

通力大合规动态-劳动与雇佣法

2024 年 4 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. 国家网信办公布《促进和规范数据跨境流动规定》，豁免特定人力资源管理场景下的个人信息跨境申报和认证
2. 国务院宣布自 2024 年 5 月 1 日起废止《中华人民共和国劳动保险条例》
3. 人社部公布全国 31 省市最低工资标准(截至 2024 年 4 月 1 日)

新规动态

1. 上海市人力资源和社会保障局《关于本市工伤保险若干问题的意见》自 2024 年 5 月 1 日起执行
2. 《福建省妇女权益保障条例》强调妇女在劳动和财产权益方面的保护
3. 山东省启动实施工伤保险省内异地就医直接结算

案例速递

1. 上海: 员工在竞业限制期间入职第三方公司间接服务竞争单位的, 违反竞业限制义务
2. 上海: 公司约定不合理的过低竞业限制补偿标准, 属于无效的格式条款, 应按法定最低标准补足
3. 南京: 员工满足发放绩效奖金的实质条件, 公司不能以未履行审批程序为由拒绝发放奖金

热点聚焦

1. 国家网信办公布《促进和规范数据跨境流动规定》，豁免特定人力资源管理场景下的个人信息跨境申报和认证

2024 年 3 月 22 日，国家互联网信息办公室公布《促进和规范数据跨境流动规定》（“《规定》”），自公布之日起施行。《规定》对于数据出境安全评估、个人信息出境标准合同、个人信息保护认证等数据出境制度进行了进一步的细化。其中，对于向境外提供数据及个人信息的各项申报和认证程序，《规定》纳入了关键豁免事项，明确数据处理者向境外提供个人信息时，可以“免予申报数据出境安全评估、订立个人信息出境标准合同、通过个人信息保护认证”的条件，其中包括“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跨境人力资源管理，确需向境外提供员工个人信息”的情形，但对于“确需”的认定标准，仍有待进一步说明和解释。

2. 国务院宣布自 2024 年 5 月 1 日起废止《中华人民共和国劳动保险条例》

2024 年 2 月 2 日，国务院第 25 次常务会议通过《国务院关于修改和废止部分行政法规的决定》，决定自 2024 年 5 月 1 日起废止 13 部行政法规，其中包括《中华人民共和国劳动保险条例》（“《劳动保险条例》”）。

《劳动保险条例》自 1951 年颁布，在法律位阶上属于行政法规。70 余年来，《劳动保险条例》中的规定逐渐被《社会保险法》、《工伤保险条例》等法律法规所取代。《劳动保险条例》的废止，一方面标志着我国社会保障制度的不断完善，另一方面也厘清了劳动关系处理中的个别重要概念。如劳动者病假工资标准，在国家层面，《劳动保险条例》与《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》（“劳部发〔1995〕309 号文”）的规定存在不一致，《劳动保险条例》废止后，劳部发〔1995〕309 号文关于病假工资标准的规定将成为国家层面唯一法律依据，即，除非另有规定，劳动者患病或非因工负伤治疗期间，在规定的医疗期间内用人单位支付的病假工资或者疾病救济费可以低于当地最低工资标准支付，但不能低于最低工资标准的 80%。

3. 人社部公布全国 31 省市最低工资标准(截至 2024 年 4 月 1 日)

2024 年 4 月 3 日, 人社部发布《全国各省、自治区、直辖市最低工资标准情况》, 公布了截至 2024 年 4 月 1 日, 全国 31 个省、自治区、直辖市的月最低工资、小时最低工资标准。数据显示, 共有 20 省份最低工资超 2,000 元。月最低工资标准方面, 上海最高, 为 2,690 元; 江苏省、浙江省的第一档月最低工资标准为 2,490 元, 并列第二; 北京月最低工资标准为 2,420 元。在小时最低工资方面, 北京为 26.4 元, 排名居首。此外, 湖北、江西、宁夏等地月最低工资标准均有所提高。

新规动态

1. 上海市人力资源和社会保障局《关于本市工伤保险若干问题的意见》自 2024 年 5 月 1 日起执行

上海市人力资源和社会保障局于 2024 年 3 月 28 日发布《关于本市工伤保险若干问题的意见》(“《意见》”), 自 2024 年 5 月 1 日起执行, 有效期至 2029 年 4 月 30 日。上海市人力资源和社会保障局《关于执行〈上海市工伤保险实施办法〉若干问题的意见》同时废止。

《意见》对工伤保险的多个重点问题进行了细化规定, 涉及工伤认定受理地的选择、多次诊断鉴定为同一职业病时的工伤认定申请期限起算时点、以及未足额缴纳工伤保险费情形下用人单位的工伤保险待遇补差责任等问题。

