

# 《企业对优化人员劳动合同的变更、解除、终止全面风险防控》

## 课程背景:

随着我国经济体制改革不断深化，社会主义市场经济体制以及劳动法律法规的日趋完善，企业面临的劳动用工环境也不断发生变化。企业逐步明晰劳动用工管理潜在风险，怎样有效的防范这些风险，培养预测、分析劳动用工法律风险的思维，宏观把握全局，认识劳动管理中的权、责、利，理解法律法规中的“利好”因素在哪里，并知道怎样应用。如何在不增加用工成本的基础上完善员工保障体系。正确理解员工解雇与离职的常见误区及应对策略，掌握员工离职的正确操作程序，了解企业常见用工风险的规避策略，及时全面的疏导和化解劳资矛盾及建立劳动关系预警机制的技巧。同时对劳动用工管理中的疑难法律问题解析，帮助企业管理人力资源中最难处理的部分：跳槽员工和辞退、裁减员工。采取积极预防劳动纠纷和应对的策略，以确保相关风险得到有效防控。

## 授课风格：

李丹老师通过常年的法务和培训工作经验，总结出：法律 制度 管理 三位一体的新思维理念，将法治理念融入企业管理，提高“法律进企业”的实效性！独树一帜的提出，经营管理过程中法律风险防范必备的两个知识和三种技能。“以终为始”逆向风险防范思维，从最终的结果出发，反向分析过程或原因，寻找风险防范的关键因素或对策，采取相应策略，从而达成理想结

果或切实解决问题的能力在实践中广受认可！在快乐中学习法律是李老师一直坚持倡导的理念，用“亲民化”语言诠释晦涩难懂的专业法律术语；用专业理论+案例互动+战略思维“三位一体”的教学方式，鼓励启发学员学习和思考；彻底颠覆了企业管理决策层对传统意义上风险预判的思维模式，带来的冲击和震撼，倍受企业与学员推崇。

**被学员评价：“原来法律培训还能这么有意思”。**

**课程对象：**

企业高层、中层管理者；与人力资源管理工作相关的工作人员

**授课建议时长：2-3h（半天）**

亦可：4-6h（一天）

亦可：10-12h（两天）

**课程大纲：**

## **一、企业劳动用工风险分析**

- （一）目前企业用工的环境与现状
- （二）新生代员工关系的特点
- （三）新媒体时代下的“和谐用工”的发展趋势
- （四）如何有效预防劳动争议群体性事件的发生
- （五）有效应对员工的心理危机

## **二、企业解除终止劳动合同过程中的常见误区及风险控制**

- (一) 协商一致解除劳动合同的技巧
- (二) 员工主动辞职的难点
- (三) 用人单位有过错，劳动者即时解除权的情形
- (四) 劳动者有过错，用人单位行使解除权应用的难点
- (五) 劳动者无过错，用人单位行使解除权应用的难点
- (六) 对特殊劳动者的解除保护的条件把握
- (七) 劳动关系终止的正确应用
  - 1、劳动合同终止条件的把握
  - 2、劳动合同终止的程序
  - 3、劳动合同应当续延的情况
  - 4、劳动合同续订的程序
- (八) 经济补偿金、赔偿金和违约金正确计算与运用

### **三、企业劳动合同变更、解除、终止与补充协议运用技巧**

- (一) 哪些情况才是司法实践中认定为客观情形发生重大变化？
  - 1、变化发生的原因
  - 2、变化发生的程度是否达到了重大的程度
  - 3、变化发生之后的决策以及变化与决策之间的关系
  - 4、是否有过协商以及协商的两个方向
- (二) 哪些情况才是司法实践中常见的企业客观变化原因
  - 1、组织机构调整，员工岗位灭失
  - 2、部门裁撤或合并，岗位不足，需要减员
  - 3、企业主体发生变化，岗位不足
  - 4、业务转型，岗位灭失

5、岗位相对应的工作内容发生变化

6、企业搬迁

(三) 解除终止企业特殊员工指引

1、工伤（职业病）

2、“三期”女职工

3、医疗期（患病或非因工负伤）

4、即将退休员工

5、情绪病障碍员工

(四) 低绩效员工优化的合法性

1、“不胜任工作”衡量标准与方法

2、合法合规合情的对员工的薪资和岗位进行调整

3、理性调岗降薪，严格规范劳动合同的变更

4、特殊群体员工的调岗与职薪升降