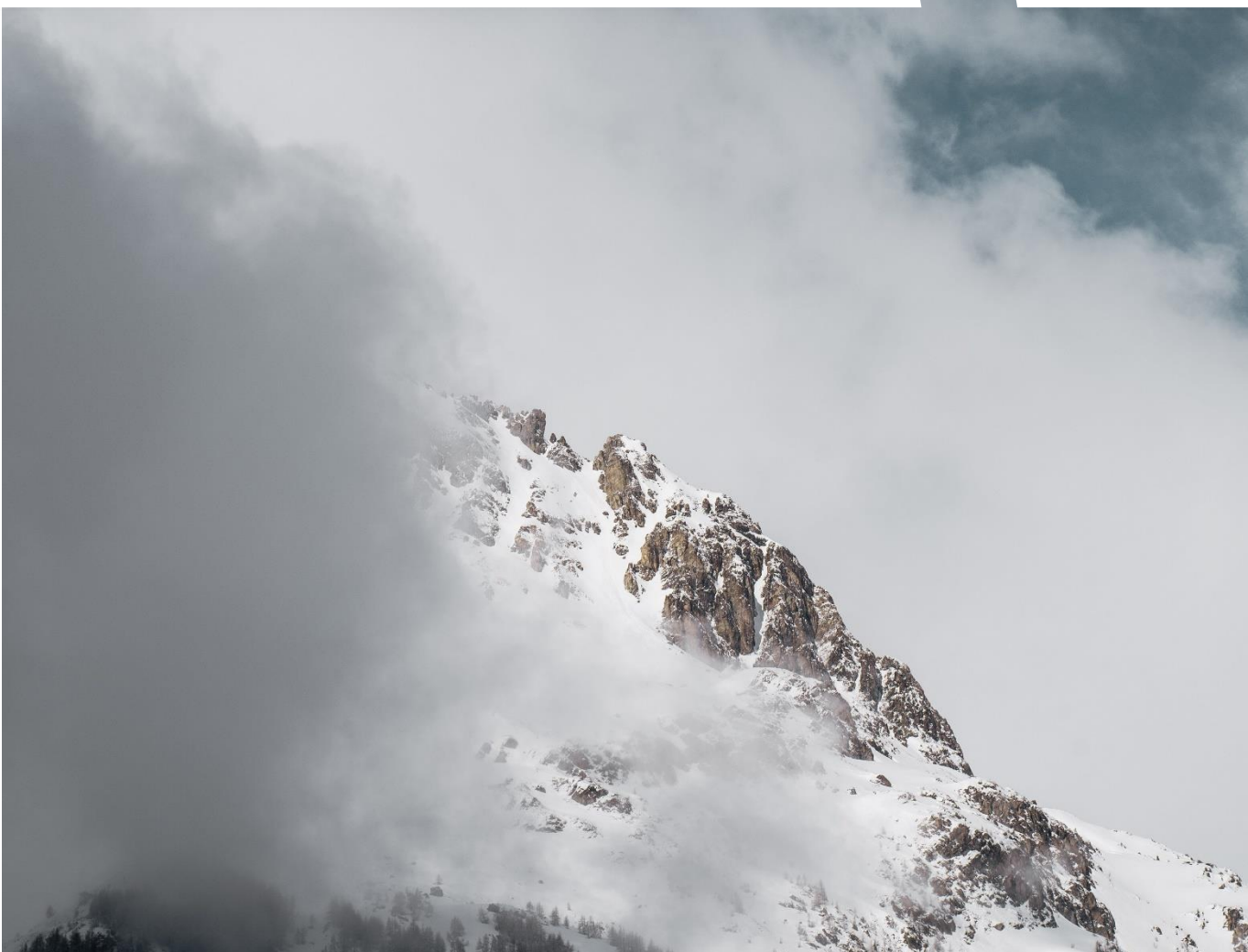




通力大合规动态-劳动与雇佣法

2024 年 11 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. 国务院：《关于修改〈全国年节及纪念日放假办法〉的决定》

新规动态

1. 总工会办公厅：《平台企业工会工作指引》
2. 全国：《新就业形态劳动者权益协商指引》

案例速递

1. 深圳中院：离职人员携带公司科研配方创业，法院追加客户公司为第三人并裁定对第三人处留存产品进行证据保全，通过司法鉴定，认定配方总体结构实质相同，最终判决构成侵害公司技术秘密
2. 上海二中院：如员工能证明实际经公司安排加班，或确实出于工作需要而不得不延长工作时间的，公司不得以员工加班未经审批为由拒绝支付加班工资

