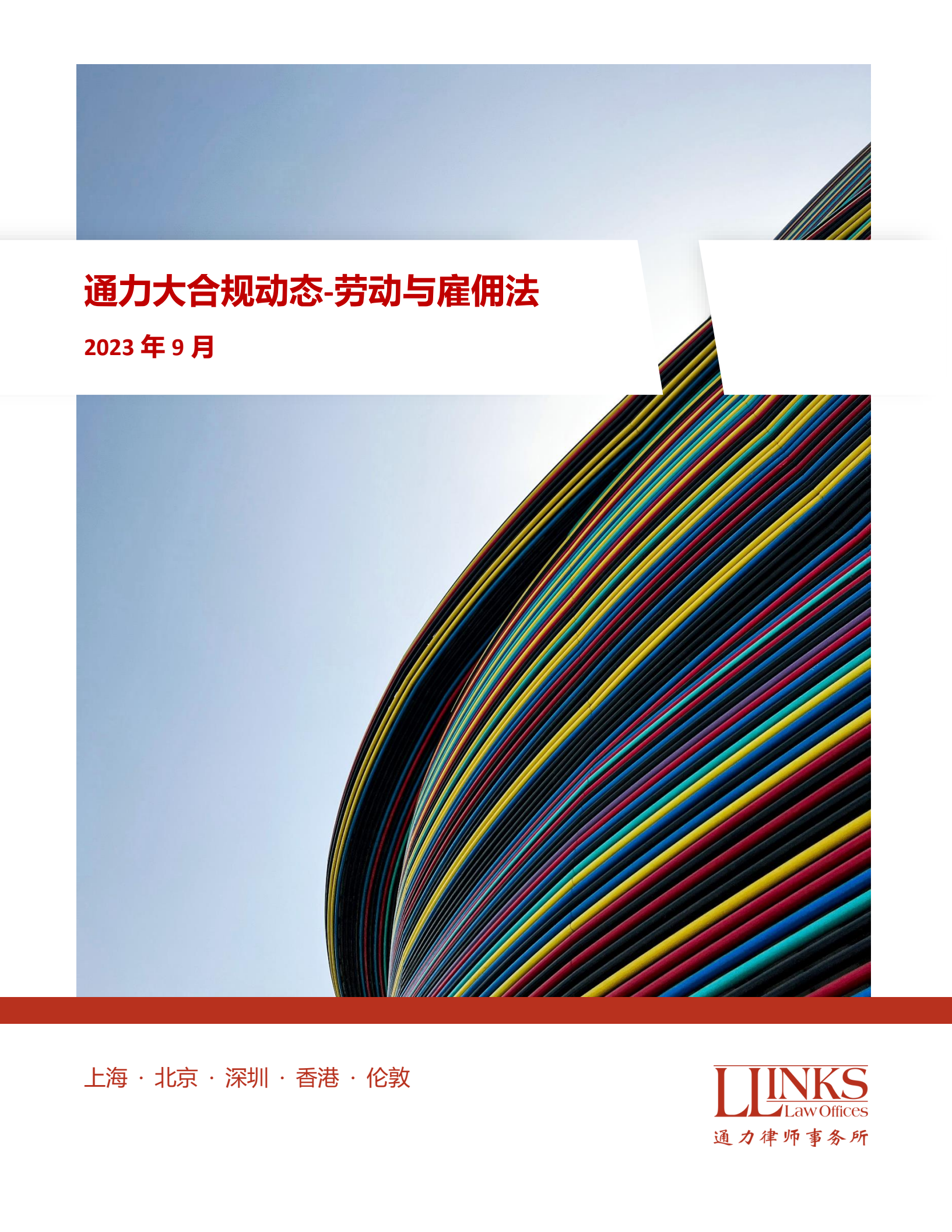




通力大合规动态-劳动与雇佣法

2023 年 9 月

上海 · 北京 · 深圳 · 香港 · 伦敦

LINKS
Law Offices
通力律师事务所

目 录

新规动态

1. 国务院、财政部、国家税务总局延续多项个人所得税优惠政策
2. 北京、上海、深圳相继公布 2022 年社会平均工资标准

热点聚焦

1. 《社会保险经办条例》严惩以欺诈、伪造证明材料等手段骗取社会保险基金支出的行为
2. 医药反腐将进一步推动医药企业内部反腐败合规转型

案例速递

1. 私立医院医生跳槽竞争对手被前东家索赔，法院认定竞业限制条款无效
2. 企业与员工协商一致延长试用期，法院判决即使未超过法定最长期限，应属无效

新规动态

1. 国务院、财政部、国家税务总局延续多项个人所得税优惠政策

2023 年 8 月 18 日, 财政部、国家税务总局发布《关于延续实施全年一次性奖金个人所得税政策的公告》, 明确居民个人取得全年一次性奖金, 可不并入当年综合所得, 单独计算纳税, 和《关于延续实施外籍个人有关津补贴个人所得税政策的公告》, 明确符合居民个人条件的外籍个人可以选择享受个人所得税专项附加扣除, 也可以选择享受住房补贴、语言训练费、子女教育费等津补贴免税优惠, 以及《关于延续实施上市公司股权激励有关个人所得税政策的公告》, 规定居民个人取得上市公司股权激励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, 上述政策本应于 2023 年 12 月 31 日失效, 但均获延期执行至 2027 年 12 月 31 日。

此外, 2023 年 8 月 28 日, 国务院发布了《关于提高个人所得税有关专项附加扣除标准的通知》; 2023 年 8 月 30 日, 国家税务总局发布了《关于贯彻执行提高个人所得税有关专项附加扣除标准政策的公告》, 提高 3 岁以下婴幼儿照护、子女教育、赡养老人三项个人所得税专项附加扣除标准, 该标准自 2023 年 1 月 1 日起实施。

