

环球律师事务所 劳动法律专递

2020年10月

环球劳动法律专递

2020年10月

目录

| | |
|----------|----|
| 环球视角 | 2 |
| 案例分析 | 7 |
| 新规速递 | 9 |
| 本期作者简介 | 14 |
| 环球简介 | 15 |
| 环球劳动业务简介 | 16 |
| 版权与免责 | 17 |

环球视角

企业“走出去”过程中的境外用工系列之一：境外用工模式的选择

作者：李昭 | 李丁丁 | 汤昊

引言

随着经济和社会的全球化发展和科学技术的日新月异，中国的发展越来越离不开全球化的经济和市场。一方面，“一带一路”倡议顺应了我国对外开放的结构性改革，给国内企业的发展带来了新的动力，为更多国内企业走出国门、走向世界提供了好的机遇。另一方面，随着国际市场竞争的日趋激烈，海外用工风险等诸多风险因素呈现出愈加复杂的态势，防范风险，将成为企业“走出去”的必修课。

企业在“走出去”的过程中，对于境外用工，首先应当考虑的便是用工模式的选择。只有在确定用工模式的前提下，企业才能展开具体的用工安排和进行后续的用工管理，后续的用工管理也将因用工模式的不同而有所差别，用工模式的选择将直接影响整个境外用工过程。

一、境外用工模式的分类

实践中，对于境外用工主体，基本上或是从境内外派员工使用，或是在当地招用员工使用。因此，从员工来源的角度划分，境外用工模式可分为境内员工外派和境外当地雇佣两种。

（一）境内员工外派

境内员工外派，即指将与境内主体建立劳动关系（或其他法律关系）的员工派往境外主体用工的境外用工模式。对于境内员工外派这一用工模式，基于外派工作内容的不同，还可以具体分为境外劳务合作¹、对外承包工程²等形式。

1. 境内部分的法律关系

¹ 《对外劳务合作条例》第二条规定：本条例所称对外劳务合作，是指组织劳务人员赴其他国家或者地区为国外的企业或者机构（以下统称国外雇主）工作的经营性活动。

² 《对外承包工程管理条例》第二条规定：本条例所称对外承包工程，是指中国的企业或者其他单位（以下统称单位）承包境外建设工程项目（以下简称工程项目）的活动。

不论采用哪种具体的用工模式，员工和境内的外派主体首先应受到境内法律制度的规制，因此，员工和境内主体之间应当先行建立一定的法律关系。

基于此，如果从员工与境内主体之间的法律关系的角度进一步划分（或曰从员工来源的角度继续划分），境内员工外派还可以分为本单位员工外派、外单位借调外派和第三方合作外派三种用工模式。

实践中，员工与境内主体之间的最主要的法律关系就是劳动关系³。具体而言，境内关联主体直接与员工建立劳动关系对应本单位员工外派的用工模式，境内关联主体通过借调将与其他单位建立劳动关系的员工外派对应外单位借调外派的用工模式，境内关联主体通过与第三方签订合作协议将与该第三方或其他主体建立劳动关系的员工外派对应第三方合作外派的用工模式。

2. 境外部分的法律关系

境内主体将员工外派至境外后，对于绝大多数国家而言，外派员工还需要与境外用工主体建立境外用工关系，这种用工关系由境外东道国法律制度确定、受境外东道国法律制度规制。虽然这种关系与《劳动合同法》项下规定的劳动合同关系可能存在不同，但可以类比为员工外派至境外后需与境外用工主体建立劳动关系。

综上，对于境内员工外派这种用工模式，可以理解为“境内劳动关系”加上“境外劳动关系”的组合。

（二）境外当地雇佣

境外当地雇佣，即指境外用工主体在当地雇佣员工的用工模式。如果也从员工与境外主体之间的法律关系划分，可以进一步分为由境外主体直接当地雇佣模式和由境外主体委托第三方进行雇佣后委派至境外主体用工的间接雇佣模式。

二、境外用工模式选择的影响因素

企业在就具体执行“走出去”战略进行前期调研时，需要就境外用工的影响因素一并进行调研，并在综合评估后，选择适宜的用工模式。进一步而言，影响企业决策的因素从大的方面可能包括东道国整体环境、法律制度和其他因素。

