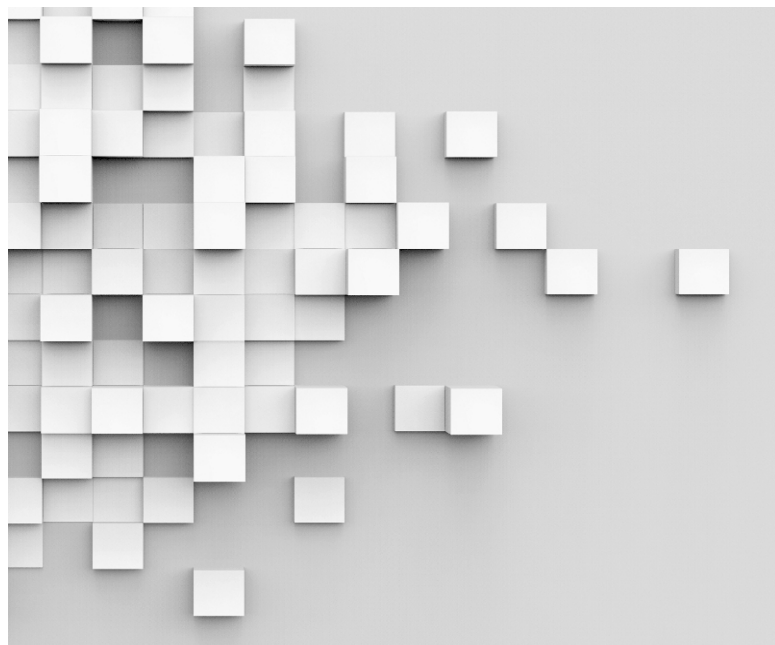


2023年12期 (总43期) 月刊

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

04 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）中共中央组织部、人力资源社会保障部【关于印发《事业单位工作人员处分规定》的通知】

近日，中央组织部、人力资源社会保障部印发修订后的《事业单位工作人员处分规定》，对事业单位工作人员违反政治纪律、违反组织人事纪律、违反工作纪律、违反廉洁从业纪律、违反财经纪律、违反职业道德和违反社会公德等七个方面的违规违纪违法行为给予处分，并根据情节轻重明确了相应的适用处分种类。事业单位中从事管理的人员适用《政务处分法》规定的六种处分种类（警告、记过、记大过、降级、撤职、开除）；事业单位中其他人员适用《规定》，沿用执行四种处分种类（警告、记过、降低岗位等级、开除）。为充分保障受处分人员的合法权利，《规定》还专章规定了复核、申诉的救济途径。

### （二）上海市人社局等四部门【《关于本市超过法定退休年龄就业人员和实习生参加工伤保险的试行意见》】

12月1日起，上海市人社局等四部门发布的《关于本市超过法定退休年龄就业人员和实习生参加工伤保险的试行意见》正式生效。指导意见规定，超龄就业人员和实习生参加工伤保险的，由用人单位按月缴纳工伤保险费。缴费基数按照劳动报酬确定。劳动报酬高于本市公布的社保缴费基数上限的，按照缴费基数上限确定；劳动报酬低于本市公布的社保缴费基数下限的，按照缴费基数下限确定。缴费费率按照用人单位工伤保险费率标准确定并实行浮动考核。

超龄就业人员和实习生参保期间发生事故伤害或者患职业病的，其工伤认定、劳动能力鉴定和工伤保险基金支付的待遇参照《工伤保险条例》《上海市工伤保险实施办法》等有关规定执行。

### （三）最高人民法院【《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释》（征求意见稿）】

2023年12月12日，最高人民法院就《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（二）（征求意见稿）》向社会公开征求意见。相较于2021年1月1日施行的《解释（一）》更多是将之前的四个司法解释进行整合，本次意见稿就司法实践中长期以来争议较大的问题予以了明确，如仲裁时效问题、二倍工资罚则、未休年休假工资性质、混同用工、超龄人员权益保护、调岗合理性认定等。但不少观点认为征求意见稿的内容与司法实践偏差较大，引发了激烈的讨论。

### （四）成都市人社局官网【《关于发布成都市2023年企业工资指导线的通知》】

近日，成都市人社局官网公布了《关于发布成都市2023年企业工资指导线的通知》。根据成都市2023年经济社会发展状况，综合考虑2023年全市国民经济增长、社会劳动生产率和城镇居民消费价格指数等经济社会发展目标，经综合平衡，确定2023年全市企业工资指导线为：（一）企业货币工资增长基准线为6%；（二）企业货币工资增长上线为9%；（三）企业货币工资增长下线为3%。成都市2023年企业工资指导线适用于在蓉的各类企业在岗职工工资分配。



## 重点法规：

# 事业单位工作人员处分规定

## 第一章 总 则

**第一条** 为严明事业单位纪律规矩，规范事业单位工作人员行为，保证事业单位及其工作人员依法履职，根据《中华人民共和国公职人员政务处分法》和《事业单位人事管理条例》，制定本规定。

**第二条** 事业单位工作人员违规违纪违法，应当承担纪律责任的，依照本规定给予处分。

任免机关、事业单位对事业单位中从事管理的人员给予处分，适用《中华人民共和国公职人员政务处分法》第二章、第三章规定。处分的程序、申诉等适用本规定。

**第三条** 给予事业单位工作人员处分，应当坚持党管干部、党管人才原则；坚持公正、公平；坚持惩治与教育相结合。

给予事业单位工作人员处分，应当与其违规违纪违法行为的性质、情节、危害程度相适应。

给予事业单位工作人员处分，应当事实清楚、证据确凿、定性准确、处理恰当、程序合法、手续完备。

## 第二章 处分的种类和适用

**第四条** 事业单位工作人员处分的种类为：

- (一) 警告；
- (二) 记过；
- (三) 降低岗位等级；
- (四) 开除。

**第五条** 事业单位工作人员受处分的期间为：

- (一) 警告，六个月；
- (二) 记过，十二个月；
- (三) 降低岗位等级，二十四个月。

处分决定自作出之日起生效，处分期自处分决定生效之日起计算。

**第六条** 事业单位工作人员受到警告处分的，在作出处分决定的当年，参加年度考核，不能确定为优秀档次；受到记过处分的当年，受到降低岗位等级处分的当年及第二年，参加年度考核，只写评语，不确定档次。

事业单位工作人员受到降低岗位等级处分的，自处分决定生效之日起降低一个以上岗位和职员等级聘用，按照事业单位收入分配有关规定确定其工资待遇；对同时在管理和专业技术两类岗位任职的事业单位工作人员发生违规违纪违法行为的，给予降低岗位等级处分时，应当同时降低两类岗位的等级，并根据违规违纪违法的情形与岗位性质的关联度确定降低岗位类别的主次。

