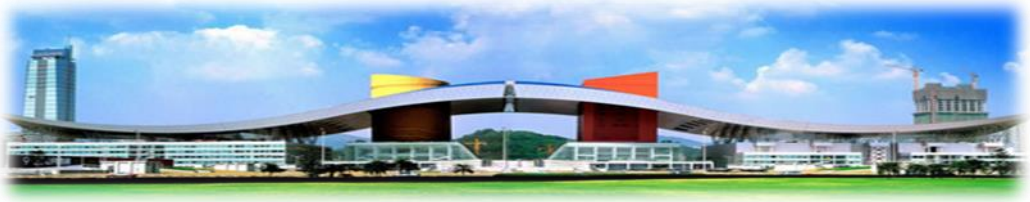
深圳律師



劳动与社会保障法律资讯

2015 年 5 月号　总第 28 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 让企业得发展 职工得实惠 社会得和谐

二、 案例参考

8 为还原事实真相而以伪造证据等方式扰乱民事诉讼秩序，法院亦有权做出民事制裁！

11 员工提供虚假从业资格证签订的劳动合同，是否合法有效？

三、 实务研讨

16 求职欺诈能否免除用人单位二倍工资研讨会纪要

四、 政策法规

32 国务院关于中国人民抗日战争暨世界反法西斯战争胜利 70 周年纪念日调休放假的通知

33 企业安全生产应急管理九条规定

35 国家税务总局关于企业工资薪金和职工福利费等支出税前扣除问题的公告

37 关于《国家税务总局关于企业工资薪金和职工福利费等支出税前扣除问题的公告》的解读

五、专业委员会简介

40 深圳市律师协会劳动与社会保障法律专业委员会

40 组成成员

最新动态

让企业得发展 职工得实惠 社会得和谐

——人社部副部长邱小平就落实好《关于构建和谐劳动关系的意见》答记者问

来源：中国劳动保障报

近日，中共中央、国务院出台了《关于构建和谐劳动关系的意见》，系统阐述了构建中国特色和谐劳动关系的重大意义、指导思想、基本原则、目标任务和政策措施。《意见》出台的背景是什么？如何理解《意见》中关于构建和谐劳动关系的四个原则？怎样做好《意见》的落实工作？为此，记者采访了人社部副部长邱小平。

《意见》对构建和谐劳动关系具有里程碑的意义

记者：请问《意见》出台的背景是什么？

邱小平：制定印发《关于构建和谐劳动关系的意见》是党中央、国务院在深入分析当前劳动关系的形势以及今后一个时期发展趋势的基础上做出的一个重大决策。

随着我国市场经济体制的逐步建立和完善，劳动关系已经完成了由计划配置向市场配置的转型，基本实现了企业和劳动者在劳动力市场上进行双向选择，通过签订劳动合同建立劳动关系的转变。伴随着

劳动关系的转型，党中央、国务院始终高度重视劳动关系问题，先后制定出台了一系列构建和谐劳动关系方面的政策和法律法规，有力地推动了劳动关系工作的改革创新，总体上保持了劳动关系的和谐稳定。

但是当前在劳动关系领域仍然存在许多影响和谐稳定的突出问题，比如说一些企业不依法与职工签订劳动合同，拖欠、克扣劳动者的工资，不依法为职工参加社会保险，劳动安全卫生条件不符合要求等等，这些都侵害了劳动者的合法权益。

有的企业虽然较好地落实了法律规定的职工的基本权益，但是随着 80 后、90 后新生代劳动者逐步成为劳动者队伍的主体，他们的诉求已经不仅仅满足于法律规定的基本权益，而是更加关注劳动条件的整体改善和自身的职业发展，更加希望能够分享企业发展成果。有的企业在这方面没能很好地适应和满足劳动者需求，由此引起了劳动争议案件数量在一些地区一直处在高位，集体停工事件和群体性事件也时有发生，一定程度上影响了当地的社会稳定和经济发展。

根据我们的统计，从 2011 年到 2014 年，全国劳动争议调解仲裁机构共处理各类劳动争议案件达 590 多万件，全国各级劳动保障监察执法机构共查处劳动保障违法案件达到 160 多万件，由此可以看出劳动关系矛盾还是大量存在的。正是基于这样的形势，党中央、国务院制定出台了《关于构建和谐劳动关系的意见》。《意见》深刻地阐释了构建中国特色和谐劳动关系的重大意义，明确了构建和谐劳动关系的

指导思想、工作原则、目标任务和政策措施，这是新时期指导劳动关系工作的纲领性文件，对构建和谐劳动关系具有里程碑的意义。

构建和谐劳动关系需要坚持四个原则

记者:您怎么理解《意见》中关于构建和谐劳动关系的四个原则？

邱小平:《意见》提出构建和谐劳动关系需要坚持四个方面的原则：**一是坚持以人为本，二是坚持依法构建，三是坚持共建共享，四是坚持改革创新。**

我的理解是，坚持以人为本，就是要把解决好广大职工最关心、最直接、最现实的利益问题实现好、维护好、发展好，以他们的根本权益作为出发点和落脚点，这里面既包括维护好职工的经济权益、文化权益，也包括维护好职工的社会权益和政治权益。

《意见》特别提出，要实现好、维护好、发展好广大职工的根本权益，它的深刻内涵有两个方面：一方面是要把坚定不移地维护好职工的权益摆在构建和谐劳动关系的首要位置，另一方面是在维护职工权益过程中要统筹处理好促进企业发展与维护职工权益的关系；统筹处理好维护职工当前利益与维护职工长远利益的关系，在制定和调整劳动标准，加强和完善劳动力市场规制的时候，必须坚持从我们国家长期处在社会主义初级阶段这样一个基本国情出发，要考虑生产力发展水平的实际情况，不能超越生产力发展水平的实际。

第二个原则是依法构建。依法构建就是要用法治思维和法治方式来加强劳动关系矛盾的治理，把劳动关系的建立、运行、监督、调处全过程都纳入法制的轨道。重点是做好四个方面的工作：一个是完善劳动关系立法，二是搞好依法行政，三是公正仲裁、公正司法，四是通过加强普法教育，推动企业和劳动者自觉守法。

