

新法下企业用工风险防控

【课程背景】

随着企业用工方式的多元化、灵活化，企业与员工的劳动关系已不再搞“终生制”，员工进和出已日趋常态化、复杂化。与此同时，国家劳动法规这道“紧箍咒”也越来越紧，企业的用工成本不断提高，用工风险越来越大。过去人们常说“请神容易送神难”，现在却变成了“请神难，送神更难”。

如何在不违反相关劳动法规的前提下，尽可能降低企业用工成本与用工风险？如何才能防范劳动纠纷的发生，防患于未然？本课程从常见的劳动争议分析入手，将企业关心的员工关系与法律法规问题进行对接，化解员工关系危机。

【课程收益】

1. 掌握劳动法规的相关规定，操作要领与误解；
2. 掌握劳动用工中的潜在法律风险及预防措施；
3. 掌握建立劳动纪律的重要性，收集员工违纪证据、辞退员工证据的方式方法。

【课长对象】

企业基层及以上管理人员、人力资源从业者

【授课方式】

课堂讲授 50%+案例分析 20%+实操演练 20%+工具应用 10%，突出实战性

【课程时长】

1天（6小时）

【课程大纲】

第一单元 劳动合同与试用期管理

1. 什么是欺诈？如何防范求职者以欺诈手段和企业签订合同？
2. 员工借故拖延或拒绝签订劳动合同，企业怎么办？
3. 试用期员工，企业如何证明其“不符合录用条件”？
4. 劳动合同到期后员工继续工作，但双方没有续订合同面临哪些风险？
5. 聘用退休人员、其他企业的内退人员存在哪些风险？应当如何签合同？
6. 员工转正前，企业希望延长试用期，应当如何防范延期风险？
7. 试用期内，何种情形企业可解除“三期”内女职工的劳动关系？

第二单元 工资与加班费支付

1. 采用不定时工作制、综合计时制的员工，企业是否需要向其支付加班费？
2. 非劳动者原因造成的停工期间，员工的工资如何支付？
3. 特殊岗位因工作原因无法休年假，如何支付加班工资？
4. 在法定假日工作的员工，除原工资外，另外应支付2倍还是3倍加班费？
5. 企业实行六天或大小周工作制，如果未按规定支付加班费，如何防范违法？
6. 计件员工如何计算晚班、周末、法定假日的加班费？
7. 未签订劳动合同的员工，企业需要支付多长期限的双倍工资？

第三单元：企业用工模式及风险防范

1. 用工单位如何行使对派遣员工的退还或退换权？
2. 劳务派遣的“三性”定位能否扩大使用？如何防范风险？
3. 劳务派遣机构依法被撤消后，依法派遣到用工单位的员工合同到期后如何处理？
4. 《劳动合同法》修订案实施后，用工单位如何应对“同工同酬”？
5. 《劳务派遣暂行规定》实施后，对用工单位有哪些影响？如何应对？

6. 非全日制员工是否可以不签合同？如何防范非全日制变成全日制用工？

第四单元 员工违纪违规

1. 企业与员工签订《培训协议》时，应当如何约定服务期？
2. 签订了《培训协议》的员工，如果提前离职，应当如何向用人单位支付违约金？
3. 签订《竞业限制协议》应当如何约定竞业限制补偿金？如果企业未支付补偿金存在哪些风险？
4. 企业与员工签订《保密协议》，如何向员工支付保密费？
5. 员工在外兼职，企业是否可以阻止？如果员工继续兼职，企业能否以此为由解除劳动合同？
6. 工伤员工康复之后，无正当理由拒绝复工，企业如何应对？
7. 处分或解雇违纪的员工，如果员工拒签收处分通知书，如何才能避免企业败诉？
8. 员工未如实填写个人求职资料，欺诈应聘，企业以此解雇员工如何才能获得支持？
9. 违纪违规的员工，如果拒绝提交检讨书或否认违纪违规的事实，企业应如何收集证据？
10. 某员工不离职，但消极怠工，等待企业辞退他以便拿到补偿金。企业如何应对？
11. 员工因过失给企业造成损失的，如何承担赔偿责任？如果员工无能力赔付，企业如何应对？
12. 项目经理、技术人员、销售人员或高管急辞职，给企业造成损失的，企业如何向其追偿？

第五单元 劳动合同解除

1. 实行末位淘汰是否属于非法裁员？如何才能避免支付经济补偿金？
2. 员工即辞即走是否构成违法？企业是否可以扣除其工资？
3. 员工未办理离职手续，不辞而别，企业存在哪些风险？
4. 如何撰写《解除劳动合同通知书》才能防范被员工抓住把柄，规避法律责任？
5. 以完成工作任务为期限的劳动合同到期后，员工不续签，企业是否需要支付经济补偿？
6. 公司按月支付高额月薪的员工，离职时如何在合法的前提下降低支付的经济补偿金？
7. 如何区分一般违纪与严重违纪员工？能否以员工在禁烟区吸烟为由辞退员工？
8. 女职工“三期”内、职工医疗期内恰逢劳动合同到期，企业能否不再续签？存在哪些风险？
9. 如何撰写用人单位的规章制度才能合法有效？
10. 企业制度规定和劳动合同约定不一致时，应以哪一项为准？
11. 《劳动合同法》修正案实施后，对企业用工有哪些影响？

第六单元：劳动纠纷与风险预防

1. 特殊岗位员工离职后存在的职业病纠纷如何预防？
2. 最高人民法院 2014 年《工伤争议案件解释》对工伤案件有哪些影响？
3. 员工在公司内自杀的，死者家属和企业就赔偿发生纠纷，企业是否需要支付赔偿金？
4. 在劳动纠纷中，劳动者、仲裁机构或法院常常要求企业举证，企业应当如何举证以防止被动？
5. OA 系统记录、ERP 记录、QQ 聊天、E-mail 是否可以作为劳动纠纷中的证据？
6. 实际工作中，劳资双方易将劳务合同、聘用合同认定为劳动合同，企业如何操作规避此类风险？
7. 劳动者与企业发生纠纷时，经调解达成书面协议后，其中一方反悔如何处理？
8. 什么是“一裁终局”？哪些劳动纠纷适用于一裁终局？企业应当如何应对一裁终局带来的不利影响？
9. 发生劳动纠纷时，企业不应诉将面临哪些风险？法院将如何裁决？