
《管理层劳动用工风险防范机制的建立》

课程目标:

- 1、全面了解劳动用工过程的法律风险
- 2、理解与劳动用工有关的政策法规
- 3、培养预测、分析劳动用工法律风险的思维，宏观把握全局
- 4、帮助企业决策者掌握用工方面的战略决策思想、方法与技巧，提升战略决策能力，促进企业和谐、健康、持续发展

授课风格：

李丹老师首创在快乐中学习劳动法的理念，用“亲民化”语言诠释晦涩难懂的专业法律术语；用专业理论+案例互动+战略思维“三位一体”的教学方式，鼓励启发学员学习和思考；彻底颠覆了企业管理决策层对传统意义上风险预判的思维模式，带来的冲击和震撼，倍受企业与学员推崇。

课程对象：

企业董事长、总经理；政府部门及事业单位领导干部；企业高层管理者

课程内容：

第一部分 简析企业运营中的法律风险主要的风险：

- 壹、 是否出现规章制度对权利的设立不明确，从而导致无形中企业成本上升的感觉？
- 贰、 企业是否会出现银行贷款，民间借贷，股东追加投资，吸收新股东增资扩股，引进战略投资者，上市融资发行公司债券股票等困扰？
- 叁、 是否经营者只注意到了合同中约定的义务及索赔问题，而忽视了前合同义务及后合同义务？
- 四、 是否从来没有专利检索和商标待查制度，使得企业在面对知识产权侵权指控时处于被动？是否在不知不觉中就侵犯了知识产权？

伍、是否出现过被动的受到环卫，工商，税务，劳动监察，消防等部门的处罚？

第二部分 简析企业运营中法律风险产生的内部与外部原因：

第三部分 劳动用工风险控制与构建和谐劳动关系的智慧

第四部分 企业用工风险防范机制的建立

1、关于规章制度的法律风险及应对建议

a、企业的规章制度已经明白清晰，却得不到有效的执行与落实，是否真的是执行力的问题？

b、在规章制度上把所有的内容都明确列出，是否就能规避所有的用工风险？

c、即使有制度，是否只要上级经理或者一定级别的经理审批之后，事情就可以违章办理？

d、灰色地带和黑白问题是否不可以逾越？

2、关于招聘录用环节的法律风险及应对建议

a、企业安排了员工入职体检就能防止风险发生？

b、如何才能让管理层的最后一道防线发挥极致，来预防劳动者的“应聘欺诈”？

c、作为企业如何书写《录用通知书》才能最有效的规避风险？

3、关于不转入社会保险和公积金手续人员的聘用

a、是否不给员工缴纳或者不足额缴纳社会保险，就是最好的节约企业的成本方式？

b、员工自己不愿意买社保，并与单位签有协议的情况下，该协议是否有效？

试用期间，是否必须缴纳社会保险？

c、如果企业出现长期未给员工缴纳社会保险如何处理可以使企业的利益最大化？

d、公积金目前是否必须为员工缴纳？

4、关于劳动合同订立环节的法律风险及应对建议

a、用人单位自行拟定的劳动合同文本是否比从劳动部门购买的合同范本更能维护企业的权益？

b、是否不签订劳动合同就能节省用工成本？

c、无固定期限劳动合同到底是不是铁饭碗，会不会增加企业成本？

d、连续订立二次固定期限劳动合同到期，用人单位能否终止合同；员工提出签订无固定期限合同，用人单位能否拒绝？

5、关于劳务派遣用工的法律风险及应对建议

a、根据当前的法律环境对劳务派遣的限制与要求，如何更好的选择对劳务派遣的形式以及变更程序的选择与设计？

b、转签过程中的注意事项，如员工工资、保险、经济补偿金、同一单位工作时间如何妥善处理？

c、两年的过渡期内，企业如何通过转签、业务外包来实现平稳过渡？

d、劳务派遣合作协议必须注意的风险细节有哪些？

6、关于加班的法律风险及应对建议

a、高管加班是否属于职责范畴？

b、能否多安排值班来规避加班问题？

c、用人单位如何设计工资构成以降低加班费成本？

d、劳动者主张入职以来的加班费，如何应对？

7、关于劳动合同解除与终止的法律风险及应对建议

a、如何解除企业高管的劳动关系？

b、双方协商解除劳动合同并约定支付适当的经济补偿，事后劳动者追讨经济补偿的差额部分，仲裁机构有可能支持劳动者的诉求，企业如何避免案件败诉？

c、员工提交辞职信后的 30 天内，企业批准其离职，可能有风险，如何化解？

d、员工提交辞职信后的 30 天后，企业批准其离职，也可能有风险，如何化解？

e、工会到底是不是企业的“人”？如何更好的发挥工会的作用？

f、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人力资源部门失误带来的法律风险？

