

中伦 文德

ZHONG LUN
W & D
LAW
FIRM

中伦文德 《劳动法律评论》

2025 年第 12 期





目录

- ◇ 新规速递.....1
 - 一、最高法：《关于修改〈民事案件案由规定〉的决定》.....1
 - 二、国务院：《关于灵活就业和新就业形态劳动者权益保障工作情况的报告》1
 - 三、上海人社局：《上海市人力资源和社会保障局等十部门关于做好本市工程建设项目参加工伤保险工作的通知》.....2
 - 四、浙江人民政府：《关于调整全省最低工资标准的通知》.....3
- ◇ 典型案例.....4
 - 一、李某诉某科技公司劳动关系解除纠纷案.....4
 - 二、张某诉某科技公司缔约过失责任纠纷案.....5
- ◇ 热点评析.....6
 - 一、最高法会同全国总工会、最高检联合发布 2025 年劳动法律监督“一函两书”典型案例.....6
 - 二、人社部《意见（三）》短评之：工伤认定核心要件的精细化界定.....8
- ◇ 域外法评.....10
 - 一、泰国《劳动保护法》修订.....10
 - 二、墨西哥最低工资新规.....10
- ◇ 作者简介.....12
- ◇ 中伦文德简介.....13
- ◇ 中伦文德劳动与雇佣业务简介.....14

◇ 新规速递

一、 最高法：《关于修改〈民事案件案由规定〉的决定》

2025年12月16日，最高人民法院发布《关于修改〈民事案件案由规定〉的决定》，针对经济社会发展中出现的新型民事纠纷进行规定，其中涉及大量劳动法相关内容。

首先，本次修订对“新就业形态”进行了细化规定，将“新就业形态用工纠纷”纳入一级案由，在其项下增设二级案由“新就业形态用工纠纷”，并增设三级案由“新就业形态用工合同纠纷”、“新就业形态社会保险纠纷”、“新就业形态职业伤害保障纠纷”，又在“新就业形态用工合同纠纷”项下增设四级案由“新就业形态确认劳动关系纠纷”、“新就业形态追索劳动报酬纠纷”、“新就业形态工伤保险待遇纠纷”，旨在更精准地规范新就业形态用工纠纷的审理，平衡劳动者权益与平台经济发展需求。

其次，该决定对超龄劳动者用工纠纷也进行了明确，区分超龄劳动者可能涉及到的劳动关系与劳务关系两种不同属性。删除了原有的“离退休人员返聘合同纠纷”案由，在三级案由“劳务合同纠纷”项下增设“超龄劳动者劳务合同纠纷”；在二级案由“劳动争议”项下增设“超龄劳动者用工纠纷”。

另外，本次民事案件案由调整，对于用工主体责任纠纷也进行了关注。具体而言，其在二级案由“劳动争议”项下，增加了“承包人、被挂靠人用工主体责任纠纷”三级案由，承包人、被挂靠人用工主体责任纠纷也将被纳入劳动争议范畴。另外，在海事领域，本次修订也通过增设三级案由“船员劳动合同纠纷”、“船员劳务派遣合同纠纷”对相关纠纷予以细化。

相关链接：[最高人民法院发布修改后的《民事案件案由规定》](#)

二、 国务院：《关于灵活就业和新就业形态劳动者权益保障工作情况的报告》

2025年12月22日，国务院向全国人大常委会会议提交《关于灵活就业和新就业形态劳动者权益保障工作情况的报告》，提出将抓紧出台新就业形态劳动者权益保障办法。



报告提出建立平台企业用工情况报告制度，完善平台劳动规则和算法监管。职业伤害保障试点已覆盖 17 省、11 家企业，2325 万人参保，未来 3 年将推进广覆盖。灵活就业人员参加养老保险 7057 万人、医疗保险 6615.9 万人。全国签订集体合同 3576 份，覆盖 1.32 万家平台及合作企业。全国建成工会驿站 18 万个、货车司机之家 2187 个，建立 3000 余家一站式调解组织。将推动出台医疗保障法，补齐相关从业人员权益保障短板。

此次报告坚持问题导向、分类施策，着眼当前、立足长远，适应灵活就业和新就业形态发展变化和不同行业特点，进一步完善相关制度机制，保障从业人员权益，推动灵活就业、新就业形态健康发展。

