



Z H O N G L U N W & D L A W F I R M

中伦文德《劳动法律评论》

2025年第1期



目录

★ 新规速递	1
一、《实施弹性退休制度暂行办法》自 2025 年 1 月 1 日起正式施行	1
二、人社部下发《关于做好〈国务院关于修改〈全国年节及纪念日放假办法〉的决定〉贯彻实施工作的通知》与《关于职工全年月平均工作时间和工资折算问题的通知》	1
三、北京市人社局公布《关于发布〈弹性提前退休告知书示范文本〉〈弹性延迟退休协议书示范文本〉的公告》	1
四、上海市人社局等四部门联合发布《关于本市失业保险和工伤保险费率有关事项的通知》	2
五、广东省人社厅与财政厅发布《关于调整 2024 年度我省工伤保险长期待遇发放标准的通知》	2
★ 典型案例	3
一、深圳市某某技术股份有限公司与华某有关违纪解除劳动合同纠纷案	3
二、郎溪某服务外包有限公司与徐某申确认劳动关系纠纷案	4
★ 热点评析	5
一、上海司法口径转换风向：与劳动者订立两次固定期限劳动合同后，用人单位丧失单方终止劳动合同的权利？	5
二、京沪两地认定“劳动合同不能继续履行”之异同——基于对千余篇案例的研究	6
★ 域外法评	8
一、新加坡《平台工人法案》的实施与就业准证标准的调整	8
二、韩国发布 2025 年最低工资标准	8
★ 作者简介	9
★ 中伦文德简介	10
★ 中伦文德劳动业务简介	11

◆ 新规速递

一、《实施弹性退休制度暂行办法》自 2025 年 1 月 1 日起正式施行

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《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》，该决定自 2025 年 1 月 1 日起施行。为贯彻落实上述决定，人力资源社会保障部、中共中央组织部与财政部制定了《实施弹性退休制度暂行办法》（以下简称《办法》）。《办法》自 2025 年 1 月 1 日起施行。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。

二、人社部下发《关于做好〈国务院关于修改〈全国年节及纪念日放假办法〉的决定〉贯彻实施工作的通知》与《关于职工全年月平均工作时间和工资折算问题的通知》

2024 年 11 月 10 日，国务院公布《关于修改〈全国年节及纪念日放假办法〉的决定》，自 2025 年 1 月 1 日起施行。本次修改是对《全国年节及纪念日放假办法》的第四次修改，修改后将春节假期调整为农历除夕、正月初一至初三 4 天；将劳动节假期调整为 5 月 1 日、5 月 2 日 2 天。人力资源与社会保障部办公厅为做好贯彻实施工作，保障广大职工休息放假的权益，于 2025 年 1 月 1 日下发《关于做好〈国务院关于修改〈全国年节及纪念日放假办法〉的决定〉贯彻实施工作的通知》。此外，由于全体公民的节日假期由原来的 11 天增设为 13 天，人社部办公厅也于同日发布《关于职工全年月平均工作时间和工资折算问题的通知》，对职工全年月平均制度工作时间和工资折算办法分别进行调整。

三、北京市人社局公布《关于发布〈弹性提前退休告知书示范文本〉〈弹性延迟退休协议书示范文本〉的公告》

2025 年 1 月 10 日，北京市人力资源和社会保障局公布了《关于发布〈弹性提前退休告知书示范文本〉〈弹性延迟退休协议书示范文本〉的公告》。为方便

办理弹性提前退休、延迟退休相关手续，北京市人社局制定了《弹性提前退休告知书示范文本》与《弹性延迟退休协议书示范文本》，供劳动者和用人单位参考使用。

四、上海市人社局等四部门联合发布《关于本市失业保险和工伤保险费率有关事项的通知》

2024年12月31日，上海市人力资源和社会保障局、上海市财政局、国家税务总局与上海市税务局发布了《关于本市失业保险和工伤保险费率有关事项的通知》。自2025年1月1日起，上海市一类至八类行业用人单位工伤保险基准费率按照全国工伤保险行业基准费率规定执行。2025年1月1日至2025年12月31日，上海市继续阶段性降低失业保险费率。失业保险继续执行1%的缴费比例，其中单位缴费比例0.5%，个人缴费比例0.5%。

