

民法典时代下的企业用工法律实务

课程背景：

良法善治，顺势而为。时代浩荡前行，社会进步，劳动者的权利意识逐步增强。伴随而来的就是企业用工的法治化要求日益增高，学法、知法、守法、用法，用法律护企业“周全”，安全，健康发展。

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熟悉民法典时代下的企业用工法律实务，学法、知法、守法、用法。

这门课程的最终目标是助力企业行稳致远，安全发展。

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：民法典时代下的企业用工法律实务

第一讲：概述：民法典时代下，涉及企业用工的法律：

一、民法典的立法精神及与企业用工相关的条文

（一）时代背景

我国已被世界公认为市场经济国家，成为世界第二大经济体，但已有的基本的松散民法体系，不能满足国家发展的需要。民法典作为“市场经济的基本法”，社会主义市场经济的改革与发展成果有必要在民法层面得以反映，社会经济生活的发展中出现的新情况，也有必要在民事法律规范上增加制度供给。对于企业而言，民法典尤其在用工管理方面具有深远的影

响。它不仅重新定义了企业与员工之间的关系，也加大了对员工权益的保护力度，为企业带来了更高的法律合规要求。

如：劳动合同的订立、履行要依法合规，人格权保护、个人信息保护要高度重视。这些都对企业用工提出了要求。民法典明确规定了企业在劳动关系中的基本责任和义务，这些内容有助于明确企业在劳动合同的签订、履行、解除等过程中应当遵循的法律程序，特别是对员工权益的保障，要求企业必须严格遵守《劳动合同法》、《社会保险法》等法律法规。

（二）民法典的立法精神

《中华人民共和国民法典》的立法精神主要体现在以下几个方面：

以人民为中心、平等自愿、公平正义、诚实信用、公序良俗等原则。

其中与企业用工有关的主要是：

保障民事权利。民法典以保护民事主体的合法权益为出发点和落脚点，对公民从出生到死亡各个阶段的民事权利进行了全面系统的规定，涵盖了人身权、财产权、人格权等各个方面。如在人格权编中，对生命权、身体权、健康权、姓名权、肖像权、名誉权、隐私权等具体人格权进行了详细规定，强化了对人格尊严的保护。

民事主体在民事活动中的法律地位一律平等，任何组织和个人都不得侵犯他人的合法权益。这一原则体现在民法典的各个方面，如在合同编中，合同当事人的法律地位平等，一方不得将自己的意志强加给另一方。

民事主体按照自己的意思设立、变更、终止民事法律关系，不受他人干涉。在婚姻家庭编中，结婚和离婚都必须遵循当事人的自愿原则，任何组织和个人都不得强迫。

民事主体在进行民事活动时，应当遵循公平原则，合理确定各方的权利和义务。在合同编中，对于显失公平的合同，当事人可以请求人民法院或者仲裁机构予以撤销。

民事活动不得违反公共秩序，即社会的公共利益和公共道德。如在婚姻家庭编中，禁止包办、买卖婚姻和其他干涉婚姻自由的行为，禁止借婚姻索取财物，维护了社会的婚姻家庭

秩序。

(三) 民法典中与企业用工相关的条文

关于民事行为能力与劳动年龄

第十八条：成年人为完全民事行为能力人，可以独立实施民事法律行为。十六周岁以上的未成年人，以自己的劳动收入为主要生活来源的，视为完全民事行为能力人。

关于用人单位主体范围

第九十六条：本节规定的机关法人、农村集体经济组织法人、城镇农村的合作经济组织法人、基层群众性自治组织法人，为特别法人。

第一百零一条：居民委员会、村民委员会具有基层群众性自治组织法人资格的，可以从事为履行职能所需要的民事活动。未设立村集体经济组织的，村民委员会可以依法代行村集体经济组织的职能。

另外，《民法典》扩大了民事主体资格的范围，公司及各类企业等营利法人，事业单位、社会团体、基金会、社会服务机构等非营利法人，以及业主委员会、个人独资企业、合伙企业等非法人组织，均可作为劳动法上的用人单位，对其招用的劳动者承担相应的法律责任。

关于法人合并、分立与解散

第六十七条：法人合并的，其权利和义务由合并后的法人享有和承担。法人分立的，其权利和义务由分立后的法人享有连带债权，承担连带债务，但是债权人和债务人另有约定的除外。

第七十条：法人解散的，除合并或者分立的情形外，清算义务人应当及时组成清算组进行清算。法人的董事、理事等执行机构或者决策机构的成员为清算义务人。法律、行政法规另有规定的，依照其规定。清算义务人未及时履行清算义务，造成损害的，应当承担民事责任；主管机关或者利害关系人可以申请人民法院指定有关人员组成清算组进行清算。

关于个人信息保护

第一百一十一条：自然人的个人信息受法律保护，任何组织或者个人需要获取他人个人信息的，应当依法取得并确保信息安全，不得非法收集、使用、加工、传输他人个人信息，不得非法买卖、提供或者公开他人个人信息。

关于合同效力

第一百四十六条第一款：行为人与相对人以虚假的意思表示实施的民事法律行为无效。

第一百五十七条：民事法律行为无效、被撤销或者确定不发生效力后，行为人因该行为取得的财产，应当予以返还；不能返还或者没有必要返还的，应当折价补偿。有过错的一方应当赔偿对方由此所受到的损失；各方都有过错的，应当各自承担相应的责任。法律另有规定的，依照其规定。

关于合同订立形式

第四百六十九条：当事人订立合同，可以采用书面形式、口头形式或者其他形式。书面形式是合同书、信件、电报、电传、传真等可以有形地表现所载内容的形式。以电子数据交换、电子邮件等方式能够有形地表现所载内容，并可以随时调取查用的数据电文，视为书面形式。

关于免责条款无效

第五百零六条：合同中的下列免责条款无效：（一）造成对方人身损害的；（二）因故意或者重大过失造成对方财产损失的。

造成对方人身损害的：人身安全是至关重要的，任何免除造成他人人身损害责任的条款都不应被认可，这是保障公民基本权利的需要。比如，在劳务合同中约定“在工作过程中造成劳动者人身损害的，用人单位不承担责任”，这样的条款是无效的。

