



深圳律师



# 劳动与社会保障法律资讯

2015年6月号 总第29期

主办单位：深圳市律师协会劳动与社会保障法律业务委员会

责任编辑：曾凡新

执行编辑：林琳

# 本期目录

## 一、最新动态

- 1 国务院常务会议决定自2015年10月1日起降低工伤和生育保险费率

## 二、案例参考

- 2 不定时工作制到期后加班费的认定
- 6 发放社保补贴不能免除用人单位法定缴费义务

## 三、政策法规

- 10 深圳市市场和质量监督管理委员会 深圳市社会保险基金管理局  
关于深圳市将商事主体社保登记纳入商事登记的公告
- 11 广东省深圳市中级人民法院关于实施行政案件集中管辖的公告
- 16 人力资源社会保障部 中央综治办关于加强专业性劳动争议调解工作的意见

## 四、专业委员会简介

- 18 深圳市律师协会劳动与社会保障法律专业委员会
- 18 组成成员

## 最新动态

### 国务院常务会议决定自 2015 年 10 月 1 日起 降低工伤和生育保险费率

（来源：中国政府网）国务院总理李克强 6 月 24 日主持召开国务院常务会议，部署推进“互联网+”行动，促进形成经济发展新动能；决定降低工伤和生育保险费率，进一步减轻企业负担；确定设立中国保险投资基金，以金融创新更好服务实体经济；通过《中华人民共和国商业银行法修正案（草案）》。

会议指出，适当降低社会保险费率，是企业减负的定向调控重要举措，有利于稳增长、促就业。会议决定，在已降低失业保险费率的基础上，**从 10 月 1 日起，将工伤保险平均费率由 1% 降至 0.75%，并根据行业风险程度细化基准费率档次，根据工伤发生率对单位（企业）适当上浮或下浮费率；将生育保险费率从不超过 1% 降到不超过 0.5%；**工伤保险和生育保险基金超过合理结存量的地区应调低费率。实施上述政策，预计每年将减轻企业负担约 270 亿元。

[http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/dongtaixinwen/buneyaowen/201506/t20150625\\_212345.htm](http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/dongtaixinwen/buneyaowen/201506/t20150625_212345.htm)

## 案例参考

### 不定时工作制到期后加班费的认定

——天津一中院判决张悦诉北京外企公司劳动争议纠纷案

#### 【裁判要旨】

不定时工作制到期后，双方未变更合同，仍按原合同继续履行，劳动者以不定时工作制超过审批期限为由，主张按标准工时制认定权利义务并计付加班费的，没有法律依据。

#### 【案情】

2010年，原告张悦与被告北京外企市场营销顾问有限公司（简称北京外企公司）签订劳动合同，约定合同期限自2010年4月2日至2014年4月7日，工作时间为不定时工作制。2009年9月10日，被告北京外企公司实习特殊工时的审批获得通过，期限三年。2013年12月27日，被告再次申请不定时工作制，同年12月30日审批通过，期限三年。原告认为2012年9月10日审批到期后，被告未及时审批，双方应按照国家标准工时处理。双方发生纠纷，原告申请仲裁，后原告不服仲裁裁决，诉至法院。

原告诉称，2010年入职被告处，工作期间经常延时加班，被告未足额支付加班费，原告不服仲裁裁决，故诉请法院判令被告支付加班费35395.8元。

被告辩称，原告为不定时工时，依据法律规定不应支付加班费。

### 【裁判】

天津市和平区人民法院经审理认为，在劳动合同履行期间内，被告的特殊工时审批于2012年9月10日到期，但原告的工作岗位、工作内容均未发生变化，应当视为按原约定继续履行合同，被告未及时进行特殊工时审批，应承担相应的行政责任。原告以不定时工时超过审批期限为由，主张按标准工时计算工作时间并计付加班费，依据不足，故判决驳回原告的诉讼请求。

原告不服一审判决，提起上诉。天津市第一中级人民法院经审理认为，在合同履行过程中，该项审批虽已到期，但双方并未变更合同，仍按合同内容继续履行。被上诉人未能及时办理审批手续，应当承担相应的法律责任，但上诉人以此为由，要求径行按照标准工时认定双方权利义务关系并相应计付加班费，没有法律依据。故判决驳回上诉，维持原判。

