

---

# 劳动合同与人力资源风险防控

(2天)

## 课程背景

你知道

- 招聘广告中的虚假宣传导致的缔约过失责任风险吗
- 就业歧视导致的行政处罚或赔偿责任、民事责任风险吗
- 用人单位自行拟定劳动合同文本的风险有哪些
- 试用期、见习期、实习期、合同期、服务期的区别与应用风险是什么
- 劳动合同条款约定不明的不确定风险是什么
- 不能二次约定试用期的5种情形是什么
- 竞业限制补偿金随工资一起发放的风险是什么
- 什么是证据的真实性、合法性、有效性
- 无固定期限劳动合同的管理成本有多高
- 合同期满，但培训服务期尚未结束的处理及3条具体应对措施是什么
- 保密、竞业限制、竞业禁止的区别与联系是什么
- 六种特殊情形的合同解除风险是什么
- 绩效考核末位即淘汰有什么风险
- 综合计算工时与不定时工作制如何计算加班工资
- 如何防控加班费及其争议
- 工会主席在履职期间被解除劳动合同的风险吗
- 劳动者自愿放弃缴纳社保的风险吗

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HR从业者对整个劳动合同管理的每个环节进行一次完整的梳理
- 2，帮助HR从业者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
- 3，帮助HR从业者从劳动合同管理的角度，专业对待相关法条，树立其风险防控意识
- 4，通过学习，使HR从业者能够掌握必备的劳动合同法律法规知识及风险防控技巧，以逐步提高其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 招聘入职中的风险防控

1. 因招聘广告中的虚假宣传导致的缔约过失责任风险
2. 因就业歧视导致的行政处罚或赔偿责任、民事责任风险（《就业服务和就业管理规定》第六十七条、《就业促进法》第二十五、二十六、二十七条）
3. 童工、未成年工风险
4. 竞业限制或保密协议的连带责任风险
5. 双重劳动合同关系的连带赔偿责任风险
6. 忽视告知义务的风险
7. 《入职通知书》与《录用通知书》的异同及其风险
8. 身体健康与职业病的风险
9. 学历造假风险
10. 缺乏录用条件的风险
11. 扣押劳动者证件或要求其提供担保或向其收取财物的赔偿责任风险
12. 合同文本、工作内容及工作地点的法律风险

## 第二编 劳动合同订立中的风险防控

1. 用人单位自行拟定劳动合同文本的风险
2. 未及时签订书面劳动合同的风险
3. 工作地点可能出现变动/搬迁的风险
4. 未约定劳动者通讯地址的风险
5. 未约定劳动合同期限自动顺延的风险
6. 《离职证明》与双重劳动关系的风险
7. 竞业限制的风险
8. 员工拒签劳动合同的风险
9. 试用期、见习期、实习期、合同期、服务期的区别与应用风险

## 第三编 劳动合同条款与效力中的风险防控

1. 劳动合同的必备条款及其风险
2. 劳动合同条款约定不明的不确定风险
3. 劳动合同的部分或全部无效
4. 无效劳动合同的认定
5. 对员工“欺诈行为”的认定
6. 对劳动合同“可以约定”事项的充分利用
7. 将员工手册作为劳动合同附件
8. 对“客观情况”的界定

## 第四编 试用期的风险防控

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. 防止出现试用期违法解除的三条基本措施
  6. 试用期精细管理的意义
  7. 用人单位扣留员工档案、留置员工工资/奖金或不办理员工离职手续的风险
  8. 用“高薪”替代社会保险的风险
  9. 竞业限制补偿金随工资一起发放的风险
  10. “应当向劳动者说明理由”的潜台词
  11. 不能证明劳动者在试用期间不符合录用条件的风险
  12. 不能证明劳动者在试用期间严重违反规章制度的风险
  13. 不能证明劳动者在试用期间严重失职，给用人单位造成重大损害的风险
  14. 不能证明劳动者在试用期间与其他用人单位建立劳动关系，拒不改正的风险

