



深圳律师



# 劳动与社会保障法律资讯

2017年8月号 总第41期

深圳市律师协会劳动与社会保障法律专业委员会编制

## 目 录

<b>最新动态</b> .....	2
“劳动争议典型案例分析研讨会”成功举办.....	2
劳专委组织研讨省高院最新解答意见.....	3
<b>判例与实务</b> .....	5
劳动者缺乏职业操守用人单位可单方提出解除劳动合同.....	5
劳动合同到期后劳动者仍在单位工作，单位能否随时终止劳动关系？.....	8
<b>政策法规</b> .....	11
人力资源社会保障部财政部国家卫生计生委国家安全监管总局关于印发工伤 预防费使用管理暂行办法的通知.....	13
人力资源社会保障部办公厅关于贯彻落实贪污社会保险基金属于刑法贪污罪 中较重情节规定的通知.....	16
<b>专业委员会简介</b> .....	19
深圳市律师协会劳动与社会保障法律专业委员会.....	19
组成成员.....	19

## 最新动态

### “劳动争议典型案例分析研讨会”成功举办



2017年8月3日下午，市律协劳动与社会保障法律专业委员会（简称“劳专委”）举办“劳动争议典型案例分析研讨会”，劳专委全体委员及对讲座主题感兴趣的深圳律师300余人参加研讨。市律协副会长尹成刚出席会议，监事魏新民列席会议。

湖南、北京于近期相继发布《2016-2017年度湖南省劳动人事争议仲裁典型案例》《2017年北京市十大典型劳动争议仲裁案例》，案例涉及近年较为常见的劳动争议。典型案例作为“活”法，对其进行研究分析并结合本市的司法实践进行研究讨论，有利于指导本市律师办理劳动争议法律业务。

研讨会上，张险峰、杨敏、段海宇、许淑仪四位律师通过分析20个典型案例，结合全国各主要省市及深圳市的司法实践，就“连续二次固定期限劳动合同期满单位是否有权终止合同”“用人单位可否解除‘三期’女职工劳动合同”“工伤职工要求解除劳动关系支付经济补偿金是否能得到支持”“顶替上班能否认定为事实劳动关系”“用人单位合理合法调岗，劳动者是否有权拒

绝”“劳动者学历造假，用人单位是否有权解除合同”等争议焦点及法律问题进行了探讨，展现了丰富的办案经验和深厚的理论功底。

劳专委主任曾凡新就四位律师的案例分析进行点评，他指出，当前劳动法律法规体系繁杂，劳动争议裁判规则地区差异较大，同案不同判的情况并不鲜见，作为代理律师，在法律法规定并未明确规定的情况下，可从立法本意、法律原则的角度提出代理意见。

本次研讨会帮助与会律师更好地掌握最新劳动争议审判资讯，有助于提升律师办理劳动争议案件的业务水平。

<http://www.szlawyers.com/info/191fec6dd00846eea220f0c80ce59d25>

## 劳专委组织研讨省高院最新解答意见



2017年8月3日下午，市律协劳动与社会保障法律专业委员会（简称“劳专委”）举办“劳动争议典型案例分析研讨会”，劳专委全体委员及对讲座主题感兴趣的深圳律师300余人参加研讨。市律协副会长尹成刚出席会议，监事魏新民列席会议。

研讨会逐条研读《广东省高级人民法院关于审理劳动争议案件疑难问题的解答》（以下简称《解答》），对比分析《深圳市中级人民法院关于审理劳动争议案件的裁判指引》，结合实践，探讨新形势下劳动争议法律风险防范的实务操作。

会议重点学习研讨了《解答》中个人承包、挂靠、借用他人营业执照经营情形下的用工关系问题，快递、送水等从业人员与用工单位关系的认定，企业搬迁的经济补偿问题，安全事故工伤和职业病的赔偿标准等疑难问题。研讨中，十多名律师分享了自己承办的实务案例及办理心得，帮助大家进一步把握新形势下的案件审判标准。

