

《HR 视角看企业劳动用工风险防范》

专业技能+职场软实力+个人 IP

主讲老师：杨明

【课程背景】

企业劳动用工风险防范是企业管理者、HR 经常谈及和日常工作中重要工作之一，也贯穿人力资源各个模块环节中，从 HR 视角看劳动用工风险防范和实实操，目前国内相关培训课程几乎为零，需要培训讲师有丰富的劳动仲裁实战经验及劳动仲裁开庭实战经历，从制度层面、工作流程层面、去设计和规范人力资源各个模块；从 HR 从业者底层工作逻辑层面时刻保持高度警惕性和警觉性。

帮助 HR 熟练掌握 企业规章制度、员工招聘与入职管理、劳动合同订立、岗位调整、劳动关系解除、劳动争议处理、员工工伤认定等各个环节容易引起劳动用工风险与防范技巧，为企业打造和谐的劳动关系氛围，合理规避用工风险。

【课程设计】



【课程特色】注重实战、实操性强；灵活运用劳动合同法规+企业实际运营特点

【课程时间】 1天 6小时/天

【课程对象】 员工关系主管/经理、人力主管、人力经理、人力总监、HRBP

【课程大纲】

课前研讨

- 1、随机采访 1：你们企业出现过劳动仲裁案子吗？律师处理？自己处理？处理结果如何？
- 2、随机采访 2：处理完后的员工心理疏导&干预措施是什么？制度流程体系迭代措施是？

第一部分：认知篇：劳动用工风险防范对企业业务&士气的重要性

一、劳动用工风险防范对企业业务发展影响

- 1) 团队稳固是企业正向发展的根基；口碑良好是企业持续正向增长基石
- 2) 企业经营业绩走下坡路的前期预兆：人心惶惶、仲裁案子不断。。。。

二、劳动用工风险防范对企业发展的作用

- 1) 企业业务发展的基石和压舱石，有法可依 违法必究
- 2) 企业职场规则和职业操守的制度保障
- 3) 企业规章制度的篱笆墙和企业内部管理的边界与红线

实战案例：某知名小众耐消品牌，劳动仲裁风险防范&人力制度体系 0-1 建设过程分享

第二部分：理论篇：劳动用工风险防范理论来源和设计逻辑

一、理论来源

- 1) 劳动合同法、省市工资支付管理规定、女职工保护条例
- 2) 仲裁条例、法院劳动仲裁判决案例
- 3) 省市对劳动仲裁案例的实际判决和政策解读

二、底层设计逻辑

- 1) 防微杜渐 不以引导员工去仲裁而设计
- 2) 制度核心和底层逻辑——保护员工+企业利益 双向思考
- 3) 没事不惹事 有事不怕事 逻辑结构的严谨性和闭环思维

第三部分：体系制度搭建篇：劳动用工风险防范在人力资源各环节应用

一、规章制度的制定与公示（民主公示）

- 1、规章制度的作用
- 2、规章制度的要件

实操案例：企业《员工手册》相关规定检讨与改善

- 3、规章制度的制定和公示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、制定奖惩管理制度的实操技巧、考勤管理制度执行时就注意的事项

实际案例分析与解读——来源各省市劳动仲裁委+法院判决真实案例

二、招聘与入职管理过程中的劳动用工风险防范关键点

- 1、如何预防劳动者的“应聘欺诈”，如何证明劳动者的“欺诈”？
- 2、《应聘登记表》如何设计，才能起到预防法律风险的作用？
- 3、因录用条件引发的劳动争议；对应聘人员审查内容及可能存在的法律风险
- 4、入职体检需注意哪些细节问题？入职后用人单位应告知劳动者哪些情况，如何保留证据？
- 5、劳动者无法提交《离职证明》，该怎么办？

实际案例分析与解读——来源各省市劳动仲裁委+法院判决真实案例

三、劳动合同订立过程中的劳动用工风险防范点

- 1、用人单位自行拟定的劳动合同文本是否有效？
- 2、不及时订立劳动合同的风险
- 3、什么时候为签署劳动合同的最佳时间？
- 4、未签订劳动合同，需支付多长期限的双倍工资？
- 5、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？
- 6、劳动者借故拖延或拒绝签订劳动合同，用人单位如何应对？
- 7、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？

