



环球劳动法律专递

GLO Law & Policy Newsletter in Employment

环球劳动团队

GLO Employment Practice Group

2019 年 第 10 期

Volume 10 of 2019

北京市朝阳区建国路81号华贸中心
1号写字楼15层&20层 邮编: 100025
15 & 20/F Tower 1, China Central Place,
No. 81 Jianguo Road Chaoyang District,
Beijing 100025, China
电话/T. (86 10) 6584 6688
传真/F. (86 10) 6584 6666

上海市黄浦区湖滨路150号企业天地
5号楼26层 邮编: 200021
26F, 5 Corporate Avenue,
No. 150 Hubin Road, Huangpu District,
Shanghai 200021, China
电话/T. (86 21) 2310 8288
传真/F. (86 21) 2310 8299

深圳市南山区深南大道9668号
华润置地大厦B座27层 邮编: 518052
27th Floor Tower B, China Resources Land Building,
No. 9668 Shennan Avenue, Nanshan District,
Shenzhen 518052, China
电话/T. (86 755) 8388 5988
传真/F. (86 755) 8388 5987

环球劳动法律专递

目录

2019 年第 10 期

➤ 环球视角.....	3
递延奖金相关法律问题探究.....	3
➤ 案例分析.....	12
递延奖金是否可以离职不发——黄某与某基金管理公司递延奖金争议一案的评析	12
➤ 新规速递.....	16
《关于职工基本养老保险关系转移接续有关问题的补充通知》之解读.....	16
本期作者简介	23
环球简介.....	24
环球劳动业务简介	25
版权与免责声明	26

➤ 环球视角

递延奖金相关法律问题探究

作者：李昭 | 李丁丁 | 戴月

最近，裁判文书网公布了民生证券前董秘李春与民生证券奖金争议的两份民事判决书，该案在仲裁、一审和二审阶段再三反转，最终北京市第二中级人民法院终审判决民生证券支付全部递延未支付的奖金 337 万余元。¹该案裁判文书公开后，引发了大量讨论，例如，员工离职后递延奖金应否发放？如何认定递延奖金的发放条件？等等。本文将围绕递延奖金这一主题，介绍递延奖金的概念和种类，并就递延奖金争议的几个焦点问题展开探究。

一、什么是递延奖金？

递延奖金，顾名思义，即递次（依次）延期发放的奖金。递延奖金并非一个法律概念，而是用人单位在用工实践中根据自身需求创造的奖励制度。用人单位选择递延发放奖金的动机包括两类，一为鼓励核心岗位员工提供长期服务，一为控制和防范未来发生的业务风险。

（一）因鼓励长期服务而递延发放的奖金

用人单位为鼓励核心员工留任，可以选择多种激励手段。例如，与服务期挂钩的特殊待遇²、留任奖金、递延兑现的股权激励措施、企业年金、长效激励基金等等。递延奖金就是以递延兑现现金奖励的方式，实现激励核心员工长期留任的目的。比较典型的以鼓励长期服务为目标的递延奖金制度条款如下：

递延奖金指关键岗位员工在未来一定时间内分享公司未来收益的一种权利，是公司在各种现金奖励等短期激励之外，特别对关键岗位员工提供的一种长期激励；每年的递延奖金均为 5 年递延奖金，即每年初分配上年度递延奖金额度，并从第二年开始分 5 年逐年兑现；递延奖金受益人未到递延奖金兑现时间离开公司的，将丧失尚未兑现的所有递延奖金。³

¹ 详见李春与民生证券股份有限公司劳动争议案，二审案号（2019）京 02 民终 10998 号，一审案号（2019）京 0101 民初 1870 号。

² 关于特殊待遇和服务期的相关介绍详见环球劳动法律专递 2019 年第 8 期。

³ 节选自中兴通讯股份有限公司的《关键岗位员工递延奖金管理流程》，载于该公司与谢锐的劳动争议案一审判决，案号（2013）高新民初字第 2168、2342 号。这种递延兑现机制常常被创新型互联网企业运用于股权激励措施中。对于现金预算比较充裕的公司来说，当然也可以选择现金奖励的递延兑现作为激励措施。

有观点认为，该种类型的递延奖金并非仅仅是发放时间延后的劳动报酬，而是用人单位授予员工的一种不确定性的期待利益。⁴更加激进的观点则认为，从本质上来讲，递延奖金是用人单位对符合入围条件并能够提供长期服务的高级管理人员采取的一项具有递延性质的激励措施，是评价高级管理人员职业忠诚度的一项物质手段，而不是对其劳动的量化。⁵还有观点认为，递延奖金不同于工资，也不同于一般意义上的奖金，本质上应当是一种“期权”的性质，不属于广义工资的范畴，在对员工发放授予通知时，并未产生可以支付或者是已经获得的法律后果，只是告诉被授予人，其获得了有可能获得奖金的资格，在未来兑现时候，还要满足一系列的条件才可以最终实现这个权利。⁶

（二）因防范控制风险而递延发放的奖金

金融行业的业务风险存在滞后性，并且通常伴随着严重的经济损失，甚至会给用人单位带来民事责任、行政责任或刑事责任。如果在薪酬制度上粗放管理，高级管理人员及金融业务从业人员在利益驱动下会倾向于忽视项目风险和长期利益，盲目追求业务发展和个人绩效。在这样的背景下，我国金融监管机构先后发文，要求金融机构建立科学稳健的薪酬体系，针对能够对风险产生重要影响的特定岗位员工实施绩效薪酬的递延发放。具体监管要求列举如下：

《商业银行稳健薪酬监管指引》（银监发〔2010〕14号）

第十六条 商业银行高级管理人员以及对风险有重要影响岗位上的员工，其绩效薪酬的40%以上应采取延期支付的方式，且延期支付期限一般不少于3年，其中主要高级管理人员绩效薪酬的延期支付比例应高于50%，有条件的应争取达到60%。在延期支付时段中必须遵循等分原则，不得前重后轻。

商业银行应制定绩效薪酬延期追索、扣回规定，如在规定期限内其高级管理人员和相关员工职责内的风险损失超常暴露，商业银行有权将相应期限内已发放的绩效薪酬全部追回，并止付所有未支付部分。商业银行制定的绩效薪酬延期追索、扣回规定应同样适用离职人员。

《证券公司治理准则》（证监会公告〔2012〕41号）

第六十五条 证券公司高级管理人员的绩效年薪由董事会根据高级管理人员的年度绩效考核结果决定，40%以上应当采取延期支付的方式，且延期支付期限不少于3年。延期支付薪酬的发放应当遵循等分原则。

⁴ 王某某与上海中兴软件有限责任公司劳动争议案，一审案号（2013）浦民一（民）初字第4501号。

⁵ 蔡瑛：《奖金递延，你的制度跟上了吗》，载于《人力资源》2019年第5期。

⁶ 黄从双与中国太平洋财产保险股份有限公司山东分公司劳动争议案，二审案号（2016）鲁01民终6005、6007号。

高级管理人员未能勤勉尽责，致使证券公司存在重大违法违规行为或者重大风险的，证券公司应当停止支付全部或者部分未支付的绩效年薪。

《证券期货经营机构私募资产管理业务运作管理暂行规定》(证监会公告(2016)13号)