本次研讨会的开展帮助与会律师更好地理解《解答》，提升了律师办理劳动争议疑难案件的业务水平，同时加强了律师的学习交流，营造了良好的学习氛围。

<http://www.szlawyers.com/info/47eff32da745440788c66867de597a3f>

## 判例与实务

### 劳动者缺乏职业操守用人单位可单方提出解除劳动合同

——王守红与深圳市文诚物业管理有限公司劳动合同纠纷二审民事判决书

#### 【裁判要点】

职业操守既是对劳动者在职业活动中的行为要求，又是对社会所承担的道德、责任和义务。劳动者不管从事何种职业，都必须具备良好的职业操守，否则可属严重违反劳动纪律，用人单位可根据《员工手册》的相关规定解除劳动合同。

广东省深圳市中级人民法院

民事判决书

(2015)深中法劳终字第2110号

上诉人（原审原告）王守红。

委托代理人张玉，广东港仁律师事务所律师。

上诉人（原审被告）深圳市文诚物业管理有限公司。

法定代表人施震，经理。

委托代理人王凯武，广东中矩律师事务所律师。

上诉人深圳市文诚物业管理有限公司（以下简称文诚物业公司）与上诉人王守红因劳动争议一案，双方均不服广东省深圳市龙岗区人民法院（2014）深龙法布民初字第1469号民事判决，向本院提出上诉。本院依法组成合议庭审理了本案，现已审理终结。

经本院二审审理查明，原审查明的事实正确，本院予以确认。

本院认为，王守红与文诚物业公司之间的劳动关系合法有效，应受我国劳动法律法规的保护和约束。双方对原审判决深圳市文诚物业管理有限公司支付王守红2014年6月工资2850元均无异议，本院予以确认。

关于加班工资问题。文诚物业公司提交的手记出勤情况未显示每天具体出

勤时间、电子考勤记录打印件等均没有员工的签名确认，工资明细单中也没有加班时间记载，王守红对此亦不予认可，故均不能成为认定加班时间的依据。原审法院根据《员工手册》第13页第五篇第2点1.1条“所有员工均享有公司规定的例假；因工作需要，可适当安排加班，但每周保证休息一天”的规定，以及参照王守红已全额领取加班工资的事实，以及必要的休息轮休时间等情况，酌情确定王守红每月需工作26天，每天10小时，处理妥当，本院予以确认。文诚物业公司提交了王守红劳动合同解除前两年的工资支付明细，虽无王守红签名，但王守红认可在劳动关系存续期间也签过某些月份的工资条，因此，原审法院认为王守红理当清楚其工资结构并采信文诚物业公司提交的工资支付明细上工资结构，并无不当。原审法院根据王守红劳动合同解除前两年的工资结构，以劳动合同约定的最低工资标准为基数，依法核算文诚物业公司应支付王守红2012年7月到2014年6月期间延长劳动时间、休息日加班时间、法定节假日加班时间的加班差额为8805.9元，并无不当，本院予以维持。王守红提出的核算方法未将已得加班工资扣减，不符合法律规定，本院对其主张不予采信。

关于未休年休假工资问题，文诚物业公司提交的考勤表及打卡记录均无王守红签名确认，王守红对此亦不予认可，因文诚物业公司未能提供充分有效证据证明王守红已申请休假或公司已安排其休假，依法应支付王守红2012年至2014年7月3日期间未休年休假工资4065.57元。原审判决认定正确，本院予以维持。文诚物业公司及王守红的该项上诉主张均无事实依据，本院不予支持。

关于文诚物业公司与王守红解除劳动合同是否具有合法性问题。王守红作为文诚物业公司物业管理公司保安员，在下班后经过本公司管理的物业小区岗亭时，因开放门闸问题与同事发生争执，并用灭火器打砸铁桩。王守红主张打砸行为并未引起灭火器爆炸，没有造成严重后果，起因是新来的保安员不给她放行的过错导致的。本院认为，王守红未能提供证据证明其是该小区的住户（业主），其主张是业主和物业公司之间的纠纷，理由不成立，本院不予采信。无论王守红是否是该小区的住户（业主），王守红因新来的保安员不给她放行，就采取用灭火器打砸铁桩、辱骂的行为处理矛盾，实属不妥。虽然灭火器没有爆炸，但是王守红的行为有引发严重后果的隐患，一旦发生危险，后果不堪设想，对其不当行为应有足够的意识。加之王守红本身亦是文诚物业公司

