



深圳律师



劳动与社会保障法律资讯

2015年2月号 总第25期

主办单位：深圳市律师协会劳动与社会保障法律业务委员会

责任编辑：曾凡新

执行编辑：林琳

本期目录

一、最新动态

- 1 “珠三角地区 2015 劳动律师论坛”成功举办
- 3 深圳中院在全省率先将住房公积金纳入强制执行财产范围 被执行人财产查控手段更趋完善

二、案例参考

- 5 聘用合同书能否被认定为劳动合同？
- 9 非法招用童工在工作中伤残，法律责任如何承担？

三、实务研讨

- 13 劳动者假冒他人身份入职后在工作中受伤，能否认定为工伤？

四、政策法规

- 20 对最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》中“当地月最低工资标准”问题的回复
- 22 深圳市人力资源和社会保障局关于调整本市最低工资标准的通知
- 23 深圳市人力资源和社会保障局关于印发《关于实施〈广东省职工生育保险规定〉有关事项的通知》的通知

五、专业委员会简介

- 25 深圳市律师协会劳动与社会保障法律专业委员会
- 25 组成成员

最新动态

“珠三角地区 2015 劳动律师论坛”成功举办

2015年1月31日，由广州律师协会劳动和社会保障法律专业委员会、深圳市律师协会劳动和社会保障法律专业委员会主办，广东省律师协会劳动法律专业委员会、东莞市律师协会劳动和社会保障法律专业委员会承办的“珠三角地区 2015 劳动律师论坛”在东莞召开。深圳市律师协会劳动和社会保障法律专业委员会的部分委员出席本次论坛，并担任多项议题的主持人、主讲人、研讨嘉宾和点评嘉宾，充分展现了深圳律师的风采。

本次论坛共有来自深圳、广州、东莞、珠海等地区的从事劳动法律服务的专业律师 130 余人参会。参会人员围绕劳动法律实务中的疑难问题、珠三角地区劳动争议的现状前景、劳动律师团队组建与管理、劳动法律服务产品的开拓与创新、群体性劳动纠纷的处理等议题进行了充分而热烈的交流。

与会律师纷纷表示，此次论坛对从事劳动法律服务的律师而言是一个很好开拓思路的机会；珠三角从事劳动法律服务的律师不仅仅是竞争关系，更多的是一个利益共同体，应该在日后继续加强交流与合作，共同提高业务水平。



周旻主任



参会律师



深圳律师合影留念

深圳中院在全省率先将住房公积金纳入强制执行财产范围 被执行人财产查控手段更趋完善

为进一步挤压“老赖”生存空间，完善被执行人财产查控手段，近日，市中院与市住房公积金管理中心联合签署《住房公积金协助执行工作座谈会会议纪要》（以下简称纪要），对住房公积金执行程序、款项划扣方式等具体事项达成一致意见。

由于具有财产属性、持有人专属账号内公积金属持有人个人财产的特点，公积金应被纳入被强制执行的财产范围，而深圳中院将住房公积金款项纳入被执行人财产查控范围为全省率先之举。此次签署纪要具体内容包括：

一是明确了住房公积金执行位次。

人民法院在办理执行案件中，应当首先对被执行人进行“五查”（查存款、房产、车辆、证券、股权），发现被执行人无其他财产或其他财产不足以清偿所欠债务，或其他财产不便执行，才可强制执行其住房公积金。

二是严格规定了住房公积金执行程序。

人民法院可以查询，亦可向市住房公积金管理中心发出执行裁定书和协助执行通知书冻结、划扣被执行人的住房公积金余额。

三是明确了住房公积金冻结和划扣实操规则。

冻结或续冻住房公积金法律文书中应明确起止时间;划扣住房公积金应以公积金账户余额为限,对于预期收入不可提前划扣。

<http://www.szcourt.gov.cn/sfjj/mtjj/gzdt/2014/12/26161306783.html>

案例参考

聘用合同书能否被认定为劳动合同？

——深圳市荣兴达印刷有限公司与曾维看劳动争议案

【裁判要点】

《聘用合同书》的内容不具备《中华人民共和国劳动合同法》第十七条规定的劳动合同应当具备的条款，且不具备劳动合同的形式要件的，不应当视为劳动合同。

广东省深圳市中级人民法院

民事判决书

(2014)深中法劳终字第5375号

上诉人(原审原告): 深圳市荣兴达印刷有限公司。

被上诉人(原审被告): 曾维看。

上诉人深圳市荣兴达印刷有限公司(以下简称荣兴达公司)因与被上诉人曾维看劳动争议纠纷一案,不服广东省深圳市宝安区人民法院(2014)深宝法西劳初字第406号民事判决,向本院提起上诉。本院于受理后,依法组成合议庭对本案进行了审理。本案现已审理终结。

