

特殊员工劳动用工管理与法律风险控制

杨卫华

【课程背景】

《劳动合同法》颁布以来，我国的法律环境和经济形态发生了重大变化，给劳动用工管理带来了深刻的影响。在新的形势下，企业面临稳定发展、建立和谐劳动关系、降低用工风险以及化解劳资纠纷等多重挑战。而对于劳动用工管理，在把握员工共性时，如果忽视特殊员工在法律上的特殊性，则必然会令企业面临各种不确定的法律风险。因此，以精细化管理来消除其特殊性可能产生的法律风险，就成为企业劳动用工管理必须解决的重大课题。本课程从特殊员工劳动用工中的重点、难点、热点为核心内容，旨在系统提高企业管理者在特殊劳动用工管理中的实务技巧和风险防范能力。

【课程收益】

- ★ 全面了解特殊员工劳动用工管理的基本事项；
- ★ 熟悉特殊员工管理中的常见疑难问题的处理方式；
- ★ 系统提升企业管理者运用劳动法律防范法律风险的实际操作能力；
- ★ 掌握有效的应对策略，从容应对劳动用工管理出现的问题和发生的争议。

【适用对象】

企业总经理、高级管理人员；部门经理、主管；人力资源部总监、经理、专员；工会负责人；法律部门负责人；律师以及其他相关人员。

【课程特色】

重点突出，逻辑清晰；强调实战，学之能用；案例真实，剖析详尽。

【课程时长】 5 — 7 小时

【课程大纲】

一、劳务派遣及其法律风险控制

- 1、《劳动合同法》修正案及《劳务派遣暂行规定》的出台背景与主要内容是什么？
- 2、“临时性”、“辅助性”、“替代性”如何界定？
- 3、“一定比例”具体是多少？如何确定？
- 4、什么是“同工同酬”？法律对“同工同酬”有何具体要求？
- 5、如何降低劳务派遣用工中同工同酬风险与合规操作？
- 6、“新政”实施后如何调整劳务派遣用工方式？
- 7、用工单位如何防范承担连带责任？

二、工会干部和职工代表及其法律风险控制

- 1、工会干部和职工代表是如何产生的？
- 2、工会干部和职工代表有哪些权利？
- 3、工会干部和职工代表有哪些义务？
- 4、法律对于工会干部的保护是怎样的？
- 5、法律对于职工代表的保护是怎样的？
- 6、企业在处理工会干部和职工代表的劳动关系时应注意什么问题？

三、高级管理人员及其法律风险控制

- 1、 哪些人员属于高级管理人员？
- 2、 高级管理人员有何特点？
- 3、 高级管理人员的劳动争议有何特殊性？
- 4、 未签劳动合同的高级管理人员可以主张双倍工资吗？
- 5、 高级管理人员可以主张加班费吗？

四、涉密人员及其法律风险控制

- 1、 什么是商业秘密？
- 2、 哪些人员应当保守单位的商业秘密？
- 3、 什么是竞业限制？
- 4、 竞业限制的主体、区域、时间有何要求？
- 5、 商业秘密与竞业限制有何区别与联系？
- 6、 保密费和竞业限制经济补偿，单位都需要支付吗？
- 7、 如何保护企业的商业秘密？
- 8、 如何追究违反竞业限制协议员工的法律责任？

五、精神障碍员工及其法律风险控制

- 1、 怎样的员工是精神障碍员工？
- 2、 试用期内能否以“不符合录用条件”解除？
- 3、 对疑似精神障碍员工如何处理？
- 4、 精神障碍员工医疗期的注意事项有哪些？
- 5、 精神障碍员工可以辞职吗？
- 6、 精神障碍员工有违纪行为时可以解除吗？

六、非全日制员工及其法律风险控制

- 1、 什么是非全日制用工？
- 2、 非全日制用工劳动合同的订立与终止有何特殊性？
- 3、 非全日制用工的计薪标准、支付周期有何特殊性？
- 4、 非全日制用工的社保有何特殊性？
- 5、 法律对于非全日制用工有何特殊限制？

七、实习生及其法律风险控制

- 1、 实习的法律定义是怎样的？
- 2、 实习生会与单位形成劳动关系吗？
- 3、 需要给实习生发工资吗？
- 4、 实习生发生人身伤害事故，单位应赔偿吗？
- 5、 如何控制实习生用工法律风险？

八、退休返聘人员及其法律风险控制

- 1、 什么是退休返聘？
- 2、 返聘人员与单位是劳动关系吗？
- 3、 返聘协议应该包括哪些内容？
- 4、 返聘人员有带薪年假吗？
- 5、 解除或终止返聘协议需要支付经济补偿吗？
- 6、 返聘人员发生“工伤”怎么办？