



深圳律师



劳动与社会保障法律资讯

2018年1月号 总第46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
共话企业裁员 树立服务标杆.....	2
广东高院发布保障劳动者工资十大典型案例.....	4
深圳3月1日起实行工伤保险浮动费率 平均费率下调约20%.....	12
判例与实务	14
公司收购引发的员工关系处理问题.....	14
2014-2016年度全国劳动争议纠纷大数据报告	17
第一部分 引言.....	17
第二部分 正文.....	17
第一篇 综述	17
一、案件分布	17
二、二审裁判结果	20
三、聘请律师情况	22
第二篇 分述	23
四、劳动争议案由分类	23
五、劳动合同纠纷	25
六、社会保险纠纷	26
七、工资待遇问题	27
八、劳动合同解除及未签劳动合同问题	28
第三部分 结语.....	30
政策法规	31
深圳市社会保险基金管理局关于调降职工生育保险费率的通知.....	31
国家安全监管总局办公厅关于修改用人单位劳动防护用品管理规范的通知..	31
人力资源社会保障部办公厅财政部办公厅关于规范跨省异地就医住院费用直 接结算有关事项的通知.....	35
专业委员会简介	38
深圳市律师协会劳动与社会保障法律专业委员会	38
组成成员	38

最新动态

共话企业裁员 树立服务标杆



2018年1月21日上午，市律协劳动与社会保障法律专业委员会（简称“劳专委”）在北京市盈科（深圳）律师事务所举办了“公司关停并转迁中的员工关系处置方案研讨会”，邀请深圳大学法学院副教授、深圳大学劳动法和社会保障法研究所所长**翟玉娟教授**作为研讨嘉宾，市律协创新委**喻群辉委员**及市律协监事**李春畅委员**出席，研讨会由劳专委主任**曾凡新律师**主持，劳专委委员参加研讨会。

日前，随着我国经济的转型升级，部分外资企业撤离中国，针对这一现状，市律协劳专委委员**孟庆杰律师**以公司关停并转迁中的员工关系处理方案为主题，分享其多年来办理此类业务的心得，孟律师从律师介入前的背景调查、律师收费到裁员前的项目策划、实施、步骤、预算、所需资料、所拟文件再到裁员中的注意事项等展开了详细的论述和分享。其后，翟教授对孟律师的分享进行了点评，与会委员也结合自身实践经验进行了充分的探讨交流。



研讨会结束前，劳专委曾凡新主任对劳专委 2017 年的工作进行了总结并对 2018 年的工作进行了统筹安排。

本次研讨会打开了思路，凝聚了共识，树立了标杆，有助于提升律师办理企业裁员业务的服务水平，加强了律师与高校间的交流。

广东高院发布保障劳动者工资十大典型案例

广东省高级人民法院今天召开新闻通气会，通报全省法院保障劳动者工资的审判执行工作情况，并发布了十起涉劳动者工资典型案例。

广东高院副院长谭玲介绍称，全省一审劳动争议案件呈现两个鲜明特点：一是收案数长期处于高位，案件分布集中在穗、深、佛、莞四地的基本态势未变，且大部分案件都是涉及到劳动报酬；二是在劳动者申请强制执行的欠薪案件中，多数被执行单位工资清偿比例较低。

据了解，为切实维护劳动者的合法权益，全省法院均采取各项有力的司法措施。开设劳动者讨薪绿色通道，坚持优先接待、优先立案、优先审判、优先执行、优先兑付执行款。开设涉民生执行案件咨询热线，搭建涉民生执行案件法律咨询台。加大财产保全力度，防止因企业资产流失导致劳动者权益受损。对涉及特困群体案件依法采取先予执行措施，分配财产时依法优先偿还劳动报酬。对因欠薪者逃匿或欠薪者确无偿债能力导致生活困难的劳动者，依法及时给予司法救助。

出台《广东省高级人民法院关于审理劳动争议案件疑难问题的解答》，对劳务派遣关系中追索劳动报酬及因企业搬迁引发纠纷如何处理等予以明确。联合省人社厅、省总工会、省工商联、省企业联合会等单位，共同发布《关于进一步加强强调裁诉衔接多元化解劳资纠纷的意见》，确立了源头化解、沟通协调、多元共建等工作原则。对困难职工进行多层次帮扶，符合司法救助条件的劳动者可以缓交、减交、免交受理费。与公安、检察机关、人社部门建立重大案件联合挂牌督办制度，进一步完善劳动保障监察行政执法与刑事司法联动机制。充分利用网络查控系统，采取“凌晨执行”、“悬赏执行”、“蹲点守候”等非常手段，提升执行效果。

另据了解，下一步广东法院将进一步统一裁判标准，完善裁审衔接机制。今年将出台裁审衔接具体实施意见，与劳动争议仲裁机制无缝衔接。依托信息化，加强劳动争议处理工作信息和统计数据的共享共用，深化裁审衔接机制建设。大力推行劳动争议小额速裁，对权利义务关系清楚的追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿金或赔偿金等案件实行一审终审。推进繁简分流及裁判文书改革，对于简单的劳动争议纠纷案件，制作要素式、令状式文书。

谭玲表示：“广东法院将健全劳动争议审判工作机制，不断提高化解劳动纠纷的法治化、制度化水平，依法保障劳动者及时取得工资，切实维护劳动者的合法权益。”

广东高院发布保障劳动者工资十大典型案例

一、裁审接力纾民困，保全措施化纠纷

(一)基本案情

广州市某五金公司因经营不善，拖欠彭某等 225 名员工数月工资 410 多万元。为防止广州市某五金公司转移、隐藏财产，彭某等 225 名申请人向广州市番禺区劳动人事争议仲裁委员会提出财产保全的申请。2015 年 4 月 20 日，该委向广州市番禺区法院提交仲裁建议书，建议查封、扣押、冻结被申请人广州市某五金公司所有的价值 387 万元的财产。

(二)裁判结果

广州市番禺区法院 2015 年 4 月 21 日受理该案后，当天即由劳动庭庭长带领办案人员赶往涉案企业。由于涉案企业厂房面积大，原材料、半成品等摆放分散，且原材料主要为价值高的铜合金，容易出现财产被盗的风险，带队庭领导及时组织员工开会，指引员工开展自救工作，利用叉车、手推车等将分散的原材料、半成品全部存放于密闭的原材料仓库，确保了查封财产的安全性。查封工作完成后，劳动庭又积极协同区人社局、大龙街街道办敦促企业落实工资筹集工作，经法院多次协调，涉案企业在 2015 年 4 月 23 日下午完成全部工资筹集及发放工作。

(三)典型意义

本起群体性劳动纠纷在法院、劳动仲裁机构配合下，在立案后 48 小时内妥善解决，发挥了保全措施的强大功效，确保劳动争议得到合法、公正、及时解决，取得“一加一大于二”的良好效果。

二、多方联动效率高，为劳动者托起“安全垫”

(一)基本案情

某鞋材公司是当地一家外资企业，因经营不善，2017 年年底拖欠 40 多名员工的工资共 25 万多元。时值年终，罗某等 40 多名劳动者急等领取工资返乡过

年，遂向肇庆市端州区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，其中部分员工因已达到法定退休年龄而直接起诉到肇庆市端州区法院。

(一) 裁判结果

肇庆市端州区法院高度重视，开通绿色通道，于2017年12月6日立案并定于2017年12月22日开庭。为帮助劳动者早日拿到工资回家过年，肇庆市端州区法院开庭前联同区劳动仲裁委、区劳动保障监察大队约谈该公司法定代表人黄某，通过耐心释法明理，黄某认识到错误并主动支付了所有欠薪。罗某等40多名劳动者在2017年12月22日前已全部拿到工资并返乡。

(三) 典型意义

本案是典型的拖欠外来务工人员工资案件，肇庆市端州区法院依托多元化纠纷解决机制，由庭领导带领主审法官前往劳动仲裁委和劳动保障监察大队，共同研究解决对策，充分发挥司法、仲裁、行政“三联动”的作用，从源头解决涉案企业拖欠工人工资问题，取得良好社会效果。

三、搬迁引发群体纠纷，裁判平息矛盾

(一) 基本案情

广某公司和海某公司因经营场地不符合政府城市规划，被要求搬迁，于2016年8月31日发布停产公告。潘某等77名劳动者遂申请仲裁要求两公司支付拖欠的工资、加班费、未休年休假工资和经济补偿金。仲裁裁决支持了劳动者的上述请求。广某公司和海某公司诉至深圳市南山区法院。深圳市南山区法院判决与仲裁裁决一致。广某公司和海某公司不服，上诉至深圳市中级法院。

(二) 裁判结果

深圳市中级法院认为，在发布停产公告后，用人单位的工作秩序已经陷于混乱，其与劳动者未能及时沟通协调。造成这一状况的原因系用人单位未就公司迁移的问题与劳动者及时、充分协商所致。一审法院行使自由裁量权，对工资差额、具体加班时间、未休年休假工资数额的认定并无不当，依法予以维持。

(三) 典型意义

保障每个劳动者拿到应得的劳动报酬，是保障人民生活的需要，也是实现社会正义的需要。城市更新改造、产业重构升级不可避免的涉及到企业搬迁、劳动者安置等问题，稍有不慎便会引发群体性事件。司法裁判要起到“稳定器”、“定盘星”的作用，既要维护外来务工人员合法权益，确保外来务工人员劳有所获，

又要为产业结构调整转型升级、城市更新保驾护航，在新一轮的改革浪潮中做好司法服务保障工作。

四、微信助力矛盾化解，促劳动关系和谐稳定

(一)基本案情

刘某等45人分别就某鞋业公司拖欠工资与解除劳动合同问题提起诉讼。一审期间，刘某等45人申请诉讼保全，将某鞋业公司急于交货的一批货物查封，致使双方矛盾升级，情绪对立严重。某鞋业公司歇业后，刘某等45人又多次围困厂房，当地政府也曾介入，但未妥善解决。

(二)裁判结果

一审判决某鞋业公司支付刘某等45人工资及解除劳动合同的经济补偿金，某鞋业公司不服，向中山市中级法院提起上诉。二审中，审判长及承办人创新微信调解方式，并结合其他调解方式，耐心调解，历时两个多月，促成双方当事人于2017年6月9日达成调解协议。

(三)典型意义

创新微信调解新模式，便利当事人达成和解。中山市中级法院借助信息化手段，利用微信可视性、远程性、可记录性、可复制性等特点，进行微信调解，助力劳动者追讨薪金，体现了司法为民、高效司法的精神。

五、经营者互相推诿，拒不支付劳动报酬均获刑

(一)基本案情

被告人陈某在佛山南海区开设一家鞋厂。2013年，被告人刘某向该鞋厂投资，并与陈某约定，由陈某继续负责鞋厂业务，待刘某及其女儿刘某熟悉业务后，陈某退出经营。期间，并未依法变更工商登记的经营者信息。同年8月25日，陈某因与刘某发生矛盾离开鞋厂并返乡不归。刘某以陈某不出现造成鞋厂经营困难为由，拒发鞋厂员工工资共计141460元。佛山市南海区人力资源和社会保障局介入处理此事后，要求该鞋厂在2013年10月18日前解决欠薪责任，但陈某、刘某二人互相推诿责任，限期届满仍不支付工人劳动报酬。直至2015年10月16日，陈某向公安机关投案并支付拖欠的工人工资。

