

声明：本专辑未经本人许可，请勿外传。

注会行业专辑

(2021-2)

本辑内容：

1. 财政部约谈德勤华永会计师事务所
2. 中国注册会计师协会关于德勤华永会计师事务所员工举报问题的声明
3. 德勤举报门揭开四大那些不能说的秘密
4. 德勤出大事了！员工举报内部长达4年违规操作，多家公司有猫腻
5. 北注协维权委员会法律问题解答第一期发布

财政部约谈德勤华永会计师事务所

2021年2月10日 来源：财政部新闻办公室

财政部高度重视德勤华永会计师事务所员工举报问题，第一时间约谈了该所主要负责人，了解相关情况，并要求该所进行认真自查。

财政部将同相关监管部门加强配合，就相关举报事项进行严格核查，对经核实存在违法违规行为的，坚持“零容忍”，依法依规严肃处理。同时，深入持续开展审计质量提升专项工作，2021年将对注册会计师行业突出问题进行集中整治，从严执法、从严监管，切实提高注册会计师行业执业质量，维护投资者和社会公众利益。

中国注册会计师协会关于德勤华永会计师事务所员工举报问题的声明

2021-02-10 中注协网站

针对德勤华永会计师事务所员工举报问题，我会已关注到相关信息并约谈会计师事务所，将配合有关监管部门做好调查工作，从严加强行业自律监管，主动排查风险，对违反执业准则规则和职业道德规范的会计师事务所和注册会计师，以“零容忍”的态度，坚决依规惩戒，切实维护金融市场健康稳定发展。

德勤举报门揭开四大那些不能说的秘密

来源：新京报 发布时间：2021-02-10

“守门人”还是问题帮凶 德勤举报门揭开四大那些不能说的秘密

“放飞机。”

2021年新年伊始，一个陌生的专业词汇闯入大众视野。

2月4日，德勤一名员工以长达55页的举报PPT火爆全网，剑指德勤在内的四大“放飞机”。

所谓“放飞机”是指在审计工作中，在底稿上写自己没有做过的审计程序。

“做过审计的人肯定都放过飞机。”曾就职于普华永道的审计师许力（化名）则告诉贝壳财经记者。

继德勤举报事件之后，安永等也相继沦陷，涉及的内容与德勤此次举报的事件类似，包括放飞机、资产减值争议以及员工薪资晋升问题。

行业内多位原四大会计师事务所审计员向贝壳财经记者证实，这事前两年就被爆出来过，只是没有引起关注，而“放飞机”实际是行业内‘你知我知’潜规则。

四大会计师事务所究竟是上市公司质量的“守门人”，还是收钱消灾，帮“客户”掩

饰问题的“帮凶”？如何在这段暧昧关系中做到客观独立？作为众多会计师事务所里的标杆，享誉全球的四大开始陷入信誉危机。

“做过审计的人肯定都放过飞机”

人才频繁进出背后是扭曲的工资结构

“做过审计的人肯定都放过飞机。”许力告诉贝壳财经记者，审计工作本来就是时间紧、任务重，可以从审计风险和重要性原则出发。“要抓大放小的，不是说所有事都要百分之百去落实，如果这样做的话，肯定无法按时完成任务。”

所以，作为“守门人”，四大的职责究竟何在？

“审计本来就不是发现客户全部的问题。”某四大行业内资深人员认为，“我们有工作的重要性水平，不超过水平线的错误就可以。”

“其实大家都心照不宣，项目都这样。”来自另一家四大的审计师曹可（化名）说，德勤事件中的各种审计情况实际是行业“你知我知”的潜规则。

而“放飞机”的根源是什么，究竟为何能让大家熟视无睹呢？曹可认为，问题的根源在于人少事多，演变到现实中就变成了放飞机。“我们隔壁的项目每天高负荷工作，下午一点上班，天天到早上七点，差不多连续仨月。”

