

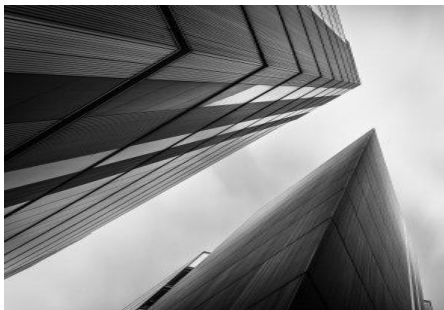
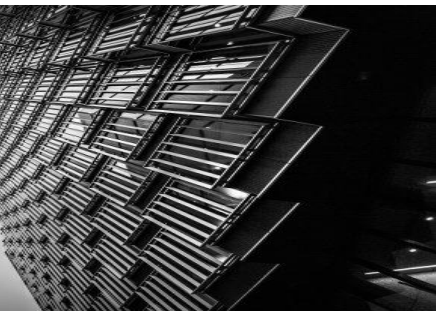
# 中伦 文德

ZHONGLUN  
W&D  
LAW  
FIRM

中伦文德 《劳动法律评论》

2025 年第 2 期





✧ 新规速递.....1

一、 国家统计局发布《2024 年国民经济和社会发展统计公报》 ..... 1

二、 四川省人社厅下发《关于印发〈四川省劳动人事争议仲裁终局裁决适用规则（试行）〉的通知》 ..... 1

三、 山东省第五次修改《山东省人口与计划生育条例》 ..... 2

四、 全国多省市发布调整最低工资标准通知..... 2

✧ 典型案例.....4

一、 靖某霞诉太原富某房地产开发有限公司生育保险待遇纠纷案.....4

二、 李明诉强盛工程公司确认劳动关系纠纷案.....5

✧ 热点评析.....6

一、 歧视性招聘的法律边界：地域限制是就业歧视还是用工自主权？ ..... 6

二、 劳资博弈新战场：股权激励争议的司法实践差异与规则重构挑战..... 8

✧ 域外法评.....10

一、 韩国明确育儿相关津贴上限金额..... 10

二、 埃及正式确定退休年龄为 60 岁..... 10

三、 马来西亚最低工资调高 13% ..... 10

✧ 作者简介.....11

✧ 中伦文德简介 .....12

✧ 中伦文德劳动业务简介 .....13



## ◇ 新规速递

### 一、国家统计局发布《2024 年国民经济和社会发展统计公报》

2025 年 2 月 28 日，国家统计局发布了《中华人民共和国 2024 年国民经济和社会发展统计公报》（以下简称“《公报》”），《公报》统计了 2024 年居民收入与社会保障情况。2024 年，全年全国居民人均可支配收入 41314 元，比上年增长 5.3%，扣除价格因素，实际增长 5.1%。全国居民人均可支配收入中位数 34707 元，增长 5.1%。按常住地分，城镇居民人均可支配收入 54188 元，比上年增长 4.6%，扣除价格因素，实际增长 4.4%。城镇居民人均可支配收入中位数 49302 元，增长 4.6%。农村居民人均可支配收入 23119 元，比上年增长 6.6%，扣除价格因素，实际增长 6.3%。年末全国参加城镇职工基本养老保险人数 53449 万人，比上年末增加 1329 万人。参加城乡居民基本养老保险人数 53830 万人，减少 692 万人。参加基本医疗保险人数 132638 万人，其中参加职工基本医疗保险人数 37920 万人，参加城乡居民基本医疗保险人数 94718 万人。参加失业保险人数 24589 万人，增加 216 万人。参加工伤保险人数 30398 万人，增加 224 万人。参加生育保险人数 25298 万人。

相关链接：[国家统计局：中华人民共和国 2024 年国民经济和社会发展统计公报](#)