(二)处理结果

2017年4月，刘某因犯拒不支付劳动报酬罪，被佛山市南海区法院依法判处有期徒刑一年，缓刑二年，并处罚金二万元；陈某则被判处有期徒刑七个月，缓刑一年，并处罚金一万元。

(三)典型意义

鞋厂是劳动密集型企业，两被告人因合作方式发生分歧而相互推诿、拒付劳动者工资，无异于经营者将自身经营矛盾转移给无过错的劳动者。被告人刘某以合伙人不出现而造成鞋厂经营困难为由拒付员工工资，经劳动监察部门介入后，仍拒不支付劳动报酬，数额较大，属有能力支付而不支付情形。被告人陈某虽然与刘某口头约定转让事宜，但双方并未签订任何书面转让协议，且未办理工商变更登记手续。涉案工厂对外的相关厂房租赁合同承租方、往来交易负责人均为陈某。作为鞋厂工商登记经营者，陈某仍负有支付员工工资报酬的义务。本案认定两被告人行为构成拒不支付劳动报酬罪体现了法律对欠薪者的严厉惩治，向社会彰显了司法公正；同时，考虑刘某归案后如实供述自己的罪行，陈某犯罪后投案自首且已支付拖欠的工资，对两被告人依法从轻处罚是贯彻落实宽严相济刑事政策的具体做法，实现案件裁判法律效果与社会效果的有机统一。

六、依法打击包工头赖账行为，让外来工流汗不流泪

(一)基本案情

2012年11月18日，某盈劳务分包公司(发包方)与某粤建筑公司(承包方)签订清远市某职业技术学校 and 清远市公共实训中心教学楼和宿舍楼劳务总包施工合同，由某粤建筑公司提供劳务班组及相应技术管理班子承包该项目的劳务施工。2012年12月至2013年6月，某粤建筑公司在承建工程过程中，公司法定代表人郭某先后聘请了程某、李某、贺某等10个班组从事工程施工工作。2013年2月至7月，某粤建筑公司已收取某盈劳务分包公司工程款1260.8万元。2013年9月工程竣工后至2015年1月，某粤建筑公司仍未付清其雇请的班组工人工资。2015年1月6日，清远市人力资源和社会保障局依法给某粤建筑公司下发了《劳动保障监察期限改正指令书》，责令该用人单位于同年1月16日前付清拖欠工人工资，被告人郭某作为法定代表人在知悉该指令书后仍拖欠工人工资。案发后，被告人郭某仍拖欠九个工组约67名工人工资共计118.72万元。

(二)处理结果

清远市清城区法院于2017年6月7日作出判决，以拒不支付劳动报酬罪判处郭某有期徒刑一年二个月，并处罚金二万元。一审宣判后被告人郭某提出上诉，清远市中级人民法院维持了一审判决。

(三)典型意义

拖欠劳动者工资问题一度是社会关注的热点，刑法修正案八将“拒不支付劳动报酬罪”写入刑法后，恶意拖欠劳动者工资的不良风气得到有效地肃正，成效显著。不过，由于部分违法犯罪分子法律意识淡薄，仍抱着侥幸心理，该类案件仍时有发生。本案被告人郭某无视国家法律，有能力支付而拒不支付劳动者的劳动报酬，数额较大，经政府有关部门责令支付仍不执行，其拖欠劳动者工资的恶意明显。法院依法严惩了其拒不支付劳动报酬的犯罪行为，维护了劳动者的合法权益，充分发挥了审判服务于社会和谐稳定大局的作用。

七、依法惩治拒不支付劳动报酬罪，保护劳动者合法权益

(一)基本案情

被告人何某作为某公司的法定代表人独自控制、经营该公司，自2015年4月起，何某在有能力支付公司员工劳动报酬的情况下，先后多次拖欠陈某等69名员工的劳动报酬。经广州市越秀区人力资源和社会保障局多次责令何某支付所拖欠的员工劳动报酬后，何某仍拒不支付。并在2015年10月，变更个人住址及联系方式，逃避支付义务。截至2015年11月，何某共拖欠陈某等69名员工的劳动报酬共计428721.53元。另查明，何某归案后一直未能向司法机关提供公司的会计凭证、会计账簿及财务会计报告。

(二)处理结果

广州市越秀区法院经审理，以拒不支付劳动报酬罪，判处何某有期徒刑一年，并处罚金十三万元。

(三)典型意义

对于本案中拒不支付劳动报酬且试图逃避支付的犯罪分子，要确保在法律上严惩，在经济上重罚，使犯罪分子不能、不敢实施拒不支付劳动报酬犯罪。同时，注重对隐匿、故意销毁会计凭证、会计账簿、财务会计报告罪等关联犯罪的打击，建立全方位打击犯罪的法网。

八、四地法院协同执行，欠薪全额执行到位

(一)基本案情

深圳市劳动人事争议仲裁委员会作出的深劳人仲案(2015)8824-8879号仲裁裁决书，裁决被执行人某科技公司应向56名申请执行人支付工资和劳动合同补偿金共计895万元。

(二)执行情况

深圳市福田区法院立案执行后，因被执行人财产均已被东莞市中级人民法院及普宁市法院查封，深圳市福田区法院依法轮候查封了被执行人名下财产、限制被执行人的工商登记信息变更、纳入失信名单、对法定代表人进行限制高消费、作出拘留决定等措施后，依法终结本次执行。被执行人员工因无法及时实现工资债权，先后两次到省法院集体上访。省法院及时启动三级法院协同执行机制，协同东莞市中级人民法院、普宁市法院、深圳市福田区法院做好抵押物拍卖、执行款移交和劳动者工资、补偿款支付等工作，在不到一个月时间里，将工资款全额发放到56名劳动者手中。劳动者感谢法院“依法为民做主”，为省法院、深圳市福田区法院分别送来锦旗和感谢信。

(三)典型意义

本案是省法院适用协同执行机制，协同三地法院执结劳动者欠薪案件的成功案例。该案涉及三家法院对查封财产处置的协调，省法院在案件不移送、不提级的前提下，由省法院统一指挥、协调，指定专人负责协同执行，并就本案执行的疑难问题进行会商，顺利完成执行款划付和发放工作，为56名劳动者全额实现了债权。法制日报、深圳电视台等多家媒体对该案进行了报道。

九、以和解促履行，以兑现暖人心

(一)基本案情

依据海丰县劳动人事争议仲裁委员会作出的仲裁裁决书，被执行人某服装公司应支付郑某某等31名工人被拖欠的工资款合计36万元。31名工人向海丰县法院申请执行。

(二)执行情况

海丰县法院高度重视，分管副院长作出执行指示要求做好工人安抚工作并立即采取执行措施。执行法官联系某服装公司法定代表人陈某妻子到庭，向其释法明理，要求其积极配合法院工作。经询问得知公司厂房内存放有机机械设备，执行法院立即前往现场清点并依法作出查封、扣押。为顺利处置涉案设备，快速实现

工人权益，执行法院加大协调力度，促成陈某与工人达成和解协议，由陈某自行变卖涉案设备。在设备以最高价 145000 元变现后，将款项发放给工人，陈某并承诺于 2018 年 12 月 30 日还清欠薪余款。

(三)典型意义

劳动报酬案件是涉及人民群众基本生存的重大、敏感案件，执行法院坚持司法为民，穷尽一切措施查控被执行人财产、依法高效处置财产，想方设法促成和解，让劳动者早日拿到工资，有效避免群体性事件的发生。特别在元旦、春节期间，专门对涉劳动者工资案件开通绿色通道、特事特办，快速采取行动，依法兑现工资债权，坚决打赢“治欠保支”攻坚战。

十、借力司法救助，缓解燃眉之急

(一)基本案情

根据珠海市金湾区劳动人事争议仲裁委员会(2017)珠金劳人仲案字第[2017]362等多份生效仲裁裁决书，被执行人某电器公司应向 29 名申请执行人偿付工资 137.18 万元。该案申请人因无法实现债权，集结堵路、拉横幅，为首的工人代表被公安机关实施拘留，民众反映强烈、社会影响较大。

(二)执行情况

案件立案执行后，珠海市金湾区法院依法启动“四查”程序，除轮候查封被执行人一些生产设备及其账户扣划现金 12.25 万元外，被执行人无其他财产可供执行，而被执行人法定代表人是外籍人士，早已离境不归。工人们称如不能拿到这些工资，子女学费、老人药费等无着落，家庭生活将无法维持。珠海市金湾区法院决定启动司法救助程序，经申请执行人提出困难申请，珠海市金湾区法院司法救助委员会审查后，对本案生活困难的 14 位申请执行人发放了救助款 282511 元(占 14 位申请执行人申请执行标的额 50%)。

(三)典型意义

本案申请执行人人数众多，被执行人可供执行的财产不足以清偿全部债权，经“四查”后确无其他可供执行的财产，而被执行人法定代表人已离境，法院无法采取进一步的执行措施。珠海市金湾区法院急民生之所急，对生活困难的 14 名申请执行人及时启动司法救助程序，缓解他们面临的急迫困难，彰显了法院司法为民、执行为民的工作宗旨。

<http://www.gdcourts.gov.cn/web/content/39989-?lmdm=2002>

深圳3月1日起实行工伤保险浮动费率 平均费率下调约20%

从2018年3月1日起，我市实行工伤保险浮动费率，平均费率水平有望下调20%左右。

实行工伤保险浮动费率的目的是，旨在发挥工伤保险浮动费率的经济杠杆作用，对工伤事故和职业病多发、工伤风险提高的用人单位上调费率，对不发生或少发生工伤事故、职业病的用人单位下调费率，从而促进用人单位加强工伤预防工作，切实减少工伤事故和职业病的发生。

目前，我市工伤保险行业基准费率共分为八类，分别为0.14%、0.28%、0.49%、0.63%、0.66%、0.78%、0.96%、1.14%。从2018年3月1日起，用人单位的工伤保险缴费费率，在执行基准费率的基础上，根据其上两个自然年度工伤保险支缴率、安全生产标准化达标情况、安全生产领域联合惩戒情况以及工伤保险违法情况实行浮动。

其中，一类行业分为三个档次，即在基准费率的基础上，可向上浮动至120%、150%，不实施费率下浮；二类至八类行业分为五个档次，即在基准费率的基础上，可分别向上浮动至120%、150%或向下浮动至80%、50%。

浮动费率主要根据工伤保险支缴率考核确定。工伤保险支缴率是指在上两个自然年度内，市社保机构已核定的工伤保险待遇费用（免于考核情形除外），占该用人单位按所属行业基准费率计算所应缴纳工伤保险费的比例。工伤保险支缴率低的用人单位，除一类行业外，可享受费率下浮的优待，最多可下浮至本行业基准费率的50%；工伤保险支缴率高的用人单位，费率将会上浮，最高可上浮至本行业基准费率的150%。