本院经审理查明:二审查明的事实与原审判决查明一致。

本院认为:荣兴达公司与曾维看之间存在劳动关系,双方的权利

义务应受法律保护。

一、荣兴达公司应否支付曾维看违法解除劳动关系的赔偿金。对此，本院认为，根据劳动法律法规的规定，在劳动争议纠纷案件中，因用人单位作出开除、除名、辞退、解除劳动合同等决定而发生劳动争议的，由用人单位负举证责任。根据本案查明的事实，荣兴达公司提交了2014年5月份的考勤卡复印件，主张曾维看上班至5月20日后便自动离职，但未能提交考勤卡原件，亦未能提交证据证明在曾维看未上班的情况下曾经通知曾维看上班的事实，故其应承担举证不能的法律后果。且从荣兴达公司于2014年6月5日发出通告内容看，该通告内容为曾维看多日未到岗上班，累计超过三天未上班作自动离职处理，但是按荣兴达公司的主张，曾维看自2014年5月21日起就已经自动离职，荣兴达公司就应该在2014年5月24日对曾维看作出自动离职处理，而不应是2014年6月5日才对曾维看作出自动离职处理。此后，荣兴达公司再次于2014年6月23日发出通告，内容为曾维看违反公司关于任何员工不得泄露公司秘密的规定，经发现立即辞退。综上，荣兴达公司的上述主张存在前后矛盾，且未提交足够有效证据证明曾维看存在严重违反公司规章制度的行为，故其解除与曾维看的劳动关系违反了劳动法律法规的规定，依法应支付违法解除劳动关系的赔偿金。一审判决对此认定，并无不当，本院予以维持。

二、荣兴达公司应否支付曾维看未签劳动合同的二倍工资。荣兴达公司上诉主张其与曾维看双方签订有明确的书面劳动合同《聘用合同书》，故其无需支付曾维看未签劳动合同的二倍工资差额。本院认

为，该《聘用合同书》的内容不具备《中华人民共和国劳动合同法》第十七条规定的劳动合同应当具备的条款，且不具备劳动合同的形式要件，其实质为入职登记表，故荣兴达公司的上诉主张，缺乏事实和法律依据，本院不予采信。根据我国《劳动合同法》的有关规定，用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。荣兴达公司应当支付曾维看未签劳动合同二倍工资差额。一审判决对此认定无误，本院予以维持。

综上，上诉人荣兴达公司的上诉主张缺乏事实和法律依据，理由不成立，本院予以驳回。原审判决认定事实清楚，适用法律正确，程序合法，处理得当，本院予以维持。依照《中华人民共和国民事诉讼法》第一百七十条第一款第（一）项之规定，判决如下：

驳回上诉，维持原判。

二审案件受理费10元，由上诉人深圳市荣兴达印刷有限公司负担。

本判决为终审判决。

审 判 长 洗 朝 瞰

审 判 员 何 伟 云

代理审判员 沈 炬

二〇一四年十二月十八日

书 记 员 孙 巍（兼）

附法律条文：

《中华人民共和国民事诉讼法》

第一百七十条第二审人民法院对上诉案件，经过审理，按照下列情形，分别处理：

（一）原判决、裁定认定事实清楚，适用法律正确的，以判决、裁定方式驳回上诉，维持原判决、裁定；

（二）原判决、裁定认定事实错误或者适用法律错误的，以判决、裁定方式依法改判、撤销或者变更；

（三）原判决认定基本事实不清的，裁定撤销原判决，发回原审人民法院重审，或者查清事实后改判；

（四）原判决遗漏当事人或者违法缺席判决等严重违反法定程序的，裁定撤销原判决，发回原审人民法院重审。

原审人民法院对发回重审的案件作出判决后，当事人提起上诉的，第二审人民法院不得再次发回重审。

http://www.court.gov.cn/zgcpwsw/gd/gdsszsjrmfy/ms/201501/t20150113_6234272.htm

非法招用童工在工作中伤残，法律责任如何承担？

——傅钦松、韦楚珊与王锦明、王猛鹏、张家惠劳动争议案

【裁判要点】

用人单位招用未满十六周岁的未成年人，双方存在非法用工关系。童工在工作中伤残、死亡的，用人单位应当依据《工伤保险条例》第六十六条第一款规定和《非法用工单位伤亡人员一次性赔偿办法》第二条、第三条、第五条的规定向童工或者童工的近亲属给予非法用工单位伤亡人员的各项待遇。

