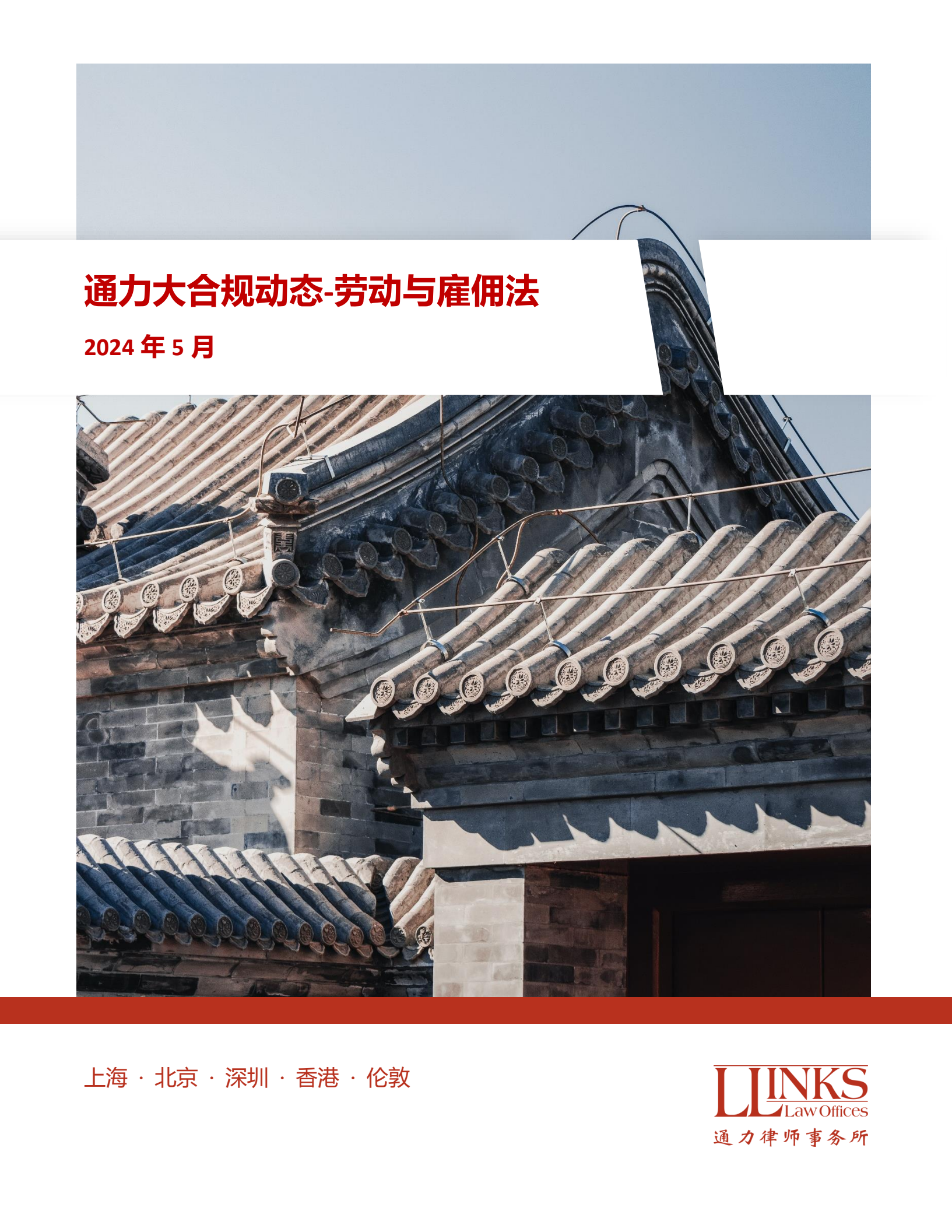




通力大合规动态-劳动与雇佣法

2024 年 5 月

上海 · 北京 · 深圳 · 香港 · 伦敦

LINKS
Law Offices
通力律师事务所

目 录

热点聚焦

1. 美国联邦贸易委员会发布竞业限制条款最终规则, 禁止大部分竞业限制协议的适用
2. 北京、上海相继发布劳动争议裁审意见, 统一劳动争议案件法律适用标准

新规动态

1. 国务院正式发布《国有企业管理人员处分条例》, 自 2024 年 9 月 1 日起施行
2. 财政部、税务总局发布《关于上市公司股权激励有关个人所得税政策的公告》
3. 北京市发布《关于本市开展工伤保险跨省异地就医直接结算试点工作的通知》

