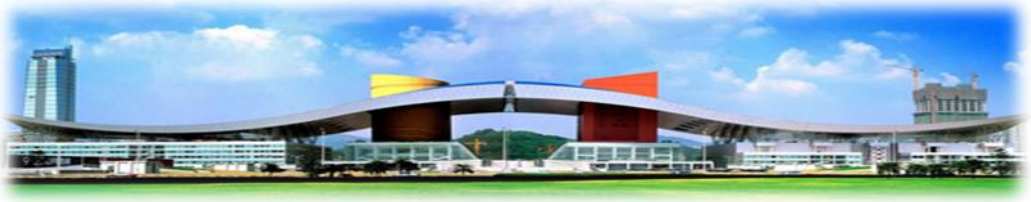
深圳律師



劳动与社会保障法律资讯

2018 年 8 月号　总第 53 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

最新动态 2

市律协劳专委成功举办《竞业限制劳动争议案件处理的热点及难点问题》专题研讨会 2

我市发布《深圳市劳动争议裁审衔接工作白皮书（2013-2017 年）》 2

判例与实务 21

劳动合同“补签”有效——北京大兴经纬学校与杜树和劳动争议二审民事判决书 21

人事经理订立劳动合同，公司应当委派他人代表单位签订并妥善保管——深圳赛丽图光电新材料科技有限公司与周珂劳动争议二审民事判决书 24

政策法规 27

广东省人力资源和社会保障厅 广东省财政厅关于 2018 年调整退休人员基本养老金的通知 27

广东省人力资源和社会保障厅关于 2018 年度调整我省工伤伤残津贴的通知 29

教育部 财政部关于印发《高等学校勤工助学管理办法（2018 年修订）》的通知 31

人力资源社会保障部关于废止《台湾香港澳门居民在内地就业管理规定》的决定 35

专业委员会简介 37

深圳市律师协会劳动与社会保障法律专业委员会 37

组成成员 37

最新动态

市律协劳专委成功举办《竞业限制劳动争议案件处理的热点及难点问题》专题研讨会

2018 年 8 月 29 日下午，市律师协会劳动与社会保障法律专业委员会（以下简称“市律协劳专委”）在深圳市福田区金田路 4018 号安联大厦 B 座 11 层成功举办《竞业限制劳动争议案件处理的热点及难点问题》专题研讨会，深圳市律协劳专委全体委员、监事会及业务创新委代表、德恒律师所劳专委委员三十余人参加了本次会议。

会议由北京德恒（深圳）律师事务所合伙人、中华全国律师协会劳动与社会保障法专业委员会委员沈威律师主持。

会上，炜衡律师事务所劳动法专业委员会副主任、深圳市律师协会理事陈委律师担任主讲嘉宾，以《海淀法院发布竞业限制涉诉情形十大典型案例》《上海市第一中级人民法院竞业限制纠纷案件审判白皮书》等为素材，结合自己的仲裁及办案实践，详细讲解了竞业限制的若干热点、难点问题，与会嘉宾积极参与讨论。

之后，北京德恒（深圳）律师事务所合伙人廖名宗就德恒劳动法团队在专业化道路上的成功经验进行了主题分享。

我市发布《深圳市劳动争议裁审衔接工作白皮书（2013-2017 年）》

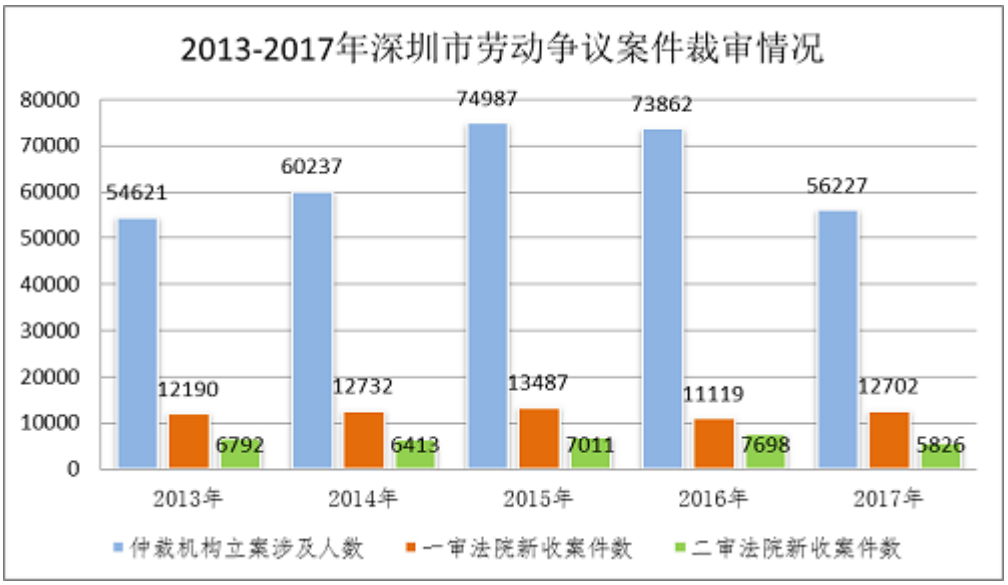
来源：深圳市劳动人事争议仲裁委员会　发布日期：2018-08-22

加强和完善仲裁与诉讼衔接机制建设，是健全劳动争议处理制度、完善矛盾纠纷多元化解机制的重要内容，也是切实落实党中央国务院关于深化依法治国实践、提高保障和改善民生水平、加强和创新社会治理决策部署的重要举措。为落实贯彻人社部与最高院《关于加强劳动人事争议仲裁与诉讼衔接机制建设的意见》精神，近日，深圳市劳动人事争议仲裁委员会与深圳市中级人民法院联合发布《深

圳市劳动争议裁审工作白皮书（2013—2017 年）》（以下简称“白皮书”）。这是我市首次以近五年的劳动争议案件仲裁与审判真实数据为基础，对我市劳动争议裁审衔接工作进行的全面总结分析，将进一步推动一裁两审制度在构建和谐劳动关系中发挥积极作用。

一、深圳市劳动争议总体情况

深圳地处改革开放前沿，作为一个经济发展速度与就业人口密度双高的外向型城市，劳动关系相对复杂，劳资纠纷多发高发，劳动争议案件总量常年居于全国前列。2013—2017 年，深圳市劳动仲裁机构共立案受理劳动争议案件 149403 件，涉及 319934 人。同期，全市基层人民法院新收劳动争议案件 62230 件，深圳市中级人民法院新收普通二审案件和撤销仲裁裁决申请 33740 件。



（说明：根据人社部相关文件，劳动仲裁统计口径为：劳动者人数于 10 人以下劳动争议案件，属于个人争议；劳动者人数于 10 人以上的案件，属于集体争议，无论人数多少，均统计为 1 件。法院的统计口径为一人一案。故此处以仲裁机构立案涉及人数对应法院新收案件数。）

二、深圳市劳动争议裁审衔接工作成效

（一）裁审衔接机制日益成熟。

自 2008 年起，深圳市劳动仲裁机构与人民法院开始加强沟通、深化合作，共同推进建立与健全裁审衔接机制工作。经过多年探索，相互尊重、相互支持、共同发展的裁审协作关系得到不断巩固，“三联一平台”裁审衔接机制（即裁审联席会议制度、办案联动机制、联合培训制度与实时信息共享平台）日益成熟。

（二）仲裁前置分流效果明显。

从受理量看，仲裁机构对于劳动争议处理发挥了举足轻重的作用。近五年，当事人因不服仲裁处理结果向人民法院起诉的比率为 19.6%，约八成的劳动争议在仲裁阶段实现了案结事了。特别是仲裁在集体劳动争议处理中的稳定器作用非常突出。以 2017 年为例，全市仲裁机构办结的集体争议案件涉及的 25763 人中，仅 2085 人进入了诉讼程序，即 92%的集体争议当事人经仲裁程序解决了争端。

（三）裁审结果一致性水平较高。

表现一：终局裁决质量逐渐提高。

2013—2017 年，全市仲裁机构以终局裁决方式办结案件 25025 件。用人单位向人民法院申请撤销 3888 件，占仲裁终局裁决案件总量的 15.5%；被人民法院裁定撤销 114 件，占申请撤裁案件总量的比重（即法院撤裁率）为 2.9%，占仲裁终局裁决案件总量的比重（即仲裁撤裁率）为 0.46%。

表现二：同裁同判比例较高。

白皮书随机抽取了 2016—2017 年期间进入审判程序且已出具生效裁判文书的 1830 件案件为样本，进行个案对比分析。其中，生效判决结果与裁决结果完全一致的 1123 件，占比 61.37%；判决支持诉求与裁决结果一致但金额不一致的 322 件，占比 17.6%；判决支持诉求与裁决结果部分不一致的 290 件，占比 15.85%；判决结果与裁决结果完全不同的 95 件，占比 5.19%。

表现三：裁审差异根本性分歧有限。

经分析，裁审不一致的问题及原因多是基于仲裁员与审判人员在法律法规理解、证据采信规则或案件处理方式等方面存在不同而导致的。随着裁审理念和标准的不断规范，裁审差异将逐步缩小，裁审结果的一致性将得到进一步提升。

白皮书还进一步剖析了我市裁审衔接工作中的不足和未来发展方向，为探索构建契合我国传统和实际、现状与未来发展需要的劳动争议处理新模式提供有益思考。

附件：

深圳市劳动争议裁审衔接工作白皮书（2013-2017 年）

劳动争议处理机制是社会矛盾化解机制的重要组成部分，是实现劳动者合法权益及时救济、企业健康有序发展的重要保障。自 1986 年我国恢复了中断 30 年的劳动争议仲裁制度以来，一裁两审的劳动争议处理模式为推进我国劳动法制建

设、保护劳资双方合法权益发挥了重要作用。随着经济社会的高速发展和劳动关系的不断变化，促进和实现劳动争议处理过程中裁审程序的有机衔接、协调配合和顺畅运行，已成为新时代构建和谐劳动关系的核心要件之一。

深圳是我国改革开放的窗口和试验田，自 1980 年建市以来，在社会经济建设方面取得了巨大成就。作为一个经济发展速度与就业人口密度双高的外向型城市，深圳市劳动争议总量一直居于全国前列。为应对日渐严峻的劳动争议处理形势，深圳坚持勇于创新、先行先试的开拓者精神，在劳动争议处理机制改革方面实现多个“全国率先”，如：2001 年率先实现劳动争议仲裁院的实体化，2004 年率先在中级人民法院设置劳动争议专业庭，2008 年率先建立仲裁机构与人民法院的裁审衔接机制等。2016 年，深圳市劳动人事争议仲裁院与深圳市中级人民法院联合建成了全国首个劳动争议裁审信息对接共享平台，裁审衔接的触角也从传统的年度数据总量对比向个案跟踪及类项分析延伸。本白皮书通过总结五年来全市劳动争议裁审衔接工作和裁审案件情况，剖析裁审衔接工作的成效及不足，探索进一步促进与完善劳动争议处理机制的发展方向。

