



深圳律师



# 劳动与社会保障法律资讯

2017年11月号 总第44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
开拓思路 凝聚共识 共同提升.....	2
《深圳经济特区人才工作条例》公布确定每年11月1日为“深圳人才日”.....	2
<b>判例与实务</b> .....	4
依法建立和履行劳动关系过程中，用人单位与劳动者均应遵循诚实信用原则4	
<b>政策法规</b> .....	10
深圳市住房公积金管理委员会关于调整我市住房公积金租房提取额度有关问题的通知.....	10
人力资源社会保障部最高人民法院关于加强劳动人事争议仲裁与诉讼衔接机制建设的意见.....	11
2017年度深圳市劳动争议仲裁立案工作会议纪要.....	14
人力资源社会保障部关于第五批宣布失效和废止文件的通知.....	15
国务院办公厅关于2018年部分节假日安排的通知.....	24
<b>专业委员会简介</b> .....	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.....	25

## 最新动态

### 开拓思路 凝聚共识 共同提升

为加强业务交流，增进互动，市律协劳动与社会保障法律专业委员会（简称“劳专委”）于2017年11月19日上午召开“第二次全体委员会议暨劳动法业务研讨会”，市律协副会长尹成刚出席，监事魏新民列席，劳专委全体委员参加。

劳专委王强副主任组织委员深入学习深圳市劳动人事争议仲裁委员会2017年9月8日印发的《2017年深圳市劳动人事争议疑难问题研讨会会议纪要》，并就委员关切的问题展开深入的探讨。周旻副主任结合菲利普·科特勒所著的《专业服务营销》一书及自身十多年执业经验，为委员作“律师团队的市场营销”主题分享，从律师的产品打造、价格设计、分销机制、促销策略、物理特征、流程安排、人员配备等7个方面详细阐述了营销学7P理论。

曾凡新主任对活动进行总结。他结合国家人才战略与十九大会议精神，从服务内容、收费方式、服务模式等三个维度详细论述了律师业务创新的方向，并倡议各委员开诚布公，无私分享，共同提高深圳劳动法领域律师的竞争力。

本次研讨会加强了劳专委委员之间的联系，开拓了创新思路，凝聚了共识，有助于促进委员法律服务水平及创新能力的共同提升。

<http://www.szlawyers.com/info/34302b83a4214a12869928a830442372>

### 《深圳经济特区人才工作条例》公布确定 每年11月1日为“深圳人才日”

新华社深圳8月24日电（记者 陈立新）记者从深圳市人大常委会了解到，《深圳经济特区人才工作条例》自2017年11月1日起施行，每年11月1日为“深圳人才日”。

长期以来，深圳人才工作的依据主要是各项人才政策，缺少一个较为全面、效力层级较高、可为统领的地方性法规。

条例共分为七章，总则和附则外，依次为人才培养、人才引进与流动、人才评价、人才激励、人才服务与保障。条例提出，扩大人才开放，充分开发利用国内国际人才资源，不唯地域引进人才，不求所有开发人才，不拘一格用好人才。

在人才引进与流动方面，条例提出，打破户籍、地域、身份、学历、人事关系等制约。比如，符合条件的人才可以直接申办入户，其配偶亦可入户；吸收非公有制经济组织和社会组织中的优秀人才进入党政机关、国有企事业单位；科研人员经单位同意，可以携带科研项目和成果在深圳市范围内离岗创业。

在人才激励方面，条例提出，鼓励知识产权证券化，创新知识产权投融资产品，完善知识产权信用担保制度，促进知识产权价值实现；单位应当按照市人民政府发布的科技成果转化奖励指引，制定本单位报酬和奖励制度或者与科研人员约定奖励和报酬；建立人才荣誉和奖励制度，由市、区人民政府对有重大贡献的各类人才授予荣誉称号，并给予奖励。

在人才服务与保障方面，条例提出，通过以租赁为主，租赁、出售、补贴相结合的方式提供人才安居保障；为人才入户、子女教育、配偶就业、医疗保健以及外国人才来华签证、居留等提供便利化服务，落实相关待遇；实行严格的知识产权保护制度，建立健全侵权预防、预警和应对机制，完善惩罚性赔偿制度，营造激励人才创新创业的公平竞争环境。

此外，条例提出，中国（广东）自由贸易试验区深圳前海蛇口片区可以开展人才创新政策先行先试，探索建立与国际接轨的人才管理体制机制。

[http://www.gov.cn/xinwen/2017-08/24/content\\_5220227.htm](http://www.gov.cn/xinwen/2017-08/24/content_5220227.htm)

## 判例与实务

### 依法建立和履行劳动关系过程中， 用人单位与劳动者均应遵循诚实信用原则

——北京阿里巴巴云计算技术有限公司劳动争议审判监督民事判决书

#### 【裁判要点】

依法保护劳动者合法权益的前提条件是劳动者与用人单位在法律上的平等和相互尊重。虽然司法实践中倡导用人单位制定明确的规章制度和劳动纪律，但是不能苛求对劳动者的日常行为事无巨细地作出规制。对于劳动纪律和规章制度中没有具体涉及的情形，应当遵循民法基本原则加以理解适用，而诚实信用原则不但是劳动者应当恪守的社会公德，更是用人单位与劳动者依法建立和履行劳动关系的基石。

#### 北京阿里巴巴云计算技术有限公司劳动争议审判监督民事判决书

(2017)京民再65号

再审申请人(一审原告、二审上诉人)：北京阿里巴巴云计算技术有限公司，住所地北京市海淀区。

法定代表人：胡晓明，董事长。

委托诉讼代理人：于涛，北京上泽广霖律师事务所律师。

委托诉讼代理人：马怡，北京上泽广霖律师事务所律师。

被申请人(一审被告、二审被上诉人)：丁佶生，男，住北京市西城区。

委托诉讼代理人：石小峰，北京市鑫诺律师事务所律师。

再审申请人北京阿里巴巴云计算技术有限公司(以下简称阿里巴巴公司)因与被申请人丁佶生劳动争议纠纷一案，不服北京市第一中级人民法院(2015)一中民终字第650号民事判决，向本院申请再审。本院于2015年12月24日作出(2015)高民申字第03197号民事裁定，提审本案。本院依法组成合议庭，开庭审理了本案。再审申请人阿里巴巴公司的委托诉讼代理人于涛、马怡，被申请人丁佶生的委托诉讼代理人石小峰到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

