



Z H O N G L U N W & D L A W F I R M

## 中伦文德《劳动法律评论》

2025年第6期



# 目录

◆ 新规速递 .....	1
一、广东人社厅《关于做好企业职工基本养老保险病残津贴经办工作的通知》	1
二、广东省人社厅等《广东省工伤保险业务规程》 .....	1
三、北京人社局《用人单位岗位补贴和社会保险补贴经办规程（试行）》 .....	2
四、广西自治区发布调整最低工资标准的通知.....	2
◆ 典型案例 .....	3
一、黄某诉重庆某公司有关违法解除劳动合同案.....	3
二、王某诉某教学设备公司支付竞业限制经济补偿金案.....	4
◆ 热点评析 .....	5
一、特厨隋坡 MCN 纠纷：网红经济模式下竞业限制的法律边界 .....	5
二、青岛大学宿管事件：高温天气下的劳动者权益保护问题.....	7
◆ 域外法评 .....	9
一、捷克《劳动法》修正案已于 2025 年 6 月 1 日生效.....	9
二、香港立法会通过《2025 年雇佣（修订）条例草案》 .....	9
三、芬兰收紧外籍失业人员居留政策.....	10
◆ 作者简介 .....	11
◆ 中伦文德简介 .....	12
◆ 中伦文德劳动与雇佣业务简介 .....	13

## ◆ 新规速递

### 一、广东省人社厅：《关于做好企业职工基本养老保险病残津贴经办工作的通知》

2025年6月3日，广东省人力资源和社会保障厅发布《关于做好企业职工基本养老保险病残津贴经办工作的通知》（以下简称“《通知》”），旨在贯彻落实人力资源社会保障部、财政部《关于印发〈企业职工基本养老保险病残津贴暂行办法〉的通知》和人力资源社会保障部办公厅《关于做好企业职工基本养老保险病残津贴经办工作的通知》的相关要求，做好病残津贴经办工作，切实保障因病或非因工致残完全丧失劳动能力的企业职工基本养老保险参保人员合法权益。《通知》列明了病残津贴的申领条件、渠道、材料，明确了津贴待遇领取地的判断标准，规范了津贴待遇领取资格审核与待遇核定发放的流程，强化了伤残津贴待遇与其他待遇的衔接。

相关链接：[广东省人力资源和社会保障厅：《关于做好企业职工基本养老保险病残津贴经办工作的通知》](#)



### 二、广东省人社厅等：《广东省工伤保险业务规程》

2025年6月23日，广东省人力资源和社会保障厅、国家税务总局广东省税务局发布《广东省工伤保险业务规程》（以下简称“《规程》”），对2019年7月1日起实施的《广东省工伤保险基金省级统筹业务规程》进行了修订。《规程》对标对表国家要求，增加社会保障卡为工伤待遇发放主要载体，删除未列入国家承诺制范围的事项，调整因工死亡一次性待遇计发参数的取值时点，精简供养亲属待遇领取资格和停发终止条件，确保与上位法有效衔接。《规程》推广实践中的有效做法，如搭建独立完整的工伤医疗管理服务体系、将辅助器具配置费用纳入联网结算、实施“伤病分离+智能审核”联网结算等。《规程》还要求落实数字化政务服务改革，为群众提供“全程网办”“全省通办”“联网结算办”等优质便捷服务，推动业务办理再提速。《规程》落实国家和省的社会保险基金安全管理工作部署，总结近年审计问题和违规案件，全面梳理风险清单；设立长期待遇领取资格和待遇核发管控专章，实施跨部门跨层级跨地域的数据比对和联



网核查，严格规范高风险业务经办、高风险业务事后防控，防范投机参保、虚假就医等行为，并明确欺诈骗保和待遇多发错发处理。

相关链接：[广东省人力资源和社会保障厅、国家税务总局广东省税务局：《广东省工伤保险业务规程》](#)