多位四大资深人士表示，此次德勤 PPT 事件曝光不止有审计质量的问题，更反映了会计所和员工之间的关系。

提起四大，大家第一反应都是全球最好的会计师事务所，更是大批毕业生趋之若鹜的“好去处”。但其实不然。

据了解，每年都有大量的新人涌进四大，以普华永道为例，有数据显示，其每年招募新进员工超 4000 人。

“外面大把的人排队想进来，但其实（四大）内部对员工很苛刻。”曹可表示，在一个审计项目中，收取的费用是固定的，除了给员工的工资，剩下的都是老板自己的。而且四大的工作非常标准化，缺了谁项目都能做。

“工作压力和报酬不相匹配”，这是很多四大基层工作人员的共同感受。业内人士透露，2019 年四大的应届生基础工资从税前每月 8500 元涨到 9000 元。2020 年工资信息显示，德勤审计员第 2 年平均每月工资仅为 1.04 万，高级审计员是第 3、4、5 年每月平均工资分别为 1.35 万元、1.77 万元和 2.08 万元。

“四大本项目比较多，到忙季的时候更需要人，工作强度也非常大，天天都会加班，通宵也是常有的。”许力说，而且有的项目审计费非常少，上层领导成本管控也较多，可能会出现加班不给加班费的情况。

整个审计行业的工资确实存在变化，许力透露，早在零几年时，四大工资在整个市场上水平非常高，但随着近年来金融行业等方面的发展，虽然基础工资也在涨，但整体涨幅不大，和其他金融从业人员有较大差异。

而在四大工作职业路径清晰又艰难，从审计员一步步到经理、高级经理等，许力透露，一般审计员工作 5 年差不多可以升职到经理，年薪 40 万左右。“但能熬到 5 年的不太多，而且今年业务不太好，即便到了 5 年也升职不了。如果一个所每年流入 500 人，可能 5 年后，这一批人就只剩下三四十人了。”

所以，更多的人只是把“四大”当作一个跳板。国内不少上市公司高管都有审计师的经历，而且许多大企业为了加强内部管理，也乐于接受四大的员工。相对晋升空间来说，跳槽升职加薪可能更为容易。

“基本在四大工作两三年左右，能确定将来能不能升经理，也会发现换一份工作我的收入会得到很好的增长。”许力说，“我当时觉得项目不是特别好，待够 5 年不一定能升经理，刚好又有比较好的机会，所以就顺水推舟跳了。”

“接项目目前有风控制度，大家才会那么放飞自我”

业内人士：为“金主”做看门人，不可能完全保持客观公正

“虽然审计机构是看门人，但被审计对象是我们的客户和金主，不可能从根源上完全保持客观公正。”许力称，作为一个审计师，要有重要性水平的概念，比如瑞幸虚增收入的审计造假肯定不能给他出报告，但如果只是会计分类调整，让报表更好看，其实是可以接受的。

多位业内人士认为，会计师事务所是保证上市企业财务状况的“市场守门员”，最终要为投资者提供专业、客观的财务报表。而现实中，一方面上市公司需要会计师事务所出具审计报告；另一方面会计师事务所之间面临着激烈竞争，有些会计师事务所不惜降低审计收费、审计质量或是靠关系来争夺客户。

曹可也表示，四大所做的项目，在品控和质控上比内资所高很多，在接项目前就有风控制度，所以四大的人员才会那么放飞自我。“基本上这个项目能接，就是对客户比较认可的，如果客户质量太差了，也不太会去赚那个钱。”

数千家会计师事务所间频现“审计费价格战”

“缩短审计时间、压缩人工成本，导致审计质量堪忧”

