



深圳律师



劳动与社会保障法律资讯

2017年9月号 总第42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
深圳建立失信联合惩戒机制 欠缴社保公积金计入信用目录.....	2
深圳高层次人才奖励补贴新规9月施行.....	5
判例与实务	7
劳动者与同事发生口角斗殴用人单位可单方提出解除劳动合同.....	7
“劳动争议典型案例分析研讨会”综述.....	9
政策法规	37
人力资源社会保障部财政部关于调整失业保险金标准的指导意见.....	37
深圳市人力资源和社会保障局 深圳市财政委员会 深圳市住房和建设局关于 深圳市高层次人才奖励补贴发放有关事项的通知.....	39
关于深圳户籍灵活就业人员养老保险补缴有关事宜的通知.....	44
深圳市住房公积金管理委员会关于印发《深圳市住房公积金贷款管理规定》 的通知.....	46
专业委员会简介	55
深圳市律师协会劳动与社会保障法律专业委员会.....	55
组成成员.....	55

最新动态

深圳建立失信联合惩戒机制 欠缴社保公积金计入信用目录

9月13日，深圳最新一期政府公报发布了《深圳市公共信用信息管理办法》（以下简称《办法》），深圳将建立失信联合惩戒机制，七种失信行为将被实施惩戒。《办法》自下月起实施。

信用目录不包括个人收入、房产信息

《办法》规定，公共信用信息将根据信用目录进行归集，实行动态管理。“法人与其他组织”和“自然人”的信用目录包括基本信息、监管信息、涉诉涉裁信息、其他信息。其中，基本信息除资质资格及与身份有关的其他信息外，前者还包括登记许可、资质资格及与身份有关的其他信息，后者则还包括姓名、身份证号码、就业状况信息。

监管信息两者都包括行政处罚或者处分、行政强制、欠缴税款及法律、法规、规章规定的其他监管信息，“法人与其他组织”还包括欠缴公积金、欠缴社会保险费、劳动监察的信息。涉诉涉裁信息则两者均为含发生法律效力的司法判决、裁定、决定，劳动争议仲裁裁决。

信用目录不包括个人的宗教信仰、基因、指纹、血型、疾病和病史信息以及法律、行政法规规定禁止收集的其他个人信息，以及个人的收入、存款、有价证券、商业保险、不动产信息和纳税数额信息。

查阅他人信息须对方书面授权

《办法》称，公共信用信息分为直接查询信息和授权查询信息。其中，直接查询信息是指信息提供单位已经依法通过政府公报、广播电视、报刊杂志、互联网、新闻发布会等形式发布或者依法应当主动公开的信息。直接查询信息以外的信息则都属于授权查询信息。

对授权查询信息，信息主体本人查询的，应当提供有效身份证明；信息主体以外的其他人查询的应当提供查询人的有效身份证明和信息主体的书面授权证明。证明材料经市公共信用机构核实后，在该机构服务窗口申请查询。而市公共

信用机构可以在保证信息安全的前提下为商业征信机构、金融机构、行业协会商会等组织提供适应其业务需求的批量查询服务。

在信息时效上，一般公共信用信息的基本信息在有效期内披露；监管信息、涉诉涉裁信息披露期限为5年，从信息首次披露之日起计算。公共信用系统记录的信息披露期限届满或者失效的，将不再公开披露。

银行可对严重失信主体提高贷款利率

特别值得关注的是，《办法》将建立失信联合惩戒机制，有7种违规行为（见图表）之一且在信息披露有效期内的信息主体，将被实施失信联合惩戒。同时，对这些行为负有责任的自然人，包括企业法定代表人、负责人、股东、投资人和其他相关人员，也将被纳入联合惩戒对象范围。

《办法》规定，深圳国家机关、群团组织和法律法规授权具有公共事务管理职能的组织对联合惩戒对象可采取行政性约束和惩戒，具体包括：商事登记机关依法不予受理商事登记申请；相关行业主管部门依法不予行政许可审批、限制资质资格；依法限制参与政府资金扶持、表彰奖励；依法限制参与政府采购、建设工程招投标资格；依法在人员招录等内部管理活动中进行限制；依法列入日常监督检查重点名单；依法限制出境、限制乘坐高级交通工具、限制购买不动产及其他高消费等，以及法律、法规和规章规定其他惩戒措施。

相关企事业单位、社会团体也将配合这些惩戒措施，对有履行能力但拒不履行的严重失信主体实施限制出境和限制购买不动产、乘坐飞机、乘坐高等级列车和席次、旅游度假、入住星级以上宾馆及其他高消费等行为。

此外，鼓励行业协会商会视情节轻重对失信会员实行警告、行业内通报批评、公开谴责、不予接纳、劝退等惩戒措施；支持商业征信机构采集严重失信行为信息，纳入信用记录和信用报告，并支持商业银行、证券期货经营机构、保险公司等金融机构按照风险定价原则，对严重失信主体提高贷款利率和财产保险费率，或者限制向其提供贷款、保荐、承销、保险等服务。市区政府部门则对列入经营异常名录或者标记为经营异常状态、列入严重违法企业名单的商事主体，进行重点监督管理或者实施有针对性监督检查。

不过，在规定期限内纠正失信行为、消除不良影响的，则不再作为联合惩戒对象。

《办法》还规定，市公共信用机构应当建立健全跨地区、跨部门的公共信用体系建设合作交流机制，加强与其他省市信用信息管理机构、港澳等境外信用信息评价机构的合作，加强公共信用信息共享、信用评价结果互认和信用奖惩联动。

七种失信行为将被实施联合惩戒

①严重危害人民群众身体健康和生命安全的行为，包括食品药品、生态环境、工程质量、安全生产、消防安全、强制性产品认证等领域的严重失信行为。

②被监管部门责令限期拆除违法建筑但拒不拆除或者逾期不拆除，或者被监管部门作出其他责令改正决定但拒不改正或者逾期不改正的。

③违反特区技术规范等严重危害深圳质量和标准的行为。

④故意侵犯知识产权，严重违反知识产权法律法规的行为，包括假冒专利、侵犯著作权、侵犯商标权和技术秘密等严重违法失信行为。

⑤严重违反商事登记有关法律法规规定的行为，包括无证照经营、被吊销营业执照或者许可证、被列入经营异常名录或者永久性经营异常名录的，被列入行业黑名单或者严重违法失信企业名单的。

⑥严重破坏市场公平竞争秩序和社会正常秩序的行为，包括逃税骗税、恶意欠薪、非法集资、制售假冒伪劣产品、虚假广告、严重破坏网络空间传播秩序、聚众扰乱社会秩序等严重失信行为。

⑦法律、法规、规章和国家文件规定应当纳入联合惩戒的其他情形。

http://sz.southcn.com/content/2017-09/14/content_177539921.htm

深圳高层次人才奖励补贴新规 9月施行

享受高层次人才奖励补贴的人才每年在深工作时间不少于9个月，奖励补贴按5年任期分次发放，每任期年度每人发放1次，同时，人才新政后已领取补贴的可按新标准补差额。8月30日，由深圳市人社局公布的《关于深圳市高层次人才奖励补贴发放有关事项的通知》（以下简称《通知》）就高层次人才奖励补贴发放条件、标准及方式等予以规定，《通知》自9月1日起施行。

享受奖励补贴的高层次人才需在深圳全职工作

《通知》称，2016年3月23日（含当日，下同）后深圳市新当选的两院院士和新引进的杰出人才（以下简称“两院院士和杰出人才”）；2016年3月23日后经认定的国家级领军人才、地方级领军人才、后备级人才和海外A类、B类、C类人才（以下统称为“高层次人才”），可以作为申请人申请高层次人才奖励补贴。2016年3月23日后深圳市当选的两院院士和引进经认定的杰出人才，所在用人单位可作为申请人申请杰出人才工作经费。

享受上述奖励补贴的高层次人才都需在深圳全职工作（合同约定每年在深工作时间不少于9个月）。两院院士和杰出人才申请奖励补贴的，还应未享受面积200平方米左右免租10年的住房政策。国内高层次人才和海外高层次人才申请奖励补贴的，还应在深圳市依法连续缴纳社会保险费，其中首次申请的，不少于3个月（不含补缴，下同），未享受深圳购房优惠政策；申请续发的，每次连续缴纳不少于12个月，且在人才认定（确认）的有效任期内，未享受深圳优惠购房政策。地方级领军人才、后备级人才还应当具有深圳市户籍。用人单位申请两院院士和杰出人才工作经费的，需在深圳依法注册登记，与两院院士和杰出人才签订劳动（聘用）合同，且两院院士和杰出人才在深圳全职工作。

奖励补贴按5年任期分次发放，每任期年度每人发放1次，每次发放最高金额分别如下：两院院士和杰出人才为120万元；国家级领军人才和A类人才为60万元；地方级领军人才和B类人才40万元；后备级人才和C类人才32万元。两院院士和杰出人才工作经费标准为100万元，一次性发放至用人单位。

奖励补贴应当在认定后一年内首次申请（2016年度认定的可在2017年底前首次申请），并在其后4个年度内连续分别申请完毕，逾期未申请的，视为自动放弃该年度奖励补贴。每人每任期年度仅限申请1次，不符合发放条件的不予发放该年度奖励补贴。申请人可进入市人社局官网首页“网上申报”板块，进入“深圳市高层次人才服务信息系统”（https://sz12333.gov.cn/szhr_pubtalent/）进行申请，材料交至深圳市人事人才公共服务中心。

新政后已领取补贴的可按新标准补差额

2016年3月23日，深圳市委、市政府印发了《关于促进人才优先发展的若干措施》。本次《通知》也以此时间点为界限，对不同情形下认定的高层次人才享受补贴额度予以明确。2016年3月22日前认定，在2016年3月23日后仍处于任期内，且符合深圳市人才安居政策规定享受购房补贴的国内高层次人才和符合《孔雀计划》规定享受奖励补贴的海外高层次人才，按新标准发放剩余任期年度的奖励补贴，不再重复享受深圳市人才安居政策规定的购房补贴和《孔雀计划》规定的海外高层次人才奖励补贴。

2016年3月23日后新认定的国内高层次人才和海外高层次人才，若正在领取购房补贴或房改住房补贴，可在市住房建设部门办理变更手续后申请改领奖励补贴。核发奖励补贴金额时应扣减其已领取的购房补贴或房改住房补贴金额。变更手续只能办理一次。

2016年3月23日后新认定的海外高层次人才，已领取海外高层次人才奖励补贴的，可按新标准补差。高层次人才奖励补贴由高层次人才本人自主支出使用；两院院士和杰出人才工作经费由所在单位按相关资金管理规定，用于两院院士和杰出人才科研工作，两院院士和杰出人才工作经费下达后，原则上只允许结转使用两年。

http://www.sz.gov.cn/rsj/qt/zfzxgzdt/201708/t20170831_8317471_15385.htm

判例与实务

劳动者与同事发生口角斗殴用人单位可单方提出解除劳动合同

——雷加华与立信门富士纺织机械（中山）有限公司劳动纠纷再审民事裁定书

【裁判要点】

公司经过民主程序制定的《员工手册》明确规定，在公司范围内有暴力威胁或者暴力行为、打架、斗殴者，属于严重违反公司规章制度的行为，予以无偿解雇，且员工已经过培训并对此有清楚的认识。故其发生斗殴行为时，用人单位可根据《员工手册》的相关规定解除劳动合同。

广东省高级人民法院 民事裁定书

(2016)粤民申1451号

再审申请人（一审原告、二审上诉人）：雷加华，男，汉族，住湖北省随州市曾都区。

被申请人（一审被告、二审被上诉人）：立信门富士纺织机械（中山）有限公司。住所地：中山市火炬开发区横门西一围临海工业园经三路立信门富士工业区。

法定代表人：云维庸，该公司执行董事。

再审申请人雷加华因与被申请人立信门富士纺织机械（中山）有限公司（以下简称立信门公司）劳动合同纠纷一案，不服广东省中山市中级人民法院（2015）中中法民六终字第95号民事判决（以下简称二审判决），向本院申请再审。本院依法组成合议庭进行了审查，现已审查终结。

