

通力大合规动态-劳动与雇佣法

2022 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. 美国: 苹果员工举行“历史性投票”，成立苹果第一个工会
2. 上海: 首批 18 家企业获得就业补贴
3. 上海: 高院发布《2021 年度上海法院十大涉民生典型案例》

新规动态

1. 上海市总工会发布《关于加强本市复工复产和疫情防控期间劳动保护工作的操作指引》
2. 《基金管理公司绩效考核与薪酬管理指引》于 2022 年 6 月 10 日正式生效
3. 《基金管理公司声誉风险管理指引(试行)》于 2022 年 6 月 17 日正式生效

案例速递

1. 用人单位以员工居家办公期间未及时回复飞书消息为由解除劳动合同, 获法院支持

热点聚焦

1. 美国: 苹果员工举行“历史性投票”, 成立苹果第一个工会

据美国合众通讯社(UPI)6月20日报道, 近期, 苹果公司(Apple)马里兰州的员工进行了组建工会的“历史性投票”。苹果公司在全美拥有超过 270 家门店, 巴尔的摩地区的苹果陶森店(Towson Store)组建起了苹果在美国的第一个工会。

美国文化杂志《Vice》上月曝光了一份苹果公司给苹果店管理者们的备忘录, 上面记录了总公司反对工会的立场。苹果公司员工近期没有其他工会选举, 但纽约一家苹果店的员工正在与美国通信工作者协会一起收集签名, 以筹划投票。肯塔基州的员工也一直在请愿举行工会投票。

2. 上海: 首批 18 家企业获得就业补贴

近日, 闵行区顺丰速运、罗森便利等 16 家企业和长宁区上海航空、瑞幸咖啡等 2 家企业成为全市首批困难行业就业补贴受益企业, 共获得就业补贴近 680 万元。

据悉, 市人社局等六部门《关于给予本市相关用人单位就业补贴应对疫情稳岗保就业的通知》发布后, 市、区各级公共就业服务机构紧密配合, 积极帮助餐饮、零售、旅游(指旅行社及相关服务、游览景区管理两类)、交通运输、文体娱乐、住宿、会展七类受疫情影响较大的行业企业稳定岗位、缓解经营压力。目前, 全市共受理七类困难行业企业 5278 家申请就业补贴。

3. 上海: 高院发布《2021 年度上海法院十大涉民生典型案例》

2022 年 6 月 15 日, 上海市高级人民法院发布了《2021 年度上海法院十大涉民生典型案例》, 其中一则案例系关于“公司通过规章制度否定员工加班时间是否有效”的问题。在该案中, 法院认为《员工手册》规定加班需申请审批, 并不违反法律规定, 且具有合理性, 在劳动者对此规定明知的情况下, 应做为审理依据。然而,



针对 21 点后加班才予以计算加班工资这一规定, 18 点至 21 点时间长达 3 个小时, 远超过合理用餐时间, 且在下班 3 个小时后再加班, 不具有合理性, 因此, 法院不支持公司以《员工手册》规定为由主张 18 点至 21 点不属于加班的主张。

新规动态

1. 上海市总工会发布《关于加强本市复工复产和疫情防控期间劳动保护工作的操作指引》

2022年6月3日,上海市总工会发布了《关于加强本市复工复产和疫情防控期间劳动保护工作的操作指引》(“《操作指引》”)。《操作指引》从指导思想、基本原则、操作程序几方面进行了明确,尤其在操作程序方面,从复工复产准备阶段、生产经营恢复阶段和疫情常态化防控阶段,为企业工会如何更好地为员工提供劳动保护,助力企业顺利复工复产等方面,提供了指引。

新规全文:

<https://www.shzgh.org/zghimg/2022-06-10/pdf/d10c83a6f0f64196b50add24b72a2a6e.pdf>

