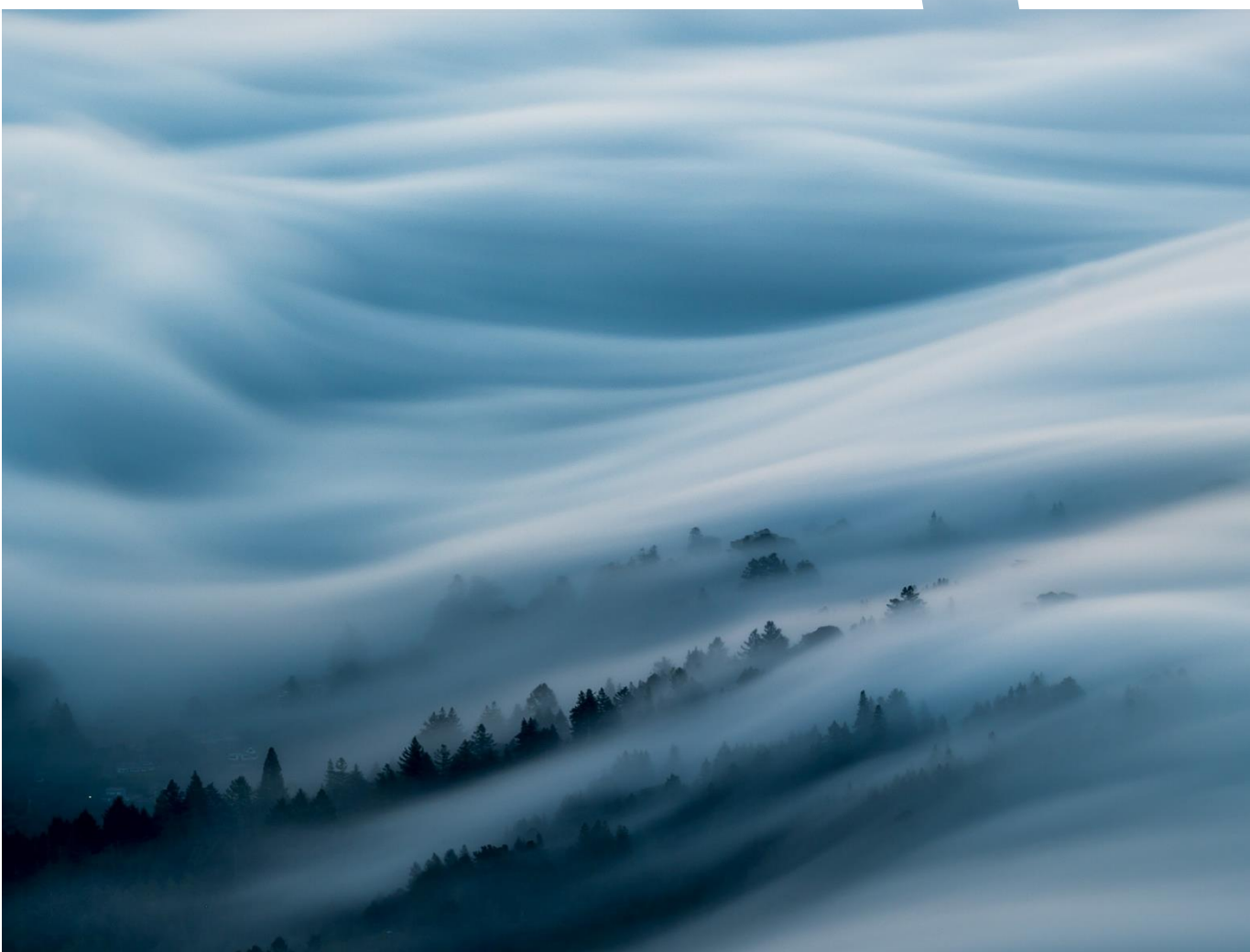




通力大合规动态-劳动与雇佣法

2023 年 2 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. 全国: 2023 年一次性工亡补助金标准确定为 985,660 元
2. 全国: 《全国各地区最低工资标准情况(截至 2023 年 1 月 1 日)》发布
3. 全国: 《关于进一步鼓励外商投资设立研发中心的若干措施》发布
4. 北京: 北京市人社局印发《北京市人力资源社会保障行政处罚裁量基准表(涉及妇女权益保障法部分)》
5. 上海: 上海高院发布上海法院 2022 年度 10 个弘扬社会主义核心价值观典型案例

新规动态

1. 全国: 《社会保险基金监督举报工作管理办法》将于 2023 年 5 月 1 日生效
2. 江苏: 《江苏省人力资源社会保障厅关于执行工伤保险有关政策的意见》于 2023 年 2 月 1 日起实施
3. 广东: 《关于进一步做好<广东省人口与计划生育条例>相关假期贯彻落实工作的通知》发布
4. 浙江: 《关于试行企业女职工产假期间社会保险补贴有关事项的通知》发布

