

人力资源社会保障

RENLI ZIYUAN SHEHUI BAOZHANG

2020年1月9日 第2期(周四出版)上海市人力资源和社会保障局主管

欢迎关注市人社局官方微信公众号

上海市人力资源和社会保障局官方微信公众号“上海人力资源和社会保障”，在每个工作日发布人力资源和社会保障权威资讯。欢迎大家通过微信搜索“上海人力资源和社会保障”，或通过扫右边二维码关注。



国务院常务会决定分步取消水平评价类技能人员职业资格等

国务院总理李克强去年12月30日主持召开国务院常务会议，决定分步取消水平评价类技能人员职业资格，推行社会化职业技能等级认定；确定促进社会服务领域商业保险发展的措施，更好满足群众需求；部署推进步行街改造提升，优化商业环境促进消费扩大。

会议指出，按照党中央、国务院部署，深化“放管服”改革，将技能人员水平评价由政府认定改为实行社会化等级认定，接受市场和社会认可与检验。这是推动政府职能转变、形成以市场为导向的技能人才培养使用机制的一场革命，有利于破除对技能人才成长和弘扬工匠精神的制约，促进产业升级和高质量发展。会议确定，从2020年1月起，除与公共安全、人身健康等密切相关的消防员、安检员等7个工种依法调整为准入类职业资格外，用一年时间分步有序将其他水平评价



类技能人员职业资格全部退出国家职业资格目录，不再由政府或其授权的单位认定发证；同时，推行职业技能等级制度，制定发布国家职业标准或评价规范，由相关社会组织或用人单位按标准依规开展职业技能等级评价、颁发证书。已发放的水平评价类技能人员职业资格证书继续有效。会议要求稳妥推进现有职业资

格实施机构职能调整，做好工作衔接。加强涉及评价质量、收费等的事中事后监管。

会议指出，我国已进入老龄化社会，60岁以上老年人已达2.5亿人，需要提供适应他们需求的商业保险产品，同时要改善其他群体的保险供给。为此，要积极发展社会服务领域商业保险，为更有力应对老龄化提供支

撑，满足群众其他保险保障需求。会议确定，一是加快发展商业养老保险，优化养老保险结构。借鉴国际经验，支持开发多样化的养老年金保险产品和适应60岁以上老人需求的医疗、意外伤害等保险产品。加快发展商业长期护理保险。二是大力提升商业保险产品和服务质量。鼓励保险机构适应消费者需求，提供涵盖医疗、照护、生育等多领域的综合性保险产品，逐步将医疗新技术、新产品等纳入健康保险。发展面向低收入人群和新业态从业人员的保险产品。三是加快推进推进保险市场对外开放，以公平竞争促进保险业升级。

会议指出，改造提升步行街，促进新业态新模式发展，改善消费者购物休闲体验，有利于拉动消费、城市建设投资和就业，一举多得。会议确定，要在一些城市开展试点基础上，有序合理推进步行街改造提升。一要坚

持地方政府引导、市场主导、消费者选择，以更有针对性的政策措施，发展“小店经济”，创造更多就业机会，促进形成一批人气旺、特色强、有文化底蕴的步行街。二要在优化营商环境和消费环境上下更大功夫，简化审批、创新监管，加快配套公共设施便利化、智能化改造，促进线上线下深度融合。三要坚持因地制宜、合理布局、注重实效，防止一哄而上、搞形象工程。

会议还研究了其他事项。

【脑健操】

小郑是一名软件工程师，去年1月某咨询公司录用小郑为其开发一款内部管理系统软件，由于无法确定具体完成时间，该公司与他协商一致，签订了一份以完成该任务为期限的劳动合同，合同约定每月工资1万元，且约定了试用期。问：公司与小郑的这份劳动合同约定多久的试用期？

- A.1个月
- B.3个月
- C.不能约定试用期

正确答案：C.不能约定试用期

答案解析：《劳动合同法》第十五条规定：“以完成一定工作任务为期限的劳动合同，是指用人单位与劳动者约定以某项工作的完成为合同期限的劳动合同。用人单位与劳动者协商一致，可以订立以完成一定工作任务为期限的劳动合同。”同时，第十九条规定：“以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满3个月的，不得约定试用期。”因为小郑与公司签订的是以完成软件开发为任务期限的劳动合同，因而不能约定试用期。

