



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 2 月 总第 50 期

劳动与人力资源法律专业委员会



目录

◇ 新规速递.....	1
一、天津人社局：推动构建京津冀病残鉴定协同体系.....	1
二、重庆人社局等：印发健全就业公共服务体系方案.....	1
三、山西三部门：就灵活就业人员预缴养老保险作出安排.....	2
四、国家医保局：发布医保基金监管实施细则.....	2
五、全国工商联、中国企联：《民营企业劳动用工管理制度（参考文本）》	3
◇ 典型案例.....	4
一、矿工李某诉某矿业公司有关职业病赔偿纠纷案.....	4
二、广东省良某食品有限公司诉余某劳动争议纠纷案外.....	6
◇ 热点评析.....	8
一、人社部等 7 部门对头部平台企业和快递企业开展用工行政指导.....	8
二、北京市高院等：拒不支付劳动报酬犯罪典型案例.....	10
◇ 域外法评.....	12
一、国际劳工组织：《薪酬平等：应对性别薪酬差距的综合方案》	12
二、墨西哥宪法修正案.....	12
◇ 作者简介.....	14
◇ 中伦文德简介	16
◇ 中伦文德劳动与雇佣业务简介	17

◇ 新规速递

一、 天津人社局：推动构建京津冀病残鉴定协同体系

2026年2月11日，天津市人力资源社会保障局发布地方动态称，天津市协同北京、河北逐步构建京津冀病残鉴定协同体系，推动因病非因工伤残劳动能力鉴定服务常态化协作。

天津推动三地签署《因病非因工伤残劳动能力鉴定服务常态化工作经验交流机制》，明确9项合作内容，覆盖43个地市区及千名优质专家，实现12个病种全年月度“随报”，支持异地就近鉴定并简化材料流转、实行体检医院盲选。在专家资源方面，天津筛选本地鉴定专家60名纳入河北共享专家库，并遴选邯郸优质专家30名授聘为天津病鉴专家，同时建立常态化技术交流机制，通过案例研讨与专题培训提升结论精准度与权威性；在服务端组建联合专家组跨地区审核病例，并下沉开展现场集中查体和鉴定服务。

相关链接：[天津：扎实构建京津冀病残鉴定协同体系](#)

二、 重庆人社局等：印发健全就业公共服务体系方案

2026年2月6日，重庆市人力资源和社会保障局会同市委编办、市发展改革委、市民政局、市财政局印发《重庆市健全就业公共服务体系实施方案》，对基层服务能力建设、供需匹配与创业用工服务、精准帮扶及数字赋能等作出安排。

方案提出到2027年建设“15分钟就业创业服务圈”100个以上、家门口就业服务站点200个以上、标准化零工市场（驿站）100个以上，精准提供就业公共服务600万人次以上，帮扶失业人员再就业45万人以上。在具体举措上，方案要求推动就业公共服务事项网格化管理，推进零工市场（驿站）标准化、智能化建设并试点24小时“就业驿站”，完善公共服务标准与区域协同；同时健全就业困难人员监测识别与登记失业人员全流程帮扶机制，迭代就业大数据中枢并探索“AI+就业”等智能服务场景，强化就业资金智慧监管等联动应用。

相关链接：[关于印发《重庆市健全就业公共服务体系实施方案》的通知](#)

三、 山西三部门：就灵活就业人员预缴养老保险作出安排

2026年2月13日，山西省人力资源和社会保障厅、国家税务总局山西省税务局、山西省财政厅印发《关于灵活就业人员预缴企业职工基本养老保险费的通知》（晋人社厅发〔2026〕5号）。

通知明确适用对象为由个人缴费的无雇工个体工商户、未在用人单位参保的非全日制从业人员及其他灵活就业人员。自2026年3月1日起，在全省社保缴费基数公布前，缴费基数上限暂沿用上年度水平，下限可暂按上年度下限的110%确定，参保人员可在上述区间内自主预缴。

通知强调预缴坚持自愿，可待社保缴费基数正式发布后在60%至300%区间内按月、季、年等方式缴纳；基数公布后，低于最低缴费档次的应于当年缴费截止日前补差，逾期未补差的经申请退费，高于最低且不超过最高的无需补差且不予退费并据实计算当年缴费指数；预缴后达到法定退休条件的，可按规定申请计发临时退休待遇并在参数发布后进行差额结算。

