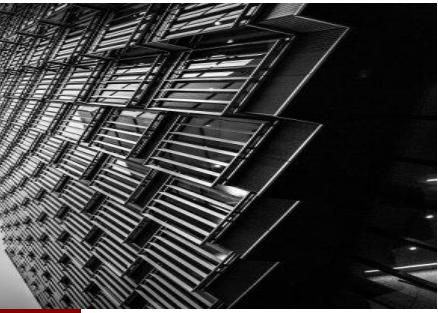




Z H O N G L U N W & D L A W F I R M

中伦文德《劳动法律评论》

2025年第4期



目录

◆ 新规速递	1
一、人社部等发布《关于开展 2025 年清理整顿人力资源市场秩序专项行动的通知》	1
二、人力资源社会保障部发布《关于全面开展工伤保险跨省异地就医直接结算工作的通知》	2
三、广州市人力资源和社会保障局发布《关于印发企业职工弹性退休相关文书的通知》	2
◆ 典型案例	3
一、杨某诉某运输公司确认劳动关系纠纷案	3
二、彭某诉某城建公司追索停工留薪期工资差额纠纷案	4
◆ 热点评析	5
一、从“众包”到“参保”：平台企业用工模式法律变革及合规策略	5
二、小红书取消竞业限制：竞业制度异化与企业合规之路	8
◆ 域外法评	11
一、韩国发布《职业安全卫生法施行规则》修订草案	11
二、阿布扎比金融自由区《2024 年版雇佣条例》正式生效	11
三、英国最新移民法部分内容已于 4 月 9 日生效	11
四、美国社安局发布社保账户身份验证新规	12
◆ 作者简介	13
◆ 中伦文德简介	14
◆ 中伦文德劳动业务简介	15



✧ 新规速递

一、人社部等发布《关于开展 2025 年清理整顿人力资源市场秩序专项行动的通知》

2025 年 4 月 17 日，人力资源社会保障部、中央网信办、教育部、公安部、市场监管总局发布《关于开展 2025 年清理整顿人力资源市场秩序专项行动的通知》。

专项行动自 2025 年 4 月 18 日开始，持续至 7 月 31 日，重点包括以下内容：

(一) 劳务派遣违法行为。依法整治未经许可擅自经营劳务派遣，包括各类以人力资源服务、共享、代理、合作以及转包、加盟等方式的“假外包、真派遣”；矿山企业井下作业非法使用劳务派遣；劳务派遣单位无故拖欠或克扣用工单位支付的工资款，不依法参保。

(二) 非法职业中介活动。依法整治未经许可擅自从事职业中介活动，包括线下“黑职介”，通过自建网站、小程序、公众号等开展非法职业中介，搭建互联网平台供其他单位或个人发布开展招聘或职业中介；以人力资源测评、咨询等备案类服务为名非法开展职业中介。

(三) 以职业中介为名牟取不正当利益。依法整治“招转培”“培训贷”，即以招聘或职业中介、人力资源培训等为名，采取欺诈、诱导等方式，吸引高校毕业生等求职者接受非法职业培训，收取高额费用；诱骗、胁迫求职者从事电信诈骗、网络赌博等违法犯罪活动。

(四) 其他突出违法违规问题。从严整治发布含有民族、性别、年龄、地域、学习形式等歧视性条件及其他与岗位适配性无关的限制性条件的招聘信息；以“保 offer”“内推”高薪岗位等话术，发布虚假招聘信息侵害求职者钱财行为；泄露、贩卖或以其他方式违法使用求职者个人信息。

相关链接：[人社部：关于开展 2025 年清理整顿人力资源市场秩序专项行动的通知](#)





