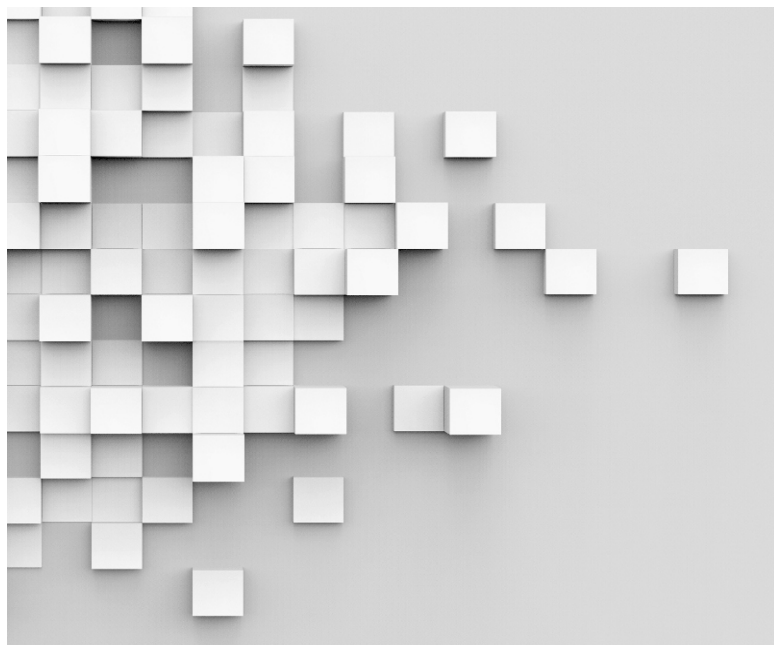


2024年 04期 (总47期) 月刊

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





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

09 热点案例

11 专题探讨

13 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、管理规范的全中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活用工、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）国务院【公布《国务院关于修改和废止部分行政法规的决定》】

2024年3月10日，国务院公布《国务院关于修改和废止部分行政法规的决定》，该决定明确对8部行政法规的部分条款予以修改、对13部行政法规予以废止，该决定自2024年5月1日起施行。其中，决定废止的行政法规包括1951年2月26日政务院颁布的《中华人民共和国劳动保险条例》。

（二）四川省人社厅【印发《四川省劳动保障轻微违法行为不予处罚清单》】

2024年4月3日，四川省人社厅发布了《关于印发〈四川省劳动保障轻微违法行为不予处罚清单〉的通知》，该通知自2024年6月1日起施行，有效期5年。《清单》明确了18个劳动保障轻微违法行为不予行政处罚事项、法律依据和具体适用条件，涉及劳动用工、社会保险、人力资源市场服务等方面，同时明确了不予行政处罚实施流程，同步配套制定了《守法诚信承诺书》和《劳动保障监察建议书》文书（式样）。

（三）湖北省人社厅【印发《审理劳动争议案件若干问题规范指引（一）》】

2024年3月22日，湖北省人社厅发布《审理劳动争议案件若干问题规范指引（一）》，该指引对劳动人事争议的受理范围、劳动关系确认的时效和标准进行规范，同时对劳动关系认定、二倍工资和经济补偿的除外情形、用人单位用工自主权等进行规定，避免泛化劳动关系认定、扩大用人单位义务。此外该指引对劳动合同订立、续订、终止、社会保险缴纳、加班费等进行规定，充分保障劳动者合法权益。

（四）上海市人社局【发布《关于本市工伤保险若干问题的意见》】

上海市人社局近期发布《关于本市工伤保险若干问题的意见》，该意见明确用人单位注册地与生产经营地不在同一统筹地区的，应当在参保地进行工伤认定。该意见同时明确规定停工留薪期的待遇标准、停工留薪期的期限确定事宜，以及因工死亡人员的近亲属享受供养亲属抚恤金待遇的情形。



重点法规：

工伤保险跨省异地就医直接结算经办规程

第一章 总则

第一条 为落实《国务院关于加快推进政务服务“跨省通办”的指导意见》（国办发〔2020〕35号）等文件有关要求，推进工伤保险跨省异地就医费用直接结算，规范异地就医管理，提高服务水平，制定本规程。

第二条 本规程适用于工伤保险跨省异地就医费用直接结算经办管理服务。

第三条 符合条件的工伤职工在参保省外的工伤保险协议医疗机构、康复机构和辅助器具配置机构（以下统称协议机构）发生的无第三方责任住院工伤医疗、住院工伤康复和辅助器具配置（含更换，下同）等合规跨省异地就医费用，可以按照本规程的规定直接结算。

第四条 参加工伤保险并已完成工伤认定、工伤复发确认、工伤康复确认或辅助器具配置确认的以下工伤职工，可以申请跨省异地就医费用直接结算：

（一）异地长期居住（工作）工伤职工：指在参保省外长期居住生活或被用人单位长期派驻至参保省外工作的工伤职工；

（二）异地转诊转院工伤职工：指因医疗条件所限需要转诊转院到参保省外就医的工伤职工。

第五条 各级社会保险经办机构、工伤保险协议机构，通过全国工伤保险异地就医结算信息系统（以下简称工伤保险异地就医系统），开展工伤保险跨省异地就医直接结算，实现结算信息电子化传递。工伤保险异地就医系统提供接口与登录两种接入模式。

第六条 跨省异地就医直接结算工作实行统一管理、分级负责。人力资源和社会保障部负责统一组织、指导省际间异地就医管理服务工作，负责督促各省社会保险经办机构协调财政部门按规定及时拨付资金；省级人力资源社会保障部门（以下简称人社部门）负责完善省级

异地就医结算管理功能，统一组织协调并实施跨省异地就医管理服务工作；省级以下人社部门按国家和本省要求做好跨省异地就医相关工作。

第七条 跨省异地就医费用工伤保险基金支付部分在各省间实行先预付后清算，预付资金来源于工伤职工所属统筹地区的工伤保险基金。

第八条 各地要优化经办流程，简化办事程序，畅通信息化渠道，提高服务质量，确保业务经办合法、便民、及时、公开、安全。

第二章 备案管理

第九条 工伤保险跨省异地就医直接结算实行备案管理制。参保地经办机构应当为工伤职工提供便捷的线上及线下备案渠道，及时办理工伤职工提出的备案申请并依法告知结果。

第十条 参保地经办机构应按规定为工伤职工办理备案手续，并分别收取以下材料：

（一）异地长期居住（工作）工伤职工：《工伤保险跨省异地就医（康复）直接结算备案表》（见附件1）、异地长期居住佐证材料或常驻异地工作佐证材料；

（二）异地转诊转院工伤职工：《工伤保险跨省异地就医（康复）直接结算备案表》、参保省规定的协议机构转诊转院意见；

（三）异地配置辅助器具工伤职工：《工伤保险跨省异地配置辅助器具直接结算备案表》（见附件2），并根据三种情形分别提供协议机构转诊转院意见、异地长期居住或常驻异地工作佐证材料。

