

BEIJING SHANGHAI SHENZHEN HONGKONG HAIKOU

ANJIE

安杰律师事务所

## 安杰劳动法律观察

AnJie Employment Law Insights

(2021年4月刊)



*Dedicated  
to Excellence*

ANJIE

安杰律师事务所

## 目录

### Contents

#### 数字聚焦

##### Key Figures

#### 热点新闻

##### Top News

#### 安杰视点

##### AnJie Spotlights

浅析数字经济下劳动用工的挑战

A Brief Analysis on the Challenge of Employment in the Digital Economy

案谈个税

Case Study on Individual Income Tax

#### 实务参考

##### Practice Reference

上海市第一中级人民法院涉高管劳动争议案件典型案例

Typical Cases of Labor Disputes Involving Senior Management Personnels Released by Shanghai No. 1 Intermediate People's Court

广东高院发布劳动争议十大典型案例

Ten Typical Cases of Labor Disputes Released by Guangdong High People's Court

#### 最新法规

##### New Regulations

关于印发《苏州工业园区劳动人事争议仲裁委员会电子劳动合同争议处理规则（试行）》的通知

Circular on Issuing the *Rules of the Arbitration Committee for Labor and Personnel Disputes of Suzhou Industrial Park over Electronic Labor Contracts (for Trial Implementation)*

#### 安杰动态

##### AnJie News

## 数字聚焦 Key Figures



### 4.5%

经党中央、国务院批准，人力资源和社会保障部、财政部近日印发《关于 2021 年调整退休人员基本养老金的通知》，明确从 2021 年 1 月 1 日起，为 2020 年底前已按规定办理退休手续并按月领取基本养老金的企业和机关事业单位退休人员提高基本养老金水平，总体调整水平为 2020 年退休人员月人均基本养老金的 4.5%。

Approved by the Party Central Committee and the State Council, the Ministry of Human Resources and Social Security and the Ministry of Finance recently issued the *Notice on the Adjustment of Basic Pension for Retirees in 2021*, specifying that from January 1, 2021, the level of basic pension will be raised for the retired employees of enterprises and institutions who have gone through the required retirement procedures and received their basic pension on a monthly basis by the end of 2020, with the overall adjustment level being 4.5% of the monthly per capita basic pension for retirees.

### 1200 万 / 12 million

科大讯飞高管离职后加入腾讯，法院判决离职高管赔偿科大讯飞 1200 万元违约金，并从腾讯公司离职，在竞业限制义务期限内，不得担任有竞争业务公司的顾问或职员。

Yun Lu, ex-senior management personnel of Iflytek, joined Tencent after resigning from Iflytek. The court ruled that Yun Lu should pay liquidated damages of RMB 12 million to Iflytek and resign from Tencent. During the period of non-compete obligation, Yun Lu shall not work as a consultant or employee of any company in Iflytek's competing business.

### **1000 元 / 1000 Yuan**

2021 年 3 月 30 日, 北京市人力资源和社会保障局发布 2021 年城乡居民基本养老保险缴费标准, 今年最低缴费标准与去年相同, 最低缴费标准为年缴费 1000 元, 最高为年缴费 9000 元。缴费期限为今年 4 月 1 日起, 一直延续至今年 12 月 10 日, 在此期间, 符合条件的参保人员均可办理参保、缴费手续。

On March 30, 2021, Beijing Municipal Bureau of Human Resources and Social Security released the basic pension insurance contribution standards for urban and rural residents in 2021. The minimum contribution standard this year is the same as last year, with a minimum annual contribution of 1,000 yuan and a maximum annual contribution of 9,000 yuan. The payment period starts from April 1 this year and lasts until December 10 this year. During this period, eligible participants can apply for the insurance and payment procedures.

## 热点新闻 Top News



### 上海一中院向社会发布该院《涉高管劳动争议案件审判白皮书》

#### Shanghai No. 1 Intermediate People's Court Released *White Paper on Trials of Cases of Labor Disputes Involving Senior Management Personnels*

2021年4月28日，上海市第一中级人民法院召开新闻发布会，向社会发布该院《涉高管劳动争议案件审判白皮书》（“《白皮书》”），通报该院2019年1月1日至2021年3月31日期间涉高管劳动争议案件审理情况，并发布十个典型案例。

On April 28, 2021, Shanghai No. 1 Intermediate Court held a press conference to release the court's "White Paper on Trials of Cases Involving Executive Labor Disputes" ("White Paper") to the public, reporting the trials of cases involving executive labor disputes during the period from January 1, 2019 to March 31, 2021, and releasing ten typical cases.

### 江苏、重庆、广东高院分别发布典型案例

#### High People's Courts of Jiangsu, Chongqing and Guangdong Released Typical Cases Respectively

2021年4月，江苏高院发布《江苏法院2020年度劳动人事争议十大典型案例》、重庆高院发布《第七批劳动争议十大典型案例》、广东高院发布劳动争议十大典型案例。其中包括新冠疫

情背景下的相关案例，以及新业态下互联网用工的典型争议等。这些典型案例的发布有利于统一裁判尺度，构建和谐稳定劳动关系。

In April 2021, Jiangsu High People's Court released the "Top Ten Typical Cases of Labor and Personnel Disputes in Jiangsu Courts in 2020", Chongqing High People's Court released the "Top Ten Typical Cases of Labor Disputes in the Seventh Batch" and Guangdong High People's Court released ten typical cases of labor disputes. These include cases related to the background of the COVID-19 and typical disputes over the employment of internet workers in the new industry, etc. The release of these typical cases is conducive to unifying the scale of adjudication and building harmonious and stable labor relations.

### **国办：职工医保个人账户可支付家庭成员就医费用**

#### **General Office of the State Council: Employee Health Insurance Personal Account Can Pay for Family Members' Medical Expenses**

2021年4月22日，国务院办公厅公布《关于建立健全职工基本医疗保险门诊共济保障机制的指导意见》，明确个人账户可以用于支付参保人员本人及其配偶、父母、子女在定点医疗机构就医发生的由个人负担的医疗费用，以及在定点零售药店购买药品、医疗器械、医用耗材发生的由个人负担的费用。

On April 22, 2021, the General Office of the State Council announced the "Guiding Opinions on Establishing a Sound Mechanism for Outpatient Co-payment Protection for Employees' Basic Medical Insurance" ("Opinions"). The Opinions clarify that the individual account can be used to pay for medical expenses incurred by the participant and his or her spouse, parents and children at designated medical institutions at personal expense, as well as expenses incurred at designated retail pharmacies for the purchase of drugs, medical devices and medical consumables at personal expense.

### **“沪惠保”上线，每年115元最高可保230万**

#### **"Hu Hui Bao" launched, 115 Yuan Per Year Can Cover up to 2.3 Million**

2021年4月，由中国太保寿险作为首席承保公司，联合8家保险公司共同承保的上海城市定制型商业补充医疗保险“沪惠保”正式发布。“沪惠保”进一步拓展政策受益面和覆盖范围，本市职工医保参保人和居民医保参保人均可投保，职工还可为其参加本市基本医保的家庭成员投保，增强家庭抵御医疗支出风险能力。

In April 2021, "Hu Hui Bao", a customized commercial supplemental medical insurance plan

for Shanghai, was officially launched by China Taipa Life Insurance as the lead underwriter, in cooperation with eight insurance companies. The "Hu Hui Bao" further expands the benefits and coverage of the policy. Both employees and residents of the city's medical insurance can be insured, and employees can also insure their family members who are covered by the city's basic medical insurance to enhance the family's ability to withstand the risks of medical expenses.

## **全国总工会印发《工会劳动法律监督办法》**

### **All-China Federation of Trade Unions Issued the "Trade Union Labor Law Supervision Methods"**

近日，中华全国总工会办公厅印发了《工会劳动法律监督办法》，进一步规范和加强工会劳动法律监督工作。《办法》明确提出，工会重点监督用人单位恶意欠薪、违法超时加班、违法裁员、未缴纳或未足额缴纳社会保险费、侮辱体罚、强迫劳动、就业歧视、使用童工、损害职业健康等问题。

The General Office of the All-China Federation of Trade Unions issued the "Trade Union Labor Law Supervision Measures" to further standardize and strengthen trade union labor law supervision work. The Measures clearly put forward that the trade unions focus on monitoring the employer's malicious non-payment of wages, illegal overtime work, illegal layoffs, failure to pay or underpayment of social insurance premiums, humiliating corporal punishment, forced labor, employment discrimination, the use of child labor, damage to occupational health and other issues.

## **广东 5 月 1 日起实施省级统筹工伤保险费率标准**

### **May 1, 2021, Guangdong Province, the Implementation of the Provincial Coordination of Work-related Injury Insurance Premium Rate Standards**

广东省人社厅联合省财政厅、省税务局出台了《关于实施省级统筹工伤保险行业基准费率标准有关事项的通知》，决定自 2021 年 5 月 1 日起实施省级统筹工伤保险行业基准费率标准，并根据实际情况采取了“分类分步”平稳过渡办法，同时自 2021 年 5 月 1 日至 2022 年 4 月 30 日期间全省参保单位统一阶段下调工伤保险费率 50%比例，预计一年可减轻企业缴费成本约 30 亿元。

The Guangdong Provincial Department of Human Resources and Social Security, together with the Provincial Department of Finance and the Provincial Taxation Bureau, has issued a

notice on the implementation of the benchmark rate standard for the work injury insurance industry at the provincial level, deciding to implement the benchmark rate standard for the work injury insurance industry at the provincial level from May 1, 2021, and adopting a "step-by-step" approach for a smooth transition according to the actual situation. At the same time, from May 1, 2021 to April 30, 2022, the province's insured units in a unified phase to reduce the rate of work-related injury insurance 50% proportion, is expected to reduce the cost of enterprise contributions of about 3 billion yuan a year.

## 苏州工业园区发布全国首个电子劳动合同争议处理规则

### Suzhou Industrial Park Released the First National Rules for Handling Electronic Labor Contract Disputes

2021年4月14日，苏州工业园区正式发布《苏州工业园区劳动人事争议仲裁委员会电子劳动合同争议处理规则(试行)》，为电子劳动合同普及后可能引发的争议处理提供规范和指导。据悉，该规则也是全国首个电子劳动合同争议处理规则。

On April 14, 2021, Suzhou Industrial Park (SIP) officially released the "Rules for Handling Disputes on Electronic Labor Contracts (for Trial Implementation) of the Suzhou Industrial Park Labor Personnel Dispute Arbitration Committee" to provide regulation and guidance for the handling of disputes that may arise after the popularity of electronic labor contracts. It is reported that the rules are also the first rules for handling disputes over electronic labor contracts in China.