浮动费率与安全生产挂钩。用人单位的整体安全生产条件依法被评为安全生产标准化一级的，可享受一次再下浮两个费率档次优待；被评为安全生产标准化二级或三级的，可享受一次再下浮一个费率档次优待。已达所属行业最低费率档次的，不再下浮。

用人单位被列入安安全生产领域联合惩戒对象的，再上浮两个费率档次。已达所属行业最高费率档次的，不再上浮。用人单位具有欠缴工伤保险费、骗取工伤保险待遇或者少报、漏报、瞒报缴费工资总额或者职工人数等违反工伤保险法律法规情形之一的，其工伤保险费率不得下浮。

工伤保险浮动费率每两年调整一次。首次浮动费率调整时间为2018年3月1日，浮动周期从2018年3月1日起执行至2020年2月29日止，今后以此类推。

据测算，实施工伤保险浮动费率后，我市工伤保险平均费率水平将进一步降低20%左右，一个浮动周期（两年）可为用人单位减少缴费负担约5.7亿元。

值得一提的是，实施工伤保险浮动费率，参保职工的工伤保险待遇标准不受影响。

http://www.szhrss.gov.cn/xxgk/qtxx/gzdt/201801/t20180117_10675022.htm

判例与实务

公司收购引发的员工关系处理问题

林乐军 律师

似乎从吉利收购沃尔沃开始公司并购就越来越成为大家茶余饭后时常谈起的话题。我们熟知的并购案不少，阿里收购UC、滴滴并购Uber中国、美团与大众点评合并再到2017年饿了么收购百度外卖、中信资本收购麦当劳……

如今，在这些变革的背后我们除了能看见日常生活和公司间的利益所得正在发生改变之外还能看见什么？

作为一位身处其中的HR面对诸如收购、并购、股东成立新主体员工被要求转移到新公司等这些常见的商业行为，最关心的莫过于身处其中的员工的劳动合同、工龄怎样处理而要回答这个问题则需要读懂劳动合同法第33、34条及司法解释四第五条相关内容……

一、公司变更名称、法定代表人、主要负责人、投资人

《劳动合同法》第三十三条规定，用人单位变更名称、法定代表人、主要负责人或者投资人等事项，不影响劳动合同的履行。

名称：公司名称是公司向登记机关登记及营业执照上相关的载明信息。

法定代表人：又称“法人代表”，一般指依法代表公司行使民事权利，履行民事义务的主要负责人。

主要负责人：一般指主持本单位全面工作、具有最高决策权的领导。例如：董事长、律师事务所主任等。

投资人：指具体出资人员，可理解为公司股东。投资人可能参与公司管理，担任包括法定代表人在内的公司职务，也可能不参与公司管理，不承担任何职务。

所谓不影响继续履行，即劳动合同不需要发生任何变化或进行任何变更。单纯的公司名称、法定代表人、主要负责人和投资人（股权）的变化并不使法律主体资格发生任何变化，故公司与劳动者的劳动合同不受任何影响，无需重签劳动合同，从法律角度也不需要与每个员工变更劳动合同或统一发布公告。

二、公司发生“合并”、“分立”

《劳动合同法》第三十四条 用人单位发生合并或者分立等情况，原劳动合同继续有效，劳动合同由承继其权利和义务的用人单位继续履行。

据《公司法》规定，公司合并分为两种：吸收合并、新设合并。

吸收合并对劳动者劳动关系的影响：

(1) A公司劳动者，原劳动合同不受影响。

(2) B公司劳动者，B公司已解散，A公司为“承继权利和义务的用人单位”。

实操中一般由A公司与B公司劳动者重签劳动合同(按原劳动合同约定)；若A公司与B公司劳动者未重签劳动合同，按照法条字面意思不影响其“原劳动合同继续有效”，但因不存在A公司与B公司劳动者之间的劳动合同书面文本，从形式要件角度而言，无法排除“未签书面合同二倍工资”的风险。

故建议，B公司员工与A公司重签劳动合同，重签的劳动合同的起始时间为重签日期，B公司劳动者原工龄连续计算(具体可参见《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(四)》第五条)。

《司法解释(四)》第五条 劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作，原用人单位未支付经济补偿，劳动者依照劳动合同法第三十八条规定与新用人单位解除劳动合同，或者新用人单位向劳动者提出解除、终止劳动合同，在计算支付经济补偿或赔偿金的工作年限时，劳动者请求把在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位工作年限的，人民法院应予支持。

用人单位符合下列情形之一的，应当认定属于“劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作”：

(一) 劳动者仍在原工作场所、工作岗位工作，劳动合同主体由原用人单位变更为新用人单位；

(二) 用人单位以组织委派或任命形式对劳动者进行工作调动；

(三) 因用人单位合并、分立等原因导致劳动者工作调动；

(四) 用人单位及其关联企业与劳动者轮流订立劳动合同；

(五) 其他合理情形。

新设合并对劳动者劳动关系的影响：同上吸收合并，A、B公司的劳动者，原劳动合同的权利义务由C公司继承。

故建议，由C公司与A、B公司的劳动者按原劳动合同的内容进行重签劳动

合同。重签的劳动合同的起始时间为重签日期，A、B公司劳动者原工龄连续计算（理由同上不再赘述）。

分立的两种形式及其对劳动关系的影响

根据《公司法》规定，公司分立分为两种：存续分立、解散分立。分立并不单纯的是设立新公司，而原公司资产也同时被剥离，原公司注册资金下降，原公司作为法人承担权利义务的能力被削弱。

存续分立对劳动者劳动关系的影响：

（1）A公司原劳动者：原劳动合同不受影响。

（2）B公司的原A公司劳动者：原劳动合同继续有效、工龄连续计算、建议B公司与A公司劳动者重签劳动合同，理由同上述合并之理由。

但原A公司员工到B（新公司）去上班，建议公司与员工达成一致。如员工不同意的，除员工的劳动合同权利义务确由B公司承继的外，因原劳动合同主体未变化，员工继续跟A履行劳动合同，如员工在A的岗位发生其他变化的按照相关法律法规处理。

解散分立对劳动者劳动关系的影响：

（1）原A公司劳动者同意分流至B/C公司的，原劳动合同继续有效、工龄连续计算，同时建议B/C公司与A公司劳动者重签劳动合同，理由不再赘述。

（2）原A公司劳动者不同意分流至B/C公司的，一种意见认为，根据《劳动合同法》第三十四条规定，原劳动合同继续有效，原权利义务已由B/C继承，故员工应接受B/C管理到B/C就职。另一种意见认为，因A即将解散，故可按《劳动合同法》第四十四条第（五）款中的“用人单位决定提前解散”，对劳动者劳动合同进行终止处理

2014-2016年度全国劳动争议纠纷大数据报告

大成律师事务所劳动与人力资源专业委员会

第一部分 引言

《中华人民共和国劳动合同法》自2008年1月1日实施以来，劳动争议纠纷逐渐成为社会各界的关注热点。近年来，社会经济不断发展，劳动争议案件数量持续居高不下，影响广度和范围在不断扩大、加宽。中国经济进入新常态后，劳动关系面临新的复杂态势，对进一步构建和谐劳动关系提出了新的挑战和要求。

2013年7月1日，全国法院统一、权威的裁判文书公开平台——中国裁判文书网正式开通。同日，《最高人民法院裁判文书上网公布暂行办法》生效实施。2014年1月1日起，全国各级人民法院按照“文书上网规定”的要求，陆续将生效的裁判文书在中国裁判文书网公布，法律研究及实务界得以对相关裁判文书进行检索及深度分析。

在经济新常态下，企业与劳动者之间的劳动纠纷主要有哪些类型？企业在劳动用工中应当特别留意哪些法律问题？如何有效避免劳动争议发生？企业最好从哪些层面加强人力资源管理？律师在劳动争议案件中的介入程度如何？

针对上述问题，大成律师事务所劳动法与人力资源管理专业委员会通过对全国各级法院在中国裁判文书网上公开的2014年1月1日至2016年12月31日期间审结的共计622044份劳动争议案件裁判文书进行分类、整理和分析，对劳动争议纠纷案件的基本情况、产生原因、争议焦点等进行总结，并在此基础上形成《2014-2016年度全国劳动争议纠纷大数据报告》，以期对构建和谐劳动关系、企业HR和法务做好员工关系工作提供借鉴和参考。

本报告由法狗狗人工智能法律机器人提供数据支持，由大成律师事务所曾凡新、付勇、彭聪、于亦佳执笔完成。

第二部分 正文

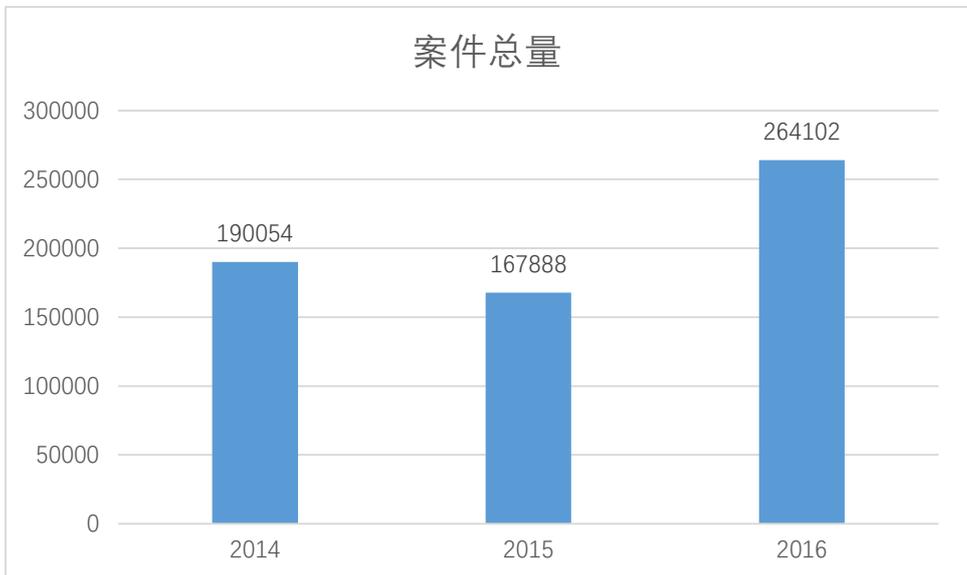
第一篇 综述

一、案件分布

1. 案件总量

统计数据显示，2014年1月1日至2016年12月31日期间（下称“报告期内”）全国各级法院审结劳动争议案件总数（下称“案件总数”）为622044件（以

检索到裁判文书落款日期为审结标准，下同)。其中，2014年审结190054件，2015年审结167888件，2016年审结264102件。2015年案件数量较2014年减少11.67%，2016年案件数量较2015年增长57.3%。如下图：



2. 各级法院审结案件数量

报告期内，基层法院审结416849件，中级法院审结195987件，高级法院审结9176件，最高法院审结32件。基层法院审结案件数量占案件总数的67.01%，中级法院审结案件数量占31.51%，高级法院审结案件数量占1.47%，最高法院审结案件数量占0.01%。基层法院和中级法院审结案件数量，合计占案件总数的98.5%。如下图：

