



深圳律师



劳动与社会保障法律资讯

2015 年 9 月号 总第 31 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 深圳市劳动人事争议仲裁委员会关于市劳动人事争议仲裁院开通网上预约申请与案件查询功能的通知
- 1 珠三角劳动法律师齐聚深圳 共同讨论劳动法发展前景
- 7 深圳市劳动人事争议仲裁委员会搬迁公告
- 8 深圳宝安区人资局集智编写“劳动仲裁业务指导手册”

二、判例与实务

- 10 工资条、考勤表等无公司印章及法定代表人签字，且未能描述工作，不能认定存在劳动关系
- 14 对最高人民法院《全国民事审判工作会议纪要》第 59 条作出进一步释明的答复
- 18 职业病“私了”？未必能“了”！

三、政策法规

- 24 深圳市地方税务局关于调整我市部分个人所得税税前扣除及免税标准的通知
- 26 人力资源社会保障部关于 2015 年 9 月 3 日放假期间安排劳动者工作工资计发问题的通知
- 27 深圳市劳动人事争议仲裁委员会关于工伤待遇争议仲裁管辖调整的温馨提示

四、专业委员会简介

- 28 深圳市律师协会劳动与社会保障法律专业委员会
- 28 组成成员

最新动态

深圳市劳动人事争议仲裁委员会关于市劳动人事争议仲裁院开通网上预约申请与案件查询功能的通知

发布日期：2015-08-26

为方便劳动争议当事人，提高仲裁立案效率，市劳动人事争议仲裁院已在全省率先启动劳动争议仲裁网上预约申请及查询功能。当事人可在网上自行选择合适的办事时间段进行预约，也可根据案号、劳动者姓名查询开庭地点（时间）、案件状态、结案文书状态等信息。

预约网址：<https://sz12333.gov.cn/reserve/login>

查询网址：<https://sz12333.gov.cn/zcquery/search>

http://www.szhrss.gov.cn/tzgg/201508/t20150826_3195069.htm4d

珠三角劳动法律师齐聚深圳 共同讨论劳动法发展前景

发布时间：2015 年 9 月 21 日

作者：劳专委 责任编辑：曾丽丽

9 月 20 日，由广东省律协劳动法专业委员会（下简称“省律协劳专委”）、市律协劳动法专业委员会联合举办“纪念劳动法实施二十周年暨珠三角地区劳动争议处理实践与经验交流会”在深圳举行。会

议由省协劳动法专业委员会主任刘继承、副主任沈威主持，来自全省及我市的 200 余名劳动法律师、法官、仲裁员参加会议。本次活动通过主题演讲、热点问题经验交流、研讨、辩论等多种形式，对劳动法实施二十周年以来的劳动立法现状、劳动争议处理实践、劳动争议热点等问题进行讨论和交流。

市律协张斌副会长参加年会，并发表致辞：在《劳动法》实施二十周年的特殊日子里，律师、法官和仲裁员，共同在全国改革开放前沿的深圳这片热土举办这样的活动，意义非常重大，希望广大律师加强学习，提高业务水平，在保障劳动法确实施，维护当事人合法权益，构建和谐劳动方面取得更大的成就。

北京金杜律师事务所姜俊禄律师、深圳市中级人民法院劳动争议审判庭审判长邢蓓华法官、深圳市罗湖区劳动人事争议仲裁院院长马铎分别进行了主题发言。

姜律师以《劳动法》和劳动关系的现状与前景为主题，对《劳动法》制定与实施的立法历程进行了回顾，并认为今后一段时间，劳动立法或有停滞，劳动关系仍然紧张，但民生与社会保险立法开始发展，劳动法律师大有可为。邢法官进行了《深圳经济特区劳动争议审判实践》的主题演讲，主要介绍了劳动法尤其是劳动合同法实施以来，深圳劳资纠纷的主要特点与形式，以及深圳法院审判新举。马铎院长从仲裁员的角度，以《劳动仲裁趋势特征及实务探讨》为主题，从深圳劳动仲裁的基本现状与趋势出发，对劳动法的实施与运用，以及劳动仲裁中的疑难问题进行了讲解。

