



中伦文德律师事务所  
ZHONGLUN W&D LAW FIRM

Labor Law Review

# 《劳动法律评论》

2026 年 1 月 总第 49 期

劳动与人力资源法律专业委员会



## 目录

<b>◇ 新规速递.....</b>	<b>1</b>
一、人社部等 5 部门办公厅：《关于规范网络平台招聘类信息发布的通知》 ...	1
二、上海律协：《律师代理竞业限制纠纷案件操作指引（2025）（试行）》 ...	1
三、北京人社局：《关于印发<北京市工伤康复管理暂行办法>的通知》 .....	2
四、人社部、财政部：《关于进一步做好企业年金工作的意见》 .....	2
五、人社部：《全国各省、自治区、直辖市最低工资标准情况》 .....	3
<b>◇ 典型案例.....</b>	<b>4</b>
一、外卖骑手杜某诉 S 公司有关确认劳动关系纠纷案 .....	4
二、外卖骑手路某诉 D 公司有关确认劳动关系纠纷案.....	5
<b>◇ 热点评析.....</b>	<b>6</b>
一、最低工资标准调整下的劳动者权益保障与企业用工成本分析.....	6
二、人社部三大新政展望：有关新就业形态、超龄用工、年休假.....	8
<b>◇ 域外法评.....</b>	<b>10</b>
一、美国联邦贸易委员会竞业限制协议研讨 .....	10
二、英国《2025 年就业权利法案》 .....	10
<b>◇ 作者简介.....</b>	<b>12</b>
<b>◇ 中伦文德简介 .....</b>	<b>13</b>
<b>◇ 中伦文德劳动与雇佣业务简介 .....</b>	<b>14</b>

## ◇ 新规速递

### 一、 人社部等 5 部门办公厅：《关于规范网络平台招聘类信息发布的通知》

近日，人力资源社会保障部、中央网信办、工业和信息化部、公安部、金融监管总局联合印发《关于规范网络平台招聘类信息发布的通知》（“《通知》”），旨在加强网络生态治理，规范网络招聘市场秩序，健全网络生态治理长效机制。

《通知》要求加强网络招聘服务许可监管，经营性人力资源服务机构发布招聘信息或网络平台为用人单位提供招聘信息发布等网络招聘服务的，应依法取得人力资源服务许可证。网络平台应履行主体责任，强化账号注册管理，对申请注册用户进行真实身份信息认证，分类核验认证账号资质，设置专门标签，并在账号主页明示资质和认证信息。网络平台要规范招聘信息格式标准，发布招聘信息应真实、合法，严禁以招聘信息为名非法引流；要强化对招聘服务类账号网络行为的规范，加强招聘信息发布动态监测，及时发现处置违法违规行为。

相关链接：[人力资源社会保障部等 5 部门办公厅：关于规范网络平台招聘类信息发布的通知](#)

### 二、 上海律协：《律师代理竞业限制纠纷案件操作指引（2025）（试行）》

2026 年 1 月 28 日，上海律协公布《律师代理竞业限制纠纷案件操作指引（2025）（试行）》（“《指引》”）。

《指引》共九章，并附法律依据与案例，覆盖竞业限制协议订立、履行、解除及争议代理全流程。其中明确了诸多规则，包括但不限于：竞业义务主体限于高管、高技及负保密义务人员；竞业协议要素含期限（最长 2 年）、范围、地域、补偿、违约等；竞业补偿标准原则不低于最低工资且一般参照离职前 12 个月均薪 30%，连续/累计三个月未付补偿金劳动者可单方解除协议，用人单位提前解除协议后需额外支付员工三个月补偿金等；并强调竞争关系应结合实际业务而非仅经营范围；同时就管辖、仲裁前置、时效抗辩、证据保全与取证合法性、法定竞业禁止与约定竞业限制及商业秘密侵权竞合处理作操作要点提示。

相关链接：[上海律协：律师代理竞业限制纠纷案件操作指引（2025）（试行）](#)

