
劳动仲裁与诉讼的应对

(1天)

课程背景

你知道

- 劳动仲裁与诉讼的特点、现状与影响吗
- 劳动仲裁与诉讼有什么应对策略
- 什么是劳动仲裁的基本程序与应对措施
- 什么是劳动诉讼的基本程序与应对措施
- 劳动仲裁中的举证责任有哪些
- 发生劳动争议的主要证据有哪些
- 企业败诉的主要原因是什么
- 什么是静态依据与动态证据
- 如何构建有效的劳动争议内部防范机制
- 如何积极稳妥处理劳动争议

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，让企业重新审视企业内部各项管理制度的合法性、合理性和法律规避作用力
- 2，为企业调查、处理员工违纪问题提供详实的法律依据和准则
- 3，为企业提供处理棘手的劳动用工和劳动关系问题的指引
- 4，有效促进企业建立和规范积极的管理秩序
- 5，为企业提供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 劳动仲裁与诉讼的特点、现状、影响与应对策略

1. 特点
 - 1.1 . 纠纷类型多样化
 - 1.2 . 纠纷主体多样化
 - 1.3 . 群体性案件增加
 - 1.4 . 案件复杂化
 - 1.5. 审理难度增加

2. 现状

2.1. 劳动争议案件频发，并呈上升趋势

2.2. 近几年出台的政策法规统计

3. 新法实施对单位用工管理的影响

3.1. 粗放管理不能避免劳资纠纷的发生

3.2. 简单管理不能适应劳动者觉醒的权利意识

3.3. 违法管理不能压制劳动者的维权诉求

4. 应对策略

4.1. 法律法规政策的持续出台与实施，劳动争议案件的持续递增与爆发，客观上要求企业应迅速构建行之有效的劳动争议风险防范机制

4.2. 企业应解决无法证明劳动者“不合格、不胜任、严重失职、严重违纪违规”等的疑难杂症，进行合法有效的“调岗调薪、裁员解除”

4.3. 企业应改变“传统式、粗放式、简单式、随便式、违法式”的管理，迈向“现代化、精细化、程序化、科学化、法制化”管理

第二章 劳动仲裁程序与应对

1. 基本程序

1.1. 案件受理阶段

1.2. 调查取证阶段

1.3. 调解阶段

1.4. 裁决阶段

1.5. 调解或裁决的执行阶段

2. 仲裁效力之立即生效（有限的一裁终局）

2.1. 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

2.2. 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

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

3.1. 适用法律、法规确有错误的

3.2. 劳动争议仲裁委员会无管辖权的

3.3. 违反法定程序的

3.4. 裁决所根据的证据是伪造的

3.5. 对方当事人隐瞒了足以影响公正裁决的证据的

3.6. 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

第三章 劳动诉讼程序与应对

1. 不需申请调解和仲裁，直接进入诉讼

2. 经过调解进入诉讼

3. 申请仲裁但仲裁委不予受理，当事人向法院起诉

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. 不服仲裁裁决而起诉

第四章 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

第五章 劳动仲裁与诉讼的应对与预防

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
6. 劳动争议预防的重点
 - 6.1. 正确理解和使用劳动保障法律法规政策
 - 6.2. 建立和完善规范的单位规章制度

6.3. 合理合法处置与员工的劳动关系

7. 构建有效的劳动争议内部防范机制

7.1. 建立员工参与或影响决策的管理机制

7.2. 在企业内部创造有利的群体环境和人际氛围

7.3. 创造良好的工作条件，落实安全生产

7.4. 做好员工关系管理

7.5. 建立健全相关组织（工会，职代会，劳调会等）

7.6. 具体实操要点

(1) 签订好劳动合同

(2) 调整好工资结构

(3) 选择好工时制度

(4) 续订好劳动合同

(5) 依法解除/终止劳动合同（违法解除失败，意味着员工关系管理走上“不归路”）

8. 如何积极稳妥处理劳动争议

8.1. 分清法律关系和争议类型

8.2. 做好书面记录，固定争议事实，主动应诉

8.3. 明晰单位应承担的责任

8.4. 与员工耐心细致地沟通交流

8.5. 及时根据调解意向达成和解协议

8.6. 从劳动争议中发现用工管理的盲区，提出合理化建议，防止同类型争议的发生