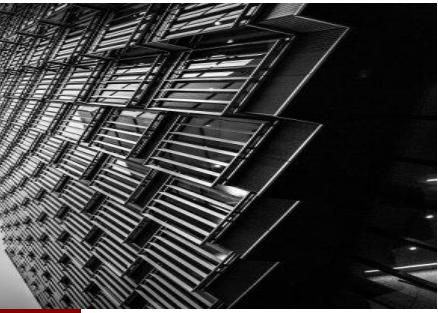




Z H O N G L U N W & D L A W F I R M

中伦文德《劳动法律评论》

2025年第9期



ZHONGLUN LAW FIRM



目录

◆ 新规速递	1
一、人社部办公厅：《企业实施竞业限制合规指引》	1
二、人社部等部门：《关于领取个人养老金有关问题的通知》	1
三、上海人大：修改《上海市老年人权益保障条例》	2
四、北京人社局等部门：《关于 2025 年度各项社会保险缴费工资基数上下限的通告》	2
◆ 典型案例	4
一、冉某与某宾馆等有关未签订书面劳动合同纠纷案	4
二、黄某与某纺织公司有关劳动者在职期间的竞业限制纠纷案	5
◆ 热点评析	6
一、新司法解释（二）短评之：统一“自愿不参保”约定无效的司法实践	6
二、新司法解释（二）短评之：“混同用工”的责任分担以及合规建议	8
◆ 域外法评	10
一、新加坡修订《外籍人力雇佣法令》	10
二、加拿大职场骚扰预防政策生效	10
◆ 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、人社部办公厅：《企业实施竞业限制合规指引》

2025年9月4日，人力资源和社会保障部办公厅印发了《企业实施竞业限制合规指引》（以下简称“《指引》”），旨在通过细化规则引导企业合规实施竞业限制。

《指引》从四个维度构建了竞业限制的实施规范：一是明确实施前提，要求企业必须确认真实存在的商业秘密，禁止将未接触商业秘密的普通劳动者纳入限制范围；二是确立必要原则，引导企业优先采取权限管控、数据加密等替代性保护措施；三是限定人员范围，严格限定于高管、高技等真正接触核心商业秘密的人员；四是规范权利义务约定，要求根据经营范围、涉密程度等因素合理确定限制范围、期限及补偿标准。

针对争议焦点，《指引》特别规定经济补偿一般不低于离职前月平均工资的30%，违约金不宜超过补偿总额5倍，并禁止以工资包含补偿为由拒绝支付。

相关链接：[人社部办公厅：《企业实施竞业限制合规指引》](#)



二、人社部等部门：《关于领取个人养老金有关问题的通知》

2025年9月1日，人力资源和社会保障部同财政部、国家税务总局、国家金融监督管理总局、中国证监会联合印发的《关于领取个人养老金有关问题的通知》（以下简称“《通知》”）正式施行。

根据《通知》，在原有“达到领取基本养老金年龄”“完全丧失劳动能力”以及“出国（境）定居”三种领取情形基础上，新增三种可领取情形：一是申请之日前12个月内，本人、配偶或未成年子女因基本医保范围内的医疗支出扣除医保报销后仍自付金额累计超过本省（自治区、直辖市）上一年度居民人均可支配收入的；二是申请之日前两年内，累计领取失业保险金达到12个月的；三是正在领取城乡最低生活保障金的。

《通知》明确，符合条件的参加人可通过国家社会保险公共服务平台、个人养老金资金账户开户银行，或基本养老保险关系所在地的社保经办机构提出申请。经核实后，由开户银行代扣代缴税后，将资金划转至申请人社会保障卡银行账户。



同时，各地人社部门须加强与医保、民政等部门的数据共享，优化系统功能，提升信息核验与经办效率。

相关链接：[人社部等部门：《关于领取个人养老金有关问题的通知》](#)

三、 上海人大：修改《上海市老年人权益保障条例》

2025年9月25日，上海市第十六届人民代表大会常务委员会第二十四次会议审议通过《关于修改〈上海市老年人权益保障条例〉的决定》（以下简称“《决定》”），自2025年11月1日起施行。其中，新增“职工带薪陪护假”制度成为本次修订的最大亮点。