案例速递

公司员工手册中关于出差期间为弹性工作制, 无需支付加班工资的规定, 获法院支持

热点聚焦

1. 全国: 2023 年一次性工亡补助金标准确定为 985,660 元

2023 年 1 月 17 日, 国家统计局公布了《2022 年居民收入和消费支出情况》, 其中 2022 年全国城镇居民人均可支配收入为 49283 元。

《工伤保险条例》第三十九条第三款规定, 一次性工亡补助金标准为上一年度全国城镇居民人均可支配收入的 20 倍。因此, 2023 年度一次性工亡补助金标准为 985660 元。

2. 全国: 《全国各地区最低工资标准情况(截至 2023 年 1 月 1 日)》发布

2023 年 1 月 2 日, 人社部官网发布了《全国各地区最低工资标准情况(截至 2023 年 1 月 1 日)》, 上海月最低工资标准为 2590 元, 为全国最高; 北京月最低工资标准为 2320 元; 深圳月最低工资标准为 2360 元。14 个地区月最低工资标准达到 2000 元及以上。

3. 全国: 《关于进一步鼓励外商投资设立研发中心的若干措施》发布

2023 年 1 月 11 日, 国务院办公厅转发商务部、科学技术部《关于进一步鼓励外商投资设立研发中心的若干措施》(“《若干措施》”)。《若干措施》包括支持开展科技创新、提高研发便利度、鼓励引进海外人才和提升知识产权保护水平等四个方面。其中, 《若干措施》提到, 支持研发数据依法跨境流动。落实网络安全法、数据安全法、个人信息保护法等有关法律法规要求, 加强数据跨境安全管理, 保障国家安全和公众利益, 保护个人信息权益。高效开展重要数据和个人信息出境安全评估, 促进研发数据安全有序自由流动。同时, 加快完善商业秘密保护规则体系。进一步明确商业秘密保护范围、侵权行为及法律责任, 完善侵权诉讼程序, 加强对各类市场主体商业秘密的司法保护。

4. 北京: 北京市人社局印发《北京市人力资源社会保障行政处罚裁量基准表(涉及妇女权益保障法部分)》

2023 年 1 月 13 日, 北京市人社局印发《北京市人力资源社会保障行政处罚裁量基准表(涉及妇女权益保障法部分)》(“《基准表》”), 《基准表》从招聘过程中的性别歧视、三期女员工的用工保护、劳动合同的违法解除和终止、女职工的退休等角度, 对于损害妇女权益的违法行为规定了明确、量化的处罚标准, 有利于进一步从行政监管的角度加强对妇女权益的保护。

5. 上海: 上海高院发布上海法院 2022 年度 10 个弘扬社会主义核心价值观典型案例

2023 年 1 月 5 日, 上海高院通过微信公众号发布上海高院发布上海法院 2022 年度 10 个弘扬社会主义核心价值观典型案例, 其中案例一(外卖骑手工伤案)、案例二(职场性骚扰被辞退案)以及案例五(演员限薪令案)涉及劳动法相关问题, 其中涉及外卖骑手等特殊行业从业人员“上下班途中”这一概念的认定和考量、职场性骚扰的识别、应对和防治以及“限薪令”等特定行业规范文件的效力问题, 对于用人单位的日常经营管理起到了一定的指导作用。

新规动态

1. 全国:《社会保险基金监督举报工作管理办法》将于 2023 年 5 月 1 日生效

2023 年 1 月 17 日, 人社部发布《社会保险基金监督举报工作管理办法》(“《管理办法》”), 《管理办法》将于 2023 年 5 月 1 日生效。《管理办法》分为总则、举报范围、接收和受理、办理、归档和报告、保障措施、法律责任以及附则, 共八章。《管理办法》明确了“提供虚假证明材料等手段虚构社会保险参保条件、违规补缴”“伪造、变造有关证件、档案、材料, 骗取社会保险基金的”等行为均属于违规行为, 任何组织或个人均可以进行举报, 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, 应当按照规定对实名举报人予以奖励。

2. 江苏:《江苏省人力资源社会保障厅关于执行工伤保险有关政策的意见》于 2023 年 2 月 1 日起实施

《江苏省人力资源社会保障厅关于执行工伤保险有关政策的意见》(“《工伤保险意见》”)于 2023 年 2 月 1 日起正式实施。《工伤保险意见》对于工伤认定、工伤待遇等方面的常见问题进行了明确, 主要包括: 对于“预备性或者收尾性工作”“上下班途中”“48 小时之内经抢救无效死亡”等常见概念的认定; 职业病诊断证明书确定的用人单位, 在职工从业期间为其参保但有中断缴费行为的应当补缴; 用人单位因破产、撤销、解散、关闭等情形进行资产变现、土地处置和净资产分配时, 应当优先安排解决工伤职工的有关费用, 拨付用人单位欠缴的工伤保险费和滞纳金等。

