



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8期



# 目录

◆ 新规速递 .....	1
一、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（二）》及劳动争议典型案例 .....	1
二、国家医疗保障局：《医疗保障按病种付费管理暂行办法》 .....	1
三、北京住房公积金管理中心：《关于对受 2025 年汛情影响的缴存职工给予阶段性支持的通知》 .....	2
◆ 典型案例 .....	3
一、某建筑公司与张某工伤保险待遇纠纷案 .....	3
二、王某与某数字公司劳动合同纠纷案 .....	4
◆ 热点评析 .....	5
一、新司法解释（二）短评之：竞业限制条款的效力认定与责任界定 .....	5
二、新司法解释（二）短评之：未订立书面劳动合同二倍工资规则的细化 .....	7
◆ 域外法评 .....	9
一、欧盟《GPAI 行为准则》部分关键条款正式生效 .....	9
二、沙特阿拉伯启动外籍员工工作许可分类第二阶段 .....	9
◆ 作者简介 .....	10
◆ 中伦文德简介 .....	11
◆ 中伦文德劳动与雇佣业务简介 .....	12



## ◆ 新规速递

### 一、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（二）》及劳动争议典型案例

2025年8月1日，最高人民法院举行新闻发布会，发布《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（二）》（以下简称“《解释（二）》”）及配套的六个劳动争议典型案例。《解释（二）》共二十一条，于2025年9月1日起开始施行，旨在深入贯彻落实党的二十届三中全会精神，加强审判指导、统一法律适用，落实我国劳动用工和社会保障制度，积极推动构建和谐劳动关系，针对竞业限制、混同用工、社会保险纠纷等社会关切问题明确法律适用标准，依法保障劳动者和用人单位合法权益。最高人民法院同步发布的六个劳动争议典型案例，是《解释（二）》确立相关规则的具体体现，有利于社会公众更好的理解和适用。

相关链接：[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（二）》及劳动争议典型案例](#)



### 二、国家医疗保障局：《医疗保障按病种付费管理暂行办法》

2025年8月15日，国家医疗保障局印发了《医疗保障按病种付费管理暂行办法》（以下简称“《办法》”），旨在规范医疗服务行为和医疗保障支付方式，提升医保基金使用效率。《办法》共分为八章三十九条，明确了按病种付费的政策、关键技术、核心要素和配套措施，强调了总额预算管理、分组方案的制定与调整等方面的规定。《办法》构建了全国统一框架、地方适度调整的分组管理体系；厘清了权重、费率、支付标准等内涵，建立了科学化的支付标准形成机制；针对医疗技术创新和疑难重症救治等特殊情况，建立了科学规范的评审机制；对医疗机构信息化建设提出了系统性要求，强调依托全国统一的医保信息平台实现数据互联互通。《办法》的实施将促进医疗卫生资源的合理利用，体现医务人员的劳务价值，保障参保人员的待遇水平，推动医保基金的平稳高效运行，通过规范化的管理，提升医疗保障的标准化水平，确保医疗服务的质量和效率。

相关链接：[国家医疗保障局：《医疗保障按病种付费管理暂行办法》](#)

### 三、北京住房公积金管理中心：《关于对受 2025 年汛情影响的缴存职工给予阶段性支持的通知》

2025 年 8 月 18 日，北京住房公积金管理中心发布了《关于对受 2025 年汛情影响的缴存职工给予阶段性支持的通知》（以下简称“《通知》”），旨在促进受 2025 年汛情影响的缴存职工抓紧修缮受损房屋，尽快恢复正常生产生活秩序。《通知》的阶段性支持措施执行至 2025 年 11 月 30 日，主要适用于两类职工：一是受汛情影响，因修缮受损自有住房造成生活困难的缴存职工；二是汛情发生后自有住房暂不具备居住条件，需要租赁住房并完成租房备案的缴存职工。《通知》规定，受汛情影响的缴存职工，因修缮受损自有住房造成生活困难的，由所在乡镇政府、街道办事处等相关部门核定修缮资金金额，经公积金中心核实无误后可一次性提取本人账户内住房公积金余额，最高不超过修缮资金金额。

