
《劳动合同法》精解与经典案例分析

(2天)

课程背景

你知道

- 什么是劳动者应承担的“非如实说明事项”的责任
- 用人单位自行拟定劳动合同文本的风险有哪些
- 劳动者在哪5种情形下，均不能二次约定试用期
- 违法解除的比支付经济赔偿金（2N）更为严重的后果是什么
- 何谓正确的无固定期限劳动合同规避之道
- 何谓正确的公示与告知方法
- 如何界定严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害
- 如何认定被依法追究刑事责任
- 保密、竞业限制、竞业禁止的区别与联系是什么？如何有效操作
- 上市公司如何规避社保购买
- 如何确保规章制度的合法性
- “何为“N+1”？如何正确理解及运用
- 如何界定“不胜任工作”与“客观情况”
- 裁员的6大实操要点是什么？对6大特殊群体进行协商解除的5大步骤是什么
- 出具或不出具“解除或终止证明”的风险及其具体操作技巧是什么
- 如何应对法院的支付令
- 集体合同的立法脉络与初衷是什么？如何应对潜在风险

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，带领学员寻根究底、追本溯源地来一趟关于《劳动合同法》的探索之旅
- 2，帮助学员掌握非法务人员的劳动法律法规常识，并通过大量经典案例讲解从而将相关知识点运用于实际问题的解决之中
- 3，帮助学员正确、完整、充分解读《劳动合同法》条文，同时将有关内容拓展至《社会保险法》、《工伤保险条例》、《民法通则》等领域，使相关知识系统有机结合，自成逻辑体系
- 4，通过学习，使学员能够掌握合同解除中情理法的运用，以提高劳动合同综合管理水平

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；员工关系管理专员等

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

第一编 招聘入职与劳动合同的订立

1. 第八条 解读与建议
 - 1.1. “如实告知”的关键
 - 1.2. 岗位职责须确保有效签收
 - 1.3. 劳动者应承担“非如实说明事项”的责任
2. 第十条 解读与建议
 - 2.1. 劳动关系与劳动合同的关系
 - 2.2. 事实劳动关系的决定性作用
 - 2.3. 何时订立书面劳动合同为最佳
 - 2.4. 相关法条
(案例一：资阳李 XX 案)
3. 第十六、十七条 解读与建议
 - 3.1. 用人单位自行拟定劳动合同文本的风险
 - 3.2. 工作地点可能出现变动/搬迁的风险
 - 3.3. “可以约定事项”的充分利用
4. 第二十六条 解读与建议
 - 4.1. 应聘期间提交虚假资料的应对
 - 4.2. 入职之后提交虚假资料的应对
 - 4.3. 合同是否有效的认定
 - 4.4. 用人单位免除自己法定责任、排除劳动者权利的事例
5. 第八十二条：未签订书面劳动合同的法律后果
6. 第九十一条 解读与建议：中高级人员入职前的背景调查

第二编 试用期

1. 第十九条 解读与建议
 - 1.1. 本条的立法初衷
 - 1.2. 同一劳动者不能二次约定试用期的 5 种情形
 - 1.3. 延长试用期的风险
 - 1.4. 合同仅约定试用期的风险
2. 第二十一条 解读与建议
 - 2.1. “试用期间用人单位可以无条件解除劳动合同”的错误认知
(案例二：上海池 XX 案)
 - 2.2. “应当向劳动者说明理由”的潜台词
 - 2.3. 违法解除的比支付经济赔偿金 (2N) 更为严重的后果
 - 2.4. 防止出现违法解除的三条基本措施
 - 2.5. 试用期精细管理的意义
3. 第七十条 解读与建议：非全日制用工，不得约定试用期
4. 第八十三条：违法约定试用期与延长试用期的赔偿责任 (2N)

