

天衡动态

一、“互联网时代的法治”——天衡2014年年会顺利举办

2015年的1月2日-3日，来自厦门、泉州、福州、龙岩、上海五个办公室的二百六十余名天衡人齐聚厦门，让思想碰撞出火花，共同迎接崭新的2015年。

在过去的2014年，天衡的业务收入获得了超过30%的增长，业务收入总量首次突破一亿元，成为福建第一家业务量破亿元大关的律师事务所，继续引领海峡西岸经济区高端法律服务的发展方向，入选了ALB“中国十佳成长律所”以及“中国最大律所前25名”；天衡在证券业务方面有了很大的突破，首次上榜中国IPO律所排名，并在新兴的新三板市场占据了福建省最大的市场份额。在传统业务领域，我们不仅在诉讼案件的单案收费额获得很大的提高，而且我们咨询业务的收入总额在2013年越过占比三分之一门槛后继续增加收入比重。就地区而言，我们的办公室涵盖了福建省经济最发达的城市，单就泉州这么一个三线城市而言，我们的泉州办公室就拿下了接近3000万的业绩。所有这一切成绩足以说明天衡正在快速的成长，拉近了与中国第一流律师事务所的距离。

2014年年会分为总论坛、专业分论坛和展望分论坛三大板块。

总论坛由本所执行主任白劭翔主持，会上以轻松有趣的“一张图记住管委会”、“一张图记住监事会”、“一张图记住执行团队”、“一张图记住党总支”等方式介绍了2015-2017年天衡第三届管理机构。



在主题演讲环节中，主任、合伙人会议主席、管委会召集人孙卫星对事务所过去一年取得的成绩予以肯定，也指出发展中的不足，提出了天衡十年规划对天衡人的要求与挑战，并向全所人员及家属表达了新年祝愿。

党总支书记王哲发表了题为“团结就是力量”的主题演讲，从党建和律师事务所建设的高度，表达了团结的天衡人将拥有无尽的财富与未来，并提出了事务所未来发展的构想。

执行主任白劭翔发表了题为“打造盛名之下无虚士的天衡”的主题演讲，从事务所长远发展的角度，提出要让天衡进入3.0时代，成为一个专业分工清晰，有多种拳头产品、一流研究力量的法律机构，并表达了对青年律师成长的关注。

监督委员会召集人曾招文从监委会的角度，提出律师事务所及律师应在时代的大环境下做好自律、自处。律师事务所应以严格按照规章制度进行管理和运作，努力维护司法公正和社会公平。律师应提升社会责任感，要守法、依法办案、合理地维护当事人利益。

龙岩分所主任杜国长、福州分所主任林晖、泉州分所主任汪卫东分别发表演讲，讲述了互联网时代律师如何把控全局，开创新型法律服务领域，推动全所的发展。

表彰先进环节将总论坛推向高潮：

2014年度天衡最佳创新业务奖同时授予了两个在P2P网贷业务中有突出成绩的团队：他们分别是——王哲团队代理的“金谷网银”和白劭翔团队代理的“互助贷”；2014年度天衡最佳业绩奖授予了年度业绩增长率达到148%的合伙人林楚雄律师；2014年度天衡最佳专职律师奖授予了以“家族财富传承”为业务产品、年度业绩增长率达到215%的王海翔律师；2014年度天衡最佳案例奖授予了成功承办福建省皇品文化传播股份有限公司新三板项目的林晖团队；2014年度天衡最佳新人奖授予了泉州所的勤勉新人黄少伟。展望分论坛分为两大主题：

第一主题“合伙人发展论坛”由孙卫星律师主持展开探讨，旨在通过交流集思广益，共同探讨天衡未来发展的动力及制约因素，相互启发的同时为事务所的管理和发展献计献策。

第二主题“万万没想到之青年有话说”由本所市场总监庄小帅律师主持，现场由代表不同观点的青年律师组上台发表主题演讲，将此次论坛推向高潮的是：青年合伙人庄华阳律师提议建立青年律师发展委员会，执行主任白劭翔律师当场认捐一百万元成立青年律师发展基金支持青年律师的成长！

天衡人不仅拥有专业精神，更有娱乐精神。在天衡年度大戏——2014年尾牙晚宴中，节目颇有创意，多次突破观众的预期，引来阵阵喝彩！天衡一家人亲密无间，欢声笑语。经过现场投票，“最受欢迎节目”一等奖由陈庆勇、林楚雄、陈川、尤志等律师表演的创意舞蹈《爱的选择》获得，二等奖由李竞皓、许焯、黄镇斌、许佳莉等律师带来的歌伴舞的节目《山丘》获得，三等奖由王哲、曾招文律师团队的舞蹈串烧《律政佳人》以及行政团队表演的舞蹈《歌舞青春》共同获得。至此，天衡2014年年会圆满落幕。



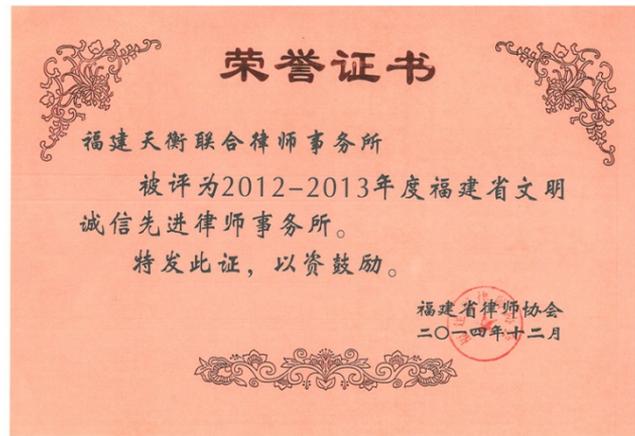
2014年展现的是天衡人专业、团结、奋进、突破的无尽与无边界合作精神，2015年带给天衡人的是充满正能量的——希冀、坚持、创新、发展！

新的希望，新的起点，新的飞跃，2015，我们来了！



二、天衡所参与“2012-2013年度福建省文明诚信先进律师事务所和先进律师”评选，荣获多项荣誉

为进一步加强我省律师行业依法执业、文明执业、诚信服务，福建省律师协会于2014年9月至11月组织开展了“2012-2013年度福建省文明诚信先进律师事务所和先进律师”评选活动。经各设区市律师协会、省直分会初评和推荐，省律协考核与奖励委员会实地考察，报省律协常务理事会七次会议审议通过，于12月12日至19日公示无异议。经中共福建省律师协会委员会批准，天衡联合律师事务所及天衡联合（龙岩）律师事务所荣获“2012-2013年度文明诚信先进律师事务所”荣誉称号；天衡所副主任曾招文荣获“2012-2013年度福建省文明诚信先进律师”荣誉称号。



三、天衡所位居2014年新三板服务推荐挂牌律所全国第24位

根据全国中小企业股份转让系统于昨日发布的《2014年律师事务所服务推荐挂牌情况表》，福建天衡联合律师事务所凭借2014年在新三板业务中的突出表现，以服务推荐挂牌项目共计5家的数量，位居全国排名并列第24位，福建省排名第1位。这是对天衡证券律师团队在金融证券领域深厚的专业素质和丰富的执业经验的最好肯定。

天衡证券律师团队将再接再厉，以勤勉、尽责的精神和优秀的专业素养，继续为更多中小企业打破融资格局、走向资本市场，提供专业、优质、高效的法律服务。

四、天衡律师承办的合兴包装非公开发行股票项目获中国证监会核准

天衡律师承办的厦门合兴包装印刷股份有限公司（以下简称“合兴包装”）非公开发行股票项目获中国证监会正式核准。

中国证监会发行审核委员会于2014年12月5日审核通过合兴包装非公开发行股票申请。合兴包装于2015年1月12日收到中国证监会《关于核准厦门合兴包装印刷股份有限公司非公开发行股票的批复》（证监许可[2015]13号），获准非公开发行不超过57,398,000股新股。

