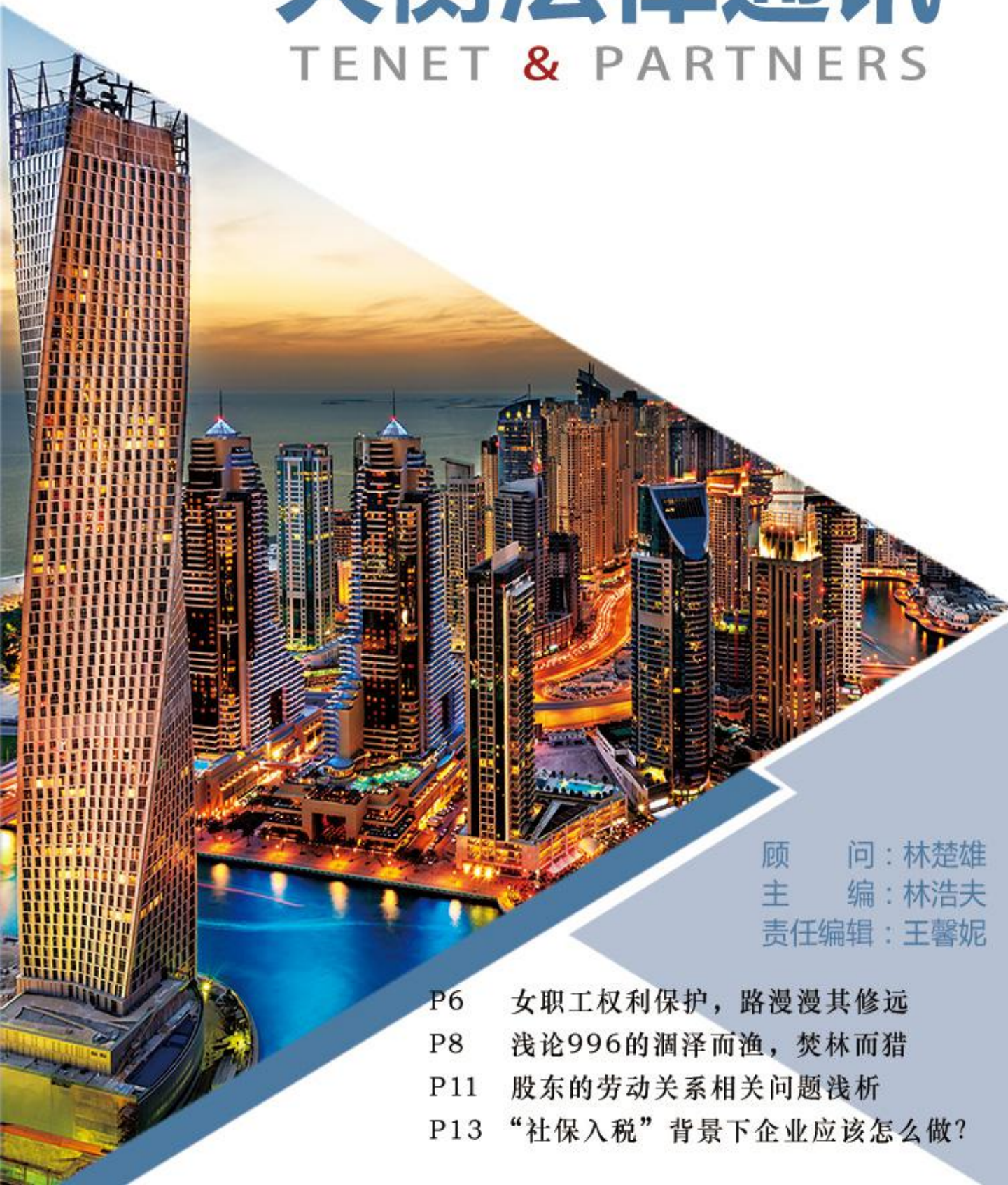
<<<<<<<<<<<<<<<<劳动法专刊

天衡法律通讯

TENET & PARTNERS



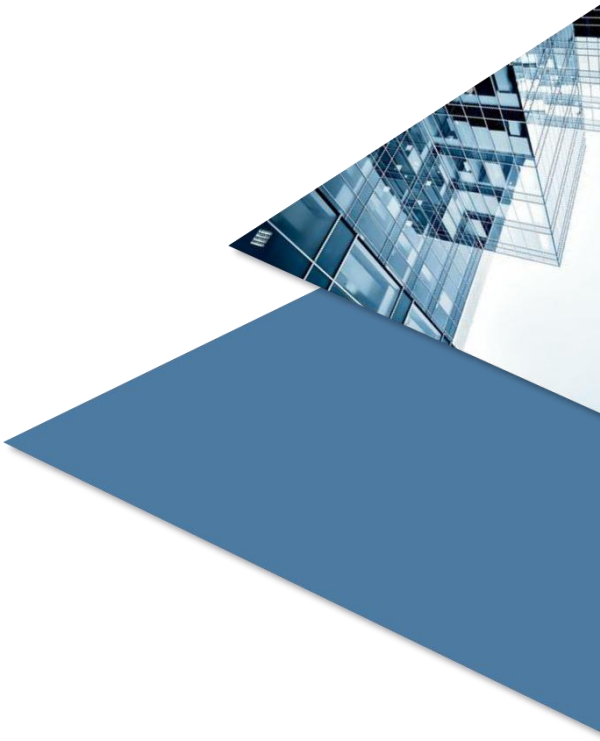
顾　　问：林楚雄
主　　编：林浩夫
责任编辑：王馨妮

P6　女职工权利保护，路漫漫其修远
P8　浅论996的涸泽而渔，焚林而猎
P11　股东的劳动关系相关问题浅析
P13　“社保入税”背景下企业应该怎么做？

01

法规快讯

法，国之权衡也，时之准绳也。



法律法规

1. 《严重违法失信名单管理办法（修订草案征求意见稿）》（2019.07.10发布/2019.07.10实施）

【内容提要】《征求意见稿》明确，除法律法规另有规定外,有下列情形之一的，不予信用修复:

（一）对国家安全、公共安全、人民生命健康财产安全造成严重危害后果的。

（二）失信主体在获准信用修复后,不履行信用承诺,再次发生严重违法失信行为，被列入严重违法失信名单的。

（三）失信主体已进入清算、破产程序的（依据法院判决进行破产重组的企业除外）。

2.《职称评审管理暂行规定》（2019.09.01实施）

【内容提要】《规定》明确，申报人一般应按职称层级逐级申报职称评审。取得重大基础研究和前沿技术突破、解决重大工程技术难题，在经济社会各项事业发展中作出重大贡献的专业技术人才，可直接申报高级职称评审。

3.《市场监督管理所条例》（2019.07.08发布/2019.07.08实施）

【内容提要】《征求意见稿》明确，市场监管所承担以下职责：

（一）宣传、贯彻、实施市场监管相关法律、法规、规章和政策；

（二）依法办理有关市场主体的登记注册、行政许可；

（三）依法开展市场监管领域的日常监督管理、检查、专项整治等工作，加强对辖区内食品、药品、特种设备和产品质量的监管；

（四）承办违反市场监管法律、法规、规章的简易程序案件，承办县（市、区、旗）市场监督管理部门授权的一般程序案件；

（五）受理辖区内消费者的咨询、投诉和举报；

（六）参与市场监管突发事件的应急处置；

（七）法律、法规、规章规定的其他职责。

4.《农田建设项目管理办法（草案征求意见稿）》（2019.07.05发布/2019.07.05实施）

【内容提要】《征求意见稿》明确，各级农业农村部门应当制定、实施内部控制制度，对农田建设项目管理风险进行预防和控制。加强事前、事中、事后的监督检查，发现问题及时纠正。农田建设项目实施过程中发现存在严重违法违规问题的，各级农业农村部门应当及时终止项目，协助有关部门追回项目财政资金，并依法依规追究相关人员责任。

5.《关于全面推行行政执法公示制度执法全过程记录制度重大执法决定法制审核制度的实施方案》（2019.07.02发布/2019.07.02实施）

【内容提要】《实施方案》明确，行政执法公示制度是指依法将执法的主体、依据等信息主动向社会公开。行政执法全过程记录制度是通过文字、音像等记录形式，对行政执法的启动、调查取证等全部过程进行记录，并全面系统归档保存的制度。重大执法决定法制审核是行政执法主体作出重大执法决定前，由法治工作机构对决定的法定权限、法律依据等的合法性进行审核。部承担执法职责的有关司局、派出机构在作出重大执法决定前必须进行法制审核，未经法制审核或者审核未通过的不得提交决策，不得作出决定。

6.《关于促进乡村产业振兴的指导意见》（2019.06.28发布/2019.06.28实施）

【内容提要】《意见》提出六个方面任务举措：一是突出优势特色，培育壮大乡村产业；二是科学合理布局，优化乡村产业空间结构；三是促进产业融合发展，增强乡村产业聚合力；四是推进质量兴农绿色兴农，增强乡村产业持续增长力；五是推动创新创业升级，增强乡村产业发展新动能；六是完善政策措施，优化乡村产业发展环境。

7.《禁止垄断协议暂行规定》（2019.07.01发布/2019.09.01实施）

【内容提要】《暂行规定》明确，垄断协议是指排除、限制竞争的协议、决定或者其他协同行为。《暂行规定》明确，其他协同行为是指经营者之间虽未明确订立协议或者决定，但实质上存在协调一致的行为。认定其他协同行为，应当考虑下列因素：

