

# 2019 年企业法律风险防范其他课程之五

## 《企业如何构建劳动用工风险防范体系》

### 课程目标:

培养企业“未雨绸缪”的思维，在依法治国的理念下，建立和谐用工关系。建立用工风险防范体系，同时需要有“系统思考”的理念。帮助企业管理高端人才更贴近企业决策者的思维，培养系统思考能力和战略思维能力。随着经济的迅速发展,人力资源已经成为现代企业的一种重要资源,人资资源成本已经成本企业总成本中最优先考虑的。所以人力资源管理的成败决定着一个企业的生存与发展,人力资源管理的法律风险存在于招聘录用、纪律管理、绩效管理、薪酬管理、培训开发、离职管理各个环节,建立科学合理的人力资源管理法律风险防范制度也需要从这六个方面入手,规范各环节的管理工作,防范人力资源管理各环节的法律风险。

### 授课风格：

李丹老师首创在快乐中学习法律的理念，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：**

培养具有战略思维、掌握人才开发与管理理论、精通人力资源实务的中高层[企业管理者](#)

**授课建议时长：4-6h（一天）**

### **课程大纲：**

#### **一、企业劳动用工法律风险防范新趋势**

- (一) 2019 年企业劳动用工管理的新趋势
- (二) 2019 年新经济形势企业面临的劳动环境分析
- (三) 2019 年社保入税后企业多元化用工发展趋势
- (四) 2019 年劳动用工管理法律风险的原因
- (五) 2019 年劳动用工管理法律风险防范的核心
- (六) 2019 年劳动用工管理法律风险防范的方向
- (七) 2019 年劳动用工管理法律风险防范的措施

#### **二、劳动用工法律风险的识别**

##### **(一)招聘法律风险的识别**

- 1、 招聘广告违反法律规定,内容抽象。
- 2、 未履行告知义务。

- 3、应聘信息审查不严格。
- 4、签订劳动合同的法律风险。

## (二)纪律管理法律风险的识别

- 1、用人单位的规章制度不符合国家法律法规、劳动规章的规定,是否会导致规章制度的无效?
- 2、用人单位的规章制度和重大事项没有经过法定程序产生、公布、告知劳动者,对劳动者是否有效?
- 3、用人单位没有妥善保管好员工违纪处理的书面材料,在日后发生的仲裁或者诉讼活动中承担的不利后果有什么?
- 4、病假与“三期”女职工管理的法律风险识别

## (三)绩效管理法律风险的识别

- 1、用人单位疏于审查绩效考核标准,制定的考核标准违法现行劳动法的规定,或者制订的考核标准前后矛盾,使考核标准难以执行,无法产生考核的实效。
- 2、“末位淘汰”解除劳动合同争议
- 3、绩效考核不合格时随意扣发劳动者工资引发劳动争议

## (四)薪酬管理法律风险的识别

- 1、试用期内员工工资偏低,没有达到法律规定的标准;
- 2、用人单位未按时足额发放工资;
- 3、违反最低工资的规定的规定;
- 4、用人单位任意扣除职工工资。
- 5、带薪年假的法律风险识别
- 6、支付加班费容易产生的争议

### (五)培训开发法律风险的识别

- 1、企业没有与受训员工签订培训协议引发的争议
- 2、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
- 3、没有建立对劳动者所作专项培训的档案材料引发的争议
- 4、没有保存员工培训费用支出凭证引发的争议

### (六)离职管理法律风险的识别

- 1、劳动合同解除程序不规范。
- 2、解除劳动合同没有合法依据。
- 3、在劳动合同中没有约定竞业限制条款,在工作期间也没有与劳动者签订竞业限制协议,在员工离职时造成用人单位的商业秘密外泄,造成劳动纠纷。
- 4、用人单位扣押劳动者的档案材料或相关证件。
- 5、未及时清理职工的办公物品,离职员工带走公司财物或文件资料。第6、未建立储备人才库,职工离职引起管理工作的混乱。

## 三、企业如何构建劳动用工风险防范体系

### (一)招聘录用法律风险的防范

- 1、明确具体的招聘条件。
- 2、保证劳动者的知情权。
- 3、规范劳动合同的签订。

### (二)纪律管理法律风险的防范

- 1、企业所制定的规章制度必须符合国家劳动的法律法规,新颁布实施的劳动

## 法律法规

- 2、企业规章制度民主化。
- 3、企业应当将生效的规章制度公示。
- 4、病假与“三期”女职工管理

### (三)绩效管理法律风险的防范

- 1、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。
- 2、加强劳动者的职业培训能促进企业的绩效提升。
- 3、强化依法办事的法律意识,防患于未然。
- 4、提高企业的管理艺术,提倡对劳动者的人文关怀。

### (四)薪酬管理法律风险的防范

- 1、调整试用期内劳动者工资,使之符合劳动合同法的相关规定。
- 2、按时足额发放工资。
- 3、因员工违反企业规章制度或给企业造成损失的赔付
- 4、加班的法律风险防范

### (五)培训开发法律风险的防范

- 1、与受训员工订立培训协议,约定培训后的服务期,避免培训后争议的发生。
- 2、与劳动者约定的违约金不得高于用人单位提供的培训费用。
- 3、建立劳动者专项培训档案。
- 4、保存员工培训费用支出的货币凭证。

### (六)离职管理法律风险的防范

- 1、人力资源部门工作人员应当熟知劳动合同解除的法律规定,建立劳动关系解除的操作流程,明确每个流程的注意事项。

- 2、在劳动合同及企业规章中明确违纪辞退的具体情形,通过有效引用过错辞退条款,为日后辞退员工解决辞退补偿金纠纷奠下基础。
- 3、在劳动合同中明确约定竞业限制条款,或者在离职前与劳动者签订竞业限制协议,避免因员工离职而造成的用人单位的商业秘密外泄。
- 4、用人单位不得随意扣押劳动者的档案或相关证件。
- 5、及时清理员工归还领用的办公物品或文件资料。
- 6、企业的人力资源管理部门应当做好企业人才规划和人才库的储备,避免员工离职造成岗位空缺。