

劳动用工法律风险防范与实务处理宝典 (100讲)



讲师介绍

硕士研究生导师、正胜中国律师联盟执行主任
律赢科技“风控狮”创始人、法健科技“风控猫”创始人
工业和信息化部中小企业发展促进中心信息化公共服务平台
法律咨询与服务平台法律服务专家律师
盈科（全国）劳动与社会保障专业委员会副主任
北京盈科（昆明）律师事务所股权高级合伙人
北京盈科（昆明）律师事务所劳动人事部主任
终身专注劳动风控、劳动争议

课程目录：

招聘录用环节法律风险防范及实务处理

- 第一讲 课程介绍
- 第二讲 如何对招聘公告合法性进行审查
- 第三讲 就业歧视法律后果
- 第四讲 录用通知书是否可以撤销
- 第五讲 录用通知书失效方法
- 第六讲 三方协议约定违约金是否有效
- 第七讲 招聘环节法律风险
- 第八讲 入职环节法律风险
- 第九讲 招聘环节法律风险防范建议
- 第十讲 入职环节法律风险防范建议
- 第十一讲 招聘录用风险管理实操案例解析

劳动合同订立法律风险管理与实务处理

- 第十二讲 劳动合同必备条款
- 第十三讲 劳动合同期限如何约定
- 第十四讲 劳动合同是否可以约定岗位期限
- 第十五讲 试用期如何约定
- 第十六讲 工作内容如何约定
- 第十七讲 工作地点如何约定
- 第十八讲 劳动报酬如何约定
- 第十九讲 工作时间如何约定
- 第二十讲 劳动纪律如何约定
- 第二十一讲 加班费基数是否可以约定

- 第二十二讲 社保补贴能够代替社保缴纳吗
- 第二十三讲 约定送达地址是否有效
- 第二十四讲 未签订劳动合同是否存在劳动关系
- 第二十五讲 劳动关系何时建立
- 第二十六讲 未签订书面劳动合同有何法律后果
- 第二十七讲 劳动合同续延与续订的区别
- 第二十八讲 劳动者拒签劳动合同如何处理
- 第二十九讲 无固定期限劳动合同的订立情形
- 第三十讲 未签订无固定期限劳动合同的法律后果
- 第三十一讲 连续签订两次固定期限劳动合同后用人单位是否有权不签订书面劳动合同
- 第三十二讲 用人单位可以解除无固定期限劳动合同吗
- 第三十三讲 无固定期限劳动合同终止的情形
- 第三十四讲 无固定期限劳动合同规避策略
- 第三十五讲 无固定期限劳动合同误区
- 第三十六讲 劳动关系疑难案例

劳动合同变更法律风险防范与实务操作

- 第三十七讲 什么情形可以变更劳动合同
- 第三十八讲 协商变更劳动合同如何操作
- 第三十九讲 劳动者患病解除劳动合同如何操作
- 第四十讲 不胜任工作解除劳动合同如何操作
- 第四十一讲 客观情况发生重大解除劳动合同如何操作
- 第四十二讲 用人单位裁员调岗如何操作
- 第四十三讲 企业股东变更需要变更劳动合同吗
- 第四十四讲 待岗期间，是否需要支付劳动者生活费
- 第四十五讲 用人单位能否以“末位淘汰”为由调岗
- 第四十六讲 用人单位能否单方通知劳动者待岗
- 第四十七讲 如何防范待岗期间法律风险
- 第四十八讲 劳动合同约定“可根据公司需要调岗”是否有效
- 第四十九讲 用人单位擅自调岗、降薪需要承担什么法律风险
- 第五十讲 劳动合同变更风险防范策略

劳动合同解除法律风险防范及实务操作

- 第五十一讲 离职法律风险案例分析
- 第五十二讲 劳动合同解除类型
- 第五十三讲 劳动者单方解除劳动合同的情形
- 第五十四讲 协商解除劳动合同法律适用
- 第五十五讲 用人单位解除劳动合同情形
- 第五十六讲 用人单位解除劳动合同限制
- 第五十七讲 试用期内可以解除劳动合同的情形
- 第五十八讲 劳动者不辞而别如何处理
- 第五十九讲 协商解除劳动合同风险防范
- 第六十讲 协商解除劳动合同文书制作要点
- 第六十一讲 过错性解除合同法律适用
- 第六十二讲 非过错性解除劳动合同法律适用
- 第六十三讲 末尾淘汰与解雇是否合法
- 第六十四讲 解除劳动合同的程序要件

- 第六十五讲 如何制作通知工会函
- 第六十六讲 如何制作解除劳动合同通知书
- 第六十七讲 如何有效送达解除劳动合同通知书
- 第六十八讲 严重违反用人单位规章制度解除劳动合同实操案例及操作流程
- 第六十九讲 严重失职、营私舞弊解除劳动合同实操案例及操作流程
- 第七十讲 试用期不符合录用条件解除劳动合同实操案例及操作流程
- 第七十一讲 双重劳动关系解除劳动合同实操案例及操作流程
- 第七十二讲 被追究刑事主任解除劳动合同实操案例及操作流程
- 第七十三讲 医疗期解除满解除劳动合同实操案例及操作流程
- 第七十四讲 不能胜任工作解除劳动合同实操案例及操作流程
- 第七十五讲 客观情况发生变解除劳动合同法实操案例及操作流程
- 第七十六讲 如何打造离职标准化管理

劳动合同终止法律风险防范与实务操作

- 。 第七十七讲 合同解除与终止区别？
- 。 第七十八讲 劳动合同解除情形？
- 。 第七十九讲 劳动合同终止的情形？
- 。 第八十讲 劳动合同终止的例外情形？
- 。 第八十一讲 劳动合同到期终止，继续用工而未续签劳动合同是否需要赔偿双倍工资？
- 。 第八十二讲 劳动合同到期终止，用人单位不续签是否需要支付经济补偿金？
- 。 第八十三讲 劳动者达到法定退休年龄退休，是否需要支付经济补偿金？
- 。 第八十四讲 两次固定期限劳动合同到期后，用人单位是否可以选择不签订无固定期限劳动合同？
- 。 第八十五讲 劳动合同到期，用人单位不续签是否需要提前一个月通知终止？
- 。 第八十六讲 服务期限长于劳动合同期限，劳动合同到期后，用人单位不续签，劳动者是否需要支付违约金？
- 。 第八十七讲 服务期限长于劳动合同期限，劳动合同到期后，劳动者不续签，用人单位是否可以主张支付违约金？
- 。 第八十八讲 续订劳动合同通知书风险防范要点？
- 。 第八十九讲 如何制作不续签劳动合同通知书？
- 。 第九十讲 终止劳动合同通知书风险防范要点？
- 。 第九十一讲 如何制作终止劳动合同证明书？
- 。 第九十二讲 劳动合同终止综合案例解析

