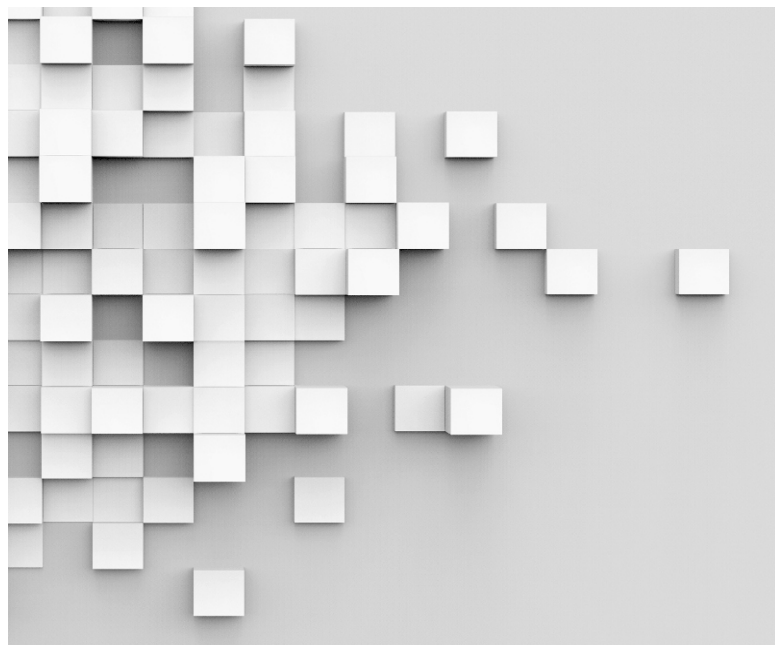


2023年10期 (总41期) 月刊

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





目录 CONTENT

01 关于恒和信

02 劳动法律部

03 新法速递

04 重点法规

07 热点案例

09 专题探讨

11 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）人社部【印发《人力资源管理专业人员职称评价办法（试行）》（人社部发〔2023〕51号）】

《办法》共7章24条，首次确立了人力资源管理专业职称评价的基本制度规则。《办法》的主要内容为，一是明确了职称体系；二是健全了评价标准；三是完善评价机制；四是加强评审委员会建设；五是强化监督管理。《办法》自2024年1月1日起施行。

（二）人社部等六部门【联合印发《关于开展“城暖农民工”服务活动的通知》（人社厅发〔2023〕41号）】

《通知》明确，本次“城暖农民工”服务活动内容主要包括：（1）做好农民工就业服务；（2）提升农民工技能和文化水平；（3）加大农民工劳动保护；（4）改善农民工居住条件；（5）做好农民工子女关心关爱；（6）加强困难农民工帮扶；（7）增强农民工城市归属感；（8）提升农民工办事便利；（9）加强党建引领；（10）发挥农民工的主体作用。针对各项服务内容，《通知》还提出了活动开展的具体形式及要求。

（三）四川民政厅等五部门【联合发布《关于发布2023年全省城乡居民最低生活保障和特困人员基本生活标准低限的通知》（川民发〔2023〕100号）】

《通知》发布了2023年全省城乡居民最低生活保障和特困人员基本生活标准低限：城市居民最低生活保障标准低限为740元/月，农村居民最低生活保障标准低限为533元/月；城市特困人员基本生活标准低限为962元/月，农村特困人员基本生活标准低限为693元/月。该标准从2023年7月起执行。

（四）广东省人社厅【印发《广东省职工假期待遇和死亡抚恤待遇规定》（粤人社规〔2023〕17号）】

《广东省职工假期待遇和死亡抚恤待遇规定》自2023年7月1日起实施。相比原《广东省企业职工假期待遇和死亡抚恤待遇暂行规定》（粤劳薪〔1997〕115号），《广东省职工假期待遇和死亡抚恤待遇规定》的主要变化有：（1）带薪年假不再要求在一个单位连续工作满一年以上，具体按《职工带薪年休假条例》《企业职工带薪年休假实施办法》等有关规定执行；（2）取消了晚婚假；（3）增加了女职工的奖励假、男职工陪产假及育儿假的规定；（4）明确子女护理假的休假条件和期限；（5）修改了职工（含退休人员）因病或非因工死亡的待遇发放。



重点法规：

四川省工伤保险费率管理办法

(施行日期：2023年10月1日)

第一条 为健全工伤保险费率管理机制，提高工伤保险基金使用质效，发挥工伤保险费率的经济杠杆作用，进一步加强工伤预防，促进安全生产，更好保障职工生命健康安全，降低用人单位负担，分散企业用工风险，根据《中华人民共和国社会保险法》《工伤保险条例》《四川省工伤保险条例》《人力资源社会保障部财政部关于调整工伤保险费率政策的通知》（人社部发〔2015〕71号）、《人力资源社会保障部财政部关于做好工伤保险费率调整工作进一步加强基金管理的指导意见》（人社部发〔2015〕72号）和《四川省人力资源和社会保障厅四川省财政厅国家税务总局四川省税务局关于进一步完善四川省工伤保险省级统筹制度的实施意见》（川人社规〔2023〕3号）等有关规定，结合本省实际，制定本办法。

第二条 本办法适用于四川省行政区域内依法参加工伤保险的各类用人单位（用工单位）和工程项目。

第三条 按照《国民经济行业分类》（GB/T4754-2017）对行业的划分，根据不同行业的工伤风险程度，由低到高，依次将本省行政区域内的行业工伤风险类别划分为一类至八类（具体见附件），《国民经济行业分类》有更新的，按更新后的行业分类重新划分。不同工伤风险类别的行业执行不同的工伤保险行业基准费率（以下称基准费率）。全省工伤保险一类至八类行业基准费率分别为：0.2%、0.4%、0.7%、0.9%、1.1%、1.3%、1.6%、1.9%。

第四条 省级人力资源社会保障、财政、税务部门可根据全省上年末工伤保险基金累计结余可支付月数对基准费率实行动态调整。

（一）可支付月数在24个月及以上时，可在现行基准费率的基础上下调50%；

（二）可支付月数不足24个月但高于或等于18个月时，可在现行基准费率的基础上下调20%；

（三）可支付月数不足18个月但高于或等于12个月时，不作调整；

（四）可支付月数不足12个月但高于或等于9个月时，在现行基准费率的基础上上调20%；

（五）可支付月数不足9个月时，在现行基准费率的基础上上调50%。

第五条 以工程项目参加工伤保险的，工伤保险的缴费费率统一为项目工程合同（含追加合同款）总造价的0.08%，以后可根据基金收支等情况适时调整，国家有新规定的从其规定。