根据《决定》，老年人患病住院治疗期间，其赡养人每年可享受累计不超过五个工作日的带薪陪护假；若赡养人在国家提倡一对夫妻生育一个子女期间所生的独生子女，则陪护假可延长至七个节假日。假期期间，赡养人所在用人单位应按照本人正常出勤应得工资发放报酬，不得以请假为由降低绩效或影响劳动合同履行。该制度的确立，有助于缓解职工在工作与家庭照护间的矛盾，提升家庭支持型养老的可持续性。

相关链接：[上海人大：修改《上海市老年人权益保障条例》](#)

四、 北京人社局等部门：《关于2025年度各项社会保险缴费工资基数上下限的通告》

2025年9月17日，北京市人力资源和社会保障局、北京市医疗保障局、国家税务总局北京市税务局联合发布《关于2025年度各项社会保险缴费工资基数上下限的通告》（以下简称“《通告》”），明确本市2025年度社会保险缴费工资基数上下限，并规定相关执行与补缴安排。

根据《通告》，2025年度北京市职工基本养老保险、失业保险、工伤保险及职工基本医疗保险（含生育）月缴费基数上限为35811元，下限为7162元。在市、区人力资源公共服务中心或街道（乡镇）便民服务中心以个人身份参保的人员，可在此区间内自主选择缴费基数。其中，若按上限核算，个人月缴纳基本养老保险费7162.2元、失业保险费358.11元；按下限核算，则分别为1,432.4元和71.62元。同时，《通告》明确，自2025年7月起，在市、区社会保险代理机构

或街道（乡镇）便民服务中心以个人身份参加职工基本医疗保险的人员，月缴纳医疗保险费 584.92 元。对于因基数调整产生的缴费差额，参保单位和个人可在 2025 年 12 月底前完成补缴，逾期前补齐的不计征滞纳金，个人权益记录不受影响。此次政策调整进一步完善了本市社会保险缴费体系，有助于提升基金运行稳定性，促进社会保险公平与可持续发展。

相关链接：[北京人社局等部门：《关于 2025 年度各项社会保险缴费工资基数上下限的通告》](#)



◆ 典型案例

一、冉某与某宾馆等有关未签订书面劳动合同纠纷案

最高人民法院发布的六个与《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（二）》配套的典型案例，其中一例对于如劳动者故意不订立书面劳动合同同时二倍工资的赔偿问题具有重要的指导意义。简述如下：

（一）基本案情

2018年12月11日，冉某与某公司订立劳动合同。劳动合同到期后，某公司多次通过口头及微信方式通知冉某续订劳动合同，冉某以“公司要解散，不签合同可以拿二倍工资”为由拒绝续订。2024年4月30日，冉某与某公司订立《解除劳动合同协议书》，双方同意解除劳动合同，并确认某公司不拖欠冉某2024年4月30日前的工资及其他报酬。2024年5月，某公司注销登记，其权利义务由某宾馆承继。冉某向仲裁委申请仲裁，要求某宾馆等支付未订立书面劳动合同二倍工资等请求。

（二）判决结果

法院认为，劳动合同到期后，冉某继续工作，公司仍按照原劳动合同约定支付劳动报酬并为冉某缴纳社会保险费。期间，公司多次要求与冉某续订书面劳动合同，但冉某拒绝订立。在冉某故意不订立书面劳动合同的情况下，公司无需承担支付二倍工资的责任，承继其权利义务的某宾馆亦不承担责任。

（三）裁判要旨

《劳动合同法》第八十二条规定：“用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。”用人单位未订立书面劳动合同支付二倍工资规则是法律为维护劳动者合法权益、督促用人单位履行法定义务而作出的规定，不应使不诚信者不当获利。本案明确了支付二倍工资规则不适用于劳动者故意不与用人单位订立书面劳动合同的情形，体现鲜明价值导向，制约和惩处违背诚信原则的行为，引导劳动者、用人单位自觉履行法定义务。





二、黄某与某纺织公司有关劳动者在职期间的竞业限制纠纷案

同样是最高人民法院发布的配套典型案例，其中一例对于竞业限制约定中经济补偿金标准的认定与违约责任追究问题具有重要的指导意义。简述如下：

（一）基本案情

黄某与某纺织公司订立劳动合同，约定其从事布匹销售工作，担任销售经理。后黄某与某纺织公司订立《保守商业秘密及竞业限制协议》，约定：竞业限制的期限包括但不限于合同期内及离职后两年内，不得自营或者为他人经营与某纺织公司有竞争的业务；黄某若违反协议约定，某纺织公司有权要求黄某承担违约责任。2022年9月至2022年10月期间，黄某多次自行联系供货商向某纺织公司的客户于某出售布匹。此外，黄某自认，其在订立《保守商业秘密及竞业限制协议》之前也曾自行联系供货商向案外人出售过布匹。2022年10月28日，黄某以个人原因为由向某纺织公司提出辞职。某纺织公司向仲裁委申请仲裁，要求黄某承担违反竞业限制义务的违约责任。