阿里巴巴公司申请再审称，丁佶生虚构病假前往国外旅游，在公司调查期间故意隐瞒，严重违反公司规章制度。公司与其解除劳动合同合法有效。综上，原审判决认定事实错误。请求再审撤销原判，改判支持我方诉讼请求，确认我公司与丁佶生解除劳动合同合法有效，我公司无需继续履行与丁佶生的劳动合同。

丁佶生辩称，阿里巴巴公司解除与丁佶生的劳动合同依据的理由没有证据，丁佶生提供了真实病历诊断，履行了请假手续。公司的调查涉及个人隐私可以拒绝回答。公司仅凭怀疑认为丁佶生存在欺骗行为依据不足。原审判决认定阿里巴巴公司系非法解除劳动合同正确，适用法律准确，要求维持原终审判决。

阿里巴巴公司向北京市海淀区人民法院起诉请求：1、确认阿里巴巴公司于2013年5月16日对丁佶生作出的解除劳动合同决定合法有效，阿里巴巴公司无需继续履行双方签署的期限为2013年4月1日至2016年1月27日的劳动合同；2、诉讼费用由丁佶生负担。

一审法院经审理查明：丁佶生于2013年1月28日入职阿里巴巴（科技）北京有限公司，后非因劳动者的原因用人单位主体变更阿里巴巴公司。2013年4月1日阿里巴巴公司与丁佶生签订了劳动合同，合同期限自2013年4月1日起至2016年1月27日止，合同中并未约定试用期。丁佶生在阿里巴巴公司的职位为资深经理，丁佶生称其月工资标准为36000元，阿里巴巴公司对丁佶生主张的工资总额无异议，但其表示丁佶生的工资由1000元的基本工资和35000元的浮动工资组成，丁佶生对阿里巴巴公司主张的工资构成不予认可。2013年4月19日丁佶生通过电子邮件向阿里巴巴公司请病假两周，阿里巴巴公司予以批准。丁佶生提交的诊断证明书、病历手册、医疗费单据记载，2013年4月18日丁佶生到北京按摩医院就诊，北京按摩医院诊断及建议为：颈椎病，建议休两周。阿里巴巴公司对上述证据的真实性无异议。

丁佶生于2013年4月19日前往巴西，2013年5月4日回国。2013年4月25日阿里巴巴公司曾以丁佶生在试用期内不符合录用条件为由通知与丁佶生解除劳动合同。经丁佶生与阿里巴巴公司交涉后，阿里巴巴公司撤销了上述解除劳动合同决定。2013年5月16日阿里巴巴公司再次向丁佶生送达了解除劳动合同通知，主要内容为：您提出两周病假全休申请后当日即赴巴西出境旅游，属提供虚假申请信息并恶意欺骗公司，上述行为严重违反公司规章制度，公司决定立即解除你的劳动合同，劳动合同解除日期为2013年5月16日。此前公司曾向您送达“试用期不符合录用条件”的解除劳动合同通知，已作废。为证明与丁佶生解



除劳动合同符合法律规定，阿里巴巴公司向法院提交了**电子邮件、《阿里集团员工纪律制度》、《阿里巴巴集团商业行为准则》、谈话录音等证据**予以证明。电子邮件是丁佶生向阿里巴巴公司请病假时发送，内容为：“老板，你好。最近两周一直受到头疼困扰，昨天去医院检查，发现颈椎问题严重，医生要求先全休两周，五一后根据复查情况有可能要住院治疗。”阿里巴巴公司主张按照丁佶生请病假时的描述，其病情十分严重，如此严重的病情根本不可能长途飞行，由此可见丁佶生提供了虚假信息。丁佶生对上述邮件的真实性予以认可，但不认可阿里巴巴公司主张的证据的证明目的。《阿里集团员工纪律制度》中第1.13条规定：对公司要求提供的个人重要信息有意虚报、欺骗、隐瞒，例如教育背景、个人信息、培训与工作经历、入职体检信息、资质资格信息等，公司可以立即解除劳动合同。《阿里巴巴集团商业行为准则》中规定：员工必须按阿里巴巴集团的要求来履行作为员工的职责，遵守上级主管的合理的指挥及与阿里巴巴集团签订的雇佣协议。员工故意违反上述义务的公司可予以解雇。阿里巴巴公司称丁佶生回国后公司就其出国事宜进行了询问，丁佶生表示其并未出国，其上述行为属于不服从公司合理的指挥、故意隐瞒重要信息。丁佶生对上述规章制度的真实性无异议，其表示阿里巴巴公司一直要求其承认是去巴西旅游，其从来没有否认出国休养的事实，只是不认可是出国旅游。谈话录音是2013年5月16日阿里巴巴公司的几位工作人员与丁佶生交谈时录制，谈话中阿里巴巴公司反复追问丁佶生休病假时是在北京还是在巴西，丁佶生强调其是在休病假，至于在哪儿休病假与今天谈话的主题无关，公司如果采取这种谈话方式而且还录音，就不是善意的了，其什么也不回答了。丁佶生对上述录音的真实性无异议，其表示谈话当日其是要与阿里巴巴公司沟通试用期解除劳动合同的后续事宜，没想到公司又采用诱导的方式和其讨论休病假的事情，其认为公司不是善意的，就没有正面答复。谈话结束后，阿里巴巴公司就拿出了解除劳动合同通知让其签字。