第六条 用人单位的工伤保险缴费费率实行浮动管理。其中：一类行业在基准费率的基础上，可向上浮动至120%、150%，不实行费率下浮；二类至八类行业在基准费率的基础上，可向上浮动至120%、150%或者向下浮动至80%、50%。

第七条 工伤保险费率按自然年度浮动，每年浮动一次，从每年1月开始执行。用人单位首次参加工伤保险执行基准费率。用人单位在上年度首次参加工伤保险且缴费不足12个月的，不实行费率浮动，仍执行基准费率。

第八条 社会保险经办机构根据用人单位上年度工伤保险支缴率，按照下列标准进行浮动：

（一）上年度工伤保险支缴率为零的用人单位，本年度工伤保险费率下浮至基准费率的50%；

（二）上年度工伤保险支缴率大于零且小于等于50%的用人单位，本年度工伤保险费率下浮至基准费率的80%；

(三) 上年度工伤保险支缴率大于50%且小于等于100%的用人单位, 本年度工伤保险费率不浮动, 执行基准费率;

(四) 上年度工伤保险支缴率大于100%且小于等于150%的用人单位, 本年度工伤保险费率上浮至基准费率的120%;

(五) 上年度工伤保险支缴率大于150%的用人单位, 本年度工伤保险费率上浮至基准费率的150%。

本办法所称工伤保险支缴率指在一个浮动周期内, 工伤保险基金支付用人单位工伤职工和供养亲属的工伤保险待遇金额与该单位缴纳工伤保险费的比例。

第九条 社会保险经办机构在执行工伤保险支缴率浮动标准基础上, 对上年度工伤发生率达到全省平均工伤发生率3倍及以上的用人单位, 再进行如下调整:

(一) 按照工伤保险支缴率计算应当下浮的用人单位, 本年度工伤保险费率不予下浮, 执行基准费率;

(二) 按照工伤保险支缴率计算应当执行基准费率的用人单位, 本年度工伤保险费率上浮至基准费率的120%;

(三) 按照工伤保险支缴率计算应当上浮至基准费率120%的用人单位, 本年度工伤保险费率上浮至基准费率的150%。

本办法所称工伤发生率是指在一个浮动周期内, 用人单位职工经社会保险行政部门认定为工伤的人次数与该用人单位平均缴费人数的比例。本办法所称全省平均工伤发生率是指在一个自然年度内, 全省参保缴费人数中, 认定为工伤的人次数的占比。

第十条 用人单位在上年度有发生1例及以上接尘工龄不足5年的劳动者新发职业性尘肺病, 或新发生3例及以上职业病情形的, 本年度工伤保险费率直接上浮至基准费率的150%。

第十一条 鼓励用人单位开展安全生产标准化建设。持有效期内一级或二级安全生产标准化证书, 上年度工伤保险支缴率未超过100%且不属于本办法第九条、第十条规定情形的用人单位(一类行业除外), 其工伤保险费率按照下列标准调整:

(一) 持有效期一级安全生产标准化证书的用人单位, 本年度工伤保险费率下浮至基准费率的50%;

(二) 持有效期二级安全生产标准化证书, 上年度工伤保险支缴率大于50%且小于等于100%的用人单位, 本年度工伤保险费率下浮至基准费率的80%。

本办法所指的安全生产标准化达标, 是用人单位整体的安全生产条件被应急管理部门评为达到相应的标

准化等级, 不包括用人单位仅有部分分支机构、部分项目、部分设施设备被评为安全生产标准化达标的情况。

第十二条 鼓励用人单位开展健康企业建设。被卫生健康部门评定为市级及以上健康企业, 上年度工伤保险支缴率未超过100%且不属于本办法第九条、第十条规定情形的用人单位(一类行业除外), 其工伤保险费率按照下列标准调整:

(一) 省级及以上健康企业本年度工伤保险费率下浮至基准费率的50%;

(二) 市级健康企业上年度工伤保险支缴率大于50%且小于等于100%的, 本年度工伤保险费率下浮至基准费率的80%。

本办法所指的健康企业, 是用人单位整体被评为健康企业, 不包括用人单位仅有部分分支机构等被评为健康企业的情况。

第十三条 用人单位在上年度有下列情形之一的, 本年度工伤保险费率不得下浮:

(一) 欠缴工伤保险费的;

(二) 骗取工伤保险待遇的;

(三) 少报、漏报、瞒报缴费工资总额或者从业人员人数, 由社会保险费征收机构责令其限期缴纳或者补足, 在限期内未补缴到位的;

(四) 上年度实际缴费不满12个月的;

(五) 上年度承包的工程项目未依法参加工伤保险的;

(六) 未按照法律法规相关要求落实职业病防治管理措施被行政处罚, 或职业病危害综合风险评估为丙类的;

(七) 用人单位在上一浮动周期内, 被主管部门撤销安全生产标准化等级和移出“健康企业”名单的, 不得按本办法第十一条和第十二条规定下浮;

(八) 法律法规、规章规定的其他不实行下浮的情形。

第十四条 属于下列情形之一的, 发生的工伤以及产生的工伤保险费用不纳入用人单位工伤发生率、工伤保险支缴率和全省平均工伤发生率的计算范围:

(一) 职工在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的;

(二) 职工由用人单位指派前往依法宣布为疫区的地方工作, 或在传染病疫情和突发公共卫生事件中的预防、救治等工作中感染该传染病的;

(三) 职工原在军队服役，因战、因公负伤致残，已取得革命伤残军人证，到用人单位后旧伤复发的；

(四) 职工在地震、泥石流等自然灾害中受到伤害被认定为工伤的；

(五) 法律法规、规章规定的其他不纳入工伤保险支缴率核算范围情形。

第十五条 用人单位分立、合并、转让的，由承继单位承担原用人单位的工伤保险费率浮动责任。分立、转让的按照原用人单位的具体情形进行费率浮动；合并的应将各原用人单位的具体情形合并计算后再进行费率浮动。

