**HR必须掌握最头疼200疑难问题及员工常见问题情形分析操作实务技巧及案例分析**

**[上海专场]：07月25-26日 上海金茂大厦**

**[深圳专场]：07月27-28日 深圳国际创新中心**

**[北京专场]：08月10-11日 北京亮马河饭店**

**费用：4380元/人 3人以上团购价3980元/人（包括培训、培训教材、午餐以及上下午茶点等**

**课程背景：**

员工入职、员工在职、员工离职，劳动法律风险融于始终，我们聘请专家为您整理解答必备的200个系列问题，成为您实务法典，减轻工作压力，降低用工风险。

**谁应该参加？**

企业总经理、副总经理、人事行政总监、经理、主管、部门经理、办公室主任、法务、部门经理等相关负责人

**课程收益**

针对HR必须掌握的、最头疼的200个疑难及常见问题，本次课程老师将结合自己超过多年工作经验，通过大量真实案例，从劳动关系管理的全流程，进行详细分析和讲解，提供实务操作技巧。让您在处理员工关系的各个环节控制住用工风险，全新课程设计，期待您的光临！

**第一部分：入职篇**

**一、入职前的注意要点**

1、招聘广告的发布的注意点

2、区分“录用条件”和“招聘条件”

3、如何辨别婚育状况虚假？

4、如何辨别学历履历虚假以及其他各种信息采集中的真伪？

5、员工入职后，发现其填写信息与实际不符，可以解雇吗？

6、用人单位发出offer后，可以反悔吗？

**二、入职时的注意要点**

7、如何约定劳动合同的必备条款？

8、可以签电子劳动合同吗？

9、如何保管劳动合同？

10、可以让劳动者提供入职担保吗？

**三、规章制度**

11、什么是规章制度的三性？

12、未经民主流程的规定制度是否有效？

13、和工会沟通是否属于民主程序？

14、民主程序与公示程序是否可同时进行？

15、如何让更新后的规章制度对员工生效？

16、具体、可操作性强的规章制度制定要点

17、违纪行为在规章制度中未列明如何处理？

18、规章制度是否能规定罚款？

19、各地规章制度关于罚款的规定有所不同吗？（上海、广州、苏州等）

20、劳动合同的内容与规章制度内容相冲突，如何解决？

21、培训制度的法律效力

**第二部分：在职篇**

**一、试用期**

22、新员工约定多久试用期合适？

23、试用期内请病假，病假天数超过试用期，试用期可以延长吗？

24、试用期内怀孕，试用期可以延长吗？

25、试用期内解除的合法理由？

26、试用期内解除的注意要点？

27、可以在试用期内解除怀孕的女员工吗？

**二、员工在职期间的绩效考核**

**（一）绩效考核中“不胜任工作”的界定与调岗调薪**

28、什么是“不能胜任工作”

