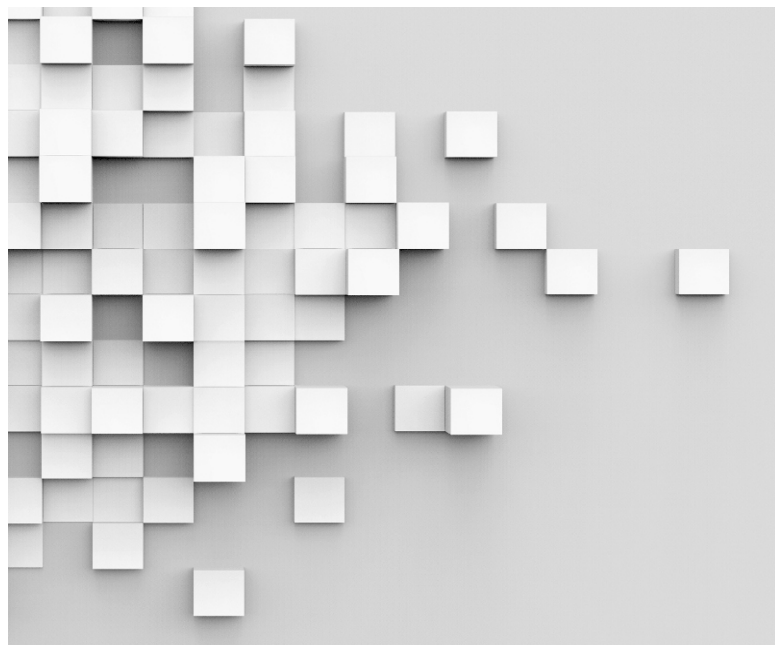


2024年 06期 (总49期) 月刊

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

05 重点法规

12 热点案例

14 专题探讨

16 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《国有企业管理人员处分条例》】

国务院于5月21日公布《国有企业管理人员处分条例》，并将于2024年9月1日起正式施行。《条例》共7章52条，主要规定了以下内容：一是明确处分工作的原则。国有企业管理人员处分工作坚持中国共产党的领导，坚持党管干部原则。给予国有企业管理人员处分，坚持公正公平，集体讨论决定；坚持宽严相济，惩戒与教育相结合；坚持法治原则，以事实为根据，以法律为准绳，依法保障国有企业管理人员以及相关人员的合法权益。二是明确适用对象的范围。沿用监察法实施条例对国有企业管理人员的界定。规定国有企业管理人员任免机关、单位按照干部管理权限对违法的国有企业管理人员依法给予处分。国家对违法的金融、文化国有企业管理人员追究责任另有规定的，同时适用。三是规范处分的种类及其适用。在与公职人员政务处分法保持衔接一致的基础上，进一步明确国有企业管理人员处分的种类和期间。坚持严管和厚爱相结合，将“三个区分开来”有关要求转化为从轻或者减轻处分的情形。四是细化国有企业管理人员违法行为。聚焦国有企业管理易发多发违纪违法问题，将公职人员政务处分法第三章规定的有关违法行为具体化为51项违法情形，并明确相应的处分。五是建立健全国有企业管理人员处分工作监督制约机制。严格规范处分程序以及复核申诉、纠正纠偏等制度，保障相关人员合法权益。对处分活动中的违法行为规定相应的法律责任。

（二）人力资源社会保障部 财政部 国家税务总局【关于延续实施失业保险援企稳岗政策的通知】

近日，人力资源社会保障部、财政部、国家税务总局三部门联合印发《关于延续实施失业保险援企稳岗政策的通知》，推出一揽子阶段性、组合式失业保险援企稳岗政策举措，助力兜住、兜准、兜牢民生底线。

《通知》明确延续实施3项惠企利民政策举措。一是在减负担方面，延续阶段性降低失业保险费率至1%的政策至2025年底。二是在稳岗位方面，对不裁员少裁员的参保企业继续实施稳岗返还政策至2024年底，中小微企业按不超过企业及其职工上年度实际缴纳失业保险费的60%返还、大型企业返还比例不超过30%；资金用途由现行四项稳定就业岗位支出扩大至降低生产经营成本支出；社会团体、基金会、社会服务机构、律师事务所、会计师事务所、以单位形式参保的个体工商户参照实施。三是在提技能方面，继续放宽技能提升补贴政策参保年限并拓宽受益范围至2024年底，对参保缴费满1年、取得职业资格证书或职业技能等级证书的参保职工或领取失业保险金人员发放技能提升补贴。

《通知》要求，各级人力资源社会保障部门要大力开展失业保险待遇“畅通领、安全办”、援企稳岗“护航行动”和技能提升“展翅行动”，结合本地实际细化实化工作举措，持续优化经办服务，切实防范基金风险，推动政策落地见效。

（三）山东省人力资源和社会保障厅等7部门【关于印发《超龄人员和实习学生等特定从业人员参加工伤保险办法（试行）》的通知】

近日，山东省人力资源和社会保障厅等7部门印发《超龄人员和实习学生等特定从业人员参加工伤保险办法（试行）》，将超龄人员、职业院校（含技工院校）实习学生及见习人员、住院规培医学在读研究生、家政服务人员等四类人员纳入工伤保险保障范围。根据《办法》，特定从业员工伤认定、劳动能力鉴定、工伤保险基金支付的工伤保险待遇与法定参保职工相同。工伤保险基金按规定支付治疗工伤的医疗费用和康复费用、住院伙食补助费、到统筹地区以外就医的交通食宿费、安装配置伤残辅助器具所需费用、生活护理费、一次性伤残补助金、一至四级伤残特定从业人员按月领取的伤残津贴、一次性医疗补助金以及因工死亡待遇。针对特定从业人员特点，《办法》进一步细化了一至四级伤残津贴与基本养老保险待遇衔接政策，明确了“不重复享受”和“待遇就高补差”的原则。





重点法规：

中华人民共和国国务院令 第781号

《国有企业管理人员处分条例》已经2024年4月26日国务院第31次常务会议通过，现予公布，自2024年9月1日起施行。

总理 李强
2024年5月21日

国有企业管理人员处分条例

第一章 总 则

第一条 为了规范对国有企业管理人员的处分，加强对国有企业管理人员的监督，根据《中华人民共和国公职人员政务处分法》（以下简称公职人员政务处分法）等法律，制定本条例。

第二条 本条例所称国有企业管理人员，是指国家出资企业中的下列公职人员：

（一）在国有独资、全资公司、企业中履行组织、领导、管理、监督等职责的人员；

（二）经党组织或者国家机关，国有独资、全资公司、企业，事业单位提名、推荐、任命、批准等，在国有控股、参股公司及其分支机构中履行组织、领导、管理、监督等职责的人员；