（一）经营者的市场行为是否具有一致性；

（二）经营者之间是否进行过意思联络或者信息交流；

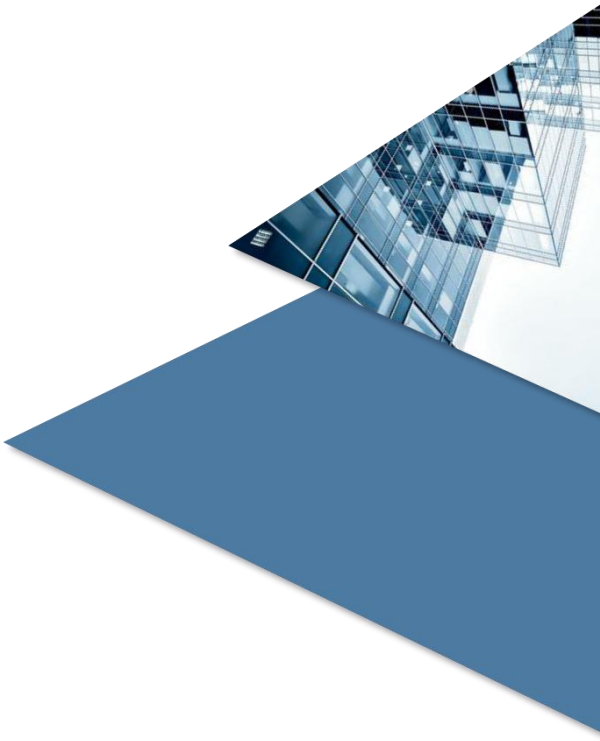
（三）经营者能否对行为的一致性作出合理解释；

（四）相关市场的市场结构、竞争状况、市场变化等情况。

04

律师专栏

明法以精，尚法以恒。



女职工权利保护，路漫漫其修远

张照东　　劳动&HR法律事务部主任合伙人、律师

执业领域：

劳动与人力资源、公司商事、房地产

联系电话：0592-6304516

一、三八妇女节——法定假日，徒有虚名

作为部分公民放假的节日，如果妇女同胞在三八节这一整天都坚持上班没有休假半天的，能不能向单位要求这半天的三倍工资作为加班费呢？答案可能会出乎你的意料！

劳动保障部办公厅2000年2月12日答复上海市劳动保障局《关于部分公民放假有关工资问题的函》（劳社厅函[2000]18号）明确指出：“在部分公民放假的节日期间，对参加社会或单位组织的庆祝活动和照常工作的职工，单位应支付工资报酬，但不支付加班工资。如果该节日恰逢星期六、星期日，单位安排职工加班工作，则应依法支付休息日的加班工资。”这个文件从侧面否定了三八节仍然工作的妇女职工的加班费。

本人认为该文件其实剥夺了妇女同胞的合法权益违反了《全国年节及纪念日放假办法》第三条、第六条和《中华人民共和国劳动法》第四十四条之规定。详见2018年3月7日东舍文章《三八妇女节放假与加班费问题解读》，此处不再赘述。

对于部分公民放假的法定休假日加班费的规则应当修改完善如下：**部分公民放假的法定节日期间，用人单位安排该部分劳动者工作的，用人单位应当支付其不低于工资的百分之三百的工资报酬。对参加社会或单位组织的庆祝活动的劳动者，单位应支付工资报酬，但不支付加班工资。如果该节日适逢休息日且未安排工作的，则不补假，也不支付加班工资。**

唯有如此，才能够兼顾《全国年节及纪念日放假办法》第三条对部分公民放假的规定，也可以保障《中华人民共和国劳动法》第四十四条第三项规定的法定休假日加班应当支付三倍工资的法律规定同时实现。这样一来，部分公民放假的法定节日才不会是“假节日”（假的节日），才能成为名副其实的法定休假日。

二、产假工资——政府请客，企业买单

女职工产假期间是否可以继续领取工资？《福建省人口与计划生育条例》第四十一条：“依法办理结婚登记的夫妻享受婚假十五日；符合本条例生育子女的夫妻，女方产假延长为一百五十八日至一百八十日，男方照顾假为十五日。婚假、产假、照顾假期间，工资照发，不影响晋升。”从前述法律条文来看，答案是乐观的——工资照发，也就意味着女职工产假期间，单位必须照发工资，于是，老板干脆不聘用女职工，从而导致女职工就业更难。

女职工产假期间到底用人单位该不该照发工资？从中央层面的立法来看，《社会保险法》第五十六条：“职工有下列情形之一的，可以按照国家规定享受生育津贴：（一）女职工生育享受产假…生育津贴按照职工所在用人单位上年度职工月平均工资计发。”《女职工劳动保护特别规定》第八条：“女职工产假期间的生育津贴，对已经参加生育保险的，按照用人单位上年度职工月平均工资的标准由生育保险基金支付；对未参加生育保险的，按照女职工产假前工资的标准由用人单位支付。”《企业职工生育保险试行办法》第五条：“女职工生育按照法律、法规的规定享受产假。产假期间的生育津贴按照本企业上年度职工月平均工资计发，由生育保险基金支付。”

由此可见，生育津贴相当于该女职工所在用人单位上年度职工月平均工资，生育津贴相当于女职工产假期间工资的特殊表现形式。因此，如果参加生育保险的，女职工在产假期间应该依法享受生育津贴，用人单位不再发放工资，否则女职工在此期间相当于领取了两份工资，用人单位如果在依法缴交生育保险的基础上还要再次支付生育女职工的工资，负担过重。当然，对未参加生育保险的，用人单位应该按照女职工产假前工资的标准支付其产假工资。

女职工生育津贴是按天发放的。现在出现的新问题是，按照《福建省人口与计划生育条例》第四十一条规定，女职工产假最少为158天。但是，女职工享受的生育津贴只有98天，其中的60天差额没了着落。怎么办？于是，政府部门就根据《福建省人口与计划生育条例》第四十一条“工资照发”的规定要求企业买单了，于是企业又选择了“惹不起躲得起”的策略，尽量不招聘女职工，这就导致女生找工作就越来越来了。对此，本人认为，既然政府通过地方立法方式要求企业给女职工158天产假的待遇，女职工在这158天期间都属于依法享受产假，那么这158天产假期间的产假工资都应该按照《社会保险法》第五十六条和《女职工劳动保护特别规定》第八条的规定，由生育保险基金足额支付158天的生育津贴，而不是让依法缴交生育保险的用人单位自行承担全部或者部分产假工资。否则，政府情况、企业买单的产假政策，必然遭受企业的抵制，最后的结果就是超过98天以上的产假根本无法实现，158天的产假只是一个画饼。

三、生育津贴——一直要交，永远领不了

女职工享受生育津贴的前提条件是参加了生育保险，但是对于缴费期限问题国家层面上并未作出具体规定。目前，多数地方规定的领取生育津贴的条件除了符合计划生育政策外，还要求生育之前连续缴费12个月。于是，如果女职工新入职后就马上怀孕，甚至入职之前就已经怀孕，那么即使用人单位在其入职之时就为其缴交生育保险，因为生育分娩的时候缴费期限达不到“连续缴费12个月”的要求，也就无法享受生育津贴了。如果女职工在前一用人单位工作期间，用人单位为其缴交了10个月的生育保险，而后中断就业半年，半年之后新的用人单位也为其缴交了10个月的生育保险，这时候女职工生育分娩，虽然已经累计缴费20个月了，但是由于达不到“连续缴费12个月”的要求，也就无法享受生育津贴了。按照现行的生育保险政策，用人单位在员工入职之日起，不分男女都必须为其缴交生育保险，直至员工退休为止，期间可能是不同用人单位接力缴交的。这就意味着，女职工生育的时候如果没有“连续缴费12个月，以后不再生育了，她就永远领不到生育津贴，但是在她名下的生育保险，却要一直缴交到退休为止，明显权利义务不对等。对于这样的女职工，生育保险基金只进不出，政府净赚，企业净亏。

由于女职工享受生育津贴的机会有限，但是生育保险缴交义务无限，为了确保女职工的合法权利，建议关于生育津贴与缴费期限的关系修改完善如下：**女职工产累计参加生育保险未满1年的职工分娩、终止妊娠或者施行计划生育手术的，待其累计参加生育保险满12个月后的1年内提交申请材料办理生育医疗费用报销手续。**

四、生育情况——无从知情，何以保护

2019年2月21日，人社部等九部门联合发布了《关于进一步规范招聘行为促进妇女就业的通知》。《通知》要求禁止招聘环节中的就业性别歧视，如：不得询问妇女婚育情况；不得将妊娠测试作为入职体检项目；不得将限制生育作为录用条件；不得限定性别（国家规定的女职工禁忌劳动范围等情况除外）或性别优先；不得以性别为由限制妇女求职就业、拒绝录用妇女；不得将限制生育作为录用条件；不得差别化地提高对妇女的录用标准等。九部门的这个通知，看似在保护保障妇女的权益，但是，九部门显然又不太了解国内职场的现状。

从保护女性权益的角度，这也是社会进步的表现，应该受到欢迎。然而，虽然消除性别歧视的初衷是好的，但用“不得”和“禁止”发出简单粗暴的新规定，而不伴随相应的社会保障措施，并不能解决实际问题。九部门的做法是站着说话不腰疼，没有真正换位思考用人企业的诸多顾虑和风险。虽然我们期待就业市场中不要有各种歧视，但女性求职者不要抱期望这个新

规可以在短期内达到消除性别歧视的效果。很多的企业，就算明着不敢要求，但在私下实际的操作中，对已婚未育的女性的使用一直都是非常敏感谨慎的，大部分企业都不愿意使用她们。如果政府不能够承担女性婚育期间的用人成本，而只让用人企业承担的话，婚育期女性对企业就是用人风险。如果再连问都不让问的话，恐怕女性连面试机会都得不到了。

此外，《劳动法》第六十一条："不得安排女职工在怀孕期间从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和孕期禁忌从事的活动。对怀孕七个月以上的女职工，不得安排其延长工作时间和夜班劳动。"第六十三条："不得安排女职工在哺乳未满一周岁的婴儿期间从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和哺乳期禁忌从事的其他劳动，不得安排其延长工作时间和夜班劳动。"《女职工劳动保护特别规定》第四条："用人单位应当遵守女职工禁忌从事的劳动范围的规定。"该规定对女职工孕期、哺乳期禁忌从事的劳动范围做了详细列举。因此，对于处于孕期、哺乳期的女职工进行特别的劳动保护，是用人单位应尽的法定义务。如果不允许询问女职工生育情况（主要是孕期、哺乳期），如何安排其避开女职工禁忌从事的劳动范围的岗位？举个例子，用人单位需要招聘一个体力劳动强度分级标准中规定的第三级工作岗位上的职工，用工期限两年。为了避免就业歧视，企业不得询问女职工的生育情况。某个女职工应聘入职签订劳动合同之后，就告诉用人单位她刚怀孕了，那么在其孕期以及分娩后一年的哺乳期之内，这个岗位她都不能从事，劳动合同如何履行？等到她哺乳期届满，合同期限也快到了，这样的劳动合同有何意义？企业如何避免这种被动局面？答案很简单，不招聘女职工，随便找个理由而不是以女性为由，对于企业来讲还不容易？所以，政府部门又是好心做坏事，让女职工找工作更难了。

