

广东省人力资源和社会保障厅文件

粤人社规〔2021〕21号

广东省人力资源和社会保障厅关于印发《广东省 人力资源社会保障行政争议指导意见》的通知

各地级以上市人力资源社会保障局：

现将《广东省人力资源社会保障行政争议指导意见》印发给你们，请认真贯彻落实，妥善预防化解行政争议。执行中遇到的问题，请向省厅法制处反映。

本通知自2021年11月1日起施行，有效期5年。

广东省人力资源和社会保障厅

2021年10月21日

广东省人力资源社会保障行政争议指导意见

一、企业职工养老保险类

序号	类型	案由	争议点	指导意见	相关条款	备注
1	视同缴费年限认定	知青经历视同缴费年限认定	合同制职工原知青经历如何认定视同缴费年限。	<p>经县以上劳动、人事部门批准招录用为劳动合同制职工，其当地实施《广东省职工社会养老保险暂行规定》前，按照国家原规定可计算为连续工龄的原知青工作年限可视同养老保险缴费年限。</p>	<p>①原劳动人事部《关于解决原下乡知识青年插队期间工龄计算问题的通知》（劳人培〔1985〕23号）规定，“凡在文革期间由国家统一组织下乡的知识青年，在他们到城镇参加工作后，其在农村参加劳动的时间，可以与参加工作后的时间合并计算为连续工龄”。</p> <p>②原广东省社会保险管理局《关于合同制职工原知青下乡期间是否视同缴费年限的复函》（粤社保函〔1999〕280号）规定，“合同制职工原知青下乡期间可视同养老保险缴费年限”。</p> <p>③《广东省劳动局、广东省人事局关于原下乡插队知识青年插队期间工龄计算若干问题的意见》（粤劳险〔1986〕26号）第五条规定：“原下乡插队的知识青年，在插队期间倒流回城，后被招工，其在插队的时间可与招工后的工作时间合并计算为连续工龄，但其倒流回城待业的时间不计算工龄”。</p> <p>④《广东省社会养老保险条例》第十六条：“国有和县以上集体所有制单位的原干部和固定职工，在当地实施《广东省职工社会养老保险暂行规定》前，按照国家原规定计算的连续工龄视同缴费年限。”</p>	

序号	类型	案由	争议点	指导意见	相关条款	备注
2	视同缴费年限认定	机关事业单位工作年限认定视同缴费年限	<p>参保人在 1994 年实施养老保险制度并依法参保后，调入机关事业单位工作。2014 年实施机关事业单位养老保险制度改革前辞职或被辞退，再次进入企业工作，参加企业职工基本养老保险，申领企业职工养老保险待遇时，其当地实施《广东省职工社会养老保险暂行规定》前在企业的工作年限能否认定为视同缴费年限。</p>	<p>参保人在进入机关事业单位工作前已参加企业职工基本养老保险的，其符合《广东省社会养老保险条例》第十六条规定的连续工龄应视同缴费年限。参保人之后离开机关事业单位，不影响其在企业期间的实际缴费年限和视同缴费年限。</p> <p>参保人曾在企业和机关事业单位之间多次调动，也按以上原则把握，包括其按国家和省规定可计算为企业养老保险视同缴费年限的机关事业单位工作年限也应予以认定。</p>	<p>① 《广东省社会养老保险条例》第十六条规定：“国有和县以上集体所有制单位的原干部和固定职工，在当地实施《广东省职工社会养老保险暂行规定》前，按照国家原规定计算的连续工龄视同缴费年限。”</p> <p>② 《劳动保障部关于职工在机关事业单位与企业之间流动时社会保险关系处理意见的通知》（劳社部发〔2001〕13 号）规定：“职工在机关事业单位和企业单位之间流动，要相应转移各项社会保险关系，并执行调入单位的社会保险制度”、“职工由机关事业单位进入企业工作之日起，参加企业职工的基本养老保险，单位和个人按规定缴纳基本养老保险费，建立基本养老保险个人账户，原有的工作年限视同缴费年限，退休时按企业的办法计发基本养老金”。</p> <p>③ 《广东省劳动和社会保障厅广东省财政厅广东省人事厅广东省机构编制委员会办公室转发劳动和保障部等四部门关于职工在机关事业单位与企业之间流动时社会保险关系处理意见的通知》（粤劳社〔2002〕246 号）规定：“1998 年 7 月 1 日（不含本日）前调入企业的职工，参加企业基本养老保险前按国家和省规定的连续工龄视同缴费年限”。</p>	

序号	类型	案由	争议点	指导意见	相关条款	备注
3	视同缴费年限认定	临时工转为合同制工人的视同缴费年限认定	临时工在本企业转为合同制职工的，其临时工工作年限能否认定为视同缴费年限。	国有和县以上集体所有制单位招用的临时工，在本企业转为企业劳动合同制工人的，其在当地实施《广东省临时工养老保险办法》前的临时工工作年限，应当按照劳社厅函〔2002〕323号文的规定，认定为视同缴费年限。	《劳动保障部关于劳动合同制职工工龄计算问题的复函》（劳社厅函〔2002〕323号）：“对按照有关规定招用的临时工，转为企业劳动合同制工人的，其按照有关规定招用的临时工，转为企业劳动合同制工人的，其对按照有关规定招用的临时工，转为企业劳动合同制工人的，其最后一次在本企业从事临时工的工作时间与被招收为劳动合同制工人后的工作时间可合并计算为连续工龄。在当地实行养老保险社会统筹前的临时工期间的连续工龄，可视同缴费年限；在当地实行养老保险社会统筹后的临时工期间的连续工龄，要按规定缴纳养老保险费，计算缴费年限，没有缴纳养老保险费的，不能计算视同缴费年限或缴费年限。”	
4	养老保险关系转移	外省转入的合同制工人视同缴费年限认定	外省转入，待遇领取地在我省的合同制工人，根据外省当地政策，其工作年限可以计算为连续工龄并且视同缴费年限的，能否适用外省规定认定视同缴费年限。	在跨省转移视同缴费年限认定时，应同时考虑国家、外省、我省的政策。如外省政策与我省政策不一致，我省政策与国家规定不符的，应当适用国家和我省规定作出认定。根据发〔1986〕77号文规定，劳动合同制工人退休养老实行社会保险制度，实行实际缴费。根据《广东省社会养老保险条例》，参保人需符合国有和县以上集体所有制单位的原干部和固定职工的身份条件，其连续工龄视同缴费年限。因此，不宜适用外省规定认定合同制工人工作年限为视同缴费年限。	①《国务院关于发布改革劳动制度四个规定的通知》（国发〔1986〕77号）第二十六条：“国家对劳动合同制工人退休养老实行社会保险制度。退休养老基金的来源，由企业和劳动合同制工人缴纳。” ②《广东省社会养老保险条例》第十六条，“国有和县以上集体所有制单位的原干部和固定职工，在当地实施《广东省职工社会养老保险暂行规定》前，按照国家原规定计算的连续工龄视同缴费年限”。	

