

全国人大常委会委员建言“灵活就业和新就业形态劳动者权益保障工作”——

# 为灵活就业和新就业形态劳动者织密保障网

## 阅读提示

近日,全国人大常委会分组审议《国务院关于灵活就业和新就业形态劳动者权益保障工作报告》。多位全国人大常委会委员和列席会议的全国人大代表建议,应从明确劳动关系标准、完善社保制度、规范平台算法等方面着力,构建灵活就业和新就业形态劳动者权益保障服务体系。

“建议在劳动关系认定上,建立‘事实优先’的审查标准。”李慧琼委员表示,对具备从属性特征的用工关系,即使未签订书面合同,也应依法认定劳动关系。

《报告》显示,截至2024年底,灵活就业人员参加职工基本养老保险、职工基本医疗保险的人数分别为7057万人、6615.9万人;截至2025年10月底,新就业形态人员职业伤害保障累计2325万人参保。相比于我国已超过2亿人的灵活就业人员规模,各项参保率均不高。

目前,新就业形态劳动者群体可通过“灵活就业方式”购买社会保险,相关费用需由个人全额承担。“费率高、劳动者负担重,参保积极性就不高。”郭树清委员表示。

郭树清建议,一方面探索研究由平台承担部分社保缴费责任,另一方面通过测算,适度调低灵活就业人员的社保缴费比例,或者提高个人账户占比。

2025年以来,多个平台企业宣布为外卖骑手缴纳社保。杜家毫建议,应借鉴相关做法,尽快修改完善社会保险法等法律,为灵活就业群体参保提供法治保障。

新就业形态人员职业伤害保障试点以来,试点企业已达11家,试点省份17个。从实践看,“按单计费、每单必保”的模式抓住了平台就业“订单化”特点,试点成效良好。李慧琼就此建议,加快实现主要平台企业、主要用工类型全覆盖,同时可试点按单缴费、按日参保的灵活机制,使新就业形态劳动者在接单时自动触发保障,实现“劳动即参保”。

## 加强平台算法“硬约束”,提高算法公平性

算法作为数字智能时代的重要技术工具,已经成为影响新就业形态劳动过程和劳动成果分配的关键因素。《报告》显示,有关部门已开展网络平台算法典型问题治理专项行动,推动优化平台劳动规则,提高算法公平性。但算法透明度低、缺乏有效监管等问题依然存在。

“建议国家层面出台平台监管法律法规,明确属地监管部门调取平台信息、协商算法规则等事务的权利,提升属地监管质效。”全国人大代表高华瑞呼吁,应要求平台企业向人社、交通等部门公开涉及劳动调配、绩效考核等在内的核心算法规则,并接受第三方评估。

受算法管控影响,新就业形态劳动者权益保障面临诸多新问题。蒋卓庆表示,要加强对互联网“平台算法”“抽成比例”等方面的硬约束,明确新就业形态劳动者劳动报酬、休息休假、劳动保护等底线要求。杨振武委员提出,推广区块链分布式账本技术,加强平台企业应用算法监管,提高算法透明度与公平性。

甄占民委员指出,作为个体,灵活就业和新就业形态劳动者难以与平台进行平等谈判,大多数情况只能被动接受格式化条款,“这就需要推动就业人员平等协商权利,增强行政指导监督覆盖面,提升平台负面清单的督促作用”。

据悉,2025年以来,全国工会系统已推动15家头部平台企业与新就业形态劳动者代表就平台算法和劳动规则开展协商,覆盖新就

业形态劳动者逾2000万人。根据《报告》,下一步相关部门将继续完善平台劳动规则和算法监管制度,探索完善新就业形态劳动者参与企业民主管理和集体协商的路径方法。

## 将劳动者权益保障纳入检察公益诉讼

审议中,多位委员表示,灵活就业和新就业形态劳动者权益是社会公共利益的有机组成部分,应将劳动者权益保障纳入检察公益诉讼法定领域。

巴莫曲布嫫委员指出,近年来,全国检察机关立案办理的涉劳动者权益保障案件积累了一批可复制、可推广的实践样本。在江苏,最高检直接立案办理的“外卖骑手权益保障公益诉讼专案”中,检察机关督促批量注销用于规避用工责任的“个体工商户”;在辽宁、上海、广东等地,检察机关通过检察公益诉讼督促整治电动自行车非法改装、超速行驶危害交通安全、消防安全等问题,倒逼外卖平台改进算法,进而保障外卖骑手合法权益。

此外,随着新情况出现、从业人数增多,灵活就业和新就业形态劳动者权益保障的法律监督有待进一步加强。在汤维建委员看来,检察公益诉讼可以破解传统路径下公益诉讼制度和行政执法效果不佳的困境,支持和规范新就业形态的发展。

2025年5月,全国总工会、最高法、最高检、司法部、人社部等7部门联合印发《劳动保障劳动者合法权益工作指引》,明确深化检察监督、劳动保障监察、劳动安全卫生监督检查与工会劳动法律监督的衔接协作;同年,全国总工会与最高检制定协作机制,将检察公益诉讼作为协作机制的重要内容之一。“全国人大常委会审议工会法执法检查报告时明确提出,探索建立劳动者权益保障公益诉讼制度。”杜小光委员表示,将劳动者权益保障纳入检察公益诉讼法定领域,能够满足司法实践中劳动者权益保障的迫切需求,维护广大劳动者合法权益。



## 新规来了!

2026年1月1日起,一批新规将施行,事关社会治安、保育教育、电动汽车、网络安全等多方面,更好回应群众关切,护航美好生活,增添发展活力……一起来看,哪些你最关注?