“事务所之间彼此的服务同质化高，相互降价竞揽业务已成常态。与此同时，缩短审计时间、压缩人工成本，甚至导致审计质量堪忧。”许力说。

据中注协数据，目前全国会计师事务所数量达到 9600 余家，70 余家在境外设立相关机构；业务收入过亿元的事务所达到 50 家，超过 10 亿元的 15 家。

所以，除了审计机构和上市公司的利益纠葛外，会计师事务所还要面对的是行业不断升级的同质竞争，审计费用的恶性竞争更是频现。

“现在就是这样的环境，你不做别人就做了。四大如此，中小会计师事务所竞争只会更激烈。”许力强调。

中注协数据显示，从 2019 年至 2020 年 7 月 1 日，693 家上市公司变更了会计师事务所，其中 189 家是因上市公司经营与业务发展需要，134 家是因原审计团队变更会计师事务所，70 家表示是因上市公司根据集团、控股股东要求更换审计机构。

战争旷日持久，而竞争的伎俩却并未各显神通，比的只不过是谁能给出更低的价格。

会计师事务所通过低价竞争来挖客户由来已久，业内人士称，在挖客的同时，也会高薪挖其他机构审计人员，进而导致行业恶性竞争，审计费用锐减，影响了整体审计质量。与此同时，随着市场份额快速上涨，会计师事务所又选择大规模降低成本，而其中最直接的办法就是降低员工支出。

低价竞争、“适当放水”……面对会计师事务所的乱象，监管开始亮剑。

针对德勤内部举报事件，证监会新闻发言人高莉 2 月 5 日表示，已关注到相关信息，后续情况将持续跟进。

同样在 2 月 5 日，财政部、国务院国资委、银保监会、证监会四部门齐发声，将加大监督检查力度，严厉打击企业财务造假、会计师事务所出具不实审计报告的行为。

中注协在近日发布 2021 年的工作内容时，也明确指出完善审计准则和行业监管制度，深化提升会计师事务所审计质量。

德勤出大事了！员工举报内部长达 4 年违规操作，多家公司有猫腻

德勤北京一组的一名员工在 2 月 3 日晚将一份 50 多页的 PPT 文件群发公司邮件，举报了其在德勤华永北京分所 4 年工作期间其认为公司各种不合规的人和事。

作者在举报材料中事先做了如下申明：

本文仅供德勤内部阅览，在此声明任何未经授权向德勤（除监管机构等）以外的信息

泄露行为及由此产生的影响应追踪泄露途径并追究相关人员法律责任，与本人无关。

所以这里不方便放原文，学姐给大家总结一下举报事项的概况。

第一，抽凭测试放飞机（举报事项 1-4、6-7）

第二，个人业绩评价方面受到了某高级经理的不公正对待（举报事项 5）第三，代其他已离职前同事匿名举报（8-10）的涉及几家审计客户的一些审计发现及异常事项。

据举报人 YW 称，德勤（不包括特定方）收到本文起 10 日内，若仍未作出相应的对等公平处理，其将视情况采取后续行动（包括但不限于：扩大德勤中国内部影响范围，与除中国证监会外的海内外其他相关监管机构沟通，通过国内外媒体舆论进行维权等），直至问题妥善解决。

昨天晚上，经过发酵举报事件上了微博热搜榜：

看完之后学姐也忍不住佩服：内容翔实有理有据，专业程度自愧不如，一个举报信都快写成审计报告了，PPT 也值得收藏起来仔细研究学习！

四大所，各具风采

其实，抛开这次德勤的举报事件不说，四大绝对是业内顶流，尤其对毕业生而言，是大家挤破头都想进的行业大佬。一直以来以稳定的晋升体系和优越的薪资待遇著称。

但是，同样是会计事务所，四家公司之间的差别也很大。

究竟哪一家才最适合你呢？

我们搜集了有关“四大”的一些数据、奖项，还有“四大”全球员工在网上发表的评论，整理出了以下结果。

1 规模最大，德勤与普华永道

如果想去“四大”中规模最大的那家，那应该在德勤和普华永道中选。这两家在全球营收这个指标上一直轮流当老大。

2019 年，德勤以 463 亿美元的营收拔得头筹，普华永道以 424 亿美元紧随其后。安永的营收是 364 亿美元，毕马威则“仅有”297 亿美元，“不幸”垫底。