序号	类型	案由	争议点	指导意见	相关条款	备注
5	养老保险关系转移	外省转入视同缴费年限认定时间节点	对于外省实施个人缴费制度的时间晚于我省的，适用我省政策还是外省政策认定视同缴费年限的截止时间。	参保人的工作年限符合认定视同缴费年限规定，而外省实施个人缴费制度的时间晚于我省实施个人缴费制度时间的，如仅按我省规定认定，则导致在外省的部分年限无法认定视同缴费年限。为保障参保人利益，应当结合外省政策规定，视同缴费年限应当认定至外省实施个人缴费制度前月。	《关于城镇企业职工基本养老保险关系转移接续若干问题的通知》（人社部规〔2016〕5号）：“二、关于缴费信息历史遗留问题的处理。由于各地政策或建立个人账户时间不一致等客观原因，参保人员在跨省转移接续养老保险关系时，转出地无法按月提供1998年1月1日之前缴费信息或者提供的1998年1月1日之前缴费信息无法在转入地计发待遇的，转入地应根据转出地提供的缴费时间记录，结合档案记载将相应年度计为视同缴费年限。”	
6	养老保险关系转移	外省转入计为视同缴费年限	（一）参保人养老保险关系自外省转入我省，办理了转移接续手续，但部分时段未能提供完整缴费信息的，能否计为视同缴费年限。 （二）对于具有外省工作年限，且按照我省规定不能认定视同缴费年限的参保人（如合同制职工），能否直接作出不予认定为视同缴费年限的决定。	（1）对于办理了转移接续手续，提供了缴费时间记录，但无缴费信息或信息不全的，应当按照人社部规〔2016〕5号文规定计为视同缴费年限； （2）对未办理转移接续手续，或未提供缴费时间记录的，在作出待遇核定前，应告知其按照人社部规〔2016〕5号文规定办理基本养老保险转移接续手续，提供缴费时间记录。	《关于城镇企业职工基本养老保险关系转移接续若干问题的通知》（人社部规〔2016〕5号）第二条：“由于各地政策或建立个人账户时间不一致等客观原因，参保人员在跨省转移接续养老保险关系时，转出地无法按月提供1998年1月1日之前缴费信息或者提供的1998年1月1日之前缴费信息无法在转入地计发待遇的，转入地应根据转出地提供的缴费时间记录，结合档案记载将相应年度计为视同缴费年限”。	

序号	类型	案由	争议点	指导意见	相关条款	备注
7	养老保险关系转移	外省转入视同缴费年限认定规则	<p>跨省流动就业人员在外省有可视同缴费年限的工作经历，但未办理养老保险关系跨省转移接续手续，其视同缴费年限应当如何认定。</p>	<p>分以下情况处理：</p> <p>(1)外省企业职工在调出省实施个人缴费制度前，经组织、劳动、人事部门批准调入我省企业工作，参加我省企业职工基本养老保险的，符合国家规定计算的连续工龄视同缴费年限。在我省实施 83 号文前已调入的，连续工龄计算截至当地实施 83 号文前月，在我省实施 83 号文实施后调入的，视同缴费年限认定至调动当月，当月已实际缴费的不重复认定为视同缴费年限。</p> <p>(2)外省企业职工在外省实施个人缴费制度前参加工作，实施个人缴费制度后流动进入我省就业，按照国家规定确定在我省领取待遇的，我省经办机构应对其在外省实施个人缴费制度前符合国家和我省视同缴费年限规定的连续工龄，依法做出视同缴费年限审核结论。</p>	<p>①《国务院办公厅关于转发人力资源社会保障部财政部城镇企业职工基本养老保险关系转移接续暂行办法的通知》（国办发〔2009〕66号）第三条：“参保人员跨省流动就业的，由原参保所在地社会保险经办机构(以下简称社保经办机构)开具参保缴费凭证，其基本养老保险关系应随同转移到新参保地。”第十二条：“本办法所称缴费年限，除另有特殊规定外，均包括视同缴费年限。”</p> <p>②《人力资源社会保障部办公厅关于职工基本养老保险关系转移接续有关问题的函》（人社厅函〔2013〕250号）：“对于跨地区流动就业人员达到法定退休年龄后人事档案所在地与养老保险待遇领取地不一致的，应按照属地化管理原则，将其人事档案调转至养老保险待遇领取地，由待遇领取地人力资源社会保障部门负责对其人事档案及视同缴费年限进行核查认定。”</p> <p>③《广东省劳动和社会保障厅关于未经组织、劳动、人事部门批准办理跨地区变换工作单位职工连续工龄计算问题的函》（粤劳社函〔2001〕648号）：“其他跨地区变换工作单位的职工，须按规定经组织、劳动、人事部门批准办理了调动手续，其变换工作单位前后的工作年限才可连续计算工龄，视同养老保险缴费年限”。</p> <p>④《关于非经组织、劳动、人事部门批准办理跨地区变换工作单位职工连续工龄和视同缴费年限问题的复函》（粤人社函〔2010〕53号）：“职工在我省实施《广东省职工社会养老保险暂行规定》之前跨统筹地区变换工作单位，须经组织、劳动、人事部门批准办理跨地区变换工作单位，才可连续计算工龄，视同养老保险缴费年限”。</p> <p>⑤《劳动部关于印发〈劳动工作配合国有企业改革规划〉的通知》（劳部发〔1998〕59号）：“下岗职工无论是否实现再就业，其参加基本养老保险统筹前的连续工龄视同缴费年限，与参加统筹后的缴费年限合并计算”。</p>	

序号	类型	案由	争议点	指导意见	相关条款	备注
8	养老保险关系转移	临时账户参保满15年能否在临时账户所在地按月领取待遇	参保人跨省流动，在临时账户所在地补缴了应缴未缴年限的社会保险费，补缴后在临时账户所在地累计缴费满15年的，能否在临时账户所在地按月领取养老保险待遇。	根据《关于城镇企业职工基本养老保险关系转移接续若干问题的通知》（人社部规〔2016〕5号）、《关于印发城镇企业职工基本养老保险关系转移接续若干问题的通知》（人社部发〔2010〕70号），在本地建立了临时账户的人员，按照《关于妥善解决当前劳资纠纷重点问题的通知》（粤人社发〔2013〕189号）规定，补缴后即使达到按月领取养老金条件的，仍应要求其按照临时基本养老保险缴费账户的规定转移。	<p>①《国务院办公厅关于转发人力资源社会保障部财政部城镇企业职工基本养老保险关系转移接续暂行办法的通知》（国办发〔2009〕66号）第五条规定：“对男性年满50周岁和女性年满40周岁的，应在原参保地继续保留基本养老保险关系，同时在新参保地建立临时基本养老保险缴费账户，记录单位和个人全部缴费。参保人员再次跨省流动就业或在新参保地达到待遇领取条件时，将临时基本养老保险缴费账户中的全部缴费本息，转移归集到原参保地或待遇领取地”。</p> <p>②《关于印发城镇企业职工基本养老保险关系转移接续若干问题的通知》（人社部发〔2010〕70号）第四条规定：“男性年满50周岁和女性年满40周岁的人员，首次参保地为非户籍所在地的，参保地应为其建立临时基本养老保险缴费账户。参保人员在建立临时养老保险缴费账户期间达到待遇领取条件时，原保留基本养老保险关系所在地负责将其临时基本养老保险缴费账户进行归集归并。其中，只有临时基本养老保险缴费账户的，由户籍所在地负责归集归并，并在办理转入手续的同时进行参保信息登记”。</p> <p>③《关于城镇企业职工基本养老保险关系转移接续若干问题的通知》（人社部规〔2016〕5号）第三条规定：“参保人员在建立临时基本养老保险缴费账户地按照社会保险法规定，缴纳建立临时基本养老保险缴费账户前应缴未缴的养老保险费的，其临时基本养老保险缴费账户性质不予改变，转移接续养老保险关系时按照临时基本养老保险缴费账户的规定全额转移”。</p> <p>④《关于城镇企业职工基本养老保险关系转移接续若干问题的通知》（人社部规〔2016〕5号）第八条规定：“跨省流动就业人员未在户籍地参保，但按国家规定达到待遇领取条件时待遇领取地为户籍地的，户籍地社会保险经办机构应为参保人员办理登记手续并办理养老保险关系转移接续手续，将各地的养老保险关系归集至户籍地，并核发相应的养老保险待遇”。</p>	