的保安员，理应知道保安员的职业操守，与其发生矛盾的保安员亦是同事关系，不应当以过激的行为处理矛盾，更不应以业主的身份为借口而逃避不当行为的责任，王守红的行为已属于严重违反劳动纪律，文诚物业公司以《员工手册》的相关规定与王守红解除劳动合同，符合法律规定，依法不需支付违法解除劳动合同的赔偿金。原审判决对此认定正确，本院予以维持。王守红的该项上诉请求缺乏法律依据，本院不予支持。

综上，上诉人王守红与上诉人文诚物业公司的上诉请求均不成立，本院予以驳回。原审判决认定事实清楚，适用法律正确，本院依法予以维持。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。

二审案件受理费10元，由上诉人深圳市文诚物业管理有限公司承担。

本判决为终审判决。

审 判 长 罗 映 清  
代理审判员 尹 伊  
代理审判员 徐 玉 婵

二〇一五年五月二十五日  
书 记 员 连亮（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。

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://wenshu.court.gov.cn/content/content?DocID=dd0147ff-1b32-44f1-ac7b-8d8796b5a26c&Keyword=深圳市中级人民法院|职业操守|解除劳动合同>

## 劳动合同到期后劳动者仍在单位工作，单位能否随时终止劳动关系？

作者：何志杰，广东联建律师事务所律师

因负责劳动合同签订工作的工作人员疏忽等种种原因，经常有企业出现劳动者的劳动合同到期后仍继续在单位工作但又未续签劳动合同的情形出现。很多HR就会问到，在这种情况下，企业有无权利随时终止与劳动者的劳动关系？针对上述问题，在实践中有不同的观点。

第一种观点认为，劳动合同到期后劳动者仍在单位工作的，单位可随时终止劳动关系。这一观点的主要法律依据是《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》（下称《解释》）第十六条第一款。根据上述规定，劳动合同期满后，劳动者仍在原用人单位工作，原用人单位未表示异议的，视为双方同意以原条件继续履行劳动合同。一方提出终止劳动关系的，人民法院应当支持。

因此，劳动合同到期后劳动者仍在单位工作的，单位与劳动者均有权随时提出终止劳动关系。在支持单位可随时终止劳动关系的案例当中，正是采纳了上述规定的意见。经过大量的案例检索，大部分的判决是持这一观点的，即认为劳动合同到期后劳动者仍在单位工作的，单位可随时终止劳动关系，但依法需支付经济补偿金。

第二种观点认为，劳动合同到期后劳动者仍在单位工作的，单位无权随时终止劳动关系。主要理由有：首先，劳动合同到期后劳动者仍在单位工作的，单位与劳动者已形成事实劳动关系。事实劳动关系的解除或终止，仍应受《劳

劳动合同法》中关于劳动合同解除与终止相关规定的约束，即单位解除或终止事实劳动关系，应当具备法定事由。其次，如果单位可随时终止劳动关系，会变相鼓励单位故意不与合同到期的劳动者续签劳动合同。在劳动合同到期后，单位再视劳动者的工作表现决定是否终止劳动者的劳动关系，这样会严重影响劳动者的合法权益。

作者本人赞成第二种观点。《解释》的颁布时间是2001年4月，当时实施的是《劳动法》。相比现行实施的《劳动合同法》，《劳动法》对解除或终止劳动合同的限制稍微宽松，主要体现在《劳动法》第二十三条，第二十三条规定：“劳动合同期满或者当事人约定的劳动合同终止条件出现，劳动合同即行终止。”即《劳动合同法》赋予单位与劳动者对劳动合同终止的条件进行约定的权利。因此，《解释》第十六条的规定是具有一定的历史背景。

