

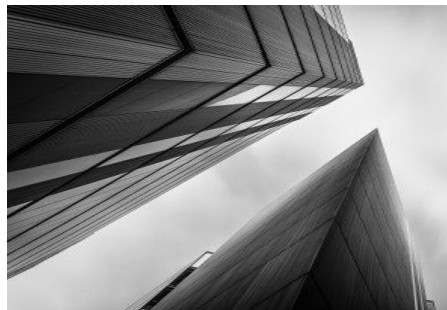
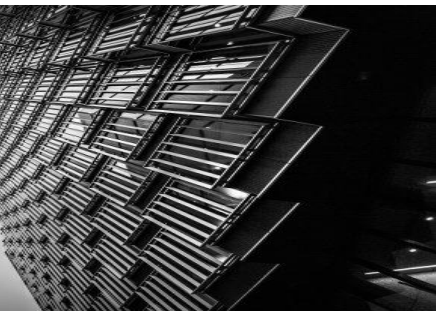
# 中伦 文德

ZHONGLUN  
W&D  
LAW  
FIRM

中伦文德 《劳动法律评论》

2025 年第 3 期





## 目录

✧ 新规速递.....	1
一、商务部发布《外国商务人士在华工作生活指引》 .....	1
二、人社部发布《关于健全全国统一的社会保险公共服务平台的意见》 .....	1
三、上海市医疗保障局发布《关于继续阶段性降低本市职工基本医疗保险费率的通知》 .....	2
四、广州市人社局发布《关于修订〈广州市劳动合同（示范文本）〉的通知》 .....	2
五、河南省人社厅发布《弹性提前退休告知书（示范文本）》《弹性延迟退休协议书（示范文本）》 .....	2
✧ 典型案例.....	3
一、南京旭某餐饮管理有限公司诉刘某亮竞业限制纠纷案.....	3
二、叶某诉智某公司及孟某确认劳动关系纠纷案.....	4
✧ 热点评析.....	5
一、《欧盟市场禁止强迫劳动产品条例》：“史上最严”的供应链反强迫劳动立法以及中国企业出海的机遇和挑战.....	5
二、女职工权益保障：用人单位在招聘过程中，不得询问或者调查女性求职者的婚育情况.....	7
✧ 域外法评.....	9
一、日本发布全国劳动基准违法案件公告.....	9
二、韩国修订多项保险相关法规.....	9
三、新西兰实施经认可雇主工作签证（AEWV）系列改革.....	10
四、美国收紧社安金超额支付追回政策.....	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、 商务部发布《外国商务人士在华工作生活指引》

2025 年 3 月 6 日，商务部发布了其会同人力资源社会保障部等相关部门汇编的《外国商务人士在华工作生活指引》（2024 年版）。《外国商务人士在华工作生活指引》（2024 年版）旨在便利外国商务人士在华工作生活，分为注意事项、日常生活服务、在华停居留服务、在华工作相关服务四部分，涵盖办理住宿、通信卡、银行卡、居留许可证、工作许可证、社会保险、开通移动支付、乘坐交通工具、缴纳个人所得税等事项，供外国商务人士在华工作生活参考使用。

相关链接：[商务部：外国商务人士在华工作生活指引（2024 年版）](#)

### 二、 人社部发布《关于健全全国统一的社会保险公共服务平台的意见》

2025 年 3 月 18 日，人力资源社会保障部发布《关于健全全国统一的社会保险公共服务平台的意见》（以下简称“《意见》”）。《意见》指出，健全全国社保平台的主要目标是：到 2029 年底，全国社保平台功能基本完善，体系基本健全，形成标准强支撑，做到服务事项“全国一清单”，业务材料、数据项目、办理环节规范统一；实现服务“大融合”，国家社会保险公共服务平台、地方社会保险公共服务平台的服务事项、服务对象、服务渠道全覆盖，职责更加清晰、衔接更加顺畅；打造体验升级版，中高频事项“全国通办”，无差别受理、同标准办理，服务更加高效便捷、精准智能；确保安全无隐患，健全社会保险“信用+管控”风险防控机制，管理、服务、技术等风险可防可控，企业群众的获得感、幸福感、安全感显著提升。