### 三、 北京人社局：《关于印发<北京市工伤康复管理暂行办法>的通知》

2026年1月28日，北京市人力资源和社会保障局公布《关于印发<北京市工伤康复管理暂行办法>的通知》（“《办法》”）。

《办法》适用于本市用人单位、工伤职工、经办机构及协议工伤康复机构，明确“先治疗康复、后鉴定补偿”，鼓励治疗早期介入。规定康复对象为停工留薪期内伤情稳定且具康复价值或旧伤复发者；与原单位解除/终止关系者原则不纳入，工伤保险关系转移除外。申请由单位、职工或近亲属向参保区经办机构提出，区经办机构4个工作日内核准。康复期含医疗康复≤12个月、职业康复一般60日最长180日；待遇按工伤医疗及停工留薪期规定执行。明确基金支付范围、结算方式及不予支付项目，要求建档保存不少于30年，并对违规费用拒付/追回；同步废止2011年两试行文件。

相关链接：[北京市人力资源和社会保障局：关于印发《北京市工伤康复管理暂行办法》的通知](#)

### 四、 人社部、财政部：《关于进一步做好企业年金工作的意见》

近日，人力资源社会保障部、财政部印发《人力资源社会保障部 财政部关于进一步做好企业年金工作的意见》（人社部发〔2025〕77号）（“《意见》”）。

《意见》明确：一是鼓励各类企业、社会团体、基金会、民办非企业单位等按《企业年金办法》建立企业年金，扩大覆盖。二是简化方案通过程序，推广简易范本，鼓励网上备案，企业年金建立时间不得早于参加基本养老保险时间。三是企业与职工共同缴费，用人单位缴费不超过工资总额8%，合计不超过12%，可在限额内灵活调整，允许因承压降低或中止并按规定补缴。四是可建立单一计划或参加法人受托机构企业年金集合计划，鼓励中小微企业优先参加，并依托集合计划推行简易程序。五是选择具备条件园区开展扩大覆盖面试点，方案报人社部、财政部备案。六是强化基金监管，完善长周期考核，推进集合计划管理模式创新，丰富产品类型，顺畅运营流程，强化信息披露。七是加快建设全国企业年金信息平台 and 数据库，实现数据互联互通，依托社保卡为职工查询、转移接续、待遇申请及方案备案提供便利，并加强与金融机构合作。八是通过多渠道宣传企

业年金功能成效，将企业年金工作情况作为评选和谐劳动关系等先进单位和个人的重要参考。

相关链接：[人社部、财政部：关于进一步做好企业年金工作的意见](#)

## 五、 人社部：《全国各省、自治区、直辖市最低工资标准情况》

2026年1月12日，人社部官网公布全国各省、自治区、直辖市最低工资标准情况（截至2026年1月1日）。

此次发布的数据显示，上海月最低工资标准以2740元继续位居全国首位，江苏、浙江以2660元紧随其后，北京则以2540元位列第四。值得关注的是，广东省2500元的标准中，深圳市单独执行2520元的标准，体现了计划单列市在最低工资调整上的独立性。小时最低工资方面，北京以27.7元居首，天津26.6元次之，江苏、浙江均为25元。从调整频率看，多地在2025年下半年至2026年初完成了新一轮上调，延续了近年来“原则上每两年至少调整一次”的政策导向。

相关链接：[人社部：全国各省、自治区、直辖市最低工资标准情况（截至2026年1月1日）](#)

## ◇ 典型案例

### 一、 外卖骑手杜某诉 S 公司有关确认劳动关系纠纷案

近日，上海市第一中级人民法院召开新就业形态劳动权益保障白皮书新闻发布会，通报上海市第一中级人民法院近四年涉新业态劳动争议案件审判的总体情况，并发布六件典型案例，回应平台经济下快递员、外卖骑手、网约车司机等新就业形态劳动者权益保护与平台用工合规问题。其中一例对于外卖配送领域形式业务分包与劳动关系认定具有重要参考价值。简述如下：

#### （一）基本案情

2020年9月，B公司将外卖配送业务外包给S公司，杜某原系该站点骑手，此后为S公司提供配送服务。2021年4月，S公司与H公司签订《平台服务协议》，将配送业务分包给H公司；H公司又与杜某经营的个体工商户签订《项目转包协议》，但未实际履行。杜某工作期间需在S公司站点考勤、提交次日排班表，工资由H公司或案外人代发，具体金额由S公司确定。2021年12月杜某发生交通事故后，申请确认与S公司2020年9月1日至2021年12月31日期间存在劳动关系，仲裁确认2021年8月9日至12月31日期间双方存在劳动关系，S公司诉至法院。

#### （二）判决结果

一审法院认为，《项目转包协议》未实际履行，杜某受S公司直接管理，考勤、排班、违规处罚仍由S公司作出，具备人身从属性。杜某从事的外卖配送系S公司主营业务，劳动报酬由S公司主导结算，第三方代发仅为支付方式，具备经济从属性。S公司通过业务分包以及个体工商户注册系规避劳动关系，确认杜某与S公司2021年8月9日至12月31日期间存在劳动关系。