德勤的员工数量也遥遥领先，足以媲美一个小型城市。2019 年，德勤全球员工人数为 286,000 人（增长 8%），排四大之首。

2 整体增长最快：安永

“四大”都是规模大、实力强的“巨无霸”级企业。

在 2019 财年，安永实现了 8% 的年增长，一方面得益于不断增长的业务量，今年年初安永在 A 股的审计客户为四大之首共进行了 20 次收购，业务线不断丰富。

营收的增长，伴随的是员工人数的增加。与 18 财年相比，19 财年安永人数增长了 8.60%。19 年秋招，安永不管是招聘人数还是补录次数都较往年有一定的增加。这在年报数据中也有体现。亚太地区人员增长 10%，全球占比提升 0.2%。

3 审计最佳：普华永道

如果从事审计，普华永道是该领域规模最大的一家。2019 年，普华永道的审计业务营收 174 亿美元，比其最接近的竞争对手（安永）高出 37%，且审计及鉴证业务带来的收入占据总收入的 41.80%，而德勤仅 22%。

4 资讯最佳：德勤

如果普华永道是台审计机器，德勤就是“咨询领域的普华永道”。尽管“四大”都在竭力建立咨询业务，但德勤在本世纪初保留了咨询部门后，还是有着明显的先发优势。

2019 年，德勤咨询部门营收 278 亿美元，是普华永道咨询营收的 2 倍！咨询业务占总营收的 60%！

5 女性升值最佳：安永

根据事务所中担任管理层职位的女性比例相关数据，安永在管理层的性别平衡方面起

了带头作用（女性比例达到 34.1%）。这是管理合伙人论坛（Managing Partners’ Forum, 简称 MPF）首次向事务所进行该项调查。

其中，毕马威（KPMG）以 32.1%排在第二位，普华永道（PwC）与德勤（Deloitte）分别以 31.7%和 31.6%名列第三和第四位。

6 名声最佳：普华永道

如果你很看重名声，想给别人留下深刻印象，那么可以选择普华永道。Vault 杂志 2021 年对所有大型会计师事务所的排名中，普华永道位列第一。

注：此文摘自网上，真实程度由阅读者分析辨别。

（摘自网上）

北注协维权委员会法律问题解答第一期发布

来源：中国会计视野 发布时间：2021-02-02

北京注册会计师协会发布《北京注册会计师协会维权委员会法律问题解答（2021 年第一期）》。2020 年度，北京注册会计师协会、北京资产评估协会维权委员会对 10 家会计师事务所及 3 家资产评估机构开展“法治体检”活动。针对此次活动中执业机构普遍关注的法律问题进行整理分析，以专家解答的方式分两期为执业机构提供意见和建议。

以下为问题解答全文：

北京注册会计师协会维权委员会法律问题解答（2021 年第一期）

为帮助发现会计师事务所自身发展所存在的法律风险，增强法治理念，提高风险的防范、规避和化解能力。2020 年度，北京注册会计师协会、北京资产评估协会维权委员会对 10 家会计师事务所及 3 家资产评估机构（以下简称“执业机构”）开展“法治体检”活动。针对此次活动中执业机构普遍关注的法律问题进行整理分析，以专家解答的方式分两期为执业机构提供意见和建议，供会员参考：

一、关于执业机构的内部治理与日常经营管理

1. 特殊普通合伙执业机构合伙人的风险分配问题

解答：特殊普通合伙执业机构是以专门知识和技能（如法律知识与技能、会计知识与技能等）为客户提供有偿服务的机构。这些专门知识和技能由受过相应领域专门知识教育、培训的人所掌握，在向客户提供相关专业服务时，掌握专业知识和技能的个人，其知识、技能、职业道德、经验能力等对其提供的服务质量起着决定性作用，而合伙企业的财产、声誉、经营管理方式等与客户是否获得高质量的专业服务没有直接和必然的关联性，或关联性远没有个别合伙人（专业人士）的综合能力所体现的关联性强。因此，特殊普通合伙企业的合伙人个人的独立性强。在特殊普通合伙企业的合伙人中，一个合伙人或者数个合伙人在执业活动中因故意或者重大过失造成合伙企业债务的，应当承担无限责任或者无限连带责任，而其他合伙人以其在合伙企业中的财产份额为限承担责任。合伙人在执业活动中非因故意或者重大过失造成的合伙企业债务以及合伙企业的其他债务，由全体合伙人承担无限连带责任。

