

预防风险，远离争议

企业用工风险防范

主讲老师：张春梅老师

【课程背景】

中国裁判文书网上的数据显示，近两年，全国仲裁机构处理的劳动争议案件数量每年均超过 50 万件，其中，企业的败诉率超过 80%。败诉的企业，不仅需要付出诸如赔偿、仲裁费等经济成本，还要耗费大量的人力、时间等隐形成本。而且随着 80 后、90 后越来越成为用工主体，这些人普遍文化水平高、维权意识强，甚至熟知劳动法，一旦与企业发生纠纷，动辄就会搬出劳动法律法规这把“武器”，加之劳动纠纷极易形成“结伴维权”，形成群体性事件，不仅对企业日常用工管理产生严重的负面影响，甚至还会影响企业的外部形象。所以每个企业都要把好用工关，以实现减少劳资纠纷，规避经营风险的目的。

- 《民法典》对企业劳动用工管理会产生哪些影响？企业如何在日常用工管理中适用民法典的相关规定？
- 企业如何在日常招聘、规章制度建设、劳动合同管理、劳动关系解除与终止等方面做好风险防范，实现对劳动纠纷的事前预防？
- 企业如何突破单方解除劳动关系很难的困境，为不再合适的劳动关系找到安全出口，以实现企业的人员优化？
- 企业如何掌握应对劳动争议的方法，提高企业劳动争议案件的胜诉率，让企业在劳动纠纷中尽量减少损失？

这是企业在日常经营中面临的非常重要的课题，也是本课程的内容所在。

课程突破了很多法律课程只讲法律条文，没有实战案例，缺少工具方法的瓶颈，从劳动法条文和具体规则入手，详细剖析劳动人事管理相关的各类法律，结合大量有代表性和参照性的真实案例，为企业发掘劳动法律实务的突破口，为企业规避用工风险提供高价值的实务指引。

【课程收益】

- 了解全面的劳动法律规定与典型案例，为企业日常劳动用工管理提供法律指引
- 了解企业规章制度的七大雷区与改进方法，让规章制度真正落地实现日常员工管理
- 掌握企业单方调岗调薪的最优路径，四步走让企业真正实现用工自主权
- 掌握 HR 六大离职谈判必备技巧，让企业在劳资谈判中掌握主动权
- 掌握具体业务场景下劳动法实操 60 问，熟知实务中具体操作指引

【课程特色】 语言通俗易懂、方法学之能用、实战案例丰富、课程呈现精彩

【课程对象】 总经理、副总经理、总裁助理、人力资源总监等中高层管理人员及企业 HR

【课程时间】 6-12 小时

【课程大纲】

一、《民法典》对劳动人事管理的影响和适用？

- 1、影响一：诚实信用与公序良俗原则的适用
- 2、影响二：签署协商解除协议后，能否以重大误解为由撤销协议
- 3、影响三：隐私权和个人信息保护
- 4、影响四：名誉权
- 5、影响五：职场性骚扰的预防

二、招聘入职法律风险有哪些？

- 1、员工欺诈入职，单位是否可以与员工解除劳动合同
- 2、招聘广告存在虚假承诺和就业歧视，单位要承担哪些责任
- 3、公司多部门招聘，法律风险有哪些
- 4、试用期辞退员工

- 试用期辞退员工的理由
- 试用期能否辞退三期女员工

案例：员工学历造假、女职工虚假陈述婚育状况、上海某学院招聘就业歧视案、试用期辞退哺乳期女员工案

三、规章制度有哪些常见雷区以及如何改进？

- 1、规章制度七大雷区与典型案例
- 2、规章制度相关的六大实务问题

- 各部门自己制定的规章制度效力问题
- 规章制度能否制定末位淘汰制度以此辞退员工
- 对于不辞而别的员工，实务中该如何处理
- 对于小错不断、大错不犯的员工实务中该如何处理
- 员工“泡病号”问题的六大对策
- 员工医疗期满继续请病假，实务中单位如何处理

案例：最高院指导案例——中兴“末位淘汰制”案

四、劳动合同的管理中应当如何防范劳动争议？

1、劳动合同的订立

- 劳动合同约定“劳动者旷工一天扣三天工资”是否有效
- 如果已经订立了两次固定期限劳动合同，第二次合同到期后，单位是否有权终止合同
- 用人单位高级管理人员未签订书面劳动合同能否主张双倍工资
- 劳动者符合订立无固定期限劳动合同，用人单位与其续订固定期限劳动合同，劳动者事后反悔，能否要求支付双倍工资

2、劳动合同的变更-调岗调薪

- 协商一致调岗降薪的风险防范
- 企业可以单方面对员工调岗的八大情形
- 医疗期满调岗、不胜任工作调岗要点
- 企业如何掌握调岗的合理性
- 员工不满调岗拒不到岗，企业如何处理
- 不胜任员工的证明标准，法律层面如何匹配人力“绩效考核”
- 三大对比案例，探索企业调岗调薪的最优路径
- 工作地点变更/搬迁风险的防控？

案例：乐购员工不胜任调岗案、华晨宝马员工不胜任调岗案
呈现方式：讨论

3、劳动合同的续延与续签

- 固定期限与无固定期限劳动合同的区别
- 无固定期限劳动合同订立实务

五、劳动关系解除与终止需要注意哪些问题？

- 1、用人单位口头宣布辞退劳动者是否产生效力
- 2、员工给用人单位造成多大损害才能解除劳动关系
- 3、组织架构调整、业务外包是否是裁员法定理由
- 4、HR 必备六大离职谈判技巧
- 5、设计解除劳动合同协议书文本的方法
- 6、劳动合同期满终止是否需要提前 30 日通知

六、企业如何应对劳动争议？

1、加班费

- 加班与值班的区别
- 加班时数如何确定，三种工时制度下加班的认定

2、员工要求公司补交社会保险、补交住房公积金是否属于仲裁受案范围

3、劳动争议案件仲裁请求与诉讼请求不一致如何处理

4、因未休年假发生争议，仲裁时效如何起算

5、劳动者在仲裁阶段故意隐瞒证据，在诉讼中提出证据的法院如何认定

6、劳动争议案件举证责任倒置适用的情形

7、当事人在法院达成调解意向，法院出具并送达了调解书，当事人可否可以反悔

8、企业与员工私下达成的调解协议，是否可以申请法院强制执行

案例：女员工签署协商解除协议后，发现怀孕，能否要求恢复劳动关系
员工签署工伤补偿协议后反悔，能否撤销协议

