
《员工手册与规章制度设计》

课程目标：

- 1、理解和掌握员工手册的基本知识、制订的基本方法、原则与技巧；
- 2、理解和掌握企业规章制度的基本知识、制订的基本方法、原则与技巧；
- 3、学会如何应用相关法规避免陷入各类误区，规避用工风险，加强对违纪员工的管理及提高违纪违规问题员工处理的能力；
- 4、帮助企业管理者有效运用法律政策，完善管理手段，极大限度减少法律风险和用工成本。

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：

第一部分：劳动合同法操作实务及适用技巧

1、劳动者入职管理操作实务及适用技巧

- (1) 入职把关不严的风险及入职审查的导入；如何进行入职审查？如何避免风险？
- (2) 入职前用人单位与劳动者告知义务的新规定及对[劳动合同](#)效力的影响；如何避免告知瑕疵带来的风险？
- (3) 用人单位不得要求劳动者提供担保或者向劳动者收取财物，不得扣押劳动者的证件的新规定对用人单位用工管理带来的影响，用人单位如何降低用工风险？
- (4) 入职登记表的设计技巧及对今后劳动争议案件处理的重大影响；
- (5) 用人单位的应对措施与技巧；

.....

2、订立[劳动合同](#)的形式和期限操作实务及适用技巧

- (1) 订立[劳动合同](#)的形式和期限的强制性要求对企业用工管理的影响；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？口头[劳动合同](#)是否有效？
- (2) [劳动合同法](#)规定超过一个月不订立[劳动合同](#)的，需支付双倍工资，超过一年不订立合同的，视为存在无固定期限[劳动合同](#)，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？如果避免法律风险？
- (3) 由于劳动者的原因导致超过一个月或一年以上未订立[劳动合同](#)的，用人单位是否需支付双倍工资？是否视为已经存在无固定期限[劳动合同](#)？
- (4) 针对历史遗留下来的事实劳动关系，用人单位如何处理？

.....

3、无固定期限[劳动合同](#)操作实务及适用技巧

- (1) 可签订无固定期限[劳动合同](#)的条件显著变化对用人单位用工管理的深远影响；
- (2) 用人单位拒绝签订无固定期限[劳动合同](#)有何风险？员工工作10年以上，又签订了一年期的[劳动合同](#)，劳动者要求将一年期[劳动合同](#)变更为无固定期限[劳动合同](#)能否获得支持？
- (3) 用人单位满一年不订立书面[劳动合同](#)视为订立了无固定期限[劳动合同](#)，用人单位是否还需签订书面的无固定期限[劳动合同](#)？不签订的，用人单位是否需每月支付两倍工资？
- (4) 连续订立二次固定期限[劳动合同](#)后，员工提出签订无固定期限[劳动合同](#)，用人单位能否拒绝？第二次固定期限[劳动合同](#)到期，用人单位是否还有权终止合同？
- (5) 无固定期限[劳动合同](#)对用人单位存在的一个陷阱及应对方法；
- (6) 无固定期限[劳动合同](#)适用技巧与思路；

.....

4、试用期操作实务及适用技巧

- (1) 新、旧法关于试用期规定的变化；试用期和见习期的区别；
- (2) 可否先试用后签合同？只签订单独的试用期合同的风险；违法约定试用期的法律风险；

-
- (3) 试用期解除[劳动合同](#)的条件、程序；
 - (4) 劳动者在试用期解除[劳动合同](#)是否需赔偿培训费、招录费？
 - (5) 员工离职后，几年后再次入职，是否可以再次约定试用期？

.....

5、违约金限制规定操作实务及适用技巧

- (1) 什么是服务期？服务期和[劳动合同](#)期限有何不同？什么情形下可约定服务期？培训费包括哪些项目？劳动者违反服务期约定的承担多大的违约责任？
- (2) 用人单位与劳动者订立的服务期协议中约定的服务期限长于[劳动合同](#)期限，[劳动合同](#)期限届满劳动者不愿意续订[劳动合同](#)的是否需承担违约责任？[劳动合同](#)期限与服务期限发生冲突时如何适用？
- (3) 用人单位在竞业限制协议中约定竞业限制补偿金和违约金应当注意什么事项，约定违约金数额多少才更合适？
- (4) 用人单位与劳动者签订的竞业限制协议中约定每月支付给劳动者的工资福利待遇中已经包含竞业限制补偿金的条款是否有效？
- (5) [劳动合同](#)解除或终止后，用人单位未向劳动者支付竞业限制补偿金，竞业限制协议是否还有效？
- (6) 用人单位违法解除[劳动合同](#)或劳动者被迫解除劳动合同的，竞业限制条款对劳动者是否仍有约束力？

.....