离职后法律风险防范与实务处理

第九十三讲 劳动者自动离职是否有效，单位是否存在用工风险？

第九十四讲 劳动者离职后，何时支付工资？

第九十五讲 用人单位未向劳动者出具解除（终止）劳动合同证明书有什么法律后果？

第九十六讲 用人单位是否有权扣押证件？

第九十七讲 用人单位向劳动者出具虚假证明材料方便领取失业保险金是否存在法律风险？

第九十八讲 未按照竞业限制协议约定支付竞业限制补偿金有何风险？

第九十九讲 劳动者离职后，用人单位丢弃档案需要承担赔偿责任吗？

第一百讲：劳动者离职后，单位还需要承担赔偿责任吗？



招聘录用环节法律风险防范与实务操作

讲师介绍



硕士研究生导师、正胜中国律师联盟执行主任
律赢科技“风控狮”创始人、法健科技“风控猫”创始人
工业和信息化部中小企业发展促进中心信息化公共服务平台
法律咨询与服务平台法律服务专家律师
盈科（全国）劳动与社会保障专业委员会副主任
北京盈科（昆明）律师事务所股权高级合伙人
北京盈科（昆明）律师事务所劳动人事部主任
终身专注劳动风控、劳动争议



提 纲

如何对招聘公告合法性进行审查

就业歧视法律后果

录用通知书是否可以撤销

录用通知书失效方法

三方协议约定违约金是否有效

招聘环节法律风险

入职环节法律风险

招聘环节法律风险防范建议

入职环节法律风险防范建议

招聘录用风险管理实操案例解析



如何对招聘公告合法性进行审查



**某酒店发布招聘启事：招聘服务员10名，
条件如下：**

女，汉族，35岁以下，身高1.68米以上，每增加
2CM工资提高200元，城镇户口，本科学历，身体
健康，无大小三阳、无残疾，共产党员优先。



从法律角度分析，招聘公告是否合法？



就业歧视法律后果



杭州第一例性别歧视案





录用通知书是否可以随意撤销



郭某诉小米公司毁约

郭某参加《步步为赢》节目，在节目中，小米公司承诺为郭先生提供认证工程师兼设计的工作，年薪为20万，随后郭某辞去原工作，到小米公司报到，被告知没有合适职位，同时拒绝与之签订劳动合同。郭某以小米公司违约为由提起诉讼，要求支付误工费4080元、交通费500元，以及因对合理信赖而致使丧失其他缔约机会的机会损失51000元。





防止录用通知书生效方法





1.及时撤回



2.及时撤销



3.约定失效条件



三方协议约定违约金是否有效



案 例

张某与学校和用人单位签订了三方协议，协议约定：张某如在2018年8月1日前未到单位报道，需承担违约金10000元。

请 问：

1. 张某未按时到单位报到，单位是否可以邀请张某承担违约金？
2. 如何规避张某承担违约金的法律风险？



招聘环节的典型法律风险



- 1. 就业歧视
- 2. 发出录用通知书后撤销
- 3. 未体检潜在风险





入职环节的典型法律风险



1. 建立双重劳动关系
2. 假冒身份、提供虚假身份证明
3. 违法担保
4. 双倍工资法律风险
5. 未明确录用条件
6. 未对资料审查
7. 未进行入职背景调查（高管）
8. 未进行入职体检



招聘环节法律风险防范建议



管控风险 创造财富

1

避免就业
歧视

2

审查是否与其他单
位建立劳动关系

3

审查是否与其他单位存在保
密协议、竞业限制协议

4

谨慎发放录
用通知书

5

入职前体检



27



入职环节法律风险防范建议



1. 审查是否与其他单位建立劳动关系
2. 审查是否与其他单位存在保密协议、竞业限制协议
3. 规章制度是否公示
4. 送达文件地址确认
5. 一个月内及时签订书面劳动合同
6. 录用条件确认签字
7. 评估担保



招聘录用风险管理实操案例解析



张某2008年5月入职昆明一家电子公司担任销售部经理。双方协商一致，签订了2年固定期限劳动合同，并约定了2个月的试用期。张某入职后一段时间，公司领导认为其专业知识和业务水平存在很大差距，与公司的要求相去甚远，于是于2008年6月12日，以张某在试用期被证明不符合录用条件为由，解除与张某的劳动关系，并不予支付任何经济补偿。张某认为，自己工作积极努力，专业知识和业务水平也正在快速提高，公司领导在未对其进行任何考核，也没有任何考核标准的情况下，认为自己不符合录用条件，解除劳动关系是不合法的。于是向劳动争议仲裁委员会提出申诉，要求该公司向其支付经济补偿金。



管控风险 创造财富

招聘录用环节法律风险防范与实务操作

律赢科技 全程动态

风险管控 创造财富

劳动合同订立环节法律风险管理与实操规范



讲师介绍

硕士研究生导师、正胜中国律师联盟执行主任

律瀛科技“风控狮”创始人、法健科技“风控猫”创始人

工业和信息化部中小企业发展促进中心信息化公共服务平台

法律咨询与服务平台法律服务专家律师

盈科（全国）劳动与社会保障专业委员会副主任

北京盈科（昆明）律师事务所股权高级合伙人

北京盈科（昆明）律师事务所劳动人事部主任

终身专注劳动风控、劳动争议

提 纲

- 劳动合同必备条款
- 劳动合同期限如何约定
- 劳动合同是否可以约定岗位期限
- 试用期如何约定
- 工作内容如何约定
- 工作地点如何约定
- 工作时间如何约定
- 劳动报酬如何约定
- 劳动纪律如何约定
- 加班费基数是否可以约定
- 社保补贴能够代替社保缴纳吗
- 约定送达地址是否有效

- 未签订劳动合同是否存在劳动关系
- 事实劳动关系包括哪些情形
- 劳动关系何时建立
- 未签订书面劳动合同有何法律后果
- 劳动合同续延与续订的区别
- 劳动者拒签劳动合同如何处理
- 哪些情形应当签订无固定期限劳动合同
- 未签订无固定期限劳动合同的法律后果
- 用人单位可以解除无固定期限劳动合同吗
- 无固定期限劳动合同终止的情形
- 无固定期限劳动合同规避策略
- 无固定期限劳动合同误区
- 劳动关系疑难案例解析

劳动合同必备条款

第十七条 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。

劳动合同期限 如何约定

38

案例：2020年1月，张无忌入职北京律瀛科技有限公司软件开发工程师岗位，试用期为4个月，请问：

劳动合同期限签订几年比较合适？

劳动合同法：

第十二条 劳动合同分为固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同和以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

劳动合同是否可以约 定岗位期限

40

案例：

甲公司与乙员工签订了无固定期限劳动合同，聘请乙员工担任部门经理职务，同时又与员工在劳动合同中约定，该岗位期限为两年。两年后再根据公司的考核与聘用办法决定是否继续聘用乙员工担任部门经理。

请问：

这种做法有效吗？

试用期如何约定

42

问：

北京法健科技有限公司计划招聘销售经理一名，签订一年期劳动合同，请问试用期可以约定几个月？

劳动合同法：

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。

问：

请看下列情形中，哪些属于违法约定试用期？

- A、小昭与明教公司签订试用期备忘录，约定试用期三个月；
- B、令狐冲入职华山公司时曾有过试用期，后因晋升为办公室主任，再次约定了三个月试用期；
- C、韦小宝加入清庭后勤中心，签订三年期劳动合同，试用期三个月，后来双方又书面协议将试用期延长至六个月；
- D、芷若经过试用期后在峨嵋公司工作了一年，又去别的单位上班三个月，然后再回峨嵋，上一新岗位重新签约，合同期一年，约定试用期两个月；

