



通力大合规动态-劳动与雇佣法

2022 年 7 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. 最高人民法院发布最新一批劳动争议指导性案例
2. 上海人大: 不得以曾患传染病为由拒绝录用员工
3. 北京、上海、广州、深圳相继调整 2021 年社平工资标准, 北京、上海 2022 年最低工资标准保持不变

新规动态

1. 上海: 发布《关于做好本市基层快递网点优先参加工伤保险工作的通知》, 基层快递网点可优先参加工伤保险
2. 江苏、上海、浙江、安徽人社部门联合印发《长三角地区劳务派遣合规用工指引》
3. 广州: 发布《广州市妇女发展规划(2021—2030 年)》, 多举措消除就业性别歧视

案例速递

新东方工程师拒绝公司单方调岗被辞退, 北京一中院: 公司违法解除

热点聚焦

1. 最高人民法院发布最新一批劳动争议指导性案例

近日, [最高人民法院发布第 32 批共 7 件指导性案例](#), 主要为保护劳动者合法权益类案例, 供各级人民法院审判类似案件时参照。我们从这批案件中总结了一些常见误区, 并提供相应的完善建议, 供用人单位在日常用工管理过程中予以参考, 关于指导性案例的解读, 请见我们近期撰写的[《最高人民法院发布最新一批劳动争议指导性案例》](#)。

2. 上海人大: 不得以曾患传染病为由拒绝录用员工

继 2022 年 7 月 13 日国务院常务会议明确严禁在就业上歧视曾经新冠病毒核酸检测阳性的康复者后, 上海市人大常委会表决通过了《上海市人民代表大会常务委员会关于进一步做好当前促进就业工作的决定》(“《决定》”)。《决定》明确, 任何用人单位不得因劳动者患传染病而解除其劳动合同, 在招用人员时不得以曾患传染病为由拒绝录用。据报道, 近期新冠肺炎康复者在求职过程中因被歧视受到社会广泛关注, 此次立法则明确平等就业和纠纷化解的相关要求。

3. 北京、上海、广州、深圳相继调整 2021 年社平工资标准, 北京、上海 2022 年最低工资标准保持不变

2022 年 6 月 29 日, 北京市统计局网站公布 2021 年北京市法人单位从业人员平均工资为 13876 元/月。2022 年 7 月 1 日起, 上海市 2021 年度全口径城镇单位就业人员平均工资为 11396 元/月。2022 年 6 月 6 日, 深圳市统计局发布 2021 年城镇非私营单位在岗职工平均工资为 12964 元/月。2022 年 6 月 14 日, 广州市统计局发布 2021 年在岗职工平均工资为 12024 元/月。

考虑到新冠肺炎疫情对经济社会的影响, 北京、上海相继公布 2022 年本市最低工资标准不调整, 沿用 2021 年本市最低工资标准, 即北京为 2320 元/月、上海为 2590 元/月。

新规动态

1. 上海: 发布《关于做好本市基层快递网点优先参加工伤保险工作的通知》，基层快递网点可优先参加工伤保险

近日，上海市人力资源和社会保障局、上海市邮政管理局联合印发《关于做好本市基层快递网点优先参加工伤保险工作的通知》（“《通知》”）。《通知》明确，用工灵活、流动性大的基层快递网点可自 2022 年 7 月 1 日起优先办理参加工伤保险。其中，对于已取得上海邮政管理部门快递业务经营许可、具备用人单位主体资格的基层快递网点，可直接为快递员办理优先参保；在上海邮政管理部门进行快递末端网点备案、不具备用人单位主体资格的基层快递网点，由该网点所属的具备快递业务经营许可资质和用人单位主体资格的企业代为办理优先参保。近年来，灵活就业人员参加工伤保险的问题备受关注，解读该《通知》的内容，可以看出《通知》释放出对于虽未建立劳动关系的快递员但可优先单独参加工伤保险的政策信号。但鉴于《通知》刚颁布不久，且多为宽泛的政策指导性条款，经办操作要求尚不清晰，具体政策落地仍有待相关部门在今后实践操作中进一步明确。