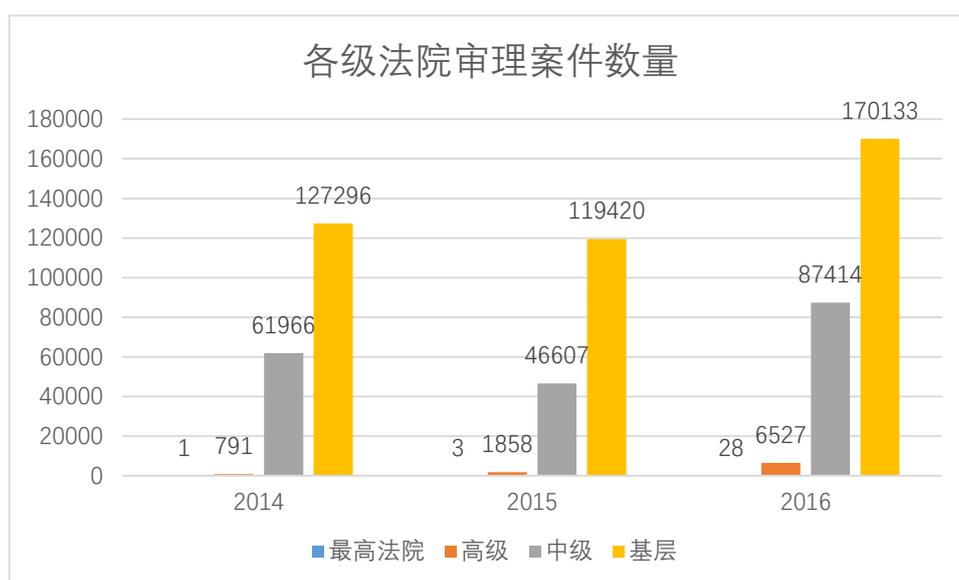
各级法院审理案件数量



2014、2015、2016三年，基层法院审结案件数量分别为127296件、119420件、170133件；案件数量上，2015年较2014年下降6.19%，2016年较2015年增长42.47%。

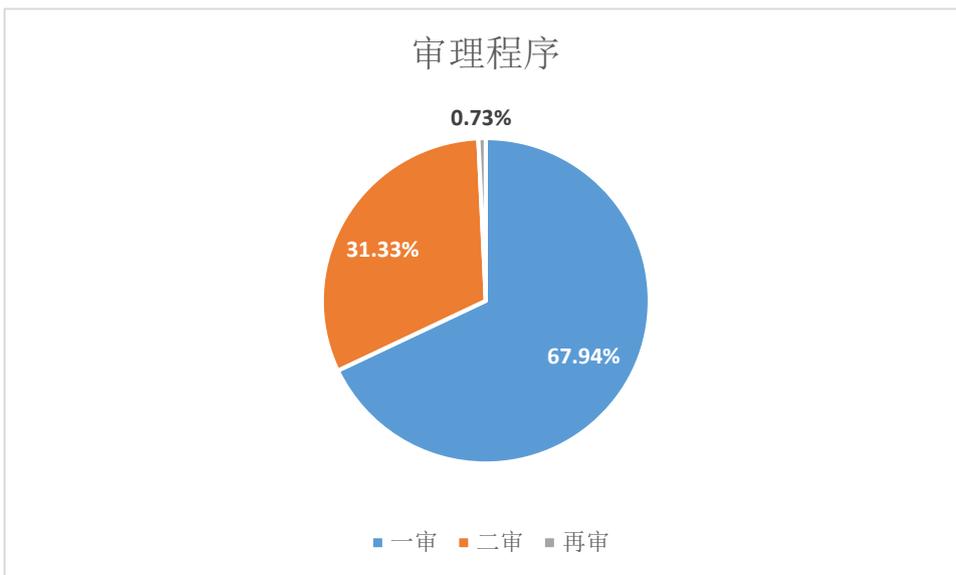
2014、2015、2016三年，中级法院审结案件数量分别为61966件、46607件、87414件，2015年较2014年下降24.79%，2016年较2015年增长87.55%。

2014、2015、2016三年，高级法院审结案件数量分别为791件、1858件、6527件，2015年较2014年增长134.89%，2016年较2015年增长251.29%。



3. 审理程序

报告期内，劳动争议纠纷一审422586件，占案件总数的67.94%；二审194917件，占31.33%；再审4541件，占0.73%。



4. 地区分布



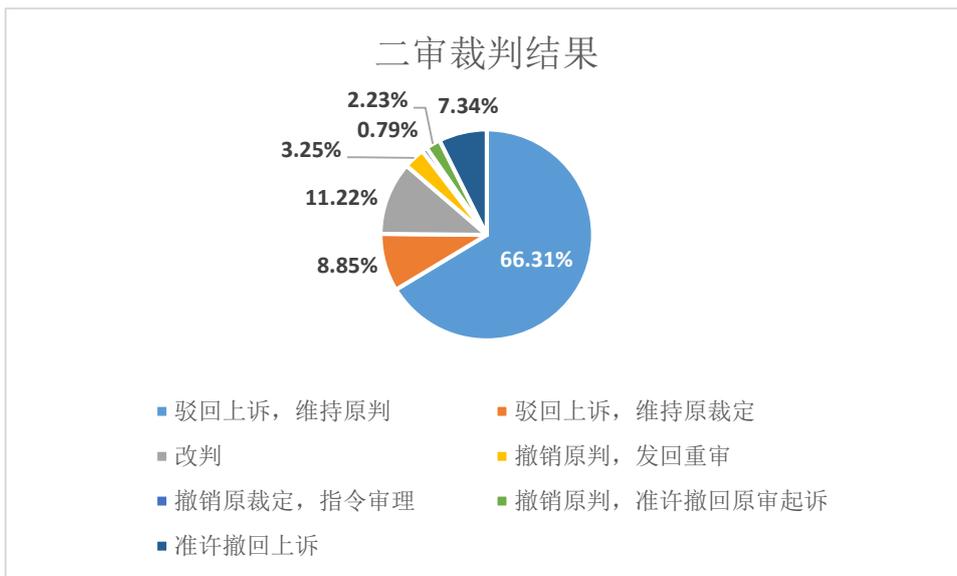
报告期内，全国各地案件中，江苏省劳动争议案件数量为 60737 件，占案件总数的 9.76%，位居第一；广东省劳动争议案件数量为 60217 件，占案件总数的 9.68%，位居第二；重庆市劳动争议案件数量为 47437 件，占案件总数的 7.96%，位居第三。

劳动争议案件发生与经济发展水平、劳动就业人数等呈正相关，全国劳动争议案件主要集中在经济发达地区。

二、二审裁判结果

1. 二审裁判结果

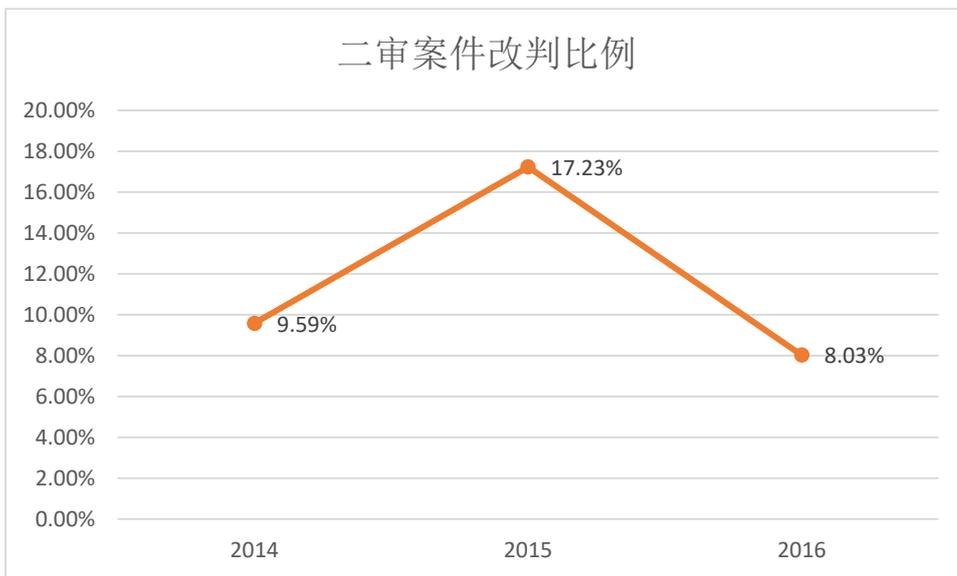
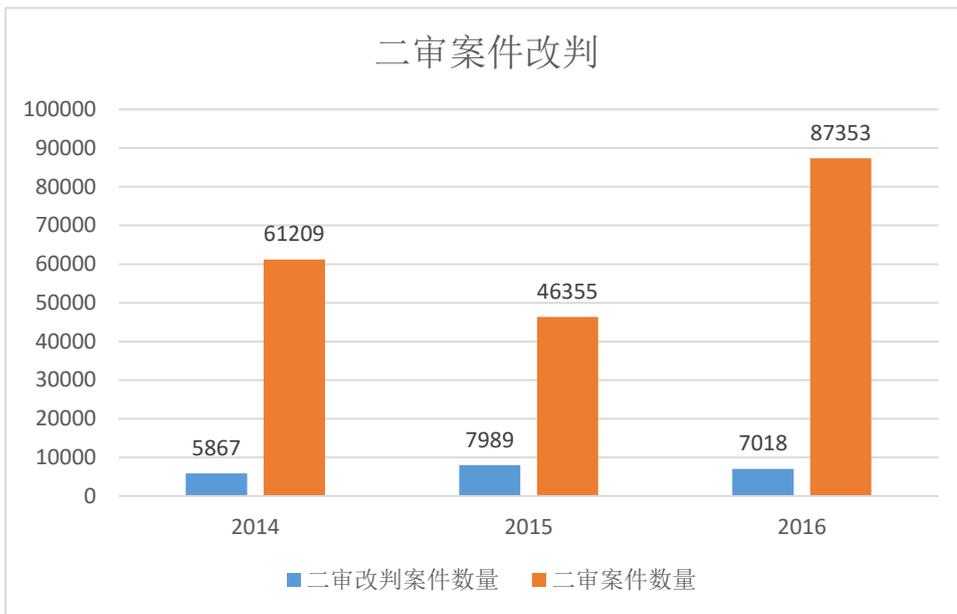
我们对以下七类二审裁判结果的数量进行了整理分析，采集到案件总数量为194917件。驳回上诉，维持原判的案件共129259件，占这七类案件总数的66.31%；驳回上诉，维持原裁定的案件共17241件，占比8.85%；二审改判的案件共21874件，占比11.22%；撤销原判，发回重审的案件共6339件，占比3.25%；撤销原裁定，指令审理的案件共1538件，占比0.79%；撤销原判，准许撤回原审起诉的案件共4356件，占比2.23%；准许撤回上诉的案件共14310件，占比7.34%。



报告期内，从图表中可以看出，二审裁判结果为驳回上诉，维持原判、维持原裁定的情形较多，两类占比达到75.16%；其次是改判，占比达11.22%。而撤销原判，发回重审和撤销原裁定，指令审理的情况较少。

2. 二审改判比例

统计数据显示，2014年61209件二审案件中，有5867件获得改判，占比9.59%；2015年46355件二审案件中，有7989件获得改判，占比17.23%；2016年87353件二审案件中，有7018件获得改判，占比8.03%。