广东省深圳市中级人民法院

民事判决书

(2014)深中法劳终字第3920号

上诉人（原审被告）傅钦松。

上诉人（原审被告）韦楚珊。

被上诉人（原审原告）王锦明。

被上诉人（原审原告）王猛鹏，系伤者王锦明之父。

被上诉人（原审原告）张家惠，系伤者王锦明之母。

上诉人傅钦松、韦楚珊因与被上诉人王锦明、王猛鹏、张家惠非法用工纠纷一案，不服深圳市宝安区人民法院作出的（2014）深宝法沙劳初字第46号民事判决，向本院提起上诉。本院依法组成合议庭

审理了本案，现已审理终结。

二审查明事实与一审查明事实一致。本院确认原审查明的事实。

本院认为，对于上诉人傅钦松、韦楚珊与被上诉人王锦明存在非法用工关系及是否应当依法承担相关的法定义务，是本案争议的主要问题。傅钦松、韦楚珊上诉认为并未招聘王锦明作为员工，王锦明因没有事做而主动提出帮忙，已告知其安全和操作规程，但其没有听从忠告，造成伤害，应承担主要责任。傅钦松、韦楚珊对其主张没有提供相关的证据证明。经核查，王锦明于1997年6月2日出生，2013年5月11日在傅钦松、韦楚珊开办的没有办理工商登记注册的“丽康楼猪、牛肉丸加工店”工作，工作时未满十六周岁，为未成年人。傅钦松、韦楚珊招用王锦明进行工作，违反我国现行劳动法的规定，双方之间存在非法用工关系，因此，在傅钦松、韦楚珊不能举证证明其存在依法应当免责的事实行为情形下，傅钦松、韦楚珊应当依法承担相关的法定义务。王锦明于2013年6月5日早上受伤，后被送往医院治疗。2013年8月6日，经深圳市第二人民医院法医临床司法鉴定所评定五级伤残。本院认为根据《工伤保险条例》第六十六条第一款规定和参照《非法用工单位伤亡人员一次性赔偿办法》第二条、第三条、第五条的规定，王锦明在工作期间受伤，被评定为五级伤残，应当享受相应的非法用工单位伤亡人员的各项待遇，包括一次性赔偿金472,128元（深圳市上一年度职工年平均工资59,016元×8倍）、劳动能力鉴定费1,820元、假肢安装更换费278,300元（25,300元×11次），以上共计754,748元。一审法院对此认定正确，本院

予以维持。

综上，上诉人傅钦松、韦楚珊上诉理由不成立，本院不予支持。原审判决认定事实清楚，适用法律正确，程序合法，实体处理恰当，本院予以维持。依照《中华人民共和国民事诉讼法》第一百七十条第一款第（一）项的规定，判决如下：

驳回上诉，维持原判。

本案二审案件受理费人民币10元，由上诉人傅钦松、韦楚珊负担。

本判决为终审判决。

审判长 彭 安 明

审判员 许 炎 兴

审判员 陈 雅 娟

二〇一四年九月十八日

书记员 刘锦锦（兼）

附法律法规条文：

《中华人民共和国民事诉讼法》

第一百七十条第二审人民法院对上诉案件，经过审理，按照下列情形，分别处理：

（一）原判决、裁定认定事实清楚，适用法律正确的，以判决、裁定方式驳回上诉，维持原判决、裁定；

（二）原判决、裁定认定事实错误或者适用法律错误的，以判决、裁定方式依法改判、撤销或者变更；

（三）原判决认定基本事实不清的，裁定撤销原判决，发回原审人民法院重审，或者查清事实后改判；

（四）原判决遗漏当事人或者违法缺席判决等严重违反法定程序的，裁定撤销原判决，发回原审人民法院重审。

http://www.court.gov.cn/zgcpwsw/gd/gdsszsjrmfy/ms/201501/t20150119_6328711.htm

实务研讨

劳动者假冒他人身份入职后在工作中受伤，能否认定为工伤？

——深圳市某五金模具有限公司与深圳市人力资源和社会保障局社会保障行政确认行为一案

案情摘要：

2012年10月22日，深圳某公司向市社保局提出工伤认定申请，称黎某系其公司普工，于2012年8月入职。2012年10月8日下午，黎某在生产车间使用冲床时被冲床压手，公司将其送至医院治疗。黎某在工伤认定申请书的“受伤害人或亲属签字（压指模）”栏签署了岑某某的姓名“岑某某”。后公司提交了黎某的身份证和工作证复印件，以及黎某的工伤个人缴费记录等材料。

