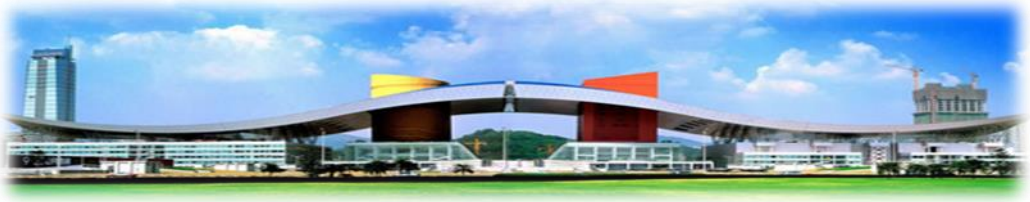
深圳律師



劳动与社会保障法律资讯

2016 年 11 月号　总第 37 期

主办单位：深圳市律师协会劳动与社会保障法律业务委员会

责任编辑：曾凡新

执行编辑：林琳

本 期 目 录

一、 最新动态

2 劳专委成功举办“2016 劳动法实务问题”研讨会

3 深圳拟废止“特区计生条例” 即日起公开征求意见

二、 判例与实务

5 员工未能提供证据证明符合探亲假的休假条件，法院依法不予支持——崔宏与利宾来塑胶工业（深圳）有限公司劳动争议二审民事判决书

10 超出诉求范围的劳动争议调解书是否有效？

三、 政策法规

18 深圳市宝安区人民法院执行局迁址公告

18 关于《国家税务总局关于股权激励和技术入股所得税征管问题的公告》的解读

四、 专业委员会简介

23 深圳市律师协会劳动与社会保障法律专业委员会

23 组成成员

最新动态

劳专委成功举办“2016 劳动法实务问题 ”研讨会

作者：劳动和社会保障专业委员会

企业上市中遇到劳动法问题如何处理？合规性审查中的社会保险问题如何解决？劳务派遣用工中劳动关系如何认定？劳务派遣中的同工同酬是如何处理的？用人单位不能举证证明未签订劳动合同的责任在劳动者一方，是否应付二倍工资？简易劳动合同未经双方签章，能否视为签订劳动合同？调岗的合法性如何认定？律师如何办理调岗劳动争议纠纷？……这些重大疑难的劳动法实务问题一直困扰着广大执业律师。遇到这些问题怎么办？不用担心，劳专委的律师们为大家分享这些问题。

为进一步提高我市律师业务水平，市律协劳动与社会保障专业委员会于 2016 年 10 月 29 日下午在市律协多功能厅举办了一场“2016 劳动法实务问题”研讨会。

研讨会由形象气质俱佳的市律协劳动与社会保障专业委员会周旻主任主持，广东科讯律师事务所主任王东律师进行了《企业上市劳动合规审批实务问题》的主题演讲，广东鹏浩律师事务所发起合伙人胡丽莎律师进行了《劳务派遣用工方式中的法律热点问题》的主题演讲，广东深坪律师事务所主任张福军律师进行了《调岗》的

主题演讲，北京市炜衡（深圳）律师事务所的陈伟律师进行了《二倍工资案例解析》的主题演讲。

主讲律师们结合多年以来的执业经验，从大数据出发，引用真实鲜活的案例，贴近律师实务，对上述主题进行非常精彩而生动地讲解，并就如何上述问题发现了自己的观点和看法。

多功能厅座无虚席，深圳市一百多名律师参加了此次安排在周末的培训活动，与会嘉宾的精彩演讲和点评嘉宾的精辟点评，让与会人员受益匪浅，并称此次研讨会接发气，实务性强，解决了长期一直困扰大家的很多劳动法实务问题，是一场非常有实际意义的劳动法实务讲座，是深圳律师协会举办的一场务实培训。