E、虚竹加入逍遥公司研发“逍遥游”网游，双方约定以完成该游戏开发的任务为期限，鉴于该任务完成肯定耗时一年以上，双方约定试用期为两个月。

F、语嫣入职燕子坞商厦，签订一年期劳动合同，约定试用期四个月，试用期与正式录用的工资一样，均为1500元每月。

G、段誉入职无量山旅游公司，签订一年期合同，试用期两个月，试用期工资1000元每月，转正后1500元每月

工作内容如何约定

问：

某公司在与员工签订的劳动合同中约定：岗位为出纳，甲方可以根据生产经营的具体情况调整劳动者的工作地点和工作岗位。半年后，公司将某员工调整至其它岗位，而员工不同意，引起劳动争议。员工诉至劳动争议仲裁委，要求确认调岗无效。

请问：

- 劳动合同岗位如何约定？
- 单位是否可调岗？

工作地点如何约定

48

问：

北京律瀛科技有限公司和销售经理乔布斯约定：工作地点为：全世界，请问：

劳动合同约定工作地点为全世界是否有效？

劳动报酬如何约定

50

某餐饮公司于2020年招聘一批服务员,合同中约定工资：5000元
（包括基本工资+岗位工资+加班费+社保补贴等全部费用），请
问：

公司如何约定劳动报酬？

工作时间如何约定

问一：

小沈在某商场担任促销员，每天工作六小时，每周上六天，全休一天，但不一定是周六或周日休，月工资2000元。后因与公司发生不愉快，小沈提起劳动仲裁，要求单位支付每周休息日加班一天的加班费。

请问：

小沈的要求应该得到支持吗？

问二：

小超入职某公司，担任业务员，月工资4000元,签订了劳动合同。合同在工作时间版块中写明为不定时工时制。后发生劳动争议,小沈提供证据证明存在休息日和法定节假日加班，要求单位支付加班费，但单位认为不定时工作制无加班费。

请问：

- **特殊工时制没有加班费吗？**
- **小超的要求应该得到支持吗？**

劳动纪律如何约定

55

问：

小刘2009年起，在一家小公司上班，该公司无任何规章制度，但签订了劳动合同。小刘在三月份有五天旷工，公司以此为由将小刘解雇。小刘提起劳动仲裁，认为公司的解除没有规章制度的依据，是违法解除，但公司拿出劳动合同，指出其中约定了“每月旷工超过三天的，公司可以解除劳动合同，且不支付经济补偿金”。小刘认为该约定无效。

请问：

小刘的主张能够得到支持吗？

劳动法：

第二十五条 劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

- (一) 在试用期间被证明不符合录用条件的；
- (二) 严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的；
- (三) 严重失职、营私舞弊，对用人单位利益造成造成重大损害的；
- (四) 被依法追究刑事责任的。

加班费基数是否可以约定

58

问：

北京某公司和王某签订了三年前劳动合同，劳动合同约定：王某工资为10000元/月，加班费按照5000元作为核算基数；另，通过劳动合同补充协议约定：公司为王某购买团体意外伤害保险，如王某工伤，保险公司理赔款可抵扣工伤保险，请问：

公司的能否约定加班费计算基数？

公司能否约定商业保险理赔款可抵扣工伤赔偿？

社保补贴能够代替社保缴纳吗

问：

北京律瀛科技有限公司和员工周芷若约定，周芷若入职一年内，公司不需要给周芷若缴纳社保，公司以现金方式补贴，请问：公司能否与周芷若约定入职一年后缴纳社保？

**用人单位和劳动者约定送达
地址是否有效**

问：

北京律赢科技有限公司和员工杨不悔通过签订补充协议约定，公司通过杨不悔经常居住地地址、邮箱送达通知、文件等法律文书，发出或达到指定电子系统，即视为送达，请问：

公司能否与杨不悔约定送达地址？

**未签订劳动合同
是否成立劳动关系**

张三2019年7月毕业后进入北京某消防工程有限公司工作，每天上班8小时，每周上班5天，公司不愿意为张三缴纳社保，因此，公司未和张三签订劳动合同，请问：

公司与张三之间属于劳动关系吗？

事实劳动关系的类型有哪些？

关于确立劳动关系有关事项的通知

一、用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同，但同时具备下列情形的，劳动关系成立。

(一)用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；

(二)用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动；

(三)劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。

二、用人单位未与劳动者签订劳动合同，认定双方存在劳动关系时可参照下列凭证：

(一)工资支付凭证或记录(职工工资发放花名册)、缴纳各项社会保险费的记录；

(二)用人单位向劳动者发放的“工作证”、“服务证”等能够证明身份的证件；

(三)劳动者填写的用人单位招工招聘“登记表”、“报名表”等招用记录；

(四)考勤记录；

(五)其他劳动者的证言等。

其中，(一)、(三)、(四)项的有关凭证由用人单位负举证责任。

未签订劳动合同、而存在事实劳动关系的情形，一般包括以下几种：

- （1）劳动者已经在用人单位工作，但没有签订劳动合同的；
- （2）用人单位与劳动者签订的劳动合同期满，双方没有续订劳动合同，也没有办理终止手续，劳动者继续在用人单位工作的；
- （3）劳动者因为各种原因离职，但是没有办理劳动合同解除手续的；
- （4）由于企业改制导致原劳动合同与实际履行的劳动关系不配套而存在劳动关系的；
- （5）劳动者与用人单位签订的劳动合同是无效劳动合同，劳动者和用人单位存在劳动关系的；等等。

劳动关系何时建立

68

问：

打工妹小张经人介绍至A手机生产工厂去工作，2014年3月4日，A工厂的招聘人员让小张到工厂面试，小张去了。2014年3月8日，A工厂的招聘又通知小张去工厂学习规章制度，小张在工厂学习了3天的规章制度。2014年3月11日，工厂要求小张上班，请问：

A工厂与小张建立劳动关系的日期是哪天？

劳动合同法

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。

未签订书面劳动合同法律后果

71

问：

江小鱼为上海某科技有限公司员工，于2020年1月1日入职公司，未签订书面劳动合同，江小鱼于2020年8月1日申请仲裁，要求单位支付未签订书面劳动合同的双倍工资，请问：

仲裁委是否支持江小鱼仲裁请求？

劳动合同法

第八十二条 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。

用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。

劳动合同签订与续订 的区别

劳动合同	共同点	区 别			
		劳动关系延长原因	劳动合同	劳动合同条款	双倍工资
续订	劳动关系延长	约定	两个劳动合同	变化	有
续延	劳动关系延长	法定或约定	一个劳动合同	无变化	无

劳动者拒签劳动合同 如何处理

问：

小张2019年1月1日进入北京某科技有限公司,工资每月5000元,双方未签订书面劳动合同。在下列三种情况下：

- 1) 单位要求小张2019年1月26日签订劳动合同,小张 拒绝签订；
- 2) 单位要求小张2019年7月8日签订劳动合同,小张拒绝签订；
- 3) 单位要求小张2020年7月8日签订劳动合同,小张拒绝签订

请问：公司如何处理？

是否需要承担赔偿责任？

劳动合同法实施条例

第五条 自用工之日起一个月内，经用人单位书面通知后，劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的，用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系，无需向劳动者支付经济补偿，但是应当依法向劳动者支付其实际工作时间的劳动报酬。

第六条 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，应当依照劳动合同法第八十二条的规定向劳动者每月支付两倍的工资，并与劳动者补订书面劳动合同；劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的，用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系，并依照劳动合同法第四十七条的规定支付经济补偿。

