：

- （一）已预缴税额大于汇算应纳税额且申请退税的；
- （二）2023 年取得的综合所得收入超过 12 万元且汇算需要补税金额超过 400 元的。

因适用所得项目错误或者扣缴义务人未依法履行扣缴义务，造成 2023 年少申报或者未申报综合所得的，纳税人应当依法据实办理汇算。

### 四、可享受的税前扣除

下列在 2023 年发生的税前扣除，纳税人可在汇算期间填报或补充扣除：

（一）减除费用 6 万元，以及符合条件的基本养老保险、基本医疗保险、失业保险等社会保险费和住房公积金等专项扣除；

（二）符合条件的 3 岁以下婴幼儿照护、子女教育、继续教育、大病医疗、住房贷款利息或住房租金、赡养老人专项附加扣除；

（三）符合条件的企业年金和职业年金、商业健康保险、个人养老金等其他扣除；

（四）符合条件的公益慈善事业捐赠。

同时取得综合所得和经营所得的纳税人，可在综合所得或经营所得中申报减除费用 6 万元、专项扣除、专项附加扣除以及依法确定的其他扣除，但不得重复申报减除。

纳税人与其配偶共同填报 3 岁以下婴幼儿照护、子女教育、大病医疗、住房贷款利息及住房租金等专项附加扣除的，以及与兄弟姐妹共同填报赡养老人专项附加扣除的，需要与其他填报人沟通填报扣除金额，避免超过规定额度或比例填报专项附加扣除。纳税人填报不符合规定的，一经发现，税务机关将通过手机个人所得税 APP、自然人电子税务局网站或者扣缴义务人等渠道进行提示提醒。根据《财政部 税务总局关于个人所得税综合所得汇算清缴涉及有关政策问题

的公告》（2019 年第 94 号）有关规定，对于拒不更正或者不说明情况的纳税人，税务机关将暂停其享受专项附加扣除。纳税人按规定更正相关信息或者说明情况后，可继续享受专项附加扣除。

### 五、办理时间

2023 年度汇算办理时间为 2024 年 3 月 1 日至 6 月 30 日。在中国境内无住所的纳税人在 3 月 1 日前离境的，可以在离境前办理。

### 六、办理方式

纳税人可自主选择下列办理方式：

（一）自行办理。

（二）通过任职受雇单位（含按累计预扣法预扣预缴其劳务报酬所得个人所得税的单位）代为办理。

纳税人提出代办要求的，单位应当代为办理，或者培训、辅导纳税人完成汇算申报和退（补）税。

由单位代为办理的，纳税人应提前与单位以书面或者电子等方式进行确认，补充提供 2023 年在本单位以外取得的综合所得收入、相关扣除、享受税收优惠等信息资料，并对所提交信息的真实性、准确性、完整性负责。纳税人未与单位确认请其代为办理的，单位不得代办。

(三) 委托受托人(含涉税专业服务机构或其他单位及个人)办理,纳税人需与受托人签订授权书。

单位或受托人为纳税人办理汇算后,应当及时将办理情况告知纳税人。纳税人发现汇算申报信息存在错误的,可以要求单位或受托人更正申报,也可自行更正申报。

### 七、办理渠道

为便利纳税人,税务机关为纳税人提供高效、快捷的网络办税渠道。纳税人可优先通过个税APP及网站办理汇算,税务机关将为纳税人提供申报表项目预填服务;不方便通过上述方式办理的,也可以通过邮寄方式或到办税服务厅办理。

选择邮寄申报的,纳税人需将申报表寄送至按本公告第九条确定的主管税务机关所在省、自治区、直辖市和计划单列市税务局公告的地址。

### 八、申报信息及资料留存

纳税人办理汇算,适用个人所得税年度自行纳税申报表(附件2、3),如需修改本人相关基础信息,新增享受扣除或者税收优惠的,还应按规定一并填报相关信息、提供佐证材料。纳税人需仔细核对,确保所填信息真实、准确、完整。

纳税人、代办汇算的单位,需各自将专项附加扣除、税收优惠材料等汇算相关资料,自汇算期结束之日起留存5年。

存在股权(股票)激励(含境内企业以境外企业股权为标的对员工进行的股权激励)、职务科技成果转化现金奖励等情况的单位,应当按照相关规定进行报告、备案。同时,纳税人在一个纳税年度内从同一单位多次取得股权激励的,由该单位合并计算扣缴税款。纳税人在一个纳税年度内从不同单位取得股权激励的,可将之前单位取得的股权激励有关信息提供给现单位并由其合并计算扣缴税款,也可在次年3月1日至6月30日自行向税务机关办理合并申报。

### 九、受理申报的税务机关

按照方便就近原则,纳税人自行办理或受托人为纳税人代为办理的,向纳税人任职受雇单位的主管税务机关申报;有两处及以上任职受雇单位的,可自主选择向其中一处申报。

纳税人没有任职受雇单位的,向其户籍所在地、经常居住地或者主要收入来源地的主管税务机关申报。主要收入来源地,是指2023年向纳税人累计发放劳务报酬、稿酬及特许权使用费金额最大的扣缴义务人所在地。

单位为纳税人代办汇算的,向单位的主管税务机关申报。

为方便纳税服务和征收管理,汇算期结束后,税务部门将为尚未办理汇算申报、多次股权激励合并申报的纳税人确定其主管税务机关。

### 十、退（补）税

#### （一）办理退税

纳税人申请汇算退税，应当提供其在中国境内开设的符合条件的银行账户。税务机关按规定审核后，按照国库管理有关规定办理税款退库。纳税人未提供本人有效银行账户，或者提供的信息资料有误的，税务机关将通知纳税人更正，纳税人按要求更正后依法办理退税。

为方便办理退税，2023 年综合所得全年收入额不超过 6 万元且已预缴个人所得税的纳税人，可选择使用个税 APP 或网站提供的简易申报功能，便捷办理汇算退税。

申请 2023 年度汇算退税及其他退税的纳税人，如存在应当办理 2022 年及以前年度汇算补税但未办理，或者经税务机关通知 2022 年及以前年度汇算申报存在疑点但未更正或说明情况的，需在办理 2022 年及以前年度汇算申报补税、更正申报或者说明有关情况后依法申请退税。

#### （二）办理补税

纳税人办理汇算补税的，可以通过网上银行、办税服务厅 POS 机刷卡、银行柜台、非银行支付机构等方式缴纳。邮寄申报并补税的，纳税人需通过个税 APP 及网站或者主管税务机关办税服务厅及时关注申报进度并缴纳税款。

汇算需补税的纳税人，汇算期结束后未申报补税或未足额补税的，一经发现，税务机关将依法责令限期改正并向纳税人送达有关税务文书，对已签订《税务文书电子送达确认书》的，通过个税 APP 及网站等渠道进行电子文书送达；对未签订《税务文书电子送达确认书》的，以其他方式送达。同时，税务机关将依法加收滞纳金，并在其个人所得税《纳税记录》中予以标注。

纳税人因申报信息填写错误造成汇算多退或少缴税款的，纳税人主动或经税务机关提醒后及时改正的，税务机关可以按照“首违不罚”原则免予处罚。

### 十一、汇算服务

税务机关推出系列优化服务措施，加强汇算的政策解读和操作辅导力度，分类编制办税指引，通俗解释政策口径、专业术语和操作流程，多渠道、多形式开展提示提醒服务，并通过个税 APP 及网站、12366 纳税缴费服务平台等渠道提供涉税咨询，帮助纳税人解决疑难问题，积极回应纳税人诉求。

汇算开始前，纳税人可登录个税 APP 及网站，查看自己的综合所得和纳税情况，核对银行卡、专项附加扣除涉及人员身份信息等基础资料，为汇算做好准备。

为合理有序引导纳税人办理汇算，提升纳税人办理体验，主管税务机关将分批分期通知提醒纳税人在确定的时间段内办理。同时，税务部门推出预约办理服务，有汇算初期（3月1日至3月20日）办理需求的纳税人，可以根据自身情况，在2月21日后通过个税APP预约上述时间段中的任意一天办理。3月21日至6月30日，纳税人无需预约，可以随时办理。