雷加华申请再审称：立信门公司以雷加华暴力威胁严重违反规章制度为由解除劳动合同关系，没有依据。其次，雷加华作出挥拳的行为，过错不在雷加华。由于同事宁彦锋故意挑衅，班长黄宏辉一直在现场却没有制止该行为，在雷加华准备离开时，宁彦锋仍然故意挑衅，因此雷加华才假装作出挥拳的行为以制止宁彦锋。双方没有发生肢体冲突，不应直接解除劳动合同关系。综上，雷加华认为二审法院认

定事实不清，适用法律错误，请求依法予以再审。

本院经审查认为，根据《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》第十九条的规定，用人单位根据《劳动法》第四条之规定，通过民主程序制定的规章制度，不违反国家法律、行政法规及政策规定，并已向劳动者公示的，可以作为人民法院审理劳动争议案件的依据。立信门公司《员工手册》第十九章第二节第四项第24条IV款明确规定，在公司范围内（包括厂区及生活等所有区域）有暴力威胁或者暴力行为、打架、斗殴者，属于严重违反公司规章制度的行为，予以无偿解雇。对于上述内容，并不违反法律、法规及政策的规定，且雷加华在入职培训时已经清楚，故可以作为人民法院审理的依据。根据一、二审查明，2014年5月12日，雷加华因与原同事宁彦锋因工作发生口角，继而挥拳打向宁彦锋，因宁彦锋躲闪而未击中。立信门公司据此解除与雷加华的劳动合同，符合《员工手册》的规定。二审判决认定，立信门公司属于合法解除劳动合同关系，并对雷加华主张的支付违法解除劳动合同赔偿金不予支持，并无不当。雷加华主张立信门公司解除劳动合同没有依据，理据不足，本院不予支持。至于雷加华主张挥拳欲殴打宁彦锋系对方挑衅等，但没有提交证据证明，本院不予支持。雷加华再审申请称二审法院认定事实不清，适用法律错误，理据不足，本院不予支持。

依照《中华人民共和国民事诉讼法》第二百零四条第一款、《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉的解释》第三百九十五条第二款规定，裁定如下：

驳回雷加华的再审申请。

审判长 闵睿

审判员 洪望强

审判员 秦旺

二〇一六年十一月十五日

书记员 黄翠婵

“劳动争议典型案例分析研讨会”综述

作者：深圳市律师协会劳动与社会保障法律专业委员会

2017年8月3日下午，深圳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进行分析进行点评，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。

【鸣谢】 本次研讨会案例来源为：2017年5月27日，湖南发布《2016-2017年度劳动人事争议仲裁典型案例》；2017年7月19日，北京市人力资源和社会

保障局发布《2017年北京市十大典型劳动争议仲裁案例》。在此，对典型案例的编写人员和发布单位表示衷心感谢。

【声明】 因涉及地域性差异、观点争鸣等问题，本综述中的“案例评析”部分，仅系会议讨论时研讨嘉宾发表的观点，与案件发布的裁审意见不一定相同、一致，敬请注意并理解。本综述并非意在提供法律或其他意见，读者不得基于本综述内容采取或不采取任何行动。

一、哺乳期妇女自愿与单位解除劳动关系后，发现再次怀孕是否应恢复劳动关系？

【案情简介】

2009年8月，申请人胡某入职被申请人长沙县某产业基地。2015年7月，申请人合法生育第一孩。2016年3月8日，申请人与被申请人就哺乳期内劳动关系解除问题达成书面一致意见，双方同意劳动关系于2016年3月31日解除。2016年4月5日，被申请人将解除劳动关系经济补偿款21027.5元一次性向申请人支付完毕。2016年4月12日，申请人胡某因身体不适前往长沙县星沙医院就诊，经医院诊断申请人已怀孕6周左右。2016年7月，申请人以处于孕期，在其不知情的情况下，与被申请人签订的解除劳动关系协议，属于重大误解为由，请求仲裁裁决恢复劳动关系。

【仲裁请求】

请求裁决被申请人恢复劳动关系。

【处理结果】

驳回申请人的仲裁申请。

【争议焦点】

孕期、产期、哺乳期（以下简称“三期”）的妇女在解除劳动关系后发现再次

怀孕的事实，是否应支持请求恢复劳动关系的主张问题。

【案件评析】

本案中，用人单位依据《劳动合同法》第三十七条之规定，已与“三期”期间的胡某协商一致解除了劳动关系，并依法支付了经济补偿金。该解除协议均系双方的真实意思表示，不存在欺诈、胁迫的情形，且女职工在签署该协议时对其是否怀孕并不知情，用人单位更不可能得知。胡某作为完全民事行为能力人，其对签署解除协议的法律后果是清楚的，对其自身的身体、生理状况也应尽到完全的注意义务。胡某在签署解除协议后才发现其在签署解除协议前已经怀孕，该事实不论是对胡某还是对用人单位而言，均不属于《合同法》规定的于签署协议时即存在的重大误解，也不显失公平，相反，如果支持胡某的主张，反而会严重损害用人单位的合法利益，破坏劳动关系的稳定性。因此，该解除协议合法有效，双方均应遵守。胡某要求恢复劳动关系，没有事实及法律依据，不应被支持。

二、连续二次固定期限劳动合同期满单位是否有权终止合同？

【案情简介】

2013年8月1日，李某入职某瓷业有限公司任业务员，签订了为期一年的劳动合同。2014年8月1日，双方续签了劳动合同，期限至2016年7月31日。第二次合同到期后，某瓷业有限公司向李某出具《不予续签劳动合同通知书》，李某拒绝签收，请求与某瓷业有限公司签订无固定期限劳动合同，被公司拒绝，李某遂申请劳动争议仲裁。

【仲裁请求】

请求确认与某瓷业有限公司自2016年8月1日起存在无固定期限劳动关系。

【处理结果】

驳回李某的仲裁请求。

【争议焦点】

连续二次订立固定期限劳动合同，第二次签订的固定期限劳动合同期满后，用人单位是否有权终止劳动合同？

【案例评析】

《劳动合同法》第十二条第二款第三项规定：连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同。《广东省高级人民法院、广东省劳动人事争议仲裁委员会关于审理劳动人事争议案件若干问题的座谈会纪要》【粤高法〔2012〕284号】第20条规定：“劳动关系符合《劳动合同法》第十四条第二款第(一)、(二)、(三)项规定的情形，用人单位在与劳动者协商订立无固定期限劳动合同时提出的劳动报酬、劳动条件、福利待遇等事项不低于订立无固定期限劳动合同前的标准，劳动者拒不接受的，用人单位可以终止合同，且无须向劳动者支付经济补偿。”可见，对于连续订立二次固定期限的劳动合同，在第二次劳动合同期满后，用人单位无权终止合同，相反，只要劳动者提出续签劳动合同，用人单位应当与劳动者签订无固定期限劳动合同，除非劳动者同意签订固定期限劳动合同。

值得注意的是，根据《深圳市中级人民法院关于审理劳动争议案件的裁判指引》第77条之规定：在固定期限劳动合同履行过程中，符合签订无固定期限劳动合同条件的劳动者要求在固定期限劳动合同期满后与用人单位续签无固定期限劳动合同的，应在固定期限劳动合同期满终止前提出。也就是说，劳动者提出签订无固定期限劳动合同的时间为固定期限劳动合同期满终止前，逾期提出的可能被视为不同意续签劳动合同。

因此，本案若发生在深圳，李某未在2016年7月31日及之前明确提出愿与用人单位签订无固定期限劳动合同，则用人单位可与其终止劳动合同。相反，如李某在劳动合同期限届满前提出了签订劳动合同的意向，则用人单位必须签订无固定期限劳动合同，而无权要求终止劳动合同。

三、事业单位工作人员对开除处分不服是否属于人事仲裁受案范围？

【案情简介】

某研究所是国家事业单位登记管理局登记的事业法人单位，经费来源为财政补助、上级补助、事业、经营收入，隶属于中央某国有公司管理。梁某2007年7月大学毕业后分配到研究所工作，属某研究所编制内人员。2014年11月某研究所作出《关于给予梁某开除处分的决定》，以梁某无视单位劳动纪律，目无组织领导，无故旷工屡教不改，严重违反了某国有公司及某研究所有关规定，依据《事业单位管理条例》第二十八条、第二十九条，经某研究所办公会研究提议，报请某研究所职工代表大会组长会议审议通过，某研究所办公会议决定，给予梁某开除处分。梁某认为考勤记载不实，规章制度不知为由申请仲裁。

【仲裁请求】

请求撤销处分决定，恢复劳动人事关系，补发拖欠的工资。

【处理结果】

按《劳动人事争议仲裁办案规则》第三十二条规定，撤销案件，按不予受理处理。

【争议焦点】

事业单位职工对开除处分不服争议是否属于人事仲裁受案范围？

【案例评析】

国务院《事业单位人事管理条例》第三十七条规定：“事业单位工作人员与所在单位发生人事争议的，依照《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》等有关规定处理。”《劳动争议调解仲裁法》第二条规定：“用人单位与劳动者发生的除名，辞退，解除劳动合同、劳动报酬等发生的争议适用本法。第五条规定，发生劳动争议，不愿调解的，可以申请仲裁。”2017年7月1日起施行的《劳动人事争议仲裁办案规则》第二条也规定：“适用本规则仲裁的劳动人事争议范围：机关、事业单位与其建立劳动关系的劳动者之间，因解除和终止劳动合同，劳动报酬等发生的争议；事业单位与其建立人事关系的工作人员之间因终止人事关系以

及履行聘用合同发生的争议；社会团体与其建立人事关系的工作人员之间因终止人事关系以及履行聘用合同发生的争议等”。本案中，开除处分实际上属于事业单位终止与其建立人事关系的梁某之间人事关系的争议，当然属于上述法律法规规定的人事争议，依法属于人事争议仲裁的受案范围，人事争议仲裁委员会应予受理。

四、外派境外员工因工负伤回国治疗的交通费应当由谁承担？

【案情简介】

张某 2015 年 6 月被某公司派往利比里亚某工地从事生产设备的安装调试工作。同年 7 月突发高烧，经当地医院诊断为疟疾。但因当地处于战后恢复阶段，医疗条件极为有限，虽先后在中利联医疗机构、中国驻利比里亚医疗队、美国 SOS 医院等医疗机构救治，但病情非但没有好转，反而加重出现溶血、尿血、贫血、肝肾功能衰竭等综合并发症，严重危及生命。经当地医疗机构建议，张某及家属与某公司协商回国治疗。由于当时非洲正处于埃博拉病情高发期，虽经中国驻利比里亚大使馆沟通协调办理登机手续，但航空公司坚决拒绝张某登机。在中国驻利比里亚大使馆等多方帮助下，最终联系到美国在当地一家公司可以提供医疗救援包机服务。为此某公司启动包机救援程序，委托业务单位先行承担了医疗救援包机费 30 万美元，并与张某家属代表达成协议约定，张某从利比里亚直飞回国所发生的费用，按国家法规政策应由谁（某公司或张某）承担的由谁承担。2015 年 8 月张某由利比里亚启程回国接受治疗。2016 年 3 月当地劳动行政部门认定张某所患疟疾为工伤。某公司将包机费用向工伤保险经办机构申请统筹基金支付，但工伤保险经办机构答复不属于统筹基金支付范围。为此某公司以包机费用不属于工伤保险统筹基金支付范围和用人单位承担责任为由，要求张承担回国治疗的包机费用，双方产生争议。

【仲裁请求】

张某申请仲裁请求某公司承担回国治疗的包机费用。

【处理结果】

仲裁机构支持了张某的仲裁请求。

【争议焦点】

张某回国治疗的包机费用由谁承担？

【案例评析】

《工伤保险条例》第30条规定：“经医疗机构出具证明，报经办机构同意，工伤职工到统筹地区以外就医所需的交通、食宿费用从工伤保险基金支付”。《广东省工伤保险条例》第22条、第23条、第25条规定：“职工发生工伤时，用人单位应当采取措施及时救治工伤职工。职工治疗工伤应当在签订服务协议的医疗机构就医，情况紧急时可以先到就近的医疗机构急救。”“工伤职工因医疗条件所限需要转院治疗的，应当由签订服务协议的医疗机构提出，经报社会保险经办机构同意。”“经批准转统筹地区以外门诊治疗及住院治疗的，其在城市间往返一次的交通费用及在转入地所需的市内交通费用，由工伤保险基金按照统筹地区人民政府规定的标准支付。”本案中，张某已被认定为工伤，其用人单位也已为其缴纳了工伤保险。而张某从国外转至国内治疗，情非得已且情况紧急，在包机回国之前，无法经得经办机构的同意，也没有其他更佳方案，因此，该包机费用属于转院治疗所发生的交通费，依法应由工伤保险基金承担。张某或其用人单位可申请行政复议或提起行政诉讼要求社保部门负担该包机费用。