五、广东省人社厅与财政厅发布《关于调整2024年度我省工伤保险长期待遇发放标准的通知》

2025年1月22日，广东省人力资源和社会保障厅与广东省财政厅发布《关于调整2024年度我省工伤保险长期待遇发放标准的通知》，对于广东省2024年工伤保险伤残津贴、生活护理费、供养亲属抚恤金发放标准进行调整，更好地发挥工伤保险综合保障机制功能，提高工伤保险保障水平。



◆ 典型案例

一、深圳市某某技术股份有限公司诉华某劳动合同纠纷案

在 2025 年 1 月期间，人民法院案例库新增了 11 篇劳动纠纷案例。其中，入库编号为 2025-07-2-186-001 的案例涉及用人单位以劳动者在临近下班时间之际离开工位属于严重违反劳动规章制度为由单方解除劳动合同的处理，具有重要的参考价值。

（一）基本案情

2022 年 2 月 21 日，华某入职某公司工作，并于入职当日签收《员工手册》。该手册载明：“员工凡有以下过失之一者，属于严重违反公司劳动纪律和规章制度，经人力行政中心调查核实后，将给予开除处理，并依情节追究刑事责任：单个考勤周期内出现迟到或早退或不打卡达到 3 次及以上者，或年度内累计迟到、早退或不打卡达到 6 次及以上者”。2022 年 12 月 6 日，公司通过邮件向华某发送了《解除劳动合同通知函》，写明：华某在 2022 年 9 月 3 日至 2022 年 12 月 5 日期间存在无故早退 6 次（9 月 3 日早退 11 分钟、10 月 22 日、10 月 27 日、11 月 18 日、11 月 22 日、12 月 5 日各早退 1 分钟），按照公司相关规定，属于严重违反公司劳动纪律和规章制度，公司依法解除与华某的劳动合同。

（二）判决结果

劳动者有遵守用人单位劳动纪律的义务，但某公司以华某提前一分钟离开工位，即认定其构成早退明显不具有合理性。且某甲公司从未向华某告知提前一分钟即为早退，亦未向其提出整改或进行处罚，仅在解除双方劳动关系时一次性提出，该行为不当，应认定为违法解除，应向华某支付赔偿金。

（三）裁判要旨

对于用人单位以劳动者在临近下班时间之际离开工位属于严重违反劳动规章制度为由单方解除劳动合同，劳动者主张属于违法解除劳动合同的，人民法院应当遵循公序良俗、公平等基本原则，综合考虑用人单位劳动规章制度是否明确早退等具体标准，是否通过提示、处罚等方式对劳动者相关行为进行纠正等因素，依法作出相应认定。



二、郎溪某服务外包有限公司诉徐某申确认劳动关系纠纷案

本案系最高人民法院发布的第 42 批指导性案例之指导性案例 237 号，对于如何确定用工单位与劳动者之间存在劳动关系，尤其是涉及平台企业与劳动者签订承揽、合作协议情况下双方的劳动关系如何认定，具有重要的指导意义。

（一）基本事实

郎溪某服务外包有限公司（公司 A）与某咚买菜平台的运营者上海某网络科技有限公司（公司 B）于 2019 年 4 月 1 日签订《服务承揽合同》，约定公司 A 为公司 B 提供商品分拣、配送等服务，并自行管理相关人员及承担薪酬、保险等责任。2019 年 7 月，公司 A 安排徐某申到某咚买菜平台九亭站从事配送工作，双方签订《自由职业者合作协议》及《新业态自由职业者任务承揽协议》，约定双方为合作关系，不适用劳动合同法，且报酬无底薪、无保底服务费，实行多劳多得、不劳不得制。然而，公司 A 实际支付的报酬包含基本报酬、按单计酬及奖励等项目。2019 年 8 月 13 日，徐某申在工作时因切割木板受伤住院，此后未再工作。公司 A 先后向徐某申支付 9042.74 元和 15000 元。徐某申工作期间出勤时间固定，接受站点管理，按排班表打卡并根据系统派单完成任务。

（二）判决结果

劳动关系的本质特征是支配性劳动管理。具体而言，应当综合考虑劳动者对工作时间及工作量的自主决定程度、劳动过程受管理控制程度、劳动者是否需要遵守有关工作规则、算法规则、劳动纪律和奖惩办法、劳动者工作的持续性、劳动者能否决定或者改变交易价格等因素，依法作出相应认定。本案中，尽管双方签订的是承揽、合作协议，但根据事实及法律规定应认定存在劳动关系。

