

海问劳动法双月报（9-10月）

作者：刘宇翔 吴琼



此图片来自微信公众平台
未经允许不可引用

本期摘要



法规解读：《妇女权益保障法》修订，对企业预防制止性骚扰、保障妇女平等就业权等提出更高要求



新规速递：《中央企业合规管理办法》生效，为中央企业、国有企业开展合规管理提供重要规范性依据



新规速递：天津市发布新修订的未成年人保护条例，规定密切接触未成年人的用人单位应当建立从业查询制度



■ ■
新规速递：国务院出台《促进个体工商户发展条例》，河北省、河南省陆续出台
人力资源市场条例，河北省发布2021年部分职业工资指导价位

■ ■
典型案例：合肥市中级人民法院发布一起劳动争议典型案例，重庆市万州区人民
法院发布八起劳动争议典型案例

■ 、法规解读：《妇女权益保障法》修订，对企业预防制止性骚扰、保障 女平等就业权等提出更高要求

为了保障妇女的合法权益，促进男女平等和妇女全面发展，全国人民代表大会于
2022年10月30日修订通过《中华人民共和国妇女权益保障法》（“**《妇女权益保障
法》**”），自2023年1月1日起施行。本次修订对用人单位在预防制止性骚扰、保障妇
女平等就业权等方面提出了新的更高要求，具体如下。

1.用人单位应细化预防制止性骚扰相关规定

修订前的《妇女权益保障法》虽然明确禁止对妇女实施性骚扰，但是并未明确哪些
主体对于防治性骚扰具有何种程度的具体义务。新《妇女权益保障法》的第二十三
条首先对性骚扰的实施形式予以明确：“禁止违背妇女意愿，以言语、文字、图像、
肢体行为等方式对其实施性骚扰”；同时，在第二十五条对用人单位应当采取的具体
预防和制止措施进行了进一步的细化规定，包括：

制定禁止性骚扰的规章制度；

明确负责机构或者人员；

开展预防和制止性骚扰的教育培训活动；

采取必要的安全保卫措施；

设置投诉电话、信箱等，畅通投诉渠道；

建立和完善调查处置程序，及时处置纠纷并保护当事人隐私和个人信息；

支持、协助受害妇女依法维权，必要时为受害妇女提供心理疏导；

其他合理的预防和制止性骚扰措施。

对于违反规定，未采取必要措施预防和制止性骚扰，造成妇女权益受到侵害或者社
会影响恶劣的用人单位，根据《妇女权益保障法》第八十条相关规定，将由上级机

关或者主管部门责令改正，拒不改正或者情节严重的，将依法对直接负责的主管人员和其他直接责任人员给予处分。另根据第七十七条规定，如相关单位未采取合理措施预防和制止性骚扰，侵害妇女合法权益，导致社会公共利益受损的，检察机关可以发出检察建议并可以依法提起公益诉讼。

海问建议：本次修订要求用人单位建立流程化、规范化的性骚扰防治制度和处理程序，对用人单位的人事管理提出了更具体明确的要求；在明确单位责任的同时，新增的责任追究规定使得单位内部有关责任人员也有可能直接面临来自有权部门的处分。综上所述，用人单位的性骚扰防治义务和责任不再仅仅是形式要求。值得注意的是，《妇女权益保障法》第八条规定，有关机关制定或者修改涉及妇女权益的法律、法规、规章和其他规范性文件，应当听取妇女联合会的意见。全国妇联权益部于2021年出台了《防治职场性骚扰指导手册》，对用人单位如何防治职场性骚扰提出了具有操作性的指南，值得用人单位在履行性骚扰防治法律义务时进一步借鉴和参考。

2.进一步保障妇女平等就业权

男女平等是我国的基本国策之一，早在2005年已经被纳入《妇女权益保障法》，但原法仅原则性地规定了单位在招聘阶段不得歧视妇女，不得因结婚、怀孕等原因降低妇女的工资待遇。新修订的《妇女权益保障法》不仅细化了招聘录用阶段的妇女平等就业权要求，还进一步明确了妇女在整个用工过程中享有的各项平等权利。

用人单位在招聘阶段不得实施的行为（除国家另有规定外）：

限定为男性或者规定男性优先；

除个人基本信息外，进一步询问或者调查女性求职者的婚育情况；

将妊娠测试作为入职体检项目；

将限制结婚、生育或者婚姻、生育状况作为录（聘）用条件；

其他以性别为由拒绝录（聘）用妇女或者差别化地提高对妇女录（聘）用标准的行为。

用人单位在用工阶段不得实施的行为：

用人单位不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形，降低女职工的工资和福利待遇，不得因上述原因限制女职工晋职、晋级、评聘专业技术职称和职务。