因故意或者重大过失造成对方财产损失的：故意或重大过失导致对方财产损失的情况下，免责条款无效，旨在督促当事人尽到合理的注意义务，避免因过错给他人造成严重财产损失。

例如，运输合同中约定“运输公司对货物的丢失、损坏等情况，即使是因故意或重大过失造成的，也不承担责任”，该条款无效

关于单位用工责任

第一千一百九十一条：用人单位的工作人员因执行工作任务造成他人损害的，由用人单位承担侵权责任。用人单位承担侵权责任后，可以向有故意或者重大过失的工作人员追偿。劳务派遣期间，被派遣的工作人员因执行工作任务造成他人损害的，由接受劳务派遣的用工单位承担侵权责任；劳务派遣单位有过错的，承担相应的按份责任。

第一千一百九十二条：个人之间形成劳务关系，提供劳务一方因劳务造成他人损害的，由接受劳务一方承担侵权责任。接受劳务一方承担侵权责任后，可以向有故意或者重大过失的提供劳务一方追偿。提供劳务一方因劳务受到损害的，根据双方各自的过错承担相应的责任。提供劳务期间，因第三人的行为造成提供劳务一方损害的，提供劳务一方有权请求第三人承担侵权责任，也有权请求接受劳务一方给予补偿。接受劳务一方补偿后，可以向第三人追偿。

二、其他法律中涉及企业用工的条文：

(一) 刑法

刑法中涉及企业用工的条文主要有以下几条：

强迫劳动罪

《刑法》第二百四十四条规定：以暴力、威胁或者限制人身自由的方法强迫他人劳动的，处三年以下有期徒刑或者拘役，并处罚金；情节严重的，处三年以上十年以下有期徒刑，并处罚金。明知他人实施前款行为，为其招募、运送人员或者有其他协助强迫他人劳动行为的，依照前款的规定处罚。单位犯前两款罪的，对单位处罚金，并对其直接负责的主管人员和其他直接责任人员，依照第一款的规定处罚。

雇用童工从事危重劳动罪

《刑法》第二百四十四条之一规定：违反劳动管理法规，雇用未满十六周岁的未成年人从事超强度体力劳动的，或者从事高空、井下作业的，或者在爆炸性、易燃性、放射性、毒害性等危险环境下从事劳动，情节严重的，对直接责任人员，处三年以下有期徒刑或者拘役，并处罚金；情节特别严重的，处三年以上七年以下有期徒刑，并处罚金。有前款行为，造成事故，又构成其他犯罪的，依照数罪并罚的规定处罚。

侵犯商业秘密罪

《刑法》第二百一十九条规定：有下列侵犯商业秘密行为之一，情节严重的，处三年以下有期徒刑，并处或者单处罚金；情节特别严重的，处三年以上十年以下有期徒刑，并处罚金：

以盗窃、贿赂、欺诈、胁迫、电子侵入或者其他不正当手段获取权利人的商业秘密的；

披露、使用或者允许他人使用以前项手段获取的权利人的商业秘密的；

违反保密义务或者违反权利人有关保守商业秘密的要求，披露、使用或者允许他人使用其所掌握的商业秘密的。

明知前款所列行为，获取、披露、使用或者允许他人使用该商业秘密的，以侵犯商业秘密论。本条所称权利人，是指商业秘密的所有人和经商业秘密所有人许可的商业秘密使用人。

(二) 劳动法、劳动合同法的相关核心条款

《劳动法》中的相关核心条款

第十六条：劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。建立劳动关系应当订立劳动合同。

第十九条：劳动合同应当以书面形式订立，并具备以下条款：

劳动合同期限：包括有固定期限、无固定期限和以完成一定的工作为期限。有固定期限的劳动合同是明确约定合同起始和终止日期的合同；无固定期限的劳动合同只约定起始日期，不约定终止日期；以完成一定工作为期限的劳动合同则将完成某项工作或工程作为合同起始

和终止的标志。

工作内容：明确劳动者在用人单位中所承担的具体工作任务、职责和要求等。

劳动保护和劳动条件：用人单位为保障劳动者在劳动过程中的安全和健康所提供的必要条件和措施，如劳动安全卫生设施、劳动防护用品等。

劳动报酬：劳动者提供劳动后应获得的经济补偿，包括工资、奖金、津贴、补贴等形式和支付方式、支付时间等内容。

劳动纪律：劳动者在用人单位内应遵守的规章制度，如工作时间、考勤制度、保密制度等。

劳动合同终止的条件：约定劳动合同在何种情况下终止，如合同期限届满、工作任务完成、特定事件发生等。

违反劳动合同的责任：明确双方当事人违反劳动合同时应承担的法律后果，如支付违约金、赔偿损失等。

劳动合同除前款规定的必备条款外，当事人可以协商约定其他内容。

第三十六条：国家实行劳动者每日工作时间不超过八小时、平均每周工作时间不超过四十四小时的工时制度。

第四十四条：有下列情形之一的，用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间的工资报酬：（一）安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的 150% 的工资报酬；（二）休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的 200% 的工资报酬；（三）法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的 300% 的工资报酬。

第七十二条：社会保险基金按照保险类型确定资金来源，逐步实行社会统筹。用人单位和劳动者必须依法参加社会保险，缴纳社会保险费。

《劳动合同法》中的相关核心条款

第七条：用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。用人单位应当建立职工名册

备查。

第十条：建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。

第十七条：劳动合同应当具备以下条款：

用人单位的基本信息：包括用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人。（明确用人单位的这些信息，有助于劳动者知晓与之建立劳动关系的对象。）

劳动者的个人信息：劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码。（这能确保劳动者身份的清晰可辨，保障双方的合法权益。）

劳动合同期限：分为固定期限、无固定期限和以完成一定工作任务为期限等类型。固定期限劳动合同约定了合同的起始和终止时间；无固定期限劳动合同没有确定的终止时间；以完成一定工作任务为期限的劳动合同则以某项工作的完成为合同期限。

工作内容和工作地点：详细说明劳动者的工作任务、职责范围以及工作的具体地点，避免在工作过程中产生模糊和争议。

工作时间和休息休假：规定劳动者的工作时间模式，如标准工时、不定时工时或综合计算工时等，以及劳动者享受的各种休息休假权利，如法定节假日、年假、病假等。

劳动报酬：明确劳动者的工资数额、支付方式（如现金支付、银行转账等）、支付时间（如每月几号支付工资）等，保障劳动者的劳动所得。

社会保险：确定用人单位应为劳动者缴纳的社会保险种类和范围，包括养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险和生育保险，保障劳动者的社会保障权益。