## 安杰视点 AnJie Spotlights



### 浅析数字经济下劳动用工的挑战

2016年，二十国峰会在杭州举行，发布了《二十国集团数字经济发展与合作倡议》。该倡议指出：数字经济是以数字化的知识和信息为关键生产要素，以现代信息网络为重要载体，以信息通信技术的有效使用为效率的提升和经济结构优化的重要推动力的一系列经济活动。仅几十年，以人工智能、数字化、互联网为核心的数字技术已经在社会经济领域形成了一股强劲的龙卷风——数字经济所向披靡，席卷全球，且势头不减。党的十九大报告也提出建设数字中国。

技术的发展带来了产业的变革，劳动用工模式也顺势而变。人工智能替代了低技能、重复性的劳动，同时也提高了生产力。数字信息作为一种新的生产要素创造了新的经济增长空间，也增加了经济规模扩大引起的岗位需求。互联网则创造了一个巨大的供求信息匹配的平台。大数据信息和互联网平台实时共享信息，动态匹配供求信息，以更为灵活的用工方式创造了各种形态的工作机会。<sup>1</sup>

数字技术引领了数字经济，数字经济下新业态的发展同时带动了劳动用工模式的转变，而这些转变又给劳动用工实践带来了实际问题，其中较为突出的表现在三个方面：（1）平台用工带来的劳动关系认定和社会保障问题；（2）远程办公中的工作空间和时间问题；（3）劳动者

<sup>1</sup> 参见纪雯雯：《数字经济下的新就业与劳动关系变化》，社会科学文献出版社，2019年，第18页。

隐私保护问题。这些问题不仅涉及到劳动者基本劳动保障、休息权以及隐私权，也涉及企业、平台权利和义务。这些都是数字经济下劳动用工变革所带来的新的、亟待解决的权益保护问题。

## 一、 劳动关系认定及社会保障问题

数字化给当前用工关系带来的挑战首当其冲便是劳动关系的认定标准。互联网构建的云端平台极大地拓宽了信息渠道并提供精准的供需匹配。原本供需双方的经济活动增加了“供需匹配”这一环，也增加了平台这一参与者。所以，原来由供需双方构成的法律关系转变为有平台参与的三方法律关系。服务提供方的劳动或者劳务通过平台的介绍、安排、分配、匹配等方式才得以连结对应的需求。<sup>2</sup>这一新的形式带来的问题便是平台与服务提供方（劳动者）之间的法律关系界定。

在实际操作中，多数平台与劳动者并不直接建立法律关系。以外卖骑手为例，表面上看外卖骑手是平台的工作人员，为平台创造收益，但在实际情况中，平台只是为其背后实际运营的公司提供信息服务。一方面，平台向消费者和用户提供服务，另一方面，平台的实际运营公司将外卖配送服务外包给区域代理商，而骑手则与区域代理商签订劳动合同、劳务合同、合作协议、承包协议或是其他各种名目的协议。通过这种“承包”“众包”等方式，平台的实际运营公司以“信息服务提供方”的身份自居，外卖配送这一业务虽然打着平台的旗号，却由第三方承揽并与劳动者建立联系。

平台用工的模式避开了传统劳动关系中的“从属性”，即劳动者通过一种间接的方式接受平台的管理和监督，以避免法律中的劳动关系。而第三方承揽与劳动者的联系也被模糊化，进而平台劳动者的权益，包括是否存在劳动关系、是否受劳动法保护、是否应当为劳动者购买社会保险等也未能得到全面、清晰的界定和保障。同时，数字技术的发展也创造了一些新兴职业和用工模式，如网络主播、电竞选手日益增加，疫情下的共享用工也如火如荼，这些都给劳动关系的认定和社会保障问题带来了新的挑战。

结合相关法律法规和司法判例，总结下来判断平台用工以及新兴法律关系是否构成劳动关系，通常应从几方面来审查：（1）双方意思表示，即从表象来看双方所签署的合同或协议的类型，但应注意不能以双方排除劳动关系的约定来简单评价；（2）人身依附性，即是否具有管理被管理关系，如劳动者是否有自主选择工作、工时和场所等权利，平台是否有指导、监督或管理的存在；（3）组织依附性，即劳动者提供的劳动是否为平台的业务组成部分；（4）经济依附性，即收入来源、发放形式等。而对于社会保障问题，更是一项需要从国家制度层面解决的问题，在劳动关系边界不清的情况下，劳动者基本保障更加不容忽视。

## 二、 远程办公中的工作空间和时间问题

<sup>2</sup> 参见朱晓峰：《数字时代劳动者权利保护论》，载《浙江大学学报（人文社会科学版）》2020年第1期。

数字技术打破了工作空间与工作时间的限制。居家办公、远程办公早已不是新鲜的办公形式，尤其在疫情期间，这样的模式被大范围地普及。数字通讯技术则令工作触手可及。邮件和信息的快速传递缩短了劳动者与工作之间的通讯距离，提高了沟通时效，但同时也模糊了工作时间这一概念。

在工作空间方面，远程办公的优点显而易见。劳动者免去了通勤的麻烦，对工作安排也有更高的自主灵活性。但也有社会调查显示，相比传统劳动者，远程办公的劳动者面临着缺乏与同事之间的社交沟通、绩效难以评估等风险。<sup>3</sup>由于劳动者脱离了用人单位可进行管理的地点，劳动者与用人单位之间的连结仅通过工作成果以及有限的沟通维系，这使得远程办公在为劳动者提供灵活性、节省办公成本的同时，也给用人单位的管理带来了一定的挑战和风险，比如绩效管理问题、工伤问题、信息安全问题。甚至远程办公的模式在一定程度上弱化了传统劳动关系中劳动者的从属性，实践中还会引发劳动关系认定的争议。

远程办公以及即时通讯技术还带来了工作时间方面的问题。劳动者更加自由地安排自己的工作一定程度上模糊了工作与生活之间的界限。由于工作时间难以计算，用人单位缺乏对劳动者日常工作方式的管控，导致用人单位更倾向于以工作成果为导向对劳动者进行管理。因此，劳动者的工作时间缺少标准的衡量尺度，劳动报酬也无法根据标准的工作时间为基础进行计算。此外，即时通讯技术在一定程度上要求劳动者始终保持工作待命状态，而远程办公则间接地延长了劳动者的工作时间。<sup>4</sup>劳动者在远程办公和从事更倾向以工作成果为导向的劳动时工作时间和休息时间往往边界不清，这也带来了加班的争议以及劳动者休息权保障等问题。

由此可见，工作空间与工作时间的突破改变了劳动者传统的工作方式和用人单位的管理模式。灵活办公在给予劳动者灵活性的同时，给用工管理带来了难题，这也要求用人单位的管理制度和技术手段及时匹配。

### 三、 劳动者隐私保护问题

尽管我国《民法典》对隐私权有明确的定义，但我国法律并未对劳动者的隐私权做出特殊的规定。劳动者在身为普通公民时和劳动者处于职场时的不同身份导致劳动者的隐私权具有特殊性。我国《劳动合同法》规定用人单位对劳动者的与劳动合同直接相关的信息享有知情权，但对用人单位在管理中应如何保护劳动者的隐私权并未作出清晰的规定。

数字经济下，用人单位利用数字技术可以获得更多与劳动者相关的信息，而劳动者的隐私权面临更高的被侵犯的风险。智能监视无疑是目前争议最大的一种可能侵权行为。其核心冲突在于用人单位管理权的界限。比如，用人单位为了考勤打卡获取劳动者的指纹、面部影像等生物信息，在工作场所安装监控，对劳动者的邮件、网页浏览记录进行实时监控等等。这些管理

<sup>3</sup> 同前注〔2〕。

<sup>4</sup> 参见张颖慧：《远程工作形态下新型劳动关系的法律保护》，载《法商研究》2017年第6期。

方式通过数字技术要求劳动者更专注于工作效率与产出，防止劳动者在工作场合处理与工作无关的事项，但其必要性与劳动者的隐私权相互对立。虽然用人单位对劳动者享有管理权，但其管理方式是否可以深入到工作的每一个步骤，智能监控的方式是否为劳动者提供了一个高效生产的环境，劳动者的隐私权在这样的环境中是否已经被侵犯均存在争议。

隐私权作为人格权的一部分受到法律保护。为避免可能发生的争议，用人单位在收集、存储、使用加工和传输员工个人信息时，应时刻以合法、正当、必要为原则，通过员工授权的方式获取其个人信息，并建立信息存储、保管、使用和传输的规则，明晰权责，减少信息经手人，以最大限度避免信息泄露可能性。

数字经济下，劳动用工领域出现了新的用工模式和管理方式，劳动关系认定、远程办公和劳动者隐私权的问题也随之产生。变革中的劳动用工呈现出“外在松散，内在紧缩”的两个截然相反的发展趋势。一方面，平台用工、远程办公突破了传统用工模式下的时间与空间的限制，使得用人单位对劳动者的控制更倾向以工作成果为导向，劳动关系与劳务关系的界限变得模糊，弱化了劳动关系中的从属性。另一方面，传统的劳动用工模式中，用人单位利用数字技术对劳动者实施更全面且精细化的管理，劳动者的隐私权被进一步压缩。基于劳动者从属性逻辑建立的劳动关系认定标准以及对劳动者相关权益的保护在数字经济下的新劳动用工模式中显得力不从心。我国的劳动法体系如何在数字经济带动的劳动用工变革中满足劳动者权益保护的新需求是劳动关系领域在立法、执法与司法方面均面临的新课题。近日，南京已经率先发布了《关于规范新就业形态下餐饮网约配送员劳动用工的指导意见（试行）》，北京三中院也召开了关于新业态用工劳动争议审判观察新闻通报会，为应对数字经济下的劳动用工挑战吹响了前奏。安杰劳动法团队将持续关注数字经济下的劳动用工动态，汲取实务经验，也期待未来国家和地方层面出台更多的规范和指引，助力数字中国的建设和发展。



孙琳  
安杰律师事务所 合伙人



薛静怡  
安杰律师事务所 实习生

## 案谈个税

“世界上只有两件事是不可避免，那就是税收和死亡”。恰逢几日前处理了两个税前金额总数相差无几，但是税后金额却颇有差距的劳动争议调解案件，略有所思。便在此和大家简单分享些心得和体会。

### 一、案例简介

张某系公司的高级管理人员，就其绩效奖金事宜与公司发生了争议，并主动与向公司提出辞职离开了公司。随后，张某将公司诉至劳动仲裁，主张公司需向其支付 2020 年 4 个季度的绩效奖金人民币 200 余万元，在劳动仲裁审理中，经公司测算及双方的协商，最终以公司向其支付 150 万元达成调解。如果张某 2020 年度全部工资薪金所得仅为这 150 万，依据现行的个人所得税法，张某需要交纳的个人所得税约为 46.6 万元。

当然，张某当年度的工资薪金实际收入不可能仅有上述的 150 万元，实际上，仅仅针对上述补发的 150 万元的绩效奖金，张某就向税务机关交纳了 60 多万元的个人所得税。

李某为另一家公司的高级销售经理，因公司业务调整，公司依据《劳动合同法》第四十条第三项单方解了双方的劳动关系，李某不服，申请劳动仲裁，主张公司向其支付违法解除劳动合同的经济赔偿金、年终奖、工资等总计 220 万元。经过与公司的协商，最终双方以公司向李某支付解除劳动合同的经济补偿金 75 万元，年终奖 40 万，工资 45 万元，总计 150 万元达成调解，依据现行的个人所得税法，李某需要缴纳个人所得税约为 23.8 万元。

