



深圳律师



# 劳动与社会保障法律资讯

2020年6月号 总第72期

深圳市律师协会劳动与社会保障法律专业委员会编制

## 目 录

<b>判例与实务</b> .....	2
电子劳动合同的实践适用与分析建议.....	2
劳动者不积极配合公司补缴社会保险费，是否还有权提出解除劳动合同、诉 求经济补偿？.....	7
<b>政策法规</b> .....	10
关于公布2019年全省从业人员月平均工资和职工基本养老保险缴费基数上下 限有关问题的通知.....	10
国家税务总局深圳市税务局关于调整深圳市2020年度个人所得税相关税前扣 除及免征标准的通告.....	12
2019年深圳市城镇单位就业人员年平均工资数据公报.....	13
<b>专业委员会简介</b> .....	16
深圳市律师协会劳动与社会保障法律专业委员会.....	16
组成成员.....	16

## 判例与实务

### 电子劳动合同的实践适用与分析建议

曾凡新、于亦佳 北京大成（深圳）律师事务所

2020年3月4日，人力资源社会保障部办公厅在《关于订立电子劳动合同有关问题的函》中明确，用人单位与劳动者协商一致，可以采用电子形式订立书面劳动合同。

针对用人单位异地用工、劳动者身份及签名易造假、劳动合同存储管理难等问题，越来越多用人单位采用电子形式订立劳动合同。与签署纸质版劳动合同的做法相比，电子签署的方式有利于提高用人单位的合同签署效率、提升管理水平、节约签约成本，实现从手动管理到人工智能化管理的转变。政府部门对电子劳动合同这种新兴方式的肯定，也更有利于推进智能科技在企业劳动与人力资源管理领域的广泛应用。

#### 一、电子劳动合同的规定及实践应用

《关于订立电子劳动合同有关问题的函》对于电子劳动合同的适用提出了明确要求，即：

（一）采用电子形式订立劳动合同，应当使用符合电子签名法等法律法规规定的可视为书面形式的数据电文和可靠的电子签名。

《中华人民共和国电子签名法》第二条规定，电子签名，是指数据电文中以电子形式所含、所附用于识别签名人身份并表明签名人认可其中内容的数据。数据电文，是指以电子、光学、磁或者类似手段生成、发送、接收或者储存的信息。

《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第十四条规定，电子数据包括下列信息、电子文件：（一）网页、博客、微博客等网络平台发布的信息；（二）手机短信、电子邮件、即时通信、通讯群组等网络应用服务的通信信息；（三）用户注册信息、身份认证信息、电子交易记录、通信记录、登录

日志等信息；（四）文档、图片、音频、视频、数字证书、计算机程序等电子文件；（五）其他以数字化形式存储、处理、传输的能够证明案件事实的信息。

可见，我国法律及司法解释对电子签名、电子数据皆予以认可，而且操作便捷、普遍。当然，在电子签名及电子数据的使用上，用人单位需要特别关注、确认用户是否为劳动者本人，即签署人的身份和签署意愿问题。

## 1. 身份真实

在使用常见的电子签署方式如通过数字签名、数字证书、第三方平台提供的系统时，需要明确电子签名类的制作数据，属于电子签名人即劳动者本人专有。在适用电子签名时，一般会通过身份证信息、人脸语音、短信验证码等多种方式来认证劳动者的主体身份是否合法、真实及有效。

## 2. 签署出于劳动者本人意愿

如能够证明电文数据和电子签名所对应的注册用户是唯一的，并且其用户名、账户、密码等信息也具有唯一性，则在认定签署劳动合同的电子签名系由劳动者控制的事实时，更有利于确认劳动者的签署意愿。