《意见》还明确了停工留薪期的工资福利待遇、时限与延长程序、因工死亡待遇等事项, 规定工伤人员尚在停工留薪期内或者劳动能力鉴定结论尚未做出的, 用人单位不得与其解除或者终止劳动人事关系。

2. 《福建省妇女权益保障条例》强调妇女在劳动和财产权益方面的保护

2024 年 3 月 27 日, 福建省第十四届人民代表大会常务委员会第九次会议通过《福建省妇女权益保障条例》(“《条例》”), 自 2024 年 6 月 1 日起施行。《条例》涉及妇女的政治权利、人身和人格权益、文化教育权益、劳动和社会保障权益、财产权益、以及婚姻家庭权益的保护。

在劳动和社会保障权益方面, 《条例》明确, 用人单位应当依法保障女职工享有婚假、产假、育儿假以及产前检查时间、哺乳时间等相关待遇。《条例》规定, 用人单位应当每两年至少组织女职工进行一次含妇科检查的健康体检, 三十五周岁以上女职工应当增加乳腺癌、宫颈癌筛查项目, 费用由用人单位承担, 检查时间视为劳动时间。

在财产权益方面, 《条例》规定, 妇女持身份证、户口本和结婚证等证明夫妻关系的有效证件, 可以依法向房地产行政管理、车辆管理等单位申请查询配偶的财产状况, 有关单位应当受理, 并且为其出具相应的书面材料。

3. 山东省启动实施工伤保险省内异地就医直接结算

山东省人力资源社会保障厅等三部门联合印发《关于推进工伤保险异地就医直接结算工作的通知》(“《通知》”),明确自 2024 年 4 月 1 日起,启动实施工伤保险省内异地就医直接结算,并开展跨省异地就医直接结算试点,切实方便全省工伤职工就医。

《通知》规定,参加工伤保险并已完成工伤认定、工伤复发确认、工伤康复确认或辅助器具配置确认的异地(设区的市以外)转诊转院、异地长期居住及常驻异地工作的工伤职工,可以申请异地就医费用的直接结算。待遇标准方面,工伤职工在省内异地就医,工伤医疗费、工伤康复费执行就医地规定;工伤康复服务项目、辅助器具配置目录和费用限额标准执行山东省统一政策。如进行跨省异地就医,住院工伤医疗费、住院工伤康复费执行就医地规定;辅助器具配置目录和费用限额标准按山东省政策规定执行。

案例速递

1. 上海: 员工在竞业限制期间入职第三方公司间接服务竞争单位的, 违反竞业限制义务

- 基本案情

某网络公司与其开发总监刘某签有《竞业限制协议》, 刘某于网络公司离职后, 网络公司发现刘某多次出入某科技公司的办公室, 认为刘某已违反竞业限制义务, 故申请劳动仲裁, 要求刘某返还竞业限制经济补偿并支付违反竞业限制义务违约金。事实上, 刘某自离职后, 与某管理咨询公司签订劳动合同, 但该管理咨询公司与该科技公司签有《咨询服务协议》并为该科技公司提供设计人力资源管理系统和管理架构的服务。本案劳动仲裁与一审法院均认定刘某违反竞业限制义务, 应向网络公司返还竞业限制补偿金并支付违反竞业限制义务违约金, 刘某不服, 认为科技公司与网络公司所运营的平台有本质区别, 两家公司不具有竞争关系, 上诉至上海市第二中级人民法院。

- 裁判要点

《劳动合同法》规定, 用人单位可以与劳动者约定劳动者“到与本单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位的竞业限制期限”, 但《劳动合同法》并未明确如何认定“竞争关系”, 以及劳动者违反竞业限制义务的行为, 是否应限于劳动者与存在竞争关系的企业建立劳动关系。

本案中, 上海市第二中级人民法院审理后认为, 关于网络公司与科技公司是否存在竞争关系, 首先, 网络公司与科技公司在工商登记的经营范围内都包含物流服务及食品类经营销售、计算机软件的开发等, 经营范围确有重合, 均属依托互联网平台服务于同城本地生活的电商企业, 消费者群体以周边居民为主。其次, 两家公司所运营的平台均为本地生活类应用软件, 两平台均销售生鲜、酒水饮料等并承诺提供高效配送, 其经营范围及种类高度相似。而两者在地域范围、经营种类、客户群体之间存在争夺市场流量的情形, 存在直接竞争关系。综上, 上海二中院认为, 两公司所运营平台的经营本质, 均系为消费者提供线上下单和线下配送服务的本地生活网络交易和配送服务平台, 在经营范围和服务内容上存在相同之处。因此, 网络公司与科技公司在经营的本质上相同, 具有竞争关系。