第十条 证券期货经营机构不得对私募资产管理业务主要业务人员及相关管理团队实施过度激励，包括但不限于以下情形：

- (一) 未建立激励奖金递延发放机制；
- (二) 递延周期不足3年，递延支付的激励奖金金额不足40%。

《证券公司投资银行类业务内部控制指引》(证监会公告(2018)6号)

第三十条 证券公司应当针对管理和执行投资银行类项目的主要人员建立收入递延支付机制，合理确定收入递延支付标准，明确递延支付人员范围、递延支付年限和比例等内容。

对投资银行类项目负有主要管理或执行责任人员的收入递延支付年限原则上不得少于3年。

二、递延奖金，发还是不发？

不论是长期服务激励类的递延奖金，还是风险控制类的递延奖金，都是实践选择的产物，并非法律创设。在劳动法律制度下，本身并没有“递延奖金”的概念，更加没有递延奖金的特别构成要件。从本质上来讲，递延奖金仍然属于奖金类的劳动报酬，因此用人单位享有一定的用工自主权。用人单位针对什么岗位，设定什么样的递延发放条件和停止发放条件，相对来说是比较自由的；但如果发生争议，用人单位的奖金制度或者约定仍然需要接受合法性审查及合理性审查。

用人单位是否应当发放递延奖金？实践中，裁判者通常会从以下角度进行审查：（1）是否存在递延奖金发放的依据？（2）递延奖金的依据是否有效？（3）劳动者是否满足依据中规定的发或者不发递延奖金的条件？（4）用人单位是否恰当履行了相应程序？

（一）是否存在递延奖金发放的依据？

奖金的发放依据包括两大类，一类为用人单位通过规章制度，例如奖金制度、绩效考核制度等内部制度，来规定奖金的适用主体、发放条件、发放时间、计算方式等；另一类为用人单位与劳动者就奖金进行特别约定，例如双方共同签署的劳动合同、薪酬确认单、奖金计划或条件，用人单位出具的载有奖金发放条款的入职通知书，劳动者签署的聘约、绩效条款等等。同样，递延奖金的发放依据或者是用人单位关于递延奖金的规章制度，或者是用人单

位与劳动者就递延奖金作出的约定。

需要注意，前文引述的金融监管要求虽然对适用递延奖金的主体、递延比例、递延周期和停止发放的条件作出了规定，但该等金融监管要求在劳动争议案件中无法当然作为金融机构的奖金依据直接适用，裁判者仍需审查递延奖金是否存在制度或者约定的发放依据，以及该等依据是否有效。

（二）递延奖金的依据是否有效？

1. 用人单位的规章制度是否经过了民主程序和公示告知？

大部分用人单位会选择在规章制度中规定递延奖金的适用对象、递延比例、递延周期、发放或停止发放的条件。由于递延奖金是劳动报酬，同时与劳动者的切身利益密切相关，根据《劳动合同法》第四条⁷的规定，该类规章制度必须履行民主程序，并且公示告知给劳动者。⁸

举例来说，如果用人单位在规章制度中明确规定，劳动者离职，将不予发放递延支付的奖金，但该制度未经过民主程序，或未公示告知给劳动者，裁判者仍然有可能以此为理由认定该离职不发递延奖金的规定对劳动者不适用。⁹

2. 用人单位与劳动者之间订立递延奖金约定时，是否存在欺诈、胁迫、乘人之危等违背真实意思表示的情形？

如果用人单位没有关于递延奖金的规章制度，或者虽有关于递延奖金的规章制度但未经过民主程序或公示告知，但是用人单位与劳动者存在关于递延奖金的书面约定，¹⁰裁判者仍然可以将双方的约定作为递延奖金的审理依据。¹¹然而，如果可以举证证明在订立相关条款

⁷ 《劳动合同法》第四条：“用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度，保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。”“用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。”“在规章制度和重大事项决定实施过程中，工会或者职工认为不适当的，有权向用人单位提出，通过协商予以修改完善。”“用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。”

⁸ 关于民主程序和公示告知的进一步介绍，可参见环球劳动法律专递 2018 年第 1 期，第 5-7 页。

⁹ 例如，刘洁与宏源期货有限公司劳动争议案，二审案号（2017）京 02 民终 11016 号。类似的案例还包括，用人单位在规章制度中规定“重大事故 100%扣减当年度应发放的递延奖金”，但没有证据证明该规定经过民主协商程序，法院认为用人单位据此不发递延奖金缺乏法律依据。见韩英与泰康保险集团股份有限公司劳动争议案，一审案号（2017）京 0102 民初 14201 号（该案二审劳动者撤回上诉）。

¹⁰ 因递延奖金的条款通常比较复杂，难以通过口头约定的形式进行固定，如确实存在口头约定，其证明难度也很大。

¹¹ 例如，刘晋晋与中海基金管理有限公司追索劳动报酬纠纷案，二审案号（2019）沪 01 民终 1486 号。该案中，虽然用人单位没有充分举证规章制度经过民主程序，但劳动者签署了《岗位聘约》，确认在考核期内双方劳动合同解除或终止的情况下，将自愿放弃并不得再要求中海公司支付该考核期内任何金额的奖金以及以往历次考核期递延发放的奖金。

时存在欺诈、胁迫、乘人之危等违背真实意思表示的情形，则裁判者可以依据《劳动合同法》第二十六条¹²认定递延奖金的约定无效。

3. 递延奖金制度或约定是否存在违反法律、法规强制性规定的情形？是否排除了劳动者的权利或损害了劳动者的利益？

递延奖金的制度规定或约定是否完全合法、合理，其条款是否违反法律、法规强制性规定，是否排除了劳动者的权利或损害了劳动者的利益，需要具体问题具体分析。

以离职后再发放递延期限届满的奖金为例。奖金递延发放可能会导致员工离职之时，仍有部分奖金递延期限尚未届满。有观点认为，根据《工资支付暂行规定》第九条¹³，员工离职，应一次性付清所有劳动报酬。故奖金在离职后再递延发放的规定违反了法律、法规的规定，应属无效。

然而《工资支付暂行规定》的出台时间是 1994 年，当时我国并没有突出的金融风险问题，金融监管机构也并没有要求奖金递延发放，并且《工资支付暂行规定》属于当时劳动部颁布的部门规章，从效力上来说也并非行政法规，是否可以据此认定奖金在离职后继续递延发放的规定或约定无效，存在很大的疑问。实践中，裁判者通常会认可离职后奖金递延发放的规定或约定的效力，尤其是在用人单位属于金融行业的情况下。上海地区已经修改了当地的企业工资支付办法，认可在特殊情况双方有约定且不违反法律、法规规定时，可以根据约定发放。¹⁴

