



环球律师事务所
GLOBAL LAW OFFICE

关于：环球劳动法律专递

版本：2019 年第 4 期

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 4 期

Volume 4 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

深圳市南山区铜鼓路39号大冲国际中心
5号楼26层B/C单元 邮编: 518055
Units B/C, 26F, Tower 5,
Dachong International Center, No. 39 Tonggu Road,
Nanshan District, Shenzhen 518055, 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 4 期

➤ 环球视角	3
用人单位单方解除劳动合同之路径分析——企业如何进行经济性裁员（下篇）	3
➤ 案例分析	14
用人单位经济性裁员的程序要求——张某与某公司涉及违法解除劳动合同赔偿金一案的评析 ..	14
➤ 新规速递	17
外籍人员个人所得税新政解读	17
附：财政部税务总局关于在中国境内无住所的个人居住时间判定标准的公告	30
财政部税务总局关于非居民个人和无住所居民个人有关个人所得税政策的公告	31
本期作者简介	41
环球简介	42
环球劳动业务简介	43
版权与免责	44

➤ 环球视角

用人单位单方解除劳动合同之路径分析——企业如何进行经济性裁员（下篇）

作者：李昭 | 胡高崇 | 戴月

在《用人单位单方解除劳动合同之路径分析——企业如何进行经济性裁员（上篇）》中，笔者主要介绍了《劳动合同法》第四十一条所规定的“经济性裁员”的内涵及实体性要件（即如何满足《劳动合同法》第四十一条所列举的“经济性”裁员理由）。¹本文将继续介绍经济性裁员的程序性要件及其他注意事项。

经济性裁员必须履行的法定程序规定于《劳动合同法》第四十一条第一款第一段。回顾一下条文的相关内容：

有下列情形之一的，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）……

上述规定基本延续了《劳动法》第二十七条关于经济性裁员程序性要件的规定。除此以外，原劳动部出台的《企业经济性裁减人员规定》（劳部发[1994]447号）第四条也曾对企业经济性裁员应当遵循的程序作出了更具体的规定：

（一）提前三十日向工会或者全体职工说明情况，并提供有关生产经营状况的资料；

（二）提出裁减人员方案，内容包括：被裁减人员名单，裁减时间及实施步骤，符合法律、法规规定和集体合同约定的被裁减人员经济补偿办法；

（三）将裁减人员方案征求工会或者全体职工的意见，并对方案进行修改和完善；

（四）向当地人民政府劳动行政部门报告裁减人员方案以及工会或者全体职工的意见，并听取劳动行政

¹ 详见环球劳动法律专递 2019 年第 2 期。

部门的意见；

（五）由用人单位正式公布裁减人员方案，与被裁减人员办理解除劳动合同手续，按照有关规定向被裁减人员本人支付经济补偿金，出具裁减人员证明书。

尽管《企业经济性裁减人员规定》的出台时间早于《劳动合同法》的制定和生效时间，但其内容与《劳动合同法》并无任何冲突，因此企业可以遵照这一更加具体的流程进行经济性裁员，并留存履行了上述流程的证明材料。下文仍将主要围绕争议裁判的思路并结合司法实践，就《劳动合同法》第四十一条第一款第一段规定的两大法定程序性要件展开介绍。

一、经济性裁员的程序性要件——企业应举证证明履行了《劳动合同法》第四十一条规定的法定程序

相较于即时解除与预告解除的法定程序性要件，《劳动合同法》对经济性裁员的法定程序性要件规定更加严格。其包含两大必经程序：（1）提前 30 日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工意见，以及（2）裁员方案向劳动行政部门报告。二者均为裁员企业必须履行的程序，²缺少其中之一，企业将面临着极大的风险，有可能被认定为构成违法解除劳动合同。如因经济性裁员而引发争议，用人单位为自证裁员合法性，必须举证证明履行了前述两项法定裁员程序。

（一）提前 30 日向工会或者全体职工说明情况，并听取工会或者职工的意见

1. 裁员企业必须提前 30 日说明情况

由于经济性裁员涉及较多劳动者的权益，为便于工会和劳动者了解裁减人员方案及裁减理由，获得工会和劳动者对经济性裁员行为的理解和认同，³确保企业最终能够在平衡各方利益的情况下稳定推进裁员，用人单位提前向工会或者全体职工说明情况就成为了一种必须。

如果企业根本没有说明情况直接裁员，自然是违反了法律强制性要求的程序要件，构成违法解除。

² 全国人民代表大会常务委员会法制工作委员会编制的《中华人民共和国劳动合同法释义》明确指出“这些法定程序是有顺序的，须全部履行。”

³ 全国人民代表大会常务委员会法制工作委员会编制的《中华人民共和国劳动合同法释义》。

此处令人迷惑的一个问题是，如果企业没有提前说明情况，或者虽有提前但没有提前 30 日说明情况，是否可以参照《劳动合同法》第四十条（预告解除）以发放一个月工资（“待通知金”）的方式补救？

答案是否定的。第一，从《劳动合同法》规定的层面，第四十一条并没有为企业打开经济性裁员“代通知金”的口子。根据《劳动合同法》的规定，“代通知金”仅仅是企业援引《劳动合同法》第四十条解除劳动合同时才可以使用的手段（不论是主动使用，还是事后补救），不应随意扩展适用。第二，经济性裁员“提前三十日向工会或者全体职工说明情况”的立法目的与预告解除“提前三十日以书面形式通知劳动者本人”的立法目的完全不同。预告解除的提前 30 日通知仅仅是为了保证劳动者的过渡期权利；而比起让劳动者坚守一个月工作岗位再支付一个月工资的方式，让劳动者提前离职但仍然能领取到一个月的工资对劳动者更为有利，所以才可能替代使用。然而经济性裁员的提前 30 日说明情况是为了便于工会和劳动者充分了解裁员的背景、企业拟采取的裁员方案等有关切身利益的重要信息，并且是确保企业后续能够听取工会和劳动者意见的基本前提。如可以随意通过“代通知金”绕过提前说明情况的法定要求，则工会和劳动者无从行使知情权和监督权，更不用说保护劳动者的权益。

从已公开的北京、上海和广东三地的司法裁判中可以发现，法院均认为提前 30 日向工会或者全体职工说明情况是一个必要的程序要件。仅在极少数的裁判中，法院认可了企业额外发放一个月工资的补救措施，但在该类案例中，企业也并非没有提前说明情况，仅仅是未能提前满 30 日。⁴企业应当认识到，即便存在该等案例，也并不具有代表性，其对未来的实际操作也不具有太多的指导意义。企业在最初就应当制定能够提前 30 日说明情况的工作计划和方案，不要单纯依赖于事后补正。

2. 裁员企业应当向工会或者“全体职工”说明情况

按照法律规定，裁员情况的说明对象是工会或者全体职工。实践中可能存在两个问题：（1）如

⁴ 在广州市番禺区旧水坑丰达电机厂与肖正发劳动争议案（一审（2014）穗番法民五初字第 1006 号、二审（2015）穗中法民一终字第 2685 号）中，用人单位已经提前向所属工会说明情况，甚至获得了工会在《情况说明》上加具的“该厂情况属实”的意见，同时额外支付了一个月工资。该等情况下，法院对未能提前 30 日（仅差了几天）略有通融是可以理解的。另外，在北京地区东江米巷花园（北京）餐饮有限公司系列劳动争议案件中，用人单位也提前召开了大会、张贴了告示，并分别与员工面谈协商。

果企业没有建立工会，是否可以选择向企业所属工会说明裁员情况？（2）规模较大的企业是否可以选择向职工代表说明情况？

《中华人民共和国劳动合同法释义》（以下称“《释义》”）对上述问题作出了一定的阐述：

有的企业中已建立了工会，有的企业中还没有建立工会。已建立工会的用人单位进行经济性裁员，可以选择向工会或者全体职工说明情况，并听取工会或者职工的意见。没有建立工会的用人单位进行经济性裁员，应当向全体职工说明情况，听取职工的意见。

在修改过程中，有的意见提出，有些企业规模比较大，为便于操作，建议将“全体职工”、“职工”修改为“职工代表”。考虑到经济性裁员中有些职工是被裁减的，有些职工没有被裁减，如果是职工代表必然涉及职工代表的产生方法，比较复杂，反而不易操作。

关于问题（1），《释义》的倾向性意见是没有建立工会的用人单位应当向全体职工说明情况。因此，我们也不建议没有建立工会的企业仅仅选择向所属工会说明情况。尽管实践中确有向所属工会说明情况并被判定合法解除的案例，但该类案例中，所属工会为企业提交的情况说明加具了情况属实的意见，并在后续法院调查中出具了有利于企业的证言。⁵而实践中更可能出现的情况是，所属工会不予回复（尤其在 EMS 提交的情况下），或者不能及时给予回复，甚至直接拒绝回复。缺乏所属工会的背书，用人单位难以仅通过 EMS 回单等证据证明履行了详细说明情况、并听取工会意见的法定程序。

关于问题（2），《释义》介绍了立法背景，明确否定了向“职工代表”说明情况的选项。其理由是职工代表的产生具有选择性，如果故意挑选未被裁员的员工担任职工代表，反而不能保护劳动者利益；为避免增加操作上的复杂性，法律最终选择了要求企业向全体职工说明情况。实际上企业规模过大无法召开大会说明情况本身并不应该是一个问题，根据我国《工会法》，企业有会员 25 人以上的应当建立基层工会委员会；规模较大的企业此时可以选择向本单位工会说明情况。如果确未建立工会，企业因规模大、人员分散等原因难以同时召开大会，我们建议至少也应当将拟被裁减员