（三）裁判要旨

平台企业或者平台用工合作企业与劳动者订立承揽、合作协议，劳动者主张与该企业存在劳动关系的，人民法院应当根据用工事实，综合考虑劳动者对工作时间及工作量的自主决定程度、劳动过程受管理控制程度、劳动者是否需要遵守有关工作规则、算法规则、劳动纪律和奖惩办法、劳动者工作的持续性、劳动者能否决定或者改变交易价格等因素，依法作出相应认定。对于存在用工事实，构成支配性劳动管理的，应当依法认定存在劳动关系。

◆ 热点评析

一、上海司法口径转换风向：与劳动者订立两次固定期限劳动合同后，用人单位丧失单方终止劳动合同的权利？

自 2025 年 1 月 1 日起，上海市高级人民法院民事审判庭发布的《劳动争议法律适用疑难问题研讨观点摘编》正式施行，该文件旨在规范裁判尺度、促进适法统一，为上海市相关业务条线在审判工作中提供参考依据。其中，问题五“用人单位与劳动者连续订立两次及以上固定期限劳动合同，最后一次劳动合同期满后，劳动者要求签订无固定期限劳动合同的，应如何处理？”引发了劳动法领域的广泛关注。研讨活动中，多数意见认为，此情形下，如劳动者提出签订无固定期限劳动合同的，则用人单位必须签订无固定期限劳动合同，即不以用人单位是否有续订劳动合同的意愿作为判断因素；当然，仍有少数观点坚持原来的意见，认为应先审查用人单位有无续订劳动合同的意思表示，如用人单位不愿意续订的，最后一期劳动合同期满后用人单位可依法终止。

根据我国《劳动合同法》第十四条，连续订立二次固定期限劳动合同，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同。对于上述条款的理解，存在着两种截然不同的观点。第一种观点认为，用人单位在第二次固定期限劳动合同期满时，有决定是否续订劳动合同的选择权，如果同意续订，则应当订立无固定期限劳动合同，但如果用人单位不同意续订的，则劳动关系即行终止。第二种观点认为，在第二次固定期限劳动合同到期后，用人单位没有终止劳动合同的权利，除非劳动者决定不续订劳动合同，或者提出订立固定期限劳动合同，否则用人单位与劳动者必须订立无固定期限劳动合同。

鉴于《劳动合同法》第十四条的表述本身具有一定解释空间，导致司法实践中出现解释分歧，形成了不同地区“同案不同判”的现象。从全国范围来看，2024 年最高人民法院案例库收录的参考案例《张某与某公交公司劳动合同纠纷案》以及最高人民法院在官网刊载的《法答网精选答问（第六批）》问题二均已明确了“在第二次固定期限劳动合同到期后，用人单位没有终止劳动合同的权利”的裁判观点。然而，仍有部分地区法院坚持第一种观点，其中以上海市的司法实践最具代表性。然而，本次《劳动争议法律适用疑难问题研讨观点摘编》的发布，显



示上海司法立场出现显著转向。这一转变既是对最高法司法政策的积极回应，也反映了当前经济环境和劳动市场变化下对劳动关系稳定性保护的现实需求。

我国劳动法律体系在实施过程中呈现出显著的地方性特征，各地会基于经济社会发展水平、产业结构特点等实际情况，通过制定地方性法规和司法政策对劳动关系进行差异化调整。此次上海市司法口径的转向，展现了我国劳动法裁审尺度统一化进程的重要突破，但同时也对企业的用工管理能力提出了更高要求。

值得注意的是，根据部分消息来源，《劳动争议法律适用疑难问题研讨观点摘编》第五条在内部标注有“（这一条暂不用）”的字样，这就意味着上海地区法院内部可能还未就此次调整达成统一认识。因此，上海市司法口径是否完全转向，仍需密切关注 2025 年 1 月后的实践判例。

二、京沪两地法院认定“劳动合同不能继续履行”之异同——基于对千余篇案例的研究

在劳动与雇佣领域，因用人单位单方违法解除劳动合同而引发的争议屡见不鲜，劳动者遭遇这类情况时通常可能提出两种主张：一是主张继续履行劳动合同，二是索要违法解除劳动合同的赔偿金。当劳动者提出继续履行劳动合同请求之时，用人单位会面临更大的压力，由此也引发了用人单位对于涉及此项请求的案件的高度关注；但该类案件在全国层面尚无统一的法律规定和裁判标准，各地在支持或者不予支持继续履行的裁判尺度、裁判理由方面存在较大差异。