与会律师还就劳动法服务产品创新、劳动人事争议案件举证分配、业务外包下的劳动关系认定、企业转型升级中员工安置的相关问题等进行了主题发言，充分展示了广东律师的劳动法理论造诣以及执业技巧。

省律协劳专委主任刘继承进行总结性发言，他对此次活动的成功举办和深圳律师在劳动法业务领域的创新能力给予高度的评价，并认为劳动法业务永无止境，广大律师应走专业化道路，勇于创新、善于创新，对劳动法理论和实务不断进行深入研究。

此次活动加深了参会律师对劳动法的理解，展示了广东省律师的劳动法理论研究水准，体现了广东省律师的专业形象和业务能力。在全省劳资纠纷的社会治理活动中，在构建和谐法律共同体的进程中，广东省劳动法律师将会发挥更大的积极作用。



市律协张斌副会长致辞



省律协劳专委刘继承主任主持



金杜律师事务所姜俊禄律师主题演讲



深圳中院邢蓓华法官主题演讲



罗湖劳动人事争议仲裁院马铎院长主题演讲



省律协劳专委沈威副主任主持



市律协劳专委周旻主任主题发言



主题研讨



主题研讨

深圳市劳动人事争议仲裁委员会搬迁公告

我委将于近期搬迁至深圳人才园办公，自 2015 年 10 月 8 日起正式在新办公地点对外提供服务，届时立案和庭审等仲裁活动一并调整至新办公地点进行。因搬迁给各位仲裁参与人带来不便，敬请谅解。

新办公地址：深圳市福田区深南大道 8005 号深圳人才园（福田交通枢纽西侧），北区二楼深圳市劳动人事争议仲裁委员会。

交通指引：

- 1、乘坐地铁罗宝线至竹子林站下车，B1 出口；
- 2、乘坐公交车至市交委站、竹子林站或福田交通枢纽站下车。

特此公告。

深圳市劳动人事争议仲裁委员会

2015 年 9 月 24 日

http://www.sz.gov.cn/rsj/szslzyshbj/tzgg/201509/t20150923_3225668.htm?17a7ca90

深圳宝安区人资局集智编写“劳动仲裁业务指导手册”



区人力资源局召开劳动人事争议仲裁业务指导手册（初稿）论证会

宝安日报讯（记者 刘正金 通讯员 陈妮 魏华山 文/图）在办理劳动人事争议仲裁案件时，需要注意些什么？如何做到更规范？记者昨从宝安区人力资源局（简称区人资局）获悉，该局目前已编写出《宝安区劳动人事争议仲裁业务指导手册》，并于近期邀请市、区仲裁系统专家及业务骨干，对该手册进行了论证。

近年来，随着经济社会的发展，全市劳动人事争议案件日趋多元化、复杂化、群体化，对仲裁工作提出更高的要求。根据今年宝安区“法治城区建设年”工作思路，该局推陈出新，以推进仲裁规范化建设为目标，在系统梳理 40 余种仲裁办案程序性文书、全面整理 20 余种实体性文书的基础上，成功编写了《宝安区劳动人事争议仲裁业务

指导手册》。

论证会上，与会人员分别就该手册的适用范围、结构设置及内容编写等问题，进行了广泛深入的探讨和详细的论证。市仲裁院的两位专家则从不同的角度，多层次、多侧面对《手册》提出许多建设性的修改意见和建议。与会人员纷纷表示，《手册》理念创新、定位准确、特色鲜明，对推进宝安区仲裁工作标准化、规范化具有重要意义。