相关链接：[国务院关于灵活就业和新就业形态劳动者权益保障工作情况的报告](#)

三、上海人社局：《上海市人力资源和社会保障局等十部门关于做好本市工程建设项目参加工伤保险工作的通知》

2025 年 12 月 22 日，上海市人社局等十部门近日联合印发《上海市人力资源和社会保障局等十部门关于做好本市工程建设项目参加工伤保险工作的通知》，此通知旨在完善工程建设项目工伤保险制度，保障工程建设项目所有从业人员特别是农民工依法享受工伤保险权益，同时强调多部门协调联动、合力推进。

通知要求本市各类工程建设项目施工单位及从业人员依法参加工伤保险，实行“先参保、再开工”原则。工伤保险费按项目合同价比例缴纳，由建设单位在开工前支付，施工总承包单位一次性代缴。工伤认定、待遇申领流程简化，工伤人员可享受《实施办法》规定的相关待遇。未参保项目发生工伤，施工单位及总承包单位承担连带责任。加强实名制管理、信息共享和联合监管，对未参保项目依法查处并纳入信用记录。

相关链接：[上海市人力资源和社会保障局等十部门关于做好本市工程建设项目参加工伤保险工作的通知](#)



四、 浙江省人民政府：《关于调整全省最低工资标准的通知》

2025 年 12 月 26 日，浙江省人民政府公布《关于调整全省最低工资标准的通知》。

《通知》规定，自 2026 年 1 月 1 日起，浙江省最低月工资标准调整为 2660 元、2430 元、2180 元三档，非全日制工作的最低小时工资标准调整为 25 元、23 元、21 元三档。各设区市可根据所辖县（市、区）经济社会发展水平，选择确定当地最低工资标准并予以公布。原《浙江省人民政府关于调整全省最低工资标准的通知》（浙政发〔2024〕3 号）同时废止。最低工资标准适用于在法定工作时间或依法签订劳动合同约定工作时间内提供正常劳动的劳动者。劳动者与用人单位因最低工资标准执行发生争议，按劳动争议处理相关规定办理。

此次调整依法保障了劳动者基本劳动报酬权益，通过建立与经济社会发展相适应的动态增长机制，切实提升了低收入群体的收入水平；既有利于促进消费、维护社会稳定，也引导企业规范用工，同时赋予地方结合实际选择适用标准的灵活性，是浙江省构建和谐劳动关系方面的重要制度安排。

相关链接：[浙江省人民政府关于调整全省最低工资标准的通知](#)



◇ 典型案例

一、 李某诉某科技公司劳动关系解除纠纷案

近期，胡高崇律师团队代理某科技公司处理了一起涉及劳动者不辞而别的劳动关系解除争议案件，并取得了二审胜诉的结果。本案对于劳动者单方停止工作后劳动关系的认定、用人单位的解除权行使及相应举证责任分配等问题，具有典型的参考意义。简述如下：

（一）基本案情

李某系某科技公司员工，双方签订了期限自2021年2月1日起为期4年的劳动合同。2022年9月21日后，李某未再登录公司工作系统，也未向公司作出任何说明，实际停止提供劳动。2022年9月30日，李某向劳动争议调解机构提交申请，主张公司违法解除劳动合同并要求赔偿。在此期间，公司仍继续为李某发放工资至2022年10月，并缴纳社会保险至同年10月。2022年11月23日，公司向李某发出书面通知，指出其自2022年9月30日后未再提供劳动，且已就解除事宜申请仲裁，公司据此视为李某以实际行动提出解除劳动关系，并确认双方劳动合同于2022年9月30日解除。

（二）判决结果

一审法院认为，公司于2022年11月23日发出解除通知，可认定该日为双方劳动关系解除时间。尽管公司支付了2022年10月的工资并缴纳社保，但该行为不能直接证明李某实际提供了劳动。李某未能提供充分有效证据证明其在2022年11月1日至23日期间持续为公司提供劳动，因此公司以李某旷工、未提供劳动为由解除劳动合同，属于合法解除，无需支付违法解除赔偿金。二审法院维持原判，驳回李某的上诉请求。

