



企业用工典型法律 风险提示手册



深圳市福田区人民法院 编

序言

近年来，随着社会经济形势的变化和劳动者权益保护意识的不断增强，涉诉劳动争议案件呈现爆发式增长态势，不仅折射出劳动关系领域矛盾的复杂化趋势，更对企业用工管理提出了全新的时代课题。

深入分析案件增长动因，既有宏观经济下行压力传导下的利益分配矛盾，也暴露出部分用人单位在用工管理中的系统性风险：合规意识薄弱导致的基础性规范缺失，制度设计缺陷引发的权益保障失衡，管理流程失范造成的矛盾积累，以及沟通机制不畅导致的争议升级。值得注意的是，当前劳动争议已从传统的工资报酬争议向新业态劳动关系、劳动保护纠纷、社会保险纠纷、竞业限制纠纷等多样化权益争议延展，争议解决的专业化、复杂化特征日益显著。

本手册的编撰正是基于这样的现实背景，通过梳理涉诉劳动纠纷的高发风险点，结合典型案例的剖析，为企业提供常见、典型的用工法律风险防范指引，助力企业实现三个层面的提升：在制度层面构建符合法律规范的管理框架，在操作层面完善标准化的用工流程，在文化层面培育协商共赢的劳资关系。将劳动纠纷的被动应对转化为主动防范，将合规成本转化为管理效能，最终实现企业稳健发展与劳动者权益保障的良性互动。



目 录

一、常见典型法律风险	01
（一）发布虚假招聘信息导致合同被撤销	01
（二）未订立书面劳动合同需支付二倍工资	03
（三）试用期随意解聘构成违法解除	04
（四）对孕期女职工任意调岗降薪构成违法调岗	06
（五）法定节假日加班不能以补休代替加班工资	07
（六）公司规章制度未经公示对员工不具有约束力	08
（七）未及时为员工缴纳工伤保险需自行支付工伤保险待遇	10
（八）合作协议不能掩盖新业态劳动关系的实质	11
（九）未支付竞业限制经济补偿劳动者可单方解约	13
（十）用人单位在医疗期内解除劳动合同构成违法解除	14
二、劳动争议解决路径	16
（一）线上平台	16
（二）调解	16
（三）仲裁	18
（四）诉讼	18
三、材料指引及诉讼风险提示	19
（一）材料指引	19
（二）诉讼风险提示	19
四、常用法律法规	22

（一）发布虚假招聘信息导致合同被撤销

【典型案例】

基本案情：杨某在网络招聘平台上被某物流公司的招聘广告吸引，广告记载“诚聘送货司机，提供车辆，平台派单保障，工作时间自由……只需C1驾驶证，月入保底8000元以上，多劳多得……”。杨某和公司取得联系后，招聘人员表示杨某符合招工要求，并邀请杨某尽快到门店来面试签约。面试中，公司劝导杨某贷款供车，并签订了《服务合作协议》《购车合同》《声明书》等多份文件。杨某回家后仔细查看自己签署的文件，发现当中并没有谈及劳动关系、社保、工资福利等，却明确注明杨某“自负盈亏”，自行承担各种成本，还有多项违约责任条款。杨某意识到事态异常，随即联系某物流公司停止办理手续并要求退款，但某物流公司拒绝并要求杨某承担高额的违约赔偿。杨某遂诉请要求撤销相关协议并返还已支付款项。

判决结果：撤销相关协议，某物流公司返还杨某已支付款项。

【风险防范提示】

用人单位发布的招聘信息应与实际情况一致，如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及劳动者要求了解的其他情况，夸大薪酬待遇或隐瞒岗位风险（如未告知职业危害）、工作内容等可能构成欺诈，导致相关合同被撤销而归于无效，用人单位还将承担相应的法律责任。

【法条速查】

《中华人民共和国劳动合同法》第八条 用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及劳动者要求了解的其他情况；用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。

