**新劳动法系列课：违纪违规问题员工处理、劳动合同解除与终止、经济补偿与赔偿金**

**培训对象：**HR管理者、企业中高层、法务人员、工会干部

**课程背景：**

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》《职业病防治法》《劳动合同法实施条例》《职工带薪年休假条例》《工伤保险条例》《女职工劳动保护特别规定》《企业民主管理规定》《劳务派遣暂行规定》《新劳动争议司法解释（一）》等法律法规、司法解释的陆续出台或修正，全国各地的劳动争议案件此起披伏，持续稳中有涨；当中大部分的案件均以用人单位败诉告终。可以说，用人单位的劳动用工法律风险无处不在，“传统、粗放、随便”的人力资源管理模式正接受着法律的挑战和考验！广大用人单位很有必要尽快了解相关政策法律法规，掌握防范用工风险和化解劳动争议的技能技巧，以迅速杜绝或减少劳动争议的发生及败诉的概率！

**课程收益:**

1、了解劳动用工过程的法律风险

2、理解与劳动用工有关的政策法律法规

3、强化管理者的法律风险意识、证据保留意识

4、掌握有效预防和应对风险的实战技能及方法工具

**主讲嘉宾：**

钟永棣 国内著名劳动法与劳动关系管理实战专家、高级人力资源管理师、高级劳动关系协调师；法学学士、管理学硕士；2000年7月至今一直从事与劳动法有关的工作，精通劳动法律法规和劳动争议的预防与应对，擅长把企业人力资源管理与劳动法律法规完美整合；曾获“广州市优秀劳动仲裁员”称号，任职劳动仲裁员期间审裁劳动争议案件400多宗；多年来累计研究劳动争议判决书5000多份，累计协助客户处理劳动争议500多宗，累计审查完善400多家企业的人力资源制度合同文书，累计担任200多家企事业单位的人力资源法律顾问，累计讲授劳动法与劳动关系课程1300多天；其课程深入浅出，实战型超强，让学员即时学以致用！

**一、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. **问题员工往往拒绝提交《检讨书》或否认违纪违规事实，用人单位该如何收集证据？**
3. **对于违纪员工，应该在什么时间内处理？**
4. **续签劳动合同后，能否追究员工上一期合同内的违纪责任？**
5. **怎样理解“严重违反用人单位的规章制度”?**
6. **如何在《惩罚条例》中描述“一般违纪”、“较重违纪”及“严重违纪”？**
7. **怎样理解“严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害”？**
8. **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？**
9. **如何追究“严重失职、严重违纪违规”者的法律责任？**
10. **能否直接规定“禁止兼职，否则视为严重违纪违规”？**
11. **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？**
12. **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？**
13. **员工被拘留、判刑，劳动关系怎样处理？**
14. **“录音录象”证据，仲裁与法院是否采信；用人单位内部OA系统上的资料能否作为证据使用；电子邮件、手机短信能否作为证据使用？**

**二、劳动合同解除与终止**

1. **解除与终止有什么区别？**
2. **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，仲裁、法院有可能支持劳动者的诉求，用人单位如何避免案件败诉？**
3. **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？**
4. **员工未提前30日通知用人单位即自行离职，用人单位能否扣减其工资？**
5. **员工提交辞职信后的30天内，用人单位批准其离职，可能有风险，如何化解？**
6. **员工提交辞职信后的30天后，用人单位批准其离职，也可能有风险，如何化解？**
7. **解除劳动合同是否均需提前30日告知劳动者？**
8. **对于患病员工，能否解除，如何操作才能降低法律风险？**
9. **实行末位淘汰制，以末位排名为由解雇员工，往往被认定非法解雇，用人单位该如何做，才避免案件败诉？**
10. **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，但往往被认定非法解雇，用人单位该如何做才避免风险？**
11. **以“经济性裁员”名义解雇员工，感觉非常符合常理，但往往被认定非法解雇，用人单位该如何操作？**
12. **《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？**
13. **解除劳动合同前未通知及征求工会的意见，是否构成非法解除？**
14. **终止劳动合同是否需要提前30日告知劳动者？**
15. **用人单位不出具《离职证明》的，有什么法律责任？**

**三、经济补偿与赔偿金**

1. **用人单位需向劳动者支付经济补偿的情形有哪些？**
2. **什么情况下用人单位需支付两倍的经济补偿？**
3. **劳动者可否同时向用人单位主张经济补偿和赔偿金？**
4. **经济补偿计算的基数及标准如何确定？**
5. **解除前12个月内员工休过医疗期，其平均工资如何认定？**
6. **经济补偿年限最高不超过十二年的适用范围？**
7. **如何计算《劳动合同法》生效前后的经济补偿年限？**
8. **如何理解“六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿”？**
9. **未提前30天通知解除的代通知金标准是多少？**
10. **以劳动合同法第四十条即时解雇且不支付代通知金，是否属于违法解除？**
11. **违法解除下是否存在代通知金？**