3. 广东:《关于进一步做好<广东省人口与计划生育条例>相关假期贯彻落实工作的通知》发布

2023 年 1 月 11 日, 广东省人社厅与广东省卫健委联合发布《关于进一步做好<广东省人口与计划生育条例>相关假期贯彻落实工作的通知》(“《通知》”)。《通知》明确了育儿假和护理假的具体实施细则, 规定育儿假、护理假均不可叠加使用, 但可拆分请休, 原则上不超过 2 次。职工最小的子女在 2021 年 12 月 1 日至《通知》印发之日期间满 3 周岁、且用人单位确因工作需要原因未给职工安排休育儿假或独生子女父母一方在 2021 年 12 月 1 日至《通知》印发之日期间已满六十周岁、且用人单位确因工作需要原因在 2021 年、2022 年未



安排其子女休护理假, 职工提出休假申请的, 用人单位应当安排职工补休。《通知》还明确通过加强工资集体协商, 与职工协商一致明确育儿假、护理假期间的工资待遇。

4. 浙江: 《关于试行企业女职工产假期间社会保险补贴有关事项的通知》发布

2023 年 1 月 1 日, 浙江省人社厅、浙江省财政厅、浙江省卫健委、浙江省医保局联合发布的《关于试行企业女职工产假期间社会保险补贴有关事项的通知》(“《**女职工社保补贴通知**》”)正式生效。《女职工社保补贴通知》规定, 2022 年 6 月 7 日起女职工符合法律、法规规定生育子女, 为其落实浙江产假政策(一孩 158 天, 二孩、三孩各 188 天)并缴纳社会保险费的企业, 可享受社会保险补贴。补贴标准为女职工基本养老保险费、基本医疗保险费、失业保险费单位实际缴纳部分的 50%, 从女职工生育当月起补贴 6 个月。企业按规定缓缴社会保险费的, 可在补缴后申请。

案例速递

公司员工手册中关于出差期间为弹性工作制，无需支付加班工资的规定，获法院支持

- **基本案情**

员工 A 于 2017 年 7 月 3 日入职 B 公司，担任助理土壤工程师，提供实际劳动至 2019 年 9 月 10 日。B 公司的《员工手册》第 7.1 规定：“员工在外出差期间为弹性工作制，不计考，不计加班，但每天至少需要登录 APP 在出差地点打卡一次。7.2 员工在出差期间应及时将出差相关状况向直属上级汇报……”且 A 签收了《员工手册》。A 主张其在职期间共计存在 32 天双休日加班，4 天法定节假日加班，均是发生在其出差期间，其中双休日加班已经在 2018 年 10 月 22 日至 2018 年 11 月 2 日调休了 10 天，要求 B 公司支付剩余未调休的双休日加班以及法定节假日加班的加班工资。

- **裁判要点**

北京市第三中级人民法院审理认为，首先，A 认可 2018 年 2 月 7 日《员工手册》签阅单上的签名系其本人所签，该签约单显示员工确认本人已收到 B 公司发送的《员工手册》，已阅读、理解并愿意遵守《员工手册》所规定的制度。A 应对其本人签字承担相应法律责任，其在签约单上签字即代表其已经收到上述《员工手册》并应当遵守《员工手册》的规定。

其次，《员工手册》规定了员工出差期间为弹性工作制，不计考勤，不计加班，按照生活及工作实践，员工在出差期间对于工作时间的安排相对灵活，因此前述弹性工作制具备一定的合理性。《员工手册》的上述规定，是对劳动者在特殊的时期(出差期间)的工作时间的规定，并非对劳动者工时工作制的规定，上述规定无需劳动行政部门的审批，故对 A 关于《员工手册》的上述规定违反劳动法律法规的强制性规定、未经劳动行政部门审批而应属无效的主张不予采信。



再次，加班是指用人单位在正常工作时间以外安排劳动者进行工作，是基于用人单位根据生产经营需要对劳动者的工作时间进行额外安排而产生。双休日或节假日加班的认定应同时满足二个条件：一是时间要件，双休日或节假日；二是事实要件，从事单位安排的工作或为工作做准备。因此对于劳动者的出差时间适逢或包括双休日或节假日，用人单位是否要向劳动者支付加班工资问题要根据以上二个条件来衡量，因为加班是一种持续的工作状态，出差恰逢双休日或节假日亦不代表进行了正常的工作。如劳动者在双休日或节假日并未从事单位安排的工作或为工作做准备，不能成为要求支付加班工资的理由。劳动者主张加班费的，应当就加班事实的存在承担举证责任。A 主张其存在休息日和法定节假日加班，但其并未提交充分有效的证据证明其在休息日和法定节假日从事了 B 公司安排的工作，故对 A 的该项主张不予采信。

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@llinkslaw.com

© 通力律师事务所 2023

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