劳动保护、劳动条件和职业危害防护：提供劳动者在工作中的安全保障和工作条件，防止职业危害对劳动者的伤害，如提供必要的劳动防护用品、安全的工作环境等。

法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项：这是一个兜底条款，以适应不同行业和

领域的特殊需求，确保劳动合同的全面性和合法性。

劳动合同除前款规定的必备条款外，用人单位与劳动者可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项

第十九条：劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；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；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月。同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。

第三十条：用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬。用人单位拖欠或者未足额支付劳动报酬的，劳动者可以依法向当地人民法院申请支付令，人民法院应当依法发出支付令。

第三十六条：用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。

第三十九条：劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

在试用期间被证明不符合录用条件的：用人单位在试用期内对劳动者进行全面、严格地考察，主要包括知识、能力、品德或身体等要件，如果发现劳动者的实际情况与招聘时规定的录用条件不相符合，就说明劳动者被证明不能胜任劳动合同中规定的工作，那么履行合同已属不可能，用人单位有权依法解除劳动合同。

严重违反用人单位的规章制度的：劳动者必须遵守用人单位的规章制度。用人单位的规章制度根据国家法律、法规制定，它是维护用人单位正常生产秩序和经营活动的保证，也是劳动合同各项内容中劳动者必须履行的义务之一。如果劳动者严重违反劳动纪律和规章制度，用人单位有权依法解除劳动合同。

严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的：严重失职，营私舞弊是劳动者违反劳动合同的行为，如果同时又给用人单位造成重大损失，用人单位有权依法解除劳动合同。

劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的：劳动者如果同时与其他用人单位建立劳动关系，可能会分散其在本单位工作的精力，对完成本单位的工作任务造成严重影响。即使没有造成严重影响，但经用人单位提出后，劳动者拒不改正这种行为的，用人单位也有权解除劳动合同。

因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的：《劳动合同法》第二十六条第一款第一项规定的是以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背其真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的情形。采取欺诈、胁迫等手段，违背订立劳动合同应当遵循的平等自愿、协商一致的原则，属违法行为。因此，因欺诈、胁迫等手段致使所订立或变更的劳动合同无效的，用人单位有权依法解除劳动合同。

被依法追究刑事责任的：劳动者被依法追究刑事责任，说明其行为已经严重违反了国家法律，用人单位可以解除劳动合同。这里的刑事责任包括被人民法院判处刑罚，如管制、拘役、有期徒刑等，也包括被人民检察院免于起诉、被人民法院免于刑事处罚等情况。

第四十六条：有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：

劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的：用人单位有违法、违约行为的，劳动者可以随时或者立即解除劳动合同，并有权取得经济补偿。如用人单位未依照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件、未及时足额支付劳动报酬、未依法为劳动者缴纳社会保险费等。

用人单位依照本法第三十六条规定向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的：用人单位与劳动者协商一致解除劳动合同，但由用人单位首先提出解除动议的，应当支付经济补偿。

用人单位依照本法第四十条规定解除劳动合同的：劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作也不能从事由用人单位另行安排的工作的；劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容

达成协议的，用人单位可以在提前三十日通知或者额外支付一个月工资后，解除劳动合同，并支付经济补偿。

用人单位依照本法第四十一条第一款规定解除劳动合同的：用人单位依照企业破产法规定进行重整的；生产经营发生严重困难的；企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的，用人单位可以进行经济性裁员，应当支付经济补偿。

除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形外，依照本法第四十四条第一项规定终止固定期限劳动合同的：劳动合同期满时，用人单位同意续订劳动合同，且维持或者提高劳动合同约定条件，劳动者不同意续订的，劳动合同终止，用人单位不支付经济补偿；如果用人单位同意续订劳动合同，但降低劳动合同约定条件，劳动者不同意续订的，劳动合同终止，用人单位应当支付经济补偿；如果用人单位不同意续订，无论劳动者是否同意续订，劳动合同终止，用人单位应当支付经济补偿。

依照本法第四十四条第四项、第五项规定终止劳动合同的：用人单位被依法宣告破产的，用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的，劳动合同终止，用人单位应当支付经济补偿。

法律、行政法规规定的其他情形：如《劳动合同法实施条例》第 22 条规定，以完成一定工作任务为期限的劳动合同因任务完成而终止的，用人单位应当依照劳动合同法第四十七条的规定向劳动者支付经济补偿。

第四十七条：经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解

除或者终止前十二个月的平均工资。

三、刑法、劳动法、劳动合同法与民法典的关系

刑法、劳动法、劳动合同法与民法典之间存在着紧密的联系，它们在不同方面共同构成了我国的法律体系，具体关系如下：

刑法与民法典的关系

调整范围与功能互补：民法典主要调整平等主体之间的人身关系和财产关系，旨在规范民事行为、保护民事权益、维护社会经济秩序。刑法则是规定犯罪和刑罚的法律，用于制裁严重危害社会的行为。当民事违法行为的危害程度达到一定标准，超出了民法典的调整范围，就可能构成犯罪，需要由刑法来进行规制。例如，强迫劳动行为。

保障民法典的实施：刑法通过规定严厉的刑罚手段，对违反民法典规定的严重行为进行打击，从而保障民法典所确立的民事权利和义务得以实现。例如，对于侵犯他人财产权、人身权等严重行为，刑法规定了相应的罪名和刑罚，以维护民法典所保护的社会关系。

民法与刑法的前置法与后置法关系：民法对刑法具有一定的制约性，刑法中的很多犯罪行为都以民法所调整的社会关系为基础。在处理刑民交叉案件时，需要先依据民法典等民事法律来确定民事法律关系的性质和内容，再判断是否构成犯罪。

劳动法与民法典的关系

一般法与特别法的关系：民法典是“社会生活的百科全书”，在法律体系中居于基础性地位，是一般法。劳动法是调整劳动关系以及与劳动关系密切相关的其他社会关系的法律规范的总称，是特别法。在劳动关系领域，劳动法有特殊规定的，优先适用劳动法；劳动法没有规定的，适用民法典的相关规定。