### 二、四川省人社厅下发《关于印发〈四川省劳动人事争议仲裁终局裁决适用规则（试行）〉的通知》

2025 年 1 月 20 日，为进一步明确劳动人事争议仲裁终局裁决适用范围，统一终局裁决尺度，及时、高效维护劳动者合法权益，提升劳动人事争议仲裁公信力，四川省厅商省高级人民法院研究制定了《四川省劳动人事争议仲裁终局裁决适用规则（试行）》（以下简称“《规则》”），《规则》自 2025 年 1 月 20 日起执行。《规则》发布后，劳动仲裁终局裁决的适用范围更加明晰，案件的处理机制也会更加优化，程序透明高效，以使权益保障更加明确。

相关链接：[四川省人社厅：关于印发《四川省劳动人事争议仲裁终局裁决适用规则（试行）》的通知](#)



### 三、山东省第五次修改《山东省人口与计划生育条例》

2025 年 1 月 18 日，山东省十四届人大常委会第十三次会议表决通过了《山东省人民代表大会常务委员会关于修改〈山东省人口与计划生育条例〉的决定》（以下简称“《决定》”），《决定》自公布之日起施行。

《决定》对婚假、产假、陪产假、育儿假等具体条款进行调整，其中第二十六条规定：“依法办理结婚登记的公民，享受婚假十五日；参加婚前医学检查的，再增加婚假三日。符合法律和本条例规定生育子女的夫妻，除国家规定的产假外，女职工增加六十日产假，配偶享受不少于十五日陪产假，三周岁以下婴幼儿父母各享受每年累计不少于十日育儿假。婚假、陪产假、育儿假和增加的产假期间，工资照发，福利待遇不变。”

相关链接：[山东省卫健委：山东省人口与计划生育条例](#)

### 四、全国多省市发布调整最低工资标准通知

2025 年 1 月 1 日，四川省施行《关于调整全省最低工资标准的通知》，调整后的全省月最低工资标准为第一档每月 2330 元（每日 107 元），第二档每月 2200 元（每日 101 元）；全省非全日制用工小时最低工资标准为第一档每小时 23 元，第二档每小时 22 元。

相关链接：[四川省人民政府：关于调整全省最低工资标准的通知](#)

2025 年 1 月 26 日，福建省人社厅发布《关于公布我省最低工资标准的通知》，调整后的月最低工资根据其适用范围及地域的差异从 1895 元至 2265 元不等，非全日制用工小时最低工资标准根据其适用范围及地域的差异从 20 元/小时至 23.5 元/小时不等。

相关链接：[福建省人社厅：关于公布我省最低工资标准的通知](#)

2025 年 1 月 23 日，贵州省人社厅发布《关于调整贵州省最低工资标准的通知》，对贵州省的最低工资标准进行上调，上调后的最低工资标准为月最低工资



标准一类区每月 2130 元、二类区每月 1980 元、三类区每月 1890 元；非全日制用工的小时最低工资标准为一类区每小时 22.4 元、二类区每小时 20.8 元、三类区每小时 19.8 元。

相关链接：[贵州省人民政府：贵州省最低工资标准上调](#)

2025 年 2 月 8 日，广东省人民政府下发《关于调整我省最低工资标准的通知》，调整后的最低工资标准分为四类，根据适用地区差异，月最低工资标准从 1750 元至 2520 元不等，非全日制小时最低工资标准从 17.4 元/小时到 23.7 元/小时不等。

相关链接：[广东省人民政府：关于调整我省最低工资标准的通知](#)



## ◇ 典型案例

### 一、 靖某霞诉太原富某房地产开发有限公司生育保险待遇纠纷案

2025年2月,人民法院案例库新增了入库编号为2025-07-2-187-001的案例,该案例涉及用人单位向女职工支付的产假期间工资低于其依法享有的生育津贴情况的处理问题,具有重要的参考价值。简述如下:

#### (一) 基本事实

2018年10月原告靖某霞入职太原富某房地产开发有限公司(以下简称“太原某房地产公司”),在职期间该公司持续为其缴纳社会保险。2022年3月其顺产生育单胎后,依法休产假128天并经公司批准。生育期间,社保机构已向太原某房地产公司拨付生育医疗费1300元及生育津贴23344.83元,但该公司仅支付产假工资3991.42元。因实际支付的产假工资低于法定生育津贴标准,靖某霞遂向法院提起诉讼。

#### (二) 判决结果

用人单位应当按时足额支付给劳动者生育保险待遇,不得截留。在用人单位为职工缴纳生育保险费后,职工可依法享受生育保险待遇。本案中,太原某房地产公司在靖某霞在职期间持续为其缴纳社会保险费,故靖某霞生育后依法有权享受生育保险待遇。太原某房地产公司在收到社保机构发放的靖某霞生育津贴及生育医疗费后未予足额支付,靖某霞有权要求太原某房地产公司足额支付其依法享受的生育保险待遇。

#### (三) 裁判要旨

女职工依法享受产假期间,视为其提供了正常劳动,用人单位应当支付产假工资。已参加生育保险的女职工依法享受的生育津贴为产假期间工资的替代,生育保险基金支付的生育津贴高于本人工资的,用人单位应当全额发放。用人单位批准女职工超出法定产假天数休假的,超出期间的工资按用人单位上年度职工月平均工资的标准支付。





## 二、 李明诉强盛工程公司确认劳动关系纠纷案

近期，上海市高级人民法院在官网发布了一起有关确认劳动关系的案件，该案对于如何确定用工单位与劳动者之间存在劳动关系，尤其是涉及公司以法定代表人名义招工情况下，劳动者究竟是和公司之间存在劳动关系还是仅和法定代表人个人之间建立了劳务关系，具有重要的指导意义。简述如下：

### （一） 基本案情

强盛工程公司法定代表人王强以个人名义招募木工李明，李明实际在强盛工程公司项目工地从事木工工作。工作期间，王强通过微信指派工作任务，并通过个人微信账户向李明支付劳动报酬。之后，李明在施工过程中不慎受伤，王强作为法定代表人履行救治义务并垫付医疗费用。但是，李明在申请工伤时却遭到公司的拒绝，故李明向劳动仲裁机构申请确认与强盛工程公司的劳动关系以申请工伤认定。仲裁裁决认定存在劳动关系后，强盛工程公司向法院提起诉讼，主张李明系其法定代表人王强个人聘用，与公司不存在劳动或劳务关系。李明则辩称，其为强盛工程公司工作，并且在工作过程中受伤，应认定为工伤。

### （二） 判决结果

强盛工程公司以公司名义对外承接项目，又以法定代表人王强的名义对外雇佣相关人员，但从事的工作却是为强盛工程公司承接的项目提供劳动，两个行为之间存在矛盾。王强作为法定代表人，以个人名义雇佣李明为公司工作，对李明进行考勤，并按月发放工资。李明作为普通劳动者，有理由相信王强系代表强盛工程公司对其进行管理及支付劳动报酬，因此可以确认双方存在劳动关系。

### （三） 裁判要旨

根据《中华人民共和国劳动合同法》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”，不论用人单位是否与劳动者签订了劳动合同，只要双方符合劳动关系的认定标准，存在用工关系，就已经建立了事实劳动关系。

认定劳动关系的关键在于：第一，双方是否符合劳动关系建立的主体资格；第二，劳动者的工作内容是否属于公司经营范围；第三，用人单位是否对劳动者存在人身管理隶属性；第四，用人单位是否对劳动者存在经济上的从属性。



## ◇ 热点评析

### 一、 歧视性招聘的法律边界：地域限制是就业歧视还是用工自主权？

2025年2月19日，上海市人社局在公布的6件侵害劳动者就业权益典型案例中，披露了一起具有代表性的歧视性招聘案件。上海某人力资源公司在招聘信息中标注“某某地已满”“某某、某某地免”等字样，明确排除特定地域求职者。嘉定区人社局经调查后，认定该公司违反平等就业原则，依法责令其限期整改，清除歧视性招聘信息并处以5000元罚款。

