

# 劳动风险预防控制体系建设

## 课程背景：

企业都是以营利为目的，而实现这个目的，要合规经营，企业要有识别、应对法律风险点的能力，劳动关系风险就是其中之一。

在企业经营过程中，法律风险无处不在。对于企业来讲，法律是把“双刃剑”，一面是保护，一面是伤害。毋庸置疑，目前我国法治建设水平还在一个逐步完善的过程中，在企业经营过程中，存在这样或者那样的风险点，如果企业管理者不能了解风险、识别风险，就可能在无意识中做出了某些违法行为，进而触犯法律。企业因此会受到伤害，这种情况一定要避免。安全是企业最根本的利益。

## 课程收益：

在长期的司法实践中，徐老师积累丰富的实践经验，由此诞生了这门实践性、操作性导向的课程。这门课程希望帮助公司管理者归纳劳动关系法律风险点，分析合规处理的方法，完善劳动风险预防控制体系建设。这门课程的最终目标是助力企业行稳致远，企业管理者安全发展，实现财富自由。

课程时间：2天，6小时/天（课程时间可依据实际情况进行灵活调整）

**课程方式：**理论讲解+案例分析+实战演练+小组研讨+互动答疑

## 课程大纲

导入：劳动风险预防控制体系建设

第一讲：企业劳动风险的来源

一、企业管理者对于劳动纠纷中法律风险的不了解（不知道哪些行为是违法的、什么行为不是违法的）

如，企业未履行合同履行义务导致劳动者索赔

案例 1：某公司与员工小李签订了为期一年的劳动合同。在合同期满前，公司因为经营困难未能及时续签劳动合同，而是通知小李合同到期后不再续签，未支付任何赔偿金。小李认为公司违反了《劳动合同法》的规定，未按时解除劳动合同，因此提起诉讼要求赔偿。法院判决公司需支付小李相应赔偿金。

法律解析：根据《民法典》第 506 条，企业与员工的劳动合同需遵循合同履行原则，任何一方解除合同，必须依法履行提前通知、支付赔偿等义务。此外，《劳动合同法》第 40 条规定，解除劳动合同必须依法提前通知并支付经济补偿。因此，公司未按照法律要求提前通知或支付补偿金，违反了合同履行的义务，

二、企业管理者对于劳动纠纷中法律风险的不重视（按照“习惯思维”认为某些行为不违反，但是实际上是违法的）

如：企业因不可抗力事件未按时支付工资，员工提起诉讼

案例：某生产型企业因突发的洪水灾害，导致工厂部分设备受损，员工无法正常工作。

公司未及时支付员工的工资，理由是不可抗力事件影响了生产。然而，员工小张认为企业未履行按时支付工资的义务，提出诉讼要求公司支付工资并赔偿因迟延支付造成的损失。法院判决企业仍需支付工资，并对迟延支付的部分进行赔偿。

法律解析：

根据《民法典》第 500 条的规定，企业因不可抗力事件无法履行合同义务时，可以免除责任，但必须及时通知对方，并采取合理措施减轻损失。然而，公司未及时支付工资并向员工解释合理原因，导致员工认为企业违反了合同义务。

三、总结：劳动纠纷的风险源（在企业经营中经常会出现类似的问题、情况，必须要注意）

风险源：企业未履行合同履行义务导致劳动者索赔；企业因不可抗力事件未按时支付工资，员工提起诉讼；固定期限合同期满未续约，企业被告；劳动合同解除程序不当；竞业限制条款因补偿不足被判无效；前员工泄露商业秘密，企业遭受损失；企业虚假招聘被告；企

业扣押员工财产，涉嫌非法行为等。此外，随着时代发展，也出现了新的风险源：如，新型用工模式下平台公司员工的劳动关系认定问题；共享经济下兼职工作与正式雇佣的界限；灵活用工人员的薪资权益纠纷；

## 第二讲：劳动风险防控体系的流程、思路

### 一、事前防止

#### （一）认识层面的改变：企业负责人需要转变对于劳动风险的理念和思路

##### 1、从被动应对到主动预防

实践中，许多企业负责人往往在劳动纠纷发生后才着手处理。例如，当员工提起劳动仲裁，要求支付未足额发放的加班费时，企业才开始收集证据，应对仲裁。我们要转变观念，变被动应付为主动预防，在日常运营中就建立完善的工时管理制度。如采用电子考勤系统，精确记录员工的上下班时间和加班时间，并且定期让员工确认考勤记录，日常就搜集、固定证据，未雨绸缪，即便纠纷发生，也能有利举证，维护合法权益。

要强化终身学习的观念，保持对劳动法律法规的持续学习，这也是主动预防。企业负责

人不能仅依赖人力资源、法务等部门了解法律，自己也需要熟悉劳动法律法规的更新变化。

比如，当新的《劳动合同法》修正案出台，规定了劳务派遣员工同工同酬的更严格标准时，

企业负责人应遵法而行，调整劳务派遣用工策略，防止潜在的法律风险。

## 2、从成本控制到价值创造

以往企业负责人可能将劳动成本仅仅看作是一种支出，通过压低工资、减少福利来控制成本。这种观念忽略了员工满意度对企业的长期价值。

例如，一个长期压低员工工资的企业，可能会导致员工积极性下降、人员流失率高。而转变后的观念应该是把员工看作是企业最重要的资产，合理的薪酬和福利投入可以创造更高的价值。比如，企业可以通过提供有竞争力的薪酬和良好的工作环境吸引高素质人才。这些人才能够为企业带来创新的理念、高效的工作成果。国内许多优秀公司，为员工提供免费的美食、舒适的办公环境和丰富的培训资源，虽然在人力成本上投入较高，但员工的创造力和忠诚度也很高，为企业创造了巨大的价值。

