

劳动风险预防控制体系建设

课程背景：

2008年以来，国家先后出台并实施了《劳动合同法》、《劳动争议调解仲裁法》、《劳动合同法实施条例》、《职工带薪年休假条例》、《最高法院劳动争议司法解释一、二、三、四》等法律法规全国各地的劳动争议持续急剧递增，传统的人力资源管理模式正接受着法律法规全方位的挑战和考验！

绝大部分以企业的败诉案例应该让我们清醒地认识到，广大用人单位必须尽快构建合法、合理、牢固且全面的劳动风险防控体系，企业管理层及 HR 专业部门应该积极应对以减少或杜绝劳动争议的发生及发生后败诉的概率！然而劳动争议风险隐藏在企业人力资源管理各个流程、环节之中，如果不能把劳动法律法规与人力资源管理全方位有机结合，那么所谓的劳动争议防范体系将是一纸空文。

以法律为基础，以实现企业战略目标和控制法律风险为目的，紧密结合企业劳动合同体系、规章制度体系和业务流程工作表单体系科学地构建与完善企业的劳动争议防范体系，是企业构建、稳定、健康劳资关系，迎接新经济新机会到来的前提条件！

课程收益：

- 了解与用人单位劳动用工领域的相关法律法规及可能存在的法律风险
- 具备三位一体的风险预防控制思维，科学构建劳动用工风险防控体系
- 掌握劳动规章制度、劳动合同体系及劳动关系管理的业务流程进行合法、合规诊断、修订、优化的应用技能
- 掌握风险的预防控制和化解应对技巧，以便在实际劳动关系管理过程中进行有效运用
- 通过本课程的学习，既指导用人单位劳动关系管理操作的合法、合理性，又不伤害广大员工的积极性与创造性，促进人力资源管理的和谐、稳定、健康发展

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：老师讲解+互动研讨+案例分析

课程大纲

第一讲：我国劳资冲突与劳动争议的现状与劳动风险概述

一、我国劳资冲突与劳动争议的现状

1. 劳动争议案件数量激增，影响巨大

1) 1986-2017年全国劳动争议案件权威数据及图表展示，从数据上感受劳动争议风险发生对企业的影响和对HR的压力

2) 2008年《中华人民共和国劳动合同法》颁布实施后，媒体公开报道的劳动争议案件情况

2. 常见劳动关系冲突的三个阶段

1) 劳动关系建立阶段

2) 劳动关系履行阶段

3) 劳动关系解除/终止阶段

二、劳资冲突与劳动争议概述

1. 劳资冲突的概念

2. 劳动争议的概念

3. 劳动争议萌芽——员工申诉处理

4. 劳动争议的处理程序

- 1) 集体（民主）协商的程序
- 2) 劳动争议的协商处理
- 3) 劳动争议的调解处理
- 4) 劳动争议的仲裁处理
- 5) 劳动争议的诉讼处理

第二讲：劳动关系建立阶段的风险预防与控制

一、招聘条件的有效设置

1. 招聘条件与录用条件的

案例：“奇葩”招聘惹祸端

应用工具：SMART 原则

2. 招聘条件的合法合规设置

案例：招聘条件的“歧视性肿瘤”

3. 常见的招聘歧视类型

二、招聘配置表单的有效管理

1. 背景调查与 Offer 签发

案例：随意 Offer 的代价

应用工具：发 Offer 之“降龙九式”

2. 莫踩“试用期”的那些坑

案例：试用期不合格之“尚方宝剑”

案例：合法“延签劳动合同”之痛

案例：试用期考核的那些事

小结：劳动关系建立阶段的风险防控

第三讲：劳动关系履行阶段的风险预防与控制

一、劳动关系主体及效力

1. 劳动关系的类型

2. 劳动合同的无效

3. 劳动合同无效的认定

案例：学历造假，劳动合同还能有效吗？

二、劳动合同履行中的风险防控

1. 未签劳动合同的法律后果

案例：员工拒签劳动合同，能否申请双倍工资？

2. 就业协议和劳动合同勿混淆

案例：就业实习协议等同于劳动合同？

3. 绩效考核指标的设定及绩效面谈的风险防控

案例：绩效考核起风波

4. 经济补偿金的计算基数及标准

案例：事后补签劳动合同能获得补偿吗？

第四讲：劳动关系解除与终止阶段的风险预防与控制

一、劳动关系的解除

1. 劳动关系解除的概念

2. 劳动关系解除的法定情形

1) 劳动合同的协商解除

案例：“赔了夫人又折兵”的协商解除协议

2) 劳动者的即时解除

案例：折戟的“老油条”员工解雇案

3) 劳动者的预告解除

案例：员工辞职的预告通知期流程管控

4) 用人单位的即时解除

案例：“滚蛋”式末位淘汰，有钱才能任性

5) 用人单位的预告解除

6) 切勿掉以轻心陷入“非法解除”泥淖

案例：“老实人”协商解除 VS 非法解除变脸记

二、劳动关系的终止

1. 劳动关系终止的概念

2. 劳动关系终止的事由

案例：达到法定退休年龄后的劳动关系确认争议

3. 劳动关系延期（不可）终止的事由

第五讲：劳动关系风险预防与控制体系建设的其他防控措施

一、商业秘密与竞业禁止

1. 商业秘密

1) 商业秘密的概念

2) 商业秘密的特征

3) 泄露商业秘密的法律责任

案例：离职员工泄露商业秘密判赔百万！

2. 竞业限制

1) 竞业限制的概念

2) 竞业限制协议的履行规则

3) 保密协议与竞业限制协议的区别

案例：单位不支付竞业限制补偿，离职高管可入职竞争企业？

3. 专项培训

1) 专项培训协议服务期的概念

2) 专项培训协议约定服务期的前提条件

3) 约定服务期后，劳动者违约的处理

案例：公司内部培训，可以与员工约定“服务期”吗？

二、劳动风险预防控制体系概述

1. 员工离职导致劳动风险产生的范围

2. 劳动风险预防控制体系建设的概述

1) 一大追求

2) 两种功能

3) 三大体系

案例：业务表单完善、工作流程不规范之痛

4) 四项原则

案例：案例集锦

5) 五化流程

3. 劳动风险预防个控制体系的工具（制度/合同）清单

结语：通过全面、系统学习劳动法律知识，做到“有法可依、有法必依、违法必究、执法必严”，规范劳动用工管理行为，减少劳动争议与纠纷，构建和谐、健康、稳定的劳动用工关系，开创政府放心、单位安心、员工舒心的多赢局面。

互动答疑：Q&A