## 新《劳动合同法》《社会保险法》《工伤保险条例》实操应对策略

## 与有效调岗调薪、裁员解雇及违纪问题员工处理技巧

**【课程费用】**2880元/人（团队报名：6980元/3人）

**【课程场次】**

**杭州** 2022年08月26-27日

**武汉** 2022年09月08-09日

**郑州** 2022年09月23-24日

**长沙**  2022年10月14-15日

**成都** 2022年10月28-29日

**合肥** 2022年11月11-12日

**福州** 2022年11月25-26日

**宁波** 2022年12月09-10日

**苏州** 2022年08月19-20日

**重庆** 2022年09月02-03日

**西安** 2022年09月16-17日

**青岛** 2022年09月29-30日

**天津** 2022年10月21-22日

**南京** 2022年11月04-05日

**佛山** 2022年11月18-19日

**济南** 2022年12月02-03日

**【课程背景】**

**前言**

2008年至今，随着《劳动合同法》《劳动争议调解仲裁法》《社会保险法》《劳动合同法实施条例》《工伤保险条例》《劳动人事争议仲裁办案规则》等法律法规的相继出台或修订，全国各地的劳动争议案件出现了井喷、爆发等现象!近几年来，沿海发达地区及一二线城市的劳动争议案件依旧“稳中有涨”“持续递增”，而内地欠发达地区及三五线城市的劳动者维权意识亦逐步增强，维权技能逐步提升!

2020年5月28日，第十三届全国人大三次会议表决通过了《中华人民共和国民法典》，于2021年1月1日施行。表面上《民法典》直接涉及劳动用工方面的条款并不多，但实质上《民法典》与劳动用工管理有着千丝万缕的联系;当中不少条款与用人单位、劳动者息息相关。

2020年12月29日，最高人民法院废止了4份先后于2001年、2006年、2010年、2013年出台的劳动争议司法解释，同时颁布了《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)》;新司法解释全文一共54条，于2021年1月1日施行。

如何结合新规定做好用工风险的防范及劳资纠纷的应对，是广大用人单位迫在眉睫的重要工作之一。因此，为帮助企业有效防范法律风险并解决实际劳动用工问题，该课程应运而生。

**收益**

1、全面了解人力资源管理过程中的法律风险;

2、透彻理解与人力资源管理有关的政策法律法规;

3、深度培养预测、分析人力资源管理法律风险的思维;

4、系统掌握预防和应对法律风险的实战技能及方法工具

……

**【大纲】**

**专题一、劳动关系**

1.劳动关系的认定要素有哪些?

2.劳动关系、雇佣关系、劳务关系、承揽关系如何区分?

3.公对私业务外包中，私人承包者招用的劳动者，与发包方是否存在劳动关系?

4.在校学生实习期间没有签订任何合同协议，是否存在法律风险?

5.实习协议的设计要点有哪些?

6.招用达到法定退休年龄但没有退休金的人员，如何处理?

7.劳务协议、返聘协议的设计要点有哪些?

8.招用在原单位停薪留职、放长假、内退人员，如何办理用工手续?

9.使用劳务派遣工，如何操作及预防法律风险?

10.招用外国人，没有办妥法定用工手续，有哪些法律风险?

**专题二、招聘入职与试用期管理策略**  
1.劳动者欺诈应聘，事后被企业解雇，在仲裁期间，劳动者可能作出让企业措手不及的抗辩观点，企业该如何回应或者在日常中采取哪些防范策略？  
2.企业是否需要与法人代表、董事长、总经理、总裁、专职股东签订劳动合同，不签有何风险？  
3.如果劳动者借故拖延或拒绝签订劳动合同的，用人单位如何应对？  
4.入职后第25天签订合同有无风险，什么时候为最佳时间签署劳动合同？  
5.试用期最后1天辞退员工，企业赔偿的概率非常高，企业该如何完善试用期的解雇流程，才避免案件败诉？  
6.试用期以“不胜任工作”为由解雇劳动者是否存在风险，该如何化解？  
7.企业以“不符合岗位条件、不符合录用条件、不合格”解雇劳动者引发争议，企业该提供哪些证据，才确保立于不败之地？

**专题三：劳动合同订立**

1.用人单位自行拟定的劳动合同文本是否有效，是否需要向劳动部门备案?

2.劳动合同的装订需注意哪些法律风险?

3.劳动合同的盖章签名需注意哪些法律风险?

4.让劳动者单方签署空白的确认书、承诺书，日后针对性地补写内容上去，能否规避风险?

5.劳动者借故拖延或拒绝新签、续签劳动合同，如何应对及举证?

6.未新签或未续签劳动合同，需支付多长期限的双倍工资，是否受到仲裁时效的限制?

7.什么时候为最佳时间，签署劳动合同、用工协议?

8.企业收购兼并时，是否需重签或变更劳动合同，如何操作?

9.应否与属于职业经理人的法定代表人签订劳动合同?

10.在关联企业之间转移劳动关系，变更劳动合同还是重签劳动合同，如何操作?

**专题四：绩效管理与岗位调整**

1.什么情况下用人单位可以单方调整工作岗位?

2.与员工协商调岗前，需要做哪些准备工作?

3.员工不胜任工作，用人单位调整其岗位需变更劳动合同吗?

4.调岗时没有书面确认，员工到新岗位3个月后能否反悔?

5.可否对“三期内”女职工进行调岗?

6.明明考核不合格，但为何仍不能主张员工不胜任工作?