阿里巴巴公司就丁佶生已在其他单位任职的主张向法院提交了网页截屏图、视频资料予以证明，上述证据显示丁佶生在2013年7月参加了天津卫视主办的求职类娱乐节目“非你莫属”，并且应聘成功。丁佶生对上述证据的真实性无异议，其表示其参加的是一档娱乐节目，整个节目的过程和结果都是为了满足收视率的需求，其实际上并没有入职节目中的招聘单位。阿里巴巴公司就丁佶生已经入职新单位的主张，未向法院提交其他证据予以证明。在本案审理过程中，阿里巴巴公司未向法院举证证明其规章制度中有对员工病休期间休假地点的限制性规定。

丁佶生以要求撤销阿里巴巴公司对其作出的解除劳动合同决定、继续履行劳动合同为由向北京市海淀区劳动人事争议仲裁委员会提出申诉，仲裁委员会裁决如下：阿里巴巴公司于2013年5月16日对丁佶生作出的解除劳动合同决定不能成立，双方应继续履行所签订期限为2013年4月1日至2016年1月27日的劳动合同。阿里巴巴公司不服仲裁裁决，提起诉讼。

北京市海淀区人民法院于2014年11月20日作出(2013)海民初字第26371号民事判决：撤销阿里巴巴公司于2013年5月16日对丁佶生作出的解除劳动合同决定，双方继续履行劳动合同。

阿里巴巴公司不服一审判决，提出上诉，请求撤销一审判决，改判支持其诉讼请求。丁佶生同意一审判决。

二审法院查明的事实与一审法院查明的事实一致。

北京市第一中级人民法院认为：劳动者在与用人单位履行劳动合同期间，因患病需要休息，应以医疗机构出具的诊断证明及休假证明为依据。本案中，丁佶生提交了医院出具的诊断证明书、病历手册、医疗费单据及病休两周的证明等证据材料，在阿里巴巴公司未提供相反证据的情况下，法院可以认定丁佶生就诊情况属实。阿里巴巴公司主张丁佶生在休病假期间长途飞行前往巴西，表明丁佶生所谓的病情并未达到需要全休的程度，属于阿里巴巴公司的主观判断，丁佶生的病情是否需要全休显然应当以医疗机构出具的休假证明为准。阿里巴巴公司的规章制度中并没有对员工休病假期间的休假地点作出限制性规定，同时法律也对此无限制性规定，这意味着丁佶生在休病假期间前往巴西这一行为本身并没有规章制度及法律上的约束。故阿里巴巴公司以丁佶生严重违反企业规章制度为由决定与丁佶生解除劳动合同，缺乏法律依据，上述解除劳动合同的决定应予撤销，双方应继续履行劳动合同。

阿里巴巴公司所述丁佶生与其他用人单位已经建立了新的劳动关系的主张，因未提供证据加以证明，法院不予采信。

北京市第一中级人民法院于2015年2月6日作出(2015)一中民终字第650号民事判决：驳回上诉，维持原判。

本院再审中，阿里巴巴公司和丁佶生就本案相关事实均未提交新的证据。

再审查明的事实与原审法院查明的事实一致，本院予以确认。

上述事实，有京海劳仲字(2013)第6557号裁决书、劳动合同、解除劳动合同通知、丁佶生申请病假的电子邮件、《阿里集团员工纪律制度》、《阿里巴



巴集团商业行为准则》、谈话录音、诊断证明书、病历手册、医疗费单据、网页截图、视频资料及当事人陈述等证据在案佐证。

本院再审认为，依法保护劳动者合法权益的前提条件是劳动者与用人单位在法律上的平等和相互尊重。劳动者严重违反用人单位的劳动纪律和规章制度，有悖相互尊重和信任，导致劳动合同失去继续履行的基础，按照相关法律规定，用人单位可以解除劳动合同。虽然司法实践中倡导用人单位制定明确的规章制度和劳动纪律，但是不能苛求对劳动者的日常行为事无巨细地作出规制。对于劳动纪律和规章制度中没有具体涉及的情形，应当遵循民法基本原则加以理解适用，而诚实信用原则不但是劳动者应当恪守的社会公德，更是用人单位与劳动者依法建立和履行劳动关系的基石。本案中，丁佶生于2013年4月18日前往医院就诊，19日就以自己患有严重颈椎病，医生建议休息为由，向阿里巴巴公司请病假两周，并于当日启程前往巴西。丁佶生回国后，阿里巴巴公司的工作人员与其谈话时，丁佶生回避休假地点，仅强调事先已请假，且以公司规章制度没有对员工的休假地点作出限制为由辩解。本院再审庭审中，丁佶生对于前往巴西期间的行程及是否遵医嘱接受适当的治疗或疗养等问题均予以回避。根据上述事实，本院再审认为，用人单位的规章制度虽然未对劳动者休假地点作出限定，但是劳动者休假期间的行为应当与其请假事由相符。按照一般生活常识判断，阿里巴巴公司有理由质疑丁佶生请病假的目的并非休养或治疗，丁佶生在阿里巴巴公司向其了解情况时拒绝提供真实信息，违背诚信原则和企业规章制度，对用人单位的工作秩序和经营管理造成恶劣影响，故阿里巴巴公司以丁佶生严重违反企业规章制度为由决定与其解除劳动合同合法有效。

综上所述，阿里巴巴公司的再审申请理由成立。原审判决认定事实和适用法律有误，本院再审予以纠正。依照《中华人民共和国合同法》第三十九条第二款、《中华人民共和国民事诉讼法》第二百零七条第一款、第一百七十条第一款第二项规定，判决如下：

一、撤销北京市第一中级人民法院（2015）一中民终字第650号民事判决及北京市海淀区人民法院（2013）海民初字第26371号民事判决；

二、确认北京阿里巴巴云计算技术有限公司与丁佶生之间的劳动合同于2013年5月16日解除。

一审案件受理费10元，由丁佶生负担（于本判决生效后七日内交纳）。二审案件受理费10元，由丁佶生负担（于本判决生效后七日内交纳）。

本判决为终审判决。

审判长 李 晓

审判员 张 峰

审判员 赵英波

二〇一七年十一月二十二日

书记员 陈 瑶

<http://wenshu.court.gov.cn/content/content?DocID=c5f3b709-f3d6-42f7-b471-a8350010ace2&KeyWord=%E4%BA%AC%E6%B0%91%E5%86%8D65%E5%8F%B7&from=groupmessage&isappinstalled=0>

