

深圳市律师协会律师办理劳动法律业务 操作指引

目 录

- 第一章 总则
- 第二章 业务洽谈和接受委托
- 第三章 律师代理劳动争议仲裁的一般做法
- 第四章 律师代理劳动者参加劳动争议仲裁
- 第五章 律师代理用人单位参加劳动争议仲裁
- 第六章 律师代理劳动争议诉讼的一般做法
- 第七章 律师代理劳动者参加劳动争议诉讼
- 第八章 律师代理用人单位参加劳动争议诉讼
- 第九章 律师代理劳动争议案件的执行
- 第十章 律师担任劳动法律事务专项顾问
- 第十一章 附录

第一章 总则

第一条 本指引是深圳市律师协会劳动专业委员会委员根据现行劳动法律政策和劳动关系的一般特点以及律师执业中的通常做法，综合自身的执业经验及对现行法律政策的

理解所制作，旨在帮助会员深入了解劳动法律事务的业务特点及执业风险，促进业务交流，提高工作能力。

本《指引》仅是对律师办理该类业务的参考和提示，并非强制性规定或服务标准，不能以此作为判定律师执业是否尽职合规的依据，更不能作为追究律师责任的依据。即使本《指引》使用“应当”“必须”等词汇，也仅是表达建议程度的不同，不应理解为对律师执业行为的硬性要求。各位会员在研讨和实践中应注意法律、政策的变化和个案的特殊性，切忌生搬硬套。

第二条 本指引为推荐性意见，既不是评价律师工作的标准，也不能要求他人遵守，律师在与有关机构进行工作交流时，应当先了解并尊重这些机构的有关特殊规定，若发生争议应通过合法途径解决。

第三条 劳动法律和政策具有一定的地域差异，本指引仅根据深圳市普遍适用的法律法规和政策制定，本会会员若到外地执业或处理涉及外地的劳动法律事务，请注意先了解当地适用的法规、政策、裁判口径。

第四条 本指引中有关处理劳动争议的操作，也适用于人事争议，为简明扼要起见，不再特别说明。

律师在处理个案时，请注意研读《中华人民共和国公务员法》《中国人民解放军文职人员条例》等法律法规。

第五条 为方便阅读，本指引按服务对象的不同分为为劳动者提供服务和为用人单位提供服务，按服务内容的不同分为担任用人单位劳动法律事务专项顾问、代理劳动争议仲

裁和劳动争议诉讼几个部分，运用时请注意各部分之间的有机联系。

第二章 业务洽谈和接受委托

第六条 律师事务所是律师的执业机构，律师承办业务，由律师事务所统一接受委托，与委托人签订书面委托代理合同。未签订书面委托代理合同的，有可能受到处分，且难以保障律师和律师事务所的合法权益。

第七条 在进行业务洽谈时，律师应审查委托人是否有委托人资格。委托人是劳动者的，应在律师的面前签署委托代理合同、授权委托书，以确保委托行为真实、合法、有效。

第八条 在进行仲裁、诉讼业务洽谈时，律师应审查当事人之间的法律关系，避免在是否构成劳动争议这一问题上发生失误。尤其目前灵活就业、共享用工情形下，是否构成劳动关系，应当从双方是否具有人身依附性、经济从属性等方面进行实质审查和判断。关于认定双方是否建立事实劳动关系，律师应要求当事人提供证明存在劳动关系的证据，相关证据包括：

（一）用人单位和劳动者符合法律规定的主体资格的证据，如营业执照、身份证等；

（二）劳动合同及劳动合同补充协议；

（三）工资支付凭证或记录；

（四）缴纳社会保险费用的记录；

（五）用人单位发放的工作证、厂牌、工卡等能够证明

身份的证件；

（六）录用通知、入职表、招工表等招用记录；

（七）考勤记录、钉钉打卡、微信打卡等电子考勤记录；

（八）其他劳动者的证言；

（九）能证明存在劳动关系的其他证据，比如微信聊天记录、微信工作群记录等。

第九条 律师在洽谈劳动争议案委托事项时，应当依法审查委托事项是否属于劳动争议仲裁委员会受理的范围。劳动争议仲裁委员会受理的劳动争议纠纷范围包括：

（一）因确认劳动关系发生的争议；

（二）劳动者与用人单位之间没有订立书面劳动合同，但已形成劳动关系后发生的纠纷；

（三）因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议，包括因工作时间、休息休假、社会保险、福利、培训以及劳动保护发生的争议；

（四）劳动者与用人单位因劳动关系是否已经解除或者终止，以及应否支付解除或者终止劳动关系经济补偿金发生的纠纷；

（五）劳动者与用人单位解除或者终止劳动关系后，请求用人单位返还其收取的劳动合同定金、保证金、抵押金、抵押物发生的纠纷，或者办理劳动者的人事档案、社会保险关系等移转手续发生的纠纷；

（六）劳动者退休后，与尚未参加社会保险统筹的原用人单位因追索养老金、医疗费、工伤保险待遇和其他社会保险

待遇而发生的纠纷;

(七) 劳动者因为工伤、职业病,请求用人单位依法给予工伤保险待遇发生的纠纷;

(八) 劳动者依据劳动合同法第八十五条规定,要求用人单位支付加付赔偿金发生的纠纷;

(九) 因企业自主进行改制发生的纠纷;

(十) 因劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿金或者赔偿金、未休年休假工资、高温津贴等发生的争议;

(十一) 因劳动者违反保守商业秘密或竞业限制协议,用人单位要求追究劳动者违约责任发生的争议;

(十二) 法律法规规定的其他情形。

申请人撤销仲裁申请的案件,属于上述范围且未超过时效的,双方均可以再次申请仲裁。

第十条 下列纠纷不属于劳动争议,律师应建议委托人通过其他途径解决:

(一) 劳动者请求社会保险经办机构发放社会保险金的争议;

(二) 劳动者与用人单位因住房制度改革产生的公有住房转让争议;

(三) 劳动者与劳动能力鉴定委员会关于伤残等级鉴定结论或者与职业病诊断鉴定委员会关于职业病诊断鉴定结论的争议;

(四) 家庭或者个人与家政服务人员之间的争议;

(五) 农村承包经营户与受雇人之间的争议;

（六）用人单位已为劳动者办理社会保险但欠缴社保金的争议；

（七）劳动者与用人单位因住房公积金发生的争议；

（八）从事接触职业病危害工作的劳动者要求用人单位进行离职前职业健康检查的争议；

（九）筹办单位发起人是自然人，筹办未成功的，在筹办期间发生的争议；

（十）劳动者履行职务在单位借款挂账发生的争议；

（十一）个体工匠与帮工、学徒之间的纠纷；

（十二）其他不属于劳动争议的情形。

第十一条 律师在洽谈劳动争议案委托事项时，还应审查以下内容：

（一）委托人的各项仲裁或诉讼请求是否超过一年的时效期限；

（二）委托人是否有支持其仲裁请求的证据；

（三）案件的管辖地和管辖单位；

（四）与委托人发生争议的单位的股东是否只有一人；

（五）委托人是否有需要申请部分先行裁决或者先予执行的情形，是否需要申请医疗鉴定或丧失劳动能力鉴定；

（六）如已进入诉讼程序，应审查有关诉讼请求是否经过了劳动仲裁程序；

（七）委托人为劳动者的，应审查用人单位的支付能力和是否存在转移财产的可能，是否需要申请财产保全；

（八）其他应予以注意并审查的事项。

第十二条 劳动争议申请仲裁的时效期间为一年，仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。特殊情形的仲裁时效规则如下：

（一）劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的，劳动者申请仲裁不受前述一年仲裁时效期间的限制；但是，劳动关系终止的，应当自劳动关系终止之日起一年内提出。

（二）未订立劳动合同二倍工资的请求，受仲裁时效期间的限制，仲裁时效逐月起算。

（三）未休年休假工资的申请劳动仲裁时效期间应从第三个年度的1月1日当天开始计算。但双方劳动合同解除或终止的，应从劳动合同解除或终止之日起计算。

（四）高温津贴的申请劳动仲裁时效期间应从发放当月工资之日起按月计算。

第十三条 律师代理当事人劳动争议案件的，应当要求当事人提交证明其主张的证据材料。除了当事人的陈述、书证、物证、视听资料、证人证言、鉴定意见、勘验笔录外，还应当高度重视电子证据的重要性。对于委托人提供的手机短信、电子邮件、微博、微信、QQ聊天记录等电子数据证据，律师应帮助其收集完整并妥善保存，必要时以公证、电子证据固化等方式进行固定。

第十四条 接受委托时，律师应当向委托人告知有关事宜，对直接涉及委托人利益的重要事项由委托人确认。告知事项包括如下内容：

（一）劳动争议的受理和审理程序、审理期限及可能发

生的收费情况；

（二）律师事务所的收费标准和方式；

（三）若需要申请采取财产保全、证据保全措施，申请人一般要提供相应的担保，如确因经济困难不能提供财产担保的，也可以提供保证人担保，但担保方式应当经过法院许可；

（四）委托人和受托人双方的权利和义务；

（五）根据案情需要告知的其他事项。

第十五条 在接受委托前，律师应进行利益冲突审查。应注意同一事务所的律师不得在同一劳动争议案件中同时为用人单位和劳动者担任代理人，不得在诉讼或仲裁案件中接受本所法律顾问单位对方的委托。