⁵ 广州市番禺区旧水坑丰达电机厂与肖正发劳动争议案（一审（2014）穗番法民五初字第 1006 号、二审（2015）穗中法民一终字第 2685 号）。

工以及其他利益受到影响的员工召集起来提前说明情况。

如果企业向工会说明情况，应当保留好说明情况的记录（例如召开工会会议的会议纪要），并保留好工会的反馈意见。如采用召开职工大会的方式说明情况的，企业应做好会议纪要（如有条件可以录音录像），并保留好职工参加会议的签到记录。

3. 裁员企业应听取工会或者职工的意见

企业说明情况后，应当听取工会或者职工的意见。关于听取职工意见的形式，可以采用座谈会、设置意见箱、部门负责人收集意见等。⁶此处的听取意见，主要是指为工会或者职工发表意见提供途径；法律没有强制要求企业必须采纳职工意见。实际上因企业裁员涉及利益众多，不同职工的意见可能相互冲突，客观上也无法实现全盘采纳。当然，如果企业能够在说明情况、听取意见的过程中详细说明裁员原因，论证裁员方案的必要性，并采取例如协商调岗等措施尽力避免裁员后果，企业的这些努力都能够变成经济性裁员合法性审查中的加分因素。

（二）裁减人员方案经向劳动行政部门报告

1. 报告程序的法律性质

通说认为，企业将裁员方案向劳动行政部门报告的法律性质是行政备案，而不是行政许可。该观点得到了立法机关的支持。全国人大法工委在《释义》中对裁员方案的报告作出了如下说明：

该裁减人员方案需要向劳动行政部门报告，以使劳动行政部门了解裁减情况，必要时采取相应措施，防止出现意外情况，监督经济性裁员的合法进行。这里的“报告”性质上属于事后告知，不是事前许可或者审批。当然，有的企业出于各种考虑，自愿提前与劳动行政部门报告协商，法律并不禁止。

因此，单从法律规定上讲，是允许企业在听取工会或职工意见并形成裁员方案后再将裁员方案

⁶ 全国人民代表大会常务委员会法制工作委员会编制的《中华人民共和国劳动合同法释义》。

报告劳动行政部门的；如未来发生争议，企业需要证明的也仅仅是履行了报告这一法定程序，而不是裁员方案获得了劳动行政部门的审批。实践中，企业形成裁员方案后可以提交至企业所归属的劳动行政部门（以北京地区为例，通常为人社局劳动关系科），劳动行政部门审查企业所提交材料后会向企业出具书面回复或回执，确认收到相关材料。通常理解，劳动行政部门对企业的裁员进行的是形式性审查。然而，在实际操作过程中，劳动行政部门如在审查中发现裁员方案明显违反法律，劳动行政部门仍然有权不予出具书面回复，并要求企业修改和重新提交。这样的话，实际上劳动行政部门也可以对裁员方案进行实质性审查，将法律规定的“备案程序”变为实际意义上的“审批程序”。

关于企业是否能够以 EMS 邮寄方式报告裁员方案。我们理解，EMS 邮寄报告并不是向政府部门报告的有效途径。其一，企业通常难以直接获取报告和备案部门的准确名称、联系地址和联系人，如因联系方式错误导致无法送达或者迟延送达，很可能将由企业自担责任；其二，EMS 邮寄的方式不能获得劳动行政部门出具的回执；其三，如果劳动行政部门很久之后甚至等到裁员结束才看到企业提交的裁员方案等材料，其无法在裁员过程中行使行政监督权；其四，企业采用避免直接沟通的方式报告裁员情况，很可能被视为缺乏底气、恶意规避监管措施的表现。我们建议，仅有在与劳动行政部门初步沟通，并获得明确指示可以邮寄提交报告时（此时也会获得准确的邮寄联系方式）才可以考虑邮寄报告这种方式。

2. 报告的时间

报告的性质属于“事后告知”并不是指企业在裁员后告知，而是指形成裁员方案后告知。从《劳动合同法》第四十一条的文义来看，其虽没有明确要求“提前”报告，但其逻辑顺序是“裁减人员方案经向劳动行政部门报告（后），（企业才）可以裁减人员”。从裁员程序的目的来说，法律要求企业报告，是为了使得劳动行政部门了解裁减情况，必要时采取相应措施，防止出现意外情况，监督经济性裁员的合法进行；⁷如果企业裁员结束后才进行报告，则劳动行政部门无从进行监督。因此，报告程序仍然是企业应当在裁员之前完成的法定程序。司法实践中，法院亦认为报告程序应当在裁员之前完成。⁸

⁷ 全国人民代表大会常务委员会法制工作委员会编制的《中华人民共和国劳动合同法释义》。

⁸ 在《新时代工程有限公司与张然劳动争议案》（一审（2017）京 0108 民初 272 号、二审（2017）京 01 民终 3454 号）中，北京市海淀区人民法院和北京市第一中级人民法院均认为企业在向人社局就经济性裁员人员进行备案

3. 报告的内容

根据《企业经济性裁减人员规定》第四条，企业裁减人员报告的内容至少应当包括：被裁减人员名单，裁减时间及实施步骤，以及符合法律、法规规定和集体合同约定的被裁减人员经济补偿办法。

除此以外，尽管《劳动合同法》第四十一条仅仅规定了裁减人员方案须经报告，实践中企业须向劳动行政部门提交的材料不仅仅是一份裁减人员方案。以《企业经济性裁减人员规定》第四条的要求为例，企业在向当地政府行政部门报告裁减人员方案时还须要报告工会或者全体职工的意见。

针对企业裁员人员方案的内容范围，以及企业还须提交的材料，各地劳动行政部分往往均出台了更加细致的规定，其中往往包括要求企业书面报告并说明企业裁员的理由、向工会或职工说明情况的日期与方式、征求工会或职工方意见的情况等。⁹裁员企业应当提前查询当地要求并准备相关文件，并及时就文件的准备和提交与所在地劳动行政部门做好充分沟通。

（三） 事先将最终的被裁减人员的名单及裁员理由通知工会，并采用书面形式向劳动者送达解除劳动合同通知书

除上述《劳动合同法》第四十一条规定的经济性裁员程序外，因经济性裁员仍然是用人单位单方解除劳动合同，企业仍须完成《劳动合同法》第四十三条规定的“事先将理由通知工会”这一要求。不论企业在裁员之前是否已经向工会说明了情况并报送了裁员方案，裁员方案和名单也可能存在后续修订，正式裁员（即发送解除通知）之前，企业仍应将最终确定的裁员名单及裁员理由书面告知工会。此外，用人单位仍然需要向劳动者书面送达解除通知，并载明解除理由。关于通知工会及解除通知的送达程序，更多内容可以阅读笔者关于即时解除和预告解除的文章。¹⁰

前向劳动者发出解除通知，显然违反了法定程序。在**莱特巴斯光学仪器（上海）有限公司与蔡巍劳动争议案**（一审（2015）嘉民四（民）初字第41号）中，上海市嘉定区人民法院持同样观点。

⁹ 例如《上海市人力资源和社会保障局关于用人单位依法实施裁减人员报告通知》（沪人社关发[2009]3号）。各地的报告要求并不一致。企业应当与当地劳动行政部门做好沟通。

¹⁰ 详见环球劳动法律专递2018年第1期、2018年第4期。

二、被裁员对象的合法性及合理性审查

（一）被裁员对象的合法性审查——禁止裁员的对象

《劳动合同法》第四十二条明确规定：

劳动者有下列情形之一的，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：

（一）从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的；

（二）在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；

（三）患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；

（四）女职工在孕期、产期、哺乳期的；

（五）在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；

（六）法律、行政法规规定的其他情形。

因此，企业在制定经济性裁员方案以及实施经济性裁员的时候，应当避免以经济性裁员的方式裁减上述人员，否则将构成违法解除。值得注意的是，法律并不限制通过协商一致的方式与上述几类劳动者解除劳动关系。企业在协商解除劳动关系事宜时除说明企业裁员理由外，还应当注意向劳动者说明，企业了解并充分考虑了其特殊情况，并愿意对其实施特殊照顾，企业提供的补偿方案既包含了法定的经济补偿金，还包含了针对其特殊情况的特殊额外补偿等。

除《劳动合同法》第四十二条规定的几类人群外，笔者注意到，部分地区的地方性文件中对被裁员对象的限制超出了《劳动合同法》第四十二条的规定。例如，在《南京市企业经济性裁减人员试行办法》（宁劳社[2001]53号）中，南京市劳动行政部门要求企业在非本人自愿的情况下不得裁减现役军人配偶、烈士遗孀（配偶）、残疾人、市级以上劳动模范；如果夫妻双方在同一企业的，只允许裁减一人。¹¹企业在制定裁减人员方案中应当尊重其所在地的特殊规定，并与当地劳动行政部门做好充分沟通。如果企业裁员方案违反地方行政规范性文件，将可能影响裁员方案的报告程序，

