

---

# 部门直线经理如何协助 HR 部门预防和化解劳动用工风险

(2天)

## 课程背景

作为部门直线经理，你知道

- 如何及时告知 HR 新录用人员的工作表现
- 如何及时将工作中发现的新录用人员资质、能力、技能方面的疑点告知 HR
- 如何做好新录用人员与人力资源部之间人事沟通与记录的中介与桥梁
- 怎样收集、创制员工试用期间与录用条件、标准相关的证据材料
- 怎样杜绝违法约定试用期/延长试用期的情形发生
- 如何做到对第二次固定期限劳动合同员工的绩效及其日常表现清晰了解
- 怎样留意应订立无固定期限劳动合同员工的工作表现
- 如何协助做好员工代表的签名/签收工作
- 怎样提供证明劳动者在试用期间不符合录用条件的证据材料
- 怎样提供有关严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的证据材料
- 如何提供劳动者“欺诈”情形的证据材料
- 如何做到服务期与正常工资调整不悖
- 怎样避免出具未完成解除或终止劳动合同的员工的“解除或终止证明
- 如何做到在创制证据材料上予以最大程度的配合

以上问题，将由国内著名劳动法/劳动关系管理实战专家、著名劳动争议预防与应对专家、员工健康管理专家、企业 EAP 设计/咨询专家毕春秋老师带您各个击破，为企业提供切实可行的实操解决方案，以防控企业面临的各种劳动法律法规风险

## 课程收益

- 1，使学员认识到直线经理在人力资源管理中的定位、了解人力资源管理中的法律风险、培养预测劳动用工风险的思维习惯
- 2，带领部门直线经理对整个劳动用工的每个环节进行一次完整、彻底的梳理，不留死角
- 3，帮助部门直线经理掌握非法务人员的劳动法律法规知识，并通过大量经典案例讲解从而将相关知识点运用于实际问题的解决之中
- 4，帮助部门直线经理正确、完整、充分解读《劳动合同法》条文，并将有关内容与实际用工风险有机结合，从而培养其风险防控意识
- 5，通过学习，使部门直线经理能够掌握必备的劳动合同法律法规知识及风险防控技巧，以提高其劳动合同综合管理水平

**课程对象：**部门直线经理；HR 从业者/专员/主管/经理；企业中/高层管理人员；企业法务人员；员工关系管理专员等

**课程特色：**课堂讲授+案例分析+小组讨论+互动演练，突出实战性与实用性

---

## 课程大纲

### 第一编 招聘入职与劳动合同订立中部门直线经理的协助

可能面对的风险：

1. 劳动者提交虚假资料的风险
2. 入职之初的法律风险
3. 订立书面劳动合同的时机风险
4. 合同文本、工作地点的法律风险
5. 未签订书面劳动合同的法律后果
6. 中高级人员入职前缺乏背景调查的风险

部门直线经理的协助：

1. 及时告知 HR 新录用人员的工作表现
2. 及时将工作中发现的有关新录用人员资质、能力、技能方面的疑点告知 HR
3. 做好新录用人员与人力资源部之间人事沟通与记录的中介与桥梁

### 第二编 试用期中部门直线经理的协助

可能面对的风险：

1. 试用期的法律风险
2. 试用期劳动合同解除的法律风险
3. 非全日制用工中约定试用期的法律风险
4. 违法约定试用期/延长试用期的法律风险（2N）

部门直线经理的协助：

1. 从思想上高度重视约定试用期/延长试用期
2. 在员工的试用期间与 HR 就员工试用事宜保持畅顺沟通
3. 注意收集、创制员工试用期间与录用条件、标准相关的证据材料
4. 坚决杜绝违法约定试用期/延长试用期的情形发生
5. 坚决杜绝出现违法解除的情形
6. 将现场管理与精细管理结合起来

### 第三编 无固定期限劳动合同中部门直线经理的协助

可能面对的风险：

1. “可以订立无固定期限劳动合同”的解读
2. 劳动者在第二次固定期限劳动合同到期时的风险
3. 合理规避无固定期限劳动合同用工风险的 5 条措施
4. 应订立无固定期限劳动合同而未订立的法律风险

部门直线经理的协助：

1. 第二次固定期限劳动合同到期时，与 HR 保持密切沟通
2. 对第二次固定期限劳动合同员工的绩效及其日常表现必须清晰了解
3. 特别留意应订立无固定期限劳动合同员工的工作表现

---

## 第四编 企业规章制度的制定与执行中部门直线经理的协助

可能面对的风险：

1. 工会或职工代表大会的法定参与权
2. 证据材料的法律意义
3. 公示或告知的必要性
4. 告知的最佳方式
5. 送达的法律意义
6. 以集团公司名义制定的规章制度的适用性问题