对符合汇算退税条件且生活负担较重的纳税人，税务机关提供优先退税服务。独立完成汇算存在困难的年长、行动不便等特殊人群提出申请，税务机关可提供个性化便民服务。

### 十二、其他事项

《国家税务总局关于个人所得税自行纳税申报有关问题的公告》（2018年第62号）第一条、第四条与本公告不一致的，依照本公告执行。

根据《财政部 税务总局 住房城乡建设部关于延续实施支持居民换购住房有关个人所得税政策的公告》（2023年第28号）规定，在2024年1月1日至2025年12月31日期间，纳税人出售自有住房并在现住房出售后1年内，在同一城市重新购买住房的，可按规定申请退还其出售现住房已缴纳的个人所得税，具体服务与征管规定参照《国家税务总局关于支持居民换购住房个人所得税政策有关征管事项的公告》（2022年第21号）执行。

特此公告。

国家税务总局

2024年1月31日

## 2023年1-12月人力资源和社会保障主要统计快报数据

(1-12月)

	序号	统计指标	单位	数量
就业和再就业	1	城镇新增就业人数	万人	1244
	2	城镇失业人员再就业人数	万人	514
	3	就业困难人员就业人数	万人	172
	4	新增取得技师以上职业资格证书或职业技能等级证书的人次数	万人次	40.4
	5	城镇调查失业率(12月份)	%	5.1
城镇职工基本养老保险	6	参保人数	万人	52121
	7	基金收入	亿元	70115.4
	8	基金支出	亿元	63594.8
城乡居民基本养老保险	9	参保人数	万人	54522
	10	基金收入	亿元	6060.0
	11	基金支出	亿元	4619.0
失业保险	12	参保人数	万人	24373
	13	基金收入	亿元	1802.7
	14	基金支出	亿元	1483.4
工伤保险	15	参保人数	万人	30170
	16	基金收入	亿元	1210.8
	17	基金支出	亿元	1237.1
劳动人事争议仲裁	18	立案受理案件总数	万件	162.9
	19	立案受理案件涉及劳动者人数	万人	180.3
	20	当期审结案件数	万件	164.1
劳动保障监察	21	劳动保障监察案件结案数	万件	11.7
	22	督促补签劳动合同	万人	31.0
	23	追发工资等待遇金额	亿元	79.0

附注:

### 1. 指标解释

城镇新增就业人数指报告期内本地区城镇累计新就业人员数与自然减员人数之差。

失业人员实现再就业人数指报告期内按照《就业服务与就业管理规定》在公共就业和人才交流服务机构登记的就业转失业人员实现再就业的人数。

就业困难人员指符合就业促进法规定的相应条件的人员，一般指大龄、身有残疾、享受最低生活保障、连续失业一年以上，以及因失去土地等原因难以实现就业的人员。具体范围由各省、自治区、直辖市人民政府根据本地实际情况规定。

城镇调查失业率指根据国家劳动力调查推算的城镇失业人口占城镇就业人口与失业人口之和的百分比。

新增取得技师以上职业资格证书或职业技能等级证书的人次数指报告期内取得技师以上职业资格证书或职业技能等级证书的人次数。

城镇职工基本养老保险参保人数指报告期末参保职工人数与离退休人员人数之和。

城镇职工基本养老保险基金收入指报告期内根据国家有关规定，由纳入职工基本养老保险范围的缴费单位和个人按国家规定的缴费基数和缴费比例缴纳的养老保险费，以及通过其他方式取得的形成基金来源的收入。包括单位和职工

个人缴纳的基本养老保险费、基本养老保险基金利息收入、委托投资收益、转移收入、财政补贴和其他收入。

城镇职工基本养老保险基金支出指报告期内按照国家政策规定的开支范围和开支标准从职工基本养老保险基金中支付给参加职工基本养老保险的个人养老保险待遇支出，以及由于保险关系转移等原因而发生的支出。包括养老保险待遇支出、转移支出和其他支出。

城乡居民基本养老保险参保人数指报告期末参加城乡居民养老保险（在经办机构参保登记并已建立缴费记录以及制度实施当年已经年满60周岁并在经办机构参保登记）的总人数（不包括已经办理注销登记手续的人数）。

城乡居民基本养老保险基金收入指报告期内根据国家有关规定，由参加城乡居民基本养老保险的个人按规定缴费的城乡居民基本养老保险费，以及通过集体补助、财政补助等其他方式取得的形成基金来源的收入。包括个人缴费收入、集体补助收入、财政补贴收入、利息收入、委托投资收益、转移收入和其他收入。

城乡居民基本养老保险基金支出指报告期内按照国家政策规定的开支范围和开支标准从城乡居民基本养老保险基金中支付给参加城乡居民基本养老保险的个人养老保险待遇支出，以及由于参保人员跨统筹地区或跨制度流动而发生的支出等。包括养老保险待遇支出、转移支出

和其他支出。

失业保险参保人数指报告期末城镇企业、事业单位职工参加失业保险的人数及按地方规定参加失业保险的其他人员人数之和。

失业保险基金收入指报告期内筹集的失业保险基金的总额，包括失业保险费收入、利息收入、财政补贴收入、其他收入。

失业保险基金支出指报告期内为保障失业人员基本生活、预防失业、促进再就业等支出的基金总额，包括失业保险金支出、基本医疗补保险费支出、丧葬补助金和抚恤金支出、职业培训和职业介绍补贴支出、农民合同制工人一次性生活补助支出、技能提升补贴和稳岗返还等其他促进就业支出、其他支出。

工伤保险参保人数指报告期末参加工伤保险的职工人数和有雇工的个体工商户的雇工数。

工伤保险基金收入指报告期内根据国家有关规定，由参加工伤保险的单位按国家规定的缴费基数和缴费比例缴纳及难以直接按照工资总额计算缴纳工伤保险费的部分行业企业按规定方式缴纳的工伤保险费，以及依法通过其他形式取得的形成基金来源的款项。包括：工伤保险费收入、财政补贴收入、利息收入、其他收入。

工伤保险基金支出指报告期内按照国家政策规定开支范围和开支标准从工伤保险基金中支付给参加工伤保险的人员及供养直系亲属工伤保险待遇支出及其他支出。包括工伤医疗待遇

支出、伤残待遇支出、工亡待遇支出、劳动能力鉴定支出、工伤预防费用支出和其他支出。

劳动人事争议仲裁立案受理案件总数指报告期内仲裁委员会立案受理的争议案件数。十人以上劳动（人事）争议不按一人一案计入。

劳动人事争议仲裁立案受理案件涉及劳动者人数指报告期内仲裁委员会立案受理案件涉及的申请人和被申请人中的劳动者人数。

劳动人事争议仲裁当期审结案件数指报告期内仲裁委员会审理结案的争议案件数。

劳动保障监察案件结案数指报告期内劳动保障监察案件结案数。一个劳动保障监察案件涉及多种劳动保障违法行为，按一件案件统计。

督促补签劳动合同指报告期内人力资源和社会保障行政部门依法责令用人单位依法与劳动者签订劳动合同涉及的劳动者人数。

追发工资等待遇金额指报告期内人力资源和社会保障行政部门依法责令用人单位支付劳动者工资、经济补偿金、赔偿金等经济待遇金额。

## 2.统计范围

就业统计范围是行政辖区内所有单位和个人。职业能力统计范围是行政辖区内职业技能鉴定机构和职业技能等级认定评价机构。

社会保险统计范围是参加社会保险的单位和人员。

劳动人事争议仲裁统计范围是行政辖区内各级劳动人事争议仲裁委员会。



劳动保障监察统计范围是行政辖区内各级  
人力资源社会保障部门。

### **3.数据来源**

本表数据来源于人力资源和社会保障统计  
调查制度和社会保险基金财务会计制度。城镇调  
查失业率数据来源于国家统计局。



## 阎某某诉某广告公司生育保险待遇损失案

### ——用人单位未依法缴纳生育保险，应赔偿劳动者生育保险待遇损失

#### （一）裁判要旨

因用人单位的原因，造成女职工生育前未连续缴纳 12 个月生育保险，导致女职工不能享受生育保险待遇，用人单位承担赔偿责任。

#### （二）简要案情

2014 年 12 月 12 日，阎某某入职某广告公司。2016 年 10 月 19 日，阎某某生育一女。阎某某在产假结束后未向某广告公司请假，也未去上班。2018 年 5 月 30 日，某广告公司通知阎某某解除劳动合同。2018 年 11 月 12 日，阎某某申请仲裁，请求某广告公司支付生育险报销赔偿 2 万元、生产哺乳期间赔偿 5 万元及解除劳动合

