



通力大合规动态-劳动与雇佣法

2024 年 7 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. 中共中央: 有序推进渐进式延迟法定退休年龄
2. 上海市、广州市、深圳市相继公布 2023 年度平均工资, 经济补偿封顶基数标准分别增长至 36,921 元/月、39,579.50 元/月和 43,660 元/月

新规动态

1. 《浙江省就业促进条例》于 2024 年 7 月 1 日正式实施
2. 国资委发布《关于新时代中央企业高标准履行社会责任的指导意见》, 强调央企 ESG 治理能力

案例速递

1. 非因员工个人原因变更关联公司续签劳动合同, 工作年限和签订劳动合同次数仍应连续计算
2. 即使签下“双方无争议”的离职证明, 劳动者仍可向单位追索未结绩效工资

热点聚焦

1. 中共中央：有序推进渐进式延迟法定退休年龄

2024 年 7 月 21 日，中共中央发布《关于进一步全面深化改革、推进中国式现代化的决定》（“《决定》”）。《决定》的第十一部分确定，要积极应对人口老龄化，按照自愿、弹性原则，稳妥有序推进渐进式延迟法定退休年龄改革并指出，到 2029 年中华人民共和国成立八十周年时，完成《决定》提出的改革任务。

根据国务院 1978 年颁布的《国务院关于安置老弱病残干部的暂行办法》和《国务院关于工人退休、退职的暂行办法》，我国职工退休年龄为：男性 60 周岁，女干部 55 周岁，女工人 50 周岁。另根据 2001 年发布的《关于深化国有企业内部人事、劳动、分配制度改革的意见》，企业管理人员不再享有国家机关干部的行政级别待遇。因此女职工退休年龄变为：管理岗 55 岁退休，非管理岗 50 岁退休。

近年来，有关延迟退休政策在持续推进，2021 年 3 月，国务院在《中华人民共和国国民经济和社会发展第十四个五年规划和 2035 年远景目标纲要》中表示：将按照“小步调整、弹性实施、分类推进、统筹兼顾”等原则，逐步延迟法定退休年龄。中国社会科学院社会保障实验室发布的《中国养老金发展报告 2023》则指出，延迟退休政策出台在即，65 岁有可能是延迟后的法定退休年龄。随着法定退休年龄的调整，社会保险最低缴费年限是否会从目前的 15 年相应调整，将有待后续的政策实施细则确定。

2. 上海市、广州市、深圳市相继公布 2023 年度平均工资，经济补偿封顶基数标准分别增长至 36,921 元/月、39,579.50 元/月和 43,660 元/月

2024 年 7 月 31 日，上海市人力资源和社会保障局公布了当地 2023 年度全口径城镇单位就业人员平均工资数据，为 12,307 元/月。2024 年 6 月 24 日和 6 月 30 日，广州市统计局和深圳市统计局也分别公布了当地 2023 年度城镇非私营单位在岗职工平均工资数据，广州市为 158,318 元/年，深圳市为 174,640 元/年。

根据三市当地的相关规定，上海的全口径城镇单位就业人员平均工资，广、深地区的城镇非私营单位在岗职工月平均工资，系作为当地根据《劳动合同法》用于计算解除或终止劳动合同经济补偿封顶标准的上年度职工月平均工资。具体而言，即日起，上海市用人单位在解除或终止劳动合同时，如需支付经济补偿，如劳动者离职前的月



平均工资高于 36,921 元($12,307 \text{ 元} \times 3$)的, 应当按照该封顶标准计算劳动者的经济补偿。这一封顶标准在广州是 39,579.50 元($158,318 \text{ 元} \div 12 \times 3$), 而在深圳, 则达到了 43,660 元($174,640 \text{ 元} \div 12 \times 3$)。

新规动态

1. 《浙江省就业促进条例》于 2024 年 7 月 1 日正式实施

2024 年 5 月 31 日, 浙江省第十四届人民代表大会常务委员会发布的《浙江省就业促进条例》(“**《条例》**”)将于 2024 年 7 月 1 日起正式实施。

《条例》的第八章“就业权益, 保护”部分明确禁止了基于民族、种族、性别等任何不同进行就业歧视, 强调对女职工权益的保护。同时, 《条例》在职业教育与就业联动上也有较大的进步, 《条例》第六十四条规定, 职业学校的毕业生在企业事业单位招聘、工资定级等方面与同层次普通学校的毕业生享有平等机会; 而技工学校中级工班、高级工班、技师班(预备技师班)在就业招聘、工资定级等方面应当分别视同中专、大专、本科学历毕业生享受同等政策。

2. 国资委发布《关于新时代中央企业高标准履行社会责任的指导意见》, 强调央企 ESG 治理能力

2024 年 6 月 4 日, 国务院国有资产监督管理委员会(“**国资委**”)发布了《关于新时代中央企业高标准履行社会责任的指导意见》(“**《意见》**”)。《意见》对中央企业(“**央企**”)履行社会责任提出更加具体的要求: 到 2025 年, 央企社会责任工作体系需要更加规范成熟, 社会责任理念与企业经营管理进一步深化融合; 到 2030 年, 央企的功能力价值更加提升, 服务经济社会发展, 服务人民美好生活。