经对 2023 至 2024 年期间京沪两地相关案例研究、统计后发现，北京支持继续履行的案件比例高达 75%，上海仅 34%。中伦文德律师分析，这主要是因为《北京市高级人民法院、北京市劳动人事争议仲裁委员会关于审理劳动争议案件解答（一）》第 75、76 条意见成为了北京法院的关键参考，而上海则并无如此明确的地方性指导意见对“不能继续履行劳动合同”的情形加以规定，法官具有更大的自由裁量权。当然，这种差异可能与两地的经济发展状况、企业经营环境等因素存在一定关系。

在判断劳动合同是否能继续履行时，京沪两地法院存在共性与特性。共性方面，两地法院均从主客观两方面考察，客观上审查公司存续、劳动者就业及原岗位等情况，主观上考量双方信任基础，若劳动关系存续时间短或矛盾激烈，都可能认定缺乏信任基础而不支持继续履行。特性方面，上海法院对信任关系的重视

程度更高，认定信任关系破裂的因素多样、标准低；北京法院认定岗位被他人替代时强调唯一性和不可替代性，上海标准相对宽松；同时，“岗位已被取消”在上海的适用空间更大，对用人单位举证责任要求低，在北京则较难得到支持。

面对审判尺度在各地之间的差异，劳动者和用人单位在处理此类案件时可以采取一定策略。在管辖法院选择上，可灵活运用规则争取有利法院审理；在举证方面，应深入研究当地案例，选取适宜的举证策略，以此提升胜诉概率。



✧ 域外法评

一、新加坡《平台工人法案》的实施与就业准证标准的调整

(一) 2025年1月1日《平台工人法案》实施

2024年9月10日,新加坡国会通过《平台工人法案》(Platform Workers Act),旨在规定平台运营者与平台工作者的权利和义务,规范平台工作协会的注册与认可,明确平台工作者与平台运营者的权利、义务、保护措施及代表权问题。法案对平台运营商和平台工人的定义、平台工作协会的注册和管理等作出详细规定,增强了对平台员工公积金缴纳、工伤赔偿、代表权等方面的保障。该法案自2025年1月1日起正式实施。

相关链接: [Platform Workers Act 2024 - Singapore Statutes Online](#)

(二) 2025年1月就业准证新规调整

从2025年1月起,新加坡调整了其就业准证(Employment Pass,简称为EP)标准,获得就业准证资格的工资标准由5000新元提高至5600新元,金融服务业的准入工资标准由5500新元提高至6200新元。就业准证申请人除了满足EP的合格薪资要求外,还需通过基于积分的COMPASS评估。这些新政策旨在确保劳动力市场的竞争力和平衡性,为本地专业人士提供机会,同时保持新加坡作为高技能外国人才中心的地位。

相关链接: [Eligibility for Employment Pass](#)

二、韩国发布2025年最低工资标准

2024年8月5日,韩国雇佣与劳动部发布《2025适用最低工资标准公告》,根据《最低工资法》第10条第1项的规定,公告自2025年1月1日起至2025年12月31日适用的最低工资时薪为10030韩元,月折算金额为2,096,270韩元(按每周标准工作时间40小时计算,月折算基准时间为209小时,包含每周带薪休息8小时)。最低工资的适用不分行业,所有工作场所统一适用,以保障劳动者最低工资水平,确保劳动者的生活稳定和劳动力的质量提高。

相关链接: [2025년 적용 최저임금 고시 | 고용노동부 > 정보공개 > 예산·법령정보 > 훈령·예규·고시](#)



◆ 作者简介



胡高崇 | 高级合伙人

135-8187-4331 | hugaochong@zlwd.com

胡高崇律师为中伦文德律师事务所的合伙人律师，其主要从事劳动与雇佣、公司合规、民商事争议解决等方面法律服务。胡律师在劳动与雇佣领域拥有丰富经验，包括参与处理招聘入职、绩效管理、解除与终止劳动关系、批量裁员以及竞业限制与股票期权激励纠纷等相关事宜。胡高崇律师的代表性客户包括头部互联网公司、知名外资企业和国有金融公司等。



于涛 | 律师

于涛毕业于西北政法大学，主要业务领域包括民商事争议解决、劳动与雇佣、常年法律顾问等。于律师代理了多起合同纠纷、商业秘密侵权纠纷以及劳动争议仲裁、诉讼案件，并为多家央国企公司、证券公司、互联网企业提供常年法律服务。