¹¹ 《南京市企业经济性裁减人员试行办法》（宁劳社[2001]53号）第六条。笔者暂未检索到关于裁减上述人员的司法裁判。

并可能受到行政监察和处罚。

（二）被裁员对象的合理性审查——优先留用的对象

《劳动合同法》第四十一条第二款规定：

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。*

该条文一方面为企业制定裁员方案提出了优先留用的要求，另一方面赋予了裁判机关对企业是否违反优先留用原则裁减人员进行合理性审查的权力。裁判机关的合理性审查享有较大的自由裁量权。举例来说，在已公开的司法案例中，确有法院因用人单位裁减了订立无固定期限劳动合同的员工，而留用其他劳动合同期限更短的员工，进而判决违法解除。¹²而在其他案例中，法院认为如劳动者仅证明其与用人单位签署了无固定期限劳动合同，无法表明公司违反了优先留用的规定进而驳回了劳动者有关违法解除赔偿金或继续履行劳动合同的诉讼请求。¹³实践中优先留用规则应当如何适用，更多依赖于裁判者的自由心证。

不论优先留用规则如何适用，有一点企业需要引起注意，即优先留用规则的立法目的是为了保护弱者，而不是便利企业在经济上自救。全国人大法工委在《释义》中指出：

经济性裁员不能只考虑用人单位的需求，很多国家都规定经济性裁员必须遵循社会福利原则，即经济性裁员中还要考虑社会因素，优先保护对用人单位贡献较大、再就业能力较差的劳动者。……

¹² 在**泰波姿（上海）商贸有限公司与肖勇劳动争议案**（一审（2015）徐民五（民）初字第144号、二审（2015）沪一中民三（民）终字第1312号）中，用人单位出于成本考虑裁减了签订了无固定期限劳动合同的员工，而留用了财务部另一名签订有两年期劳动合同的员工及人事部另一名刚入职的员工，上海市徐汇区人民法院和上海市第一中级人民法院均认为，低薪人员并非法定应当优先留用的人员，且公司也无证据表明其有按照劳动行政部门的意见，通过与肖勇协商降低工资等方式来留用肖勇，故判定其解除违法。

¹³ 在**玛氏食品（中国）有限公司与傅明来劳动争议案**（一审（2016）京0116民初5806号、二审（2017）京03民终11318号）中，北京市第三中级人民法院认为，傅明来虽签署的系无固定期限劳动合同，但现并无证据表明公司的裁员违反了上述规定，且对相关人员的裁员属于公司自主裁量权，进而未予采信劳动者关于违反优先留用规定的主张。

劳动合同法规定经济性裁员中优先留用人员时，主要从劳动合同期限和保护社会弱势群体角度出发，规定了三类优先留用人员。其中与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同和订立无固定期限劳动合同的人员，主要是考虑劳动者对劳动合同的有较长期限的预期，法律应对这种预期予以相应保护。规定优先留用家庭无其他就业人员，有需要抚养的老人或者未成年人的劳动者，主要是考虑这类劳动者对工作的依赖性非常强，一份工作关系一个家庭的基本生活，不能将其随意推向社会，对社会弱势群体法律应给予相应保护。三类优先留用的劳动者之间并没有谁优先的顺序，用人单位可以根据实际需要予以留用。

根据以上理解，如果劳动者提出企业在裁员中违反了优先留用规则，而企业仅仅以经济成本等理由抗辩，则难以说服裁判者支持企业一方。

三、被裁减人员的优先招用

《劳动合同法》第四十一条第三款进一步规定：

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。

相较于《劳动法》第二十七条第二款规定的优先招用，《劳动合同法》第四十一条第三款强调了两点：（1）如果企业在六个月内重新招用人员的，企业负有通知被裁减人员的义务；（2）优先招用不是绝对录用，必须满足同等条件的前提。

如果企业未履行通知义务，有观点认为应当判定违法解除；也有观点认为用人单位应向被裁减人员承担损失赔偿责任。裁判机关就此问题如何裁判，有待未来进一步探索。¹⁴

同等条件下的优先招用是指，如果被裁减人员各方面条件与其他劳动者的条件没有明显差距的，用人单位应当优先招用被裁减的人员；¹⁵反之，如果被裁减人员各方面条件显著落后于其他应聘者，用人单位有权选择更加优秀的应聘者。

¹⁴ 笔者在公开的经济性裁员案例中暂未检索到仅以违反优先招录规定而判定违法解除的案例；也暂未检索到相关损失赔偿案例。

¹⁵ 全国人民代表大会常务委员会法制工作委员会编制的《中华人民共和国劳动合同法释义》。

四、经济性裁员的替代方案

如笔者在《用人单位单方解除劳动合同之路径分析——企业如何进行经济性裁员（上篇）》中所述，企业应当善用协商一致解除作为经济性裁员的替代性方案。除此以外，企业还可以采取减少或不安排加班、协商降薪、协商待岗、协商中止履行劳动合同等方式作为经济性裁员的其他替代性方案。此外，如果企业情况满足《劳动合同法》第四十条第三项“客观情况发生重大变化”的情形，同时企业又充分履行了协商变更劳动合同的程序，企业也可以将第四十条第三项作为备选解除方案。

结语

总而言之，经济性裁员因牵涉利益广泛，规模较大的经济性裁员甚至会影响社会稳定，立法、司法和行政执法均对经济性裁员提出了较为严格的程序性要求。企业在考虑及准备大规模裁员的过程中，应当首先考虑是否存在其他替代性方案，以及其裁员（解除）路径是否合法及合理。如果企业被迫进行经济性裁员，也应当充分计划和准备，严格履行法律规定的程序性要件，并做好与当地劳动行政部门的协调沟通，尽最大可能，降低自身风险。

➤ 案例分析

用人单位经济性裁员的程序要求——张某与某公司涉及违法解除劳动合同赔偿金一案的评析

作者：李昭 | 胡高崇 | 李丁丁

一、争议焦点

本案涉及的核心争议焦点是：用人单位在向人力资源和社会保障局就经济性裁员方案进行备案前，即向员工发出解除通知构成违法解除。

二、基本案情

上诉人：某公司

被上诉人：张某

张某于 2005 年 8 月入职某公司。2016 年 5 月 16 日，某公司召开全体员工大会，向全体员工通知将进行经济性裁员，裁员名单中包括了张某。

根据张某提交的某公司于 2016 年 5 月 24 日向其送达的《解除劳动合同通知书》的内容显示，某公司解除张某劳动合同的理由为公司经营困难。同时，在该《解除劳动合同通知书》中，某公司亦要求张某于 2016 年 6 月 30 日前办理完离职手续，并承诺将按照法律法规与张某进行离职结算。

张某认为某公司解除劳动合同的行为系违法解除，后诉至某区法院要求某公司向其支付违法解除劳动合同的赔偿金人民币 7 万余元。

庭审中，某公司认可上述《解除劳动合同通知书》的真实性，但表示当时仅是向张某出示了该通知书，并未向其送达，系张某本人自行拿走，并主张双方解除劳动关系的时间为 2016 年 7 月。某公司解除与张某的合同，系因经济性裁员，并就此提交了某公司董事会临时会议文件、2015 年度

审计报告，以及 2016 年 6 月 28 日由某市某区人力资源和社会保障局为其开具的企业裁减人员报告材料收悉证明。某公司提交的审计报告中显示某公司 2015 年度处于亏损状态。

三、审理结果

一审法院经审理认为，《企业经济性裁减人员规定》第四条规定，用人单位确需裁减人员的，应按下列程序进行：（一）提前三十日向工会或者全体职工说明情况，并提供有关生产经营状况的资料；（二）提出裁减人员方案……；（三）将裁减人员方案征求工会或者全体职工的意见，并对方案进行修改和完善；（四）向当地劳动行政部门报告裁减人员方案以及工会或者全体职工的意见，并听取劳动行政部门的意见；（五）由用人单位正式公布裁减人员方案，与被裁减人员办理解除劳动合同手续。上述规定中，就企业经济性裁员作出了程序性的要求。本案中，张某向法院提交的《解除劳动合同通知书》的落款日期为 2016 年 5 月 24 日，足以证明某公司在向人力资源和社会保障局就经济性裁员进行备案前就已向张某发出解除通知，程序上不当。故认定某公司与张某解除劳动关系属于违法解除，应向张某支付违法解除劳动合同赔偿金 7 万余元。

一审法院作出判决后，某公司向某市中级人民法院提起上诉，二审法院经审理后，驳回上诉，维持原判。

四、评析意见

本案的核心争议焦点是，用人单位在就经济性裁员方案向人社部门备案前，能否向员工发出解除劳动合同的通知。

《劳动合同法》第四十一条规定：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……

从该规定中可以看出，用人单位在经济性裁员的程序上是有顺序要求的，即先提前三十日向工会或全体员工说明情况并听取意见，然后再就裁员方案向劳动行政部门报告，最后方可实施裁员。

基于这一程序顺序上的要求可以看出，用人单位就裁员方案向劳动行政部门报告的义务是一种事先义务而非事后义务，用人单位将方案报告给劳动行政部门后方可实施裁员，而非实施裁员后再向劳动行政部门报备。

本案中，法院援引《企业经济性裁减人员规定》中关于经济性裁员程序顺序的规定，认定用人单位先解除劳动合同后向人力资源和社会保障局报告裁员情况的行为在程序上不符合法律规定，进而认定违法解除劳动合同，与上述《劳动合同法》第四十一条规定的要求是一致的。

实践中，用人单位在向劳动行政部门完成报告义务前，往往也会先就裁员方案与劳动行政部门进行沟通，并基于劳动行政部门的反馈，在形式上和内容上就裁员方案及其他材料进行补充和必要的调整，而非简单地、一次性地告知。这种操作一方面满足了法律规定就程序顺序上的要求，另一方面也是从某种程度上便于劳动行政部门对于用人单位在裁员的实体要求上进行一定的“把关”，以尽量降低在发生争议后，用人单位即使满足了形式上的要求，仍可能因不满足经济性裁员实体上的要求而被最终裁判机关认定违法解除的风险。

