

劳动合同管理及劳动争议处理技巧实务

主讲:张绪才

一、【课程背景】

《劳动合同法》等法律法规颁布施行后，进一步规范了用人单位与劳动者之间的权利义务关系，客观上加大了企业的用工成本和法律风险。而很多企业还对此没有引起足够的重视，在对待劳动者权益上任性而为，结果引发纠纷，仲裁或诉讼中败诉率很高，造成了很大的损失，也影响了企业的稳定发展。

二、【授课时长】

授课时长一天。

三、【课程收益】

通过学习劳动法律法规具体而明确的规定，增强守法的意识，保护劳动者的合法权益，实现企业与劳动者的良性互动，互利共赢。同时，引导企业守法用法，以正面的方式，规范用工管理程序内容，合理规避法律风险，更避免被少数劳动者利用企业管理漏洞，损害企业合法权益。

四、【授课对象】

银行、企业总裁、CEO、HR 等负责人或相关岗位工作人员。

五、【课程特色】

1、独特的专业优势：张绪才老师法律功底深厚、实践经验丰富，法律培训针对性、实操性强，具有独特的专业优势。

2 独特的讲课技能和风格：张绪才老师对课件及案例进行精心设计，逻辑严密，构思巧妙，把法律知识融入到生活社会现象；讲课风格生动风趣，寓教于乐；讲解法律深入浅出、通俗易懂，让学员听得懂、愿意听；综合运用文字、图片、影音、互动等方

式，充分调动学员的积极参与互动、现场理解感悟，课堂气氛轻松活泼，摆脱了纯讲理论的刻板模式，取得了较好的效果。

六、【课程大纲】

第一部分 劳动法律法规概述

一、什么是法律？

二、什么是法律风险？

1、可预见性—与法律规定相关联

2、可防范性—法律规定的确定性

3、可控制性—依法行事

三、劳动相关法律法规构成

第二部分 招聘入职管理与风险防范

一、案例释法：好员工与差员工谁的工资高？

二、招录入职阶段

1、基本信息核实

2、相关资质核实

3、履历核实

三、风险分析

1、如不严格进行入职审查，劳动者以欺诈手段入职的，可导致劳动合同无效；

2、招用与其他用人单位尚未解除或者终止劳动合同的劳动者，给其他用人单位造成损失的，应当承担连带赔偿责任。

四、应对策略

1、招用劳动者时，要求其提供与前单位的解除或终止劳动合同证明，并保留原件。

如尚未解除劳动合同的，要求其原单位出具同意该员工入职的书面证明。

2、核实劳动者的个人资料真实性，比如学历证明、从业经历，要求劳动者承诺未承担竞业限制义务，并向原单位进行核实，以免发生不可预测的诉讼风险。

3、针对劳动者的告知义务

劳动者声明：本人保证提供的学历证明、资格证明、工作经历等资料真实，如有虚假，用人单位可立即解除劳动合同，并不予经济补偿。

五、用人单位未履行入职告知义务的风险提示

用人单位的主动告知义务很重要，劳资双方均有知情权。隐瞒真实情况将影响到合同的效力。操作实务中，从举证角度考虑，用人单位应当以书面形式告知劳动者，并保留相关证据，告知条款可在入职登记表中或劳动合同中进行设计。

案例释法：公司给出聘用函拒绝签合同，求职者能否索赔？

第三部分 签订劳动合同注意事项

一、及时订立劳动合同

1、1个月签订合同——1年无固定期限合同

2、双倍工资（11个月）

二、建立劳动关系过程中不订立或迟延订立劳动合同的风险提示

1、工资成本增加：用人单位在与劳动者建立劳动关系一个月后仍未订立劳动合同，需支付双倍工资；

2、无固定期限合同的成立：用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

三、应对策略

1、革新用工观念，建立先订合同后用工的习惯，最迟必须在一个月内订立合同；

2、劳动合同终止后，劳动者仍在用人单位继续工作的，抛弃双方可随时终止劳动合同的观念，也应当在一个月内订立合同；

3、劳动者拒不签订劳动合同的，保留相关证据，比如向劳动者送达签订合同通知书证据等。

4、对现在尚未签订书面劳动合同的尽快补签合同。不愿补签的终止劳动关系。

案例释法：签订了劳务协议，双方就不是劳动关系了吗？

四、劳动合同订立程序瑕疵的风险提示

用人单位单方持有劳动合同，或者虽给劳动者持有一份，但未保留送达证据。

五、应对策略

劳动合同必须给劳动者持有一份，并且应当有劳动者的签收证据。人力资源部门人员的劳动合同，单位持有的一份由单位法人代表保管。

六、订立劳动合同未遵循合同订立基本原则的风险提示

用人单位在订立劳动合同时，如果内容不合法或显失公平，或者采用欺诈、胁迫等手段订立劳动合同的，合同可能会被确认为无效劳动合同，造成劳动者损失的，还将面临赔偿损失的风险。