### 三、北京市人社局：《用人单位岗位补贴和社会保险补贴经办规程（试行）》

2025年6月13日，北京市人力资源和社会保障局发布《用人单位岗位补贴和社会保险补贴经办规程（试行）》（以下简称“《经办规程》”），旨在贯彻习近平总书记关于社保基金安全的重要指示批示精神，巩固用人单位岗位补贴和社会保险补贴申领问题专项整治成果，堵塞申领各环节漏洞，提升经办服务与基金安全保障能力。《经办规程》分为总则、申请、审核、支付、监管五章，共二十五条。《经办规程》列出了北京市行政区域内可以申请岗位补贴和社会保险补贴的用人单位范围，明确了用人单位招用19类人员可申请岗社补，且列明了具体人员身份类型、享受补贴类型、是否需要就业困难人员身份认定等条件，完善了用人单位岗位补贴和社会保险补贴事前事中事后管理体系，对申请、审核、支付、监管全流程进行规范，进一步强化对用人单位和各级经办机构的监督管理。

相关链接：[北京市人力资源和社会保障局：《用人单位岗位补贴和社会保险补贴经办规程（试行）》](#)

### 四、广西自治区发布调整最低工资标准的通知

2025年6月23日，广西壮族自治区人民政府发布《关于调整全区最低工资标准的通知》，调整后的最低工资标准自2025年7月1日起执行。调整后南宁、柳州、桂林、梧州、北海、防城港、钦州等市的城区，以及东兴市月最低工资标准为每月2200元，非全日制用工小时最低工资标准为每小时22.4元；贵港、玉林、百色、贺州、河池、来宾、崇左等市的城区月最低工资标准为每月2040元，非全日制用工小时最低工资标准为每小时20.7元；各县、县级市（东兴市除外）月最低工资标准为每月1870元，非全日制用工小时最低工资标准为每小时19元。

相关链接：[广西壮族自治区人民政府：《关于调整全区最低工资标准的通知》](#)

## ◆ 典型案例

### 一、黄某诉重庆某公司有关违法解除劳动合同案

近期，最高人民法院发布了“民法典颁布五周年典型案例”系列的第二个专题案例，聚焦人民群众普遍关注的社会热点问题进行回应。其中，有一起劳动争议案件涉及职场性骚扰问题，对于该等情形下劳动合同的解除问题具有典型意义。简述如下：

#### （一）基本案情

重庆某公司制定的《奖惩条例》等规章制度规定：尊重他人名誉、人格和隐私，严禁危害职工人身安全或骚扰女职工；骚扰女职工的，予以辞退、解除劳动合同，并保留追究经济赔偿责任的权利；滋扰或骚扰女职工的予以开除。以上规章制度系由重庆某公司组织职工和工会代表协商制定，并已向员工公示。黄某担任重庆某公司副总经理一职期间，经常在工作时间利用职务便利，以不雅言语和不良肢体行为对女职工进行骚扰，导致多名女职工离职。经相关调查后，重庆某公司以黄某严重违反劳动合同及规章制度为由解除与其的劳动关系。后黄某不服劳动仲裁结果诉至法院，请求判令重庆某公司支付违法解除劳动合同的赔偿金。



#### （二）判决结果

法院认为，依照民法典等法律规定，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。本案中，《奖惩条例》等规章制度已经讨论及公示，故应当作为确定双方权利义务的依据。重庆某公司提供的证据，能够证明黄某实施职场骚扰并已严重违反相关规章制度。综上，重庆某公司解除劳动合同合法，对黄某要求该公司支付违法解除劳动合同赔偿金的请求不予支持。

#### （三）裁判要旨

职场性骚扰有损劳动者权益和人格尊严，用人单位负有防止、制止职场性骚扰的法定义务。民法典第一千零一十条规定，违背他人意愿对他人实施性骚扰的，受害人有权依法请求行为人承担民事责任，企业等单位应当采取合理措施，防止和制止利用职权、从属关系等实施性骚扰。本案对于依法保障劳动者合法权益、营造风清气正的职场环境具有积极的规范引领作用。

## 二、王某诉某教学设备公司支付竞业限制经济补偿金案

近期，重庆高院发布了5起有关竞业限制的劳动争议案件，其中一起典型案例聚焦竞业限制协议的解除条件、竞业限制的主体范围及竞业限制协议的效力等问题，明确了用人单位不能以其不支付竞业限制补偿为由主张竞业限制协议自动解除。简述如下：