### 【评析】

本案是一起劳动争议纠纷案件，争议焦点是劳动者能否以不定时工作制超过审批期限为由，主张按标准工时制认定双方权利义务并相应计付加班费。

根据劳动法和有关法规的规定，我国现行工作时间种类分为标准工作时间和特殊工作时间。标准工作时间是由法律规定的，在正常情

况下从事工作的时间。它是工时制度的主要形式，也是计算其他种类工作时间的依据。我国标准工作时间为每日工作8小时，每周工作40小时，依据是1995年国务院《关于修改〈国务院关于职工工作时间的规定〉的决定》。特殊工作时间与标准工作时间相对应，适用于特殊情形，并且工时和休息办法也不同于标准工作时间。劳动法第三十九条规定，企业因生产特点不能实行标准工时制度或不能保证劳动者每周至少休息一日的，经劳动行政部门批准，可以实行其他工作和休息办法。特殊工作时间包括缩短工作时间、不定时工作时间、综合计算工作时间、计件工作时间等。

《劳动部贯彻〈国务院关于职工工作时间的规定〉的实施办法》第五条规定，因工作性质或生产特点的限制，不能实行每日工作8小时、每周工作40小时标准工时制度的，可以实行不定时工作制，并按照劳动部《关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法》执行。实行不定时工作制的企业应履行审批手续，经批准实行不定时工作制的职工，不受劳动法第四十一条规定的日延长工作时间标准和月延长工作时间标准的限制，不存在延长工作时间的情形。但是，不定时工作制并不意味着用人单位可以随意规定工作时间而不受任何限制。对于实行不定时工作制的劳动者，企业应当根据标准工时制度合理确定劳动者的劳动定额或其他考核标准，以便安排劳动者休息。

不定时工作制到期后，如何确定用人单位和劳动者双方的权利义务，法律没有明确规定。笔者认为，在这样的情况下，应依据双方合

同约定及劳动者的实际工作情况进行认定。劳动行政部门关于不定时工时的批复系一种行政许可。行政许可是一种授益性行政行为，行政许可引起的法律后果是行政机关准予行政相对人从事某种特定的行为。根据行政法的基本理论，许可到期失效后，未及时停止许可的，行政相对人应当承担相应的行政责任或者刑事责任，但这并不意味着行政相对人和第三人依据该许可签订的有关工时制的合同条款就必然无效。对于企业，不定时工时批复到期失效后，未及时停止实行该制度或未及时按规定办理申请的，应当按照劳动合同法和《劳动保障监察条例》的规定承担行政责任；对于劳动者，则应根据其从事工作的实际情况及劳动合同来认定以何种工时制计付工资，如果劳动者的工作岗位、工作内容未发生变化，则不宜否定双方实行不定时工时的合同约定。

在本案中，原告2010年入职后即与被告约定为不定时工作制，对于该岗位的工时执行特殊工时也经相关行政部门许可。在原告与被告的劳动合同履行期间内，该项审批虽已到期，但双方并未变更合同，双方有关不定时工作制的约定仍在，原合同仍在履行。被告未能及时办理审批手续，应承担相应的法律责任。原告以不定时工时已经超过审批期限为由，主张按标准工时计算工作时间依据不足。

本案案号：（2014）和民二初字第109号，（2014）一中民终字第0742号  
案例编写人：天津市和平区人民法院 刘志强 殷红方

[http://rmfyb.chinacourt.org/paper/html/2015-06/11/content\\_98867.htm?div=-1](http://rmfyb.chinacourt.org/paper/html/2015-06/11/content_98867.htm?div=-1)

## 发放社保补贴不能免除用人单位法定缴费义务

——浙江衢州中院判决郑龙诉莎贝尔公司劳动争议案

### 【裁判要旨】

缴纳社会保险费是用人单位和劳动者的法定义务。用人单位不为劳动者缴纳社会保险费，并以现金形式发放所谓社保补贴，违反法律规定，不能免除用人单位的法定缴费义务。即使双方之间有约定或者劳动者自愿放弃参加社会保险，因不符合法律规定，均属无效，用人单位还是应当履行缴费义务。