二、人力资源社会保障部发布《关于全面开展工伤保险跨省异地就医直接结算工作的通知》

2025年4月16日，人力资源社会保障部发布《关于全面开展工伤保险跨省异地就医直接结算工作的通知》。《通知》指出，自2025年4月1日起，在各省（自治区、直辖市）和新疆生产建设兵团（以下简称省）全部地级市组织开展工伤保险跨省异地就医直接结算工作。各地依托全国工伤保险异地就医结算信息系统（以下简称工伤保险异地就医系统），依照《工伤保险跨省异地就医直接结算经办规程》（见附件），分阶段实现工伤职工持社会保障卡（含电子社保卡，下同）直接结算跨省异地就医费用。“十五五”期间，根据运行实际，逐步增加上线协议机构数量，适时开展普通门诊跨省联网直接结算，相关政策更加完善，工伤保险异地就医系统功能更加健全，经办服务更加高效，基金运行更加安全，全面建成适合工伤保险的跨省异地就医直接结算体系。

相关链接：[人社部：关于全面开展工伤保险跨省异地就医直接结算工作的通知](#)

三、广州市人力资源和社会保障局发布《关于印发企业职工弹性退休相关文书的通知》

2025年4月17日，广州市人力资源和社会保障局发布《关于印发企业职工弹性退休相关文书的通知》。《通知》指出，为贯彻落实弹性退休政策，保障劳动者和用人单位的合法权益，预防和减少争议发生，根据《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国社会保险法》《全国人民代表大会常务委员会关于实施渐进式延迟法定退休年龄的决定》《实施弹性退休制度暂行办法》等规定，广州市人社局制定了《广州市企业职工弹性提前退休告知书（示范文本）》《广州市企业职工弹性延迟退休协议书（示范文本）》《广州市企业职工终止弹性延迟退休协议书（示范文本）》《广州市企业职工基本养老保险退休时间申请表》供用人单位和劳动者参考使用。

相关链接：[广州市人社局：关于印发企业职工弹性退休相关文书的通知](#)

◆ 典型案例

一、杨某诉某运输公司确认劳动关系纠纷案

2025年4月30日，最高人民法院发布了一起涉及平台用工劳动关系认定的案例，该案围绕存在用工事实、构成支配性劳动管理的网约车司机是否与企业构成劳动关系问题展开讨论，具有重要的参考价值。简述如下：

(一) 基本案情

杨某在某运输公司从事混凝土运输工作，双方未签订书面劳动合同。入职后，杨某先通过微信群接受派单，后在某平台注册账号并绑定该公司，经公司审批后正式上线接单。公司根据杨某的接单数量、运输量、是否超时、有无违规等因素，按月结算并支付报酬。双方发生争议后，杨某申请劳动仲裁，要求确认与公司存在劳动关系。仲裁机构支持了杨某请求，公司不服裁决提起诉讼。

(二) 判决结果

法院一审确认双方存在劳动关系，公司提起上诉，二审法院驳回上诉，维持原判。法院认为，本案主要争议焦点为某运输公司与杨某是否存在劳动关系。根据《劳动合同法》第七条规定：“用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系”，而劳动关系的本质特征是支配性劳动管理，据此，人民法院应当根据用工事实认定企业和劳动者的法律关系。某运输公司对杨某进行账号绑定审批、指派任务并实施奖惩，体现了对其的支配性劳动管理；公司支付的报酬构成杨某主要经济来源，杨某所从事的运输工作亦属于公司主营业务。综合上述因素，某运输公司与杨某之间存在用工事实，构成支配性劳动管理，应认定双方存在劳动关系。

(三) 裁判要旨

互联网平台和数字技术并未改变劳动管理的实质属性。认定是否存在劳动关系，应当围绕“支配性劳动管理”展开实质审查，综合考量企业是否通过制定奖惩规则等对司机进行劳动管理，司机能否自主决定运输任务、运输价格，劳动报酬是否构成司机主要收入来源，司机从事的运输工作是否属于企业业务有机组成部分等要素。存在用工事实、构成支配性劳动管理的，依法认定双方存在劳动关系。





二、彭某诉某城建公司追索停工留薪期工资差额纠纷案

2025年4月9日，人社部及最高人民法院联合发布了第四批劳动人事争议典型案例，其中包括一起关于工伤职工能否单凭诊断证明书要求延长停工留薪期的案例，明确了依法延长期限的条件和程序，具有现实指导意义。简述如下：

