

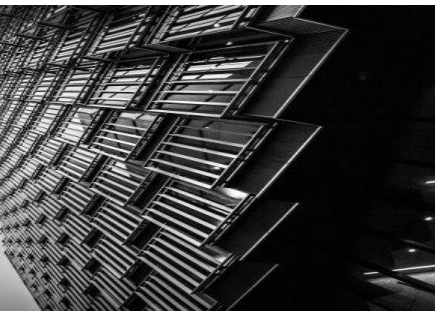
中伦  
文德

ZHONGLUN  
W&D  
LAW  
FIRM

中伦文德 《劳动法律评论》

2025 年第 10 期





✧ 新规速递 ..... 1

一、上海市人社局：《关于调整本市工伤人员伤残津贴和生活护理费标准的通知》 ..... 1

二、深圳市人大常委会：《关于加强新就业形态劳动者权益保障的决定》 ..... 1

三、湖北省人社厅：《审理劳动人事争议仲裁案件若干问题规范指引（二）》 2

四、吉林省人社厅：《关于发布 2025 年企业工资指导线的通知》 ..... 2

✧ 典型案例 ..... 4

一、某甲医药公司诉郑某违反竞业限制义务纠纷案 ..... 4

二、朱某诉某保安公司未依法缴纳社保劳动争议案 ..... 6

✧ 热点评析 ..... 7

一、新司法解释（二）短评之：统一“劳动合同不能继续履行”的裁量标准 ... 7

二、新司法解释（二）短评之：明确劳动关系恢复期的工资支付标准及责任承担方式 ..... 8

✧ 域外法评 ..... 10

一、意大利工作场所人工智能规范 ..... 10

二、马来西亚实施外籍员工强制缴纳公积金制度 ..... 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、 上海市人社局：《关于调整本市工伤人员伤残津贴和生活护理费标准的通知》

为切实保障工伤人员的基本生活，上海市人力资源和社会保障局已于近期发布《关于调整本市工伤人员伤残津贴和生活护理费标准的通知》，该规定自 2025 年 10 月 1 日起正式施行。本次调整主要针对两类群体：一是 2024 年 12 月 31 日前发生工伤且致残一级至四级的人员，其伤残津贴将在原标准基础上获得上调，具体为致残一级至四级分别每月增加 56 元、51 元、48 元和 45 元，调整后的月津贴最低标准分别达到 9400 元、8756 元、8230 元及 7691 元；二是同期前发生工伤并经确认生活不能自理的人员，其生活护理费标准也同步提升，完全不能自理、大部分不能自理和部分不能自理分别每月增加 63 元、51 元和 38 元，调整后对应标准为每月 6217 元、4974 元与 3731 元。

新规同时体现了对已退休群体的特别关怀：对于 2024 年底前已办理按月领取养老金手续的致残一至四级工伤人员，若其按本通知增加的伤残津贴低于 2025 年基本养老金的增加额，则按后者就高计发。此外，本次待遇调整所产生的费用，明确由工伤保险基金或用人单位按原渠道承担。此举是上海对《上海市工伤保险实施办法》的进一步落实，旨在精准提升工伤人员的保障水平，确保其生活待遇与经济社会发展水平相适应。

相关链接：[上海市人社局：《关于调整本市工伤人员伤残津贴和生活护理费标准的通知》](#)

### 二、 深圳市人大常委会：《关于加强新就业形态劳动者权益保障的决定》

深圳市于 2025 年 10 月出台《关于加强新就业形态劳动者权益保障的决定》，从制度层面为网约车司机、快递员、外卖配送员等广大新就业形态劳动者构筑了坚实的权益保障网。

该《决定》明确要求市、区人民政府建立健全与之相适应的权益保障机制，重点完善社会保险、住房公积金等关键环节，并推动建立平台企业用工情况报告制度。对于平台企业，《决定》进一步压实其主体责任，规定企业必须根据用工



性质与劳动者签订劳动合同或书面协议，清晰界定双方权利义务；特别强调不得简单以差评扣减劳动报酬，不得制定损害劳动者安全健康的考核指标，且在制定算法、报酬支付等核心规则时，必须充分听取工会或劳动者代表意见。同时，《决定》致力于构建一个全方位的支持体系，鼓励工会组织广泛吸纳劳动者，推动建设“新就业群体友好城市”，优化零工市场、暖蜂驿站等公共服务阵地，并畅通“一站式”矛盾纠纷调解与法律援助渠道，从而在促进平台经济健康发展的同时，切实提升劳动者的职业荣誉感、安全感与归属感。