在现行实施的《劳动合同法》中，任何劳动合同的解除与终止均应具备法定事由，禁止单位与劳动者自行约定劳动合同的终止条件。即《解释》第十六条的规定与现行《劳动合同法》的立法精神是有所冲突的。因此，劳动合同到期后劳动者仍在单位工作的，在不具备法定的劳动合同终止事由的情况下，单位不得单方面提出终止劳动关系。否则，就会构成违法终止劳动关系，依法应向劳动者支付赔偿金。

在江苏省南京市中级人民法院审理的李四宝与南京苏锦电力设备有限公司（下称苏锦公司）的劳动争议一案（[2016]苏01民终10220号）中，经法院审查，双方劳动合同期限于2016年4月30日届满后，李四宝仍继续在苏锦公司工作。依据上述司法解释的规定，应视为双方同意在2016年4月30日后以原条件继续履行劳动合同。后苏锦公司以其对员工进行整编为由，提出辞退李四宝。苏锦公司与李四宝解除劳动关系依据的事实及理由，不符合《劳动合同法》第三十九条、第四十条及第四十一条规定的用人单位可以与劳动者解除劳动合同的情形。故苏锦公司与李四宝解除劳动合同的行为，违反法律规定，应当向李四宝支付赔偿金。

上述判决正是持第二种观点，而没有直接适用《解释》第十六条的规定。南京市中级人民法院认为，劳动合同到期后劳动者仍在单位工作的，应视为以原条件继续履行劳动合同。劳动合同的解除与终止，仍应符合《劳动合同法》的相关规定，否则就沟通违法解除或终止劳动合同。

因此，为避免引起争议，作者在此提醒企业，应建立规范的劳动合同管理

制度，安排专人及时跟进劳动合同签订、终止与续签工作等相关工作。对劳动合同到期且企业又不愿意续签的劳动者，应在劳动合同到期前及时通知劳动者，并办理劳动合同终止的相关手续。需要续签的劳动者，则应在劳动合同到期前与劳动者协商续签事宜，无法协商一致的，则应在劳动合同到期前办理劳动合同终止手续，杜绝一切未签订劳动合同而用工的情况。否则，企业除可能面临违法终止劳动关系的后果之外，还需要向劳动者支付未签书面劳动合同的二倍工资差额。

## 政策法规

# 人力资源社会保障部办公厅关于进一步加强招聘信息管理的通知

人社厅发〔2017〕101号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局）：

近一时期，部分招聘网站、人力资源服务机构违规发布虚假招聘信息，造成部分求职者上当受骗，严重损害了求职者合法权益。为进一步规范人力资源市场秩序，加强对招聘活动特别是互联网招聘活动的监管，为广大劳动者创造公平、有序的就业环境，切实维护劳动者的合法权益，现就加强招聘信息管理有关事项通知如下：

### 一、完善招聘信息管理制度

各地要进一步健全人力资源市场招聘信息管理制度，不断完善招聘信息服务，规范招聘行为。要建立定期检查和不定期抽查制度，对用人单位和人力资源服务机构招聘信息发布情况进行检查，督促其确保信息的真实性、合法性。要建立人力资源服务机构年度报告公示制度，将招聘信息服务情况纳入报告内容向社会公示。要进一步完善招聘信息服务标准，加强招聘信息管理，向劳动者和用人单位提供更加规范的招聘服务。要建立守信激励和失信惩戒机制，推进人力资源服务机构诚信体系建设，增强行业自律。

### 二、强化招聘各方责任

各地要加强对用人单位、人力资源服务机构特别是互联网招聘平台招聘行为的管理，强化用人单位的主体责任和招聘服务提供者的信息审查责任。用人单位发布招聘信息应真实有效，不得设置性别、民族等歧视性内容，不得发布虚假招聘广告，不得以招用人员为名牟取不正当利益或进行其他违法活动。人力资源服务机构特别是互联网招聘平台应当依法履行信息发布审核义务，加强对招聘单位的资质认证和信息发布人员的实名认证，规范信息发布流程，防止虚假信息的发布；要建立服务情况跟踪检查机制，了解服务进展，跟踪用人单位招聘进度和劳动者求职应聘情况；要建立意见投诉和结果反馈机制，对求职者和用人单位在求职招聘中遇到的问题及时调查处理，并将调查处理结果反馈求职者和用人单位；要加强对求职者和用人单位信息的保护，防止因信息泄露

