
《防范用工风险，构建和谐劳动关系》

——人力资源管理系列课程

本课程旨在做好 3 件事：认知转换，技能提升，行为训练。

【课程背景介绍】

近几年出台的政策法规——

2008 年，国家出台了《劳动合同法》、《劳动合同法实施条例》、《劳动争议调解仲裁法》、《职工带薪年休假条例》、《企业职工带薪年休假实施办法》…….

法律法规政策的持续出台与实施，劳动争议案件的持续递增与爆发，客观上要求企业精打细算，要求用人单位“精细化”管理，要求企业迅速构建行之有效的劳动争议风险防范机制，否则企业将无法承受与日俱增的用工成本，无法证明劳动者“不合格、不胜任、严重失职、严重违纪违规”，无法进行合法有效的“调岗调薪、裁员解雇”。如果用人单位依然实施“传统式、粗放式、随便式”的管理，那么用人单位必将面临巨大的用工风险与赔偿责任，其管理权威也必将受到巨大的挑战与严峻的考验！

【课程特点】

授稀缺性：此课程将劳动法体系和薪酬绩效管理体系紧密相结合，国内极少出现此类课程。

针对性：课程内容精选了过去主讲老师亲自处理过的且在不少用人单位内部也曾发生过的代表性案例，这些案例完全符合中国现阶段的大环境、大气候、大趋势，极具参考性和启发性。

实战性：实战演练，学员深入思考与充分互动，老师毫不保留倾囊相授；学员把错误留在课堂，把正确的观点、方法、工具、技能带回去。

【课程收益】

全面了解劳动用工过程的法律风险；
理解与劳动用工有关的政策法规；
培养预测、分析劳动用工法律风险的思维；
掌握预防和应对风险的实战技能及方法工具……

【培训方式】

- 案例讨论、影片教学、情境模拟、游戏互动

【课程安排】

授课对象：企业中基层管理者、人力资源管理从业者

【课程大纲】

专题一：违纪违规问题员工处理技巧

1. 如何证明劳动者在试用期间不符合录用条件
2. 如何先发制人地制定规章制度
3. 如何界定严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害

-
4. 劳动者的“欺诈”情形及其应对技巧
 5. 被依法追究刑事责任的认定
 6. 单方解除劳动合同不事先将理由通知工会的风险
 7. 规章制度的合规性
 8. 员工违纪违规处理的举证规则及要点
 9. 对违纪违规员工扣减工资、经济处罚（罚款）的合规性及操作技巧
 10. 对“小错不断、大错不犯”的员工的处理方法
 11. 女员工滥用“三期”特别保护的处理与操作技巧
 12. 对员工“泡病假”的识别及处理

专题二：绩效考核中“不胜任工作”的界定与调岗调薪

- 1、企业通常根据经营需要而调整员工的岗位或地点，但是员工可提出被迫解除并索赔经济补偿，企业日常中该如何做，才能化解风险或避免案件败诉？
- 2、劳动合同约定的岗位实际上发生变化，但没有办理相关手续，员工到新岗位一段时间后，却要求恢复到原岗位，往往成立，那么企业该如何抗辩、该如何预防？
- 3、绩效目标不合法合理的，往往不能作为衡量劳动者是否“胜任工作”的依据，企业该怎样设定绩效目标，才能作为衡量标准？
- 4、即使企业能证明劳动者“不胜任工作”，但是在之后的调岗调薪争议中还是被认定单方非法变更劳动合同，企业败诉，为什么？企业该如何防范？

5、劳动者对绩效目标不确认，是否意味着该目标无效？如果必须经劳动者确认才生效，那么企业的日常管理将何去何从？

6、员工认同绩效考核结果，但是企业在“基于不胜任工作而调岗调薪、解雇辞退”的案件中还是败诉，那么企业该如何抗辩或日常中怎样做，才能避免败诉风险？

7、企业根据绩效考核结果扣减员工绩效奖金，很多时候被认定非法克扣工资，企业该如何抗辩或日常中怎样做，才能化解风险或避免败诉？

8、员工不胜任工作，企业能否调整其岗位，调岗后能否单方降低其薪酬？如何操作，才能调岗降薪？

9、假设女员工固定月薪为 3000 元，浮动月薪为 2000 元，过去 12 个月的平均工资为 4800 元，怀孕期间究竟该按什么标准支付，公司希望按 3000 元，员工希望按 5000 元，仲裁结果可能是 4800 元；企业该如何控制用人成本？

