

如何有效预防和化解劳动用工风险

【课程背景】

近几年出台的政策法规——

2008年，国家出台了《劳动合同法》、《劳动合同法实施条例》、《劳动争议调解仲裁法》、《职工带薪年休假条例》、《企业职工带薪年休假实施办法》…….

法律法规政策的持续出台与实施，劳动争议案件的持续递增与爆发，客观上要求企业精打细算，要求用人单位“精细化”管理，要求企业迅速构建行之有效的劳动争议风险防范机制，否则企业将无法承受与日俱增的用工成本，无法证明劳动者“不合格、不胜任、严重失职、严重违纪违规”，无法进行合法有效的“调岗调薪、裁员解雇”。如果用人单位依然实施“传统式、粗放式、随便式”的管理，那么用人单位必将面临巨大的用工风险与赔偿责任，其管理权威也必将受到巨大的挑战与严峻的考验！

【课程特点】

授稀缺性：此课程将劳动法体系和薪酬绩效管理体系紧密相结合，国内极少出现此类课程。

针对性：课程内容精选了过去主讲老师亲自处理过的且在不少用人单位内部也曾发生过的代表性案例，这些案例完全符合中国现阶段的大环境、大气候、大趋势，极具参考性和启发性。

实战性：实战演练，学员深入思考与充分互动，老师毫不保留倾囊相授；学员把错误留在课堂，把正确的观点、方法、工具、技能带回去。

【课程收益】

1. 全面了解劳动用工过程的法律风险；
2. 理解与劳动用工有关的政策法规；
3. 培养预测、分析劳动用工法律风险的思维；
4. 掌握预防和应对风险的实战技能及方法工具……

【课程模式】

1. 中文教学、面授
2. 分组互动

3. 实战体验
4. 课堂练习、互动式答疑

【课程对象】

1. 高层领导、中层管理干部
2. 人力资源管理从业者
3. 希望提升自身职业能力的人员

【课程时间】

系统学习 2 天（12 小时）

【课程大纲】

● 第一天 课程大纲（15 个以上经典案例）

专题一：违纪违规问题员工处理技巧

1. 对于违纪员工，部门经理应注意哪些日常细节问题？
2. 如何进行违纪员工的事实调查、证据固定？
3. 违纪处理的原则和依据有哪些？
4. 对于违纪员工，该在什么时间处理？
5. 如何书写《违纪违规处分通知书》？
6. 如何在《惩罚条例》中详细明确违纪违规的行为或情况？
7. 如何办理违纪员工离职手续及出具相关证明文件？

8. 如何追索违纪员工的违约赔偿责任？
9. 如何解雇严重违纪员工？举证责任如何分配？
10. 解除或者终止劳动关系必须书面送达员工，否则对员工不产生法律效力，如员工拒绝签收时企业如何应对，如何送达，如何避免法律风险？

专题二：工作岗位、工作内容、绩效管理风险防范

1. 企业单方非法调整岗位，员工可以解除合同并索赔经济补偿，企业该如何规避？
2. 合同约定的岗位已经发生变化，且员工已到新岗位一段时间，后却要求恢复到合同原约定的岗位，怎么办？
3. 用人单位变了名称，换了老板、劳动合同是否继续有效？
4. 劳动者不能胜任工作，用人单位调整其工作岗位需变更劳动合同吗？
5. 员工认同不合格的绩效结果，为什么在“不能胜任工作”引发的争议中还是败诉？
6. 为什么企业根据绩效结果支付员工绩效奖金，最终被认定非法克扣工资？
7. 法律上如何证明劳动者“不能胜任工作”？

8. 对绩效考核不合格员工，如何合法辞退？
9. 如何根据绩效考核结果对员工进行调岗调薪？
10. 结合劳动法，如何确定绩效目标？

专题三：劳动合同解除、终止、裁员环节的风险与应对

1. 劳动者辞职，不提前 30 天通知有何法律后果？劳动者提前三十日以书面形式提出辞职，用人单位可否不批？
2. 用人单位故意不给劳动者安排工作，给劳动者“放假”，劳动者可否解除劳动合同？
3. 合法解除劳动合同的理由有哪些，非法解除的理由有哪些？
4. 以“订单减少、无法安排工作”为由，直接辞退员工，要支付 2 倍的经济补偿，该如何化解？
5. 用人部门经理常常擅自口头辞退员工或强迫员工离职，但最终企业都要赔偿，怎么办？
6. 企业与劳动者协商解除劳动合同并书面约定经济补偿的数额；但劳动者事后反悔，要求企业支付经济补偿的差额部分，到底谁会胜诉？
7. 对于“三期妇女、工伤员工”能否协商解除，其操作技巧有哪些？