前款规定的用人单位向劳动者每月支付两倍工资的起算时间为用工之日起满一个月的次日，截止时间为补订书面劳动合同的前一日。

第七条 用人单位自用工之日起满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，自用工之日起满一个月的次日至满一年的前一日应当依照劳动合同法第八十二条的规定向劳动者每月支付两倍的工资，并视为自用工之日起满一年的当日已经与劳动者订立无固定期限劳动合同，应当立即与劳动者补订书面劳动合同。

未签订时间	未签订原因	结果
X≤1个月	个人	支付工资、终止劳动关系
	企业	支付工资
1个月<X≤1年	个人	支付工资、终止劳动关系、支付经济补偿金（0.5或1个月工资）
	企业	双倍工资差额
X>1年	个人	补偿金或违法解除赔偿金（1.5或3个月工资）
	企业	视为订立无固定期限劳动合同

无固定期限劳动合同 的订立情形

80



(一)

约定订立

用人单位和劳动者经过协商一致，可以签订无固定期限劳动合同。



(二)

法定订立

根据《劳动合同法》的规定，有下列情形之一的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，用人单位应当订立无固定期限劳动合同。

（二）法定订立

- 1、劳动者在该用人单位连续工作满十年的。
- 2、用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时，劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的。
- 3、连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有《劳动合同法》第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的。

（三）视为订立

用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

问：下列哪些情形应当订立无固定期限劳动合同？

A) 小王2001年初加入A公司，一直不断续签以完成一定任务为期限的劳动合同，到2011年初又面临续签劳动合同；

B) 小李2007年2月1日加入B公司，劳动合同一年一签。到2010年2月1日，合同再次到期面临续签；

C) 小曾2008年3月加入C公司，工作至今，未签订劳动合同；

D) 小郭1997年加入D公司，后于2003年受公司派遣加入D公司的子公司E公司。劳动合同一年一签，到2008年初又面临续签劳动合同；

E) 小许在F公司工作已经接近九年，本来劳动合同到期公司准备终止，但因小许怀孕，不得不延长至哺乳期满，于是工作年限便超过了十年。

未订立无固定期限劳动合同的法律后果

案例：

李四2007年1月1日进入北京法健科技有限公司工作，公司一直未与李四签订书面劳动合同，2020年1月1日，李四申请仲裁，要求单位支付未签订无固定期限劳动合同自2017年1月1日到2020年1月1日三年的双倍工资，请问：
仲裁委是否支付李四仲裁请求？

《劳动合同法》第八十二条

用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。

《云南省高级人民法院 云南省人力资源和社会保障厅关于审理劳动人事争议案件若干问题的座谈会纪要》

依据《劳动合同法》第十条、第八十二条第一款规定，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，“二倍工资”的起算点为用工之日满一个月的次日，截止点为双方订立书面劳动合同的前一日，最长不超过十一个月。

单位违反《劳动合同法》第十四条第二款规定，不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，“二倍工资”的起算点为应订立无固定期限劳动合同之日，截止点为双方实际订立无固定期限劳动合同的前一日。

**连续订立两次固定期限劳动
合同后用人单位是否有权不
签订书面劳动合同**

案例：

甲某于08年4月14日进入乙公司工作，任人力资源部副总监。双方共签订劳动合同四次，最后一次合同期限从2011年4月20日至2011年10月21日止。签订四次合同后甲某要求订立无固定期限合同。

中院判决：

本院认为，根据相关法律规定，劳动者已经与用人单位连续订立二次固定期限劳动合同后，第三次续订劳动合同时，劳动者提出签订无固定期限劳动合同，应当订立无固定期限劳动合同。本案中，甲某虽然提出签订无固定期限劳动合同，但双方已经订立四次固定期限劳动合同，不符合规定的情形。因此，双方未就新劳动合同协商一致，乙公司可以终止劳动合同

**用人单位可以解除
无固定期限劳动合同吗**

案例：

小李因为连续工作十年，与单位签订了无固定期限劳动合同。于是小李的工作责任心大不如前，连续两次在公司的绩效考核中不及格，被认定为不胜任工作。后公司组织对其培训了一天。但在下一次的考核中仍然被考核为不胜任工作。于是公司额外支付一个月工资，将小李解除。小李不服，认为自己是无固定期限用工，不应被开除。于是提起仲裁。

请问：

公司能够和小李解除劳动合同吗？

解析：

1. 公司的做法完全合法；
2. 无固定期限劳动合同不是铁饭碗，符合法定条件时可以解除，主要根据劳动合同法第三十九条和第四十条规定解除；
3. 除了不能到期终止外，其它情形解除与终止条件与固定期限劳动合同是一样的；

劳动合同法

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：

- (一) 在试用期间被证明不符合录用条件的；
- (二) 严重违反用人单位的规章制度的；
- (三) 严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；
- (四) 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；
- (五) 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；
- (六) 被依法追究刑事责任的。

第四十条 有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：

- (一) 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；
- (二) 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；
- (三) 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。

无固定期限劳动合同 终止情形

问：

张三与北京某教育咨询有限公司签订了无固定期限的劳动合同，张三因病于2020年1月1日死亡，请问：

张三和公司之间的劳动合同如何处理？

哪些情形可导致无固定期限劳动合同终止？



1. 享受基本养老保险待遇
2. 劳动者死亡，宣告死亡宣告失踪的
3. 用人单位被宣告破产
4. 用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销、提前解散
5. 劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的；
6. 劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；
7. 用人单位被依法宣告破产的；
8. 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；
9. 法律、行政法规规定的其他情形。

无固定期限劳动合同 规避策略

问：

**游某为北京法健科技有限公司法务，游某于2018年1月1日开始到公司上班，劳动合同一年壹仟，2020年1月1日即将第三次签订劳动合同，公司不想与游某签订无固定期限劳动合同，请问：
公司如何处理？**

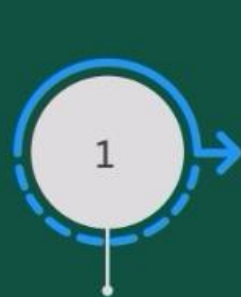
无固定期限劳动合同员工的风险规避

- 劳动合同条款设计：
- 1. 合理运用以完成一定任务为期限的劳动合同；
 - 2. 合理运用劳务派遣用工；
 - 3. 续签时，两次合同期限控制在十年内；
 - 4. 正确认识无固定期限劳动合同；

“经乙方提出，双方协商同意签订固定期限劳动合同

无固定期限劳动 合同误区

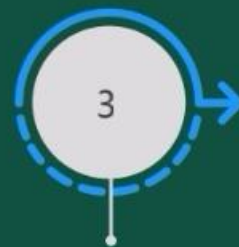
如果解除条件没有更特别，为什么企业
不愿意签订无固定期限劳动合同？



解除无固定期限劳动合同是否比
解除固定期限合同更难？



签订了无固定期限劳动合同是不
是可以获得更多的补偿金？



劳动关系疑难案例解析

案例：

昆明某科技公司法定代表人张某与昆明某商贸公司王某为多年好友，王某公司驾驶员A因为身份特殊不便购买社保，于是和张某商量，社保挂在张某公司，签订书面劳动合同。

请问：

- 1、王某劳动关系在哪家单位？
- 2、昆明某科技公司是否存在用工风险？
- 3、昆明某商贸公司是否存在用工风险？
- 4、王某发生工伤谁承担责任？
- 5、如何才能够维护三方合法权益？