## 政策法规

# 深圳市住房公积金管理委员会 关于调整我市住房公积金租房提取额度有关问题的通知

深公积金规〔2017〕2号

各有关单位、住房公积金缴存职工：

为贯彻落实《国务院办公厅关于加快培育和发展住房租赁市场的若干意见》（国办发〔2016〕39号）和《广东省人民政府办公厅关于加快培育和发展住房租赁市场的实施意见》（粤府办〔2017〕7号）要求，提高职工住房消费支付能力，根据《住房公积金管理条例》和《深圳市住房公积金管理暂行办法》，结合本市实际，现将用于支付房租和其他住房消费的住房公积金提取额度调整如下：

一、提取住房公积金用于支付房租的，职工每月可提取额不超过申请当月应缴存额的百分之六十五。 二、提取住房公积金用于其他住房消费的，职工每月可提取额不超过申请当月应缴存额的百分之四十。 三、上述住房公积金提取额度调整后，提取条件、提取方式、提取频率，以及提取所需材料等要求按照《深圳市住房公积金提取管理规定》执行。 四、本通知自发布之日起施行，有效期五年。

特此通知。

深圳市住房公积金管理委员会

2017年11月7日

[http://www.szjs.gov.cn/csml/zfgjtlzx/xxgk/zxtzgg/201711/t20171113\\_9683067.h  
tm](http://www.szjs.gov.cn/csml/zfgjtlzx/xxgk/zxtzgg/201711/t20171113_9683067.htm)

## 人力资源社会保障部 最高人民法院 关于加强劳动人事争议仲裁与诉讼衔接机制建设的意见

人社部发〔2017〕70号

各省、自治区、直辖市人力资源社会保障厅（局）、高级人民法院，解放军军事法院，新疆生产建设兵团人力资源社会保障局、新疆维吾尔自治区高级人民法院生产建设兵团分院：

加强劳动人事争议仲裁与诉讼衔接（以下简称裁审衔接）机制建设，是健全劳动人事争议处理制度、完善矛盾纠纷多元化解机制的重要举措。近年来，一些地区积极探索加强裁审衔接工作，促进了劳动人事争议合法公正及时解决，收到了良好的法律效果和社会效果。但是，从全国来看，劳动人事争议裁审衔接机制还没有在各地区普遍建立，已建立的也还不够完善，裁审工作中仍然存在争议受理范围不够一致、法律适用标准不够统一、程序衔接不够规范等问题，影响了争议处理质量和效率，降低了仲裁和司法的公信力。为进一步加强劳动人事争议裁审衔接机制建设，现提出如下意见。

### 一、明确加强裁审衔接机制建设的总体要求

做好裁审衔接工作，要全面贯彻党的十九大和十九届六中全会精神，以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，坚持以人民为中心的发展思想，切实落实深化依法治国实践以及提高保障和改善民生水平、加强和创新社会治理的决策部署，按照《中共中央 国务院关于构建和谐劳动关系的意见》（中发〔2015〕10号）、《中共中央办公厅 国务院办公厅关于完善矛盾纠纷多元化解机制的意见》（中办发〔2015〕60号）有关要求，积极探究和把握裁审衔接工作规律，逐步建立健全裁审受理范围一致、裁审标准统一、裁审程序有效衔接的新规则新制度，实现裁审衔接工作机制完善、运转顺畅，充分发挥劳动人事争议处理中仲裁的独特优势和司法的引领、推动、保障作用，合力化解矛盾纠纷，切实维护当事人合法权益，促进劳动人事关系和谐与社会稳定。

### 二、统一裁审受理范围和法律适用标准

（一）逐步统一裁审受理范围。各地劳动人事争议仲裁委员会（以下简称仲裁委员会）和人民法院要按照《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》等法律规

定，逐步统一社会保险争议、人事争议等争议的受理范围。仲裁委员会要改进完善劳动人事争议受理立案制度，依法做到有案必立，有条件的可探索实行立案登记制，切实发挥仲裁前置的功能作用。

（二）逐步统一仲裁法律适用标准。各地仲裁委员会和人民法院要严格按照法律规定处理劳动人事争议。对于法律规定不明确等原因造成仲裁法律适用标准不一致的突出问题，由人力资源社会保障部与最高人民法院按照《中华人民共和国立法法》有关规定，通过制定司法解释或指导意见等形式明确统一的法律适用标准。省、自治区、直辖市人力资源社会保障部门与高级人民法院要结合仲裁工作实际，加强对法律适用问题的调查研究，及时提出意见建议。

### 三、规范仲裁程序衔接

（一）规范受理程序衔接。对未经仲裁程序直接起诉到人民法院的劳动人事争议案件，人民法院应裁定不予受理；对已受理的，应驳回起诉，并告知当事人向有管辖权的仲裁委员会申请仲裁。当事人因仲裁委员会逾期未作出仲裁裁决而向人民法院提起诉讼且人民法院立案受理的，人民法院应及时将该案的受理情况告知仲裁委员会，仲裁委员会应及时决定该案件终止审理。

（二）规范保全程序衔接。仲裁委员会对在仲裁阶段可能因用人单位转移、藏匿财产等行为致使裁决难以执行的，应告知劳动者通过仲裁机构向人民法院申请保全。劳动者申请保全的，仲裁委员会应及时向人民法院转交申请书及仲裁案件受理通知书等相关材料。人民法院裁定采取保全措施或者裁定驳回申请的，应将裁定书送达申请人，并通知仲裁委员会。

（三）规范执行程序衔接。仲裁委员会依法裁决先予执行的，应向有执行权的人民法院移送先予执行裁定书、裁决书的送达回证或其他送达证明材料；接受移送的人民法院应按照《中华人民共和国民事诉讼法》和《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》相关规定执行。人民法院要加强对仲裁委员会裁决书、调解书的执行工作，加大对涉及劳动报酬、工伤保险待遇争议特别是集体劳动人事争议等案件的执行力度。

