
《劳动法与企业用工风险控制》

讲师：高思禄

【课程目标】

本课程通过对人力资源实务工作活动单元的解析，结合新颁布劳动法规解读及典型劳动争议案例判解，为企业管理人员提供全面了解国家劳动法规知识，掌握处理员工劳动争议、协调劳动关系的法规操作技巧，有效调整用工关系、完善管理手段，帮助企业有效解决劳动争议，降低用工成本，规避劳动用工的法律风险，做到合法、合规、合情、合理。

【课程时间】1天，6小时

【课程对象】公司中、基层管理人员

【学员收益】

1. 掌握劳动法规的相关规定，操作要领与误解；
2. 掌握劳动用工中的潜在法律风险及预防措施；
3. 掌握建立劳动纪律的重要性，收集员工违纪证据、辞退员工证据的方式方法。

【课程大纲】

第一讲 劳动合同法条款介绍与案例分析

第一单元 劳动合同订立

1. 用人单位自行拟定的劳动合同文本是否有效，是否需要备案？
2. 劳动者借故拖延或拒绝签订劳动合同，用人单位如何应对？
3. 未签订劳动合同，需支付多长期限的双倍工资？是否受到仲裁时效的限制？

- 4.劳动合同期满，继续留用劳动者，但未续签合同，是否也需支付双倍工资？
- 5.什么时候为最佳时间，签署劳动合同、用工协议？
- 6.法律禁止2次约定试用期，劳动合同期限和试用期限该如何约定？
- 7.用人单位收购其他组织时，如何与被接收的员工签订、变更劳动合同？
- 8.应否与属于职业经理人的法人代表签订劳动合同？
- 9.案例：以公司名义招用 劳动关系应成立
- 10.案例：如何区别事实劳动关系与劳务关系

第二单元 试用期

- 1.可否先试用后签合同，可否单独签订试用期协议？
- 2.员工主动申请延长试用期，该怎样操作，才规避赔偿风险？
- 3.试用期满后辞退员工，最少赔2个月工资，该如何化解？
- 4.试用期最后一天辞退员工，赔偿概率为70%，如何化解？
- 5.试用期满前几天辞退员工，赔偿概率为50%，如何化解？
- 6.不符合录用条件的范围包括哪些，如何取证证明？
- 7.《试用期辞退通知书》如何书写，以避免违法解除的赔偿金？
- 8.出现“经济性裁员”情况，优先裁掉试用期的新员工，合法吗？

第三单元 无固定期限劳动合同

- 1.无固定期限劳动合同到底是不是铁饭碗，会不会增加企业成本？
- 2.无固定期限劳动合同解除的条件、理由有哪些？
- 3.用人单位拒绝签订无固定期限劳动合同，有何风险？
- 4.签订了固定期限劳动合同的员工，期间工作累计满10年，能否要求将固定期限合同变更为无固定期限合同？
- 5.连续订立二次固定期限劳动合同到期，用人单位能否终止合同；员工提出签订无固定期限合同，用人单位能否拒绝？
- 6.合同期满劳动者由于医疗期、三期等原因续延劳动合同导致劳动者连续工作满十年，劳动者提出订立无固定期限劳动合同的，用人单位能否拒绝？