序号	类型	案由	争议点	指导意见	相关条款	备注
9	养老保险关系转移	省内养老保险关系转移手续	曾在多地参保缴费的参保人办理视同缴费年限等历史信息审核及基本养老保险待遇领取业务，是否需先办理养老保险关系转移接续手续。	在省内多地流动就业的参保人达到领取基本养老保险待遇条件时，可直接向待遇领取地社会保险经办机构申请办理历史信息审核和基本养老保险待遇核定发放业务，无需先行办理养老保险关系省内转移接续手续。	《关于取消广东省企业职工基本养老保险关系省内转移接续手续的通告》（粤社保函〔2021〕174号）：“参保人达到领取基本养老保险待遇条件时，直接向待遇领取地社会保险经办机构申请办理历史信息审核和基本养老金核定发放业务”。	
10	特殊工种	特殊工种累计年限计算	职工曾从事多个不同的特殊工种，能否将多个特殊工种的年限合并累计计算。	曾从事多个特殊工种岗位工作的职工，其从事同类工种的年限可以累计计算为其办理提前退休所需的特殊工种工作年限，不同类型特殊工种的工作年限不能累计计算。	①《劳动和社会保障部关于制止和纠正违反国家规定办理企业职工提前退休有关问题的通知》（劳社部发〔1999〕8号）规定：“按特殊工种退休条件办理退休的职工，从事高空和特别繁重体力劳动的必须在该工种岗位上工作累计满10年，从事井下和高温工作的必须在该工种岗位上工作累计满9年，从事其他有害身体健康工作的必须在该工种岗位上工作累计满8年”。 ②《关于企业职工特殊工种提前退休条件问题的复函》（粤劳社函〔2006〕266号）规定：“对于曾从事多个特殊工种岗位工作的职工，必须按其从事其中一类工种的累计年限认定其办理提前退休所需的特殊工种工作年限....不同类型特殊工种的工作年限不能累计计算”。	

序号	类型	案由	争议点	指导意见	相关条款	备注
11	养老保险待遇核定	养老保险死亡抚恤待遇重复领取	参保人死亡，在多地建立养老保险关系，且未转移归集的，其遗属能否在多地重复领取死亡待遇。	死亡的参保人在多地建立基本养老保险关系，未转移归集的，其遗属只能向其中一个社会保险经办机构办理申领死亡待遇手续。即企业职工养老保险死亡待遇不可重复领取。	《广东省人力资源和社会保障厅关于企业职工基本养老保险的经办规程》（粤人社规〔2019〕27号）第五十条规定：“丧葬补助金和抚恤金不得跨地区、跨险种重复领取。参保人曾在省内多地参保的，参保单位或参保人遗属如实填报《企业职工基本养老保险待遇申报表》（附件12），可自愿向其中一个社会保险经办机构办理申领手续。”	
12	养老保险待遇核定	出生时间认定	参保人档案记载的出生时间与身份证、本人出生证、结婚证、子女出生证等证明材料记载的时间不一致的，如何认定出生时间。	在办理企业职工基本养老保险待遇审核业务时，需要认定参保人出生年月的，有出生证明的，以出生证明为准，没有出生证明的，按照劳社部发〔1999〕8号文认定。档案最早记录与身份证等记载不一致的，根据粤劳社〔2000〕200号文规定，社保经办机构应会同职工本人户籍所在地户籍登记机关，全面分析其档案材料，查证核实后认定。	<p>①《民法典》（自2021年1月1日起实施）第十五条：“自然人的出生时间和死亡时间，以出生证明、死亡证明记载的时间为准；没有出生证明、死亡证明的，以户籍登记或者其他有效身份登记记载的时间为准。有其他证据足以推翻以上记载时间的，以该证据证明的时间为准。”</p> <p>②《居民身份证法》第十四条：“有下列情形之一的，公民应当出示居民身份证证明身份：（一）常住户口登记项目变更；（二）兵役登记；（三）婚姻登记、收养登记；（四）申请办理出境手续；（五）法律、行政法规规定需要用居民身份证证明身份的其他情形。”</p> <p>③《劳动和社会保障部关于制止和纠正违反</p>	

序号	类型	案由	争议点	指导意见	相关条款	备注
					<p>国家规定办理企业职工提前退休有关问题的通知》(劳社部发〔1999〕8号)第一条规定：“国家法定的企业职工退休年龄是：男年满60周岁，女工人年满50周岁，女干部年满55周岁。”</p> <p>第二条规定：“(二)对职工出生时间的认定，实行居民身份证与职工档案相结合的办法。当本人身份证与档案记载的出生时间不一致时，以本人档案最先记载的出生时间为准。要加强对居民身份证和职工档案的管理，严禁随意更改职工出生时间和编造档案。”</p> <p>④《广东省劳动和社会保障厅关于贯彻粤劳薪〔1999〕114号文件有关问题的处理意见》(粤劳社〔2000〕200号)规定：“二、关于职工出生时间认定问题，应按照劳社部发〔1999〕8号文件精神处理，即：本人身份证与档案记载的出生时间不一致的，以档案最早记载的出生时间为准(如最早记载是填写年龄的，可用推算办法确认出生时间)。如果档案最早记载与其他辅助证明材料(本人出生证、结婚证、子女出生证等)不一致的，应本着实事求是精神，会同职工本人户籍所在地户籍登记机关，全面分析其档案材料，查证核实，合理认定。”</p>	

