

# 全景劳动法，模块任意搭

## 模块一、招聘入职

- 一、企业在招聘过程中的“红线”行为
- 二、企业在招聘过程中对劳动者的告知义务
- 三、发布招聘广告的注意事项
- 四、录用通知（offer）的注意事项
- 五、防范劳动者欺诈
- 六、企业招聘后期注意事项

## 模块二、试用期

- 一、试用期的期限
- 二、试用期合同形式
- 三、试用期的劳动报酬
- 四、试用期缴纳社会保险问题
- 五、试用期的解除
- 六、试用期的次数和延长

## 模块三、员工手册（规章制度）

- 一、规章制度（员工手册）对企业用工风险防范有何重要作用？
- 二、规章制度（员工手册）制定、修改的程序要求给用人单位带来的风险及应对措施；

三、一份完备的规章制度（员工手册）框架结构如何设计？

四、规章制度（员工手册）制定过程中的民主程序设计，  
如何用最简单的方式履行民主制定程序？

## **模块四、调岗调薪与合同变更**

一、调岗调薪的依据和形式

二、协商调岗调薪

（一）普通情况下的协商变更和法定出现时的协商变更

（二）劳动合同约定变更情形出现时的变更

三、企业单方调岗的相关规定

（一）法定企业单方调岗权的应用

（二）约定企业单方调岗权的应用

四、企业单方调薪的相关规定

（一）降薪的具体应用

（二）不得降薪或减薪的情形

（三）完善调薪制度或措施

五、待岗

## **模块五、标准工时制、综合计算工时制、不定时工时制**

一、如何正确理解标准工时制

二、综合计算工时制

- (一) 综合计算工时制的工种
- (二) 综合计算工时制的时间
- (三) 综合计算工时制的加班
- (四) 综合计算工时制的审批

### 三、不定时工时制

- (一) 不定时工时制的工种
- (二) 不定时工时制的时间
- (三) 不定时工时制的加班
- (四) 不定时工时制的审批

### 四、标准工时制、综合计算工时制、不定时工时制利弊比较

### 五、实施特殊工时有哪些风险？如何控制？

## 模块六、休息休假

- 一、法定节假日的待遇
- 二、事假的工资计算与管理
- 三、年休假的工龄认定与休假管理
- 四、探亲假的适用范围与假期待遇
- 五、婚假、丧假相关待遇
- 六、部分公民放假的节日及纪念日

## 模块七、绩效管理

- 一、用人单位与劳动者之间进行有效地沟通是实施绩效考核的关键。
- 二、加强劳动者的职业培训能促进企业的绩效提升。
- 三、强化依法办事的法律意识,防患于未然。
- 四、提高企业的管理艺术,提倡对劳动者的人文关怀。

## **模块八、工资支付**

- 一、哪些劳动报酬和福利属于工资总额？
- 二、哪些不属于工资总额范畴？
- 三、运用薪酬结构化设计降低用工成本
- 四、如何在劳动合同中约定劳动报酬？
- 五、薪资支付程序和形式的法律要求
- 六、工资扣减规定和法律风险
- 七、因员工违反企业规章制度或给企业造成损失的赔付
- 八、年终奖规定的合法性

## **模块九、加班**

- 一、现行法律对加班的规制与加班费支付标准
- 二、加班工资基数的确定方式和计算
- 三、值班和加班的认定及待遇区别
- 四、降低加班成本的技巧
- 五、加班争议的举证责任和证据设计

## 六、合法合理应用特殊工时制

### 模块十、服务期与竞业限制

#### 一、服务期

- (一) 企业没有与受训员工签订培训协议引发的争议
- (二) 企业和参加培训员工约定的违约金高于培训费,要求劳动者的违约金全部支付,没有在服务期内进行分摊引发的争议
- (三) 没有建立对劳动者所作专项培训的档案材料引发的争议
- (四) 没有保存员工培训费用支出凭证引发的争议
- (五) 哪些培训可以约定服务期

#### 二、竞业限制

- (一) 竞业限制的约定最佳时期
- (二) 竞业限制补偿金的标准
- (三) 支付违约金是否能免除竞业限制义务
- (四) 竞业限制的解除权
- (五) 保密义务需约定

### 模块十一、劳动法上女职工的特殊保护规定

- 一、女职工在劳动法上受到哪些特殊劳动保护和权利
- 二、女职工在经期享受哪些特殊劳动保护
- 三、女职工在孕期保胎受到哪些特殊劳动保护
- 四、女职工在产期受到哪些特殊劳动保护

- (一) 产假待遇的享受人群
- (二) 女职工产假时间规定
- (三) 产假分类
- (四) 产假工资待遇规定

五、女职工在哺乳期受到哪些特殊劳动保护

六、女职工在更年期受到哪些特殊劳动保护

七、如何处理“三期”内女职工的[劳动合同](#)