调整对象与调整原则的不同：民法典调整的是平等主体之间的人身关系和财产关系，遵循平等、自愿、公平、诚实信用等原则。劳动法调整的是用人单位与劳动者之间的劳动关系，由于劳动者相对处于弱势地位，劳动法更强调对劳动者的倾斜保护，以实现实质公平。例如，

在劳动合同的解除方面，劳动法对用人单位的解除权进行了严格限制，而民法典中的合同解除规则则更侧重于双方的意思自治。

部分内容的交叉与衔接：民法典中的一些规定，如关于民事行为能力、合同的订立和履行等，对于理解和适用劳动法中的相关内容具有重要的参考价值。例如，劳动者的民事行为能力状况会影响劳动合同的效力；在劳动合同没有约定或约定不明确的情况下，可能需要参照民法典中关于合同履行的一般规则来确定双方的权利和义务。

劳动合同法与民法典的关系

特别法与一般法的关系：劳动合同法是专门调整劳动合同关系的法律，是民法典的特别法。在劳动合同的订立、履行、变更、解除和终止等方面，劳动合同法有明确规定的，优先适用劳动合同法；劳动合同法没有规定的，适用民法典的相关规定。

调整范围和重点不同：民法典适用于所有平等主体之间的合同关系，而劳动合同法仅适用于用人单位与劳动者之间的劳动合同关系。劳动合同法更注重对劳动者权益的保护，规定了用人单位的诸多义务和责任，如支付劳动报酬、提供劳动保护、缴纳社会保险等，以确保劳动者在劳动关系中的合法权益。

补充和细化：劳动合同法对民法典中关于合同的一般规定进行了补充和细化。例如，在劳动合同的解除方面，民法典规定了合同解除的一般条件和程序，而劳动合同法在此基础上，进一步规定了用人单位和劳动者在特定情形下的解除权，以及解除劳动合同的经济补偿和赔偿金等问题。

第二讲：案例讲解

一、企业以为合法，其实并不合法的用工法律风险：

(一) 不签订书面劳动合同

有些企业认为与员工口头约定好工资、工作内容等就可以，不需要签订书面劳动合同。

实际上，根据《劳动合同法》规定，用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。

案例：小张在一家小型企业工作了 8 个月，公司一直未与其签订书面劳动合同。后来小张离职时，要求公司支付未签订劳动合同的双倍工资差额，公司最终不得不依法支付。

(二) 试用期相关违规行为

试用期过长：部分企业随意延长试用期，如签订一年劳动合同，试用期却设定为三个月甚至更长。《劳动合同法》明确规定，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。

试用期不缴纳社保：有些企业认为试用期员工不稳定，等转正后再缴纳社保。但法律规定，用人单位应当自用工之日起三十日内为其职工向社会保险经办机构申请办理社会保险登记，试用期包含在劳动合同期限内，企业在试用期也必须为员工缴纳社保。

案例：小王应聘到一家公司，合同期限为两年，试用期被定为三个月。工作一个月后，小王发现公司未给自己缴纳社保，于是向劳动监察部门投诉。公司不仅要为小王补缴试用期的社保，还因试用期过长面临处罚。

(三) 随意调岗降薪

企业有时会根据自身经营需要，未经员工同意随意调整员工的工作岗位和工资待遇，认为这是企业的自主经营权。但实际上，调岗降薪属于对劳动合同的变更，必须经用人单位与劳动者协商一致，并采用书面形式。

案例：李女士在一家公司担任销售主管，公司以业务调整为由，未经她同意将其调至后勤岗位，工资也大幅降低。李女士拒绝接受并申请劳动仲裁，最终公司被判定恢复李女士的原岗位和工资待遇。

(四) 拖欠或克扣工资

一些企业由于资金周转困难等原因，拖延发放员工工资，或者以各种不合理的理由克扣员工工资，认为只要最终支付了工资就不违法。然而，这种行为是违法的，用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，及时足额支付劳动者劳动报酬。

案例：某工厂因订单减少，资金紧张，连续三个月拖欠员工工资。员工们集体向劳动仲裁机构申请仲裁，要求工厂支付拖欠的工资及赔偿金。最终，工厂不仅要支付拖欠的工资，还需支付相应的赔偿金。

(五) 不依法支付加班工资

许多企业安排员工加班后，未按照法律规定支付加班工资，或者以调休代替加班工资，但对于法定节假日加班，法律规定必须支付加班工资，不能以调休代替。

案例：赵先生在一家互联网公司工作，经常加班，但公司从未支付过加班工资。赵先生离职后，向公司索要加班工资，公司却以已经安排调休为由拒绝支付。赵先生向法院提起诉讼，最终法院判决公司支付赵先生法定节假日加班工资及平时加班工资的差额。

(六) 违法解除劳动合同

企业在解除劳动合同时，有时会存在不符合法定情形或未履行法定程序的情况，如以员工业绩不达标为由直接辞退员工，而未进行培训或调岗等程序。

案例：孙先生在一家公司工作两年，因一次季度考核成绩不理想，公司便以不能胜任工作为由解除了与他的劳动合同。孙先生认为公司的做法不合法，申请劳动仲裁。仲裁机构认定公司未按照法律规定对孙先生进行培训或调岗，属于违法解除劳动合同，裁决公司支付孙先生赔偿金。

(七) 以员工自愿放弃为由不缴纳住房公积金

案例：一家民营企业为了降低成本，与员工协商，让员工签署自愿放弃缴纳住房公积金的声明。员工为了保住工作，无奈签署了声明。后来，有员工向住房公积金管理中心投诉，

要求公司补缴住房公积金。根据《住房公积金管理条例》规定，单位应为在职职工缴存住房公积金，这是用人单位的法定义务，不能以员工自愿放弃为由免除。公司被住房公积金管理中心责令限期补缴住房公积金，如逾期不补缴，还可能面临罚款等行政处罚。

二、常见企业用工违法行为案例展示：

劳动合同签订方面

不签订书面劳动合同：

根据《劳动合同法》规定，建立劳动关系应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。企业如果超过一个月仍未与劳动者签订书面劳动合同，需向劳动者支付双倍工资。

案例：林某于 2020 年 3 月 1 日开始在一家小型服装公司工作，担任服装设计师。入职时，公司负责人口头与林某约定了工资待遇、工作时间和工作内容等，但没有签订书面劳动合同。林某一心专注于工作，也没有太在意合同的事情。

