
《劳动合同法》下的劳动争议疑点难点热点问题全解与应对

(2天)

课程背景

你知道

- 如何从制度上防范劳动者的应聘欺诈
- 法人代表、董事长、专职股东等应否签订劳动合同
- 人民法院对于计件工资的加班工资如何认定和计算吗
- 试用期以“不胜任工作”为由解除劳动合同的风险是什么
- 合理规避无固定期限劳动合同的 5 条应对措施是什么
- 非国有且无工会的企业如何组建职工代表大会
- 如何提前创制和留存证据，并确保其真实性、合法性、有效性
- 录音、录像、电子邮件、手机短信等作为证据材料的风险及其应对有哪些
- 合同期满，但培训服务期尚未结束的 3 条应对措施是什么
- 六种特殊情形的合同解除技巧是什么
- 能否与“三期妇女”协商解除劳动合同
- 劳动者可否同时主张经济补偿和经济赔偿
- 何谓工资总额
- 怎样理解“上下班途中”
- 劳动者与劳务派遣单位能否签订无固定期限劳动合同
- 质证与辩论需要注意哪些关键问题
- 能否规定女职工违反计划生育的属于严重违反单位的规章制度，单位可以解除劳动合同

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、员工心理健康管理专家、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》下的劳动争议疑/难/热点问题进行全面解析
- 2，通过大量经典案例对所有疑/难/热点问题给出逐一应对措施
- 3，帮助学员短时间内掌握劳动争议中法律法规要点，以期立竿见影运用于实际工作之中
- 4，通过学习，拓展学员视野，提高学员的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 招聘入职与劳动合同订立中的疑/难/热点问题

1. 如何从制度上防范劳动者的应聘欺诈
2. 应聘期间与入职之后提交虚假资料的应对策略与措施
3. 《入职通知书》与《录用通知书》的异同及其表述风险
4. 《入职登记表》、《员工手册》、《劳动合同》等文件上关于欺诈行为的个人声明的法律责任
5. 出具《离职证明》的法律意义
6. 入职体检的必要性
7. 聘用实习生的应对策略
8. 聘用退休/内退/停薪留职/待岗人员的风险及应对措施
9. 关于“如实告知”、“有权了解”、“如实说明”的法律内涵与具体实践
10. 何时订立书面劳动合同为最佳
11. 用人单位自行拟定劳动合同文本的风险
12. 劳动合同未经劳动部门备案是否有效
13. 工作地点可能出现变动/搬迁的风险与预防
14. 劳动合同文本中“可以约定事项”的充分利用
15. 劳动者恶意拖延或拒签劳动合同的风险与应对
16. 法人代表、董事长、专职股东等应否签订劳动合同
17. 补签或倒签劳动合同是否有效
18. 双倍工资差额能否追加 25%、100%的赔偿金
19. 未签劳动合同应支付双倍工资，其计算基数是基本工资还是工资总额
20. 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

第二编 试用期中的疑/难/热点问题

1. 纠正“试用期间用人单位可以无条件解除劳动合同”的错误认知
2. “应当向劳动者说明理由”的潜台词
3. 违法约定试用期/延长试用期的法律后果（2N）
4. 违法解除的比支付经济赔偿金（2N）更为严重的后果
5. 防止出现试用期违法解除的三条基本措施
6. 合同仅约定试用期的风险
7. 不能二次约定试用期的 5 种情形
8. 非全日制用工中约定试用期的法律风险
9. 劳动者岗位职责/要求/目标的设定与有效签收
10. 不符合录用条件的内涵与外延
11. 如何撰写《试用不合格通知书》
12. 优先裁减试用期员工的风险
13. 处理不合格员工的最佳时段
14. 试用期以“不胜任工作”为由解除劳动合同的风险

第三编 无固定期限劳动合同中的疑/难/热点问题

1. 无固定期限劳动合同是洪水猛兽吗

-
2. “可以订立无固定期限劳动合同”的法律内涵
 3. 应订立无固定期限劳动合同而未订立的法律风险
 4. 如果劳动者在第二次固定期限劳动合同到期时，仍未提出续订劳动合同的，可否不续订
 5. 合理规避无固定期限劳动合同的 5 条应对措施
 6. 由于非工伤理由的医疗期、女性三期等原因延续劳动合同，从而导致劳动者工龄满十年，能否拒签无固定期限劳动合同

第四编 企业规章制度的制定与执行中的疑/难/热点问题

1. 如何先发制人地制定规章制度
2. 企业规章制度中常见的误区
3. 非国有且无工会的企业如何组建职工代表大会
4. 如何防范不健全或违法的规章制度导致劳动者被迫解除劳动合同
5. 规章制度中能否规定对劳动者进行罚款
6. 工会或职工代表大会的法定参与权
7. 证据材料的法律意义
8. 公示或告知的必要性
9. 告知的最佳方式
10. 送达的法律意义
11. 以集团公司名义制定的规章制度的适用性问题
12. 被依法追究刑事责任的认定
13. 单方解除劳动合同不事先将理由通知工会的风险
14. 如何提前创制和留存证据，并确保其真实性、合法性、有效性