#### （三）裁判要旨

外卖配送领域，用人单位以形式业务分包、要求骑手注册个体工商户等方式规避劳动关系的，不能掩盖实质劳动关系。若劳动者受用人单位直接管理，如劳动者的考勤、工作安排、奖惩都由用人单位决定，个体工商户为劳动者在用人单位主导下注册，未实际经营，仅作为发薪载体，不改变劳动关系性质。

## 二、 外卖骑手路某诉 D 公司有关确认劳动关系纠纷案

同样是上海市第一中级人民法院发布的涉新业态劳动争议典型案例，其中一案对于具有高度自主性和自由性类型的外卖骑手与外卖平台之间劳动关系的确认从另外一个角度提供了指导意见。简述如下：

### （一）基本案情

D 公司承接某外卖平台配送业务，2021 年 11 月，路某、D 公司、Z 公司签订《共享经济合作伙伴服务协议三方协议》，约定路某为自由职业者，路某通过 APP 接单，按件计酬，无底薪，电瓶车、工服、头盔等由路某自行购买，保险费自行承担。路某工作期间需每天上线 5 小时、完成 20 单，但可将不愿送的订单转出。同时，路某在其他外卖平台接单。2023 年 2 月路某受伤后，申请确认与 D 公司 2020 年 9 月 1 日至 2023 年 2 月 21 日期间存在劳动关系，并主张违法解除劳动合同赔偿金、未休年休假折算工资、高温费，仲裁不予支持后诉至法院。

### （二）判决结果

一审法院认为，首先，劳动关系的人身从属性要求劳动者需服从用人单位的工作指令、遵守规章制度，且工作自主性受限。路某可自主选择上线时段，且有权将不愿送的订单转出，甚至可同时在其他外卖平台接单，表明其对工作内容、工作平台具备高度自主选择权，不受 D 公司的严格管理，不符合人身从属性特征。其次，路某的报酬完全按单结算，无固定底薪，自行购买电瓶车、工服等生产资料，自行承担保险费用，符合民事合作关系中自负盈亏的特征，而非劳动关系下用人单位承担劳动成本、劳动者获取固定报酬的模式。同时，路某收入来源不限于 D 公司，对 D 公司无经济依赖，缺乏经济从属性。最后，路某作为完全民事行为能力人，在签订三方协议时，应知晓协议约定的自由职业者属性，且实际履行符合合作特征，法院应尊重当事人的合意，路某与 D 公司不存在劳动关系。故法院驳回了路某全部诉请。

### （三）裁判要旨

若骑手可自主转单、自行决定工作时间、同时服务多个平台，表明其人身从属性较弱，不应认定为劳动关系。同时，骑手自行承担工具、保险等经营成本的，符合民事合作中自负盈亏特征，区别于劳动关系中由用人单位承担经营成本。

## ◇ 热点评析

### 一、 最低工资标准调整下的劳动者权益保障与企业用工成本分析

2026年1月12日，人社部劳动关系司发布的《全国各省、自治区、直辖市最低工资标准情况（截至2026年1月1日）》，为劳动法律实务提供了最新的基准数据。

从劳动者权益保障的视角分析，最低工资标准的法律意义远超出其名义金额本身。根据《中华人民共和国劳动法》第四十八条及《最低工资规定》，用人单位支付劳动者的工资不得低于当地最低工资标准，但实务中争议频发的并非单纯的标准达标问题，而是与最低工资挂钩的一系列关联待遇。

首先，加班费、中夜班津贴、高温津贴等特殊工作环境下的补贴，依法不得计入最低工资构成，部分用人单位在薪酬结构设计中将此类津贴计入最低工资的做法，存在法律风险。

其次，劳动者请病假期间的工资，各地规定多与最低工资挂钩，例如多数地区要求病假工资不低于最低工资的80%。

再次，对于实行计件工资或提成工资的劳动者，用人单位必须确保其在正常工作时间内的劳动报酬折算后不低于当地最低工资标准，这一规则在销售岗位、外卖配送等新就业形态中的适用，正成为劳动争议的新焦点。

最后，最低工资标准还与经济补偿金相关，依据《劳动合同法实施条例》第二十七条规定，劳动者在劳动合同解除或者终止前12个月的平均工资低于当地最低工资标准的，按照当地最低工资标准计算经济补偿。

