

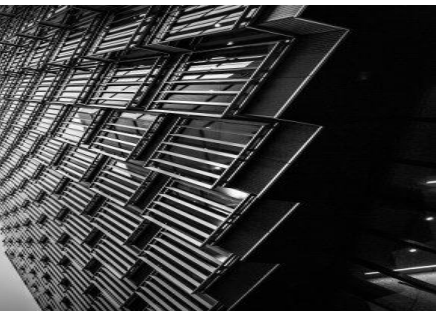
中伦  
文德

ZHONGLUN  
W&D  
LAW  
FIRM

中伦文德 《劳动法律评论》

2025 年第 5 期





## 目录

✧ 新规速递.....	1
一、人社部等发布《劳动能力鉴定管理办法》 .....	1
二、全国总工会等七部门联合印发《共同保障劳动者合法权益工作指引》 .....	1
三、四川省多市发布调整最低工资标准通知.....	2
✧ 典型案例.....	3
一、某员工诉某互联网公司有关限制性股票纠纷案.....	3
二、吴某发、卢某英诉重庆市北碚区工伤保险管理所给付工伤保险金纠纷案....	4
✧ 热点评析.....	5
一、比亚迪巴西劳工事件深析：跨国企业出海中的用工合规与供应链管理.....	5
二、“妈妈岗”热议背后：创新用工模式的法律边界与合规建议.....	7
✧ 域外法评.....	10
一、埃及通过新《劳动法》 .....	10
二、韩国修订部分劳动雇佣相关立法.....	10
三、沙特阿拉伯制定强化劳动监察规则.....	10
四、尼日利亚签证逾期罚款及入境新政正式公布.....	11
✧ 作者简介.....	12
✧ 中伦文德简介 .....	13
✧ 中伦文德劳动与雇佣业务简介 .....	14

## ◇ 新规速递

### 一、 人社部等发布《劳动能力鉴定管理办法》

2025 年 5 月 13 日，人力资源社会保障部、国家卫生健康委发布《劳动能力鉴定管理办法》（以下简称“《办法》”），对工伤职工、因病或非因工致残人员劳动能力鉴定进行统筹规范。《工伤职工劳动能力鉴定管理办法》（人力资源社会保障部、国家卫生和计划生育委员会令第 21 号）同时废止。

《办法》明确，工伤职工和因病或非因工致残申请领取病残津贴人员申请劳动能力鉴定适用本办法。劳动能力鉴定分为初次鉴定和再次鉴定，对初次鉴定不服可以申请再次鉴定，再次鉴定为最终结论。《办法》还明确了工伤职工的复查鉴定、因病或非因工致残申请领取病残津贴人员重新申请鉴定的程序及要求。《办法》强调，要加强便民服务，减少不必要材料，信息共享能够获取的申请材料不得要求申请人重复提交；压缩鉴定时限，将结论送达时限从 20 日压缩至 15 日；加强无障碍环境建设，完善无障碍服务设施设备。《办法》要求，要通过技术防控、制度防控、明确法律责任、强化专家管理等进一步强化风险防控。

相关链接：[人社部：劳动能力鉴定管理办法](#)

### 二、 全国总工会等七部门联合印发《共同保障劳动者合法权益工作指引》

2025 年 4 月 16 日，全国总工会联合最高人民法院、最高人民检察院、司法部、人力资源社会保障部、中华全国工商业联合会、中国企业联合会/中国企业家协会等六部门印发《共同保障劳动者合法权益工作指引》（以下简称“《工作指引》”），旨在进一步加强劳动者合法权益保障，完善劳动关系协商协调机制，形成多部门协作联动合力，维护职工队伍稳定和社会大局和谐稳定。

《工作指引》列出了十一个方面的重点任务，明确了多部门在保障劳动者合法权益方面的协作机制和具体职责。各部门将联合建立完善信息共享、联合调研、典型案例发布等制度，联合推动与劳动者权益密切相关的法律法规及政策文件的制定修改。根据职能分工及时提供劳动法律政策咨询、法律援助等法律服务。《工作指引》突出了劳动法律监督协同的重要性，明确深化检察监督、劳动保障监察、劳动安全卫生监督检查与工会劳动法律监督的衔接协作，推动解决劳动者权益保



