



通力大合规动态-劳动与雇佣法

2024 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. 国家金融监督管理总局就《金融机构合规管理办法(征求意见稿)》公开征求意见
2. 国务院办公厅：《关于健全基本医疗保险参保长效机制的指导意见》

新规动态

1. 浙江：《浙江省生育保险办法》
2. 广东、浙江等地相继发布失业保险援企稳岗政策

案例速递

1. 广东高院发布典型案例：员工签署的聘用通知对双方具有法律约束力，用人单位拒绝签订劳动合同，构成预约合同违约
2. 山东高院：职业碰瓷者在建立劳动关系过程中未遵守诚信原则，不能获取未签订劳动合同二倍工资

热点聚焦

1. 国家金融监督管理总局就《金融机构合规管理办法(征求意见稿)》公开征求意见

2024年8月16日,国家金融监督管理总局就《金融机构合规管理办法(征求意见稿)》(“《办法》”),向全社会公开征求意见,意见反馈截止时间为2024年9月17日。《办法》将自2025年3月1日起施行,过渡期为施行之日起一年。

《办法》确立了依法合规、全面覆盖、独立权威、权责清晰、务实高效等五大原则,明确要求金融机构应当在总部设立首席合规官,在省级(计划单列市)分支机构或者一级分支机构设立合规官,金融机构的首席合规官及合规官应当取得任职资格许可。

在工作职责上,《办法》强调首席合规官及合规官不得负责管理金融机构的前台业务、财务、资金运用、内部审计等可能与合规管理存在职责冲突的部门。此外,《办法》还对金融机构及其工作人员、首席合规官或者合规官违反本办法规定,以及董事、高管未能勤勉尽责致使金融机构发生重大违法违规行或者重大合规风险的法律责予以明确。

2. 国务院办公厅:《关于健全基本医疗保险参保长效机制的指导意见》

为积极应对人口老龄化、就业形式多样化,适应人口流动和参保需求变化,2024年8月1日,国务院办公厅发布《关于健全基本医疗保险参保长效机制的指导意见》(“《指导意见》”),提出完善政策措施、优化管理服务、强化部门协同等重点举措。

《指导意见》首次对连续参保给出激励政策,提出对居民医保连续参保人员、医保基金零报销人员分别提高大病保险最高支付限额,并明确放开放宽参保户籍限制:超大城市要取消灵活就业人员、农民工、新就业形态人员在就业地参加基本医保的户籍限制,同时推动外地户籍中小学生、学龄前儿童在常住地参保工作,确保儿童及时便捷参保。



此外,《指导意见》进一步将职工医保个人账户共济范围,从此前的配偶、父母、子女扩展至近亲属,同时推动共济地域逐步扩大,探索跨省个账家庭共济。

新规动态

1. 浙江：《浙江省生育保险办法》

2024 年 7 月 1 日，浙江省人民政府印发《浙江省生育保险办法》（“《办法》”），当日起正式实施，进一步提升妇女生育期间生活和医疗保障水平。

《办法》规定，浙江省内所有参加职工基本医疗保险的在职职工(含灵活就业人员)和领取失业保险金的人员都必须参加生育保险。用人单位应当以“缴费基数乘以各统筹区缴费费率之积”为数额，为本单位职工缴纳生育保险费，并纳入职工基本医疗保险基金。生育保险待遇包括生育医疗费用和产假期间的生育津贴，确保待遇水平原则上不低于当地职工基本医疗保险待遇水平。

《办法》还明确了生育津贴和产假天数的计算方法，以及参保人员向当地医疗保障经办机构申请生育津贴的具体程序。其中生育津贴按照职工生育或者终止妊娠时所在用人单位上年度职工月平均工资(即计发基数)除以 30 天，再乘以应当享受的产假天数计发。

2. 广东、浙江等地相继发布失业保险援企稳岗政策，降低失业保险费率或返还企业缴纳失业保险费

2024 年 7 月 30 日，广东省人力资源和社会保障厅发布《关于我省劳务派遣单位享受失业保险稳岗返还有关问题的通知》，规定在广东省内取得劳务派遣行政许可的劳务派遣单位，以及在省外取得资质、在省内依法备案的劳务派遣单位分公司，可以申请享受失业保险稳岗返还，具体的失业保险费返还标准按照大型企业标准确定。但存在“假外包、真派遣”情形的人员不得计入自有员工，且不得享受稳岗返还。

2024 年 8 月 1 日，浙江省人力资源和社会保障厅、浙江省财政厅和国家税务总局浙江省税务局联合发布《关于延续实施失业保险援企稳岗政策的通知》，明确延续实施阶段性降低失业保险费率至 2025 年 12 月 31 日，延续实施失业保险稳岗返还政策至 2024 年 12 月 31 日。返还的失业保险费比例根据企业规模不同而有所区别，大型为企业为 30%，中小微企业为 60%。劳务派遣单位需按规定申请和使用返还资金。