劳动合同订立环节法律风险管理与实操规范

律赢科技 全程动态

风险管控 创造财富

劳动合同变更风险防范与操作技巧



讲师介绍

硕士研究生导师、正胜中国律师联盟执行主任

律赢科技“风控狮”创始人、法健科技“风控猫”创始人

工业和信息化部中小企业发展促进中心信息化公共服务平台

法律咨询与服务平台法律服务专家律师

盈科（全国）劳动与社会保障专业委员会副主任

北京盈科（昆明）律师事务所股权高级合伙人

北京盈科（昆明）律师事务所劳动人事部主任

终身专注劳动风控、劳动争议

提纲

- 什么情形可以变更劳动合同
- 协商变更劳动合同如何操作
- 用人单位单方变更劳动合同如何操作
- 劳动者患病解除劳动合同如何操作
- 不胜任工作解除劳动合同如何操作
- 客观情况发生重大解除劳动合同如何操作
- 用人单位裁员调岗如何操作
- 企业股东变更需要变更劳动合同吗
- 待岗期间，是否需要支付劳动者生活费

- 用人单位能否以“末位淘汰”为由调岗
- 用人单位能否单方通知劳动者待岗
- 如何防范待岗期间法律风险
- 劳动合同约定“可根据公司需要调岗”是否有效
- 用人单位擅自调岗、降薪需要承担什么法律风险
- 劳动合同变更风险防范策略

什么情形下可以变更劳动合同



《劳动合同法》

第三十五条 用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同，应当采用书面形式。变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

第四十条 有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：

- （一）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；
- （二）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；
- （三）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。

第四十一条 有下列情形之一的，需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的，用人单位提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员
.....

（三）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；

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（四）》

第十一条 变更劳动合同未采用书面形式，但已经实际履行了口头变更的劳动合同超过一个月，且变更后的劳动合同内容不违反法律、行政法规、国家政策以及公序良俗，当事人以未采用书面形式为由主张劳动合同变更无效的，人民法院不予支持。

协商变更劳动合同如何操作

案例：

因2020年新冠肺炎的影响，北京律瀛科技有限公司和软件开发工程师罗布特协商将工资20000元每月，调整为15000元每月，请问：

公司要如何操作才能够避免用工风险？

劳动合同法

第三十五条 用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同，应当采用书面形式。变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

劳动者患病解除劳动合同如何操作

案例：

2020年1月1日，北京法健科技有限公司销售部员工张学友，因患病向公司请假，公司按照规定给予3个月医疗期，医疗期满后，公司计划对张学友进行调岗，请问：公司调岗过程中需要如何操作？

劳动合同法

第四十条 有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：

（一）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；

不胜任工作解除劳动合同如何操作

案例：

北京正胜集团有限公司市场部经理张三，未完成和公司约定的考核目标，2020年第一季度经考核为不胜任工作，请问，公司计划和张三解除劳动合同，请问：

公司和张三解除劳动合同是否需要支付补偿？

公司如何合法和张三解除劳动合同？

劳动合同法

第四十条 有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：

（二）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；

客观情况发生重大解除劳动合同如何操作

案例：

2020年初，上海某医药公司被收购，公司行政部被撤销，收购方计划以客观情况发生重大变化为由和公司人事部王经理解除劳动合同，请问：

公司是否需要支付补偿？

如何合法解除劳动合同？

劳动合同法

第四十条 有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：

（三）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。

用人单位裁员调岗如何操作

123

案例：

2020年3月，北京某餐饮有限公司引进智能机器人，炒菜、配送等工作全部由机器人一站式完成，决定裁掉公司员工30人，请问：
公司如何合法裁员？

劳动合同法

第四十一条 有下列情形之一的，需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的，用人单位提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员.....

（三）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；

企业股东变更需要变更劳动合同吗？

案例:

游本春为北京律瀛公司有限公司股东，2020年1月，游本春将公司股份转让给魏镇胜，请问：
公司和员工签订的劳动合同需要变更吗？

劳动合同法

第三十三条 用人单位变更名称、法定代表人、主要负责人或者投资人等事项，不影响劳动合同的履行。

第三十四条 用人单位发生合并或者分立等情况，原劳动合同继续有效，劳动合同由承继其权利和义务的用人单位继续履行。

待岗期间，是否需要支付劳动者生活费？

案例:

北京某餐饮公司受新冠肺炎的影响，长时间无收入，
2020年3月到6月安排劳动者在家待岗，不予支付工资，
但保留劳动关系，继续缴纳社保，请问：

公司做法是否正确？

工资支付暂行规定

第十二条 非因劳动者原因造成单位停工、停产在一个工资支付周期内的，用人单位应按劳动合同规定的标准支付劳动者工资。超过一个工资支付周期的，若劳动者提供了正常劳动，则支付给劳动者的劳动报酬不得低于当地的最低工资标准；若劳动者没有提供正常劳动，应按国家有关规定办理。

用人单位能否以“末位淘汰” 为由调岗

中兴通讯（杭州）有限责任公司诉王鹏劳动合同纠纷案

（最高人民法院审判委员会讨论通过2013年11月8日发布）

裁判要点：

劳动者在用人单位等级考核中居于末位等次，不等同于“不能胜任工作”，不符合单方解除劳动合同的法定条件，用人单位不能据此单方解除劳动合同。

用人单位能否单方通知劳动者待岗

案例:

张三为北京某公司市场部员工，公司召开股东会决议，决定撤销市场部，计划安排市场部工作人员在家待岗半年，根据市场情况通知复工，请问：

公司能否单方面通知劳动者在家待岗？

如何防范待岗期间法律风险

案例:

张三为某餐饮公司员工，公司受2020年新冠肺炎的影响，公司和员工协商，所有员工在家待岗半年，根据市场情况通知复工，请问：

公司如何控制待岗期间的用工风险？

**劳动合同约定“可根据公司需要调岗”
是否有效？**

案例：

陈某2010年3月入职昆明某包装彩印厂担任卷凹机长，2014年9月彩印厂擅自将陈某岗位从卷凹机长变为助理岗位，工资从5000降到2800，后申请仲裁。

官渡法院：彩印厂赔偿经济补偿金22000多元。

中院撤销：撤销原判决，驳回原告诉讼请求。

**用人单位擅自调岗、降薪需要承担什么法律风险
？**

➤ 朱某于1995年入职昆明某食品厂担任车间工艺员，食品厂于2013年7月调整朱某工作岗位为保洁员，朱某申请仲裁，食品厂是否需要支付经济补偿金？

劳动合同变更风险防范策略 ？

142

1. 明确是否有法定调岗理由
2. 协商调岗，签订劳动合同变更协议
3. 单方变更劳动合同，保留变更凭证

最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（四）

第十一条 变更劳动合同未采用书面形式，但已经实际履行了口头变更的劳动合同超过一个月，且变更后的劳动合同内容不违反法律、行政法规、国家政策以及公序良俗，当事人以未采用书面形式为由主张劳动合同变更无效的，人民法院不予支持。

