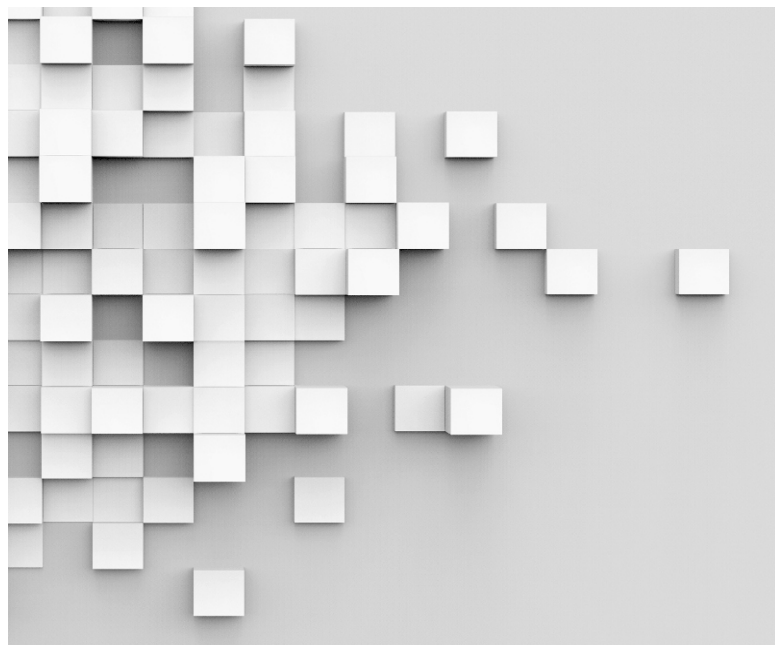


2023年 11期 (总42期) 月刊

四川恒和信律师事务所
劳动法律部

HENGHEXIN LAW FIRM

恒力尚法 和美信达





HENGHEXIN
LAW FIRM

恒 和 信



目录 CONTENT

01 关于恒和信

02 劳动法律部

03 新法速递

05 重点法规

10 热点案例

13 专题探讨

15 经典判决



关于恒和信

四川恒和信律师事务所成立于2001年，系一家大型综合性律师事务所。2019年，经四川省司法厅批准，变更为“特殊的普通合伙”律师事务所，也是西南地区少有的同时具有律师事务所资质和专利代理资质的“双证所”之一。恒和信秉承“恒力尚法、和美信达”的理念，着力建设“专业、责任、价值、奋进”的律师事务所。事务所拥有律师及工作人员300余名。20余名律师具有在美国、欧洲留学经历，30余名律师具有注册会计师资格、注册税务师资格、土地评估师、注册房地产估价师、专利商标代理人等专业职业资格。

四川恒和信律师事务所20余次荣获全国、省、市优秀律师事务所，50余名律师担任省、市、区律师协会及其他社团组织和专业机构重要职务。



四川恒和信律师事务所在政府法律顾问、公司并购与重组、金融与证券、私募股权、房地产开发与城市基础设施建设、项目投融资、涉外法律事务、知识产权、合同法律事务的处理等方面具有丰富的法律服务经验，为了高标准满足客户的需求，事务所一直以团队协作方式优化资源配置，以集体智慧解决法律问题，坚持走精品化的道路，向客户提供专业、优质、高效的法律服务，得到了客户广泛好评，赢得众多客户支持和信赖，成为中外客户出色的合作伙伴。



劳动法律部

恒和信劳动法律部现由30余名专业理论深厚、执业经验丰富的律师组成，10余名律师担任省市劳专委委员和劳动人事争议仲裁委员会兼职仲裁员。

◎ **办案经验丰富**：劳动法律部自成立以来，为数十家大型央企、地方国企、民营上市公司、高新技术企业等提供人力资源常年法律顾问服务，承办了大量案情复杂、标的巨大的劳动争议案件。

◎ **服务体系完整**：经过多年发展，劳动法律部形成了完整的专业服务体系，既能够为客户提供如用人力资源合规管理、规章制度制定、裁员安置、用工架构调整、股权激励等常规劳动法领域的专项服务，也能为客户提供各类重大、复杂劳动争议案件的代理服务。

◎ **企业劳动合规**：将劳动合规贯穿于“入职-在职-离职”全流程，协助企业做好人力资源管理，对已发生的劳动争议分析其发生原因，归纳出预防办法及法律对策，最大限度降低同类纠纷的发生。

◎ **关注新兴领域**：劳动法律部紧跟经济发展趋势，关注国内外前沿用工领域，能为客户提供如用灵活用工、涉外用工等劳动法新兴领域的专业法律服务。

◎ **变革思维**：提供跨领域“劳动法+”业务，从单一到复合型法律服务



近年来，越来越多的案件不再是简单的劳动争议纠纷，而是和多重法律关系交织在一起。劳动法和公司法、合同法等法律问题发生了交叉，从而使业务类型由单一变成了复合。恒和信劳动法律部加强专业融合，促进团队协作，提供跨领域专业化的“劳动法+”业务，满足客户的多元化需求。

新法速递

（一）国务院发布《社会保险经办条例》

近日，社会保险经办领域首部行政法规《社会保险经办条例》已经公布，将于2023年12月1日起施行。《社会保险经办条例》是社会保险经办领域的首部行政法规，过去我们主要靠部门规章和管理规定等规范经办服务，现在以行政法规的形式明确下来，标志着社保经办工作法治化、规范化和精细化迈上新台阶。因此，《条例》的颁布具有里程碑式的意义。

《条例》主要内容包括：一是精简证明材料，如《条例》规定，用人单位和个人办理社会保险事务，社会保险经办机构要求提供身份证件以外的其他证明材料的，应当有法律法规和国务院决定依据。这项规定为从源头上解决无谓证明材料问题，提供了明确的法律规定。二是规范办理时限，如《条例》规定，用人单位在登记管理机关办理登记时，同步办理社会保险登记。个人办理社会保险登记的，自收到申请之日起10个工作日内办理完毕。三是减少了办事环节，《条例》对社会保险登记、核验待遇享受资格等方面实现跨部门信息共享作出了规定。四是提升办事体验，例如，社会保险经办机构通过政府网站、移动终端、自助终端、经办窗口等线上线下渠道提供服务，依托社会保险公共服务平台实现跨部门、跨统筹地区社会保险经办，加强无障碍环境建设，为老年人、残疾人等特殊群体提供便利。