深圳拟废止“特区计生条例” 即日起公开征求意见

2016 年 11 月 15 日 来源：深圳新闻网

2016 年 11 月 14 日，深圳市法制办公布，随着国家实施全面两孩政策以及国家、我省有关法规的发布，《深圳经济特区人口与计划生育条例》（以下简称《条例》）的内容已与新形势要求和实际需要不相适应，深圳拟废止《条例》，即日起到本月 23 日前公开征求社会公众意见。

2015 年 10 月 29 日，党的十八届五中全会对生育政策进行了重大调整，全面实施一对夫妇可生育两个孩子政策。《中华人民共和国

人口与计划生育法》（以下简称《计生法》）和《广东省人口与计划生育条例》（以下简称《省条例》）也相继进行了修订，并于今年 1 月 1 日起正式实施。

今年 6 月，市卫生计生委起草了《深圳经济特区人口与计划生育条例（修订征求意见稿）》并送法制办审查。审查期间，我省于 9 月 29 日再次修正了《省条例》，对再生育条件、产假等方面进一步细化完善。由于《计生法》和《省条例》已经对计划生育政策、再生育条件、社会保障等内容予以了明确的规定，而计划生育现处于逐步放开趋势，计划生育政策应当严格按照国家、省的规定执行，现计划生育工作已从重管理向重服务转变，已不宜通过特区立法予以突破。因此，修订《深圳经济特区人口与计划生育条例》（以下简称《条例》）已无必要，建议废止《条例》。

为广泛听取社会公众意见，市法制办将就废止《条例》公开征求社会各界意见。有关单位和社会各界人士可在 11 月 23 日前，通过深圳政府法制信息网“意见征集”栏目、“深圳法制”微信公众号或者发送邮件至：wangl@fzb.sz.gov.cn 等方式提交意见。（记者 陈逸群）

http://www.sznews.com/news/content/201611/15/content_14257851.htm

判例与实务

员工未能提供证据证明符合探亲假的休假条件，法院依法不予支持

——崔宏与利宾来塑胶工业（深圳）有限公司劳动争议二审民事判决书

【裁判要点】

关于探亲假工资，根据《国务院关于职工探亲待遇的规定》，享受探亲假的对象及条件为“在国家机关、人民团体和全民所有制企业、事业单位工作满一年的固定职工，与配偶不住在一起，又不能在公休假日团聚的，可以享受本规定探望配偶的待遇；与父亲、母亲都不住在一起，又不能在公休假日团聚的，可以享受本规定探望父母的待遇”。

广东省深圳市中级人民法院

民 事 判 决 书

（2014）深中法劳终字第 39 号

上诉人（原审原告）崔宏。

委托代理人何惠，广东吉光律师事务所律师。

被上诉人（原审被告）利宾来塑胶工业（深圳）有限公司。

法定代表人施良桥，该公司董事长。

委托代理人张振华，广东商达律师事务所律师。

委托代理人汤建彬，广东商达律师事务所律师。

上诉人崔宏因与被上诉人利宾来塑胶工业（深圳）有限公司（以下简称利宾来公司）劳动争议纠纷一案，不服广东省深圳市宝安区人民法院（2013）深宝法龙劳初字第 75 号民事判决，向本院提起上诉。本院依法组成合议庭审理了本案，现已审理终结。

本院经二审查明，原审查明的事实清楚，本院予以确认。

本院认为，关于 2012 年 10 月 26 日至 2012 年 12 月 13 日工资及经济补偿金问题，崔宏在利宾来公司的最后上班时间为 2012 年 10 月 26 日，因双方劳动关系于 2012 年 10 月 26 日已解除，故崔宏要求利宾来公司支付 2012 年 10 月 26 日至 2012 年 12 月 10 日工资及经济补偿金的请求无事实和法律依据。对其该项诉求，法院依法不予支持。

关于解除劳动关系经济补偿金问题，崔宏主张双方劳动关系因利宾来公司单方面停掉其考勤卡并发出放长假通知而于 2012 年 10 月 26 日解除，崔宏于 2012 年 10 月 30 日向公司请休了事假，因其未提供证据证明其所主张的利宾来公司单方停掉其考勤卡致其无法上班的事实。本院认为，崔宏请求的解除劳动关系经济补偿金无事实和法律依据，原审法院处理正确，对其该项诉求，本院依法不予支持。