（三）裁判要旨

劳动者主张其在某段期间内正常提供劳动，应承担相应的举证责任；如无法提供考勤记录、工作成果、系统登录痕迹等有效证据，则可能承担不利后果。劳动关系的解除，需要用人单位或者劳动者明确做出解除劳动合同的意思表示，不能以劳动者提出仲裁申请并主张违法解除赔偿金推导出来劳动者辞职的意思。



二、 张某诉某科技公司缔约过失责任纠纷案

2025年12月16日，最高人民法院发布第四批人民法院大力弘扬社会主义核心价值观典型民事案例，其中一案涉及用人单位向求职劳动者发出《录用通知书》，劳动者辞去原工作后又通知劳动者取消录用，导致劳动者失业的情况。简述如下：

（一）基本案情

张某原系某人才服务公司员工，后拟跳槽至某科技公司。经过前期接洽沟通，张某收到某科技公司通过电子邮件发出的《录用通知书》，载明录用张某担任财务经理及相应薪资待遇、报到时间等。该通知还要求张某报到时提供原用人单位离职证明并具明“此录用通知经您签字，并由公司确认后正式生效。”张某收到该邮件后即回复“收到”，次日向原单位提交辞职报告，办理了离职手续。后某科技公司告知张某因出现财务问题取消录用。张某以某科技公司取消录用行为有违诚信原则、应承担缔约过失责任为由，起诉请求其赔偿损失6万元。

（二）判决结果

审理法院认为，劳动者在与用人单位缔约过程中，处于相对弱势地位，所承担的风险通常高于用人单位，用人单位负有诚信缔约义务。根据某科技公司发出的《录用通知书》及其与张某之间沟通记录，张某有理由相信某科技公司将与其建立劳动关系，并从原用人单位辞职。某科技公司无正当理由取消录用，有违诚信原则，应承担缔约过失责任。审理法院综合考虑张某此前收入水平、另寻工作的合理期间以及某科技公司过错程度等因素，判决某科技公司赔偿2万元。

（三）裁判要旨

诚信是社会主义核心价值体系的有机组成部分。用人单位向劳动者发出录用通知后取消录用，导致劳动者失业，既损害劳动者权益，也不利于营造良好就业环境。本案中，张某基于对某科技公司《录用通知书》的信赖才从原用人单位离职，后某科技公司取消对张某的录用，导致其失业并产生损失。审理法院综合考虑张某此前收入水平、另寻工作的合理期间以及某科技公司过错程度等因素判决某科技公司承担缔约过失责任，赔偿张某损失，有利于引导用人单位重信守诺，保护劳动者合法权益，构建对劳动者友好的就业环境。



◇ 热点评析

一、 最高法会同全国总工会、最高检联合发布 2025 年劳动法律监督“一函两书”典型案例

近日，中华全国总工会、最高人民法院、最高人民检察院联合发布 2025 年劳动法律监督“一函两书”典型案例，这是三方继 2024 年首次发布“一函两书”十大典型案例后，第二次发布此类典型案例，标志着我国劳动者权益保障体系正朝着更加精细化、制度化的方向迈进。

“一函两书”制度作为一种劳动法律监督的创新模式，其中“一函”是指《工会劳动法律监督提示函》，“两书”是指《工会劳动法律监督意见书》和《工会劳动法律监督建议书》。这一制度构建了从柔性提示到刚性监督的递进式劳动权益保护机制，形成了工会与司法机关协同发力的新型维权格局。

近年来，人民法院、人民检察院、工会持续推进劳动者权益保障协同协作机制，通过司法建议、检察建议及劳动法律监督“一函两书”形成劳动者合法权益保障工作合力，综合运用多种手段，便捷高效满足劳动者和用人单位合法权益诉求，合力化解劳动领域矛盾纠纷。本次发布的典型案例涵盖“法院+工会”“检察+工会”等协作机制，重点规范灵活用工、保障新就业形态劳动者权益、督促企业依法缴纳社会保险、纠正克扣工资、化解工伤保险待遇纠纷、督促股东出资解决欠薪、推动多部门联合补缴社保费等。各地通过司法建议、工会劳动法律监督提示函、意见书等方式，督促企业规范用工、保障劳动者工资、工伤保险、社会保险等基本权益，推动行业治理和企业合规发展。体现了各部门充分运用司法建议、检察建议及“一函两书”，积极发挥多元协同机制作用、突出维护新就业形态劳动者合法权益、凸显类案治理预防保护效果、有效破解个体劳动者维权局限等新特点。