序号	类型	案由	争议点	指导意见	相关条款	备注
13	养老保险待遇核定	重复领取养老保险待遇的追回抵扣办法	同时领取城乡居民养老保险和城镇职工养老保险待遇的参保人员，如需从其继续发放的基本养老金中抵扣重复领取的待遇的，应如何处理。	<p>对于同时领取城乡居民养老保险和城镇职工养老保险待遇的参保人员，社保经办机构按照人社厅发〔2014〕34号文规定，需要从其基本养老金中抵扣参保人未退还的重复领取的城乡居民养老保险基础养老金的，可以参照《人力资源社会保障部办公厅关于职工基本养老保险关系转移接续有关问题的补充通知》（人社厅发〔2019〕94号）等规定，按照一定比例逐月进行抵扣，相关比例考虑预留参保人及其所供养直系亲属必须的生活费用后确定。</p>	<p>①《人力资源社会保障部 财政部关于印发<城乡养老保险制度衔接办法>的通知》（人社部发〔2014〕17号）第八条 参保人员不得同时领取城镇职工养老保险和城乡居民养老保险待遇。对于同时领取城镇职工养老保险和城乡居民养老保险待遇的，终止并解除城乡居民养老保险关系，除政府补贴外的个人账户余额退还本人，已领取的城乡居民养老保险基础养老金应予以退还；本人不予退还的，由社会保险经办机构负责从城乡居民养老保险个人账户余额或者城镇职工养老保险基本养老金中抵扣。</p> <p>②《人力资源社会保障部办公厅关于做好重复领取城乡养老保险待遇核查工作的通知》（人社厅发〔2014〕34号）：对于同时领取城乡居民养老保险和城镇职工养老保险待遇的参保人员，城乡居民养老保险待遇领取地社保机构负责终止其城乡居民养老保险关系，核定重复领取的城乡居民养老保险基础养老金金额，通知参保人员退还。参保人员退还后，将其城乡居民养老保险个人账户余额退还本人。参保人员不退还重复领取的城乡居民养老保险基础养老金的，城乡居民养老保险待遇领取地社保机构从其城乡居民养老保险个人账户余额中抵扣，抵扣后的个人账户余额退还本人。参保人员个人账户余额不足抵扣的，城乡居民养老保险待遇领取地社保机构向其</p>	

序号	类型	案由	争议点	指导意见	相关条款	备注
					<p>领取城镇职工养老保险待遇的社保机构发送《重复领取养老保险待遇协助抵扣通知单》，通知其协助抵扣。参保人员城镇职工养老保险待遇领取地社保机构完成抵扣后，应将协助抵扣款项全额划转至城乡居民养老保险待遇地社保机构指定银行账户，同时传送《重复领取养老保险待遇协助抵扣回执》。对于在不同地区同时领取两份以上城乡居民养老保险待遇的参保人员，负责城乡居民养老保险的社保机构只保留其首次领取所在地区的城乡居民养老保险关系，停止并追回重复领取的待遇。以欺诈、伪造证明材料或其他手段骗取待遇的，应依据《社会保险法》给予处罚。</p> <p>③《人力资源社会保障部办公厅关于职工基本养老保险关系转移接续有关问题的补充通知》（人社厅发〔2019〕94号）第七条：“参保人员重复领取职工基本养老保险待遇（包括企业职工基本养老保险待遇和机关事业单位工作人员基本养老保险待遇，下同）的，由社会保险经办机构与本人协商确定保留其中一个基本养老保险关系并继续领取待遇，其他的养老保险关系应予以清理，个人账户剩余部分一次性退还给个人，重复领取的基本养老保险待遇应予退还。本人不予退还的，从其被清理的养老保险个人账户余额中抵扣。养老保险个人账户余额不足以抵扣重复领取的基本养老保险待遇的，从继续发放的基本</p>	

序号	类型	案由	争议点	指导意见	相关条款	备注
					<p>养老金中按照一定比例逐月进行抵扣，直至重复领取的基本养老保险待遇全部退还。《国务院办公厅关于转发人力资源社会保障部财政部城镇企业职工基本养老保险关系转移接续暂行办法的通知》（国办法〔2009〕66号）实施之前已经重复领取待遇的，仍按照《人力资源社会保障部关于贯彻落实国务院办公厅转发城镇企业职工基本养老保险关系转移接续暂行办法的通知》（人社厅发〔2009〕187号）有关规定执行。”</p>	

二、工伤保险类

序号	类型	案由	争议点	指导意见	相关条款	备注
1	工伤认定申请	工伤认定申请材料审核	（一）工伤认定受理环节是否需要材料进行实质性审查。如是否需要就劳动关系进行审查，对不存在劳动关系的作出不予受理决定。	工伤认定申请材料只进行形式审查，三项材料齐全就应受理，在受理后再启动调查取证程序，对材料的合法性、真实性、完整性进行核实。如果在受理环节材料不完整的，应当一次性书面告知工伤认定申请人需要补正的全部材料。	<p>①《工伤保险条例》第十八条 提出工伤认定申请应当提交下列材料： （一）工伤认定申请表； （二）与用人单位存在劳动关系(包括事实劳动关系)的证明材料； （三）医疗诊断证明或者职业病诊断证明书(或者职业病诊断鉴定书)。 工伤认定申请表应当包括事故发生的时间、地点、原因以及职工伤害程度等基本情况。 工伤认定申请人提供材料不完整的，劳动保障行政部门应当一次性书面告知工伤认定申请人需要补正的全部材料。申请人按照书面告知要求补正材料后，劳动保障行政部门应当受理。</p> <p>②《工伤认定办法》第七条 工伤认定申请人提交的申请材料符合要求，属于社会保险行政部门管辖范围且在受理时限内的，社会保险行政部门应当受理。</p>	
		劳动关系存在争议案件的受理	（二）对劳动关系存在争议的案件，能否要求当事人必须提供仲裁或法院认定劳动关系的文书，否则不予受理或不认定为工伤。	工伤认定案件中双方对劳动争议存在争议的，工伤认定部门不得要求职工必须提交劳动争议仲裁或者法院确认劳动关系的文书才能受理。在作出工伤认定决定前，如劳动者一方已经就确认劳动关系申请劳动仲裁或者提起民事诉讼的，工伤认定部门可以中止案件审理，并依法送达当事人。	<p>①《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》（法释〔2014〕9号）第二条 人民法院受理工伤认定行政案件后，发现原告或者第三人在提起行政诉讼前已经就是否存在劳动关系申请劳动仲裁或者提起民事诉讼的，应当中止行政案件的审理。</p> <p>②《最高人民法院行政审判庭关于劳动行政部门在工伤认定程序中是否具有劳动关系确认权请示的答复》（〔2009〕行他字第12号） 湖北省高级人民法院： 你院《关于劳动行政部门在工伤认定程序中是否具有劳动关系确认权的请示》收悉。经研究，答复如下： 根据《劳动法》第九条和《工伤保险条例》第五条、第十八条的规定，劳动行政部门在工伤认定程序中，具有认定受到伤害的职工与企业之间是否存在劳动关系的职权。 此复。</p>	

序号	类型	案由	争议点	指导意见	相关条款	备注
		承包、转包关系案件的受理	(三) 存在承包、转包等关系的案件中，当事人未能提供事实劳动关系证明材料，或者已生效劳动争议仲裁裁决或法院判决认定双方不存在劳动关系的，能否不予受理工伤认定申请或不认定为工伤。	对建筑建设工程领域等存在承包、转包关系案件，不应以当事人未能提供劳动关系证明材料为由不予受理或不认定为工伤，应当按照《广东省工伤保险条例》第四十条等规定，根据劳动者与用人单位之间存在相应法律关系的证明材料进行工伤认定。	<p>① 《广东省工伤保险条例》第四十条 用人单位实行承包经营的，工伤保险责任由职工劳动关系所在单位承担。</p> <p>用人单位实行承包经营，使用劳动者的承包方不具备用人单位资格的，由具备用人单位资格的发包方承担工伤保险责任。</p> <p>非法承包建筑工程发生工伤事故，劳动者的工伤待遇应当由分包方或者承包方承担，分包方或者承包方承担工伤保险责任后有权向发包方追偿。</p> <p>② 《广东省工伤保险基金省级统筹业务规程》（粤人社规〔2019〕22号）第三十五条根据国家的特别规定，劳动者与用人单位之间不存在劳动关系或人事关系，但仍可以进行工伤认定的，应提交劳动者与用人单位之间存在相应法律关系的证明材料。</p> <p>③ 《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》（法释〔2014〕9号），“用工单位违反规定将承包业务转包给不具备用工主体资格的组织或自然人，该组织或自然人聘用的职工从事承包业务时因工伤亡的，用工单位为承担工伤保险责任的单位”。</p>	
		超过法定退休年龄等案件的受理	(四) 对达到或超过法定退休年龄申请工伤认定的，能否以不存在劳动关系为由，不予受理或不认定为工伤。	对达到或超过法定退休年龄的人员，应当按照《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）等规定依法受理工伤认定申请。已经按照《关于单位从业的超过法定退休年龄劳动者等	<p>① 《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：“达到或超过法定退休年龄，但未办理退休手续或者未依法享受城镇职工基本养老保险待遇，继续在原用人单位工作期间受到事故伤害或患职业病的，用人单位依法承担工伤保险责任。</p> <p>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</p>	