相关链接：[北京住房公积金管理中心：《关于对受 2025 年汛情影响的缴存职工给予阶段性支持的通知》](#)



## ◆ 典型案例

### 一、某建筑公司与张某工伤保险待遇纠纷案

近期，最高人民法院发布了六个与《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（二）》配套的典型案例，其中一例对于转承包建设工作中用工主体责任单位的认定问题具有重要的指导意义。简述如下：

#### （一）基本案情

某建筑公司将所承包工程转包给刘某。2021年8月，刘某招用张某到工地工作。2021年10月，张某在作业时从高处坠落受伤，诊断为腰椎骨折。生效判决已确认某建筑公司与张某之间不存在劳动关系。2023年3月，人社部门作出《认定工伤决定书》，认定张某受到的事故伤害为工伤，某建筑公司对张某受到的事故伤害承担工伤保险责任。经劳动能力鉴定委员会鉴定，确定张某劳动功能障碍等级为八级，停工留薪期6个月。经张某申请，某劳动人事争议仲裁委员会支持了其请求某建筑公司支付工伤保险待遇的主张，某建筑公司不服，诉至人民法院。

#### （二）判决结果

法院认为，根据《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》，工伤保险责任的承担并非必须以存在劳动关系作为前提条件。在建筑工程转包给个人的情况下，一旦发生工伤事故，具备用工主体资格的承包人应当承担工伤保险责任。本案中，某建筑公司将案涉工程转包给刘某，刘某招用的张某在施工过程中受伤且已被认定为工伤。虽某建筑公司与张某之间不存在劳动关系，但某建筑公司作为案涉工程的承包人，仍需承担工伤保险责任。在某建筑公司未为张某缴纳工伤保险费的情况下，审理法院判令其向张某支付相应的工伤保险待遇。

#### （三）裁判要旨

用人单位违反法律、法规规定将承包业务转包给不具备用工主体资格的组织或者自然人，该组织或者自然人聘用的职工从事承包业务时因工伤亡的，用人单位为承担工伤保险责任的单位。发生工伤后，劳动者可以向社会保险行政部门申请认定工伤、承包人为承担工伤保险责任的单位。认定工伤后，如果承包人未为劳动者缴纳工伤保险费，劳动者可以要求承包人承担支付工伤保险待遇的责任。





## 二、王某与某数字公司劳动合同纠纷案

同样是最高人民法院发布的配套典型案例，其中一例对于关联企业混同用工的认定问题具有重要的指导意义。简述如下：

### （一）基本案情

某数字公司系一人公司，其法定代表人、股东均为梁某。某科技公司的法定代表人为梁某，股东为梁某（持股比例 60%）、胡某（持股比例 40%）。两公司系关联企业，营业执照记载的经营范围重合。某科技公司发布招聘启事，王某应聘后于 2022 年 8 月 1 日入职并工作至 2023 年 2 月 22 日。工作期间，王某的工作地点悬挂有“某数字公司”名牌，日常工作沟通使用的微信、QQ 聊天软件有“某数字公司”字样。两公司均未与王某订立书面劳动合同、亦未缴纳社会保险费与办理招退工手续，王某工资系通过梁某个人账户发放。王某认为，某数字公司与某科技公司合署办公、业务相同、人员混同，两公司已对其形成混同用工，遂择一向某劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，提出确认其与某数字公司存在劳动关系并支付欠发工资等请求。王某仲裁未获支持，后诉至人民法院。