编写《手册》是宝安区人力资源局继“开标准庭，审标准案”活动、要素式办案模式改革基础上的又一重要举措，对适应当前宝安区劳动人事争议仲裁工作的新形势和新要求，促进全区劳动人事争议仲裁工作标准统一、流程规范具有重要意义，也为劳动人事争议仲裁实现“实体”“程序”双正义打下坚实的基础。

http://barb.sznews.com/html/2015-09/30/content_3351079.htm

判例与实务

工资条、考勤表等无公司印章及法定代理人签字，且未能描述工作，不能认定存在劳动关系

——黄恩民与深圳市富亿美科技有限公司劳动争议二审民事判决书

【裁判要点】

员工欲证明与公司存在劳动关系，但其相应提交的一系列证据均无公司的印章或法定代理人签字确认，且其并未能进行具体的工作描述，故不能认定这名员工与公司存在劳动关系。

广东省深圳市中级人民法院

民事裁定书

(2015)深中法劳终字第 2288 号

上诉人（原审原告）黄恩民。

被上诉人（原审被告）深圳市富亿美科技有限公司。

上诉人黄恩民因与被上诉人深圳市富亿美科技有限公司（以下简称富亿美公司）劳动争议纠纷一案，不服广东省深圳市宝安区人民法院（2015）深宝法沙劳初字第 27 号民事判决，向本院提起上诉。本院依法组成合议庭审理了本案，现已审查终结。

上诉人黄恩民的上诉请求：1、改判富亿美公司依法为黄恩民补缴社会保险。2、改判富亿美公司依法支付黄恩民解除劳动关系的经济补偿 4000 元。3、改判富亿美公司依法支付黄恩民 2014 年 2 月 18 日至 2014 年 10 月 20 日未签订劳动合同二倍工资的差额 28000 元。4、改判富亿美公司依法支付黄恩民 2014 年 2 月 18 日至 2014 年 10 月 20 日的平时加班费 3000 元，休息日加班费 3000 元。

被上诉人富亿美公司的答辩意见：黄恩民的上诉请求不能成立，其上诉理由没有事实依据，原审法院查明事实清楚，适用法律正确，应当驳回黄恩民的上诉请求。

本院经二审查明，原审查明的事实清楚，本院予以确认。

本院认为，根据黄恩民的上诉意见，**本案二审主要争议焦点为黄恩民与富亿美公司是否存在劳动关系**。对此争议焦点，本院认为，黄恩民主张其与富亿美公司之间存在劳动关系，为此提交了外出确认申请表、工资条、考勤表、电子邮件、名片、通讯录、邮件全程跟踪查询结果等作为证据用以证明其主张。**因上述证据均无富亿美公司的印章或法定代理人签字确认，邮件全程跟踪查询结果亦无法证明富亿美公司与黄恩民商量解除劳动关系的事实。而且，在一审庭审中，黄恩民被询问其工作内容、职责、具体事项时，仅回答“检验、客诉处理”，并未能进行具体的工作描述；对于在一起工作人员的姓名，黄恩民仅能说出两三名人员，且需要看通讯录。黄恩民上述反应与其已在富亿美公司工作近一年时间的主张不相契合。再且，根据社保清单，黄恩民于 2014 年 5 月至 2014 年 7 月已由其他用人单位办理社会保险，黄**

恩民虽称其系在其他公司兼职，但未能提交任何证据予以证明。综合考量上述因素，原审法院认定黄恩民未能提交充分证据证明其与富亿美公司存在劳动关系，对于黄恩民基于劳动关系要求的经济补偿、未签书面劳动合同二倍工资差额、加班工资等劳动争议诉请不予支持，并无不妥，本院予以维持。黄恩民在二审期间申请法院到富亿美公司收集证据，因其申请不明确且不符合法律规定的条件，本院不予准许。

综上，上诉人黄恩民的上诉请求不成立，本院不予支持。原审认定事实清楚，适用法律正确，处理妥当，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）项之规定，判决如下：