《中华人民共和国劳动合同法》第二十六条 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。

对劳动合同的无效或者部分无效有争议的，由劳动争议仲裁机构或者人民法院确认。

《就业服务与就业管理规定》第十四条 用人单位招用人员不得有下列行为：

（一）提供虚假招聘信息，发布虚假招聘广告；

（二）扣押被录用人员的居民身份证和其他证件；

（三）以担保或者其他名义向劳动者收取财物；

（四）招用未满16周岁的未成年人以及国家法律、行政法规规定不得招用的其他人员；

（五）招用无合法身份证件的人员；

（六）以招用人员为名牟取不正当利益或进行其他违法活动。

（二）未订立书面劳动合同需支付二倍工资

【典型案例】

基本案情：冯某与某汽车模具公司签订了期限自2017年5月1日至2020年4月30日的劳动合同。合同期满后，双方未再续签书面劳动合同，冯某仍继续在该公司工作。2021年3月4日，双方解除劳动合同。后冯某诉请要求某汽车模具公司支付未续订书面劳动合同的二倍工资差额。

判决结果：某汽车模具公司支付冯某未签订书面劳动合同的二倍工资差额。

【风险防范提示】

1.及时订立劳动合同。在劳动者入职一个月内或劳动合同首次到期后一个月内必须通知劳动者签订劳动合同，劳动者故意拖延的，建议保留相关证据，如通知劳动者签订劳动合同的电子邮件、聊天记录等。在劳动者符合签订无固定期限劳动合同条件时，提前与劳动者协商，如劳动者同意签订固定期限劳动合同，应及时签订固定期限劳动合同；如劳动者要求签订无固定期限劳动合同，则应及时与劳动者签订无固定期限劳动合同。

2.妥善保管劳动合同。可建立劳动合同领取台账，要求劳动者签字领取劳动合同，或通过具备资质的电子签证平台签订电子劳动合同。

【法条速查】

《中华人民共和国劳动合同法》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。

《中华人民共和国劳动合同法实施条例》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。

《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》第二条 用人单位有下列情形之一的，对劳动者造成损害的，应赔偿劳动者损失：

（一）用人单位故意拖延不订立劳动合同，即招用后故意不按规定订立劳动合同以及劳动合同到期后故意不及时续订劳动合同的；

（三）试用期随意解聘构成违法解除

【典型案例】

基本案情：2019年9月，罗某与某港电子公司签订了为期三年的劳动合同，岗位为工程类岗位，约定试用期为六个月。入职后，罗某向公司提交了一份“业务目标/目标值/KPI权重/计划时间表”，显示“专案进度达成率为100%；生产良率95%；持续改善件数每月一件；生产人力节降20%，预计完成时间为2019年12月31日，KPI权重各占25%。”2020年1月底，公司提供的良率报表中，罗某2019年10月至2020年1月期间虽有提升，但是未达到95%。2020年4月15日，某港电子公司以罗某“试用期不合格”为由单方解除了劳动合同。罗某遂诉请要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金。

判决结果：某港电子公司支付违法解除劳动合同赔偿金。

【风险防范提示】

用人单位与劳动者应明确约定录用条件，对岗位的工作职能及要求作出明确描述并以书面方式告知劳动者，或者写入劳动合同。用人单位对员工在试用期内的表现必须有客观记录和评价，即注意保留考核的证据。劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的，方可解除劳动合同。如果没有约定，用人单位应当依据《中华人民共和国劳动合同法》中可以解除劳动合同的相关条款以书面形式通知劳动者解除劳动合同。

【法条速查】

《中华人民共和国劳动合同法》第二十一条 在试用期中，除劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形外，用人单位不得解除劳动合同。用人单位在试用期解除劳动合同的，应当向劳动者说明理由。