（三）经国家出资企业中负有管理、监督国有资产职责的组织批准或者研究决定，代表其在国有控股、参股公司及其分支机构中从事组织、领导、管理、监督等工作的人员。

国有企业管理人员任免机关、单位（以下简称任免机关、单位）对违法的国有企业管理人员给予处分，适用公职人员政务处分法第二章、第三章和本条例的规定。

第三条 国有企业管理人员处分工作坚持中国共产党的领导，坚持党管干部原则，加强国有企业管理人员

队伍建设，推动国有企业高质量发展。

第四条 任免机关、单位加强对国有企业管理人员的教育、管理、监督。给予国有企业管理人员处分，应当坚持公正公平，集体讨论决定；坚持宽严相济，惩戒与教育相结合；坚持法治原则，以事实为根据，以法律为准绳，依法保障国有企业管理人员以及相关人员的合法权益。

第五条 履行出资人职责的机构或者有干部管理权限的部门依照法律、法规和国家有关规定，指导国有企业整合优化监督资源，推动出资人监督与纪检监察监督、巡视监督、审计监督、财会监督、社会监督等相衔接，健全协同高效的监督机制，建立互相配合、互相制约的内部监督管理制度，增强对国有企业及其管理人员监督的系统性、针对性、有效性。

第六条 给予国有企业管理人员处分，应当事实清楚、证据确凿、定性准确、处理恰当、程序合法、手续完备，与其违法行为的性质、情节、危害程度相适应。

第二章 处分的种类和适用

第七条 处分的种类为：

- （一）警告；
- （二）记过；
- （三）记大过；

(四) 降级;

(五) 撤职;

(六) 开除。

第八条 处分的期间为:

(一) 警告, 6个月;

(二) 记过, 12个月;

(三) 记大过, 18个月;

(四) 降级、撤职, 24个月。

处分决定自作出之日起生效, 处分期自处分决定生效之日起计算。

第九条 国有企业管理人员同时有两个以上需要给予处分的违法行为的, 应当分别确定其处分。应当给予的处分种类不同的, 执行其中最重的处分; 应当给予撤职以下多个相同种类处分的, 可以在一个处分期以上、多个处分期之和以下确定处分期, 但是最长不得超过48个月。

第十条 国有企业实施违法行为或者国有企业管理人员集体作出的决定违法, 应当追究法律责任的, 对负有责任的领导人员和直接责任人员中的国有企业管理人员给予处分。

国有企业管理人员2人以上共同违法, 需要给予处分的, 按照各自应当承担的责任, 分别给予相应的处分。

第十一条 国有企业管理人员有下列情形之一的, 可以从轻或者减轻给予处分:

(一) 主动交代本人应当受到处分的违法行为;

(二) 配合调查, 如实说明本人违法事实;

(三) 检举他人违法行为, 经查证属实;

(四) 主动采取措施, 有效避免、挽回损失或者消除不良影响;

(五) 在共同违法行为中起次要或者辅助作用;

(六) 主动上交或者退赔违法所得;

(七) 属于推进国有企业改革中因缺乏经验、先行先试出现的失误错误;

(八) 法律、法规规定的其他从轻或者减轻情节。

从轻给予处分, 是指在本条例规定的违法行为应当受到的处分幅度以内, 给予较轻的处分。

减轻给予处分, 是指在本条例规定的违法行为应当受到的处分幅度以外, 减轻一档给予处分。

第十二条 国有企业管理人员违法行为情节轻微, 且具有本条例第十一条第一款规定情形之一的, 可以对其进行谈话提醒、批评教育、责令检查或者予以诫勉, 免予或者不予处分。

国有企业管理人员因不明真相被裹挟或者被胁迫参与违法活动, 经批评教育后确有悔改表现的, 可以减轻、免予或者不予处分。

第十三条 国有企业管理人员有下列情形之一的, 应当从重给予处分:

(一) 在处分期内再次故意违法, 应当受到处分;

(二) 阻止他人检举、提供证据;

(三) 串供或者伪造、隐匿、毁灭证据;

(四) 包庇同案人员;

(五) 胁迫、唆使他人实施违法行为;

(六) 拒不上交或者退赔违法所得;

(七) 法律、法规规定的其他从重情节。

从重给予处分, 是指在本条例规定的违法行为应当受到的处分幅度以内, 给予较重的处分。

第十四条 国有企业管理人员在处分期内, 不得晋升职务、岗位等级和职称; 其中, 被记过、记大过、降级、撤职的, 不得晋升薪酬待遇等级。被撤职的, 降低职务或者岗位等级, 同时降低薪酬待遇。被开除的, 用人单位依法解除劳动合同。

第十五条 国有企业管理人员违法取得的财物和用于违法行为的本人财物, 除依法应当由有关机关没收、追缴或者责令退赔的外, 应当退还原所有人或者原持有人。

国有企业管理人员因违法行为获得的职务、职级、级别、岗位和职员等级、职称、待遇、资格、学历、学

位、荣誉、奖励等其他利益，任免机关、单位应当予以纠正或者建议有关机关、单位、组织按规定予以纠正。

第十六条 已经退休的国有企业管理人员退休前或者退休后有违法行为应当受到处分的，不再作出处分决定，但是可以对其立案调查；依法应当给予降级、撤职、开除处分的，应当按照规定相应调整其享受的待遇，对其违法取得的财物和用于违法行为的本人财物依照本条例第十五条的规定处理。

第三章 违法行为及其适用的处分

第十七条 国有企业管理人员有下列行为之一的，依据公职人员政务处分法第二十八条的规定，予以记过或者记大过；情节较重的，予以降级或者撤职；情节严重的，予以开除：

（一）散布有损坚持和完善社会主义基本经济制度的言论；

（二）拒不执行或者变相不执行国有企业改革发展和党的建设有关决策部署；

（三）在对外经济合作、对外援助、对外交流等工作中损害国家安全和国家利益。

公开发表反对宪法确立的国家指导思想，反对中国共产党领导，反对社会主义制度，反对改革开放的文章、演说、宣言、声明等的，予以开除。

第十八条 国有企业管理人员有下列行为之一的，依据公职人员政务处分法第三十条的规定，予以警告、记过或者记大过；情节严重的，予以降级或者撤职：

（一）违反规定的决策程序、职责权限决定国有企业重大决策事项、重要人事任免事项、重大项目安排事项、大额度资金运作事项；

（二）故意规避、干涉、破坏集体决策，个人或者少数人决定国有企业重大决策事项、重要人事任免事项、重大项目安排事项、大额度资金运作事项；

（三）拒不执行或者擅自改变国有企业党委（组）会、股东（大）会、董事会、职工代表大会等集体依法作出的重大决定；

（四）拒不执行或者变相不执行、拖延执行履行出资人职责的机构、行业管理部门等有关部门依法作出的决定。

第十九条 国有企业管理人员有下列行为之一的，依据公职人员政务处分法第三十三条的规定，予以警告、记过或者记大过；情节较重的，予以降级或者撤职；情节严重的，予以开除：