五、自带交通工具的配送员与电子商务公司是否存在劳动关系？

【案情简介】

被申请人某电子商务有限公司，系一家从事生鲜类食材销售的公司，经营范围包括农产品种植、农产品配送、普通货物运输等。申请人唐某等7人经他人介绍，为被申请人承担订单配送任务。被申请人处的管理人员通过微信向申请人派发订单配送任务，申请人有事可以拒单。接收订单配送任务的申请人，须于次日早晨自驾车辆前往固定的取货点取货，亦可委托他人代其出车，被申请人对申请人没有进行考勤登记的制度，申请人接收订单后需自行联系消费者、具体商定安排配送的时间和路线。被申请人对送达的时间的要求是，申请人在拿到货物后第一天未完成配送的，可以在第二天继续进行派送。配送完订单任务后，申请人无需回到被申请人处接受工作安排，申请人可以自行安排自己的事情。对于配送过

程中造成蔬菜的损失，申请人需向消费者或者被申请人承担按价赔偿责任。在配送过程中，申请人所驾驶的车辆由自己提供，车辆油费、停车费、路费修理费、保险费等均由申请人自行负担，被申请人根据订单配送区域的不同以每车次 180 元以上不等的价格按月累计结算，双方未订立任何书面协议。另查明，唐某等 7 位申请人同时在另一家物流储运公司从事订单配送工作。2016 年 8 月 3 日后被申请人不再向申请人派发订单配送任务，申请人向仲裁委申请仲裁。

【仲裁请求】

1、未订立书面劳动合同的二倍工资 199670 元；2、赔偿金 31866 元；3、克扣的工资 26211 元。

【处理结果】

对唐某等 7 位申请人的仲裁请求不予支持。

【争议焦点】

自带交通工具的配送员与电子商务公司之间是承揽关系还是劳动关系？

【案例评析】

随着“互联网+”的兴起，电商及附属产业网络营销、运输物流等新兴行业快速发展，导致劳动的提供者和成果的接受者之间的法律关系有些模糊化，给劳动关系的认定带来新的挑战。实践中认定劳动关系一般依据《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条规定的三个基本要素，即用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动；劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。

本案中，申请人不受公司考勤的管理和约束，接到派送单可以自己完成工作或委托他人代其完成工作，且完成工作的方式和配送时间比较自由；拒绝派送单或无派送单时可以自己安排工作。双方之间强调的是劳动成果的交付，至于该配送任务如何完成、以何种方式配送、何时配送以及是否为申请人本人亲自派送均

无具体要求。此外，申请人自己提供劳动工具，油费、停车费、路费修理费、保险费等均由自己负担，配送过程中造成的蔬菜损失由申请人赔偿，申请人自己承担劳动过程中的风险并自负盈亏。因此，申请人与该公司之间的关系不符合劳动关系的特征，不属于劳动关系。而根据合同法第 288 条、第 311 条：“货物运输合同是承运人将货物从起运地点运输到约定地点，托运人支付运输费用的合同。”“承运人对运输过程中货物的毁损、灭失承担损害赔偿责任。”之规定，本案中申请人作为承运人将货物运输到约定地点，公司按照路程远近每车支付运输费用 180 元以上，二者之间属于运输合同关系。

六、达到法定退休年龄未领取退休金的人员能否建立劳动关系？

【案情简介】

张某，男，1953 年 4 月 24 日出生，于 2004 年入职某运输服务公司（以下简称运输公司），从事看管、发放自行车工作。2015 年 4 月 25 日，双方签订《劳务用工协议》，协议约定工作期限自 2015 年 4 月 26 日起至 2016 年 4 月 25 日止，并明确了劳动报酬，运输公司未为张某缴纳社会保险费，张某也未享受基本养老保险待遇。张某于 2015 年 9 月 18 日 21 时在下班路上遭遇交通事故死亡。张某亲属向人力资源社会保障行政部门申请工亡认定，人力资源社会保障行政部门以张某与运输公司未建立劳动关系为由将申报材料退回。为此，张某的配偶及其子女于 2016 年 6 月 6 日提出仲裁申请，请求确认双方建立了劳动关系。

【仲裁请求】

请求确认张某与运输公司之间劳动关系成立。

【处理结果】

确认张某与运输公司劳动关系成立。

【争议焦点】

在签订有《劳务用工协议》，达到法定退休年龄但未领取养老金的劳动者能否与用人单位建立劳动关系？

【案件评析】

由于历史及国情的原因，我国社会保障制度起步较晚且不健全，有很大一部分劳动者游离于社会保障体系之外。许多劳动者尤其是农民工群体，仍存在大量已达到退休年龄但无法享受退休待遇的人员，本案中的情况即是如此。对于本案所述情况，不同地区的处理结果差异较大。目前主要有3种处理意见，第1种处理意见倾向于认定为劳务关系，比如北京、浙江。第2种处理意见倾向于认定为劳动关系，比如山东、湖南。第3种处理意见倾向于认定为雇佣关系，比如江苏。

《广东省高级人民法院、广东省劳动人事争议仲裁委员会关于审理劳动人事争议案件若干问题的座谈会纪要》第十一条规定：“用人单位招用已达到法定退休年龄但尚未享受基本养老保险待遇或领取退休金的劳动者，双方形成的用工关系按劳务关系处理”。《深圳市中级人民法院关于审理劳动争议案件的裁判指引》第八十七条规定：“劳动者达到法定退休年龄，劳动合同终止，劳动者要求用人单位支付经济补偿的，不予支持”。因此，在广东省、深圳市，用人单位招录已达法定退休年龄但未享受退休待遇的劳动者，按劳务关系处理。

七、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？

【案情简介】

申请人凡某于2015年6月到被申请人处从事水电工作。2015年9月24日，申请人凡某在工作中不慎从脚手架上摔下，导致头部及胸部受伤。2015年11月6日，申请人受伤被郴州市人力资源和社会保障局认定为工伤。2016年3月16日，市劳动能力鉴定委员会鉴定申请人构成八级伤残。为维护自身的合法权益，2016年3月24日，申请人向仲裁委员会提出仲裁申请，主张自己的权利。

【仲裁请求】

1、由被申请人支付各项工伤待遇共计211565元；2、由被申请人支付经济补偿金5400元；3、由被申请人支付未签订书面劳动合同双倍工资48600元。

【处理结果】

由被申请人支付申请人：1、各项工伤待遇共计 67306 元；2、解除劳动关系经济补偿金 3690 元；3、未签订书面劳动合同双倍工资 7380 元。

【争议焦点】

本案的争议焦点在于工伤职工主动提出解除劳动关系，用人单位是否要支付经济补偿？

【案例评析】

《劳动合同法》第四十六条明确规定了用人单位应当向劳动者支付经济补偿金的具体情形，工伤职工主动提出解除劳动关系，属于《劳动合同法》第三十七条规定的情形，该情形不属于用人单位应当支付经济补偿金的情形。此外，原劳动部《关于实行劳动合同制度若干问题的通知》(劳部发[1996]354号)第二十条规定：“劳动者按照《劳动法》第二十四条的规定，主动提出解除劳动合同的，用人单位可以不支付经济补偿金”。而关于工伤职工的工伤待遇，《工伤保险条例》、《广东省工伤保险条例》亦未规定用人单位应当支付经济补偿金。因此，在工伤职工主动提出解除劳动关系的情况下，用人单位无需支付经济补偿金。

八、倒签的劳动合同期间是否应支付二倍工资差额？

【案情简介】

周某于 2005 年 2 月份应聘进入某制造公司从事技术管理方面工作，工资为 4200 元/月。双方于 2013 年 1 月 30 日签订的《劳动合同书》约定：合同有效期自 2013 年 1 月 1 日起至 2015 年 12 月 31 日止。2015 年 12 月 31 日该合同到期后，周某继续在该公司工作。2016 年 7 月 1 日，周某与公司签订了《劳动合同变更书》：“经双方平等自愿、协商同意，对 2013 年 1 月 30 日签订的《劳动合同书》作如下变更：本合同延续为无固定期限合同，自 2016 年 1 月 1 日起至法定的终止条件出现时止。”该《劳动合同变更书》是附在双方 2013 年 1 月 30 日签订的劳动合同之后，上面有周某的签字以及公司的盖章。周某于 2016 年 10 月 25 日申请劳动仲裁。

【仲裁请求】

请求裁决公司支付2016年1月1日至2016年6月30日间未订立无固定期限劳动合同二倍工资差额25200元（6个月×4200元/月）。

【裁决结果】

驳回周某的仲裁请求。

【争议焦点】

1、《劳动合同变更书》的法律效力问题；2、用人单位是否应当支付《劳动合同变更书》中追认的合同期间的二倍工资差额。

【案例评析】

《深圳市中级人民法院关于审理劳动争议案件的裁判指引》第六十六规定：“用人单位未按照法定期限与劳动者签订书面劳动合同，即使后来双方签订了劳动合同，劳动者要求用人单位支付二倍工资至签订之日的，应予支持。但双方将劳动合同的签字日期倒签在法定期限之内或者双方约定的劳动合同期间包含了已经履行的事实劳动关系期间的，应视为双方自始签订了劳动合同，劳动者要求用人单位支付二倍工资的，不予支持。”本案中，周某和公司经协商一致签订的《变更劳动合同书》，没有违反法律强制性规定，依法成立生效。该变更书约定的劳动合同期间已经包含了已经履行的事实劳动关系期间，故应当视为双方自始签订了劳动合同，周某要求用人单位支付二倍工资差额没有事实依据。

九、社保折现发放给劳动者，劳动者以用人单位未为其缴纳社保为由主张解除劳动合同并要求支付经济补偿金能否得到支持？

【案情简介】

张某系外地农民工，于2014年8月入职某餐饮公司，从事后厨工作，双方订立了为期3年的劳动合同，约定其月工资为4000元。同时，双方订立了一份《社保补偿协议》，其中约定，因本人原因，张某不要求餐饮公司为其缴纳社会保险费，餐饮公司将每月社保费用折现为500元支付给张某，张某自行承当放弃缴纳社会保险费的相关法律后果等。工作至2016年7月，张某以餐饮公司未依

法为其缴纳社会保险费为由，提出解除劳动合同并要求支付经济补偿金及缴纳工作期间的社会保险费。餐饮公司认为，张某本人自愿放弃缴纳社会保险费，现在却反过来要单位为其缴纳社会保险，且还要经济补偿金，其行为违背了诚信原则，故不同意支付经济补偿金。因发生争议，张某遂向某区仲裁委提出仲裁申请。

【裁决结果】

双方达成调解，张某将每月所得500元社保补偿返还给餐饮公司，餐饮公司依法为张某补缴社会保险费，并向张某支付部分经济补偿金。

【争议焦点】

1、社保折现是否有效？2、用人单位能否以社保折现的方式免除缴纳社保的义务？

【案例评析】

按照《社会保险法》的相关规定，用人单位与劳动者均负有依法缴纳社会保险费的义务。《劳动合同法》第三十八条、第四十六条的规定，用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的，劳动者可以解除劳动合同，用人单位应支付经济补偿金。《深圳市中级人民法院关于审理劳动争议案件的裁判指引》第九十四条规定：用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的，劳动者应当依法要求用人单位缴纳，用人单位在劳动者要求之日起一个月内未按规定缴纳的，劳动者有权提出解除劳动合同，用人单位应支付经济补偿，但经济补偿的支付年限应从2008年1月1日起计算。