第十六条 参保地社会保险经办机构具体负责本行政区域内用人单位费率核定工作。各级社会保险经办机构应当在每年第一季度按照本办法规定，在用人单位所在行业的基准费率基础上，根据用人单位上年度工伤保险基金使用情况、工伤发生率和职业病危害程度，按照本办法规定的浮动标准，具体核定各用人单位的工伤保险费率，并在费率调整后10个工作日内将浮动结果通过线上或线下方式告知参保单位。告知内容包括：用人单位一个浮动周期内工伤保险基金使用情况、所属浮动费率档次、本年度缴费费率以及申诉的部门和时限等信息。

第十七条 用人单位对费率浮动结果有异议的，在收到告知后10个工作日内，向社会保险经办机构提出重新核定工伤保险费率的申请，并提供相关材料。社会保险经办机构应自收到用人单位申请之日起10个工作日内重新核定，并将重新核定结果和依据告知用人单位。用人单位在费率浮动周期内费率浮动工作完成前暂按原费率申报每月工伤保险费，在费率浮动工作完成后，改按浮动调整后的费率从当年1月起执行。

第十八条 从事两种或两种以上生产经营业务难以确定行业风险类别的，一般以其职工人数所占比重最大的生产经营活动确定行业风险类别和基准费率。劳务派遣单位，根据被派遣劳动者各实际用人单位生产经营活动分别确定行业风险类别和基准费率；或者根据多数被派

遣劳动者实际用工单位所在行业，确定其工伤风险行业类别和基准费率。用工单位或者劳务派遣单位应当及时向社会保险经办机构报备实际用工的工伤风险类别变化情况。

省本级企业参保单位按所属二级单位确定行业风险类别、基准费率和费率浮动档次。

第十九条 未纳入《国民经济行业分类》的新行业，暂按第二类行业核定基准费率。

第二十条 省级相关主管部门要强化统筹衔接，密切配合协调，定期将影响工伤保险费率浮动的相关数据通报人力资源社会保障厅。

第二十一条 本办法由人力资源社会保障厅、财政厅和四川省税务局负责解释。

第二十二条 本办法自2023年10月1日起施行，有效期5年。

热点案例

01 网传某国企领导称取消周末！官方通报：言论不当，将依规处理

新闻简介（潇湘晨报）

2023年9月26日，多张工作群内的聊天截图引发网友关注。网传2023年9月23日（周六）江西某国企建筑设计院院长温某在钉钉群安排下周一的工作。因部分员工在周六有半天未看到消息，后温某在群内发言，称“千万不要以为周六周日就是非工作日，那可能会跟不上节奏的”“不能有传统机关周末的概念，不然肯定会被社会淘汰”“我个人初步决定，明年开始实行周六周日工作制度，如果不能接受，可以考虑提前离职”“我个人真的特别讨厌那种，一到周末就非工作状态，只顾享受，而不懂享受的源头是什么的人”“我个人认为，工资是按月给的，不是按22天给的，如果你是按22天上班，那可按22/30来打折扣”……2023年9月26日，江西省建工集团有限责任公司发布情况通报，称经调查核实温某在设计研究院工作群内发表不当言论，造成不良影响，公司将按照有关规定进行处理。

点评分析

该国企领导言论显然不当，不具有合规性。

《宪法》第四十三条规定，“中华人民共和国劳动者有休息的权利。国家发展劳动者休息和休养的设施，规定职工的工作时间和休假制度。”《劳动法》第三十六条规定，“国家实行劳动者每日工作时间不超过八小时、平均每周工作时间不超过四十四小时的工时制度。”第三十八条规定，“用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日。”因此，用人单位应当依法实行工时制度，并保障劳动者休息的权利。若用人单位需在周末安排员工工作，应当依法安排补休，并保证劳动者每周至少休息一日。如用人单位不能安排员工补休的，则应向劳动者依法支付加班工资。

即便支付加班工资，《劳动法》第四十一条对延长工作时间的标准也有明确规定：“用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过一小时；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过三小时，但是每月不得超过三十六小时”。

02 因丈夫跳槽，副教授妻子遭“捆绑离职”？校方：为了家庭和谐

新闻简介（澎湃新闻）



原临沂大学副教授傅某称，其丈夫在2021年11月拿到某985高校调函后便向就职的临沂大学提出离职申请，被拒。直到2022年6月，学院书记终于同意签字，但傅某却被学校人事处要求夫妻教职工一方调走，配偶必须辞职。傅某提供的短信和录音文件显示，临沂大学在沟通中表示学校不提倡职工夫妻长期两地分居，要求教师职工夫妻一方调走另一方离职，并不是因为个人工作和责任心的问题，而是为了家庭的和谐稳定，并称“学校正常的人才流动也有规章制度，我们要按规定的程序办理”。与学校协商无果后，2022年7月，傅某与临沂大学签订《解除聘用合同（关系）证明书》。

点评分析



首先，校方的做法不具有合规性。本案例中，临沂大学属于事业单位，傅某及其丈夫与临沂大学之间的争议属于人事争议，应当适用《事业单位人事管理条例》等人事管理规定。根据《事业单位人事管理条例》第十七条之规定，“事业单位工作人员提前30日书面通知事业单位，可以解除聘用合同。但是，双方对解除聘用合同另有约定的除外。”因此，傅某的丈夫可依据前述规定及聘用合同的约定解除聘用合同。学校同意傅某丈夫调离的同时要求傅某离职不合法，无论是人事争议还是劳动争议，均不能如此“连带”，学校名义上为了职工“家庭和谐稳定”，实际上严重侵害了职工的合法权益，傅某可以向相关主管部门寻求救济或提起人事仲裁，依法维护其合法权益。

其次，临沂大学若制定了职工解聘、调离等相关制度，其内容不能违反《事业单位人事管理条例》《国务院办公厅转发人事部关于在事业单位试行人员聘用制度意见的通知》等法律法规。

再次，根据《事业单位人事管理条例》《最高人民法院关于人民法院审理事业单位人事争议案件若干问题的规定》《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》等相关规定，人事争议也需仲裁前置，仲裁机构不予受理或者对仲裁裁决结果不服，可依法向人民法院起诉。





超出工伤报销范围的医疗费，该谁承担？

2023年9月11日，人民法院报刊载了一篇文章：“超出工伤报销范围的医疗费该谁买单？——浙江开化县法院：工伤保险系分散风险，工伤保险外的工伤赔偿责任由用人单位承担”，引发高度关注。