案例速递

1. 最高院发布典型案例: 员工的配偶投资、经营与员工原用人单位存在竞争关系的企业, 属于违反竞业限制
2. 深圳中院发布典型案例: 即使约定公司有权不向离职员工发放年终奖, 但若因公司违法解除, 不得仅以员工曾签字确认为由拒绝发放

热点聚焦

1. 美国联邦贸易委员会发布《竞业限制条款最终规则》，禁止大部分竞业限制协议的适用

2024 年 4 月 23 日, 美国联邦贸易委员会(Federal Trade Commission)发布了具有里程碑意义的《竞业限制条款最终规则》(“**最终规则**”), 该规则将于当地时间 2024 年 9 月 4 日生效, 且具有溯及既往效力。最终规则的生效, 意味着美国全国范围内大多数劳动者与雇主之间签订的竞业限制协议将不再具有可执行性。

根据最终规则, 劳动者的定义被扩展至包括雇员、独立承包商、实习生、志愿者、学徒以及个体经营者等的自然人(但不包括特许经营关系中的特许经营者), 无论他们是否获得报酬, 只要他们为雇主提供服务。而竞业限制条款则被明确界定为, 雇主对劳动者在雇佣关系终止后, 禁止其(1)在美国境内寻求或接受另一家雇主的工作, 或(2)在美国经营业务的任何条款。

最终规则生效后, 雇主将有责任向劳动者发出明确的通知, 告知他们之前签订的竞业限制条款将不再合法有效, 且雇主也无法执行这些条款。然而, 在最终规则生效前, 雇主与高级管理人员(年薪超过 151,164 美元, 且担任公司决策职位的人员)签订的竞业限制条款仍将保持有效。

美国联邦贸易委员会认为, 竞业限制会抑制雇员和雇主之间的有效匹配, 对劳动力市场的竞争力造成负面影响, 剥夺了人们的经济自由。最终规则的出台, 不仅体现了美国联邦政府减少企业对劳动者的就业限制的决心, 也彰显了其鼓励市场竞争、促进经济自由的基本立场。

2. 北京、上海相继发布劳动争议裁审意见, 统一劳动争议案件法律适用标准

2024 年 4 月 30 日, 北京市高级人民法院和北京市劳动人事争议仲裁委员会联合发布了关于印发《北京市高级人民法院、北京市劳动人事争议仲裁委员会关于审理劳动争议案件解答(一)》的通知(“**《通知》**”), 自公布之日起施行, 《北京市高级人民法院、北京市劳动人事争议仲裁委员会关于劳动争议案件适用法律问题研讨会会议纪要》等文件同步废止。针对诸多实践中常见疑难问题, 《通知》明确了审理口径并提供了指导意见, 例如: 《通知》第二十三条明确了未依法办理《外国人就业证》《台港澳人员就业证》的外国人、港澳台地区居民的劳动关系如何认



定问题；第四十一条详细规定了二倍工资的起止时间、计算方法以及仲裁时效；第七十五条明确了用人单位违法解除或终止劳动合同时，是否应支持劳动者继续履行劳动合同的审查思路。

为优化溯源治理，统一劳动争议裁审法律适用标准、规范裁审自由裁量尺度，2024年4月26日，上海市第二中级人民法院与上海市人力资源和社会保障局共同签署了《关于加强诉源治理和裁审衔接若干意见》（“**《意见》**”），并同步发布了十起劳动纠纷典型案例。在这些案例中，案例二特别指出，对于劳动者周末的“碎片式”办公，如符合在法定标准工作时间以外时间按单位要求完成一定的工作内容，构成加班，单位应支付加班工资。