## 3、从忽视个体差异到重视个性化管理

旧有的观念是对所有员工采用统一的劳动管理模式。例如，在工作安排上不考虑员工的技能差异和职业发展需求，导致员工工作效率低下。而新的思路是重视员工的个体差异，根据员工的专业技能、工作经验和职业规划进行个性化的工作安排。

例如，对于有较强技术能力的员工，可以安排他们参与技术研发项目，给予他们更多的自主权和资源支持；对于希望向管理方向发展的员工，可以提供内部培训和管理实践机会。这样可以提高员工的工作满意度，降低因工作不匹配而产生的劳动风险，如员工离职、消极怠工等。

## （二）企业劳动风险识别

### 招聘环节风险

**信息不实风险：**企业在招聘过程中，如果没有仔细核实应聘者的信息，可能会面临风险。例如，员工提供虚假学历证明，在工作一段时间后，因工作能力与学历不符而影响工作绩效，或者在发现后企业面临辞退该员工可能引发劳动纠纷的情况。

**就业歧视风险：**在招聘广告或面试过程中，如果存在性别、年龄、种族等就业歧视，企业可能会面临法律诉讼。比如，在招聘广告中明确写“只招男性”的职位，这种行为违反了平等就业的法律法规。

### 案例：

某公司在快速扩张阶段，面临大量的招聘任务。以往曾出现过个别应聘者提供虚假工作经历和项目经验的情况，导致入职后工作表现不佳。

**应对措施：**公司建立了严格的背景调查机制。与专业的背景调查公司合作，对高级技术

岗位和管理岗位应聘者进行深度背景调查，包括工作经历核实、学历认证、前雇主评价等。

对于普通岗位，通过电话和邮件等方式向应聘者提供的前雇主进行简单核实。通过这种分层的背景调查方式，有效避免了因员工信息不实而带来的招聘风险。

### 劳动合同签订风险

**合同条款不合法风险：**如果劳动合同中的条款违反劳动法律法规，如约定超长的试用期、低于法定标准的工资支付、违法的竞业限制条款等，这些条款可能会被认定无效。例如，企业与员工签订的劳动合同中规定试用期为 1 年，而根据法律规定，劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月，这种情况下企业可能需要承担法律责任。

**未签订合同风险：**企业自用工之日起超过一个月不满一年未与员工订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。例如，新员工入职后企业一直未与其签订劳动合同，员工在工作两个月后离职并要求企业支付双倍工资，企业就会面临经济损失。

### 工资与福利风险

**工资支付不及时风险：**企业如果未能按照劳动合同约定的日期支付工资，可能会引发员工的不满和劳动纠纷。例如，企业因资金周转困难，拖欠员工工资一个月以上，员工有权解除劳动合同并要求企业支付经济补偿。

**福利未落实风险：**如果企业在员工手册或劳动合同中承诺了一定的福利，如带薪年假、

节日福利等，但未实际履行，也会产生风险。例如，企业规定员工享有每年 10 天的带薪年假，但实际工作中却以工作繁忙为由拒绝员工休假，员工可以向劳动监察部门投诉。

### 劳动纪律与绩效考核风险

**纪律处分不合理风险：**企业在对员工进行纪律处分时，如果没有明确的规章制度或者处分程序不合法，可能会被认定为违法解除劳动合同。例如，企业以员工上班偶尔迟到为由直接辞退员工，而没有在员工手册中明确迟到多少次构成严重违纪，也没有经过警告等合法程序，这种情况下企业可能需要支付赔偿金。

**绩效考核不公正风险：**绩效考核如果不公正、不透明，可能会影响员工的积极性和薪酬待遇，引发员工的不满和纠纷。例如，绩效考核指标不明确，领导凭个人喜好打分，导致员工绩效奖金发放不合理，员工可能会对企业产生信任危机。

### 员工离职风险

**离职手续不规范风险：**企业如果没有按照法定程序办理员工离职手续，如未及时出具解除或者终止劳动合同的证明，可能会给员工再就业带来不便，员工可以要求企业赔偿损失。

**竞业限制与商业秘密保护风险：**如果企业与员工签订了竞业限制协议，但未按约定支付竞业限制补偿金，员工可能不受竞业限制约束；同时，如果员工离职后泄露企业商业秘密，企业可能会遭受巨大的经济损失。例如，企业的核心技术人员离职后加入竞争对手公司，并

将企业的关键技术泄露，会对企业的市场竞争力产生严重的负面影响。

(三) 实践层面的应用：企业负责人需要在风险发生前对企业行为进行规范

行为主体：人事部门、工会等

行为规范：法律法规层面的要求。劳动法、劳动合同法、民法典、刑法等中的相关条款。

行为细节：企业应该如何与员工协调，达到“双赢”而非“双输”企业要想与员工达成“双赢”

局面，可以从以下几个方面着手：

薪酬福利方面

合理的薪酬设计

企业应进行市场薪酬调研，了解同行业、同地区、同岗位的薪酬水平，确保自身的薪酬具有竞争力。例如，对于技术型企业，要关注行业内对于软件工程师、数据分析师等岗位的薪酬标准。根据企业自身的财务状况和战略目标，设计出包括基本工资、绩效工资、奖金等在内的合理薪酬结构。基本工资保证员工的基本生活需求，绩效工资和奖金则与员工的工作表现和业绩相挂钩，激励员工积极工作。

企业可以建立透明的薪酬晋升机制。明确告知员工在什么条件下可以获得薪酬提升，如工作年限达到一定要求、技能水平提升到一定等级或者绩效评估达到优秀等。这样员工就能

够清晰地看到自己的努力方向，并且会为了获得更高的薪酬而努力工作。

## 丰富的福利体系

除了法定福利，企业可以提供一些特色福利。比如，为员工购买商业保险，包括补充医疗保险、意外险等，减轻员工在医疗和意外事故方面的经济负担。提供灵活的福利选择，如员工可以在健身卡、培训课程补贴、子女教育补贴等福利项目中根据自己的需求进行选择。

