



回顾与展望

通力劳动与雇佣法 2021 年终特刊

上海 · 北京 · 深圳 · 香港 · 伦敦

LINKS
Law Offices
通力律师事务所

2021 年是我国《民法典》施行元年，也是“十四五”规划开局之年，国家法治建设与社会改革进一步深化，聚焦人口就业、社会保障、个人信息保护、反不正当竞争等领域的国家政策调整也为企业的劳动用工管理带来新的挑战。在即将到来的 2022 年，面对疫情反复下严峻复杂的外部环境以及经济保持持续增长的压力，劳动与雇佣法律与企业用工管理政策又会产生怎样的新发展和新变化？让我们一同对 2021 年劳动与雇佣法领域热点事件进行回顾，并对即将到来的 2022 年作出展望，用不停息的努力与奋斗迎接新的一年。

回顾 2021

🔴 民法典与个保法出台，聚焦个人信息与隐私权保护

自 2021 年 1 月 1 日起生效实施的《民法典》对自然人的隐私权和个人信息保护作出集中规制；《民法典》明确规定自然人的个人信息受法律保护，个人信息的处理应当遵循合法、正当、必要原则且不得过度处理，并进一步规定任何组织和个人不得侵害他人的隐私权。基于《民法典》所确立的个人信息保护基本方向，已于 2021 年 11 月 1 日起正式生效的《个人信息保护法》从个人信息处理规则、个人信息跨境提供规则、个人在信息处理活动中的权利、个人信息处理者的义务，以及违法处理个人信息的法律责任作出细化规定，进一步完善了我国的个人信息法律保护体系。

对于用人单位而言，如何有效实现员工个人信息保护合规成为劳动用工管理的核心焦点，实务中有关员工个人信息保护的问题涉及不同维度与环节，包括求职者及新进员工个人信息及敏感个人信息的处理、公司委托第三方实施背景调查或向第三方传输个人信息的注意事项、办公场所和办公系统的实时监控、公司获取员工个人信息的同意和授权、跨境传输个人信息的特别要求等。用人单位有必要结合实务中常见的个人信息及隐私权保护关键风险点展开合规审查，并尽快建立完善企业员工个人信息及隐私权保护管理体系，消除相关法律风险。

🔴 全面三孩政策落地，多地修订人口与计划生育条例

2021 年 8 月 20 日，修改后的《人口与计划生育法》经第十三届全国人民代表大会常务委员会审议通过后正式施行。新《人口与计划生育法》规定一对夫妻可以生育三个子女，并重点围绕实施三孩生育政策、配套实施积极生

育支持措施进行了相关修改，包括但不限于支持有条件的地方设立父母育儿假、保障妇女就业合法权益、采取一系列支持措施减轻家庭生育、养育、教育负担和取消社会抚养费等。

全国多地随之对地方人口与计划生育条例进行修改，延长产假、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，具体实施办法和操作细则尚待厘清。企业须根据地方性条例的有关修改，对本企业职工所享有的产假、生育假等与生育相关的休息休假及福利待遇作出及时调整。

➡ 平台用工监管趋严，不断完善新业态从业人员保障

2021年3月5日，第十三届全国人大四次会议在北京召开，李克强总理在《2021年政府工作报告》中提出“支持和规范发展新就业形态，加快推进职业伤害保障试点。继续对灵活就业人员给予社保补贴，推动开放在就业地参加社会保险的户籍限制”。人社部和国家发改委等八部门于2021年7月16日发布《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》，就依托互联网平台就业的网约配送员、网约车驾驶员、货车司机、互联网营销师等新就业形态从业人员权益保障问题，从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等角度提出相关意见。

2021年以来，国务院各部委密集出台《关于做好快递员群体合法权益保障工作的意见》《关于落实网络餐饮平台责任切实维护外卖送餐员权益的指导意见》等文件督促强化各领域平台企业用工责任监管，并约谈滴滴出行等交通运输平台企业和美团等网络餐饮平台企业，要求各平台企业认真落实企业主体责任，并就其存在的涉嫌侵害从业人员合法权益等行为立即开展整改。此外，江苏、浙江、广东等省份出台地方性政策，将新就业形态从业人员纳入特定社会保障范围，并建立针对性的职业伤害保险制度，不断完善新业态从业人员相关保障。