相关链接：[深圳市人大常委会：《关于加强新就业形态劳动者权益保障的决定》](#)

### 三、 湖北省人社厅：《审理劳动人事争议仲裁案件若干问题规范指引（二）》

为统一裁判尺度、提升仲裁质效，湖北省人力资源和社会保障厅近期出台了《审理劳动人事争议仲裁案件若干问题规范指引（一）》，对全省劳动人事争议仲裁中的常见疑难问题提供了明确处理标准。

该指引首先清晰界定了仲裁的受理边界，明确将全日制在校学生实习、住房公积金与社会保险费补缴纠纷、以及特定行业代理人纠纷等七类争议排除在劳动人事争议仲裁范围之外。在核心的劳动关系认定上，指引强调以“实际用工”而非仅凭书面合同作为判断标准，并对建筑工程违反法律的转分包等特殊情形中的劳动关系确认请求不予支持。针对实践中高发的“二倍工资”争议，指引详细规定了其计算基数，并明确其性质为适用一年仲裁时效的惩罚性赔偿。此外，指引还细化了用人单位合法行使用工自主权变更岗位的条件，以及对于保安、门卫等特殊岗位加班费的综合性认定方法，为构建和谐稳定的劳动关系提供了清晰的规则指引。

相关链接：[湖北省人社厅：《审理劳动人事争议仲裁案件若干问题规范指引（二）》](#)

### 四、 吉林省人社厅：《关于发布 2025 年企业工资指导线的通知》

为深化收入分配制度改革，构建和谐稳定的劳动关系，吉林省人力资源和社会保障厅于 2025 年 10 月 17 日发布了《2025 年企业工资指导线》。此项政策旨



在引导企业在发展生产和提高经济效益的基础上，合理增加职工工资，建立健全职工工资正常增长机制。

根据通知，吉林省 2025 年度企业职工货币平均工资增长上线设定为 7%，基准线（中线）为 5.5%，下线为 2%。这些指导线适用于全省企业在岗职工的工资分配。企业应结合自身经济效益实际情况，参考上述指导线，合理制定本年度工资增长计划，调整和确定各岗位工资水平，重点推动企业职工工资的正常增长与合理调整。

通知特别强调，企业应依照《吉林省企业工资集体协商条例》规定的程序与要求，积极开展工资集体协商，签订工资专项集体合同，并报人力资源和社会保障行政部门审查备案。对于在指导线发布前已签订工资集体合同的企业，若合同约定的工资增长幅度未达到本指导线水平，可结合经营状况参照新标准重新调整，签订合同变更书作为补充协议。此举旨在通过强化协商程序，将工资指导线的宏观引导作用落到实处，切实保障职工的劳动报酬权益。

相关链接：[吉林省人社厅：《关于发布 2025 年企业工资指导线的通知》](#)





## ◇ 典型案例

### 一、 某甲医药公司诉郑某违反竞业限制义务纠纷案

最高人民法院发布的六个与《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，其中一例对于劳动者负有竞业限制义务范围的认定具有重要的指导意义。简述如下：

#### （一） 基本案情

郑某入职某甲医药公司，担任生产运营部首席技术官。在职期间，郑某接触过关联公司某乙医药公司两款药物化学成分生产与控制细节等保密信息。郑某于2021年9月29日提出辞职申请并订立《竞业限制协议》，约定的竞业限制期为24个月。郑某离职后入职某生物公司，担任高级副总裁并告知某甲医药公司。2022年2月，某甲医药公司以某生物公司与该公司均系生物医药公司，两公司存在竞争关系，郑某违反竞业限制约定为由，向某劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，后又诉至人民法院。

#### （二） 判决结果

劳动者的竞业限制范围应限于竞业限制制度保护事项的必要范围之内，应与劳动者知悉的关联方的商业秘密和与知识产权相关的保密事项范围相适应。竞业限制纠纷案件中，有竞争关系的其他用人单位应指能够提供具有较为紧密替代关系的产品或者服务的其他用人单位。就生物医药公司的竞争关系而言，应根据经营的药品适应症、作用机理、临床用药方案等，在判断药品之间可替代性的基础上进行认定。郑某入职的公司不属于与某甲医药公司或者其关联方有竞争关系的其他用人单位，判决驳回某甲医药公司的全部诉讼请求。