所以，九部门《关于进一步规范招聘行为促进妇女就业的通知》太武断了。对于与劳动合同的履行无关的信息，比如婚姻状况不得询问，有其合理性。但是，对于涉及女职工劳动保护的信息（主要是是否处于孕期、哺乳期），禁止用人单位询问是没有道理的。如果用人单位不知情而把女职工安排到禁忌劳动岗位，算不算违法？要不要处罚？用人单位无从知晓女职工生育情况，却要用人单位履行特别的劳动保护义务，怎么做的到？因此，在一般的民事领域，生育情况属于个人隐私，但是在劳动法领域涉及到特别劳动保护的信息就不应该是女职工的个人隐私，而应该是用人单位知情权的范畴。否则，企业招聘的时候是不是连职工的性别也不能询问了（有些人从外表上很难直观地辨别是男是女）？如果问了，岂不是就涉嫌性别歧视？

政府部门如果不从根本上解决女职工权利保护的制度性保障，并完善相应的配套措施，同时合理减轻用人单位的负担，并关注用人单位承担的法定义务，仅仅指望一纸通知解决性别歧视问题，那就太幼稚了。

浅论996的“涸泽而渔，焚林而猎”
——我为什么反对996？

王　方　　律师
执业领域：
劳动&HR法律事务、公司商事
联系电话：0592-6304587

【引言】

“工作996，生病ICU”，996工作制是指：早上9点上班、晚上9点下班，中午和傍晚休息1小时（或不到），总计工作10小时以上，并且一周工作6天的工作制度，代表着中国互联网企业盛行的加班文化。

该话题一出即引起社会各界的关注，马云、刘强东、李国庆等著名企业家也加入讨论，发表自身真实的观点。马云认为：“不为996辩护，但向奋斗者致敬”，刘强东则在朋友圈发声：“（996是）为18万家庭负责不得不做出选择”，李国庆则认为：“管理者提高效率，比员工加班更有价值”。

本文旨在在此话题逐渐冷却之时，从应然的角度审视劳动法律法规是否应为996工作制的合法性留出空间。

【正文】

首先，如引言中所述，本文并不想探讨996工作制违反现行法律法规之处。因为“996工作制”确实已经超出了“每天加班不超3小时，每月加班不超36小时”的法律红线，违反中华人民共和国现行劳动法律法规已是不争的事实。

但我想思考的是：既然违法，为什么“996工作制”还是客观普遍的存在着？是否劳动立法中的周40小时工作制已经不能适应现代的工作和生活？是否每天加班不超3小时，每月加班不超36小时的法律红线，对于现代人类来说已经陈旧和过时？在如今鼓励奋斗和“狼性”的时代，这些“羊性”的法则是否应该被修改或废弃？

如果上述答案都是肯定的，那么我们当积极推动立法和司法做出对社会有益的改革？但如果上述答案都是否定的，那么问题究竟出在哪里？故将自己对此问题的思考分析呈现如下，以期与各位一同探讨分析。

一、996的成因：人力资源成本上涨

官方公布的社会平均工资数据是企业人力资源成本上涨最直接的证明。仅以近三年来厦门市统计局公开发布的镇非私营单位在岗职工月平均工资数据为例：2016年厦门市城镇非私营单位在岗职工月平均工资为5768元，2017年度该数据则为6288元（同比增长9%），2018年度该数据则为7097元（同比增长12.9%），且上述数据给企业带来的不仅是工资成本的升高，随之而至的还有社会保险成本的升高，虽然本年度在各地的社会保险缴费比例依照中央的指示均有所下调，但随着缴交基数的上升反有可能出现不降反升的现象。

且近年来我国劳动保障立法不断加强对劳动者权利的保护，以女职工产假为例：国务院2012年4月28日颁布的《女职工劳动保护特别规定》中，要求企业给与女职工的产假天数为98天，如企业为员工依法参保了生育保险，则产假期间女职工的待遇由生育津贴承担。但在2015年底2016年初很多省份纷纷在地方性法规中设置了延长产假的规定，将产假天数从98天延至158天至180天。以福建省为例，超出98天外的产假待遇是由用人单位承担的，生育津贴并未随产假天数增加。加之员工维权意识的觉醒，企业聘用员工所需的成本绝不仅仅是工资待遇。一旦员工入职，入职后的社会保险费用、住房公积金费用，以及员工离职时的补偿/赔偿费用都是企业主不得不考量的成本。

上述成本的增加对企业而言即意味着：人员越多，负担越大，风险越大。也正因此，一个员工加班加点可以完成的工作，企业则不愿聘用两个员在正常上班时间内来完成，于是在职员工就难免出现“996”甚至是“007”的现象。

二、996的危害

如前所述，“996工作制”有其存在的成因，从“存在即合理”的角度，也很难直接否定其存在的合理性。但“996工作制”是否真的因存在而合理？是否值得提倡呢？笔者认为，答案是否定的，因为“996工作制”至少存在以下几个影响深远的弊端。

（一）过劳与失业并存

“996工作制”不仅仅出现在互联网公司，在制造业的一线生产员工中也常常是如此。企业为了进一步解约用人成本，员工为了赚取更多的加班费，看似二者需求相辅相成，但事实上，996工作制会引发重大的社会问题——过劳与失业并存。

其实，我们如今的“每日8小时，每周40小时工作制”的诞生的背景就可以看出，996工作制所带来的社会问题。第二次工业革命期间，当时普遍产业工人每周工作时长在60小时以上，以此为代价换来美国经济飞速发展，领先世界。机械化让工厂大大提升了生产效能，然而社会财富积累的背后，却是大量的产业工人为了不失业，不得不接受低薪水与增加工作时长的命运，工作环境与生产状态都超过了人体所能承受的极限。于是，1886年5月1日，以芝加哥为中心的2万多个企业35万人停工走上接头，要求8小时工作制度，这也是“五一国际劳动节”的来由。以此为标志，后续世界各国陆续开始将8小时工作制写入法律。稍加对比，我们就会发现：历史何其相似？如果不对人体所能承受的工作时间加以限制，当时的产业工人只能在“失业”与“过劳”中进行选择，如今的求职者何尝不是如此？近几年的新闻中，年轻人因过劳而引起“猝死”的案例屡见不鲜，足以说明：如果不警觉，危险离我们并不远。而一个人承担本应两个人完成的工作，则势必导致失业率的上升，危及社会的平安稳定。所以，鼓励996势必带来“过劳与失业并存”的恶性后果。

（二）创新力缺失

这个命题成立吗？实践中我们见到许多创业者本人就是“996”的实践者，甚至是“007”（24小时待命，每天都在工作）的实践者，为什么他们还是充满激情和创意？笔者认为，二者是完全不同的概念，因为前者正是出于“热爱”，而后者出于“被迫”。“创新”需要清醒的头脑用抽离日常的视角来观察与审视问题，是所谓“累觉不爱”。如果企业可以将企业的热爱转化为员工的热爱，自然无需996的要求，但如果用规定996的方式希望员工能够热爱企业所热爱的，无异于缘木求鱼。正如，最先发起996话题的人群正是互联网行业的“程序员”群体，调侃自己“工作996，生病ICU”，字里行间展现的显然不是“热爱”，而是“无奈”。如果仅从工作成果量的层面看，延长工作时间或许可以换来暂时性的领先，但牺牲必要的睡眠和休息时间，无疑会导致工作效率的下降以及创新激情的下降。并且，从民用领域，许多的创新的灵感来源于对生活需求的把握，强制996体制下的员工几乎除工作外就仅剩下睡眠时间了，在此情况下员工已经几乎等同于生产机器，如何奢求其保持创新的激情与能力呢？

（三）对民族未来的深远的危害

无可否认，家庭的稳定对未成年人健康成长以及品格塑造可谓影响深远。对孩子而言，父母的陪伴和教导是无可替代的，不仅仅是各类品格及社会价值观的言传身教，父母陪伴带来的“爱与亲情的满足感”是学校教育永远无法弥补的，也是祖父母辈无法替代的，这就是为何“留守儿童”会成为社会关注点的重要原因。

且不论配偶之间是否可以谅解并信任彼此996的工作制，在中国现今普遍夫妻双职工的现状下，996工作制中的孩子能够得到什么样的陪伴呢？“996工作制”一天中有12小时留给了工作，剩余的12小时中扣除8小时必要的睡眠时间以及1小时交通、1小时个人杂务，最多剩余不到2小时时间，而这剩余的2小时已经是在连续忙碌了14小时后，其精力状态可想而知。这精疲力竭的2小时正是“996工作制”下留给员工家人和孩子的，如果要求在这2小时中员工立即重新打起精神，

迅速完成角色转换，积极承担起为人父母的重要职责，充满智慧和慈爱的教养儿女，未免有些过于理想化，有些强人所难了。并且，更关键的是，如果下班时间为晚上9：00，等员工返家后十之八九孩子已经将近入睡，与孩子最多是匆匆见一面而已，能够给孩子的时间根本不足2小时。所以基于上述现实，许多“996工作制”的年轻人选择不婚或不生育，在生育率不断下降的今天，则会导致更大的民族和社会问题。

故笔者认为，我们确实需要意识到：“996工作制”所获得的短暂的成果是在牺牲未来的前提下取得的，“杀鸡取卵”的代价其实极其高昂。

四、“996”的出路

996工作制确实是弊大于利的，从宏观长远的角度看，鼓励996工作制无异于“涸泽而渔，焚林而猎”，确实不应在劳动法上为其开辟合法的存在空间。但人力资源成本不断上涨挤占企业利润空间，甚至许多微利企业已经因人力成本的上升而导致负利润的出现，这又是摆在眼前的客观现实。在此情况下如果进一步增加企业负担，很可能出现企业主放弃继续经营，关闭企业遣散员工，从而员工又陷入失业的艰难处境。如此，上述矛盾看似陷入了难解的死局。

但如果这个问题是我们不得不诚实的面对，笔者以为，唯有在加大劳动保障执法力度的况下，进一步降低企业的负担，真正做到各项税赋和费用的降低，确保企业有能力在尊法守法的情况下生存和发展，才有可能真正的解决上述所有的矛盾与问题，也才有可能使广大劳动者脱离在失业与过劳之间的恶性循环，真正的安居乐业，为国为民贡献智慧与体力。