29、法律上如何证明劳动者“不能胜任工作”？

30、绩效考核结果的设置

31、如何让绩效考核结果直接证明“员工不胜任”？

32、如何让员工签收绩效考核结果？

33、如何合法处理“不胜任工作”的员工？

34、“不胜任工作”的员工，选择调岗还是选择培训？

35、什么情况下用人单位可以单方面调岗调薪？

36、“不胜任工作”的员工，可否只调薪不调岗？

37、对“不胜任工作”员工的调岗调薪是否需要员工同意

38、调岗的双方变更与单方变更的区别？

39、员工不同意调岗、调薪，企业可以做出单方面决定吗？

40、企业单方调整岗位，员工可视为被迫解除合同并索赔经济补偿吗？

41、新岗位的选择及合理调薪幅度的确定

42、调岗调薪应及时书面确认吗

43、调岗时无书面确认，员工到新岗位工作2个月后能否要求恢复到原岗位？

44、可否对“三期内”的女职工进行调岗、调薪？

45、医疗期的调岗、调薪的处理要点

**（二）对于“不胜任工作”员工的培训改进和目标设定**

46、岗位职责描述与业绩目标应遵循的原则及要点

47、销售指标的科学设置

48、对于“不胜任工作“的员工，培训应达到怎样的标准？

49、“培训目标”应该怎样与员工的绩效改进计划挂钩？

**（三）“不胜任工作”再次考核评估与沟通留证**

50、培训后，如何再次进行有效的绩效考核评估？

51、有效证明“不能胜任工作”的考核方式

52、考核证据的固定

53、虽有员工签字同意，但企业规章制度约定的“末位淘汰”是否合法？

54、合法辞退绩效考核严重不合格的员工要诀

55、以劳动者不能胜任工作为解除理由的常见败诉点分析。

**（四）绩效考核结果与薪酬福利的应用**

56、工资、奖金的异同点

57、司法实践对奖金的认定标准？

58、怎样根据绩效考核结果支付员工绩效奖金？

59、如何避免被认定为非法克扣工资？

60、如何设置合理的薪酬体系

61、如何通过薪酬调整处理员工失职、违纪等问题？

62、对于特殊待遇及福利，考核未达标还要发吗？

63、如何应对离职员工离职后追讨年终奖、加班费的风险？

**三、员工的病假医疗期与女职工的“三期”**

**(一)病假常见问题**

64、虚假病假单、人情病假单、黄牛病假单

65、开了病假单不交、晚交、少交、错交

66、请了病假去兼职、旅游、培训、出国

67、拒绝去单位指定三级甲等复查、或是指定医院检查

68、去指定的医院复查但拒绝单位的人陪同

69、合同期内持续病假，利用抑郁症等混病假

**(二)特殊群体的病假及应对**

70、产前假与病假的区别

71、哺乳假与病假的区别

72、退休返聘、停薪留职、协保人员能否享受病假和医疗期待遇

73、外籍员工、港澳台员工能否享受病假和医疗期待遇

74、抑郁症等精神类疾病的病假处理

75、特殊或重大疾病(如癌症、精神病、瘫痪等)的病假

**（三）病假与医疗期**

76、如何准确理解“医疗期”、准确判断“医疗期”的期限？

77、医疗期与病假的关系？

78、非连续的病休时间如何统计？

79、医疗期内是否绝对不能解除？

80、医疗期如何计算？医疗期与病假期的关系？

81、医疗终结时医疗期未满怎么处理？

82、医疗终结时医疗期满怎么处理？

83、医疗尚未终结但医疗期已满怎么处理？

84、医疗期满劳动合同期未满怎么处理？

85、医疗期与劳动合同同时到期怎么处理？

86、医疗期能否多次享受？

87、医疗期是否存在统计周期？

88、医疗期遇休息日、法定节假日如何处理？

89、481号文废止对医疗期有影响吗？

90、有病假单未提交，病假是否有效？

91、注明是个人要求出具的病假单是否有效？

92、病假员工是否可以取消年终奖的支付？

93、病假期间外出游玩是否视为旷工？

94、如果有在外游玩的照片等证据，可以以此为由解雇吗？

**（四）病假待遇**

95、病假工资计算基数、计算比例、是否封顶及病假待遇各地差异

96、病假工资的封顶及保底限制

97、什么叫疾病救济费？

98、什么叫医疗补助费？

99、什么时候支付医疗补助费？

100、医疗期满解除劳动合同的医疗补助费

101、医疗期满终止劳动合同的医疗补助费

102、违法解除或终止劳动合同的医疗补助费

103、医疗保险待遇以及未交医疗保险时单位的责任

104、病假、医疗期员工不胜任本职工作，可否调岗调薪？

**四、工伤认定与管理策略**

**（一）工伤认定**

105、属于工伤范围的情形有哪些？

106、不得认定为工伤的情形有哪些？

107、“突发疾病死亡或者在48小时之内经抢救无效死亡”中的“疾病”包括哪些？“48小时如何界定”？

108、发生工伤事故，企业拒绝申报确认，有什么法律风险？

109、劳动者申报工伤事故，企业否认存在劳动关系的，如何处理？

110、陪同客户就餐喝醉，独自回家路上撞树而死是否属于工伤？

111、工程吊车挂靠其他单位经营，吊车实际所有人聘用的司机在工作中发生伤亡，能否认定为工伤？

112、节假日参加单位组织的拓展活动受伤能认定为工伤吗？

113、职工无照驾驶与驾驶无照车辆受伤，能否认定为工伤?

114、在校实习生、退休返聘者等特殊劳动者，在工作期间受伤害，能否认定为工伤？

115、异地参加工伤保险的，如何认定工伤？

116、出差途中去夜总会玩而发生的伤害是否属于工伤？

**(二)工伤待遇标准**

117、工伤保险基金与用人单位支付的工伤保险费用明细?