#### （三） 裁判要旨

人才是中国式现代化的基础性、战略性支撑之一。劳动合同法规定竞业限制制度，主要是为了保护用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项，防止不正当竞争，并不限制人才有序流动。人民法院在审理竞业限制纠纷案件过程中，要衡平好劳动者自主择业与市场公平竞争之间的关系，促进人才有序流动和合理配置。



## 二、 朱某诉某保安公司未依法缴纳社保劳动争议案

同样是最高人民法院发布的配套典型案例，其中一例对于劳动者与用人单位不缴纳社会保险约定的有效性问题具有重要的指导意义。简述如下：

### （一） 基本案情

2022年7月，朱某入职某保安公司，双方约定某保安公司不为朱某缴纳社会保险费，而是将相关费用以补助形式直接发放给朱某。此后，某保安公司未为朱某缴纳社会保险费。朱某认为有关不缴纳社会保险费的约定是某保安公司事先打印好的格式条款，剥夺其法定权利，与现行法律法规相悖，不具有法律效力。朱某以此为由解除劳动合同，向某劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，提出某保安公司支付解除劳动合同经济补偿等请求。某劳动人事争议仲裁委员会未支持朱某有关支付解除劳动合同经济补偿的请求。朱某不服，诉至人民法院。

### （二） 判决结果

审理法院认为，缴纳社会保险费是用人单位和劳动者的法定义务，除法律规定的事由外，不因双方约定而免除，双方有关不缴纳社会保险费的约定无效。某保安公司未依法为朱某缴纳社会保险费，朱某以此为由解除劳动合同，符合用人单位应当支付经济补偿的法定情形。审理法院最终判决某保安公司支付朱某解除劳动合同的经济补偿。

### （三） 裁判要旨

依法参加社会保险是用人单位和劳动者的法定义务。人民法院在本案中明确了用人单位与劳动者有关不缴纳社会保险费的约定因违法而无效的规则。若用人单位与劳动者订立此类协议、以补助等形式发放社会保险费，劳动者可以用人单位未依法缴纳社会保险费为由提出解除劳动合同，用人单位要承担支付经济补偿的责任。此规则有助于督促用人单位通过依法缴纳社会保险费的方式分散用工风险，引导劳动者关注长远利益，充分发挥社会保险制度保障和改善民生的作用。



## ◇ 热点评析

### 一、 新司法解释（二）短评之：统一“劳动合同不能继续履行”的裁量标准

《劳动合同法》第四十八条规定，用人单位违法解除或终止劳动合同时，劳动者有权要求继续履行合同；只有在“劳动合同已经不能继续履行”时，用人单位方转而承担支付赔偿金的责任。然而，对于何为“不能继续履行”，《劳动合同法》并未进一步界定，导致司法实践中认定标准不一，严重影响法律适用的统一性与可预期性。

尽管部分地区（如北京）出台了相关裁判指引（如《北京市高级人民法院、北京市劳动人事争议仲裁委员会关于审理劳动争议案件解答（一）》），对“确实无法履行”的情形作出列举，但在缺乏地方性指导意见的区域，多数法院在裁判中仍存在两种倾向：一是未加说明即一概判令恢复劳动关系，忽视合同履行的现实可能性；二是因缺乏统一标准而依赖法官自由裁量，造成“同案不同判”现象频发。这一局面反映出审判机关在认定“合同无法继续履行”时长期面临“无法可依”的困境。

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（二）》（以下简称“**新司法解释（二）**”）第十六条首次以全国性司法解释的形式，对“劳动合同已经不能继续履行”的法定情形作出系统列举，并辅以免底条款，从而在全国层面统一了裁判口径。具体包括以下五种法定情形：