本案的核心争议在于企业以户籍为标准筛选求职者，是否属于合法的用工自主权，抑或构成法律禁止的就业歧视。

平等的劳动就业权是公民最重要、最基本的生存权利，依法受到法律保护。《就业促进法》第三条规定：“劳动者依法享有平等就业和自主择业的权利。劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰等不同而受歧视。”尽管《就业促进法》未直接列举“地域”为禁止歧视的类型，但通过“等不同”的兜底条款，结合《劳动法》第十二条对平等就业权的概括性保护，司法实践中普遍将“地域歧视”纳入规制范围。2022年7月最高人民法院发布的185号指导案例中已经明确“用人单位在招用人员时，基于地域、性别等与工作内在要求无必然联系的因素，对劳动者进行无正当理由的差别对待的，构成就业歧视”。《上海市就业促进条例》第四章中更是将“户籍、地域”明确列为禁止的歧视类型。该公司的“某某地免入”条款直接以劳动者的身份标签替代岗位能力评估，显然构成对平等就业权的侵害。上海嘉定区人社局依据《就业服务与就业管理规定》《人力资源服务机构管理规定》等相关规定作出行政处罚，既符合法律精神，也体现了执法部门对就业歧视行为的“零容忍”态度。

企业的用工自主权并非绝对权利，其行使需受法律严格限制。首先，用工限制必须与岗位核心需求直接相关。例如，方言客服岗位要求求职者掌握特定方言，或涉外岗位要求外语能力证书，此类限制因与工作内容高度关联而被视为合法。其次，筛选标准需具备客观性，企业应通过公开透明的考核机制验证求职者的实际能力，而非以主观身份标签直接排除。例如，外语岗位可通过语言等级考试筛选，而非简单地以地域或国籍作为筛选依据。最后，用工自主权不得突破法律禁止性规定，尤其是涉及民族、性别、地域等法律明确或隐含保护的平等就业权范畴。





就上述上海嘉定区人社局的案例而言，涉事企业既未证明特定地域劳动者不符合岗位需求的具体理由，也未设置客观的能力评估程序，仅以户籍标签作为排除标准。这种简单粗暴的筛选方式，本质上是用人单位滥用管理权，将地域偏见凌驾于劳动者的能力评价之上。相较之下，若企业能证明地域限制与岗位存在必要关联（如某地户籍人员更熟悉当地市场），并通过公平考核程序验证，则可能被认定为合理筛选。但本案显然缺乏此类正当性支撑，其行为已突破合法边界，构成对平等就业权的侵害。

当前，反就业歧视的执法呈现精细化、技术化趋势。对企业而言，合规管理需从招聘用语规范化入手，避免使用“不招”“谢绝”等绝对化表述，转而采用“优先考虑具备某类技能者”等能力导向的表述。同时，法律对企业的举证责任要求日益严格，若劳动者主张遭受歧视，企业需自证招聘条件的合理性，否则将推定歧视成立。这一规则倒逼企业建立完善的招聘流程记录和岗位需求论证机制。对劳动者而言，维权路径更加多元。除了向人社部门投诉、拨打 12345 热线外，还可通过工会、反歧视公益组织等渠道寻求帮助。在证据固定方面，及时对歧视性招聘信息进行截图、录屏保存至关重要。此外，若因歧视行为导致精神损害或经济损失，劳动者还可依据《民法典》主张民事赔偿。