此外，本次数据发布特别值得关注的是，小时最低工资与月最低工资的比值关系——北京小时标准27.7元折算为月标准后，实际上高于其2540元的月标准，这体现了对非全日制劳动者更为倾斜的保护立场。

对于用人单位而言，最低工资标准的上调意味着用工成本的刚性增加与合规要求的同步提高。

从成本角度，直接受影响的包括试用期员工工资、待岗期间生活费、停工停产期间的工资支付等。以试用期工资为例，《劳动合同法实施条例》第十五条规定不得低于本单位相同岗位最低档工资的80%或劳动合同约定工资的80%，且

不得低于当地最低工资标准，当标准上调后，部分低端岗位的试用期工资底线将被整体推高。

从合规角度，企业薪酬管理制度必须及时响应地方标准的更新，尤其是**跨区域经营的总分公司模式**，需要建立动态监控机制，避免因信息滞后导致个别分公司触犯支付低于最低工资标准的红线，进而引发行政处罚及劳动争议。

值得警惕的是，部分用人单位试图通过提高劳动定额、压缩工间休息等方式变相降低时薪，这种软性规避行为在司法实践中往往难以被支持。劳动仲裁机构在审查计件工资是否达标时，通常会参考行业一般劳动定额及劳动者实际工作时长，若变相导致劳动者在标准工作时间内无法获得最低工资，仍会被认定为违法。

站在法律适用的层面，本次数据发布再次提醒法律实务工作者：最低工资标准绝非静态的数字，而是一个牵动劳动法领域诸多计算节点的动态基准，唯有将其置于劳动关系运行的全链条中考量，方能准确把握其对劳资双方权利义务的深层影响。

## 二、 人社部三大新政展望：有关新就业形态、超龄用工、年休假

2026年1月27日，人力资源社会保障部在新闻发布会上集中披露了多项劳动保障领域的重要立法与政策动向，引发广泛关注。

根据发布信息，人社部拟制定《新就业形态劳动者基本权益保障办法》，拟出台《超龄劳动者基本权益保障暂行规定》，并推动修订《职工带薪年休假条例》。这一系列举措，标志着劳动法规体系正面临一次具有系统性特征的结构性调整，其影响将广泛触及新就业形态劳动者、超龄从业人员、在职职工等不同群体的权益格局，亦将对用人单位的用工合规义务提出新的要求。

**关于新就业形态劳动者的权益保障问题**，近年来始终处于劳动法理论与实务的争议中心。此次拟出台的《新就业形态劳动者基本权益保障办法》，其核心意义在于从政策层面上升为具有强制约束力的部门规章。此前人社部等部门发布的指导意见、服务指南等文件，多以柔性指导为主，执行力度受限，而新办法将具备刚性特征，有望实质性破解新就业形态领域长期存在的劳动关系认定难、劳动定额不合理、社保覆盖落地难、争议纠纷化解难等突出问题。**对于平台企业而言，这意味着用工模式的合规审查将面临更严格的法定标准，尤其是在订单分配规则、报酬支付周期、休息权利保障等方面的内部规则，需与上位法要求全面对标。**

**关于超龄劳动者的法律地位与权益保障**，同样是此次新政的焦点所在。随着渐进式延迟退休政策的实施及人口老龄化进程加速，超龄从业人员规模持续扩大，但长期以来，超龄劳动者与用人单位之间法律关系定性模糊，工伤保险覆盖不足，劳动报酬、休息休假等基本权益难以得到有效保障。**2025年7月，人社部已就《超龄劳动者基本权益保障暂行规定》向社会公开征求意见，此次拟正式出台，标志着制度落地的最后阶段。**征求意见稿的一大突破在于，明确了超龄劳动者的法律地位，突破了传统劳动关系与劳务关系的二分困局。

在具体规则层面，规定要求用人单位与超龄劳动者订立书面用工协议，明确工作内容、劳动报酬、社会保险等事项；在最低工资保障方面，明确超龄劳动者提供正常劳动的，用人单位支付的报酬不得低于当地最低工资标准；工伤保险则采取强制参保模式，用人单位须按规定缴纳工伤保险费。这一制度设计，确立法定底线保障的同时，为双方协商保留空间。从用人单位视角审视，超龄用工的合规成本将有所抬升，但工伤保险强制参保亦有助于分散工伤事故风险，实现权利

