



涉外法律服务赋能高质量发展



致力打造国际仲裁示范新高地

广仲秉持“首创精神”不断提升涉外法律服务水平

□ 本报采访组

首创互联网仲裁“广州标准”，获50余家境外仲裁机构支持与认可；首创APEC-ODR平台（亚太经合组织跨境商事争议在线解决平台），受案量与标的额均居世界第一；首创元宇宙仲裁院，审结虚拟世界第一案……

近年来，广州仲裁委员会（以下简称广仲）秉持“首创精神”，不断提升涉外法律服务水平，致力于将广州打造成涉外仲裁新高地、全球互联网仲裁首选地。2021年和2022年，广仲连续两年涉外案件量位居全国城市仲裁机构第一。办理的涉外案件，无一宗在境外被撤销或不予执行，仲裁文书获得越来越多境外法院的认可执行。

“我委将持续深入推动广州仲裁国际化、专业化、数字化、智能化发展，积极探索仲裁工作现代化的‘广州路径’，为广东涉外法治工作大局作贡献。”广仲相关负责人近日接受《法治日报》记者采访时说。

建平台 全球率先入驻APEC官网

不久前，东南亚某企业通过APEC（亚太经合组织）官网链接的广仲ODR（在线多元纠纷化解）平台，递交了一宗标的额超10亿元人民币的投资纠纷案件。广仲受理后，组成仲裁庭开展联合在线调解，很快促成双方达成调解并结案。

这是广仲互联网仲裁ODR平台“一站式”在线高效解决跨境商事纠纷的具体实践。

广仲是最早开展线上庭审的国内仲裁机构。2019年11月，广仲发挥互联网仲裁的技术优势，在国际商事仲裁案件中率先试水全球第一个跨远程庭审。疫情期间，广仲线上开发了集谈判、调解和仲裁“三位一体”的线上多元纠纷解决平台——ODR平台。2021年1月，ODR平台正式在APEC官网上线，成为全球首个APEC-ODR平台。来自21个APEC成员经济体的商事主体提供高效、易用、低成本的“一站式”争议在线解决服务。

近期，广仲APEC-ODR平台受理了一批原约定为美国仲裁协会的涉中美当事人的经贸纠纷案，占该平台今年受理涉外案件的22%。截至目前，APEC-ODR平台已累计处理案件600余宗，案件类型涵盖国际投资、国际买卖、金融、知识产权、游戏开发合同纠纷等多个领域，受案量居APEC四家合作机构首位，标的额超60亿元，均居世界第一。案件实现了APEC地区全覆盖。

据介绍，在APEC-ODR平台基础上，广仲继续开发通用版ODR机制，共建粤港澳大湾区国际商务和数字经济仲裁中心，合力搭建粤港澳大湾区仲裁联盟。

2021年ODR平台获APEC官方认可成为全球首批三家合作平台之一。2022年，最高人民法院将广仲纳入“一站式”国际商事纠纷多元化解机制的国际商事仲裁机构名单。2023年，广仲ODR平台解决涉外纠纷入选司法部年度仲裁工作指导案例、商务部30个外贸新业态优秀实践案例。

近年来，广仲还在智能化、数字化仲裁方面不断投入，首创元宇宙仲裁院，以多维虚拟仲裁庭为元宇宙开辟了解决纠纷的新通道；发布全球首个智能机器人“云小仲”，打造24小时不间断智能立案窗口；发布全球首个AI仲裁秘书“仲小变”，可以完成案件智能受理、多语种实时翻译、证据区块链识别、观点陈述录入等程序性工作，提升仲裁效率近400%。

