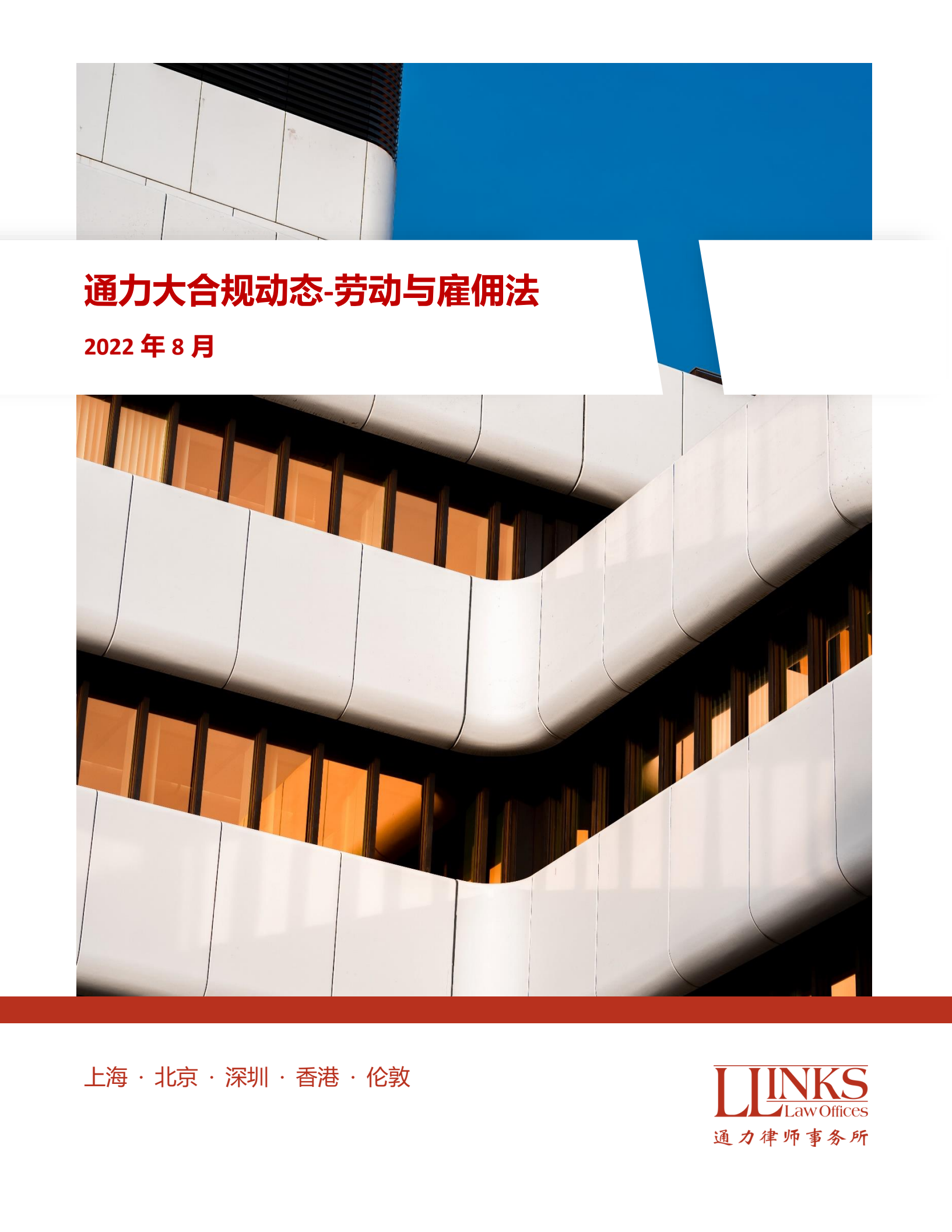




通力大合规动态-劳动与雇佣法

2022 年 8 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. 人社部、最高法等部门加强保障新冠肺炎康复者求职和就业权利
2. 上海人社局等十部门发布关于开展新就业形态就业人员职业伤害保障试点工作的通知

新规动态

1. 全国: 财政部发布《关于进一步加强国有金融企业财务管理的通知》, 提出金融业“限薪”要求
2. 全国: 人社部公布《社会保险基金监督举报工作管理办法(征求意见稿)》
3. 全国: 国家卫健委、国家发改委等 17 部门联合印发《关于进一步完善和落实积极生育支持措施的指导意见》
4. 深圳: 发布关于修改《深圳市员工工资支付条例》的决定

案例速递

公司因连续亏损主动架构调整属于“客观情况发生重大变化”

热点聚焦

1. 人社部、最高法等部门加强保障新冠肺炎康复者求职和就业权利

近日，人社部、国家卫健委发布《关于坚决打击对新冠肺炎康复者就业歧视的紧急通知》（“《通知》”）。《通知》明确，除因疫情防控需要并科学合理设置新冠病毒核酸检测信息查询期限外，任何单位和个人不得擅自非法查询新冠病毒核酸检测结果；严禁发布含有歧视新冠康复者内容的招聘信息；严禁以新冠病毒检测历史阳性为由拒绝招用新冠康复者；严禁在劳动者入职和用工过程中对新冠康复者实施就业歧视；严禁随意违法辞退、解聘新冠康复者。2022年8月10日，人社部又会同最高人民法院印发了《关于加强行政司法联动保障新冠肺炎康复者等劳动者平等就业权利的通知》，要求加强就业歧视案件审理，依法受理相关诉讼，合理分配举证责任，提高司法保护效率，做到快立、快审、快结。