以离职不发递延奖金为例。由于大部分递延奖金本身为绩效奖金或者年终奖，比较传统的观点认为该部分奖金属于劳动者本来就可以获得的劳动报酬，仅仅是附上了递延发放的时间条件，因此，用人单位单方规定劳动者离职即不能获得本来应当获得劳动报酬，侵害了劳动者获得劳动报酬的基本权利，缺乏合理性。¹⁵然而，另一部分裁判者认为，递延奖金不属于提供正常劳动所应获得的固定劳动报酬，企业享有自主管理权，尤其是结合金融行业的特点，离职则无法获得递延奖金的规定或者约定并没有违反法律、法规规定，也没有侵犯劳动

¹² 《劳动合同法》第二十六条第一款：“下列劳动合同无效或者部分无效：（一）以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；（二）用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；（三）违反法律、行政法规强制性规定的。”

¹³ 《工资支付暂行规定》第九条：“劳动关系双方依法解除或终止劳动合同时，用人单位应在解除或终止劳动合同时一次付清劳动者工资。”各地的工资支付规定中大多数有类似规定。例如，《北京市工资支付规定》第十二条：“用人单位与劳动者双方依法终止、解除劳动合同的，用人单位应当一次性付清劳动者工资。”

¹⁴ 《上海市企业工资支付办法》（自 2016 年 8 月 1 日起执行，有效期 5 年）第七条：“企业与劳动者终止或依法解除劳动合同的，企业应当在与劳动者办妥手续时，一次性付清劳动者的工资。对特殊情况双方有约定且不违反法律、法规规定的，从其约定。”

¹⁵ 例如，刘洁与宏源期货有限公司劳动争议案，二审案号（2017）京 02 民终 11016 号。

者的合法权益，应属有效。¹⁶

另一类递延奖金本身并非绩效奖金，例如本文在第一部分提到的因鼓励长期服务而递延发放的奖金，其设立目的就是为劳动者长期留用的一种激励，那么该类奖金在劳动者离职后不予发放则更加顺理成章。实践中，裁判者往往认为，长期服务类递延奖金属于一种激励机制，并非延后发放的普通劳动报酬，双方完全可以约定员工离职则不予发放。¹⁷

以劳动者严重违反用人单位规章制度、劳动者违反竞业限制义务、劳动者负责的项目发生了严重风险事件等负面触发条件为例。有观点认为，劳动者是否获得奖金，与劳动者是否严重违纪、违反竞业限制义务或者触发严重风险事件是分别的问题，劳动者如果严重违纪可以解除劳动合同，如果违反竞业限制义务可以追究其违约责任，如果触发严重风险事件则可以以其他方式解决，但用人单位不应扣发奖金。还有观点认为，如果赋予用人单位不予发放奖金的权利，则相当于授予了用人单位经济处罚权，而对公民财产的经济处罚权只能由法律、法规和规章设立，经营性的公司和企业无权在规章制度中设定经济罚责。¹⁸

与上述观点相反，实践中确有案例支持，用人单位可以在规章制度中规定，如员工触犯违纪行为，公司可以扣除绩效奖金。¹⁹此外，由于金融风险爆发的滞后性，在风险事件发生后停止支付递延奖金具有一定合理性。《商业银行稳健薪酬监管指引》第十六条明确将“员工职责内的风险损失超常暴露”规定为停止发放相应期间内绩效薪酬的条件，实践中多数法院也均认可商业银行规章制度中类似规定的合法性和合理性。²⁰在其他类金融机构（例如证券公司、信托公司、金融租赁公司等）与员工之间发生的递延奖金类案件中，多数法院也并没有质疑用人单位规章制度本身的效力，而是会进一步审查是否有证据证明存在风险事件，风险事件与员工是否有关联等。

总体来看，用人单位关于递延奖金制度或约定是否有效难以一概而论。用人单位递延奖金制度的条款千差万别，奖金的设立目的各不相同，用人单位所属行业、劳动者工作岗位等

¹⁶ 例如，刘晋晋与中海基金管理有限公司追索劳动报酬纠纷案，二审案号（2019）沪01民终1486号；黄鹏与中海基金管理有限公司劳动合同纠纷案，二审案号（2018）沪01民终12600号；罗健与德邦证券股份有限公司劳动合同纠纷案，二审案号（2018）沪01民终8174号；朱志成与辽阳银行股份有限公司沈阳分行劳动争议案，一审案号（2016）辽0102民初11414、12015号（该案二审未处理奖金问题）；吴凤与重庆长寿中银富登村镇银行股份有限公司劳动争议案，再审案号（2018）渝民申2593号。

¹⁷ 例如，王某某与上海中兴软件有限责任公司劳动争议案，一审案号（2013）浦民一（民）初字第4501号；谢某某与中兴通讯股份有限公司劳动争议案，一审案号（2013）高新民初字第2168、2342号；王健晖与中兴通讯股份有限公司劳动争议案，二审案号（2018）粤03民终6457号；黄从双与中国太平洋财产保险股份有限公司山东分公司劳动争议案，二审案号（2016）鲁01民终6005、6007号。

¹⁸ 王林清，《劳动纠纷裁判思路与规范解释（第三版）》，2016年5月第1版，第273-277页。王林清认为，《企业职工奖惩条例》被废止后，用人单位已经不能再在单位规章制度中设立罚款条款。用人单位也不能以扣发工资的形式来折抵劳动者对单位造成的损失。

¹⁹ 详见《黄某某与某科技公司涉及工资、年终奖及违法解除劳动合同赔偿金一案的评析》，载于《环球劳动法法律专递》2018年第6期。

²⁰ 例如，吴凤与重庆长寿中银富登村镇银行股份有限公司劳动争议案，再审案号（2018）渝民申2593号。

事实要素在每一个案件中也都存在差异，这些都会导致法律适用结果的不同。即便在完全相同或非常类似的情形下，不同的裁判者也仍然可能产生不同的认识。这些都为递延奖金制度或约定的合法性及合理性审查带来了不确定的影响。

（三）劳动者是否满足依据中规定的发或者不发递延奖金的条件？

如果说递延奖金的发放依据已经被认定有效，裁判者下一步会审查劳动者是否满足了递延奖金发放或者不发放的条件。

首先，递延奖金是延期发放的奖金，也就是一种附发放期限的奖金。如果奖金依据中规定或约定的发放期限尚未届满，用人单位无须支付尚未到期部分的递延奖金。²¹然而，当发放期限届满时，用人单位仍需继续支付递延奖金。

再者，如果递延奖金发放或者不发放的条件被认定有效，它还是一种附发放条件的奖金。裁判者会对发放或不发的条件是否成就进行实质性审查。例如，如果奖金依据规定，劳动者因个人原因辞职不能获得尚未发放的递延奖金，则裁判者会实质性审查劳动者的离职原因是否是因个人原因辞职。如果奖金依据规定，劳动者在递延支付期间离职不能获得尚未发放的递延奖金，则裁判者还要审查劳动者离职的时间是不是在递延支付期间。²²