（二）天津、广西等提高《最低工资标准》

日前，天津从2023年11月1日上调最低工资标准，其中，月最低工资标准由2180元调整为2320元。非全日制用工的最低小时工资标准由22.6元调整为24.4元。

广西也自2023年11月1日起调整全区最低工资标准，本次调整之后，一类地区最低工资标准上调至1990元，二类地区最低工资标准上调至1840元，三类地区最低工资标准上调至1690元。

此前，山东、北京、安徽、西藏等多地已经调整最低工资标准。

（三）人力资源社会保障部办公厅与中华全国总工会、中华全国工商业联合会、中国企业联合会办公厅（室）联合印发《关于开展基层劳动人事争议调解组织建设行动的通知》

日前，人力资源社会保障部办公厅与中华全国总工会、中华全国工商业联合会、中国企业联合会办公厅（室）联合印发了《关于开展基层劳动人事争议调解组织建设行动的通知》（人社厅发〔2023〕36号，下称《通知》）。《通知》以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻落实党的二十大精神，坚持把非诉讼纠纷解决机制挺在前面，坚持和发展新时代“枫桥经验”，持续强化基层劳动人事争议调解组织建设，提升基层劳动人事争议协商调解工作效能，将更多争议实质化解在基层和萌芽状态，更加有效促进企业发展和保障劳动者合法权益。《通知》提出，到2025年底，规模以上企业广泛设立劳动争议调解委员会，行业商（协）会广泛设立商（协）会调解组织，有条件的市、县两级劳动人事争议仲裁院普遍设立调解中心，争议案件易发高发地区的乡镇（街道）普遍设立实体化调解中心，通过协商调解方式解决的劳动人事争议案件数量占争议案件总量的比重显著提高。

（四）上海市普陀区人民法院发布《十件劳动争议典型案例》

10月25日下午，上海市普陀区人民法院举办新闻发布会，发布了十件劳动争议典型案例。相关案例坚持保护劳动者合法权益和维护企业良性健康发展并重，旨在引导构建依法合规的企业用工秩序，妥善化解各类劳动纠纷。

一是回应民生关切，平衡劳资双方利益。同步考虑劳动者和用人单位普遍关切问题，如案例五支某诉某文化传播有限公司劳动合同纠纷一案中，切实维护了女职工“三期”权益。案例八张某诉某科技有限公司劳动合同纠纷一案中，保障企业合法权益救济，保障了就业环境的有序发展。

二是回应规则解析，加强类案示范效应。切实提高司法能力，促进劳动争议案件调处的释法统一。如案例一某信息咨询有限公司诉涂某劳动合同纠纷一案中，具体阐释了用人单位调岗的合理性认定规则。案例三宋某诉某餐饮管理有限公司工伤保险待遇纠纷案，对停工留薪期限的确定具有示范意义。

三是回应司法立场，彰显德润人心理念。通过典型案例指引，倡导健康、向上、向善的就业生态。如案例二黄某诉某科技股份有限公司劳动合同纠纷一案，以判决的方式亮明司法态度，弘扬了诚信的社会主义核心价值观。案例七范某诉某巴士有限公司劳动合同纠纷一案，重申了劳动者的爱岗敬业义务，引导广大劳动者知责明责。



重点法规：

社会保险经办条例

《社会保险经办条例》已经2023年7月21日国务院第11次常务会议通过，现予公布，自2023年12月1日起施行。

第一章 总则

第一条 为了规范社会保险经办，优化社会保险服务，保障社会保险基金安全，维护用人单位和个人的合法权益，促进社会公平，根据《中华人民共和国社会保险法》，制定本条例。

第二条 经办基本养老保险、基本医疗保险、工伤保险、失业保险、生育保险等国家规定的社会保险，适用本条例。

第三条 社会保险经办工作坚持中国共产党的领导，坚持以人民为中心，遵循合法、便民、及时、公开、安全的原则。

第四条 国务院人力资源社会保障行政部门主管全国基本养老保险、工伤保险、失业保险等社会保险经办工作。国务院医疗保障行政部门主管全国基本医疗保险、生育保险等社会保险经办工作。

县级以上地方人民政府人力资源社会保障行政部门按照统筹层次主管基本养老保险、工伤保险、失业保险等社会保险经办工作。县级以上地方人民政府医疗保障行政部门按照统筹层次主管基本医疗保险、生育保险等社会保险经办工作。

第五条 国务院人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门以及其他有关部门按照各自职责，密切配合、相互协作，共同做好社会保险经办工作。

县级以上地方人民政府应当加强对本行政区域社会保险经办工作的领导，加强社会保险经办能力建设，为社会保险经办工作提供保障。

第二章 社会保险登记和关系转移

第六条 用人单位在登记管理机关办理登记时同步办理社会保险登记。

个人申请办理社会保险登记，以公民身份号码作为社会保障号码，取得社会保障卡和医保电子凭证。社会保险经办机构应当自收到申请之日起10个工作日内办理完毕。

第七条 社会保障卡是个人参加基本养老保险、基本医疗保险、工伤保险、失业保险、生育保险等社会保险和享受各项社会保险待遇的凭证，包括实体社会保障卡和电子社会保障卡。

医保电子凭证是个人参加基本医疗保险、生育保险等社会保险和享受基本医疗保险、生育保险等社会保险待遇的凭证。

第八条 登记管理机关应当将用人单位设立、变更、注销登记的信息与社会保险经办机构共享，公安、民政、卫生健康、司法行政等部门应当将个人的出生、死亡以及户口登记、迁移、注销等信息与社会保险经办机构共享。

第九条 用人单位的性质、银行账户、用工等参保信息发生变化，以及个人参保信息发生变化的，用人单位和个人应当及时告知社会保险经办机构。社会保险经办机构应当对用人单位和个人提供的参保信息与共享信息进行比对核实。

第十条 用人单位和个人申请变更、注销社会保险登记，社会保险经办机构应当自收到申请之日起10个工

作日内办理完毕。用人单位注销社会保险登记的，应当先结清欠缴的社会保险费、滞纳金、罚款。

第十一条 社会保险经办机构应当及时、完整、准确记录下列信息：

- (一) 社会保险登记情况；
- (二) 社会保险费缴纳情况；
- (三) 社会保险待遇享受情况；
- (四) 个人账户情况；
- (五) 与社会保险经办相关的其他情况。

