



國楓律師事務所
GRANDWAY LAW OFFICES

國 楓 周 刊

二零二一年第三十二期，总第六五五期

北京國楓律師事務所（北京-上海-深圳-成都-西安-香港）

Grandway Law Offices (Beijing-Shanghai-Shenzhen-Chengdu-Xi'an-Hong Kong)

地址:北京市東城區建國門內大街26
號新聞大廈7層

郵編:100005

電話:010-66090088/88004488

傳真:010-66090016

網址:www.grandwaylaw.com

Address: 7/F, Beijing News Plaza, NO.26
Jianguomennedajie,

Dongcheng District, Beijing, China, 100005

Tel:86-10-6609-0088/8800-4488

Fax:86-10-6609-0016

Website:www.grandwaylaw.com



目录

CONTENTS

03/国枫动态 GRANDWAY NEWS

至美国韵·千面东方——国枫提供法律服务的毛戈平化妆品股份有限公司 IPO 项目通过中国证监会审核

The IPO project of Maogeping Cosmetics Co., LTD., which Provided legal services by Grandway, passed the audit of China Securities Regulatory Commission

国枫助力利楚商服取得泰康 B+ 轮投资

Grandway help Lichu business services to obtain taikang B+ round of investment

国枫成为上海交通大学科技成果转化项目法律服务供应商并为首批成果转化项目提供法律尽职调查服务

Grandway became the legal service provider of the s&T achievement transformation project of Shanghai Jiao Tong University, and provided legal due diligence service for the first batch of achievement transformation project

09/法制动态 SECURITIES INDUSTRY NEWS

最高法发布意见 加强和创新环境资源审判工作

SPC Issues Guidelines to Enhance and Innovate Environment and Resources-related Trial Work

国务院印发《2030 年前碳达峰行动方案》

Action Plan for Carbon Dioxide Peaking Before 2030 Unveiled by State Council

两部门要求加强超高层建筑规划建设管理

Two Authorities Tighten Control over Planning and Construction of Supertall Buildings

全国人大常委会授权国务院在部分地区开展房地产税改革试点

NPC Standing Committee Authorizes State Council to Launch Pilot Reform of Property Tax in Certain Regions

13/专题研究 RESEARCH ON CURRENT ISSUES


育儿假施行实务探究

A study on the implementation of parental leave

25/律所人文 GRANDWAY COMMUNITY

故都的秋

Autumn in Peiping





至美国韵·千面东方——国枫提供法律服务的毛戈平化妆品股份有限公司 IPO 项目通过中国证监会审核

The IPO project of Maogeping Cosmetics Co., LTD., which Provided legal services by Grandway, passed the audit of China Securities Regulatory Commission



2021 年 10 月 21 日，由北京国枫律师事务所提供法律服务的毛戈平化妆品股份有限公司（以下简称“毛戈平股份”）首次公开发行股票并上市项目获得中国证券监督管理委员会第十八届发行审核委员会 2021 年第 113 次发审委会议审核通过。

毛戈平股份主要从事“MGPIN”与“至爱终生”两大品牌彩妆、护肤系列产品的研发、生产、销售及化妆技能培训业务。毛戈平股份一直致力于研究东方美学，打造属于中国的高端彩妆品牌。

毛戈平股份本次拟公开发行不超过 2,000 万股人民币普通股，以募集资金 11.2 亿元，用于研发中心建设项目、渠道建设及品牌推广项目、培训机构建设项目以及公司信息系统建设升级项目。

北京国枫律师事务所为毛戈平股份 IPO 项目的发行人律师，为毛戈平股份提供了首次公开发行股票并上市全程的优质法律服务，本项目由首席合伙人张利国律师领衔，项目主办及签字律师为合伙人臧欣律师、合伙人李洁律师，项目组成员还包括陈楹律师。

同时感谢发行人毛戈平股份、保荐机构长江证券承销保荐有限公司、审计机构天健会计师事务所（特殊普通合伙）对国枫的信任和支持，祝贺毛戈平股份顺利通过中国证监会发审会审核。



臧欣 北京国枫（上海）律师事务所 合伙人
业务专长
公司证券业务、公司收购与兼并业务、
上市公司股权激励业务



李洁 北京国枫律师事务所 合伙人
业务专长
公司收购与兼并业务、公司证券业务

国枫助力利楚商服取得泰康 B+轮投资

Grandway help Wuhan Lichu Business Service Co., LTD to obtain taikang B+ round of investment



近日，武汉利楚商务服务有限公司（“利楚商服”）顺利完成 B+轮融资，由泰康人寿保险有限责任公司（“泰康”）独家投资。今年 3 月，国枫曾助力利楚商服获得了腾讯集团与蚂蚁集团数亿元人民币的 B 轮联合投资，本次 B+轮融资距离 B 轮融资仅时隔半年。

利楚商服成立于 2011 年，是国内较早从事聚合支付技术研发和应用的高新技术企业之一，秉持服务好商户的初心，积极投入研发，以科技的力量助力商户数字化升级，并从聚合支付服务商转型为商户数字化经营服务商。利楚商服旗下拥有聚合支付品牌“扫呗”、数字化经营 SaaS 系统“FU+”、社交共创平台“来智慧”3 大品牌体系。利楚商服 2016 年初推出扫呗聚合支付品牌，为国内各类企业提供一站式支付解决方案，实现支付方式、支付场景、商户类型、结算方式、调用模式的五大超级聚合，并以支付为核心，为商户提供包括会员、

收银、聚合发券、聚合小程序、聚合分期、广告营销、商户贷款、商户社保、电子发票等在内的数字化服务，成功为众多企业和知名连锁品牌提供一站式数字化经营综合解决方案服务。目前，利楚商服已服务近 100 万线下商户，日交易笔数峰值超 2,200 万笔，年受理交易金额近 3,000 亿元，拥有强大的系统研发和运营保证能力，是国内商户服务领域的创新者和引领者。


国枫律师事务所接受利楚商服的委托，由合伙人刘倩律师领衔，与顾忻媛律师、钱程律师助理组成专业法律服务团队（“国枫律师团队”），为本轮融资提供全过程、全方位的法律服务。本次交易涉及险资入场，且所涉法律主体众多，需要契合新老投资人之间与利楚商服和管理团队之间的商业诉求和险资的监管要求。为此，国枫律师团队在服务期间，代表客户相继与各方进行多轮谈判，并为客户提供了文件起草、审核及修改、险资运用合规、税务合规、协助项目交割等专业法律服务。国枫律师团队凭借在投融资法律服务领域的专业经验，以及专业、细致、勤勉的工作态度，获得了客户及其他合作方的高度肯定。



