

劳动用工法律法规培训

主讲：林承铎博士 中国人民大学国际学院、中法学院副教授
著有：《工伤法律操作小全书》，法律出版社，2010年第1版

【课程背景】本课程可以使学员了解基本的人力资源法律规则；通过制订、实施合理的公司规章制度、劳动合同来完成对公司人力资源的总体管理；在繁琐庞杂的人力资源管理工作中抓住关键的细节；在发生劳资纠纷时能采取有效的方式解决问题。培训课程计划从用人单位规章制度制定合法性、劳动争议事项处理原则、考勤记录技巧、计时计件工资争议问题、未婚生育员工处理、生育保险缴交问题、女工三期内违纪违法问题处理等方面进行了全面的讲解，使相关管理人员能识别劳动法律风险、管理风险。

【课程目标】培养企业经理人具备劳资法务的基本概念，规避劳资风险

【培训方式】采用列举式教学法，对比案例及劳动合同方式进行讲授

【课程大纲】

1. 劳务派遣公司使用问题

- (1) 本、外地劳动派遣公司在进行劳动争议仲裁的区别
- (2) 劳务派遣公司应具备的相关资质

2. 用人单位对劳动者经济处罚的问题

- (1) 在何种情况下允许用人单位对员工进行适当的经济处罚？
- (2) 如进行处罚，该员工剩余工资不能低于什么标准？

3. 用人单位规章制度的合法性

- (1) 用人单位在制定规章制度时，必须在哪两个方面都合法？
- (2) 内部规章制度是否需要跟常识常理相符合？

案例分析：部分企业规定员工上班时上厕所不能超过多少次、多少时间是否可行？

- (3) 用人单位在制定规章制度时，需要经过什么样的程序？
- (4) 用人单位在规章制度制定后，应通过何种方式告知员工？

案例分析：用人单位将公司规章制度制定后，如何举证证明已经告知？告知后一定免责吗

- (5) 用人单位规章制度是否需要在劳动部门备案登记才有效？
- (6) 用人单位规章制度是否溯及力？

4. 劳动争议事项处理原则

- (1) 劳动合同与规章制度冲突时处理原则为何？
- (2) 关于用人单位规章制度内容不细致引起的劳动纠纷有哪些细节？

案例分析：张某是单位员工，在本年内，已经累计三次无故旷工，但每次都不超过3天，用人单位忍无可忍，与张某解除劳动合同关系，因此张某一怒之下将用人单位告上仲裁机构，结果用人单位被判败诉。如何才能胜诉？

- (3) 劳动争议举证责任规则为何？

5. 相关劳动用工法律风险处理技巧

(1) 考勤的方式都是通过指纹打卡、AC卡打卡等等，一旦员工因出勤天数、工资计算与公司发生争议仲裁时是否有证据效力？

(2) 关于计件及约定工资：是否可以在劳动合同中与员工采用约定工资形式支付员工薪酬？约定工资计算基数不得低于什么标准？

- (3) 女工未婚怀孕（生育）情况、单独二胎及缴纳生育保险政策该如何把握？

案例分析：劳动用工法律风险识别及管理

