

劳动用工风险控制与防范

【课程背景】

近年来，随着劳动者的法律意识和维权意识不断增强，劳动争议及纠纷案件不断增多，加大了企业用工的法律风险。如何有效避免和减少企业劳动争议及纠纷，在源头上对劳动用工风险加以控制和防范，并构建和谐稳定的劳动关系，已成了各企事业单位人力资源管理中急需解决的重要问题。

【课程对象】

企业人力资源工作者、中高层管理者、创业者。

【课程天数】

1天（即：6小时，可根据客户实际需要而定）

【课程收益】

- 1.全面树立管理者的劳动用工风险意识；
- 2.掌握从员工入职、在职到离职的过程中劳动合同管理存在的法律风险与防范技巧；
- 3.掌握劳务派遣员工、非全日制员工、退休返聘员工等特殊人员的用工风险与防范技巧；
- 4.掌握规章制度合法制定的技巧，有效规避劳动用工风险。

【培训大纲】

第一部分：为什么要加强劳动用工风险控制与防范？

现场研讨：多维度探析

第二部分：如何加强劳动用工管理，有效规避用工风险？

一、企业几种法定的用工形式与区别

二、加强员工劳动合同管理

（一）入职管理

1.劳动合同的订立

（1）劳动合同订立时点的风险控制与防范

(2) 试用期约定的风险控制与防范

(3) 劳动合同生效条件及文本持有的风险控制与防范

案例分析

2.保密协议的订立、知情权、参保等

(二) 在职管理

1.劳动合同的变更

(1) 劳动合同变更的原因和条件

(2) 用人单位单方变更劳动合同的风险控制与防范

案例分析

2.劳动合同的续订

(1) 劳动合同延迟续订的风险控制与防范

(2) 无固定期限劳动合同签订的风险控制与防范

现场研讨：员工在集团内子公司之间的调动

(三) 离职管理

1.劳动合同的解除

(1) 双方协商一致解除劳动合同的风险控制与防范

(2) 劳动者单方解除劳动合同的风险控制与防范

(3) 用人单位单方解除劳动合同的风险控制与防范

2.劳动合同的终止

(1) 劳动合同终止的风险控制与防范

3.劳动合同解除和终止的经济补偿标准及核算方法

4.用人单位不得解除和延缓终止劳动合同的情形

案例分析

5.用人单位违法解除或终止劳动合同的风险控制与防范

6.劳动合同解除和终止后，用人单位的附随义务及风险防范

三、做好特殊人员用工管理

1.劳务派遣员工、非全日制员工的用工风险控制与防范

2.退休返聘员工、在校实习生的用工风险控制与防范

四、确保规章制度合法制定

1.规章制度的作用

2.规章制度违法制定的风险控制与防范

五、积极构建和谐劳动关系

刚柔并济-人力资源管理的新六脉神剑