
劳动争议管理

(1天)

课程背景

你知道

- 什么是劳动争议的一般受理范围
- 什么是劳动争议的特殊受理范围
- 不属于劳动争议的纠纷有哪些
- 劳动争议的基本处理程序是什么
- 仲裁效力之立即生效的情形有哪些（有限的一裁终局）
- 何谓劳动仲裁举证中的一般原则和特殊原则
- 发生劳动争议时的主要证据有哪些
- 什么是静态依据与动态证据
- 如何创制、固定与留存证据
- 如何规范劳动合同解除程序
- 何谓劳动争议的事前预防、事中应对与事后总结

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，让学员全面了解劳动争议的全部流程
- 2，帮助学员在今后之协商、调解、仲裁、诉讼程序上掌握精准详实的法律依据与法律准则
- 3，为学员提供有关劳动争议全部流程中所涉及的经典案例分享
- 4，帮助企业建立和规范积极的劳动合同管理技巧
- 5，为企业构筑劳动争议风险管控的最后一道防线

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

第一章 劳动争议的一般与特殊受理范围

1. 劳动争议的一般受理范围（《劳动争议调解仲裁法》第二条）
 - 1.1. 因确认劳动关系发生的争议
 - 1.2. 因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议
 - 1.3. 因开除、除名、辞退员工和员工辞职、自动离职发生的争议
 - 1.4. 因工作时间、休息休假、社会保险、福利、培训以及劳动保护发生的争议

-
- 1.5. 因劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或赔偿金等发生的争议
 - 1.6. 法律、法规规定的其他劳动争议
 2. 劳动争议的特殊受理范围
 - 2.1. 社会保险争议
 - 2.2. 事业单位人事争议
 - 2.3. 企业改制引发的争议
 - 2.4. 加付赔偿金争议
 - 2.5. 退休人员再就业争议
 - 2.6. 停薪留职、内退、待岗及放长假人员再就业争议
 3. 不属于劳动争议的纠纷（《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（二）》第七条）
 - 3.1. 劳动者请求社会保险经办机构发放社会保险金的纠纷
 - 3.2. 劳动者与用人单位因住房制度改革产生的公有住房转让纠纷
 - 3.3. 劳动者对劳动能力鉴定委员会的伤残等级鉴定结论或者对职业病诊断鉴定委员会的职业病诊断鉴定结论的异议纠纷
 - 3.4. 家庭或者个人与家政服务人员之间的纠纷
 - 3.5. 个体工匠与帮工、学徒之间的纠纷
 - 3.6. 农村承包经营户与受雇人之间的纠纷

第二章 劳动争议的处理程序

1. 协商程序
 - 1.1. 自行和解
 - 1.2. 工会或第三方参加和解
 - 1.3. 和解协议的法律效力
2. 调解程序：申请；受理；调查；调解；制作调解协议书
3. 仲裁程序
 - 3.1. 案件受理阶段
 - 3.2. 调查取证阶段
 - 3.3. 调解阶段
 - 3.4. 裁决阶段
 - 3.5. 调解或裁决的执行阶段
4. 仲裁效力之立即生效（有限的一裁终局）
 - 4.1. 追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金，不超过当地月最低工资标准 12 个月金额的争议
 - 4.2. 因执行国家的劳动标准在工作时间、休息休假、社会保险等方面发生的争议
 - 4.3. 对裁决不服，有证据证明裁决有下列情形之一的，可自收到裁决书之日起 15 日内向法院提起诉讼
 - (1) 适用法律、法规确有错误的
 - (2) 劳动争议仲裁委员会无管辖权的
 - (3) 违反法定程序的
 - (4) 裁决所根据的证据是伪造的
 - (5) 对方当事人隐瞒了足以影响公正裁决的证据的
 - (6) 仲裁员在仲裁该案时有索贿受贿、徇私舞弊、枉法裁决行为的

5. 诉讼程序：人民法院依法对劳动争议案件进行审理和裁判的活动。劳动争议调解、仲裁和诉讼的衔接

5.1. 不需申请调解和仲裁，直接进入诉讼

5.2. 经过调解进入诉讼

5.3. 申请仲裁但仲裁委不予受理，当事人向法院起诉

5.4. 仲裁委逾期未作出受理决定或仲裁裁决，当事人直接提起诉讼的，法院应予受理

5.5. 不服仲裁裁决而起诉

第三章 劳动仲裁中的举证责任

1. 一般原则：谁主张，谁举证

2. 特殊原则

2.1. 《解释（一）》第13条：因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任

2.2. 《解释（三）》第9条：劳动者主张加班费的，应当就加班事实的存在承担举证责任。但劳动者有证据证明用人单位掌握加班事实存在的证据，用人单位不提供的，由用人单位承担不利后果

2.3. 《工伤保险条例》：对于工伤认定，劳动者认为是工伤而用人单位不认为是工伤的，由用人单位负举证责任

3. 发生劳动争议时的主要证据

3.1. 劳动合同

3.2. 《员工手册》

3.3. 其它证据

(1) 《解聘函》——提前30天作出并通知员工。诉讼的时效与《解聘函》有直接关系

(2) 工资签收单

(3) 病假的证明材料及相关资料

(4) 医生的处方等

第四章 劳动仲裁与诉讼的经典案例分析

1. 未签劳动合同的双倍工资

(案例一)

2. 追讨加班费及社会保险

(案例二)

3. 无固定期限劳动合同

(案例三)

4. 违法解除劳动合同经济赔偿金

(案例四)

5. 试用期不合格及不胜任工作

(案例五)

6. 违反培训协议服务期

(案例六)

第五章 企业败诉原因及其应对

1. 企业败诉的原因
 - 1.1. 不能有效判断有利证据，反而为对方举证
 - 1.2. 不利于企业的自认行为
 - 1.3. 未按要求进行举证
 - 1.4. 未充分认识仲裁程序的重要性
 - 1.5. 不能充分利用反诉
2. 静态依据要规范
 - 2.1. 内容合法、法定程序、公示公告
 - 2.2. 员工签收或企业送达
3. 动态证据要充分
 - 3.1. 正确区分客观事实与法律事实
 - 3.2. 证据的创制、固定与留存
4. 解除程序要规范
 - 4.1. 告知工会
 - 4.2. 书面送达解除通知
5. 劳动争议的事前、事中与事后管理
 - 5.1. 事前预防
 - 5.2. 事中应对
 - 5.3. 事后总结