**第一页**

大家好，我是来自第三组的吴梓聪，代表本组进行研究性学习成果展示。

**第二页**

我们的报告分为如上四个模块。

**第三页**

**第四页**

我们组的选题是旁听法庭审判，由于疫情原因，我们选择了较为安全的线上旁听形式。

通过幻灯片中的这个网站——中国庭审公开网，我们能够观看今日案件的直播，历史案件的回放，未来案件的预告。

而我们旁听的庭审的主题是公司和劳工的合同纠纷问题。

下方这个是这个庭审的备案号。

**第五页**

接下来我来为大家简单介绍一下这起案件的基本情况

·故事的开始，是2015年11月2日，被告人周某，也就是公司某员工与公司签约，共计签有两份劳动合同，最后的一份期限是从2018年11月2日到2021年11月1日。

·然而在2020年10月19日，原告，也就是公司，向被告发送了一封电子邮件，主要内容是因公司生产经营发生严重困难，经多方调整，架构重组，仍无法摆脱困境，已无力承担支出，故提出与被告解除劳动合同。

·这之后，2020年11月2日，被告向当地仲裁委员会申请仲裁，要求公司支付工资差额，未休年假折算的工资，以及违约金等。经审理，当时的仲裁委员会基本支持了被告的诉求。

·但是原告，也就是公司方面，对其中的按2N标准支付赔偿金，在2021年4月22日向法院提起诉讼，诉请按N+1标准改判。

**第六页**

这时候可能很多人就要问了，什么是N+1和2N标准？既然你们问，我就来解释一下，这些其实是指两种赔偿标准，N指的是工作年限折算的月数，不满半年按半月计入，半年到一年按整月计入。而1指的是一个月的通知金。也就是说如果签约两年，那么N+1标准下的赔偿就是3个月的标准工资。

而这个2\*N指的是两倍的工作年限折算月数。

至于为什么会出现两种赔偿标准呢？

**第七页**

我们搜索查找了一些不同情况下的赔偿方法，整理如下。比如解除合同如果是劳动者提出且协商一致则是N+1标准，如果是用人单位提出且协商一致，则是2N标准。等等。

**第八页**

在有了这些知识基础后，我们又根据庭审内容整理了被告认为原告的解除行为违法，需要支付2N标注的赔偿金的三点原因。

·首先，原告在仲裁与诉讼时的依据有出入，说明原告实际上并没有法律依据。

·其次，原告解除劳动合同的事实依据并不成立，他们并没有撤去公司内的这个职位。

·最后，原告并未提供证据就变更了劳动合同内容。

被告的说法有理有据，最终本案也以被告成功驳回原告降低赔偿金额的诉求落下帷幕。

**第九页**

看完庭审之后的我们又有针对性的去了解了一些相关的法律知识。

**第十页**

这起案件大致涉及了以下三部法典的相关内容。

**第十一页**

首先是关于合法解除劳动合同的内容，大致条件有：提前三十日书面告知或者额外支付一个月工资。重大客观情况需双方协商。关于大面积裁员的条件是依照破产法调整或者生产经营存在严重苦难的，需要提前三十日说明情况并向劳动行政部门报告。

其实从这里就可以看出案件中原告，也就是公司方面并没有履行前置义务，也没有经过协商。显然是违法行为。

**第十二页**

这里是有关经济补偿的法律规定。明确写出了违法解除劳动合同应该按照两倍标准进行赔偿。这也就是为什么原告最后会败诉的主要法律依据。

**第十三页**

这部分主要是劳动者依法维权的途径和法律依据。

**第十四页**

再根据中华人民共和国民事诉讼法，如果未按判决及时履行，会额外增收债务利息和延迟履行金。这则是敦促原告及时履行赔偿的法律支持。

在这三部法典的基础上，我们又针对庭审流程进行了整理和学习理解。

**第十五页**

一般来说，庭审流程大概有这些过程，一开始的前戏部分，大致包括·书记员宣读法庭纪律，·法官的开场白，·原被告是否申请回避，·是否收到各种材料四个环节。

**第十六页**

然后是庭审的两个重点内容。·其中的法庭调查过程，主要是原告被告轮流发言两轮后法官再根据细节问话。·而后的法庭辩论过程的是原告发表观点以及被告的反驳。·在这之后是收尾的最后陈述阶段，·以及退庭后需要核对笔录两个部分。