再例如，大部分金融机构会规定，如果员工负责的项目事后爆发了风险事件，那么用人单位有权停止支付风险项目对应的尚未支付的递延奖金。那么裁判者还会实质性审查是否确实有证据证明发生了风险事件，该风险事件是否与该员工有关联，员工在风险事件中承担的角色、过错程度和应负的责任等等。²³如果用人单位提交的证据无法形成证据链，无法使裁判者相信不发递延奖金存在充分的事实依据，则用人单位将承担败诉的后果。

最后，如果用人单位恶意制造不发放递延奖金的情形，裁判者还可能依据《合同法》第四十五条第二款²⁴的规定认定递延奖金发放的条件已经成就。²⁵

²¹ 例如，罗柏顺与厦门国际银行股份有限公司上海分行劳动争议案，二审案号（2019）沪 02 民终 753 号。

²² 例如，李春与民生证券股份有限公司劳动争议案，二审案号（2019）京 02 民终 10998 号。

²³ 例如，邹永新与新华信托股份有限公司劳动争议案，二审案号（2019）渝 01 民终 3435 号；屈勇与工银金融租赁有限公司劳动争议案，二审案号（2019）京 02 民终 3253 号；郭春贤与中国金谷国际信托有限责任公司劳动争议案，二审案号（2018）京 02 民终 1631 号；刘腾与中国金谷国际信托有限责任公司劳动争议案，二审案号（2018）京 02 民终 1672 号；邹敬东与九江银行股份有限公司南昌分行劳动争议案，二审案号（2016）赣 01 民终 388 号等。

²⁴ 《合同法》第四十五条第二款：“当事人为自己的利益不正当地阻止条件成就的，视为条件已成就；不正当地促成条件成就的，视为条件不成就。”

²⁵ 例如，李春与民生证券股份有限公司劳动争议案，二审案号（2019）京 02 民终 10998 号。

（四）用人单位是否恰当履行了相应程序？

在实践中，部分裁判者会因为用人单位没有恰当履行相应的问责程序而认为用人单位不发递延奖金缺乏依据。例如，在劳动者严重违反用人单位规章制度的情形下，单位的合规问责决议中仅仅载明解除劳动合同，而未涉及不获发相关绩效奖金的经济问责措施，法院可能就因此认为用人单位不发放奖金缺乏依据。²⁶在另外一起案件中，用人单位的规章制度规定，延期支付绩效薪酬的止付和追索扣回，应由相关主管部门提出建议，报分行行长办公会或问责委员会审议通过。然而，直到仲裁裁决作出，用人单位的问责委员会都没有就停止支付剩余绩效薪酬进行审议并作出决定，后用人单位虽在一审阶段补充履行了相应程序，法院仍然认为其行为不能达到补正自己制定的止付执行程序的效力。²⁷

三、递延奖金类案件中举证责任如何分配？

与其他类别的奖金争议一样，在递延奖金类劳动争议案件中，需要由劳动者先举证证明递延奖金的存在，再由用人单位对不发递延奖金的理由，或者已经足额发放递延奖金进行举证证明。²⁸对不发递延奖金的理由进行证明，既包括证明存在不发递延奖金的制度依据或者约定依据，以及制度或者约定的合法性及合理性，还包括证明不发递延奖金的事实依据，例如劳动者在事实上如何满足不发放递延奖金的条件等。如果劳动者无法初步证明存在递延奖金，则由劳动者承担败诉后果；²⁹如果用人单位无法对不发递延奖金具有合法、合理的理由（或者已经足额发放递延奖金）进行举证，则由用人单位承担败诉后果。

四、递延奖金的仲裁时效如何计算？

尽管《劳动争议调解仲裁法》第二十七条第四款规定，劳动关系终止后对劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的，应当自劳动关系终止之日起一年内提出。³⁰然而，通常理解，该条款所指拖欠的劳动报酬仅指在劳动关系存续期间已经发生拖欠（即应当支付而尚未支付）的劳动报酬。针对劳动合同解除或终止之后才到期应付的劳动报酬，如果仍然将解除或者终止之日作为仲裁时效的起算点的话，则明显违背了时效规则本来的用意。尤其是如果递延期限较长，甚至可能递延期限届满之日仲裁时效早已届满，这样对劳动者来说是不公平

²⁶ 唐东伟与广发证券股份有限公司劳动争议案，二审案号（2017）沪01民终14308号。该法官实际上避开了论述用人单位是否有权因为劳动者严重违纪而不予发放奖金的争议问题。

²⁷ 杨婷婷与大连银行股份有限公司成都分公司劳动争议案，一审案号（2017）川0104民初10327号。

²⁸ 《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》第十三条：“因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。”

²⁹ 例如，杨超与南京中兴软件有限责任公司劳动争议案，二审案号（2018）苏01民终2827号。

³⁰ 《劳动争议调解仲裁法》第二十七条第四款：“劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的，劳动者申请仲裁不受本条第一款规定的仲裁时效期间的限制；但是，劳动关系终止的，应当自劳动关系终止之日起一年内提出。”

的。因此，实践中通常认为，针对劳动关系解除或终止之后才到期的递延奖金，其仲裁时效应当从相应递延部分到期应付之日起算。³¹这样的理解也与《民法总则》第一百八十九条³²以及《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（二）》第一条³³的规定相符合。

结 语

递延奖金制度满足了用人单位特殊的用工需求，能够实现鼓励长期服务、控制防范业务风险等目的。用人单位可以根据自己具体的用工需求和监管要求，设计和制定符合自己需要的递延奖金制度。在制度内容的设计中，用人单位还需要平衡劳动者的利益，增强制度内容的合理性和可操作性，同时注意避免给自己设置不必要的限制。在制度制定的流程上，用人单位需要履行民主协商程序，并向劳动者公示告知。如果可能，建议在奖金制度之外，与适用递延奖金制度的员工另行签订绩效和奖金承诺，对递延条款与发放条件进行约定。在递延奖金制度执行的过程中，用人单位需要严格执行自己制定的制度条款，履行恰当的执行程序。最后，用人单位还需要注意保存证据，不仅包括奖金制度制定程序、双方进行奖金约定、奖金发放的证据，还包括制度执行过程中条件成就或者不成就的证据。这些建议可以帮助用人单位避免递延奖金的风险，在一定程度上减轻司法裁判不确定性带来的不利影响。

³¹ 例如，邹敬东与九江银行股份有限公司南昌分行劳动争议案，二审案号（2016）赣 01 民终 388 号；李春与民生证券股份有限公司劳动争议案，二审案号（2019）京 02 民终 10998 号；邹永新与新华信托股份有限公司劳动争议案，二审案号（2019）渝 01 民终 3435 号等。

³² 《民法总则》第一百八十九条：“当事人约定同一债务分期履行的，诉讼时效期间自最后一期履行期限届满之日起计算。”

³³ 《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（二）》第一条：“人民法院审理劳动争议案件，对下列情形，视为劳动法第八十二条规定的‘劳动争议发生之日’：……（三）劳动关系解除或者终止后产生的支付工资、经济补偿金、福利待遇等争议，劳动者能够证明用人单位承诺支付的时间为解除或者终止劳动关系后的具体日期的，用人单位承诺支付之日为劳动争议发生之日。劳动者不能证明的，解除或者终止劳动关系之日为劳动争议发生之日。”

