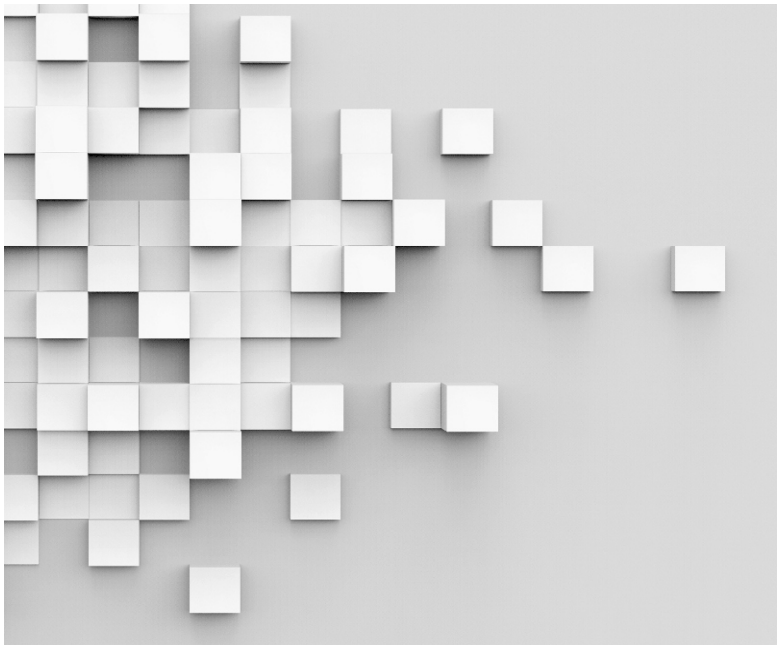
2024年 09期（总52期） 月刊

四川恒和信律师事务所
劳动法律部
HENGHEXIN LAW FIRM



恒力尚法 和美信达

恒和信律师事务所
HENGHEXIN LAW FIRM



目录 CONTENT

01 关于恒和信

02 劳动法律部

03 新法速递

04 重点法规

14 热点案例

16 专题探讨

18 经典判决

关于恒和信

四川恒和信律师事务所成立于2001年，总部位于四川成都，执业律师及工作人员400余人，同时具有律师事务所资质、证券法律服务资质、专利代理资质。恒和信同时获得全国律师行业先进基层党组织、全国优秀律师事务所荣誉称号，8次荣登《亚洲法律杂志》ALB中国法律大奖、《钱伯斯》大中华区法律指南等国际性榜单，已成为党建引领、服务专业、人才精英、管理规范的全国知名大型律师事务所。

恒和信拥有一批高学历、高素质法律人才。成都办公室现有律师及工作人员近400名，律师研究生学历占比达50%以上，其中博士学历律师14人，硕士学历律师150余人，留学归国人才27人。通过四川省律师协会专业水平评定26人次，入选涉外领军人才13人。100余名律师取得专业技术职务证书，35名以上律师具有会计师资格、税务师资格、土地评估师、一级建造师、房地产估价师、专利代理人、商标代理人等专业职业资格，50余名律师担任省、市、区律师协会及法学研究机构重要职务。

恒和信律师在各个专业领域均具有典型成功案例，多次入选最高人民法院公报案例、四川省高级人民法院典型案例、四川省律师十佳辩护词和十佳代理词。恒和信律师专业文章多次入选《中国律师》《四川律师》等行业权威期刊。恒和信还聘请四川大学、西南财经大学、四川省社会科学院等高校专家学者为学术顾问，共研前沿法律问题和疑难案件。

四川恒和信律师事务所在政府法律顾问、破产重组、公司并购、金融与证券、私募股权、房地产开发与城市基础设施建设、项目投融资、涉外法律事务、知识产权、合同法律事务的处理等方面具有丰富的法律服务经验，为了高标准满足客户的需求，事务所一直以团队协作方式优化资源配置，以集体智慧解决法律技术问题，坚持走精品化的道路，向客户提供专业、优质、高效的法律服务，得到了客户广泛好评，赢得众多客户支持和信赖，成为中外客户出色的合作伙伴。







劳动法律部

恒和信劳动法律部现由30余名专业理论深厚、执业经验丰富的律师组成，10余名律师担任省市劳专委委员和劳动人事争议仲裁委员会兼职仲裁员。

◉ **办案经验丰富：**劳动法律部自成立以来，为数十家大型央企、地方国企、民营上市公司、高新技术企业等提供人力资源常年法律顾问服务，承办了大量案情复杂、标的巨大的劳动争议案件。

◉ **服务体系完整：**经过多年发展，劳动法律部形成了完整的专业服务体系，既能够为客户提供如用人力资源合规管理、规章制度制定、裁员安置、用工架构调整、股权激励等常规劳动法领域的专项服务，也能为客户提供各类重大、复杂劳动争议案件的代理服务。

◉ **企业劳动合规：**将劳动合规贯穿于“入职-在职-离职”全流程，协助企业做好人力资源管理，对已发生的劳动争议分析其发生原因，归纳出预防办法及法律对策，最大限度降低同类纠纷的发生。

◉ **关注新兴领域：**劳动法律部紧跟经济发展趋势，关注国内外前沿用工领域，能为客户提供如用灵用工、涉外用工等劳动法新兴领域的专业法律服务。

◉ **变革思维：提供跨领域“劳动法+”业务，从单一到复合型法律服务**



近年来，越来越多的案件不再是简单的劳动争议纠纷，而是和多重的法律关系交织在一起。劳动法和公司法、合同法等法律问题发生了交叉，从而使业务类型由单一变成了复合。恒和信劳动法律部加强专业融合，促进团队协作，提供跨领域专业化的“劳动法+”业务，满足客户的多元化需求。

新法速递

（一）全国人大常委会【关于实施渐进式延迟法定退休年龄的决定】

2024年9月13日第十四届全国人民代表大会常务委员会第十一次会议通过了《关于实施渐进式延迟法定退休年龄的决定》，批准《国务院关于渐进式延迟法定退休年龄的办法》。延迟退休方案具有四个特点：一是坚持小步调整，逐步到位。从2025年起，用15年的时间，逐步将男职工的法定退休年龄调整至63周岁，将女职工的法定退休年龄分别调整至58周岁、55周岁，用较长时间实施到位。二是坚持弹性实施，自愿选择。充分尊重职工意愿，可以在一定条件下选择弹性提前或弹性延迟退休，最长不超过3年，且不得低于原法定退休年龄。三是坚持分类推进，有序衔接。同步启动、差异化延迟男女职工法定退休年龄，与现行退休年龄政策相衔接。四是坚持统筹兼顾，协同配套。鼓励和支持劳动者就业创业，保障各类劳动者基本权益，健全养老托育服务体系。

