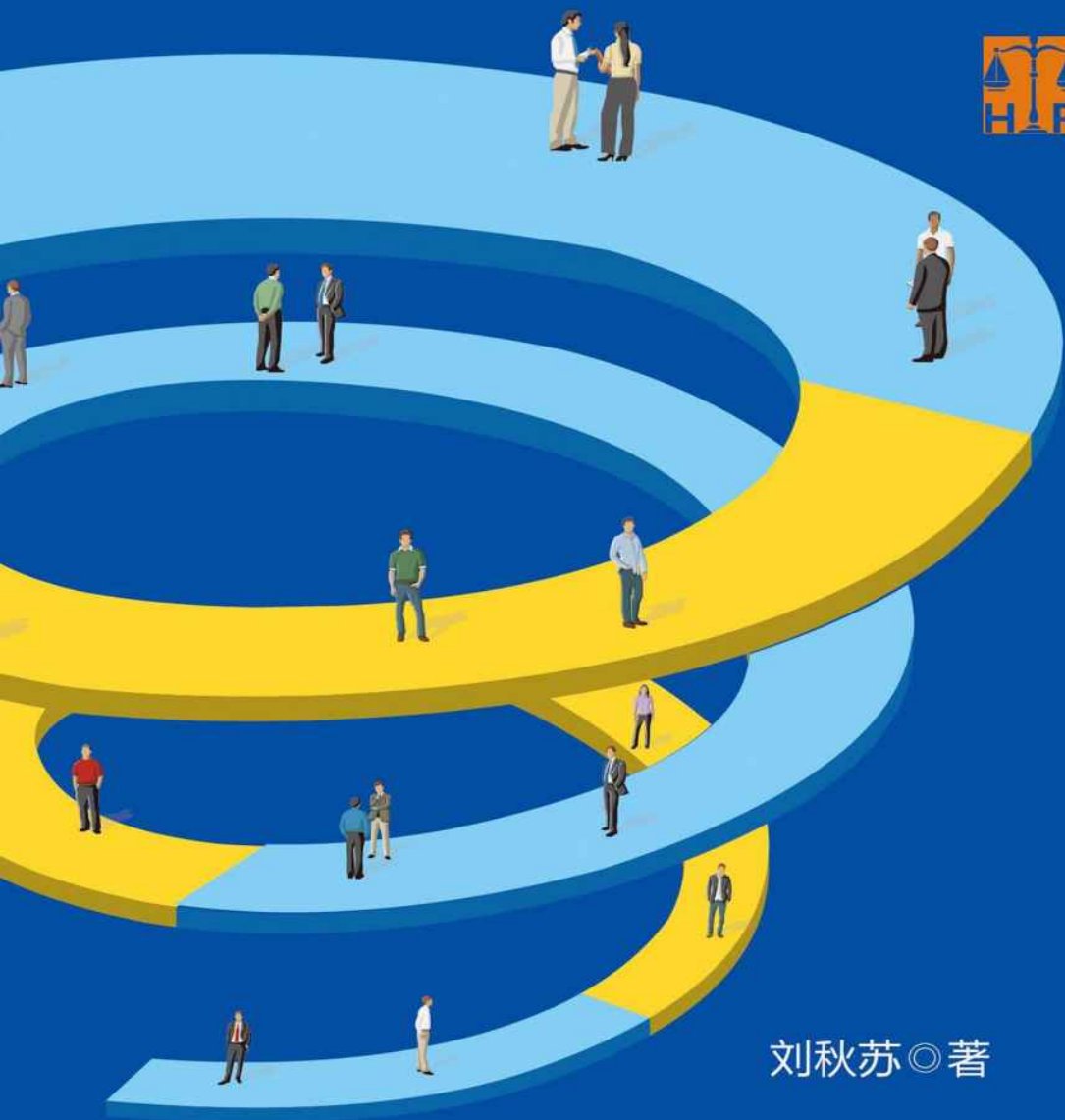




企业人力资源管理与
法律顾问实务指引丛书



经典实战

劳动法专家精选案例
剖析胜诉策略

以案说法

全面解读劳动法中的
热点和难点

精彩对弈

正反面出击
彻底搞定劳动争议案件

超级实用

一套书让你从涉案生手
迈向专业化

刘秋苏◎著

劳动争议案件 35^个胜诉策略及 实务解析

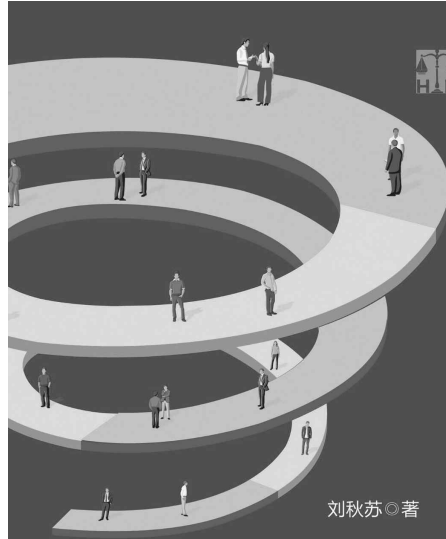
中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE



更多法律电子书尽在 docsriver.com 商家巨力书店



企业人力资源管理与
法律顾问实务指引丛书



刘秋苏◎著

经典实战

劳动法专家精选案例
剖析胜诉策略

以案说法

全面解读劳动法中的
热点和难点

精彩对弈

正反面出击
彻底搞定劳动争议案件

超级实用

一套书让你从涉案生手
迈向专业化

劳动争议案件 35^个胜诉策略及 实务解析

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

序言

常有律师朋友让我为他们的佳作写序或推荐语，对于大部分邀请我会欣然接受，因为我觉得能够静下心来写作的律师不多，能把书稿完成并且能有出版机构愿为其出版的更少。所以，写作不仅是作者对自己工作成果的检验，也是社会对律师业务水平的检验。

接到刘秋苏律师让我为其写序言的邀请后，我很认真地拜读了30余万字的书稿《劳动争议案件35个胜诉策略及实务解析》。不是常说的“浏览了一遍”，而是仔仔细细地“品味”了一回。原因说来也简单，拿到书稿看到目录时，第一章的内容就把我吸引住了——劳动法律从业者的专业化。