本案中，餐饮公司与张某签订了《社保补偿协议》，虽然张某每月获得了更多的工资，餐饮公司也可以少承担一些社保费用，似乎两者都有利，但却存在张某在生病、生育、年老等情况下，无法获得相应社会保障的巨大风险，从而最终损害个人、用人单位乃至社会利益。该协议违反了《社会保险法》的强制性规定，因而无效。张某虽然有违“诚信”原则，但用人单位确实未依法为其缴纳社会保险费，违反了《劳动合同法》第三十八条。因此，张某以餐饮公司未依法为其缴纳社会保险费为由提出解除劳动合同，餐饮公司需支付经济补偿金。

十、外国人超出就业许可范围就业

【案情简介】

2015年8月1日，某外国公民约翰与上海某网球俱乐部订立劳动合同，双方约定约翰在北京市某区从事网球教练的工作，由北京某体育文化公司对其进行日常工作的领导管理，并按月支付其工资。上海某网球俱乐部为约翰先后办理了《外国人就业许可证书》、工作签证以及居留许可证。最终约翰于2015年12月28日获得了有效期至2017年9月29日的《外国人就业证》。约翰自2015年10月1日至2016年11月1日一直在北京市某区从事网球教练工作。2016年11月2日，约翰因北京公司拒绝发放其工资而辞职，并于当日对上海某网球俱乐部提起仲裁申请，要求支付解除劳动合同经济补偿金。

【处理结果】

驳回约翰要求支付解除劳动关系经济补偿金的仲裁请求。

【争议焦点】

外籍就业者超出就业许可范围就业是否合法？是否受劳动法保护？

【案例评析】

《中华人民共和国出境入境管理法》第四十三条规定：“外国人有下列行为之一的，属于非法就业：（一）未按照规定取得工作许可和工作类居留证件在中国境内工作的；（二）超出工作许可限定范围在中国境内工作的；（三）外国留学生违反勤工助学管理规定，超出规定的岗位范围或者时限在中国境内工作的。”

《外国人在中国就业管理规定》第十五条第二款规定：就业证只在发证机关规定的区域内有效。第二十三条规定：外国人在中国就业的用人单位必须与其就业证所注明的单位相一致。外国人在发证机关规定的区域内变更用人单位但仍从事原职业的，须经原发证机关批准，并办理就业证变更手续。外国人离开发证机关规定的区域就业或在原规定的区域内变更用人单位且从事不同职业的，须重新办理就业许可手续。

通过上述规定可见，外国人就业证仅在获得许可的就业区域、就业单位以及职业范围内有效，此三项内容实际发生变化而未依法重新办理就业证或者变更就业证的外国人，属于超出工作许可范围工作，应当被认定为非法就业。此外，《深圳市中级人民法院关于审理劳动争议案件的裁判指引》五十三条第一款规定：外国人、港澳台人员在中国内地就业应办理相应用工手续，其产生的用工关系应按劳动关系处理。未依法办理《外国人就业证》、《台港澳人员就业证》等用工手续的，应认定有关劳动合同为无效劳动合同，外国人、港澳台人员已经付出劳动的，由所在单位参照合同约定支付劳动报酬。第五十四条规定：“已办理了就业证的外国人、台港澳人员离开就业证所登记的用人单位，入职新用人单位，若未变更就业证上的用人单位信息的，则外国人与新用人单位之间的劳动关系不成立。”本案中，约翰所持有的《外国人就业许可证书》明确了约翰在中国境内的合法就业区域仅限于上海市，而约翰却一直在北京地区工作，违反了关于就业区域工作的许可范围，属于非法就业。是故其要求支付经济补偿金的请求不予支持。

十一、新入职职工可否享受当年度年休假？

【案情简介】

王某于2014年6月1日入职某物业公司，从事电工工作，双方订立了为期2年的劳动合同，约定王某的月工资为5000元。劳动合同到期时，王某选择不与物业公司续订劳动合同。离职结算时，王某提出工作期间未休带薪年假，故要求支付相应的补偿。物业公司同意向王某支付相应的补偿，但只同意向王某支付入职满一年后的未休年假工资报酬。王某则认为，其入职物业公司之前，其累计工作年限已达10年以上，其每年应享有10天带薪年假，其入职当年就应享有相应的年假。因双方发生争议，王某向某区仲裁委提出仲裁申请，要求物业公司支付全部工作期间的未休年假工资报酬。

【处理结果】

物业公司支付王某全部工作期间的未休年假工资报酬。

【争议焦点】

享受年假的资格是按员工在本单位的工作年限计算还是按累计连续参加工作年限计算？

【案件评析】

《企业职工带薪年休假实施办法》第三条规定：职工连续工作满12个月以上的，享受带薪年休假；第四条规定：年休假天数根据职工累计工作时间确定。职工在同一或者不同用人单位工作期间，以及依照法律、行政法规或者国务院规定视同工作期间，应当计为累计工作时间。《深圳市中级人民法院关于审理劳动争议案件的裁判指引》一百〇九条规定：《企业职工带薪年休假实施办法》第三条所规定的“连续工作满12个月以上”，既包括劳动者在本单位连续工作满12个月以上的情形，也包括劳动者在不同用人单位连续工作满12个月以上的情形；但劳动者在进入新用人单位时存在工作间断的除外。

从上述规定来看，只要劳动者在新入职之前已经连续工作满12个月以上，即可在新用人单位享有当年度的带薪年休假，而无需在新单位再次工作满12个月后才能享有，新用人单位不得以此为由限制或剥夺劳动者的休假权利。即便劳动者在新入职之前没有连续工作满12个月以上，那么在新用人单位工作期间所连续工作的期间满12个月的，也应开始享受年休假待遇。实践中，许多用人单位对此存在误解，大多认为新员工入职公司工作满一年后才享受年休假，这种认识是错误的。不过值得注意的是，连续工作是指工作不存在间断，如果存在间断，则核算其连续工作12个月以上的时间点须从间断后重新参加工作时开始计算。

本案中，王某在2014年1月至5月期间在前一用人单位工作时未休年休假，其入职物业公司之前已经具有10年以上的累计工作年限，故王某入职物业公司的当年即可享受年休假，无需在物业公司工作满一年后才可享受年休假。

十二、竞业限制协议未约定补偿金及其标准，员工履约的能否主张经济补偿？

【案情简介】

周某于2013年7月15日入职某网络公司，从事软件工程师工作，双方订立了3年期限的劳动合同，约定周某的月工资为3万元。此外，双方订立了《保密及竞业限制协议》。在该协议中，双方约定，周某在工作期间及离职后，应当保守其所知悉的网络公司的商业秘密，且在离职后2年内，周某不得到生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位工作或提供劳务等。

2016年7月14日劳动合同到期后，网络公司在支付给周某终止劳动合同经济补偿金后，与其终止了劳动关系。2017年3月，周某向仲裁委提出仲裁申请，要求网络公司支付2016年7月15日至申请当日的竞业限制经济补偿。

【处理结果】

网络公司向周某支付相应的经济补偿金。

【争议焦点】

竞业限制协议未约定经济补偿金标准，员工履约后可否要求用人单位支付经济补偿金？如何计算？

【案件评析】

《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（四）》第六条规定：“当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制，但未约定解除或者终止劳动合同后给予劳动者经济补偿，劳动者履行了竞业限制义务，要求用人单位按照劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月平均工资的30%按月支付经济补偿的，人民法院应予支持。前款规定的月平均工资的30%低于劳动合同履行地最低工资标准的，按照劳动合同履行地最低工资标准支付。”具体到深圳市而言，《深圳经济特区企业技术秘密保护条例》规定：竞业限制的期限最长不得超过解除或者终止劳动合同后二年，超过二年的，超过部分无效。竞业限制协议中没有约定期限或者约定不明确的，视为无固定期限协议，可以随时解除协议，但应当提前至少一个月通知对方。竞业限制协议约定的补偿费，按月计算不得少于该员工离开企业前最后十二个月月平均工资的二分之一。约定补偿费少于上述标准或者没有约定补偿费的，补偿费按照该员工离开企业前最后十二个月月平均工资的二分之一计算。竞业限制补偿费应当在员工离开企业后按月支付。用人单位未按月支付的，劳动者自用人单位违反约定之日起三十日内，可以要求用人单位一次性支付尚未支付的经济补偿，并继续履行协议；劳动者未在三十日内要求一次性支付的，可以通知用人单位解除竞业限制协议。

从上述规定可以看出，只要用人单位与员工约定了竞业限制，且员工依约履行了竞业限制义务的，用人单位即须依约支付经济补偿，如果没有约定经济补偿

标准，那么可按员工解除或终止前12个月平均工资的30%且不低于劳动合同履行地最低工资标准支付。而在深圳市，则规定的更为详细，竞业限制的期限不得超过两年，超过两年的无效。如果没有约定期限，那么视为无固定期限，任何一方随时可以提前一个月通知对方解除。无论是否约定竞业限制补偿费标准，该标准均不得低于员工离职前12个月平均工资的50%且须按月支付。此外，用人单位如未按月支付经济补偿费的，员工在继续履行竞业限制义务的情况下还有权要求用人单位自违反约定之日起三十天内一次性支付尚未支付的经济补偿。

十三、女职工在“三期”期间违反规章制度能否解除劳动合同？

【案情简介】

刘某系某外贸公司女员工，于2014年3月入职，双方订立了为期3年的劳动合同。2016年11月，刘某生产一子后回外地老家休产假，产假期满后因感身体不适，又向外贸公司申请休病假1个月，并出具了医院的诊断证明。病假期满后刘某仍感身体不适，再次打电话向外贸公司请事假继续在家休息调养，外贸公司同意刘某休1个月的事假。休完事假后，刘某未回公司报到，亦未继续请事假或病假，外贸公司主动与刘某联系，发现刘某的手机不是关机就是无人接听。持续近2周后，外贸公司只好向刘某在老家的住址寄送了《返岗通知书》，要求其在收到《返岗通知书》后一周内到公司报到上班。在超过公司指定的报到时间3天后，刘某回到了外贸公司报到。次日，外贸公司决定以连续旷工超过3天以上、严重违反用人单位规章制度为由以刘某解除劳动合同。刘某认为自己处于“三期”，应当受到特别保护，外贸公司的解除行为违法，遂申请劳动仲裁，要求支付违法解除劳动合同赔偿金。

【处理结果】

驳回了刘某的仲裁请求。

【争议焦点】

“三期”女职工的劳动合同，是否一律不得解除？

【案例评析】

我国法律对“三期”女职工保护有特别规定，如《女职工劳动保护特别规定》第五条规定，用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资、予以辞退、与其解除劳动或者聘用合同。《劳动法》第二十五条规定，对严重违反劳动纪律或用人单位规章制度的职工，用人单位可以与其解除劳动合同。《劳动合同法》第四十二条中规定，女职工在孕期、产期、哺乳期的，用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同。

但“三期”女职工的保护是有条件的，并非无原则。现实生活中部分女职工因孕而“有恃无恐”，如：不请假不到岗不接受工作安排等，一些用人单位也因不知该如何实现对“三期”女职工的管理权而“谈孕色变”。实质上，上述法律规定是指用人单位不得单纯以女职工“三期”为由降低工资、解除劳动合同，并不能理解为“三期”女职工在任何情形下都不得解除劳动合同。“三期”女职工如有符合《劳动合同法》第三十九条规定情形的，如严重违纪、给用人单位造成重大损失等，用人单位仍可行使单方解除权，故“三期”女职工不能以自己处于“三期”为由而不受用人单位依法制订的规章制度的约束。

本案中，刘某虽然尚在哺乳期，但其行为已经构成严重违反外贸公司规章制度，外贸公司解除其劳动合同合法，故无需支付经济补偿金。

十四、用人单位能否在规章制度中将经营风险转嫁给劳动者？

【案情简介】

杨某系某超市员工，于2014年12月入职，双方订立了为期3年的劳动合同，约定杨某的岗位为服装组组长，月工资为4000元。超市制订的《商品定期盘点损耗标准及处理办法》中规定，损耗超过标准部分达0.30%以上的，超市可以与杨某解除劳动合同。2016年年终损耗盘点结果显示，杨某负责的服装部分超标38.30%，纺织部分超标3.72%，鞋帽服饰部分超标1.26%，给超市造成的损失达35万多元。2017年1月底，超市以杨某严重违反用人单位规章制度、严重失职给用人单位造成重大损失为由，与其解除了劳动合同。杨某不服，提出了仲裁申请，要求超市支付违法解除劳动合同赔偿金。