➤ 案例分析

递延奖金是否可以离职不发——黄某与某基金管理公司递延奖金争议一案的评析

作者：李昭 | 李丁丁 | 戴月

一、争议焦点

1. 该案中的递延奖金属于什么性质；
2. 离职不发递延奖金是否违反法律规定、侵犯劳动者合法权益；
3. 公司的规章制度是否经过民主程序。

二、基本案情

仲裁申请人、一审原告（被告）、上诉人：黄某

仲裁被申请人、一审被告（原告）、被上诉人：某基金管理公司

黄某于 2007 年 10 月 2 日入职某基金管理公司工作。2011 年 10 月 11 日起，黄某任该公司总经理、法定代表人。黄某的薪酬由两部分构成：第一部分，固定工资即年薪；第二部分，根据董事会年初设定的公司绩效目标及年末考核结果确定的绩效薪酬。绩效薪酬的 70% 当年发放，余下的 30% 部分次年年底发放。

2014 年 10 月 11 日，某公司、黄某签订无固定期限劳动合同。同日，双方还签订了《岗位聘约》，约定乙方（黄某）薪酬的具体发放方式由公司董事会决定；乙方声明并确认，如在甲方（某公司）相关规章制度规定的考核期内双方签署的劳动合同解除或终止，乙方将自愿放弃并不得以任何事由要求甲方支付该考核期内任何金额的奖金以及以往历次考核期递延发放的奖金，但甲方明确承诺或曾经承诺在双方劳动合同解除或终止前支付的奖金除外。

2015 年 8 月 11 日，经黄某同意并签发，某公司下发《2015-2017 年度绩效考核管理

办法》，其中规定，中层管理岗位以上人员实际绩效奖金分两年发放，当年发放 70%，次年发放 30%；员工主动离职，则递延的绩效奖金部分可不予发放；如员工在考核期内离职，不再发放当年绩效奖金。

某公司《核心员工专项激励（2015-2017 年度）实施办法》规定，为进一步激发核心员工工作积极性、主动性、创造性，实现核心员工与企业共同发展、分享发展所带来的经营成果，并提高核心员工队伍的稳定性，为公司持续发展奠定人才基础，特制定专项激励计划；所分配的专项奖金采取“T+2”年度税前递延方式发放；在所分配的专项奖金正式发放前，如员工离职，未发放的专项奖金原则上不再发放。黄某作为薪酬管理委员会委员和公司总经理，签发了 2015 年度核心员工专项激励奖金分配的请示。

2017 年 4 月 28 日，黄某以电子邮件形式提出辞职申请。后黄某于 2017 年 8 月 22 日离职。2017 年 10 月 25 日，黄某提起劳动仲裁，请求支付 2016 年年年终奖差额及 2015 年专项激励奖金。

三、 审理结果

劳动争议仲裁委员会支持了黄某要求某公司支付 2016 年年年终奖差额的主张，驳回了其要求支付 2015 年专项激励奖金的主张。一审法院及二审法院均认为某公司无须支付黄某 2016 年年年终奖差额及 2015 年专项激励奖金。

四、 争议焦点分析

本案的争议焦点包括：**（1）** 该案中的递延奖金属于什么性质；**（2）** 离职不发递延奖金是否违反法律规定、侵犯劳动者合法权益；**（3）** 公司的规章制度是否经过民主程序。

（一） 该案中的递延奖金属于什么性质

该案审理过程中，黄某主张，年终奖金和专项激励奖金金额是确定的，仅仅是“以递延的方式发放”，是对黄某相应年度工作成果的认可，其性质是劳动报酬，是确定应该发放的，不能无故克扣。而法院则认为不论是年终奖金还是专项激励奖金，都是固定薪酬之外的额外

奖励，在性质上属于公司自主经营范畴之内可由公司依法自主决定发放条件以及发放金额的奖金范畴。

该案中，笼统来说，年终绩效奖金和专项激励奖金在性质上均属于固定工资之外的奖励报酬。而细致来说，年终绩效奖金和专项激励奖金在特征上存在差异。其中绩效奖金仍然是对工作成果的绩效奖励，而专项激励奖金则与工作成果无关，属于用人单位为激励核心员工长期留任而发放的特别奖励。

（二）离职不发递延奖金是否违反法律规定、侵犯劳动者合法权益

对于激励核心员工长期留任的特别奖金，离职则不予发放的规定与奖金设立的本来目的相符合，司法实践中普遍可以认可这种做法。该案中，《核心员工专项激励（2015-2017年度）实施办法》明确了专项激励奖金的目的，并且从资金来源和发放过程来看，专项激励奖金也明显可以与普通的劳动报酬相区分。因此，该案仲裁裁决和法院判决均对专项激励奖金规定离职不发予以认可。

对于年终绩效奖金是否可以规定或约定离职不发，实践中存在不同的认识。一种观点认为，绩效奖金是对工作成果的绩效奖励，员工已经提供了工作成果，用人单位却仅仅因为员工离职而不予发放本来员工应该获得的绩效奖励，侵害了员工获得劳动报酬的权利。另一种观点则认为，绩效奖金不属于员工提供正常劳动所应获得的固定劳动报酬，至少可以通过约定的方式由员工予以放弃，再考虑金融行业绩效奖金递延发放的特殊需求，可以支持双方关于离职不发递延奖金的特殊约定。该案的一审和二审法院均持后一种观点，进而驳回了黄某关于2016年绩效年终奖差额请求。

（三）公司的规章制度是否经过民主程序

根据《劳动合同法》第四条的规定，与劳动报酬相关的规章制度应当经过民主程序，并应当公示告知给劳动者。如果未经民主程序或公示告知，不能作为适用于劳动者的依据。该案中某公司虽没能举证证明《2015-2017年度绩效考核管理办法》和《核心员工专项激励（2015-2017年度）实施办法》经过民主程序制定，但法院仍然支持了某公司适用规章制度不予发放黄某奖金的主张，是由于该案中存在的两点极为特殊的情况。

首先，与普通劳动者不同，该案中黄某担任某公司的法定代表人、总经理，并担任薪酬管理委员会主任委员。该案中相关的规章制度均经过薪酬管理委员会讨论，并经过黄某签发。也就是说，黄某是规章制度的制作和讨论者，充分参与了规章制度的协商讨论，并且知悉规章制度的内容。因此法院认为黄某应受到规章制度内容的约束。

再者，除规章制度外，该案中黄某还签署了《岗位聘约》，聘约中也明确约定黄某同意放弃主张离职当期的奖金和以往递延发放的奖金。同时，黄某签署《岗位聘约》时，系法定代表人和总经理，并非普通劳动者，法院认为其具有更大、更强的协商力量，在没有证据证明存在欺诈、胁迫签订等被认定无效的情形下，《岗位聘约》也同样对黄某具有法律约束力。