深圳市人力资源和社会保障局（以下简称市社保局）收文后向公司出具了《补齐材料告知书》，要求公司30天内补齐医疗病历本、疾病诊断书、工作证、上下班记录卡、证人证词等材料。

市社保局对相关材料进行综合审核后，认定岑某某系该公司的员工，于2012年10月8日在车间因日常工作受伤，其受伤情形符合《广东省工伤保险条例》第九条第（一）项的规定，认定属工伤。

公司不服，就市社保局认定岑某某工伤这一行政确认行为起诉至深圳市福田区法院。在庭审中，以该公司人事主管梁某身份出具并加

盖公司公章的《情况说明》称，工伤受害人黎勇于2012年7月中旬来工厂面试普工，当时觉得其本人比身份证长相稍瘦，但认为有些差异是情理之中，便办了入职手续。入职后，该员工一直使用黎勇这个姓名，直到10月8日下午出现工伤，填写入院资料时，才知道该员工真实姓名叫岑某某。岑某某的同事刘某、谢某出具的证言证词证明岑某某于10月8日14时左右工作时受伤。而仲裁裁决书裁决岑某某与公司之间存在事实劳动关系。公司人事专员梁某称，员工黎某系她2012年7月19日招聘入厂的，入职时是用黎某的名字，直到他受伤就诊登记时才发现他的名字叫“岑某某”，岑某某也承认用黎某的名字入职。

一审裁判结果：

一审法院认为，岑某某借用黎某的身份证，冒用黎某的身份入职深圳某公司，与公司建立劳动关系的事实，有仲裁裁决书、加盖公司公章的《情况说明》及公司人事专员梁某、品质主管梁某的调查笔录可证实，事实清楚，证据确实，予以确认。

岑某某的受伤情形符合《广东省工伤保险条例》第九条第（一）项规定，市社保局据此作的深圳市工伤认定书，认定岑某某是深圳某公司的员工，因日常工作受伤属于工伤，并无不当，一审法院予以支持。公司主张岑某某不是其员工，黎某入职后一直使用该名字，从未使用过岑某某的名字，但这不能否定其冒用黎某的身份入职公司的事实，其主张市社保局认定岑某某在日常工作中受伤属于工伤没有事实

依据，理由不成立，不予采纳。判决驳回深圳某公司公司的诉讼请求。

公司不服，上诉至深圳市中级人民法院。

二审裁判结果：

二审法院认为，根据病历、证言证词、仲裁裁决书、加盖公司公章的《情况说明》及深圳某公司人事专员梁某、品质主管梁某的调查笔录等证据可以证实，岑某某借用黎某的身份证，冒用黎某的身份入职公司，与其公司建立劳动关系，并于2012年10月8日在公司车间操作冲床冲压产品时被机器压伤左手的事实。市社保局据此认定岑某某是公司的员工，因日常工作受伤属于工伤，于法有据，本院予以确认。关于公司撤销涉案工伤认定的上诉请求，驳回上诉，维持原判。

评析：

本案是因劳动者假冒身份入职后又在工作中受伤的工伤认定行政诉讼案件，该案带来的如下几点疑问值得我们思考：1、劳动者假冒身份签订的劳动合同是否有效？2、假冒身份的劳动者与用人单位是否建立了劳动关系？3、假冒身份的劳动者在工作中受伤能否认定为工伤？4、假冒身份的劳动者工伤保险待遇如何获赔？

（一）劳动者因借用身份证假冒身份签订的劳动合同的效力问题

根据《中华人民共和国劳动合同法》第三条的规定：“订立劳动合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。”劳动者应当向用人单位提供真实有效的身份证明，不得采取欺诈的手

