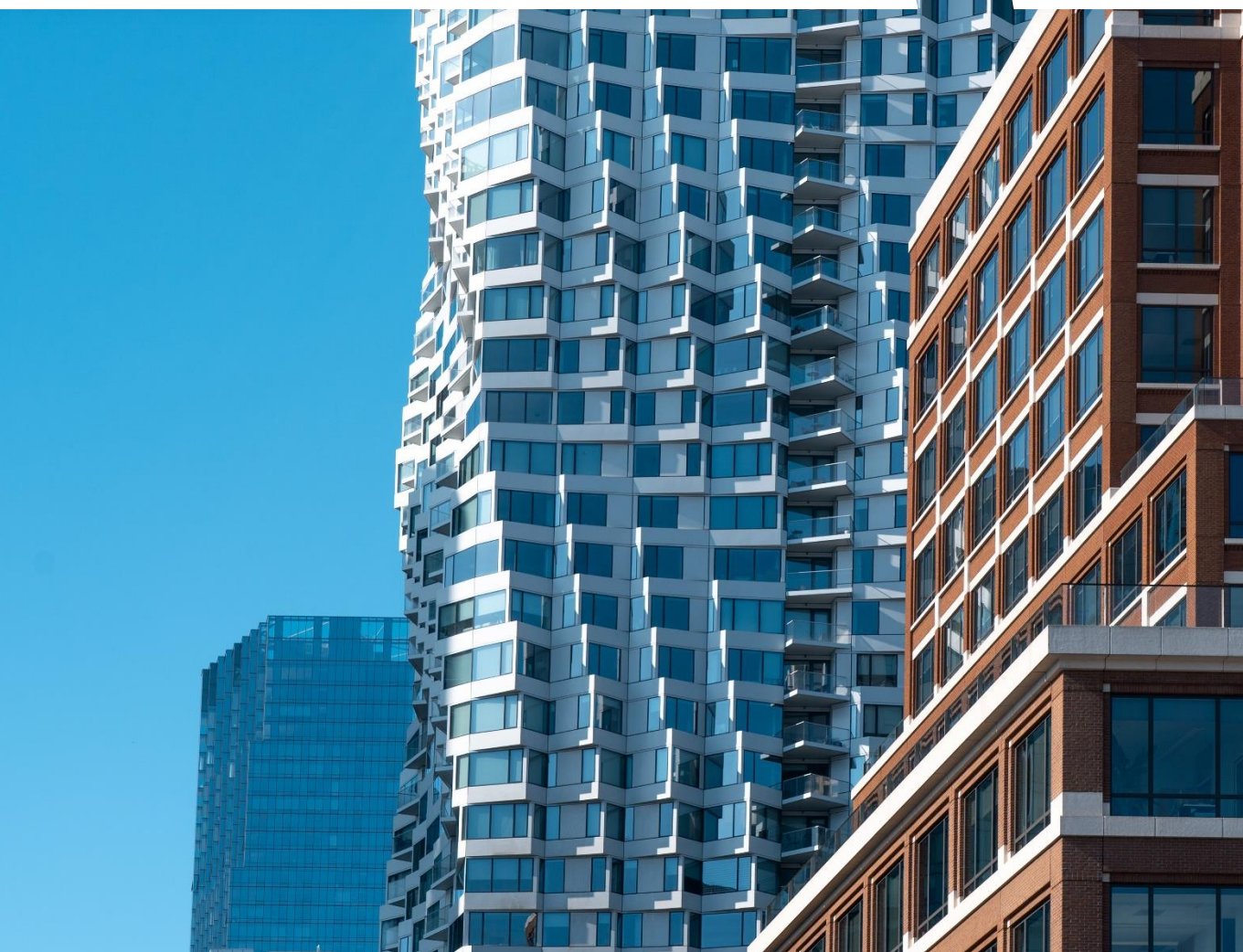




通力大合规动态-劳动与雇佣法

2023 年 5 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. 人力资源和社会保障部、国家卫生健康委等联合发布《消除工作场所性骚扰制度(参考文本)》和《工作场所女职工特殊劳动保护制度(参考文本)》
2. 人力资源和社会保障部制定新业态劳动者劳动合同及书面协议等参考文本
3. 全国及上海发文进一步加强打击骗取社保基金的行为
4. 上海浦东法院发布十件劳动争议典型案例

新规动态

1. 全国: 人力资源社会保障部 财政部关于做好国有企业津贴补贴和福利管理工作的通知
2. 全国: 国家互联网信息办公室公布《个人信息出境标准合同办法》
3. 上海: 发布《上海市就业促进条例》
4. 天津: 《特殊工时工作制行政许可管理办法》

案例速递

竞业限制纠纷中竞争关系如何认定?

