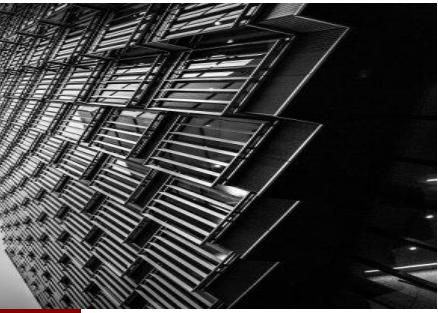




Z H O N G L U N W & D L A W F I R M

中伦文德《劳动法律评论》

2025年第7期



ZHONGLUN WENDE LAW FIRM



目录

◆ 新规速递	1
一、人社部：《关于做好 2025 年高温天气劳动者权益保障工作的通知》	1
二、人社部：《超龄劳动者基本权益保障暂行规定（公开征求意见稿）》	1
三、全国总工会等：《关于加强企事业单位民主管理工作的意见》	1
四、中共中央办公厅、国务院办公厅：《育儿补贴制度实施方案》	2
五、北京市人社局等：《关于调整北京市 2025 年最低工资标准的通知》	3
六、上海市人社局：《关于调整本市最低工资标准的通知》	3
◆ 典型案例	4
一、某科技公司诉李某竞业限制纠纷案	4
二、许某诉 E 公司竞业限制纠纷案	5
◆ 热点评析	6
一、超龄劳动者权益保障新规草案：直面人口老龄化与延迟退休政策	6
二、从天价违约金到诈骗罪：MCN 机构直播合同的法律边界与劳动法审视	8
◆ 域外法评	10
一、希腊劳动法新规草案公布并进入公众咨询阶段	10
二、英国政府公布《就业权利法案》实施时间表	10
◆ 作者简介	11
◆ 中伦文德简介	12
◆ 中伦文德劳动与雇佣业务简介	13





◆ 新规速递

一、人社部：《关于做好 2025 年高温天气劳动者权益保障工作的通知》

2025 年 7 月 18 日，人力资源社会保障部办公厅发布《关于做好 2025 年高温天气劳动者权益保障工作的通知》（以下简称“《通知》”），旨在切实保障高温天气下劳动者的合法权益。《通知》要求严格落实高温津贴待遇，落实防暑降温相关劳动保护措施，企业应及时足额向符合条件的劳动者发放高温津贴，不得因高温天气缩短工作时间或停工休息时扣减劳动者工资待遇。

《通知》同时强调了新就业形态中的平台企业应履行的高温天气用工责任，对于高温天气接单的快递小哥、外卖骑手、即时配送员、网约车司机、货车司机等，平台企业应配齐高温防护用品，适时监测身体状况，并采取延长配送时间、缩短连续工作时长、增加工间休息等保障措施，同时应建立补贴制度，为室外工作的劳动者增发高温补贴。《通知》指出应加强高温时段执法检查和调解仲裁工作，聚焦室外露天作业的建筑、物流、交通等重点行业，快递员、外卖送餐员、环卫工等重点群体，畅通举报投诉渠道，对涉高温天气作业的劳动争议案件，要快立快审快结，及时维护劳动者合法权益。

相关链接：[人社部：《关于做好 2025 年高温天气劳动者权益保障工作的通知》](#)

二、人社部：《超龄劳动者基本权益保障暂行规定（公开征求意见稿）》

2025 年 7 月 31 日，人力资源社会保障部发布《超龄劳动者基本权益保障暂行规定（公开征求意见稿）》（以下简称“《征求意见稿》”），向社会公开征求意见。《征求意见稿》由人力资源社会保障部、国家卫生健康委、应急管理部、国家税务总局、国家医保局共同研究起草，旨在保障超龄劳动者基本权益，意见反馈截止时间为 2025 年 8 月 31 日。

相关链接：[人社部：《超龄劳动者基本权益保障暂行规定（公开征求意见稿）》](#)