同关系补偿 5 万元。2018 年 11 月 30 日，某广告公司向济南市社会保险事业局天桥办事处为阎某某补缴了 2015 年 7 月至 2016 年 2 月生育保险，补缴月基数为 4200 元，2016 年 3 月至 2016 年 6 月生育保险，补缴月基数为 2626 元，2016 年 7 月至 2017 年 6 月生育保险，补缴月基数为 2930 元。仲裁委终结审理后，阎某不服诉至法院。法院经审理认为，某广告公司在阎某某生育前并未为阎某某连续足额缴纳生育保险 1 年以上。虽然某广告公司在社保部门稽核后为阎某某补缴了社会保险，但此时社保部门已不能为阎某某补发生育津贴，报销生育医疗费用，由此给

阎某某造成的生育保险待遇损失，应当由某广告公司承担。本案中，社保部门已经通过稽核确定了阎某某的缴费工资，参照上述规定的计算方式，法院认定某广告公司应当支付阎某某生育津贴 10623.2 元，生育医疗费用为 4600 元。

### （三）典型意义

女职工的生育对于劳动力的再生产，维护社会经济正常发展具有重要意义。国家通过立法的形式对女职工的生育给予保护和帮助，体现了国家对女职工生育权利的特别保护。根据社会保险法的规定，职工应当参加生育保险，由用人单位按照国家规定缴纳生育保险费，职工不缴纳生育保险费。现实中，有的用人单位未按时足额给职工缴纳生育保险，导致职工生育后无法按规定享受相应生育保险待遇，按照相关规定即使用人单位补缴相应的生育保险，职工仍无法享受相应待遇的，用人单位应当赔偿职工相应损失。因此，用人单位应当依法为女职工交纳生育保险，否则，即便进行补缴，女职工无法享受相应待遇时，也需要进行赔偿。

### （四）法条链接

《中华人民共和国社会保险法》第五十三条 职工应当参加生育保险，由用人单位按照国家规定缴纳生育保险费，职工不缴纳生育保险费。《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（三）》第一条劳动者以用人单位未为其办理社会保险手续，且社会保险经办机构不能补办导致其无法享受社会保险待遇为由，要求用人单位赔偿损失而发生争议的，人民法院应予受理。《女职工劳动保护特别规定》第八条 女职工产假期间的生育津贴，对已经参加生育保险的，按照用人单位上年度职工平均工资的标准由生育保险基金支付；对未参加生育保险的，按照女职工产假前工资的标准由用人单位支付。《山东省企业职工生育保险规定》第二十三条第二款 未参加生育保险期间职工的生育保险待遇，由用人单位按照本规定的生育保险待遇项目和标准支付。

## 济南某甲科技公司诉李某竞业限制案

### ——劳动者违反竞业限制义务应承担违约责任

#### (一) 裁判要旨:

用人单位与高级管理人员、高级技术人员等负有保密义务的劳动者,可以在劳动合同或者保密协议中约定竞业限制条款,劳动者违反约定应当向用人单位支付违约金。

#### (二) 简要案情:

2015年6月1日,李某与济南某甲科技公司签订期限为2015年6月1日至2018年6月1日的《劳动合同》,李某从事售后技术服务经理,月薪1万元。同日双方签订《保密协议书》,约定:“1.李某在合同期内,利用公司职务所知的产品制作过程、销售状况、客户名单及资料等为商业秘密。2.济南某甲科技公司的商业秘密包括但不限于销售资料、技术图纸,公司规范性文件等。3.李某必须按照济南某甲科技公司的要求服务客户,有义务保守商业秘密。4.李某在双方解除劳动合同之后的两年内不得在生产同类或有争关系的其他企业内任职。5.济南某甲科技公司在李某离职后的两年内,每月给予李某补偿3000元。6.李某违反此协议,应向济南某甲科技公司支付违约金10万元,本协议终止执行。李某工作期间,

参加济南某甲科技公司的项目,获得某领域全国十佳科技创新奖;济南某甲科技公司获得一种某领域实用新型专利证书(其中发明人包括李某)。2018年3月1日,李某因个人原因离职,双方劳动关系解除。自2018年3月至2018年12月期间,济南某甲科技公司按月向李某支付补偿金,每月为3000元。2018年6月,李某入职济南某乙科技公司,从事与济南某甲科技公司同类产品的生产销售工作。2018年10月,济南某甲科技公司在同类产品展销会上发现李某为济南某乙科技公司工作。2018年11月,济南某甲科技公司申请仲裁,要求李某支付违约金10万元,仲裁裁决支持了济南某甲科技公司的请求。李某不服诉至法院。法院经审理认为,李某与济南某甲科技公司签订的《劳动合同》《保密协议书》,系双方真实意思表示,且不违反相关法律法规的规定,对双方均具有约束力。李某在济南某甲科技公司工作期间,工作岗位为售后技术服务经理,掌握济南某甲科技公司相关技术资料、客户信息等商业秘密,依法属于负有保密义务的人员。李某离职后,济南某甲科技公司按月向李

某支付补偿金，李某却在竞业限制期限内入职经营相同业务的济南某乙科技公司，违反双方竞业限制的约定，应承担违约责任。法院遂判决李某向济南某甲科技公司支付违约金 10 万元。

### (三) 典型意义：

劳动关系具有特定的人身属性，由劳动者对用人单位忠诚义务演化出劳动合同的保密义务，并进而扩展为竞业限制或竞业禁止。为平衡用人单位财产权益和劳动者劳动权利，我国劳动合同法规定了劳动者的保密义务，进而用人单位和劳动者可以在劳动合同中约定竞业限制条款，由用人单位在双方解除或终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿，劳动者违反约定的应当按照约定向用人单位支付违约金。本案中，济南某甲科技公司与掌握其商业秘密的李某签订了保密协议并约定了竞业限制违约责任条款，在李某离职后依约定按月支付经济补偿，李某却在竞业限制期限内入职与济南某甲科技公司有竞争关系的济南某乙科技公司，显已构成违约，应当按照协议约定向济南某甲科技公司支付违约金。

### (四) 法条链接：

《中华人民共和国劳动合同法》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。第二十四条竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。竞业限制的范围、地域、期限由用人单位与劳动者约定，竞业限制的约定不得违反法律、法规的规定。在解除或者终止劳动合同后，前款规定的人员到与本单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位，或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务的竞业限制期限，不得超过二年。第二十五条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。

## 浅论“客观情况发生重大变化”情形下 用人单位与劳动者协商变更劳动合同的要求

张倩律师 泰和泰（深圳）律师事务所

### 【摘要】

本文主要介绍在劳动法律领域的“情势变更原则”下，用人单位对劳动者进行单方、合法解除劳动合同的“协商变更劳动合同内容未能达成协议”这一条件的司法审查要求和尺度。通过对劳资双方签订劳动合同时的客观情况发生重大变化、用人单位以此为由依法单方解除的法律风险控制问题研究，以促进企业应对市场经济变化进行合法合规用工管理，并加强劳动者自身权益的保护，增加劳动关系的稳定性。