第十六条 委托手续应特别注意以下内容的约定：

（一）有特别代理权限的，委托代理合同及授权委托书中应当明确、具体地予以约定，如调解权限、己方支付总额的上限或收取总额的下限等；

（二）应在与委托人签署的委托代理合同中对办案将发生的交通费、住宿费、鉴定费、翻译费和其他必要办案费用的承担予以明确；

（三）如属于集体劳动争议仲裁的，应当要求全体委托人在授权委托书上分别签名确认，并对授权权限进行明确的约定，而不应当仅让员工代表在授权委托书上代表全体委托人签名。

第十七条 律师事务所接受委托时，应当要求委托人如

实告知案件的全部事实，要求其提供相应的证据或者证据线索并要求委托人确认。如需律师进行调查取证，应约定调查费用的承担方式。

第十八条 对请求给予社会保险待遇、给付抚恤金和工伤赔偿、支付劳动报酬的案件，不得实行风险代理收费。即使按照风险代理方式实际所收费用低于非风险代理的收费标准，仍不能免除处分。

第十九条 律师服务费由律师事务所统一收取。律师代委托人支付的费用和异地办案差旅费在领取时应出具收条或借条。若差旅费按委托协议由律师包干使用或包含在律师费中的，则应由律师事务所统一收取。除上述三项费用外，律师事务所及律师不应以任何名义向委托人收取其他费用。

第二十条 收取律师服务费，应由律师事务所开具合法票据，任何不开票的行为都可能受到处分。

第二十一条 收取代委托人支付的费用和需委托人负担的办案差旅费，应注意保留有关凭证与委托人办理结算，如不进行结算，可能受到处分。

第二十二条 律师尽量不收取委托人的证据原件；如必须收取，应向委托人出具收条，退还原件时，必须由委托人注明已收回证据原件或回收条。

第二十三条 律师代理劳动争议案件，不应采用“挑词架讼”的方式去争揽业务，应从有利于社会稳定、有利于维护当事人的合法权益出发，引导当事人理性表达意见，通过协商的方式化解矛盾或依法律规定程序解决纠纷。律师在发

表法律意见或参与仲裁、诉讼、调解时，应当理性、客观，不发表过激言论或容易激发双方矛盾的话语。

第二十四条 律师代理劳动争议案件，不应采用保赢之类的承诺争揽业务。

第二十五条 律师不应与中介公司或介绍人签订合同以支付介绍费等不正当手段争揽业务，否则可能受到处分。

第二十六条 如遇重大群体性敏感案件，例如涉及十名以上当事人（包括己方和对方当事人），律师应向所在律师事务所说明情况，由律师事务所向市律协及司法行政机关报告备案。

第二十七条 律师在洽谈劳动法律事务专项顾问业务时，应明确顾问的服务范围，如有部分服务需在法律顾问费外另行收费，应事先向委托人说明，并在合同中予以明确。

第二十八条 律师应当告知委托人，律师事务所在接受委托后，律师无正当理由不得拒绝代理，但有下列情形之一的，律师事务所可以单方面解除委托代理合同：

- （一）委托人故意隐瞒案件重要事实的；
- （二）委托人提供伪证、假证或者要求律师提供伪证、假证的；
- （三）委托人利用律师提供的服务从事违法活动的；
- （四）委托事项违法的；
- （五）委托人有其他严重违反委托代理合同约定的情形致使合同不能继续履行的；
- （六）律师事务所认为应当解除委托代理合同的其他情

形。

第二十九条 律师应随时注意法律及政策的变化，提高执业水平，避免因法律专业知识不足造成委托人损失。

第三章 律师代理劳动争议仲裁的一般做法

第三十条 劳动人事争议仲裁委员会认定的仲裁参加人一般包括：

- （一）劳动者及其法定代理人、代表人；
- （二）死亡职工的法定继承人或其他近亲属；
- （三）因履行集体合同发生争议的工会负责人；
- （四）法人企业的法定代表人，非法人企业、个体经济组织负责人；
- （五）国家机关负责人，事业单位、社会团体法定代表人；
- （六）军队文职人员聘用单位负责人；
- （七）与劳动争议处理结果有利害关系的第三人；
- （八）法律、法规规定的劳动人事争议的其他当事人；
- （九）第一至八项合法的委托代理人。

第三十一条 律师代理申请人时，应当协助申请人向有管辖权的劳动争议仲裁委员会提出仲裁申请，必要时可要求申请人一同前往劳动争议仲裁委员会：

- （一）深圳市劳动争议仲裁委员会负责中央、各省、自治区、直辖市驻深用人单位、市属实施公务员法的机关、参照公务员法管理的机关（单位）、事业单位、社会团体与其

员工发生的劳动争议；深圳市投资控股有限公司和深业集团及其控股企业以及注册资金在人民币一千万元以上（包括一千万元）的特区内各类企业或民办非企业单位与其员工发生的劳动争议；

（二）罗湖区、福田区、南山区、盐田区劳动争议仲裁委员会负责处理辖区内除上述单位外其他用人单位与其员工发生的劳动争议；

（三）宝安区、龙岗区、龙华区、光明区、坪山区、大鹏新区劳动争议仲裁委员会负责处理辖区内所有用人单位与其员工发生的劳动争议；

（四）船员劳动合同、劳务合同（含船员劳务派遣协议）项下与船员登船、在船工作、离船遣返相关的报酬给付及人身伤亡赔偿纠纷案件，由海事法院受理。与船员登船、在船工作、离船遣返无关的劳动争议提交劳动争议仲裁委员会仲裁。

第三十二条 律师应当依法确定劳动争议的管辖机构并根据实际情况向有管辖权的劳动争议仲裁委员会提出劳动争议仲裁申请。劳动争议由劳动合同履行地或者用人单位所在地的劳动争议仲裁委员会管辖。双方当事人分别向劳动合同履行地和用人单位所在地的劳动争议仲裁委员会申请仲裁的，由劳动合同履行地的劳动争议仲裁委员会管辖。有多个劳动合同履行地的，由最先受理的仲裁委员会管辖。劳动合同履行地不明确的，由用人单位所在地的仲裁委员会管辖。

劳动合同履行地为劳动者实际工作场所地，用人单位所在地为用人单位注册、登记地或者主要办事机构所在地。用人单位未经注册、登记的，其出资人、开办单位或者主管部门所在地为用人单位所在地。

案件受理后，劳动合同履行地或者用人单位所在地发生变化的，不改变争议仲裁的管辖。

律师代理当事人提出管辖异议的，应当在答辩期内书面提出。

第三十三条 仲裁申请书应当由委托人在落款处亲笔签名、捺印或加盖公章，律师不能代签。

在劳动争议仲裁委员会开庭审理前，律师应当充分与委托人交换意见，分析案情，核对证据，说明举证责任，明确请求事项，以便双方在庭审时相互配合或者在委托人未出庭情况下，律师能充分准确地反映委托人意见。

第三十四条 律师应当围绕委托人的仲裁请求，根据举证责任分配原则收集相应的证据，在仲裁委员会指定的举证期内提交全部证据。因客观原因不能自行收集的证据，可在规定的举证期内向仲裁委员会提出书面申请，请求仲裁委员会收集。委托人在举证期内提供证据确有困难的，可以向仲裁委员会提出书面申请，请求延长举证期限。

第三十五条 律师在签收劳动争议仲裁委员会的开庭通知书时，如有下列情形之一，可以与劳动争议仲裁委员会协商或者在开庭三日前提出书面申请，要求延期开庭：

（一）因不可抗力，律师无法出庭履行职务；

（二）律师先后收到两份以上同时开庭的通知书，无法参加后接到通知书通知的开庭审理活动；

（三）律师签收劳动争议仲裁庭开庭通知书且该通知书载明举证期或答辩期为十个工作日，但签收日距离开庭日不足十个工作日；

（四）劳动争议仲裁规则或者劳动争议仲裁委员会许可的其他情形。

第三十六条 若劳动争议仲裁委员会书面通知委托人不受理其仲裁申请，或自收到申请书之日起五日内未作出受理或者不予受理决定，律师应当告知委托人可以就该劳动争议事项向人民法院提起诉讼。

第三十七条 律师代理申请人时，如果增加或者变更仲裁申请应当在举证期限届满前提出；律师代理被申请人时，如果提出仲裁反申请应当在答辩期满前提出。逾期提出的，劳动争议仲裁委员会将另案处理。

如果律师代为申请证人出庭作证，应当在举证期限届满前提出。

第四章 律师代理劳动者参加劳动争议仲裁

第三十八条 律师应当要求委托人提供证明其与单位存在劳动关系的证明材料，如书面劳动合同、工资条、录用通知、工作证、工作服等。

在用人单位未与委托人签订劳动合同的情况下，认定双方的劳动关系时可参照下列凭证：

（一）工资条、职工工资发放花名册、工资发放银行转账记录、社会保险缴费清单、住房公积金；

（二）用人单位向委托人发放的“工作证”“出入证”“服务证”等能够证明身份的证件；

（三）委托人填写并经用人单位审批的招工招聘“登记表”“录用通知书”“报名表”等招用记录；

（四）考勤记录、请假休假审批单据等；

（五）用人单位出具或者签章的委托人获奖证明、离职证明、收入证明、授权委托书等；

（六）工友的证言、工作过程中的往来邮件、微信聊天记录、工作安排记录

等其他能证明劳动关系的书面证据。

其中第（三）项、第（四）项的有关凭证是用人单位掌管的材料，可以要求用人单位出示或申请劳动争议仲裁委员会收集。

第三十九条 如委托人要求工伤赔偿或者职业病方面赔偿的，还应当提供《深圳市工伤（职业病）认定书》《深圳市劳动能力伤残鉴定结论》等证明其为工伤员工以及伤残等级的材料。

第四十条 如果委托人为劳务派遣员工，其与劳务派遣单位或者用工单位发生劳动争议的，在申请劳动争议仲裁时，应当将劳务派遣单位和用工单位共同列为被申请人。如果委托人为建筑行业员工，且分包人或施工人为无用工主体资格和施工资质的组织或自然人，应当将发包人、分包人、施工

人共同列为被申请人。

劳动者与不具备合法经营资格的用人单位因用工关系产生争议，应当将该单位或出资人列为当事人。

第四十一条 如果委托人为已达到法定退休年龄的人员，其与用人单位形成的用工关系为劳务关系，委托人要求律师代理劳动争议仲裁的，律师应当告知其以劳务关系为案由，直接向法院起诉。