第十二条 参加职工基本养老保险的个人跨统筹地区就业，其职工基本养老保险关系随同转移。

参加职工基本养老保险的个人在机关事业单位与企业等不同性质用人单位之间流动就业，其职工基本养老保险关系随同转移。

参加城乡居民基本养老保险且未享受待遇的个人跨统筹地区迁移户籍，其城乡居民基本养老保险关系可以随同转移。

第十三条 参加职工基本医疗保险的个人跨统筹地区就业，其职工基本医疗保险关系随同转移。

参加城乡居民基本医疗保险的个人跨统筹地区迁移户籍或者变动经常居住地，其城乡居民基本医疗保险关系可以按照规定随同转移。

职工基本医疗保险与城乡居民基本医疗保险之间的关系转移，按照规定执行。

第十四条 参加失业保险的个人跨统筹地区就业，其失业保险关系随同转移。

第十五条 参加工伤保险、生育保险的个人跨统筹地区就业，在新就业地参加工伤保险、生育保险。

第十六条 用人单位和个人办理社会保险关系转移接续手续的，社会保险经办机构应当在规定时限内办理完毕，并将结果告知用人单位和个人，或者提供办理情况查询服务。

第十七条 军事机关和社会保险经办机构，按照各自职责办理军人保险与社会保险关系转移接续手续。

社会保险经办机构应当为军人保险与社会保险关系转移接续手续办理优先提供服务。

第三章 社会保险待遇核定和支付

第十八条 用人单位和个人应当按照国家规定，向社会保险经办机构提出领取基本养老金的申请。社会保险经办机构应当自收到申请之日起20个工作日内办理完毕。

第十九条 参加职工基本养老保险的个人死亡或者失业人员在领取失业保险金期间死亡，其遗属可以依法向社会保险经办机构申领丧葬补助金和抚恤金。社会保险经办机构应当及时核实有关情况，按照规定核定并发放丧葬补助金和抚恤金。

第二十条 个人医疗费用、生育医疗费用中应当由基本医疗保险（含生育保险）基金支付的部分，由社会保险经办机构审核后与医疗机构、药品经营单位直接结算。

因特殊情况个人申请手工报销，应当向社会保险经办机构提供医疗机构、药品经营单位的收费票据、费用清单、诊断证明、病历资料。社会保险经办机构应当对收费票据、费用清单、诊断证明、病历资料进行审核，并自收到申请之日起30个工作日内办理完毕。

参加生育保险的个人申领生育津贴，应当向社会保险经办机构提供病历资料。社会保险经办机构应当对病历资料进行审核，并自收到申请之日起10个工作日内办理完毕。

第二十一条 工伤职工及其用人单位依法申请劳动能力鉴定、辅助器具配置确认、停工留薪期延长确认、工伤旧伤复发确认，应当向社会保险经办机构提供诊断证明、病历资料。

第二十二条 个人治疗工伤的医疗费用、康复费用、安装配置辅助器具费用中应当由工伤保险基金支付的部分，由社会保险经办机构审核后与医疗机构、辅助器具配置机构直接结算。

因特殊情况用人单位或者个人申请手工报销，应当向社会保险经办机构提供医疗机构、辅助器具配置机构的收费票据、费用清单、诊断证明、病历资料。社会保险经办机构应当对收费票据、费用清单、诊断证明、病历资料进行审核，并自收到申请之日起20个工作日内办理完毕。

第二十三条 人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门应当按照各自职责建立健全异地就医医疗费用结算制度。社会保险经办机构应当做好异地就医医疗费用结算工作。

第二十四条 个人申领失业保险金，社会保险经办机构应当自收到申请之日起10个工作日内办理完毕。

个人在领取失业保险金期间，社会保险经办机构应当从失业保险基金中支付其应当缴纳的基本医疗保险（含生育保险）费。

个人申领职业培训等补贴，应当提供职业资格证书或者职业技能等级证书。社会保险经办机构应当对职业

资格证书或者职业技能等级证书进行审核，并自收到申请之日起10个工作日内办理完毕。

第二十五条 个人出现国家规定的停止享受社会保险待遇的情形，用人单位、待遇享受人员或者其亲属应当自相关情形发生之日起20个工作日内告知社会保险经办机构。社会保险经办机构核实后应当停止发放相应的社会保险待遇。

第二十六条 社会保险经办机构应当通过信息比对、自助认证等方式，核验社会保险待遇享受资格。通过信息比对、自助认证等方式无法确认社会保险待遇享受资格的，社会保险经办机构可以委托用人单位或者第三方机构进行核实。

对涉嫌丧失社会保险待遇享受资格后继续享受待遇的，社会保险经办机构应当调查核实。经调查确认不符合社会保险待遇享受资格的，停止发放待遇。

第四章 社会保险经办服务和管理

第二十七条 社会保险经办机构应当依托社会保险公共服务平台、医疗保障信息平台等实现跨部门、跨统筹地区社会保险经办。

第二十八条 社会保险经办机构应当推动社会保险经办事项与相关政务服务事项协同办理。社会保险经办窗口应当进驻政务服务中心，为用人单位和个人提供一站式服务。

人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门应当强化社会保险经办服务能力，实现省、市、县、乡镇（街道）、村（社区）全覆盖。

第二十九条 用人单位和个人办理社会保险事务，可以通过政府网站、移动终端、自助终端等服务渠道办理，也可以到社会保险经办窗口现场办理。

第三十条 社会保险经办机构应当加强无障碍环境建设，提供无障碍信息交流，完善无障碍服务设施设备，采用授权代办、上门服务等方式，为老年人、残疾人等特殊群体提供便利。

第三十一条 用人单位和个人办理社会保险事务，社会保险经办机构要求其提供身份证件以外的其他证明材料的，应当有法律、法规和国务院决定依据。

第三十二条 社会保险经办机构免费向用人单位和个人提供查询核对社会保险缴费和享受社会保险待遇记录、社会保险咨询等相关服务。

第三十三条 社会保险经办机构应当根据经办工作需要，与符合条件的机构协商签订服务协议，规范社会保险服务行为。人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门应当加强对服务协议订立、履行等情况的监督。