### 【关键词】

情势变更原则；变更劳动合同内容；审查要点；合理性；

### 【引言】

《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称“《劳动合同法》”）第四十条及该条第（三）款规定，在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情况下，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。该条规定被业界称为劳动法领域的“情势变更原则”，系对基础合同法理论中的情势变更原则在劳动合同领域的运用。用人单位在适用该条法律规定单方解除劳动合同时，**需要满足该法规设定的几项条件**：一是需要证明存在客观情况发生重大变化的事实，并导致了原劳动合同无法继续履行；其二是需要与劳动者就变更劳动合同内容进行协商，并在协商后未能达成协议。实践中，在满足第一项条件的情形下，对于第二项要求的审查角度、范围、尺度存在差异，用人单位履行协商变更劳动合同步骤是否符合法律规定，如何审查协商变更的条件、程序之合法性，系目前除了对于“客观情况发生重大变化”的理解与范围这一问题外，另一个在此类案件中值得研究的问题。鉴于业内对于如何理解“客观情况发生重大变化”的课题已经有诸多研究及讨论，但关注“协商变更劳动合同内容未能达成协议”这一要素的研究并不多，故本文拟基于对该问题的判例研究，梳理相关法律条款要求的性质，试图为劳资关系中涉及该种情形下劳动合同解除的合法性把握提供参考。

## 一、协商变更劳动合同的法律性质

对于《劳动合同法》第四十条第（三）款所述情形，针对“协商变更劳动合同内容未能达成协议”这一条件，实践中对该条件性质的理解存在一定争议，基于对该条件所属性质的不同理解，将对应导致用人单位单方解除劳动合同的合法性问题。

对于协商变更劳动合同未能达成协议这一要求的性质理解，目前有两种观点：一种观点认为该要求仅系一种程序要求，只需关注用人单位是否与劳动者进行了就变更劳动合同内容协商这一步骤即可，无需过多审查探究具体协商变更的内容、条件及过程是否合理，只要经协商变更后发生未能达成一致的结果，则用人单位有权解除劳动关系，因其已经履行完毕法定程序，解除劳动关系应判定为合法；另一种观点认为，“就变更劳动合同内容协商未能达成协议”不仅是一种程序上的要求，还应审查辨析用人单位与劳动者协商变更劳动合同的内容、变更的条件及流程是否合法合理、是否存在恶意协商、故意追求达到未能协商一致的结果。对于上述两种观点，从笔者的案例检索结果来看，大部分判例中审判者均持第二种观点，即均会对单位与员工就劳动合同变更进行协商是否合法合理进行审查，笔者亦赞同第二种观点。基于该理解，在下文中展开对

于“协商变更劳动合同内容”这一条件合法性审查的研究与论述。

## 二、协商变更劳动合同事项的审查要点

通过笔者检索相关案例，发现对于用人单位在发生签订劳动合同时的客观情况发生重大变化的情况下，与员工就劳动合同的变更进行协商时，会出现几类不同的协商内容和协商方式，而在相关协商过程中用人单位所提供的协商“方案”或“条件”，往往是司法实践中判断是否认可用人单位与劳动者协商变更流程的审查要点，对此，笔者总结出以下几类常见问题：

### （一）是协商变更，还是协商解除劳动合同

在实际案件当中，若用人单位使用“情势变更”规定单方解除与劳动者之间劳动关系的，需要举证证明其完成了与员工就劳动合同的变更进行协商的程序。此处要求的是“协商变更劳动合同内容”而不是“协商解除劳动合同”，因此，如果用人单位举证证明的是其在产生客观情况重点变化的情形后直接与劳动者协商解除劳动合同而未能达成一致的，将无法得到仲裁或司法机关的认可，无法证明其就劳动合同的变更进行过协商，这一问题较为明确，此处自不必赘言。有趣的是，在众多案件当中，了解该“情势变更”下解除劳动合同法律规定的用人单位，往往不会“简单粗暴地”与员工协商解除劳动合同，而是

采用不同的方式、提供不同的变更条件与劳动者协商。该类协商的条件或方案实质上是否属于协商变更劳动合同内容，则需要在仲裁和诉讼个案当中分辨。在判断是协商变更劳动合同，还是协商解除劳动合同时，通常遇到以下情况：

### 1. 协商变更用人单位主体

《劳动合同法》第四十条第（三）款的规定将协商变更的客体限定为针对劳动合同“内容”，那么，用人单位在客观情况发生重大变化的情形下，与劳动者协商变更用人单位主体，是否属于对劳动合同内容的变更？实践中，当用人单位因组织架构变化、部门撤销或者整体剥离，导致与劳动者的原劳动合同无法继续履行，此时，部分用人单位会提出将劳动者安排至其关联公司工作的“变更方案”，对此，究竟是协商变更劳动合同的内容，还是协商与原用人单位解除劳动关系后、与新用人单位建立劳动关系？用人单位主体是否属于劳动合同内容的一部分？对于该等问题，实践中存在不同认定，笔者查找到如下两类判例：

#### 案例（1）<sup>1</sup>

张三于2010年入职A公司，2019年1月，A公司通知张三，公司即将进入清算阶段，与张三的劳动合同将无法延续，并提出可以将张三的

劳动关系转移至关联企业B公司，工龄顺延，薪资福利待遇、社保公积金缴纳及日常工作地点均不变，张三未同意该变更方案，双方因此未能达成一致。2019年2月，A公司向张三发出解除劳动合同的通知，2019年3月，张三提起劳动仲裁，要求A公司支付违法解除劳动合同赔偿金，该案经过一裁两审程序，裁判机关均认定A公司解除与张三之间的劳动合同违法，应支付赔偿金。

法院认为，本案中A公司以其业务转移至关联公司、客观情况发生重大变化为由与张三协商变更劳动合同，但协商变更的内容是要求张三重新与其他单位签订劳动合同，变更订立劳动合同的主体，显然不符合法律所规定的情形。A公司以双方未能就变更劳动合同达成一致为由解除劳动合同缺乏依据，应当支付解除劳动合同赔偿金。

#### 案例（2）<sup>2</sup>

李四自2010年3月入职C公司担任设计师一职，隶属工程设计部，该公司仅有工程设计部一个部门，李四在2017年时每月工资为25900元。2017年6月17日，C公司开会通知，因业务量大幅减少，将裁撤工程设计部，李四参会。2017年6月30日，C公司向李四提出变更劳动合同的沟通，其中提供两个新岗位供李四选择：

<sup>1</sup> (2019)沪01民终13594号案，上海市第一中级人民法院。

<sup>2</sup> (2018)沪01民终9614号民事判决书，上海市第一中级人民法院。



一是调任总公司的高级工程师，工作地点在深圳，工资每月为 22000 元，劳动合同期限与原合同期限一致；二是到关联企业 D 公司担任助理机电设计工程经理，工作地点为南京，工资每月为 25900 元，劳动合同期限为 7 个月，并提供住宿、每月 3500 元的工作津贴及固定次数的上海往返南京的车票补贴。之后，因双方未能达成一致，C 公司向李四发出解除劳动合同通知，李四随后申请劳动仲裁要求 C 公司支付违法解除劳动合同赔偿金。本案亦经过一裁两审程序后，裁审机关均认为 C 公司系合法解除劳动合同，无需支付违法解除劳动合同的赔偿金。在案件审理当中，C 公司表示其总公司并无李四原从事的经理岗位，只能腾出高级工程师岗位，故薪资略有下降；D 公司与其属于同一集团内的公司，因系入职新公司，故劳动合同的期限先约定为 7 个月。

在该案件中，法院认为，在双方均确认 C 公司仅有工程设计部一个部门的情形下，C 公司就变更劳动合同与李四进行了协商，并提供了位于深圳的总公司高级工程师岗位及位于南京的关联公司助理机电设计工程经理岗位，李四对上述调岗方案均不同意。现亦无证据证明 C 公司可为李四安排其他工作岗位，故 C 公司在协商未果的情况下解除双方的劳动合同并支付经济补偿并无不当，因此，对李四主张 C 公司违法解除劳动