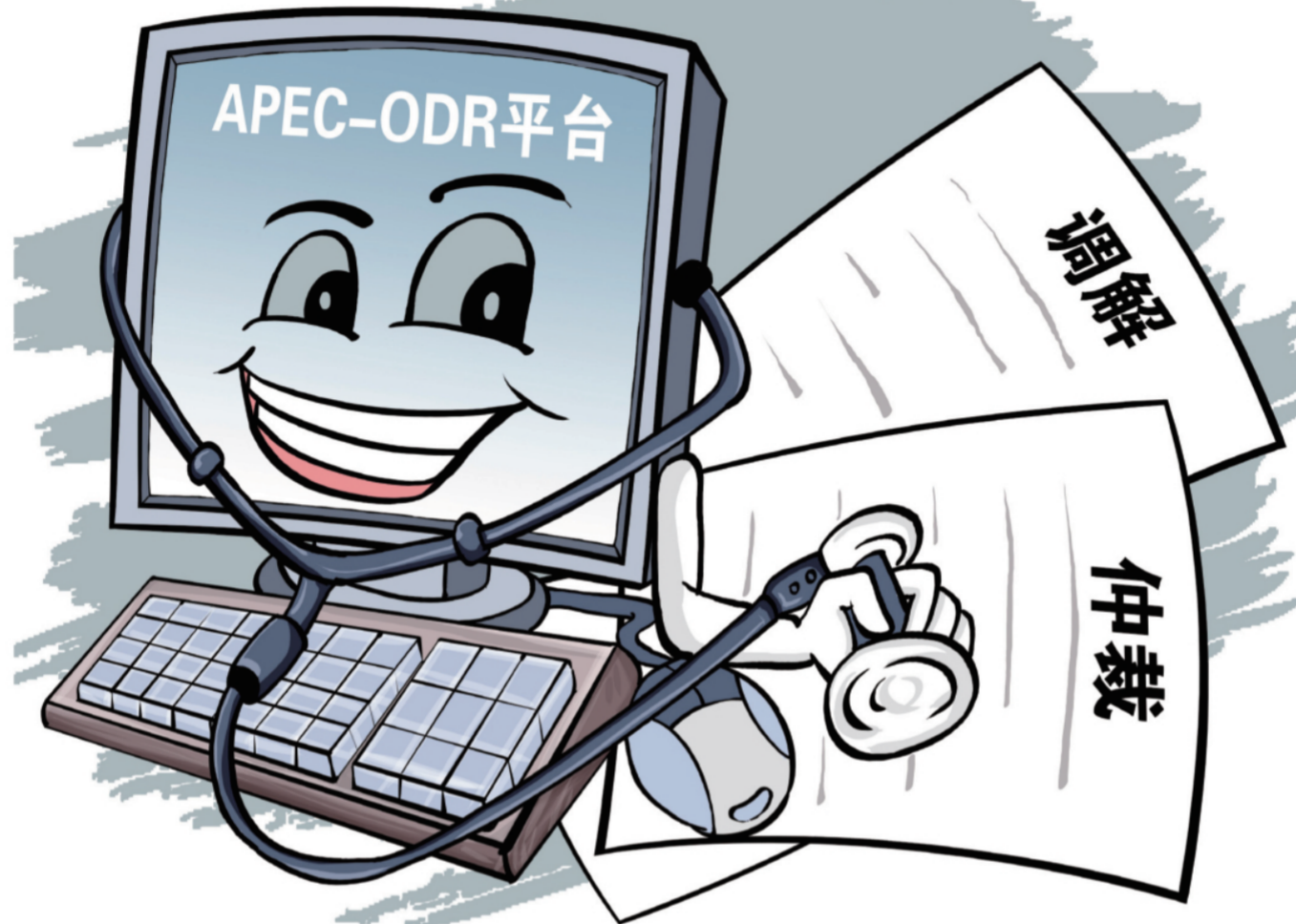
去年年底，广仲元宇宙仲裁院审理了一宗由港资企业提交的涉及元宇宙社区的电子版权纠纷案件，成为虚拟世界仲裁第一案。为虚拟世界仲裁提供了经验。该案件在线上虚拟庭审场景中进行了审理，线上设置和现实场景一样，仲裁员、双方当事人于在设的虚拟庭审室里展示电子证据，进行诉辩交锋。案件从受理到调解结案，仅用时5天。

“广仲将技术优势结合到仲裁机制的发展中，打造元宇宙仲裁的解纷平台，切实解决了元宇宙当事人之间的虚拟财产纠纷，填补了相关领域的空白，提升了中国仲裁的国际形象和影响力。”中国社会科学院大学数字中国研究院执行院长吕鹏评价说。

