

后疫情时代建筑业劳动法律关系解读与法律风险防范

课程背景

自本次全球性新冠肺炎疫情触发蔓延至今，已给当下社会经济发展模式、制度体系建设等各方面便已显现出巨大更迭的端倪。为祛弊病强经济，中国政府强监管必从卫生、医疗延展及各行业、各领域……总体而言，企业的人力资源管理成本与法律风险也大大幅增加。

为进一步做好疫情下的员工关系维护与劳动人事法律风险防范，正确理解所涉及的相关法律法规，提升管理人员的管理水平，避免劳资冲突，建立和谐的劳动关系；为企业开展合规经营、防控风险的提供契机，特举办本次培训班。

课程收益

就本次疫情以及政府所采取相应行政措施和企业面临可能涉及的劳动人事员工法律关系，结合 2003 年爆发的“非典型肺炎疫情”的相关司法实践，为学员提供法律指南，以应对复工后各项企业管理工作合规合法的需要。

课程大纲

一、企业辞退员工的正确方式及法律规定

- 1、企业辞退员工的法定类型及操作要领
- 2、试用期解除员工的注意点
- 3、对不胜任的员工如何调岗降薪

- 4、改制转制中如何依法经济性裁员？
- 5、协商一致解除中的注意事项
- 6、员工严重违纪解除劳动合同的法律要件及误区
- 7、员工自动离职处理的误区及注意事项
- 8、如何界定员工的“严重违纪行为”
- 9、协商一致解除：谁是“动议方”值得注意
- 10、企业单方解除：区分“过错性”与“非过错性”？
- 11、劳动合同终止必须注意的法律事项

二、疫情当下劳动关系处理不当法律风险

- (一) 关于当下疫情属性的认定及新颁布的法规适用
- (二) 疫情对用人单位与劳动者建立劳动关系的影响
- (三) 疫情对用人单位解除、终止劳动关系的影响
- (四) 用人单位可以解除、终止医疗期满的新型冠状病毒肺炎患者的劳动合同吗？
- (五) 在政府规定的延迟复工期间，是否需要支付劳动者工资？其承担保障等任务正常上班的企业职工，工资如何支付？
- (六) 企业因受疫情影响要求职工推迟复工或停工停产的，工资标准如何确定？
- (七) 疫情期间劳动者在外地因故不能按时到岗，如何处理？

三、企业经济性裁员合规性操作

- (一) 企业经济效益不好，可以直接进行经济性裁员吗？

(二) 企业按规定采取停止招工，清退各类外聘人员，停止加班加点，降低工资收入等措施的合理性、必要性；

(三) 采取上述措施后的半年内企业生产经营状况无明显好转的原因和理由；

(四) 裁员方案是否符合国家的法律法规和政策规定，规定的理解；

(五) 裁员的安置，安抚政策措施的制定及实施

(六) 企业工会对企业发生经济性裁员事项的先期介入及法定监督权的行使；

(七) 企业在进行经济性裁员时具体操作指南

四、经济补偿、赔偿金及违约金的理解与应用

一、用人单位需向劳动者支付经济补偿的情形有哪些？

二、什么情况下用人单位需支付两倍的经济补偿？

三、劳动者可否同时向用人单位主张经济补偿和赔偿金？

四、经济补偿计算的基数及标准如何确定？

五、经济补偿年限最高不超过十二年的适用范围？

六、如何计算《劳动合同法》生效前后的经济补偿年限？

七、经济补偿、赔偿金及违约金的正确理解与应用

五、加班费管理的误区诊断与争议处理技巧

1、如何设计有效的考勤制度以避免加班费风险；

2、不同考勤方式的利弊分析；

3、职工不认可单位作出的考勤记录怎么办？

4、加班费可以以基本工资作为计发基数吗？

- 5、劳务派遣员工的加班费管理。
- 6、加班加点的法律限制和例外；
- 7、加班加点时间的界定和加班工资的计发；
- 8、带薪年假强制性法规解读
- 9、其他法定假期及待遇规定。
- 5、标准工时制度及特殊工时制度的运用；
- 6、职工患病或非因工负伤医疗期规定

六、企业规章制度、员工手册规合运用

- 1、企业人力资源管理体系中哪些内容跟劳动法有必然联系？
- 2、人力资源、劳动用工管理制度应该包括哪些必备内容？
- 3、制定规章制度的程序要求给用人单位带来哪些风险，如何应对？
- 4、无纸化、网络化办公下的公示，存在哪些风险？
- 5、如何公示或告知，更符合仲裁或诉讼的举证要求？
- 6、规章制度能否规定对员工进行经济处罚？
- 7、规章制度违反法律法规，劳动者可以被迫解除并索取经济补偿，如何防范？
- 8、退休返聘、实习大学生、非全日制人员的人事管理；
- 9、协保、内退、的概念与用人单位的法律关系；
- 10、如何管理特殊人员与用人单位的劳动或雇佣关系。
- 11、非全日制（小时工）用工的法律规定及用工技巧