2. 北京、上海、深圳相继公布 2022 年社会平均工资标准

北京市统计局公布北京市 2022 年法人单位从业人员年平均工资为 178,476 元, 即 14,873 元/月。上海市人力资源和社会保障局公布上海市 2022 年度全口径城镇单位就业人员平均工资为 12,183 元/月。深圳市统计局公布 2022 年深圳市城镇非私营单位在岗职工年平均工资为 164,754 元, 即 13,730 元/月。

热点聚焦

1. 《社会保险经办条例》严惩以欺诈、伪造证明材料等手段骗取社会保险基金支出的行为

国务院公布的《社会保险经办条例》将于 2023 年 12 月 1 日起施行, 条例内容涉及社会保险登记和关系转移、社会保险待遇核定和支付、社会保险经办服务和管理、社会保险经办监督以及相关法律责任。其中, 法律责任部分包括对以欺诈、伪造证明材料或者其他手段骗取社会保险基金支出的行为(如挂靠代缴社会保险), 规定了责令退回、处骗取金额 2 倍以上 5 倍以下的罚款、依法吊销负有责任的领导人员和直接责任人员相关执业资格等法律责任。

2. 医药反腐将进一步推动医药企业内部反腐败合规转型

今年 7 月以来, 国家卫生健康委同多部门针对我国医药领域腐败问题开展集中整治, 涵盖了医药行业生产、流通、销售、使用、报销的全链条, 以及医药领域行政管理部门、医疗卫生机构、医药生产经营企业、医保基金等全领域。在这场前所未有的医药反腐风暴中, 医药贿赂行为继续被作为重点打击, 已有部分公立医院向医药企业发出建议函, 要求开除多名医药代表, 医药企业员工的商业贿赂行为将越来越多地浮出水面。

员工与第三方之间的商业贿赂如被定性为企业行为, 企业和相关负责人都将面临刑事追责。医药企业一旦被加入行贿“黑名单”, 还将面临商誉受损、市场准入限制、资质限制等风险。这场全国性的行动给医药企业的用工管理和反腐败合规建设提出了更高的要求。为降低刑事合法合规风险, 企业需事前构建完善的内部用工制度和反腐败合规体系。这不仅可以帮助企业将自身与其他自然人、单位的责任相分离, 更有利于企业长期的良性发展。