因此，用人单位在实施经济性裁员时，不仅应当履行法律上规定的全部程序，还应当按照顺序履行程序。这样，在确保经济性裁员在程序上的合法性的同时，也能够尽量降低实体上被认定为违法解除的风险。

➤ 新规速递

外籍人员个人所得税新政解读

作者：胡高崇 | 戴月

2019年1月1日，经过第七次修正的《中华人民共和国个人所得税法》（以下称“《个人所得税法》”）及经过第四次修正的《中华人民共和国个人所得税法实施条例》（以下称“《实施条例》”）开始施行。为落实衔接修改后的新法，2019年3月14日，财政部、税务总局针对在中国境内无住所的个人（通常情况下为外籍人员）的纳税政策发布了34号和35号公告（以下称“34号公告”和“35号公告”）。**应当注意，34号和35号公告均为配合新法实施出台，其本身的实施日期也均为2019年1月1日，而非发文日期。**现对34号和35号公告中的新政亮点介绍如下：

一、重新厘清了无住所个人居住时间的判定标准

《个人所得税法》第一条将在中国缴纳个人所得税的外籍人员分为两大类，分别适用不同的纳税规则。第一大类为“居民个人”（中国居民也属于居民个人），需要就中国**境内和境外**所得缴纳个人所得税；第二大类为“非居民个人”，仅需就中国**境内**所得缴纳个人所得税。同时，《实施条例》对连续居住特定年限之内的无住所个人，给予了免缴部分境外所得个人所得税的优惠待遇。

新旧《个人所得税法》及《实施条例》对“居民个人”和“非居民个人”的判定标准进行了调整。此外，《实施条例》第四条规定了新的六年免缴境外所得税的规则，以取代旧有的五年规则。此次发布的34号公告即为响应前述调整而做出的政策改变，该公告解决了《实施条例》第四条的实操问题。

一方面，34号公告详细说明了如何才能适用《实施条例》第四条关于“来源于中国境外且由境外单位或者个人支付的所得，免于缴纳个人所得税”的规定；另一方面，**34号公告修改了过去将入离境当日也计入在华逗留期间的规则，并首次提出了累计居住天数计算的24小时标准。**详细对比请见下表：

“居民个人”和“非居民个人”的判定标准调整

	居民个人	非居民个人
旧《个人所得税法》	在中国境内有住所 无住所而在境内居住满一年	在中国境内无住所又不居住 无住所而在境内居住不满一年
旧《实施条例》	第三条 税法第一条第一款所说的在境内居住满一年，是指在一个纳税年度中在中国境内居住 365 日。临时离境的，不扣减日数。 前款所说的临时离境，是指在一个纳税年度中一次不超过 30 日或者多次累计不超过 90 日的离境。	
国税发[2004]97号（已被 35 号文废止）	对在中国境内无住所的个人，需要计算确定其在中国境内居住天数，以便依照税法和协定或安排的规定判定其在华负有何种纳税义务时，均应以该个人实际在华逗留天数计算。上述个人入境、离境、往返或多次往返境内外的当日，均按一天计算其在华实际逗留天数。	
新《个人所得税法》（2019 年 1 月 1 日实施）	在中国境内有住所 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	在中国境内无住所又不居住 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
34 号公告（2019 年 1 月 1 日实施）	二、无住所个人一个纳税年度内在中国境内累计居住天数，按照个人在中国境内累计停留的天数计算。在中国境内停留的当天满 24 小时的，计入中国境内居住天数，在中国境内停留的当天不足 24 小时的，不计入中国境内居住天数。（将原先的入离境当日计入境内逗留天数变更为不计入境内居住天数）	

无住所个人免缴待遇调整

旧《实施条例》	第六条 在中国境内无住所，但是居住一年以上五年以下的个人，其来源于中国境外的所得，经主管税务机关批准，可以只就由中国境内公司、企业以及其他经济组织或者个人支付的部分缴纳个人所得税；居住超过五年的个人，从第六年起，应当就其来源于中国境外的全部所得缴纳个人所得税。（旧的“五年规则”）
---------	---

	第七条 在中国境内无住所，但是在一个纳税年度中在中国境内连续或者累计居住不超过 90 日的个人，其来源于中国境内的所得，由境外雇主支付并且不由该雇主在中国境内的机构、场所负担的部分，免于缴纳个人所得税。
财税[1995]98 号 (已被 35 号公告废止)	一、关于五年期限的具体计算 个人在中国境内居住满五年，是指个人在中国境内连续居住满五年，即在连续五年中的每一纳税年度内均居住满一年。 二、关于个人在华居住满五年以后纳税义务的确定 个人在中国境内居住满五年后，从第六年起的以后各年度中，凡在境内居住满一年的，应当就其来源于境内、境外的所得申报纳税；凡在境内居住不满一年的，则仅就该年内来源于境内的所得申报纳税。如该个人在第六年起以后的某一纳税年度内在境内居住不足 90 天，可以按<中华人民共和国个人所得税法实施条例>第七条的规定确定纳税义务，并从再次居住满一年的年度起重新计算五年期限。
新《实施条例》 (2019 年 1 月 1 日实施)	第四条 在中国境内无住所的个人，在中国境内居住累计满 183 天的年度连续不满六年的，经向主管税务机关备案，其来源于中国境外且由境外单位或者个人支付的所得，免于缴纳个人所得税；在中国境内居住累计满 183 天的任一年度中有一次离境超过 30 天的，其在中国境内居住累计满 183 天的年度的连续年限重新起算。（新的“六年规则”） 第五条 在中国境内无住所的个人，在一个纳税年度内在中国境内居住累计不超过 90 天的，其来源于中国境内的所得，由境外雇主支付并且不由该雇主在中国境内的机构、场所负担的部分，免于缴纳个人所得税。
34 号公告（2019 年 1 月 1 日实施）	一、无住所个人一个纳税年度在中国境内累计居住满 183 天的，如果此前六年内在中国境内每年累计居住天数都满 183 天而且没有任何一年单次离境超过 30 天，该纳税年度来源于中国境内、境外所得应当缴纳个人所得税；如果此前六年的任一年在中国境内累计居住天数不满 183 天或者单次离境超过 30 天，该纳税年度来源于中国境外且由境外单位或者个人支付的所

	得，免予缴纳个人所得税。（新的“六年规则”） 前款所称此前六年，是指该纳税年度的前一年至前六年的连续六个年度，此前六年的起始年度自 2019 年（含）以后年度开始计算。
--	--

二、进一步明确所得来源地的判定规则

由于居民个人需要就来源于中国境内和境外的所得纳税，而非居民个人仅须就来源于境内的所得纳税，某项收入的来源地将直接决定是否纳税。应当注意，我国税务机关在判定收入来源地时并非简单地按照支付方或接收方所在地判定来源。**针对在中国境内无住所的个人的工资薪金所得，应按照其在中国境内工作天数占比来折算来源于境内的所得。**35 号公告大体延续了过去的折算方法，同时又在细节上做出了增补。尤其应当注意，**35 号公告首次明确奖金、股权激励所得也应当按照在中国境内工作的天数折算境内所得。**详细对比如下：

所得来源地判明规则

	国税发[1994]148 号（已被 35 号公告废止）；国税函发[1995]125 号（部分条款已被 35 号公告废止）；国税发[1996]183 号（已被 35 号公告废止）；国税发[2004]97 号（已被 35 号文废止）	35 号公告（2019 年 1 月 1 日实施）
工资薪金所得来源地	关于工资、薪金所得来源地的确定根据实施条例第五条第（一）项的法规，属于来源于中国境内的工资薪金所得应为个人实际在中国境内工作期间取得的工资薪金，即：个人实际在中国境内工作期间取得的工资薪金，不论是由中国境内还是境外企业或个人雇主支付的，均属来源于中国境内的所得；个人实际在中国境外工作期间取得的工资薪金，不论是由中国境内还是境	个人取得归属于中国境内（以下称境内）工作期间的工资薪金所得为来源于境内的工资薪金所得。境内工作期间按照个人在境内工作天数计算，包括其在境内的实际工作日以及境内工作期间在境内、境外享受的公休假、个人休假、接受培训的天数。在境内、境外单位同时担任职务或者仅在境外单位任职的个人，在境内停留的当天不足 24 小时的，按照半天计算境内工作

	外企业或个人雇主支付的，均属于来源于中国境外的所得。 关于个人实际在中国境内、境外工作期间的界定问题通知中所说在中国境内企业、机构中任职（包括兼职，下同）、受雇的个人，其实际在中国境内工作期间，应包括在中国境内工作期间在境内、外享受的公休假日、个人休假日以及接受培训的天数；其在境外营业机构中任职并在境外履行该项职务或在境外营业场所中提供劳务的期间，包括该期间中的公休假日，为在中国境外的工作期间。税务机关在核实个人申报申报的境外工作期间时，可要求纳税人提供派遣单位出具的其在境外营业机构任职的证明，或者企业在境外设有营业场所的项目合同书及派往该营业场所工作的证明。不在中国境内企业、机构中任职、受雇的个人受派来华工作，其实际在中国境内工作期间应包括来华工作期间在中国境内所享受的公休假日。 关于个人在中国境内、境外企业、机构兼任职务取得的工资、薪金如何纳税问题。个人分别在中国境内和境外企业、机构兼任职务的，不论其工资、薪金是否按职务分别确定，均应就其取得的工资薪金总额，依据《中华人民共和国个人所得税法》（以下简称税法）	天数。（在原先往入离境当日计半天境内工作时间的基礎上进一步明确境内停留不足 24 小时计半天境内工作时间） 无住所个人在境内、境外单位同时担任职务或者仅在境外单位任职，且当期同时在境内、境外工作的，按照工资薪金所属境内、境外工作天数占当期公历天数的比例计算确定来源于境内、境外工资薪金所得的收入额。境外工作天数按照当期公历天数减去当期境内工作天数计算。（首次明确境外工作天数按照减法计算）
--	---	--