创规则 “广州标准”获国际认可

“广州模式很好，我们可以选择更加熟悉和符合惯例的模式，对维护企业的权益也更有信心。”近日，俄罗斯工商会国际商事仲裁院适用《广州仲裁委员会仲裁规则》和“广州模式”成功处理了一起跨国经贸合同纠纷，当事人对裁决结果表示满意。

当事人所说的“广州模式”，是广仲首创的国际商事仲裁“3+N”模式。该模式是在中国特色社会主义法律体系、普通法系和大陆法系三大法系的基础上，叠加远程庭审技术优势，不断加



入符合其他国家、地区仲裁法以及仲裁程序特点的“N”种庭审模式，形成“3+N”仲裁庭审模式。当事人可以通过适用《南沙国际仲裁中心仲裁规则》（2022年版），按需选择不同国家、地区的流程指引，实现涉外仲裁规则的有效衔接。

据了解，近年来，广仲通过制定国际标准、搭建跨境平台、共享合作机制等方式，完成了从行业参与者到创新引领者再到规则制定者的蜕变。2020年，广仲制定并发布了全球首个《互联网仲裁推荐标准》（参考国际惯例简称为“广州标准”），推动国际互联网仲裁规范化发展。2022年8月，广仲发布“广州标准（二）”，针对性解决互联网仲裁庭审难点，对远程庭审技术规范予以申明，为运行“3+N”仲裁庭审模式夯实了基础。

“‘广州标准’与ODR平台的发展高度契合，为便利平台当事人，规范平台线上庭审，促进纠纷高效化解等方面提供了重要的规则保障。”广仲相关负责人介绍，通过云端共享，“广州标准”有效地推动了ODR平台的推广，引领国际互联网仲裁规范化发展。目前，接近55%的平台当事人协议采用“广州标准”作为ODR庭审程序的流程标准，大大提升了平台案件的审结效率。

据悉，“广州标准”获得了联合国国际贸易法委员会官网专版推介，入选国务院全面深化服务贸易创新发展试点最佳实践案例。目前，“广州标准”已先后获得港澳台地区、共建“一带一路”国家、欧美主要经济体等50余家境外仲裁机构和超过150家国内仲裁机构的支持和认可。

除了仲裁标准与规则的制定，广仲还致力于合作机制的建设，注重深度的国际交流与联动，实现长期稳定的可持续发展关系。如，首创“四个共享”仲裁合作机制，推动标准（规则）共享、庭审共享、仲裁员共享、服务窗口共享，与国际仲裁调解机构、组织开展深度的长期合作，签订战略合作协议，共享仲裁资源。目前，“四个共享”机制已获70余家境内外机构签约认可推广。

今年4月，广仲牵头金砖国家的主要仲裁机构，联合发布国际商事仲裁发展的引领性宣言——《仲裁合作南沙共识》（简称《南沙共识》），在国际舞台发出中国仲裁最强音，迅速获得广泛国际认可，目前《南沙共识》已获得近30个国家和地区签署互认。

“广仲能把自身的创新经验及时总结，将其上升为规则，升华为国际规范，其中在国内外业界公认的国际互联网仲裁‘广州标准’和《南沙共识》都成了广仲国际化发展的标志性创新成果，显示了广仲的大格局和大思路。”中国法学会国际经济贸易法研究会会长沈四宝说。

树人才 育才与引才齐头并进

“成立粤港澳大湾区国际仲裁学院是加强粤港澳大湾区多元化纠纷解决机制建设的应有之义，是培养高端国际仲裁人才的必然要求，也是打造国际仲裁示范高地的有效路径。”2022年1月17日，广仲与广东外语外贸大学合作共建的全国首家粤港澳大湾区国际仲裁学院成立，广

东外语外贸大学校长石佑启在揭牌仪式上说。

广仲相关负责人告诉记者，为推进涉外法律人才的专业化培养，除了合作共建国际仲裁学院，广仲还与六所国内一流高校开展国际仲裁法律硕士联合培养工作，建立联合培养机制，探索在硕士、博士研究生专业中增设仲裁相关培养方向，制定教程教材。