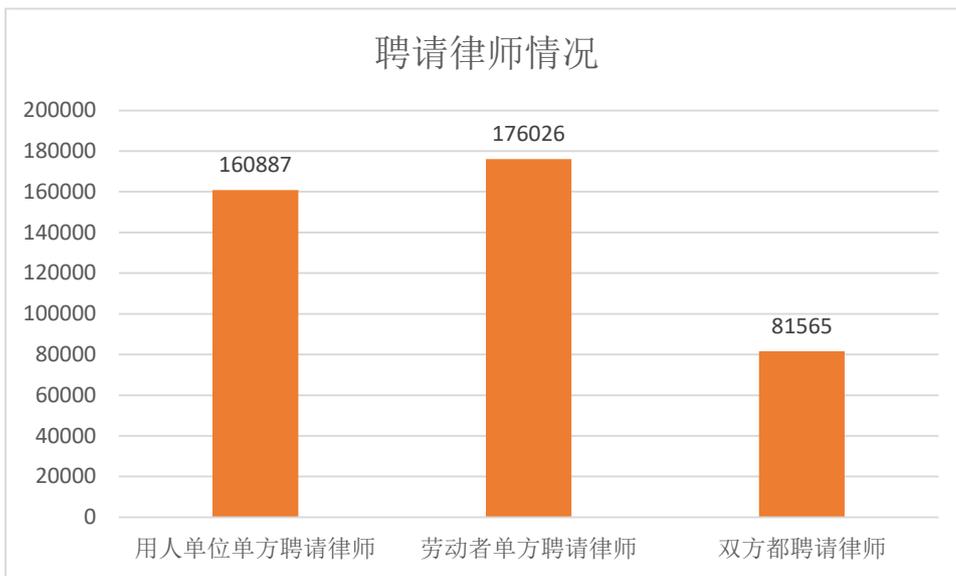


根据图表可以看出，报告期内，在 194917 件二审案件中，只有 11.22% 的案件以改判结案。可见，二审法院与一审法院的裁判标准、观点、口径趋于一致，案件改判比例较小。故，无论是用人单位还是劳动者，都务必重视一审的起诉或应诉答辩工作。

三、聘请律师情况

报告期内，在全国审结的 622044 件劳动争议纠纷案件中，有聘请律师的案件数量达到 418478 件，占案件总数的比例达 67.27%。其中，只有用人单位一方选择聘请律师的案件有 160887 件，占案件总数的 25.86%；只有劳动者一方聘请律师的案件有 176026 件，占案件总数的 28.30%；用人单位和劳动者双方都聘请

律师的案件有 81565 件，占案件总数的 13.11%。



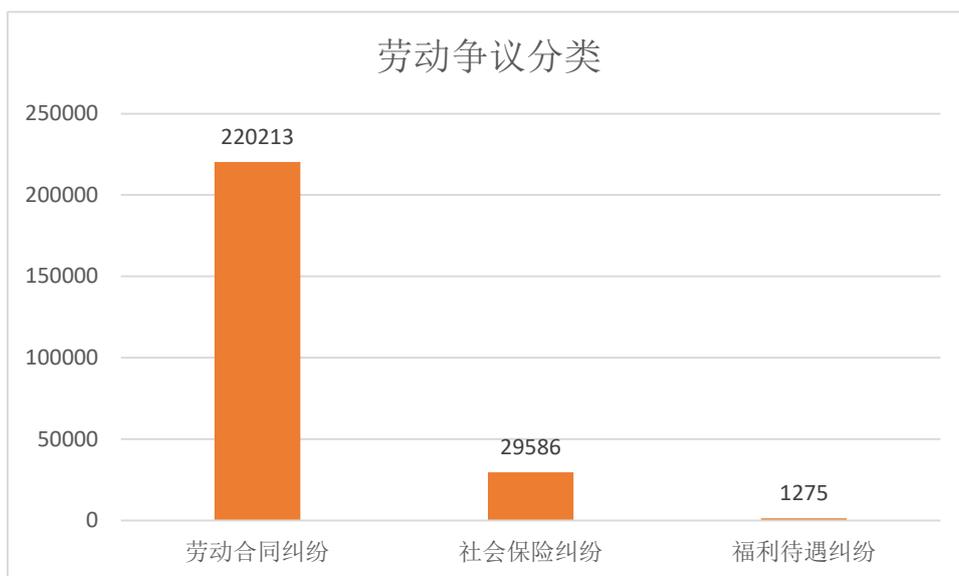
数据显示，有律师参与的劳动争议案件数量较多，占比达到案件总量的 2/3 强，且劳动者聘请律师的数量略超用人单位聘请律师的数量。劳动者法律意识增强，趋向于理性、依法维权，作为绝大多数劳动争议案件的发起方，更重视聘请律师协助。对于用人单位来说，在有丰富劳动争议处理经验的 HR 或法务应对的同时，也较为重视和认可律师在处理劳动争议案件中的作用与价值。

第二篇 分述

四、劳动争议案由分类

依据《最高人民法院关于印发修改后的〈民事案件案由规定〉的通知》，“第一审法院立案时应当根据当事人诉争法律关系的性质，首先应适用修改后的《民事案件案由规定》列出的第四级案由；第四级案由没有规定的，适用相应的第三级案由；第三级案由中没有规定的，适用相应的第二级案由；第二级案由没有规定的，适用相应的第一级案由。”在劳动争议案件中，劳动者往往不是单一诉求，有些诉求可能跨越两个以上二级案由，或在第二级案由没有规定，故法院直接立案确定为劳动争议纠纷的居多。

依据最高人民法院《民事案件案由规定》，劳动争议属二级案由，其下三级案由包括劳动合同纠纷（169）、社会保险纠纷（170）、福利待遇纠纷（171）。报告期内，上述三级案由（含下属四级案由）包括的劳动争议案件共计 251074 件。其中，劳动合同纠纷 220213 件，占案件总数的 35.40%；社会保险纠纷为合计 29586 件，占案件总数的 4.76%；福利待遇纠纷 1275 件，占案件总数的 0.20%。

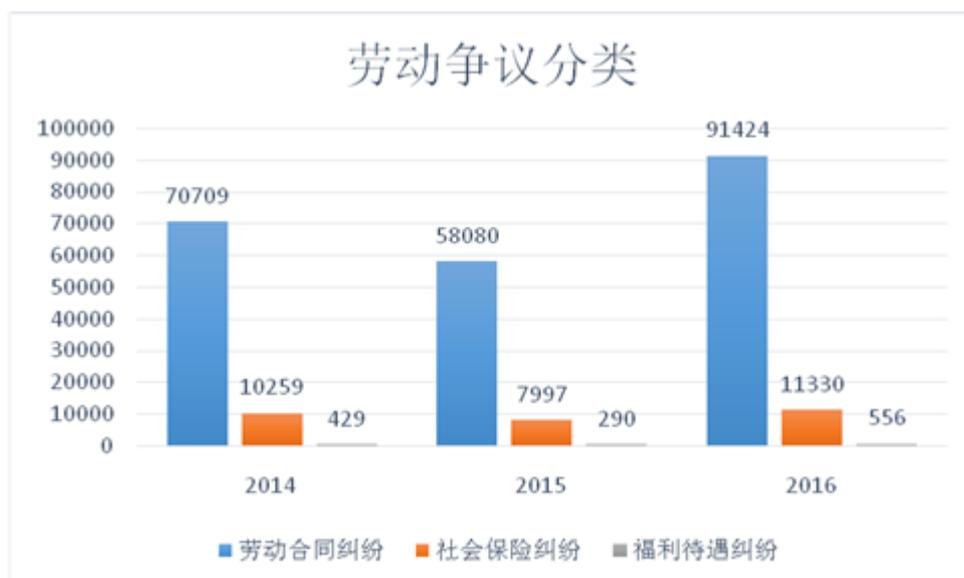


可见，在劳动争议中，劳动合同纠纷占较高比例，占案件总数的1/3强，社会保险纠纷和福利待遇纠纷占比相对较小。这三个三级案由下的案件数量分别为：

2014年劳动合同纠纷70709件，2015年减少至58080件，较2014年下降17.86%，2016年增加至91424件，较2015年增长57.41%。

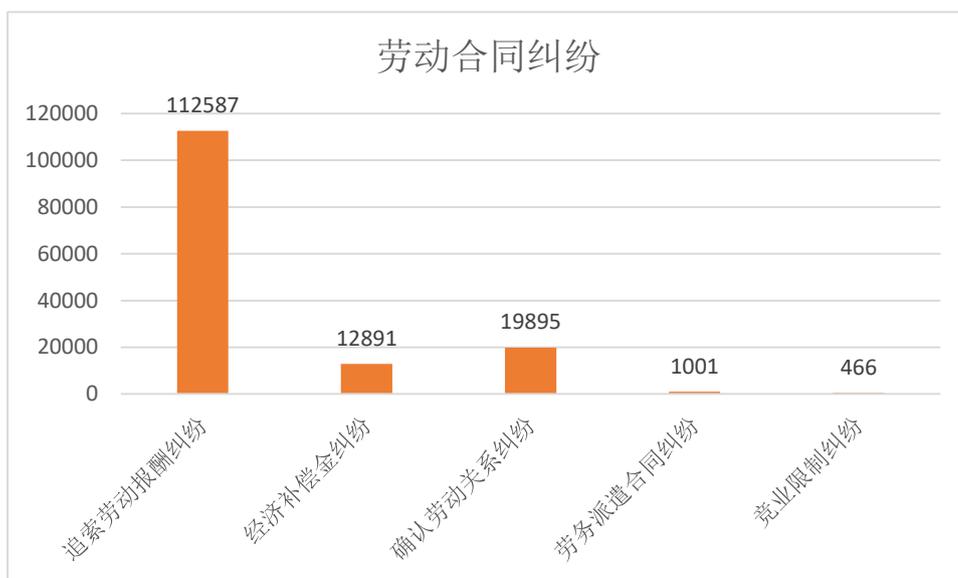
2014年社会保险纠纷10259件，2015年减少至7997件，较2014年下降22.05%，2016年增加至11330件，较2015年增长41.68%。

2014年福利待遇纠纷429件，2015年减少至290件，较2014年下降35.4%，2016年增加至556件，较2015年增长91.72%。



五、劳动合同纠纷

统计数据显示，报告期内，在 220213 件劳动合同纠纷案件中，追索劳动报酬纠纷 112587 件，占 51.13%；经济补偿纠纷 12891 件，占 5.85%；确认劳动关系纠纷 19895 件，占 9.03%；劳务派遣合同纠纷 1001 件，占 0.45%；竞业限制纠纷 466 件，占 0.21%。