障重点难点问题，强调支持全面推行新时代“枫桥经验”工会实践，健全“商、调、裁、诉、援、执”全链贯通的劳动领域矛盾纠纷预防调处化解体系，确保劳动者权益得到及时有效的维护。《工作指引》重点强调促进新兴领域发展和新就业形态劳动者权益维护。各部门将联合推动平台企业与新就业形态劳动者开展常态化协商，健全劳动者权益协商协调机制；联合加强劳动者权益保障平台阵地建设，打造“一体化”“一站式”劳动争议多元解纷平台，推动各类调解力量入驻同级社会治安综合治理中心，为劳动者特别是新就业形态劳动者提供便捷高效的法律服务。《工作指引》还明确，全国总工会每年组织六部门召开交流会商会，就劳动就业、技能培训、收入分配、社会保障等涉及劳动者切身利益的重大问题进行会商解决。

相关链接：[全国总工会等七部门联合印发《工作指引》](#)

### 三、四川省多市发布调整最低工资标准通知

2025 年 5 月 6 日，南充市施行《关于调整全市最低工资标准的通知》，调整后南充全市月最低工资标准为每月 2200 元（每日 101 元）；非全日制用工小时最低工资标准为每小时 22 元。

相关链接：[南充市人民政府：关于调整全市最低工资标准的通知](#)

2025 年 5 月 27 日，绵阳市人民政府发布《关于调整全市最低工资标准的通知》，调整后绵阳全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 元。

相关链接：[绵阳市人民政府：关于调整全市最低工资标准的通知](#)

2025 年 5 月 27 日，攀枝花市人民政府发布《关于调整全市最低工资标准的通知》，对全市现行月最低工资标准和非全日制用工小时最低工资标准进行调整，月最低工资标准调整为 2330 元/月（每日 107 元），非全日制用工小时最低工资标准对应调整为每小时 23 元。相较之前的 1970 元/月上涨 360 元。

相关链接：[攀枝花市人民政府：关于调整全市最低工资标准的通知](#)



## ◇ 典型案例

### 一、 某员工诉某互联网公司有关限制性股票纠纷案

近期，胡高崇律师团队代理某头部互联网公司处理了一起涉及限制性股票的劳动争议案件，并取得了二审胜诉的结果。本案对于企业股权激励计划的合规性设计、劳动合同与股票授予协议的衔接以及员工离职后未归属股票的处理具有重要的参考价值。简述如下：

#### （一）基本案情

某员工原为某互联网公司高级技术岗位员工，双方劳动合同期限至 2024 年 1 月底。该公司通过关联主体与员工签署了《股票授予协议》，约定分期授予限制性股票，并明确若雇佣关系终止则未归属股票将被收回。2024 年 1 月，该员工主动离职并签署《终止劳动关系协议》，确认双方权利义务结清。后该员工起诉要求公司兑现 2024 年到期未归属的股票或赔偿经济损失，主张协议为英文格式合同公司未履行提示义务、其绩效考核合格应获股票、离职协议系被迫签署。

#### （二）判决结果

法院经审理认为：首先，双方劳动关系已终止，根据《股票授予协议》及《股份激励计划书》的明确约定，未归属股票应依约失效；其次，员工作为完全民事行为能力人，未能提供充分证据证明《股份激励计划书》中“雇佣关系终止则尚未归属的相关收入将被没收”的条款存在无效情形；最后，股权激励制度的本质特征在于与服务期限直接挂钩，旨在激励员工长期服务，故在劳动关系终止后，未兑现股票不具归属条件符合市场一般惯例，最终一审、二审均驳回员工全部诉讼请求。

#### （三）裁判要旨

法院明确了限制性股票激励以员工持续为用人单位服务为前提、劳动关系终止后未归属股票部分自动失效符合市场惯例。这一认定既尊重了契约自由原则，也维护了股权激励制度的正常运行机制。需要对企业的特别提示是，股权激励计划的合规性设计必须与劳动合同条款有效衔接，同时要重视员工离职环节的规范化操作，以预防和解决类案纠纷。





## 二、 吴某发、卢某英诉重庆市北碚区工伤保险管理所给付工伤保险金纠纷案

近期，人民法院案例库发布了一起有关工伤保险的案件，该案对于认定工伤职工冒用他人身份工作、参保，且用人单位已按时足额缴纳保费的，社保经办机构是否应当核定、支付工伤保险待遇，具有重要的指导意义。简述如下：

