

企业涉外劳动用工合规指引手册

(贸易型)

2024年5月

目 录

一、定义.....	1
二、概述.....	3
(一) 制定目的	3
(二) 适用范围	3
(三) 制定依据	3
(四) 违规后果	5
三、重点合规领域.....	5
(一) 劳动力供应链透明	5
1、尽职调查	6
2、风险评估与监控	6
3、合规承诺约束	6
4、信息披露与沟通	7
5、持续改进	7
(二) 重视多方主体对话	8
1、工会关系维稳	8
2、政府关系维系	8
3、与投资者的对话	9
4、与社区和民间组织的对话	9
5、与员工的对话	9
(三) 商业合作伙伴管理	9
1、重视商业合作伙伴的分类管理	9
2、商业合作伙伴的动态管理	11
3、商业合作伙伴的闭环管理	11
(四) 数据与隐私保护	11
1、数据收集与处理	12
2、数据存储与保护	12
3、数据跨境传输与共享	13
4、共享与披露	13

四、合规管控工作指引	14
(一) 规范招聘模式	14
1、用工形式确定	14
2、招聘信息发布	17
3、关注劳务配额政策	17
(二) 劳动关系建立	18
1、合同签订前的尽职调查	18
2、合同签订	19
3、签证管理	22
4、集体合同签订	23
(三) 劳动合同履行及劳工权利保障	24
1、识别强迫劳动	24
2、薪酬待遇	26
3、工伤保险缴纳	28
4、社会保险缴纳	29
5、远程工作安排	31
6、工时及假期管理	32
7、禁止使用童工	33
8、弱势群体保护	35
(四) 劳动终止管理	36
1、劳动合同解除	36
2、劳动争议处理	37
3、后合同义务	39
(五) 本土化管理	41
1、工会关系协调	41
2、属地化文化适应	42
3、本地政府机构沟通	43
4、同工同酬	44
5、重视集体谈判	45

6、消除歧视.....	47
(六) 内部风险防范机制建立.....	47
1、加强合规培训.....	47
2、畅通举报渠道.....	48
3、内部谈判协商能力建设.....	49
4、个人数据和隐私保护.....	50

一、定义

“合规”，本指引所称合规，是指企业及相关从业人员的经营、管理、行为符合法律法规、行业准则和企业内部规章制度等要求。

“合规风险”，本指引所称合规风险，是指企业及相关从业人员在从事产业活动中，因不合规行为所产生的民事、行政、刑事等法律责任，因此遭到相关损失或受到相关处罚或造成其他负面影响的可能性。

“劳工权利”，是指法律规定的劳动者所享有的与劳动有关的政治权利、经济权利和社会权利，包括劳动保护、最低工资、工作时间、劳工福利、社会保险等。

“工会”，是指由雇员自愿组成，旨在维护和促进劳工权益、改善劳动条件以及提高工资和福利的组织。工会通常由同一行业或公司的雇员组成，以共同的利益为基础，通过集体谈判和协商的方式与雇主沟通，以确保劳工的权益得到尊重和保护。

“供应链”，是指产品生产和流通过程中所涉及的原材料供应商、生产商、分销商、零售商以及最终消费者等成员通过与上游、下游成员的连接（联动）组成的网络结构；也即是由物料获取、物料加工、将成品送到用户手中这一过程所涉及的企业和企业部门组成的一个网络。

“强迫劳动”，指以惩罚相威胁，强使任何人从事其本人不曾表示自愿从事的所有工作和劳务。

“歧视”，本指引所称歧视，是指在劳动力市场上，针对具有相同能力、教育、培训和经历，并表现出相同劳动生产率的劳动者，由于某些非经济的个人特征，如种族、性别、肤色、容貌、年龄、家庭背景、宗教、身体素质、户口、国籍等，在就业、职业选择、晋升、工资水平或接受培训等方面受到的不公正待遇。

“劳务配额”，是指对特定区域或行业内外来劳动力的数量或比例进行限制和管理的政策或规定。这种配额通常是为了维护本国或本地区的劳动力市场秩序，防止外来劳动力过度涌入，影响本地劳动力的就业机会和工资水平。

“集体谈判”，集体谈判是指劳方集体性地通过工会或其他组织形式，与资方就雇佣条件进行谈判的过程。这种谈判的目的是希望劳资双方能够在—个较为平等和公正的环境中，共同商定雇佣条件，从而保障劳方的合法权益。

“东道国”，本指引中所指公司经营国外业务的所在国。

“弱势群体”，是指在劳动关系中处于相对不利地位的劳动者群体。这些劳动者由于各种原因，如技能水平、年龄、性别、健康状况、教育程度、社会背景等，面临就业困难、工作条件差、工资待遇低、晋升机会少等问题。具体来说，劳动用工中的弱势群体可以包括：低技能劳动者、老年劳动者、女性劳动者、残疾或健康状况不佳的劳动者等。

“童工”，是指未满 16 周岁，与单位或者个人发生劳动关系从事有经济收入的劳动或者从事个体劳动的少年、儿童。

“同工同酬”，是指技术和劳动熟练程度相同的劳动者在从事同种工作时，不分性别、年龄、民族、区域等差别，只要提供相同的劳动量，就能从用人单位获得相同的劳动报酬。

“商业合作伙伴”，是指与公司存在任何业务或潜在业务、工作往来的外部法人、其他组织或自然人。这种关系通常建立在共同的目标、互利共赢和资源共享的基础之上。商业合作伙伴可以存在于各个行业和领域，通常包括分包商、供应商、客户、投资伙伴、联合体，以及咨询机构、代理机构、中介机构等其他第三方。

“税务居民”通常是指在某一国家居住并依法享有民事权利和承担民事义务的自然人或法人。在实行居民管辖权的国家，税务居民需要向居住国政府负无限纳税义务，即在全世界范围内取得的收入都要向居住国政府纳税。税务居民的身份通常基于住所标准、居所标准或停留时间标准这三个判定自然人居民身份的标准。

二、概述

（一）制定目的

随着全球经济一体化的深入发展，企业国际化经营已成为常态。不少企业在“走出去”的过程中，由于对涉外劳动用工相关法律法规、国际公约、外国法律、国际规则了解不足，遭遇了诸多风险和挑战。为了帮助企业更好地应对这些风险，提升国际化经营中的合规意识和能力，《企业涉外劳动用工合规指引手册》（以下简称“指引手册”）在充分调查、研究的基础上编写完成。

指引手册旨在帮助公司成员了解涉外劳动用工的主要特点和形式，熟悉并识别在跨境劳动用工中可能遇到的劳动合规风险，并掌握对外贸易业务中劳动用工方面的关键流程和风险防控措施。通过本手册，员工将能够识别境外劳工合规的核心合规义务和合规风险，深入理解涉外劳动用工中企业的主要合规管理要求，从而更好地履行本岗位的合规职责，确保企业在境外贸易活动中的稳健运营。

无论是初次涉足国际市场的中小企业，还是已有一定国际化经验的大型企业，都可以参考本指引手册，并根据自身的业务需求和实际情况，制定符合企业特点的境外劳动用工合规策略。

（二）适用范围

指引手册适用于贸易型企业及其所属企业、所有境外子公司和各类实体。企业派驻参股公司经营管理人员应当通过必要的决策、管理程序和手段，将本指引手册及其精神应用于参股公司的运营。

指引手册为包括董事、监事、高级管理人员在内的所有成员提供行为指引。直接管理劳动人事的相关业务的公司成员，以及通过决策管理、生产和业务管理、人力资源管理、财务管理等各类管理活动间接接触劳动管理相关业务的公司成员均应遵守本指引手册。

（三）制定依据

1、我国法律法规

(1) 根据《中华人民共和国涉外民事关系法律适用法》以及最高人民法院《关于适用〈中华人民共和国涉外民事关系法律适用法〉若干问题的解释（一）》的规定，涉及劳动者权益保护的相关内容当事人不能通过约定规避中国劳动者权益保护的强制性规定。境外劳务派遣除适用《劳动法》《劳动合同法》《工伤保险条例》《社会保险法》及《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（一）》等法律、法规外，还要遵守《对外劳务合作管理条例》《对外承包工程项下外派劳务管理暂行办法》《商务部关于加强对外投资合作在外人员分类管理工作的通知》（商合函〔2013〕874号）等相关规定。

2、国际劳工法律

(1) 国际公约：联合国的下辖机构国际劳工组织制定的国际劳工公约，经国际劳工组织成员国批准后即在该国发生法律效力。目前国际劳工组织已经通过了191个公约，中国共批准了其中28项国际劳工公约，包括7项核心公约，即《1930年强迫劳动公约》（第29号公约）《对男女工人同等价值的工作付予同等报酬公约》（第100号公约）《废止强迫劳动公约》（第105号公约）《歧视（就业及职业）公约》（第111号公约）《准予就业最低年龄公约》（第138号公约）《1999年禁止和立即行动消除最恶劣形式的童工劳动公约》（第182号公约）《职业安全和卫生及工作环境公约》（第155号公约）。

(2) 区域法律：欧盟的《欧洲联盟运行条约》《工时指令》《工作安全与健康指令》等；《全面与进步跨太平洋伙伴关系协定》（CPTPP）；《北美自由贸易协定》。

(3) 双边协议：《中华人民共和国和西班牙王国社会保障协定》《中华人民共和国政府和加拿大政府社会保障协定》《中华人民共和国政府和日本国政府社会保障协定》等双边社会保障协定；《中华人民共和国商务部和以色列国内政部关于招募中国工人在以色列国特定行业短期工作的协议》。

(4) 单边措施：美国《维吾尔强迫劳动预防法案》（Uyghur Forced Labor Prevention Act）；美国《进口商操作指南》（US Customs and Border Protection

Operational Guidance for Importers) 。

3、非政府组织劳动用工制度

劳动用工合规是社会责任认证中的重要一环。随着各国对人权状况的日益关注，通过社会责任认证、确保其产品和生产过程符合道德标准成为企业产品出口过程中重要的一环。目前，国际上影响力较大的社会责任认证主要有 SA8000 标准认证 (Social Accountability 8000 International standard)、BSCI 商业社会行为准则认证 (Business Social Compliance Initiative)、Sedex 认证 (Supplier Ethical Data Exchange) 和 RBA 责任商业联盟准则认证 (Responsible Business Alliance) 等。这些认证的原则或审核要求均涉及职业健康与安全、工资与福利、童工等方面。

(四) 违规后果

在境外劳务用工活动中，不注重合规管理要求可能导致严重的合规风险，可能给公司造成直接、间接，经济和非经济性的利益损害。这些损害包括但不限于财产损失；对业务发展的负面影响；对公司与供应商、客户和合作伙伴之间的关系产生负面影响；对公司的经营管理秩序造成负面影响；对公司的对外形象造成负面影响；使公司受到民事诉讼追究、(行政) 监管处罚、境外国家监管、相关机构处罚甚至刑事追究。疏于保障员工的基本权益可能导致境外当地罢工事件等群体事件，可能引发社会舆论进一步扩大和发酵。

公司成员如违反境外劳动用工的合规要求，除对公司产生损害外，对其自身也将产生重要的影响，包括但不限于造成个人直接或间接经济损失，使个人面临公司规章制度的惩处。更严重的情况下，可使个人受到民事诉讼的追究、行政(监管) 处罚甚至追究刑事责任。

三、重点合规领域

(一) 劳动力供应链透明

在全球化背景下，劳动力供应链透明度已成为企业合规管理的核心要素之一。

这不仅仅关乎道德层面，更体现了企业对国内外劳动法规的严格遵守。一个高度透明的劳动力供应链向外界清晰地展示了企业在涉外劳动用工过程中的合规性，这包括但不限于对劳动者权益的充分尊重以及对合法用工、公平薪酬等方面规则的严格遵守。这种合规性不仅保护了劳动者的基本权益，也大大降低了企业因违规操作而面临的法律风险。同时，劳动力供应链透明还有助于企业塑造积极的社会形象，提高市场竞争力，并为企业的健康、稳定和长期发展提供有力保障。因此，在涉外劳动用工中，企业必须高度重视劳动力供应链的透明度建设，将其作为合规管理的重要一环。

