

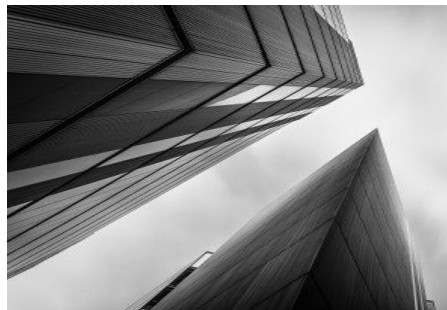
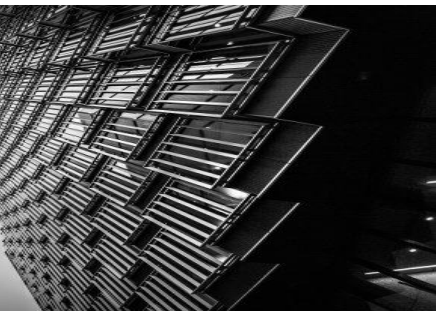
# 中伦 文德

ZHONGLUN  
W&D  
LAW  
FIRM

中伦文德 《劳动法律评论》

2025 年第 11 期





## 目录

✧ 新规速递.....	1
一、人社部：《关于执行<工伤保险条例>若干问题的意见（三）》 .....	1
二、深圳市医保局：《深圳市医疗保险基金管理中心关于优化企业职工生育津贴发放方式的通知》 .....	1
三、北京市人社局、天津市人社局和河北省人社厅：《关于京津冀跨统筹地区从事生产经营活动用人单位工伤保险有关问题的通知》 .....	2
✧ 典型案例.....	3
一、刘某某与 E 公司涉及隐蔽就业的竞业限制纠纷案 .....	3
二、网络主播唐某诉某传媒公司涉及违法解除劳动合同纠纷案.....	5
✧ 热点评析.....	6
一、《企业实施竞业限制合规指引》的补偿金与违约金规则.....	6
二、人社部《意见（三）》短评之：聚焦居家办公的工伤认定.....	8
✧ 域外法评.....	10
一、新加坡职场争议解决法案.....	10
二、西班牙制定强化实习生权利与监管新规.....	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：《关于执行〈工伤保险条例〉若干问题的意见（三）》

2025 年 11 月 20 日，人力资源社会保障部正式发布《关于执行〈工伤保险条例〉若干问题的意见（三）》（以下简称“《意见（三）》”），围绕《工伤保险条例》在实际执行过程中出现的认定标准不统一、适用口径不一致等问题，对工伤认定和工伤保险待遇落实中的相关事项作出进一步明确，指导各级社会保险行政部门依法规范开展工伤保险工作。《意见（三）》立足工伤保险制度的执行层面，以提高依法行政能力和水平为目标，对工伤认定中的关键要素和常见争议情形进行集中规范，进一步统一全国范围内的执行尺度。

从内容结构上看，《意见（三）》主要围绕工伤认定和责任承担的核心环节作出规定，包括明确“工作时间”“工作场所”“因工作原因”等基本认定标准，细化上下班途中、居家办公等特殊情形的适用条件，规范交通事故责任认定、医疗机构侵权影响、不予认定工伤的法定情形，以及未依法参保情况下的责任承担等问题。

总体而言，《意见（三）》通过对《工伤保险条例》相关条款执行口径的细化说明，有助于减少地区差异，增强工伤认定结果的稳定性和可预期性，对规范行政执法行为、保障职工和用人单位合法权益具有积极意义。

相关链接：[人社部：《关于执行〈工伤保险条例〉若干问题的意见（三）》](#)

### 二、 深圳市医保局：《深圳市医疗保险基金管理中心关于优化企业职工生育津贴发放方式的通知》

深圳市医疗保险基金管理中心于 2025 年 11 月 28 日发布通知，宣布自 2025 年 12 月 1 日起，深圳市企业职工生育津贴将直接发放至个人。此前生育或实施计划生育手术的，生育津贴仍由用人单位申领。

通知强调，用人单位应按时足额缴纳生育保险费，并对因未足额缴费导致职工生育津贴损失的，应按照规定项目和标准补足。此外，用人单位应规范生育津贴与工资衔接，核算并补足差额，确保职工实际收入不低于原工资标准。



该通知旨在优化生育津贴发放方式，提高职工待遇透明度和保障水平，推动该市生育保险制度运行更加规范和便捷。

相关链接：[深圳市医保局：《深圳市医疗保险基金管理中心关于优化企业职工生育津贴发放方式的通知》](#)

