



通力大合规动态-劳动与雇佣法

2024 年 6 月

上海 · 北京 · 深圳 · 香港 · 伦敦

LINKS
Law Offices
通力律师事务所

目 录

热点聚焦

1. 北京市公布 2023 年度平均工资, 经济补偿封顶基数标准增长至 47,103 元/月
2. 人社部、财政部发布《关于 2024 年调整退休人员基本养老金的通知》, 上调退休人员基本养老金水平

新规动态

1. 北京: 《北京市医疗保障领域违法违规行为行政处理实施办法(试行)》
2. 上海: 《关于调整本市生育医疗费补贴标准有关问题的通知》

案例速递

1. 最高院发布典型案例: 未接触公司核心经营信息的普通员工不负有保密义务, 即使签订竞业限制协议, 也无需承担竞业限制义务
2. 山东: 员工基于职务行为注册服务于公司业务的微信账号, 权益归属于公司, 离职后应当交还给公司

热点聚焦

1. 北京市公布 2023 年度平均工资, 经济补偿封顶基数标准增长至 47,103 元/月

2024 年 6 月 19 日, 北京市统计局在 2024 年北京市统计局、国家统计局北京调查总队年度统计资料发布计划中发布了“人口与就业”数据, 其中 2023 年全市法人单位从业人员年度平均工资为 188,413 元, 月平均工资为 15,701 元, 相比 2022 年增长 5.57%。

根据北京市相关规定, 北京市法人单位从业人员平均工资标准, 系作为北京市当地根据《劳动合同法》规定的用于计算解除或终止劳动合同经济补偿封顶标准的上年度职工月平均工资。具体而言, 即日起, 北京市用人单位在解除或终止劳动合同时, 如需支付经济补偿, 如劳动者离职前的月平均工资高于 47,103 元(15,701 元 $\times$ 3)的, 应当按照该封顶标准计算劳动者的经济补偿。

2. 人社部、财政部发布《关于 2024 年调整退休人员基本养老金的通知》, 上调退休人员基本养老金水平

2024 年 6 月 13 日, 人力资源社会保障部、财政部印发《关于 2024 年调整退休人员基本养老金的通知》(“《通知》”), 明确从 2024 年 1 月 1 日起, 为 2023 年底前已按规定办理退休手续并按月领取基本养老金的企业和机关事业单位退休人员提高基本养老金水平, 总体上调水平为 2023 年退休人员月人均基本养老金的 3%。

《通知》要求各省以全国调整比例的高限确定本省调整比例和水平, 继续采取定额调整、挂钩调整与适当倾斜相结合的调整办法, 定额调整体现社会公平, 同一地区各类退休人员调整标准一致, 都按相同金额上调; 挂钩调整体现“多缴多得”、“长缴多得”的激励机制, 由退休人员本人缴费年限或工作年限、基本养老金水平决定, 使在职时多缴费、长缴费的人员多得养老金; 适当倾斜体现重点关怀, 主要是对高龄退休人员和艰苦边远地区退休人员等群体予以照顾。

新规动态

1. 北京:《北京市医疗保障领域违法违规行为行政处理实施办法(试行)》

2024 年 6 月 4 日,北京市医疗保障局发布了《北京市医疗保障领域违法违规行为行政处理实施办法(试行)》(“《**试行办法**》”),进一步落实医疗保障基金监管职责,加强医疗保障领域违法违规行为的行政处理。《试行办法》对不同的行政处理措施,即责令改正、责令退回或责令追回、暂停参保人员医疗费用联网结算的具体适用情形、适用标准、适用程序等要求进行了明确。

根据《试行办法》,医保参保人员如将本人的医保卡等医保凭证交由他人冒名使用,或重复享受医保待遇,或利用享受医保待遇的机会转卖药品,接受返还现金、实物或者获得其他非法利益等情况,如果造成医保基金损失,由医保行政部门责令退回,并至少暂停其医疗费用联网结算 3 个月。

此外,《试行办法》提出,如果定点医药机构存在挂床住院、过度诊疗、重复收费、串换药品,或为参保人员利用其享受医保待遇的机会转卖药品,接受返还现金、实物或者获得其他非法利益提供便利,或将不属于医保基金支付范围的医药费用纳入医保基金结算等情况,若未造成医保基金损失,由医保行政部门责令改正,并可以约谈有关负责人;若造成医保基金损失,则由医保行政部门责令退回或追回。

2. 上海:《关于调整本市生育医疗费补贴标准有关问题的通知》

2024 年 5 月 28 日,上海市医保局、发改委、财政局、卫健委联合发布《关于调整本市生育医疗费补贴标准有关问题的通知》(“《**通知**》”),自 2024 年 6 月 1 日起实施,再次提高上海生育医疗费补贴标准,减轻孕产妇和新生儿医疗费用负担。

《通知》明确参保生育妇女享受的生育医疗费补贴从 3600 元上涨至 4500 元,其中危重孕产妇生育医疗费补贴按 8300 元计发。此外,《通知》规定妊娠 4 个月及以上自然流产的,生育医疗费补贴从 600 元上调至 800 元;妊娠不满 4 个月自然流产的,生育医疗费补贴从 400 元上调至 600 元。

案例速递

1. 最高院发布典型案例：未接触公司核心经营信息的普通员工不负有保密义务，即使签订竞业限制协议，也无需承担竞业限制义务

• 基本案情

2017年1月10日，李某入职某公司从事推拿师工作，双方签订员工保密协议，约定李某离职后两年内不得从事同类产品或同类企业的相关服务，否则应当一次性向某公司支付不低于50,000元的违约金。2021年5月，李某从该公司离职，7月入职某社区卫生服务中心中药房工作。随后，某公司对李某申请劳动仲裁，主张李某掌握该公司的客户资料、产品报价方案、培训课程等信息，属于其他负有保密义务的人员，要求李某支付违反竞业限制义务违约金50,000元，某劳动人事争议仲裁委员会未予支持。某公司不服，诉至人民法院。

