

---

# 企业 HR 如何全方位有效预防和化解劳动用工风险

(2天)

## 课程背景

你知道

- 劳动者入职之初的法律风险有哪些吗
- 如何预防和化解《离职证明》与双重劳动关系的竞业限制的风险吗
- 如何解读“试用期间被证明不符合录用条件”
- 如何设计试用期员工的工作任务或绩效目标
- 合理规避无固定期限劳动合同用工风险的 5 条措施是什么
- 以集团公司名义制定的规章制度的适用性问题吗
- 如何界定及处理严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的员工
- 如何应对劳动者拒签《警告信》、拒交《检讨书》或否认违纪违规事实
- 如何处理合同期满，但培训服务期尚未结束的员工
- 依法与违法解除劳动合同的法律责任有哪些
- 终止劳动合同需支付经济补偿金的三种情形是什么
- 三期妇女或工伤员工等特殊群体的合同协商解除技巧是什么
- 如何预防核心员工营私舞弊，损害企业利益
- 《劳动合同变更通知书》、《劳动合同变更协议书》的设计技巧是什么
- 集体劳动合同的潜在影响及其风险应对有哪些
- 什么是劳动仲裁与诉讼中的风险预防与化解

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、员工心理健康管理专家、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，以全方位有效预防和化解劳动用工风险

## 课程收益

- 1，带领 HR 从业者对整个劳动用工的每个环节进行一次完整的梳理，不留死角
- 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
- 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，以提高其劳动合同综合管理水平
- 5，通过本课程的学习，使学员能树立科学构建劳动争议防范体系的基本框架意识，为进一步建立各自企业的风险管控系统，提供理论及实操支持。

**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 招聘入职与合同订立中的风险预防与化解

1. 劳动者提交虚假资料的风险与应对
2. 劳动者入职之初的法律风险与应对
3. 如何设定录用条件
4. 如何确定劳动者已知晓相关录用条件或用人单位已履行告知义务
5. 劳动者通讯地址约定的重要意义
6. 何谓就业歧视及其风险
7. 何谓明示的录用条件和默示的条件约定
8. “试用条件”与“录用条件”、“转正条件”的区别与联系
9. 《入职通知书》与《录用通知书》的异同及其表述风险
10. 劳动合同期限自动顺延约定的重要意义
11. 何时订立书面劳动合同为最佳
12. 合同文本、工作内容及工作地点的法律风险
13. 未签订书面劳动合同的法律后果
14. 中高级人员入职前缺乏背景调查的风险
15. 《离职证明》与双重劳动关系和竞业限制的风险与应对

### 第二编 试用期中的风险预防与化解

1. 如何解读“试用期间被证明不符合录用条件”
2. 试用期的法律风险
3. 试用期劳动合同解除的法律风险及其管控
4. 《解除/终止劳动合同通知书》的表述与送达风险
5. 非全日制用工中约定试用期的法律风险
6. 先试用后签合同或单独签订试用期协议的风险
7. 如何设计试用期员工的工作任务或绩效目标
8. 如何设计试用期转正的考核流程
9. 试用期解除劳动合同是否需要赔偿培训费

### 第三编 无固定期限劳动合同中的风险预防与化解

1. 无固定期限劳动合同并非洪水猛兽
2. 无固定期限劳动合同的签订成本
3. “可以订立无固定期限劳动合同”的法律内涵
4. 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
5. 合理规避无固定期限劳动合同用工风险的5条措施
6. 应订立无固定期限劳动合同而未订立的法律风险

---

## 第四编 企业规章制度的制定与执行中的风险预防与化解

1. 规章制度的一般制定程序
2. 规章制度的内容合法与程序合法问题
3. 规章制度是否有权规定对员工进行经济处罚
4. 工会或职工代表大会的法定参与权
5. 证据材料的法律意义
6. 无纸化、网络化条件下公示或告知的操作技巧
7. 告知的最佳方式
8. 送达的法律意义
9. 以集团公司名义制定的规章制度的适用性问题

