

劳动合同法课程大纲：

第一章 招聘入职中的法律知识要点与风险防控

1. 劳动者应聘期间/入职之后提交虚假资料的风险及其应对
2. 入职体检的必要性
3. 用人单位不签订劳动合同的风险
4. 劳动者恶意拖延或拒签劳动合同的风险以及如何设计《签订劳动合同通知书》和《终止劳动关系通知书》
5. 用人单位自行拟定劳动合同文本的风险
6. 工作地点可能出现变动/搬迁的风险与预防
7. 劳动合同文本中“可以约定事项”的充分利用

第二章 试用期中的法律知识要点与风险防控

1. 试用期及合同期的约定风险
2. “试用条件”与“录用条件”/“转正条件”的区别与联系
3. 《入职通知书》与《录用通知书》的异同及其表述风险（试用期不符合录用条件与合同期不胜任工作的异同）
4. 试用期以“不胜任工作”为由解除劳动合同的风险
5. 劳动者在试用期因不合格被解除劳动合同，是否需赔偿培训费？
6. 如何撰写《试用不合格通知书》？
7. 防止出现试用期违法解除的三条基本措施

第三章 工资标准及加班费中的法律知识要点与风险防控

- 1.工资总额的概念与构成
- 2.不属于工资的范畴
3. 如何设计工资结构以降低加班费成本？
- 4.加班与值班的区别
- 5.如何认定无故拖欠工资？
- 6.不属于克扣工资的情况
- 7.工资标准争议的举证责任
- 8.如何避免未经批准自行加班，并于离职后追讨加班费？
- 9.工作/法定节假日加班，能否安排补休而不予支付加班费？

第四章 绩效奖及年终奖支付中的法律知识要点与风险防控

1. 年终奖的相关界定
2. 双方合同没有涉及年终奖问题，但公司规章制度规定离职后不支付年终奖是否有效？
3. 被裁员工能获取年终奖和“双薪”吗？
4. 把工资的一部分作为奖金，每个月扣除，留到年底再发，这种做法合法吗

5. 劳动合同未约定离职后提成的支付问题，也未以明确的方式约定提成计算方法，且事后亦未达成协议，员工离职时可否不支付？
6. 双方约定离职后提成不再支付或减半支付是否有效？
7. 年终奖是否应计算入经济补偿金/经济赔偿金的基数中？

第五章 工伤保险待遇中的法律知识要点与风险防控

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. 停工留薪期的确定
6. 如何应对工伤员工借故拒绝复工并不断休假？
7. 员工能否既要求单位支付工伤待遇同时又要求第三方支付人身伤害赔偿？
8. 用人单位能否以商业保险替代工伤赔偿？
9. 如何签订工伤事故的私下和解协议？
10. 未足额缴纳社保所产生的工伤保险待遇差额？

第六章 培训服务期、保密协议、竞业限制及违约金中的法律知识要点与风险防控

1. 本合同期内由甲方出资培训并签订协议的，如合同期满而服务期尚未到期的
2. 保密、竞业限制、竞业禁止的区别与联系
3. 违约金支付（培训服务期&竞业限制）
4. 保密与竞业限制实操
5. 劳动者赔偿责任的三个构成要件

第七章 处理严重违纪违规劳动者中的法律知识要点与风险防控

1. 违法解除的比支付经济赔偿金（2N）更为严重的后果是什么？
2. 确保规章制度内容合法、程序合法——即已通过如下程序：
3. 确保劳动者违纪违规的事实与规章制度的规定相符合。
4. 如何应对劳动者否认违纪违规事实、拒交《检讨书》、拒签《警告信》、《解除/终止劳动合同通知书》？
5. 处理违纪违规员工的最佳时段是什么？
6. 出具/不出具“解除/终止劳动合同证明”的风险及其应对
7. 违纪违规员工的薪酬调整处理策略

第八章 不胜任工作中的法律知识要点与风险防控

1. 不能胜任工作：不能按要求完成任务或工作量。
2. 劳动者拒绝签署岗位职责/绩效目标/工作量考核结果，怎么办？

3. . 末位淘汰制的执行风险与应对

第九章 协商一致解除劳动合同中的法律知识要点与风险防控

1. 低于法定标准支付经济补偿有无法律风险？
2. 如何规避法定标准下支付经济补偿金的法律风险？
3. 用人单位如何规范离职管理以及离职手续办理？

第十章 调岗调薪中的法律知识要点与风险防控

1. 双方协商调岗调薪的相关法律规定
2. 用人单位可以单方调岗的法律依据
3. 其他用人单位可以单方调岗的情形
4. 如何做到单方面的调薪能最大程度地降低企业法律风险？
5. 用人单位调整劳动者薪资的基本程序
6. 如何在劳动合同中明确约定调岗调薪的条件？

第十一章“泡病假”中的法律知识要点与风险防控

1. 泡病假的目的
2. 泡病假的表现形式
3. 泡病假的应对措施

第十二章 问题员工管理中的人力资源管理预防策略

1. 劳动合同变更制度
2. 入职登记表和招工名册的主要内容、设计技巧和注意事项
3. 如何约定工作岗位/内容，以化解可能产生的违约侵权及带来的法律风险？
4. 如何约定工作岗位/内容，以便未来调整岗？
5. 直线部门经理擅自口头解除员工劳动关系的应对策略与措施
6. 离职申请表及离职协议的主要内容、撰写技巧和注意事项