劳动合同变更风险防范与操作规范

律赢科技 全程动态

风险管控 创造财富

劳动合同解除法律风险防范与实务操作

讲师介绍



硕士研究生导师、正胜中国律师联盟执行主任
律赢科技“风控狮”创始人、法健科技“风控猫”创始人
工业和信息化部中小企业发展促进中心信息化公共服务平台
法律咨询与服务平台法律服务专家律师
盈科（全国）劳动与社会保障专业委员会副主任
北京盈科（昆明）律师事务所股权高级合伙人
北京盈科（昆明）律师事务所劳动人事部主任
终身专注劳动风控、劳动争议

提 纲

离职法律风险案例分析

劳动合同解除类型？

用人单位解除劳动合同限制？

协商解除劳动合同的法律适用？

试用期内可以解除劳动合同的情形

劳动者不辞而别如何处理？

员工单方解除劳动合同的情形？

用人单位单方解除劳动合同的情形？

协商解除劳动合同的法律后果

协商解除劳动合同风险防范？

协商解除劳动合同文书制作要点？

过错性解除劳动合同法律适用？

非过错性解除劳动合同法律适用？

末尾淘汰与解雇是否合法？

提 纲

- 如何制作解除劳动合同通知书？
- 如何有效送达解除劳动合同通知书？
- 严重违反用人单位规章制度解除劳动合同实操案例及操作流程
- 严重失职、营私舞弊解除劳动合同实操案例及操作流程
- 试用期不符合录用条件解除劳动合同实操案例及操作流程
- 双重劳动关系解除劳动合同实操案例及操作流程
- 被追究刑事责任解除劳动合同实操案例及操作流程
- 医疗期解除满解除劳动合同实操案例及操作流程
- 不能胜任工作解除劳动合同实操案例及操作流程
- 客观情况发生变解除劳动合同法实操案例及操作流程
- 如何打造离职标准化管理

离职法律风险案例分析

张某1996年2月到昆明市官渡区某中学担任清洁员，学校未与其签订书面劳动合同，未缴纳社保，2015年9月张某口头向学校提出离职，未办理任何书面手续，2015年11月张某检查出癌症，张某及其家属到学校要求赔偿，双方无法协商，张某到学校申请仲裁，要求学校承担双倍工资、经济补偿金、加班费、年休假报酬、养老待遇损失、医药费、医疗期工资、一次性医疗补助费等100多万元。

请问？

1. 仲裁委是否会支持张某仲裁请求？
2. 学校如何规避或降低风险？

劳动合同解除类型

劳动合同的解除形态

员工单方解除

协商一致解除

单位单方解除

劳动者单方解除劳动合同的情形



协商解除劳动合同的法律适用

1

劳动者提出协商，不需要支付经济补偿金

2

用人单位提出协商，需要支付经济补偿金

用人单位单方解除劳动合同的情形

用人单位单方解除

过失性解除

非过失性解除

经济型裁员

违法解除

用人单位解除劳动合同的限制

用人单位解除劳动合同的限制

1. 从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的；
2. 在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；
3. 患病或者非因工负伤，在规定医疗期内；
4. 女职工在孕期、产期、哺乳期的；
5. 在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；
6. 法律、行政法规规定的其他情形。



在试用期内单位可以解除劳动合同的情形

在试用期内单位可以解除劳动合同的情形

1

劳动者有第三十九条规定的6种情形之一的，即劳动者有重大过错的；

2

劳动者在医疗期满后或者经过培训、调整工作岗位后仍不能胜任工作的。

除上述两种情形外，在试用期内用人单位不得解除合同。

劳动者不辞而别如何处理？

《劳动合同法》

第三十七条 劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。

劳动者不辞而别如何处理？



1、催告



2、解除劳动合同

协商解除劳动关系风险防范

案例分析

小周于2005年2月1日进入昆明某服装公司工作,双方未签订劳动合同。 2008年7月2日达成《解除劳动关系协议书》,公司一次性补偿小周经济补偿金三万元,就此了结双方争议。但小周咨询别人后,认为仅工资与未签劳动合同的双倍工资便已经超过三万元,公司给的钱太少。于是小周向仲裁委申请仲裁。

请问：双方签订的协议是否有效？仲裁委是否支持？

协商解除劳动合同协议制作要点

解除劳动合同协议书

甲方	单位名称		法定代表人	
乙方	姓名		所属部门	

甲乙双方经平等自愿协商，就解除劳动合同事宜达成如下协议：

一、经__方提出解除劳动合同后，双方经平等自愿协商，同意于__年__月__日解除劳动合同。

二、__方在__年__月__日之前向__方支付人民币_____元，其中包括应支付的劳动报酬、解除劳动合同经济补偿金，以及其它全部因劳动合同解除而依法应支付的损害赔偿费用及有关补助费用。经济补偿金按法定标准为__元(保留到整数)，乙方自愿按本协议领取经济补偿金，放弃差额部分。

三、双方在此确认，劳动关系存续期间，双方已依法签订了书面劳动合同，依法履行了各自义务(包括但不限于社会保险、劳动保护、档案转移等各个方面)。除本协议第二条约定的以外，任何一方都不再因为原劳动合同的履行和解除向对方要求其它费用、赔偿或补偿。劳动报酬含加班工资亦已结清，双方无其他争议。

四、工作交接按下列程序与内容进行：

五、保密义务

六、竞业限制义务

本协议一式两份。双方各执一份。

甲方(签章)：_____年__月__日

乙方(签字)：_____年__月__日

过错性解除劳动合同法律适用

法律适用

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：

- （一）在试用期间被证明不符合录用条件的；
- （二）严重违反用人单位的规章制度的；
- （三）严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；
- （四）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；
- （五）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；
- （六）被依法追究刑事责任的。

非过错性解除劳动合同法律适用

法律适用

第四十条 有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：

（一）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；

（二）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；

（三）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。

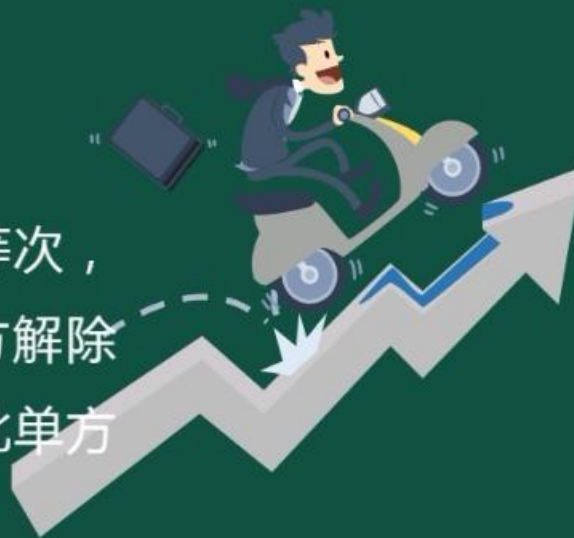
末位淘汰与解雇是否合法？

末位淘汰与解雇是否合法？

中兴通讯（杭州）有限责任公司诉王鹏劳动合同纠纷案
（最高人民法院审判委员会讨论通过2013年11月8日发布）

裁判要点：

劳动者在用人单位等级考核中居于末位等次，
不等同于“不能胜任工作”，不符合单方解除
劳动合同的法定条件，用人单位不能据此单方
解除劳动合同。



解除劳动合同的程序要件？

程序要件

《最高人民法院审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（四）》：

第十二条 建立了工会组织的用人单位解除劳动合同符合劳动合同法第三十九条、第四十条规定，但未按照劳动合同法第四十三条规定事先通知工会，劳动者以用人单位违法解除劳动合同为由请求用人单位支付赔偿金的，人民法院应予支持，但起诉前用人单位已经补正有关程序的除外。