2. 江苏、上海、浙江、安徽人社部门联合印发《长三角地区劳务派遣合规用工指引》

日前，江苏省、上海市、浙江省、安徽省的人力资源与社会保障部门联合制定了《长三角地区劳务派遣合规用工指引》（“《指引》”）。《指引》结合长三角地区实际，围绕用工单位、劳务派遣单位、劳动纠纷处理三大维度提出劳务派遣用工规范指引，旨在提示用工单位和劳务派遣单位在劳务派遣用工过程中应注意的事项和可能出现的法律风险。该《指引》系长三角地区人力资源与社会保障部门首次共同制定政策指引，对该地区用人单位依法依规开展劳务派遣用工活动有着重要的指导意义。

3. 广州: 发布《广州市妇女发展规划(2021—2030 年)》，多举措消除就业性别歧视

日前，广州市人民政府发布《广州市妇女发展规划(2021—2030 年)》（“《发展规划》”）。《发展规划》提出，要全面落实消除就业性别歧视的法律法规政策，创造性别平等的就业机制和市场环境。对在招聘、录用、晋升、解聘等环节涉嫌就业性别歧视的用人单位进行联合约谈，依法惩处。《发展规划》还提出，要严格落实女



职工劳动权益保护相关法律法规，将工作场所性骚扰纳入劳动监察范围，指导用人单位建立性骚扰防治机制。推动有条件的劳动人事争议仲裁机构设立女职工维权仲裁庭，依法调处女职工劳动争议案件。《发展规划》彰显出广州对于消除就业性别歧视和防范职场性骚扰的决心，值得广州的用人单位予以关注。

案例速递

新东方工程师拒绝公司单方调岗被辞退，北京一中院：公司违法解除

- 基本案情

葛某自 2013 年入职北京新东方迅程网络科技有限公司(“公司”), 2020 年签署无固定期限劳动合同, 约定葛某的岗位为技术中心资深开发工程师。2021 年 3 月, 葛某收到公司发出的岗位调整通知书邮件, 由技术中心资深开发工程师调至产品中心技术支持工程师, 调岗后薪酬、地点不变, 工作内容相近。葛某当天回复拒绝, 公司与葛某此后经协商但均未达成一致。双方《劳动合同》约定, 公司有权根据生产经营需求, 合理调整葛某的工作岗位。2021 年 4 月, 公司称经多次解释、告知和催促, 葛某仍拒绝前往新岗位报到, 严重违反公司有关制度规定, 据此单方解除劳动合同。葛某不服提起劳动仲裁, 后双方诉至法院。

- 裁判要点

一审法院认为, 用人单位与劳动者约定用人单位可根据生产经营情况调整劳动者工作岗位, 但用人单位应证明生产经营情况已经发生变化, 根据生产经营需要, 合理地调整劳动者工作岗位。本案中, 公司没有提供生产经营变化的证据, 葛某从“资深开发工程师”调整为“技术支持工程师”, 显然会对其职业发展产生一定的影响。公司对葛某的岗位调动缺乏相应的合理性, 葛某有权拒绝。据此, 一审法院判决公司向葛某支付违法解除劳动合同赔偿 38.25 万元。二审法院认为, 公司单方调岗应证明其生产经营情况已经发生变化, 及其调岗属于合理范畴。然而公司并未提交充分证据证明其生产经营发生变化, 系出于经营必要而对员工进行调岗。并且, 调岗后的新岗位工作内容显然会对葛某的职业发展产生不利影响, 葛某的工作时间从固定早上 9 点到晚上 6 点, 变更为早、中、晚三个班次排班, 亦是对员工不利的劳动条件变更。公司以葛某拒绝到新岗位报道且经提醒拒不改正为由解除劳动合同属违法解除。二审法院维持原判。

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