### （一） 基本案情

吴某全持其弟吴某荣的身份证到重庆某矿山设备公司工作，该公司以吴某荣名义为吴某全参加工伤保险并缴纳保险费。2011年6月28日，吴某全在下班途中因交通事故死亡，经认定承担事故次要责任。重庆市北碚区人力资源和社会保障局认定吴某全死亡为工伤。吴某全父母向重庆市北碚区工伤保险管理所申请支付工伤保险待遇遭拒，遂向法院提起诉讼。工伤保险管理所辩称，吴某全冒用他人身份参保系欺诈行为，且参保实行实名制，只有被保险人吴某荣才能享受待遇，不能互相替代。

### （二） 判决结果

法院认为，吴某全虽然冒用他人身份工作及参保，但其与重庆某公司建立了事实劳动关系，有依法享受工伤保险待遇的权利。重庆某公司以吴某荣名义为吴某全缴纳工伤保险费，其真实意思表示的投保对象为吴某全，双方形成事实工伤保险关系。参加工伤保险实行实名制的规定并未对违反该制度的法律后果作出规定，不能以此否定吴某全应享有的权利。重庆某公司在招录过程中已经尽到必要审核义务，且已经为吴某全缴纳了工伤保险费，不符合由用人单位支付工伤保险待遇的情形。综上，吴工伤保险管理所应当依法核定、支付工伤保险待遇。

### （三） 裁判要旨

根据《工伤保险条例》第二条第二款规定，与用人单位存在劳动关系的职工有依法享受工伤保险待遇的权利。因未持有合法身份证件进入劳动市场、为生存和工作需要而冒用他人身份的职工与用人单位建立事实劳动关系，且用人单位已为该职工参保并按时足额缴纳工伤保险费的，该职工有按规定享受工伤保险待遇的权利。冒用他人身份工作及参保不影响将其本人认定为用人单位的劳动者，进而不影响劳动者应当享受的系列权利。



## ◇ 热点评析

### 一、 比亚迪巴西劳工事件深析：跨国企业出海中的用工合规与供应链管理

2024 年 11 月以来，比亚迪在巴西巴伊亚州卡马萨里工厂建设期间爆发严重劳工争议。根据巴西公共劳动部调查，事件涉及恶劣工作环境、工资拖欠、超时加班、非法扣押护照、涉嫌强迫劳动及人口贩运等指控。调查显示，施工现场存在 600 余名中国工人共用 8 个简陋厕所、饮用水不洁、宿舍潮湿肮脏、工作区与厨房混杂等问题。部分工人每天工作长达 10 小时，连续数周无休，工伤事故频发。更为严重的是，承包商扣押护照及工资，部分工人甚至被要求交纳高额“押金”，形成债务束缚。2025 年 5 月，巴西劳工检察院正式对比亚迪及其两家承包商（金匠集团、Tecmonta 公司）提起诉讼，索赔 2.57 亿雷亚尔。

《巴西统一劳工法》规定，劳动者每日标准工时为 8 小时，工作日的延长不能超过每天 2 小时，周工作时间不得超过 44 小时；每个员工都有权每周连续 24 小时享受带薪休息；如果工作日的时长超过 6 小时，员工有权享受至少 1 小时的用餐和休息时间；连续工作满 4 小时不满 6 小时，员工有权获得 15 分钟的休息等。比亚迪承包商的安排显然违反上述规定。更严重的是，依据巴西《刑法典》

（Lein°10.803/2003）第 149 条，所谓“类似奴隶制的劳动”，包括剥夺行动自由、债务限制、恶劣环境与超时劳动等情形。调查显示的诸多情况，例如非法押金、护照扣押、工资预扣，均已构成该罪名要件。此外，部分工人持非正规签证入境，违反《巴西新移民法》（Lein°13.445de24demaiode2017），属于非法劳工。同样值得注意的是，作为《联合国打击跨国有组织犯罪公约》及其补充议定书《巴勒莫议定书》的缔约国，巴西有义务在本国法律体系内打击包括跨国强迫劳动在内的相关犯罪。因此，本案中的相关行为不仅违反巴西国内法，在国际法框架下亦构成违法行为。比亚迪虽主张不知情，但依据巴西 2017 年第 13429 号法律（LeiNo.13.429,de31deMarçode2017,D.O.U.de31.3.2017Braz.），第 5-A 条§ 1：若合同服务在总包方场所进行，总包方须保证劳工安全、卫生与健康条件；第 5-A 条§ 5：若劳务公司违约，总包方须对因违约造成的工资与社会保障债务承担次级责任（responsabilidadesubsidiária）。

