



**回顾与展望**

**通力劳动与雇佣法 2024 年终特刊**



上海 · 北京 · 深圳 · 香港 · 伦敦

**LINKS**  
Law Offices  
通力律师事务所

随着 2024 年的日历翻至最后一页，我们驻足回望这一年的非凡历程。2024，对我国劳动雇佣法律体系而言，是变革与完善的一年。

为适应人口结构和经济发展的变化，我国通过出台渐进式延迟法定退休年龄新规，正式启动了退休制度的改革，这标志着我国在应对人口老龄化挑战上迈出了坚实的步伐；将国家法定节假日从 11 天增加至 13 天，不仅提升了公民的休息福利，也对工作与生活的平衡带来了积极影响；最高院发布典型案例，纠正竞业限制协议的泛化适用并平衡企业商业秘密保护与劳动者就业权益.....

通力律师事务所劳动与雇佣团队特撰此文，与您一同回顾 2024 这一年的征程，展望 2025 的新篇章。我们期待与您共同迎接新的挑战，把握新的机遇。

## 目录

### 回顾 2024

- 渐进式延迟退休新规正式落地，开启退休制度改革进程
- 全国范围内正式推行个人养老金制度，我国养老体系进一步完善
- 新就业形态用工政策进一步更新，督促平台企业规范化用工
- 国务院修改放假办法，国家法定节假日从 11 天增加至 13 天
- 最高院发布典型案例，纠正竞业限制协议的泛化适用，平衡保护企业商业秘密与劳动者就业权益
- 大量员工跳槽引发技术秘密纠纷，最高院知产法庭判决 6.4 亿元赔偿额再创历史新高，严厉谴责不正当竞争行为

### 展望 2025

- 渐进式延迟法定退休年龄配套政策亟需出台，细化企业与员工的权利义务
- 新《反不正当竞争法》征求意见，强化商业贿赂治理并强调“处罚到人”原则
- 全国劳动争议案件数量逐年攀升，企业仍应关注用工管理的合规要求
- 构建和谐稳定劳动关系，体系化劳动立法或将成为可能

## 回顾 2024

### ➡ 渐进式延迟退休新规正式落地，开启退休制度改革进程

2024 年 9 月 13 日，第十四届全国人民代表大会常务委员会第十一次会议通过《关于实施渐进式延迟法定退休年龄的决定》（“《决定》”），同日，《国务院关于渐进式延迟法定退休年龄的办法》（“《办法》”）也根据《决定》的授权同步颁布。将于 2025 年 1 月 1 日起生效实施的《决定》与《办法》，对法定退休年龄、最低社会保险缴费年限等关键问题进行了重大调整。

我国的法定退休年龄制度自 20 世纪 50 年代确定后，在实质上未曾经历重大的调整或变革。然而，随着我国人口预期寿命的显著延长以及经济结构的深刻变化，现行的退休制度逐渐显示出与当前人口结构和经济发展需求的不匹配。《决定》和《办法》的出台，标志着我国正式启动了退休制度的改革进程。

《决定》与《办法》实施后，法定退休年龄将基于“老人老办法，新人新办法”原则，对不同年龄群体，分类、渐进式延迟法定退休年龄。此外，按月领取基本养老金最低缴费年限逐步提高，而符合条件的职工可以选择“弹性”提前退休或延迟退休。

在新的“弹性退休”制度下，无论是在确定员工退休年龄，还是在适用退休条件方面，企业都将面临更加个性化和细致的用工管理要求。为此，建议企业提前对每位员工的预计退休时间进行梳理，并主动征询员工本人的退休意愿，同时，企业需要建立一套规范化的退休管理流程，并制定相应的配套用工文件。这样不仅能够确保退休员工的权益得到妥善处理，还能有效降低企业的用工风险，实现员工与企业双方的利益平衡。

进一步阅读：

[延迟退休新规解读及实务建议](#)

## ➤ 全国范围内正式推行个人养老金制度，我国养老体系进一步完善

2024 年 12 月 10 日，人力资源和社会保障部联合财政部、国家税务总局、金融监管总局、中国证监会共同发布了《关于全面实施个人养老金制度的通知》（“《通知》”）。《通知》明确自 2024 年 12 月 15 日起，个人养老金制度将在全国范围内全面推广，这标志着该制度在经过 36 个城市(地区)的试点实践后，正式步入全国普及阶段。全国范围内参与城镇职工基本养老保险或城乡居民基本养老保险的职工，均可以根据个人意愿自主选择参加、缴存及投资个人养老金。

此外，《通知》进一步放宽了个人养老金的领取条件，并拓展了产品供给范围，为参加人提供了更多的灵活性和保障。同时，根据《关于在全国范围实施个人养老金个人所得税优惠政策的公告》，参加个人养老金在缴费、投资及领取环节均享有税收优惠。