一、深圳市劳动争议仲裁与审判工作总体概况

（一）劳动争议仲裁机构队伍发展情况。

深圳市劳动争议仲裁工作起步于 1986 年。进入 20 世纪 90 年代末，深圳经济发展进入从低端制造业向高科技产业转型的阶段，社会矛盾凸显、利益冲突频发，全市劳动争议仲裁案件量从 1986 年的 54 件飙升到 2001 年的 16416 件。为应对不断激增的仲裁办案任务，2001 年，深圳市委、市政府决定成立全国首个劳动仲裁实体化办案机构——深圳市劳动争议仲裁院（副局级行政事务单位）。历经了 2004 年和 2009 年政府机构改革，深圳市劳动争议仲裁机构（以下简称“仲裁机构”）建设力度不断加强。2013 年，全市（含 9 个行政区、1 个新区）已实现劳动人事争议仲裁委员会及其办事机构（仲裁院）的全覆盖，基本实现机构内部立案、调解与审理的专业化分工。2017 年，深圳市人力资源保障局联合市编办、市财委出台《关于加强劳动争议专职仲裁人员队伍建设的通知》，结合仲裁工作准司法性特点，参照司法改革做法，探索推进仲裁人员分类管理改革，明确专职仲裁员负责案件的审理工作，仲裁辅助人员负责立案、调解、记录、送达等办案辅助工作，仲裁行政人员负责统筹管理、业务培训、案件督办等行政工作，并建立“以案配人、专业发展、以事定费”的仲裁人员长效管理机制，为维护我市劳动关系和谐稳定提供坚实的队伍保障。截至 2017 年底，全市在岗仲裁工作

人员共计 576 人，其中专职仲裁员 241 人、仲裁辅助人员 277 人、仲裁行政人员 58 人。

（二）劳动争议审判机构队伍发展情况。

2004 年起，深圳市中级人民法院启动劳动争议审判改革，于 2005 年 4 月成立了全国法院系统内第一个专业化的劳动争议审判庭，主要负责审理不服基层法院裁判而上诉的二审劳动争议案件及申请撤销仲裁终局裁决的案件，并指导全市两级法院劳动争议案件的审判工作。2008 年，罗湖区、福田区人民法院也相应成立了专门的劳动争议审判庭，劳动争议专业审判力量配置不断加强。其他未专门设立审判庭的基层法院劳动争议案件也由民事审判庭专门合议庭及各派出法庭审理。2012 年 5 月，为了快捷高效审理简易民商事案件，全市基层法院设立速裁庭，集中审理事实清楚、权利义务明确、争议不大的简单民商事案件，大量劳动争议案件纳入速裁机制得到了快速处理。2016 年 6 月，市中院在基层法院推行速裁审理机制的基础上，设立了全国首家中级法院速裁庭，60%以上劳动争议二审案件得以快速审结。至此，绝大多数的劳动争议案件实现了一审、二审程序全程高效便捷审理。

（三）劳动争议案件的基本概况及特点。

由于深圳地处改革开放前沿，经济发达，外来务工人员多，劳动关系相对复杂，争议案件频发，常年居高不下。下表是 2013-2017 年期间，全市仲裁机构与两级人民法院新收的劳动争议案件数量的情况 。

表 1：2013-2017 年全市仲裁机构与法院新收劳动争议案件情况

表 1：2013-2017 年全市仲裁机构与法院新收劳动争议案件情况
（单位：件）

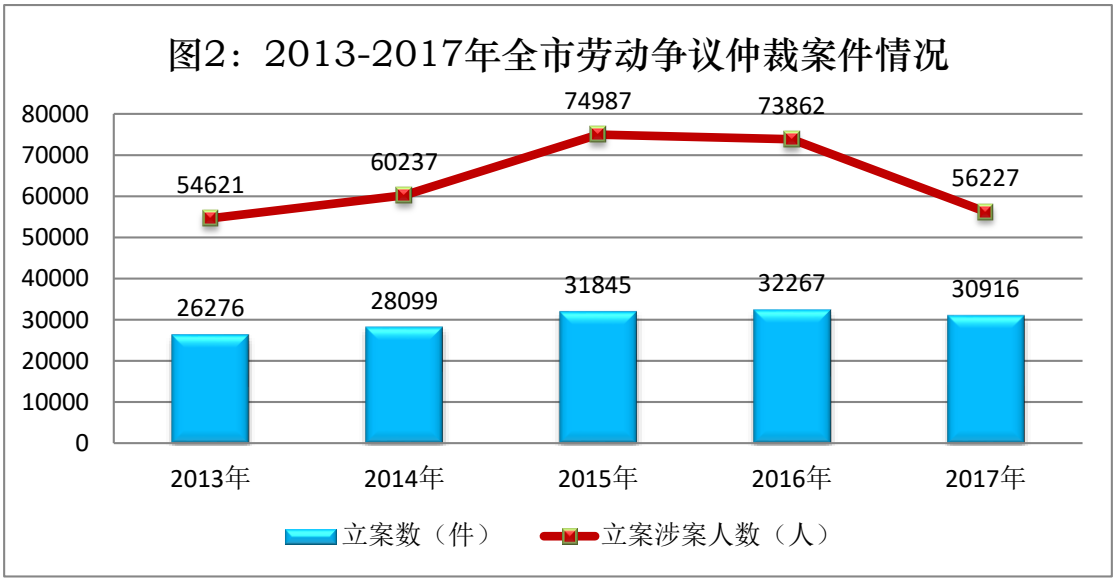
	仲裁案件			一审案件	二审案件	
	立案数	涉及人数	终局裁决		普通二审案件	撤裁案件
2013 年	26276	54621	5150	12190	5970	822
2014 年	28099	60237	4437	12732	5740	673
2015 年	31845	74987	5063	13487	6188	823
2016 年	32267	73862	5208	11119	6918	780

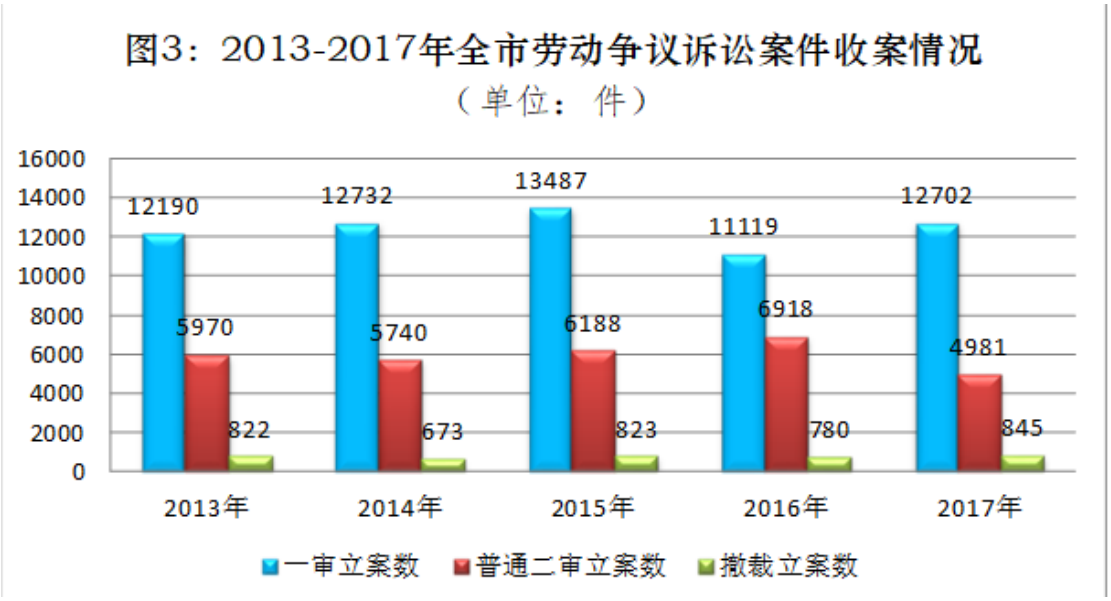
2017 年	30916	56227	5167	12702	4981	845

1.仲裁案件总量持续处于高位，诉讼案件稳中有降。

2013-2017 年，全市仲裁机构立案量及涉及人数整体呈上升态势(详见图 2)，年均增长率分别为 4.1%和 0.7%。虽在 2017 年有所回落，但从总量上看仍高于 2013 年。案件总量居高不下的主要原因在于：一是 2013 年新商事登记制度实施后，全市商事主体呈现爆发式增长，增量主要集中在批发与零售业、租赁及商务服务、制造业与信息传输计算机软件业等劳动争议发生频率较高的行业。二是随着产业结构调整政策的深入实施，企业转型升级步伐加快，加之劳动力等生产要素呈趋势性上涨，部分企业逐渐被淘汰或陷入经营困境，加剧劳动关系动荡。三是新经济新业态迅速发展，以微商、网店、互联网金融为代表的新兴产业和新型用工主体大量涌现，既对传统产业带来巨大冲击，也引发了许多新型劳动争议。四是随着劳动者受教育程度的提高和劳动法律法规宣传的深入，劳动者依法维权意识和能力不断增强，仲裁成为劳动者，特别是新生代劳动者依法维权的主要途径。

2013-2017 年，全市两级法院劳动争议收案数整体呈稳中有降的态势（详见图 3）。从收案总量上看，全市两级法院劳动争议案件收案呈平稳态势，基本保持在 2 万件左右，从 2015 年起总数略有下降。收案总量与 2008 年劳动合同法颁布实施之初劳动争议案件井喷式增长时的 42815 件相比，降幅达 50%之多 。