（一）基本案情

彭某为某城建公司职工，公司为其缴纳了工伤保险。2021年10月，彭某因拆迁工作受伤并被认定为工伤，停工留薪期确定为12个月，公司按规定发放工资至2022年10月。2022年9月起，公司多次通过书面、电话、微信等方式告知彭某如需延长，应提供有关材料并经劳动能力鉴定委员会现场鉴定后确认，但彭某仅提交了某医院出具的“建议2022年11月至2023年1月继续病休”诊断证明，未配合现场鉴定，并拒绝与公司人事经理沟通。2022年11月起，公司以停工留薪期满为由，按病假标准支付其工资。2023年2月，彭某申请仲裁，请求按原标准支付工资差额。

（二）判决结果

仲裁委员会认为，依据《工伤保险条例》第三十三条规定，延长停工留薪期须经设区市级劳动能力鉴定委员会确认。彭某未按规定程序完成延长期限确认，停工留薪期已届满，公司调整工资标准合法合理，故裁决驳回彭某请求。

（三）裁判要旨

根据《中华人民共和国社会保险法》第三十九条第一项和《工伤保险条例》第三十三条的规定，停工留薪期是国家为保障工伤职工治疗期间基本生活而设定的一项特殊制度，其期限原则上不得超过12个月。对于伤情严重或情况特殊的职工，法律虽允许适当延长，但明确规定必须经过劳动能力鉴定委员会的确认程序，并非职工单方提供医疗证明即可自动延长。此外，《工伤职工劳动能力鉴定管理办法》第十一条亦规定，工伤职工应当按照通知的时间、地点参加现场鉴定。这表明，劳动能力鉴定不仅是权利，也是义务。若职工无正当理由拒不配合鉴定程序，则视为不具备延长停工留薪期的合法条件。



◆ 热点评析

一、从“众包”到“参保”：平台企业用工模式法律变革及合规策略

2025年初，某平台企业宣布自3月起为其全职外卖骑手统一缴纳“五险一金”，随后其他头部平台企业陆续表态，平台用工人员社会保障问题由此成为聚焦议题。笔者拟结合该事件及相关政策背景，对当前平台用工模式的法律定位、制度变革路径及企业合规应对策略作简要分析。

在即时配送等新业态中，平台企业普遍采用灵活多样的用工模式。骑手群体既包括直接与平台或其配送合作商签订劳动合同的全职/劳务派遣人员，也包括以“众包”模式灵活接单的临时骑手。前者按劳动法享受法定权利（签订合同、缴纳社保等），后者工作自主性高，按单计酬、无需固定出勤或签订传统劳动合同。众包模式下，骑手与平台之间建立的主要是民事合作关系，不受《劳动合同法》约束。长期以来，大多数骑手以众包方式接单，形成了平台与骑手之间的“非标准”劳动关系，骑手权益保障难度较大。

政策层面，政府持续推进新业态劳动者权益保护。2021年，人社部等八部门发布《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》(人社部发〔2021〕56号)，首次将新业态劳动者分为“符合劳动关系情形”“不完全符合情形”和“不符合劳动关系（民事关系）”三类，以推动灵活就业人员纳入最低工资、休息休假等保障范围。此后，人社部出台《新就业形态劳动者休息和劳动报酬权益保障指引》《新就业形态劳动者劳动规则公示指引》《新就业形态劳动者权益维护服务指南》等指导文件，要求平台企业合理确定轮班休息办法、公开算法规则等。多部门也针对外卖员、快递员等重点群体作出专项部署，例如在全国范围推广“新职业伤害保险”试点，鼓励为平台骑手投保工伤险或商业意外险。

2025年2月，某平台企业率先宣布从3月1日起与外卖全职骑手签订劳动合同，并缴纳“五险一金”，其他头部企业随后跟进并计划对稳定骑手逐步参保。这一变革使原本模糊的用工模式出现实质性调整：平台明确与部分骑手建立劳动关系并承担单位缴费责任，将这部分“灵活就业”人员纳入传统职工社保体系。从法律层面看，劳动法、劳动合同法要求认定劳动关系需考察雇主对劳动者的管理程度：若骑手接受平台管理规范、服从工作时间和纪律等要求，就符合劳动关系成立条件。某平台企业此举实际上将其全职骑手置于这种状态下，从法律层面