### （一）基本案情

王某与某教学设备公司在劳动合同中约定了竞业限制的相关内容，同时还约定，若某教学设备公司未发放竞业限制补偿的，则视为某教学设备公司不主张上述竞业限制内容。2022年5月，某教学设备公司向王某发出《解除劳动合同通知书》，双方解除劳动关系。此后，王某履行了竞业限制义务，因某教学设备公司超过三个月未支付竞业限制经济补偿，王某经劳动仲裁后诉至法院，主张解除劳动合同中有关竞业限制的约定并要求某教学设备公司支付竞业限制补偿。

### （二）判决结果

法院认为，本案中，王某、某教学设备公司在解除劳动合同关系时，某教学设备公司并未明确告知王某解除竞业限制协议。因此，竞业限制约定于双方解除劳动合同时生效。并且，某教学设备公司不支付竞业限制补偿金的行为，不足以使王某明知其不必再受竞业限制协议确定的择业限制，实际排除了王某在一定期间内的自由择业权。综上，判决解除王某与某教学设备公司签订的竞业限制协议并由某教学设备公司向王某支付解除竞业限制协议之前的竞业限制经济补偿。

### （三）裁判要旨

竞业限制制度的核心在于平衡企业权益和劳动者的自由择业权，在保护企业商业秘密、支持企业创新发展的同时，对企业滥用自身优势地位不当限制劳动者自由择业权的行为亦应依法予以规制。本案中，法院对用人单位通过不支付竞业限制补偿而主张竞业限制协议自动解除、变相限制劳动者自由择业权的行为予以了否定性评价，明确用人单位应以明示方式作出解除竞业限制协议的意思表示，在其未明示表示解除，而劳动者遵守诚信原则履行了竞业限制义务的情况下，用人单位应当履行支付竞业限制补偿的义务，以平衡劳动者遵守竞业限制协议后自由择业的预期。





## ◆ 热点评析

### 一、特厨隋坡 MCN 纠纷：网红经济模式下竞业限制的法律边界

2025 年 5 月，知名美食博主“特厨隋丂”的解约风波引发了网红经济领域的广泛关注。该账号拥有超过 400 万粉丝，以曾在希尔顿、洲际酒店担任行政主厨的隋坡出镜探店、做菜为主要内容。在合作关系结束后，隋坡开设个人新账号“特厨隋坡”继续发布美食内容，随即遭到原 MCN 机构的公开指责，称其违反了竞业协议，要求立即停止“违约侵权行为”。MCN 机构试图通过竞业协议约束隋坡的后续商业活动，这一做法的合法性和合理性值得揣度。

MCN 机构与网红达人之间的法律关系认定，是判断竞业协议效力的前提。根据《劳动合同法》第二十三条规定，用人单位与劳动者可以在劳动合同或者保密协议中约定竞业限制条款，竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。然而，在 MCN-达人关系中，双方往往不构成传统意义上的劳动关系。实践中，MCN 机构与达人的合作模式主要包括：独家经纪合同、独家直播合作协议、劳务合同等。这些合同形式在法律性质上更接近于民事合同关系，而非劳动关系。关键的判断标准在于：达人是否接受 MCN 机构的日常管理和监督，是否具有人身依附性，以及是否按照固定时间、地点提供服务。以特厨隋坡案为例，隋坡作为具有专业厨艺技能的内容创作者，其工作时间、地点、内容创作方式具有相当的自主性，更多体现为合作关系而非雇佣关系。此种情况下，MCN 机构与隋坡之间适用《劳动合同法》关于竞业限制的规定存在法律依据不足的问题。

在非劳动关系的民事合同中，竞业约定的效力判断应当回归《民法典》的基本原则。《民法典》第一百五十四条规定，违背公序良俗的民事法律行为无效。对于 MCN-达人之间的竞业约定效力，需要重点审查以下几个方面：其一，约定内容的合理性。竞业约定不得过分限制达人的择业自由。根据《宪法》第四十二条关于公民劳动权的规定，以及《就业促进法》的相关要求，任何限制劳动者就业的约定都应当在合理范围内。过度宽泛的竞业范围、过长的竞业期限都可能被认定为无效。其二，经济补偿的对等性。《劳动合同法》第二十三条规定，竞业限制期间，用人单位应当按月给予劳动者经济补偿。虽然 MCN-达人关系可能不构成劳动关系，但基于公平原则，MCN 机构要求达人承担竞业义务的同时，也