庭审中，杨某称2016年的损耗有27万元是商品不合格及过期造成的，与其

无任何关系，且不应计入损耗；剩余8万余元损耗属于正常丢失，所有门店服装类的损耗都是超标的，主要原因在于门店人员太少无法避免（丢失），且门店有防损员，在收货及收银时均有可能发生丢货，故其不应对损耗承担责任。超市则表示不清楚损耗具体发生的原因，只有门店具体操作人员才能知晓。

【处理结果】

超市的解除行为缺乏充分的事实依据，应当向杨某支付违法解除劳动合同赔偿金

【争议焦点】

用人单位在规章制度中规定将其经营风险转嫁给劳动者，该规章制度是否有效？

【案例评析】

《劳动合同法》第三十九条规定，劳动者严重违反用人单位规章制度的，用人单位有权解除劳动合同。《深圳市中级人民法院关于审理劳动争议案件的裁判指引》第七十二条规定，《劳动合同法》实施后，用人单位制定、修改直接涉及劳动者切身利益的规章制度或重大事项时，未经过《劳动合同法》第四条第二款规定的民主程序的，原则上不能作为用人单位用工管理的依据。但规章制度或重大事项的内容未违反法律、行政法规及政策规定，不存在明显不合理的情形，并已向劳动者公示或告知的，劳动者没有异议的，可以作为用人单位用工管理的依据。

规章制度作为用人单位的行为准则，对于用人单位加强管理，维护自身利益而言，其重要性不言而喻。但规章制度的制定应当满足四个方面的要求：一是内容不违反法律、行政法规及政策规定，不存在明显不合理的情形；二是应当通过民主程序制定；三是应当公示或告知劳动者；四是具有可操作性。

本案中，超市在规章制度中规定损耗超过标准部分达0.30%以上的，超市可以与杨某解除劳动合同，但超市店面发生商品损耗可能发生在诸多环节，如进库、出库、结账、顾客偷盗、内部盗窃等。杨某所在店面的商品损耗究竟在哪个具体

环节、因何原因而产生，超市并不知情，且超市专门成立了防损部门，亦无有力证据表明是在杨某所能掌控的环节和范围内发生了损耗，故超市在不分清原因和责任的情况下，简单地以严重违反规章制度、严重失职等为由与杨某解除劳动合同，无疑是将自身的经营风险转嫁给劳动者，让劳动者成为不合理规章制度的“背锅侠”。因此，超市的解除决定违法，其依法应当支付违法解除劳动合同的赔偿金。

十五、严重违反劳动纪律或职业道德，用人单位可否行使解除权？

【案情简介】

范某于2006年6月23日入职某汽配公司，任公司保洁职务，双方签订有无固定期限劳动合同。范某于2015年12月28日在该汽配公司二楼女厕内向正在入厕的人事行政部经理的头部及身体上泼洒尿液，并与该经理发生了肢体冲突。经过调查核实，某汽配公司于2016年1月5日向范某送达了《解除劳动合同通知书》，以其严重违反劳动纪律为由与其解除了劳动合同。范某向仲裁委提出仲裁申请，要求汽配公司支付违法解除劳动合同赔偿金。

【处理结果】

驳回了范某要求汽配公司支付违法解除劳动关系赔偿金的请求。

【争议焦点】

员工严重违反劳动纪律或职业道德，但未在规章制度中规定，用人单位能否解除劳动合同？

【案例评析】

《劳动法》第二十五条规定，对严重违反劳动纪律或用人单位规章制度的职工，用人单位可以与其解除劳动合同。虽然《劳动合同法》并未将严重违反劳动纪律作为用人单位可以解除劳动合同的条件，但《劳动法》并未废止，且用人单位的规章制度也不可能穷尽所有内容，许多违纪行为不言自明，因此，劳动者严重违反劳动纪律的，用人单位也有权解除劳动合同。至于何种行为构成严重违纪，

则可能视企业生产内容、经营范围、劳动者岗位而定，但遵守职业道德、公共秩序、善良风俗、诚实信用是应有之义。

本案中，范某在工作期间向人事行政部经理泼洒尿液，已经对人事行政部经理构成侮辱，即便汽配公司未能提交相关规章制度，但范某的违纪行为已经足以认定达到情节严重的程度，故汽配公司解除其劳动合同，合法有效。

十六、顶替上班能否认定为事实劳动关系

【案情简介】

贺某于2016年3月至6月份在被申请人长沙某保洁有限公司（以下简称公司）的清洁组从事道路清扫工作。该公司的道路清扫任务是由卫生队长安排清洁组长组织人员施工。贺某所在的清洁组由其丈夫陈某任组长。公司在2016年6月28日，组织卫生队长、清洁组长等人员开会，明确了公司卫生人员女不超过50岁，上班前必须要先到公司办公室报名、登记、购买保险，并确认保险生效后方可上班，明确了贺某属于应当解聘的人员。贺某在知道其年龄不符合公司聘用的条件后，2016年8月和同清洁组的胡某约定由贺某顶替胡某上班，胡某领取工资后转交给贺某。贺某在2016年8月28日进行路面清扫作业时因交通事故致伤，医治无效于2016年9月13日死亡。在庭审调查时，仲裁庭查明，卫生队长在2016年8月28日安排了清洁组长陈某工作任务后，陈某自行邀请了尚未办理入职登记的人员进行道路清扫，陈某要求未入职的两人提交身份证给公司购买意外险。陈某要求确认其妻子贺某与长沙某保洁有限公司之间存在事实劳动关系。

【处理结果】

贺某与被申请人长沙某保洁有限公司自2016年8月12日至2016年9月13日事实劳动关系确立。

【争议焦点】

顶替上班能否认定为事实劳动关系。

【案例评析】

《劳动合同法》第二十六条规定，以欺诈手段订立的劳动合同属于无效合同。第二十八条规定，劳动合同被确认无效，劳动者已付出劳动的，用人单位应当向劳动者支付劳动报酬。《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条规定，认定劳动关系需同时满足三个条件，即：1、用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；2、用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动；3、劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。

本案中，贺某明显知道其不符合用人单位聘用的条件，而冒名顶替胡某上班，属于欺诈，劳动合同无效。虽然公司未对贺某进行直接的管理，也没有直接发放贺某劳动报酬，但存在陈某自行邀请了尚未办理入职登记的人员清扫路段的事实，足以证明公司的管理并不严格，陈某作为卫生组长在管理上具有很大的自主权，贺某所从事的工作是由陈某所安排，应当视为贺某接受了公司的管理。公司虽然有规章制度规定不聘用年满五十周岁以上的女职工，但事实上并未严格执行到位才导致贺某能够在被申请人处工作，因此，不能据此否认贺某未遵守被申请人处规章制度。同时，贺某和公司均符合法律法规所规定的主体资格，贺某所从事的工作也是公司的业务组成部分。所以，贺某与公司虽然没有签订书面劳动合同，但双方所形成的关系属于事实劳动关系。

十七、用人单位提供特殊待遇与劳动者约定的服务期是否有效

【案情简介】

沈某于2008年3月进入某超市集团有限公司（下称“某公司”）处工作，担任总裁助理一职。2008年3月30日，沈某与某公司签订《住房补贴合同》一份，约定由某公司支付沈某住房补贴费100000元，沈某必须为公司服务八年，即自2008年3月30日起至2016年3月30日止。同时，该合同中还约定如果八年服务期未满，沈某提出离职或因重大违纪、违法被公司单位除名、辞退的构成违约，沈某应全额赔偿公司出资的住房补贴费。2014年9月27日，沈某因个人原因向某公司提出辞职，同年9月30日，双方劳动关系解除。因双方就住房补贴费退还问题产生争议，2014年10月26日，某公司向劳动人事争议仲裁委员会提起仲裁。

【仲裁请求】

请求沈某退还住房补贴费用 100000 元。

【处理结果】

劳动人事争议仲裁委员支付了某公司按比例返还未履行服务期间的住房补贴的请求。

【争议焦点】

用人单位为劳动者提供特殊待遇签订的服务期协议是否有效？劳动者违反服务期约定应承担什么责任？

【案例评析】

服务期是劳动合同当事人在劳动合同或者其他协议中约定的劳动者应当为用人单位服务的期限。服务期协议涉及对劳动者自由择业全的限制，《劳动合同法》仅规定了用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与劳动者订立协议，约定服务期，但并未强制性规定其他情形不能与劳动者订立服务期协议。实践中，作为用人单位人才竞争的手段，提供住房、户口、专车等特殊物质待遇并以此为媒介，要求劳动者服务一定年限，日渐普遍。

本案中，某公司在正常劳动合同约定的待遇之外，另行给予沈某的住房补贴的特殊待遇以求留住沈某，而作为对价沈某承诺向公司服务一定的期限，双方由此形成书面协议，并不违反法律强制性规定规定，且系当事人真实意思表示，故应为有效。而作为对价，沈某须为公司服务八年，服务期未届满的，并未要求沈某另行赔偿公司费用，仅是退还提前预付的住房补贴，不违反《劳动合同法》第二十五条关于违约金的规定。但该《住房补贴合同》约定，不考虑沈某实际已服务年限，只要沈某提出离职或因重大违纪、违法被公司单位除名、辞退的构成违约，就应全额赔偿公司出资的住房补贴费，对沈某来说显失公平。因此，在计算违约金时，以劳动者未履行完的服务年限占总服务期的比例将相应物质待遇折算较为合理。

十八、合法合理的调岗，劳动者能否拒绝？

【案情简介】

罗某系某商业公司的员工，于2008年6月入职，双方于2015年订立了无固定期限劳动合同，约定罗某的岗位为“管理类”，并约定商业公司可根据生产经营状况、罗某的工作能力、工作表现及身体状况等对其调整工作岗位。入职后，罗某先后在百货主管、百货经理、杂货经理、资深经理等岗位工作。2013年9月，罗某担任总务部部长。2016年9月，因生产经营需要，商业公司将设施部与总务部合并为总务设施部，并将罗某的岗位调整为服装部部长，调整前后的岗位级别、薪资待遇、工作地点等均未发生变化。罗某以调整前后的岗位分属后勤类及运营类为由拒绝到岗。一周后，罗某以商业公司未提供劳动条件为由提出解除劳动合同，并要求支付解除劳动合同的经济补偿。

【处理结果】

驳回罗某要求支付解除劳动合同经济补偿的请求。

【争议焦点】

用人单位调岗合法合理的，劳动者是否有权拒绝？

【案例评析】

《广东省高级人民法院、广东省劳动人事争议仲裁委员会关于审理劳动人事争议案件若干问题的座谈会纪要》【粤高法〔2012〕284号】第22条规定：用人单位调整劳动者工作岗位，同时符合以下情形的，视为用人单位合法行使用工自主权，劳动者以用人单位擅自调整其工作岗位为由要求解除劳动合同并请求用人单位支付经济补偿的，不予支持：**1、调整劳动者工作岗位是用人单位生产经营的需要；2、调整工作岗位后劳动者的工资水平与原岗位基本相当；3、不具有侮辱性和惩罚性；4、无其他违反法律法规的情形。**用人单位调整劳动者的工作岗位且不具有上款规定的情形，劳动者超过一年未明确提出异议，后又以《劳动合同法》第三十八条第一款第（一）项规定要求解除劳动合同并请求用人单位支付经济补偿的，不予支持。

作为用人单位，其享有用工自主权，有权根据经营管理的需要，对人员的岗位等进行调整，只要调岗行为本身确系经营管理需要，需具有合理性，不具有侮辱性和惩罚性，且调岗后劳动者的工资水平与原岗位基本相当，也不违反其他法律法规，则无论双方是否约定了工作岗位，该调岗行为均是合法调岗，劳动者不得拒绝。

本案中，商业公司基于生产经营需要对罗某进行岗位调整应属于用人单位的用工自主权，且调整前后的岗位级别、薪资待遇、工作地点等并未发生变化，故本案不存在商业公司不提供劳动条件的事实，罗某主张被迫解除劳动合同的理由不成立。

