
劳动法律法规讲解

(2天)

课程背景

你知道

- 何谓“可以约定事项”的充分利用
- 什么是同一劳动者不能二次约定试用期的5种情形
- 什么是防止出现违法解除的三条基本措施
- “可以订立无固定期限劳动合同”之前提条件是什么
- 何谓正确的无固定期限劳动合同规避之道
- 以集团公司名义制定的规章制度，能否当然地适用于集团下属各分/子公司
- 如何证明劳动者在试用期间不符合录用条件
- 培训服务期、保密协议、竞业限制及违约金等的法律法规吗
- 保密与竞业限制的订立、补偿与范围是什么
- 裁员四种情形下是否支付经济补偿金
- 终止劳动合同需支付经济补偿金的三种情形是什么
- 用人单位或劳动者主动提出协商一致解除劳动合同有什么区别吗
- 怎样应对法院支付令
- 劳动合同无效后如何支付劳动报酬
- 暑假期/寒假期工、实习生与非全日制用工的区别是什么
- 集体合同与劳动合同的联系与区别是什么
- 如何应对用工单位的连带责任

以上问题，将由国内著名劳动法/劳动关系管理实战专家、著名劳动争议预防与应对专家、员工健康管理专家、企业EAP设计/咨询专家毕春秋老师带您各个击破，为企业提供切实可行的实操解决方案，以防控企业面临的各种劳动法律法规风险

课程收益

- 1，带领学员对《劳动合同法》进行一次完整的梳理
- 2，帮助学员掌握非法务人员的劳动法律法规知识，并通过大量经典案例讲解从而将相关知识点运用于实际问题的解决之中
- 3，帮学员正确、完整、充分解读《劳动合同法》条文，并将有关内容拓展至《社会保险法》、《工伤保险条例》、《民法通则》领域，使相关知识系统有机结合，自成逻辑体系
- 4，通过学习，使学员能够掌握必备的劳动合同法律法规知识及风险防控技巧，以提高其劳动合同综合管理水平

课程对象：HR从业者/专员/主管/经理；企业中/高层管理人员；企业法务人员；员工关系管理专员等

课程特色：课堂讲授+案例分析+小组讨论+互动演练，突出实战性与实用性

课程大纲

第一编：招聘入职、劳动合同订立的法律法规问题

1. “如实告知”的核心
2. 岗位职责的有效签收问题
3. 劳动者“非如实说明事项”的担责问题
4. 劳动关系与劳动合同的关系问题
5. 事实劳动关系的决定性作用
6. 订立书面劳动合同及其时机问题
7. 用人单位自行拟定劳动合同文本的风险
8. 工作地点可能出现变动/搬迁的风险
9. “可以约定事项”的充分利用问题
10. 应聘期间提交虚假资料的应对
11. 入职之后提交虚假资料的应对
12. 合同是否有效的认定（部分和全部无效问题）
13. 中高级人员入职前的背景调查
14. 扣押劳动者身份证等的责任问题
15. 缺乏必备条款的劳动合同文本的责任问题
16. 劳动报酬、劳动条件等标准约定不明确的问题

第二编：试用期的法律法规问题

1. 试用期的立法初衷
2. 同一劳动者不能二次约定试用期的 5 种情形
3. 延长试用期的风险
4. 合同仅约定试用期的风险
5. “试用期间用人单位可以无条件解除劳动合同”的错误认知
6. “应当向劳动者说明理由”的潜台词
7. 违法解除的比支付经济赔偿金（2N）更为严重的后果
8. 防止出现违法解除的三条基本措施
9. 试用期精细管理的意义
10. 非全日制用工的试用期约定问题
11. 违法约定试用期与延长试用期的赔偿责任（2N）

第三编：无固定期限劳动合同的法律法规问题

1. “可以订立无固定期限劳动合同”之前提条件及其运用
2. 对是否存在第三十九条和第四十条第一、第二项规定的情形进行梳理和评估
3. 正确的无固定期限劳动合同规避之道
4. 应订立无固定期限劳动合同而未订立的法律风险

第四编：企业规章制度制定与执行的法律法规问题

-
1. 工会或职工代表大会的全程参与问题
 2. 证据材料的保存问题
 3. 公示或告知问题
 4. 告知以签名确认为最妥
 5. 将送达视为告知
 6. 以集团公司名义制定的规章制度，能否当然地适用于集团下属各分/子公司的问题