驳回上诉，维持原判。

本案二审案件受理费人民币 10 元，由上诉人黄恩民负担。

本判决为终审判决。

审 判 长 罗 映 清

代理审判员 尹 伊

代理审判员 徐 玉 婵

二〇一五年四月二十日

书 记 员 邓理哲（兼）

附法律条文：

《中华人民共和国民事诉讼法》

第一百七十条 第二审人民法院对上诉案件，经过审理，按照下

列情形，分别处理：

（一）原判决、裁定认定事实清楚，适用法律正确的，以判决、裁定方式驳回上诉，维持原判决、裁定；

http://www.court.gov.cn/zgcpwsw/gd/gdsszszjrmfy/ms/201505/t20150528_8291349.htm

对最高人民法院《全国民事审判工作会议纪要》第59条作出进一步释明的答复

来源：最高人民法院 发布时间：2014-04-11

网友在《建筑领域确认劳动关系之我见》一文中对建筑行业大量存在的转包、分包引发的劳动关系问题进行了分析，并结合（法办【2011】42号）《全国民事审判工作会议纪要》（以下简称《纪要》）第59条和（劳社部发【2005】12号）《关于确立劳动关系有关事项的通知》（以下简称《通知》）第4条作了比较，得出了这两个文件规定的内容并不冲突的结论，并阐述了自己的理由。应当说，您对上述问题的见解是有一定道理的，说明您对这一领域存在的问题有一定的研究，并希望能够解决这一实践中较为棘手的问题。

关于实际施工人招用的劳动者与承包人也就是建筑施工企业之间是否存在劳动关系，理论与实践存在两种截然相反的观点：第一种观点认为，实际施工人与其招用的劳动者之间应认定为雇佣关系，但实际施工人的前一手具有用工主体资格的承包人、分包人或转包人与劳动者之间既不存在雇佣关系，也不存在劳动关系。理由是：建筑施工企业与实际施工人之间只是分包、转包关系，劳动者是由实际施工人雇用的，其与建筑施工企业之间并无建立劳动关系或雇佣关系的合意。另一种观点则认为，应认定实际施工人的前一手具有用工主体资格的承包人、分包人或转包人与劳动者之间存在劳动关系，因为认

定他们之间存在劳动关系，有利于对劳动者保护。

我们同意第一种观点。主要理由如下：

首先，实际施工人的前一手具有用工主体资格的承包人、分包人或转包人与劳动者之间并没有丝毫的建立劳动关系的意思表示，更没有建立劳动关系的合意。我国《劳动合同法》第三条明确规定，建立劳动关系必须遵循自愿原则。自愿就是指订立劳动合同完全是出于劳动者和用人单位双方的真实意志，是双方协商一致达成的，任何一方不得将自己的意志加给另一方。自愿原则包括：订不订立劳动合同由双方自愿、与谁订立劳动合同由双方自愿、合同的内容取决于双方的自愿。现实生活中，劳动者往往不知道实际施工人的前一手具有用工主体资格的承包人、转包人或分包人是谁，承包人、转包人或分包人同样也不清楚该劳动者是谁，是否实际为其工程提供了劳务。在这种完全缺乏双方合意的情形下，直接认定二者之间存在合法劳动关系，不符合实事求是原则。如果实际施工人的前一手具有用工主体资格的承包人、分包人或转包人根本没有与劳动者订立劳动合同的意思，我们通过仲裁或者司法判决方式强行认定他们之间存在劳动关系，则等于违背了《劳动合同法》总则中对自愿原则的规定。

其次，如果认定实际施工人的前一手具有用工主体资格的承包人、分包人或转包人与劳动者之间存在劳动关系，那么，将由具有用工主体资格的承包人、分包人或转包人对劳动者承担劳动法上的责任，而实际雇佣劳动者并承担管理职能的实际施工人反而不需要再承担任何法律责任了，这种处理方式显然不符合公平原则。如果我们许