从学科系统建立和理论研究层面来看，劳动法是一个独立的专业，对其参与者有着很强的专业化要求，但作为法律服务的一个实务领域和业务门类，不乏有人从服务价值和经济收益的角度，把劳动法律业务划为一般业务，甚至戏称其为律师业务开发的“敲门砖”，比起行业里那些跨境、证券、金融、房地产，以及传统民事、刑事业务，甚至现今热度很高的婚姻家庭财富传承法律服务等热门业务，敢自称“劳动律师”的是个小众团体，敢于称“专业的劳动律师”的则是这个团体中的精英。我确实很想了解刘律师的书里是怎么教劳动律师成为专业精英的，更想知道他是如何通过独辟的思路诠释胜诉策略的。

认真读下来，确有一种全新的感受。我看到了一个在法官、仲裁员和律师之间不断变换身份的从业者，用自己20多年的业务经验萃取出的专业成果。与常见的“案例解析”“实务指南”不同，刘律师的书更像是一个从业者的工作札记，它不仅详细地记录了作者所办案件

处理的始末、介绍了处理的结果，更重要的是描述了作者的心路，把所看到的、想到的、做到的和得到的娓娓道来。

说到品味，我品到了书中几味妙趣：

首先，对“专业”理解的深度。本书开宗明义就讲“劳动法需要专业化”，劳动法律师需要专业化，劳动仲裁员和劳动法官需要专业化，人力资源管理者 and 法务人员也需要专业化。除了阐述了“专业化”如何得来和积累，还颇有特色地告诉人们，如何“赢”得专业，还要如何“输”得专业。其实，全书不仅首章冠以“专业化”，在各个章节里也都一直在讲“专业化”，在向读者灌输如何做得更专业。

其次，谈到全书的各个胜诉策略，刘律师有其细致入微的视角。例如，第六章“21.75和20.83，你知道多少”。21.75和20.83并非每个自称为劳动法专业从业者都能拎得清、说得透的数字。我看到这一部分时，不禁为刘律师的8种算法拍案点赞，律师的胜算就在于精于分毫的算计和计算。在新冠肺炎疫情防控期间，针对国办发〔2020〕1号文中春节假期推后3天期间加班工资的支付问题，很多人还苦于这几天算法定节假日还是公休日、未工作的劳动者是不发工资还是计薪。读了这本书，我们就会体会到“专业化”的另一个表述就是精准。