《中华人民共和国劳动合同法》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。

《中华人民共和国劳动合同法》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；

（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。

（四）对孕期女职工任意调岗降薪构成违法调岗

【典型案例】

基本案情：赵某于2022年1月入职某科技公司担任工程师，双方订立的劳动合同约定，工作期间分为参与具体项目期间与等待项目期间，其中参与具体项目期间赵某的月工资构成为基本工资3000元（高于当地最低工资标准）加项目岗位津贴14000元；等待项目期间赵某仅领取基本工资。2023年2月，赵某告知某科技公司其怀孕事实，某科技公司未与赵某沟通协商便直接向赵某所在的项目组宣布“赵某退出所在项目组”，赵某反对无果后未再上班。此后，某科技公司主张赵某未参与项目并按照3000元/月的标准支付赵某孕期工资。赵某遂诉请要求公司补足孕期工资。

判决结果：某科技公司按照17000元/月的标准补齐赵某孕期工资差额。

【风险防范提示】

1.用人单位在开展日常用工管理时应注意依法保护女职工尤其是孕期、产期、哺乳期（以下简称“三期”）女职工的合法权益，积极与“三期”女职工进行沟通，不能通过变相调整工作岗位、提升工作强度等方式侵害“三期”女职工的劳动权利，也不能违法降低“三期”女职工的薪资待遇。

2.用人单位因生产经营需要，可以对劳动者进行调岗，但调岗应具有合理性。评价岗位调整的合理性一般考虑以下因素：是否属于对劳动合同约定的较大变更、是否对劳动者有歧视性或侮辱性、是否对劳动报酬及其他劳动条件产生较大影响等。

【法条速查】

《中华人民共和国妇女权益保障法》第四十八条第一款 用人单位不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形，降低女职工的工资和福利待遇，限制女职工晋职、晋级、评聘专业技术职称和职务，辞退女职工，单方解除劳动（聘用）合同或者服务协议。

《女职工劳动保护特别规定》第五条 用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳而降低其工资、予以辞退、与其解除劳动合同或者聘用合同。

《女职工劳动保护特别规定》第六条 女职工在孕期不能适应原劳动的，用人单位应当根据医疗机构的证明，予以减轻劳动量或者安排其他能够适应的劳动。

对怀孕7个月以上的女职工，用人单位不得延长劳动时间或者安排夜班劳动，并应当在劳动时间内安排一定的休息时间。

怀孕女职工在劳动时间内进行产前检查，所需时间计入劳动时间。

（五）法定节假日加班不能以补休代替加班工资

【典型案例】

基本案情：2022年国庆节期间，某公司安排职工梁某于10月2日和3日上班。梁某认为其在上述日期工作属于加班，应当获得相应的加班工资；某公司则认为已安排梁某补休，梁某的上班总时长和休息总时长没有改变，无需再支付加班工资。梁某遂诉请要求补发法定节假日加班工资。

判决结果：某公司补发梁某10月2日和3日的加班工资。

【风险防范提示】

用人单位对于休息日加班和法定休假日加班两种概念应当加以区分，休息日加班可以安排补休而不支付加班费，但法定休假日加班则不能以补休代替。法定休假日安排劳动者加班会导致劳动者错过特定意义的精神文化生活和社会活动，无法通过事后补休弥补，因此法律规定给予更高的工资报酬，用人单位不能通过调休免除支付加班工资的义务。

【法条速查】

《中华人民共和国劳动法》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，支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬；

（二）休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的百分之二百的工资报酬；

（三）法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。

（六）公司规章制度未经公示对员工不具有约束力

【典型案例】

基本案情：高某某入职某建业集团公司保卫部担任保安。2016年7月7日，高某某因少发工资一事与其部门主管王某某沟通的过程中发生肢体冲突。9月11日，某建业集团公司向高某某发出《解除劳动合同通知书》，载明：“鉴于你在7月7日中午当班中外出喝酒，并在醉酒状态下寻衅滋事，严重违反公司制度、纪律，造成极其恶劣的影响。根据《劳动合同法》及集团公司《管理制度汇编》《员工管理条例》等相关规定，本公司现定于9月11日起解除与你的劳动合同，请你于9月18日之前到某建业集团公司办公室办理解除劳动合同的相关手续”。但某建业集团公司未提交证据证明《员工管理条例》已公示或告知高某某。高某某遂诉请要求某建业集团公司向其支付违法解除劳动合同赔偿金。