上述两个案件发生的间隔不足一个月，笔者也恰巧分别代理前述 2 个案件公司和员工。针对上述的 2 个调解方案可以做一个直观的对比。张某和李某均以 150 万元左右的金额与公司达成了调解，张某的 150 万元性质为工资薪金所得，依据个人所得税法的相关规定，应当并入综合所得缴纳个人所得税。而李某的 150 万元包含工资薪金、年终奖、解除劳动合同的经济补偿金，在充分适用不同的个人所得税优惠政策之后，李某比张某少缴纳近 40 万元的个人所得税。

至此，可谓是有入错愕、有人诧异、有人感慨。让我们先就我国常见的个人所得税法相关的法规及政策做一个梳理。

### 二、个人所得税常用现行政策

1. 《个人所得税法》，个人所得税计算的基本依据，对基本的个人所得税征收科目，基础减免额，附加扣除，税率等作出了明确规定，是个人所得税法领域的主干。也是最容易了解和

知晓的部分，随着 2019 年新法的颁布，新增专项附加扣除引起了广泛的关注和热度，在此不再赘述。

2. 《关于个人所得税法修改后有关优惠政策衔接问题的通知》财税【2018】164 号文，该文件就个人所得税法修改后的个人所得税领域优惠政策的相关问题做了较为系统的说明，在此摘录几项常见的项目：

(1) 关于全年一次性奖金、中央企业负责人年度绩效薪金延期兑现收入和任期奖励的政策，即在 2021 年 12 月 31 日前，不并入当年综合所得，以全年一次性奖金收入除以 12 个月得到的数额，按照按月换算后的综合所得税率表，确定适用税率和速算扣除数，单独计算纳税。自 2022 年 1 月 1 日起，居民个人取得全年一次性奖金，应并入当年综合所得计算缴纳个人所得税。

(2) 关于上市公司股权激励的政策，居民个人取得的符合相关规定的股票期权、股票增值权、限制性股票、股票奖励的股权激励，在 2021 年 12 月 31 日前不并入当年综合所得，全额单独适用综合所得税率表，计算纳税。

(3) 关于个人领取企业年金、职业年金的政策，个人达到国家规定的退休年龄，领取的企业年金、职业年金，符合相关规定的，不并入综合所得，全额单独计算应纳税款。其中按月领取的，适用月度税率表计算纳税；按季领取的，平均分摊计入各月，按每月领取额适用月度税率表计算纳税；按年领取的，适用综合所得税率表计算纳税。

(4) 关于解除劳动关系、提前退休、内部退养的一次性补偿收入的政策，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；超过 3 倍数额的部分，不并入当年综合所得，单独适用综合所得税率表，计算纳税。

个人办理提前退休手续而取得的一次性补贴收入，应按照办理提前退休手续至法定离退休年龄之间实际年度数平均分摊，确定适用税率和速算扣除数，单独适用综合所得税率表，计算纳税。

(5) 关于外籍个人有关津补贴的政策，2019 年 1 月 1 日至 2021 年 12 月 31 日期间，外籍个人符合居民个人条件的，可以选择享受个人所得税专项附加扣除，也可以选择按照原规定享受住房补贴、语言训练费、子女教育费等津补贴免税优惠政策，但不得同时享受。外籍个人一经选择，在一个纳税年度内不得变更。自 2022 年 1 月 1 日起，外籍个人不再享受住房补贴、语言训练费、子女教育费津补贴免税优惠政策，应按规定享受专项附加扣除。

3. 《关于将商业健康保险个人所得税试点政策推广到全国范围实验的通知》，对个人购买符合规定的商业健康保险产品的支出，允许在当年（月）计算应纳税所得额时予以税前扣除，扣除限额为 2400 元/年（200 元/月）。单位统一为员工购买符合规定的商业健康保险产品的支出，应分别计入员工个人工资薪金，视同个人购买，按上述限额予以扣除。

4. 《关于公益慈善事业捐赠个人所得税政策的公告》，个人通过中华人民共和国境内公益性社会组织、县级以上人民政府及其部门等国家机关，向教育、扶贫、济困等公益慈善事业的捐赠（以下简称公益捐赠），发生的公益捐赠支出，可以在综合所得、经营所得中扣除，扣除限额分别为当年综合所得、当年经营所得应纳税所得额的百分之三十；在分类所得中扣除的，扣除限额为当月分类所得应纳税所得额的百分之三十在计算应纳税所得额时扣除。

5. 《财政部、国家税务总局、人力资源和社会保障部关于企业年金职业年金个人所得税有关问题的通知》，企业和事业单位(以下统称单位)根据国家有关政策规定的办法和标准，为在本单位任职或者受雇的全体职工缴付的企业年金或职业年金(以下统称年金)单位缴费部分，在计入个人账户时，个人暂不缴纳个人所得税。国家有关政策规定缴付的年金个人缴费部分，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。

6. 《关于开展个人税收递延型商业养老保险试点的通知》，自2018年5月1日起，在上海市、福建省（含厦门市）和苏州工业园区实施个人税收递延型商业养老保险试点，取得工资薪金、连续性劳务报酬所得的个人，其缴纳的保费准予在申报扣除当月计算应纳税所得额时予以限额据实扣除，扣除限额按照当月工资薪金、连续性劳务报酬收入的6%和1000元孰低办法确定。

7. 《财政部、税务总局关于海南自由贸易港高端紧缺人才个人所得税政策的通知》，对在海南自由贸易港工作的高端人才和紧缺人才，其个人所得税实际税负超过15%的部分，予以免征。

个人所得税法领域的政策枝繁叶茂，仅靠一文恐难穷尽，实践中也存在许多的变化和不同，且留后议。

### 三、个人所得税政策的合理配适

概览上述政策，如果能够符合海南自由贸易港高端紧缺人才政策，定然是最优选项。当然，因受到地域的限制，该政策缺少广泛适用性，除此之外，合理搭配不同的优惠政策也会有意想不到的效果，笔者在此抛两个小例：

**假设王某全年综合性收入50万元，不考虑任何专项附加扣除。**

(1) 全部按照综合征收应当缴纳的税款大致为：

$50-6=44$ （适用税率30%）， $44 \times 30\% - 5.29 = 7.91$ （万元）

(2) 50万中含15万元年终奖，则其全年应缴税款大致为：

$50-15-6=29$ （适用税率20%）， $29 \times 20\% - 1.69 = 4.11$ （万元）

$15 \div 12 = 1.25$ （适用税率20%）， $15 \times 20\% - 0.14 = 2.86$ （万元）

$$4.11 + 2.86 = 6.97 \text{ (万元)}$$

(3) 50 万中含 15 万元年终奖，在获得年终奖的月份公益捐赠 0.6 万元（可全额扣除）并选择在年终奖中分类扣除，则其全年应缴税款大致为：

$$50 - 15 - 6 = 29 \text{ (适用税率 30\%)}, 29 \times 20\% - 1.69 = 4.11 \text{ (万元)}$$

$$(15 - 0.6) \div 12 = 1.2 \text{ (适用税率 10\%)}, 14.4 \times 10\% - 0.02 = 1.42 \text{ (万元)}$$

$$4.11 + 1.42 = 5.53 \text{ (万元)}$$

**假设王某全年综合性收入 92 万元，不考虑任何专项附加扣除。**

①全部按照综合征收应当缴纳的税款大致为：

$$92 - 6 = 86 \text{ (适用税率 35\%)}, 86 \times 35\% - 8.59 = 21.51 \text{ (万元)}$$

②92 万中含 46 万元年终奖，则其全年应缴税款大致为：

$$92 - 46 - 6 = 40 \text{ (适用税率 25\%)}, 40 \times 25\% - 3.19 = 6.81 \text{ (万元)}$$

$$46 \div 12 \approx 3.8 \text{ (适用税率 30\%)}, 46 \times 30\% - 0.44 = 13.36 \text{ (万元)}$$

$$6.81 + 13.36 = 20.17 \text{ (万元)}$$

③92 万中含年终奖 43 万元，购买递延型商业养老保险 2 万元，在获得年终奖的月份公益捐赠 1 万元（可全额扣除）并选择在年终奖中分类扣除，则其全年应缴税款大致为：

$$92 - 43 - 6 - 1.2 = 41.8 \text{ (适用税率 25\%)}, 41.8 \times 25\% - 3.19 = 7.26 \text{ (万元)}$$

$$(43 - 1) \div 12 = 3.5 \text{ (适用税率 25\%)}, 42 \times 0.25\% - 0.27 = 10.23 \text{ (万元)}$$

$$7.26 + 10.23 = 17.49 \text{ (万元)}$$

由此可见，不同的薪资架构，适用不同的个人所得税优惠政策，可能对最终需缴纳的个人所得税产生较大的影响。随着我国个人所得税制度的不断完善，薪资架构及个人所得税制度的合理适用也将有更多的变化和可能性。企业在设计薪资架构时，往往要考虑对员工的激励性和吸引力，个人所得税也是重要的考量因素之一。



孙理  
安杰律师事务所 资深律师



李明  
安杰律师事务所 律师



## 实务参考 Practice Reference



### 上海市第一中级人民法院涉高管劳动争议案件典型案例

#### 一、法定代表人与用人单位之间是否存在劳动关系，仍需依实际履行原则加以判断

##### 【基本案情】

赵某原系 A 公司法定代表人、董事长、总经理、股东，后由于股东纠纷，2013 年 1 月 8 日起，赵某不再担任 A 公司董事长、总经理，此后，A 公司未另行安排赵某工作，也未要求赵某上班。2013 年 8 月起 A 公司的办公场所搬迁至新址后，赵某未至新址上班，但称另外租赁办公地点单独办公。2014 年 5 月 16 日，赵某不再担任 A 公司法定代表人。2013 年 1 月以前，A 公司每月向赵某发放工资，此后 A 公司未再向赵某支付工资，但为赵某缴纳社会保险直至 2014 年 11 月。2014 年 11 月 26 日，A 公司为赵某开具退工证明。2014 年 11 月 30 日，赵某提起劳动仲裁要求 A 公司支付 2013 年 1 月 1 日至 2014 年 11 月 27 日期间的工资等。仲裁委以赵某与 A 公司之间的争议不属于该会受理范围为由不予受理。

##### 【裁判结果】

一审法院认为，赵某担任 A 公司法定代表人和董事长，其身份具有特殊性，法定代表人基于股东会任命而产生，对外代表公司，对内受股东会委托管理公司，赵某与 A 公司之间并非管理与被管理的关系，并不符合劳动关系的本质特征，故驳回赵某全部诉请。

上海一中院认为，赵某基于法定代表人、总经理的身份，实际履行了公司的日常经营管理职责，并非仅仅是挂名法定代表人，A公司也按月支付其工资，每月为其缴纳社保，还为其办理了退工手续，双方之间的法律关系符合劳动关系的特征，故应当认定双方已形成劳动关系。赵某先后被免去董事长、总经理、法定代表人职务后，A公司并未同时解除双方的劳动关系，而是直至开具退工单时才真正解除双方的劳动关系。此期间，赵某未提供劳动并非其主观上拒绝履行劳动义务，而是客观上A公司不提供劳动条件所致，属被动缺勤，故A公司仍应向赵某支付劳动报酬。上海一中院遂改判支持赵某要求A公司支付工资的诉请。