个人养老金制度为个人提供了补充基本养老保险的途径，对我国养老保障体系的完善具有重要意义。

## ➤ 新就业形态用工政策进一步更新，督促平台企业规范化用工

2024 年 2 月 23 日，人力资源和社会保障部发布《新就业形态劳动者休息和劳动报酬权益保障指引》《新就业形态劳动者劳动规则公示指引》《新就业形态劳动者权益维护服务指南》，引导平台企业及其用工合作企业健全用工管理制度，提高劳动者权益保障水平。2024 年 11 月 6 日，全国总工会、人力资源社会保障部办公厅等四部门联合印发《新就业形态劳动者权益协商指引》，以指导企业建立与工会或新就业形态劳动者代表的协商机制，畅通劳动者诉求表达渠道，引导企业依法规范用工、劳动者依法维权。2024 年 12 月 23 日，最高人民法院发布新业态劳动争议的典型案例，聚焦平台企业与新就业形态劳动者之间的劳动关系认定。同时，广东、海南、安徽各省也于 2024 年陆续发布对新就业形态劳动者参加工伤保险、参加住房公积金等涉及多方面对新就业形态下劳动者权益保护的地方政策和指引。

这些政策及指引的出台，为平台企业的规范化用工提供了明确的指导，同时也为新就业形态劳动者的权益保护提供了法律依据和操作框架。

## 🔴 国务院修改放假办法，国家法定节假日从 11 天增加至 13 天

2024 年 11 月 10 日，中华人民共和国国务院令 第 795 号公布《国务院关于修改〈全国年节及纪念日放假办法〉的决定》（“《决定》”）。《决定》将自 2025 年 1 月 1 日起正式施行，明确国家法定节假日从 11 天增加至 13 天，新增农历除夕及 5 月 2 日两天法定节假日。此外，《决定》进一步明确，全体公民放假的假日，可合理安排统一放假调休，结合落实带薪年休假等制度，实际形成较长假期。除个别特殊情形外，法定节假日假期前后连续工作一般不超过 6 天。

这是我国自 2013 年以来、历经 11 年后首次调整假期范围和休假安排。法定节假日天数的增加，在提升全体公民休息福利的同时，也导致年工作天数从 250 天减至 248 天，这未改变职工的月计薪天数，仍为 21.75 天，但会影响综合工时制下的周期内的工作天数和部分地区的医疗期折算天数，企业需考虑上述因素，依法安排员工休假并合理规划工时管理。

## 🔴 最高院发布典型案例，纠正竞业限制协议的泛化适用，平衡保护企业商业秘密与劳动者就业权益

实践中，竞业限制条款存在适用主体泛化等滥用现象。部分用人单位不区分劳动者是否属于掌握本单位商业秘密与知识产权相关保密事项的人员，无差别地与劳动者签订竞业限制协议，并约定高额违约金。劳动者往往囿于用人单位的优势地位，无法拒绝签订竞业限制协议。不负有保密义务的劳动者离职后进入有竞争关系的新用人单位，原用人单位要求劳动者承担高额违约金，侵害了劳动者的合法权益。

2024 年 4 月 30 日，最高人民法院发布劳动争议典型案例，明确了《劳动合同法》中竞业限制制度的核心目的在于保护企业的商业秘密和知识产权，而非限制人才流动，同时强调竞业限制协议不得侵犯非负有保密义务劳动者的自主择业权，平衡保护双方合法权益。

这一趋势标志着司法实践对竞业限制义务的实质化审查，并深入考察劳动者是否真正承担保密和竞业限制义务。根据该典型案例，对于非负有保密义务的劳动者，即使签订了竞业限制协议，也无需承担竞业限制义务，从而保护了劳动者的自主择业权，畅通劳动力资源的社会性流动渠道。

## ➡ 大量员工跳槽引发技术秘密纠纷，最高院知产法庭判决 6.4 亿元赔偿额再创历史新高，严厉谴责不正当竞争行为

2024 年 4 月 25 日，最高人民法院知识产权法庭对吉利与威马之间的技术秘密侵权纠纷案作出终审判决，判令威马赔偿吉利 6.4 亿余元，创下我国知识产权侵权诉讼赔偿金额历史新高。该案判决在停止侵害技术秘密民事责任承担的具体方式、内容、范围，以及拒绝履行停止侵害等非金钱给付义务的迟延履行金及其计付标准等方面，作出了开创性探索，展现了我国商业秘密司法实践的新趋势和新亮点。

证明存在商业秘密侵权，一直是商业秘密案件的一个关键挑战。本案中，吉利集团下属公司近 40 名高级管理人员及技术人员跳槽至威马集团及其关联公司，涉嫌非法获取并使用吉利的新能源汽车底盘技术秘密。吉利方新能源汽车底盘技术从事研发的人员及所形成的技术均被威马方“打包”带走，给吉利方对存在侵权行为的举证带来了重大挑战。

在审理过程中，最高院适用了《反不正当竞争法》第三十二条第二款的规定，依据吉利方提供的初步证据，作出了威马方很可能实施了侵权行为的推定。进而让威马方承担起证明自身未实施侵权行为的责任，实现了举证责任的部分转移。这一举措极大地减轻了吉利作为原告方的举证负担，并有效降低了权利人维权的难度。