使求职者和用人单位合法权益受到侵害。

### 三、严厉打击信息发布违法违规行为

各地要进一步加大对人力资源市场的劳动保障监察执法力度，会同有关主管部门对互联网招聘平台实施集中整治，严厉打击用人单位招用劳动者以及人力资源服务机构开展职业介绍过程中的各类违法违规行为。对用人单位发布虚假招聘广告、以招聘为名牟取不正当利益或进行其他违法活动的，要依法责令改正并可处罚款。对未经许可擅自从事职业中介活动的，要依法予以关闭、没收违法所得并处罚款；对提供虚假招聘信息、为无合法证照的用人单位提供职业中介服务的，要依法责令改正、没收违法所得并处罚款，情节严重的要吊销人力资源服务许可证。对扣押劳动者居民身份证等证件、以担保或者其他名义向劳动者收取押金财物的，要责令限期退还并依法给予处罚。各类用人单位、人力资源服务机构及互联网招聘平台违反法律规定，侵害劳动者合法权益，造成财产损失或者其他损害的，要依法承担民事责任，构成犯罪的要依法追究刑事责任。

### 四、加强对求职者的教育引导

各地要加强对劳动法、劳动合同法、就业促进法等法律法规和就业政策的宣传解读，帮助劳动者增强法律意识，知晓获取帮助、维护权益的方式和渠道。要推进人力资源服务机构诚信创建活动，定期发布诚信人力资源服务机构名单，引导求职者和用人单位到合法的人力资源服务机构求职招聘。要加强对失业人员和高校毕业生的职业指导，编制求职指南等材料，帮助他们了解正确的求职就业方法和途径。要多渠道发布招聘欺诈典型案例和有关求职陷阱的专门提示，帮助劳动者提高警惕，增强防范识别能力和自身权益保护意识。

### 五、鼓励社会参与监督

各地要充分利用举报电话、互联网、新媒体等手段，畅通投诉举报渠道，鼓励劳动者、用人单位、社会组织等社会力量参与人力资源市场监督，多种途径获取违法违规行为线索。要建立投诉举报处理机制，及时查处人力资源市场违法违规行为，将查处结果向社会公开，并对有多次投诉或不良评价的监管对象实施预警等。建立舆情监督和应急处理机制，及时发现苗头性问题，做好处理预案。

各地要高度重视招聘信息管理工作，加强组织领导，可根据工作实际，细化实施方案，明确责任要求，切实把这项工作抓好。

人力资源社会保障部办公厅

2017年8月16日

[http://www.mohrss.gov.cn/gkml/xxgk/201708/t20170817\\_275860.html](http://www.mohrss.gov.cn/gkml/xxgk/201708/t20170817_275860.html)

## 人力资源社会保障部财政部国家卫生计生委国家安全监管总局关于 印发工伤预防费使用管理暂行办法的通知

人社部规〔2017〕13号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局）、财政（财务）厅（局）、卫生计生委、安全监管局：

为更好地坚持以人为本，保障职工的生命安全和健康，根据《工伤保险条例》规定，人力资源社会保障部会同财政部、卫生计生委、安全监管总局制定了《工伤预防费使用管理暂行办法》（以下简称《办法》），现印发给你们，请结合实际认真贯彻落实。

各地人力资源社会保障、财政、卫生计生、安全监管等部门要根据《办法》要求，高度重视、认真组织、密切配合，结合本地区工作实际，围绕工伤预防工作目标，细化落实政策措施，制定具体实施方案，建立工作机制，做好政策宣传解读，加强预防费使用监管，积极稳妥推进工伤预防工作。

