
劳动关系与风险管理

(2天)

课程背景

你知道

- 招聘广告、入职登记表的设计技巧与风险防范是什么
- 试用期、见习期、实习期、合同期、服务期的区别与应用是什么
- 何谓不能二次约定试用期的 5 种情形
- 何谓防止出现试用期违法解除的三条基本措施
- 关于试用期的 12 个认识误区是什么
- 可解除劳动合同的 14 种情形是什么
- 企业规章制度的制定与执行中的 11 个实操要点是什么
- 什么是合同期满，但培训服务期尚未结束的处理及 3 条具体应对措施
- 什么是 6 种特殊情形的合同解除风险及其管控
- 什么是劳动关系的解除或终止中的 9 个认识误区
- 加班工资成本控制实操要点有哪些
- 特殊用工中的风险管理有哪些
- 集体劳动合同的潜在影响及其风险管理有哪些
- 劳务派遣新规及其风险管理是什么

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，带领学员对劳动关系的每个环节进行一次完整的风险梳理
- 2，帮助学员逐一解答每个风险节点的关键或核心问题
- 3，通过学习，使学员能够掌握必备的劳动合同法律法规知识及风险防控技巧，具体包括
 - 3.1，企业常见用工风险的规避策略
 - 3.2，劳动用工中的疑难法律问题
 - 3.3，掌握加班工资成本控制及企业应对策略
 - 3.4，典型劳资纠纷的预防和应对策略
- 4，通过实战性与实用性相结合的案例分析，提高学员的劳动合同综合管理水平

课程对象：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的风险管理

1. 招聘广告、入职登记表的设计技巧与风险防范
2. 劳动者提交虚假资料的法律应对
3. 何时订立书面劳动合同为最佳
4. 合同文本、工作地点的法律风险防范
5. 未签订书面劳动合同的法律后果及其规避要点
6. 如何规避双倍工资
7. 员工拒签劳动合同如何处理
8. 中高级人员入职前缺乏背景调查的风险
9. 特殊员工竞业限制协议的签订与应用
10. 入职体检的风险防范
11. 离职证明的风险防范
12. 试用期、见习期、实习期、合同期、服务期的区别与应用

第二编 试用期中的风险管理

1. 不能二次约定试用期的 5 种情形
2. 违法约定试用期/延长试用期的法律风险（2N）及更为严重的后果
3. 合同仅约定试用期的风险
4. 非全日制用工中约定试用期的法律风险
5. “应当向劳动者说明理由”的潜台词
6. 防止出现试用期违法解除的三条基本措施
7. 试用期精细管理的意义
8. 常见认识误区
 - 8.1. “试用期间用人单位可以无条件解除劳动合同”
 - 8.2. 员工辞职需经单位批准
 - 8.3. 员工提出辞职，须提前一个月通知用人单位
 - 8.4. 员工提出辞职，用人单位无需支付经济补偿金
 - 8.5. 员工违约，单位可以通过扣留档案、留置工资/奖金或不办理离职手续等来制裁员工
 - 8.6. 劳动合同期满=劳动关系自动终止
 - 8.7. 为了减少加班费支出，与员工协商确定加班费的金额
 - 8.8. 给员工出资培训，在劳动合同中约定服务期和违约金以及试用期
 - 8.9. 用“高薪”替代社会保险
 - 8.10. 竞业限制补偿金随工资一起发放
 - 8.11. 离职员工无权领取年终奖
 - 8.12. 经济补偿金的计算以基本工资为基数

第三编 无固定期限劳动合同中的风险管理

1. “可以订立无固定期限劳动合同”的法律内涵
2. 如果劳动者在第二次固定期限劳动合同到期时，仍未提出续订劳动合同的，可不续订
3. 应订立无固定期限劳动合同而未订立的法律风险
4. 合理规避无固定期限劳动合同的五条措施

-
5. 可解除劳动合同的十四种情形
 6. 应对无固定期限合同的管理机制
 - 6.1. 企业端正思想认识
 - 6.2. 建立工龄预警机制
 - 6.3. 员工签署放弃声明
 - 6.4. 管理转到绩效考核