2.集体争议在仲裁阶段发生频率较高，群体性诉讼案件大幅减少。

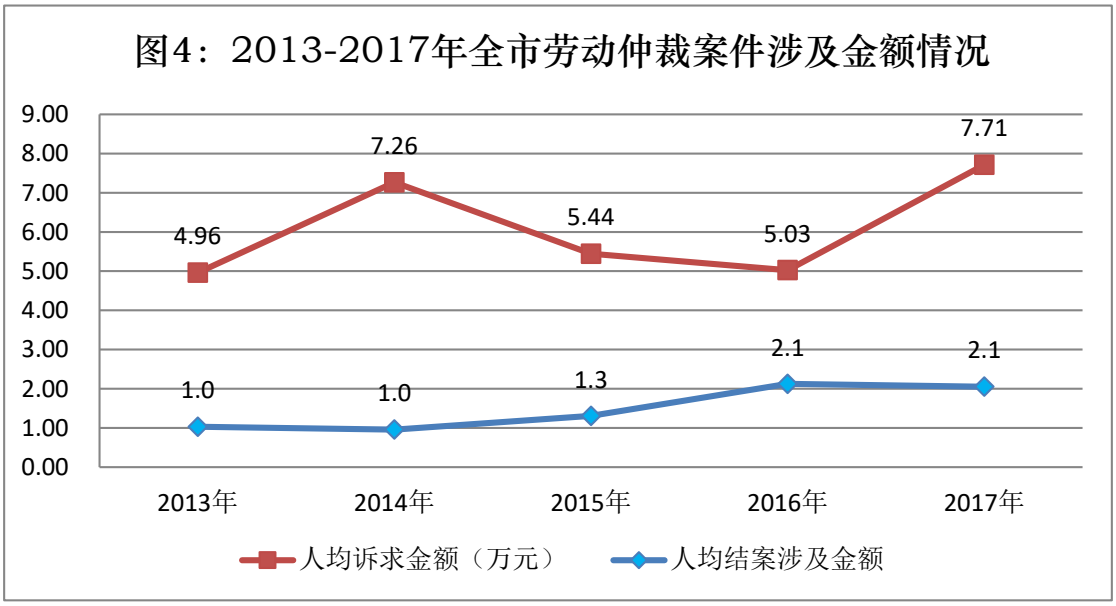
2013-2017 年，全市仲裁机构共立案 10 人以上集体争议 4797 件，虽然案件数占同期立案总量的比重仅为 3.21%，但其涉及人数的比重超过 50%。而且，超百人的特大型案件时有发生。同期，100-500 人的集体争议案件共 259 件，涉及 44867 人；500 人以上的集体争议案件共 17 件，涉及 15504 人。同时，从年度变化看，2014、2015 两年增幅尤为突出，同比增幅分别为 27%和 43%。

同期，全市两级法院受理的群体性案件大幅减少。2013 年，一审群体性诉讼案件 10 人以上的有 109 起，100 人以上的有 2 起；二审群体性诉讼案件 10 人以上的有 57 起，100 人以上的有 1 起。2014 年，一审群体性诉讼案件 10 人以上的有 89 起，100 人以上的有 1 起；二审群体性诉讼案件 10 人以上的有 58 起，100 人以上的有 0 起。2015 年，一审群体性诉讼案件 10 人以上的有 127 起，100 人以上的有 3 起；二审群体性诉讼案件 10 人以上的有 54 起，100 人以上的有 1 起。2016 年，一审群体性诉讼案件 10 人以上的有 101 起，100 人以上的有 1 起；二审群体性诉讼案件 10 人以上的有 89 起，100 人以上的有 3 起。2017 年，一审群体性诉讼案件 10 人以上的有 96 起，100 人以上的有 0 起；二审群体性诉讼案件 10 人以上的有 50 起，100 人以上的有 2 起。

从仲裁和一审诉讼群体性案件收案情况来看，说明由于党委、政府重视，全市劳动集体争议纠纷多方联动化解机制逐步完善，基本上在仲裁阶段均得到较好化解。

3.当事人诉求虚高现象明显。

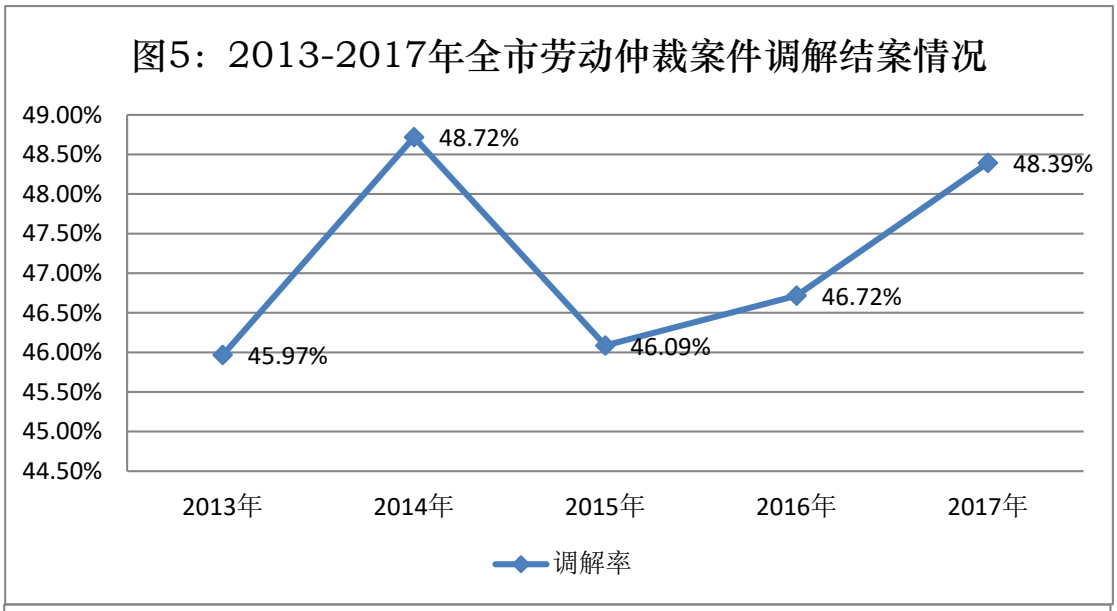
从仲裁和诉讼案件来看，均存在当事人诉求虚高现象。以仲裁为例，2013-2017 年，全市仲裁机构立案劳动争议案件人均诉求金额约为 6.01 万元。主要表现：一方面，人均诉求金额不断增高。其中，2017 年约 7.71 万元，为 2013 年的 1.6 倍。究其原因：一是劳动者工资水平逐步提高。作为影响工资水平的两项重要指标，2017 年深圳市最低工资标准和城镇职工平均工资分别为 2030 元/月和 7480 元/月，分别为 2013 年的 1.3 倍和 1.4 倍。工资收入的提高，必然导致相关劳动权益或社会保险待遇（如工伤待遇补偿、竞业限制补偿、经济补偿等）的计发标准随之提高。二是用人单位诉劳动者的案件有所增加。据统计，五年来，用人单位诉劳动者劳动争议仲裁案件 6399 件 ，此类争议主要涉及损失赔偿、竞业限制违约金、培训费等，案均诉求金额约为 37.57 万元，为劳动者诉用人单位案件平均诉求金额的 6 倍之多。另一方面，仲裁案件结案支持比例持续处于较低水平。2013-2017 年，全市仲裁机构办结案件的诉求金额约为 269.39 亿元，结案涉及金额约为 59.41 亿元，诉求支持比例为 22.1%（详见图 4）。主要原因：一是取消了仲裁收费制度后，许多劳动者或代理人抱着“多要多得”的想法，导致仲裁诉求虚高现象较为普遍。二是现行劳动法律规定相对原则且松散，大部分劳动者甚至部分律师对法律存在误读或理解不到位的情况，高于法律基准的诉求较为常见。

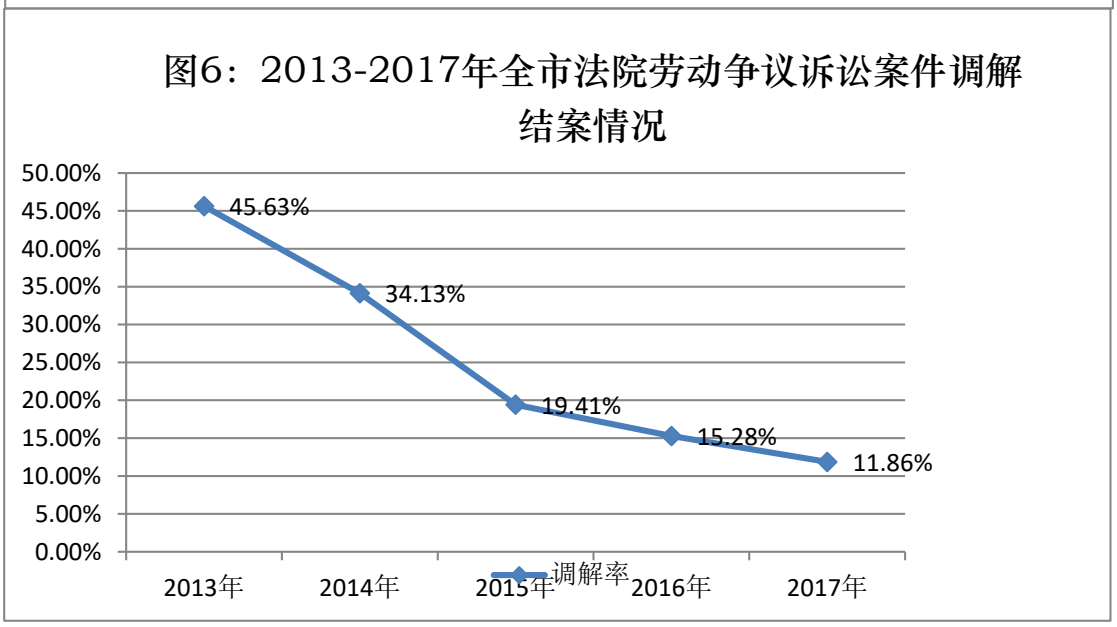


4.调解结案比例较高，这在仲裁阶段体现尤其明显。

党的十八大提出，“坚持预防为主、基层为主、调解为主的方针，建立党委、政府领导、综治协调、人力资源行政部门主导、有关部门和单位共同参与的专业性劳动争议调解工作机制”。随着相关工作的深入落实，调解已成为仲裁机构的重要工作方式，并渗透到仲裁办案的全过程。据统计，2013-2017 年，全市仲裁机构共调解结案（含撤诉）71001 件，调撤率为 47.18%（详见图 5）。从处理实效上看，调解不仅有效弥补了劳动仲裁既判力不足的缺陷，更有利于促使劳资双方真正实现定分止争。

但是在诉讼阶段，由于诉讼案件多数属于仲裁过滤后的骨头案，双方当事人矛盾尖锐，对立严重，互不相让，很难通过调解化解纠纷。2013-2017 年，全市两级法院共调解结案（含撤诉）24245 件，调撤率为 25.26%（详见图 6）。





二、深圳市劳动争议裁审衔接工作情况

（一）裁审衔接机制建设情况。

2008 年，受全球金融海啸的影响，深圳市外向型经济遇到阶段性发展困难。同年，《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》相继实施，不仅增加了企业违法用工的成本，同时为劳动者提供了更有力的法律保障（如延长劳动仲裁申请时效、扩大仲裁案件受理范围、取消仲裁收费等）。在经济、政策、法律等多重因素叠加影响下，当年全市劳动争议案件出现井喷式增长，仲裁机构立案总数及涉案人数同比增幅分别高达 259%和 230% ，法院收案数同比增幅达 171% 。伴随争议案件的激增，仲裁机构和人民法院在受理范围、法律适用等方面的差异性更加凸显。为此，全市仲裁机构与人民法院开始加强沟通、深化合作，共同推进裁审衔接机制的建立与健全。经过多年的探索与完善，“三联一平台”裁审衔接机制日益成熟，相互尊重、相互支持、共同发展的裁审协作关系得到不断巩固。