此外, 山东省、安徽省、江西省、贵州省、云南省等多地也都发布了失业保险援企稳岗政策, 以积极响应人力资源社会保障部、财政部、国家税务总局于 2024 年 4 月 26 日联合发布的《关于延续实施失业保险援企稳岗政策的通知》。

案例速递

1. 广东高院发布典型案例：员工签署的聘用通知对双方具有法律约束力，用人单位拒绝签订劳动合同，构成预约合同违约

• 基本案情

2022 年 6 月 8 日，程某收到名为“某公司-电子 offer”的电子邮件，内含聘用通知，内容包括工作地点、入职时间、试用期期限、工资等内容，程某签名同意，并承诺于 7 月 12 日前往某公司入职。程某于 2022 年 6 月 15 日向原单位申请辞职，并于 7 月 11 日正式离职。2022 年 6 月 17 日，程某收到名为“某公司新员工入职指引”的电子邮件。6 月 29 日，某公司因面临大规模裁撤合并，某公司以程某的岗位不再存在为由，通知程某无需入职、不与其签订劳动合同并建议其留任原单位或另找新工作。据此，程某向广州市劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，要求某公司支付 3 个月转正工资、交通费、检查费、住宿费。仲裁委不予受理后，程某诉至法院。

• 裁判要点

广州市中级人民法院审理认为，某公司发送的《聘用通知》明确表达了希望与程某签订正式劳动合同的意向，并详细载明工作岗位、薪资报酬、劳动合同期限、试用期等具体信息，且包含双方于将来特定时间建立劳动关系的意思表示，因此该《聘用通知》在性质上系某公司向程某发出希望与其签订劳动合同的要约。程某在该份《聘用通知》上签名承诺于将来特定时间入职，并收到某公司的入职指引邮件，即程某作出了有效承诺。由此，程某与某公司之间成立了关于签订劳动合同的预约合同，该合同对双方当事人具有法律约束力。某公司以涉案岗位不存在为由拒绝履行与程某签订劳动合同，构成对预约合同的违反，应当承担违约责任。故结合程某已从原单位离职、已放弃其他工作机会、已进行入职体检以及《聘用通知》载明的试用期工资金额等因素，酌定某公司应向程某赔偿 1.5 倍的试用期月工资以及体检费用损失。



广州市中级人民法院认为，本案的典型意义在于，用人单位在与劳动者正式订立劳动合同前发出的聘用通知对用人单位具有法律约束力。劳动者接受聘用要约后用人单位拒不履行缔约义务的，劳动者有权请求用人单位承担违约责任。本案对督促用人单位规范招工行为、依法诚信履约有积极意义。

2. 山东高院：职业碰瓷者在建立劳动关系过程中未遵守诚信原则，不能获取未签订劳动合同二倍工资

• 基本案情

孙某于 2022 年 8 月 21 日入职 A 公司工作，双方对底薪及提成进行了约定。2023 年 5 月 8 日，孙某向 A 公司书面提出《被迫解除劳动合同通知书》，载明：因 A 公司未与其签订书面劳动合同，也未为其缴纳社会保险等费用，向公司通知解除劳动关系，要求 A 公司及时支付拖欠工资。2023 年 5 月 23 日，孙某向劳动人事争议仲裁部门申请劳动仲裁，劳动人事争议仲裁部门决定不予受理。孙某不服，诉至法院，请求确认自 2022 年 8 月至 2023 年 5 月，孙某与 A 公司存在事实劳动关系，A 公司向孙某支付拖欠工资、未签订书面劳动合同二倍工资差额、经济补偿金等款项。

• 裁判要点

《劳动合同法》第一条、第八十二条第一款等规定的立法目的，主要是督促用人单位同劳动者签订书面的劳动合同，保护劳动者的合法权益。二倍工资支付的目的是针对不签订书面劳动合同的用人单位的惩罚性赔偿，以督促用人单位签订书面劳动合同，在适用该规定时应考虑双方当事人在建立劳动关系过程中是否遵守诚信原则，赔偿的受益人是否为善意的一方。审理法院查明 2020 年 6 月至今，孙某先后在 A、B、C、D、E 等五家公司工作，时间均未超过 1 年，劳动关系结束后，孙某均以未签订劳动合同的理由向用人单位主张相关赔偿，并向当地劳动人事争议仲裁部门提起劳动争议案件 5 件，要求支付经济补偿金、未签订劳动合同的二倍工资等款项。

法院经审理认为，孙某在较短的时间多次提起仲裁和诉讼，入职目的并非追求稳定的劳动关系，显然有悖于劳动关系建立的目的，故不应适用该条规定、不享受二倍工资的惩罚性赔偿。

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

