

---

## 《劳动争议热点、难点、疑点问题全解》

### 课程目标：

- 1、全面了解劳动用工过程的法律风险；
- 2、理解与劳动用工有关的政策法规；
- 3、培养预测、分析劳动用工法律风险的思维；
- 4、掌握预防和应对风险的实战技能及方法工具……

### 授课风格：

李丹老师首创在快乐中学习劳动法的理念，用“亲民化”语言诠释晦涩难懂的专业法律术语；用专业理论+案例互动+战略思维“三位一体”的教学方式，鼓励启发学员学习和思考；彻底颠覆了企业管理决策层对传统意义上风险预判的思维模式，带来的冲击和震撼，倍受企业与学员推崇。

### 课程对象：

企业人力资源总监（经理）、行政总监（经理）、薪资福利主管(专员)、绩效主管(专员)、社保主管(专员)、培训主管(专员)、培训师、招聘主管(专员)，工会、企业法律顾问，各类管理人员和业务骨干以及总经办、办公室、企管部、综合部、人事部、劳资部、销售部等部门相关人员参加。

### 课程内容：

#### 一、[劳动合同](#)签订环节

- 1、企业没有与员工签订[劳动合同](#)也没有支付双倍工资，员工能否提出被迫解除并索赔经济补偿？对于双倍工资差额，能否追加 25%、或 100%的赔偿金？

- 
- 2、未签[劳动合同](#)双倍工资的计算基数到底是基本工资还是工资总额，具体包括哪些工资结构项目？
  - 3、未签订[劳动合同](#)满 1 年，第 2 年开始是否仍需继续支付双倍工资？
  - 4、补签或倒签[劳动合同](#)是否有效？是否仍需支付未签[劳动合同](#)的双倍工资？操作时要注意哪些技巧？
  - 5、企业是否需要与法人代表、董事长、专职股东签订[劳动合同](#)，不签有何风险？
  - 6、用人单位不使用劳动部门的合同范本自行拟定[劳动合同](#)文本是否有效？[劳动合同](#)未经劳动部门备案是否有效？
  - 7、如果劳动者借故拖延或拒绝签订[劳动合同](#)的，用人单位如何应对？
  - 8、入职后第 25 天签订合同有无风险，什么时候为最佳时间，签署[劳动合同](#)？
  - 9、用人单位与劳动者在用工前订立[劳动合同](#)的，在尚未用工期间，用人单位解除[劳动合同](#)，是否需支付经济补偿？

## 二、试用期管理环节

- 1、单独签订试用期协议，到底有无效力，存在哪些风险？与新员工直接签订[劳动合同](#)是否意味着在试用期间难以解雇新员工？
- 2、企业高层决定延长新员工的试用期，有哪些风险？HR 人员该如何办理相关手续，才能避免法律风险？
- 3、劳动者离职后再次入职，企业与其约定试用期，是否构成非法约定试用期？
- 4、试用期满后，辞退员工，到底要不要赔偿？试用期最后 1 天辞退员工，企业赔偿的概率非常高，企业该如何完善试用期的解雇流程，才避免案件败诉？
- 5、企业设定员工试用期间的工作目标或任务，但是试用期未满就辞退员工，由此引起的争议 60%都是企业败诉，企业该如何抗辩或日常中怎样规避风险？
- 6、试用期以“不胜任工作”为由解雇劳动者是否存在风险，该如何化解？
- 7、“不符合岗位条件、不符合录用条件、不合格”到底怎样表述，才避免企业解雇员工时引发法律风险？
- 8、企业以“不符合岗位条件、不符合录用条件、不合格”解雇劳动者引发争议，企业该提供哪些证据，才确保立于不败之地？
- 9、《试用期辞退通知书》，如果表述不当，很可能成为劳动者主张非法解雇的有力反

---

证，那么企业该如何书写，才确保解除[劳动合同](#)无任何风险？

10、试用期满，企业给员工加工资，很可能反过来被认定试用期不足额支付工资，企业该如何抗辩或日常中怎样做才避免败诉？

### 三、日常管理环节

1、[绩效](#)目标不合法合理的，往往不能作为衡量劳动者是否“胜任工作”的依据，企业该如何设定[绩效](#)目标，才能作为衡量标准？

2、即使企业能证明劳动者“不胜任工作”，但是在之后的调岗调薪争议中还是被认定单方非法变更[劳动合同](#)，企业败诉，为什么？企业该如何规避？

3、劳动者对[绩效](#)目标不确认，是否意味着该目标无效？如果必须经劳动者确认才生效那么企业的日常管理将何去何从？

4、员工认同[绩效](#)考核结果，但是企业在“基于不胜任工作而调岗调薪、解雇辞退”的案件中还是败诉，那么企业该如何抗辩或日常中怎样做，才避免败诉？

5、企业根据[绩效](#)考核结果扣减员工[绩效](#)奖金，很多时候被认定非法克扣工资，企业该如何抗辩或日常中怎样做，才避免败诉？

6、企业通常根据经营需要而调整员工的岗位或地点，但是员工可提出被迫解除并索赔经济补偿，企业日常中该如何做，才避免案件败诉？

7、[劳动合同](#)约定的岗位实际上发生变化，但没有办理相关手续，员工到新岗位一段时间后，却要求恢复到原岗位，往往成立，那么企业该如何抗辩？

8、假设女员工固定月薪为 3000 元，浮动月薪为 2000 元，过去 12 个月的平均工资为 4800 元，怀孕期间究竟该按什么标准支付，公司希望按 3000 元，员工希望按 5000 元，仲裁结果可能是 4800 元；企业该如何控制用人成本？