第五编：违反公司规章制度员工处理的法律法规问题

1. 如何证明劳动者在试用期间不符合录用条件
2. 如何（先发制人地）制定规章制度
3. 如何界定严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害
4. 如何界定双重劳动关系
5. 劳动者的“欺诈”情形及其应对问题
6. 被依法追究刑事责任的认定问题
7. 单方解除劳动合同是否应当事先将理由通知工会的问题

第六编：培训服务期、保密协议、竞业限制及违约金等法律法规问题

1. 合同期满，但服务期尚未结束的处理问题
2. 三条应对措施
3. 用人单位不得要求支付违约金的情形
4. 试用期不能要求支付违约金的情形
5. 服务期与正常工资调整的问题
6. 保密、竞业限制、竞业禁止的区别与联系
7. 保密与竞业限制的订立、补偿与范围
8. 违约金约定的原则
9. 竞业限制的年限
10. 竞业限制的补偿标准
11. 竞业限制的具体操作技巧
12. 用人单位可以约定违约金的两种情形
13. 劳动者赔偿责任的三个构成要件

第七编：劳动关系解除或终止的法律法规问题

1. 用人单位试图通过单位变更、合并或分立等方式免除自己法律责任、排除劳动者权利的问题
2. 任何形式的劳动合同，只要双方协商一致，均可进行解除
3. 劳动合同的预告解除
4. “书面形式”明确申请解除时间的重要性
5. 劳动者未遵守提前通知义务的赔偿责任
6. 上市公司如何规避社保购买

-
7. 如何确保规章制度的合法性
 8. 存在劳动者随时解除合同风险之情形
 9. “何为“N+1”及其标准
 10. +1 的误读、误解、误会，借用、盗用、滥用
 11. 合同解除过程中的法定程序
 12. “不胜任工作”与“客观情况”的界定
 13. 裁员的法定程序
 14. 裁员六大实操要点
 15. 裁员四种情形下是否支付经济补偿金
 16. 终止执行问题
 17. 工会在程序合法中的重要甚至至关重要的作用
 18. 终止劳动合同需支付经济补偿金的三种情形
 19. 应书面通知劳动者劳动合同顺延
 20. 不出具正常且已完成解除或终止合同手续的员工的“解除或终止证明”的风险
 21. 出具未完成解除或终止劳动合同的员工的“解除或终止证明”的风险
 22. 拒绝或延迟办理档案转移手续的风险
 23. 约定合同解除或终止后，员工应配合办理工作交接
 24. 经济补偿金的支付时限
 25. 对于加班费的追讨时限及其举证责任

第八编：经济补偿金、经济赔偿金相关的法律法规问题

1. 用人单位或劳动者主动提出协商一致解除劳动合同的补偿问题
2. 经济补偿金的基数及年限计算标准，以及与《劳动合同法实施条例》第二十条的比较
3. 经济补偿与经济赔偿的区别与联系
4. 经济补偿与经济赔偿的计算基数
5. 经济补偿与经济赔偿的计算年限
6. 2008年1月1日前后关于经济补偿与经济赔偿的若干问题
 - 6.1. 分段计算
 - 6.2. 各自计算
 - 6.3. 08年前后的补偿标准

第九编：劳动报酬的法律法规问题

1. 法院支付令的应对问题
2. 加班申请策略
3. 月薪制人员加班策略
4. 延时加班及其处罚
5. 有可能直接适用于仲裁、诉讼阶段的条款
6. 劳动合同无效后劳动报酬的支付问题
7. 约定不明时劳动报酬如何确定

第十编：特殊用工的法律法规问题

-
1. 非全日制用工的概念
 2. 预防式订立书面协议或合同
 3. 暑假期/寒假期工、实习生与非全日制用工的区别
 4. 非全日制用工劳动报酬
 5. 非全日制用工的终止用工
 6. 非全日制用工不得约定试用期
 7. 非全日制用工劳动合同

第十一编：集体劳动合同的法律法规问题

1. 立法脉络
2. 立法初衷
3. 《广东省企业集体合同条例》的施行
4. 集体合同与劳动合同的联系与区别
5. 潜在影响

第十二编：劳务派遣相关的法律法规问题

1. 劳务派遣公司注册资本的提高
2. 劳动报酬、社会保险费、管理费应分别约定，不可笼统打包
3. 同工同酬的进一步明确
4. 临时性、辅助性、替代性岗位的进一步明确
5. 用工单位的连带责任及其处罚力度
6. 发包组织对个人承包经营者资质、实力的评估与劳动用工风险