（一）利用职务上的便利，侵吞、窃取、骗取或者

以其他手段非法占有、挪用本企业以及关联企业的财物、客户资产等；

（二）利用职务上的便利，索取他人财物或者非法收受他人财物，为他人谋取利益；

（三）为谋取不正当利益，向国家机关、国家出资企业、事业单位、人民团体，或者向国家工作人员、企业或者其他单位的工作人员，外国公职人员、国际公共组织官员行贿；

（四）利用职权或者职务上的影响，违反规定在企业关系国有资产出资人权益的重大事项以及工程建设、资产处置、出版发行、招标投标等活动中为本人或者他人谋取私利；

（五）纵容、默许特定关系人利用本人职权或者职务上的影响，在企业关系国有资产出资人权益的重大事项以及企业经营管理活动中谋取私利；

（六）违反规定，以单位名义将国有资产集体私分给个人。

拒不纠正特定关系人违反规定任职、兼职或者从事经营活动，且不服从职务调整的，予以撤职。

第二十条 国有企业管理人员有下列行为之一，依据公职人员政务处分法第三十五条的规定，情节较重的，予以警告、记过或者记大过；情节严重的，予以降级或者撤职：

（一）超提工资总额或者超发工资，或者在工资总额之外以津贴、补贴、奖金等其他形式设定和发放工资性收入；

（二）未实行工资总额预算管理，或者未按规定履行工资总额备案或者核准程序；

（三）违反规定，自定薪酬、奖励、津贴、补贴和其他福利性货币收入；

（四）在培训活动、办公用房、公务用车、业务招待、差旅费用等方面超过规定的标准、范围；

（五）公款旅游或者以学习培训、考察调研、职工疗养等名义变相公款旅游。

第二十一条 国有企业管理人员有下列行为之一的，依据公职人员政务处分法第三十六条的规定，予以警告、记过或者记大过；情节较重的，予以降级或者撤职；情节严重的，予以开除：

（一）违反规定，个人经商办企业、拥有非上市公司（企业）股份或者证券、从事有偿中介活动、在国（境）外注册公司或者进行投资入股等营利性活动；

(二) 利用职务上的便利, 为他人经营与所任职企业同类经营的企业;

(三) 违反规定, 未经批准在本企业所出资企业或者其他企业、事业单位、社会组织、中介机构、国际组织等兼任职务;

(四) 经批准兼职, 但是违反规定领取薪酬或者获取其他收入;

(五) 利用企业内幕信息或者其他未公开的信息、商业秘密、无形资产等谋取私利。

第二十二條 国有企业管理人员在履行提供社会公共服务职责过程中, 侵犯服务对象合法权益或者社会公共利益, 被监管机构查实并提出处分建议的, 依据公职人员政务处分法第三十八条的规定, 情节严重的, 予以警告、记过或者记大过; 情节严重的, 予以降级或者撤职; 情节特别严重的, 予以开除。

第二十三條 国有企业管理人员有下列行为之一, 造成国有资产损失或者其他严重不良后果的, 依据公职人员政务处分法第三十九条的规定, 予以警告、记过或者记大过; 情节严重的, 予以降级或者撤职; 情节严重的, 予以开除:

(一) 截留、占用、挪用或者拖欠应当上缴国库的预算收入;

(二) 违反规定, 不履行或者不正确履行经营投资职责;

(三) 违反规定, 进行关联交易, 开展融资性贸易、虚假交易、虚假合资、挂靠经营等活动;

(四) 在国家规定期限内不办理或者不如实办理企业国有资产产权登记, 或者伪造、涂改、出租、出借、出售国有资产产权登记证(表);

(五) 拒不提供有关信息资料或者编制虚假数据信息, 致使国有企业绩效评价结果失真;

(六) 掩饰企业真实状况, 不如实向会计师事务所、律师事务所、资产评估机构等中介服务机构提供有关情况和资料, 或者与会计师事务所、律师事务所、资产评估机构等中介服务机构串通作假。

第二十四條 国有企业管理人员有下列行为之一的, 依据公职人员政务处分法第三十九条的规定, 予以

警告、记过或者记大过; 情节严重的, 予以降级或者撤职; 情节严重的, 予以开除:

(一) 洗钱或者参与洗钱;

(二) 吸收客户资金不入账, 非法吸收公众存款或者变相吸收公众存款, 违反规定参与或者变相参与民间借贷;

(三) 违反规定发放贷款或者对贷款本金减免、停息、减息、缓息、免息、展期等, 进行呆账核销, 处置不良资产;

(四) 违反规定出具金融票证、提供担保, 对违法票据予以承兑、付款或者保证;

(五) 违背受托义务, 擅自运用客户资金或者其他委托、信托的资产;

(六) 伪造、变造货币、贵金属、金融票证或者国家发行的有价证券;

(七) 伪造、变造、转让、出租、出借金融机构经营许可证或者批准文件, 未经批准擅自设立金融机构、发行股票或者债券;

(八) 编造并且传播影响证券、期货交易的虚假信息, 操纵证券、期货市场, 提供虚假信息或者伪造、变造、销毁交易记录, 诱骗投资者买卖证券、期货合约;

(九) 进行虚假理赔或者参与保险诈骗活动;

(十) 窃取、收买或者非法提供他人信用卡信息及其他公民个人信息资料。

第二十五條 国有企业管理人员有下列行为之一, 造成不良后果或者影响的, 依据公职人员政务处分法第三十九条的规定, 予以警告、记过或者记大过; 情节严重的, 予以降级或者撤职; 情节严重的, 予以开除:

(一) 泄露企业内幕信息或者商业秘密;

(二) 伪造、变造、转让、出租、出借行政许可件、资质证明文件, 或者出租、出借国有企业名称或者企业名称中的字号;

(三) 违反规定, 举借或者变相举借地方政府债务;

(四) 在中华人民共和国境外违反规定造成重大工程质量问题、引起重大劳务纠纷或者其他严重后果;

(五)不履行或者不依法履行安全生产管理职责,导致发生生产安全事故;

(六)在工作中有敷衍应付、推诿扯皮,或者片面理解、机械执行党和国家路线方针政策、重大决策部署等形式主义、官僚主义行为;

(七)拒绝、阻挠、拖延依法开展的出资人监督、审计监督、财会监督工作,或者对出资人监督、审计监督、财会监督发现的问题拒不整改、推诿敷衍、虚假整改;

(八)不依法提供有关信息、报送有关报告或者履行信息披露义务,或者配合其他主体从事违法违规行为;

(九)不履行法定职责或者违法行使职权,侵犯劳动者合法权益;

(十)违反规定,拒绝或者延迟支付中小企业款项、农民工工资等;

(十一)授意、指使、强令、纵容、包庇下属人员违反法律法规规定。

第四章 处分的程序

第二十六条 任免机关、单位按照干部管理权限对有公职人员政务处分法和本条例规定违法行为的国有企业管理人员依法给予处分,保障国有企业管理人员以及相关人员的合法权益。

任免机关、单位应当结合国有企业的组织形式、组织机构等实际情况,明确承担国有企业管理人员处分工作的内设部门或者机构(以下称承办部门)及其职责权限、运行机制等。

第二十七条 对涉嫌违法的国有企业管理人员进行调查、处理,应当由2名以上工作人员进行,按照下列程序办理:

(一)经任免机关、单位负责人同意,由承办部门对需要调查处理的问题线索进行初步核实;

(二)经初步核实,承办部门认为该国有企业管理人员涉嫌违反公职人员政务处分法和本条例规定,需要进一步查证的,经任免机关、单位主要负责人批准同意后立案,书面告知被调查的国有企业管理人员本人(以下称被调查人)及其所在单位,并向有管理权限的监察机关通报;

(三)承办部门负责对被调查人的违法行为作进一步调查,收集、查证有关证据材料,向有关单位和人员了解情况,并形成书面调查报告,向任免机关、单位负

责人报告,有关单位和个人应当如实提供情况;

(四)承办部门将调查认定的事实以及拟给予处分的依据告知被调查人,听取其陈述和申辩,并对其提出的事实、理由和证据进行核实,记录在案,被调查人提出的事实、理由和证据成立的,应予采纳;

(五)承办部门经审查提出处理建议,按程序报任免机关、单位领导成员集体讨论,作出对被调查人给予处分、免于处分、不予处分或者撤销案件的决定,并向有管理权限的监察机关通报;

(六)任免机关、单位应当自本条第一款第五项决定作出之日起1个月以内,将处分、免于处分、不予处分或者撤销案件的决定以书面形式通知被调查人及其所在单位,并在一定范围内宣布,涉及国家秘密、商业秘密或者个人隐私的,按照国家有关规定办理;

(七)承办部门应当将处分有关决定及执行材料归入被调查人本人档案,同时汇集有关材料形成该处分案件的工作档案。

严禁以威胁、引诱、欺骗等非法方式收集证据。以非法方式收集的证据不得作为给予处分的依据。不得因被调查人的申辩而加重处分。

第二十八条 重大违法案件调查过程中,确有需要的,可以商请有管理权限的监察机关提供必要支持。

违法情形复杂、涉及面广或者造成重大影响,由任免机关、单位调查核实存在困难的,经任免机关、单位负责人同意,可以商请有管理权限的监察机关处理。

第二十九条 给予国有企业管理人员处分,应当自立案之日起6个月内作出决定;案情复杂或者遇有其他特殊情形的,经任免机关、单位主要负责人批准可以适当延长,但是延长期限不得超过6个月。

第三十条 决定给予处分的,应当制作处分决定书。

处分决定书应当载明下列事项:

(一)受到处分的国有企业管理人员(以下称被处分人)的姓名、工作单位和职务;

(二)违法事实和证据;

(三)处分的种类和依据;

(四)不服处分决定,申请复核、申诉的途径和期限;

(五)作出处分决定的机关、单位名称和日期。

处分决定书应当盖有作出决定的机关、单位印章。

第三十一条 参与国有企业管理人员违法案件调查、处理的人员有下列情形之一的，应当自行回避，被调查人、检举人以及其他有关人员可以要求其回避：

- (一) 是被调查人或者检举人的近亲属；
- (二) 担任过本案的证人；
- (三) 本人或者其近亲属与调查的案件有利害关系；
- (四) 可能影响案件公正调查、处理的其他情形。

任免机关、单位主要负责人的回避，由上一级机关、单位负责人决定；其他参与违法案件调查、处理人员的回避，由任免机关、单位负责人决定。

任免机关、单位发现参与处分工作的人员有应当回避情形的，可以直接决定该人员回避。

第三十二条 国有企业管理人员被依法追究刑事责任的，任免机关、单位应当根据司法机关的生效判决、裁定、决定及其认定的事实和情节，依法给予处分。

国有企业管理人员依法受到行政处罚，应当给予处分的，任免机关、单位可以根据生效的行政处罚决定认定的事实和情节，经核实后依法给予处分。

任免机关、单位根据本条第一款、第二款规定作出处分决定后，司法机关、行政机关依法改变原生效判决、裁定、决定等，对原处分决定产生影响的，任免机关、单位应当根据改变后的判决、裁定、决定等重新作出相应处理。

第三十三条 任免机关、单位对担任各级人民代表大会代表或者中国人民政治协商会议各级委员会委员的国有企业管理人员给予处分的，应当向有关的人民代表大会常务委员会，乡、民族乡、镇的人民代表大会主席团或者中国人民政治协商会议常务委员会通报。

第三十四条 国有企业管理人员涉嫌违法，已经被立案调查，不宜继续履行职责的，任免机关、单位可以决定暂停其履行职务。国有企业管理人员在被立案调查期间，未经决定立案的任免机关、单位同意，不得出境、辞去公职；其任免机关、单位以及上级机关、单位

不得对其交流、晋升、奖励或者办理退休手续。

第三十五条 调查中发现国有企业管理人员因依法履行职责遭受不实举报、诬告陷害、侮辱诽谤，造成不良影响的，任免机关、单位应当按照规定及时澄清事实，恢复名誉，消除不良影响。

第三十六条 国有企业管理人员受到降级、撤职、开除处分的，应当在处分决定作出后1个月内，由相应人事部门等按照管理权限办理岗位、职务、工资和其他有关待遇等变更手续，并依法变更或者解除劳动合同；特殊情况下，经任免机关、单位主要负责人批准可以适当延长办理期限，但是最长不得超过6个月。

第三十七条 国有企业管理人员受到开除以外的处分，在受处分期间有悔改表现，并且没有再出现应当给予处分的违法情形的，处分期满后自动解除处分。

处分解除后，考核以及晋升职务、职级、级别、岗位和职员等级、职称、薪酬待遇等级等不再受原处分影响。但是，受到降级、撤职处分的，不恢复受处分前的职务、职级、级别、岗位和职员等级、职称、薪酬待遇等级等。

任免机关、单位应当按照国家有关规定正确对待、合理使用受处分的国有企业管理人员，坚持尊重激励与监督约束并重，营造干事创业的良好环境。

第五章 复核、申诉

第三十八条 被处分人对处分决定不服的，可以自收到处分决定书之日起1个月内，向作出处分决定的任免机关、单位（以下称原处分决定单位）申请复核。原处分决定单位应当自接到复核申请后1个月以内作出复核决定。

被处分人因不可抗拒的事由或者其他正当理由耽误复核申请期限的，在障碍消除后的10个工作日内，可以申请顺延期限；是否准许，由原处分决定单位决定。

第三十九条 被处分人对复核决定仍不服的，可以自收到复核决定之日起1个月内按照管理权限向上一级机关、单位申诉。受理申诉的机关、单位（以下称申诉机关）应当自受理之日起2个月以内作出处理决定；案