### 【案情】

原告郑龙于2012年5月16日，应聘到被告莎贝尔公司工作，担任五金仓库主管，基本工资为2720元，另社会保险补贴以现金方式发放280元，未缴纳社会保险费。2013年4月8日，郑龙以相关承诺已兑现为由，请求公司同意辞职，经公司同意后，双方解除了劳动关系。2013年4月23日，郑龙向浙江衢州市柯城区劳动争议仲裁委员会申请仲裁，要求莎贝尔公司补缴社会保险费。该委员会裁决：由莎贝尔公司为郑龙补缴2012年6月至2013年3月的养老、医疗保险费（双方具体缴费数额由社会保险经办机构核定）。双方均不服裁决，向法院提起诉讼。

## 【裁判】

浙江省衢州市柯城区人民法院经审理认为，用人单位为劳动者缴纳社会保险费系其法定义务，莎贝尔公司以现金发放社保补贴的形式不符合法律规定，应当另行补缴有关拖欠的社会保险费用，但之前已经发放给郑龙的社会保险补贴，郑龙应当予以返还。法院判决：一、由莎贝尔公司为郑龙补缴2012年6月至2013年3月的养老、医疗保险费（双方具体缴费数额由社会保险经办机构核定）。二、郑龙返还莎贝尔公司养老、医疗保险补贴计2520元。

郑龙不服一审判决，提起上诉。浙江省衢州市中级人民法院审理后判决驳回上诉，维持原判。

## 【评析】

本案的争议焦点是用人单位以工资形式向劳动者发放社保补贴情形下，能否免除用人单位的法定缴费义务。

### 1. 缴纳社会保险费是用人单位和劳动者的法定义务

社会保险实行社会统筹，涉及国家利益、社会公共利益，具有社会共济性，均衡分担了少数人遭遇的社会风险，将个人风险转化为社会风险，让社会为个人风险买单，避免个人因独木难支而陷入困境。通过社会保险，解决劳动者的后顾之忧，不仅有利于激发劳动者的积极性，而且也有利于增强用人单位的凝聚力和竞争力。用人单位的缴费义务在劳动法、社会保险法等法律中有明确规定。用人单位和劳动者必须依法参加社会保险，缴纳社会保险费。用人单位未按时足额缴

纳社会保险费的，由社会保险费征收机构责令其限期缴纳或者补足。

根据上述有关法律规定，**社会保险费的缴纳具有法定性和强制性，当事人不能通过约定或者其他方式自行变更或者排除。**但在实践中，很多劳动者由于职业不稳定、流动性较强等原因，不愿意缴纳社会保险费，更愿意用人单位以工资形式直接发放，而用人单位为了减轻责任、降低用工成本，也愿意采取所谓“补贴”等现金形式支付给劳动者。有的劳动关系中，用人单位和劳动者甚至约定放弃或者劳动者书面承诺放弃参加社会保险。例如本案中，莎贝尔公司每月向郑龙发放280元社保补贴，社会保险费由郑龙自行缴纳，郑龙予以默认，劳动关系存续期间并未提出异议。

## 2.用人单位与劳动者约定或者劳动者自愿放弃参加社会保险无效

社会保险费是社会保险基金的主要来源，用人单位能否按时足额缴纳社会保险费，关系到社会保险基金的安全和有效运行，而社会保险基金是广大群众的保命钱，是社会保险制度的物质基础，关系到参保职工的切身利益和社会稳定。因此，用人单位或者劳动者不缴纳社会保险费，不仅损害劳动者权益，更将损害社会公共利益，侵犯了国家社会保险基金的安全性和完整性。

不缴纳社会保险，短期来看，劳动者能够拿到手里的工资多了，但在劳动者年老、疾病、失业、生育等情形下极易失去社会保障，这些风险个人往往难以凭自力救济的方式应对。从用人单位角度看，用工成本似乎降低了，但实际上，不仅不能免除其法定缴费义务，在劳

劳动者发生人身伤亡构成工伤的情形下，用人单位将会产生更大的损失。

劳动合同法第二十六条规定，违反法律、行政法规强制性规定的或者用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的劳动合同无效。因此，即使用人单位与劳动者之间存在社保补贴形式的约定或者劳动者书面承诺放弃参加社会保险，因不符合法律规定，均属无效，用人单位还是应当为劳动者补缴有关社会保险费，但之前已经支付给劳动者的社保补贴，劳动者应当予以返还。