关于夜班夜宵生活补助及经济补偿金问题，崔宏、利宾来公司

双方无关于发放夜宵补助的相关约定，崔宏主张依据公司惯例应发放，利宾来公司对此不予认可，崔宏未提供证据证明其主张，应承担举证不能的后果，故对崔宏的该项诉求，法院依法不予支持。

关于带薪年休假工资及经济补偿金问题，因用人单位仅有保留劳动者离职前两年的工资发放记录以及考勤记录的义务，因此，劳动者只能主张离职前两年的带薪年休假工资。崔宏在本案一审庭审中主张其 2012 年未休年休假，但其在仲裁阶段庭审中曾确认已休该年度年休假 2 天，庭审中未提供证据证明其改变供述的原因；利宾来公司主张为崔宏已休 2012 年年休假 3 天，但利宾来公司未提供充分证据证明已安排崔宏休年休假 3 天，故本院按照崔宏已休 2012 年年休假 2 天认定。经核算，崔宏 2012 年享有的年休假天数为 6 天［（300÷365）×10 天-2 天］，由于计算年休假工资的基数不能包含加班费，崔宏 2012 年未休年休假工资差额应为 855.17 元（1，550 元÷21.75×6 天×200%）。利宾来公司未就仲裁裁决的 2012 年度未休年休假工资 953.52 元提起诉讼，视为其对该项裁决的认可，故利宾来公司应按照仲裁裁决的 953.52 元向崔宏支付 2012 年未休年休假工资差额。原审法院处理正确，本院予以确认。

关于探亲假工资，根据《国务院关于职工探亲待遇的规定》，享受探亲假的对象及条件为“在国家机关、人民团体和全民所有制企业、事业单位工作满一年的固定职工，与配偶不住在一起，又不能在公休假日团聚的，可以享受本规定探望配偶的待遇；与父亲、母亲都不住在一起，又不能在公休假日团聚的，可以享受本规定探望

父母的待遇”，崔宏未提供证据证明其符合探亲假的休假条件，故崔宏的该项诉求无相应的事实和法律依据，法院依法不予支持。

关于高温补贴及经济补偿金问题，崔宏在利宾来公司配电房工作，负责空压机、发电机等设备的维修、保养，利宾来公司在作业场所采取了降温措施，安装了风扇、空调等降温设备，虽利宾来公司未能举证证明崔宏的工作环境温度低于 33 摄氏度，由于崔宏的工作地点在室内，且有风扇和空调散热降温，结合崔宏工作地点及工作岗位，故法院采信利宾来公司的主张，对于崔宏的该项诉求依法不予支持。原审法院处理得当，本院予以确认。

综上所述，上诉人崔宏上诉理由不成立，本院不予支持；原审认定事实清楚，适用法律正确，处理妥当，应予维持。依照《中华人民共和国民事诉讼法》第一百七十条第一款第（一）项之规定，判决如下：