个人承包、挂靠他人经营或借用他人营业执照经营的，如果委托人为承包人、挂靠人或借用人自行招用的人员，其不受发包人、被挂靠人或被借用人的管理和支配，其工资也并非由发包人、被挂靠人或被借用人支付，双方之间的关系不符合劳动关系特征的，律师应当提醒委托人，如其主张与具有用工主体资格的发包人、被挂靠人或被借用人存在劳动关系的，仲裁委和法院一般不予支持。

委托人为外国企业常驻代表机构、我国港澳台地区企业，未通过涉外就业服务单位而直接招用的中国雇员的，其与外国企业常驻代表机构、我国港澳台地区企业形成的用工关系为劳务关系。委托人要求律师代理劳动争议仲裁的，律师应当告知其以劳务关系为案由，直接向法院起诉。

第四十二条 委托人冒用他人名义与用人单位订立劳动合同，实际劳动者是委托人的，律师应当以委托人的真实姓名提起劳动争议仲裁申请。

第四十三条 由于我国劳动法确立了劳动争议案件的仲裁前置程序，因此，在仲裁阶段，律师应当在综合了解案

件事实的基础上，尽可能全面地提出仲裁请求，避免少列、漏列仲裁请求。

第四十四条 劳动者一方可提出由用人单位支付己方律师费的请求，但金额最高不超过五千元，超过部分由劳动者负担。

第四十五条 律师在计算仲裁请求金额时，应当清楚其相应的事实根据和法律依据，并明确相应的计算基数和计算方法，以备在庭审及调解过程中进行及时应对。

第四十六条 律师在代为放弃或变更部分仲裁请求时，应当取得委托人书面同意。若放弃金额较大，应当由其本人签名确认；如委托人要求放弃或变更部分仲裁请求时，律师应当根据法律规定结合本案案情，对其行为产生的法律风险及时书面告知和提示。经告知和提示后，委托人仍坚持要求放弃或变更仲裁请求的，律师应当遵照委托人的意愿予以实行。

第四十七条 律师应当清楚委托人在劳动争议仲裁阶段的举证责任，围绕该举证责任收集证据。一般情况下，委托人作为劳动者应当提供以下证据或者对以下事实进行举证：

（一）劳动合同、劳动协议或者事实劳动关系存在的证据；

（二）解除劳动合同或者事实解除劳动合同的证据，如解除劳动合同通知书、辞退通知书、辞退书等；

（三）委托人工资金额的证据，如委托人工资由银行代

发，应当提供银行存折或者经银行盖章确认的工资发放清单或者历史交易查询清单；

（四）委托人存在加班事实的证据，如考勤登记表、考勤打卡记录等；

（五）根据案情需要提供的其他证据。

第四十八条 根据申请事项，委托人在劳动争议仲裁中承担如下举证责任：

（一）委托人主张工资标准高于劳动合同约定或者已事实领取的工资数额的，应就主张的工资标准举证。

（二）委托人主张订立无固定期限劳动合同的，应就订立无固定期限劳动合同条件已成就举证。

（三）委托人主张工伤赔偿的，应就存在因工伤害的事实及请求赔偿的项目和计算依据举证，包括工伤认定、伤残等级及鉴定时间、工伤住院治疗起止时间及费用、同意转院治疗的证明及所支出的交通费和食宿费、应安装康复器具的证明及费用的证据等。

（四）女职工主张“三期”（孕期、产期、哺乳期）权利的，应就处于“三期”的事实、起止时间以及是否存在晚育、难产、领取独生子女证的事实举证。

（五）委托人主张医疗期或者病休待遇的，应当提供医院诊断证明、医院的病休建议书等证据。

（六）委托人主张离职两三年以内的加班工资的，应当就加班事实的存在承担举证责任。但委托人有证据证明用人单位掌握加班事实存在的证据，用人单位不提供的，由用人

单位承担不利后果。

（七）委托人主张离职两三年之前的加班工资的，应就本人两三年之前存在加班以及用人单位未支付其加班工资的事实举证。

（八）依法由委托人承担的其他举证责任。

有关争议的证据由用人单位掌握管理的，律师可以申请仲裁委员会收集或要求仲裁委员会责令用人单位提供。

第四十九条 律师对对方提交的无原件且无旁证佐证的证据复印件，应根据客观情况决定认可或者不认可。

第五十条 律师对用人单位提供的既没有劳动者本人签名又无其他证据证明其真实性的考勤记录，应根据客观情况决定认可或者不认可。

第五十一条 律师对于未经劳动者签名认可或者以其他形式进行公示的用人单位的规章制度，以及未经民主程序制定的规章制度，应根据客观情况决定认可或者不认可。

第五十二条 如用人单位申请其在职员工出庭作证，律师对于证人所陈述的对委托人不利的事实，应根据客观情况决定认可或者不认可。

第五十三条 律师在开庭前应征求委托人是否同意调解，以及调解方案，如涉及到具体的调解数额及调解条件时，应当以书面形式由委托人签名确认。

第五十四条 在庭审中，劳动争议仲裁委员会主持调解或用人单位希望庭外和解时，在维护委托人利益的前提下，律师应当积极促成调解或和解。

第五十五条 如双方经协商达成庭外和解意向，为保障委托人的合法权益，律师应当建议委托人通过劳动争议仲裁委员会制作《调解书》或者《调解协议书》，而不宜直接撤回劳动争议仲裁申请。但如果用人单位能够就赔偿款项当即付清，或者委托人同意达成书面庭外和解协议并同意撤诉的，则应尊重委托人的意愿。在此情况下，律师应当将可能存在的法律风险书面告知委托人。

第五十六条 因工伤发生的劳动争议案件，若用人单位在工伤发生后三十日内不向劳动保障行政部门提出工伤认定申请，律师应当告知委托人，直接向劳动保障行政部门提出工伤认定申请。

第五十七条 如因用人单位未依法为委托人缴纳医疗保险费，导致委托人利益受损的，委托人有权要求用人单位依法承担发生的医疗费等，并赔偿委托人因此而造成的其他损失。在此情况下，律师应当提供相应的证据，并合理合法提出相应劳动争议仲裁请求。

第五十八条 对于符合下列情形之一的，律师可以提出申请，要求劳动争议仲裁委员会采用部分裁决的形式，在全案终决作出之前裁决用人单位向委托人预先支付工资或者医疗费：

（一）企业无故拖欠、扣罚或停发工资超过三个月，致使职工生活确无基本保障的；

（二）职工因工负伤，企业不支付急需医疗费；

（三）职工患病，在规定的医疗期内，企业不支付急需

医疗费用的。

如果用人单位对劳动争议仲裁委员会因上述原因作出的部分裁决不服，在收到部分裁决之日起十五日内，经向原劳动争议仲裁委员会申请复议，但劳动争议仲裁委员会经审查后维持部分裁决的，或者用人单位在收到部分裁决书后未在十五日内申请复议的，该裁决即具有法律效力。用人单位如不执行，委托人可以申请人民法院强制执行。律师也可以根据委托人的授权申请人民法院强制执行。

第五十九条 对符合下列条件的追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金的劳动争议案件，律师应当告知委托人，仲裁庭可以根据当事人的申请，裁决先予执行，移送人民法院执行：

- （一）当事人之间权利义务关系明确；
- （二）不先予执行将严重影响申请人的生活。

劳动者申请先予执行的，可以不提供担保。

第六十条 在劳动争议仲裁过程中，用人单位可能出现逃匿、转移财产等情形的，律师可代理劳动者凭劳动争议仲裁委员会的《受理通知书》向用人单位住所地人民法院提出财产保全申请。

第五章 律师代理用人单位参加劳动争议仲裁

第六十一条 用人单位在以下情况下可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁：

- （一）劳动者违反专项技术培训协议，在约定的服务期

届满之前无故离职，用人单位要求追索违约金、培训费的；

（二）劳动者违反劳动合同或保密协议约定的竞业限制、保密义务，用人单位要求追究其违约、赔偿责任又因故不能扣除工资的；

（三）劳动者故意或重大过失给用人单位造成重大损害，且劳动合同或用人单位规章制度有明确规定劳动者应承担责任，用人单位要求赔偿或追偿的；

（四）有法定事由，用人单位要求确认劳动合同无效、部分无效或劳动关系不成立的；

（五）因劳动者的原因致使劳动合同无效并给用人单位造成损失，用人单位要求赔偿的；

（六）向劳动者主张返还财物的；

（七）申请确认劳动关系解除或终止、竞业限制协议解除的。

第六十二条 用人单位作为申请人需要提供以下资料：

（一）证明双方主体资格和劳动关系的证据（主张劳动关系不成立的除外，或提供相反证据），如应聘简历、入职登记表、劳动合同或聘用协议，劳动者签收的工资单或银行代发工资的记录或凭证，社会保险缴费清单等。

（二）证明劳动者违法或违约事实的证据和计算劳动者应当给付金额的依据。

追索违约金、培训费的，应当提供此前的书面约定和劳动者无故提前离职的证据，若书面约定中未明确约定培训费金额的，还需提供培训费的支出证据。

追究保密责任的，应当提供书面约定如保密合同或制度规定，劳动者泄密的证据，以及有关用人单位受损的事实和受损金额的计算依据。

追究损害赔偿的，应当提供制度或合同证据、劳动者过错的证据、用人单位受损的证据，以及劳动者过错与用人单位受损存在因果关系的证据。

劳动者未解除或者终止劳动合同而又与其他单位建立劳动关系，给用人单位造成损失的，应提供劳动者在其他单位工作和造成本单位损失的证据。

（三）要求劳动争议仲裁委员会确认劳动合同无效、部分无效或劳动关系不成立的，应提供有正当理由的相关证据。例如：劳动者存在故意隐瞒或提供虚假信息或证据，足以影响用人单位的招录决定的；劳动者不受用人单位用工管理而是受他人管理和支配的证据。