最后，专业化的律师或许就是社会公认的“好律师”。我们给客户培训时，会教客户“用好律师和用好律师”的方法。前一个“用好律师”是企业的功底，能把律师用好、用活，体现了律师的价值在客户手里得到有效实现；后一个“用好律师”是指律师自己的修炼，要成为“好律师”就要提升律师的专业水平。

俗话说“业精于勤”，刘律师将自己20余年的工作经验梳理、归纳、提炼和升华，他的这种“功力”也体现在本书的每一个胜诉策略的分析判断中。当今，确实有一批像刘律师一样的新生代劳动法律师，倾心精细钻研劳动关系法律调整中的每一个细节，并注意积淀，将其转化为制胜的专业能力。

全书还有很多亮点，我无法一一赘述。我之所以特别愿意为刘律师的书作序并推荐，也因为确实为其对专业化孜孜不倦的努力和勤奋所打动。35个攻略在劳动和社会保障法专业实务领域或许还只是冰山一角，在广泛的社会法律服务需求的市场中，还需要不断地接受实践和时间的检验。我们需要更多的像刘律师一样的专业人士，勇于学习、善于学习、勤奋钻研、图强上进。这是中国劳动法律师队伍的一大幸事！

承蒙邀请，特作此序。

中华全国律师协会劳动与社会保障法专业委员会

主任 王建平

于北京市朝阳区大望路

- 第一章 劳动法律从业者的专业化
 - 第一节 劳动法领域需要专业化
 - 一、律师的劳动法专业化
 - 二、劳动争议裁判者（劳动仲裁员、劳动法官）的专业化
 - 三、HR、法务的劳动法专业化
 - 第二节 劳动法专业知识的学习和储备
 - 一、法律、法规、司法解释和规章的学习
 - 二、规范性文件、指导性意见、地方会议纪要等文件的学习
 - 三、通过网上公开的裁判文书、仲裁裁决书进行学习
 - 四、从公报案例、十大案例、专业书籍、专业文章中学习
 - 五、微信公众号、微信群的学习
 - 六、办理案件中的实践学习
 - 七、角色转变中的学习
 - 第三节 劳动案件的“赢”和“输”
 - 一、专业化的力量
 - 二、“赢”和“输”的辩证关系
- 第二章 终局裁决，你会不会用
 - 第一节 劳动法思维的运用和案件实务
 - 一、劳动法律师如何谈案件
 - 二、如何提供案件的法律咨询和代理服务
 - 三、“四步走”处理好本起劳动纠纷
 - 第二节 思路决定成效：走好终局裁决之路
 - 一、终局裁决的法律规定

- 二、终局裁决对劳动者的好处
- 三、申请劳动仲裁：主张足额支付劳动报酬
- 四、终局裁决：一锤定音
- 第三节 解除劳动合同，你会吗
 - 一、劳动者在申请仲裁前解除劳动合同系基于法律要求
 - 二、劳动者可以请求仲裁委、法院解除劳动合同关系吗
 - 三、解除通知到达后就一定不存在劳动关系了吗
 - 四、辞职申请书与辞职通知书的区别
 - 五、脱密期，你知道多少
 - 六、劳动者解除劳动合同的实操重点和技巧
- 第四节 主张经济补偿：谈笑间瓜熟蒂落
 - 一、关于主张经济补偿的事实和法律依据
 - 二、劳动者主张经济补偿获得支持
- 第五节 办案实操复盘：法律点和舍得
 - 一、终局裁决的适用范围
 - 二、终局裁决对各方的影响
 - 三、专业律师的取舍
 - 四、换位思考，如果作为对手，你的思路会是什么
 - 五、非终局裁决后双方都起诉的处理
- 第三章 劳动争议案件，你会抢管辖吗
 - 第一节 劳动仲裁和劳动诉讼的管辖
 - 一、劳动仲裁阶段的管辖
 - 二、劳动案件诉讼（即一审）阶段的管辖
 - 三、两起抢管辖的典型案件：立案都在同一天
 - 第二节 没有办公地点的案件如何立案
 - 一、立案不仅仅是碰运气
 - 二、充分准备是立案的必要条件