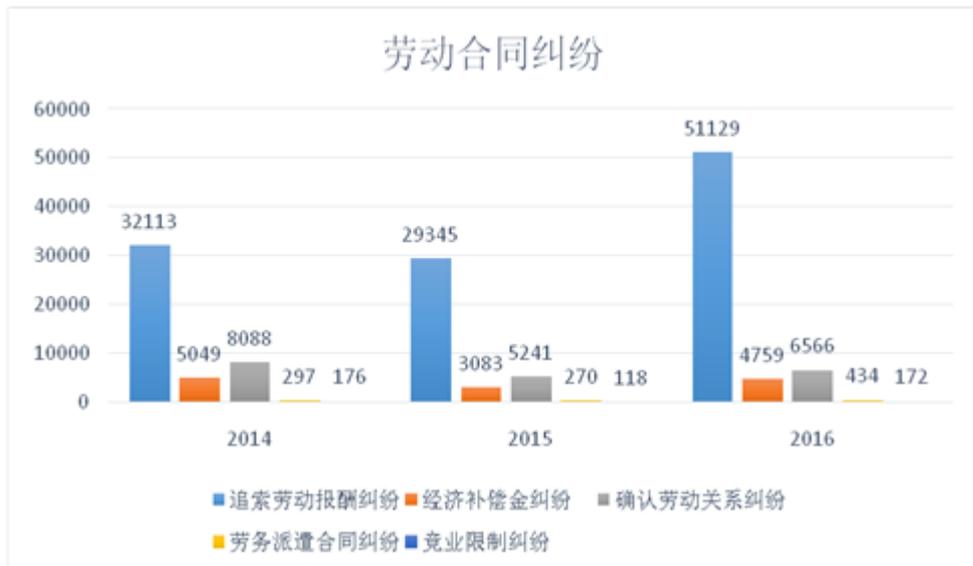


追索劳动报酬纠纷案件占劳动合同纠纷全部案件数量过半数，可见在实践中，因劳动报酬支付问题引发的纠纷相对较多。

下图显示，2014 年追索劳动报酬案件为 32113 件，2015 年减少至 29345 件，较 2014 年小幅下降 8.62%，2016 年增加至 51129 件，较 2015 年增长 74.23%。

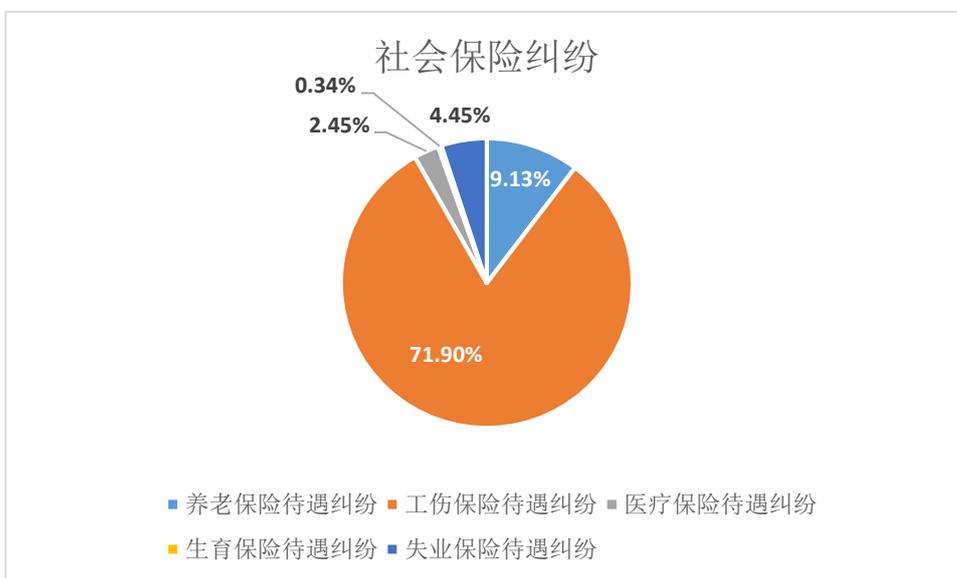
2014 年经济补偿纠纷案件为 5049 件，2015 年减少至 3083 件，较 2014 年下降 38.93%，2016 年增加至 4759 件，较 2015 年增长 54.36%。

2014 年确认劳动关系纠纷案件为 8088 件，2015 年减少至 5241 件，较 2014 年下降 35.2%，2016 年增加至 6566 件，较 2015 年增长 25.28%。

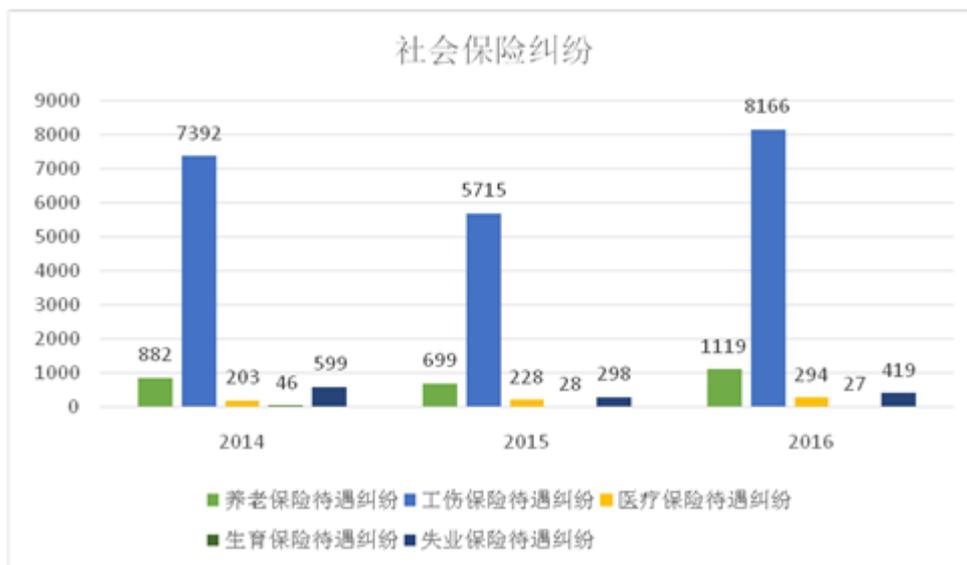


六、社会保险纠纷

统计数据显示，在 29586 件社会保险纠纷案件中，其中养老保险待遇纠纷 2700 件，占 9.13%；工伤保险待遇纠纷 21273 件，占 71.90%；医疗保险待遇纠纷 725 件，占 2.45%；失业保险待遇纠纷 1316 件，占 0.34%，生育保险待遇纠纷 101 件，占 4.45%。



在社会保险纠纷中，工伤保险待遇纠纷占比超过 70%，其他社会保险纠纷占比不足 30%。实践中，未缴纳工伤保险费或未足额缴交社会保险费皆可能引发工伤保险待遇支付问题，同时，工伤涉及的赔偿项目和诉求也相对居多，容易就是否支付、支付标准、支付金额等产生争议。

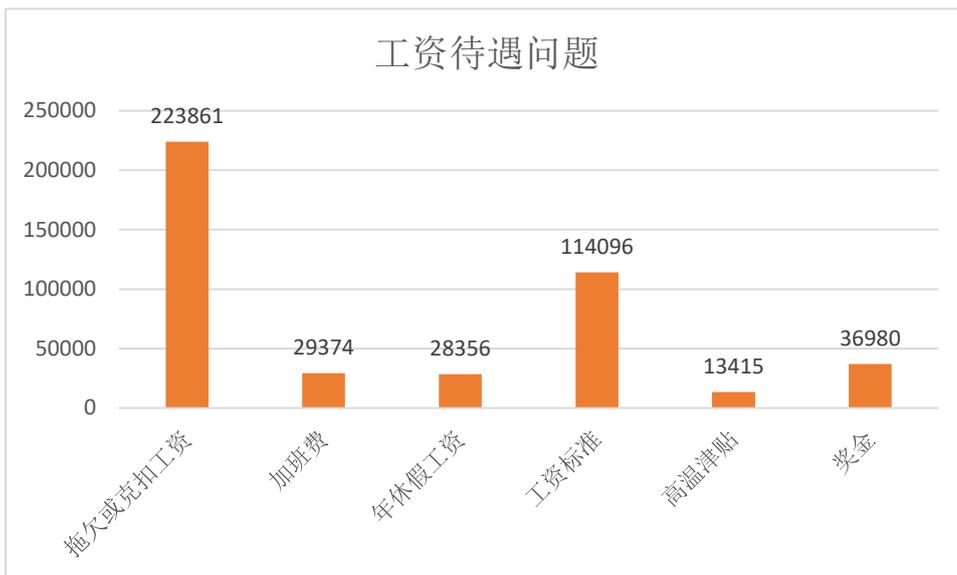


图表显示，2014年，工伤保险待遇纠纷案件7392件，2015年减少至5715件，较2014年下降22.69%；2016年增加至8166件，较2015年增长42.89%。

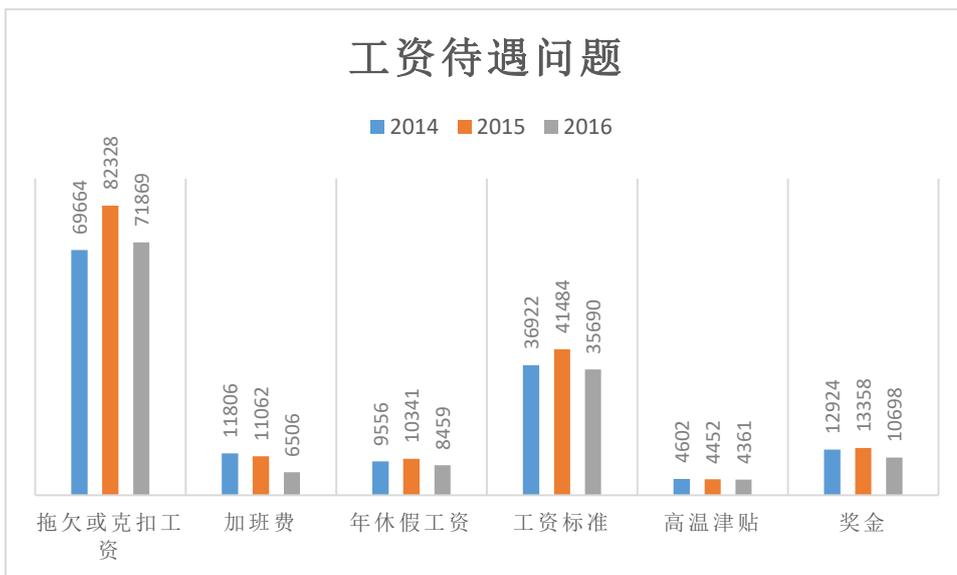
七、工资待遇问题

基于工资待遇问题在劳动争议中较为突出，我们针对此类问题也专门作出数据分析。工资待遇纠纷案件，我们特别分析了拖欠或克扣工资、加班费、年休假工资、工资标准、高温津贴及奖金六类型案件。鉴于劳动争议案件存在一诉多求的情形，在诉求归类时，有可能多个不同诉求分别进行了统计，即劳动者在提出拖欠或克扣工资请求时，也存在工资支付标准争议，或对奖金、加班费、未年休假工资等同样提出请求。

统计数据显示，报告期内，拖欠或克扣工资纠纷共223861件，占案件总数的35.99%；工资标准纠纷共114096件，占案件总数的18.34%；奖金纠纷共36980件，占案件总数的5.94%；加班费纠纷共29374件，占案件总数的4.72%；年休假工资纠纷共28356件，占案件总数的4.56%；高温津贴纠纷共13415件，占案件总数的2.16%。