第五编 违反企业规章制度的劳动者处理中的疑/难/热点问题

1. 如何应对劳动者拒签《警告信》
2. 如何应对劳动者拒交《检讨书》或否认违纪违规事实
3. 如何进行违纪员工的事实调查和证据固定
4. 处理违纪违规员工的最佳时段是什么
5. 如何界定一般/较重/严重违反用人单位的规章制度
6. 如何规避或降低因直线部门经理擅自口头辞退员工，从而导致的违法解除风险
7. 企业如何避免因劳动者不辞而别/无故旷工而导致的仲裁或诉讼
8. 录音、录像、电子邮件、手机短信等作为证据材料的风险及其应对
9. 如何界定“严重违反用人单位的规章制度”
10. 如何界定“严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害”
11. 如何界定“重大损害”
12. 如何追究“严重失职、严重违纪违规”者的法律责任

第六编 培训服务期、保密协议、竞业限制及违约金中疑/难/热问题

1. 合同期满，但培训服务期尚未结束的 3 条应对措施
2. 用人单位不得要求劳动者支付关于服务期约定的违约金的情形
3. 用人单位试用期不能要求劳动者支付培训违约金的情形

-
4. 服务期与正常工资调整
 5. 保密、竞业限制、竞业禁止的区别与联系
 6. 保密与竞业限制的订立、补偿与范围
 7. 违约金约定的原则
 8. 竞业限制的年限
 9. 竞业限制的补偿标准
 10. 竞业限制的具体操作技巧
 11. 用人单位可以约定违约金的两种情形
 12. 劳动者赔偿责任的三个构成要件

第七编 劳动关系的解除或终止中的疑/难/热点问题

1. 用人单位通过单位变更/合并/分立等方式免除自己责任、排除劳动者权利的法律风险
2. 任何形式的劳动合同（包括无固定期限合同），只要双方协商一致，均可进行解除
3. 劳动者的预告解除
4. 劳动者的立即解除
5. 代通知金
6. 裁员的法律风险及其管控
7. 六种特殊情形的合同解除
8. 终止劳动合同需支付经济补偿金的三种情形
9. 未书面通知劳动者劳动合同顺延的风险
10. 出具/不出具“解除或终止证明”的法律风险
11. 如何避免劳动者协商解除后追讨经济补偿金的差额部分
12. 《解除劳动合同通知书》的撰写要点
13. 如何处理绩效考核不合格的员工
14. 末位淘汰制可行吗
15. 能否以“组织架构调整，无合适岗位安排”为由解除合同
16. 能否与“三期妇女”协商解除劳动合同

第八编 经济补偿金、经济赔偿金中的疑/难/热点问题

1. 用人单位需支付经济补偿的情形
2. 用人单位需支付经济赔偿的情形
3. 劳动者可否同时主张经济补偿和经济赔偿
4. “50%额外经济补偿金”是否继续适用
5. 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及其操作技巧
6. 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
7. 经济补偿与经济赔偿
- 7.1. 经济补偿与经济赔偿的区别与联系
- 7.2. 经济补偿与经济赔偿的计算基数
- 7.3. 经济补偿与经济赔偿的计算年限
- 7.4. 2008年1月1日前后关于经济补偿与经济赔偿的若干问题
8. 实操中的特例
- 8.1. 分段计算

-
- 8.2 . 各自计算
 - 8.3 . 08 年前后的补偿标准

第九编 薪酬福利与加班中的疑/难/热点问题

- 1 . 何谓工资总额
- 2 . 调岗与调薪
- 3 . 员工的失职与违纪违规与薪酬调整处理策略
- 4 . 婚/病/产/丧/年休假的享受条件及工资待遇标准
- 5 . 如何规避离职员工追讨年终奖
- 6 . 值班与加班
- 7 . 加班加点工资支付的常见误区
- 8 . 用人单位如何降低加班费成本
- 9 . 劳动者自行加班需否支付加班工资
- 10 . 如何应对劳动者主张入职以来的加班费
- 11 . 工作/法定节假日加班，能否安排补休而不予支付加班费
- 12 . 加班的法律风险及其管控
 - 12.1 . 加班申请策略
 - 12.2 . 月薪制人员加班策略
 - 12.3 . 延时加班及其处罚
- 13 . 对法院支付令的应对
- 14 . 有可能直接适用于仲裁、诉讼阶段的《劳动合同法》第八十五条
- 15 . 如何根据绩效考核结果扣减员工绩效奖金