（四）确认劳动关系解除或终止、竞业限制协议解除的，用人单位需要证明劳动关系的解除或终止符合法律规定，存在解除竞业限制协议的法定或约定情形。

（五）要求劳动者归还财物的，应提供劳动者占有财物且取得财物与履行劳动合同有关的证据。

（六）法定代表人（负责人）证明书、授权委托书、经办人身份证或律师执业证、律师事务所函和劳动争议仲裁委员会要求提供的其他资料。

第六十三条 劳动者先行向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，申请仲裁的事项未涉及用人单位利益受损情况，用人

单位要求劳动者承担违约、赔偿责任的，律师应当代理用人单位向仲裁委员会提出反申请。

反申请应当在答辩期内提出，以便并案审理。答辩期满后提出的反申请，仲裁委员会应当另案处理。

第六十四条 劳动者违反保密义务，或者尚未解除或终止劳动合同即到其他单位任职，用人单位申请仲裁时可将不当利用劳动者泄密的单位或聘用劳动者的单位列为第三人。

第六十五条 用人单位可以选择在本单位所在地或劳动合同履行地劳动争议仲裁委员会立案，若用人单位选择在本单位所在地劳动争议仲裁委员会立案，而劳动者在劳动合同履行地劳动争议仲裁委员会立案，则案件可能在劳动合同履行地劳动争议仲裁委员会仲裁。劳动合同履行地有多处，几个劳动争议仲裁委员会均有管辖权的，由最先受理的劳动争议仲裁委员会管辖。

第六十六条 有劳务派遣关系的单位，应随时准备作为劳务派遣单位或用工单位应诉；其他单位与劳动者发生劳动争议仲裁，其案件的处理结果与本单位又有利害关系的，以申请参加仲裁活动为宜。

第六十七条 对于涉及己方商业秘密的案件，用人单位律师应当主动要求不公开审理。

第六十八条 律师代理用人单位参加仲裁，应主动要求用人单位派一人为委托代理人共同出庭或派人参加旁听，以增强用人单位对律师的信任感和亲近感。律师和用人单位代

表共同代理出庭时，应尽量少让用人单位代表发言，以免用人单位代表说错话、表错态，也避免用人单位代表与对方劳动者发生冲突，但律师发表辩论意见后，应主动询问用人单位代表有无补充意见，尊重用人单位代表。

第六十九条 用人单位作为被申请人参加仲裁，应特别注意己方的举证责任。

（一）劳动者要求用人单位支付解除或终止劳动合同经济补偿金、赔偿金，用人单位不认可的，应当对解除或终止劳动合同的原因进行举证。证据包括哪方提出解除劳动合同的，如辞职书或对违纪劳动者的处分通知书及相应的规章制度和劳动者违纪的证据等；双方协商解除劳动合同的，如协议书或有结清债权债务含义的其他书证等。

建立了工会组织的用人单位解除劳动合同符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条、第四十条规定的，应提供解除劳动合同之前已事先通知工会的证据；如果用人单位解除劳动合同之前未事先通知工会的，用人单位应当提交证据证明，其在向法院起诉之前已补正有关通知工会程序的证据。

（二）劳动者追索加班工资，用人单位不认可的，应对劳动者未加班或本单位已足额发放加班工资的事实进行举证，但对三年前的加班工资，原则上由劳动者负举证责任。用人单位的证据包括考勤记录、工资发放记录、工资表及劳动者确认的规章制度等其他证据。

（三）劳动者主张用人单位单方减少劳动报酬、劳动者

工作年限等发生争议的，由用人单位负责举证。证明减少劳动报酬的理由和依据的证据包括规章制度或合同约定，或通过民主程序制定的劳动者知悉的决议，或通过协商达成的协议等证据；证明劳动者工作年限的证据包括入职登记表、劳动合同、工资发放记录和社保缴费清单、住房公积金清单、个税缴纳记录等。

（四）劳动者以未签订书面劳动合同为由要求双倍工资，用人单位不认可的，应当提交书面劳动合同或等同于劳动合同的证据，或对存在其他无需支付未签书面劳动合同双倍工资差额的情形进行举证。同时为降低风险，应对劳动者已领工资举证，证明已发数里是否包含了劳保性补贴、困难补助、独生子女补贴等非工资性项目。

（五）劳动者要求工伤待遇、医疗保险待遇，用人单位却未依法为劳动者缴纳工伤与医疗保险费时，用人单位应就已支付劳动者或其近亲属医疗费和其他相关费用举证，证据包括收条、收据、支付凭证、报销单等。

（六）劳动者主张未休带薪年假工资的，用人单位应就已安排劳动者休年假或用人单位安排劳动者休年假但劳动者书面放弃的事实进行举证。

第七十条 用人单位提交规章制度、决议等证据，应同时提交这些制度、决议经过了民主程序制定且公示或劳动者知悉的证据。

第七十一条 用人单位提交针对劳动者本人的通知等书证，需同时提交劳动者收悉或应当收悉的证据，如本人签

收的邮递单等，必要时可利用视听资料作证。

第七十二条 用人单位经银行发放工资，无劳动者签名确认的工资条时，可考虑提供劳动合同、考勤记录、社保缴费清单和纳税证明以及相应的规章制度来印证银行代发工资金额及工资结构等，作为补救。纳税证明可从地方税务局取得。

第七十三条 为了避免重复劳动并节省开支，用人单位在仲裁阶段准备证据也应参照法院的规则，如境外形成的证据，应经所在国公证机关公证、中国驻所在国使、领馆认证，或者履行我国与所在国订立的有关条约中规定的证明手续。证据是在我国香港、澳门、台湾地区形成的，应当履行相关的证明手续。外文证据应当经中国内地的公证处或翻译公司翻译成中文。经翻译公司翻译的，还应同时提交翻译公司的营业执照，以证明其审批的经营范围包含了翻译业务。

第七十四条 律师应当针对双方的仲裁请求充分准备证据，在仲裁委员会规定的举证期内举证。若对方增加或变更仲裁请求且仲裁委员会同案审理的，用人单位律师应要求仲裁庭给予十天答辩期应对。

第七十五条 用人单位应当根据劳动者的仲裁请求分项审查是否超过仲裁时效，发现有超过的，应当主动向仲裁庭提出书面抗辩。

第七十六条 律师无论被特别授权还是一般代理，在表态是否接受调解和确定调解方案时，务必先征求征得用人单位意见同意，若有用人单位代表共同出庭，应当先征求征得

用人单位代表的意见同意。

第七十七条 律师应当根据案情和用人单位的仲裁目的建议用人单位是否接受调解，如果调解方案能达到仲裁目的，或者根据案情判断经裁决和司法途径难以达到仲裁目的，就应当建议用人单位接受调解；反之，就应当建议用人单位不接受调解，尤其是及时结案会引起连锁反应等消极影响的案件。

第七十八条 用人单位基本接受调解方案后，律师仍应对调解协议或方案的措辞严格把关。用人单位要求回避满足劳动者的请求事项或措辞的，可考虑用用人单位支付特定金额、劳动者放弃请求事项之类的措辞表述。调解协议或方案要明确是“一揽子”解决所有争端，此后双方不再以任何形式、通过任何途径提出任何要求，以避免遗留问题。但法律规定可以部分裁决，先予执行的事项除外。

第七十九条 庭审结束后，律师发现有关案情的新问题，或认为己方在庭审中表达意见不充分、不准确，需要补充、纠正的，或认为仲裁员没有认真倾听己方意见、庭审笔录又记得过于简单的，应当及时提交书面代理词。原已提交代理词的，可提交补充意见。

第六章 律师代理劳动争议诉讼的一般做法

第八十条 律师事务所自劳动争议诉讼阶段开始接受当事人委托的，应当依法审查以下事项：

（一）该争议是否属于劳动争议，是否经过劳动争议仲

裁前置程序；如未经过劳动争议仲裁前置程序，是否可以直接向法院起诉；

（二）请求事项是否属于人民法院受理范围，是否仍在法定起诉期限内；

（三）当事人是否具备支持其诉讼请求及陈述事实的证据；

（四）应予以注意并审查的其他事项。

第八十一条 劳动争议诉讼请求事项原则上应经过仲裁审理，律师可代委托人提出未经仲裁裁决的与讼争的劳动争议具有不可分性的诉讼请求。

第八十二条 委托人对仲裁裁决不服的，律师应在劳动争议仲裁裁决书送达之日起十五日内代为起诉，不能待收到对方当事人起诉状之后提起反诉。

在法院立案以后，应当注意撤诉或者按撤诉处理的风险。法院依法作出准许当事人撤诉或按撤诉处理的裁定，并已送达给双方当事人，当事人又提起诉讼的，法院将不予受理。

委托人增加、变更诉讼请求的，应当在举证期限届满前提出。

第八十三条 劳动争议案件由用人单位所在地或者劳动合同履行地的基层人民法院管辖。劳动合同履行地不明确的，由用人单位所在地的基层人民法院管辖。

第八十四条 律师代理被告的，应审查受诉法院是否有管辖权，对方当事人的诉讼请求是否超过仲裁申请的范围。

第八十五条 当事人对自己提出的主张，有责任提供证

据。与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的，用人单位应当提供；用人单位不提供的，应当承担不利后果。律师应充分了解劳动争议双方当事人举证责任的分配，并告知委托人举证不能的法律后果。