2021 年 2 月，林某因为个人发展原因决定离职，并向公司提出支付未签订书面劳动合同双倍工资的要求。公司认为双方已经有口头约定，不存在双倍工资的说法，拒绝了林某的要求。于是，林某向当地劳动仲裁机构申请仲裁。

仲裁依据与结果：

仲裁依据：《劳动合同法》第十条规定，建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。第八十二条规定，用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。

仲裁结果：仲裁机构经审理认为，服装公司未在法定期限内与林某签订书面劳动合同，违反了法律规定，裁决公司向林某支付 2020 年 4 月 1 日至 2021 年 2 月 28 日期间共计 11 个月的双倍工资差额。

签订无效劳动合同：

如以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同，或者用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利等，这样的劳动合同可能被认定无效。

案例：李女士于 2022 年 5 月应聘到一家保健品销售公司工作，应聘时公司告知她，由于保健品销售工作的特殊性，员工需要先自行购买一定数量的产品作为“库存”，以便更好地开展销售工作，购买产品的费用会在后续的工资中逐步返还。李女士虽然觉得这种做法不太合理，但由于急于找到工作，还是与公司签订了劳动合同。合同中明确约定了李女士需要自行购买产品以及费用返还的方式等内容。

在工作过程中，李女士发现公司的产品存在夸大宣传的问题，且公司并未按照合同约定逐步返还购买产品的费用。于是，李女士向公司提出解除劳动合同，并要求公司返还剩余的购买产品费用。公司拒绝了李女士的要求，认为合同中有明确约定，李女士应该遵守合同条款。李女士遂向当地劳动仲裁机构申请仲裁，请求确认劳动合同中关于自行购买产品的条款无效，并要求公司返还剩余费用。

仲裁依据与结果

仲裁依据：《劳动合同法》第二十六条规定，下列劳动合同无效或者部分无效：（一）以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；（二）用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；（三）违反法律、行政法规强制性规定的。在这个案例中，公司要求员工自行购买产品作为“库存”的条款，属于用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的情形，该条款应被认定为无效。

劳动合同条款不全：

劳动合同中应当具备工作内容、工作地点、工作时间和休息休假、劳动报酬、社会保险等必备条款。如果缺少这些必备条款，可能会引发劳动纠纷。

案例：2023年3月，赵先生入职一家科技公司担任软件工程师。公司与赵先生签订了劳动合同，但合同中仅简单约定了工作岗位、工资数额和工作时间，对于工作地点、休息休假、社会保险、劳动保护等重要条款均未明确约定。

入职后，赵先生发现公司经常安排他到外地出差，且出差时间较长，这与他当初预期的工作模式不符。同时，公司在休息休假方面也没有明确的制度，经常要求赵先生加班，却不支付加班费。此外，公司还未按照规定为赵先生缴纳社会保险。

赵先生多次与公司沟通，要求公司明确工作地点、支付加班费并补缴社会保险，但公司以劳动合同中没有相关约定为由，拒绝了赵先生的要求。无奈之下，赵先生向当地劳动仲裁机构申请仲裁，要求公司按照法律规定履行义务。

仲裁依据与结果

仲裁依据：《劳动合同法》第十七条规定，劳动合同应当具备以下条款：（一）用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；（二）劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码；（三）劳动合同期限；（四）工作内容和工作地点；（五）工作时间和休息休假；（六）劳动报酬；（七）社会保险；（八）劳动保护、劳动条件和职业危害防护；（九）法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。劳动合同除前款规定的必备条款外，用人单位与劳动者可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。

仲裁结果：仲裁机构经审理认为，该科技公司与赵先生签订的劳动合同条款不全，缺少工作地点、休息休假、社会保险等必备条款，违反了法律规定。仲裁机构裁决公司按照法律规定为赵先生明确工作地点，支付加班费，并补缴社会保险。

劳动报酬支付方面

克扣或无故拖欠工资：用人单位无正当理由扣减劳动者应得工资，或者超过规定付薪时间未支付工资，属于违法行为。

案例：2022 年 5 月，小王入职一家小型互联网公司担任程序员。劳动合同中约定每月 15 日发放工资，工资为每月 10000 元。然而，从 2022 年 10 月开始，公司以业务不景气、资金紧张为由，开始拖欠小王的工资。10 月和 11 月的工资直到 12 月中旬才发放，但公司却无故扣了小王每个月 1000 元工资，理由是小王在这两个月的工作中存在一些小失误，给公司造成了一定的损失。小王认为自己的工作失误并没有给公司带来实质性的重大损失，公司不应以此为由扣工资。多次与公司领导协商无果后，小王向当地劳动监察部门投诉。

处理依据与结果

处理依据：《劳动法》第五十条规定，工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人。不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资。《劳动合同法》第三十条规定，用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬。

处理结果：劳动监察部门经过调查，认定该公司存在克扣和无故拖欠工资的行为，责令公司限期支付小王被扣的工资共计 2000 元，并按照应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向小王加付赔偿金。同时，要求公司严格按照劳动合同约定，按时足额支付员工工资。

支付低于最低工资标准的工资：企业支付给劳动者的工资不得低于当地政府规定的最低工资标准。

案例：2023 年 1 月，小张经招聘进入一家餐饮公司工作，担任服务员。公司与小张口头约定，每月工资为 2000 元，工作时间为每天上午 9 点到晚上 9 点，中间休息 1 小时。当地最低工资标准为每月 2200 元。小张工作一段时间后，了解到当地最低工资标准的情况，认为公司支付的工资低于最低工资标准，于是与公司负责人沟通，要求公司按照最低工资标准支付工资。公司负责人以小张工作能力不足、工作表现不佳为由，拒绝了小张的要求。小张遂向当地劳动仲裁机构申请仲裁，要求公司补足工资差额。

仲裁依据与结果

仲裁依据：《劳动法》第四十八条规定，国家实行最低工资保障制度。用人单位支付劳动者的工资不得低于当地最低工资标准。

仲裁结果：仲裁机构经审理认为，餐饮公司支付给小张的工资低于当地最低工资标准，违反了法律规定。裁决公司按照当地最低工资标准补足小张自入职以来的工资差额，并按照规定支付赔偿金。