### 【法官提示】

法定代表人同时作为用人单位的高管，身份具有双面代表的特殊性。对于法定代表人与用人单位之间不能一概否定劳动关系，仍需从双方劳动力交换的实际情况，依据从属性特征作出判断。解除法定代表人的职务并不等同解除其劳动关系，法定代表人职务被解除后，若因用人单位原因导致高管客观不能继续提供劳动，则用人单位仍需支付相应劳动薪酬。需要提示的是，对于企业的现任法定代表人要求企业支付薪酬的纠纷，劳动争议处理机构不予受理。

## 二、判断股东分红还是业绩奖金，要探寻双方订立协议的原意

### 【基本案情】

康某为B公司股东、法定代表人。2014年8月，钱某进入该公司担任董事、总经理等职务。2015年10月15日，两人签订会议纪要，内载：“康某将转让B公司26.25%股份给钱某。自2015年10月1日起，B公司实行合伙人负责制，康某、钱某分别独立带领一个团队管理一二级市场的业务。未来B公司发行的所有产品的业绩报酬和管理费都按照30%归公司，70%归相应合伙人分配的管理模式。B公司现有的存量产品中，由钱某或康某担任基金经理的产品，产品续存期内产生收益中归合伙人分配的部分由两人平均分配。B公司未来的日常营运费用及所有人员的工资成本由公司承担，所有人员的奖金由各合伙人在其分配收益中支取。”后因奖金分配争议，钱某申请仲裁，要求B公司支付2014年8月至2017年11月期间某支基金奖金500万元，未获仲裁支持，遂涉诉。

### 【裁判结果】

一审法院认为，本案中钱某曾担任B公司董事、总经理及投资总监，同时亦曾是B公司隐名股东，钱某系依据与康某签订的会议纪要主张基金业绩奖金，对此康某既是B公司法定代表人，也是B公司股东。双方签署的会议纪要，对B公司股权结构、经营模式及未来收益作了相应约定，该会议纪要是钱某与康某基于股东身份而签署。钱某依据会议纪要的约定主张

某支基金产品的业绩奖金，依据不足，一审法院不予支持。

上海一中院认为，本案的争议焦点为会议纪要中关于“产品续存期内产生收益中归合伙人分配的部分由两人平均分配”的约定是与股东权益有关的约定还是与钱某劳动报酬有关的约定。首先，从双方签署会议纪要时的身份来看，康某当时是 B 公司的股东、法定代表人，钱某当时仅具有劳动者（基金经理）的身份，尚未取得 B 公司股东（隐名）身份。即使之后钱某成为了 B 公司的隐名股东，其与 B 公司的劳动关系并未终结，钱某仍具有劳动者的身份。其次，从上述约定的性质来看，第二部分中关于现有存量基金产品的业绩报酬和管理费的分配并未涉及公司股东分红、股权激励等公司法意义上与股东权益相关的事项，故应认为属钱某担任基金经理期间劳动报酬的约定，而非股东权益的约定。一审仅基于钱某具有股东身份就认定会议纪要中的所有约定均属股东权益的约定，有所不妥，应予以纠正，故上海一中院改判支持钱某诉请。

### 【法官提示】

奖金为劳动法上劳动者因付出劳动所获得的对价，分红为公司法上股东基于出资所享受的所有者权益，对两者的区分主要还是应当依据当初双方协议的约定，应当探寻双方真实的意思表示。法院作为居中裁判方，应将当事人法律上的身份进行厘清，以明晰请求权基础，不能顾此失彼，既要保障股东利益，又要注重高管基本劳动权益的保护。

## 三、高管提供存疑的盖有公章的书证主张权利的，应加重其举证责任

### 【基本案情】

2013 年 6 月 17 日，孙某入职 C 公司，双方签订三年期劳动合同，约定孙某任 C 公司总经理、法定代表人，年薪为 240 万元。2014 年 12 月 1 日，C 公司唯一股东以书面方式免去孙某各项职务并于次日解除与孙某的劳动合同。孙某申请仲裁，要求 C 公司支付未履行劳动合同期间工资等，仲裁未予支持。

一审中，孙某提供一份加盖 C 公司原公章印文的补充协议，上约定：如 C 公司提前解除劳动合同，C 公司应向孙某支付剩余劳动合同期间的工资等。C 公司对该协议不予认可，称公章为孙某私自加盖。经鉴定：该协议上公章印文与 C 公司原公章印文相符，形成于 2013 年 10 月 8 日之后。孙某自认其于 2014 年 11 月 28 日之后保管 C 公司原公章。而 C 公司曾对孙某提起公司证照返还纠纷之诉，要求孙某返还原公章、营业执照。

### 【裁判结果】

一审法院认为，补充协议上公章印文经鉴定是真实的，且于 201 年 10 月 8 日之后形成。

而孙某系于2014年11月28日起才占有C公司原公章,因此不能排除该公章印文形成于2013年10月9日至2014年11月27日期间的可能性。现C公司未能证明孙某私自加盖公章,故该协议真实有效,C公司应如约履行。一审法院判决C公司支付孙某尚未履行劳动合同期间的工资。

上海一中院另查明:孙某在申请仲裁时称补充协议于2013年6月17日签订;仲裁庭审陈述签订时间为2013年6月,具体时间不清楚,一审第一次庭审时又表示协议于2013年6月17日签订;第二次庭审时,称协议是在2013年6月17日后一个星期签订,C公司盖章的时间肯定是在其签字之后。

上海一中院认为,孙某就补充协议的签署日期多次陈述不一,虽经鉴定补充协议上C公司公章印文属真实,但鉴定的加盖时间为2013年10月8日之后,与孙某的陈述不一致,亦不能排除该公章印文于2014年11月28日之后形成的可能性。孙某曾担任C公司法定代表人及高管,且曾与该公司就公章返还事宜产生诉讼。在存在诸多疑点的情况下,该补充协议难以作为判定本案双方权利义务的唯一依据。综上,孙某未能提供充分证据证明补充协议属其与C公司达成的真实意思表示,故其仅依据补充协议所主张的相关期间的工资,难以支持。上海一中院遂改判无需支付孙某未履行劳动合同期间的工资。

### 【法官提示】

与自然人签字即可推定为其本人真实意思表示不同,高管基于特殊权限,具有代替用人单位进行意思表示之便利。当高管自身的利益与用人单位利益相冲突时,用人单位之印章并非当然代表该拟制主体之意思表示。因此,高管仅凭存疑的盖有用人单位公章的协议向用人单位主张权利的,还应就协议的磋商过程、合意结果等事宜承担进一步举证的责任,否则需承担举证不能的法律后果。

## 四、用人单位不对高管进行考勤管理的,高管未遵守考勤管理制度不能成为认定用人单位解除行为合法的充足依据

### 【基本案情】

李某为D公司股东,原系D公司法定代表人王某姐夫。2015年1月28日李某与D公司签订劳动合同,任业务开发主管一职。D公司员工手册规定,每月旷工连续3天及以上或累计5天及以上者,公司有权与其解除劳动合同。2019年11月27日起,李某未至D公司处工作,但在公司微信工作群中与公司员工沟通、安排工作。2019年12月2日,李某在山西老家民政局办理离婚手续。2019年12月3日,D公司以李某连续旷工6天为由,解除其劳动合同。

之后，李某申请仲裁，要求 D 公司支付违法解除劳动合同赔偿金，该请求得仲裁裁决支持。D 公司对此不服，提起诉讼。

### 【裁判结果】

一审法院认为，李某自 2019 年 11 月 27 日至 2019 年 12 月 3 日期间未提供劳动属实，也未举证证明其向 D 公司履行过请假批准手续，李某实际未提供劳动天数已经达到 3 天，违反了员工手册的规定，故 D 公司以李某严重违反规章制度为由解除劳动合同，并无不当，遂判决 D 公司无需给付李某违法解除劳动合同赔偿金。

二审中，李某主张其与 D 公司另两名股东分别担任市场部、设计部、工程部主管，三人均不需要考勤，不受考勤请假等制度约束。D 公司认可对三位股东的缺勤不实施扣款，公司规章制度未规定部门主管请假的审批流程。

上海一中院认为，综合本案的事实，李某的旷工行为难以成立，理由如下：首先，D 公司虽在规章制度中规定员工需考勤，并由部门主管审批，但对李某并不实际进行考勤，公司规章制度也未规定部门主管请假的审批流程。其次，李某在离开公司期间，仍通过公司微信工作群与员工沟通安排工作，法定代表人王某也在微信群中，故旷工事实难以成立。最后，李某是公司股东之一，办理离婚手续之前还系法定代表人王某姐夫，如李某不告而别，公司不与李某联系就直接解除劳动合同，亦有违常理。上海一中院遂改判 D 公司支付李某违法解除劳动合同赔偿金。

### 【法官提示】

考勤管理制度系用人单位对劳动者进行用工管理，判断劳动者出勤与否、有无旷工的重要依据。但高管因其岗位职责需要，存在不定时或弹性工作、在家办公等多样化劳动提供形式。如用人单位不对高管进行考勤管理的，仅凭高管未按照考勤管理制度进行打卡等行为，不足以认定高管构成旷工，用人单位据此解除劳动合同依据不足。

## 五、用人单位经营困难情况下仍决议为高管加薪和支付加班费的，应做实质性审查

### 【基本案情】

E 公司为股份有限公司，自 2017 年初起资金链紧张，至 2017 年 6 月已拖欠 100 余名员工三个月工资，并对外负有债务约 8,000 万元，此后亦持续无法正常经营。周某于 2017 年 6 月接任 E 公司董事长、总经理，后于 2018 年 3 月 5 日辞去总经理职务。

周某持有一份显示其与 E 公司于 2017 年 6 月 6 日签订的期限为当日至 2020 年 6 月 5 日

的劳动合同，约定周某担任总经理，每月工资 3 万元。周某自述，2017 年 6 月 2 日董事会任命其为董事长兼总经理，但该次董事会上未对其薪酬进行讨论，上述劳动合同系 E 公司人事与其签订。

2018 年 6 月 20 日，E 公司由周某作为主持人召开董事会，并对周某 2017 年度欠薪及加班工资补发问题进行讨论。周某提出，其担任董事长、总经理以及核心小组成员期间，工资按合同标准为月薪 5 万元，需要补发 18 万元，期间每周上班达 100 小时，需要支付加班工资 60 万元，但考虑到公司困难，只要补发 50 万元。董事会决议记录“其他与会人员没有异议”。周某随后与 E 公司人事签署月薪 5 万元的补充合同。

基于上述董事会决议及劳动合同，周某提起仲裁、诉讼，要求 E 公司支付 2017 年 6 月至 2018 年 10 月期间工资差额、2018 年 1 月至 6 月期间加班工资等。

### 【裁判结果】

一审法院认为，本案中，E 公司处于非正常经营状态且有巨额债务未清偿，而劳动报酬属于优先受偿范围，E 公司形式上对欠薪事实的自认，将会影响其他债权人的受偿。为防止当事人之间恶意串通，通过诉讼方式侵犯他人合法权益，应严格审查双方当事人诉讼行为及背后的动机，并对证据的真实性进行严格查证。周某虽然提供了劳动合同、补充合同、董事会相关会议记录等证据，但一方面，周某在与 E 公司签订劳动合同时，为 E 公司法定代表人、董事长、总经理，双方的人格和意志同一；另一方面，E 公司在经营困难并存在巨额债务未清偿的情况下，仍通过董事会决议及补充合同的形式确认支付周某高额工资、加班工资，缺乏合理性。故一审法院对周某请求不予支持。