刘倩 北京国枫（上海）律师事务所 合伙人
业务专长
涉外收购与兼并业务、基金业务、金融业务



顾忻媛 北京国枫（上海）律师事务所 律师
业务专长
私募基金、涉外法律、公司并购



国枫成为上海交通大学科技成果转化项目法律服务供应商并为
首批成果转化项目提供法律尽职调查服务

Grandway became the legal service provider of the s&T achievement transformation project of Shanghai Jiao Tong University, and provided legal due diligence service for the first batch of achievement transformation project



近日，北京国枫律师事务所经招投标程序入选上海交通大学科技成果转化项目法律服务供应商，并为上海交通大学首批科技成果转化项目提供尽职调查法律服务。

2020年11月12日，国家发展改革委印发《支持上海交通大学开展科技成果转化专项改革试点实施方案》，正式启动专项改革试点工作。2021年5月28日，上海市发布《上海市促进科技成果转移转化行动方案（2021-2023年）》，明确支持上海交通大学落实国家科技成果转化专项改革试点实施方案。在2021年全国大众创业万众创新活动周上，上海交通大学“科技成果转化专项改革”项目受到国家发改委重点推荐入选主会场展示。

作为中国资本市场领先的法律专业服务机构，2021年7月，国枫律所凭借高品质的专业法律服务能力，成功中标上海交通大学

2021-2023 年科技成果转化项目法律尽职调查服务供应商，并签署相关协议，提供对科技成果转化作价投资项目、科技成果转化完成人实施债务免除项目、科研人员原有创业企业合规整改项目及其他科技成果转化相关的必要项目开展法律尽职调查，并出具尽职调查报告及法律意见书等法律服务。

2021 年 7 月-10 月，国枫对“纳米载体及生物检测技术”、“精密驱动、传感、控制技术与装备”、“实体肿瘤免疫新疗法”、“前哨淋巴结拉曼定位系统”等多个成果转化项目及项目相关主体进行法律尽职调查，并出具尽职调查报告。期间，秉承“客户至上、厚积薄发”的执业理念，结合上海交大的实际需求和切实需要，持续提供专业、高效、优质的法律服务。本项目由胡琪律师团队承办，项目组成员包括董一平、龚曼昀、郝旭明、叶郑庆、郑乃容。



胡琪 北京国枫（上海）律师事务所 合伙人
业务专长
公司收购与兼并业务、公司证券业务、金融业务



董一平 北京国枫（上海）律师事务所 合伙人
业务专长
公司证券业务



最高法发布意见加强和创新环境资源审判工作

SPC Issues Guidelines to Enhance and Innovate Environment and Resources-related Trial Work

2021年10月28日，最高人民法院下发《关于新时代加强和创新环境资源审判工作 为建设人与自然和谐共生的现代化提供司法服务和保障的意见》（下称《意见》）。

《意见》分为五个部分，共计20条，对新时代人民法院环境资源审判工作各领域、各环节提出全方位的指导意见和要求。具体为，第一部分是新时代加强和创新环境资源审判工作的指导思想和总体要求。第二部分强调切实解决人民群众身边的突出生态环境问题。第三部分明确推动构建人与自然生命共同体。第四部分强调助力经济社会绿色低碳转型。第五部分明确健全环境资源审判制度体系。其中，《意见》提出，统一环境资源审判法律适用。完善统一涉自然资源案件审判的法律适用，构建类型化的生态环境损害责任体系，健全审判程序和实体规则。

（来源：最高人民法院）



国务院印发《2030年前碳达峰行动方案》

Action Plan for Carbon Dioxide Peaking Before 2030 Unveiled by State Council

2021年10月27日，国务院下发《2030年前碳达峰行动方案》（下称《方案》）。

根据《方案》，“十五五”期间，产业结构调整取得重大进展，清洁低碳安全高效的能源体系初步建立。到2030年，非化石能源消费比重达到25%左右，单位国内生产总值二氧化碳排放比2005年下降65%以上，顺利实现2030年前碳达峰目标。为此，《方案》明确，要将碳达峰贯穿于经济社会发展全过程和各方面，重点实施包括能源绿色低碳转型行动、节能降碳增效行动、工业领域碳达峰行动、城乡建设碳达峰行动、交通运输绿色低碳行动、循环经济助力降碳行动、绿色低碳科技创新行动等在内的“碳达峰十大行动”，并就开展国际合作和加强政策保障作出相应部署。

（来源：中国政府网）



两部门要求加强超高层建筑规划建设管理

Two Authorities Tighten Control over Planning and Construction of Supertall Buildings

2021年10月26日，住房和城乡建设部、应急管理部联合发出《关于加强超高层建筑规划建设管理的通知》(下称《通知》)。

《通知》规定，从严控制建筑高度，各地要严格控制新建超高层建筑，一般不得新建超高层住宅。城区常住人口300万人口以下城市严格限制新建150米以上超高层建筑，不得新建250米以上超高层建筑。城区常住人口300万以上城市严格限制新建250米以上超高层建筑，不得新建500米以上超高层建筑。同时，《通知》明确，强化既有超高层建筑安全管理。全面排查安全隐患，各地要结合安全生产专项整治三年行动，加强对超高层建筑隐患排查的指导监督，摸清超高层建筑基本情况，建立隐患排查信息系统。

(来源：住房和城乡建设部)



全国人大常委会授权国务院在部分地区开展房地产税改革试点

**NPC Standing Committee Authorizes State Council to Launch
Pilot Reform of Property Tax in Certain Regions**

2021年10月25日，第十三届全国人民代表大会常务委员会第三十一次会议通过《关于授权国务院在部分地区开展房地产税改革试点工作的决定》（下称《决定》），自公布之日起施行。

《决定》提出，授权国务院在部分地区开展房地产税改革试点工作。试点地区的房地产税征税对象为居住用和非居住用等各类房地产，不包括依法拥有的农村宅基地及其上住宅。土地使用权人、房屋所有权人为房地产税的纳税人。非居住用房地产继续按照《房产税暂行条例》、《城镇土地使用税暂行条例》执行。根据《决定》，国务院制定房地产税试点具体办法，试点地区人民政府制定具体实施细则。本《决定》授权的试点期限为五年，自国务院试点办法印发之日起算。