综上，比亚迪此次事件涉及对巴西劳动法、刑法及移民法的多重违反，同时也触及巴西作为国际公约缔约国所遵守的义务，反映出企业在跨国经营中对合规



要求认知不足与供应链管理的严重缺位。

比亚迪巴西工厂事件对中国企业“走出去”战略敲响了现实性的警钟。其一，这一事件凸显出部分企业海外合规体系建设不足，对供应链缺乏有效控制，尤其在项目启动前对承包商资质审查不力，对用工环节缺少动态监管。部分企业习惯性沿用国内管理模式，忽视了不同法域对劳工权益的严苛保护标准。其二，该事件反映出中资企业在跨国运营中面对文化冲突和法律落差时应对不足。例如，部分中国管理人员或承包方以“文化误解”“翻译偏差”等为由推脱问题，无法掩盖企业在人员培训与监督方面的疏漏。特别是在全球供应链日益透明、企业人权责任受高度关注的背景下，《工商企业与人权指导原则》及 OECD 的《跨国企业负责任商业行为准则》等国际规范已明确建议和要求企业对全链条用工负起尽职调查责任。比亚迪事件一旦被坐实，将极大影响企业国际形象及品牌价值，甚至可能波及中国企业整体在巴西及拉美市场的发展空间。

在供应链管理方面，企业应当建立健全尽职调查和供应商审查制度，对承包商合规能力做出严格评估。合同应明确禁止任何形式的强迫劳动、押金、证件扣押等违法行为，同时设置清晰的违约追责机制。比亚迪事件暴露出的合同漏洞，如非法罚金、强制加班、非法债务等条款，属于合规管理的严重失职。企业应在合同签署前聘请熟悉当地法律的专业律师团队进行审查，避免潜在法律风险。同时，应对外派人员生活、饮食、医疗等基本条件进行标准化保障，避免因节约成本忽视工人基本生存权利。工人薪酬必须按照当地法律足额、及时、以当地货币支付，不得采用“抵扣”“保管”等方式代为处置。更不可出现扣押护照等剥夺人身自由的行为，这是国际劳工组织对“强迫劳动”最明确的红线之一。

比亚迪事件也再次提醒企业建立危机应对机制。海外项目一旦发生劳动争议或类似突发事件，企业应第一时间启动应急预案，协调内外资源，积极配合当地主管部门调查，力争在最短时间内控制舆情风险，降低法律与声誉双重损失。对于长期在海外投资布局的企业而言，应将合规能力建设视为企业核心竞争力之一，不断优化海外经营架构，提升本地化运营水平。





## 二、“妈妈岗”热议背后：创新用工模式的法律边界与合规建议

2025 年 5 月以来，“妈妈岗”这一就业新模式在全国两会提案推动下迅速走红，各地政府纷纷出台相关政策，湖北、山东、河北等多个省份相继推出实施方案。这一旨在帮助“对 12 周岁以下儿童负有抚养义务的妇女就业”的灵活用工模式，在为全职妈妈提供重返职场机会的同时，也引发了社会各界关于性别公平、就业歧视与用工合规的激烈争论。

“妈妈岗”政策的核心逻辑是通过设置专门针对有育儿责任妇女的岗位，缓解她们的就业困境。国家统计局的报告指出，2024 年中国城镇 25-45 岁已婚女性劳动参与率较 2020 年下降约 5%，因育儿中断职业的比例高达 34%，82.7%的全职妈妈渴望重返职场。政策出发点无疑是善意的，但在法律层面却可能与现行反歧视法律原则产生微妙冲突——“妈妈岗”是否构成反向歧视？这一问题的核心在于如何界定“合理区别”与“就业歧视”的边界。《就业促进法》第三条明确规定“劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰等不同而受歧视”；今年三月，各地工会陆续发出的《女职工权益保障劳动法律监督提示函》也禁止“询问或者调查女性求职者的婚育情况”。从字面理解，“妈妈岗”似乎直接以性别和婚育状况作为录用标准，这在传统反歧视法律框架下可能构成争议。

企业在设置“妈妈岗”时，关键在于证明此类岗位设置的“正当性”与“必要性”。“妈妈岗”的合法性取决于其是否基于岗位的客观需求，而非简单的性别偏好。类似《劳动法》第五十九条及《女职工劳动保护特别规定》附录中关于“女职工禁忌从事的劳动”的例外规定，某些需要细致耐心、时间灵活的客服、手工制作等岗位，确实更适合有育儿经验的女性，此时“妈妈岗”的设置就具备了合理性基础。对企业而言，实操的关键在于避免将“妈妈岗”异化为“女性专属岗位”。正确的做法是在岗位描述中强调“工作时间灵活、适合兼顾家庭责任的劳动者”，而非直接标注“仅限已婚已育女性”。这种表述既能达到吸引目标群体的效果，又能避免直接的性别歧视之嫌。