### 三、 北京市人社局、天津市人社局和河北省人社厅：《关于京津冀跨统筹地区从事生产经营活动用人单位工伤保险有关问题的通知》

2025 年 11 月 14 日，北京市人社局、天津市人社局和河北省人社厅联合发布了关于优化京津冀跨统筹地区工伤保险服务的通知，旨在提升跨地区工伤保险管理效率，促进便民利民的工伤保险体系建设。通知明确要求用人单位依法参加工伤保险并按时足额缴纳保险费，劳务派遣单位应在用工单位所在地为被派遣劳动者参保，建筑施工企业则根据职工的固定性和流动性，分别按用人单位或项目所在地参保。对于工伤认定、劳动能力鉴定和待遇支付的管辖，通知规定应根据用人单位的参保地、生产经营地或注册地进行管辖，确保合理分配各方责任。

此外，通知还针对跨地区工伤认定管辖发生争议的情形提出了协商机制，相关部门应协商解决争议并及时处理工伤认定申请。各地区人社部门还应加强参保情况核查，确保工伤认定的精准执行。该通知对跨地区工伤认定和争议的处理提供了明确的法律依据，有助于进一步规范和完善京津冀地区的工伤保险体系，保障职工的合法权益。

相关链接：[北京市人社局、天津市人社局和河北省人社厅：《关于京津冀跨统筹地区从事生产经营活动用人单位工伤保险有关问题的通知》](#)



## ◇ 典型案例

### 一、 刘某某与 E 公司涉及隐蔽就业的竞业限制纠纷案

2025 年 11 月 20 日，上海市徐汇区人民法院举行新闻发布会，发布《2020-2024 年度涉竞业限制纠纷审判白皮书》，其中选取了 5 起典型案例在白皮书中予以发布，从竞业限制主体界定、隐蔽竞业手段判定、竞业限制违约金认定、补偿金异议与竞业义务履行的关系等多角度展示此类案件的审判思路，旨在为此类纠纷的预防和化解提供司法指引。其中一例对隐蔽竞业手段判定问题具有重要的指导意义。简述如下：

#### （一）基本案情

刘某某于 2019 年 10 月 10 日入职 E 公司，从事销售工作，双方签有《竞业限制协议》。双方劳动关系于 2022 年 6 月 20 日解除，约定刘某某离职后一年内负有竞业限制义务，E 公司每月支付刘某某离职前月基本工资 30% 金额的竞业限制补偿金，如刘某某违反竞业限制约定，除全额返还已获得的竞业限制补偿金外，还应支付违约金 50 万元。刘某某向 E 公司提交了其履行竞业限制义务的书面材料，即刘某某与 F 公司（与 E 公司的业务无竞争关系）签订的劳动合同及工资支付凭证。

#### （二）判决结果

经法院调查，刘某某无法提供实际为 F 公司提供劳动的依据，仅是挂靠公司缴纳社保，刘某某实际入职了与 E 公司有竞争关系的其他公司。一审法院最终认定刘某某违反了竞业限制义务。刘某某未提起上诉。

#### （三）裁判要旨

劳动者往往通过各种途径规避竞业限制义务，本案中通过第三方公司代缴社保及代发工资即为典型情形之一。

此种情形下，虽然仲裁委和法院无法直接引用举证责任倒置规则；但在实践中，仲裁委和法院经常会以劳动者是最近接事实的一方当事人为由，要求劳动者提供考勤记录、工作成果，披露上下级关系等信息；而劳动者往往无法提供证据证明其实际为第三方公司工作，挂靠单位代缴社保及代发工资不能实现其规避竞



业限制义务的目的。本案对弘扬诚信的社会主义核心价值观具有指导意义，也为律师代理竞业限制相关案件提供了基本思路。





## 二、网络主播唐某诉某传媒公司涉及违法解除劳动合同纠纷案

2025年11月6日，北京市大兴区人民法院发布了一起涉及劳动关系认定的案例，该案围绕网络主播是否与传媒公司构成劳动关系以及传媒公司是否构成违法解除劳动合同展开讨论，对于新业态形式下劳动关系的认定标准具有重要的参考价值。简述如下：