情复杂的，可以适当延长，但是延长期限最多不超过1个月。

被处分人因不可抗拒的事由或者其他正当理由耽误申诉申请期限的，在障碍消除后的10个工作日内，可以申请顺延期限；是否准许，由申诉机关决定。

第四十条 原处分决定单位接到复核申请、申诉机关受理申诉后，相关承办部门应当成立工作组，调阅原案材料，必要时可以进行调查，收集、查证有关证据材料，向有关单位和人员了解情况。工作组应当集体研究，提出办理意见，按程序报原处分决定单位、申诉机关领导成员集体讨论作出复核、申诉决定，并向有管理权限的监察机关通报。复核、申诉决定应当自作出之日起1个月以内以书面形式通知被处分人及其所在单位，并在一定范围内宣布；涉及国家秘密、商业秘密或者个人隐私的，按照国家有关规定办理。

复核、申诉期间，不停止原处分决定的执行。

国有企业管理人员不因提出复核、申诉而被加重处分。

坚持复核、申诉与原案调查相分离，原案调查、承办人员不得参与复核、申诉。

第四十一条 任免机关、单位发现本机关、本单位或者下级机关、单位作出的处分决定确有错误的，应当及时予以纠正或者责令下级机关、单位及时予以纠正。

监察机关发现任免机关、单位应当给予处分而未给予，或者给予的处分违法、不当，依法提出监察建议的，任免机关、单位应当采纳并将执行情况函告监察机关，不采纳的应当说明理由。

第四十二条 有下列情形之一的，原处分决定单位、申诉机关应当撤销原处分决定，重新作出决定或者由申诉机关责令原处分决定单位重新作出决定：

- (一) 处分所依据的违法事实不清或者证据不足；
- (二) 违反本条例规定的程序，影响案件公正处理；
- (三) 超越职权或者滥用职权作出处分决定。

第四十三条 有下列情形之一的，原处分决定单位、申诉机关应当变更原处分决定，或者由申诉机关责令原处分决定单位予以变更：

- (一) 适用法律、法规确有错误；
- (二) 对违法行为的情节认定确有错误；
- (三) 处分不当。

第四十四条 原处分决定单位、申诉机关认为处分

决定认定事实清楚，适用法律正确的，应当予以维持。

第四十五条 国有企业管理人员的处分决定被变更，需要调整该国有企业管理人员的职务、岗位等级、薪酬待遇等级等的，应当按照规定予以调整。国有企业管理人员的处分决定被撤销，需要恢复该国有企业管理人员的职务、岗位等级、薪酬待遇等级等的，应当按照原职务和岗位等级安排相应的职务和岗位，并在原处分决定公布范围内为其恢复名誉。

国有企业管理人员因有本条例第四十二条、第四十三条规定情形被撤销处分或者减轻处分的，应当结合其实际履职、业绩贡献等情况对其薪酬待遇受到的损失予以适当补偿。

维持、变更、撤销处分的决定应当在作出后1个月内按照本条例第二十七条第一款第六项规定予以送达、宣布，并存入被处分人本人档案。

第六章 法律责任

第四十六条 任免机关、单位及其工作人员在国有企业管理人员处分工作中有公职人员政务处分法第六十一条、第六十三条规定情形的，依据公职人员政务处分法的规定对负有责任的领导人员和直接责任人员给予处理。

第四十七条 有关机关、单位、组织或者人员拒不执行处分决定或者有公职人员政务处分法第六十二条规定情形的，由其上级机关、主管部门、履行出资人职责的机构或者任免机关、单位依据公职人员政务处分法的规定给予处理。

第四十八条 相关单位或者个人利用举报等方式歪曲捏造事实，诬告陷害国有企业管理人员的，应当依法承担法律责任。

第四十九条 违反本条例规定，构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第七章 附 则

第五十条 国家对违法的金融、文化国有企业管理人员追究责任另有规定的，同时适用。

第五十一条 本条例施行前，已经结案的案件如果需要复核、申诉，适用当时的规定。尚未结案的案件，如果行为发生时的规定不认为是违法的，适用当时的规定；如果行为发生时的规定认为是违法的，依照当时的规定处理，但是如果本条例不认为是违法或者根据本条例处理较轻的，适用本条例。

第五十二条 本条例自2024年9月1日起施行。

热点案例

01 月薪6000请假两周被扣4500，是否合法？

新闻简介（钱江晚报）

近日，#工资6000请假半个月被扣4500#的话题登上热搜，引发关注。

据悉，该员工月薪为6000元，因为生病住院请了两周假。在未经特殊说明的情况下，请假两周后发现自己的工资被扣除4500元。在该员工和所在公司人事职员的聊天记录中，人事表示，扣工资是根据缺勤天数来决定的，该员工请了两周假，按照规定要扣底薪百分之五十，绩效单独算。而绩效根据平时表现打分，该员工没有达到目标，因此没有绩效这部分的工资。对员工的疑问，人事则称，“所有公司都是这样”“不满意可以主动离职”。

这一情况也迅速引起了公众对企业请假制度和薪酬管理合法性的质疑。

点评分析

根据《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》的规定，企业职工因患病或非因工负伤，需要停止工作医疗时，根据本人实际参加工作年限和在本单位工作年限，给予三个月到二十四个月的医疗期，其中：（一）实际工作年限十年以下的，在本单位工作年限五年以下的为三个月；五年以上的为六个月。（二）实际工作年限十年以上的，在本单位工作年限五年以下的为六个月；五年以上十年以下的为九个月；十年以上十五年以下的为十二个月；十五年以上二十年以下的为十八个月；二十年以上的为二十四个月。

而根据《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第59条的规定，职工患病或非因工负伤治疗期间，在规定的医疗期间内由企业按有关规定支付其病假工资或疾病救济费，病假工资或疾病救济费可以低于当地最低工资标准支付，但不能低于最低工资标准的80%。因此，在员工休病假期间，用人单位仍然应当支付病假工资，且病假工资不能低于当地最低工资标准的80%。

在上述该事件中，员工应当至少享有三个月的医疗期，而在员工休病假期间，用人单位应当支付不低于最低工资标准80%的工资。结合事件中反映的信息，员工6000元工资中应当包含了基本工资和绩效两部分，其中绩效工资因未达标而未予发放，基本工资部分则按照实际请假天数进行扣除。那么，该用人单位的处置方式是否合法呢？

首先，针对绩效工资部分，若用人单位在合法、公开的基础上制定了有关绩效考核及绩效工资发放的管理制度，并依据该制度认定该员工绩效不达标，则其扣除绩效工资并不违反法律规定。

其次，针对基本工资部分，基本工资不应低于当地的最低工资标准，且在符合法律规定的管理制度作为依据的前提下，用人单位按照实际休假天数直接扣除基本工资的行为违反法律规定，该月工资应当按照不低于最低工资标准80%的标准进行发放。

02 一天“带薪如厕”6小时被辞退，法院判决辞退合法

新闻简介（中国青年报）



原告刘某是南通某电路公司员工，于2015年入职，负责公司对整个厂区的检查工作。2023年2月2日至2月23日期间，刘某频繁、长时间地停留在公司卫生间，公司发现后和他解除了劳动合同。