七、应对策略

合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用是订立、变更和履行劳动合同的基本原则，用人单位应当按照法律的规定行事，以避免败诉风险。

第四部分 试用期阶段管理与风险防范

一、试用期的法律规定

1、时间要求 仅约定了试用期，该期限视为劳动合同期限

2、仅可约定一次试用期

3、违法约定试用期的责任

4、如果员工不订立劳动合同怎么办？

二、劳动合同试用期相关问题风险提示

- 1、试用期约定超过法定标准；
- 2、重复约定试用期；
- 3、签订单独试用合同；
- 4、试用期工资约定不合法；
- 5、试用期随意解除劳动合同。

三、应对策略

- 1、试用期期限严格按照法律的规定约定，不得超期；
- 2、与同一劳动者只能约定一次试用期，不得重复约定；
- 3、切忌签订单独的试用合同，不仅达不到约定试用期的目的，反而浪费了一次固定期限劳动合同；
- 4、试用期工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的百分之八十，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。
- 5、试用期解除劳动合同必须有充分证据证明员工不符合录用条件，且要严格按照法定程序办理。

四、如何考核员工试用期是否符合录用条件上或胜任工作？

第五部分 劳动合同履行管理及风险防范

一、规章制度制定或公示瑕疵的风险提示

1、规章制度制定风险分析与应对措施

(1) 规章制度的制定和修改流程。

(2) 不合法的规章制度，在仲裁或诉讼中不能作为审理劳动争议案件的依据。

二、应对策略

1、全面修订规章制度

2、规章制度的制定、修改必须履行法定程序。考虑组建工会、职工代表大会，并保

留职工代表大会或者全体职工大会讨论、协商的书面证据。

2、规章制度的公示方法

1) 员工手册发放（要有员工签领确认）；

2) 内部培训法（注意一定要包括：培训时间、地点、参会人员、培训内容、与会人员签到）；

3) 劳动合同约定法；

4) 考试法（开卷或闭卷）；

5) 传阅法；

6) 入职登记表声明条款；

7) 意见征询法。

三、劳动报酬约定不明确的风险提示

1、招用劳动者未订立劳动合同，也未约定或未明确约定劳动报酬；

2、虽已订立劳动合同，但劳动合同对劳动报酬和劳动条件等标准约定不明确。

四、应对策略

1、先签合同再上岗，或者虽暂未订立合同，但也应以书面形式约定劳动报酬。

2、已订立劳动合同的，劳动合同中对劳动报酬和劳动条件等标准进行明确约定，或发生争议时，尽量协商确定。

五、计算加班工资的风险提示

1、加班和加点的区别

2、值班和加班的区别

3、计算方法错误，未足额计发加班工资；

4、约定的加班工资基数低于最低工资标准。

六、应对策略

1、加班费的计算是法定的，值班费的计算，法律并未限定，一般根据用人单位规章制度来确定。两者的计算基数可以在劳动合同中约定。

2、未履行加班审批手续而自己主动加班，不应视为加班，无需支付加班工资。

3、不单纯以考勤卡作为加班费的计算依据。

七、沃尔玛推行综合工时制度引发的员工停工事件

八、如何有效调岗调薪

1、员工认同绩效考核结果，但是企业在“基于不胜任工作而调岗调薪、解雇辞退”的案件中还是败诉，那么企业该如何抗辩或日常中怎样做，才能避免败诉风险？

2、劳动合同约定的岗位实际上发生变化，但没有办理相关手续，员工到新岗位一段时间后，却要求恢复到原岗位，往往成立，那么企业该如何抗辩、该如何预防？

案例释法：

3、员工不胜任工作，企业调整其岗位，调岗后能否单方降低其薪酬？如何操作，才能调岗降薪？

4、不胜任工作条件

5、“调岗”的实质系劳动合同的变更。

6、基于法律规定的单方“调岗”合理性判断标准：

7、建议用人单位制定详尽的调岗制度，该制度应包括……

案例释法：

九、保密协议与竞业限制禁止

案例释法：一不小心昔日哥们成了仇家

1、竞业限制协议的核心条款

2、竞业限制的义务主体范围

3、竞业限制的期限

4、竞业限制的经济补偿

5、未约定竞业限制经济补偿的竞业限制协议的效力。

6、竞业限制违约金如何约定。

7、竞业限制协议的解除

8、保密协议的范围和措施

十、培训服务期的约定及风险

1、案例释法：

2、公司在约定服务期条款时应注意什么

十一、社会保险

1、案例释法：员工自愿放弃缴纳社保，公司能免责吗？

2、缴纳社会保险是用人单位强制性义务，即使员工提交了自愿放弃缴纳社会保险的书面声明，或者公司员工手册规定了免除公司责任的条款等，用人单位的义务也不能免除。

3、如果确实因员工自身原因导致无法办理社会保险的，在具体操作中应注意以下几点……