第三十四条 医疗保障行政部门所属的社会保险经办机构应当改进基金支付和结算服务，加强服务协议管理，建立健全集体协商谈判机制。

第三十五条 社会保险经办机构应当妥善保管社会保险经办信息，确保信息完整、准确和安全。

第三十六条 社会保险经办机构应当建立健全业务、财务、安全和风险管理等内部控制制度。

社会保险经办机构应当定期对内部控制制度的制定、执行情况进行检查、评估，对发现的问题进行整改。

第三十七条 社会保险经办机构应当明确岗位权责，对重点业务、高风险业务分级审核。

第三十八条 社会保险经办机构应当加强信息系统应用管理，健全信息核验机制，记录业务经办过程。

第三十九条 社会保险经办机构具体编制下一年度社会保险基金预算草案，报本级人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门审核汇总。社会保险基金收入预算草案由社会保险经办机构会同社会保险费征收机构具体编制。

第四十条 社会保险经办机构设立社会保险基金支出户，用于接受财政专户拨入基金、支付基金支出款项、上解上级经办机构基金、下拨下级经办机构基金等。

第四十一条 社会保险经办机构应当按照国家统一的会计制度对社会保险基金进行会计核算、对账。

第四十二条 社会保险经办机构应当核查下列事项：

- (一) 社会保险登记和待遇享受等情况；
- (二) 社会保险服务机构履行服务协议、执行费用结算项目和标准情况；
- (三) 法律、法规规定的其他事项。

第四十三条 社会保险经办机构发现社会保险服务机构违反服务协议的，可以督促其履行服务协议，按照服务协议约定暂停或者不予拨付费用、追回违规费用、中止相关责任人员或者所在部门涉及社会保险基金使用的社会保险服务，直至解除服务协议；社会保险服务机构及其相关责任人员有权进行陈述、申辩。

第四十四条 社会保险经办机构发现用人单位、个人、社会保险服务机构违反社会保险法律、法规、规章的，应当责令改正。对拒不改正或者依法应当由人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门处理的，及时移交人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门处理。

第四十五条 国务院人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门会同有关部门建立社会保险信用管理制度，明确社会保险领域严重失信主体名单认定标准。

社会保险经办机构应当如实记录用人单位、个人和社会保险服务机构及其工作人员违反社会保险法律、法规行为等失信行为。

第四十六条 个人多享受社会保险待遇的，由社会保险经办机构责令退回；难以一次性退回的，可以签订还款协议分期退回，也可以从其后续享受的社会保险待遇或者个人账户余额中抵扣。

第五章 社会保险经办监督

第四十七条 人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门按照各自职责对社会保险经办机构下列事项进行监督检查：

- (一) 社会保险法律、法规、规章执行情况；
- (二) 社会保险登记、待遇支付等经办情况；
- (三) 社会保险基金管理情况；
- (四) 与社会保险服务机构签订服务协议和服务协议履行情况；
- (五) 法律、法规规定的其他事项。

财政部门、审计机关按照各自职责，依法对社会保险经办机构的相关工作实施监督。

第四十八条 人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门应当按照各自职责加强对社会保险服务机构、用人单位和个人遵守社会保险法律、法规、规章情况的监督检查。社会保险服务机构、用人单位和个人应当配合，如实提供与社会保险有关的资料，不得拒绝检查或者谎报、瞒报。

人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门发现社会保险服务机构、用人单位违反社会保险法律、法规、规章的，应当按照各自职责提出处理意见，督促整改，并可以约谈相关负责人。

第四十九条 人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门、社会保险经办机构及其工作人员依法保护用人单位和个人的信息，不得以任何形式泄露。

第五十条 人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门应当畅通监督渠道，鼓励和支持社会各方面对社会保险经办进行监督。

社会保险经办机构应当定期向社会公布参加社会保险情况以及社会保险基金的收入、支出、结余和收益情况，听取用人单位和个人的意见建议，接受社会监督。

工会、企业代表组织应当及时反映用人单位和个人对社会保险经办的意见建议。

第五十一条 任何组织和个人有权对违反社会保险法律、法规、规章的行为进行举报、投诉。



人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门对收到的有关社会保险的举报、投诉，应当依法进行处理。

第五十二条 用人单位和个人认为社会保险经办机构在社会保险经办工作中侵害其社会保险权益的，可以依法申请行政复议或者提起行政诉讼。

第六章 法律责任

第五十三条 社会保险经办机构及其工作人员有下列行为之一的，由人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门按照各自职责责令改正；给社会保险基金、用人单位或者个人造成损失的，依法承担赔偿责任；对负有责任的领导人员和直接责任人员依法给予处分：

- （一）未履行社会保险法定职责的；
- （二）违反规定要求提供证明材料的；
- （三）克扣或者拒不按时支付社会保险待遇的；
- （四）丢失或者篡改缴费记录、享受社会保险待遇记录等社会保险数据、个人权益记录的；
- （五）违反社会保险经办内部控制制度的。

第五十四条 人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门、社会保险经办机构及其工作人员泄露用人单位和个人信息的，对负有责任的领导人员和直接责任人员依法给予处分；给用人单位或者个人造成损失的，依法承担赔偿责任。

第五十五条 以欺诈、伪造证明材料或者其他手段骗取社会保险基金支出的，由人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门按照各自职责责令退回，处骗取金额2倍以上5倍以下的罚款；属于定点医药机构的，责令其暂停相关责任部门6个月以上1年以下涉及社会保险基金使用的社会保险服务，直至由社会保险经办机构解除服务协议；属于其他社会保险服务机构的，由社会保险经办机构解除服务协议。对负有责任的领导人员和直接责任人员，有执业资格的，由有关主管部门依法吊销其执业资格。

第五十六条 隐匿、转移、侵占、挪用社会保险基金或者违规投资运营的，由人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门、财政部门、审计机关按照各自职责责令追回；有违法所得的，没收违法所得；对负有责任的领导人员和直接责任人员依法给予处分。

第五十七条 社会保险服务机构拒绝人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门监督检查或者谎报、瞒报有关情况的，由人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门按照各自职责责令改正，并可以约谈有关负责人；拒不改正的，处1万元以上5万元以下的罚款。

第五十八条 公职人员在社会保险经办工作中滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊的，依法给予处分。

第五十九条 违反本条例规定，构成违反治安管理行为的，依法给予治安管理处罚；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第七章 附则

第六十条 本条例所称社会保险经办机构，是指人力资源社会保障行政部门所属的经办基本养老保险、工伤保险、失业保险等社会保险的机构和医疗保障行政部门所属的经办基本医疗保险、生育保险等社会保险的机构。

第六十一条 本条例所称社会保险服务机构，是指与社会保险经办机构签订服务协议，提供社会保险服务的医疗机构、药品经营单位、辅助器具配置机构、失业保险委托培训机构等机构。

第六十二条 社会保障卡加载金融功能，有条件的地方可以扩大社会保障卡的应用范围，提升民生服务效能。医保电子凭证可以根据需要，加载相关服务功能。

第六十三条 本条例自2023年12月1日起施行。

热点案例

01 巴中一企业招聘项目经理要求保证金不低于500万!