（一）劳动合同在仲裁或诉讼过程中期满，且不存在依法应当续订或续延的情形；

（二）劳动者已依法享受基本养老保险待遇；

（三）用人单位被宣告破产；

（四）用人单位解散，但因合并或分立导致的解散除外；

（五）劳动者已与其他用人单位建立劳动关系，并对完成原单位工作任务造成严重影响，或经原单位提出后拒不解除与新单位的劳动关系。

此外，该条还将“存在劳动合同客观不能履行的其他情形”作为兜底条款，为司法实践保留了一定裁量空间。

值得关注的是，该条所列全部情形，包括兜底条款均指向“客观不能履行”。据此理解，诸如“双方信任基础丧失”“劳动关系人身依赖性破裂”等以往部分





司法实践中认可的主观性事由，将难以单独作为认定劳动合同无法继续履行的依据。这在实质上收紧了部分地区的裁量尺度，强化了“客观化”判断的司法导向。

与此同时，新司法解释（二）对“劳动者已入职其他单位”这一情形的认定增设了限制条件，与北京地区原有实践形成鲜明对比。北京以往实践中，劳动者只要入职新单位，通常即视为无法恢复原劳动关系；而新司法解释（二）则进一步要求该行为“对完成原单位工作任务造成严重影响”，或“经原单位提出后拒不解除新劳动关系”。这一变化不仅体现出对劳动者择业自由的尊重，也在程序上加重了用人单位对“严重影响”或“提出异议”等事实的举证责任。

从整体尺度来看，新司法解释（二）所设定的“不能继续履行”的标准甚至严于北京等以往裁量相对收紧的地区。在实践中，诸如“信任基础丧失”“岗位具有不可替代性”等常见抗辩事由，能否纳入“其他客观不能履行情形”，仍需结合地方司法实践具体判断。对于以往认定标准较为宽松的地区（如上海、广州），用人单位在解除劳动合同之际，更应审慎评估“继续履行”的裁判风险，并提前固化管理证据、完善解除程序，以应对可能更高的合规要求。

综上所述，新司法解释（二）第十六条的出台，不仅填补了“劳动合同已经不能继续履行”在认定标准上的标准空白，也为司法实践提供了明确、可操作的判断依据，有助于提升劳动争议案件审理的规范性与一致性。在统一裁判标准的同时，该条款也对用人单位用工管理的精细化、合规化与证据化提出了更高要求。企业应以此为契机，系统梳理人力资源全流程风险点，推动从“事后应对”到“事前防范”的合规治理转型，在依法保障劳动者权益的基础上，实现劳动关系稳定与企业运营效率的平衡。



## 二、 新司法解释（二）短评之：明确劳动关系恢复期的工资支付标准及责任承担方式

新劳动争议司法解释（二）出台之前，各地法院对于用人单位违法解除劳动合同后、劳动关系恢复期间的工资支付标准及责任划分存在较大差异，导致司法裁判尺度不一，用人单位与劳动者在争议处理中均面临不确定性。

新司法解释（二）第十八条对此作出统一规定，明确：“用人单位违法解除、终止可以继续履行的劳动合同，劳动者请求用人单位支付违法解除、终止决定作出后至劳动合同继续履行前一日工资的，用人单位应当按照劳动者提供正常劳动时的工资标准向劳动者支付上述期间的工资。用人单位、劳动者对于劳动合同解除、终止都有过错的，应当各自承担相应的责任。”

该条款从以下两个层面构建了清晰的裁判规则：

**其一，明确工资支付标准与期间。**在用人单位单方违法解除或终止劳动合同，且劳动关系最终被裁判恢复履行的情形下，用人单位须向劳动者支付自解除决定作出之日起至实际恢复履行前一日止的工资，支付标准为劳动者“提供正常劳动时的工资”。该标准通常包括基本工资、固定津贴、常规绩效等劳动者在正常出勤情况下可获得的劳动报酬，实质上将争议期间视为劳动者正常提供劳动的延续，显著提高了用人单位违法解除行为的成本。

**其二，引入“过错相抵”责任分担机制。**若劳动者对劳动合同的解除或终止亦存在过错，则双方应根据过错程度分担相应责任。例如，劳动者虽存在违纪行为，但用人单位规章制度未经民主程序或未有效公示，导致解除行为程序违法。在此类混合过错情形下，法院可酌情扣减用人单位应支付的工资数额，体现责任与过错相适应的法律原则。