上海一中院认为，首先，根据公司法规定，股份有限公司董事的报酬事项由股东会决定，经理的报酬事项由董事会决定，周某作为 E 公司董事长的报酬争议不属于劳动争议案件处理范畴。周某提交的董事会记录中虽显示有对周某欠薪及加班工资问题的讨论，但从会议记录内容看，会议的主持人为周某本人，周某在会上所称的其月薪 5 万元与其当时所持劳动合同约定的月薪 3 万元不相符，该 5 万元金额也未区分董事长和总经理报酬。其次，周某所持期限为 2017 年 6 月 6 日至 2020 年 6 月 5 日的劳动合同虽显示月薪 3 万元，但从周某所述的劳动合同签订过程看，难以认定该薪酬标准系 E 公司与周某根据合法程序、代表 E 公司真实意思所做约定。最后，周某对所主张的每周加班 60 小时高强度工作量，除其自述外，并无其他证据予以佐证，在 E 公司经营状况未见好转的情况下，E 公司董事会仍经周某主持讨论确定支付周某高额欠薪及加班工资之行为，亦有悖常理。故周某提供的董事会会议记录及劳动合同难以成为其诉求成立的充足依据，上海一中院遂判决维持原判。

### 【法官提示】

对于兼任股份有限公司董事（长）职务的公司高管所涉追索劳动报酬纠纷，应注意：合理

把握劳动争议案件处理范围，不扩大至处理董事（长）职务对应报酬；结合案件实际情况，判断高管主张的劳动报酬标准是否为用人单位真实意思表示；即便高管的薪酬标准经过董事会决议，但如相关决议内容存在违反法律、行政法规之无效情形的，也不能作为非善意高管主张薪酬的依据。

## 六、用人单位应否另行支付高管为关联公司工作的工资，应按实际履行原则加以认定

### 【基本案情】

吴某 2012 年 1 月 1 日到 F 公司工作，劳动合同约定月薪 1 万元。2014 年 3 月 13 日，N 集团人力资源部出具人事任命书，内载“.....任命吴某为 N 集团副总裁，全面负责集团管理工作”。2017 年 4 月 13 日，F 公司向吴某出具终止劳动合同通知函，双方的劳动关系于 2017 年 4 月 30 日终结。一审另查明，N 集团为 F 投资中心的股东，F 公司为 F 投资中心的全资子公司。2017 年 4 月 21 日，吴某申请仲裁，要求 F 公司以其担任集团副总裁的月薪 5 万元的标准支付其 2014 年 3 月 1 日至 2017 年 4 月 30 日期间工资 200 万元。F 公司则认为应为合同约定的 1 万元/月。仲裁审理期间，该会追加 F 投资中心为被申请人。仲裁裁决对吴某的仲裁请求均不予支持。一审中为证明其所主张的 5 万元/月之工资标准，吴某提交任命书、收入证明、部分月份银行交易明细以及由 F 投资中心股东朱某签字的结算清单作为证据。

### 【裁判结果】

一审法院认为，工资标准变更属劳动合同内容的重大变化，劳动关系双方对于薪资调整应有明确之意思表示。F 公司处于 N 集团公司架构底层，吴某主张因其承担 N 集团公司其他工作而增长的工资部分应由 F 公司承担，应当提交充分明确之证据予以证明。本案中吴某虽然提交任命书、收入证明及朱某签字的结算清单等作为证据，然收入证明系为劳动者用于购房、出国等用途而出具，得不出吴某在 F 公司的实际月薪为 5 万元的结论；结算清单中朱某并非 F 公司法定代表人，在 F 公司予以否认之情况下，吴某欲以由朱某签字之结算清单作为证明其薪资水平的证据亦难以成立。结合 F 公司一直以来的经营及管理状况和工资实际发放情况，一审法院认为，吴某提交的上述证据无法形成完整证据链，一审法院遂按照 1 万元/月判决 F 公司支付吴某系争期间工资。

上海一中院认为，吴某主张因担任 N 集团公司副总裁而月薪变更为 5 万元，在 F 公司不予认可的情形下应提供证据予以证明。鉴于吴某在 F 公司一直实际领取的月薪只有 1 万元，吴某虽主张其在 F 公司工资标准为 5 万元，但从其一审中提供的证据银行交易明细来看，曾支付工资奖金的主体也并不限于 F 公司。现吴某仅要求 F 公司按每月 5 万元标准支付工资，明显依据不足。故上海一中院维持原判。

**【法官提示】**

高管主张同时为关联企业工作而要求原工作单位另行支付工资的, 应提供证据证明劳动合同约定的工资标准已发生了变更, 证明原工作单位同意一并支付关联企业的工资或者实际发放了关联企业的工资, 如不能证明, 则对高管主张的工资标准不予支持。

**七、股权争议一般不宜作为劳动争议案件处理****【基本案情】**

郑某 2015 年 12 月 3 日入职 G 公司, 任人力资源总监, 双方劳动合同中明确: 郑某将获得公司授予的股票期权激励, 公司将在未来几个月, 与某律师事务所合作, 定义员工股票期权计划, 包括执行价格, 归属期, 股票评估办法, 股票期权的地理位谿等。2016 年 12 月 13 日, G 公司首席执行官通过邮件向郑某发送《员工股票期权计划》一份, 通知将授予郑某 G 公司截止 2016 年 12 月 13 日的股票期权, 并写明了期权数量、授予期限、行使价格、行权/届满期限等。若达到行权条件不能支付, 则将向郑某支付 100 万元。2016 年 12 月 14 日, G 公司首席执行官找郑某谈话, 希望郑某同意将《员工股票期权计划》截止日从 2016 年 12 月 13 日延长至 2016 年 12 月 31 日, 郑某表示拒绝。2016 年 12 月 16 日, 郑某向首席执行官发送电子邮件, 要求 G 公司向其支付未按时发放股票期权的赔偿金 100 万元。2016 年 12 月 26 日, G 公司以郑某在职期间严重违纪为由, 解除郑某劳动合同。2017 年 1 月 10 日, 郑某申请仲裁, 要求 G 公司恢复劳动关系并支付公司股票期权补偿金 100 万元等。仲裁对郑某的请求未支持。

**【裁判结果】**

一审法院认为, 本案争议焦点在于, 该项期权发放计划是否因违反诚信原则而无效。首先, 劳动合同中确实未对股票期权的授予数量进行约定, 郑某的主张缺乏相应合同依据。其次, 从股票期权的设立目的看, 公司赋予高管在某约定时期内以约定的认股价格购买一定数量股票的权利, 旨在提高雇员的责任感, 激励雇员实现工作目标, 长期稳定地为公司提供服务。本案中, 因双方的劳动关系已不再存续, 且解除原因为郑某严重违纪, 在此情况下, G 公司的行为难以认为违反了诚信原则。基于上述理由, 对郑某关于股权的诉请不予支持。

上海一中院认为, 郑某诉讼请求判令 G 公司支付郑某未付期权的惩罚补偿 100 万元, 该请求系基于双方对于股票期权约定引起的争议, 本案股权情形不属于劳动争议案件处理范围, 应当不予处理。一审判决对此项请求做出实体处理, 有所不妥, 上海一中院对此予以更正, 对该项诉请不予处理, 郑某有权依法另案提起诉讼。



## 【法官提示】

用人单位为吸引高管入职，有时会给予相应的股权期权做激励，但是股权本身既不属于劳动报酬也不属于福利待遇。劳动争议调解仲裁法对劳动争议受案范围有明确规定，并不包含股权，且上述纠纷涉及股权激励约定效力如何认定、授予股票或者股票期权的主体是否适格、行权条件如何成就等问题，专业性较强，有专门的公司法、证券法等加以调整，一般不宜作为劳动争议案件处理，高管有权依法另行救济。

## 八、高管应诚信履行竞业限制约定，否则应承担违约责任

### 【基本案情】

H 公司地图事业部负责高精地图和无人车核心技术的研发，王某是该部门负责人。王某任职期间，H 公司与其签订了竞业限制协议，约定若王某离职，一年内不得从事与 H 公司及关联公司相竞争的业务，H 公司支付月工资的 50% 作为竞业限制补偿金。另约定如王某违反协议，需返还所有经济补偿并支付 3 倍数额的违约金。王某于 2018 年 3 月 30 日辞职，后 H 公司按约定支付了 2018 年 4 月至 10 月的竞业限制补偿 89 万余元。2018 年 5 月 14 日，王某经过筹备，作为唯一股东发起设立 L 公司，经营范围为人工智能行业应用软件开发等，其担任法定代表人、总经理。后王某又陆续投资设立了多家企业，并担任董事等职位。2018 年 7 月，H 公司申请劳动仲裁，请求王某履行竞业限制义务，返还竞业限制补偿金 89 万余元，并支付违约金 459 万余元等。仲裁委支持了 H 公司的部分请求。

### 【裁判结果】

一审法院认为，根据工商登记信息，L 公司登记的经营范围与 H 公司存在部分重合，L 公司在招聘网站上公开宣传“专注于打造可实时更新的高精地图服务能力”，并且已公开招聘视觉算法研发工程师，与王某离职前从事的地图事业部的工作内容有一定重合，王某作为 L 公司唯一股东和法定代表人可认定其违反了竞业限制义务，应当继续履行，并按约返还竞业限制补偿、支付违约金。结合王某离职前担任岗位的涉密程度、竞业限制经济补偿所占王某月基本工资的比例、王某违约的方式及时间等，一审法院判定王某返还竞业限制补偿金 89 万余元，并酌情判决其支付竞业限制违约金 260 万元。

上海一中院认为，根据工商登记信息及 L 公司公开发布的招聘信息显示，L 公司与 H 公司经营范围、实际开展的业务均存在一定的重合，可以认定两公司存在竞争关系。王某系 L 公司的唯一股东并担任法定代表人，违反了竞业限制义务。H 公司支付的竞业限制补偿为 89 万余元，一审依据约定判决王某予以返还并无不当。一审法院根据本案违反竞业限制义务的认定等，

结合违约责任的约定，酌情调整王某承担的违约金，并无不当。上海一中院遂维持原判。

### 【法官提示】

作为掌握用人单位商业秘密的高管人员，知悉用人单位经营信息和技术信息，在职期间对用人单位负有忠实勤勉义务，离职后为竞业限制适格主体。竞业限制是悬在高管头顶的“达摩克利斯之剑”，如允许离职高管竞业限制期内从事竞争业务，将会造成原用人单位的商业秘密泄露，影响原用人单位的核心竞争力，并破坏公平的市场竞争秩序，因此离职高管需诚信履行竞业限制义务，否则要承担相应的违约责任。

