

通力大合规动态-劳动与雇佣法

2021 年 8 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. 《个人信息保护法》表决通过, 将劳动雇佣场景纳入无需获得同意的个人信息处理情形
2. 人社部与最高法联合发布超时加班劳动人事争议典型案例, 明确“996”严重违法
3. 多家企业宣布完善反职场性骚扰规章制度
4. 天津、甘肃、安徽等多地出台政策, 将三孩生育费用纳入医保
5. 北京调整社保缴费工资基数上下限
6. 南京、苏州月最低工资标准调整为 2,280 元

新规动态

1. 全国: 《人口与计划生育法》完成修改, 我国正式步入“三孩时代”
2. 广东: 《广东省职工生育保险规定》自 10 月 1 日起施行, 延长终止妊娠享受产假天数
3. 深圳: 《深圳经济特区住房公积金管理条例(草案)》公开征求意见, 年终奖或可纳入公积金基数

案例速递

用人单位收集、利用员工工作手机通话数据用以证明员工“飞单”, 法院: 工作手机的通话内容亦属于个人隐私, 用人单位不得侵害

热点聚焦

1. 《个人信息保护法》表决通过，将劳动雇佣场景纳入无需获得同意的个人信息处理情形

8月20日，十三届全国人大常委会第三十次会议表决通过《个人信息保护法》（“《个保法》”），自2021年11月1日起施行。根据《个保法》的规定，任何组织、个人不得非法收集、使用、加工、传输他人个人信息，不得非法买卖、提供或者公开他人个人信息。其中，《个保法》第十三条第一款规定，符合为订立、履行个人作为一方当事人的合同所必需，或者按照依法制定的劳动规章制度和依法签订的集体合同实施人力资源管理所必需的情形，企业无需获得同意即可处理个人信息。企业作为员工个人信息的处理者，《个保法》的生效实施对企业在收集、使用、传输员工个人信息等处理活动提出更高的合规要求。

2. 人社部与最高法联合发布超时加班劳动人事争议典型案例，明确“996”严重违法

日前，人社部及最高法联合印发《关于联合发布第二批劳动人事争议典型案例的通知》，发布第二批劳动人事争议典型案例（以下简称“**典型案例**”）共十件，对工时制度、加班费及员工休息休假权益等争议问题的法律适用标准进行了明确，并要求各地仲裁机构、人民法院在办案中予以参照（案例全文详见[《人力资源社会保障部、最高人民法院联合发布超时加班劳动人事争议典型案例》](#)）。在十大典型案例中，最引人关注的无疑是“996”工作时间相关的案例。在该案例中，法院认定“996”工作时间制度违反法律关于延长工作时间上限的规定，属于无效的制度。对于“996”，劳动者可以维护自身合法权益，拒绝用人单位违法超时加班安排。本次典型案例还涉及其他与超时加班相关的劳动争议案件，对于企业劳动用工中的工时制度及加班管理具有重要参考意义。

3. 多家企业宣布完善反职场性骚扰规章制度

近期，受“阿里女员工被侵害”事件的影响，多家企业纷纷采取行动，相继宣布完善反职场性骚扰的规章制度。据媒体报道，vivo 正式发布《反职场性骚扰条例》，表示不会容忍任何形式的性骚扰行为。网易也将在新版《员工手册》中，突出强调防止性骚扰准则等员工职场权益保护的条款。新浪也将严禁性骚扰内容列入至《员工手册》中严重违纪的情形，明确管理者不得强迫饮酒、劝酒。同时，爱奇艺发布全员信，更新《行为守则》和《员

工违反公司规章制度处理规定》，突出强调“抵制职场潜规则”。由此可见，如何构建防范职场性骚扰制度，已成为企业亟待面对和处理的问题。

4. 天津、甘肃、安徽等多地出台政策，将三孩生育费用纳入医保

近期，为落实国家关于“实施一对夫妻可以生育三个子女政策及配套支持措施”的重大决策，全国多地陆续出台支持三孩生育的配套政策。其中，天津率先发文明确将三孩生育费用纳入医疗保障，甘肃、安徽等多省市紧随其后，相继推出相关措施，确保参保女职工生育三孩的费用纳入生育保险待遇支付范围。据了解，除生育费用纳入医保外，普惠托育服务及其他配套措施也将陆续推出，以确保三孩生育待遇政策落实到位。

5. 北京调整社保缴费基数上下限

8月4日，北京市人社局发布关于调整2021年度社保缴费基数上下限的通告。自7月1日起，北京市2021年度职工社会保险月缴费基数上限调整为28,221元，月缴费基数下限为5,644元。为适当减缓增幅，对于月缴费基数下限，按照国家缴费下限两年过渡到位的要求，北京2021年度企业职工社会保险月缴费基数下限将调整为5,360元。

6. 南京、苏州月最低工资标准调整为2,280元

近日，南京、苏州相继发布通知，根据江苏省人社厅《关于调整全省最低工资标准的通知》的要求。自2021年8月1日起，南京、苏州均执行江苏省一类地区月最低工资标准，由原2,020元/月调整为2,280元/月；非全日制用工小时最低工资标准，由原18.5元/小时调整为22元/小时。需要注意的是，南京、苏州两地均明确，企业支付给顶岗实习学生的实习报酬和勤工助学学生的劳动报酬按照小时计酬，并不得低于当地小时最低工资标准。