三、全国总工会等：《关于加强企事业单位民主管理工作的意见》

2025 年 7 月，全国总工会、人力资源社会保障部、国务院国资委、全国工商联联合印发《关于加强企事业单位民主管理工作的意见》（以下简称“《意见》”），



提出健全以职工代表大会为基本形式的企事业单位民主管理制度，加强企事业单位民主管理的体制机制和能力建设，指导和推动企事业单位依法依规开展民主管理工作。

《意见》内容分为 6 个方面、13 个条目，包括健全党领导企事业单位民主管理的体制机制、健全职工代表大会制度、深化厂务公开（企事业单位重大事务内部公开）制度、完善公司制企业职工董事职工监事制度、建立协商协调机制、强化组织实施等。《意见》强调，企事业单位党组织要把民主管理纳入党建工作总体安排和发展规划，企事业单位工会负责落实具体工作。《意见》指出，适应不同企事业单位规模，可以建立多层级职工代表大会和区域（行业）职工代表大会，并对企事业单位职工代表大会的职权内容和民主程序进行明确；同时，企事业单位应依法依规实行厂务公开。《意见》明确支持企业依法建立集体协商制度，鼓励企事业单位通过民主议事会、协商恳谈会、行政负责人接待日等多种形式和机制，与职工开展沟通协商。

相关链接：[全国总工会等：《关于加强企事业单位民主管理工作的意见》](#)

四、 中共中央办公厅、国务院办公厅：《育儿补贴制度实施方案》

2025 年 7 月，中共中央办公厅、国务院办公厅印发《育儿补贴制度实施方案》（以下简称“《方案》”）并要求各地区各部门落实。《方案》旨在贯彻落实党中央关于完善生育支持政策体系和激励机制的决策部署，推动建设生育友好型社会。《方案》明确补贴对象为从 2025 年 1 月 1 日起符合法律法规规定生育的 3 周岁以下婴幼儿，现阶段国家基础标准为每孩每年 3600 元，按年发放至该孩年满 3 周岁。

《方案》规定了四步申领程序，包括申领人申请（线上或线下）、婴幼儿户籍所在地政府初审、县级卫生健康部门审核确认、市级和省级卫生健康部门按比例和需要进行抽查。《方案》指出，资金由中央财政与地方财政按比例分担，鼓励通过惠民惠农财政补贴资金“一卡通”或婴幼儿的社会保障卡发放。

相关链接：[中共中央办公厅、国务院办公厅：《育儿补贴制度实施方案》](#)



五、北京市人社局等：《关于调整北京市 2025 年最低工资标准的通知》

2025 年 7 月 24 日，北京市人力资源和社会保障局、北京市总工会等单位联合发布《关于调整北京市 2025 年最低工资标准的通知》（以下简称“《通知》”），调整后的最低工资标准自 2025 年 9 月 1 日起执行。调整后，北京市全日制从业人员最低工资标准为每小时不低于 14.6 元、每月不低于 2540 元。非全日制从业人员小时最低工资标准确定为 27.7 元/小时，法定节假日小时最低工资标准确定为 65.1 元/小时（该标准包括用人单位及劳动者本人应缴纳的养老、医疗、失业保险费）。

《通知》明确指出，劳动者在特殊工作环境、条件下的津贴，加班加点工资以及劳动者个人应缴纳的各项社会保险费和住房公积金等项目不作为最低工资标准的组成部分。《通知》还强调，实行计件工资形式的企业，要通过平等协商合法合理确定劳动定额、计件单价和劳动时间，保证劳动者应得工资不低于北京市最低工资标准。

相关链接：[北京市人社局等：《关于调整北京市 2025 年最低工资标准的通知》](#)

六、上海市人社局：《关于调整本市最低工资标准的通知》

2025 年 7 月 11 日，上海市人力资源和社会保障局发布《关于调整本市最低工资标准的通知》（以下简称“《通知》”），调整后的最低工资标准自 2025 年 7 月 1 日起执行。调整后上海市全日制就业劳动者月最低工资标准从 2690 元调整到 2740 元，《通知》特别指出延长工作时间的工资、夏季高温津贴、中夜班津贴及有毒有害等特殊工作环境下的岗位津贴、伙食补贴、上下班交通费补贴、住房补贴、个人依法缴纳的社会保险费和住房公积金不作为月最低工资的组成部分，由用人单位另行支付。非全日制用工小时最低工资标准从 24 元调整为 25 元，《通知》明确小时最低工资不包括个人和单位依法缴纳的社会保险费。

相关链接：[上海市人社局：《关于调整本市最低工资标准的通知》](#)



◆ 典型案例

一、某科技公司诉李某竞业限制纠纷案

近期，北京市第一中级人民法院发布了一批涉竞业限制典型案例，其中一例对竞争关系的认定问题具有重要的指导意义。简述如下：

（一）基本案情

李某原任某科技公司汽车智能座舱部高级产品经理，双方签订了保密及竞业限制协议。协议约定，李某在离职后六个月内不得入职“传统汽车行业、互联网造车领域公司”，并附有明确的竞业企业名单。李某离职后入职一家新公司，该公司未在协议列明的限制名单之内。后某科技公司提起劳动争议，主张李某向某科技公司返还竞业限制补偿金并支付违约金。