当然，理想是完美的，现实是艰巨而复杂的，各方面的调整与改革均不可能一蹴而就，更不能揠苗助长。笔者相信，当我们愿意诚实的面对现实，以探索的态度不断尝试不断调整，必定能找到其中的出路与平衡，愿明天会更好！

股东的劳动关系相关问题浅析

张　灵　律师

执业领域：

劳动&HR法律事务、公司商事、婚姻家事

联系电话：0592-2968876

前言

近年来，频繁出现作为出资人的股东向司法机关提起确认劳动关系或主张公司支付报酬、双倍工资等诉求的仲裁、诉讼案例。然而，具有出资人身份的股东是否可以与公司同时建立劳动关系？股东与所投资企业建立劳动关系的标准是什么？股东的身份对劳动关系的认定产生怎样的影响？本文拟通过案例引入，浅析上述问题。

案件事实

S公司成立于2016年2月3日，公司股东为杨A、刘B、曹C，注册资本为1000万元。2016年8月31日，杨A、刘B、曹C作为甲方、S公司作为乙方、李D作为丙方共同签订了一份《协议》，约定各方认可S公司的估值为人民币为5000万元，甲乙双方同意李D作为新增股东通过向S公司增资人民币50万元的方式取得S公司1%的股权。50万增资款支付方式约定为：（一）协议签订3个月内，李D现金支付20万元到S公司并取得相应比例的股权；（二）协议签订之日起24个月内，李D以从S公司获得的相关报酬（工资、融资绩效）或现金支付本条增资款中的余下30万元。2016年10月24日，李D任S公司运营总监兼财务负责人，但2016年11月开始S公司未支付李D工资。2017年3月7日，双方因入股、工资问题产生的矛盾，李D办理离职交接并离开公司。后李D起诉要求S公司支付2016年11月1日至2017年2月28日期间工资差额、未签书面劳动合同双倍工资，S公司除抗辩双方不属于劳动关系、李D系作为“股东”的身份进入公司外，亦反相起诉要求李D承担未按约定出资所造成的公司损失。

争议焦点

双方是否存在劳动关系？

裁判结果

本案例系由劳动争议纠纷及股东出资合同纠纷两份判决结果组成，两个案件均业经二审，最终在劳动争议纠纷中法院支持了李D工资差额及双倍工资的诉求，而在股东出资合同纠纷中法院亦支持S公司部分诉求，判决李D应承担未按协议约定实际出资的违约责任。

由案延伸

一、股东身份并不必然排除与用人单位之间建立劳动关系的可能性

从本案例所关联的两个案件判决结果，即：法院既支持了李D作为劳动者诉求用人单位承担用工责任的部分，亦认可李D作为准股东未承担协议约定的出资义务应承担违约责任，可以看出在司法实践中认可股东与所投资的公司之间同时建立投资关系和劳动关系的可能性。

之所以认为该问题有必要探讨，是因为在创业热潮中，多的是三两友人一拍即合共同出资设立公司，初创的“人合”性质的中小型公司，合作之初通常都是大家有钱出钱、有力出力，初期股东通常以“创始人”、“合作者”自居，处于管理者地位，认为和一般雇佣员工不同，多数没有签订书面劳动合同，甚至有一些公司还会通过公司账户定期向各合伙人账户发

固定报酬，而一旦在公司经营过程中出现分歧，除了退股问题，可能就会有股东认为自身与公司已经成立了事实劳动关系，起诉要求确认、甚至主张未签书面劳动合同的双倍工资。

笔者认为，股东作为出资人，承担出资义务，与公司形成投资关系并享有投资者的权利，但投资关系与劳动关系为股东基于出资者和劳动者的双重身份与所投资企业之间建立的法律关系，分别受《公司法》与《劳动合同法》的调整，两者为独立的法律关系，一种关系的成立与否或消灭均不导致另一种关系的成立与否或消灭。

二、对于股东与公司之间是否存在劳动关系，应当结合证据综合判断，应关注人身及工作的从属性

根据劳动和社会保障部发布的（2005）12号《关于确立劳动关系有关事项的通知》规定“一、用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同，但同时具备下列情形的，劳动关系成立。（一）用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；（二）用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动；（三）劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。”

而在判断股东与公司之间是否成立劳动关系时，两方通常能符合上述规定中第一项的主体资格要求，因此，就要重点判断该股东的行为是否受公司管理，其负责的工作内容是否有对应报酬，其工作是否为公司业务组成部分等，确实不能简单认为股东一旦为公司提供了劳务及服务，就认定公司与股东之间存在劳动关系，因为确实存在股东参与公司经营管理或提供一些服务是基于其股东身份及地位，但如股东能够参照《关于确立劳动关系有关事项的通知》第二条，提供工资支付相关材料、社保缴纳记录、工牌、考勤记录等作为证据，则很有可能被认定为存在事实劳动关系。结合本文引用案例，S公司也曾提出抗辩意见，称李D在公司无需受任何制度管理、无须考勤打卡、没见过员工手册、没有固定工作岗位、无须向任何人工作汇报等，因此双方不构成劳动关系。但法院最终支持李D的诉求，原因在于，李D作为劳动者，其提交的证据《员工工资表》、《个人参保证明》能够体现S公司已规划了李D的工资报酬、为李D缴纳了社会保险，《协议》亦能够体现岗位系运营总监，该岗位的工作内容亦为推进公司业务所需，另李D提出其确属管理人员，虽无固定的汇报领导，但要向运营决策委员会负责，能够体现从属性，从劳动者的角度，李D已经尽到了举证责任，因此法院支持了其诉求。

“社保入税”背景下企业应该怎么做?

孙碧华　律师

执业领域：

互联网与电子商务、劳动与人力资源、争议解决

联系电话：0592-6304278

2018年7月20日，中共中央办公厅、国务院办公厅印发《国税地税征管体制改革方案》（以下简称“方案”），明确了从2019年1月1日起由税务部门统一征收社会保险费（基本养老保险费、基本医疗保险费、失业保险费、工伤保险费、生育保险）。方案表面上只是改变了社保征收的主体，但是实施后对于企业而言，企业的合规风险将大大增加。小编何以得出这个结论，下面给大家分析一下：

一、社保入税的问题和风险

首先，由税务机关全责征收后，企业的信息将更为全面、精准和透明。金税三期系统是经国务院批准的国家级电子政务工程，是税收管理信息系统工程的总称，其一直以强大的大数据能力著称。在该方案实施后，各地陆续开展新旧金税三期征管信息系统切换。今年开始，各地的金税三期系统绑定了工商和税务的两套系统，并统一了国、地税核心征管应用系统版本，实现业务操作和执法标准统一规范。说人话就是：税务机关凭借着强大的金税三期系统能够了解企业所有的信息！

其次，企业用人成本增加。目前许多企业为了节省开支，往往按照最低的缴费基数来为员工缴纳社保。在过去“二元征缴”的体制下，由于税务机关和社保机关的沟通不畅，难以一一核对，但在税务机关全责征收的背景之下，由于企业和个人都将通过金税三期系统申报税收信息，税务机关就可以全面掌握企业员工的薪酬信息。这样一来，这些企业不能再用以前的“老办法”，只能乖乖的按照员工的实际工资来为其缴纳社保，用工成本自然大大增加。

最后，企业涉税风险大大增加。过去，如果企业被发现未如实缴纳社保的情形，只需补缴社保和滞纳金。但是改革之后，企业若被发现未如实缴纳，可就不单单只是社保的问题，税务机关要求企业提供职工花名册和工资发放记录，还会要求其进行自我核查职工薪酬、福利费、职工教育经费等费用是否核算准确，个人所得税和企业所得税是否如实扣缴。据说，金税三期系统还会对企业经营成本、支出、纳税金额、纳税基数等不匹配的情况自动发出警报，税务机关将根据警报对企业进行税务稽查。若是被查出问题，企业将面临税务处罚风险。

二、企业应对“社保入税”挑战的方法

总的来说，社保入税之后企业要是还想通过以不交社保或以最低缴费标准来为员工缴纳社保的方法来降低企业用工成本，是基本不可能的了。那么企业应该如何应对这一政策下用工成本骤增的问题呢？目前，从**尽量增加无需缴纳社保的用工人员和降低社保缴纳基数**两个角度出发，**可以延伸出多种模式和方法：**

（一）改变经营模式

1. 通过人工智能、标准化、机械化操作，缩减用工规模

随着人工智能时代的到来，让智能人工替代原始人力，一方面可以提高工作效率，一方面也可以达到节约人力的作用。企业可以通过引进先进的机器设备来应对人工成本的增加。目前世界上已经有很多大型企业采用了这一方法，例如亚马逊就利用智能机器人

进行重复繁琐的搬运工作，海底捞也试图通过标准化、机械化作业降低人工需求。

2. 从雇佣关系转变为合作关系

让企业的各个部门或高管独立出来，成立合伙企业、个人独资企业、个体工商户等，将企业和员工的雇佣关系转变为合作关系，员工得到的就是经营所得分红，工资概念不再存续。这样做的好处就是，由于不存在员工关系，企业也就不需要为其缴纳社保，并且这些中小型的企业和个体工商户都享有一些税收优惠政策，还可以为企业开具合规发票，降低成本，尤其是对于大型的加工企业，能起到“化整为零”将职工分离出来的效果。

但是，这种做法只是税负由公司转移至员工身上，并且可能会导致管理成本增加，工商登记频繁，不利于企业的稳定经营。一些员工可能因为不再享有社保待遇而意愿不足，容易引发劳动争议。因此，采用这种方法要极为谨慎。

3. 服务外包

服务外包指将部分非核心的业务交由第三方外包公司管理，包括人员的招聘、管理等内容属于外包服务的内容之一。该用工模式下双方合作的权利义务是受《合同法》调整，外包的岗位根据业务合作内容确定，并不局限于临时性、辅助性、替代性岗位，且服务人员与第三方外包公司建立劳动关系，并由外包公司发放工资、缴纳社会保险，公司无需承担可能产生的劳动法律风险或社保风险，且公司也容易从第三方的专业化服务中获得效率提升的收益，有更多的时间和精力用于核心业务的研发、提高上，从而增强企业的竞争能力。