（一）东道国整体环境对境外用工模式选择的影响

企业在选择境外用工模式的过程中，首先需要从宏观的角度考察东道国的整体环境。东道国的地理位置、气候等自然环境因素，以及政治、宗教、文化、经济等社会环境因素都有可能对境外用工模式的选择产生影响。

³ 例如，根据《对外承包工程管理条例》第十二条的规定，对外承包工程的单位应当依法与其招用的外派人员订立劳动合同。

例如，有些国家的气候条件较为恶劣，常年湿热，因高温导致的疾病频发，非当地居民短期内很难适应。在这种情况下，企业如计划进行大规模的境内员工外派，则需要谨慎考虑东道国气候条件的影响；再如，有些国家民族和宗教相对单一，居民普遍信仰宗教，且宗教组织对社会公共事务的影响较强。在这种情况下，企业在境内员工外派和境外当地雇佣之间进行选择时，需要考虑宗教等社会因素的影响。

（二）东道国法律制度对境外用工模式选择的影响

除了宏观的整体环境，企业在选择境外用工模式的过程中，更多地将受到东道国的法律制度，尤其是东道国的劳动法律制度的直接影响，这种影响主要体现在东道国劳动法律制度对不同用工模式的限制和约束之上。

1. 境外用工主体的限制

由于劳动法律制度与本国或本地区居民的切身利益密切相关，带有较强的公共属性，因此，对于东道国而言，通常会对本地用工主体（即境外用工主体）的形式、规模、资质等设定一定的要求和限制，以保障本国的就业安全和社会稳定。而对于境内外派用工模式下外派员工在境内的法律关系，通常情况下，东道国的法律制度不予直接规制。

基于此，大多数国家都会规定本地的用工主体须为在本地合法注册或备案的企业或其他组织，除了特殊情况外，一般都不允许（针对东道国而言的）海外主体直接用工、个人大量长期雇工等用工形式的存在。因此，对于一些企业在海外开展的经营活动，尤其是在实施海外工程承包时，没有设立项目公司而仅通过在当地设立项目处、办公室等方式进行海外用工，将存在着一定的合规风险。

此外，一些国家对于用工量较大的企业，可能存在注册资本的要求；对于从事特定行业的企业，可能还存在企业资质方面的限制。

2. 外国人就业限制

已如上述，因为劳动法律制度带有较强的公共属性，因此除个别国家外，大多数国家都对外国人在本国就业设置了不同程度的限制，这些限制客观上对境内员工外派的用工模式将产生重要的影响。常见的针对外国人就业的限制包括：

（1）本地优先原则与劳务需求测试

很多国家对于用工和就业都规定了本地优先原则，即指一家企业在招用员工时，同等条件应当优先招用本国居民，只有在无法招到本国居民时，才会允许企业招用外国人。

基于本地优先原则，有的国家还就此设置了劳务需求测试机制，即对于某个行业、岗位或工种，只有在确定本地劳动力无法满足需求的前提下，才允许外国人就业。例如，经合组织中三分之二的国家为保护本国劳动力都要求雇主在招聘外籍员工前进行劳动力市场测试。

(2) 行业、岗位或工种限制

东道国对于行业、岗位或工种的限制既包括正面清单制度，即本地企业只能就特定的行业、岗位或工种聘用外国人（例如对于本国劳动力充沛但整体素质不高的国家，工业企业仅允许在高级技术岗位聘用外国人）；也包括负面清单制度，即本地企业不能就特定的行业、岗位或工种聘用外国人（例如禁止外国人从事医生、律师等行业）。

(3) 配额制度

一些国家还采取配额制度的限制方式，对于允许外国人从事的行业、岗位或工种实行配额管理制度，通过对工作签证、工作许可进行严格管理等形式，对于某个行业、岗位或工种的外国人就业进一步从总体人数上进行控制和调整。

(4) 比例限制

东道国还会对企业的外国员工数量设置一个最高比例。这种比例限制可能是一步到位的比例要求，也可能是逐步调整至一个最终比例的比例要求。并且，有的国家对于用工比例的限制还会与雇工企业的投资额挂钩。