工资待遇纠纷案件中，引起纠纷最多的集中在拖欠或克扣工资、工资标准上。可见，对于正常工作时间工资、加班工资、工资标准、支付时间等，用人单位应当依法与劳动者约定清晰、明确，加强风险管控。

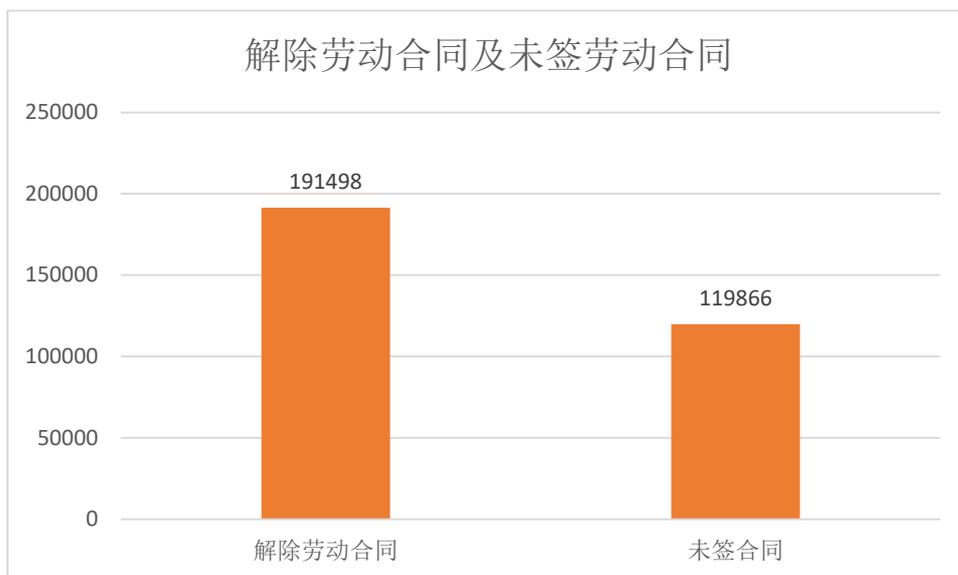


此外，与 2015 年度相比，2016 年度拖欠或克扣工资、加班费、年休假工资及工资标准纠纷的数量有所下降；高温津贴纠纷数量基本持平。

八、劳动合同解除及未签劳动合同问题

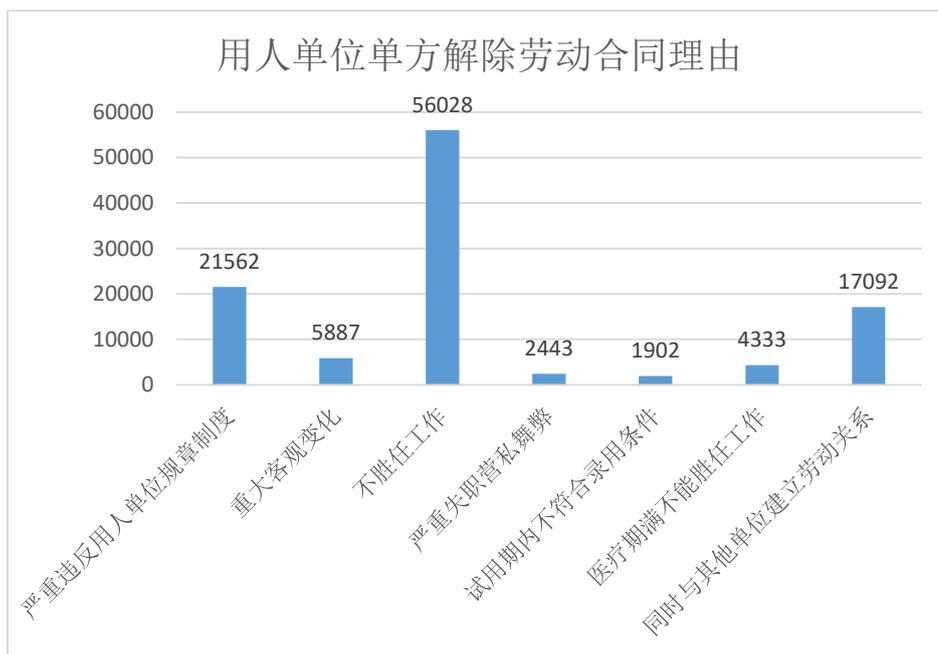
鉴于劳动合同解除、未签劳动合同问题在劳动争议中较为突出，我们特别对这两类问题专门作出数据分析。统计数据显示，报告期内，解除劳动合同纠纷共 191498 件，占案件总数的 30.79%；未签劳动合同纠纷共 119866 件，占案件总数

的 19.27%。



未签订劳动合同会存在二倍工资差额之争，主要包括入职后未及时订立书面劳动合同、劳动合同期满后未及时续订书面劳动合同两类情形，《劳动合同法》对未签订劳动合同的二倍罚则可以说相当严厉，但未签劳动合同纠纷案件仍占案件总数近两成，比例确实太高。可见，劳动合同的订立和续订问题不容忽视。

对于用人单位解除劳动合同的原因，我们摘要进行了特别分析。报告期内，用人单位以下列事由单方解除劳动合同的案件共计 109247 件，分别是：以试用期不符合录用条件解除 1902 件，以严重违反规章制度解除 21562 件，以严重失职、营私舞弊解除 2443 件，以与其他用人单位建立劳动关系解除 17092 件，以医疗期满无法从事原工作 4333 件，以劳动者不胜任工作解除 56028 件，以客观情况发生重大变化解除 5887 件。



数据显示,用人单位以劳动者不胜任工作为由解除劳动合同的案件数量达到56028件,数量可谓宏大。依据法律规定和裁判规则,以劳动者不胜任工作解除劳动合同,法院会对考核标准是否设定、是否清晰明确、是否可衡量、是否足以认定,考核过程是否相对客观公正,是否对劳动者进行培训或调岗,调岗培训后是否仍不胜任等进行综合考量,对用人单位举证要求较为苛刻。尽管举证要求严格,但大多数公司仍然选择以员工不胜任工作为由解除劳动合同。

第三部分 结语

中共中央、国务院在《关于构建和谐劳动关系的意见》中指出,劳动关系是生产关系的重要组成部分,是最基本、最重要的社会关系之一。劳动关系是否和谐,事关广大职工和企业的切身利益,事关经济发展与社会和谐。

在经济新常态下构建和谐劳动关系,必须适应新情况、把握新规律,积极面对劳动关系出现的新变化,从而客观分析劳动关系呈现的新特点,才能准确把握构建和谐劳动关系,本报告便是在此背景之下形成。

本报告以2017年3月27日24时为时间节点在中国裁判文书获得的上网裁判文书为统计数据来源,由于裁判文书的实时更新、上传滞后性等因素影响,致使各地法院实际审结案件数量与其上传公布案件数量不一致,故本报告对于数据分析的结果可能与实际情况存在一定差异。

本报告仅供参考,发布单位与执行人对该报告的数据准确性不承担法律责任。

政策法规

深圳市社会保险基金管理局关于调降职工生育保险费率的通知

各参保单位：

根据《深圳市人民政府关于进一步降低实体经济企业成本的若干措施》（深府规〔2017〕10号）的规定，自2017年12月31日起，职工生育保险费率由企业职工工资总额的0.5%进一步调降到0.45%，有效期三年。

特此通知。

深圳市社会保险基金管理局

2018年1月5日

http://www.sz.gov.cn/cn/xxgk/zfxxgj/tzgg/201801/t20180108_10642643.htm

国家安全监管总局办公厅

关于修改用人单位劳动防护用品管理规范的通知

安监总厅安健〔2018〕3号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团安全生产监督管理局，各省级煤矿安全监察局，有关中央企业：

为落实“简政放权、放管结合、优化服务”的要求，解决使用过程中发现的问题，现就《用人单位劳动防护用品管理规范》有关内容主要修改事项通知如下：

一、删除第七条第二款“鼓励用人单位购买、使用获得安全标志的劳动防护用品。”

二、删除第十一条（一）中第二款“工作场所存在高毒物品目录中的确定人类致癌物质（见附件3），当浓度达到其1/2职业接触限值（PC-TWA或MAC）时，用人单位应为劳动者配备相应的劳动防护用品，并指导劳动者正确佩戴和使用。”

三、删除第十八条，将原第二十三条第一款修改为“劳动防护用品应当按照

要求妥善保存，及时更换，保证其在有效期内。”

四、删除附件3，并将原附件4改为附件3，原附件5改为附件4。

现将修改后的《用人单位劳动防护用品管理规范》重新发布，自印发之日起施行。

国家安全监管总局办公厅

2018年1月15日

用人单位劳动防护用品管理规范

第一章 总则

第一条 为规范用人单位劳动防护用品的使用和管理，保障劳动者安全健康及相关权益，根据《中华人民共和国安全生产法》、《中华人民共和国职业病防治法》等法律、行政法规和规章，制定本规范。

第二条 本规范适用于中华人民共和国境内企业、事业单位和个体经济组织等用人单位的劳动防护用品管理工作。

第三条 本规范所称的劳动防护用品，是指由用人单位为劳动者配备的，使其在劳动过程中免遭或者减轻事故伤害及职业病危害的个体防护装备。

第四条 劳动防护用品是由用人单位提供的，保障劳动者安全与健康的辅助性、预防性措施，不得以劳动防护用品替代工程防护设施和其他技术、管理措施。

第五条 用人单位应当健全管理制度，加强劳动防护用品配备、发放、使用等管理工作。

第六条 用人单位应当安排专项经费用于配备劳动防护用品，不得以货币或者其他物品替代。该项经费计入生产成本，据实列支。

第七条 用人单位应当为劳动者提供符合国家标准或者行业标准的劳动防护用品。使用进口的劳动防护用品，其防护性能不得低于我国相关标准。

第八条 劳动者在作业过程中，应当按照规章制度和劳动防护用品使用规则，正确佩戴和使用劳动防护用品。

第九条 用人单位使用的劳务派遣工、接纳的实习学生应当纳入本单位人员统一管理，并配备相应的劳动防护用品。对处于作业地点的其他外来人员，必须按照与进行作业的劳动者相同的标准，正确佩戴和使用劳动防护用品。

第二章 劳动防护用品选择

第十条 劳动防护用品分为以下十大类：

- (一) 防御物理、化学和生物危险、有害因素对头部伤害的头部防护用品。
- (二) 防御缺氧空气和空气污染物进入呼吸道的呼吸防护用品。
- (三) 防御物理和化学危险、有害因素对眼面部伤害的眼面部防护用品。
- (四) 防噪声危害及防水、防寒等的耳部防护用品。
- (五) 防御物理、化学和生物危险、有害因素对手部伤害的手部防护用品。
- (六) 防御物理和化学危险、有害因素对足部伤害的足部防护用品。
- (七) 防御物理、化学和生物危险、有害因素对躯干伤害的躯干防护用品。
- (八) 防御物理、化学和生物危险、有害因素损伤皮肤或引起皮肤疾病的护肤用品。
- (九) 防止高处作业劳动者坠落或者高处落物伤害的坠落防护用品。
- (十) 其他防御危险、有害因素的劳动防护用品。