（二）中央组织部、人力资源社会保障部【印发《关于进一步做好事业单位公开招聘工作的通知》】

近日，中央组织部、人力资源社会保障部印发《关于进一步做好事业单位公开招聘工作的通知》（以下简称《通知》）。《通知》明确中央和国家机关各部门所属事业单位较低等级岗位原则上由主管部门集中组织公开招聘，地方事业单位分层级、分类别统一组织公开招聘。同时提出，高校、科研院所、公立医院以及其他规模较大的面向社会提供公益服务的事业单位，可以按规定自主组织开展公开招聘。严格按照《事业单位公开招聘人员暂行规定》等相关规定实施招聘，规范招聘信息发布工作。合理设置岗位资格条件，明确学科专业等要求，实行应聘人员诚信承诺制度，严格规范进行资格审查。切实提高命题工作质量，严格考场管理，确保面试工作公平公正。各地区各部门各单位不得自行制定面向特定人员的专项招聘、加分等事业单位公开招聘倾斜政策，不得随意扩大国家规定的倾斜政策范围。严格按照有关规定收取考试考务费用和支出开展工作所需经费。招聘单位和招聘工作人员、应聘人员违纪违规行为按照有关规定严肃处理，对严重违纪违规问题和典型案例及时进行通报。

（三）人力资源和社会保障部、中央网信办【印发《关于进一步加强人力资源市场规范管理的通知》】

近日，人力资源和社会保障部、中央网信办联合印发《关于进一步加强人力资源市场规范管理的通知》，聚焦当前人力资源市场存在的虚假招聘、泄露求职者个人信息、就业歧视、违规收费等突出问题，针对性提出管理措施，切实保障劳动者和用人单位合法权益。

《通知》明确，加强人力资源市场准入管理，健全市场准入制度，开展网络平台职业中介活动筛查甄别，核查告知承诺事项。从严网络招聘服务监管，严格招聘信息管理，强化数据安全和个人信息保护，规范管理线上职业中介活动。加强就业歧视行为监管，完善招聘信息管理制度，强化监督检查和动态监测，防止发布含有性别、年龄、学历等方面歧视性内容招聘信息。规范市场服务收费行为，健全监测机制，督促明示收费标准，严肃查处违规收费。强化现场招聘安全管理，确保各类现场招聘安全有序。强化人力资源市场活动综合监管，加强日常监管、重点监管，创新监管方式，健全协作机制，加强劳动保障监察执法，提升市场监管效能。加强求职者教育引导，开展政策宣传，发布违规典型案例、求职风险提示，提高求职者权益保护意识和风险防范能力。开展诚信教育，加强求职者职业信用管理，进一步推动诚信求职，积极营造人力资源市场良好环境。

全国人民代表大会常务委员会
关于实施渐进式延迟法定退休年龄的决定

（2024年9月13日第十四届全国人民代表大会常务委员会第十一次会议通过）

为了深入贯彻落实党中央关于渐进式延迟法定退休年龄的决策部署，适应我国人口发展新形势，充分开发利用人力资源，根据宪法，第十四届全国人民代表大会常务委员会第十一次会议决定：

一、同步启动延迟男、女职工的法定退休年龄，用十五年时间，逐步将男职工的法定退休年龄从原六十周岁延迟至六十三周岁，将女职工的法定退休年龄从原五十周岁、五十五周岁分别延迟至五十五周岁、五十八周岁。

二、实施渐进式延迟法定退休年龄坚持小步调整、弹性实施、分类推进、统筹兼顾的原则。

三、各级人民政府应当积极应对人口老龄化，鼓励和支持劳动者就业创业，切实保障劳动者权益，协调推进养老托育等相关工作。

四、批准《国务院关于渐进式延迟法定退休年龄的办法》。国务院根据实际需要，可以对落实本办法进行补充和细化。

五、本决定自2025年1月1日起施行。第五届全国人民代表大会常务委员会第二次会议批准的《国务院关于安置老弱病残干部的暂行办法》和《国务院关于工人退休、退职的暂行办法》中有关退休年龄的规定不再施行。

《国务院关于渐进式延迟法定退休年龄的办法》

坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻党的二十大和二十届二中、三中全会精神，综合考虑我国人均预期寿命、健康水平、人口结构、国民受教育程度、劳动力供给等因素，按照小步调整、弹性实施、分类推进、统筹兼顾的原则，实施渐进式延迟法定退休年龄。为了做好这项工作，特制定本办法。

第一条 从2025年1月1日起，男职工和原法定退休年龄为五十五周岁的女职工，法定退休年龄每四个月延迟一个月，分别逐步延迟至六十三周岁和五十八周岁；原法定退休年龄为五十周岁的女职工，法定退休年龄每二个月延迟一个月，逐步延迟至五十五周岁。国家另有规定的，从其规定。

第二条 从2030年1月1日起，将职工按月领取基本养老金最低缴费年限由十五年逐步提高至二十年，每年提高六个月。职工达到法定退休年龄但不满最低缴费年限的，可以按照规定通过延长缴费或者一次性缴费的办法达到最低缴费年限，按月领取基本养老金。

第三条 职工达到最低缴费年限，可以自愿选择弹性提前退休，提前时间最长不超过三年，且退休年龄不得低于女职工五十周岁、五十五周岁及男职工六十周岁的原法定退休年龄。职工达到法定退休年龄，所在单位与职工协商一致的，可以弹性延迟退休，延迟时间最长不超过三年。国家另有规定的，从其规定。实施中不得违背职工意愿，违法强制或者变相强制职工选择退休年龄。

第四条 国家健全养老保险激励机制。鼓励职工长缴多得、多缴多得、晚退多得。基础养老金计发比例与个人累计缴费年限挂钩，基础养老金计发基数与个人实际缴费挂钩，个人账户养老金根据个人退休年龄、个人账户储存额等因素确定。