然而这种方法尤其需要注意，对于员工不得进行直接管理，其工作组织形式和工作时间、劳动纪律等均需要由承包单位自己安排确定，否则存在被认定为“真派遣假外包”，即被认定企业与外包人员之间属于劳务派遣；而当外包商不具备劳务派遣许可证资质或岗位不符合劳务派遣的强制性规定时，双方之间又将再次面临被认定为劳动关系的风险，或承担连带责任的风险。

（二）改变用工模式

1. 劳务派遣

由派遣单位与被派遣劳动者签订劳动合同，然后向用工单位派出该员工，使其在用工单位的工作场所内劳动，接受用工单位的指挥、监督，人员的社保由劳务派遣单位承担，企业无需再负担这部分的成本。

企业在采用这种用工方式的时候一定要极为注意。劳动派遣的岗位只能限于临时性、辅助性、替代性的岗位，并且劳务派遣用工人数不得超过总人数的10%，最重要的是选取的劳务派遣公司必须具备相应的资质。

社保入税之后，税务稽查机关增强了对劳务派遣单位的监管力度，劳务派遣单位同样面临社保缴纳透明化的政策规制，其低成本的业务优势不再明显，故社保入税后，劳务派遣用工形式已不能有效起到降低企业社保成本的作用。

2. 非全日制用工

非全日制用工是指以小时计酬为主，劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过四小时，每周工作时间累计不超过二十四小时的用工形式。在这种用工方式企业只需为员工缴纳工伤保险，并且双方可以随时终止劳动合同，用人单位可不给予经济补偿。该用工形式较为灵活，可以适用于季节性的、劳动力流动性比较大的企业，比如营业时间有谷峰特点餐饮企业。

提请注意的是，全日制用工也是属于劳动关系，因此在某种程度上会受到《中华人民共和国劳动合同法》和《中华人民共和国劳动法》等诸多限制，例如企业不得约定试用期，每日不得超过4小时，每周工作时间累计不超过24小时，工资结算周期不得超过15天，小时工资标准不得低于当地最低小时工资标准。且此种用工模式容易导致人员流动性较大，用工人数大量增加，招聘成本也随之增加，对于企业的资金流压力也会比较大。这些员工对企业的归属感较差，可能会影响公司经营的稳定性，因此不适用公司的核心业务部门。

3. 劳务用工形式

劳务用工关系中，企业无需为劳务提供者缴纳社保，因此，用人成本相对较低。对于企业而言，有以下几种方式可以采用劳务用工形式：（1）企业将一些一次性或临时性的工作交给某个人或某几个人，并与

其签订劳务合同；（2）通过返聘离退休人员，建立劳务关系。因为根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（三）》第七条之规定，用人单位与其招用的已经依法享受养老保险待遇或领取退休金的人员之间为劳务关系。

实践中，存在不少劳务合同关系被认定为劳动合同关系的情形。因此，用人单位在签订相关劳务合同时，需要十分谨慎，斟酌用词，尤其是涉及到规章制度的适用问题，一般建议采用“参照”字样，以防被认定为以劳务合同之名行劳动合同之实。一旦被认定为劳动合同关系，用人单位将面临补缴社保、行政处罚等风险。

（三）改变薪酬模式

降低名义工资，增加员工福利支出。降低名义工资，增加员工福利支出。社会保险费的缴费基数为员工的工资总额。《关于工资总额组成的规定》第十一条明确规定：工资总额是指各单位在一定时期内直接支付给本单位全部职工的劳动报酬总额。根据现行合法有效的社保与税收规定，下列性质的员工收入，不属于工资性质收入，当然也就无需作为社会保险费的基数：（1）员工福利费（从已提取职工福利基金中支付的各项福利支出，包括职工生活困难补助、探亲路费等）；（2）计划生育独生子女补贴；（3）托儿补助费；（4）出差伙食补助费、误餐补助；（5）劳动合同制职工解除劳动合同时由企业支付的医疗补助费、生活补助费等；（6）调动工作的旅费和安家费；（7）个人因公务用车和通讯制度改革取得的车补、通讯补贴；（8）企业年金。

因此，采用“高福利、低工资”的员工分配体制，对企业而言，根据《企业所得税税前扣除办法》第十八条规定，即纳税人发生的从已提取职工福利基金中支付的各项福利支出，包括职工生活困难补助、探亲路费等，若核算规范则可以在企业所得税前列支扣除，客观上企业的税收利益没有遭受损害，也降低了社保缴纳基数，企业也不会因此额外增加负担。对员工而言，员工福利费（此处特指从已提取职工福利基金中支付的各项福利支出，包括职工生活困难补助、探亲路费等））不属于工资性质，依据《个人所得税法》规定，也无需交纳个税。

值得注意的是，人社部、国税总局曾下文“凡是员工人人有份的福利费”因不符合福利费是针对不同员工群体、不同情形等具体规范要求，故而禁止以福利费名义发放工资，若“名为福利费、实为员工工资”的则需要补交个人所得税。因此，企业应当避免“人人有份”的粗暴做法，根据具体的员工实行不同的福利政策，比如可以向无住房员工给予住房补贴、对外地员工给予探亲费用等。与此同时，应当注意根据《中华人民共和国企业所得税法实施条例》第四十条的规定，企业发生的职工福利费，不超过工资薪金14%的部分。因此企业在发放福利费时要注意这一比例。

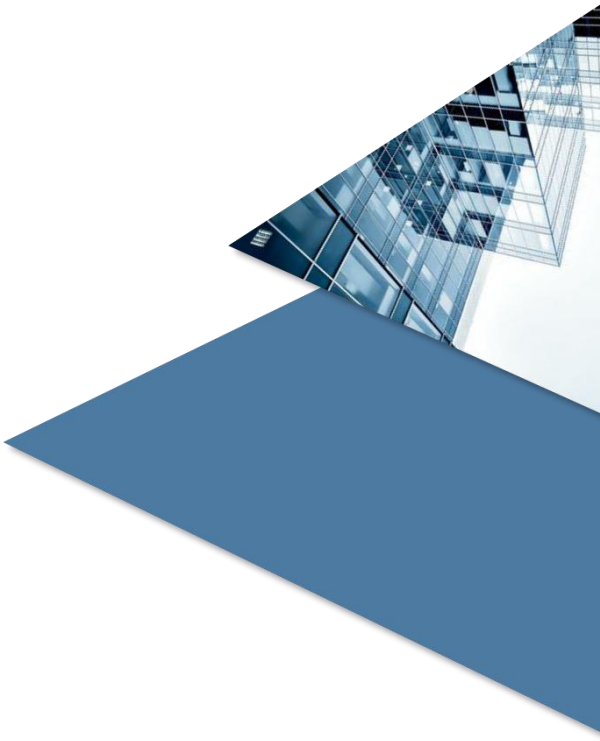
三、小结

在社保入税的大背景之下，如实申报并如实缴纳社保实属大势所趋。毕竟现在税务机关的稽查手段如此的先进与严格，若是一不小心触犯了法律的底线，那么其带来的税务处罚将让企业得不偿失。因此，**企业在进行相应的筹划过程中，一定要以“如实”为准则。在此基础上，根据企业的具体情况来适用不同的筹划方式，甚至需要多种“套餐组合”。**当然，社保入税最终是为了改变当前国家应对时代挑战、促进收入公平、优化社保结构的重要举措，企业在作相应的筹划过程中，也应当联想到自己应当承担的社会责任，既是为企业的合规发展考虑，也是为全社会的福祉考虑。

16

天衡动态

行是知之始，知是行之成。



厦门办公室

马来西亚颜炳寿&朱杰菲律师事务所创始人及马来西亚厦门总商会会长参访天衡所

2019年6月21日，马来西亚颜炳寿&朱杰菲律师事务所创始合伙人颜炳寿律师和马来西亚厦门总商会会长、中国国际投资贸易洽谈会海丝国家馆馆长郑培植到天衡所参观访问。天衡所执行主任林楚雄、合伙人兼市场总监林浩夫、市场经理周琳、专职律师林淑娴热情接待了来宾。在参观了天衡所的办公环境后，双方在鼓浪厅会议室展开座谈。

座谈会上，林楚雄律师对天衡所的管理制度、发展路程进行了简要的介绍。双方就两国的律师行业现状、事务所的管理和海外投资建设进行交流，并围绕一带一路背景下的营商环境，探讨业务往来的可能性。

本次参访促进了中马律所之间的交流与合作，对往后的长期发展产生积极影响。

福建省律师协会第二期知识产权沙龙在天衡所成功举办

2019年6月28日，天衡所知识产权部主任陈庆华律师应邀在福建省律师协会第二期知识产权沙龙作《最高人民法院知识产权法庭“第一槌”案攻防面面观》主题分享。本期知识产权沙龙由福建省律师协会知识产权法律专业委员会和厦门市律师协会知识产权专业委员会联合主办，由福建天衡联合律师事务所承办。“第一槌”案案情概要：2019年3月27日，最高人民法院公开开庭审理了上诉人厦门卢卡斯汽车配件有限公司、厦门富可汽车配件有限公司与被上诉人法国瓦莱奥清洗系统公司、原审被告陈少强侵害发明专利权纠纷一案。该案因汽车雨刮器上的连接装置的专利权争议而起，引发了当事人提起高达600万元的赔偿诉求。这也是最高人民法院知识产权法庭揭牌成立以来的“第一槌”。陈庆华律师作为上诉人代理律师出席最高人民法院知识产权法庭“第一槌”案件的公开审理。

活动伊始，陈庆华律师为大家解读了自2019年1月1日起施行的《关于专利等知识产权案件诉讼程序若干问题的决定》和《最高人民法院关于知识产权法庭若干问题的规定》，并介绍了本案程序中先行判决产生的问题和诉中行为保全。

为了让大家更加直观地了解本案实体部分，陈律师特意在现场准备了涉案雨刮器实物，结合详细的结构示意图和检测视频，讲解被诉侵权产品的侵权部件，并提出“同一篇专利文件，同一术语间只允许相同的或叠加的内涵”。

陈庆华律师根据相关法律的司法解释、一审法院观点和最高法观点，解析了涉案专利的使用环境特征和功能性技术特征对于专利的保护范围有着怎样的影响。

会后，陈律师与现场观众就本案进行了讨论和互动，本次沙龙在现场热烈的掌声和讨论声中圆满落下帷幕。

最高人民法院知识产权法庭"第一槌"的敲响，是我国知识产权诉讼制度的重大创新和历史性突破。这意义非凡的“第一槌”，引发了律师对于知识产权案件“攻”与“防”的思考。天衡律师将继续深耕知识产权领域，做中国知识产权法律道路的探路者和先行者。