2. 上海人社局等十部门发布关于开展新就业形态就业人员职业伤害保障试点工作的通知

近日，上海市发布了《上海市新就业形态就业人员职业伤害保障试点实施办法》（“《实施办法》”），试点初期将出行行业的曹操出行，外卖行业的美团和饿了么，即时配送行业的达达和闪送，同城货运行业的货拉拉和快狗打车等7家平台企业纳入上海市职业伤害保障试点范围进行试点，从参保登记和缴费、职业伤害确认与劳动能力鉴定、职业伤害保障待遇、优化服务与监督管理等各个模块进行了具体的规定与介绍。如试点实施成功，后续有较大可能会推广至更多平台企业。

新规动态

1. 财政部发布《关于进一步加强国有金融企业财务管理的通知》，提出金融业“限薪”要求

近日，财政部发布《关于进一步加强国有金融企业财务管理的通知》（“《通知》”），对金融企业财务管理工作做出明确指引。《通知》明确了国有金融企业薪酬有关的一系列规定：合理控制岗位分配级差，有效平衡好领导班子、中层干部和基层员工的收入分配关系，加大向一线员工、基层员工倾斜力度；建立健全薪酬分配递延制度和追责追薪机制；建立绩效薪酬追索扣回机制等。有两个数字值得关注：35%和 40%。对于金融企业高级管理人员及对风险有直接或重要影响岗位的员工，基本薪酬一般不高于薪酬总额的 35%，根据其所负责业务收益和风险分期考核情况进行绩效薪酬延期支付，绩效薪酬的 40%以上应当采取延期支付方式，延期支付期限一般不少于 3 年。此外，《通知》还指出，金融企业应当严肃分配纪律，严格清理规范工资外收入，将所有工资性收入一律纳入工资总额管理，不得在工资总额之外以其他形式列支任何津贴、补贴等工资性支出。

2. 人社部公布《社会保险基金监督举报工作管理办法(征求意见稿)》

2022 年 8 月 10 日，人社部公布《社会保险基金监督举报工作管理办法(征求意见稿)》（“《管理办法》”），并公开征求意见，意见反馈截止时间为 9 月 10 日。《管理办法》确定了举报适用范围、管理机制，明确了举报定义及范围，依法规范了举报管理流程，明确了保障措施和法律责任。如举报事项经查证属实，为社会保险基金挽回或者减少重大损失的，有关部门将按规定对实名举报人予以奖励。《管理办法》鼓励对提供虚假材料，虚构社会保险参保资格、违规补缴；组织或者协助他人以伪造、变造档案、材料等手段骗取参保补缴、提前退休资格或者违规申领社会保险待遇等违法违规行为进行举报。

3. 国家卫健委、国家发改委等 17 部门联合印发《关于进一步完善和落实积极生育支持措施的指导意见》

近日，国家卫健委、国家发改委等 17 部门联合印发《关于进一步完善和落实积极生育支持措施的指导意见》（“《指导意见》”）。《指导意见》主要围绕提高优生优育服务水平、完善生育休假和待遇保障机制、强化住房、税收等支持措施、构建生育友好的就业环境、加强宣传引导和服务管理展开，提出二十条积极生育支持措施。



《指导意见》强调, 要优化生育休假制度、生育保险制度、鼓励实行采取弹性上下班、居家办公等灵活的工作方式, 强调持续开展就业性别歧视约谈工作, 依法查处侵权行为; 督促用人单位依法依规落实对孕产期、哺乳期女职工关于工作时间、工资待遇、劳动强度等方面的特殊劳动保护。

4. 深圳发布关于修改《深圳市员工工资支付条例》的决定

2022 年 8 月 4 日, 深圳公布了《深圳市人民代表大会常务委员会关于修改〈深圳市员工工资支付条例〉的决定》(“**《决定》**”)。《决定》共作出十六项修改, 重点内容为: 关于员工离职后月度奖、季度奖、年终奖等周期性的奖金发放问题, 将会在更大程度上尊重双方的劳动合同约定内容, 认可公司的用工管理自主权, 采纳公司规章制度中的规定; 关于工资支付记录的保存期限由 2 年变为 3 年; 认可公司通过钉钉等电子软件发放工资条的电子化管理新形式, 无需员工再签收纸质工资条, 只需要公司证明以书面或电子形式发放给员工即可; 删除了公司可扣减违纪经济处罚的内容等。

案例速递

公司因连续亏损主动架构调整属于“客观情况发生重大变化”

- **基本案情**

2006年4月13日,员工入职某汽车上海公司处。双方约定公司可以根据企业生产经营需要、业务发展需要和员工的工作能力、个性特征、身体状态等合理调整员工的工作岗位、工作内容及工作地点。2020年9月1日公司作出关于网络部大区组织架构调整的决定,取消员工所在岗位。员工此后邮件回复拒绝公司的调岗安排,随后公司以劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,致使劳动合同无法履行,经协商后双方仍然不能就变更劳动合同达成一致为由,解除了双方之间的劳动合同。

- **裁判要点**

二审法院认为,劳动合同法第四十条第(三)项中的“客观情况”不仅指自然条件、企业迁移、被兼并、企业资产转移等情形,上述情形应理解为仅是对“发生不可抗力或出现致使劳动合同全部或部分条款无法履行的其他情况”这一解释的说明性举例,不应据此理解为具有排他性。对于用人单位确因市场条件、国际竞争、技术革新等方面的影响造成需要对组织架构有所调整或改变的情况,亦应认定为符合客观情况发生重大变化的情形。并且公司在协商变更劳动合同时已尽到了诚信磋商义务。公司不应被认定为违法解除劳动合同。

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
- 2022、2021、2020、2019 年连续四年获评 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@linkslaw.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@linkslaw.com