- 第三节 关于管辖中的4个实务问题
 - 一、仲裁支持了经济补偿，还要起诉吗
 - 二、劳动仲裁开庭时需要注意什么
 - 三、约定管辖有效吗
 - 四、为什么要抢管辖
- 第四节 办案实操复盘：四步、两效、六步和五点、三点
 - 一、四步走的办案复盘
 - 二、四步走的两个效果
 - 三、另外一起案件的复盘六步
 - 四、抢管辖后的5个法律点
 - 五、管辖快速记忆的3个要点
- 第四章 试用期没有录用条件也能打赢吗
 - 第一节 抓住2个关键点
 - 一、用人单位解除劳动合同的通知工会程序
 - 二、以不符合录用条件解除劳动合同的举证
 - 第二节 用人单位试用期管理常见的16个败诉点
 - 一、随意延长试用期
 - 二、试用期超出法律限制
 - 三、约定两次及以上试用期
 - 四、试用期不缴纳社会保险费
 - 五、先试用期后用工的工作医疗赔偿风险
 - 六、约定试用期发生工伤概不负责
 - 七、试用期不订立劳动合同
 - 八、只签订试用期劳动合同
 - 九、试用期期限不能超过法定标准
 - 十、以试工为由否认劳动关系
 - 十一、试用期遇事假、病假等可以中止

- [十二、劳务派遣单位每派遣一次就约定一次试用期](#)
- [十三、试用期解除劳动合同未向劳动者说明理由](#)
- [十四、解除不通知工会](#)
- [十五、超过试用期很久才以不符合录用条件为由解除劳动合同](#)
- [十六、以试用期不符合录用条件为由解除劳动合同却没有录用条件](#)
- [第三节 试用期不符合录用条件的解除要点分析](#)
 - [一、如何制定试用期录用条件](#)
 - [二、试用期管理的建议](#)
 - [三、试用期不符合录用条件解除的7个要点](#)
- [第四节 如何围绕劳动者不符合录用条件来举证](#)
 - [一、如何围绕录用条件完善证据](#)
 - [二、如何围绕证据和事实陈述法律意见](#)
- [第五节 办案实操复盘：善用录用条件管理试用期员工](#)
 - [一、录用条件的重要性](#)
 - [二、结案复盘：一审判决解除合法，二审调解结案](#)
 - [三、如果我是劳动者的代理律师，关键点在哪里](#)
 - [四、思考：从走钢丝到稳操胜券](#)
- [第五章 特殊疾病，医疗期怎么算](#)
 - [第一节 医疗期是核心因素](#)
 - [一、要求公司订立无固定期限劳动合同的法律点](#)
 - [二、在特殊疾病医疗期，可以主张24个月的法律点](#)
 - [第二节 医疗期的一般规定](#)
 - [一、医疗期的期限](#)
 - [二、医疗期的计算](#)
 - [三、医疗期的工资](#)

- [四、医疗期满的鉴定](#)
- [五、医疗期满的解除](#)
- [第三节 关于特殊疾病的医疗期](#)
 - [一、原劳动部规定以及最高人民法院公报案例](#)
 - [二、江苏和南京关于特殊疾病医疗期的规定](#)
 - [三、其他地方关于特殊疾病医疗期的规定](#)
- [第四节 办案实操复盘：关键证据促案件解决](#)
 - [一、医疗期24个月下的5点优势](#)
 - [二、关键证据是这样取得的](#)
 - [三、调解结案：劳动者获赔5.1万元](#)
- [第六章 21.75和20.83，你知道多少](#)
 - [第一节 每周工作时间是44个小时还是40个小时](#)
 - [一、有这样修法的吗](#)
 - [二、周工作时间的前世今生](#)
 - [三、每周都应当是双休吗](#)
 - [第二节 放弃21.75，事假后的工资这样算](#)
 - [一、21.75的来历](#)
 - [二、实际计薪天数与实际上班天数的冲突](#)
 - [三、用21.75算事假后的月工资其实有尴尬](#)
 - [四、不用21.75，这样计算仍尴尬](#)
 - [五、原来这两种方法才是正确的](#)
 - [六、如果你在请事假不扣工资的公司，注意年休假](#)
 - [第三节 20.83，为什么特别多的人不懂](#)
 - [一、20.83从哪儿来](#)
 - [二、20.83的两个致命的漏洞](#)
 - [三、你用过20.83吗](#)
 - [四、其实还有一个小误区](#)

