

新形势下人力资源管理法律风险防范

杨卫华

【课程背景】

《劳动合同法》及其实施条例、《民法典》、新《司法解释》（一）等法律法规的颁布实施，使得我国劳动用工管理发生了巨大的变化。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。那么，如何构建劳动用工法律风险防范体系，以全面防范和应对劳动关系变化对企业产生的具体而深远的影响就显得尤为重要和迫切。

本课程从构建企业劳动用工法律风险防范体系为出发点，以日常劳动用工关系管理中的重点、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】

- ★ 全面了解新形势下劳动用工的变化发展；
- ★ 熟悉劳动用工管理中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操能力；
- ★ 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】 10 — 12 小时

【课程大纲】

一、劳动关系管理面临的新形势和挑战

- 1、《劳动合同法》颁布实施以来劳动关系的发展趋势；
- 2、新形势下企业劳动关系管理面临的挑战；
- 3、企业处理劳动关系时思路和策略探讨；
- 4、企业面临的用工风险及其防范；

二、用工模式的选择及其法律风险管理

- 1、固定期限劳动合同
- 2、无固定期限劳动合同
- 3、以完成一定工作任务为期限的劳动合同
- 4、非全日制用工
- 5、劳务派遣
- 6、劳务关系

- 7、业务外包
- 8、人事代理

三、规章制度的制定及其运用

- 1、《企业职工奖惩条例》的废止给企业产生的重大影响
- 2、制定规章制度的重要意义
- 3、规章制度的含义、内容、特点、地位、效力范围
- 4、规章制度与集体合同、劳动合同的关系
- 5、合法有效的规章制度的三个要素
- 6、新法下制定规章制度时应注意哪些问题
- 7、规章制度制定时，合法性、民主程序、公示程序的法律要求
- 8、规章制度的正确运用与违反规章制度员工的处理

四、互联网与新媒体时代对企业用工管理的影响

- 1、互联网对人力资源管理的渗透；
- 2、互联网对传统劳动关系的影响与冲击；
- 3、互联网与新媒体对劳动争议的影响；
- 4、电子证据的类型、法律定位、采信标准及其对企业日常用工的具体影响；
- 5、日常用工的网络监控与员工隐私权管理；
- 6、网络监控与商业秘密的保护；
- 7、用工管理中对互联网与新媒体的正确使用；
- 8、大数据与知识型员工带来的管理变革与员工关系管理。

五、绩效考核及其法律风险防范

- 1、绩效考核模式的选择及其局限性；
- 2、绩效考核的类型界定；
- 3、试用期绩效考核要点；
- 4、员工确认绩效结果的必要性与方式；
- 5、绩效结果与薪酬调整；
- 6、绩效结果与岗位调整；
- 7、绩效结果与绩效工资；
- 8、绩效结果与年终奖；
- 9、年终奖的性质、发放依据及发放条件的合理性；
- 10、不胜任工作的认定要点与误区；
- 11、不胜任工作企业单方解除的操作流程与风险。

六、加班及其法律风险防范

- 1、加班的法律层面的界定；
- 2、加班与值班的区别；
- 3、加班费的计算；
- 4、加班事实的举证责任；
- 5、加班费主张的仲裁时效；
- 6、合理合法降低加班费成本支出的方法。

七、几类特殊人员的劳动用工管理

- 1、身份特殊类员工的管理（实习生；退休返聘、内退、停薪留职员工、应征入伍的员工、军队转业的员工、外籍员工、台港澳员工）
- 2、身体特殊类员工的管理（工伤员工、病患员工、“三期”女员工）
- 3、职务特殊类员工的管理（工会干部、职工代表、高级管理人员）
- 4、用工形式特殊类员工的管理（劳务派遣员工、借调员工、非全日制员工、劳务工）
- 5、地位特殊类员工的管理（出资招用或培训的员工、知悉商业秘密的员工、享受特殊福利待遇的员工）

八、离职管理与劳动争议处理

- 1、离职类型的清晰界定
- 2、离职协议的重要性与正确运用
- 3、员工主动离职与被动离职的若干重大问题
- 4、企业处理员工离职的若干误区
- 5、金融危机下裁员的路径选择与注意事项
- 6、与经济补偿金有关的 8 个主要问题
- 7、如何正确应对劳动争议