

员工关系

staffing
www.laboroot.com

laboroot 劳达

2018年10月刊 总第147期

▶ 封面聚焦

破解女员工三期管理要点与难点

关注员工关系管理
最新思想、理论和方法
最新、最全的劳动法规政策
全面引领员工关系管理新实践



- ▶ 专家坐诊 如何维护企业与三期女员工间的连接纽带?
- ▶ 经典案评 “三期女员工”会成为“特权”代名词吗?
- ▶ 法规动态 社税新政从此这样follow
- ▶ 行业洞察 魏浩征：新个税的改革逻辑

《员工关系》

读者俱乐部 劳达·LABOROOT会员月刊

内部刊物 仅供交流

三期女职工，我该拿你怎么办？

文/杜芳芳

前几天接到一个客户电话，据公司人事描述：上个月从公司离职的一个女职工突然找到公司，以公司不得解除孕期女职工为由，要求与公司恢复劳动关系。公司当然不同意她的要求，认为双方在平等自愿的基础上解除的劳动合同，该女职工还从公司领取了足额的经济补偿金等费用。双方争执不下，该女职工遂要挟公司说，如果不恢复她的劳动关系就要申请仲裁，还要公司支付未曾与其签订劳动合同的双倍工资、加班费、应休未休年假补偿等。考虑到当初确实因为人事的疏忽而未曾与其签订书面劳动合同，再加上一些加班费等历史遗留问题，如果员工申请仲裁，那么势必会引起公司其他员工的效仿，公司不仅要承担一定的法律责任，并且会给公司造成非常不好的影响。所以，这个案件，最后以公司额外支付员工一定补偿的方式而和平解决。

最近，因对三期女职工管理不当，而导致用人单位承担法律责任的案例也是频频发生。例如，前段时间发生的“安排女职工去新疆出差，公司被判违法解除，并赔偿9万元”、“女职工深夜十分钟内没回微信被开除”……如何规范女职工的管理，也再次引发广大关注。

三期女职工的管理，一直以来都是公司特别头痛的难点。一方面，法律赋予了三期女职工特殊的保护，对用人单位来讲，已经意味着要付出高昂的用工成本；另一方面，很多女职工滥用法律赋予的特殊权限，虚开病假单、泡病假等不诚信行为屡见不鲜，这对用人单位的用工管理来讲，无疑是巨大的挑战。尤其是对经营效益本就不好的单位，再遇到滥用法律权益的三期女职工，天天与其斗智斗勇，无疑是雪上加霜。

针对三期女职工，法律明确规定，单位不得随意对其调岗降薪；单位不得安排强度大的、有危险性的工作；不得要求女职工提前结束产假返岗上班；不得以女职工怀孕为由，随意辞退女职工……。同时，法律对侵犯女职工合法权益的用人单位，也规定了非常明确的法律责任。公司HR在日常的工作管理中，一定要加强三期女职工的管理，注重方式方法，尽量做到合法合规、合情合理。否则，HR在日常管理中的一些欠妥做法，可能会引起三期女职工的过激行为，给公司造成难以弥补的损失。



关于劳达

劳达laboroot®成立于2005年，由国内顶尖劳动法与员工关系专家魏浩征先生创办并领衔，是中国第一家专注雇主方劳动法与员工关系咨询、培训、外包及法律服务的咨询公司和律师事务所。

荣誉

2017企业咨询服务公司百强
连续三年大中华区人力资源服务机构品牌100强
连续三年大中华区最佳劳动法咨询服务机构
上海人才服务行业协会副会长单位
北京中关村人才协会劳动法专委会轮值主席单位

旗下品牌

lizhibao
离职保.net

中国首个离职管理
互联网服务品牌

例库网

中国最专业的劳动争议
裁判文书点评共享中心

牛了
51niule.com

500强企业HR最大聚集地
中国HR众包第一平台

官网网站: www.laboroot.com

联系电话: 400-600-3284

新浪微博: @劳达laboroot



劳达微信公众号



主办机构：
劳达管理咨询公司/劳达律师事务所/劳达人力资源公司

总策划：魏浩征
执行主编：李永超
主编助理：潘健卓、陆玲
责任编辑：谢严兴、李永超、沈海燕、张倩茹、
李闯、历菲、杜芳芳、陈成、刘晗

美术编辑：王舒、陈燕
咨询联系：董春燕
电话联系：021-51696196-821
邮件联系：helen.dong@laboroot.com
公司官网：http://www.laboroot.com
官方微博：劳达laboroot



上海总部
地址：上海市静安区恒丰路568号恒汇国际大厦1801室
电话：021-51696196
传真：021-51685239

北京分部
地址：北京市石景山区金融街长安中心城通街26号院4号楼314室
电话：010-85583495 传真：010-68880016

深圳分部
地址：深圳市福田区深南中路1027号新城大厦西座409-410室
电话：0755-25588116 传真：0755-25897313-609

广州分部
地址：广州市天河区天河路377号隆德大厦六层A座6A02-03
电话：020-38312917 传真：020-38312917-609

山东分部
地址：山东省烟台市芝罘区机场路90号人力资源产业园7楼
电话：0535-6255707、0535-6255709

长沙分部
地址：长沙市雨花区湘府中路18号德思勤城市广场A-2地块6-9002房
电话：18173159249

厦门分部
地址：厦门市思明区中外运大厦A座801
电话：0592-5880166

成都分部
地址：四川省成都市天府大道中段666号希顿国际广场C座702
电话：15228903997

海南分部
地址：海南省海口市美兰区和平南25号
电话：0898-65230890

西安分部
地址：陕西省西安市碑林区和平路118号和平银座1206室
电话：13772056050

CONTENTS 目录



封面聚焦 01 破解女员工三期管理要点与难点

众所周知，随着国家“二孩”政策的全面实施，三期女职工的管理问题又一次成为了人们关注的焦点。近期对于“全面放开生育”的呼声也越来越高，但如果真的全面放开生育，那么意味着执行了近40年的计划生育国策将发生重大改变，在新规下企业的HR又该如何应对三期女员工的管理难题呢？……

文/谢严兴

专家坐诊

三期女员工遇架构调整如何处理？
女员工三期期间劳动合同到期如何处理？
三期女员工不胜任工作可以调岗么？
频繁产检、怀孕保胎如何管理？

文/张倩茹

经典案评

女员工怀孕，可以调岗吗？
怀孕住院不请病假，可以旷工解除吗？

文/沈海燕

法规动态

中华人民共和国个人所得税法(2018修正)
改革社会保险费征收体制总体上不增加企业负担
——人力资源社会保障部、财政部、国家税务总局、国家医疗保障局相关负责人答记者问

编辑/李闯

法律英语

How to pay the pregnant female staffs in maternity leave?
What if the female pregnant employees apply for long-time leave?

07

21

25

37

How to pay wages to the female staffs in lactation?

行业洞察

魏浩征：新个税的改革逻辑

文/魏浩征

HR书苑

《劳动纠纷裁判思路与规范释解（第三版）》——王林清
《工商管理经典译丛：人力资源管理（第12版）》——加里·德斯勒（Gary Dessler）

推荐/历菲

广告AD

培训课程：个税、社保新政下企业管理中疑难问题与应对策略 P 13
2018年培训计划预告 P 16
2019劳达laboroot 活动计划 P 17
第12届中国劳动法与员工关系高峰论坛 P 18
云端计划 P 19
牛了网 P 33
HR众筹第一书：《经历3+1》 P 34
微课堂 P 35
2019劳达年度培训计划 P 41
《境外劳动法与政策汇编》 P 54
劳达企业宣传 P 55

45

51



01 破解女员工三期管理要点与难点

文/谢严兴

众所周知，随着国家“二孩”政策的全面实施，三期女职工的管理问题又一次成为了人们关注的焦点。近期对于“全面放开生育”的呼声也越来越高，但如果真的全面放开生育，那么意味着执行了近40年的计划生育国策将发生重大改变，在新规下企业的HR又该如何应对三期女员工的管理难题呢？

所谓“女职工三期”是指女职工孕期、产假期、哺乳期。根据《劳动法》和《女职工劳动保护特别规定》，单位不得在女职工怀孕期、产期、哺乳期降低其基本工资，或者解除劳动合同；女工怀孕和哺乳期间，单位不能安排过强劳动和禁忌劳动，不能延长劳动时间；怀孕七个月以上和哺乳女工，不得安排夜班。女职工基础产假为九十八天，各省另有规定奖励产假30-80天不等，另因难产、多胞胎的，还应增加相应的产假天数。产假期间，工资照发；怀孕流产的，应根据医务部门的证明，给予一定时间的产假。

国家对女职工“三期”（孕期、产期、哺乳期）有明确的法律保护，在管理实务中，企业常碰到孕期女职工常请假、“泡病假”、消极怠工甚至是不出勤的情形，企业往往会陷入“想管不敢管”的困局。本期话题将针对女职工孕期管理中“疑似恶意怀孕骗取三期待遇”、“保胎假如何算”、“离职女员工发现怀孕”等的痛点、难点问题进行分析，针对“哪些该管”、“哪些巧管”提出管理建议。

一、对疑似恶意怀孕“骗三期待遇”的情况如何处理？

网上有一篇流传甚广的短篇小说，内容如下：

“2015年1月8日，新员工入职，招了一个90后小美女，感觉赞赞的。

3月1日，参加小美女的婚礼，作为老板，发个红包2000元是起步价。

2015年5月28日，接到小美女的邮件，已经怀孕两个月了，医生建议静养，作为老板，含泪发了祝福。

小美女一胎产假期间工资照发。

2016年3月17日，小美女产假结束，终于回公司了，第一件事就是发了满月酒请帖，作为老板，再包个1000元吧。

8月31日，小美女在群里发个红包告诉大家她怀了二胎，要继续在家养胎，作为老板，飙泪发了祝福。

小美女二胎产假期间工资照发。

2017年10月，接到小美女的邮件，说老公的事业成功，准备辞职回家，做全职妈妈，感谢2年多来的关心，在这家公司学到了很多。

时光回到2015年1月8日，作为老板，感觉自己招了个假员工”

笔者不妨续写这篇小说如下：

“20XX年，国家宣布全面放开生育。公司再次接到小美女邮件，表示自己又怀孕了……”

基于统计的难度，笔者不能将所有的入职不久就怀孕的女员工都理解为“恶意骗取三期待遇”。但入职后不久即怀孕的现象也较为常见。有的女员工甚至在入职时隐瞒已怀孕的事实。那么作为企业来说，有什么好的办法可以防止或减少对企业的损失呢？

方法1：通过简历和面试了解她是什么时候结婚的，是否处在要一个备孕的年龄，是否有怀孕的打算等。如果是特别优秀的员工，企业也不妨也破格录用，因为她给公司创造的价值远远超过为她支出的成本。

方法2：可以通过入职体检来判断女员工有没有怀孕或者有没有怀孕的打算。比如：如果她怀孕了，一些体检项目她是不会去做的。HR可以据此来判断和沟通候选人是否有怀孕的打算。另外，入职体检应当作为录用考核的环节之一，不宜在决定录用后才安排体检。

对于录用后不久即怀孕的女员工，建议企业把试用期用满，用足够的时间来处理这件事。我们也要考虑：这个员工是不是我们需要的人才？或者即使她怀孕了，能否继续给公司创造价值？如果是能够继续给公司创造价值，那么我们可以如期让她转正。如果是一些不是那么重要的岗位，那她怀孕了对企业也没有太大的用处，这样我们可以按照《劳动合同法》第三十九条的第一款：“试用期间证明不符合录用条件”来解除劳动关系。

在此，笔者需要澄清一下：《劳动合同法》第三十九条的第一款“不符合录用条件辞退”的条款与三期女员工不得违法辞退的相关条款并不矛盾。《劳动合同法》第三十九条项下的各种可辞退且不支付经济补偿的规定，适用于普遍的员工，且无论该员工是否处于三期、工伤、病假等特殊状态（法律另有规定的除外）。因此建议在和员工签订劳动合同时，还应另签一份岗位职责说明书，或者叫录用条件确认书。让她明白她的岗位职责、岗位特点及录用条件是什么，只有在前期将工作做足，才能在后期运用这个条款的时候便更加游刃有余。

举例说明，笔者曾有一家顾问单位以生产、销售化妆品为主营业务，该单位在录用化妆品女促销员的时候，就要求女促销员签署一份《录用条件确认书》，该文件内载明以下事项：

①本岗位为直接以皮肤接触化学品岗位。尽管依据现有的科技检测手段，这些化学品是无害的，但依据未来更先进的科学手段，不能排除检测出这些化学品存在危害的可能。因此本岗位不适合怀孕的女员工担任。

②基于本岗位为公众促销的特点，也就是需要在公众的休息日、节假日进行促销，无法避免上夜班的可能。同样不适合怀孕的女员工担任。

③基于本岗位的工作特点，需要以站立的姿态为顾客提供试用服务，所以也不适合怀孕的女员工担任。

因此，如果女员工在试用期内怀孕，属于不符合录用条件；在试用期以外怀孕的，属于不胜任工作的情形。公司将依法处理（辞退或调整工作岗位）。

笔者引用上述案例说明：企业可以结合自身的行业特点和岗位需求，要求入职女员工签署岗位职责说明书，或者叫作录用条件确认书。用以明确其录用条件是哪些，再结合其试用期期间的工作表现，便很容易做出可行的方案，以“不符合录用条件”为理由辞退那些恶意骗取三期待遇的女员工。

再者，遇到以三期为名义不守纪律、偷懒的员工怎么办？有一些女员工发现自己怀孕了，开始不按照流程随意请假，也不和公司联系了，也不说自己是否还在企业工作，像这种情况该怎么处理呢？