1.建立裁审联席会议制度。

2009 年以来，全市仲裁机构与人民法院通过定期召开疑难问题研讨会的方式，建立了法律适用及疑难问题联席研讨机制，共同对劳动争议仲裁和审判实务中遇到的新情况、新问题进行讨论，研究对策，并在意见成熟时形成会议纪要印发全市法院和仲裁机构，统一裁审标准与尺度。截至 2017 年，已就劳动争议受理范围、仲裁时效、劳动合同解除、竞业限制等 76 个问题达成一致意见，并以裁判指引或会议纪要的形式予以明确。

2.建立办案联动机制。

一是协同推行劳动争议要素式庭审方式和裁判文书改革探索。从 2012 年起深圳市中级人民法院劳动争议审判庭和深圳市劳动人事争议仲裁院着手推行劳动争议案件要素式庭审方式和要素式裁判文书改革。具体举措是针对各类劳动争议案件，总结和归纳了共同的必查要素，庭前要求当事人填写要素表，指导双方当事人集中焦点问题举证，庭审时按照各要素进行审理和查明，改革传统庭审方式，并制作要素式裁判（决）文书，同时建立劳动争议常见争议焦点标准化说理和标准化条文引用文库，有效提高劳动争议庭审和裁判（决）文书制作质效，提升劳动争议案件处理效能。二是建立健全日常办案协作机制。经过多年探索与实践，仲裁机构与人民法院在案卷查阅调取、证据保全、财产保全、先予执行等方

面均建立了良好的协作机制。三是建立案后反思机制。共同对撤销仲裁终局裁决案件的原因进行分析交流，定期收集编印撤销终局裁决民事裁定书合集，供仲裁员和法官办案参考。

3.建立联合培训制度。

通过共享培训资源，互相提供优质的业务培训机会，互邀资深业务骨干进行经验分享，让仲裁员不断学习和借鉴法院的办案理念和技巧，让法官深入理解劳动争议案件及仲裁工作的特性，强化裁审共性，减少两者分歧，深化裁审合作外延。

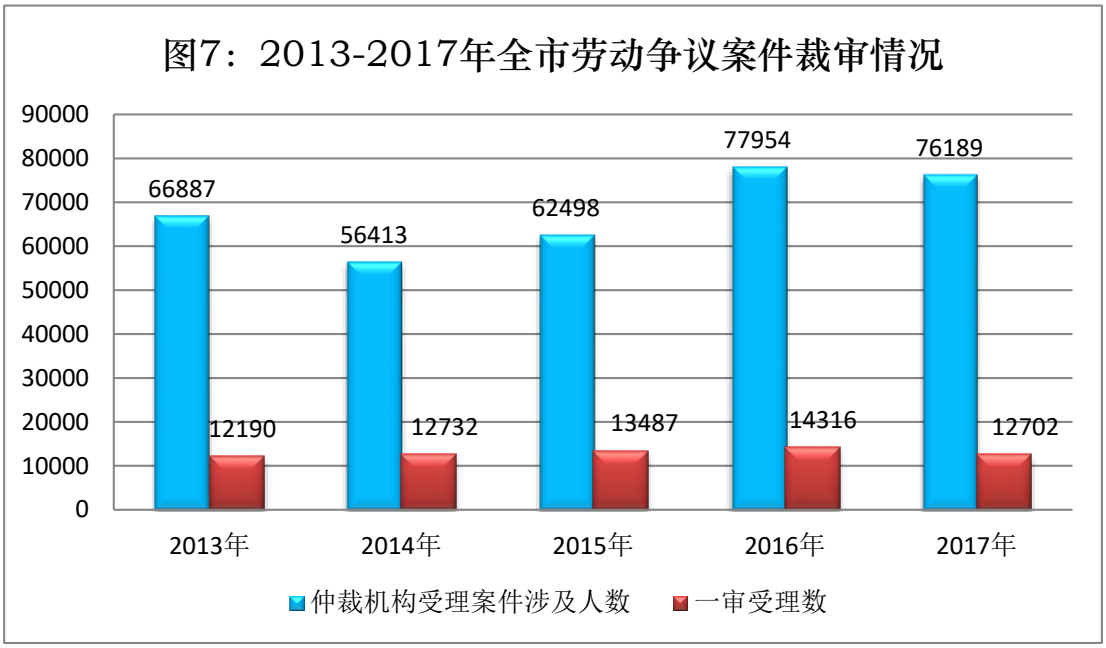
4.建立实时信息共享平台。

2015 年 9 月，深圳市劳动人事争议仲裁院与深圳市中级人民法院顺应信息时代发展趋势，启动全国首个劳动争议裁审信息对接共享平台建设。2016 年 3 月，共享平台正式投入运行，实现全市劳动争议一裁两审全过程案件数据的实时对接。借助该平台，仲裁机构可有效跟踪个案的起诉、上诉、申请撤销终局裁决等情况及相应的裁判文书；法院可实时共享案件在仲裁阶段的相关信息，如查询仲裁办案进度时间、调取仲裁庭审笔录、结案文书等，为深化裁审衔接工作奠定坚实的基础。

（二）裁审衔接机制运作成效。

1.仲裁前置分流效果明显。

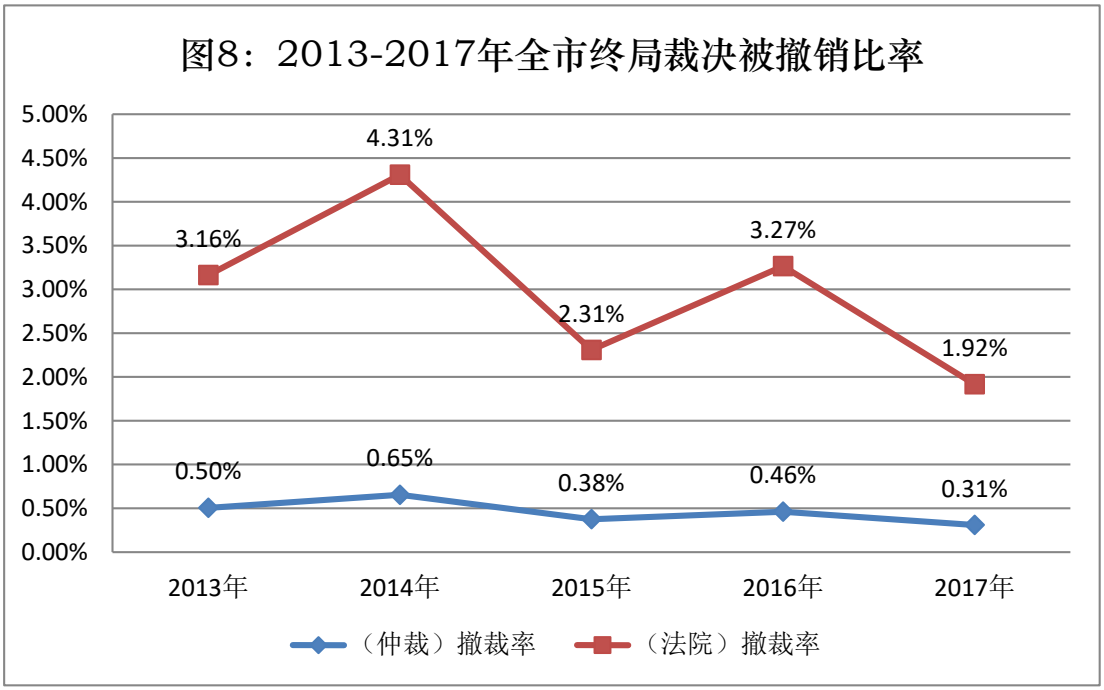
一是劳动争议仲裁滤网效应突出。从受理量看，仲裁机构对于劳动争议处理发挥着举足轻重的作用。2013-2017 年，全市基层法院受理的劳动争议案件量约为同期仲裁机构立案量的 1/5 左右（详见图 7） 。同时，当事人因不服仲裁处理结果起诉的比例一直处于低位。2013-2017 年，全市仲裁结案案件 150497 件、不予受理案件 9080 件，分别涉及 322773 人和 11524 人；同期，基层人民法院受理的一审劳动争议案件 65427 件。即近五年，当事人因不服仲裁处理结果向人民法院起诉的比率为 19.6%，约八成的劳动争议在仲裁阶段实现了案结事了。特别是集体性劳动争议案件，基本上都能在仲裁阶段得到妥善解决。



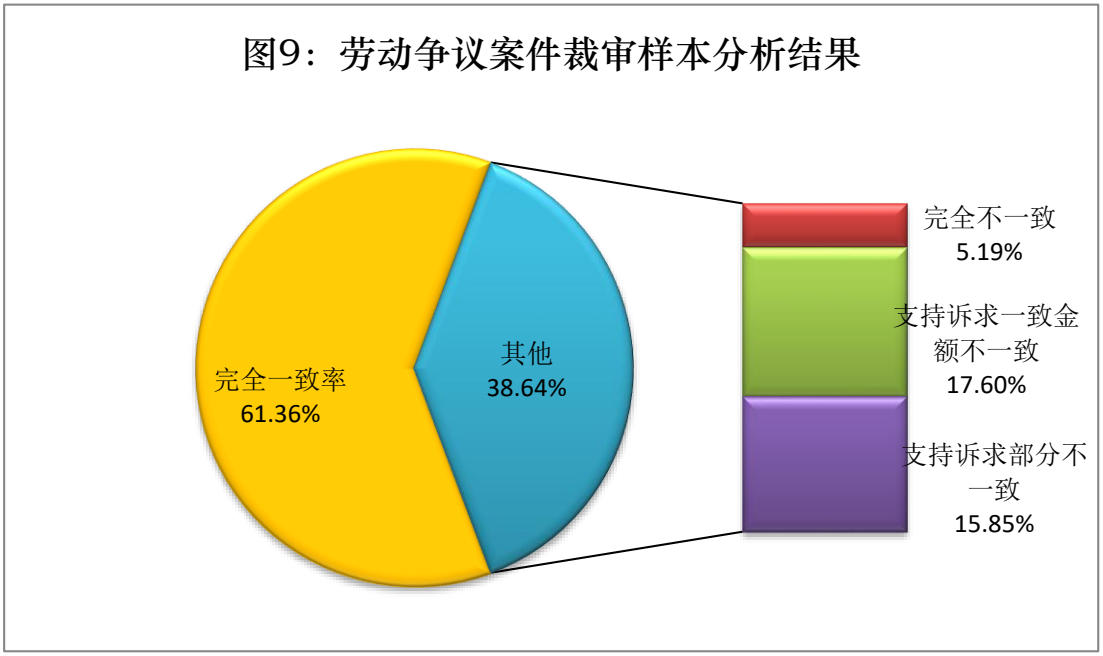
二是劳动争议仲裁稳定器作用明显。集体争议往往具有涉及人数多、社会影响大、舆论关注度高等特点，一旦处理不当，将对整个企业甚至一个行业的劳动关系产生不稳定因素。同时，由于大多数集体争议事实相对清晰、法律适用明确，仲裁机构均采取绿色通道加速处理。在依法及时化解集体争议的过程中，仲裁“快捷高效、定纷止争”的制度优势更加彰显，其作为劳动关系稳定器的作用也更加突出。以 2017 年为例，全市仲裁机构办结的集体争议仲裁案件（涉及 25763 人）中，仅 2085 件（人）进入诉讼程序，比重约为 8.1%，即 92%的集体争议当事人经仲裁程序解决了争端。