段与用人单位签订劳动合同。否则用人单位一旦发现劳动者的欺诈行为，可以根据《劳动合同法》第二十六条的规定：“下列劳动合同无效或者部分无效：（一）以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的……”来主张劳动合同无效。

再者，《劳动合同法》第八十六条规定：“劳动合同依照本法第二十六条规定被确认无效，给对方造成损害的，有过错的一方应当承担赔偿责任。”劳动者假冒身份入职的，不仅致使劳动合同无效，而且给公司造成损失的，需承担赔偿责任的风险。

（二）假冒身份的劳动者与用人单位的劳动关系问题

劳动者假冒身份入职后，虽然可能因劳动者存在欺诈的行为而致使其与用人单位所签订的劳动合同无效，但却并不意味双方之间的劳动关系不成立，因其仍可按照劳动者的真实身份来认定与用人单位之间存在事实劳动关系。

《劳动合同法》中的第七条规定：“用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。用人单位应当建立职工名册备查。”劳动者与用人单位劳动关系的建立以实际用工确定，劳动合同并非确定劳动关系存在的唯一标准。劳动合同的无效，不影响事实劳动关系的建立。事实劳动关系是一种状态，仅是客观情况的表现，不存在效力问题。正如一审法院认为“公司主张岑某某不是其员工，黎某入职后一直使用该名字，从未使用过岑某某的名字，但这不能否定其冒用黎某的身份入职公司的事实。”岑某某是否以他人身份证明为深圳某公司工作，

在实质上并不影响岑某某与公司存在的事实劳动关系。

（三）假冒身份的劳动者在工作中受伤的工伤认定问题

假冒身份的劳动者所签订的劳动合同，因涉嫌欺诈，公司在违背其真实意愿的情况下与其进行签订，虽为无效，但其与公司已建立了事实上的劳动关系，若无法认定为工伤，则对劳动者十分不利，在劳动关系存续期间劳资双方利益都应该得到保护。在本案中，市社保局认定岑某某在日常工作中受伤属于工伤，既有事实依据，又有法律依据。

（四）假冒身份的劳动者工伤保险待遇获赔问题

一般情况下，劳动者被认定为工伤后，可以得到社保基金以及用人单位支付的工伤待遇。假冒身份的劳动者被认定为工伤后，对于应由工伤保险基金支付部分的待遇，会产生社会保险损失问题，对于这部分损失的处理，《深圳市中级人民法院关于审理工伤保险待遇纠纷案件相关法律适用问题的指导意见》第3条规定，“用人单位以劳动者假冒身份证明为其投保而遭受社会保险损失的，对法律法规规定由工伤保险基金负担的工伤保险待遇部分，如冒用人发生工伤时已满16周岁，由冒用人承担主要责任，用人单位承担次要责任；如冒用人发生工伤时不满16岁，由用人单位承担主要责任，由冒用人承担次要责任。”

可见，如果劳动者入职时已为成年人，具有完全的行为能力，应当对自己的行为认识到后果，对使用假冒身份入职发生工伤，在法律法规规定由工伤保险基金负担的工伤保险待遇部分中，该劳动者承担

主要责任。

若劳动者发生工伤时未满16周岁，因其不能完全意识到自己行为的后果，故由用人单位承担主要责任。这种责任表现为，用人单位因审查不严，聘用未满16周岁的童工，童工发生工伤的，将按照非法用工的相关赔偿规定处理。根据《非法用工单位伤亡人员一次性赔偿办法》第三条的规定：“一次性赔偿包括受到事故伤害或者患职业病的职工或童工在治疗期间的费用和一次性赔偿金。一次性赔偿数额应当在受到事故伤害或者患职业病的职工或童工死亡或者经劳动能力鉴定后确定。劳动能力鉴定按照属地原则由单位所在地设区的市级劳动能力鉴定委员会办理。劳动能力鉴定费用由伤亡职工或童工所在单位支付。”故用人单位对未满16周岁的求职者身份审查不严时，将会面临巨大的用工风险。

以上所述仅涉及工伤保险基金负担工伤保险待遇的部分，而由用人单位负担的工伤保险待遇部分（如停工留薪期间待遇、一次性伤残就业补助金等），劳动者无须进行分担，仍由用人单位全额支付，即劳动者假冒身份入职并不对用人单位的责任承担产生影响。在本案中，深圳某公司不得以岑某某假冒身份入职而拒绝支付公司应当承担的工伤保险待遇。