人力资源社会保障部

财政部

国家卫生计生委

国家安全监管总局

2017年8月17日

### 工伤预防费使用管理暂行办法

**第一条** 为更好地保障职工的生命安全和健康，促进用人单位做好工伤预防工作，降低工伤事故伤害和职业病的发生率，规范工伤预防费的使用和管理，根据社会保险法、《工伤保险条例》及相关规定，制定本办法。

**第二条** 本办法所称工伤预防费是指统筹地区工伤保险基金中依法用于开

展工伤预防工作的费用。

第三条 工伤预防费使用管理工作由统筹地区人力资源社会保障行政部门会同财政、卫生计生、安全监管行政部门按照各自职责做好相关工作。

第四条 工伤预防费用于下列项目的支出：

- (一) 工伤事故和职业病预防宣传；
- (二) 工伤事故和职业病预防培训。

第五条 在保证工伤保险待遇支付能力和储备金留存的前提下，工伤预防费的使用原则上不得超过统筹地区上年度工伤保险基金征缴收入的3%。因工伤预防工作需要，经省级人力资源社会保障部门和财政部门同意，可以适当提高工伤预防费的使用比例。

第六条 工伤预防费使用实行预算管理。统筹地区社会保险经办机构按照上年度预算执行情况，根据工伤预防工作需要，将工伤预防费列入下一年度工伤保险基金支出预算。具体预算编制按照预算法和社会保险基金预算有关规定执行。

第七条 统筹地区人力资源社会保障部门应会同财政、卫生计生、安全监管等部门以及本辖区内负有安全生产监督管理职责的部门，根据工伤事故伤害、职业病高发的行业、企业、工种、岗位等情况，统筹确定工伤预防的重点领域，并通过适当方式告知社会。

第八条 统筹地区行业协会和大中型企业等社会组织根据本地区确定的工伤预防重点领域，于每年工伤保险基金预算编制前提出下一年拟开展的工伤预防项目，编制项目实施方案和绩效目标，向统筹地区的人力资源社会保障行政部门申报。

第九条 统筹地区人力资源社会保障部门会同财政、卫生计生、安全监管等部门，根据项目申报情况，结合本地区工伤预防重点领域和工伤保险等工作重点，以及下一年工伤预防费预算编制情况，统筹考虑工伤预防项目的轻重缓急，于每年10月底前确定纳入下一年度的工伤预防项目并向社会公开。

列入计划的工伤预防项目实施周期最长不超过2年。

第十条 纳入年度计划的工伤预防实施项目，原则上由提出项目的行业协会和大中型企业等社会组织负责组织实施。

行业协会和大中型企业等社会组织根据项目实际情况，可直接实施或委托第三方机构实施。直接实施的，应当与社会保险经办机构签订服务协议。委托第三方机构实施的，应当参照政府采购法和招投标法规定的程序，选择具备相应条件

的社会、经济组织以及医疗卫生机构提供工伤预防服务，并与其签订服务合同，明确双方的权利义务。服务协议、服务合同应报统筹地区人力资源社会保障部门备案。

面向社会和中小微企业的工伤预防项目，可由人力资源社会保障、卫生计生、安全监管等部门参照政府采购法等相关规定，从具备相应条件的社会、经济组织以及医疗卫生机构中选择提供工伤预防服务的机构，推动组织项目实施。

参照政府采购法实施的工伤预防项目，其费用低于采购限额标准的，可协议确定服务机构。具体办法由人力资源社会保障部门会同有关部门确定。

第十一条 提供工伤预防服务的机构应遵守社会保险法、《工伤保险条例》以及相关法律法规的规定，并具备以下基本条件：

（一）具备相应条件，且从事相关宣传、培训业务二年以上并具有良好市场信誉；

（二）具备相应的实施工伤预防项目的专业人员；

（三）有相应的硬件设施和技术手段；

（四）依法应具备的其他条件。

第十二条 对确定实施的工伤预防项目，统筹地区社会保险经办机构可以根据服务协议或者服务合同的约定，向具体实施工伤预防项目的组织支付30%—70%预付款。

项目实施过程中，提出项目的单位应及时跟踪项目实施进展情况，保证项目有效进行。

对于行业协会和大中型企业等社会组织直接实施的项目，由人力资源社会保障部门组织第三方中介机构或聘请相关专家对项目实施情况和绩效目标实现情况进行评估验收，形成评估验收报告；对于委托第三方机构实施的，由提出项目的单位或部门通过适当方式组织评估验收，评估验收报告报人力资源社会保障部门备案。评估验收报告作为开展下一年度项目重要依据。