➤ 新规速递

《关于职工基本养老保险关系转移接续有关问题的补充通知》之解读

作者：戴月

2019年9月29日，人力资源社会保障部办公厅发布《关于职工基本养老保险关系转移接续有关问题的补充通知》（人社厅发〔2019〕94号，以下称“《补充通知》”），再次对职工基本养老保险关系跨地区转移接续的过程中出现的若干问题进行了明确。现对《补充通知》的主要内容介绍如下。

一、进一步回应一次性缴费的养老保险关系转移问题

为防止参保人在不存在劳动关系的地方违规一次性补缴职工基本养老保险，再经过转移后领取养老保险，人力资源社会保障部在《关于城镇企业职工基本养老保险关系转移接续若干问题的通知》（人社部规〔2016〕5号，以下称“《通知》”）中已经就一次性缴纳养老保险费的转移问题进行了规定。《通知》第四条规定：

跨省流动就业人员转移接续养老保险关系时，对于符合国家规定一次性缴纳养老保险费超过3年（含）的，转出地应向转入地提供人民法院、审计部门、实施劳动保障监察的行政部门或劳动争议仲裁委员会出具的具有法律效力证明一次性缴费期间存在劳动关系的相应文书。

《补充通知》进一步区分情况对一次性缴纳养老保险费的转移过程中发生的若干问题逐一进行了更加细致、明确的回应：

- 针对《通知》实施之前发生的超过3年（含3年）的一次性缴纳养老保险费，要求由转出地社会保险经办机构（以下称“转出地”）向转入地社会保险经办机构（以下称“转入地”）提供书面承诺书。**承诺书不得要求参保人员个人提供**，原则上由转出地负责。
- 针对《通知》实施之后发生的超过3年（含3年）的一次性缴纳养老保险费，要求由转出地按照《通知》规定，提供相关法律文书。相关法律文书是由人民法院、审计部门、实施劳动监察的行政部门或劳动人事争议仲裁委员会等部门在履行各自法定

职责过程中形成且产生于一次性缴纳养老保险费之前，不得通过事后补办的方式开具。

- 针对因地方自行出台一次性缴纳养老保险费政策或因无法提供有关材料造成无法转移的缴费年限和资金，要求转出地自收到转入地联系函 10 个工作日内书面告知参保人员，并配合一次性缴纳养老保险费发生地（以下称“补缴发生地”）妥善解决后续问题。对其余符合国家转移接续规定的养老保险缴费年限和资金，应做到应转尽转。
- 针对参保人员与用人单位劳动关系存续期间，因用人单位经批准暂缓缴纳社会保险费，导致出现一次性缴纳养老保险费的情况，要求转出地应向转入地提供缓缴协议、补缴欠费凭证等相关材料。转入地核实确认后应予办理。
- 针对社会保险费征收机构依据社会保险法等有关规定，受理参保人员投诉、举报，依法查处用人单位未按时足额缴纳养老保险费并责令补缴导致一次性缴纳养老保险费超过 3 年（含 3 年）的情况，要求由转出地负责提供社会保险费征收机构责令补缴时出具的相关文书，转入地核实确认后应予办理。
- 针对退役士兵根据《中共中央办公厅国务院办公厅印发〈关于解决部分退役士兵社会保险问题的意见〉的通知》的规定补缴养老保险费的情况，要求由转出地负责提供办理补缴养老保险费时退役军人事务部门出具的补缴认定等材料，转入地核实确认后应予办理，同时做好退役士兵人员标识。

《补充通知》还规定，跨省转移接续基本养老保险关系时一次性缴纳养老保险费需向转入地提供的书面承诺书、相关法律文书等，不得要求参保人员个人提供，原则上由转出地负责。其中，转出地与补缴发生地不一致的，由补缴发生地社会保险经办机构经由转出地提供。

总结来看，根据《补充通知》，在办理跨地区职工基本养老保险关系转移接续时，必须由转出地的社保经办机构出面提供符合规定的文书，否则因违规一次性补缴而产生的养老保险缴费年限和资金，将无法转移。

针对违规一次性补缴，或通过伪造相关文书进行骗保的行为，《补充通知》还进一步强调，严肃查处欺诈骗保、失职渎职等行为：

- 针对地方违规出台一次性缴纳养老保险费政策的，按照国家有关规定严肃处理。

- 针对社会保险经办机构工作人员违规操作、提供不实书面承诺书、参与伪造相关法律文书等材料的，由人力资源社会保障行政部门责令改正，对直接负责的主管人员和其他责任人员依法依规给予处分。
- 发现参保单位或参保人员通过伪造相关文书材料等方式办理养老保险参保缴费、转移接续基本养老保险关系的，由人力资源社会保障行政部门责令清退相应时间段养老保险关系，构成骗取养老保险待遇的，按照社会保险法等有关规定处理。

二、进一步明确重复领取职工基本养老保险待遇应予退还

在 2016 年发布的《通知》中，人社部已经表明了针对重复领取职工基本养老保险待遇的态度，即不认可双重基本养老保险关系。《通知》第五条规定：

《暂行办法》¹实施之后重复领取基本养老金的参保人员，由本人与社会保险经办机构协商确定保留其中一个养老保险关系并继续领取待遇，其他的养老保险关系应予以清理，个人账户剩余部分一次性退还本人。

《补充通知》除重申上述态度外，还进一步明确了重复领取的职工基本养老保险待遇（或城乡居民基本养老保险基础养老金）应当予以退还：

- 《补充通知》指出，养老关系清理后，除个人账户剩余部分一次性退还个人外，个人重复领取的基本养老保险待遇也应当退还给养老保险基金。本人不予退还的，从其被清理的养老保险个人账户余额中抵扣。养老保险个人账户余额不足以抵扣重复领取的基本养老保险待遇的，从继续发放的基本养老金中按照一定比例逐月进行抵扣，直至重复领取的基本养老保险待遇全部退还。
- 参保人员重复领取职工基本养老保险待遇和城乡居民基本养老保险待遇的，社会保险经办机构应终止并解除其城乡居民基本养老保险关系，除政府补贴外的个人账户余额退还本人。重复领取的城乡居民基本养老保险基础养老金应予退还；本人不予退还的，由社会保险经办机构从其城乡居民基本养老保险个人账户余额或者其继续领取的职工基本养老保险待遇中抵扣。

¹ 指国务院办公厅转发的人力资源和社会保障部、财政部《城镇企业职工基本养老保险关系转移接续暂行办法》（国办发〔2009〕66号）。

三、要求实现业务办理的统一性、便捷性、合规性

除解除以上两大问题外，《补充通知》还要求各级社会保险经办机构实现职工基本养老保险关系转移接续业务办理的统一性、便捷性和合规性。具体包括：

- 要统一使用全国社会保险关系转移系统办理养老保险关系转移接续业务、传递相关表单和文书，减少无谓证明材料。
- 要提高线上经办业务能力，充分利用互联网、12333 电话、手机 APP 等为参保人员提供快速便捷服务，努力实现“最多跑一次”。
- 跨层级、跨业务涉及的相关数据和材料要努力实现互联互通，对可实现信息共享的，不得要求参保单位或参保人员重复提供。
- 要完善经办规定，规范经办流程，严格内部控制，确保依法依规转移接续参保人员养老保险关系。
- 省级社会保险经办机构应当认真核查转移接续业务中存在的一次性缴纳养老保险费情况，按季度利用大数据进行比对。发现疑似异常数据和业务的，应当进行核实和处理，并形成核实情况报告报部社保中心。