7.民主评议和360°考核方式，确定合法有效吗?

8.法律上如何界定与证明员工“不能胜任工作”?

9.绩效正态分布的做法是否合法?

10.不称职等同于不胜任工作吗?

**专题五：劳动报酬、薪酬福利**

1.工资单上的科目哪些属于工资总额的范畴?

2.怎样理解最低工资标准，工资单上的科目哪些属于最低工资的范畴，哪些不属于?

3.未订立书面劳动合同或劳动合同无效的，如何认定工资标准?

4.调整工作岗位后，如何单方调薪、降薪?

5.如何通过薪酬调整处理员工失职、违纪等问题?

6.什么情况下可以扣减员工的工资?

7.值班算不算加班，如何防范风险?

8.未经单位确认，劳动者自行加班，能否主张加班费?

9.如何设计工资构成以降低加班费成本?

10.内部规定“已离职员工无权获取年终奖”，真的有效吗?

**专题六：劳动关系解除与终止**

1.双方协商解除劳动合同并约定支付适当的经济补偿，事后劳动者追讨经济补偿的差额部分，劳动者有无胜诉的可能，用人单位如何避免案件败诉?

2.能否与“三期妇女、特殊保护期间的员工”协商解除，如何规避风险?

3.对于患病员工，能否解除，如何操作才能降低法律风险?

4.实行末位淘汰制，以末位排名为由解雇员工，是否存在风险，如何操作?

5.以“组织架构调整，无合适岗位安排”为由解雇员工，感觉非常符合常理，但往往被认定违法解雇，用人单位该如何做才避免风险?

6.《解除劳动合同通知书》如果表述不当，往往成为劳动者打赢官司的有力证据，用人单位该如何书写，才避免案件败诉而承担法律责任?

7.解除劳动合同前未通知及征求工会的意见，是否构成违法解除?

8.用人单位不出具《离职证明》的，有什么法律责任?

**专题七：违纪违规问题员工处理**

1.劳动者往往拒绝签收处分、解雇通知书，如何应对?

2.对于违纪违规的证据用人单位如何收集、固定?

3.对于违纪员工，应该在什么时间内处理?

4.怎样理解“严重违反用人单位的规章制度”?

5.如何在《惩罚条例》中描述“一般违纪”、“较重违纪”及“严重违纪”?

6.怎样理解“严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害”?

7.如何界定“重大损害”，“重大损害”是否必须体现为造成直接的经济损失?

8.直线部门经理擅自口头辞退员工，仲裁机构往往认定用人单位非法解雇，用人单位该如何做，才避免案件败诉?

9.劳动者不辞而别、无故旷工，却主张被用人单位口头解雇，往往得到仲裁机构的支持，用人单位该如何做，才避免案件败诉?

10.“录音录象”证据，仲裁与法院是否采信;用人单位内部OA系统上的资料、电子邮件、手机短信能否作为证据使用?

**专题八：规章制度、员工手册**

1.规章制度撰写、起草时需注意的风险细节;

2.规章制度生效的必要条件有哪些?

3.规章制度的制定程序有哪些，如何操作?

4.非国有用人单位如何组建“职工代表大会”?

5.如何公示或告知，才更符合仲裁或诉讼的举证要求?

6.规章制度与员工手册到底有什么区别?

7.规章制度与员工手册应该多长时间修改一次?

8.二级单位的员工是否有义务遵守集团公司的规章制度?

**专题九：民法典对劳动用工的若干影响**

1.用人单位在收集劳动者的信息时需注意哪些风险?

2.“性骚扰”如何定性及处理?

3.劳动者死亡，哪些家属有权向用人单位主张权利?

4.以上、以下、届满、超过.....如何理解?

5.多缴社保，能否以“不当得利”要求员工返还社保费?

6.劳动者在工作中造成第三方损害，如何处理?

7.劳动者自愿参加用人单位组织的文体活动，期间受伤如何处理?

8.法人单位的“解散”如何界定及举证?

**【讲师团-专家讲师】**

常年为“能源、通讯、地产、金融、烟草、建筑、航空、零售、军工、汽车制造、基建、高校、电商、快消、酒店、餐饮”等行业、企业的各级人才梯队进行劳务法律培训，课题范围包括但不限于《《劳动合同法》、《社会保险法》、《工伤保险条例》实操应对策略》《[HR必备劳动合同法律知识及风险防控](https://www.gdpx.com.cn/opencourse/2022118873.shtm)》《[《民法典》对企业劳动用工风险与控制](https://www.gdpx.com.cn/opencourse/2022118465.shtm)》《[有效调岗调薪、解雇辞退及违纪问题员工处理技巧](https://www.taoke.com/opencourse/240972.htm)》等。

曾为多家国内外知名的国企、民企、合资和外资企业（中国银行、工商银行、农业银行、中信银行、民生银行、国家电网、南方电网、三峡集团、华能集团、龙源风电集团、大唐电力、浙江大有、贵州水务、中石化集团、九龙仓地产、新希望地产、保利地产、华润地产、中建三局、中建设五局、中建八局，中铁二局、中铁城投、水电五局、水电六局、四川华西建筑、四川铁投、四川路桥、中国邮政、中国电信、中国移动、广电网络、中国铁塔、成飞集团、中国二重、中车集团、福耀玻璃、索贝数码、中钞贵金属、中烟集团、南航、中航、西藏航空、成都地铁、广州地铁等，提供了超过800天次的通用管理、人力资源管理培训。