

海问劳动法双月报（2021年9-10月）

作者：刘宇翔、吴琼

本期摘要

- 法规解读：多地修订《人口与计划生育条例》，调整婚育假期配置
- 法规解读：各地陆续出台新规，落实新就业形态劳动者权益保障
- 新规速递：校外培训机构从业人员管理办法施行，上海修订安全生产条例，江苏省修订工资支付条例
- 典型案例：北京西城法院及海口中院发布劳动人事纠纷典型案例

一. 法规解读：多地修订《人口与计划生育条例》，调整婚育假期配置

为贯彻《关于优化生育政策促进人口长期均衡发展的决定》，全国人大常委会于2021年8月20日通过了修改《中华人民共和国人口与计划生育法》（“《人口与计划生育法》”）的决定，体现了优化生育政策的重大调整。新修订的《人口与计划生育法》在原第二十五条中增加了第二款，支持有条件的地方设立“父母育儿假”。

为落实《人口与计划生育法》的新修订内容，江苏、贵州、吉林、四川、山西、黑龙江等地相继结合当地情况对现行《人口与计划生育条例》进行修订。由于各地的基本情况不同，其人口和计划生育政策也存在区别。其中，与用人单位的用工管理关联性较强的主要为对假期种类和假期调整。本次修改和调整，各地与婚育相关的假期设置主要如下：

地区 / Regions	婚假 / Marriage Leave	产假及护理假 / Maternity Leave and Paternity Leave	育儿假 / Parental leave
江苏 / Jiangsu	(无变化/ No-change) 在国家规定的婚假基础上延长10天 / Extension of 10 days over the nationally prescribed marriage leave	(延长/ Extend) 女方在享受国家规定产假的基础上, 延长产假不少于三十天, 男方享受护理假不少于十五天 / female employee granted with 30 additional days of maternity leave on top of the nationally prescribed amount; paternity leave for male employees shall not be less than 15 days	(新增/ Add) 推动实行父母育儿假制度, 具体实施办法, 由省人民政府制定 / Promote the implementation of a parental leave system, with specific implementation measures to be formulated by the provincial people's government
贵州 / Guizhou	(无变化/ No-change) 在国家规定的婚假基础上延长10天 / Extension of 10 days over the nationally prescribed marriage leave	(无变化 / No-change) 除享受国家规定的产假外, 女方增加产假60天, 男方享受护理假15天 / In addition to the nationally prescribed maternity leave, the woman will have an additional 60 days of maternity leave, and the man will have 15 days of paternity leave	(新增/ Add) 3周岁以下婴幼儿的父母双方每年享受育儿假各10天 / Parents of infant(s) under the age of three shall be entitled to parental leave for 10 days each year
四川 / Sichuan	(无变化/ No-change) 无延长婚假 / No extended marriage leave	(无变化 / No-change) 除法律、法规规定外, 延长女方生育假60天, 给予男方护理假20天 / In addition to the nationally prescribed maternity leave, the woman shall be entitled to an additional maternity leave of 60 days, and the man shall be entitled to a paternity leave of 20 days	(新增/ Add) 子女三周岁以下的夫妻, 每年分别享受累计十天的育儿假 / Parents of child(ren) under the age of three shall be entitled to parental leave for 10 days each year
江西 / Jiangxi	(延长/ Extend) 除享受国家规定的假期外, 增加婚假十五日 / Extension of 15 days over the nationally prescribed marriage leave	(延长/ Extend) 除享受国家规定的假期外, 增加产假九十日, 并给予男方护理假三十日 / In addition to the nationally prescribed maternity leave, the woman shall be entitled to an additional maternity leave of 90 days, and the man shall be entitled to a nursing leave of 30 days	(新增/ Add) 在子女三周岁以下期间, 给予夫妻双方每年各十日育儿假 / Parents of children under the age of three shall be entitled to parental leave for 10 days each year
吉林 / Jilin	(无变化/ No-change) 享受婚假十五天 / 15 days' leave for marriage	(调整/ Adjust) 按政策生育子女的夫妻, 可以获得延长生育假、护理假奖励, 具体办法由省人民政府制定。女职工经本人申请, 单位同意, 可延长产假至一年, 产假延长期间工资按原额的百分之七十五发放 / Couples who give birth to children in accordance with the policy may be rewarded with extended maternity leave and nursing leave, with specific measures to be formulated by the provincial people's government. Female employees may extend their maternity leave up to one year upon their application and the consent of employers, their wages during the extended maternity leave shall be paid at 75% of the original amount	(新增/ Add) 支持有条件的地区或企业事业单位设立父母育儿假 / Support the establishment of parental leave in areas or enterprises and institutions where conditions permit
黑龙江 / Heilongjiang	(无变化/ No-change) 享受婚假十五日, 参加婚前医学检查的, 增加婚假十日 / 15 days' leave for marriage, and 10 days' additional leave for attending premarital medical examination	(无变化 / No-change) 女职工享受产假一百八十日; 男职工享受护理假十五日, 特殊情况可以参照医疗单位意见适当延长 / Female employees are entitled to maternity leave for 180 days; male employees are entitled to nursing leave for 15 days, which may be appropriately extended in special circumstances with reference to the opinion of the medical treatment unit	(新增/ Add) 用人单位每年给予三周岁以下婴幼儿的父母各十日育儿假发 / Parents of infant child(ren) under the age of three shall be entitled to parental leave for 10 days each year