新华社发 徐骏 作

## 减少管辖权争议,保障当事人合法权益——

# 最高法发布批复确定相关民事案件管辖

本报讯(记者卢越)2025年12月30日,《最高人民法院关于部分民事案件管辖适用法律有关问题的批复》(以下简称《批复》)正式发布,对指导各级人民法院依法确定相关民事案件管辖,减少管辖权争议,提高司法效率,更好保障当事人合法权益,具有现实意义。

实践中,一些当事人为了争夺管辖权,违反诚实信用原则,任意约定与案件没有实际联系的法院管辖,扰乱诉讼秩序,浪费司法资源,还带来系列执行难题。对此,《批复》明确,当事人协议选择“五地”(被告住所地、合同履行地、合同签订地、原告住所地、标的物所在地)之外的其他地点为管辖连接点的,该地点须与争议有实际联系。对于没有证据证明该地点与争议有实际联系的,管辖协议无效。

《批复》规定协议管辖不得违反专门管辖。专门人民法院的设置、组织、职权系由法律明确规定,当事人无权通过管辖协议改变专门人民法院与地方人民法院之间的职权划分。当事人通过书面协议将法律、司法解释规定只能由专门人民法院管辖的案件约定由其他人民法院管辖的,属于通过管辖协议排除专门管辖,人民法院应当依法认定该管辖协议无效。

对于管辖协议约定不明时的处理规则,《批复》明确,当事人在管辖协议中仅约定了管辖地域但未约定具体管辖法院,结合案件性质、标的额等,根据法律、司法解释关于专门管辖、级别管辖等的规定,能够确定具体管辖法院的,应当按照协议确定管辖。

《批复》明确,当事人约定争议既可以向仲裁机构申请仲裁,也可以向有关人民法院提起诉讼的,仲裁协议无效。但是,“或裁或诉”条款并非全部无效。当事人对管辖法院作出约定的,根据法律、司法解释的规定依法认定其效力。《批复》还明确了责任保险合同纠纷案件可以由被保险人住所地人民法院管辖。

## 北京市检察机关开展虚假诉讼专项监督行动

# 数智赋能打击虚假诉讼套取公积金行为

本报讯(记者陈丹丹)近日,北京市人民检察院召开新闻发布会,介绍北京市检察机关开展虚假诉讼专项监督行动工作情况并发布典型案例。在其中一起典型案例中,检察机关以数智赋能打击虚假诉讼套取住房公积金行为,并对此类实施类案监督。

案情显示,2022年2月,郭某某为违规提取住房公积金,与魏某某合谋虚构借贷关系,经人民调解委员会达成调解协议后,向法院申请司法确认并申请强制执行。经执行,魏某某收取手续费后将余款转回郭某某。经查,2019年7月至2022年3月,魏某某伙同秦某某等4人,先后89次伙同他人虚构借贷关系,借助人民调解协议司法确认及法院强制执行程序,帮助他人套取公积金并以此获利。

北京市房山区人民检察院通过调查核实、大数据对比发现借贷双方银行资金流水闭环,并进一步对借款人进行询问,查实双方虚构诉讼套取住房公积金的行为。检察机关深化数智赋能检察,通过个案办理建立虚假诉讼套取住房公积金大数据法律监督模型,对内强化民事检察和刑事检察一体综合履职,对外向公安机关移送犯罪线索强化联动协同履职。

2024年1月1日至2025年12月,北京市检察机关共办理涉民事虚假诉讼监督案件215件,有效发挥了检察机关防范打击虚假诉讼、助力社会信用体系建设的作用。

## 一公司以代发工资方式否认劳动关系被判败诉

判决指出,公司间的加盟合作不免除用人单位义务

本报讯(记者吴锋思 马安妮)工资由其发放、社保由其缴纳、日常工作也受其管理……但发生劳动纠纷时,公司却否认双方存在劳动关系,并拿出与其他企业签订的商业合同,主张员工是由合作方委派,自己只是代发工资、代缴社保。该案历经仲裁、一审和二审,日前由法院最终认定,案涉资产管理公司与员工于某存在事实劳动关系。

2024年4月12日,于某入职新疆乌鲁木齐市某资产管理公司,担任旗下酒店总经理,双方未签订书面劳动合同。

不久后,双方因劳动关系确认等问题产生争议。于某申请劳动仲裁,要求确认与某资产管理公司存在劳动关系并由该公司支付未签订书面劳动合同的二倍工资。乌鲁木齐市水磨沟区劳动仲裁委支持了于某的仲裁请求。案涉资产管理公司不服,诉至法院。