（二）判决结果

法院认为，李某作为汽车智能座舱部的高级产品经理，其日常接触的产品设计信息、产品需求信息均属于某科技公司的商业秘密，李某属于负有保密义务的劳动者，双方所签署的《保密及竞业限制协议》《员工离职补充协议》合法有效。李某入职的新公司的业务范围包括智能座舱软硬件开发业务，属于互联网造车领域，而《员工离职补充协议》明确约定李某不得在涉及传统汽车行业、互联网造车领域的公司任职。故，虽然新公司不在协议列明的企业名单里，但仍与某科技公司存在竞争关系。综上，李某违反了竞业限制义务，应向某科技公司返还竞业限制补偿金并支付违反竞业限制义务违约金。

（三）裁判要旨

劳动者是否违反竞业限制义务，不能仅以竞业限制协议中约定的公司名单作为判断依据，而应综合新老用人单位的经营范围、实际经营业务、市场定位、目标市场及受众等多方面因素进行认定。即使新用人单位不在协议约定的名单中，只要该单位与原用人单位之间存在现实的竞争关系，仍可以认定劳动者违反竞业限制义务；反之，即使新用人单位在协议约定的名单中，只要该单位与原用人单位之间不存在现实的竞争关系，就可以认定劳动者未违反竞业限制义务。



二、 许某诉 E 公司竞业限制纠纷案

同样是北京市第一中级人民法院发布的竞业限制典型案例，其中一例对于劳动者仅未履行报告义务不属于违反了竞业限制义务给出了明确的结论。简述如下：

（一）基本案情

许某在 E 公司任高级产品运营经理。E 公司在许某离职当日向许某送达《竞业限制义务告知书》，显示竞业限制期间，许某有义务配合公司提供相关资料，包括每个季度向公司提供当前任职单位的在职证明、任职受雇信息、社会保险缴费清单、个税完税证明等。许某离职后一直未向 E 公司提供任何再就业材料。E 公司认为许某构成违约，应支付竞业限制违约金。

（二）判决结果

法院认为，根据《劳动合同法》第 23 条、第 24 条的规定，竞业限制违约金适用情形为：劳动者不到与原单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的其他用人单位工作，或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务。

用人单位仅因劳动者未履行报告义务主张支付违约金超出了竞业限制违约金的适用范围，没有法律依据。因此，如果劳动者仅是未履行约定的报告义务，并不足以构成违反竞业限制义务，用人单位无权要求劳动者支付竞业限制违约金。

（三）裁判要旨

劳动者承担合理的报告义务，及时向用人单位报告其就业情况，以了解劳动者履行竞业限制义务的状况，是诚实信用原则及全面履行原则在竞业限制中的辐射范围。用人单位与劳动者约定合理报告义务的，劳动者应遵照履行。但如果劳动者仅是未履行约定的报告义务，并不足以构成违反竞业限制义务，用人单位无权要求劳动者支付竞业限制违约金。



◆ 热点评析

一、超龄劳动者权益保障新规草案：直面人口老龄化与延迟退休政策

2025年7月31日，人力资源社会保障部公布了《超龄劳动者基本权益保障暂行规定（公开征求意见稿）》（以下简称“《暂行规定（意见稿）》”），首次从国家层面系统性回应了超龄劳动者的权益保障问题。

该规定直面我国人口老龄化加剧与延迟退休政策逐步推行的现实背景，旨在将超过法定退休年龄但仍继续就业的劳动者纳入法律保护范围，填补长期以来该群体在劳动合同、社会保险、工伤认定等方面制度空白。

超龄劳动者权益保障的核心难点在于其法律身份的模糊性。根据现行《劳动合同法实施条例》第二十一条，劳动者达到法定退休年龄的，劳动合同终止。实践中，超龄劳动者往往被认定为“劳务关系”而非“劳动关系”，导致其无法享受工伤保险、最低工资、加班费等基本劳动保障。《暂行规定（意见稿）》首次明确超龄劳动者享有包括劳动合同签订、工资支付、劳动安全、职业伤害保障等基本权益，标志着制度层面的重要突破。