(5) 聘用外国员工补偿金

聘用外国员工补偿金，是指在东道国企业在雇佣外国员工时需要向当地政府支付一定数额的补偿金，作为培训东道国本地员工的费用或作为外国员工进入本地劳动力市场带来的损失的补偿。

(6) 限制例外

除了上述对外国人就业的各种限制外，一些国家也存在对这些限制的例外。这种例外一方面主要体现在对于东道国急缺的劳动力（通常为专业技术人员），往往会相应放宽限制，欢迎和鼓励这类外国人在本国就业；另一方面则体现在一些国家对于与其之间存在的民族、文化、宗教或地域等方面特殊联系的国家或地区，给予较其他国家更为宽松的外国人就业政策。

(三) 其他影响因素对用工模式选择的影响

除了东道国的整体环境和法律制度外，在选择境外用工模式时，还需要考虑其他影响因素，例如从商业上开展境外业务的需求、东道国本地劳动力的素质（包括人员结构、受教育程度和技能水平、沟通难易程度、勤奋程度等）、外派人员的管理成本等等。

三、 境外用工模式的选择

(一) 境内员工外派

境内员工外派用工模式的优势较为明显，例如，境内外派员工整体上素质较高、较为容易沟通和管理、吃苦耐劳等。但是，这一模式的劣势也同样突出。

首先，因大多数国家都存在保持和增加本地就业的社会需求，从东道国的角度，更希望在引进境外资本和技术的同时尽可能多地创造本地就业、减少境外劳务输入，因而也就有了上述各国对于外国人就业限制的各种政策和机制。由于境内员工外派还涉及签证、境外工作和居留许可等安排，因此，对于东道国设置的限制外国人就业一些政策（如比例限制、配额制度等），实践中很难通过操作上的安排予以规避或突破。

其次，因境内外派员工同时与境内主体和境外主体都存在劳动关系，从用人单位的角度，用工管理的成本可能也会较高。例如，在境内外派员工在境外发生工伤事故后，尽管境外用工主体可能已为员工在当地购买了社会保险或商业保险，但在实践中，如果因某种原因导致员工无法获得部分或全部赔付，则境内主体最终都需要进行“兜底”；再如，在处理与境内外派员工发生的劳动关系争议时，可能既需要按照东道国的法律制度处理境外劳动关系部分，也要按照境内的法律制度处理境内的劳动关系部分。这些都无疑增加了企业的用工成本和用工风险。

（二）境外当地雇佣

境外当地雇佣一方面能够一定程度上摆脱东道国对外国人就业的限制对境外用工造成的影响，一方面也可能降低企业在境外用工的成本。但是，采用境外当地雇佣的方式对于企业进行本地化用工管理提出了更高的要求。

例如，有些企业在境外用工本土化替代的实践中可能面临了东道国当地员工性格懒散、责任心较差的问题，加之劳动力整体素质有限，导致企业无法通过长期的投入和培养系统性地提升当地员工的技术水平和生产效率。又如，很多国家的劳工组织或族群力量强大，东道国当地员工在出现劳资摩擦时往往会诉诸相应的劳工组织或族群组织，这可能会进一步增加企业用工管理的难度。

结语

综上所述，建议企业进行境外用工前，在充分调研和评估的基础上选择适合企业的境外用工模式，并在境外用工的过程中，不断调整和提升用工管理的方式和水平，在提高境外用工效率的同时尽量降低境外用工的风险。

案例分析

境内外派员工劳动关系确认案

作者：李丁丁 | 汤昊

一、争议焦点

与境外公司直接签订劳动合同的员工与境内主体是否存在劳动关系？

二、基本案情

某公司为中国境内公司，承包巴布亚新几内亚（以下简称“巴新”）M 工程项目，并将部分工程分包给了某公司巴新公司。某公司巴新公司是某公司设立在巴新的全资子公司，为独立法人。

董某于 2013 年 4 月 17 日从北京出境，于 4 月 18 日抵达巴新，并与某公司巴新公司签订了劳动合同，合同期限自 2013 年 4 月 18 日至 2016 年 4 月。董某在巴新办理了劳工许可证，该许可证显示董某为某公司巴新公司雇佣的中国公民。

