

年终特稿

2025

劳动者权益保障持续升级



①本报通讯员 赵明 摄
②本报记者 史宏宇 摄
③本报通讯员 张锋 摄
④本报通讯员 翟慎安 摄
⑤本报记者 王美茹 摄

2025年即将走过。回顾这一年,劳动者的休息休假权得到进一步“扩展”,从休息天数到休假种类,让更多劳动者已经得到了实实在在的休息休假。

这一年,职业伤害保障试点不断扩大,让奔波忙碌在大街小巷的外卖小哥、网约车司机、货运司机等新就业形态劳动者感受到了职业安全保障的踏实。

这一年,新出台的司法解释让曾经因难以厘清“劳动关系”“劳务关系”的超龄劳动者权益保障逐渐清晰。

2025年,劳动者权益保障持续升级……

——编者按



兜准、兜牢职业伤害保障底线。

2025年7月1日起,在已先行试点7个省份和7个平台企业的基础上,将原外卖行业、即时配送行业合并为新的即时配送行业,增加10个省份,增加出行行业、即时配送行业、同城货运行业等规模较大的平台企业开展职业伤害保障试点。2026年,推动职业伤害保障试点在全国31个省份和新疆生产建设兵团实施;将出行、即时配送和同城货运三个行业的平台企业总体纳入职业伤害保障试点范围。2027年,探索将职业伤害风险较大、劳动管理强度较高的其他行业平台企业纳入职业伤害保障试点范围。

人力资源和社会保障部发布的数据显示,截至今年10月底,职业伤害保障试点累计参保人数2325万人。

3 倡导职场文明,司法裁判严惩职场性骚扰

【回眸】

近日,天津市一起“性侵工伤认定”案件引发社会关注。该案当事人崔女士,收到了天津市津南区劳动能力鉴定委员会出具的“伤残十级”精神工伤伤残等级证书。

据报道,2023年9月,天津某企业员工崔女士出差期间,遭遇公司老板王某性侵。2024年4月,性侵者因强奸罪被判处4年有期徒刑。被性侵后的崔女士患上创伤后应激障碍,2024年12月,天津市津南区人社局认定崔女士所受的心理创伤为工伤。公司不服人社局的工伤认定,起诉至津南区人民法院,2025年7月16日,津南区人民法院驳回公司的诉讼请求,维持原工伤认定结论。

法院在判决中明确指出,“因公外出期间的休息场所属于工作场所的延伸”,“精神伤害可纳入工伤范畴”,“醉酒状态不免除企业的工伤责任”。

2025年5月,上海市第二中级人民法院公布典型案例,其中一起员工实施职场性骚扰被辞退的案件引人关注。

该案中,一男子因发信息骚扰其他公司女职工,被公司开除。该男子不服,起诉要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金。

上海市静安区人民法院经审理后认为,

4 关注职场“银发族”,新规破解超龄劳动者权益保障难题

【回眸】

司法实践中,由于无法直接适用现行劳动法和劳动合同法,超龄劳动者常常面临劳动合同短期化、社会保险关系衔接不畅、工伤保障缺失等问题。

2025年,随着我国渐进式延迟法定退休年龄政策的推进,职场上的超龄劳动者越来越多,如何保障他们的劳动权益受到关注。

2025年10月13日,江苏省常州市中级人民法院依法审判一起超龄劳动者因工受伤后要求按月领取伤残津贴的案例——2023年3月,常州一家公司的廖女士在工作期间左手臂被机器压伤。2024年1月17日,她被当地人社局认定为工伤;同年6月27日被常州市劳动能力鉴定委员会鉴定致残程度五级。

因与公司就工伤赔偿事宜无法达成一致,廖女士申请劳动仲裁。2024年8月14日,仲裁委员会作出不予受理案件通知书。随后,她诉至法院,要求公司支付工伤赔偿款128万余元,其中包括按月支付伤残津贴的请求。

一审法院认为,廖女士已超过法定退休年龄,双方不存在劳动关系,不支持她按月领取伤残津贴的请求。廖女士不服一审判决,随后向常州市中级人民法院提起上诉。二审法院判决该公司应按月向廖女士发放伤残津贴,直至其领取城镇职工基本养老保险待遇为止。

判决指出,该公司招用超过法定退休年龄的劳动者廖女士,双方

团实施;将出行、即时配送和同城货运三个行业的平台企业总体纳入职业伤害保障试点范围。2027年,探索将职业伤害风险较大、劳动管理强度较高的其他行业平台企业纳入职业伤害保障试点范围。

人力资源和社会保障部发布的数据显示,截至今年10月底,职业伤害保障试点累计参保人数2325万人。

公司在微信群随意开除员工,违法吗?

2025年2月,一则“女子在公司微信群看到自己被裁员”的报道冲上了微博热搜。

刘女士在公司微信工作群看到一则通知,称公司效益不佳,决定“减员”,而她被列为裁员对象。随后,公司将她移出工作群聊。刘女士申请劳动仲裁,仲裁裁决公司应支付她2023年10月、11月工资及违法解除劳动关系赔偿金约4.5万元。公司不服,向法院起诉,并称不存在违法解除劳动关系。

广东汕头中院依法审理了这起劳动纠纷。法院经审理后认为,公司在微信群发送的通知应视为公司行为,且公司未能证明已履行法定裁员程序,应承担举证责任。最终,法院判决公司支付刘女士违法解除劳动关系赔偿金约4.5万元。

聊天记录,在劳动争议诉讼中能当证据吗?