看，只要满足法律规定的要件，平台与骑手之间签订劳动合同并为其缴费是必要的。

同时，该事件也暴露出若干实施难点和行业压力。首先是成本压力：据媒体报道，某平台企业骑手的社保费基数与缴费额不菲（若按照其宣传的“公司负担企业和个人需要承担的社保费用”，则每月仅社保费用就会达到近两千元每人）。对于利润率本身不高的平台企业而言，这笔费用如果由平台全额承担，将对企业带来巨大的经费负担。其次，不同地区社保制度存在差异：平台骑手跨区域流动频繁，各地养老、医保缴费基数和比例不同，社保转移衔接难度大。此外，如何界定“全职”与“兼职”骑手身份，对跨区域骑手进行参保安排，以及社保基数的确定标准等，都缺乏统一规则。上述问题使得模式推广和制度复制面临挑战：平台须调整管理体系，完善人事档案，并确保合规性，这对以往追求轻资产和人力成本最小化的运营模式构成较大冲击。法律界人士认为，无论是美图为稳定骑手缴纳社保，还是某平台企业与骑手签订劳动合同，这些做法在现行法律框架下均属合规，是平台与劳动者的自主选择结果；至于哪种方式更有利于骑手权益，则需综合考虑骑手的工作稳定性和个人意愿。

面对新形势，平台企业应积极升级用工策略和合规体系，以降低法律风险并提升雇主品牌价值。首先，可分层分类管理骑手队伍：根据业务类型和骑手工作特点，将骑手分为全职、固定兼职和灵活众包等不同类别，分别制定差异化的劳动关系和社保保障方案。对于长期稳定的核心骑手，可通过签订劳动合同、纳入社保体系来保证其权益；对于愿意保持灵活性的骑手，则可继续以合作协议或承揽协议形式雇佣，并提供商业保险或专项补贴。其次，完善合规治理流程：修订劳动用工管理制度，对接人社部《指导意见》及后续指引，公开工作规则和算法管理办法，确保薪酬、休息休假的安排符合法定要求。企业还应加强内部审核和风险预警，定期检查用工形式的合法性，及时向劳动者说明其权利义务，降低劳动争议发生概率。在社保缴纳层面，可与各地社保部门及政府机构对接，了解本地灵活就业参保政策和补贴措施。国家正在降低灵活就业社保门槛、扩展职业伤害保障试点，企业应主动跟进这些政策机会，为骑手提供相应的参保方案或资助。例如，利用新型职业伤害保险试点为所有骑手购买商业意外险或补充险，在现行体制内缓解骑手风险。



二、小红书取消竞业限制：竞业制度异化与企业合规之路

2025年4月24日，小红书通过《全员信》宣布，将自5月1日起“不新增现金或期权竞业，原有的现金和期权竞业全部释放”。上述《全员信》中称，公司“基于信任设计机制，致力于建立与员工的长期关系”，此后“不再通过竞业限制个体流动，仅要求同学履行信息保密和不招揽义务”。这一信号在当前用工环境下备受关注，不仅因其惠及员工自由择业权利的落实，也引出了对竞业限制制度边界与适用方式的广泛讨论。

我国《劳动合同法》在第二十四条明确，竞业限制只能适用于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。协议约定的范围、地域和期限由双方协商，但从劳动合同解除或终止之日起计算，期限不得超过两年。用人单位还须向被限制劳动者支付经济补偿；若合同未明确补偿标准，最高人民法院司法解释通常按劳动者离职前 12 个月平均工资的 30%作为最低月补偿额（即一般应不少于前月平均工资的 30%）。这些规定体现了竞业限制制度的本质功能：在保护企业商业秘密和核心技术的同时，尽量保障劳动者的就业自由和基本经济利益。换言之，竞业限制制度旨在平衡企业的商业保护权与员工的职业流动权。

然而，笔者调查发现现实操作中竞业限制常被滥用，偏离初衷。

第一，签约主体泛化问题突出。有企业未考虑岗位涉密程度，就让几乎所有员工入职时签署竞业协议。有的用人单位在所有劳动者入职时都会签订竞业限制协议，不当扩大了承担竞业限制的人员范围，损害劳动者自主就业权。