本案传递了两个明确的信号：一方面，我国将进一步全面严格保护知识产权，激励企业自主创新。对于通过不正当手段获取他人技术成果的行为都将受到严厉谴责和制止。此外，我国积极引导企业诚信合规经营，市场竞争必须在法律和规则的框架内有序进行，尊重原创精神和他人的劳动成果。

## 展望 2025

### ➡ 渐进式延迟法定退休年龄配套政策亟需出台，细化企业与员工的权利义务

随着渐进式延迟法定退休年龄政策的正式实施，企业需重新审视和调整人力资源管理流程，以适应新的政策要求。同时，员工也应重新评估个人职业规划，以顺应延迟退休的趋势。

当前，仍有若干问题亟待解决，包括如何确定女职工岗位性质及其对应的法定退休年龄、如何处理已达法定退休年龄却未享受养老保险待遇员工的用工关系、地方现行延迟退休政策与新规之间的适用冲突、港澳台及外籍员工退休年龄的适用办法，以及未经协商直接终止有延迟退休意愿员工劳动合同的法律效力等实务问题。

在此背景下，新退休制度的配套政策的制定显得尤为迫切，这将有助于明确企业与员工在新政策框架下的权利和义务，确保政策的平稳过渡和有效实施。

### ➡ 新《反不正当竞争法》征求意见，强化商业贿赂治理并强调“处罚到人”原则

2024 年《反不正当竞争法(修订草案)》(“《修订草案》”)于 2024 年 12 月 25 日发布，日前尚在征求意见中。《修订草案》对数字经济领域中的不正当竞争行为进行了细化，同时，强化商业贿赂治理并强调“处罚到人”原则。

《修订草案》坚持“行贿受贿一起查”，在现行禁止实施贿赂规定的基础上，增加了单位和个人不得在交易活动中收受贿赂的规定，提高了对商业贿赂行为的罚款金额上限，从三百万元提高到五百万元。同时，《修订草案》加大对不正当竞争行为的处罚力度，增加对实施商业贿赂的经营者的法定代表人、主要负责人和直接责任人员等“处罚到人”规定。

《修订草案》体现了当前对于适应网络经济发展新形势、加强市场监管、保护公平竞争秩序的重视，旨在营造稳定可预期的市场化法治化营商环境。

## ➡ 全国劳动争议案件数量逐年攀升，企业仍应关注用工管理的合规要求

2024 年 6 月 17 日，人社部公布了《2023 年度人力资源和社会保障事业发展统计公报》（“《公报》”），根据《公报》，2023 年全年，全国各级劳动人事争议调解组织和仲裁机构共办理劳动人事争议案件 385 万件，涉及劳动者 408.2 万人，结案金额 829.9 亿元。与 2021 年的 263.1 万件、2022 年的 316.2 万件相比，案件数量在三年内增加了超过一百万件，这一增长趋势反映了当前经济社会形势下劳动关系的复杂性以及劳资冲突的频繁多发。

在当前企业追求成本降低和效率提升的背景下，涉及绩效奖金、年终奖等浮动性薪酬、确认劳动关系、竞业限制、股权激励相关的劳动争议案件数量显著增加。随着员工维权意识不断增强，从降低企业用工管理和纠纷解决的成本来讲，企业应增强预防劳动争议的意识，全面提高合规用工管理的能力。

## ➡ 构建和谐稳定劳动关系，体系化劳动立法或将成为可能

2024 年 10 月 30 日，人力资源社会保障部发布了文章《以构建和谐劳动关系促进高质量充分就业》。该文章不仅着重强调了实现高质量充分就业的目标，同时也突出了加强劳动法体系化建设的重要性。

该文章提出，为了适应经济社会的发展和新型就业形态的涌现，劳动法的调整范围和方式需要更新。这包括继续修订和制定单行劳动法律，如《基本劳动标准法》和《劳动合同法》，以及在条件成熟时编纂《劳动法典》。

自《劳动法》颁布三十年以来，尽管其本身变动不大，但相关配套立法和司法活动一直在持续，劳动法律法规或规范性文件不断细化、补充和突破《劳动法》的内容。随着信息技术的发展、新经济形态的出现和人口老龄化，劳动法在 2025 年仍将面临新的挑战。新的劳动立法不仅需继续关注劳动报酬、劳动合同解除等维护和谐和稳定劳动关系方面，还将面临解决数字时代如何更好地规范和保护新就业形态劳动者和超龄劳动者权益等新课题。

## 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：

- 2023/2025 年度 The Legal 500 大中华区榜单监管与合规、劳动与雇佣领域的推荐律师
- 2024 年度 The Legal 500 大中华区榜单雇佣领域的推荐律师
- 钱伯斯《大中华区法律指南 2024》劳动与雇佣领域推荐律师
- 连续三年(2019 年-2021 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
- The Legal 500 2023 年度中国区榜单重点推荐律所及特别推荐律师
- Chambers China Awards 2020 年度客户服务最佳律师事务所

## 联系我们



**辜鸿鹄**

电话: +86 21 3135 8722

[patrick.gu@llinkslaw.com](mailto:patrick.gu@llinkslaw.com)

© 通力律师事务所 2024

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@llinkslaw.com](mailto:Publication@llinkslaw.com)