根据公司监控视频统计，刘某2023年2月期间，长时间停留在公司的卫生间11次。每次停留时间，在31分钟至3小时5分钟不等，日停留时间最短一小时22分钟，最长6小时21分钟。

2023年8月，刘某提起劳动仲裁，要求公司支付赔偿金20余万元。他认为自己停留卫生间系个人生理需求及工作上日常巡检需要，公司将他辞退缺乏依据。通州法院经审理认为，公司系依法解除劳动合同，未支持原告的诉讼请求。

点评分析



本案案情较为极端，但实践中确实存在部分员工通过频繁的上厕所等方式“摸鱼”，因该情形具有一定的隐蔽性，且客观上具有合理性，因此往往难以取证，导致用人单位在进行辞退时存在巨大的法律风险。针对该种情形，用人单位可以做好以下两点，降低法律风险：

首先，要在合法、公开、民主的前提下，对考勤管理进行细化，尽量对员工在岗时间和离岗时间进行固定。其次，对于员工擅自离岗、旷工、缺席、早退等情形，分别进行量化规定，对于达到严重违反公司规章制度的，可以依据劳动合同法第39条第2款的规定，单方解除劳动合同。最后，对于情形严重，拟解除劳动合同的，建议可以提前告知劳动者，给予一次改正机会，如果仍然不改正的需要解除合同，还需要征求公司工会意见，方可依法解除劳动合同。





未在法定期限内申报工伤导致无法认定工伤的， 能否提起侵权之诉获得赔偿？

（一）案例展示

1.案例一：

2020年1月，马某某入职宁波某物流有限公司，公司未为马某某办理工伤保险。2020年4月，马某某在工作过程中受伤并摘除左眼。后公司未在规定时间内为马某某申报工伤，马某某也未提出工伤认定申请。2023年6月，马某某向人社局提交工伤认定申请，同日人社局出具《工伤认定申请不予受理决定书》，认为马某某的申请已经超过期限，故不予受理。2023年4月，马某某起诉宁波某物流公司要求赔偿其各项损失50余万。

一审法院认为，马某某系在履行劳动合同过程中受伤，应当通过工伤程序救济，其要求公司承担侵权损害赔偿责任，人民法院应不予受理，已经受理的，应依法驳回起诉。马某某不服，上诉至二审法院。

二审法院审理认为，根据《工伤保险条例》第十七条规定，职工在工作中发生事故，用人单位向社会保险行政部门提出工伤认定申请既是权利也是义务。职工因工受伤，应当通过工伤程序主张工伤保险待遇。但职工具有劳动者的特殊身份的同时，也是普通的民事主体，如用人单位及劳动者均未在规定时间内申报工伤导致劳动者无法通过工伤保险途径获得赔偿，从公平、合理以及维护劳动者合法权益角度出发，应当允许劳动者通过侵权之诉获得司法救济，由用人单位承担侵权损害赔偿责任。故马某某有权起诉要求某物流公司承担侵权损害赔偿责任，人民法院依法应予受理。至于马某某的一审诉讼请求能否得到支持，应经过实体审理予以确定。二审法院裁定撤销一审裁定、指令一审法院审理。

2.案例二：

小林是A公司的员工，被派到B公司的办公场所从事保洁工作。2018年11月，小林在B公司做保洁期间不慎摔倒并受伤，事发时正值B公司安装门禁的施工期间。同日，小林前往医院住院治疗，被诊断为“右侧髌骨骨折”，小林多次到医院检查，还因术后问题住院继续医治，产生数万元的医疗费用。后小林于2021年12月向社会保险部门提交工伤认定申请。社会保险部门认为，小林及其近亲属、工会组织未在事故伤害发生之日起1年内提出工伤认定申请，已超过1年时效期，故决定不予受理。小林决定对A公司提起侵权之诉，要求A公司承担赔偿责任。

法院认为，小林与A公司之间存在劳动合同关系，其在上班期间受伤属于工伤范畴，理应享受工伤保险待遇。A公司未能证明其为小林办理了工伤保险并缴纳相关费用，在小林受伤后该公司也未于规定时限内及时提交工伤认定申请，前述情形导致小林受伤后无法进行工伤认定，也不能依据条例规定获得赔偿。在这种情况下，职工可向劳动单位提起侵权之诉。

3.案例三：

胡某于2018年12月入职某实业公司。2020年7月，胡某在车间搬运玻璃，因未按规定佩戴防护手套和护腕，被突然破碎的玻璃割伤右前臂，经诊断为神经损伤和肌腱损伤。2021年9月，胡某的伤情经司法鉴定中心评定为一项七级伤残、一项十级伤残。因实业公司和胡某均未在法定时效内申请工伤认定，劳动部门依照法定程序作出工伤认定不予受理决定。为维

护自身权益，胡某起诉实业公司，要求赔偿其各项损失共计36.9万元。

法院审理后认为，工伤赔偿、提供劳务者受害责任赔偿的目的均是保障提供劳务一方在工作中受伤享受到相应的赔偿。职工因工受伤，应当通过工伤程序来主张自身权利。如用人单位及劳动者未能在规定期限内申报工伤，从公平、合理以及维护劳动者合法权益角度出发，应当允许劳动者通过侵权之诉获得司法救济，由用人单位承担侵权损害赔偿赔偿责任。本案原告作为劳动者在工作中受到伤害，被告对此事实亦无异议，被告作为用人单位应当承担相应赔偿责任，本案适用侵权责任的归责原则。

（二）点评分析

根据《工伤保险条例》的规定，职工因工作遭受事故伤害，应当通过工伤程序获得工伤救济，而工伤救济必须以工伤认定和劳动能力鉴定为必要前提。《工伤保险条例》第十七条第二款规定：“用人单位未按前款规定提出工伤认定申请的，工伤职工或者其近亲属、工会组织在事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起1年内，可以直接向用人单位所在地统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。”该规定明确了受伤职工等非用人单位主体提出工伤认定申请的法定期限为1年。此外，根据《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》第七条的规定：“由于不属于职工或者其近亲属自身原因超过工伤认定申请期限的，被耽误的时间不计算在工伤认定申请期限内。有下列情形之一的，应当认定为不属于职工或者其近亲属自身原因：（一）不可抗力；（二）人身自由受到限制；（三）属于用人单位原因；（四）社会保险行政部门登记制度不完善；（五）当事人对是否存在劳动关系申请仲裁、提起民事诉讼。”因此，如果存在不能归责于申请人自身原因的正当事由超过申请期限的，受影响的时间应在1年期内扣除。扣除后尚未超过1年申请期限的，人社部门应予受理。

但如果不存在上述事由，未能在规定时间内提出工伤认定申请，则社会保险行政部门可能不会受理。在此情形下，受伤职工的权利应如何救济，目前法律未作出明确规定。

通过前述案例可以看出，目前司法实践中基本明确了除工伤赔偿外，劳动者可以以人身损害为由提起侵权诉讼。其理由在于，工伤赔偿责任是用人单位责任的一种特定形式，工伤制度的目的是保障提供劳务一方在工作中受伤时能享有相应的救济。如用人单位和劳动者均未在法定时效内申请工伤认定，劳动者可以提起侵权诉讼，人民法院应予受理，以有效保障劳动者的合法权益。