新闻简介（上游新闻）

近日，巴中市某旅游发展有限公司（以下简称旅游公司）发布旗下全资子公司四川某建筑工程有限公司（以下简称：建工公司）招聘项目经理公告。10月10日，旅游公司工作人员回应记者称：“交500万元保证金是体现应聘者的个人资金实力，在面试时可当面问这笔资金的用途。”对于是否是招聘项目经理垫资进场的疑问，工作人员表示：“在面试的时候可以当面问一问情况。不过，交纳500万现金的保证金是报名应聘的硬性条件，主要是体现应聘者个人及其团队的财务能力，看有没有这个能力来承担公司的项目。保证金是在工程验收后才退还。”上述工作人员强调：“项目经理的薪酬是基本工资加项目分红，目前已经有人报名了”。

10日深夜，涉事公司公众号发布“关于四川某建筑工程有限公司项目经理招聘公告的更正公告”，公告中已经没有关于交纳500万元的内容。

点评分析

《劳动合同法》第九条“用人单位招用劳动者，不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件，不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物”规定，用人单位不得以任何理由要求劳动者提供担保或收取劳动者财物。本案中，用人单位以了解“应聘者个人及其团队的财务能力”为由，要求劳动者先行缴纳500万高额的保证金，并且明确在工程验收后才退还劳动者，严重违反《劳动合同法》的规定，不具有合规性。根据《劳动合同法》第八十四条“用人单位违反本法规定，以担保或者其他名义向劳动者收取财物的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并以每人五百元以上二千元以下的标准处以罚款；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任”之规定，本案中已报名并交纳500万的劳动者，用人单位应当立即退还，否则劳动行政部门可以责令限期退还劳动者本人，并以每人五百元以上二千元以下的标准处以罚款，如果给劳动者造成损害的，还应当赔偿劳动者损失。

02 百亿巨头私募再度状告前员工，此前曾索赔1000万！

新闻简介（上游新闻）



2020年7月1日，郭某入职某私募，双方签订履行期限自2020年7月1日至2021年12月31日期间的劳动合同，约定郭某工作岗位为投研，工作地点在上海，月工资18000元（含津贴）。

2020年12月30日，双方又签订一份《劳动合同补充协议之长期合作协议》，约定某私募将某各类资源对郭某进行系统化、完整性投资研究能力相关的业务培训，郭某参加培训，应保证自用工转正之日起，在某私募继续工作2年以上。若违反关于工作期限的约定，郭某应当偿还及支付某私募历年培养成本，金额参考某私募发放给郭某历年奖金的总和或公司因提供培训所付出的各类费用计1000万元中更高的一项。

2021年9月25日，郭某正式向某私募提出书面离职申请，以某私募拒绝其停止进行虚拟货币工作，停止其门禁，导致其无法进入办公室正常工作为由，解除了双方的劳动合同。

郭某在职期间，某私募曾聘请专业人员对郭某等研究员进行专业技术培训，并向授课的专业人员支付了相应的劳动报酬。2020年2月至2020年6月郭某在某私募实习，后者共支付63000元，2020年7月至2020年9月支付郭某劳动报酬共计340458.97元。

2021年11月1日，某私募向上海市浦东新区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，要求郭某支付竞业限制违约金1000万元，但上海市浦东新区劳动人事争议仲裁委员会于2022年1月14日作出裁决，未支持某私募的相关主张。

随后某私募诉至法院，认为郭某违反了双方签订的《劳动合同补充协议之长期合作协议》，要求判令郭某支付未履行服务期而产生的违约金人民币3808219.2元。

最终法院判决郭某支付某私募服务期违约金120000元，但驳回了某私募的其余诉讼请求。

点评分析



首先，用人单位可以与劳动者签订专项培训协议，并约定违约责任。根据《劳动合同法》第二十二条“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。劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金……”之规定，用人单位为劳动者提供专项培训的，可以与劳动者签订培训协议并约定违约责任。本案中，双方又签订一份《劳动合同补充协议之长期合作协议》，约定某私募将某各类资源对郭某进行系统化、完整性投资研究能力相关的业务培训，郭某参加培训，应保证自用工转正之日起，在某私募继续工作2年以上，并约定服务期限和违约责任。该协议基于专项培训而签订，约定的服务期限和违约责任对劳动者有效。

其次，专项培训违约金有限制，《劳动合同补充协议之长期合作协议》部分内容因违反法律强制规定而无效。根据《劳动合同法》第二十二条规定，违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用，培训费用之外的工资、福利等不得计入违约金。本案中，我们注意到，若违反关于工作期限的约定，郭某应当偿还及支付某私募历年培养成本，金额参考某私募发放给郭某历年奖金的总和或公司因提供培训所付出的各类费用计1000万元中更高的一项。该违约金包含了培训期间发放的工资（历年奖金）或因提供培训所付出

的各类费用计1000万元更高的一项，该部分约定因违反《劳动合同法》的规定而无效，故某私募要求郭某赔偿1000万元的违约金没有得到仲裁的支持，法院最终判决郭某支付某私募服务期违约金120000元。

再次，劳动者任意解除权与承担违约责任并不冲突。根据《劳动合同法》第三十七的规定，劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。虽然劳动者具有任意解除权，但是如果劳动者与用人单位签订有专项培训协议，约定有服务期限，则劳动者解除劳动合同后，应当按照《劳动合同法》第二十二条规定，承担未履行期限的违约责任。本案中，虽然劳动者2021年9月25日正式提出书面离职申请并离职，符合《劳动合同法》第三十七条规定的解除方式，但是因其签订《劳动合同补充协议之长期合作协议》的有培训协议条款，故应当承担相应的违约责任。

最后，竞业限制违约金与专项培训违约金属于不同法律内容，不可混用。本案中，从双方签订的《劳动合同补充协议之长期合作协议》条款来分析，其更符合专项培训内容，应当适用《劳动合同法》第二十二条关于专项培训及违约金的规定，故某私募仲裁时主张竞业限制违约金1000万未得到支持，而法院诉讼时主张专项培训违约金而得到支持，有法律依据。