因此，本案中，莎贝尔公司以发放社保补贴的形式代替缴纳社会保险费，不符合法律规定，应当为劳动者另行补缴拖欠的社会保险费用。

本案案号：（2013）衢柯民初字第333号，（2014）浙衢民终字第59号

案例编写人：浙江省衢州市中级人民法院 王 勇

[http://rmfyb.chinacourt.org/paper/html/2015-06/18/content\\_99164.htm?div=-1](http://rmfyb.chinacourt.org/paper/html/2015-06/18/content_99164.htm?div=-1)

## 政策法规

### 深圳市市场和质量监督管理委员会 深圳市社会保险基金管理局 关于深圳市将商事主体社保登记纳入商事登记的公告

深市质公告〔2015〕3号

深圳市将于**2015年6月1日起**将社保登记纳入商事登记流程，包括**有限公司、个人独资企业、合伙企业、各类分支机构和个体工商户**在内的设立业务将采用“**一表申请、一门受理、一次审核、信息互认、多证同发、档案共享**”的“**多证合一**”登记模式办理。申请人只需向深圳市市场和质量监督管理委员会提交“多证”联合申请书，就可一次性完成“五证”（营业执照、组织机构代码证、税务登记证、刻章许可证和社保登记证）的办理。“多证合一”登记模式采用“网上申请、网上审批、网上发照、电子存档”的全流程网上登记方式，办理流程与深圳市市场和质量监督管理委员会的全流程网上商事登记完全一致。具体的办理方式按照现行全面推行全流程网上商事登记的规则执行，即内资有限公司、个人独资企业、合伙企业、各类分支机构和个体工商户的设立登记须通过全流程网上登记模式办理。对于投资人是外地机构、需要提交第三方纸质材料（如前置审批文件、第三方授权书）等无法通过全流程网上办理的特殊情形，可通过传统窗口办理“多证合一”登记。商事主体的变更（备案）和注销仍按原来

登记模式由五个相关业务部门分别办理。条件成熟后，逐步拓展业务范围。

咨询电话：

深圳市市场和质量监督管理委员会，12315；

深圳市人力资源和社会保障局，12333。

特此公告。

深圳市市场和质量监督管理委员会

深圳市社会保险基金管理局

2015年5月30日

[http://sztqb.sznews.com/html/2015-05/30/content\\_3238940.htm](http://sztqb.sznews.com/html/2015-05/30/content_3238940.htm)

## **人力资源社会保障部 中央综治办 关于加强专业性劳动争议调解工作的意见**

人社部发〔2015〕53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)、  
综治办：

为贯彻落实中共中央、国务院《关于构建和谐劳动关系的意见》  
(中发〔2015〕10号)及中央综治委、人力资源社会保障部等16部  
委《关于深入推进矛盾纠纷大调解工作的指导意见》(综治委〔2011〕  
10号)，进一步加强专业性劳动争议调解工作，现提出以下意见：

## 一、总体要求

深入贯彻党的十八大和十八届三中、四中全会关于健全社会矛盾纠纷预防化解机制、创新劳动关系协调机制、加强劳动争议调解的精神，按照《关于构建和谐劳动关系的意见》的要求，坚持“预防为主、基层为主、调解为主”的方针，建立党委、政府领导、综治协调、人力资源社会保障行政部门主导、有关部门和单位共同参与的专业性劳动争议调解工作机制，健全调解组织，完善工作制度，强化基础保障，提升专业性劳动争议调解工作能力，发挥专业性调解在争议处理中的基础性作用，促进劳动关系和谐与社会大局稳定。

## 二、加强专业性劳动争议调解组织建设

建立健全专业性劳动争议调解组织。积极推动企业劳动争议调解组织建设，建立有效的劳动争议协商解决机制，提高企业自主解决争议的能力。指导和推动行业商会（协会）建立劳动争议调解组织，重点推进争议多发的制造、餐饮、建筑、商贸服务和民营高科技等行业商会（协会）建立劳动争议调解组织。进一步加强乡镇（街道）劳动就业社会保障服务所（中心）调解组织建设。加强统筹协调，在乡镇（街道）矛盾纠纷调解工作平台设置“劳动争议调解窗口”，由当地乡镇（街道）劳动就业社会保障服务所（中心）调解组织负责调解窗口的日常工作。各类专业性劳动争议调解组织的设立和人员组成情况要及时向当地人力资源社会保障行政部门备案。各地人力资源社会保障行政部门要加强工作情况通报，建立调解组织、调解员名册制度，定期向社会公开调解组织、调解员名单。