2.裁审结果一致性水平较高。

一是终局裁决质量逐渐提高。2013-2017 年，全市仲裁机构以终局裁决方式办结案件 25025 件。一方面，用人单位向人民法院申请撤销 3888 件，占仲裁终局裁决案件总量的 15.5%；被人民法院裁定撤销的 114 件，占申请撤裁案件总量的比重（即法院撤裁率）为 2.9%，占仲裁终局裁决案件总量的比重（即仲裁撤裁率）为 0.46%（详见图 8）。另一方面，劳动者对仲裁终局裁决的服裁率较高。以 2017 年为例，全市仲裁终局裁决案件共 5167 件，涉及 7819 人，仅 940 名劳动者向法院起诉，即约 88%的劳动者接受了终局裁决结果。



二是同裁同判比例较高。本文随机抽取了 2016-2017 年期间进入审判程序且已出具生效裁判文书的 1830 件案件为样本，进行个案对比分析。其中，生效判决结果与裁决结果完全一致的 1123 件，占比 61.37%；判决支持诉求与裁决结果一致但金额不一致的 322 件，占比 17.6%；判决支持诉求与裁决结果部分不一致的 290 件，占比 15.85%；判决结果与裁决结果完全不同的 95 件，占比 5.19%。（详见图 9）。从整体上看，裁审结果一致率处于较高水平。



3.裁审差异根本性分歧有限。

经对裁审结果不一致样本案件的分析，导致裁审结果存在差异的原因主要表现在以下方面：

一是因法律适用或理解不统一导致裁审结果不同，此类案件占比约为 38.93%。如深福劳人仲案[2015]2918 号案件，劳动者主张 2014 年 9 月 1 日至 2015 年 4 月 11 日期间的未签订劳动合同二倍工资差额。仲裁与法院均认定用人单位未自用工之日起一个月内与劳动者签订劳动合同行为违法，应当支付未签订劳动合同二倍工资差额。但仲裁认为，2014 年 10 月 1 日劳动者因工伤入院治疗，医疗期至 2015 年 4 月 11 日止。该期间属于无法与劳动者订立劳动合同的客观情形，故用人单位可以免除该期间的二倍工资差额的支付义务。一审法院认为，该情形不足以免除用人单位的法定义务，故应当承担二倍工资差额的支付义务。

二是因证据规则适用标准不一导致事实认定不同，比重约为 32.89%。如深华劳人仲(大浪)案[2016]40 号案件，劳动者主张的月工资标准高于其劳动合同约定工资，其提供的银行交流明细所载明的金额则略低于劳动者主张的应发工资；用人单位否认劳动者所主张的工资标准，但未提供证据证明。鉴于工资支付情况的举证责任在于用人单位，故仲裁与法院均认定用人单位应承担举证不能的不利后果。但仲裁采信了劳动者主张的工资标准，一审法院则根据银行交流明细的实际金额确定月工资标准。

三是因当事人在裁审环节的陈述或举证情况不同导致裁审结果不同，比重约为 22.82%。如深龙劳人仲(坂田)案[2015]1807 号案件，仲裁和法院均查明用人单位存在一个月工资未支付的事实，但用人单位在仲裁阶段主张的是双方不存在劳动关系，因此未提出当月劳动者存在请假的情况。但在一审阶段用人单位提出该主张，劳动者亦予以确认。故一审判决在支持当月工资的基础上扣减了请假期间（仅 1 天）的工资。又如：（2016）粤 0303 民初 12104 号案件，双方当事人于一审时重新确认拖欠工资金额，与仲裁裁决金额差异为 50 元。

四是自由裁量时办案尺度或计算方法差异导致裁审结果不同，比重约为 5.36%。如深南劳人仲案[2016]2541 号案件，仲裁与法院均确认用人单位拖欠 1 个月工资的事实，但在确定该月工资数额时，仲裁以劳动者提供的银行流水中被拖欠工资月份前一个月工资情况为依据；法院则以劳动者离职前 12 个月的平均工资为依据。

可见，裁审不一致的问题及原因多是基于仲裁员与审判人员在法律法规理解、证据采信规则或案件处理方式等方面存在不同而导致的，这类问题并非不可调和。随着裁审理念和标准的不断规范，裁审差异将逐步缩小，裁审结果的一致性可以得到进一步提升。

四、深圳劳动争议裁审衔接机制存在的不足

（一）仲裁权威与公信力有待提升。

当事人对裁审权威的认可与尊重，是确保一裁两审制度高效处理劳动争议的基础。但仲裁权威与公信力明显与其发挥的积极作用不对等。主要原因：一是劳动仲裁的社会认知度和认可度相对较弱。部分当事人对仲裁不甚了解，甚至认为仲裁就是人力资源行政部门的行政行为，部分用人单位存在轻视仲裁、“走过场”的现象。二是仲裁员专业水平与法官存在明显差距。《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十条规定，仲裁员应公道正派并满足以下条件之一：（1）曾任审判员；（2）律师执业满三年；（3）从事法律研究教学并具有中级以上职称；（4）具有法律知识，从事人力资源或工会等专业工作满五年。但由于全市专职仲裁员队伍中编外人员比例严重倒挂（常年高于 70%），且薪酬水平与其专业工作要求不符，职业发展通道不完善，难以吸引人才和留住人才。目前，大多数仲裁员仅符合“具有法律知识，从事人力资源或工会等专业工作满五年”这一条件，相较于高要求、严选拔的法官而言，专业水平相对不足，导致裁审质量存在差距，给当事人留下了“仲裁不如法院”的印象。

（二）法律适用标准难以完全统一。

现行劳动争议处理依据除了法律、法规、部门规章外，还有大量庞杂的规范性文件、部门政策甚至答复解释等。仲裁机构与人民法院分属行政与司法两个体制，前者虽有准司法性，但行政色彩较浓；后者作为独立司法机构，以公正为核心价值取向。这就导致两者在法律适用上必然存在差异。以受案范围为例，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》对劳动争议类型采取概括式的列举，因此，裁审实践对劳动争议范围存在不同理解，如劳动者因股权激励收益引发的争议是否属于劳动争议，网约车司机、网络主播等新兴产业的用工关系是否属于劳动关系等。又如，行政部门规范性文件的效力问题。作为行政机关的一部分，仲裁机构在办案时往往以人力资源行政部门规范性文件、政策或答复作为依据。而人民法院在审理案件时，可以就规范性文件作合法性审查，对部门政策或答复亦只作为参考。这一分歧在处理社会保险争议时尤为突出。

（三）裁审深度衔接机制亟待完善。

目前，裁审衔接主要停留在数据信息与个案处理层面，在劳动争议处理体制层面深层的衔接机制尚不足，主要表现在以下四个方面：

1.裁审行为的高度重复性。当前，劳动争议审判不以仲裁行为和结果为基础。当事人对仲裁裁决不服，向法院起诉后，无论裁决事实认定是否准确、程序是否合法、法律适用是否正确，法院都按照民事诉讼程序和标准重新审查、重新送达、重新开庭、重新核实证据、重新认定事实、重新选择适用的法律。这种高度重复操作既造成政府和司法资源的严重浪费，也可能导致当事人在审判阶段有策略地变更陈述或证据材料，变相滋生不诚信行为。同时，还会打击仲裁员的办案信心和责任心，滋生其办案的随意性和敷衍性，让法官成为“兜底”责任人。

2.案件管辖规则的弱关联性。仲裁机构和法院的管辖规则均以劳动合同履行地或用人单位所在地为标准进行确定，但两者之间是相互独立的，可能导致管辖仲裁机构与受理法院所在地不在一个地区。鉴于目前各地对劳动法律法规的理解和适用尺度不一，当事人可能会为了争取自身利益的最大化，选择在有利于自己的地点申请仲裁或起诉。如，某注册地在深圳的用人单位员工，向劳动合同履行地南京市仲裁机构申请仲裁。裁决后，用人单位不服，遂向深圳市基层法院起诉。深圳法院受理后，员工必须千里迢迢地来到深圳参加诉讼，若需完成两审程序，相关交通住宿费用及误工损失可能远远超出双方争议涉及金额，无疑加重了当事人的诉累。

3.统计口径缺乏统一标准。劳动争议统计分析制度是及时掌握和分析劳动争议变化形势的基础，是劳动立法和政府决策的重要依据。目前，仲裁案件统计标准源于人力资源社会保障部规定，十人以下案件按“一人一件”统计，十人以上案件无论涉及人数多少均统计为一件；法院则根据最高人民法院相关规定，实行“一人一件”的统计口径。两个部门在“件数”统计方面存在较大偏差，既不利于裁审数据的衔接分析，更容易引起误解与误读。

4.裁审信息精准对接难度较大。信息化是当前时代发展的大趋势。但由于仲裁机构与法院信息化建设基础不同，导致两者在实现信息精准对接过程中存在阻力。表现一是信息标准不同。目前，法院信息化建设以最高人民法院发布《人民法院信息化标准体系表》（以下简称“《法标》”）为基础，兼容所有民商事、行政和刑事案件。而劳动争议仲裁暂无国家和省级的标准化体系。深圳市曾于 2011 年在全国率先编印《深圳市劳动争议仲裁办案指导手册》，并以此为基础，

结合多年实践与积累的经验，逐步形成了具有深圳特色的劳动争议信息化标准。要实现小而精的深圳仲裁标准和大而全的《法标》进行精准对接，需要仲裁机构与人民法院进行持续沟通与深入磨合。表现二是信息系统操作规范不同。信息化建设基础的不同导致仲裁与诉讼信息系统的操作规范亦存在差异，部分信息项目的录入时限、必录项目等难以统一。因此，要实现深圳市劳动争议裁审衔接信息共享平台后续的规范使用并发挥更大作用，有赖于仲裁机构和人民法院的密切配合和共同努力。

