

通力大合规动态-劳动与雇佣法

2022 年 2 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. 人社部、最高法联合印发《关于劳动人事争议仲裁与诉讼衔接有关问题的意见(一)》
2. 最高法发布大力弘扬社会主义核心价值观典型民事案例
3. 上海市人社局等八部门发布关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的实施意见
4. 天津发布 2021 年度劳动人事争议典型案例

新规动态

1. 全国: 中国证监会公布《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》
2. 浙江: 《电子劳动合同数据管理规范》征求意见
3. 江苏: 人社厅发布《江苏省企业职工基本养老保险实施办法》

案例速递

万得员工跳槽哔哩哔哩被索赔 200 万, 二审法院改判: 判断企业间是否构成竞争关系时, 应结合实际经营内容及受众等因素综合评判

热点聚焦

1. 人社部、最高法联合印发《关于劳动人事争议仲裁与诉讼衔接有关问题的意见(一)》

为规范裁审程序衔接、统一裁审法律适用标准,人力资源社会保障部(“人社部”)、最高人民法院(“最高法”)联合印发了《关于劳动人事争议仲裁与诉讼衔接有关问题的意见(一)》(“《意见》”)。《意见》对调解协议后续保障程序、终局裁决范围、裁审衔接规则、部分法律适用标准等重要内容予以确认与统一。在答记者问中,两部门发言人表示,接下来将通过联合发布典型案例、建立裁审信息比对制度等方式进一步明确裁审法律适用标准。

2. 最高法发布大力弘扬社会主义核心价值观典型民事案例

近日,最高法发布第二批人民法院大力弘扬社会主义核心价值观典型民事案例。在案例中,法院认为,某公司在招聘活动中以地域事由对劳动者实施了不合理差别对待,损害了劳动者平等获得就业机会和待遇的权利,构成对其平等就业权的侵害,依法应支付精神抚慰金。此外,值得注意的是,最高法提出,在近5年间,全国法院在法律框架内运用社会主义核心价值观释法说理的一审民事案件超过100万件。由此看出,社会主义核心价值观已成为法院审理案件的重要考量因素,用人单位应予以充分重视。

3. 上海市人社局等八部门发布关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的实施意见

日前,上海市人社局、市总工会等八部门联合发布了《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的实施意见》(“《意见》”)。《意见》明确,对不完全符合确立劳动关系情形但企业对劳动者进行劳动管理,劳动者要遵守平台企业的算法等规则的,企业应与劳动者订立书面协议,协商确定工作报酬、工作时间、职业保护等。个人依托平台自主开展经营活动、从事自由职业的,按照民事法律调整双方的权利义务。同时,上海拟于2022年开展平台灵活就业人员职业伤害保障试点。关于《意见》的分析解读,请参见我们撰写的[《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》](#)。

4. 天津发布 2021 年度劳动人事争议典型案例

近日，天津市人社局发布 2021 年度劳动人事争议典型案例。其中，企业在不知情的情况下终止已怀孕女职工劳动合同是否构成违法终止的案例，尤其引人关注。案例分析指出，企业与女职工终止劳动合同后，女职工诊断出在劳动关系存续期间已经怀孕的，应充分考虑用人单位是否存在主观故意。若终止劳动合同前，劳动者未告知怀孕事实，用人单位终止劳动合同，劳动者亦未提出异议，即用人单位不存在主观故意行为，不应视为其构成违法终止，无需支付赔偿金。但根据法律规定，“三期”女职工的劳动合同应当续延至相应的情形消失时终止，故应继续履行劳动合同。

新规动态

1. 全国: 中国证监会公布《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》

近日, 中国证监会公布《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》(“《管理办法》”), 自 2022 年 4 月 1 日起施行。《管理办法》对薪酬递延、问责机制、静默期、兼职等多个重要问题均提出了新要求, 值得用人单位重点关注。其中, 一大亮点体现于《管理办法》明确, 证券基金经营机构应建立健全内部问责机制, 应当在与高级管理人员及从业人员的劳动合同、内部制度中明确, 相关人员未能勤勉尽责, 对证券基金经营机构发生违法违规行为或者经营风险负有责任的, 证券基金经营机构可以要求其退还相关行为发生当年奖金, 或者停止对其实施长效激励措施。

2. 浙江: 《电子劳动合同数据管理规范》征求意见

日前, 浙江省人社厅就《电子劳动合同数据管理规范(征求意见稿)》(“《管理规范》”)公开征求意见。《管理规范》规定了劳动合同统一赋码、电子劳动合同数据流程、数据元和信息扩展等。浙江省人社厅提出, 制定《管理规范》不仅能够深入落实国家相关法律法规对劳动合同的要求, 也能够指导电子劳动合同服务平台的规范化建设, 实现电子劳动合同标准化管理, 加快推进劳动合同数字化进程。

3. 江苏: 人社厅发布《江苏省企业职工基本养老保险实施办法》

近日, 江苏省人社厅发布《江苏省企业职工基本养老保险实施办法》(“《实施办法》”), 自 2022 年 3 月 1 日起生效。《实施办法》作为《江苏省企业职工基本养老保险规定》的配套办法, 主要亮点为: 明确了用人单位依法招用的港澳台人员和外国人应当缴纳养老保险; 灵活就业人员(不限户籍)可以缴纳养老保险; 企业应当制定本单位的岗位目录, 作为确定女职工退休年龄和办理退休手续的依据之一。

案例速递

万得员工跳槽哔哩哔哩被索赔 200 万，二审法院改判：判断企业间是否构成竞争关系时，应结合实际经营内容及受众等因素综合评判

- **基本案情**

技术员王某从万得信息技术股份有限公司(“万得”)跳槽到上海哔哩哔哩科技有限公司(“哔哩哔哩”),万得认为王某违反双方签订的竞业限制协议,申请仲裁要求王某退回已支付的竞业限制补偿款以及支付违约金 200 万元,仲裁支持万得的请求。王某诉至法院,一审判决王某退回竞业限制补偿款及支付违约金 24 万元,王某不服,提出上诉。

- **裁判要点**

一审法院认为,万得和哔哩哔哩的经营范围有重合,属于竞争企业,且王某在两家公司的职位均为计算机领域内的岗位,由此认定王某有违竞业限制协议约定。但二审法院认为,是否违反竞业限制不应拘泥营业执照登记的营业范围,而应综合审查公司的服务对象、员工所从事的工作内容等加以判断,而两家公司两不论是经营模式、对应市场还是受众,都存在显著差距。二审法院改判王某无需返还竞业限制补偿款及支付违约金。

- **律师观点**

从立法本意出发,《劳动合同法》设置竞业限制条款的目的是保护企业商业秘密不受侵害,并非限制人才的自由流动。司法实践中,原单位与劳动者自营或者入职的新单位之间是否形成竞争关系,是法院判断劳动者是否违反竞业限制约定的关键。从过往裁判案例看,两家单位的营业执照登记经营范围是否重合,是判断企业间是否构成竞争关系的主要因素。本案中,上海市第一中级人民法院突破以往裁审观点,提出在判断企业间是否构成竞争关系时,不能仅局限于企业登记的经营范围,还应综合审查公司的经营模式、受众等其他因素。



对此, 我们建议, 用人单位应重视有关竞业限制制度及协议条款设计, 必要时聘请律师重新审查并修订相关制度及协议, 确保相关协议具有法律约束力。

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
- 2021 年获评 China Law & Practice 年度杰出劳动法律师事务所

联系我们



辜鸿鹄

电话: +86 21 3135 8722

patrick.gu@llinkslaw.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@llinkslaw.com