### 四、完善仲裁衔接工作机制

（一）建立联席会议制度。各地人力资源社会保障部门和人民法院要定期或不定期召开联席会议，共同研究分析劳动人事争议处理形势，互相通报工作情况，沟通协调争议仲裁与诉讼中的受理范围、程序衔接、法律适用标准等问题，推进仲裁工作有效衔接。



（二）建立信息共享制度。各地人力资源社会保障部门和人民法院要加强劳动人事争议处理工作信息和统计数据交流，实现信息互通和数据共享。人力资源社会保障部门要加强争议案件处理情况追踪，做好裁审对比情况统计分析，不断改进争议仲裁工作，人民法院要积极支持和配合。要建立健全案卷借阅制度，做好案卷借阅管理工作。有条件的地区，可以实行电子案卷借阅或通过信息平台共享电子案卷，并做好信息安全和保密工作。

（三）建立疑难复杂案件办案指导制度。各地仲裁委员会和人民法院要加强对疑难复杂、重大劳动人事争议案件的研讨和交流，开展类案分析，联合筛选并发布典型案例，充分发挥典型案例在统一裁审法律适用标准、规范裁审自由裁量尺度、服务争议当事人等方面的指导作用。

（四）建立联合培训制度。各地人力资源社会保障部门和人民法院要通过举办师资培训、远程在线培训、庭审观摩等方式，联合开展业务培训，增强办案人员的素质和能力，促进提高裁审衔接水平。

#### 五、加强组织领导

各地人力资源社会保障部门和人民法院要高度重视加强劳动人事争议裁审衔接机制建设工作，将其作为推进建立中国特色劳动人事争议处理制度的重要措施，纳入劳动人事关系领域矛盾纠纷多元处理工作布局，加强领导，统筹谋划，结合当地实际联合制定实施意见，切实抓好贯彻落实。人力资源社会保障部门要积极主动加强与人民法院的沟通协调。人民法院要明确由一个庭室统一负责裁审衔接工作，各有关庭室要积极参与配合。省、自治区、直辖市人力资源社会保障部门、高级人民法院要加强对市、县裁审衔接工作的指导和督促检查，推动裁审衔接工作顺利开展。要加大政策引导和宣传力度，增进劳动人事争议当事人和社会公众对裁审衔接工作的了解，引导当事人依法理性维权，为合法公正及时处理争议营造良好氛围。

人力资源社会保障部  
最高人民法院  
2017年11月8日

[http://www.mohrss.gov.cn/gkml/xxgk/201711/t20171109\\_281337.html](http://www.mohrss.gov.cn/gkml/xxgk/201711/t20171109_281337.html)

## 2017年度深圳市劳动争议仲裁立案工作会议纪要

为妥善解决《劳动人事争议仲裁办案规则》和《广东省劳动人事争议处理办法》实施后在劳动争议仲裁立案方面出现的新问题，统一全市立案工作标准，深圳市劳动人事争议仲裁院于2017年10月27日牵头召开了全市劳动争议仲裁立案工作会议。会议就当事人主体、案件受理范围、管辖和送达等方面存在的问题进行研讨并形成若干统一意见。现将会议意见纪要如下：

一、达到法定就业年龄的在校生，可以作为劳动争议的当事人。

二、用人单位垫付了依法应由劳动者缴纳的社会保险费用后，请求劳动者返还的，作为劳动争议处理，但双方已约定劳动者依法应缴纳的社会保险费由用人单位承担的除外。

三、从事接触职业病危害工作的劳动者要求用人单位进行离职前职业健康检查的，不作为劳动争议处理。

四、受送达人无法联系，或者以其他方式无法送达的，适用《广东省劳动人事争议处理办法》规定，在人力资源行政部门门户网站和受送达人住所地公告送达的，自发出公告之日起经过三十日即视为送达；适用《民事诉讼法》规定，通过报纸等媒体公告送达的，自发出公告之日起经过六十日即视为送达。

五、取得法律职业资格C证的律师跨区域代理劳动争议案件的，仲裁机构应当准许。

六、基层法律服务工作者代理劳动人事争议案件的，应当同时提交：（一）基层法律服务工作者执业证；（二）基层法律服务所出具的介绍信；（三）当事人一方位于其执业的基层法律服务所所在区行政区划辖区内的证明材料。无法提供上述材料的，仲裁机构不予准许其代理。

七、仲裁机构已按撤回仲裁申请处理的案件，申请人增加新的仲裁请求后再次申请仲裁，新增请求符合仲裁机构受理范围的，仲裁机构应予受理。

八、涉及多个被申请人的案件，仲裁机构按第一被申请人确定管辖。

劳动者应将其有明确劳动关系的用人单位列为第一被申请人。经仲裁机构告知，劳动者仍不变更被申请人顺序，仲裁机构经审查确定第一被申请人不属其管辖范围的，应出具管辖告知书。

劳动者与多个被申请人均有劳动关系证据或劳动关系不明确的，由劳动者自

行确定被申请人的顺序。劳动者仅能提供与第一被申请人存在劳动关系的证据材料，但无法证明被申请人之间存在关联关系的，仲裁机构应当按第一被申请人确定管辖。

九、民办非企业单位注册地在福田、罗湖、南山、盐田区内，开办资金为人民币1000万元或以上的，由市仲裁机构管辖；开办资金在人民币1000万元以下（含无注册资金）的，由注册地所在区仲裁机构管辖。宝安区、龙岗区、龙华区、坪山区、光明新区、大鹏新区仲裁机构负责注册地址位于本行政区域内的民办非企业单位与劳动者发生的劳动争议。