可这样做法，实际施工人反而很容易逃避相应的法律责任。此外，如果强行认定实际施工人的前一手具有用工主体资格的承包人、分包人或转包人与劳动者之间存在劳动关系，还会导致产生一系列无法解决的现实难题：劳动者会要求与承包人、分包人或转包人签订书面劳动合同；要求为其办理社会保险手续；要求支付不签订书面劳动合同而应支付的双倍工资，等等。这些要求显而易见都是不应当得到支持的。

再次，《通知》第 4 条之所以规定可认定承包人、分包人或转包人与劳动者之间存在劳动关系，其用意是惩罚那些违反《建筑法》的相关规定任意分包、转包的建筑施工企业。我们认为，承包人、分包人或转包人违反了《建筑法》的相关规定，应当承担相应的行政责任或民事责任。不能为了达到制裁这种违法发包、分包或者转包行为的目的，就可以任意超越《劳动合同法》的有关规定，强行认定本来不存在的劳动关系。

最后，虽然不认定实际施工人的前一手具有用工主体资格的承包人、分包人或转包人与劳动者之间存在劳动关系，并不意味着劳动者的民事权益得不到保护。《劳动合同法》第 94 条规定：“个人承包经营者违反本法规定招用劳动者，给劳动者造成损害的，发包的组织与个人承包经营者承担连带赔偿责任。”实践中个人承包经营者（也就是实际施工人）往往没有承担民事责任的足够财力，为了保护劳动者的权益，在劳动者遭受损失时，承包人、分包人或转包人是要承担民事上的连带赔偿责任的。这是有利于对劳动者提供周全保护的。从诉讼程序看，劳动者既可以单独起诉实际施工人，也可以将承包人、分

包人或转包人与实际施工人列为共同被告；从实体处理看，劳动者既可以要求实际施工人承担全额或者部分赔偿责任，也可以要求承包人、分包人或转包人承担全额或者部分赔偿责任，还可以要求承包人、分包人或转包人与实际施工人一起承担连带赔偿责任。

<http://www.court.gov.cn/zixun-xiangqing-6293.html>

职业病“私了”？未必能“了”！

作者：管铁流

实践中处理涉及职业病问题时，不少单位图方便大都希望与患职业病员工“私了”，即通过签订“私了”协议，一次性解决劳资双方的诸多争议。那么，员工患了职业病，单位想“私了”真的能“了”吗？

近日，一件因“私了”而争议 13 年的职业病案例，终审画上了句号。为此，笔者对这起具体案例做一简要分析。

基本案情：

员工职业病治疗过程中 劳资双方达成“私了”协议

阳某、陈某、张某、伍某、代某 5 人曾先后入职 L 宝石厂，属“三来一补”即来料加工、来样加工、来件装配和补偿贸易加工厂（由香港 L 公司与某经济发展公司共同设立），从事切粒工作，工作中接触较多粉尘。

2002 年前后，5 人以及同厂的多名工人相继被诊断为尘肺病。2003 年开始，L 宝石厂开始向外地搬迁，此时，多数职业病人尚在持续治疗中，并未鉴定劳动能力等级，部分患者甚至尚未进行工伤认定。多名职业病人治疗及后续保障问题与厂方交涉。

最终，经当地相关部门介入调处，L 宝石厂与多位职业病人签署了赔偿协议，约定按照各职业病人当时的病情分别一次性支付赔偿款，

并明确约定患者领取此赔偿款后,即表明厂方对患者“造成的所有损害(含工伤赔偿待遇、此后治疗、诊断晋级、病情加重、死亡等),一次性全部(含可能产生的所有赔偿项目)赔偿完毕”,患者即与厂方“终止和永久不再以任何形式发生经济纠纷”“永久不得以任何理由”再向厂方及其关联企业“提起任何赔偿要求及诉讼”。此协议签订后,L 宝石厂如约将相应的赔偿款支付给各职业病人,阳某、陈某等 5 人领取赔偿款后也如约离职,返回四川及重庆老家。

