

# 企业劳动用工风险防范与应对

李慈强

华东政法大学经济法学院副教授

法学博士、博士后，独立董事、仲裁员、执业律师

## 课程收益：

- 让学员了解企业用工相关法律法规
- 让学员认识到企业在用工方面可能面临的风险
- 通过案例教学，让学员掌握应对企业用工风险的防范以及应对的措施，避免不必要的纠纷
- 通过学习相关应对措施，增强企业守法的意识，实现企业与员工的良性互动，互利共赢

## 课程特色：

- 1.理论与实践相结合，主讲人为高校教师，同时兼职律师执业，具有深厚的理论功底与实务经验
- 2.系统性与操作性兼具，结合企业内部主要部门的运作规律，结合具体实践，提出有效开展商业秘密保护工作，建立企业内部保密体系。

课程时间：1天，6小时/天

课程对象：企业全部的员工

课程方式：讲解+问答+案例分析+图表

## 一、劳动纠纷的概况

### （一）劳动关系的界定

(二) 劳动纠纷的案例与争议焦点

(三) 劳动纠纷的趋势与特点

(四) 劳动纠纷发生的原因

## 二、员工入职管理合规与法律风险防范

(一) 招聘工作的风险识别与防范措施

(二) 劳动合同签订的风险识别与防范措施

(三) 试用期约定的风险识别与防范措施

## 三、员工在职管理合规与法律风险防范

(一) 工资支付的风险识别与防范措施

(二) 工时与加班管理的风险识别与防范措施

(三) 休息休假的风险识别与防范措施

(四) 工伤事故处理的风险识别与防范措施

## 四、员工离职管理合规与法律风险防范

(一) 劳动合同终止、解除与限制解除的法律规定

(二) 经济补偿金与赔偿金的区分

(三) 员工离职的成本控制措施

(四) 《解除劳动合同通知书》的制作与送达

## 五、有效解决劳动纠纷的操作要领

(一) 劳动纠纷的救济途径与法律规定

(二) 救济途径的对比与选择

(三) 应对劳动仲裁的操作要领

## 六、企业如何规避用工风险

(一) 招聘风险控制

(二) 规避无固定期限劳动合同

(三) 调整工资结构

(四) 工伤风险的规避

(五) 具体措施

1. 不招没有合法身份证件的人员
2. 不招未满 16 周岁的未成年人
3. 不招用与其他用人单位尚未解除劳动关系的员工
4. 用工之日起 30 日内即签订劳动合同
5. 用工之日起 30 日即办理社保登记
6. 按照劳动合同约定足额发放工资
7. 保存员工出勤情况记录
8. 发放工资前员工对出勤及薪资书面签字确认
9. 及时足额支付加班费
10. 依法与员工签订无固定期限劳动合同
11. 不轻易辞退孕期、产期、哺乳期女职工
12. 发生工伤后一个月内即申请认定工伤