➡ 社保征缴稳中求变，多地着手整治社保代缴违法行为

根据中共中央办公厅、国务院办公厅此前印发的《国税地税征管体制改革方案》，自今年以来，全国大部分地区企业职工和灵活就业人员的社会保险费均转交税务部门征收。但根据一年来的实践，各地完成征收职能移交后大多采用“社保（医保）核定，税务征收”的征收模式，即企业仍按照原有渠道向社保（医保）部门申报社保缴费数额并

由社保(医保)部门对数额准确性予以核定,税务部门仅根据社保(医保)部门提供的应缴费数额履行征收职能。人社部办公厅《关于贯彻落实国务院常务会议精神切实做好稳定社保费征收工作的紧急通知》关于“只是征收主体的变更,并未调整现行社保费征收政策”、“确保总体上不增加企业缴费负担”的基本口径并未实质性改变。

但须注意,尽管在此前通知文件“严禁自行组织对企业历史欠费进行集中清缴”的指导方针下,社保部门并未主动开展针对企业职工社保历史欠费的集中清缴,但在执法实践中,存在社保部门在接到劳动者投诉举报的前提下责令企业补缴历史欠费的风险。同时,今年以来,北京、杭州等地人社部门先后出台文件要求属地用人单位严格执行社保缴纳“三统一”原则(即劳动者建立劳动关系的用人单位、个税缴纳主体及社保缴纳主体保持统一)并将社保代缴列为违法行为予以整治查处,严重者可能因骗取社保待遇、造成社保基金损失被追究刑事责任。

➡ 禁止就业歧视与性骚扰,有效强化平等就业权保护

今年以来,国家及各级政府、人民法院从立法、司法与执法等多角度持续完善和强化针对职工平等就业权的保护。2021年11月24日,北京市人民政府公布《北京市“十四五”时期妇女儿童发展规划》,强调促进平等就业,消除就业歧视,保障女大学生充分就业;并指出应有效预防和制止针对妇女的性骚扰,推动用人单位建立预防和制止性骚扰工作机制,预防和制止利用职权、从属关系等实施性骚扰。在上海、江苏、广东等地出台的关于女职工权益保障相关意见或妇女儿童发展规划中,亦将消除性别歧视作为工作重点;深圳市于2021年1月15日公布《深圳市防治性骚扰行为指南》,以指导企业有效建立防治性骚扰工作机制。此外,教育部等部门也在《关于做好2022届全国普通高校毕业生就业创业工作的通知》等通知文件中明确要求企业在校园招聘活动中不得设置违反国家规定的有关歧视性条款,不得将毕业院校、学习方式(全日制和非全日制)等作为限制性条件。

展望 2022

➡ 立法动态

根据全国人大2022年度立法工作计划预安排,全国人大常委会在新的一年里将审议公司法、妇女权益保障法等法律修订草案,并进一步审议修改企业破产法等立法项目。

- 公司法修订：修订草案将在现行公司法基本框架和主要制度的基础上，针对实践中的突出问题和制度短板，对现行公司法作系统的修改完善。草案拟从以下方面强化控股股东和经营管理人员的责任：（1）完善董监高忠实义务和勤勉义务的具体内容（忠实义务：不得利用职权谋取不正当利益；勤勉义务：执行职务应当为公司的最大利益尽到管理者通常应有的合理注意）；（2）新增规定董事、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，应当与公司承担连带责任；控股股东和实控人利用其对公司的影响指示董事、高级管理人员从事损害公司或者股东利益的行为，与该董事或高级管理人员承担连带责任。此外，修订草案还拟完善公司清算制度，强化清算义务人和清算组成员的义务和责任。
- 妇女权益保障法修订：修订草案重点针对就业性别歧视、职场和校园性骚扰等问题作出修改，从政治权利、文化教育权益、劳动和社会权益、财产权益、人格权益、婚姻家庭权益六个方面完善和加强了对妇女权益的保障。在劳动和社会权益保障方面，草案拟明确就业性别歧视的主要情形，完善消除就业性别歧视的机制，推广女职工特殊权益专项集体合同，建立企业性别平等报告制度；在人格权益保障方面，草案拟细化列举性骚扰的常见情形并规定学校和用人单位应当采取的预防措施和制止措施，扩大人身安全保护令的适用范围；同时草案拟完善实施就业性别歧视、未采取性骚扰预防制止措施的法律责任。