职业病致残等级获认定 员工依法维权重新索赔

2004 年,L 宝石厂完全搬迁至新址,并先后注册成立新的宝石生产企业 L1 公司和 L2 公司。搬迁过程中,L 宝石厂外方投资企业香港 L 公司还与中方合作方某经济发展公司签署了一份协议,约定今后 L 宝石厂一切债务均由香港 L 公司承担,且因此引起的诉讼均由 L 宝石厂所在地法院管辖,同时 L1 公司书面承诺自愿代香港 L 公司承担 L 宝石厂在经营期间和搬厂前后发生的所有债权债务(含依法直接支付职业病赔偿的款项),另外,根据 L 宝石厂另一名职业病患者的诉讼结论、已生效的判决认定:L1 公司与 L2 公司实际上为同一公司,属公司人格混同。

2012 年开始,阳某、陈某等 5 人相约再次到职业病防治院进行职业病诊断,结果 5 人分别被诊断为尘肺病二期至三期,后经当地劳动能力鉴定委员会依据《劳动能力鉴定职工工伤与职业病致残等级》(GB/T16180-2006)分别鉴定为四级至一级伤残。

拿到职业病晋级诊断结论后,阳某、陈某等 5 人又一起向原 L 宝石厂所在地提起劳动仲裁,要求 L1 公司、L2 公司、香港 L 公司及某经济发展公司连带赔偿其职业病工伤待遇及人身损害,但当地劳动争议仲裁委员会决定不予受理。

阳某、陈某等 5 人随即起诉至当地法院,诉讼请求与仲裁请求一致,其中阳某(尘肺三期、工伤一级)的诉求包括:要求四被告向原告连带支付 245 万余元。一审过程中,法院委托当地某鉴定机构对原告所需后续治疗费用进行了鉴定。

法院判决:“私了”协议计算方式不当 公司依照法律进行赔偿

一审法院认为,原告阳某经依法确认为工伤并被鉴定为劳动功能障碍(伤残)一级,其依法应当享受工伤待遇,同时依据《职业病防治法》第 59 条规定,阳某还可享主张民事赔偿。一审法院同时确认香港 L 公司、某经济发展公司与 L2 公司间的债务安排协议,认定原告的诉求应由 L1、L2 公司承担连带赔偿责任。

关于工伤待遇,根据《工伤保险条例》第 35 条的规定,原告因此次工伤享有的工伤赔偿为:一次性伤残补助金、伤残津贴等诉求获得支持。原告诉请的一次性工伤医疗补助金不予支持。关于民事赔偿,原告女儿的生活费用、精神损害抚慰金获得相应支持,原告诉请的残疾赔偿金不予支持。关于后续治疗费,一审法院暂予支持 10 年,根据鉴定结论计算此费用,此后发生的新费用可另行主张。

综上,扣除已付费用之后,L1 公司和 L2 公司还应向原告支付工伤

伤残补助金、伤残津贴、抚养人生活费、精神损失费、劳动能力鉴定费、职业病诊断检查费、交通费、医疗费共计 26 万余元,后续治疗费 42 万余元。

2013 年 9 月,法院一审判决确认 L1 公司与 L2 公司连带支付阳某、陈某等 5 人 48 万元至 68 万元不等的补偿或者赔偿款。之后,被告不服提出上诉。

近日,二审法院作出终审判决,驳回上诉,维持原判。

法律评析: 职业病不完全等同工伤 员工享受待遇不尽相同

有关职业病待遇问题,现实中存在普遍的认识的误区,包括一些法律工作者因为缺乏相关经验也存在一定的误解。人们习惯认为,职业病不就是工伤吗,认定了工伤再鉴定出劳动能力等级,然后按相应的级别享受相应的工伤待遇不就完了吗?

