



通力大合规动态-劳动与雇佣法

2021 年 9 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. 多地响应“三孩”政策; 广东出台新政规定女方可享受 80 天奖励假
2. 人社部等 4 部门对 10 家平台企业保障新就业形态劳动者权益开展联合行政指导
3. 延迟退休要来了吗?全国 31 省已就延迟退休征求意见
4. 北京高院发布关于进一步推进人身损害赔偿标准城乡统一试点工作的通知
5. 杭州市区最低月工资标准调整为 2,280 元

新规动态

1. 全国: 全总印发《关于推进新就业形态劳动者入会工作的若干意见(试行)》, 推进新就业形态劳动者入会工作
2. 全国: 国新办发布《国家人权行动计划(2021 - 2025 年)》, 要求用人单位招聘不得限定男性或男性优先
3. 北京: 出台《关于促进新就业形态健康发展的若干措施》, 试点职业伤害保障制度
4. 苏州: 出台《苏州市规范新业态劳动用工管理指引(试行)》, 加强对新就业形态劳动用工的分类指导和服务

案例速递

未到退休年龄却“被”退休, 南京一女主管获赔 46 万元

热点聚焦

1. 多地响应“三孩”政策; 广东出台新政规定女方可享受 80 天奖励假

近日, 随着“三孩”生育政策的全面落实, 多地积极响应, 陆续出台地方配套政策。据悉, 贵州、四川、江西三地已经正式表决通过了关于修改人口与计划生育条例的决定。根据当地修改后的人口与计划生育条例的规定, 子女 3 周岁以下的父母, 双方每年享受各 10 天育儿假。据了解, 安徽省也正在就《安徽省人口与计划生育条例(修订草案征求意见稿)》(“《意见稿》”)公开征求意见, 在《意见稿》中, 安徽拟规定在子女 6 周岁以前, 每年给予父母双方各 10 天育儿假。日前, 广东省卫健委官网发布通知, 提出实施产假加奖励假(陪产假)的生育休假制度。除产假外, 符合法律、法规规定生育子女的夫妻, 女方享受八十日的奖励假。随着“三孩”政策的落地, 未来必将有更多地方出台“育儿假”“生育假”等相关配套政策, 我们建议企业密切关注政策动向, 及时根据地方要求作出相应调整。

2. 人社部等 4 部门对 10 家头部平台企业保障新就业形态劳动者权益开展联合行政指导

日前, 人社部会同交通运输部、市场监管总局、全国总工会召开平台企业行政指导会, 就维护新就业形态劳动者劳动保障权益, 与 10 家头部平台企业召开行政指导会议。会议要求, 头部平台企业要“走前头做示范”。会议重点强调, 平台企业对符合确立劳动关系情形的新就业形态劳动者要依法订立劳动合同, 对不完全符合确立劳动关系情形的劳动者要订立书面协议。此外, 平台要修改完善与用工合作企业的合作协议, 督促用工合作企业依法合规用工。此次行政指导会议表明人社部等相关部门已开始展开行动, 将新就业形态劳动者权益保障工作落到实处。

3. 延迟退休要来了吗? 全国 31 省已就延迟退休征求意见

据报道, 近期, 全国 31 个省份相继召开了渐进式延迟法定退休年龄改革征求意见工作会议。截至 9 月底, 北京、湖南、江西等 21 个省份已完成意见征求工作。据悉, 各省份参加意见征求的代表普遍认为, 延迟退休是



一项系统性的工程，需要出台相应的配套措施。随着“十四五”规划和 2035 年远景目标纲要的明确，我国将在未来五年内逐步延迟法定退休年龄，实现渐进式延迟退休方案。

4. 北京高院发布关于进一步推进人身损害赔偿标准城乡统一试点工作的通知

日前，北京市高级人民法院(“**北京高院**”)发布关于进一步推进人身损害赔偿标准城乡统一试点工作的通知。通知明确，全市法院受理的侵权行为发生于 2021 年 10 月 1 日(含本日)后的全部人身损害赔偿类民事纠纷案件、交通肇事刑事案件的附带民事诉讼案件不区分城镇居民与农村居民，试行按统一赔偿标准计算残疾赔偿金、死亡赔偿金及被扶养人生活费(被扶养人生活费计入残疾赔偿金或死亡赔偿金)：残疾赔偿金、死亡赔偿金按照北京市上一年度城镇居民人均可支配收入标准计算；被扶养人生活费按照北京市上一年度城镇居民人均消费性支出标准计算。通知要求，各法院开展统一试点工作时确保法律适用规范统一。

5. 杭州市区最低月工资标准调整为 2,280 元

近日，杭州市人民政府发布通知，根据《浙江省人民政府关于调整全省最低工资标准的通知》的精神，杭州市调整市区最低工资标准。自 2021 年 8 月 1 日起，杭州市市区最低月工资标准调整为 2,280 元，非全日制工作的最低小时工资标准调整为 22 元。

