

# 防范用工风险，构建和谐劳动关系

## 课程背景：

《劳动合同法》等法律法规颁布施行后，进一步规范了用人单位与劳动者之间的权利义务关系，客观上加大了企业的用工成本和法律风险。2017年全国劳动争议仲裁机构受理案件160万件，涉及金额264亿。工资占41.7%，大部分劳动者胜诉。而很多企业还对此没有引起足够的重视，在对待劳动者权益上任性而为，结果引发纠纷，仲裁或诉讼中败诉率很高，造成了很大的损失，也影响了企业的稳定发展。

## 课程收益：

- 让学员了解与企业用工相关的法律法规
- 让学员认识到企业在用工过程中可能存在的各种法律风险
- 通过案例教学，让学员掌握风险的防范和化解技巧，以实际运用于企业劳动关系的处理
- 使企业的管理制度和规章制度更为规范和完善，减少劳动争议的发生
- 通过学习劳动法律法规具体而明确的规定，增强企业守法的意识，保护劳动者的合法权益，实现企业与劳动者的良性互动，互利共赢

**课程时间：**2天，6小时/天

**课程对象：**企业人力资源部门负责人和劳动关系管理人员

**课程方式：**讲解+问答+案例分析+图表

## 课程特色：

- 其他老师无法比拟的专业优势：李姝融老师系资深专业律师，法律功底深厚、办案实践经验丰富，法律培训针对性、实操性强，内容均为办案实例，来自日常生活，以案说法，具有独特的专业优势
- 其他律师无法比拟的讲课技能和风格：李姝融老师对课件及案例进行精心设计，逻辑严密，构思巧妙，把法律知识融入到生活社会现象；讲课风格生动风趣，寓教于乐；讲解法律深入浅出、通俗易懂，让学员听得懂、愿意听；综合运用文字、图片、影音、互动等方式，充分调动学员的积极参与互动、现场理解感悟，课堂气氛轻松活泼，摆脱了纯讲理论的刻板模式，取得了较好的效果
- 正向激励的培训流程体系：李姝融老师深谙培训流程和激励之道，能够与单位培训主管人员配合，从培训环境设施、组织管理、正向激励、团队精神、荣誉表彰等方面创新模式，提高学员学习积极性和荣誉感，进而提升学习效果

## 课程大纲

**导引案例：**员工被判刑入狱5年，出狱后要求单位支付5年工资并恢复劳动关系，法院为何判员工胜诉？

### 一、我国劳资双方存在的现状

1. 劳动争议案件越来越多，企业不堪诉累
2. 发生劳动争议给企业造成损失
- 3. 总结企业用工中遇到的各类法律风险**
  - 1) 员工入职风险
  - 2) 员工在职风险
  - 3) 员工离职风险