相关链接：[关于灵活就业人员预缴企业职工基本养老保险费的通知](#)

四、 国家医保局：发布医保基金监管实施细则

2026年2月12日，国家医疗保障局公布《医疗保障基金使用监督管理条例实施细则》，经局务会议审议通过，自2026年4月1日起施行。

实施细则明确各级医保行政部门对纳入基金支付范围的医疗服务行为和医药费用开展监督检查，建立事前、事中、事后相结合的全流程智能监管体系，并规范医保经办机构对服务协议订立、履行及费用审核结算等经办业务监督。细则对定点医药机构信息化报送及追溯码、视频监控等应用提出要求，细化拒不配合调查的认定情形，明确对涉嫌骗保且拒不配合调查的机构可暂停结算拨付、对相关参保人员可暂停联网结算，并规定在院住院参保人员合规费用结算等衔接安排，同时就基金损失认定、从轻不罚条件及涉嫌犯罪移送公安等作出规定。

相关链接：[医疗保障基金使用监督管理条例实施细则](#)

五、 全国工商联、中国企联：《民营企业劳动用工管理制度（参考文本）》

2026年2月11日，为深入贯彻落实习近平总书记在民营企业座谈会上的重要讲话精神，引导民营企业建立完善中国特色现代企业制度，提升企业劳动用工管理能力，积极构建和谐劳动关系，全国工商联、中国企联近日印发《民营企业劳动用工管理制度（参考文本）》（以下简称“《参考文本》”）。

《参考文本》共十二章，内容涵盖劳动用工全流程的主要环节，包括总则、招聘与录用、劳动合同、劳务派遣、休息与休假、工资与福利、绩效考核、奖励与惩处、培训管理、保密与竞业限制、劳动争议管理、附则等部分，旨在为民营企业，特别是为中小企业提供一套全面、规范、可参考的劳动用工管理制度框架。

相关链接：[全国工商联、中国企联印发《民营企业劳动用工管理制度（参考文本）》](#)

◇ 典型案例

一、 矿工李某诉某矿业公司有关职业病赔偿纠纷案

近期，中伦文德长沙分所欧阳景明律师受某矿业公司委托，代理一起矽肺职业病引发的劳动争议及健康权纠纷案件，面对劳动者前后两次起诉、索赔金额从近 10 万飙升至 41 万的压力，凭借精准的法律分析、敏锐的庭审捕捉和扎实的证据梳理，成功推动案件达成和解，为委托人大幅降低损失，有效化解法律风险。简述如下：

（一）基本案情

李某于 2000 年 7 月与委托人签订计划内临时工劳动合同，从事矿工岗位（该岗位属于矽肺高发工种），合同期限为一年一签，直至 2003 年终止续签，双方转为事实劳动关系。2007 年 10 月，李某完成在岗体检后，主动提出离职，双方劳动关系终止。经核查，李某在职期间共完成 5 次上岗体检（2000 年 7 月、2001 年 6 月、2003 年 11 月、2006 年 10 月、2007 年 10 月），体检结果均未显示异常，但因李某系主动离职，未办理离岗体检手续，无离岗体检报告。

2018 年 4 月，李某前往娄底市某疾病预防控制中心进行职业病鉴定，被诊断为职业性矽肺壹期，评定为七级伤残。此后，李某自称于 2019 年至 2022 年期间，多次向委托人人力资源部门申请补偿，但未提供任何书面证据证明其主张，委托人亦未收到相关正式诉求，双方未就补偿事宜达成一致。

2025 年 1 月，李某向冷水江市某人力资源和社会保障局申请工伤认定，该局以超过法定认定期限为由，作出不予受理决定。同年 1 月，李某另行委托娄底市某司法鉴定所进行鉴定，鉴定结论与此前一致，仍为职业性矽肺壹期、七级伤残。

2025 年 5 月，李某向冷水江市某劳动人事争议仲裁委员会申请工伤保险待遇仲裁，仲裁委以超过仲裁时效为由，下达不予受理决定书。

（二）案件结果

一审中，欧阳景明律师主张李某于 2018 年 4 月已确诊矽肺，即此时应当知道其权利可能受到侵害，但其直至 2025 年 5 月才申请劳动仲裁，期间虽自称曾向委托人主张权利，但未提供任何证据证明仲裁时效存在中断、中止的情形，已