• 裁判要点

审理法院认为，《劳动合同法》规定竞业限制制度的主要目的在于保护用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项，规制不正当竞争，而非限制人才在企业间的正常流动。实践中，竞业限制条款存在适用主体泛化等滥用现象。部分用人单位不区分劳动者是否属于掌握本单位商业秘密、与知识产权相关保密事项的人员，无差别地与劳动者签订竞业限制协议，并约定高额违约金。劳动者往往囿于用人单位的优势地位，无法拒绝签订竞业限制协议。不负有保密义务的劳动者离职后进入有竞争关系的新用人单位，原用人单位要求劳动者承担高额违约金，侵害了劳动者的合法权益。法院不仅要审理新用人单位与原用人单位之间是否存在竞争关系，更要审理劳动者是否属于应当承担竞业限制义务的人员。

本案中，虽然某公司与普通员工李某约定竞业限制条款，但某公司提供的证据仅能证明李某在日常工作中接触到该公司的一般经营信息，而非核心经营信息。在正常履职期间仅接触用人单位一般经营信息的劳动者，不属于《劳动合同法》第二十四条第一款规定的其他负有保密义务的人员。某公司主张李某属于负有保密义务的竞业限制人员，证据不足。审理法院认定李某无需承担竞业限制义务，判令驳回某公司要求李某支付竞业限制违约金的诉讼请求。

2. 山东: 员工基于职务行为注册服务于公司业务的微信账号, 权益归属于公司, 离职后应当交还给公司

• 基本案情

刘某自 2023 年 3 月至 5 月期间为某公司提供劳务, 主要通过网络开展健康教育业务, 并销售不同的进阶课程。某公司为刘某发放了工作手机号并用该手机号注册了专门微信账号, 实际工作过程中, 刘某作为客服人员使用该微信号添加了大量购买网课的客户, 刘某离职后未交回该工作微信号。某公司主张由于刘某未交回工作微信号, 致使原有大量客户无人维护, 无法进行深度课程的转化发展, 造成公司巨额可得利益损失。某公司因此提起侵权责任纠纷诉讼, 要求刘某完成离职交接、返还工作微信账号并赔偿因此造成的可得利益损失近 17 万元。刘某辩称其离职后就不再使用该微信账号, 客户资源为共享资源, 其不存在侵权行为。

• 裁判要点

微信账号作为一种网络虚拟财产, 包含着用户、客户的个人信息和隐私及相关方的经济利益, 具有现实价值和实质的财产价值。实践中, 通过综合分析微信账号等虚拟“办公设备”的来源、注册主体和目的、功能用途、实际操作情况等因素, 可以确定其相关权利义务的归属。一般情况下, 为便利工作由公司注册提供给员工使用或者员工基于职务行为注册服务于公司业务的微信账号, 其相关权益归属于公司。公司员工使用工作微信账号开展工作所积累的客户信息属于工作成果, 亦应归属于公司。员工离职时, 应履行工作交接义务, 将微信账号等虚拟办公资源同其他工作资料、工具一并交还给公司, 否则将可能侵害公司权益, 需承担相应的法律责任。

山东省济南市槐荫区人民法院经审理认为, 案涉微信账号使用某公司为员工提供的手机号并基于工作需要注册, 刘某使用该微信账号系履行职务行为, 某公司对该微信账号享有占有、使用等权益。在劳动合同关系解除或终止后, 劳动者应按照双方约定, 办理工作交接。故刘某作为日常使用该工作微信账号的员工, 应在离职时履行法定义务, 进行工作交接, 将案涉工作微信账号交还某公司。

通力律师事务所劳动法业务介绍

通力律师事务所为公司的商业需求提供高效的解决方案以及切实可行的劳动法合规建议。我们的服务范围包括为客户提供日常劳动雇佣法合规咨询培训; 就经济性裁员制定设计方案、参与现场谈判实施; 协助提供并购项目中的人员安置方案, 以及就罢工、停工以及其他集体行动提供现场支持和危机管理; 代表客户处理涉及违纪解除、奖金报酬支付等劳动纠纷的争议解决; 就白领犯罪、反腐败和反商业贿赂、反歧视、个人信息保护、商业秘密保护和竞业限制、股权激励、高管离职纠纷等方面提供法律意见, 并代表客户处理相关复杂争议纠纷。

通力律师事务所及通力律师荣获:

- 钱伯斯《大中华区法律指南 2024》劳动与雇佣领域推荐律师
- 连续三年(2019 年-2021 年)获评 China Law & Practice 杰出劳动与雇佣律师
- 连续五年(2019 年-2023 年)获评 LEGALBAND 中国顶级律师榜单劳动法领域推荐律师
- 2023 年度 The Legal 500 监管与合规、劳动与雇佣领域的推荐律师
- The Legal 500 2023 年度中国区榜单重点推荐律所及特别推荐律师
- China Law & Practice Awards 2021 年度最创新律师事务所
- Chambers China Awards 2020 年度客户服务最佳律师事务所

联系我们



辜鸿鹄

电话: +86 21 3135 8722

patrick.gu@llinkslaw.com

© 通力律师事务所 2024

本出版物不代表通力律师事务所的法律意见或建议。我们明示不对任何依赖本出版物的任何内容而采取或不采取行动所导致的后果承担责任。我们保留所有对本出版物的权利。

如您有疑问, 或不希望收到我们的刊物, 请随时与我们联系。

联系邮箱: Publication@llinkslaw.com

