

劳动合同法精讲大纲

课程对象：企业管理者、HR、法务

课程时长：19 课时（每课时 30 分钟左右）

授课形式：法条解读+案例分析+实务操作指南

课程版本：V1.0-20250605

主讲人：上海冯小敏律师

一、课程背景与目标

（一）课程背景

在当前复杂多变的商业环境中，劳动法律关系日益复杂，劳动纠纷频发。《中华人民共和国劳动合同法》作为调整劳动关系的重要法律，对企业的人力资源管理和运营决策产生着深远影响。企业管理者、HR 及法务若不能深入理解和熟练运用该法，可能导致企业面临法律风险和经济损失。因此，特开设本门课程，旨在帮助相关人员全面、深入地掌握《劳动合同法》的核心要点和实务应用。

（二）课程目标

深入理解《劳动合同法》的立法宗旨、基本原则和主要内容，准确把握法律条文的内涵和适用范围。

通过大量真实案例分析，掌握在实际工作中如何运用《劳动合同法》解决各类劳动纠纷，提升法律风险防范意识和应对能力。

学会制定和完善企业劳动规章制度，确保其合法、合规，为企业的人力资源管理提供坚实的法律保障。

提升与员工沟通和协商的技巧，以合法、合理、和谐的方式处理劳动争议，维护企业和员工的合法权益，构建稳定和谐的劳动关系。

二、课程特色

以法条为核心，结合典型案例与实务操作，覆盖劳动合同全生命周期管理。

法条全覆盖：逐条分析 98 个法条，解读重点条款与高频争议点。

案例库支撑：配套 10+ 最高人民法院指导案例及地方法院典型判例。

课时模块化：总课时 500+ 分钟，适应企业管理者、HR、法务等不同群体需求。

工具包配置：提供劳动合同范本、规章制度民主程序模板、解除通知书等实用工具。

三、授课老师介绍

冯小敏，上海资深劳动律师，拥有 19 年的企业法律顾问经验，专注于劳动法律领域。长期为多家企业提供劳动法律服务，包括但不限于劳动纠纷处理、人力资源合规审查、劳动规章制度制定等。代理大量劳动争议案件，在劳动法律实务方面积累了丰富的经验。同时，冯小敏还经常受邀为企业、行业协会等进行劳动法律培训和讲座，其授课风格深入浅出、贴近实务，深受企业学员好评。

四、课程目录及要点

第一章 总则（2 课时）

1.1 立法宗旨与适用范围

核心法条：第 1-2 条

实务要点：

劳动关系认定标准（用工之日 vs. 合同签订日）

民办非企业、个体经济组织等主体的适用争议

案例：网络主播与 MCN 机构劳动关系认定纠纷（结合用工实质判断）

1.2 基本原则与制度框架

核心法条：第 3-6 条

实务要点：

规章制度民主程序（职工代表大会/全体职工讨论+公示）

工会职能虚化的风险防范（如单方解除合同前的工会意见程序）

案例：企业未履行民主程序制定规章制度，被判令违法解除

第二章 劳动合同的订立（3 课时）

2.1 劳动关系建立与书面合同

核心法条：第 7-10 条

实务要点：

未签合同的二倍工资计算（用工满 1 个月至 1 年内）

电子劳动合同的合法性要件（CA 认证+存证平台）

案例：员工拒签合同企业终止劳动关系，仍被判支付二倍工资

2.2 劳动合同条款设计

核心法条：第 11-18 条

实务要点：

必备条款缺失的法律后果（如工作地点模糊导致调岗争议）

约定条款的合法性审查（保密协议 vs. 竞业限制的区别）

模板：薪酬结构设计（基本工资+加班费+五险一金补贴+绩效+补贴，避免薪酬争议和用工法律风险）

2.3 试用期与服务期

核心法条：第 19-22 条

实务要点：

试用期超限的赔偿标准（超期部分按转正工资支付）

服务期违约金上限（培训费÷服务期×未履行期）

案例：员工试用期被辞退，企业因未能提供考核依据败诉

第三章 劳动合同的履行与变更（3 课时）

3.1 竞业限制与员工违约责任

核心法条：第 23-28 条

实务要点：

竞业限制期限

竞业限制经济补偿金标准

只有两种情形可以要求员工支付违约金

案例：企业以员工违反保密义务要求员工支付违约金，未获支持

3.2 全面履行与薪酬保障

核心法条：第 29-31 条

实务要点：

加班工资计算基数约定技巧（避免以最低工资为基数）

停工停产期的工资支付规则（首个工资周期 100%，后续按地方标准）

案例：企业以“停工待岗”少发工资，被判补足差额

3.3 合法变更操作

核心法条：第 35 条

实务要点：

调岗的合理性判断（经营需要+未降薪+非侮辱性岗位）

口头变更的例外情形（实际履行超 1 个月+不违法）

案例：企业跨市搬迁未协商，员工拒绝到岗获赔偿

第四章 劳动合同的解除与终止（5 课时）

4.1 劳动者解除权

核心法条：第 37-38 条

实务要点：

员工“被迫解除”的常见情形及对应预防措施

离职交接的免责操作（书面交接清单+签字确认）

案例：企业未缴社保员工以此为由离职并索偿，法院支持其经济补偿金诉请

4.2 用人单位解除权

核心法条：第 39-43 条

实务要点：

“严重违纪”的量化标准（如旷工连续 3 天累计 5 天）

用人单位单方解除的工会通知义务（提前将解除内容通知工会=）

用人单位解除权的限制情形

案例：绩效末位淘汰制被认定违法解除，企业赔偿 2N

4.3 劳动合同终止情形与限制

核心法条：第 44-45 条

实务要点：

劳动合同终止的法定情形

劳动合同期满终止的限制

案例：用人单位因提前解散与三期女员工终止劳动合同，属合法终止

4.4 经济补偿金与赔偿金

核心法条：第 46-48 条

实务要点：

N、N+1、2N 的适用场景（合法解除 vs.违法解除）

月平均工资封顶规则（本地区上年度职工月平均工资 3 倍）

计算演练：高薪员工经济补偿计算实例

4.5 用人单位需办理的离职手续

核心法条：第 49-50 条

实务要点：

离职证明的及时出具

劳动人事文件的保留

案例：企业未及时出具离职证明，被判令赔偿员工损失

第五章 特别规定（3 课时）

5.1 集体合同

核心法条：第 51-56 条

实务要点：行业性集体合同的特点与作用

5.2 劳务派遣

核心法条：第 57-67 条

实务要点：

“三性岗位”界定（临时性/辅助性/替代性）

用工单位连带责任场景（如未缴社保）

案例：派遣员工工伤，用工单位与派遣单位共担责

5.3 非全日制用工

核心法条：第 68-72 条

实务要点：

日工时上限+薪资结算周期（≤4 小时/日+≤24 小时/周+15 日结算）

多重劳动关系合法性

第六章 监督检查（1 课时）

核心法条：第 73-79 条

实务要点：劳动监察重点事项（规章制度合法性、超时加班、休息休假、最低工资、使用童工、社会保险缴纳情况）

第七章 法律责任（1 课时）

核心法条：第 80-95 条

实务要点：

赔偿金与行政处罚并行（如未在限期内支付经济补偿需加付 50%-100%）

刑事责任风险（拒不支付劳动报酬罪）

案例：企业将业务发包给无用工资质的个人，个人又招用的劳动者受伤，企业需承担工伤赔偿责任

第八章 附则与课程总结（1 课时）

法律冲突适用规则（特别法优于一般法）

随堂测试：20 道场景判断题（如试用期选择/ 合法/解除要点/经济补偿金计算）