	及通知的有关条款法规，按其实际在中国境内的工作期间确定纳税。 对在中国境内、境外机构同时担任职务或仅在境外机构任职的境内无住所个人，在按《国家税务总局关于在中国境内无住所的个人计算缴纳个人所得税若干具体问题的通知》（国税函发[1995]125号）第一条的规定计算其境内工作期间时，对其入境、离境、往返或多次往返境内外的当日，均按半天计算为在华实际工作天数。	
数月奖金以及股权激励所得来源地	对在中国境内无住所的个人一次取得数月奖金或年终加薪，劳动分红（以下简称奖金，不包括应按月支付的奖金）的计算征税问题，各地询问颇多，且意见不一。 按照简便，合理，易于操作的原则，经研究，现明确按以下方法处理： 对上述个人（即在中国境内无住所的个人）取得的奖金，可单独作为一个月的工资、薪金所得计算纳税。由于对每月的工资、薪金所得计税时已按月扣除了费用，因此，对上述奖金不再减除费用，全额作为应纳税所得额直接按适用税率计算应纳税款，并且不再按居住天数进行划分计算。	无住所个人取得的数月奖金或者股权激励所得按照本条第（一）项规定确定所得来源地的，无住所个人在境内履职或者执行职务时收到的数月奖金或者股权激励所得，归属于境外工作期间的部分，为来源于境外的工资薪金所得；无住所个人停止在境内履约或者执行职务离境后收到的数月奖金或者股权激励所得，对属于境内工作期间的部分，为来源于境内的工资薪金所得。具体计算方法为：数月奖金或者股权激励乘以数月奖金或者股权激励所属工作期间境内工作天数与所属工作期间公历天数之比。（变更为按照工作天数划分来源） 无住所个人一个月内取得的境内外数月奖金或者股权激励包含归属于不同

		期间的多笔所得的，应当先分别按照本公告规定计算不同归属期间来源于境内的所得，然后再加总计算当月来源于境内的数月奖金或者股权激励收入额。 本公告所称数月奖金是指一次取得归属于数月的奖金、年终加薪、分红等工资薪金所得，不包括每月固定发放的奖金及一次性发放的数月工资。本公告所称股权激励包括股票期权、股权期权、限制性股票、股票增值权、股权激励以及其他因认购股票等有价值证券而从雇主取得的折扣或者补贴。
董事、监事及高层管理人员取得报酬所得来源地	中国境内企业董事、高层管理人员纳税义务的确定担任中国境内企业董事或高层管理职务的个人，其取得的由该中国境内企业支付的董事费或工资薪金，不适用本通知第二条、第三条的法规，而应自其担任该中国境内企业董事或高层管理职务起，至其解除上述职务止的期间，不论其是否在中国境外履行职务，均应申报缴纳个人所得税；其取得的由中国境外企业支付的工资薪金，应依照本通知第二条、第三条、第四条的法规确定纳税义务。 关于中国境内企业高层管理职务的界定问题通知第五条所述中国境内企业高层管理职务，是指公司正、副（总）	对于担任境内居民企业的董事、监事及高层管理职务的个人（以下统称高管人员），无论是否在境内履行职务，取得由境内居民企业支付或者负担的董事费、监事费、工资薪金或者其他类似报酬（以下统称高管人员报酬，包含数月奖金和股权激励），属于来源于境内的所得。（增加了监事） 本公告所称高层管理职务包括企业正、副（总）经理、各职能总师、总监及其他类似公司管理层的职务。

	经理、各职能总师、总监及其他类似公司管理层的职务。	
稿酬所得来源地	未直接明确，实操多按照作品出版或发表地来判断来源地。（出版地规则）	由境内企业、事业单位、其他组织支付或者负担的稿酬所得，为来源于境内的所得。（首次明确稿酬所得的支付地规则）

三、统筹规定了四类无住所个人工资薪金所得的纳税规则，并将应纳税额的计算方法从“先税后分”变更为“先分后税”

根据《个人所得税法》及《实施条例》确定的纳税规则和免税优惠，无住所个人的纳税规则和计算方法可以分为两大类、四小类。35 号公告针对该四类人群分别详述了工资薪金所得收入的计算方法，并列明计算公式。

根据 35 号公告，在计算无住所个人的应纳税额时，应当先按照前文所述的来源地规则折算出境内/境外所得收入，再乘以适用的税率计算应纳税额；而根据（国税发[2004]97 号，已被 35 号公告废止）的计算方法，是先按照全部境内外薪金所得适用的税率先行计算出总税额，再按照来源地规则按比例折算出应纳税额。此番修改使得先行分开的境内/境外应纳税所得可能适用更低的税率标准。详细规则和计算公式如下：

（一）无住所个人为非居民个人

1. 非居民个人境内居住时间累计不超过 90 天的情形

纳税规则（《实施条例》第五条）：在一个纳税年度内，在境内累计居住不超过 90 天的非居民个人，仅就归属于境内工作期间并由境内雇主支付或者负担的工资薪金所得计算缴纳个人所得税。

国税发[2004]97 号（已被 35 号公告废止）规定了应纳税额的计算方式（先税后分）	$\text{应纳税额} = [\text{当月境内外工资薪金应纳税所得额} \times \text{适用税率} - \text{速算扣除数}] \times [\text{当月境内支付工资} / \text{当月境内外支付工资总额}] \times [\text{当月境内工作天数} / \text{当月天数}]$
--	---

35 号公告规定了 应纳税工资薪金收入额 的计算方式（先分后税）	$\text{当月工资薪金收入额} = \frac{\text{当月境内外工资薪金总额}}{\text{当月境内外工资薪金总额}} \times \frac{\text{当月境内支付工资薪金数额}}{\text{当月工资薪金所属工作期间境内工作天数}} \times \frac{\text{当月工资薪金所属工作期间公历天数}}{\text{当月工资薪金所属工作期间公历天数}}$
---	--

2. 非居民个人境内居住时间累计超过 90 天不满 183 天的情形

纳税规则（《个人所得税法》第一条）：在一个纳税年度内，在境内累计居住超过 90 天但不满 183 天的非居民个人，取得归属于境内工作期间的工资薪金所得，均应当计算缴纳个人所得税；其取得归属于境外工作期间的工资薪金所得，不征收个人所得税。

计算公式变化如下：

国税发[2004]97 号（已被 35 号公告废止）规定了 应纳税额 的计算方式（先税后分）	$\text{应纳税额} = [\text{当月境内外工资薪金应纳税所得额} \times \text{适用税率} - \text{速算扣除数}] \times [\text{当月境内工作天数} / \text{当月天数}]$
35 号公告规定了 应纳税工资薪金收入额 的计算方式（先分后税）	$\text{当月工资薪金收入额} = \frac{\text{当月境内外工资薪金总额}}{\text{当月境内外工资薪金总额}} \times \frac{\text{当月工资薪金所属工作期间境内工作天数}}{\text{当月工资薪金所属工作期间公历天数}} \times \frac{\text{当月工资薪金所属工作期间公历天数}}{\text{当月工资薪金所属工作期间公历天数}}$

（二）无住所个人为居民个人

1. 无住所居民个人在境内居住累计满 183 天的年度连续不满六年的情形

纳税规则（《实施条例》第四条）：在境内居住累计满 183 天的年度连续不满六年的无住所居民个人，符合实施条例第四条优惠条件的，其取得的全部工资薪金所得，除归属于境外工作期间且由境外单位或者个人支付的工资薪金所得部分外，均应计算缴纳个人所得税。

计算公式变化如下：

国税发[2004]97号（已被35号公告废止）规定了 应纳税额 的计算方式（先税后分）	$\text{应纳税额} = [\text{当月境内外工资薪金应纳税所得额} \times \text{适用税率} - \text{速算扣除数}] \times [1 - \text{当月境外支付工资} / \text{当月境内外支付工资总额} \times \text{当月境外工作天数} / \text{当月天数}]$
35号公告规定了 应纳税工资薪金收入额 的计算方式（先分后税）	$\text{当月工资薪金收入额} = \frac{\text{当月境内外工资薪金总额}}{\text{工资薪金总额}} \times \left[1 - \frac{\text{当月境外支付工资薪金数额}}{\text{当月境内外工资薪金总额}} \times \frac{\text{当月工资薪金所属工作期间境外工作天数}}{\text{当月工资薪金所属工作期间公历天数}} \right]$

2. 无住所居民个人在境内居住累计满183天的年度连续满六年

纳税规则（《个人所得税法》第一条）：在境内居住累计满183天的年度连续满六年后，不符合实施条例第四条优惠条件的无住所居民个人，其从境内、境外取得的全部工资薪金所得均应计算缴纳个人所得税。