第五条 国家实施就业优先战略，促进高质量充分就业。完善就业公共服务体系，健全终身职业技能培训制度。支持青年人就业创业，强化大龄劳动者就业岗位开发，完善困难人员就业援助制度。加强对就业年龄歧视的防范和治理，激励用人单位吸纳更多大龄劳动者就业。

第六条 用人单位招用超过法定退休年龄的劳动者，应当保障劳动者获得劳动报酬、休息休假、劳动安全卫生、工伤保障等基本权益。

国家加强灵活就业和新就业形态劳动者权益保障。

国家完善带薪年休假制度。

第七条 对领取失业保险金且距法定退休年龄不足一年的人员，领取失业保险金年限延长至法定退休年龄，在实施渐进式延迟法定退休年龄期间，由失业保险基金按照规定为其缴纳养老保险费。

第八条 国家规范完善特殊工种等提前退休政策。从事井下、高空、高温、特别繁重体力劳动等国家规定的特殊工种，以及在高海拔地区工作的职工，符合条件的可以申请提前退休。

第九条 国家建立居家社区机构相协调、医养康养相结合的养老服务体系，大力发展普惠托育服务体系。

附件：

1.男职工延迟法定退休年龄对照表

2.原法定退休年龄五十五周岁的女职工延迟法定退休年龄对照表

3.原法定退休年龄五十周岁的女职工延迟法定退休年龄对照表

4.提高最低缴费年限情况表

附件1

男职工延迟法定退休年龄对照表

延迟法定退休年龄每4个月延迟1个月				延迟法定退休年龄每4个月延迟1个月			
出生时间	改革后法定退休年龄	改革后退休时间	延迟月数	出生时间	改革后法定退休年龄	改革后退休时间	延迟月数
1965年1月	60岁1个月	2025年2月	1	1966年5月	60岁5个月	2026年10月	5
1965年2月		2025年3月		1966年6月		2026年11月	
1965年3月		2025年4月		1966年7月		2026年12月	
1965年4月		2025年5月		1966年8月		2027年1月	
1965年5月	60岁2个月	2025年7月	2	1966年9月	60岁6个月	2027年3月	6
1965年6月		2025年8月		1966年10月		2027年4月	
1965年7月		2025年9月		1966年11月		2027年5月	
1965年8月		2025年10月		1966年12月		2027年6月	
1965年9月	60岁3个月	2025年12月	3	1967年1月	60岁7个月	2027年8月	7
1965年10月		2026年1月		1967年2月		2027年9月	
1965年11月		2026年2月		1967年3月		2027年10月	
1965年12月		2026年3月		1967年4月		2027年11月	

1966年1月	60岁4个月	2026年5月	4	1967年5月	60岁8个月	2028年1月	8
1966年2月		2026年6月		1967年6月		2028年2月	
1966年3月		2026年7月		1967年7月		2028年3月	
1966年4月		2026年8月		1967年8月		2028年4月	

延迟法定退休年龄每4个月延迟1个月				延迟法定退休年龄每4个月延迟1个月			
出生时间	改革后法定退休年龄	改革后退休时间	延迟月数	出生时间	改革后法定退休年龄	改革后退休时间	延迟月数
1967年9月	60岁9个月	2028年6月	9	1969年5月	61岁2个月	2030年7月	14
1967年10月		2028年7月		1969年6月		2030年8月	
1967年11月		2028年8月		1969年7月		2030年9月	
1967年12月		2028年9月		1969年8月		2030年10月	
1968年1月	60岁10个月	2028年11月	10	1969年9月	61岁3个月	2030年12月	15
1968年2月		2028年12月		1969年10月		2031年1月	
1968年3月		2029年1月		1969年11月		2031年2月	
1968年4月		2029年2月		1969年12月		2031年3月	
1968年5月	60岁11个月	2029年4月	11	1970年1月	61岁4个月	2031年5月	16
1968年6月		2029年5月		1970年2月		2031年6月	
1968年7月		2029年6月		1970年3月		2031年7月	
1968年8月		2029年7月		1970年4月		2031年8月	
1968年9月	61岁	2029年9月	12	1970年5月	61岁5个月	2031年10月	17
1968年10月		2029年10月		1970年6月		2031年11月	
1968年11月		2029年11月		1970年7月		2031年12月	
1968年12月		2029年12月		1970年8月		2032年1月	
1969年1月	61岁1个月	2030年2月	13	1970年9月	61岁6个月	2032年3月	18
1969年2月		2030年3月		1970年10月		2032年4月	
1969年3月		2030年4月		1970年11月		2032年5月	
1969年4月		2030年5月		1970年12月		2032年6月	

延迟法定退休年龄每4个月延迟1个月				延迟法定退休年龄每4个月延迟1个月			
出生时间	改革后法定退休年龄	改革后退休时间	延迟月数	出生时间	改革后法定退休年龄	改革后退休时间	延迟月数
1971年1月	61岁7个月	2032年8月	19	1972年9月	62岁	2034年9月	24
1971年2月		2032年9月		1972年10月		2034年10月	
1971年3月		2032年10月		1972年11月		2034年11月	
1971年4月		2032年11月		1972年12月		2034年12月	
1971年5月	61岁8个月	2033年1月	20	1973年1月	62岁1个月	2035年2月	25
1971年6月		2033年2月		1973年2月		2035年3月	
1971年7月		2033年3月		1973年3月		2035年4月	
1971年8月		2033年4月		1973年4月		2035年5月	
1971年9月	61岁9个月	2033年6月	21	1973年5月	62岁2个月	2035年7月	26
1971年10月		2033年7月		1973年6月		2035年8月	
1971年11月		2033年8月		1973年7月		2035年9月	
1971年12月		2033年9月		1973年8月		2035年10月	
1972年1月	61岁10个月	2033年11月	22	1973年9月	62岁3个月	2035年12月	27
1972年2月		2033年12月		1973年10月		2036年1月	
1972年3月		2034年1月		1973年11月		2036年2月	
1972年4月		2034年2月		1973年12月		2036年3月	
1972年5月	61岁11个月	2034年4月	23	1974年1月	62岁4个月	2036年5月	28
1972年6月		2034年5月		1974年2月		2036年6月	
1972年7月		2034年6月		1974年3月		2036年7月	
1972年8月		2034年7月		1974年4月		2036年8月	