方法1：可以按照《劳动法》第三十九条第二款严重违反规章制度来处理。但是我们要核实她的情况，如果确实是身体不舒服，我们可以区别对待。如果这个员工没啥事，就是在家待着，而且提供的是假的医院证明，我们可以按照劳动法处置。

方法2：以旷工来处理。有些员工会觉得“我现在怀孕了，在三期待期间，企业对我也无计可施。”前期还会请假，请了几次后觉得后期我也不去上班了，也不用履行什么请假手续了。但事实并非如此，公司都会在自己的规章制度中明确表示：3天以上没有请假，会按旷工处理。只要企业有公示合法的制度，又有员工本人的签字确认，我们就可以合理运用这一条款。员工若没有履行请假手续，则严重违反了公司的规章制度，公司即可与员工解除劳动合同关系。

在此笔者也想提醒各位HR，有些员工确实为企业作出了贡献，绝不能一遇到三期女员工都要考虑解除，这也是企业文化建设非常重要的一方面。有没有企业明知员工怀孕还是聘用的情况？其实是有的。比如像销售业务员，只要她把业务谈成了就好，不一定非要坐班。HR从业人员一定要充分了解公司的业务，区分对待每一个岗位，明确哪些岗位不适合录用三期女员工，哪些岗位可以没有顾虑地录用三期女员工，以此引导公司领导营造和谐融洽的企业文化氛围。

二、关于产检

1、关于产检的待遇

《女职工劳动保护特别规定》第六条中规定“怀孕女职工在劳动时间内进行产前检查，所需时间计入劳动时间。”根据该规定，女员工进行产检应视为上班出勤，应享受出勤的待遇。

既然产假期间视同出勤，因此企业经常碰到女职工孕期经常请产检假，企业能否对产检的次数进行管理？

2、产检次数的规定

全国性规定可参见卫生部《孕产期保健工作管理办法》中《孕产期保健工作规范》第二部分孕产期保健服务第二项孕产期保健中（二）规定：

“孕期检查次数。孕期应当至少检查5次。其中孕早期至少进行1次，孕中期至少2次（建议分别在孕16-20周、孕21-24周各进行1次），孕晚期至少2次（其中至少在孕36周后进行1次），发现异常者应当酌情增加检查次数。”

地方性规定：实际执行中，应参考地方的有关规定。如上海市《上海市计划生育条例和城镇生育保险条例》中规定：“怀孕第1—6个月，可享受1天假期，用于妊娠确认，申请生育指标，以及生产培训等。怀孕第6和第7个月，每个月可享受1天假期。怀孕第8个月，可享受2天假期。怀孕9个月以上，可享受4天假期，但其中2天已包括在产假中。”

三、关于“保胎假”的各类疑难

企业常碰到女员工怀孕后就开具医院出具的“休息”证明要求“保胎”，长期泡病假的情况。企业此时不知道如何处理，怕触碰女职工“三期”保护的界限。

“保胎”假的由来是1982年《国家劳动总局保险福利司关于女职工保胎休息和病假超过六个月后生育时的待遇问题给上海市劳动局的复函》的规定。

1、政策规定

“关于国营企业单位的女职工需要保胎休息，以及保胎休息和病假连续停止工作超过六个月后生育时的待遇问题，经与全国总工会劳动保险部研究，答复如下：

一、女职工按计划生育怀孕，经过医师开据证明，需要保胎休息的，其保胎休息的时间，按照本单位实行的疾病待遇的规定办理。

二、保胎休息和病假超过六个月后领取疾病救济费的女职工，按计划生育时可以从生育之日起停发疾病救济费，改发产假工资，并享受其它生育待遇。产假期满后仍需病休的，从产假期满之日起，继续发给疾病救济费。

三、保胎休息的女职工，产假期满后仍需病休的，其病假时间应与生育前的病假和保胎休息的时间合并计算。

四、不按计划生育怀孕的女职工，其保胎、病假休息和生育时的待遇，仍按省、市现行的有关规定办理。”

2、政策解析

从上面的复函可以看出，员工可以请“保胎假”，但“保胎假”应视同“病假”处理。也就是保胎假可以有期限的管理，也可以有待遇的差异化处理。

(1) 保胎假的时长



员工可以请的“保胎假”与“病假”的时长相关，病假的时长又与员工的工龄相关，因为孕期最长不会超过10个自然月。

(2) 保胎假的待遇

根据上述《复函》，保胎假的待遇应视同病假的待遇。企业可参考内部病假薪资福利标准，且不得低于当地最低工资标准的80%。如保胎休息和病假超过六个月后可领取疾病救济费。

(3) 请假程序

企业应规定女员工孕期应按照内部考勤程序请假，如遇女员工未请假不出勤的，可以停发此期间的工资。如遇严重旷工的，还可按照《劳动合同法》第三十九条第（二）项情形，严重违反用人单位的规章制度的，可以解除劳动合同。

四、女员工在办理离职期间时发现怀孕了？

女员工离职期间发现怀孕了，要求企业恢复劳动关系，此时企业应该怎么办？碰到这种情况，企业可以分情况处理。

1、企业提出劳动合同到期终止或员工不胜任工作解除的

如果企业提出劳动合同到期不续订或员工不胜任工作解除，女员工也同意了离职，但离职过程中发现怀孕了，女员工申请恢复劳动关系时，因为企业的辞退主张在先，女员工被动接受，企业应当恢复劳动关系。

2、如果女员工主动提出离职的

如果女员工主动提出辞职，在辞职办理过程中，发现怀孕了，向企业主张恢复劳动关系，但由于员工的离职主张在先，企业按照内部流程审批通过后即达成解除劳动关系的协商一致，企业有理由拒绝恢复劳动关系。

3、如果女员工严重违反用人单位的规章制度被开除的

如果女员工严重违反用人单位的规章制度被开除的，在离职办理过程中发现怀孕，向企业主张恢复劳动关系。由于女员工被解除劳动关系的依据为严重违反用人单位的规章制度被开除，不论女员工怀孕与否，都可解除劳动关系，故企业可以拒绝恢复劳动关系。

五、产假工资和生育津贴二者可否兼得？

《女职工劳动保护特别规定》有明确规定，即用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资。

《社会保险法》同时规定，产假期间女职工可以依法领取生育生活津贴。为保障女职工利益，各地地方法规更基本都有规定生育津贴低于本人产假前工资标准的，应当由用人单位补足。但是查遍所有规定，还是不能解决一个疑难问题，即三期女员工在获得产假工资后又要求获得将生育津贴的，该如何处理？

笔者有一家顾问单位就遇到了此类问题：2017年2月该顾问单位在厦门市的子公司一名女员工，产假期间公司照常支付工资。但由于当地社保部门的工作方式是直接将生育津贴支付给员工个人。因此该女员工既从单位获得了产假工资，又从社保部门获得了生育津贴。该顾问单位认为此种情况不符合国内大部分城市的做法，属于“不正常的现象”。即按照传统的理解，产假工资和生育津贴二者取其较高的金额发给员工，但员工并不能获得“双份”，因此该公司向厦门市劳动仲裁委提出劳动仲裁，要求女员工退还产假工资。但劳动仲裁委认为：“法律有明确规定产假期间工资照常发放，因此公司已支付的产假工资不能退还；此外生育津贴是社保管理部门发放的，如果社保部门认为发放、领取方式不妥，退还要求应该由社保部门提出，公司无权提出退还生育津贴，故驳回了该公司的诉求。”

从这个案例中我们不难发现一个讯号：即在当下鼓励生育的政策大前提下，如果有员工主张产假工资和生育津贴二者可兼得的情况，员工获得支持的可能性较大。特别是当地没有规定“生育津贴低于本人产假前工资标准的，应当由用人单位补足”以及“社保管理部门采取将生育津贴直接发放给员工”的地区，更可能会出现这种个案。那么在将来法律法规仍然未明确“产假工资和生育津贴二者可否兼得”的情况下，作为企业该如何应对呢？

笔者建议：对于产假期间的女员工，企业可以与之商议采取支付一定比例的产假工资的方式，产假结束后再根据获得生育津贴的数额予以补足。有的企业则采取产假期间不发工资，待生育津贴发放后再一次性补齐的做法，这样的做法虽然更有利于企业，但十分不利于员工的生活，在此我们不推荐。请注意，相关法律仅仅是规定“产假期间，工资照发”，并未限制企业与员工协商就如何发放进行调整。

结语：除了上述笔者探讨的五项以外，关于三期员工管理的痛点及难点，其实还有很多方面。限于篇幅，笔者仅就开放二孩政策乃至未来可能全面放开生育政策的大环境下，就比较突出的疑难问题进行了分析。未来如果真的出现全面放开生育的政策调整，我们还会就企业如何应对的问题进行深入探讨。



—— 本文作者 ——

谢严兴 劳达laboroot高级咨询顾问、合伙人

中国第一家专注雇主方服务的劳动法与员工关系解决方案提供商、2014-2017大中华区最佳劳动法咨询与服务机构——劳达咨询公司/劳达律师事务所高级咨询顾问、人力资源管理师。

为TCL、LG中国、亨氏福达、嘉士伯啤酒等数十个高新技术及劳动密集型企业担任首席员工关系法律顾问，在劳动法与人力资源领域有十五年以上的咨询管理经验，专注于劳动法律关系、工伤和职业病、人身损害、交通事故等领域的研究与咨询。

擅长劳动用工风险的有效预防与劳动争议案件的精准应对，擅于把劳动法律法规与企业人力资源管理有机整合，通晓企业劳动争议防范机制的构建和劳动用工管理体系的修正完善。

经常在公司办公现场和培训现场为客户、学员即时起草、审查、修改相关制度、现场解答客户、学员的疑难问题，足迹遍及广东、广西、湖南、湖北、江西、福建等地区。



专家坐诊

文/张倩茹

三期女员工遇架构调整如何处理？

► HR来信：

你好！

我公司有一位女员工，目前还在产假，到国庆后产假结束，按理是需要回来上班的了。不过，这个员工，怀孕的时候，就一直休病假，基本没有来上班过，刚好那会公司架构调整，也就没有特别在意，到如今，架构调整完了，实质上她的岗位也没有了，她要是回来上班的话，就很尴尬，部门领导不接受，而且员工有可能还会继续长期请休病假，这种状态我们也很担心日后其他员工效仿，更何况，即使休到哺乳期后也还是要给员工安排岗位，所以，我们想请问下，如果我们现在希望和员工解除劳动合

同，有什么办法么？

► 劳达laboroot 高级咨询顾问张倩茹回复：

对于处于三期的女员工的劳动关系解除，《劳动合同法》里是有一定的限制的。

《劳动合同法》中第四十二条规定，女职工在孕期、产期、哺乳期的，用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同。

其中，第四十条和第四十一条的规定分别如下：

第四十条 有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，

可以解除劳动合同：

（一）劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；

（二）劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

（三）劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。

第四十一条 有下列情形之一，需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的，用人单位提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员：

（一）依照企业破产法规定进行重整的；

（二）生产经营发生严重困难的；

（三）企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；

（四）其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。

裁减人员时，应当优先留用下列人员：

（一）与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的；

（二）与本单位订立无固定期限劳动合同的；

（三）家庭无其他就业人员，有需要扶养的老人或者未成年人的。

用人单位依照本条第一款规定裁减人员，在六个月内重新招用人员的，应当通知被裁减的人员，并在同等条件下优先招用被裁减的人员。

简而言之，对于三期女员工，贵司是不能以医疗期满、不胜任工作、情势变更或经济性裁员等理由与其单方解除劳动合同。贵司提到架构调整，与此最接近的单方解除依据就是其中的情势变更，即客观情况发生重大变化，公司不能使用。与此类似，即使员工在哺乳期继续请休病假，公司也

不能以医疗期满和员工解除。所以，根据目前贵司提供的信息，不适合单方解除。

但是，法律没有限制用人单位和三期女员工进行协商解除，因此，就目前贵司的现状，假如贵司确实希望和员工解除劳动合同，可以和员工就解除方案进行协商，达成一致后签订协商解除协议书结束双方的劳动关系。协商解除需要支付的补偿金法定标准为N，即按照员工在公司的工作年限，每满一年支付一个月工资，不满半年支付半个月工资。当然，公司为了促成协商，还可以考虑在此标准上，予以考虑增加，比如考虑补足员工的哺乳期工资等。

如果公司经过努力，仍然没有办法与员工就岗位达成协议，那么，我们建议，员工进入哺乳期后，还是正常要求员工返岗工作，然后再在工作中寻求其他机会处理劳动关系，而若员工没有正常返岗，而要求继续请休病假的话，则公司可以从核实假单真伪，留意员工是否遵循请假流程等方面对员工进行管控。



女员工三期期间劳动合同到期如何处理？

► HR来信：

你好！

我公司有一名女员工的劳动合同这月到期，这已经她和我公司签订的第二份固定期限劳动合同了，但因这名员工一直以来的绩效就不是很好，所以公司不想和这名员工续约了，更不打算和她签订无固定期限劳动合同，但我们也知道怀孕期间是不能到期终止合同的。现在这名员工本人提出要求续签劳动合同。请问怎么处理比较好？

► 劳达laboroot 高级咨询顾问张倩茹回复：

根据《劳动合同法》第45条规定，劳动合同期满，女职工在孕期、产期、哺乳期的，劳动合同应当顺延至相应的情形消失时终止。因此，就目前贵司的情况，贵司可以先行单方通知该名女员工，将劳动合同期满之日顺延至其哺乳期结束之日。

这里提到的顺延，并不需要征得员工的同意，也就是说不需要和员工协商，也需要与员工签订书面协议，只需要单方起草一份《劳动合同顺延通知书》发给员工即可。

但是，在实操的过程中，有几点需要注意：第一，要注意通知措辞，比如是通知，而非征询函，或者协议。第

二，要写明员工本人身份信息，因何原因顺延，顺延至什么时候。第三，要确保通知送达员工本人。送达有很多种方式，比如面交，快递等等，但无论哪一种送达公司都需要注意留存证据，比如通过面交的，应让员工本人签收；通过快递的，要留存好快递回执，并留意签收信息。