明显超过法定仲裁时效。经过与法官的充分沟通，以及对法律条文的精准解读，李某意识到其诉讼请求存在明显法律瑕疵，最终于 2025 年 8 月主动撤回起诉。

2025 年 9 月，李某变更案由，以健康权纠纷为案由再次向法院提起诉讼，将索赔金额大幅提升至 41 万余元，试图规避劳动争议的仲裁时效限制，以侵权责任主张权利。法官面对律师在法院门口拍摄的李某吸烟证据及李某的陈述，难以认定矽肺与委托人的唯一因果关系，原本偏向劳动者的态度发生转变，甚至无法明确案件判决方向，最终主动建议双方进行和解，避免判决风险。

（三）经验分享

仲裁时效是劳动争议案件的“关键防线”：对于职业病这类潜伏期较长的纠纷，劳动者往往容易忽视仲裁时效，而企业代理律师需精准把握时效规定，及时提出时效抗辩，这是化解此类案件的重要突破口。同时需注意，职业病纠纷中，仲裁时效的起算点应结合劳动者确诊时间、知道权利受损时间综合判断，避免陷入时效认定的误区。

劳动争议案件，尤其是涉及职业病的纠纷，往往存在证据繁杂、因果关系难认定的特点，庭审中不能忽视任何细节。本案中，正是通过捕捉李某的庭审陈述、拍摄其吸烟的照片，形成关键反制证据，打破了劳动者的因果关系主张，逆转了庭审局势。这也要求律师在庭审中保持高度专注，冷静应对，不被情绪或庭审氛围影响。

二、 广东省良某食品有限公司诉余某劳动争议纠纷案

近日，人民法院案例库新增一例劳动者与用人单位就休息权产生的纠纷案，该案对于劳动者在岗期间短暂休息是否严重违反用人单位规章制度的认定具有指导意见。简述如下：

（一）基本案情

2021年3月19日，余某入职广东省良某食品有限公司（以下简称“良某公司”）任店长，负责管理该公司位于某商场的门店。该门店有余某和店员共2名员工。余某与良某公司签订有书面劳动合同，最后一份劳动合同期限为2024年4月1日至2027年6月30日，合同约定余某的工作岗位实行综合计算工时制度，工作时间分早晚班，早班为9:00至16:30，晚班为15:30至22:30，由余某和店员轮流担任，每月休息4天。

2024年9月26日，良某公司区域经理汤某通过微信告知余某，其工号将于当日删除。主要理由之一为，2024年9月17日，余某在其工作时间，店内尚有顾客购物的情况下，公然坐于收银台位睡觉，被商场工作人员发现投诉至良某公司微信对接群。良某公司与余某均确认劳动关系于当日解除。

（二）判决结果

法院认为，本案中，余某事发当日在店铺已连续工作超过8小时，在此期间，良某公司并未安排人员临时顶岗和替岗，给予余某合理休息时间。在连续工作时间超过8小时的情况下，余某身体出现疲惫并短暂闭眼休息是正常生理现象，不应予以苛责。

良某公司虽提供了视频，但该视频仅显示余某手扶着头闭着眼靠在背板上，不足以证明余某处于长时间睡眠状态，也未能显示影响正常的销售工作和造成直接经济损失。良某公司主张因余某上述行为严重影响公司品牌形象，致使良某公司不能顺利在某商场继续租赁，带来经济损失，但并未提供证据证明。且根据良某公司提供的《某商场商户手册》关于营业员违规的处罚，仅是罚款或抄写员工手册，前述惩罚显然与良某公司陈述的导致无法续租的后果差距甚远。

综上，余某上述行为并不属于严重违反《良某公司责罚规定》的行为，本案不具备解除劳动合同的条件，良某公司解除与余某的劳动合同，缺乏事实及法律依据，依法应向余某支付违法解除劳动合同赔偿金。