**（二）用人单位应保证电子劳动合同的生成、传递、储存等满足电子签名法等法律法规规定的要求，确保其完整、准确、不被篡改。**

《中华人民共和国电子签名法》第四条、第五条的规定，对数据电文书面形式及原件形式的法律要求是能够有效表现所载内容并可供随时调取查用且能保证内容保持完整、未被更改。

《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第十五条规定，当事人以视听资料作为证据的，应当提供存储该视听资料的原始载体。当事人以电子数据作为证据的，应当提供原件。电子数据的制作人制作的与原件一致的副本，或者直接来源于电子数据的打印件或其他可以显示、识别的输出介质，视为电子数据的原件。

**（三）符合劳动合同法规定和上述要求的电子劳动合同一经订立即具有法律效力，用人单位与劳动者应当按照电子劳动合同的约定，全面履行各自的义务。**

电子劳动合同也应当符合《中华人民共和国劳动合同法》第十七条关于劳动合同应具备条款的规定。并且，电子劳动合同与纸质版劳动合同在效力上是一样的，用人单位与劳动者同样应当按照劳动合同的条款履行各自义务。

## **二、实践应用电子劳动合同时可能存在的问题**

### **（一）选择不被认可的第三方平台，可能导致电子签名无效**

用人单位在选择签署或管理电子劳动合同系统时，首先应考量的是保障电子劳动合同签署的安全性与合规性，即选择安全、可靠、能被国内司法实践所认可的平台。

在“北京某信息技术有限公司与马某劳动争议”<sup>1</sup>中，用人单位主张通过境外公司的电子签名系统向劳动者公示、送达了《商业道德行为规范》，但依据《中华人民共和国电子签名法》第十六条规定，电子签名需要第三方认证的，由依法设立的电子认证服务提供者提供认证服务。现用人单位无证据证明其公司电子签名服务提供商取得我国主管部门许可，故在劳动者持有异议的情况下，相关电子签名证据合法性不足。

### **（二）并非所有以电子形式呈现的劳动合同都属于电子劳动合同**

#### **1. 纸质劳动合同的扫描件或照片并不等同于电子劳动合同**

电子劳动合同的生成、传递、储存等应当以满足电子签名法等法律法规为前提。若用人单位已与劳动者签订纸质版劳动合同，为了保存的需要而通过扫描或拍照等电子形式储存下来的文件，并不属于电子劳动合同。

---

<sup>1</sup> 案例来源：北京市第一中级人民法院（2016）京01民终726号二审民事判决书。

如“郭某与常州某有限公司劳动合同纠纷”<sup>2</sup>中，用人单位主张与劳动者签订过书面劳动合同，但根据其提供的照片打印件和光盘，该照片系一份劳动合同，有两处手写劳动者姓名的字样，其他需要填写的内容为空白，该照片保存在用人单位电脑中。根据相关规定，当事人向人民法院提供证据，应当提供原件或原物。如需自己保存证据原件、原物或者提供原件、原物有困难的，可以提供经人民法院核对无异的复制件或者复制品。因劳动者对照片打印件的真实性不予认可，且用人单位无法提交劳动合同原件以供核对，又无其他证据可以印证，故法院对该证据未予采信，用人单位应承担举证不能的不利后果。

也就是说，用人单位对于与劳动者签订的纸质劳动合同，仍需做好保管，通过电子形式的存档并不等同于电子劳动合同，也不能免除用人单位对劳动者纸质合同做好保存工作的义务。

## 2. 网上备案的劳动合同并不等同于电子劳动合同

在“上海某旅行社与王某劳动合同纠纷”<sup>3</sup>中，用人单位主张其通过上海市劳动和社会保障局主办和管理的电子信息系统在网上办理了劳动合同的备案登记手续。因网上备案文件名称中含有“劳动合同”的关键字样，且记载了用人单位和劳动者的名称、用工形式等用工信息，应视为双方订立了电子劳动合同。

但是，法院认为，用人单位在网上备案登记仅是对用工信息的备案登记，未经合同双方当事人签字确认，不具备合同形式，内容也未包含劳动合同必备的合同期限、工作内容及地点、劳动报酬等内容。且劳动者对登记备案的详细内容无法自行查询，不符合合同当事人应协商一致的原则。故用人单位提出双方已订立电子劳动合同的主张不成立，用人单位应当根据劳动合同法的相关规定承担未与劳动者订立书面劳动合同的法律后果。

