

上海轻简趣极简文化发展有限公司

宪章阐释委员会文件

文件编号：CCIC-2026-001 号

签发机构：公司宪章阐释委员会

生效日期：2026 年 1 月 27 日

密级：公开

依据：《上海轻简趣极简文化发展有限公司宪制性公司章程》（20260117 修正版）第五十九条等规定。

关于全员合伙制下术语合伙化与合作化适配事务的阐释函

致：全体公司成员、合作机构及相关利益方

为彻底实现组织语言的宪制化转型，根除传统劳动雇佣思维残余，构建平等、自主、共创的合伙文明，依据《上海轻简趣极简文化发展有限公司宪制性公司章程》相关规定，现对全员合伙制语境下各类疑似或近似劳动雇佣术语作出如下完全穷尽、不重不漏、精准对应的适配阐释，并就治理文件形式及集合性指引文档的效力层级一并明确。

一、术语适配总则

（一）主体身份总称

本函件所谓“员工”“职员”“Staff”“雇员”“劳动者”，是指“公司成员”，系指与公司存在民事合作关系的自然人总称，不含任何劳动从属含义。

（二）公司成员四类法定身份

（1）所谓“正式员工”“全职骨干”，是指“公司合伙人”，系指持有合伙权益份额、签署《合伙协议》、参与治理、共担风险共享收益的核心成员。

（2）所谓“临时工”“兼职人员”“外包人员”，是指“公司临时合作者”，系指基于短期项目或任务，通过《项目合作协议》建立平等协作关系的外部自然人。

(3) 所谓“非合伙人长期工作人员”，是指“第 59 条第 1 款合作者”，系指依据章程第五十九条第一款，因业务或合规需要建立稳定民事协作关系，但不持权益、不参与治理的成员。

(4) 所谓“高级顾问”“专家”“外部董事（非股东）”，是指“第 59 条第 1 款战略合作者”，系指同属第 59 条第 1 款，但因其资源、技术或影响力具战略性，享有特殊协作条款的成员。

（三）治理单元重构原则

所谓“部门”“科室”“办公室”，是指“机构或机制”，系指依宪制设立的权力、执行或监督单元，非行政管理单位。

二、全场景术语适配逐条阐释

以下为全员合伙制下应全面替换的术语清单，每一条均以“所谓……应替换为……，是指……”的法定解释句式呈现，编号连续，覆盖全域，仍未覆盖的应按此模式和原理延伸解释：

(1) 所谓“劳动关系”，应替换为“合伙/合作关系”，是指平等民事契约关系，受《民法典》合同编调整，无管理与被管理之从属性。

(2) 所谓“雇佣关系”，应替换为“民事协作关系”，是指基于意思自治建立的合作安排，不产生雇主责任或劳动法义务。

(3) 所谓“员工”，应替换为“公司成员”，是指与公司存在任何形式民事协作关系的自然人总称。

(4) 所谓“正式员工”，应替换为“公司合伙人”，是指持有合伙权益份额、签署《合伙协议》、参与治理、共担风险共享收益的核心成员。

(5) 所谓“临时工”“兼职人员”“外包人员”，应替换为“公司临时合作者”，是指基于短期项目或任务，通过《项目合作协议》建立平等协作关系的外部自然人。

(6) 所谓“非合伙人长期工作人员”，应替换为“第 59 条第 1 款合作者”，是指依据章程第五十九条第一款，因业务或合规需要建立稳定民事协作关系，但不持权益、不参与治理的成员。

(7) 所谓“高级顾问”“专家”“外部董事（非股东）”，应替换为“第 59 条第 1 款战略合作者”，是指同属第 59 条第 1 款，但因其资源、技术或影响力具战略

性，享有特殊协作条款的成员。

(8) 所谓“人事部”，应替换为“股东会 + 合伙人甄选与初筛机构或机制”，是指最高人事权归属股东会，具体准入评审由专门机制执行。

(9) 所谓“行政部”，应替换为“司务院”，是指统筹日常事务、证照管理、机制协调的执行机构。

(10) 所谓“法务部”，应替换为“法律委员会”，是指负责合规审查、内部仲裁、诉讼应对的独立监督机制。

(11) 所谓“财务部”，应替换为“权益池与贡献值管理机制”，是指负责 CV 核算、收益分配、资金调度的专业机制。

(12) 所谓“员工手册”，应替换为“工作手册”“工作指南（引）”“大（会）典”或“汇编”，是指服务性、指引性、非强制性的集合性文档，用于便利成员了解协作惯例与工具使用。