未来可以看到，在数据共享的大背景下，办理转移接续业务将更加便捷，同时有关机关利用数据进行监管也会更加容易。

附：《补充通知》原文

人力资源社会保障部办公厅
关于职工基本养老保险关系转移接续有关问题的补充通知

（人社厅发〔2019〕94号）

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局）：

为加强人社系统行风建设，提升服务水平，更好保障流动就业人员养老保险权益及基金安全，现就进一步做好职工基本养老保险关系转移接续工作有关问题补充通知如下：

一、参保人员跨省转移接续基本养老保险关系时，对在《人力资源社会保障部关于城镇企业职工基本养老保险关系转移接续若干问题的通知》（人社部规〔2016〕5号，简称部规5号）实施之前发生的超过3年（含3年）的一次性缴纳养老保险费，转出地社会保险经办机构（简称转出地）应当向转入地社会保险经办机构（简称转入地）提供书面承诺书（格式附后）。

二、参保人员跨省转移接续基本养老保险关系时，对在部规5号实施之后发生的超过3年（含3年）的一次性缴纳养老保险费，由转出地按照部规5号有关规定向转入地提供相关法律文书。相关法律文书是由人民法院、审计部门、实施劳动监察的行政部门或劳动人事争议仲裁委员会等部门在履行各自法定职责过程中形成且产生于一次性缴纳养老保险费之前，不得通过事后补办的方式开具。转出地和转入地应当根据各自职责审核相关材料的规范性和完整性，核对参保人员缴费及转移信息。

三、因地方自行出台一次性缴纳养老保险费政策或因无法提供有关材料造成无法转移的缴费年限和资金，转出地应自收到转入地联系函10个工作日内书面告知参保人员，并配合一次性缴纳养老保险费发生地（简称补缴发生地）妥善解决后续问题。对其余符合国家转移接续规定的养老保险缴费年限和资金，应做到应转尽转。

四、参保人员与用人单位劳动关系存续期间，因用人单位经批准暂缓缴纳社会保险费，导致出现一次性缴纳养老保险费的，在参保人员跨省转移接续养老保险关系时，转出地应向转入地提供缓缴协议、补缴欠费凭证等相关材料。转入地核实确认后应予办理。

五、社会保险费征收机构依据社会保险法等有关规定，受理参保人员投诉、举报，依法查处用人单位未按时足额缴纳养老保险费并责令补缴导致一次性缴纳养老保险费超过3年（含3年）的，在参保人员跨省转移接续基本养老保险关系时，由转出地负责提供社会保险费征收机构责令补缴时出具的相关文书，转入地核实确认后应予办理。

六、退役士兵根据《中共中央办公厅国务院办公厅印发〈关于解决部分退役士兵社会保险问题的意见〉的通知》的规定补缴养老保险费的，在跨省转移接续基本养老保险关系时，由转出地负责提供办理补缴养老保险费时退役军人事务部门出具的补缴认定等材料，转入地核实确认后应予办理，同时做好退役士兵人员标识。

七、参保人员重复领取职工基本养老保险待遇（包括企业职工基本养老保险待遇和机关事业单位工作人员基本养老保险待遇，下同）的，由社会保险经办机构与本人协商确定保留其中一个基本养老保险关系并继续领取待遇，其他的养老保险关系应予以清理，个人账户剩余部分一次性退还给本人，重复领取的基本养老保险待遇应予退还。本人不予退还的，从其被清理的养老保险个人账户余额中抵扣。养老保险个人账户余额不足以抵扣重复领取的基本养老保险待遇的，从继续发放的基本养老金中按照一定比例逐月进行抵扣，直至重复领取的基本养老保险待遇全部退还。《国务院办公厅关于转发人力资源社会保障部财政部城镇企业职工基本养老保险关系转移接续暂行办法的通知》（国办发〔2009〕66号）实施之前已经重复领取待遇的，仍按照《人力资源社会保障部关于贯彻落实国务院办公厅转发城镇企业职工基本养老保险关系转移接续暂行办法的通知》（人社部发〔2009〕187号）有关规定执行。

参保人员重复领取职工基本养老保险待遇和城乡居民基本养老保险待遇的，社会保险经办机构应终止并解除其城乡居民基本养老保险关系，除政府补贴外的个人账户余额退还本人。重复领取的城乡居民基本养老保险基础养老金应予退还；本人不予退还的，由社会保险经办机构从其城乡居民基本养老保险个人账户余额或者其继续领取的职工基本养老保险待遇中抵扣。

八、各级社会保险经办机构要统一使用全国社会保险关系转移系统办理养老保险关系转移接续业务、传递相关表单和文书，减少无谓证明材料。要提高线上经办业务能力，充分利用互联网、12333电话、手机APP等为参保人员提供快速便捷服务，努力实现“最多跑一次”。

各级人力资源社会保障部门养老保险跨层级、跨业务涉及的相关数据和材料要实现互联互通，对可实现信息共享的，不得要求参保单位或参保人员重复提供。跨省转移接续基本养

老保险关系时一次性缴纳养老保险费需向转入地提供的书面承诺书、相关法律文书等，不得要求参保人员个人提供，原则上由转出地负责。其中，转出地与补缴发生地不一致的，由补缴发生地社会保险经办机构经由转出地提供。

九、各级社会保险经办机构要完善经办规定，规范经办流程，严格内部控制，确保依法依规转移接续参保人员养老保险关系。各省级社会保险经办机构应当认真核查转移接续业务中存在的一次性缴纳养老保险费情况，按季度利用大数据进行比对。发现疑似异常数据和业务的，应当进行核实和处理，并形成核实情况报告报部社保中心；未发现异常数据和业务的，作零报告。发现疑似转移接续造假案例的，应当在 10 个工作日内上报部社保中心进行核实。部社保中心按季度对养老保险关系转移接续业务进行抽查。

十、要加强对跨省转移接续基本养老保险关系业务的监管，严肃查处欺诈骗保、失职渎职等行为，防控基金风险。对地方违规出台一次性缴纳养老保险费政策的，按照国家有关规定严肃处理。对社会保险经办机构工作人员违规操作、提供不实书面承诺书、参与伪造相关法律文书等材料的，由人力资源社会保障行政部门责令改正，对直接负责的主管人员和其他责任人员依法依规给予处分。发现参保单位或参保人员通过伪造相关文书材料等方式办理养老保险参保缴费、转移接续基本养老保险关系的，由人力资源社会保障行政部门责令清退相应时间段养老保险关系，构成骗取养老保险待遇的，按照社会保险法等有关规定处理。