相关链接：[人力资源社会保障部：关于健全全国统一的社会保险公共服务平台的意见](#)

### 三、 上海市医疗保障局发布《关于继续阶段性降低本市职工基本医疗保险费费率的通知》

2025 年 2 月 10 日，上海市医疗保障局发布《关于继续阶段性降低本市职工基本医疗保险费费率的通知》，在确保参保人员医疗保险待遇水平不降低的前提下，继续阶段性降低职工基本医疗保险缴费费率。自 2025 年 3 月 1 日起，上海



市职工基本医疗保险单位缴费继续执行 9% 的缴费比例。其中，单位缴纳基本医疗保险费（含生育保险）的比例为 8.5%，单位缴纳地方附加医疗保险费的比例为 0.5%。个人缴费比例为 2%。上海市灵活就业人员缴纳职工基本医疗保险费（含生育保险）的比例继续按 10% 执行。

相关链接：[上海市医疗保障局：关于继续阶段性降低本市职工基本医疗保险费费率的通知](#)

#### 四、 广州市人社局发布《关于修订〈广州市劳动合同（示范文本）〉的通知》

2025 年 3 月 26 日，广州市人力资源和社会保障局发布了《关于修订〈广州市劳动合同（示范文本）〉的通知》，为规范劳动用工管理，保障劳动者和用人单位合法权益，加强用工指导，根据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》等法律法规，对《广州市劳动合同（示范文本）》进行了修订完善。

相关链接：[广州市人力资源和社会保障局：关于修订《广州市劳动合同（示范文本）》的通知](#)



#### 五、 河南省人社厅发布《弹性提前退休告知书（示范文本）》《弹性延迟退休协议书（示范文本）》

2025 年 3 月 10 日，河南省人社厅为稳妥有序实施弹性退休政策，方便职工和用人单位办理弹性提前退休、弹性延迟退休相关手续，依据《中华人民共和国劳动法》《事业单位人事管理条例》《实施弹性退休制度暂行办法》等规定，制定了《弹性提前退休告知书（示范文本）》《弹性延迟退休协议书（示范文本）》，供职工和用人单位自愿参考使用。

相关链接：[河南省人力资源和社会保障厅：关于印发《弹性提前退休告知书（示范文本）》《弹性延迟退休协议书（示范文本）》的通知](#)

## ◇ 典型案例

### 一、 南京旭某餐饮管理有限公司诉刘某亮竞业限制纠纷案

2025 年 3 月 10 日，人民法院案例库新增了入库编号为 2025-07-2-186-002 的案例，该案例涉及竞业限制人员范围的问题，具有重要的参考价值。简述如下：

#### （一）基本案情

2014 年 2 月，刘某亮入职南京旭某餐饮管理有限公司任冷菜厨师，双方签订劳动合同及《保密及竞业禁止协议》，约定离职后 2 年内不得从事竞争业务。2022 年 5 月，刘某亮自南京旭某餐饮管理有限公司离职。离职后，刘某亮先后在两家酒店从事配菜及冷菜工作，南京旭某餐饮管理有限公司未向刘某亮支付过竞业限制经济补偿。2023 年 4 月，南京旭某餐饮管理有限公司申请仲裁，要求刘某亮支付竞业限制违约金 1 万元并赔偿损失 9 万余元。

#### （二）判决结果

根据《劳动合同法》第二十四条第一款的规定，竞业限制仅适用于高级管理人员、高级技术人员及其他负有保密义务的人员。法院认为，刘某亮作为普通冷菜厨师，仅制作凉拌黄瓜等常规菜品，南京旭某餐饮管理有限公司也未提供证据证明刘某亮在工作期间获取了菜品制作技术秘密。南京旭某餐饮管理有限公司将刘某亮纳入负有保密义务的人员，不当限制了刘某亮的权利，协议应属无效。故对南京旭某餐饮管理有限公司主张刘某亮支付违约金并赔偿损失的诉讼请求，不予支持。