实际案例分析与解读——来源各省市劳动仲裁委+法院判决真实案例

四、试用期管理过程中的劳动合同法规防范点

- 1、可否先试用后签合同？
- 2、可否单独签订试用期协议？
- 3、试用期满后辞退员工，最少赔 2 个月工资，该如何化解？
- 4、不符合录用条件的范围包括哪些，如何取证？
- 5、《试用期辞退通知书》如何书写，以避免违法解除的赔偿金？
- 6、出现“经济性裁员”情况，优先裁掉试用期的新员工，合法吗？

实际案例分析与解读——来源各省市劳动仲裁委+法院判决真实案例

五、岗位调整过程中的劳动用工风险与防范

- 1、企业单方调整岗位，员工往往可被迫解除合同并索赔经济补偿，如何规避？
- 2、调岗时没有书面确认，员工到新岗位工作 2 个月后能否要求恢复到原岗位？
- 3、能否对“三期”女员工进行调岗、调薪？
- 4、为何企业根据绩效结果支付员工绩效奖金，最终被认定非法克扣工资？
- 5、法律上如何证明劳动者“不能胜任工作”？
- 6、对绩效考核不合格的员工，如何合法辞退？
- 7、案例分析

六、无固定期限劳动合同签订、实施过程中的劳动用工风险防范

- 1、无固定期限劳动合同签订的条件有哪些？
- 2、用人单位拒绝签订无固定期限劳动合同，有何风险？
- 3、用人单位与劳动者订立有固定期限劳动合同，劳动者也默认接受，有何风险？
- 4、应签订无固定期限劳动合同，而劳动者主动提出签订有期限的劳动合同，有何风险？
- 5、案例分析

七、培训服务期及违约风险

- 1、培训服务期与劳动合同期限有何不同，？
- 2、出现 2 次培训服务期如何处理？
- 3、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？
- 4、培训费追索标准、补偿的月数、计算公式
- 5、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？
- 6、在什么情况下，可签署保密与竞业限制协议？
- 7、如何保证保密与竞业限制协议的有效性？
- 8、建立改善措施

9、案例分析

八、劳动关系解除与终止

- 1、用人单位因劳动者的过错行使劳动关系解除权的条件
- 2、用人单位因劳动者的非过失性原因解除劳动关系的条件

- 3、用人单位不得解除劳动关系的情形
- 4、用人单位违法解除劳动合同的法律后果
- 5、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？
- 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？
- 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？
- 9、《解除劳动合同通知书》如表述不当，往往成为劳动者打赢官司的有力证据，企业该如何书写？
- 10、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？
- 11、如何避免离职时出现加班工资的风险？
- 12、在职员工法定假期没休完的处理建议？
- 13、企业应向劳动者支付经济补偿金的几种情形
- 14、经济补偿金的相关规定及计算方法
- 15、如何理解“六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿”？

第四部分：实战篇：劳动仲裁实操

一、劳动争议处理

- 1、用人单位败诉的原因主要有哪些？
- 2、仲裁或法院在处理案件时，如何适用法律法规？
- 3、申请仲裁的时效如何计算？
- 4、劳动争议申请仲裁的时效从什么时间开始计算？
- 5、仲裁申请书应当载明哪些事项？
- 6、举证责任如何分配，无法举证的后果有哪些？
- 7、什么情形下劳动争议仲裁裁决为终局裁决？
- 8、什么情形下用人单位可以向仲裁委所在地中级人民法院申请撤销裁决？

二、员工工伤认定与医疗期

- 1、属于或视同工伤范围的情形有哪些？
- 2、不得认定为工伤的情形有哪些？
- 3、怎样理解“合理的时间和合理的路线上”？
- 4、发生工伤事故，用人单位需承担哪些费用？
- 5、工伤认定的期限要求
- 6、工伤认定需提交的材料有哪些
- 7、对于第三方造成的工伤事故，劳动者能否要求用人单位支付工伤待遇又同时要求第三方支付人身损害赔偿？
- 8、用人单位能否以商业保险理赔款替代职工工伤赔偿待遇？
- 9、医疗期相关规定及风险应对
- 10、如何应对员工有问题的“泡病假”？