热点聚焦

1. 人力资源和社会保障部、国家卫生健康委等联合发布《消除工作场所性骚扰制度(参考文本)》和《工作场所女职工特殊劳动保护制度(参考文本)》

近日, 人力资源社会保障部、国家卫生健康委等部门联合发布《工作场所女职工特殊劳动保护制度(参考文本)》和《消除工作场所性骚扰制度(参考文本)》, 旨在为用人单位制定内部规章制度提供规范性指引, 推动《中华人民共和国妇女权益保障法》在工作场所落实落地落细, 为保障工作场所的正常生产秩序, 对履行程序给出规范指引; 切实保障广大女职工合法权益, 促进女职工身心健康, 营造安全、健康、舒心的良好工作环境。

2. 人力资源和社会保障部制定新业态劳动者劳动合同及书面协议等参考文本

随着数字经济的发展, 我国新业态行业规模迅速扩大, 以快递、送餐、网约车司机为代表的新就业形态劳动者群体快速发展, 为支持和规范发展新就业形态、维护新就业形态劳动者合法权益, 人社部制定了《新就业形态劳动者劳动合同和书面协议订立指引(试行)》(“《指引》”)。《指引》就新就业形态劳动者劳动合同和书面协议订立的原则、形式和效力, 以及劳动合同和书面协议的内容、订立方式及应用等作出了明确规定, 统一制定了《新就业形态劳动者劳动合同文本》《新就业形态劳动者书面协议文本》《新就业形态劳动者书面协议文本(三方)》等三个文本, 供企业与新就业形态劳动者订立劳动合同、书面协议时参考。相关企业应组织学习培训, 准确理解《指引》内容, 结合本单位实际, 在与就业形态劳动者依法订立劳动合同、书面协议时参照执行。

3. 全国及上海发文进一步加强打击骗取社保基金的行为

2023 年 5 月 1 日起, 由人力资源和社会保障部印发的《社会保险基金监督举报工作管理办法》(“《管理办法》”), 正式生效。《管理办法》确定了举报适用范围、管理机制, 明确了举报定义及范围, 依法规范了举报管理流程, 明确了保障措施和法律责任。如举报事项经查证属实, 为社会保险基金挽回或者减少重大损失的, 有关部门将按规定对实名举报人予以奖励。上海印发了《上海市社会保险基金监督举报奖励实施细则》(“《实施细则》”), 自 2023 年 4 月 1 日起施行, 有效期至 2028 年 3 月 31 日止。公民、法人和其他社会组织对欺

诈骗取、套取或挪用贪占社会保险基金的违法违规问题进行举报并提供相关线索，经查证属实、符合《实施细则》规定的给予奖励，最高奖励数额合计不得超过 10 万元。

4. 上海浦东法院发布十件劳动争议典型案例

5 月 5 日，上海浦东法院官微发布上海市浦东新区人民法院劳动争议典型案例(2013 年—2022 年)。本批典型案例共十件，涉及性骚扰处置、工作年限计算、劳动者隐私保护、新业态下新型用工关系的劳动关系认定、诚实信用原则适用、劳动者休息休假权保护等问题。

在案例一中，管理人员未采取合理措施或者存在纵容性骚扰行为、干扰对性骚扰行为调查等情形，用人单位以管理人员未尽岗位职责，严重违反规章制度为由解除劳动合同，管理人员主张解除劳动合同违法的，法院不予支持。在案例四中，新业态下无明显人身、财产从属性、劳动关系合意，不宜认定为劳动关系。在新业态下的新型用工关系认定中，传统的劳动关系认定标准仍有效，但需透过现象看本质，重点从外部和内部两个视角进行审查。从外部视角看，劳动者受到用人单位依法制定的规章制度的约束，接受用人单位的指挥命令、检查考核等劳动管理，从用人单位处获取劳动报酬。从内部视角看，劳动者与用人单位之间建立劳动关系需存在劳动与报酬交换的合意。新业态用工关系认定时应审慎处理，依法保障新业态从业者的合法权益，进而促进新业态经济健康有序发展。