十二、工伤事故处理

1、案例释法：他为初中老师花了 248 万元

2、应当认定为工伤的情形

3、视同工伤的情形——

4、其他可认定为工伤的情形

5、不得认定为工伤或者视同工伤

十三、劳动合同的变更

1、不影响合同履行的变更问题

2、变更劳动合同应遵循的原则

用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同，应当采用书面形式。

第六部分 劳动合同的终止

一、劳动合同终止的情形

二、劳动合同终止是否支付补偿金

三、对弱势群体的特殊保护条款

四、劳动关系结束的合同后义务

1、用人单位的合同后义务

用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明，并在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。

用人单位对已经解除或者终止的劳动合同的文本，至少保存二年备查。

2、劳动者的合同后义务

劳动者应当按照双方约定，办理工作交接。用人单位依照本法有关规定应当向劳动者支付经济补偿的，在办结工作交接时支付。

第七部分 劳动合同的解除

一、劳动合同的合意解除

二、试用期内的单方解除合同权

三、劳动者的单方解除权

四、用人单位的单方解除权

1、不胜任工作解约

(1) 排除性条款 不存在《劳动合同法》第 42 条规定的情形；

(2) 解约实体要件

(3) 解约程序要件

2、严重违纪解约

(1) 解约实体要件

(2) 解约程序要件

五、经济补偿金

1、哪些情形下需要支付经济补偿金？

2、经济补偿金标准如何确定？

3、经济补偿金支付年限如何计算？

4、经济补偿金是否需要缴纳个人所得税？

六、违法解除员工劳动合同的法律责任

1、用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当按照解除劳动合同的经济补偿金标准的二倍，向劳动者支付赔偿金。

2、劳动者单方解除合同是否需要支付违约金

(1) 单位出资培训并与接受培训的员工约定服务期后，员工违反服务期约定的，可以设定违约金。

(2) 劳动者违反竞业限制约定的，可以设定违约金。

3、劳动者单方解除权之——即时解除：员工行使即时解除合同权时，也要付补偿金有下列情形之一，劳动者解除劳动合同的，用人单位应支付经济补偿金：

(1) 未按照劳动合同约定提供劳动条件，未提供合格的安全生产条件的；

(2) 未及时足额支付劳动报酬的；

(3) 未依法为劳动者缴纳社会保险费的；

- (4) 规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；
- (5) 乘人之危，使劳动者在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；
- (6) 以暴力、威胁或者非法限制人身自由手段强迫劳动者劳动的；
- (7) 违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的。

七、解除违纪员工劳动合同风险提示

- 1、认定事实不清；
- 2、适用法律或规章制度不当；
- 3、解除程序违法。

八、应对策略

- 1、平时注重证据的搜集（如考勤表、工资表、检讨书、谈话记录、处罚通报、治安处罚通知书、证人证言、调查笔录等）；
- 2、适用法律和规章制度必须对号入座，规章制度要细化和量化，要注意保留规章制度民主协商和公示的原始证据；
- 3、处理程序必须合法。(1)处理程序：征求工会意见；(2)送达程序：当面签收、同住成年以上家属签收、留置送达、特快专递、登报公告。

案例释法：员工能否撤回辞职申请？

第八部分 劳动争议处理流程及风险防范

一、劳动争议仲裁

- 1、劳动争议仲裁概述
- 2、劳动争议仲裁机构
- 3、劳动争议仲裁的管辖
- 4、劳动争议仲裁时效
- 5、劳动争议仲裁的程序

6、劳动争议仲裁的效力

二、劳动争议诉讼

1、劳动争议诉讼概述

2、劳动争议调解、仲裁和诉讼的衔接

3、劳动争议诉讼的管辖

4、劳动争议诉讼的程序

三、劳动争议处理中的举证责任

1、一般原则：谁主张，谁举证

2、特殊原则：举证责任倒置

3、发生劳动争议仲裁诉讼时的主要证据

四、单位如何应对劳动争议？

1、高度重视、专人负责、积极配合

2、协商、和解、调解、对立到底

3、举证期限、答辩书、法定程序

4、预防胜于治疗（上上策）

注：以上内容为正课内容，在案例剖析中举一反三，加入与之关联的法律知识，另外加上开场融入、总结结尾等内容。内容可根据时间和现场情况作适当调整。