十九、 劳动者提供虚假学历，用人单位能否行使解除权？

【案情简介】

王某于2016年2月应聘某互联网公司，在个人简历学历一栏中，他自报某名牌大学全日制计算机管理专业本科毕业。因为某互联网公司要求应聘者必须是全日制本科毕业以上学历，而且王某也符合条件，于是王某被顺利录用并订立了为期3年的劳动合同。在该劳动合同中，双方约定王某的岗位为计算机工程师，试用期为3个月。入职后1个月内，互联网公司发现王某在很多较为简单的工作任务中常常出现一些低级差错，于是对王某学历的真实性产生了怀疑。后互联网公司向某名牌大学进行调查核实，发现该大学并未向王某颁发过全日制计算机管理专业本科文凭。互联网公司遂以王某提供虚假学历、不符合试用期录用条件为由将王某辞退。王某向仲裁委提出仲裁申请要求互联网公司支付违法解除劳动合同赔偿金。

庭审中，王某称其入职时向互联网公司提交的本科学历证书为在职本科学历证书，互联网公司向仲裁庭提交的全日制本科学历（复印件）并非其入职时向公司所提交。但王某入职时提交简历中所注明的本科学历的性质及就读时间均与互联网公司所提交的全日制本科学历（复印件）相符，而与王某所提交的在职本科学历证书不符。

【处理结果】

驳回了王某要求互联网公司支付违法解除劳动合同赔偿金的仲裁请求。

【争议焦点】

劳动者提供虚假学历入职后，用人单位以此解除合同是否合法。

【案例评析】

《劳动合同法》第八条规定：“用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及劳动者要求了解的其他情况；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。”第二十六条规定，以欺诈手段订立的劳动合同属于无效合同。

通过以上规定可以看出，劳动者对与劳动合同直接相关的基本情况负有说明义务，如学历、资格证书、工作经历、奖惩情况等。劳动者如伪造学历、虚构工作及教育经历等，且该学历或经历等对于用人单位与之建立劳动关系起着决定性的作用，用人单位基于信赖而与之建立劳动关系，劳动者即构成欺诈。因此签订的劳动合同归于无效。

本案中，互联网公司在招聘时告知了王某须具备全日制大学本科学历，王某违反诚实信用原则，提供虚假学历，影响了互联网公司对其专业技能的判断，互联网公司以其不符合录用条件为由解除劳动合同符合规定，互联网公司无须支付违法解除劳动合同赔偿金或经济补偿金。

二十、用人单位能否以提供非专业技术培训与劳动者约定服务期？

【案情简介】

钟某于2014年3月入职某中介服务公司，双方订立了为期3年的劳动合同，约定钟某从事咨询师工作。入职后，中介服务公司钟某进行了为期一周的岗前培训，双方签署了一份《服务期协议》，其中注明中介服务公司对钟某进行了专业培训，花费培训费2万元，钟某须为公司服务满5年后方可离职。工作满2年后，钟某以个人原因辞职，中介服务公司以钟某未满足服务期为由要求钟某支付违

约金，并从其最后2个月工资中扣除了违约金12000元。钟某不服，遂向仲裁委申请仲裁，要求中介服务公司予以返还。

【处理结果】

中介服务公司返还钟某扣除的违约金12000元。

【争议焦点】

用人单位未提供专业技术培训或仅提供岗前培训而与劳动者约定服务期，劳动者未履行服务期的，用人单位是否有权要求劳动者支付违约金？

【案例评析】

《劳动合同法》第二十二条第一款规定：用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期。《劳动合同法实施条例》第十六条规定：劳动合同法第二十二条第二款规定的培训费用，包括用人单位为了对劳动者进行专业技术培训而支付的有凭证的培训费用、培训期间的差旅费用以及因培训产生的用于该劳动者的其他直接费用。

从上述规定可以看出，用人单位可以与劳动者约定服务期而提供的培训仅仅是专业技术培训，且用人单位还须举证其开展了相应的培训，提供相应的诸如合同、发票、签到表等凭证。

本案中，中介服务公司对钟某进行的一些简单、必要的岗前培训而并非是专业技术培训，且没有证据证明真实发生了2万元的培训费用，故该中介服务公司与钟某约定的服务期协议无效，该公司无权要求钟某支付违约金。

政策法规

人力资源社会保障部财政部关于调整失业保险金标准的指导意见

人社部发〔2017〕71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）：

为进一步提高失业人员基本生活保障水平，根据《失业保险条例》，现就调整失业保险金标准提出以下指导意见：

一、充分认识调整失业保险金标准的重要意义

保障失业人员失业期间的基本生活是失业保险制度的基本功能。近年来，各地深入贯彻落实失业保险有关法律法规，多措并举，有序推进，全国失业保险水平逐年提高，地区差距逐步缩小，有效地保障了失业人员基本生活，为兜牢民生底线发挥了积极作用。各地要充分认识提高失业保险金标准关系失业人员共享经济社会发展成果，关系人民群众的获得感和幸福感，对于促进社会公平，维护社会和谐稳定具有重要意义。要在确保失业保险基金平稳运行的前提下，逐步提升失业保障水平，切实保障好失业人员的基本生活。

二、科学合理确定失业保险金标准

《失业保险条例》规定：“失业保险金的标准，按照低于当地最低工资标准、高于城市居民最低生活保障标准的水平，由省、自治区、直辖市人民政府确定”。确定失业保险金具体标准，要统筹考虑失业人员及其家庭基本生活需要和失业保险基金运行安全，坚持“保生活”和“促就业”相统一，既要保障失业人员基本生活需要，又要防止待遇水平过高影响就业积极性。各省要在确保基金可持续前提下，随着经济社会的发展，适当提高失业保障水平，分步实施，循序渐进，逐步将失业保险金标准提高到最低工资标准的90%。各省要发挥省级调剂金的作用，加大对基金支撑能力弱的统筹地区的支持力度。

三、切实做好组织实施工作

确定失业保险金标准，直接关系到失业人员的切身利益，体现了党中央、国务院对失业人员的关心关怀。各地要以人为本，高度重视，精心实施，对组织领导、工作进度、资金保障等作出周密安排。各省、自治区、直辖市人社厅（局）会同财政厅（局）要结合本地实际，提出调整方案，报省、自治区、直辖市人民政府确定。各地在贯彻落实过程中遇到的问题，请及时向人力资源社会保障部、财政部报告。

人力资源社会保障部

财政部

2017年9月20日

http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/shehuibaozhang/zcwj/201709/t20170925_278080.html

深圳市人力资源和社会保障局 深圳市财政委员会 深圳市住房和建设局关于深圳市高层次人才奖励补贴发放有关事项的通知

深人社规〔2017〕8号

各有关单位：

为实行更具竞争力的高精尖人才培养引进政策，做好我市高层次人才奖励补贴和杰出人才工作经费发放工作，根据《关于促进人才优先发展的若干措施》（深发〔2016〕9号）、《深圳市人才安居办法》（深圳市人民政府令第273号）和《关于实施引进海外高层次人才“孔雀计划”的意见》（深发〔2011〕9号，以下简称《孔雀计划》）的规定，现就有关事项通知如下：

一、发放对象

（一）奖励补贴。2016年3月23日（含当日，下同）后我市新当选的两院院士和新引进的杰出人才（以下简称两院院士和杰出人才）；2016年3月23日后经认定的国家级领军人才、地方级领军人才、后备级人才和海外A类、B类、C类人才（以下统称为高层次人才），可以作为申请人申请高层次人才奖励补贴。

（二）工作经费。2016年3月23日后我市当选的两院院士和引进经认定的杰出人才，所在用人单位可作为申请人申请杰出人才工作经费。

二、发放条件

（一）两院院士和杰出人才奖励补贴。两院院士和杰出人才申请奖励补贴的，应当同时符合以下条件：

- 1.在深圳全职工作（合同约定每年在深工作时间不少于9个月）。
- 2.未享受面积200平方米左右免租10年的住房政策。其中，杰出人才还应在人才认定的有效任期内。

（二）国内高层次人才和海外高层次人才奖励补贴。国内高层次人才和海外高层次人才申请奖励补贴的，应当同时符合以下条件：

- 1.在深圳全职工作。
- 2.在我市依法连续缴纳社会保险费，其中首次申请的，不少于3个月（不含补缴，下同）；申请续发的，每次连续缴纳不少于12个月。
- 3.在人才认定（确认）的有效任期内。
- 4.未享受我市购房优惠政策。

其中，地方级领军人才、后备级人才还应当具有我市户籍。

（三）两院院士和杰出人才工作经费。用人单位申请两院院士和杰出人才工作经费的，应当同时符合以下条件：

- 1.需在我市依法注册登记。
- 2.与两院院士和杰出人才签订劳动（聘用）合同。
- 3.两院院士和杰出人才在深圳全职工作。

三、发放标准及方式

（一）奖励补贴。两院院士和杰出人才，奖励补贴标准为600万元；国家级领军人才和A类人才，奖励补贴标准为300万元；地方级领军人才和B类人才，奖励补贴标准为200万元；后备级人才和C类人才，奖励补贴标准为160万元。奖励补贴按五年任期分次发放，每任期年度每人发放1次，每次发放最高金额分别如下：两院院士和杰出人才为120万元；国家级领军人才和A类人才为60万元；地方级领军人才和B类人才40万元；后备级人才和C类人才32万元。

（二）工作经费。两院院士和杰出人才工作经费标准为100万元，一次性发放至用人单位。

四、发放流程

（一）提出申请。

1.奖励补贴。高层次人才申请奖励补贴的，应由所在单位向市人力资源保障部门提交以下材料：

- （1）《深圳市高层次人才奖励补贴申请表》一式两份；
- （2）与深圳的用人单位签订的劳动（聘用）合同（收复印件并验原件）；
- （3）市住房城乡建设部门出具的购房优惠政策享受情况证明；
- （4）我市税务机关出具的个人所得税纳税证明；
- （5）申请人有效身份证明（包括身份证、护照、回乡证、台胞证等，收复印件并验原件）。有效身份证明发生变更的，应当提交相应的证明材料。

奖励补贴应当在认定后一年内首次申请（2016年度认定的可在2017年底前首次申请），并在其后4个年度内连续分别申请完毕，逾期未申请的，视为自动放弃该年度奖励补贴。每人每任期年度仅限申请1次，不符合发放条件的不予发放该年度奖励补贴。

2.工作经费。两院院士和杰出人才所在单位申请工作经费的，应由所在单位向市人力资源保障部门提交以下材料：

(1) 《深圳市杰出人才工作经费申请表》一式两份；

(2) 企业提供营业执照，其他单位提供注册登记证书或者法人证书（需按相关要求完成年检，收复印件并验原件）；

(3) 与全职在深圳工作的两院院士和杰出人才签订的劳动（聘用）合同（收复印件并验原件）。

工作经费应当在两院院士当选或杰出人才认定后一年内申请（2016年度当选或认定的可在2017年底前申请），逾期未申请视为自动放弃。

(二) 受理审核。

申请材料齐备的，市人力资源保障部门应当受理，并在接收材料的次日起5个工作日内出具审核意见。

(三) 公示。

对审核合格的，在市人力资源保障部门网站公示5个工作日。

(四) 拨付。

经公示无异议的，由市人力资源保障部门按照财务有关规定，在次月将奖励补贴资金拨付到申请人指定账户。

五、终止发放

申请人在有效任期内终止在深工作或被取消高层次人才资格的，奖励补贴终止发放。

两院院士和杰出人才终止在深工作或被取消认定资格的，其所在单位应当将工作经费支出及结余情况书面反馈市人力资源保障部门，并按规定退回剩余工作经费。

六、部门职责

(一) 市人力资源保障部门负责编制奖励补贴和工作经费的年度预算、决算，配合市有关部门对资金使用情况监督管理；审查申请人资格及申报材料，发放奖励补贴和工作经费；可对奖励补贴和工作经费相关的情况开展调查，并做出相应的处理；对政策落实情况开展绩效评估，及时修订完善相关政策规定。

(二) 市财政部门负责按规定审核、批复高层次人才资金年度预算、决算；按规定办理资金指标下达；监督管理资金预算执行，指导开展专项资金绩效评价，并根据需要组织实施重点绩效评价。