第八十六条 律师事务所接受委托后，如发现案件存在事实不清、证据不足的情形，律师应在授权范围内展开调查取证工作。

第八十七条 律师调查取证时，应当收集直接证据和原始凭证，如缺乏直接证据或原始凭证，应当收集间接证据，通过间接证据印证，以证明案件事实。

第八十八条 律师审查、判断和取舍证据时，应注意审查证据的“三性”（真实性、合法性、关联性），并应从以下几个方面注意并重视证据的综合利用和相互印证：证据的来源；证据的形成和制作；证据的形成时间、地点和周围环境；证据的种类；证据的内容和形式；证据要证明的事实及其与本案的关联性；证据间的关系；证据提供者的基本情况；证据提供者与本案当事人的关系；证据的证明力等。

第八十九条 律师应在一审举证期限内向法院提交相应的证据。当事人在劳动争议仲裁阶段向仲裁庭提交过的证据材料仍然应当按举证责任在举证期限内向法院提交，且证据范围不受仲裁阶段提交证据范围的限制。如因特殊原因不能在规定的举证期限内提交全部证据的，可向法院申请延期举证。

第九十条 委托人在一审程序中提供新的证据的，律师

应当在一审开庭前或开庭审理时提出。委托人在二审程序中提供新的证据的，律师应当在二审开庭前或开庭审理时提出；二审不需要开庭审理的，应当在法院指定的期限内提出。

第九十一条 对方当事人在仲裁阶段提交的证据或所作的陈述有利于委托人的，或者对方当事人在仲裁阶段已承认委托人提出的事实或诉讼请求的，律师可在举证期限内向一审法院提出调取劳动争议仲裁案卷的申请，也可直接向劳动仲裁委员会申请阅卷，调取证据材料和庭审笔录。

第九十二条 律师收取委托人提供的证据材料，一般应收取复印件、复制件，同时核对原件；因特殊原因收取证据原件的，应妥善保管，不得毁损、遗失。律师在收取证据原件时，应制作证据清单一式两份，由双方签字后，一份交由委托人持有，一份附卷留存。法院收取本方证据原件的，律师应要求法院出具收条或记入庭审笔录。

第九十三条 委托人提供录音、录像等视听资料证据的，律师应在举证期限内向法院提交录音、录像及录音文字摘要或录像文字说明，并准备好相应的播放设备。

第九十四条 当事人申请证人出庭作证的，律师应当在举证期满前向法院提出，并同时提交证人身份证和证人书面证言复印件。在开庭前，律师可以在鼓励证人如实作证的前提下对证人进行辅导。

第九十五条 律师认为对方的证据有必要鉴定的，应及时告知委托人并根据授权在法定期限内向法院提出鉴定申请。

第九十六条 律师应熟悉案情，对仲裁委员会所查事实正确与否作出判断；在领取对方当事人起诉状、答辩状、证据材料后，应及时与委托人沟通、交换意见，分析案情，清楚双方争议焦点，确认对方的证据是否具有真实性、合法性、关联性；认真撰写代理词或答辩意见，准备好法庭调查提纲，充分做好庭审前的准备工作。

（一）法庭调查提纲包括陈述提纲、举证提纲、质证提纲和发问提纲。

（二）陈述提纲包括本案案情、陈述要点。

（三）举证提纲包括有关主体的举证、双方法律关系的举证、侵权违约行为的举证和损失事实的举证等。陈述中涉及的事实均应有相应的证据证明。

（四）质证提纲包括对对方当事人证据的质证意见，对对方当事人对己方证据可能提出的质证意见的反驳意见。

（五）发问提纲包括对对方当事人进行发问的内容和对出庭作证的证人、鉴定人的提问内容。

第九十七条 律师应当根据委托人的授权参加调解，未经书面特别授权，律师不得对当事人的实体权利进行处分或代为签订调解书。律师在开庭前应征求委托人调解意愿、调解方案，在维护委托人利益的前提下积极促成调解或和解。

第九十八条 律师在开庭前应询问委托人是否参加庭审，并根据实际情况建议委托人是否出庭，通知出庭的委托人携带身份证明和证据原件及证人携带身份证明准时参加庭审。

第九十九条 律师应按时出庭参加诉讼活动，不能迟到、缺席，避免给委托人带来被视同撤诉或放弃申辩权的风险。如因故不能按时出庭，律师应及时与法院联系，申请延期开庭。有下列情形之一的，律师可以向法院提出推迟或调整开庭时间的书面申请：

（一）因不可抗力，律师无法出庭履行职务的；

（二）律师先后收到两份以上同时开庭的通知书，无法参加后接到的通知书通知的庭审活动的；

（三）确因客观原因致使律师无法按时到达开庭地点的；

（四）律师接到法院书面开庭通知时距开庭时间不足3日的；

（五）人民法院认可的其他原因。

第一百条 律师在庭审质证阶段，应要求对方当事人出示证据原件或原物以核对复印件或复制件，若发现复印件或复制件在形式上的不完整可能会对案件产生实质影响的，可根据客观情况决定认可或不认可。

第一百零一条 律师在参加庭审时应依据庭前准备的法庭调查提纲、庭审查明的事实，围绕案件争议焦点，充分展开法庭辩论，力争法官采纳己方的主张。

第一百零二条 律师应在庭审结束后认真审阅庭审笔录，如发现笔录有差错或遗漏之处，应及时向法院记录人员指出并予以补正。

第一百零三条 庭审结束后，律师应及时将庭审的主要情况、对策以及下一步工作安排告知未出庭的委托人，征询

委托人的意见。律师应积极与主审法官保持联系，密切关注案件进展，视需要及时补充代理意见和相关材料。

第一百零四条 律师应在领取裁判文书后当即审阅，如发现裁判文书有文字、计算错误或遗漏事项时，应立即要求法院予以补正。

第一百零五条 律师在领取一审裁判文书后，应及时与委托人进行沟通，就是否提起上诉向委托人提出建议。委托人决定提起上诉的，如律师继续接受委托，应针对原审判决在认定事实、适用法律和审判程序等方面存在的错误撰写上诉状，于法定上诉期内向法院提交。

第一百零六条 当事人委托律师申请执行的，律师应起草执行文书，及时向一审法院提出立案申请。

第一百零七条 对于劳动关系清楚，仅在劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿金或赔偿金等给付数额、时间上存在争议的劳动合同纠纷案件，如当事人请求的单项数额均符合《中华人民共和国民事诉讼法》第一百六十二条“基层人民法院和它派出的法庭审理符合本法第一百五十七条第一款规定的简单的民事案件，标的额为各省、自治区、直辖市上年度就业人员年平均工资百分之三十以下的，实行一审终审”规定条件的，法院可适用小额诉讼程序审理。

第一百零八条 劳动争议纠纷在非诉讼调解组织主持下达成调解协议后，律师可以接受当事人委托，向有管辖权的人民法院申请确认调解协议效力，人民法院依法审查后对符合条件的可出具民事调解书予以确认。

第七章 律师代理劳动者参加劳动争议诉讼

第一百零九条 在诉讼过程中，用人单位可能出现逃匿、转移财产等情形的，律师应根据授权及时代理劳动者向受诉法院提出财产保全的申请，避免给劳动者造成难以弥补的损害。

第一百一十条 劳动者一方起诉的，律师应明确劳动者各项诉求的计算标准和计算方法，必要时将相关数据汇制成表，提交法院供其参考。

第一百一十一条 劳动者因生产安全事故发生工伤或被诊断患有职业病，律师应当告知劳动者或者其近亲属可以依据《最高人民法院关于确定民事侵权精神损害赔偿责任若干问题的解释》的规定，在劳动争议纠纷案件中一并主张要求用人单位承担精神损害赔偿责任。

第一百一十二条 下列劳动争议，仲裁裁决为终局裁决，裁决书自作出之日起发生法律效力，劳动者不起诉的，律师可以依照民事诉讼法的有关规定代劳动者向法院申请执行；劳动者对仲裁裁决不服的，律师可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内代劳动者向法院提起诉讼：

（一）劳动者根据《调解仲裁法》第四十七条第（一）项规定，追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金，裁决金额不超过作出仲裁裁决时当地月最低工资标准十二个月金额的，应当适用终局裁决。

（二）劳动者因追索劳动报酬发生的争议，仲裁裁决涉

及下列事项，对单项裁决金额不超过当地月最低工资标准十二个月金额的，适用终局裁决：

1. 正常工作时间工资；
2. 加班工资；
3. 停工留薪期工资或者病假工资；
4. 其他劳动报酬，包括津贴、补贴、奖金及其他特殊情况下支付的工资等。

（三）劳动者因追索工伤医疗费发生的争议，包括因治疗工伤所花费的挂号费、检查费、治疗费、化验费、手术费、住院费、药费等，裁决金额不超过当地月最低工资标准十二个月金额的，适用终局裁决。

（四）劳动者因追索经济补偿或者赔偿金发生的争议，仲裁裁决涉及下列事项，对单项裁决金额不超过当地月最低工资标准十二个月金额的，适用终局裁决：

1. 用人单位未提前通知劳动者解除劳动合同的一个月工资；
2. 竞业限制的经济补偿；
3. 解除或者终止劳动合同的经济补偿；
4. 《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条规定的第二倍工资；
5. 违法约定试用期的赔偿金；
6. 违法解除或者终止劳动合同的赔偿金；
7. 其他经济补偿或者赔偿金。