118、工伤职工享受工伤待遇期间办理退休的，工伤待遇与退休待遇如何计发？

119、单位没有为职工缴纳工伤保险，社保机构能否先行垫付工伤待遇？

120、停工留薪期怎样规定，期间的待遇怎么计算？

121、停工留薪期间过后产生的医疗费用，由谁支付？

122、一次性伤残补助金、医疗补助金、就业补助金计算基数，承担主体及发放条件？

123、因工死亡，需要赔偿哪些费用，如何计算？

**(三)工伤员工管理**

124、员工工伤痊愈却借故拒绝复工，如何处理？

125、工伤员工想提前上班是否同意？

126、工伤员工想提前上班期间发生严重违纪如何处理？

127、工伤痊愈的员工发生的严重违纪，企业能否解除合同？

128、企业重组、客观情况发生重大变化，工伤员工如何处理？

**五、员工违纪**

**（一）员工违纪的一般界定**

129、怎样理解“严重违反用人单位的规章制度”?怎样理解“严重违反用人单位的劳动纪律”？

130、对于违纪员工，应该在什么时间内处理？

131、如何在规章制度中描述“一般违纪”“较重违纪”“严重违纪”？

132、怎样理解“严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害”？

思考：存在“严重失职，营私舞弊”行为但未造成重大损害，能否解除？

133、如何界定“重大损害”？是否必须体现为造成直接经济损失？

134、员工出现违纪情况后，公司如何及时进行现场处理，并准确固定保留证据？

135、员工打架，单位能辞退吗？

**（二）常见员工违纪的行为**

136、违反规定迟到早退，利用规定迟到早退，各种虚假考勤

思考：如何对业务人员、公司中高级人员的进行考勤管理？

137、不定时制工作经常“迟到、旷工”