2025年10月,湖南省湘潭市中级人民法院依法审理一起劳动争议案。该案中,一男子离职后要求公司支付加班费,公司认为“微信上聊几句,怎么能算加班?”法院判决认为,劳动者付出了实质劳动,公司应当支付加班费。

该案中,工程师小韦(化名)在一家建筑公司工作。两年多的时间里,他不仅平时需要加班,就连元旦、春节、劳动节、国庆节等法定节假日,也常常需要在微信群里汇报工作、参加线上会议,发送现场照片。

2022年,因被公司要求离职,小韦与公司发生劳动争议,诉至法院要求公司支付他两年来的加班费。

法庭上,小韦提交了大量的微信聊天记录作为证据。法院经审理后认为,小韦在休息日和法定节假日,通过微信付出了实质性的劳动,比如参加会议、汇报详细进度、拍摄工地现场照片等。但微信聊天记录不像打卡记录那样,很难精确计算每一分钟的加班时长。综合小韦的工资、工作内容、加班频率等因素,最终酌情判决公司向小韦支付加班费5000元。

上班路上突发疾病,能认工伤吗?

2025年11月3日,辽宁省辽阳市中级人民法院公布一起职工在上班路上使用微信处理工作,突发疾病猝死后认定工伤的维权案件。

该案中,史先生生前是辽阳市民政局工作人员。2024年7月17日,他在取车前往单位途中突发疾病死亡。事发前其一直通过微信处理工作。史先生去世后,其所在单位向辽阳市人社局提出工伤认定申请。辽阳市人社局作出不予认定工伤的决定。因不服人社局的决定,史先生的家属将辽阳市人社局诉至法院。

一审判决撤销辽阳市人社局不予认定工伤决定,责令其在法定期限内重新作出行政行为。

辽阳市人社局不服一审判决,向辽阳市中级人民法院提起上诉。二审法院经审理后认为,工伤认定的核心在于“工作原因”,而非单纯以“是否在单位”为判断标准。最终判决驳回了辽阳市人社局的上诉,维持原判。

(任青)



2 “新职场”扩围,为新就业形态劳动者兜住职业伤害保障底线

【回眸】

2025年,随着新就业形态人员职业伤害保障(简称“新职场”)试点在全国范围内的持续扩大,他们的权益得到更有力的保障。

2025年5月,最高人民法院发布典型案例,聚焦新就业形态劳动者受到损害和致人损害责任承担规则。其中涉及一起劳动者获得“新职场”待遇后,是否有权请求第三人依法承担侵权责任,从而筑牢职业安全“防护网”。

此外,针对“新职场”与商业保险是否可以兼得的问题,一些法院也发布了典型案例。

2025年4月,北京金融法院发布一起“新职场”与意外险能否兼得的典型案例。

该案中,小刘是平台加盟商的一名众包骑手,每天必须购买众包骑手保障组合产品,保险单后,才能使用平台APP接单营业,保障项目包括意外身故、残疾给付等。一次,小刘在送餐过程中受伤构成九级伤残。事后,

小刘向保险公司申请理赔,保险公司认为小刘已享受“新职场”险赔偿,无法再通过众包骑手意外险重复获赔。

北京金融法院认为,意外伤害保险属于定额人身保险,不适用损失填补原则,也就不能涉及重复赔偿。该案中,小刘虽已获得新就业形态职业伤害保障一次性伤残补助金,但“新职场”险与商业意外险不是替代抵消关系,劳动者可同时主张赔付,最终判定某保险公司依约赔付保险金。

2025年4月22日,人力资源和社会保障部等九部门联合印发《关于扩大新就业形态人员职业伤害保障试点的通知》,决定扩大职业伤害保障试点。与传统工伤保险不同,“新职场”由平台企业直接缴费,采取按单计费、按月订单量申报缴费方式,既不以存在劳动关系为前提,也不以工资总额为缴费基数。

该通知明确用三年时间,从扩容省份、新增企业、拓宽行业三个维度分步骤、渐进式推进职业伤害保障试点扩围工作,进一步兜住、

之间构成超龄用工关系,用人单位应当保障超龄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。

【关注】

2025年9月1日起,《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(二)》施行,同时废止《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)》第三十二条关于“用人单位与其招用的已经依法享受养老保险待遇或者领取退休金的人员发生用工争议而提起诉讼的,人民法院应当按劳务关系处理”的规定。

与此同时,人社部在2025年7月发布《超龄劳动者基本权益保障暂行规定(公开征求意见稿)》,也与司法保障形成呼应。意见稿中提出了超龄劳动者基本权益的范围及其保障水平,并为其维权提供了法律依据。其中,强调用人单位应当按照国家规定为超龄劳动者参加工伤保险并缴纳工伤保险费。



视觉中国 供图