北京德和衡律师事务所
BEIJING DHH LAW FIRM



秦强

专职律师

办公机构 枣庄

联系电话 13001591623

工作邮箱 qinqiang@deheheng.com

工作语言 中文

业务领域 争议解决业务中心

执业经历

秦强律师，中共党员，北京德和衡（枣庄）律师事务所执业律师，中华全国律师协会会员。
2011 年毕业于山东大学法学院，兼具企业、事业单位管理任职经历与自主创业经验，持有劳动仲裁师、劳动关系协调师、高级企业合规师专业资质。
秦强律师长期深耕劳动与用工法律领域，先后为大型国有银行、国企集团、政府事业单位提供法律服务，擅长处理违法辞退纠纷、高管离职争议、工伤、工亡案件、社保补缴、涉外劳动争议、劳动争议相关刑事案件、企业常年法律顾问、企业合规、群体性劳动争议等疑难复杂劳动争议案件，熟悉企业用工管理全流程风险，能够同时站在企业端与劳动者端提供务实、可落地的争议解决方案与合规建议。办案思路扎实、处置稳妥，办案能力多次获得客户认可和表扬。

主要著作

《工亡待遇赔偿核算、调解与诉讼实务要点》
《工伤维权全攻略》
《超龄劳动者、新业态从业人员工伤认定实务研究》
《新业态下劳动者社会保障问题研究》
《2026年社保补缴全攻略》
《企业用工合规体系构建与风险防控》
《涉外劳动争议实务及劳动关联刑事案件办理要点》
《高薪辞退与高管被辞退维权全攻略》《群体性争议的成因、处置与长效治理路径》

主要荣誉

荣获2025年度山东德衡（枣庄）律师事务所和北京德和衡（枣庄）律师事务所共同颁发的“伯乐贡献奖”

代表案例

案例1：工地作业受伤，未参保仍获工伤全赔。
王某在建筑公司工地砌墙时坠伤，致九级伤残；公司未缴工伤保险、拒认工伤、否认劳动关系。我们先仲裁确认劳动关系；再申请工伤认定、劳动能力鉴定；主张医疗费、停工留薪、伤残补助、医疗补助、就业补助。最终法院判决：确认存在事实劳动关系；之后也认定工伤、九级伤残；最终经过我们的努力公司一次性赔付20余万元。

案例2：工作突发疾病，48小时内死亡认定工亡。
张某（车间主管）上班时突发脑出血，送医抢救32小时后死亡；公司以“自身疾病”拒认工亡。经过努力，最后法院判决：认定视同工亡；最终公司支付一次性工亡补助金98万元、丧葬费4.2万元、供养亲属抚恤金。
案例3：职业病（尘肺）认定工伤，长期赔偿获支持。
李某粉尘作业10年，诊断为尘肺二期；公司以“离职多年”拒赔。经过我们努力法院认定职业病与工作因果关系明确，离职后确诊仍属工伤；单位应承担医疗与伤残待遇。认定工伤后鉴定为四级伤残，法院判决公司按月支付伤残津贴、一次性伤残补助金、后续医疗费。

案例4：病假遭恶意辞退，获赔35万元（孕期/医疗期保护）
曹某（技术岗）右膝手术请假两周；公司以“旷工”“严重违纪”解除。我们以医疗期内不得单方解除；解除未通知工会（程序违法）。最终法院支持我们的观点判决：违法解除，赔偿金35.2万元。

案例5：“末位淘汰”直接辞退，认定违法
刘某销售岗季度考核末位，公司直接解除；未调岗、未培训。我们辩护末位≠不能胜任；不能胜任需培训/调岗后仍不合格才可解除。法院判决：违法解除，支付赔偿金12万元。

案例6：无理由辞退十年老员工，2N赔偿
赵某入职10年，月均1.5万；公司以“架构调整”口头辞退、不出书面、不补偿。我们主张2N赔偿金（违法解除）、未休年假工资、加班费差额。法院判决：确认违法解除；支付赔偿金30万元、年假工资2.1万元。
案例7：以“轻微违纪”辞退，证据不足败诉
何某收供应商礼金1.4万后主动上交、公司已批评教育并评优；一年后以“严重违纪”辞退。我们主张一事不二罚、处理矛盾、无重大损害。法院支持我们观点判决：违法解除，赔偿金93.5万元。

案例8：上市公司VP被违法辞退，追回年薪+期权+赔偿共286万
陈某（副总裁，年薪120万）遭“严重失职”辞退；公司拒付未发年薪、绩效、期权、竞业补偿。秦律师团

队积极辩护期权属劳动报酬，应按比例兑现；竞业限制有效，公司应按月补偿。最终经过不懈努力该案经法院调解：公司一次性支付286万元（工资+赔偿+期权+竞业补偿）。

案例9：高管被“ 调岗降薪 ”逼辞，胜诉恢复待遇

张某（总经理，年薪80万）公司无故降为部门经理、薪降50%；被迫离职并索赔

。秦律师认为岗位/薪酬属核心条款，变更需双方书面一致；单方调岗降薪违法，属变相逼迫解除。

经过我们和当事人共同努力，法院判决：解除违法；支付差额工资32万、违法解除赔偿金64万。

案例10：竞业限制违约，公司胜诉获赔30万违约金

王某（技术总监）离职后违反竞业协议入职竞品；公司主张违约金30万、返还竞业补偿。

我方帮公司积极维权，最终法院认定协议合法有效、王某违约、竞品与公司存在竞争关系。判决：王某支付违约金30万元；返还已领竞业补偿10万元；继续履行竞业限制义务。

案例11：规章制度程序违法，辞退无效（合规审查）

公司《员工手册》未经民主程序制定、未公示/告知员工；依此辞退员工败诉。秦律师经过认真专业的合规审查，帮公司出具合规整改意见：重新民主制定、职工代表讨论、公示签收；完善违纪取证、解除前通知工会。经过合规整改后公司后续同类辞退均获法院支持。

案例12：非全日制用工混同，补缴社保+赔偿

公司将全日制按非全日制用工（不缴社保、随时解除）；员工仲裁确认全日制、补缴社保、支付赔偿金。

合规建议：严格区分用工形式：非全日制日均≤4小时、周≤24小时、可口头协议；全日制必须书面合同、缴社保、带薪年假、加班费。

案例13：高管股权激励合规设计，避免纠纷

公司拟对5名高管实施股权激励；担心离职回购、业绩考核、税务、控制权风险。秦律师团队给公司停供如下服务：- 起草《股权激励计划》《授予协议》《竞业限制》；明确业绩条件、退出机制、离职回购价格、税务处理。经过合规整改后效果明显：激励落地、稳定团队、无后续纠纷。