(13) 所谓“招聘”，应替换为“吸纳入伙”（针对合伙人）或“纳入合作”（针对合作者），是指启动准入评审程序的前置行为。

(14) 所谓“应聘”，应替换为“申请入伙”或“申请合作”，是指自然人主动表达加入意愿的行为。

(15) 所谓“面试”，应替换为“准入评审”，是指由甄选机制对申请人进行的多维评估过程。

(16) 所谓“录用”，应替换为“准入评审通过”，是指经核准同意建立合伙或合作关系决定。

(17) 所谓“试用期”，应替换为“合作考察期”，仅适用于临时合作者，用于验证交付能力。

(18) 所谓“辞职”，应替换为“自愿退伙”（合伙人）或“终止合作”（合作者），是指单方解除契约关系的行为。

(19) 所谓“辞退”“开除”，应替换为“除名”（合伙人）或“终止合作”（合作者），其中“除名”须经高管委员会或股东会依程序决议。

(20) 所谓“离职手续”，应替换为“权益清算”（合伙人）或“项目结算”（合作者），是指契约终止后的财务与事务了结。

(21) 所谓“考勤”“打卡”，应替换为“核心协作时间机制”，是指成员自主报备高价值协作时段的效率支持工具，非人身管控手段。

(22) 所谓“加班”，应替换为“额外贡献”，是指超出常规协作范围的价值创造，可纳入 CV 计量或项目结算。

(23) 所谓“请假”，应替换为“自主状态报备”，是指成员因个人事务暂离协作状

态的告知行为，需确保不影响交付承诺。

(24) 所谓“岗位”，应替换为“合伙事务分工”，是指基于成员能力与项目需求的任务分配描述，无等级或隶属含义。

(25) 所谓“上级”“下级”，应替换为“合伙人”“平等成员”，是指法律地位绝对平等，仅在具体任务中存在委托与受托关系。

(26) 所谓“工作安排”，应替换为“任务委托”，是指基于协议或共识的民事委托行为。

(27) 所谓“工资”，应替换为“合伙权益分配”（合伙人）、“协作报酬”（第59条合作者）或“项目结算款”（临时合作者），分配依据为 CV 值、协议约定或交付成果。

(28) 所谓“奖金”，应替换为“超额利润分享”，是指对超目标贡献的激励性分配。

(29) 所谓“年终奖”，应替换为“年度合伙收益结算”，是指基于年度 CV 总评后的权益分配。

(30) 所谓“绩效考核”，应替换为“贡献值（CV）计量”，是指对公司价值创造的量化评估。

(31) 所谓“KPI”，应替换为“关键贡献指标（KCI）”，是指用于 CV 核算的具体观测维度。

(32) 所谓“社保”“五险一金”，应替换为“合伙履职保障计划”，是指由成员自愿参与或公司提供的商业保险安排，非公司法定义务。

(33) 所谓“福利”，应替换为“合伙/合作运营支持”，是指对差旅、通讯、设备等协作成本的预支或补贴。

(34) 所谓“工龄”，应替换为“合作持续期间”，仅用于判断协作连续性，不产生法律特权。

(35) 所谓“处分”，应替换为“违约责任追究”，是指对违反《合伙协议》或协作协议的行为依约追责。

(36) 所谓“罚款”，应替换为“违约金”，是指民事赔偿性质的金钱责任。

(37) 所谓“通报批评”，应替换为“信用记录备注”，是指记入合伙履历档案的负面信息。

(38) 所谓“劳动合同”，应替换为“《合伙协议》”或“《协作协议》”，是指确立民事合作关系的正式契约。

(39) 所谓“员工档案”，应替换为“合伙（作）履历档案”，是指记录成员协作历史、信用表现与 CV 数据的商业档案；所谓“员工手册”，应替换为“合伙（作）

手册/指南/指引”，是指成员协作参考的工作流程指引文件及达成协议、核准、备案、决议与 CV 数据的文件汇总。

(40) 所谓“入职登记表”，应替换为“合伙人/合作者信息采集表”，是指建立契约所必需的身份与联络信息收集表。

三、治理文件形式与集合性指引文档效力层级

为确保规则适用的确定性与正当性，现就治理文件形式及集合性指引文档的法律地位明确如下：

(一) 原“总裁令”“司务院令”“高管委员会令”等命令类行文，统一规范为“通令”，属于特定决议案性质。

通令系指治理主体在已达成合意并完成核准程序后，向全体成员公告周知的正式文件，其功能在于宣告合意、确认核准、公示周知，而非创设新义务。

(二) 公司所有集合性、指引性文档，包括但不限于“工作手册”“工作指南（引）”“大（会）典”“汇编”（统称“集合性指引文档”），其性质为：

1. 服务性汇编：整合协作流程、工具说明与规则索引，便利成员自主履职；
2. 非强制性文本：本身不具有契约约束力或管理强制力。

(三) 效力分层原则：

1. 集合性指引文档中所收录的独立文件（如《贡献值计量办法》等），若已经有**权治理机构正式核准**，则该文件在其规定范围内依法具有**强制约束力**；
2. 强制力来源于**该独立文件自身的核准程序**，而非其被收录于某手册或汇编；
3. 所有具强制力的独立文件，在集合性指引文档中必须显著标注：

(四) 任何机制不得单纯以“特定内容已载入《XX 大典》”为由，主张未经单独核准的条款具有约束力。

四、执行要求

自本函生效之日起，公司全域**严禁出现**本函第二部分所列“原术语”。

五、名称要求

(一)所有新编制的集合性指引文档，必须采用“工作手册”“工作指南（引）”“大（会）典”或“汇编”等名称，并在前言中声明其非强制性及效力分层原则。

(二)历史文件中的旧术语及“员工手册”概念，自本函生效之日起自动失效；其中经正式程序核准的制度条款，视为独立有效文件，继续适用。

上海轻简趣极简文化发展有限公司

宪章阐释委员会

2026 年 1 月 27 日

附注：

(一) 本文件为公司宪制性公开文件，全体成员、合作机构及公众均可查阅。其解释权归宪章阐释委员会，修订须经相同程序。

(二) 本文件与此后以配套通令（总裁通令〔20XX〕第 X 号、司务院通令〔20XX〕第 X 号、高管委员会通令〔20XX〕第 X 号）形式发布之附属文件体系共同构成公司术语治理体系的完整法律基础。

(三) 本文件同时撤销此前发布的同名文件，自本文件发布之时起同时废止。