十、商事主体登记及备案信息资料同时载明了用人单位注册地址与实际经营地址的，仲裁机构应根据用人单位实际经营地址确定管辖。

## 人力资源社会保障部关于第五批宣布失效和废止文件的通知

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）：

根据国务院文件清理工作的统一部署，我部对涉及“放管服”改革的规范性文件进行了清理。其中部分文件因调整对象已消失、工作任务已完成、适用期已满、已有新规定替代、原有依据已废止等原因，应当宣布失效或废止。现宣布失效26份文件（见附件1），废止76份文件（见附件2）。

附件：1.人力资源社会保障部宣布失效的文件目录

2.人力资源社会保障部宣布废止的文件目录

人力资源社会保障部

2017年11月24日

附件 1

人力资源社会保障部宣布失效的文件目录

序号	文号	文件名称	清理意见	理由
1	劳薪字(1990)81号	劳动部关于贯彻《国务院批转劳动部等部门关于加强城镇集体所有制企业职工工资收入管理意见的通知》的通知	宣布失效	工作任务已完成
2	人专发(1991)6号	关于解决早期回国定居专家生活津贴和部分人员工资偏低问题的实施意见	宣布失效	适用期已满
3	劳薪字(1991)19号	劳动部印发《关于进一步搞好全民所有制企业内部工资分配的意见》的通知	宣布失效	工作任务已完成
4	劳力字(1992)7号	劳动部关于扩大试行全员劳动合同制的通知	宣布失效	工作任务已完成
5	劳薪字(1992)8号	劳动部关于进行岗位技能工资制试点工作的通知	宣布失效	工作任务已完成
6	劳薪字(1992)28号	劳动部关于部分试点企业探索改变国家与企业分配关系的意见	宣布失效	工作任务已完成
7	劳薪字(1992)30号	劳动部关于下发《关于搞好岗位技能工资制试点工作有关问题的意见》的通知	宣布失效	工作任务已完成
8	劳部发(1993)41号	劳动部印发《关于进一步深化岗位技能工资制试点工作的意见》的通知	宣布失效	工作任务已完成
9	劳部发(1993)411号	劳动部关于印发《劳动部关于建立社会主义市场经济体制时期劳动体制改革总体设想》的通知	宣布失效	工作任务已完成
10	劳政字(1993)3号	劳动部关于实施《全民所有制工业企业转换经营机制条例》的意见	宣布失效	工作任务已完成
11	劳部发(1994)409号	劳动部关于实施最低工资保障制度的通知	宣布失效	工作任务已完成
12	劳部发(1994)463号	劳动部关于尽快制定劳动合同制度实施方案的通知	宣布失效	工作任务已完成

13	劳部发 (1994) 486号	劳动部关于进行集体协商签订集体合同试点工作的意见	宣布失效	工作任务已完成
14	劳办发 (1997) 19号	劳动部办公厅关于印发《外商投资企业工资集体协商的几点意见》的通知	宣布失效	工作任务已完成
15	劳社厅发 (2003) 6号	关于进一步做好扩大城镇职工基本医疗保险覆盖范围工作的通知	宣布失效	工作任务已完成
16	劳社厅函 (2005) 56号	关于扩大城镇职工基本医疗保险制度改革试点范围意见的函	宣布失效	工作任务已完成
17	劳社厅函 (2005) 104号	劳动和社会保障部办公厅关于进一步贯彻实施最低工资规定的通知	宣布失效	工作任务已完成
18	劳社厅函 (2005) 120号	关于暂缓执行《国家基本医疗保险和工伤保险药品目录》有关规定的通知	宣布失效	调整对象消失
19	劳社厅函 (2005) 197号	关于扩大城镇职工基本医疗保险制度改革试点范围及相关问题意见的函	宣布失效	工作任务已完成
20	劳社厅发 (2006) 11号	关于开展农民工参加医疗保险专项扩面行动的通知	宣布失效	工作任务已完成
21	劳社厅函 (2006) 260号	关于从医疗保险和工伤保险药品目录中删除鱼腥草注射液等药品品种的通知	宣布失效	调整对象消失
22	劳社厅函 (2006) 697号	关于做好新颁布的劳动能力鉴定标准组织实施工作的通知	宣布失效	工作任务已完成
23	劳社部发 (2007) 20号	劳动和社会保障部关于进一步健全最低工资制度的通知	宣布失效	工作任务已完成
24	劳社厅函 (2007) 248号	关于从医疗保险和工伤保险药品目录中删除培高利特制剂的通知	宣布失效	调整对象消失
25	人社部发 (2010) 39号	关于做好2010年城镇居民基本医疗保险工作的通知	宣布失效	工作任务已完成
26	人社厅发 (2010) 99号	关于公布2010年工伤康复试点机构评估结果的通知	宣布失效	工作任务已完成



## 附件2

### 人力资源社会保障部宣布废止的文件目录

序号	文号	文件名称	清理意见	理由
1	劳人劳(1983)2号	劳动人事部关于印发《企业职工奖惩条例》若干问题的解答意见的通知	宣布废止	原有依据已废止
2	劳险字(1988)2号	关于女职工生育待遇若干问题的通知	宣布废止	已有新规定替代
3	劳办力字(1989)20号	劳动部办公厅关于临时工管理有关问题的复函	宣布废止	已有新规定替代
4	劳办力字(1989)25号	劳动部办公厅关于《企业职工奖惩条例》有关条款解释问题的函	宣布废止	原有依据已废止
5	劳力字(1990)1号	劳动部关于《企业职工奖惩条例》有关条款解释问题的复函	宣布废止	原有依据已废止
6	劳力字(1990)56号	劳动部关于继续贯彻执行《国营企业招用工人暂行规定》的通知	宣布废止	原有依据已废止
7	劳力字(1991)7号	劳动部关于全民所有制公司机构、编制审批工作的通知	宣布废止	原有依据已废止
8	劳力字(1991)32号	劳动部办公厅关于《国营企业辞退违纪职工暂行规定》第二条有关问题解释的复函	宣布废止	原有依据已废止
9	劳力字(1991)65号	关于邮电企业继续招用农民合同制工人的复函	宣布废止	原有依据已废止
10	劳办力字(1991)44号	劳动部办公厅关于《企业职工奖惩条例》有关条款解释问题的函	宣布废止	原有依据已废止
11	劳力字(1991)50号	劳动部关于《企业职工奖惩条例》有关条款解释的复函	宣布废止	原有依据已废止
12	劳办力字(1991)55号	劳动部办公厅关于劳动合同制工人被劳教后劳教费用问题的复函	宣布废止	已有新规定替代