## 九、用人单位与高管自愿约定高于法定标准的离职补偿，应认定为有效

### 【基本案情】

2017年6月3日，冯某与I公司签订劳动合同，约定冯某任总裁，同日，双方签署股份转让协议，其中约定“.....5. 甲方(I公司)正式录用乙方(冯某)五年内，如甲方要求乙方离职，则一次性补偿人民币200万元，甲方有足够证据证明乙方严重违反公司管理制度给公司造成损失或违法违规的除外.....”。同日，双方再签署一份补充协议，约定“.....甲方正式录用乙方五年内，如甲方要求乙方离职，则一次性补偿人民币200万元。甲方与乙方签订的补充协议中第5条一旦触发，以本条为优先条款。”2018年11月29日I公司向冯某发送解除通知书，以冯某隐瞒担任案外公司负责人的事实，严重违反约定为由，解除冯某劳动合同。冯某遂提起仲裁，要求I公司支付违法解除劳动合同赔偿金及协议约定的离职补偿200万元，仲裁仅支持冯某违法解除赔偿金请求。

### 【裁判结果】

一审法院认为，本案中，冯某与I公司签署的劳动合同、股份转让协议、补充协议中落款处均有I公司的盖章及法定代表人手写签名，且I公司法定代表人到庭陈述上述协议是其代表公司签署，因此应认定上述协议的签订是双方真实意思表示，且该协议不违反法律强制性规定，合法有效。本案中，系I公司主动解除冯某劳动合同，冯某有权根据补充协议要求I公司支付一次性补偿200万元。一审法院根据案件事实，认定I公司构成违法解除，鉴于根据双方协议约定的补偿金总额已高于法律规定违法解除赔偿金应得数额，故冯某要求I公司另行支付违法解除赔偿金的诉讼请求不再支持。

上海一中院认为，本案中双方当事人先后签订股份转让协议及补充协议，两份协议均是当事人的真实意思表示，且未违反法律法规的禁止性规定，依法有效，对双方当事人均有约束力。且补充协议签署在后，应以该约定为准，补充协议200万元补偿金支付的唯一条件，即是I

公司要求冯某离职,并没有其他的但书规定,且相关法律未限制用人单位可以高于法定标准支付离职补偿。冯某有权要求 I 公司支付双方约定的离职补偿。一审认定的 I 公司构成违法解除,经审查并无不当。鉴于双方当事人已经就 I 公司单方面要求冯某离职的法律后果做了约定,该约定不论是适用条件上还是支付标准上,均远高于法定标准,故应当认定此约定系包含了法定支付金额,冯某仍要求 I 公司按照法定标准支付违法解除赔偿金,没有法律依据,不予支持。故上海一中院判决维持原判。

### 【法官提示】

因高管具有稀缺性,在入职时与用人单位之间的缔约能力较强,用人单位为了吸引人才往往会给出较为优厚的待遇,其中就可能包含远高于法定标准的离职补偿,相关法律法规对此也并未禁止,因此在判定相关协议的签订是双方真实意思表示时,应认定协议有效。但是因约定离职补偿标准远高于法定标准,应视为已经包含了经济补偿或赔偿金,高管主张公司还需支付经济补偿金或赔偿金的,则不再支持。

## 十、高管主张恢复劳动关系的,应严格审查是否具备继续履行客观条件

### 【基本案情】

2018年9月17日,陈某、J公司订立劳动合同,约定陈某担任资管部总经理,月工资50,000元,有效期为2018年9月17日至2020年9月16日,其中“前贰个月为试用期”。2018年9月,陈某入职J公司处。2018年11月2日,J公司向陈某发送书面通知,以陈某“在试用期间被证明不符合录用条件”为由,通知陈某解除劳动合同,双方劳动关系于2018年11月2日解除。2018年11月3日,J公司与案外人韩某续签劳动合同,约定韩某担任资管部总经理。2018年12月10日,陈某申请仲裁,要求J公司恢复劳动关系并支付恢复期间的工资。仲裁裁决对陈某的请求事项未支持。

### 【裁判结果】

一审法院认为,本案中,J公司主张陈某在试用期内表现不符合录用条件,但J公司并无证据证明其与陈某约定了具体录用条件,其现有证据也难以证明陈某存在违反公司管理规定应解除劳动合同的行为,故J公司以“试用期内不符合录用条件”为由解除劳动合同,属违法解除。本案中,J公司以陈某工作内容及岗位已由他人代为履行为由拒绝恢复劳动关系,并且提供了相应的证据加以佐证,一审法院对此予以采信。由于陈某原岗位已经由他人代替,客观上导致了双方的劳动合同不能继续履行,陈某要求恢复与J公司劳动关系并支付工资的诉讼请求,一审法院难以支持。J公司违法解除与陈某的劳动合同,依法应支付陈某违法解除劳动合同赔

偿金。

上海一中院认为，首先，一审认定 J 公司解除与陈某劳动合同的行为属于违法解除并判令 J 公司支付相应的违法解除赔偿金，J 公司未对此提起上诉，视为对一审判决的认可，在双方对 J 公司违法解除劳动合同的事实都无异议的基础上，判断双方劳动关系能否恢复的关键在于是否具备继续履行原劳动合同的客观条件。其次，J 公司以陈某原岗位已被案外人韩某代替为由拒绝恢复与其的劳动关系，为此提供了 J 公司与韩某的劳动合同、岗位变动记录、劳动合同续签记录、J 公司的任命书等相关证据予以佐证。J 公司、陈某双方均确认陈某原所在的岗位仅设路一位人员，鉴于该岗位已于 2018 年 11 月 3 日起由他人任职，导致陈某与 J 公司原劳动合同不具备继续履行的客观条件，故双方劳动关系难以恢复，J 公司应当支付陈某违法解除劳动合同的赔偿金。上海一中院故维持原判。

### 【法官提示】

用人单位违法解除后，高管主张恢复劳动关系的，应严格审查是否具备继续履行的客观条件。首先，用人单位和高管之间需要很强的信任关系做基础，一旦进入劳动仲裁或诉讼，双方的信任关系便不复存在，强制恢复可能会使公司管理陷入僵局；其次，高管的岗位往往比较稀缺且不能长时间空档，一旦高管原岗位被他人替代，用人单位又很难再为高管创设新岗位，也会导致原劳动合同不具备继续履行的客观条件。故结合案件特点，在向高管行使释明权后，改为支付高管违法解除赔偿金则更有利于和谐劳动关系的构建。

## 广东高院发布劳动争议十大典型案例

### 一、郭某拒不支付劳动报酬刑事案——拒付劳动报酬可依法追究刑事责任

#### 【基本案情】

被告人郭某于 2019 年 2 月分包了某公司部分施工工程，并聘用多名民工入场施工。施工期间，公司代郭某向部分民工支付工资，还向郭某支付工程款 32 万元。2019 年 3 月起，郭某先后拖欠 67 名民工工资 41 万余元。同年 5 月 16 日，有关人社局受理有关民工集体投诉后，向郭某发出了劳动保障监察限期工资支付书，责令郭某在十日内支付拖欠民工的工资，但郭某在指定的期限内仍不支付。同年 8 月 23 日，检察机关对郭某提起公诉。案件审理期间，郭某家属将拖欠民工工资 41 万余元存入人社局账户，部分民工对郭某表示谅解。

#### 【裁判结果】

湛江市麻章区人民法院审理认为：被告人郭某拒不支付劳动报酬，数额较大，已构成拒不支付劳动报酬罪。郭某到案后如实供述，当庭认罪，愿意接受处罚，并支付拖欠的薪酬，得到部分务工人员的谅解，可从轻处罚。依法判处有期徒刑六个月，缓刑一年，并处罚金 1 万元。

#### 【典型意义】

建筑领域拖欠民工工资问题是治欠工作重点。本案中人民法院既追究了被告人拒不支付劳动报酬的刑事责任，又敦促其筹措资金结清所欠工资，得到了务工人员谅解，促进了社会和谐稳定。

### 二、马某诉某铝业公司劳动争议案——禁止以承揽协议等方式规避用工责任

#### 【基本案情】

2016 年 4 月，马某入职某铝业公司从事锅炉工工作，未签订劳动合同及办理个人社会保险。2018 年 4 月，铝业公司与包括马某在内的每一位从事铝锭生产人员各签订一份《承揽协议》，约定双方不存在劳动关系。2018 年 8 月，马某在工作时摔倒致骨折入院治疗，出院后申请工伤认定受阻成讼，请求确认其与某铝业公司存在劳动关系。

#### 【裁判结果】

广东省高级人民法院再审认为：劳动者从事用人单位安排的有报酬劳动，在用人单位铝锭生产车间从事劳动生产并受用人单位的劳动管理，应认定双方劳动关系成立，不能因双方约定

不属于劳动关系，即否定双方实际存在的劳动关系。经调解，双方达成某铝业公司向马某支付补偿款 5 万元的协议。

### 【典型意义】

用人单位为规避用工责任而与员工签订承揽协议，实际履行中符合劳动关系特征，人民法院依法认定为劳动关系，并促使用用人单位与劳动者实现和解，依法保护劳动者合法权益。

## 三、沈某诉某设备制造公司劳动争议案——年休假天数应按累计工作年限确定

### 【基本案情】

1996 年 9 月，沈某参加工作，先后入职若干单位，2006 年 4 月在离开前一用人单位之后随即入职某设备公司。2019 年 7 月，沈某以其入职后未享受过年假休待遇为由，与设备公司解除劳动合同，并申请劳动仲裁后起诉，诉请设备公司支付未休带薪年休假工资等。

### 【裁判结果】

广东省高级人民法院再审认为：人社部《企业职工带薪年休假实施办法》第四条规定，年休假天数根据职工累计工作时间确定。职工在同一或者不同用人单位工作期间，以及依照法律、行政法规或者国务院规定视同工作期间，应当认定为累计工作时间。再审将沈某在入职设备公司之前的工作时间进行累计，确定其享有年休假天数，并据此认定其应得的未休带薪年休假工资。

### 【典型意义】

带薪年休假是劳动者的一项重要权利。劳动者参加工作先后入职不同用人单位，其可休年休假天数应根据累计工作年限确定。本案对推动用人单位依法保障劳动者享受年休假待遇具有积极意义。

## 四、某电子公司诉符某某劳动合同纠纷案——用人单位不得以逼迫离岗等方式违法解除劳动合同

### 【基本案情】

某电子公司单方面将符某某的岗位津贴设置为考核工资，只有完成一定的考核才能领取该工资，没有完成则不能足额发放，变相降低了工资，并因为符某某不同意降低底薪，将其从公司的微信工作群移出以逼其离职。因符某某仍在处理客户相关事宜，电子公司遂口头辞退符某某。符某某不服劳动仲裁裁决后向人民法院起诉，要求电子公司支付违法解除劳动合同赔偿金。

### 【裁判结果】

深圳市中级人民法院审理认为：电子公司未提交证据证明双方约定的销售目标及符某某的业绩，以及有关销售不达标处理的规章制度。符某某提交的工资条显示其岗位津贴从原有的2000元降为0元，电子公司未能举证证明降低符某某薪酬的合理性及合法性，亦无证据证明双方就调整工资结构协商一致。电子公司在此情形下解除与符某某的劳动关系，应向符某某支付违法解除劳动合同赔偿金。