（二）判决结果

审理法院认为，黄某与某纺织公司订立《保守商业秘密及竞业限制协议》，约定合同期内不得自营或者为他人经营与某纺织公司有竞争关系的业务，否则应承担相应的违约责任。黄某作为销售经理，掌握客户信息，其与某纺织公司所订协议系双方当事人真实意思表示，内容不违反法律、行政法规的强制性规定，双方均应依约履行。黄某在订立协议后多次自行联系其他供货商向某纺织公司的客户出售布匹，所得货款归己所有，此属于自营与某纺织公司有竞争关系业务的行为，违反了协议约定。审理法院判决黄某依法向某纺织公司承担违约责任。

（三）裁判要旨

忠实义务包含竞业限制义务。实践中，竞业限制人员自营或者为他人经营与用人单位有竞争关系的业务，会对用人单位造成较大损害。用人单位为维护自身合法权益，与竞业限制人员以书面协议形式依法约定在职期间负有竞业限制义务的，劳动者应依约履行。本案中，人民法院判决违反在职期间竞业限制义务的劳动者依法承担违约责任，有利于引导劳动者自觉遵守法律法规、职业道德，不得为了个人利益而牺牲用人单位利益，对于促进用人单位经营发展具有积极作用。



◆ 热点评析

一、新司法解释（二）短评之：统一“自愿不参保”约定无效的司法实践

《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（二）》（以下简称“新司法解释（二）”）第十九条规定：“用人单位与劳动者约定或者劳动者向用人单位承诺无需缴纳社会保险费的，人民法院应当认定该约定或者承诺无效。”

长期以来，社会保险制度作为我国劳动关系中的核心制度之一，是国家层面对于劳动者进行基本生活保障的公共安排。然而在实践中，部分企业与劳动者出于灵活用工、成本控制或个人意愿等原因，订立“自愿不参保”“工资包含社保”或“商业保险替代社保”的约定。上述约定的效力，在劳动监察或者社保基金管理机构眼中，通常会直接被认定为无效，也即，即使存在上述约定，用人单位也应该在劳动者投诉或者社保管理机构核查后，为劳动者补缴社会保险。

但在过往的司法实践中，在用人单位与劳动者双方已约定无需缴纳社保的情形下，就劳动者能否以用人单位未依法缴纳社会保险费为由提出辞职并请求用人单位支付解除劳动合同经济补偿这一问题，司法判例之间存在争议。

部分司法判例认为，双方约定不缴纳社保违反了法律的强制性规定，劳动者以用人单位未为其缴纳社会保险为由解除劳动关系，用人单位应向劳动者支付经济补偿金。也有部分司法判例认为，不缴纳社保的约定为劳动者自愿作出，系因劳动者个人原因，其主张经济补偿有违诚实信用，不能支持。

新司法解释（二）回应了近年来劳动争议中普遍存在的“社保放弃约定”问题，统一了长期以来各地司法裁判的适用标准，明确劳动者以用人单位未依法缴纳社会保险费为由请求支付经济补偿，法院应予支持。

该条款的实质在于，通过否定“社保放弃约定”的效力，强化社会保险的法定义务性与不可替代性。其背后逻辑主要包括三个方面：

第一，从法律性质上看，社会保险义务源自强制规范。《劳动法》第七十二条已明确要求：“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。”

第二，从司法裁判逻辑上看，该条款将“无效”设定为直接判断标准，而不再依赖具体个案是否存在某些显失公平情形。这一逻辑简化了法院审理标准，消



除了过去“劳动者自愿”是否成立的争议空间，也进一步强化了劳动保障的统一性和确定性。

第三，从制度功能角度看，该条款不仅是对个案权利的确认，更承担社会治理功能。它以司法解释的方式明确规则预期，引导企业建立稳定、规范的用工制度，减少通过私下约定规避法定义务的空间，从而实现公平竞争与劳动力市场秩序的整体优化。