第三个原则是要坚持共建共享。这有两个层面的含义：在宏观层面，政府和社会各方都必须坚持促进企业发展、维护职工权益的方针，制定和完善有利于劳动者和企业的政策；在微观层面，主要是要推动企业和职工建立利益共同体，命运共同体，事业共同体，形成企业关爱职工，职工热爱企业，主动为企业奉献的良好局面，使企业和职工在共同成长中实现和谐发展、健康发展。

第四个原则是坚持改革创新。在我国，构建和谐劳动关系是一项开创性的事业。我们一方面要借鉴其他市场经济国家的成功经验，但更重要的是从我国的基本国情出发，不断探索、创新符合中国国情的劳动关系领域的体制、制度、机制和方法，开创构建中国特色和谐劳动关系的道路。

当前，我国经济发展进入新常态，经济下行压力加大，在这种形势下，应该更加积极地构建和谐劳动关系，只有劳动关系和谐了，企业才能够拥有稳定和高质量的劳动者，才能够和职工抱团取暖，实现企业的持续发展。

毋庸讳言，构建和谐劳动关系会在一定程度上增加企业的用人成本，但是我认为从管理的角度，构建和谐劳动关系作为企业的一种投

入，能够有效地调动劳动者的积极性和创造性，有力地提高企业的劳动效率，是增强企业核心竞争力最重要的一个方面。这种成本投入，我认为比其他任何投入产生的效益都要大。

合力构建和谐劳动关系

记者：《意见》出台以后，如何落实是一个关键，各级有关部门和有关组织应该怎样做好《意见》的落实工作？

邱小平：落实好中央文件，积极构建和谐劳动关系，需要各级党委、政府切实加强领导，把这项工作摆在突出的位置，也需要社会各方面的积极配合，共同努力构建和谐劳动关系。

按照《意见》的要求，我认为要贯彻落实好这个文件，推动构建和谐劳动关系，需要从以下几个方面着手：

第一，要完善构建和谐劳动关系的工作格局。构建和谐劳动关系是一个系统工程，必须坚持系统治理的思想，一方面需要发挥党委领导和政府主导作用，另一方面需要加强社会各方面的协调配合，推动形成党政力量、群团力量、企业、职工等各方面的力量合力构建和谐劳动关系的工作格局。

人力资源社会保障部门作为政府构建和谐劳动关系的职能部门，应积极地加强统筹协调和指导服务，特别是要会同工会和企业组织健全协调劳动关系三方机制，依托协调劳动关系三方机制及时研究解决劳动关系领域重大问题。

同时，要积极推动和谐劳动关系创建活动，形成企业、工业园区、乡镇街道等多层次、全方位创建和谐劳动关系的局面，为构建和谐劳动关系奠定社会基础。

第二，要加强学习和宣传。人力资源社会保障系统的广大干部需要认真学习、深刻领会文件的精神，从中找准工作的切入点和抓手，同时要会同社会各方面大力宣传构建和谐劳动关系的意义以及相关的法律、政策、先进典型，在全社会营造一个构建和谐劳动关系的良好氛围。

第三，要推动完善劳动关系立法。要加强调查研究，积极向立法机构提出完善立法的建议，推动健全劳动关系的法律体系，进一步解决好劳动关系领域内有法可依的问题。

第四，要推动创新劳动关系协调机制。要全面实行劳动合同制度，完善集体协商制度，加强企业民主管理，进一步畅通职工合理诉求的表达渠道，最大限度从源头上减少劳动关系的矛盾。

第五，要加强劳动保障监察执法和劳动争议处理。要积极加强劳动保障执法能力建设，切实做到依法规范、公正严明执法。要指导基层的劳动争议调解仲裁机构不断提升争议处理效能，努力做到依法、及时、妥善地化解劳动关系矛盾。

第六，要营造构建和谐劳动关系的良好环境。要加强对职工的思想政治教育，引导职工爱岗敬业、诚实守信，理性合理表达利益诉求。要加强对企业经营者的思想政治教育，引导企业经营者积极履行社会责任，自觉关爱职工，保障职工合法权益，加强对职工的人文关怀。

要加强和改进政府的管理服务，进一步减轻企业负担，促进企业健康发展，为构建和谐劳动关系创造良好的物质条件。

我们相信，有党中央、国务院的正确领导，有各级党委政府的高度重视和大力支持，有社会各方的积极参与，我们一定能不断地发展和谐劳动关系，不断地增加劳动关系领域的和谐因素，减少不和谐因素，推动形成“企业得发展，职工得实惠，社会得和谐”的良好局面，为促进社会经济持续健康发展和社会和谐稳定发挥积极作用。（王永）

http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/dongtaixinwen/buneiyaowen/201505/t20150522_161677.htm

案例参考

为还原事实真相而以伪造证据等方式扰乱民事诉讼秩序，法院亦有权做出民事制裁！

——北京金至泰克科技有限公司民事制裁复议案

【裁判要点】

无论出于何种诉讼目的，即便是还原事实真相，当事人均不得以伪造证据等方式扰乱民事诉讼秩序，否则，法院有权依据民事诉讼法相关规定做出罚款等民事制裁决定。

广东省深圳市中级人民法院

民 事 决 定 书

（2014）深中法劳复制字第 1 号

申请复议人北京金至泰克科技有限公司，住所地北京市海淀区农大南路 1 号院 2 号楼 B708 室，组织机构代码 70019695-6。

申请复议人北京金至泰克科技有限公司因不服广东省深圳市福田区人民法院（2013）深福法民四初字第 1161 号民事制裁决定，向本院申请复议。认为原审被告陈卓确实有不准时出勤的事实，有物业监控视频为证。在北京金至泰克科技有限公司与陈卓纠纷的仲裁阶段，王斌对北京金至泰克科技有限公司后补制作的考勤记录上“王斌”

的签名系他人代签的事实是知情的，也没有表示反对。王斌在一审开庭前一直表示愿意为北京金至泰克科技有限公司作证，只是临开庭时才拒绝作证，并为陈卓作证。一周后，王斌便因为劳动纠纷也对北京金至泰克科技有限公司提起劳动仲裁。同时，本案原审被告陈卓也在另案中为王斌出庭作证。综合以上情况，王斌向一审法院隐瞒了与北京金至泰克科技有限公司存在利害关系的事实，其行为明显存在主观恶意。一审法院对上述事实未能查明。北京金至泰克科技有限公司制作假的考勤表是为了还原事实真相，并非是虚构事实，更非具有欺诈的恶意。北京金至泰克科技有限公司请求撤销相关民事制裁决定。