不支付加班费：用人单位安排劳动者加班，应当按照国家有关规定支付加班费。如果企业不支付加班费，劳动者可以向劳动监察部门投诉或申请劳动仲裁。

案例：2022年7月，小李入职一家电子制造公司，担任生产线工人。劳动合同中约定正常工作时间工资为每小时20元，但对于加班工资的计算和支付方式未作明确约定。

在实际工作中，公司经常安排小李和其他员工加班，有时周末也需要加班，但公司从未支付过加班费。小李多次向公司领导提出支付加班费的要求，公司领导均以各种理由推脱，称公司效益不好，暂时无法支付加班费，等效益好转后再一并支付。然而，公司的效益并没有明显改善，加班费也一直没有支付。无奈之下，小李向当地劳动仲裁机构申请仲裁，要求公司支付其自入职以来的加班费。

仲裁依据与结果

仲裁依据：《劳动法》第四十四条规定，有下列情形之一的，用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬：（一）安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的150%的工资报酬；（二）休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的200%的工资报酬；（三）法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的300%的工资报酬。

仲裁结果：仲裁机构经审理认为，该电子制造公司安排小李加班却未支付加班费，违反

了法律规定。仲裁机构根据小李的加班记录和劳动合同约定的正常工作时间工资标准，裁决公司支付小李自入职以来的加班费，并按照规定支付赔偿金。

社会保险与福利方面

不依法缴纳社会保险：用人单位应当自用工之日起三十日内为其职工向社会保险经办机构申请办理社会保险登记，并按时足额缴纳社会保险费。

案例：2022年3月，林女士入职一家服装贸易公司，担任销售专员。公司与林女士签订的劳动合同中约定，公司将按照国家规定为林女士缴纳社会保险。然而，入职后林女士发现，公司一直未为其缴纳社会保险。林女士多次与公司人力资源部门沟通，要求公司依法为其缴纳社会保险，但公司以各种理由拖延，称是由于财务流程问题或系统故障导致无法及时缴纳。

2023年5月，林女士在工作期间突发疾病，需要住院治疗。由于公司未为其缴纳社会保险，林女士无法享受医保报销待遇，导致她个人承担了高额的医疗费用。林女士认为公司的行为严重损害了她的合法权益，于是向当地劳动监察部门投诉，要求公司补缴社会保险，并赔偿她因无法享受医保报销而产生的医疗费用损失。

处理依据与结果

处理依据：《中华人民共和国社会保险法》规定，用人单位应当自用工之日起三十日内为其职工向社会保险经办机构申请办理社会保险登记。用人单位未按时足额缴纳社会保险费的，由社会保险费征收机构责令限期缴纳或者补足，并自欠缴之日起，按日加收万分之五的滞纳金；逾期仍不缴纳的，由有关行政部门处欠缴数额一倍以上三倍以下的罚款。同时，由于用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险，导致劳动者无法享受社会保险待遇而遭受损失的，用人单位应当承担赔偿责任。

处理结果：劳动监察部门接到投诉后，对该服装贸易公司进行了调查。经查实，公司确实存在未依法为林女士缴纳社会保险的行为。劳动监察部门责令公司限期为林女士补缴社会

保险，并按照规定支付滞纳金。同时，根据林女士提供的医疗费用清单等相关证据，责令公司赔偿林女士因无法享受医保报销而产生的医疗费用损失。

未依法提供福利待遇：如企业未按照国家规定安排职工带薪年休假，或者在职工休年休假期间未正常支付工资；女职工生育期间，企业未按照规定支付生育津贴等。

案例：2021年6月，孙先生入职一家机械制造公司，担任技术工程师。劳动合同中约定公司将按照国家规定为孙先生提供带薪年假、病假等福利待遇，同时还会发放节日福利和年终奖金。然而，在孙先生工作的两年时间里，公司从未按照规定安排他休带薪年假，也没有支付相应的年假工资。每次孙先生提出休年假的申请，公司都以业务繁忙为由拒绝。此外，公司在法定节假日也没有按照规定发放节日福利，年终奖金也从未发放过。孙先生多次与公司领导沟通，要求公司依法提供福利待遇，但公司领导总是以各种理由推脱。无奈之下，孙先生向当地劳动仲裁机构申请仲裁，要求公司支付未休年假的工资报酬、补发节日福利和年终奖金。

仲裁依据与结果

仲裁依据：《职工带薪年休假条例》规定，机关、团体、企业、事业单位、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位的职工连续工作1年以上的，享受带薪年假。对职工应休未休的年休假天数，单位应当按照该职工日工资收入的300%支付年休假工资报酬。此外，根据相关法律法规，用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者支付福利待遇。

仲裁结果：仲裁机构经审理认为，该机械制造公司未依法为孙先生提供带薪年假、节日福利和年终奖金等福利待遇，违反了法律法规和劳动合同的约定。仲裁机构裁决公司支付孙先生未休年假的工资报酬，补发两年的节日福利和年终奖金。

工作时间与休息休假方面

超时加班：用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，

一般每日不得超过一小时；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过三小时，但是每月不得超过三十六小时。

案例：2022年9月，小赵入职一家广告策划公司，担任设计师。劳动合同约定正常工作时间为每周五天，每天八小时，但在实际工作中，公司经常安排小赵加班。一般情况下，小赵每周至少有一天需要加班到晚上十点以后，有时甚至会加班到凌晨。周末也经常被要求来公司加班，且没有任何补休安排。按照公司的业务需求，在项目高峰期，小赵连续一个月每天工作时间都超过12小时，累计加班时长远远超过了法律规定的上限。小赵多次向公司领导反映加班时间过长的的问题，希望能合理安排工作任务和加班时间，但公司领导以项目紧急、客户要求高等理由，继续要求小赵高强度加班。长时间的加班让小赵身心俱疲，最终因身体不适请假就医。小赵认为公司的超时加班行为严重侵犯了他的合法权益，于是向当地劳动监察部门投诉。

处理依据与结果

处理依据：《中华人民共和国劳动法》第四十一条规定，用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过一小时；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过三小时，但是每月不得超过三十六小时。

处理结果：劳动监察部门接到投诉后，对该广告策划公司进行了调查。经核实，公司确实存在超时加班的违法行为。劳动监察部门责令公司立即整改，严格控制加班时间，按照法律规定支付小赵加班工资，并对公司的违法行为依法进行了处罚。

不安排法定节假日休息：在法定节假日，企业应依法安排劳动者休息。如果因工作需要安排劳动者加班，需支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。