此外，广仲制定了涉外仲裁人才发展规划，推动与法院、检察院、仲裁机构、商会组织、律师事务所和企业的合作，常态化开展仲裁业务培训 and 学术研讨活动，健全完善培养、交流、培训和继续教育机制，着力培养高素质、复合型涉外仲裁人才，全方位打造涉外人才培养高地。目前，广仲85%以上仲裁秘书拥有研究生以上学历，20%拥有境外留学经历。

今年年初，广仲与广东省律师协会签署了《关于推进涉外法律服务工作的合作协议》，探索“律师+仲裁”涉外法律合作新模式。该合作协议的一大亮点是港澳律师可以到广仲参加互动式实务培训，为港澳律师在内地顺利执业打好基础，推动粤港澳大湾区涉外仲裁律师人才融合发展和多元化纠纷解决规则衔接。此外，双方还将在涉外学术交流、建立涉外律师、仲裁员推荐机制等方面展开合作。

“国际化高端人才是国际商事仲裁发展的基石。我委在与高校、研究机构加强交流合作的同时，还加大了国际高端人才引进力度。”广仲相关负责人说，广仲通过全球选聘，首批吸纳了近40名来自世界各地的仲裁员、调解员作为ODR平台的中立方，提供国际一流的仲裁服务。另外，通过“四个共享”协作机制，吸纳了来自23个国家和地区近200名通晓国际经贸规则的外籍仲裁员，人数较之前翻了一番，其中包括吉尔吉斯斯坦宪法法院院长、巴基斯坦前首席大法官等知名仲裁专家。

据介绍，在知识产权领域，广仲已延揽境内外知识产权专业仲裁员超300人，其中境外仲裁员近20人。以专家智库反哺案件增长，广仲知识产权类案件年受案量稳步上升，常年占全国十分之一。2022年共受理知识产权仲裁案件252宗。“广仲充分发挥专家智库的作用，勤修内功，补齐短板，积极创新，通过仲裁员+仲裁秘书+仲裁机构‘三驾马车’共同助推发展聚合力量，添动力，凝聚了推动发展的强大正能量。”香港科技大学（广州）校长倪明选说。

促发展 提升国际化营商环境

近日，广州市天河区一宗涉外国际驰名商标的涉外案件，通过广仲跨境商事争议解决平台调解成功。据悉，该案是广州市行政投诉转化为仲裁调解的涉外商标保护第一案，也是广仲与天河区市场监管局首创行政处置和仲裁调解合作新模式的实践成果。

广仲相关负责人说，近年来，广仲持续深化跨境商标仲裁服务，积极提升知识产权治理能力，助力优化广州国际化营商环境，护航国内企

业扬帆出海。近年来，广仲受理知识产权类案件约占全国知识产权仲裁案件总量十分之一，其中商标类纠纷占比近35%。

据介绍，为进一步优化跨境知识产权保护，广仲积极探索创新方式方法，一方面，搭建联动合作机制，先后与天河区市场监管等行政执法机构建立“行政+仲裁”合作模式，与广州知识产权法院建立诉调对接工作机制，与花都皮革皮具快捷维权中心共建区域仲裁调解中心，构建商标侵权纠纷的多元解决机制。

另一方面，创设智能维权平台，立足广仲在线争议解决平台，发挥“谈判+调解+仲裁”一站式维权优势，为当事人提供英语、西班牙语等8种语言免费互译服务；借助智能机器人“云小仲”提供24小时不间断智能受理窗口，有效节约当事人时间和经济成本。

广仲还创新涉外服务方式，推动建立粤港澳大湾区知识产权合作机制，鼓励港澳仲裁员在广州开展知识产权服务；与“金砖国家”、APEC和RCEP缔约成员国仲裁机构签署合作备忘录，共同推动涉外知识产权仲裁资源共享，助力建设高水平对外开放型经济。目前，其知识产权仲裁服务区域已拓展至美国、加拿大等欧美国家，获境外53家仲裁机构签约认可。