对于用人单位的性别歧视行为，将由人力资源和社会保障部门责令改正，拒不改正或者情节严重的，处一万元以上五万元以下罚款。另根据第七十七条规定，如相关单位侵害妇女平等就业权益，导致社会公共利益受损的，检察机关可以发出检察建议并可以依法提起公益诉讼。

海问建议：用人单位应当及时对其整个用工管理流程进行检视和完善，以避免就业歧视方面的风险，包括在招聘信息发布、信息搜集、员工入职、例行体检、晋升、劳动关系解除等各个环节。同时，应确保所有的规章制度和用工相关法律文件均符合最新的法律要求。

3.加强妇女健康权益、休息权等特殊保护

用人单位还应当注意，在女职工的录（聘）用、在职期间存在以下特殊保护要求：在录（聘）用阶段，根据第四十四条规定，用人单位与女职工签订的劳动（聘用）合同或者服务协议中应当具备女职工特殊保护条款。

在女职工在职期间，根据第三十一条规定，用人单位应当定期为女职工安排妇科疾病、乳腺疾病检查以及妇女特殊需要的其他健康检查。

另根据第四十七条、第五十一条规定，用人单位应当依法保护妇女休息权利，遵守国家职工生育休假制度，保障孕产期女职工依法享有休息休假权益。

对于用人单位侵害妇女劳动和社会保障权益的，根据第七十四条规定，人力资源和社会保障部门可以联合工会、妇女联合会约谈用人单位，依法进行监督并要求其限期纠正。另根据第八十五条，违反本法规定，侵害妇女的合法权益，其他法律、法规规定行政处罚的，从其规定；造成财产损失或者人身损害的，依法承担民事责任；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

海问建议：用人单位应当及时对其整个用工管理流程、规章制度及用工文件进行全面检视和完善，以确保符合最新的法律要求。



、新规速递：《中央企业合规管理办法》生效，为中央企业、国有企业展合规管理提供重要规范性依据

国务院国有资产监督管理委员会在2022年8月23日发布的《中央企业合规管理办法》（“**《办法》**”）已于2022年10月1日生效。《办法》适用于国资委根据国务院授权履行出资人职责的中央企业，同时中央企业应当根据本《办法》推动其所属单位建立安全合规管理体系。地方国有资产监督管理机构也应参照本办法，指导所出资企业加强合规管理工作。可见，《办法》有可能成为中央企业及其所属单位以及其它国有企业合规建设的核心文件之一。

《办法》规定，中央企业应当针对安全生产、劳动用工、税务管理等重点领域制定合规管理具体制度或者专项指南。在员工管理方面，《办法》明确中央企业应当完

善违规行为追责问责机制，明确责任范围，细化问责标准，建立所属单位经营管理和员工履职违规行为记录制度，将违规行为性质、发生次数、危害程度等作为考核评价、职级评定等工作的重要依据。

海问建议：中央企业及其所属单位以及其他国企应高度重视、及时落实《办法》相关要求，包括不断完善自身合规管理体系建设和规章制度，依法优化合规组织框架，如设立首席合规官并明确其权责等。在体系建设过程中应当注意纳入风险识别预警机制、建立相应的考核和评估机制，并强化监督与问责机制。另外，如相关制度直接涉及员工的切身利益，则应当注意制定和修改过程中应完整履行民主讨论程序和公示程序，以保障相关制度的有效性。

、新规速递：天津市发布新修订的未成年人保护条例，规定密切接触未成年人的用人单位应当建立从业查询制度

2022年9月27日，天津市人民代表大会常务委员会修订通过《天津市未成年人保护条例》（“**《条例》**”），于2022年11月1日开始实施。《条例》新增以下规定：任何组织或者个人不得违反规定招用未成年人；密切接触未成年人的单位应当建立从业查询制度，在招聘工作人员时应当向公安机关、人民检察院查询应聘者是否具有性侵害、虐待、拐卖、暴力伤害等违法犯罪记录，发现其具有前述行为记录的，不得录用。这与《中华人民共和国未成年人保护法（2020修订）》（“**《未成年人保护法》**”）中的以下规定是相符的：“密切接触未成年人的单位招聘工作人员时，应当向公安机关、人民检察院查询应聘者是否具有性侵害、虐待、拐卖、暴力伤害等违法犯罪记录；发现其具有前述行为记录的，不得录用。密切接触未成年人的单位应当每年定期对工作人员是否具有上述违法犯罪记录进行查询。通过查询或者其他方式发现其工作人员具有上述行为的，应当及时解聘。”

海问建议：关于从业查询，一方面，根据公安部于2021年12月3日发布的《公安机关办理犯罪记录查询工作规定》，单位查询本单位在职人员或者拟招录人员的犯罪记录，需要以法律、行政法规有关于从业禁止的规定为前提，上述《未成年人保护法（2020修订）》的相关规定即属于该等“从业禁止的规定”。另一方面，根据《中华人民共和国刑法》第一百条规定，依法受过刑事处罚的人在就业时应当如实向有关单位报告自己曾受过刑事处罚、不得隐瞒，因此企业在招聘过程中可以询问拟招录人员是否曾受过刑事处罚，相关人员负有前科报告义务。