## 第五编 规章制度制定中的风险防控

1. 规章制度的作用
  - 1.1. 规范员工行为，减少管理中的人治因素
  - 1.2. 奖优罚劣，激励员工
  - 1.3. 劳动合同的补充和完善；依法解除劳动合同的法宝；合法的呈堂证供；对劳动者调岗调薪的依据
2. 公示或告知的风险
3. 送达风险
4. 以集团公司名义制定的规章制度的适用风险
5. 劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动纪律等重点条款的约定
6. “不胜任”的界定风险
7. “营私舞弊”的界定风险
8. “严重失职”的界定风险
9. “违纪违规”的界定风险
10. 被依法追究刑事责任的认定
11. 单方解除劳动合同不事先将理由通知工会的风险
12. 证据的真实性、合法性、有效性

## 第六编 无固定期限劳动合同中的风险防控

1. 无固定期限劳动合同的管理成本
2. 可以订立也可以不订立的理解与运用
3. 劳动者提出订立固定期限劳动合同的可能性
4. 必须订立而不订立无固定期限劳动合同的风险（《劳动合同法》第八十二条）
5. 以法治代替人治，破除铁饭碗困局
6. 善用本法第三十九条第一项
7. 初次劳动合同期满前三个月，应对劳动者进行全面综合评估，决定是否续订
8. 第二次合同期满前三个月，应全面评估、慎重考虑，决定是否续订
9. 针对部分表现不佳，用人单位不愿续订无固定期限合同者，可灵活处理

---

## 第七编 培训服务期、保密协议、竞业限制及违约金中的风险防控

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

## 第八编 劳动合同履行中的风险防控

1. 劳动者预告解除的风险
2. 劳动者立即解除的风险
3. 代通知金的法律风险
4. 裁员的法律风险
5. 六种特殊情形的合同解除风险
6. 终止劳动合同需支付经济补偿金的风险
7. 未书面通知劳动者劳动合同顺延的风险
8. 出具/不出具“解除或终止证明”的法律风险
9. 员工违纪即解除劳动合同的风险
10. 绩效考核末位即淘汰的风险
11. 员工失职，给公司造成损失即作解除合同处理的风险
12. 公司提前一个月通知并支付补偿金即可解除合同的风险
13. 以员工不能胜任工作为由直接解除劳动合同的风险
14. 员工患病或负伤，医疗期满不能从事原工作为由，直接解除其劳动合同的风险
15. 随意以情势变更为由与员工解除劳动合同的风险
16. 以女员工违反计划生育政策为由解除劳动合同的风险
17. 协商解除劳动合同无需书面协议的风险

## 第九编 劳动报酬中的风险防控

1. 月薪制人员的加班风险
2. 延时加班及其处罚
3. 加班的追溯期限与仲裁时效
4. 加班的计算基数及支付比率
5. 加班补休的操作技巧
6. 综合计算工时与不定时工作制如何计算加班工资
7. 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
8. 实行计件工资制度的加班工资如何支付
9. 工资组成：计时/计件/加班加点工资、奖金、津/补贴、特殊情况下支付的工资

- 
10. 工资不包括的项目：职工生活困难补助/工会文教/冬季取暖费；劳动保护的各种支出
  11. 扣发工资的风险（法律扣除、病事假、造成损失的赔偿、规章制度和合同约定）
  12. 如何防控加班费及其争议
    - 12.1. 综合运用各种工时制度
    - 12.2. 建立加班申报、审批制度
    - 12.3. 合理选择补休，调休
    - 12.4. 保存工资支付凭证和考勤记录
    - 12.5. 合理约定加班费计算基数

## 第十编 其他风险防控

1. 不合格员工的处理风险
2. “不胜任”员工的处理风险
3. “营私舞弊”员工的处理风险
4. “严重失职”员工的处理风险
5. “违纪违规”员工的处理风险
6. 协商支付经济补偿与劳动者事后反悔的风险
7. 不缴纳社会保险的风险
8. 违法解除和终止劳动合同的风险
9. 违反女职工三期不能解除劳动合同规定的风险
10. 工伤职工劳动合同期间解除劳动合同的风险
11. 工会主席在履职期间被解除劳动合同的风险
12. 拖欠或克扣工资、经济补偿金的风险
13. 无视劳动监察的风险
14. 轻信口头承诺，忽略书面证明的风险
15. 用人单位调岗调薪的风险（有效变更=协商一致+书面形式+双方签章）
16. 劳动者自愿放弃缴纳社保的风险
17. 特殊用工风险
18. 集体劳动合同的潜在影响及其风险
19. 劳务派遣新规及其风险