（来源：中国人大网）



育儿假施行实务探究

A study on the implementation of parental leave

作者：张宇、陈斐然

一、育儿假的实施背景

我国第七次人口普查数据显示，2020年，出生人口下降到1200万，总和生育率为1.3。我国总人口增长势头明显减弱，老龄化程度不断加深，预计“十四五”（2021年-2025年）期间将进入中度老龄化阶段，2035年前后进入重度老龄化阶段。生育政策对生育行为的调控作用进一步弱化，生育养育教育负担成为制约生育的主要因素，群众对实施积极生育支持措施的呼声较高[1]。在此背景下，今年8月20日，我国新修订的《中华人民共和国人口与计划生育法》（“《人口与计划生育法》”）开始施行，国家首次提出了“三孩政策”（即一对夫妻可以生育三个子女政策），与此相适应，该次修订还同时完善了多项生育鼓励支持措施，如通过采取财政、税收、住房、就业等支持措施和推动建立普惠托育服务体系，以减轻家庭生育、养育、教育的负担。其中，育儿假的设立作为支持生育的重要措施之一，首次以法律的形式正式被提及。

育儿假是指在母亲生育后，根据法律及当地地方性法规的规定，在满足相关条件的前提下，父母在一定期限内，停职留薪对于新生儿养护、照顾和教育的法定假期，由父亲和母亲按年各自单独享有。育儿假体现了夫妻双方育儿责任的共同分担，其带薪休假的性质，部分体现了国家或用人单位对育儿成本的分担；同时，也是对缓解育儿焦虑、提升生育水平很有裨益的一种制度安排，[2]是社会进步，经济发展的具体体现。

二、育儿假的现行法律规定和司法适用

虽然育儿假已首次以法律形式被正式提及，但是，《人口与计划生育法》第二十五条第二款仅规定，“国家支持有条件的地方设立父母育儿假”，而对于育儿假的具体内容并未做相关规定，亦未做强制性实施要求，其采取了放权的方式，授予了各个地方自行决定是否实施以及实施的具体方案。根据我们的统计，截至目前，包括四川省在内的3个省级

行政单位已通过修订其各自的《人口与计划生育条例》对育儿假进行了明文规定，具体见下表[3]：

序号	省份	法规名称	施行时间	内容	有无具体实施办法
1	四川	人口与计划生育条例	2021. 09. 29	子女 <u>三周岁以下</u> 的夫妻，每年分别享受 <u>累计十天</u> 的育儿假，育儿假视为出勤。	无
2	江西	人口与计划生育条例	2021. 09. 29	在子女 <u>三周岁以下</u> 期间，给予夫妻双方每年各 <u>十日</u> 育儿假。假期工资和奖金照发，福利待遇不变。	无
3	山西	人口与计划生育条例	2021. 09. 29	<u>符合本条例规定生育且子女不满三周岁</u> 的，夫妻双方所在单位分别给予每年 <u>十五日</u> 的育儿假。育儿假期间，可以享受与在岗人员同等的待遇。	无


由表格中统计的内容可以看出，三省均明确，在满足一定前提条件下，夫妻每年各享有一定固定天数的育儿假。但遗憾的是，三省的条例均未进一步规定育儿假的具体实施办法，亦无相关配套的实施细则、政策或当地的司法解释或相关判例给予操作指引和参考。究其原因，这与新修订的《人口与计划生育法》实施时间仅2月有余，实践经验有限，相关细则、政策未能及时跟进落实有关。

不难想象，育儿假制度从国家立法层面推出后，广大适格员工均会积极关注并申请享受该新增的假期，特别是在已经正式公布实施的省份。但是由于前述原因，育儿假制度操作指引不明确，势必导致各个用人单位和相关部门在具体执行和落实时，可能面临诸多具体问题，我们期待后续官方细则文件能尽快出台。

本文将从法律制度适用视角，以四川省为例，探索育儿假制度施行实务，以便为用人单位合法安排育儿假、员工维护自己合法的休假权益，避免用人单位面临不必要的合规风险提供思路，同时期望为将来各地相关法律法规制度的完善，提供一些可能的合理建议。

三、育儿假施行实务探索的方法与思路

如前所述，目前，育儿假制度的完善程度较低，相关制度的配合实施和司法实践仍属空白，本文以四川省新修订的《四川省人口与计划生育条例》（“《条例》”）为例进行分析，以探究育儿假的在施行实务中可能遇到的问题及解决策略。



我们注意到,《条例》关于育儿假的规定,并没有通过直接增加一条新的独立条文的方式进行,而是放在了原第二十四条条文项下,将原条文变为第一款,增加了育儿假的规定作为第二款。从立法体例上分析,我们理解,这意味着,增设的育儿假与原第二十四条原条文(现第一款)所规定的内容应具有较强的逻辑关联性,在理解和适用上,应具有一定的类似性和关联性,这也为我们探究育儿假的实施提供了启发思路。

《条例》第二十四条原条文(现第一款)规定,“符合本条例规定生育子女的夫妻,除法律、法规规定外,延长女方生育假六十天,给予男方护理假二十天。生育假、护理假视为出勤,工资福利待遇不变。县级以上地方人民政府及用人单位应当保障生育假、护理假待遇落实”。该第二十四条原条文原本系关于女方生育假和男方护理假的规定,之所以将本次增设的育儿假一并放入该条项下,我们理解,是因为该三种假期性质均同为“生育假期制度”的范畴。按照世界诸多发达国家经验,生育假期制度一般包括妇女产假、丈夫陪产假和父母育儿假三种类型[4],其中,妇女产假即为条例规定的女方生育假,是孩子母亲生产前后的假期;丈夫陪产假即为条例规定的男方护理假,是指丈夫在妻子生育期间为照料妻子和婴儿取得的假期[5];而育儿假实际上是产假和陪产假的延续,特别是,在父亲陪产假的基础上增加父亲的育儿假,有利于婴幼儿的照护和健康,亦有利于实现家庭和社会的性别平等,深化男女平等,优化家庭内部分工,从而推动生育意愿转化为生育行动,由此,主流的生育假期制度得以在我国基本设立。

综上,育儿假与此前已规定的生育假、护理假之内在联系,为我们探索育儿假制度实施实务提供了思维路径和方法,即,虽然独立审视育儿假制度仍属空白,但若将育儿假制度放在整个“生育假期制度”的范畴中予以整体分析和解读,即可根据并参照此前已具备一定具体制度和实践成熟度的、同属于一个类别的生育假、护理假的相关具体实施办法和司法实践,结合我国劳动法规倾向性保护劳动者的原则,及当前国家鼓励生育的政策性导向,合理推究出目前育儿假制度在实施过程中可能存在的常见问题及解决方案。延此逻辑思路,我们还试图进一步将育儿假制度扩充放置到整个“假期制度”的范畴中进行类比和参照,比如已成熟实施的带薪年休假制度等,如此,将为我们探究育儿假的实施细则提供更多的分析素材和支撑依据。

