

企业劳动关系法律风险防范课程大纲

一、招聘管理的法律风险

- (一) 招聘广告中的风险防范
- (二) 对应聘人员审查时的风险防范

二、录用管理的法律风险

- (一) 录用通知的法律风险知多少

三、入职管理的法律风险

- (一) 未签订劳动合同的法律风险
- (二) 试用期要考核标准、规章制度未公示的风险
- (三) 随意设置试用期的法风险
- (四) 解除试用期员，是否需要给经济补偿

四、员工在职管理的法律风险

- (一) HR 如何处理违纪员工
- (二) 如何合理调整员工工资
- (三) 计件工资如何计算加班工资
- (四) 正确处理医疗期限及待遇
- (五) 对于乙肝员工如何处理
- (六) 如何处理怀孕期员工
- (七) 调整工作岗位的合同如何变更 (八) 不服调配，如何处理

五、解除劳动合同的法律风险

- (一) 合同未办终止手续，劳动关系是否终止
- (二) 续签劳动合同引发的争议
- (三) 解除劳动合同受时效控制吗
- (四) 员工犯罪，劳动关系能否延续
- (五) 医疗期满能否解除合同
- (六) 当终止合同时，遭遇病假台何处理
- (七) 员工声明双方再无争议，还能再要求双倍工资吗
- (八) 员工提出辞职，就等于办结劳动关系了吗
- (九) 工厂搬迁员工辞职能否要补偿金
- (十) 同一母公司内调动，工作年限如何计算
- (十一) 提前离职合法，忽视竞业限制受罚

六、工伤管理的法律风险

- (一) 拾荒者为工厂清理垃圾摔伤，算工伤吗
- (二) 究竟多少工伤补偿才合适
- (三) 下班途中的交通事故认定工伤
- (四) 返聘人员上班路遇车祸，算工伤吗
- (五) 谁为包工队员工伤亡担责
- (六) 休假期间与他人调班引发的工伤纠纷如何判决 (七) 一起工伤能否两份赔偿

七、社保管理的法律风险

1、企业和员工是否可以“协商”不缴纳社会保险金

八、劳务派遣管理的法律风险

- (一) 如何甄别劳动关系与劳务关系
- (二) 劳务派遣与事实劳动关系

- (三) 劳务派遣公司造成的事实劳动关系
- (四) 劳务派遣员工的培训协议
- (五) 退回和解雇被派遣劳动者的条件与限制
- (六) 外派员工，经济补偿金如何计算
- (七) 社保、工资，谁决定劳动关系
- (八) 劳务合同需要支付加班工资吗