这一制度的创新价值在于：它突破了传统劳动维权“事后救济”的局限，转向“事前预防、事中监督、事后救济”的全过程保护。工会通过发送提示函，能在争议萌芽阶段介入；意见书和建议书则赋予工会监督以更强约束力，与司法系统形成有效衔接。

值得关注的是，典型案例的发布不仅展示了制度成效，也向社会传递了明确信号：我国正构建更加平衡的劳动关系治理体系。在保护劳动者合法权益的同时，



这些案例也为企业规范用工提供了明确指引，有助于营造公平、稳定的劳动市场环境。

当然，“一函两书”制度的全面落地仍面临挑战，如基层工会监督能力建设、跨区域用工监督协调等问题需要进一步解决。未来需要持续完善配套机制，加强数字化赋能，使这一创新制度能惠及更广泛的劳动者群体。

总体而言，“一函两书”典型案例的发布是我国劳动法治建设的重要里程碑，彰显了多方协同治理劳动关系的中国智慧，为构建和谐稳定的劳动关系提供了有力制度支撑。



二、 人社部《意见（三）》短评之：工伤认定核心要件的精细化界定

在工伤认定制度中，“工作时间、工作场所、工作原因”长期作为判断职业伤害是否纳入工伤保险范围的核心标准。然而，由于劳动过程本身具有连续性与开放性特征，“三工要素”的外延边界在实践中始终存在较大弹性，尤其是在弹性工时、外勤作业、非固定工作地点等情形下，不同地区对“三工要素”的理解差异显著，直接影响工伤认定结论的稳定性与可预期性。

《关于执行〈工伤保险条例〉若干问题的意见（三）》（以下简称“《意见（三）》”）正是在这一争议背景下，对“三工原则”及“上下班途中”的适用作出的针对性回应，其基本立场并非扩张工伤认定范围，而是通过强调客观关联与合理限度，对既有裁量空间加以结构化约束。

首先，就“工作时间”的认定而言，《意见（三）》强调应当考虑是否属于法律规定的或者用人单位要求职工工作的时间，除传统意义的工作时间外，加班时间、因工作需要发生的临时性延时履职，也纳入了“工作时间”的评价范围。

其次，在“工作场所”的认定上，《意见（三）》延续并细化了与职工履行工作职责相关的区域以及因履行工作职责所需的合理区域的理解路径。除用人单位的固定生产经营场所外，因履行工作任务而临时停留或往返的相关区域，在具备合理关联性的前提下，可以被纳入“工作场所”的范畴。

再次，就“工作原因”的判断，《意见（三）》明确要求伤害结果与履行工作职责之间存在实质性因果关联。除因从事本职生产经营活动、完成用人单位指派的工作、维护用人单位正当利益原因所受到伤害外，还包括工作期间在合理场所内因解决必需的基本生理需要受到伤害，但不包括完全因个人原因造成的伤害。由此可见，即便在时间与场所要素满足的情况下，若伤害系劳动者从事明显脱离必要的私人行为所致，仍可能被排除在工伤认定之外。

从整体上看，《意见（三）》对“三工原则”的处理体现出明显的“要素协同”思路，即三者并非孤立适用，而应在同一事实框架内进行综合评价。这种协同判断模式，实质上压缩了单一要素被过度放大的空间，有助于避免工伤认定结论因强调某一要素而失衡。

此外，在“上下班途中”的认定方面，《意见（三）》同样采取了相对审慎的规范立场。《意见（三）》强调，“上下班途中”应当理解为劳动者在合理时



间内，沿合理路线，往返于自己或配偶、父母、子女居住地与工作地点之间的过程。对于明显偏离正常路线、与通勤目的无关的活动，原则上不应纳入“上下班途中”的范围。这一规定在一定程度上回应了实践中因路线偏离、时间拉长而产生的认定分歧，通过“合理时间”“合理路线”等限制条件，确立了较为明确的外延边界，在制度层面防止了工伤保险责任向社会一般风险的过度外溢。