事业单位工作人员在受处分期间，不得聘用到高于现聘岗位和职员等级。受到开除处分的，自处分决定生效之日起，终止其与事业单位的人事关系。

**第七条** 事业单位工作人员受到记过以上处分的，在受处分期间不得参加专业技术职称评审或者工勤技能人员职业技能等级认定。

**第八条** 事业单位工作人员同时有两种以上需要给予处分的行为的，应当分别确定其处分。应当给予的处分种类不同的，执行其中最重的处分；应当给予开除以外多个相同种类处分的，执行该处分，处分期应当按照一

个处分分期以上、多个处分分期之和以下确定，但是最长不得超过四十八个月。

事业单位工作人员在受处分期间受到新的处分的，其处分分期为原处分分期尚未执行的期限与新处分期限之和，但是最长不得超过四十八个月。

**第九条** 事业单位工作人员二人以上共同违规违纪违法，需要给予处分的，按照各自应当承担的责任，分别给予相应的处分。

**第十条** 有下列情形之一的，应当从重处分：

（一）在处分期内再次故意违规违纪违法，应当受到处分的；

（二）在二人以上的共同违规违纪违法行为中起主要作用的；

（三）隐匿、伪造、销毁证据的；

（四）串供或者阻止他人揭发检举、提供证据材料的；

（五）包庇同案人员的；

（六）胁迫、唆使他人实施违规违纪违法行为的；

（七）拒不上交或者退赔违规违纪违法所得的；

（八）法律、法规、规章规定的其他从重情节。

**第十一条** 有下列情形之一的，可以从轻或者减轻给予处分：

（一）主动交代本人应当受到处分的违规违纪违法行为的；

（二）配合调查，如实说明本人违规违纪违法事实的；

（三）主动采取措施，有效避免、挽回损失或者消除不良影响的；

（四）检举他人违规违纪违法，情况属实的；

（五）在共同违规违纪违法行为中起次要或者辅助作用的；

（六）主动上交或者退赔违规违纪违法所得的；

（七）其他从轻或者减轻情节。

**第十二条** 违规违纪违法情节轻微，且具有本规定第十一条的情形之一的，可以对其进行谈话提醒、批评教育、责令检查或者予以诫勉，免予或者不予处分。

事业单位工作人员因不明真相被裹挟或者被胁迫参与违规违纪违法活动，经批评教育后确有悔改表现的，可以减轻、免予或者不予处分。

**第十三条** 事业单位工作人员违规违纪违法取得的财物和用于违规违纪违法的财物，除依法应当由其他机关没收、追缴或者责令退赔的，由处分决定单位没收、追缴或者责令退赔；应当退还原所有人或者原持有人的，依法予以退还；属于国家财产或者不应当退还以及无法退还的，上缴国库。

**第十四条** 已经退休的事业单位工作人员退休前或者退休后有违规违纪违法应当受到处分的，不再作出处分决定，但是可以对其立案调查；依规依纪依法应当给予降低岗位等级以上处分的，应当按照规定相应调整其享受的待遇。

**第十五条** 事业单位有违规违纪违法行为，应当追究纪律责任的，依规依纪依法对负有责任的领导人员和直接责任人员给予处分。

### 第三章 违规违纪违法及其适用的处分

**第十六条** 有下列行为之一的，给予记过处分；情节较重的，给予降低岗位等级处分；情节严重的，给予开除处分：

（一）散布有损宪法权威、中国共产党领导和国家声誉的言论的；

（二）参加旨在反对宪法、中国共产党领导和国家的集会、游行、示威等活动的；

（三）拒不执行或者变相不执行中国共产党和国家的路线方针政策、重大决策部署的；

（四）参加非法组织、非法活动的；

（五）利用宗教活动破坏民族团结和社会稳定的；挑拨、破坏民族关系，或者参加民族分裂活动的；

（六）在对外交往中损害国家荣誉和利益的；

（七）携带含有依法禁止内容的书刊、音像制品、电子出版物进入境内的；

（八）其他违反政治纪律的行为。

有前款第二项、第四项、第五项行为之一的，对策划者、组织者和骨干分子，给予开除处分。

公开发表反对宪法确立的国家指导思想，反对中国共产党领导，反对社会主义制度，反对改革开放的文章、演说、宣言、声明等的，给予开除处分。

**第十七条** 有下列行为之一的，给予警告或者记过处分；情节较重的，给予降低岗位等级处分；情节严重的，给予开除处分：

- (一) 采取不正当手段为本人或者他人谋取岗位；
- (二) 在事业单位选拔任用、公开招聘、考核、培训、回避、奖励、申诉、职称评审等人事管理工作中有违反组织人事纪律行为的；
- (三) 其他违反组织人事纪律的行为。

篡改、伪造本人档案资料的，给予记过处分；情节严重的，给予降低岗位等级处分。

违反规定出境或者办理因私出境证件的，给予记过处分；情节严重的，给予降低岗位等级处分。

违反规定取得外国国籍或者获取境外永久居留资格、长期居留许可的，给予降低岗位等级以上处分。

**第十八条** 有下列行为之一的，给予警告或者记过处分；情节较重的，给予降低岗位等级处分；情节严重的，给予开除处分：

- (一) 在执行国家重要任务、应对公共突发事件中，不服从指挥、调遣或者消极对抗的；
- (二) 破坏正常工作秩序，给国家或者公共利益造成损失的；
- (三) 违章指挥、违规操作，致使人民生命财产遭受损失的；
- (四) 发生重大事故、灾害、事件，擅离职守或者不按规定报告、不采取措施处置或者处置不力的；
- (五) 在项目评估评审、产品认证、设备检测检验等工作中徇私舞弊，或者违反规定造成不良影响的；
- (六) 泄露国家秘密，或者泄露因工作掌握的内幕信息、个人隐私，造成不良后果的；
- (七) 其他违反工作纪律失职渎职的行为。