7、[劳动合同](#)条款与[劳动合同](#)效力操作实务及适用技巧

- (1) 新旧法关于[劳动合同](#)必备条款的对比分析；
- (2) [劳动合同](#)必须具备哪些必备条款？未载明必备条款的需承担什么法律责任？在法定条款外，还应当约定一些什么条款更有利于保护用人单位的利益？
- (3) 哪些[劳动合同](#)无效？[劳动合同](#)被确认无效后，劳动者的劳动报酬按照什么标准支付？在无效[劳动合同](#)的前提下解雇劳动者是否适用经济补偿金的规定？
- (4) [劳动合同](#)中约定“用人单位有权根据生产经营变化及劳动者的工作情况调整其工作岗位，劳动者必须服从单位的安排”的条款是否有效？
- (5) 员工入职时提供虚假学历证书，双方签订的[劳动合同](#)是否有效？

.....

6、[劳动合同](#)履行和变更操作实务及适用技巧

- (1) [劳动合同法](#)规定用人单位拖欠或者未足额发放劳动报酬的，劳动者可以向当地人民法院申请支付令；拒不执行支付令的，由人民法院依法强制执行。用人单位收到法院的支付令应当如何应对？
- (2) [劳动合同](#)履行和变更的新规定对用人单位用工管理带来的影响；企业变更[劳动合同](#)的条件和程序及有效规避其中的劳动争议风险的措施；[劳动合同](#)变更在[劳动合同法](#)背景下的巧妙运用；
- (3) 变更程序复杂化，用人单位如何将“合同变更”转化为“合同履行”？
- (4) 劳动者不能胜任工作，用人单位调整其工作岗位需变更[劳动合同](#)吗？调整工作岗位可以调整[薪资](#)标准吗？

.....

7、[劳动合同](#)解除和终止操作实务及适用技巧

- (1) 劳动者解除[劳动合同](#)的必备条件；劳动者提前 30 天通知解除[劳动合同](#)，是否需承担违约责任？劳动者在试用期辞职是否需提前通知？劳动者不提前 30 天通知有何法律后果？

(2) 劳动者在什么情况下可以主动提出“被迫解除[劳动合同](#)”？是否需提前 30 日通知？用人单位是否需支付经济补偿金？用人单位有何应对措施？

(3) 用人单位解除[劳动合同](#)的法定情形；如何解雇严重违纪员工？举证责任如何分配？用人单位举证方法及技巧；如何制作一份有利于用人单位在应诉时更好的举证的解雇书？制作解雇书时有何技巧？

(4) 劳动者同时与其他单位建立劳动关系（即建立双重劳动关系），用人单位能否解除[劳动合同](#)？解除合同有何风险？用人单位该如何选择解除合同策略？

(5) 什么情况下[劳动合同](#)终止？用人单位需支付经济补偿，什么情况下终止无须支付经济补偿？用人单位如何有效应对及避免法律风险？

(6) 解除或终止[劳动合同](#)经济补偿金计算的基数及标准如何确定？经济补偿金年限最高不超过十二年的适用范围？

(7) [劳动合同](#)解除或终止应当如何办理解除或终止手续？[劳动合同](#)解除或终止后，劳动者未办理交接手续的，用人单位能否暂扣经济补偿金不予支付？

(8) 解除或者终止劳动关系必须书面送达员工，否则对员工不产生法律效力，如员工拒绝签收时企业如何应对，如何送达，如何避免法律风险？

……

10、[劳动合同法](#)四大过渡条款操作实务及适用技巧

(1) “本法施行前已依法订立且在本法施行之日存续的[劳动合同](#)，继续履行”的理解适用；

(2) “连续订立固定期限[劳动合同](#)的次数，自本法施行后续订固定期限[劳动合同](#)时开始计算”的理解适用；

(3) “本法施行前已建立劳动关系，尚未订立书面[劳动合同](#)的，应当自本法施行之日起一个月内订立”的理解适用；

(4) “本法施行之日存续的[劳动合同](#)在本法施行后解除或者终止，依照本法第四十六条规定应当支付经济补偿的，经济补偿年限自本法施行之日起计算；本法施行前按照当时有关规定，用人单位应当向劳动者支付经济补偿的，按照当时有关规定执行”的理解适用。