作者简介：

- **曾凡新**律师，深圳市律师协会劳动和社会保障法律业务委员会副主任，广东省律师协会劳动法律专业委员会委员，大成律

师事务所劳动法与人力资源管理专业委员会副主任兼业务组召集人，北京市大成（深圳）律师事务所律师、合伙人、公司业务部副主任。

- **林琳**，北京市大成（深圳）律师事务所律师助理。

政策法规

对最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》中“当地月最低工资标准”问题的回复

对最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（三）》第十三条中的“当地月最低工资标准”是以仲裁裁决为准，还是以劳动者申请的数额为准，经我们研究，现回复如下：

我们认为，当劳动者依据《劳动争议调解仲裁法》第47条追索劳动报酬、经济补偿、工伤医疗费或者赔偿金，申请仲裁的数额与仲裁裁决的数额不一致的，应当以仲裁裁决的数额为准。主要理由是：

首先，从一裁终局制度设置的目的看。根据仲裁裁决数额来确定一裁终局更符合这一制度的规范目的。设置一裁终局的目的就是为了更加迅捷地终结劳动争议，使劳动者的合法权益受到及时快速的保护。如果依据劳动者申请的数额来确定是否属于一裁终局，实务中很多劳动者申请仲裁的单项数额往往较高，而仲裁裁决确定的数额却又较低。如此一来，势必导致一裁终局制度形同虚设，最终也不利于劳动纠纷的快速解决。

其次，从劳动者利益的保护来说。劳动者根据《劳动争议调解仲裁法》第47条第1项请求仲裁裁决，而以仲裁裁决确定的内容来认定其是否为一裁终局，能够使劳动者的司法诉求获得更快的满足。劳动者的仲裁申请限定在“当地月最低工资标准十二个月金额”以内，

恰恰体现了劳动者基本生存保障的要求。如果对于劳动者这种基本生存保障的要求不及时满足,很容易使劳动者的基本生活生存需求陷入困难,这既不利于社会的稳定,又影响了国家的长治久安。何况,以仲裁裁决作为认定一裁终局的标准,并没有限制劳动者的诉权,劳动者不服仲裁裁决时,仍然可以向基层人民法院提起诉讼。因此,一裁终局对于劳动者权利的保护并没有弱化。

再次,从司法解释的规定看。《劳动争议司法解释(三)》第13条已经对这一问题暗含了相应规定。第13条规定:“……如果仲裁裁决涉及数项,每项确定的数额均不超过当地月最低工资标准十二个月金额的……”,从这里的“仲裁裁决”的文意看,“当地月最低工资标准十二个月金额”所依据的就是以仲裁裁决确定的数额为准。

最后,从司法实践效果看。以仲裁裁决确定的数额为准有利于减少诉讼,减轻司法成本,能够使劳动争议案件及时解决,当前人民法院面临重大审判压力情况下,通过一裁终局的仲裁程序处理劳资纠纷,既有利于减轻人民法院的审判压力,又能够维护和谐稳定的劳动关系。以上意见仅供参考。

<http://www.court.gov.cn/hudong-xiangqing-13121.html>

附:

1. 《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》

第四十七条 下列劳动争议,除本法另有规定的外,仲裁裁决为终局裁决,裁决书自作出之日起发生法律效力:

(一)追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金,不超

过当地月最低工资标准十二个月金额的争议；

（二）因执行国家的劳动标准在工作时间、休息休假、社会保险等方面发生的争议。

第四十八条 劳动者对本法第四十七条规定的仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼。

2.《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（三）》

第十三条 劳动者依据调解仲裁法第四十七条第（一）项规定，追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金，如果仲裁裁决涉及数项，每项确定的数额均不超过当地月最低工资标准十二个月金额的，应当按照终局裁决处理。

深圳市人力资源和社会保障局关于调整本市最低工资标准的通知

深人社规〔2015〕4号

各有关单位：

经市政府同意，自**2015年3月1日**起，本市最低工资标准调整如下：

- 一、全日制就业劳动者最低工资标准：**2030元/月**；
- 二、非全日制就业劳动者小时最低工资标准：**18.5元/小时**。

特此通知。

深圳市人力资源和社会保障局

2015年2月4日

http://www.szhrss.gov.cn/tzgg/201502/t20150206_2815254.htm

深圳市人力资源和社会保障局关于印发《关于实施〈广东省职工生育保险规定〉有关事项的通知》的通知

深人社规〔2015〕5号

各有关单位：

为做好我市实施《广东省职工生育保险规定》（粤府令第203号）的工作，经市政府批准，制定了《关于实施〈广东省职工生育保险规定〉有关事项的通知》，现予印发，请遵照执行。