### （二）判决结果

审理法院认为，某数字公司、某科技公司属关联企业，经营业务存在重合，梁某同时担任两公司股东及法定代表人，王某难以确定实际用人单位。王某虽通过某科技公司名义应聘入职，但是其工作场所张贴有“某数字公司”名牌、工作沟通使用的通讯软件冠以“某数字公司”名称，王某的工作内容包含某数字公司经营业务，其有理由相信是为某数字公司提供劳动。审理法院判决支持王某要求确认与某数字公司存在劳动关系并支付欠发工资等诉讼请求。

### （三）裁判要旨

混同用工多发生于关联企业之间。关联企业采取不订立书面劳动合同等方式，人为造成劳动关系归属模糊，并在诉讼中相互推诿，进而达到规避承担用人单位责任的目的。在关联企业对劳动者存在混同用工的行为但均未订立书面劳动合同的情况下，人民法院主要根据用工管理行为，综合考虑工作时间、工作内容、劳动报酬支付、社会保险费缴纳等因素确认劳动关系。



## ◆ 热点评析

### 一、新司法解释（二）短评之：竞业限制条款的效力认定与责任界定

2025年出台的《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（二）》（以下简称“新司法解释（二）”）第十三条至第十五条对竞业限制条款的效力认定及违约责任作出细化规定，体现了我国劳动法项下竞业限制制度从形式审查转向实质审查的重要倾向。笔者拟结合条款内容，分析其对用工实践的影响，并提出合规建议。

**新司法解释（二）明确竞业限制条款的效力以劳动者知悉或接触商业秘密与保密事项为前提。**第十三条规定：“劳动者未知悉、接触用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项，劳动者请求确认竞业限制条款不生效的，人民法院依法予以支持。”这一规定将主体适格性审查从形式转向实质，要求竞业限制必须与保护商业秘密或保密事项的直接目的相关联。同时，该条还赋予劳动者请求确认“超过合理比例部分无效”的权利，明确竞业限制的范围、地域、期限等内容应与涉密程度相适应。这些规定有助于纠正实践中竞业限制泛化的倾向，促使制度回归保护商业秘密或保密事项的立法初衷。

**在职期间约定竞业限制条款的效力得到明确认可。**新司法解释（二）第十四条规定，用人单位与高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员约定在职期间竞业限制条款，劳动者以不得约定在职期间竞业限制、未支付经济补偿为由请求确认条款无效的，人民法院不予支持。这实际上确认了在职工承担竞业限制义务是忠实义务的体现，其对价已包含在劳动报酬中，用人单位无需另行支付补偿。

**违反竞业限制的责任承担规则得以明晰。**新司法解释（二）第十五条规定，劳动者违反有效的竞业限制约定，用人单位请求劳动者按照约定返还已经支付的经济补偿并支付违约金的，人民法院依法予以支持。这意味着用人单位仅在与劳动者有明确约定的情况下，才可主张返还补偿金及支付违约金，强调了“有约定从约定”的契约原则。

笔者认为，司法实践中仍存在若干待明确之处。

**第一，“知悉、接触商业秘密或保密事项”的认定标准尚不清晰。**何程度构成“知悉、接触”，用人单位需要提供哪些证据证明劳动者确实知悉、接触商



业秘密或保密事项，不同法院可能持不同判断标准。

**第二，“合理比例”的裁量空间较大。**关于竞业限制的范围、地域、期限何为“合理”，缺乏具体指引。

**第三，违约金数额的合理性判断标准缺失。**用人单位与劳动者约定违反竞业限制义务时支付违约金的，该违约金数额是否完全尊重意思自治；还是属于新司法解释（二）第十三条中“等内容”的范围，应同“竞业限制的范围、地域、期限”一样，与劳动者知悉、接触的商业秘密和与知识产权相关的保密事项、具有的商业价值和形成的竞争优势相适应，仍亟待明确。