- 第四节 办案实操复盘：21.75和20.83真的不需要吗
 - 一、两个数字界限需要明确：金钱和时间
 - 二、21.75和20.83使用的真相
 - 三、专业度是灵活的而不是机械的
 - 四、一道思考题：为最高人民法院判决书号个脉
- 第七章 孕妇遭违法解除，选择赔偿还是继续履行
 - 第一节 女职工常见的38个法律问题
 - 第二节 面对违法解除：往左走，往右走
 - 一、主张违法解除劳动合同的赔偿金
 - 二、主张继续履行劳动合同
 - 三、王某继续履行劳动合同案的思考
 - 第三节 梳理继续履行劳动合同的意见
 - 一、立法本意
 - 二、司法指引
 - 三、观点梳理
 - 四、司法判决
 - 五、现实需求
 - 第四节 办案实操复盘：司法指引与继续履行
 - 一、同案同判的司法指引
 - 二、认定违法解除理由不一的思考
 - 三、关于本案的其他意见
 - 四、关于用人单位的5点应对
- 第八章 规章制度、劳动纪律与解除劳动合同
 - 第一节 没有规章制度，能以严重违纪解除吗
 - 一、企业规章制度和劳动纪律的发展
 - 二、各地的规定和司法实践
 - 三、用人单位制定规章制度的重要性和必要性

- 第二节 用人单位如何制定规章制度
 - 一、从劳动法视角看规章制度的重要性
 - 二、因规章制度缺失导致案件败诉应引起警醒
 - 三、用人单位如何通过民主程序制定规章制度
- 第三节 规章制度公示和告知的12种方法
 - 一、规章制度公示和告知的12种方法
 - 二、关于签名和送达方式的4点注意事项
 - 三、实践中用人单位经常问的4个问题
- 第四节 办案实操复盘：旷工解除与调解方法
 - 一、以旷工为由解除劳动合同合法性的代理意见
 - 二、调解，是律师工作的基本功和能力的体现
 - 三、作为对方代理人的换位思考
- 第九章 如何打赢加班费争议案件
 - 第一节 加班及值班、调休、补休
 - 一、为什么有人说加班费，也有人说加班工资
 - 二、双休日上班属于加班吗
 - 三、加班和值班有什么区别
 - 四、调休和补休你知道多少
 - 五、劳动者可以拒绝加班吗
 - 六、周工作时间超过40个小时，一定有加班费吗
 - 第二节 加班时间的实务问题解析
 - 一、加班时间有没有限制
 - 二、出差在途时间能不能视为加班
 - 三、重温21.75和20.83
 - 第三节 加班费的重点问题分析
 - 一、加班费的基本问题
 - 二、加班费的4个实务难题

- 三、用人单位不及时足额支付加班费就是不及时足额支付劳动报酬吗
- 第四节 办案实操复盘：加班争议的攻防策略
 - 一、电子证据得到了法院的采纳
 - 二、一审法院支持加班费15402.30元，双方均未上诉
 - 三、劳动者如何打赢加班争议案件
 - 四、用人单位如何打赢加班争议案件
 - 五、温馨提示
- 第十章 关于无固定期限劳动合同的认定
 - 第一节 无固定期限劳动合同的形态和实践
 - 一、无固定期限劳动合同的3种法律形态
 - 二、无固定期限劳动合同的地方实践
 - 三、无固定期限劳动合同既不是“铁饭碗”也不是“洪水猛兽”
 - 第二节 关联公司的签订次数须连续计算吗
 - 一、工作年限连续计算
 - 二、关于关联公司轮流订立固定期限劳动合同次数的实践
 - 第三节 办案实操复盘：背靠背与请求梳理
 - 一、再谈调解方法：背靠背
 - 二、涉案劳动者仲裁请求的梳理和分析
 - 三、代通知金与赔偿金不能并存
- 第十一章 不订立劳动合同的二倍工资，能不能避免
 - 第一节 二倍工资纠纷，为什么居高不下
 - 一、未订立书面劳动合同的现象仍是常态
 - 二、劳动者不订立劳动合同的原因有多种
 - 三、用人单位无法提供劳动合同的原因也多种多样