“妈妈岗”的一大特色是“工作时间、管理模式相对灵活”，这种灵活性在为女性提供便利的同时，也为企业带来了新的合规挑战。第一，工时管理的复杂性。“妈妈岗”通常允许“可以按需请假、可自选时间段上班，还能把工作带回家”，这种灵活安排看似人性化，但在《劳动法》的工时制度框架下可能面临合

规风险。我国现行工时制度包括标准工时、综合工时和不定时工时三种，企业若要实施灵活工时，可能需要按照《劳动部关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法》申请相应的特殊工时制度。若企业选择与劳动者约定以小时作为工作时间单位，则需要与劳动者签订非全日制用工合同。**第二，居家办公的管理边界问题。**“妈妈岗”往往涉及居家办公安排，这在疫情后虽已被广泛接受，但在法律层面仍存在模糊地带。《劳动合同法》第十七条规定用人单位有提供劳动条件的义务，居家办公时如何界定“劳动条件”的提供责任？工作场所发生的意外伤害是否属于工伤？设备损坏的责任如何分担？这些问题都可能需要在劳动合同中明确约定。**第三，绩效考核的标准化难题。**传统的坐班制度下，企业可以通过考勤、现场管理等方式监督员工工作，但“妈妈岗”的灵活性使得传统管理模式失效。如何建立公平的绩效考核体系，既保证工作质量又避免对员工的额外负担，成为企业管理的新挑战。

企业需要特别注意的是，不能以“妈妈岗”为名逃避用工责任。无论采用何种用工形式，只要符合劳动关系的构成要件，企业就应当承担相应的法律责任，包括签订劳动合同、缴纳社会保险、支付经济补偿等。

基于上述分析，企业在设置“妈妈岗”时应当采取以下措施：**第一，建立规范的岗位设置机制。**企业应当基于岗位的客观需求设置“妈妈岗”，在岗位描述中避免直接的性别限制，采用“适合兼顾家庭责任的劳动者”等中性表述。同时，应当为“妈妈岗”建立完善的任职资格体系，确保录用标准的客观性和可操作性。**第二，完善特殊工时制度申请。**对于确需灵活工时的“妈妈岗”，企业应当提前向劳动行政部门申请综合工时制或不定时工作制，确保灵活用工的合法性。在获得批复前，应当严格按照标准工时制度执行。**第三，规范劳动合同管理。**“妈妈岗”的劳动合同应当明确工作地点、工作时间、绩效考核标准、居家办公的权利义务等条款，为后续管理提供法律依据。特别是居家办公的设备提供、工伤认定、保密义务等问题，应当在合同中详细约定。**第四，建立公平的薪酬福利体系和多元化的绩效管理体系。**企业不得因“妈妈岗”的灵活性而降低薪酬标准或减少福利待遇，应当确保同工同酬原则的贯彻落实。对于计件工资制度，应当确保劳动者的收入不低于当地最低工资标准。针对“妈妈岗”的特殊性，企业应当建立以结果为导向的绩效考核体系，重点关注工作质量和完成情况，而非单纯的出勤时



间。同时，应当为“妈妈岗”员工提供必要的培训和发展机会，避免其成为职业发展的“天花板”。

“妈妈岗”现象的出现，本质上反映了社会对于生育友好政策的迫切需求。在人口老龄化、生育率下降的背景下，如何平衡女性的生育责任与职业发展，确实是一个值得探索的社会议题。然而，“妈妈岗”不应成为企业逃避反歧视责任的借口。真正的性别平等不是设置专门的“女性岗位”，而是在所有岗位上消除性别偏见，为所有劳动者提供平等的发展机会。企业在响应政策号召的同时，更应当审视自身的用工文化，是否真正做到了性别友好。

从长远看，“妈妈岗”应当是一个过渡性的政策工具，而非永久性的制度安排。随着社会托育服务体系的完善、男性育儿责任的强化、职场文化的转变，“妈妈岗”的必要性将逐步降低。对于那些真正希望通过“妈妈岗”实现社会价值的企业而言，关键在于如何在法律合规的前提下，为有育儿责任的女性提供真正有价值的职业发展机会。这不仅需要政策的支持，更需要企业的诚意和社会的包容。只有当“妈妈岗”不再是“低端岗位”的代名词，而是成为灵活用工、人性化管理的典范时，这一政策创新才能真正实现其应有的社会价值。