福建天衡联合律师事务所金融证券部曾招文律师、黄臻臻律师为合兴包装本次发行股票提供全程法律服务。

五、天衡联合律师事务所与致同会计师事务所达成战略合作伙伴关系

2015年1月20日，我所主任孙卫星律师、副主任曾招文律师、执行主任白劭翔律师、管委会委员张东平律师、我所福州分所主任林晖律师以及市场部总监庄小帅律师一同参访致同会计师事务所厦门分所，致同厦门所管理合伙人刘维、合伙人黄印强、合伙人陈建平、合伙人吴乐霖、福州分所管理合伙人林新田、业务发展部牛云志等热情接待本所孙卫星主任一行。双方就合作事宜展开深入交谈，并在会上正式签署战略合作协议。

本场会议由致同所合伙人黄印强主持，致同所管理合伙人刘维首先代表致同所，对天衡所的来访律师表示热烈欢迎，也表达对双方合作的诚意和重视。随后从分支机构、业务特长、发展战略、员工活动等方面详细介绍了致同所，并提出双方合作的具体建议。我所孙卫星主任向致同所介绍了天衡的基本情况，同时提出双方整合资源致力于打造高端专业服务的构想。我所参会律师以及致同所多位合伙人也纷纷介绍各自的专业特长，提出合作意见。

在双方热切的讨论后，致同所黄印强合伙人宣读了天衡所与致同所的战略合作协议，我所主任孙卫星与致同所管理合伙人刘维一同签署了合作协议，天衡联合律师事务所与致同会计师事务所厦门分所的战略合作伙伴关系正式建立。

今后，双方将本着平等、长期稳定合作、共同发展、诚实守信市场化的原则，在企业的IPO、场外市场挂牌、上市公司再融资、并购重组、发行债券、资产证券化、对外投资、家族财富传承等项目上，采取联手服务、共同推广、技术支持等方式进行紧密的合作。相信在双方专业、真诚、高效的合作下，一定能带动双方更加快速的发展，为客户提供更优质更全面更宽领域的服务。

背景资料：致同会计师事务所是一家在国内会计市场享有较高声誉的国际性大型审计咨询服务机构，具有从事证券期货相关业务资格、国有大型企业审计业务资格、金融相关审计业务和其他各种业务资格，专业为企业改制上市、上市企业再融资、收购兼并与资产重组、发行债券以及资产证券化过程中提供审计、税务和咨询等专业服务。致同会计师事务所厦门分所的证券相关业务份额在福建省位居首位，并在福建省（福州、泉州）以及上海市、江苏省（南京和苏州）设有高度一体化的其他机构。



六、天衡下午茶•劳动&HR年终专场成功举办

年终时节，各种与劳动、HR相关的问题开始充斥眼前。企业年终奖怎么发？哪些假期企业非给不可？

在经济下行时期，如何留住核心人才？当一段劳动关系终结时，企业面临哪些风险？这些问题，企业与劳动者都十分关心。天衡所适时推出劳动&HR年终专场下午茶活动。众多企业负责人及HR通过我所微信公众账号踊跃报名，并于2015年1月21日下午赴我所鼓浪厅参加下午茶活动。我所合伙人、劳动&HR法律事务部主任张照东律师携王方律师、黄巧玲律师、张灵律师助理一同为来宾剖析问题，提供专业建议。

活动开场后，张照东律师深度解析了年终奖的相关法律问题：一、年终奖是否属于劳动报酬；二、年底双薪是否属于年终奖；三、企业是否具备决定发放年终奖的自主权；四、离职员工是否也应得到年终奖；五、年终奖的举证责任；六、年终奖如何纳税。张律师深入浅出的讲解，解答了大家心中的众多疑惑，赢得阵阵掌声。



企业应当把控制法律风险放在重要的位置，而加班费风险无疑是劳动争议中最为常见的法律风险之一，也是容易令劳资产生矛盾的环节。

劳动用工管理是任何一个用人单位都不可或缺的管理活动。近年来随着劳动用工法律制度的不断完善，劳动者维权意识不断增长，用人单位在劳动用工领域的法律风险也日益凸显。如何防范劳动用工法律风险，已成为用人单位在日常经营活动过程中不得不考虑的一个重大人事管理问题。天衡下午茶活动紧扣市场需求，以专业的服务回馈广大客户。

七、新加坡律师参访天衡所

2015年1月29日下午，新加坡德茂欣律师事务所董事经理余启贤律师、黄锦西律师、集美大学工商管理学院蒋晓惠院长莅临天衡所参观交流。本所执行主任白劭翔律师，党总支书记王哲律师，合伙人陈川、陈珂、黄臻臻律师，李金招、黄倩颖律师和市场总监庄小帅热情接待余律师一行。

在本所鼓浪厅的会谈中，白劭翔律师代表本所热烈欢迎两位新加坡律师及蒋院长的到来，并简要介绍了天衡所概况及专业化实力，希望与德茂欣律所在跨境并购法律服务领域寻求合作。余启贤律师也概述了德茂欣律所的规模、国际地位、擅长的资本市场和跨国并购重组法律服务、以及新加坡律师行业发展的现状。双方律师就跨境并购法律服务、新加坡海事海商、知识产权、刑事业务法律服务、中国律师执业领域、中国司法制度、天衡所专业领域等问题展开了探讨，双方均表示，在日后的发展中要加强交流，互通有无，实现互利共赢。



法规新讯



房地产相关

1、住房和城乡建设部发布《建筑业企业资质管理规定》

2015年1月22日，住房和城乡建设部发布《建筑业企业资质管理规定》【住建部令第22号，下称《规定》】。《规定》自2015年3月1日起施行；2007年6月26日建设部颁布的《建筑业企业资质管理规定》（建设部令第159号）同时废止。

根据《规定》，凡在国内从事土木工程、建筑工程、线路管道设备安装工程的新建、扩建、改建等施工活动的企业，均应申请建筑业企业资质，并按规定办理资质升级、延续、变更、注销等手续，在取得资质后，在资质许可范围内从事建筑施工活动。建筑业企业资质分为施工总承包、专业承包、施工劳务三个序列。

2、住房城乡建设部修改市政公用设施抗灾设防管理规定等规章

2015年1月23日，住房城乡建设部发布《住房和城乡建设部关于修改〈市政公用设施抗灾设防管理规定〉等部门规章的决定》【住建部令第23号，下称《决定》】。《决定》自发布之日起施行。

根据《决定》，此次修改的部门规章包括《市政公用设施抗灾设防管理规定》、《房屋建筑工程抗震设防管理规定》、《建筑施工企业安全生产许可证管理规定》、《实施工程建设强制性标准监督规定》和《城市房屋便器水箱应用监督管理办法》。其中，除将“建设主管部门”、“城市建设行政主管部门”修改为“住房城乡建设主管部门”外，涉及到“建设部”的也均修改为“住房城乡建设部”。

在工程质量治理两年行动的大背景下，对《实施工程建设强制性标准监督规定》的亦作出相应的回应。该规定第五条第一款修改为：“建设工程勘察、设计文件中规定采用的新技术、新材料，可能影响建设工程质量和安全，又没有国家技术标准的，应当由国家认可的检测机构进行试验、论证，出具检测报告，并经国务院有关主管部门或者省、自治区、直辖市人民政府有关主管部门组织的建设工程技术专家委员会审定后，方可使用。”第二十条修改为：“违反工程建设强制性标准造成工程质量、安全隐患或者工程质量安全事故的，按照《建设工程质量管理条例》、《建设工程勘察设计管理条例》和《建设工程安全生产管理条例》的有关规定进行处罚。”

司法动态

1、最高人民法院发布《最高人民法院关于巡回法庭审理案件若干问题的规定》

2015年1月28日，最高人民法院发布《最高人民法院关于巡回法庭审理案件若干问题的规定》【法释（2015）3号，下称《规定》】。《规定》自2015年2月1日起施行。