七、人事招聘的法律风险的管控

- 1、招聘录用管理的法律法规依据？招聘需要哪些准备工作？
- 2、招聘公告的制作注意哪些问题？

- 3、招聘条件设立的合法性及操作性
- 3、背景调查时的注意事项？人员甄选时需注意哪些问题
- 4、录用前体检中的法律风险及规范操作
- 5、录用通知书如何设计？录用通知书是否可以撤回？什么情形下可以撤回？
- 6、试用期管理主要法律依据？
- 7、试用期录用条件如何设计？

八、违纪违规问题员工的正确处置方法

- 1、劳动者往往拒绝签收处分、解雇通知书，如何应对？
- 2、问题员工往往拒交《检讨书》或否认违纪违规事实，企业该如何收集证据？
- 3、对于违纪员工，应该在什么时间内处理？
- 4、怎样理解“严重违反用人单位的规章制度”？
- 5、如何在《惩罚条例》中描述“一般违纪”、“较重违纪”及“严重违纪”？
- 6、怎样理解“严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害”？
- 7、如何界定“重大损害”，“重大损害”是否必须体现为造成直接的经济损失？
- 8、能否直接规定“禁止兼职，否则视为严重违纪违规”？
- 9、直线部门经理擅自口头辞退员工，仲裁机构往往认定企业非法解雇，企业该
如何做，才避免案件败诉？
- 10、劳动者不辞而别、无故旷工，却主张是被企业口头解雇的，往往会得到仲裁机构的支持，企业该如何做，才避免案件败诉？
- 11、“录音录像”证据，仲裁与法院是否采信；企业内部 OA 系统上的资料能否作为证据使用；电子邮件、手机短信能否作为证据使用？

九、员工离职环节法律风险管控操作技巧及法律规定

- 1、企业辞退员工的法定类型及操作要领
- 2、试用期解除员工的注意点
- 3、对不胜任的员工如何调岗降薪
- 4、协商一致解除中的注意事项
- 5、员工严重违纪解除劳动合同的法律要件及误区
- 6、员工自动离职处理的误区及注意事项
- 7、如何界定员工的“严重违纪行为”
- 8、协商一致解除：谁是“动议方”值得注意
- 9、企业单方解除：区分“过错性”与“非过错性”？
- 10、劳动合同终止必须注意的法律事项

十、疫情下的国家社会保险缴纳新政策解读与风险管控

- 1、本次疫情之后的社保缴纳会对企业有哪些直接影响？
- 2、本次社保新政的解读与实操运用
- 3、“社保减免”的理解与运用八大误区要清楚
- 4、可否协商不缴纳社会保险，将社保费用以补贴形式发放？
- 5、协商不缴社保后，员工能否反悔索要经济补偿？
- 6、用人单位如何确定社会保险缴费基数？
- 7、低于社会保险缴费基数申报，劳动者可否要求支付经济补偿？是否由单位承担赔偿责任？
- 8、试用期应否缴纳社会保险？离职当月是否仍需缴纳社会保险？
- 9、如何应对员工要求补缴社保？

- 10、社保补贴可否折抵单位应缴的社保？缴纳社保与个税的基数是否必须一致？

十一、劳动争议调解处理实务与应诉技巧

- 1、用人单位 10 大败诉原因剖析；
- 2、如何破解单位败诉的症结所在；
- 3、应对突发劳动争议应注意的事项；
- 4、如何利用调解阶段争取案件的主动权；
- 5、劳动争议常见证据的种类与特征；
- 6、证据有效性的三大法律要件；
- 7、举证责任分配与风险应对；
- 8、录音、录象的举证、质证技巧；
- 9、证人证言的举证、质证技巧；
- 10、书证的举证、质证技巧；
- 11、劳动争议的时效理解与时效中止、中断的运用技巧；
- 12、一裁终局案件的风险应对；
- 13、劳动争议案件的缺席裁决与公告送达；
- 14、当事人办理撤诉后，还能就同一事由提出申诉吗？
- 15、用人单位的处理决定被撤销后，后续工作怎么办？
- 16、如何书写诉讼文书并组织证据目录；
- 17、十大劳动争议的处理技巧与注意事项。

十二、《最高人民法院关于劳动争议司法解释四》解析与风险预防

- 1、关联企业间的员工调动是否工龄承继？关联企业如何认定？

- 2、规章制度未经过民主程序是否一律无效？
- 3、未约定竞业限制，补偿金是否无效？
- 4、单位应与劳动者协商一致后方是否可免除竞业限制义务？
- 5、单位违法解除合同，劳动者因单位过错离职竞业限制义务是否失效？
- 6、劳动者根据劳动合同法第 38 条解除合同应提前 3 日通知？未通知的后果？
- 7、默示变更劳动合同的方式，一月后提出异议单位变更合同无效？
- 8、末尾淘汰解除劳动合同是否合法？