驳回上诉，维持原判。

本案二审案件受理费人民币 10 元，由上诉人崔宏负担。

本判决为终审判决。

审判长　蔡　劲　峰

审判员　王　晋　海

审判员　陈　雅　娟

二〇一四年三月十日

书记员　叶云（兼）

附相关法律条文

《中华人民共和国民事诉讼法》第一百七十条

第二审人民法院对上诉案件，经过审理，按照下列情形，分别处理：

（一）原判决、裁定认定事实清楚，适用法律正确的，以判决、裁定方式驳回上诉，维持原判决、裁定；

（二）原判决、裁定认定事实错误或者适用法律错误的，以判决、裁定方式依法改判、撤销或者变更；

（三）原判决认定基本事实不清的，裁定撤销原判决，发回原审人民法院重审，或者查清事实后改判；

（四）原判决遗漏当事人或者违法缺席判决等严重违反法定程序的，裁定撤销原判决，发回原审人民法院重审。

原审人民法院对发回重审的案件作出判决后，当事人提起上诉的，第二审人民法院不得再次发回重审。

http://www.court.gov.cn/zgcpwsw/gd/gdsszszjrmfy/ms/201404/t20140401_667403.htm

超出诉求范围的劳动争议调解书是否有效？

作者：北京市炜衡（律师）事务所　陈伟律师

一般情况下，劳动者因劳动争议纠纷申请仲裁，经过仲裁委或者法院主持调解，双方当事人会签订一份调解书或者和解书。为了一揽子解决所有的劳动争议纠纷，当事人一方尤其是用人单位一方，通常会要求加上一句“双方因劳动争议产生的全部纠纷就此了结，双方互不追究法律责任”，或者“双方之间因劳动关系引起的全部纠纷就此了结，任何一方不得再就劳动争议向对方主张任何权利或者主张”等内容的约定。

当然，这种约定实际上在司法实践中，是有很大争议的。

比如劳动者只主张加班工资，调解书签订了以后，劳动者经过咨询律师，或者自己查阅劳动法律法规，或者得到“高人指点”，又想起还有未签劳动合同二倍工资差额、年限经济补偿金、年休假、高温补贴等权利其实还没有主张。而调解书或者和解书，已经约定“双方之间因劳动关系引起的全部纠纷”，即协议约定已经超过了当事人的诉求范围，劳动者认为，很显然，这样的约定损害了劳动者的利益，应当是无效的。

当然，也有一种观点认为，内容是双方充分协商一致的结果，

意思表示真实，劳动者有权放弃自己的其他未主张的权利，所以从意思自治和权利处分角度出发，这样的协议符合《民法通则》第五十五条规定，当属有效，应当予以维持。

我们来看一下宝安区人民法院公布的一起劳动争议案例，从中了解如何在司法实践中正确处理上述问题，以提高我们学习法律、运用法律的水平和能力。

【裁判要点】

劳动争议案件的审判实践中，若以调解方式审结案件的，仲裁或民事调解书调解内容中大多有一条“劳动者和用人单位之间因劳动关系引发的全部纠纷就此了结，双方不得再就劳动关系引发的纠纷向对方以任何方式主张权利”等字样。这样超出仲裁或诉讼请求的调解内容是具有法律效力的。任何一方当事人再次就同一劳动关系以其他诉讼请求提起另一诉讼时，法院应当以当事人之前的约定内容作为审判的依据。

【案情简介】

劳动者朱某某于 2011 年 5 月 20 日进原告深圳市某某电器有限公司（以下简称“某某电器公司”）上班，任销售部经理一职，基本工资为 10800 元/月，因劳动争议纠纷，朱某某向西乡劳动站的劳动仲裁庭申请仲裁，双方在仲裁员主持下达成了调解协议，并签署了深宝劳人仲西乡庭（案）字[2011]481 号《仲裁调解书》，在协议书

中，约定对朱某某入职以来的全部劳动权利义务关系作出处理，某某电器公司一次性支付了朱某某 23600 元作为全部补偿。签订协议后，劳动者何者觉得自己吃了亏，还有未签订劳动合同的二倍工资差额没有主张，于是又另案申请仲裁，西乡仲裁庭裁决某某电器公司支付朱某某未签订劳动合同二倍工资差额 92034 元。某某电器公司收到仲裁裁决书之后，以双方又签订调解协议，劳动者的主张属于重复仲裁为由，诉至法院，要求裁判决不给其未签订劳动合同二倍工资差额 92034 元。

法院经审理查明，双方第一次仲裁时仲裁调解书内容为：1、本案原告于该调解书生效三个工作日内一次性支付本案被告 23600 元；2、本案被告放弃其他仲裁请求，本案被告不得就双方劳动关系存续期间其他事由另行提起投诉、仲裁或诉讼。劳动者第二次申请仲裁，西乡劳动仲裁庭作出的裁决书裁定为：原告支付被告 2011 年 6 月 20 日至 2011 年 11 月 30 日未签订劳动合同二倍工资差额 92034 元……。