经审查，本院认为，北京金至泰克科技有限公司对于其在所提交的《证人证言》、《考勤签到-签退表》等证据上假冒王斌签名的事实予以确认。**虽然北京金至泰克科技有限公司主张其假冒王斌签名的目的是为了还原事实真相。但无论出于何种诉讼目的，当事人均不得以伪造证据等方式扰乱民事诉讼秩序。原审法院据此对北京金至泰克科技有限公司作出罚款 8 万元的民事制裁决定，符合法律规定。**依据《中华人民共和国民事诉讼法》第一百一十六条的规定，决定如下:

维持广东省深圳市福田区人民法院（2013）深福法民四初字第 1161 号民事制裁决定。

本决定送达后立即生效。

审　判　长　彭　　琛

审　判　员　张　永　彬

代理审判员　张　士　光

二〇一四年四月十四日

书　记　员　刘春阳（兼）

附：相关法律法规

《中华人民共和国民事诉讼法》第一百一十六条

拘传、罚款、拘留必须经院长批准。

拘传应当发拘传票。

罚款、拘留应当用决定书。对决定不服的，可以向上一级人民法院申请复议一次。复议期间不停止执行。

http://www.court.gov.cn/zgcpwsw/gd/gdsszszjrmfy/ms/201504/t20150423_7568517.htm

员工提供虚假从业资格证签订的劳动合同，是否合法有效？

——深圳市风之旅运输有限公司与杨峰劳动合同纠纷案

【裁判要点】

劳动者入职时提供虚假从业资格证，使用人单位在违背真实意思的情况下与其签订了劳动合同，其行为构成欺诈，违反了《劳动合同法》第二十六条第一款第（一）项的规定，双方签订的劳动合同无效。合同无效由用人单位参照合同约定支付劳动报酬，用人单位并不需要支付没有签订劳动合同的另一倍工资及解除劳动合同的赔偿金。

广东省深圳市中级人民法院

民 事 决 定 书

（2014）深中法劳终字第 2111 号

上诉人（原审互诉被告、原告）：深圳市风之旅运输有限公司。

被上诉人（原审互诉原告、被告）：杨峰，男，汉族，1972 年 11 月 5 日出生。

上诉人深圳市风之旅运输有限公司（以下简称风之旅公司）因与被上诉人杨峰劳动争议纠纷一案，不服深圳市南山区人民法院（2013）深南法西民初字第 712 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。

风之旅公司的上诉请求：1、撤销原审判决第二、三、四、七、

九项，判令风之旅公司无需支付杨峰从 2012 年 5 月 17 日至 2013 年 3 月 11 日期间未签劳动合同二倍工资差额 30750.6 元、解除劳动合同的赔偿金 8000 元、鉴定费 4040 元；2、杨峰向风之旅公司支付汽车租赁款 16380 元。

杨峰未到庭参加诉讼，亦未提出答辩意见。

二审与一审查明的事实一致，予以确认。二审另查明，杨峰入职风之旅公司时向该公司提交的入职人员信息表中身份证姓名为杨洪峰，身份证号为 412727197212065075，资格证件号为 412000121486。2014 年 4 月 2 日，深圳市交通运输行政执法支队龙岗大队致函周口市道路运输管理处“关于核实杨洪峰从业资格证的函”。该处于 2014 年 4 月 24 日复函称：经我省运输网核实，无该运输驾驶员信息。杨峰与杨洪峰为同一人。还查明，深圳市富之达汽车服务有限公司于 2013 年 2 月 27 日出具的“证明”载明如下相关内容：“我公司原欠深圳市风之旅运输有限公司租赁款 16380 元，我公司已于 2013 年 2 月 15 日、2013 年 2 月 16 日、2013 年 2 月 17 日份三次（三次交付的数额分别为：5500 元、5880 元、5000 元）该款项交付给驾驶员杨峰用以转交风之旅公司。特予证明”。

本院认为，**杨峰入职风之旅公司时，提供虚假从业资格证，使风之旅公司在违背真实意思的情况下与其签订了劳动合同，其行为构成欺诈，违反了《劳动合同法》第二十六条第一款第（一）项的规定，因此，杨峰与风之旅公司签订的劳动合同无效。**合同无效由用人单位参照合同约定支付劳动报酬。杨峰在风之旅公司工作已付出的劳动，

风之旅公司只需按有关杨峰的工资认定标准支付劳动报酬给杨峰，并不需要支付没有签订劳动合同的另一倍工资及解除劳动合同的赔偿金。风之旅公司上诉认为不应向杨峰支付未签合同双倍工资与赔偿金的上诉理由成立，本院予以支持。因风之旅公司提交的一份劳动合同的签名“杨峰”，经鉴定非杨峰本人书写，故一审判令风之旅公司承担鉴定费正确。至于风之旅公司上诉请求杨峰给付汽车租赁款的问题，风之旅公司提交春节旅客包车运输合同书、深圳市富之达汽车服务有限公司出具的证明、《关于进一步明确驾驶人员代收费用上缴时间规定的通知》、欠款明细以及录音光盘等证据，杨峰虽称收到该款后已上缴，但并未提交相反证据，即未提交已上缴的证据予以证实，故风之旅公司上诉请求杨峰返还汽车租赁金 16380 元，证据充分，本院予以支持。原审认定部分事实不清，实体处理不当，应予纠正。依照《中华人民共和国劳动合同法》第二十六条第一款第（一）项及《中华人民共和国民事诉讼法》第一百七十条第一款第（二）项之规定，判决如下:

一、维持（2013）深南法西民初字第 712 号民事判决第一、二、三、五、六项;

二、撤销（2013）深南法西民初字第 712 号民事判决第四、七、八、九项;

三、深圳市风之旅运输有限公司无需支付杨峰未签劳动合同双倍工资与解除合同经济补偿金;

四、杨峰在本判决生效之日起十日内向深圳市风之旅运输有限公

司返还汽车租赁金 16380 元。

五、驳回杨峰的其他诉讼请求;

六、驳回深圳市风之旅运输有限公司其他诉讼请求。

如当事人未按本判决指定的期间履行给付金钱义务，应当按照《中华人民共和国民事诉讼法》第二百五十三条之规定，加倍支付迟延履行期间的债务利息。

一审案件受理费、反诉费共计 10 元，二审案件受理费 10 元，由杨峰与深圳市风之旅运输有限公司各自负担 10 元。

本判决为终审判决。

审　判　长　　曹　静

审　判　员　　张秀萍

代理审判员　　乐　丹

二〇一四年六月十八日

书　记　员　　张　威

附:

《中华人民共和国劳动合同法》

第二十六条 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;

（二）用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的;

（三）违反法律、行政法规强制性规定的。

对劳动合同的无效或者部分无效有争议的，由劳动争议仲裁机构

或者人民法院确认。

《中华人民共和国民事诉讼法》

第一百七十条 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/gdsszszjrmfy/ms/201504/t20150423_7568803.htm

实务研讨

求职欺诈能否免除用人单位二倍工资研讨会纪要

出品 | 劳动法库

著作权声明：本文由李迎春编辑整理，并获授权发布！其它微信公众号及媒体如需转载，请获准授权！

特别申明：本讨论意见仅代表嘉宾个人观点，不代表嘉宾任职单位意见！

【研讨背景案例】

王某于 2013 年 5 月 30 日入职某公司，担任制造中心生产总监一职，双方未签订书面劳动合同。2013 年 9 月 13 日，王某提出离职，公司于当日批准其离职请求，2013 年 10 月 31 日离职交接完毕。后王某向仲裁委申请仲裁，要求公司支付 2013 年 6 月 30 日至 2013 年 10 月 31 日期间的未签订书面劳动合同二倍工资差额 44000 元，获得仲裁委支持。公司不服，认为王某入职时提供虚假学历，劳动关系无效，无需支付二倍工资。

一审法院认为，由于双方自始至终并未订立书面劳动合同，故即使王某欺诈的情形属实亦不能成为公司规避我国劳动法律规定的辩解理由，因此，公司主张劳动合同关系无效而无需支付二倍工资的理由法院不予支持。公司不服，提起上诉。

二审法院认为，劳动合同法第八条规定，用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。本案中，王某在其填写的入职申请表“教育培训情况”一栏中，填写了 1988 年 9 月至 1992 年 7 月，某大学应用电子专业学习，学历为本科的内容。公司招聘的职位是生产总监，为关键岗位的负责人，结合当时公司就该职位在卓博人才网上发布的招聘职位要求看，公司对该职位的应聘者是提出了学历方面的要求。现根据某大学在 2014 年 2 月 18 日出具的证明显示，该校应用电子技术专业一九九二届毕业生中并无王某。由此可以确定，王某提供了虚假的学历证明，并因此获得了待遇优厚的工作岗位。王某故意告知虚假的学历情况，诱使公司作出建立劳动关系的错误意思表示，王某行为已经构成欺诈。根据《中华人民共和国劳动合同法》第二十六条的规定，以欺诈的手段，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，该劳动合同无效。故公司主张劳动关系无效，其无需向王某支付未签订书面劳动合同二倍工资差额的理由，有事实和法律的依据，本院依法予以支持。

【研讨会纪要】

研讨主持人：李迎春

研讨会嘉宾：

中国劳动关系学院　沈建峰

徐州市中级人民法院 潘全民

深圳市中级人民法院 黄振东

深圳市中级人民法院 刘灵玲

四川省高级人民法院 杨丽

北京市第二中级人民法院 马卫丰

杭州市中级人民法院 盛峰

中山市中级人民法院 王小红

南京市浦口区人民法院 刘秋苏

淄博市淄川人民法院 陆通

广州市劳动人事争议仲裁院 朱滔

南宁市劳动人事争议仲裁院 邓琰

安徽省当涂县劳动人事争议仲裁院 朱家荣

东莞市东城区劳动人事争议仲裁院 叶国权

云南省广南县劳动人事争议仲裁院 何佩

李迎春（主持人）: 以上这个案例是司法实践中一个非常典型的案例，在用人单位未与劳动者订立书面劳动合同情况下，用人单位能否以劳动者存在欺诈行为导致劳动合同无效为由进行抗辩，免除自己未订立书面劳动合同的二倍工资责任？为了给实务操作者提供一些参考，特邀请劳动争议实务界的专家召开这次讨论，想听听各位嘉宾的观点。

刘秋苏: 用人单位签订书面劳动合同是法定义务，不能因劳动者欺诈免除用人单位义务，劳动法对用人单位订立书面合同更注重形式的要求而不是效力的要求。故只要用人单位不签订书面劳动合同，就

应当支付双倍工资。

黄振东：我个人认为，劳动者是否欺诈并不能免除用人单位签订劳动合同的义务，二倍工资以未签书面劳动合同为支付条件，并不以未签生效劳动合同为条件。

邓琰：支持应考虑两个方面。第一，从法律规定来看，签订书面劳动合同是法定义务，是一条高压线，在双方建立劳动关系后的一定犹豫期后，用人单位应及时与之签订。在此期间，未有其他因劳动者的因素导致双方未能及时签订，劳动者未有阻却双方签订劳动合同的行为。如果单位严格按照法律操作，正常的秩序应当是合同已成。第二，从欺诈行为的后果来看，要考虑欺诈是否导致合同不能签订，显然二者无因果关系。第三，不管是否存在欺诈，劳动者付出劳动，单位已经支付报酬，事实劳动关系已成。欺诈不会导致劳动关系无效。综上，应支持二倍工资。

刘灵玲：用人单位与劳动者未签订书面劳动合同，应承担向劳动者支付二倍工资的责任，这个责任我理解为法定的严格责任。但是，对于劳动者采取欺诈方式而与用人单位建立劳动关系的情形，我认为相关部门应当通过立法或者司法解释明确此种情形作为用人单位未签订书面劳动合同应支付二倍工资的免责事由。因为，第一：在此种情形下，若用人单位仍须支付未签订书面劳动合同的二倍工资，则会导致劳动者因不合法不诚信行为而获利的结果。这不利于诚信健康有序和谐的劳动市场秩序的建立和维护。第二，虽然用人单位在此情形下，未因不签订书面劳动合同的行为受到惩罚，但只仅仅存在于少数

劳动者欺诈的个案里。若用人单位不与作为大多数的一般劳动者签订书面劳动合同，其必将受到二倍工资的严重惩罚。因此，总体上看，立法目的仍可以实现。第三，用人单位在特殊个案里未得到惩罚，与劳动者因不合法、不诚信行为获利，两者相比较，后者对健康有序的劳动市场及诚信守法的法治观念的危害性更大。但按照目前的立法，当发生用人单位未订立书面劳动合同情形时，用人单位仍应就未签书面劳动合同向劳动者支付二倍工资。