另，单位与劳动者不得约定试用期的情况有以下几种：(1)以完成一定工作任务为期限的劳动合同；(2)劳动合同期限不满3个月；(3)非全日制用工。

建筑行业证书挂靠在公司，虽然与公司签订了合同，公司为其缴纳社会保险，但张某实际从未出勤过、工作过，单位也未支付过工资，双方是否有劳动关系。根据原劳动部《关于确立劳动关系有关事项的通知》(劳社部发【2005】12号)第一条规定：用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同，但同时具备下列情形的劳动关系成立。(一)用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；(二)用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动；(三)劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。由于张某从未在公司上过班，公司未支付过劳动报酬，虽然双方签订了劳动合同，且公司为其缴纳社会保险费，但公司与个人的费用均由张某自己承担，显然，双方均未履行过劳动关系权利义务，不应认定为劳动关系。故张某的仲裁请求缺乏法律依据。

由此可见，张某系挂靠关系，虽双方签订劳动合同，并为其缴纳社保，但劳动者实际从未出勤过、工作过，也未履行过劳动关系其他权利义务，用人单位也没有发工资。据此，双方之间不存在劳动关系。所以，仲裁委最终裁决没有支持张某的仲裁请求。

(明言)

公司能与小郑约定多久的试用期？

【仲裁案例】

案情简介

张某于2015年6月底在本市同济大学建筑系毕业，2016年7月取得了建筑行业证书。张某为了工作和缴纳社会保险的需要，通过朋友介绍挂靠在本地某建筑公司。为了缴纳社会保险，双方签订了劳动合同。但张某不需到公司上班，公司也不支付工资，但按月为其缴纳社会保险费。2019年4月，张某与公司因是否存在劳动关系等问题发生劳动纠纷，张某向公司所在地的劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，要求确认与公司存在劳动关系并支付劳动关系期间的劳动报酬。仲裁委经审查依法予以受理，并书面通知双方当事人参加开庭审理。

庭审答辩

仲裁庭在开庭审理时张某认为，本人于2015年6月进公司，双

张某与公司是否存在劳动关系？

方签订劳动合同，公司按月为其缴纳社会保险费，自己应当是公司的员工。所以，要求确认双方之间劳动关系。

公司在答辩时认为，当初，张某通过熟人打招呼，关系挂靠在本地，为了缴纳社会保险费，且公司与个人的费用均由张某个人承担，实际上张某根本没有上过班，亦不享受工资待遇。希望仲裁委明察，确认双方之间不存在劳动关系，也无需支付劳动报酬。庭审中公司提供了相关证据材料，证明张某既没有上过一天班，公司也一直不支付劳动报酬，只为其缴纳社会保险费且费用均由其本人承担等证据，证明公司的上述说法。

仲裁庭经审理后认为：张某

出于工作和缴纳社会保险的需要，双方之间虽然签订了劳动合同，公司按月为其缴纳了社会保险费，且费用均由张某承担，但张某从未上过班，公司亦从未支付过工资，张某未履行过劳动关系其他权利义务，双方之间缺乏具备认定劳动关系的基本要素。张某与公司不存在劳动关系。故对张某的请求不予支持。

裁决结果

仲裁庭经审理后依法裁决，对张某要求确认与公司存在劳动关系、支付劳动报酬的请求不予支持。

案件评析

本案的争议焦点是张某取得

- 备以下条款：
- 1、用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；
 - 2、劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码；
 - 3、劳动合同期限；
 - 4、工作内容和工作地点；
 - 5、工作时间和休息休假；
 - 6、劳动报酬；
 - 7、社会保险；
 - 8、劳动保护、劳动条件和职业危害防护；
 - 9、法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

【便民问答】

单位是否需要提供工资单？

问：我是企业职工，单位每月通过银行发工资，请问单位应该提供工资单吗？



答：根据沪人社综发(2016)29号规定：企业不管以何种形式发放工资，都应当向劳动者提供一份本人的工资清单。

劳动合同应包含哪些必备条款？

问：我是一名求职者，最近有家公司有意与我签订劳动合同，合同上应注明哪些必备条款？

答：根据《中华人民共和国劳动合同法》：劳动合同应当具