热点聚焦

1. 国务院：《关于修改〈全国年节及纪念日放假办法〉的决定》

2024 年 11 月 10 日，国务院公布《关于修改〈全国年节及纪念日放假办法〉的决定》（“《决定》”）已于 2024 年 11 月 8 日由国务院第 45 次常务会议通过，自 2025 年 1 月 1 日起施行。

《决定》明确全体公民新增 2 天法定节假日，即农历除夕、5 月 2 日。增加后，春节期间的法定节假日为 4 天（农历除夕、正月初一至初三），劳动节期间的法定节假日为 2 天（5 月 1 日、2 日）。这是我国自 2013 年以来、历经 11 年后首次调整假期范围和休假安排。此外，《决定》进一步明确全体公民放假的假日，可合理安排统一放假调休，结合落实带薪年休假等制度，实际形成较长假期。除个别特殊情形外，法定节假日假期前后连续工作一般不超过 6 天。

法定节假日天数增加导致年全工作天数由 250 天减少为 248 天。但鉴于月计薪天数的计算仅需剔除全年休息日天数，而与法定节假日天数无关，故在《决定》施行后，月计薪天数仍保持 21.75 天不变，用人单位计算劳动者的日/小时工资、标准工时下的加班工资、未休年休假工资等金额的基数亦未发生重大变化。

但需注意，法定节假日天数对综合工时制周期内的工作天数、医疗期的折算天数等事项产生了直接影响。因全年总法定标准工作天数由 250 天减少为 248 天，月工作天数由 20.83 天减少为 20.67 天，用人单位在综合工时制下可能需支出更多的加班工资成本。此外，在上海地区，因医疗期按规定的月工作时间计算，因此，《决定》施行后，劳动者连续或累计病休满 20.67 个工作日，将折算为医疗期一个月，其中不包括国家规定的法定节假日和休息日。

新规动态

1. 总工会办公厅：《平台企业工会工作指引》

2024 年 10 月 11 日，全国总工会办公厅发布了《平台企业工会工作指引》（“《指引》”），从平台企业工会组织建设、平台企业工会主要任务、上级工会职责等方面作出规定，进一步加强平台企业工会制度建设。

根据《指引》，平台企业是指通过互联网平台提供配送、出行、运输、家政服务等工作服务的企业。这类平台企业工会应依法建立工会委员会、经费审查委员会、女职工委员会、劳动法律监督委员会等机构，申领工会法人资格证书，设立工会经费银行账户，及时足额向工会拨缴经费，并提供工会办公和开展活动的必要设施和场所。

此外，《指引》还明确了平台企业工会的 10 项主要任务，包括：加强思想政治引领，组织劳动者加入工会，做好维权服务、开展形式多样的培训教育，开展劳动竞赛和群众性创新创造活动，弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神，做好育选树用劳模、工匠工作等。《指引》的发布及实施，标志着对平台企业工会工作的制度化和规范化，有助于保障劳动者权益，促进平台经济的健康发展。

2. 全国：《新就业形态劳动者权益协商指引》

2024 年 11 月 6 日，中华全国总工会办公厅、人力资源社会保障部办公厅、中国企业联合会/中国企业家协会办公室、中华全国工商业联合会办公厅联合印发《新就业形态劳动者权益协商指引》，用于指导平台企业充分听取工会和劳动者代表的意见建议，合理制定涉及劳动者权益的制度规则和平台算法，进一步规范协商流程、提升协商实效，引导企业规范用工、劳动者依法维权。

《指引》内容共十三条，包括鼓励企业和工会组织、劳动者代表双方积极开展协商，协商应由双方代表以协商会议形式进行，如集体协商、协调会、恳谈会等形式，明确了双方协商代表的人数限制、组成结构、产生方式。

《指引》进一步强调，双方代表在协商会议前应广泛征集各方诉求，根据本行业实际情况，有重点地协商确定议题，并提供相关信息资料，还列举了配送企业、出行和运输企业、家政服务企业协商中涉及的派单规则、保险保



障、报酬规则、技能培训等一般性议题；协商会议达成的集体合同草案、会议纪要、备忘录等成果，应经双方首席代表签字，并在 10 日内向所有适用的劳动者公布。

案例速递

1. 深圳中院：离职人员携带公司科研配方创业，法院追加客户公司为第三人并裁定对第三人处留存产品进行证据保全，通过司法鉴定，认定配方总体结构实质相同，最终判决构成侵害公司技术秘密