延迟法定退休年龄每4个月延迟1个月				延迟法定退休年龄每4个月延迟1个月			
出生时间	改革后法定退休年龄	改革后退休时间	延迟月数	出生时间	改革后法定退休年龄	改革后退休时间	延迟月数
1974年5月	62岁5个月	2036年10月	29	1975年9月	62岁9个月	2038年6月	33
1974年6月		2036年11月		1975年10月		2038年7月	
1974年7月		2036年12月		1975年11月		2038年8月	
1974年8月		2037年1月		1975年12月		2038年9月	
1974年9月	62岁6个月	2037年3月	30	1976年1月	62岁10个月	2038年11月	34
1974年10月		2037年4月		1976年2月		2038年12月	
1974年11月		2037年5月		1976年3月		2039年1月	
1974年12月		2037年6月		1976年4月		2039年2月	

1975年1月	62岁7个月	2037年8月	31	1976年5月	62岁11个月	2039年4月	35
1975年2月		2037年9月		1976年6月		2039年5月	
1975年3月		2037年10月		1976年7月		2039年6月	
1975年4月		2037年11月		1976年8月		2039年7月	
1975年5月	62岁8个月	2038年1月	32	1976年9月	63岁	2039年9月	36
1975年6月		2038年2月		1976年10月		2039年10月	
1975年7月		2038年3月		1976年11月		2039年11月	
1975年8月		2038年4月		1976年12月		2039年12月	

附件2

原法定退休年龄五十五周岁的女职工延迟法定退休年龄对照表

延迟法定退休年龄每4个月延迟1个月				延迟法定退休年龄每4个月延迟1个月			
出生时间	改革后法定退休年龄	改革后退休时间	延迟月数	出生时间	改革后法定退休年龄	改革后退休时间	延迟月数
1970年1月	55岁1个月	2025年2月	1	1971年5月	55岁5个月	2026年10月	5
1970年2月		2025年3月		1971年6月		2026年11月	
1970年3月		2025年4月		1971年7月		2026年12月	
1970年4月		2025年5月		1971年8月		2027年1月	
1970年5月	55岁2个月	2025年7月	2	1971年9月	55岁6个月	2027年3月	6
1970年6月		2025年8月		1971年10月		2027年4月	
1970年7月		2025年9月		1971年11月		2027年5月	
1970年8月		2025年10月		1971年12月		2027年6月	
1970年9月	55岁3个月	2025年12月	3	1972年1月	55岁7个月	2027年8月	7
1970年10月		2026年1月		1972年2月		2027年9月	
1970年11月		2026年2月		1972年3月		2027年10月	
1970年12月		2026年3月		1972年4月		2027年11月	
1971年1月	55岁4个月	2026年5月	4	1972年5月	55岁8个月	2028年1月	8
1971年2月		2026年6月		1972年6月		2028年2月	
1971年3月		2026年7月		1972年7月		2028年3月	
1971年4月		2026年8月		1972年8月		2028年4月	

延迟法定退休年龄每4个月延迟1个月				延迟法定退休年龄每4个月延迟1个月			
出生时间	改革后法定退休年龄	改革后退休时间	延迟月数	出生时间	改革后法定退休年龄	改革后退休时间	延迟月数
1972年9月	55岁9个月	2028年6月	9	1974年5月	56岁2个月	2030年7月	14
1972年10月		2028年7月		1974年6月		2030年8月	
1972年11月		2028年8月		1974年7月		2030年9月	
1972年12月		2028年9月		1974年8月		2030年10月	
1973年1月	55岁10个月	2028年11月	10	1974年9月	56岁3个月	2030年12月	15
1973年2月		2028年12月		1974年10月		2031年1月	
1973年3月		2029年1月		1974年11月		2031年2月	
1973年4月		2029年2月		1974年12月		2031年3月	
1973年5月	55岁11个月	2029年4月	11	1975年1月	56岁4个月	2031年5月	16
1973年6月		2029年5月		1975年2月		2031年6月	
1973年7月		2029年6月		1975年3月		2031年7月	
1973年8月		2029年7月		1975年4月		2031年8月	
1973年9月	56岁	2029年9月	12	1975年5月	56岁5个月	2031年10月	17
1973年10月		2029年10月		1975年6月		2031年11月	
1973年11月		2029年11月		1975年7月		2031年12月	
1973年12月		2029年12月		1975年8月		2032年1月	
1974年1月	56岁1个月	2030年2月	13	1975年9月	56岁6个月	2032年3月	18
1974年2月		2030年3月		1975年10月		2032年4月	
1974年3月		2030年4月		1975年11月		2032年5月	
1974年4月		2030年5月		1975年12月		2032年6月	

延迟法定退休年龄每4个月延迟1个月				延迟法定退休年龄每4个月延迟1个月			
出生时间	改革后法定退休年龄	改革后退休时间	延迟月数	出生时间	改革后法定退休年龄	改革后退休时间	延迟月数
1976年1月	56岁7个月	2032年8月	19	1977年9月	57岁	2034年9月	24
1976年2月		2032年9月		1977年10月		2034年10月	
1976年3月		2032年10月		1977年11月		2034年11月	
1976年4月		2032年11月		1977年12月		2034年12月	
1976年5月	56岁8个月	2033年1月	20	1978年1月	57岁1个月	2035年2月	25
1976年6月		2033年2月		1978年2月		2035年3月	
1976年7月		2033年3月		1978年3月		2035年4月	
1976年8月		2033年4月		1978年4月		2035年5月	

1976年9月	56岁9个月	2033年6月	21	1978年5月	57岁2个月	2035年7月	26
1976年10月		2033年7月		1978年6月		2035年8月	
1976年11月		2033年8月		1978年7月		2035年9月	
1976年12月		2033年9月		1978年8月		2035年10月	
1977年1月	56岁10个月	2033年11月	22	1978年9月	57岁3个月	2035年12月	27
1977年2月		2033年12月		1978年10月		2036年1月	
1977年3月		2034年1月		1978年11月		2036年2月	
1977年4月		2034年2月		1978年12月		2036年3月	
1977年5月	56岁11个月	2034年4月	23	1979年1月	57岁4个月	2036年5月	28
1977年6月		2034年5月		1979年2月		2036年6月	
1977年7月		2034年6月		1979年3月		2036年7月	
1977年8月		2034年7月		1979年4月		2036年8月	

