

司法解释（二）背景下 劳动合同解除难点分析和解题之道

上海 3 月 27 日

演讲语言：中文 Language: Chinese

标准价格 Standard Price: 3500RMB/person

定价含增值税、活动全程参与（9:00-17:00）、会议资料、午餐、茶歇；不包含晚餐和住宿

课程简介 Briefing

当第二次订立的固定期限合同期满，正常情况下用人单位不再有权单方终止合同时，如果想要放弃不符合期待的员工，合同期满终止不再是一种可以使用的方式，用人单位单方解除或者双方协商解除将成为解决问题的主流方式。无论是从法律规定本身还是从各地执法口径和操作实务来看，用人单位单方解除历来都是一个风险较高的方式，稍有不慎很容易被认为属于违法解除。而随着《司法解释（二）》在今年 9 月 1 日起正式实施，其中第十六条关于哪些情形属于劳动合同已经不能继续履行的规定，意味着违法解除的后果更大概率会是恢复劳动关系，由此更加凸显了控制法律风险的重要性。如何才能在解决问题的同时又能避免违法解除，是一个值得探究的话题。

本课程将从探寻解除难这一问题的根源出发，梳理出造成解除难的主要问题的根源，再结合对各地各种被认定为违法解除案例的多维度分析，找出怎样才能不被认为是违法解除的“最大公约数”，最终给出如何修炼“内功”提升管理效能的具体建议，从而最大限度地帮助企业提升从认知到实务操作应遵循的原则，再到遇上具体问题时的注意事项，进而避免违法解除的风险。

培训对象 Who Should Attend

企业负责人、分管人力资源的 VP、HRD、HRM、ER、用人部门负责人及 HRBP 等

课程大纲 Agenda

第一部分：需要完成的认知转变

1. 以前，哪怕解除违法但还有机会争取不恢复关系
2. 现在，为什么要极力避免违法解除？

案例一：调岗变更工作地点，员工未报到，公司以矿工为由解除

案例二：公司以拒绝出勤打卡、长期无理由脱岗、多次拒绝公司的工作安排与合理要求、严重失职等为由解除

案例三：最终确认公司解除违法，但没有支持恢复劳动关系的请求

2024 年北京高院、市仲裁委《关于审理劳动争议案件解答（一）》：用人单位违法解除或终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，如何处理？

用人单位违法解除或终止劳动合同后，劳动者要求继续履行劳动合同，哪些情形可以认定为“劳动合同确实无法继续履行”？

司法解释（二）的规定：劳动合同已经不能继续履行情形

第二部分：解决问题的前提是先找到问题的根源

问题根源的外观表现与内在逻辑：

一、外部因素

1. 环境变化的影响

2. 法规的指示功能
3. “裁判者效应”

二、自身因素

1. 作为管理依据的规章制度
2. 日常管理行为的规范与否
3. 证据意识及证据固定能力
4. 三个维度的“游说能力”

试用期的录用条件可以有什么？该如何呈现？

过失性解除与非过失性解除

案例分析：员工拒不服从工作安排、违反规章制度解除

第三部分：他山之石，何以“攻玉”

此处的他山之石，代指各种案例中前人踩过的坑。限于篇幅仅举一部分案例，借以提取可汲取的教训，以及可优化之处

1. 规章制度没经过民主程序会有什么后果？
2. 与公司工会讨论并通过算不算民主程序？
3. 怎样的行为属于对规章制度的严重违反？

案例一：严重违反规章制度为由解雇

案例二：违反公司劳动纪律为由解雇

用人单位在《劳动合同法》实施前制定的规章制度的效力如何认定？

4. 用病假出游或经商算不算严重违纪违规？

案例：公司以病假期间外出旅游，有违诚信等为由解除

5. 患病员工能做白班但拒绝做夜班怎么弄？

案例：患病员工拒绝做夜班

6. 仅以表面现象认定员工严重违纪可以吗？

案例：员工的“违纪”行为

7. 严重失职、营私舞弊需要满足何种标准？

案例：因正当管理行为造成用人单位损失的不构成严重违纪

8. 项目结束但无工作可安排能直接解除吗？

案例：项目结束无工作可安排解除

9. 作出了处罚却未有效送达会是什么后果？

案例：公司发出两次严重警告后解除劳动关系，为何被认定违法？

10. 员工否认违纪违规时单位负有举证责任。

案例：用人单位应对劳动者构成严重违纪承担举证责任

第四部分：耐心与敏捷 - 关于“内功”的修炼

本部分将以案例的形式，从作为管理基础的规章制度，到实际操作中“急与缓”节奏的把控，以及对员工各种违纪违规行为、医疗期满处理、客观情况重大变化下员工关系处置等进行系统性的分析，帮助提升处理复杂问题的“内功”

1. 夯实管理的基础 - 规章制度民主程序和劳动合同文本。
2. 如果有员工拒签新修订的规章制度怎么处置？
3. 养成一种习惯，遇事先别急着想这员工该怎么处理。
4. 游说你的同僚，培育他们在事件第一现场的紧急应对能力。
5. 精确，是系统机能良好运转的前题。
6. 别在“阴沟里翻船” - 解除要不要通知工会？如何通知？
7. 协商解除，有时候不能只是一味的协商。

课程讲师 About the Speaker

郭文龙

上海市第一中级人民法院退休法官、原中国社会法研究会理事、上海市劳动法研究会副会长、上海市劳动和社会保障学会常务理事暨劳动法专业委员会副主任、上海市人力资源和社会保障咨询专家、上海市劳动争议仲裁委员会顾问、上海财经大学法学院兼职硕导、上海法官培训中心教员、《中国劳动》杂志编委和专栏作者、上海《劳动报（劳权周刊）》专栏作者。长期深度关注管理过程的合规及制度、策略优化事项。

其授课对象包括雅培、日立电器、先正达、汉高、飞利浦、住友制药、蒂森电梯、雅诗兰黛、安利、和记黄埔、舍弗勒、博世、道达尔、家乐福、苏宁、东风汽车、宝钢、可口可乐、大陆汽车、联邦快递、IBM、庄臣、海尔、丰田、道康宁、斯伦贝谢、丹佛斯、中石化、交行等多家世界 500 强、跨国企业及境内知名公司。

报名方式

请打开网站：www.ewisx.com，点击任一活动，于活动介绍页面底部提交报名信息；如有疑问，请联系课程顾问协助报名：ewisx_com。



关注公众号：ewisx



课程顾问：ewisx_com