13	劳办力字 (1991) 66号	劳动部办公厅关于农业事业单位招用农民合同制工人问题的复函	宣布废止	原有依据已废止
14	劳办计字 (1991) 24号	劳动部办公厅对大连市劳动局《关于劳动合同制职工发放生活补助费的请示》的复函	宣布废止	原有依据已废止
15	劳办薪字 (1991) 9号	劳动部办公厅关于企业单位对错判人员工资如何补发的复函	宣布废止	已有新规定替代
16	劳部发 (1992) 34号	关于严格执行国务院规定，不得随意改变社会保险管理体制问题的通知	宣布废止	已有新规定替代
17	劳办力字 (1992) 2号	劳动部办公厅关于劳动合同期限问题的复函	宣布废止	原有依据已废止
18	劳办力字 (1992) 11号	劳动部办公厅关于劳动合同起算时间和试用期问题的复函	宣布废止	原有依据已废止
19	劳办力字 (1992) 18号	劳动部办公厅关于《企业职工奖惩条例》有关条款解释问题的复函	宣布废止	原有依据已废止
20	劳办力字 (1992) 19号	劳动部办公厅关于全民合同制工人合同期满后形成事实劳动关系问题的复函	宣布废止	已有新规定替代
21	劳办力字 (1992) 29号	劳动部办公厅关于企业能否给予退休职工开除处分的复函	宣布废止	原有依据已废止
22	劳办力字 (1992) 38号	劳动部办公厅关于同意纺织企业招用农民合同制工人的复函	宣布废止	原有依据已废止
23	劳办力字 (1992) 47号	劳动部办公厅关于贯彻《全民所有制企业招用农民合同制工人的规定》中有关问题的复函	宣布废止	原有依据已废止
24	劳办力字 (1992) 48号	劳动部办公厅关于企业与职工解除劳动关系可继续使用“除名”方式的复函	宣布废止	原有依据已废止
25	劳办力字 (1992) 53号	劳动部办公厅关于《企业职工奖惩条例》有关问题的复函	宣布废止	原有依据已废止
26	劳办力字 (1992) 57号	劳动部办公厅关于《企业职工奖惩条例》是否适用于劳动合同制工人有关问题的复函	宣布废止	原有依据已废止

27	劳办力发 (1992) 63号	劳动部办公厅关于企业职工奖惩程序问题的复函	宣布废止	原有依据已废止
28	劳办发 (1993) 68号	劳动部办公厅关于企业处理擅自离职职工问题的复函	宣布废止	已有新规定替代
29	劳办发 (1993) 83号	劳动部办公厅关于企业职工奖惩问题的复函	宣布废止	原有依据已废止
30	劳办发 (1993) 199号	劳动部办公厅关于企业辞退违纪职工生效时间的复函	宣布废止	原有依据已废止
31	劳办发 (1993) 211号	劳动部办公厅关于合同制工人被判徒刑缓刑问题的复函	宣布废止	原有依据已废止
32	劳部发 (1994) 65号	劳动部关于逾期终止劳动合同等问题的复函	宣布废止	原有依据已废止
33	劳部发 (1994) 360号	劳动部关于全面实行劳动合同制的通知	宣布废止	已有新规定替代
34	劳部发 (1994) 481号	劳动部关于印发《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》的通知	宣布废止	已有新规定替代
35	劳部发 (1994) 497号	劳动部、国家体改委关于印发《股份有限公司劳动工资管理规定》的通知	宣布废止	上位法已修改
36	劳部发 (1994) 509号	劳动部办公厅关于开展劳动合同鉴证工作有关问题的通知	宣布废止	原有依据已废止
37	劳办发 (1994) 13号	劳动部办公厅关于确定职工开除处分时间问题的复函	宣布废止	原有依据已废止
38	劳办发 (1994) 48号	劳动部办公厅关于自动离职与职工除名应如何界定的复函	宣布废止	原有依据已废止
39	劳办发 (1994) 75号	劳动部办公厅关于企业职工在留用察看期间是否可以开除问题的复函	宣布废止	原有依据已废止
40	劳办发 (1994) 87号	劳动部办公厅关于对“需向第三国保密的劳务合同文本”等问题解释的函	宣布废止	原有依据已废止

41	劳办发(1994)100号	劳动部办公厅关于被宣告缓刑的职工留用察看期满是否恢复其正式职工身份的复函	宣布废止	原有依据已废止
42	劳办发(1994)173号	劳动部办公厅关于职工在续订合同期内违反劳动合同的赔偿问题的函	宣布废止	原有依据已废止
43	劳办发(1994)208号	劳动部办公厅关于建议恢复劳动合同鉴证工作的复函	宣布废止	原有依据已废止
44	劳办发(1994)214号	劳动部办公厅关于精神病患者可否解除劳动合同的复函	宣布废止	已有新规定替代
45	劳办发(1994)256号	劳动部办公厅对“关于国有企业和集体所有制企业能否参照执行劳部发(1994)118号文件中的有关规定的请示”的复函	宣布废止	已有新规定替代
46	劳部发(1995)370号	劳动部关于加快建立劳动合同制度的通知	宣布废止	已有新规定替代
47	劳办发(1995)19号	劳动部办公厅对《关于全面实行劳动合同制若干问题的请示》的复函	宣布废止	原有依据已废止
48	劳办发(1995)35号	劳动部办公厅对《关于执行〈违反和解除劳动合同的经济补偿办法〉有关规定的请示》的答复	宣布废止	已有新规定替代
49	劳办发(1995)121号	劳动部办公厅关于支付退休退职费用适用法规问题的复函	宣布废止	已有新规定替代
50	劳办发(1995)150号	劳动部办公厅、国家经贸委办公厅对“关于用人单位要求在职职工缴纳抵押性钱款或股金的做法应否制止的请示”的复函	宣布废止	已有新规定替代
51	劳办发(1995)179号	劳动部办公厅关于通过新闻媒介通知职工回单位并对逾期不归者按自动离职或旷工处理的复函	宣布废止	原有依据已废止
52	劳办发(1995)223号	劳动部办公厅关于调入合同有关问题的复函(人社部发	宣布废止	原有依据已废止
53	劳办发(1995)281号	劳动部办公厅关于农民合同制工人续订劳动合同有关问题的复函	宣布废止	已有新规定替代

