

未雨绸缪——企业劳动争议纠纷有效应对措施

课程背景：

人才是中国式现代化的基础性、战略性支撑之一。劳动纠纷是个老话题，政策性、专业性强；随着社会发展进步，新型用工关系的广泛出现，老话题又有新特点。

企业在处理劳动纠纷过程中，重新认识曾经熟悉而又陌生的员工：在维护自身权益中，企业培养或培训效果得到淋漓尽致展现：

员工结果导向如此清晰可见！

员工调动所有资源能力，让企业不容小觑！

员工一天几次电话沟通，让企业曾经抱怨的执行力差不见踪影！

甚至企业不曾奢望的领导力，协商过程中以仲裁或诉讼给企业施加潜在压力谈判技巧，让企业认识到而又不愿意承认的员工潜在能力……

一起劳动纠纷处理不慎或不当，都会导致在职员工认同感低，导致企业社会声誉贬损，最终引发人才流失。

企业的发展，归根到底都是人才的发展！构建和谐稳定劳动关系，解决好人的问题，是企业长远发展的“压舱石”！

课程收益：

- 帮助企业维护正当的用工自主权，维护企业正常生产经营秩序和发展利益
- 助力企业完善规章制度，提升劳动者对规章制度认同感
- 有效提升企业处理员工劳动纠纷，有效避免“兵戎相见”

课程时间：2天（6小时/天）

课程对象：企业高管、部门经理、人力管理人员

课程方式：“一个案例胜过一打文件”，以案件“小切口”打开规则指引“大视角”，精选案例解析

课程大纲

开场破冰：企业人为造成劳动关系模糊的招数知多少？

课程导入：混同用工能否规避承担用人单位责任的目的？

第一讲：企业劳动争议

一、劳动争议案件

1. 劳动争议常见的3个阶段

- 1) 劳动关系建立
- 2) 劳动关系履行
- 3) 劳动关系解除/终止

2. 劳动争议解决方式

- 1) 劳动争议仲裁
- 2) 劳动争议诉讼

案例：劳动者故意不签署书面劳动合同，用人单位应否承担支付二倍工资责任？

二、构建和谐劳动关系

1. 劳动关系
2. 劳务关系
3. 劳务派遣

案例：劳务派遣人员侵权谁该担责？

4. 员工关系

见仁见智：员工关系理解头脑风暴

第二讲：劳动关系认定

超级互动：双方签署劳动合同就能认定存在劳动关系吗？

一、劳动关系认定法律依据及关键点

1. “从属性+要素式”认定思路
2. 劳动关系合法主体判断标准
- 3. 平台企业与劳动者法律关系认定**
 - 1) 网约货车司机
 - 2) 网约配送员

3) 网络主播

4) 家政人员

案例：网络主播与文化传播公司之间是否存在劳动关系？

二、企业规避用工责任风险及防控

扪心自问：外包、注册个体工商户能否帮助企业“去劳动关系化”规避用工责任？

1. 企业外包

2. 劳动者注册个体工商户

案例：注册个体工商户的法律主体资格及劳动关系认定

三、劳动关系认定特殊情形

1. 法定退休年龄对建立劳动关系影响

2. 司法实践中四种情形

1) 大四在校学生是否为劳动关系合法主体？

2) 缴纳社会保险能否认定为存在劳动关系？

3) 企业间共享用工是否构成新的劳动关系？

4) 企业股东与企业是否可以存在劳动关系？

第三讲：劳动合同

问题导入：约定公司不为员工缴纳社会保险费，以补助发放给员工是否合法？

一、员工入职前审查

1. 身份信息核实

2. 学历与经历

3. 健康体检

4. 劳动关系与竞业禁止

5. 社保记录

二、劳动合同签署

1. 签署劳动合同时间要求
2. 劳动合同签署类型

3. 试用期

- 1) 试用期约定法律风险
- 2) 员工不符合录用条件范围
- 3) 不符合录用条件证明及证明力
4. 竞业禁止协议
5. 保密协议

三、劳动合同变更

1. 用人单位主体变更

2. 员工岗位调整

- 1) 企业单方调岗
- 2) 合理调岗边界
3. 员工薪酬调整

案例：企业单方降低劳动报酬，员工未提异议能否视为默认？

案例：女职工怀孕，用人单位能否因此调岗降薪？

四、劳动合同解除

1. 协商解除

案例：员工经济补偿要求

2. 用人单位单方解除

- 1) 劳动者拒绝违法超时加班安排
- 2) 企业向社保机构出具的“解除、终止合同证明”

- 3) 以股权变动解除劳动合同
- 4) “医疗建议书”未依实际身体状况
- 5) 劳动者在职期间成立同业公司

3. 员工离职管理

案例：员工离职资料删除的媒体发酵

第四讲：劳动争议高发领域

一、加班与加班费

1. 高级管理人员执行不定时工作制
2. 放弃加班费协议
3. 未按规定制度履行加班审批手续
4. 约定实行包薪制
5. 双方未协商一致增加工作任务
6. 以规章制度形式否认劳动者加班事实
7. 离职文件签字确认加班费已结清

二、工伤保险责任

问题导入：工伤保险责任的承担是否必须以存在劳动关系作为前提条件？

1. 免责协议

案例：能否免除企业对工伤职工法定义务？

2. 民事侵权赔偿

案例：民事侵权赔偿能否免除用人单位的工伤保险责任？

3. 派遣员工工伤

案例：协议约定由派遣单位承担，企业是否应对被派遣劳动者的工伤担责？

4. 员工超时加班发生工伤

案例：企业是否应承担赔偿责任？

5. 停工留薪期

案例：员工根据诊断证明书主张延长停工留薪期，能否获得支持？

三、竞业限制

互动话题：劳动合同法规定竞业限制制度目的是什么？

问题导入：竞业限制禁止劳动者入职的单位根本判断标准是什么？

1. 竞业限制协议

案例：未对经济补偿数额进行约定，是否影响竞业限制本身效力？

2. 违约责任

案例：竞业限制期限内入职存在竞争关系的其他单位，企业是否可以要求承担违约责任？

案例：员工提供虚假就业信息违反竞业限制，企业能否要求承担违约责任

3. 竞业限制主体

案例：普通员工能否成为竞业限制的主体？

第五讲：劳动争议仲裁与诉讼案件应对策略

一、劳动仲裁与诉讼时效

1. 劳动争议仲裁案件时效

1) 加班费仲裁时效

2) 拖欠部分劳动报酬仲裁时效

2. 劳动争议案件诉讼时效

案例：双方未签订书面劳动合同；劳动关系存续期间，员工未仲裁请求支付的双倍工资差额，企业能否进行时效抗辩？

二、劳动争议案件举证责任

1. 直接证据

2. 间接证据（高度盖然性规则）

案例：员工在企业离职证明存根上签字，能否有效对抗员工主张的相应权利？

3. 加班费争议举证责任分配

三、劳动争议案件违约金

案例：企业能否在劳动合同中，超出法律规定范围约定违约金？

四、“禁止反言”规则

1. 质证的证据

2. 自认的事实

3. 仲裁与诉讼程序衔接

案例：仲裁与诉讼程序中的主张不一致