（五）根据《调解仲裁法》第四十七条第（二）项规定，

因执行国家的劳动标准在工作时间、休息休假方面发生的争议包括：

1. 《深圳市员工工资支付条例》第四章规定的假期工资争议（病假工资、停工留薪期工资除外）；
2. 其他因工作时间、休息休假发生的争议。

（六）根据《调解仲裁法》第四十七条第（二）项规定，因执行国家的劳动标准在社会保险方面发生的争议，也属于终局裁决，该方面的争议包括：

1. 劳动者以用人单位未为其办理基本养老保险手续，且社会保险经办机构不能补办导致其达到法定退休年龄时无法享受基本养老保险待遇为由，要求用人单位赔偿损失的；

2. 劳动者追索除工伤医疗费、停工留薪期工资以外的其他工伤保险待遇（含一次性伤残补助金、一次性伤残就业补助金和一次性工伤医疗补助金、劳动能力鉴定费等）；

3. 劳动者以用人单位降低其缴纳社会保险费的工资标准导致其损失为由，要求用人单位承担工伤待遇损失的；

4. 劳动者以用人单位未为其缴纳社会保险费导致其损失为由，要求用人单位支付工伤、失业、生育、医疗待遇和赔偿金的。

裁决内容同时涉及终局裁决和非终局裁决的，仲裁委会分别制作裁决书，并告知当事人相应的救济权利。

第一百一十三条 下列用工关系，应认定为劳务关系，律师可以代受雇一方直接向法院提起诉讼，无需经过劳动争议仲裁程序：

（一）用人单位招用已达到法定退休年龄的人员，双方形成的用工关系；

（二）外国企业常驻代表机构、我国港澳台地区企业未通过涉外就业服务单位直接招用中国雇员，双方形成的用工关系。

第一百一十四条 下列争议律师可以代理劳动者直接起诉，无需通过劳动争议仲裁程序：

（一）人民法院受理破产申请后，劳动者对管理人列出的工资、医疗、伤残补助、抚恤费用、基本养老保险、基本医疗保险费用以及法律、行政法规规定应当支付给职工的补偿金等劳动债权清单提出异议，管理人不予更正的，劳动者有权直接向受理破产申请的人民法院提起诉讼。属于中级人民法院受理破产申请的，中级人民法院可以指定基层人民法院审理该案件。

（二）劳动者以用人单位的工资欠条为证据，诉讼请求不涉及劳动关系其他争议的。

（三）劳动者与用人单位对双方的劳动争议达成了明确赔偿或补偿协议，后因款项的支付发生债务纠纷的。

（四）在劳动争议调解委员会、人民调解委员会等调解组织主持下，双方当事人达成调解协议，一方当事人不履行调解协议确定的给付义务的。

第一百一十五条 劳动者在仲裁阶段未要求用人单位承担自己支付的律师费，或已提出要求但未获劳动争议仲裁委员会足额支持，或虽获支持但因裁决书未生效，均可在起

诉上诉时再提出，未提出的法院不会对此判决。

第八章 律师代理用人单位参加劳动争议诉讼

第一百一十六条 劳动争议仲裁委员会就本指引第一百三十三条所列劳动争议案件作出的仲裁裁决为终局裁决，用人单位不得向人民法院提起诉讼；但劳动者不服起诉的，律师可代理用人单位应诉。

第一百一十七条 用人单位对劳动争议仲裁委员会作出的非终局裁决不服，可以向人民法院起诉。律师代理用人单位提起诉讼的，应当特别注意预交法院受理费，防止出现因超过缴费时限而被法院按撤诉处理的不利后果。

第一百一十八条 劳动争议仲裁委员会作出的终局裁决，劳动者在法定期限内没有向人民法院起诉，或劳动者起诉后撤诉，或因超过起诉期限被驳回起诉，用人单位有证据证明裁决有下列情形之一的，可以自收到仲裁裁决书或裁定书之日起三十日内向劳动争议仲裁委员会所在地的中级人民法院申请撤销该仲裁裁决：

- （一）适用法律、法规确有错误的；
- （二）劳动争议仲裁委员会无管辖权的；
- （三）违反法定程序的；
- （四）裁决所根据的证据是伪造的；
- （五）对方当事人隐瞒了足以影响公正裁决的证据的；
- （六）仲裁员在仲裁该案时有索贿受贿、徇私舞弊、枉法裁决行为的。

第一百一十九条 用人单位作为原告需要向法院提供以下资料：

- （一）劳动争议仲裁委员会的《仲裁裁决书》；
- （二）证明起诉未超过法定期限的证据；
- （三）本指引第八十六条列举的应当提交的证据和资料。

第一百二十条 有劳务派遣关系的用人单位和用工单位应当作为共同当事人参加诉讼。

第一百二十一条 用人单位参加劳动争议诉讼应承担的举证责任可参照本指引第八十六条、第九十三条的相关内容。

第一百二十二条 劳动者起诉的，用人单位律师应对劳动者的请求事项逐项审查，依法应对。

（一）请求的事项是否属于人民法院的受案范围，对不属于人民法院受案范围的，应当提请法庭不予受理；

（二）请求的事项是否经过了劳动争议仲裁，对应当经过而未经过的，应当提请法庭不予受理；

（三）请求的事项虽经过了劳动争议仲裁，但发生了变更的，对减少的请求，视为其对权利的放弃或部分放弃，对增加的请求，应当向法庭提出异议；

（四）请求的事项是否超过了时效，在劳动争议仲裁阶段未提时效抗辩的，劳动人事仲裁机构对此进行了实体性裁决，应视为当事人在仲裁阶段放弃了申请仲裁期限的程序性抗辩权利。用人单位在诉讼阶段以此为由进行抗辩的，人民法院不予支持。

第一百二十三条 因举证责任主要在用人单位，用人单位律师为避免诉讼中的被动，应注重从劳动者的仲裁申请书、仲裁庭审中的陈述和质证意见、起诉状、上诉状、答辩状以及诉讼阶段的陈述和质证意见等对方的材料中，辨析其矛盾之处，以澄清事实，支持己方主张。必要时可到劳动争议仲裁委员会阅卷。

第一百二十四条 用人单位律师在一审阶段，应对劳动争议仲裁裁决书认真研究，向一审法院指出其事实认定部分的错误和遗漏；在二审阶段，对一审判决书认真研究，向二审法庭指出其事实认定部分的错误和遗漏，以协助法庭查明事实。

第九章 律师代理劳动争议案件的执行

第一百二十五条 一方不履行生效的裁决书、判决书、调解书规定的义务的，另一方当事人有权向有管辖权的人民法院申请强制执行。

第一百二十六条 由于下列劳动争议，除法律另有规定的外，仲裁裁决为终局裁决，裁决书自作出之日起发生法律效力，因此在仲裁裁决书送达后，如劳动者对裁决结果没有异议且用人单位不予履行的，可依法向有管辖权的人民法院申请强制执行：

（一）追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金，不超过当地月最低工资标准十二个月金额的争议；

（二）因执行国家的劳动标准在工作时间、休息休假、

社会保险等方面发生的争议。

第一百二十七条 用人单位不履行劳动争议仲裁机构作出的预先支付劳动者

劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金的裁决中给付义务的，劳动者可依法向有管辖权的人民法院申请强制执行。

第一百二十八条 律师办理劳动争议执行案件，仍要遵循民事诉讼相关法律关于执行部分的规定。对于劳动者申请强制执行的劳动争议案件，人民法院可以不受立案顺序的限制，优先予以执行。

第一百二十九条 律师事务所接受委托，办理劳动争议执行案件的，应当先由律师事务所与劳动者签订委托代理合同，并应当特别审查仲裁裁决书、判决书、调解书是否已经生效，以及是否在强制执行的申请期限之内。

第一百三十条 劳动者委托申请执行的，律师可以代为起草申请执行文书，及时向有管辖权的人民法院提起立案申请，并告知当事人积极向人民法院提供相应的财产线索。

第一百三十一条 在人民法院审查用人单位撤销仲裁裁决的申请是否符合法定条件的期间，人民法院应当裁定中止生效仲裁裁决的执行。用人单位撤回撤销终局裁决申请或者其申请被驳回的，人民法院应当裁定恢复执行。仲裁裁决被撤销的，人民法院应当裁定终结执行。

第一百三十二条 人民法院在仲裁阶段应劳动者的请求已采取财产保全措施的，劳动者在仲裁裁决生效或者人民

法院裁判生效后三个月内未申请人民法院强制执行的，有可能发生人民法院解除保全措施的风险。

第一百三十三条 劳动者申请人民法院强制执行的劳动争议案件，申请人无法提供被执行人的财产状况或线索的，可申请人民法院依职权对被执行人的财产状况进行调查取证。

第一百三十四条 在用人单位破产案件中，用人单位所欠的劳动者的劳动报酬、工伤医疗费、伤残补助、抚恤费用、基本养老保险费用、基本医疗保险费用、经济补偿等费用，在破产财产优先清偿破产费用和共益债务后，处于第一位清偿顺序，在执行过程中，代理律师可要求优先支付劳动者的上述费用。

第一百三十五条 建筑施工企业作为用人单位拖欠劳动者工资的，律师可以要求劳动行政部门直接从用人单位的工资保证金中支付劳动者的工资。

第一百三十六条 企业持续、大量拖欠劳动者工资，但企业有可供执行的土地使用权、厂房、机器设备等实物资产的，律师可向人民法院申请在执行拍卖过程中要求拍卖人垫付该企业所拖欠的劳动者的工资后，再从拍卖企业财产所得款项中抵扣垫付的数额。

第一百三十七条 生效的法律文书涉及欠薪内容的，且有“人民法院依法受理破产申请”或者“法定代表人或者主要负责人隐匿或者逃逸”情形之一的，在依法申请强制执行外，律师还应告知劳动者可向劳动行政部门提出欠薪垫付申请，

要求劳动行政部门从欠薪保障基金中垫付劳动者被拖欠的劳动报酬。

第一百三十八条 在执行过程中，双方可以和解。但在和解协议签订过程中，律师须充分注意自身风险，尽量让当事人亲自签署和解协议。

第一百三十九条 如有下列情形之一的，执行案件终结：

（一）生效仲裁裁决书、判决书或者调解书确定的内容已经全部履行完毕；

（二）人民法院依法裁定撤销仲裁裁决或调解书；

（三）人民法院依法裁定执行终结；

（四）人民法院依法裁定不予执行；

（五）当事人之间达成执行和解协议并已履行完毕。

第十章 律师担任劳动法律事务专项顾问

第一百四十条 律师为用人单位提供顾问服务分为常规顾问和专项顾问，主要内容有：

（一）提供劳动法律政策的咨询，为用人单位在员工关系管理中产生的劳动争议问题提供法律建议；

（二）提供劳动法律培训服务及个案咨询服务；

（三）审查或制订《劳动合同》《保密协议》《竞业限制协议》《培训协议》，以及入职登记表、岗位职责说明书、员工名册、调岗通知书、续签劳动合同通知书、解除劳动合同通知书、解除劳动合同协议书、解除（终止）劳动合同证明书等有关人力资源管理过程中的表单文书；

