



通力大合规动态-劳动与雇佣法

2024 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. 渐进式延迟退休改革正式启动, 引入“弹性”退休机制, 提升社保最低缴费年限

新规动态

1. 浙江: 《关于印发<浙江省劳务派遣管理工作指引>的通知》
2. 新加坡通过《平台工人法案》, 强制网络平台缴存公积金及工伤保险, 保障工人权益

案例速递

1. 上海: 项目风险事件发生后, 因未严格履行督导职责, 证券公司受证监会出具警示函, 扣发已向员工发放的项目奖金有依据
2. 深圳: 用人单位不得通过对赌协议将经营风险转嫁给劳动者, 员工离职不退对赌金的约定无效

热点聚焦

1. 渐进式延迟退休改革正式启动, 引入“弹性”退休机制, 提升社保最低缴费年限

2024 年 9 月 13 日, 第十四届全国人民代表大会常务委员会第十一次会议通过并正式颁布《关于实施渐进式延迟法定退休年龄的决定》(以下简称“《决定》”), 《决定》将自 2025 年 1 月 1 日起正式实施。《决定》明确, 将在未来十五年内, 逐步将男职工的法定退休年龄延长至 63 岁, 女职工的法定退休年龄则根据相关规定, 分别延长至 55 岁或 58 岁。

依据《决定》授权, 国务院于同日颁布《关于渐进式延迟法定退休年龄的办法》(“《办法》”)。《办法》规定, 自 2025 年 1 月 1 日起, 男职工及原法定退休年龄为 55 岁的女职工, 其退休年龄将每四个月延后一个月, 直至分别达到 63 岁和 58 岁; 原法定退休年龄为 50 岁的女职工, 其退休年龄将每两个月延后一个月, 直至达到 55 岁。自 2030 年 1 月 1 日起, 职工领取基本养老金的最低缴费年限将逐步从 15 年提升至 20 年, 每年增加六个月。同时, 职工在满足最低缴费年限后, 可选择弹性提前退休, 最长时间不超过三年, 且退休年龄不得低于原法定退休年龄。对于达到法定退休年龄的职工, 经与单位协商一致, 亦可选择弹性延迟退休, 延迟期限最长不超过三年。

通力律师事务所劳动合规团队对渐进式退休改革相关政策进行了深入解读, 并提供了实务操作建议。更多详细信息, 敬请查阅我们的微信公众号文章 [《延迟退休新规解读及实务建议》](#)。

新规动态

1. 浙江：《关于印发<浙江省劳务派遣管理工作指引>的通知》

2024 年 8 月 23 日, 浙江省人社厅发布《关于印发<浙江省劳务派遣管理工作指引>的通知》(“《指引》”), 《指引》于 2024 年 8 月 23 日起实施。

根据《指引》, 劳务派遣单位的注册资本应不低于 200 万元, 有关部门将对实缴注册资本是否不低于 200 万元, 资质条件与开展业务是否适应等事项进行抽查核验。劳务派遣单位应当在用工单位所在地为被派遣劳动者参加社会保险, 按照用工单位所在地的规定缴纳社会保险费。劳务派遣单位未按规定为被派遣劳动者办理参保手续, 缴纳社会保险费, 造成被派遣劳动者损失的, 应依法赔偿被派遣劳动者损失。此外, 《指引》还要求劳务派遣单位每年提交经营情况报告, 逾期不提交或提交虚假报告的将受到人力社保部门的问询与处罚。

2. 新加坡通过《平台工人法案》, 强制网络平台缴存公积金及工伤保险, 保障工人权益

2024 年 9 月 10 日, 新加坡国会正式通过《平台工人法案》(the Platform Workers Bill)(“《法案》”), 该《法案》将于 2025 年 1 月 1 日生效。根据《法案》, 平台工人(Platform Worker)指受网络平台管理、并为网络平台提供网约车或送货服务的人员。根据新加坡人力资源部(Ministry of Manpower)的统计数据, 截至 2023 年, 新加坡共有 70,500 位平台工人, 其中, 22,200 人为出租车司机, 33,600 人为私家车司机, 14,700 人为配送员。

《法案》将强制性要求平台为 1995 年 1 月 1 日之后出生的平台工人缴存中央公积金(Central Provident Fund), 并提供与企业雇员同等保障水平的工伤保险。此外, 根据《法案》, 新加坡还将成立平台工人代表组织: “平台工作协会”(Platform Work Associations), 旨在协助维护平台工人的权益, 与资方进行集体谈判。