54	劳部发 (1996) 162号	劳动部、国家工商行政管理局、中国个体劳动者协会关于私营企业和个体工商户全面实行劳动合同制度的通知	宣布废止	已有新规定替代
55	劳部发 (1996) 332号	劳动部、中国人民银行、中国工商银行、中国农业银行、中国银行、中国建设银行、中国人民保险(集团)公司关于加快国有商业银行、保险公司实行劳动合同制度的通知	宣布废止	已有新规定替代
56	劳办发 (1996) 33号	劳动部办公厅对《关于终止或解除劳动合同计发经济补偿金有关问题的请示》的复函	宣布废止	已有新规定替代
57	劳办发 (1996) 181号	劳动部办公厅关于用人单位不签订劳动合同,员工要求经济补偿问题的复函	宣布废止	已有新规定替代
58	劳办发 (1996) 211号	劳动部办公厅对《关于农民轮换工有关政策问题的请示》的复函	宣布废止	原有依据已废止
59	劳办发 (1996) 215号	劳动部办公厅对《关于临时工的用工形式是否存在等问题的请示》的复函	宣布废止	原有依据已废止
60	劳办发 (1996) 243号	劳动部办公厅关于终止劳动合同支付经济补偿金有关问题的复函	宣布废止	原有依据已废止
61	劳办发 (1996) 244号	劳动部办公厅对《关于农民轮换工问题的请示》的复函	宣布废止	原有依据已废止
62	劳办发 (1997) 23号	劳动部办公厅对《关于取保候审的原固定工不签订劳动合同的请示》的复函	宣布废止	已有新规定替代
63	劳办发 (1997) 42号	劳动部办公厅关于职工因私出境定居而解除劳动合同经济补偿问题的复函	宣布废止	已有新规定替代
64	劳办发 (1997) 49号	劳动部办公厅关于卖淫嫖娼人员被收容教育期间工资福利待遇等有关问题的复函	宣布废止	已有新规定替代
65	劳办发 (1997) 65号	劳动部办公厅关于固定工在转制过程中因劳动合同期限协商不一致未签劳动合同问题的复函	宣布废止	已有新规定替代
66	劳社厅函 (2001) 125号	关于企业职工“法定退休年龄”涵义的复函	宣布废止	与国发 (1978)104 号对企业职工



				退休年龄的规定不一致
67	劳社部发(2003)27号	劳动和社会保障部、建设部关于切实解决建筑业企业拖欠农民工工资问题的通知	宣布废止	已有新规定替代
68	劳社部发(2004)23号	关于印发《国家基本医疗保险和工伤保险药品目录》的通知	宣布废止	已有新规定替代
69	劳社厅函(2004)123号	关于当事人对工伤认定不服申请行政复议问题的复函	宣布废止	已有新规定替代
70	劳社部发(2005)23号	劳动和社会保障部、建设部、公安部、监察部、司法部、工商行政管理总局、中国人民银行、中华全国总工会、中国银行业监督管理委员会关于进一步解决拖欠农民工工资问题的通知	宣布 废止	已有新规定替代
71	劳社厅函(2005)210号	劳动和社会保障部关于工资基金结余问题的复函	宣布废止	原有依据已废止
72	国人部发(2006)150号	关于行政机关任命的事业单位工作人员违反纪律处分的通知	宣布废止	已有新规定替代
73	劳社厅函(2006)515号	关于生育保险覆盖范围问题的复函	宣布废止	已有新规定替代
74	国人部发(2007)152号	关于行政机关任命的事业单位工作人员参照执行《行政机关公务员处分条例》的通知	宣布废止	已有新规定替代
75	劳社部发(2007)37号	关于城镇居民基本医疗保险儿童用药有关问题的通知	宣布废止	已有新规定替代
76	人社厅函(2009)366号	关于海南省生育津贴发放期限请示的复函	宣布废止	原有依据已废止

[http://www.mohrss.gov.cn/gkml/xxgk/201711/t20171129\\_282466.html](http://www.mohrss.gov.cn/gkml/xxgk/201711/t20171129_282466.html)

## 国务院办公厅关于2018年部分节假日安排的通知

国办发明电〔2017〕12号

各省、自治区、直辖市人民政府，国务院各部委、各直属机构：

经国务院批准，现将2018年元旦、春节、清明节、劳动节、端午节、中秋节和国庆节放假调休日期的具体安排通知如下。

一、元旦：1月1日放假，与周末连休。

二、春节：2月15日至21日放假调休，共7天。2月11日（星期日）、2月24日（星期六）上班。

三、清明节：4月5日至7日放假调休，共3天。4月8日（星期日）上班。

四、劳动节：4月29日至5月1日放假调休，共3天。4月28日（星期六）上班。

五、端午节：6月18日放假，与周末连休。

六、中秋节：9月24日放假，与周末连休。

七、国庆节：10月1日至7日放假调休，共7天。9月29日（星期六）、9月30日（星期日）上班。

节假日期间，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，确保人民群众祥和平安度过节日假期。

国务院办公厅

2017年11月30日

[http://www.gov.cn/zhengce/content/2017-11/30/content\\_5243579.htm](http://www.gov.cn/zhengce/content/2017-11/30/content_5243579.htm)

## 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）