序号	类型	案由	争议点	指导意见	相关条款	备注
				<p>特定人员参加工伤保险的办法（试行）》（粤人社规〔2020〕55号）参加了工伤保险的，按照规定办理工伤认定。</p>	<p>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》。”</p> <p>②《最高人民法院关于超过法定退休年龄的进城务工农民在工作时间内因公伤亡的能否认定工伤的复函答复》（〔2012〕行他字第13号）：“用人单位聘用的超过法定退休年龄的务工农民，在工作时间内、因工作原因伤亡的，应当适用《工伤保险条例》的有关规定进行工伤认定。”</p> <p>③《广东省工伤保险基金省级统筹业务规程》（粤人社规〔2019〕22号）第四十一条：“达到或超过法定退休年龄，但未办理退休手续或者未依法享受城镇职工基本养老保险待遇，继续在原用人单位工作期间受到事故伤害或患职业病的，申请工伤认定的，社会保险行政部门应当受理。</p> <p>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，申请工伤认定的，社会保险行政部门应当受理。”</p> <p>④《关于单位从业的超过法定退休年龄劳动者等特定人员参加工伤保险的办法（试行）》（粤人社规〔2020〕55号）第二条：“在我省行政区域内的各类企业、国家机关、事业单位、社会团体、民办非企业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织和以单位形式参保的个体工商户（以下简称“从业单位”）可按照本办法的规定为其使用的本条第二款规定的特定人员单项参加工伤保险、缴纳工伤保险费……本办法所指的特定人员主要包括在从业单位工作的超过法定退休年龄人员（包括已享受和未享受机关事业单位或者城镇职工基本养老保险待遇人员）……。”</p>	

序号	类型	案由	争议点	指导意见	相关条款	备注
		解除或终止劳动关系案件的受理	(五) 能否以发生事故伤害后劳动关系已解除或终止为由, 不予受理工伤认定申请。	工伤认定部门不得以发生事故伤害后劳动关系已解除或终止为由, 不予受理工伤认定申请。	<p>《工伤认定办法》第七条: “工伤认定申请人提交的申请材料符合要求, 属于社会保险行政部门管辖范围且在受理时限内的, 社会保险行政部门应当受理。”</p> <p>第十七条: “职工发生事故伤害或者按照职业病防治法规定被诊断、鉴定为职业病, 所在单位应当自事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起30日内, 向统筹地区劳动保障行政部门提出工伤认定申请。遇有特殊情况, 经报劳动保障行政部门同意, 申请时限可以适当延长。</p> <p>用人单位未按前款规定提出工伤认定申请的, 工伤职工或者其直系亲属、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劳动保障行政部门提出工伤认定申请。”</p>	
		工伤认定申请时限	(六) 对职工一方在事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起超过1年提出工伤认定申请的, 能否一概以超过法定申请期限为由不予受理。	对职工一方在事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起超过1年提出工伤认定申请的, 应当要求当事人就是否存在被延误情形作出说明并提供相应证明材料。当事人具有相关情形之一的, 应根据《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)等规定, 扣除被耽误的时间。	<p>① 《工伤认定办法》第七条: “用人单位未按前款规定提出工伤认定申请的, 工伤职工或者其直系亲属、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劳动保障行政部门提出工伤认定申请。”</p> <p>② 《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)第八条: “有下列情形之一的, 被延误的时间不计算在工伤认定申请时限内。</p> <p>(一) 受不可抗力影响的;</p> <p>(二) 职工由于被国家机关依法采取强制措施等人身自由受到限制不能申请工伤认定的;</p> <p>(三) 申请人正式提交了工伤认定申请, 但因社会保险机构未登记或者材料遗失等原因造成申请超时限的;</p> <p>(四) 当事人就确认劳动关系申请劳动仲裁</p>	

序号	类型	案由	争议点	指导意见	相关条款	备注
					或提起民事诉讼的； （五）其他符合法律法规规定的情形。” ③《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》（法释〔2014〕9号）第七条：“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。”	
2	工伤认定调查核实	证据不一致案件的调查核实	（一）双方主张的事实或者现有证据存在不一致的，是否需要进一步调查核实。	人社部门对工伤认定案件中未能查清事实的疑点，应开展尽职调查。	①《工伤保险条例》第十九条：“社会保险行政部门受理工伤认定申请后，根据审核需要可以对事故伤害进行调查核实，用人单位、职工、工会组织、医疗机构以及有关部门应当予以协助。职业病诊断和诊断争议的鉴定，依照职业病防治法的有关规定执行。对依法取得职业病诊断证明书或者职业病诊断鉴定书的，社会保险行政部门不再进行调查核实。 职工或者其近亲属认为是工伤，用人单位不认为是工伤的，由用人单位承担举证责任。” ②《工伤认定办法》第九条：“社会保险行政部门受理工伤认定申请后，可以根据需要对申请人提供的证据进行调查核实。”	
		用人单位举证责任	（二）未书面通知用人单位举证并依法送达，能否适用《工伤保险条例》第十九条第二款认定为工伤。	未书面通知用人单位举证，或举证通知未依法送达单位的，不得直接适用《工伤保险条例》第十九条第二款做出工伤认定决定。		
		用人单位举证责任	（三）已书面通知用人单位举证，但用人单位未能举证的，能否不进行调查核实，直接适用《工伤保险条例》第十九条第二款认定为工伤。	即使用人单位未能就职工不属于工伤进行充分举证，如案件事实仍不清的，应当根据审核需要进行调查核实。		
		被撤销案件的调查核实	（四）在行政复议、行政诉讼案件中，原工伤认定结论被认定为事实不清，依法撤销后，能否不经补充调查直接作出新的工伤认定决定。	对案件事实不清的，应根据审核需要启动调查核实程序。		