因贵司提到，该员工已经是第二次固定期限合同到期，所以，顺延合同的做法，对公司来说，在不打算和员工续签合同的情况下，确实是有一定的好处的，比如说，发出通知后，暂时无需考虑是否续签的问题，可以待到哺乳期满再做决定，另外，在现在至哺乳期满期间，公司还可以考虑通过其他方式来处理双方的劳动关系，而非必须等待合同终止。

但是，毕竟员工是第二次固定期限劳动合同了，需要强调的是，若贵司并非处在上海地区，那么正常情况下，贵司在合同到期时，假如员工提出要求续订劳动合同，公司是没有主动的选择权的，也就是说，顺延的做法只能帮助公司延缓签订无固定期限劳动合同的期限，但不代表公司日后就能直接按照合同到期终止合同。当然，如果贵司处于上海地区，还是可以按照合同到期终止合同来操作的。



三期女员工不胜任工作可以调岗么？

► HR来信：

你好！

我们公司有一名销售部主管，上两个月末考核得分都很低，主要原因在于销售业绩不好，年初约定的每月销售目标都没有达到。按照我们和她的劳动合同约定，如果连续两个月的销售目标没有达到，就属于不胜任工作。一般员工如果出现这类情况，我们会给她下降一级进行调岗，然后易岗易薪。但是，这个员工的情况有点特殊，她正在怀孕期间。按照法律规定，好像三期员工，公司是无权调岗的。所以，我们就不确定能不能调岗。但是不调的话，对其他的员工感觉也不公平。所以，我们想请教一下，我们能够给调岗？如果不能调岗的话，那么能否给她调整到一些简单的工作，这样的话，可以调薪么？

► 劳达laboroot 高级咨询顾问张倩茹回复：

您提到了两个问题：问题一，三期女员工，如果出现不胜任工作的情形时，能否依法予以调岗？问题二，如果可以调岗，是否可以同时调薪？

关于问题一，虽然对于处于三期的女员工的劳动关系解除，《劳动合同法》在第四十条（前文已有，此处条文内容略）中作了一定的限制，即用人单位是不能以医疗期满、不胜任工作、情势变更或经济性裁员等理由与其单方解除劳动合同。但是，并没有以此限制用人单位根据这个条款进行合法合理的调岗。所以，如果贵司有明确的证据能够证明该员工存在不胜任工作的情形，贵司是有权单方对该员工进行调岗的。不过，这个调整后的岗位还有一些需要注意的地方：

第一，调整后的岗位应和原有岗位职责相当，应当符合合理性，比如您提到的下调一级的销售岗岗位，这是可以的。

第二，因员工处于孕期，调整后的岗位相较于之前，

不应加重劳动量，或者是安排员工从事《女职工劳动保护特别规定》中明确的禁忌劳动。

第三，不能任意的安排公司认为简单的其他工作，如果与原有职责不相称，应与员工进行协商，不能擅自调整。

关于问题二，公司如果以不胜任工作给员工调岗，能够同时调薪？这个要回头看下公司和员工之间的约定或内部规定，假如公司之前与员工有事先约定员工调整岗位时，薪水也随之进行调整，并且公司有较为完善的薪酬制度可以指引，使员工清晰地知道自己将要调整的幅度，并且没有显示公平，那么是可以同时调薪的。

也就是说，对于三期女员工，不论是进行调岗还是调薪的，需要注意的是，应确保不是因为员工怀孕，而只能是仅仅因为员工的工作能力。如果公司进行这些操作时带有明显的主观情绪，比如想以调岗为难员工或以调薪来逼迫员工离职，那么则是万万不可行的。





频繁产检、怀孕保胎如何管理？

► HR来信：

你好！

我公司最近有不少女员工怀孕，出现了不少状况，比如有个女员工前不久去医院产检后，医院建议她休假保胎，然后她就请了病假，一请再请，差不多已经连续休了三个月了，看样子还会在家继续休，给其他员工造成了很不好的效仿。另外，还有一名女员工，虽然没有请长假，但是却隔三差五地请产检假，请产检假也麻烦，病假能发病假工资，产检假还要发全薪，所以领导们也很不满。所以，想和您请教下，对于这类怀孕的员工，有什么合适的管理办法推荐么？

► 劳达laboroot 高级咨询顾问张倩茹回复：

法律对于产检的次数、产假的天数都没有具体的规定，所以，对于频繁请休产检假的员工，只要她能够提供合理的，有医嘱的产检单，就应当予以批准假期，且该产检期间还应当按照正常出勤对待，而不能按照病假、事假、产假、旷工等来算。

但是，如果贵司觉得该员工所请的产假假，不合常理，非必要，那么公司可以去向员工的产检医院进行核实，若经与医院核实后，发现员工提交的产检单明显有问题，那么公司可以拒绝员工休产检假或者对员工按照违纪处理。

而对于请休长假的员工，也是同样的准则，即看员工所请的病假，是否如实遵从医嘱，且确有必要。对于符合条件的，即使员工所请的病假期限超过了可以享受的医疗期期限，贵司也应当继续批假，而不能为难或按照事假来处理。根据国家劳动总局保险福利司《关于女职工保胎休息和病假超过6个月后生育时的待遇问题给上海市劳动局的复函》第1条的规定：“女职工按计划生育怀孕，经过医师开具证明，需要保胎休息的，其保胎休息的时间，按照本单位实行的疾病待遇的规定办理。”当然，反过来，如果员工请休的病假明显不合理，贵司可以前往员工的产检医院查验单据真伪，如果确实有问题，那么按照规章制度处理即可。



—— 本文作者 ——

张倩茹 劳达laboroot高级咨询顾问、企业人力资源经理

中国第一家专注雇主方服务的劳动法与员工关系解决方案提供商、2014-2017大中华区最佳劳动法咨询与服务机构——劳达管理咨询公司/劳达律师事务所高级咨询顾问、企业人力资源经理。

张倩茹女士，中山大学经济法硕士，长期致力于劳动法律理论和实务研究，曾任广东省劳动人事争议仲裁院兼职劳动争议仲裁员，曾在广东省劳动协调指导中心负责劳动合同鉴证、企业自拟劳动合同文本审查工作，曾代理过多起华南事务所、广铁集团、广深铁路、三茂铁路、用友软件等知名企业的劳动争议案件，曾为现代汽车研发、快乐蜂、高仪集团、松江三键、宁波特艾科、世仓物流、凯士比等数十家知名企业提供过劳动法与员工关系管理的咨询与顾问服务，具有丰富的诉讼及非诉讼经验。

张倩茹女士擅长各类人事管理制度、协议的撰写及劳资纠纷的预防与处理，曾在《法制与社会》、《员工关系》、《人力资源》等杂志上发表多篇专业文章。





个税、社保新政下企业管理中疑难问题与应对策略

课程背景

2018年8月31日，新个税法正式亮相，起征点确定为每月5千元、调整优化税率级距、多项支出可以税前扣除、增加反避税条款。与此同时，2018年9月30日前，中国将与其他参与CRS辖区完成首次辖区的信息交换工作，以后年度定期进行信息交换，旨在加强全球税收合作，提高税收透明度，打击跨境避税行为。

换言之，员工的税务问题已经置于税局的全面监管之下，企业以往帮助员工避税的措施，在个税新政之下，可能面临巨大的风险。

2018年12月10日之前，完成社会保险费征缴职责划转交接工作，自2019年1月1日起由税务部门统一征收社会保险费。“欠缴社保的企业被追缴10年的社保费用180余万”、“追征社保费打响第一枪”、“不缴纳社保的企业要说再见了”类似报道不断见诸媒体，那么，有关社保的争议该如何处理？各地又是何种政策？如何进行社保和规划的操作？

主办机构：劳达企业管理咨询公司 / 劳达律师事务所

课程价格：¥3500元 / 人

时间地点：2018年11月01日上海

参会对象：总裁、人事总监、法务总监、人事经理等企业高管

课程收益

- 1、企业面临的个税问题与应对方式
- 2、个税筹划中的风险点与管控方式
- 3、最新的社保政策和口径
- 4、社保争议纠纷的应对方式
- 5、社保合规的实施方案与风险管控方法

课程内容

上半场：个税新政、CRS、反避税解读与应对

一、个人所得税法修正案重点与应用

- 1、纳税人新标准，低档税率的合理应用
- 2、四项综合征收，综合税制后工资薪酬避税误区
- 3、费用扣除标准，扩大扣除范围有合理筹划
- 4、个独个体工商户税务合理筹划的方向

二、新个税反避税 + CRS，对高净值人群的影响

- 1、个人所得税法增加反避税条款的注意事项
- 2、CRS 在中国的执行及全球执行时间表
- 3、新个税引入反避税 + CRS，对高净值人群的影响
- 4、企业该如何提前布局应对反避税 + CRS？

二、新个税反避税 + CRS，对高净值人群的影响

- 1、个人所得税法增加反避税条款的注意事项

三、新个税法背景下的筹划方案

解决方案之一：去雇佣、去中心化、去劳动关系化的组织重启新变革

- 1、工资、年终奖搭配是否还有操作空间？
- 2、如何转变员工的收入方式？
- 3、外籍人税务筹划方案
- 4、如何利用税收洼地？
- 5、税收洼地需要注意的风险有哪些？
- 6、商业保险与税务筹划的关系

下半场：社保新政、社保争议、社保合规落地

一、社保新政盘点与解读

- 1、国家社保最新政策盘点与解读
- 2、各省市社保最新政策盘点与解读

二、社保争议纠纷处理与应对

- 1、员工自愿放弃缴纳社保，事后反悔解除劳动合同时能否要求经济补偿金？
- 2、补缴10余年的社保费用，补缴社保费用是否有时效限制？
- 3、如何补缴社保费用？能否一次性补缴所有历史欠账？
- 4、企业愿意补缴社保费用，员工不配合如何应对？
- 5、补缴保险的举证责任在企业？还是劳动者？
- 6、新农合、居民医保、商业保险能否免除企业承担的部分社保责任？
- 7、员工社保缴纳未满15年，无法办理退休手续如何处理？
- 8、派遣合作期间社保不合规，如何划分责任？是否有时效限制？
- 9、养老保险待遇争议、损失、赔偿标准及各地仲裁口径与差异
- 10、工伤保险待遇争议、损失、赔偿标准及各地仲裁口径与差异
- 11、医疗保险待遇争议、损失、赔偿标准及各地仲裁口径与差异
- 12、失业保险待遇争议、损失、赔偿标准及各地仲裁口径与差异
- 13、生育保险待遇争议、损失、赔偿标准及各地仲裁口径与差异
- 14、社保争议纠纷的其他问题

三、社保合规落地方案

- 1、历史遗留问题的应对补偿？补缴？注销？其他？
- 2、标准劳动关系、劳务派遣、外包、灵活用工的演变
- 3、灵活用工六大模式实施与风险管控
- 4、雇佣模式创新过程中的劳动关系的三种处理模式

培训师



主讲人：李伟先生 劳达 laboroot 高级合伙人

- 超过十年的劳动法与员工关系咨询、培训服务经验，长期致力于企业劳动法与员工关系管理研究。
- 曾为富士通（中国）、博世（中国）、费森尤斯卡比（中国）、如新（中国）、奥托立夫（中国）、宝钢钢铁、蒙牛乳业、伊利集团、上汽通用五菱等数百家国内外知名企业提供劳动法与员工关系咨询、培训服务。



主讲人：朱苏兰 女士 德安咨询（上海）有限公司 副总经理

- 数十年会计事务所、财务总监工作经验，擅长企业架构规划、财税咨询、内控辅导、上市辅导。
- 朱老师长期致力于架构规划、财税咨询领域的理论和实务研究，现为鲜芋仙、禾新医院、茹丝奎牛排、科麦烘焙、tutorabc 等外资企业提供常年财税顾问、内控辅导，也为当红多位明星提供财税服务，税收优化。

• 曾举办过几十场财税相关课题讲座：《个税新政、社保改革、crs、反避税解读及应对》《如何提升中小企业财务部门内控控制执行力》《股权转让的税收筹划》《财务管理者如何做到业财融合》《财务人员如何应对融资前财务尽职调查》，也曾为上百家客户提供财务内训服务，均获得极高评价。

劳达简介

laboroot 劳达®

让员工关系更美好!

劳达 laboroot® 成立于 2005 年，由国内资深劳动法与员工关系专家魏浩征先生创办并领衔，是仅提供企业方劳动法与员工关系咨询、培训、外包及法律服务的咨询公司和律师事务所。

劳达 laboroot® 已与上千家知名企业（包括百余家世界 500 强企业）建立劳动法与员工关系顾问、培训、裁员 / 并购 / 用工模式调整 / 劳动争议处理、外包等项目的常年合作关系。

劳达十三年，载誉前行！

Established in 2005, Laboroot was founded and headed by David Wei, a preeminent labor law and employment relationship expert, and is famous as a Consulting Company and Law Firm serving employer only and provide consulting, training and legal services on labor law and employment relationship in China.

Laboroot has established perennial cooperation with thousands of renowned enterprises, including over 100 top 500 enterprises, on the strength of quality services featuring labor law and employment relationship consultant, training, and projects like staff reduction / M&A / employment mode transition and labor disputes handling, etc.

For thirteen years, Laboroot has been moving forward with great reputation !