判决结果：某建业集团公司支付高某某违法解除劳动合同赔偿金。

【风险防范提示】

用人单位在制定、修改或决定涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项时（包括但不限于劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等）应当遵循相应的程序。首先，用人单位应当将这些规章制度或重大事项提交给职工代表大会或全体职工进行讨论。其次，用人单位应当与工会或职工代表进行平等协商，共同确定这些规章制度或重大事项。最后，用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定进行公示或告知劳动者。确保劳动者能够了解并遵守这些规章制度和重大事项，同时也是用人单位履行告知义务的一种方式。用人单位如未遵循法定程序制定、修改和公示涉及劳动者切身利益的规章制度，将导致该规章制度对劳动者不具有约束力。

【法条速查】

《中华人民共和国劳动合同法》第四条 用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度，保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。

用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方

案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。

在规章制度和重大事项决定实施过程中，工会或者职工认为不适当的，有权向用人单位提出，通过协商予以修改完善。

用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。

（七）未及时为员工缴纳工伤保险需自行支付工伤保险待遇

【典型案例】

基本案情：彭某某于2023年7月5日入职某物流公司担任焊工，双方于当日签订书面劳动合同，约定试用期为3个月。2023年7月6日，彭某某因日常工作受伤，后被深圳市人力资源和社会保障局认定为工伤，经深圳市劳动能力鉴定委员会评定为十级伤残，停工留薪期和医疗终结期均为2023年7月5日至2023年12月6日。后彭某某向深圳市社会保险基金管理局申请办理伤残待遇核定，深圳市社会保险基金管理局经审核，认为根据《广东省工伤保险条例》第五十五条、第六十五条之规定，彭某某的申请不符合工伤保险基金支付条件，决定不予核准。彭某某遂诉请要求某物流公司支付其全部工伤保险待遇。

判决结果：某物流公司支付彭某某一次性伤残补助金、一次性伤残就业补助金、一次性工伤医疗补助金、停工留薪期工资、医疗费、鉴定费等共计12万余元。

【风险防范提示】

法律规定用人单位应为职工办理工伤保险，一方面为保障工伤职工及时获得医疗救治和经济补偿，另一方面为分散用人单位的用工风险。用人单位应及时为本单位职工办理参保业务，按月足额缴纳工伤保险费，否则需承担本可由工伤保险基金支付的工伤保险待遇。

【法条速查】

《工伤保险条例》第六十二条第二款 依照本条例规定应当参加工伤保险而未参加工伤保险的用人单位职工发生工伤的，由该用人单位按照本条例规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。

《广东省工伤保险条例》第五十五条第一款 用人单位依照本条例规定应当参加工伤保险而未参加或者未按时缴纳工伤保险费，职工发生工伤的，由该用人单位按照本条例规定的工伤保险待遇项目和标准向职工支付费用。

《广东省工伤保险条例》第六十五条 用人单位为职工办理工伤保险参保手续次日起，在规定的缴费周期内缴纳工伤保险费的，该参保职工发生工伤，由工伤保险基金按照本条例规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。

（八）合作协议不能掩盖新业态劳动关系的实质

【典型案例】

基本案情：郎溪某服务公司与某咚买菜平台的运营者上海某网络公司于2019年4月1日订立《服务承揽合同》，约定郎溪某服务公司为上海某网络公司完成商品分拣、配送等工作，郎溪某服务公司自行管理所涉提供服务的人员，并独立承担相应薪酬、商业保险费、福利待遇，以及法律法规规定的雇主责任或者其他责任。2019年7月，郎溪某服务公司安排徐某某到某咚买菜平台九亭站从事配送工作。郎溪某服务公司与徐某某订立《自由职业者合作协议》《新业态自由职业者任务承揽协议》，约定徐某某与郎溪某服务公司建立合作关系，二者的合作关系不适用劳动合同法，郎溪某服务公司根据合作公司确认的项目服务人员服务标准及费用标准向徐某某支付服务费用。但郎溪某服务公司并未按照以上协议约定的服务费计算方式支付费用，实际向徐某某支付的报酬包含基本报酬、按单计酬、奖励等项目，徐某某在站点工作期间，出勤时间相对固定，接受站点管理，按照排班表打卡上班，根据系统派单完成配送任务，没有配送任务时便在站内做杂活。2019年8月13日，徐某某在工作中受伤。徐某某遂诉请要求确认劳动关系。