第十一条 异地长期居住（工作）工伤职工和跨省

转诊转院工伤职工备案有效期由参保省统一规定。参保省应引导异地长期居住（工作）工伤职工有序就医，可合理设置变更或取消备案的时限要求，原则上不超过6个月。

第十二条 参保地经办机构在为工伤职工办理备案时原则上直接备案到就医地市或直辖市。工伤职工完成备案后，可在就医地开通的所有跨省异地就医直接结算协议机构享受住院工伤医疗费用、住院工伤康复费用或辅助器具配置费用直接结算服务。

第十三条 工伤职工办理异地就医备案后，备案有效期内，可在就医地多次就诊并享受跨省异地就医直接结算服务。备案有效期内已办理入院手续的，不受备案有效期限限制，可正常直接结算相关费用。

跨省异地长期居住（工作）人员在备案有效期内确需回参保地就医的，可以在参保地享受工伤保险费用结算服务，执行参保地政策。

第十四条 参保地经办机构应按规定及时办理工伤职工提出的备案申请，对于符合备案条件的，原则上应在5个工作日内办理完毕并告知申请人。对于备案材料不齐全的，应一次性告知需补正的材料；对于不符合备案条件的，应将备案结论告知申请人。

接收备案申请信息的经办机构应在办理完成后，及时将办理结果回传至工伤保险异地就医系统。

第十五条 已完成异地长期居住（工作）备案的工伤职工，居住（工作）地等信息发生变更，或结束异地长期居住（工作）的，应及时办理备案信息变更或取消备案。

接收备案变更申请的经办机构应在办理完成后，及时将办理结果上传至工伤保险异地就医系统。

第十六条 工伤职工未按规定完成备案登记或在就医地非跨省异地就医直接结算协议机构发生的医疗费用，不予直接结算。

第三章 就医管理

第十七条 试点期间，各省应按照合理布局、分步纳入的原则，选择40%以内的本省地市开展工伤医疗跨省异地就医直接结算试点。试点地市经办机构根据实际情况确定本市跨省异地就医直接结算协议医疗机构。各省至少要确定一家协议康复机构和一家辅助器具配置机构，各地可根据工作推进情况逐步增加。

第十八条 工伤保险异地就医系统建立全国跨省异地就医直接结算协议机构库，各省经办机构应将确定后

的跨省异地就医直接结算协议机构名单及时上报工伤保险异地就医系统。工伤保险异地就医系统依托国家社会保险公共服务平台等全国统一服务入口，提供实时查询服务。

跨省异地就医直接结算协议机构库实行动态维护，协议机构发生新增、中止或终止协议、停业或歇业等情形的，省级经办机构应及时上报工伤保险异地就医系统并更新协议机构库。

第十九条 工伤职工在就医地跨省异地就医直接结算协议机构就医时，应主动表明身份，出示社保卡等有效身份凭证，遵守就医地就医流程和服务规范。

就医地协议机构应当为异地就医工伤职工提供与本地工伤职工同等的医疗、康复和辅助器具配置服务。就医地经办机构负责具体审核在本地区发生的异地就医住院工伤医疗、住院工伤康复和辅助器具配置费用。

第四章 预付金管理

第二十条 预付金是参保省预付给就医省用于支付参保省异地就医工伤职工就医费用的资金，资金专款专用，任何组织和个人不得侵占或者挪用。原则上根据上年度工伤保险跨省异地就医结算资金季度平均值的两倍核定年度预付金额度，按年调整。就医省可调剂使用各参保省的预付金。

第二十一条 预付金初始额度为可支付半年资金，由各省根据往年跨省异地就医工伤保险基金支付金额并结合政策实施后释放效应预估后上报，由部级经办机构核定生成《____省（区、市）工伤保险跨省异地就医预付金付款通知书》（见附件3）、《____省（区、市）工伤保险跨省异地就医预付金收款通知书》（见附件4），各省级经办机构在工伤保险异地就医系统下载后按规定通知同级财政部门付款和收款。

第二十二条 每年1月底前，部级经办机构根据上年结算资金季度平均值的两倍核定各省级经办机构本年度应付、应收预付金，生成《全国工伤保险跨省异地就医预付金额度调整明细表》（见附件5），出具《____省（区、市）工伤保险跨省异地就医预付金额度调整付款通知书》（见附件6）、《____省（区、市）工伤保险跨省异地就医预付金额度调整收款通知书》（见附件7），通过工伤保险异地就医系统进行发布。

第二十三条 年度调整时，就医省应收参保省预付金额度低于上年额度的，应返还参保省相应资金，返还资金列入本年度就医省跨省异地就医预付金额度调整付款通知书，并在对应参保省名称前加注“*”。

参保省应收就医省返还的资金列入本年度参保省跨省异地就医预付金额度调整收款通知书，并在对应就医省名称前加注“*”。

第二十四条 省级经办机构通过工伤保险异地就医系统接收预付金额度调整付款通知书，应于5个工作日内提交同级财政部门。参保地省级财政部门按规定对省级经办机构提交的付款通知书和用款申请计划审核后，在10个工作日内进行划款。省级财政部门按规定划拨预付金时，注明业务类型（预付金或清算资金），完成划拨后5个工作日内将划拨信息反馈到省级经办机构。

第二十五条 省级经办机构完成付款确认时，应在工伤保险异地就医系统内反馈付款银行类别、交易流水号和交易日期等信息，确保信息真实、准确，原则上各省应于每年2月底前完成年度预付金调整额度的收付款工作。

第二十六条 建立预付金预警和调增机制。预付金使用率为预警指标，是指异地就医季度清算资金占预付金的比例。当某一参保省的预付金使用率达到70%时，为黄色预警；预付金使用率达到80%及以上时，为红色预警，就医省可启动针对该参保省的预付金紧急调增流程。

第二十七条 当预付金使用率出现红色预警时，就医地省级经办机构可在当期清算签章之日起3个工作日内登录工伤保险异地就医系统向部级经办机构提出预付金额度调增申请。部级经办机构收到申请后，结合就医省与参保省本期及往期清算资金量，对就医地省级经办机构提出调增的额度进行审核确认，并向参保地和就医地省级经办机构分别下发《____省（区、市）工伤保险跨省异地就医预付金额度紧急调增付款通知书》（见附件8）、《____省（区、市）工伤保险跨省异地就医预付金额度紧急调增收款通知书》（见附件9）。