联系我们

联系人：Helen 董小姐
电话：021-51696196-821
手机：18916026290
传真：021-51685239
邮件：helen.dong@laboroot.com

账户信息：
开户行：上海浦东发展银行民生路支行
户名：上海劳达企业管理咨询有限公司
账号：97010154740003358



类型	预存培训费	尊享折扣	会员权益
金卡会员	10000元	7折	· 无年限、次数限制，卡内余额按照折扣用完为止； · 无地域限制，可参加劳达全国系统主办课程、论坛、沙龙等； · 当月购买，当月使用，随买随用，物超所值； · 按月获赠《员工关系》(STAFFING) 全年 12 期电子杂志；
白金会员	20000元	6折	
集团会员	50000元	5折	

注：课程 2480-3500 元 / 天 / 人

2018年活动预告（部分）		
活动主题	时间	
劳动合同变更的N个方向与用工自主权激活	上海 · 10月25日	<p>联系人：Helen 董小姐 电话：021-51696196-821 手机：18916026290 传真：021-51685239 邮件：helen.dong@laboroot.com</p>
个税、社保新政下企业管理中疑难问题与应对策略	上海 · 11月01日	

备注：如果您对培训卡有任何疑问或想了解2017年课程详细信息，请致电劳达客服或者登录劳达官网。

劳达官网：<http://www.laboroot.com> 劳达客服电话：021-51696196-821

2019 劳达laboroot 活动计划

12-03月 2018中国员工关系管理实践典范企业评选	3月 2019第二届劳动法律师职业发展大会
4月 劳达2019年度盛典	6月 海外用工合规管理和风险控制研讨会
11月 第12届ER高峰论坛	12月 2019年度劳达答谢日
每月一期 劳达开放日 (ER TALK)	每周一期 劳达公开课
每月一期 达享会	每周一期 劳达微课堂

报名联系

联系人: 陆老师
联系电话: 021-51696196-813
联系邮箱: luling@laboroot.com

赞助合作

联系人: 董老师
联系电话: 021-51696196-821
联系邮箱: helen.dong@laboroot.com

社保入税下的组织重启与成本优化

活动时间与地点:

北京·10月19日、深圳·10月22日、江门·10月23日
广州·11月05日、成都·11月22日、福州·12月01日

主办方: 劳达laboroot



扫码参会

|第12届中国劳动法与员工关系高峰论坛

社税新政下的 组织与人力资源变革

中国·上海
2018.11.15

Revolution of Organization and Human Resources under the new policy of social security and taxation

美国合弄制/日本阿米巴/中国组织重启
——全球三大变革理念首次碰撞



Michael DeAngelo
美国HolacracyOne (合弄制)
高级合伙人



铃木茂
日本阿米巴管理顾问
董事总经理



魏浩征
劳达laboroot
创始人兼CEO



陈少英
中国财税法学研究会
副会长



张建国
人瑞集团创始人兼CEO
前华为公司人力资源副总裁
中华英才网CEO



陈可
ABLE JEANS(欧帛服饰)
副总经理

论坛地点: 上海静安洲际酒店 (上海市静安区恒丰路500号)
论坛规模: 400人
参会费用: 3980/人 (含税、会务、午餐、茶歇、学习资料等)



扫码报名



什么是问题员工?

- 品行问题
- 能力问题
- 价值观问题
- 精神问题

- 1 老员工病假事假不断
- 2 三期女员工消极怠工
- 3 业绩高的员工团队配合度过低
- 4 员工抑郁、负能量爆棚、暴力倾向
- 5 员工违纪不断却屡次不改假!
- 6 离职员工经济赔偿谈不拢

laboroot 劳达®
让员工关系更美好!

CLOUD PLAN 云端计划

让问题员工不再是问题!

破解问题员工的方法、流程和服务内容



服务优势

<p>成本最小化，风险最小化。 不只是顾问，更是企业的商业伙伴!</p>	<p>熟悉本地的法律口径，致力于综合运用本土的劳动法规政策，设计最有利企业方的解决方案。</p>	<p>三位一体多元协同服务团队，专业快速响应。</p>
<p>劳达在全国设有十家直属分子公司，服务网络遍布长三角、珠三角、西三角、环渤海，覆盖全国100多个城市。</p>	<p>拥有良好的政府关系 具有可调动的社会资源</p>	<p>不只是辞退，更能照顾到雇主品牌形象。让员工关系更美好!</p>

成功案例

- ✓ 协助某知名日企，成功处理四名串通泡病的员工。
- ✓ 协助某知名民营企业，成功处理违反工作流程的司机。
- ✓ 协助某欧美企业，成功处理做微商的人事经理（无固定期限劳动合同）。

据不完全统计，使用云端计划后，企业风险直降90%，成本直降85%。

服务价格

	服务内容	价格
必备	咨询服务	20000元/人
	方案提供	
	文本服务	
可选	协助与管理层沟通	6000元/次
	代表公司与员工、公会谈判	8000元/次
	仲裁诉讼案件代理	特享20%专属折扣
	证据搜集、固定	根据实际情况商定
	文书送达	
	安保服务	
	备注	另可选择按计时收费，或全风险外包方式。



经典案评

文/沈海燕

女员工怀孕，可以调岗吗？

► 基本案情：拖欠劳动报酬

南昌的詹女士于2014年12月1日入职昆山某电子公司，岗位为南昌市地区销售经理，劳动合同期限自2014年12月1日至2017年12月31日，合同约定劳动合同履行地为全国，每月工作为4800元加业务补贴。2016年2月底，詹女士知道自己怀孕并告知该公司。2016年4月29日，该公司通知詹女士自2016年5月1日起将岗位调整为业务助理，工作地点为昆山市，月工资调整为2560元。考虑詹女士的身体状况，该公司暂时同意詹女士在家办公。2016年10月25日，詹女士生产，并于2017年3月19日产假期满。

此后，詹女士就岗位、工作地点等事项与该公司多次沟通，但均未达成一致意见。2017年4月起，公司停发詹女

士工资。2017年5月15日，詹女士向劳动仲裁委员会申请仲裁，要求公司支付2016年5月1日至2017年4月30日期间降薪差额每月2240元，2017年4月份工资2560元、2017年5月份工资2900元，违法解除劳动合同赔偿金12000元。

本案经劳动仲裁委员会、昆山法院及苏州中院的审理，最终该公司支付詹女士2017年4月、5月未付工资5060元及2016年5月1日至2017年4月30日期间工资差额26880元。

► 案件评析：

关于女员工怀孕调岗的问题已经属于老生常谈了。但是还有很多公司对操作的细节有所疑惑。

本案中，该公司将女员工的岗位从地区销售经理调整

为业务助理，将工作地点调整为昆山，工资从4500元调整至2560元，这显然不合理。

关于女员工怀孕调岗一般涉及以下几个问题：

1. 什么情况下，公司可以单方调整员工的工作岗位？

员工的工作内容都是劳动合同的主要条款，如果要调岗影响到工作内容，就会涉及到劳动合同变更，就应当双方协商一致。所以一般情况下，公司没有权力随意调整员工岗位。

只有两种情况下可以单方调岗：

1) 员工不胜任工作。根据规定，如果公司可以证明员工不胜任工作的，可以调整员工的工作岗位。

2) 需要注意的是，对于怀孕的女员工有些医疗期满不能从事原工作的，公司可以另行安排工作。

2. 怀孕可以调岗吗？

首先，如果公司能够证明怀孕女员工不胜任工作，自然是可调岗的。只是，这里在操作的时候要排除怀孕的因素。

其次，《女职工劳动保护特别规定》中规定：女职工在孕期不能适应原劳动的，用人单位应根据医疗机构的证明，予以减轻劳动量或者安排其他能够适应的劳动。

所以，如果员工能够提交医疗机构的不能适应原工作的证明，那么公司就可以调岗。需要明确的是，调岗只是工作内容的调整，并不包括工作地点的调整。此处应于员工协商一致。本案中，公司将詹女士的工作地点调整至昆山，显然不合理。之前双方约定的地点虽然是全国，但是詹女士是南昌地区的销售经理，所以实际履行以南昌地区为主的可能性比较大，之后的调整明显会对劳动合同的履行造成不利的影响，公司有特意刁难员工之嫌。

实践中，孕期调岗可能有两种情况：一种情况是，员工觉得自己身体不能适应工作强度，要求公司调岗；还有一种情况是，公司觉得员工不能适应，希望给员工调岗，但是员工死活不愿意。对于第一种，提供医院证明即可，此时公司有义务给员工调整岗位或者减少工作量。需要注意的是，即使公司调岗，也要安排员工能适应的，对于体

力要求较低的岗位。第二种就比较麻烦，公司觉得员工不能适应，员工自己觉得没有影响。这种情况下，用人单位没有权利直接给员工调岗，应与员工进行友好沟通，如果员工确实表示没有影响，那么可以适当减少工作量，而不去调整岗位。

第三，如果员工属于怀孕女员工禁止从事的岗位，那么公司也有义务调整岗位。

即《女职工劳动保护特别规定》中规定的，接触有毒有害的、高处、冷水、低温高温、噪声、体力强度三四级等岗位。

3. 调岗后工资可以调整吗？

如女员工确实是因为不胜任的原因导致用人单位调岗的，那么根据薪随岗变的约定，公司可以调整薪资。如果是因为员工怀孕的原因导致的工作调整，根据《女职工劳动保护特别规定》第5条规定：“用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资、予以辞退、与其解除劳动或者聘用合同。”，公司就不能随意调整工资。

4. 调岗调多久？

根据员工的实际情况确定。通常来讲，这个调岗只是为了缓解员工的孕期状态而做的调整，所以一旦员工表示其可以回到原岗，承受原岗位的工作强度，那么用人单位是有义务让员工回到原岗的。当然，为了管理方便，双方也可约定一个期限。由于法律规定只针对孕期，所以这个期限实际上，最多不超过10个月。本案中，詹女士已经休完产假后，公司应让其回到原岗位工作，该公司仍要求员工去新岗位报到的操作是错误的。

调岗不是大事却也不是小事，可谓“失之毫厘，谬以千里”。实践中，很多用人单位为了确保操作合法，常常与员工协商，不仅工作量很大，还困难重重。那么有什么一劳永逸的方法么？我们建议直接在劳动合同中明确约定三期间岗位调整的特别条款，一旦员工发生怀孕生子情形的，双方可以直接根据特别条款履行。

怀孕住院不请病假，可以旷工解除吗？

► 基本案情：

阿梅（化名）原是某磁材公司员工，从2010年1月1日入职。2015年，阿梅怀孕。同年3月，她向公司提起休病假申请，但公司以没有医生诊断证明为由，向其表示只能请事假，而且只批两天，事后可凭诊断证明办理病假手续。阿梅虽然无奈，但也只好同意先以书面形式向公司请事假两天。在此期间，阿梅来到医院就医，医生告知其需立即住院接受治疗。两天后，由于未见阿梅到岗，公司通过电话催促其上班或尽快回公司办理病假手续。但身处广州的阿梅表示，自己正在接受治疗，丈夫也要照顾自己的起居，相关休假手续需要出院后再作处理。经过近一个月时间的治疗，阿梅终于出院并回到肇庆家中静养，本以为很快就能重新投入工作，殊不知，公司早已以多日旷工为由将其解雇。阿梅遂起诉至端州法院，请求法院依法判决。

庭上，被告公司辩称阿梅从2015年3月21日起就一直没回公司上班，期间，班组长、人力资源部门负责人及主管的副总经理一直有电话联系她，并让其回来上班或办理相关请假手续，但其一直不予理会，既无办理请假手续又不回公司上班，也无提交其已怀孕的证明或者医院的疾病诊断证明书。根据公司规定，连续旷工3日以上（含3日）或一年内累计旷工6日以上（含6日）者，公司可以不经预先通知而解除劳动合同，并且不予当事人经济补偿金。因此，阿梅已严重违反公司的规章制度，所以开除她合情合理。

法院经审理认为：原告并不存在擅自离岗，无办请假手续，明显违反公司规章制度的情形。被告公司以原告未办理请假手续，违反公司制度为由作出开除和解除劳动合同，但原告认为其在出院后已将请假单和《疾病诊断证明书》交至公司请假。而且结合《疾病诊断证明书》，也证实原告确实需要住院治疗一个月。另外，从原告丈夫与被告公司的通话录音亦证实：原告出院后，其丈夫已向公司

提交病历资料及请假手续。因此，被告公司既不符合公司可单方解除劳动合同的情形，又违反上述法律之规定，故该公司依法解除劳动合同的依据不足，法院不予采纳。

► 案件评析：

怀孕女员工因请假手续问题按违纪（大多数按旷工处理）被解除的事件并不少见。

根据法律规定，女员工处于三期状态时，用人单位虽不能以《劳动合同法》第40条和第41条解除，但是只要员工存在过错行为，即《劳动合同法》第39条行为的（如严重违反用人单位规章制度等），用人单位有权解除。

本案中，女员工阿梅的行为，其实已经违反了其所在公司的规章制度，但是为何最后其所在公司还是败诉，值得我们深思。

实践中，对于女员工因请假按旷工解除的问题，一般有两种观点：

一种观点认为，女员工处于三期中，处于被法律保护的特殊时期，只要确实是真实的病假，并能出具相关的病假证明（即便实在仲裁阶段），所在用人单位就不能按照旷工解除。这种观点较为主流，主要原因一方面是因为各地司法机关考虑到社会影响、可能偏向员工方的情况，另一方面则多为很多用人单位的请假制度仍存在不少的漏洞。

另一种观点认为，即使女员工是真的病休，但是没有按照公司规定请病假的，可以按照违纪依据《劳动合同法》的第39条解除。当然，这里的前提也是所在用人单位要有有效的规章制度和相应条款来支撑。

本案中，所在公司在阿梅首次请假时，只要求其依据诊断证明办理病假手续，并没有明确要求具体的时间。这是第一个漏洞。

实践中，很多用人单位的操作也类似如此，较为人

性化。大多都是员工先请病假，等到上班后再补办请假手续。这种对于短病假还好，但是一旦遇到长假或者连续病假就会暴露出弊端。即由于员工一直没有回来上班，所以完全可以根据公司制度等到上班时再提交。