《规定》共13条，对巡回法庭的设置地点、巡回区域、机构性质、受案范围、人员配置、办案机制、审判管理、廉政监督和当事人提交案件材料的程序等问题作出规定。

2、最高人民法院发布《最高人民法院关于修改〈最高人民法院关于审理专利纠纷案件适用法律问题的若干规定〉的决定》

2015年1月29日，最高人民法院公布了《最高人民法院关于修改〈最高人民法院关于审理专利纠纷案件适用法律问题的若干规定〉的决定》【法释（2015）4号，下称《决定》】。《决定》自2015年2月1日起施行。

根据《决定》，该司法解释此次修改主要包括两个方面的内容，一是因专利法2008年修订中法条序号、表述用语变化而作的适应性修改，二是修改了关于专利权评价报告、赔偿数额计算等规定，从而使之与现行专利法及其司法解释保持一致。

现行《专利法》关于外观设计专利侵权行为的规定较此前专利法增加了许诺销售行为。因此，《规定》在关于侵权行为地的条款中增加了被诉侵犯外观设计专利产品许诺销售地的内容。规定，对二审、再审程序可以不开庭审理的情形予以限制；二是进一步规范裁判文书制作；三是规定申请查阅裁判文书的范围和方式。

3、最高人民法院发布《最高人民法院关于办理死刑复核案件听取辩护律师意见的办法》

2015年1月30日，最高人民法院发布《最高人民法院关于办理死刑复核案件听取辩护律师意见的办法》【法〔2014〕346号，下称《办法》】。《决定》自2015年2月1日起施行。

《办法》共10条，主要规定了最高人民法院在办理死刑复核案件中就辩护律师提出查询立案信息、查

阅案卷材料、当面反映意见、提交书面意见、送达裁判文书等事项的处理办法和流程。其中明确，辩护律师可以联系最高人民法院查询立案信息和查阅、摘抄、复制案卷材料；辩护律师要求当面反映意见的，案件承办法官应当及时安排。《办法》还同时公布了最高人民法院相关审判庭的联系电话和通信地址。

4、最高人民法院发布《最高人民法院关于审理环境民事公益诉讼案件适用法律若干问题的解释》

2015年2月4日，最高人民法院发布《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》【法释〔2015〕5号，下称《解释》】。《解释》自2015年2月4日起施行。《解释》主要从以下八方面做了规定：

（一）确保民事诉讼程序公正性是《民诉法司法解释》的主线。

（二）关于切实保障当事人诉讼权利的规定。《解释》主要从以下几个方面作了进一步完善：一是贯彻落实党的十八届四中全会决定关于改革人民法院案件受理制度的要求，依法保护起诉权，建立立案登记制。二是依法保护和规范当事人一审、二审、再审各个阶段申请撤诉行为；三是增加规定反诉构成的要件；四是明确规定因重复起诉不予受理的判断标准；五是对当事人在诉讼中变更或者增加诉讼请求作出细化规定；六是细化规定第三人撤销之诉、案外人申请再审之诉、执行异议之诉案件、当事人申请再审案件的适用条件、审理程序、审理方式以及救济途径等，以防止有关救济程序制度之间重复交叉，为当事人实现诉讼救济提供明确的途径指引，切实维护当事人、案外人、第三人的合法权益，切实维护人民法院裁判文书的既判力、严肃性和稳定性。

（三）关于保障司法公开的规定。《解释》主要从以下几个方面作出了规定：一是严格执行开庭审理规定，对二审、再审程序可以不开庭审理的情形予以限制；二是进一步规范裁判文书制作；三是规定申请查阅裁判文书的范围和方式。

（四）关于规范证据的审查与运用的规定。《解释》主要对以下问题作出了新规定：一是增加举证证明责任分配原则的规定，合理分配举证证明责任；二是对逾期举证及其后果作出了分层次、分情形予以处罚的规定；三是增加关于法官组织质证、进行认证的规定，指引和规范法官组织质证、进行认证活动；四是增加关于法官审查判断证据的原则的规定，要求法官公开对证据审查判断的理由和结果；此外，《解释》还对专家辅助人以及鉴定、勘验制度等问题做出了规定。

（五）关于切实提高民事审判工作效率的规定。《解释》主要从以下几个方面进行了细化：一是规定各个诉讼程序有关期间和送达问题，促使当事人依法及时行使诉讼权利，保障诉讼程序顺畅有序进行；二是完善简易程序案件和小额诉讼案件的适用范围、程序转换、裁判文书简化等内容，积极落实修改后民事诉讼法关于简易程序和小额诉讼程序的最新规定；三是根据修改后民事诉讼法关于在立案阶段实行繁简分流的规定，增加规定审理前准备和庭前会议制度，以提前梳理当事人相关诉讼请求和意见、组织交换证据、归纳争议焦点，为提高庭审效率奠定基础；四是规定实现担保物权特别程序案件的申请人资格、提交材料及审查范围、审理方式等内容，缩短权利人实现担保物权的周期，降低维权成本，提高司法效率。

（六）关于贯彻诚实信用原则的规定。为促进诉讼诚信，《解释》主要从以下几个方面作出了规定：一是增加关于制裁违反诚信原则行为的规定，明确对诉讼参与人或者其他人冒充他人提起诉讼或者参加诉讼，证人签署保证书后作虚假证言等违反诚信原则的行为进行处罚；二是增加对虚假诉讼行为予以制裁的

规定，打击当事人之间恶意串通，企图通过诉讼、调解等方式损害他人合法权益的行为；三是对当事人签署据实陈述保证书、证人签署如实作证保证书的程序及后果作出规定，当事人拒不签署保证书的法律后果，待证事实又欠缺其他证据证明的，人民法院对其主张的事实不予认定。《解释》规定，证人拒绝签署保证书的，不得作证，并自行承担相关费用；四是增加规定失信被执行人名单制度，对被执行人不履行法律文书确定的义务的，人民法院除对被执行人予以处罚外，还可以根据情节将其纳入失信被执行人名单，将被执行人不履行或者不完全履行义务的信息向其所在单位、征信机构以及其他相关机构通报。

（七）关于完善公益诉讼制度的规定。《解释》规定，有关机关和组织提起公益诉讼的，除了符合民事诉讼法第五十五条规定，还应当同时符合下列条件：（一）有明确的被告；（二）有具体的诉讼请求；

（三）有社会公共利益受到损害的初步证据；（四）属于人民法院受理民事诉讼的范围和受诉人民法院管辖；二是明确了公益诉讼案件的管辖法院。三是规定了告知程序。四是对其他有权提起公益诉讼的机关和有关组织参加诉讼作出规定。五是协调公益诉讼与私益诉讼的关系。六是规定了公益诉讼案件可以和解、调解，但当事人达成和解或者调解协议后，人民法院应当将和解或者调解协议进行公告。七是对公益诉讼原告申请撤诉作出了限制性规定，即公益诉讼案件的原告在法庭辩论终结后申请撤诉的，人民法院不予准许；八是对公益诉讼案件裁判效力作出规定。公益诉讼案件的裁判发生法律效力后，其他依法具有原告资格的机关和有关组织就同一侵权行为另行提起公益诉讼的，人民法院裁定不予受理，但法律、司法解释另有规定的除外。

（八）关于进一步完善法庭纪律的规定。《解释》在《92年民诉意见》和《中华人民共和国民事诉讼法法庭规则》基础上，对有关法庭纪律的相关规定作了修改完善。

5、最高人民法院公布五起打击拒不执行涉民生案件典型案例

2015年2月14日，最高人民法院公布了陈联合会拒不支付劳动报酬案，黄起滨拒不执行判决、裁定案，许军燕非法处置查封、扣押、冻结财产案，曾木生涉嫌拒不执行判决、裁定案，王以军涉嫌拒不执行判决、裁定案等五起拒不执行涉民生案件典型案例。其中：