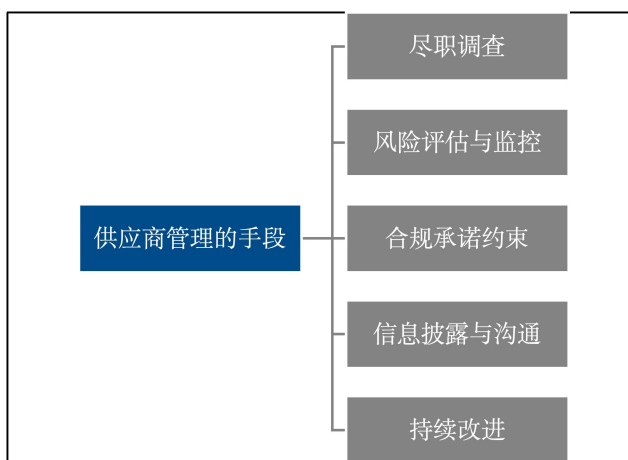
为了更好地实现劳动力供应链透明，建议企业采取步骤：

1、尽职调查

企业应对其供应链中的所有环节进行详尽的尽职调查，包括对供应商、分包商和劳务派遣公司等调查，也包括对劳务派遣、外包等用工形式的审查。调查包括对劳动条件、工资待遇、工作时间、员工福利等方面的审查，需明确无环节涉及强迫劳动因素。

2、风险评估与监控

通过对供应链的尽职调查，企业应对潜在的风险进行评估，并制定相应的风险缓解措施。例如，如发现供应链中存在使用童工的风险，企业应立即采取行动予以纠正。同时，企业应定期对供应链进行审计，确保其持续符合法规要求和道德标准。此外，企业还可以结合其业务合作模式，考虑建立一个有效、动态的监控机制，以便及时发现并纠正任何不合规行为。



予以纠正。同时，企业应定期对供应链进行审计，确保其持续符合法规要求和道德标准。此外，企业还可以结合其业务合作模式，考虑建立一个有效、动态的监控机制，以便及时发现并纠正任何不合规行为。

3、合规承诺约束

通过与供应商签订合规经营协议和承诺，将客户对本企业的合规要求，以及本企业的合规理念，传递至供应商。

4、信息披露与沟通

企业应定期向利益相关方（包括员工、投资者、消费者和监管机构）披露其劳动力供应链的相关信息，以增强透明度和建立信任。同时，企业应保持与供应链的开放沟通，以便及时解决可能出现的问题。

5、持续改进

企业应致力于持续改进其劳动力供应链的透明度和合规性。这包括定期审查并更新供应链管理政策，提供员工培训以增强合规意识，以及与供应商合作推动整个供应链的可持续发展。

相关信息：强迫劳动构成要素及指标

《1930 年强迫劳动公约》（第 29 号公约）第 2 条第 1 款将“强迫或强制劳动”定义为：“以惩罚相威胁，强使任何人从事其本人不曾表示自愿从事的所有工作和劳务”。

该定义由以下三个要素构成：

1. 工作或劳务：“所有工作和劳务”（all work or service）指任何活动、产业或部门以及非正规经济中的所有工作、服务和就业类型。强迫劳动既存在于公共部门，又存在于私营部门。

2. “以惩罚相威胁”：“以惩罚相威胁”（menace of any penalty）涵盖的范围很广，包括刑事制裁以及各种形式的直接及间接胁迫，比如肢体暴力、精神威胁或者不付工资。此外，“惩罚（penalty）”还包括剥夺受害者的权利或优待（如升职、工作调动或换工作）。

3. 非自愿性：“表示自愿”（offered voluntarily）指工人在知情的情况下有与雇主达成某种雇佣关系且随时离职的自由。“非自愿性”指的是这种自由被剥夺的情况。例如：雇主或招聘人员通过虚假承诺，诱使一名工人接受某项其本不会接受的工作。

围绕该定义，国际劳工组织（ILO）设立了 11 种强迫劳动的指标以判断劳工是否受到强迫劳动迫害，具体包括：乘人之危、欺诈、限制行动自由、隔离、身体性暴力、恐吓和威胁、扣留身份证明文件、拖欠工资、债役、恶劣的工作和生活环境、过度加班。

（二）重视多方主体对话

在涉外劳动用工环境中，与多方主体进行有效对话是至关重要的。企业不仅需关注内部的劳动管理和法规遵守，还需与外部的多个主体进行有效的对话和沟通。这种对话涉及了工会、政府、投资者、社区、员工以及其他利益相关者。通过充分的交流和协商，企业可以更好地理解各方的期望和需求，进而调整和优化自身的劳动用工策略。这不仅有助于企业更好地了解并适应不同国家和地区的劳动法规、文化习惯和社会期望，还能促进企业与各利益相关者之间建立互信、合作的关系，进一步确保合规运营并建立良好的社会形象。

1、工会关系维稳

工会致力于保护和提高劳工的权益，包括但不限于安全工作环境、公平薪酬、正当解雇程序、工作时间合理等方面。一些工会还参与政治和社会活动，推动劳工法规的制定和改进，以及参与社会问题的讨论。为争取更好的劳工条件，工会有时会采取罢工、示威等形式的集体行动，以向雇主施加压力。工会在不同国家和地区可能有不同的形式和组织结构，但其核心目标是为了保障和促进劳工的权益，使劳工能够在工作中获得公正和合理的对待。

企业应积极与工会建立稳定的沟通渠道，并定期举行会议，讨论劳动条件、薪资福利、健康安全等关键问题，以尊重、促进并实现工作中的基本原则和权利。通过与工会的对话，企业可以及时了解员工的诉求，预防潜在的劳动争议，并确保员工权益得到妥善保护。同时，要注重保障员工结社自由，并有效地承认集体谈判权利。

2、政府关系维系

企业在涉外劳动用工过程中，必须与政府保持密切沟通，了解并遵守当地的劳动法规和政策。通过与劳动部门、税务部门等政府机构的定期交流，企业可以确保自身的用工行为符合法律要求，避免因违规操作而引发的法律风险。特殊情况下，也可以向政府寻求支持或指导。

3、与投资者的对话

境内外投资者也常常对企业的劳动用工合规情况保持着高度关注，企业应向投资者依据当地法律披露劳动用工的相关信息，包括员工待遇、工作环境、劳动争议处理等。通过与投资者的对话，企业可以增强投资者的信心，吸引更多的资金支持。

4、与社区和民间组织的对话

企业在涉外劳动用工过程中，还应关注当地社区和民间组织的意见和反馈。这些组织通常对当地的社会和环境问题有着深入的了解。通过与他们的对话，企业可以了解并尊重当地的文化和习俗，更好地融入当地社会。

5、与员工的对话

员工是企业最重要的资产。企业应建立有效的员工沟通机制，以及时了解员工的想法和需求，并解决员工在工作中遇到的问题，尤其是涉及跨境差异等。通过与员工的对话，可以直观地了解到不同国家地区的工作文化、习惯、基础需求等，以便调整内部政策以提高员工的工作满意度和忠诚度，进而提升整体绩效。

（三）商业合作伙伴管理

商业合作伙伴是企业日常商业行为中的重要组成部分，商业合作伙伴具有互利共赢、增强竞争力等重要作用，故而企业对商业合作伙伴的合规管理就显得尤为重要。商业合作伙伴合规是公司管理的基本要求，是中国法下的强制性规定，也是国际合规理念的重要组成部分。商业合作伙伴合规管理一般是指以有效防控合规风险为目的，以商业合作伙伴经营管理行为为对象，开展包括制度制定、风险识别、合规审查、风险应对、责任追究等有组织、有计划的管理活动，以确保企业与信誉良好和资质优良的商业合作伙伴建立长期的合作关系。而商业合作伙伴选择不当或商业合作伙伴的不合规行为，则企业可能遭受声誉损失，承担民事法律责任、遭受行政处罚等负面影响。

1、重视商业合作伙伴的分类管理

从涉外劳动用工合规的视角出发，企业应针对不同类别的商业合作伙伴实施

分类管理策略, 特别强调对不同合作类型商业合作伙伴在合作义务和责任相关合规义务方面的履行能力和实际履行状况的关注。为确保合作的稳健性和合规性, 企业应对商业合作伙伴进行全面深入的资信与履约能力评估。这要求企业依据相关法律、规则和准则以及相关地区劳工监管要求, 通过公司内部系统的详细排查、利用公开信息进行查询、直接要求商业合作伙伴提供必要的资质和证明文件, 甚至进行现场实地考察等多种手段, 对合作伙伴的资信状况进行一般性审查。这一过程中, 应重点考察与合作紧密相关的资信背景和履约能力, 并了解其关键合规义务的履行状况。在调查过程中, 企业应特别关注是否存在本指引手册中列举的风险预警信号, 如强迫劳动、童工、歧视、过度加班等严重违规行为。一旦发现合作方存在较大的合规隐患, 企业应要求对方签署专门的合规承诺书, 并通过加强合规检查和提供合规培训等方式, 协助商业合作伙伴深刻理解并落实企业的合规理念和具体管理要求, 从而确保商业合作伙伴能够严格遵守所有相关的合规义务。

等级	分类依据	合规措施
一般合规风险等级 商业合作伙伴	发生违规行为的可能性较小, 与其合作或其违规对我方业务影响或造成我方损失较小的商业合作伙伴	可基于业务需要和资信和履约能力调查情况, 由该商业合作伙伴在合同中作出相关陈述和保证, 并在合同中设置对应合规条款
中等合规风险等级 商业合作伙伴	发生违规行为的可能性不大, 与其合作或其违规对我方业务影响、声誉或造成我方损失在可接受范围内的商业合作伙伴	应根据资信和履约能力调查结果, 提出相应处理建议和应对预案, 争取事前化解风险后, 再推进合作。在决定合作情况下, 除由该商业合作伙伴在合同中作出相关陈述和保证并在合同中设置对应合规条款外, 各单位应针对尚未化解的合规风险制订切实有效的风险防控措施并严格执行落实
重大合规风险等级 商业合作伙伴	存在本指南规定的风险预警信号, 与其合作或其违规可能对我方业务、声誉产生负面影响或造成我方损失较大的商业合作伙伴	在合作项目审批中必须充分披露并提示存在的风险预警信号, 同时提出风险缓释措施, 以供审批机构决策

2、商业合作伙伴的动态管理

企业在与商业合作伙伴的合作过程中，应持续关注商业合作伙伴合规状态，定期查询商业合作伙伴是否存在被列入全国法院失信被执行人名单、行业黑名单以及其他行业禁入等负面信息，检查商业合作伙伴与合作业务相关的资质、许可、证照、授权等的有效性，审查商业合作伙伴是否依照合同约定履行义务，是否出现本指引手册规定的其他风险预警信号。同时，建立风险预警机制，实时监控并防范任何可能违反劳动合规或其他法律法规的行为，从而确保合作顺利，保护企业的声誉和经济利益。

3、商业合作伙伴的闭环管理

在对商业合作伙伴完成初步合规检查后，应对其后续的合规整改措施进行严格的后评估。这一评价结果将成为决定未来是否继续或深化与该商业合作伙伴合作的重要参考。为了激励和促进合规行为，企业可设计具体方案，为那些在合规评价中表现突出的商业合作伙伴提供更多的合作机会，从而有效降低潜在的合规风险。同时，为确保管理流程的完整性和可追溯性，与商业合作伙伴合规管理相关的所有资料，如资信和履约能力调查报告、合规检查与整改记录、合规后评估报告、合规培训材料以及合规评价结果等，都必须严格按照公司的档案管理标准，进行及时、系统的收集、整理和归档。

（四）数据与隐私保护

随着信息技术的迅猛发展，企业与员工相关的数据收集、处理和存储变得越来越普遍。然而，这也带来了数据泄露、滥用和隐私侵犯等风险。因此，企业必须严格遵守国内外的数据保护和隐私法规，对于劳动用工过程中收集、知悉的有关个人信息、隐私信息或其他单位的商业秘密或内部信息，应注意依法保守秘密和依法、合规使用，不得擅自对外披露或用于非工作所需事项，以确保员工数据的安全性和合规性。