原则上就医省每季度最多提出1次紧急调增申请，每次申请最高额度为本季度待与协议机构月结金额的两倍。

第二十八条 参保地省级经办机构接到部级经办机构下发的预付金额度紧急调增通知书后，应于5个工作日内提交同级财政部门。省级财政部门按规定对省级经办机构

提交的付款通知书和用款申请计划审核后，在10个工作日内完成预付金紧急调增资金的拨付。原则上预付金紧急调增额度应于下期清算前完成拨付。

第二十九条 省级财政部门按规定在完成预付金额度及调增资金的付款和收款后，5个工作日内将划拨及收款信息反馈到省级经办机构，省级经办机构同时向部级经办机构反馈到账信息。

第三十条 经办机构应当在“暂付款”科目下设置“异地就医预付金”明细科目，并在该明细科目下按照预付对方地区进行明细核算，核算参保地区向就医地区划拨的跨省异地就医预付资金。反映非省级经办机构向上级经办机构上解的本级跨省异地就医预付金，参保地区省级经办机构向就医地区省级经办机构拨付的省本级跨省异地就医预付金，以及参保地区各级经办机构收到退回的归属本级基金的跨省异地就医预付金。

经办机构应当在“暂收款”科目下设置“异地就医预付金”“异地就医清算资金”“异地就医资金”明细科目，其中，“异地就医预付金”“异地就医清算资金”明细科目分别用于核算参保地区上级经办机构收到下级经办机构归集的异地就医预付金、清算资金，“异地就医资金”明细科目用于核算就医地区接收参保地区划拨的异地就医预付金和清算资金。

第三十一条 部级经办机构负责协调和督促各省按规定及时拨付资金。

第五章 就医费用结算

第三十二条 就医费用结算是指就医地经办机构与本地协议机构对异地就医费用审核和对账确认后，按协议或有关规定向协议机构支付费用的行为。就医费用对账是指就医地经办机构与协议机构就住院工伤医疗、住院工伤康复以及辅助器具配置费用确认工伤保险基金支付金额的行为。

第三十三条 异地就医工伤职工直接结算的住院工伤医疗费和住院工伤康复费，执行就医地工伤保险诊疗项目目录、工伤保险药品目录、工伤保险住院服务标准、工伤康复服务项目（以下简称就医地目录）等有关规定。辅助器具配置执行参保地辅助器具配置目录有关规定。

第三十四条 工伤职工到异地就医（康复）的，采用接口模式的省份，在办理入院登记时，协议机构经办人员应核对工伤职工身份信息和备案信息。职工出院时，再次核对身份信息和备案信息，通过本省信息系统完成联网结算后，在5个工作日内将职工基本信息、医疗机构信息、临床诊断、治疗明细和结算等信息通过省级系统上传至工伤保险异地就医系统。

采用登录模式的省份，在办理入院登记时，协议机构经办人员应核对工伤职工身份信息和备案信息。住院期间，协议机构经办人员按日将分割后的费用明细上传至工伤保险异地就医系统。出院时，再次核对身份信息和备案信息，属于工伤保险基金支付的费用，由就医地经办机构与协议机构按协议结算，工伤职工按照协议机构出具的《_____省（区、市）工伤保险跨省异地就医结算单》（见附件10）支付应由本人支付的费用。协议机构应在结算后5个工作日内将全部结算信息上传至工伤保险异地就医系统。

对于住院康复的工伤职工，原则上协议机构还应在出院结算前上传康复方案至工伤保险异地就医系统。

第三十五条 工伤职工到异地配置辅助器具的，采用接口模式的省份，协议机构经办人员应核对工伤职工身份信息、备案信息和配置费用核付通知单后提供配置服务。通过本省信息系统完成联网结算后，在5个工作日内将配置费用明细等结算信息通过省级系统上传至工伤保险异地就医系统。

采用登录模式的省份，协议机构经办人员应核对工伤职工身份信息、备案信息和配置费用核付通知单后提供配置服务。配置完成后，属于工伤保险基金支付的费用，由就医地经办机构与协议机构按协议结算，工伤职工按照协议机构出具的《_____省（区、市）工伤保险跨省异地就医结算单》支付超目录或者超出限额部分的费用。协议机构应在结算后5个工作日内将全部结算信息上传至工伤保险异地就医系统。

第三十六条 就医地经办机构应及时对各协议机构上月发生的跨省异地就医结算费用进行审核和对账确认，并与协议机构进行月度结算。

采用接口模式的省份，就医地经办机构通过省级系统完成费用审核和对账确认后，在每月20日前将月度结算信息及时上传至工伤保险异地就医系统。

采用登录模式的省份，就医地经办机构登录工伤保险异地就医系统进行费用审核和对账确认，工伤保险异地就医系统每月20日汇总上月跨省异地就医结算费用审核和对账确认情况，生成月度结算金额，就医地经办机

构按协议约定，及时将应由工伤保险基金支付金额拨付给协议机构。

第三十七条 就医地对于工伤职工住院治疗（配置）过程跨自然年度的，应以出院结算日期为结算时点，按一笔费用整体结算。

第三十八条 跨省异地就医发生的住院工伤医疗、住院工伤康复费用和辅助器具配置费用由就医地经办机构按照规定进行审核，对治疗非工伤所发生的费用、就医中发生的超标准超目录范围和不符合诊疗常规的费用，及其他违反工伤保险有关规定的费用，按协议规定予以扣除，并上传至工伤保险异地就医系统。

第三十九条 工伤职工异地就医备案后，因结算网络系统、就医凭证等故障导致无法直接结算的，相关费用回参保地按参保地规定手工报销。参保地手工报销前，应切实履行审查职责，核实工伤职工是否已在就医地直接结算，杜绝重复报销。

第六章 费用清算

第四十条 跨省异地就医费用清算是指各省间确认有关跨省异地就医费用的应收或应付金额，据实划拨的过程。

第四十一条 工伤保险异地就医系统根据就医地经办机构与协议机构对账确认后的费用，于每季度次月21日自动生成《全国工伤保险跨省异地就医费用清算表》（见附件11）、《_____省（区、市）工伤保险跨省异地就医应付费用清算表》（见附件12）、《_____省（区、市）工伤保险跨省异地就医支付明细表》（见附件12-1）、《_____省（区、市）工伤保险跨省异地就医基金审核扣款明细表》（见附件12-2）、《_____省（区、市）工伤保险跨省异地就医应收费用清算表》（见附件13）、各省级经办机构可通过工伤保险异地就医系统查询本省内地地区的上述清算信息，于每季度次月25日前确认上述内容。

第四十二条 部级经办机构于每季度次月底前根据确认后的《全国工伤保险跨省异地就医费用清算表》，生成《_____省（区、市）工伤保险跨省异地就医费用付款通知书》（见附件14）、《_____省（区、市）工伤保险跨省异地就医费用收款通知书》（见附件15）、在工伤保险异地就医系统发布。

第四十三条 各省级经办机构通过工伤保险异地就医系统接收《_____省（区、市）工伤保险跨省异地就医费用付款通知书》《_____省（区、市）工伤保险跨省异地就医费用收款通知书》后，于5个工作日内提交同