四、育儿假可能涉及的常见实务问题和解答

基于上述制度背景和探索方法,接下来,我们将立足于本次育儿假制度设立的立法本意,参照护理假、年休假等假期制度及其司法实践,并结合我们在劳动法领域的实务经验,针对育儿假可能涉及的常见的实务问题,作出可能的合理解答。需要特别说明的是,下述解答仅为我们在前述第三点所述的方法和思路下进行的探究和理论分析,不代表将来相关人社部门或司法机关的最终观点。

（一）育儿假的申请与安排

1、问：育儿假的享有是否须基于员工的申请，还是单位有义务主动安排？

答：育儿假的享有，原则上须由符合条件的员工主动向用人单位申请，但本项下第2个问题所述的情形除外。

根据此前已施行的陪产假（即《条例》中规定的“护理假”，下同）制度已形成的司法实践和相关裁判规则，人民法院在认定男员工是否应享受陪产假时，通常会关注员工是否向公司提交了休陪产假的申请。比如，广东省韶关市中级人民法院认为，男员工享有陪产假必须满足两个条件，（1）员工是否向用人单位提交了相应的证据证明其符合享受陪产假的条件；（2）员工向用人单位提出休陪产假的申请。因为，通常情形下，在员工未主动告知用人单位的情况下，用人单位一般无法获知员工何时生育小孩的隐私。[6]


我们认为，生育假（即产假、陪产假、育儿假，下同）系基于生产、养育子女等特定事实和条件不定期引发和产生的假期。生育假不同于年休假，年休假可由用人单位在可预知的情况下根据自主平衡生产经营需求和员工休息的要求，进行统筹集中安排，但就生育假而言，在通常情况下，用人单位无法获知生产、养育的事实，要求员工负有提前申请义务和证明义务，作为其享有生育假的前提，既有合理性，又能切实保障员工权益的及时实现。

基于上述分析，我们建议，对育有三周岁以下子女的员工而言，其应提前向用人单位提供正式书面的申请，说明休假的具体时间、理由并附以相关佐证；对用人单位而言，可根据需要在规章制度中进一步明确要求员工提前申请育儿假的时间、申请流程等，以及用人单位享有根据具体生产经营需求拒绝并另行安排在当年度其他时间休育儿假的权利。

2、问：在什么情况下，用人单位应主动安排员工休育儿假？

答：在有证据证明用人单位明知员工符合休假情形的情况下，即使员工不予申请，用人单位亦应主动安排员工休育儿假。

如前所述，裁判实践之所以就生育假的享有，对员工负以提前申请义务和证明义务，系为了确保用人单位及时获悉员工符合休假的情形并进行统筹安排，究其本质，关注的是“用人单位是否明知”员工符合应享有相关假期的法定情形。因此我们认为，在有证据证明用人单位已明知员工符合休假情形的情况下，比如，同一员工此前在小孩出生时已正式向用人单位申请了产假或陪产假并明确向用人单位提供过证明小孩预产期的资料，即使员工未提交育儿假申请，从人文关怀角度和劳动者权益保护角度出发，我们建议，参照年休假的立法思路，负以用人单位主动安排育儿假的义务更为恰当，否则用人单位将可能承担本文后续问题提及之不利法律后果。



基于上述分析，我们建议，对用人单位而言，需要HR部门对员工休假资料做系统管理，在员工前期申请休产假、护理假时应提前预设后期护理假的安排问题。

3、问：若员工申请育儿假，用人单位可以要求员工提交哪些申请材料？

答：用人单位有权要求员工提交能够证明其符合休育儿假法定情形的材料，如小孩的出生证明或者三周岁前的儿保记录等。

《条例》将“子女三周岁以下的夫妻”作为员工享有育儿假的条件，我们认为，基于对婴幼儿的保护和照护原则，应将享受休假的条件聚焦于“三周岁以下的子女”而非“夫妻关系”，因此用人单位在审查相关申请资料时，应关注小孩的出生证明或者三周岁以前的儿保记录等能够证明员工育有三周岁以下子女事实的资料，而无须关注员工的婚姻状态，因此从隐私保护以及密切联系原则出发，员工可以不提交其他与子女年龄无关的资料（例如与其婚姻状态有关的材料），但本项下述第4点问题所述情形例外。


4、问：非婚生子女的父母是否享有育儿假？继父母是否享有育儿假？养子女的父母是否享有育儿假？

答：三周岁以下的非婚生子女的父母应享有育儿假。三周岁以下小孩的继父母应享有育儿假。三周岁以下小孩的养父母应享有育儿假。

《中华人民共和国民法典》第一千零七十一条第一款规定，“非婚生子女享有与婚生子女同等的权利，任何组织或个人不得加以危害和歧视”；第一千零七十二条第二款规定，“继父或继母和受其抚养教育的继子女间的权利义务关系，适用本法关于父母子女关系的规定”；第一千一百一十一条第一款规定，“自收养关系成立之日起，养父母与养子女间的权利义务关系，适用本法关于父母子女关系的规定；……”。

根据上述规定，民法典赋予了非婚生子女与婚生子女同等的权利，非婚生子女应受到同等的照护和抚育；而继父母/养父母对其抚养教育的继子女/收养的养子女的权利义务关系亦等同于父母对子女的权利义务关系。如同我们在上述第3点提到，享有育儿假的审核条件应聚焦于“子女”而非“父母关系”，与此对应，非婚生子女的父母、抚育继子女的继父母、抚育养子女的养父母，均应享有法律规定的育儿假，以确保非婚生子女、继子女和养子女能够获得同等的保护和照护。同理，在夫妻离婚的情况下，我们认为，未取得监护权的另一方（亲生父/母）亦有权依法申请育儿假。当然，在该情况下，用人单位可以要求员工提供能证明非婚生子女、继子女、养子女关系的证明，员工应当配合予以提供。

5、问：若用人单位的内部规章制度已向员工提供了超过法律规定天数的年休假或提供了其他法律规定之外的额外假期（如给予工作三年以上的员工以一定天数的“忠诚假



期”/“资深员工假期”)，是否能以该等额外提供的年休假或其他假期冲抵应向员工提供的育儿假？

答：原则上不能用于抵扣。

人力资源和社会保障部《企业职工带薪年休假实施办法》（2008）第十三条规定，“劳动合同、集体合同约定的或者用人单位规章制度规定的年休假天数、未休年休假工资报酬高于法定标准的，用人单位应当按照有关约定或者规定执行”。

根据上述规定可以看出，用人单位给予员工超出法律规定天数之外的年休假，系用人单位自愿给予员工的“额外福利”，该等额外福利的享有基于用人单位与员工约定或者用人单位规章制度规定，一旦作出即应对双方具有约束力。同理，劳动合同约定或用人单位规章制度规定的其他额外假期，亦应对双方具有约束力。