9、女职工休产假完毕后，往往原岗位已经有其他同事负责，女职工往往不接受新岗位为此发生劳动争议，企业该如何做，才确保更大的胜诉机会？

10、竞业限制协议应该在什么时候签署，比较利于企业？内容条款要注意哪些细节，才能控制法律风险？

11、个别恶意劳动者白天工作效率低下，下班前申请加班，或者正常下班后在公司内逗留，离职后追讨逗留时间内的加班费；企业该如何规避相关风险？

12、未经企业安排，劳动者自行加班，离职后追讨加班费，企业该如何应对或日常中

---

该怎样做，才确保不用支付加班工资或确保胜诉机会更大？

13、高温津贴是属于工资还是属于福利，企业未按规定支付高温津贴有什么风险？

#### 四、劳动关系解除终止环节

1、企业合法解除[劳动合同](#)，有时候需要支付经济补偿，有时候无需支付，到底哪些情形下需要支付经济补偿？

2、哪些情形下属于非法解雇员工，须承担哪些法律责任，是承担1年1个月工资的经济补偿还是1年2个月工资的赔偿金，代通知金是否要承担，劳动者能否要求恢复劳动关系？

3、解雇[绩效](#)考核不合格的员工，仲裁机构往往认定考核结果不客观，企业构成非法解雇，那么企业日常中该如何创制、收集证据，才能证明[绩效](#)结果客观上不合格？

4、实行末位淘汰制，以末位排名为由解雇员工，仲裁机构往往认定企业非法解雇员工那么企业日常中该如何做，才避免案件败诉，避免支付经济补偿或赔偿金？

5、《解除[劳动合同](#)通知书》如果表述不当，往往成为劳动者打赢官司的有力证据，企业该如何书写，才避免案件败诉而承担法律责任？

6、以“组织架构调整，无合适岗位安排”为由解雇员工，是非常符合常理的做法，但往往被仲裁机构认定企业非法解雇，企业该如何做，才避免案件败诉？

7、企业以“经济性裁员”名义解雇员工，是非常符合常理的做法，往往被认定非法解雇，企业该如何操作？对“经济型裁员”作出规定的法律文件到底有哪些？

8、企业与劳动者协商解除[劳动合同](#)并书面约定支付适当的经济补偿数额，事后劳动者追讨经济补偿的差额部分，仲裁机构很可能支持劳动者的诉求，企业日常中该如何创制、收集证据，才避免案件败诉？

9、能否与“三期妇女”协商解除，事后女员工反悔，追讨差额补偿或要求恢复劳动关系，企业该如何抗辩或事先怎样创制证据，才避免案件败诉？

10、[劳动合同](#)到期后，经常出现该终止的忘记办理终止手续，该续签的忘记办理续签手续，经过一段时间后企业才提出补办相关手续，但是员工却提出赔偿要求，企业风险非常大；那么企业该如何做，才确保规避上述败诉风险？

11、培训服务期未到期，而[劳动合同](#)到期，企业终止[劳动合同](#)的，仲裁期间往往被认定属于提前非法解除[劳动合同](#)，企业该如何做，才避免案件败诉？

---

12、企业出资培训后，员工离职，企业很难追回培训费用和其他成本，企业该如何做，才确保将风险降到最低，在起诉员工时也处于有利地位？

13、发放年终奖时，已经离职的劳动者回来追讨，往往追讨成功，企业该如何抗辩或日常中该怎样做，才确保无需支付离职劳动者的年终奖？

14、员工未提前 30 日通知企业即自行离职，是否构成违法解除？企业该如何做，才能降低风险成本？对于劳动者的辞职环节，有哪些必须注意的风险控制点？

15、解除[劳动合同](#)前未通知及征求工会的意见，是否构成非法解除？

## 五、违纪违规问题员工处理环节

1、处分、解雇劳动者，往往劳动者拒绝签收该通知书而导致企业的处分、解雇行为被认定为无效或非法行为，那么企业在日常中该如何做，才避免案件败诉？

2、劳动者欺诈应聘，事后被企业解雇，在仲裁期间，劳动者可能作出让企业措手不及的抗辩观点，企业该如何回应或者在日常中采取哪些防范策略？

3、对于违纪违规的恶意问题员工，他们往往拒绝提交《检讨书》或否认违纪违规的事实，企业该如何创制、收集证据，才避免案件败诉而承担法律责任？

4、如何进行违纪员工的事实调查、证据固定，对于违纪员工，部门经理应注意哪些日常细节问题？

5、对于违纪员工，事发后什么时间处理，如何书写《违纪违规处分通知书》？

6、怎样理解“严重违反用人单位的规章制度的”，如何在《惩罚条例》中详细明确违纪违规的“一般违反”、“较重违反”及“严重违反”？

7、直线部门经理擅自口头辞退员工，仲裁机构往往认定企业非法解雇员工，那么企业日常中该如何做，才避免案件败诉，避免直线经理越权处分员工？

8、劳动者不辞而别、无故旷工工，却主张被企业口头解雇，往往得到仲裁机构的支持那么企业日常中该如何做，才避免案件败诉？

9、怎样理解与界定“严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的”？

10、如何界定“重大损害”，“重大损害”是否必须体现为造成直接的经济损失？

11、如何追究“严重失职、严重违纪违规”者的法律责任？

12、采用“录音录象”方式创制、保留的证据，法院是否采信，企业内部 OA 系统或 ERP 系统上的资料能否作为证据使用，电子邮件、手机短信能否作为证据使用？