董某在 M 工程项目中担任工程技术人员，其工资标准为每月 1,650 美元，工资由某公司巴新公司直接汇入董某在中国银行的账户。某公司为董某投保了 2013 年 8 月 10 日至 2015 年 8 月 3 日期间的团体意外险，某公司、某公司巴新公司均未为董某缴纳中国社会保险。

2014 年 5 月 17 日，董某在工作中被打伤，董某要求确认其与某公司存在劳动关系。

三、审理结果

法院经审理认为，某公司巴新公司为外国企业，没有直接从我国招募员工的资格，也不能直接与我国公民建立劳动关系。国务院《对外承包工程管理条例》第十二条的规定，属于规定主体应当或必须做出一定积极行为的义务性规则。某公司作为中国国内的企业，承包境外建设工程项目，亦应当按照上述规定执行，与其外派人员签订劳动合同，履行用人单位的主体义务，且其不能通过协议的方式转嫁其用人单位的义务。因此，虽然董某在到达巴布亚新几内亚后，与某公司巴新公司签订了劳动合同，但对外承包工程的主体与外派人员之间的用工关系已由行政法规规定按照劳动关系进行调整，故某公司仍旧应当承担用人单位的主体责任。

故法院确认董某与某公司自 2013 年 4 月 18 日起存在劳动关系。

四、争议焦点分析

与境外公司直接签订劳动合同的员工与境内主体是否存在劳动关系？

首先，根据《对外合作管理条例》第二条第二款的规定，国外企业、机构和个人不得在中国境内招收劳务人员赴国外工作。巴新公司为外国企业，不具备直接招用中国员工的资格，也不能直接与中国劳动者建立劳动关系。因此，虽然董某与巴新公司签订了劳动合同，但该劳动合同并不属于中国法项下的劳动合同，董某与巴新公司之间的“劳动关系”也不属于中国法项下的劳动关系。

其次，根据《对外承包工程管理条例》第十二条的规定，对外承包工程的单位应当依法与其招用的外派人员订立劳动合同，按照合同约定向外派人员提供工作条件和支付报酬，履行用人单位义务。故作为对外承包工程的单位，某公司应当与董某签订劳动合同，建立劳动关系。

因此，对于境内员工外派的用工模式，员工与境外用工主体签订的劳动合同并不属于中国法项下的劳动合同，并不能免除招用外派人员的境内主体与员工建立劳动关系的义务。对于境内外派的用工模式，不论员工是否与境外主体签订有劳动合同，员工与境内主体都应当存在劳动关系，境内主体也应当相应履行作为用人单位的义务。

新规速递

人力资源社会保障部办公厅发布《关于做好共享用工指导和服务的通知》

作者：李丁丁 | 汤昊

“新冠肺炎”疫情期间，“共享用工”帮助很多人力成本压力大的企业渡过难关，也为人手不足的企业解了燃眉之急。通过人力资源的再分配，实现了企业、员工的双赢，发挥了保障民生、促进生产、提升劳动力技能水平、提高人力资源配置效率等作用，可谓一举多得，也印证了共享用工的可行性。

近日，人力资源社会保障部办公厅印发《关于做好共享用工指导和服务的通知》（以下简称“《通知》”），《通知》共8条，涉及共享用工的政策支持与服务、共享用工的开展与结束和共享用工的劳动者权益保障等内容。

一、共享用工的政策支持与服务

《通知》的第一条和第二条规定了对共享用工的政策支持，包括为共享用工提供信息发布和信息对接、为劳动者提供培训和法律政策咨询服务、对稳定就业的共享用工企业按政策阶段性减免社保费等。

二、共享用工的开展与结束

《通知》的第三条、第四条、第五条和第七条对共享用工的开展提出了具体的要求。

一方面，《通知》明确了开展共享用工的企业之间应签订合作协议，明确共享用工过程中的权利义务关系，对共享用工人员数量、工作地点、工作内容、劳动条件、报酬标准、劳动者退回、工伤责任划分等内容进行约定。