法律建议：特殊普通合伙执业机构首先应该加强合伙人的专业知识和技能以及职业道德，使合伙人在保持较高专业能力和道德操守的基础上，提高风险防范意识。其次，明确职责分工，加强特殊普通合伙执业机构内部控制，优化组织结构，强化合伙人之间的合作和监督。同时，特殊普通合伙执业机构内部要明确责任的界定，在严惩过错合伙人的基础上，充分保护无过错合伙人的利益。

2. 股东（合伙人）纠纷中股东（或合伙人）权益被侵犯的问题

解答：执业机构股东（合伙人）权益被侵犯的内部纠纷，产生原因主要有：一是合伙人之间关于如何分配收入和利润约定不明或没有事先约定；二是虽有明确的约定，但一方

合伙人违约侵犯其他合伙人利益。

法律建议：为防止出现合伙人之间的纠纷，执业机构首先应健全分配制度，并且尽量明确计算方法和分配方法；其次要加强执业机构内部公司文化或合伙文化的建设，健全内部分配制度，在《公司章程》或《合伙协议》中进行明确、具体、可操作性的约定，并在实际执行中严格按照约定办理，才可将股东（合伙人）在利益分配方面存在的纠纷或隐患消弭于无形。

针对会计师事务所内部股东（合伙人）纠纷，北京注协人民调解委员会可以在双方自愿的基础上进行调解。

3. 关联公司之间的“混同用工”问题

解答：多元化是执业机构扩大规模和业务的途径之一，因此，“一套人马，几块牌子”也成为目前较为普遍的现象。对于注册地址与办公场所同一，且股东（合伙人）与管理层人员存在交叉的主体之间所存在的业务人员混同用工现象，实践中称之为“关联公司之间的混同用工”。对于“混同用工”，法律角度通常聚焦两个问题：一是如何认定劳动关系主体；二是如何认定应当向劳动者承担法律责任的责任主体。对此，专家做如下说明并提出风险防范措施及建议。

(1) 依据《北京市高级人民法院、北京市劳动争议仲裁委员会关于劳动争议案件法律适用问题研讨会会议纪要（二）》第26条规定，认定劳动关系应当首先以“劳动者实际工作状况”，即“用工事实”为核心进行判定。一般体现为是否受单位的劳动管理、是否从事单位安排的有报酬的劳动、所提供的劳动是否是单位工作的组成部分等事实。例如：某会计所是劳动者劳动合同中明确的用工主体，但因劳动者在事实上是以完成税务所项目为主要工作内容，不存在向会计所提供劳动的事实，并主要接受税务所管理、且由税务所实际发放工资、奖金等情形，即劳动者与税务所之间具有极强的关联性和隶属性，如日后该劳动者发起劳动争议，税务所将极大可能被认定为劳动法意义上的用人单位，并以此认定工资及奖金支付、工作年限计算等问题（会计所与税务所角色互换同理）

(2) 对于所应承担的法律责任及责任主体问题，根据劳动者的具体主张，既可以由一家单位承担责任，也可以由多家单位承担连带责任。如上例，虽然会计所是与劳动者订立劳动合同的主体，但如果劳动者提出要求、一并列入或追加税务所为责任主体的，税务所亦应承担连带责任。