企业还可以提供工作与生活平衡的福利，如带薪休假、远程工作机会、弹性工作时间等。这对于有家庭责任或者需要个人时间进行学习充电的员工来说非常有吸引力，同时也有助于提高员工的工作满意度和忠诚度。

## 职业发展方面

### 培训与学习机会

企业要根据员工的岗位需求和职业发展规划，提供有针对性的培训。对于新员工，可以开展入职培训，包括企业文化、规章制度、基本业务技能等方面的培训，帮助他们尽快适应工作环境。对于老员工，提供专业技能提升培训和管理能力培训。例如，制造企业可以为生产线上的员工提供先进设备操作技能培训，为有管理潜力的员工提供领导力培训课程。

企业可以与外部培训机构或者高校合作，为员工提供进修机会。比如，鼓励员工参加在职研究生学习或者专业技能认证考试，并且给予一定的费用补贴和学习时间支持。这不仅提

升了员工的自身素质，也为企业储备了高素质的人才。

### 职业晋升通道

企业应该设计多样化的职业晋升通道。除了传统的管理晋升通道外，还应设立技术专家晋升通道、项目管理晋升通道等。例如，在科技公司，技术能力强的员工可以沿着软件工程师 - 高级软件工程师 - 技术专家 - 首席技术官的技术通道晋升，而不是被迫转向管理岗位才能获得晋升机会。

建立公平公正的晋升评估机制。晋升评估应该基于员工的工作业绩、能力、潜力等多方面因素，并且评估过程要透明。定期与员工沟通他们的职业发展情况，帮助他们了解自己在职业晋升通道中的位置和差距，引导他们有针对性地提升自己。

### 工作环境与企业文化方面

#### 舒适的工作环境

企业要注重办公场所的硬件设施建设。提供舒适的办公桌椅、良好的照明和通风条件、先进的办公设备等。对于一些特殊行业，如创意设计行业，打造具有创意和个性化的办公空间可以激发员工的工作灵感。

营造和谐的人际关系氛围。企业可以组织团队建设活动，如户外拓展、员工生日会、节日庆祝活动等，加强员工之间的沟通和协作。建立良好的沟通机制，鼓励员工之间、员工与

管理层之间进行开放、诚实的沟通，及时解决工作中的矛盾和问题。

### 积极的企业文化

塑造积极向上的企业文化价值观，如创新、合作、诚信、责任等。通过企业内部刊物、宣传栏、会议等多种形式向员工宣传企业文化。企业在日常经营活动中要践行这些价值观，例如在产品研发中鼓励创新，在与合作伙伴的交往中坚守诚信。

让员工参与企业文化建设。可以征求员工对于企业文化活动、价值观内涵等方面的意见和建议，增强员工的归属感和认同感。例如，企业可以开展企业文化口号征集活动，让员工参与其中，使企业文化更加贴近员工的实际需求。

### 以案例为引，提出具体的操作规范

#### 如，劳动合同管理优化

案例：公司早期存在劳动合同条款不够细致，导致在一些特殊情况下（如员工调岗、薪资调整等）容易引发争议的问题。

措施：公司的法务部门和人力资源部门联合对劳动合同模板进行了修订。合同中明确了岗位调整的条件和流程，例如规定“公司因生产经营需要进行岗位调整时，应提前与员工沟通，提供新岗位的职责说明、薪资范围等信息，员工在收到通知后的 15 个工作日内有权提出异议，双方协商不成的，按照法律规定的程序处理”。同时，对于薪资构成、发放方式、

加班规定等条款也进行了详细的规定。通过这种方式，在后续的劳动合同履行过程中，因合同条款模糊引发的纠纷大幅减少。

如，员工福利风险管控

案例：公司承诺员工享有一定的福利，如弹性工作福利、年度健康体检等，但在执行过程中，由于沟通不畅和管理不善，部分福利没有很好地落实，引起员工不满。

措施：公司建立了专门的福利管理系统。员工可以通过内部系统清晰地了解自己享有的福利项目、使用规则和剩余额度等信息。对于福利的发放和执行，公司设立了专人负责，定期对福利落实情况进行检查。例如，对于弹性工作福利，员工可以在系统中提交申请，部门主管和人力资源部门在规定时间内审批，审批通过后系统自动记录。通过这种方式，员工福利满意度大幅提升，因福利问题引发的投诉和纠纷基本消失。

## 二、事中处理

（一）法律知识储备：《公司法》《民法典》等法律条文的规定。相关条文在此不赘述，我们用案例强化大家的实操能力。

（二）司法实践操作：公检法机关对于此类问题的处理思路。

公安机关

预防为主：通过宣传教育等方式，向企业和劳动者普及劳动法律法规以及可能涉及的违

法犯罪行为，提高双方的法律意识，预防劳动纠纷演变为刑事案件。如在社区、企业开展法律讲座，讲解拒不支付劳动报酬罪等相关法律知识。

**纠纷初查：**对于接到的劳动关系纠纷报警，先进行初步调查了解，判断是否属于治安案件或刑事案件。若属于民事纠纷，可引导当事人通过劳动仲裁、民事诉讼等合法途径解决；若发现存在违法犯罪行为，如用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动，或者劳动者以极端方式扰乱社会秩序等，依法及时介入处理。