义务的相对平衡。

**《职工带薪年休假条例》的修订**，则是此次新政中影响面最广的一项。现行条例自 2008 年实施至今已逾十八年，其间职工带薪年休假落实情况始终不尽理想，制造业等部分行业企业尤为突出，年休假权利在相当程度上沦为“纸面上的权利”。从宏观层面看，落实带薪休假既是保障劳动者休息权的基本要求，亦与促进消费、拉动旅游等政策目标相耦合。从微观层面看，修订的核心方向在于强化法律责任约束。现行条例对用人单位不安排年休假又不支付报酬的行为，规定了责令限期改正、加付赔偿金等责任形式，但实践中劳动者因顾虑劳动关系稳定性而不敢休、因维权成本高而不愿的现象普遍存在，本次条例的修订有望促进用人单位落实职工带薪年休假制度，更好保障劳动者权益。

对于法律实务工作者而言，这一系列新政的落地，意味着劳动法合规审查的范围将显著扩展。**新就业形态用工企业需重新评估平台规则与劳动基准的匹配度**，**超龄用工单位需调整用工协议文本并建立工伤保险参保流程**，**一般企业则需检视年休假管理制度是否能够应对更为严格的执法环境**。与此同时，劳动争议的裁审标准亦可能随之调整，新规中的具体规则将成为仲裁与司法实践的重要参照，我们也将持续关注相关规章的发布以及落地。

## ◇ 域外法评

### 一、 美国联邦贸易委员会竞业限制协议研讨会

2026年1月27日，美国联邦贸易委员会（FTC）开展竞业限制协议研讨会。此次会议的中心议题是探讨联邦贸易委员会在缺乏全面禁止权力的情况下，如何通过个案执法的方式，有效遏制并纠正美国劳动力市场中滥用竞业限制协议的现象。

会议明确未来的改革方向主要体现在两个方面：一是执法策略的调整，即放弃拜登政府时期试图通过单一规则实施全国性禁令的做法，转而回归基于传统普通法原则的逐案审查模式，重点打击那些缺乏合理商业目的、过于宽泛或主要意图在于压制竞争而非保护合法商业利益的竞业协议；二是监管范围的聚焦，将优先关注那些对工人议价能力损害最为严重、且最不具备正当性的领域，特别是针对低薪工人、医疗保健等关键行业，通过具体的执法行动树立标杆，引导市场自我规范。

此次会议的核心意义在于重新确立了竞争法在劳动力市场的适用边界：一方面明确表态反对企业利用格式合同过度限制工人流动，保障了工人通过更换工作提高待遇的基本权利；另一方面，通过强调合理性分析和替代性保护措施，如保密协议、禁止招揽客户协议，也为企业在保护商业秘密和人力资源投入方面保留了合法的操作空间，旨在构建一个更具流动性和公平性的劳动力市场秩序。

相关链接：[Moving Forward: Protecting Workers from Anticompetitive Noncompete Agreements](#)

### 二、 英国《2025年就业权利法案》

近日，英国《2025年就业权利法案》正式获批，被广泛视为一代人以来最重大的劳工权益改革。此次修法主要围绕不公平解雇保护、首日就业权利以及工会运作机制三大核心展开。

首先，在不公平解雇保护方面，法案将员工获得普通不公平解雇保护权利的资格期从现行的两年大幅缩短为六个月。这意味着更多新入职员工能更早地获得法律保障，雇主在试用期内的解雇行为将面临更严格的合法性审查，必须遵循更规范的程序。与此同时，病假、产假、陪产假以及育儿假等多项核心福利被确立

为“首日权利”，员工从入职第一天起即有权享受，无需再经历漫长的等待期。这一改动显著提升了就业初期的安全感，尤其有利于孕期女职工和新手父母。

此外，法案对工会权利进行了调整，简化了罢工通知和投票程序，并延长了罢工授权的有效期。此举旨在平衡劳资谈判力量，使集体协商机制更为高效，但也引发了关于公共服务中断可能增加的担忧。

总体而言，该法案的修改意义在于将英国雇佣关系的天平进一步向劳动者倾斜，通过强化早期就业保护和家庭友好政策，试图构建更公平、更具包容性的劳动力市场，同时也对企业的用工管理提出了更高的合规要求。

相关链接：[Employment Rights Act 2025](#)

## ◇ 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。胡律师曾入选钱伯斯大中华区榜单、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 | 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。

內中  
隨倫