**第十九条** 有下列行为之一的，给予警告或者记过处分；情节较重的，给予降低岗位等级处分；情节严重的，给予开除处分：

- (一) 贪污、索贿、受贿、行贿、介绍贿赂、挪用公款的；
- (二) 利用工作之便为本人或者他人谋取不正当利益的；
- (三) 在公务活动或者工作中接受礼品、礼金、各种有价证券、支付凭证的；
- (四) 利用知悉或者掌握的内幕信息谋取利益的；

- (五) 用公款旅游或者变相用公款旅游的；
- (六) 违反国家规定，从事、参与营利性活动或者兼任职务领取报酬的；
- (七) 其他违反廉洁从业纪律的行为。

**第二十条** 有下列行为之一的，给予警告或者记过处分；情节较重的，给予降低岗位等级处分；情节严重的，给予开除处分：

- (一) 违反国家财政收入上缴有关规定的；
- (二) 违反规定使用、骗取财政资金或者违反规定使用、骗取、隐匿、转移、侵占、挪用社会保险基金的；
- (三) 擅自设定收费项目或者擅自改变收费项目的范围、标准和对象的；
- (四) 挥霍、浪费国家资财或者造成国有资产流失的；
- (五) 违反国有资产管理规定，擅自占有、使用、处置国有资产的；
- (六) 在招标投标和物资采购工作中违反有关规定，造成不良影响或者损失的；
- (七) 其他违反财经纪律的行为。

**第二十一条** 有下列行为之一的，给予警告或者记过处分；情节较重的，给予降低岗位等级处分；情节严重的，给予开除处分：

- (一) 利用专业技术或者技能实施违规违纪违法行为的；
- (二) 有抄袭、剽窃、侵吞他人学术成果，伪造、篡改数据文献，或者捏造事实等学术不端行为的；
- (三) 利用职业身份进行利诱、威胁或者误导，损害他人合法权益的；
- (四) 利用权威、地位或者掌控的资源，压制不同观点，限制学术自由，造成重大损失或者不良影响的；
- (五) 在申报岗位、项目、荣誉等过程中弄虚作假的；
- (六) 工作态度恶劣，造成不良社会影响的；
- (七) 其他严重违反职业道德的行为。

有前款第一项规定行为的，给予记过以上处分。

**第二十二条** 有下列行为之一的，给予警告或者记过处分；情节较重的，给予降低岗位等级处分；情节严重的，给予开除处分：

（一）违背社会公序良俗，在公共场所有不当行为，造成不良影响的；

（二）制造、传播违法违禁物品及信息的；

（三）参与赌博活动的；

（四）有实施家庭暴力，虐待、遗弃家庭成员，或者拒不承担赡养、抚养、扶养义务等的；

（五）其他严重违反公共秩序、社会公德的行为。

吸食、注射毒品，组织赌博，组织、支持、参与卖淫、嫖娼、色情淫乱活动的，给予降低岗位等级以上处分。

**第二十三条** 事业单位工作人员犯罪，有下列情形之一的，给予开除处分：

（一）因故意犯罪被判处管制、拘役或者有期徒刑以上刑罚（含宣告缓刑）的；

（二）因过失犯罪被判处有期徒刑，刑期超过三年的；

（三）因犯罪被单处或者并处剥夺政治权利的。

因过失犯罪被判处管制、拘役或者三年以下有期徒刑的，一般应当给予开除处分；案件情况特殊，给予降低岗位等级处分更为适当的，可以不予开除，但是应当报请事业单位主管部门批准，并报同级事业单位人事综合管理部门备案。

事业单位工作人员因犯罪被单处罚金，或者犯罪情节轻微，人民检察院依法作出不起诉决定或者人民法院依法免予刑事处罚的，给予降低岗位等级处分；造成不良影响的，给予开除处分。

## 第四章处分的权限和程序

**第二十四条** 对事业单位工作人员的处分，按照干部人事管理权限，由事业单位或者事业单位主管部门决定。

开除处分由事业单位主管部门决定，并报同级事业单位人事综合管理部门备案。

对中央和地方直属事业单位工作人员的处分，按照干部人事管理权限，由本单位或者有关部门决定；其中，由本单位作出开除处分决定的，报同级事业单位人事综合管理部门备案。

**第二十五条** 对事业单位工作人员的处分，按照以下程序办理：

（一）对事业单位工作人员违规违纪违法行为初步调查后，需要进一步查证的，应当按照干部人事管理权限，经事业单位负责人批准或者有关部门同意后立案；

（二）对被调查的事业单位工作人员的违规违纪违法行为作进一步调查，收集、查证有关证据材料，并形成书面调查报告；

（三）将调查认定的事实及拟给予处分的依据告知被调查的事业单位工作人员，听取其陈述和申辩，并对其所提出的事实、理由和证据进行复核，记录在案。被调查的事业单位工作人员提出的事实、理由和证据成立的，应予采信；