笔者认为,职业病与一般工伤,一为“病”,一为“伤”,二者无论是在发生原因、临床表现、后续治疗与康复等方面均存在明显不同,其差异表现在:职业病的发病具有潜伏期,且因工作环境存在职业危害因素、相应职业防护欠缺所致,而一般工伤多为即时性的发生,与劳资双方的主观过错并无必然关联;职业病被认定工伤需要经过专门的诊断、鉴定,而一般工伤则在受伤后即可直接申请工伤认定;职业病一经罹患,多数即终身难以治愈且会持续加重晋级,因此需要长期甚至终身治疗,而一般工伤则往往经过一段时间的治疗后伤情即归于稳

定、愈合,虽同样会留下终身残疾但毕竟不再存在后续的医疗依赖。

例如,职业性尘肺病一期患者,若肺功能正常,则可能鉴定为七级伤残,按照《工伤保险条例》第37条第(二)项规定,劳动、聘用合同期满终止,除非职业病人尚处于医疗期内,用人单位即可当然地终止双方劳动关系。如此一来,终止劳动关系之后,职业病人的后续治疗谁来负责呢?作为我国现阶段最主要也是患病人数最多的职业病,尘肺病具有典型的无法治愈、持续加重且终身存在医疗依赖的职业病特点。今年还是尘肺一期的职业病人,可能过不了一两年其病情就会晋级到尘肺二期甚至三期,但在一期阶段被终止的劳动关系以及相应被终止的社会保障,此后如何向更需要保障的二期、三期尘肺病人提供最起码的保障呢?

这是从职业病的病理特性来看,我们会发现,统一工伤保险制度下,职业病人的某些重要保障会面临不合理地被终结,也是我们考量用人单位一次性了结职业病人全部应享待遇这种“私了”模式是否合理合法的一个最基本的标准。

依法维权: 职业病大都要后续治疗 一次性“私了”或欠公平

社会保险在我国属于强制性保险,参加社会保险乃是用人单位的强行性法定义务,这种参保义务贯穿于劳动关系的始终,无论是双方建立劳动关系之初,还是劳动关系维持期间,抑或是出现特殊事件,如劳动者罹患职业病或者遭受工伤,用人单位均应依法为劳动者投缴社会保险。如前所述,一般工伤因其治疗相对较短且一般不存在后续治

疗问题,故而在劳动者伤情痊愈后,双方均可直接按其伤残等级协商处理相应的补偿。但在劳动者罹患职业病时,因完全可能产生的病情晋级,用人单位能否仍采取一次性“了断”患者全部权益,殊难定论。

从优先保护劳动者合法权益的立法宗旨出发,结合职业病特有的病理表现,并考虑到引发职业病的特定环境因素(即用人单位存在引发职业病的违法过错),不宜提倡或者支持用人单位一次性了结与职业病患者的劳动与社会保障关系,尤其是当用人单位所提供的一次性赔偿条件相比于职业病患者所需相关保障过于低廉时。否则,职业病患者后续治疗、生活的沉重负担将主要由患者自行承担,并因此而给社会带来诸多问题,这显然有失公允。或许正是从这个意义上,本案一审判决才断然排除了涉案一次性“私了”协议的障碍,转而支持了 5 位职业病患者病情晋级后的待遇主张。

【作者简介】

管铁流律师,广东华商(龙岗)律师事务所合伙人,广东省律师协会宪法与人权专业委员会委员、深圳市律师协会行政法专业委员会主任助理等。

政策法规

深圳市地方税务局关于调整我市部分个人所得税税前扣除及免税标准的通知

根据《财政部 国家税务总局关于个人与用人单位解除劳动关系取得的一次性补偿收入征免个人所得税问题的通知》（财税〔2001〕157 号）、《财政部 国家税务总局关于基本养老保险费 基本医疗保险费 失业保险费住房公积金有关个人所得税政策的通知》（财税〔2006〕10 号）、《财政部 人力资源社会保障部 国家税务总局关于企业年金 职业年金个人所得税有关问题的通知》（财税〔2013〕103 号）的规定，依据市统计部门提供的数据计算，深圳市 2014 年度在岗职工月平均工资为 6054.25 元，现将我市部分个人所得税税前扣除及免税标准调整事项通知如下：