(三) 市住房城乡建设部门负责审查申请人购房优惠政策享受情况、审核2016年3月22日前认定且在2016年3月23日后仍处于任期内的高层次人才购房补

贴申请情况,并出具相应证明。对按本通知规定享受奖励补贴的国内高层次人才,终止发放其2016年3月23日后剩余任期的购房补贴。

七、监督和管理

(一) 申请人及用人单位应当对所提交资料的真实性、完整性、有效性和合法性负责,并接受有关部门的监督检查。对利用虚假材料和信息申请的,取消其发放资格,并将不良行为记录提供给相关征信机构。如奖励补贴和工作经费尚未发放,应取消其申请资格;如已发放,还应责令其退还或追缴,并对其依照相关规定处理。同时5年内不再受理其奖励补贴和工作经费的申请。申请人涉嫌犯罪的,依法移送司法机关处理。

申请人及用人单位退还已领取资金的,应当按规定一次性退回指定账户,并将退款凭证送市人力资源保障部门备案。

(二) 有关部门和工作人员在发放资金过程中存在违反有关规定,没有认真履行职责,在管理和监督工作中滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊的,按照《财政违法行为处罚处分条例》等有关规定,对责任人进行处理,涉嫌犯罪的,依法移送司法机关处理。

八、其他

(一) 2016年3月22日前认定,在2016年3月23日后仍处于任期内,且符合我市人才安居政策规定享受购房补贴的国内高层次人才和符合《孔雀计划》规定享受奖励补贴的海外高层次人才,按新标准发放剩余任期年度的奖励补贴,不再重复享受我市人才安居政策规定的购房补贴和《孔雀计划》规定的海外高层次人才奖励补贴。

(二) 2016年3月23日后新认定的国内高层次人才和海外高层次人才,若正在领取购房补贴或房改住房补贴,可在市住房建设部门办理变更手续后申请改领奖励补贴。核发奖励补贴金额时应扣减其已领取的购房补贴或房改住房补贴金额。变更手续只能办理一次。

(三) 2016年3月23日后新认定的海外高层次人才,已领取海外高层次人才奖励补贴的,可按新标准补差。

(四) 高层次人才类别和等级变更的,可按新类别、新等级奖励补贴标准予以发放,但应扣除原类别、原等级已领取的奖励补贴或购房补贴。

(五) 同时为国内高层次人才和海外高层次人才的,不能重复享受奖励补贴。符合条件的高层次人才不能同时申请奖励补贴和深圳市产业发展与创新人才奖。

(六) 外地转入我市的“千人计划”人才按现行有关规定执行。

(七) 高层次人才奖励补贴由高层次人才本人自主支出使用；两院院士和杰出人才工作经费由所在单位按相关资金管理规定，用于两院院士和杰出人才科研工作。

(八) 两院院士和杰出人才工作经费下达后，原则上只允许结转使用两年，所在单位应据此做好支出计划；两院院士和杰出人才所在单位为预算管理单位的，工作经费由财政部门直接下达资金指标到所在单位；两院院士和杰出人才所在单位非预算管理单位的，工作经费拨至所在单位监管银行账户，按支出范围和用款计划使用。

本通知自2017年9月1日起施行，有效期5年。

深圳市人力资源和社会保障局 深圳市财政委员会

深圳市住房和建设局

2017年8月2日

http://www.szhrss.gov.cn/tzgg/201708/t20170831_8317276.htm

关于深圳户籍灵活就业人员养老保险补缴有关事宜的通知

广大参保人：

根据《关于完善灵活就业人员参加企业职工基本养老保险有关规定的通知》（粤人社规〔2016〕4号）规定，我局印发了《关于修订完善深社保发〔2012〕45号文等系列规定的通知》（深社保发〔2017〕206号，以下简称《通知》）。为更好地满足广大参保人补缴需求，现将《通知》实施过渡期延长至2017年12月31日。

请广大参保人及时关注我局官方平台发布的信息。

特此通知。

深圳市社会保险基金管理局

2017年9月30日

深圳市社会保险基金管理局关于修订完善深社保发〔2012〕45号文等系列规定的通知

深社保发〔2017〕206号

各分局、有关处室、直属单位：

根据《关于完善灵活就业人员参加企业职工基本养老保险有关规定的通知》（粤人社规〔2016〕4号）的规定，结合《深圳经济特区社会养老保险条例》（以下简称《养老条例》）和《〈深圳经济特区社会养老保险条例〉实施细则》，现对《关于执行广东省一次性补缴政策的通知》（深社保发〔2012〕45号，以下简称“45号文”，见附件）等系列规定进行修订完善，请遵照执行

一、适用对象

（一）符合深社保发〔2012〕45号文《一次性补缴政策分类表》规定条件的参保人，可一次性补缴养老保险费；

（二）达到法定退休年龄前具有本市户籍且在本市已建立职工养老保险关系、尚未办理按月领取养老金手续的参保人，自取得深圳户籍之月至本通知实施之月存在未参保缴费时段的，可一次性补缴养老保险费（其中参保人取得深圳户籍之月早于本市建立相应养老保险社会统筹时间的，其一次性补缴年限起始时间最早不超过本市建立相应养老保险社会统筹的时间）。

二、缴费标准

符合本通知规定条件的参保人，申请一次性补缴的，可根据本人实际收入状况和经济承受能力，在申请缴费时本市企业职工基本养老保险的月缴费基数上下限范围内自行确定缴费基数（缴费到账后，已到账月份的缴费基数不再调整）；缴费比例按申请缴费时本市企业职工社会养老保险缴费比例相关规定执行。具有本市户籍的参保人，在一次性缴纳基本养老保险费的同时应一次性缴纳地方补充养老保险费，地方补充养老保险费一次性缴费的起始时间不得早于其取得本市户籍之月，其中取得本市户籍之月早于2001年2月的，地方补充养老保险费一次性缴费的起始时间不得早于2001年2月。

一次性缴费额为月缴费基数×缴费比例×一次性缴费月数。一次性缴费后，统一按月缴费基数之和的8%记入其个人账户（其余部分按规定分别记入基本养老保险统筹基金或地方补充养老保险基金）。

三、待遇计发

（一）根据本通知办理一次性补缴的参保人，一次性补缴不改变其首次参保时间和参加工作时间。

（二）根据本通知办理一次性补缴的参保人缴清全部费用后，因一次性补缴形成的缴费年限计算为基础养老金的缴费年限。其中按广东省办法核定养老待遇的参保人，因一次性补缴形成的缴费年限不作为建立视同缴费账户和计算粤府〔2006〕96号文过渡性养老金的年限，也不作为计发地方养老金的年限；按深圳办法核定养老待遇的参保人，因一次性补缴形成的缴费年限不作为计算过渡性养老金、调节金的缴费年限，也不计算为地方补充养老保险视同缴费年限。

（三）根据本通知办理一次性补缴的参保人，其养老保险缴费指数计算按《养老条例》及其实施细则的规定执行。

（四）参保人缴清全部一次性补缴的费用后，符合在我市按月领取企业职工养老金条件的，可向市社保机构提出申请，市社保机构从受理的次月开始计发养老保险待遇，受理以前的不予补付。

四、其他

本通知自2017年10月1日起施行，过去已有规定与本通知不一致的，按照本通知的规定执行。

特此通知。

http://www.szsi.gov.cn/sbjxxgk/tzgg/simtg/201709/t20170930_8916100.htm

深圳市住房公积金管理委员会关于印发《深圳市住房公积金贷款管理规定》的通知

各有关单位：

《深圳市住房公积金贷款管理规定》已经市住房公积金管理委员会审议通过，现予印发，请遵照执行。

特此通知。

深圳市住房公积金管理委员会

2017年9月27日

深圳市住房公积金贷款管理规定

第一章 总 则

第一条 为加强住房公积金购房贷款(以下简称公积金贷款)管理，规范公积金贷款行为，提高职工住房消费支付能力，支持职工解决自住住房问题，根据国务院《住房公积金管理条例》、中国人民银行《贷款通则》和《深圳市住房公积金管理暂行办法》(以下简称《暂行办法》)等有关规定，结合本市实际，制定本规定。

第二条 本规定适用于在本市行政区域内办理公积金贷款的活动。

前款所称公积金贷款，包括普通公积金贷款、商业性住房按揭贷款转公积金贷款和公积金组合贷款。

普通公积金贷款，是指单纯的公积金贷款。商业性住房按揭贷款转公积金贷款(以下简称商转公贷款)，是指职工在本市购房并办理商业性住房按揭贷款(不含公积金组合贷款)后，又以公积金贷款偿还该商业性住房按揭贷款的一部或者全部。公积金组合贷款，是指普通公积金贷款无法满足职工购房需求时，职工向公积金中心委托商业银行(以下称受托银行)申请的公积金贷款与商业性住房按揭贷款的组合贷款。

第三条 公积金贷款应当坚持循序渐进、可持续的方针，遵循资金安全、公平、便民的原则。

第四条 深圳市住房公积金管理委员会(以下简称公积金管委会)负责本市公积金贷款政策及相关重大事项的决策。

公积金管委会办公室负责审核提请公积金管委会决策的本市公积金贷款政

策及相关重大事项。

深圳市住房公积金管理中心（以下简称公积金中心）负责本市公积金贷款业务的组织实施和日常管理。

第五条 公积金贷款发放应当符合国家、省和本市房地产市场宏观调控政策和住房保障政策要求。

第六条 公积金贷款手续由受托银行办理。公积金中心应当通过招标等公开方式选择受托银行，并和受托银行签订公积金贷款金融业务委托合同（以下简称委托合同）。

受托银行应当依据委托合同和公积金中心制定的工作规范为职工办理公积金贷款金融业务，并接受公积金中心的考核和监督。

第七条 公积金中心应当强化公积金贷款风险管理，保障资金安全，并应当推动公积金贷款服务质量的提升，创新服务模式，建立标准化服务机制。

第二章 公积金贷款申请

第八条 在本市缴存住房公积金的户籍或非户籍职工作为申请人按照本规定申请公积金贷款。

在异地就业且缴存住房公积金的本市户籍职工，在本市购买首套自住住房的，可以持就业地公积金中心出具的缴存证明（包括缴存明细），按照本规定要求向本市公积金中心申请公积金贷款。

申请人的配偶、父母、子女符合本条第一款或第二款规定的，可以作为共同申请人。

第九条 职工购买保障性住房、人才住房和商品住房（住宅类，下同）申请普通公积金贷款的，应当同时具备以下条件：

（一）申请人和计算可贷额度的共同申请人在申请当月之前6个月，在本市或异地连续按时足额缴存公积金，且申请时处于正常缴存状态。本市和异地缴存公积金的时间可以合并计算；

（二）申请人和共同申请人家庭（包括夫妻双方和未成年子女，下同）在本市未发生公积金贷款或者已经还清公积金贷款；

（三）申请人和共同申请人有偿还贷款本息的能力，信用状况良好，且不存在本规定第十二条所规定的信用记录；

（四）申请人已按规定支付购房首付款；

（五）申请人同意提供符合本规定要求的担保；

（六）贷款申请符合国家、省和本市房地产市场管理政策要求，在贷款办理期间遇政策调整的，以公积金中心受理公积金贷款的时间为准，按照“老人老办法新人新办法”的原则处理，但国家、省、市房地产市场管理政策已有明确规定的，从其规定；

（七）符合公积金管委会规定的其他条件。

申请公积金贷款时，房产套数按购房人各自所在家庭名下房产套数多的一方的套数计算。

第十条 申请人或者其配偶申请商转公贷款的，除符合本规定第九条规定的条件外，还应当具备以下条件：

（一）申请人提前偿还部分或者全部原商业性住房按揭贷款的申请，已经取得原商业性住房按揭贷款银行同意；

（二）申请人或者其配偶是申请商转公贷款住房的权利人；

（三）申请人和共同申请人申请当月前6个月内，原商业性住房按揭贷款未出现贷款逾期记录，且不存在本规定第十二条所规定的信用记录。

第十一条 存在下列情形之一的，不能申请公积金贷款：

（一）职工购买的住房存在除配偶、父母、子女外的其他权利人的；

（二）购买单套住房部分产权份额的；

（三）职工与父母、配偶、子女之间买卖住房的；

（四）申请人和计算可贷额度的共同申请人未按照《暂行办法》、《深圳市住房公积金缴存管理规定》缴存公积金，或者存在以弄虚作假等方式汇补缴公积金、调整缴存基数、挂靠单位缴存公积金等违法违规情形的。