（四）按照处分决定权限，作出对该事业单位工作人员给予处分、免予不予处分或者撤销案件的决定；

（五）处分决定单位印发处分决定；

（六）将处分决定以书面形式通知受处分事业单位工作人员本人和有关单位，并在一定范围内宣布；

（七）将处分决定存入受处分事业单位工作人员的档案。

**第二十六条** 事业单位工作人员已经被立案调查，不宜继续履职的，可以按照干部人事管理权限，由事业单位或者有关部门暂停其职责。

被调查的事业单位工作人员在案件立案调查期间，不得解除聘用合同、出境，所在单位不得对其交流、晋升、奖励或者办理退休手续。

**第二十七条** 对事业单位工作人员案件进行调查，应当由二名以上办案人员进行；接受调查的单位和个人应当如实提供情况。

以暴力、威胁、引诱、欺骗等非法方式收集的证据不得作为定案的根据。

在调查中发现事业单位工作人员受到不实检举、控告或者诬告陷害，造成不良影响的，应当按照规定及时澄清事实，恢复名誉，消除不良影响。

**第二十八条** 参与事业单位工作人员案件调查、处理的人员应当回避的，执行《事业单位人事管理回避规定》等有关规定。

**第二十九条** 给予事业单位工作人员处分，应当自批准立案之日起六个月内作出决定；案情复杂或者遇有其他特殊情形的可以延长，但是办案期限最长不得超过十二个月。

**第三十条** 处分决定应当包括下列内容：

（一）受处分事业单位工作人员的姓名、工作单位、原所聘岗位（所任职务）名称及等级、职员等级等基本情况；

（二）经查证的违规违纪违法事实；

（三）处分的种类、受处分的期间和依据；

（四）不服处分决定的申诉途径和期限；

（五）处分决定单位的名称、印章和作出决定的日期。

**第三十一条** 事业单位工作人员受到处分，应当办理岗位、职员等级、工资及其他有关待遇等的变更手续的，由人事部门按照管理权限在作出处分决定后一个月

内办理；特殊情况下，经批准可以适当延长办理期限，但是最长不得超过六个月。

**第三十二条** 事业单位工作人员受开除以外的处分，在受处分期间有悔改表现，并且没有再出现违规违纪违法情形的，处分期满后自动解除处分。

处分解除后，考核及晋升岗位和职员等级、职称、工资待遇按照国家有关规定执行，不再受原处分的影响。但是，受到降低岗位等级处分的，不恢复受处分前的岗位、职员等级、工资待遇；无岗位、职员等级可降低而降低薪级工资的，处分解除后，不恢复受处分前的薪级工资。

**第三十三条** 事业单位工作人员受到开除处分后，事业单位应当及时办理档案和社会保险关系转移手续，具体办法按照有关规定执行。

## 第五章 复核和申诉

**第三十四条** 受到处分的事业单位工作人员对处分决定不服的，可以自知道或者应当知道该处分决定之日起三十日内向原处分决定单位申请复核。对复核结果不服的，可以自接到复核决定之日起三十日内，按照《事业单位工作人员申诉规定》等有关规定向原处分决定单位的主管部门或者同级事业单位人事综合管理部门提出申诉。

受到处分的中央和地方直属事业单位工作人员的申诉，按照干部人事管理权限，由同级事业单位人事综合管理部门受理。

**第三十五条** 原处分决定单位应当自接到复核申请后的三十日内作出复核决定。受理申诉的单位应当自受理之日起六十日内作出处理决定；案情复杂的，可以适当延长，但是延长期限最多不超过三十日。

复核、申诉期间不停止处分的执行。

事业单位工作人员不因提出复核、申诉而被加重处分。



**第三十六条** 有下列情形之一的，受理处分复核、申诉的单位应当撤销处分决定，重新作出决定或者责令原处分决定单位重新作出决定：

- （一）处分所依据的事实不清、证据不足的；
- （二）违反规定程序，影响案件公正处理的；
- （三）超越职权或者滥用职权作出处分决定的。

**第三十七条** 有下列情形之一的，受理复核、申诉的单位应当变更处分决定或者责令原处分决定单位变更处分决定：

- （一）适用法律、法规、规章错误的；
- （二）对违规违纪违法行为的情节认定有误的；
- （三）处分不当的。

**第三十八条** 事业单位工作人员的处分决定被变更，需要调整该工作人员的岗位、职员等级或者工资待遇的，应当按照规定予以调整；事业单位工作人员的处分决定被撤销的，需要恢复该工作人员的岗位、职员等级、工资待遇的，按照原岗位、职员等级安排相应的岗位、职员等级，恢复相应的工资待遇，并在原处分决定公布范围内为其恢复名誉。

被撤销处分或者被减轻处分的事业单位工作人员工资待遇受到损失的，应当予以补偿。没收、追缴财物错误的，应当依规依纪依法予以返还、赔偿。

## 第六章 附 则

**第三十九条** 对事业单位工作人员处分工作中有滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊、收受贿赂等违规违纪违法行为的工作人员，按照有关规定给予处分；涉嫌犯罪的，依法追究刑事责任。

**第四十条** 对机关工勤人员给予处分，参照本规定执行。

**第四十一条** 教育、科研、文化、医疗卫生、体育等部门，可以依据本规定，结合自身工作的实际情况，与中央事业单位人事综合管理部门联合制定具体办法。

**第四十二条** 本规定实施前，已经结案的案件如果需要复核、申诉，适用当时的规定。尚未结案的案件，如果行为发生时的规定不认为是违规违纪违法的，适用当时的规定；如果行为发生时的规定认定是违规违纪违法的，依照当时的规定处理，但是如果本规定不认为是违规违纪违法的或者根据本规定处理较轻的，适用本规定。

**第四十三条** 本规定所称以上、以下，包括本数。

**第四十四条** 本规定由中共中央组织部、人力资源社会保障部负责解释。

**第四十五条** 本规定自发布之日起施行。

## 热点案例

### 01 男子领补偿金后入职女儿公司，被判赔前公司150万！

#### 新闻简介（红星新闻）



2021年8月，被告吴某从株洲某半导体公司辞职，并签订了为期两年的《实施竞业限制权益和义务告知书》。经此约定，吴某不得在株洲某半导体公司的竞争单位任职，相对地，其预计在随后两年间获得来自株洲某半导体公司高达三十余万元的竞业限制补偿金。

吴某之女小吴于2022年1月至2023年1月间相继投资成立合肥某股权投资合伙企业（有限合伙）、合肥某科技投资合伙企业（有限合伙）与合肥某电子科技有限公司，持股比例均超过67%。其中合肥某电子科技有限公司同株洲某半导体公司的经营范围高度重合。另外，株洲某半导体公司的取证人员进入合肥某电子科技有限公司与吴某调查，发现吴某在该公司有属于自己的办公场所。

一审法院审理认为，吴某任职合肥某股权投资合伙企业财务负责人及联络员，并通过其女儿实际控制合肥某电子科技有限公司。《中华人民共和国劳动合同法》第二十四条规定的竞业限制行为有“到与本单位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，或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务”。

本案中小吴系在校学生，吴某声称其在半导体行业实习未提交任何证据，也未就其女儿的商业投资行为及从业经验作出合理的解释，该行为完全不符合常理，且吴某未就其任职合肥某股权投资合伙企业财务负责人及联络员的行为作出合理说明，应当认定吴某通过其女儿实际控制了合肥某电子科技有限公司。判决吴某返还已接收的竞业限制补偿金286000元，向株洲某半导体有限公司支付违约金150万元。

二审法院认为，案外人小吴等人通过成立合肥某科技投资合伙企业（有限合伙），再控股合肥某电子科技有限公司进行半导体行业投资，必须实际取得吴某的投资意愿并进行技术指导、输入等，才能最终取得实际效益，而并非吴某所说，上述投资行为仅系其女儿小吴的个人行为，这既与常理不符，也与公司经营目的不符。吴某通过其女儿占股实际控制合肥某电子科技有限公司的事实具有高度可能性，二审法院对该事实予以确认。关于民事责任，一审法院依据合同约定确定吴某返还竞业限制补偿金并支付违约金150万元具有法律依据，二审法院予以确认。