延迟法定退休年龄每4个月延迟1个月				延迟法定退休年龄每4个月延迟1个月			
出生时间	改革后法定退休年龄	改革后退休时间	延迟月数	出生时间	改革后法定退休年龄	改革后退休时间	延迟月数
1979年5月	57岁5个月	2036年10月	29	1980年9月	57岁9个月	2038年6月	33
1979年6月		2036年11月		1980年10月		2038年7月	
1979年7月		2036年12月		1980年11月		2038年8月	
1979年8月		2037年1月		1980年12月		2038年9月	
1979年9月	57岁6个月	2037年3月	30	1981年1月	57岁10个月	2038年11月	34
1979年10月		2037年4月		1981年2月		2038年12月	
1979年11月		2037年5月		1981年3月		2039年1月	
1979年12月		2037年6月		1981年4月		2039年2月	
1980年1月	57岁7个月	2037年8月	31	1981年5月	57岁11个月	2039年4月	35
1980年2月		2037年9月		1981年6月		2039年5月	
1980年3月		2037年10月		1981年7月		2039年6月	
1980年4月		2037年11月		1981年8月		2039年7月	
1980年5月	57岁8个月	2038年1月	32	1981年9月	58岁	2039年9月	36
1980年6月		2038年2月		1981年10月		2039年10月	
1980年7月		2038年3月		1981年11月		2039年11月	
1980年8月		2038年4月		1981年12月		2039年12月	

附件3

原法定退休年龄五十周岁的女职工延迟法定退休年龄对照表

延迟法定退休年龄每2个月延迟1个月				延迟法定退休年龄每2个月延迟1个月			
出生时间	改革后法定退休年龄	改革后退休时间	延迟月数	出生时间	改革后法定退休年龄	改革后退休时间	延迟月数
1975年1月	50岁1个月	2025年2月	1	1976年5月	50岁9个月	2027年2月	9
1975年2月		2025年3月		1976年6月		2027年3月	
1975年3月		2025年5月		1976年7月		2027年5月	
1975年4月		2025年6月		1976年8月		2027年6月	
1975年5月	50岁3个月	2025年8月	3	1976年9月	50岁11个月	2027年8月	11
1975年6月		2025年9月		1976年10月		2027年9月	
1975年7月		2025年11月		1976年11月		2027年11月	
1975年8月		2025年12月		1976年12月		2027年12月	
1975年9月	50岁5个月	2026年2月	5	1977年1月	51岁1个月	2028年2月	13
1975年10月		2026年3月		1977年2月		2028年3月	
1975年11月		2026年5月		1977年3月		2028年5月	
1975年12月		2026年6月		1977年4月		2028年6月	
1976年1月	50岁7个月	2026年8月	7	1977年5月	51岁3个月	2028年8月	15
1976年2月		2026年9月		1977年6月		2028年9月	
1976年3月		2026年11月		1977年7月		2028年11月	
1976年4月		2026年12月		1977年8月		2028年12月	

延迟法定退休年龄每2个月延迟1个月				延迟法定退休年龄每2个月延迟1个月			
出生时间	改革后法定退休年龄	改革后退休时间	延迟月数	出生时间	改革后法定退休年龄	改革后退休时间	延迟月数
1977年9月	51岁5个月	2029年2月	17	1979年5月	52岁3个月	2031年8月	27
1977年10月		2029年3月		1979年6月		2031年9月	
1977年11月		2029年5月		1979年7月		2031年11月	
1977年12月		2029年6月		1979年8月		2031年12月	
1978年1月	51岁7个月	2029年8月	19	1979年9月	52岁5个月	2032年2月	29
1978年2月		2029年9月		1979年10月		2032年3月	
1978年3月		2029年11月		1979年11月		2032年5月	
1978年4月		2029年12月		1979年12月		2032年6月	

1978年5月	51岁9个月	2030年2月	21	1980年1月	52岁7个月	2032年8月	31
1978年6月		2030年3月		1980年2月		2032年9月	
1978年7月		2030年5月		1980年3月		2032年11月	
1978年8月		2030年6月		1980年4月		2032年12月	
1978年9月	51岁11个月	2030年8月	23	1980年5月	52岁9个月	2033年2月	33
1978年10月		2030年9月		1980年6月		2033年3月	
1978年11月		2030年11月		1980年7月		2033年5月	
1978年12月		2030年12月		1980年8月		2033年6月	
1979年1月	52岁1个月	2031年2月	25	1980年9月	52岁11个月	2033年8月	35
1979年2月		2031年3月		1980年10月		2033年9月	
1979年3月		2031年5月		1980年11月		2033年11月	
1979年4月		2031年6月		1980年12月		2033年12月	

延迟法定退休年龄每2个月延迟1个月				延迟法定退休年龄每2个月延迟1个月			
出生时间	改革后法定退休年龄	改革后退休时间	延迟月数	出生时间	改革后法定退休年龄	改革后退休时间	延迟月数
1981年1月	53岁1个月	2034年2月	37	1982年9月	53岁11个月	2036年8月	47
1981年2月		2034年3月		1982年10月		2036年9月	
1981年3月		2034年5月		1982年11月		2036年11月	
1981年4月		2034年6月		1982年12月		2036年12月	
1981年5月	53岁3个月	2034年8月	39	1983年1月	54岁1个月	2037年2月	49
1981年6月		2034年9月		1983年2月		2037年3月	
1981年7月		2034年11月		1983年3月		2037年5月	
1981年8月		2034年12月		1983年4月		2037年6月	
1981年9月	53岁5个月	2035年2月	41	1983年5月	54岁3个月	2037年8月	51
1981年10月		2035年3月		1983年6月		2037年9月	
1981年11月		2035年5月		1983年7月		2037年11月	
1981年12月		2035年6月		1983年8月		2037年12月	
1982年1月	53岁7个月	2035年8月	43	1983年9月	54岁5个月	2038年2月	53
1982年2月		2035年9月		1983年10月		2038年3月	
1982年3月		2035年11月		1983年11月		2038年5月	
1982年4月		2035年12月		1983年12月		2038年6月	
1982年5月	53岁9个月	2036年2月	45	1984年1月	54岁7个月	2038年8月	55
1982年6月		2036年3月		1984年2月		2038年9月	
1982年7月		2036年5月		1984年3月		2038年11月	
1982年8月		2036年6月		1984年4月		2038年12月	

延迟法定退休年龄每2个月延迟1个月				延迟法定退休年龄每2个月延迟1个月			
出生时间	改革后法定退休年龄	改革后退休时间	延迟月数	出生时间	改革后法定退休年龄	改革后退休时间	延迟月数
1984年5月	54岁9个月	2039年2月	57	1984年9月	54岁11个月	2039年8月	59
1984年6月		2039年3月		1984年10月		2039年9月	
1984年7月		2039年5月		1984年11月		2039年11月	
1984年8月		2039年6月		1984年12月		2039年12月	

附件4

提高最低缴费年限情况表

年份	当年最低缴费年限
2025年	15年
2026年	15年
2027年	15年
2028年	15年
2029年	15年
2030年	15年+6个月
2031年	16年
2032年	16年+6个月
2033年	17年
2034年	17年+6个月
2035年	18年
2036年	18年+6个月
2037年	19年
2038年	19年+6个月
2039年	20年

热点案例

01 幼儿园园长因收学生6.16元巧克力被开除，是否合法?