案例：2023年年初，小周入职了一家物流配送公司，担任快递分拣员。劳动合同中约定，小周需要按照公司的业务需求进行工作排班，公司会依法保障小周的各项休息休假权利。

然而，在实际工作中，每逢法定节假日，如春节、国庆节、中秋节等，公司都以业务繁忙为由，要求小周和其他分拣员正常上班，且没有安排补休。小周和同事们多次向公司领导提出希望能在法定节假日休息，或者按照法律规定支付加班工资，但公司领导总是以各种理由推脱，既不安排补休，也不支付加班工资。小周认为公司的这种行为严重侵犯了自己的合法权益，于是在咨询了律师后，向当地劳动仲裁机构申请仲裁，要求公司支付法定节假日加班工资，并按照法律规定安排补休。

仲裁依据与结果

仲裁依据：《中华人民共和国劳动法》第四十四条规定，用人单位在法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的 300% 的工资报酬。同时，相关法律法规明确规定，法定节假日是劳动者依法享有的休息休假权利，用人单位不得随意剥夺。

仲裁结果：仲裁机构经过审理，认定该物流配送公司在法定节假日安排小周工作却未支付相应加班工资的行为，违反了劳动法的相关规定。仲裁机构裁决该公司按照小周的工资标准，支付其在法定节假日加班期间的加班工资，并按照法律规定为小周安排补休。

员工权益保护方面

歧视员工：企业在招聘、晋升、薪酬等方面，因劳动者的性别、种族、宗教信仰、残疾等原因进行歧视，属于违法行为。

案例：

2022 年 5 月，王女士入职一家互联网公司担任产品经理。在入职后的一次团队建设活动中，公司领导得知王女士已婚且有生育计划。此后，王女士明显感觉到自己在公司受到了不公平待遇。在项目分配上，原本一些重要且有发展潜力的项目，王女士有能力且经验丰富，但公司却总是将这些项目分配给其他同事，而给她安排一些边缘性的、琐碎的工作任务。在绩效考核方面，王女士虽然工作表现出色，各项指标都达到甚至超过了公司的要求，但她的绩效考核结果却总是比其他同事低，导致她无法获得相应的奖金和晋升机会。王女士多次向

公司人力资源部门反映这些问题，但公司并未采取任何有效的措施来解决。相反，公司领导还暗示她，公司目前需要专注于业务发展，希望她能够以工作为重，暂时推迟生育计划。王女士认为公司的行为是对她的歧视，严重侵犯了她的合法权益，于是向当地劳动争议仲裁委员会申请仲裁，要求公司停止歧视行为，恢复她应有的工作待遇，并赔偿她因歧视行为所遭受的经济损失。

仲裁依据与结果

仲裁依据：《中华人民共和国劳动法》第十三条规定，妇女享有与男子平等的就业权利。在录用职工时，除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外，不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。同时，《中华人民共和国就业促进法》也明确规定，用人单位招用人员，不得歧视残疾人、少数民族人员、传染病病原携带者等，劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰等因素受歧视。

仲裁结果：仲裁委员会经审理后认为，该互联网公司在明知王女士已婚且有生育计划后，通过不合理的项目分配和绩效考核等方式对其进行歧视性对待，违反了相关法律法规。仲裁委员会裁决公司停止对王女士的歧视行为，重新调整王女士的工作任务，按照公司规定对其进行公正的绩效考核，并赔偿王女士因歧视行为所遭受的经济损失，包括奖金损失、晋升机会损失等。

侵犯员工隐私：企业未经员工同意，擅自查看员工的私人邮件、聊天记录等，或者泄露员工的个人信息，如身份证号码、家庭住址等，都侵犯了员工的隐私权。

案例：

2023年2月，李女士入职一家科技公司，担任软件工程师。公司在未事先告知员工的情况下，在办公室安装了监控摄像头，且监控范围覆盖了员工的个人工作区域，包括电脑屏幕和办公桌面。有一天，李女士在工作间隙使用个人电脑处理一些私人事务，如查看银行账

户信息、与家人聊天等。然而，她并不知道自己的这些行为被公司的监控摄像头记录了下来。后来，公司以李女士在工作时间处理私人事务为由，对她进行了警告，并扣发了部分绩效奖金。李女士认为公司的行为侵犯了她的隐私权，因为公司在没有明确告知且未经她同意的情况下，对她的私人活动进行了监控和记录，并以此作为处罚她的依据。于是，李女士向当地法院提起诉讼，要求公司停止侵犯其隐私权的行为，删除相关监控记录，并赔偿她因扣发绩效奖金所遭受的经济损失。

法院判决依据与结果

判决依据：《中华人民共和国民法典》明确规定，自然人享有隐私权，任何组织或者个人不得刺探、侵扰、泄露、公开他人的隐私。员工在工作场所虽然主要进行工作活动，但也享有一定的隐私权，特别是涉及个人私密信息的行为。公司安装监控摄像头应当遵循合法、合理的原则，并且要事先告知员工，明确监控的范围和目的。

判决结果：法院经审理认为，该科技公司在未告知员工的情况下，对员工个人工作区域进行全面监控，侵犯了李女士的隐私权。法院判决公司立即停止侵犯李女士隐私权的行为，删除涉及李女士私人活动的监控记录，并赔偿李女士因扣发绩效奖金所遭受的经济损失。

劳动安全卫生问题：企业未按照国家规定为劳动者提供必要的劳动安全卫生条件和防护用品，或者对从事有职业危害作业的劳动者未定期进行健康检查等。

案例：

2022年7月，张先生入职一家化工企业，担任生产车间工人。该车间主要负责生产一种具有腐蚀性的化学产品。然而，企业为了节省成本，没有按照相关规定为车间配备必要的通风设备，车间内气味刺鼻，空气质量极差。同时，企业发放给员工的防护用品也不符合国家标准，如防护手套的材质较薄，无法有效防止化学物质的侵蚀。

在这样的工作环境下工作一段时间后，张先生和其他一些员工出现了身体不适的症状，

如咳嗽、皮肤过敏等。张先生多次向企业领导反映劳动安全卫生问题，希望企业能够改善工作环境，提供符合标准的防护用品，但企业领导一直没有采取有效措施。最终，张先生因长期接触有害化学物质，身体受到严重损害，被诊断为职业病。张先生认为企业对他的身体损害负有不可推卸的责任，于是向当地劳动争议仲裁机构申请仲裁，要求企业承担相应的赔偿责任，并改善劳动安全卫生条件。