#### （三）裁判要旨

竞业限制导致劳动者在约定时间内不能从事擅长或者熟悉的工作，对劳动者的生存、就业造成显著影响，其适用范围应严格按照法律规定予以确定。实践中，认定劳动者是否属于竞业限制人员范围，应当重点考量劳动者是否掌握商业秘密和与知识产权相关的保密事项。不掌握商业秘密和与知识产权相关的保密事项的劳动者不属于法律规定的竞业限制人员范围，用人单位以与上述劳动者签订竞业限制协议且其未履行竞业限制义务为由，主张劳动者承担竞业限制违约责任的，人民法院依法不予支持。





## 二、 叶某诉智某公司及孟某确认劳动关系纠纷案

近期，胡高崇律师团队代表公司客户成功处理了一起有关劳动关系认定的案件，通过缜密举证和全面抗辩，帮助公司客户赢得了诉讼；该案对于如何确定用人单位与劳动者之间存在劳动关系，尤其是劳动关系与合作关系的区别认定，具有重要的指导意义。简述如下：

### （一） 基本案情

叶某主张在 2021 年 11 月入职智某公司，担任其武汉分公司负责人，负责武汉分公司的日常管理及运营。并称公司在其入职时承诺了月薪 6000 元并享有武汉分公司 70% 利润分成作奖励。叶某同时称，其至武汉开展工作后，公司给予其每月 2500 元生活费，称工资、提成等武汉分公司盈利后一起补发，但一直未发放，因此起诉公司及其实际控制人孟某。公司及孟某辩称其与叶某系创业合作，社保系根据叶某要求为其缴纳，实际成本也由叶某个人承担。

### （二） 判决结果

叶某认可真实性的微信聊天记录显示，其自行承担社会保险、公积金个人及用人单位承担部分。其提交的证据也无法证明其与公司存在人身从属性、经济从属性和组织从属性或其向公司提供了支配性劳动。而其认可真实性的微信聊天记录显示其认可未出资，其与孟某主要争议出资比例问题。故对叶某关于其与智某公司存在劳动关系的主张，法院不予采信，其基于劳动关系要求二被告支付的相关诉讼请求，法院均不予支持。

### （三） 裁判要旨

根据《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》规定，劳动关系是指用人单位招用劳动者为其成员，劳动者在用人单位的管理下提供有报酬的劳动而产生的权利义务关系，用人单位与劳动者之间建立管理与被管理、指挥与服从的内部关系，劳动者不仅以用人单位职工的身份工作，而且从事的工作是用人单位的业务组成部分，双方具有较强的人身从属性、经济从属性和组织从属性。劳动者提交的证据无法证明其与公司存在人身从属性、经济从属性和组织从属性或其向公司提供了支配性劳动的，对于其确认存在劳动关系的主张，人民法院不予采信。



## ◇ 热点评析

### 一、《欧盟市场禁止强迫劳动产品条例》：“史上最严”的供应链反强迫劳动立法以及中国企业出海的机遇和挑战

2024 年 11 月 19 日，欧盟正式通过《欧盟市场禁止强迫劳动产品条例》（以下简称“**条例**”），该条例禁止在欧盟市场上流通或供应涉及强迫劳动生产的产品，并从欧盟禁止出口此类产品。作为欧盟法律体系中效力较强的立法，该条例一经发布即在所有成员国生效，无需成员国再通过国内立法予以贯彻。为平衡监管刚性与市场适应性，其**全面实施日期定于 2027 年 12 月 14 日**。这一为期三年的过渡期，也正是中国企业提前布局应对可能面临的合规风险的关键窗口期。对中国制造企业而言，这不仅是应对欧盟市场准入的技术调整，更是一场涉及生产模式转型的价值重构。那些能够率先完成产业链溯源机制建设、实现用工伦理透明化的企业，将在新一轮国际贸易规则洗牌中占据战略高地。

根据国际劳工组织（ILO）《1930 年强迫劳动公约》（第 29 号公约）及《2014 年议定书》，强迫劳动指在惩罚威胁下，非自愿从事的所有劳动或服务。其构成要件包括：（1）**非自愿性**，即劳动者在入职、工作内容、离职等环节缺乏自由选择权；（2）**威胁要素**，即通过暴力、经济剥削、证件扣押、债务束缚等手段迫使劳动；以及（3）**剥削本质**，即劳动条件显著低于法定标准或行业惯例，且劳动者无法通过合法途径维权。值得注意的是，强迫劳动与“**低薪劳动**”“**恶劣工作环境**”存在本质区别，前者直接剥夺劳动者的自由意志，而后者属于劳动权益保障不足的范畴。