而育儿假系基于国家法律和地方性法规的规定，员工享有的“法定福利”，员工符合法定的适用条件即应有权享有。

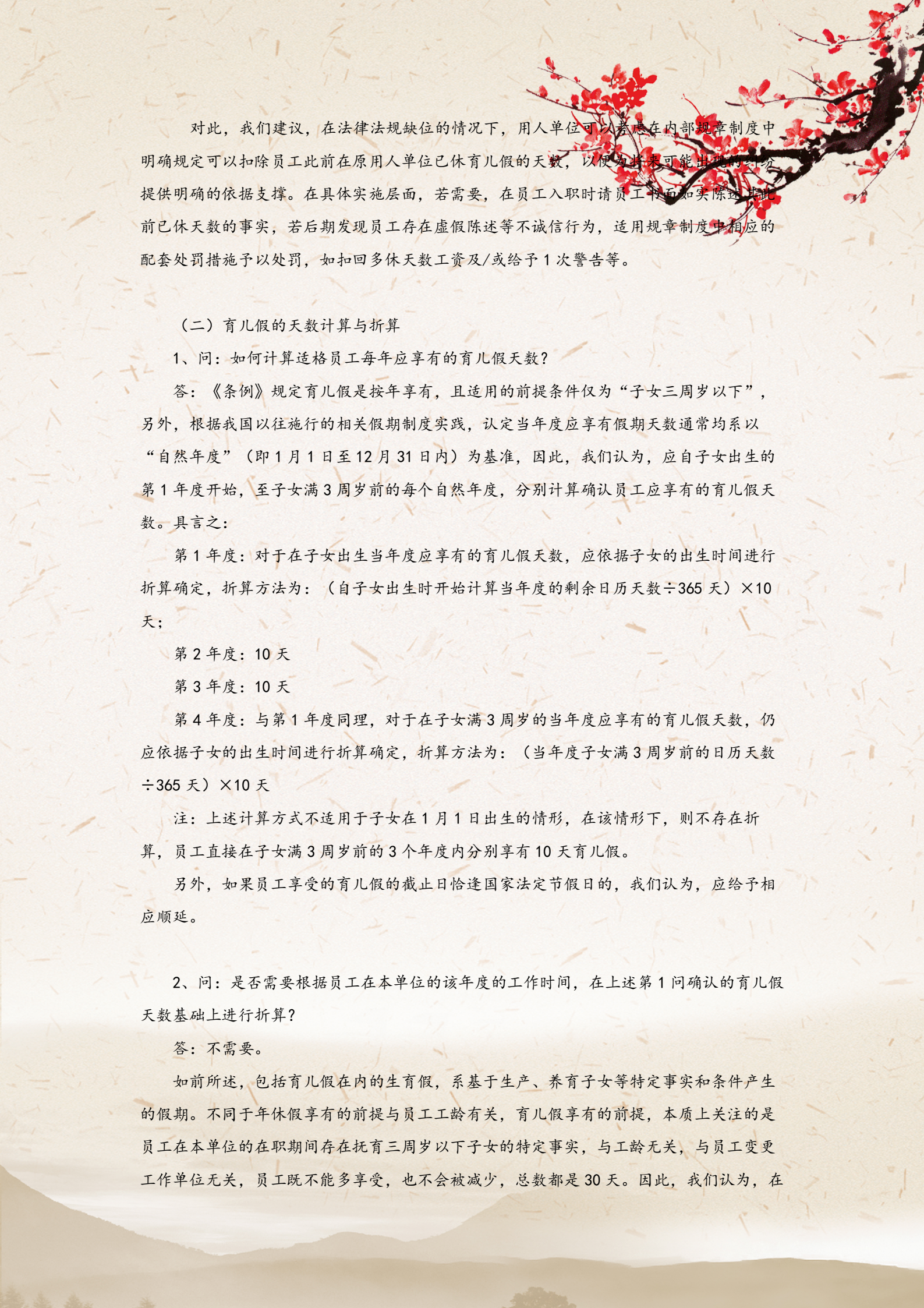
综上，“额外福利”经双方约定或用人单位规章制度规定，即具有法律约束力；“法定福利”基于国家法律和地方性法规的规定实施，二者均具有法律效力，应并行不悖，员工有权要求同时享有额外福利和法定福利，否则，如果允许用人单位用额外假期冲抵育儿假的话，其实是变相的剥夺了适格员工的育儿假权利，或者说，剥夺了员工本应当享有的“额外福利”，这与我国劳动法规倡导的劳动者权益保护以及公平、平等原则相悖。

实践中，我们的客户单位存在这样的情况：其给予的额外福利假天数已经超过了10天，若再多给予10天育儿假，经营负担将过大。那么，可以考虑的方案是，提前在规章制度中将法定育儿假的享有与否设定为是否享有额外福利假的条件，比如规定：针对所有不享有育儿假的员工，用人单位自愿给予额外的福利假；针对依法享有10天育儿假的员工，则不再享有全部额外福利假，仅可享有额外福利假天数中超过10天的部分。若用人单位给予的额外福利假本来就不足10天的，则可考虑提前在规章制度中规定：针对享有育儿假的员工，依法正常享受育儿假，不再享受额外福利假；针对不享有育儿假的员工，给予额外福利假。

6、问：同一年度内，员工在原用人单位已休全部或部分天数的育儿假，新的用人单位在提供育儿假时是否有权予以扣除员工在原用人单位已休的天数？

答：我们倾向性认为，可以。

《条例》明确赋予了每个适格员工在1个自然年度内应享有育儿假的固定天数，该天数与员工是否更换用人单位无关，在相关法律法规未明确规定的情况下，不宜因员工换了用人单位就认定其可以重复享有假期，这有违公平原则，同时不利于平衡用人单位的用工成本和提高社会工作效率。



对此，我们建议，在法律法规缺位的情况下，用人单位可以考虑在内部规章制度中明确规定可以扣除员工此前在原用人单位已休育儿假的天数，以便为将来可能出现的纠纷提供明确的依据支撑。在具体实施层面，若需要，在员工入职时请员工书面如实陈述其此前已休天数的事实，若后期发现员工存在虚假陈述等不诚信行为，适用规章制度中相应的配套处罚措施予以处罚，如扣回多休天数工资及/或给予1次警告等。

（二）育儿假的天数计算与折算

1、问：如何计算适格员工每年应享有的育儿假天数？

答：《条例》规定育儿假是按年享有，且适用的前提条件仅为“子女三周岁以下”，另外，根据我国以往施行的相关假期制度实践，认定当年度应享有假期天数通常均系以“自然年度”（即1月1日至12月31日内）为基准，因此，我们认为，应自子女出生的第1年度开始，至子女满3周岁前的每个自然年度，分别计算确认员工应享有的育儿假天数。具言之：