4) 员工诉讼的风险

4. 企业应规范劳动用工管理制度，学习劳动法律知识，建立和谐劳动关系

## 第一讲：员工入职法律风险与防范

### 一、招聘与入职管理

1. 招聘权与招聘广告

案例：招聘广告只招男性惹官司索赔 5 万元

2. 录用通知书与入职审查

3. 登记表与招聘流程

4. 面试者“应聘欺诈”，公司如何应对？

5. 《录用通知书》法律风险及防范措施

案例：没做背景调查，企业被索赔 50 万元，谁之过？

### 二、试用期管理

#### 1. 试用期的期限设置

1) 试用期的法律规定（图标展示）

2) 试用期是否是单位试着用，不行就辞退？

3) 不适合试用期的五类情形

案例：试用期发现有精神病，单位能否辞退员工？

2. 试用期员工的工资

3. 试用期员工的合同签订

案例：签两年合同订 6 个月试用期，公司是否承担赔偿责任？

4. 试用期中的其他法律风险

案例：入职交假学历，工作十年，公司还能解雇吗？

## 第二讲：员工在职的法律风险

### 一、劳动合同效力及主体

1. 劳动合同的效力

案例：入职交假学历，劳动合同是否有效？

2. 劳动合同签订主体

案例：在家办公为公司工作，是否建立劳动关系？

### 二、劳动合同的种类

### 三、劳动合同的签订法律风险防范

1. 劳动合同的签订

案例：倒签、补签劳动合同是否给双倍赔偿？

#### 2. 未签劳动合同双倍工资

1) 双倍工资的法律性质

2) 双倍工资的计算基数

3) 双倍工资的仲裁时效

案例：员工拒签劳动合同，能否申请法院双倍赔偿？

### 四、劳动合同签订内容

1. 劳动合同必备有哪些？

2. 无效劳动条款有哪些？

3. 单位与员工签订的违约金赔偿 30 倍条款是否有效？

4. 单位与员工签订的不缴纳保险的条款是否有效？

案例：单位与员工签订工伤不赔，法院为何要判赔偿 100 万元？

### 五、劳动合同的变更

案例：员工拒绝调岗，公司能否解除劳动合同？

### 1. 劳动合同变更的实操指引

- 1) 事先约定——“变更”变为“履行”
- 2) 岗聘分离——缩短聘期，增加机动性
- 3) 岗位薪资制——薪随岗变的实现

### 2. 变更的原则

- 1) 客观可“预期”原则“
- 2) 合理判断”原则
- 3) 自愿协商原则、避免“恶意调”岗调薪
- 4) 依约而调
- 5) 依法而调
- 6) 依需而调

案例：员工拒绝调岗，公司能否解除劳动合同？

案例：员工不服从工作地点调整，公司能否解除劳动合同？

3. 劳动合同变更的形式和内容
4. 劳动合同变更的法律风险及防范
5. 违法调岗的法律后果
6. 调岗调薪技巧总结

案例：2次延长劳动合同期限，续签是否违法？

## 六、规章制度与员工手册

### 1. 违规解除原因

案例：单位按单位规章制度解除与违法员工劳动合同为何被法院判决违法解除？

2. 规章制度要经过员工学习确认
3. 规章制度与员工手册生效的要件
4. 规章制度民主程序方式及公式效力
5. 规章制度的操作技巧及应对策略

案例：用人单位按规章制度解除旷工3天的员工，为何败诉？

## 七、商业秘密与竞业禁止

### 1. 竞业禁止

案例：单位不支付竞业限制补偿，离职高管可入职竞争企业？

### 2. 商业秘密

案例：女员工无意泄露公司商业秘密，给公司造成重大损失，谁担责？

### 3. 专项培训

案例：公司给员工提供“培训”的福利待遇，可以与员工约定“服务期限吗”？

## 第三讲：员工离职法律风险与防范

### 一、劳动合同解除

#### 1. 试用期解除

案例：试用期不符合录用条解除，单位被告上法庭为那般？

#### 2. 过错性解除

- 1) 过错性解除的类型
- 2) 有合法有效的规则制度
- 3) 违规事实的认定
- 4) 有充分违规证据

.....

案例：员工下班殴打主管，能否辞退员工？

案例：女白领请病假却出国旅游了，被公司辞退

3. 单位非过错性解除

案例：考核不合格能否解除劳动合同？

#### 4. 双方协商解除

1) 双方协商解除条件

2) 双方协商解除后的义务

3) 双方协商解除后补偿问题

案例：双方协商解除劳动合同后，女职工发现自己怀孕能否主张解除无效？

5. 劳动者单方提出劳动合同解除

案例：劳动者以单位未缴纳养老金为由能否通知辞职？

6. 劳动合同解除后劳动者的义务

## 二、劳动合同终止

1. 劳动合同到期终止的风险及防范措施

2. 单位不签离职证明的法律责任

3. 单位不开离职证明的赔偿如何计算？

案例：用人单位不出具《离职证明》是否要承担责任？

## 第四讲：劳动争议处理

案例：陶某与某置业公司劳动纠纷案

### 一、劳动争议解决的方式

1. 和解

2. 调解

3. 仲裁（裁决书、调解书）

4. 诉讼

### 二、劳动仲裁

1. 劳动仲裁的性质：劳动争议仲裁前置程序

2. 法律依据

3. 劳动仲裁的受理范围

4. 调解仲裁法解决劳动争议的原则

5. 劳动仲裁程序

案例：张某与昆明某科技有限公司劳动争议纠纷案

### 三、劳动诉讼

1. 劳动仲裁一、二审制度

2. 常见焦点问题

案例：谭某与北汽大世公司劳动争议案

### 四、劳动仲裁与诉讼的证据种类及证据效力

1. 证据种类

2. 证据效力

案例：胡某与比迪公司劳动争议纠纷案

### 3. 举证责任分配规则

1) 谁主张，谁举证

2) 举证责任倒置

3) 劳动者的举证责任

4) 用人单位的举证责任

4. 劳动争议时效

5. 劳动争议的裁决

**案例：**董某与东洋公司劳动争议案

**结语：**通过全面、系统学习劳动法律知识，规范劳动用工管理，减少纠纷，构建和谐劳动用工关系，从而提高员工的满意度，支持企业战略目标和管理目标的实现，从单赢走向多赢。