法律建议：如果已经存在“混同用工”现象，实操中，建议执业机构应以“实际用工单位”为合同主体与劳动者订立书面劳动合同，保持“实际用工单位”与合同订立主体的一致性。如出现交叉用工、混同用工，应以前一段劳动关系的消灭作为前置程序，以“实际用工单位”为主体重新订立劳动合同。如果劳动关系存续期间，执业机构仅是在短期内需要将该劳动者派往关联企业工作，或仅是委托关联企业为该员工发放工资、缴纳社保等，建议执业机构与该劳动者在原劳动合同基础上签署补充协议予以明确，或者在该员工入职时，即在劳动合同中明确约定相关条款。

二、关于执业机构的劳动用工与人事管理

劳动用工与人事管理是执业机构普遍重点关注的问题，从如何与劳动者签订合规的劳动合同到休假制度，从薪酬发放和绩效考核再到入职培训、实习生转正等不一而足。不同规模执业机构，对于劳动用工方面提出的问题也各有侧重。

1. 关于“十三薪”的约定

解答：关于用人单位发放的“十三薪”，相关法律法规没有做出具体规定，属于企业自主管理范畴，可以根据自身情况来考虑是否发放以及如何发放。因此，企业如果没有明文规定，此前也没有惯例，劳动者一般不能要求单位必须发放年底双薪。

法律建议：企业如果采取发放“十三薪”的方式，可以在《员工手册》或相关管理制

度中，对第十三个月工资发放的标准、折算方法、发放时间条件等进行规定。如目前一般使用的相关约定有“员工当年度必须在公司服务期满N个月；发放双薪当日必须仍在公司工作；员工在发双薪日前提出辞职或者过失、非过失解除劳动合同的，将不得享受年度双薪”等。

需要注意的是，若因用人单位的原因导致劳动者在“十三薪”发放之前离职的，或者用人单位的解除理由不成立的，则劳动者要求用人单位支付“十三薪”的主张很可能会得到有关部门的支持。

2. 关于新入职员工办理社保的问题

解答：首先，缴纳五险一金是执业机构的义务，执业机构不能在缴纳五险一金之后因员工离职而要求员工将相应费用返还给执业机构，员工离职也没有责任与义务将执业机构缴纳的五险一金进行返还。其次，《社会保险法》规定“用人单位应当自用工之日起三十日内为其职工向社会保险经办机构申请办理社会保险登记。未办理社会保险登记的，由社会保险经办机构核定其应当缴纳的社会保险费。”

法律建议：从企业的角度来讲，若在员工到岗上班之日与员工签订劳动合同，则需注意应在三十日内办理社保增员。

3. 关于女职工孕产期的相关问题

解答：女职工孕产期的相关问题主要集中于两方面：一是关于孕产期劳动合同的解除问题；二是关于孕产期的考勤问题。首先，《劳动合同法》第四十二条规定“女职工在孕期、产期、哺乳期的，用人单位不得解除劳动合同”。因此，执业机构不能随意与上述员工解除劳动合同。但是，劳动者在孕期、产期、哺乳期（“三期”）若存在《劳动合同法》第三十九条规定的情形之一的，用人单位可以解除劳动合同。简言之，原则上，女职工在“三期”内，用人单位不能单方解除劳动合同。但是，若其严重违反公司制度或者违纪违法的，用人单位仍然可以单方解除劳动合同。其次，关于上述员工的考勤考核问题，产假是有法律明文规定的，依照相关法律规定执行即可。关于“保胎假”，并无相关法律明文规定，一般而言，按照病假处理。女职工在孕期内，向用人单位申请“保胎假”，用人单位可以根据具体情况决定是否准许，因身体原因或其他因素，确有需要的，按照病假处理。关于以上假期的证明，可以要求其提供相关医院的假条或诊断证明等材料证明其正处于孕期、产期、哺乳期，并且结合相关事实予以认证。

法律建议：关于上述员工的工资，如果是产假，则按照相关法律规定执行即可；如果是“保胎假”，则按照病假处理，参照2003年北京市政府颁布的《北京市工资支付规定》相关规定，向其支付不得低于本市最低工资标准的80%。