第1年度：对于在子女出生当年度应享有的育儿假天数，应依据子女的出生时间进行折算确定，折算方法为： $(\text{自子女出生时开始计算当年度的剩余日历天数} \div 365 \text{天}) \times 10 \text{天}$ ；

第2年度：10天

第3年度：10天

第4年度：与第1年度同理，对于在子女满3周岁的当年度应享有的育儿假天数，仍应依据子女的出生时间进行折算确定，折算方法为： $(\text{当年度子女满3周岁前的日历天数} \div 365 \text{天}) \times 10 \text{天}$


注：上述计算方式不适用于子女在1月1日出生的情形，在该情形下，则不存在折算，员工直接在子女满3周岁前的3个年度内分别享有10天育儿假。

另外，如果员工享受的育儿假的截止日恰逢国家法定节假日的，我们认为，应给予相应顺延。

2、问：是否需要根据员工在本单位的该年度的工作时间，在上述第1问确认的育儿假天数基础上进行折算？

答：不需要。

如前所述，包括育儿假在内的生育假，系基于生产、养育子女等特定事实和条件产生的假期。不同于年休假享有的前提与员工工龄有关，育儿假享有的前提，本质上关注的是员工在本单位的在职期间存在抚育三周岁以下子女的特定事实，与工龄无关，与员工变更工作单位无关，员工既不能多享受，也不会被减少，总数都是30天。因此，我们认为，在



计算确认员工每年应享有的育儿假天数时，无须像年休假那样[7]根据新进用人单位员工的入职时间或者离职时间进行折算，员工无论在该年度何时入职或离职，只要在入职后符合享有育儿假的条件，且未在其他单位已重复享受育儿假，即可按照上述第1问的方法计算确认育儿假天数。当然，为了防止极个别情况出现，例如新员工入职后立即申请育儿假，然后在很短时间内又离职的情况出现，我们建议，公司可以在规章制度中对育儿假的申请条件（如，提前的时间、入职后工作的时间、工作量的情况等）进行规定。

3、问：员工育有2个或3个不满三周岁子女的，如何享受育儿假天数？

答：针对员工育有2个及以上不满三周岁的子女的情形，我们认为，基于育儿假制度的是在“三孩政策”项下，支持生育的重要措施，那么针对“每个”三周岁以下的子女，父母均可以按照前述第1问，相应享有法定天数的育儿假。若多个子女在当年度均系三周岁以下，则父母应享有的育儿假天数宜相应叠加。

4、问：四川省2021年度的应休育儿假总天数是否需要自施行之日开始折算应享有育儿假天数？

答：需要。

我们认为，根据法不溯及既往的原则，并出于平衡用人单位用工成本负担的考虑，宜按照育儿假正式施行的时间对2021年度的育儿假天数进行折算。具体折算方法为：

情形一：适格员工的子女生日在施行日9月29日之前的，则2021年度应享有的育儿假天数应折算为： $(\text{自}2021\text{年}9\text{月}29\text{日}\text{开始计算当年度的剩余日历天数} \div 365\text{天}) \times 10\text{天} = 2.5\text{天}$

情形二：适格员工的子女生日在9月29日之后的，则2021年度应享有的育儿假天数的折算方法为： $(\text{自子女生日开始计算本年度的剩余日历天数} \div 365\text{天}) \times 10\text{天}$

5、问：当年度应休育儿假未休完，能否结转至下一年度？

答：原则上不能。

根据我国以往施行的相关假期制度实践，除年休假制度外，通常均系严格按照每个自然年度进行认定应休假期天数，不涉及结转。即使年休假制度中作了关于跨1个年度安排年休假的规定[8]，但结转仍是建立在用人单位和员工本人协商一致的前提下。因此我们认为，育儿假的享有应理解为不适用跨年度结转为宜，若在特殊情形下确需结转，也宜参照年休假制度，仅允许跨1个年度且须经协商一致。我们建议，在法律政策对该问题做出明确规定之前，用人单位可通过规章制度对于该问题自行进行规定，以便将来发生纠纷时有章可循。

（三）应休未休育儿假的相关法律后果

1、问：对于员工每年应休未休的育儿假，用人单位是否应当折现补偿？若补偿，应按何种计算标准进行补偿？


答：该问题存在较大争议。我们倾向性认为宜按员工100%正常工资标准对其应休未休的育儿假进行补偿。

根据我们对陪产假在四川省的适用判例进行统一检索的结果，对于员工每年应休未休的护理假用人单位应否折现补偿的认定，存在二种截然不同的认定。

一种观点是，以法无明文规定为由，认为用人单位无须进行折现补偿。比如，在程勇与业成科技（成都）有限公司劳动争议一案中（该案经成都市中级人民法院二审，四川省高级人民法院再审），成都市中级人民法院[9]和四川省高级人民法院均认为[10]，根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条、《职工带薪年休假条例》第五条规定，法律法规规定的属于加班折抵支付工资或未休假3倍支付工资的情形仅有四种：平常工作日延长工作时间、休息日上班、法定休假日上班，未休年休假上班。而未休生育护理假不属于上述范围，对劳动者以未休生育护理假为由要求折抵工资的请求不予支持；再如，在薛宗宁、深圳市东朋贸易有限公司劳动争议一案中，成都市中级人民法院经二审仍维持了一审法院的认定[11]，关于劳动者未休陪产假工资之认定，即使劳动者享有相应的休假待遇，但由于我国现行法律法规均未规定用人单位应就所诉休假如同未休年休假一样折算工资进行发放的义务，故不予支持劳动者的请求。

另一种观点是，为了落实法律法规给予的公民生育相关权利的保障，用人单位应当对未休的陪产假按照正常的工资标准额外支付补偿。比如，在四川永存建筑工程有限公司、金庭虎劳动争议一案中，成都市中级人民法院维持了一审人民法院的认定[12]，认为公民有生育的权利，公民因生育子女，法律、法规以及政策给予了公民一定的奖励与社会保障，根据查明的事实，劳动者金庭虎还剩15天的护理假未休，且不能休护理假的原因并非金庭虎个人原因导致，用人单位应当按照正常的工资标准支付劳动者剩余未休的15天陪产假的加班工资。

参照上述陪产假的裁判实践，针对未休育儿假的折现补偿问题，我们更倾向于认同后一种观点，即应对未休育儿假进行折现补偿。因为既然相关法律法规将育儿假正式设立为一项法定休假权利，理应配套有相应的法律后果以为育儿假的落实提供制度性保障，若不苛以用人单位补偿义务，那么现实中育儿假的真正落实将会非常困难，其制度设立将流于形式，亦不符合立法本意。至于折现补偿的标准，在法律法规未规定惩罚性补偿倍数的情况下，宜按“正常出勤”予以认定，即按照按员工100%正常工资标准进行补偿。另外，我