判决结果：确认徐某某与郎溪某服务公司存在劳动关系。

【风险防范提示】

用人单位与新业态劳动者（外卖骑手、网络主播、代驾司机等）签订的“自由职业者合同”“合作协议”“承包协议”等其中涉及“不存在劳动关系”的相关约定并不必然导致劳动关系不存在。是否存在劳动关系系根据用工事实进行实质审查，即劳动者与用人单位之间是否存在较强的人格从属性、经济从属性、组织从属性。平台用工企业通过签订民事合作协议等方式无法规避劳动关系，反而因对劳动者身份的误判，可能导致需支付违法解除劳动合同赔偿金或承担未购买工伤保险而承担全部工伤保险待遇。

【法条速查】

《中华人民共和国劳动合同法》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。

《中华人民共和国劳动合同法》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。

《中华人民共和国劳动法》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。

原劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条 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。

原劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》第二条 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。

（九）未支付竞业限制经济补偿劳动者可单方解约

【典型案例】

基本案情：2015年5月，张某与某网络科技有限公司签订为期4年的劳动合同，约定张某担任高级工程师。同年6月，双方再次签订一份《竞业限制协议》，约定竞业限制期限为两年，即张某在劳动合同终止或离职后的两年内，不得从事与公司有竞争性质的工作。作为补偿，公司将在竞业限制期限内按月向张某支付经济补偿8000元。2017年9月张某从该公司离职，公司一直怠于向其履行支付竞业限制经济补偿。张某在多次催要经济补偿无果后，于2018年3月向公司以书面形式履行催告义务后行使法定解除权。2018年11月，公司了解到张某存在不履行竞业限制义务的行为，遂诉请要求张某支付违约金。

判决结果：驳回某网络科技有限公司要求张某支付违约金的诉讼请求。

【风险防范提示】

用人单位与劳动者签订《竞业限制协议》后，应当按时履行支付竞业限制经济补偿的义务，否则劳动者有权单方解除竞业限制协议，不再受竞业限制协议的约束，用人单位无权向劳动者主张违反竞业限制义务违约金。

【法条速查】

《中华人民共和国劳动合同法》第二十三条 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。

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第三十八条 当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制和经济补偿，劳动合同解除或者终止后，因用人单位的原因导致三个月未支付经济补偿，劳动者请求解除竞业限制约定的，人民法院应予支持。

（十）用人单位在医疗期内解除劳动合同构成违法解除

【典型案例】

基本案情：2022年12月1日，包某与某冶金公司签订了书面劳动合同，期限自2022年12月1日至2025年11月30日止。包某于2024年8月6日在医院就诊，诊断为患有中度抑郁症、睡眠障碍。2024年9月初，包某向某冶金公司申请休假一年，然后未去上班。2024年9月26日，某冶金公司以包某未经公司同意擅自离岗，旷工已超过15日，严重违反劳动纪律为由，解除了与包某之间的劳动关系。包某以公司在医疗期内解除劳动合同为由诉请要求支付违法解除劳动合同赔偿金。

判决结果：某冶金公司支付包某违法解除劳动合同赔偿金。

【风险防范提示】

医疗期是指企业职工因患病或非因工负伤停止工作治病休息，在医疗期内用人单位不得与员工解除劳动合同。用人单位在终止或解除劳动合同时需审查劳动者是否处于医疗期内，避免产生违法终止劳动合同或违法解除劳动合同的不利法律后果。

