

最新劳动仲裁实战训练营

(1天)

课程背景：

根据人社部数据（2020年）——

◆全年全国各级劳动人事争议调解组织和仲裁机构共处理劳动人事争议案件**221.8**万件，涉及劳动者**246.5**万人，涉案金额**530.7**亿元；

◆从以往人社部统计的劳动仲裁案件中来看，劳动者胜诉率超过**80%**；

◆从历年人力资源和社会保障部的统计数据来看，劳动案件中，劳动者胜诉率一般超过**80%**；如有专业人士指导，其胜诉率甚至可以超过**95%**。

人多势众的企业何以至此？劳动者仅凭一人单薄之躯，何以以少胜多以弱胜强？《劳动合同法》**98**条，劳动仲裁究竟是依哪些条款裁判的？常年输家能否否极泰来一扫阴霾？如何让企业劳动合同管理在最后一局对垒中绝地反击咸鱼翻身？

本课程以程序问题、实体问题为经，劳动合同争议问题、劳动报酬争议问题、社会保险争议问题，以及劳动保护争议问题为纬；凡**36**个灵魂拷问，问问直击核心；力图将劳动仲裁的里里外外说清、说透、说明白。

各位，请随同老师一起开始为期一天的充满挑战的探索之旅吧。

关于劳动仲裁，你知道

——因企业改制引发的劳动争议如何处理？

——公司法定代表人以劳动者身份提出仲裁申请，是否受理？

——有关联关系的用人单位交叉轮换使用劳动者的劳动关系如何认定？

- 下岗、内退职工等与新用人单位间的劳动关系如何认定？
- 何谓针对单位而言的有限的一裁终局？
- 劳动仲裁举证中的 3 条特殊原则是什么？
- 如何正确规避非因用人单位安排或者劳动者自愿加班，可能导致的加班费？
- 绩效、提成工资的关键问题有哪些？
- 一至四级伤残工伤职工主动提出解除劳动关系，要求一次性支付工伤保险待遇的，能否得到支持？
- 五至十级伤残工伤职工解除劳动关系，一次性工伤伤残补助金、一次性工伤医疗补助金、一次性伤残就业补助金的支付标准是什么？
- 单位能否以违反计划生育有关规定，属于严重违反规章制度为由，解除劳动者的劳动合同？
- 职工主张未休年休假工资，是否受仲裁时效一年的限制？

以上问题，将由知名《劳动合同法》/劳动关系管理实战专家、知名劳动争议预防与应对专家毕春秋老师带您各个击破，以期站在法律法规的最前沿，不但为企业提供前瞻性的风控思想，同时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、从最新劳动法律法规的高度和视角，以降维的方式，帮助学员前瞻性地把握《劳动合同法》的时代脉搏，更有针对性地掌握劳动争议中的法律法规要点，以期立竿见影地运用于实际工作之中；
- 2、带领学员对最新劳动仲裁中涉及的有关劳动合同法律法规的 36 个疑/

难/热点问题进行全面解析，理顺劳动仲裁各阶段的内在逻辑关系，帮助学员培养预测劳动用工风险的思维习惯；

3、通过案例分析，提升学员实操能力，检验学员学习效果，使其掌握有效预防和化解劳动用工风险的实战技能技巧；

4、通过学习，使学员能够在短期内掌握劳动合同管理中情、理、法的综合运用，拓展学员视野，提高其劳动合同综合管理水平。

课程对象：

HR 从业者、员工关系管理者、企业法务/调解人员、工会成员、企业中高层管理者等。

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 劳动仲裁中的程序问题

- 1、个体工商户的营业执照登记业主与实际经营人不一致的，如何确定诉讼主体？**
- 2、如何确定不具法人资格的其他组织的诉讼主体资格？**
- 3、诉讼中发现用人单位因被吊销营业执照等不能承担相关责任的，如何处理？**
- 4、案件处理过程中发现用人单位注销的，如何处理？**
- 5、因企业改制引发的劳动争议如何处理？**

6、公司法定代表人以劳动者身份提出仲裁申请，是否受理？

(案例一、二)

第二章 劳动仲裁中的实体问题

1、有关联关系的用人单位交叉轮换使用劳动者的劳动关系如何认定？

2、公司筹备期间招用劳动者的劳动关系如何认定？

3、下岗、内退职工等与新用人单位间的劳动关系如何认定？

4、劳动合同文本的格式问题

5、劳动合同的效力问题

6、未订立劳动合同的二倍工资问题

(案例三、四)

第三章 劳动仲裁中的劳动合同争议问题

1、针对单位而言的有限的一裁终局

2、劳动仲裁举证中的 3 条特殊原则

3、用人单位在劳动关系建立一个月后与劳动者签订劳动合同，约定劳动合同期限自劳动关系建立时起计算，用人单位是否应当就签订劳动合同前的时间支付二倍工资？

4、工伤的劳动者向用人单位主张停工留薪期内未签订书面劳动合同的二倍工资，或劳动者向用人单位主张在产假、病假期间未签订书面劳动合同的二倍工资，能否得到支持？

5、用人单位解除劳动合同的问题

6、经济补偿金的计算标准如何确定？

(案例五、六)

第四章 劳动仲裁中的劳动报酬争议问题

- 1、用人单位停工、停产期间的工资支付标准
- 2、工资结算协议的效力认定问题
- 3、用人单位违法解除劳动合同期间的工资如何确定？
- 4、如何正确规避非因用人单位安排或者劳动者自愿加班，可能导致的加班费？
- 5、离职员工年终奖的处理
- 6、绩效、提成工资的有关问题
(案例七、八)

第五章 劳动仲裁中的社会保险争议问题

- 1、社保争议有哪些类型？
- 2、用人单位按低于劳动者的实际收入为工资基数缴纳社会保险费，劳动者主张赔偿的，能否受理和支持？
- 3、用人单位未缴纳社会保险导致劳动者存在失业保险金损失的，赔偿标准如何确定？
- 4、工伤职工停工留薪期限标准
- 5、一至四级伤残工伤职工主动提出解除劳动关系，要求一次性支付工伤保险待遇的，能否得到支持？
- 6、五至十级伤残工伤职工解除劳动关系，一次性工伤伤残补助金、一次性工伤医疗补助金、一次性伤残就业补助金的支付标准是什么？
(案例九、十)

第六章 劳动仲裁中的劳动保护争议问题

- 1、违反计划生育有关规定生育，是否应享受孕期、产期、哺乳期相关待遇？

单位是否应该承担三期待遇？

2、单位能否以违反计划生育有关规定，属于严重违反规章制度为由，解除劳动合同者的劳动合同？

3、单位依据《劳动合同法》第40条（N+1）、第41条（裁员）的规定解除或终止劳动合同后，女职工发现怀孕的，能否要求恢复劳动关系？

4、职工主张未休年休假工资，是否受仲裁时效一年的限制？

5、达到法定退休年龄但是尚未享受基本养老保险待遇的劳动者的权益如何保护？

6、哪些情形下，劳动者主张已经连续订立二次固定期限劳动合同，能够得到支持？

（案例十一、十二）