

通力大合规动态-劳动与雇佣法

2022 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. 人力资源和社会保障部发布《全国各地区最低工资标准情况》
2. 全国人民代表大会常务委员会决定批准《1930 年强迫劳动公约》和《1957 年废除强迫劳动公约》

新规动态

1. 上海市经济和信息化委员会发布《上海市工业企业复工复产疫情防控指引(第一版)》
2. 上海市人力资源和社会保障局印发《关于进一步维护当前劳动关系和谐稳定的工作指引》的通知
3. 《证券投资基金经营机构董事、监事、高级管理人员及从业人员监督管理办法》2022 年 4 月 1 日起正式生效
4. 2022 年 4 月 24 日,《基金类行政许可审核工作指引 1 号--<证券投资基金经营机构董事、监事、高级管理人员及从业人员监督管理办法>第六条的适用》正式发布
5. 2022 年 4 月 26 日,《关于加快推进公募基金行业高质量发展的意见》正式发布

案例速递

1. 用人单位受疫情影响,未及时足额支付工资,员工主张被迫辞职未获法院支持
2. 上海部分法院按最低工资的 70%确定停工停产期间的生活费标准

热点聚焦

1. 人力资源和社会保障部发布《全国各地区最低工资标准情况》

近日，多地最低工资标准进行了更新。2022年4月8日，人力资源和社会保障部整理发布了截至2022年4月1日的[《全国各地区最低工资标准情况》](#)，其中北京2320元/月、上海2590元/月、深圳2360元/月、广州2300元/月。

2. 全国人民代表大会常务委员会决定批准《1930年强迫劳动公约》和《1957年废除强迫劳动公约》

2022年4月20日，第十三届全国人民代表大会常务委员会第三十四次会议决定，批准1930年6月28日在日内瓦举行的第14届国际劳工大会上通过的《1930年强迫劳动公约》和1957年6月25日在日内瓦举行的第40届国际劳工大会上通过的《1957年废除强迫劳动公约》。全国人大常委会批准《1930年强迫劳动公约》和《1957年废除强迫劳动公约》进一步证明了我国对于劳动标准的重视，将有助于我国在今后的国际贸易、投资、区域合作中的劳工标准事项上处于更为有利的地位。

与此同时，前述两项公约获得批准后，相关主管部门势必会进一步完善禁止强迫劳动的立法和执法，在诸如超时加班、就业歧视、违纪惩罚等方面的立法和执法可能会进一步严格。

新规动态

1. 上海市经济和信息化委员会发布《上海市工业企业复工复产疫情防控指引(第一版)》

2022 年 4 月 16 日, 上海市经济和信息化委员会通过官方微信公众号上海经信委, 发布了 [《上海市工业企业复工复产疫情防控指引\(第一版\)》](#) (“[《指引》](#)”)。《指引》明确了“统筹推进疫情防控和经济社会发展, 压实企业主体责任”的方针, 从企业落实主体责任、实施场所分区分类管理、强化企业员工管理、加强物流管理和防疫物资储备、做好应急处置预案和工作保障五方面做出了共计 21 条规定, 为确保风险可控的前提下, 落实闭环管理, 有力有序有效推进企业复工复产, 保障产业链供应链安全稳定提供了有效指引。

根据《指引》的要求, 企业需要复工的, 应制定疫情防控和闭环管理方案, 并报市/区疫情防控部门审批, 疫情防控和闭环管理方案至少应包括不同区域的分类管理、日常消杀安排、员工健康监测、不同班组人员无接触、防疫物资储备、应急预案设置等方面。

2. 上海市人力资源和社会保障局印发《关于进一步维护当前劳动关系和谐稳定的工作指引》的通知

2022 年 4 月 26 日, 上海市人力资源和社会保障局印发了 [《关于进一步维护当前劳动关系和谐稳定的工作指引》](#) (“[《工作指引》](#)”)的通知, 通知从总体要求、规范劳动用工、保障工资支付、完善工作机制以及加强组织保障五方面, 对于目前疫情防控背景下劳动关系的处理给出了指引。其中, 对于劳动合同终止的问题, 《工作指引》延用了 [《人力资源社会保障部办公厅关于妥善处理新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》](#) 中的意见, 对依法实行隔离治疗或者医学观察的新冠肺炎患者、无症状感染者、密切接触者以及因政府实施隔离措施或者采取其他紧急措施导致不能提供正常劳动的劳动者, 劳动合同到期的, 分别顺延至劳动者隔离治疗期、医学观察期、隔离期期满或者政府采取的紧急措施结束, 需要停工继续治疗的除外。

3. 《证券投资基金经营机构董事、监事、高级管理人员及从业人员监督管理办法》2022 年 4 月 1 日起正式生效

2022 年 2 月 18 日, 中国证券监督管理委员会发布了[《证券投资基金经营机构董事、监事、高级管理人员及从业人员监督管理办法》](#)(“[《管理办法》](#)”), 并于 2022 年 4 月 1 日正式生效。从适用范围来看, 《管理办法》不仅适用于董事、监事、高级管理人员以及基金公司本身, 亦适用于一般基金从业人员及基金子公司, 且其内容相比 2004 年的《证券投资基金行业高级管理人员任职管理办法》有诸多变化, 因此《管理办法》将对行业产生广泛而深远的影响。关于《管理办法》的详细解读, 可以参考本所此前撰写的以下法律评论文章: [《公募基金管理行业视角看<证券投资基金经营机构董事、监事、高级管理人员及从业人员监督管理办法>》](#)