（一）案情介绍

戴俊系大华公司员工，在大华公司承建的某工地从事烟卤粉刷作业。2020年11月30日，戴俊在作业时不慎从高处摔下，伤情较为严重，后被认定为工伤，伤残等级为三级，大部分生活存在自理障碍。治疗过程中，大华公司支付了住院治疗费用、住院康复费用共计122万余元，后社保基金未报销金额34万余元。双方就工伤赔偿事宜产生争议，戴俊申请劳动仲裁及起诉要求大华公司支付停工留薪期间工资、护理费、一次性伤残补助金及伤残津贴等费用共计50万余元。大华公司则提出反诉，请求判令戴俊返还公司为其因抢救治疗而垫付的医疗费用34万余元。

（二）裁判要旨

浙江省开化县人民法院判决大华公司除已支付的医疗费外，应再支付戴俊医疗费16万余元，并支付停工留薪期间工资、护理费17万余元。一审判决后，大华公司不服一审判决，上诉至衢州市中级人民法院。衢州中院二审判决驳回上诉，维持原判。

（三）观点评析

工伤保险待遇纠纷中超出工伤报销范围的医疗费由用人单位承担还是员工承担历来在理论界及实务界争议较大。争议产生的根本原因是我国现行有效的《社保法》《工伤保险条例》对该问题未作明确规定。笔

者通过梳理全国各地的相关规定及司法实践发现，部分地区对该部分费用的承担方式及裁判方法有规定，大部分地区无任何规定。如《吉林省实施〈工伤保险条例〉办法》第三十三条第二款规定“职工治疗工伤发生的医疗费用，不属于工伤保险基金支付范围的，由用人单位和工伤职工各承担50%”。《浙江省高院关于审理劳动争议案件若干问题的解答（二）》明确，“用人单位已依法为劳动者缴纳了工伤保险，劳动者工伤医疗费超出社保基金报销目录范围的费用原则上不应由用人单位承担，但超出目录范围的费用经用人单位同意或者认可的除外”。《广州中院关于审理劳动争议案件会议纪要》明确：“超出社保基金支付范围的工伤医疗费原则上用人单位或社保基金不支付。如用人单位与劳动者就此有约定则从其约定”。根据笔者的检索结果，四川省目前尚未对超出工伤报销范围的医疗费承担方式进行规定，案例的裁判结果也不尽相同。以下是部分案例的裁判情况：

法院判决超出工伤报销范围的医疗费由用人单位承担的案例：

1.【（2020）川01民终14088号】

裁判观点：因工伤保险实行的是无责任补偿原则和补偿直接经济损失原则，职工因工作遭受事故伤害进行治疗的，应享受工伤医疗待遇，用人单位虽为劳动者缴纳了工伤保险，但并不意味着其无需承担任何责任。夏先娥主张的工伤治疗费系工伤治疗发生的必要费用，属于夏先娥实际发生的直接经济损失，用人单位可口可乐四川公司应承担该部分治疗费。

2.【(2018)川0108民初7729号】

裁判观点：关于宏誉公司提出的其垫付的工伤保险基金未报销的医疗费应抵扣其赔偿费用的主张。由于劳动者不应自行承担工伤费用，故工伤保险未报销的医疗费应由用人单位承担。

3.【(2018)川0182民初938号】

裁判观点：原告因工受伤，被告应当支付原告工伤保险基金未报销的医疗费。

法院判决超出工伤报销范围的医疗费不由用人单位承担的案例：

4.【(2021)川0792民初2556号】

裁判观点：本案中，原告受伤后住院治疗的医疗费用一直是通过工伤保险基金报销，确实存在有部分未报销的部分，未报销的部分是社保部门审核的结果，本院在本案中不作评判，被告购买了工伤保险且向社保部门进行了医疗费用申请，该费用不应由被告承担。

5.【(2021)川0722民初3530号】

裁判观点：本院认为，原告江敦满因公受伤医疗费用支出超出工伤保险基金支付范围，实际上是工伤保险基金赔付范围的争议，但原告并未提交证据证明未予以报销的医疗费用属于治疗所产生的必要、合理费用，故对原告的该项诉讼请求本院不予支持。

6.【(2022)川1132民初607号】

裁判观点：现行法律法规中没有关于工伤职工的在工伤保险基金报销范围外的医疗费应由其用人单位支付的相关规定，为此，对于原告要求判决被告恒业公司向原告支付不属于工伤保险基金报销范围内的医疗费7416元的诉讼主张，因于法无据，本院依法不予支持。

综合上述两类案例，笔者认为：

我国工伤保险制度的目的是让职工在遭受工伤时获得医疗救治和经济补偿，同时也通过保险制度分散用人单位的用工风险。浙江省开化县法院在审理过程中，对于法律法规未明确规定的事项，结合立法精神、相关法律、司法解释、法理及法律原则进行系统分析，并据此进行判决。其主要观点为：首先，工伤保险的首要目的是保障劳动者权益，应当作有利于劳动者的解释；其次，《中华人民共和国职业病防治法》《中华人民共和国安全生产法》及《中华人民共和国民法典》确立了员工工伤时的社会保险赔偿和民事侵权赔偿的双重权利及雇主工伤补偿时的无过错责任原则，则对于工伤保险不予报销的医疗费用，理应由用人单位承担；再次，基于民事活动的公平原则和公序良俗原则，用人单位是生产经营活动的受益者，对劳动者负有安全保障义务，与劳动者相比，用人单位更具有经济实力和风险抵抗能力，由用人单位承担相应费用，更符合公平原则。

目前，部分地区（如上海、广州）规定超出工伤报销范围的医疗费用的承担若用人单位和劳动者之间有约定，按照约定处理，没有约定则按照相关规定处理。笔者认为，虽然工伤保险制度具有强制性，因工伤治疗方案的选择涉及员工的身体健康，超出工伤报销范围的医疗费用也应当尊重劳动者和用人单位的意思自治。若协商不成或者没有明确约定，则由用人单位承担。虽然浙江省开化县法院审理的该案例对司法实践有一定的指引和参考作用，但要解决司法实践中的裁判结果不统一现象，亟待出台相关规定，为该类争议提供法律依据，让裁判者有法可依，避免同案不同判。



经典判决



典型意义

本案例明确了虽然用人单位的规章制度规定年终奖发放前离职的劳动者不能享有年终奖，但劳动合同的解除非因劳动者单方过失或主动辞职所导致，且劳动者已经完成年度工作任务，用人单位不能证明劳动者的工作业绩及表现不符合年终奖发放标准，年终奖发放前离职的劳动者主张用人单位支付年终奖的，人民法院应予支持。

