

《新形势下劳动者权益保护法律实务讲座》

杨卫华

【课程背景】

《劳动合同法》及其实施条例、《劳动合同法》修正案、《社会保险法》、《工伤保险条例》（修订）等一系列法律法规的颁布实施，使得我国劳动关系领域发生了巨大的变化。在新的形势下，劳动者需要了解与自身相关的法律知识，以恰当的方式，合理、合法地维护自身的合法权益，这样，才能不盲从、不以为过激的甚至违法的方式维权。

【课程收益】

- ★ 了解新形势下劳动用工的变化发展；
- ★ 熟悉劳动关系中劳动者的基本权益；
- ★ 提升劳动者运用劳动法律维护合法权利的实际能力。

【适用对象】

工会负责人、工会委员及其他工会工作者；普通劳动者。

【课程特色】

重点突出，逻辑清晰；强调实战，学之能用；案例真实，剖析详尽。

【课程时长】 5—7 小时

【课程大纲】

一、劳动关系面临的新形势和挑战

- 1、《劳动合同法》立法背景是怎样的？
- 2、《劳动合同法》有哪些新的规定新的变化？
- 3、劳动关系呈现怎样的发展趋势？
- 4、新形势下企业劳动关系管理面临哪些巨大的挑战？
- 5、劳动关系领域有哪些重要的司法解释和政策文件？

二、劳动关系的建立与试用期

- 1、如何看待就业歧视？
- 2、体检应在何时进行？应聘人员有健康问题单位可以不招用吗？
- 3、员工信息登记表应当注意哪些问题？
- 4、劳动者不能提供离职证明时，单位能招用吗？
- 5、什么是劳动关系？什么是劳务关系？两种关系有何区别和联系？
- 6、退休人员、内退人员、下岗待岗人员、放长假人员，跟单位是劳动关系吗？需要缴纳社会保险吗？出现“工伤”如何处理？
- 7、哪些主体是“用人单位”？符合什么条件才是“员工”？
- 8、什么是事实劳动关系？单位可以随时提出终止事实劳动关系吗？需要支付经济补偿金吗？

- 9、新员工不与企业签订劳动合同，单位可以终止劳动关系吗？
- 10、老员工未续签劳动合同但仍继续上班，单位可以终止劳动关系吗？
- 11、事实劳动关系期间的两倍工资从什么时间起算？需要支付多长时间？
- 12、事实劳动关系期限满一年后还需要支付两倍工资吗？
- 13、事实劳动关系期间的两倍工资有时效的限制吗？如何计算时效？
- 14、试用期的约定有何法定要求？能单方调整试用期吗？
- 15、试用期需要缴纳社会保险吗？员工可以声明不缴纳社保吗？
- 16、试用期的解除有何特殊的规定？

三、规章制度与违纪员工处理

- 1、《企业职工奖惩条例》的废止给企业产生的重大影响是什么？
- 2、制定规章制度的重要意义
- 3、合法有效的规章制度有哪些要素？
- 4、规章制度制定时，合法性、民主程序、公示程序的法律要求是什么？
- 5、规章制度的正确运用中需要注意的问题有哪些？
- 6、罚款、开除、除名、行政处分是否还能继续使用？
- 7、对违纪员工处理的程序、时效及注意事项有哪些？

四、劳动合同解除/终止与劳动争议处理

- 1、离职类型的清晰界定：解除与终止如何正确区分？
- 2、员工辞职需要单位批准或同意吗？
- 3、员工辞职的2种情形有何不同？
- 4、员工自己辞职，可以要求单位给经济补偿吗？
- 5、员工“不辞而别”，单位可以解除吗？
- 6、员工失联、精神异常、假期逾期不归等，单位可以处理吗？
- 7、严重违纪解除，员工准备好了吗？
- 8、员工有兼职，单位可以解除吗？
- 9、员工欺诈企业，真的可以解除吗？
- 10、员工成罪犯，单位可以解除吗？
- 11、员工生病了，单位可以解除吗？
- 12、员工不胜任工作，单位可以解除吗？
- 13、“劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化”，单位可以解除吗？
- 14、企业单方解除，都需要提前30天通知吗？
- 15、怀孕的女职工，单位就不可以解除吗？
- 16、经济性裁员，应符合什么条件？
- 17、违法解除，单位有哪些风险？
- 18、员工不签收，解除通知还能送达吗？
- 19、究竟在哪5种情形下劳动合同可以终止？
- 20、需要支付经济补偿的23种情形分别是哪些？
- 21、经济补偿“N+1”？你是不是算错了？
- 22、单位出钱培训了，员工能否说走就走？
- 23、员工离职后还需要保守单位的商业秘密吗？
- 24、什么是劳动争议？员工与单位之间的哪些争议属于劳动争议？
- 25、劳动争议仲裁、诉讼的流程是如何规定的？

26、发生劳动争议后，员工应如何正确维权？