## 3. 通过微信对话确认劳动关系不等同于电子劳动合同的确认

<sup>2</sup> 案例来源：江苏省常州市中级人民法院（2018）苏04民终848号二审民事判决书。

<sup>3</sup> 案例来源：上海市第二中级人民法院（2015）沪二中民三（民）终字第1271号二审民事判决书。

在“龙沙区源通润滑油商行与荀雨农劳动争议”<sup>4</sup>中，用人单位认为，其与劳动者是通过微信招工用工，微信上已经说明了用工的基本条件和待遇等问题，对于微信应认定为电子劳动合同而不应按无合同对待。但是，法院认为，用人单位提交的招工信息没有《中华人民共和国劳动合同法》第十七条规定的劳动合同应当具备的条款，不能视为双方之间签订的劳动合同。

### 三、电子劳动合同的面临的挑战与机遇

除上述可能出现的问题和误区外，用人单位还应注意电子劳动合同的管理问题，比如电子劳动合同签署后，如何储存、储存的数据库由谁进行管理和维护、是否存在泄露、被侵入、被篡改的可能等。

此外，发生争议时，还可能涉及电子劳动合同作为证据的保存和再现问题，如何将电子证据呈现给裁判者，如何证明电子劳动合同是符合电子签名法等法律法规对电子签名及文书形式要求等，这些都是使用电子签名将对用人单位的管理体系提出新的挑战。

综上，人力资源社会保障部对于电子劳动合同的支持态度，积极鼓励当前疫情下企业通过电子信息技术手段进行管理，有助于维持和谐劳动关系稳定的同时，也体现了今后文书电子化发展的趋势。因此，企业应妥善建立电子劳动合同系统，确保电子劳动合同的签署流程和管理体系合法合规，进一步推动电子劳动合同的普及和应用。

#### 作者简介：

**曾凡新**，北京大成（深圳）律师事务所律师，大成中国区劳动与人力资源专业委员会执行主任、深圳市律师协会劳动与社会保障法律专业委员会主任、深圳市人大常委会立法调研基地法律专家、深圳大学劳动法和社会保障法研究所客座研究员。

**于亦佳**，北京大成（深圳）律师事务所实习律师。毕业于美国康奈尔大学，获法学硕士学位。主笔《2014-2016年度全国劳动争议纠纷大数据报告》

<sup>4</sup> 案例来源：黑龙江省齐齐哈尔市龙沙区人民法院（2019）黑0202民初3145号一审民事判决书。

《用人单位解雇违反利益冲突规章制度员工的案例研究报告》《调岗、调薪、调整工作地点案例研究报告》。

## **劳动者不积极配合公司补缴社会保险费，是否还有权提出解除劳动合同、诉求经济补偿？**

——陈永相、俊杰机械（深圳）有限公司劳动争议二审民事判决书

### **【裁判要点】**

劳动者向用人单位提出补缴其社会保险费用，但并未配合用人单位补缴其社会保险费用，导致其社会保险费用未在一个月内完成补缴，责任不能归结于用人单位，劳动者再以未缴纳社会保险费为由提出解除劳动合同经济补偿的，不予支持。

广东省深圳市中级人民法院

民事判决书

（2020）粤03民终4695号

上诉人（原审被告）：陈永相，男，汉族，1981年8月10日出生，身份证住址：广西灵山县，

委托诉讼代理人：肖寒梅，广东诚公律师事务所律师，系深圳市法律援助处指派。

被上诉人（原审原告）：俊杰机械（深圳）有限公司，住所地：深圳市宝安区福海街道塘尾社区南玻道北工业区第\*\*，统一社会信用代码：91440300736283234W。