【裁决理由】

法院生效判决认为，本案纠纷发生前，被告朱某某申请仲裁，要求原告深圳市某某电器有限公司支付工资及解除劳动关系的经济补偿金、律师费等费用，2012 年 1 月 4 日，双方达成调解协议，其中第二项约定的内容为“申请人放弃其它仲裁请求，申请人不得就双方劳动关系存续期间其它事由另行提起投诉、仲裁或诉讼。”深圳

市宝安区劳动人事争议仲裁委员会根据调解协议作出仲裁调解书，调解书已生效并履行。原、被告双方均为完全民事行为能力人，具备完全民事行为能力，对自己所作所为理应有清醒认识，原、被告双方在仲裁调解书中的表述为双方真实意思表示。调解协议第二项约定内容明确清晰，被告不得就双方劳动关系存续期间其它事由另行提起投诉、仲裁或诉讼，该条款不违反法律的强制性固定，该条款属合法有效条款，对双方当事人有约束力。根据该条款，被告朱某某不得再向原告主张其它权利，故其要求原告深圳市某某电器有限公司支付未签订劳动合同的二倍工资缺乏法律依据，对其请求不应予以支持。

【判决结果】

深圳市宝安区人民法院于 2012 年 6 月 28 日作出（2012）深宝法劳初字第 2175 号民事判决：原告无需向被告支付未签订劳动合同二倍工资差额 92034 元。宣判后，被告朱某某向广东省深圳市中级人民法院提起上诉。2012 年 11 月 29 日广东省深圳市中级人民法院以同样的事实作出（2012）深中法劳终字第 4153 号判决，驳回上诉、予以维持。

【案例注解】

第一审法院独任法官林雪观点：

本案争议的焦点在于原、被告之间形成的超出仲裁请求范围的

调解协议是否有效，当事人是否还可以再次对未起诉诉求提起诉讼。

一、超出请求范围的调解协议具有法律效力

（一）法律依据。《中华人民共和国民事诉讼法》第十三条规定："当事人有权在法律规定的范围内处分自己的民事权利和诉讼权利。"《最高人民法院关于人民法院民事调解工作若干问题的规定》第九条规定："调解协议内容超出诉讼请求的，人民法院可以准许"。

（二）意思自治原则是理论基础

意思自治原则是我国民法的基本原则。根据民法的意思自治原则，民事主体依法享有在法定范围内的行为自由，并可以根据自己的意志产生、变更、消灭民事法律关系。法无明文禁止即为自由。从本质上说,调解协议是双方当事人通过彼此协商与相互妥协,就纠纷的解决达成合意的结果。无论当事人之间达成的调解协议是否超出了诉讼请求的范围,其实质上都是对此前纠纷中所涉民事权益的合意处分。因此，只要当事人之间达成的协议未超出法律规定民事主体的行为自由的合理界限，不违反国家利益、公共利益和他人的合法权益,人民法院即可以予以确认。

二、超出请求范围的调解协议具有显著的社会功能

在法律允许的范围内最大限度地对当事人的调解协议进行确认，可以彻底解决当事人之间的争议，最大限度达到便民的目的。另外，还可以有效避免因法官硬性判决出现的各种错案和矛盾激化现象，降低上诉率、上访率和缠诉率，真正发挥民事诉讼定纷止争、维护社会正义与稳定的功能。

三、超出请求范围的调解协议的例外

对调解协议中出现《最高人民法院关于人民法院民事调解工作若干问题的规定》第十二条规定中列举的四种情形，人民法院不予确认。1、侵害国家利益、社会公共利益的；2、侵害案外人利益的；3、违背当事人真实意思的；4、违反法律、行政法规禁止性规定的。

与案件明显没有关联性的调解内容不能进行确认。

恶意逃避诉讼费用的应要求其补缴诉讼费。

综上，超出诉求范围的调解内容是可以在调解书中予以确认的。本案中，劳动者与用人单位就同一劳动关系在前一仲裁案件中达成的仲裁书中约定的“不得就劳动关系存续期间的其他劳动争议纠纷再行主张权利”合法有效。劳动者再次提起诉讼，属重复诉讼，应予驳回。