从用工影响来看，新司法解释（二）在加大用人单位违法解除成本的同时，也为存在过错的劳动者设定了责任边界，有助于引导劳资双方在履行劳动合同过程中审慎行事。对用人单位而言，若无法证明劳动者存在过错，则须承担恢复劳动关系并全额支付争议期间工资的责任，此与北京等地区原有司法实践基本一致；若能举证劳动者存在过错，则可争取责任减免，但用人单位需承担相应的举证义务。

**在合规实操层面，**建议企业从以下几个方面加强用工合规管理：

**第一，强化解除程序的合法性与证据留存。**在作出解除决定前，务必确保事实清楚、依据充分、程序完备，尤其应保留规章制度经民主程序制定及公示告知的证明材料、劳动者违纪或失职的有效证据等。

**第二，完善工资支付制度与证据保留。**明确正常劳动时的工资标准构成，建立规范的工资支付台账。在可能发生劳动争议的情况下，注意保留与劳动者工资标准相关的证据材料，包括但不限于劳动合同、薪酬确认单、工资支付记录等，以便在争议发生时提供有效证据。

**第三，审慎评估解除风险与经济成本。**在涉及可能被认定为“违法解除”的高风险岗位或复杂情形时，应提前评估继续履行劳动合同的可行性及期间工资支付负担，综合制定争议应对策略。

综上，新司法解释（二）第十八条通过统一工资支付标准、引入过错相抵机制，在保障劳动者权益的同时，亦引导劳动关系回归权利义务对等的契约本质，为企业合规用工与劳动争议化解提供了更为清晰的司法指引。用人单位应以此为契机，进一步提升用工管理的规范性与举证能力，构建更加稳定、公平、高效的劳动关系格局。



## ◇ 域外法评

### 一、 意大利发布工作场所人工智能使用规范

意大利于 2025 年 9 月通过的首部人工智能法律中，专门设立了工作场所人工智能使用规范，为劳动领域的人工智能应用确立了明确框架。该法规要求人工智能必须用于改善工作条件、保护劳动者身心健康，并严格遵循安全、可靠、透明的原则，同时禁止任何形式的歧视。为确保法规有效实施，意大利在劳工与社会政策部下设人工智能应用观察站，负责监控技术对劳动力市场的影响，并为劳资双方提供相关培训。值得一提的是，该法对知识型职业作出特别规定，明确人工智能仅能发挥辅助作用，专业人士如使用相关技术，需以清晰易懂的方式告知客户，确保专业服务中人类智慧的主导地位。这部开创性的法律在推动技术创新的同时，构建了以劳动者权益保护为核心的平衡监管体系，体现了在人工智能时代对“科技向善”理念的法律实践。

相关链接：[Disposizioni e deleghe al Governo in materia di intelligenza artificiale](#)

### 二、 马来西亚实施外籍员工强制缴纳公积金制度

自 2025 年 10 月起，马来西亚雇员公积金局正式实施针对非马来西亚籍员工的强制性公积金缴纳政策。根据新规，外籍员工及其雇主需按月薪的 2% 比例共同缴纳公积金，该政策适用于所有持有马来西亚移民局签发有效护照及工作准证的外籍员工，但家政服务人员除外。此举旨在扩大社会安全保障的覆盖范围，促进劳动力市场公平，并为所有国籍的劳动者提供退休储蓄渠道。为确保政策顺利落地，公积金局已与移民部门加强数据与系统整合，实现了工作准证信息的共享与自动注册功能。持有临时就业通行证或就业通行证的外籍员工将自动完成公积金注册，雇主可通过线上平台核对信息；其他类别员工则需按原有方式办理登记。雇主若尚未注册，需通过公积金官网或线下渠道完成登记，以符合合规要求。这一改革反映了马来西亚在社会保障制度上的重要扩展进一步平衡了多元劳动力群体的权益与义务，也为企业用工管理带来了新的规范与适应空间。

相关链接：[EPF Begins Mandatory Contributions For Non-Malaysian Citizen Employees Effective October 2025](#)



## ✧ 作者简介



胡高崇 | 副主任、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，并为多家央企公司、证券公司、互联网企业提供常年法律服务。



温鏐玥 | 律师

温鏐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 | 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面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。



中倫  
文德

ZHONG LUN W & D LAW FIRM

中 大 至 正  
伦 理 求 是  
文 以 载 道  
德 信 为 本