盛峰：我的个人观点，劳动者存在欺诈行为导致劳动合同无效，但不能免除用人单位签订书面劳动合同的义务，用人单位违反了该法定义务，需支付未订立书面合同的二倍工资。

朱滔：劳动者提供虚假学历证明，诱使用人单位作出与劳动者建立劳动关系的错误意思表示，其行为已构成欺诈。根据劳动合同法第二十六条的规定，以欺诈的手段，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，该劳动合同无效，因此，双方建立的劳动关系无效，用人单位无需向劳动者支付未签订书面劳动合同的双倍工资差额。

李迎春（主持人）：朱滔兄认为劳动合同无效，故劳动关系无效，从而得出用人单位无需向劳动者支付未签订书面劳动合同的双倍工资差额。其实，劳动合同无效可以有多种因素影响，比如，有劳动者原因导致的无效，也有用人单位原因导致的劳动合同无效，还有违反法律、行政法规强制性规定导致的合同无效，我们不能说合同无效就无需支付二倍工资。

潘全民：劳动者原因导致合同无效，用人单位无过错，无需支付未签订劳动合同双倍工资。如果是用人单位原因导致劳动合同无效，则用人单位应当受未签订劳动合同双倍工资罚责的约束。无效合同自始没有法律约束力，劳资双方的权利义务没有固定。劳动合同法之所以规定劳动合同书面化，目的就是为了防止劳动合同短期化，及时固定劳动合同关系，显然用人单位不能以与劳动者签订了劳动合同，就可以避免双倍工资的惩罚。劳动合同法对于用人单位与劳动者签订劳动合同，从立法目的也是要求用人单位必须与劳动者签订有效的劳动合同，而不是只要签订劳动合同就可以的，如若这样，岂不是无异于鼓励用人单位故意与劳动者签订没有法律约束力的无效合同？那和劳动合同法设计劳动合同书面化制度的初衷无疑背道而驰！实不足取。

李迎春（主持人）：潘庭从劳动合同无效的原因进行了阐述，得出了一个结论，劳动者原因导致合同无效的，无需支付二倍工资，用人单位原因导致合同无效的，则应当支付二倍工资。

王小红：两倍工资建立在依法应签订合同而未签订的前提，但劳动者欺诈导致双方并不存在应签订劳动合同前提，故两倍工资不应支持，这是我的个人观点。

马卫丰：王小红法官的观点有道理。从维护劳动合同和职业稳定性的角度讲，劳动合同成立后，在仲裁机构和法院认定无效前，是有其约束力的。劳动合同无效和签订书面劳动合同是两个不同概念，有不同的法律构造和法律责任。劳动合同无效似乎不能免除未签双倍的

义务。用人单位欺诈导致无效情况下，未签订劳动合同的，应支付未签双倍没有任何问题。但对于劳动者欺诈导致的无效，现在个人认为，不支持未签双倍更加公平、合理。第一，考虑到未签双倍的惩罚性质和立法目的，未签双倍是不是绝对的无过错责任？我觉得还是要适当引入过错因素来进行平衡。考虑到用人单位当初是因劳动者欺诈才产生与其订立劳动合同的错误意思表示，当初实无雇佣真意。签订劳动合同的义务在当时并不实际存在，更别说采用书面劳动合同这一法定形式要件，故不应支付未签双倍。第二，退一步讲，即使有未签双倍的责任，从法律后果上来看，劳动合同因欺诈而无效的情况下，过错方要对另一方进行赔偿。因劳动者欺诈，才发生后续要签订劳动合同的情形。如劳动者无欺诈，则无后续签订合同事宜，更不用说采用书面形式及未采书面形式的惩罚。故即使产生未签双倍责任，劳动者也应赔偿用人单位该损失。第三，任何人不能从其过错中获利，劳动者不能因其欺诈而获利。虽然用人单位也有过错，但未签书面劳动合同的过错程度一般来说低于劳动者欺诈的故意，适用过错相抵原则，劳动者也不应获得未签双倍工资。

朱家荣:《劳动合同法》对不签订劳动合同的用人单位课以二倍工资处罚，目的是规范劳动力市场有序运作，惩治的是用工不签订劳动合同行为。我认为：用人单位签不签劳动合同是对《劳动合同法》这部法律执行的态度问题，法律生效了，产生劳动争议自然要适用，不签订就要接受二倍工资惩罚。至于签了劳动合同，因为必备条款不完备、具体条款甚至不符合法律规定等，造成劳动合同无效或部分无

效是用人单位或单位 HR 工作水平问题，不惩罚二倍工资。《劳动合同法》强调签订劳动合同，某种程度上是强调签订合同的行为，不应给用人单位找理由不签订，对于劳动者不同意签订的，可以依照《劳动合同法实施条例》规定及时行使解除权。对既不签订劳动合同又持续使用劳动者的用人单位，给予二倍工资处罚不为过分。劳动者提供虚假学历问题。首先劳动者是主体没问题，有劳动能力，是一个合格的劳动者。其提供虚假学历，一方面说明他求职心切、另一方面也说明他诚信有问题，但其有签订并履行劳动合同的能力，事实上双方已经形成了劳动关系。用人单位审查不严、管理不到位，已经违反了《劳动合同法》第 82 条规定。个人认为，劳动合同签订更注重签订的事实，而不是事后找理由。

何佩：我个人的观点是，如果劳动者入职时存在欺诈行为，单位也一直没签订合同。后单位以其存在欺诈为由抗辩说合同无效，用人单位需支付二倍工资。理由如下：一、根据《劳动合同法》第二十六条第一款的规定，劳动者有义务告之用人单位真实情况而不告之，使对方在违背真实意思情况下订立或变更劳动合同的，合同无效。单位可以依据《劳动合同法》第三十九条第五项的规定与劳动者解除劳动合同，且无需支付任何经济补偿金。前提是，双方签有书面劳动合同。二、依据《劳动合同法实施条例》第六条规定，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，应当依照劳动合同法第八十二条的规定向劳动者每月支付两倍的工资，并与劳动者补订书面劳动合同；若劳动者不与单位订立书面劳动合同，则用人