实务指南



根据《劳动合同法》的规定，用人单位可以要求劳动者承担违约金的情形只有两种，即分别为第二十二条规定的专项培训和第二十三条规定的竞业限制，但两者规定的违约金又有区别：专项培训规定的服务期无限制，但违约金有限制，即不能超过因培训而支出的费用上限；而竞业限制规定的限制期限有限制，即最长不超过2年，但违约金无限制（注：虽然法律上无限制，但司法实践中有限制）。故作为用人单位，在日常经营过程中，需要对两者进行明确区分，根据具体需要，分别与劳动者签订相应的法律文书，避免因混淆或条款错误而无效。



非因劳动者原因造成用人单位停工停产歇业， 劳动者待岗期间生活费如何计算？

（一）案例展示

案例一【（2019）川01民终1945号】

1992年10月，贾某某进入产业公司从事机械加工工作，产业公司向其正常发放工资至1998年7月31日。1998年8月后，产业公司未向贾某某发放工资，但一直为贾某某缴纳五险一金至今，双方还持续签订劳动合同直至2008年12月31日止。2009年后，双方虽未再续签劳动合同，但均认可劳动关系保留至今。关于贾某某未向产业公司提供正常劳动的原因，贾某某称系因公司告知其等待调岗，但之后一直未得到调岗结果，多次找公司领导寻求解决直至最终无法进入公司大门；产业公司则称系因贾某某自恃专业技能较好欲另谋工作，但审理中也提到“98年我公司处于生产经营困难”、“当时可能存在调岗情况，但确实是贾某某认为我公司工资低不愿意来上班”。2018年5月23日，成都市新都区劳动人事争议仲裁委员会作出新都劳人仲委案字（2018）第0143号仲裁裁决。

一审法院：法院认为，根据《工资支付暂行规定》第十二条、劳动部《关于印发〈关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见〉的通知》第五十八条规定，参照《四川省失业保险条例》第二十四条规定的标准，产业公司应按照成都市同期最低工资标准的70%支付贾某某在此期间的生活费，故判决：一、产业公司于判决生效后十日内向贾某某提供工作岗位；二、产业公司于判决生效后十日内支付贾某某1998年8月至2018年6月待岗期间生活费122185元。

二审判决：驳回上诉，维持原判。

案例二【（2016）川3221民初00025号】

胡某于2012年10月30日至2014年12月26日在汶川某合金公司从事驾驶工作，2014年12月27日至今未在该岗位工作，双方未签订书面劳动合同。汶川某合金公司于2015年2月8日通过中国农业银行向胡某支付了2014年12月份的工资3350.00元。2015年1月至2015年11月26日期间，公司未向胡某支付任何费用，也未在社会劳动保险事业管理局为胡某缴纳社会保险费。2015年11月26日胡某向汶川县劳动争议仲裁委员会提出劳动仲裁，要求支付生活费。后仲裁委于2015年12月30日作出了《汶劳人仲案字[2015]14号裁定》：“驳回申请人胡某的仲裁请求”。胡某不服该仲裁，在法定的期限内提起诉讼。

一审法院：法院认为，依照劳动部《关于印发〈关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见〉的通知》第58条“企业下岗待工人员，由企业依据当地政府的有关规定支付其生活费，生活费可以低于最低工资标准，下岗待工人员中重新就业的，企业应停发其生活费”、劳动部《关于印发〈工资支付暂行规定〉的通知》第十二条“非因劳动者原因造成单位停工、停产在一个工资支付周期内的，用人单位应按劳动合同规定的标准支付劳动者工资。超过一个工资支付周期的，若劳动者提供了正常劳动，则支付给劳动者的劳动报酬不得低于当地的最低工资标准；若劳动者没有提供正常劳动，应按国家有关规定办理”之规定，公司应该为胡某支付未安排工作期间的生活费，现胡某诉请公司支付2015年1月至裁决之日未安排上班期间的生活费每月1380.00元，共12个月共计16,560.00元，依照《川民

发〔2015〕89号》通知，胡某诉请过高，本院酌情认定为370元/月×11个月=4,070元。故判决：汶川某合金公司于本判决发生法律效力之日起10内一次性支付胡某经济补偿金人民币8337.50元及未安排胡某工作期间的生活费人民币4070元，共计人民币12407.50元。

（二）点评分析

综合上述两个生效裁判，笔者认为：关于非因劳动者原因造成企业停工停产，职工待岗超过一个月后企业如何支付待岗期间生活费，目前法律、司法解释并无相关规定，目前全国层面仅有两个有关行政规章文件有原则性规定：一是《关于印发〈工资支付暂行规定〉的通知》第十二条“非因劳动者原因造成单位停工、停产在一个工资支付周期内的，用人单位应按劳动合同规定的标准支付劳动者工资。超过一个工资支付周期的，若劳动者提供了正常劳动，则支付给劳动者的劳动报酬不得低于当地的最低工资标准；若劳动者没有提供正常劳动，应按国家有关规定办理”；二是《劳动部关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第58条“企业下岗待工人员，由企业依据当地政府的有关规定支付其生活费，生活费可以低于最低工资标准，下岗待工人员中重新就业的，企业应停发其生活费。女职工因生育、哺乳请长假而下岗的，在其享受法定产假期间，依法领取生育津贴；没有参加生育保险的企业，由企业照发原工资”。上述规定均系原则性条款，仅规定生活费可以低于最低工资标准，并未规定具体计算标准，而四川省除了在疫情期间发布的《四川省人力资源和社会保障厅关于妥善处理新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》第二条对生活费进行规定外，目前四川省和成都市均没有针对职工待岗期间生活费制定地方性规定，由此导致四川省关于职工待岗期间企业如何支付生活费缺乏有关详细标准。

案例一中，虽然法院判决公司按照成都市同期最低工资标准的70%支付劳动者在停工待岗期间的生活费，但是系参照《四川省失业保险条例》第二十四条规定的标准，法律依据不足。而案例二中，法院依照《全省城乡居民最低生活保障标准低限的通知》（川民发〔2015〕89号），认为劳动者诉请过高，酌情认定按照370元/月进行计算，其法律依据更是不足，且与其他省市法院普遍做法相比不甚合理。城市居民最低生活保障是人民政府对低于当地城市居民最低生活保障标准的城市居民给予的基本生活物质帮助，与劳动者待岗期间用人单位工资支付在发放主体、对象、内容等方面内涵均不相同，《劳动部关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第58条中的“当地政府的有关规定”并非城市低保相关规定，案例二中法院参照城市居民最低生活保障标准酌情支持生活费没有依据。