针对这种情况，我们一般建议用人单位明确规定办理病假手续的流程。第一，请病假和提交诊断证明两步走。诊断证明必须在看完病才能拿到，但是员工可以提前或者在当天请病假。第二，明确提交病假证明的时间。对于短期病假，比如两三天的这种，可以在上班之后再提交；对于长期病假，要求在请病假之后的三天内提交。对于连续病假，要求在本次病假阶段之前提交。

此外，公司在明知阿梅因病住院的情况下，还是将其未出勤定义为旷工。这是第二个漏洞。

旷工，是指职工在正常工作日无正当理由不请假或请假未批准的缺勤行为。所以在该公司没有明确规定请假办理时间的前提下，阿梅是有正当理由暂不请假的，这种情况定义为旷工实际上是欠妥的。

建议将员工不符合请假流程的行为定义为违纪行为，一旦员工在请病假上出现瑕疵，病假公司仍可认可，但是由于员工没按照公司流程请假，公司就可以给予违纪处理。一旦累积到一定程度，就可以按照严重违纪解除劳动合同。



—— 本文作者 ——

沈海燕 劳达laboroot高级咨询顾问，高级合伙人

中国第一家专注雇主方服务的劳动法与员工关系解决方案提供商、2014-2017大中华区最佳劳动法咨询与服务机构——劳达管理咨询公司/劳达律师事务所高级合伙人、高级咨询顾问、培训师。

沈女士擅长各类管理制度、合同的撰写、修改，曾为上汽通用五菱、柳州五菱、富士通中国、蒙牛、南方航空、NEC、方正集团、兴业证券、苏州银行、东方CJ、多美滋、奥林巴斯、日立电梯、如新（中国）、宝钢集团、易初莲花、苏州银行、金山石化、科倍、海得控制、液化天然气、利勃海尔、宇信易诚等数十家知名企业提供劳动法咨询、顾问或培训服务。

曾在《法制日报》、《中国劳动保障报》、《人力资源》等知名刊物上发表劳动法与人力资源专业文章数十篇，出版《离职管理日记（第一季）》、《中国三十六城市劳动法规政策操作指引》等专著四部，《经历3+1》、《咨询手记》联合作者。



法规动态

编辑/李闯

25

中华人民共和国个人所得税法(2018修正)

第一条 在中国境内有住所，或者无住所而一个纳税年度内在中国境内居住累计满一百八十三天的个人，为居民个人。居民个人从中国境内和境外取得的所得，依照本法规定缴纳个人所得税。

在中国境内无住所又不居住，或者无住所而一个纳税年度内在中国境内居住累计不满一百八十三天的个人，为非居民个人。非居民个人从中国境内取得的所得，依照本法规定缴纳个人所得税。

纳税年度，自公历一月一日起至十二月三十一日止。

第二条 下列各项个人所得，应当缴纳个人所得税：

- (一) 工资、薪金所得；
- (二) 劳务报酬所得；
- (三) 稿酬所得；
- (四) 特许权使用费所得；
- (五) 经营所得；
- (六) 利息、股息、红利所得；
- (七) 财产租赁所得；

26

(八) 财产转让所得；

(九) 偶然所得。

居民个人取得前款第一项至第四项所得（以下称综合所得），按纳税年度合并计算个人所得税；非居民个人取得前款第一项至第四项所得，按月或者按次分项计算个人所得税。纳税人取得前款第五项至第九项所得，依照本法规定分别计算个人所得税。

第三条 个人所得税的税率：

- (一) 综合所得，适用百分之三至百分之四十五的超额累进税率（税率表附后）；
- (二) 经营所得，适用百分之五至百分之三十五的超额累进税率（税率表附后）；
- (三) 利息、股息、红利所得，财产租赁所得，财产转让所得和偶然所得，适用比例税率，税率为百分之二十。

第四条 下列各项个人所得，免征个人所得税：

- (一) 省级人民政府、国务院部委和中国人民解放军军以上单位，以及外国组织、国际组织颁发的科学、教育、技术、文化、卫生、体育、环境保护等方面的奖金；
- (二) 国债和国家发行的金融债券利息；
- (三) 按照国家统一规定发给的补贴、津贴；
- (四) 福利费、抚恤金、救济金；
- (五) 保险赔款；
- (六) 军人的转业费、复员费、退役金；
- (七) 按照国家统一规定发给干部、职工的安家费、退职费、基本养老金或者退休费、离休费、离休生活补助费；
- (八) 依照有关法律规定应予免税的各国驻华使馆、领事馆的外交代表、领事官员和其他人员的所得；
- (九) 中国政府参加的国际公约、签订的协议中规定免税的所得；
- (十) 国务院规定的其他免税所得。

前款第十项免税规定，由国务院报全国人民代表大会常务委员会备案。

第五条 有下列情形之一的，可以减征个人所得税，具体幅度和期限，由省、自治区、直辖市人民政府规定，并报同级人民代表大会常务委员会备案：

- (一) 残疾、孤老人员和烈属的所得；
- (二) 因自然灾害遭受重大损失的。

国务院可以规定其他减税情形，报全国人民代表大会常务委员会备案。

第六条 应纳税所得额的计算：

(一) 居民个人的综合所得，以每一纳税年度的收入额减除费用六万元以及专项扣除、专项附加扣除和依法确定的其他扣除后的余额，为应纳税所得额。

(二) 非居民个人的工资、薪金所得，以每月收入额减除费用五千元后的余额为应纳税所得额；劳务报酬所得、稿酬所得、特许权使用费所得，以每次收入额为应纳税所得额。

(三) 经营所得，以每一纳税年度的收入总额减除成本、费用以及损失后的余额，为应纳税所得额。

(四) 财产租赁所得，每次收入不超过四千元的，减除费用八百元；四千元以上的，减除百分之二十的费用，其余额为应纳税所得额。

(五) 财产转让所得，以转让财产的收入额减除财产原值和合理费用后的余额，为应纳税所得额。

(六) 利息、股息、红利所得和偶然所得，以每次收入额为应纳税所得额。

劳务报酬所得、稿酬所得、特许权使用费所得以收入减除百分之二十的费用后的余额为收入额。稿酬所得的收入额按百分之七十计算。

个人将其所得对教育、扶贫、济困等公益慈善事业进行捐赠，捐赠额未超过纳税人申报的应纳税所得额百分之三十的部分，可以从其应纳税所得额中扣除；国务院规定对公益慈善事业捐赠实行全额税前扣除的，从其规定。

本条第一款第一项规定的专项扣除，包括居民个人按照国家规定的范围和标准缴纳的基本养老保险、基本医疗保险、失业保险等社会保险费和住房公积金等；专项附加扣除，包括子女教育、继续教育、大病医疗、住房贷款利息或者住房租金、赡养老人等支出，具体范围、标准和实施步骤由国务院确定，并报全国人民代表大会常务委员会备案。

第七条 居民个人从中国境外取得的所得，可以从其应纳税额中抵免已在境外缴纳的个人所得税税额，但抵免额不得超过该纳税人境外所得依照本法规定计算的应纳税额。

第八条 有下列情形之一的，税务机关有权按照合理方法进行纳税调整：

(一) 个人与其关联方之间的业务往来不符合独立交易原则而减少本人或者其关联方应纳税额，且无正当理由；

(二) 居民个人控制的，或者居民个人和居民企业共同控制的设立在实际税负明显偏低的国家（地区）的企业，无合理经营需要，对应当归属于居民个人的利润不作分配或者减少分配；

(三) 个人实施其他不具有合理商业目的的安排而获取不当税收利益。

税务机关依照前款规定作出纳税调整，需要补征税款的，应当补征税款，并依法加收利息。

第九条 个人所得税以所得人为纳税人，以支付所得的单位或者个人为扣缴义务人。

纳税人有中国公民身份号码的，以中国公民身份号码为纳税人识别号；纳税人没有中国公民身份号码的，由税务机关赋予其纳税人识别号。扣缴义务人扣缴税款时，纳税人应当向扣缴义务人提供纳税人识别号。

第十条 有下列情形之一的，纳税人应当依法办理纳税申报：

(一) 取得综合所得需要办理汇算清缴；

(二) 取得应税所得没有扣缴义务人；

(三) 取得应税所得，扣缴义务人未扣缴税款；

(四) 取得境外所得；

(五) 因移居境外注销中国户籍；

(六) 非居民个人在中国境内从两处以上取得工资、薪金所得；

(七) 国务院规定的其他情形。

扣缴义务人应当按照国家规定办理全员全额扣缴申报，并向纳税人提供其个人所得和已扣缴税款等信息。

第十一条 居民个人取得综合所得，按年计算个人所得税；有扣缴义务人的，由扣缴义务人按月或者按次预扣预缴税款；需要办理汇算清缴的，应当在取得所得的次年三月一日至六月三十日内办理汇算清缴。预扣预缴办法由国务院税务主管部门制定。

居民个人向扣缴义务人提供专项附加扣除信息的，扣缴义务人按月预扣预缴税款时应当按照规定予以扣除，不得拒绝。



非居民个人取得工资、薪金所得，劳务报酬所得，稿酬所得和特许权使用费所得，有扣缴义务人的，由扣缴义务人按月或者按次代扣代缴税款，不办理汇算清缴。

第十二条 纳税人取得经营所得，按年计算个人所得税，由纳税人在月度或者季度终了后十五日内向税务机关报送纳税申报表，并预缴税款；在取得所得的次年三月三十一日前办理汇算清缴。

纳税人取得利息、股息、红利所得，财产租赁所得，财产转让所得和偶然所得，按月或者按次计算个人所得税，有扣缴义务人的，由扣缴义务人按月或者按次代扣代缴税款。

第十三条 纳税人取得应税所得没有扣缴义务人的，应当在取得所得的次月十五日内向税务机关报送纳税申报表，并缴纳税款。

纳税人取得应税所得，扣缴义务人未扣缴税款的，纳税人应当在取得所得的次年六月三十日前，缴纳税款；税务机关通知限期缴纳的，纳税人应当按照期限缴纳税款。

居民个人从中国境外取得所得的，应当在取得所得的次年三月一日至六月三十日内申报纳税。

非居民个人在中国境内从两处以上取得工资、薪金所得的，应当在取得所得的次月十五日内申报纳税。

纳税人因移居境外注销中国户籍的，应当在注销中国户籍前办理税款清算。

第十四条 扣缴义务人每月或者每次预扣、代扣的税款，应当在次月十五日内缴入国库，并向税务机关报送扣缴个人所得税申报表。

纳税人办理汇算清缴退税或者扣缴义务人为纳税人办理汇算清缴退税的，税务机关审核后，按照国库管理的有关规定办理退税。

第十五条 公安、人民银行、金融监督管理等相关部门应当协助税务机关确认纳税人的身份、金融账户信息。教育、卫生、医疗保障、民政、人力资源社会保障、住房城乡建设、公安、人民银行、金融监督管理等相关部门应当向税务机关提供纳税人子女教育、继续教育、大病医疗、住房贷款利息、住房租金、赡养老人等专项附加扣除信息。

个人转让不动产的，税务机关应当根据不动产登记等相关信息核验应缴的个人所得税，登记机构办理转移登记时，应当查验与该不动产转让相关的个人所得税的完税凭证。个人转让股权办理变更登记的，市场主体登记机关应当查验与该股权交易相关的个人所得税的完税凭证。

有关部门依法将纳税人、扣缴义务人遵守本法的情况纳入信用信息系统，并实施联合激励或者惩戒。

第十六条 各项所得的计算，以人民币为单位。所得为人民币以外的货币的，按照人民币汇率中间价折合成人民币缴纳税款。

第十七条 对扣缴义务人按照所扣缴的税款，付给百分之二的手续费。

第十八条 对储蓄存款利息所得开征、减征、停征个人所得税及其具体办法，由国务院规定，并报全国人民代表大会常务委员会备案。

第十九条 纳税人、扣缴义务人和税务机关及其工作人员违反本法规定的，依照《中华人民共和国税收征收管理法》和有关法律法规的规定追究法律责任。

第二十条 个人所得税的征收管理，依照本法和《中华人民共和国税收征收管理法》的规定执行。

第二十一条 国务院根据本法制定实施条例。

第二十二条 本法自公布之日起施行。

个人所得税税率表一（综合所得适用）

个人所得税税率表一
(综合所得适用)

级数	全年应纳税所得额	税率 (%)
1	不超过36000元的	3
2	超过36000元至144000元的部分	10
3	超过144000元至300000元的部分	20
4	超过300000元至420000元的部分	25
5	超过420000元至660000元的部分	30
6	超过660000元至960000元的部分	35
7	超过960000元的部分	45

(注1：本表所称全年应纳税所得额是指依照本法第六条的规定，居民个人取得综合所得以每一纳税年度收入额减除费用六万元以及专项扣除、专项附加扣除和依法确定的其他扣除后的余额。)

注2：非居民个人取得工资、薪金所得，劳务报酬所得，稿酬所得和特许权使用费所得，依照本表按月换算后计算应纳税额。)

个人所得税税率表二
(经营所得适用)

级数	全年应纳税所得额	税率 (%)
1	不超过30000元的	5
2	超过30000元至90000元的部分	10
3	超过90000元至300000元的部分	20
4	超过300000元至500000元的部分	30
5	超过500000元的部分	35

(注：本表所称全年应纳税所得额是指依照本法第六条的规定，以每一纳税年度的收入总额减除成本、费用以及损失后的余额。)