**协助执行：**在劳动仲裁机构或法院的生效裁决、判决执行过程中，若遇到当事人拒不配合等情况，根据相关部门的请求，依法协助执行，保障裁决、判决的顺利实施。

## 检察机关

**支持起诉：**对于劳动者因证据不足等原因难以维护自身合法权益的劳动关系纠纷案件，如农民工讨薪、工伤赔偿等案件，经审查符合条件的，依法支持劳动者向法院提起诉讼，为劳动者提供法律帮助和证据支持<sup>1</sup>。

**法律监督：**对劳动仲裁活动和法院的审判活动进行监督，确保仲裁机构和法院依法公正处理劳动关系纠纷案件。如发现仲裁裁决、法院判决存在错误，或者仲裁、审判程序违法等问题，依法提出抗诉、再审检察建议等<sup>3</sup>。

**类案监督与治理：**在办理个案过程中，注意发现司法活动和社会治理中带有普遍性的问

题，加强类案监督。针对发现的问题，向有关职能部门提出检察建议，推动完善劳动监察长效机制、劳动争议仲裁案件审查和管理制度等，促进社会治理。

## 法院

**依法审判：**依据劳动法律法规、相关司法解释以及合同约定，对劳动关系纠纷案件进行公正审理。在审理过程中，注重对证据的审查和认定，准确查明案件事实，依法确定双方当事人的权利和义务。如在劳动合同纠纷中，审查劳动合同的效力、履行情况等，依法判决用人单位或劳动者承担相应的法律责任。

**多元解纷：**建立多元化纠纷解决机制，积极引导当事人通过调解、和解等方式解决纠纷，提高纠纷解决效率，降低当事人的维权成本。如与工会、劳动仲裁机构等建立诉调对接机制，在立案前或审理过程中，将案件委托给相关机构进行调解，对于调解成功的案件，依法予以确认和支持。

**释法明理：**在审判过程中，向当事人充分解释法律规定和裁判理由，增强当事人对裁判结果的理解和接受度，减少上诉和申诉。同时，通过发布典型案例等方式，向社会公众宣传劳动法律法规，引导企业依法用工、劳动者依法维权。

### (三) 企业处理实战：

纠纷发生初期阶段及时介入调查

当劳动关系纠纷发生时，企业应迅速成立专门的调查小组。小组成员可以包括人力资源部门人员、法务人员以及相关业务部门负责人。对纠纷的情况进行全面、客观的调查，收集相关证据，如考勤记录、工作成果、聊天记录、证人证言等。例如，如果是员工投诉加班未支付加班费的纠纷，就要收集该员工的加班申请记录、工作打卡记录以及与加班工作相关的文件等证据。

### 尝试内部协商解决

在调查清楚基本情况后，企业可以与员工进行协商。协商过程中，要保持理性和公正，听取员工的诉求。如果员工的诉求合理，企业应考虑满足，如补发工资、调整工作安排等。协商可以采取面对面沟通、书面函件往来等方式。同时，在协商过程中，可以邀请工会或第三方调解机构参与，增加协商的公正性和可信度。

### 纠纷处理阶段

#### 劳动仲裁阶段（如果协商不成）

企业应积极应对仲裁程序。在收到仲裁通知后，按照规定的时间和要求提交答辩书和相关证据。企业的法务人员或委托的律师要认真研究仲裁请求和事实依据，准备充分的法律意见。在仲裁庭审过程中，要遵守仲裁庭的纪律，如实陈述事实，配合仲裁庭的调查。

#### 诉讼阶段（如果对仲裁结果不服）

若企业对仲裁裁决不服，在法定的期限内可以向人民法院提起诉讼。同样，要做好诉讼的准备工作，包括整理证据、撰写起诉状或答辩状等。在诉讼过程中，要遵循法院的诉讼程序，尊重法官的裁判。在整个纠纷处理阶段，企业要注意维护自身的合法权益，但也要考虑到企业形象和员工关系的长期维护。尽量避免采取强硬、不合理的手段，以免引发员工的反感和舆论的压力。

处理劳动关系纠纷是一个复杂的过程，企业需要依法依规，以公平、公正的态度来对待，才能有效化解矛盾，维护企业的正常经营秩序和良好的劳动关系。

### 三、事后应对

风险结束后，总结经验，举一反三。

总结经验：

深入分析事件过程：详细回顾劳动关系风险事件从起始、发展到结束的整个过程。明确在哪个环节出现了问题，例如是招聘环节的背景调查不充分，导致录用了不适合的员工，后期引发劳动纠纷；还是绩效考核环节标准不明确，致使员工对考核结果不满，进而产生矛盾。

梳理相关法律法规：查看在处理风险事件过程中，对劳动法律法规的运用是否准确、得当。是否存在因对法律条款理解不准确，而导致处理方式不合理的情况。比如在计算经济补

偿金时，是否正确依据了相关法律法规的计算标准和年限。

**评估内部管理流程：**审视企业内部的人力资源管理流程，包括招聘、培训、考核、薪酬福利、晋升等方面，看是否存在漏洞或不合理之处。例如，培训流程是否完善，是否因培训不到位导致员工无法胜任工作，从而引发劳动关系问题。

**收集员工反馈意见：**通过问卷调查、员工座谈会等方式，收集员工对事件处理过程的看法和意见。了解员工认为企业在哪些方面做得好，哪些方面还需要改进。员工可能会从自身角度提出一些企业管理层未注意到的问题，例如沟通不畅、管理方式不当等。

**核算经济成本与时间成本：**统计处理劳动关系风险事件所耗费的直接经济成本，如支付的赔偿金、律师费、诉讼费等，以及间接经济成本，如因事件影响导致的生产效率下降、业务停滞等造成的损失。同时，计算从事件发生到解决所花费的时间，分析时间成本是否过高，是否存在可以优化的环节。