陈联合会拒不支付劳动报酬案，被执行人法定代表人拖欠73名公司职工14万余元工资后逃匿，被依法追究拒不支付劳动报酬罪，庭审期间自觉履行了法定义务。

黄起滨拒不执行判决、裁定案，被执行人拒不履行生效调解书，将银行存款转移至案外人名下，致使案件无法执行，被依法追究拒不执行判决、裁定刑事责任等。

许军燕非法处置查封、扣押、冻结财产案，被执行人有履行能力，却转移财产逃避执行，被以涉嫌构成非法处置查封、扣押、冻结财产罪移送追究刑事责任。

曾木生涉嫌拒不执行判决、裁定案，被执行人在判决生效后转移财产，拒不履行赔偿义务，被以涉嫌拒不执行判决、裁定罪移送立案侦查。

王以军涉嫌拒不执行判决、裁定案，被执行人隐匿法院查封的财产，被两次司法拘留后仍抗拒执行，被以涉嫌构成拒不执行判决、裁定罪移送追责。



律师专栏

作者简介

王方律师2000年9月至2004年6月，就读于厦门大学法律系，获学士学位；2009年4月起在职攻读厦门大学法律硕士学位。她自2004年7月至今就职于福建天衡联合律师事务所，在处理劳资纠纷方面积累了丰富的经验。迄今为止已协助多家企业进行规章制度的规范化梳理，并代理多起劳动纠纷案件。2007年起还多次应邀在厦门市人才中心、厦门大学嘉庚学院开办劳动法律法规及相关实务讲座。

联系电话：0592-6304587、15859279135



王方
天衡联合律师事务所
律师

今天，你用什么激励员工？

——股权激励系列话题之（一）

作者：王方（天衡联合律师事务所 律师）

近年来，于企业而言，劳动力成本上涨早已不是新鲜的话题，但却是持久不变的焦点。以厦门本地为例，2009年度厦门市社会平均工资为3038元，2010年上涨为3357元，2011年为3842元，2012年为4377元，2013年度为4655元。短短5年时间，社会平均工资增长1617元，增幅超过50%。可想而知，在如此的薪酬增幅之下，企业若继续采用薪酬留人的传统方式，一方面可能难以达到预期效果，另一方面则势必给企业带来经济压力以及风险。而2015年初，深圳富安娜家居用品（上市公司）与数名离职高管的股权激励纠纷却罕见的给企业打了一剂强心针。在历经了三年多的拉锯战之后，法律最终支持富安娜16名离职骨干员工将赔偿老东家富安娜3230.52054万元

及相应的利息，若包括庭外和解的部分，富安娜累计获赔额可能会超过4000万元。

该案之所以获得社会各界广泛关注，不仅仅在于法律竟然支持员工赔公司，并且赔偿金额如此巨大，创下了公司向员工索赔的新高，更在于有相当人士认为：该案最终的结局对企业新的激励模式“股权激励”起到了良性引导与促进。

笔者本人对该案也持认同观点，不过在拍手称快的同时，我们更值得深入的思考：我们为什么要做股权激励？相对其他激励机制，股权激励到底有哪些优点？

一、股权激励之优势

（一）不占用企业资金链，资金压力轻
众所周知，资金链对于一个企业来说可谓企

业命脉，一旦断裂后果不堪设想。但正如古语“凤凰择木而栖”，企业若想留住高能力的核心人才，薪酬的竞争力也是无可避免的话题。那么，企业如何在上述矛盾中找到平衡点以及突破口？此时企业便可考虑“股权激励”。相对于传统“薪酬激励”而言，股权激励在调动员工积极性的同时，企业可以避免直接的现金支出，对资金链不会构成太大的冲击，同时又达到了激励效果，若能完美实施，何乐而不为？

（二）股权激励可能成为企业的隐形的融资渠道

股权激励根据具体实施方案不同，可分为若干模式。通常有“期股”和“期权”的分法，也由“虚股”与“实股”之分。但无论哪种模式，员工若要获得股权，通常情况下企业会要求员工支付一定的出资来购买（当然约定的购买价往往低于股权本身的价值）。实践中，如出现员工购买资金不充裕时，有的企业甚至会采用借款的形式帮助员工先垫付部分出资，如此，一方面体现了企业对员工的支持与认可，对员工来说显然具有激励意义；但事实上，企业在当下也利用了员工的出资，达到了隐性融资的效果。

（三）增强企业凝聚力，留人、留心
有人说：“以合伙人制替代雇佣制，企业将会爆发式增长！”笔者认为，该说法不无道理，小米如是，阿里如是。究其根本在于“合伙人”与“雇员”的心态完全不同，合伙人是做事业，激情万丈；而雇员是赚工资，淡定从容。从古至今，对于任何组织而言，人心的凝聚力往往会爆发出极强的生命力。所以，股权激励“意在攻心”！通过一个“利”字，将股东与员工的利益、目标捆绑在一起，同时也将员工的身份提高到“小股东”的地位，增强员工的集体归属感、认同感，当然员工的忠诚度自然也会大大提高。

（四）化解企业矛盾，推动改革

“股权激励”对于作出历史贡献，却不适应企业改革的“老骨干”员工，还有“杯酒释兵权”的作用。任何一家企业要适应不断变化的经济环境，难免会遇到企业改革的问题。而改革时，原有的“开国元勋”们往往却会成为改革最大的阻力。为了改革清退“元老”常会引发企业内部剧烈的动荡，也大大增加了改革的风险。此时，企业不妨考虑“股权激励”，将此类员工身份由“骨干”转化为“股东”，腾出重要岗位给实行改革的新派，也使得老员工能分享改革利益。如此，一方面，展现了企业老板的不忘初心的仁厚，使得现任员工内心安定有盼头；另一方面，企业改革得以顺利推行，无形中化解了大规模动荡或诉讼。

显然，如前所述，既然股权激励有如此之优势，那么实践中企业应当如何来操作才能使整个股权激励流程顺畅，并且合法有效呢？笔者认为，首先必须对以谁作为股权激励的主体进行选择。

二、股权激励之主体

就股权激励机制的确定，实操中主要存在以下两种不同做法，一种是以“公司”作为股权激励实施的主体，由公司直接与激励对象签订股权激励协议；另一做法是以“股东”作为股权激励实施主体，与被激励对象签订股权激励协议。上述两种做法在实践中存在一定程度上的混乱。

笔者认为，这两种做法均各有其依据，很难言其对错，但从法律上应区分不同的情况来适用，具体如下：

（一）有限责任公司在股东人数以及激励对象较少的情形下，可以“全体股东”作为股权激励协议的主体

首先，股权激励协议的标的是公司的股权（也就是公司的所有权），而公司并非自身股权的所有者，公司的所有权事实上是归属于全体股东的，所以，若无其他配套的授权文件，由公司

签署协议来处分自身的股权很可能构成无权处分，从而导致协议无效。

其次，我国《公司法》第七十一条针对有限责任公司还作出了明确规定，除非章程另有约定，股东向股东以外的人转让股权，必须书面通知其他股东，并且取得其他股东过半数同意。经其他股东同意转让的股权，在同等条件下，其他股东还享有优先购买权。可见，在公司章程没有特殊约定的情况下，有限责任公司若要用自身股权对员工进行激励，除了履行过半数以上股东同意的程序外，还需其他股东放弃优先购买权。

笔者认为，若没有股东会决议等其他的配套文件证明全体股东同意股权处分行为并且放弃优先购买权，由公司直接与激励对象签署的协议有可能被认定为无效。因此，有限责任公司在股东人数以及激励对象较少的情形下，以“全体股东”作为股权激励协议的主体，可谓最为稳妥。

（二）有限责任公司股东人数较多或者被激励对象较多的，可由公司作为股权激励的主体，但须配合股东会决议对公司的授权

如果股东人数较多或被激励对象较多，由全体股东签署每一份股权激励协议程序繁琐，也不现实。因此，确实可通过股东会决议的方式授权公司在一定股权范围内进行股权激励。在此情况下，股东会决议中必须能够体现用于激励的股权来源，同时体现全体股东同意股权激励方案，并且放弃优先购买权。被激励对象若要确保股权激励协议的有效，也必须注意审查股东会决议等配套文件中全体股东是否已确认并同意上述内容，否则，则难以保障自身的利益。

