



回顾与展望

通力劳动与雇佣法 2022 年终特刊

上海 · 北京 · 深圳 · 香港 · 伦敦

LINKS
Law Offices
通力律师事务所

一元复始，万象更新。2022 年已进入倒计时，我们即将迈入 2023 年。回顾 2022，这一年是极具挑战且极不平凡的一年。今年在劳动雇佣领域的热点主要聚焦于员工个人信息保护、灵活用工、平等就业、生育保障、女职工权益保护等。此外，受疫情的长期影响，用人单位在用工管理、人员优化等方面遇到了极大挑战。整理 2022，奔赴 2023。通力律师事务所大合规团队特撰此文，回顾 2022 年劳动雇佣领域的立法及执法动态，并为企业 2023 年的劳动雇佣合规工作提出我们的思考和建议。

目 录

回顾 2022

- 《个人信息保护法》对劳动用工带来的影响
- 启动实施个人养老金制度
- 证券基金行业发布多项监管规定，给金融企业用工管理提出新要求
- 强化女职工平等就业、生育待遇、防治性骚扰等权益保护
- 严查并惩处虚构劳动关系参保骗保行为
- 维护新就业形态劳动者劳动保障权益

展望 2023

- 《公司法》修订草案二次审议稿：完善董事责任规定
- 加强商业秘密的保护及开展相关维权举措
- 后疫情时代的组织结构优化，人员整合实施方案
- 新就业形态用工的合规要求
- ESG 合规
- 海外跨境用工带来的合规挑战

回顾 2022

➡ 《个人信息保护法》对劳动用工带来的影响

2021 年 11 月 1 日生效的《个人信息保护法》已实施一年有余, 关于企业员工个人信息保护问题的讨论以及制度措施落地, 成为用人单位关心的热点。用人单位就招聘、录用、用工到离职全过程的员工个人信息保护事宜, 起草制定内部管理制度和操作规程、获取员工个人信息授权同意书、合理确定操作权限、定期安全教育和培训等, 确保在实施员工管理的同时, 履行合规处理员工个人信息的义务、保障员工的法定权益。如后续主管部门出台配套的法律法规、实施细则、解释说明等, 劳动用工领域的个人信息的监管规范将进一步明确。

进一步阅读:

[企业“监控”员工上网行为: 边界与合规](#)

➡ 启动实施个人养老金制度

人社部、财政部等五部门印发《个人养老金实施办法》(“《办法》”), 对个人养老金参加流程、资金账户管理、监督管理等内容进行具体规定。《办法》明确, 个人养老金实行个人账户制, 缴费完全由参加人个人承担, 每年缴纳额度上限为 12,000 元。个人养老金资金账户封闭运行, 参加人达到领取基本养老金年龄、完全丧失劳动能力、出国(境)定居、或者符合国家规定的其他情形, 可以领取个人养老金。目前正式在先行城市(地区)启动实施个人养老金制度。

➡ 证券基金行业发布多项监管规定, 给金融企业用工管理提出新要求

今年以来陆续生效的《证券基金经营机构董事、监事、高级管理人员及从业人员监督管理办法》《证券公司建立健全薪酬制度指引》《基金管理公司绩效考核与薪酬管理指引》《公开募集证券投资基金管理人监督管理办法》及其实施规定等监管规定, 对于证券基金经营机构提出了一系列的监管要求, 其中在劳动法层面, 员工静默期制度、薪

酬递延制度、奖金退还及追索制度以及奖金跟投制度等尤其受到证券基金经营机构的关注。用人单位应首要解决将这些制度转化为公司内部的协议或规章制度，并关注后续如何合法合规地实际操作。

进一步阅读：

[劳动法视角下的证券基金行业监管规定洞悉——静默期制度](#)

[劳动法视角下的证券基金行业监管规定洞悉——薪酬递延及追索扣回制度](#)