- 四、电子劳动合同是书面劳动合同吗
- 第二节 用人单位打赢二倍工资的15条思路
 - 一、从劳动关系的特征来否认存在劳动关系
 - 二、从劳动合同主要条款的角度分析，认为视同订立劳动合同
 - 三、劳动者的申请已经超过劳动仲裁时效
 - 四、从劳动者身份的特殊性来抗辩
 - 五、非全日制劳动关系
 - 六、用工主体不适格
 - 七、非用人单位
 - 八、已就劳动合同主要内容达成合意的书面材料视为订立书面劳动合同
 - 九、主张订立书面劳动合同但遭到劳动者拒绝
 - 十、因劳动者欺诈、胁迫、乘人之危导致企业在违背真实意思的情况下与其建立事实劳动关系
 - 十一、已经视同无固定期限劳动合同不应支付二倍工资
 - 十二、劳动者主张二倍工资的期间属于劳动合同法定续延的期间
 - 十三、劳动者具有双重劳动关系，并且已与原用人单位签订了书面劳动合同
 - 十四、已经补签了劳动合同
 - 十五、有证据证明过去已经订立过劳动合同
- 第三节 用人单位如何防止碰瓷
 - 一、碰瓷的典型套路
 - 二、用人单位解决劳动者碰瓷现象的“8招”
- 第四节 办案实操复盘：二倍工资的攻防之道
 - 一、公司不需要支付二倍工资的抗辩思路

- [二、关于赔偿金的应对思路](#)
- [三、纠纷调解结案](#)
- [四、如果作为对手劳动者，思路是什么](#)
- [第十二章 非全日制劳动用工](#)
 - [第一节 非全日制用工的6个问题](#)
 - [一、非全日制用工的灵活性](#)
 - [二、非全日制用工对用人单位的好处](#)
 - [三、非全日制用工只需要缴纳工伤保险吗](#)
 - [四、劳动者可以建立多重非全日制用工劳动关系吗](#)
 - [五、非全日制用工如何结算劳动报酬](#)
 - [六、劳务派遣单位能建立非全日制用工吗](#)
 - [第二节 非全日制用工的实务认定标准](#)
 - [一、用人单位应就非全日制用工关系承担举证责任](#)
 - [二、工作时间对用工形式的性质具有决定性](#)
 - [三、关于非全日制用工的工作时间](#)
 - [第三节 抓住核心要素，寻求案件的突破](#)
 - [一、全日制用工与非全日制用工的10个区别](#)
 - [二、抓住核心要素以及主要表现形式](#)
 - [三、从举证责任方面来分析](#)
 - [第四节 办案实操复盘：非全日制用工的风险防控](#)
 - [一、工作时间的特征](#)
 - [二、用人单位可以不订立非全日制劳动合同吗](#)
 - [三、非全日制用工下，用人单位如何防范法律风险](#)
 - [四、非全日制用工下，劳动者应该怎么办](#)
- [第十三章 经济补偿金，错了吗？](#)
 - [第一节 经济补偿金还是经济补偿](#)
 - [一、“经济补偿金”从何而来](#)

- [二、经济补偿、经济补偿金的称谓变化](#)
- [三、是用经济补偿，还是用经济补偿金](#)
- [第二节 经济补偿的适用情形](#)
 - [一、经济补偿的计算标准及法律依据](#)
 - [二、什么是“N”](#)
 - [三、月平均工资一定是前12个月的平均工资吗](#)
 - [四、经济补偿的72种适用情形](#)
 - [五、一个实例解析](#)
- [第三节 办案实操复盘：劳动者解除保护的边界](#)
 - [一、坚持专业道路和调解优先的理念并重](#)
 - [二、加班费、带薪年假工资没有足额支付，支持经济补偿吗](#)
 - [三、没有足额缴纳社会保险费，支持经济补偿吗](#)
 - [四、如果作为劳动者一方，经济补偿请求的法律思路是什么](#)
- [附录 劳动合同纠纷常用规范性法律文件](#)
 - [中华人民共和国劳动合同法](#)
 - [中华人民共和国劳动争议调解仲裁法](#)
 - [中华人民共和国劳动合同法实施条例](#)
 - [中华人民共和国劳动法](#)
 - [最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释](#)
 - [最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（二）](#)
 - [最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（三）](#)

- 最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（四）