们建议，用人单位亦可就是否补偿以及补偿标准问题体现在公司规章制度之中，以为将来产生纠纷时提供一定的支撑依据。

2、问：员工能否以应休未休育儿假为由提出解除劳动合同并要求用人单位支付经济补偿？在认定用人单位应当补偿的情况下，员工是否能以用人单位未支付应补偿的未休育儿假工资为由解除劳动合同并要求用人单位支付经济补偿？

答：均不能。

《中华人民共和国劳动合同法》（2012）第三十八条[13]及《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》（2021）第四十五条[14]规定了劳动者可以单方解除劳动合同并要求用人单位支付经济补偿的法定情形，显然，应休未休育儿假，不属于此范围，因此员工以此为由单方解除劳动合同并要求用人单位支付经济补偿的请求可能较难得到法律的支持。

那么，在认定用人单位应当对应休未休育儿假予以折现补偿的情形下，员工能否“未及时足额支付劳动报酬”或“拒不支付劳动者延长工作时间工资报酬”为由主张解除合同呢？我们认为，用人单位应支付的折现补偿系一种针对法定的企业福利未予满足情形下的惩罚性后果，不宜混同理解为“劳动报酬”或“延长工作时间的工资报酬”，因此，用人单位应当对应休未休育儿假予以折现补偿而未补偿的情形，仍不属于法律规定的员工可单方解除合同的特定情形范围，员工以此为由单方解除劳动合同并要求支付经济补偿的，仍可能难以得到法律支持。

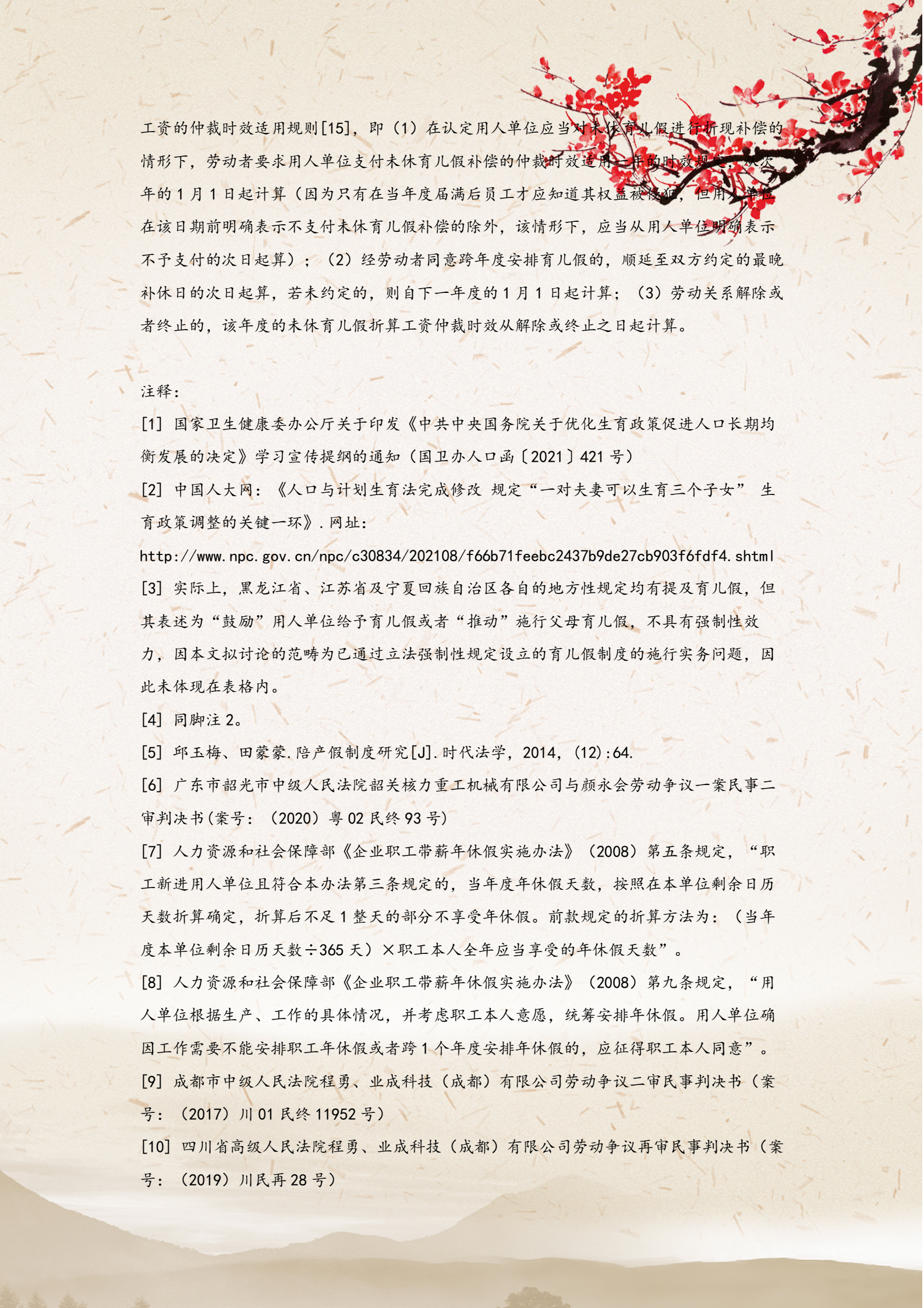
3、问：用人单位克扣或不予支付员工育儿假期间的工资的，员工能否以此为由单方解除劳动合同并要求用人单位支付经济补偿？

答：可以。

四川省条例明确规定，育儿假“视为出勤”，因此，用人单位应当按照正常出勤标准向员工支付劳动报酬，不得因为员工申请育儿假进行任何形式的扣减，若克扣或不予支付的，则属于劳动合同法第三十八条第（二）项“未及时足额支付劳动报酬”及审理劳动争议案件司法解释一第四十五条第（三）项“克扣或者拖欠劳动者工资”的法定情形，员工有权以此为由单方解除劳动合同并要求用人单位支付经济补偿。