➡ 强化女职工平等就业、生育待遇、防治性骚扰等权益保护

2022 年 10 月 30 日，第十三届全国人大常委会第三十七次会议审议通过新修订的《妇女权益保障法》（“《妇保法》”），自 2023 年 1 月 1 日起施行。在劳动关系方面，《妇保法》修订的亮点包括：明确就业性别歧视的具体情形，将就业性别歧视纳入劳动保障监察范围；明确劳动（聘用）合同或服务协议中应当包含女职工权益保护相关内容；进一步完善预防和处置性骚扰制度机制；规定妇女权益保障公益诉讼、支持起诉制度等。全国多地对地方人口与计划生育条例、妇女权益保障条例进行发布或修改，延长生育假、陪产假期限并新增育儿假；完善与生育相关的待遇保障；将性别歧视行为纳入劳动保障监察范围等。

➡ 严查并惩处虚构劳动关系参保骗保行为

人力资源和社会保障部发布的《社会保险基金行政监督办法(2022)》规定，通过虚构个人信息、劳动关系，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，骗取社会保险待遇的，按照《中华人民共和国社会保险法》第八十八条的规定处理，由社会保险行政部门责令退回骗取的社会保险金，处骗取金额二倍以上五倍以下的罚款。

2022 年 8 月 10 日，人力资源和社会保障部发布了关于《社会保险基金监督举报工作管理办法(征求意见稿)》公开征求意见的通知，鼓励任何组织或者个人对于涉嫌从事如下行为的参保单位、个人、中介机构进行举报：(1)提供虚假材料，虚构社会保险参保资格、违规补缴的；(2)伪造、变造有关证件、档案、材料，骗取社会保险基金的；(3)组织或者协助他人以伪造、变造档案、材料等手段骗取参保补缴、提前退休资格或者违规申领社会保险待遇的。多地也相应陆续出台政策文件、及采取专项治理行动，打击虚构劳动关系代缴社保行为，要求禁止通过假借劳务派遣、劳务外包等方式为异地员工缴纳社保。

维护新就业形态劳动者劳动保障权益

近年来, 平台经济快速发展, 依托互联网平台就业的新就业形态劳动者数量大幅增加。2022 年 3 月 5 日, 前总理李克强代表国务院在十三届全国人大五次会议上作《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。此外,上海市人力资源和社会保障局等八部门联合出台《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的实施意见》, 聚焦上海市新就业形态从业人员劳动权益保障突出问题, 旨在明确劳动者权益保障责任、补齐劳动者权益保障短板、优化劳动者权益保障服务、完善劳动者权益保障工作机制。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》, 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。

此外, 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, 经民主程序审议通过后形成了相关集体合同, 均体现了维护新就业形态劳动者合法权益的精神。

进一步阅读:

[简评上海市关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的实施意见](#)

展望 2023

➤ 《公司法》修订草案二次审议稿：完善董事责任规定

十三届全国人大常委会第三十八次会议于 2022 年 12 月 27 日至 30 日在北京举行。提请本次常委会会议审议的《公司法》修订草案二次审议稿拟作的修改，从人员管理角度，需注意的是：完善董事责任规定。明确董事、高级管理人员执行职务，因故意或者重大过失，给他人造成损害的，除公司应承担赔偿责任外，董事、高级管理人员也应当承担赔偿责任。公司可以为董事投保责任保险。

➤ 加强商业秘密的保护及开展相关维权举措

随着用人单位不断加大商业秘密保护的力度，以及商业秘密保护相关的法律体系逐步完善，对于员工离职向新单位泄露商业秘密的打击力度也逐渐加大。多数用人单位要求接触公司商业秘密等保密信息的关键员工签署保密协议，并履行离职后竞业限制义务。但通过隐蔽措施，核心技术人员离职后创业或加入新单位已成为引发商业秘密纠纷的主要情形。

在商业秘密维权领域，“举证难”一直是商业秘密侵权诉讼最为显著的特征，也是商业秘密侵权诉讼中维权方胜率较低的主要原因。《反不正当竞争法》再次修订后，关于商业秘密侵权诉讼特殊举证规则尤其有利于维权方。将来，用人单位将更加关注如何合理有效地保护商业秘密、合法合理约束员工在职期间以及离职后的行为，以及提起侵犯商业秘密的侵权诉讼进行维权。