评估验收合格后，由社会保险经办机构支付余款。具体程序按社会保险基金财务制度、工伤保险业务经办管理等规定执行。

第十三条 社会保险经办机构要定期向社会公布工伤预防项目实施情况和工伤预防费用使用情况，接受参保单位和社会各界的监督。

第十四条 工伤预防费按本办法规定使用，违反本办法规定使用的，对相关责任人参照社会保险法、《工伤保险条例》等法律法规的规定处理。



第十五条 工伤预防服务机构提供的服务不符合法律和合同规定、服务质量不高的，三年内不得从事工伤预防项目。

工伤预防服务机构存在欺诈、骗取工伤保险基金行为的，按照有关法律法规等规定进行处理。

第十六条 统筹地区人力资源社会保障、卫生计生、安全监管等部门应分别对工作场所工伤发生情况、职业病报告情况和安全事故情况进行分析，定期相互通报基本情况。

第十七条 各省、自治区、直辖市人力资源社会保障行政部门可以结合本地区实际，会同财政、卫生计生和安全监管等行政部门制定具体实施办法。

第十八条 企业规模的划分标准按照工业和信息化部、国家统计局、国家发展改革委、财政部《关于印发中小企业划型标准规定的通知》（工信部联企业〔2011〕300号）执行。

第十九条 本办法自2017年9月1日起施行。

[http://www.mohrss.gov.cn/gkml/xxgk/201708/t20170821\\_276037.html](http://www.mohrss.gov.cn/gkml/xxgk/201708/t20170821_276037.html)

## 人力资源社会保障部办公厅关于贯彻落实贪污社会保险基金属于刑法贪污罪中较重情节规定的通知

人社厅发〔2017〕107号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局）：

近日，《最高人民法院、最高人民检察院关于贪污养老、医疗等社会保险基金能否适用〈最高人民法院、最高人民检察院关于办理贪污贿赂刑事案件适用法律若干问题的解释〉第一条第二款第一项规定的批复》（以下简称“批复”）明确，养老、医疗、工伤、失业、生育等社会保险基金可以认定为《最高人民法院、最高人民检察院关于办理贪污贿赂刑事案件适用法律若干问题的解释》第一条第二款第一项规定的“特定款物”，即贪污社会保险基金属于刑法第三百八十三条第一款规定的“其他较重情节”，贪污社会保险基金数额在一万元以上不满三万元的，依法判处三年以下有期徒刑或者拘役，并处罚金。批复明确把贪污社会保险基金作为刑法规

定的“较重情节”，降低了贪污社保基金行为的入刑门槛，加大了对贪污社会保险基金犯罪行为的惩治力度，体现了对社会保险基金的重视，对保障社会保险基金安全、维护参保人权益具有重要意义。各级人力资源社会保障部门要高度重视，认真学习，深刻领会，加强对社会保险基金的管理和监督，严格防止贪污社会保险基金行为，贯彻落实批复规定，维护基金安全。现将有关事项通知如下：

**一、加强宣传教育，提高防范贪污社会保险基金的意识。**各级人力资源社会保障部门，特别是社会保险管理部门要组织干部职工认真学习批复规定，深刻领会其实质。要把批复规定传达到社会保险管理的每名干部职工，让每名干部职工深刻认识社会保险基金安全性和贪污社会保险基金的危害性。社会保险基金是老百姓的养命钱、救命钱，任何个人不能贪污挪用。贪污社会保险基金，不仅危害基金安全和群众利益，而且影响干部队伍形象和社会保险制度威信，必须受到法律的严惩。要把宣传贯彻批复规定与开展廉政教育活动结合起来，结合过往案例进行警示教育。要把宣传贯彻批复规定与贯彻执行《社会保险工作人员纪律规定》结合起来，严格遵循“二十个不准”，预防和遏制职务犯罪。