综上，笔者认为：参照四川省在疫情期间发布的《四川省人力资源和社会保障厅关于妥善处理新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》第二条“企业发放的生活费标准不得低于当地最低工资标准的70%”的规定，以及其他省市关于待岗期间生活费均按照当地最低工资标准一定比例计算的相关规定，且多数以当地最低工资标准的70%或超过70%的比例发放生活费，非因劳动者原因造成用人单位停工停产，劳动者待岗期间生活费标准按当地最低工资标准的70%进行发放较为合理。



案件要旨

非因劳动者原因造成用人单位停工停产，劳动者待岗超过一个工资支付周期的，用人单位依法应当依据当地政府的有关规定向劳动者支付生活费，即待岗期间生活费。

贾某某、成都某产业公司劳动争议二审民事判决书

案件来源：中国裁判文书网

审理法院：四川省成都市中级人民法院

案由：劳动争议

案号：（2019）川01民终1945号

上诉人（原审原告）：贾某某，男，1972年6月3日出生，汉族，住成都市成华区。

上诉人（原审被告）：成都某产业公司，住所地成都市新都区元兴路。

法定代表人：孙某某，董事长。

委托诉讼代理人：任某，男，系公司员工。

委托诉讼代理人：曾某，女，系公司员工。

上诉人贾某某因与上诉人成都某产业公司（简称产业公司）劳动争议纠纷一案，不服四川省成都市新都区人民法院（2018）川0114民初6929号民事判决，向本院提起上诉。本院于立案后，依法组成合议庭进行了审理，本案现已审理终结。

贾某某上诉请求：1.请求撤销一审判决书第二、三项判决并依法改判；2.本案诉讼费用由被上诉人承担。事实与理由：一、贾某某对其签署的空白劳动合同的内容是什么并不知情，是产业公司单方面填写的，劳动合同应不具备法律效力；二、产业公司也并未按照劳动合同的内容履行其义务，产业公司只按最低标准为贾某某缴纳了五险一金；

三、产业公司在劳动合同的签订、保存、执行过程中，存在多项严重的违法与违约行为；四、一审法院的待岗判决，与事实不符，没有法律依据；五、产业公司的过错造成贾某某不能正常劳动，产业公司应按照贾某某实际应得工资收入赔偿贾某某，并加付实际应得工资的25%的赔偿费用；六、产业公司无故拖欠工资，产业公司不提供给贾某某劳动的基本条件，双方也未达成不支付工资的合意；七、产业公司声称联系不上贾某某无事实依据。

产业公司上诉请求：请求撤销一审判决，改判驳回贾某某的全部诉讼请求。事实与理由：一、1998年，双方协商一致，合意对劳动合同做出部分事实上的变更，贾某某不提供劳务，产业公司只为贾某某购买社保，不支付工资，后续产业公司无法联系上贾某某；二、一审判决认定贾某某系产业公司待岗人员，缺乏证据，认定事实错误；三、一审判决适用《工资支付暂行规定》第十二条、劳动部《关于印发[关于贯彻执行<中华人民共和国劳动法>若干问题的意见]的通知》第五十八条规定、《四川省失业保险条例》第二十四条的规定，属于法律适用错误。

贾某某向一审法院起诉请求：1.判令产业公司立即停止对贾某某合法权益的损害，以及违约违法剥夺贾某某合法工作权利的行为，依法履行劳动合同约定与相关法律规定的法定义务，提供工作岗位和工作所需的必要工作条件；2.判令产业公司赔偿造成贾某某无法提供正常劳动而损失的实际应得工资收入共计1216378.3元（1998年8月至2018年6月，共计十九年零十个月）；计算依据：申请人以成都市统计局发布的2016年成都市社平工资61330元/年来计算；3.判令产业公司支付贾某某实际应得工资收入的25%赔偿费用304094元。

一审法院认定事实：1992年10月，贾某某进入产业公司从事机械加工工作，产业公司向其正常发放工资至1998年7月31日。1998年8月后，产业公司未向贾某某发放工资，但一直为贾某某缴纳五险至今，双方还持续签订劳动合同直至2008年12月31日止。2009年后，双方虽未再续签劳动合同，但均认可劳动关系保留至今。关于贾某某未向产业公司提供正常劳动的原因，贾某某称系因公司公告其等待调岗，但之后一直未得到调岗结果，多次找公司领导寻求解决直至最终无法进入公司大门；产业公司则称系因贾某某自恃专业技能较好欲另谋工作，但审理中也提到“98年我公司处于生产经营困难”、“当时可能存在调岗情况，但确实是贾某某认为我公司工资低不愿意来上班”。2018年5月23日，成都市新都区劳动人事争议仲裁委员会作出新都劳人仲委案字（2018）第0143号仲裁裁决。贾某某提出仲裁请求：1.裁决被申请人产业公司履行劳动合同约定与合同法规定的法定义务，提供工作条件恢复工作岗位；2.裁决被申请人产业公司支付1998年8月至2018年3月的实际应得工资1201045.83元。裁决书载明双方当事人如有不服均可起诉。

一审法院另查明，产业公司系由成都某某电器制造有限公司更名而来。

一审法院认定上述事实采信的证据有：当事人的陈述、存折交易明细、成都市社会保险个人参保缴费证明、劳动合同书、仲裁裁决书等。

一审法院认为，本案的争议焦点为贾某某请求支付1998年8月至2018年6月期间因无法提供正常劳动所受工资损失应否得到支持。双方均认可劳动关系一直存续，劳动者主张的待岗生活费属于公司拖欠的特殊劳动报酬，关系到劳动者的基本生活保障，故对于产业公司提出贾某某所诉赔偿超过诉讼

