

---

# 在职劳动用工管理风险防范及操作技巧

(2天)

## 课程背景

你知道

- 聘用企业停薪留职、未达到法定退休年龄及下岗待岗等人员的风险是什么
- 何种情况下劳动合同会被认定无效
- 非全日制用工中约定试用期的法律风险是什么
- 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
- 应订立无固定期限劳动合同而未订立的法律风险是什么
- 什么是无纸化、网络化条件下公示或告知的操作技巧
- 告知的最佳方式是什么
- 对“小错不断、大错不犯”的员工的处理方法是什么
- 如何应对女员工滥用“三期”特别保护
- 用人单位可以约定违约金的两种情形是什么
- 何谓劳动者赔偿责任的三个构成要件
- 出具/不出具“解除或终止证明”的法律风险是什么
- 员工辞职过程中可能产生的法律风险有哪些
- 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有哪些
- 何谓集体合同与劳动合同的联系与区别
- 特殊用工中的劳动用工风险防范及操作技巧是什么
- 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有哪些

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 从业者对整个劳动用工管理的每个环节或阶段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 从业者正确、完整、充分解读《劳动合同法》条文，同时结合实际工作中的疑/难/热点问题重点讲解
- 4，通过学习，使 HR 从业者能够掌握初步的的劳动合同法律法规知识及风险防控技巧，从而逐步提高其劳动合同综合管理及员工关系管理水平

**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；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的劳动用工风险防范及操作技巧

1. 劳动者提交虚假资料的法律应对
2. 入职之初的法律风险防控
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
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
7. 招聘与发放录用通知书的风险
8. 聘用企业停薪留职、未达到法定退休年龄及下岗待岗等人员的风险
9. 何种情况下劳动合同会被认定无效
10. 用人单位法定代表人、高管人员、人事管理部门负责人或主管人员未与用人单位订立书面劳动合同的风险

### 第二编 试用期中的劳动用工风险防范及操作技巧

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劳动用工风险防范及操作技巧

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 企业规章制度制定与执行中劳动用工风险防范及操作技巧

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劳动用工风险防范及操作技巧**

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”情形及其应对技巧
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
7. 规章制度的合规性
8. 员工违纪违规处理的举证规则及要点
9. 对违纪违规员工扣减工资、经济处罚（罚款）的合规性及操作技巧
10. 对“小错不断、大错不犯”的员工的处理方法
11. 女员工滥用“三期”特别保护的处理与操作技巧
12. 对员工“泡病假”的识别及处理

## **第六编 培训服务期、保密协议、竞业限制及违约金中的劳动用工风险防范及操作技巧**

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劳动用工风险防范及操作技巧**

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. 代通知金的风险及其应对措施
  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实施要则
  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；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等的风险及其应对
  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
  12. 员工辞职过程中可能产生的法律风险
  13. 员工不辞而别的法律风险控制及实务操作技巧
  14. 员工被迫离职情况下企业的应对措施
  15. 协商一致离职的法律风险控制与文书设计技巧
  16. 员工医疗期满解除劳动合同的法律风险控制与实务操作
  17. 员工不能胜任工作解除劳动合同的法律风险控制与实务操作
  18. 情势变更解除劳动合同的法律风险控制与实务操作
  19. 经济性裁员的法律风险控制与实务操作
  20. 离职环节中的文书设计与法律风险控制

## **第八编 特殊用工中的劳动用工风险防范及操作技巧**

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 集体劳动合同的劳动用工风险防范及操作技巧**

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 劳务派遣新规的劳动用工风险防范及操作技巧**

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