此外，本案例提炼了年终奖发放前离职的劳动者主张年终奖的裁判规则：人民法院应当结合劳动者的离职原因、离职时间、工作表现以及对单位的贡献程度等因素进行综合认定，对类案具有参考意义。

房某诉中美某某保险有限公司劳动合同纠纷案

案件来源：最高人民法院指导案例183号

审理法院：上海市第二中级人民法院

案由：劳动合同纠纷案

案号：一审：（2018）沪0101民初10726号 二审：（2018）沪02民终11292号

民事判决书

（2018）沪02民终11292号

上诉人（一审原告）：房某，女，19XX年XX月XX日出生，汉族，户籍所在地江苏省徐州市。

委托诉讼代理人：倪某某，上海某某律师事务所律师。

被上诉人（一审被告）：中美某某保险有限公司，住所地上海市黄浦区。

法定代表人：戴某某，董事长。

委托诉讼代理人：沈某，北京某某律师事务所上海分所律师。

上诉人房某因与被上诉人中美某某保险有限公司（以下简称“中美保险公司”）劳动合同纠纷一

案，不服上海市黄浦区人民法院（2018）沪0101民初10726号民事判决，向本院提起上诉。本院于2018年12月5日立案后，依法组成合议庭对本案进行了审理。本案现已审理终结。

房某上诉请求：撤销一审判决，改判支持其一审时的诉讼请求。事实和理由：1、关于解除，中美保险公司在2018年4月20日才作出撤销战略部的决定，故双方协商变更劳动合同的前提是不存在的。况且，中美保险公司明确“此机会为你保留至2017年12月29日下班前”，然该公司于2017年12月29日下午13时就与房某解除劳动合同，属于提前终止协商的行为，剥夺了房某的协商权和选择权，中美保险公司应当承担违法解除劳动合同的责任。2、关于年终奖，中美保险公司的规章制度仅以发放年终奖时劳动者必须在职为前提，而不是将劳动者在该年度的工作优劣作为发放依据，此有悖于

年终奖金的本质属性。况且，规章制度规定“如果员工于奖金发放月或以前从公司离职，则不能享有该奖金”，但英文原意是“员工辞职”则不能享有奖金，而不是中文翻译的“员工离职”。中美保险公司以双方无法就劳动合同变更达成一致，于2017年12月29日解除双方劳动合同，而房某从1月1日一直工作到被解除，且12月29日后两日又是双休日，因此房某已经为中美保险公司工作了一整年，仅因2018年3月发放年终奖时不在职，就不予发放属于劳动报酬范畴的年终奖金，缺乏公允。3、关于未签劳动合同双倍工资差额及住房津贴和派遣津贴，根据中美保险公司关于派遣的规定，被派遣人本地化必须履行相关手续，而中美保险公司与房某从未办理过相关手续，停付房某的住房津贴和派遣津贴没有依据。此外，一审判决将派遣协议视为具有劳动合同的性质，认定派遣协议的期间为劳动合同的期间，亦没有依据。综上，一审判决认定事实不清，房某据此提起上诉，请求二审依法改判。

被上诉人中美保险公司辩称：关于解除，因受到市场环境、监管环境等外部因素的重大影响，且结合近几年公司的经营情况及2017年股权结构和领导团队发生重大变化等情况，中美保险公司被迫对组织架构做出调整，即决定战略部不再作为独立部门存在，房某所任职的战略部高级经理岗位因此被取消。自2017年10月起，中美保险公司就开始与战略部全体员工沟通变更劳动合同事宜。房某在邮件中确认“由于公司组织架构的调整，战略部门今后将不作为独立部门存在”并开始考虑新的工作岗位“初步设想是到人力资源的工作内容”。为此，在未降低房某薪资待遇的前提下，中美保险公司先后为房某提供北京分公司人力资源高级经理和上海分公司人力资源高级经理的职位，就变更岗位事宜与房某进行多次协商，但房某一直拒绝，甚至提出不合理且无事实根据的诉求，故双方经多次沟通后未能就变更劳动合同内容达成协议，符合劳动合同法

第四十条规定的用人单位可以解除劳动合同的情形。关于年终奖，年终奖系企业根据当年度经济效益并结合员工的工作情况对员工进行额外奖励的福利制度及调动员工工作积极性的激励机制，企业对此具有自主权。中美保险公司有权根据公司经营特点在员工手册中制定年终奖发放规则。员工手册明确规定公司根据经营情况和员工考核情况决定是否发放奖金和发放金额，如果员工于奖金发放月或以前从公司离职，则不能享有该奖金。而且，房某提供的《绩效年终总薪酬计划报表》已表明奖金不属于房某的固定薪酬部分，其属于浮动款项。劳动合同及《员工变动确认信》亦规定了中美保险公司可以自行决定发放奖金等款项的权利。因此，中美保险公司有权单方决定是否向房某发放年终奖及发放金额，年终奖不属于中美保险公司必须向房某支付的款项。关于住房津贴和派遣津贴，派遣协议并未约定外派津贴，中美保险公司无需向房某支付该外派津贴，且派遣协议已于2017年6月30日到期终止，中美保险公司自2017年7月1日起无须向房某支付住房津贴。关于未签劳动合同双倍工资差额，双方签订的《派遣协议》具备劳动合同主要条款，具有劳动合同性质；并且，中美保险公司已尽到诚实信用义务，不存在不与房某签订书面劳动合同的恶意，不应使用未订立书面劳动合同的罚则。综上所述，一审判决认定事实清楚，法律适用正确，请求维持原判。

房某向一审法院起诉请求：判令其与中美保险公司自2017年12月30日起恢复劳动关系，并要求中美保险公司支付：1、按月人民币（以下均为人民币）51,475元的标准支付2017年12月30日起的工资；2、2017年2月13日—2018年12月期间未签劳动合同双倍工资差额423,500元；3、2017年年终奖金138,600元；4、2017年7月—12月住房津贴36,000元；5、2015年7月—2017年12月期间派遣津贴147,195元。

一审法院经审理查明：2011年1月，房某与中美保险公司签署三年期劳动合同；2014年1月，房某与中美保险公司签署三年期劳动合同，期限至2017年1月12日止，房某任事业部人力资源经理，月薪17,000元，工作地点北京。2016年7月，房某任战略规划部高级经理，月薪调整为35,000元；2017年4月起，房某月薪调整为38,500元。2011年6月8日，房某签字确认已阅读、知悉员工手册。