4. 关于人事考核制度中能否制定并使用“末位淘汰”方式的问题

解答：“末位淘汰”从本质而言是一种员工激励措施，一般是指用人单位根据本单位的工作目标，结合各岗位实际情况，制定具体的考核指标体系对员工考核，并依据考核结果对得分靠后的员工予以淘汰的管理制度。从制度本身来看，一方面从客观上推动员工工作积极性，从而提高企业竞争力；另一方面由于可能存在不当引导、给员工压力过大等情形，亦可能带来一定程度消极作用。用人单位使用“末位淘汰”制度时，应当结合相关法律规定确保相关行为的合法合规。

法律建议：如果企业采用“末位淘汰”考核方式，当劳动者考核结果为“末位”时，无论用人单位与劳动者是否事先就此制度达成一致，一般用人单位不能直接依此考核结果与劳动者解除劳动合同，而应首先对其进行职业培训或者调整工作岗位。依据《劳动合同法》第四十条规定“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，用人单位应提前30日以书面形式通知劳动者本人或额外支付劳动者1个月工资后，与其解除劳动合同。”同时，用人单位因劳动者经过培训或调整工作岗位后仍不能胜任相关

工作而解除劳动合同，应当以劳动者在本单位的工作年限及劳动合同解除或终止前12个月的平均工资为基准进行计算，依法向劳动者支付经济补偿。

5. 关于竞业限制协议及竞业限制的适用人员、范围及责任的问题

解答：竞业限制是指负有特定义务的劳动者在离开岗位后的一定期间内，不得到与原单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位提供劳动，或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务。竞业限制的权利与义务系基于用人单位与劳动者之间的约定，即用人单位可以在劳动合同中，或者以另行订立协议的方式与劳动者约定竞业限制条款。该制度的目的在于防止劳动者将保密信息、技术带到其他用人单位，以保护原用人单位的商业秘密与竞争优势，维护有序的市场竞争秩序。但同时，为兼顾劳动者就业权，法律亦对竞业限制的约定内容作出诸多如下限制性规定：

第一，人员与期限。竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员，且竞业限制期限最长不得超过2年。

第二，竞业限制的范围。用人单位关联公司的业务可被纳入竞业限制的范围，且亦可将竞争公司的范围覆盖至竞争公司的关联公司，以在最大程度上实现“限制”的本质作用。

第三，竞业限制约定的实际履行。劳动合同解除或者终止后，劳动者在竞业限制期内负有依约履行竞业限制内容的义务，否则应当向用人单位支付违约金。相对应的，用人单位则应当在竞业限制期内依约给予劳动者经济补偿。经济补偿的标准通常不低于劳动者前12个月平均工资的30%。

第四，竞业限制约定的解除。在竞业限制期内，如因用人单位的原因导致3个月未支付经济补偿，劳动者有权请求解除竞业限制约定，而用人单位亦可以在额外支付劳动者3个月的经济补偿后，与劳动者解除竞业限制约定。但有两点须作出提示：用人单位在劳动者未进入竞业限制期前行使解除权的，无须向其支付经济补偿；用人单位3个月未支付经济补偿，而劳动者不仅未行使解除权，反而继续履行竞业限制义务的，用人单位仍需向其支付经济补偿。

法律建议：以上五方面问题是执业机构在劳动人事关系管理方面面临的比较现实和突出的问题。总体而言，劳动纠纷与劳动保护是一个问题的两个方面。为了避免不必要的纠纷，执业机构要加强人力资源管理，促进人力资源优化配置，保障员工合法权益；建立统一的用工管理制度，统一招聘流程和招聘标准、统一人员派遣和考核评价、统一人员职级和任职标准、统一人力资源信息管理、统一员工培训，实现人力资源一体化；建立健全《人力资源管理制度》及其配套办法，如员工职级、员工招聘与录用、员工晋升、薪酬与福利、考勤与休假、劳动合同、员工档案、员工奖惩、员工执业资格、员工内部调动、离职和解聘与退休、外派人员、实习生管理等管理办法。

沈大龙 编辑

——2021年2月——