新规动态

1. 全国: 全总印发《关于推进新就业形态劳动者入会工作的若干意见(试行)》, 推进新就业形态劳动者入会工作

近日, 全国总工会(“**全总**”)印发《关于推进新就业形态劳动者入会工作的若干意见(试行)》(“**《意见》**”), 进一步推进新就业形态劳动者加入工会组织。《意见》强调, 将聚焦重点行业、重点领域, 推动互联网平台企业特别是头部企业及所属子公司、分公司, 以及货运挂靠企业、快递加盟企业、外卖配送代理商、劳务派遣公司等关联企业普遍建立工会组织, 广泛吸收新就业形态劳动者入会。值得注意的是, 《意见》提出, 针对新就业形态劳动者多依托互联网平台就业的实际, 全总将加快推进网上入会试点步伐, 有条件的可以试行网上入会全流程操作。

2. 全国: 国新办发布《国家人权行动计划(2021 - 2025 年)》, 要求用人单位招聘不得限定男性或男性优先

近日, 国务院新闻办公室(“**国新办**”)发布《国家人权行动计划(2021 - 2025 年)》(“**《行动计划》**”), 《行动计划》由国新办与外交部牵头编制, 确定了 2021 年到 2025 年保障妇女平等就业、消除就业性别歧视的阶段任务与目标。《行动计划》指出, 用人单位在招聘过程中, 需要规范招聘行为, 除国家另有规定外, 不得限定男性或者规定男性优先, 将就业性别歧视问题纳入劳动保障监察工作中。自 2009 年以来, 我国先后实施了三期人权行动计划, 该《行动计划》已是第四期, 是国家推进人权事业发展的重要风向标。

3. 北京: 出台《关于促进新就业形态健康发展的若干措施》, 试点职业伤害保障制度

近日, 北京市就业工作领导小组印发《关于促进新就业形态发展的若干措施》(“**《若干措施》**”)。《若干措施》提出, 要逐步完善灵活就业社会保险制度, 依法为“平台单位就业员工”参加社会保险。《若干措施》还强调, 将按照国家统一部署, 以出行、外卖、即时配送、同城货运等行业的平台企业为重点, 试点建立职业伤害保障制度。《若干措施》作为北京市第一部规范新就业形态的政策文件, 对于适应信息时代发展, 进一步扩大稳定劳动者就业具有重要意义。

4. 苏州: 出台《苏州市规范新业态劳动用工管理指引(试行)》，加强对新就业形态劳动用工的分类指导和服务

近日, 为了推动新业态行业持续健康发展, 苏州市出台《苏州市规范新业态劳动用工管理指引(试行)》(“**《管理指引》**”), 加强对新就业形态劳动用工的分类指导和服务。《管理指引》主要提出三大举措。一是规范劳动用工形式。明确符合确立劳动关系情形、不完全符合确立劳动关系情形、劳务派遣用工、合作单位用工、民事合作等五类用工形式。二是明确劳动保障责任。对于新业态行业, 要求企业设置强制休息规则。三是强化劳动权益维护。推动新业态企业工会组建, 以互联网平台服务业为重点建会领域, 积极探索适应不同职业特点的建会入会方式。《管理指引》还提出, 要加大对新业态行业违法行为的监管力度, 对使用新就业形态劳动者较多, 存在用工风险隐患的重点企业, 实施约谈警示制度, 引导企业及时规范整改。

案例速递

未到退休年龄却“被”退休，南京一女主管获赔 46 万元

- 基本案情

汪某于与 S 公司于 2008 年 8 月 1 日签订劳动合同，约定汪某任验货员。2011 年 8 月 1 日，双方签订第二份劳动合同，约定汪某任验货部副主管。2014 年 8 月 1 日，双方签订无固定期限劳动合同，约定汪某任验货部主管。2019 年 4 月，S 公司要求汪某配合办理退休手续，汪某认为其退休年龄应为 55 周岁，现尚未达到退休年龄，故未予配合办理。同年 4 月 26 日，S 公司向汪某寄送了劳动合同终止通知书，以汪某到达法定退休年龄为由终止劳动合同。

- 裁判要点

一审法院认为，汪某在 2011 年 8 月续订劳动合同时约定的岗位是验货部副主管，2014 年 8 月签订无固定期限劳动合同时约定的岗位是验货部主管，劳动行政部门据此认定汪某的法定退休年龄为 55 周岁，相关不予批准退休的行政决定已经发生法律效力。因此，S 公司在汪某尚未达到法定退休年龄时，以达到法定退休年龄为由作出终止劳动合同违反法律规定，应支付赔偿金共计 46 万余元。二审法院认为，人社局出具的不予批准退休审批决定书认为，根据档案记载，汪某 45 周岁前在 S 公司担任副主管、45 周岁后仍在 S 公司担任副主管。根据相关规定，汪某未达到退休年龄，不符合办理退休并领取基本养老待遇的条件。S 公司在汪某年满 50 周岁尚未达到法定退休年龄时，以达到法定退休年龄为由终止劳动合同，违反法律规定。最终，本案二审维持原判。

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