新闻简介（凤凰网）

重庆市九龙坡区某幼儿园前园长王某因在2023年教师节前夕“收受”学生一盒价值6.16元的巧克力，被幼儿园认定违反教育部印发的教监【2014】4号《严禁教师违规收受学生及家长礼品礼金等行为的规定》，并作出开除处理。王某对此不服，将幼儿园告上法庭。

一审中，重庆市九龙坡区人民法院于2024年3月28日判决幼儿园败诉。法院认为，王某收受的巧克力价值较小，且是小朋友出于喜爱和尊敬而赠送，不宜定性为收受学生及家长礼品礼金。同时，在双方未能就调岗达成一致的情况下，幼儿园未给予改正机会便径行解除劳动合同，明显不够审慎，认定幼儿园的解除行为属于违法解除，应支付赔偿金。然而，双方均不服一审判决，提起上诉。

二审中，当事人没有提交新证据。重庆市第五中级人民法院经审理认为一审判决认定事实清楚，适用法律正确，应予维持。宣判驳回上诉，维持原判。

点评分析

在本案中，法院认定，王某收巧克力的行为不宜定性为收受学生及家长礼品礼金，不违反《严禁教师违规收受学生及家长礼品礼金等行为的规定》。因此，学校直接解除劳动合同的行为属于违法解除。那么学校能否依据《严禁教师违规收受学生及家长礼品礼金等行为的规定》解除劳动合同呢？在(2021)黔01民终1327号案件中，贵阳市中级人民法院认为“学校虽未专门制定教师规章制度，但教师作为特殊职业，依然受相关主管部门颁布的规章制度所约束。”故依据《劳动合同法》第39条第（二）项的规定，视为严重违反用人单位的规章制度，用人单位有权据此解除劳动合同。需要注意的是，目前该类判例较少，建议学校在制定规章制度时将教育主管部门的相关规定一并作为制度，并经合法的民主程序后实施，避免出现相关争议。

02 小伙入职2天拒绝公司周末加班被辞退，与公司打官司5场全赢！

新闻简介（劳动报）

在北京一家公司入职才两天的小伙子，拒绝周末加班，被公司解雇了。小伙子没有忍气吞声，和公司打起了官司。

在录音对话里，一位据称是公司律师的人说：“为什么不和解呢？你的诉讼金额就是一万多块钱，大不了公司把这个钱给你。”

小伙子很硬气地给出了理由：“诉讼的结果，是会上中国裁判文书网的。我要让全中国人民都知道，公司犯的这个错误，要受到法律的制裁。” 小伙表示这5场官司全部打完，总共经过了一年零四个月，虽然花费的时间比较长，但是最后的结果还是比较满意。“最后都打赢了，也收到了公司的赔偿金1.4万多元。”

点评分析

根据《劳动法》第41条规定：“用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过一小时；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过三小时，但是每月不得超过三十六小时。”本案中，公司在未与劳动者协商达成一致的前提下，强制要求周末加班，违反了该规定。同时，根据《劳动法》第44条规定：“有休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的百分之二百的工资报酬的，用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬。”因此，若公司在程序正当的情况下安排了加班，还应依法支付加班工资或者安排补休。

目前经济下行压力巨大，不少企业经营困难，但在此情况下就越应当注意依法合规的进行人事管理，避免产生更大损失。

专题探讨

辞退患病职工，用人单位是否需支付医疗补助费？

（一）案例展示

1.案例一

某经贸公司在刘某被鉴定为完全丧失劳动能力后未给刘某办理退休、退职手续，导致刘某无法享受退休、退职后的相关待遇，使完全丧失劳动能力的刘某在生活和就医等方面产生了实际损失。某经贸公司作为用人单位，对此存在过错，应承担相应的损失赔偿责任。参照《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》（劳部发［1995］309号）、《劳动部关于实行劳动合同制度若干问题的通知》（劳部发［1996］354号）等文件的相关规定，“劳动能力被鉴定为五至十级的，用人单位可以解除劳动合同，并按规定支付经济补偿金和医疗补助金”、“劳动者患病或者非因工负伤，合同期满终止劳动合同的，用人单位应当支付不低于六个月的医疗补助费；对患重病或绝症的，还应适当增加医疗补助费”。刘某被鉴定为完全丧失劳动能力，其劳动能力等级应属一至四级，应享受比五至十级更优的待遇。现双方劳动关系已解除，且刘某至今未享受退休、退职待遇，仲裁裁定的医疗补助费31500元，不高于法定标准，刘某亦同意，一审法院不持异议。二审法院认为：刘某在职期间患病，经鉴定完全丧失劳动能力，应办理因病或非因工负伤退休退职手续，享受相应的退休退职待遇。某经贸公司作为用人单位，在刘某完全丧失劳动能力后未及时为刘某办理相关手续，对刘某相关权益造成实质影响，应承担相应的责任。本院对一审法院确定的医疗补助费金额予以确认。