（三）裁判要旨

用人单位以劳动者在岗期间短暂休息属于严重违反规章制度为由解除劳动合同，劳动者主张解除劳动合同违法的，人民法院应当结合劳动者工作时长、休息时长，该休息是否属于正常的生理需要，以及劳动者是否造成用人单位严重损失等因素，综合判断劳动者在岗期间短暂休息是否属于严重违反用人单位规章制度，进而判断用人单位解除劳动合同是否违法。

◇ 热点评析

一、 人社部等 7 部门对头部平台企业和快递企业开展用工行政指导

近日，人社部等 7 部门近日联合对美团、滴滴、顺丰等 16 家头部平台和快递企业开展用工行政指导，同时全国总工会等四部门印发《平台劳动规则和算法协商指引（试行）》，九部门也发文扩大新就业形态人员职业伤害保障试点。这一系列动作密集出台，释放出的信号很明确：新就业形态的用工管理正在走向规范化，劳动者的权益保障正在得到更多重视。

该行政指导举措做出的背景是平台经济发展中长期积累的问题亟待解决。平台经济吸纳了数以千万计的劳动者，外卖骑手、网约车司机、快递小哥已经成为城市运转不可或缺的力量。但行业快速发展的同时，劳动者的权益保障却没有同步跟上。一方面，算法规则往往由平台单方面制定，劳动者只能被动接受，极限配送时限、不合理的扣款机制、模糊的抽成比例，让许多劳动者不得不高强度工作，既透支身体，也增加了安全风险；另一方面，许多新就业形态劳动者与平台之间的劳动关系不清晰，导致社保覆盖率低，一旦发生工伤，往往面临很大的医疗费用负担。这次 7 部门联合指导，正是要解决这些问题，核心目的是让平台企业真正负起用工责任，让算法更加透明合理，并从制度上为劳动者提供基本的职业伤害保障。这既是保障劳动者基本权益的需要，也是平台经济长期健康发展的基础。

对于广大新就业形态劳动者来说，政策出台后，关键是要把纸面上的权益变成实实在在的保障。首先要敢于协商，发出自己的声音。新出台的协商指引明确规定，劳动者有权就订单分配、收入抽成、工作时长与休息、考核奖惩等事项与平台进行协商，这意味着劳动者不再是规则的被动接受者，而是可以参与规则的制定。劳动者可以积极加入工会组织，通过工会或者推选代表，就恶劣天气的配送时限、合理的单价标准等问题与平台沟通，争取更公平的待遇。其次要关注自己的保障权益。职业伤害保障试点正在扩大范围，出行、即时配送、同城货运等行业的平台企业正在逐步纳入保障体系。劳动者要了解，平台企业有义务接单缴费、每单必保，接单时要注意确认自己是否已被纳入保障范围，了解理赔流程，一旦发生事故要及时运用政策维护自身权益。此外还要注重提升自己的职业技能。

随着行业越来越规范，企业对专业能力的要求也会提高，劳动者可以关注政府提供的职业技能培训，提升服务质量和安全意识，为长远发展打下基础。

对于平台企业和快递企业来说，这次行政指导不是约束，而是推动管理升级的机会。企业应该主动让算法更加透明合理，在制定或调整涉及劳动者权益的规则时，认真落实协商程序。与其让骑手在恶劣天气里为了赶时间而冒险，不如通过技术手段动态调整配送时限，增加恶劣天气的补贴，设置强制休息时间。对劳动者的尊重，最终会转化为更好的服务和更好的口碑。同时要认真履行缴费责任，根据最新的职业伤害保障办法，平台企业应当为新就业形态人员缴纳职业伤害保障费，做到每单必保、每人必保。这不仅是分散自身用工风险的必要措施，也能避免因工伤赔偿问题陷入纠纷。还要改进管理模式，减少简单粗暴的以罚代管。一些地方已经提出要推进精细化管理，杜绝投诉就扣费、延误就罚款的做法，建立内部投诉澄清免责机制。头部企业应该带头示范，通过更人性化的管理方式，增强劳动者的归属感和稳定性。

这次多部门联合指导以及一系列配套政策的出台，意味着新就业形态劳动者权益保障正在迈出实质性的一步。当每一份劳动都能得到应有的尊重，当每一个奔波的身影都有基本的保障，平台经济才能真正走得更远、更稳。

