



通力大合规动态-劳动与雇佣法

2024 年 10 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. 最高法:《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民法典〉侵权责任编的解释(一)》
2. 人社部、财政部:《关于〈印发企业职工基本养老保险病残津贴暂行办法〉的通知》

新规动态

1. 国务院办公厅:《关于加快完善生育支持政策体系推动建设生育友好型社会的若干措施》
2. 中共中央、国务院:《关于实施就业优先战略促进高质量充分就业的意见》

案例速递

1. 北京高院:证券公司未能证明员工对风险事件需承担个人责任,不得止付递延奖金
2. 北京市海淀区人民法院典型案例:即便公司规章制度和劳动合同未予明确,如果劳动者在居家办公期间连续多次不回应公司的工作消息,属于严重违反劳动纪律和职业道德,公司可以解除劳动合同

热点聚焦

1. 最高法：《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民法典〉侵权责任编的解释(一)》

2024年9月25日, 最高人民法院(“最高法”)公布, 《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民法典〉侵权责任编的解释(一)》(“《解释一》”)已于2023年12月18日由最高人民法院审判委员会第1909次会议通过, 自2024年9月27日起施行。

尤其值得关注的是, 《解释一》对用人单位承担侵权责任的范围进行了进一步明确, 《解释一》第十五条明确 “与用人单位形成劳动关系的工作人员、执行用人单位工作任务的其他人员, 因执行工作任务造成他人损害”, 用人单位应承担侵权责任。此外, 《解释一》第十六条进一步阐明了派遣人员执行工作任务造成他人损害时, 劳务派遣单位需与接受劳务派遣的用工单位共同承担责任的情形, 限于 “在不当选派工作人员、未依法履行培训义务等过错范围内”, 并且责任主体实际支付的赔偿费用总和不应超出被侵权人应受偿的损失数额。《解释一》第十七条还规定, 工作人员在执行工作任务中实施犯罪, 不影响用人单位承担民事责任, 但在刑事程序中已完成的追缴、退赔可以在民事判决书或执行程序中予以明确并扣减。

2. 人社部、财政部：《关于〈印发企业职工基本养老保险病残津贴暂行办法〉的通知》

2024年9月27日, 人社部、财政部联合发布了《关于〈印发企业职工基本养老保险病残津贴暂行办法〉的通知》(“《办法》”)。《办法》自2025年1月1日起实施, 各地区企业职工因病或非因工完全丧失劳动能力退休和退職政策从《办法》实施之日起停止执行。

根据《办法》, 自2025年1月1日起, 企业职工基本养老保险参保人员达到法定退休年龄前, 因病或者非因工致残经鉴定为完全丧失劳动能力的, 可以申请按月领取病残津贴, 所需资金由基本养老保险基金支付。病残津贴月标准和支付期限根据参保人员申领病残津贴时的年龄、累计缴费年限等确定。病残津贴月标准在国家统一调整基本养老金水平时同步调整。参保人员领取病残津贴期间, 不再缴纳基本养老保险费。参保人员继续就业并按国家规定缴费后, 自恢复缴费次月起, 停发病残津贴。



根据统计, 2023 年末, 全国参加企业职工基本养老保险人数 46,044 万人, 比上年末增加 1642 万人。《办法》的实施, 将使因病或者非因工致残经鉴定为完全丧失劳动能力的职工得到更完善的保护。

新规动态

1. 国务院办公厅：《关于加快完善生育支持政策体系推动建设生育友好型社会的若干措施》

2024 年 10 月 19 日，经国务院同意，国务院办公厅印发《关于加快完善生育支持政策体系推动建设生育友好型社会的若干措施》(以下简称“《措施》”)，《措施》共分为六部分，第一部分是总体要求；第二至第五部分为主要内容，从生育服务支持、育幼服务体系建设、教育、住房、就业等方面提出了推动建设生育友好型社会的重点工作任务；第六部分则对各组织、部门、地区实施《措施》提出站位要求。

《措施》在劳动保护、职工权益方面提出了诸多要求。《措施》要求全社会强化生育服务支持，完善落实生育保险制度，强化生育保险制度对参保女职工的保护。《措施》要求各地保障法律规定的产假、生育奖励假、陪产假、育儿假等生育假期落实到位，并制定生育补贴制度实施方案和管理规范。此外，《措施》还要求强化职工权益保障，督促用人单位依法落实孕期、产期、哺乳期女职工的劳动保护，并鼓励用人单位营造弹性上下班、居家办公等家庭友好型工作环境。

《措施》以新时代中国特色社会主义思想为指导，将为降低生育成本、保障职工权益、促进人口高质量发展做出相应的贡献。

2. 中共中央、国务院：《关于实施就业优先战略促进高质量充分就业的意见》

2024 年 9 月 15 日，中共中央、国务院共同颁布了《关于实施就业优先战略促进高质量充分就业的意见》(“《意见》”)，《意见》自颁布当日起实施。《意见》共分为七方面、二十四项内容。