【法律法条】

《中华人民共和国民法通则》第四条　民事活动应当遵循自愿、公平、等价有偿、诚实信用的原则。

《中华人民共和国民事诉讼法》第十三条　民事诉讼应当遵循诚实信用原则。当事人有权在法律规定的范围内处分自己的民事权利和诉讼权利。

《最高人民法院关于人民法院民事调解工作若干问题的规定》第九条调解协议内容超出诉讼请求的，人民法院可以准许。

【律师观点】

北京市炜衡（深圳）律师事务所陈伟律师认为：

关于超过请求范围的调解书是否有效，实际上除了看双方的证据以外，还要看是否符合常理，是否存在重大误解等情形，如果用人单位利用劳动者对法律知识的无知或者不了解，故意引导当事人放弃其应得的权利，劳动仲裁委或者人民法院应当查明案件事实真相，以现行法律法规所能确定的标准及数据为依据，从劳动者预期利益损失角度出发，从保护劳动者利益角度出发，进行妥善、依法处理。

举例说明，有一个案例，劳动者发生工伤事故，在没有鉴定以前，用人单位与工伤员工私下签订协议，约定一次性支付 3 万元，并约定“双方之间因劳动关系引起的全部纠纷就此了结，任何一方

不得再就劳动争议向对方主张任何权利或者主张”，然后工伤员工后来去做了伤残鉴定，鉴定为七级，员工重新申请仲裁，要求赔偿七级伤残的一次性伤残补助金、一次性医疗补助金、一次性就业补助金、停工留薪期间工资、医疗费等 35 万元（已扣除已付的 3 万元），那么，这样的案子就不能以双方已经签订和解协议书，工伤员工已处分其权利为由，不予支持员工的工伤待遇诉求。这个案子后来劳动仲裁委基本上是全部支付了工伤员工的工伤待遇诉求，一审、二审维持了这个结果。

宝安法院的这个案例给我们一个启发，双方在解决劳动争议时，无论是劳动者一方，还是用人单位一方，均应当认真对待，尤其是劳动者一方，因为签订了“双方之间因劳动关系引起的全部纠纷就此了结，任何一方不得再就劳动争议向对方主张任何权利或者主张”这样带有处分自己权利的协议后，劳动者还想继续主张其他权利，将存在得不到支持的风险。因此，劳动者在主张权利时，应当尽可能一次性全部主张，在调解时应当考虑到自己是否能够接受调解数额。作为用人单位一方，在签订上述协议时，建议将可能出现的一些诉求项目都列举出来，如约定为“约定支付的上述款项中已包括了经济补偿金、年休假、未签订劳动合同二倍工资差额、加班工资等全部款项，签订协议后，双方之间因劳动关系引起的全部纠纷就此了结，任何一方不得再就劳动争议向对方主张任何权利或者主张”，在有告知的情况下，此协议的法律效力将会更加无争议。

政策法规

深圳市宝安区人民法院执行局迁址公告

深圳市宝安区人民法院执行局于 2016 年 9 月 14 日搬迁至宝安区宝城 29 区宝民一路一巷宝安法院西乡人民法庭办公，原执行局所有办公电话不变。

特此公告。

深圳市宝安区人民法院

2016 年 9 月 13 日

http://www.bafy.gov.cn/NewsInfo.aspx?p1=2&p2=29&infoId=20597

关于《国家税务总局关于股权激励和技术入股所得税征管问题的公告》的解读

发布日期：2016 年 09 月 29 日　来源：国家税务总局办公厅

为贯彻落实《财政部 国家税务总局关于完善股权激励和技术入股有关所得税政策的通知》（财税〔2016〕101 号，以下简称《通知》），税务总局发布了《关于股权激励和技术入股所得税征管问题的公告》（以下简称《公告》）。为便于纳税人、税务机关理解和执行，现对《公告》解读如下：