## 点评分析



所谓竞业限制是指对原用人单位负有保密义务的劳动者，于离职后在约定的期限内，不得生产、自营或为他人生产、经营与原用人单位有竞争关系的同类产品及业务，不得在与原用人单位具有竞争关系的用人单位任职。竞业限制制度的设置系为了防止劳动者利用其所掌握的原用人单位的商业秘密为自己或为他人谋利，从而抢占了原用人单位的市场份额，给原用人单位造成损失。

依据《中华人民共和国劳动合同法》第二十四条之规定：“竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。”竞业限制是长期以来困扰着许多创业公司以及科技公司的问题。劳动者通过各种形式突破竞业限制致使许多公司面临研发成果等知识产权被侵权的困境，本案便是劳动者通过让其女儿设立同业公司的做法来规避竞业限制的违约情形。

通常而言，根据合同的相对性原理，合同效力只能及于双方当事人，仅凭竞业限制协议限制近亲属从事竞业限制的行为也很难从法理上找到依据。由于用人单位对于劳动者是否违反竞业限制协议的举证能力有限，在劳动者所提供的反驳证据不足以证明其违反竞业限制协议的情形下，此类案件的举证责任可采用高度盖然性标准，人民法院依据用人单位提供的证据，综合审查涉案事实并综合作出认定，支持了用人单位的诉讼请求。



## 02 因连续3个月考核不及格被辞退，法院判决公司违法！

### 新闻简介（每日经济新闻）



杨某某因为连续三个月绩效考核未及格，被公司单方面辞退，于是申请仲裁并提起诉讼，要求公司支付赔偿金。然而，经过法院的审理，杨某某的诉讼请求被支持。

杨某某于2022年8月8日入职上海某贸易公司（以下简称公司），担任采购经理，月工资为16000元等。双方签订《劳动合同》一份，约定合同期限自2022年8月8日起至2023年8月7日止。

2022年10月28日，杨某某签收了公司制定的《员工手册》。该手册显示：1.辞退淘汰：（1）连续两个月评分差，则淘汰并进入辞退流程；（2）在公司得分排名末位10%，则淘汰并进入辞退流程。2.降职降薪：（1）连续两个月评分差，进入解除劳动合同或降职降薪流程；（2）年度评分为差，进入解除劳动合同或降职降薪程序；（3）公司与该员工协商达成一致后，签订《降职降薪协议》。如无法达成一致，则进入解除淘汰流程。

杨某某2022年10月绩效考核成绩38分，2022年11月绩效考核成绩为34分，2022年12月绩效考核成绩25分。绩效满分为100分，及格分数为60分，连续3个月绩效考核均未及格。

2023年1月10日，公司向杨某某发出《辞退通知书》。

2023年1月13日，杨某某申请仲裁，要求公司解除劳动合同经济补偿金及代通金24,000元，仲裁委未支持。杨某某不服，向上海市金山区人民法院提起诉讼，庭审中将请求变更为要求公司支付违法解除劳动合同的赔偿金16,000元。最终，法院判决公司向杨某某支付违法解除劳动合同赔偿金16000元。

### 点评分析



根据《劳动合同法》的规定，劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的，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。本案中，虽杨某某绩效评分未达标，但此情形并不完全等同于杨某某“不能胜任工作”，而公司提交的证据亦不足证明杨某某不能胜任工作。其次，即便杨某某不能胜任工作，公司作为用人单位，应当安排劳动者进行岗位培训，或者依其能力重新分配调整工作岗位，杨某某仍不能胜任工作的，公司才能依法解除劳动合同。

实践中，部分用人单位认为只要在公司管理制度中明确考核指标，即可“万事大吉”，殊不知劳动法律关系具有特殊性，需要用人单位承担更多的证明责任。即使劳动者未能达到制度规定的考核标准，也需要用人单位明确举证证明其不胜任工作。因此，用人单位除了需要有制度可依据，更需要有事实作为基础。



## 产假未满提前上班，工资津贴能否兼得？

### （一）案例展示

#### 案例一

李某为吉林广播电视台一员工，2016年8月李某开始休产假，吉林广播电视台已经按月向其支付工资，李某在劳务支付明细表中已签字确认。李某作为申请人于2018年8月6日向吉林省劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，该委于当日作出不予受理通知书，李立丹因不服上述处理结果，形成本案。

李某主张补偿生育津贴和未休产假158天工资18920元，但一审法院认为，主张生育津贴及产假期间工资，无事实与法律依据，不应予以支持。第一、答辩人可提供《劳务费支付明细表》，证实原告产假期间工资均如数发放，不存在拖欠情形，原告主张答辩人支付产假期间工资，没有事实依据。第二、根据《女职工劳动保护特别规定》第八条的规定，生育津贴和产假期间工资不能同时主张。即领取生育津贴则用人单位无需支付其本人工资，相反，用人单位已经支付了产假期间工资，则无需再就生育津贴进行补偿。

李某与吉林广播电台均不服一审判决，提起上诉。

二审法院认为，根据吉林人民广播电台提供的工资劳务明细表显示，李某产假期间的工资均已领取，其主张生育津贴没有事实依据。故吉林人民广播电台只需支付李某未休产假期间的工资，而不需要支付生育津贴。

#### 案例二

近日，重庆市忠县人民法院对冯某诉忠县某中心小学劳动争议纠纷一案作出判决，认定冯某产假期间提前上班，在此期间基于劳动关系的劳动所获得的工资报

酬，与其基于女职工生育保险法律关系而享有的生育津贴属不同法律性质，二者兼得并不构成重复获利；同时冯某应忠县某中心小学的要求在产假期间提前上班，由忠县某中心小学向冯某支付工资报酬也符合社会公平正义，遂判决冯某产假期间提前上班所得工资报酬与生育津贴不冲突，可同时享有。

法院查明，2013年5月，冯某至忠县某中心小学从事幼儿教育。2021年2月25日，冯某自然分娩，忠县某中心小学仅给予冯某60天产假。后冯某应学校的要求于2021年5月6日到校上班至2021年6月28日，忠县某中心小学发放了冯某产假期间的工资3200元。