《意见》明确，要推动经济社会发展与就业促进协调联动、着力解决结构性就业矛盾、完善重点群体就业支持体系、健全精准高效的就业公共服务体系、提升劳动者就业权益保障水平。其中，《意见》要求，要保证 60%以上的职工教育经费用于一线职工教育培训，健全就业歧视救济机制，全面取消在就业地参保户籍限制，推动失业保险、工伤保险、住房公积金向职业劳动者广覆盖。

《意见》体现了中共中央、国务院在宏观层面持续促进就业质的有效提升和量的合理增长的部署安排，将会为整个社会的就业市场、劳动用工带来新的变化。

案例速递

1. 北京高院：证券公司未能证明员工对风险事件需承担个人责任，不得止付递延奖金

• 基本案情

方某于 2004 年入职某证券公司，历任合规总监、副总裁、执委会委员等职位。2015 年 1 月至 2017 年 5 月，方某担任该证券公司内核负责人。某证券公司因 2016 年曾出现多起合规和风控事件，方某作为分管合规法律和风险控制的负责人，未能勤勉尽责，未向方某发放 2014 年度、2015 年度董事会年度奖励基金中应于 2017 年、2018 年支付的递延部分。2018 年 6 月 8 日，方某离职，随后，方某申请劳动仲裁，要求该证券公司支付未按期发放的递延的董事会奖励基金、内核负责人年度津贴等款项合计 300 余万元。

经查，2016 年，该证券公司分别收到了中国证监会(山西监管局、北京监管局、广东监管局)、深圳证券交易所等多个部门的《行政监管措施决定书》《通报批评处分决定》《监管关注函》等处罚与警告。此外，根据该证券公司的《董事会奖励基金管理办法》第三条第(一)款第 3 项，在奖金延期支付期间，高管人员未能勤勉尽责，导致分管业务亏损或存在重大违法违规行为或重大风险，公司可以停止支付全部或者部分未支付的奖金。本案经劳动仲裁、一审、二审及再审程序后，现已生效。

• 裁判要点

一审法院认为，某证券公司未举证证明对于风险事件方某未能勤勉尽责，需要承担个人责任，因此，公司应向方某支付董事会奖励基金的递延部分。

二审法院认为：虽然某证券公司提交了证监会的行政监管措施决定书等证据，但决定书并未对方某本人及其分管部门做出处罚。且方某的离任审计报告中并未体现风险事件需要由方某个人承担责任，因此，某证券公司未能成功证明方某“未能勤勉尽责，导致分管业务亏损或存在重大违法违规行为或重大风险”。因此，该公司仍有义务向方某支付董事会奖励基金的递延部分。

再审北京市高级人民法院认可两审法院的裁判论理，认为某证券公司未能成功举证证明公司的风险事件是因方某未能勤勉尽责导致，也未证明方某本人需要为风险事件承担个人责任，因此，某证券公司应当支付方某的董事会奖励基金的递延部分，驳回了该公司的再审申请。

2. 北京市海淀区人民法院典型案例：即便公司规章制度和劳动合同未予明确，如果劳动者在居家办公期间连续多次不回应公司的工作消息，属于严重违反劳动纪律和职业道德，公司可以解除劳动合同

• 基本案情

杨某系某公司员工，2020 年疫情期间，某公司安排全体员工居家办公，并要求员工通过即时通讯办公软件沟通工作。2020 年 2 月至 4 月，杨某在工作时间多次未及时回复主管领导的工作消息。2020 年 4 月 13 日，杨某再次超过 6 小时未回复布置工作任务的消息。某公司于当日向杨某做出第一次书面警告，要求其在工作时间应保证即时回复公司信息，超过规定时间视为旷工，书面警告超过 2 次将予以辞退。后杨某两次出现超过 3 小时未及时回复信息的情况，某公司连续发出两次书面警告。2020 年 4 月 22 日，杨某再次在工作时间超过 3 小时未回复工作消息。某公司以“不服从公司管理，严重违反劳动纪律”为由解除劳动合同。杨某提起劳动仲裁与诉讼，要求某公司支付违法解除劳动合同赔偿金。

• 裁判要点

法院审理后认为：完成劳动任务，遵守劳动纪律和职业道德是对劳动者的基本要求，即便公司的规章制度未明确规定、劳动合同未明确约定，劳动者如存在严重违反劳动纪律或职业道德的行为，用人单位可以解除劳动合同。杨某在居家办公期间连续数月、多次、长时间不回应公司的工作要求；多次警告后仍不勤勉履行职责，属于严重违反职业道德和劳动纪律，公司解除劳动合同合理合法，无需支付违法解除劳动合同赔偿金。

承办法官评析：在劳动合同、规章制度未予明确的情况下，认定劳动者是否严重违反职业道德和劳动纪律，需综合考虑：(1)该劳动纪律和职业道德的标准是否符合社会普遍认同的价值观；(2)劳动者主观上是否存在严重过错甚至故意；(3)劳动者的相关作为或不作为对用人单位生产经营及管理方面的影响，是否足以影响双方建立劳动关系的目的；(4)用人单位是否就劳动者的行为予以警告或规制，以此为劳动者提供改正可能及劳动



者对此的反馈。本案劳动者在居家办公期间连续数月、多次、长时间不回应公司的工作要求,属于变相、拖延完成工作任务,已构成严重违反劳动纪律和职业道德,公司可以解除劳动合同。

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