合同要求支付解除劳动合同赔偿金对不予支持。

### (3) 案例分析意见

上述两个案例均系用人单位在客观情况发生重大变化的场景下，与员工协商对用人单位进行变更。在案例 (2) 当中，虽然用人单位表面上系主张“调岗”，但实际上 C 公司所提供的两个选择均系将劳动者安排入职其它的用人单位主体（总公司或者关联公司）、在该等主体中任职不同的岗位。但是在案例 (1) 当中，法院将用人单位协商变更劳动合同主体的行为认定为实质系协商解除劳动关系，进而判定该协商不符合法律规定；而在案例 (2) 当中，裁判机关认为用人单位提供的协商变更方案是合理的，原因在于原用人单位中劳动者所在部门是唯一部门。

在一般情况下，用人单位以让员工入职其他企业作为协商变更条件的，属于用人单位主体的变更，而用人单位主体的变更通常不会被认定为劳动合同内容的变更，进而无法满足《劳动合同法》第四十条第（三）款规定的要求；但也存在例外的情形，比如用人单位能够证明其确实无法提供内部其他岗位，提供其他公司的岗位是唯一或更合理的方案，在相关客观情况发生重大变化的场景之下，用人单位已经采取并考虑了其他可行的措施维持劳动关系、基于一种“善意”（“Good faith”）的方式提供方案与员工协商的，则可被

认定为合法解除。

## 2. 协商变更劳动合同期限

实践中，部分用人单位会在客观情况发生重大变化时，与劳动者协商变更劳动合同的期限，例如，劳动者与用人单位原劳动合同的期限为2022年11月1日至2024年10月31日，2023年10月初，用人单位以公司经营困难、订单减少为由拟撤销劳动者所在部门，遂向劳动者发出通知，与其协商将双方之间的劳动合同期限缩短为2022年11月1日至2023年11月30日，劳动者对此不同意后，用人单位单方解除劳动合同。此种情形下，虽然期限系劳动合同的重要内容之一，但用人单位的做法并不属于协商变更劳动合同内容，实质上是附期限的解除劳动合同通知，通过缩短劳动合同期限的方式，行解除劳动合同之实。在此类争议案件当中，审判机关对于用人单位的该种做法不予认可，最终认定用人单位违法解除<sup>3</sup>。

### (二) 协商变更合同内容的合理性审查

如上所述，用人单位进行“协商变更劳动合同内容”这一步骤的情况下，需注意实质上是否属于劳动合同主体的变更、是否属于协商解除劳动合同。在用人单位确实系与劳动者协商变更劳动合同内容的情形下，裁判机关往往还会审查该

等变更协商的内容、条件和方式是否合法合理，那么，判断协商变更劳动合同是否合法合理的角度、范围和尺度如何，笔者从判例研究当中，总结出以下要点。

### 1. 协商进行岗位变更

因客观情况发生重大变化导致双方之间劳动合同无法继续履行的，用人单位提出将劳动者的岗位进行调整，此类变更条件较为多发于用人单位组织架构变化导致的部门撤销、岗位撤销之情形。在案件当中，裁判者倾向于审查用人单位发出的岗位调整协商沟通方案或条件是否合理，包括：调整后岗位与原岗位的差别是否过大、劳动者是否明显无法胜任、调整后岗位的薪资待遇是否有大幅降低、除该等岗位之外用人单位还有无其他选择等，来判断用人单位是否尽到了合理与劳动者协商变更劳动合同内容的义务。如果用人单位通过故意提出具有侮辱性或者明显让劳动者难以同意的岗位变更条件，以达成“未能就变更达成协议”效果的，此类劳动合同解除的合法性往往难以得到裁判机关的支持。

笔者曾经代理过某大型电商公司与劳动者甲的类似劳动争议。在该案当中，甲原系电商公司硬件技术部高级工程师，在双方劳动合同履行过程中，电商公司以公司组织架构变化、撤销部门为由通知甲并与其协商，将甲调整至市场

<sup>3</sup> (2016)京02民终4721号案，北京市第二中级人民法院。

部销售岗位，新岗位与甲的原岗位、原来所从事的工作内容以及甲所拥有的专业技术等相差巨大；并且，电商公司将甲所在原部门的其他员工均安排至另一新部门的硬件小组当中，应诉时，电商公司认为甲所担任的硬件工程师岗位已不复存在、难以安排，但在案证据却显示公司新部门当中具有与硬件技术较为相似的小组，但电商公司并未与甲协商变更为该等岗位，而是选择让甲担任市场部销售人员。对此，笔者代理劳动者向裁判机关陈述电商公司协商变更岗位的方案如上诸多不合理之处，用人单位在基本能够判断劳动者不会同意协商条件的情况下，试图直接达到“未能就变更劳动合同内容达成协议”的结果，最终仲裁委员会认为电商公司提供的岗位调整方案明显不合理，应属恶意协商，认定该电商公司违法解除劳动合同。

## 2. 协商变更薪资待遇

若用人单位在情势变更的情形下提出增加劳动者薪资待遇的，只要不同时涉及岗位、工作地点、工作内容等变化，往往较易达成协议，此种情形不在本文讨论范围；在多数情况下，若协商变更条件为降低劳动者原有薪资待遇未能达成协议的，是否可被认定为用人单位已履行协商变更劳动合同内容的步骤，需要进行降薪原因、降薪幅度的合理性判断。例如，用人单位因经营

困难而通知劳动者降薪，在劳动者拒绝后，用人单位以情势变更后未能就劳动合同变更协商一致为由单方解除劳动合同的，通常会被认定为违法解除。理由在于，此类情形下并不必然属于客观情况发生重大变化，若用人单位因经营困难、亏损等原因需要降低用工成本的，此类协商实质上为降薪行为，如果用人单位在劳动者拒绝降薪后直接解除劳动合同的，较易被认定为实质系经济性裁员，而非适用“情势变更”原则下的合法解除。

又如，用人单位因组织架构变化、部门撤销而无法继续履行与劳动者之间原劳动合同，与劳动者协商调动至另一部门相似岗位工作，但因级别有所降低、无其余空缺岗位选择或者工作内容有所减少等原因，对应薪资待遇将会降低的，此类降低劳动报酬的变更方案可以被认定为具备合理性，在无法协商一致的情况下，用人单位可依照情势变更原则单方解除劳动合同并支付经济补偿。

## 3. 协商变更工作地点

此类劳动争议案件也较为多见。例如，劳动者乙原在某公司南京的分公司从事财务工作，后因上海总公司决定将所有分公司的行政财务体系工作收归至总公司统一处理，乙原岗位不复存在。对此，用人单位与乙协商调岗至总公司财务

部工作，工作地点从南京变更为上海，乙予以拒绝后，用人单位单方解除劳动合同。用人单位对于将乙调至上海工作，提供了往返上海与南京的交通补贴等待遇，对于因工作地点变更而导致劳动者通勤的不便，提供了对应的措施。在该案件中，尽管用人单位提出的劳动合同变更方案超出了原工作地点所在的城市，属于跨市的工作地点变动，但仍被裁判机关认定为属于合理、善意的协商变更劳动合同，进而认定用人单位系在情势变更下的合法解除<sup>4</sup>。

此处，用人单位的相关处理思路以及裁判机关的认定思路值得参考，当客观情况发生重大变化时，需要考虑的是劳动合同是否确实难以在原工作地点继续履行，而协商变更的方案中涉及跨地市、远距离的工作地点变更而增加劳动者通勤不便的，用人单位应提供相应的解决措施或者补贴，以体现自身所提供变更劳动合同条件的合理性。