举一反三：

**完善制度与流程：**根据总结的经验教训，对企业的劳动规章制度和管理流程进行修订和完善。比如，在招聘制度中增加更严格的背景调查流程和入职审查环节；在绩效考核制度中明确考核标准、流程和反馈机制，确保考核的公平公正。

**加强员工培训与沟通：**一方面，加强对员工的法律法规培训、职业技能培训和企业文化

培训，提高员工的法律意识、工作能力和对企业的认同感。另一方面，建立多元化的沟通渠道，如定期的员工沟通会、意见箱、线上沟通平台等，让员工能够及时表达自己的想法和诉求，企业也能及时了解员工的动态，避免因信息不畅引发矛盾。

**强化风险预警机制：**建立健全劳动关系风险预警指标体系，如员工离职率、劳动纠纷发生率、员工满意度等，通过定期的数据监测和分析，及时发现潜在的风险迹象。例如，当员工离职率突然升高或员工满意度持续下降时，可能预示着企业存在某些问题，需要及时进行调查和处理。

**开展全员教育活动：**将劳动关系风险事件作为案例，在企业内部开展全员教育活动，让员工了解事件的起因、经过和后果，以及企业从中吸取的教训，提高全体员工的风险意识和合规意识，避免类似问题再次发生。

**定期进行复盘与改进：**将劳动关系风险的总结与反思纳入企业的日常管理工作中，定期对已发生的风险事件进行复盘，检查改进措施的落实情况和效果。随着企业的发展和外部环境的变化，不断调整和完善风险管理策略和措施，形成持续改进的长效机制。

## **第三讲：案例讲解**

### **一、案例展示**

## 二、学员问答

### 三、通过案例解析，引入相关的法律规定、司法解释。

#### 案例 1：固定期限合同期满未续约，企业被告

小赵与某互联网公司签订了为期三年的劳动合同。合同到期前，企业并未与小赵续签劳动合同，仅通过短信告知小赵合同到期后不再续约。小赵认为公司未按法定程序解除劳动合同，要求公司支付相应的赔偿金，并诉至法院。

#### 法律解析：

根据《劳动合同法》第 19 条规定，固定期限劳动合同到期，除非有法定解除或终止合同的理由，企业必须提前通知员工。如果企业未履行这一程序，未签订续约协议或支付相应的经济补偿，法院会支持员工的诉求，并判决企业支付赔偿。根据《民法典》第 506 条的合同履行原则，法院认为公司未能履行通知义务，判定企业赔偿员工。

#### 案例 2：劳动合同解除程序不当，员工胜诉。

公司因经营困难，决定解除与员工小刘的劳动合同。然而，公司在解除劳动合同时没有提前 30 天书面通知小刘，也没有支付相应的经济补偿。小刘认为解除过程违法，提起诉讼要求公司支付经济补偿和违约金。

#### 法律解析：

根据《劳动合同法》第 40 条和《民法典》第 506 条，解除劳动合同必须提前通知，并

支付经济补偿金。如果没有履行这些义务，员工有权要求赔偿。法院认为企业在解除劳动合同同时未按法定程序通知员工，且未支付经济补偿，判决公司赔偿小刘相应的工资及违约金。

### 案例 3：竞业限制条款因补偿不足被判无效

某知名 IT 公司与员工小王签订了竞业限制协议，约定小王离职后两年内不得加入竞争对手公司。但公司未支付任何竞业限制的补偿金。小王在离职后加入了竞争对手公司，公司因此提起诉讼要求小王承担违约责任。然而法院认为公司未支付补偿金，判定竞业限制协议无效。

#### 法律解析：

根据《民法典》第 1036 条的规定，竞业限制协议的有效性必须符合合理补偿要求。如果用人单位未支付合理的补偿，竞业限制条款不具备法律效力，员工有权解除协议并自由选择工作。法院根据这一法律条款，判定公司未履行支付义务，因此竞业限制条款无效。

### 案例 4：前员工泄露商业秘密，企业遭受损失

某电商平台在员工小李入职时签订了保密协议，明确要求小李不得泄露公司商业秘密。小李离职后，未经授权将客户数据和技术资料泄露给竞争公司，导致平台损失重大。公司发现后提起诉讼，要求小李赔偿损失并追究其责任。

#### 法律解析：

根据《民法典》第 1034 条的规定，企业有责任保护商业秘密，员工在职期间及离职后都有义务保密。法院认为小李违反了保密协议，泄露了公司商业秘密，依法判决小李承担赔偿责任，且追求其刑事责任。

#### 案例 5：企业虚假招聘被告

某公司发布了虚假招聘广告，向应聘者承诺高薪和良好的福利待遇，但面试后却没有任何实质性工作内容，并要求员工支付押金。多名应聘者被骗，向法院提起诉讼，要求公司退还押金并承担赔偿责任。

#### 法律解析：

根据《民法典》第 104 条，任何形式的欺诈行为都是非法的，涉及虚假招聘广告且要求缴纳押金的行为属于用工欺诈，违反了劳动法相关规定。法院判定公司虚假宣传行为构成欺诈，要求公司退还押金并支付赔偿。

#### 企业扣押员工财产，涉嫌非法行为

某制造企业因小张未按时完成工作任务，将其工资卡扣押并要求小张缴纳罚款，威胁若不缴纳罚款，将不支付其工资。小张认为企业侵犯了其个人财产权益，提起诉讼。

#### 法律解析：

根据《刑法》第 265 条，任何单位不得非法扣押员工财产，特别是在用工管理中，企业

不得通过扣押工资卡或其他手段侵犯员工合法权益。法院认为企业的行为构成了非法扣押财产，判决企业赔偿小张因未支付工资而遭受的损失。

## 新型用工模式的法律边界

### 案例 6：平台公司员工的劳动关系认定问题

张先生通过一家在线平台为多家公司提供技术服务，但他与平台公司未签署正式的劳动合同，仅通过平台注册成为自由职业者。随着平台公司与他合作的时间增长，张先生因意外工伤向平台要求赔偿。平台拒绝，理由是他是外包服务商，不属于正式员工。张先生决定起诉平台公司，要求认定劳动关系并赔偿工伤损失。