第二，限制范围不当现象严重。有的竞业协议附带过度宽泛的行业或企业名单，将并非竞争关系的公司也标注为竞业限制对象。

第三，补偿与违约责任严重失衡。不少案例显示，用人单位往往给出极低的补偿金，却设置极高的违约金。一位离职前年薪 20 万的员工，竞业补偿金仅 1700 元/月，却被索赔高达 100 万元；另有报道称，一些企业为达到“威慑”目的，将违约金约定为劳动者年收入的十倍乃至数十倍。上述做法与“补偿主、惩罚辅”的司法原则背道而驰，令劳动者难以承受且司法救济效果有限。由于缺乏限制性规定，一些用人单位设定高额违约金，有的为劳动者收入的十倍至几十倍不等。这些畸高的违约金数额，实际上将原本应作为对等对价的经济补偿变形为重罚手



段，加剧了制度异化的风险。

面对上述问题，企业应探索更具“信任治理”导向的合规方案。竞业限制不应单靠惩戒来管控人才，而应结合整体的人力治理。具体而言，企业可以从以下方面着手：

首先，精准识别涉密岗位。只针对真正接触企业核心商业秘密或关键技术的高级管理、技术人员等签署竞业限制。其他一般岗位可通过严格的保密协议、知识产权归属条款和职业道德规范来保护商业秘密，避免“一刀切”扩大使用竞业协议。

其次，限定适用对象与范围。在协议中明确界定竞业限制的行业领域、地域范围、期限及禁止行为类型。例如仅禁止在特定区域或特定竞争业务中任职、禁止参与有竞争关系的公司等，避免将与公司主营业务无关的岗位或区域纳入限制。

再次，合理设定补偿与违约责任。补偿金水平应与劳动者薪酬水平相匹配，至少达到司法解释建议的离职前平均月薪 30% 水平。违约金条款也应以补偿损失为目的，避免约定过高。如约定违约金，可参考劳动者离职前收入的倍数进行衡量；若违约金过高，双方可在协议中约定按损失比例调整或上限条款。

最后，配套信息保护与交接机制。加强对涉密信息的分类管理、签署严格保密协议；在员工离职时组织规范的工作交接、归还资料等流程，并明确离职后不得挖角原单位员工等忠诚义务约定，这些做法能在一定程度上替代或强化竞业限制的保护功能。

小红书此次公开信中也声明“竞业限制作为企业保护商业秘密的一种手段，应适用有度，避免成为过度管控人才的工具”。企业在合规设计竞业条款时，应秉持公平原则，将补偿与限制相匹配，以补偿为主、惩罚为辅。更重要的是，企业需要从传统的“人力管控”思维转向“信任治理”思路，构建互惠互信的用工环境。只有这样，才能在符合法律规定的前提下，实现企业风控与人才生态的良性互动，促进企业与员工的共同发展。

✧ 域外法评

一、韩国发布《职业安全卫生法施行规则》修订单案

2025年4月9日，韩国雇佣劳动部发布“部分修订职业安全卫生法施行规则之立法预告”。作为韩国推动劳动保护制度现代化的重要一步，该修订单案预计将为改善职场安全状况、预防职业伤害提供更强有力的法律支持。

相关链接：[산업안전보건법 시행규칙 일부개정령안 입법예고](#)

二、阿布扎比金融自由区《2024年版雇佣条例》正式生效

阿布扎比金融自由区《2024年版雇佣条例》已于2025年4月1日起正式生效，取代之前的《2019年版雇佣条例》。

2025年1月9日，阿布扎比金融自由区（ADGM）注册局（RA）正式发布《2024年版雇佣条例》，标志着该地区劳动用工制度的重大升级。新条例全面反映全球劳动用工趋势，明确雇主与雇员的权利义务，致力于打造更加公平、灵活且具有竞争力的用工环境。

新条例主要变化包括：扩展“雇员”定义以适应远程工作安排；明确兼职工的权利；规范工作许可及签证流程；并加强对工作场所歧视与迫害的法律责任。

相关链接：[ADGM Publishes New Employment Regulations](#)