案例速递

1. 私立医院医生跳槽竞争对手被前东家索赔，法院认定竞业限制条款无效

- **基本案情**

某私立医院与某医生签订的《竞业限制协议》约定，在离职后的六个月内，该医生不能就职于协议列明的与该私立医院有竞争关系的其他医疗机构，并明确约定客户、运营方式、流程、方案等构成该私立医院的保密信息。该医生从私立医院辞职后，随即入职了《竞业限制协议》所列举的医疗机构之一。后该私立医院提起劳动仲裁并要求该医生承担违反竞业限制义务的违约责任，仲裁裁决医生向私立医院支付二十余万元违反竞业限制义务违约金。该医生不服，诉至法院。

- **裁判要点**

法院认为，该案的争议焦点为该医生是否属于竞业限制的适格主体以及是否应当受到竞业限制协议的约束。竞业限制制度立法的初衷和目的是对用人单位商业秘密的保护，用人单位只有在拥有值得保护的商业秘密或知识产权时，才可要求员工与其签订竞业限制协议，其适用范畴应限于“高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员”。该案员工作为普通急诊科医生，显然不属于高级管理人员、高级技术人员。尽管《竞业限制协议》明确约定客户、运营方式、流程等构成该私立医院的保密信息，但是医生在诊治客户过程中了解到客户的信息是正常且不可避免的，仅涉及到隐私保护，不属于商业秘密；医生对于疾病的诊断和常规治疗方法具有公开性，不属于商业秘密；同时私立医院也未能证明其所谓急救培训、医疗方案具有特定技术或经营秘密属于商业秘密。加之该医生在新医疗机构的工作岗位及内容是利用其自身基本的职业技能行医。最终，法院认定该医生也不属于其他负有保密义务的人员，其并非竞业限制条款的适格主体，因此无需支付违反竞业限制违约金。

2. 企业与员工协商一致延长试用期，法院判决即使未超过法定最长期限，应属无效

- **基本案情**

本案中公司与员工签订的劳动合同期限为 3 年并约定试用期为 3 个月，试用期内，公司与员工协商延长试用期至 6 个月，而后，公司以试用期内不合格为由解除与员工的劳动关系。后员工提起劳动仲裁，又诉至法院，就延长试用期效力提出异议，要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金。

- **裁判要点**

用人单位与劳动者协商延长试用期，如果延长后的试用期不超过《劳动合同法》规定的试用期最长期限，该约定是否有效，司法实践中存在较大争议。一种观点认为，双方协商一致约定延长试用期，未超过法定试用期最长期限的，应尊重双方合意，认定为合法有效，另一种观点认为，用人单位与劳动者再次约定延长试用期的，无论是否超过法定最长期限，因违反法律的强制性规定，应认定为无效。

本案中，员工劳动合同期限为 3 年，双方第一次约定试用期为 3 个月，随后又延长到 6 个月的试用期期限。虽然延长后的试用期未超过法定最长期限，但上海市宝山区人民法院认为，《劳动合同法》第十九条规定同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期，法律之所以对试用期的约定进行了严格限制，不仅因为入职前试用期的长短及有无是劳动者的重要入职考量要素，也因为在双方建立劳动关系后，劳动者与用人单位即存在人身隶属关系，若赋予用人单位再次与劳动者约定试用期的权利，则很可能侵害劳动者利益。本案中，双方协商一致延长试用期至 6 个月，即使未超过法定最长期限，亦属第二次约定试用期情形，应属无效。

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：

- 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
- China Law & Practice Awards 2021 年度杰出劳动法律师事务所
- Chambers China Awards 2020 年度客户服务最佳律师事务所
- 连续两年(2019 年-2020 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

联系我们



辜鸿鹄

电话: +86 21 3135 8722

patrick.gu@llinkslaw.com

© 通力律师事务所 2023

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