八、当女职工在三期间严重违反企业规章制度时，企业该如何处理？

## 模块十二、劳动关系解除

- 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

## 模块十三、劳动关系终止

- 一、劳动合同终止条件的把握
- 二、劳动合同终止的程序
- 三、劳动合同应当续延的情况

(一) 一般情形下的续延

(二) 工伤职工劳动合同到期后劳动关系的处理

四、劳动合同续订的程序

## **模块十四、经济补偿金、违约金、经济赔偿金**

一、违约金适用的问题

(一) 可以约定违约金的情形

(二) 违约金金额的约定

二、经济补偿金适用问题

(一) 用人单位解除终止无需支付经济补偿金的情形

(二) 用人单位解除终止需要支付经济补偿金的情形

(三) 经济补偿金计算标准

(四) 经济补偿金的最高封顶情形

三、赔偿金适用的范围

四、“三金”的三大不同点

## **模块十五、经济性裁员**

一、裁员条件的把握

(一) 实体性条件

(二) 程序性条件

二、裁员时人员筛选与优先留用

三、经济性裁员的具体操作程序

(一) 计划阶段

- (二) 裁员筛选阶段
- (三) 初步确定裁员人员方案
- (四) 实施阶段

#### 四、裁减人员方案的内容

- (一) 被裁减人员名单
- (二) 裁减时间及实施步骤
- (三) 符合法律、法规规定和集体合同约定的被裁减人员经济补偿办法

## 模块十六、病假与医疗期

### 一、关于医疗期

- (一) 医疗期的定义
- (二) 医疗期的期限
- (三) 医疗期的计算

### 二、医疗期、病假的区别和联系

- (一) 医疗期与病假之间的区别：
- (二) 医疗期与病假之间的联系：

### 三、病假工资的计发和保险缴纳

### 四、在劳动关系方面还享有相应的权利保障

- (一) 用人单位在医疗期内单方解除劳动合同的限制
- (二) 用人单位在医疗期届满解除劳动合同的法律要求
- (三) 劳动合同顺延

(四) 医疗期届满用人单位解除、终止劳动合同的经济成本  
五、为合理防范少数职工恶意病假，用人单位病假管理制度设计

## **模块十七、工伤**

- 一、工伤认定问题：是工伤与非工伤的认定标准、认定程序
- 二、工伤待遇及用人单位工伤赔付成本分析：医疗待遇、伤残待遇与死亡待遇
- 三、工伤待遇与非因工负伤/患病员工待遇的对比分析；
- 四、关于非法用工单位伤亡人员待遇与工伤待遇的对比分析；
- 五、工伤员工的劳动关系处理
- 六、用人单位“异地参保、委托代缴、劳务派遣”等工伤风险及控制
- 七、工伤处理程序及劳动争议处理

## **模块十八、多元化用工分析**

- 一、用人单位招用员工确定身份的常见误区
- 二、非全日制用工的法律风险
- 三、聘用在原单位下岗、待岗、内退人员的法律风险
- 四、聘用实习生的法律风险及其防范
- 五、聘用退休返聘人员的相应风险防范

## 六、聘用外国人的法律风险及其防范

### 模块十九、劳动合同必备条款与约定条款

#### 一、劳动合同必备条款设计技巧

(一) 用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；

(二) 劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码；

(三) 劳动合同期限；

(四) 工作内容和工作地点；

(五) 工作时间和休息休假；

(六) 劳动报酬；

(七) 社会保险；

(八) 劳动保护、劳动条件和职业危害防护；

(九) 法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项

#### 二、劳动合同约定条款设计技巧

(一) 试用期

(二) 培训

(三) 保守秘密

(四) 补充保险和福利待遇等其他事项。

## 模块二十、劳务外包（业务外包）

一、如何认定业务外包？

二、如何判断假外包真劳动或派遣？

三、业务外包常见的法律风险。

（一）选择承包方企业的风险

（二）外包合同的风险

（三）信息与商业秘密泄露的风险

三、业务外包风险防范措施。

（一）如何审慎选择承包方企业。

（二）如何加强企业的合同管理。

（三）如何避免对承包方员工的直接管理

（四）如何优化企业内部管理与监督机制

## 模块二十一、劳务派遣

一、劳务派遣立法的大背景

（一）现行的市场经济与劳动法相关政策法规

（二）近几年涉及修改劳务派遣方面的法律法规对劳动力市场的影响

（三）对劳务派遣最新立法的解读

## 二、“和谐用工”大环境下对最新劳务派遣法律解析

- (一) 如何理解劳动法中的“劳务派遣”？
- (二) 提高经营劳务派遣业务门槛的后续发展方向
- (三) 如何真正做到节约成本的“同工同酬”
- (四) 企业如何界定“三性”岗位？
- (五) 在实践中，派遣总量如何控制？
- (六) 违法处罚加重对企业的影响
- (七) 视为与用工单位建立劳动关系的情形

## 三、用工企业在签订和履行劳务派遣协议时应注意的问题

- (一) 如何选择劳务派遣机构，规避与劳务派遣工形成“被动劳动关系”
- (二) 如何订立相对“周密完善”的派遣协议，在用工单位和派遣机构之间明确“权责利”，最大化维护用工单位的利益。