这项立法将为新加坡超过 7 万名平台工人提供更全面的保障, 其实施效果, 值得其他国家借鉴和参考。

案例速递

1. 上海：项目风险事件发生后，因未严格履行督导职责，证券公司受证监会出具警示函，扣发已向员工发放的项目奖金有依据

- **基本案情**

员工葛某于 2011 年入职某证券公司，担任业务一部经理。在金融监管机构着重强调金融企业风险问责与薪酬合规管理，并要求企业规范薪酬递延、追索扣回政策的驱动下，该证券公司制定并实施《合规风险及违规事项报告、处置及问责办法》，该“办法”第 16 条规定，对员工的经济处罚措施包括扣发奖金、责令退还奖金、减薪、停薪。扣发奖金，即一定期间内原本应发责任人的相关奖金部分或全部不再发放，可以扣发的奖金种类包括合规风险或违规事项直接相关的项目奖金和其他无直接关联的各类奖金。

葛某在职期间，曾负责某 IPO 项目 A 和某资产重组项目 B。由于资产重组项目 B 存在违规挪用募集资金的情况，且该证券公司作为该项目财务顾问，在 2016-2017 年间存在尽职调查工作不规范、部分工作底稿保存不完整等违规情况，2020 年 1 月 14 日，证监会某局对该证券公司出具警示函。此外，2020 年 10 月 27 日，由于 IPO 项目 A 未严格履行立项程序，证监会某局对该证券公司再次出具警示函。2021 年 6 月 2 日，某证券公司做出内部决定，扣发葛某在 IPO 项目 A 中的未发绩效奖金 2 万元，并从葛某其他项目的未发奖金中，扣发其自资产重组项目 B 获得的 260 余万元奖金中的 127,300 元。就上述合计 147,300 元扣发奖金及其他争议事项，葛某提起劳动仲裁，后向法院提起诉讼，该案经一审、二审后现已生效。

- **裁判要点**

二审法院上海市第一中级人民法院认为：对于扣发的资产重组项目 B 的 127,300 元奖金，因该项目存在违规挪用募集资金的情况，因此，某证券公司被监管机构出具警示函。葛某作为该项目承揽人及负责人，对项目流程、文件材料有进行审批职责，因此，某证券公司决定扣发葛某该项目部分奖金，有事实依据和规章制度依据。在葛某已经取得该项目承揽奖金 260 余万元的情况下，扣发奖金数额 127,300 元，亦属合理。此外，由于该证券公司《合规风险及违规事项报告、处置及问责办法》第 16 条已明确，扣发奖金种类包括合规风险或违规事

项直接相关的项目奖金和其他无直接关联的各类奖金，该证券公司从其他项目中扣发葛某资产重组项目 B 的奖金合法有据。综上，法院判令公司无需向葛某支付扣发的项目奖金。

2. 深圳：用人单位不得通过对赌协议将经营风险转嫁给劳动者，员工离职不退对赌金的约定无效

• 基本案情

员工段某于 2018 年 8 月 7 日入职某公司，岗位为平面设计师(电商)。2019 年 3 月 5 日，段某与某公司的经理签订了《对赌协议书》，根据《对赌协议书》，段某自愿将人民币 7000 元作为对赌筹码，如果 2019 年全年某公司能 100%完成销售金额(含税)2,400 万元、净利润 180 万元、净现金流 144 万元的三项指标，则公司给员工 28,000 元。如果三项指标均高于 85%，但任何一项指标低于 100%的，公司给员工 14,000 元。如果任何一项指标低于 85%的，则 7,000 元对赌金不退。此外，段某在协议中承诺：“本对赌协议纯属自愿，执行过程中，如辞职对赌金不退。”后段某因离职向某公司主张退还 7,000 元对赌金，某公司拒绝退还，段某申请仲裁，后诉至法院，要求某公司退还 7,000 元对赌金。

• 裁判要点

深圳市南山区人民法院认为：公司员工与公司并非对赌协议中地位完全平等的投资方和融资方的关系，且该《对赌协议书》的约定，实际上是将企业的经营风险在一定程度上转嫁给了劳动者，存在损害劳动者利益的可能，明显不当；该协议约定劳动者辞职则对赌金不退，也限制了劳动者离职的权利，增加了其离职的成本。根据《中华人民共和国劳动法》第 9 条，用人单位招用劳动者，不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。综上所述，公司收取 7,000 元对赌金并无法律依据，应予退还。

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