### 【结语和建议】

用人单位以“签订劳动合同时客观情况发生重大变化”为由，单方解除劳动合同之前，需采取并且细致考虑与劳动者协商变更劳动合同的内容，以及该等变更协商的方式、条件、方案是否可被认定为劳动合同内容的变更，是否属于合

理的范围，是否系在用人单位已穷尽其余方案情况下的选择而进行的善意协商行为，通过对该等角度和问题的思考与评估，劳动者与用人单位均可有力保护自身权益，并在相关争议案件当中获得更多主动权，构建更稳定、和谐的劳动关系。

<sup>4</sup> 详可参见（2020）苏民申109号案，江苏省高级人民法院。

## 张某某与深圳某医学科技有限公司劳动争议纠纷案

李雄律师 广东盛典律师事务所

### 【案情简介】

张某某在 2019 年入职深圳某医学科技有限公司（以下简称“深圳母公司”或“公司”）的全资子公司--河北某医学科技有限公司（以下简称“河北子公司”），担任 3D 打印工程师一职，工作地点在深圳办公室。随着公司经营状况的变化，深圳母公司在 2020 年 4 月 1 日与张某某重新签署了劳动合同，职位不变，提高了张某某薪资待遇。劳动合同到期后，张某某与深圳母公司续签了劳动合同。劳动合同约定：“若员工不同意公司的合理出差安排的，视为严重违反公司劳动纪律，公司有权解除劳动合同并不给予员工任何经济补偿。”

2023 年 7 月，由于公司的生产研发需求，公司决定将张某某及其他数位员工外派至河北子公司工作 5 个月。张某某以公司安排与个人计划冲突为由，同公司协商希望调整外派安排。双方协商无果后，张某某明确拒绝公司的外派安排。公司以张某某拒绝合理的出差安排已构成违反公司规章制度为由，向张某某发出解除劳动合同通知书。

面对公司的解雇决定，张某某向深圳市龙华区劳动人事争议仲裁委员会提出仲裁请求，要求裁定公司向其支付违法解除劳动合同的赔偿金 11 万元。

### 【代理意见】

本案的争议焦点为公司因员工拒绝服从合理的出差安排从而解雇员工的行为是否构成违法解除劳动合同。针对争议焦点，本案被申请人代理律师意见如下：

#### 一、公司安排张某某出差的工作期限、工作内容具有合理性及必要性

首先，张某某作为公司唯一的一位 3D 打印建模工程师，其主要负责产品设计研发，工作内容包含三维模型构建和产品、配件及配套器械的开发输入输出等。目前，公司正面临着多个产品处于关键的研发阶段，需要公司和子公司技术和研发团队紧密协作，以应对技术难题。尽管深圳母公司设有办公室，但研发、生产和检测设备，中试车间和生产线等关键设施都位于河北子公司。此外，研发团队的关键人员，包括负责人和项目管理人员，也均在河北子公司工作。由于临床前研究设计开发等工作必须依托生产工艺、设备及相关人员的频繁沟通。因此，有必要将包括张某某在内的一些员工调派至河北子公司，以协助其他技术人员完成产品研发工作。

其次，公司急需在今年年底前完成多款产品的 NMPA/FDA 注册提交，以确保实现公司今年的重大战略目标。当前，张某某作为研发人员不接

受出差工作安排将导致公司难以完成战略目标，可能对公司融资产生负面影响，甚至可能导致公司陷入资金困境，无法继续经营。

因此，基于公司实际研发和经营需求，以及张某某的工作职责和内容，将张某某短暂安排至河北工作五个月是合理且必要的。

## 二、张某某拒绝出差安排的理由不具有合理性

在张某某发送给公司的邮件中，张某某主张认为五个月的外派时间过长，可能会对其及伴侣的感情产生影响，强调了异地恋的问题，也提到一个南方人去北方，是否能适应北方的生活存在不确定性，可能会导致工作和休息达不到最好的状态。

张某某上述措辞均是以可能会产生不好的后果，并刻意夸大可能产生的负面后果。例如南方人不适应北方人生活环境，可能会影响工作状态；如张某某将外派五个月混同于以后在河北工作，等同于五个月不能回东莞与其伴侣相聚。实际上，张某某在出差的五个月期间内，包含国庆节、中秋法定节假日，而且张某某也有请假的权利，公司并未限制其与伴侣的联系。张某某提出的原因都过于牵强，尽是推脱公司合理安排的借口。

三、公司依据《劳动合同》的约定有权安排张某某至外地短暂工作，系企业自主经营权。张某某拒绝公司安排，违反劳动合同约定，属于严

## 重违反公司规章制度的行为，公司有权解除与其劳动合同关系

根据双方签订且现在适用的《劳动合同》第3.5条规定：“鉴于甲方经营的特殊性，甲方可以根据实际经营需要，委派或调动乙方至河北省保定市工作，乙方对此无异议。”第10.13条规定：

“甲方可以根据工作需要安排乙方不超过连续6个月的出差外地，乙方愿意接受上述安排，如果乙方不同意甲方合理的出差安排的，视为严重违反甲方劳动纪律的行为，甲方有权解除劳动合同并不给予任何经济补偿。”《中华人民共和国劳动合同法》第三条规定，订立劳动合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。依法订立的劳动合同具有约束力，用人单位与劳动者应当履行劳动合同约定的义务。该劳动合同是双方真实意思的表示，没有违反法律的强制性规定，合法有效，对双方均有约束力，双方应当秉持诚实信用的原则严格遵守合同条款的内容。现公司根据生产研发及实际经营需要派遣张某某至河北省保定市短暂工作，符合劳动合同约定，是公司实际用工需要，也是公司正常行使企业的经营自主权范畴，公司对张某某的工作安排合法合理。张某某以“可能影响其与伴侣的感情”“可能会不适应北方生活”等理由拒绝公司工作安排，其理由不具有合理性。

张某某作为公司的资深员工，明知研发工作对于公司这样的创新型企业的重要性，且临床前

研究设计开发等工作必须依托生产工艺、设备及相关人员的频繁沟通才能完成的情况下，在公司明确表明非工作日可自由支配，工作日可正常请事假的前提下，仍置企业的利益于不顾，以一些无关痛痒的事由拒绝接受派遣安排，并且该事由明显有其他合理的解决途径，但仍选择拒绝接受至河北工作，其行为明显不具有合理性，构成了不服从公司的合理出差安排，应视为严重违反公司劳动纪律。

依据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九规定：“劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：(二)严重违反用人单位的规章制度的……”因此，公司有权依据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条解除与张某某的劳动合同。

### 【裁决结果】

依照《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条、第六条、第四十七条、第四十八条之规定，裁决如下：

一、驳回申请人的仲裁请求。

### 【案例评析】

用人单位因员工拒绝合理的出差安排而解雇员工，是用工实践中常见的争议。在处理此类劳动争议时，仲裁员及法官的核心任务在于平衡保护劳动者的合法权益与用人单位的用工自主权。司法实践中，此类纠纷涉及几个关键问题：

首先，公司的出差安排是否涉及工作地点及岗位的实质变更；其次，员工拒绝出差的理由是否具备合理性；最后，员工对出差安排的拒绝是否导致了严重违反规章制度的后果。

对于第一个问题，仲裁员及法官通常会综合考虑出差的时长、员工的岗位职责以及出差后员工的工作内容等因素。对于短期、临时性的、且与员工岗位职责相关的出差安排，一般不会被认定为对工作地点的实质性变更。基于劳动关系的人身从属性关系，劳动者理应接受用人单位对其工作时间、地点和内容的合理安排。而对于长期性、不确定期限、且与员工岗位无关或者明显超出员工能力的出差安排，通常需要用人单位与员工进行协商一致。若用人单位仅以此为由解雇员工，可能会被认定为违法解雇。

对于第二个问题，仲裁员及法官往往会审查员工拒绝出差安排的理由的真实性和合理性。例如，员工因身体原因拒绝出差，裁判者会根据员工提供的病假单或就诊记录等证据进行审查。同时，员工以家庭照顾或与个人安排冲突为由拒绝出差，裁判者通常会考虑员工是否有其他替代性方案可供选择。