三、英国最新移民法部分内容已于4月生效

2025年3月12日，移民局发布“最新移民法修订通知”（Statement of changes to the immigration rules: HC 733），部分政策已经于2025年4月9日生效。

自2024年4月起，英国工作签证（Skilled Worker Visa）最低薪资要求已从26,200英镑上调至38,700英镑，涨幅近50%。此前，为了不影响已经获批的移民，英国内政部推出了过渡政策——对于STEM专业博士、26岁以下等“新人”（New entrant）申请者，年薪达到23,200英镑即可。而从2025年4月9日起，此前符合“新人”（New entrant）标准的移民，在办理续签或转换雇主时，年薪门槛也必须满足25,000英镑。



与此同时，英国内政部还对很多岗位的“going rate”薪资标准进行了更新，其中包括产品经理、采购经理、零售、酒店与餐饮业、市场营销与广告主管、教育及创意产业等。

2025年4月9日生效的政策还包括：博士生若因导师调动需更换学校，可豁免学术进阶（Academic Progress）要求，并可在英国境内完成续签，无需回到母国或第三方国家重新申请签证；多类签证申请费自4月9日起全面涨价等。

相关链接：[Statement of changes to the Immigration Rules: HC 733, 12 March 2025](#)

四、 美国社安局发布社保账户身份验证新规

美国社会安全局（SSA）近期宣布，自2025年4月14日起，将实施新的身份验证规定，以加强对社会安全账户的保护，防止欺诈行为。

申请退休、遗属或附属（配偶或子女）福利的个人，需要通过“my Social Security”在线门户完成身份验证。这要求创建一个账户，并通过SSA指定的身份验证服务提供商（如Login.gov或ID.me）进行验证。无法在线完成身份验证的申请人，需亲自前往当地SSA办公室或参与该服务的邮局进行身份验证。SSA强调，电话身份验证将不再被接受。

申请社会安全残疾保险(SSDI)、医疗保险(Medicare)或补充保障收入(SSI)的个人，可通过电话完成身份验证，无需亲自前往办公室。

相关链接：[Social Security Updates Recently Announced Identity Proofing Requirements](#)

◆ 作者简介



胡高崇 | 高级合伙人

135-8187-4331 | hugaochong@zld.com

胡高崇律师为中伦文德律师事务所的合伙人律师，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，包括参与处理招聘入职、绩效管理、解除与终止劳动关系、批量裁员以及竞业限制与股票期权激励纠纷等相关事宜。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。



于涛 | 律师

于涛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

◆ 中伦文德劳动业务简介

我们能够为客户提供全面的劳动与雇佣法律服务。我们在劳动与雇佣领域的经验包括但不限于：

- 处理劳动合同订立、履行、解除或终止过程中的各种劳动争议，比如劳动合同效力、试用期、培训和服务期、薪酬待遇、工时休假、劳动合同解除与终止、竞业限制与股票期权激励、劳务派遣等劳动争议诉讼案件；
- 就企业日常运营过程中的劳动相关问题为客户提供咨询服务；
- 起草、审阅及修订各种与劳动关系相关的法律文件，包括劳动合同、劳务派遣协议、培训协议、竞业限制协议、保密协议、期权协议、协商解除劳动合同协议书等；
- 设计、起草、审阅及修订各种与劳动关系相关的规章制度，包括员工手册、员工奖惩制度、工时休假制度、薪酬福利制度、股权激励计划、差旅报销制度等；
- 协助企业处理并购、重组、破产、清算以及解散等过程中的员工安置与批量性裁员等劳动法律相关事务。

我们充分了解北京地区的司法实践。中伦文德劳动法团队的主办合伙人拥有多年北京市司法机关的劳动争议案件审判经验，对于北京市地区的司法实践趋势有深入把握和了解。

我们拥有丰富的劳动与雇佣法律服务经验。中伦文德劳动法团队连续多年向国内/北京地区知名互联网公司、科技型企业、投资公司、国有企业及外资企业提供法律服务。在劳动法的各个具体业务领域中，具有多样化的法律服务经验。

我们秉承服务质量至上和客户满意至上的理念。我们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。





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