另一方面，《通知》也明确了员工富余企业将员工安排到缺工企业工作需征求员工意见、与员工协商一致变更劳动合同，并就员工新的工作地点、工作岗位、工作内容及规章制度适用等进行约定和变更。

同时，《通知》进一步明确了共享用工结束时员工返回或退回原企业的路径和后续安排。

三、共享用工的劳动者权益保障

《通知》第六条和第八条对共享用工的劳动者权益保障进行了明确。

《通知》直接明确了员工在发生工伤事故时，由原企业承担工伤保险责任，并与缺工企业就补偿方案进行约定的规则。

《通知》还明确了建立相关的保障机制、加大劳动保障监察执法力度、加强涉共享用工劳动争议的处理的原则。

最后，《通知》进一步明确了不得以共享用工名义违法开展劳务派遣和规避劳务派遣有关规定的要求。

附件：

人力资源社会保障部办公厅关于做好共享用工指导和服务的通知

人社厅发〔2020〕98号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局）：

企业之间开展共享用工，进行用工余缺调剂合作，对解决用工余缺矛盾、提升人力资源配置效率和稳就业发挥了积极作用。为加强对共享用工的指导和服务，促进共享用工有序开展，进一步发挥共享用工对稳就业的作用，现就有关事项通知如下：

一、支持企业间开展共享用工

各级人力资源社会保障部门要支持企业间开展共享用工，解决稳岗压力大、生产经营用工波动大的问题。重点关注生产经营暂时困难、稳岗意愿强的企业，以及因结构调整、转型升级长期停工停产企业，引导其与符合产业发展方向、短期内用人需求量大的企业开展共享用工。对通过共享用工稳定职工队伍的企业，阶段性减免社保费、稳岗返还等政策可按规定继续实施。

二、加强对共享用工的就业服务

各级人力资源社会保障部门要把企业间共享用工岗位供求信息纳入公共就业服务范围，及时了解企业缺工和劳动者富余信息，免费为有用工余缺的企业发布供求信息，按需组织专场对接活动。鼓励人力资源服务机构搭建共享用工信息对接平台，帮助有需求的企业精准、高效匹配人力资源。加强职业培训服务，对开展共享用工的劳动者需进行岗前培训、转岗培训的，可按规定纳入技能提升培训范围。对开展共享用工的企业和劳动者，免费提供劳动用工法律政策咨询服务，有效防范用工风险。

三、指导开展共享用工的企业及时签订合作协议

各级人力资源社会保障部门要指导开展共享用工的企业签订合作协议，明确双方的权利义务关系，防范开展共享用工中的矛盾风险。合作协议中可约定调剂劳动者的数量、时间、工作地点、工作内容、休息、劳动保护条件、劳动报酬标准和支付时间与方式、食宿安排、可以退回劳动者的情形、劳动者发生工伤后的责任划分和补偿办法以及交通等费用结算等。

四、指导企业充分尊重劳动者的意愿和知情权

各级人力资源社会保障部门要指导员工富余企业（原企业）在将劳动者安排到缺工企业工作前征求劳动者意见，与劳动者协商一致。共享用工期限不应超过劳动者与原企业订立的劳动合同剩余期限。要指导缺工企业如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、

劳动报酬、企业规章制度以及劳动者需要了解的其他情况。企业不得将在本单位工作的被派遣劳动者以共享用工名义安排到其他单位工作。

五、指导企业依法变更劳动合同

原企业与劳动者协商一致，将劳动者安排到缺工企业工作，不改变原企业与劳动者之间的劳动关系。劳动者非由其用人单位安排而自行到其他单位工作的，不属于本通知所指共享用工情形。各级人力资源社会保障部门要指导原企业与劳动者协商变更劳动合同，明确劳动者新的工作地点、工作岗位、工作时间、休息休假、劳动报酬、劳动条件以及劳动者在缺工企业工作期间应遵守缺工企业依法制定的规章制度等。