推进专业性劳动争议调解组织规范化建设。各类专业性劳动争议调解组织和“劳动争议调解窗口”要按照人力资源社会保障部关于基层调解工作规范化建设的要求，统一规范标识、名称、工作职责、工作程序和调解员行为。各地人力资源社会保障行政部门要将推进调解工作规范化建设作为加强专业性劳动争议调解工作的重要措施，加强指导推动和督促检查。有条件的地区可通过发放劳动争议调解服务手册、联系卡，或在相关网站平台发布信息等方式，为企业、职工提供方便，提高调解组织的管理服务水平。

### 三、推动专业性劳动争议调解制度建设

完善劳动争议调解工作制度。对于小额、简单劳动争议案件，各类专业性劳动争议调解组织要探索符合其特点的调解制度和技巧，就近就地予以化解。**对于重大集体劳动争议案件，各地仲裁机构要会同工会、企业代表组织及时介入，积极引导当事人双方通过调解化解争议，调解成功的要现场制作调解书，调解不成的要及时引导进入仲裁程序。**各地人力资源社会保障行政部门要指导各类专业性劳动争议调解组织完善调解案件登记、调解工作记录、督促履行调解协议、档案管理、统计报告等工作制度。

完善调解与仲裁衔接机制。各地人力资源社会保障行政部门要指导仲裁机构做好调解与仲裁工作的衔接，加强对辖区内专业性劳动争议调解组织的支持。仲裁机构要落实调解建议书、委托调解、调解协议仲裁审查确认等三项工作制度，制定具体实施细则，提升调解协议的执行力。对未经调解组织调解，当事人直接申请仲裁的劳动争议案

件，劳动人事争议仲裁委员会可向当事人发出调解建议书，引导其在企业、乡镇（街道）、行业调解组织进行调解。仲裁委员会对于已经立案的劳动争议案件，认为可以委托调解的，经当事人双方同意，可以委托调解组织进行调解。对当事人双方提出的审查调解协议申请，仲裁委员会受理后，应当对调解协议进行审查，对程序和内容合法有效的调解协议出具调解书。

#### 四、加强专业性劳动争议调解的基础保障

加强调解员队伍建设。各类专业性劳动争议调解组织要合理配备专职或者兼职调解员。乡镇（街道）劳动就业社会保障服务所（中心）调解组织可通过调剂事业编制、政府购买服务、开发公益性岗位等多种途径，充实调解员队伍，争议案件易发、多发的乡镇（街道）要配备专职调解员。各地人力资源社会保障行政部门要指导各类专业性劳动争议调解组织建立和完善调解员的选聘、业务培训、工作考评等管理制度，逐步实现调解员持证上岗。加大调解员培训力度，建立调解员分级培训机制，提升调解员的法律素养和工作能力。加强调解队伍作风建设，增强服务意识，改进服务措施，提高服务能力，打造专业性劳动争议调解优质服务品牌。

改善调解工作条件。要积极协调有关方面，支持各类专业性调解组织改善工作条件。乡镇（街道）劳动就业社会保障服务所（中心）调解组织要有独立的调解室，配备必要的办案和办公设备。各地要积极协调将乡镇（街道）调解工作经费纳入当地财政预算，保证工作正常开展。根据调解案件数量和难易程度，通过政府购买服务方式，按

照以案定补方式给予必要的经费支持。

### 五、加强对专业性劳动争议调解工作的组织领导

各地人力资源社会保障行政部门、综治组织要高度重视专业性劳动争议调解工作，将其作为构建和谐劳动关系、健全社会矛盾纠纷预防化解机制的重要任务，切实加强组织领导，密切配合，形成工作合力。

人力资源社会保障行政部门主要承担专业性劳动争议调解工作的牵头职责，负责制定劳动争议调解规章制度，会同有关部门推动各类专业性调解组织和队伍建设，建立健全集体劳动争议调解机制。

综治组织在党委、政府领导下，加强调查研究、组织协调、督导检查、考评、推动，推进矛盾纠纷排查预警、调解处置工作，研究完善群众利益协调机制，落实矛盾纠纷排查调处工作协调会议纪要月报制度。会同人力资源社会保障行政部门，将专业性劳动争议调解工作纳入综治工作（平安建设）考评。