天衡所孙卫星主任带领管理层参加中国律所管理规范标准研讨会

2019年6月28日，中国律所管理规范标准研讨会在四川矩衡律师事务所召开。本次研讨会由中国法学会律师法学研究会主办，中世律所联盟承办，来自中世联盟26家成员所的七十余位管理合伙人及运营人员参与了本次研讨会，天衡所主任孙卫星、执行主任林楚雄、管委会委员白伟冰、监委会委员曾志群、市场总监林浩夫、市场经理周琳共同出席该会议。其中，孙卫星主任应邀在会议上作主题分享。

研讨会由全国人大代表、重庆市律协前任会长、中世联盟主席韩德云律师主持，围绕“律所合伙机制”、“律所组织结构”、“律所业务管理模式”、“律所战略规划”四个研讨主题进行。

中国法律学会律师法学研究会副会长、中国政法大学教授王进喜首先登场就律师事务所管理与法律服务认证、律所管理体系的治理价值等相关问题做精彩分享。

索通律所郭强律师、永嘉信律所秦涛律师分别作了以“索通对区域性律所合伙机制的思考”、“从发展视角看律所的合伙原则与挑战”的主题演讲，介绍本所如何打造符合事务所与团队发展合伙制度的一些具体做法与思考。

众成清泰律所李震仲律师、功承律所孙学致律师分别作了以“在变革中找寻方向——谈众成清泰所管理模式改革”、“功承所对律所组织框架设置的思考”的主题演讲，分享了各自律所在管理模式改革上遇到的问题，以及构建律所架构的初衷和逻辑思考。

八谦律所董事局主席鹿斌律师、卓纬律所管理合伙人朱宁律师作了以“八谦所、卓纬所对业务管理模式的思考”的主题演讲，享了本所对律所业务管理模式的搭建经验与扩展思路。

天衡所孙卫星主任、法德东恒律所王磊律师以各自律所战略规划的实践为例，详细阐明战略规划对区域性规模律所发展的具体作用。

在不同主题部分的互动交流环节中，与会合伙人们也纷纷就自身律所发展中取得的相关经验相互探讨，并提出自己的疑问和困惑，集思广益，寻求答案。在精彩的分享与互动讨论结束后，韩德云律师为研讨会做总结发言。

我国律师行业经过近40年的发展，此次研讨会的四个研究主题以理论为指导，实践为基石，共同探索如何规范中国律所管理标准，创新中国律所管理模式与发展路径，对于未来中国律所管理规范标准的讨论具有重要的现实意义。

“不忘初心、牢记使命”天衡党委开展庆祝建党98年诗朗诵比赛

从1921年到2019年，经过98年风雨的洗礼，我们党迎来了她98岁的生日。为纪念中国共产党成立98周年，引导天衡所党员律师进一步树牢“四个意识”，坚定“四个自信”，坚决做到“两个维护”，2019年6月28日，天衡所党委举办了“读经典提正气 青春志中国梦”诗朗诵比赛，热烈庆祝党的生日，为党献上诚挚的祝福。

党委书记王哲同志、副书记胡东林同志，党委委员张东平同志、陈力舟同志、尤志同志，律所合伙人，及各支部党员共60余人参加活动。

朗诵比赛在一支部林振鹏、李嵘两位同志带来的《就是那一只蟋蟀》诵读声中拉开序幕，两位同志的深情演绎，把观众带回诗人的童年美好时光，感受到中华民族的沧桑历史、广阔山河。

四支部陈文龙、蒋晓焜同志朗诵的《旗帜》将在场党员重新带进那充满激情和力量的年代，我们仿佛看到98年来中华民族在党旗的指引下走出漫漫长夜，摆脱了三座大山的压迫，从此翻身做主人。

三支部吴子平同志朗诵的《有一页历史》，唤起了在场所有人的红色记忆，鼓舞人心、催人奋进，激发了党员律师对党和祖国浓烈的热爱之情。

二支部王宝堆同志朗诵的《诗意中国》，通过变换的节奏、抑扬顿挫的语调、优美凝练的语句，描绘出一幅杨柳依依、高山流水的美丽中国景象。

五支部陈嘉莉、谢成裕、丁雨、柯芯湄、陈伟涛、丁雨带来的《青春中国》铿锵豪放，六位同志配合默契，用最质朴的赤子之情表达了青年人用无悔的青春写诗，描绘了一个充满希望的青春中国。

泉州党支部陈德霖、刘浩两位同志朗诵的《信念永恒》感情充沛、具有号召力，传达了新时代律师的使命担当，展现了天衡党员律师奋发有为、积极向上的精神风貌，将活动推向高潮。

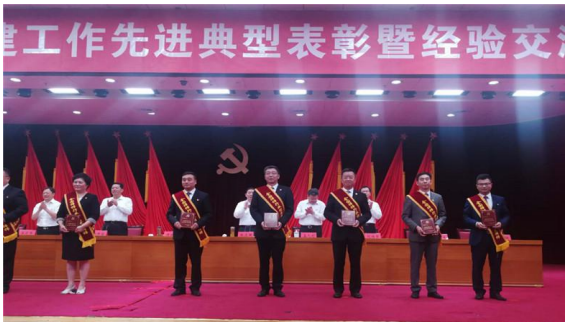
通过电子投票投票，五支部的《青春中国》获得第一名，一支部的《就是那一只蟋蟀》获得第二名，泉州党支部的《信念永恒》获得第三名，作品《旗帜》、《有一页历史》和《诗意中国》获得最佳组织奖。现场举行颁奖仪式，对获奖选手进行颁奖。

最后由党委书记王哲同志做活动总结，他表示在“不忘初心、牢记使命”主题教育期间开展纪念建党98周年诗朗诵比赛，意在通过诵读红色诗歌的形式回顾党的光辉历程，歌颂党的丰功伟绩，激励动员党员律师深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想和党的十九大精神，把爱党爱国热情转换为干事创业的激情。

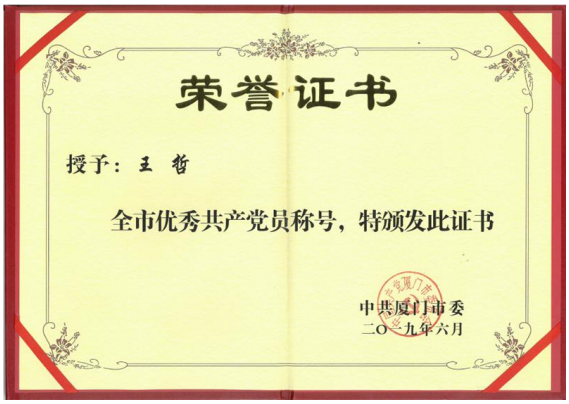
王哲书记还对六个节目进行了点评，他谈到六个节目或豪迈传递着大爱，或激情诉说着忠诚，充分展现了天衡所党员饱满的热情，表达了天衡所党员律师对党和祖国的真情挚爱。通过诵读活动大大激发了党员律师的爱党爱国热情，更坚定了永远跟党走的信念。今后天衡所党委将会经常举办类似的党建活动，进一步凝心聚力，切实发挥律所的法治服务功能，为天衡所在推进法治中国建设中再立新功。

天衡党委书记王哲律师荣获“全国律师行业优秀党员律师”及“厦门市优秀共产党员”荣誉称号

2019年6月30日，全国律师行业党建工作先进典型表彰暨经验交流会在青岛隆重召开，司法部部长傅政华出席会议并做重要讲话，司法部副部长、全国律师行业党委书记熊选国主持会议。天衡党委书记王哲律师在本次会上被授予“全国律师行业优秀党员律师”荣誉称号。



2019年7月1日，厦门市“两优一先”表彰大会在厦门人民会堂隆重召开，天衡党委书记王哲律师被厦门市委授予“厦门市优秀共产党员”荣誉称号。


荣誉证书

授予：王 哲

全市优秀共产党员称号，特颁发此证书

中共厦门市委
二〇一九年六月

在中国共产党成立98周年之际获此殊荣，王哲律师表示荣誉属于天衡，归功于天衡所全体党员律师和所有天衡人对天衡党建工作的大力支持。未来他将不忘初心，牢记使命，坚定理想信念，勇于担当，践行一个党员律师的职责，带领天衡所全体党员律师攻坚克难、奋发作为、勤勉为民，为推进法治社会建设做出新贡献。

天衡所陈川、骆旭旭、李静红、吴永辉四名律师入选司法厅涉外律师人才名单

福建省涉外律师人才库入选人员名单

*注：名单按设区市行政区划及律师姓氏拼音字母排序

序号	设区市	姓名	律所名称	业务领域	工作语言
1	福州	蔡仲榆	福建君立律师事务所	海商海事、民商事诉讼与仲裁	中文,英语
2	福州	陈强	福建志邦律师事务所	民商事诉讼与仲裁	中文,英语
3	福州	陈永华	北京市盈科（福州）律师事务所	金融与资本市场、能源与基础设施	中文,英语
4	福州	江燕	福建茂海律师事务所	国际经济合作、海商海事	中文,英语
5	福州	李智	福建格律律师事务所	国际经济合作、民商事诉讼与仲裁	中文,英语
6	福州	刘宗宏	北京德恒（福州）律师事务所	金融与资本市场、跨境投资	中文,英语
7	福州	余建兴	北京大成（福州）律师事务所	国际贸易、民商事诉讼与仲裁	中文,英语
8	福州	张必望	上海锦天城（福州）律师事务所	金融与资本市场	中文,英语
9	厦门	安寿志	北京观韬中茂（厦门）律师事务所	跨境投资、海商海事	中文,英语
10	厦门	曾辉	福建世礼律师事务所	国际贸易、海商海事	中文,英语
11	厦门	陈川	福建天衡联合律师事务所	国际贸易、海商海事	中文,英语
42	泉州	李静红	福建天衡联合（泉州）律师事务所	国际贸易、民商事诉讼与仲裁	中文,英语
43	泉州	李色阳	福建闽荣律师事务所	跨境投资、民商事诉讼与仲裁	中文,英语
44	泉州	林文渊	福建达业律师事务所	知识产权及信息安全	中文,英语
45	泉州	罗德昌	福建协力人律师事务所	民商事诉讼与仲裁	中文,英语
46	泉州	骆旭旭	福建天衡联合（泉州）律师事务所	金融与资本市场、跨境投资	中文,英语
47	泉州	唐鑫伟	福建安纪律师事务所	国际贸易、跨境投资	中文,英语
48	泉州	王聪怀	福建华达律师事务所	国际贸易、民商事诉讼与仲裁	中文,英语
49	泉州	王培伟	福建雅智律师事务所	跨境投资、民商事诉讼与仲裁	中文,英语
50	泉州	吴永辉	福建天衡联合（泉州）律师事务所	金融与资本市场、国际贸易	中文,英语