五、下一步完善裁审衔接机制的工作方向

加强和完善仲裁与诉讼衔接机制建设，是健全劳动争议处理制度、完善矛盾纠纷多元化解机制的核心内容，也是切实落实党中央国务院关于深化依法治国实践、提高保障和改善民生水平、加强和创新社会治理决策部署的重要举措。人社部与最高院联合下发的《关于加强劳动人事争议仲裁与诉讼衔接机制建设的意见》明确提出，要按照《中共中央 国务院关于构建和谐劳动关系的意见》《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》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。下一步，我市将围绕以下重点，不断推进裁审衔接机制的科学、长效发展。

（一）不断优化裁审衔接工作机制。

一是优化裁审衔接联席会议制度。以联席会议制度为基础，不断扩大裁审衔接范围。纵向上，完善三级裁审联席沟通机制，实现市仲裁院与市中级人民法院、区仲裁院与区人民法院、街道派出庭与街道法庭的紧密衔接。横向上，将联席会议内容从以法律适用问题研讨为主，扩展至立案、审理、执行全过程，推进裁审工作的高效衔接。对新型劳动争议的法律适用问题，可适时引入学界力量，以开放、创新、合作的意识，共同推动理论与实践的结合，减少裁审分歧，促进劳动法律体系的发展完善。

二是优化裁审衔接信息化服务手段。以信息化建设为引擎，不断增强裁审衔接服务手段。进一步完善深圳市劳动争议裁审衔接信息共享平台功能，促进共享信息项目的规范录入，实现精准对接。探索建立仲裁案卷电子化管理制度，实现

仲裁与法院电子卷宗共享，切实提高卷宗使用效率。梳理建立裁审衔接评价指标体系，利用大数据分析手段，定期对不服仲裁处理结果进入诉讼程序的相关案件进行研究分析，为裁审衔接工作实效进行把脉。

（二）切实增强劳动争议处理裁审合力。

一是联合发布劳动争议典型案例，以仲裁与诉讼结果一致且已生效案件为基础，共同研究并发布具有普适性、典型性的劳动争议案例，促进劳动争议处理的规范性，提升劳动争议裁审衔接的社会效应和辐射面。

二是建立疑难复杂案件联动处理机制。对涉及人数众多，或有重大影响的疑难复杂案件，实行“案前信息预警通报、案中研讨统一尺度、案后总结类案推广”机制，为依法妥善处理疑难复杂案件提供裁审合力保障。

三是探索构建劳动争议从仲裁到诉讼全程速裁机制。深圳市劳动争议纠纷高发、多发是不争的事实，传统的劳动争议裁审机制无法满足现实社会的需求，非常有必要从宏观角度或协同推进的角度，针对简易劳动争议案件构建一套更为科学、高效、便捷、低成本的速裁机制，促进简易劳动争议案件纳入从仲裁到诉讼的全程“快车道”，以应对或破解案件数量常年高位运行、案多人少矛盾凸显的劳动争议裁审困局。

（三）探索推进劳动争议裁审深度衔接。

一是促进劳动争议处理核心价值导向的统一。与民事关系相比，劳动关系具有更紧密的人身隶属性；与民事纠纷相比，劳动争议的社会影响也更为明显。在依法处理劳动争议的过程中，无论是行政色彩浓厚的仲裁机构，还是司法独立、公正为先的法院，都应正确理解立法本意和法理情的内涵，全面分析引发争议的深层次原因和争议处理可能带来的行业问题甚至社会问题，兼顾法律视角和社会视角，努力实现法律效果与社会效果的最佳结合。

二是统一劳动争议证据规则。鉴于劳动争议当事人在举证能力和责任方面均有别于普通民事案件，为切实保护双方合法权益，建立裁审统一的劳动争议举证责任分配和证据认定规则势在必行。具体可以《关于民事诉讼证据的若干规定》、《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》和最高人民法院司法解释中关于劳动争议举证责任规定为基础，综合考量劳动关系主体举证能力、证据产生的来源等因素，统一劳动争议裁审证据规则。

三是探索实行劳动争议诉讼有限审查。针对劳动争议一裁两审制度中，仲裁与诉讼对同一案件进行重复审理的问题，探索推行劳动争议诉讼案件有限审查制。

一方面，对仲裁阶段中已查明的基本事实、当事人确认陈述和证据，除有新证据反驳的，人民法院予以固定，以保证案件事实认定的前后一致性与完整性，限制当事人不诚信行为。另一方面，对于因不服仲裁裁决而起诉的案件，法院主要审查证据采信、仲裁程序及法律适用是否存在错误，不进行合理性审查，尊重仲裁机构的自由裁量权。

四是创新探讨裁审衔接模式深层次改革。现行“一裁两审、仲裁前置”的劳动争议处理模式培育于计划或公有制经济土壤，劳动关系调控具有浓厚的行政和公法色彩，随着市场经济发展和现代企业制度建立其不适应性日益凸显。深圳作为改革开放先行先试窗口，劳动争议特点和形势及纠纷解决工作从全国来看具有先发性和前瞻性。裁审两家除在现行模式下探索改革和协调裁审衔接机制，充分利用仲裁缓冲机制快速便捷解决劳资矛盾和利用诉讼终局程序权威有效解决劳资争端，高效能发挥仲裁和诉讼制度优势外，还应以理性、务实、开放、创新的态度积极探索裁审衔接深层次制度改革，为构建契合我国传统和实际以及发展需要的裁审新模式，完善我国劳动争议处理机制乃至劳动法律制度积累有益经验。

http://www.szhrss.gov.cn/xxgk/qtxx/gzdt/201808/t20180816_13907079.htm

判例与实务

劳动合同“补签”有效

——北京大兴经纬学校与杜树和劳动争议二审民事判决书

【裁判要点】

劳动者作为完全民事行为能力人，应当清楚知悉“补签”的含义及相应的法律效力。员工在合同落款处签字，即表明自愿补签劳动合同，并确认双方签订的劳动合同履行期间包含已经履行的事实劳动关系期间，应当视为双方签订了劳动合同。故员工再行主张双方未签订劳动合同二倍工资差额，无事实和法律依据。

广东省深圳市中级人民法院

民 事 判 决 书

（2017）粤 03 民终 7977 号

上诉人（原审原告）：李志波。

被上诉人（原审被告）：深圳市龙岗区任达爱心护理院。

法定代表人：梁春玲，该院总经理。

上诉人李志波因与被上诉人深圳市龙岗区任达爱心护理院（以下简称任达爱心护理院）劳动合同纠纷一案，不服深圳市龙岗区人民法院(2016)粤 0307 民初 18476 号民事判决向本院提起上诉。本院于 2017 年 5 月 17 日立案后，依法组成合议庭审理了本案。现已审理终结。

本院经审理查明，原审查明事实清楚，本院予以确认。

本院认为，本案双方当事人之间存在劳动合同关系，双方均应按照劳动法律法规的规定和劳动合同的约定履行各自的权利义务。

任达爱心护理院提交的《劳动合同书》显示，该合同甲方落款处有“深圳市龙岗区任达爱心护理院”的公章，落款日期为 2015 年 8 月 30 日，乙方落款处有“李志波”的签名及捺印，落款日期处为“2016 年 7 月 15 日补签”的手写注明

并捺印。合同期限为 2015 年 8 月 30 日至 2018 年 8 月 29 日。任达爱心护理院确认上述劳动合同系补签，但认为李志波已在该合同上签名，说明李志波已自愿倒签合同，确认双方之间自始至终存在劳动关系。**对此，本院认为，李志波作为完全民事行为能力人，应当清楚知悉“补签”的含义及相应的法律效力，李志波在合同落款处注明“2016 年 7 月 15 日补签”，即表明自愿补签劳动合同，并确认双方签订的劳动合同履行期间包含已经履行的事实劳动关系期间，应当视为双方自李志波入职伊始即签订了劳动合同。故李志波再行主张双方未签订劳动合同二倍工资差额，无事实和法律依据，本院不予支持。**

根据李志波签名确认的工资表，李志波的工资结构为正班工资（标准工资 2030 元/月÷21.75 天×正常工作时间）+加班工资+福利与绩效。原审根据该工资表核算，任达爱心护理院已足额支付了李志波休息日的加班工资。故李志波主张加班工资的上诉请求，依据不足，本院不予支持。

综上，上诉人李志波的上诉主张不成立，本院不予支持。原审认定事实清楚，适用法律正确，处理妥当，应予维持。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，由上诉人李志波承担。

本判决为终审判决。

审判长：　邢　蓓　华

审判员：　蔡　雪　燕

审判员：　李　　静

二O一七年八月十四日

书记员：　孙巍(兼)

《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。

人事经理订立劳动合同，公司应当委派他人代表单位签订并妥善保管

——深圳赛丽图光电新材料科技有限公司与周珂劳动争议二审民事判决书

【裁判要点】

与劳动者签订书面劳动合同是用人单位的法定义务，法律法规并未对在用人单位从事人事管理工作的劳动者签订劳动合同做出不同规定。对于从事人事管理工作的劳动者，依据相关法律法规，其不得代表用人单位与自身签订合同，用人单位依法应当委派他人代表用人单位与该劳动者签订书面劳动合同，如果没有订立，用人单位也应依法向该劳动者支付二倍工资差额。

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 383 号

上诉人（原审原告）深圳赛丽图光电新材料科技有限公司。

法定代表人 DOSTENBALUCH，董事长兼总经理。

委托代理人何玮，北京市汉坤（深圳）律师事务所律师。

委托代理人吕卓，北京市汉坤（深圳）律师事务所律师。

被上诉人（原审被告）周珂。

委托代理人王平安，广东前海律师事务所律师。

上诉人深圳赛丽图光电新材料科技有限公司（以下简称赛丽图公司）因与被上诉人周珂劳动争议纠纷一案，不服广东省深圳市宝安区人民法院（2013）深宝法观劳初字第 406 号民事判决，向本院提起上诉。本院依法组成合议庭审理了此案，现已审理终结。