级财政部门，财政部门按规定对经办机构提交的付款通知书和用款申请计划审核后10个工作日内向就医地省级财政部门划拨资金。省级财政部门在完成清算资金拨付、收款后，在5个工作日内将划拨及收款信息反馈省级经办机构，省级经办机构向部级经办机构反馈到账信息。原则上，当期清算资金应于下期清算前完成拨付。

第四十四条 原则上，当季跨省异地就医直接结算费用应于下季度第二月底前完成收、付款，收、付款延期最长不超过1个季度。当年跨省异地就医直接结算费用，最晚应于次年第一季度清算完毕。

第七章 信息管理

第四十五条 工伤保险异地就医系统由人力资源社会保障部组织建设。已实现信息系统省级集中的省份，原则上均需选择接口模式接入工伤保险异地就医系统；尚未实现信息系统省级集中的省份，通过登录工伤保险异地就医系统开展业务办理，加快推进工伤保险省级系统整合建设，建立与协议机构的联网结算通道，尽快向接口模式过渡。

第四十六条 社保卡是工伤职工跨省异地就医直接结算的身份凭证。协议机构应支持跨省异地就医工伤职工持社保卡直接结算住院工伤医疗费用、住院工伤康复费用和辅助器具配置费用。

第四十七条 人力资源社会保障部将依托国家社会保险公共服务平台、人社政务服务平台、掌上12333APP、电子社保卡等全国统一服务入口，面向参保人提供参保工伤职工跨省异地就医备案申请、协议机构查询、工伤保险跨省异地就医明细查询等公共服务。各级经办机构、工伤保险协议机构应及时向工伤保险异地就医系统上传有关信息，确保工伤保险异地就医系统信息及时、准确。

第八章 稽核监督

第四十八条 跨省异地就医医疗服务实行就医地管理。就医地经办机构要将异地就医工作纳入协议管理范围，在协议中明确相关内容，切实保障工伤职工的权益。要指导和督促协议机构按照要求提供服务，及时传输工伤职工就医、结算及其他相关信息，确保信息真实准确，不得篡改作假。

第四十九条 就医地经办机构应当建立异地就医工伤职工的投诉举报渠道，及时受理投诉举报并将结果告知投诉举报人。对查实的重大违法违规行爲应按相关规定执行并上报。

第五十条 就医地经办机构发现异地就医工伤职工有严重违规行为的，应暂停其直接结算，同时逐级上报部级经办机构，部级经办机构协调参保地经办机构按照相关规定进行处理。

就医地经办机构应协助参保地经办机构进行医疗票据核查等工作，保证费用的真实性，防范和打击伪造票据等骗取工伤保险基金行为。

第五十一条 部级经办机构适时组织各省级经办机构以大额、高频次、备案期间备案地和参保地双向支出为重点，通过巡查检查、交叉互查、第三方评审等方式，开展跨省异地就医联审互查工作。部级经办机构负责协调处理因费用审核、资金拨付和违规处理等发生的争议及纠纷。

第五十二条 各级经办机构应加强跨省异地就医直接结算运行监控和费用审核，健全工伤保险基金运行风险评估预警机制，定期开展跨省异地就医直接结算运行分析。

第九章 附 则

第五十三条 异地就医业务档案由参保地经办机构和就医地经办机构按其办理的业务分别保管。

第五十四条 各省级工伤保险经办机构可根据本规程，制定本地区异地就医直接结算经办规程。

第五十五条 各级经办机构应按照服务便民工作原则，做好政策宣传和就医指引，依托公共服务网站、经办服务大厅等网站公布办事指南，供工伤职工跨省异地就医时使用。

第五十六条 《工伤保险经办规程》中关于异地就医的有关规定与本规程不一致的，按本规程执行。

热点案例

01 因工作与领导互殴，被打到肋骨骨折！算工伤吗？

新闻简介（劳动报）

据劳动报报道，白某与苏某均系A公司员工，白某担任负极压片工一职，苏某系白某上级主管。2021年7月28日苏某在车间看到白某用手推车往生产岗位拉极片，认为白某领取极片的数量超出该公司领取极片数量的规定，要求其少拿点极片。双方因此发生口角，苏某先动手打了白某胸口，继而双方发生互殴，白某受伤，后被医院诊断为：头部外伤及全身多处外伤，左侧第4肋骨骨折。

后白某申请工伤认定，人社局作出《不予认定工伤决定书》。白某不服，向市政府申请行政复议，市政府作出《行政复议决定书》，认为白某属于因履行工作职责而受到暴力伤害，决定撤销案涉《不予认定工伤决定书》，并责令人社局在法定期限内对白某的工伤认定重新作出处理。公司不服《行政复议决定书》，向法院提起行政诉讼，经一审法院、二审法院审理，均认为白某受伤符合“工作时间”“工作场所”“因履行工作职责受到暴力等意外伤害”的多个工伤构成要件情形，依法应当认定工伤。

点评分析

根据《广东省工伤保险条例》第九条第（三）款的规定，职工在“在工作时间和工作场所内，因履行工作职责受到暴力等意外伤害的”，应当认定为工伤。本案争议焦点为白某是否因履行工作职责而受伤。进一步分析受伤过程及原因，首先，白某作为负极压片工在受伤时正在用手推车往生产岗位拉极片，该行为属于其岗位的工作职责范畴，虽然其领取的极片的数量违反了公司的规定，但不影响认定其履行其工作职责的事实。其次，白某与苏某平时并无矛盾，苏某系白某的上级主管，两人因极片的数量发生争执导致互殴，苏某的伤害行为与苏某的管理行为之间存在明显的连贯性和关联性。再次，苏某的伤害行为是白某受伤的直接原因，白某受伤与其履行工作职责之间具有因果关系。因此，白某受伤属于职工在工作时间和工作场所内，因履行工作职责受到暴力等意外伤害的情形，依法应当认定工伤。实践中，如果非因工作原因（如因私人恩怨）在工作场所、工作时间发生打架受伤，或是已与工作不具有连贯性和关联性（如先因工作原因发生口角，间隔一定时间后报复而打架）的，则不能认定为工伤。

02 公司迁址员工不去上班被解雇，是否构成旷工？

新闻简介（极目新闻）



2020年10月，魏某与某通讯公司签订劳动合同，约定：魏某从事客服工作，工作地点为南京市。魏某入职后，具体的工作地点一直在玄武区某软件园。2021年10月，公司通过通知魏某等人，由于公司客户对于业务场地要求的变化，现办公地点需由玄武区某软件园改为建邺区某科技园。