2021年7月16日，忠县医疗保障局对冯某生育津贴进行结算，确认冯某产假期间为2021年2月10日至2021年6月17日，结算费用为15294.93元，并将款项支付至忠县某中心小学。忠县某中心小学扣除冯某产假期间已发的工资3200元后，实际支付冯某12094.93元。后冯某多次信访反映忠县某中心小学侵犯女职工生育合法权益、未及时足额支付工资报酬等，但忠县某中心小学拒绝与冯某协商。冯某为维护自己合法权益，诉至法院要求忠县某中心小学支付产假期间工资报酬等。

忠县法院经审理认为，忠县某中心小学违反国家法律规定，在冯某产假未休完的情况下要求冯某提前上班，应当支付冯某相应期间的工资报酬。女职工因生育享受产假系法定权利，本案中，冯某在忠县某中心小学的要求下到岗上班，不应认定冯某自动放弃了产假权利，也不应当以此认定冯某放弃提前上班期间获得工资报酬的权利。同时，女职工因生育享受生育津贴系法定权利，是否上班不影响女职工依法获得生育津贴。冯某

在产假期间应忠县某中心小学的要求提前上班，其提供了正常劳动，就有权依法获得工资报酬，这也符合按劳取酬的基本原则。基于劳动关系的劳动所获得的工资报酬与基于女职工生育保险法律关系而享有的生育津贴属不同法律性质，二者兼得并不冲突，不应因此免除忠县某中心小学作为用人单位支付工资报酬的法定义务。

此外，从保护女职工生育权利与劳动权利的角度，女职工在用人单位的要求下提前上班也是一种敬业表现，用人单位对提前上班女职工支付相应报酬也符合社会公平正义。综上所述，忠县某中心小学在冯某生育津贴支付时扣减已实际发放的提前上班期间的工资3200元，依据不足，遂判决忠县某中心小学支付冯某产假期间提前上班工资报酬3200元。

一审宣判后，冯某对其他判项不服，向重庆市第二中级人民法院提起上诉。二审审理过程中，冯某自动撤回上诉，现一审判决已发生法律效力。

本案中，冯某按照忠县某中心小学的要求，在牺牲产假提前上班的情况下，要求忠县某中心小学在应支付生育津贴之外另行支付提供劳动的工资报酬，既符合法律规定，也在情理之中，因此对忠县某中心小学从忠县医疗保障局核定的生育津贴中扣除因提前上班而实际支付的工资3200元的行为予以否定性评价。

## （二）点评分析

依据《女职工劳动保护特别规定》第八条所示，女职工产假期间的生育津贴，对已经参加生育保险的，按照用人单位上年度职工月平均工资的标准由生育保险基金支付；对未参加生育保险的，按照女职工产假前工资的标准由用人单位支付。在实践中，职工享受到的生育

津贴低于产假前工资标准的，用人单位在发发生育津贴之后应该补足不足的部分；用人单位为职工发放的产假工资高于生育津贴的，用人单位可以不再向职工支付该笔生育津贴，而是作为对于用人单位的补贴留存。因此，对于生育津贴与产假工资之间，采取就高不就低的原则。

在上述案例一中，即采用前述原则进行的判决。而在案例二中，因用人单位要求劳动者提前返岗上班，该情形下，用人单位本就违反了法律规定，且劳动者实际付出了劳动，因此有权获得相应的劳动报酬。女职工因生育享受产假及生育津贴系法定权利。产假期间，女职工无需上班仍可获得生育津贴，减轻了女职工生育后顾之忧。女职工产假期间提前上班，其从事的是用人单位安排的工作，在女职工没有明确表示放弃因产假权利而享有的生育津贴的情况下，视为女职工以默示的方式放弃因产假权利而享有的生育津贴，既不利于女职工权益的保障，也缺乏合理且有说服力的依据。

此外，提供劳动获得劳动报酬是劳动者依法享有的劳动权利。女职工无论被要求还是自愿在产假期间提前上班，其提供了劳动，用人单位就应当为女职工提供的劳动支付相应的劳动报酬，否则女职工因生育享受产假及生育津贴的权利将形同虚设。



### 案件要旨

现有规定并未明确轮流订立劳动合同是否需要与劳动者协商、谁来协商等问题。关联企业虽然在某些方面存在一定的联系，但仍然是独立的法人。对劳动者来讲，原用人单位与关联企业可能在工作地点、劳动条件、劳动纪律、休假福利等方面存在诸多差别。劳动合同并不等同于普通的民事合同，劳动关系具有很强的人身属性，故劳动合同的转移不简单等同于合同权利义务的概括转让。转让劳动合同属于变更劳动合同的主体，需要经劳动者、原用人单位、新用人单位三方协商一致。

## 高某、某公司劳动合同纠纷民事二审民事判决书

案件来源：《中国法院2023年度案例》

审理法院：江苏省无锡市中级人民法院

案由：劳动合同纠纷案

案号：(2021)苏02民终5203号

上诉人（一审原告）：高某

被上诉人（一审被告）：某公司

上诉人高某因与被上诉人某公司（以下简称某公司）劳动合同纠纷一案，不服无锡市惠山区人民法院（2020）苏0206民初2530号民事判决，向本院提起上诉。本院于2021年8月31日立案后，依法组成合议庭审理了本案，现已审理终结。

高某上诉请求：撤销一审判决，改判某公司支付拖欠工资62500元、油补18000元、经济补偿金35068.50元或将案件发回重审。事实与理由：1.《无锡市用人单位职工调动登记备案表》没有显示调动经过高某同意且没有社会保险部门盖章，故达不到公司的证明目的。另外，社会保险关系的转移并不影响高某向某公司提供劳动，2020年2月高某在工作群中履行职务；3月4日在公司钉钉上进行项目审批。即使高某作为江苏某咨询有限公司（以下

简称某咨询公司）董事，也不影响其与某公司之间的劳动关系。2.关于油补，对某公司提供的情况说明，高某不予认可。某公司在一审的陈述反复且与另案中提供的通知明显冲突，故不应采信；2020年2月份的工作群聊天记录明确提到郭某某转移了相关人员，而某公司明确会继续承担该批人员的薪资、油补。3.高某的月平均工资应该为23379元，其在某公司工作至2020年3月，故经济补偿金应为35068.50元。4.一审法院判决严重超过法定审限，属于严重违法法定程序，应当依法发回重审。