根据《条例》，强迫劳动产品指生产过程中任一环节（包括原材料开采、加工制造、运输仓储等）涉及强迫劳动的商品。其认定具有以下特征：（1）**全链条追溯**：无论强迫劳动发生在供应链的哪个层级（如二级供应商或分包商），产品均可能被认定为违规；（2）**零容忍原则**：即便强迫劳动仅涉及产品生产过程的极小部分，整件商品仍被禁止流通；（3）**合理怀疑标准**：欧盟监管机构可基于可信证据（如媒体报道、非政府组织报告）启动调查，企业需自证无强迫劳动成分。

与此前欧盟“企业可持续发展报告指令”、“企业可持续发展尽职调查指令”等指令主要定位于企业信息披露、风险识别相比，本次条例采取更具执行力的监





管路径。从调查程序来看，调查可分为初步调查与正式调查两阶段。前者由主管机关主动接触企业，要求披露尽职调查情况；后者则基于证据材料进行实质性调查，甚至可实施实地检查。尤其值得注意的是，主管机关可就欧盟市场外的强迫劳动风险展开调查，企业需配合提供证明材料，若拒绝提供或未能在限定时间内回应，则可能构成违规事实推定。这一“不回应合作即有罪”的倒置式机制，将企业置于高度响应义务之下，进一步拉高企业的程序负担。从裁决与执行机制来看，主管部门一旦认定产品涉嫌违反条例，即可责令经济运营商将其下架、禁止出口，必要时可要求销毁相关产品。条例还赋予主管机关及海关在边境执行临时扣留、清关暂停等措施的权限，实际形成“行政裁决+边境管制”双线联动的执行体系。同时，条例虽为企业提供行政复审与司法救济的制度通道，但其启动门槛与程序要求相对较高，企业在实务中可能需要付出额外的时间与资源以维护正当权益。

在实务层面，条例对中国企业构成现实压力。一方面，企业若无法明确判断自身产品是否通过多层供应链最终流入欧盟市场，合规责任边界就难以划定；另一方面，部分行业特别是劳动密集型产业长期依赖低成本生产及外包代工模式，其上游供应环节的合规透明度较低。在此背景下，企业不仅需要建立合规条款、供应商管理制度、审计机制，更要投入额外资源开展尽职调查和员工培训。对于某些位处全球供应链上游且对欧出口依赖度较高的企业而言，该条例几乎构成一项隐性门槛。相应的，密切关注竞争对手的动态，也能为企业带来竞争优势，尤其是在对手因合规问题陷入困境时，迅速填补市场空白就可能在相应领域弯道超车。

在美国执意与中国脱钩的大背景下，中欧经济的深度融合似乎已成为必然趋势。欧洲作为美国、东盟之外中国产品的最大市场，对中国企业的影响不容忽视，由此观之，中国企业似乎难以回避《条例》带来的深远影响。对于这部主观标准较多的法规，其最终是沦为贸易壁垒的工具，还是成为打击强迫劳动的力量，取决于规则在执行中的平衡与抉择。而在其尚未正式生效之际，中国企业只能着力构建完善的合规体系，方有机会在未来的挑战中占据主动。

## 二、 女职工权益保障：用人单位在招聘过程中，不得询问或者调查女性求职者的婚育情况

2025 年 3 月 6 日，湖南省总工会正式发布《女职工权益保障劳动法律监督提示函》（以下简称“《提示函》”），向广大用人单位明确提出了一系列全面保障女职工合法权益的细致要求。其中，尤其引人瞩目的是关于规范招聘流程的相关规定：**明确禁止除收集个人基本信息外，进一步询问或调查女性求职者的婚育状况；严禁将妊娠测试纳入入职体检项目；同时，绝不允许把限制结婚、生育或与婚姻、生育状况相关的内容作为录用条件。**这些条款一经发布，便迅速冲上热搜榜单。而在“三八”国际劳动妇女节即将来临之际，也再次引发了全社会对于女性求职过程中长期存在的痛点——“请您填写婚育状况”这道令无数女性困扰的入职必答题的广泛关注与深入探讨。

