

---

# 招聘与离职环节法律风险控制及操作技巧

(1天)

## 课程背景

你知道

- 劳动合同管理的第一和最后一道防线是什么
- 如何从战略高度对待招聘与离职（风控要点、操作步骤、文书设计）
- 招聘、入职环节的法律风险控制及操作技巧有哪些
- 入职之初的法律风险防控有哪些
- 何为订立书面劳动合同的最佳时段
- 合同文本、工作地点的法律风险是什么
- 中高级人员入职前缺乏背景调查的风险是什么
- 不能二次约定试用期的5种情形有哪些
- 违法解除的比支付经济赔偿金（2N）更为严重的后果是什么
- 非全日制用工中约定试用期的风险防控是什么
- 规章制度环节的法律风险控制及操作技巧是什么
- 违纪违规处理的风险控制及操作技巧是什么
- 劳动关系解除或终止的风险控制及操作技巧有哪些
- 三期妇女或工伤员工等特殊群体的合同协商解除技巧有哪些
- 用人单位败诉的主要原因是什么
- 劳动报酬环节的法律风险控制及操作技巧有哪些

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，带领学员对招聘与离职环节法律风险控制进行全面解析
- 2，通过大量经典案例对招聘与离职环节的操作技巧进行全面讲解
- 3，帮助学员理顺各环节的法律法规要点，并能运用于实际问题的解决之中
- 4，通过课堂讲授+案例分析+小组讨论+互动演练，提升学员实操能力，检验学员的学习效果

**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

---

## 第一章：劳动合同管理的第一和最后一道防线

1. 第一道防线：招聘（零成本）
2. 第二道防线：初次劳动合同期满前三个月（低成本）
3. 第三道防线：第二次合同期满前三个月（中度成本）
4. 最后一道防线：劳动合同的解除与终止（离职，成本高昂）
5. 招聘和离职成本的不断上升
6. 招聘难与招聘管理
7. 离职高峰期与离职成本的加剧
8. 如何从战略高度对待招聘与离职（风控要点、操作步骤、文书设计）

## 第二章：企业招聘环节的法律风险控制及操作技巧

1. 招聘、入职环节的法律风险控制及操作技巧
  - 1.1. 劳动者提交虚假资料的法律应对
    - 1.1.1. 应聘期间提交虚假资料的应对
    - 1.1.2. 入职之后提交虚假资料的应对
    - 1.1.3. 因劳动者提交虚假资料导致劳动合同无效的认定
  - 1.2. 入职之初的法律风险防控
    - 1.2.1. 用人单位如何做到“如实告知”
    - 1.2.2. 劳动者岗位职责等的有效签收
    - 1.2.3. 劳动者应承担“非如实说明事项”下的法律责任
    - 1.2.4. 规章制度的相应配合
  - 1.3. 何为订立书面劳动合同的最佳时段
  - 1.4. 合同文本、工作地点的法律风险
    - 1.4.1. 用人单位自行拟定劳动合同文本的风险防控
    - 1.4.2. 工作地点可能出现变动/搬迁的风险防控
    - 1.4.3. 合同文本中“可以约定事项”的充分利用
  - 1.5. 中高级人员入职前缺乏背景调查的风险防控
2. 试用期环节的法律风险控制及操作技巧
  - 2.1. 试用期的法律风险防控
    - 2.1.1. 立法初衷
    - 2.1.2. 不能二次约定试用期的 5 种情形
    - 2.1.3. 延长试用期的风险防控
    - 2.1.4. 合同仅约定试用期的风险防控
  - 2.2. 试用期劳动合同解除的风险防控
    - 2.2.1. 纠正“试用期间用人单位可以无条件解除劳动合同”的错误认知
    - 2.2.2. “应当”的法律内涵
    - 2.2.3. 违法解除的比支付经济赔偿金（2N）更为严重的后果
    - 2.2.4. 防止出现违法解除的三条基本措施
    - 2.2.5. 试用期精细管理的重要意义
  - 2.3. 非全日制用工中约定试用期的风险防控
  - 2.4. 实操要点——
    - 2.4.1. 设定合理、合法、精准、易行的录用条件