用人单位应当根据当地的人口与计划生育政策, 合理保证员工的休息与休假权。此外部分地区还强调, 不得因为女性生育而影响其奖金、福利待遇、晋升等就业权益。

二、法规解读：各地陆续出台新规，落实新就业形态劳动者权益保障

2021年7月16日, 人力资源与社会保障部(“人社部”)、国家市场监督管理总局、中华全国总工会等部门联合发布《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》(“《意见》”)(参见《海问·研究 | 海问劳动法双月报》(7-8月))。自9月以来, 北京、浙江、山东、重庆、贵州、湖南等地根据《意见》确定的规范新就业形态用工、维护劳动者权益的原则性政策, 陆续出台实施意见。

2021年9月5日, 北京率先出台《关于促进新就业形态健康发展的若干措施》; 此后, 浙江颁布《浙江省维护新就业形态劳动者劳动保障权益实施办法》; 山东和重庆出台《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的实施意

见》；贵州发布《贵州省人力资源和社会保障厅关于开展维护新就业形态劳动者劳动保障权益专项行动的通知》；湖南则发布了《共享经济灵活用工平台服务规范》与《共享经济灵活用工平台管理规范》征求意见的通知。各地出台的新规中，对《意见》提出的指导性政策作出了不同程度的细化。上述地区的如下具体规定值得注意：

1、浙江省八个部门联合发布的实施办法，提出了针对新就业形态劳动者权益保障较为具体的规则。例如：

（1）将新就业形态劳动者与用工单位的关系区分为劳动关系、不完全符合劳动关系情形、民事关系三类，分别明确用工法律责任，对不完全符合劳动关系的情形，保障劳动者劳动权益的底线；

（2）平台企业应将与劳动者签订的劳动合同或者协议，按规定实时汇聚到电子劳动合同（协议）在线平台，纳入统一监管；

（3）企业确定的劳动定额应当使本企业同岗位90%以上的劳动者在法定工作时间内能够完成；

（4）鼓励将对劳动者的扣款规则，调整为体现优绩优酬的正向激励措施；

（5）要求平台优化规则，对连续工作超过4小时的要安排工间休息；

（6）强调建立健全新就业形态劳动者单险种工伤保险制度等。

2、北京市就业工作领导小组发布的通知，将“新就业形态劳动者”分为三个类别，平台网约劳动者、平台个人灵活就业人员及平台单位就业员工，并分级分类对不同类别的新就业形态劳动者提出不同的保障措施；明确对“平台单位就业员工”的管理责任分配，要求在“平台单位就业员工”劳动权益受到损害的情况下，平台企业依法承担相应责任。

3、湖南市场监管局从共享经济灵活用工平台的服务和管理规范入手，发布了湖南省地方标准的征求意见稿。两项标准着力于解决共享用工平台的服务质量、管理水平、安全性等参差不齐的问题，增强平台本身的规范性。

4、贵州省在通知中明确人力资源和社会保障厅应于2022年2月前制定外卖员、网约车司机劳动合同、书面协议等通用示范文本；推动建立平台企业用工情况报告制度和新就业形态劳动者劳动保障权益激励惩戒机制；并要求定期在省级人力资源社会保障部门网站公布一批合规用工企业名单。

5、北京、山东、重庆等地在《意见》的基础上，确定每项指导意见的牵头单位和参加单位，在明确分工的同时，也起到监督政策落地的作用。

6、在劳动争议处理方面，加班和拖欠劳动报酬问题受到格外关注。贵州省强调认真组织学习涉及超时加班劳动争议以及新就业形态劳动人事争议典型案例；北京市也明确劳动监察部门及其他主管部门应“加大拖欠劳动报酬、违法超时加班等突出问题的治理力度”。