考虑到办公地点改变，员工前往建邺区某科技园办公路程较远，公司同意员工可居家办公，居家办公期间，薪资不做任何调整。之后，该通讯公司又决定因工作地点变更每月给予员工400元的交通路费补贴，上班时间给予1小时的宽限，原上班时间9:00-18:00改为9:30-17:30。

魏某既不同意变更工作地点至建邺区某科技园，也不同意居家办公，双方一直处于僵持状态。2021年12月，该通讯公司先后两次向魏某发出上班通知书，限魏某自收到通知书之日起3日内到公司报到，逾期仍不到岗的则视为自动离职。对此，魏某未予理会，一直未到岗工作。后某通讯公司向魏某发送通知书，以魏某旷工为由与其解除劳动合同。魏某随后提起诉讼，主张某通讯公司未与劳动者协商一致，单方变更工作地点，公司以旷工为由解除劳动合同违法，要求某通讯公司支付违法解除劳动合同的赔偿金。

法院经审理认为，魏某的行为构成旷工，某通讯公司解除与魏某的劳动关系符合法律规定，无需支付违法解除劳动合同赔偿金。

点评分析



工作地点的调整在企业用工过程中比较普遍，如何平衡劳动者的权益保障及用人单位的经营管理需求是裁判者需要考虑的问题。该案中，法院综合考虑了以下因素后综合认定魏某构成旷工：第一，用人单位因客户业务要求将办公场所搬迁至新址，进而导致魏某需变更工作地点具有客观必要性；第二，魏某与某通讯公司签订的劳动合同中约定的工作地点为南京市，本次工作地点的变更在南京市行政区域范围内，未超出劳动合同约定范畴；第三，某通讯公司采取了调整魏某工作时间、发放交通补贴、允许魏某居家办公等措施，该措施足以弥补调整工作地点给魏某带来的不便；第四，某通讯公司两次书面通知魏某上班，魏某均未理会，魏某的行为已构成旷工。

本案中，新工作地点与原工作地点相较，魏某单程上班时间将增加半小时左右。用人单位采取了允许居家办公、调整工作时间、发放交通补贴等多种方式予以补偿，且未调整薪资待遇，已经采取了多种可行的措施弥补因工作地点变更给员工带来的不便，从公平合理的角度出发，魏某的旷工行为应当给予否定性评价。



用人单位委托第三方代缴社会保险，劳动者能否以用人单位未缴纳社会保险为由解除劳动合同并要求支付经济补偿金

（一）案例展示

1. 法院判决不支付经济补偿金部分案例：

（1）（2021）粤01民终17968号

审理法院：广东省广州市中级人民法院

裁判要旨：黄某提交的《个人社会保险缴费记录查询》显示，A美容馆已以广州市某某生物科技有限公司的名义为其缴纳2020年10月至2020年12月的社会保险。黄某提出劳动合同解除的情形，不符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定，故对黄某要求A美容馆支付解除劳动关系经济补偿的请求，本院不予支持。

（2）（2022）京01民终8713号

审理法院：北京市第一中级人民法院

裁判要旨：法律规定用人单位和劳动者必须依法参加社会保险，缴纳社会保险费，为职工缴纳社会保险是用人单位的法定义务。该法律之强制性规定的目的在于让人老有所依并在生病、失业等情况下能够获得相应的生活保障。本案中，广州B公司因故委托杨某生活所在地的单位为杨某缴纳了社保，杨某获得并享受了相应的社保待遇，其合法权益并未受到损害，至于广州B公司委托其他公司代为缴纳的行为是否违法，并不是本案审查的重点问题。因而杨某依据《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、第四十六条的规定，要求广州B公司、北京C公司支付经济补偿金，缺乏依据，本院不予支持。

（3）（2021）津01民终5434号

审理法院：天津市第一中级人民法院

裁判要旨：一审法院结合被上诉人基于公司注册地

及上诉人户籍地委托第三方已在天津市为其缴纳社会保险的事实及上诉人随时可查询其社会保险缴纳情况却从未提出过异议，且上诉人就社保缴费基数违法问题未能提供社会保险征缴部门或者劳动监察部门出具的限期补缴通知书或者限期整改指令书等证据证实，认定上诉人以被上诉人社保缴纳主体违法、社保缴费基数违法，要求支付经济补偿金，依据不足，不予支持，并无不当，本院予以确认。

2. 法院判决支付经济补偿金的部分案例：

（4）（2021）京03民终219号

审理法院：北京市第三中级人民法院

裁判要旨：关于争议焦点一，用人单位应当依法为劳动者缴纳社会保险。首先，陈某自2010年已入职，但根据D公司提交的证据可以明确其自2018年12月起才委托案外公司深圳市E园林生态科技工程有限公司在深圳给陈某缴纳社保，但陈某系在北京朝阳区为D公司提供劳动，陈某社会保险缴纳情况与陈某的实际劳动关系情况不符，D公司委托第三人为陈某缴纳社会保险不符合相关法律的规定。其次，D公司亦认可其委托深圳市E园林生态科技工程有限公司在深圳给陈某缴纳社保未经过陈某同意，仅通知过陈某，陈某对此不予认可，D公司就此并未举证证明。本案D公司存在未依法为陈某缴纳社会保险费的情况，造成陈某相关社保权益受损，考虑本案的实际情况，陈某以此为由提出解除劳动合同并要求D公司支付解除劳动关系经济补偿金，本院对此予以支持。一审法院对此认定有误，本院予以纠正。

（5）（2022）皖1881民初228号

审理法院：宁国市人民法院

裁判要旨：本院认为，原告宁国市G百货商店与被告彭某建立劳动关系后，双方必须依法参加社会保险，缴纳社会保险费。建立社会保险关系必须以劳动关系为前提和基础。2008年6月至2014年5月原、被告劳动关系存续期间，原告没有为被告参缴社会保险；2014年6月至2021年10月，原告以外包单位安徽某人力资源管理名义及指定的账户为原告参缴社会保险，该外包单位接受委托可以代理原告为被告参缴社会保险，因被告与该外包单位不存在劳动关系，后者以其自身名义和其指定账户为被告参缴社会保险，转移了原告自身法定义务，损害了被告作为劳动者的权利，其行为不具有合法性。被告以原告未依法为其缴纳社会保险费为由，要求解除劳动合同并要求原告支付经济补偿金，符合法律规定，本院予以支持。

（6）（2019）沪0116民初11214号

审理法院：上海市金山区人民法院

裁判要旨：根据《中华人民共和国社会保险法》第四条、第十条、第五十八条之规定，用人单位和个人依法缴纳社会保险，职工应当参加基本养老保险，由用人单位和职工共同缴纳基本养老保险费，用人单位应当自用工之日起三十日内为申请人办理社会保险登记。本案中原告与被告建立劳动关系后，虽然表示已经委托了广州市某企业管理顾问有限公司自2011年1月起为被告缴纳社保，但并非原告以自己的名义与被告建立社会保险关系并交纳社会保险费用，该行为违反了《中华人民共和国社会保险法》的上述强制性规定，原告没有依法为被告缴纳社会保险费。被告以此作为理由之一书面通知原告解除劳动合同，符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条第一款第(三)项的规定，原告应当按《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条之规定向被告支付经济补偿金。