此外，对条文顺序作了相应调整。

本决定自2019年1月1日起施行。

自2018年10月1日至2018年12月31日，纳税人的工资、薪金所得，先行以每月收入额减除费用五千元以及专项扣除和依法确定的其他扣除后的余额为应纳税所得额，依照本决定第十六条的个人所得税税率表一（综合所得适用）按月换算后计算缴纳税款，并不再扣除附加减除费用；个体工商户的生产、经营所得，对企事业单位的承包经营、承租经营所得，先行依照本决定第十七条的个人所得税税率表二（经营所得适用）计算缴纳税款。

《中华人民共和国个人所得税法》根据本决定作相应修改，重新公布。

编者短评

新个税法修正案于2018年8月31日正式出台，新个税法建立了新的个人所得税征税项目分类和征税方式，将工资、薪金所得，劳务报酬所得，稿酬所得，特许权使用费所得列为综合所得，居民可按纳税年度合并计税；同时增加了子女教育支出、继续教育支出、大病医疗支出、住房贷款利息或住房租金、老人赡养费等专项附加扣除项，进一步完善了我国的个税征收体系。

但是，新税法在实际履行的过程中还是有许多不确定性，诸如住房租金、老人赡养费等专项附加扣除申请的材料要求、申请流程等还未有细则出台，实际执行中是否真正能够起到降低居民负担的目的仍未可知。另外，综合所得年度合并计税，也会对原有的年终奖征税方式产生冲击，很有可能会影响到未来企业的薪酬福利策略。

改革社会保险费征收体制总体上不增加企业负担

——人力资源社会保障部、财政部、国家税务总局、国家医疗保障局相关负责人答记者问

记者：党的十九届三中全会作出了关于社会保险费征收体制改革的决定，明确将基本养老保险费、基本医疗保险费、失业保险费等各项社会保险费交由税务部门统一征收。国务院也下发文件，要求从2019年1月1日起实行。今年8月20日，国家税务总局、财政部、人力资源社会保障部、国家卫生健康委员会、国家医疗保障局等五部门召开电视电话会，对相关工作进行了动员部署。请您介绍一下中央关于社会保险费征收体制改革的重大意义。

答：中央作出的关于社会保险费征收体制改革的决定是完善社会保险管理体制和治理方式的重大改革，有利于进一步明确部门职责分工，规范征缴管理，提高征缴效率，降低征收成本，优化缴费服务，增强参保缴费人获得感，实现社会保险资金安全、可持续增长，为降低社保费率创造条件；有利于进一步深化社会保险制度改革，更好地确保发放、维护广大参保人的利益；有利于为深化“放管服”改革和进一步激发市场主体活力奠定良好基础。

记者：当前我国各项社保基金运行情况如何？

答：据统计，截至今年8月底，全国企业职工基本养老保险、职工医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险基金累计结余分别为47264亿元、17392亿元、5712亿元、1734亿元、558亿元，各项社会保险基金总体运行平稳。

根据《国务院关于建立企业职工基本养老保险基金中央调剂制度的通知》要求，自今年7月1日起，企业职工基本养老

保险在现行省级统筹基础上，建立中央调剂基金，对各省份养老保险基金进行适度调剂，均衡地区间基金负担，重点缓解少数困难省份的基金收支压力，确保基本养老金按时足额发放。

记者：最近，一些企业担心，实行税务征收会不会增加企业负担？

答：根据党中央、国务院对社保征收机构改革工作的统一部署安排，自2019年1月1日起社会保险费由税务部门统一征收。李克强总理在国务院常务会议上明确要求，“在社保征收机构改革到位前，各地要一律保持现有征收政策不变”，“严禁自行对企业历史欠费进行集中清缴”。当前各地征收体制改革工作正处于准备阶段，社保经办机构 and 税务部门着力于做好衔接工作，积极建立数据共享平台，并在改革工作中坚持只变更征收主体，原有政策继续保持不变的基本原则。

为贯彻落实好国务院常务会议精神，一是进行社会保险费征管职责划转改革的地方，要加强部门协调配合，建立部门间常态化信息共享和对账机制。遵循弄清接好历史欠费账目，不自行组织开展清欠工作的原则，稳妥处理好历史欠费问题，确保平稳有序实施征管职责划转。二是已负责征收社会保险费的各级税务机关，在社保征收机构改革到位前，要一律保持现有征收政策不变，不得自行组织开展以前年度的欠费清查，确保征管有序，工作平稳。三是组织开展督导检查，对违反规定的依法依规坚决纠正和严肃查处。

记者：为进一步降低企业成本，激发市场活力，相关部门还将采取哪些具体措施？

答：统一社保费征收主体，将提高社保费征收效率，有利于促进各类企业职工参保缴费，更好地维护职工权益。上述改革将为降低社会保险费率、减轻企业及职工缴费负担创造有利条件。

按照国务院常务会议精神，我们将认真进行分析测算，抓紧研究提出适当降低社保费率、确保总体上不增加企业负担的政策措施。

记者：社会保险费征管职责划转后，如何加强部门合作，优化缴费服务？

答：目前，各地税务、财政、人力资源社会保障、卫生健康、医保等相关部门，正在省级人民政府领导下，加强协调配合，开展征管职责划转前的各项准备工作。

征管职责划转后，各相关部门将进一步密切协作，提高信息共享效率，完善相关配套制度，规范提升社会保险费征管水平；将进一步优化缴费流程、拓宽缴费渠道，联合探索关联业务“一站式”办理方式，切实降低缴费成本，提高缴费便利度，提升缴费人的获得感和满意度。

编者短评

社保征收部门由原有的社保部门转化为税务部门，社保、税务系统互通已成定局，面对新的征管力度，企业压力大增。从本次答记者问可以看出，国家在处理社保问题时不会一棍子打死，李克强总理更是表态“在社保征收机构改革到位前，各地要一律保持现有征收政策不变”、“严禁自行对企业历史欠费进行集中清缴”等于企业而言算是当前环境下的利好消息。社保费率降低、减轻企业及职工缴费负担预计也将成为社保和税务部门未来一段时间的研究重点。



500强企业HR最大聚集地
中国HR众包第一平台



牛了
专注于

为HR提供各类服务,解决企业发展中面临的各种人力资源问题

HR众筹第一书

《经历3+1》

畅销经典升级
30余位大咖干货集结
服务与圈子共生



关于“3”

《入/在/离职管理日记》第二季:
以日记讲故事的方式,将劳动法贯穿于管理工作中;
保留了2008年劳达laboroot出版的《入职/在职/离职管理日记》
(第一季/网上好评率97%,读者数万!)中20%的精华内容(修改完善),重写了80%的内容。



关于“+1”

《对话CHO·世界500强人力资源总监最佳管理实践》:
由近30位跨国企业、知名内资企业副总裁、HRD等不同背景的资深职业经理人主笔;
实战经验分享。
这套书于2015年6月正式启动写作计划,半年不到的时间完成了34位联合作者与16位
联合发起人的召集、4部近80万字书稿的写作与出版面世、5000套2万册图书的众筹
预售和800人新书发布会的邀约及成功举办。

联合作者



联系人: Ada 蒋小姐
电话: 021-51696196-821
手机: 13816194427
传真: 021-51685239
邮件: ada.jiang@laboroot.com

市场价: **¥168**
~~原价 198~~

2018微课课堂计划

HR必学的40堂劳动法课程

活学活用劳动法 课后辅导有保障

时间	主题	讲师	时间	主题	讲师
03/29	从仲裁员的角度看企业搬迁	历菲	08/23	辨识确认劳动关系方面的疑难杂症	谢严兴
04/12	学会这几招，轻松破解入职资料虚假	谢严兴	08/30	搞定经济补偿金，只需这几步	张瑶
04/19	劳动合同条款中的十大“陷阱”	张瑶	09/06	解决低绩效员工的四大杀手锏	李闯
04/26	如何巧妙跨过试用期的“雷区”	张倩茹	09/13	盘活企业调岗降薪的用工自主权	张倩茹
05/03	诉讼案件中加班费的答辩方向与技巧分析	李闯	09/20	索要双倍工资的诉讼要点	杜芳芳
05/10	写错一句话损失20万元	杜芳芳	09/27	想裁员？没那么简单！	沈海燕
05/17	社保换“娘家”后的社保、个税优化攻略	张隄	10/11	工伤基本操作流程梳理	历菲
05/24	做六休一主张加班工资被驳回	谢严兴	10/18	岗位、部门撤销可解除劳动合同？	谢严兴
05/31	竞业限制致命的几大误区	张瑶	10/25	法官眼中的“假外包真派遣”	张瑶
06/07	微谈沪上首例AI取代人工的劳动争议案件	张倩茹	11/01	行业热点/经典案例	李闯
06/14	浅析严重违纪解除劳动关系的诉讼要点	李闯	11/08	不请假就等于旷工？	张倩茹
06/21	如何运用法律手段保护商业秘密？	历菲	11/15	一字之差，多付半年工资	杜芳芳
06/28	加班工资中的16个问题与答案	杜芳芳	11/22	外籍、港澳台员工管理	沈海燕
07/05	职业病工伤赔偿后能否请求民事赔偿	谢严兴	11/29	解除劳动合同必须要走的”四步	历菲
07/12	法官眼中的“假外包，真派遣”	张瑶	12/06	合法避税，你需要知道这几点	谢严兴
07/19	申请了不定时制也需要付加班费？	张倩茹	12/13	异地用工必学的几点法律知识	张倩茹
07/26	诉讼奖诉讼实务浅析	李闯	12/20	协商解除的十大误区	张瑶
08/02	病假管理的常见误区和疑难问题应对	杜芳芳	12/27	多写一个“0”引起的劳动争议	李闯
08/09	社保入税：史上最严社保征缴政策来了	沈海燕	01/03	员工拒绝续签劳动合同，公司被判赔偿2N	杜芳芳
08/16	劳动法疑难问题及案例分析	历菲	01/10	行业热点/经典案例	沈海燕

讲师团队(部分)



张隄

劳达laboroot 副总裁、
北京分公司总经理
高级合伙人



李永超

研发咨询中心总监
高级咨询顾问、合伙人



李伟

高级合伙人



万正付

主任律师
管理合伙人



刘福平

执业律师
高级咨询顾问



朱士贵

执业律师



沈海燕

高级合伙人
高级咨询顾问



谢严兴

高级合伙人
高级咨询顾问



张倩茹

咨询顾问
人力资源师



李闯

咨询顾问
执业律师



历菲

执业律师
咨询顾问



张瑶

执业律师
兼涉外业务主管



李珍蕾

咨询顾问



杜芳芳

咨询顾问

2018劳达微课课堂

单次	课程	价格
	一节微课	29元/人
	双人拼单	18元/人
	团购（10人成团）	10元/人
套餐	课程	价格
	半年畅听（≥20节课）	480元/人（ 原价：580元 ）
	全年畅听（≥40节课）	原价：1160元
	前100名	660元/人
	100名+	720元/人

致年卡用户

前10名：

- 可获得《中国劳动法与员工关系蓝皮书3.0》一本

其他学员：

- 可获得2018HR《法规速递》12期+2018会讲劳动法的台历电子版

凡购买年卡的达粉，均会受邀进入专属微课群，享受主讲老师驻群全年落地辅导！



扫码听课



法律英语

37

How to pay the pregnant female staffs in maternity leave?

Case Situation:

The female employee has been asking for leave from her pregnancy to giving birth to a baby and supplied tocolysis certifications. The company has been meeting her demands seriously for a long time. Since she doesn't come to work and didn't provide relative labor, the manager in the department wanted to deduct her remuneration.

Q:

Is it feasible for company to pay salaries in pregnancy vacation as long sick leave directly? Does

it only need to be over the 80% of the lowest salary standard in Jiangsu?

A:

It is not feasible to think that one size fits all, and it may result in disputes. Because of the specialty of women staff and workers, especially who are pregnant asking for sick leave, the company cannot regard only paying them salaries for sick leave can solve all problems. In another word, the standard of company paid to the employee shall be determined by the distinguishing of sick leave required by law. So it

can refer to the relative regulations according to the different leaves that woman staffs and workers are in. For example, if the woman staff is in the maternity leave, the salary shall be paid in full, excluding these bonuses with conditions, such as the bonus for the overfulfillment.

In terms of the salary payment in regular sick leave in Jiangsu, the employing unit shall pay laborers salaries in sick leave or illness salvage cost according to payroll distribution rules, stipulations of labor contract and collective agreement or relative national regulations, and the lowest salary shall be over the 80% of the lowest salary standard.

If the women staffs who are pregnant ask for sick leave, the company shall notice especially in handling that. The women staff that is finally deemed as the one in sick leave cannot be deducted in basic salaries by the company and the labor contract shall not be dissolved at random, unless the pregnant women staffs are applicable to the Article 39 in Labor Contract Law.



38



What if the female pregnant employees apply for long-time leave?

Case Situation:

Currently, a pregnant employee who has worked for 6 months in the Company (Tianjin) has not been to work since the diagnosis of pregnancy. She has been on a long-term leave from January 6, 2013

and provided relevant certificate issued by the hospital. The company currently pays her 80% of the minimum wage in accordance with the law and pays the insurance and housing fund. The company has learned from the relevant laws that there are national



regulations concerning the medical treatment period.

Q:

1) For the employee who fails to perform normal work duty, shall 80% of the minimum wage be paid during the medical treatment period?

2) If the medical treatment period is over 3 months, shall 80% of the minimum wage be paid? If not, how to pay? Does the company have to pay for her insurance and housing fund?

3) Could the company terminate the labor contract when the employee comes back to work after maternity leave regarding the above reason? What kind of liabilities shall the company take if the labor contract is terminated? What is the specific compensation? If the contract can't be terminated, what should the company do?

