

---

## 《新形势下用工风险防范及劳动争议处理》

### 课程目标：

- 1、帮助企业掌握常见用工风险的规避策略；
- 2、对劳动用工中的疑难法律问题解析；
- 3、加班工资成本控制及企业应对策略；
- 4、劳动纠纷的预防和应对策略；
- 5、如何采取积极措施应对，以确保相关风险得到有效控制。

### 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：

企业人力资源总监（经理）、行政总监（经理）、薪资福利主管(专员)、绩效主管(专员)、社保主管(专员)、培训主管(专员)、培训师、招聘主管(专员)，工会、企业法律顾问，各类管理人员和业务骨干以及总经办、办公室、企管部、综合部、人事部、劳资部、销售部等部门相关人员参加。

### 课程内容：

---

## 一、当前企业用工的背景

- 1、劳动立法日趋完善
- 2、劳动者整体维权意识日益提高
- 3、国际市场对合法用工的要求日益提高
- 4、劳动关系不和谐 企业发展难持续

## 二、劳务派遣用工风险防范

- 1、劳务派遣方当前所面临的管理风险
- 2、直接用工、劳务派遣、业务外包、人事代理等多种用工形式的区别、利弊分析
- 3、用工单位是否还能使用劳务派遣员工，如何使用才合法？
- 4、奖金、福利、加班费如何设计
- 5、经济补偿金责任如何分摊
- 6、派遣员工工伤的认定标准及费用给付
- 7、新法下用工单位如何操作实现合法同工同酬
- 8、用工单位避免派遣员工身份混同的措施和方法
- 9、新法下使用非“临时性、替代性、短期性”岗位对用工方会造成什么样的法律后果？
- 10、用工单位连带责任的认定和风险转移
- 11、规章制度如何有效适用派遣员工
- 12、异地派遣、转派遣、自我派遣有什么法律风险
- 13、派遣员工如何行使民主管理权和集体协商权
- 14、业务外包的劳动风险和责任如何避免。

## 三、劳动争议风险预防的案例分析

- 1、用人单位与其招用的已经依法享受养老保险待遇或领取退休金的人员发生用工争议，怎么办？
- 2、双重劳动关系如何认定？
- 3、劳动者主张加班费的举证方法
- 4、劳动者与用人单位就解除或者终止[劳动合同](#)时达成的协议，怎样才算有效？
- 5、员工调入工龄是否连续？《[劳动合同法](#)实施条例》实施前后是否有所区别？

- 
- 6、有自主用工变更为劳务派遣，或反之，工龄是否连续？
  - 7、关联企业间的员工调动是否工龄承继？关联企业如何认定？
  - 8、未约定竞业限制补偿金是否无效？劳动者要求履行应支付 100%工资的补偿金？
  - 9、单位应与劳动者协商一致后方可免除竞业限制义务？单位不具有单方免除权？
  - 10、竞业限制补偿金可否在职期间提前支付或约定提前支付？
  - 11、默示变更[劳动合同](#)的方式，一月内提出异议单位变更合同无效？
  - 12、100 人以上的用人单位是否应成立职工代表大会？劳务派遣工如何执行民主程序？
  - 13、单位单方解除合同应征求工会意见，未成立工会是否应报上级工会？
  - 14、用人单位营业期限届满，终止合同是否须支付经济补偿金？

#### 四、如何与不同类型的员工签订[劳动合同](#)

- 1、用人单位不使用劳动部门的合同范本自行拟定[劳动合同](#)文本是否有效？[劳动合同](#)未经劳动部门备案是否有效？
- 2、如果劳动者借故拖延或拒绝签订[劳动合同](#)的，用人单位如何应对？
- 3、[劳动合同](#)期满，用人单位继续留用劳动者，但未与劳动者续订书面[劳动合同](#)的，是否也需支付两倍工资？
- 4、用人单位与劳动者在用工前订立[劳动合同](#)的，在尚未用工期间，用人单位解除[劳动合同](#)，是否需支付经济补偿？
- 5、在校学生与用人单位是否需要建立劳动关系？
- 6、劳务关系与劳动关系如何区别，能否把劳动关系转化为劳务关系？
- 7、什么时候为最佳时间，签署[劳动合同](#)？
- 8、签订了[劳动合同](#)，是否等于难以解雇员工？
- 9、不签[劳动合同](#)，是否等于无须缴纳社会保险？
- 10、合同中的霸王条款无效
- 11、法律禁止 2 次约定试用期，那么[劳动合同](#)期限和试用期限该如何约定？
- 12、用人单位收购其他组织时，如何与被接收的员工签订、变更[劳动合同](#)？
- 13、员工达到法定退休年龄而继续聘用的，是继续签订[劳动合同](#)还是签订其他协议？

---

## 五、如何认定劳动者不能胜任工作及有效调岗调薪？

- 1、怎样理解“劳动者不能胜任工作，经过调岗或培训后，仍不能胜任工作”？
- 2、不能胜任工作是强调胜任能力，还是强调工作结果？
- 3、因员工“不能胜任工作”引发的争议，90%以企业败诉告终，为什么？
- 4、法律上如何证明劳动者“不能胜任工作”？
- 5、劳动者对考核结果不确认、不认可，怎么办？
- 6、如何制定岗位责任书？
- 7、如何根据[绩效](#)考核结果对员工进行调岗调薪？
- 8、对[绩效](#)考核不合格员工，如何合法辞退？
- 9、实行末位淘汰制，以末位排名为由解雇员工，仲裁机构往往认定企业非法解雇员工，那么企业日常中该如何做，才避免案件败诉？

