

# 《新形势下劳动用工管理与劳资纠纷法律风险防范》

杨卫华

## 【课程背景】

《劳动合同法》及其实施条例、修正案及《社会保险法》、《工伤保险条例》（修订）、新《司法解释（一）》、《民法典》等一系列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。在新的经济形势下，企业面临稳定发展、建立和谐劳动关系、降低用人风险以及化解劳资纠纷等多重挑战。而2008年以来，全国劳动争议案件成井喷式的增长，给企业的经营管理带来一个最重大的课题，那就是，如何在新的形势下，对劳动用工管理进行变革与转型，以全面防范和应对可能产生的劳资纠纷，降低因劳资矛盾对企业产生的影响。

本课程从企业日常劳动用工管理中的重点、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，提高防范劳资纠纷的能力。

## 【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际操作能力；
- ★ 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】 6 小时

## 【课程大纲】

### 一、劳动用工管理面临新形势的巨大挑战

- 1、新形势下劳动关系有哪些基本特征？
- 2、劳动关系的发展趋势怎样？
- 3、企业劳动用工管理面临的挑战；
- 4、企业有哪些用工风险？如何防范？

### 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

### 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、如何制定合法有效的规章制度
- 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、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、与经济补偿金有关的主要问题
- 6、如何正确应对劳动争议

### 五、《民法典》对劳动用工的影响

- 1、《民法典》颁布实施的重大意义是什么？
- 2、《民法典》与劳动法律的关系是怎样的？
- 3、《民法典》对劳动用工可能产生哪些影响？
- 4、法定劳动年龄是怎么规定的？
- 5、精神类疾病员工如何处理？
- 6、企业管理与员工人格权如何平衡？
- 7、员工个人隐私与个人信息如何保护？
- 8、诚实信用、公序良俗原则在劳动用工中可以直接适用吗？
- 9、企业对于职场性骚扰有何权利义务？
- 10、员工履职造成单位损失可以要求赔偿吗？
- 11、“以上”、“以下”等数量词如何正确理解与适用？

### 六、新《司法解释（一）》重点条款解析

- 1、哪些纠纷属于劳动纠纷？
- 2、招用未解除劳动合同的劳动者会面临什么风险？
- 3、劳动合同期满后未续订但员工在原单位继续上班时如何处理？
- 4、员工与单位达成的协议都有效吗？
- 5、竞业限制有哪些新规定？
- 6、员工主张加班费时究竟由员工还是单位承担举证责任？
- 7、变更劳动合同内容未采用书面形式有效吗？
- 8、劳动纠纷中单位对哪些事项负有举证责任？

- 9、哪些情形下员工辞职时单位可能需要支付工资、经济补偿和赔偿金？
- 10、哪些情形下变换工作单位时工龄应合并计算？