值得一提的是, 《意见》强调了加强环境、社会和公司治理(“**ESG**”)工作: 要求将 ESG 工作纳入社会责任工作统筹管理, 尤其强调了央企控股上市公司的 ESG 治理能力以及央企海外经营机构强化 ESG 治理。这是 ESG 概念首次被纳入中央企业社会责任范畴。这将有助于增强央企在资本市场的价值认同, 帮助我国企业更好融入国际资本市场, 不断提升在国际市场上的竞争力。

案例速递

1. 非因员工个人原因变更关联公司续签劳动合同，工作年限和签订劳动合同次数仍应连续计算

- 基本案情

2016年4月18日，田某入职某公司，担任Java开发主管，劳动合同的期限为2016年4月18日至2018年4月17日。第一份劳动合同到期后，田某又与某公司的北京分公司签订劳动合同，担任副总监，劳动合同期限自2018年4月18日起至2020年4月17日止。2020年4月14日，某公司北京分公司向田某发送《终止劳动合同通知书》，单方决定于2020年4月17日到期终止不再续签。随后，田某申请劳动仲裁，主张某公司北京分公司应支付违法解除劳动合同赔偿金等款项。仲裁未予支持，而后田某向法院提起诉讼，本案经一审、二审程序后现已终审。

- 裁判要点

一审阶段，北京市朝阳区人民法院认为，虽然某公司与某公司北京分公司分别与田某签订劳动合同，但两家公司的法定代表人为同一人，且根据田某提交的钉钉记录等证据，某公司北京分公司实际认可田某在某公司的工作年限连续，且两家公司存在关联关系。在田某任职期间，非因其个人原因，与某公司北京分公司签订劳动合同，符合与用人单位连续订立两次固定期限劳动合同情形，根据《劳动合同法》的相关规定，田某符合应当订立无固定期限劳动合同的情况，某公司北京分公司向田某发送电子邮件通知终止劳动合同，属于违法终止劳动合同。二审阶段，北京市第三中级人民法院认可一审法院对于某公司与某公司北京分公司属于关联公司，田某符合与用人单位连续订立两次固定期限劳动合同、应当签订无固定期限劳动合同的情形的认定。

北京市朝阳区人民法院认为，本案的典型意义在于，用人单位通过关联企业、与劳动者签订劳动合同时交替变换主体的行为，属于规避《劳动合同法》第十四条中规定的用人单位应当与劳动者签署无固定期限劳动合同的行为，因此，工作年限和订立固定期限劳动合同的次数都应该连续计算。

2. 即使签下“双方无争议”的离职证明，劳动者仍可向单位追索未结绩效工资

• 基本案情

闵某与某公司自 2017 年 2 月 24 日至 2021 年 5 月 13 日存在劳动关系，2021 年 4 月 27 日，某公司为闵某出具解除劳动合同证明书，包含内容：“现因员工个人原因离职，经双方协商，于 2021 年 5 月 13 日解除劳动合同关系。双方关于工资报酬、休假情况、各项福利及其它各类事项(包括并不限于上述事项)均已全部结清，双方再无任何争议。”闵某 2021 年 5 月 13 日与某公司解除劳动合同关系后，某公司 2021 年 5 月 26 日向闵某发放了工资。闵某认为其劳动报酬实际并未结清，依据为闵某与公司相关人员的微信聊天记录、考勤记录、《员工薪酬管理办法》等内容，主张公司尚欠其绩效工资、加班工资、未休年休假报酬。据此，闵某向北京市顺义区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，要求某公司支付绩效工资、加班工资、未休年休假工资。仲裁委驳回闵某的全部申请，而后闵某诉至法院。

• 裁判要点

北京市顺义区人民法院认为，虽然某公司抗辩称《解除劳动合同证明书》能证明双方已就各类金钱债务全部结清，但根据相关证据，证明书出具时闵某的工资等金钱债务实际并未结清，结合实际情况，法院难以认定双方就工资报酬等事项没有争议。法院随后结合实际情况，判令某公司向闵某支付绩效工资和未休年休假工资。

北京市顺义区人民法院认为，本案的典型意义在于，正常情况下，离职证明应当仅载明劳动合同履行情况的基本信息，但在实践中，离职证明常常包含有诸如“双方再无争议”等劳动者实质放弃自身权益或其他对劳动者不利的内容，且一般都是单位单方出具的格式文本，且用人单位往往要求劳动者在离职证明上签字，如果不签，劳动者可能就无法从用人单位及时领取离职证明，从而影响入职新单位，权衡之下劳动者只能签字，但签字本身并不代表其具有处分、放弃民事权利的意思表示。这与由用人单位和劳动者双方签字确认的《解除劳动关系协议书》等文件的性质并不相同，并不能直接证明系双方当事人达成合意。劳动者在离职证明文件上签字也并不能当然被视为对于离职证明文件所有内容的同意。解除劳动关系时，在双方确实有工资等款项未结算完毕且并未就权利义务处理达成一致意见的情况下，用人单位应当履行支付工资等义务，而非采取制作单方格式文件的方式规避责任。

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