【法条速查】

《中华人民共和国劳动合同法》第四十二条 劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同：

- （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十五年，且距法定退休年龄不足五年的；
- （六）法律、行政法规规定的其他情形。

《中华人民共和国劳动合同法》第四十八条 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。

《中华人民共和国劳动合同法》第八十七条 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。

《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》第三条 企业职工因患病或非因工负伤，需要停止工作医疗时，根据本人实际参加工作年限和在本单位工作年限，给予三个月到二十四个月的医疗期：

（一）实际工作年限十年以下的，在本单位工作年限五年以下的为三个月；五年以上的为六个月。

（二）实际工作年限十年以上的，在本单位工作年限五年以下的为六个月；五年以上十年以下的为九个月；十年以上十五年以下的为十二个月；十五年以上二十年以下的为十八个月；二十年以上的为二十四个月。

二

劳动争议解决路径

（一）线上平台

微信小程序：深圳市劳动争议调援裁诉一站式服务平台



（二）调解

1. 福田区人力资源综合事务中心劳动信访调解部

地址：深圳市福田区福民路123号福田区委东大门劳动信访调解中心

电话：0755-82918291

2. 各街道劳动争议调解中心

福田街道劳动争议调解中心

地址：深圳市福田区福田街道金田路2006号福田街道办312

电话：0755-83801628、0755-83820542

莲花街道劳动争议调解中心

地址：深圳市福田区莲花街道景田路6号

电话：0755-83079148

福保街道劳动争议调解中心

地址：深圳市福田区福保街道石厦四街福保街道便民服务中心大楼二楼

电话：0755-83476479、0755-83807709

南园街道劳动争议调解中心

地址：深圳市福田区南园街道东园路玉田大厦178号

电话：0755-83635692、0755-83627148

香蜜湖街道劳动争议调解中心

地址：深圳市福田区香蜜湖街道侨香路3089号恒邦置地大厦3楼

电话：0755-83710054、0755-83708112

沙头街道劳动争议调解中心

地址：深圳市福田区沙头街道53号福宇轩E座502

电话：0755-83303633、0755-83305266

华富街道劳动争议调解中心

地址：深圳市福田区华富街道莲科路16号

电话：0755-83202026

华强北街道劳动争议调解中心

地址：深圳市福田区华强北街道华强北路赛格科技园三栋中八楼

电话：0755-82586656、0755-83769148

园岭街道劳动争议调解中心

地址：深圳市福田区园岭街道红荔路2002号园岭大厦406

电话：0755-82058971、0755-25320148

梅林街道劳动争议调解中心

地址：深圳市福田区梅华路124号

电话：0755-83175673

（三）仲裁

1. 深圳市劳动人事争议仲裁院

地址：深圳市福田区深南大道8005号深圳人才园内

电话：0755-82696609

2. 福田区劳动人事争议仲裁院

地址：深圳市福田区沙嘴路119号韵动家园裙楼二层

电话：0755-23610716

（四）诉讼

对仲裁裁决不服的，自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼。

线下：深圳市福田区人民法院

地址：深圳市福田区福民路123号诉讼服务中心

电话：12368、0755-21981523

线上：广东法院诉讼服务网

网址：ssfw.gdcourts.gov.cn

微信小程序：深圳移动微法院



三

材料指引及诉讼风险提示

（一）材料指引

企业在诉讼时应准备好以下材料：

1. 主体资格证明材料
2. 委托代理材料
3. 管辖证明材料（或书面说明）
4. 劳动仲裁裁决书及劳动仲裁裁决书送达回证
5. 起诉状原件
6. 证据材料
7. 其他（诉讼文书送达地址确认书、送达地址线索书、诉讼费退费账户确认书、诚信诉讼承诺书等）