A:

The medical treatment period is a time that the employee cannot be fired by the company because he/she is sick or injured and the time can be continuous or accumulated. The length of sick leave is more than the medical treatment period. Since the employee is in the period of sick leave, it is normal that he/she cannot offer his/her labor at the same time. Therefore, the salary of the employee in the period shall be paid by the company and it shall not be lower than 80% of the minimum wage in accordance with laws.

According to the above stated, the standard of 80% minimum wage is the lowest standard of sick-leave wages according to law, so that the bottom line of the sick-leave wages will not be changed even the period of sick leave is longer than medical treatment

period, namely the salary shall be paid by the company in accordance with the standard. The relationship between two parties is labor relations so that even the employee is in sick leave the company has to assume the obligation to pay the social insurance and housing fund. However, the employee individual part of the social insurance and housing fund can be withheld and remitted by the company because the minimum wages includes the social insurance and housing fund.

After the maternity leave is over, the employee is still in the special period of pregnancy, lying-in and lactation so that she cannot be fired even if medical treatment period runs out. Besides, even if the employee is not in the three periods mentioned above, she shall be informed of working by the company firstly when the

medical treatment period is over. If the employee is not qualified for the original job, she shall be arranged for another job which is less difficult to cope with. Only when the employee cannot cope with the new job, she can be fired with a condition that the medical subsidy and the economic compensation over 6 months shall be paid by the company. It is risky for the company to terminate the labor contract when the employee is still in the three periods, which will lead to the double economic compensation, or she refuses the request and stays in the company. On the basis of the employee's situation, the company shall wait for the end of the three periods to handle the cases, unless the company can provide some evidence of her serious violation of discipline or negotiate with her to terminate the contract.



How to pay wages to the female staffs in lactation?

Case Situation:

It is a company in Jiangsu and most employees are women. There are many female employees giving birth to baby this year. Now, many employees who have babies are in the lactation period. What shall the company do to properly reduce the labor cost as much as possible in compliance with law?

Q:

What are the standards of paying wages for the female employees in lactation period? Is it paid as 80% of regular wages or in full? Is there

any regulations?

A:

First of all, it is stipulated in Article 5 in Method of Labor Protection on Female Employees in Jiangsu that the wage of the female employees cannot be deducted during their pregnancy, lying-in and lactation period, and their labor contract could not be terminated?

Next, since the attendance of female employees in lactation period is regular, and the time of lactation shall be deemed as working time and then the wages shall be paid in full.

劳达laboroot 2019 年度培训卡

类型	预存培训费	尊享折扣
金卡会员	10000元	7折
白金会员	20000元	6折
集团会员	50000元	5折

服务内容

- 无年限、次数限制，卡内余额按照折扣用完为止；
- 无地域限制，可参加劳达全国系统主办课程、论坛、沙龙等；
- 当月购买，当月使用，随买随用，物超所值；
- 按月获赠《员工关系》(STAFFING)全年12期电子杂志；

讲师团队(部分)



魏浩征
创始人
CEO



李伟
高级合伙人
高级咨询顾问



张陇
高级合伙人
高级咨询顾问



万正付
主任律师
管理合伙人



沈海燕
高级合伙人
高级咨询顾问



石先广
高级合伙人
副主任律师



唐亚
高级合伙人
高级咨询顾问



李永超
合伙人
研发咨询中心总监



刘福平
执业律师
高级咨询顾问



谢严兴
高级合伙人
高级咨询顾问



朱士贵
执业律师

劳达 laboroot 2019 培训计划

全国十大开课城市: 上海 / 北京 / 广州 / 深圳 / 山东 / 成都 / 长沙 / 厦门 / 海口 / 西安



laboroot 劳达®

让员工关系更美好!



魏浩征：新个税的改革逻辑

作者：魏浩征

讨论许久的个人所得税法修正案终于尘埃落定，并于2018年8月31日正式颁布。2018年，正值改革开放40年，今年的改革力度让大家虎躯一震，个税、社保调整并举，实施时间也完全重合，引发国民大讨论，朋友圈满是对个人收入的花式调侃，接连刷屏、占领头条。

金税三期上线后，五证合一+税收实名认证+国地税联合稽查+个人税号+信用体系+个税改革，面对新的征、管、查，企业的薪酬设计、激励机制、财税筹划势必做出新调整，且调整周期距离10月1日实施，仅剩26天，可谓时间紧，任务重。

新个税法的出台，也势必会对现有薪酬结构、用工模式，包括对人力资源服务业、财税服务业、法律服务业带

来颠覆性影响。

本文提纲挈领地谈谈我对新个税法的三大核心变化和三大颠覆性影响，并最终复盘企业的面对策略。

核心变化一

分类征税调整为综合与分类相结合，建立新的个人所得税项目体系。

新税法中，应税个人所得税项目的构成从原来的11项减至9项，除了之前草案已经取消的“对企事业单位的承包经营、承租经营所得”，在新税法中，“经国务院财政部门确定征税的其他所得”也不再保留，改为“国务院规定的其他免税所得”。

税制模式将原先分类征税的模式调整为综合与分类相结合，对工资薪金、劳务报酬、稿酬和特许权使用费等四项劳动性所得首次作为综合所得按年计算征税，适用统一的超额累进税率，居民个人按年合并计算个人所得税，非居民个人按月或者按次分项计算个人所得税。

提高前

工资、薪金所得：
基本减除费用标准为3500元/月；

劳务报酬所得、稿酬所得、特许权使用费所得：
每次收入不超过4000元的，减除费用800元；4000元以上的，减除20%的费用；

提高后

工资、薪金所得、劳务报酬所得、稿酬所得、特许权使用费的综合所得的基本减除费用标准提高到5000元/月(6万元/年)。

新法为劳务报酬、稿酬和特许权使用费这三项所得提供了20%的费用减除，其中，稿酬所得还可以在此基础上再享受30%的减计，实际相当于按收入全额的56%计税。

新的收入额确定方法对于劳动性所得来源多样或以稿酬、劳务报酬及特许权使用费等收入为主的纳税人来说是利好消息。

新税法对经营性所得、资本所得和临时性、偶然性所得作为分类所得按次计算征税，并用累进税率与比例税率；而针对劳动性所得，调整征管方式为雇主预缴、个人自行申报、年度汇算清缴（按年汇总征税）。

分类税制向综合与分类相结合的个人所得税制的重大转变新税法分两步走：

第一阶段：2018年10月1日至2018年12月31日

纳税人的工资、薪金所得，先行以每月收入额减除费用5000元以及专项扣除和依法确定的其他扣除后的余额为应纳税所得额，并适用新的综合所得税率。个体工商户的生产、经营所得、对企事业单位的承包经营、承租经营所得，先行适用新的经营所得税率。

第二阶段：2019年1月1日之后

新个税法全面实施，相较于第一阶段，由于增加了子女教育支出、继续教育支出、大病医疗支出、住房贷款利息、住房租金、赡养老人支出专项附加扣除，减税幅度将会更大。

核心变化二

建立个税综合扣除机制，首增五项家庭必要生活开支为扣除项。

新个税法完善税制要素，初步建立了个税综合扣除机制。

这一综合扣除机制，除了年6万元的免征额、专项扣除费用（制性社会保险缴费和住房公积金缴款）、其他扣除费用（如税优型商业健康保险缴费、企业年金个人缴费、税延型商业养老保险缴费等）外，还首次增加子女教育支出、继续教育支出、大病医疗支出、住房贷款利息或住房租金、老人赡养费用等专项附加扣除，这几项正是横亘在新中产面前的五座大山。

财政部税政司司长王建凡称：流向专项附加扣除并不是所有人都能拿得到的。比如房租和房贷利息，这两项只能取一项。

国家税务总局总审计师刘丽坚表示，在具体操作中初步有以下几点考虑：一是申报就能扣除；二是预缴就能享受；三是未扣可以退税；四是多方信息共享。

需要我们进一步关注的是，新增各专项附加扣除项目的具体范围、标准、凭证、时间节点要求等，如何落地执行。上述专项附加扣除项目种类及扣除标准的进一步配套文件、综合扣除机制的更新完善等，值得期待。

新的个税法，也对企业提出新的要求，首先应熟悉应税所得的分类，关注后续出台的各类附加扣除项目的具体

扣除规定与标准，以便充分享受此次税改带来的红利。同时注意按后续规定留存必要的扣除凭证及证明文件，专项附加扣除信息的工作未来会列入人力资源日常工作list中。

在美国，作为扣缴义务人的雇主方还有义务在年终向雇员、联邦及州税务机关提供该雇员的年度所得及扣缴信息汇总表。该表汇总了雇主在上一纳税年度向该雇员支付的所得、代扣代缴的税款，以及医保和社保等信息，作为个人准备纳税申报表的信息基础和依据。

核心变化三

引入居民个人和非居民个人的概念，并强化反避税规则。

新税法借鉴国际惯例，引入了居民个人和非居民个人的概念，并将判定居民个人和非居民个人的标准，由现行的在中国境内居住时间是否满1年调整为是否满183天。

税务居民决定了个税法对谁适用，对谁的全球所得行使管辖权。税收居民的概念将影响到中国境外工作人员管理，以及外资企业、外国人、海外侨民和香港、澳门、台湾同胞在华的纳税范畴及工作安排。

这样一个简单明了、易于判断税务居民判定标准将会使得CRS真正开始发威，境外银行预计会加大对中国客户税务合规的审查。

个税法增加了第八条：有下列情形之一的，税务机关有权按照合理方法进行纳税调整：

- (一) 个人与其关联方之间的业务往来不符合独立交易原则而减少本人或者其关联方应纳税额，且无正当理由；
- (二) 居民个人控制的，或者居民个人和居民企业共同控制的设立在实际税负明显偏低的国家（地区）的企业，无合理经营需要，对应当归属于居民个人的利润不作分配或者减少分配；
- (三) 个人实施其他不具有合理商业目的的安排而获取不当税收利益。

可以预见，高净值人群与关联公司须遵循公允交易原则，而通过离岸公司持有金融账户的架构行不通了。

除了上述三大核心变化外，不得不关联的另一个政策

变化是，根据2018年3月《深化党和国家机构改革方案》及7月《国税地税征管体制改革方案》的规定，自2019年1月1日起，由税务部门统一征收各项社会保险费和先行划转的非税收入。

以上核心变化，对于之前社会保险缴纳不合规（未按本单位职工人数及实际工资总额缴纳）的单位而言，无疑，合规压力剧增。（下期文章想写写：社保入税，变的不是制度，而是力度！）

个税改革后 每月将少缴多少钱?

从个税计算公式看：个税改革前后4大变化

个人所得税计算公式：

现行：税前收入 - 三险一金 - 免征额 - 其他扣除 = 应纳税所得额 × 适用税率 - 速算扣除数

新版：税前收入 - 三险一金 - 免征额 - 其他扣除 - 专项附加扣除 = 应纳税所得额 × 适用税率 - 速算扣除数

变化1：提高免征额（即基本减除费用标准）
3500元/月 → 5000元/月 (6万元/年)

变化2

首次增设专项附加扣除 (包括5项)

- 子女教育支出
- 继续教育支出
- 大病医疗支出
- 住房贷款利息和住房租金
- 赡养老人支出

目前，专项附加扣除的具体范围、标准和实施步骤还在确定中。

变化3

优化调整税率结构

新版税率表：扩大低税率级距 减税明显

级数	全月应纳税所得额 (含税级距)	税率 (%)
1	不超过3000元 (现行：不超过1500元)	3
2	超3000元—12000元 (现行：超1500元—4500元)	10
3	超12000元—25000元 (现行：超4500元—9000元)	20
4	超25000元—35000元 (现行：超9000元—35000元)	25
5	超35000元—55000元 (与现行一致)	30
6	超55000元—80000元 (与现行一致)	35
7	超80000元的部分 (与现行一致)	45

此次级距有何调整?

- 级距扩大 3%、10%、20%三档低税率
- 级距缩小 25%税率
- 级距不变 30%、35%、45%三档高税率

3%、10%、20%税率级距的扩大，使中等及以下收入群体税负下降明显。

备注1：什么是级距？

- 级距是指，为实行按档计税，把计税收入划分成的若干等级。
- 税率取决于应纳税所得额所处的级距。

变化4

随着前三项变化，速算扣除数也随之变化

本级速算扣除数=上一级最高应纳税所得额×(本级税率-上一级税率)+上一级速算扣除数

级数	全月应纳税所得额 (含税级距)	现行速算扣除数	改革后速算扣除数
1	不超过3000元 (现行：不超过1500元)	0	0
2	超3000元—12000元 (现行：超1500元—4500元)	105	210
3	超12000元—25000元 (现行：超4500元—9000元)	555	1410
4	超25000元—35000元 (现行：超9000元—35000元)	1005	2660
5	超35000元—55000元 (与现行一致)	2755	4410
6	超55000元—80000元 (与现行一致)	5505	7160
7	超80000元的部分 (与现行一致)	13505	15160

可以预见，以上的政策调整，必将对现有的薪酬模式、用工管理形成三大颠覆性影响：

颠覆一

年终奖或将消失，企业薪酬福利策略及现有个税规划方案将重新调整。

在新个人所得税法下，居民纳税人取得的包含工资薪金在内的综合所得，改为按年计税。由于四项所得合并计算、年度汇算清缴，可以预见，原年终奖计税政策或将取消。

因此，从节税角度而言，年终奖失去存在的必要性，公司激励员工的薪酬结构将不得不作出重大调整，现有的薪酬节点、税收筹划等做法将全部失效。

原年终奖计税办法，2005年1月21日出台的《国家税务总局关于调整个人取得全年一次性奖金等计算征收个人所

得税方法问题的通知》国税发[2005]9号规定：

“纳税人取得全年一次性奖金，单独作为一个月工资、薪金所得计算纳税，并按以下计税办法，先将雇员当月内取得的全年一次性奖金，除以12个月，按其商数确定适用税率和速算扣除数。”