为了精准服务企业知识产权纠纷，为高质量发展注入新动能，广仲充分发挥ODR平台为民办实事的功能，为当事人提供集谈判、调解和仲裁于一体的完备的替代性纠纷解决机制，开辟了多元化跨境解纷速调的“绿色通道”。

2021年5月，广仲受理了一起标的额超过24亿元人民币的企业资金拆借合同纠纷，该案涉及广东、香港、澳门、河南四地的企业和自然人。当时，河南突遇暴雨侵袭，影响了案件进展，但因该案标的额大，影响广，当事人急切希望解决纠纷。为此，广仲决定在“云端”开庭。

广仲向当事人推荐运用ODR在线纠纷解决平台，实现“谈判、调解、仲裁”三种机制衔接。充分发挥广仲南沙国际仲裁中心粤港澳三套庭审模式叠加互联网仲裁的领先优势，实现广州、香港、澳门三地仲裁模式和法律规则的有效对接，由当事人选择的香港、澳门、内地三位仲裁员通过线上审理案件，运用“四个共享”机制，借助香港、澳门的共享庭审室，使当事人达成了调解意向。在广仲的协调下，仅用时20多天，当事人便顺利达成调解协议，各方重获继续合作的可能。

广仲的高质量调解，为其带来了良好的国际公信力。今年4月，英国杜伦大学国际争端解决研究所发布全球首份共建“一带一路”国家国际仲裁机构公信力排行榜，从共建“一带一路”国家近200家国际仲裁机构中，精选出38家具有代表性的国际仲裁机构，广仲位列第三。

“广州已经连续5年被我商会2300名会员评选为中国最佳再投资目的地，华南美国商会将广州仲裁委视为长期合作伙伴。”华南美国商会会长哈利·赛亚丁评价说。

（记者陈建国 章宇旦 周斌 邓君 孙天骄） 漫画/李晓军

□ 本报记者 温远瀛

前不久，在北京工作的林先生经过两轮面试成功入职某外贸公司，双方签订了3年固定期限劳动合同，并约定3个月试用期。但工作一个多月后，公司以试用期内不符合录用条件为由，要和林先生解除劳动关系。

无独有偶，今年10月，大学毕业后决定留在江西南昌工作的沈女士，在试用期赶上公司裁员，周五下班时被通知“走人”，且未对她进行任何补偿。“因为是试用期，公司就可以随意解除劳动合同吗？”沈女士对此感到疑惑。

《法治日报》记者近日采访多位劳动者和业内专家发现，试用期成为劳动者权益受侵犯的高发期，有用人单位利用试用期频繁辞退劳动者，走马观花式更换试用人员。

受访专家指出，试用期并不是“随意期”。用人单位要增强法律意识，在招聘员工时制定合理的招聘流程以及符合岗位要求的录用条件并告知劳动者，杜绝违法行为。当自身权益受侵害时，劳动者也应当积极依法维权，促使企业合规经营。

对于自己突然被辞退，林先生要求公司解释清楚，自己究竟哪里不符合录用条件？但公司并没有给出具体说法，只是强行要和他解除劳动合同。后来，林先生通过申请劳动仲裁，获得了公司支付的赔偿金。

林先生的遭遇并非个例，而实践中，不少劳动者误以为试用期内用人单位有权随意辞退员工，虽心有不甘，也只能接受现实。

据中国政法大学社会学研究所所长、中华全国总工会工会理论和劳动关系智库专家姜宇介绍，试用期是给予劳资双方相互考察及磨合的时期，在此过程中可以双向选择，这对双方来说都是公平的，如劳动者想要解除劳动关系，只需要提前三天告知企业，而转正后则需要提前30天告知。企业经营考察认为劳动者在试用期间不符合录用条件的，可依据法律法规行使单方解除权。

“是否适用试用期及其期限长短均受法律严格限制。”姜宇说，试用期包含在劳动合同期限内，实践中，只约定试用期不约定劳动合同期，试用期内不签署书面劳动合同，试用期内不支付工资及不缴纳社保等做法，都是违反法律规定的。

按规定，试用期内劳动者薪资可以低于转正工资，但不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的80%，不得低于用人单位所在地最低工资标准。