近日，天衡联合律师事务所副主任、合伙人陈川律师，合伙人骆旭旭律师，合伙人李静红律师，吴永辉律师入选《福建省涉外律师人才库入选人员名单》。福建省涉外律师人才库是福建省司法厅为了加强涉外法律服务队伍建设，培养储备一批通晓国际规则、具有世界眼光和国际视野的高素质涉外律师人才，更好地为“一带一路”建设等国家重大发展战略、为中国企业和公民“走出去”、建设“新福建”提供优质高效的法律服务而设立的。

此前，陈川律师、骆旭旭律师及吴永辉律师已经入选了司法部公布的《全国千名涉外律师人才名单》。天衡将进一步加强涉外法律服务队伍建设，提高涉外法律服务能力，为发展涉外律师业提供高质量的人才支撑。

应对贸易摩擦，天衡所陈川律师应福建省商务厅之邀为外经贸企业作主题分享

2019年7月4日，天衡所陈川律师应福建省商务厅之邀，参加了由省商务厅、省工信厅、省财政厅、省人社厅、省外管局、省税务局、厦门海关等单位主办，福建省外经贸人才交流服务中心承办，厦门市商务局协办的《2019年福建“助力万企成长”外贸辅导及惠企政策培训》主题分享讲座。本次讲座的目的是为了进一步提升福建省外贸企业竞争力，扩大外贸主体，增强外贸发展后劲，促进“小升规”“规扩容”，进一步加强厦门外经贸企业的合规性及风险防范能力。

陈川律师本次讲座的分享主题为《涉外法律风险的防范与应对》，并从“涉外法律的相关规定”、“涉外合同应注意的事项”、“进出口贸易合同的风险防范”、“涉外民商事纠纷的处理”这四个方面对涉外法律规定及涉外合同的风险防范进行了详细的阐述。

陈川律师从事律师工作前曾就职于外贸企业，对外贸的运作模式和可能产生的风险十分熟悉，从事律师工作后也处理过大量的涉外纠纷案件。讲座过程中陈川律师将法律结合实务，以法律规定及实际案例给参与本次讲座的外经贸企业同仁们进行了分享，也使他们对涉外业务中可能存在的风险有了更深入的了解。

会后，来自各地的企业同仁们向陈川律师请教了相关的涉外业务的问题，陈川律师一一予以解答，并根据企业自身情况提出了相应建议。

泉州办公室

劳动法专项沙龙活动成功举办

2019年3月30日上午，劳动法专项沙龙活动在天衡泉州所会议室一成功举办，天衡泉州所党员律师赖闽龙受邀为晋江市制鞋工业协会高层管理人员分享“劳动纠纷风险管理”。

在活动开始前，晋江市制鞋工业协会的副秘书长刘珊珊作为代表发言，在发言中感谢天衡泉州所对本次活动的大力支持，感谢天衡泉州所党员律师赖闽龙的倾囊相授。

本次活动中，赖闽龙律师依据相关法律法规向大家介绍了劳动用工招聘中需要注意的事项和劳动合同订立的核心问题，提醒大家公司的规章制度文件与劳动合同一样重要。赖律师更是站在法律的角度向大家解释了为什么要订立劳动合同，现场向大家传授合同签订的知识点。

赖律师特地向大家强调了在劳动合同履行期间，公司工伤风险管理的重要性，并结合真实案例细细点出那些容易被企业忽视，可能构成工伤的事故伤害，建议企业在组织或安排相关活动时，应提前做好相应的预防措施、安全措施，加强监督，尽量避免发生不必要的事故伤害。最后，赖律师运用劳动合同法的规定，从劳动合同的解除方面切入，强调合同解除的法律风险。参与人员全程积极参与互动，并对赖律师的精彩讲座给予了高度好评。

赖闽龙律师所在天衡泉州办公室配备资深合伙人、各领域的专业律师及各具特色的律师团队，团队化、协作化是天衡泉州办公室的特色。多年来，天衡泉州所本着“务实、高效、敬业、诚信”的服务宗旨，凭借着精湛的法律业务素质，已经成为泉州市知名的高端法律服务商，业务收入连创新高，在房地产、金融证券、建设工程、企业改制、外商投资等领域的法律服务处于领先地位，赢得众多客户的赞誉与支持。

天衡泉州所党员律师赖闽龙与晋江市制鞋工业协会合影留念

天衡泉州所开展党员活动日暨业务分享沙龙活动

2019年3月29日下午，天衡泉州所党支部结合律所行业特色召开本月党日活动暨业务分享沙龙活动，所内党员及律师积极参加，本次活动由天衡泉州所党支部书记许少宇律师主持。

改革开放以来，律师事业快速发展，但律师行业治理也面临巨大挑战。律师工作是政治性很强的业务工作，也是业务性很强的政治工作。活动的目的在于通过业务数据及心得的交流和分享，让青年律师了解泉州办公室目前业务发展规模及2018年业绩成果。希望通过此次分享能提升青年律师的政治素养、思想站位和党支部的组织凝聚力，促使青年律师将党建工作嵌入律师工作中，坚持开展以“党建促所建”的天衡特色的律师工作。

许少宇支部书记提出，作为党员，在明确业务方向的同时，也要理清思路，明确党建引领律师行业全面发展的着力点。第一要强化政治引领功能，要把政治建设摆在首位，使之成为宣传党的主张、贯彻党的决定、领导行业治理的重要手段。第二要强化思想引领功能，律师行业意识形态复杂多变，各种观点相互交织，我们要不折不扣地把党的主张向广大律师说清楚、讲明白，引领律所思想风尚，确保律所意识形态安全。第三要强化组织引领功能，我们支部要充分发挥组织优势、组织力量、组织功能，把全所律师的思想行动、智慧力量凝聚起来，围绕经济社会发展和全面依法治国大局，谋划律所发展大计，助推律所发展。第四要强化服务引领功能，建设服务型政党，这是新时代坚持以人民为中心的具体体现，我们党支部要强化服务意识和服务本领，使党组织的领导方式、工作方式、活动方式更加符合服务律所的需要。

与会人员表示，将会树牢“四个意识”，坚定“四个自信”，坚决做到“两个维护”，把党建与个人业务发展深度融合，真正地做到“以党建促所建”。

开展党日活动是天衡所推动党员活动经常化的重要手段，强化了党员的归属感和自豪感，在工作中充分发挥党员的积极性、主动性和创造性。目前，天衡所各党支部结合实际，统一建立规范化、常态化的党员活动日制度。通过坚持党员活动日制度，不断提高广大党员的党性意识、责任意识和宗旨意识，使党员经常受教育，永葆先进性。

忆往昔岁月，看今朝风采
——天衡泉州办公室2019年度新员工培训顺利召开

6月28、29日两天，天衡泉州办公室开展了2019年度新人培训，旨在帮助新人更深刻的了解天衡文化及服务理念，更快的融入事务所工作环境、适应工作岗位，增强对事务所的归属感与责任感。

天衡泉州办公室主任汪卫东律师通过天衡的历史照片，向新人们介绍了天衡的历史、故事、文化，以进一步帮助新人全面了解天衡律所，随后又着重强调了律师执业纪律与职业道德风险。

授薪律师庄俊峰从《律师事务所出具法律意见书业务操作指引》中着手，为学员们指出法律意见书写作中应该注意的事项。

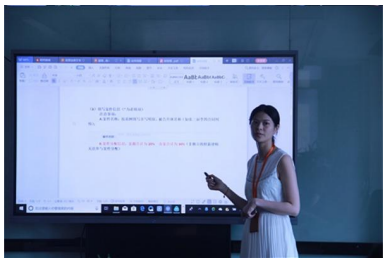
授薪律师林永权运用案例向新人阐述了法律文书的重要性，并希望大家在起草法律文书时，始终记住律师是以“专业表达”为生的职业。

兼职律师黄奇中老师，作为华侨大学法学院副教授、刑法学硕士研究生导师，在刑法学研究有着丰富的经验，他从各个社会案例中与大家讨论刑法理论与刑事辩护。

党支部书记许少宇律师根据自己丰富的刑事经验，着重为大家讲述了刑事辩护中的侦查阶段应该怎么去做。

天衡泉州办公室副主任方林波律师从行政诉讼法的修改着手，详细为大家解释了民事诉讼和行政诉讼的差别以及行政诉讼应诉技巧。

合伙人李竞强律师就“如何成为一名称职的律师”和新人们展开了激烈的讨论。



行政人员潘阿玲、黄丹芳分别就“办公室守则”、“用章管理”、“培训制度”、“OA系统使用”“卷宗归档”等方面进行了介绍，为新人们迅速适应律所环境，熟悉律所组织结构与工作流程打下基础。

越来越多年轻人的涌现，为天衡带来源源不断的活力和创新动力。人才是律所最宝贵的财富，建立长远的人才战略是律所持续发展的基础。天衡非常重视人才的培养，希望在律所脊梁的引领和指导下，新鲜的血液生机勃勃地奔腾在每一条经脉中，共创美好明天。

福州办公室

天衡所王利平律师受邀参加第二届海峡仲裁论坛

2019年6月17日，第二届海峡仲裁论坛在平潭综合试验区召开。该会议由中国国际经济贸易仲裁委员会、海峡两岸仲裁中心、平潭综合实验区管委会、福建省贸促会、福建省律师协会联合主办。

福建天衡联合（福州）律师事务所王利平律师受邀参加会议，并针对会议专题：《商事仲裁助力第一家园先行区建设》发表《深化闽台法律服务合作，打造两岸商事争议解决中心》的主题演讲。在发言中王律师提到推动海峡两岸仲裁中心平台化功能的实现，需要搭建两岸法律人交流与合作的平台，积极推动多元化纠纷解决机制的构建，并以此打造两岸法律人的智库。以及通过法律人纽带功能，促进平潭实现两岸“共同管理”，进而实现两岸“共同家园”的愿景。