除了对出差本身的争议，仲裁员及法官还需审查员工拒绝出差所导致的后果是否达到严重违反规章制度的程度。此时，要综合考虑用人单位的规章制度是否存在相关规定，规定是否合理，并且规章制度是否经过民主程序。同时，需

要综合考虑双方是否进行积极善意的协商、员工拒绝出差的次数及情节等因素。对于仅因一次拒绝工作安排而认定为严重违纪的情况，法律风险较大。因此，对于拒绝理由并非明显不合理、态度积极、或拒绝次数及情节未达到严重程度的员工，用人单位不宜以严重违纪为由解除劳动合同。

### 【结语和建议】

针对用人单位面对员工拒绝出差安排，笔者的操作建议为：

1、劳动合同中应当明确工作地点以及根据工作岗位需求设置出差条款。约定用人单位有权根据经营需要安排员工出差。对于需要经常出差的岗位，应当予以说明，并明确员工随岗位或项目而出差或变更工作场所的，不视为工作地点的变更。

2、将拒绝合理的出差安排视为违反严重违反公司的规章制度写入公司的规章制度，并予以公示。

3、出差通知应当以书面形式提前合理时间发出，并明确出差的时间及地点、工作安排等信息，同时合理安排员工的食宿及补贴等以最大限度减少给员工造成的不便。

4、面对拒绝出差的员工，用人单位应当积极友好同员工进行沟通和协商，向员工说明出差的必要性和合理性，且沟通过程注意留痕，切忌未经沟通直接与劳动者解除劳动合同。

针对劳动者面对公司不合理的出差安排，笔者的操作建议为：

1、签订劳动合同时，应对工作地点及工作内容进行充分了解，对于涉及经常性出差的岗位，应与用人单位在劳动合同中明确主要的工作地点。同时，还应当同时向用人单位了解公司的差旅制度，对于公司差旅制度有异议的，应当及时向用人单位提出。

2、如确因用人单位调整工作岗位或工作地点存在明显不合理的，员工有权拒绝单方调整工作地点，但建议员工持续与用人单位保持沟通，明确拒绝的原因是单位调整工作地点未经协商一致，并且建议员工正常出勤，避免造成实质上缺勤后，用人单位依据旷工作出解除劳动合同的处分决定。



## 广东省人力资源和社会保障厅 广东省财政厅

## 关于调整 2023 年度我省工伤保险长期待遇发放标准的通知

各地级以上市人力资源和社会保障局、财政局，省社会保险基金管理局：

为保障工伤人员有关待遇权益，根据国家和省有关规定，结合我省工伤保险基金运行等实际情况，现将调整 2023 年度我省工伤保险伤残津贴、生活护理费、供养亲属抚恤金发放标准有关事项通知如下，请遵照执行：

### 一、关于一级至四级伤残津贴的调整

#### （一）调整范围和调整时间。

2022 年 12 月 31 日前（含本日）享受伤残津贴且 2023 年 1 月 1 日后仍符合继续享受伤残津贴条件的一级至四级工伤伤残人员，从 2023 年 1 月 1 日起按照本通知调整其伤残津贴。

#### （二）调整办法。

按照定额调整与适当倾斜相结合的原则进行调整，具体办法如下：

定额调整。符合一级至四级伤残津贴调整条件的人员，四级伤残人员每人每月增发 100 元，三级伤残人员每人每月增发 108 元，二级伤残人员每人每月增发 116 元，一级伤残人员每人每月增发 124 元。

2. 托底调整。根据以上定额调整后的一级至四级工伤伤残人员，如其伤残津贴仍低于 4611 元/月的，按照 4611 元/月的标准予以发放。

#### （三）相关人员的调整。

2023 年 1 月 1 日（含本日）至 2023 年 12 月 31 日（含本日）内首次享受伤残津贴的一级至四级工伤伤残人员，如其核定的伤残津贴仍低于 4611 元/月的，从首次享受之月起调整按照 4611 元/月的标准予以发放。

### 二、关于生活护理费的调整

#### （一）调整范围和调整时间。

2022 年 12 月 31 日（含本日）前享受生活护理费且在 2023 年 1 月 1 日后仍符合继续享受生活护理费的人员，从 2023 年 1 月 1 日起按照本通知调整其生活护理费。

#### （二）调整办法。

根据《广东省工伤保险条例》第二十六条、第六十四条、第六十六条等有关规定，生活护理费调整具体办法如下：

1. 普遍调整办法。各市（含省本级）符合生活护理费调整条件的人员以及2023年1月1日（含本日）至2023年12月31日（含本日）首次享受生活护理费的人员，广州、深圳市及省本级的一级、二级、三级、四级生活自理障碍等级分别按照本市2022年城镇非私营单位在岗职工月平均工资（即广州、深圳市计发基数分别为12694元、13730元，省本级按照广州市计发基数计算）的60%、50%、40%、30%的标准调整发放；其他市的一级、二级、三级、四级生活自理障碍等级分别按照2022年全省城镇非私营单位在岗职工月平均工资（即计发基数为10577元）的60%、50%、40%、30%的标准调整发放，即分别按照6346.2元/月、5288.5元/月、4230.8元/月、3173.1元/月的标准发放。

2. 特定人员调整办法。根据以上第1项办法调整的生活护理费发放标准比其调整前享受标准降低的人员，暂不按上述第1项办法进行调整，改为一级、二级、三级、四级生活自理障碍等级人员在原享受标准的基础上分别加发130元/月、120元/月、110元/月、100元/月，从2023年1月1日起调整加发。今后待当年度按省普遍调整办法调整后的发放标准高于本项特定调整人员所享受的生活护理费标准时，本项特定调整人员再纳入当年度省普遍调整范围予以统一调整。

### 三、关于供养亲属抚恤金的调整

#### （一）调整范围和调整时间。

2022年12月31日（含本日）前享受供养亲属抚恤金且在2023年1月1日后仍符合继续享受供养亲属抚恤金的人员，从2023年1月1日起按照本通知调整其供养亲属抚恤金。

#### （二）调整办法。

按照定额调整与适当倾斜相结合的原则进行调整，具体办法如下：

1. 定额调整。符合供养亲属抚恤金调整条件的人员，每人每月加发10元；如果属于工亡职工配偶或者孤寡老人或者孤儿的，则每人每月加发15元；如果属于工亡职工配偶且是孤寡老人的，则每人每月加发20元。

2. 托底调整。符合供养亲属抚恤金调整条件的人员，按照以上定额调整之后其发放标准仍低于2023年所在市城镇居民最低生活保障标准（所在市有多个城镇居民最低生活保障标准的，按就高原则确定，下同）的，从2023年1月起调整至所在市城镇居民最低生活保障标准额发放。

#### （三）相关人员的调整。

2023年1月1日（含本日）至2023年12月31日（含本日）首次享受供养亲属抚恤金的人员，其依照《工伤保险条例》规定核定的供养亲属抚恤金应发放标准低于所在市城镇居民最低生活保障标准的，从首次享受之日起调整至所在市城镇居民最低生活保障标准额发放。

### 四、其他相关事项

(一) 对五级至六级工伤伤残人员于2022年12月31日前(含本日)按规定已享受且2023年1月1日起仍继续享受的伤残津贴,其用人单位可以参照本通知相关办法予以调整发放标准(五级、六级伤残津贴调整额可参照分别不低于92元/月、84元/月的标准)。

(二) 已经按照《工伤保险条例》第三十五条有关规定办理退休手续并按规定享受基本养老保险待遇,停发伤残津贴的一级至四级伤残人员,其基本养老保险待遇低于伤残津贴的,由工伤保险基金补足差额。其中,2023年需补差额以按照本通知规定调整后的同等情形应发伤残津贴标准减去同期调整后的实际基本养老保险待遇标准计算。