某公司辩称，一审法院认定事实清楚，适用法律正确，请求驳回上诉，维持原判。事实与理由：2020年2月，某公司管理层出现矛盾。此前的负责人郭某某掌握公司印鉴等材料，在公司收回管理权后，存在郭某某未全部移交材料的客观情况。1.高某入职及劳动关系转移均是与郭某某沟通确认，从

社会保险缴纳材料及调动登记备案单等材料可以看出，高某的劳动关系与2020年1月15日转移至某咨询公司，此后高某未至某公司上班，故高某与某公司的劳动关系在2020年1月15日解除。2.因某咨询公司未办理电子签章，故出现某咨询公司未在相关材料上盖章的情形。3.虽然高某否认劳动关系转移系协商一致，但其从未向某公司提出过异议，且在其向某公司邮寄解除通知后，社会保险仍一直由某咨询公司缴纳。

高某向一审法院起诉，请求判令：一、某公司支付自2019年12月26日至2020年3月22日拖欠的工资62500元及油费补贴18000元；二、双方自2020年3月22日起解除劳动关系；三、某公司支付因拖欠工资的经济补偿金37500元。

一审法院认定事实：高某于2019年1月26日至某公司工作，2月15日，某公司任命高某为该公司项管中心副总经理（主持工作）。2019年4月15日，该公司实际负责人郭某某在薪资发放表中确认：“高某工资按基本工资4500元每月，岗位工资5500元每月，保密费1500元每月，职务津贴2500元每月发放。年薪确定为30万元。”同年7月1日，某公司与高某签订全日制劳动合同书一份，约定合同期限为3年，自2018年4月14日起至2021年4月13日止，工资按照公司制定的工资分配办法确定。同年7月5日，某公司任命高某为该公司副总裁兼项管中心总经理。2020年1月21日，某公司的2019年年终工资发放表载明，高某每月薪资为14000元，全年月合计工资为154000元（11个月），年终奖金为100166.72元，年收入总额为254166.72元。高某的工资卡流水显示，其从某公司收到的最后一笔工资为2020年1月10日发放的月工资12735.92元（税后），收到的2019年年终奖90360.05元（税后）。

2020年3月11日，某公司发布任免通知，宣布自2020年1月1日起免去高某某公司副总裁及项管中心总经理职务。2020年1月15日，高某的劳动关系转至某咨询公司，某咨询公司自2020年1月起为高某缴纳社会保险。3月22日，高某出具解除劳动关系通知书一份，以公司未足额支付劳动报酬为由，要求解除与某公司的劳动关系。无锡市人力资源和社会保障局(以下简称无锡人社局)出具的“无锡市用人单位职工调动登记备案表”显示，高某自2020年1月15日起被某咨询公司录用，劳动合同起

止时间为2020年1月15日至2021年4月13日。某公司于2020年3月19日对上述内容盖章予以确认。

2019年8月27日，某公司的会议纪要载明，高层人员油卡补贴统一为3000元。2021年3月11日，某公司出具“情况说明”一份，载明：“2019年底，某公司根据经营情况、油费的实际情况等因素综合考虑决定自2020年起取消全部高层的油费补贴并口头告知所涉人员该项决定。高层人员的该项补贴自2020年起不再发放。”某公司分别于2019年9月16日、10月29日、12月7日向高某发放油卡补贴3000元，合计9000元。高某认为，该三笔油卡补贴，为2019年7月至9月的油卡补贴。在高某与某公司职员吕某某的微信聊天记录中，吕某某称：“油卡是8月冲7月，9月冲8月。”

一审中，某公司确认高某每月税前工资为14000元。对劳动关系的变更，高某表示，1.公司未与其协商一致，其直至2020年3月才知晓；2.某咨询公司曾为某公司全资子公司，其曾为某咨询公司董事。

一审法院认为，当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实或者反驳对方诉讼请求所依据事实有责任提供证据加以证明。没有证据或者证据不足以证明当事人的事实主张的，由负有举证责任的当事人承担不利的后果。关于高某的劳动关系变更，根据双方均确认内容真实性的由无锡人社局出具的“无锡市用人单位职工调动登记备案表”中的内容显示，高某的劳动关系已于2020年1月15日转至某咨询公司，且该备案表中明确载明了高某与某咨询公司的劳动合同起止时间为自2020年1月15日起至2021年4月13日止，人社部门出具的劳动关系变更材料，已经其自身审核，有权威性，可信度高。高某认为某公司、某咨询公司变更其劳动关系未经其同意，属违法变更等意见，结合某咨询公司自2020年1月起为高某缴纳社会保险，高某自述曾为某咨询公司董事、某咨询公司曾为某公司全资子公司等事实，认为高某的上述意见可信度低。且高某亦未提供足够证据证明其就上述劳动关系变更事宜提出过具体异议，故对高某的上述意见不予采信。

关于高某主张的拖欠工资，因其2019年工资已经结清及双方均确认的高某税前月工资为14000元等事实，故依法认定某公司还需支付其自2020年1月1日起至2020年1月14日的工资9011.50元

(14000/21.75某14)。结合已查明的事实,认定双方自2020年1月15日起解除劳动关系。故对高某以年薪300000元为标准计算拖欠至2020年3月止工资的主张,不予支持。关于油补,高某表示油补系补发形式发放,其与吕某某关于“油卡是8月冲7月,9月冲8月”的聊天记录内容,不能证明2019年9月之前的油补具体办法,因某公司明确发文通知自2020年起停止油补,故按现有证据认定某公司需向高某发放2019年9月至12月的油补合计12000元。现某公司已支付高某油补9000元,还需补发剩余的3000元。关于经济补偿金,因某公司确有拖欠高某工资未发之事实,故应承担经济补偿金,自2019年1月26日起至2020年1月15日,高某在某公司工作11个月,结合其工资收入情况,月平均工资确定为(14000某11+100166.72)/11=23106元,故某公司需支付高某经济补偿金23106元。

据此,一审法院按照《中华人民共和国合同法》第四十六条、第四十七条、《中华人民共和国劳动法》第五十条、《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》第九十条之规定,判决如下:一、某公司自判决生效之日十日内支付高某拖欠工资9011.50元及油补3000元,合计12011.50元;二、某公司自判决生效之日起十日内支付高某经济补偿金23106元;三、高某与建业恒安的劳动关系于2020年1月15日解除;四、驳回高某其他诉讼请求。