附件：一次性缴纳养老保险费书面承诺书（格式）

人力资源社会保障部办公厅

2019年9月29日

《补充通知》链接：

http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/shehuibaozhang/zcwj/201910/t20191010_336414.html

本期作者简介



李昭律师为环球律师事务所北京办公室合伙人。李昭律师曾在北京市法院从事审判工作，自 2005 年 8 月律师执业以来，曾先后在北京市中伦金通律师事务所、北京市通商律师事务所担任专职律师、合伙人，2012 年 5 月加入北京市环球律师事务所，任合伙人。

邮箱：lizhao@glo.com.cn



李丁丁律师为环球律师事务所北京办公室的顾问律师，其主要从事劳动与雇佣等方面的法律服务。

邮箱：lidingding@glo.com.cn



戴月律师为环球律师事务所北京办公室的律师，其主要执业领域为劳动与雇佣等。

邮箱：daiyue@glo.com.cn

环球简介

环球律师事务所（“我们”）是一家在中国处于领先地位的综合性律师事务所，为中国及外国客户 就各类跨境及境内交易以及争议解决提供高质量的法律服务。

历史. 作为中国改革开放后成立的第一家律师事务所，我们成立于 1984 年，前身为 1979 年设立的中国国际贸易促进委员会法律顾问处。

荣誉. 作为公认领先的中国律师事务所之一，我们连续多年获得由国际著名的法律评级机构评选的奖项，如《亚太法律 500 强》(The Legal 500 Asia Pacific)、《钱伯斯杂志》(Chambers & Partners)、《亚洲法律杂志》(Asian Legal Business) 等评选的奖项。

规模. 我们在北京、上海、深圳三地办公室总计拥有 400 余名的法律专业人才。我们的律师均毕业于中国一流的法学院，其中绝大多数律师拥有法学硕士以上的学历，多数律师还曾学习或工作于北美、欧洲、澳洲和亚洲等地一流的法学院和国际性律师事务所，部分合伙人还拥有美国、英国、德国、瑞士和澳大利亚等地的律师执业资格。

专业. 我们能够将精湛的法律知识和丰富的执业经验结合起来，采用务实和建设性的方法解决法律问题。我们还拥有领先的专业创新能力，善于创造性地设计交易结构和细节。在过去的三十多年里，我们凭借对法律的深刻理解和运用，创造性地完成了许多堪称“中国第一例”的项目和案件。

服务. 我们秉承服务质量至上和客户满意至上的理念，致力于为客户提供个性化、细致入微和全方位的专业服务。在专业质量、合伙人参与程度、客户满意度方面，我们在中国同行中名列前茅。在《钱伯斯杂志》2018 及 2012 年举办的“客户服务”这个类别的评比中，我们名列中国律师事务所首位。

环球劳动业务简介

我们能够为客户提供全面的劳动与雇佣法律服务。我们不仅为客户处理在交易过程中与劳动相关的事务，还协助客户处理日常运营过程中与劳动相关的事务，以及帮助客户解决各类劳动争议。

我们拥有丰富的劳动与雇佣法律专业知识。在劳动与雇佣领域，我们的劳动律师不仅深刻理解国家层面的各种法律法规规定，还谙熟地方层面的各种法律法规规定，并时刻关注国家和地方层面法律法规的最新变化和进展。尤其是，我们还能够将我们对相关法律法规的认识以及对复杂问题的理解准确和清楚地传达给我们的客户。

我们能够为客户提供实用的劳动与雇佣法律建议。我们秉承客户满意至上的理念，致力于为客户提供个性化、细致入微和全方位的专业服务。为此我们不仅要求自己提供的法律建议及时、准确，更要求我们提供的法律建议能够直接帮助客户解决实际的具体问题。

我们拥有丰富的劳动与雇佣法律服务经验。我们在劳动与雇佣领域的经验包括：（1）处理劳动合同订立、履行、解除或终止过程中的各种劳动争议，包括但不限于劳动合同效力、劳动合同期限、试用期、培训和服务期、薪酬待遇、工时休假、劳动合同解除、劳动合同终止、经济补偿金、竞业限制、劳务派遣等方面的劳动仲裁和劳动争议诉讼案件；（2）就企业日常运营过程中的劳动相关问题为客户提供咨询服务；（3）参与谈判并起草、审阅及修订各种与劳动相关的协议，包括个人劳动合同、集体劳动合同、劳务派遣协议、培训协议、竞业限制协议、保密协议、期权协议、协商解除劳动合同协议等；（4）设计、起草、审阅及修订各种与劳动相关的规章制度，包括员工手册、员工行为准则、工时休假制度、薪酬福利制度、股权激励计划、差旅报销制度等；以及（5）协助企业处理并购、重组、破产、清算以及解散等过程中的员工安置与规模裁员等劳动相关事务。

版权与免责

版权. 环球律师事务所保留对本报告的所有权利。未经环球律师事务所书面许可，任何人不得以任何形式或通过任何方式复制或转载本报告任何受版权保护的内容。

免责. 本报告及其内容不代表环球律师事务所对有关法律问题的法律意见，任何仅依照本报告的全部或部分内容而做出的作为和不作为决定及因此造成的后果由行为人自行负责。如您需要法律意见或其他专家意见，应该向具有相关资格的专业人士寻求专业帮助。

联系我们. 如您欲进一步了解本报告所涉及的内容，您可以通过下列联系方式联系我们。

环球律师事务所（北京总部）

北京市朝阳区建国路 81 号华贸中心 1 号写字楼 15 层&20 层 邮编：100025

电话：(86 10) 6584 6688

传真：(86 10) 6584 6666

电邮：global@glo.com.cn

环球律师事务所（上海）

上海市黄浦区湖滨路 150 号企业天地 5 号楼 26 层 邮编：200021

电话：(86 21) 2310 8288

传真：(86 21) 2310 8299

电邮：shanghai@glo.com.cn

环球律师事务所（深圳）

深圳市南山区深南大道 9668 号华润置地大厦 B 座 27 层 邮编：518052

电话：(86 755) 8388 5988

传真：(86 755) 8388 5987

电邮：shenzhen@glo.com.cn

环
球
律
师
事
务
所

北京市朝阳区建国路81号华贸中心
1号写字楼15层&20层 邮编: 100025
15 & 20/F Tower 1, China Central Place,
No. 81 Jianguo Road Chaoyang District,
Beijing 100025, China
电话/T. (86 10) 6584 6688
传真/F. (86 10) 6584 6666

上海市黄浦区湖滨路150号企业天地
5号楼26层 邮编: 200021
26F, 5 Corporate Avenue,
No. 150 Hubin Road, Huangpu District,
Shanghai 200021, China
电话/T. (86 21) 2310 8288
传真/F. (86 21) 2310 8299

深圳市南山区深南大道9668号
华润置地大厦B座27层 邮编: 518052
27th Floor Tower B, China Resources Land Building,
No. 9668 Shennan Avenue, Nanshan District,
Shenzhen 518052, China
电话/T. (86 755) 8388 5988
传真/F. (86 755) 8388 5987