

后疫情时代的企业劳动用工合规与法律风险防范

课程背景：

众所周知，企业竞争的核心其实是人才的争夺战。2022年，大批00后迈入职场，智联招聘发布的《00后“整顿职场”调研报告》显示：近6成00后敢于拒绝职责以外的事情，他们更看重工作心情，更有脑洞大开的00后甚至会在入职前反向对企业进行各种背景调查，此时，如果企业因缺乏和谐的劳动关系而声名不佳，恐怕会在后疫情时代的未来竞争中败下阵来。而和谐的劳动关系最低要求就是合规化的劳动用工规范，否则一旦00后感到权益受损，必将通过或裁或诉的方式依法维权，企业将因此面临巨大的法律风险。

本课程以研究《劳动法》、《劳动合同法》等相关法律法规为基础，以剖析实务裁判案件为主要抓手，推动企业建构合规化的劳动用工规范体系，帮助企业最大化地规避劳动用工的法律风险。

课程收益：

- 全面强化中高层的劳动用工合规化的意识；
- 充分认识用人单位劳动用工领域的相关法律法规及可能存在的法律风险；
- 掌握预防、化解劳动用工风险的方法与技能；

课程时间：2天，6小时/天

授课对象：用工单位（创业者、公司中高层、人力资源主管、人事经理等）

授课方式：实战讲授、案例分析、小组讨论等。

课程大纲

导入：请每个小组讨论后列出最希望通过本次培训解决的三个问题！

一、概述

1. 企业劳动用工问题的主要特点
 - 1) 法律风险位阶低
 - 2) 劳动案件金额小，社会关注度低
 - 3) 五险一金未依法
 - 4) 违法解除劳动合同频繁
 - 5) 违法违规用工的法律风险相对较小
2. 劳动争议案件的司法环境

- 1) 法律依据较庞大
- 2) 各地差异化明显
- 3) 司法裁判的公正性较好
3. 劳动争议的若干种解决方式
 - 1) 和解
 - 2) 调解
 - 3) 仲裁
 - 4) 诉讼
4. 企业家与小老板的区别是什么？
5. 新生代 00 后职场新人的特点
6. 后疫情时代劳动争议案件的发展趋势
 - 1) 年轻劳动者的维权意识和维权能力上升
 - 2) 高管、高级技术人员的劳动争议上升
 - 3) 中小微企业的不规范用工问题较突出
 - 4) 电子证据日趋普遍
4. 劳动关系还是劳务关系？

案例：高某诉紫梧桐公司劳动争议案

7. 内部承包关系还是承揽关系？

案例：华国公司诉刘某确认劳动关系案

二、招聘与劳动合同签订过程中的合规管理

1. 人员招聘与就业歧视

案例：中国就业性别歧视第一案与浙江就业性别歧视第一案

- 1) 《就业促进法》的法律义务
- 2) 《关于加强行政司法联动保障新冠肺炎康复者等劳动者就业权利的通知》的合规义务

课堂练习：以下招聘广告中哪些属于就业歧视？

案例：闫某诉浙江喜来登度假村有限公司平等就业权纠纷案

2. 员工入职与劳动合同签订

- 1) 录用通知书（工具表单）

案例：用人单位擅自撤销录用通知书，承担缔约过失责任

- 2) 入职登记表/应聘登记表/员工登记表及其作用
- 3) 劳动者拒签劳动合同是否支付二倍工资

案例：郑某诉立成公司劳动合同案

- 4) 劳动合同签订环节的法律风险及防范
3. 试用期的合规管理
 - 1) 试用期的法律规定
 - 2) 试用期与劳动合同期限的关系
 - 3) 同一个用人单位和同一个劳动者只能约定一次试用期
 - 4) 试用期以后签订劳动合同，可以吗？
 - 5) 试用期内，劳动者不符合录用条件，企业可解除劳动合同且不需要支付补偿金
 - 6) 录用条件如何设计？
 - 7) 试用期内解除劳动合同与转正后解除劳动合同的差别