程序要件：

《劳动合同法》

第四十三条 用人单位单方解除劳动合同，应当事先将理由通知工会。用人单位违反法律、行政法规规定或者劳动合同约定的，工会有权要求用人单位纠正。用人单位应当研究工会的意见，并将处理结果书面通知工会。

如何制作通知工会函

如何制作通知工会函

通知工会函

_____公司工会：

员工 _____ 因 _____，公司决定解除与其订立的劳动合同，如工会认为公司解除劳动合同决定不当的，可在收到本通知之日以书面方式提出意见，公司将研究工会的意见，并将处理结果书面通知工会。

特此告知

公司

年 月 日

如何制作解除劳动合同通知书

制作要点：



1.制作前的准备工作：证据收集、通知工会；



2.用词准确：解除劳动合同，非开除、除名、辞退；



3.解雇理由的写法；

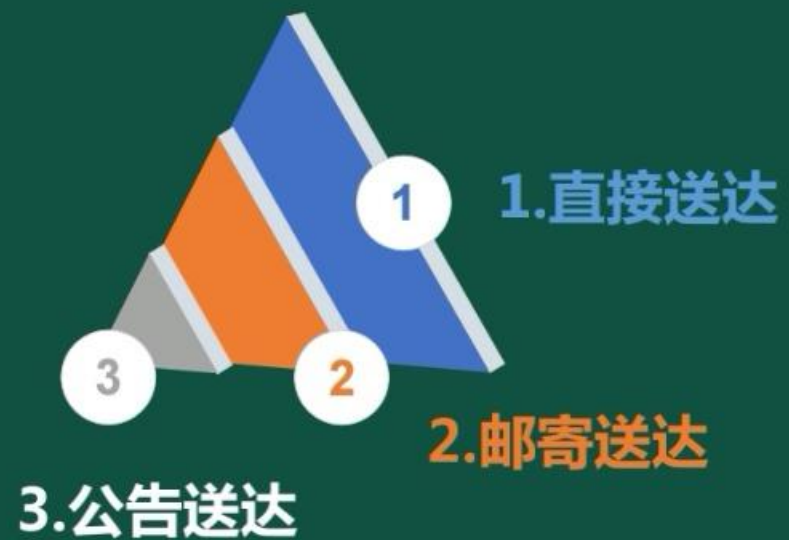


4.通知劳动者。



如何有效送达劳动用工法律文书？

如何有效送达？



如何有效送达？

公告送达注意事项：

劳动部办公厅关于通过新闻媒介通知职工回单位并对逾期不归者按自动离职或旷工处理问题的复函（劳办发【1995】179号）规定：“……能用直接送达或邮寄送达而未用，直接采用公告方式送达，视为无效。”

严重违反用人单位规章制度解除劳动合同案例解析及操作流程

小赵是某公司的店长,双方于2010年5月28日签订劳动合同,合同期限为一年,后公司以小赵店内盘点差,利用职务之便私拿蛋糕和私改到货数量冲抵帐目等过错单方解除劳动合同。小赵不服,认为该解除既无事实依据,也无规章制度的依据,于是向仲裁委提起仲裁。

请问：

公司要想打赢官司，公司应该拿出哪些证据(HR如何合法操作)？

1. 公司要证明小赵确实有上述过错行为；

2. 公司要拿出规章制度证明上述行为构成严重违反规章制度；

3. 公司还应该拿出证据，证明该规章制度已经告知了小赵；

4. 公司还应该拿出该规章制度系民主制订的证据。



5. 提出处理意见，进行法律风险评估，报领导批准；

6. 通知工会（如有）

7. 送达解除劳动合同通知书

8. 办理离职手续

严重失职，营私舞弊”解除劳动合同实操案例及操作流程

案例：

小黄是某建筑公司的仓库管理员，由于在上班时间睡觉而导致公司丢失了价值5000元的材料，公司口头通知小黄解除劳动合同。

请问：

公司这样做合法吗？

HR应当如何操作？

操作流程

1. 规章制度或劳动合同中存在重大损害的标准；
2. 劳动合同或规章制度中关于岗位职责有明确规定；
3. 先事实调查，取得员工失职或舞弊并造成损失的证据——情况调查、谈话记录、员工检讨等；
4. 提出处理意见，进行法律风险评估，报领导批准；
5. 通知工会（如有）；
6. 送达解除劳动合同通知书
7. 办理离职手续。

试用期内解除劳动合同实操案例及操作流程

案例：

小张应聘进入一家商贸公司做销售员，签订2年劳动合同，试用期3个月，后因小张业绩不理想，公司决定延长3个月的试用期，双方签订了延长试用期协议。小张在后三个月内业绩仍未有起色，公司以小张试用期内不符合录用条件为由单方解除了劳动合同。

请问：

公司的做法有哪些问题？

HR在试用期内解除劳动合同要注意哪些问题？

操作流程

1.有效约定试用期；

1

5

5.提出处理意见，进行法律风险评估，报领导批准；

2.在劳动合同、规章制度、录用条件确认函中明确录用条件并告知员工；

2

6

6.如有工会，通知单位工会；

3.在试用期满前征求相关部门及管理层是否转正的意见；

3

7

7.解除劳动合同通知书有效送达；

4.如不予转正，在试用期满前作出相关考核，并报批准；

4

8

8.办理离职手续。

建立双重劳动关系解除劳动合同实操案例及操作流程

张某为某公司销售员，2015年7月，公司发现张某在上班期间代理另外一个公司的产品，于是与张某解除劳动合同，请问：

公司是否能够辞退张某？

操作流程



1. 收集证据，证明张某在其他公司上班；
2. 要求张某改正
3. 通知工会（如有）；
4. 送达解除劳动合同通知书
5. 办理离职手续。

被追究刑事责任解除劳动合同 实操案例及操作流程

游某为某公司技术部经理，在2018年1月1日游某涉嫌职务侵占罪被公司所在地派出所刑事拘留，公司于当日停发了游某工资，解除与游某的劳动合同，请问：

公司能否解除与游某的劳动合同？

操作流程



1. 确认构成犯罪；
2. 提出处理意见，进行法律风险评估，报领导批准；
3. 通知工会（如有）；
4. 送达解除劳动合同通知书
5. 办理离职手续。

医疗期解除劳动合同实操案例及操作流程

201

案例：

张某2013年6月1日进入昆明一家包装公司工作，岗位为保安，因心脏病、高血压、糖尿病等多种疾病缠身，于2015年4月27日开始请假，一直到8月1日，假期满后，还不能够工作，继续请假到9月16日，之后继续住院治疗，不能工作，且不同意与公司解除劳动关系，唯一条件，要求公司治好病。

请问：

公司要想合法辞退员工，律师及HR如何合法操作？

操作流程

1. 确定法律依据；
2. 确定医疗期周期及医疗期期限；
3. 确定假期是否达到医疗期期限；
4. 提出处理意见，进行法律风险评估，报领导批准；
5. 确定解除劳动合同通知书；
6. 通知工会（如有）；
7. 送达解除劳动合同通知书；
8. 办理离职手续。