2015年5月初，中美保险公司向房某发出《派遣协议》，约定：自2015年7月1日起派至上海工作，期限至2017年6月30日止；同时约定原岗位不变；月薪调整为26,000元；公司提供住房津贴6,000元/月（税前）；一次性搬迁津贴4,000元（税前）；……上述派遣补贴仅适用于你在上海期间的工作派遣，补贴的发放期限与派遣时间一致。如果派遣时间延长或提前结束，派遣补贴也同时延长或终止。双方在该协议上签字（盖章）。2017年6月28日，中美保险公司发出邮件，载明：没有重要理由续签调岗协议，且房某的职务将是在上海负责本地事务，房某的调岗协议于2017年6月30日作为附加协议终止。

2017年12月18日，中美保险公司向房某发出《员工变动确认信》，载明：你与公司2017年1月13日签订的无固定期限劳动合同，工作状态变更如下：自2017年12月1日起，从总公司战略部至上海分公司人力资源部，职位（高级经理）、职级（12M）、薪资（38,500元）、津贴（1,200元）、奖金、工作地点（上海）均不变。房某对此未签字确认。

12月26日，房某回复邮件，要求中美保险公司支付：未签合同工资差额423,500元、派遣津贴117,000元、住房津贴36,000元、转岗提升工资为56,666元/月、2017年度奖金138,600元、无故解约赔偿金。

12月27日，中美保险公司向房某发送邮件，载明：由于战略部不再作为独立部门存在，10月19日我分别与战略部同事包括你了解各自工作内容和重点，询问大家未来职业方向，当时你表态职业兴趣是人力资源管理，有向你推荐北京分公司，但你表示考虑上海……。11月22日，我们又一次面谈，你

依然拒绝北京的职位，希望继续留在上海。12月18日再次进行面谈，向你提供上海分公司的转岗机会，将《员工变动确认信》给你阅读。希望你12月19日给出答复，你表示12月26日休假回来后予以答复。你12月26日回来后，向公司提出了一系列的补偿要求……。你的要求大大超出合理范围。公司希望你考虑上海分公司的人力资源高级经理的职务，此系你喜欢的职业，薪资福利不变，公司已充分表达诚意。此机会为你保留至12月29日下班前，若12月29日你没有回复确认接受该工作，我们将视为你不同意双方合同的变更。

2017年12月29日，中美保险公司向房某发出《解除劳动合同通知书》，载明：因公司不再设立战略部门，你的战略部高级经理岗位因此被取消；在保留你原待遇情况下，公司先后为你安排北京、上海人力资源高级经理，经多次沟通，你都未接受。双方无法就劳动合同的变更达成一致，公司决定自2017年12月30日起解除与你的劳动合同……。依法向你支付补偿金、代通金176,284元，8天未休年假工资14,161元……。房某对此予以签收，并注明“不同意解除”。

2017年12月29日夜晩，房某赴江苏徐州鼓楼区环城街道煤港社区卫生服务站就诊，医生在病历上记载：12月29日就诊，主诉头痛、头晕、心慌、胸闷、恶心，口服药品不详，疗效不佳，失眠近一月余，“建议休息一周”。之后房某提供上海市第四人民医院开具的“疾病证明书”，建议休息自2018年1月4日-1月28日止。

一审法院另查：中美保险公司员工手册中“年度奖金”章节规定：奖金根据公司政策，按公司业绩、员工表现计发，前提是该员工在当年度10月1日前入职，若员工在奖金发放月或之前离职，则不能享有。房某于2017年3月获得2016年度年终奖。

一审审理中，中美保险公司就撤销战略部一节，提供2016年-2017年保险业风险管理白皮书、2015年-2017年保费收入表、组织架构变动公告及战略部其他员工离职或换岗等证据，以此证实房某所在的战略部被撤销。房某对其他员工离职的事实予以确认，但否认战略部被撤销，否认自己也应当离职或换岗。

一审审理中，就签订无固定期限合同一节，中美保险公司称：2017年4月，房某申报居住证积分事宜，而申办此项需提供劳动合同，申报信息中载明合同终止日为无固定期限劳动合同，故此节可证实双方在2017年1月已签署了无固定期限劳动合同。房某对此称：从未自行办理居住证积分事宜，该事宜均由中美保险公司工作人员办理，否认签署过无固定期限劳动合同。

一审审理中，就病假一节，房某称：12月29日下午被解约后，出现头痛症状，遂于夜晚10点左右赴老家某卫生站就诊，当地卫生站就医都无需挂号，医生对患者建议病休也都不开具病假证明，只在病史上做记录。中美保险公司对此不予认可，称：房某就医是在中美保险公司发出解约后，主观上存在恶意；且仲裁期间房某对就诊一节未提供任何证据；房某所谓的头痛，主观性很强，房某未提供就诊时进行的检查或治疗，仅一份病史记录，不能证实存在疾病。

一审审理中，就派遣津贴一节，房某提供中美保险公司的“薪酬管理”制度，以此证实该制度“派遣薪酬福利”中有“派遣津贴”项。中美保险公司对此称，已按约定向房某支付相应的派遣补贴。

房某（申请人）于2018年1月11日向上海市黄浦区劳动人事争议仲裁委申请仲裁，要求与中美保险公司（被申请人）自2017年12月30日起恢复劳动关系，要求被申请人支付：1、按51，475元标准支付工资；2、2017年1月13日—2018年1月12日期间未签合同工资差额614，565.85元；3、2017年年年终奖138，600元；4、2015年7月—2017年12月期间派遣津贴147，195元；5、2017年7月—12月住房津贴36，000元；6、要求与中美保险公司签订自2017年1月13日起的无固定期限劳动合同。该委于2018年4月18日裁决[黄劳人仲（2018）办字第139号]：被申请人支付申请人2017年8月—12月未签合同工资差额192，500元；申请人的其他请求不予支持。房某不服裁决，诉至一审法院。