（二）点评分析

从以上案例可以看出，司法实践中，用人单位委托第三方代缴社会保险，劳动者依据《劳动合同法》第三十八条第三款“（三）未依法为劳动者缴纳社会保险费”解除劳动合同，用人单位是否应当支付经济补偿金观点并不一致。且同一地区不同法院的观点也存在不一致的情况，如前文（2021）京03民终219号案件与（2022）京01民终8713号案件；一审法院与二审法院也存在截然不同的观点，如（2021）京03民终219号案件。

目前，我国法律法规层面未明确规定用人单位委托第三方代缴社会保险是否属于用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的情形，笔者梳理了各地的司法裁判规

定，目前仅《广州市劳动人事争议仲裁委员会、广州市中级人民法院民事审判庭关于劳动争议案件座谈会的意见综述》第12条明确规定：“12.用人单位与劳动者签订劳动合同并建立劳动关系，但委托其他单位以其他单位的名义代劳动者缴纳社会保险，是否合法？若劳动者以用人单位未依法缴纳社会保险费为由主张解除劳动合同，用人单位是否需向劳动者支付经济补偿金？不合法，用人单位违反了《社会保险法》第四条“用人单位和个人依法缴纳社会保险费”和第十条“职工应当参加基本养老保险，由用人单位和职工共同缴纳基本养老保险费”的规定。若劳动者据此主张被迫解除劳动合同的，用人单位应向劳动者支付经济补偿金。”但在（2021）粤01民终17968号案件中，劳动者援引了《广州市劳动人事争议仲裁委员会、广州市中级人民法院民事审判庭关于劳动争议案件座谈会的意见综述》第12条，但一审法院广东省广州市荔湾区人民法院、二审法院广东省广州市中级人民法院均未采纳劳动者的观点，对要求支付经济补偿金的诉讼请求未予支持。

笔者认为，社会保险是建立在用人单位与劳动之间的具有强制性的社会保险制度，用于保障劳动者在就业、医疗、工伤、失业、养老等方面的基本权利。用人单位委托第三方以第三方名义为劳动者购买社会保险有违《社会保险法》第四条、第十条、第五十八条的规定，该行为应当给予否定性评价。

此外，用人单位委托第三方缴纳社保存在较多风险：一是，目前基于社会保险的属地管理原则，委托第三方缴纳保险可能导致劳动者因工受伤时社保经办机构以劳动者与第三方不存在实质劳动关系导致劳动者无法享受工伤保险待遇或者无法享受其他社会保险待遇；二是，可能引发部分企业伪造劳动关系相关材料骗取社会保险的违法行为；三是，可能引发用人单位、第三方、劳动者之间的诉累，不利于社会稳定和谐；四是，可能导致用人单位被列入社会保险严重失信人名单和/或被行政处罚。

但不得不承认，用人单位委托第三方代缴社保现象与我国的经济发展的密切相关，用人单位注册地、实际经营地、员工户籍地等常常存在不一致的情况，就业政策、购房政策、入学政策等多与社保挂钩，基于解决实际问题需要，用人单位经与劳动者协商一致委托第三方为劳动者缴纳社会保险。因此，在法律法规未明确规定的情况下，司法实践中应当综合考虑用人单位与劳动者的沟通协商情况、劳动者是否知情及同意由第三方缴纳社会保险、是否因此给劳动者造成了实际损失、劳动者是否已经通过行政手段依法救济等因素综合认定用人单位是否应当支付经济补偿金。



案件要旨

法律法规并未禁止用人单位就劳动者工作时间以外的行为制定规章制度加以约束，尤其是在劳动者的行为不当会导致社会对用人单位产生负面评价时，其有权制定规章制度对劳动者行为加以约束。同时，用人单位制定规章制度要求劳动者在日常生活遵守法律法规，符合法治社会建设的要求，应予提倡。因此，用人单位以劳动者在工作时间外被行政处罚严重违反规章制度为由解除劳动合同并无不当。

郭某与北京某林场劳动争议纠纷二审民事判决书

案件来源：中国法院2023年度案例

审理法院：北京市第一中级人民法院

案由：劳动争议

案号：(2021)京01民终2229号

北京市第一中级人民法院民事判决书

上诉人（原审原告）：郭某，男，1979年XX月XX日出生，汉族，无业，住北京市延庆区。

被上诉人（原审被告）：北京某林场，住所地北京市延庆区八达岭镇外炮村东北600米。

法定代表人：庞某，场长。

委托诉讼代理人：赵某，北京某某律师事务所律师。

委托诉讼代理人：周某，北京某某律师事务所实习律师。

上诉人郭某因与被上诉人北京某林场劳动争议一案，不服北京市延庆区人民法院（2020）京0119民初7675号民事判决，向本院提起上诉。本院于2021年3月1日立案受理后，根据《全国人民代表大会常务委员会关于授权最高人民法院在部分地

区开展民事诉讼程序繁简分流改革试点工作的决定》，依法适用第二审程序，由审判员独任于2021年3月9日公开开庭进行了审理。上诉人郭某、被上诉人北京某林场委托诉讼代理人赵某、周某到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

郭某上诉请求：撤销一审判决，改判支持我一审的全部诉讼请求。事实和理由：北京某林场单方解除劳动合同应当事先通知单位工会，本案仲裁及一审应就北京某林场解除劳动合同是否应当事先通知工会，以及是否通知了工会进行审理。尽管北京某林场没有成立工会组织，其也应当通知延庆区工会。北京某林场为了达到擅自解除劳动合同的目的，其没有事先将解除的理由报给工会组织，即单方作出了解除劳动通知，规避工会的监督，解除劳动合同通知书违反了劳动合同法第43条规定，是无效的，应当撤销。

北京某林场辩称，郭某在仲裁及一审中都没有提出我单位未通知工会的理由。我单位的上级主管单位是北京市延庆区园林绿化局，由于我单位没有工会组织，我单位在作出解除劳动合同的决定后向延庆区园林绿化局工会告知，延庆区园林绿化局工会并未提出不同意见。我单位解除劳动合同的程序是完整的，符合法律规定。同意一审判决，不同意郭某的上诉请求及理由。

郭某向一审法院起诉请求：1. 撤销北京市延庆区劳动人事争议仲裁委员会（以下简称延庆仲裁委）2020年8月12日作出的京延劳人仲字〔2020〕第626号裁决书；2. 撤销北京某林场发给郭某的“解除劳动合同通知书”；3. 北京某林场继续履行与郭某的劳动合同。