第十一条用人单位应按照识别、评价、选择的程序（见附件1），结合劳动者作业方式和工作条件，并考虑其个人特点及劳动强度，选择防护功能和效果适用的劳动防护用品。

(一) 接触粉尘、有毒、有害物质的劳动者应当根据不同粉尘种类、粉尘浓度及游离二氧化硅含量和毒物的种类及浓度配备相应的呼吸器（见附件2）、防护服、防护手套和防护鞋等。具体可参照《呼吸防护用品自吸过滤式防颗粒物呼吸器》（GB2626）、《呼吸防护用品的选择、使用及维护》（GB/T18664）、《防护服装化学防护服的选择、使用和维护》（GB/T24536）、《手部防护防护手套的选择、使用和维护指南》（GB/T29512）和《个体防护装备足部防护鞋（靴）的选择、使用和维护指南》（GB/T28409）等标准。

(二) 接触噪声的劳动者，当暴露于 $80\text{dB} \leq \text{LEX}, 8\text{h} < 85\text{dB}$ 的工作场所时，用人单位应当根据劳动者需求为其配备适用的护听器；当暴露于 $\text{LEX}, 8\text{h} \geq 85\text{dB}$ 的工作场所时，用人单位必须为劳动者配备适用的护听器，并指导劳动者正确佩戴和使用（见附件2）。具体可参照《护听器的选择指南》（GB/T23466）。

(三) 工作场所中存在电离辐射危害的，经危害评价确认劳动者需佩戴劳动防护用品的，用人单位可参照电离辐射的相关标准及《个体防护装备配备基本要求》（GB/T29510）为劳动者配备劳动防护用品，并指导劳动者正确佩戴和使用。

(四) 从事存在物体坠落、碎屑飞溅、转动机械和锋利器具等作业的劳动者，用人单位还可参照《个体防护装备选用规范》（GB/T11651）、《头部防护安全帽选用规范》（GB/T30041）和《坠落防护装备安全使用规范》（GB/T23468）

等标准，为劳动者配备适用的劳动防护用品。

第十二条 同一工作地点存在不同种类的危险、有害因素的，应当为劳动者同时提供防御各类危害的劳动防护用品。需要同时配备的劳动防护用品，还应考虑其可兼容性。

劳动者在不同地点工作，并接触不同的危险、有害因素，或接触不同的危害程度的有害因素的，为其选配的劳动防护用品应满足不同工作地点的防护需求。

第十三条 劳动防护用品的选择还应当考虑其佩戴的合适性和基本舒适性，根据个人特点和需求选择适合号型、式样。

第十四条 用人单位应当在可能发生急性职业损伤的有毒、有害工作场所配备应急劳动防护用品，放置于现场临近位置并有醒目标识。

用人单位应当为巡检等流动性作业的劳动者配备随身携带的个人应急防护用品。

第三章 劳动防护用品采购、发放、培训及使用

第十五条 用人单位应当根据劳动者工作场所中存在的危险、有害因素种类及危害程度、劳动环境条件、劳动防护用品有效使用时间制定适合本单位的劳动防护用品配备标准（见附件3）。

第十六条 用人单位应当根据劳动防护用品配备标准制定采购计划，购买符合标准的合格产品。

第十七条 用人单位应当查验并保存劳动防护用品检验报告等质量证明文件的原件或复印件。

第十八条 用人单位应当按照本单位制定的配备标准发放劳动防护用品，并作好登记（见附件4）。

第十九条 用人单位应当对劳动者进行劳动防护用品的使用、维护等专业知识的培训。

第二十条 用人单位应当督促劳动者在使用劳动防护用品前，对劳动防护用品进行检查，确保外观完好、部件齐全、功能正常。

第二十一条 用人单位应当定期对劳动防护用品的使用情况进行检查，确保劳动者正确使用。

第四章 劳动防护用品维护、更换及报废

第二十二条 劳动防护用品应当按照要求妥善保存，及时更换，保证其在有效期内。

公用的劳动防护用品应当由车间或班组统一保管，定期维护。

第二十三条 用人单位应当对应急劳动防护用品进行经常性的维护、检修，定期检测劳动防护用品的性能和效果，保证其完好有效。

第二十四条 用人单位应当按照劳动防护用品发放周期定期发放，对工作过程中损坏的，用人单位应及时更换。

第二十五条 安全帽、呼吸器、绝缘手套等安全性能要求高、易损耗的劳动防护用品，应当按照有效防护功能最低指标和有效使用期，到期强制报废。

第五章 附则

第二十六条 本规范所称的工作地点，是指劳动者从事职业活动或进行生产管理而经常或定时停留的岗位和作业地点。

第二十七条 煤矿劳动防护用品的管理，按照《煤矿职业安全卫生个体防护用品配备标准》（AQ1051）规定执行。

附件：

- 1 劳动防护用品选择程序
- 2 呼吸器和护听器的选用
- 3 用人单位劳动防护用品配备标准
- 4 劳动防护用品发放登记表

http://www.chinasafety.gov.cn/newpage/Contents/Channel_5916/2018/0119/300755/content_300755.htm

人力资源社会保障部办公厅财政部办公厅 关于规范跨省异地就医住院费用直接结算有关事项的通知

人社厅发〔2017〕162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（务）厅（局）：

在全国范围内推进基本医保跨省异地就医住院费用直接结算，是2017年《政府工作报告》明确的重点任务和民生承诺。经过各地艰苦努力，目前全国所有省份和统筹地区已全部接入国家异地就医结算系统并联网运行，覆盖全部参加基本医保和新农合的人员；符合规定的省内和跨省异地就医住院费用实现直接结算，

这项工作取得了阶段性重大进展。同时，一些新的矛盾和问题也逐步显现，亟需在工作中加以解决。现就规范跨省异地就医住院费用直接结算有关事项通知如下：

一、加快扩大基层定点医疗机构覆盖范围

在前期承担异地就医任务重的定点医疗机构基本纳入的基础上，加快将更多符合条件的基层医疗机构纳入跨省异地就医定点医疗机构范围。2018年2月底前，确保每个县区至少有1家跨省异地就医定点医疗机构。鼓励有条件的省份，采取有效措施，推进异地就医需求人员多的乡镇的医疗机构接入。

二、切实简化备案手续，优化备案流程

（一）各地要做好跨省异地就医直接结算备案管理等有关工作，切实精简备案手续，优化备案流程，扩充备案渠道，积极创造条件，为参保人提供窗口、网站、电话传真、手机APP等多种服务渠道，方便群众备案。

（二）修订《关于做好基本医疗保险跨省异地就医住院医疗费用直接结算工作的通知》（人社部发〔2016〕120号，以下简称120号文件）附件1“省（区、市）跨省异地就医登记备案表”（见附件）。新备案表取消定点医疗机构栏，增加“温馨提示”内容。

（三）规范备案有效期限。备案有效期内办理入院手续的，无论本次出院日期是否超出备案有效期，均属于有效备案。鼓励各地积极探索针对不同人群制定不同的备案有效期。

（四）参保地需在2018年2月底前落实直接备案到就医地市或省份的要求，可参考《参保人员异地就医备案就医地行政区划代码关联对照表》（从部级协同管理平台下载），做好就医地行政区划代码的关联工作。备案时选择的就医地，其所有辖区均为有效备案地区。原则上，备案到省本级或省会城市的，省本级和省会城市的所有跨省异地就医定点医疗机构都可以支持直接结算。

三、严格跨省异地就医退费管理

（一）参保人在进行跨省异地就医直接结算备案登记时，经办机构应提醒参保人认真阅读并充分理解“温馨提示”内容。在跨省定点医疗机构出院时完成直接结算的，不允许因待遇差等原因给参保人办理退费。

（二）就医地应严格按照120号文件要求，在参保人出院结算后5日内将医疗费用明细上传国家异地就医结算系统，确保上传明细及时、精确、完整。

四、充分发挥预付金的作用，用好用活预付金

（一）就医地可调剂使用预付金。为及时与定点医疗机构结算跨省异地就医

费用，实现跨省异地就医费用与本统筹地区医疗费用同时与定点医疗机构结算，就医地可调剂使用各参保地的预付金，但仍需依据权责发生制原则按参保地进行明细核算。

（二）及时调整预付金额度。参保省份预付金出现红色预警时，就医省可根据120号文件规定，及时发起基金紧急调增申请，人力资源社会保障部社会保险事业管理中心（医疗保险异地就医结算管理中心，以下简称人社部中心）确认并通知参保省按时限完成预付金调增。参保省应按时限要求将调增的预付金额度拨付到就医省。参保省可以根据跨省异地就医费用发生情况和本省基金支撑情况，主动联系就医省，要求提高预付金额度。

（三）按时足额拨付资金。各省份预付金和清算资金应从人社部中心签章之日起，按照120号文件规定的时限拨付到位。自2018年起，人力资源社会保障部、财政部将按季度通报各省份预付金和清算资金按时拨付情况。对长期拖欠预付金和清算资金的参保省，就医省可视情况向人社部中心提出申请终止该参保省的直接结算业务。

五、明确异地就医跨年度费用结算办法

（一）就医地对于参保人住院治疗过程跨自然年度的，应以出院结算日期为结算时点，按一笔费用整体结算，并将医疗费用信息传回参保地。

（二）参保地需尽快明确跨年度费用结算办法。可以按一笔费用整体结算；也可以计算日均费用后，根据跨年度前后的住院天数，将住院医疗费用分割到两个年度，确定基金和个人费用分担额度。

附件：省（区、市）跨省异地就医登记备案表

人力资源社会保障部办公厅 财政部办公厅

2017年12月29日

http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/shehuibaozhang/zcwj/201801/t20180108_286172.html

专业委员会简介

深圳市律师协会劳动与社会保障法律专业委员会

律协各专业委员会是律协理事会根据律师业务的发展情况设置的负责组织会员进行学习和交流，指导律师开展业务活动的机构。其宗旨是发动会员积极学习专业知识，提高律师业务素质和服务水平，拓展律师业务领域，促进律师专业化分工，增强深圳律师的整体实力。

律协业务创新与发展专门委员会负责管理、协调各专业委员会开展工作，律协秘书处业务部负责专业委员会的日常工作。

根据深圳市律师协会第十届理事会第一次会议决定，市律协设立30个专业委员会，劳动与社会保障法律专业委员会是其中之一，本委员会致力于提高律师劳动与社会保障法律服务水平，拓展劳动与社会保障业务领域，制定劳动与社会保障律师业务指引，撰写有关劳动与社会保障法律专业论文，积极参与人大、政府的劳动与社会保障法律领域重要法律法规和司法解释的征求意见工作。

组成成员

主任：曾凡新（大成所）

副主任：周旻（联建所）、王强（德纳所）、张福军（深坪所）

委员：陈伟（炜衡所）、冼武杰（华途所）、彭湃（卓建所）、张金寿（卓建所）、邹兵（鹏乾所）、李小鹤（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（相关著作版权归原权利人所有）

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）