### 【典型意义】

获取劳动报酬是劳动者的一项重要权利。用人单位调整劳动者的薪酬待遇，实质上是对劳动合同的约定进行变更，应遵循平等自愿、协商一致的原则，不得违反法律、行政法规的规定。用人单位违法解除劳动合同，应向劳动者支付违法解除劳动合同赔偿金。

## 五、廖某诉某服务公司劳动争议案——用人单位不得以劳务派遣协议期满为由解除劳动合同

### 【基本案情】

廖某与某服务公司签订《劳动合同》，服务公司将其派遣至某通信公司工作。劳动合同履行期间，服务公司以其与某通信公司的《劳务派遣协议》合同期满、双方未再续签为由，向廖某提出两个方案，即由新劳务派遣单位与廖某签订新的劳动合同或双方协商解除劳动合同。廖某对上述方案均不接受，在服务公司解除劳动合同后起诉请求服务公司支付赔偿金。

### 【裁判结果】

深圳市中级人民法院审理认为：服务公司在与通信公司的《劳务派遣协议》合同期满后向廖某提出的两个选择方案，实质均为与廖某解除劳动合同，而并未提出变更劳动合同的方案与廖某协商。服务公司解除与廖某的劳动合同不符合劳动合同法第四十条规定，属于违法解除，判令服务公司向廖某支付违法解除劳动合同的赔偿金。

### 【典型意义】

本案是劳务派遣合同引发的劳动争议。用人单位单方解除劳动合同应当遵循法律规定。用人单位与用工单位的《劳务派遣协议》期满且未续签，不属于法律规定用人单位可解除劳动合同的情形。在双方未能就变更劳动合同达成一致意见的情况下，用人单位单方解除劳动合同，属于违法解除，应当向劳动者支付违法解除劳动合同的赔偿金。

## 六、康某诉某家具厂劳动争议案——依法制裁“职业碰瓷”行为

### 【基本案情】

2018年9月3日，康某入职某家具厂。2018年12月6日，康某以被违法解除劳动合同为由，请求家具厂支付赔偿金等近14万元。家具厂主张康某入职该工厂只有3天时间，实为“职业碰瓷”。经司法鉴定，康某持有的《计件工资确认书》中落款处“确认人：林某某（系家具厂负责人）”的形成时间，先于《计件工资确认书》中康某工作成果等内容。自2013年以来，康某在江西赣州、福建莆田、深圳、广州、东莞、惠州、中山、江门等地参与了近30件案件的诉讼。其中仅2018年，康某在中山地区劳动仲裁机构以及法院提起的诉讼达10件，涉及9个用人单位。

### 【裁判结果】

中山市中级人民法院审理认为：康某存在篡改重要证据并在诉讼中进行虚假陈述的行为。而且，康某亦确实存在频繁、短暂地与不同用人单位建立劳动关系，再以各种其他理由解除劳动合同后通过诉讼谋取利益的情形。对于康某所提交的证据以及据此主张的诉讼请求均不予采纳，对经家具厂确认的工资数额予以确认。同时，中山中院以妨碍民事诉讼为由决定对康某进行罚款5万元。

### 【典型意义】

人民法院经依法审查，认定康某的行为严重违反了诚实信用原则，对其妨碍民事诉讼的行为进行了处罚，对于引导劳动者诚信诉讼具有警醒作用。

## 七、岑某诉某快递公司劳动争议案——快递小哥自带车辆的油耗未约定的由公司负担

### 【基本案情】

2005年10月，岑某自带车辆担任某快递公司的二程接驳员。快递公司因岑某未按要求更换车辆而解除劳动合同。2017年12月，岑某认为劳动报酬被恶意拖欠申请劳动仲裁后提起诉讼，要求快递公司支付工资差额2.7万元、经济补偿10.3万元并请求某快递公司负担2.5万元车辆油耗。

### 【裁判结果】

广州市中级人民法院审理认为：快递公司基于运输安全考虑，对运输车辆使用年限有特殊要求，岑某未按要求更换车辆存在过错。快递公司长期未足额支付工资也存在过错，双方虽对解除劳动合同的原因说法不一，但可视为双方均同意解除劳动合同，快递公司应支付岑某工资差额及解除劳动合同经济补偿，并负担岑某自带车辆工作所产生的2.5万元油耗支出。

### 【典型意义】



本案是新业态劳动者合法权益保护案件。在生产过程中，生产工具一般由用人单位提供，劳动者仅提供劳动力。本案劳动者不仅提供劳动，还自带用于完成快递工作的机动车作为生产工具。在双方未约定对车辆油耗应如何负担的情况下，用人单位应负担劳动者的车辆油耗开支。

## 八、谢某诉某餐饮公司劳动争议案——用人单位应正确计付疫情期间停工停产的工资及生活费

### 【基本案情】

2019年10月，谢某入职某餐饮公司任点心员工，月工资5800元。因受新冠肺炎疫情影响，餐饮公司通知谢某2020年2月1日起暂时不到单位上班，同年3月10日又通知谢某解除劳动合同。谢某申请劳动仲裁后起诉提出餐饮公司支付2020年2月1日至3月10日期间工资（含生活费）及赔偿金等请求。

### 【裁判结果】

广东省高级人民法院再审认为：根据《广东省工资支付条例》第三十九条的规定，某餐饮公司停工、停产第一个月，谢某可获该月正常工资5800元。此后，餐饮公司仍未安排谢某工作的，应按不低于当地最低工资标准的80%支付生活费。谢某因餐饮公司停工、停产而未上班的2020年2月1日至3月10日期间（41天），不能作为一个整体按当地最低工资标准的80%确定谢某的生活费。

### 【典型意义】

本案是新冠肺炎疫情期间产生的劳动争议案件。按照相关规定，如果用人单位停工停产超过一个工资支付周期（最长三十日）的，应分段向员工支付工资及生活费，第一个工资支付周期支付正常工资，超过该期间按不低于当地最低工资标准的80%支付生活费。本案对稳定新冠肺炎疫情期间劳动关系具有导向作用。

## 九、朱某诉某创意公司劳动争议案——受疫情影响劳动仲裁时效应从宽把握

### 【基本案情】

2019年2月15日，朱某从某创意公司处离职，于2020年4月20日提起劳动仲裁。劳动仲裁机构以超过一年仲裁时效驳回，朱某遂向人民法院起诉，主张相关劳动权利。为此，朱某提交证据证明其后为东莞某酒店的员工，该酒店从2020年2月6日起被相关部门定点为隔离酒店，从该日起至2020年4月13日因疫情政府征用期间员工被要求不能外出。

### 【裁判结果】

韶关市中级人民法院审理认为：朱某申请仲裁的时效自其于 2019 年 2 月 15 日从创意公司离职起计算一年。但是，朱某提交的证据足以证明其在 2020 年 2 月 6 日至 2020 年 4 月 13 日因其他客观原因无法申请仲裁，仲裁期间应中止。上述期间仲裁时效发生中止并从 2020 年 4 月 14 日起继续计算。朱某于 2020 年 4 月 20 日提起劳动仲裁，在扣除中止期间后未超出一年的仲裁时效，判决支持朱某相关诉请。

### 【典型意义】

新冠肺炎疫情期间，一些劳动者因受疫情防控影响，对发生的劳动争议客观上无法及时向劳动仲裁机构、人民法院主张自己的合法权利，在此情形下，当事人受疫情影响不能在法定仲裁时效期间申请劳动人事争议仲裁的，属于不可抗力的原因，应认定时效中止，中止原因消除后，再继续计算。

## 十、万某诉某市政府社会保障行政复议决定案——用人单位招用未成年人须承担相应责任

### 【基本案情】

万某于 2002 年 2 月 1 日出生，2017 年入职某公司担任作业员。2018 年 1 月 5 日 22 点下班后，万某拿白电油擦手后，打算点烟时，不慎引燃白电油导致被烧伤。万某父亲向某市社保局提出申请，请求责令公司支付一次性赔偿。社保局作出处理决定，责令公司支付万某一次性赔偿。该公司不服，向市政府申请行政复议。市政府撤销社保局处理决定并责令其重新作出处理。万某不服行政复议决定提起诉讼。

### 【裁判结果】

广东省高级人民法院二审认为：《禁止使用童工规定》明确规定用人单位不得招用不满 16 周岁的未成年人。《工伤保险条例》规定用人单位使用童工造成童工伤残、死亡的，由该单位向童工或者童工的近亲属给予一次性赔偿。本案万某下班后洗手属于收尾性工作；由于未成年对白电油危害性及如何安全使用认知度不高；用人单位对易燃易爆的高危险白电油的管理和使用缺乏有力监管，依法应向万某支付一次性赔偿。二审撤销行政复议决定，同时恢复某市社保局责令限期改正决定书的法律效力。

### 【典型意义】

《禁止使用童工规定》《工伤保险条例》均课予用人单位雇佣未成年人的特别严格责任。本案最大限度地保护了未成年人合法权益，具有社会指引作用。

## 最新法规 New Regulations



### 关于印发《苏州工业园区劳动人事争议仲裁委员会电子劳动合同争议处理规则（试行）》的通知

苏园劳人仲委【2021】1号

园区劳动人事争议仲裁院、各功能区劳动人事争议仲裁院：

现将《苏州工业园区劳动人事争议仲裁委员会电子劳动合同争议处理规则（试行）》印发给你们，请结合实际贯彻执行。

苏州工业园区劳动人事争议仲裁委员会

苏州工业园区人力资源和社会保障局

2021年4月12日

## 苏州工业园区劳动人事争议仲裁委员会

### 电子劳动合同争议处理规则（试行）

为适应电子劳动合同日渐普及的现实需要，公正及时处理涉及电子劳动合同的劳动争议，进一步规范电子劳动合同的举证和认证，提高劳动争议仲裁案件办理质量，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国民法典》《中华人民共和国电子签名法》《中华人民共和国劳动合同法实施条例》《劳动人事争议仲裁办案规则》等规定，制定本规则。

#### 一、一般规定

**第一条** 本规则所指电子劳动合同，是指用人单位与劳动者经协商一致，按照《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国民法典》《中华人民共和国电子签名法》等法律法规规定，以可视为书面形式的电子数据电文为载体，使用可靠的电子签名等方式订立的劳动合同。

**第二条** 依法订立且生成、传递、储存等符合法律法规的规定，满足真实、完整、准确、不被篡改等要求的电子劳动合同与纸质劳动合同具有同等法律效力。

双方当事人既订立电子劳动合同又订立纸质劳动合同，但内容不一致的，以双方真实意思表示且实际履行的劳动合同为准。

**第三条** 用人单位与劳动者订立电子劳动合同后，一方以其他合法有效形式提出变更、续订、中止、解除或者终止劳动合同的，另一方以对方未采用电子劳动合同系统为由主张无效的，不予支持。

**第四条** 电子劳动合同内容约定不明确的，按照《中华人民共和国劳动合同法》第十八条规定处理。

**第五条** 用人单位将规章制度作为电子劳动合同附件的，应当将规章制度转换为防篡改的文档完整展示给劳动者。

**第六条** 劳务派遣单位与劳动者订立电子劳动合同的，可以将劳务派遣协议内容作为附件并转换为防篡改的文档完整展示给劳动者。

劳动者主张劳务派遣单位未告知其劳务派遣协议内容，劳务派遣单位不予认可的，由劳务派遣单位承担举证责任。

**第七条** 用人单位直接或者通过第三方电子劳动合同服务平台已明确告知劳动者订立程序全过程，并将用人单位已签名的双方协商一致的完整电子劳动合同文本发送给劳动者，劳动者

不及时进行电子签名，也未提出订立纸质劳动合同要求的，按照《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第五条规定处理。