一、单位和个人分别在不超过职工本人上一年度月平均工资 12% 的幅度内，其实际缴存的住房公积金，允许在个人应纳税所得额中扣除。我市单位和职工个人缴存住房公积金的月平均工资不得超过 18163 元。单位和个人超过规定比例和标准缴交的住房公积金，应将超过部分并入个人当期的工资、薪金收入，计征个人所得税。

二、个人与用人单位解除劳动关系而取得的一次性补偿收入的免税标准调整为 217953 元（含本数）；超过的部分，仍须按照《国家税

务总局关于个人因解除劳动合同取得经济补偿金征收个人所得税的通知》（国税发〔1999〕178 号）的有关规定计算征收个人所得税。

三、个人根据国家有关政策规定缴付的年金个人缴费部分，在不超过本人缴费工资计税基数的 4% 标准内的部分，暂从个人当期的应纳税所得额中扣除。其中工资计税基数不得超过 18163 元。超过规定标准缴付的缴费部分，应并入个人当期的工资、薪金所得，依法计征个人所得税。

本通知自 2015 年 7 月 1 日（税款所属期）起施行。《深圳市地方税务局关于调整个人与用人单位解除劳动关系取得一次性补偿收入免征个人所得税标准的通知》（深地税发〔2014〕138 号）、《深圳市地方税务局关于调整我市住房公积金个人所得税扣除政策标准的通知》（深地税发〔2014〕137 号）同时废止。

深圳市地方税务局

2015 年 7 月 30 日

<http://www.szds.gov.cn/szds/0100/201507/3358748b700e4b87959d9a5dc7315aab.shtml>

人力资源社会保障部关于 2015 年 9 月 3 日放假期间安排劳动者工作工资计发问题的通知

人社部发〔2015〕74 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):

《国务院关于中国人民抗日战争暨世界反法西斯战争胜利 70 周年纪念日调休放假的通知》(国发明电[2015]1 号)明确,2015 年 9 月 3 日全国放假一天。现就 9 月 3 日放假期间安排劳动者工作的工资计发问题通知如下:

用人单位因工作需要,在 9 月 3 日放假期间安排劳动者工作的,应支付工资报酬并安排补休;对不能安排补休的,应按照不低于劳动者本人日或小时工资标准的 200%支付工资报酬。

人力资源社会保障部

2015 年 8 月 18 日

来源: 人社部劳动关系司

http://www.mohrss.gov.cn/ldgxs/LDGXzhengcefagui/LDGXzyzc/201508/t20150819_218281.htm

深圳市劳动人事争议仲裁委员会关于工伤待遇争议仲裁管辖调整的温馨提示

为方便当事人维权，就近快捷处理工伤待遇相关争议，自 2015 年 9 月 1 日起，取消原特区内工伤待遇争议案件集中由市仲裁机构处理的做法。即用人单位注册地在福田、罗湖、南山、盐田的工伤待遇争议案件，用人单位注册资本为 1000 万元以上（含 1000 万元）的，由市仲裁机构管辖；注册资本为 1000 万元以下的，由注册地的区仲裁机构管辖。

用人单位注册地在宝安、龙岗、光明、坪山、龙华和大鹏的工伤待遇争议案件，仍由所在辖区的仲裁机构进行管辖。

深圳市劳动人事争议仲裁委员会

2015 年 8 月 25 日

http://www.szhrrss.gov.cn/tzgg/201508/t20150826_3195067.htm

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）