经本院审理查明，原审查明事实清楚，本院予以确认。

本院认为，本案双方当事人之间存在劳动关系，双方均应当按照有关劳动法

律法规的规定行使和履行各自的权利义务。

本案的第一个争议焦点在于赛丽图公司是否应当支付周珂未签订书面劳动合同的二倍工资差额。赛丽图公司主张周珂为公司人力资源经理，负责保管劳动合同，周珂的劳动合同系其本人利用职务之便带走；且假使双方未签订书面劳动合同，也是周珂本人失职所致，赛丽图公司无需支付二倍工资差额。对此，本院认为，根据《中华人民共和国劳动合同法》的规定，自劳动者入职之日起的一个月内，用人单位应当与劳动者订立书面劳动合同。因此，与劳动者签订书面劳动合同是用人单位的法定义务，法律法规并未对在用人单位从事人事管理工作的劳动者签订劳动合同做出不同规定。用人单位对于已签订的所有书面劳动合同，均应履行谨慎保管的义务。从用人单位规范管理的角度，对于在用人单位从事人事管理的劳动者的书面劳动合同，理应安排他人另行保管。因此，当用人单位与劳动者就是否签订了劳动合同发生争议时，应由用人单位承担举证义务。赛丽图公司提交的报警回执并不足以说明周珂存在利用职务之便取走其本人书面劳动合同的事实，其提交的其他员工的劳动合同及相关电子邮件亦无法证明其已与周珂签订书面劳动合同的事实。故赛丽图公司关于周珂本人带走书面劳动合同的主张，证据不足，本院不予采信。

周珂虽在赛丽图公司从事人事管理工作，但依据相关法律法规，其不得代表赛丽图公司与其自身签订合同，赛丽图公司依法应当委派他人代表公司与周珂签订书面劳动合同，赛丽图公司并未提供证据证明其已委派他人与周珂签订书面劳动合同。故赛丽图公司主双方未签订书面劳动合同系因周珂本人过错造成，其不存在过错的上诉理由不成立，本院不予支持。同时，赛丽图公司亦未提交其他具有劳动合同性质的书面文件。因此，原审判决赛丽图公司支付周珂 2012 年 12 月 6 日至 2013 年 4 月 24 日期间未签订书面劳动合同的二倍工资差额 76395 元无误，本院予以维持。

本案的第二个争议焦点在于赛丽图公司是否应当支付周珂解除劳动关系赔偿金。赛丽图公司主张系周珂试用期不符合录用条件而解除劳动关系，公司无需支付解除劳动关系赔偿金。周珂主张系公司违法解除劳动关系。赛丽图公司为证明其主张提交了其法人代表与周珂的往来电子邮件，但基于电子证据具有易改性，在该电子邮件未经公证，且周珂对该电子邮件不予认可的情况下，本院对该电子邮件的真实性无法确认。同时，该电子邮件亦未直接反映周珂的岗位录用条件及失职情况，赛丽图公司亦无证据证明其与周珂存在试用期 6 个月的约定。故本院

认为，赛丽图公司主张周珂试用期不符合录用条件证据不足，属于违法解除劳动关系，原审判决赛丽图公司向周珂支付解除劳动关系赔偿金 16500 元无误，本院予以维持。

本案双方对原审判决赛丽图公司向周珂支付 2013 年 4 月 1 日至 4 月 24 日工资 13655.17 元均予以认可，本院予以维持。

综上，上诉人赛丽图公司上诉理由不成立，本院不予支持。原审认定事实清楚，适用法律正确，处理妥当，应予维持。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。

本案二审案件受理费人民币 10 元，由上诉人深圳赛丽图光电新材料科技有限公司承担。

本判决为终审判决。

审 判 长： 张 华

审 判 员： 邢 蓓 华

代理审判员： 张 士 光

二〇一四年四月八日

书 记 员： 邓理哲（兼）

政策法规

广东省人力资源和社会保障厅 广东省财政厅关于 2018 年调整退休人员基本养老金的通知

各地级以上市人力资源和社会保障（社会保障）局、财政局（委），省社会保险基金管理局：

根据《人力资源社会保障部财政部关于 2018 年调整退休人员基本养老金的通知》（人社部发〔2018〕18 号）规定，经省人民政府同意，从 2018 年 1 月 1 日起，调整全省退休人员基本养老金。现就有关事项通知如下：

一、调整时间

2018 年 1 月 1 日起。

二、调整对象

（一）参加企业职工基本养老保险的退休人员。

2017 年 12 月 31 日前（含本日）已按月领取基本养老金的退休人员；2018 年 1 月至 6 月首次按月领取基本养老金的退休人员，在核定首次领取基本养老金的月标准时，按本方案进行调整，调整增加额从首次领取基本养老金当月起发放。

（二）参加机关事业单位基本养老保险的退休人员。

2017 年 12 月 31 日前（含本日）已退休并按月领取基本养老金的人员；2018 年 1 月至 6 月首次按月领取基本养老金的退休人员，以 2016 年全省城镇在岗职工平均工资为计发基本养老金基数的，在核定首次领取基本养老金月标准时，按本方案进行调整，调整增加额从首次领取基本养老金当月起发放（以 2017 年全省城镇在岗职工平均工资为计发养老金基数的，不执行本办法）。

三、调整水平

总体调整水平按照 2017 年全省企业和机关事业单位退休人员月人均基本养老金的 5%左右确定。

四、调整办法

按照定额调整、挂钩调整与适当倾斜相结合的原则调整。

（一）定额调整。

每人每月定额加发 50 元。

（二）挂钩调整。

1.与本人养老金挂钩。每人每月按照本人调整前基本养老金月标准的 2.2%加发。

2.与本人缴费年限挂钩。 缴费年限（含视同缴费年限，下同）每满 1 年（不满 1 年的按 1 年计算）养老金月标准增加 1 元。其中，缴费年限超过 15 年的退休人员，超过 15 年的缴费年限，每满 1 年（不满 1 年的按 1 年计算）养老金月标准再增加 1 元。公式：与缴费年限挂钩增加的基本养老金=缴费年限×1 元+（缴费年限-15 年）×1 元。

（三）倾斜调整。

1.对高龄人员倾斜调整。2018 年 6 月 30 日前（含当日）年满 70 周岁不满 75 周岁的，每人每月加发 50 元，全年 600 元；年满 75 周岁及以上的退休人员，每人每月加发 100 元，全年 1200 元。增加的养老金单列一次性发放，不纳入基本养老金年度调整基数。在此基础上，2018 年 6 月 30 日前（含当日）年满 80 周岁及以上的退休人员，每月再倾斜加发 50 元，按月发放并纳入基本养老金年度调整基数。

2.对企业军转干部倾斜调整。参加企业养老保险的企业退休军转干部，基本养老金在本次调整后如仍未达到所在市调整后企业养老保险月人均基本养老金水平的，按所在市企业养老保险月人均基本养老金水平计发。

五、发放安排及资金来源

（一）企业和机关事业单位退休人员基本养老金已由社会保险经办机构发放的，调整增加的基本养老金由社会保险经办机构负责发放，所需资金分别从企业养老保险基金和机关事业单位养老保险基金中列支。机关事业单位养老保险基金不足支付时，由同级政府统筹解决。

（二）符合国家规定应纳入机关事业单位养老保险制度的单位，暂未办理参保登记的，调整增加的基本养老金由原渠道发放，所需资金由原渠道解决。待纳入机关事业单位养老保险后，再与机关事业单位养老保险基金结算。

六、工作要求

调整基本养老金，体现党中央、国务院对广大退休人员的亲切关怀，关系退休人员的切身利益，涉及面广、情况复杂，各市人力资源社会保障、财政部门要提高认识，高度重视，严格按照省统一政策和以下要求抓好落实。

（一）统一执行。各市要牢固树立“四个意识”，直接按照本通知规定的标

准和要求执行，不得另行制定方案，不得以任何理由擅自提高调整水平、突破调整政策，不折不扣执行中央决策。

（二）确保发放。各市要通过扩大养老保险覆盖面、加强基金征缴、优化财政支出结构加大对养老保险基金补助力度等措施，增强企业职工基本养老保险基金和机关事业单位养老保险基金的支付能力，并于 2018 年 7 月底前将增加的基本养老金发放到位，确保基本养老金的按时足额发放，不得发生拖欠。

（三）加强调度。各市应加强对养老金调整工作的调度，从本通知下发之日起，于每周三以书面形式向省社保局上报本地区调整养老金的资金筹集情况（应筹集资金和已到位资金）、应调整人数、已调整人数等，省社保局负责调度和督办。

（四）按时上报。调整增加的养老金发放到位后，各市要及时汇总数据，认真总结分析本地调整情况形成书面报告，并填写《2018 年度调整退休人员基本养老金情况汇总表》，于 2018 年 8 月 15 日前报送省人力资源和社会保障厅、省财政厅。

本通知自 2018 年 1 月 1 日起执行，长期有效。

广东省人力资源和社会保障厅　　广 东 省 财 政 厅

2018 年 7 月 30 日

http://www.gdhrss.gov.cn/zczhzh/20180801/13853.html

广东省人力资源和社会保障厅关于 2018 年度调整我省工伤伤残津贴的通知

各地级以上市人力资源和社会保障（社会保障）局，省社会保险基金管理局：

根据《工伤保险条例》、《广东省工伤保险条例》和人力资源社会保障部《关于工伤保险待遇调整和确定机制的指导意见》（人社部发〔2017〕58 号）等有关规定，决定从 2018 年 1 月 1 日起调整我省工伤伤残津贴。现就有关事项通知如下：

一、调整时间

从 2018 年 1 月 1 日起调整。

二、调整对象

2017 年 12 月 31 日前（含本日）已领取伤残津贴，在 2018 年 1 月 1 日后仍符合继续享受伤残津贴条件的一级至四级工伤伤残人员。

2018 年 1 月至 6 月首次领取伤残津贴的一级至四级工伤伤残人员，在核定首次领取伤残津贴的月标准时，同时按本办法进行调整，调整增加额从首次领取伤残津贴之月起发放。

三、调整比例和办法

调整比例按照 2017 年全省月人均伤残津贴的 6.5%左右确定。

按照普遍调整与适当倾斜相结合、定额调整与定比调整相结合的原则，按以下办法调整：

（一）普遍调整。

1．每人每月定额加发 105 元。

2．2017 年 12 月 31 日前已经领取伤残津贴的一级至四级工伤伤残人员，再按本人调整前伤残津贴月标准的 3.3%予以加发；2018 年 1 月至 6 月首次领取伤残津贴的一级至四级工伤伤残人员，再按本人依法核定伤残津贴月标准的 3.3%予以加发。

（二）倾斜调整。

1．领取伤残津贴的一级至四级工伤伤残人员，在 2018 年 6 月 30 日前（含当日）年满 70 周岁不满 75 周岁的，每人每月加发 50 元，全年 600 元；在 2018 年 6 月 30 日前（含当日）年满 75 周岁及以上的，每人每月加发 100 元，全年 1200 元；上述人员增加的伤残津贴单列一次性发放，不纳入伤残津贴年度调整基数。在此基础上，对 2018 年 6 月 30 日前（含当日）年满 80 周岁及以上的一级至四级工伤伤残人员，每人每月再加发 50 元，纳入伤残津贴年度调整基数，按月发放。

