

公司 HR 必知的 40 個勞動法常見問題

課程編號：TDJHK0314

2018 年 3 月 14 日 (星期三) 上午 9:30 - 下午 4:30 香港

企業 HR 是處理勞資糾紛的第一線人員。為保證企業的管理行為符合法律要求，熟知勞動法律的相關規定已成為 HR 從業者必不可少的專業素質。

本次講座結合主講律師多年的顧問及訴訟經驗，精選 HR 在招聘、辦理入職手續、違紀處理、解除勞動關係等多個環節常常遇到的 **40 個疑難法律問題**，並提供合法合理的解決意見，以幫助學員進一步加深對相關法律規定的理解，同時掌握靈活的處理方案。

企業僱員管理

1. 違紀違規的惡意問題員工拒絕提交《檢討書》或否認違紀違規的事實
2. 如何進行違紀員工的事實調查、證據固定，對於違紀員工，部門經理應注意哪些日常細節問題？
3. 對於違紀員工，事發後什麼時間處理，如何書寫《違紀違規處分通知書》？
4. 怎樣理解“嚴重違反用人單位的規章制度的”，如何在《懲罰條例》中詳細明確違紀違規的“一般違反”、“較重違反”及“嚴重違反”？
5. 如何追究“嚴重失職、嚴重違紀違規”者的法律責任？
6. 未簽勞動合同雙倍工資的計算基數到底是基本工資還是工資總額，具體包括哪些工資結構專案？
7. 未簽訂勞動合同滿 1 年，第 2 年開始是否仍需繼續支付雙倍工資？補簽或倒簽勞動合同，是否仍需支付未簽勞動合同的雙倍工資？
8. 企業是否需要與法人代表、董事長、專職股東簽訂勞動合同，不簽有何風險？
9. 用人單位不使用勞動部門的合同範本自行擬定勞動合同文本是否有效？勞動合同未經勞動部門備案是否有效？
10. 如果勞動者藉故拖延或拒絕簽訂勞動合同的，用人單位如何應對
11. 職後第 25 天簽訂合同有無風險？什麼時候為最佳時間簽署勞動合同？
12. 企業高層決定延長新員工的試用期，有哪些風險？HR 人員該如何辦理相關手續避免法律風險？
13. 勞動者離職後再次入職，企業與其約定試用期，是否構成非法約定試用期？
14. 企業根據績效考核結果扣減員工績效獎金，很多時候被認定非法克扣工資？
15. 企業通常根據經營需要而調整員工的崗位或地點，但是員工可提出被迫解除並索賠經濟補償
16. 勞動合同約定的崗位實際上發生變化，但沒有辦理相關手續，員工到新崗位一段時間後，卻要求恢復到原崗位
17. 假設女員工固定月薪為 3000 元，浮動月薪為 2000 元，過去 12 個月的平均工資為 4800 元，懷孕期間究竟該按什麼標準支付工資？
18. 競業限制協定應該在什麼時候簽署，比較利於企業？內容條款要注意哪些細節？
19. 個別惡意勞動者白天工作效率低下，下班前申請加班，或者正常下班後在公司內逗留，離職後追討逗留時間內的加班費；企業該如何規避相關風險？
20. 未經企業安排，勞動者自行加班，離職後追討加班費，企業該如何應對或日常中該怎樣做，才確保不用支付加班工資或確保勝訴機會更大？
21. 高溫津貼是屬於工資還是屬於福利？企業未按規定支付有什麼風險？



解除勞動關係（解僱）

22. 勞動者拒絕簽收該通知書而導致企業的處分、解僱行為被認定為無效或非法行為
23. 直線部門經理擅自口頭辭退員工，仲裁機構往往認定企業非法解僱員工。企業該如何避免案件敗訴，避免直線經理越權處分員工？
24. 勞動者不辭而別、無故曠工，卻主張被企業口頭解僱
25. 怎樣理解與界定“嚴重失職，營私舞弊，給用人單位造成重大損害”？
26. 如何界定“重大損害”，“重大損害”是否必須體現為造成直接的經濟損失？
27. 企業沒有與員工簽訂勞動合同也沒有支付雙倍工資，員工能否提出被迫解除並索賠經濟補償？對於雙倍工資差額，能否追加 25%、或 100%的賠償金？
28. 用人單位與勞動者在用工前訂立勞動合同的，在尚未用工期間，用人單位解除勞動合同，是否需支付經濟補償？
29. 單獨簽訂試用期協議，到底有無效力，存在哪些風險？與新員工直接簽訂勞動合同，是否意味著在試用期間難以解僱新員工？
30. 試用期滿後，辭退員工，到底要不要賠償？試用期最後 1 天辭退員工，企業賠償的概率非常高，企業該如何完善試用期的解僱流程，才避免案件敗訴？
31. 企業設定員工試用期間的工作目標或任務，但是試用期末滿就辭退員工，由此引起的爭議 60%都是企業敗訴，企業該如何抗辯或日常中怎樣規避風險？
32. 企業該怎樣設定績效目標，才能作為衡量勞動者是否“勝任工作”的標準？勞動者對績效目標不確認，是否意味著該目標無效？如果必須經勞動者確認才生效，那麼企業的日常管理將何去何從？
33. 即使企業能證明勞動者“不勝任工作”，但是在之後的調崗調薪爭議中還是被認定單方非法變更勞動合同，企業敗訴，為什麼？企業該如何規避？