10、女职工休产假完毕后，往往原岗位已经有其他同事负责，女职工往往不接受新岗位，为此发生劳动争议，企业该如何做，才能化解败诉的风险？

专题三：劳动合同解除、终止风险与应对

1．用人单位通过单位变更/合并/分立等方式免除自己责任、排除劳动者权利的法律风险

2．任何形式的劳动合同（包括无固定期限合同），只要双方协商一致，均可进行解除

3．劳动者预告解除的风险

-
4. 劳动者的立即解除的风险
 5. 代通知金的风险及其应对措施
 6. 裁员的法律风险及其管控
 7. 六种特殊情形的合同解除风险及其实施要则
 8. 工会在程序合法中的至关重要的作用
 9. 终止劳动合同需支付经济补偿金的三种情形；达到法定退休年龄，双方劳动关系终止，继续存续的劳务关系问题等的风险及其应对
 10. 未书面通知劳动者劳动合同顺延的风险
 11. 出具/不出具“解除或终止证明”的法律风险
 12. 员工辞职过程中可能产生的法律风险
 13. 员工不辞而别的法律风险控制及实务操作技巧
 14. 员工被迫离职情况下企业的应对措施
 15. 协商一致离职的法律风险控制与文书设计技巧
 16. 员工医疗期满解除劳动合同的法律风险控制与实务操作
 17. 员工不能胜任工作解除劳动合同的法律风险控制与实务操作
 18. 情势变更解除劳动合同的法律风险控制与实务操作
 19. 经济性裁员的法律风险控制与实务操作
 20. 离职环节中的文书设计与法律风险控制

专题四：招聘入职

1. 如何预防劳动者的“应聘欺诈”，如何证明劳动者的“欺诈”？

-
2. 招收应届毕业生，应注意哪些细节问题？
 3. 招用达到法定退休年龄的人员，应注意哪些细节问题？
 4. 招用待岗、内退、停薪留职的人员，应注意哪些细节问题？
 5. 入职体检需注意哪些细节问题？
 6. 入职前后用人单位应告知劳动者哪些情况，如何保留证据？
 7. 《入职登记表》如何设计，才能起到预防法律风险的作用？
 8. 劳动者无法提交《离职证明》，该怎么办？
 9. 企业如何书写《录用通知书》，其法律风险有哪些？

专题五：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，是否需要进行备案？
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？

专题六：试用期

1. 如何解读“试用期间被证明不符合录用条件”
2. 试用期的法律风险

-
3. 试用期劳动合同解除的法律风险及其管控
 4. 《解除/终止劳动合同通知书》的表述与送达风险
 5. 非全日制用工中约定试用期的法律风险
 6. 先试用后签合同或单独签订试用期协议的风险
 7. 如何设计试用期员工的工作任务或绩效目标
 8. 如何设计试用期转正的考核流程
 9. 试用期解除劳动合同是否需要赔偿培训费

专题七：经济补偿与赔偿金

1. 用人单位需向劳动者支付经济补偿的情形有哪些？
2. 什么情况下用人单位需支付两倍的经济补偿？
3. 劳动者可否同时向用人单位主张经济补偿和赔偿金？
4. 经济补偿计算的基数及标准如何确定？
5. 解除前 12 个月内员工休过医疗期，其平均工资如何认定？
6. 经济补偿年限最高不超过十二年的适用范围？
7. 如何计算《劳动合同法》生效前后的经济补偿年限？8. 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”？9. 劳动合同法环境下“50%额外经济补偿金”是否继续适用？
10. 未提前 30 天通知解除的代通知金标准是多少？
11. 违法解除下是否存在代通知金？