二、 北京市高院等：拒不支付劳动报酬犯罪典型案例

近日，北京市高级人民法院、市人民检察院、市公安局、市人力资源和社会保障局联合发布了 4 起拒不支付劳动报酬犯罪典型案例。这组案例的发布，传递出一个清晰的信号：**恶意欠薪不再是简单的民事纠纷，逃匿式欠薪可能面临牢狱之灾，而主动清欠则有机会获得从宽。**这 4 起案例，分别对应了当前欠薪治理中几种典型的情形。

第一种情形是经营者以逃匿方式恶意欠薪。单某经营一家餐饮公司，2022 年至 2023 年 10 月期间拖欠 40 多名员工工资共计 50 多万元。2023 年 10 月单某离开北京后拒绝接听员工讨薪电话，人力社保部门下达责令改正通知书后仍不支付。案件移送公安机关后，单某被抓获归案。审查起诉阶段，单某家属帮助支付了部分工资 2 万余元。2025 年 7 月，门头沟区法院以拒不支付劳动报酬罪判处单某有期徒刑一年，并处罚金一万元，责令其继续支付剩余欠款。法院表示，以逃匿方式逃避支付劳动者报酬，数额较大，经政府责令支付仍不支付的，就构成犯罪。

第二种情形是工程建设领域层层分包导致的欠薪问题。木某借用某工贸公司资质承包了一个工程项目，后又将工程交由他人组织农民工施工。总包单位已按进度结清应付工资，工贸公司也将 46 万多元转给木某，但木某将钱款用于其他项目和个人消费，拖欠 10 多名农民工工资 23 万多元。人力社保部门下达责令改正通知书后，木某仍不支付。案件移送公安机关后，审查起诉阶段木某支付了部分工资 12.85 万元，但仍有 10.15 万元未付。2025 年 11 月，大兴区法院以拒不支付劳动报酬罪判处木某有期徒刑六个月，并处罚金一万元，责令其继续支付剩余欠款。办案法官指出，不具备用工主体资格的个人挂靠有资质的公司承揽工程的现象比较常见，司法机关需要通过调查核实，准确认定欠薪责任人。

第三种情形是欠薪后主动清欠获得从宽处理。某环境公司承包了一个小区的开荒保洁工程，招募 105 名保洁工人，完工后拖欠工资 83 万余元。人力社保部门责令支付后，公司法定代表人彭某某以发包方未付款为由推脱，之后不再接听电话。经查询，该公司账户具有支付能力。案件移送公安机关立案侦查后，检察机关、公安机关及人社部门共同开展督促退赔工作，促使彭某某全额支付了 105 名工人的工资，并取得被害人谅解。彭某某自愿认罪认罚，检察机关依法对其作出相对不起诉决定。同种情况下的另一个案例是，陈某某经营的某建设科技公司

承揽了一个商业地产项目的外墙保温涂料施工，该公司曾向建设单位承诺工程款优先用于支付工人工资。在建设单位已按进度支付工程款 930 多万元的情况下，该公司违背承诺将工程款挪用，拖欠 37 名工人工资 77.95 万元。人力资源社会保障部门责令支付后，该公司拒不支付。案件线索移送公安机关后，在调查核实阶段，该公司主动全额支付了工人工资并取得谅解，公安机关依法作出不予立案决定。

这两个案例说明，刑事手段的目的不是一棍子打死，而是督促欠薪者履行义务、修复社会关系。对于没有造成严重社会危害、主动整改、全额支付劳动报酬并取得劳动者谅解的，法律留有从宽处理的空间。某环境公司作为用工主体，有按时足额支付劳动者工资的法定义务，不得以企业间债务纠纷未解决为由拖欠工人工资。在工程建设领域，从根源上对欠薪预防、治理作出制度安排，保障农民工工资支付是工程建设参与各方的法定义务，建设单位、总承包单位、劳务用工单位都应该优先保障农民工工资支付，在工程款有充足保障的项目，劳务承揽单位更应及时足额支付劳动者工资。

从这组案例可以看出，**北京人社、法院、检察、公安四部门正在形成欠薪治理的全链条保障体系**。人社部门接到投诉后及时立案调查、固定证据，下达责令支付文书，对涉嫌犯罪的线索第一时间移送公安机关。公安机关对欠薪案件及时立案侦查，全力追赃挽损。检察机关在办案中推动追赃挽损，积极适用认罪认罚从宽制度。法院准确把握法律界限，依法惩治恶意欠薪犯罪。这种行政执法与刑事司法的深度对接，让劳动者维权有了更坚实的依靠。