2.案例二

关于张某主张医疗补助费的请求，《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》即［1994］481号文件已被废止，用人单位不再负有支付“医疗补助费”及“增加医疗补助费”的义务。原劳动部劳部发［1995］309号文件第35条、劳部发［1996］354号文件、《北京市劳动合同规定》第三十八条中关于“医疗补助费”的规定，均是为落实481号文件第六条而作出的规定，应随该文件的废止而停止执行；随着社会保险制度的健全和覆盖范围的扩大，医疗补助费的功能已经被社会保险取代；《劳动合同法》关于此种情形下解除劳动合同的规定中，并未要求用人单位支付“医疗补助费”，可推定为法律对此持否定态度；劳动者因自身伤病丧失或部分劳动能力的，如果让用人单位支付医疗补助费，其医疗待遇标准可能高于工伤职工的医疗待遇标准，基于上述原因，对张某要求支付医疗补助费的请求不予支持。二审法院认为：劳动部发［1995］309号第35条规定以及《北京市劳动合同规定》第三十八条规定，均仅规定了应当支付医疗补助费的情形，但并无明确的标准，均需按照［1994］481号第六条执行。但现［1994］481号已废止，故上述规定也就无标准可执行。劳部发［1996］354号第22条规定“劳动者患病或者非因工负伤，合同期满终止劳动合同的，用人单位应当支付不低于六个月工资的医疗补助费；对患重病或绝症的，还应适当增加医疗补助费”。该条仅规定合同期满终止劳动合同的情形应当支付医疗补助费。故张某上诉要求某汽车公司支付医疗补助费，缺乏法律依据，本院不予支持。

3.案例三

2001年8月，俞某某与某银行杭州分行之间建立劳动关系，双方签订过多份劳动合同，2012年10月开始，俞某某因抑郁症开始向某银行杭州分行请病假，此后一直未上班。2016年2月至2017年1月，某银行杭州分行应发俞某某的12个月平均工资为5105.67元。

一审法院认为：关于医疗补助费的诉讼请求。本院认为，劳动者患病，合同期满终止劳动合同的，用人单位应当支付不低于六个月工资的医疗补助费，且被告在仲裁裁决期间也表示自愿向原告支付6个月的医疗补助费30634.02元，故本院对原告诉讼请求中5105.67元/月*6月=30634.02元的医疗补助费予以支持，对超出部分的诉讼请求，不予支持。

二审法院认为：根据原《劳动部关于实行劳动合同制度若干问题的通知》的规定，劳动者患病或者非因工负伤，合同期满终止劳动合同的，用人单位应当支付不低于六个月工资的医疗补助费；对患重病或绝症的，还应适当增加医疗补助费。本案中，某银行杭州分行自愿支付俞某某六个月医疗补助费，原审法院予以确认，并无不当。

（二）点评分析

医疗补助费是指在劳动者患病或者非因工负伤，医疗期满后与用人单位解除或者终止劳动合同的情况下，由用人单位向劳动者支付的补偿。但目前关于医疗补助费的规定主要为原劳动部于上世纪90年代颁布的几个规范性文件和各地区出台的相关政策文件。但因部分规定被废止以及各地认识不统一，导致实践中对于医疗补助费的支持并不统一。

原劳动部颁布的《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》（劳部发（1994）481号）第六条规定：“劳动者患病或者非因工负伤，经劳动能力鉴定委员会确认不能从事原工作、也不能从事用人单位另行安排的工作而解除劳动合同的，用人单位应发给不低于六个月工资的医疗补助费。患重病和绝症的还应增加医疗补助费，患重病的增加部分不低于医疗补助费的百分之五十，患绝症的增加部分不低于医疗补助费的百分之百。”但该规定明确规定了医疗补助费的支付标准和条件，但已经废止。

北京地区的法院一般认为，481号文已经废止，用人单位不再负有支付医疗补助费的义务，虽然309号文第三十五条以及《北京市劳动合同规定》第三十八条仍然规定了医疗期满后用人单位依法解除劳动合同需支付医疗补助费，但是上述规定仅是为执行481号文第六条的规定而作出的，理应随着481号文的废止而停止执行。其次，随着社会保险制度的健全和覆盖范围的不断扩大，医疗补助费的功能已经被社会保险取代，《劳动合同法》也并未要求用人单位支付医疗补助费，可推定为法律对此持否定态度。此外，劳动者因自身伤病丧失或部分劳动能力的，如果让用人单位支付医疗补助费，其医疗待遇标准可能高于工伤职工的医疗待遇标准。因此，医疗期满用人单位依法解除劳动合同，无需再行支付医疗补助费。与之相反，上海地区法院依据《上海市劳动合同条例》第四十四条的规定，倾向于支持用人单位支付医疗补助费，《上海劳动合同条例》仍然是当地司法实践的适用依据，劳动者援引该规定可能会得到法院的支持。

值得注意的是，最高人民法院在人民法院案例库中收录了“杨某诉某科技公司劳动争议纠纷案”【（2020）粤民再330号】，在该判例中，广东省高级人民法院认为：“劳动合同法对于医疗补助费并无相关规定，该项费用是为保障劳动者继续治疗疾病而赋予单位的一项社会责任和法定责任。司法实践中，适用医疗补助费的情形主要是劳动合同解除时或者劳动合同终止时。依照现有的关于适用医疗补助费的规定，用人单位在无过错解除劳动关系以及劳动合同期满终止的情况下尚需支付医疗补助费，根据“举轻以明重”的原则，在用人单位违法解除劳动关系的情况下，亦不应免除其支付医疗补助费的责任。且赔偿金与医疗补助费的性质和功能不同，现有法律规定亦未明确赔偿金可覆盖医疗补助费。结合杨某患病的具体情况及大部分劳动能力丧失的司法鉴定意见，再审改判酌定某科技公司向杨某支付相当于六个月工资的医疗补助费。”因此该判例的观点可能会在后续全国类似案例中被采纳，用人单位辞退患病职工需支付医疗补助费可能会成为普遍情形。

经典判决

案件要旨

1.残疾人劳动者医疗期内的合法权益应依法保护。用人单位在医疗期内违法解除劳动合同并已支付赔偿金，劳动者主张医疗期内的病假工资及医疗补助费的，人民法院应予支持。

2.用人单位未为劳动者参加城镇职工基本医疗保险，劳动者自行参加新型农村合作医疗保险并主张用人单位补足医疗费报销差额的，人民法院应予支持。

杨某诉某科技公司劳动争议纠纷案

违法解除劳动关系赔偿金和病假工资、医疗补助费应一并支持

案件来源：人民法院案例库

审理法院：广东省高级人民法院

案　　由：劳动争议

案　　号：（2020）粤民再330号

基本案情：

杨某于2009年11月27日进入某科技公司工作，担任清洁工一职。双方未签劳动合同，某科技公司也未为杨某参加社会保险，杨某于2013年1月起在河南省南阳市参加了新型农村合作医疗保险。杨某患病前的月平均工资为2801.67元/月。2015年6月29日，杨某称因膝盖疾病导致下肢瘫痪，向科技公司请假至同年7月20日。因需住院治疗，2015年7月18日杨某向部门主管发短信请求继续请假，科技公司确认收到短信，并于同年7月24日以杨某“自离”为由解除劳动关系。杨某自2015年7月8日至2016年2月16日在东莞市人民医院等多个医疗机构治疗，产生医疗费共计65632.08元。双方确认杨某上班至2015年6月28日。