7.案例：未签订劳动合同 企业应否承担责任

8.未签订劳动合同 是否可以获得二倍工资

第四单元 特殊用工协议

1.培训服务期与劳动合同期限有何不同，劳动合同期限与服务期限发生冲突时如何适用？

2.培训服务期未到期，而劳动合同到期，用人单位终止劳动合同的，是否属于提前解除劳动合同，如何规避？

3.劳动者严重过错被解雇，用人单位能否依据服务期约定要求劳动者支付违约金？

4.在什么情况下，可签署竞业限制协议？

5.在什么时候，企业更有主动权签署竞业限制协议？

6.无约定经济补偿的支付，竞业限制是否有效？

7.竞业限制的经济补偿的标准如何界定？

8.要求员工保密，企业需要支付保密工资吗？

9.案例：雇员权利受损，如何确定各方责任

第五单元 劳动关系解除终止

1.双方协商解除劳动合同并约定支付适当的经济补偿，事后劳动者追讨经济补偿的差额部分，仲裁机构有可能支持劳动者的诉求，企业如何避免案件败诉？

2.能否与“三期妇女、特殊保护期间的员工”协商解除，如何规避风险？

3.员工未提前30日通知企业即自行离职，企业能否扣减其工资？

4.员工提交辞职信后的30天内，企业批准其离职，可能有风险，如何化解？

5.员工提交辞职信后的30天后，企业批准其离职，也可能有风险，如何化解？

6.对于患病员工，能否解除，如何操作才能降低法律风险？

7.实行末位淘汰制，以末位排名为由解雇员工，往往被认定非法解雇，企业该如何做，才避免案件败诉？

8.以“组织架构调整，无合适岗位安排”为由解雇员工，感觉非常符合常理，但往往被认定非法解雇，企业该如何做才避免风险？

- 9.以“经济性裁员”名义解雇员工，感觉非常符合常理，但往往被认定非法解雇，企业该如何操作？
- 10.《解除劳动合同通知书》如果表述不当，往往成为劳动者打赢官司的有力证据，企业该如何书写，才避免案件败诉而承担法律责任？
- 11.解除劳动合同前未通知及征求工会的意见，是否构成非法解除？
- 12.劳动合同到期后，经常出现该终止的忘记办理终止手续，该续签的忘记办理续签手续，其引发的风险非常大；那么企业该如何规避风险？

第二讲 入职、调岗、离职等纠纷处理与案例分析

第一单元：调薪、调岗、休假

- 1、 用人部门认为员工不能胜任工作，应当如何证明员工“不能胜任”？
- 2、 确认员工不能胜任的上策/中策/下策
- 3、 企业是否有权单方面调整员工工作岗位？哪些情形企业必须与员工协商才能调整岗位？
- 4、 案例分析：企业能否调整李小姐的工作岗位？
- 5、 绩效考核表、岗位说明书在调岗、调薪中如何发挥作用？
- 6、 调动员工到异地工作，如员工拒不接受，能否以员工不服从管理为由辞退员工？企业强行调动面临哪些风险？
- 7、 女职工休完产假后，原岗位往往已被他人代替，女职工如果不接受新岗位怎么办？
- 8、 女员工违法生育是否必须享受法定天数的产假和假期相关待遇？
- 9、 员工复婚、再婚是否享受法定婚假和晚婚假？
- 10、 特殊岗位员工无法休年假和法定假日的，假期如何处理？

第二单元：员工违纪违规

- 1、 员工在外兼职，企业是否可以阻止？如果员工继续兼职，企业能否以此为由解除劳动合同？
- 2、 案例分析：辞退赚外快员工引发的风波
- 3、 工伤员工康复之后，无正当理由拒绝复工，企业如何应对？

- 4、处分或解雇违纪的员工，如果员工拒签收处分通知书，如何才能避免企业败诉？
- 5、员工未如实填写个人求职资料，欺诈应聘，企业以此解雇员工如何才能获得支持？
- 6、案例分析：张女士的隐婚辞退纠纷案
- 7、违纪违规的员工，如果拒绝提交检讨书或否认违纪违规的事实，企业应如何收集证据？
- 8、某员工消极怠工，等待企业辞退他以便拿到补偿金。企业如何应对降低风险？
- 9、分析：消极怠工的员工，企业就没有办法了吗？
- 10、员工因过失给企业造成损失的，如何承担赔偿责任？如果员工无能力赔付，企业如何应对？

第三单元：劳动合同解除、劳动纠纷与风险预防

- 1、实行末位淘汰是否属于非法裁员？如何才能避免支付经济补偿金？
- 2、案例分析：业绩差的员工就能被末位淘汰吗？
- 3、企业批量裁员时如何降低经济补偿金支出？如何防止引发群体事件？
- 4、案例分析：竞争上岗还是裁员？
- 5、员工未办理离职手续，不辞而别，企业存在哪些风险？如何防范和应对员工擅自离职？
- 6、如何撰写《解除劳动合同通知书》才能防范被员工抓住把柄，规避法律责任？
- 7、如何区分一般违纪与严重违纪员工？能否以员工在禁烟区吸烟为由辞退员工？
- 10、女职工“三期”内、职工医疗期内恰逢劳动合同到期，企业能否不再续签？存在哪些风险？
- 11、企业如何撰写规章制度才能确保有效，能在诉讼时被仲裁机构和法院认可？
- 12、企业制度规定和劳动合同约定不一致时，应以哪一项为准？
- 13、在劳动纠纷中，劳动者、仲裁机构或法院常常要求企业举证，企业应当如何举证以防止被动？
- 14、OA 系统记录、ERP 记录、QQ 聊天、E-mail 是否可以作为劳动纠纷中的证据？应当如何提高证明力？

15、实际工作中，劳资双方易将劳务合同、聘用协议认定为劳动合同，企业如何操作规避此类风险？

16、什么是“一裁终局”？哪些劳动纠纷适用于一裁终局？企业应当如何应对一裁终局带来的不利影响？

17、员工离职后违反竞业限制协议，企业应当如何收集证据？如何要求对方赔偿企业损失？

18、发生劳动纠纷时，企业不应诉将面临哪些风险？法院将如何裁决？

19、劳动者与企业发生纠纷时，经调解达成书面协议后，其中一方反悔是否有效？

总结与现场交流