长期以来，拖欠工资问题屡禁不绝，一个重要原因在于违法成本过低。一些欠薪者心存侥幸，以为玩消失就能蒙混过关。但这次发布的典型案例表明，逃匿不是避责的避风港，法律对恶意欠薪的容忍度正在急剧收窄。同时，对于确有悔改诚意的行为人，法律也留有从宽的空间。这种宽严相济的刑事政策，既保障了劳动者的权益，也为企业留出了改过自新的余地。

◇ 域外法评

一、 国际劳工组织：《薪酬平等：应对性别薪酬差距的综合方案》

近日，国际劳工组织发布了题为《薪酬平等：应对性别薪酬差距的综合方案》的报告。

报告提出了一套全新的“变革理论”和“干预模型”，强调通过协同行动和精准政策为基础，推动女性薪酬和工作生活实现实质性改变，同时强调，法律和机制、工资政策、薪酬透明度、客观的岗位评估、社会对话、劳动监察、社会保障以及照护政策等措施，对于打破性别刻板印象、缩小性别薪酬差距至关重要。

此外，报告在国际劳工组织 2013 年发布的《同工同酬指南》基础上，提出了实现“同工同酬”的全社会参与路径。梳理了自 2013 年以来政策环境的变化，涵盖薪酬透明法律的迅速扩展、客观岗位评估新工具的发展、技术日益重要的作用，以及薪酬平等与最低工资和生活工资政策之间更紧密的联系。采用了全生命周期视角，说明无偿照护工作、职业中断以及兼职工作如何在长期累积中导致薪酬降低和养老金性别差距，更加关注非正规就业以及多重歧视的交织影响。

总之，报告整合了数据、法律解读、政策建议以及来自世界各国的实践案例，可为各界提供实用参考，推动相关变革。

相关链接：[Towards pay equity: Laws, wages, care policies, and social dialogue are key to delivering pay equity](#)

二、 墨西哥宪法修正案

2026 年 2 月 11 日，墨西哥参议院正式批准宪法修正案中关于降低法定工时的条款。这一法案的修改对于墨西哥本土企业，尤其是制造业、零售、酒店业、运输业和批发商业行业产生了较大影响，既实现了劳动者权益的实质性提升，也倒逼企业进行运营模式和产业升级的变革。

修正案明确将墨西哥法定最高周工时在五年内阶梯式递减至 40 小时。依据第 123 条 A 款，法定周工时将从 48 小时逐步缩减，至 2030 年正式落地 40 小时工作制。这一调整为墨西哥企业设置了充足的过渡周期，旨在避免工时改革对企业生产运营造成突发性冲击，同时从宪法层面确立劳动者工作时间的法定上限，强化休息权保障。

与此前的工时改革提案不同，本次参议院通过的修正案取消了原拟要求的每周 2 天法定强制休息日条款，仅保留宪法层面的核心义务——保障劳动者每周至少享有 1 天带薪休息日，平衡了劳动者休息权与企业的运营弹性，这一规则将与工时缩减同步落地执行。

本次墨西哥宪法劳动法修正案的出台，是墨西哥强化劳动者权益保障的重要举措，通过分阶段工时缩减、严格加班规范，推动劳动市场从“时长驱动”向“效率驱动”转型。对于在墨跨国企业及本土企业而言，提前布局合规调整、优化运营模式，是平稳度过改革过渡期的核心关键，而后续次级立法的细化内容，也将成为企业需持续关注的劳动监管重点。

相关链接：[Jornada laboral legal](#)

◇ 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。



欧阳景明 | 律师

欧阳景明律师毕业于湘潭大学，主要业务领域为民商事诉讼与仲裁、行政复议及行政诉讼，就职于北京中伦文德（长沙）律师事务所。执业期间，参与多起民商事诉讼、劳动争议等案件，并为多家国有企业、政府机关提供常年法律顾问服务。



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、终止与解除劳动合同关系纠纷案件，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。我们能使用中文、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