尤其值得关注的是《暂行规定（意见稿）》对职业伤害保障的专门规定。根据第十五条和第十六条，用人单位应按照国家规定为超龄劳动者参加工伤保险并缴纳保险费。超龄劳动者因工作原因受到事故伤害或患职业病的，应按规定进行工伤认定、劳动能力鉴定并享受相应待遇。

此前，由于多数地区未将超龄劳动者纳入工伤保险覆盖范围，导致该群体面临“受伤无保”的困境。《暂行规定（意见稿）》明确用人单位的强制性缴纳工伤保险的义务，并明确工伤认定与待遇支付流程，有望显著提升超龄劳动者的职业安全保障水平。

需要注意的是，根据《暂行规定（意见稿）》，除工伤保险外，其余社会保险仍以平等自愿为原则，由用人单位与超龄劳动者协商确定是否缴纳；《暂行规定（意见稿）》也未涉及住房公积金内容，这方面仍有待后续明确。

然而，《暂行规定（意见稿）》在落地过程中仍面临诸多挑战。例如，超龄劳动者是否适用《劳动合同法》中关于经济补偿、解除程序等规定？社会保险缴费基数、年限如何与现有养老待遇衔接？此外，用人单位可能因用工成本上升而减少招录超龄劳动者，反而加剧其就业困难。这些问题亟需在后续立法和司法实

践中进一步细化与回应。

从企业合规角度，用人单位应提前做好以下准备：

- 一是审慎评估超龄用工的合规风险，避免因劳动关系认定模糊引发争议；
- 二是及时关注地方政策动态，按要求参加职业伤害保险；
- 三是在用工协议中明确工作内容、工时、报酬、保险等关键条款，避免口头约定带来的法律不确定性。

总体来看，《暂行规定（意见稿）》虽尚未正式实施，但已清晰传递政策信号：超龄劳动者是我国劳动力市场中不可或缺的一部分，加强对其基本权益的保障是未来的趋势。

《暂行规定（意见稿）》不仅是对超龄劳动者劳动价值的正式承认，更是构建“全年龄友好型”劳动法律体系的关键一步。唯有在政策推进中持续优化规则、加强监管，才能真正实现“老有所劳、劳有所保”的社会愿景。





二、从天价违约金到诈骗罪：MCN 机构直播合同的法律边界与劳动法审视

近年来，随着网络直播行业的爆发式增长，网络主播成为很多年轻人心中的热门职业。“提供保底工资，无需从业经验、专业运营推广……”招聘广告固然让人心动，但也暗藏着恶意和风险。近期，央视新闻曝光了一起不良 MCN 机构“网红”孵化骗局：在民事案件办理过程中，法官通过详细比对证据原件，发现公司存在侵害主播权益的违法犯罪线索，并移交公安机关处理。经审查起诉，钱塘区检察院以徐某等四人涉嫌诈骗罪，依法向钱塘区法院提起公诉。法院经审理认为，徐某等人的行为符合诈骗罪的构成要件，以诈骗罪判处被告人徐某等 4 人有期徒刑 1 年到 4 年 9 个月不等，并处罚金。

徐某案仅是 MCN 合约纠纷中的冰山一角。据裁判文书网公开数据显示，自 2021 年以来，未成年主播因离职被诉高额违约金的案件数量显著上升，索赔数额从数十万至上千万元不等。这类现象凸显出网络直播行业在爆发式增长背后所隐藏的法律风险，尤其是 MCN 合同中常见的“霸王条款”与“天价违约金”在合法性与合理性方面均存在严重问题。

MCN 机构与网络主播之间的法律关系认定，是判断违约金条款效力的前提。根据《劳动合同法》第二十五条，除专项培训服务期和竞业限制两种法定情形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。尽管 MCN 机构通常以《合作合同》《经纪协议》等民事合同形式与主播建立关系，试图规避劳动法约束，但司法实践中，法院更侧重于从“实际履行”层面审视双方关系。若机构对主播的直播内容、时长、场所以及演出行为具有较强控制力，主播对机构具有明显的人身与经济从属性，则可能被认定为“事实劳动关系”，进而适用《劳动合同法》关于违约金的限制性规定。

若双方确属民事合作关系，则违约金条款的效力应依据《民法典》相关规定进行审查。根据《民法典》第一百四十八条，一方以欺诈手段，使对方在违背真实意思情况下签订的合同，受欺诈方有权请求撤销；第一百五十四条亦规定，违背公序良俗的民事法律行为无效。

实践中，若 MCN 机构在签约时作出“合同都是格式条款，不会真的执行”等虚假陈述，诱导主播签署显失公平的合同，该类条款可能因欺诈或违反公序良原则而被撤销或认定无效。此外，《民法典》第五百八十五条第二款明确规定，