#### 法律解析：

根据《民法典》第 1046 条，平台公司与张先生之间存在实际的工作关系，应认定为劳动关系，而不是简单的商业合同关系。即使没有签订正式劳动合同，平台依然应当履行对员工的法定责任，如支付工伤赔偿。法院认定平台未履行用人单位的责任，判决平台赔偿张先生工伤损失。

### 案例 7：共享经济下兼职工作与正式雇佣的界限

#### 故事感描述：

王小姐在多个共享经济平台上兼职，工作内容涉及送餐、快递派送等。平台公司在没有

签订劳动合同的情况下，将她视为“独立承包人”。在一次送餐过程中，王小姐发生交通事故，要求平台赔偿医疗费用。平台坚称王小姐是自由职业者，拒绝赔偿。王小姐诉至法院，要求平台承担赔偿责任。

法律解析：

根据《民法典》第 1032 条的规定，尽管共享经济平台与王小姐未签订劳动合同，但其与平台之间构成了事实上的劳动关系。平台作为用人单位，应当承担相应的赔偿责任。法院根据王小姐的实际工作内容和平台的管理，判定两者构成劳动关系，平台需承担医疗费用及其他赔偿责任。

案例 8：灵活用工人员的薪资权益纠纷

小李是一名通过灵活用工平台兼职的设计师，平台按项目支付报酬，但未支付五险一金等福利。在疫情期间，由于需求下降，平台未支付他三个月的项目报酬。小李向平台公司提出赔偿请求，但平台以“非正式员工”身份为由拒绝支付。小李认为自己的权益被侵害，提起诉讼要求平台支付拖欠工资及补偿。

法律解析：

根据《劳动法》第 2 条和《民法典》第 1046 条，即使小李的劳动关系在形式上为兼职合同，但其工作性质和实际情况应被视为劳动关系的一部分，平台公司应依法支付薪资并按

法定标准为其缴纳社会保险。法院判定平台公司存在支付拖欠工资的行为，责令其支付薪资和福利赔偿。

#### 案例 9：工资拖欠的仲裁案例

小王在某餐饮公司工作了半年，始终未按时支付工资。公司以“经营困难”为由拖延支付，甚至未给小王任何解释。小王通过劳动仲裁要求支付拖欠的工资。仲裁庭裁定公司需支付全部拖欠工资并承担赔偿责任。

#### 法律解析：

根据《劳动合同法》第 50 条，劳动者有权要求按时足额支付工资。公司未按时支付工资并未提前通知劳动者，构成违法行为。仲裁委员会判定公司支付拖欠的工资及赔偿金，并根据《民法典》第 509 条，作出裁决，要求公司为其支付合理的补偿。

#### 案例 10：违法解雇仲裁案

小赵在某 IT 公司工作期间，公司因小赵提出过合理建议并参与组织内部讨论，决定解除其劳动合同。小赵认为公司未按法定程序解除劳动合同，并提出仲裁要求恢复劳动关系及赔偿经济损失。仲裁庭裁定小赵胜诉，公司需支付经济赔偿。

#### 法律解析：

根据《劳动合同法》第 40 条，解除劳动合同必须按照法定程序并支付经济补偿。公司

在未充分说明解除原因及未支付经济补偿的情况下，违反了劳动法规定，仲裁庭根据《民法典》第 509 条判决公司支付小赵赔偿。

#### 案例 11：工伤赔偿仲裁

小李在某建筑公司担任安全员，工作期间不幸发生工伤，导致长时间无法工作。公司拒绝赔偿，认为事故责任在于小李。小李申请劳动仲裁要求公司支付工伤赔偿金。

#### 法律解析：

根据《工伤保险条例》第 14 条和《民法典》第 1037 条，工伤发生后，用人单位应当依照法定程序赔偿工伤造成的医疗费用、误工费等。法院认定公司未依法履行工伤赔偿义务，判决公司支付小李相应的赔偿金。

#### 案例 12：未履行裁员公告义务而败诉

某公司因市场变化决定裁员，然而在裁员过程中未提前 30 天向员工发出书面通知，也未向员工支付经济补偿。员工张先生提出诉讼，认为公司违反了劳动合同法中的裁员程序，要求公司支付赔偿金。

#### 法律解析：

根据《劳动合同法》第 41 条规定，经济性裁员必须提前 30 天通知员工，并支付经济补偿。公司未履行此项程序，因此法院判决公司支付张先生相应的经济赔偿金。

#### 案例 13：裁员方案不合规导致高额赔偿

某公司决定因经营困难裁员，但裁员方案并未公示，也未根据公司规模与员工工龄等因素合理制定赔偿标准。李小姐因此提起诉讼，要求公司支付补偿金。

法律解析：

根据《劳动合同法》第 41 条和第 42 条，裁员程序应公开透明，且赔偿标准应与员工工龄、岗位等因素挂钩。公司未按照法定程序进行裁员，且赔偿标准不合理，法院判决公司支付额外赔偿。

案例 14：裁员后员工未获合理安置

某电子公司因经营压力裁员 50 名员工，但未为裁员员工提供任何再就业培训和安置服务。员工小刘认为公司违反了安置义务，提出诉讼要求赔偿。

法律解析：

根据《劳动合同法》第 41 条，经济性裁员后，企业应为被裁员工提供适当的职业转岗和安置服务。法院认为公司未履行安置责任，判决公司支付相应赔偿金。

案例 15：企业非法收集员工个人信息

某公司在招聘过程中要求员工提供过多的个人信息，包括身份证号、银行账户和家庭成员详细信息，员工小王因不满信息收集要求，向公司提出投诉。公司拒绝删除这些数据，导致小王诉至法院，要求企业删除其隐私数据并赔偿损失。