但需要注意的是，一般认为，劳动者在对用人单位提起侵权之诉前，必须已经就该损害依据《工伤保险条例》主张过权利，在通过相应程序主张后不符合工伤条件时，才可再提起民事诉讼请求赔偿。

虽然劳动者可以提起侵权之诉达到降低损失的目的，但因侵权责任纠纷中需要考察责任主体的过错，而工伤责任则是无过错责任，因此若劳动者受伤系因自身未尽到安全义务或存在过失的，则劳动者本身仍应承担部分责任。故无论是劳动者还是用人单位均应在工伤事故发生后及时按照法律规定进行工伤认定申请，避免因逾期申报而扩大损失。



案件要旨

建设工程单位已通过项目参保方式为该类务工人员参加工伤保险的，该类务工人员在相应建设项目工作过程中受伤并被认定为工伤的，依法应享受相应工伤保险待遇。社保经办机构以务工人员已超过法定退休年龄、已领取退休待遇为由拒绝支付其相应工伤保险待遇的，人民法院不予支持。

李某英诉某县社会保险事务中心给付工伤保险金案

已领取企业职工基本养老保险的超龄务工人员工伤保险待遇的认定

案件来源：人民法院案例库

审理法院：四川省乐山市市中区人民法院

案由：工伤保险待遇纠纷

案号：（2023）川1102行初106号

【关键词】

行政给付 工伤保险金 建设工程项目 参保退休超龄人员 工伤保险待遇

【基本案情】

某祥建筑工程有限公司（简称某祥建筑公司）承建涉案项目，并就涉案项目以建筑项目参保方式参加了工伤保险，保险开始时间为2021年8月20日，保险结束时间为2022年4月30日，预计用工人员200人。李某英在涉案项目从事杂工工作，2021年11月19日，李某英作为涉案项目用工人员参加工伤保险。2022年3月18日15时30分左右，李某英在涉案项目工地上做钢管吊装施工中不慎从1.8米左右高处摔下，随即被送往医院救治，诊断为：1.寰椎右侧前后弓骨折；2.创伤性蛛网膜下腔出血；3.腰椎退行性病变。同年5月16日，李某英的伤情被某县人力资源和社会保障局认定为工伤。同年8月4日，李某英的伤情被乐山市劳动能力鉴定

委员会鉴定为伤残八级，并支付劳动能力鉴定费300元。四川省沐川县人民法院就李某英与某祥建筑公司劳动争议一案进行调解并达成如下协议：一、李某英的一次性伤残补助金、一次性工伤医疗补助金，由某祥建筑公司协助李某英到社保经办机构办理理赔；二、某祥建筑公司协助李某英到某财产保险股份有限公司办理建筑施工企业雇主责任保险理赔，理赔金额由李某英和某祥建筑公司一人分得一半；三、李某英自愿放弃其他诉讼请求。该院于2022年11月24日作出（2022）川1129民初1167号民事调解书。

2023年3月10日，李某英向某县社会保险事务中心（简称某社保中心，负责工伤保险待遇核定、支付的经办机构）申请支付工伤保险待遇。李某英提交了李某英的居民身份证复印件、社会保障卡复印件、《认定工伤决定书》《初次（复查）鉴定结论书》《四川省政府非税收入通用票据（电子）》《5-10级工伤职工终止保险关系协议书》、

(2022)川1129民初1167号《民事调解书》等材料。其中,李某英与某祥建筑公司于2022年11月17日签订的《5-10级工伤职工终止保险关系协议书》载明:李某英与某祥建筑公司于2022年11月10日解除劳动关系。2023年3月13日,某社保中心作出的《不予支付通知书》载明,根据相关规定,核定李某英一次性伤残补助金74635元、劳动能力鉴定费300元。但李某英于2021年7月16日办理了城镇职工基本养老保险退休手续,从2021年8月起开始领取待遇,目前基本养老金为1326.59元/月,李某英已超过法定退休年龄且已享受职工基本养老保险待遇,且李某英已无法与用人单位形成劳动关系,故不符合工伤保险的参保条件。因此,对其申请的一次性伤残补助金和劳动能力鉴定费不予支付,对其一次性工伤医疗补助金不予核定。审理中,某社保中心陈述,如果要支付李某英的一次性工伤医疗补助金,某社保中心核定该项金额为54280元。李某英对某社保中心核定的该项待遇金额予以认可。另查明:李某英于1971年7月2日出生,2021年7月办理了企业职工基本养老保险退休手续,李某英月基本养老金核定为1220.93元,从2021年8月起开始领取。2023年3月,李某英的月基本养老保险为1326.59元。

李某英不服,请求判决:1.撤销某社保中心作出的《不予支付通知书》;2.责令某社保中心核定李某英一次性伤残补助金、一次性工伤医疗补助金、住院期间伙食补助费、鉴定费;3.本案诉讼费由某社保中心负担。审理中,李某英撤回要求某社保中心支付住院期间伙食补助费的申请,并进一步明确第2项诉讼请求为:责令某社保中心核定并支付李某英一次性伤残补助金74635元、劳动能力鉴定费300元、一次性工伤医疗补助金54280元。

四川省乐山市市中区人民法院于2023年5月18日作出(2023)川1102行初106号行政判决:撤销某社保中心作出的《不予支付通知书》中不予支付李某英一次性伤残补助金和劳动能力鉴定费的部分;责令某社保中心于判决生效后三十日内向李某英支付一次性伤残补助金74635元、劳动能力鉴定费300元;驳回李某英的其

他诉讼请求。一审判决后,各方当事人均未上诉,判决已发生法律效力。

【裁判理由】

法院生效裁判认为,本案主要涉及如下问题:

一、关于李某英作为建设工程项目参保人员,在达到法定退休年龄且已享受企业职工基本养老保险待遇的情况下,能否享受工伤保险待遇的问题。

第一,对于项目参保的方式,相关职权部门先后以规范性文件的形式对此作出规定。人力资源和社会保障部令第10号《部分行业企业工伤保险费缴纳办法》第三条规定,“建筑施工企业可以实行以建筑施工项目为单位,按照项目工程总造价的一定比例,计算缴纳工伤保险费。”《人力资源和社会保障部、住房城乡建设部安全监管总局、全国总工会关于进一步做好建筑业工伤保险工作的意见》(人社部发〔2014〕103号)规定,“一、完善符合建筑业特点的工伤保险参保政策,大力扩展建筑企业工伤保险参保覆盖面。建筑施工企业应依法参加工伤保险。针对建筑行业的特点,建筑施工企业对相对固定的职工,应按用人单位参加工伤保险;对不能按用人单位参保、建筑项目使用的建筑业职工特别是农民工,按项目参加工伤保险。房屋建筑和市政基础设施工程实行以建设项目为单位参加工伤保险的,可在各项社会保险中优先办理参加工伤保险手续……”前述规定专门就建筑行业的工伤保险工作做出了“工伤优先、项目参保、概算提取、一次参保、全员覆盖”的制度安排。由此可见,项目参保是指建筑企业以建设项目为单位,按照工程总造价计算并缴纳工伤保险费的参保方式。项目参保有利于克服建筑行业农民工多、人员流动大、风险高、难以固定为每个职工参保等不足,“一次参保、全员覆盖”的特点有利于防范用工风险,保障农民工的合法权益,是工伤保险在特殊行业的特殊表现形式,不能游离于工伤保险制度之外,并未排除用人单位为超龄人员参加工伤保险的权利。