2．领取伤残津贴的一级至四级工伤伤残军转干部，经本次调整后仍未达到所在市调整后月人均伤残津贴水平的，按所在市月人均伤残津贴标准计发。

3．根据以上普遍调整、倾斜调整的办法调整的一级至四级工伤伤残人员，如其伤残津贴仍低于 2732 元/月的，按照 2732 元/月的标准予以发放。2018 年 7 月 1 日至 12 月 31 日内首次享受伤残津贴的一至四级工伤伤残人员，如其核定的

伤残津贴仍低于 2732 元/月的，按照 2732 元/月的标准予以发放。

四、资金来源

本次调整加发的伤残津贴随同伤残津贴一并发放，所需资金按照《广东省工伤保险条例》有关规定支付。

五、其他事项

2017 年 12 月 31 日前（含本日）按规定享受伤残津贴的五级至六级工伤伤残人员，从 2018 年 1 月 1 日起，其享受的伤残津贴在 2017 年伤残津贴计发标准的基础上直接增加 6.5%，由用人单位按规定支付。

六、工作要求

调整提高工伤保险伤残津贴水平，是贯彻落实工伤保险有关法律法规的具体要求，关系到工伤职工的切身利益。各地市要高度重视，确保在 2018 年 9 月底将调整的伤残津贴足额发放到位，并按照要求填写《一级至四级工伤伤残津贴调整情况表》（见附件），于 2018 年 9 月 30 日前报送省厅工伤保险处。

本通知自 2018 年 1 月 1 日起执行，长期有效。

附件：一级至四级工伤伤残津贴调整情况表（略）

广东省人力资源和社会保障厅

2018 年 8 月 12 日

http://www.gdhrss.gov.cn/gs/20180824/14064.html

教育部 财政部关于印发《高等学校勤工助学管理办法（2018 年修订）》的通知

教财〔2018〕12 号

省、自治区、直辖市教育厅（教委）、财政厅（局），有关部门（单位）教育司（局），教育部直属各高等学校：

为深入贯彻党的十九大精神，不断健全学生资助制度，根据当前学生勤工助

学工作的新特点及新需要，教育部、财政部对现行的《高等学校学生勤工助学管理办法》进行了修订。现将修订后的《高等学校学生勤工助学管理办法（2018 年修订）》印发给你们，请遵照执行。

教育部 财政部

2018 年 8 月 20 日

高等学校勤工助学管理办法（2018 年修订）

第一章　总则

第一条 为规范管理高等学校学生勤工助学工作，促进勤工助学活动健康、有序开展，保障学生合法权益，帮助学生顺利完成学业，发挥勤工助学育人功能，培养学生自立自强、创新创业精神，增强学生社会实践能力，特制定本办法。

第二条 本办法所称高等学校是指根据国家有关规定批准设立、实施高等学历教育的全日制普通本科高等学校、高等职业学校和高等专科学校（以下简称学校）。

第三条 本办法所称学生是指学校招收的本专科生和研究生。

第四条 本办法所称勤工助学活动是指学生在学校的组织下利用课余时间，通过劳动取得合法报酬，用于改善学习和生活条件的实践活动。

第五条 勤工助学是学校学生资助工作的重要组成部分，是提高学生综合素质和资助家庭经济困难学生的有效途径，是实现全程育人、全方位育人的有效平台。勤工助学活动应坚持“立足校园、服务社会”的宗旨，按照学有余力、自愿申请、信息公开、扶困优先、竞争上岗、遵纪守法的原则，由学校在不影响正常教学秩序和学生正常学习的前提下有组织地开展。

第六条 勤工助学活动由学校统一组织和管理。学生私自在校外兼职的行为，不在本办法规定之列。

第二章　组织机构

第七条 学校学生资助工作领导小组全面领导勤工助学工作，负责协调学校的宣传、学工、研工、财务、人事、教务、科研、后勤、团委等部门配合学生资助管理机构开展相关工作。

第八条 学校学生资助管理机构下设专门的勤工助学管理服务组织，具体负责勤工助学的日常管理工作。

第三章　学校职责

第九条 组织开展勤工助学活动是学校学生工作的重要内容。学校要加强领

导，认真组织，积极宣传，校内有关职能部门要充分发挥作用，在工作安排、人员配备、资金落实、办公场地、活动场所及助学岗位设置等方面给予大力支持，为学生勤工助学活动提供指导、服务和保障。

第十条 加强对勤工助学学生的思想教育，培养学生热爱劳动、自强不息、创新创业的奋斗精神，增强学生综合素质，充分发挥勤工助学育人功能。

第十一条 对在勤工助学活动中表现突出的学生予以表彰和奖励；对违反勤工助学相关规定的学生，可按照规定停止其勤工助学活动。对在勤工助学活动中违反校纪校规的，按照校纪校规进行教育和处理。

第十二条 根据本办法规定，结合学校实际情况，制定完善本校学生勤工助学活动的实施办法。

第十三条 根据国家有关规定，筹措经费，设立勤工助学专项资金，并制定资金使用与管理办法。

第四章　勤工助学管理服务组织职责

第十四条 确定校内勤工助学岗位。引导和组织学生积极参加勤工助学活动，指导和监督学生的勤工助学活动。

第十五条 开发校外勤工助学资源。积极收集校外勤工助学信息，开拓校外勤工助学渠道，并纳入学校管理。

第十六条 接受学生参加勤工助学活动的申请，安排学生勤工助学岗位，为学生和用人单位提供及时有效的服务。

第十七条 在学校学生资助管理机构的领导下，配合学校财务部门共同管理和使用学校勤工助学专项资金，制定校内勤工助学岗位的报酬标准，并负责酬金的发放和管理工作。

第十八条 组织学生开展必要的勤工助学岗前培训和安全教育，维护勤工助学学生的合法权益。

第十九条 安排勤工助学岗位，应优先考虑家庭经济困难的学生。对少数民族学生从事勤工助学活动，应尊重其风俗习惯。

第二十条 不得组织学生参加有毒、有害和危险的生产作业以及超过学生身体承受能力、有碍学生身心健康的劳动。

第五章　校内勤工助学岗位设置

第二十一条 设岗原则：

（一）学校应积极开发校内资源，保证学生参与勤工助学的需要。校内勤工

助学岗位设置应以校内教学助理、科研助理、行政管理助理和学校公共服务等为主。按照每个家庭经济困难学生月平均上岗工时原则上不低于 20 小时为标准，测算出学期内全校每月需要的勤工助学总工时数（20 工时×家庭经济困难学生总数），统筹安排、设置校内勤工助学岗位。

（二）勤工助学岗位既要满足学生需求，又要保证学生不因参加勤工助学而影响学习。学生参加勤工助学的时间原则上每周不超过 8 小时，每月不超过 40 小时。寒暑假勤工助学时间可根据学校的具体情况适当延长。

第二十二条 岗位类型：

勤工助学岗位分固定岗位和临时岗位。

（一）固定岗位是指持续一个学期以上的长期性岗位和寒暑假期间的连续性岗位；

（二）临时岗位是指不具有长期性，通过一次或几次勤工助学活动即完成任务的工作岗位。

第六章　校外勤工助学活动管理

第二十三条 学校勤工助学管理服务组织统筹管理校外勤工助学活动，并注重与学生学业的有机结合。

第二十四条 校外用人单位聘用学生勤工助学，须向学校勤工助学管理服务组织提出申请，提供法人资格证书副本和相关的证明文件。经审核同意，学校勤工助学管理服务组织推荐适合工作要求的学生参加勤工助学活动。

第七章　勤工助学酬金标准及支付

第二十五条 校内固定岗位按月计酬。以每月 40 个工时的酬金原则上不低于当地政府或有关部门制定的最低工资标准或居民最低生活保障标准为计酬基准，可适当上下浮动。

第二十六条 校内临时岗位按小时计酬。每小时酬金可参照学校当地政府或有关部门规定的最低小时工资标准合理确定，原则上不低于每小时 12 元人民币。

第二十七条 校外勤工助学酬金标准不应低于学校当地政府或有关部门规定的最低工资标准，由用人单位、学校与学生协商确定，并写入聘用协议。

第二十八条 学生参与校内非营利性单位的勤工助学活动，其劳动报酬由勤工助学管理服务组织从勤工助学专项资金中支付；学生参与校内营利性单位或有专门经费项目的勤工助学活动，其劳动报酬原则上由用人单位支付或从项目经费中开支；学生参加校外勤工助学，其劳动报酬由校外用人单位按协议支付。

第八章　法律责任

第二十九条 在校内开展勤工助学活动的，学生及用人单位须遵守国家及学校勤工助学相关管理规定。学生在校外开展勤工助学活动的，勤工助学管理服务组织必须经学校授权，代表学校与用人单位和学生三方签订具有法律效力的协议书。签订协议书并办理相关聘用手续后，学生方可开展勤工助学活动。协议书必须明确学校、用人单位和学生等各方的权利和义务，开展勤工助学活动的学生如发生意外伤害事故的处理办法以及争议解决方法。

第三十条 在勤工助学活动中，若出现协议纠纷或学生意外伤害事故，协议各方应按照签订的协议协商解决。如不能达成一致意见，按照有关法律法规规定的程序办理。

第九章　附则

第三十一条 科研院所、党校、行政学院、会计学院等研究生培养单位根据本办法规定，制定完善本单位学生勤工助学活动的实施办法。

第三十二条 本办法由教育部、财政部负责解释。

第三十三条 本办法自公布之日起施行。教育部财政部印发的《高等学校勤工助学管理办法》（教财〔2007〕7 号）同时废止。

http://www.moe.gov.cn/srcsite/A05/s7505/201809/t20180903_347076.html

人力资源社会保障部关于废止《台湾香港澳门居民在内地就业管理规定》的决定

人力资源和社会保障部令第 37 号

《人力资源社会保障部关于废止<台湾香港澳门居民在内地就业管理规定>的决定》已经 2018 年 8 月 17 日人力资源社会保障部第 9 次部务会审议通过，现予公布，自公布之日起生效。

部 长 张纪南

2018 年 8 月 23 日

人力资源社会保障部
关于废止《台湾香港澳门居民在内地就业管理规定》的决定

根据《国务院关于取消一批行政许可等事项的决定》（国发〔2018〕28 号）中取消台港澳人员在内地就业许可的精神，为进一步便利香港澳门台湾居民在内地（大陆）工作生活，促进交往交流，人力资源社会保障部决定，对《台湾香港澳门居民在内地就业管理规定》（劳动和社会保障部令第 26 号）予以废止。本决定自公布之日起生效。

http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/zcfg/flfg/gz/201808/t20180828_299997.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）、李小鹊（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）、唐瑭（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）