第四编 企业规章制度的制定与执行中的风险管理

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
7. 实操要点
 - 7.1. 成立职工代表大会，或健全工会组织
 - 7.2. 依法制定规章制度，确保合法有效
 - 7.3. 依法召开职工代表大会或透过工会通过规章制度
 - 7.4. 向劳动行政部门报送备案
 - 7.5. 清理现有规章制度，及时修改、重建与《劳动合同法》不一致的内容，完善法定程序
 - 7.6. 规章制度的公示/告知/送达方法
 - 7.7. 制定环节的风险管控
 - 7.8. “不胜任”界定环节的风险管控
 - 7.9. “营私舞弊”界定环节的风险管控
 - 7.10. “严重失职”界定环节的风险管控
 - 7.11. “违纪违规”界定环节的风险管控
8. 劳动者的“欺诈”情形及其应对技巧
9. 被依法追究刑事责任的认定
10. 单方解除劳动合同不事先将理由通知工会的风险
11. 证据的真实性、合法性、有效性
12. 道与术：应诉的成功或许只是应诉技巧的成功，并不一定代表公平与正义

第五编 培训服务期、保密协议、竞业限制及违约金中的风险管理

1. 合同期满，但培训服务期尚未结束的处理及 3 条具体应对措施
2. 用人单位不得要求劳动者支付关于服务期约定的违约金的情形
3. 用人单位试用期不能要求劳动者支付违约金的情形
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

第六编 劳动关系的解除或终止中的风险管理

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），只要双方协商一致，均可进行解除
3. 劳动者的预告解除
4. 劳动者的立即解除
5. 代通知金的法律风险
6. 裁员的法律风险及其管控
7. 六种特殊情形的合同解除风险及其管控
8. 终止劳动合同需支付经济补偿金的三种情形；达到法定退休年龄，双方劳动关系终止，继续存续的劳务关系问题
9. 未书面通知劳动者劳动合同顺延的风险
10. 出具/不出具“解除或终止证明”的法律风险
11. 常见认识误区
 - 11.1. 员工违纪即解除合同
 - 11.2. 绩效考核末位即淘汰
 - 11.3. 员工失职，给公司造成损失即作解除合同处理
 - 11.4. 公司提前一个月通知并赔偿工龄补偿金即可解除合同
 - 11.5. 以员工不能胜任工作为由直接解除合同
 - 11.6. 员工患病或负伤，医疗期满不能从事原工作，直接解除其劳动合同
 - 11.7. 随意以情势变更为由与员工解除劳动合同
 - 11.8. 以女员工违反计划生育政策为由解除劳动合同
 - 11.9. 协商解除劳动合同无需书面协议

第七编 劳动报酬中的风险管理

1. 对法院支付令的应对
2. 加班的法律风险及其管控
 - 2.1. 加班申请策略
 - 2.2. 月薪制人员加班策略
 - 2.3. 延时加班及其处罚
3. 有可能直接适用于仲裁、诉讼阶段的第八十五条
4. 加班工资成本控制实操要点
 - 4.1. 追溯期限与仲裁时效
 - 4.2. 计算基数及支付比率
 - 4.3. 加班补休的操作技巧
 - 4.4. 综合计算工时与不定时工作制如何计算加班工资
 - 4.5. 劳动者能否拒绝加班安排？其自行加班的，用人单位是否需支付加班工资
 - 4.6. 女职工在“三八”照常工作的，用人单位是否需支付加班工资
 - 4.7. 用人单位安排劳动者每周工作 6 天，每周工作时间未超过 40 小时，劳动者在周六上班是否属于休息日加班，是否须支付加班工资
 - 4.8. 可否约定月薪中已包含加班工资

4.9. 实行计件工资制度的加班工资如何支付

第八编 特殊用工中的风险管理

1. 特殊用工中订立书面协议或合同的技巧
2. 暑假/寒假工、实习生与非全日制用工的区别
3. 如何返聘退休人员

第九编 集体劳动合同的潜在影响及其风险管理

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. 潜在影响及其风险管控

第十编 劳务派遣新规及其风险管理

1. 劳务派遣公司注册资本的提高
2. 劳动报酬、社会保险费、管理费应分别约定，不可笼统打包
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. 用工单位的连带责任及其处罚力度
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