单位应当终止劳动关系，并支付经济补偿金。二倍工资的起算时间为用工之日起满一个月的次日，截止时间为补订书面劳动合同的前一日。用人单位自用工之日起一个月内没有发现劳动者的欺诈行为，自身也存在过错，且不履行签订书面劳动合同的义务，在没有书面劳动合同，也未终止劳动关系的前题下，不能以劳动者的欺诈行为为由抗辩说合同无效，仍需支付二倍工资。

朱滔：法律不保护非法法益，此时劳动者欺诈获取劳动权益，劳动法律法规上已对此类欺诈行为的法律后果作出规制，在已签订劳动合同的情形下，可认定合同无效；而对于因欺诈已构成不合法法益未签订劳动合同的情形下，基于双倍工资的惩罚性原则，欺诈而获取劳动者身份时自然不能因此而获利，因此对于此双倍工资差额应不予支持。

沈建峰：欺诈行为的存在能否免除单位二倍工资责任？我觉得欺诈规则的功能、构成要件和法律效果与二倍工资的功能、构成要件和法律效果应分别存在。欺诈规则是为了维护双方的真实意思，欺诈的效果是合同无效，事实劳动关系随时可解除，欺诈方给对方带来损害应赔偿；二倍工资的功能是为了促使书面协议签订，二倍工资被定性为惩罚。欺诈不能成为免除不签约责任的理由，每个人都应承担各自不妥当行为的责任。在本案中，劳动者根据 86 条对用人单位进行赔偿，根据事实劳动关系规则主张工资，用人单位根据 39 条解除，但应根据 82 条第一款支付双倍工资。在方法上，我们不能从笼统的过错出发得出结论，而是要回到规范构成和规范功能上去。

杨丽：我个人觉得沈教授的观点如果体现在实务中，各归各责，处理起来就复杂了。我认为二倍工资是不签书面合同应承担的法律后果，它的前提应是合法有效的劳动关系，劳动者存在欺诈行为，由于违背双方真实意思，这种合同本身就是无效或可撤销的。即使签订合同，但这种劳动关系因欺诈无效，难道仅因有书面的，就有效吗？

李迎春（主持人）：不支持二倍工资观点都是将不签劳动合同的原因归结到了劳动者欺诈这个行为上了。其实，用人单位一开始不签合同往往是疏忽或者故意不签，和这个欺诈根本无关。刚才几位嘉宾的观点中提到劳动合同无效，故双方建立的劳动关系无效。我们是不是要思考一个问题，劳动合同无效等同于劳动关系无效吗？其实我觉得本案本质问题是劳动合同无效是否等于劳动关系无效？劳动关系存在效力问题吗？我个人认为劳动关系作为一种客观存在的事实状态，应该不存在效力问题，只能说有劳动关系还是无劳动关系，不能说劳动关系有效或无效。

潘全民：劳动关系不存在有效或无效问题。是一种客观状态。劳同无效应是自始无效，但已经发生的劳动关系依照劳动合同法第 28 条的规定，有效力。

沈建峰：如果现行法能把书面形式仅仅定位为证据，而不具有效力功能，好多问题都好解决了。但从未签书面形式的合同效力规则和补签规则来看，没有书面形式的劳动合意在我国法上约束力极低。另外，没有合意时，我国法律也例外认可事实劳动关系。这些都是劳动合同法不同于合同法的地方。合同法中合同的本质是合意，第七条恰

好不谈合意，只谈用工。这样一来，一方面即使你定了合同，没有开始用工，也没有劳动关系。另一方面，特定情况下，没有合意也有劳动关系。

马卫丰：劳动者存在因欺诈行为而导致劳动合同无效，那么之前的关系怎么定性？首先需要区分定为事实劳动关系和非法用工。事实劳动关系严格解释为未签书面合同的劳动关系比较好，以和非法用工区分。劳动合同建立需要有合意。因为劳动者欺诈，导致用人单位为错误意思表示。实际上用人单位无建立劳动关系合意。既然是劳务关系，自然无需签订书面劳动合同。而用人单位产生签订合同的意思表示，是劳动者导致的。换句话说，没有一开始的欺诈，就没有签订书面合同的法定义务。应该注意的是，严格认定劳动合同法上的欺诈，慎重认定无效。而不是对欺诈者给未签双倍的保护。咱们讨论的前提是欺诈存在，那么劳动者的恶意成分较重，不能让其从中获取本不应得的利益。毕竟回到开始，其不欺诈的话，就不会有签订书面劳动合同的义务。

叶国权：根据合同法的概念。合同无效后，应恢复到合同履行前的原始状态，取得的财物应彼此返还，不能返还的折价。由于用人单位已收取了劳动者付出的劳动，劳动是无法返还，因此予以折价，支付适当的报酬。合同无效后，个人认为非劳动关系，而是属于劳务关系或雇佣关系，不能适用劳动法的特殊保护。

李迎春（主持人）：国权兄发表了一种新观点了，劳动合同无效，双方建立的关系不是劳动关系而是劳务关系。但我们都知道，劳动合

同是重实际履行、具有人身属性的合同，已经发生的人身从属关系不能和普通民事法律关系一样恢复到发生前的状态，因此，解除前这段关系，我认为应属事实劳动关系，并非劳务关系。

黄振东：无效劳动合同在解除之前不可能形成劳务关系。首先，劳动合同无效可以解除合同，如是用人单位导致无效，用人单位还须支付经济补偿金，这肯定不是劳务关系的后果。第二，劳动者欺诈而向用人单位承担的赔偿责任不应包括二倍工资。因为欺诈与单位不订劳动合同没有因果关系。第三，劳动合同的无效并非自始无效，而是将来无效，解除前实际属有效状态，在解除前，用人单位的购买社保，劳动保护，安排休息休假等义务一样不能少。这一点与合同法极为不同，可能有点难以理解。

陆通：我的观点是用人单位应当支付双倍工资。理由是：《劳动合同法》第 10 条要求用人单位签订书面劳动合同，这是一条管理性强制规定。该规定的目的是用书面形式固定用人单位和劳动者双方的权利义务关系，进而规范劳动秩序。这种管理性强制规定不以劳动合同的效力为前提。也就是说，合同效力如何对管理性规定不应产生影响。该案中，用人单位以劳动合同欺诈无效来抗辩订立书面劳动合同的管理性义务，当属文不对题。劳动者欺诈导致合同无效的法律后果如何，用人单位可用其他条款保障自己的合法权益。一个类似的例子是：企业从事非法买卖交易，该买卖合同无效，但该交易金额仍应纳税。如果企业以该笔交易无效来抗辩纳税义务，显然是比较荒唐的。如果再引申一点，双倍工资罚则的本质是用人单位违反管理性规定的

