



通力大合规动态-劳动与雇佣法

2022 年 1 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. 国家统计局公布 2021 年城镇居民人均可支配收入, 2022 年一次性工亡补助金标准相应调整为 948240 元
2. 人力资源社会保障部等 4 部门再次对美团、饿了么、滴滴等 11 家平台企业保障新就业形态劳动者权益开展行政指导
3. 全国检察长(扩大)会议进一步强调落实企业合规监督评估机制
4. 深圳市人力资源和社会保障局对多家人力资源公司代缴社保的行为做出行政处罚

新规动态

1. 《工会法》修改, 劳动者的权益进一步得到保障
2. 《公安机关办理犯罪记录查询工作规定》生效, 用人单位可以查询本单位在职人员或拟招录人员的犯罪记录
3. 《民事诉讼法》修改, 加速劳动争议案件处理流程

案例速递

人事主张未签劳动合同二倍工资, 法院以员工不能代表用人单位与自己签订劳动合同为由, 支持员工的诉请

热点聚焦

1. 国家统计局公布 2021 年城镇居民人均可支配收入, 2022 年一次性工亡补助金标准相应调整为 948240 元

2022 年 1 月 17 日, 国家统计局发布《2021 年居民收入和消费支出情况》, 其中显示 2021 年, 全国居民人均可支配收入 35128 元, 比上年名义增长 9.1%, 扣除价格因素, 实际增长 8.1%。其中, **城镇居民人均可支配收入 47412 元**, 增长 8.2%, 扣除价格因素, 实际增长 7.1%。根据《工伤保险条例》的规定, 一次性工亡补助金标准为上一年度全国城镇居民人均可支配收入的 20 倍, 因此, 2022 年度一次性工亡补助金标准相应调整为 948240 元。

2. 人力资源社会保障部等 4 部门再次对美团、饿了么、滴滴等 11 家平台企业保障新就业形态劳动者权益开展行政指导

日前, 人力资源和社会保障部会同交通运输部、市场监管总局、全国总工会再次就维护新就业形态劳动者劳动保障权益对美团、饿了么、滴滴等 11 家头部平台企业联合开展行政指导。会议强调, 平台企业要全面准确理解政策要求, 在前期工作基础上, 深入了解劳动者诉求, 加大对用工合作企业保障劳动者权益的监督力度, 持续完善平台算法和劳动规则, 健全企业保障新就业形态劳动者权益的制度机制。

3. 全国检察长(扩大)会议进一步强调落实企业合规监督评估机制

2022 年 1 月 17 日, 全国检察长(扩大)会议在京召开, 会议总结了 2021 年检察工作和检察队伍教育整顿情况, 部署了 2022 年的主要任务。会议提到, 把平等保护企业合法权益做得更实, 促进优化法治化营商环境, 重在落实第三方监督评估机制。会议明确, 企业不同、涉案罪名不同, 合规计划的要求也往往不同, 最高检要针对大、中、小微各类企业, 尽快拿出一批合规管理规则范本和企业合规整改典型案例, 加强示范、规范、指引。

4. 深圳市人力资源和社会保障局对多家人力资源公司代缴社保的行为做出行政处罚

近日，深圳市人力资源和社会保障局官网发布了一批针对人力资源公司违规代缴社保的处罚案例，其中多家知名人力资源公司存在以欺诈、伪造证明材料或者其他手段为不符合条件的人员办理社保参保手续的行为。由此可见，继北京之后，全国各地针对社保合规的要求越来越严格，处罚力度也逐渐增强，用人单位应进一步重视社保合规问题。

新规动态

1. 《工会法》修改, 劳动者的权益进一步得到保障

第十三届全国人大常委会第三十二次会议于 2021 年 12 月 24 日完成对《工会法》的修改。新修改的《工会法》进一步完善了工会职责定位和工作制度, 聚焦产业工人队伍建设改革, 维护货车司机、网约车司机、快递员、外卖配送员等新就业形态劳动者的权利。全国人大常委会法制工作委员会副主任张勇表示, 此次修改切实加强党对工会工作的领导, 及时将行之有效的经验做法上升为法律规定, 增强了工会组织的政治性、先进性、群众性, 能更好发挥工会在维护职工合法权益、服务职工群众方面的职能作用。