• 基本案情

黄某在 A 公司担任技术总监期间，接触了 A 公司与某客户公司的光学胶配方。2016 年，黄某从 A 公司离职后，成立了 B 公司。但自 2018 年起，该客户公司突然停止向 A 公司采购光学胶产品，随后，A 公司获知黄某及 B 公司向该客户公司供应性能一致的光学胶，且价格远低于 A 公司。鉴于此，A 公司起诉黄某及 B 公司侵害技术秘密，要求停止侵害行为并赔偿相应损失。

• 裁判要点

深圳市中级人民法院经审理认为，本案的特殊性就在于其所涉及的行业领域是化学制剂类的领域，光学胶是根据客户需求特殊定制的化学类原材料，有很强的定制性，没有通用性，其产品也不在市面流通。因此，原告 A 公司无法拿到黄某及 B 公司生产的光学胶作为证据，更无从鉴定。为突破这一困局，深圳中院同意追加此案中涉及的客户公司为第三人，裁定对第三人处留存的黄某及 B 公司供应的光学胶产品进行证据保全。法官助理前往该客户公司仓库进行了采样保全，并将 A 公司和 B 公司生产的光学胶交由鉴定机构进行司法鉴定，得出二者配方总体结构实质相同的认定。此外，A 公司通过黄某在庭上提供的工作电脑密码，获得了其实际上掌握有该光学胶配方的证据，推翻了其此前说的“没有接触过配方”的说法。

本案经最高人民法院审理后，认为黄某及 B 公司实施了侵犯 A 公司商业秘密的行为，应承担侵权责任，最终裁定驳回了黄某及 B 公司的上诉，维持原判。

2. 上海二中院：如员工能证明实际经公司安排加班，或确实出于工作需要而不得不延长工作时间的，公司不得以员工加班未经审批为由拒绝支付加班工资

• 基本案情

2021 年 12 月，王某入职某公司，担任高级工程师，劳动合同约定，若王某工作需要加班加点，应按照公司制度申请并获得许可，否则，王某单方面延长工作时间的行为属于个人行为，公司无需支付加班工资或其它任何费用。2022 年 10 月 26 日，王某部门主管与该公司时任法定代表人黄某某之间的邮件往来显示，王某在 2022 年 3 月至 10 月期间共加班 30 天。2023 年 5 月，公司决定对王某的工作量和薪资报酬进行减半。2023 年 7 月，公司通知王某停工待岗。

2023 年 8 月 8 日，王某以某公司拖欠并恶意克扣其工资、强制停薪停职等为由，解除双方劳动合同。离职后，王某提起劳动仲裁，要求公司支付其工资差额、加班工资、解除劳动合同经济补偿金等。仲裁裁决未支持加班工资，王某不服诉至法院，并提交了 2022 年 10 月 26 日的邮件以证明其确实存在加班的情况。

• 裁判要点

一审法院经审理认为，王某的加班申请未得到公司批准或追认，故对上述期间的加班工资主张不予支持。但上海二中院认为，加班工资是劳动者在法定工作时间以外额外提供劳动的对价，为避免不必要的延长工作时间、不当增加企业用工成本，用人单位通过劳动合同约定或规章制度明确规定，员工加班须经上级主管审批同意，该规章制度经民主程序讨论确定并已向员工告知的，可以作为该类加班争议的处理依据。用人单位对加班事项进行管理是行使企业自主管理权的表现，但不得利用自身优势地位刻意拒绝正常的加班申请、否认真实存在的加班事实，也不得制定过于苛刻的加班调休规定，通过名义上给予调休但实际很难执行的方式规避支付加班工资的义务。

如果有充分证据证明员工实际经用人单位安排加班，或确实出于工作需要而不得不延长工作时间的，用人单位以未经审批同意为由否认加班事实的存在，一般不予采纳。此外，用人单位关于加班调休必须在当月使用，否则过期作废的规定，也过于苛刻。本案中，王某部门主管对于王某的加班情况进行统计并上



报给法定代表人，该行为应当视为管理人员对于加班事实的确认，而黄某某在回复邮件时对于邮件附件记载的加班数据并未提出异议，结合公司人事确认王某尚余 31 天调休的聊天记录，可以印证王某确实存在加班未调休的事实。最终，上海二中院判令某公司支付王某法定节假日、休息日加班工资共计 6 万余元。

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:

- 2025 年度 The Legal 500 监管与合规、劳动与雇佣领域的推荐律师
- 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