案例：港行公司诉朱某劳动纠纷案

- 8) 试用期内解除劳动合同的步骤
- 9) 不胜任岗位要求与不符合录用条件的差别

三、劳动合同履行与变更过程中的合规管理

1. 合同履行的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行？

案例：黄某诉对外公司劳动争议案

2. 法定变更的情形
 - 1) 《劳动合同法》第 40 条的法律义务
 - 2) 医疗期满调岗的操作方法

工具表单：返岗通知书、调岗通知书

- 3) 不胜任工作调岗的操作方法

案例：孙某诉华食佳公司劳动争议案

课堂练习：调岗如何做到合规、合理？

3. 用人单位单方调岗行为的实体合理性与程序合法性的审查要素

案例：英飞凌公司诉朱某劳动争议案

4. 约定变更的情形
 - 1) 《劳动合同法》第 35 条的法律义务
- 工具表单：约定变更的条款如何设计？

5. 劳动报酬的变更

案例：田某诉雕刻时光公司劳动争议案

案例：企业经营困难降薪，法院不支持

案例：企业经营困难要求不发绩效工资，获法院支持

6. 工作地点的变更

- 1) 客观情况发生重大变化
- 2) 合理范围的变更
- 3) 双方约定变更

案例：佳丽公司诉姚某劳动合同案

7. 劳动合同期限的变更

- 1) 劳动者享有任意缩短劳动合同期限的权利
- 2) 用人单位不享有任意缩短劳动合同期限的权利
- 3) 协商变更延长履行期限的劳动合同如何定性？

案例：赵某诉中全人才劳动合同案

8. 劳动合同主体的变更

- 1) 《劳动合同法》第 33 条
- 2) 《劳动合同法》第 34 条
- 3) 有关联关系的用人单位交叉轮换使用劳动者，如何定性？

9. 劳动合同的续签

- 1) 法定续签的情形——《劳动合同法》第 45 条
- 2) 因服务期而续延劳动合同
- 3) 约定到期无限次自动顺延的合同如何定性？

案例：张某诉中庚公司劳动合同案

四、劳动合同解除与终止过程中的合规管理

1. 劳动合同解除的合规化

- 1) 《劳动合同法》第 48 条劳动合同解除的法律义务
- 2) 用人单位可以依法解除劳动合同的情形（第 36 条、第 39 条、第 40 条、第 41 条）

思考：用人单位能否依据劳动合同的约定（例如：业绩指标）解除劳动合同？

2. 用人单位解除劳动合同的操作步骤

- 1) 劳动者存在过错解除-《劳动合同法》第 39 条
- 2) 劳动者不存在过错解除-《劳动合同法》第 40 条
- 3) 用人单位经济性裁员解除-《劳动合同法》第 41 条
- 4) 用人单位是否可以职场性骚扰为由解除劳动合同？