十三、工伤保险及工伤管理

- 1、企业要为哪些员工缴纳工伤保险费？
- 2、不缴或少缴工伤保险费的后果是什么？
- 3、哪些情况属于工伤？“因工作受暴力伤害”如何理解
- 4、在工作时间和工作岗位，突发疾病抢救 48 小时后死亡算工伤吗？
- 5、“在抢险救灾活动中受到伤害的”视同工伤如何理解？
- 6、“因工外出期间，由于工作原因受到伤害”如何理解？
- 7、“患职业病”如何理解？
- 8、何时能申请工伤认定及劳动能力鉴定？申请认定工伤要准备哪些材料？
- 9、职工工作地与企业注册地不一致，在哪里申请工伤认定？
- 10、工伤认定多长时间做完？企业不认为是工伤，怎么办？

培训课时 12 小时

讲师苏建伟简介



招商银行 | 招商银行公司金融
系列权益讲座

民法典解读·及其对企业经营的影响

主讲 **苏建伟** 现任世界 500 强上汽集团法律事务部总监
中央电视台法律频道《法律讲堂》特邀客座教授

直播时间：
2020.8.26 (星期三)
14:00 - 16:00

× 企业社保新政后的影响及应... ...

人事人 | 科技赋能人力资源
RENREN.COM

2020.06.16 (周二)

邀请

企业用工政策解读与社保新政后应对措施

企业社保新政后的影响及应对措施

- ✓ 疫情之后的社保对企业有哪些影响?
- ✓ 社保补贴可否抵单位应缴的社保?
- ✓ 如何确定社会保险缴费基数?
- ✓ 低于社会保险缴费基数申报, 劳动者可否要求支付经济补偿? 是否由单位承担赔偿责任?

苏建伟

194人次 永久回听

企业社保新政后的影响及应对措施



苏老师毕业于华东政法大学法律系。现任世界 500 强上海汽车集团股份有限公司（600104）企业法律顾问、公职律师、国际城市高级培训师（英国伦敦皇家城市管理学院（认证）、人社部注册一级人力资源管理师、企业高级培训师（人社部认证）。公司法、经济合同法、劳动合同法、人力资源管理课程培训师，中央电视台 CCTV12 法律频道《法律讲堂》特邀客座教授。

苏老师长期服务在世界 500 强上海汽车集团股份有限公司（600104），积累了大量的企业经济法律及人力资源管理实务经验。曾长期任职于上海通用汽车有限公司、上海汇众汽车制造公司，法律事务部及人力资源部。

曾经为：中铁建电气化局集团有限公司、中铁建设集团有限公司、贝尔阿尔卡特股份有限公司、德国莱尼（中国）电子有限公司、得尔福汽车零部件中国工厂、中美延锋伟世通汽车饰件有限公司、华东理工大学（国际货运专业）、中国核工业集团总公司、核工业集团动力研究院等近 300 多家中外企事业单位提供各类企业实务培训，收到学员的好评。

苏老师在富有激情的授课同时，不乏幽默诙谐，把难懂的法学原理及企业管理通过一个个活生生的企业案例，演绎出一堂堂通俗易懂、实用易操作的法务、HR 管理培训课程。

客户反馈

非常实用，非常具体，很多的讲解为我们企业避免了潜在的隐患。

——周焯 总经理 上海摩彩涂料制造有限公司

“如何在签订合同时利用隐蔽的条件保证自身利益，同时又不让客户反感”是最困惑、最难解决的问题，听课后，以上问题得到了很好的解决，在实际操作中能避免并使客户满意。

——承黎明 总经理 苏州沃斯汀新材料有限公司

模棱两可的问题最难把握，通过这次培训，在这方面有所帮助。尽量做到按合同法签订双赢合同的方面帮助很大。

——李晓芳 总经理办公室主任 沧州嘉泰物业发展有限公司

听您一堂课，受益匪浅。乏味的理论在您的课中却妙趣横生，让我看到了一位法学大家的风采。一直以来，在追求“高薪”的工作中迷失方向，听完课发现自己只是井底之蛙。

——姜英杰 采购部经理 上海天合汽车安全系统有限公司

我们听你课的中层领导员工反映你的两天课讲得非常非常好，解决了我们用工中好多疑惑，是我们多年来培训中最实用、针对性最强的一次，我们已向领导建议以后再邀请你来授课。这几天对你招待不周，望海涵！以后有时间带上家人来山西玩，我好好招待你们！问家人好！

——中国移动山西公司人力资源部总监任彦妮