法定代表人：李伯仲。

委托诉讼代理人：彭素球，广东宝城律师事务所律师。

委托诉讼代理人：欧晓銮，广东宝城律师事务所实习律师。

上诉人陈永相因与被上诉人俊杰机械（深圳）有限公司（以下简称俊杰公司）劳动争议纠纷一案，不服深圳市宝安区人民法院（2019）粤0306民初29640号民事判决，向本院提起上诉。本院依法组成合议庭进行了审理。本案现已审理终结。

上诉人陈永相上诉请求：1、依法撤销（2019）粤0306民初29640号民事判决，并依法改判俊杰公司支付陈永相解除劳动关系的经济补偿人民币45729.3元，律师费4367.94元；2、本案案件受理费由俊杰公司承担。

被上诉人俊杰公司辩称：原审判决事实认定清楚，法律适用正确，应当予以维持。

本院经审理查明，一审判决查明的事实清楚，本院予以确认。

本院认为，本案为劳动争议案件。根据陈永相上诉意见及俊杰公司答辩意见，本案二审争议焦点为陈永相的2019年5月份之前的社保补缴工作未完成的责任归属问题。本院认为，首先，俊杰公司在2019年5月底收到陈永相提出的按照实际工资缴交社保的要求后，2019年6月的社保缴交已经按照陈永相实际工资足额缴交，并且于2019年6月27日向陈永相发送《养老金差额补缴通知函》、《告知补缴养老保险视频光盘》，告知陈永相其已经启动2019年5月份之前的社保补缴的工作，需要陈永相配合补缴个人应补缴部分金额。其次，陈永相在收到《养老金差额补缴通知函》、《告知补缴养老保险视频光盘》后，明确表示无法一次性拿出上述通知函中要求的个人应补缴部分的8000元。再次，陈永相虽

然主张其已经提出该个人应补缴部分可以从其后续工资中扣除，但陈永相并未提交相应证据证明其向俊杰公司提出过该解决方案，并且陈永相于2019年7月1日向俊杰公司发送了《被迫解除劳动关系通知书》，导致俊杰公司实际上也无法从陈永相后续工资中扣除补缴个人应缴部分金额。综上所述，陈永相未配合俊杰公司补缴其社会保险费用，导致其社会保险费用未在一个个月内完成补缴，责任不能归结于俊杰公司，一审法院对此处理正确，本院予以维持。

综上，陈永相的上诉请求不成立，本院不予支持。一审判决认定事实清楚，适用法律正确，本院依法予以维持。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，判决如下：

驳回上诉，维持原判。

本案二审案件受理费10元，由陈永相负担。

本判决为终审判决。

审判长：陈明亮

审判员：许莹姣

审判员：张秀萍

二〇二〇年五月十五日

书记员：戴斌（兼）

## 政策法规

# 公布 2019 年全省从业人员月平均工资和职工基本养老保险缴费基数 上下限有关问题的通知

各地级以上市人力资源和社会保障局、财政局、税务局、统计局，珠海市横琴新区税务局，省税务局第三税务分局，省社保基金管理局：

根据省统计部门有关从业人员人数和从业员工工资的统计数据计算，2019年全省全口径从业人员月平均工资为 6756 元。其中，**第一类片区**（广州市、深圳市、省直）全口径从业人员月平均工资为 7880 元；**第二类片区**（珠海市、佛山市、惠州市、东莞市、中山市、江门市）为 5855 元；**第三类片区**（汕头市、肇庆市）为 5400 元；**第四类片区**（韶关市、河源市、梅州市、汕尾市、阳江市、湛江市、茂名市、清远市、潮州市、揭阳市、云浮市）为 5325 元。请各市以 2019 年全口径从业人员平均工资为依据，按照相关规定及时调整缴费基数上限（上限精确到元位）。调整后的缴费基数上限执行时间：企业职工基本养老保险为 2020 年 7 月 1 日至 2021 年 6 月 30 日；机关事业单位养老保险为 2020 年 1 月 1 日至 2020 年 12 月 31 日。

