

# 最新企业劳资法务与用工风险防范

(2天)

## 课程背景：

你知道

- 劳动者入职身份可能潜在的风险有哪些？
- 如何规避危害巨大的“应聘欺诈”？
- 如何与“临时工（非全日制用工）”签订用工合同？
- 劳动合同签订中的10大坑爹事件有哪些？
- 劳动者因为事假/病假等原因延长试用期的法律实务有哪些？
- 防止试用期违法解除劳动合同的3条基本措施是什么？
- 工资支付法律风险控制9大要点是什么？
- 年终奖发放的争议焦点及法律风险防控有哪些？
- 竞业限制与竞业禁止的区别是什么？
- 如何权衡劳动合同期限与培训服务期限的轻重缓急并有效应对违约金的支付问题？
- 如何与“临时工”签订用工合同？
- 何谓“混同用工/关联用工”？其劳动关系如何认定？
- 如何正确理解“自动离职”的含义及其法律属性？
- 企业中海量存在的“自动离职”员工隐藏着哪些巨大的法律风险？如何应对？
- “严重失职”、“营私舞弊”的界定与处理技巧是什么？
- 企业反腐败反舞弊调查中的9大禁区有哪些？
- 《劳动合同法》规定的9种常见调岗情形是什么？
- 如何做到单方调岗调薪能最大程度地降低企业法律风险？
- 劳动者不辞职而别的，可否视为其以默示行为作出了辞职的意思表示？

——如何界定员工有“不当行为”？

以上劳资法务与用工风险防范要点，将由知名《劳动合同法》/劳动关系管理实战专家、知名劳动争议预防与应对专家毕春秋老师带您各个击破，以期站在法律法规的最前沿，不但为企业提供前瞻性的风控思想，同时提供切实可行的实操解决方案，以防控企业面临的各种劳动法律法规风险。

## 课程收益：

1、帮助学员前瞻性地把握《劳动合同法》的时代脉搏，更有针对性地掌握劳动争议中的法律法规要点，以期立竿见影地运用于实际工作之中；

2、带领学员对上述企业劳资法务与用工风险防范中的疑点、难点、热点问题进行全面解析，理顺劳动合同管理各阶段的内在逻辑关系，帮助学员培养预测劳动用工风险的思维习惯；

3、通过案例分析，提升学员实操能力，检验学员学习效果，使其掌握有效预防和化解劳动用工风险的实战技能技巧；

4、通过学习，使学员能够在短期内掌握劳动合同管理中情、理、法的综合运用，拓展学员视野，提高其劳动合同综合管理水平。

## 课程对象：

HR 从业者、员工关系管理者、企业法务/调解人员、工会成员、企业中高层管理者等。

## 课程特色：

课堂讲授+案例分析+小组讨论+互动演练，突出实战性与实用性。

## 课程大纲：

### 第一章 招聘入职中的法律知识要点与风险应对

1、劳动者入职身份可能潜在的风险有哪些？

2、如何规避危害巨大的“应聘欺诈”？

- 3、员工伪造学历入职，可以解除劳动合同吗？
  - 4、新员工入职第一年能否享受带薪年假？
  - 5、劳动者应聘期间/入职之后提供虚假资料/履历的风险应对
  - 6、用人单位与劳动者关于入职后唯一有效通讯送达地址的约定
- (案例一、二)

## 第二章 劳动合同订立中的法律知识要点与风险应对

- 1、关于未签订劳动合同的二倍工资处罚的 6 个问题
  - 2、如何与“临时工（非全日制用工）”签订用工合同？
  - 3、未签劳动合同但无需支付双倍工资的例外案例
  - 4、劳动合同签订中的 10 大坑爹事件
  - 5、制式劳动合同中没有但又极其必要的约定条款
  - 6、完美劳动合同 13 香
- (案例三、四)

## 第三章 试用期中的法律知识要点与风险应对

- 1、劳动者因为事假/病假等原因延长试用期的法律实务
  - 2、“无薪试岗”的风险
  - 3、试用期常见问题 8 问
  - 4、试用期以“不胜任工作”为由解除劳动合同的风险
  - 5、防止试用期违法解除劳动合同的 3 条基本措施
  - 6、态度、一般态度与工作满意度
- (案例五、六)

## 第四章 加班费、年终奖、津贴与补贴中的 法律知识要点与风险应对

- 1、哪些情形下可以不支付工资？
- 2、劳动合同解除前未正常上班，如何计算前 12 个月平均工资？
- 3、工资支付法律风险控制 9 大要点
- 4、企业不得安排加班的若干情形
- 5、加班与值班的区别
- 6、年终奖发放的争议焦点及法律风险防控

(案例七、八)

## 第五章 保密、竞业限制与竞业禁止中的 法律知识要点与风险应对

- 1、保密与竞业限制有什么不同？
- 2、竞业限制与竞业禁止的区别
- 3、竞业限制常见问题 5 问
- 4、把工资的一部分作为竞业补偿是否有效？以期权方式呢？
- 5、竞业限制实务建议
- 6、如何权衡劳动合同期限与培训服务期限的轻重缓急并有效应对违约金的支付问题？

(案例九、十)

## 第六章 非全日制用工、实习生、混同/关联/共享用工中的 法律知识要点与风险应对

- 1、如何与“临时工”签订用工合同？
- 2、避免非全日制用工被法院判决签了无固定期限劳动合同的应对措施
- 3、实习/勤工助学与劳动关系的认定
- 4、何谓“混同用工/关联用工”？其劳动关系如何认定？
- 5、关于混同用工/关联用工的合规建议

## 6、人社部共享用工新规 10 大亮点

(案例十一、十二)

### 第七章 “劝退”、“清工龄”、“自动离职”与“末位淘汰”中的 法律知识要点与风险应对

- 1、“劝退”有什么法律风险？
- 2、“清工龄”
- 3、如何正确理解“自动离职”的含义及其法律属性？
- 4、近年来，各地协商一致解除劳动合同案件大幅增加的根本原因是什么？
- 5、企业中海量存在的“自动离职”员工隐藏着哪些巨大的法律风险？如何应对？
- 6、“末位淘汰”的重大风险

(案例十三、十四)

### 第八章 “问题员工”的界定与处理技巧中的 法律知识要点与风险应对

- 1、“严重失职”、“营私舞弊”的界定与处理
- 2、企业反腐败反舞弊调查中的 9 大禁区
- 3、“违纪违规”的界定与处理
- 4、“泡病假”的界定与处理
- 5、提防“泡病假”8 招
- 6、“长期两不找人员”的界定与处理

(案例十五、十六)

### 第九章 调岗调薪中的法律知识要点与风险应对

- 1、调岗调薪的相关法律依据
- 2、《劳动合同法》规定的 9 种常见调岗情形

3、最高人民法院关于用人单位单方调岗降薪必须同时具备的 6 种法定情形

4、各地用人单位可以调岗调薪的情形

5、如何做到单方调岗调薪能最大程度地降低企业法律风险？

6、调岗调薪中的特别注意事项

(案例十七、十八)

## 第十章 最新《民法典》下的劳动合同管理中的 法律知识要点与风险应对

1、企业处理员工死亡事宜时，应该找谁谈？

2、劳动者不辞职而别的，可否视为其以默示行为作出了辞职的意思表示？

3、企业如何妥善处理失踪员工的劳动关系？

4、如何界定员工有“不当行为”？

5、“不当得利”规则在劳动争议中的适用

6、“自甘风险”规则在劳动争议中的适用

(案例十九、二十)