## 六、离职员工管理风险防范

- 1、以“组织架构调整，无合适岗位安排”为由解雇员工，是非常符合常理的做法，但往往被仲裁机构认定企业非法解雇，企业该如何做，才避免案件败诉？
- 2、企业以“经济性裁员”名义解雇员工，是非常符合常理的做法，往往被认定非法解雇，企业该如何操作？对“经济型裁员”作出规定的法律文件到底有哪些？
- 3、企业与劳动者协商解除[劳动合同](#)并书面约定支付适当的经济补偿数额，事后劳动者追讨经济补偿的差额部分，仲裁机构很可能支持劳动者的诉求，企业日常中该如何创制、收集证据，才避免案件败诉？
- 4、培训服务期未到期，而[劳动合同](#)到期，企业终止[劳动合同](#)的，仲裁期间往往被认定属于提前非法解除[劳动合同](#)，企业该如何做，才避免案件败诉？
- 5、员工未提前30日通知企业即自行离职，是否构成劳动者违法解除？企业该如何做，才能降低风险成本？对于劳动者的辞职环节，有哪些必须注意的风险控制点？
- 6、[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，经过一段时间后企业才提出补办相关手续，但是员工却提出赔偿要求，企业风险非常大；那么企业该如何做，才确保规避上述败诉风险？
- 7、解除[劳动合同](#)前未通知及征求工会的意见，是否构成非法解除？

---

8、《解除[劳动合同](#)通知书》如果表述不当，往往成为劳动者打赢官司的有力证据，企业该如何书写，才避免案件败诉而承担法律责任？

9、哪些情形下属于非法解雇员工，须承担哪些法律责任，是承担1年1个月工资的经济补偿还是1年2个月工资的赔偿金，代通知金是否要承担，劳动者能否要求恢复劳动关系？

## 七、如何有效处理违纪员工

1、处分、解雇劳动者，往往由于劳动者拒绝签收该通知书而导致企业的处分、解雇行为被认定为无效或非法行为，那么企业在日常中该如何做，才避免案件败诉？

2、劳动者欺诈应聘，事后被企业解雇，在仲裁期间，劳动者可能作出让企业措手不及的抗辩观点，企业该如何回应或者在日常中采取哪些防范策略？

3、对于违纪违规的恶意问题员工，他们往往拒绝提交《检讨书》或否认违纪违规的事实，企业该如何创制、收集证据，才避免案件败诉而承担法律责任？

4、如何进行违纪员工的事实调查、证据固定，对于违纪员工，部门经理应注意哪些日常细节问题？

5、对于违纪员工，事发后什么时间处理，如何书写《违纪违规处分通知书》？

6、怎样理解“严重违反用人单位的规章制度的”，如何在《惩罚条例》中详细明确违纪违规的“一般违反”、“较重违反”及“严重违反”？

7、直线部门经理擅自口头辞退员工，仲裁机构往往认定企业非法解雇员工，那么企业日常中该如何做，才避免案件败诉，避免直线经理越权处分员工？

8、劳动者不辞而别、无故旷工，却主张被企业口头解雇，往往得到仲裁机构的支持，那么企业日常中该如何做，才避免案件败诉？

9、如何界定“重大损害”，“重大损害”是否必须体现为造成直接的经济损失？

## 八、[劳动合同法](#)下的规章制度、员工手册撰写技巧及风险控制

1、企业规章制度的必备内容

2、程序要件：平等协商程序

3、工会的地位与组建

4、如何组建职工代表大会

- 
- 5、企业制度建设常见问题
  - 6、[劳动合同法](#)对规章制度的影响
  - 7、企业规章制度的风险防范
  - 8、规章制度能否规定对员工进行经济处罚？
  - 9、规章制度不符合法律规定的后果
  - 10 法院对规章制度的效力的认定
  - 11、“人事制度”的制订
    - 员工[招聘](#)管理制度
    - 员工录用及新员工试用期考核制度
    - 考勤制度制作要点
    - 工时与加班制度的制作要点
    - 工资制度制作要点
    - 违约金制度
  - 12、考核制度制作要点
  - 13、福利制度制作要点
  - 14、劳动纪律与奖惩制度的制订
  - 15、如何有效运用企业规章制度对员工加强管理？特别是对问题员工和高层员工、关键岗位员工的管理？
  - 16、企业以员工违反规章制度为由解除[劳动合同](#)败诉原因分析

## 壹、 九、工伤保险与企业不缴、欠缴工伤保险费的新风险

- 1、员工缴纳了农村合作医疗，并且能够提供证明，企业还需为其缴纳城镇职工基本医疗保险吗？
- 2、如何理解工伤保险的无过错责任原则？
- 3、企业能否追究工伤职工的过失赔偿责任？
- 4、参加单位组织的体育活动受伤能认定为工伤吗？
- 4、无照驾驶与驾驶无照车辆受伤怎么办？如何认定职工的醉酒行为？
- 5、“认定工伤”、“视同工伤”、“不认定工伤”的法律界定
- 6、哪些工伤待遇由企业支付？哪些工伤待遇由经办机构支付？
- 7、工伤职工超过规定医疗期如何处理？
- 8、单位能用商业保险赔偿职工工伤待遇吗？
- 9、单位对劳动能力等级鉴定不服怎么办？
- 10、发生工伤后，企业能否与伤者私了？

- 
- 11、员工使用假身份证，社保拒赔，企业应怎样担责？
  - 12、对工伤员工出院后“泡工伤”，企业该怎样处理？
  - 13、工伤保险的各种待遇计发基数——“本人工资”是如何确定的？
  - 14、员工违反操作规程受伤是否工伤？企业可否对其予以处罚？
  - 15、投保了团体人身意外伤害险，可否不再购买工伤保险？