新规动态

1. 全国: 人力资源社会保障部 财政部关于做好国有企业津贴补贴和福利管理工作的通知

人力资源和社会保障部、财政部联合发布了《关于做好国有企业津贴补贴和福利管理工作的通知》(“《通知》”)。《通知》明确, 国有企业要加强津贴补贴管理, 减少一般性津贴补贴设置; 补贴统一纳入工资总额管理并在应付职工薪酬中列支, 不得以代金券或按人按标准报销等形式在工资总额外变相设置或发放。《通知》特别强调, 要严格规范企业负责人薪酬待遇, 除列明的政府特殊津贴等三项情形外, 企业负责人不得以任何名义领取其他货币性收入。

2. 全国: 国家互联网信息办公室公布《个人信息出境标准合同办法》

近日, 国家互联网信息办公室公布《个人信息出境标准合同办法》(“《办法》”), 自 2023 年 6 月 1 日起施行。国家互联网信息办公室有关负责人表示, 出台《办法》旨在落实《个人信息保护法》的规定, 保护个人信息权益, 规范个人信息出境活动。《办法》规定了个人信息出境标准合同的适用范围、订立条件和备案要求, 明确了标准合同范本, 为向境外提供个人信息提供了具体指引。

3. 上海: 发布《上海市就业促进条例》

上海市人民代表大会常务委员会公布《上海市就业促进条例》(“《条例》”)。《条例》共十一章八十一条, 分为总则、政策支持、创业扶持、公平就业、就业服务与管理、职业教育和培训、就业援助和重点群体就业、灵活就业、监督管理、法律责任和附则。《条例》明确除法律、行政法规另有规定外, 用人单位和人力资源服务机构在招用人员或者提供人力资源服务时, 不得查询劳动者的诊疗记录、医学检测报告、违法犯罪记录等信息, 或者要求劳动者提供与履行劳动合同无关的信息; 用人单位不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准; 不得在劳动合同、服务协议和规章制度中规定限制女职工结婚、生育等权利的内容等; 在本市就业的灵活就业人员, 可以按照国家和本市有关规定参加社会保险, 依法享受社会保险待遇。

4. 天津:《特殊工时工作制行政许可管理办法》

5月4日,天津市人社局网站公布《关于印发<天津市特殊工时工作制行政许可管理办法>的通知》,该办法明确特殊工时工作制包括综合计算工时工作制和不定时工作制,用人单位申请特殊工时工作制行政许可,应当向主要经营场所所在地的区行政审批部门提出。其中,对企业经营管理负有决策、指挥等领导职责的高级管理岗位,或用人单位无考勤要求且劳动者可以自主安排工作时间的技术、研发、创作等岗位,或需要机动作业、由劳动者根据工作需要安排工作时间的通勤、推销、长途运输等岗位等可以由用人单位申请实行不定时工作制。

案例速递

竞业限制纠纷中竞争关系如何认定？

- **案件事实**

王某于某信息公司从事智能数据分析岗位工作，双方签订有《竞业限制协议》，就王某竞业限制期限、竞业限制补偿金及违反竞业限制违约金等进行约定。王某因个人原因从某信息公司离职后入职某科技公司。某信息公司与某科技公司的经营范围均包含从事计算机软硬件相关技术开发、技术转让、技术咨询、技术服务。

2020 年 11 月 13 日，某信息公司申请仲裁要求王某履行竞业限制义务、返还已受领的竞业限制补偿金并支付违反竞业限制义务违约金。仲裁裁决王某继续履行竞业限制义务、返还已受领的竞业限制补偿金 6,796 元并支付违反竞业限制义务违约金 200 万元。王某不服，诉至法院。

- **裁判观点**

上海一中院审理后认为，企业营业执照记载的经营范围系工商行政部门按照既定分类就企业具体经营事项的概括框定，同时碍于实践中存在企业登记经营事项与实际不相一致或变更登记滞后等情形，人民法院在审查竞业限制纠纷中劳动者自营或入职公司与原用人单位是否形成竞争关系时，不应拘泥于登记的营业范围，而应从企业实际经营内容、服务对象或产品受众、对应市场是否重合等多角度进行审查。

在劳动者能够举证证明两家企业实际经营内容、对应市场、产品受众等并不相同的前提下，如原用人单位仅以工商登记材料为证主张两家公司存有竞争关系，人民法院应认定其尚未完成举证义务，对其相关主张不予支持。

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
- The Legal 500 2023 年度中国区榜单重点推荐律所及特别推荐律师
- 连续两年(2019 年-2020 年)获评 China Law & Practice 杰出劳动与雇佣律师
- 连续五年(2019 年-2023 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 2023

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