一审法院经审理后认为：在劳动争议案件中，因用人单位作出解除劳动合同决定而发生劳动争议的，由用人单位对解约负举证责任。

本案中，中美保险公司的白皮书、保费收入表、组织架构变动公告等一系列证据，可以证实中美保险公司所称的战略部被撤销，战略部员工均已

调岗或离岗的事实。在这样的大背景下，中美保险公司可以与房某协商解约，也可以与房某协商转岗，房某对此可以进行选择。事实上，中美保险公司将房某安排在上海人力资源管理的岗位，也是按房某的要求而为，房某的薪资不变、工作地点不变，熟悉的工作内容不变，这样的安排对房某的日常工作没有太大的影响或改变，而房某对中美保险公司的“调岗”举措并未表示过接受，相反提出了一系列的“支付”及解约赔偿的请求，从房某的这一回复可见，房某并未接受中美保险公司的调岗安排。在双方协商未成、房某拒绝调岗的前提下，中美保险公司向房某发出解除劳动合同通知，符合法律规定，此举并无不当。至于房某称因接到解约通知故而发病一节，房某所述的“发病”是否属实？从房某在医院的自述（病史记录）可见，房某的“头痛”并非在12月29日当日发生，故房某的“头痛”与解约通知并无关联。对于病症中描述的头痛、头晕、胸闷、心慌、恶心等，这些都是房某的自述，其主观色彩厚重，房某对此并没有相应的检查结论予以印证，且对于房某的这些不适症状，医生也未给出相应的治疗措施；同时，房某如若真是突发疾病需要治疗，那也应该是就近就诊，而非舍近求远回徐州就诊。徐州鼓楼区某卫生站的医生在病卡上记载“休息一周”，很难说这是房某突发疾病而“必须”的病假。房某在收到解约通知后再赴医就诊，明明定居上海，却利用徐州鼓楼地区卫生站就诊，远赴徐州就医，从而获得病假单，此举是为对抗解约而为，一审法院对此不予认可。综上，房某要求与中美保险公司恢复劳动关系并支付工资之请求，一审法院不予支持。

关于签署无固定期限劳动合同一节，中美保险公司对此并无证据予以证实，仅凭申报居住证积分需提供合同一节，尚不足以证实双方签订劳动合同的事实。仲裁委就此节曾赴黄浦区人才服务中心调取房某“居住证”的登记记录，查实记录中仅有截至2017年1月12日的劳动合同及截至2017年6月30日的派遣协议，并没有无固定期限劳动合同的记载；且中美保险公司对仲裁委的此项裁决并未提起诉讼，此举视为中美保险公司认可该项裁决。双方除签订劳动合同外，另还签署派遣协议，该协议载有劳动合同的主要条款，其具有劳动合同性质，可视为双方最后的合同期限至2017年6月30日止，故中美保险公司理应在当年8月1日之前与房某再签合同，现中美保险公司未签合同，故应向房某支付

2017年8月1日-12月29日期间的工资差额，该工资差额应按房某标准工资所获的实得工资进行计算。仲裁委裁决的金额高于房某应得的工资差额，中美保险公司对此未提起诉讼，一审法院对裁决金额予以照准。

关于年终奖，它是企业根据本年度的经济效益、结合员工的工作成绩，对员工进行奖励的一种制度，它由企业根据自身状况自行调整，企业对此具有一定的自主权。中美保险公司的奖金发放规则明确了何种情形下不予发放，房某在中美保险公司发放2017年度奖金之前已经离职，符合不予发放的情形，故房某要求中美保险公司支付2017年度奖金之请求，不予支持。

关于住房津贴，房某、中美保险公司的派遣协议约定住房津贴同协议期限同步，中美保险公司在派遣协议届满时，对派遣是否延续有过明确的意见，因此，房某在派遣协议履行完毕之后，继续要求中美保险公司按照派遣协议履行义务，没有事实依据，房某要求中美保险公司支付住房津贴之请求，一审法院不予支持。

关于派遣津贴，房某、中美保险公司签署的《派遣协议》约定了住房津贴、搬家费等，但并未约定派遣津贴，且在履行派遣协议期间，房某对此项从未提出异议。并不是在“薪酬管理”制度中规定的所有费用，都应当一一给付。故房某的此项诉请，没有事实与法律依据，一审法院对此不予支持。

综上，一审法院依照《中华人民共和国劳动合同法》第四十条第（三）项之规定，判决：一、中美联泰大都会人寿保险有限公司于判决生效之日起七日内向房某支付2017年8月-12月期间未签劳动合同双倍工资差额人民币192,500元；二、房某的其他诉讼请求均不予支持。

二审期间，对一审法院认定的“12月26日，房某回复邮件，要求中美保险公司支付：未签合同工资差额423,500元、派遣津贴117,000元、住房津贴36,000元、转岗提升工资为56,666元/月、2017年度奖金138,600元、无故解约赔偿金”，房某不予认可，称上述内容在2017年12月27日17:34人事经理龙捷发给房某邮件的附件中，即“房某提出的条件XXXXXXXX”，该附件系打印件，没有房某的签名，事实是“12月26日房某没有回复过中美保险公司邮件”。中美保险公司则称，房某于2017年12月26日休假回公司后，与人力资源部Teresa面谈并给了有上述诉求的一张纸，目前

这张纸保留在中美保险公司。因该页纸的内容已经附在了2017年12月27日邮件上，故未作为证据另行提交。

本院对一审法院查明的其他事实予以确认。

在本院审理中，就撤销战略部的原因，中美保险公司称“为了适应市场和监管环境的快速变化，加强整合公司资源，进一步提升战略管理和执行效率，公司在2017年对战略管理组织架构进行了适当调整，战略部不再作为独立部门存在，公司战略规划和管理职责调整至总经理办公室。”针对“是不是公司碰到了经营困难？”之询问，中美保险公司称“公司受到市场和监管环境变化的外部影响，结合近几年公司经营情况及2017年股权结构和领导团队发生的变化，为避免可能发生的经营困难，对公司资源进行整合以适应新的竞争环境。”

在本案审理中，中美保险公司确认系以《本地员工手册》第四章第五节年度绩效激励奖金作为发放年终奖的依据，并明确“实际发放的月份是次年三月，发放之前会对员工进行考核以确定发放的比例。房某以往是每年发放的，如房某在2016年的奖金是按照目标金额的30%发放的。”房某认为，中美保险公司发放年终奖已经形成惯例，是房某劳动报酬的组成部分。关于月薪，双方确认房某月薪为税前38,500元。