根据《人力资源社会保障部 财政部 税务总局关于延长阶段性减免企业社会保险费政策实施期限等问题的通知》（人社部发〔2020〕49 号）第三条规定，个人缴费基数下限不调整，继续按 2019 社保年度标准执行。

附件：广东省各市 2019 年城镇非私营单位在岗职工月平均工资情况表

广东省人力资源和社会保障厅

广东省财政厅

国家税务总局广东省税务局

广东省统计局

2020 年 6 月 29 日

附件

广东省各市 2019 年城镇非私营单位在岗职工月平均工资情况表

地区	2019 年城镇非私营单位在岗职工月平均工资（元）
广州	10292
深圳	10646
珠海	8407
汕头	6391
韶关	7277
河源	5995
梅州	6638
惠州	6970
汕尾	6278
东莞	6168
中山	7141
江门	6694
佛山	7200
阳江	6358
湛江	6764
茂名	6088
肇庆	6689
清远	7169
潮州	6215

揭阳	5468
云浮	6512

## 国家税务总局深圳市税务局关于调整深圳市 2020 年度个人所得税相关税前扣除及免征标准的通告

根据我市统计部门发布的《2019 年深圳市城镇单位就业人员年平均工资数据公报》，2019 年度深圳市城镇非私营单位在岗职工年平均工资为 127757 元，折算成在岗职工月平均工资为 10646 元（四舍五入取整数）。现对我市解除劳动关系一次性补偿收入免征个人所得税标准、住房公积金和企业年金、职业年金个人所得税税前扣除标准进行调整，通告如下：

一、根据《关于个人所得税法修订后有关优惠政策衔接问题的通知》（财税〔2018〕164 号）的规定，“个人与用人单位解除劳动关系取得一次性补偿收入（包括用人单位发放的经济补偿金、生活补助费和其他补助费），在当地上年职工平均工资 3 倍数额以内的部分，免征个人所得税”。我市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 383271 元（含本数），超过的部分，按照《关于个人所得税法修订后有关优惠政策衔接问题的通知》（财税〔2018〕164 号）有关规定计算征收个人所得税。

二、根据《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）的规定，单位和个人分别在不超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。单位和职工个人缴存住房公积金的月平均工资不得超过 31938 元（10646 元 × 3 倍），超过上述规定比例或标准缴存的住房公积金，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。

三、根据《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）规定，企业年金、职业年金个人缴费部分，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31938元（10646元×3倍），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，计征个人所得税。

上述标准调整自2020年6月1日（税款所属期）起执行。

国家税务总局深圳市税务局

2020年6月28日

## 2019年深圳市城镇单位就业人员年平均工资数据公报

经国家统计局和广东省统计局核定反馈，我市2019年城镇非私营单位就业人员年平均工资为125612元，同比增长13.9%。其中，城镇非私营单位在岗职工年平均工资为127757元，同比增长14.4%。扣除物价因素，我市2019年城镇非私营单位就业人员、在岗职工年平均工资实际分别增长10.2%、10.6%。

根据城镇私营单位抽样调查，我市2019年城镇私营单位就业人员年平均工资为70233元。

深圳市统计局

2020年6月28日

注：

1.单位就业人员指在本单位工作，并由单位支付劳动报酬的人员。

2.工资总额指本单位在报告期内（季度或年度）直接支付给本单位全部从业人员的劳动报酬总额。包括计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、加班加点工资、特殊情况下支付的工资，是在岗职工工资总额、劳务派遣人员工资总额和其他从业人员工资总额之和。不论是计入成本的还是不计入成本的，不论是以货币形式支付的还是以实物形式支付的，均应列入工资总额的计算范围。

工资总额是税前工资，包括单位从个人工资中直接为其代扣或代缴的个人所得税、社会保险基金和住房公积金等个人缴纳部分，以及房费、水电费等。工资总额应包含：

（1）基本工资。也可称为标准工资、合同工资、谈判工资。指本单位在报告期内（年度）支付给本单位从业人员的按照法定工作时间提供正常工作的劳动报酬。各单位给个人确定的底薪可作为基本工资。包括工龄工资。基本工资不含定时、定额发放的各种奖金、各种津贴和补贴、加班工资，也不包括补发的上一年度的基本工资。