仲裁依据与结果

仲裁依据：《中华人民共和国劳动法》第五十四条规定，用人单位必须为劳动者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，对从事有职业危害作业的劳动者应当定期进行健康检查。《中华人民共和国职业病防治法》也明确规定，用人单位应当采取有效的职业病防护设施，为劳动者提供个人使用的职业病防护用品，保障劳动者获得职业卫生保护。

仲裁结果：仲裁机构经审理后认为，该化工企业未能为张先生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，导致张先生患上职业病，企业应当承担相应的赔偿责任。仲裁机构裁决企业支付张先生的医疗费用、伤残津贴等相关赔偿费用，并责令企业立即改善车间的劳动安全卫生条件，为员工提供符合国家标准的防护用品。

离职赔偿纠纷：

案例：

张某于 2017 年 5 月 22 日入职某公司，担任研发工程师，劳动合同约定每月工资为 10000 元。2022 年 6 月 30 日，公司以业务调整为由，通知林某解除劳动合同。林某认为公司属于违法解除，要求公司支付违法解除劳动合同的赔偿金。公司则认为因业务调整导致的合法裁员，只愿意支付经济补偿。

双方诉求：林某要求公司按照经济补偿标准的二倍支付赔偿金，即 24 个月工资共计 240000 元。公司只同意支付 12.5 个月工资的经济补偿，共计 125000 元。

仲裁及判决结果

劳动仲裁：李某向当地劳动仲裁委员会申请仲裁，仲裁委审理后认为，公司以业务调整为由解除劳动合同，但未能提供充分证据证明其调整的合理性及必要性，属于违法解除劳动合同。裁决公司支付李某违法解除劳动合同的赔偿金 240000 元。

法院判决：公司不服仲裁裁决，向法院提起诉讼。法院经审理后认为，仲裁委的裁决事实清楚，适用法律正确，依法驳回公司的诉讼请求，维持仲裁裁决。

法律依据：根据《劳动合同法》第四十八条规定，用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。第八十七条规定，用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

启示：此案例提醒企业在进行人员调整时，务必遵循相关法律法规，如确实因客观情况需要解除劳动合同，应与员工充分沟通协商，并依法支付相应的经济补偿。同时，劳动者在自身权益受到侵害时，应及时通过合法途径维护自己的权益。

竞业限制纠纷赔偿：

案例：

张某于 2015 年 1 月入职一家知名软件公司 A，担任软件研发工程师，负责一款重要软件产品的开发工作。在职期间，张某与公司签订了竞业限制协议，约定张某离职后两年内不得在与 A 公司有竞争关系的企业工作，A 公司每月向张某支付竞业限制补偿金 3000 元。

事件经过：2020 年 5 月，张某从 A 公司离职，A 公司按照协议约定开始支付竞业限制补偿金。但在 2020 年 10 月，A 公司发现张某入职了另一家软件公司 B，而 B 公司与 A 公司在业务上存在明显的竞争关系。A 公司认为张某违反了竞业限制协议，遂要求张某停止违约行为，并返还已支付的竞业限制补偿金，同时支付违约金。张某则认为，竞业限制协

议限制了他的就业自由，且 A 公司支付的补偿金过低，所以他不认为自己的行为构成违约。

法院判决：法院经审理后认为，张某与 A 公司签订的竞业限制协议是双方真实意思的表示，且不违反法律法规的强制性规定，应为有效协议。张某在离职后未满两年的时间内入职与 A 公司有竞争关系的 B 公司，其行为已构成违约。关于违约金的数额，法院综合考虑了 A 公司的商业利益、张某的违约行为对 A 公司造成的损失以及张某的工资收入等因素，最终判决张某返还 A 公司已支付的竞业限制补偿金 18000 元（6 个月 × 3000 元 / 月），并支付违约金 10 万元。

法律依据：《中华人民共和国民法典》中关于合同违约的相关规定以及《劳动合同法》中对竞业限制的明确规定，劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。

启示：此案例表明，劳动者在签订竞业限制协议时应充分了解协议内容和自身权利义务，一旦签订，就应当严格履行。用人单位在制定竞业限制协议时，应合理确定竞业限制的范围、期限和补偿金标准，以确保协议的有效性和可执行性。

侵害商业秘密：

案例：

2018 年，陈某入职一家名为 A 的高科技公司，担任研发工程师，主要负责公司核心产品的技术研发工作。入职时，陈某与 A 公司签订了保密协议，其中明确约定陈某对在工作过程中接触到的公司商业秘密负有保密义务，包括但不限于产品技术配方、研发流程、客户信息等，离职后两年内不得在与 A 公司有竞争关系的单位工作。2022 年，陈某离职后，未经 A 公司同意，入职了与 A 公司存在竞争关系的 B 公司，并将其在 A 公司工作期间掌握的核心产品技术秘密泄露给了 B 公司。B 公司利用这些商业秘密，迅速推出了一款与 A 公司核心产品相似的产品，且在市场上以较低价格进行销售，导致 A 公司的市场份额急剧下降，经济损失惨重。A 公司发现这一情况后，认为陈某的行为严重违反了保密协议和相关

法律法规，对公司造成了巨大的损害。于是，A公司向当地劳动争议仲裁机构申请仲裁，要求陈某和B公司承担连带赔偿责任，赔偿A公司因商业秘密被侵害所遭受的经济损失。

仲裁依据与结果

仲裁依据：《中华人民共和国劳动合同法》第二十三条规定，用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。同时，《中华人民共和国反不正当竞争法》也明确规定，经营者不得实施侵犯商业秘密的行为。

仲裁结果：仲裁机构经过审理，认定陈某违反了与A公司签订的保密协议和竞业限制条款，将A公司的商业秘密泄露给B公司，B公司明知该商业秘密是陈某非法获取的情况下仍予以使用，两者的行为构成共同侵权。仲裁机构裁决陈某和B公司向A公司承担连带赔偿责任，赔偿A公司因商业秘密被侵害所遭受的经济损失，包括直接损失和间接损失，如市场份额下降导致的利润减少、为恢复市场份额所支出的费用等。同时，仲裁机构还要求陈某继续履行竞业限制义务。

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。

第三讲：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，分析案例中企业用工法律实务问题并提出具体的应对措施。

第四讲：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