四、针对居民个人综合所得按年计算个人所得税

新《个人所得税法》的一项重大改革即为由原先的“按月计税”变更为“按年计税”。更准确地说，新税法针对居民个人的综合所得按照纳税年度计税。《个人所得税法》第二条第二款规定：**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。而根据第二条第一款，综合所得包括工资薪金所得、劳务报酬所得、稿酬所得和特许权使用费所得。**综合所得按年计税的方式将使得全年综合所得不足6万元而个别月份所得超过5000元的个人不再需要就综合所得缴纳个人所得税。**

针对居民个人，《个人所得税法》第十一条进一步规定了扣缴义务人（如有）按月或者按次预扣预缴税款，次年办理汇算清缴的规定。35号公告重申了该条款的精神，**强调无住所居民个人应当适用按年计税和预扣预缴的规则。**

居民个人年度综合所得应纳税额计算公式

年度综合所得应纳税额=（年度工资薪金收入额+年度劳务报酬收入额+年度稿酬收入额+年度特许权使用费收入额-减除费用-专项扣除-专项附加扣除-依法确定的其他扣除）×适用税率-速算扣除数

与此同时，针对非居民个人，35 号公告就**按月和按次计税**的具体方法予以了明确，尤其值得注意的是，**奖金和股权激励所得按照 6 个月分摊计税**。

非居民个人按月/按次应纳所得税计算方法

工资薪金所得	按照本公告第二条（即前述先分后税的计算公式）规定计算的当月收入额，减去税法规定的减除费用后的余额，为应纳税所得额，适用本公告所附按月换算后的综合所得税率表（以下称月度税率表）计算应纳税额
一个月内取得数月奖金（计税方法类似于旧税法一次性所得年终奖的平摊计税法，每年只能适用一次）	单独按照本公告第二条规定计算当月收入额，不与当月其他工资薪金合并， 按 6 个月分摊计税，不减除费用 ，适用月度税率表计算应纳税额，在一个公历年度内， 对每一个非居民个人，该计税办法只允许适用一次。 （改变了国税发[1996]183 号（已被 35 号公告废止）规定不划分工作天数、不分摊计税的规则） 计算公式：当月数月奖金应纳税额=[（数月奖金收入额÷6）×适用税率-速算扣除数]×6
一个月内取得股权激励所得（按照年度股权激励所得合并平摊计税）	单独按照本公告第二条规定计算当月收入额，不与当月其他工资薪金合并， 按 6 个月分摊计税 （一个公历年度内的股权激励所得应合并计算）， 不减除费用 ，适用月度税率表计算应纳税额。 计算公式：当月股权激励所得应纳税额=[（本公历年度内股权激励所得合计额÷6）×适用税率-速算扣除数]×6-本公历年度内股权激励所得已纳税额

来源于境内的劳务报酬所得、稿酬所得、特许权使用费所得	以税法规定的每次收入额为应纳税所得额，适用月度税率表计算应纳税额
----------------------------	----------------------------------

五、明确外籍个人津补贴免税优惠和居民个人专项附加扣除不可同时享受

《个人所得税法》第六条新增了关于“专项附加扣除”的规定。该条规定，**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**，并规定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。

与此同时，在过往的实践中，外籍个人依据《国家税务总局关于外籍个人取得有关补贴征免个人所得税执行问题的通知》（国税发[1997]054号），**就实际发生并能够提供凭证的住房补贴、伙食补贴、洗衣费、搬迁收入（搬迁费）、境内外出差补贴、探亲费、语言培训费和子女教育费补贴等津补贴享有免征个人所得税的优惠。**

35号公告并未废止前述针对外籍个人的优惠政策，但明确规定该等优惠政策与专项附加扣除不可以重复享受。35号公告规定：**无住所居民个人为外籍个人的，2022年1月1日前计算工资薪金收入额时，已经按规定减除住房补贴、子女教育费、语言训练费等八项津补贴的，不能同时享受专项附加扣除。**

六、确立了无住所个人税收征管新规则

在无住所个人类型的判定上，35号公告确立了预先判定的征管规则。即无住所个人在一个纳税年度内首次申报时，应当根据合同约定等情况预计一个纳税年度内境内居住天数以及在税收协定规定的期间内境内停留天数，按照预计情况计算缴纳税款；实际情况与预计情况不符的，再分别按照35号文规定处理。

与此同时，针对境外关联方代替境内雇主支付无住所个人全部或部分工资薪金的情形，35号公告弱化了境内雇主代扣代缴的义务。按照新规，在无住所个人未委托境内雇主代为缴纳税款的情况下，境内雇主不再负有强制代扣代缴的义务，而仅须履行报告和信息提供义务。

国税发（1999）241号（已被35号公告废止）	个人在中国境内外商投资企业中任职、受雇应取得的工资、薪金，应由该外商投资企业支付。凡由于该外商投资企业与境外企业存
--------------------------	---

	在关联关系，上述本应由外商投资企业支付的工资、薪金中部分或全部由境外关联企业支付的，对该部分由境外关联企业支付的工资、薪金，境内外商投资企业仍应依照《中华人民共和国个人所得税法》的规定，据实汇集申报有关资料，负责代扣代缴个人所得税。
35 号公告	无住所个人在境内任职、受雇取得来源于境内的工资薪金所得，凡境内雇主与境外单位或者个人存在关联关系，将本应由境内雇主支付的工资薪金所得，部分或者全部由境外关联方支付的，无住所个人可以自行申报缴纳税款，也可以委托境内雇主代为缴纳税款。无住所个人未委托境内雇主代为缴纳税款的，境内雇主应当在相关所得支付当月终了后 15 天内向主管税务机关报告相关信息，包括境内雇主与境外关联方对无住所个人的工作安排、境外支付情况以及无住所个人的联系方式等信息。

除以上新政外，35 号公告还对无住所个人适用税收协定的情况进行了详细规定，本文不再展开介绍。**有兴趣的读者可以阅读文后所附 34 号和 35 号公告全文。**总体来说，34 号和 35 号公告与我国当下减轻税赋的国政相吻合，从境内居住时间、境内工作时间的判定规则，到个人所得税的计算方法、征管规则等多方面，新政均作出了有利于纳税人的调整，对外籍人士在华工作或提供服务将产生利好影响。

附：

财政部 税务总局

关于在中国境内无住所的个人居住时间判定标准的公告

财政部 税务总局公告 2019 年第 34 号

为贯彻落实修改后的《中华人民共和国个人所得税法》和《中华人民共和国个人所得税法实施条例》，现将**在中国境内无住所的个人**（以下称无住所个人）**居住时间**的判定标准公告如下：

一、无住所个人一个纳税年度在中国境内累计居住满 183 天的，如果此前六年在**中国境内**每年累计居住天数都满 183 天而且没有任何一年单次离境超过 30 天，该纳税年度来源于中国境内、境外所得应当缴纳个人所得税；**如果此前六年的任一年在中国境内累计居住天数不满 183 天或者单次离境超过 30 天，该纳税年度来源于中国境外且由境外单位或者个人支付的所得，免于缴纳个人所得税。**

前款所称此前六年，是指该纳税年度的前一年至前六年的连续六个年度，此前六年的起始年度自 2019 年（含）以后年度开始计算。

二、无住所个人一个纳税年度内在中国境内累计居住天数，按照个人在中国境内累计停留的天数计算。在中国境内停留的当天满 24 小时的，计入中国境内居住天数，在中国境内停留的当天不足 24 小时的，不计入中国境内居住天数。

三、本公告自 2019 年 1 月 1 日起施行。

特此公告。

财政部 税务总局

2019 年 3 月 14 日

财政部 税务总局

关于非居民个人和无住所居民个人有关个人所得税政策的公告

财政部 税务总局公告 2019 年第 35 号

为贯彻落实修改后的《中华人民共和国个人所得税法》（以下称税法）和《中华人民共和国个人所得税法实施条例》（以下称实施条例），现将非居民个人和无住所居民个人（以下统称无住所个人）有关个人所得税政策公告如下：

一、关于所得来源地

（一）关于工资薪金所得来源地的规定。

个人取得归属于中国境内（以下称境内）工作期间的工资薪金所得为来源于境内的工资薪金所得。境内工作期间按照个人在境内工作天数计算，包括其在境内的实际工作日以及境内工作期间在境内、境外享受的公休假、个人休假、接受培训的天数。在境内、境外单位同时担任职务或者仅在境外单位任职的个人，在境内停留的当天不足 24 小时的，按照半天计算境内工作天数。

无住所个人在境内、境外单位同时担任职务或者仅在境外单位任职，且当期同时在境内、境外工作的，按照工资薪金所属境内、境外工作天数占当期公历天数的比例计算确定来源于境内、境外工资薪金所得的收入额。境外工作天数按照当期公历天数减去当期境内工作天数计算。

（二）关于数月奖金以及股权激励所得来源地的规定。

无住所个人取得的数月奖金或者股权激励所得按照本条第（一）项规定确定所得来源地的，无住所个人在境内履职或者执行职务时收到的数月奖金或者股权激励所得，归属于境外工作期间的部分，为来源于境外的工资薪金所得；无住所个人停止在境内履约或者执行职务离境后收到的数月奖金或者股权激励所得，对属于境内工作期间的部分，为来源于境内的工资薪金所得。具体计算方法为：数月奖金或者股权激励乘以数月奖金或者股权激励所属工作期间境内工作天数与所属工作期间公历天数之比。