➤ 后疫情时代的组织结构优化，人员整合实施方案

受新冠病毒疫情的长期影响，全球经济面临多重挑战，市场竞争日益激烈，多数公司基于长效增长原则下，在新阶段要进行业务聚焦和整合，缩减人员编制和部分岗位，缩减开支、提高经济效益，以更好地契合市场。2023 年，如何妥善合规地处理劳动关系也成为了企业关注的问题。

新的一年，部分用人单位可能会涉及客观情况发生重大变化情形下的人员优化、协商一致解除、经济性裁员等与人员裁减有关的劳动法问题。与此有关的员工情况梳理、方案设计与落实、沟通策略、后续事宜跟进等，均需要专业法律人员的指导与协助，以避免产生法律风险及舆论影响，塑造良好的企业形象，并保持公司有序高效地进一步运行。

➡ 新就业形态用工的合规要求

最高人民法院于 2022 年 12 月 26 日发布《关于为稳定就业提供司法服务和保障的意见》，要求加强灵活就业和新就业形态劳动者权益保障，支持和规范发展新就业形态，合理认定平台企业责任。依法支持劳动者依托互联网平台就业，支持用人单位依法依规灵活用工，引导平台企业与劳动者就劳动报酬、工作时间、劳动保护等建立制度化、常态化沟通协调机制，保障新就业形态劳动者合法劳动权益；推动健全新业态用工综合治理机制，依法妥善审理涉新就业形态社会保险纠纷案件，支持完善基本养老保险、医疗保险参保办法，推动企业引导和支持不完全符合确立劳动关系情形的新就业形态劳动者，根据自身情况参加相应社会保险。

可以预见的是，明年新就业形态相关的争议将会进一步增加，对于相关人员能够缴纳工伤保险、商业保险的，用人单位应尽快予以缴纳，以避免相关责任风险及降低用工成本。

➡ ESG 合规

随着我国提出“3060”双碳目标的重大战略决策，ESG 已一跃成为国内资本市场投资者追捧的“明星”。ESG 从 Environmental(环境)、Social(社会)和 Governance(治理)三个角度关注企业在可持续发展、社会责任承担等领域的非财务绩效，与我国促进经济社会全面绿色转型的要求高度契合，符合我国高质量发展的内在需求，未来必将对中国经济可持续发展产生深远的影响。新冠疫情掀起全球经济格局剧变，人们工作与生活的方式历经变革性的变化，工作场所的不安全性和雇佣就业等长期存在的社会问题愈加突出，极大推动了人们对 ESG 中社会议题的关注度。我国企业对此须予以高度重视，在践行 ESG 合规的道路上进一步提升社会责任及劳动用工合规等方面的能力，以应对国际市场竞争中纷繁复杂的挑战，持续从围绕反强迫劳动与供应链管理、平等就业与反歧视、职业健康安全、员工个人信息与隐私保护等重要议题搭建制度、及落实配套措施。

进一步阅读：

[ESG 合规之 Social 社会议题洞见\(一\)——社会议题概述](#)

[ESG 合规之 S 社会议题洞见\(二\)——反强迫劳动](#)

海外跨境用工带来的合规挑战

展望 2023 年，中国乃至全球经济有望逐渐复苏，跨境派遣、对外贸易、海外投资、建设海外生产基地及研发中心等均有有望重启，2023 年的域外劳动用工管理亦将呈现新趋势以及面临新挑战。跨境用工及经营的关注重点通常在于：中方外派员工境外薪酬安排、用工安全、禁止跨境商业腐败、当地用工安排的合规性、重视平等用工并避免违反海外就业歧视规定、加强跨境员工个人信息传输合规及保护等事宜。除满足投资东道国劳动用工强制性要求外，跨国公司还需要考虑是否采取一致的全球人力资源管理政策。因此，对海外业务开展以及用工过程中，在专业律师的指导下，建立完善的合规制度、设计用工方案、进行文化宣导等是非常重要的。

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:

- The Legal 500 2023 年度中国区榜单重点推荐律所及特别推荐律师
- 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
- Chambers China Awards 2020 年度客户服务最佳律师事务所
- 2020、2019 年连续两年获评 China Law & Practice 杰出劳动与雇佣律师
- 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

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