8. 劳动者达到法定退休年龄，劳动合同是否自动终止，或用人单位能否终止劳动合同？
9. 合同终止日期该如何约定，才能避免 HR 人员遗漏办理续签或终止合同的手续，而导致赔偿 2 倍工资？
10. 劳动合同解除或终止应如何办理手续？劳动者拒绝配合交接工作，该怎么办？

专题四：企业规章制度撰写技巧及风险防范

1. 人力资源、劳动用工管理制度、员工手册应该包括哪些必备内容？
2. 规章制度制定、修改的程序要求给用人单位带来的风险及应对措施；
3. 制定规章制度，劳动者一方拒绝平等协商确定，如何操作？
4. 企业规章制度、员工手册常见误区及问题有哪些？
5. 集团公司的规章制度是否当然适用于下面各子分公司？
6. 无纸化、网络化办公，规章制度如何公示，才更符合仲裁或诉讼的举证要求？
7. 规章制度能否规定对员工进行经济处罚？

8. 规章制度违反法律法规，劳动者可以被迫解除并索取经济补偿，怎么办？

● 第二天 课程大纲（15 个以上经典案例）

专题一：招聘入职

- 1.如何预防劳动者的“应聘欺诈”，如何证明劳动者的“欺诈”？
- 2.招收应届毕业生，应注意哪些细节问题？
- 3.招用达到法定退休年龄的人员，应注意哪些细节问题？
- 4.招用待岗、内退、停薪留职的人员，应注意哪些细节问题？
- 5.入职体检需注意哪些细节问题？
- 6.入职前后用人单位应告知劳动者哪些情况，如何保留证据？
- 7.《入职登记表》如何设计，才能起到预防法律风险的作用？
- 8.劳动者无法提交《离职证明》，该怎么办？
- 9.企业如何书写《录用通知书》，其法律风险有哪些？

专题二：劳动合同订立

- 1.用人单位自行拟定的劳动合同文本是否有效，是否需要进行备案？
- 2.劳动者借故拖延或拒绝签订劳动合同，用人单位如何应对？
- 3.未签订劳动合同，需支付多长期限的双倍工资？是否受到仲裁时效的限制？
- 4.劳动合同期满，继续留用劳动者，但未续签合同，是否也需支付双倍工资？
- 5.什么时候为最佳时间，签署劳动合同、用工协议？
- 6.法律禁止 2 次约定试用期，劳动合同期限和试用期限该如何约定？
- 7.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？
- 8.应否与属于职业经理人的法人代表签订劳动合同？

专题三：试用期

- 1.可否先试用后签合同，可否单独签订试用期协议？
- 2.员工主动申请延长试用期，该怎样操作，才规避赔偿风险？
- 3.试用期满后辞退员工，最少赔 2 个月工资，该如何化解？
- 4.试用期最后一天辞退员工，赔偿概率为 70%，如何化解？

- 5.试用期满前几天辞退员工，赔偿概率为 50%，如何化解？
- 6.不符合录用条件的范围包括哪些，如何取证证明？
- 7.《试用期辞退通知书》如何书写，以避免违法解除的赔偿金？
- 8.出现“经济性裁员”情况，优先裁掉试用期的新员工，合法吗？
- 9.试用期员工经常请假休假，导致难以对其观察考核，如何处理？

专题四：劳动报酬、薪酬福利

- 1.工资总额包括哪些工资明细？
- 2.新进员工薪资管理问题及处理技巧；
- 3.调整工作岗位后，如何单方调薪、降薪？
- 4.如何通过薪酬调整处理员工失职、违纪等问题？
- 5.值班算不算加班，如何防范风险？
- 6.加班加点工资支付常见误区？
- 7.用人单位如何设计工资构成以降低加班费成本？
- 8.未经用人单位安排，劳动者自行加班的，是否需支付加班工资？

- 9.劳动者主张入职以来的加班费，如何应对？
- 10.劳动者在工作日\法定节假日加班，能否安排补休而不予支付加班费？
- 11.病假、年休假、婚假、产假、丧假等的享受条件及工资待遇标准？
- 12.离职员工往往回头追讨年终奖，有可能得到支持，如何规避该风险？

专题五：经济补偿与赔偿金

- 1.用人单位需向劳动者支付经济补偿的情形有哪些？
- 2.什么情况下用人单位需支付两倍的经济补偿？
- 3.劳动者可否同时向用人单位主张经济补偿和赔偿金？
- 4.经济补偿计算的基数及标准如何确定？
- 5.经济补偿年限最高不超过十二年的适用范围？
- 6.如何计算《劳动合同法》生效前后的经济补偿年限？
- 7.如何理解“六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿”？
- 8.劳动合同法环境下“50%额外经济补偿金”是否继续适用？

附件表格工具：

- 1、劳动合同模板（从企业角度规避合同条款风险）
- 2、附件条款（30-40项条款内容）
- 3、违纪员工的面谈工具（员工诫勉谈话表）