实际上，2022 年修订的《妇女权益保障法》第四十三条、人力资源社会保障部、教育部等九部门于 2019 年发布并实施的《关于进一步规范招聘行为促进妇女就业的通知》中，都有明确规定“用人单位在招录（聘）过程中，不得询问或者调查女性求职者的婚育情况”，旨在禁止招聘环节中的就业性别歧视。根据《妇女权益保障法》第八十三条，用人单位一旦违反前述规定，应由人力资源和社会保障部门责令改正，拒不改正者或情节严重的，将面临一万元以上五万元以下的罚款。实践中，如果女性求职者保存了招聘过程中的录音、招聘启事截图（载明限定为男性或者规定男性优先）、体检报告（将妊娠测试作为入职体检项目）等证据，除了向人社局投诉外，还可能会通过提起人格权纠纷的方式，要求企业赔偿其精神损害抚慰金，数额通常在数千元至一万元左右。

值得用人单位关注的是，就业歧视类案件带来的风险远不止表面的经济成本。这类涉及性别歧视、生育限制的纠纷往往容易引发社会热议，除了经济赔偿，劳动者也可能会要求企业公开道歉，引起社交媒体上的舆情发酵，对企业形象、品牌等造成严重的负面影响，甚至造成客户信任度下降、人才吸引力削弱等连锁反应。

基于劳动法合规体系建设视角，我们建议企业采取以下系统性风险防控措施：

**第一，构建全流程反歧视招聘机制。**在拟定招聘计划、发布招聘信息、招用人员过程，严格剔除“限男性”“已婚已育优先”等歧视性表述。除法律明确规

定的特殊岗位，不得设置与岗位要求无关的差异化录用标准。面试评估应聚焦专业能力、工作经验、岗位匹配度等要素，确保评分可追溯。在录用的过程中，注意个人信息收集边界控制，入职信息采集范围限定于教育背景、工作经历等履职必需信息，不应收集婚育状况、生育计划等与劳动合同履行无关的敏感信息。并且，入职体检项目也不应加入乙肝病毒携带、妊娠测试等项目。

**第二，完善劳动关系存续期平等保障制度。**除招聘环节外，员工入职后的日常管理同样面临着诸多潜在的歧视风险，需要企业建立健全全面且严谨的防歧视机制，严格落实薪酬分配透明化、晋升发展标准化、岗位调整规范化，在工资福利待遇、考核晋升、生育休假、调岗降薪及解除劳动合同过程中避免不正当的差别待遇，从业绩、岗位、职责等客观因素去评价员工。

《妇女权益保障法》规定，我国“实行男女平等是国家的基本国策”。尽管从国家到地方都规定男女平等，禁止各种性别歧视，但在就业市场上，女性遭遇的“隐形门槛”、“潜规则”仍然存在，且并未得到实质性改变。根据智联招聘发布的《2025 中国女性职场现状调查报告》，在女性遭遇的各类职场不公平现象中，“求职被问婚育情况”位居首位，占比达 62.5%，较去年 48.8%有显著提升。消除就业性别歧视需要法治利剑与企业良治的双向奔赴，更需要全社会构建生育友好型支持体系。当企业将性别平等从合规底线升华为发展动能，当劳动者将维权意识转化为共建行动，我们终将打破那道横亘在职场发展道路上的无形藩篱，让每个劳动者都能在公平的赛道上绽放职业光彩。



## ◇ 域外法评

### 一、 日本发布全国劳动基准违法案件公告

2025 年 3 月 31 日，日本厚生劳动省发布全国劳动基准违法案件公告，这是今年该部门“减少超时工作本部”统筹各都道府县劳动局执法信息后，首次实现的跨区域案件系统公示。