1、数据收集与处理

企业在收集员工数据之前，应明确数据收集的目的，并确保该目的合法、正当且必要。同时，应向员工清晰、透明地说明数据收集的范围、用途和处理方式。在收集员工数据时，应遵循数据最小化原则，即只收集实现特定目的所必需的最少数据。企业应避免过度收集、滥用或非法共享员工数据。同时，数据的处理应符合相关法律法规的要求，包括采取数据加密、匿名化等处理措施，以确保数据的安全性和隐私性。

2、数据存储与保护

企业应采取适当的技术和组织措施，确保员工数据的安全存储，包括使用加密技术、访问控制、数据备份等手段，防止数据被非法访问、篡改或丢失。同时，企业应明确员工数据的保留期限，并在数据过期后及时进行删除或匿名化处理，避免长期保留无用数据，减少数据泄露和滥用的风险。

相关信息：欧盟《通用数据保护条例》（GDPR）部分条款摘录

第 25 条：按设计和默认设置进行的数据保护

数据控制者应当采取适当的技术、组织措施(如匿名化等)确保数据处理符合 GDPR 要求的同时又保护数据主体的权利。此外，在默认 (by default) 情形下，该技术和组织措施应保证对个人数据的处理应在最小必要的原则下进行且不得被不特定自然人访问。

第 30 条：记录数据处理活动

数据控制者和处理者应当保存由其负责的数据处理活动的记录，该记录应当采取书面形式，必要时向监管机构提供。

第 33 条：报告数据泄露事件

数据控制者应自发现个人数据泄露事件之时起 72 个小时内向监管机构报告，报告中应阐明泄露数据的种类、数量、可能导致的后果以及建议采取的处理措施等。数据控制者还应提供数据泄露事件的完整记录以便监管机构之后的核实。

3、数据跨境传输与共享

境外用工背景下，境内企业与自身境外机构，或境内企业和境外雇主之间不可避免的需要将外派人员的个人信息进行跨境传输。个人信息出境路径包括通过国家网信办组织的数据出境安全评估、经专业机构进行个人信息保护认证，以及与境外接收方签署标准合同并备案等。企业在传输数据前，应了解并遵守数据出口国和进口国的法律法规，确保数据的合法跨境传输。

4、共享与披露

当企业需要与外部合作伙伴共享员工数据时，应确保共享行为的合法性和正当性，并与合作伙伴签订数据保护协议，明确双方的权利和义务。同时，在披露员工数据前，应征得员工的明确同意。

【相关法规】

《中华人民共和国网络安全法》

第三十七条 关键信息基础设施的运营者在中华人民共和国境内运营中收集和产生的个人信息和重要数据应当在境内存储。因业务需要，确需向境外提供的，应当按照国家网信部门会同国务院有关部门制定的办法进行安全评估；法律、行政法规另有规定的，依照其规定。

《数据出境安全评估办法》

第五条 数据处理者在申报数据出境安全评估前，应当开展数据出境风险自评估，重点评估以下事项：

（一）数据出境和境外接收方处理数据的目的、范围、方式等的合法性、正当性、必要性；

（二）出境数据的规模、范围、种类、敏感程度，数据出境可能对国家安全、公共利益、个人或者组织合法权益带来的风险；

（三）境外接收方承诺承担的责任义务，以及履行责任义务的管理和技术措施、能力等能否保障出境数据的安全；

(四) 数据出境中和出境后遭到篡改、破坏、泄露、丢失、转移或者被非法获取、非法利用等的风险，个人信息权益维护的渠道是否通畅等；

(五) 与境外接收方拟订立的数据出境相关合同或者其他具有法律效力的文件等（以下统称法律文件）是否充分约定了数据安全保护责任义务；

(六) 其他可能影响数据出境安全的事项。

四、合规管控工作指引

（一）规范招聘模式

1、用工形式确定

如本指引“第二章（三）对外劳务用工形式介绍”所列，境外用工形式主要分为中国员工外派、对外劳务合作及直接雇佣当地员工三种。

（1）中国员工外派

境外派遣指的是中国境内对外投资企业（以下简称“境内企业”）将中国员工（以下简称“外派人员”）派往该企业的境外实体，包括子公司、分支机构、办事处及代表处（合称“境外企业”）工作的一种用工方式。

（2）对外劳务合作

境外投资企业需要通过符合资质的对外劳务合作机构招聘中国员工。《对外劳务合作管理条例》第二条第二款明文规定“国外的企业、机构或者个人不得在中国境内招收劳务人员赴国外工作”。这意味着，境外企业无权直接与中国境内的劳务人员签订劳动合同或劳务协议。若境外企业拟在中国境内招收劳务人员，必须与具备合法资质的对外劳务合作企业建立合作关系，签订正式的劳务合作合同，并通过这家合作企业来安排劳动力的境外输送。

境外公司与对外劳务合作企业之间的合作模式包括以下两种：

①境外企业作为雇主

在这一模式下，对外劳务合作企业与在境内招募的劳务人员订立书面服务合同；而境外企业作为雇主与劳务人员签订劳动合同。

②对外劳务合作企业作为雇主

在这一模式下，对外劳务合作企业作为雇主首先与劳务人员签订劳动合同，建立双方的劳动关系；随后，对外劳务合作企业再将员工派遣到境外项目工作。

(3) 直接雇佣当地员工

境外中资企业利用投资国当地的劳务资源，在投资国当地招聘劳动力。中国企业在“走出去”的过程中，如果大量输出中国劳工到东道国就业将不可避免地冲击东道国就业市场。同时，对于企业而言，尤其是身处劳动力密集型的产业的企业，直接雇佣当地劳动者更能符合企业提高经济效率的需求。

下面按三种用工形式分析合规风险并提出合规建议：

【合规风险】

(1) 中国员工外派模式下：

因外派员工可能同时受到中国和境外劳动法律的双重管辖，劳动关系管理复杂。若境外东道国对于用工手续有具体法律规定及要求，未按要求办理合法用工手续的情况下雇佣员工，可能面临被当地政府罚款、制裁甚至撤销经营许可的风险。

(2) 对外劳务合作风险：

在我国，企业如果与不具备资质或资质不全的对外劳务合作机构合作，可能面临法律风险和劳务纠纷。同时，如果与对外劳务合作机构的合同若存在模糊不清的条款，可能导致后续合作中发生纠纷，劳务人员的权益可能因合同条款不明确或执行不到位而受损，进而引发进一步的员工诉讼风险。若企业在用工时不明确用工主体，可能导致劳动关系混乱，难以确定责任和权益，进而引发劳动争议和法律风险。

(3) 直接雇佣当地员工风险：

直接雇佣当地员工可能需要支付更高的薪酬福利，增加企业成本；同时，文化差异、语言障碍等等因素可能增加员工管理的复杂性和难度。直接雇佣当地员工需遵守当地的劳动法律法规，否则可能面临行政处罚和劳动争议。

【防范建议】

(1) 针对企业中国员工外派的防范建议:

制定详细的劳动关系管理制度，确保外派员工的劳动关系清晰明确。在进入新的投资国之前，务必了解并遵循当地的劳动法律法规，包括用工手续、签证申请、劳动许可等；同时，与当地劳动部门保持密切沟通，确保所有用工手续齐全且合法。必要情况下，为外派员工提供文化适应培训和语言支持，帮助他们更好地融入当地团队。

(2) 针对对外劳务合作的防范建议:

在选择劳务合作机构时，务必对其资质进行严格审查，包括经营许可证、劳务派遣资质等。可以要求合作机构提供相关的资质证明和过往合作案例，评估其信誉和服务质量。并与合作机构签订详细的合作协议，明确双方的权利和义务，确保合作过程中的法律风险和责任得到有效控制。

同时需要明确用工主体，即由境外公司直接与劳务人员签订劳动合同还是由对外劳务合作企业作为雇主与劳务人员签订劳动合同，并在合同中明确劳务人员的权益保障条款，确保他们的合法权益不受侵犯。

(3) 针对直接雇佣当地员工的防范建议:

在雇佣当地员工前，深入了解并遵守当地的劳动法律法规。据当地市场情况和员工需求，合理规划薪酬福利体系，确保企业成本可控。

【相关法条】

《对外劳务合作管理条例》

第二条 本条例所称对外劳务合作，是指组织劳务人员赴其他国家或者地区为国外的企业或者机构（以下统称国外雇主）工作的经营性活动。

国外的企业、机构或者个人不得在中国境内招收劳务人员赴国外工作。

第五条 从事对外劳务合作，应当按照省、自治区、直辖市人民政府的规定，经省级或者设区的市级人民政府商务主管部门批准，取得对外劳务合作经营资格。

2、招聘信息发布

【合规风险】

无论通过何种方式进行招聘，用人单位招聘环节的起始往往是拟定和发布招聘信息。在涉外劳动用工中，如果招聘信息中含有性别、年龄、种族、宗教信仰等歧视性内容，可能违反国内外的平等就业和反歧视的规定，给企业带来法律纠纷和声誉上的损害。若企业发布了虚假或误导性的职位描述、薪资待遇等信息，不仅会误导求职者，还可能引发劳动争议，损害企业的公信力和信誉。同时，企业还需注意在招聘信息中是否遵守了当地的劳动法规，否则可能会因未按照法律要求明确工作条件、福利待遇等而受到法律制裁。

【防范建议】

公司可以通过委托人才中介服务机构、参加人才交流会、在公共媒体和互联网发布信息以及其他合法方式招聘人才。在发布招聘信息前，了解并遵守目标招聘地区的劳动法规要求，按照要求在招聘信息中明确列出符合当地法律的工作条件、福利待遇等关键信息。信息发布环节前要设置专人审核，确保不得含有民族、种族、性别、宗教信仰、地域歧视，传染病歧视，残疾人歧视等方面的歧视性内容。同时，要确保招聘信息中的职位描述、薪资待遇等内容真实准确，不夸大或虚报；并及时更新招聘信息，确保其与企业的实际情况相符。

3、关注劳务配额政策

【合规风险】 劳动力比较丰富的国家，对于本国就业的保护力度不断加大，很多国家或地区对于境外投资企业有雇佣本地员工的强制性要求，必须按照规定比例聘用当地员工。未遵循相关规定可能导致境外员工签证和居留受到严格限制，公司面临监管处罚风险等。且东道国的劳务配额政策可能随着时间和经济状况而调整。若企业未及时关注并适应这些变化，可能会因不符合新政策而遭受处罚。

【防范建议】各个国家和地区会根据当地实际和项目投资规模给予境外企业一定的劳务配额，企业在进入东道国之前，应详细研究其劳务配额政策，并确保企业的人力资源策略与之相符，按照规定的配额比例雇佣本地员工。

同时，企业应与东道国劳动部门保持密切联系，及时了解政策动态，并定期审查和调整用工策略，以保持合规并优化人力资源配置。例如，对于劳动力密集型产业，直接雇佣当地劳动者有时更能符合企业提高经济效率的需求。

（二）劳动关系建立

1、合同签订前的尽职调查

【合规风险】各国的劳动法都有一些强制性条款，如必须在劳动合同中明确约定工作时间、内容、薪资待遇、休假时长等。但各国对这些一般性条款的规定可能不尽相同，如果忽略当地的相关规定，未在劳动合同中进行约定，很容易引发劳务纠纷。特别是在聘用当地员工时，若合同中对于聘用期限、解聘、加班待遇、岗位和工资增长、合同变更等条款事先约定不够明确，则容易造成劳资纠纷。

【防范建议】

（1）境内外用工制度综合考量

在对比境内外用工制度时，企业应综合考虑国内法律法规、境外当地的劳动法规，以及国际公约和当地文化政策的影响。通过这样的比对，企业可以为公司相关决策的制定和合适用工模式的选择提供全面的准备，以确保在遵守法律法规的同时，也兼顾当地的文化习俗和用工习惯。

（2）配备专职法务

为了有效应对法律风险，企业应配备专职的法务人员。这些法务人员将负责持续跟进当地的法律和政策变化，并对其适用性进行核查。通过这种方式，企业可以提前识别出潜在的法律风险，为公司的运营提供法律保障。

（3）聘请国外当地律师

企业应聘请国外当地的律师事务所就劳动相关法律条例及政府监管要求等

进行详细的尽职调查，并出具报告。根据这份评估报告，企业可以有针对性地制定预案，以应对可能出现的法律问题。同时，企业还应请当地律师协助制定合规的用工管理方案，确保企业的用工实践符合当地的法律法规。