第二,《人力资源社会保障部关于执行〈工伤保险条例〉若干问题的意见(二)》(人社部发〔2016〕29号)第二条第二款规定,“用人单位招用已经达到、超过法定退休年龄或已经领取城镇职工基本养老保险待遇的人员,在用工期间因工作原因受到事故伤害或患职业病的,如招用单位已按项目参保等方式为其缴纳工伤保险费的,应适用《工伤保险条例》。”而城镇职工基本养老保险中就包括了城镇企业职工基本养老保险,故根据该规定,已领取城镇职工基本养老保险待遇(包括城镇企业职工基本养老保险)的人员,在招用单位已按项目参保等方式为其缴纳工伤保险费的,也应适用《工伤保险条例》。

第三,工伤保险中对企业及职工信赖利益应当予以保护。保障工伤职工获得医疗救治和经济补偿,促进工伤预防和职业康复,分散用人单位的工伤风险,是《工伤保险条例》的立法目的。缴纳工伤保险费是用人单位的法定义务,享受工伤保险待遇是工伤职工的法定权利,尤其是相关文件明确规定可以参保、且已参保并缴费的人员,在被认定工伤后应当依法获得工伤保险待遇。本案中,某祥建筑公司就涉案项目以项目参保方式参加工伤保险,并取得了《建筑施工项目工伤保险参保证明》,明确了参保单位名称、工程名称及工程内容、工程造价、工程地点、预计用工人数、以及保险开始和结束时间等,内容符合项目参保的相关规定,对包含李某英在内的涉案建设工程项目上的用工人员参加了工伤保险,且某祥建筑公司实际为李某英参加工伤保险并缴纳工伤保险费用,某社保中心出具的《建筑项目职工花名册》亦明确李某英为参保人员。李某英于2022年3月18日受到事故伤害时虽超过了女工人50周岁的法定退休年龄并领取城镇职工基本养老保险,但其符合上述关于项目参保的相关规定。因此,在李某英在涉案建设工程项目做工受伤被依法认定为工伤后,有权获得相应的工伤保险待遇,某社保中心应当依法支付其相应工伤保险待遇。

二、关于李某英应享受工伤保险待遇的具体项目问题。

根据《中华人民共和国社会保险法》第三十八条和《工伤保险条例》第三十七条规定,职工因工致残被鉴定为八级伤残的,享受治疗工伤的医疗费用和康复费用、住院伙食补助费、一次性伤残补助金、终止或者解除劳动合同时应当享受的一次性工伤医疗补助金、劳动能力鉴定费,八级伤残一次性伤残补助金为11个月的本人工资,一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金的具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定。川府发〔2021〕10号文件第六条第二款规定,“五级至十级工伤职工因依法享受职工基本养老保险待遇终止劳动人事关系的,不享受一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金,继续按规定享受其他工伤保险待遇。”因此,依法享受职工基本养老保险待遇的八级工伤职工,除不享受一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金外,可以享受一次性伤残补助金和劳动能力鉴定费等工伤保险待遇。某社保中心不予支付李某英一次性伤残补助金、劳动能力鉴定费系适用法律、法规错误。同时,根据前述规定,李某英主张某社保中心向其支付一次性工伤医疗补助金依法无据,不予支持。鉴于某社保中心已依法为李某英核定了一次性伤残补助金74635元、劳动能力鉴定费300元。庭审中,李某英对该金额无异议。故在判决撤销《不予支付通知书》的同时,无需再判决某社保中心重新为李某英核定工伤保险待遇,故直接判决某社保中心向李某英支付一次性伤残补助金74635元、劳动能力鉴定费300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。

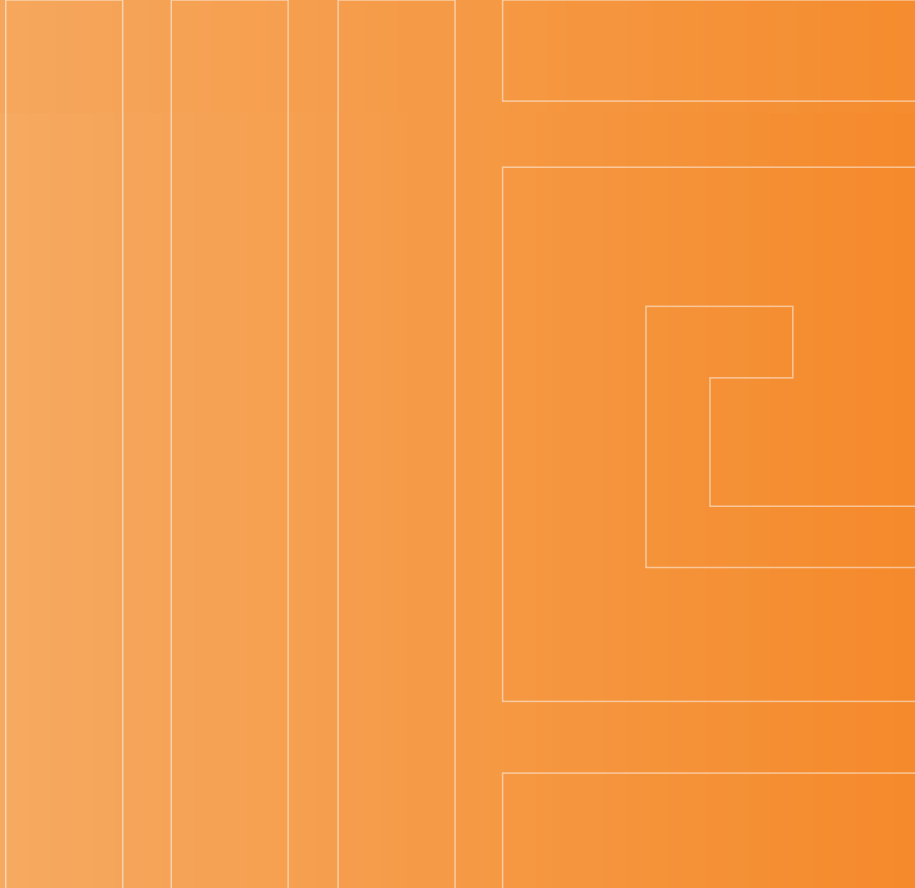


林芬律师

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