## 二、电子劳动合同的举证

**第八条** 当事人对自己提出的有关电子劳动合同的主张，有责任提供证据。上述证据包括但不限于：电子劳动合同文本，认证信息，订立电子劳动合同过程中收到的各类告知信息、提示信息、确认信息等。

劳动人事争议仲裁委员会可以在出具相应案件受理通知后，要求用人单位提供完整的电子劳动合同文本，必要时可以要求第三方电子劳动合同服务平台提供相关技术报告。

**第九条** 劳动者主张电子签名无效的，由用人单位承担举证责任。

**第十条** 用人单位将规章制度作为电子劳动合同附件的，劳动者主张用人单位未告知规章制度，用人单位不予认可的，由用人单位承担举证责任。

**第十一条** 电子劳动合同订立后，用人单位通过第三方电子劳动合同服务平台向劳动者发送劳动合同变更、续订、中止、解除或者终止等相关数据电文的，应当以手机短信息、电子邮件或者约定的其他方式提示劳动者及时查看。劳动者主张未收到相关数据电文，用人单位不予认可的，由用人单位承担举证责任。

**第十二条** 当事人以电子劳动合同作为证据的，应当提供原件。

数字签名保留完整有效且未被破坏的电子劳动合同文本，为电子劳动合同原件；可被证明具有完整电子证据链的电子劳动合同的打印件，可以视为与电子劳动合同原件具有同等法律效力。

由记录和储存电子数据的第三方电子劳动合同服务平台提供的有关电子劳动合同内容、订立方、签署过程、数字证书等信息，可作为身份确认、订立意愿和订立行为的有效证明材料，不受第三方电子劳动合同服务平台破产、故障或者更换等影响。

**第十三条** 提交的电子劳动合同及相关电子证据需要展示的，可以借助相关媒体进行展示。

**第十四条** 电子劳动合同涉及国家秘密、商业秘密、个人隐私的，不进行公开质证。

## 三、电子劳动合同的认证

**第十五条** 劳动人事争议仲裁委员会对于电子劳动合同的真实性，应当结合下列因素综合判断：

(一) 电子劳动合同的生成、传递、储存等所依赖的计算机系统的硬件、软件环境是否安全、完整、可靠；

(二) 电子劳动合同的生成、传递、储存等所依赖的计算机系统的硬件、软件环境是否处于正常运行状态，或者不处于正常运行状态时对电子劳动合同的生成、传递、储存等是否有影响；

(三) 电子劳动合同的生成、传递、储存等所依赖的计算机系统的硬件、软件环境是否具备有效的防止出错的监测、核查手段；

(四) 电子劳动合同是否被完整地传递、储存、提取，传递、储存、提取的方法是否可靠；

(五) 电子劳动合同是否在正常的活动中生成和储存；

(六) 传递、储存、提取电子劳动合同的主体是否适格；

(七) 影响电子劳动合同完整性和可靠性的其他因素。

劳动人事争议仲裁委员会经当事人申请或者认为确有必要的，可以通过鉴定或者勘验等方法，审查判断电子劳动合同的真实性。

**第十六条** 电子劳动合同存在下列情形的，劳动人事争议仲裁委员会可以确认其真实性，但有足以反驳的相反证据的除外：

(一) 由当事人提交或者保管的于己不利的电子劳动合同；

(二) 由记录和储存电子劳动合同的第三方电子劳动合同服务平台提供或者确认的；

(三) 在正常活动中生成的；

(四) 以档案管理方式保管的；

(五) 以当事人约定的方式传递、储存、提取的。

电子劳动合同的内容经公证机构公证的，劳动人事争议仲裁委员会应当确认其真实性，但公证内容被推翻的除外。

#### 四、附则

**第十七条** 本规则中主要用语的含义：

(一) 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。

(二) 可视为书面形式的数据电文，是指能够有形地表现所载内容，并可以随时调取查用的数据电文。

(三) 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。

(四) 可靠的电子签名,是指同时符合下列条件的电子签名:

1. 电子签名制作数据用于电子签名时,属于电子签名人专有;
2. 签署时电子签名制作数据仅由电子签名人控制;
3. 签署后对电子签名的任何改动能够被发现;
4. 签署后对数据电文内容和形式的任何改动能够被发现。

**第十八条** 争议处理中涉及电子劳动合同的证据形式、证据提交、证据交换、证据质证、证据认定等事项,本规则未规定的,可以参照民事诉讼证据的有关规定执行。

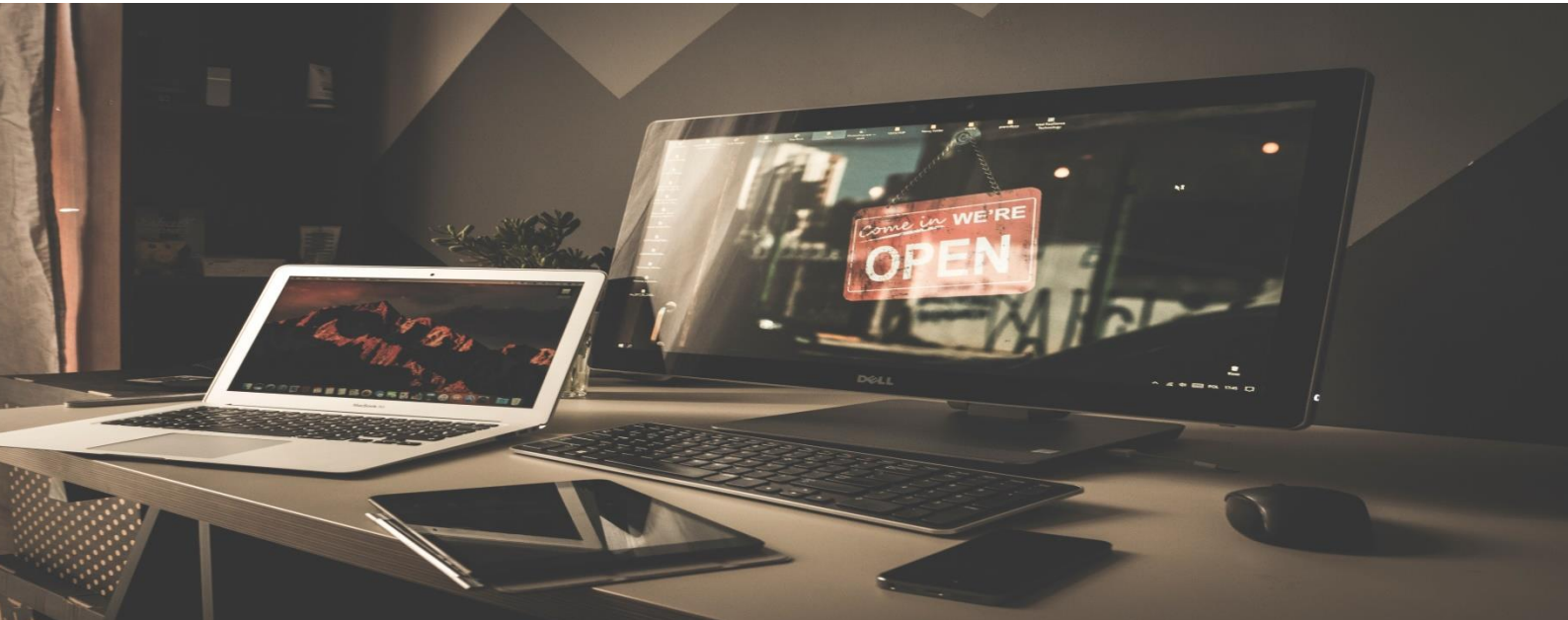
**第十九条** 本规则自发布之日起施行。

苏州工业园区劳动人事争议仲裁委员会

苏州工业园区人力资源和社会保障局

2021年4月12日

## 安杰动态 AnJie News



- 近日，In-House Community 旗下知名法律杂志 Asian-Mena Counsel 《亚洲法律顾问》公布了 2021 年度最佳中国律师事务所获奖名单，安杰入围年度最佳劳动法中国律所大奖提名。这一奖项体现了市场和客户对安杰在劳动与雇佣法律服务领域杰出法律服务的高度认可。

Recently, Asian-Mena Counsel, a well-known legal magazine of In-House Community, released the list of nominations for the 2021 Law Firm of the Year. AnJie Law Firm was nominated as the Labor and Employment Law Firm of the Year, which this award is an indication of both market and clients' recognition of the outstanding performance in the field of labor and employment legal services of AnJie.

- 4 月 18 日，知名法律评级机构 LEGALBAND 公布了《2021 年度中国顶级律所排行榜》《2021 年度中国顶级律师排行榜》，安杰律师事务所荣登劳动法领域第一梯队的殊荣，合伙人刘正赫律师获推荐。

On 18<sup>th</sup> April, a renowned legal rating agency, LEGALBAND released “2021 Top Ranked Law Firm” and “2021 Top Ranked Lawyers”, AnJie Law Firm was honored as Band 1 in the field of labor and employment, and Mr. Liu Zhenghe was recommended.

- 5 月 10 日，安杰荣登 Benchmark Litigation 2021 亚太地区争议解决“劳动与雇佣领域”榜单，合伙人刘正赫律师获评“争议解决之星”。

On 10<sup>th</sup> May, AnJie Law Firm was recommended by the 2021 edition of Benchmark



Litigation Asia-Pacific of the labor and employment practice area, and Mr. Liu Zhenghe was awarded “litigation star”.

## 联系我们 Contact us



刘正赫 合伙人

T +86 10 8567 2966  
liuzhenghe@anjielaw.com



沈 骏 合伙人

T +86 21 2422 4947  
shenjun@anjielaw.com



杨洪泉 合伙人

T +86 10 8567 2968  
yanghongquan@anjielaw.com



孙 琳 合伙人

T +86 21 2422 4940  
sunlin@anjielaw.com



崔亚娜 合伙人

T +86 21 2422 4856  
cuiyana@anjielaw.com

# ANJIE

安杰律师事务所 | 北京 | 上海 | 深圳 | 香港 | 海口

### 北京办公室

地址：北京市朝阳区东方东路19号亮马桥外交办公大楼D1座19层

电话：(+86) 10 8567 5988

### 上海办公室

地址：上海市徐汇区淮海中路1010号嘉华中心28层

电话：(+86) 21 2422 4888

### 深圳办公室

地址：广东省深圳市福田区中心四路1号嘉里建设广场3座38层

电话：(+86) 755 8285 0609

### 香港联营办公室 (Joint Venture with HWANG HAUZEN LLP)

地址：香港特别行政区金钟道89号力宝中心二座37楼3708室

电话：(+852) 3798 3298

### 海口办公室

地址：海南省海口市美兰区五指山南路6号国瑞大厦写字楼北座601室

电话：(+86) 898 6539 9927

网址：<http://www.anjielaw.com/>



ANJIELAW.COM