新规动态

1. 国务院正式发布《国有企业管理人员处分条例》，自 2024 年 9 月 1 日起施行

2024 年 4 月 26 日，国务院召开常务会议，审议通过《国有企业管理人员处分条例(草案)》。2024 年 5 月 28 日，《国有企业管理人员处分条例》(“《条例》”)正式公布，并将自 2024 年 9 月 1 日起施行。

《条例》沿用了《监察法实施条例》中对国有企业管理人员的界定，明确在国有独资、全资公司、企业，或者国有控股、参股公司及其分支机构中履行组织、领导、管理、监督等职责的人员均属于《条例》规制的国有企业管理人员。而在处分的适用方面，在与《公职人员政务处分法》保持衔接一致的基础上，《条例》进一步明确国有企业管理人员处分的种类和期间，最严重者可被撤职、开除。此外，《条例》还规定了对于部分违法情形复杂、涉及面广或者造成重大影响的案件，可以商请有管理权限的监察机构处理，实现了与监察机构在法规层面的程序联动。

2. 财政部、税务总局发布《关于上市公司股权激励有关个人所得税政策的公告》

2024 年 4 月 17 日，财政部、税务总局颁发了《关于上市公司股权激励有关个人所得税政策的公告》(“《公告》”),《公告》自 2024 年 1 月 1 日起执行至 2027 年 12 月 31 日。同时，《财政部 国家税务总局关于完善股权激励和技术入股有关所得税政策的通知》(财税〔2016〕101 号)第二条第(一)项，和《财政部 税务总局关于中关村国家自主创新示范区核心区(海淀园)股权激励分期纳税政策的通知》(财税〔2022〕16 号)同步废止。

《公告》进一步细化了上市公司股权激励的个人所得税的相关政策。根据公告，境内上市公司授予个人的股票期权、限制性股票和股权奖励，个人应当在行权之日起 36 个月内缴纳个人所得税，如果纳税人在此期间离职的，应在离职前缴纳所有税款。

3. 北京市发布《关于本市开展工伤保险跨省异地就医直接结算试点工作的通知》

2024 年 3 月 29 日，北京市人力资源和社会保障局、北京市财政局和北京市卫生健康委员会联合发布了《关于本市开展工伤保险跨省异地就医直接结算试点工作的通知》(“《通知》”),《通知》自 2024 年 4 月 1 日起生效。自该日起，北京正式启动工伤保险跨省异地就医直接结算试点活动，试点期限为一年。

根据《通知》，异地长期居住、常驻异地工作和异地转诊转院的参保工伤职工，已完成工伤认定、工伤复发确认、工伤康复申请核准或辅助器具配置确认的三类人员可以申请办理跨省异地就医直接结算。在办理结算前，需要先办理跨省异地就医备案。异地长期居住和常驻异地工作就医直接结算的备案有效期为一年，异地转诊转院的备案有效期为六个月。目前，已有多家工伤协议机构开展试点工作。

案例速递

1. 最高院发布典型案例：员工的配偶投资、经营与员工原用人单位存在竞争关系的企业，属于违反竞业限制

• 基本案情

2018年7月31日，张某入职某体育公司，任教学研发中心总经理，负责教学教研管理。双方签订竞业限制协议，约定张某在劳动关系存续期间及离职后二年的竞业限制期间，不得实施违反竞业限制的相关行为，同时约定竞业限制期间某体育公司向张某支付经济补偿，张某违约应支付违约金，违约金金额为双方劳动关系终止或解除前12个月张某自某体育公司及关联公司取得收入的10倍。张某于2021年7月31日离职，某体育公司向张某支付了5个月的竞业限制经济补偿。张某之妻于2021年12月变更为某公司的投资人(持有95%的股份)，经营业务与某体育公司存在竞争关系。张某之妻设立的某公司的关联公司为张某缴纳社会保险。某体育公司认为张某违反竞业限制约定，应返还竞业经济补偿并承担违约责任，向某劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。某劳动人事争议仲裁委员会裁决，张某返还某体育公司竞业经济补偿、支付违约金。张某不服，诉至人民法院，请求无需返还竞业经济补偿及支付违约金。