一审法院认定事实：一、2019年7月16日，北京某林场与郭某签订劳动合同，合同约定：本合同为固定期限劳动合同，于2019年7月16日生效，于2024年7月15日终止；郭某同意根据北京某林场工作需要，担任林业管护岗位工作；北京某林场安排郭某执行综合工时制度；北京某林场每月5日前以货币形式支付郭某工资，月工资按不低于北京市最低工资标准执行。双方对郭某月工资2640元，通过银行打卡发放，工资已经结算至2020年6月9日的事实均无异议。

二、2019年7月16日，郭某在《北京某林场工作管理制度》（以下简称林场管理制度）的“员工阅读后回执”页签字，上载“本人已阅读并已充分理解规章制度内容，并同意遵守本制度和其他规章制度及政策的规定”。其中，林场管理制度第十三条为“受到第三方处罚，行政拘留，酒后判刑，解除劳动合同，视情节严重，予以处分直到解除劳动合同。”郭某曾亲手抄写过林场管理制度两遍，并签字确认。

三、2020年6月10日，北京市公安局延庆分局（以下简称延庆分局）向郭某出具京公延行罚决字〔2020〕50292号行政处罚决定书，载明：“现查

明2020年6月9日23时许，延庆分局张山营派出所民警，到延庆区张山营镇上板泉村西区111号，处置郭某与女朋友魏某打架纠纷时，郭某酒后对民警进行辱骂，并用手推民警胸口，阻碍民警执行职务……根据《中华人民共和国治安管理处罚法》第五十条第一款第（二）项、第五十条第二款之规定，决定给予郭某行政拘留五日的行政处罚。”2020年6月11日，延庆分局康庄派出所向北京某林场出具《机关企事业单位工作人员被行政处罚情况告知书》，载明：“郭某（性别男，出生日期1979年XX月XX日，工作单位北京某林场），因阻碍执行职务，于2020年6月11日被延庆分局行政拘留处罚。”2020年6月15日，北京市海淀区拘留所向郭某出具《解除拘留证明书》，载明：“被拘留人郭某…因阻碍执行职务被延庆分局决定拘留5日（自2020年6月10日至2020年6月15日止）…该被拘留人现已期限届满，根据《拘留所条例》第30条、《拘留所条例实施办法》第64条之规定，予以解除拘留。”庭审中，郭某称认可延庆分局作出的行政处罚。另查，在起诉期限内，郭某未就行政处罚提起行政诉讼。

四、2020年6月12日，北京某林场作出《解除劳动合同通知书》，上载：“郭某同志：您于2019年7月16日起就职于北京某林场。经我单位核实，您于2020年6月10日已被拘留，单位多次联系您及家人都未能如实说明情况。根据北京某林场工作管理制度第十三条规定：受到第三方处罚，行政拘留，酒后判刑，解除劳动合同，视情节严重，予以处分直至解除劳动合同。经公司开会研究决定，自2020年6月10日起与您解除劳动关系。请您于2020年6月26日前到林场办公室办理离职手续。若未在规定时间内到公司办理解除劳动关系手续，将视为您自动与公司解除劳动关系，一切法律后果自行承担。”庭审中，北京某林场称郭某于2020年7月2日到单位办理了截至2020年6月9日的工资及相关欠薪的结算手续，但未按通知书上规定的时间到单位办理离职手续，郭某对此未提出异议。

五、2020年7月10日，郭某向延庆仲裁委提起仲裁申请，请求：1. 撤销用人单位于2020年6月12日作出的《解除劳动合同通知书》；2. 继续履行郭某的劳动合同。2020年8月12日，延庆仲裁委作出京延劳人仲字〔2020〕第626号裁决书，以北京某林场解除劳动关系行为无不当为由裁决驳回郭某的仲裁请求。郭某不服该裁决，于法定期限内诉至法院。另查，郭某与某农场在诉讼时与仲裁时提交的证据基本一致。

一审法院认为，本案的主要争议焦点在于北京某林场以郭某严重违反单位规章制度为由解除劳动关系是否合法。郭某认为北京某林场的解除行为不合法，其主要理由在于：一是北京某林场的规章制度超出法律规定，约束劳动者工作时间以外的行为；二是北京某林场规章制度的表述文意不清；三是郭某受到行政处罚系因家庭纠纷，北京某林场据此解除劳动关系缺乏事实根据，且构成对郭某行为的“重复处罚”，不利于构建和谐和谐的劳资关系。北京某林场则认为，一方面，单位规章制度明确载明因受到第三方处罚、行政拘留，解除合同，郭某系因阻碍执行职务被行政拘留，属于严重违反单位规章制度的情形；另一方面，郭某在签订劳动合同时签署了单位规章制度知悉的确认书，并亲笔抄写了两遍单位规章制度，且未在工作过程中提出该制度不适当的异议，基于此，北京某林场在郭某受到行政处罚被拘留的情况下，向郭某发送了《解除劳动合同通知书》，解除程序亦无不当，故其解除劳动关系的行为合法。法院认为，根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条第二项之规定，严重违反用人单位的规章制度的，用人单位可以解除劳动合同。其中，用人单位的规章制度，应当合法合理。

关于郭某主张的北京某林场的规章制度约束了劳动者工作时间以外的行为问题，第一，法律法规并未禁止用人单位就劳动者工作时间以外的行为制定规章制度加以约束，尤其是在劳动者工作时间以外的行为不当会导致社会对用人单位产生负面评价时，用人单位有权制定规章制度对劳动者的行为加以约束；第二，用人单位制定规章制度，要求劳动者在日常生活中亦应遵守法律法规，这符合法治社会建设的要求，应予提倡。故关于郭某的该主张，法院不予采信。

关于郭某主张的北京某林场的规章制度的文意不清问题，其林场管理制度载明的“受到第三方处

罚，行政拘留，酒后判刑，解除劳动合同，视情节严重，予以处分直到解除劳动合同”确实存在一定的理解上的歧义，即受到第三方处罚、行政拘留等情形是属于北京某林场可以直接以严重违反规章制度解除劳动合同的情形，还是属于北京某林场在判断情节严重基础上进一步确定劳动者的行为是否严重违反规章制度的情形。但无论何种理解，鉴于郭某受到行政处罚而被拘留的原因在于阻碍执行职务，且某农场亦收到《机关企事业单位工作人员被行政处罚情况告知书》，北京某林场据此认定郭某严重违反规章制度，未超出常识理解范围，法院对此不持异议。

关于郭某主张的北京某林场解除劳动关系的构成对郭某的“重复处罚”问题，一事不再罚原则通常适用于行政处罚领域，即对同一违法行为人的同一违法行为，不得以同一事实和同一依据，给予两次或两次以上的处罚。本案中，公安机关以郭某阻碍执行职务为由对其执行行政拘留是基于《治安管理处罚法》规定的行政处罚，而某农场以郭某行政拘留与郭某解除劳动关系是基于规章制度的特别约定，两者的法律性质不同，基于的事实和依据亦不同。故关于郭某的该主张，法院不予采信。