一、《公告》出台背景

为进一步鼓励科技创新，充分调动科研人员创新创业的活力和积极性，使科技成果最大程度转化为现实生产力，经国务院批准，财政部、税务总局制发了《通知》。该项政策优惠力度大、涉及环节多、缴税期限长，为确保纳税人清晰知晓税收优惠办理流程和相关要求，使新旧政策顺畅衔接、便于新政落实，税务总局发布了《公告》，对《通知》涉及的有关所得税征管问题进行了细化。

二、《公告》主要内容

（一）个人所得税方面

1. 最近 6 个月在职职工平均人数确定方法。《通知》规定，非上市公司实施符合条件的股权激励，激励对象人数累计不得超过本公司最近 6 个月在职职工平均人数的 30%。为便于操作，《公告》明确，公司近 6 个月在职职工平均人数，按照股票（权）期权行权、限制性股票解禁、股权奖励获得之上月起向前 6 个月“工资薪金所得”项目全员全额扣缴明细申报的平均人数确定。例如，某公司实施一批股票期权并于 2017 年 1 月行权，计算在职职工平均人数时，以该公司 2016 年 7 月、8 月、9 月、10 月、11 月、12 月全员全额扣缴明细申报的平均人数计算。

2. 不符合递延纳税条件的税务处理。股权激励计划不符合递延纳税条件的，不能享受递延纳税。递延纳税期间公司情况发生变化、不再同时符合《通知》第一条第（二）款第 4 至 6 项条件的，应于情况发生变化之次月 15 日内按照相关规定计算纳税。

3. 员工取得符合递延纳税条件和不符合递延纳税条件的股权激励的税收处理。员工取得的股权激励，区分符合条件、实行递延纳税政策的股权激励和不符合条件、未递延纳税的股权激励，适用不同的税收政策分别计算纳税。其中，对员工在一个纳税年度内，多次从任职受雇企业以低于公平市场价格取得不符合递延纳税条件的股权，参照《国家税务总局关于个人股票期权所得缴纳个人所得税有关问题的补充通知》（国税函〔2006〕902 号）第七条规定执行。

4. 公平市场价格的确定。《通知》规定，对不符合递延纳税条件的股权激励，需对其实际取得成本低于公平市场价格的差额，按照“工资薪金所得”计征个人所得税。《公告》对公平市场价格作了进一步明确。对于上市公司而言，公平市场价格按照取得股票当日的收盘价确定，取得股票当日为非交易日的，按照上一个交易日收盘价确定。对非上市公司而言，公平市场价格依次按照净资产法、类比法和其他合理方法确定。净资产法按照取得股票（权）的上年末净资产确定。

5. 企业备案的规定。《公告》明确了备案手续办理的时间要求及需要报送的相关资料。对于非上市公司实施符合条件的股权激励、上市公司实施股权激励、技术成果投资入股，享受税收优惠无需纳税人本人办理备案手续，只需由实施股权激励的企业或被投资企业代为办理即可。同时，《公告》还明确了递延纳税期间扣缴义务人按年报送相关情况的具体要求。

6. 股权转让时需要提供的资料。《通知》规定，企业实施股权

激励或个人以技术成果投资入股，以实施股权激励或取得技术成果的企业为个人所得税扣缴义务人。因此，个人转让递延纳税的股票（权）时，扣缴义务人需按照规定扣缴相关的税款。为便于操作，《公告》规定，递延纳税股票（权）转让、办理纳税申报时，扣缴义务人、个人应向主管税务机关一并提供能够证明股票（权）转让价格、递延纳税股票（权）原值、合理税费的有关资料，具体包括转让协议、评估报告和相关票据等。资料不全或无法充分证明有关情况，造成计税依据偏低，又无正当理由的，主管税务机关可依据税收征管法有关规定进行核定。

（二）企业所得税方面

1. 政策对企业类型的要求。《公告》规定，实行查账征收的居民企业可以享受企业技术成果投资入股递延纳税政策。考虑到核定征收企业通常不能准确核算收入或支出情况，公告明确只有实行查账征收的居民企业才能适用上述政策。