（三）股份有限公司需根据“用作激励的股份来源”不同作以区分与有限责任公司不同，我国《公司法》对股份有限公司股权转让的限制相对宽松，而股份有限公司的股东人数通常也较多，股权较为分散，要将所有股东作为股权激励协议

的主体明显也不现实。笔者认为，针对股份有限公司，“谁来做股权激励的主体”应当根据“用谁的股票来激励”进行选择。

如果用作激励的股份由公司大股东或实际控制人直接将自身股份进行让度，在此情形下股权激励协议的双方应为“同意出让股权的股东”与“被激励的对象”，如此方能保障股权处分为有权处分，以保障股权激励协议的效力。但若用于激励的股份来源已经由公司回购，并将回购的股份用于实施激励，此时公司已经是用作激励股权的持有者，笔者认为，则应以公司作为股权激励的主体更为适格。

（四）上市公司股权激励，除了可适用股份公司的一般情形外，若采用定向增发新股方式作为激励股权来源时，也应以“公司”作为激励的实施主体

上市公司的本质事实上也是股份有限公司的一种，因此上市公司其实股权激励时，其股权来源当然可以采用股份公司的两种模式。但上市公司除了前述股份公司的两种模式外，还可采取向激励对象定向增发新股的方式来实施股权激励。在此情况下，公司作为新股的发行者，自然而然也就成为了股权激励协议的主体。

综上，笔者认为，股权激励简而言之是通过“利益的绑定与分享”机制，促进员工发挥个人的积极能动性，使企业在员工的努力中发展，员工从企业的发展中获利，从而实现“万众一心，势不可挡”的胜利。同时，在选择谁“以作为股权激励主体”的问题上，企业应当根据自身性质以及用作激励的股权来源作出适合自身情况的选择，才可保证股权激励方案的可行性，以及股权激励协议的合法有效。

当然，股权激励实际操作过程中需要考虑的问题还远不止这些，笔者真诚地期待日后能继续与各位读者探讨、分享股权激励系列话题。

作者简介

张薇律师于2010年7月毕业于华侨大学法学院，获得法学硕士学位。2010年8月起从事律师职业，2012年9月加盟福建天衡联合律师事务所。经过系统的法学和研究生学习，奠定了扎实的法学专业理论基础。从事律师职业以来，办理大量的案件，积累了丰富的办案经验，特别是在劳动法、合同法、交通事故损害赔偿以及非诉讼法律服务方面有所专长。工作期间，张薇律师以务实勤勉的工作态度，获得客户的信任和认可。在2013年福建律师论坛上，张薇律师获得优秀论文一等奖奖励。

联系电话：0592-2956467、13860480690

张薇

天衡联合律师事务所

律师



简述劳动法上情势变更条款的适用

作者：张薇（天衡联合律师事务所 律师）

我们在处理案件过程中，经常会碰到企业引用“情势变更”条款，即《劳动合同法》第四十条第三款的规定来解除与劳动者之间的劳动关系。然而在实际操作过程当中，企业却往往因为对该条文存在错误理解、理解不全面、或者操作不当等，引发违法解除劳动关系，甚至涉嫌违法裁员的法律风险。因此，全面理解该条文并了解条文在实践操作过程中的适用，对用人单位引用该条款解除劳动关系是很重要的。

一、“情势变更条款”的法律规定

《劳动合同法》第四十条第三款规定：“有下列情形之一的，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：……（三）劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未

能就变更劳动合同内容达成协议的。”该条规定就是劳动合同法上的“情势变更”条款。根据前述法律规定，用人单位引用该条文解除劳动关系的前提必须具备三项：1、客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行；2、经与劳动者协商，未能协商一致变更劳动合同内容；3、提前三十日书面形式通知或者额外支付一个月工资。只有满足上述三个条件，用人单位的解除行为才符合法律规定。而我们在日常工作过程中，经常遇到用人单位因为对条文的错误理解、理解不全面而造成对该条款对错误使用，甚至是滥用该条款，由此给自己带来法律风险。因此，用人单位在实践操作过程中，应充分理解该条款并且正确适用。

二、“客观情况发生重大变化”的认定

企业在实际操作过程中往往会引用如公司组

组织架构调整、工厂搬迁、企业被兼并、股权转让、企业退市等各种原因，来认定该情形属于客观情况发生重大变化。用人单位存在错误认识，认为只要是企业内部自身原因导致无法履行劳动合同的内容就可以直接解除劳动关系。而这样的误区往往会带来违法解除劳动合同的法律后果。因此，什么情况的发生可以构成客观情况发生重大变化？在此，结合此前我们曾经处理过的案例来分析在法律没有明确规定的情况下，如何用人单位该认定“客观情况发生重大变化”，同时在操作过程中

用人单位该如何收集证据。

该案例的起因是A公司内部领导做出集团内部组织架构调整的决定，导致原劳动合同约定的内容无法继续履行。A

公司决定把集团在亚洲地区现有的两个财务团队和办公地点合并为一个，即取消A公司厦门分公司的B部门，将该部门与总部的B部门合并，合并后的运营部岗位和办公地点均在公司总部。由于公司部分员工不同意搬迁办公地点或变更工作岗位，双方也无法就劳动合同内容达成协议，A公司以公司组织架构调整为由，引用《劳动合同法》第四十条的规定解除与劳动者之间的劳动关系。这个案件中，公司组织架构调整是否构成“重大情况发生变化”，是认定A公司是否构成违法解除劳动合同的关键点。



根据《劳动部关于〈中华人民共和国劳动法〉若干条款的说明》（以下简称“《若干条款的说明》”）第26条规定：“本条中的客观情况指：上午发生不可抗力或出现致使劳动合同全部或部分条款无法履行的其他情况，如企业迁移，被兼并，企业资产转移等，并且排除本法第二十七条所列的客观情况。”根据《劳动法》第27条规定：“用人单位濒临破产进行法定整顿期间，或者生产经营状况发生严重困难，确需裁员的，应当提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工

会或者职工的意见，经向劳动行政部门报告后可以裁员。”根据上述规定，我们看到条文中对公司组织架构调整是否构成客观情况发生变化并未做明确规定。但从《若干条款的说明》中所列

举的如企业迁移、被兼并、企业资产转移等情况及司法实践来看，只要确实出于集团较高层面上的战略调整，公司组织架构的调整有可能会被认定为构成客观情况发生变更。但是，如果用人单位未能就此提出有说服力的调整原因和证据，则可能得不到支持。在相关案例中，我们发现有些企业以公司退市构成客观情况变化，负责财务信息公开的工作内容取消为由解除企业财务人员的关系，最终也被法院认定为构成违法解除。

因此，在司法实践中，是否构成客观情况发生变化的举证责任由用人单位承担，且用人单位

必须证明该情况的变化达到导致原劳动合同内容无法继续履行的程度。因此，在认定客观情况是否发生重大变化的时候，企业应当更多注意对该“客观情况”的理解和及时收集证据，以便更充分的证明“客观情况”的真实性。以上述公司组织架构调整为例，如果在公司法人内部进行的自我调整，企业一般较难拿出充分的证据证明该调整的必要性、正当性，因此往往较难获得法院的认可与支持。相比之下，如果是由于子公司所在的集团或者母公司的战略调整，且有相应的外部第三方的专业意见，子公司因此按照集团或者母公司的决定而实施的组织架构调整，从而导致部分劳动关系的解除，则有可能获得法院的支持。