### （一）基本案情

唐某系网络主播，曾与某传媒公司签订《合作协议》，约定唐某根据某传媒公司的安排进行网络直播带货工作，需遵守某传媒公司的考勤、休假、直播等规章制度，由某传媒公司为唐某代扣代缴社会保险，报酬按月发放，具体构成为底薪+提成，并约定合作协议解除的情形和后果。协议签订后，唐某使用某传媒公司的账号从事网络直播带货工作。某传媒公司对唐某进行直播培训、考勤管理，并按照出勤、直播时长按月核算报酬。协议期间，某传媒公司向唐某送达解除通知，以唐某在合作期间不能胜任岗位导致直播时长严重短缺为由，解除合作关系。后唐某申请劳动仲裁，要求某传媒公司支付违法解除劳动合同赔偿金，仲裁院支持唐某的相关请求。某传媒公司不同意仲裁裁决，诉至法院。

### （二）判决结果

法院认为，唐某与某传媒公司均符合法律、法规规定的劳动关系主体资格；从《合作协议》内容可知，唐某需遵守某传媒公司的考勤、休假、直播等规章制度，唐某在实际工作过程中亦受某传媒公司的考勤管理，某传媒公司为唐某安排培训、工作并发放报酬，故某传媒公司的劳动规章制度适用于唐某，唐某受某传媒公司的劳动管理，从事某传媒公司安排的有报酬的劳动；唐某从事的网络直播带货工作是某传媒公司业务的重要组成部分。综上，某传媒公司与唐某虽签订的合同名称为《合作协议》，但实际双方系劳动关系，某传媒公司未举证证明唐某不能胜任岗位，故该公司的单方解除行为构成违法解除劳动关系并应支付赔偿金。

### （三）裁判要旨

该案揭示的“假合作、真用工”现象在新就业形态中颇具典型性。判断劳动关系应透过现象看本质，不能仅依据合同名称（如《合作协议》《经纪合同》等）作出判断，应把握劳动关系的法律本质——“从属性”，即人格从属性、经济从属性、组织从属性，综合进行判断。



## ◇ 热点评析

### 一、《企业实施竞业限制合规指引》的补偿金与违约金规则

在知识经济蓬勃发展的当下，商业秘密已成为企业的核心资产，竞业限制作为保护这一资产的重要手段，其应用也日益广泛。然而，长期以来，由于规则边界不够清晰，实践中出现了诸如“全员竞业”“地域范围过大”“天价违约金”等现象及争议，不仅影响了劳动者的自由择业权，也给企业的管理带来了不确定性与法律风险。

为回应这一现实需求，人力资源社会保障部办公厅于2025年9月4日正式发布《企业实施竞业限制合规指引》（以下简称“《合规指引》”）。该《合规指引》旨在“保护企业商业秘密，保障劳动者就业择业权，引导企业依法实施竞业限制”，其根本目的在于通过提供一套清晰、具体、可操作的合规框架，引导企业在合法合理的轨道上行使用人自主权，推动构建商业秘密保护与劳动者择业权保障相平衡、和谐且可预期的竞业限制实施秩序。

《合规指引》在竞业限制的经济补偿与违约责任设置上，构建了权利义务相对应、风险责任相匹配的规则体系，通过明确量化标准与程序约束，着力实现用人单位与劳动者之间的实质利益平衡。

首先，在经济补偿层面，《合规指引》第十三条确立了经济补偿与竞业限制期限相关联的分层适用标准：一般情况下，补偿标准明确为不低于劳动者离职前12个月平均工资的30%，且该标准不得低于当地最低工资标准；针对限制期限超过一年的长期竞业限制情形，指引建议将补偿标准提升至50%，这一规定充分体现了竞业限制期限与经济补偿水平的正向关联原则。

同时，《合规指引》第十六、十七条将经济补偿支付界定为用人单位的持续性法定义务，明确要求以货币形式按月足额支付，用人单位不得将劳动者在职期间的日常工资、奖金等劳动报酬，变相包装为竞业限制经济补偿。

其次，在违约责任层面，《合规指引》首次明确了竞业限制违约金的合理边界，要求违约金数额需结合用人单位可能遭受的经济损失、劳动者已实际领取的经济补偿金额综合判定，并明确提出“一般不宜超过补偿总额5倍”的参考上限。该规则既有效规制了用人单位通过约定天价违约金过度限制劳动者择业权的乱象，又为用人单位在劳动者严重违约造成重大损失时，预留了获得更高赔偿的