2. 《公安机关办理犯罪记录查询工作规定》生效, 用人单位可以查询本单位在职人员或拟招录人员的犯罪记录

2021 年 12 月 31 日, 公安部发布的《公安机关办理犯罪记录查询工作规定》正式生效。根据该规定, 单位在符合法律、行政法规关于从业禁止规定的情况下, 可以查询本单位在职人员或者拟招录人员的犯罪记录。该规定对于如何查询犯罪记录设置了一系列的流程, 为用人单位的背景调查以及人事管理提供了新的途径。但此处需要注意, 该规定在赋予用人单位查询员工犯罪记录权利的同时, 也对这一权利进行了限制。

结合《个人信息保护法》的相关规定, 我们认为有以下几点需要引起用人单位注意: (1) 该规定明确用人单位只有在“符合法律、行政法规关于从业禁止规定的情况下”才能查询员工的犯罪记录, 并不是所有岗位员工的犯罪记录都可以任意查询; (2) 查询“符合法律、行政法规关于从业禁止规定”岗位员工的犯罪记录无需取得员工的同意。

3. 《民事诉讼法》修改, 加速劳动争议案件处理流程

第十三届全国人大常委会于 2021 年 12 月 24 日通过《全国人民代表大会常务委员会关于修改〈中华人民共和国民事诉讼法〉的决定》, 新修订的《民事诉讼法》自 2022 年 1 月 1 日起施行。本次修订新增 7 个条文, 修改调整 26 个条文, 修订内容主要涉及司法确认、小额诉讼程序、独任制的适用、在线诉讼规则、执行申请



期限起算点、电子送达等内容。新修订的《民事诉讼法》结合了近几年的司法实践, 通过法律的形式确认了线上庭审、电子送达的效力, 进一步促进繁简分流, 提升诉讼效率, 在一定程度上可能会加速部分地区劳动争议案件的审理时限。

案例速递

人事主张未签劳动合同二倍工资，法院以员工不能代表用人单位与自己签订劳动合同为由，支持员工的诉请

- **基本案情**

2017 年 9 月，莫某入职 A 公司，任职人事，负责 A 公司与员工的劳动合同签订事宜。自入职后，A 公司未与莫某签订书面劳动合同。2017 年 11 月，A 公司以莫某试用期不符合录用条件为由辞退了莫某。随后莫某申请劳动仲裁要求 A 公司支付未签劳动合同二倍工资以及违法解除劳动关系赔偿金。

- **裁判要点**

针对未签劳动合同二倍工资问题，二审法院审理认为，劳动法律法规并未对此类劳动者(人事主管)签订劳动合同做出不同规定。虽然莫某作为公司的人事，可以代表用人单位与其他员工签订劳动合同，但根据法律规定，莫某不能代表用人单位与自己签订劳动合同。对于此类劳动者，用人单位应当另行安排他人代表用人单位与其签订书面劳动合同，对于和这些劳动者签订的书面劳动合同，用人单位也应当安排他人另行保管。因此，A 公司未能举证证明其已与莫某签订了书面劳动合同，依法应当向莫某支付未签订劳动合同的二倍工资。

- **律师观点**

由于人事主管通常负责劳动合同签订、管理和使用公司的公章，其有权代表公司与其他员工签订劳动合同，但如果人事主管自己未签劳动合同，公司是否需要向其支付二倍工资是实践中经常出现的问题。

上述问题在司法实践中口径并不统一，但无论哪种观点，我们认为可以从以下几个方面进行判断：1. 明确其他员工劳动合同的签订的正常流程，如人事主管在签订前如何履行审批手续；2. 明确人事主管是否有在合理期限内提请公司相关领导与其签署劳动合同，或就其自己劳动合同的签订，人事主管是否履行了正常的审批手续；3. 公司公章的日常保管和使用情况等。我们倾向于认为，由于人事主管职位和职责的特殊性，在判断是



否应当支付二倍工资时，应结合具体的情形进行判断，如果有证据显示人事主管未签劳动合同系由于其自身原因造成的(如从未履行审批手续等)，则公司无需支付二倍工资，反之，系由于公司管理漏洞导致未签劳动合同的，公司应当支付二倍工资。

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
- 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