【相关法规】

《中华人民共和国劳动合同法（2012 修正）》

第十七条 劳动合同应当具备以下条款：

- （一）用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；
- （二）劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码；
- （三）劳动合同期限；
- （四）工作内容和工作地点；
- （五）工作时间和休息休假；
- （六）劳动报酬；
- （七）社会保险；
- （八）劳动保护、劳动条件和职业危害防护；
- （九）法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

劳动合同除前款规定的必备条款外，用人单位与劳动者可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。

2、合同签订

【合规风险】

- （1）合同内容不清晰或存在歧义：

劳动合同内容如果不清晰、不明确，或者存在歧义，可能会引发后续的劳动争议。例如，关于工作职责、工作时间、薪酬待遇等核心条款如果表述模糊，就可能导致员工和企业之间的理解差异。

(2) 未及时签订劳动合同:

劳动合同为劳动者和用工单位提供双向的保障和约束，因此企业在招聘时，与劳动者签订劳动合同是非常重要的环节。企业有义务在员工入职后的一定时间内与员工签订劳动合同。如果企业未能及时与员工签订合同，可能会面临法律风险。同时，未签订劳动合同不代表劳动关系不存在，相关案例表明，法院可以通过有关证据认定事实劳动关系的存在，且企业可能还要向劳动者支付双倍工资。

(3) 未定期更新合同:

随着企业的发展和员工个人情况的变化，可能需要对劳动合同进行更新。如果合同更新不及时，可能会导致企业与员工之间的权益不匹配。

【防范建议】

(1) 明确合同条款

在劳动合同中，清晰、具体地描述工作职责、期望成果和绩效评估标准，避免使用模糊或含糊不清的措辞。同时，在合同中明确保密和竞业禁止条款（如适用），以保护公司的商业利益。

(2) 及时签订劳动合同

企业应在员工入职前准备好符合国内及境外当地法律要求的劳动合同模板，以确保在员工入职后的规定时间内完成合同签订。对于未能及时签订合同的员工，应建立跟踪机制并尽快补签。

(3) 定期更新合同

建立合同更新流程，定期评估现有合同条款是否仍然适用，并根据公司业务变化和员工发展需求，及时调整合同内容。在更新合同时，与员工进行充分沟通，解释变更的原因和影响。

【相关法规】

《中华人民共和国劳动合同法（2012 修正）》

第十条 建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。

已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。

用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。

第十一条 用人单位未在用工的同时订立书面劳动合同，与劳动者约定的劳动报酬不明确的，新招用的劳动者的劳动报酬按照集体合同规定的标准执行；没有集体合同或者集体合同未规定的，实行同工同酬。

相关案例：北京环宇华辉国际贸易有限公司诉王某劳动争议案

2020年，北京环宇华辉国际贸易有限公司（以下简称“环宇公司”）向北京市朝阳区人民法院起诉王某，请求法院确认其与王某不存在劳动关系，无需向王某支付未签订劳动合同的双倍工资及工资差额。2020年11月27日，朝阳区人民法院判决环宇公司向王某支付未签订劳动合同的双倍工资及工资差额，并出具解除劳动关系证明。环宇公司对一审判决不服提起上诉，请求法院支持一审诉讼请求。2021年7月7日，北京市第三中级人民法院作出二审判决，判决驳回上诉，维持原判。

2019年10月1日，王某通过环宇公司在58同城网站上发布的“公司自有产权的华茂日化制造（埃塞俄比亚）有限公司招聘工厂会计一名”的招聘信息入职环宇公司，未签订劳动合同，被派到环宇公司法定代表人在埃塞俄比亚开设的华茂公司，每月由法定代表人亲属账户支付工资，由环宇公司缴纳社会保险。每月社保个人承担部分为410.41元，环宇公司却每月扣了1225.99元。2019年12月27日，王某因未签订劳动合同与环宇公司解除劳动关系，主张环宇公司应支付差额。环宇公司出示委托书和协议书，主张是华茂公司委托自己发布招聘信息及代为缴纳社保，环宇公司与王某之间并不存在劳动关系。一审法院认为，因环宇公司与华贸公司存在投资关系且法定代表人相同，环宇公司提供的委托书和协议书的证明力不足以反驳王某提交的58同城网站招聘信息截图，故认定环宇公司与王某存在劳动关系，并应支付未签订劳动合同双倍工资及工资差额。二审法院经审理认为，一审法院的认定并无不当，故维持原判。

3、签证管理

【合规风险】

(1) 签证类型选择错误:

不同国家和地区对外国劳动者的签证类型有严格规定,选择错误的签证类型可能导致员工无法合法工作,甚至面临罚款和驱逐出境的风险。如果员工通过商务旅行签证等非工作类签证入境后从事雇佣活动的,员工本人及其东道国雇主均有可能面临不同类型的处罚。

(2) 签证过期或未及时续签:

若员工签证过期或未及时续签,企业可能面临处罚,同时员工也可能因此无法继续工作。

(3) 签证申请资料不真实或不完整:

提交虚假或不完整的签证申请材料可能导致签证被拒绝,甚至被认定为欺诈行为,严重影响企业的声誉和员工的工作机会。

(4) 未遵守签证条件:

签证通常附有一系列条件,如工作地点、工作内容等。若企业或个人违反这些条件,可能导致签证被撤销或面临其他法律后果。

(5) 缺乏签证管理流程和制度:

没有明确的签证管理流程和制度,可能导致签证管理混乱,增加违规风险。

【防范建议】

(1) 准确选择签证类型:

各国要求外籍人员,在该国从事劳动或提供服务的,应当根据该国的要求办理工作类签证、工作类许可以及工作类居留许可等。在为员工申请签证前,务必详细了解目标国家的签证类型和申请要求,选择最适合员工工作性质的签证类型。

(2) 建立签证跟踪机制:

设立专门的签证管理团队或指定负责人，建立签证有效期跟踪系统，确保在签证到期前及时办理续签手续。

(3) 确保签证申请材料真实性:

确保所有签证申请材料真实、完整，避免任何可能导致签证申请被拒绝的因素。同时，定期对员工进行签证管理相关培训，提高员工对签证重要性的认识，确保员工了解并遵守签证相关规定。

(4) 遵守签证条件:

企业和员工都应严格遵守签证所列明的条件，不得擅自更改工作地点、工作内容等。如需变更，应及时向相关部门申请并获得批准。

(5) 制定并执行签证管理流程和制度:

建立完善的签证管理流程和制度，包括签证申请、审核、跟踪、续签等环节，确保所有操作都符合法律法规要求。在签证管理过程中，如遇到复杂或疑难问题，应及时咨询专业的移民律师或中介机构，以获取准确的法律建议和指导。

4、集体合同签订

【合规风险】

(1) 劳动合同与集体合同条款冲突的风险:

用人单位与职工个人签订的劳动合同中约定的劳动条件和劳动报酬等标准，不得低于集体合同的规定。如果企业未能确保个人劳动合同的标准与集体合同保持一致或更高，可能会面临法律风险和劳动争议。这种冲突可能导致员工提起诉讼或劳动仲裁，给企业带来不必要的法律成本和声誉损害。

(2) 集体合同法律程序不当的风险:

各国对于集体合同的签订、内容和实施往往有具体的法律要求。若企业未遵循这些法律程序，可能导致集体合同无效或面临法律处罚。且集体合同一旦生效，若企业需要变更或解除合同，根据不同国家的规定，需履行不同报送、审批程序等。如果企业未遵循这些程序，擅自变更或解除合同，可能触犯劳动法规，引发

法律纠纷，甚至面临行政处罚或赔偿责任。

【防范建议】

(1) 劳动合同与集体合同的一致性

劳动合同约定的劳动条件和劳动报酬等标准，必须确保不低于集体合同或专项集体合同中的相应规定。企业在与员工签订个人劳动合同时，应参照集体合同或专项集体合同的内容，确保两者在关键条款上保持一致。如果出现冲突，应以更有利于员工的规定为准。这可以有效保障员工的基本权益，确保员工在签订个人劳动合同时不会受到不公平的待遇，同时避免产生合规风险。

(2) 遵循法定程序要求

在签订集体合同前，企业应深入了解并遵循目标国家关于集体合同签订及解除的法律程序和要求，确保合同的合法性和有效性。比如常见的解除程序包括：按照法律程序进行集体协商，并确保所有相关方都充分参与和同意；同时，企业应及时向相关部门报送变更或解除合同的申请，并等待批准后再进行后续操作。

【相关法规】

《中华人民共和国劳动合同法（2012 修正）》

第五十一条 企业职工一方与用人单位通过平等协商，可以就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项订立集体合同。集体合同草案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论通过。

集体合同由工会代表企业职工一方与用人单位订立；尚未建立工会的用人单位，由上级工会指导劳动者推举的代表与用人单位订立。

（三）劳动合同履行及劳工权利保障

1、识别强迫劳动

【合规风险】企业在雇佣员工时，如果剥夺员工停止工作的自由或强迫员工以某种方式继续工作，可能会涉及强迫劳动，一旦被查实，将面临严厉的法律制裁，包括但不限于罚款，甚至可能被禁止在某些国家或地区开展业务。

同时，一旦涉及强迫劳动的丑闻曝光，企业的品牌形象和声誉将受到严重损害，导致消费者和投资者信心下降，进而影响企业的市场地位和盈利能力。

【防范建议】

根据国际劳工组织的 1930 年通过的《强迫劳动公约》，结合强迫劳动识别要素及强迫劳动指标（参考“三、重点合规领域（一）劳动力供应链透明”部分的相关信息），识别筛查工作中可能出现的强迫劳动情形，及时整改。

【相关法规】

《中华人民共和国劳动法（2018 修正）》

第九十六条 用人单位有下列行为之一，由公安机关对责任人员处以十五日以下拘留、罚款或者警告；构成犯罪的，对责任人员依法追究刑事责任：

- （一）以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；
- （二）侮辱、体罚、殴打、非法搜查和拘禁劳动者的。

相关案例：中国工人诉博华太平洋国际赌场强迫劳动案

2018 年 12 月，七名原告中国建筑工人向美国北马里亚纳群岛地区联邦法院提交原始起诉状，起诉博华太平洋国际赌场（以下简称“博华国际”）和两家承包商中国国企 MCC International Saipan Ltd. Co.（以下简称“MCC”）、国企子公司金螳螂建筑装潢公司（以下简称“金螳螂”）强迫劳动，要求赔偿。2019 年 3 月，原告提交修正起诉状。在案件取证过程中，MCC 和金螳螂与原告达成了和解。2021 年 5 月，法院首席法官拉莫纳·芒罗娜依据原告根据联邦《人口贩运受害者保护法》提出的强迫劳动索赔，对博华国际作出赔偿 591 万美元的判决，其中包括 295 万美元的补偿性赔偿和 295 万美元的额外惩罚性赔偿。法院随后扣除了原告与 MCC 和金螳螂两个中国承包商早先和解中追回的金额。

七名原告听信了高工资和良好条件的虚假承诺，支付了高额招聘费，从中国来到塞班岛打工。到达后，原告每天工作 12 小时以上，有时 24 小时轮班；他们的工资低于最低工资标准，有时甚至根本没有；他们住在不卫生、人满为患的宿舍里，老鼠在他们身上爬。被告安排原告以“游客”身份进入塞班岛，而不是合法的临时工作签证，还扣押

他们的护照，指示他们在政府官员来工地或宿舍检查时躲起来，并在他们受伤时拒绝带他们去医院。有一个主管威胁，如果工人抱怨或不服从，就要杀死他们。尽管有大量工人受伤害的报告，博华国际还是拒绝联邦安全检查员进入工地调查。综上，七名原告认为被告对其做出了强迫劳动的行为。

2、薪酬待遇

【合规风险】

由于社会经济发展状况的不均衡，不同国家地区的劳动力成本存在较大差异。存在部分国家和地区用人成本明显高于或低于国内平均水平，且在工时休假管理方面也有较大差异的可能。如未能遵守相关规定，薪酬不足最低工资标准或拖延发放，企业可能面临法律责任，包括罚款、赔偿和其他行政处罚。若未做到同岗位同薪同酬等，相同岗位的员工由于待遇的差别可能产生对企业的不满或抵抗情绪。同时，除了基本工资外，员工福利也是薪酬待遇的重要组成部分。若企业未提供必要的福利待遇，可能影响员工的工作积极性和忠诚度。