2. 政策的征管规定。为加强对技术成果投资入股递延纳税政策的企业所得税管理，根据《通知》第三条第一款中有关“选择技术成果投资入股递延纳税政策的，经向主管税务机关备案”的规定，《公告》为纳税人设计了《技术成果投资入股企业所得税递延纳税备案表》。此表由企业在投资完成后首次预缴申报时向主管税务机关报送，旨在确认企业技术成果投资入股应递延的应纳税所得额，为税务机关加强后续管理奠定基础。为防止企业明显有意高估技术成果价值，侵蚀企业所得税税基，《公告》强调了对技术成果评估明显

不合理的，主管税务机关有权进行调整。

（三）政策实施日期

《公告》与《通知》一致，自 2016 年 9 月 1 日起开始实施。中关村国家自主创新示范区 2016 年 1 月 1 日至 8 月 31 日之间发生的，符合《通知》递延纳税条件且尚未纳税的股权奖励，可按《公告》有关规定办理相关税收事宜。同时，《国家税务总局关于 3 项个人所得税事项取消审批实施后续管理的公告》（国家税务总局公告 2016 年第 5 号）第二条第（一）项同时废止。

http://www.chinatax.gov.cn/n810341/n810760/c2278609/content.html

专业委员会简介

深圳市律师协会劳动与社会保障法律专业委员会

律协各专业委员会是律协理事会根据律师业务的发展情况设置的负责组织会员进行学习和交流，指导律师开展业务活动的机构。其宗旨是发动会员积极学习专业知识，提高律师业务素质和服务水平，拓展律师业务领域，促进律师专业化分工，增强深圳律师的整体实力。

律协业务创新与发展专门委员会负责管理、协调各专业委员会开展工作，律协秘书处业务部负责专业委员会的日常工作。

根据深圳市律师协会第九届理事会第三次会议决定，市律协设立 22 个专业委员会，劳动与社会保障法律专业委员会是其中之一，本委员会致力于提高律师劳动与社会保障法律服务水平，拓展劳动与社会保障业务领域，制定劳动与社会保障律师业务指引，撰写有关劳动与社会保障法律专业论文，积极参与人大、政府的劳动与社会保障法律领域重要法律法规和司法解释的征求意见工作。

组成成员

主　任：周旻（联建所）

副主任：彭湃（卓建所）　曾凡新（大成所）　冼武杰（华途所）

委　员：陈伟（炜衡所）　程建锋（大成所）　甘永辉（德和衡所）

何红耀（大成所）　何志杰（联建所）　赖亿新（卓建所）

李梅芬（联建所） 李小鹊（卓建所） 李迎春（盈科所）

李祖科（品然所） 鲁楷（广和所） 孟凡琦（劳维所）

王东（海派所） 王强（德纳所） 王政友（国晖所）

吴意诚（联建所） 许淑仪（梧桐所） 叶文达（万商天勤所）

袁吉松（前海所） 张利群（鹏浩所） 张险峰（国晖所）

张志良（盈科所） 赵振远（卓建所） 郑平进（宝城所）

周文斌（鹏浩所） 邹兵（仁皓所）

特邀委员：李红（星辰所） 胡丽莎（鹏浩所） 赖灿辉（晟典所）

程宏（中熙所） 樊天升（鹏星所） 程寅（瑞嘉所）

黄锐（世纪华人所） 尤武军（锦天城所）

刘森荣（淳锋所） 贾正新（竞德所） 李春红（深远所）

田晓峰（盈科所） 沈威（德恒所） 倪敏（广纳所）

张福军（君一所） 罗延飞（卓建所） 凌超（卓建所）

刘海港（冠豪所） 李桂梅（国晖所） 李凤鸣（君言所）

黄彪（华途所） 徐辉（君一所）

——本资讯由深圳市律师协会劳动与社会保障法律业务委员会搜集整理（相关著作权归原权利人所有）

本资讯可在深圳市律师协会网站下载，投稿及建议联系邮箱：13802551149@139.com（曾凡新律师）