例如，IT公司工作5年以上，30岁出头的核心员工，经常一半甚至三分之二的收入来自年终奖（现金+股票）。以往年终奖个税优惠，把年终奖除以12分摊到每个月算税，相当于年终奖部分重新以0为起点算税，税前年薪100万的员工，一年也就交20%出头的个税。现在按年总收入算，年终奖累加在平时工资，这些骨干员工就要哭晕在厕所。

年度申报进行补税或退税，情况十分复杂，建议及时寻求专业人士的协助。

颠覆二

跨地区、跨行业、跨交易联网征收成为现实，个税申报和税务/社保合规风险将带来新增负担。

未来的个人所得税征管将有可能从过往以扣缴义务人为中心的模式，向纳税人与扣缴义务人并重的模式逐步转变。

个人所得税居民规划、高收入人群的税务规划与专项扣除申报等，将成为新产业；企业也可能增设新的人力资源岗位，以服务高管的税务需求及服务企业的社保合规需求。

在新法中，构成中国居民身份的纳税人应依法就从中国境内和境外取得的所得缴纳中国个人所得税。因此，居民身份判定和境外所得的纳税申报不仅涉及中国国内法的各项规定，还可能涉及纳税人原居住国甚至是第三国的税法规定及税收协定的适用。所以切记审慎处理。

同时，纳税人因移居境外注销中国户籍的，应当在注销中国户籍前办理税款清算。有移居计划的国内纳税人，注意提前复核自身的税务合规情况。

配套的薪酬系统软件亟待开发升级，这也发出明确的



信号，对薪酬、财税的领域专业人才和技术人才提出了新的要求。

颠覆三

对工资/劳务/经营/偶然所得的，薪酬模式设计乃至企业的用工模式调整将加速这轮“大做小”的组织变革进程。

继续关注后续的配套文件，包括可能会在9月中下旬修订的个人所得法实施条例，以及年底前修订的税收征收管理法、税收征收管理法实施细则，年底前即将新制定的个人所得税全员扣缴申报管理办法、个人所得税自行纳税申报办法、非居民个人征税办法、专项附加扣除办法等。

有人说这是一场“紧劳动，松资本”的改革。企业为了吸引留住人才，也都在积极筹划薪酬奖金、福利，但这些并不能从根本上解决问题。企业和员工并非二元对立，也不仅仅是劳动出让换得报酬。简单粗暴传统的雇佣模式，将不在占据历史舞台中央，新组织变革将彻底改变雇佣模式、激励机制、员工关系。

客观关系理论认为，关系是一切问题的根源。人生所有的问题，都是关系的问题。持续释放组织活力，激活员工潜能，发挥员工的更高价值，必须要有颠覆性的新组织变革。去中心化，利他共创，事业共享，员工才能被激励！

弱化雇佣，让二元对立的关系演变成合伙合作关系，把大做小，才能构建灵活、敏捷、智能组织。人力资源部需要重新定义，组织架构、薪酬福利、员工关系……

人力资本与货币资本共治，瞄准新的战略方向，人力资源部从职能向经营转型。

个税改革在于公平和扩基，拉动消费。缩短贫富差距，是让基层员工升级变富裕，不是让富裕阶层消费降级。组织重启（新组织变革）恰恰是解决不平衡不充分的新社会主义矛盾。

有些简单粗暴的避税方式，看上去是寻找到了捷径。但任何通往捷径的路，其实都是通往死亡。有限的游戏是直线，比曲线看起来更快，但无限的游戏规则是边界。

魏浩征复盘：设计与筹划

作为扣缴义务人，企业应抓紧做好以下几点：

- 1、新个税法的学习和掌握，特别掌握核心变化和颠覆性影响；
- 2、重新审视风险性，改善内部操作流程，充分了解申报的复杂性；
- 3、重点分析新个税法给不同类型的员工带来的不同影响，重新进行薪酬架构、财税筹划。特别是高管的薪酬架构，外籍员工的福利政策和用工成本，国际派遣员工的税务规划和申报。

PS：大型企业也可考虑信息化技术在薪酬管理中的应用，从而提高效率和准确性。

新个税法的出台，需要企业做出及时的反应，审时度势，清醒敏锐的进行评估进行精心而专业的设计。而这种专业设计的本质，在于具备边界感。

在薪酬设计、财税筹划的实操中，还要特别注意几个概念的差异性：税率和税额，相对值和绝对值，减税额度和降税幅度。

因为减了多少和让员工感受到减了多少，是完全不同的概念。在设计筹划时纳入对这几个概念的考量，才能切实做好人才吸引和激励。

合法合规是技术，合情合理是艺术，两手都要抓，两手都要硬。激活个人和组织，实现利他共赢，及时组织重启，解决不平衡不充分发展的矛盾。

虽然个人所得税法的修正案已正式公布，但个税法实施条例及更多配套规则仍值得期待。不管新个税法，还是社保入税，就像手机遇到系统更新，操作系统升级后，也千万别忘记给手机做一次，重启！

《劳动纠纷裁判思路与规范释解（第三版）》



► 图书信息

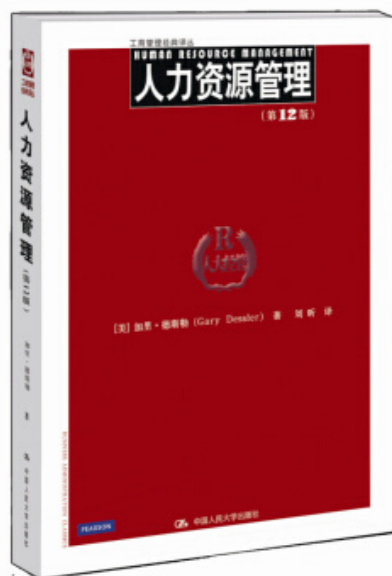
书名：《劳动纠纷裁判思路与规范释解（第三版）》
 作者：王林清
 版次：2016-5
 出版社：法律出版社

► 推荐介绍

本书是由高院学者型法官王林清博士撰写，作为高院劳动争议司法解释（三）（四）的起草制定人和相关司法政策文件的撰稿人，作者经过多年积累，利用大量业余时间，对劳动纠纷司法实务中的前沿和疑难问题进行了深入研究并全部收录于此书中。其中“作者观点”栏目中，对每个问题的“实务争点”进行了剖析，提出了现实可行的操作思路，并附以“同类问题”，全面扩展知识覆盖面。本书前两版均得到了广大读者的好评，第三版中，作者又搜集、整理、完善了大量劳动纠纷领域的新问题，并对前两版中的部分观点进行了重新思考，其体例采用重难点问题裁判思路、法律规范、解释的编排方式，可以让我们最大限度地了解劳动法律相关难点问题及裁判口径。

（推荐者：历菲，劳达laboroot执业律师、咨询顾问）

《工商管理经典译丛：人力资源管理（第12版）》



图书信息

书名：《工商管理经典译丛：人力资源管理（第12版）》
 作者：加里·德斯勒（Gary Dessler）
 版次：2012-6-1
 出版社：中国人民大学出版社

推荐介绍

《工商管理经典译丛：人力资源管理（第12版）》是美国知名人力资源管理学者德斯勒教授的经典著作。全书以可读易懂的方式，完整而全面地阐述了人力资源管理的基本概念以及技术方法。本书在中国非常畅销，是人力资源管理从业人员的必读书目，本人也是慕名拜读。书中有大量的中外人力资源相关案例，内容丰富充实，对公司人力资源管理、劳动和社会保障及劳动法相关的从业人员都具有帮助和指导意义。特别是本书详细讲解了应当如何运用数据、事实等证据来进行人力资源管理决策，提高人力资源管理实践的有效性，而不是靠拍脑袋的方式想当然地来实施人力资源管理，能够为日常工作提供更多的启发。

（推荐者：历菲，劳达laboroot执业律师、咨询顾问）

前言

“一带一路”倡议对中国企业来说更是一个重大的机遇，海外用工也从摸索期过渡到发力期。

劳达国际业务部一直致力于提供两个方向的跨国/境劳动法服务。一是帮助海外公司在华企业处理劳动法与员工关系事务。二是为中国企业“走出去”提供劳动法与员工关系的保驾护航。劳达公众号每周发布海外观察，全面助力企业的海外用工。

为了让企业更全面地了解境外劳动法律政策，同时方便随查随用，劳达laboroot 特精心梳理世界20个重点国家和地区的劳动法律政策，将之编辑成册——《境外劳动法律与政策汇编》



汇编简介

此书收录重要国际劳工条约，囊括世界20个国家和地区劳动与法规政策，覆盖了雇佣关系、雇佣合同、工时、工资、保险、考勤、假期、女工保护、解雇、就业歧视等HR们所关心的各方面用工问题。是连接全球用工市场的工具书，是企业走向海外的必备指南。



《境外劳动法律与政策汇编》
劳达laboroot 出品



扫码购书

laboroot 劳达®

让员工关系更美好!

关于劳达

劳达laboroot®成立于2005年，由国内顶尖劳动法与员工关系专家魏浩征先生创办并领衔，是仅服务于企业方劳动法与员工关系咨询、培训、外包及法律服务的咨询公司和律师事务所。

劳达laboroot®已与上千家知名企业（包括百余家世界500强企业）建立劳动法与员工关系顾问、培训、裁员/并购/用工模式调整/劳动争议处理、外包等项目的常年合作关系。

劳达十三年，载誉前行。

- 专注劳动法
- 聚焦员工关系
- 只服务企业方

13载专注雇主方劳动法与员工关系服务。

总部设在上海、在北上广深等地设有十余家直营机构。服务网络遍布全国100多个城市!



劳达人力资源公司

最懂劳动法的员工关系
外包服务机构



劳达律师事务所

国内第一家也是唯一一家专业
专门从事雇主方劳动争议仲裁、
诉讼代理和非诉讼代理的
全国性律师事务所



劳达管理咨询公司

人力资源的法务师，专注
为雇主方提供劳动法和员
工关系的咨询与培训服务

官网网站: www.laboroot.com

联系电话: 400-600-3284

新浪微博: @劳达laboroot



laboroot 劳达®

荣誉

- 2017企业咨询服务公司百强
- 2017年度上海市信得过人力资源服务机构
- 2016年度上海人力资源服务业百强
- 上海人才服务行业协会副会长单位
- 2014-2017连续三年大中华区人力资源服务机构品牌100强
- 2014-2017连续三年大中华区最佳劳动法咨询服务机构
- 上海市管理科学学会管理咨询专业委员会副主任委员单位
- 北京中关村人才协会劳动法专委会首届轮值主席单位
- 2015年度亚太人力资源服务创新奖
- 第十六届“中国人才”年度最佳组织变革奖
- 2013年度最具满意度管理咨询服务机构
- 2011年度最佳人力资源培训师
-



劳达13周年 服务升级

- 咨询**
劳动法与员工关系咨询、文书审核、流程/项目管理、顾问
- 培训**
线下公开课、内训、线上微课堂、书籍资料
- 律师**
仲裁、诉讼代理、其他经济/商事
裁诉代理
- 外包**
社保公积金代理、工资发放、劳务派遣、员工关系岗位外包、人力资源服务外包、其他外包

服务客户 (部分)





《员工关系》杂志是劳达集团 (laboroot.com) 精心打造的中国领先的劳动法与员工关系管理会员月刊, 致力于为会员客户传递员工关系管理领域中最新的思想、观点、方法、技巧和最新的劳动法规政策资讯, 帮助管理者们不断更新理念, 开阔视野, 适应变化, 引领员工关系管理实践。

《员工关系》杂志视角独特, 您不但可以领略到顶尖管理专家的真知卓见, 也能看到记者的一线报道, 还能阅读到全球著名管理媒体的精辟论述, 此外您更可以分享到许多大师和泰斗的深邃思想和洞见。

Staffing pinpoints China leading labor law and employment relationship management information and it is monthly published for the member by Laboroot. Through this magazine Laboroot is dedicated to deliver the up to date labor law policies as well as the news, insights, methods, and techniques on employment relationship management to its members, and broaden their horizons, lead them to adapt to the changes and then make breakthroughs with better practice.

Staffing features unique perspective and you will feast your eyes with a wealth of penetrating judgments by the A-list management experts and media along with the first hand report by the journalists.

如何获得《员工关系》会员月刊

How to subscribe the member-based monthly magazine Staffing

成为《员工关系》读者俱乐部会员

会员费用: 1800元/年

会员权益:

- 1、按月获取《员工关系》电子版 (共12期);
- 2、通过专属微信群, 随时向劳达的专家、律师、顾问咨询各类问题 (制度建设、劳动争议应对、假期管理难题、辞退建议等);
- 3、按月获赠《法规速递》全年电子期刊;
- 4、享受40期“微课”培训, 涵盖用工管理每个细节;
- 5、参加劳达举办的公开课、内训、培训、研讨会购买劳达的光盘、书籍、资料等产品以及其他单项服务等均享受9折会员优惠;

Be the Reader's Club Member of Staffing

Membership Fee: RMB 1800/ year

Members Benefits:

1. Receive Staffing magazine every month throughout the year(12 issues and each is published in the middle of a month);
2. Enjoy year-round labor law consulting service by email or online free of charge (including system building, labor disputes dealing, vacation management and termination suggestions, etc.);
3. Receive the year-round electronic journal Law Express published by Laboroot;
4. Enjoy 50 online training on labor law and employment management;
5. Enjoy 10% membership discount while attending the open class, internal training or seminar held by Laboroot and buying its CDs or books, etc;

laboroot 劳达®

让员工关系更美好!

咨询热线 Hotline: 021-51696196 58528781

了解详细信息, 请登陆 For more info, please visit: <http://www.laboroot.com>



劳达 laboroot
<http://weibo.com/Laboroot>



in Laboroot Group



劳达 laboroot