【防范建议】

了解当地法律法规对劳动者薪酬、福利等方面的规定；进行薪酬体系的整合。

(1) 建立公平的薪酬体系：

了解当地法律法规对劳动者薪酬、福利等方面的规定，确保企业薪酬政策的合规性，进行薪酬体系的整合。企业应确保薪酬体系基于员工的工作能力、绩效和市场薪资水平，而非性别、种族或其他个人特征。定期进行薪酬审查，以确保薪酬体系的公平性和合规性。

(2) 增强薪酬透明度：

向员工清晰解释薪酬构成和计算方法，以减少误解和不满。同时，可以设立员工反馈渠道，定期与员工就薪酬待遇进行沟通，了解员工的需求和期望，以便及时调整薪酬政策，满足员工的合理诉求。

(3) 确保按时支付薪酬：

建立稳定的薪酬支付机制，确保员工工资能够按时、足额发放。如遇特殊情况需延迟支付，应提前与员工沟通并解释原因。

(4) 提供必要的福利待遇:

根据企业实际情况和员工需求，提供合适的福利待遇，如健康保险、年假、员工福利计划等。这不仅可以提高员工的满意度和忠诚度，还有助于吸引和留住优秀人才。

相关案例：骆某诉阮某船员劳务合同纠纷案

2018年4月12日，广州海事法院开庭审理了骆某诉阮某船员劳务合同纠纷案，骆某请求法院判决阮某支付拖欠工资、利息及就餐住宿费。2018年6月5日，广州海事法院判决阮某向骆某支付拖欠的工资及利息，驳回骆某的其他诉讼请求。阮某对一审判决不服提起上诉，请求改判并追加富达集团有限公司（以下简称“富达公司”）为共同被告。2018年10月24日，广东省高级人民法院作出二审判决，判决驳回上诉，维持原判。

2017年9月11日，阮某聘请骆某担任位于坦桑尼亚的“KARAFUU-2(Z1263)”轮船船长出海打鱼捕捞。2017年10月12日，船主富达公司与合资人阮某作为甲方跟船长骆某和技术员作为乙方在坦桑尼亚签订《劳工出海打鱼捕捞项目合同书》（以下简称“《合同书》”），约定在富达公司、阮某提供船只和必要捕捞工具的情况下，骆某需完成约定的技术和管理工作，并由富达公司和阮某支付约定的工资和报酬，每个月保底工资为25000元。2017年12月29日，富达公司和阮某共同出具欠条，记载：今富达公司和投资人阮某尚欠骆某工资款共计48,000元，限在2018年春节前结清。2018年1月2日，工资尚未结清，富达公司、阮某作为甲方与骆某等人作为乙方签订附加协议，再次确认拖欠原告的工资款。至2018年1月22日，阮某共拖欠骆某工资67,992元，且骆某为追讨工资花费就餐住宿费820元。骆某多次向被告催收，阮某均无故推诿不支付。一审法院在根据《中华人民共和国涉外民事关系法律适用法》确定骆某和阮某的经常居住地都为中国，适用中国法的前提下，认为依据《合同书》，骆某与阮某成立船员劳务合同关系，阮某应向骆某支付拖欠工资及利息。二审法院认可一审法院的认定，并认为富达公司于本案不是必要的共同诉讼人，一审法院未追加富达公司为本案当事人未违反法定程序，故判决驳回阮某的上诉请求，维持原判。

3、工伤保险缴纳

【合规风险】

境内企业在将员工派驻境外工作期间应继续为员工在中国缴纳工伤保险。否则，一旦出现境外工伤保险理赔不及时、金额不足以覆盖员工治疗费用支出等情况时，境内母公司仍然可能面临承担员工工伤治疗相关费用的风险。同时，如境外当地有强制规定或工作性质工伤风险较高，未投保境外人身意外险可能触犯当地劳动法和社会保险法等法规，企业可能会面临包括罚款等行政处罚。同时，未提供合法的工伤保险可能导致企业面临员工的民事诉讼，被要求赔偿由于工伤导致的医疗费用、工伤赔偿金等。

【防范建议】

(1) 提前了解当地工伤保险政策：企业在派遣员工到境外工作之前，应充分了解目的地国家或地区的工伤保险政策和相关法规。这有助于企业确定员工是否能够在当地参加工伤保险，并据此做出合理的安排。

(2) 选择适当的保险方案：如果员工能够在境外参加工伤保险，企业应协助员工选择合适的保险方案，并确保员工及时参保。同时，企业应与当地保险公司或相关机构建立良好的沟通渠道，以便在需要时能够及时为员工提供帮助和支持。

(3) 保持与国内工伤保险机构的联系：对于不能参加当地工伤保险的员工，企业应保持与国内工伤保险机构的联系，确保员工的国内工伤保险关系得到有效维持。此外，企业还应了解并遵守国内工伤保险的相关规定，以确保员工在境外工作期间仍能享受到应有的保险保障。

(4) 明确保险责任和赔偿流程：企业应与员工明确工伤保险的责任范围和赔偿流程，以便在员工遭受工伤时能够迅速启动赔偿程序，保障员工的合法权益。同时，应定期对员工进行工伤保险相关的培训和宣传，提高员工对工伤保险的认知和理解。这有助于员工在境外工作期间更好地维护自己的权益，同时也有助于企业降低潜在的法律风险。

【相关法规】

《工伤保险条例（2010 修订）》

第四十四条 员工在境外工作期间应当参加当地工伤保险的，员工参与当地工伤保险，其国内工伤保险关系中止；不能参加当地工伤保险的，其国内工伤保险关系不中止。

相关案例：董某诉中国海外工程有限责任公司确认劳动关系案

2015年9月8日，北京市海淀区人民法院立案受理了董某与中国海外工程有限公司（以下简称“中海外公司”）之间的劳动争议案，原告董某请求法院确认其与中海外公司自2013年4月18日起存在劳动关系。2018年1月16日，海淀区人民法院判决董某与中海外公司自2013年4月18日起存在劳动关系。后中海外公司对一审判决不服提起上诉，认为董某提供劳动的工程项目为中国海外工程巴新有限责任公司（以下简称“中海外巴新公司”）分包，故董某未给中海外公司提供劳动，与中海外公司之间不存在劳动关系。2018年5月14日，北京市第一中级人民法院作出二审判决，判决驳回上诉，维持原判。

2013年4月，董某入职中海外公司，双方未签订劳动合同，后董某被派驻到巴布亚新几内亚（以下简称“巴新”），在巴新某公路工程项目工作，与中海外巴新公司签订了劳动合同，中海外公司给董某投保了2013年8月10日至2015年8月3日期间的团体意外险。2014年5月，董某在工作中遭遇袭击受伤，于2014年6月回国治疗。二审法院经审理，认定中海外公司承包巴新某公路工程，故中海外公司作为对外承包工程的单位应当依法与招用的外派人员董某订立劳动合同；根据《对外合作管理条例》，外国企业不具备直接雇用中国雇员的资格，也不能直接与中国劳动者建立劳动关系、订立劳动合同，故认定董某系由中海外公司雇用并由中海外公司外派出国。虽然董某与中海外巴新公司签订了劳动合同，但对外承包工程的主体与外派人员之间的用工关系已由行政法规规定按照劳动关系进行调整，故中海外公司仍旧应当承担用人单位的主体责任。

4、社会保险缴纳

【合规风险】

在强制要求缴纳社保的国家，如公司未依法依规为外派员工缴纳社保，可能

面临补缴及承担利息，缴纳罚款以及赔偿损失的风险。

【防范建议】

首先，企业需要了解员工外派国家的社保缴费模式、相关法律规定以及中国与东道国之间是否存在双边协定。在强制要求缴纳社保的国家，公司应依法依规为外派员工缴纳社保。这包括了解东道国社会保险体系、社保缴纳比例、相关手续和文件要求等。

接下来，企业需要按照目标国家的法律要求，精心规划和执行社保缴纳的整套流程，涵盖员工身份确认、社保账户的建立、缴费凭证的递交、保费的缴纳、相关报备以及账目的核实等诸多环节。

进一步地，企业应该组织员工培训，深入讲解目标国家的社保体系和相应的规定，以提升员工的认知与理解。同时，保持企业内部沟通渠道的顺畅也至关重要，这样可以确保员工能够随时获知并遵循最新的社保规定。

此外，企业还需对社保缴纳流程进行定期审查，以便及时应对目标国家法律法规的更新变化。企业的社保政策也要随之调整和完善，以保障所有操作均符合最新法规。在遇到员工流动、法律修改或其他影响社保缴费的情况时，应立即向当地主管部门汇报并做出相应的调整。

相关信息：

我国已与以下国家签署了双边社保协定：德国、韩国、丹麦、芬兰、加拿大、瑞士、荷兰、法国、西班牙、卢森堡、日本、塞尔维亚。如员工外派目的地为以上国家，则企业可以依据外派员工在国内开具的参保证明免缴协定豁免的部分社保。

【相关法规】

《中华人民共和国劳动法（2018修正）》

第七十二条 社会保险基金按照保险类型确定资金来源，逐步实行社会统筹。用人单位和劳动者必须依法参加社会保险，缴纳社会保险费。

第七十三条 劳动者在下列情形下，依法享受社会保险待遇：

（一）退休；

- (二) 患病、负伤;
- (三) 因工伤残或者患职业病;
- (四) 失业;
- (五) 生育。

劳动者死亡后，其遗属依法享受遗属津贴。

劳动者享受社会保险待遇的条件和标准由法律法规规定。

劳动者享受的社会保险金必须按时足额支付。

5、远程工作安排

企业贸易活动中可能会安排部分员工远程办公，此种模式下会面临以下风险：

【合规风险】

(1) 信息安全风险：

员工在远程工作时，可能会通过互联网处理、传输公司的重要商业信息，这增加了数据泄露和被黑客攻击的风险。若员工使用个人设备进行工作，这些设备可能缺乏必要的安全防护措施，容易受到恶意软件的攻击。

(2) 管理风险：

远程工作使得管理变得复杂，公司难以直接监督员工的工作状态和效率。由于缺乏面对面的沟通，可能导致信息传递不畅或误解，影响工作质量和团队协作。

(3) 税务申报风险：

远程工作可能导致员工同时满足两个或多个国家的税务居民标准，形成双重税务居民身份。这可能引起税务申报的复杂性，员工可能需要同时向两个国家报税，或面临两国对同一收入征税的风险。这同时涉及到企业自身的跨境税务合规。错误处理可能导致企业面临罚款、利息费用及声誉损害。

【防范建议】

(1) 加强信息安全管理：

为员工提供安全的远程工作工具和平台，确保数据传输和存储的安全性；并定期进行信息安全培训，提高员工的安全意识和操作技能。

(2) 完善远程工作机制：

建立明确的远程工作政策和流程，包括工作时间、沟通方式、任务分配等；并使用项目管理工具进行任务跟踪和进度管理，确保工作的高效推进。

(3) 做好税务管理：

企业应制定清晰的税务管理政策，包括员工税务居民身份的识别流程、跨境工作的税务指导手册等；并与国际税务顾问合作，为员工提供个性化税务咨询，确保合规申报，利用避免双重税收协定(Double tax treaty)等机制优化税务负担。同时，需定期对远程工作员工进行税务合规培训，增强其对个人税务责任的认知，确保信息透明。

6、工时及假期管理

【合规风险】

在涉外劳动用工中，企业在工时及假期管理方面面临着多重合规风险。若企业未能严格遵守当地劳动法规及国际劳工公约规定关于工时和假期的规定，可能导致员工超时工作或未得到应有的休假权益，这不仅违反了法律法规，还可能损害员工的身心健康，增加工伤风险，并可能引发员工的不满和劳动诉讼纠纷。同时，不合规的工时和假期管理还可能影响企业的声誉，加大招聘难度，甚至导致法律制裁和经济损失。因此，企业必须高度重视并严格遵守相关法规，确保工时及假期管理的合法性和规范性。