在人口流动规模超 4 亿的当下，地域歧视招聘不仅加剧社会割裂，更会造成人力资源错配。从国际经验看，欧盟《平等待遇指令》要求企业为差别待遇提供“正当化事由”，美国《民权法案》第七章将“地域”纳入“民族出身”歧视范畴，这些立法模式值得借鉴。总而言之，上海此案的象征意义远高于 5000 元罚款本身，它向社会传递了明确信号：用工自主权不得成为地域偏见的保护伞，通过社会的协同发力，才能真正实现《就业促进法》“营造公平就业环境”的愿景，让每一个劳动者在能力竞争的起跑线上平等出发。



## 二、 劳资博弈新战场：股权激励争议的司法实践差异与规则重构挑战

在回顾近几年劳动法领域热点问题时，绕不开的一个点即是股权激励争议。股权激励纠纷的复杂性，不仅源于其横跨劳动法、公司法与证券法的交叉地带，更因司法实践中长期存在的案由割裂与裁判冲突而备受关注——同样的股权激励争议，在不同地域法院可能被切割成截然不同的法律图景。

以京津冀、长三角、珠三角几大经济圈的司法实践为例，在北京、上海、深圳三地，同类型纠纷可能被归入劳动争议、合同纠纷甚至证券纠纷等不同类型的案由。北京地区的法院体系，尤其是一中院及辖区基层法院，普遍将股权激励损失赔偿纳入劳动争议的受案范畴，深圳司法实践也呈现相似趋势；而在上海地区法院，同类案件多被定性为合同纠纷，甚至因涉及上市公司股票行权价格等问题，部分案件被推向证券纠纷领域。

引发广泛讨论的《劳动争议司法解释（二）（征求意见稿）》第一条，正试图为这一混乱的现状建立统一标尺。该条款明确规定：“用人单位基于劳动关系以股权激励方式为劳动者发放劳动报酬，劳动者请求用人单位给付股权激励标的或者赔偿股权激励损失发生的纠纷属于劳动争议，但因行使股权发生的纠纷除外。当事人不服劳动争议仲裁机构作出的裁决，依法提起诉讼的，人民法院应予受理。”上述条款的核心突破在于开宗明义地厘清了股权激励争议受理的受案范围、受案机构，规定用人单位基于劳动关系以股权激励方式为劳动者发放劳动报酬，劳动者请求用人单位给付股权激励标的或者赔偿股权激励损失发生的纠纷属于劳动争议。这一突破性规定直指司法实践的核心痛点，但争议也随之而来。而且，该条款虽在理论上确立了原则，却难掩实践落地的复杂性：当境外持股平台、混合出资条款、资本市场波动等多重因素交织时，“基于劳动关系”的认定边界仍显模糊——从“群雄逐鹿”到“一统中原”的规则重构之路注定充满阻力。

即便股权激励纠纷的案由得以统一，实体与程序层面的挑战依然横亘眼前。

其中无法回避的第一个问题便是**主体的复杂性**。股权激励往往涉及用人单位、境外持股平台与劳动者的三角关系，是否追加第三方主体往往成为程序推进的关键卡点。司法实践中，法院对追加第三方的态度呈现显著分歧，其裁量标准往往与诉讼请求的性质深度绑定：若劳动者仅主张金钱赔偿（如股权收益损失），因不涉及权益归属确认，法院多基于“劳动关系相对性”原则，仅审理用人单位责

任；但若诉讼请求包含确权主张（如确认股票期权数量、要求实际行权），因权益授予主体常为境外持股平台，部分法院认为必须追加第三方方能查清事实。

再有是**仲裁前置与管辖权异议**的问题。目前仲裁机构对于股权激励纠纷的态度基本是不予受理，对劳动者包含股权激励相关诉请的争议案件，仲裁机构往往采取“切割处理”：仅受理传统工资、加班费等争议，而对涉及股权激励的部分直接出具《不予受理通知书》，迫使劳动者就同一法律关系分头启动劳动仲裁与民事诉讼。这种人为拆分不仅增加司法成本，迫使各方双线作战，也导致两案裁判结果往往相互关联，进一步拉长纠纷解决的周期。程序博弈的另一面，是利用管辖权规则发起的“法律消耗战”。当案件涉及境外持股平台时，若第三方主体提出管辖权异议，即便最终被法院驳回，也足以通过一审、二审程序消耗数月时间。