平台企业在平台服务和管理建设，以及用工的过程中，应密切关注新就业形态劳动者保护的重点问题，结合各地的实施细则，规范用工管理。

三、新规速递：校外培训机构从业人员管理办法施行；上海修订安全生产条例；江苏省修订工资支付条例

1、校外培训机构从业人员管理办法施行

继《关于进一步减轻义务教育阶段学生作业负担和校外培训负担的意见》（“双减政策”）出台以来，为了加强校外培训机构从业人员管理，教育部和人社部于2021年9月9日发布了《校外培训机构从业人员管理办法（试行）》（“《管理办法》”）。

《管理办法》适用于校外培训机构中的教学人员、教研人员以及助教、带班人员等辅助人员；规定校外培训机

构专职教学、教研人员原则上不低于机构从业人员总数的50%；并明确了校外培训机构对从业人员的管理规范，如聘用前先查询其犯罪信息、开展岗位培训、公示从业人员信息等。

另外，《管理办法》要求对违反规范的从业人员建立全国统一监管平台的“校外培训机构从业人员黑名单”，列入“黑名单”的人员将不得再被聘用为校外培训机构的从业人员。

2、上海发布新修订的安全生产条例

上海人大常委会于2021年10月28日修行的《上海市安全生产条例》将于2021年12月1日生效。《上海市安全生产条例》的修改依托于新修订的《安全生产法》，对具体条款的修订思路也与《安全生产法》相一致（《安全生产法》的主要修订内容参见《海问·研究 | 海问劳动法双月报》（5-6月））。

除了与《安全生产法》的规定保持一致外，《上海市安全生产条例》还明确了危险性较高的生产经营单位应当加强安全生产的信息化管理，运用数字化技术开展安全风险管控、事故隐患排查治理、重大危险源监控等工作，按照要求向相关部门实时、准确、完整地报送相关数据。

3、江苏省修订工资支付条例

江苏省人大常委会于2019年9月29日修订《江苏省工资支付条例》。本次修改的条款较少，主要集中在对部分行政处罚条款的调整，主要包括修改罚款的金额范围、调整行政处罚的种类等。

四、典型案例：北京西城法院及海口中院发布劳动人事纠纷典型案例

2021年9月16日，北京西城法院召开“涉劳动者带薪年休假纠纷典型案例”新闻通报会，发布五个涉劳动者带薪年休假纠纷的典型案例。五个典型案例分别涉及劳动者未休年休假工资、年休假标准、劳动者不再享有年休假的法定情形以及疫情期间年休假安排等常见问题。

海口中院和海口市人社局于2021年9月23日联合发布十个劳动人事争议的典型案例，涉及劳动关系认定、加班、劳动合同签订、工资支付、调岗等各个方面。

两地发布的典型案例中，以下关于劳动者未休年休假工资的问题值得关注：

1、劳动者未休年休假工资的仲裁时效

对于该问题，不同地区的案例中呈现出法院所持的不同意见。

在北京西城法院发布的案例一中，劳动者以长期拖欠工资为由，向公司提出解除劳动合同,并于次日申请劳动仲裁，要求公司支付2017年至2020年未休年休假工资共计4万余元。法院认为，主张未休年休假工资的仲裁时效应当适用《劳动争议调解仲裁法》第二十七条第一款规定，从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算，申请仲裁的时效期间为一年。因此，劳动者主张的2017年未休年休假工资已超过仲裁时效，故仅支持2018年至2020年未休年假工资。

在海口中院发布的一个典型案例中，2008年至2011年期间及2017年度，单位未安排劳动者休年休假也未支付未休年休假工资。2017年8月31日，单位解除与劳动者的劳动合同。法院认为未休年休假工资属于劳动关系存续期间的劳动报酬，其仲裁时效从双方劳动关系解除之日起算，因此，劳动者要求支付未休年休假工资未过诉讼时效。与北京西城法院的观点恰好相反。

2、劳动合同解除方式对劳动者未休年休假工资的影响

对于劳动合同解除方式对劳动者未休年休假工资的影响问题，不同地区的法院也存在不同的观点。

例如，北京西城法院发布的案例二中，劳动者因家庭原因向公司提出辞职。辞职后，劳动者以公司未支付2019年度未休年休假工资等事由诉至法院。法院认为，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条规定，无论哪一方提出解除或终止劳动合同，公司都应当按职工当年未休年休假天数向其支付工资。

然而在上海地区，法院普遍认同在用人单位因劳动者严重违纪而合法解除与劳动者的劳动合同的情况下，公司无需向劳动者支付当年的未休年休假工资。例如，在（2021）沪01民终2329号案例中，法院认为由于双方劳动合同因劳动者严重违纪行为而被解除，劳动者未休年休假的责任应由其本人承担，因此，公司无需向其支付未休年休假的工资。

在劳动用工中，企业可以根据其所在的地区，具体判断是否以及如何向劳动者支付未休年休假的工资。

*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