第十编 《工伤保险法》及《社会保险条例》中的疑/难/热点问题

- 1 . 关于工伤的界定
- 2 . 不得认定工伤的情形
- 3 . 怎样理解“上下班途中”
- 4 . 发生工伤事故，用人单位需承担哪些费用
- 5 . 如何应对工伤员工借故拒绝复工并不断休假
- 6 . 劳动者能否同时要求用人单位和第三方支付人身伤害赔偿
- 7 . 用人单位能否以商业保险替代工伤赔偿
- 8 . 如何签订工伤事故的私下和解协议
- 9 . 非法用工单位死亡人员的一次性赔偿标准
- 10 . 用人单位分立/合并/转让情况下的工伤保险责任
- 11 . 用人单位实行承包经营情况下的工伤保险责任
- 12 . 借调员工的工伤保险责任
- 13 . 企业破产的工伤保险责任
- 14 . 员工因工伤事故而下落不明的处理
- 15 . 员工被派遣出境工作的情形
- 16 . 再次发生工伤的伤残津贴
- 17 . 非全日制用工是否享受工伤保险
- 18 . 退休职工在退休返聘期间受到伤害，是否认定为工伤

-
19. 在劳动能力鉴定与工伤认定的联系与区别
 20. 工伤事故伤残鉴定与交通事故伤残鉴定的区别
 21. 用人单位拖欠社保的法律责任
 22. 用人单位不足额缴纳社保的法律责任
 23. 劳动者与单位签订的不愿意购买社保的协议是否有效
 24. 试用期间是否必须缴纳社会保险
 25. 如何处理女员工未婚先孕/生育
 26. 如何处理怀孕女员工提出的长期休假保胎，直至修完产假

第十一编 劳务派遣中的疑/难/热点问题

1. 派遣工“第三签”时，能否要求签订无固定期限劳动合同
2. 采用劳务派遣用工方式，能否异地参保
3. 用工单位如何行使对派遣员工的退还或退换权
4. 如何处理违反用工单位规章制度的派遣员工
5. 部分劳务公司很可能面临关闭停业，原来的派遣工的劳动关系如何处理
6. 业务外包与劳务派遣的本质区别有哪些
7. 用工单位如何应对派遣合作争议和劳动争议
8. 劳务派遣公司注册资本的提高
9. 劳动报酬、社会保险费、管理费应分别约定，不可笼统打包
10. 同工同酬的进一步明确
11. 临时性、辅助性、替代性岗位的进一步明确
12. 用工单位的连带责任及其处罚力度
13. 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
14. 如何正确分配劳务派遣单位和用工单位各自承担的责任
15. 如何理解《劳动合同法》第十四条第二款第（3）项与第五十八条第二款之间的关系
16. 劳动者与劳务派遣单位能否签订无固定期限劳动合同
17. 如何正确理解和把握被派遣劳动者的同工同酬权
18. 劳务派遣中，竞业限制和服务期的适用
19. 如何正确认定劳务派遣中的劳动报酬支付主体
20. 被派遣劳动者能否依据劳动合同法第三十七条自由辞职
21. 被派遣劳动者擅自离职，给用工单位造成损失，派遣单位是否承担连带责任
22. 劳务派遣中，用工单位是否能够与被派遣劳动者约定试用期
23. 用工单位因经济性裁员，将派遣员工退回；劳务派遣单位能否与员工解除劳动合同

第十二编 劳动争议中的疑/难/热点问题

1. 用人单位败诉的主要原因是什么
2. 如何避免公开审理的风险
3. 申请仲裁的时效如何计算；如何理解“劳动争议发生之日”
4. 书写答辩书的注意事项
5. 质证与辩论需要注意哪些关键问题
6. 举证责任如何分配，无法举证的后果有哪些
7. 未休年休假的补偿，仲裁时效怎么计算

-
8. 病假期间，未签劳动合同要不要付双倍工资
 9. 现阶段如果员工要求社会保险按照实际工资来补差缴纳，人民法院是否支持
 10. 人民法院对于计件工资的加班工资如何认定和计算
 11. 用人单位未及时、足额支付劳动报酬或缴纳社会保险，劳动者能否单方解除劳动合同
 12. 劳动合同法实施后，25%的经济补偿金是否还继续适用
 13. 关于对劳动者书面承诺放弃社会保险缴纳，之后反悔要求补缴的仲裁时效适用问题
 14. 劳动者是否可以建立两重或以上的劳动关系
 15. 关于专业技术培训的问题
 16. 如果用人单位非法解除劳动合同，劳动者主张撤销、继续履行并支付工资怎么办
 17. 劳动者解除劳动合同需否赔偿用人单位的招录费用
 18. 企业能否在规章制度中制定对劳动者进行处罚的条款，法律依据是什么
 19. 员工工伤期间企业多次发函要求补签劳动合同，员工不同意，可否通知与其解除合同
 20. 竞业禁止时，如果双方同意按低于最低生活保障支付补偿金，是否合法有效
 21. 用人单位未依法缴纳医保，在劳动关系存续期间产生的医疗费用可否赔偿
 22. 如何理解《妇女权益保护法》规定的单位不能因为女职工怀孕、生育而解除劳动合同
 23. 能否规定女职工违反计划生育的属于严重违反单位的规章制度，单位可以解除劳动合同