- 
- 2.4.2. 制定试用期管理规定，明晰试用期管理流程
  - 2.4.3. 界定“不符合录用条件”的范围
  - 2.4.4. 针对本单位经常出现的试用期不合格的情形，进行有的放矢的特别约定
  - 2.4.5. 入职前及入职后的区别应对
  3. 规章制度环节的法律风险控制及操作技巧
    - 3.1. 两个“应当”的理解
    - 3.2. 工会或职工代表大会的法定参与权
    - 3.3. 证据材料的法律意义
    - 3.4. 法定程序即民主讨论→提出方案→平等协商→共同确定→公示告知
    - 3.5. 公示或告知的必要性
    - 3.6. 告知的最佳方式
    - 3.7. 有效送达的法律意义及其策略
    - 3.8. 以集团公司名义制定的规章制度的适用性问题
    - 3.9. 实操要点——
      - 3.9.1. 内容合法性与程序合法性
      - 3.9.2. 界定哪些行为为“严重违反”
      - 3.9.3. 将有关要求或声明写入规章制度或合同约定条款

### 第三章：企业离职环节的法律风险控制及操作技巧

1. 违纪违规处理的风险控制及操作技巧
  - 1.1. 如何解读“严重违反用人单位的规章制度”
  - 1.2. 如何界定严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害
  - 1.3. 被依法追究刑事责任的认定
  - 1.4. 工会在程序合法中的至关重要的作用
  - 1.5. 法律上如何证明劳动者“严重违纪违规”
  - 1.6. 如何将违纪违规行为分为“一般违反”、“较重违反”及“严重违反”
  - 1.7. 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
  - 1.8. 如何应对劳动者拒签《解除/终止劳动合同通知书》
  - 1.9. 如何进行违纪违规员工的事实调查、证据固定
  - 1.10. 采用“录音录像”方式创制、保留的证据，法院是否采信
  - 1.11. 处理违纪违规员工的最佳时段是什么
  - 1.12. 违纪违规员工的薪酬调整处理策略
2. 劳动关系解除或终止的风险控制及操作技巧
  - 2.1. 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)
  - 2.2. 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
  - 2.3. 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
  - 2.4. 劳动者预告解除的风险
  - 2.5. 劳动者的立即解除的风险
  - 2.6. 代通知金的风险及其应对措施
  - 2.7. 裁员的法律风险及其管控
  - 2.8. 六种特殊情形的合同解除风险及其实施要则
  - 2.9. 用人部门口头解除员工劳动合同或强迫员工离职的风险

- 
- 2.10. 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
  - 2.11. 未书面通知劳动者劳动合同顺延的风险
  - 2.12. 出具/不出具“解除或终止证明”的风险与应对
  - 2.13. 仲裁置换的必要性
  - 2.14. 三期妇女或工伤员工等特殊群体的合同协商解除技巧
  - 2.15. 如何应对劳动合同解除或终止后员工拒绝配合工作交接
  - 2.16. 被追究刑事责任的认定
  - 2.17. 如何认定员工不胜任原工作
  - 2.18. 如何处理患病或非因工负伤的员工
  - 2.19. 如何认定“劳动合同签订时客观情况发生重大变化”
  - 2.20. 如何解读“营私舞弊，给用人单位造成重大损害”
  - 2.21. 如何预防核心员工营私舞弊，损害企业利益
  - 2.22. 如何解读“严重失职，给用人单位造成重大损害”
  - 2.23. 如何处理“严重失职”员工
  - 2.24. 劳动争议的一般处理：对话、沟通、协商、第三方适当介入
  3. 其他环节的的风险控制及操作技巧
    - 3.1. 用人单位败诉的主要原因是什么
    - 3.2. 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
    - 3.3. 企业能否在规章制度中设定对劳动者进行处罚的条款
    - 3.4. 合同约定的工作地点没有法定范围时如何避免搬迁纠纷
    - 3.5. 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
    - 3.6. 关于“泡病假”的表现形式及其应对措施

## **第四章：劳动报酬、补偿/赔偿金环节的法律风险控制及操作技巧**

1. 劳动报酬环节的法律风险控制及操作技巧
  - 1.1. 对法院支付令的应对
  - 1.2. 加班的法律风险及其管控
    - 1.2.1. 加班申请策略
    - 1.2.2. 月薪制人员加班策略
    - 1.2.3. 延时加班及其处罚
  - 1.3. 本条款有可能直接适用于仲裁、诉讼阶段
2. 补偿/赔偿金环节的法律风险控制及操作技巧
  - 2.1. 用人单位或劳动者主动提出协商一致解除劳动合同的补偿及其操作技巧
  - 2.2. 经济补偿金的基数及年限计算标准
  - 2.3. 经济补偿与经济赔偿
    - 2.3.1. 经济补偿与经济赔偿的区别与联系
    - 2.3.2. 经济补偿与经济赔偿的计算基数
    - 2.3.3. 经济补偿与经济赔偿的计算年限
    - 2.3.4. 2008年1月1日前后关于经济补偿与经济赔偿的若干问题
  - 2.4. 实操中的特例