（2）绩效工资。也可称为效益工资、业绩工资。指根据本单位利润增长和工作业绩定期支付给本单位从业人员的奖金；支付给本单位从业人员的超额劳动报酬和增收节支的劳动报酬。具体包括：值加班工资、绩效奖金、全勤奖、生产奖、节约奖、劳动竞赛奖和其他名目的奖金；以及某工作事项完成后的提成工资、年底双薪等。但不包括入股分红、股权激励兑现的收益和各种资本性收益。

（3）工资性津贴和补贴。指本单位制定的员工相关工资政策中，为补偿本单位从业人员特殊或额外的劳动消耗和因其他特殊原因支付的津贴，以及为保证其工资水平不受物价影响而支付的物价补贴。具体包括：补偿特殊或额外劳动消耗的津贴及岗位性津贴、保健性津贴、技术性津贴、地区津贴和其他津贴。如：过节费、通讯补贴、交通补贴、公车改革补贴、不休假补贴、无食堂补贴、单位发的可自行支配的住房补贴以及为员工缴纳的各种商业性保险等。上述各种项目包括货币性质和实物性质的津补贴以及各种形式的充值卡、购物卡（券）等。

(4) 其他工资。指上述基本工资、绩效工资、工资性津贴和补贴三类工资均不能包括的发放给从业人员的工资，如补发上一年度的工资等。

3. 平均工资指在报告期内单位发放工资的人均水平。计算公式为：平均工资=报告期工资总额/报告期平均人数。平均工资通常是以年平均工资的形式表现，月平均工资就是用年平均工资除以12求得。

4. 私营企业指由自然人投资或控股，以雇佣劳动为基础的营利性经济组织。包括按照《公司法》、《合伙企业法》以及《个人独资企业法》规定登记注册的私营独资企业、私营合伙企业、私营有限责任公司、私营股份有限公司和个人独资企业。

(1) 私营独资企业：由一名自然人投资经营，以雇佣劳动为基础，投资者对企业债务承担无限责任的企业（登记注册类型为171）。

(2) 私营合伙企业：由两个以上自然人按照协议共同投资、共同经营、共负盈亏，以雇佣劳动为基础，对债务承担无限责任的企业（登记注册类型为172）。

(3) 私营有限责任公司：由两个以上自然人投资或控股的有限责任公司（登记注册类型为173）。

(4) 私营股份有限公司：由五个以上自然人投资，或由单个自然人控股的股份有限公司（登记注册类型为174）。

(5) 个人独资企业：由一个自然人投资，财产为投资人个人所有，投资人以其个人财产对企业债务承担无限责任的经营实体。个人独资企业填表时归入私营独资企业（登记注册类型为171）。

## 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十届理事会第一次会议决定，市律协设立30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：**曾凡新（大成所）

**副主任：**周旻（联建所）、王强（德纳所）、张福军（深坪所）

**委员：**陈伟（炜衡所）、冼武杰（华途所）、彭湃（卓建所）、张金寿（卓建所）、邹兵（鹏乾所）、李小鹊（卓建所）、吴意诚（联建所）、孟庆杰（盈科所）、凌超（卓建所）、何志杰（联建所）、吴贵刚（深宝所）、周文斌（鹏浩所）、田晓峰（盈科所）、马振勇（华途所）、袁吉松（前海所）、林乐军（华途所）、谭冬梅（百瑞所）、罗娟（华商<龙岗>所）、周艳军（瀛尊所）、何佳宾（盈科所）、唐塘（俭德所）、杨敏（晟典所）、丁海洋（普罗米修所）、郑锦川（旭晨所）、樊天升（鹏星所）、彭万红（顺创所）。

——本资讯由深圳市律师协会劳动与社会保障法律专业委员会搜集整理（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：  
fanxin.zeng@dentons.cn（曾凡新律师）