王利平律师发表主题演讲

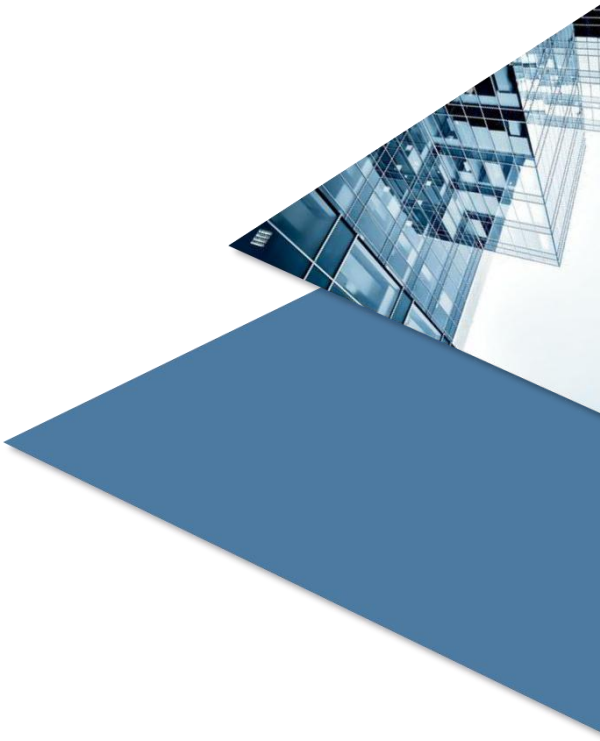
当前平潭的发展存在诸多的可能性，王律师在演讲中创新性的提出，两岸法律人应利用平潭发展的新机遇，尤其是抓住自贸试验区的建设，通过法律人的纽带，推动两岸共建自由贸易港。并且，以两岸联营律师事务所的设立为契机，实现两岸法律服务合作的突破。在制度创新上，王律师主张，福建应解放思想，做两岸法律服务合作的“领头羊”，尤其是平潭综合试验区（自贸片区）要先行先试，彰显“立足两岸”的特色与优势，做好制度上的对接与细化。

在海峡仲裁论坛上，来自中国贸促会、台湾中华仲裁协会、香港大律师公会仲裁委员会、福建省律师协会的嘉宾们针对商事仲裁服务两岸企业参与一带一路建设、金融和知识产权视野下的两岸仲裁服务等专题，展开热烈的讨论。目前，天衡律师团队深耕平潭综合试验区（自贸片区）的法律服务，作为政府部门及国有企业、民营企业的法律顾问，为平潭打造成两岸法律服务中心和两岸商事争议解决中心的目标建言献策。

28

法制宣讲

学法以正，普法以诚。



《劳动用工风险管理》

主讲人：赖闽龙

时间：2019年4月28日

组织单位：晋江市龙湖镇劳动保障事务所、福建天衡联合律师事务所

《企业合规管理指引》

主讲人：张照东

时间：2019年5月23日

组织单位：思明区人民检察院第二巡回检察室、厦门市开元国有投资集团有限公司、厦门观音山文化传播有限公司、福建天衡联合律师事务所

《企业人力资源合规管理——以司法实践为视角》

主讲人：黄巧玲

时间：2019年5月25日

组织单位：厦门市湖里区行政审批管理局

《法律尽职调查的实务详解》

主讲人：刘宗伟

时间：2019年5月26日

地点：国立华侨大学继续教育学院、晋江市水务集团

《电商新时代——电商法解读与实务分析》

主讲人：李金招

时间：2019年5月28日

组织单位：厦门市商务局、厦门市网络零售企业协会、福建天衡联合律师事务所、灏景传媒支持、福建省海峡电子商务营销管理研究院、厦门市中小企业服务行业协会、厦门市跨境电子商务协会、厦门优望公寓管理有限责任公司

《互联网出海，合规同行》

主讲人：李金招

时间：2019年6月21日

组织单位：爱特众创空间（厦门）投资管理有限责任公司、福建天衡联合律师事务所、厦门创融汇

《国际大奖申报&知识产权保护》

主讲人：吕盛

时间：2019年6月21日

组织单位：京嘉贺（厦门）信息科技有限公司、福建天衡联合律师事务所

《外商投资法》

主讲人：林博怀、洪安妮

时间：2019年6月26日

组织单位：厦门市律师协会涉外专业委员会、福建天衡联合律师事务所、福建世礼律师事务所

《最高人民法院知识产权法庭“第一槌”案攻防面面观》

主讲人：陈庆华

时间：2019年6月28日

组织单位：福建省律师协会知识产权法律专业委员会、厦门市律师协会知识产权专业委员会、福建天衡联合律师事务所

《涉外法律风险的防范与应对》

主讲人：陈川

时间：2019年7月4日

组织单位：省商务厅、省工信厅、省财政厅、省人社厅、省外管局、省税务局、厦门海关、福建省外经贸人才交流服务中心、厦门市商务局

天衡联合律师事务所
TENET & PARTNERS

本期主题：劳动与人力资源服务方案

为您量身定做的法律服务

天衡为客户提供全面的劳动人事法律服务，从制度设计上尽可能降低劳动争议和群体性事件发生的风险，从而减少劳动人事问题可能对企业声誉和发展带来的负面影响。天衡有专业的劳动法律服务团队，其中多名律师作为劳动争议仲裁员参与案件审理。天衡在代理劳动案件、调解劳动争议以及审理劳动争议案件过程中，积累了丰富的人力资源风险防范经验，能够通过提供案件代理、制度设计、文书表单梳理、人力资源管理培训、劳动法律专项顾问、出具法律意见等方式，降低用工风险，维护客户合法权益。

天衡在此领域提供的专业服务主要包括：

代理委托人参与劳动争议仲裁及诉讼；

为委托人提供劳动人事方面法律、法规、政策的咨询；

为委托人提供劳动人事法律风险评估；

协助委托人进行规章制度梳理，建立、完善委托人人力资源管理的规章制度，并防范用工风险；

协助委托人拟定用工计划与招聘方案，进行用工模式适应性选择，并避免就业歧视相关法律规制；

协助委托人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；

协助委托人与员工新签、续签、变更劳动合同，与工会或者劳动者代表协商签订、变更集体合同或者专项协议；

向委托人提供劳动法律法规、政策，最新司法裁判动向及风险防范措施等培训；

指导委托人选择适应性的工时制度及特殊工时的申报；

协助委托人进行裁员方案的设计及谈判；

就特定的劳动法律事项为委托人进行专业法律分析并出具法律意见书；

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　王方律师：0592-6304587　张灵律师：0592-2968876

福建天衡联合律师事务所

业 务 领 域 简 介

房地产及建筑工程
房地产与建筑工程业务是天衡的基石业务，天衡在该领域具有地区顶尖的专业实力和服务团队，深得客户的器重和信赖。天衡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。

资本市场与金融
资本市场与金融是天衡的一项核心业务，在资本市场方面：天衡不仅在IPO、新三板业务中表现突出，而且在重大资产重组及上市公司证券服务方面拥有全国领先水平的专家团队。2015年度，天衡位居福建省新三板服务推荐挂牌律所第一名。

天衡在金融领域的主要服务对象为：银行、保险公司、信托公司和广大金融投资者。本所从事金融业务的律师均具有较高的法学理论素养和丰富的律师执业经验。天衡专业金融律师团队谙熟中国公司法、证券法等相关证券法律法规和政策，从整体方案设计到具体法律障碍的排除均有独到的经验。

公司与私募投资
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。

并购重组
天衡拥有本地区最专业的并购团队，并与一流的投资银行、财务顾问、会计师、评估师、税务师建立广泛合作。天衡的并购业务涵盖上市公司并购重组及非上市公司并购、外资并购、资产并购、合资安排等多项领域。天衡将业务技能与行业知识相结合，深刻理解如何在跨境和本地市场开展针对相关目标项目的各类并购交易。

争议解决
争议解决作为大型综合性律师事务所的重要业务，一直是天衡重点发展的业务领域。天衡是在福建地区各级法院代理民商事案件最多的律师事务所之一，天衡的争议解决团队在代理诉讼、仲裁、强制执行案件以及处理突发事件等方面具有丰富的经验。

政府法律服务
天衡为政府客户提供全面的行政法律服务。依托行政方向的专业投入，天衡在各级政府和职能机关常年顾问、公共项目专项顾问、大批量复议与诉讼代理等行政法律服务过程中，形成了综合、专业、全面的行政法律服务团队。天衡的法律服务产品——“和谐征迁”获得政府的认可与长期采购，并取得了良好的社会效果，成功经验已在全国推广。

海商海事
本部拥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深入全面的诉讼及非诉讼法律服务。

家事与财富传承
作为福建地区首个建立家庭法律服务中心的律师事务所，天衡不仅能够为当事人提供专业化的家事诉讼与非诉讼法律服务，还充分运用公司法、婚姻法、继承法、信托法以及离岸地法律的相关规定，结合心理学，在国内外婚姻、继承、财富规划及传承领域为当事人拟定最私人化、最专业的方案，协助家庭成员更有效的规划家庭财产，促进家族成员之间的团结和情感的融洽。

劳动与人力资源
天衡为客户提供全面的劳动人事法律服务，从制度设计上尽可能降低劳动争议和群体性事件发生的风险，从而减少劳动人事问题可能对企业声誉和发展带来的负面影响。天衡的劳动法律服务团队有多名律师作为劳动争议仲裁员参与案件审理。

知识产权
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。国内外当事人提供各种法律服务。

刑事业务
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——为涉嫌犯罪案件当事人提供专业的全程服务。

贸易救济与竞争法
天衡在国际贸易救济领域积累了十分丰富的经验，致力于为国内外客户提供优质的代理服务，在多起案件中帮助代理企业取得了良好的结果。团队律师具有国际知名律师事务所的工作经验，可以保证高水平的服务质量与国际合作伙伴的无缝对接能够满足客户在全球的反垄断法需求可以解决复杂的反垄断法问题，而且将成本作出有效控制。

厦门办公室
地址：厦门市思明区厦禾路666号海翼大厦A栋16-18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：泉州市浦西万达广场写字楼B座41层（362000）　电话：0595-22182603　传真：0595-22189083

龙岩办公室
地址：龙岩市新罗区华莲路55号紫金大厦13层（364000）　电话：0597-2297688　传真：0597-2230266