应当提供相应的经济补偿。**其三，违约责任的适度性。**《民法典》第五百八十五条规定，当事人可以约定违约金，但约定的违约金过分高于造成的损失的，人民法院可以根据当事人的请求予以适当减少。“天价违约金”往往成为MCN机构控制达人的手段，此类约定的效力存在争议。因此，在设定违约责任时，应结合实际损失、行业惯例和双方预期进行合理评估，避免出现显失公平的情形。

MCN机构在与达人签订合同时，应充分考虑法律风险与合规管理，构建更加科学合理的合作机制。**首先，MCN机构应准确界定合作关系性质。**如果双方构成劳动关系，则应当严格按照《劳动合同法》的规定签订劳动合同，履行相关义务；若属于民事合作关系，则应在合同中明确双方的权利义务边界，避免因模糊表述引发争议。**其次，竞业限制条款的设置必须符合合理性与对等性原则。**竞业范围应限定在具体业务领域，不得过于宽泛；竞业期限一般不应超过两年；同时，MCN机构应向达人支付相应经济补偿，补偿金额应达到达人的实际收入水平的一定比例；违约金约定亦应合理。**此外，合同中应对各类知识产权的归属和使用权限作出明确规定。**包括但不限于视频内容、脚本、创意的著作权归属，商标、域名等标识的使用权限和期限，以及合作结束后的处理方式。这样有助于在合作终止后避免不必要的纠纷。

特厨隋坡与MCN的纠纷虽然是个案，但其背后反映的是整个网红经济行业在快速发展过程中面临的普遍问题。如何在鼓励创新和保障权益之间找到平衡，是摆在立法者、监管者、企业和从业者面前的共同课题。对于MCN机构而言，应当摒弃通过“霸王条款”控制达人的陈旧思维，转而建立基于共同利益的合作伙伴关系。只有真正实现互利共赢，才能在激烈的市场竞争中立于不败之地。对于达人而言，应当增强法律意识和风险防范意识，在签订合同时仔细审查条款内容，必要时寻求专业法律服务。同时，也要诚实守信，履行合同义务，通过正当途径维护自身权益。

网红经济作为数字经济的重要组成部分，其健康发展需要相关从业者的共同努力。既要让孵化者不至于在孵出“金凤凰”之后血本无归，也不能过分限制“金凤凰”在更高舞台上展翅高飞。只有在公平原则的基础上规范发展，才能真正释放新经济模式的创新活力，为经济社会发展贡献更大力量。

## 二、青岛大学宿管事件：高温天气下的劳动者权益保护问题

2025年7月6日，青岛大学浮山校区一名物业工作人员在值班室被发现身体情况异常，急救人员抵达现场确认该人员已不幸离世。据了解，该名宿管员平时住在宿舍门口的平房里，平房里只有风扇，没有空调，而当天青岛部分地区发布了高温红色预警，部分镇街出现40℃以上的高温天气。这一事件不仅引发了社会对高温天气下劳动者权益保护的广泛关注，也为用人单位和用人单位在高温季节的劳动保护合规管理敲响了警钟。

高温天气下的劳动者权益保护，不仅关系到劳动者的生命安全和身体健康，也涉及用人单位的法律责任和合规风险。我国《劳动法》第五十二条规定：“用人单位必须建立、健全劳动安全卫生制度，严格执行国家劳动安全卫生规程和标准，对劳动者进行劳动安全卫生教育，防止劳动过程中的事故，减少职业危害。”这为高温天气下的劳动保护提供了基本法律依据。此外，《防暑降温措施管理办法》作为专门规范高温作业劳动保护的行政法规，对高温作业的界定、防护措施、津贴发放等作出了具体规定。该办法第八条明确，用人单位安排劳动者在35℃以上（含35℃）高温天气从事室外露天作业，或者无法采取有效措施将工作场所温度降至33℃以下的，应当向劳动者发放高温津贴。人力资源社会保障部办公厅2023年发布的《关于做好高温天气劳动者权益保障工作的通知》，进一步强调了用人单位在高温天气下保障劳动者权益的责任。

