



通力大合规动态-劳动与雇佣法

2022 年 3 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. 全国两会聚焦灵活用工、平等就业、生育保障、女职工权益保护等热点问题
2. 北京、安徽、山东等地开展工时和休息休假权益维护集中排查整治
3. 北京市人社局、总工会推进京东等新业态领域头部企业与劳动者开展集体协商

新规动态

1. 全国:《社会保险基金行政监督办法》修订实施
2. 全国:市场监管总局印发《全国商业秘密保护创新试点工作方案》
3. 全国:《互联网信息服务算法推荐管理规定》生效施行

案例速递

女员工签订协商解除劳动合同协议后发现怀孕,主张撤销解除协议,法院未支持员工诉请

热点聚焦

1. 全国两会聚焦灵活用工、平等就业、生育保障、女职工权益保护等热点问题

全国两会日前正式闭幕，李克强总理在政府工作报告中指出，政府将加强灵活就业服务，完善灵活就业社会保障政策，开展新就业形态职业伤害保障试点；同时，坚决防止和纠正性别、年龄、学历等就业歧视，大力营造公平就业环境。政府工作报告还提出加强社会保障和服务，完善三孩生育政策配套措施，将 3 岁以下婴幼儿照护费用纳入个人所得税专项附加扣除，减轻家庭生育、养育、教育负担。此外，全国人大常委会在其工作报告中介绍，今年将修改妇女权益保障法，针对妇女权益保障中的突出问题，在预防性保障、侵害处置、救济措施、责任追究等方面完善相关规定。

2. 北京、安徽、山东等地开展工时和休息休假权益维护集中排查整治

近日，北京、安徽、山东、河南、江西等地人社部门发布通知，决定自 3 月 15 日至 5 月 15 日期间，在行政区域内组织开展工时和休息休假权益维护集中排查整治，聚焦重点行业企业，集中排查整治超时加班问题，依法保障职工工时和休息休假权益。北京市人社局指出，将以互联网(平台)企业及关联企业、研发岗位占比较高的技术密集型企业、劳动密集型加工制造业企业和服务业企业作为重点检查对象。在本次集中排查中，如果发现用人单位有相关违法行为，人社部门将依法予以行政处罚处罚并督促限期整改，用人单位应当予以充分重视。

3. 北京市人社局、总工会推进京东等新业态领域头部企业与劳动者开展集体协商

为维护新就业形态劳动者合法权益，北京市人社局、北京市总工会持续推进新业态领域头部企业与劳动者开展集体协商。近日，京东集团及京东物流在有关部门指导下经与快递员、仓储分拣员、货运司机等一线职工代表协商，经民主程序审议通过后形成了相关集体合同。根据北京市人社局发布消息，该集体合同主要根据快递员、仓储分拣员、货运司机等新业态劳动者的职业特点，涵盖了劳动合同管理、劳动报酬、劳动安全、保险福利、职业技能培训、就业保障等劳动权益内容。在国家规定的五项社会保险基础上针对相关岗位劳动者额外提供一定保额的补充意外伤害保险；并根据岗位技能要求提供多种职业技能培训以及培训补贴。

新规动态

1. 全国:《社会保险基金行政监督办法》修订实施

2022年3月18日,修订后的《社会保险基金行政监督办法》(“**《监督办法》**”)正式生效施行,这是《监督办法》自2001年发布后的首次修订。新《监督办法》聚焦人社部门对社保基金收支、管理情况的监督,对社保基金行政监督工作机制作出完善,并重点明确侵害社会保险基金行为的法律责任。新《监督办法》指出,人社部门应当建立社会保险基金要情(即贪污挪用、欺诈骗取等侵害社会保险基金的情况)报告制度。

新《监督办法》进一步细化了《社会保险法》第八十八条规定的“用人单位、个人以欺诈、伪造证明材料或者其他手段骗取社会保险待遇”的具体情形,包括但不限于“通过虚构个人信息、劳动关系,使用伪造、变造或者盗用他人可用于证明身份的证件,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”、“通过谎报工伤事故、伪造或者变造证明材料等进行工伤认定或者劳动能力鉴定”等。