六、维护好劳动者在共享用工期间的合法权益

各级人力资源社会保障部门要指导和督促缺工企业合理安排劳动者工作时间和工作任务，保障劳动者休息休假权利，提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和必要的劳动防护用品，及时将劳动者的劳动报酬结算给原企业。要指导和督促原企业按时足额支付劳动者劳动报酬和为劳动者缴纳社会保险费，并不得克扣劳动者的劳动报酬和以任何名目从中收取费用。要指导和督促原企业跟踪了解劳动者在缺工企业的工作情况和有关诉求，及时帮助劳动者解决工作中的困难和问题。劳动者在缺工企业工作期间发生工伤事故的，按照《工伤保险条例》第四十三条第三款规定，由原企业承担工伤保险责任，补偿办法可与缺工企业约定。

七、保障企业用工和劳动者工作的自主权

劳动者在缺工企业工作期间，缺工企业未按照约定履行保护劳动者权益的义务的，劳动者可以回原企业，原企业不得拒绝。劳动者不适应缺工企业工作的，可以与原企业、缺工企业协商回原企业。劳动者严重违反缺工企业规章制度、不能胜任工作以及符合合作协议中约定的可以退回劳动者情形的，缺工企业可以将劳动者退回原企业。共享用工合作期满，劳动者应回原企业，原企业应及时予以接收安排。缺工企业需要、劳动者愿意继续在缺工企业工作且经原企业同意的，应当与原企业依法变更劳动合同，原企业与缺工企业续订合作协议。原企业不同意的，劳动者应回原企业或者依法与原企业解除劳动合同。劳动者不回原企业或者违法解除劳动合同给原企业造成损失的，应当依法承担赔偿责任。缺工企业招用尚未与原企业解除、终止劳动合同的劳动者，给原企业造成损失的，应当承担连带赔偿责任。

八、妥善处理劳动争议和查处违法行为

各级人力资源社会保障部门要指导开展共享用工的企业建立健全内部劳动纠纷协商解决机制，与劳动者依法自主协商化解劳动纠纷。加强对涉共享用工劳动争议的处理，加大调解力度，创新仲裁办案方式，做好调裁审衔接，及时处理因共享用工引发的劳动争议案件。要进一步畅通举报投诉渠道，加大劳动保障监察执法力度，及时查处共享用工中侵害劳动者合法权益的行为。对以共享用工名义违法开展劳务派遣和规避劳务派遣有关规定的，依法追究相应法律责任。

各级人力资源社会保障部门要按照本通知要求，结合当地实际，采取有效措施加强对企业开展共享用工的指导和服务，引导共享用工健康发展。

人力资源社会保障部办公厅

2020年9月30日

本期作者简介



李昭律师为环球律师事务所北京办公室合伙人。李昭律师曾在北京市法院从事审判工作，自 2005 年 8 月律师执业以来，曾先后在北京市中伦金通律师事务所、北京市通商律师事务所担任专职律师、合伙人，2012 年 5 月加入北京市环球律师事务所，任合伙人。

邮箱：lizhao@glo.com.cn



李丁丁律师为环球律师事务所北京办公室的合伙人律师，其主要从事劳动与雇佣及合规等方面的法律服务。

邮箱：lidingding@glo.com.cn



汤昊为环球律师事务所北京办公室的实习律师，其主要领域为劳动与雇佣等。

邮箱：tanghao@glo.com.cn

环球简介

环球律师事务所（“我们”）是一家在中国处于领先地位的综合性律师事务所，为中国及外国客户就各类跨境及境内交易以及争议解决提供高质量的法律服务。

历史. 环球律师事务所由中国国际贸易促进委员会在 1979 年创建，是中国改革开放后成立的第一家律师事务所。经过四十多年来的不懈努力和发 展，我们已成为中国律师业中最优秀的大型综合性律师事务所之一。

荣誉. 作为公认领先的中国律师事务所之一，我们连续多年获得由国际著名的法律评级机构评选的奖项，如《亚太法律 500 强》（The Legal 500 Asia Pacific）、《钱伯斯杂志》（Chambers & Partners）、《亚洲法律杂志》（Asian Legal Business）等评选的奖项。

规模. 我们在北京、上海、深圳、成都四地办公室总计拥有逾 500 名的法律专业人才。我们的律师均毕业于中国一流的法学院，其中绝大多数律师拥有法学硕士以上的学历，多数律师还曾学习或工作于北美、欧洲、澳洲和亚洲等地一流的法学院和国际性律师事务所，部分合伙人还拥有美国、英国、德国、瑞士和澳大利亚等地的律师执业资格。