序号	类型	案由	争议点	指导意见	相关条款	备注
3	工伤认定	“工作时间、工作场所、工作原因”情形	<p>(一)“工作时间”是否只限于单位规定的工作时间；</p> <p>(二)“工作场所”是否只限于职工固定的办公场所；</p> <p>(三)“工作原因”是否只限于劳动合同约定的与岗位有直接关联的情形。</p>	<p>(1)“工作时间”为法律法规等规定或用人单位要求职工工作的时间，包括劳动合同约定的时间；用人单位规章制度等规定的时间；完成单位临时指派或特定任务的时间；职工提前到岗工作时间；单位安排的加班加点的时间；法律法规规定的工作时间等。</p> <p>(2)“工作场所”是职工工作职责相关的区域以及因履行工作职责所需的合理区域，包括单位能够对从事日常生产经营活动有效管理的区域；职工为完成某项特定工作所涉及单位地址以外的相关区域；职工因工作往来多个与其工作职责相关的工作场所之间的合理区域等。</p> <p>(3)“工作原因”指职工受伤与其所从事的工作存在因果关系，包括从事劳动合同约定或单位规定的本职工作；从事单位临时指派的工作；维护单位合法利益的工作；工作期间在合理场所解决必须的基本生理需求等。</p> <p>当个人原因占主导因素时可以构成对工作原因的阻断。但仍需遵守无过错责任原则，个人的过失不影响认定为工作原因。</p>	<p>①《社会保险法》第三十六条：“职工因工作原因受到事故伤害或者患职业病，且经工伤认定的，享受工伤保险待遇；其中，经劳动能力鉴定丧失劳动能力的，享受伤残待遇。”</p> <p>②《工伤保险条例》第十四条：“职工有下列情形之一的，应当认定为工伤： （一）在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的； （二）工作时间前后在工作场所内，从事与工作有关的预备性或者收尾性工作受到事故伤害的； （三）在工作时间和工作场所内，因履行工作职责受到暴力等意外伤害的……”。</p> <p>③《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》（法释〔2014〕9号）第四条：“社会保险行政部门认定下列情形为工伤的，人民法院应予支持： （一）职工在工作时间和工作场所内受到伤害，用人单位或者社会保险行政部门没有证据证明是非工作原因导致的； （二）职工参加用人单位组织或者受用人单位指派参加其他单位组织的活动受到伤害的； （三）在工作时间内，职工来往于多个与其工作职责相关的工作场所之间的合理区域因工受到伤害的； （四）其他与履行工作职责相关，在工作时间及合理区域内受到伤害的。”</p>	

序号	类型	案由	争议点	指导意见	相关条款	备注
4	工伤认定	“因履行职责受到暴力伤害”情形	在职工履行工作职责过程中，因“厂房倒塌、台风”等意外导致伤亡的，能否认定为工伤。	在工作时间和工作场所内，正在履行工作职责过程中，发生意外伤害的，应适用《工伤保险条例》第十四条第(三)项规定作出认定。	《工伤保险条例》第十四条：“职工有下列情形之一的，应当认定为工伤：……(三)在工作时间和工作场所内，因履行工作职责受到暴力等意外伤害的。”	
5	工伤认定	“因工外出期间”情形	<p>(一) 职工在用人单位组织的外出登山等活动中发生意外伤害，能否认定为工伤。</p> <p>(二) 职工在出差发生意外，如何认定工伤。</p>	<p>用人单位组织的文体休闲活动，属于单位集体活动性质，目的是为了加强单位团队建设，具有用人单位发出组织号召指令、负责出资、占用工作时间等特征的，职工发生伤害，应适用《工伤保险条例》第十四条第(五)项规定作出认定。</p> <p>职工因工外出期间，在休息、吃饭、住宿等满足正常需求期间受到伤害的，可适用《工伤保险条例》第十四条第(五)项规定作出认定。</p> <p>如因工外出期间，职工因个人原因从事与工作无关的行为期间发生事故伤害等情形的，不认定为工伤。</p>	<p>① 《工伤保险条例》第十四条：“职工有下列情形之一的，应当认定为工伤：……(五) 因工外出期间，由于工作原因受到伤害或者发生事故下落不明的。”</p> <p>② 《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》(人社部发〔2013〕34号)规定：“因工外出期间”的认定，应当考虑职工外出是否属于用人单位指派的因工作外出，遭受的事故伤害是否因工作原因所致。</p> <p>③ 《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)：“四、职工在参加用人单位组织或者受用人单位指派参加其他单位组织的活动中受到事故伤害的，应当视为工作原因，但参加与工作无关的活动除外。五、职工因工作原因驻外，有固定的住所、明确的作息时间，工伤认定时按照在驻在地当地正常工作的情形处理。”</p> <p>④ 《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》(法释〔2014〕9号)第五条 社会保险行政部门认定下列情形为“因工外出期间”的，人民法院应予支持： (一) 职工受用人单位指派或者因工作需要在工作场所以外从事与工作职责有关的活动期间； (二) 职工受用人单位指派外出学习或者开会期间； (三) 职工因工作需要的其他外出活动期间。 职工因工外出期间从事与工作或者受用人单位指派外出学习、开会无关的个人活动受到伤害，社会保险行政部门不认定为工伤的，人民法院不予支持。</p>	

序号	类型	案由	争议点	指导意见	相关条款	备注
6	工伤认定	“上下班途中受到事故伤害的”情形	<p>(一) 上下班路线。</p> <p>1. 对往返于配偶、父母、子女居住地的合理路线能否认定。</p> <p>2. 对除往返于工作地与本人经常居住地，配偶、父母、子女居住地以外的目的地之间的路线，能否认定。</p> <p>3. 对日常生活所需的合理绕道且在合理时间内的，如买菜、接送孩子、简单就餐的路线，能否认定。</p>	<p>(1) 工作地与居住地、经常居住地、单位宿舍（包含父母、配偶、子女居住地）之间的路途可以认定为上下班途中；</p> <p>(2) 下班目的地不是居住地、经常居住地、单位宿舍（包含父母、配偶、子女居住地）的，按照第一目的地原则认定，但第一目的地距离明显超出合理范围的除外；</p> <p>(3) 日常生活所需的合理绕道可以支持，如买菜、接送孩子等，但同时应当符合合理时间条件，否则不属于合理绕道，应当适用第一目的地原则。此外，“日常生活所需”应当考虑是否符合常理、是否惯常行为等因素。</p>	<p>① 《工伤保险条例》第十四条 职工有下列情形之一的，应当认定为工伤：……（六）在上下班途中，受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的；</p> <p>② 《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》（法释〔2014〕9号）第六条 对社会保险行政部门认定下列情形为“上下班途中”的，人民法院应予支持：</p> <p>（一）在合理时间内往返于工作地与住所地、经常居住地、单位宿舍的合理路线的上下班途中；</p> <p>（二）在合理时间内往返于工作地与配偶、父母、子女居住地的合理路线的上下班途中；</p> <p>（三）从事属于日常工作生活所需要的活动，且在合理时间和合理路线的上下班途中；</p> <p>（四）在合理时间内其他合理路线的上下班途中。</p> <p>③ 《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）六、职工以上下班为目的、在合理时间内往返于工作单位和居住地之间的合理路线，视为上下班途中。</p> <p>④ 《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》（法释〔2014〕9号）第一条 人民法院审理工伤认定行政案件，在认定是否存在《工伤保</p>	

