

《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、赔偿金和违约金的正确计算与运用

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