**二、完善内控管理，堵塞贪污社会保险基金的风险漏洞。**梳理完善社会保险经办机构管理的内控制度，从源头上堵塞可能发生贪污社会保险基金的风险漏洞。优化经办操作流程，建立健全岗位之间、业务环节之间相互监督、相互制衡的机制，明确岗位职责，建立责任追究制度。严格社会保险基金管理，执行基金财务会计制度，做到基金账账相符，账实相符，日清月结。实现社会保险管理服务全面信息化，用流程管事，用电脑管人，加强信息化对业务工作的监督控制。落实政务公开要求，公开社会保险政策和办事指南，及时告知个人权益变化情况。

**三、严格基金监督，着力查处贪污社会保险基金的违法行为。**突出重点，梳理排查容易发生贪污社会保险基金行为的风险点，加强对财务会计、出纳等重要岗位的监督检查，加强对基金征缴、待遇发放等重要环节的监督检查，加强对政策变化、干部调整等重要时段的监督检查。加大力度，在做好日常监督检查的基础上，加强专项监督检查。创新手段，积极应用社会保险基金监管系统，提高监督效能，增强监督针对性和时效性。形成合力，鼓励和支持社会各方面参与基金监督，依法受理举报，构建行政监督与社会监督有机结合的全方位基金监督体系。从严查处，对发现涉嫌贪污社会保险基金的行为坚决一查到底，绝不放纵。

**四、建立衔接机制，严惩贪污社会保险基金的犯罪行为。**落实《行政执法机关移送涉嫌犯罪案件的规定》要求，加强与检察机关的沟通，建立行政执法与刑

事司法衔接机制。对涉嫌贪污社会保险基金犯罪的，及时将案件移送人民检察院处理。要积极配合检察机关，做好社会保险基金管理政策咨询、资料提供、调查取证等工作，支持查处贪污社会保险基金的犯罪行为，严厉打击犯罪分子，维护社会保险基金安全，维护社会保险制度威信，维护参保群众利益。

附件：最高人民法院、最高人民检察院关于贪污养老、医疗等社会保险基金能否适用《最高人民法院、最高人民检察院关于办理贪污贿赂刑事案件适用法律若干问题的解释》第一条第二款第一项规定的批复

人力资源社会保障部办公厅

2017年8月22日

[http://www.mohrss.gov.cn/gkml/xxgk/201708/t20170830\\_276559.html](http://www.mohrss.gov.cn/gkml/xxgk/201708/t20170830_276559.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十届理事会第一次会议决定，市律协设立30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：**曾凡新（大成所）

**副主任：**周旻（联建所）、王强（德纳所）、张福军（深坪所）

**委员：**陈伟（炜衡所）、冼武杰（华途所）、彭湃（卓建所）、张金寿（卓建所）、邹兵（鹏乾所）、李小鹤（卓建所）、吴意诚（联建所）、孟庆杰（盈科所）、凌超（卓建所）、何志杰（联建所）、吴贵刚（深宝所）、周文斌（鹏浩所）、田晓峰（盈科所）、马振勇（华途所）、袁吉松（前海所）、林乐军（华途所）、谭冬梅（百瑞所）、罗娟（华商〈龙岗〉所）、周艳军（瀛尊所）、何佳宾（盈科所）、唐璜（俭德所）、杨敏（晟典所）、丁海洋（普罗米修所）、郑锦川（旭晨所）、樊天升（鹏星所）、彭万红（顺创所）。

——本资讯由深圳市律师协会劳动与社会保障法律专业委员会搜集整理（相关著作版权归原权利人所有）

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：  
fanxin.zeng@dentons.cn（曾凡新律师）