訴訟策略

34. 勞動者欺詐應聘，事後被企業解僱，在仲裁期間，勞動者可能作出讓企業措手不及的抗辯觀點
35. 採用“錄音錄像”方式創制、保留的證據，法院是否採信，企業內部 OA 系統或 ERP 系統上的資料能否作為證據使用？
36. 試用期以“不勝任工作”為由解僱勞動者是否存在風險，該如何化解？企業以“不符合崗位條件、不符合錄用條件、不合格”解僱勞動者引發爭議，企業該提供哪些證據，才確保立於不敗之地？
37. 企業該如何書寫《試用期辭退通知書》，避免成為勞動者主張非法解僱的有力反證？
38. 試用期滿，企業給員工加工資，很可能反過來被認定試用期不足額支付工資，企業該如何抗辯或日常中怎樣做才避免敗訴？
39. 員工認同績效考核結果，但企業在“基於不勝任工作而調崗調薪、解僱辭退”案件中還是敗訴？
40. 女職工休產假完畢後，往往原崗位已經有其他同事負責，女職工往往不接受新崗位，為此發生勞動爭議，企業該如何做，才確保更大的勝訴機會？



課程詳情：

日期：2018年3月14日(星期三)

時間：上午 9:30 - 下午 4:30

地點：九龍長沙灣長裕街 8 號億京廣場 31 樓

語言：粵語

費用：**會員 HK\$1,500；非會員 HK\$1,725**(不能使用任何現金券)

廣東梧桐律師事務所年度顧問可以會員價報讀，請於報名表上“會員編號”一欄註明

講師：許淑儀律師 - 資深執業律師，內地知名勞動法律專家，自 2012 年起受聘成為國家人力資源和社會保障部中國職工教育和職業培訓協會專家委員會成員（講師）。許律師自 1995 年執業至今，曾先後為多家大型國有企業、世界 500 強企業、外商投資企業提供法律服務，熟悉歐美公司、日資公司、港澳臺企業的人力資源管理特點與勞動法律執行情況；擅長處理各類勞動糾紛問題，協助企業合法裁減員工，避免或化解群體性勞動爭議事件。許律師連續多屆擔任律師協會的勞動專業委員會委員，與深圳市政府、大鵬區政府合作並參與“市區產業扶持政策宣講暨項目管理人才培訓”、“企業產業緊缺人才培訓計畫項目-企業勞動法規管理和勞動爭議預防培訓”等專案。在深圳市成立 25 周年之際，許律師的法學論文被中國新聞社和深圳市司法局聯合主編（法律出版社出版）的《與法同行》收錄，並作為優秀律師進行表彰。



回條

歡迎網上報名，請瀏覽：<http://www.industryhk.org/tc/training.php> 或

將此回條傳真至(852)2721 3494 或 電郵至james.lau@fhki.org.hk

(為方便電腦處理，請盡量以英文正楷填寫)

課程名稱：公司HR必知的40個勞動法常見問題

課程編號：TDJHK0314

課程日期：2018年3月14日(星期三)

學員資料：

姓名：		職銜：		電郵：	
姓名：		職銜：		電郵：	
姓名：		職銜：		電郵：	

聯絡人資料：

姓名：		職銜：		電郵：	
電話：		緊急聯絡電話：		傳真：	
公司名稱：		工總會員編號：			
地址：					

得悉此課程的途徑：1.工總網頁 2.電郵 3.課程月刊 4.其他(請列明):

申請人提供的個人資料(包括姓名、聯絡方法)將用作與本中心溝通管道，中心將透過信件、電子郵件和流動電話等為申請人、學員送上中心的最新資訊及推廣訊息，如課程資料、講座及活動等。閣下可隨時以書面或電郵方式向中心申明是否願意接受有關資訊。

若閣下日後不欲收取任何FHKI訊息，請選取下列方格。

本人不欲收取貴中心日後所發出的任何訊息

注意：

- 以港幣支票繳費者，請把已填妥的表格連同支票(抬頭為“香港工業總會”或“Federation of Hong Kong Industries”)一併寄往:31/F, Billion Plaza, 8 Cheung Yue Street, Cheung Sha Wan, Kowloon. Attn: Training Centre
- 除非舉辦機構於課程開始前最少3個工作日收到申請者通知退學，否則已繳學費概不退還。
- 申請者可提名他人代替其本人出席課程，惟事先須得舉辦機構同意。
- 舉辦機構保留在任何情況下更改授課地點、日期及時間的權利。

惡劣天氣情況下之課程安排：

八號或以上熱帶氣旋警告信號或黑色暴雨警告信號於/預定於下列時間或以後生效	安排事宜
上午七時	全日課程停課 ¹ (即取消在上午九時至下午五時的課堂)
中午十二時	全日課程及下午課程停課(即取消在下午二時後的課堂)
上課期間懸掛	(1)八號或以上熱帶氣旋警告：即時終止課堂 (2)黑色暴雨警告信號：照常上課
(1) 中午十二時前改掛三號或以下熱帶氣旋警告信號或除下所有熱帶氣旋警告信號 (2) 中午十二時前改掛紅色或黃色暴雨警告信號或除下所有暴雨警告信號	全日課程停課 下午課程照常