本院认为，劳动合同法第四十条第（三）项规定，劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同。就本案而言，房某所在的战略部是否被撤销一节，中美保险公司提交的保险业风险管理白皮书、组织架构调整变动公告、2017年度规划评估报告的审议及批准等证据能够相互印证，足以证明战略部已被撤销、房某的职位已被取消的事实。在此情形下，原劳动合同已无法履行，双方可以就变更劳动合同进行协商。为此，中美保险公司向房某发出《员工变动确认信》，安排的岗位符合房某的意愿，且薪资、工作地点均不变，但房某并未同意公司的调岗方案，后又经协商，直至中美保险公司出具解除通知时，房某也仅表示不同意解除，仍未对公司的调岗协商方案表示同意，该些事实表明房某与中美保险公司未就变更劳动合同达成一致，中美保险公司据此解除双方的劳动合同，于法有据。房某主张中

美保险公司系违法解除，并诉求恢复劳动关系及解约后的工资，一审法院未予支持，并无不当，此项判决应予维持。

关于年终奖，现行法律法规并没有强制规定年终奖应如何发放，用人单位有权根据本单位的经营状况、员工的业绩表现等，自主确定奖金发放与否、发放条件及发放标准，然而用人单位制定的发放规则仍应遵循公平合理原则，对于在年终奖发放之前已经离职的劳动者可否获得年终奖，应当结合劳动者离职的原因、时间、工作表现和对单位的贡献程度等多方面因素综合考量。就本案而言，系争劳动合同解除的原因系中美保险公司撤销战略部后，双方就变更劳动合同内容未能达成一致，该事实证明劳动合同被解除并非是房某的主观过错导致的。在2017年度，房某为中美保险公司工作至12月29日被解除，此后两日系双休日，表明房某在2017年度已在中美保险公司工作满一年；在中美保险公司未举证2017年度房某的工作业绩、表现等方面不符合规定的情况下，足以认定房某在该年度为中美保险公司付出了一整年的劳动且正常履行了职责，为中美保险公司作出了应有的贡献。基于上述理由，本院认为，中美保险公司主张房某在年终奖发放月之前已离职而不能享有该笔奖金，该主张缺乏合理性，房某理应获得其辛苦工作一年的劳动成果，故其诉求中美保险公司支付2017年度年终奖，应予支持。一审判决此项判决有误，本院予以调整。根据双方提交的证据，房某的月薪为税前38,500元，年终奖为其年薪的30%，故中美保险公司应当支付房某年终奖税前138,600元。

关于未签劳动合同双倍工资差额及住房津贴和派遣津贴，一审法院根据双方的诉辩意见，全面、客观地审核了当事人提交的证据，就房某诉求的未签劳动合同双倍工资差额、住房津贴、派遣津贴支持与否的理由与法律依据已予详尽阐述，理由充分合理，本院予以认同。

综上，本院依照《中华人民共和国民事诉讼法》第一百七十条之规定，判决如下：

一、维持上海市黄浦区人民法院（2018）沪0101民初10726号民事判决第一项；

二、撤销上海市黄浦区人民法院（2018）沪0101民初10726号民事判决第二项；

三、被上诉人中美保险公司于判决生效之日起七日内支付上诉人房某2017年度年终奖税前人民币138,600元；

四、上诉人房某的其他请求不予支持。

负有金钱给付义务的当事人如果未按本判决指定的期间履行给付金钱义务，应当依照《中华人民共和国民事诉讼法》第二百五十三条之规定，加倍支付迟延履行期间的债务利息。

本案一审案件受理费人民币5元，二审案件受理费人民币10元，均由上诉人房某负担。

本判决为终审判决。

审判长 郭征海
审判员 谢亚琳
审判员 易苏苏
法官助理 水波
书记员 郑文浩
二〇一九年三月四日

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。



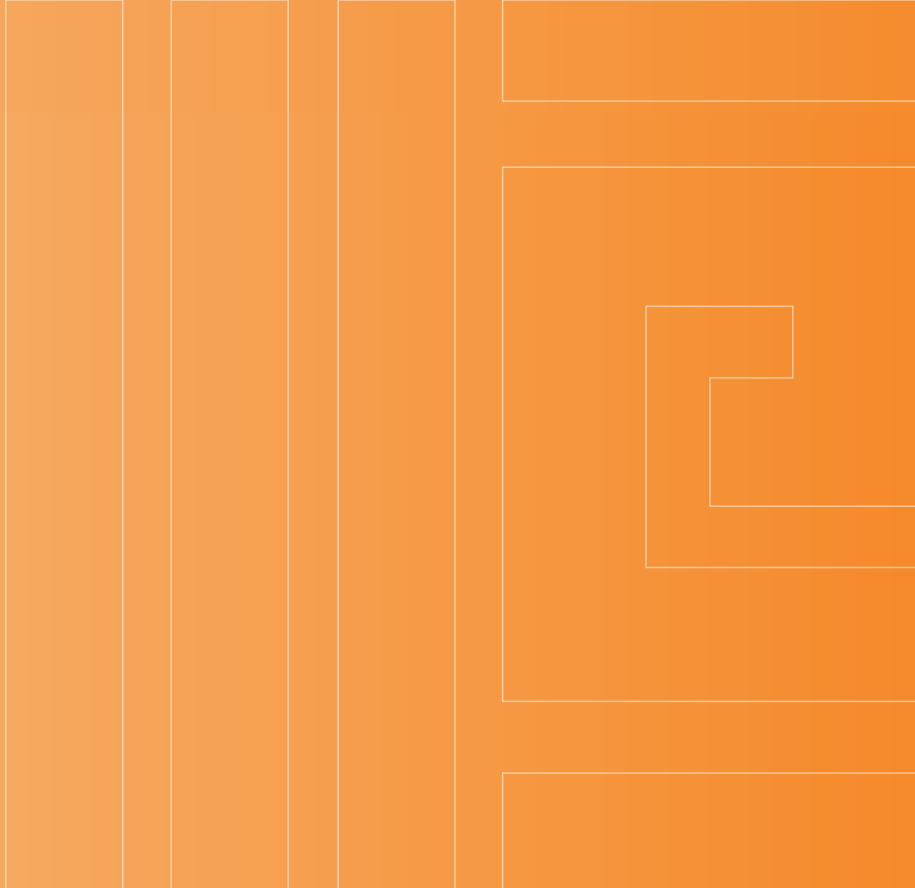
邱鑫锐律师

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

◎ 本期编辑：梁辉、邱鑫锐、林芬

 恒和信律师事务所
HENGHEXIN LAW FIRM