“有的企业管理者将试用期等同于可以随意‘炒鱿鱼’的时期，这种理解及其行为都是错误的，违反了劳动合同法相关规定。”首都经济贸易大学劳动经济学院教授范国说，劳动合同法第三十九条规定，试用期内被证明不符合录用条件的，用人单位可以解除劳动合同，而这个录用条件是“被严格限制的”。

“用人单位必须在招聘时明示录用条件，如学历、工作经历等；录用条件必须具体、合理、有可操作性；通过试用期间的管理，用人单位必须能够证明劳动者不符合录用条件。”范国说。

广东国鼎律师事务所律师代园星认为，试用期内，用人单位和劳动者的权利义务都相对比较薄弱，但这并不意味着用人单位可以随意解雇试用期的员工。试用期解除权的行使依然受到法律严格限制，用人单位不仅需要举证证明员工不符合录用条件的具体事实成立，解除行为还应在试用期届满前作出，否则均构成违法解除劳动合同。

“企业随意延长劳动者试用期是否违法？”采访中，有受访者提出遇到了企业延长试用期的问题。

近期，上海市宝山区人民法院就审结了这样一起劳动争议案——王某入职某公司担任建筑设计师，双方签订了为期3年的固定期限劳动合同，约定试用期3个月，试用期内薪资16800元/月，转正后21000元/月，并约定转正后公司按转正工资标准补足王某试用期期间工资差额。而试用期即将届满之时，公司与王某协商延长试用期至6个月，之后，公司以王某试用期内不符合录用条件为由，提出解除劳动关系。双方多次就离职补偿等事宜进行沟通但未达成一致意见。

王某向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，请求公司支付违法解除劳动合同赔偿金、工资差额等。由于仲裁裁决未支持王某全部请求，王某将公司诉至法院。

法院经审理后认为，被告公司在约定的3个月试用期临近届满时与王某协商延长试用期至6个月，虽未超过法定最高期限，但劳动合同明确规定用人单位自同一劳动者只能约定一次试用期。在劳动者工作内容与岗位均无变化的情况下，上述延长试用期的行为实质为二次约定试用期，应为无效。判决被告公司支付原告王某违法解除劳动合同赔偿金，并依双方约定补足试用期期间工资差额。二审维持原判。

“企业超出法定上限约定试用期，单方延长试用期，试用期满后反复进行试用的操作均不可取。”代园星说。

“为什么一些公司工人入职3年，试用期长达6个月？”一位在北京从事人力资源工作多年的人士告诉记者，那是在有些创业公司看来，试用期越长就意味着用人成本越低，也越有可能随时辞退试用员工。”这对初入职场的人来说，无疑是巨大的打击。”

“实践中，目前存在较多滥用试用期解除权的情形。”范国认为，其主要原因在于，企业管理者对试用期解除的理解存在偏差，并且试用期解除的门槛也较低，由于劳动关系存续时间较短，劳动者维权的积极性和主动性也不很高。

“用人单位还可能通过降低试用期的保护标准，如不签劳动合同、不缴纳社会保险等方式逼迫劳动者离职。”范国提醒，对于劳动者而言，要签订好书面劳动合同，明确自己的试用期期限、工资，甚至试用期的考核标准。如果遭遇被用人单位在试用期违法解除劳动合同的，可以申请调解和仲裁，请求确认违法。

根据劳动合同法的相关规定，用人单位违法解除劳动合同时，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当按经济补偿金的二倍支付赔偿金。

“从整体来看，目前试用期制度已经较为完善，主要还是执行方面的问题。”范国认为，如何让企业能够更加准确的理解，运用好试用期制度是关键。建议通过指导案例等方式，强化对于试用期正确适用的宣传指导。代园星呼吁，求职者在职务新公司时要掌握基本的法律常识，如果自身权益受到侵害，应该学会拿起法律武器来保护自己。同时，用人单位也要增强法律意识，在招聘员工时制定合理的招聘流程以及符合岗位要求的录用条件并告知劳动者，杜绝违法行为。

试用期成劳动者权益受侵犯高发期 专家指出 员工试用期企业也不能随意“炒鱿鱼”