郭某关于撤销《解除劳动合同通知书》及北京某林场继续履行劳动合同的请求，于法无据，法院不予支持。郭某知悉北京某林场的规章制度，亦未在工作过程中提出过该规章制度不适当，北京某林场以严重违反规章制度为由解除与郭某的劳动关系，且已向郭某送达解除劳动合同通知书，延庆仲裁委据此以解除行为并无不当为由裁决驳回郭某的请求，合法有据，法院对此不持异议。

综上所述，依照《中华人民共和国劳动法》第二十五条、《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条以及《中华人民共和国民事诉讼法》第六十四条的规定，判决：驳回郭某的诉讼请求。

二审中，北京某林场向本院提交《关于解除与郭某劳动关系的告知函》，该函件为北京某林场于2020年6月22日向北京市延庆区园林绿化局工会联合会发出，主要内容为北京某林场向北京市延庆区园林绿化局工会联合会告知其于2020年6月10日与郭某解除劳动关系，以及解除劳动关系的原因、过程。该函件上加盖有北京某林场及北京市延庆区园林绿化局工会联合会的印章，落款日期亦为2020年

6月22日。郭某对该证据的质证意见为，不认可该函件的真实性，有可能是北京某林场后补形成，且时间在作出解除劳动合同决定之后，不能据此认定北京某林场履行了事先告知工会的程序。本院审查认为，因并无证据显示郭某曾在仲裁或一审阶段将解除劳动合同程序违法作为其主张的理由，故北京某林场二审中提交该函件不构成逾期。北京某林场提供的函件有北京某林场及北京市延庆区园林绿化局工会联合会的印章及相关工作人员签字，郭某虽不认可真实性，但并未就其否认意见提供证据，故本院对该函件真实性予以认定。

《关于解除与郭某劳动关系的告知函》显示，北京某林场于2020年6月22日向北京市延庆区园林绿化局工会联合会告知与郭某解除合同的相关情况，北京市延庆区园林绿化局工会联合会对此未提出异议。双方当事人均认可北京市延庆区园林绿化局为北京某林场的上级单位。本院对上述事实予以认定。本院经审理查明的事实与一审法院认定事实一致。

本院认为，因郭某严重违反北京某林场的规章制度，北京某林场解除与郭某的劳动关系，符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条规定。本案二审中双方的争议问题为，北京某林场解除郭某劳动合同的程序是否因违反法律规定而构成违法解除。

《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（四）》第十二条规定，建立了工会组织的用人单位解除劳动合同符合劳动合同法第三十九条、第四十条规定，但未按照劳动合同法第四十三条规定事先通知工会，劳动者以用人单位违法解除劳动合同为由请求用人单位支付赔偿金的，人民法院应予支持，但起诉前用人单位已经补正有关程序的除外。根据上述规定可知，用人单位在起诉前补正通知工会程序的，不应再认定用人单位构成违法解除劳动合同。本案中，双方当事人均认可北京某林场不存在工会组织，北京某林场虽未在解除与郭某的劳动关系前事先通知工会，存在程序瑕疵，但其在2020年6月22日发函告知上级单

位工会，补正了通知程序，符合上述规定精神。因北京某林场已在决定作出后及时补正了程序瑕疵，上级单位工会亦未就解除劳动合同提出异议，故不应仅因程序问题认定北京某林场构成违法解除劳动合同。

综上所述，郭某所持北京某林场解除劳动合同未事先通知工会构成违法解除的上诉理由不能成立，本院不予采纳；对郭某上诉请求，本院不予支持；一审判决认定事实清楚，适用法律正确，应予维持。依照《中华人民共和国民事诉讼法》第一百七十条第一款第一项，《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉的解释》第三百二十三条规定，判决如下：

驳回上诉，维持原判。

二审案件受理费10元，由郭某负担（已交纳）。

本判决为终审判决。

审判员 徐 冰
二〇二一年三月十七日
法官助理 叶康喜
书记员 侯顺淼

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。



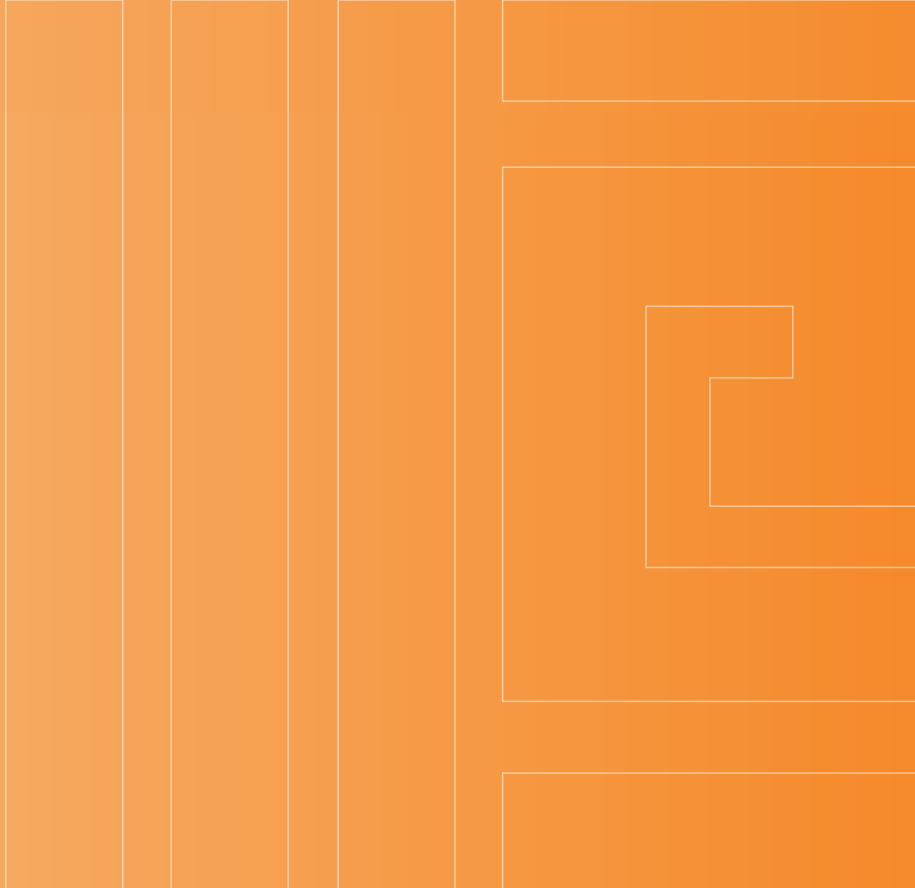
邱鑫锐律师

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