案例：王某诉优比速公司劳动争议案

3. 劳动者解除劳动合同的情形

1) 任意性解除-《劳动合同法》第 37 条

案例：吉祥航空诉刘某劳动合同解除争议案

2) 被迫解除-《劳动合同法》第 38 条

思考：如果劳动者以个人原因提出离职，但用人单位存在相关违法情形，是否要支付经济补偿？

案例：刘建军诉新源公司劳动合同解除争议案

4. 双方协商一致解除劳动合同的情形

1) 《劳动合同法》第 36 条

2) 劳动者提出并协商一致，不需要支付经济补偿金和代通知金

3) 用人单位提出并协商一致，需要支付经济补偿金，不需要支付代通知金

劳动合同协商解除时附条件或期限，是否有效？

案例：王某诉优比速公司劳动争议案

小结：劳动合同解除的三大类、七小类

5. 劳动合同的终止

1) 《劳动合同法》第 44 条劳动合同终止的法律义务

2) 《劳动合同法实施条例》第 13 条的法律义务（不得约定终止）

3) 二次固定期限劳动合同到期，用人单位终止劳动合同是否构成违法终止？

案例：张靓诉国网汇通公司劳动合同案

案例：邱锐诉天津银行上海分行劳动合同案

6. 经济补偿金

1) 《劳动合同法》第 46 条的法律义务

2) 不支付经济补偿金的五种情形

3) 经济补偿金的计算方法-《劳动合同法》第 47 条

4) 月平均工资如何计算-《劳动合同法实施条例》第 27 条

案例：腾翔公司诉潘某劳动争议案

5) 解除劳动合同的经济补偿金是否可以约定支付条件？

案例：中安消公司诉郭某劳动争议案

7. 劳务派遣的退回与劳动合同的解除

1) 基于《劳动合同法》第 65 条的退回，劳务派遣单位可以解除劳动合同

2) 基于《劳务派遣暂行规定》第 12 条的退回，劳务派遣单位不能解除劳动合同

3) 《劳务派遣暂行规定》第 15 条、第 16 条的法律义务

练习：劳动合同解除与经济补偿金 20 问。

五、用人单位与劳动者的竞业限制、服务期等协议的合规管理

1. 竞业限制的含义

- 1) 竞业限制的含义
- 2) 竞业限制协议“通知履行”的条款有效力吗？

案例：张某诉更美公司劳动争议案

2. 保密协议与竞业限制协议的异同

思考：公司技术总监想挖一位友商的技术人员，可友商不批准他离职，除非他签竞业限制协议，怎么办？

3. 竞业限制的补偿金与违约金

- 1) 《劳动合同法》第 23 条的法律义务
- 2) 未约定经济补偿金的竞业限制协议是否有效？

案例：姜某诉博恩公司劳动争议案

- 3) 《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（一）》第 36 条的法律义务
- 4) 劳动者违反竞业限制协议，支付违约金后，还应该继续履行竞业限制义务吗？
- 5) 用人单位以劳动者离职申请表的去向选择判断是否要求其履行竞业限制义务，合规吗？

案例：蔡某诉麒麟公司劳动争议案

4. 竞业限制协议的解除

- 1) 用人单位可以在竞业限制协议开始前单方解除，且不需要补偿劳动者

案例：王某诉贝因美劳动争议案

- 2) 劳动者的有限单方解除权——《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（一）》第 38 条

思考：用人单位超过 3 个月未支付经济补偿，劳动者去竞争对手处工作，是否构成违约？

5. 服务期协议的含义

- 1) 服务期协议的含义
- 2) 服务期协议违约金不超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用
- 3) 服务期协议能否限制劳动者的辞职权？

案例：吉祥航空诉刘某劳动合同解除争议案

6. 办理户口约定服务期协议，是否有效？

案例：东方教育诉李某劳动合同解除争议案

案例：陈某诉思源电气劳动合同解除争议案

7. 《安全承诺书》能否成为用人单位要求劳动者赔偿的依据？

案例：群星公司诉董某劳动争议案

8. 将回款风险约定由劳动者承诺的协议是否有效？

案例：李某诉登跃公司劳动争议案

六、特殊人群的合规管理

1. 三期女职工

1) 《女职工劳动保护特别规定》的法律义务

思考：用人单位有合法合规的解除三期女职工劳动合同的方法吗？

2) 三期女职工的特别对待 —— 《女职工劳动保护特别规定》第 6 条

案例：张某诉高泰稀公司劳动争议案

3) 合法合规解除三期女职工劳动合同的要点

4) 女职工怀孕后未告之用人单位，用人单位以不能胜任工作解除劳动合同，合法吗？

案例：王某诉博汇公司劳动争议案

工具表单：《不胜任工作调岗通知书》、《不胜任工作解除通知书》

5) 公司解散时，三期女职工的劳动合同怎么办？

6) 三期女职工主张违法解除劳动合同赔偿金后，还能否主张生育津贴损失？

案例：朱某诉康洲公司劳动争议案

2. 残疾人

1) 《就业促进法》第 29 条的法律义务

2) 《残疾人保障法》第 33 条的法律义务

3) 国务院《残疾人就业条例》第 9 条的法律义务

七、劳动争议案件的举证责任

1. 什么是举证责任？

1) 举证责任的概念

2) 《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（一）》第 44 条的法律义务

3) 《劳动争议调解仲裁法》第 6 条的法律义务

2. 确认劳动关系案件的举证责任分配

3. 入职、离职的举证责任分配

4. 未签订书面劳动合同的举证责任分配
5. 拖欠工资、加班工资的举证责任分配
6. 提成、年终奖、补贴津贴等待遇问题
7. 经济补偿金、代通知金、经济赔偿金问题

八、课后行动计划

1. 课程复盘
2. 待解问题答疑
3. 现场学习情况的小组评分统计