无住所个人一个月内取得的境内外数月奖金或者股权激励包含归属于不同期间的多笔所得的，应当先分别按照本公告规定计算不同归属期间来源于境内的所得，然后再加总计算当月来源于境内的数月奖金或者股权激励收入额。

本公告所称数月奖金是指一次取得归属于数月的奖金、年终加薪、分红等工资薪金所得，不包括每月固定发放的奖金及一次性发放的数月工资。本公告所称股权激励包括股票期权、股权期权、限制性股票、股票增值权、股权激励以及其他因认购股票等有偿证券而从雇主取得的折扣或者补贴。

（三）关于董事、监事及高层管理人员取得报酬所得来源地的规定。

对于担任境内居民企业的董事、监事及高层管理职务的个人（以下统称高管人员），无论是否在境内履行职务，取得由境内居民企业支付或者负担的董事费、监事费、工资薪金或者其他类似报酬（以下统称高管人员报酬，包含数月奖金和股权激励），属于来源于境内的所得。

本公告所称高层管理职务包括企业正、副（总）经理、各职能总师、总监及其他类似公司管理层的职务。

（四）关于稿酬所得来源地的规定。

由境内企业、事业单位、其他组织支付或者负担的稿酬所得，为来源于境内的所得。

二、关于无住所个人工资薪金所得收入额计算

无住所个人取得工资薪金所得，按以下规定计算在境内应纳税的工资薪金所得的收入额（以下称工资薪金收入额）：

（一）无住所个人为非居民个人的情形。

非居民个人取得工资薪金所得，除本条第（三）项规定以外，当月工资薪金收入额分别按照以下两种情形计算：

1. 非居民个人境内居住时间累计不超过 90 天的情形。

在一个纳税年度内，在境内累计居住不超过 90 天的非居民个人，仅就归属于境内工作期间并由境内雇主支付或者负担的工资薪金所得计算缴纳个人所得税。当月工资薪金收入额的计算公式如下（公式一）：

$$\text{当月工资薪金收入额} = \frac{\text{当月境内外工资薪金总额}}{\text{当月境内外工资薪金总额}} \times \frac{\text{当月境内支付工资薪金数额}}{\text{当月境内支付工资薪金总额}} \times \frac{\text{当月工资薪金所属工作期间境内工作天数}}{\text{当月工资薪金所属工作期间公历天数}}$$

本公告所称境内雇主包括雇佣员工的境内单位和个人以及境外单位或者个人在境内的机构、场所。凡境内雇主采取核定征收所得税或者无营业收入未征收所得税的，无住所个人为其工作取得工资薪金所得，不论是否在该境内雇主会计账簿中记载，均视为由该境内雇主支付或者负担。本公告所称工资薪金所属工作期间的公历天数，是指无住所个人取得工资薪金所属工作期间按公历计算的天数。

本公告所列公式中当月境内外工资薪金包含归属于不同期间的多笔工资薪金的，应当先分别按照本公告规定计算不同归属期间工资薪金收入额，然后再加总计算当月工资薪金收入额。

2. 非居民个人境内居住时间累计超过 90 天不满 183 天的情形。

在一个纳税年度内，在境内累计居住超过 90 天但不满 183 天的非居民个人，取得归属于境内工作期间的工资薪金所得，均应当计算缴纳个人所得税；其取得归属于境外工作期间的工资薪金所得，不征收个人所得税。当月工资薪金收入额的计算公式如下（公式二）：

$$\text{当月工资薪金收入额} = \frac{\text{当月境内外工资薪金总额}}{\text{当月工资薪金所属工作期间公历天数}} \times \frac{\text{当月工资薪金所属工作期间境内工作天数}}{\text{当月工资薪金所属工作期间公历天数}}$$

（二）无住所个人为居民个人的情形。

在一个纳税年度内，在境内累计居住满 183 天的无住所居民个人取得工资薪金所得，当月工资薪金收入额按照以下规定计算：

1. 无住所居民个人在境内居住累计满 183 天的年度连续不满六年的情形。

在境内居住累计满 183 天的年度连续不满六年的无住所居民个人，符合实施条例第四条优惠条件的，其取得的全部工资薪金所得，除归属于境外工作期间且由境外单位或者个人支付的工资薪金所得部分外，均应计算缴纳个人所得税。工资薪金所得收入额的计算公式如下（公式三）：

$$\text{当月工资薪金收入额} = \frac{\text{当月境内外工资薪金总额}}{\text{当月工资薪金所属工作期间公历天数}} \times \left[1 - \frac{\text{当月境外支付工资薪金数额}}{\text{当月境内外工资薪金总额}} \times \frac{\text{当月工资薪金所属工作期间境外工作天数}}{\text{当月工资薪金所属工作期间公历天数}} \right]$$

2. 无住所居民个人在境内居住累计满 183 天的年度连续满六年的情形。

在境内居住累计满 183 天的年度连续满六年后，不符合实施条例第四条优惠条件的无住所居民个人，其从境内、境外取得的全部工资薪金所得均应计算缴纳个人所得税。

（三）无住所个人为高管人员的情形。

无住所居民个人为高管人员的，工资薪金收入额按照本条第（二）项规定计算纳税。非居民个人为高管人员的，按照以下规定处理：

1. 高管人员在境内居住时间累计不超过 90 天的情形。

在一个纳税年度内，在境内累计居住不超过 90 天的高管人员，其取得由境内雇主支付或者负担的工资薪金所得应当计算缴纳个人所得税；不是由境内雇主支付或者负担的工资薪金所得，不缴纳个人所得税。当月工资薪金收入额为当月境内支付或者负担的工资薪金收入额。

2. 高管人员在境内居住时间累计超过 90 天不满 183 天的情形。

在一个纳税年度内，在境内居住累计超过 90 天但不满 183 天的高管人员，其取得的工资薪金所得，除归属于境外工作期间且不是由境内雇主支付或者负担的部分外，应当计算缴纳个人所得税。当月工资薪金收入额计算适用本公告公式三。

三、关于无住所个人税款计算

（一）关于无住所居民个人税款计算的规定。

无住所居民个人取得综合所得，年度终了后，应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，按照规定办理汇算清缴，年度综合所得应纳税额计算公式如下（公式四）：

年度综合所得应纳税额=（年度工资薪金收入额+年度劳务报酬收入额+年度稿酬收入额+年度特许权使用费收入额-减除费用-专项扣除-专项附加扣除-依法确定的其他扣除）×适用税率-速算扣除数

无住所居民个人为外籍个人的，2022 年 1 月 1 日前计算工资薪金收入额时，已经按规定减除住房补贴、子女教育费、语言训练费等八项津补贴的，不能同时享受专项附加扣除。

年度工资薪金、劳务报酬、稿酬、特许权使用费收入额分别按年度内每月工资薪金以及每次劳务报酬、稿酬、特许权使用费收入额合计数额计算。

（二）关于非居民个人税款计算的规定。

1. 非居民个人当月取得工资薪金所得，以按照本公告第二条规定计算的当月收入额，减去税法规定的减除费用后的余额，为应纳税所得额，适用本公告所附按月换算后的综合所得税率表（以下称月度税率表）计算应纳税额。

2. 非居民个人一个月内取得数月奖金，单独按照本公告第二条规定计算当月收入额，不与当月其他工资薪金合并，按 6 个月分摊计税，不减除费用，适用月度税率表计算应纳税额，在一个公历年度内，对每一个非居民个人，该计税办法只允许适用一次。计算公式如下（公式五）：

$$\text{当月数月奖金应纳税额} = [(\text{数月奖金收入额} \div 6) \times \text{适用税率} - \text{速算扣除数}] \times 6$$

3. 非居民个人一个月内取得股权激励所得，单独按照本公告第二条规定计算当月收入额，不与当月其他工资薪金合并，按 6 个月分摊计税（一个公历年度内的股权激励所得应合并计算），不减除费用，适用月度税率表计算应纳税额，计算公式如下（公式六）：

$$\text{当月股权激励所得应纳税额} = [(\text{本公历年度内股权激励所得合计额} \div 6) \times \text{适用税率} - \text{速算扣除数}] \times 6 - \text{本公历年度内股权激励所得已纳税额}$$

4. 非居民个人取得来源于境内的劳务报酬所得、稿酬所得、特许权使用费所得，以税法规定的每次收入额为应纳税所得额，适用月度税率表计算应纳税额。

四、关于无住所个人适用税收协定

按照我国政府签订的避免双重征税协定、内地与香港、澳门签订的避免双重征税安排（以下称税收协定）居民条款规定为缔约对方税收居民的个人（以下称对方税收居民个人），可以按照税收协定及财政部、税务总局有关规定享受税收协定待遇，也可以选择不享受税收协定待遇计算纳税。除税收协定及财政部、税务总局另有规定外，无住所个人适用税收协定的，按照以下规定执行：

（一）关于无住所个人适用受雇所得条款的规定。

1. 无住所个人享受境外受雇所得协定待遇。

本公告所称境外受雇所得协定待遇，是指按照税收协定受雇所得条款规定，对方税收居民个人在境外从事受雇活动取得的受雇所得，可不缴纳个人所得税。

无住所个人为对方税收居民个人，其取得的工资薪金所得可享受境外受雇所得协定待遇的，可不缴纳个人所得税。工资薪金收入额计算适用本公告公式二。

无住所居民个人为对方税收居民个人的，可在预扣预缴和汇算清缴时按前款规定享受协定待遇；非居民个人为对方税收居民个人的，可在取得所得时按前款规定享受协定待遇。

2. 无住所个人享受境内受雇所得协定待遇。

本公告所称境内受雇所得协定待遇，是指按照税收协定受雇所得条款规定，在税收协定规定的期间内境内停留天数不超过 183 天的对方税收居民个人，在境内从事受雇活动取得受雇所得，不是由境内居民雇主支付或者代其支付的，也不是由雇主在境内常设机构负担的，可不缴纳个人所得税。