第三编 无固定期限劳动合同

1. 第十四条 解读与建议

1.1. “可以订立无固定期限劳动合同”的完整理解

1.2. 第三款之前提条件及其运用

1.3. 对是否存在第三十九条和第四十条第一、第二项规定的情形进行梳理和评估

1.4. 正确的无固定期限劳动合同规避之道

2. 第八十二条第二款：应订立无固定期限劳动合同而未订立的法律风险

第四编 企业规章制度的制定与执行

第四条 解读与建议

1. 工会或职工代表大会，应全程参与规章制度的制定工作

2. 妥善保存证据材料

3. 公示或告知乃必要步骤

4. 告知以签名确认为最妥

5. 将送达视为告知

6. 以集团公司名义制定的规章制度，不能当然地适用于集团下属各分/子公司

(案例三/1：深圳易XX案)

(案例三/2：深圳何XX案)

第五编 违反企业规章制度的员工处理

第三十九条 解读与建议

1. 如何证明劳动者在试用期间不符合录用条件

2. 如何（先发制人地）制定规章制度

3. 如何界定严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害

4. 如何界定双重劳动关系

5. 劳动者的“欺诈”情形及其应对技巧

6. 被依法追究刑事责任的认定

7. 单方解除劳动合同是否应当事先将理由通知工会

第六编 培训服务期、保密协议、竞业限制及违约金等

1. 第二十二条 解读与建议

1.1. 合同期满，但服务期尚未结束的处理办法

1.2. 三条应对措施

1.3. 用人单位不得要求支付违约金的情形

1.4. 试用期不能要求支付违约金的情形

1.5. 服务期与正常工资调整

(案例四：上海李X案)

2. 第二十三条、第二十四条 解读与建议

2.1. 保密、竞业限制、竞业禁止的区别与联系

(案例五：大连岳XX案)

-
- 2.2 . 保密与竞业限制的订立、补偿与范围
 - 2.3 . 违约金约定的原则
 - 2.4 . 竞业限制的年限
 - 2.5 . 竞业限制的补偿标准
 - 2.6 . 竞业限制的具体操作技巧
 - 3 . 第二十五条：用人单位可以约定违约金的两种情形
 - 4 . 第九十条：劳动者赔偿责任的三个构成要件

第七编 劳动关系的解除或终止

- 1 . 第三十三条、第三十四条 解读与建议：用人单位试图通过单位变更、合并或分立等方式免除自己法律责任、排除劳动者权利的行为均属徒劳
- 2 . 第三十六条 解读与建议：任何形式的劳动合同，只要双方协商一致，均可进行解除
- 3 . 第三十七条 解读与建议
 - 3.1 . 劳动合同的预告解除
 - 3.2 . “书面形式”明确申请解除时间的重要性
 - 3.3 . 劳动者未遵守提前通知义务的赔偿责任
- 4 . 第三十八条 解读与建议
 - 4.1 . 如何避免“此地无银三百两，隔壁阿二不曾偷”
 - 4.2 . 用工成本与得不偿失
 - 4.3 . 如何避免“周郎妙计安天下，赔了夫人又折兵”
 - 4.4 . 上市公司如何规避社保购买
 - 4.5 . 如何确保规章制度的合法性
 - 4.6 . 存在劳动者随时解除合同风险之情形
 - 4.7 . 本条所述六种情形是否需要支付经济补偿金
- 5 . 第四十条 解读与建议
 - 5.1 . “何为“N+1””
 - 5.2 . “+1”部分的标准
 - 5.3 . +1 的误读、误解、误会，借用、盗用、滥用
 - 5.4 . 充分运用本条第二项的重大意义
 - 5.5 . 合同解除过程中的法定程序
 - 5.6 . 本条第三款与本法第三十四条的区别与联系
 - 5.7 . “不胜任工作”与“客观情况”的界定
(案例六：深圳郑 XX 案)
 - 5.8 . 该三种情形下解除劳动合同，是否需要支付经济补偿金
- 6 . 第四十一条 解读与建议
 - 6.1 . 裁员的法定程序
(案例七：深圳肖 XX 等 16 人案)
 - 6.2 . 假裁员/架构重组/经营困难/转产等等之名的单方解除问题
(案例八：上海包 XX 案)
 - 6.3 . 六大实操要点
 - 6.4 . 本条所述之裁员的四种情形，是否支付经济补偿金
- 7 . 第四十二条 解读与建议
 - 7.1 . 上述六种情形的可操作性