高温津贴作为高温天气下劳动保护的重要制度安排，具有多重法律属性。首先，高温津贴的性质属于工资，支付高温津贴是用人单位的法定义务，而非单位福利，这意味着用人单位不能以任何理由拒绝发放或克扣高温津贴。其次，高温津贴应以法定货币形式按月发放，不得以发放清凉饮料、防暑降温用品等实物代替。再次，各地区根据实际情况制定了不同的高温津贴标准，多数地区集中在6月至9月之间发放，个别地区在4月至10月之间发放，用人单位应当按照所在地的具体标准执行。此外，由于高温津贴属于法定义务，违反相关规定将面临法律后果。例如，《广东省高温天气劳动保护办法》规定，用人单位未向劳动者发放高温津贴的，由县级以上人力资源社会保障主管部门责令限期改正，给予补发；逾期未改正的，处2000元以上10000元以下罚款。

除法律规定的高温津贴外，用人单位在高温天气下还需承担多项法律责任与



合规义务。

**首先，是改善工作环境的义务。**用人单位负有为劳动者提供符合安全卫生标准工作环境的法定义务，在高温天气条件下，这一义务具体体现为三个方面：一是物理环境的改善，例如对于室内工作场所，应采取有效措施降低温度，包括安装空调、通风设备等；二是合理调整作业时间，尽量避开酷热时段进行户外作业，并适当增加休息时间和减轻劳动强度；三是配备必要的防护设施，如个体防护用品和高温作业休息场所。

**其次，是安全生产责任。**《安全生产法》第三十八条规定：“生产经营单位应当在有较大危险因素的生产经营场所和有关设施、设备上，设置明显的安全警示标志。”高温作业环境下，用人单位应当设置相应的安全警示标志，并建立健全安全生产管理制度。

**再次，是工伤保险责任。**《工伤保险条例》第十四条规定，职工在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的，应当认定为工伤。高温环境下发生的中暑等职业伤害，可能构成工伤，用人单位需要承担相应的工伤保险责任。

**最后，**青岛大学宿管事件中，涉事人员为物业外包员工，这也涉及到**外包用工模式下的责任分担问题**。根据《安全生产法》，若发包单位将劳务工作发包给不具备安全生产条件的承包单位，一旦发生安全事故，发包单位需承担连带责任。具体而言，发包方应履行监督责任，对承包方的用工条件和劳动保护措施进行监督；若承包方违反劳动保护义务，发包方可能承担连带责任；同时，发包方还应为在其场所内工作的所有人员提供基本的安全保障。而承包方作为直接用工主体，则承担主要的劳动保护责任，不仅要履行所有用人单位的基本义务，还需具备相应专业能力和资质，确保劳动保护措施到位。

高温天气下的劳动者权益保护既是法律要求，也是用人单位社会责任的重要体现。用人单位应当认识到，完善的劳动保护措施不仅能够避免法律风险，也有助于提升用人单位形象、增强员工归属感、提高生产效率。在当前日趋严格的监管环境下，用人单位更应当将劳动者权益保护作为合规管理的重要内容，建立健全相关制度，确保各项措施落实到位。我们呼吁所有用人单位都能够以青岛大学宿管事件为鉴，切实重视高温天气下的劳动者权益保护，在追求经济效益的同时，始终将劳动者的生命安全和身体健康放在首位。

## ◆ 域外法评

### 一、捷克《劳动法》修正案已于 2025 年 6 月 1 日生效

捷克共和国劳动法一项重要的修正案于 2025 年 6 月 1 日正式生效，旨在通过简化和更新现行法规，提升该国劳动力市场的整体灵活性。此次修订延长了试用期，普通员工最长可达 4 个月，管理职位最长可达 8 个月。在工资支付方面，外币支付的情形有所扩大，涵盖了更多类型的雇佣人员和居民。