三、用人单位应当履行协商义务

对因客观情况发生重大变化导致原劳动合同内容无法履行时，用人单位应当就劳动合同内容的变更与劳动者进行协商。用人单位在适用情势变更条款时，往往容易忽略协商程序，如果用人单位在没有与劳动者协商的情形下，就解除劳动关系，也将会被认定为违法解除劳动合同。因此，在操作过程中，用人单位尽量通过书面、邮件等易于保留证据的方式就劳动合同内容的变更与劳动者进行协商，以此证明用人单位履行协商的义务，且双方未能就劳动合同内容的变更达成一致意见。否则，缺少该证据将可能被认定程序违法而构成违法解除。

四、尽量避免涉及裁员的风险

用人单位引用情势变更的条款解除劳动合同时，经常会涉及到员工人数较多甚至是一条流水

线、一个部门甚至一个分公司工厂的员工。如果裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的，将可能构成裁员。而根据《劳动合同法》的规定，裁员的程序将比一般解除劳动合同的程序复杂，且社会影响不好。因此，当用人单位要解除劳动合同的员工人数众多时，建议化整为零，先与劳动者进行协商，通过协商解除的方式与一部分员工解除劳动合同，此后再根据具体情况选择适用《劳动合同法》的相关规定进行解除。如果尚待解除劳动关系的员工人数在二十人以下且占企业职工总数不到百分之十的，就可以考虑根据《劳动合同法》第四十条规定的情势变更条款来解除与员工的劳动关系，而不必再按照裁员程序进行裁员。当然，如果协商解除之后尚待解除劳动关系的员工数量在裁员标准之上的，则必须按照裁员程序解除劳动关系，否则一旦被认定为违法解除，企业将面临更大的成本（违法解除的赔偿金数额为经济补偿数额的两倍）。

五、经济补偿的支付

在用人单位适用情势变更条款的时候，经常提前三十日通知或者支付一个月的代通知金，却忽略还需向劳动者支付经济补偿。根据《劳动合同法》第四十六条规定，用人单位引用该条款解除与劳动者的劳动关系后，还需向其支付经济补偿。因此，用人单位在援引情势变更条款解除与劳动者之间的劳动关系时，不仅要提前一个月通知或者支付额外一个月工资代通知金，还需根据其工作年限支付相应的经济补偿。

参考案例

作者简介

张照东律师于1996年取得厦门大学法学学士学位（同时还取得厦门大学投资与房地产管理的第二专业学历），1999年取得华侨大学经济法学硕士学位，2003年取得厦门大学国际经济法学博士学位，2009年取得福建师范大学经济学博士后。拥有律师资格、上市公司独立董事资格、一级人力资源管理师、仲裁员、劳动仲裁员、企业法律顾问、公证员、高等学校教师资格等从业资格。2000年起从事律师职业，现为天衡联合律师事务所合伙人、一级律师，劳动&HR法律事务部主任。自2003年9月起，在华侨大学法学院兼任副教授、硕导。
联系电话：0592-6304516、13906055595



张照东

天衡联合律师事务所
合伙人、律师

女职工是否达到退休年龄而产生的争议 如何处理

作者：张照东（天衡联合律师事务所 合伙人、律师）

案情简介：

申请人：王某，女，1963年3月8日出生

被申请人：A市公交集团有限公司

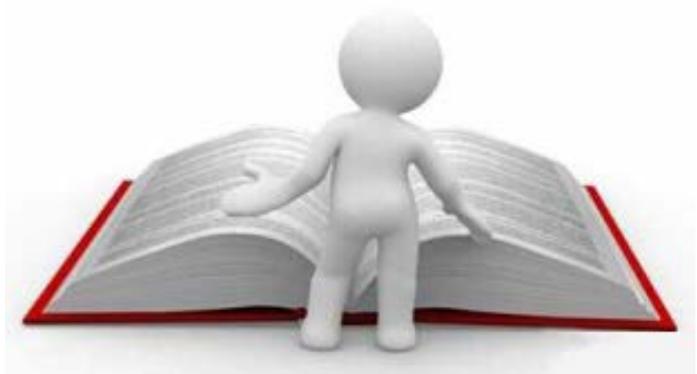
申请人诉称：其于1991年调入原A市公共交通总公司工作，系该公司的固定工，并于1995年起一直处于管理岗位，1995年11月被聘为原A市公共交通总公司结算中心副主任，1996年7月被聘任为原A市公共交通总公司结算中心主任，2000年7月被任命为原A市公交工贸公司经理兼法定代表人，2001年4月至2006年被连续三次聘任为原A市观光旅游运输有限公司经理兼法定代表人。2006年6月，原A市公共交通总公司与另外两家公司合并成立为A市公交集团有限公司，即被申请人。2007年12月，申请人与被申请人签订了无固定期限劳动合同，约定申请人的工种岗位为中层管理人员，合同期从2007年12月1日起直至申请人达法定退休年龄为止，且申请人与原公交总公司的工龄延续有效。此后，申请人于2006年7月至今长期担任被申请人下属企业A市B区公交公司的副总经理职务（享受正职待遇），并于2008年3月、2012年3月两度被选举为A市B区公交公司的工会主席且连任至今。2013年8月20日，被申请人向申请人寄送了一份《办理退休手续的通知》，以申请人于2013年3月达到法定退休年龄为由，要求申请人于2013年8月23日之前办理退休手续和工作移交手续。同时还免去了申请人在A市B区公交公司副总经理的职务，自2013年9月开始，

停发申请人的工资、奖金、福利及社会保险。申请人认为其未达到法定退休年龄，于2013年11月22日提出仲裁请求，要求裁决：一、撤销被申请人于2013年8月20日向申请人签发的《办理退休手续的通知》；二、撤销被申请人于2013年8月26日向申请人签发的厦公交[2013]77号《关于王某免职的通知》；三、恢复申请人在被申请人处的工作岗位及原岗位职务，双方继续履行劳动合同直至法定的终止事由出现；四、被申请人补发2013年9月至双方恢复劳动关系之日止的全部工资和奖金，工资标准按人民币（币种，下同）8374元/月计算（按照原工资7900元/月上浮10%），奖金为200000元；五、被申请人补发2013年9月至双方恢复劳动关系之日止的非工资性收入，按300元/月计算；六、被申请人补发2013年9月的防暑降温费240元；七、被申请人补发申请人2013年中秋节、国庆节过节费各1000元，共计2000元；八、被申请人为申请人补缴2013年9月至双方恢复劳动关系之日止的社会保险费（按原来的标准缴交）。

被申请人辩称：一、本案争议事项实质为退休年龄的界定问题，属于行政审核范畴，不属于劳动争议仲裁委员会可以审理和裁决的事项；从程序上就应依法驳回申请人的仲裁申请。二、2013年8月20日《办理退休手续的通知》为国有企业根据相关的管理、任免程序发文给申请人的通知函件，属国有企业内部的管理事务，并非劳动争议仲裁委员会可以审理和裁决的事项。三、《关于王某免职的通知》虽系以被申请人名义发出的，但其决定主体实质为被申请人党委，被申请人根本无权撤回或撤销；且此项任免实质为国有企业党委及组织部门行使国有企业人事任免权，绝非劳动争议仲裁委员会可以审理和裁决的事项。四、女职工退休适用法律为《中华人民共和国劳动法》、《国务院关于工人退休、退职的暂行办法》和《关于安置老弱病残干部的暂行办法》；申请人无法律法规依据，仅凭部门规章和规范性文件就主张岗位属性退休，其法律依据效力不足，依法应予以驳回。五、退一步说，即便按岗位属性确定女职工退休年龄，在国家和地方颁布关于岗位属性的法律、法规甚至部门规章、规范性文件之前，作为用工主体的被申请人完全有权根据其历史沿革和实际情况，来确定女职工的岗位属性，进而确定其退休年龄。综上，请求驳回申请人的仲裁请求。