## ◇ 域外法评

### 一、 埃及通过新《劳动法》

2025 年 5 月 3 日，埃及总统塞西正式签署“关于颁布《劳动法》的 2025 年第 14 号法律”（以下称新《劳动法》）后并在官方公报上公布。该法将于 2025 年 9 月 1 日起正式生效，取代 2003 年第 12 号《劳动法》。

新《劳动法》包括五个章节共计 298 条，正式法律文本内容与 2025 年 1 月政府批准的草案内容相比略有变动，但总体修订趋势仍强调提升员工权益保障、加大了对各类违法行为的处罚力度、强调灵活化与多样化用工模式、优化劳资争议解决机制。

相关链接：[埃及劳动法](#)

### 二、 韩国修订部分劳动雇佣相关立法

2025 年 5 月，韩国政府发布《工业伤害赔偿保险法（草案）施行规定》《雇佣保险法施行令》《劳动福利事业运营规则》及《国家就业支援制度运行规程（草案）》部分修订稿，对现行劳动福利及雇佣保险制度进行系统性调整，以进一步优化社会保障体系，提升就业支持政策执行效果。

本轮修订旨在适应韩国劳动力结构变化，完善工伤赔偿机制，健全雇佣保险适用范围，提升劳动福利事业的透明度和执行力，同时强化对求职者特别是弱势群体的就业支援。草案反映出韩国政府在保障劳动者基本权益、扩大社会保障覆盖面及促进就业公平方面的政策取向。

相关链接：[고용노동부: 입법·행정예고](#)

### 三、 沙特阿拉伯制定强化劳动监察规则

2025 年 4 月 22 日，沙特阿拉伯人力资源和社会发展部出台新法规，以改善劳动监察。根据更新后的框架，被发现违反劳动规则的公司将收到电子警告，并且必须在 3 个工作日内解决问题。根据该部的违规时间表，不遵守将导致正式报告和处罚。雇主必须在同一期限内通过该部的官方电子邮件提交有关违规行为的相关信息，不遵守将导致法律诉讼。



这些法规使检查员能够检查机器、设施和安全协议，以验证职业健康措施。检查员必须是具有大学学位或两年相关经验以及专业培训的沙特国民。他们必须签署保密协议，未经副部长或授权官员批准，不得重新分配或解雇。

检查员必须携带该部门签发的官方身份证件，并在现场访问时出示，现场访问可以在任何工作时间进行，即使雇主不在场。虽然通常需要事先通知，但紧急情况可能证明突击访问是合理的。当局将被允许访问和复制电子和实体公司记录，以验证合规性，确保检查尊重雇主和工人的权利。只有在确认和正式通知后，才会记录违规行为，雇主有机会在最终确定任何行动之前做出回应。

相关链接: [Saudi Arabia: New Penalties on Elderly Care Law](#)

#### 四、 尼日利亚签证逾期罚款及入境新政正式公布

2025 年 5 月 2 日，尼日利亚移民署（NIS）发布官方声明宣布，从 2025 年 9 月 1 日起，签证逾期者将每日被罚款 15 美元。超期超出三个月者，除支付罚款外，还将面临五年入境禁令；延误满一年者，将被终身禁止入境。为确保顺利过渡，当局设立自 2025 年 5 月 1 日至 8 月 1 日的三个月宽限期，逾期者在此期限内自愿离境并缴纳罚款，将获豁免进一步惩罚。同时，该政策配合 5 月 1 日启用的电子签证（e-Visa）系统和数字落地/离境卡机制，以强化边境管理和移民合规。

该政策是尼日利亚“签证政策 2025”改革的一部分，旨在提升签证管理效率、防范非法滞留，并促进数字化移民管理机制的推广。

相关链接: [Nigeria to fine visa overstayers \\$15 daily from September](#)





## ✧ 作者简介



胡高崇 | 高级合伙人

135-8187-4331 | [hugaochong@zlwd.com](mailto:hugaochong@zlwd.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法律服务。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

程丹宁实习律师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面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。





中倫  
文德

ZHONG LUN W & D LAW FIRM

中 大 至 正  
伦 理 求 是  
文 以 载 道  
德 信 为 本