序号	类型	案由	争议点	指导意见	相关条款	备注
			<p>(二) 上下班时间。 对合理时间如何认定。</p>	<p>合理时间应当考虑道路交通状况、当事人交通出行方式、通常所需时间等因素综合判断。</p>	<p>《工伤保险条例》第十四条第(六)项“本人主要责任”……等情形时，应当以有权机构出具的事故责任认定书、结论性意见和人民法院生效裁判等法律文书为依据，但有相反证据足以推翻事故责任认定书和结论性意见的除外。</p>	
			<p>(三) 交警部门不出具交通事故责任认定结论，但出具了交通事故证明的。</p> <p>1. 能否依据《工伤保险条例》第二十条中止工伤认定程序。</p> <p>2. 能否以无证据证明当事人为“非本人主要责任”为由，不予认定工伤。</p>	<p>(1) 由于法律法规并未规定公安部门必须出具责任认定书，当公安部门不出具责任认定书的，人社部门依据《工伤保险条例》第二十条无限期中止工伤认定程序，明显对受伤职工不利，不符合工伤保险制度目的。因此应当基于尽职调查作出工伤认定。</p> <p>(2) 无有权部门出具的认定为“本人主要责任”的证据，人社部门尽职调查后仍不能认定属“本人主要责任”的，应认定为“非本人主要责任”。</p>		

序号	类型	案由	争议点	指导意见	相关条款	备注
7	工伤认定	“突发疾病死亡或在四十八小时内经抢救无效死亡”情形	<p>(一) 是否必须因工作导致的疾病。</p> <p>(二) 是否必须经医疗机构抢救或者有医疗机构的诊疗记录。</p> <p>(三) 如何认定 48 小时的起算时间。</p> <p>(四) 对死亡时间应如何认定。</p> <p>(五) 对职工家属主动放弃治疗的是否不予认定工伤。</p>	<p>(1) 突发疾病应包括“各类疾病”，不要求必须是因工作引发或加重的疾病。</p> <p>(2) 在工作时间和工作岗位突发疾病的，考虑到部分职工因缺乏医学常识、初期表现不明显等原因未到医院救治，不能因其未经医疗机构抢救或没有医疗机构的治疗记录，而不认定工伤。</p> <p>(3) “48 小时”的起算时间，以医疗机构的初次诊断时间作为突发疾病的起算时间。未经医疗机构诊治的，以因突发疾病离开工作岗位时间为起算时间。</p> <p>(4) 对死亡时间的认定，应根据《民法典》第十五条的规定认定，有的案件中死亡证明中记载的死亡时间是发现死者的时间，并不一定是准确的死亡时间，为充分保护职工及其近亲属的合法权益，应尽量查明事实。</p> <p>(5) 对职工家属主动放弃治疗的认定，不应简单根据医疗机构出具的“拒绝治疗”等格式文书意见简单认定，应综合考虑是否触犯刑事法律规定，是否偏离社会公德底线，以及尊重传统风俗习惯等作出认定。</p>	<p>① 《工伤保险条例》第十五条 职工有下列情形之一的，视同工伤：(一)在工作时间和工作岗位，突发疾病死亡或者在 48 小时之内经抢救无效死亡的。</p> <p>② 《民法典》第十五条：“自然人的出生时间和死亡时间，以出生证明、死亡证明记载的时间为准；没有出生证明、死亡证明的，以户籍登记或者其他有效身份登记记载的时间为准。有其他证据足以推翻以上记载时间的，以该证据证明的时间为准。”</p> <p>③ 《劳动和社会保障部关于实施〈工伤保险条例〉若干问题的意见》(劳社部函〔2004〕256 号)：“三、条例第十五条规定“职工在工作时间和工作岗位，突发疾病死亡或者在 48 小时之内经抢救无效死亡的，视同工伤”。这里“突发疾病”包括各类疾病。“48 小时”的起算时间，以医疗机构的初次诊断时间作为突发疾病的起算时间。”</p> <p>④ 《最高人民法院行政法官专业会议纪要(七)(工伤保险领域)》：“职工在工作时间和工作岗位突发疾病视同工伤的认定。职工在工作时间和工作岗位突发疾病，因正当理由未及时送医疗机构抢救，但在离开工作岗位 48 小时内死亡，或者送医后因医疗机构误诊在离开医疗机构 48 小时内死亡，有证据证明职工死亡确属上述突发疾病所致，工伤认定申请人请求依据《工伤保险条例》第十五条第一项规定认定视同工伤，社会保险行政部门予以认定的，人民法院应予支持。”</p>	

序号	类型	案由	争议点	指导意见	相关条款	备注
8	工伤认定	排除工伤认定情形	对于醉酒的劳动者，是否一律不予认定工伤。	醉酒的认定，应当按照《车辆驾驶人员血液、呼气酒精含量阈值与检验》（GB19522-2004）执行。根据公安机关交通管理部门、医疗机构等有关单位依法出具的检测结论、诊断证明等材料进行认定；无上述材料的，不得适用《社会保险法》第三十七条、《工伤保险条例》第十六条不认定为工伤。	<p>①《社会保险法》第三十七条：“职工因下列情形之一导致本人在工作中伤亡的，不认定为工伤：</p> <p>（一）故意犯罪；</p> <p>（二）醉酒或者吸毒；</p> <p>（三）自残或者自杀；</p> <p>（四）法律、行政法规规定的其他情形。”</p> <p>②《工伤保险条例》第十六条：“职工符合本条例第十四条、第十五条的规定，但是有下列情形之一的，不得认定为工伤或者视同工伤：</p> <p>（一）故意犯罪的；</p> <p>（二）醉酒或者吸毒的；</p> <p>（三）自残或者自杀的。”</p> <p>③《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》（人社部发〔2013〕34号）：“《条例》第十六条第（二）项“醉酒或者吸毒”的认定，应当以有关机关出具的法律文书或者人民法院的生效裁决为依据。无法获得上述证据的，可以结合相关证据认定。”</p> <p>④《实施〈中华人民共和国社会保险法〉若干规定》第十条：“社会保险法第三十七条第二项中的醉酒标准，按照《车辆驾驶人员血液、呼气酒精含量阈值与检验》（GB19522-2004）执行。公安机关交通管理部门、医疗机构等有关单位依法出具的检测结论、诊断证明等材料，可以作为认定醉酒的依据。”</p>	

序号	类型	案由	争议点	指导意见	相关条款	备注
9	工伤认定	达到或超过法定退休年龄劳动者工伤认定	达到或超过法定退休年龄劳动者，是否仅限于在用人单位工作期间受到事故伤害或患职业病的，才认定为工伤。	对于达到或超过法定退休年龄劳动者，符合《工伤保险条例》第十四条、第十五条，《广东省工伤保险条例》第九条、第十条情形的，应当适用上述规定作出工伤认定。	<p>①《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：“达到或超过法定退休年龄但未办理退休手续或者未依法享受城镇职工基本养老保险待遇，继续在原用人单位工作期间受到事故伤害或患职业病的，用人单位依法承担工伤保险责任。</p> <p>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》。”</p> <p>②《最高人民法院关于超过法定退休年龄的进城务工农民在工作时间内因公伤亡的能否认定工伤的复函答复》（〔2012〕行他字第13号）：“用人单位聘用的超过法定退休年龄的务工农民，在工作时间内、因工作原因伤亡的，应当适用《工伤保险条例》的有关规定进行工伤认定。”</p> <p>③《关于单位从业的超过法定退休年龄劳动者等特定人员参加工伤保险的办法（试行）》（粤人社规〔2020〕55号）第八条：“参加工伤保险的从业人员和村（社区）两委人员因工作遭受事故伤害或者患职业病的，其工伤认定、劳动能力鉴定和由工伤保险基金负责支付的工伤保险待遇等按照《工伤保险条例》《广东省工伤保险条例》及国家和省有关规定执行。”</p>	

