

# 新形势下劳动关系管理重点热点难点问题处理

## 实务操作与法律风险防范

### 课程背景：

《劳动合同法》及其实施条例、《劳动合同法》修正案、《社会保险法》、《工伤保险条例》（修订）、《关于审理劳动争议若干问题的解释（三）（四）》、《女职工劳动保护特别规定》等一系列法律法规的颁布实施，使得我国劳动关系管理发生了巨大的变化，在新的形势下，企业面临稳定发展、建立和谐劳动关系、降低用人风险以及化解劳资纠纷等多重挑战。而 2009 年以来，全国劳动争议案件成井喷式的增长，给企业的经营管理带来一个最重大的课题，那就是，如何在新的形势下，对劳动关系进行管理的变革，以全面防范和应对劳动关系变化对企业产生的具体而深远的影响。

本课程从企业日常劳动关系管理中的重点、热点、难点为核心内容，旨在系统提高企业管理者在劳动关系管理中的实务技巧和风险防范能力。

### 适用对象

企业总经理、高级管理人员；部门经理、主管；人力资源部总监、经理、专员；工会负责人；法律部门负责人；律师以及其他相关人员。

### 课程收益

全面了解新形势下劳动关系的变化发展，熟悉劳动关系管理中常见疑难问题的处理方式，系统提升企业管理者运用劳动法律防范法律风险的实际操作能力，掌握有效的应对策略，从容应对劳动关系管理出现的问题和发生的争议。

### 课程大纲：

## 一、劳动关系管理面临的新形势和挑战

- 1、《劳动合同法》颁布实施以来，劳动关系呈现怎样的发展趋势？
- 2、新形势下企业劳动关系管理面临哪些巨大的挑战？
- 3、企业处理劳动关系时应确定怎样的思路和策略？
- 4、企业有哪些用工风险？如何防范用工风险？
- 5、劳动关系领域有哪些重要的司法解释和政策文件？它们出台的时代背景是怎样的？对企业的劳动关系管理产生了哪些具体而深刻的影响？

## 二、劳动关系的建立

- 1、什么是劳动关系？什么是劳务关系？两种关系有何区别和联系？
- 2、退休人员、内退人员、下岗待岗人员、放长假人员，企业如何使用？是劳动关系吗？需要缴纳社会保险吗？出现“工伤”如何处理？
- 3、哪些主体是“用人单位”？符合什么条件才是“员工”？
- 4、招用外国人、无国籍人、港澳台同胞需要注意哪些问题？
- 5、什么是事实劳动关系？可以随时提出终止事实劳动关系吗？需要支付经济补偿金吗？
- 6、新员工不与企业签订劳动合同怎么办？
- 7、老员工不与企业续签劳动合同但仍继续上班怎么办？
- 8、事实劳动关系期间的两倍工资从什么时间起算？需要支付多长时间？
- 9、事实劳动关系期限满一年后还需要支付两倍工资吗？
- 10、事实劳动关系期间的两倍工资有时效的限制吗？如何计算时效？
- 11、劳动合同的签订环节应注意哪些事项？
- 12、仅重视劳动合同的签订就够了吗？可以对现有劳动合同的条款进行哪些方面的调整？

### 三、劳动关系的书面化管理

- 1、书面化管理还是无纸化办公？
- 2、法律有书面化管理的具体规定吗？
- 3、书面化管理的常见误区有哪些？
- 4、书面化管理有哪些具体要求？

### 四、规章制度的制定与违纪员工的处理

- 1、《企业职工奖惩条例》的废止给企业产生的重大影响是什么？
- 2、制定规章制度的重要意义
- 3、规章制度的含义、内容、特点、地位、效力范围
- 4、规章制度与集体合同、劳动合同的关系
- 5、如何制定合法有效的规章制度？
- 6、新法下制定规章制度时应注意哪些问题？
- 7、规章制度制定时，合法性、民主程序、公示程序的法律要求
- 8、规章制度的正确运用中需要注意的若干问题
- 9、《企业职工奖惩条例》的废止对企业日常管理的重大影响
- 10、罚款、开除、除名、行政处分是否还能继续使用？
- 11、规章制度对违纪处理的规定技巧
- 12、对违纪员工处理的程序、时效及注意事项

### 五、工时、工资与假期管理

- 1、法定标准工时制、不定时工时制、综合计算工时制的选择与运用
- 2、什么情形属于加班？加班与值班有区别吗？
- 3、加班费如何计算？
- 4、如何有效控制加班费成本支出？
- 5、如何在劳动合同中约定工资？

- 6、如何合法调整工资？
- 7、绩效考核与工资的关系是什么？
- 8、年终奖、年底双薪的风险有哪些？
- 9、法定节假日、事假、年休假、病假、工伤假、产假、婚假、丧假等假期的有效管理

