

《劳动用工风险与防范》

主讲：裴宏伟

课时标准：1-2天（6-12小时）

参训对象：HR人员、中高层管理人员等

培训形式：授课+案例分析+情景演练

课程目标：依据新劳动法相关规定，掌握在制定规章制度、员工招聘与入职管理、劳动合同订立、岗位调整、劳动关系解除、劳动争议处理、员工工伤认定等引起的劳动用工风险与防范技巧，为企业打造和谐的劳动关系氛围，合理规避用工风险。

主要内容：

一、规章制度的制定与公示

1、规章制度的作用

2、规章制度的要件

实操案例：企业《员工手册》相关规定检讨与改善

3、规章制度的制定和公示程序要求给用人单位带来哪些风险，如何应对？

4、无纸化、网络化办公下的公示，存在哪些风险？

5、如何公示或告知，更符合仲裁或诉讼的举证要求？

6、制定奖惩管理制度的实操技巧

7、考勤管理制度执行时就注意的事项

8、案例分析

二、招聘与入职管理

1、如何预防劳动者的“应聘欺诈”，如何证明劳动者的“欺诈”？

2、《应聘登记表》如何设计，才能起到预防法律风险的作用？

3、因录用条件引发的劳动争议

4、对应聘人员审查内容及可能存在的法律风险

5、入职体检需注意哪些细节问题？

6、入职前后用人单位应告知劳动者哪些情况，如何保留证据？

7、劳动者无法提交《离职证明》，该怎么办？

8、案例分析

三、劳动合同订立

1、用人单位自行拟定的劳动合同文本是否有效？

2、不及时订立劳动合同的风险

3、什么时候为签署劳动合同的最佳时间？

4、未签订劳动合同，需支付多长期限的双倍工资？

5、劳动合同期满，继续留用劳动者，但未续签合同，是否也需支付双倍工资？

6、劳动者借故拖延或拒绝签订劳动合同，用人单位如何应对？

7、法律禁止2次约定试用期，劳动合同期限和试用期限该如何约定？

8、案例分析

四、试用期管理

1、可否先试用后签合同？

2、可否单独签订试用期协议？

3、试用期满后辞退员工，最少赔2个月工资，该如何化解？

4、不符合录用条件的范围包括哪些，如何取证？

5、《试用期辞退通知书》如何书写，以避免违法解除的赔偿金？

6、出现“经济性裁员”情况，优先裁掉试用期的新员工，合法吗？

7、案例分析

五、岗位调整的风险与防范

- 1、企业单方调整岗位，员工往往可被迫解除合同并索赔经济补偿，如何规避？
- 2、调岗时没有书面确认，员工到新岗位工作2个月后能否要求恢复到原岗位？
- 3、能否对“三期”女员工进行调岗、调薪？
- 4、为何企业根据绩效结果支付员工绩效奖金，最终被认定非法克扣工资？
- 5、法律上如何证明劳动者“不能胜任工作”？
- 6、对绩效考核不合格的员工，如何合法辞退？
- 7、案例分析

六、无固定期限劳动合同

- 1、无固定期限劳动合同签订的条件有哪些？
- 2、用人单位拒绝签订无固定期限劳动合同，有何风险？
- 3、用人单位与劳动者订立有固定期限劳动合同，劳动者也默认接受，有何风险？
- 4、应签订无固定期限劳动合同，而劳动者主动提出签订有期限的劳动合同，有何风险？
- 5、案例分析

七、培训服务期及违约风险

- 1、培训服务期与劳动合同期限有何不同，？
- 2、出现2次培训服务期如何处理？
- 3、培训服务期未到期，而劳动合同到期，用人单位终止劳动合同的，是否属于提前解除劳动合同，如何规避？
- 4、培训费追索标准、补偿的月数、计算公式
- 5、劳动者严重过错被解雇，用人单位能否依据服务期约定要求劳动者支付违约金？
- 6、在什么情况下，可签署保密与竞业限制协议？
- 7、如何保证保密与竞业限制协议的有效性？
- 8、建立改善措施
- 9、案例分析

八、劳动关系解除与终止

- 1、用人单位因劳动者的过错行使劳动关系解除权的条件
- 2、用人单位因劳动者的非过失性原因解除劳动关系的条件
- 3、用人单位不得解除劳动关系的情形
- 4、用人单位违法解除劳动合同的法律后果
- 5、员工未提前30日通知企业即自行离职，企业能否扣减其工资？
- 6、对于患病员工，能否解除，如何操作才能降低法律风险？
- 7、实行末位淘汰制，以末位排名为由解雇员工，往往被认定非法解雇，企业该如何做？
- 8、以“组织架构调整，无合适岗位安排”为由解雇员工，感觉非常符合常理，但往往被认定非法解雇，企业该如何做？
- 9、《解除劳动合同通知书》如表述不当，往往成为劳动者打赢官司的有力证据，企业该如何书写？
- 10、劳动合同到期后，经常出现该终止的忘记办理终止手续，该续签的忘记办理续签手续，其引发的风险非常大。那么企业该如何规避风险？
- 11、如何避免离职时出现加班工资的风险？
- 12、在职员工法定假期没休完的处理建议？
- 13、企业应向劳动者支付经济补偿金的几种情形
- 14、经济补偿金的相关规定及计算方法
- 15、如何理解“六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿”？
- 16、非全日制用工的解除与劳务派遣员工的退换权

九、劳动争议处理

- 1、用人单位败诉的原因主要有哪些？
- 2、仲裁或法院在处理案件时，如何适用法律法规？
- 3、申请仲裁的时效如何计算？
- 4、劳动争议申请仲裁的时效从什么时间开始计算？
- 5、仲裁申请书应当载明哪些事项？
- 6、举证责任如何分配，无法举证的后果有哪些？
- 7、什么情形下劳动争议仲裁裁决为终局裁决？
- 8、什么情形下用人单位可以向仲裁委所在地中级人民法院申请撤销裁决？

十、员工工伤认定与医疗期

- 1、属于或视同工伤范围的情形有哪些？
- 2、不得认定为工伤的情形有哪些？
- 3、怎样理解“合理的时间和合理的路线上”？
- 4、发生工伤事故，用人单位需承担哪些费用？
- 5、工伤认定的期限要求
- 6、工伤认定需提交的材料有哪些
- 7、对于第三方造成的工伤事故，劳动者能否要求用人单位支付工伤待遇又同时要求第三方支付人身损害赔偿？
- 8、用人单位能否以商业保险理赔款替代职工工伤赔偿待遇？
- 9、医疗期相关规定及风险应对
- 10、如何应对员工有问题的“泡病假”？