(四) 参与集体劳动合同的协商及订立;

(五) 审查或制订用人单位的薪酬制度、考勤制度、奖惩制度等规章制度或涵盖前述制度内容的规章制度(或员工手册), 包括规章制度的民主制定程序, 规章制度公示方式;

(六) 参与重要决策会议, 就用人单位涉及员工利益的重大决策提供法律意见;

(七) 接受用人单位委托, 就专门事项出具法律意见书、声明书、律师函;

(八) 提供劳动法律方面的最新信息, 并结合深圳市执行相关政策的具体情况提供法律意见;

(九) 审查用人单位拟作出的对员工的处分决定;

(十) 协助用人单位建立健全工会制度与职工代表大会制度;

(十一) 参与劳动争议调解等;

(十二) 协助用人单位制订裁员方案, 协助裁员工作;

(十三) 协助用人单位制订关闭、停产停工、企业改制、转型升级、上市、合并、分立及搬迁过程中的劳动关系处理方案, 协助开展工作;

(十四) 协助用人单位进行安全生产制度建立、职业病防范、工伤申报及工伤待遇计算和赔付工作。

第一百四十一条 律师应主动向用人单位提供劳动法律政策的最新动态, 帮助用人单位管理人员了解和掌握最新的法律信息。

第一百四十二条 律师应与用人单位劳动人事管理部

门保持经常性的沟通，提供日常咨询服务。可建立月会议制度，及时解答用人单位提出的法律问题，如有必要可举办专项劳动法律知识培训。

第一百四十三条 制订劳动合同必须遵守如下基本原则：

（一）合法原则：形式与内容合法。除非全日制用工外，都应当以书面形式订立劳动合同。劳动合同不能欠缺必备条款且内容不得违反法律规定。非全日制劳动关系也建议签订非全日制劳动合同，以方便认定非全日制劳动关系。

（二）公平原则：内容公平合理，不能以强势地位制订显失公平的条款并压制劳动者签署。

（三）实用原则：内容具体实用，能有效防止或减少劳动争议的发生。

此外，还有诚实信用原则、平等自愿及协商一致原则等。

第一百四十四条 律师为用人单位审查或制订劳动合同时，应结合用人单位用工来源、劳动者工作时间及劳动合同的期限等分别制订不同类型的劳动合同，做到合同名称体现的合同性质与合同内容一致。对于试用期的约定不能超过法律规定的期限，试用期与录用条件配合使用。

第一百四十五条 在审查或制订劳动合同内容时，应注意不同时期、不同地区、不同效力等级的法律、法规、规章及其他规范性文件的不同规定，并按照《立法法》关于法律适用与法律效力的有关规定加以适用。

第一百四十六条 劳动合同应当将劳动者的身份信息及

联络方法详细记录在合同的文首部分，并规定劳动者在联络方法等发生变化时有及时通知用人单位的义务，以确保有需要时用人单位的相关文件得以顺利送达。

第一百四十七条 反映用人单位在签订劳动合同时的告知义务与用人单位的知情权的内容应当体现在劳动合同、入职登记表等书面文件中。将用人单位与劳动者的基本情况都记载在劳动合同、入职登记表等中，可以成为日后判定用人单位是否履行了告知义务及劳动者是否存在欺诈等情形的证据。

第一百四十八条 较之于劳动法，劳动合同法对劳动合同必备条款的规定有所变化，增加了合同主体详细资料条款、工作地点条款、工作时间和休息休假条款、社会保险条款及职业危害防护条款。律师在审查或制定劳动合同时要防止遗漏必备条款。

第一百四十九条 劳动合同附件员工手册应尽量细化、量化劳动者工作内容和考核标准，此类规定能够成为认定劳动者是否胜任工作、是否严重失职的重要依据，也是确定工资标准和处理员工的重要依据之一。

第一百五十条 根据劳动者岗位及用人单位的需要，结合用人单位关于保密的规章制度，制订保密合同或在劳动合同中加入保密条款。保密合同或保密条款可以就保密的内容、时间、方式等进行约定。

第一百五十一条 根据用人单位的需要，可以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

为对象制订竞业限制合同或在劳动合同中加入竞业限制条款。竞业限制的期限不得超过两年并需按月支付竞业限制补偿金。

第一百五十二条 注意劳动合同、保密协议或条款、竞业限制协议或条款的互相呼应，应当将用人单位单方面解除劳动合同的权利进行细化，将相关的规章制度作为劳动合同或保密协议、竞业限制协议等文件的附件。通过细化用人单位对劳动合同的单方解除权以确保用人单位对本单位经营管理权的有效行使。

第一百五十三条 制订、修改规章制度的基本要求有：

（一）目的明确，主体、内容、程序合法。

1. 律师协助用人单位制订、修改规章制度的目的是要规范用人单位的用工管理，做到有章可循，激励员工努力工作，而不是为惩罚或剥夺员工权利，故应在制订、修改规章制度的过程中注重开放性和激励功能，激发员工的积极性和责任心。

2. 要注意规章制度与劳动合同或集体合同的条款的衔接，防止出现规章制度与劳动合同或集体合同之间的冲突和规章制度相互之间的冲突。

3. 制订、修改规章制度的合法性要求包括：

（1）主体合法，规章制度制定的主体应该是用人单位，即便是用人单位的某个部门制定的规章制度，为防止效力风险，最终应以用人单位名义发布。

（2）内容合法，规章制度在便于用人单位正当行使经

营管理权的同时，必须体现权利与义务一致，员工利益与劳动效率并重，奖惩相结合，劳动纪律面前人人平等的精神，不得违反法律、政策规定。修改后的规章制度与现行劳动合同或集体合同的约定不一致的，应当取得员工的同意。

（3）程序合法，包括制订、修改程序的合法及公示程序的合法。对直接涉及员工切身利益的规章制度，用人单位在制定、修改过程中须经职工代表大会或全体职工讨论，提出方案或意见，与工会或职工代表平等协商确定，并应当向劳动者公示或告知劳动者。律师要提示用人单位保留相关证据。

（二）制度明确，项目量化，有禁有罚。

针对本单位的特点，对法律未作出明确规定的项目作出具体量化的规定，规章制度应当具有较强的可操作性和实用性。如何为严重违反用人单位的规章制度，何为给用人单位造成了重大损害等。应避免只有禁止性规定而无责任（罚则）的条款，应当具体罗列出员工违规行为及相应的处罚条款。

（三）语言通俗，内容全面，条理清晰。

1. 对难以穷尽事项，使用技术性术语概括规定，以增加规章制度的覆盖性和灵活性。

2. 明确制度的效力范围，即对哪些人有效，在哪些场合有效，何时生效，有无溯及力等。

3. 如存在两种以上语言的文本，应对各种文本的效力进行规定。

第一百五十四条 劳动规章制度的主要内容有：

（一）岗位职责。主要包括：岗位设置、岗位工作内容及职责、各岗位的管理与被管理关系、上岗与离岗的条件等。

（二）劳动合同管理制度。主要包括：招聘的条件及程序、试用期管理、劳动合同期限、劳动合同解除或终止的条件、劳动合同续订的条件、违反劳动合同的责任等。需要起草的文本包括员工基本信息登记表、劳动合同文本领取签收单、员工签订劳动合同意见书、员工要求签订以完成一定工作任务为期限的劳动合同意见书、合同续签通知书、解除劳动合同通知书、不能胜任工作岗位调岗通知书、劳动合同终止通知书等。

（三）薪酬与福利制度。主要包括：薪酬机制、工资发放方式及发放日期、个人所得税、年终奖金、激励奖金、超时加班工资、绩效奖金、年度调薪、晋升与转岗、各种津贴、服务年限奖励、员工关怀礼物、文体活动，以及福利的种类、福利给付条件及范围等。

（四）社会保险、住房公积金及商业保险制度。主要包括：用人单位及员工个人参加社会保险和住房公积金的种类、缴费基数、缴费比例，以及商业保险的种类、保费以及参保条件等。

（五）工作时间及休息休假制度。主要包括：工作期间的作息时间、休假种类、请销假条件及程序、休假期间的工资及福利待遇、上下班考勤、迟到、早退及旷工处理、加班申请及审核确认、加班工资计算及支付等。

（六）培训制度。主要包括：培训种类及内容、培训条

件及程序、培训费用承担、培训期间的工资及福利待遇、培训考核、培训后劳动合同的变更等。有需要的，应另行起草培训协议、培训考勤表等。

（七）考核制度。主要包括：考核主体，考核时间或周期、考核种类、考核内容、考核方式、考核程序、考核标准，考核结果的公示及复议、考核奖惩措施等。

（八）保密制度。主要内容包括：保密范围、适用对象、保密方式、保密措施、保密资料保管、借阅、复印、泄密责任等。

（九）劳动纪律及奖惩制度。主要包括：工作守则、禁止行为、奖励条件、奖励方式、奖励程序、处罚方式、处罚事由、处罚程序、处罚异议申诉机制等。

（十）其他制度。如劳动安全卫生制度、出差管理制度等。

第一百五十五条 律师应当告知用人单位有协助职工和上级工会在本单位建立工会并支持工会依法开展活动的义务。律师应告知用人单位的法定代表人、总经理、副总经理以及同类职务人员和人事部门负责人及其在本单位工作的近亲属，不得担任本单位工会主席、副主席、常务委员、委员和经费审查委员会成员。律师应特别告知用人单位单方辞退权的行使应与工会组织提前沟通函告。用人单位应当积极配合职工和上级工会依法建立工会，并提供必要的工作时间、场地和其他条件。

