**不胜任员工绩效考核、调岗调薪、取证及解除合同法律问题及实务**

Legal Issues and Practice of Performance Evaluation ,Salary and Position Adjustment , Evidence Obtainment and Rescission of Contracts for Not Qualified Staff

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **时间/Time：**2018-12-07 | **时间/Time：**2018-12-14 | **时间/Time：**2019-01-31 |
| **地点/Location：**上海 Shanghai | **地点/Location：**北京 Beijing | **地点/Location：**深圳 Shenzhen |
| **时间/Time：**2019-03-29 | **时间/Time：**2019-04-18 | **时间/Time：**2019-05-23 |
| **地点/Location：**上海 Shanghai | **地点/Location：**北京 Beijing | **地点/Location：**深圳 Shenzhen |
| **时间/Time：**2019-07-11 | **时间/Time：**2019-08-15 | **时间/Time：**2019-09-26 |
| **地点/Location：**上海 Shanghai | **地点/Location：**北京 Beijing | **地点/Location：**深圳 Shenzhen |
| **时间/Time：**2019-11-07 | **时间/Time：**2019-12-19 |  |
| **地点/Location：**上海 Shanghai | **地点/Location：**北京 Beijing |  |
| **类型/Type：**公开课 Public Training |  |  |
| **语言/Language：**中文Chinese |  |  |
| **费用/Fee：3500元/人**RMB 3500/one person | | |

* **培训议程/Agenda**

|  |  |
| --- | --- |
| * 08:30-08:55 签到 Register | * 12:00-13:00 午餐 Luncheon |
| * 09:00-10:30 培训 Training | * 13:00-15:30 培训 Training |
| * 10:30-10:40 茶歇 Coffee Break | * 15:30-15:45 茶歇 Coffee Break |
| * 10:40-12:00 培训 Training | * 15:45-16:30 结束Training end |

* **概述/Overview**

**课程背景**

2016年11月30日，最高人民法院正式发布《第八次全国法院民事商事审判工作会议纪要（民事部分）》（以下简称《纪要》），为此前网传的2015年12月《全国民事商事审判工作会议纪要（征求意见稿）》（以下简称《征求意见稿》）画上了句号。与《征求意见稿》相比，《纪要》突出的亮点之一在于，最高院明确对“末位淘汰制”说不。《纪要》第29条明确规定：“用人单位在劳动合同期限内通过“末位淘汰”或“竞争上岗”等形式单方解除劳动合同，劳动者可以用人单位违法解除劳动合同为由，请求用人单位继续履行劳动合同或者支付赔偿金”，“切除”了《征求意见稿》中的“尾巴”——“但劳动合同另有约定的除外”。

企业在人事管理中不可避免地会遇到员工不能胜任工作、末位淘汰的情形。如果存在不能胜任工作的员工，一方面会直接降低工作效率，不利于工作的顺利进行，另一方面也会影响团队合作，打击团队士气。因而对于企业，不胜任员工的处理是一项非常复杂但却又及其重要的管理工作。

本文通过对实践中常见的典型的不胜任员工、末位淘汰解除案件进行分析，探讨不胜任员工处理中企业经常会遇见的问题，并提出一些具体操作建议，供企业HR在实际管理中进行参考。

* **活动纲要/Outline**

|  |  |
| --- | --- |
| **一、最高院关于末位淘汰的基本态度**  1、《第八次全国法院民事商事审判工作会议(民事部分)纪要》   用人单位在劳动合同期限内通过“末位淘汰”或“竞争上岗”等形式单方解除劳动合同，劳动者可以用人单位违法解除劳动合同为由，请求用人单位继续履行劳动合同或者支付赔偿金。  2、最高人民法院公报案例   中兴通讯（杭州）有限责任公司诉王鹏劳动合同纠纷案  **二、法院认定不胜任解除违法的原因分析**  1、1/3是因为证据不足  （1）哪些事项，需要证据  （2）证据的两大要求：充分与合理  2、制度依据不足  考核制度是否符合三性  3、解除操作是否规范  （1）是否培训  （2）是否调岗及对调整工作的要求  4、解除程序是否规范  是否通知工会  5、员工拒不到岗的后续处理  合理性判断  **三、如何取证以及如何与业务部门配合？**  1、哪些证据是核心证据？  2、管理的正面导向对取证工作的影响  3、取证的契机与管理的及时性  4、必要时的录音  5、PIP的签字与送达，效力有何不同？  6、HR对业务部门的三种支持形式：方案、文本与话术 | **四、绩效管理中，员工常见的对抗行为及常见诉求**  1、拒绝绩效改进，拒不签字  2、拒绝工作  3、怠工  4、进入医疗期/三期  5、索要经济补偿金  **五、绩效改进计划的实施方式**  1、确立目标：培训、调岗还是解除？  2、寻求相关制度的支持  3、合规性判断  4、文本准备  5、面谈技巧  角色扮演：三期女职工绩效面谈  **六、不胜任解除的变通措施路径**  1、绩效改进的三种可能性变化：辞职、协商、严重违纪  2、对绩效管理中员工不妥行为的固化与应用  3、如何严重违纪解除一个对抗绩效管理的员工  4、如何进行路径选择？  **七、公司整体绩效不佳时的减员措施**  1、整体减员时的补偿方案设计  2、名单确定与面谈顺序  案例：60人绩效减员  3、可代替方案分析  案例：45人的两种方案选择  4、员工可能提出的诉求及化解方式  案例：25人提出2N+10的诉求 |

* **讲师介绍/Lecturer**

**洪老师**

知名公司法、劳动法专家，知名律师事务所合伙人

洪老师专长于公司法、劳动法与争议解决，同时熟知人力资源管理与用工成本实践（社保/财税），在跨区域员工关系治理、高管治理、竞业限制及商业秘密等领域有丰富的执业经验。2013年曾参与《劳动合同法修正案》《劳务派遣规定》《上海市工伤保险实施办法（修订）》等多部法规的立法专家讨论与建议工作，洪老师同时具有丰富的授课经验，培训客户包括甲骨文、法国空客、壳牌石油、强生、联合利华、杜邦、拜耳、施耐德、宝马、米其林、大陆、耐克、宜家、日立、联想、万科、腾讯、中欧管理工商学院、苏格兰皇家银行等多家世界500强、跨国企业及境内知名公司。

**经验：**

成功为世界500强公司在华4000余人提供劳动关系规模转移安置综合解决方案

成功为某行业领先企业提供10000余人的劳务派遣综合解决方案

**媒体采访：**

曾接受上海电视台新闻综合频道、上海东方卫视、环球时报（英文版）、上海日报（英文版）、中国经营报、解放日报、上海人民广播电台、新金融观察、东方早报、新闻晨报等多家媒体采访就劳动关系热点问题发表专家意见。