此外，实践中还出现了一些企业用工管理中的新型操作，比如将股权激励与服务期协议、竞业限制补偿金进行捆绑安排，该等方式的合规性也都有待司法实践的标尺作出裁量。

股权激励从高管特权向普惠工具的演变，本是劳动力市场进化的标志，但规则的滞后性使其异化为劳资博弈的新战场。面对规则重构的迫切需求，司法系统正在探索破局之道。最高人民法院在《劳动争议司法解释（二）（征求意见稿）》中展现的立场，预示着股权激励争议将从“司法游击战”转向“规则阵地战”。当企业与劳动者在“股权”的面纱下争夺话语权时，司法机构的目光更应穿透复杂的交易结构，回归劳动关系的本质——唯有平衡资本增值与人力价值，方能在保护创新与捍卫公平之间找到真正的支点。



## ◇ 域外法评

### 一、 韩国明确育儿相关津贴上限金额

2025 年 2 月 21 日，韩国雇佣劳动部于发布第 2025-14 号公告，公布了产前产后休假津贴、流产、死产休假津贴、配偶产假津贴及不孕治疗休假津贴的上限金额，公告自 2025 年 2 月 23 日起正式实施。在此通知实施的同时，《配偶产假最高工资金额通知》（就业和劳动部通知第 2024-105 号）将被取消。

相关链接：[고용노동부고시 제 2025-14 호](#)

### 二、 埃及正式确定退休年龄为 60 岁

埃及众议院委员会已签署一项新的劳动法，正式确定退休年龄为 60 岁。该法由委员会主席阿德尔·法迪勒（Adel Al Fadhil）宣布，并根据第 170 条达成一致。该条款现在规定，除非员工的合同为固定期限且超过退休年龄，否则不得将退休年龄设定在 60 岁以下。此前，第 170 条还规定：“员工有权在达到该年龄后继续工作，以完成领取养老金所需的期限。”众议院现已修订该法律，规定：“关于领取养老金年龄，应适用《社会保险和养老金法》的相关规定。”这意味着退休员工现在可以在年满 60 岁时领取养老金。

《社会保险和养老金法》计划逐步提高退休年龄：2034 年提高至 62 岁，2036 年提高至 63 岁，2038 年提高至 64 岁，2040 年提高至 65 岁。

相关链接：<https://natlex.ilo.org>

### 三、 马来西亚最低工资调高 13%

自 2025 年 2 月 1 日起，马来西亚全国最低工资将上调至每月 1700 林吉特（1MYR=约 1.63187CNY）。此次调整是根据《2011 年国家工资理事会法案》制定，并于 2024 年 12 月 4 日在政府宪报上正式发布的 2024 年最低工资令之规定。此次修改前，马来西亚的法定最低工资为每月 1500 林吉特，这是依据 2022 年最低工资令于 2022 年 5 月开始实施的。根据规定，最低工资需每两年审查一次。在 2024 年 10 月 18 日的国家预算演讲中，马来西亚首相安瓦尔·易卜拉欣正式宣布，将最低工资调整至 1700 林吉特，增幅为 13.3%。相比 2022 年 5 月时的调整幅度 25.0%，本次上调相对温和。

相关链接：<https://belanjawan.mof.gov.my/>



## ✧ 作者简介



胡高崇 | 高级合伙人

135-8187-4331 | [hugaochong@zlwd.com](mailto:hugaochong@zlwd.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。



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、常州、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 27 家分所，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](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、劳务派遣等方面的劳动争议诉讼案件；
- 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。



中倫  
文德

ZHONG LUN W & D LAW FIRM

正 是 道 本  
至 求 載 為  
大 理 以 信  
中 倫 文 德