• 裁判要点

审理法院认为，作为高级管理人员的劳动者采取通过配偶实际经营竞争企业的方式实施竞业限制行为，违反竞业限制约定的方式更为隐蔽。本案中，张某任教学研发中心总经理，负责管理工作，对某体育公司的经营管理有决策权，应按照竞业限制协议等约定履行竞业限制义务。张某之妻作为投资人的某公司，在经营业务上与某体育公司存在竞争关系，属于竞业限制单位。考虑到张某与配偶之间具有紧密的人身和财产关系，

经济利益上具有一致性，且其配偶的投资行为基本发生在张某从某体育公司离职后，故认定张某违反了竞业限制约定。判决张某支付某体育公司违反竞业限制违约金、返还竞业限制经济补偿。

2. 深圳中院发布典型案例：即使约定公司有权不向离职员工发放年终奖，但若因公司违法解除，不得仅以员工曾签字确认为由拒绝发放

• 基本案情

张某于 2019 年 9 月入职某公司，工作岗位为产品经理。2022 年 4 月，某公司以张某个人能力无法胜任工作岗位为由，通知张某解除劳动合同。张某主张，某公司违法解除劳动合同，因此申请仲裁并提起诉讼，要求某公司向其支付违法解除劳动关系赔偿金，以及在职期间的年终奖。某公司则主张，张某签字确认的《薪酬确认书》明确约定，“员工不论因何种原因(提出)与公司解除劳动合同的，公司有权决定不再发放其年终奖金”，因此拒绝向张某支付年终奖。

• 裁判要点

法院认为，用人单位有权与劳动者约定年终奖的发放条件以及发放标准。对于中途离职的劳动者是否享有年终奖，应遵循客观真实、合理合法的原则，充分考虑劳动者离职的原因、工作表现等因素。如果劳动合同的解除是非因劳动者的过错或主动辞职所导致，在用人单位不能证明劳动者不符合年终奖发放条件的情况下，用人单位应当向劳动者发放年终奖。本案中，双方虽然约定了“员工不论因何种原因(提出)与公司解除劳动合同的，公司有权决定不再发放其年终奖金”，但系因某公司违法解除劳动合同，也即劳动合同的解除是非因劳动者的过错或主动辞职所致。在某公司未举证证明张某的工作业绩及表现不符合年终奖发放标准的情况下，某公司应当向张某支付年终奖。

通力律师事务所劳动法业务介绍

通力律师事务所为公司的商业需求提供高效的解决方案以及切实可行的劳动法合规建议。我们的服务范围包括为客户提供日常劳动雇佣法合规咨询培训; 就经济性裁员制定设计方案、参与现场谈判实施; 协助提供并购项目中的人员安置方案, 以及就罢工、停工以及其他集体行动提供现场支持和危机管理; 代表客户处理涉及违纪解除、奖金报酬支付等劳动纠纷的争议解决; 就白领犯罪、反腐败和反商业贿赂、反歧视、个人信息保护、商业秘密保护和竞业限制、股权激励、高管离职纠纷等方面提供法律意见, 并代表客户处理相关复杂争议纠纷。

通力律师事务所及通力律师荣获:

- 钱伯斯《大中华区法律指南 2024》劳动与雇佣领域推荐律师
- 连续三年(2019 年-2021 年)获评 China Law & Practice 杰出劳动与雇佣律师
- 连续五年(2019 年-2023 年)获评 LEGALBAND 中国顶级律师榜单劳动法领域推荐律师
- 2023 年度 The Legal 500 监管与合规、劳动与雇佣领域的推荐律师
- The Legal 500 2023 年度中国区榜单重点推荐律所及特别推荐律师
- China Law & Practice Awards 2021 年度最创新律师事务所
- Chambers China Awards 2020 年度客户服务最佳律师事务所

联系我们



辜鸿鹄

电话: +86 21 3135 8722

patrick.gu@llinkslaw.com

© 通力律师事务所 2024

本出版物不代表通力律师事务所的法律意见或建议。我们明示不对任何依赖本出版物的任何内容而采取或不采取行动所导致的后果承担责任。我们保留所有对本出版物的权利。

如您有疑问, 或不希望收到我们的刊物, 请随时与我们联系。

联系邮箱: Publication@llinkslaw.com