新规动态

1. 全国：《人口与计划生育法》完成修改，我国正式步入“三孩时代”

8月20日，全国人大常委会会议表决通过了关于修改人口与计划生育法的决定，将三孩生育政策及其配套措施在法律中予以明确。根据修改后的《人口与计划生育法》，国家提倡适龄婚育、优生优育，一对夫妻可以生育三个子女。同时，一系列具体制度也被写入，相关条款覆盖普惠托育服务体系建设、婴幼儿照护服务、父母育儿假、育龄女性就业服务、计划生育特殊家庭全方位帮扶保障等。对于“父母育儿假”，《人口与计划生育法》明确，国家支持有条件的地方设立父母育儿假。此次《人口与计划生育法》的修改，标志着我国三孩生育政策正式入法，我国正式步入“三孩时代”。

2. 广东：《广东省职工生育保险规定》自10月1日起施行，延长终止妊娠享受产假天数

日前，广东省人民政府发布《广东省职工生育保险规定》（“《规定》”），《规定》将自10月1日起施行。本次《规定》的亮点主要包括：生育保险费和职工基本医疗保险费合并缴纳，明确灵活就业人员等四类人员按规定享受生育医疗费用待遇，明确终止妊娠包含“宫外孕终止妊娠”的情形，扩充了生育津贴计算天数，享受生育保险待遇的申请期限延长至3年。其中，女职工怀孕未满4个月终止妊娠的，享受生育津贴的假期天数从原来的15天，修改为15-30天；怀孕满7个月终止妊娠的，享受生育津贴的假期天数从42天增加至75天。

3. 深圳：《深圳经济特区住房公积金管理条例(草案)》公开征求意见，年终奖或可纳入公积金基数

日前，《深圳经济特区住房公积金管理条例(草案)》（“《条例》”）在深圳市人大常委会网站公开征求意见。《条例》将住房公积金的缴存基数调整为职工本人上一年度按月发放的劳动报酬平均值，同时鼓励企业将年终奖、季度奖等劳动报酬纳入住房公积金缴存基数计算范畴。《条例》完善住房公积金欠缴投诉、追缴处理机制，单位欠缴住房公积金员工要求追缴的，员工应当在知道权利被侵害之日起三年内按照规定向住房公积金管理中心提交书面申请。单位逾期不缴或者少缴住房公积金，或者协助员工违规提取住房公积金的，由住房公积金管理中心责令限期改正；逾期不改正的，处三千元以上三万元以下罚款。

案例速递

用人单位收集、利用员工工作手机通话数据用以证明员工“飞单”，法院：工作手机的通话内容亦属于个人隐私，用人单位不得侵害

- **基本案情**

江某于 2019 年 7 月 14 日入职 H 公司，工作内容为医疗设备的售后及保修业务的开发。2019 年 9 月底，江某提出离职。随后 H 公司恢复了江某的工作手机通话录音数据，以通话录音为依据认为江某存在“飞单”行为，就此提起劳动仲裁要求赔偿侵犯商业利益损失 144,000 元。劳动仲裁委裁决支持公司赔偿的仲裁请求，江某不服，认为 H 公司提供的手机通话录音只是日常生活中与朋友的正常通话聊天，不存在“飞单”。H 公司并未告知江某公司会远程监控电话，H 公司的行为严重侵犯其隐私权，遂诉至法院。

- **裁判要点**

一审法院认为，H 公司提交的通话录音数据未能证明其主张的“飞单”所涉交易的具体项目、内容、当事人，未证明江某已经实行了“飞单”的行为、取得了“飞单”的利益，也未证明 H 公司因此失去了商业机会，造成了损害商业利益的结果。故一审法院不支持 H 公司的主张。二审法院认为，用人单位应当在合法合理的限度内行使权利，H 公司享有工作手机的所有权，但其并未证明已明确告知江某会对该手机的通话予以录音并恢复数据，也未就恢复其通话信息取得了江某的明确同意，故法院对该证据的合法性不予认可。此外，该录音证据也不足以证明江某有“飞单”的行为并给公司造成了严重损失。最终，本案二审维持原判。

- **律师简评**

企业在日常用工管理中，应当遵从目的正当性和必要性原则，在合法合理的限度内行使用工监督、管理权，不得侵害员工的隐私权等合法权益。本案中，该企业未经员工的同意，擅自恢复工作手机的通话数据信息，该行为缺失了合法性、目的正当性和必要性，属于典型的滥用用工管理权的行为。此外，需要提醒注意的是，随着《个人信息保护法》的出台，企业在收集、处理员工个人信息时，更需要遵守个人信息保护的新法要求。对此，我们建议企业积极采取应对措施，完善内部规章制度，以保证合法合规地行使用工管理权。

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、隐私保护、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
- 2019、2020 年连续两年获评 China Law & Practice 杰出劳动与雇佣律师
- 2019、2020、2021 年连续三年获评 LEGALBAND 中国顶级律师榜单劳动法领域推荐律师

联系我们



辜鸿鹄

电话: +86 21 3135 8722

patrick.gu@llinkslaw.com

© 通力律师事务所 2021

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