此外，就用人单位能否在补缴社会保险费后请求返还已给付的社会保险补偿，大部分法院认为用人单位补缴社保后，劳动者重复获得了用人单位支付的社保福利，社保补贴构成不当得利，劳动者应予返还。新司法解释（二）对此观点进行了明确。

综上所述，新司法解释（二）的这一规定不仅为法院提供了清晰的裁判依据，也为企事业合规管理划定了底线边界。从宏观层面看，该条款体现了国家在劳动法治体系中强化社会保障、推动公共利益与企业治理协调发展的总体政策导向。对企业而言，面对日益规范的劳动法律环境，应主动适应政策导向，从源头着手完善内部用工管理机制。建议企业进一步梳理和规范劳动合同与社会保险参保流程，加强人事管理环节的合规审查。唯有从制度设计和执行层面双重着力，才能有效防范劳动争议与法律风险，构建健康、稳定、可持续的劳动关系。



二、新司法解释（二）短评之：“混同用工”的责任分担以及合规建议

新司法解释（二）第三条规定：“劳动者被多个存在关联关系的单位交替或者同时用工，其请求确认劳动关系的，人民法院按照下列情形分别处理：

（一）已订立书面劳动合同，劳动者请求按照劳动合同确认劳动关系的，人民法院依法予以支持；

（二）未订立书面劳动合同的，根据用工管理行为，综合考虑工作时间、工作内容、劳动报酬支付、社会保险费缴纳等因素确认劳动关系。

劳动者请求符合前款第二项规定情形的关联单位共同承担支付劳动报酬、福利待遇等责任的，人民法院依法予以支持，但关联单位之间依法对劳动者的劳动报酬、福利待遇等作出约定且经劳动者同意的除外。”

过去实践中，法院在审理涉及集团企业、母子公司或业务外包架构的劳动争议时，常面临三大难题：一是劳动关系主体认定混乱；二是企业内部人事管理与业务协同界限不明；三是责任承担范围缺乏统一尺度。此次新司法解释（二）的出台，在统一裁判标准的同时，也平衡了劳动者保护与企业经营灵活性的关系，为司法实践与企业管理提供了更为稳定的规则预期。

新司法解释（二）第三条第一款明确了混同用工下不同情形的劳动关系认定规则。以是否订立书面劳动合同划分：对于已经订立书面劳动合同的，劳动者请求按照劳动合同确认劳动关系的，法院按照劳动合同认定劳动关系；对于未与劳动者订立书面劳动合同的，根据用工管理行为，并结合工作时间、工作内容、劳动报酬支付、社会保险费缴纳等因素确认劳动关系主体。

劳动者与一家关联企业签订劳动合同，但事实表明其他关联企业实际参与劳动管理、指挥、安排工作或实质性支付劳动报酬，人民法院可以根据劳动关系的“实质”认定该其他关联企业也与劳动者存在劳动关系，并据此确定该企业应当承担相应的法律责任。为便于司法审查与事实判断，新司法解释（二）及其配套典型案例指引法院在判定是否构成混同用工时，应综合考察用工管理、工作指挥、劳动报酬支付、社会保险缴纳、工作场所与劳动工具配置、劳动者的工作任务归属与收益受益方等因素。

新司法解释（二）第三条第二款则是对混同用工情形下责任承担主体的规定，明确了劳动者可以请求多个单位共同承担责任，以及多个单位之间依法对劳动



者的劳动报酬、福利待遇等作出约定且经劳动者同意后，无需共同承担责任的例外情形。

面对新司法解释（二）的施行，笔者提出以下企业合规建议与实践路径以供参考。

第一，企业应建立常态化的劳动关系审查与管理制度，对现有用工模式进行定期自查与动态评估。同时，应强化法务与人力资源部门的协作机制，确保劳动合同签订、薪酬支付、社保申报、用工记录等环节的合规性。通过事前识别与制度固化，企业既能防范“形式合同与事实用工不符”的法律风险，也能在争议发生时以充分证据维护自身权益。

第二，对集团内调岗、借调等情形建立风险评估机制。在集团化或多主体协作背景下，企业间借调、外包及项目制用工已成为常态。新司法解释（二）要求企业在此类情形中具备更高的风险辨识能力。企业应建立用工合规评估机制，对跨公司调岗、外包合作及劳务派遣等安排，提前识别劳动关系可能指向的法律主体，并对管理权、薪酬支付权、社会保险责任进行实质性梳理。必要时，应签署正式的借调或服务协议，明确用工期限、职责划分、薪酬承担及安全保障义务等内容，防止潜在争议。