从裁量取向上看，《意见（三）》无论是在“三工原则”还是“上下班途中”的认定上，均反复强调“合理性”“关联性”与“客观事实基础”，而较少引入主观感受或价值判断。这一导向意味着，行政机关和司法机关在具体案件中，应当通过客观证据查明劳动者行为与工作之间的实际联系，而非基于抽象的保护倾向作出推定性结论。

对用人单位而言，《意见（三）》所确立的判断逻辑提示其在用工管理中应当更加重视工作指令、考勤记录、外勤安排及通勤管理等证据的规范留存。尤其是在弹性工时或外勤频繁的岗位中，工作时间与工作场所边界的模糊性，可能直接转化为工伤风险的扩大。

综上，《意见（三）》通过对“三工原则”及“上下班途中”适用条件的进一步澄清，在保持工伤制度基本保护功能的同时，对认定边界作出了更为结构化的限制。这种以客观关联为核心的规范表达，有助于提升工伤认定结论的稳定性与可预期性，为行政执行与争议解决提供了更清晰的判断路径。



◇ 域外法评

一、 泰国《劳动保护法》修订

泰国《劳动保护法（第9版）》已于2025年12月7日生效，此次修订被认为是泰国劳动法的一次重大升级，旨在提高劳动者的生活质量，并促进工作与家庭的平衡。

新法的主要内容体现在几个方面。首先，生育相关假期与待遇得到显著提高：女性员工的带薪产假从98天延长至120天，其中由雇主支付全薪的天数从45天增加到60天；法律还首次确立了配偶15天的带薪陪产假，并增设了一项子女照顾假，允许员工在孩子生病等情况下额外享受15天假期（可获得50%工资）。其次，法律保护范围有所扩大，明确将政府机构的合同工纳入保障，使其在工资、假期等方面享有与普通员工同等的权利。最后，孕期劳动保护得到强化，如果雇主强迫怀孕员工从事危险工作，将面临最高2万泰铢的罚款。

此次修法具有多重意义。最直接的是提升劳动者家庭福祉与生活质量，通过延长产假、新增陪产假和子女照顾假，实质性地支持员工平衡工作与家庭责任，并鼓励男性共同承担育儿事务，促进家庭内部的性别平等。同时，将合同工权益明确写入法律，推动了劳动保护体系的公平性与包容性。整体而言，这是泰国劳动标准向现代化迈进的重要一步，反映了对社会需求的积极回应。

相关链接：[พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน \(ฉบับที่ ๙\) พ.ศ. ๒๕๖๘](#)

二、 墨西哥最低工资新规

根据墨西哥《联邦官方公报》于2025年12月9日发布的官方决议，该国国家最低工资委员会代表理事会正式确定了2026年生效的最低工资标准。该决议强调，理事会将继续以负责任和可持续的方式，致力于恢复最低工资劳动者的购买力。这一决策是基于联邦政府与各生产部门持续对话、倾听各方意见后，经协商一致并依据客观要素作出的。

自2026年1月1日起，新的通用最低工资标准将正式实施，并呈现差异化的调整。其中，通用最低工资区的日薪将上调13.0%，达到315.04比索。这一增幅由两部分构成：一是旨在恢复购买力的17.01比索的“独立恢复金额”，二是



6.5%的固定涨幅。而对于本就较高的北部边境自由区，日薪将上调 5.0%，达到 440.87 比索，此区域不适用“独立恢复金额”机制。

与此同时，适用于各类专业、行业 and 特殊工作的专业最低工资也将从同日起联动上调。其具体金额将在 2025 年现行数额的基础上，加上为上述两个地理区域分别确定的总增幅。决议还包含一项重要的兜底条款：倘若按此计算后，北部边境自由区的专业最低工资金额低于通用最低工资区的金额，那么这两个地区将统一适用更高的、通用最低工资区的金额标准。

相关链接：[Salarios Mínimos](#)



◇ 作者简介



胡高崇 | 副主任、高级合伙人

135-8187-4331 | 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。胡律师曾入选钱伯斯大中华区榜单、多次被 Legal 500 评为中国劳动法领域“特别推荐”律师、多次入选 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



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。



中
大
文
德

ZHONG LUN W & D LAW FIRM

中 大 至 正
伦 理 求 是
文 以 载 道
德 信 为 本