

海问劳动法双月报（2021年5-6月）

作者：刘宇翔 吴琼

本期摘要

- 人大常委会修订《安全生产法》
- 深圳市出台电子劳动合同处理规则
- 广州市制定粤港澳大湾区个人所得税优惠政策
- 青岛市试行非劳动关系特定从业人员的工伤保障措施
- 各地陆续发布2020年社会平均工资，并调整最低工资标准
- 苏州中级人民法院发布涉竞业限制劳动争议典型案例
- 上海发布《涉高管劳动争议案件审判白皮书》

一、法律：人大常委会修订《安全生产法》

2021年6月10日，第十三届全国人民代表大会常务委员会第二十九次会议决定对《中华人民共和国安全生产法》进行修改（“新《安全生产法》”），新《安全生产法》将于2021年9月1日起施行。此次修改决定共42条，涉及了新兴行业的安全生产新问题、大幅提高对违法行为惩处力度等方面的内容，重点如下：

1、强调平台经济等新兴行业的安全生产责任。新业态、新模式下产生的新风险是此次修订关注的重点之一。为了加大对平台经济从业人员的安全保障，新《安全生产法》强调平台经济等新兴行业、领域的生产经营单位应当建立、健全并落实全员安全生产责任制，加强从业人员安全生产教育和培训的规定。同时，对新兴行业的安全生产监督管理职责不明确的，要求县级以上地方各级人民政府按照业务相近的原则确定监督管理部门。

2、关注从业者心理状况和行为习惯。新《安全生产法》要求生产经营单位关注从业人员的身体、心理状况和行为习惯，加强对从业人员的心理疏导、精神慰藉，防范从业人员行为异常导致事故发生。

3、加大处罚力度。新《安全生产法》大幅提高了罚款金额，最高可以达到1亿元。同时，处罚方式也更严格，违法行为一经发现可责令整改（甚至停产停业整顿）并处罚款；拒不整改的，可以按日连续计罚。另外，有关部门应采取联合惩戒方式，对严重违法的单位及相关人员采取暂停项目审批、行业或者职业禁入等惩戒措施。

4、完善隐患排查治理机制。新《安全生产法》要求如实记录事故隐患排查治理情况后，还需通过职工大会、职工代表大会或公示栏向从业人员通报；重大事故隐患排查治理情况应当及时向负责部门和职工大会或者职工代表大会报告。

新《安全生产法》将对在华企业安全生产管理工作产生重大影响。无论是传统行业还是平台经济等新兴行业的企业，均应当对本次修改予以充分关注。

二、地方法规：深圳市出台电子劳动合同处理规则

2021年5月13日，深圳市人社局、深圳市劳动人事争议仲裁委员会发布《深圳电子劳动合同争议处理规则（试行）》（深发〔2021〕20号）（“《规则》”），包含电子劳动合同的订立、身份认证、服务平台的要求、责任承担、争议解决等各方面的规定。

就电子劳动合同相关事项，除深圳外，全国和其他地区也已出台过相应的处理规则。2020年3月4日，人力资源社会保障部办公厅发布《关于订立电子劳动合同有关问题的函》（人社厅函〔2020〕33号）（参见《海问观察：采用电子形式订立书面劳动合同的新规解读及实务建议》）。2020年10月27日，北京市人力资源和社会保障局发布《关于推进电子劳动合同相关工作的实施意见》（京人社劳发〔2020〕28号）。已采用或拟采用电子劳动合同的企业应对国家层面及地方层面相关细则予以关注。

三、地方法规：广州市制定粤港澳大湾区个人所得税优惠政策

2021年6月7日，广州市财政局、广州市人社局等四部门印发《广州市关于实施粤港澳大湾区个人所得税优惠政策财政补贴管理办法》（穗财规字〔2021〕1号）（“《办法》”）。根据《办法》，在广州市行政区域范围内工作的境外高端人才和境外紧缺人才，其在广州市缴纳的个人所得税已缴税额超过其按应纳税所得额的15%计算的税额部分，给予财政补贴，该补贴免征个人所得税。

《办法》是在全国层面的《关于粤港澳大湾区个人所得税优惠政策的通知》（财税〔2019〕31号）和广东省层面的《关于继续贯彻落实粤港澳大湾区个人所得税优惠政策的通知》（粤财税〔2020〕29号）的基础上，广州市对境外高端人才和境外紧缺人才的个人所得税优惠政策的细化。另外，广州的相关政府部门还出台了相应的《广州市实施粤港澳大湾区个人所得税优惠政策财政补贴五十问（2021年版）》，具体指导实践操作。