面对新规，企业应重构竞业限制管理机制，实现合规运营。具体而言，可从以下方面着手：

**首先，建立涉密岗位分级管理制度。**根据岗位涉密程度，将员工划分为核心涉密、一般涉密和非涉密类别，仅对确实接触商业秘密的员工签订竞业限制协议。建议制定涉密岗位清单，明确各岗位接触的商业秘密范围和等级。

**其次，合理设定竞业限制条款内容。**在协议中明确约定限制范围、地域和期限，确保与员工涉密程度相匹配。对于一般涉密人员，可考虑缩短限制期限或缩小限制地域；对于核心涉密人员，方可约定较长期限和较广范围。

**再次，完善违约金条款设计。**建议在协议中约定违约金计算方式，可参考劳动者离职前收入的一定倍数进行约定。

**最后，强化证据保存与管理制度。**对员工接触商业秘密的过程进行记录，包括保密培训记录、涉密文件交接清单、系统访问权限记录等，以便在争议中证明员工确属适格主体。

新司法解释（二）对竞业限制条款的细化规定，体现了司法实践对竞业限制制度的理性回归。企业在设计竞业限制条款时，应秉持公平原则，将保护强度与涉密程度相匹配，避免“一刀切”的粗放管理。唯有在理解规则本质的基础上，构建精细化的商业秘密保护体系，才能在保护企业权益与保障员工就业自由之间取得平衡。



## 二、新司法解释（二）短评之：未订立书面劳动合同二倍工资规则的细化

新司法解释（二）第六条至第九条对“未订立书面劳动合同二倍工资”规则作出细化规定，这一劳动争议实务中的热点问题迎来重要制度完善。笔者拟结合条款内容，分析其对企业用工管理的具体影响，并提出相应合规建议。

**新司法解释（二）明确了二倍工资的计算标准与例外情形。**第六条规定，二倍工资“按月计算；不满一个月的，按该月实际工作日计算”，统一了以往实践中存在的不同裁判标准。更具突破性的是第七条列举了用人单位免于支付二倍工资的三种例外情形：“因不可抗力导致未订立的”、“因劳动者本人故意或者重大过失未订立的”及“法律、行政法规规定的其他情形”。这些规定改变了以往“未签合同即罚”的机械裁判倾向，强调在判定用人单位责任时需考察其主观过错程度。若用人单位已尽诚实磋商义务，而劳动者故意拖延或拒不配合签订，可免于承担二倍工资责任，这体现了劳资双方共同推进合同订立的协作义务要求。

在合同续延与无固定期限合同的特殊规则方面，新司法解释（二）也作出明晰。第八条规定，劳动合同期满但因法定情形自动续延的，不属于未订立书面劳动合同。具体包括三类情形：劳动合同法第四十二条规定的情形（如职业病观察期、女职工“三期”等）、服务期尚未到期、工会干部任期未届满。该条款回应了实践中因法定续延导致的合同形式缺失问题，避免用人单位因法律强制性规定而承担惩罚性责任。第九条则厘清了“视为订立无固定期限劳动合同”与“二倍工资请求权”之间的关系，明确劳动者有权请求补订书面合同，但不得主张视为已订立期间的二倍工资。这一规定阻断了劳动者在事实劳动关系已受法律保护的基础上再次主张惩罚性赔偿的路径，有助于防止权利滥用。

尽管上述新司法解释（二）作出了细化规定，实践中仍存在若干待明确之处。

第一，劳动者“故意或重大过失”的认定标准尚不清晰。何种情形构成“故意或重大过失”，用人单位需要提供哪些证据证明已尽磋商义务，不同法院可能持不同判断标准。

第二，特殊续延情形的管理衔接存在困难。对于因工伤、服务期、工会任职等法定事由续延的劳动合同，用人单位需建立完善的跟踪管理系统。实际操作中，不少企业的人事管理系统未设置特殊续延自动提醒功能，导致管理盲区。