部门直线经理的协助：

1. 协助做好员工代表的签名/签收工作
2. 做好全体员工的公示或告知工作
3. 密切留意以集团公司名义制定的规章制度在各分/子公司的适用性问题并做好反馈工作

## 第五编 处理违规者中部门直线经理的协助

可能面对的风险：

1. 如何证明劳动者在试用期间不符合录用条件
2. 如何先发制人地制定规章制度
3. 如何界定严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害
4. 劳动者的“欺诈”情形
5. 被依法追究刑事责任的认定
6. 单方解除劳动合同不事先将理由通知工会的风险

部门直线经理的协助：

1. 提供证明劳动者在试用期间不符合录用条件的证据材料
2. 提供有关严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的证据材料
3. 提供劳动者“欺诈”情形的证据材料

## 第六编 培训服务期、保密协议、竞业限制及违约金中部门直线经理的协助

可能面对的风险：

1. 合同期满，但培训服务期尚未结束的处理风险
2. 用人单位要求劳动者支付关于服务期约定的违约金的风险
3. 用人单位试用期要求劳动者支付违约金的风险
4. 服务期与正常工资调整
5. 保密、竞业限制、竞业禁止的区别与联系
6. 保密与竞业限制的订立、补偿与范围
7. 违约金约定的原则
8. 竞业限制的年限
9. 竞业限制的补偿标准
10. 竞业限制的具体操作技巧
11. 用人单位可以约定违约金的两种情形

---

## 12. 劳动者赔偿责任的三个构成要件

部门直线经理的协助：

1. 服务期与正常工资调整不悖
2. 理顺保密、竞业限制、竞业禁止的区别与联系
3. 深刻理解劳动者赔偿责任的三个构成要件，并做好相关举证工作

## 第七编 劳动关系的解除或终止中部门直线经理的协助

可能面对的风险：

1. 用人单位通过单位变更/合并/分立等方式免除自己责任、排除劳动者权利的法律风险
2. 任何形式的劳动合同（包括无固定期限合同）的解除风险
3. 劳动者预告解除的风险
4. 劳动者的立即解除的风险
5. 代通知金的风险
6. 裁员的法律风险
7. 六种特殊情形的合同解除风险
8. 工会在程序合法中的至关重要的作用
9. 终止劳动合同需支付经济补偿金的三种情形
10. 未书面通知劳动者劳动合同顺延的风险
11. 出具/不出具“解除或终止证明”的法律风险

部门直线经理的协助：

1. 谨防劳动者预告解除的措施
2. 谨防劳动者立即解除的措施
3. 对“不能胜任工作”进行完整解读并提供相关证据材料
4. 对裁员提供切实的架构重组分析报告及相关数据证明
5. 协助 HR 预防未书面通知劳动者劳动合同顺延的风险
6. 严防出具未完成解除或终止劳动合同的员工的“解除或终止证明”
7. 严防出具文字依据以避免相关风险
8. 做好员工工作交接

## 第八编 特殊用工中部门直线经理的协助

可能面对的风险：

1. 出于预防，仍然建议订立书面协议或合同
2. 暑假期/寒假期工、实习生与非全日制用工的区别及其风险

部门直线经理的协助：

1. 向 HR 提供准确用工申请
2. 严格使用口头用工协议
3. 做好暑假期/寒假期工、实习生与非全日制用工的分配，并保留相关证据材料

## 第九编 集体劳动合同中部门直线经理的协助

可能面对的风险：

1. 立法脉络

- 
2. 立法初衷
  3. 《广东省企业集体合同条例》的施行
  4. 集体合同与劳动合同的联系与区别
  5. 潜在影响及其风险应对

部门直线经理的协助：

1. 与 HR 保持密切沟通与协调
2. 在集体合同订立过程中，向 HR 积极建言
3. 在与 HR 的沟通中，保持专业思考及独立意识
4. 在创制证据材料上予以最大程度的配合

## **第十编 劳务派遣新规中部门直线经理的协助**

可能面对的风险：

1. 劳务派遣公司注册资本提高的意义
2. 对劳动报酬、社会保险费、管理费笼统打包的风险
3. 同工同酬的进一步明确
4. 临时性、辅助性、替代性岗位的进一步明确
5. 用工单位的连带风险
6. 发包组织对个人承包经营者资质、实力的评估与劳动用工风险

部门直线经理的协助：

1. 对用工建议的发言权
2. 对临时性、辅助性、替代性岗位的清晰理解及用工分配
3. 参与对个人承包经营者资质、实力及劳动用工风险的评估