4、问：在认定用人单位应当补偿的情况下，员工主张用人单位支付未休育儿假补偿费的劳动仲裁时效应如何计算？

答：育儿假和陪产假、未休年休假等假期均同属于企业福利的范畴，而非劳动报酬，适用一般劳动仲裁时效一年的规定。具体的计算和适用，我们认为可参照未休年休假折算



工资的仲裁时效适用规则[15]，即（1）在认定用人单位应当对未休育儿假进行折现补偿的情形下，劳动者要求用人单位支付未休育儿假补偿的仲裁时效适用一样的时效规定，从次年的1月1日起计算（因为只有在当年度届满后员工才应知道其权益被侵犯，但用人单位在该日期前明确表示不支付未休育儿假补偿的除外，该情形下，应当从用人单位明确表示不予支付的次日起算）；（2）经劳动者同意跨年度安排育儿假的，顺延至双方约定的最晚补休日的次日起算，若未约定的，则自下一年度的1月1日起计算；（3）劳动关系解除或者终止的，该年度的未休育儿假折算工资仲裁时效从解除或终止之日起计算。

注释：

[1] 国家卫生健康委办公厅关于印发《中共中央国务院关于优化生育政策促进人口长期均衡发展的决定》学习宣传提纲的通知（国卫办人口函〔2021〕421号）

[2] 中国人大网：《人口与计划生育法完成修改 规定“一对夫妻可以生育三个子女” 生育政策调整的关键一环》. 网址：

<http://www.npc.gov.cn/npc/c30834/202108/f66b71feebc2437b9de27cb903f6fdf4.shtml>

[3] 实际上，黑龙江省、江苏省及宁夏回族自治区各自的地方性规定均有提及育儿假，但其表述为“鼓励”用人单位给予育儿假或者“推动”施行父母育儿假，不具有强制性效力，因本文拟讨论的范畴为已通过立法强制性规定设立的育儿假制度的施行实务问题，因此未体现在表格内。

[4] 同脚注2。

[5] 邱玉梅、田蒙蒙. 陪产假制度研究[J]. 时代法学, 2014, (12):64.


[6] 广东省韶光市中级人民法院韶关核力重工机械有限公司与颜永会劳动争议一案民事二审判决书(案号：(2020)粤02民终93号)

[7] 人力资源和社会保障部《企业职工带薪年休假实施办法》（2008）第五条规定，“职工新进用人单位且符合本办法第三条规定的，当年度年休假天数，按照在本单位剩余日历天数折算确定，折算后不足1整天的部分不享受年休假。前款规定的折算方法为：（当年度本单位剩余日历天数÷365天）×职工本人全年应当享受的年休假天数”。

[8] 人力资源和社会保障部《企业职工带薪年休假实施办法》（2008）第九条规定，“用人单位根据生产、工作的具体情况，并考虑职工本人意愿，统筹安排年休假。用人单位确因工作需要不能安排职工年休假或者跨1个年度安排年休假的，应征得职工本人同意”。

[9] 成都市中级人民法院程勇、业成科技（成都）有限公司劳动争议二审民事判决书（案号：(2017)川01民终11952号）

[10] 四川省高级人民法院程勇、业成科技（成都）有限公司劳动争议再审民事判决书（案号：(2019)川民再28号）



[11] 成都市中级人民法院薛宗宁、深圳市东朋贸易有限公司劳动争议二审民事判决书（案号：（2017）川01民终16825号）

[12] 成都市中级人民法院四川永存建筑工程有限公司、金庭虎劳动争议二审民事判决书（案号：（2021）川01民终15952号）

[13] 第三十八条 用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：（一）未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；（二）未及时足额支付劳动报酬的；（三）未依法为劳动者缴纳社会保险费的；（四）用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；（五）因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的；（六）法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。

[14] 第四十五条 用人单位有下列情形之一的，迫使劳动者提出解除劳动合同的，用人单位应当支付劳动者的劳动报酬和经济补偿，并可支付赔偿金：（一）以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；（二）未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的；（三）克扣或者无故拖欠劳动者工资的；（四）拒不支付劳动者延长工作时间工资报酬的；（五）低于当地最低工资标准支付劳动者工资的。

[15] 《四川省高级人民法院关于审理劳动争议案件若干疑难问题的解答》第37条规定，“劳动者要求用人单位支付未休年休假折算工资的仲裁时效适用一年的时效规定，从次年的1月1日起计算。经劳动者同意跨年度安排年休假的，顺延至下一年度的1月1日起计算；劳动关系解除或者终止的，该年度的未休年休假折算工资仲裁时效从解除或者终止之日起计算”。



《故都的秋》（节选）

作者：郁达夫

秋天，无论在什么地方的秋天，总是好的；可是啊，北国的秋，却特别地来得清，来得静，来得悲凉。我的不远千里，要从杭州赶上青岛，更要从青岛赶上北平来的理由，也不过想饱尝一尝这“秋”，这故都的秋味。

江南，秋当然也是有的，但草木凋得慢，空气来得润，天的颜色显得淡，并且又时常多雨而少风；一个人夹在苏州上海杭州，或厦门香港广州的市民中间，混混沌沌地过去，只能感到一点点清凉，秋的味，秋的色，秋的意境与姿态，总看不饱，尝不透，赏玩不到十足。

秋并不是名花，也并不是美酒，那一种半开、半醉的状态，在领略秋的过程中，是不合适的。

北国的槐树，也是一种能使人联想起秋来的点缀。像花而又不是花的那一种落蕊，早晨起来，会铺得满地。脚踏上去，声音也没有，气味也没有，只能感出一点点极微细极柔软的触觉。

扫街的在树影下一阵扫后，灰土上留下来的一条条扫帚的丝纹，看起来既觉得细腻，又觉得清闲，潜意识下并且还觉得有点儿落寞，古人所说的梧桐一叶而天下知秋的遥想，大约也就在这些深沉的地方。

秋蝉的衰弱的残声，更是北国的特产，因为北平处处全长着树，屋子又低，所以无论在什么地方，都听得见它们的啼唱。在南方是非要上郊外或山上去才听得到的。这秋蝉的嘶叫，在北方可和蟋蟀耗子一样，简直像是家家户户都养在家里的家虫。

还有秋雨哩，北方的秋雨，也似乎比南方的下得奇，下得有味，下得更像样。北方的秋雨，也似乎比南方的下得奇，下得有味，下得更像样。在灰沉沉的天底下，忽而来一阵凉风，便息索索落地下起雨来了。

一层雨过，云渐渐地卷向了西去，天又青了，太阳又露出脸来了；着着很厚的青布单衣或夹袄的都市闲人，咬着烟管，在雨后的斜桥影里，上桥头树底下去一立，遇见熟人，便会用了缓慢悠闲的声调，微叹着互答着地说：“唉，天可真凉了——”（这了字念得很高，拖得很长。）“可不是么？一层秋雨一层凉了！”北方人念阵字，总老像是层字，平平仄仄起来，这念错的歧韵，倒来得正好。