法律解析：

根据《民法典》第 1034 条，企业在收集个人数据时应遵循最小化原则，只能收集与工作直接相关的信息。公司未经员工同意收集过多个人信息，违反了隐私保护规定，法院判决公司删除多余信息并赔偿小王的损失。

#### 案例 16：企业对员工实施过度监控

某公司安装监控设备并对员工的手机、邮件进行检查。员工小陈因觉得其隐私权受到侵犯，向公司提出投诉，认为公司侵犯了其个人隐私权。公司依然未作出调整，小陈最终提起诉讼。

#### 法律解析：

根据《民法典》第 1034 条和《个人信息保护法》第 14 条，企业应尊重员工隐私，避免过度监控。法院认为公司过度干涉员工个人生活，侵犯了其隐私权，判决公司赔偿小陈相应的精神损害和实际损失。

#### 案例 17：员工数据泄露导致公司赔偿

某企业的 HR 系统出现安全漏洞，导致员工的个人信息被泄露，员工小张因此面临诈骗风险。小张起诉公司要求赔偿由于数据泄露造成的损失。

#### 法律解析：

根据《数据安全法》第 13 条，企业必须采取技术和管理措施保护员工个人数据安全。

公司未能采取合理的安全防护措施，导致员工数据泄露，法院判定公司应承担相应的赔偿责任。

#### 案例 18：疫情期间劳动合同的履行与调整

因疫情影响，某商场的营业受到严重影响，商场决定调整员工的工作时间与薪资结构。

小周作为员工认为这严重影响了她的收入，要求公司恢复正常工作安排。商场则表示，受疫情影响限制，调整是必要的。双方因未就调整达成一致，诉至法院。

#### 法律解析：

根据《劳动合同法》第 4 条和《民法典》第 502 条，雇主在实施劳动合同变更时，应提前与员工进行协商并达成一致。法院根据疫情特殊情况判定公司调整的合理性，要求公司按照法定程序对劳动合同进行调整，同时支付相应的调整补偿。

#### 案例 19：远程办公中的工伤认定

小赵是一名远程办公的员工，在家中因工作造成肩部损伤。小赵要求公司支付工伤赔偿，但公司以“在家办公不算工作场所”为由拒绝。小赵因此向仲裁委员会申请工伤赔偿。

#### 法律解析：

根据《工伤保险条例》第 14 条和《劳动法》第 15 条，雇员在远程工作期间，若因工作引发工伤，可以依照工伤处理。法院依据这一点判定小赵的工伤属于工作场所伤害，判决公司

支付相关赔偿。

#### 案例 20：直播平台主播劳动关系认定

小李是某直播平台的主播，平台以“自由职业者”身份与其合作。小李认为自己长期为平台提供劳动，并按照平台要求执行工作内容，因此提起诉讼要求认定为正式员工，并获得五险一金等福利。

#### 法律解析：

根据《民法典》第 1046 条和《劳动法》第 2 条，即使平台与小李未签订正式劳动合同，但其长期依照平台要求提供劳动，可以认定为劳动关系。法院判定平台应为小李提供相关福利并支付相应补偿。

#### 案例 21：劳动争议调解与仲裁全过程模拟

一家企业在裁员过程中，未按程序通知员工，员工小王因此申请劳动仲裁。在课堂中，学员通过模拟实际情况进行角色扮演，模拟调解与仲裁流程，理解裁员程序的合规要求。

#### 法律解析：

根据《劳动合同法》第 41 条和《民法典》第 509 条，裁员程序必须公开透明，并依法支付经济补偿。在模拟中，学员通过分析公司未通知员工的程序问题，得出企业应在裁员前严格履行通知义务，避免法律风险。

## 案例 22：员工薪资支付纠纷调解

小王向公司提出，薪资未按时支付，企业人力资源部表示由于公司资金问题，因此延迟支付。通过模拟调解，双方对工资支付时间、赔偿金额进行了协商。

### 法律解析：

根据《劳动合同法》第 50 条，工资支付必须按时足额支付，任何拖欠行为都构成违法。调解过程中，学员讨论了通过合法程序争取员工权益，最终企业支付了薪资并赔偿相应的迟延支付责任。

## 案例 23：多样化用工模式的法律风险识别

企业在人力资源管理中实施灵活用工，但未清晰区分员工和外包人员的工作职责，导致在某项目中出现了劳动争议。通过实战模拟，学员识别了用工模式中的关键法律风险。

### 法律解析：

根据《劳动合同法》第 2 条，劳动关系和用工形式之间的界限应明确，尤其在灵活用工的情况下，用人单位应严格界定劳动合同的内容和责任。模拟过程中，学员分析了明确合同条款和责任边界的重要性，确保了合规性。