第十二条 申请人或共同申请人申请公积金贷款时存在以下信用记录的，不予公积金贷款：

（一）单笔贷款近24个月内有8次以上逾期达1期，或者2次以上逾期达2期，或者1次以上连续逾期达3期记录；

（二）单笔信用卡（含准贷记卡）近24个月内有8次以上逾期达1期，或者2次以上逾期达2期，或者1次以上连续逾期达3期的记录；

（三）单笔信用卡（含准贷记卡）近24个月内状态为“呆账”、“冻结”或者“止付”的；

（四）贷款曾被“担保人代还”或者“以资抵债”等特殊交易记录。

第十三条 申请人在公积金中心指定的业务网点签订公积金业务自助办理服

务协议后，可以通过公积金中心网上办事大厅等服务平台申请公积金贷款，并在公积金中心指定的业务网点提供下列基本材料：

- （一）公积金贷款申请表；
- （二）有效身份证件；
- （三）婚姻状况证明；
- （四）购房合同、首付款凭证；
- （五）其他必要的证明材料。

申请人和父母、子女共同申请公积金贷款的，另需提供户口簿或者公安部门、公证机构出具的直系亲属关系证明。

共同申请人无法到公积金中心指定的业务网点办理公积金贷款的，可以委托其他人办理，受托人除提交本条第一款、第二款规定的基本材料外，还应当提交本人的身份证件以及经公证机关公证的授权委托书。

申请人或共同申请人存在本规定第十一条第（四）项规定的违法违规行为的，公积金中心可以要求申请人和共同申请人补充住房公积金缴存相关证明材料。

第十四条 申请商转公贷款的，除提交本规定第十三条规定材料外，还需提交以下材料：

- （一）原商业性住房按揭贷款合同、抵押合同；
- （二）原商业性住房按揭贷款银行盖章确认的贷款余额证明、贷款明细证明及不动产权证复印件。预售商品住房或者保障性住房尚未取得不动产权证的，免于提供不动产权证复印件；
- （三）申请人以本市行政区域内本人其他商品住房或者第三人的商品住房作为抵押物的，提交公积金中心及受托银行认可的房地产评估机构对抵押物出具的有效评估报告。

第十五条 受托银行收到职工递交的申请资料后，应当在5个工作日内完成贷款受理工作，公积金中心应当在受托银行完成受理工作之日起5个工作日内作出是否给予贷款的决定。给予贷款的，由职工与受托银行办理公积金贷款合同签订、担保等贷款手续；不予贷款的，应当说明理由。

职工对公积金中心作出的决定有异议的，可以自收到决定之日起5个工作日内向公积金中心申请复核。公积金中心应当自收到复核申请之日起5个工作日内作出答复。自公积金贷款决定作出之日起超过180天未能发放的，申请人应当重新申请。

第十六条 公积金贷款可贷资金额度不足时，公积金中心应当按照轮候规则受理职工的申请，并向符合条件的申请人发放公积金贷款。轮候规则由公积金中心根据本规定、房地产市场宏观调控政策和住房保障政策等另行拟订，报公积金管委会批准后公布执行。

第三章 公积金贷款额度、期限和利率

第十七条 普通公积金贷款可贷额度为申请人公积金账户余额或申请人和计算可贷额度的共同申请人公积金账户余额之和的14倍，且同时符合下列要求：

（一）根据贷款额度计算得出的每月还贷额度（按等额本息还款法计算的本金和利息）不超过申请人公积金缴存基数或申请人与计算可贷额度的共同申请人公积金缴存基数之和的50%；

（二）不高于购房总价款与首付款的差额。首付款比例应符合国家、省及我市房地产调控的相关要求。所购住房为存量商品住房（二手房）的，购房总价款以购房合同价与公积金中心认可的房地产评估机构作出的评估价中较低者为准；

（三）不高于单套住房的公积金贷款最高额度。单独申请的最高额度为50万元，共同申请的最高额度为90万元。

申请人和计算可贷额度的共同申请人在申请公积金贷款前连续三年以上未提取公积金的，其可贷额度可以提高10%，但应符合前款规定之要求。

第十八条 商转公贷款可贷额度除应符合本规定第十七条规定外，还应符合下列要求：

（一）不高于原商业性住房按揭贷款余额；

（二）不高于按可贷比例计算的贷款额度。该贷款额度以申请商转公贷款的住房购房合同价作为该住房总价，按照公积金中心受理商转公贷款申请时国家规定的首付款比例确定贷款可贷比例后计算得出；

（三）申请人按照本规定以其他商品住房（不包括申请商转公贷款的住房）或者第三人的商品住房进行抵押的，可贷额度不高于抵押物评估价值的70%；申请人按照本规定以权利凭证进行质押的，可贷额度不高于权利凭证价值的90%。

公积金管委会可以根据本市房地产市场及风险控制等情况，决定对申请商转公贷款的住房开展价值评估。

第十九条 公积金贷款期限以年为单位，最长贷款期限：普通公积金贷款不超过30年，且贷款期限与申请人申请贷款时的年龄之和不超过70年；申请商转公贷款的，原商业性住房按揭贷款已还贷款期限与商转公贷款期限之和不超过

30年，且上述贷款期限之和与申请人申请贷款时的年龄之和不超过70年。

第二十条 公积金贷款利率按照国家有关规定执行。公积金贷款发放后，遇国家公积金贷款利率调整的，公积金中心应当按季度对贷款利率进行调整。

第四章 公积金贷款担保

第二十一条 公积金贷款可以采用抵押、质押等担保方式。担保财产不足以偿还借款余额的，借款人应增加相应担保。

普通公积金贷款采用抵押担保的，抵押人应以所购买住房作为抵押物，与受托银行签订抵押合同，并按本市规定办理抵押登记手续。

商转公贷款采用抵押担保的，应以所购买住房或本市其他具有完全产权的住房作为抵押物，与受托银行签订抵押合同，并按本市规定办理抵押登记手续。

采用质押担保的，质押人应当和受托银行签订质押合同，并在合同约定的期限内办理权利凭证移交等手续。

第二十二条 办理商转公贷款的，若原商业性住房按揭贷款的抵押物是已取得不动产权证的保障性住房、人才住房或商品住房，申请人可以将该住房作为抵押物，也可以将本市行政区域内已取得不动产权证的本人其他商品住房，或者第三人的商品住房作为抵押物。

以原商业性住房按揭贷款的抵押住房作为商转公贷款抵押物设定抵押权的，该住房除为原商业性住房按揭贷款提供担保外不得存在其他权利限制。

以本市行政区域内已取得不动产权证的本人其他商品住房或者第三人的商品住房作为抵押物的，该住房不应存在其他抵押权人或被查封等权利限制。

第二十三条 公积金贷款以质押方式提供担保的，质押人可以公积金中心和受托银行认可的凭证式国债、受托银行本行本币定期存单，以及其他依法可质押的权利凭证进行担保。

第五章 办理程序

第二十四条 申请普通公积金贷款的，按照下列程序办理：

（一）申请人和共同申请人到公积金中心指定的受托银行业务网点提出申请，并提交材料；

（二）公积金中心依法对申请材料进行审核；

（三）申请人与受托银行签订公积金贷款合同，并办理担保等相关手续；

（四）受托银行按照贷款合同约定进行放款。

第二十五条 申请商转公贷款的，按照下列程序办理：

(一) 申请人向原商业性住房按揭贷款银行提出提前偿还部分或全部贷款申请，并取得该银行的同意以及其盖章确认的贷款余额证明、贷款明细证明；

(二) 申请人通过公积金中心网上服务平台预约申请商转公贷款，并到公积金中心指定的受托银行业务网点提交材料；

(三) 其余程序同本规定第二十四条第(二)、(三)、(四)项。

第二十六条 申请公积金组合贷款的，按照下列程序办理：

(一) 在向公积金中心提出申请前，应当到受托银行咨询组合贷款具体办理事宜；

(二) 在签订公积金贷款合同前，应当向受托银行申请公积金组合贷款中的商业贷款，受托银行确认可发放商业贷款额度；

(三) 其余程序参照本规定第二十四条进行。

第六章 公积金贷款偿还

第二十七条 借款人应按照公积金贷款合同约定的还款时间、还款方式偿还贷款本息。公积金贷款利息的具体计算方法应当在公积金贷款合同中明确约定。

借款人可以申请提前偿还公积金贷款，也可以按照《深圳市住房公积金提取管理规定》申请提取公积金个人账户余额，并用于偿还公积金贷款。

第二十八条 父母或子女没有作为共同申请人的，可以申请作为共同还款人，通过扣减其公积金个人账户的余额用于提前偿还申请人的公积金贷款，每年扣减一次。

前款规定的共同还款人不应成为其他公积金贷款合同的债务人。

第二十九条 公积金贷款合同约定的还款日期届满前，借款人可以申请变更借款人信息、还款日期、还款方式、还款账户、贷款期限等信息。

借款人申请缩短贷款期限的，缩短后的每月还贷额度应符合本规定第十七条第一款第(一)项关于每月还贷额度之要求。

第七章 监督管理

第三十条 职工在申请公积金贷款或提取公积金时，应当按照本规定第八至第十四条及相关规定如实申报信息。如对婚姻状况、亲属关系、购房行为、住房数量等情况进行隐瞒或虚报，或者以弄虚作假等方式汇补缴公积金、调整缴存基数，或者在无劳动关系的单位挂靠缴存公积金或在公积金贷款发放后故意停缴或少缴住房公积金的，公积金中心或受托银行可以终止其公积金贷款办理手续、提前收回贷款，或自上述行为发生之日起按同档次商业住房贷款利率计息。

前款规定的行为涉嫌犯罪的，依法移送司法机关处理。申请人自上述不诚信行为被认定之日起5年内再次提起公积金贷款申请的，公积金中心不予受理。

第三十一条 借款人未按时履行还款义务的，受托银行应当依法行使催收或担保权利。

受托银行未按照公积金贷款业务流程办理公积金贷款业务或拖延发放公积金贷款，或者不依法进行催收或行使担保权利的，公积金中心应当根据委托合同追究受托银行的责任。

受托银行违规挪用公积金的，公积金中心应当依法解除委托合同，限期办理公积金委托业务及相关资料移交手续，并追究受托银行的法律責任。涉嫌犯罪的，依法移送司法机关处理。

第三十二条 经催收后仍不还款，或者存在本规定第三十条第一款规定的不诚信行为的职工，公积金中心应当将其不诚信行为录入住房公积金监管档案（系统），并可以纳入人民银行或其他主管部门认可的个人信用征信系统。

第三十三条 公积金中心及其工作人员在公积金贷款管理工作中存在滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊等违法违规行为的，依法追究行政责任；涉嫌犯罪的，依法移送司法机关处理。

第八章 附则

第三十四条 本规定中的单套住房的公积金贷款最高额度、职工公积金账户余额的倍数、每月还贷额度占公积金缴存基数的比例、信用标准、首付款比例等指标，应当根据国家、省、市住房政策及本市公积金缴存、提取和贷款情况适时调整。

前款规定中的单套住房的公积金贷款最高额度由公积金中心拟订，报公积金管委会批准后公布执行；职工公积金账户余额的倍数、每月还贷额度占住房公积金缴存基数的比例，由公积金中心根据住房公积金资金流动性、贷款风险等因素制定后公布执行，并报公积金管委会备案。

第三十五条 公积金中心可以根据公积金贷款业务开展实际需要，对本规定第十三条、第十四条所要求提交的相关材料进行调整，经公积金管委会办公室核准后公布执行，并报公积金管委会备案。

第三十六条 按照本规定第十七条第一款第（二）项、第十八条第一款第（三）项规定需要进行评估的，评估费用由申请人承担。

第三十七条 本规定自2017年9月28日起施行，有效期五年。《深圳市商

业性住房按揭贷款转住房公积金贷款暂行规定》（深公积金委〔2013〕1号）同时废止。

http://www.szzfgjj.com/xxgk/zxtzgg/201709/t20170928_8868278.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）