杨某曾向某市劳动人事争议仲裁院某仲裁庭申请劳动仲裁。仲裁裁决：确认双方劳动关系已经解除；某科技公司支付杨某违法解除劳动关系赔偿金33620.04元、2015年6月29日至2015年7月24日期间病假工资1047元等，驳回杨某其他请求。

杨某诉至法院，请求：某科技公司支付杨某违法解除劳动关系赔偿金39223.38元、2015年6月29日至2016年5月30日期间的病假工资30908.37元、不低于九个月医疗补助费25215.03元及医疗费用等。

广东省东莞市第二人民法院于2016年12月21日作出（2016）粤1972民初10075号民事判决：一、确认杨某与某科技公司之间劳动关系已经解除；……四、限某科技公司于判决发生法律效力之日起五日内向杨某支付违法解除劳动关系赔偿金33620.04元；五、限某科技公司于判决发生法律效力之日起五日内向杨某支付2015年6月29日至2015年7月24日期间病假工资1047元；六、驳回杨某其他诉讼请求。杨某不服一审判决，提起上诉。广东省东莞市中级人民法院于2018年1月4日作

出（2017）粤19民终3131号民事判决：驳回上诉，维持原判。二审判决生效后，杨某向检察机关申诉，广东省人民检察院以杨某主张的医疗期内病假工资及医疗补助费应予支持，终审判决适用法律错误为由向广东高院提出抗诉。

广东省高级人民法院提审本案并于2021年5月10日作出（2020）粤民再330号民事判决：一、撤销广东省东莞市中级人民法院（2017）粤19民终3131号民事判决和广东省东莞市第二人民法院（2016）粤1972民初10075号民事判决第六项；二、维持广东省东莞市第二人民法院（2016）粤1972民初10075号民事判决第一、二、三、四项；三、变更广东省东莞市第二人民法院（2016）粤1972民初10075号民事判决第五项为：限某科技公司于本判决发生法律效力之日起五日内向杨某支付2015年6月29日至2016年3月28日期间病假工资10872元；四、限某科技公司于本判决发生法律效力之日起五日内向杨某支付医疗补助费16810.02元及鉴定费用2212元；五、限某科技公司于本判决发生法律效力之日起五日内向杨某支付医疗费报销差额损失9954.77元；六、驳回杨某的其他诉讼请求。

法院生效裁判认为，综合检察机关的抗诉意见和当事人的诉辩意见，再审的主要争议是：一、杨某主张的2015年7月24日以后剩余医疗期内的病假工资是否应予支持；二、杨某主张的医疗补助费等是否应予支持；三、杨某主张的医疗保险报销差额是否应予支持。

一、关于杨某主张的2015年7月24日以后剩余医疗期内的病假工资是否应予支持的问题。劳动合同法并未明确用人单位支付违法解除劳动关系赔偿金后是否还需支付病假工资。首先，病假工资属于劳动者保护性给付，违法解除劳动合同赔偿金属于惩罚性的法律责任。其次，依照劳动合同法第四十五条、广东省工资支付条例第二十四条第一款等规定，病假工资是劳动者应当获得的工资待遇，用人单位在医疗期内应当向劳动者支付病假工资，劳动合同合法终止的情况下，劳动者尚可获得病假工资，对于用人单位在医疗期内违法解除劳动关系导致劳动合同提前终止的，用人单位亦应对劳动者因此丧失的病假工资承担赔偿责任。根据《企业职工因病或非因公负伤医疗期规定》第三条的规定，杨某享有九个月的医疗期，再审改判某科技公司向杨某支付2015年6月29日至2016年3月28日共九个月的医疗期内病假工资10872元。

二、关于杨某主张的医疗补助费等是否应予支持的问题。劳动合同法对于医疗补助费并无相关规定，该项费用是为保障劳动者继续治疗疾病而赋予单位的一项社会责任和法定责任。司法实践中，适用医疗补助费的情形主要是劳动合同解除时或者劳动合同终止时。依照现有的关于适用医疗补助费的规定，用人单位在无过错解除劳动关系以及劳动合同期满终止的情况下尚需支付医疗补助费，根据“举轻以明重”的原则，在用人单位违法解除劳动关系的情况下，亦不应免除其支付医疗补助费的责任。且赔偿金与医疗补助费的性质和功能不同，现有法律规定亦未明确赔偿金可覆盖医疗补助费。结合杨某患病的具体情况及大部分劳动能力丧失的司法鉴定意见，再审改判酌定某科技公司向杨某支付相当于六个月工资的医疗补助费。

三、关于杨某主张的医疗保险报销差额是否应予支持的问题。依照社会保险法第二十三条第一款等规定，用人单位和劳动者必须依法参加医疗保险，缴纳医疗保险费，否则用人单位应向劳动者赔偿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而遭受的损失。杨某主张的本可在东莞市职工基本医疗保险与其已享受的新型农村合作医疗保险之间的报销差额，属于因某科技公司未为其办理社会保险手续所遭受的损失，再审予以支持。再审经向广东省某市社会保险基金管理中心调查并经该中心核算，改判某科技公司向杨某补足两种类型医疗保险报销差额损失9954.77元。

本刊主编



梁辉律师

四川恒和信律师事务所劳动法律部副部长

多家上市公司、大型国企、人力资源公司劳动人事专项法律顾问，为超2000家企业提供劳动人事法律培训。



邱鑫锐律师

毕业于西南大学法学院，深度了解劳动人事、民商事诉讼、建设工程合同纠纷、民间借贷纠纷等多个领域。



林芬律师

恒和信专职律师，翻译专业硕士研究生，担任多家大型国有企业常年法律顾问，在公司法、劳动法等专项法律服务和争议解决方面具有丰富经验。

恒和信公众号

本期编辑：梁辉、邱鑫锐、林芬

恒和信律师事务所
HENGHEXIN LAW FIRM