无住所个人为对方税收居民个人，其取得的工资薪金所得可享受境内受雇所得协定待遇的，可不缴纳个人所得税。工资薪金收入额计算适用本公告公式一。

无住所居民个人为对方税收居民个人的，可在预扣预缴和汇算清缴时按前款规定享受协定待遇；非居民个人为对方税收居民个人的，可在取得所得时按前款规定享受协定待遇。

（二）关于无住所个人适用独立个人劳务或者营业利润条款的规定。

本公告所称独立个人劳务或者营业利润协定待遇，是指按照税收协定独立个人劳务或者营业利润条款规定，对方税收居民个人取得的独立个人劳务所得或者营业利润符合税收协定规定条件的，可不缴纳个人所得税。

无住所居民个人为对方税收居民个人，其取得的劳务报酬所得、稿酬所得可享受独立个人劳务或者营业利润协定待遇的，在预扣预缴和汇算清缴时，可不缴纳个人所得税。

非居民个人为对方税收居民个人，其取得的劳务报酬所得、稿酬所得可享受独立个人劳务或者营业利润协定待遇的，在取得所得时可不缴纳个人所得税。

（三）关于无住所个人适用董事费条款的规定。

对方税收居民个人为高管人员，该个人适用的税收协定未纳入董事费条款，或者虽然纳入董事费条款但该个人不适用董事费条款，且该个人取得的高管人员报酬可享受税收协定受雇所得、独立个人劳务或者营业利润条款规定待遇的，该个人取得的高管人员报酬可不适用本公告第二条第（三）项规定，分别按照本条第（一）项、第（二）项规定执行。

对方税收居民个人为高管人员，该个人取得的高管人员报酬按照税收协定董事费条款规定可以在境内征收个人所得税的，应按照有关工资薪金所得或者劳务报酬所得规定缴纳个人所得税。

（四）关于无住所个人适用特许权使用费或者技术服务费条款的规定。

本公告所称特许权使用费或者技术服务费协定待遇，是指按照税收协定特许权使用费或者技术服务费条款规定，对方税收居民个人取得符合规定的特许权使用费或者技术服务费，可按照税收协定规定的计税所得额和征税比例计算纳税。

无住所居民个人为对方税收居民个人，其取得的特许权使用费所得、稿酬所得或者劳务报酬所得可享受特许权使用费或者技术服务费协定待遇的，可不纳入综合所得，在取得当月按照税收协定规定的计税所得额和征税比例计算应纳税额，并预扣预缴税款。年度汇算清缴时，该个人取得的已享受特许权使用费或者技术服务费协定待遇的所得不纳入年度综合所得，单独按照税收协定规定的计税所得额和征税比例计算年度应纳税额及补退税额。

非居民个人为对方税收居民个人，其取得的特许权使用费所得、稿酬所得或者劳务报酬所得可享受特许权使用费或者技术服务费协定待遇的，可按照税收协定规定的计税所得额和征税比例计算应纳税额。

五、关于无住所个人相关征管规定

（一）关于无住所个人预计境内居住时间的规定。

无住所个人在一个纳税年度内首次申报时，应当根据合同约定等情况预计一个纳税年度内境内居住天数以及在税收协定规定的期间内境内停留天数，按照预计情况计算缴纳税款。实际情况与预计情况不符的，分别按照以下规定处理：

1. 无住所个人预先判定为非居民个人，因延长居住天数达到居民个人条件的，一个纳税年度内税款扣缴方法保持不变，年度终了后按照居民个人有关规定办理汇算清缴，但该个人在当年离境且预计年度内不再入境的，可以选择在离境之前办理汇算清缴。

2. 无住所个人预先判定为居民个人，因缩短居住天数不能达到居民个人条件的，在不能达到居民个人条件之日起至年度终了 15 天内，应当向主管税务机关报告，按照非居民个人重新计算应纳税额，申报补缴税款，不加收税收滞纳金。需要退税的，按照规定办理。

3. 无住所个人预计一个纳税年度境内居住天数累计不超过 90 天，但实际累计居住天数超过 90 天的，或者对方税收居民个人预计在税收协定规定的期间内境内停留天数不超过 183 天，但实际停留天数超过 183 天的，待达到 90 天或者 183 天的月度终了后 15 天内，应当向主管税务机关报告，就以前月份工资薪金所得重新计算应纳税款，并补缴税款，不加收税收滞纳金。

（二）关于无住所个人境内雇主报告境外关联方支付工资薪金所得的规定。

无住所个人在境内任职、受雇取得来源于境内的工资薪金所得，凡境内雇主与境外单位或者个人存在关联关系，将本应由境内雇主支付的工资薪金所得，部分或者全部由境外关联方支付的，无住所个人可以自行申报缴纳税款，也可以委托境内雇主代为缴纳税款。无住所个人未委托境内雇主代为缴纳税款的，境内雇主应当在相关所得支付当月终了后 15 天内向主管税务机关报告相关信息，包括境内雇主与境外关联方对无住所个人的工作安排、境外支付情况以及无住所个人的联系方式等信息。

六、本公告自 2019 年 1 月 1 日起施行，非居民个人 2019 年 1 月 1 日后取得所得，按原有规定多缴纳税款的，可以依法申请办理退税。下列文件或者文件条款于 2019 年 1 月 1 日废止：

（一）《财政部税务总局关于对临时来华人员按实际居住日期计算征免个人所得税若干问题的通知》（(88)财税外字第 059 号）；

（二）《国家税务总局关于在境内无住所的个人取得工资薪金所得纳税义务问题的通知》（国税发〔1994〕148 号）；

（三）《财政部 国家税务总局关于在华无住所的个人如何计算在华居住满五年问题的通知》（财税字〔1995〕98 号）；

（四）《国家税务总局关于在中国境内无住所的个人计算缴纳个人所得税若干具体问题的通知》（国税函发〔1995〕125 号）第一条、第二条、第三条、第四条；

（五）《国家税务总局关于在中国境内无住所的个人缴纳所得税涉及税收协定若干问题的通知》（国税发〔1995〕155号）；

（六）《国家税务总局关于在中国境内无住所的个人取得奖金征税问题的通知》（国税发〔1996〕183号）；

（七）《国家税务总局关于三井物产（株）大连事务所外籍雇员取得数月奖金确定纳税义务问题的批复》（国税函〔1997〕546号）；

（八）《国家税务总局关于外商投资企业和外国企业对境外企业支付其雇员的工资薪金代扣代缴个人所得税问题的通知》（国税发〔1999〕241号）；

（九）《国家税务总局关于在中国境内无住所个人取得不在华履行职务的月份奖金确定纳税义务问题的通知》（国税函〔1999〕245号）；

（十）《国家税务总局关于在中国境内无住所个人以有价证券形式取得工资薪金所得确定纳税义务有关问题的通知》（国税函〔2000〕190号）；

（十一）《国家税务总局关于在境内无住所的个人执行税收协定和个人所得税法若干问题的通知》（国税发〔2004〕97号）；

（十二）《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）第六条；

（十三）《国家税务总局关于在境内无住所个人计算工资薪金所得缴纳个人所得税有关问题的批复》（国税函〔2005〕1041号）；

（十四）《国家税务总局关于在中国境内担任董事或高层管理职务无住所个人计算个人所得税适用公式的批复》（国税函〔2007〕946号）。

特此公告。

附件：按月换算后的综合所得税率表

财政部 税务总局

2019年3月14日

按月换算后的综合所得税率表

级数	全月应纳税所得额	税率	速算扣除数
1	不超过 3000 元的	3%	0
2	超过 3000 元至 12000 元的部分	10%	210
3	超过 12000 元至 25000 元的部分	20%	1410
4	超过 25000 元至 35000 元的部分	25%	2660
5	超过 35000 元至 55000 元的部分	30%	4410
6	超过 55000 元至 80000 元的部分	35%	7160
7	超过 80000 元的部分	45%	15160

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



胡高崇律师为环球律师事务所常驻北京的合伙人，其主要从事劳动与雇佣等方面的法律服务。加入环球所之前，胡律师曾经长期在北京市海淀区人民法院从事劳动争议审判工作，担任审判长，审理逾千起劳动争议案件，案件类型涵盖终止与解除劳动合同相关纠纷、劳动报酬相关纠纷、竞业限制与服务期相关纠纷等。

邮箱：hugaochong@glo.com.cn



李丁丁律师为环球律师事务所北京办公室的顾问，其主要执业领域为劳动与雇佣等。

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 逾 400 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,我们的劳动法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）

深圳市南山区铜鼓路 39 号大冲国际中心 5 号楼 26 层 B/C 单元 邮编：518055

电话：(86 755) 8388 5988

传真：(86 755) 8388 5987

电邮：shenzhen@glo.com.cn

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

深圳市南山区铜鼓路39号大冲国际中心
5号楼26层B/C单元 邮编: 518055
Units B/C, 26F, Tower 5,
Dachong International Center, No. 39 Tonggu Road,
Nanshan District, Shenzhen 518055, China
电话/T. (86 755) 8388 5988
传真/F. (86 755) 8388 5987