各地人力资源社会保障行政部门、综治组织要对加强专业性劳动争议调解工作情况联合开展督促检查，推动各项任务落到实处。要建立联席会议、信息通报等制度，及时发现、定期分析工作中存在的问题和困难，共同研究对策措施。

人力资源社会保障部 中央综治办

2015年6月3日

[http://www.mohrss.gov.cn/gkml/xxgk/201506/t20150611\\_211022.htm](http://www.mohrss.gov.cn/gkml/xxgk/201506/t20150611_211022.htm)

m

## **广东省深圳市中级人民法院 关于实施行政案件集中管辖的公告**

根据《中华人民共和国行政诉讼法》第十八条第二款的规定，经由最高人民法院批准，广东省高级人民法院确定深圳市开展行政案件集中管辖改革，对本市行政区域内基层人民法院管辖的行政案件（知识产权行政案件除外，下同）的管辖法院予以调整，现将有关事项公告如下：

一、自2015年6月30日起，全市基层人民法院管辖的以区属行政机关为被告的行政诉讼案件统一由广东省深圳市盐田区人民法院集中管辖。

二、自2015年6月30日起，除广东省深圳市盐田区人民法院外的其他基层人民法院不再受理以区属行政机关为被告的行政诉讼案件。之前已立案但尚未审结的，继续审理；当事人已提交起诉材料但尚未立案的，继续审查、立案并审理。

三、自2016年1月1日起，全市基层人民法院管辖的行政诉讼案件及行政非诉案件审查，统一由广东省深圳市盐田区人民法院集中管辖；但行政非诉案件审查后的执行工作，仍依法由申请人所在地或不动产所在地基层人民法院负责。

四、自2016年1月1日起，除广东省深圳市盐田区人民法院外的其他基层人民法院不再受理行政诉讼案件及行政非诉案件审查。之

前已立案但尚未审结的，继续审理；当事人已提交起诉材料或申请材料但尚未立案的，继续审查、立案并审理。

五、本公告调整的集中管辖行政案件，公民、法人或者其他组织提起行政诉讼的或行政机关申请人民法院强制执行的，应当到调整后的管辖法院办理立案手续。

六、本公告所称区属行政机关是指各区人民政府的行政管理部  
门。

七、广东省深圳市盐田区人民法院办公地址为深圳市盐田区深盐  
路 2088 号。

特此公告。

二〇一五年六月二十六日

## 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九届理事会第三次会议决定，市律协设立22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：周旻（联建所）

副主任：彭湃（卓建所） 曾凡新（大成所） 冼武杰（华途所）

委员：陈伟（炜衡所） 程建锋（大成所） 甘永辉（德和衡所）

何红耀（大成所） 何志杰（联建所） 赖亿新（卓建所）

李梅芬（联建所） 李小鹊（卓建所） 李迎春（盈科所）

李祖科（品然所） 鲁楷（广和所） 孟凡琦（劳维所）  
王东（海派所） 王强（德纳所） 王政友（国晖所）  
吴意诚（联建所） 许淑仪（梧桐所） 叶文达（万商天勤所）  
袁吉松（前海所） 张利群（鹏浩所） 张险峰（国晖所）  
张志良（盈科所） 赵振远（卓建所） 郑平进（宝城所）  
周文斌（鹏浩所） 邹兵（仁皓所）

**特邀委员：**李红（星辰所） 胡丽莎（鹏浩所） 赖灿辉（晟典所）  
程宏（中熙所） 樊天升（鹏星所） 程寅（瑞嘉所）  
黄锐（世纪华人所） 尤武军（锦天城所）  
刘森荣（淳锋所） 贾正新（竞德所） 李春红（深远所）  
田晓峰（盈科所） 沈威（德恒所） 倪敏（广纳所）  
张福军（君一所） 罗延飞（卓建所） 凌超（卓建所）  
刘海港（冠豪所） 李桂梅（国晖所） 李凤鸣（君言所）  
黄彪（华途所） 徐辉（君一所）

---

——本资讯由深圳市律师协会劳动与社会保障法律业务委员会  
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：13802551149@139.com（曾凡新律师）