2. 《基金管理公司绩效考核与薪酬管理指引》于2022年6月10日正式生效

2022年6月10日,中国证券投资基金业协会发布了《基金管理公司绩效考核与薪酬管理指引》(“《指引》”)。与此前发布的《证券基金经营机构董事、监事、高级管理人员及从业人员监督管理办法》等相关监管规定相类似,《指引》同样强调基金管理公司应当注重对员工的中长期激励,落实薪酬递延、薪酬止付与追索等机制,同时,《指引》进一步明确了奖金跟投机制,对于高级管理人员、主要业务部门负责人以及基金经理的奖金跟投比例、跟投种类等做出了更为明确的规定。《指引》为基金管理公司更好地落实薪酬递延、薪酬止付与追索、奖金跟投机制提供了更为明确的指引。

新规全文:

https://www.amac.org.cn/businessservices_2025/mutualfundbusiness/publicSDM/zCARC/zhBusinessRules/202206/t20220610_13867.html

3. 《基金管理公司声誉风险管理指引(试行)》于 2022 年 6 月 17 日正式生效

2022 年 6 月 17 日, 中国证券投资基金业协会发布了《基金管理公司声誉风险管理指引(试行)》(“**声誉风险指引**”)。《声誉风险指引》从管理职责、制度和机制建设、自律管理等方面, 对于基金管理公司的声誉风险管理提出了要求和指引。对于基金管理公司而言, 在日常的劳动人事管理过程中, 需要从招聘、在职管理、离职后风险管理等多方面完善内部制度, 通过完善的制度, 预防声誉风险事件的出现, 以及对于已出现的声誉风险事件做出有效的处理。

新规全文:

https://www.amac.org.cn/businessservices_2025/mutualfundbusiness/publicSDM/zCARC/zhBusinessRules/202206/t20220617_13874.html

案例速递

用人单位以员工居家办公期间未及时回复飞书消息为由解除劳动合同，获法院支持

● 基本案情

由于疫情原因，员工一直居家办公，在此期间，员工的领导一直通过飞书与员工进行工作沟通、安排工作任务。但员工经常长时间不及时回复飞书消息，公司因此做出了第一次书面警告处分，并向员工告知需要保持飞书随时回复，超过半小时则视为旷工，公司书面警告超过 2 次将予以辞退。之后，员工仍然不及时回复飞书消息，每次回复跨度均超过一个小时。随后，公司分别给予了第二次和第三次书面警告，但员工仍拒不改正，最终，公司以员工严重违反劳动纪律为由，单方解除了与员工的劳动合同。

● 裁判要点

北京市第一中级人民法院审理认为，现行劳动法规定，劳动者应完成劳动任务，遵守劳动纪律和职业道德。该规定是对劳动者的基本要求，即便在规章制度未作出明确规定、劳动合同亦未明确约定的情形下，如劳动者存在严重违反劳动纪律或职业道德的行为，用人单位可依上述规定与劳动者解除劳动合同。

疫情导致的企业经营效益、办公方式等多方面变化，势必会引起用人单位对管理方式的调整。在合理的范围内，劳动者应接受此种调整。本案中，员工在居家办公期间，同样应服从公司管理，遵循劳动纪律，及时完成工作任务。但在案证据显示，员工在居家办公期间，多次、长时间不回应公司的工作要求，违反了劳动者基本的劳动义务；在公司警告之后，员工仍然不能严格遵守公司的管理规定，甚至在多次警告之后，仍然不能勤勉履行职责。员工的上述行为已经严重违背职业道德，严重违反劳动纪律，使得公司与其建立劳动关系的目的落空，公司与其解除劳动关系，合理合法，本院予以支持。

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:

- Chambers China Awards 2020 年度客户服务最佳律师事务所
- China Law & Practice Awards 2021 年度最创新律师事务所
- China Law & Practice Awards 2021 年度杰出劳动法律师事务所
- 2022、2021、2020、2019 年连续四年获评 LEGALBAND 中国顶级律师榜单劳动法领域推荐律师
- 2020、2019 年连续两年获评 China Law & Practice 杰出劳动与雇佣律师

联系我们



辜鸿鹄

电话: +86 21 3135 8722

patrick.gu@linkslaw.com

© 通力律师事务所 2022

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@linkslaw.com