特此通知。

附件：关于实施〈广东省职工生育保险规定〉有关事项的通知

深圳市人力资源和社会保障局

2015年2月9日

附件

关于实施〈广东省职工生育保险规定〉有关事项的通知

各有关单位：

《广东省职工生育保险规定》(粤府令第203号,以下简称《规定》)已正式发布,自2015年1月1日起施行。为做好我市实施《规定》的工作,经市政府批准,现就有关事项通知如下:

一、在用人单位就业的职工参加生育保险,由用人单位按本单位上月职工工资总额的1%按月缴纳生育保险费,费用由用人单位支付,职工个人不支付。

二、本市原生育医疗保险参保人按《规定》参加生育保险后,其2015年在本市市内定点医疗机构发生的符合规定的生育医疗费用可直接记账。

三、市人力资源保障部门在本通知下发之日60日内,按照《规定》制定生育保险配套管理规定及待遇标准;在新标准出台之前,参保人发生的生育医疗费用按原生育医疗保险的标准执行。

四、按照《规定》适用范围未被纳入的人员,但属于《深圳市社会医疗保险办法》规定应当参加生育医疗保险的,继续按其规定参加生育医疗保险并享受各项生育医疗保险待遇。

五、本通知自2015年1月1日起实施。

特此通知。

深圳市人力资源和社会保障局

2015年2月9日

专业委员会简介

深圳市律师协会劳动与社会保障法律专业委员会

律协各专业委员会是律协理事会根据律师业务的发展情况设置的负责组织会员进行学习和交流，指导律师开展业务活动的机构。其宗旨是发动会员积极学习专业知识，提高律师业务素质和服务水平，拓展律师业务领域，促进律师专业化分工，增强深圳律师的整体实力。

律协业务创新与发展专门委员会负责管理、协调各专业委员会开展工作，律协秘书处业务部负责专业委员会的日常工作。

根据深圳市律师协会第九届理事会第三次会议决定，市律协设立22个专业委员会，劳动与社会保障法律专业委员会是其中之一，本委员会致力于提高律师劳动与社会保障法律服务水平，拓展劳动与社会保障业务领域，制定劳动与社会保障律师业务指引，撰写有关劳动与社会保障法律专业论文，积极参与人大、政府的劳动与社会保障法律领域重要法律法规和司法解释的征求意见工作。

组成成员

主任：周旻（联建所）

副主任：彭湃（卓建所） 曾凡新（大成所） 冼武杰（华途所）

委员：陈伟（炜衡所） 程建锋（大成所） 甘永辉（德和衡所）

何红耀（大成所） 何志杰（联建所） 赖亿新（卓建所）

李梅芬（联建所） 李小鹊（卓建所） 李迎春（盈科所）

李祖科（品然所） 鲁楷（广和所） 孟凡琦（劳维所）
王东（海派所） 王强（德纳所） 王政友（国晖所）
吴意诚（联建所） 许淑仪（梧桐所） 叶文达（万商天勤所）
袁吉松（前海所） 张利群（鹏浩所） 张险峰（国晖所）
张志良（盈科所） 赵振远（卓建所） 郑平进（宝城所）
周文斌（鹏浩所） 邹兵（仁皓所）

特邀委员：李红（星辰所） 胡丽莎（鹏浩所） 赖灿辉（晟典所）
程宏（中熙所） 樊天升（鹏星所） 程寅（瑞嘉所）
黄锐（世纪华人所） 尤武军（锦天城所）
刘森荣（淳锋所） 贾正新（竞德所） 李春红（深远所）
田晓峰（盈科所） 沈威（德恒所） 倪敏（广纳所）
张福军（君一所） 罗延飞（卓建所） 凌超（卓建所）
刘海港（冠豪所） 李桂梅（国晖所） 李凤鸣（君言所）
黄彪（华途所） 徐辉（君一所）

——本资讯由深圳市律师协会劳动与社会保障法律业务委员会
搜集整理（相关著作权归原权利人所有）

本资讯可在深圳市律师协会网站下载，投稿及建议联系邮
箱：13802551149@139.com（曾凡新律师）