个人信息保护

《个人信息保护法》的出台为企业完善员工个人信息保护管理体系提供了法律依据，对于“按照依法制定的劳动规章制度和依法签订的集体合同实施人力资源管理所必需”或“为履行法定职责或者法定义务所必需”等不需取得个人同意即可处理个人信息情形的判断是否可免除对于敏感个人信息的单独同意等实践问题尚缺乏权威解释与细化规定。另外，针对企业目前普遍所使用的第三方软件服务，在数据出境时所面临的新挑战，如何完成个人信息保护影响评估、如何征得个人的单独同意，如何与境外服务商签订数据出境协议，以及怎样通过国家网信部门的数据安全评估，需要密切关注《数据出境安全评估办法》以及配套法律法规制定进程，动态调整员工个人信息保护管理策略。

灵活用工

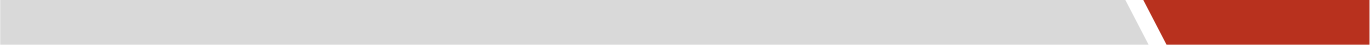
修订后的《工会法》已于 2021 年 12 月 24 日经表决通过，并将于 2022 年 1 月 1 日起正式实行。新《工会法》于第三条新增第二款，规定“工会适应企业组织形式、职工队伍结构、劳动关系、就业形态等方面的发展变化，依法维护劳动者参加和组织工会的权利”。根据有关部门此前对新《工会法》的说明，该条款修订正式明确新就业形态劳动者参加和组织工会的权利，以进一步通过工会组织维护新就业形态劳动者合法权益。

结合过去一年以来各级政府关于灵活用工模式及新业态从业人员权益保障的相关政策，未来国家将通过强化扩大社会保险参保人员范围、建立特殊职业伤害保险制度以及建立新业态从业人员行业工会等方式不断加强新业态从业人员权益保障，且专门性工会的建立将有效改善快递员、外卖配送员、网约车司机等新业态从业人员的缔约谈判能力与维权能力。与此同时，针对平台企业用工规范性的督导与审查将成为行业主管部门与各级政府的常态化监管手段，平台企业必须努力提升合规用工水平。

社保个税

《社会保险法》生效至今十年有余，在国家部署实施企业职工基本养老保险全国统筹制度的背景下，结合近年来陆续实施的社会保险相关征缴政策，国家社会保险统筹征收管理水平持续加强，尽管有关部门数次强调暂不实质改变现行征收模式并严禁对企业历史欠费进行追缴，但结合北京、杭州等城市的相关政策动向，企业逐步实现社保缴纳合规将成为必然趋势，建议企业未雨绸缪，提前做出相关调整安排。

与此同时，修订后的《个人所得税法》至 2021 年 12 月 31 日实施将满 3 年，2021 年 12 月 29 日召开的国务院常务会议决定将财政部《关于个人所得税法修改后有关优惠政策衔接问题的通知》中关于三年过渡期内的部分个人所得税优惠政策予以延续，包括：（1）将全年一次性奖金不并入当月工资薪金所得、实施按月换算税率单独计税政策，延续至 2023 年底；（2）将上市公司股权激励单独计税的政策，延续至 2022 年底；（3）对年收入不超过 12 万元且需补税或年度汇算补税额不超过 400 元的免予补税，政策延续至 2023 年底。同时，原有的关于外籍个人住房补贴、语言训练费、子女教育费津补贴免税优惠政策将于过渡期满后正式终止。建议企业及时向属地税务部门确认最新政策口径。



平等就业

作为社会公众广泛关注的议题之一，企业违反平等就业相关法律法规不仅将面临承担赔偿责任、受到行政处罚和被实施联合惩戒的法定责任，还将承担巨大的社会舆论压力与企业信誉风险。结合国家和各级政府、法院从立法、司法和执法角度对就业歧视与职场性骚扰等侵犯平等就业权问题的聚焦和相关规制与惩戒手段的强化，建议企业在招聘和用工过程中避免从事针对劳动者的歧视行为并充分重视企业内部职场性骚扰防治，建立完善的反歧视与反性骚扰制度，依法保障员工的平等就业权。

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 2021

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