第三，重视与劳动者的沟通。新司法解释（二）的核心精神之一在于强化劳动关系的真实与透明。企业在合规管理中应当注重与员工的沟通，确保劳动者明确知悉自身的合同主体、社会保险缴纳单位及权利救济路径。通过新员工入职培训、内部通知、签署确认书等形式，企业可增强劳动者对自身雇佣关系的认知，避免因信息不对称导致的误解与纠纷。同时，企业应当建立劳动关系告知和信息更新制度，当劳动关系主体、社保缴纳单位或工作安排发生变化时，及时向员工书面说明并留存记录。这不仅体现企业的诚信与透明，也有助于营造基于信任的劳资合作氛围，促进劳动关系的长期稳定与企业社会形象的提升。

✧ 域外法评

一、新加坡修订《外籍人力雇佣法令》

2025年9月1日，新加坡人力部《外籍人力雇佣（征费）（修正）令2025》正式施行。本次修订是继2011年《征费令》发布后的又一次系统性调整，旨在适应外籍劳动力结构的变化。《修正令》重点针对外籍雇员征费类别与定义体系进行了补充和修订：

第一，新增“DP-WP持有人”制度。修订明确“DP-WP holder”为同时持有家属签证与工作许可证的外籍人员，并新增第31C条，将该类人员纳入征费管理体系。雇主须按不同产业类别缴纳每人每月200至300新元不等的征费，涉及建筑、制造、海事、港口及工艺维护等五大行业。此举旨在规范持家属签证就业的外籍劳动者管理，防止征费漏洞与不公平竞争。

第二，上调部分行业征费标准。第四附表中一般工作许可人员的月度征费上限由550新元提高至650新元，以反映工资增长及产业结构调整后的用工成本。

第三，细化技能等级适用标准。修订明确“高技能”与“基础技能”工人对应关系，制造业等行业将独立适用分层征费机制，确保技能导向的差异化收费政策更加精确。

第四，确立过渡与豁免安排。2025年9月起征收新标准，过渡期内9月工资按旧标准执行，10月起全面按新规计算，确保雇主调整期平稳过渡。

相关链接：[Employment of Foreign Manpower \(Levy\) \(Amendment\) Order 2025](#)



二、加拿大职场骚扰预防政策生效

近年来，加拿大各省在职场心理安全、骚扰与霸凌现象方面的关注度显著上升。尤其在Nova Scotia省政府于2024年将“骚扰”纳入工作场所安全范畴。自2025年9月1日起，所有受到省政府法规管辖的雇主须遵守新的《骚扰在职场条例》。该义务适用于省级法规所涵盖的所有工作场所。

政策要求雇主必须制定并实施一份详尽的“职场骚扰预防政策”，该政策要包括雇主对无骚扰环境的承诺、员工不得从事骚扰行为、鼓励报告骚扰行为、以及雇主不得因员工善意投诉而采取报复措施。新规定将“职场骚扰”定义为单次重大行为或反复发生的令人生厌、不受欢迎的行为、评论或动作，包括欺凌、基

于个人特征（如种族、性别、年龄等）的骚扰，以及不当性行为。雇主正常的指挥管理行为则不包括在内。政策需明确骚扰投诉的报告程序、调查流程、结果反馈机制；雇主需保证保密性、不得对投诉人进行报复，并对被投诉者和投诉人通报调查结果及纠正措施。雇主必须对所有员工进行骚扰预防政策的培训，并至少每三年审核一次该政策，视情况更新。

相关链接: [Prévention du harcèlement en milieu de travail](#)



◆ 作者简介



胡高崇 | 副主任、高级合伙人

135-8187-4331 | hugaochong@zlwd.com

胡高崇律师为北京市中伦文德律师事务所的副主任、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



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。

（一）服务范围

- ◆ **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。
- ◆ **企业出海用工。**专注于为企业出海用工提供全方位、跨地域的法律合规支持与战略规划，协助企业搭建符合当地实践的用工制度与管理体系，确保海外用工合法合规、管控有效，为企业全球化发展提供坚实保障。



(二) 专业优势

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（包括但不限于中国香港、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。



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

中大至正
伦理求是
文以载道
德信为本