

# 劳动争议仲裁与诉讼应对

## ★课程背景

接受了本次课程的训练后，您将有如下收获：

充分了解两个新法律对企业管理的重大影响和风险；

迅速理解、掌握应对该重大影响和风险的知识、技能；

培养预测劳动用工风险的思维方式；

有效提升企业人力资源管理综合水平。

## ★适合对象

各企业高管、人力资源部经理/总监、人事主管、薪酬专员、绩效主管、培训主管、培训师、招聘主管，企业法律顾问，劳资、工会、行政及各部门经理、主管

## ★课程大纲

一、《劳动合同法》对企业人力资源管理模式的重大影响与要求。

二、关于招聘录用和建立劳动关系

1、招聘录用时如何避免向劳动者的告知风险

2、《入职登记表》应对“应聘欺诈”

3、如何避免录用尚未与原单位解除劳动合同的劳动者和应对劳动者不肯书面签名的

三、关于用人单位规章制度

1、如何预防规章制度违反法律法规的规定所带来的风险？

2、无纸化、网络化办公，规章制度该如何有效公示或告知劳动者？

3、能否通过依法修改规章制度，达到变更劳动合同的效果？

四、关于劳动合同管理与经济补偿

（一）劳动合同的订立与履行

1、劳动者拒绝签订、续签劳动合同的风险应对

2、法律禁止签订试用期协议的风险及应对

3、如何界定劳动者不符合录用条件、不能胜任工作

4、无固定期限合同问题的风险及应对

5、工作内容和工作地点条款的约定技巧及风险分析

6、“连续工作满十年”问题及应对

（二）劳动合同的解除与补偿

1、“劳动合同订立时的客观情况发生重大变化”和末位淘汰的解释和应对

2、劳动者辞职的注意事项：劳动者提出口头辞职，又拒交书面申请；《辞退通知书》、《处分通知书》的内容和注意；离职工作交接技巧

3、用人单位必须明确解除劳动合同的内部审批权限与流程

4、解除劳动合同的经济补偿的责任、年限问题

5、劳动合同的无效给用人单位带来哪些风险和权益，该如何灵活运用？

6、基于用人单位严重违法侵权，劳动者解除劳动合同的，用人单位的责任和举证

7、有哪些，既能保障用人单位利益又不触犯法律？

五、关于工资报酬和社会保险

1、不签订合同或合同约定工资不明确，在工资支付方面将面临哪些风险？

- 2、怎样理解和应用“同工同酬”？
- 3、加班工资未列明或未交付工资单给劳动者，有什么风险？
- 4、劳动者拒绝参加社会保险，用人单位将面临什么问题，该如何应对？

## 六、关于培训与竞业限制

- 1、如何运用培训协议的主要条款来保障用人单位的权益？
- 2、培训协议中的违约金包括什么款项？
- 3、竞业限制协议的主要条款包括哪些？
- 4、在竞业限制期间，如何支付劳动者的经济补偿，其金额如何约定？
- 5、竞业限制协议的违约金数额该如何约定？

## 七、关于劳务派遣、非全日制用工和其他

- 1、采用劳务派遣用工方式，常见的风险有哪些？
- 2、用工单位如何根据自身外包需求筛选外包服务商？
- 3、非全日制用工，用人单位必须承担工伤事故风险，该如何预防？
- 4、法律禁止收取押金，用人单位如何应对劳动者突然离职所带来的服装费、借款、办公工具的损失？

## 八、劳动争议处理

1. 用人单位败诉原因透析。
2. 解决劳动争议的方式及其相互间的顺序如何？
3. 如何确定劳动争议案件的管辖？
4. 关于以公开为主、不公开为辅的审理方式；劳动合同如何约定审理方式？
5. 仲裁委或法院在处理案件时，如何适用法律法规？如何判定政策法律法规的效力等级？
6. 人力资源部负责人担任工会主席的法律风险有哪些？
7. 当事人申请仲裁的时效如何计算？如何理解“劳动争议发生之日”？
8. 如何理解仲裁申请时效的中止、中断？
9. 关于对劳动报酬争议的仲裁时效的特别规定！
10. 如何书写劳动仲裁申请书，有哪些注意事项？
11. 如何书写答辩书，有哪些注意事项？
12. 实际上，很多被诉方都不愿在答辩期间提交答辩书，为什么？
13. 关于职工工伤的劳动争议处理程序。
14. 举证责任的分配与举证不能的后果。
15. 开庭期间，质证与辩论需要注意哪些关键问题？
16. 关于仲裁裁决期间的新规定。
17. 双方当事人均不服同一仲裁裁决，向人民法院起诉，如何罗列当事人？
18. 在诉讼程序中，未起诉的一方当事人在答辩中提出请求的，法院应否予以审查？