## 六、离职管理与劳动争议处理

- 1、离职类型的清晰界定
- 2、离职协议的重要性与正确运用
- 3、员工主动离职与被动离职的若干重大问题
- 4、企业处理员工离职的若干误区
- 5、裁员的路径选择与注意事项
- 6、与经济补偿金有关的8个主要问题
- 7、如何正确应对劳动争议？

## 七、《劳动合同法》修正案与劳务派遣

- 1、什么是劳务派遣？三方关系如何正确界定？
- 2、劳务派遣的社会价值与存在的主要问题是什么？
- 3、《劳动合同法》修正案的出台背景与主要内容是什么？
- 4、“临时性”、“辅助性”、“替代性”如何界定？企业如何调整现有的岗位设置或人员使用？
- 5、“同工同酬”的具体含义是什么？同工同酬还是同岗同酬？同工同酬所追求的价值目标与企业管理之间的冲突如何处理？
- 6、劳动合同法修正案实施后，企业对工方式的调整会发生哪些变化？
- 7、继续使用劳务派遣应注意的重点问题？
- 8、业务外包的适用中可能涉及到的法律问题有哪些？如何防范法律风险？
- 9、《劳务派遣行政许可实施办法》对企业使用劳务派遣有何影响？

10、派遣员工劳动合同中如何约定规章制度？与派遣公司制度冲突如何处理？

11、劳务派遣用工人员的工资、休假、工时及加班工资的管理如何操作？

12、劳务派遣中解除机制与退回机制是怎样的？

13、劳务派遣中连带责任是怎样的？如何降低连带责任风险？

## 八、保险、福利及其相关问题

1、什么是社会保险？什么是福利？二者有何关联？法律规范上有何不同？

2、《社会保险法》立法背景与宗旨介绍；对企业有何重大影响？

3、有重大调整的社保的新规定新变化：基本养老保险、医疗保险、工伤保险、生育保险、失业保险；

4、社会保险全国统筹措施和实现时间表；

5、员工个人跨地区就业保险关系如何转移？是否能五大社保同时转移？

6、《社会保险法》下跨地区就业缴费年限如何累计计算？

7、《社会保险法》下办理职工特殊工种提前退休时应注意哪些问题？

8、如何有效利用商业保险降低社保风险？

9、用人单位未依法缴纳社会保险，造成劳动者社保待遇损失，受损的待遇或赔偿该由谁承担？

10、劳动者以用人单位未依法缴纳社保为由提出解除劳动合同，是否要支付解除劳动合同的经济补偿金？

11、基本医疗保险缴费基数如何确定？参加医疗保险后医疗费用如何支付？医疗保险基金承担哪些？

12、从职工工资中扣除个人应缴的失业保险费是否合理？

13、职工参加生育保险，其配偶未就业，是否享受生育保险待遇？享受标准是什么？

14、《社会保险法》关于基本养老保险、基本医疗保险、失业保险、生育保险的重点规定

## 九、工伤、工伤认定、工伤待遇及其相关问题

- 1、《工伤保险条例》修订的背景与宗旨介绍；
- 2、《工伤保险条例》有哪些亮点？如：扩大了工伤保险适用范围、扩大了上下班途中的工伤认定范围、简化了工伤认定程序、明确了再次鉴定和复查鉴定的时限要求、取消了行政复议前置程序、扩大了工伤保险基金支付范围、减少了企业负担、提高了一次性伤残补助金标准、实现了全国“同命同价”、加强了对未参保用人单位工伤职工的权益保障，等等。
- 3、工伤认定的基本原则是什么？
- 4、伤亡概不负责条款是否有效？
- 5、如何理解工伤保险的无过错责任原则？
- 6、企业能否追究工伤职工的过失赔偿责任？
- 7、哪些情况应当认定为工伤？哪些情况视同为工伤？哪些情况不得认定或视同工伤？
- 8、如何认定违反治安管理规定的行为？
- 9、违章作业导致伤亡，能否认定为工伤？
- 10、出差过程中，突然病亡算工伤吗？
- 11、职工见义勇为受伤是否可以认定为工伤？
- 12、单位组织旅游过程中受到伤害算工伤？
- 13、工伤责任承担与工伤争议处理；
- 14、发生工伤事故后，治疗过程中产生的非工伤保险医疗目录中的费用该由谁承担？
- 15、第三人侵权造成的工伤是否可以双重赔偿？处理此类工伤事故应当注意哪些问题？
- 16、劳务派遣、承包租赁过程中发生工伤，如何向实际用工单位追偿？
- 17、单位能否以商业保险理赔款项替代职工工伤赔偿待遇？
- 18、发生工伤事故后，企业与劳动者私下和解，签订的补偿协议是否有效？

## 十、典型案例分享、现场疑难解答、经验交流与精彩互动