第二部分：员工手册及用工管理相关文书的制作技巧

1、员工手册对企业用工风险防范有何重要作用？

2、规章制度制定、修改的程序要求给用人单位带来的风险及应对措施；

3、案例解读员工手册在劳动争议案件中对案件胜败的决定性影响；

4、实践中用人单位员工手册一般存在十大问题透析；

5、一份完备的员工手册框架结构如何设计？

6、员工手册制定过程中的民主程序设计，如何用最简单的方式履行民主制定程序？

7、员工手册未履行民主程序的法律风险分析及应对措施；

8、[劳动合同法](#)要求员工手册必须与工会或者职工代表平等协商确定，如果协商不成，用人单位如何应对？

9、[劳动合同法](#)规定劳动者严重违反用人单位的规章制度的可解除[劳动合同](#)，如何在员工手册中设计“严重违反”的标准？

10、[劳动合同法](#)规定劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的，可解除[劳动合同](#)，如何在员工手册中设计“重大损害”标准？

11、劳动者有欺诈行为导致[劳动合同](#)无效，用人单位可解除[劳动合同](#)，如何在员工手册

中设计“欺诈”行为的具体条款？

第三部分、如何有效调岗调薪

- 1、企业通常根据经营需要而调整员工的岗位或地点，但是员工可提出被迫解除并索赔经济补偿，企业日常管理中该如何做，才能化解风险或避免案件败诉？
- 2、[劳动合同](#)约定的岗位实际上发生变化，但没有办理相关手续，员工到新岗位一段时间后，却要求恢复到原岗位，往往成立，那么企业该如何抗辩、该如何预防？
- 3、[绩效](#)目标不合法合理的，往往不能作为衡量劳动者是否“胜任工作”的依据，企业该怎样设定[绩效](#)目标，才能作为衡量标准？
- 4、即使企业能证明劳动者“不胜任工作”，但是在之后的调岗调薪争议中还是被认定单方非法变更[劳动合同](#)，企业败诉，为什么？企业该如何防范？
- 5、劳动者对[绩效](#)目标不确认，是否意味着该目标无效？如果必须经劳动者确认才生效那么企业的日常管理将何去何从？
- 6、员工认同[绩效](#)考核结果，但是企业在“基于不胜任工作而调岗调薪、解雇辞退”的案件中还是败诉，那么企业该如何抗辩或日常管理中怎样做，才能避免败诉风险？
- 7、企业根据[绩效](#)考核结果扣减员工[绩效](#)奖金，很多时候被认定非法克扣工资，企业该如何抗辩或日常管理中怎样做，才能化解风险或避免败诉？
- 8、员工不胜任工作，企业能否调整其岗位，调岗后能否单方降低其[薪酬](#)？如何操作，才能调岗降薪？
- 9、假设女员工固定月薪为 3000 元，浮动月薪为 2000 元，过去 12 个月的平均工资为 4800 元，怀孕期间究竟该按什么标准支付，公司希望按 3000 元，员工希望按 5000 元，仲裁结果可能是 4800 元；企业该如何控制用人成本？
- 10、女职工休产假完毕后，往往原岗位已经有其他同事负责，女职工往往不接受新岗位，为此发生劳动争议，企业该如何做，才能化解败诉的风险？

第四部分、如何有效解雇辞退

- 1、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管理中该如何做，才能避免案件败诉，避免支付经济补偿或赔偿金？
- 2、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，才能避免案件败诉？

3、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“经济性裁员”作出规定的法律文件到底有哪些？

4、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，企业日常管理中该如何创制、收集证据，才能避免案件败诉？

5、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？

6、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？

7、[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？

8、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？

9、《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？

10、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？

第五部分、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？

5、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？

6、“认定工伤”、“视同工伤”、“不认定工伤”的法律界定

7、哪些工伤待遇由企业支付？哪些工伤待遇由经办机构支付？

-
- 8、工伤职工超过规定医疗期如何处理？
 - 9、单位能用商业保险赔偿职工工伤待遇吗？
 - 10、单位对劳动能力等级鉴定不服怎么办？
 - 11、发生工伤后，企业能否与伤者私了？
 - 12、员工使用假身份证，社保拒赔，企业应怎样担责？
 - 13、对工伤员工出院后“泡工伤”，企业该怎样处理？
 - 14、工伤保险的各种待遇计发基数——“本人工资”是如何确定的？
 - 15、员工违反操作规程受伤是否工伤？企业可否对其予以处罚？
 - 16、投保了团体人身意外伤害险，可否不再购买工伤保险？