庭审中,该公司出示了其与深圳某酒店管理公司签订的《酒店加盟投资合同》。据该合同约定,酒店总经理由深圳某酒店管理公司委派,案涉资产管理公司需支付包含薪资社保在内的“店长服务费”。该资产管理公司主张,其与于某之间是商业合作下的服务关系而非劳动关系,于某的实际用人单位是深圳某酒店管理公司。

法院从人身隶属性、经济从属性、组织从属性三方面进行审查后认为,案涉资产管理公司和于某之间存在事实劳动关系。法院指出,“代发”仅为工资支付形式,不能改变该资产管理公司作为劳动报酬支付主体的实质。此外,加盟合同属于内部商业模式的体现,不能用以对抗劳动者,也不能免除实际用人单位的法定义务。

最终,该案一审法院、二审法院均支持了于某的主张,判定其与案涉资产管理公司之间存在劳动关系,判决该公司需支付于某未签订书面劳动合同的二倍工资差额3.2万余元。



## 反诈宣防进商超

2025年12月29日,江苏省海安市公安局城南派出所民警在辖区新开业超市向顾客开展反诈宣防活动。

当日,江苏省海安市公安局城南派出所民警抓住开业期间人流聚集的时机,面向超市员工和购物群众开展“面对面”反诈宣防活动。民警通过发放宣传单,深入讲解岁末年初高发电信网络诈骗的类型与防范技巧,帮助群众筑牢财产安全防线,守好钱袋子,欢度幸福年。

本报通讯员 翟伟凯 摄

## 说案

# 第一天要求员工转岗,第二天将其辞退,合法吗?

本报记者 赖志航

第一天通知员工转岗,第二天就要求其离职,公司的这一操作是否合法?近日,记者从北京市总工会劳模法律服务团获悉了该案的判决结果。法院认为,公司在没有对员工进行针对性培训的情况下,在要求其转岗的次日通知其离职,该行为显然不符合法律规定。最终,法院判决案涉公司支付员工违法解除劳动合同赔偿金10.8万元、工资差额1.7万余元。

## 【案情回顾】

2020年11月19日,小方入职某公司从事软件测试工作,双方签订劳动合同。

公司表示,小方入职后存在拒绝工作安排等行为。此外,因认为小方工作能力不足、无法胜任工作,公司向小方下发了《转岗通知书》,但其拒绝接受。

“我是测试技术人员,与客户沟通不是我的本职工作。”小方表示,因他未接受公司安排的客户沟通工作,加上供应链项目测试时

间较长,公司便以他无法胜任工作为由,要求其转岗至“现场运维岗”,次日又向他发出《离职通告》。小方认为公司属于违法解除劳动合同,遂申请劳动仲裁。

依据仲裁委裁决,公司应支付小方违法解除劳动合同赔偿金10.8万元、相关工资差额等。公司不服,诉至法院。

## 【审理过程】

公司辩称,依据双方签订的劳动合同约定,公司可以根据业务和经营需要调整小方的工作岗位。公司提出,小方多次拒绝公司安排的正常工作,且工作效率低、质量差,多次引发客户负面反馈。上述事实足以证明,小方违反了劳动合同约定,公司有权将其解雇。

小方则认为,公司从未向他出示或告知过任何内部规章制度,且自己的岗位为软件测试岗,其对于部门主管提出的要求、客户反映的问题,均能积极沟通、给出解释并提出建议,已属尽职尽责,并不存在无法胜任工作的情形。

故小方认为,公司与之协商一致就调整其工作岗位并不合理。在要求其转岗的次日通知其离职,则构成违法解除劳动合同。

## 【判决结果】

一审法院认为,因公司安排的客户沟通任务并非小方本职工作,后者拒绝这一安排具有合理性。小方在工作中对公司提出的问题均给出解释,未见其存在不服从公司管理安排等情形。

法院指出,公司将小方从“软件测试岗”调整为“现场运维岗”,两个岗位的工作内容不具有关联性,技能要求差异显著,公司亦未就转岗必要性、薪资待遇一致性问题提供合

理解释。因此,小方拒绝转岗安排,并无不当。

此外,即使公司认为小方不胜任工作,需要转岗,亦应依据《劳动合同法》对其进行培训。然而,公司却在要求小方转岗的第二日通知其离职,该行为显然不符合法律规定。

最终,一审法院判决案涉公司支付小方违法解除劳动合同赔偿金10.8万元、工资差额1.7万余元。对此,该公司不服并提起上诉。

北京市第一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,判决驳回上诉,维持原判。

## 【以案说法】

在对该劳动者进行二次考核仍不合格后,才可以解除劳动关系,且需要提前30日通知或支付代通知金。

该案中,公司在对小方发出《转岗通知书》的第二天即发出《离职通告》,没有给予员工适应新岗位的时间或接受培训的机会,显然不符合相关法律设立的实质目的。

北京市总工会劳模法律服务团成员、北京谦君律师事务所律师武丽君表示,用人单位以“不胜任工作”为由单方解除劳动合同需要满足法定程序与法律规定的实质要件。依据《劳动合同法》相关规定,即使劳动者确实不胜任工作,用人单位仍需履行培训或合理调岗义务,