第一百五十六条 律师担任劳动法律事务专项顾问时，

如用人单位有会员十人以上或者有职工二十五人以上的，应当告知用人单位自设立或者登记之日起六个月内单独建立基层工会委员会。用人单位会员不足十人的，可以与本地区或者本行业其他用人单位联合建立基层工会委员会。用人单位有女职工二十五人以上或者有女会员十人以上的，应当建立女职工委员会，在同级工会领导下开展活动；女职工三人以上不足二十五人且女会员不足十人的，应当在工会委员会中设立女职工委员。

第一百五十七条 律师应当告知用人单位有义务依照国家规定，结合本单位实际，建立、健全职工大会或者职工代表大会制度，保障职工参与民主管理的权利。用人单位应当积极参与集体合同谈判。

第一百五十八条 在工会组织与用人单位就集体合同而进行的协商、谈判、签订等活动中，律师可以顾问的身份或谈判代表的身份为用人单位提供法律服务。律师可在协商、谈判、签订的任一阶段接受委托，但工作内容不应超越委托权限。

第一百五十九条 担任用人单位法律顾问的律师，在工会组织与同一用人单位就集体合同而进行的协商、谈判、签订的活动中，不得再接受工会组织的委托，担任工会组织的法律顾问。律师在接受此类委托后，不得与对方（包括对方律师）进行私下交涉或承诺。

第一百六十条 律师为用人单位提供咨询时，应当结合用人单位的具体情况，对用人单位内部规定的合法性进行综

合性审核，并就用人单位现行内部规定对用人单位可能产生的整体性、连锁性负面影响，提出合法、合理、具有操作性的咨询意见及解决方案。

第一百六十一条 律师应当对用人单位拟作出的对员工的处理决定进行程序合法性和实体合法性审查，既要审查其处理作出的程序是否符合法律规定及用人单位的规章制度的规定，也要审查处理作出所依据的证据是否充分有效。

建立了工会组织的用人单位解除劳动合同符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条、第四十条规定的，律师应当告知用人单位，在解除劳动合同之前事先通知工会。如果用人单位解除劳动合同之前未事先通知工会的，律师应当告知用人单位，应当在向法院起诉之前补正有关通知工会的程序。

第一百六十二条 律师通过合法性审查来判断用人单位的处分决定是否会得到劳动争议仲裁委员会和法院的支持，并可根据用人单位的要求向其出具案情分析报告，在报告中向用人单位提出解决方案并对每种方案的利弊进行说明。

第一百六十三条 律师应当根据用人单位最终决定或者采纳的处理方案，在维护用人单位最大利益的前提下，积极通过各种有效的途径与劳动者协商，争取以和解方式解决劳动争议。

第一百六十四条 律师应提示用人单位，强迫劳动或者恶意欠薪，或者违反安全生产管理规定的，可能构成刑事犯

罪。

第一百六十五条 用人单位出现《中华人民共和国劳动合同法》第四十一条规定的情形需要裁员时，律师应当建议用人单位提前做好裁员方案，经过必要的告知、报告程序后实施。

第一百六十六条 对于用人单位的经济性裁员方案，律师应当事先对裁员的前提条件是否符合法律规定进行审查，并指导用人单位按照法律所规定的裁员程序进行并照顾法定优先留用人员，以免用人单位承担不利的法律后果。

第一百六十七条 经济性裁员达到二十人以上或不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的，须提前三十日向工会或全体职工说明情况，听取工会或职工的意见后，裁减人员方案应当先向劳动行政部门报告。

第一百六十八条 用人单位出现《中华人民共和国劳动合同法》第四十条第三项规定的情形需要搬迁时，律师应根据用人单位是否在深圳市行政区域内搬迁的具体情况，给用人单位提供不同的搬迁方案及相关的法律法规政策依据，以免用人单位承担不利的法律后果。

第一百六十九条 用人单位出现《中华人民共和国劳动合同法》第四十四条第五项规定的情形需要提前解散时，律师应当建议用人单位提前做好准备工作，在履行股东会作出决议、成立清算组等程序后推进实施。律师应当建议用人单位确定对员工的补偿处理方案，对提前解散的程序及法律文书提供法律意见，并建议用人单位及时向政府相关部门做好

备案工作。

第一百七十条 用人单位出现停工、停产的情形时，律师应当建议用人单位对停工、停产事项进行公告，公告内容包括停工原因、停工人员、停工期间、停工期间的工资、停工期间的社会保险及住房公积金缴纳等。并且，律师还应当建议用人单位及时向政府相关部门做好备案报告工作。

第一百七十一条 律师为用人单位提供关停并转迁等专项法律服务时，用人单位可能需要出具如下法律文件：股东会决议、董事会决议、公告或通知、会议签到表、会议纪要、向政府相关部门备案报告的文本、最近两年的审计报告、征询员工意见函、关停并转迁专项的项目方案等。

第一百七十二条 律师为用人单位提供关停并转迁等法律服务时，用人单位给劳动者的补偿预算可能涉及如下事项：员工解除或终止劳动关系前未发放工资、加班工资、未休年休假工资、提成工资、年终奖或双薪、分红、补偿金、补缴社会保险费用、补缴住房公积金费用等。

第一百七十三条 用人单位出现关停并转迁情形时，发生集体劳动争议案件员工超过十人（含 10 人）以上的，代理用人单位一方的律师应当及时向市司法行政机关及律师协会进行备案。代理过程中应当严格遵守《律师法》的相关规定，积极引导员工依法协商或通过仲裁诉讼的途径解决争议。

第一百七十四条 用人单位出现集体停工事件的，律师应当向用人单位提供处理方案及法律依据，提示处理过程中

可能带来的法律风险，代表用人单位参与协调会议，并通报政府相关部门以便获得协助。如有必要，律师应当向市司法行政机关及律师协会报告。在用人单位存在违法行为的情况下，律师应当建议用人单位以和解方式解决纠纷，以避免仲裁、诉讼给用人单位带来的法律风险。

第一百七十五条 律师可以接受用人单位的委托，为处理某个特定的劳动法律事务提供非诉讼类专项服务，并可在常规顾问费外协商专项顾问费。

第一百七十六条 律师为用人单位办理专项劳动法律事务包括但不限于以下内容：起草、修改或审查劳动合同、培训协议、保密协议、竞业限制协议，制定或修改规章制度，经济性裁员，集体停工谈判，劳动纠纷诉前处理、群体性劳动争议调解，企业上市、改制、兼并、分立、提前解散、搬迁的劳动关系处理，破产案件中的劳动报酬和社会保险费用清算等。

第十一章 附 录

第一百七十七条 撰写、修订本业务指引主要参考的法律、法规、规章及规范性文件：

1.法律、行政法规

《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国社会保险法》《中华人民共和国劳动合同法实施条例》《工伤保险条例》《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》。

2. 司法解释

《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（一）》《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》《人力资源和社会保障部 最高人民法院关于加强劳动人事争议仲裁与诉讼衔接机制建设的意见》《人力资源社会保障部 最高人民法院关于劳动人事争议仲裁与诉讼衔接有关问题的意见（一）》。

3. 部门规章

《人力资源和社会保障部关于执行〈工伤保险条例〉若干问题的意见》《人力资源和社会保障部关于执行〈工伤保险条例〉若干问题的意见（二）》《劳动人事争议仲裁办案规则（2017年修订）》。

4. 地方性法规、规章

《广东省工资支付条例》《广东省工伤保险条例》《深圳经济特区和谐劳动关系促进条例》《深圳市员工工资支付条例》《广东省劳动人事争议处理办法》。

5. 规范性文件

《司法部 国家发改委 国家市场监督管理总局关于进一步规范律师服务收费的意见》《国家发展改革委 司法部关于印发〈律师服务收费管理办法〉的通知》。

6. 广东省、深圳市相关部门文件、意见

《广东省高级人民法院 广东省劳动人事争议仲裁委员会关于劳动人事争议仲裁与诉讼衔接若干意见（2018年）》
《广东省高级人民法院 广东省人力资源和社会保障厅关于

印发〈关于审理涉新冠肺炎疫情劳动人事争议案件若干问题的解答〉的通知（2020年）》《深圳市中级人民法院关于审理劳动争议案件的裁判指引（2015年）》《深圳市中级人民法院关于审理工伤保险待遇案件的裁判指引（2015年）》。

第一百七十八条 本指引的开放性

本指引仅供律师参与劳动纠纷处理时作为参考，不具有强制性，不能以此作为判定律师执业是否尽职合规的依据，更不能作为追究律师责任的依据。即使本指引使用“应当”“必须”等词汇，也仅是表达建议程度的不同，不应理解为对律师执业行为的硬性要求。

第一百七十八条 法规变化

本指引根据2023年12月以前实施的法律法规、规章、规范性文件和司法解释的规定，结合司法判例和律师业务实践制定。如果国家的法律法规、规章、规范性文件及相关司法解释发生变化，应以新的规定为依据。

2009年第一版执笔人：陈伟、高田、廖翠宏、段毅、沈威等；

2018年修订版（征求意见稿）执笔人：王强、陈伟、许淑仪、孟庆杰、张涓、杨敏；

2023年修订版（征求意见稿）由第十一届深圳市律师协会劳动法律专业委员会负责修订，执笔人：彭湃、陈伟、徐辉、孟庆杰、徐娟、达小叶、冯益、路平、姜山、杨敏、李建农、龚文勇、段海宇、谈自成、许淑仪、靳军、李佳越、

赵乙桥、李建国、陈蓉、张险峰、田晓峰、唐仁松。