合法空间。但该等相对统一的量化标准，尚未完全覆盖实务中复杂的约定情形，例如：若用人单位与劳动者既在竞业限制协议中约定了违反义务的违约金，又在股权激励协议中约定“劳动者违反竞业限制义务需返还全部股权”，此时劳动者需返还的股权价值是否应纳入“竞业限制违约金”总额，进而与竞业限制协议约定的违约金一并受“不超过补偿总额 5 倍”的限度约束？此类问题仍需进一步探讨。

更具突破性的是，《合规指引》第十七条赋予了劳动者在特定情形下无需继续履行竞业限制义务的权利：当用人单位未及时足额支付经济补偿，经劳动者催告后超过 1 个月仍未支付，或用人单位连续 3 个月未支付经济补偿的，劳动者有权“不再履行竞业限制义务”。与之相对比，此前《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（一）》的相关规定——“当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制和经济补偿，劳动合同解除或者终止后，因用人单位的原因导致三个月未支付经济补偿，劳动者请求解除竞业限制约定的，人民法院应予支持”；当前司法实践中，劳动者主张因用人单位未足额支付经济补偿而解除竞业限制约定，需主动向用人单位明确行使解除权后，方可解除竞业限制约定；而根据《合规指引》的新规，劳动者在符合法定条件时，可直接单方终止竞业限制义务的履行，无需履行明示解除的前置程序。与前述违约金问题类似，这一规定在实践中的具体影响仍有待进一步观察。

根据《合规指引》的上述要求，为切实防范争议、确保竞业限制协议的有效履行，我们针对用人单位提出以下实操建议：

第一，优化经济补偿方案，避免与员工约定或支付过低数额（例如员工离职前基本工资 20%）的竞业限制补偿金；针对不同员工、不同竞业限制期限，设定差异化的竞业限制补偿金方案；

第二，单独支付竞业限制补偿金款项，并注明款项性质，避免与工资、奖金等在职报酬混同。

第三，合理设定违约金条款，原则上不显著突破“补偿总额 5 倍”的参考上限。

第四，确保补偿按月足额发放；若因劳动者原因出现延迟支付，需明确告知劳动者原因，避免因用人单位原因，导致劳动者直接终止竞业限制义务。

## 二、 人社部《意见（三）》短评之：聚焦居家办公的工伤认定

随着信息技术的发展及用工方式的灵活化，居家办公逐渐由特殊安排演变为常态化用工形态之一。然而，在劳动者脱离传统固定工作场所的情况下，工作时间、工作场所与生活空间高度重合，客观上加剧了工伤认定边界的模糊性。围绕居家办公期间发生的人身损害是否属于工伤，长期以来各地人社部门与司法实践在认定尺度上分歧明显，亟需统一的规范指引。

2025 年 11 月 20 日，人力资源社会保障部正式发布《关于执行〈工伤保险条例〉若干问题的意见（三）》（以下简称“《意见（三）》”），围绕《工伤保险条例》在实际执行过程中出现的认定标准不统一、适用口径不一致等问题，对工伤认定和工伤保险待遇落实中的相关事项作出进一步明确，指导各级社会保险行政部门依法规范开展工伤保险工作。《意见（三）》对居家办公情形下的工伤认定作出专门回应。

从规范立场上看，《意见（三）》并未否认居家办公期间发生工伤的可能性，而是明确要求回归“工作时间、工作场所、工作原因”的综合判断。

具体而言，在工作时间和工作岗位的判断上，《意见（三）》要求充分考虑职工的职业要求、岗位职责等因素，有充分证据证明在家处理工作是根据用人单位的工作要求及工作需要进行的，且与日常的工作强度和工作状态基本一致，明显占用劳动者休息时间的，可以视为“工作时间和工作岗位”。我们理解，具体而言，应当要结合用人单位的工作安排、任务指令及考勤管理方式，确定劳动者居家履职的具体时间范围。只有在合理认定的工作时间内，因履行工作职责受到事故伤害，方有可能被纳入工伤认定。对明显超出工作安排、与履职无直接关联的时间段，原则上不宜认定为工作时间。

就工作原因的认定而言，《意见（三）》明确：“有充分证据证明职工居家工作期间确因工作原因受到事故伤害的，不应因在家工作而影响认定工伤。但利用微信、电话、邮件等现代通讯方式进行简单工作沟通，具有临时性和偶发性的，不应视为工作原因。”我们理解，《意见（三）》强调了客观证据的重要性，居家办公期间是否存在明确的工作安排、是否处于履职状态、伤害发生时的具体行为内容，均需通过通讯记录、任务指令、考勤数据等客观证据材料加以证明。这一导向在事实上提高了劳动者与用人单位双方的举证要求，也促使用工管理向更