## 第五编 处理违纪违规者中的风险预防与化解

1. 如何解读“严重违反用人单位的规章制度”
2. 如何界定严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害
3. 被依法追究刑事责任的认定
4. 工会在程序合法中的至关重要的作用
5. 法律上如何证明劳动者“严重违纪违规”
6. 如何将违纪违规行为分为“一般违反”、“较重违反”及“严重违反”
7. 如何应对劳动者拒签《警告信》、拒交《检讨书》或否认违纪违规事实
8. 如何应对劳动者拒签《解除/终止劳动合同通知书》
9. 如何进行违纪违规员工的事实调查、证据固定
10. 采用“录音录像”方式创制、保留的证据，法院是否采信
11. 处理违纪违规员工的最佳时段是什么
12. 违纪违规员工的薪酬调整处理策略

## 第六编 培训服务期、保密协议、竞业限制及违约金中的风险预防与化解

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
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

---

## 第七编 劳动关系的解除或终止中的风险预防与化解

1. 依法与违法解除劳动合同的法律责任(恢复关系、经济补偿、代通知、经济赔偿、违约责任)
2. 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
3. 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
4. 劳动者预告解除的风险
5. 劳动者的立即解除的风险
6. 代通知金的风险及其应对措施
7. 裁员的法律风险及其管控
8. 六种特殊情形的合同解除风险及其实施要则
9. 用人单位口头解除员工劳动合同或强迫员工离职的风险
10. 终止劳动合同需支付经济补偿金的三种情形及其风险应对
11. 未书面通知劳动者劳动合同顺延的风险
12. 出具/不出具“解除或终止证明”的风险与应对
13. 仲裁置换的必要性
14. 三期妇女或工伤员工等特殊群体的合同协商解除技巧
15. 如何应对劳动合同解除或终止后员工拒绝配合工作交接
16. 被追究刑事责任的认定
17. 如何认定员工不胜任原工作
18. 如何处理患病或非因工负伤的员工
19. 如何认定“劳动合同签订时客观情况发生重大变化”
20. 如何解读“营私舞弊,给用人单位造成重大损害”
21. 如何预防核心员工营私舞弊,损害企业利益
22. 如何解读“严重失职,给用人单位造成重大损害”
23. 如何处理“严重失职”员工
24. 劳动争议的一般处理:对话、沟通、协商、第三方适当介入

## 第八编 特殊用工中的风险预防与化解

1. 特殊用工订立书面协议或合同的技巧
2. 暑假与寒假工、实习生与非全日制用工的区别及其风险应对
3. 在校学生与用人单位建立的是劳动关系吗
4. 如何区别劳务关系与劳动关系
5. 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
6. 如何继续聘用达到法定退休年龄的员工
7. 《劳动合同变更通知书》、《劳动合同变更协议书》的设计技巧

## 第九编 集体劳动合同中的潜在风险预防与化解

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

---

## 第十编 劳务派遣新规中的风险预防与化解

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应对
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

## 第十一编 其他员工处理中的风险预防与化解

1. 用人单位败诉的主要原因是什么
2. 用人单位违法解除劳动合同，劳动者主张撤销、继续履行并支付工资怎么办
3. 企业能否在规章制度中设定对劳动者进行处罚的条款
4. 合同约定的工作地点没有法定范围时如何避免搬迁纠纷
5. 规定女职工违反计划生育政策的属于严重违反单位的规章制度，是否合法有效
6. 关于“泡病假”的表现形式及其应对措施

## 第十二编 劳动仲裁与诉讼中的风险预防与化解

1. 企业在程序方面败诉的原因
2. 处理程序（一裁两审程序）
3. 劳动争议案件全部流程
4. 静态依据要规范
5. 动态证据要充分
6. 解除程序要规范
7. 事前预防
8. 事中应对
9. 事后总结