(三) 领取供养亲属抚恤金的人员,因被判刑收监执行期间停止享受供养亲属抚恤金待遇,在刑满释放后仍符合领取供养亲属抚恤金资格的,其重新享受供养亲属抚恤金的发放标准按照原享受标准根据收监执行期间各年度待遇调整政策调整后的数额予以确定,今后按照规定的调整办法予以调整。如在判刑收监执行期间因未停止发放供养亲属抚恤金导致多发的待遇费用,应按照规定予以追回。

(四) 本次调整加发的工伤保险长期待遇费用按照《广东省工伤保险条例》有关规定予以支付。

(五) 各地区要严格按照本通知规定的调整标准和要求执行,不得自行另设项目和标准发放。

## 《广东省人力资源和社会保障厅 广东省财政厅关于调整 2023 年度我省工伤保险长期待遇发放标准的通知》政策解读

近日，广东省人力资源和社会保障厅、广东省财政厅印发了《关于调整 2023 年度我省工伤保险长期待遇发放标准的通知》（简称《通知》）。现就有关内容解读如下：

### 一、《通知》研究制定的有关背景及依据情况？

为保障有关工伤人员基本生活，根据《工伤保险条例》《广东省工伤保险条例》和《人力资源社会保障部关于工伤保险待遇调整和确定机制的指导意见》（人社部发〔2017〕58号）、《广东省人力资源和社会保障厅 广东省财政厅 国家税务总局广东省税务局关于印发广东省工伤保险基金省级统筹实施方案的通知》（粤人社规〔2019〕20号）等有关规定精神，我省决定 2023 年度继续调整提高工伤保险的伤残津贴、生活护理费、供养亲属抚恤金发放标准。

当前，我省工伤伤残津贴、生活护理费、供养亲属抚恤金人均发放标准均位居全国前列，对保障有关工伤人员基本生活发挥了积极作用。近年来，因贯彻落实国家部署持续实施工伤保险阶段降费等助企纾困措施，我省工伤保险基金持续赤字运行。因此，经综合权衡工伤保险长期待遇

现有标准水平以及工伤保险基金可支付能力等情况，适当确定了 2023 年度伤残津贴、生活护理费、供养亲属抚恤金调整额，预计调整后的平均伤残津贴、生活护理费、供养亲属抚恤金仍位居全国前列。

### 二、一级至四级伤残津贴是怎么调整的？

根据《通知》第一条规定，伤残津贴按照定额调整与适当倾斜相结合的办法进行调整。2022 年 12 月 31 日前享受一级至四级伤残津贴且 2023 年 1 月 1 日后仍符合继续享受条件的人员，其一级至四级伤残津贴分别每月增发 124 元、116 元、108 元、100 元。经定额增发调整后，其伤残津贴仍低于“托底线”4611 元/月的，按照 4611 元的标准发放；2023 年内首次享受一级至四级伤残津贴人员也执行“托底线”标准，核定的伤残津贴低于 4611 元/月的，自首次享受之日起调整按 4611 元标准发放。

### 三、生活护理费是怎么调整的？

根据《通知》第二条规定，生活护理费区分为两类人员予以分别调整，即：普遍调整办法和特定人员调整办法，适用于 2022 年 12 月 31 日前享受生活护理费且 2023 年 1 月 1 日后仍符合继续享受条件的人员。

普遍调整办法区分两类地区分别调整：一类地区是 2022 年本市职工平均工资高于全省职工平均工资的广州、深圳及省本级（执行广州市参数），其 2023 年度一级至四级生活护理费标准调整至 2022 年该市职工平均工资的 60%、50%、40%、30%比例发放，其中，广州、深圳的计发基数分别按 12694 元、

13730 元计算。另一类地区是 2022 年本市职工平均工资低于全省职工平均工资的其他 19 个地市，统一按照 2022 年全省职工平均工资为基数（即计发基数按 10577 元计算）调整发放，一级至四级生活护理费分别为 6346.2 元/月、5288.5 元/月、4230.8 元/月、3173.1 元/月。在 2023 年度内首次享受生活护理费的人员，也按照上述标准予以调整发放。

特定人员调整办法：按照普遍调整办法调整的生活护理费标准低于其调整前享受标准降低的人员，作为特定人员暂不按普遍调整办法进行调整，改为在其原享受标准基础上一级至四级生活护理费分别加发 130 元/月、120 元/月、110 元/月、100 元/月，确保每名生活护理费享受人员标准均有提高。

#### 四、供养亲属抚恤金是怎么调整的？

根据《通知》第三条规定，供养亲属抚恤金按照定额调整与适当倾斜相结合的办法进行调整。2022 年 12 月 31 日前享受供养亲属抚恤金且 2023 年 1 月 1 日后仍符合继续享受条件的人员，每人每月定额加发 10 元，但如属于工亡职工配偶、孤寡老人或孤儿的则每人每月加发 15 元，属于工亡职工配偶且是孤寡老人的则每人每月加发 20 元。

以 2023 年所在市城镇居民最低生活保障标准（该市有多个标准的按就高原则确定）作为供养亲属抚恤金“托底线”标准。如果经定额调整后的供养亲属抚恤金，仍低于所在市“托底线”标准的，按照“托底线”标准发放。2023 年度内首次享受供养亲属抚恤金人员也执行上述“托底线”标准予以托底调整。

#### 五、《通知》的相关规定还有哪些？

（一）五级至六级伤残津贴的标准调整。根据《工伤保险条例》第三十六条规定，与用人单位保留劳动关系的五至六级伤残职工，如不能安排适当工作的，由用人单位按月发放伤残津贴。为了切实保障此类工伤人员基本生活，根据《通知》第四条第一项的规定，五级至六级工伤伤残人员于 2022 年 12 月 31 日前已享受且 2023 年 1 月 1 日起仍继续享受伤残津贴的，其用人单位可以参照本通知相关办法予以调整发放标准（五级、六级伤残津贴调整额可参照分别不低于 92 元/月、84 元/月的标准）。

（二）伤残津贴与基本养老金的补差额计算办法。根据《工伤保险条例》第三十五条规定，一级至四级伤残人员达到退休年龄并办理退休手续后，停发伤残津贴，按照规定享受基本养老保险待遇；基本养老保险待遇低于伤残津贴的，由工伤保险基金补足差额。为切实保障此类工伤人员基本生活，根据《通知》第四条第二项的规定，对享受基本养老金低于原伤残津贴标准的 2023 年应补差额的具体计算，以按照本通知规定调整后的同等情形应发伤残津贴标准减去其同期调整后的实际基本养老保险待遇标准计算。举例说明，某原享受四级伤残津贴的工伤人员已办理养老退休手续、停发了伤残津贴待遇，其 2023 年调整后的领取基本养老金为 4000 元/月，如按照本通知调整的四级伤残津贴应发为 5000 元/月，那么，2023 年将由工伤保险基金补足差额为 1000 元/月。

(三) 特殊情形的长期待遇处理办法。根据《通知》第四条第三项规定，领取供养亲属抚恤金的人员，因被判刑收监执行期间停止享受抚恤金待遇，在刑满释放后仍符合领取抚恤金资格的，其重新享受抚恤金的发放标准按照原享受标准根据收监执行期间各年度待遇调整政策调整后的数额予以确定，今后按照规定的调整办法予以调整；如在判刑收监执行期间因未停止发放供养亲属抚恤金导致多发的待遇费用，应按照规定予以追回。

(四) 相关长期待遇调整费用的支付渠道。本次调整加发的工伤保险长期待遇，所需资金按照《广东省工伤保险条例》有关规定予以支付。即：参加工伤保险的，由工伤保险基金负责支付；未参加工伤保险的，由用人单位负责支付。

### 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（卓建所）、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（维庭所）、达小叶（大简所）、刘中良（嘉得信所）、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）、黄露莹（盈科所）

——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](mailto:lingchao227@163.com)（凌超律师）