约定的违约金过分高于实际损失的，当事人可请求人民法院予以调减。司法机构通常以实际损失为基础，兼顾合同履行情况、当事人过错程度及预期利益等因素，将违约金上限控制在造成损失的 30%左右，显著高于这一比例的约定往往难以得到支持。

面对此类法律风险，MCN 机构应致力于构建合规化的合作机制。首要任务是准确识别和界定与主播之间的法律关系性质——构成劳动关系的，应依法订立劳动合同，避免约定不法违约金；属于合作关系的，也应在协议中明确双方权利义务，设置合理的违约责任条款。此外，合同中还须对直播内容、账号归属、知识产权等核心权益的归属与使用方式作出清晰约定，最大限度预防潜在纠纷。徐某等人通过“钓鱼违约”“虚假诉讼”等手段谋取不法利益，虽属极端个案，却反映出部分 MCN 机构企图以不合規合约条款和控制手段维持行业优势的现状。此类行为不仅损害主播权益，更扰乱市场秩序，甚至可能触犯刑法中关于诈骗罪、虚假诉讼罪的规定。推动行业良性发展，亟需 MCN 机构回归契约精神和法治原则，摒弃“霸王条款”和“天价索赔”的短视行为。

对主播而言，亦应增强法律意识，签约前应认真审阅合同条款，尤其关注解约条件、违约金数额、权利归属等关键内容，切勿轻信口头承诺。在遭遇不公正对待或恶意诉讼时，应积极寻求法律援助，通过仲裁或诉讼维护自身合法权益。

目前，网络主播已成为国家认可的新职业类型，MCN 机构的合规经营不仅关乎企业自身发展，更影响整个行业的生态健康。唯有在法治框架下构建公平、合作、互信的新型合作关系，才能真正释放直播经济的创新活力，推动数字经济可持续、高质量发展。

◆ 域外法评

一、希腊劳动法新规草案公布并进入公众咨询阶段

2025 年 7 月，希腊劳动法新规草案在公开后进入为期数周的公众咨询阶段，据悉，劳工与社会事务部部长妮基·凯拉梅奥斯计划 9 月向议会提交相关法案以进行审议。

新规草案禁止雇主因数字考勤卡显示加班而下调员工工资，此类操作将被视为“单方面损害性劳动条件变更”。为解决短时人力缺口，新规草案允许用人单位在 48 小时内完成“快聘”，甚至可通过手机 APP 完成临时用工登记。新规草案明确女性员工将不再需在同一雇主处满 120 天社保记录即可享受孕产假津贴。

新规草案取消“夏季年假不得少于 10 日”限制，员工可与雇主协商将年假“切分”为数次使用。新规草案颇具争议的一点是，劳动者每日最长可连续工作 13 小时，从过去适用于两个雇主的规定，调整为可与单一雇主达成灵活安排，前提是每周工作不超 40 小时、每日休息时间不低于 11 小时。

相关链接：[Εργασιακό νομοσχέδιο: Προσλήψεις εξπρές, αποχωρήσεις με ένα κλικ και 13ωρη εργασία](#)



二、英国政府公布《就业权利法案》实施时间表

英国政府于 2025 年 7 月公布了《就业权利法案》(Employment Rights Bill)的实施时间表，详细规划了法案中 28 项政策改革的分阶段落地计划，标志着英国近几十年来规模最大的劳动力市场改革进入实质性推进阶段。改革将从 2026 年 4 月起以六个月为一个周期逐步推进，预计至 2027 年全面完成。

从 2026 年 4 月起，集体裁员咨询违规赔偿翻倍，最高保护性赔偿从 90 天工资增至 180 天；同时，政府将成立公平工作机构，整合现有的执法职能（例如国家最低工资执行），以及与假期工资和法定病假工资相关的职能，并赋予其检查企业、处罚违规行为及代表劳动者提起诉讼的权力。从 2026 年 10 月起，企业将承担更严格的合同变更限制义务、性骚扰预防义务，且劳动仲裁时限由三个月延长至六个月。从 2027 年起，所有职工将获得不公平解雇权利，零工与低工时工人将获得有保证的工作时间保障，政府将对伞形公司进行全面监管。

相关链接：[Implementing the Employment Rights Bill](#)

◆ 作者简介



胡高崇 | 高级合伙人

135 8187 4331 | hugaochong@zld.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



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