## 案例 24：无固定期限劳动合同解除的合规性

小黄在某公司工作了五年，公司因经营原因决定与其解除劳动合同，但未给予合理的经济补偿。小黄通过劳动仲裁请求恢复劳动关系，并要求支付相应补偿。

法律解析：

根据《劳动合同法》第 46 条，无固定期限劳动合同解除时，用人单位必须依法支付经济补偿并履行相应的程序。仲裁委员会判定公司未依法支付补偿，责令支付赔偿。

案例 25：劳动合同签订与变更中的法律风险

某公司与员工小张签订的劳动合同中未明确薪资支付标准，导致在后期发生工资纠纷时，员工小张无法提供合同支持，最终要求公司支付未支付的工资。

法律解析：

根据《民法典》第 509 条，劳动合同应当明确约定工作内容、工资待遇等基本条款。法院判定公司未按法定要求与员工签订完整劳动合同，责令支付相应工资。

案例 26：试用期员工辞退不当

小刘作为试用期员工被公司提前辞退，公司未说明原因且未支付试用期内的工资。小刘提起劳动仲裁要求支付工资和经济补偿。

法律解析：

根据《劳动合同法》第 19 条，试用期员工与正式员工的权利应当相同。公司未履行解除程序并未支付工资，仲裁委员会判定公司支付试用期工资和补偿。

案例 27：解雇裁员中的不当裁决

某公司在解雇员工时未履行合理程序，员工小林向法院提起诉讼，要求恢复劳动合同并

赔偿未支付的工资。

法律解析：

根据《劳动合同法》第 40 条及第 41 条，企业在解雇员工时必须依法进行程序性操作，特别是需要提前通知并支付补偿。法院判定公司解雇程序不当，判决恢复劳动关系并支付赔偿。

案例 28：劳动争议中的违约赔偿

张小姐与公司签订的劳动合同中包含了违约赔偿条款。由于她在未提前通知的情况下辞职，公司根据违约条款要求张小姐支付违约金。张小姐不服，向法院提起诉讼，要求解除违约赔偿条款。

法律解析：

根据《民法典》第 513 条及《劳动合同法》第 42 条，违约赔偿条款的设置需符合公平原则，不能过高。法院判定公司要求过高的违约赔偿不符合法律规定，判决条款无效。

案例 29：工伤赔偿的法律适用

小杨在某建筑公司工作期间不慎发生工伤，向公司要求赔偿。公司以未签订工伤保险为由拒绝赔偿，小杨依法向劳动争议仲裁委员会提起申诉。

法律解析：

根据《工伤保险条例》第 14 条，所有用人单位应为员工办理工伤保险。法院判定公司

未为小杨办理工伤保险，责令公司按照法定标准赔偿。

### 案例 30：企业数据安全不当导致法律后果

故事感描述：

某公司在收集员工个人信息时未履行安全管理义务，导致大量员工数据外泄。公司因此面临员工投诉与数据泄露赔偿案件。

法律解析：

根据《个人信息保护法》第 13 条，企业应采取合理措施保护员工个人数据。法院判定公司未履行义务，判决公司赔偿员工因数据泄露而遭受的损失。

### 案例 31：企业合规管理缺失导致劳动纠纷增加

某制造企业由于缺乏合规管理，员工薪资支付和工时安排长期不规范，导致大量员工提出诉讼。企业面临着高额的赔偿和处理费用。

法律解析：

根据《劳动合同法》第 50 条，企业在用工管理中应遵循合法合规的标准，避免员工权益受损。法院判定企业管理不规范，要求支付经济赔偿和其他相关费用。

### 案例 32：企业未履行安全生产责任导致工伤

小张在工作过程中因企业未履行安全生产责任而受伤。企业未为小张提供安全生产培训，也未进行适当的防护措施。小张因此提起诉讼。

法律解析：

根据《安全生产法》第 3 条，企业必须履行安全生产责任，确保员工安全。法院判定企业未履行法定责任，判决企业支付工伤赔偿。

案例 33：企业文化与员工权益的平衡

故事感描述：

某科技公司强调“高效工作”和“快速晋升”文化，但这一文化导致了员工超时加班而无补偿。

部分员工因此投诉公司，要求赔偿加班费。

法律解析：

根据《劳动法》第 36 条，员工超时工作应当支付加班费。法院判定公司未合理支付加班费用，责令支付赔偿。

案例 34：团队合作文化下的劳动关系冲突

小李和同事在某公司共事多年，由于团队文化的强调，工作时间经常不明确，最终导致加班费争议。

法律解析：

根据《劳动合同法》第 30 条，企业在制定团队文化时必须确保员工权益不受侵犯。法院判定公司未履行法定责任，责令支付加班工资。

### 案例 35：创新型企业与知识产权保护

某创新型公司要求员工签署知识产权协议，但员工未明确理解协议内容，导致后续出现知识产权归属的法律纠纷。

#### 法律解析：

根据《专利法》第 9 条，员工在工作期间创造的技术成果，属于单位所有。法院判定公司应为员工提供明确的知识产权归属解释。

### 案例 36：劳动合同解除与未支付经济补偿

小马在工作两年后被公司解除合同，但未获得任何经济补偿。通过法院提起诉讼，要求赔偿。

#### 法律解析：

根据《劳动合同法》第 46 条，解除劳动合同时用人单位应支付经济补偿。法院判定公司未履行支付义务，判决赔偿。

### 案例 37：用工模式的合规性审查

某企业采用灵活用工模式，但未按照法定程序进行审核，导致员工权益受损。通过法院，员工要求赔偿。

#### 法律解析：

根据《劳动合同法》第 10 条，企业应对用工模式进行合法合规的审查。法院判定企业

未履行责任，责令赔偿。

### 案例 38：员工身份认定与法律责任

某公司将员工作为外包人员处理，但员工通过诉讼要求确认劳动关系并获得权益。

法律解析：

根据《民法典》第 1046 条，员工与用人单位之间存在劳动关系。法院判定公司应支付员工应有的福利和赔偿。

## 第四讲：实战课程

一、案例展示

二、学员问答

三、实战实训：抛出具体的案例，通过学员讨论+讲师教授的方式，分析案例中劳动法律风险点并提出具体的应对措施。

## 第五讲：互动答疑

一、法律知识部分提问与答疑

二、法律案例部分提问与答疑

三、学员自身所遇到的法律问题的提问与答疑

#### 四、自由提问与讨论