【防范建议】

(1) 企业应深入了解并遵循运营所在国家或地区的劳动法规，特别是关于工时、加班和假期的具体规定。据此制定合理的工时制度，确保员工的工时安排合理合法，避免超时工作，并为员工提供必要的休息时间；对加班进行限制，并禁止强迫加班，加班工资应从当地法律法规规定。

(2) 明确各类假期的申请、审批流程，确保员工能够依法享受带薪休假、

病假、产假等权益。与员工就工时和假期问题进行充分沟通，了解员工需求，及时调整管理策略，休息休假的安排应尽可能考虑风俗习惯和民族传统，以提高员工满意度和工作效率。

【相关法规】

《中华人民共和国劳动法（2018 修正）》

第三十六条 国家实行劳动者每日工作时间不超过八小时、平均每周工作时间不超过四十四小时的工时制度。

第三十七条 对实行计件工作的劳动者，用人单位应当根据本法第三十六条规定的工时制度合理确定其劳动定额和计件报酬标准。

第三十八条 用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日。

第三十九条 企业因生产特点不能实行本法第三十六条、第三十八条规定的，经劳动行政部门批准，可以实行其他工作和休息办法。

7、禁止使用童工

【合规风险】使用童工违反了国际劳工标准和大多数国家的法规，会面临严重的法律责任，可能导致罚款、起诉甚至公司被关闭。此类负面新闻对公司声誉造成重大损害，可能引起社会和消费者的强烈反感，进而导致其他商业合作伙伴和客户与公司断绝贸易关系。同时，违法使用童工很可能影响儿童的身心健康和发展，与企业所应承担的社会责任“背道而驰”。

【防范建议】

(1) 严格遵守法律法规：企业应深入了解并坚决遵守运营所在国家及国际劳工组织关于禁止使用童工的法律法规，确保企业用工行为合法合规。建立严格的招聘程序：在招聘过程中，企业应实施严格的年龄验证措施，确保所有应聘者均达到法定工作年龄。对于疑似未成年的应聘者，应进行进一步核实。

(2) 建立监督机制：企业应制定并严格执行反童工政策，确保全体员工了解并遵守相关法规。同时，设立内部监督机构或委托第三方进行定期审查，确保企业用工行为符合法律法规要求。对于发现的任何违规行为，应立即采取措施予以

以纠正。

(3) 供应链透明度自检：定期对供应链进行审查，确保供应链中的所有环节，包括供应商、生产商、分销商等都严格遵守禁止童工的法规查供应链，确保所有合作伙伴都遵守禁止童工的法规，建立透明的供应链管理系统。

【相关法规】

《中华人民共和国劳动法（2018 修正）》

第五十八条 国家对女职工和未成年工实行特殊劳动保护。

未成年工是指年满十六周岁未满十八周岁的劳动者。

第六十四条 不得安排未成年工从事矿山井下、有毒有害、国家规定的第四级体力劳动强度的劳动和其他禁忌从事的劳动。

第六十五条 用人单位应当对未成年工定期进行健康检查。

相关信息：《准予就业最低年龄公约》（第 138 号公约）、《1999 年禁止和立即行动消除最恶劣形式的童工劳动公约》（第 182 号公约）

《准予就业最低年龄公约》（第 138 号公约）

第三条 1. 准予从事按其性质或其工作环境很可能有害年轻人健康、安全或道德的任何职业或工作类别，其最低年龄不得少于十八岁。

2. 本条第 1 款适用的职业类别应由国家法律或条例，或由主管当局在与有关的雇主组织和工人组织（如存在此种组织）协商后确定。

3. 尽管有本条第 1 款的规定，国家法律或条例，或主管当局在与有关的雇主组织和工人组织（如存在此种组织）协商后可准予从十六岁起就业或工作，条件是必须充分

保护有关年轻人的健康、安全和道德，这些年轻人并须在有关的活动部门受过适当的专门指导或职业训练。

《1999年禁止和立即行动消除最恶劣形式的童工劳动公约》（第182号公约）

第二条：就本公约而言，“儿童”一词适用于18岁以下的所有人员。

第三条：就本公约而言，“最恶劣形式的童工劳动”一词包括：

- 1、所有形式的奴隶制或类似奴隶制的作法，如出售和贩卖儿童、债务劳役和奴役，以及强迫或强制劳动，包括强迫或强制招募儿童，用于武装冲突；
- 2、使用、招收或提供儿童卖淫、生产色情制品或进行色情表演；
- 3、使用、招收或提供儿童从事非法活动，特别是生产和贩卖有关国际条约中界定的毒品；
- 4、其性质或是在其中工作的环境可能损害儿童健康、安全或道德的工作。

8、弱势群体保护

【合规风险】

在涉外劳动用工中，企业对弱势群体保护程度不足可能致使其承担重大合规风险。这些风险包括但不限于招聘、培训、晋升或解雇等环节可能存在的歧视行为，对未成年人、孕妇、残障人士等特殊群体的保护措施不足，未能为残障员工提供合理的工作便利，以及缺乏针对弱势群体的职业技能和安全培训。此外，随意解雇弱势群体员工也可能引发法律争议。这些不合规行为不仅可能违反国内外相关法律法规，损害企业的声誉，还可能导致法律纠纷和经济赔偿。

【防范建议】

为有效防范弱势群体保护方面的合规风险，企业应制定并执行特定保护制度，确保员工在各个环节得到公平对待，例如制定女职工的产假、哺乳假、育儿假等请休假制度。同时，针对特殊群体如未成年人、孕妇、残障人士等，企业需要提供必要的特殊保护和合理的工作便利。加强职业培训，特别是针对弱势群体的职

业技能和安全培训，也是降低风险的关键。在解雇弱势群体员工时，必须遵循公正透明的程序，避免任何形式的歧视。此外，建立有效的沟通机制和定期审查更新相关政策，有助于企业及时了解员工需求，确保合规性，并促进企业的可持续发展和社会责任的履行。

【相关法规】

《中华人民共和国劳动法（2018 修正）》

第五十九条 禁止安排女职工从事矿山井下、国家规定的第四级体力劳动强度的劳动和其他禁忌从事的劳动。

第六十条 不得安排女职工在经期从事高处、低温、冷水作业和国家规定的第三级体力劳动强度的劳动。

第六十一条 不得安排女职工在怀孕期间从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和孕期禁忌从事的劳动。对怀孕七个月以上的女职工，不得安排其延长工作时间和夜班劳动。

第六十二条 女职工生育享受不少于九十天的产假。

第六十三条 不得安排女职工在哺乳未满一周岁的婴儿期间从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和哺乳期禁忌从事的其他劳动，不得安排其延长工作时间和夜班劳动。

（四）劳动终止管理

1、劳动合同解除

【合规风险】

任何违反当地劳动法规或公司章程的解雇行为都可能使企业面临法律制裁和经济赔偿。特别是在员工处于特殊情况下，如患病、非因工负伤或工伤康复期间，企业需严格遵守相关的解雇限制。此外，若劳动合同中关于解雇的条款不明确或解雇程序执行不当，不仅要向被解雇员工支付违法辞退赔偿金，还有可能引发诉讼。这些风险不仅可能给企业带来经济损失，还可能损害其声誉和员工士气。

【防范建议】

企业作出解除劳动合同的决定时，要遵守法律法规和公司章程等规定确保决策的合法性和公正性，不能无依据地擅自决定员工的去留。同时，企业应明确劳动合同中关于解雇的详细条款，避免模糊措辞，以减少潜在的争议。在特殊情况下，如员工因病或非因工负伤处于医疗期内，企业应尊重并执行相关的解雇限制。

此外，建立公正的解雇决策机制和透明的沟通渠道也是降低风险的关键。企业应定期进行法律合规审查，以确保其解雇政策和实践始终符合法律法规的要求，从而保护企业和员工的合法权益，维护良好的劳资关系。

相关案例：伟创力制造（珠海）有限公司诉香港居民孙某劳动争议案

2018年11月12日，广东省珠海横琴新区人民法院开庭审理了伟创力制造（珠海）有限公司（以下简称“伟创力公司”）诉孙某劳动争议纠纷案，伟创力公司请求法院确认其解雇孙某合法，无需向孙某支付违法辞退赔偿金。2018年12月22日，珠海横琴新区人民法院判决伟创力公司于判决发生法律效力之日起三日内向孙某支付赔偿金人民币93660元。伟创力公司对一审判决不服提起上诉，坚持一审的诉讼请求。2019年3月11日，广东省珠海市中级人民法院作出二审判决，判决驳回上诉，维持原判。

孙某系香港特别行政区居民，在伟创力公司担任安全部经理。2018年4月1日，伟创力公司接到投诉，称员工向某在伟创力公司厂区内受到包括孙某在内的几名安全部人员的殴打。伟创力公司遂以孙某“在公司所管辖范围内殴打他人、对他人使用粗鲁语言、不配合公司调查”的违纪行为，对其作出解雇处理。孙某主张，自己并不存在前述违纪行为，伟创力公司的证据也无法证明自己实施了违纪行为。二审法院在根据《中华人民共和国涉外民事关系法律适用法》确定本案适用内地法的前提下，认为伟创力公司提供的证据存在前后不一致、真实性存疑的情况，尚不足以证明孙某有殴打向某、使用粗鲁语言、不配合内部调查的违纪行为。综上所述，二审法院认为伟创力公司以孙某违纪为由解除劳动合同理据不足，并由此作出驳回伟创力公司上诉的判决。

2、劳动争议处理

【合规风险】

不同国家和地区的劳动争议法律程序和机制具有显著差异。若企业对运营所在地的具体法律流程不了解，可能导致误操作或延误时机，进而加剧劳动争议的复杂性。不了解当地的劳动仲裁和诉讼程序可能导致企业在争议解决过程中处于被动地位，甚至可能因程序错误而面临不利裁决。同时，在处理劳动争议时，如果企业未能妥善保存相关证据，如劳动合同、工资单、工作评估等，可能导致在争议解决过程中处于不利地位。若企业未能妥善处理劳动争议，可能导致诉讼风险、商誉受损等合规风险，也可能引发员工的不满和抵制，甚至导致罢工或集体诉讼，进而影响企业的正常运营。

【防范建议】

(1) 增强合规意识:

定期对管理层和员工进行相关劳动法律培训，确保他们了解并遵守当地的劳动法规和争议解决程序。在涉及跨国运营时，特别注意不同国家间的法律差异，及时调整管理策略以符合当地法律要求。在解雇员工前，务必确保有充分的法律依据和合理的解雇理由。遵循当地的解雇程序和规定，包括提前通知、支付赔偿金等，以避免因程序不当而引发的法律风险。

(2) 强化证据管理与记录保留:

建立完善的员工档案管理制度，包括劳动合同、工资单、考勤记录、绩效评估等关键文件的妥善保存。使用电子化管理系统来提高证据的可追溯性和便捷性，确保在需要时能够快速检索和提供证据。

(3) 持续合规与法律顾问咨询:

定期审查企业的劳动政策和实践，确保它们始终符合当地的劳动法规定。在面临复杂或不确定的劳动争议时，及时咨询专业的劳动法律顾问，以获取准确的法律意见和指导。

(4) 加强内部沟通与预防机制:

建立有效的内部沟通渠道，及时了解和解决员工的问题和不满，防止小问题升级为大的劳动争议。设立员工关怀计划，提高员工的工作满意度和忠诚度，降

低劳动争议的发生概率。

【相关法规】

《中华人民共和国劳动法（2018修正）》

第七十七条 用人单位与劳动者发生劳动争议，当事人可以依法申请调解、仲裁、提起诉讼，也可以协商解决。

调解原则适用于仲裁和诉讼程序。

第七十八条 解决劳动争议，应当根据合法、公正、及时处理的原则，依法维护劳动争议当事人的合法权益。

第七十九条 劳动争议发生后，当事人可以向本单位劳动争议调解委员会申请调解；调解不成，当事人一方要求仲裁的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。当事人一方也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁裁决不服的，可以向人民法院提起诉讼。

3、后合同义务

【合规风险】

(1) 人员权限及公司材料管理风险：

若未能及时撤回离职人员的相关权限和收回公司材料，存在离职雇员利用遗留权限无权代理公司进行欺诈活动的风险。这种欺诈行为不仅可能导致公司经济损失，还可能损害公司的声誉和客户信任，甚至引发法律纠纷。