制裁后果，这种制裁金额可以是监管部门罚款，也可以引入私人博弈机制把用人单位的违法成本转化为劳动者的一种可得利益。通俗一点，似乎可以理解为政府把自己应该收缴的罚款送给劳动者了。这种新型的管治手段并无不可，也是一种趋势。补充一点，既然是一种管治手段，在技术上就不要沿用民商法的思维，即采用“工资”这种名义，而可以改为“未签订书面劳动合同的迟延金”。同时，计算标准也不要以工资为参照，因为核对工资数额会产生一定的工作量，管理成本可以进一步压缩，以上年度统筹地区的在岗职工平均工资为基数。总之，既然这一条罚则的目的是减少违法行为，那么对于违法成本的规定，无需拘泥于工资数额，应采用简便管理的原则。实际上，劳动法上还有其他类似的违法成本的规定，也是比较繁琐，也可以简便化处理一下。

根据侵权法第 35 条，单位与个人之间不可能是劳动关系或者劳务合同。单位与个人之间要么是劳动关系，要么是承揽关系，不能再存在所谓劳务关系。这种认识已经成为破坏劳动法的一个漏洞，成为单位逃避灵活用工劳动法义务的一个借口。实践中，还在用人身损害解释中的雇主责任，但案由中已经没有这个案由了，只能用提供劳务者受害责任纠纷。而这一案由的法律依据是侵权法第 35 条，而 35 条又将主体限定为个人之间。所以，我认为单位与个人之间不能用劳务关系来解决其赔偿，要么是承揽，要么是劳动。我认为，现有法律规则----劳动合同法第 7 条之所以承认事实劳动关系，真是尊重了合同法理论的合意前提。

沈建峰：马法官是想以你不欺诈我我就不签约，因此就不会有双倍工资，来说明欺诈和赔偿之间具有因果关系。但其实欺诈并不与你的赔偿责任之间具有因果关系，因为赔不赔取决于你是否订立书面，而不是我骗没骗你。赔偿不是来自于缔约义务，而是来自于违反书面形式。欺诈导致缔约，但缔约并不必然会赔偿。所以，欺诈和赔偿之间没有因果关系。

李迎春（主持人）：根据大家讨论，存在有两种截然不同的观点，就如本案中一审和二审一样，针锋相对，冰火两重天。不支持二倍工资的观点实际上将一个刚性法律责任改成了可变法律责任。二倍工资是未签合同的法律责任，审查的是雇佣时是否按照法律要求订立书面契约，未订立则需承担责任，这个法律责任是刚性的。劳动者存在欺诈行为并不会直接导致无效后果，合同效力主动权操持在用人单位手中，当用人单位事后觉得这种欺诈能够接受，谅解劳动者，就算欺诈行为客观存在，也不会产生劳动合同无效及解雇后果，劳动关系维持，但因双方建立劳动关系时未订立书面合同，是否支付二倍工资大家都知道，无需解释。当用人单位觉得劳动者这种欺诈不能接受，启动解雇程序，则劳动关系解除，但在劳动关系解除时是否同时也免除单位未订立书面契约的刚性法律责任？如果是，则这个二倍工资责任随用人单位的行为而摇摆。其实这种案件在司法实践中，用人单位在劳动者入职时根本不可能知道劳动者存在欺诈行为，用人单位这时不订书面合同并无任何抗辩事由，纯粹的就是违法行为。事后解雇多数情况下都是为了解雇而找理由，正好找到劳动者入职时的不诚信行为，顺

势而为，同时以此抗辩想免除单位自己不签合同的法律责任。在某种意义上说，用人单位这时的抗辩同样也是不诚信的。劳动合同无效属事后法律判断，不能免除单位事前的法定义务。

刘秋苏：我觉得应当明确劳动法和劳动合同法为什么规定建立劳动关系应当订立劳动合同。它是为了督促用人单位与劳动者签订劳动合同，规范用工，二倍工资就是对用人单位违反法律规定的一种惩戒。未签合同是事前判断，欺诈是事后判断，不能以欺诈免除用人单位未签合同的责任。

李迎春（主持人）：裁判者往往用事后发现的对劳动者不利的证据去免除用人单位一开始的违法责任，单位一开始不订书面合同是否违法？开始需订书面合同的时候劳动关系是正常存在的，这时单位不订，什么理由呢，难道单位预测到了事后会有证据对劳动者不利？显然不是，用人单位不订书面劳动合同和劳动者欺诈无因果关系。用人单位一开始不订书面合同，按照法律强制性规定，就已经违法，单位不缔约的原因并不是劳动者欺诈。沈教授说的对，二者没有因果关系。用人单位一开始订了合同，并不会影响事后解除。但用人不能因为事后有解除事由，来倒推一开始不用履行订立书面合同义务。劳动合同更多是证据上的要求，单位需以书面形式订立，至于是否有效，是另外一个问题。

我们的讨论结果，一个是基于法律得出的结果，一个是基于平衡得出的结论，看你所处立场了。

马卫丰：理论上我赞成沈教授观点，但裁判时需仔细考量。

李迎春（主持人）: 今天讨论很精彩，大家虽然没有达成共识，但是在实务中，我相信本讨论能给劳动争议裁判者带来极具价值的参考，不管裁判者所处哪方立场，都能在这个讨论中找到自己所需的答案。再次感谢各位嘉宾的精彩发言，下期再会!