对一审认定的事实及质证经过情况,当事人未提供新证据,本院依法予以确认。

#### 本院查明

二审另查明,高某于2020年3月24日向无锡市惠山区劳动人事争议仲裁委员会(以下简称仲裁

委)提出仲裁申请,仲裁委于2020年5月18日出具惠劳人仲案字[2020]第417号仲裁决定书,决定终结仲裁活动。高某遂提起诉讼,诉请如前。

上述事实,由惠劳人仲案字[2020]第417号仲裁决定书在卷佐证。

#### 本院认为

本院认为,关于高某与某公司劳动关系解除的时间,双方存在争议,高某主张为2020年3月22日,而某公司主张与高某的劳动关系已于2020年1月15日转移至某咨询公司,故双方劳动关系的解除时间是2020年1月15日。对此,本院评判如下:首先,劳动关系具有很强的人身属性,某公司将高某的劳动关系转移到某咨询公司的行为,实则属于变更劳动合同的主体,需要经双方协商一致,即应取得高某的同意。其次,无锡市用人单位职工调动登记备案表仅有某公司盖章,且落款时间为2020年3月19日,未有高某意见,某公司未提供证据证明劳动关系转移征得高某同意,故2020年1月15日的劳动关系转移不发生法律效力,高某仍与某公司存在劳动关系。某公司以高某事后未提出异议进行抗辩,没有法律依据,本院不予采信。最后,高某与某公司签订的劳动合同期限至2021年4月13日。高某于2020年3月22日向某公司出具解除劳动关系通知书,某公司确认收到该通知书。而某公司未提供证据证明双方劳动关系在2020年1月15日至2020年3月21日期间解除,故双方劳动关系解除时间为2020年3月22日。

关于拖欠工资的金额。因双方劳动关系解除的时间是2020年3月22日,故高某的工资应计算至2020年3月21日。因高某2019年度工资已经结清,故某公司应支付高某2020年1月1日至2020年3月

21日的工资。一审中，双方一致确认高某税前月工资为14000元，故某公司应支付高某拖欠工资37655.17元（ $14000 \times 2 + 14000 / 21.75 \times 15 = 37655.17$ 元）。

关于经济补偿金，因某公司存在拖欠工资的行为，高某明确以公司未足额支付劳动报酬为由解除劳动合同，且某公司确认收到解除通知，故某公司应支付高某经济补偿金。高某于2019年1月26日进入某公司，至2020年3月22日解除劳动关系，高某劳动关系解除前十二月的月平均工资为22347.23元 [ $(14000 \times 12 + 100166.72) / 12 = 22347.23$ 元]，故某公司应支付的经济补偿金金额为33520.85元 ( $22347.23 \times 1.5 = 33520.85$ 元)。

关于油补，某公司需向高某发放2019年9月至12月的油补合计12000元；对于2020年是否有油补，某公司提供证据证明自2020年起停止油补，故高某主张2020年的油补没有事实依据，不予支持。对于2019年的油补，某公司已支付9000元，故还需补发剩余的3000元。

综上所述，高某的上诉请求部分成立，应予支持；一审判决认定事实清楚，适用法律不当。依照《中华人民共和国民事诉讼法》第一百七十条第一款第(二)项的规定，判决如下：

#### 裁判结果

一、撤销无锡市惠山区人民法院(2020)苏0206民初2530号民事判决；

二、确认高某与某公司劳动关系于2020年3月22日解除；

三、某公司于本判决发生法律效力后十日内支付拖欠工资37655.17元、经济补偿金33520.85元、油补3000元，合计金额74176.02元；

四、驳回高某的其他诉讼请求。

如果未按本判决指定的期间履行给付金钱义务，应当按照《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。

一审案件受理费10元、二审案件受理费10元，由某公司负担。

本判决为终审判决。

## 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。



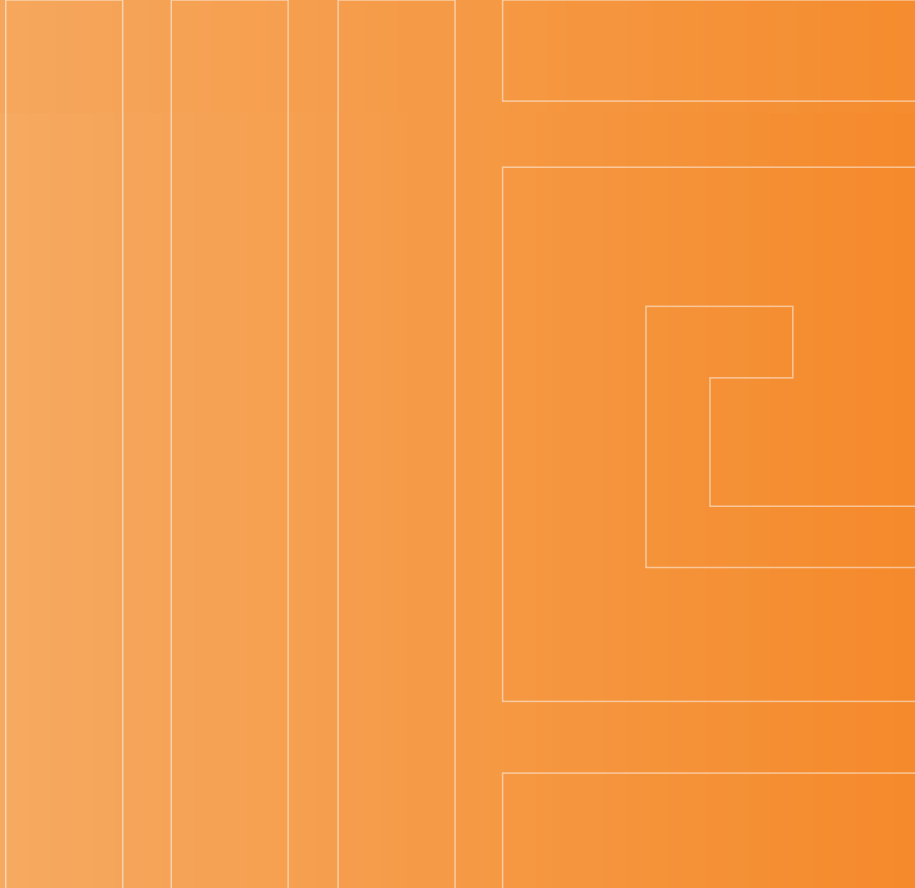
### 林芬律师

---

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

---