查明事实：

劳动争议仲裁委员会经审理查明：申请人于1995年11月至1996年7月，被A市公共交通总公司（以下简称“原公交总公司”）任命为原公交总公司结算中心副主任（享受车间主任待遇）；1996年7月被原公交总公司任命为总公司结算中心主任（中层副职）；2000年7月31日，被原公交总公司任命为A市公交工贸公司经理兼法定代表人；于2001年至2006年，申请人被原公交总公司任命为旅游有限公司经理。原公交总公司于2006年改制为被申请人。2006年至2007年，被申请人任命申请人任A市B区公交公司副总经理，享受中层正职待遇；申请人与被申请人双方于2007年12月签订一份无固定期限《劳动合同》，第一条约定申请人的工种岗位为管理人员；第二条约定本合同期限采取下列第2种形式：2、无固定期限，合同期从2007年



12月1日起开始计算（采取此种形式应在本合同第十六条约定劳动合同的终止条件）；第十六条约定：双方认为需要规定的其它事项：（1）职工与原公交总公司的工龄延续有效；（2）乙方达到法定退休年龄，本合同自行终止。2008年3月，被申请人工会委员会向A市B区公交公司工会委员会发出批复，同意申请人被选举为A市B区公交公司工会委员会主席；2012年3月，申请人再次被选举为第二届的厦门公交集团A市B区公交公司工会委员会主席，并经被申请人工会委员会批复同意。

申请人每月工资7900元，非工资性收入300元。申请人的工资发放至2013年8月份；申请人提交的银行转账明细中2013年9月份转账的57.60元为降温费。申请人的社会保险费缴交至2013年9月份。关于非工资性收入是指中层的电话补贴，申请人此级别的补贴为每月300元；防暑降温费跨月发，每月240元，5至9月份按月发放，实际发放时间是6-10月份。绩效考核奖跨年度发放，根据考核结果，2013年的奖金在2014年发放。2013年8月20日，被申请人向申请人发出《办理退休手续的通知》，要求申请人于2013年8月23日前办理退休手续和工作移交手续，并在达到退休年龄之次月起停发工资、停缴个人社会保险金及公积金。2013年8月26日，被申请人发出《关于王某免职的通知》，以申请人到退休年龄，经研究决定免去申请人A市公交集团B区公交公司副总经理职务。申请人2013年1月至2013年8月的应发工资分别为7900元、8098元、29482元、28888元、8098元、8598元、7900元、7900元。

上述事实有业经当事人确认真实性的由申请人提供的《劳动合同》、由A市公共交通总公司和工会委员会印发的多份文件，营业执照、组织机构代码证、工会法人资格证书、值班表、《办理退休手续的通知》、社保缴交情况证明、转账单、工资条等证据和业经双方当事人签字确认的《开庭笔录》为证，足资认定。

申请人另提交了《证明》，主张其2013年8月至11月份仍在被申请人处上班。被申请人对该《证明》的真实性、合法性和关联性均有异议，因签名人员并未到庭，无法确定签名和相关内容的真实性。

被申请人提交《关于申某同志任职通知》、《管理干部任职审批表》、《职工花名册》、《职工社会保险待遇计发决定书》等证据，证明被申请人财务主管申某的职务比申请人更高、更重要，但仍以工人身份按50周岁退休；而且女职工退休年龄最终是由社保部门审核批准的，作为用人单位的被申请人仅是依法提出申请。申请人对上述证据与本案的关联性持有异议，认为退休年龄是属于被申请人界定，办理退休手续社保只是最后做一个把关的问题，并不是社保机构进行核准的，申请人不符合退休条件，还达不到退休年龄，所以不存在需要和被申请人配合社保办理退休手续的问题。

裁决结果：

一、撤销被申请人于2013年8月26日作出的《关于王某免职的通知》。

二、自本裁决书生效之日起十日内，被申请人应恢复申请人被免职之前的工作岗位及原岗位职务，双方应继续履行劳动合同直至法定的终止事由出现。

三、自本裁决书生效之日起十日内，被申请人应按照人民币7900元/月的工资标准补发申请人2013年9月至本裁决作出之日的工资。

四、自本裁决书生效之日起十日内，被申请人应按照人民币300元/月的标准补发2013年9月至本裁决作出之日止的非工资性收入。

五、自本裁决书生效之日起十日内，被申请人应补发申请人2013年9月份的防暑降温费人民币240元

六、自本裁决书生效之日起十日内，被申请人应一次性支付给申请人2013年中秋节、国庆节过节费合计人民币2000元。

七、自本裁决书生效之日起十日内，双方当事人应当依法向社会保险征收机构缴纳双方继续履行劳动合同期间的社会保险费。

八、驳回申请人的其他仲裁请求。

争议焦点：

女性劳动者是否达到法定退休年龄是否由企业自行决定？企业自行作出认定并解除或者终止劳动关系，劳动者因此与企业产生争议应当如何处理？

分析：

劳动者是否达到法定退休年龄及退休手续的办理和审批属劳动行政部门的权限范围，不属于劳动争议仲裁受理范围，故申请人请求撤销2013年8月20日被申请人作出的《办理退休手续的通知》不属劳动争议仲裁委员会受理范围，予以驳回。因申请人尚未办理退休手续，尚未开始享受基本养老保险待遇，故申请人与被申请人应当继续履行劳动合同，被申请人以申请人达到法定退休年龄为由作出《关于王某免职的通知》免去申请人A市公交集团B区公交公司副总经理职务，缺乏依据，申请人请求撤销被申请人于2013年8月26日作出的《关于王某免职的通知》，并请求恢复申请人在被申请人处的工作岗位及原岗位职务，双方继续履行劳动合同直至法定的终止事由出现，理由成立，劳动争议仲裁委员会予以支持。

关于申请人的工资和奖金问题。鉴于申请人与被申请人应当继续履行劳动合同，故被申请人于2013年9月开始停发申请人工资的行为于法无据，被申请人仍应按照原标准支付申请人工资2013年9月份之后的工资。双方当事人在庭审中均确认申请人的月工资标准为7900元，而申请人主张的月工资标准超过双方庭审确认的月工资标准，超过的部分没有依据，因此对超过的部分劳动争议仲裁委员会不予支持。故被申请人应按照月工资7900元的标准支付申请人2013年9月至本裁决作出之日的工资。对于奖金问题，双方当事人均确认奖金是指绩效考核奖，按年度根据考核结果发放，2013年的奖金应在2014年发放，具体金额无法确定。因为申请人提起仲裁申请之时，尚不具备年度绩效考核奖的发放条件，故劳动争议仲裁委员会对申请人关于奖金之仲裁请求不予支持。

关于非工资性收入和防暑降温费的仲裁请求。双方当事人在庭审中均确认非工资性收入为申请人该岗位级别的电话补贴，每月固定发放300元，防暑降温费为每月240元，每年5-9月份发放，因此，被申请人应按照每月300元的标准向申请人补发2013年9月至本裁决作出之日止的非工资性收入，以及2013年9月份的防暑降温费240元的仲裁请求予以支持。

关于2013年中秋节、国庆节过节费问题。申请人主张每个节日过节费各1000元，被申请人在庭审中确认两个节日都有发放过节费，但未就具体发放标准向劳动争议仲裁委员会提供相应的证据，应承担举证不能的不利后果，故劳动争议仲裁委员会采信申请人的主张。被申请人应当向申请人发放2013年中秋节、国庆节过节费各1000元。

关于缴交社会保险问题。用人单位和劳动者应当依法参加社会保险，缴纳社会保险费。如上所述，被申请人应当继续履行与申请人之间的劳动合同，相应的应继续为申请人缴纳社会保险，故双方当事人应当依法向社会保险征收机构缴纳双方继续履行劳动合同期间的社会保险费。

启示与思考:

根据《关于深化国有企业内部人事、劳动、分配制度改革的意见》（国经贸企改[2001]230号）第二条第（三）项的规定，管理人员是指企业内部担任各级行政领导职务的人员、各职能管理机构的工作人员以及各生产经营单位中专职从事管理工作的人员。福建省劳动和社会保障厅亦于2005年10月12日以《关于闽劳社[2001]362号文件有关问题的复函》（闽劳社函[2005]314号）第一条明确上述人员属于管理岗位。福建省劳动和社会保障厅于2001年7月1日以《关于规范职工退休审批管理工作的通知》（闽劳社[2001]362号）第一条第（七）项的规定，女职工的退休年龄按其退休前的岗位确定，其中女干部退休前在工人岗位上连续工作满5年的，按年满50周岁退休；女工人退休前在管理岗位上连续工作满5年的，按年满55周岁退休。本案中，申请人与被申请人于2007年签订无固定期限的《劳动合同》，约定申请人的工作岗位为管理人员；2007年12月26日由被申请人任命为A市B区公交公司副总经理，享受中层正职待遇。2008年3月26日，申请人经选举成为A市B区公交公司工会委员会主席；2012年3月20日，经选举申请人连任A市B区公交公司工会第二届工会主席。2013年8月26日，被申请人印发《关于王某免职的通知》，免去王某A市B区公交公司副总经理职务。据此，可以认定申请人至2013年3月8日其年满50周岁时已在管理岗位上连续工作满5年。根据《关于规范职工退休审批管理工作的通知》第一条第（七）项的规定，申请人退休前在管理岗位上连续工作满5年的，应按年满55周岁退休。申请人现尚未达到法定退休年龄，被申请人要求申请人办理退休手续于法无据，申请人要求继续履行《劳动合同》于法有据，故被申请人应依照《劳动合同》第十六条第（2）项的约定继续履行劳动合同至申请人达到55周岁的法定退休年龄。

基于上述原因，对于被申请人应否恢复申请人原工作岗位及原岗位职务的问题，由于被申请人以“因到退休年龄”为由免除申请人的工作岗位职务，没有事实依据和法律依据，应当予以撤销，被申请人应当恢复申请人被免职之前的工作岗位及原岗位职务。



律师助理

国内知名院校法律本科专业毕业；
年龄不超过 30 岁；
品行端正、有责任感，具有团队精神；
有律所实习经历或有本所培训经历者优先；
已经通过司法考试。

授薪律师

国内知名院校法律专业本科以上学历；
已取得律师执业证，并执业一年以上；
未受过司法行政部门处罚或律师协会部门惩戒；
年龄不超过 35 岁；
品行端正、有责任感，具有团队精神。

在这里，你将会得到

全方位的职场体验；
完美的团队服务；
丰富的职场社交网络！

专职律师

认同天衡所办所理念；
国内知名院校法律专业本科以上学历，35 岁以下；
年业务收入不低于 20 万元。

合伙人

认同天衡所办所理念，有志于长期从事律师事业；
国内知名院校法律专业本科以上学历，45 岁以下；
年业务收入不低于 100 万元。

你来或不来，机会就在那里！

未来的大律师们，福建天衡联合律师事务所邀请您的加入！

请发送简历至天衡招聘邮箱：HR@tenetlaw.com，简历需以（姓名+性别+院校+籍贯+应聘职位）的格式命名。

本期主题：劳动人事专项法律服务方案

为您量身定做 的法律服务

本所劳动人事律师团队拟提供的专项法律服务主要由以下工作内容组成：

- 代理用人单位就劳动争议进行谈判，并参与仲裁及诉讼；
- 为用人单位提供劳动人事方面法律、法规、政策的咨询；
- 为用人单位提供劳动人事法律风险评估；
- 协助用人单位进行规章制度梳理，建立、完善用人单位人力资源管理的规章制度，以有效节约用人单位人力资源成本并防范用工风险；
- 协助用人单位拟定用工计划与招聘方案，进行用工模式优化选择，并避免就业歧视；
- 协助用人单位规范人力资源管理流程及拟定人力资源管理全套文书、表单；
- 协助用人单位与员工新签、续签、变更劳动合同，与工会等协商签订、变更集体合同或者专项协议；
- 为用人单位提供劳动法律法规、政策，最新司法裁判动向及风险防范措施等培训；
- 指导用人单位选择最优的工时制度及特殊工时的申报；
- 协助用人单位进行裁员方案的设计及谈判；
- 就特定的劳动法律事项为用人单位进行专业法律分析并出具法律意见书；
- 协助用人单位制定员工股权激励计划并出具法律意见书；
- 为用人单位提供劳动人事法律事务常年顾问服务

若有进一步了解需求，欢迎向联系人提出咨询并索要相关材料。

联系人：张照东律师：0592-6304516 18965856585

王 方律师：0592-6304587 15859279135

黄巧玲律师：0592-2956481 13696914867

张 薇律师：0592-2956467 13860480690

吕亮亮律师：0592-6304539 13950006669





福建天衡联合律师事务所

TENET & PARTNERS

房地产及建筑业务部

本部拥有一批擅长房地产、建筑工程、项目投资等法律业务的专业律师，率先在厦门等地成功推出商品房项目开发、土地一级开发项目、房地产项目转让、购房置业投资法律顾问等诉讼与非诉讼法律服务。

金融证券部

金融领域：本部配备了具有专业外语水平的执业律师，能熟练运用英语为中外客户提供中、英文法律服务。在厦门率先开展汽车消费贷款、二手房按揭贷款、银行不良资产的清理等新型金融法律服务项目。
证券领域：本所系目前厦门市律师事务所以证券执业律师和从事证券法律业务较多的律师事务所，具有证券从业律师资格。本部律师业已经办多家股份公司的首发新股、配股、增发新股、股改等A股项目。

公司商事业务部

本部以常年法律顾问及专项法律顾问作为主要的运作模式，以多

名精通公司法和公司经营管理，并拥有良好的职业素养和丰富的执业经验的资深律师为核心组成公司事务部，深得国内外客户所认可。

知识产权部

拥有多位知识产权法律专家，在专利、商标、商业秘密以及著作权等知识产权事务中，曾为国内外当事人提供各种法律服务。2005年天衡律所应邀参与了知识产权网络维权活动，并担任福建省知识产权维权网的牵头单位。

海商海事部

本部有多名专业律师拥有国际贸易、航运、物流、保险等行业工作经验，注重业务实践与办案经验的结合。长期为海运、船舶管理、外贸、物流及保险行业的客户提供全面的诉讼及非诉讼法律服务。

婚姻家庭部

本部律师接受国内外当事人的委托，起草各类婚前、婚内、离婚协议以及遗嘱等相关文件，办理离婚、继承、分家析产等各类婚姻继承案件。

劳动&HR法律事务部

本部律师精通劳动相关法律，一直参与厦门劳动立法、教育和推广工作；担任数十家大中型企业的劳动法律顾问，熟悉企业的人事管理以及相关规章制度；担任劳动争议仲裁委员会兼职仲裁员。

争议解决部

本部配备了熟悉综合法律业务的律师，能够为当事人提供全面的法律服务。诸多诉讼、非诉讼案件均由本部门承担办理。

海外事务部

本部可为客户在海外置业、多国移民、海外投资等方面的法律疑问进行专业解答和规整，拥有专业服务平台和多家配套执行机构。

刑事业务部

本部是以犯罪预防培训与刑事辩护为主，刑事代理为辅，专业提供刑事法律服务的部门。重点从事犯罪预防培训及咨询，刑事辩护业务一一为涉嫌犯罪案件当事人提供专业的全程服务。

厦门办公室

地址：厦门市思明区厦禾路666号海翼大厦A栋16-17层(361004) 电话：0592-5883666 传真：0592-5881668

上海办公室

地址：上海市浦东新区浙桥路277号3幢1519室(200122) 电话：021-58305510 传真：021-58305519

福州办公室

地址：福州市台江区广达路108号世茂国际中心10楼(350000) 电话：0591-83810300 传真：0591-83810301

泉州办公室

地址：泉州市丰泽街建行大厦9楼(362000) 电话：0595-22182603 传真：0595-22189083

龙岩办公室

地址：龙岩市新罗区南城溪畔路5-1号四楼(364000) 电话：0597-2297688 传真：0597-2230266