而关于刘某是否违反竞业限制义务，从刘某刷卡进入科技公司的方式、出入时间及频率来看，其提交的与某管理咨询公司的劳动合同无法否认其为科技公司服务的事实。在刘某掌握着网络公司物流配送运营的详细、重要数据的情况下，无论直接或间接服务科技公司所运营的平台，均可能泄露网络公司的商业秘密，违反了《竞业限制协议》的约定，因此刘某应返还竞业限制经济补偿、支付违反竞业限制的违约金。

2. 上海: 约定不合理的过低竞业限制补偿标准, 属于无效的格式条款, 应按法定最低标准补足

• 基本案情

员工苏某与某科技公司签订的《保密合同》中约定, 苏某离职后, 对某科技公司负有 24 个月的竞业限制义务, 竞业限制期限内, 科技公司应按照上海市最低工资标准(2,590 元/月)支付竞业限制经济补偿。而后, 科技公司超过三个月未支付竞业限制经济补偿, 苏某遂申请仲裁, 要求科技公司按照其离职前正常工资(45,000 元/月)的 30%为标准支付竞业限制经济补偿差额、解除竞业限制协议、支付额外 3 个月的解除竞业限制经济补偿。

• 裁判要点

用人单位与劳动者约定的竞业限制补偿是否应以劳动者离职前月平均工资的 30%为最低标准, 司法实践中存在两种不同观点。一种观点认为, 只有在用人单位和劳动者未约定竞业限制经济补偿的情况下, 才能适用法定补偿标准, 即当地最低工资标准或劳动者离职前月平均工资的 30%(或者地方性规定确定的特别标准)择一高者, 但如双方已对竞业限制经济补偿进行了约定, 则不应适用法定最低标准。另一种观点认为, 如果用人单位和劳动者约定的离职竞业限制经济补偿低于法定补偿标准的, 则应适用法定补偿标准补足差额。

本案中, 上海市第二中级人民法院审理后认为, 苏某与某科技公司签订的《保密合同》中有关 2,590 元/月的竞业限制经济补偿约定, 属于该科技公司事先拟定并反复使用的格式条款。2,590 元/月仅为苏某离职前正常工资标准(45,000 元/月)的 5.8%, 显著低于苏某的正常工资水平, 而《保密合同》同时约定苏某违反竞业限制义务的违约金为 100 万元, 这将导致双方的权利义务处于失衡状态, 系某科技公司利用格式条款不合理减轻自身责任, 有违订立劳动合同应当遵循的公平原则。因此, 《保密合同》中关于竞业限制补偿标准的约定

无效。法院支持以苏某离职前十二个月平均工资平均工资的 30%，即 13,500 元/月的标准作为竞业限制补偿标准。

3. 南京：员工满足发放绩效奖金的实质条件，公司不能以未履行审批程序为由拒绝发放奖金

- 基本案情

城开公司制定《奖励办法》，规定了公司员工取得奖励的条件与申请程序，并在《会议纪要》中明确部门内部奖励分配方案为经理占 75%，其他项目参与人员占 25%。彭某在职期间，先后提交了六份奖励申请，城开公司均未发放奖励。彭某诉请城开公司支付奖励 1,689,083 元。庭审中，城开公司虽然认可案涉六项目初步符合《奖励办法》规定的受奖条件，但认为该等奖励申请均未经审批，也不会再启动审批程序，因此不予支付奖励。

- 裁判要点

实践中，用人单位往往会给奖金发放设置诸多程序性前置要件，例如：需要劳动者主动申请、且公司部门负责人及董事会批准。在发生纠纷时，公司是否可以以未履行奖金审批程序为由拒绝发放存在争议。

本案中，江苏省南京市中级人民法院审理后认为，劳动者奖励申请未经审核、或者审批程序尚未完成的，均不能成为用人单位拒发奖金的理由。奖金考核流程属于程序性流程，并非劳动者能否获得奖金的实质性评价因素。履行程序性审批流程并对劳动者的奖励申请进行审批，不但是用人单位的权利，更是用人单位的义务。基于诚信原则和按劳取酬原则，劳动者提出了领取奖金申请的，用人单位就有义务启动审核程序，用人单位拒绝的，应当有合理理由。本案中，彭某不但有资格获得奖励，且考虑到彭某对案涉六个项目的贡献，彭某符合《奖励办法》所设奖励的获取条件，城开公司应当根据《奖励办法》向彭某发放奖金。

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