、新规速递：国务院出台《促进个体工商户发展条例》，河北省、河南省陆续出台人力资源市场条例，河北省发布2021年部分职业工资指导价位

1. 国务院出台《促进个体工商户发展条例》

为了鼓励、支持和引导个体经济健康发展，2022年10月1日，国务院发布《促进个体工商户发展条例》，特别明确不得诱导、强迫劳动者登记注册为个体工商户，地方政府不得将个体工商户数量增长率、年度报告率等作为绩效考核评价指标。

2. 河北省、河南省陆续出台人力资源市场条例

河北省人民代表大会常务委员会则于2022年9月28日发布《河北省人力资源市场条例》（“《条例》”）。《条例》规定，人力资源服务机构对网络招聘服务用户信息保护情况每年至少进行一次自查，对不真实、不合法的信息及时进行核实，依法采取删除等措施，并保存相关记录；鼓励人力资源服务机构为灵活就业人员提供求职招聘、人力资源服务外包等专业化服务；对人力资源服务机构引进高层次人才、高技能人才或者急需紧缺人才的，可以根据引进人才的层次、数量按照规定给予补助。

2022年9月30日，河南省人民代表大会常务委员会发布《河南省人力资源市场条例》（“《条例》”）。《条例》明确，个人求职者发现人力资源服务机构、网络运营者违法或违约处理其个人信息的，有权要求删除，发现处理的其个人信息有误的，有权要求更正或者删除；对于新就业形态劳动者，符合确立劳动关系情形的，平台企业应当依法与其订立劳动合同，不完全符合确立劳动关系情形但平台企业对劳动者进行劳动管理的，平台企业应当与劳动者订立书面协议。

3. 河北省发布2021年部分职业工资指导价位

为落实《关于建立企业薪酬调查和信息发布制度的通知》（人社部发〔2018〕29号）相关要求，河北省人力资源和社会保障厅于2022年10月25日发布《河北省2021年部分职业工资指导价位》（“《工资指导价位》”）。该《工资指导价位》涉及265个职业，相关用人单位招工、劳动者求职，以及企业开展工资集体协商时可以结合自身情况进行参考。在此之前，珠海、青岛等地亦发布有关于工资指导价位的文件。

、典型案例：合肥市中级人民法院发布一起劳动争议典型案例，重庆市

州区人民法院发布八起劳动争议典型案例

1. 合肥市中级人民法院发布一起劳动争议典型案例

日前，合肥市中级人民法院发布一起由合肥市包河区人民法院审理的劳动争议案例，《人民法院报》于2022年10月13日进行了大篇幅报道。案情主要为担任文员内勤岗位的年某某在公司中兼任有关会计工作，后上当受骗将公司账上资金转给诈骗分子，造成公司194.3万元的损失，公司起诉年某某要求赔偿损失。

该案例主要涉及劳动者履行工作职责或执行工作任务时给用人单位造成损失的问题，法院认为劳动者正常履职情况下造成的损失属于用人单位的客观经营风险，劳动者一般不承担赔偿责任。但是，劳动者存在故意或重大过失、未尽到忠实审慎义务的，应当承担一定程度的赔偿责任。赔偿的范围及比例应结合劳动者的过错程度、损害程度、劳动报酬水平等因素综合认定。本案中，法院判决年某某应当承担8万元的损害赔偿责任。

2. 重庆市万州区人民法院发布八起劳动争议典型案例

重庆市万州区人民法院于2022年9月27日发布八起劳动争议典型案例，涉及网络主播与经纪公司在不具备人身从属性、经济从属性情况下不构成劳动关系，服务期约定以用人单位实际对员工进行了专项业务技能培训、培训费用支付为条件，用人单位为员工投保商业保险并不免除工伤保险待遇支付义务等问题。

其中案例八值得注意，该案例涉及用人单位违法解除与劳动者的劳动合同，劳动者在仲裁中请求继续履行劳动合同，但在诉讼中劳动合同期限届满，不具备继续履行的条件，劳动者诉至法院时将请求变更为支付赔偿金，重庆市万州区人民法院认为未违反仲裁前置程序的规定，可由人民法院直接进行审理。就该问题目前各地裁判观点并不一致，在面对纠纷时需结合法院所在地的裁审口径进行确定，重庆万州区的该口径对于劳动者较为有利。


此图片来自微信公众平台
未经允许不可引用

声明：本文所载信息仅供参考之用，并不代表我们的法律建议或法律意见。如您需要进一步讨论，请联系您在本所的日常联系人或联系海问劳动法团队的以下人员。

2022-11-15