政策法规

国务院关于中国人民抗日战争暨世界反法西斯战争胜利 70 周年纪念日调休放假的通知

国发明电〔2015〕1 号

各省、自治区、直辖市人民政府，国务院各部委、各直属机构:

2015 年是中国人民抗日战争暨世界反法西斯战争胜利 70 周年。为使全国人民广泛参与中央及各地区各部门举行的纪念活动，2015 年 9 月 3 日全国放假 1 天。为方便公众安排假日期间生产生活，特作如下调休：9 月 3 日至 5 日调休放假，共 3 天。其中 9 月 3 日（星期四）放假，9 月 4 日（星期五）调休，9 月 6 日（星期日）上班。

调休放假期间，各地区、各部门要妥善安排好值班和安全、保卫等工作，遇有重大突发事件，要按规定及时报告并妥善处置，确保有关纪念活动顺利进行。

国务院

2015 年 5 月 13 日

http://www.gov.cn/zhengce/content/2015-05/13/content_9742.htm

国家安全生产监督管理总局令

第 74 号

《企业安全生产应急管理九条规定》已经 2015 年 1 月 30 日国家安全生产监督管理总局局长办公会议审议通过，现予公布，自公布之日起施行。

局长　杨栋梁

2015 年 2 月 28 日

企业安全生产应急管理九条规定

一、必须落实企业主要负责人是安全生产应急管理第一责任人的工作责任制，层层建立安全生产应急管理责任体系。

二、必须依法设置安全生产应急管理机构，配备专职或者兼职安全生产应急管理人员，建立应急管理工作制度。

三、必须建立专（兼）职应急救援队伍或与邻近专职救援队签订救援协议，配备必要的应急装备、物资，危险作业必须有专人监护。

四、必须在风险评估的基础上，编制与当地政府及相关部门相衔接的应急预案，重点岗位制定应急处置卡，每年至少组织一次应急演练。

五、必须开展从业人员岗位应急知识教育和自救互救、避险逃生技能培训，并定期组织考核。

六、必须向从业人员告知作业岗位、场所危险因素和险情处置要点，高风险区域和重大危险源必须设立明显标识，并确保逃生通道畅

通。

七、必须落实从业人员在发现直接危及人身安全的紧急情况时停止作业，或在采取可能的应急措施后撤离作业场所的权利。

八、必须在险情或事故发生后第一时间做好先期处置，及时采取隔离和疏散措施，并按规定立即如实向当地政府及有关部门报告。

九、必须每年对应急投入、应急准备、应急处置与救援等工作进行总结评估。

http://www.chinasafety.gov.cn/newpage/Contents/Channel_5330/2015/0310/247084/content_247084.htm

国家税务总局关于企业工资薪金和职工福利费等支出税前扣除问题的公告

2015 年第 34 号

根据《中华人民共和国企业所得税法》及其实施条例相关规定，现对企业工资薪金和职工福利费等支出企业所得税税前扣除问题公告如下:

一、企业福利性补贴支出税前扣除问题

列入企业员工工资薪金制度、固定与工资薪金一起发放的福利性补贴，符合《国家税务总局关于企业工资薪金及职工福利费扣除问题的通知》（国税函〔2009〕3 号）第一条规定的，可作为企业发生的工资薪金支出，按规定在税前扣除。

不能同时符合上述条件的福利性补贴，应作为国税函〔2009〕3 号文件第三条规定的职工福利费，按规定计算限额税前扣除。

二、企业年度汇算清缴结束前支付汇缴年度工资薪金税前扣除问题

企业在年度汇算清缴结束前向员工实际支付的已预提汇缴年度工资薪金，准予在汇缴年度按规定扣除。

三、企业接受外部劳务派遣用工支出税前扣除问题

企业接受外部劳务派遣用工所实际发生的费用，应分两种情况按规定在税前扣除：按照协议（合同）约定直接支付给劳务派遣公司的费用，应作为劳务费支出；直接支付给员工个人的费用，应作为工资

薪金支出和职工福利费支出。其中属于工资薪金支出的费用，准予计入企业工资薪金总额的基数，作为计算其他各项相关费用扣除的依据。

四、施行时间

本公告适用于 2014 年度及以后年度企业所得税汇算清缴。本公告施行前尚未进行税务处理的事项，符合本公告规定的可按本公告执行。

《国家税务总局关于企业所得税应纳税所得额若干税务处理问题的公告》（税务总局公告 2012 年第 15 号）第一条有关企业接受外部劳务派遣用工的相关规定同时废止。

特此公告。

国家税务总局

2015 年 5 月 8 日

http://www.chinatax.gov.cn/n810341/n810755/c1609299/content.html

关于《国家税务总局关于企业工资薪金和职工福利费等支出税前扣除问题的公告》的解读

发布日期：2015 年 05 月 13 日　来源：国家税务总局办公厅

根据《中华人民共和国企业所得税法》及其实施条例（以下简称“税法”）相关规定，国家税务总局发布了《关于企业工资薪金和职工福利费等支出税前扣除问题的公告》（以下简称“公告”），对企业工资薪金和福利费等支出税前扣除问题进行了明确。为便于理解和执行，现对公告内容解读如下：

一、企业哪些福利性补贴可以作为工资薪金支出在税前扣除？

《国家税务总局关于企业工资薪金及职工福利费扣除问题的通知》（国税函〔2009〕3 号）第一条明确了税法第三十四条规定的“合理工资薪金”的确认条件，第三条规定了职工福利费的范围。企业的福利性补贴，如果列入企业员工工资薪金制度、固定与工资薪金一起发放，且符合国税函〔2009〕3 号文件第一条关于工资薪金的规定，可作为工资薪金支出，按规定在税前扣除。

二、企业年度汇算清缴结束前支付的汇缴年度工资薪金如何在税前扣除？

考虑到很多企业 12 月份的工资薪金都是在当年预提出来，次年 1 月份发放，如果严格要求企业在每一纳税年度结束前支付的工资薪金才能计入本年度，则企业每年都需要对此进行纳税调整，不仅增加了纳税人的税法遵从成本，加大了税收管理负担，也不符合权责发生

制原则。因此，企业在年度汇算清缴结束前向员工实际支付的已预提汇缴年度工资薪金，准予在汇缴年度企业所得税前扣除。

三、企业接受外部劳务派遣用工支出如何在税前扣除？

企业接受外部劳务派遣用工的费用，一般可区分为支付给劳务派遣公司和直接支付给员工个人两种情况处理。对于根据协议（合同）约定直接支付给劳务派遣公司的费用，企业应作为劳务费支出；对于直接支付给员工个人的费用，应作为工资薪金支出和职工福利费支出。属于工资薪金支出的费用，准予计入企业工资薪金总额的基数，作为计算其他各项相关费用扣除的依据。《国家税务总局关于企业所得税应纳税所得额若干税务处理问题的公告》（2012 年第 15 号）第一条关于企业接受外部劳务派遣用工的相关规定同时废止。

http://www.chinatax.gov.cn/n810341/n810760/c1609326/content.html

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）