此外，北京也已于2021年4月出台了针对境外高端人才个人所得税补贴的

类似政策（参见《海问·研究 | 海问劳动法双月报》（3-4月））。

四、地方法规：青岛市试行非劳动关系特定从业人员的工伤保障措施

青岛市人社局联合青岛市财政局、国家税务总局青岛市税务局于2021年6月17日共同印发了《青岛市非劳动关系特定从业人员的工伤保障办法（试行）》（青人社规[2021]4号）（“《保障办法》”）。《保障办法》的出台是为落实《青岛市人民政府办公厅关于支持多渠道灵活就业的实施意见》提出的“支持互联网平台企业自愿为从业的非劳动关系人员缴纳工伤保险费”的要求。

《保障办法》规定，依照自愿原则，用人单位可以为其雇用的非劳动关系特定从业人员单独缴纳工伤保险。“非劳动关系特定从业人员”主要包括：

（1）实习、见习学生，包括与单位签订实习、见习协议的大中专院校、技工院校在校生和未就业高校毕业生；（2）通过家政服务机构在青岛市行政区域内从业的家政服务人员等非劳动关系劳动者；和（3）村（社区）党组织委员会和村（居民）委员会工作人员。

除青岛之外，广东省也已于2021年1月颁布和实行了类似政策，即《关于单位从业的超过法定退休年龄劳动者等特定人员参加工伤保险的办法（试行）》。

五、地方法规：各地陆续发布2020年社会平均工资，并调整2021年最低工资标准

自2021年5月以来，各地2020年社会平均工资的统计数据陆续发布，多地也陆续调整2021年最低工资标准。（需要注意的是，在存在不同统计口径的地区，不同使用场景下可能需适用不同口径的数据，具体应以当地政策为准。）

1、近期各地公布的2020年社会平均工资总结请见如下：

(单位/Unit: 元/¥)

城市 / City	城镇非私营单位 就业人员年平均 工资 / Average Annual Wage of Employed Persons in Urban Non- Private Enterprises	城镇非私营单位 在岗职工年平均 工资 / Average Annual Wage of Active Workers in Urban Non-Private Enterprises	城镇私营单位就 业人员年平均工 资 / Average Annual Wage of Employed Persons in Urban Private Enterprises	全口径城镇单位 就业人员年平均 工资 / Average Annual Wage of Employed Persons in All Urban Enterprises
北京Beijing	/	185026	/	151360
上海Shanghai	/	/	/	124056
广州Guangzhou	130110	135138	68826	/
深圳Shenzhen	137310	139436	74597	/
东莞Dongguan	78992	79601	/	69903
佛山Foshan	93502	94536	64385	
厦门Xiamen	105269	108554	/	108554
福州Fuzhou	93513	96478	/	/
重庆Chongqing	93816	98380	55678	68972
天津Tianjin	114682	/	/	/
大连Dalian	94887	98812	53727	/
长春Changchun	90372	/	/	/

2、近期各地出台的2021年最低工资标准总结请见如下：

(单位/Unit: 元/月)

城市 / City	调整最低工资标准的通知 / Notice of Adjusting Minimum Wage Standard	月最低工资标准(全日制用工)/Monthly Minimum Wage (Full-Time Employee)	小时最低工资标准(非全日制用工) / Hourly Minimum Wage (Part-Time Employee)
北京 Beijing	《北京市人力资源和社会保障局关于调整北京市2021年最低工资标准的通知》/ Notice of Beijing Municipal Human Resources and Social Security Bureau on Adjusting the Minimum Wage Standard of Beijing in 2021 (京人社劳发[2021]77号)	2320	25.3
上海 Shanghai	《上海市人力资源和社会保障局关于调整本市最低工资标准的通知(2021)》/ Notice of Shanghai Municipal Human Resources and Social Security Bureau on Adjusting the Minimum Wage Standard (2021) (沪人社规[2021]18号)	2590	23
天津 Tianjin	《天津市人社局关于调整天津市最低工资标准的通知》/ Notice of Tianjin Municipal Human Resources and Social Security Bureau on Adjusting the Minimum Wage Standard of Tianjin (津人社规字[2021]4号)	2180	22.6
西藏 Tibet	《西藏自治区人民政府办公厅转发<人力资源社会保障厅关于调整我区最低工资标准意见>的通知》/ Notice of the General Office of the Tibet Autonomous Region Government Forwarding the Opinions of the Human Resources and Social Security Bureau on Adjusting the Minimum Wage Standard in the Region (藏政办发[2021]19号)	1850	18