修正案还引入了多项重要新增内容和调整，例如，保障员工在子女未满 2 岁前，从育儿假返回工作岗位时能回到原职位和原工作地点；通知期计算变得更加灵活。此外，法律允许未完成义务教育的 14 岁及以上未成年人在暑期从事不危害健康的轻体力劳动，并且对于非高风险工作的员工，将不再强制进行入职体检等。这些修订共同构成了捷克劳动法的一次重大更新，旨在适应现代工作环境的动态发展。

相关链接：[PŘEHLEDNĚ: Jaké změny přináší flexibilní novela zákona o práci?](#)



### 二、香港立法会通过《2025 年雇佣（修订）条例草案》

2025 年 6 月 18 日，香港立法会通过《2025 年雇佣（修订）条例草案》（以下简称“《条例草案》”），修订《雇佣条例》（第 57 章）下“连续性合约”的规定，让雇员更容易享有全面的雇佣权益。

《条例草案》修订“连续性合约”规定的工作时数（工时）门槛，包括将每星期的工时门槛由 18 小时降低至 17 小时；及提供另一个以指定四星期工时合计为一个计算单位的方法，如雇员某星期的工时及紧接着过去三星期的合计工时达 68 小时，则即使该星期的工时少于 17 小时，该星期亦被视为在连续性雇佣期内。据报道，这次修订降低‘连续性合约’规定的工时门槛，并在计算工时方面加入弹性，旨在减少雇员因偶尔在某星期工时低于门槛便中断连续性受雇的情况。

经修订的“连续性合约”规定将于 2026 年 1 月 18 日起适用。

相关链接：[政府歡迎立法會通過《2025 年僱傭（修訂）條例草案》](#)

### 三、 芬兰收紧外籍失业人员居留政策

经济事务和就业部此前宣布的“三/六个月失业规则”已于 2025 年 6 月 11 日生效。此项改革旨在加强工作与工作居留许可之间的联系，并使许可的监督更加系统化。

根据新规定，持有工作居留许可的外国工人，在失业后有三个月的时间寻找新工作。如果在此期限内未能找到新工作且没有其他居留理由，其居留许可可能会被取消，并可能需要离开芬兰。然而，对于在芬兰持有工作居留许可两年以上的工人，以及专家（包括欧盟蓝卡持有者）、中高层管理人员和公司内部调动人员，寻找新工作的时间将延长至六个月。

此外，新立法要求雇主在雇佣关系结束后 14 天内通知芬兰移民局 (Migri)，以便对工人的居留许可进行必要的处理。此项规定符合欧盟指令，旨在为工作居留许可持有者提供法律保障的求职期，并使居留条件对雇员和公共当局都更加明确。新规定是《外国人法》（Ulkomaalaislaki）的一部分，旨在促进负责任的工作移民，确保芬兰能够获得所需的劳动力，同时保障移民过程的顺利和规范。

相关链接：[Kolmen/kuuden kuukauden työttömyyssääntö voimaan kesäkuussa 2025](#)



## ◆ 作者简介



胡高崇 | 高级合伙人

135-8187-4331 | [hugaochong@zld.com](mailto:hugaochong@zld.com)

胡高崇律师为北京市中伦文德律师事务所的高级合伙人，其主要从事劳动与雇佣、公司合规、民商事争议解决等方面的服务。胡律师在劳动与雇佣领域拥有丰富经验，包括参与处理调岗调薪、解除与终止劳动关系、批量裁员、股权激励以及竞业限制违约与商业秘密侵权纠纷等相关事宜。胡高崇律师的代表性客户包括头部互联网公司、知名外资企业和国有金融公司等。胡律师多次被 Legal 500 评为中国劳动法领域“特别推荐”律师、连续多年入选 LEGALBAND “中国顶级律师排行榜”、“劳动法律师 15 强”、入选 Benchmark Litigation 中国争议解决榜单、蝉联《商法》“The A-List 法律精英”榜单。