三、劳动保障监察类

序号	类型	案由	争议点	指导意见	相关条款	备注
1	监察时效	超过2年时效不予受理问题	<p>(一)劳动者向人社行政部门投诉用人单位存在劳动保障违法行为案件中,2年时限的起算点如何认定。起算点能否理解为职工知道或应当知道之日。</p> <p>对于连续或者继续状态的违法行为,如何起算时效。</p> <p>(二)超过查处时效的是否不予处罚,是否还需要查处。</p> <p>(三)“连续状态”如何认定。</p> <p>1.是否每个月都违法,没有中断的才算连续状态;</p> <p>2.是否先后违反不同条款的行为属于连续状态;</p> <p>3.投诉案件中先后侵犯不同对象的违法行为是否属于连续状态;非投诉案件中侵犯不同对象的违法行为是否属于连续状态。</p>	<p>2年时限的起算点是“违法行为发生之日”或者“终了之日”的次日零时,不以投诉人知道或者应当知道为前提。</p> <p>违法行为有连续或者继续状态的,自行为终了之日起计算2年时效。</p> <p>超过2年时效“不再查处”,包括调查检查、责令改正和处理、处罚等。</p> <p>投诉案件中,连续状态指连续两次以上实施性质相同的,针对同一劳动者,违反同一法律条款规定的违法行为,前一个违法行为发生或者终了后2年内再次发生同一违法行为的,属于连续违法。</p> <p>非投诉案件中,违法行为的连续状态是指用人单位侵害不特定劳动者权益的违法行为,不以侵害某一特定对象权益作为违法行为的构成要件。</p>	<p>①《劳动保障监察条例》第二十一条:违反劳动保障法律、法规或者规章的行为在2年内未被劳动保障行政部门发现,也未被举报、投诉的,劳动保障行政部门不再查处。</p> <p>前款规定的期限,自违反劳动保障法律、法规或者规章的行为发生之日起计算;违反劳动保障法律、法规或者规章的行为有连续或者继续状态的,自行为终了之日起计算。</p> <p>②《广东省劳动保障监察条例》第三十九条 人力资源社会保障行政部门应当对以下投诉按照不同情形分别处理:(三)投诉时间超出劳动保障违法行为查处期限的,不予受理。</p> <p>第四十四条 发现违法案件不属于劳动保障监察事项的,应当及时移送有关部门处理。</p> <p>③《行政处罚法》第二十九条 违法行为在二年内未被发现的,不再给予行政处罚。法律另有规定的除外。</p> <p>前款规定的期限,从违法行为发生之日起计算;违法行为有连续或者继续状态的,从行为终了之日起计算。</p> <p>④《社会保险稽核办法》第十一条 被稽核对象少报、瞒报缴费基数和缴费人数,社会保险经办机构应当责令其改正;拒不改正的,社会保险经办机构应当报请劳动保障行政部门依法处罚。</p>	

序号	类型	案由	争议点	指导意见	相关条款	备注
			<p>(四)“继续状态”如何认定。</p> <p>1.继续状态的行为是否数个行为，分开计算时效。如将持续数月拖欠工资的行为分开每个月起算时效，而不是自持续行为终了之日起算时效；</p> <p>2.错误认为单月拖欠或克扣工资行为，只要未清偿，就属于继续状态。</p>	<p>“继续状态”是指同一违法当事人在一定时间内所实施的处于持续状态的违法行为，实质上只是一个行为，应当自行为终了之日起算时效。</p> <p>单月违法行为，此后无连续、继续状态的，即便该行为未被纠正，该行为为已终了，应当起算时效。</p>		
		<p>应参保未参保投诉案件2年受理时效问题</p>	<p>劳动者向人社部门投诉用人单位未依法为其参加社会保险，人社部门劳动保障监察机构、社保经办机构审查是否符合在2年时效内被投诉，是否应该查处问题。</p> <p>案例：职工于1990年入职，工作至2015年5月解除劳动关系，企业一直未为其参保缴费。职工于2017年2月向劳动保障监察举报投诉。</p> <p>1.时效起算时间。部分人社部门认为社会保险参保缴费行为为每月独立行为，不属于连续或者继续状态。因此按照每个月的违法行为至投诉之日计算是否超出2年时效。即仅2015年3-5月的予以处理，其余</p>	<p>(1)如用人单位未依法为职工参加社会保险的行为一直处于不间断状态，则应当适用《劳动保障监察条例》第二十一条第二款有关“违反劳动保障法律、法规或者规章的行为有连续或者继续状态的，自行为终了之日起计算”的规定，有关投诉时效的起算应当自最后一个应参保未参保月份起算，职工在2年内投诉的应当受理。受理后，不间断的应参保未参保时段均应予以处理。</p> <p>即案例中，对1994年1月1日至2015年5月期</p>		

序号	类型	案由	争议点	指导意见	相关条款	备注
			<p>时段不予处理。</p> <p>2.两年时效的计算。部分人社部门错误理解处理时效的法律含义，理解为违法行为终了之日往前追溯两年。即2013年6月至2015年5月期间的予以处理，其余时段不予处理。</p> <p>3.上述案例，如职工于2017年6月以后方开始投诉，对于人社部门及经办机构以统一窗口收件，职工未明确要求由人社行政部门按照劳动监察程序处理的，人社行政部门不予受理，且未将案件转由社保经办机构按照《社会保险稽核办法》处理。</p>	<p>间用人单位未依法登记的违法行为均应予以查处。</p> <p>(2)确已超过劳动保障监察查处时效，对于人社部门及经办机构以统一窗口收件，职工未明确要求由人社行政部门按照劳动监察程序处理的，社会保险经办机构应当按照《社会保险稽核办法》处理。</p>		
2	终结程序	投诉人按照劳动争议处理程序办理问题	<p>对投诉未依法支付工资、经济补偿金、赔偿金的案件，人社部门未经充分调查核实，即指引投诉人走劳动争议处理程序。</p>	<p>人社部门应当经充分调查核实，证据证明违法行为存在的，应当依法责令改正或者作出相应的行政处理决定。尽职调查后，仍无法查实相关事实，双方存在争议的，才适用《广东省劳动保障监察条例》第四十五条第四款规定，告知投诉人按照劳动争议处理程序办理。</p>	<p>《广东省劳动保障监察条例》第四十五条：“投诉事项属于未依法支付工资、经济补偿金、赔偿金，经调查查实的证据证明违法行为存在的，应当依法责令改正或者作出相应的行政处理决定。</p> <p>对前款规定的投诉事项，人力资源社会保障行政部门已按照本条例第四十一条的有关规定充分调查核实，仍无法查实相关事实，双方存在争议的，告知投诉人按照劳动争议处理程序办理。”</p>	

公开方式：主动公开

抄送：人力资源社会保障部法规司、省高院、省司法厅。

广东省人力资源和社会保障厅办公室

2021年10月25日印发