专业. 我们能够将精湛的法律知识和丰富的执业经验结合起来，采用务实和建设性的方法解决法律问题。我们还拥有领先的专业创新能力，善于创造性地设计交易结构和细节。在过去的三十多年里，我们凭借对法律的深刻理解和运用，创造性地完成了许多堪称“中国第一例”的项目和案件。

服务. 我们秉承服务质量至上和客户满意至上的理念，致力于为客户提供个性化、细致入微和全方位的专业服务。在专业质量、合伙人参与程度、客户满意度方面，我们在中国同行中名列前茅。在《钱伯斯杂志》举办的“客户服务”这个类别的评比中，我们名列中国律师事务所首位。

环球劳动业务简介

我们能够为客户提供全面的劳动与雇佣法律服务。我们不仅为客户处理在交易过程中与劳动相关的事务，还协助客户处理日常运营过程中与劳动相关的事务，以及帮助客户解决各类劳动争议。

我们拥有丰富的劳动与雇佣法律专业知识。在劳动与雇佣领域，我们的劳动法律师不仅深刻理解国家层面的各种法律法规规定，还谙熟地方层面的各种法律法规规定，并时刻关注国家和地方层面法律法规的最新变化和进展。尤其是，我们还能够将我们对相关法律法规的认识以及对复杂问题的理解准确和清楚地传达给我们的客户。

我们能够为客户提供实用的劳动与雇佣法律建议。我们秉承客户满意至上的理念，致力于为客户提供个性化、细致入微和全方位的专业服务。为此我们不仅要求自己提供的法律建议及时、准确，更要求我们提供的法律建议能够直接帮助客户解决实际的具体问题。

我们拥有丰富的劳动与雇佣法律服务经验。我们在劳动与雇佣领域的经验包括:(1)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，包括但不限于劳动合同效力、劳动合同期限、试用期、培训和服务期、薪酬待遇、工时休假、劳动合同解除、劳动合同终止、经济补偿金、竞业限制、劳务派遣等方面的劳动仲裁和劳动争议诉讼案件;(2)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;(3)参与谈判并起草、审阅及修订各种与劳动相关的协议，包括个人劳动合同、集体劳动合同、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等;(4)设计、起草、审阅及修订各种与劳动相关的规章制度，包括员工手册、员工行为准则、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;以及(5)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规模裁员等劳动相关事务。

版权与免责

版权. 环球律师事务所保留对本报告的所有权利。未经环球律师事务所书面许可，任何人不得以任何形式或通过任何方式复制或转载本报告任何受版权保护的内容。

免责. 本报告不代表环球律师事务所对有关法律问题的法律意见，任何仅依照本报告的全部或部分内容而做出的作为和不作为决定及因此造成的后果由行为人自行负责。如您需要法律意见或其他专家意见，应该向具有相关资格的专业人士寻求专业帮助。

联系我们. 如您欲进一步了解本报告所涉及的内容，您可以通过下列联系方式联系我们。

环球律师事务所（北京总部）

北京市朝阳区建国路81号华贸中心1号写字楼15层&20层 邮编：100025

电话：(86 10) 6584 6688

传真：(86 10) 6584 6666

电邮：global@glo.com.cn

环球律师事务所（上海）

上海市徐汇区淮海中路 999 号环贸广场办公楼一期 35 层&36 层 邮编：200031

电话：(86 21) 2310 8288

传真：(86 21) 2310 8299

电邮：shanghai@glo.com.cn

环球律师事务所（深圳）

深圳市南山区深南大道 9668 号华润置地大厦 B 座 27 层 邮编：518052

电话：(86 755) 8388 5988

传真：(86 755) 8388 5987

电邮：shenzhen@glo.com.cn

环球律师事务所（成都）

成都市高新区天府大道北段 966 号天府国际金融中心 11 号楼 37 层 邮编：610041

电话：(86 28) 8605 9898

传真：(86 28) 8313 5533

电邮：chengdu@glo.com.cn