新规全文: http://www.mohrss.gov.cn/xxgk2020/qzk/qz/202202/t20220221_436454.html。

2. 全国:市场监管总局印发《全国商业秘密保护创新试点工作方案》

2022年3月2日,市场监管总局印发《全国商业秘密保护创新试点工作方案》(“**《试点方案》**”),提出选择15-20个试点地区开展为期3年的商业秘密保护创新试点工作,在全社会形成重视、尊重和保护商业秘密的整体环境;试点地区名单将于2022年6月底前公布,并将于2022年7月全面启动试点工作。《试点方案》提出加强商业秘密保护制度创新、健全商业秘密保护工作机制、加强商业秘密保护监管执法、健全商业秘密保护服务保障体系、对标高标准国际经贸规则、营造商业秘密保护良好氛围等六个方面的主要任务。

针对企业商业秘密保护问题,《试点方案》强调,应指导企业建立符合行业特点和自身技术要求的内部管理制度,完善企业商业秘密保护管理的组织架构;通过网络信息化手段,加强企业生产经营全过程管理,强化对自身秘点的保护;同时加强员工教育与管理,强化员工的保密责任和保密义务。《试点方案》还指出将积极响应

企业维权诉求, 加大侵犯商业秘密行政执法办案力度, 建立完善的执法办案流程, 并加强与司法部门的联动, 建立案件移交、执法联动等工作机制。

新规全文: http://www.acfic.org.cn/ddgh/bwzc/202203/t20220328_278206.html。

3. 全国: 《互联网信息服务算法推荐管理规定》生效施行

2022 年 3 月 1 日, 由国家网信办、工信部、公安部、市场监管总局联合发布的《互联网信息服务算法推荐管理规定》(“《管理规定》”)正式生效施行。作为我国第一部以算法推荐服务为规制对象的部门规章,《管理规定》从算法规范、用户权益保护、监督管理和法律责任等方面作出全方位规制。值得注意的是, 针对企业(尤其是互联网平台企业)在用工管理中广泛应用的调度决策类算法技术,《管理规定》第二十条明确规定,“算法推荐服务提供者向劳动者提供工作调度服务的,应当保护劳动者取得劳动报酬、休息休假等合法权益,建立完善平台订单分配、报酬构成及支付、工作时间、奖惩等相关算法。”若相关企业未按照《管理规定》要求对算法进行合规应用,则任何组织和个人均有权向网信部门和相关管理部门投诉,届时用人单位可能因违反《管理规定》受到网信部门和劳动行政部门的相关惩戒。

新规全文: http://www.cac.gov.cn/2022-01/04/c_1642894606364259.htm。

案例速递

女员工签订协商解除劳动合同协议后发现怀孕，主张撤销解除协议，法院未支持员工诉请

● 基本案情

万某于2018年5月8日到白云公司担任行政助理，2020年2月19日，白云公司向万某发出对话邀请，并商谈协商解除劳动关系事宜，双方于次日上午签署了书面的《劳动合同解除协议书》，约定劳动关系将于2020年3月20日解除。2020年3月10日，万某以邮件形式告知公司已怀孕，并提供医院的诊断证明。2020年3月23日，公司向万某寄送退工证明及劳动手册，万某拒收。

万某认为，其怀孕时双方劳动合同并未到期，劳动关系处于存续期间，其已明确告知白云公司其怀孕的事实，根据《劳动合同法》规定，双方劳动关系应顺延至万某“三期”结束方可解除，其系基于重大误解签署了《劳动合同解除协议书》，故应予以撤销，并要求白云公司自2020年3月21日起恢复双方劳动关系。

● 裁判要点

一审法院认为，根据法律规定，用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。本案中，双方签订的《劳动合同解除协议书》系双方真实意思表示，未违反法律、法规强制性规定，合法有效，双方均应恪守。双方协商一致约定劳动合同于2020年3月20日解除，并不适用《劳动合同法》第45条关于劳动合同正常到期时出现法定顺延事由之规定，故万某以此为由主张劳动合同应当顺延至“三期”结束，于法无据，驳回万某的诉请。二审法院认为，万某以其签订《劳动合同解除协议》后发现怀孕为由主张存在重大误解，没有依据，驳回万某的上诉请求。

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
- 2021、2020、2019 年连续三年获评 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