第三，补签劳动合同的溯及力问题易引发争议。部分用人单位与劳动者补签



劳动合同时，未明确约定合同期限溯及至实际用工之日，导致就是否应支付补签前的二倍工资产生纠纷。

面对新规，企业应完善劳动合同管理制度，防范法律风险。具体而言，可从以下方面着手：

**首先，建立劳动合同签订全流程跟踪机制。**设立新员工入职签订督促、合同到期前预警等流程，避免因管理疏忽导致“应签未签”。建议采用电子签约系统，实现签订过程全程留痕，便于存证。

**其次，完善特殊情况处理程序。**对于因法定事由续延的劳动合同，应在系统中明确标注法律依据与续延期限，并设置续延事由消失自动提醒功能，及时办理续签或终止手续。

**再次，规范劳动者不配合签订时的处理方式。**如劳动者拒不签订，应通过书面形式明确告知其法律后果，并保留沟通记录。建议在入职通知中明确约定签订劳动合同为报到必备程序，未按规定签订者不予录用。

**最后，加强人力资源部门合规培训。**确保经办人员熟悉劳动合同签订要求与例外情形，规范补签程序，在补签协议中明确约定合同期限溯及至实际用工之日。

新司法解释（二）对“未订立书面劳动合同二倍工资”规则的细化，体现了劳动法治理从粗放走向精细的趋势。企业在合规设计用工管理制度时，应秉持诚信原则，既要保障劳动者权益，也要完善自身风险管理。唯有在理解规则本质的基础上，构建规范化的用工管理体系，才能在法治化用工环境中实现可持续发展。

## ✧ 域外法评

### 一、欧盟《GPAI 行为准则》部分关键条款正式生效

欧盟《GPAI 行为准则》是关于通用人工智能（GPAI）模型的监管规则，部分关键条款于 2025 年 8 月 2 日正式生效，旨在通过建立基于风险的分级合规体系，平衡技术创新与劳动者权益保护，推动 AI 在就业领域的负责任应用。

本次生效的关键条款对 GPAI 模型实施分类管理与义务分级：普通 GPAI 模型需公开训练数据摘要（使用欧盟委员会统一模板）、制定版权合规政策，并向下游用户提供技术文档；具有系统性风险的高影响力模型则需额外履行季度风险评估、欧盟委员会事前通知及 24 小时安全应急机制等义务。《GPAI 行为准则》强化了劳动者权益保护，要求企业在招聘、绩效评估等场景使用 AI 模型时，必须向员工披露决策逻辑并允许查阅相关数据，同时禁止利用生物特征识别技术进行情绪监控等隐性歧视行为。在过渡期安排上，2025 年 8 月 2 日前已投放市场的模型可延长至 2027 年 8 月 2 日前完成合规整改。

相关链接：[EU rules on general-purpose AI models start to apply, bringing more transparency, safety and accountability](#)



### 二、沙特阿拉伯启动外籍员工工作许可分类第二阶段

沙特人力资源和社会发展部自 2025 年 8 月 3 日起启动外籍员工工作许可分类第二阶段，即对新入境外籍员工实施全新工作许可分类机制。同时，沙特阿拉伯人力资源和社会发展部主导的“职业认证计划”将于 2025 年全面落地，旨在通过技能标准化与流程自动化提升劳动力市场效率，强化外籍劳工技能可靠性，服务于沙特“2030 愿景”下的高素质人才战略。

全新工作许可分类机制将外籍员工分为高技能、熟练和基础三类，评估标准包括学历、专业经验、技能认证、工资水平和年龄限制。例如，高技能岗位要求本科以上学历且工资不低于行业基准的 120%，基础岗位则允许高中以下学历但需通过技能测试。企业需通过 Qiwa 平台实时更新员工分类，未达标者可能面临许可撤销风险。这一举措旨在优化劳动力结构，通过精准筛选高技能人才、减少不合格劳工流入。

相关链接：[برنامـج الاعتمـاد المهـنى يـعزـز كـفاءـة العمـالة الوـافـدة](#)

## ◆ 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 | 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。



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