7.2 . 五大具体操作步骤

7.3 . 处理风险

7.4 . 本条第二项规定的终止执行问题

8 . 第四十三条：工会在程序合法中的重要甚至至关重要的作用

9 . 第四十四条：终止劳动合同需支付经济补偿金的三种情形：达到法定退休年龄，双方劳动关系终止，继续存续的劳务关系问题

(案例九：深圳何 XX 案)

10 . 第四十五条 解读与建议：应书面通知劳动者劳动合同顺延

11 . 第五十条 解读与建议

11.1 . 不出具正常且已完成解除或终止合同手续的员工的“解除或终止证明”的风险

11.2 . 出具未完成解除或终止劳动合同的员工的“解除或终止证明”的风险

11.3 . 拒绝或延迟办理档案转移手续的风险

11.4 . 关于用人单位是否出具文字依据的具体操作技巧

11.5 . 约定合同解除或终止后，员工应配合办理工作交接

11.6 . 经济补偿金的支付时限

11.7 . 相关法条

11.8 . 对于加班费的追讨时限及其举证责任

(案例十：深圳唐 XX 案)

第八编 经济补偿金、经济赔偿金的相关问题

1 . 第四十六条 解读与建议：用人单位或劳动者主动提出协商一致解除劳动合同的补偿及其操作技巧

(案例十一/1：深圳潘 X 案)

(案例十一/2：深圳杨 X 案)

2 . 第四十七条 解读与建议：经济补偿金的基数及年限计算标准，以及与《劳动合同法实施条例》第二十条的比较

3 . 第四十八条 解读与建议

3.1 . 经济补偿与经济赔偿的区别与联系

3.2 . 经济补偿与经济赔偿的计算基数

3.3 . 经济补偿与经济赔偿的计算年限

3.4 . 2008 年 1 月 1 日前后关于经济补偿与经济赔偿的若干问题

4 . 第九十七条 解读与建议

4.1 . 分段计算

4.2 . 各自计算

4.3 . 08 年前后的补偿标准

第九编 劳动报酬

1 . 第三十条 解读与建议：对法院支付令的应对

2 . 第三十一条 解读与建议

2.1 . 加班申请策略

2.2 . 月薪制人员加班策略

2.3 . 延时加班及其处罚

3. 第八十五条 解读与建议：本条有可能直接适用于仲裁、诉讼阶段

第十编 特殊用工

1. 第六十九条 解读与建议：出于预防，仍然建议订立书面协议或合同

2. 第七十一条 解读与建议：暑假期/寒假期工、实习生与非全日制用工的区别

第十一编 集体劳动合同

第五十一条、第五十四条、第五十五条、第五十六条 解读与建议

1. 立法脉络

2. 立法初衷

3. 《广东省企业集体合同条例》的施行

4. 集体合同与劳动合同的联系与区别

5. 潜在影响

第十二编 劳务派遣的相关问题

1. 第五十七条（本条已修正） 解读与建议：劳务派遣公司注册资本的提高

2. 第五十九条 解读与建议：劳动报酬、社会保险费、管理费应分别约定，不可笼统打包

3. 第六十三条（本条已修正） 解读与建议：同工同酬的进一步明确

4. 第六十六条（本条已修正） 解读与建议：临时性、辅助性、替代性岗位的进一步明确

5. 第九十二条（本条已修正） 解读与建议：用工单位的连带责任及其处罚力度

6. 第九十四条 解读与建议：发包组织对个人承包经营者资质、实力的评估与劳动用工风险