温镠玥 | 律师

温镠玥毕业于中国政法大学，主要业务领域包括劳动与雇佣、公司合规、民商事争议解决等。温律师代理了多起涉及终止与解除劳动关系、股票期权激励纠纷的劳动争议仲裁、诉讼案件，并为多家证券公司、互联网企业提供常年法律服务。



程丹宁 | 实习律师

程丹宁实习毕业于北京师范大学，主要业务领域为劳动与雇佣、民商事争议解决等。曾参与多起竞业限制纠纷、终止与解除劳动关系纠纷案件，并为多家国企、金融企业、互联网企业提供日常用工管理、员工股权激励等方面的常年法律顾问服务。

中伦
律师

◆ 中伦文德简介

中国最早设立的第一批合伙制律师事务所。中伦文德律师事务所起源于 1992 年，是司法部最早批准设立的第一批合伙制律师事务所，经过多年的发展现已成为一家扎根于中国并面向国际的大型综合性律师事务所。中伦文德总部位于北京，在上海、成都、石家庄、天津、武汉、太原、济南、广州、深圳、南京、前海、长沙、常州、重庆、沈阳、杭州、大连、郑州、西安、青岛、昆明、南昌、合肥、苏州、福州、兰州、乌鲁木齐等地设有 27 家分所，并在香港设有一家联营所。现有执业律师及专业人员 2600 余名，可为中外客户提供全面、优质、高效的专业法律服务。在伦敦、利雅得、巴黎、里昂、柏林、汉堡、悉尼、纽约、华盛顿等海外主要城市也均设有合作机构，能在全球范围为客户提供一流的法律解决方案。在 The American Lawyer 发布的 2019 年 Asia 50 亚太 50 强律所规模排名中，中伦文德高居第 6 位。

严谨专业、高效尽责。中伦文德多年以来的出色业绩不仅赢得了境内外客户的认可，同时也得到有关政府管理当局的高度肯定：参与多部法律的起草工作，在“南水北调”、“2008 奥运工程”、“川气东送”、“中亚管道工程”、“北京城市副中心建设”、“亚投行建设”、“北京大兴国际机场建设”和“一带一路建设”等国家级重点项目中被委以重任。

拥有一流的国际化律师团队。优秀的律师团队和国际化的地域分布使中伦文德律师事务所能在全球范围内的法律业务领域为客户提供一流的法律解决方案。我们能用中文、英文、法文、韩文、日文和阿拉伯文等多种语言为客户提供法律服务。服务法系涵盖了大陆法系、英美法系、伊斯兰法系等，在国内处于领先地位。



网址: www.zhonglunwende.com



联系电话: +8610-8567 3688



地址: 北京市朝阳区建国路 79 号华贸中心 2 号写字楼 28 层



◆ 中伦文德劳动业务简介

我们能够为客户提供全面的劳动与雇佣法律服务。我们在劳动与雇佣领域的经验包括但不限于：

- 处理劳动合同订立、履行、解除或终止过程中的各种劳动争议，比如劳动合同效力、试用期、培训和服务期、薪酬待遇、工时休假、劳动合同解除与终止、竞业限制与股票期权激励、劳务派遣等劳动争议诉讼案件；
- 就企业日常运营过程中的劳动相关问题为客户提供咨询服务；
- 起草、审阅及修订各种与劳动关系相关的法律文件，包括劳动合同、劳务派遣协议、培训协议、竞业限制协议、保密协议、期权协议、协商解除劳动合同协议书等；
- 设计、起草、审阅及修订各种与劳动关系相关的规章制度，包括员工手册、员工奖惩制度、工时休假制度、薪酬福利制度、股权激励计划、差旅报销制度等；
- 协助企业处理并购、重组、破产、清算以及解散等过程中的员工安置与批量性裁员等劳动法律相关事务。



我们充分了解北京地区的司法实践。中伦文德劳动法团队的主办合伙人拥有多年北京市司法机关的劳动争议案件审判经验，对于北京市地区的司法实践趋势有深入把握和了解。

我们拥有丰富的劳动与雇佣法律服务经验。中伦文德劳动法团队连续多年向国内/北京地区知名互联网公司、科技型企业、投资公司、国有企业及外资企业提供法律服务。在劳动法的各个具体业务领域中，具有多样化的法律服务经验。

我们秉承服务质量至上和客户满意至上的理念。我们致力于为客户提供个性化、细致入微和全方位的专业服务，团队主办合伙人将直接负责对接客户，审核并反馈最终法律服务成果，能够直接、高效、及时地为客户提供线上及线下法律服务。



中大至正
伦理求是
文以载道
德信为本