时效的主张，一审法院不予支持。1998年后，贾某某未再向产业公司提供正常劳动，但关于未提供正常劳动的原因，贾某某主张系因产业公司欲对其安排调岗其一直未获得调岗结果，在此期间贾某某多次要求产业公司为其安排工作岗位均被拒绝；产业公司则认为系贾某某自恃专业技能较好选择另谋工作，不愿意继续在产业公司继续工作。现双方对贾某某未能提供正常劳动的原因产生争议，产业公司仅抗辩系贾某某欲另谋收入更高的工作，但未举证证明贾某某存在另谋工作的行为，又在庭审中也表述企业存在经营困难、当时可能存在调岗的情况，结合贾某某所述其持续向产业公司主张权利的实际情况，在无相反证据的情况下一审法院对贾某某所述事实予以采信。而且，双方既然均认可劳动关系存续，贾某某有权依照劳动合同约定请求产业公司履行提供工作岗位的合同义务，产业公司抗辩系贾某某不愿继续在公司工作，如产业公司认为贾某某不服从公司安排也可选择解除合同。即使存在产业公司所述企业存在经营困难，不能按照之前的劳动合同约定履行，产业公司也应与职工协商一致变更劳动合同的约定，而非放任贾某某不能提供正常劳动这一问题持续至今。在产业公司未作出与贾某某解除劳动关系前，贾某某未向产业公司提供劳动，根据《工资支付暂行规定》第十二条、劳动部《关于印发〈关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见〉的通知》第五十八条规定，参照《四川省失业保险条例》第二十四条规定的标准，产业公司应按照成都市同期最低工资标准的70%支付贾某某在此期间的生活费，贾某某的生活费为122185元〔（170元×11个月+200元×12个月+240元×24个月+310元×26个月+400元×24个月+510元×16个月+650元×31个月+850元×17个月+1050元×18个月+1200元×12个月+1400元×12个月+1500元×36个月）×70%〕。

关于贾某某请求产业公司提供工作岗位的诉请，因产业公司与贾某某均认可劳动关系存在的事实，产业公司也同意安排贾某某工作，一审法院对贾某某该项诉请予以支持。关于贾某某请求产业公司按照未支付工资的25%支付赔偿费的诉请，贾某某主张根据劳动部关于发布《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》的通知（劳部发〔1995〕223号）第三条“造成劳动者工资收入损失的，按劳动者本人应得工资收入支付给劳动者，并加付应得工资收入25%的赔偿费用”，但根据劳动和社会保障部办公厅《关于用人单位违反劳动合

同规定有关赔偿问题的复函》（劳社厅函〔2001〕238号），“《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》（劳部发〔1995〕233号）第三条第一项中的“劳动者本人应得工资收入”，是指因用人单位违反国家法律法规或劳动合同的约定，解除劳动合同造成劳动者不能提供正常劳动而损失的工资收入”，本案双方未解除劳动合同，故不适用加付赔偿的规定，一审法院对贾某某该项诉请不予支持。

依照《中华人民共和国劳动法》第三条、《中华人民共和国劳动合同法》第二十九条、《中华人民共和国民事诉讼法》第一百四十二条规定，一审判决：一、产业公司于判决生效后十日内向贾某某提供工作岗位；二、产业公司于判决生效后十日内支付贾某某1998年8月至2018年6月待岗期间生活费122185元；三、驳回贾某某的其他诉讼请求。案件受理费5元（已减半收取），由产业公司负担。（此款贾某某已垫付，执行时一并执行）。

二审审理期间，产业公司提交箱柜制造分厂工资通知单、箱柜制造分厂工资发放明细表（2018年1月、2018年8月、2019年2月），拟证明贾某某是在册在岗职工，而非待岗工，因其未提供劳动，因此贾某某实际应发工资是其社会保险及公积金个人应缴纳部分，实际工资为零。贾某某认为工资明细及通知单均未向其送达，对前述证据的真实性不予认可。本院认为，工资通知单、箱柜制造分厂工资发放明细表与双方争议事实无关联性，本院不予采信。二审中，贾某某要求产业公司提供的1998年至2008年的劳动合同，产业公司答复除一审已经提交的2004年、2005年、2006年及2008年的劳动合同外，其余7份合同因未存档，不能提交；贾某某还要求产业公司提交1998年-2003年工资发放明细，用于证明是分公司领取了其应得工资，产业公司答复因资料时间久远已销毁，故不能提供。

除双方均不予认可贾某某处于待岗的事实外，本院经二审查明的其他事实与一审查明的事实一致，本院对一审查明的事实予以确认。二审另查明，2018年5月23日，成都市新都区劳动人事争议仲裁委员会作出新都劳人仲委案字（2018）第

0143号仲裁裁决书，裁决：一、由产业公司按照规定恢复贾某某的工作岗位；二、驳回贾某某的其他仲裁请求。

本院认为，根据一审查明事实，贾某某与产业公司均认可双方劳动关系存续，故对产业公司提出贾某某请求支付劳动报酬的诉请超过诉讼时效的主张，因缺乏事实依据，本院二审不予支持。本案诉讼中，双方对从1998年8月至提起仲裁时，贾某某未提供劳动的原因各执一词，但在此期间，贾某某确未向产业公司提供劳动，亦未提交其要求工作而产业公司拒不安排的相关证据，因此贾某某依法不应当享有提供正常劳动下应获取的工资报酬。同时，产业公司无证据证明为贾某某提供了劳动岗位，故一审法院判决其按照成都市同期最低工资标准的70%向贾某某支付生活费，并无不当。对贾某某有关支付应得工资收入25%赔偿费用的上诉请求，因双方并未解除劳动合同，不适用加付赔偿费的相关规定，该上诉请求缺乏事实和法律依据，本院不予支持。

综上所述，贾某某、产业公司的上诉请求均不能成立，本院不予支持；一审判决认定事实清楚，适用法律正确，应予维持。本院依照《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20元，由贾某某负担10元，产业公司负担10元。

本判决为终审判决。

审判长 付冬琦

审判员 陈丽华

审判员 孙睿

二〇二〇年二月十七日

书记员 * * 飞

本刊主编



梁辉律师

四川恒和信律师事务所劳动法律部副部长

多家上市公司、大型国企、人力资源公司劳动人事专项法律顾问，为超2000家企业提供劳动人事法律培训。



邱鑫锐律师

毕业于西南大学法学院，深度了解劳动人事、民商事诉讼、建设工程合同纠纷、民间借贷纠纷等多个领域。



林芬律师

恒和信专职律师，翻译专业硕士研究生，担任多家大型国有企业常年法律顾问，在公司法、劳动法等专项法律服务和争议解决方面具有丰富经验。



恒和信公众号