六、案例：苏州中级人民法院发布涉竞业限制劳动争议典型案例

2021年4月30日，苏州中级人民法院发布了涉竞业限制劳动争议十大典型案例，其中体现了当地司法实践中就相关问题的一部分倾向性观点，总结如下：

- 1、应准确界定竞业限制适用主体的范围，将竞业限制扩大到不掌握商业秘密

密的非适用主体的约定无效。实践中，有些用人单位要求全体员工签署竞业限制条款，属于泛化适用竞业限制，存在效力风险。

2、关于在职期间的员工竞业限制义务：（1）用人单位和劳动者就在职期间履行竞业限制义务的约定有效；（2）就在职期间履行竞业限制义务提供补偿的约定有效。

3、用人单位可与劳动者约定在在职期间预付离职后竞业限制补偿金，但该笔付款必须在工资结构中有明确体现，且用人单位不得将原本应付工资中的一部分拆分为“竞业限制补偿”从而变相规避支付义务。

4、约定的经济补偿低于当地规定的最低法定标准，并不必然影响竞业限制效力。如果用人单位实付的经济补偿低于法定标准，法院可酌情减轻劳动者违约责任，或劳动者可要求补足支付差额。

七、案例：上海发布《涉高管劳动争议案件审判白皮书》

近期，上海市第一中级人民法院召开新闻发布会，发布《涉高管劳动争议案件审判白皮书》，通报2019年1月1日至2021年3月31日期间涉高管劳动争议案件典型案例。

涉高管的案件，与一般员工相比，具有争议类型多元化、高管收入较高且构成复杂，工作方式灵活、双方举证能力相当、岗位恢复困难等特点。因此，法院审理涉高管案件的裁判观点可能有别于一般员工的案件。其中，我们认为可以重点提示的案例有：

1、用人单位实际不对高管进行考勤管理的，高管未遵守考勤管理制度不能成为用人单位解除行为合法的充分事实依据。李某为某公司股东，同时担任该

公司业务开发主管一职。李某连续几天未至公司工作，但在公司微信工作群中与公司员工沟通、安排工作。后公司以李某连续旷工为由、依据员工手册中的考勤管理制度，解除其劳动合同。法院认为，公司对李某不实际进行考勤，规章制度中也缺少部门主管请假的审批流程，加之李某在离开公司期间仍在工作等原因，故公司据此解除劳动合同事实依据不足。

然而，值得注意的是，北京一中院发布的2020年涉高管典型案例中就此问题体现的裁判观点为，即使是实行不定时工作制的高管也应当遵守公司考勤管理制度。鉴于同类案件中各地的审理思路存在差异，企业对制度设计、高管日常管理、评估解除路径风险时应当将劳动法的地域性差异考虑在内。

2、股权争议一般不宜作为劳动争议案件处理。郑某任某公司的人力资源总监。郑某被授予该公司股票期权，且双方在《员工股票期权计划》中约定若达到行权条件不能支付，公司则将向郑某支付100万元。而后，公司以郑某在职期间严重违纪为由，解除郑某劳动合同，并拒绝发放股票期权或支付相应的赔偿金。郑某诉至法院，要求公司恢复劳动关系，并向其支付未按时发放股票期权的赔偿金100万元。法院认为该请求系基于双方对于股票期权约定引起的争议，不属于劳动争议案件处理范围。

就期权相关争议是否属于劳动争议受案范围，在司法实践中存在不同观点。当事人在设计相关文件结构以及制定诉讼策略时，应综合评估不同诉讼路径的可行性，并考虑地区性司法惯例。

3、高管主张恢复劳动关系的，应严格审查是否具备继续履行客观条件。陈某担任公司的资管部总经理，后公司以陈某“在试用期间被证明不符合录用条件”为由解除了与陈某之间的劳动合同。陈某起诉要求公司恢复劳动关系。在已认定属于违法解除的情况下，法院认为进入劳动争议证明双方之间的信任基础已经破裂，且陈某原岗位系高级管理岗位现已由他人接替，公司客观上无法为高管创设新岗位，因此不具备继续履行劳动合同的客观条件。

实践中，不同地区的法院对于违法解除劳动合同后是否可以恢复劳动关系的审查严格程度不同。例如北京地区更倾向于支持员工继续履行劳动合同主张、对于“不能继续履行”的情形严格限缩，而上海地区则相反。

*声明：本文所载信息仅供参考之用，并不代表我们的法律建议或法律意见。如您需要进一步讨论，请联系您在本所的日常联系人或联系海问劳动法团队

2021-07-20