

规避员工关系管理中的陷阱

课程背景：

近年来企业面临的劳动争议越来越多，这主要是由于以下原因：

- ◆ 劳动者越来越关注自身的合法权益，其维权意识已明显增强；
- ◆ 不少劳动者事前搜集了充分证据，有备而来，防不胜防；
- ◆ 企业没有全面、系统、深入地了解政策法规，没有完全掌握法律的底线，以至难以预测、判断自身行为的合法性，常常无意中侵犯了劳动者；
- ◆ 企业中高层风险意识不足、管理责任意识不足、证据保留意识不足；
- ◆ 企业中高层想当然认为“行业做法、传统做法都是这样，应该没问题”，过于相信“行业做法或传统做法”；
- ◆ 加班费、社保费等用工成本让企业无法承受，企业被迫故意违法操作；
- ◆ 企业规讲制度、劳动合同等不合法、不规范，误导中高层侵犯劳动者；
- ◆ 企业没有充分利用规讲制度、劳动合同、用工协议、流程文书表格等设计出相关有利于企业但不违法的条款。

很多管理案例、劳动争议案例告诉我们，50%以上的劳动争议是由于直线经理操作不当而引发的，当问题反映到人力资源部的时候已经无法挽回，企业唯一能做的就是被动地应诉，而结果往往是非常不乐观。大部分直线经理普遍存在着风险意识不足、管理责任意识不足、证据保留意识不足，这些都给企业的人力资源管理带来一定的影响！本课程可以帮助业务经理尽快了解和掌握必备的劳动法律常识与劳资管理技能，配合人力资源部有效预防劳动用工法律风险，构建企业内部牢固的劳动争议防范体系。

课程收益：

- 了解、认识日常管理过程中隐藏的劳动用工风险
- 迅速掌握预防、化解劳动用工风险的知识与技能
- 强化中高层的风险意识、责任意识
- 形成预测劳动用工风险的思维方式
- 最终达到规避劳动用工风险和提升人力资源管理水平的效果

课程时间：2天，6小时/天

课程对象：企业各层级管理人员、人力资源经理/主管、HR人员

课程方式：培训采取课堂集中培训的形式进行通过课堂讲述、短片播放、图片展示、案例研讨等方式结合情景演练、团队游戏互动使学员充分牢固掌握课堂所学知识课程呈现

课程大纲

导入：员工关系管理新变化与企业管理新挑战

第一讲：员工关系管理法律风险节点的分析及梳理要素

一、节点分析

1. 法律关注的
2. 员工关注的
3. 企业运营涉及的

二、节点梳理要素

1. 法规政策
2. 操作实务
3. 风险成本

4. 证据保留

三、法律风险节点把握的实质

1. 流程化
2. 规范化

第二讲：员工关系管理法律风险节点全揭示

一、招聘录用环节

1. 应聘人员信息登记表与入职人员信息登记表的设计差异及要点
2. 体检与录用通知之间的先后顺序
3. 背景调查的必要及实施技巧
4. 劳动合同订立及续订的时间要求
5. 劳动合同签订时的要求及注意点
6. 试用期的辞退及转正

7. 问题解答：

- 1) 用人单位发出《录用通知书》后，又决定不录用该劳动者，将面临什么风险，该怎样防范？
- 2) 如何避免招用尚未与原单位解除劳动合同关系的劳动者，以防止对原单位承担连带赔偿责任？
- 3) 收取劳动者提交的资料时必须要注意的细节问题？劳动者未能提交相关资料时如何处理？

二、考勤假期方面

1. 三大工时的适用问题
2. 考勤记录的保留及证据搜集
3. 病假管理中的要点
4. 调休和年休假的“过期作废”问题
5. 违反计划生育法的女员工能否辞退？

三、薪酬福利方面

1. 劳动报酬的界定
2. 工资支付的要点
3. 社保福利的实务管理

四、工作管理方面

1. 调岗调薪
2. 工作地点变动
3. 合并、分立、并购等重大变革时的员工安置

五、培训考核方面

1. 员工培训的性质把握
2. 培训协议的设计要点
3. 绩效考核缘何沦为“奖励考核”？

六、保密竞业方面

1. 保密期限到底多久
2. 保密协议的设计要点
3. 竞业限制协议的设计要点

案例讨论：某企业离职员工的商业保密

案例分析：某企业竞业限制补偿费

案例分析：某企业违反保密协议的责任

七、离职管理方面

1. 何谓离职法定主义？
2. 规讲制度的有无及合法与否

3. 证据的搜集与整理
4. 依照法定程序办理

第三讲：公司裁员风险控制

一、裁员涉及的“金”

1. 经济补偿金
2. 医疗补助费
3. 代通知金
4. 因拖欠工资应支付的赔偿费用
5. 因不足额支付经济补偿金引起的赔偿费用

案例讨论：某经济补偿金案例计算讨论？

6. 经济补偿金何时没有上限？

案例讨论：解除劳动合同的经济补偿金该不该扣税？

二、降低裁员成本的技巧

1. 理念先行
2. 宣布消息的时机很关键
3. 让员工体面的走人

案例讨论：为什么一个优秀的员工却遭到了公司的突然解雇？

第四讲：劳动争议处理

1. 用人单位败诉原因透析
2. 劳动争议案件的管辖确定
3. 如何理解仲裁申请时效的中止、中断？
4. 女职工未婚先孕、未婚生育的争议处理
5. 关于举证责任的分配与举证不能的后果
6. 员工向单位提出相关请求时，应要求其提交书面请求

第五讲：劳动合同的解除与补偿十问

1. 合法解除劳动合同的理由有哪些，非法解除的理由有哪些？
2. 如何化解非法解除劳动合同所带来的支付2倍经济补偿的责任？
3. 怎样理解末位淘汰？
4. 到底由人力资源部还是由用人部门，向员工发出解雇通知？
5. 劳动者提出口头辞职，又拒交书面报告，该怎么办？
6. 用人单位故意不给劳动者安排工作，给劳动者“放假”，合法吗？
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. 关于《辞退通知书》/《处分通知书》的必备事项及措词技巧。
9. 如何计算《劳动合同法》生效前后的经济补偿年限？
10. 离职程序有哪些技巧，既能保障用人单位利益又不触犯法律？