加规范化、可追溯的方向发展。

对用人单位而言，《意见（三）》确立的认定逻辑提醒其在推行居家办公时，应同步完善工作时间的界定与记录、任务下达的明确性与过程可溯，并通过书面制度、系统留痕等方式强化履职过程管理，从而降低因工作与生活界限模糊带来的工伤认定风险。

对劳动者而言，该文件同样传递出清晰信号：居家办公本身不直接构成工伤认定的充分条件。劳动者在工作期间应注意区分工作活动与私人事务，并主动留存能够证明“工作时间、工作岗位、工作原因”的相关证据，如工作安排记录、任务沟通截图、考勤打卡、工作成果提交记录等。若伤害发生于私人活动或与履职无直接关联的行为，则难以被认定为工伤。

综上，《意见（三）》通过对居家办公情形下工伤认定标准的回应，在承认新型工作形态现实需求的同时，坚守了工伤保险制度以工作风险为核心的责任边界。其以“三工原则”为基础的客观化判断路径，有助于在劳动者保护与制度可控性之间实现相对平衡，为居家办公背景下的工伤认定提供了更为清晰、稳定的规范指引。



## ◇ 域外法评

### 一、 新加坡职场争议解决法案

新加坡国会于 2025 年 11 月 4 日通过《工作场所公平（争议解决）法案》，旨在修订《2025 年职场公平法》，规定调解职场公平争议，并规定针对法定歧视侵权行为提起民事诉讼，并对《2016 年就业索赔法》、《1960 年工业关系法》和《1993 年退休与再就业法》进行相关修订，为处理职场歧视争议建立专门的调解与诉讼机制。该法案的核心是引入了一项法定侵权之诉——歧视的法定侵权，使遭受歧视性雇佣决定的个人能够对雇主提起民事诉讼。

法案的关键创新在于设立了分阶段的强制调解前置程序。在提起法定侵权之诉前，雇员或个体必须首先向专员提交调解请求，将职场公平争议交由核准调解员进行调解。仅在调解无法解决争议，且当事人获得索赔转介证书后，方可向高等法院普通庭或雇佣索偿庭提起诉讼。法案对不同类型的歧视性决定（如不予雇佣、歧视性雇佣条款、解雇）设定了明确的索赔时效和索赔上限。

此外，法案明确了不同司法机构的管辖权限：索赔金额超过“审裁处限额”的案件由高等法院普通庭审理，未超过的则由雇佣索偿庭审理。法案还规定了与《工业关系法》、《退休与重新雇佣法》等相关法律下其他程序的衔接与排他关系，以避免重复诉讼。此举标志着新加坡在反对职场歧视方面，从准则指导迈向了提供明确法律救济途径的新阶段。

相关链接：[Workplace Fairness \(Dispute Resolution\) Act 2025](#)

### 二、 西班牙制定强化实习生权利与监管新规

西班牙内阁会议于 2025 年 11 月 4 日批准了《实习生法规草案》，其核心目的是规范在企业中进行的实践培训，并打击利用“虚假实习”替代正式工作岗位的欺诈行为，确保实习生的经历是真正的教育和培训。这项法规要求实习生的工作内容必须严格符合其培训计划，且企业必须对实习生参与培训所产生的交通、伙食等费用进行补偿。在权利保障方面，实习生将享有与正式员工相似的基本权益，包括获得带薪年假和休息的权利，以及使用工作场所服务。

该草案最重要的创新点在于引入了严格的数量限制和监管机制。为确保实习质量，法规规定企业雇佣的实习生总数不得超过员工总数的 20%，并且严格限制



每位公司导师最多只能指导 5 名实习生。此外，法案建立了专门的内部与外部监督机制，由劳工与社会保障监察局进行外部控制，以维护实习的教育培训性质。此举对于划清“实习”与“工作”的界限至关重要，标志着西班牙政府对青年实习生权益的保护进入了一个更严格、体系化的新阶段。

相关链接：[El gobierno aprueba el Estatuto de las personas en formación práctica no laboral, instrumento clave para la igualdad de oportunidades](#)



## ✧ 作者简介



胡高崇 | 副主任、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，并为多家央企公司、证券公司、互联网企业提供常年法律服务。



温鏐玥 | 律师

温鏐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 | 律师

程丹宁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。

### （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。
- ◆ **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。



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