

企业用工必备法律知识及风险控制

课程背景

目前企业的用工形式呈现出复杂性和多样性。由于我国现有的劳动法律法规显得相对滞后和不尽完善，如涉及企业招用在校的兼职学生、双重劳动关系人员和退休人员重新就业等问题，在劳动法律法规中有些是空白的，也有些政策未能体现出与时俱进，不能适应新时期调整劳动关系的需求。新《劳动合同法》实施已过多年。在这期间，企业在劳资管理中又出现了哪些新的问题？该如何理解和应用？经济不景气之时企业该怎样预防劳动争议案件的发生？又该怎样最大限度地保障企业利益、维护企业形象？本课程将分别从专业律师和职业经理人的角度展开对实践期间各种劳动争议热点、难点问题的研讨。

课程大纲：

话题一：劳动关系认定及解析

劳动关系的认定标准

劳动关系与劳务关系的联系与区别

劳动关系的规避误区

事实劳动关系解析

特殊劳动关系解析

双重劳动关系解析

话题二：特殊用工中的劳动用工风险防范及操作技巧

1. 特殊用工订立书面协议或合同的技巧
2. 暑假与寒假工、实习生与非全日制用工的区别及其风险应对
3. 在校学生与用人单位建立的是劳动关系吗
4. 如何区别劳务关系与劳动关系
5. 用人单位收购其他组织时，如何与被接收的员工签订、变更劳动合同
6. 如何继续聘用达到法定退休年龄的员工
7. 《劳动合同变更通知书》、《劳动合同变更协议书》的设计技巧
8. 用工模式风险防范
 - (1) 劳务派遣风险防范

- (2) 非全日制用工风险防范
- (3) 特殊用工的使用与风险防范
- (4) 外包/内包风险防范
- (5) 借调风险防范
- (6) 承揽风险防范
- (7) 平台用工风险防范

话题三：试用期实务解析

1. 如何解读“试用期间被证明不符合录用条件”
2. 试用期的法律风险
3. 试用期劳动合同解除的法律风险及其管控
4. 《解除/终止劳动合同通知书》的表述与送达风险
5. 非全日制用工中约定试用期的法律风险
6. 先试用后签合同或单独签订试用期协议的风险
7. 如何设计试用期员工的工作任务或绩效目标
8. 如何设计试用期转正的考核流程
9. 试用期解除劳动合同是否需要赔偿培训费

话题四：劳动关系的解除或终止中的劳动用工风险防范及操作技巧

1. 用人单位通过单位变更/合并/分立等方式免除自己责任、排除劳动者权利的法律风险
2. 任何形式的劳动合同（包括无固定期限合同），只要双方协商一致，均可进行解除
3. 劳动者预告解除的风险
4. 劳动者的立即解除的风险
5. 代通知金的风险及其应对措施
6. 裁员的法律风险及其管控
7. 六种特殊情形的合同解除风险及其实施要则
8. 工会在程序合法中的至关重要的作用
9. 终止劳动合同需支付经济补偿金的三种情形；达到法定退休年龄，双方劳动关系终止，继续存续的劳务关系问题等的风险及其应对
10. 未书面通知劳动者劳动合同顺延的风险
11. 出具/不出具“解除或终止证明”的法律风险
12. 员工辞职过程中可能产生的法律风险

13. 员工不辞而别的法律风险控制及实务操作技巧
14. 员工被迫离职情况下企业的应对措施
15. 协商一致离职的法律风险控制与文书设计技巧
16. 员工医疗期满解除劳动合同的法律风险控制与实务操作
17. 员工不能胜任工作解除劳动合同的法律风险控制与实务操作
18. 情势变更解除劳动合同的法律风险控制与实务操作
19. 经济性裁员的法律风险控制与实务操作
20. 离职环节中的文书设计与法律风险控制

话题五：处理违纪违规者中的劳动用工风险防范及操作技巧

1. 如何证明劳动者在试用期间不符合录用条件
2. 如何先发制人地制定规章制度
3. 如何界定严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害
4. 劳动者的“欺诈”情形及其应对技巧
5. 被依法追究刑事责任的认定
6. 单方解除劳动合同不事先将理由通知工会的风险
7. 规章制度的合规性
8. 员工违纪违规处理的举证规则及要点
9. 对违纪违规员工扣减工资、经济处罚（罚款）的合规性及操作技巧
10. 对“小错不断、大错不犯”的员工的处理方法
11. 女员工滥用“三期”特别保护的处理与操作技巧
12. 对员工“泡病假”的识别及处理

话题六：企业规章制度制定与执行中劳动用工风险防范及操作技巧

1. 规章制度的一般制定程序
2. 规章制度的内容合法与程序合法问题
3. 规章制度是否有权规定对员工进行经济处罚
4. 工会或职工代表大会的法定参与权
5. 证据材料的法律意义
6. 无纸化、网络化条件下公示或告知的操作技巧
7. 告知的最佳方式
8. 送达的法律意义

9 . 以集团公司名义制定的规章制度的适用性问题