**第十七页**

在我们小组讨论的过程中，一位组员突然回忆起上个月在cc98十大上看到过一个新员工被公司裁员的吐槽，我们想和大家一起分析一下里面涉及的法律知识和应得赔偿。

**第十八页**

事情大概是这样的。小明是今年的应届生，秋招时进了tp-link的算法岗，当时公司转正的比例大概是百分之五十及以上。

**第十九页**

·突然有一天，他收到一封邮件，是HR请他约谈，约谈的大致内容是让他主动离职走人。要求主动离职是为了避免开除职员要赔偿2N的规定。

·这个时候我们可以录音保留证据，旁敲侧击地告诉HR要去走劳动仲裁，这种时候HR一般会认怂。

·而后又遇到了公司降薪逼你走，他们以一系列理由降薪。

·这时候只需要对每一条理由一一反驳，并同样暗示劳动仲裁，HR最后也会选择放弃。

·有时候HR还会以三年合同到期不续约来迷惑即将到期的员工，让他主动离职。

·但实际上不续约也是需要作出赔偿的。知道了这个就不会掉入HR希望你主动离职的全套了。

还要提到一件事，就是不用害怕劳动仲裁，注意录音等手段收集证据。而且基本上HR会比你更害怕仲裁。

·另外，一些公司也有可能会出现卡离职的现象，领导层会告诉你流程没走完你也走不了。

·实际上法律上规定书面离职材料提交给HR和领导以后一个月之内自动离职，耶稣也留不住你，你要做的只有潇洒离去。领导层的说法说法只是为了给自己找备胎提供时间。

**第二十页**

在这次研究性学习报告的最后，我们要简单地介绍一下我们小组的研究过程。

**第二十一页**

先是多次视频会议。在本次研究性学习过程中，我们组内开了多次视频会议，会议内容大致包括以下几个方面：·学习过程中的各个时间点确定、·安排小组内成员的分工、·资料收集与整理以及·有关理论的集体学习等等工作，在一次次线上会议中，不仅提高了我们的本次研究性学习的效率，·也有效的让组内所有同学都参与到本次研究性学习中来。

·前期工作开展之后，我们进行了线上的统一观看庭审。

**第二十二页**

·并且在观看完庭审之后，·我们也各自写了对于·本次研究型学习内容，·包括资料收集，·知识背景学习，·以及旁观庭审的个人感悟。

**第二十三页**

我们从我们写的感想中提炼出了几个方面的内容，在这里和大家做分享。这次旁听庭审的学习经历让我们对其过程和有关法律知识有了更深入的了解，激发了我们的法律意识和维权意识，让我们对生活中的法律现象更加敏感。以及在未来我们也有勇气去争取保护自己的应有的权利

**第二十四页**

同时，这也让我们看到了落实依法治国对于维护公平和公正的重要性。

**第二十五页**

这起案件也与课本中的·恪守职业道德以及·坚持公正司法，·还有维护劳动者权利有关联。

所谓职业道德是指从事一定具有专门业务和特定职责的人在营利性社会分工中应当遵循的具有职业特征的道德要求和行为准则。

原告方在疫情期间解除与被告方的劳动合同，虽然有经济考虑，却是职业道德欠缺的一种体现。而这种道德欠缺也通过了法律手段来进行规范，包括调解仲裁以及诉讼等。在公正司法中，维护了劳动者的权利。让人民群众在司法案件中感受到公平与争议。

我们设想一下，假如类似案例中TP-Link算法岗上的这位同学如果学习了劳动法就不至于在狡猾的HR面前败下阵来。而我们作为在不远的未来也将投入到社会之中的青年，更应该懂得把课本中的知识点运用到生活实践中去，敢于拿起法律武器捍卫自己作为劳动者的权利。

**第二十六页**

感谢大家的倾听，我们组的研究性学习汇报展示到此结束，谢谢。