于涛 | 律师

于涛律师毕业于西北政法大学，主要业务领域包括民商事争议解决、劳动与雇佣、常年法律顾问等。于律师代理了多起合同纠纷、商业秘密侵权纠纷以及劳动争议仲裁、诉讼案件，并为多家央国企公司、证券公司、互联网企业提供常年法律服务。



温镠玥 | 律师

温镠玥律师毕业于中国政法大学，主要业务领域包括劳动与雇佣、公司合规、民商事争议解决等。温律师代理了多起涉及终止与解除劳动关系、股票期权激励纠纷的劳动争议仲裁、诉讼案件，并为多家证券公司、互联网企业提供常年法律服务。



程丹宁 | 实习律师

程丹宁实习毕业于北京师范大学，主要业务领域为劳动与雇佣、民商事争议解决等。曾参与多起竞业限制纠纷、终止与解除劳动关系纠纷案件，并为多家国企、金融企业、互联网企业提供日常用工管理、员工股权激励等方面的常年法律顾问服务。

中  
伦  
文  
德  
律  
师  
事  
务  
所

## ◆ 中伦文德简介

**中国最早设立的第一批合伙制律师事务所。**中伦文德律师事务所起源于 1992 年，是司法部最早批准设立的第一批合伙制律师事务所，经过多年的发展现已成为一家扎根于中国并面向国际的大型综合性律师事务所。中伦文德总部位于北京，在上海、成都、石家庄、天津、武汉、太原、济南、广州、深圳、南京、前海、长沙、重庆、沈阳、杭州、大连、郑州、西安、青岛、昆明、南昌、合肥、苏州、福州、兰州、乌鲁木齐等地设有分所，并在香港设有一家联营所。现有执业律师及专业人员 2600 余名，可为中外客户提供全面、优质、高效的专业法律服务。在伦敦、利雅得、巴黎、里昂、柏林、汉堡、悉尼、纽约、华盛顿等海外主要城市也均设有合作机构，能在全球范围为客户提供一流的法律解决方案。在 The American Lawyer 发布的 2019 年 Asia 50 亚太 50 强律所规模排名中，中伦文德高居第 6 位。

**严谨专业、高效尽责。**中伦文德多年以来的出色业绩不仅赢得了境内外客户的认可，同时也得到有关政府管理当局的高度肯定：参与多部法律的起草工作，在“南水北调”、“2008 奥运工程”、“川气东送”、“中亚管道工程”、“北京城市副中心建设”、“亚投行建设”、“北京大兴国际机场建设”和“一带一路建设”等国家级重点项目中被委以重任。

**拥有一流的国际化律师团队。**优秀的律师团队和国际化的地域分布使中伦文德律师事务所能在全球范围内的法律业务领域为客户提供一流的法律解决方案。我们能用中文、英文、法文、韩文、日文和阿拉伯文等多种语言为客户提供法律服务。服务法系涵盖了大陆法系、英美法系、伊斯兰法系等，在国内处于领先地位。



网址: [www.zhonglunwende.com](http://www.zhonglunwende.com)



联系电话: +8610-8567 3688



地址: 北京市朝阳区建国路 79 号华贸中心 2 号写字楼 28 层

## ◆ 中伦文德劳动与雇佣业务简介

劳动用工合规是企业管理的重要基石。在中国，劳动法律法规体系复杂且动态变化，各地司法实践存在差异，企业在用工管理、劳动争议处理、合规体系建设等方面面临着诸多挑战。如何平衡用工自主权与合规要求、防范劳动争议风险、构建和谐劳动关系，成为企业管理层和 HR 部门的重要课题。

中伦文德劳动与雇佣法律团队深耕该领域多年，以北京、上海、深圳、杭州为核心，辐射全国主要经济区域。我们为各行业企业提供全方位的劳动人事法律服务，涵盖从日常用工咨询到复杂争议解决的全周期需求。凭借对劳动立法趋势和裁判规则的深刻理解，我们致力于帮助企业建立合规、高效的人力资源管理体系，在控制法律风险的同时实现用工战略目标。