不能胜任工作解除劳动合同 实操案例及操作流程

204

案例：

小张是某家具公司的促销员，公司规章制度中规定连续两个月销售业绩排名最后的淘汰，公司可单方解除劳动合同，小张在2009年3月和4月连续两个月排名最末，公司遂解除了与小张的劳动合同。

请问：

公司的规定违反法律吗？

HR应当如何处理？

操作流程

1. 规章制度或劳动合同中规定岗位职责，规定怎样（包括考核多少以下）算是不能胜任工作；
2. 对不能胜任工作员工组织培训或调岗，保留培训记录或调岗通知；
3. 仍不能胜任工作要解除的，提出处理意见，进行法律风险评估，报领导批准；
4. 通知工会（如有）；
5. 解除劳动合同通知书有效送达；
6. 办理离职手续，支付经济补偿金；
7. 在上述过程中，仍应争取协商解除。



客观情况发生重大变化解除 劳动合同实操案例及操作流程

昆明某生产性企业有自己运输队，自招司机十名，工作年限平均为八九年，每月工资10000元左右，因经济萧条，市场萎缩，2015年7月公司将运输业务外包给运输公司，并将运输车辆出售处理，计划辞退十名司机，公司愿意支付经济补偿金，但是司机不同意，认为公司违法辞退，需要承担赔偿责任。

公司如何操作才能够规避赔偿金法律风险？

操作流程

1. 确认是否属于客观情况发生重大变化

2. 协商变更劳动合同

6. 在上述过程中，
仍应争取协商解除。

5. 办理离职手续，
支付经济补偿金

4. 解除劳动合同通知书有效送达

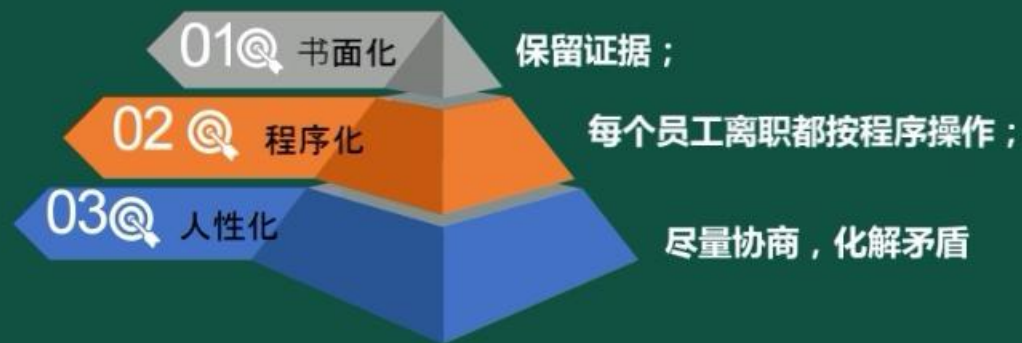
3. 通知工会（如有）



如何打造离职标准化管理

基本要求：

1. 始终以协商为主；
2. 单方解除注意证据收集、规章制度建设；
3. 明确离职原因（辞职信）；
4. 明确离职时间；
5. 有效送达。



离职标准化管理



1. **员工辞职：**
辞职信、交接单、离职审批表；



2. **协商解除：**
解除协议、交接单、离职审批表；



3. **单方解除：**
解除有关证据材料、解除通知、交接单、离职审批表；



4. **终止：**
终止通知、交接单、离职审批表；



5. **其它：**
离职面谈记录、离职声明。

劳动合同解除法律风险防范与实务操作

律赢科技 全程动态

风险管控 创造财富

劳动合同终止法律风险管理与实务处理

讲师介绍



硕士研究生导师、正胜中国律师联盟执行主任

律赢科技“风控狮”创始人、法健科技“风控猫”创始人

工业和信息化部中小企业发展促进中心信息化公共服务平台

法律咨询与服务平台法律服务专家律师

盈科（全国）劳动与社会保障专业委员会副主任

北京盈科（昆明）律师事务所股权高级合伙人

北京盈科（昆明）律师事务所劳动人事部主任

终身专注劳动风控、劳动争议

提 纲

- 劳动合同解除与终止区别？
- 劳动合同解除情形？
- 劳动合同终止的情形？
- 劳动合同终止的例外情形？
- 劳动合同到期终止，继续用工而未续签劳动合同是否需要赔偿双倍工资？
- 劳动合同到期终止，用人单位不续签是否需要支付经济补偿金？
- 劳动者达到法定退休年龄退休，是否需要支付经济补偿金？
- 两次固定期限劳动合同到期后，用人单位是否可以选择不签订无固定期限劳动合同？

- 劳动合同到期，用人单位不续签是否需要提前一个月通知终止？
- 服务期限长于劳动合同期限，劳动合同到期后，用人单位不续签，劳动者是否需要支付违约金？
- 服务期限长于劳动合同期限，劳动合同到期后，劳动者不续签，用人单位是否可以主张支付违约金？
- 续订劳动合同通知书风险防范要点？
- 如何制作不续签劳动合同通知书？
- 终止劳动合同通知书风险防范要点？
- 如何制作终止劳动合同证明书？
- 综合案例解析

劳动合同解除与终止区别

217

劳动合同解除：

劳动合同解除是指在劳动合同订立后，劳动合同期限届满之前，因出现法定情形或用人单位与劳动者约定的情形，一方单方通知或双方协商提前终止劳动关系的法律行为。作为一种法律行为，劳动合同解除一定会涉及到用人单位或劳动者的意思表示，要么是单方的意思表示的结果，要么是双方的意思表示一致的结果。并可以因此将劳动合同解除分为法定解除和意定解除，法定解除又分为用人单位的单方解除和劳动者的单方解除。因此，劳动者与用人单位解除劳动合同时，必须做出相应的意思表示即通知对方，意思表示到达对方时，解除生效。

劳动合同终止：

劳动合同终止则是指劳动合同订立后，因出现某种法定事实，导致用人单位与劳动者之间形成的劳动关系自动归于消灭，或导致双方劳动关系的继续履行成为不可能而不得不消灭的情形。劳动合同终止主要是基于某种法定事实的出现，其一般不涉及到用人单位与劳动者的意思表示，只要法定事实出现，一般情况下，都会导致双方劳动关系终止，消灭。

劳动合同解除情形

劳动合同解除

一、员工单方解除：

- 1.预告解除
- 2.被迫解除
- 3.违法解除

二、协商一致解除

三、单位单方解除：

1. 过失性解除
2. 非过失性解除
3. 经济型裁员
4. 违法解除

劳动合同终止的法定条件

劳动合同法第四十四条 有下列情形之一的，劳动合同终止：

- （一）劳动合同期满的；
- （二）劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的；
- （三）劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；
- （四）用人单位被依法宣告破产的；
- （五）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；
- （六）法律、行政法规规定的其他情形。

劳动合同终止的例外情形

劳动合同期限届满之时，劳动者有下列情形之一的，用人单位不得终止劳动合同：

- （一）从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的；
- （二）在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；
- （三）患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；
- （四）女职工在孕期、产期、哺乳期的；
- （五）在本单位连续工作满15年，且距法定退休年龄不足5年的；
- （六）法律、行政法规规定的其他情形。

劳动合同到期终止，未续签书面劳动合同继续用工
是否需要赔偿双倍工资