此次行动背后是日本持续十年的政策脉络：2014 年 11 月内阁《防止过劳死对策大纲》首次确立超时工作防治的国家框架；2015 年《日本振兴战略（修订版）》延续该方针，将“加强防止工作时间过长”列为长期战略；基于上述政策，厚生劳动省成立大臣直接领导的“减少超时工作本部”，通过整合地方劳动局监管力量实施综合治理。此次全国性案件公示，是该专项机构推进系统性治理的最新实践。

相关链接：[長時間労働削減に向けた取組](#)

### 二、 韩国修订多项保险相关法规

2025 年 3 月 18 日，韩国雇佣劳动部发布多项立法告示，对《就业保险及工伤赔偿保险费征收法》《雇佣保险法》等配套法规进行修订，旨在落实规制改革审查结果并完善制度运行细节。

此次修订涵盖四大法规：《就业保险及工伤赔偿保险费征收法施行规定（草案）》删除保费到期前催收通知相关条款，优化附件表格避免业务混淆；《施行令（草案）》将保险代理机构对注册劳动会计师的监管审查周期从 2 年延长至 3 年；《雇佣保险法施行规则》明确海外就业者失业认定流程，简化连续经营超 12 个月者的早期就业津贴申请材料；《雇佣保险法施行令》新增海外居留失业认定特殊情形，免除预备役人员等群体的早期就业津贴申请限制，并放宽育儿相关就业保障奖励条件。

此次修订系韩国完善劳动保险制度的重要举措，通过整合监管规则与简化办事流程，进一步适应灵活就业与海外就业趋势。

相关链接：[立法和行政通知 입법·행정예고](#)



### 三、 新西兰实施经认可雇主工作签证（AEWV）系列改革

2025 年 2 月 20 日，新西兰移民局宣布将于 3 月 10 日起实施经认可雇主工作签证（AEWV）系列改革，并同步调整工资中位数规定，以响应用工需求并简化签证机制。

改革主要包括：取消 AEWV 及季节性特定目的工作签证（SPWV）的工资中位数要求，雇主仅需支付不低于最低工资（4 月起每小时 23.50 新西兰元）；将移民工人工作经验要求由 3 年降至 2 年，并延长低技能签证持有人居留期限至 3 年。同时，强制性招聘流程改为雇主诚信声明制，雇主需保留本地招聘证据。

中位数调整方面，抚养受抚养子女的收入门槛提高至 55,844 新西兰元，按工资中位数 80% 动态调整，3 月 10 日前已持签或申请者适用旧标准。职业分类方面，厨师、宠物美容师、保姆等 8 个职业被重新认定为技能 3 级，部分岗位要求同步放宽，以支持关键行业留人。现有 AEWV 签证持有人继续适用原有条件，新政不追溯适用。

相关链接：[Changes to the Accredited Employer Work Visa \(AEWV\) and median wage](#)

### 四、 美国收紧社安金超额支付追回政策

2025 年 3 月 27 日，美国社会保障署（SSA）正式实施新规，大幅收紧社安金超额支付追回政策。此次政策调整是继拜登政府时期设置 10% 扣除上限后，SSA 时隔多年恢复全额扣除机制。根据新规，所有 3 月 27 日之后发现的社安金、遗属津贴及残疾福利超额支付案例，均可适用 100% 扣除率，直至欠款结清。但 2025 年 3 月 27 日前已加入还款计划的受益人仍按旧规执行 10% 扣除，且补充保障收入（SSI）群体不受影响，继续沿用 10% 上限。

SSA 在官方声明中强调，此举是基于财政责任的必要措施。精算数据显示，2015 至 2022 年期间，社安金支付差错累计达 718 亿美元（主要为超额支付），仅 2020 至 2023 年相关项目超额支付就达 135 亿美元。代理署长杜德克（Lee Dudek）表示，恢复全额扣除政策（曾在奥巴马政府及特朗普政府初期实施），预计未来 10 年可追回约 70 亿美元，用于充实社会保障信托基金。

相关链接：<https://blog.ssa.gov/social-security-to-reinstate-overpayment-recovery-rate/>





## ✧ 作者简介



胡高崇 | 高级合伙人

135-8187-4331 | 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。



温嫄玥 | 律师

温嫄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、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

中 大 至 正  
伦 理 求 是  
文 以 载 道  
德 信 为 本