4. 2022 年 4 月 24 日, 《基金类行政许可审核工作指引 1 号--<证券投资基金经营机构董事、监事、高级管理人员及从业人员监督管理办法>第六条的适用》正式发布

2022 年 4 月 24 日, 中国证券监督管理委员会发布了[《基金类行政许可审核工作指引 1 号--<证券投资基金经营机构董事、监事、高级管理人员及从业人员监督管理办法>第六条的适用》](#)(“[《指引 1 号》](#)”)。《指引 1 号》对于新设基金管理公司总经理和督察长的任职条件做出了更为详细的规定, 为进一步规范、落实《管理办法》的相关规定, 提供了更为明确的指引。

5. 2022 年 4 月 26 日, 《关于加快推进公募基金行业高质量发展的意见》正式发布

2022 年 4 月 26 日, 中国证券监督管理委员会发布了[《关于加快推进公募基金行业高质量发展的意见》](#)(“[《意见》](#)”)。《意见》紧紧围绕促进公募基金行业高质量发展这一主线, 进一步坚定深化改革, 扎实推动监管转型, 加快构建公募基金行业新发展格局。《意见》第二条第 5 项强调强化长效激励机制, 督促基金管理人严格执行薪酬递延制度, 建立完善经营管理层和基金经理等核心员工奖金跟投机制, 实施违规责任人员奖金追索扣回制度, 严禁短期激励和过度激励行为, 支持基金管理公司探索实施多样化长期激励约束机制, 研究采用股权、期权、限制性股权、分红权等方式, 实现员工与公司长期发展、持有人长期利益的一致性。

案例速递

1. 用人单位受疫情影响，未及时足额支付工资，员工主张被迫辞职未获法院支持

● 基本案情

原告与被告签订有期限为 2018 年 4 月 25 日至 2021 年 4 月 24 日的劳动合同，约定原告任设计岗位，每月工资 12,000 元。被告处的工资发放周期为每月 15 日左右发放上月自然月工资。被告于 2019 年 11 月 29 日通过银行转账支付原告 2019 年 10 月工资；于 2019 年 12 月 25 日通过银行转账支付原告 2019 年 11 月工资；此后未再支付工资。2020 年 4 月 17 日，原告向被告出具解除劳动合同声明，以被告未及时发放工资、未足额缴纳社会保险为由，解除了与被告的劳动合同，随后起诉要求被告补发 2019 年 12 月至 2020 年 4 月 17 日的工资和支付被迫解除劳动合同的经济补偿。

● 裁判要点

上海市徐汇区人民法院支持了原告补发工资的诉讼请求，但针对被迫解除劳动合同的经济补偿问题，法院审理认为，2019 年 10 月、11 月的工资分别于次月 25 日、29 日发放，故原告 2019 年 12 月工资的发放日正值 2020 年过年期间。此时，影院行业已受新型冠状病毒肺炎疫情波及，至今仍在逐渐恢复当中，面对疫情引起的困难，劳资双方应互商互谅，营造和谐的劳资关系，才能在困境中互利共生。在此情形下，被告未能及时支付原告自 2019 年 12 月起的工资、未缴纳 2020 年 2 月起的社会保险费并非出于主观恶意，原告以此为由提出辞职，并不构成被迫辞职的法定情形，因此不予支持原告经济补偿的诉讼请求。

2. 上海部分法院按最低工资的 70%确定停工停产期间的生活费标准

- **基本案情**

原告于 2019 年 4 月 21 日起在被告处工作, 从事运营专员岗位。被告从事健身服务、营养健康咨询服务、保健按摩服务、美容服务等。劳动合同期限自 2019 年 4 月 21 日至 2020 年 4 月 20 日, 月平均工资为 4,500 元, 每月 20 日发放原告的底薪工资及奖金与提成。原告实际在被告工作至 2020 年 1 月 22 日, 之后因春节假期、疫情影响, 被告再未开业, 原告也未再工作直至劳动合同到期。

- **裁判要点**

针对停工停产期间生活费的问题, 上海市青浦区人民法院审理认为, 2020 年 2 月, 为受新冠疫情影响的第一个工资支付周期, 根据相关规定, 被告应按照原告正常出勤的工资标准支付原告该月工资。此后, 被告处于停业状态, 原告实际未向被告提供劳动, 本院酌情认定被告应按照最低工资标准的 70%支付原告 2020 年 3 月至 2020 年 4 月 20 日期间的生活费。

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:

- Chambers China Awards 2020 年度客户服务最佳律师事务所
- China Law & Practice Awards 2021 年度最创新律师事务所
- China Law & Practice Awards 2021 年度杰出劳动法律师事务所
- 2021、2020、2019 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
- 2020、2019 年连续两年获评 China Law & Practice 杰出劳动与雇佣律师

联系我们



辜鸿鹄

电话: +86 21 3135 8722

patrick.gu@llinkslaw.com

© 通力律师事务所 2022

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