(2) 工作交接不完善：

员工离职时，如果交接工作不细致或不完整，可能导致后续工作的延误或错误，影响企业的正常运营。

(3) 信息保密风险：员工离职后，若未能妥善处理和移交其掌握的敏感信息和商业秘密，可能导致信息泄露，给企业带来巨大的经济损失和声誉风险。

(4) 竞业禁止违规风险：若员工在离职后立即加入竞争对手或自立门户，并使用了原企业的商业秘密或敏感信息，企业可能面临知识产权侵权风险和市场竞争

竞争风险。

【防范建议】

(1) 加强人员权限及公司材料管理:

在员工离职前，应确保其归还或销毁所有企业资料、信息和电子设备等，并签订保密协议，明确离职后的保密义务和违约责任。建立严格的权限管理制度及材料管理制度，员工离职后应立即撤销其所有系统访问权限并立即收回所有公司材料和设备，确保离职员工无法再访问公司敏感信息和数据。

(2) 优化完善交接流程:

建立完善的工作交接制度，制定详细的交接清单和流程，确保员工离职前能够全面、准确地完成工作交接，避免工作延误或错误。同时，将必要的人事变动通知合作伙伴，预防后续无权代理风险。

(3) 明确竞业禁止条款:

在劳动合同中明确竞业禁止的期限、范围和补偿等条款，以降低员工离职后立即加入竞争对手的风险。

相关案例

2019年12月，连云港市场监管局接到A食品公司的举报，该企业声称其南瓜蛋挞产品的商业秘密被前技术开发部员工张某和现任销售部长马某窃取，并泄露给了竞争对手B食品公司。

经司法鉴定机构鉴定确认，该食品企业的南瓜蛋挞配方、工艺及客户名单均构成商业秘密，具有不可公开性、商业价值性，并已采取了合理的保密措施。张某在辞职后加入B食品公司，并在任职期间使用了其掌握的原企业的商业秘密技术信息，生产并销售了同类产品。马某则利用其掌握的客户名单，推销B食品公司的同类产品。B食品公司明知张某和马某掌握着原企业的商业秘密，却仍在经营活动中使用这些信息，构成了对原企业商业秘密的侵犯。

2020年10月，执法机关依据《中华人民共和国反不正当竞争法》第二十一条的规定，责令B食品公司停止侵权行为，没收违法所得23190.94元，并处以50万元的罚款。

（五）本土化管理

1、工会关系协调

【合规风险】

在境外许多国家，罢工事件频繁发生，主要原因在于长期积累的劳资矛盾，资方希望尽可能降低成本，提高利润，而劳动者则期望更好的薪资待遇和福利条件。在某些国家，工会享有特定的法律权利，如组织罢工等；未正确认识或妥善处理工会关系可能导致工会组织劳工进行抗议和罢工，员工关系僵持及公司声誉受损。频繁的劳工抗议和罢工事件会对企业的社会形象造成负面影响，降低客户对企业的信任度，甚至影响企业的市场竞争力。

【防范建议】

（1）深入了解当地工会法律政策：

企业需认识到，在国外工会组织属于独立的社会团体，具有很强的社会影响力。企业在决定在目标国招用或接收员工前，务必预先了解当地工会及集体谈判的法律政策以及环境，这包括：是否强制要求企业设立工会、工会组织可享受的权利以及当地工会组织的类型和对外商投资企业的态度等。正确认识在国外，工会组织属于独立的社会团体，具有很强的社会影响力。

（2）建立良好的沟通机制：

企业应主动与当地工会组织建立有效的沟通渠道，及时了解劳工诉求，通过协商和谈判解决劳资矛盾，避免抗议和罢工事件的发生。同时，应尊重工会的合法权利；在发生劳资纠纷时，应遵循法律程序，避免采取非法手段压制或干扰工会的正常活动。

（3）制定应急预案：为应对可能的劳工抗议和罢工事件，企业应提前制定应急预案，确保在事件发生时能够迅速响应将负面影响降到最低。

相关案例：越南一外资企业遭遇大规模罢工

2023年10月2日起，位于越南义安省滨州县的全资公司 Viet Glory 有限公司（以下简称“Glory 公司”）发生了一场约 6000 名工人参与的集体罢工，工人们提出包括上调基本工资等八项诉求及关于汽油、考勤、工龄、技能考试等补贴的建议。期间，滨州县政府和工会出面与 Glory 公司沟通，平衡各方意见，以寻求保障工人权益的解决方式。

Glory 公司是一家由台湾大力卜集团投资的以生产出口皮鞋为主的制造公司，曾在 2021-2022 年间先后经历过两次罢工事件。此次罢工，工人提出的八项诉求为：（1）提高基本工资；（2）改进外籍和越南管理人员的工作态度；（3）怀孕七个月以上的孕妇提早下班；（4）完善打卡系统；（5）不在上班时间之外开会；（6）调整产品定额产量；（7）调整年终奖计算方式；（8）增加领取繁重工作津贴的人数。这其中最重要的一项诉求是提高基本工资，但由于当时 Glory 公司的最低基本工资已经高于越南劳动法规定的当地最低基本工资，因此该项诉求没有被 Glory 公司接受。2023 年 10 月 8 日，Glory 公司宣布满足工人的部分诉求，提供了（2）-（6）项诉求的解决方式，同时表示会有计划回应第（7）和（8）项诉求。至此，大规模罢工才得以平息。

2、属地化文化适应

【合规风险】

在涉外劳动用工中，属地化文化适应的重要性不容忽视。由于各国文化背景、价值观念和社会习俗的显著差异，企业若忽视这一因素，将可能深陷多重风险之中。文化冲突与误解会导致团队协作受阻，影响企业整体运营效率，甚至可能触发劳动争议和法律问题。同时，语言和文化差异造成的沟通障碍，可能使得工作指示被误读、团队协作出现裂痕，进而影响企业的战略执行与日常运营。更为严重的是，对当地文化的不尊重或忽视，会使员工感到被边缘化，导致员工满意度骤降、流失率上升，这不仅损害企业的人才稳定性，也会增加人力资源成本。此外，对当地法律和社会习俗的不了解，可能使企业在无意中触碰法律红线，遭受法律制裁，给企业声誉带来难以挽回的损失。

【防范建议】

企业应完成跨国公司的角色转换，境外中资企业必须新的环境中将企业自身特色与本土文化融合起来，适应环境的变化并相应地调整企业经营的策略。一是应当充分考虑当地政治经济状况和人文环境，在沟通和尊重的基础上，包容互信，建立跨文化的沟通体系和多样化、人性化的管理制度；二是应当在尊重本地员工文化、传统、习惯的基础上充分发挥其主观能动性，建立科学有效的激励机制，为外籍员工提供培训和发展的机会。同时，要加强与当地雇员的文化交流，重视当地雇员的入厂教育，让当地员工了解中国公司的工作流程，如帮助外籍员工了解相关部门的工作内容以及中国文化等等。

3、本地政府机构沟通

【合规风险】

在全球化背景下，涉外劳动用工的合规性变得尤为复杂，特别是与本地政府机构的沟通环节。这不仅涉及对异域劳动法律的深刻理解，还包括对文化差异、语言障碍的应对。企业若缺乏对当地法规的精准把握，可能会踏入法律的灰色地带，面临重大的违规风险。同时，沟通的细微差别和误解也可能导致企业陷入不必要的法律纠纷。更为关键的是，政府机构关系的维护不仅关乎企业当前的运营，更影响着其在当地的长期战略布局。因此，这一环节中的任何疏忽都可能给企业带来深远的负面影响。未能正确处理与当地政府的关系，企业可能会面临越来越强的监管及越来越严厉的制裁手段，在本地开展商业活动时“寸步难行”。

【防范建议】

为了深化与当地政府机构的有效沟通并降低合规风险，企业需要加强与当地政府及机构的沟通，多层次深入寻求其在政策和法规方面的指导，并及时根据最新政策要求调整境外用工策略，避免违法违规行为的发生。首要任务是构建一个专业的法务和合规团队，他们不仅要当地的劳动法律有深入的了解，还要具备高度的敏感性和前瞻性，以便及时捕捉和应对法律环境的变化。此外，企业应着重培养员工的跨文化交流能力，这不仅仅是语言技能的提升，更是对当地文化、习俗和商业惯例的深刻理解。通过这些努力，企业不仅能够确保与政府机构之间的顺畅沟通，还能在更深层次上建立互信和合作，从而为企业在当地市场的长期稳健发展奠定坚实基础。

4、同工同酬

【合规风险】

同工同酬是一项基本的劳动原则，强调同样工作的员工应该获得相同的报酬。随着全球对劳动者权益保护意识的提升，各国政府都在加强对企业薪酬制度的监管。若企业的薪酬体系存在不公平现象，将面临政府机构的调查和处罚。同时，同工不同酬会直接影响到员工的工作积极性和团队精神。当员工意识到自己的付出与回报不成正比，或者与相似岗位的同事相比受到不公平待遇时，他们的工作热情和效率会受到严重影响。这种不公平感可能导致员工之间的信任危机，增加内部矛盾和冲突，从而降低整个团队的协作效率 and 创新能力。且员工的不满甚至进而演变为劳动争议甚至法律诉讼，这不仅会消耗企业大量的时间和金钱资源，还可能对企业的声誉造成长期损害。

【防范建议】

(1) 建立透明的薪酬制度：

企业应建立全面、客观的岗位评估机制，确保薪酬与岗位价值、员工贡献和市场标准相匹配。薪酬体系应公开透明，员工应能够清楚地了解自己的薪酬构成和计算方法，这有助于增强员工对企业的信任感。

(2) 强化薪酬沟通与反馈机制：

企业应定期与员工进行薪酬沟通，解释薪酬制度的制定逻辑和调整原因，及时回应员工的关切和疑问。并建立健全的薪酬反馈机制，鼓励员工提出对薪酬制度的看法和建议，以便企业及时调整和优化。

(3) 建立动态的薪酬审查与调整机制：

企业应定期对薪酬体系进行全面的审查，确保其与市场变化和内部需求保持一致。薪酬调整应基于客观的绩效评估和市场薪资调研，以确保薪酬的公平性和竞争力。

(4) 推动多元化的激励与发展机制：

除了基本的薪酬待遇外，企业还可以考虑提供多元化的激励方式，如股权激

励、绩效奖金、专业培训等，以满足员工不同层面的需求。企业应重视员工的职业发展规划，提供充足的晋升机会和发展空间，以增强员工对企业的忠诚度和归属感。

5、重视集体谈判

【合规风险】

在很多境外国家，尤其是西方国家，集体谈判是受到法律保护的重要劳动关系协调机制。在一些北欧国家，如瑞典、丹麦和挪威等，集体谈判制度非常发达，这些国家有着悠久的工会传统和强大的工会组织，它们通过集体谈判与雇主达成协议，这些协议通常具有很强的法律效力。在这些国家，集体谈判协议不仅补充了国家法律，有时甚至还优先于一般法律。例如，在劳动条件和薪资方面，集体谈判协议往往设定了具体的标准，这些标准对于签约双方都具有法律约束力。企业在海外经营时，忽视或不尊重集体谈判，可能会触犯当地的劳动法律，面临法律制裁；而不熟悉当地的集体谈判法律规定，可能导致在谈判过程中出现违法行为，如歧视性待遇、拒绝谈判等。

【防范建议】

(1) 深入了解并遵守当地法律：

在进入新的海外市场前，企业应深入了解当地的劳动法律和集体谈判规定，确保自身的行为符合法律要求。可聘请当地的法律顾问或咨询公司，以获取专业的法律意见和指导。

(2) 积极参与并尊重集体谈判：

企业应以开放和尊重的态度对待集体谈判，积极参与并与员工或工会建立良好的沟通机制。在谈判过程中，企业应充分听取员工方的诉求，并寻求双方都能接受的解决方案。

(3) 加强跨文化沟通能力：

企业应培养具备跨文化沟通能力的团队，以更好地理解 and 适应当地的劳动文化和谈判习惯。在谈判前进行充分的准备工作，了解并尊重当地的习俗和礼仪，

以避免因文化差异导致的误解和冲突。

(4) 建立有效的争议解决机制:

企业应与员工或工会共同建立有效的争议解决机制,以便在谈判过程中出现争议时能够及时、公正地解决问题。对于无法达成共识的问题,可寻求第三方的调解或仲裁,以确保双方的权益得到妥善处理。

(5) 持续关注并调整策略:

企业在海外经营过程中应持续关注当地的劳动法律和政策变化,及时调整自身的谈判策略和用工方式。通过与当地员工和工会的持续沟通与合作,建立长期稳定的劳动关系,促进企业的可持续发展。

相关信息: 瑞典强制调解制度

对于集体谈判中发生的争议,瑞典建立了强制调解制度。为此,国家设立调解办公室,职能就是调解雇员或者雇员组织与雇主或者雇主组织在集体谈判中发生的争议。这是一种强制调解,表现在:

调解办公室只要认为在争议中存在工业行动的危险或者已经开始罢工等行动,在不需要征得争议双方同意的情况下,即可以任命一名或者多名谈判领导或者调解员介入并主导集体谈判。

为了便于争议的解决,在调解员的要求下,调解办公室可以强制要求争议一方推迟已通知对方将要采取的罢工行动,对于每次罢工行动或罢工行动的延长,调解办公室最多可以强制要求争议方连续推迟 14 天,这段时间又被称为冷静期。

在法定情形下,可以命令争议当事人履行“积极谈判”的义务,对于不履行义务的,调解办公室可以直接处以罚款。当事人双方不能对调解办公室在调解期间作出的调解行为、有关命令以及罚款处罚提出诉讼。

当然,调解办公室的调解虽为强制调解,但并不强制双方达成新的集体协议或调解协议,其作用在于促成争议双方坐到一起进行磋商和交涉。调解办公室在调解中并不判断双方谈判行为和协议内容的正当性。

(来源: 人民法院报《瑞典劳动争议处理制度: 强制调解与裁审分立》)

6、消除歧视

【合规风险】

在涉外劳动用工过程中，企业如参与或容忍对员工采取体罚、精神或肉体胁迫以及言语侮辱的行为，干涉歧视员工信仰、民族、性取向等歧视性行为，都可能违反多国法律，引发严重的法律后果，包括罚款、诉讼甚至国际声誉的损害。此外，此类歧视行为会破坏企业内部和谐，导致团队协作受阻，最终影响企业的整体运营效率和业绩。更为严重的是，一旦歧视事件被曝光，企业的品牌形象将遭受重创，导致消费者信任度下降，投资者信心受挫，甚至可能引发大规模的抵制和负面舆论。

【防范建议】

企业的首要之务是深入研究和严格遵守当地的反歧视法律，确保企业政策与法律规定保持一致。不得干涉员工行使其遵奉信仰和风俗的权利，满足员工涉及种族、民族或社会血统、社会等级、出身、宗教、残疾、性别、性取向、家庭责任、婚姻状况、团体成员、政见或任何其他任何可引起歧视的情况所需要的权利。同时，企业应建立公平公正的招聘、薪酬和晋升机制，从源头上杜绝歧视行为的发生，并加强员工反歧视培训，提升全员对歧视行为的认知和警觉性。通过这些综合措施，企业不仅能够降低法律风险，还能提升员工满意度和团队凝聚力，为企业的长远发展奠定坚实基础。

（六）内部风险防范机制建立

1、加强合规培训

【合规风险】

企业涉外劳动用工中，如果未能有效地培养员工的合规意识，将会带来一系列合规风险。首先，员工可能由于缺乏合规意识而无意中违反法律法规或公司内部规定，使企业面临法律风险和处罚。其次，员工对合规规定的不了解或误解可能导致内部操作混乱，影响企业运营效率和生产质量。且如果员工普遍缺乏合规

意识，企业的整体合规文化将难以形成，这可能导致企业在面临合规挑战时反应迟钝，难以及时调整和改进。

此外，如果合规规定仅停留在文字层面而不被员工所理解和接受，那么这些规定就形同虚设，无法发挥应有的指导和约束作用。这种情况下，企业虽然制定了完善的合规制度，但在实际操作中却难以落到实处，从而使企业的合规工作流于形式，无法有效防范合规风险。

【防范建议】

为了加强员工的合规意识，确保合规工作落到实处，企业需要采取一系列措施来加强合规培训。首先，应定期组织全员参与的合规培训活动，确保所有员工都能接受到必要的合规教育。培训内容应涵盖法律法规、公司内部规定以及行业最佳实践等方面，以帮助员工全面了解合规要求。

其次，针对不同层级和岗位的员工，应制定个性化的培训计划。高层管理人员应重点了解合规战略和风险管理方面的知识，而基层员工则需要更侧重于实际操作中的合规要点和注意事项。比如为外派员工针对境外工作地风险环境提供安全培训，提示当地安全政策法规、风俗习惯、宗教信仰、突发事件应急处置方案等。

此外，为了增强培训效果，企业可以采用多种培训形式和方法，如案例分析、角色扮演、互动讨论等，以提高员工的参与度和学习兴趣。同时，建立激励机制，鼓励员工积极参与培训并分享合规经验，以营造良好的学习氛围。

最后，企业应定期对合规培训效果进行评估和反馈，以便及时发现问题并进行改进。通过加强合规培训，企业可以培养员工的合规意识，提高整体合规水平，从而有效防范涉外劳动用工中的合规风险。

2、畅通举报渠道

【合规风险】

合规风险的产生可能在任何的环境和层级，若企业内部的举报渠道闭塞不畅，将带来多重风险。首先，信息的阻断会导致管理层对基层问题的忽视，使得潜在

危机无法被及时识别和应对,进而可能演化成更大的法律风险和企业危机。同时,监管的失效会使得企业内部违规行为滋生,长此以往将严重损害员工对企业的信任,降低工作效率,甚至可能引发人才流失。此外,企业未能设立和公开有效的举报机制,还可能触犯所在国相关法律规定,面临法律责任。且这种内部管理的透明将直接影响企业的社会形象和声誉,给企业带来长远的负面影响。

【防范建议】

为了有效防范因举报渠道不畅通而带来的合规风险,企业应着重构建一个开放、多元且高效的内部举报系统。这包括设立多样化的举报途径,制定明确的举报流程,并严格保护举报人的隐私安全以消除员工的顾虑,鼓励他们积极参与内部监管。同时,企业应确保对每一条举报信息都能及时响应并给出反馈,这不仅能增强员工的信任感,还能有效提升企业内部的管理效率。此外,通过定期的合规培训和宣传,可以提升员工对举报机制的认识和重视程度。为了进一步确保举报渠道的公正和有效,企业还可以考虑设立独立的内部监督机构或引入第三方监管。最后,企业应持续对举报机制进行评估和改进,确保其始终与企业的实际需求相匹配,从而构建一个健康、透明的内部管理环境。

3、内部谈判协商能力建设

【合规风险】

若企业未能与员工构建顺畅的沟通桥梁,可能导致原本内部可以消化调整的问题进一步发酵,进而触发相关风险。首先,沟通的缺失会加剧企业内部的信息不对称,导致管理层与员工之间的误解和矛盾不断累积,小问题可能逐渐演化为大冲突。同时,缺乏内部谈判协商能力,企业在决策时难以充分了解和尊重员工的真实意愿与需求,容易引发决策失误,进而损害员工利益,破坏企业内部的和谐氛围。且这种沟通不畅可能导致员工采取激烈手段来表达诉求,如集体罢工或抗议,不仅严重影响企业运营,还可能使企业陷入法律与舆论的漩涡之中。

【防范建议】

为了有效防范内部沟通不畅所带来的风险,企业必须致力于提升内部谈判协商能力。首要任务是建立并维护多渠道的内部沟通机制,为企业和员工搭建顺畅

沟通的桥梁，提供劳资双方有效对话的平台，确保管理层能够及时倾听员工的声音，及时发现潜在的问题，理解员工的需求和关切。同时，企业应重视内部雇佣管理能力的提升，加强管理型人才的培养，实现高效管理，避免因企业管理不当而引起劳动争议的产生。此外，企业应推动决策过程的透明化，让员工参与到决策中来，从而增强他们的归属感和责任感。最后，企业还应建立完善的预警机制和应急预案，以便在劳动关系出现紧张时能够迅速介入，防止事态恶化。通过这些措施，企业可以构建一个和谐稳定的内部环境，为企业的长远发展奠定坚实基础。

4、个人数据和隐私保护

【合规风险】

在全球化日益加速的今天，企业在涉外劳动用工过程中面临着越来越多的数据与隐私保护挑战。随着信息技术的不断发展，数据的收集、处理和传输已成为企业日常运营不可或缺的一部分。然而，这也带来了前所未有的合规风险，具体为以下几类：

(1) 数据泄露风险：由于技术漏洞、人为失误或恶意攻击，以及与外部服务提供商安全措施不到位，员工和企业的敏感信息可能被非法获取和泄露，可能导致诉讼风险，企业需为此承担法律责任，包括罚款和赔偿。此外，数据泄露会损害企业的声誉，导致客户和员工信任度下降。

(2) 隐私侵犯风险：未经员工同意擅自收集、使用或共享其个人信息，如家庭状况、健康状况等，可能构成对员工隐私权的侵犯。同时，在工作场所对员工进行过度或不合理的监控，如监听通话、监视电子邮件等，也属于严重侵犯员工隐私的行为，可能引发法律纠纷和赔偿责任。此外，这还会损害企业的声誉，导致客户和员工信任度下降。

(3) 跨境数据传输风险：在跨国经营中，员工数据的跨境传输可能违反数据出口国或进口国的法律法规，面临法律制裁和罚款。同时，在跨境传输过程中，数据可能遭受拦截、篡改或窃取，增加数据泄露和滥用的风险。且因为跨境数据

传输涉及多个法律体系，一旦发生数据泄露或滥用，追责和维权可能变得异常复杂。

(4) 不合规的数据处理：未按照法律法规要求对数据进行加密、匿名化等处理，可能导致数据被非法访问、篡改或滥用。未明确数据的保留期限，并未按时删除过期数据，可能导致数据被无限期地保留，增加数据泄露的风险。

总体而言，未按境内外相关法律法规做好数据信息保护可能面临大额罚款、行政制裁甚至刑事责任。

【防范建议】

(1) 建立完善的数据安全管理制度：企业应制定详细的数据安全政策，明确数据的分类、存储、访问、使用和销毁等流程，并定期对员工进行数据安全培训，增强员工数据安全合规意识。

(2) 实施严格的访问权限控制：根据员工的职责和工作需要，设定不同的数据访问权限。采用多因素身份验证、定期更换密码等措施，增强数据的安全性。

(3) 加强数据加密、备份并定期审计：对敏感数据进行加密处理，并定期备份，确保在数据泄露或损坏时能够迅速恢复。定期对数据进行审计，检查数据的完整性、准确性和安全性，及时发现并纠正潜在的数据风险。

(4) 设立数据保护专员：鉴于数据相关的技术壁垒较高，建议指定专门负责数据保护和隐私合规的专员，监控数据的使用情况，处理数据相关的问题和投诉。

(5) 合规性审查与更新：检索数据出口国及进口国的相关的法律法规，定期审查企业的数据保护和隐私政策，确保其与最新的法律法规保持一致。同时，随着业务的发展和技术的变化，不断更新和完善数据安全措施。

【相关法规】

《中华人民共和国网络安全法》

第三十七条 关键信息基础设施的运营者在中华人民共和国境内运营中收集和产生的个人信息和重要数据应当在境内存储。因业务需要，确需向境外提供

的,应当按照国家网信部门会同国务院有关部门制定的办法进行安全评估;法律、行政法规另有规定的,依照其规定。

《数据出境安全评估办法》

第四条 数据处理器向境外提供数据,有下列情形之一的,应当通过所在地省级网信部门向国家网信部门申报数据出境安全评估:

(一) 数据处理器向境外提供重要数据;

(二) 关键信息基础设施运营者和处理 100 万人以上个人信息的数据处理器向境外提供个人信息;

(三) 自上年 1 月 1 日起累计向境外提供 10 万人个人信息或者 1 万人敏感个人信息的数据处理器向境外提供个人信息;

(四) 国家网信部门规定的其他需要申报数据出境安全评估的情形。