我们的**服务范围**覆盖人力资源管理的各个环节，包括但不限于：

- ◆ **劳动争议仲裁及诉讼。** 提供仲裁、诉讼全流程代理服务，制定高效争议解决方案；处理包括劳动合同效力、试用期争议、培训服务期、薪酬福利、工时休假、经济补偿、违法解除、竞业限制、股权激励、劳务派遣在内的各类劳动纠纷。
- ◆ **劳动人事合规体系建设。** 协助企业建立及完善劳动用工制度体系，设计、起草、审阅及修订劳动用工相关规章制度（包括但不限于员工手册、奖惩制度、考勤休假制度、薪酬福利制度等）、法律文件模板（包括但不限于劳动合同、劳务派遣协议、培训协议、保密协议、协商解除协议、违纪处分决定/通知、单方解除通知等），提供合规建议，降低企业用工风险。
- ◆ **员工行为调查。** 协助企业对员工不当行为（包括但不限于员工违纪、商业贿赂、职务侵占、数据泄露、商业秘密侵权等行为）展开专项调查，结合企业需求制定调查方案，固定关键证据，提供法律分析意见，降低企业法律风险。





- ◆ **劳动尽职调查。**在企业并购、重组等交易中，对目标公司的劳动用工合规性进行尽职调查，识别潜在劳动法律风险，提出整改建议，助力交易顺利推进。
- ◆ **裁员与人员优化。**为企业因业务调整、组织优化、并购重组、破产清算等情形下的员工安置、批量性裁员提供全流程法律支持，设计裁员方案、主导或协助开展员工谈判、处理群体性劳动争议、起草法律文件，平衡法律风险与企业成本。
- ◆ **劳动人事日常法律咨询与培训。**提供中国劳动法及跨境用工法律咨询，解答劳动用工管理中的疑难问题；为企业管理层及法务、HR 定制劳动法培训课程，提升合规意识与管理水平，为企业员工提供规章制度培训。
- ◆ **商业秘密保护与竞业限制。**协助企业制定保密制度、竞业限制制度，防范核心人才流失风险。协助客户建立完善的商业秘密分级保护体系，针对不同密级信息制定差异化的管理措施；同时设计包含协议签署、补偿支付、违约追责等全流程的竞业限制管理制度。
- ◆ **员工激励计划。**为企业设计并实施全方位的员工激励法律方案。根据企业的发展阶段和战略需求，提供包括股权激励、期权计划、员工持股等多元化的激励工具选择，并量身定制最适合的激励方案。



基于上述全面的劳动人事法律服务范围，我们致力于为客户提供最具价值的专业支持。中伦文德劳动法团队的核心优势不仅体现在服务内容的广度上，更在于我们深耕劳动法领域所积累的独特**专业优势**。

- ◆ **本地化实践与全国视野。**中伦文德劳动法团队的主办合伙人拥有多年司法机关的劳动争议案件审判经验，对于包括北京、上海、广州、深圳、杭州在内的各地区的司法实践和裁判尺度有深入把握和了解，使我们能够为客户提供更贴近实务的法律分析和风险预判。
- ◆ **丰富的行业服务经验。**中伦文德劳动法团队连续多年为众多知名互联网公司、科技型企业、投资机构、国有企业及跨国企业提供劳动法律服务，在多个行业领域积累了丰富的实务经验。无论是初创企业的用工体系搭建，还是大型集团的人力资源合规管理，我们都能提供最契合客户需求的专业解决方案。
- ◆ **以客户为中心的服务理念。**中伦文德劳动法团队始终坚持服务质量至上和客户满意至上的原则，致力于为客户提供个性化、细致入微和全方位的专业服务，团队主办合伙人将直接负责对接客户，审核并反馈最终法律服务成果，能够直接、高效、及时地为客户提供线上及线下法律服务。
- ◆ **全球化服务能力。**随着中国企业加速出海布局，中伦文德劳动法团队特别强化了跨境劳动法律服务能力。依托广泛的国际协作网络，我们可以为客户提供覆盖主要投资目的地（包括但不限于香港、新加坡、泰国、印尼、埃及、土耳其、阿联酋等）的劳动法合规支持，包括海外用工制度设计、跨境员工管理等全方位服务。



中大至正  
伦理求是  
文以载道  
德信为本