（二）诉讼风险提示

1. 不服仲裁裁决逾期提起诉讼

当事人对《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十七条规定以外的其他劳动人事争议案件的仲裁裁决不服的，应在收到仲裁裁决书之日起十五日内向有管辖权的人民法院起诉。未向人民法院起诉，或者超过上述期限向人民法院起诉的，仲裁裁决发生法律效力，人民法院不予处理。

用人单位对《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十七条规定的劳动争议案件的终局裁决，有证据证明有法定违法情形的，应当在收到仲裁裁决书之日起三十日内，向有管辖权的中级人民法院申请撤销裁决。未向人民法院申请撤销，或者超过上述期限向人民法院申请的，仲裁裁决发生法律效力，人民法院不予处理。

2. 不在管辖范围

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第三条规定，劳动争议案件由用人单位所在地或者劳动合同履行地的基层人民法院管辖。劳动合同履行地不明确的，由用人单位所在地的基层人民法院管辖。法律另有规定的，依照其规定。因此，企业应向有管辖权的人民法院提起劳动争议诉讼，否则将

不予受理，或者告知向有管辖权的人民法院起诉，或者受理后移送有管辖权的人民法院处理。

3. 授权不明

当事人委托诉讼代理人代为承认、放弃、变更诉讼请求，进行和解，提起反诉或者上诉等事项的，应在授权委托书中特别注明。没有在授权委托书中明确、具体记明特别授权事项的，诉讼代理人就上述特别授权事项发表的意见不具有法律效力。

4. 不按时交纳诉讼费用

不按时预交诉讼费用，或者提出缓交、减交、免交诉讼费用申请未获批准仍不交纳诉讼费用的，将会按自动撤回起诉、上诉处理。

5. 不提供或者不充分提供证据

除法律和司法解释规定不需要提供证据证明外，当事人提出诉讼请求或者反驳对方的诉讼请求，应提供证据证明。不能提供相应的证据或者提供的证据证明不了有关事实的，可能面临不利的裁判后果。

6. 不提供原始证据

当事人向人民法院提供证据，应当提供原件或者原物，特殊情况下也可以提供经人民法院核对无异的复制件或者复制品。提供的证据不符合上述条件的，可能影响证据的证明力，甚至可能不被采信。

7. 证人不出庭作证

除属于法律和司法解释规定的证人确有困难不能出庭的特殊情况外，当事人提供证人证言的，证人应当出庭作证并接受质询。如果证人不出庭作证，可能影响该证人证言的证据效力，甚至不被采信。

8. 不按时出庭或者中途退出法庭

原告经传票传唤，无正当理由拒不到庭，或者未经法庭许可中途退出法庭的，人民法院将按自动撤回起诉处理。

被告经传票传唤，无正当理由拒不到庭，或者未经法庭许可中途退出法庭的，人民法院将缺席审判。

9. 不准确提供送达地址

受送达人自己提供或者确认的送达地址不准确、拒不提供送达地址、送达地址变更未及时告知人民法院、受送达人本人或者受送达人指定的代收人拒绝签收，导致诉讼文书未能被受送达人实际接收的，文书退回之日将视为送达之日。

10. 不履行生效法律文书确定义务

未按生效法律文书指定期间履行给付金钱义务的，将要加倍支付迟延履行期间的债务利息。

未按生效法律文书指定期间履行其他义务的，将要支付迟延履行金。

四

常用法律法规

- ◆ 《中华人民共和国劳动法》
- ◆ 《中华人民共和国劳动合同法》
- ◆ 《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》
- ◆ 《中华人民共和国劳动合同法实施条例》
- ◆ 《职工带薪年休假条例》
- ◆ 《工伤保险条例》
- ◆ 《女职工劳动保护特别规定》
- ◆ 《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》
- ◆ 《企业职工带薪年休假实施办法》
- ◆ 《广东省工伤保险条例》
- ◆ 《广东省工资支付条例》
- ◆ 《广东省人口与计划生育条例》
- ◆ 《广东省职工生育保险规定》
- ◆ 《深圳市员工工资支付条例》
- ◆ 《深圳经济特区和谐劳动关系促进条例》