思考：不定时制工作经常“迟到、旷工”是否可以处理？

138、拒绝公司或主管下达的工作指令

思考：员工拒绝接受工作调整、岗位调整等，用人单位有权单方面调整员工的工作吗？

139、总犯拒不参加会议、不回邮件、迟到、早退等屡教不改的小错

思考：对“小错不断”员工，可以按严重违纪解除劳动合同吗？会被判违法解除吗？

140、员工做事拖拖拉拉、效力低下，找各种理由怠工

141、在公司内常发表负面言论

142、因工作上的差错给单位造成损失

143、使用假发票或虚构事由报销

**（三）处理的尺度和方式选择**

144、直线部门经理擅自口头辞退员工，会被认定为企业非法解雇吗？

145、员工不配合部门经理的加班安排，能否做违纪处理？

146、如何追究“严重失职、营私舞弊”者的法律责任？

147、能否直接规定“禁止兼职，否则视为严重违纪违规”？

148、劳动者不辞而别、无故旷工，却主张被企业口头解雇，怎么办？

149、不违记的消极怠工行为如何处理，可以进行末位淘汰吗？

**六、劳动合同的解除**

**（一）解除劳动合同应遵循的四大原则**

150、诚实信用的内涵

151、以违反诚实信用原则为由解除劳动合同，司法实践的认定标准及认可程度

152、各地案例分析——诚实信用

153、职业道德的内涵

154、以违反职业道德为由解除劳动合同，司法实践的认定标准及认可程度

155、各地案例分析——违反职业道德

156、忠诚义务的内涵

157、以违反忠诚义务为由解除劳动合同，司法实践的认定标准及认可程度

158、各地案例分析——忠诚义务

159、公序良俗的内涵

160、以违反公序良俗为由解除劳动合同，司法实践的认定标准及认可程度

161、各地案例分析——公序良俗

**（二）协商解除劳动合同**

162、签订协商解除劳动合同协议后能否协商撤销？能否单方撤销？

163、协商解除劳动合同协议中约定“双方再无任何劳动纠纷，劳动者不得再向用人单位主张权利，不得申请仲裁、提起诉讼”，劳动者离职后还能再仲裁用人单位吗？

**（三）用人单位单方面解除劳动合同**

164、劳动者违反规章制度或违反法律规定，且符合解除条件的，用人单位应当在多长时间内解除？

165、什么情况下需要专业的劳动法律师进行解雇前评估；

166、尚未建立工会组织，在解除劳动合同时如何“事先通知工会”？

167、用人单位向劳动者发出解除劳动合同通知，后又撤销该决定，能否避免违法解除的后果？

168、离职手续的办理瑕疵与法律风险。

**（四）特殊劳动者的解雇之注意事项**

169、接触职业病危害作业的劳动者解除注意事项；

170、工伤劳动者解除劳动合同的限制及注意事项；

171、什么情况下不能解除医疗期内的劳动者？

172、解除“三期”内的女职工需注意什么？

173、临近退休劳动者，在解除时需注意什么？

**七、拒签**

**（一）员工拒签问题的处理**

174、员工拒绝签署员工手册确认书，拒签谈话记录，拒签各种其他文件（警告信，通知信）等，怎么办？

175、员工不签署违纪单，如何操作确保不是违法解除劳动关系？

176、员工绩效考核不签字确认的法律风险

**第三部分 离职篇**

**一、离职交接**

**（一）离职交接的常见问题及处理**

177、通知员工：劳动者解除通知&退工单

178、离职时不办理工作交接，不完成公司各部门的离职手续怎么办？

179、离职时不交回电脑、手机等公司配备物品怎么办？

180、员工离职时，不配合工作交接，并且无故缺席，公司有什么办法可以处理?

181、员工不来上班、不请假也不交辞职报告，可以认定员工系自动离职吗？

182、用人单位可以扣押劳动者物品或扣留工作奖金吗？

（二）离职待遇结算

183、工资支付、年休假结算

184、经济补偿金付不付？何时付？付多少？

185、违法解除赔偿金的计算

186、违法解除赔偿金一定比经济补偿金高吗?

187、如何以经济补偿金为手段协商解除劳动关系？

**二、离职解除协议文本的撰写及注意事项**

**（一）离职解除协议**

188、解除理由、时间

199、解除协议是否必须明确经济补偿金数额及支付程序？

190、解除协议是否必须有恰当的免责条款和兜底条款？

**（二）注意事项**

191、离职文本是否需要保存两年？

192、公司应如何避免员工撤销情形的发生？

三、离职后保密和竞业限制

**（一）保密和竞业限制协议的签署**

193、保密和竞业限制协议的文本起草要点

194、保密和竞业限制协议的法律规定

195、竞业限制VS竞业禁止

196、如何应对离职员工一边拿着公司发的竞业限制补偿金，一边去竞争对手公司就业的情形？

197、员工离职时，隐瞒或不披露，事后却加入有直接竞争关系的公司，怎么应对？

198、员工违反竞业限制协议，支付违约金后是否可以继续在同行就业？

199、竞业限制与不正当竞争

200、保密协议与劳动合同中的保密条款

**典型案例分享**

**授课老师：**

庞律师 著名劳动法专家和公司法专家，资深律师，资深法律培训师

上市公司独立董事

最高人民检察院民事行政案件咨询专家

上海市科技协会法律咨询委员会委员

上海市法学会劳动法研究会理事

中华全国律协劳动和社会保障专业委员会委员

第八届上海律协劳动法委员会副主任

上海市劳动争议仲裁委员会仲裁员

中国百强讲师，Legal 500重点推荐律师，上海市科技协会法律咨询委员会委员，华中科技大学法学院兼职研究生导师，复旦大学法学院法律硕士实务导师，华东师范大学MBA班法律实务导师，上海市劳动争议仲裁委员会仲裁员，中华全国律协劳动法委员会委员，第八届上海律协劳动法委员会副主任、上海市劳动法研究会理事，上海市法学会劳动法研究会委员、上海市总工会维权志愿团成员，上海市徐汇区律师界妇女联合会执行委员，《上海法治报》法律顾问团律师，《新闻晚报》维权律师、复旦大学宁波研究院、上海电台“东方大律师”栏目、法宝365律师之家、上海市律师协会等100 多家行业协会等的高级讲师、特聘顾问等。

庞律师律师长期担任国内外著名企业常年法律顾问，为顾问单位提供企业合规法律服务，建立完善企业合规系统，努力把争议化解在萌芽状态。就公司管理方面的重大决策提供法律依据和法律意见；参加项目谈判；审查法律事务文书，协助企业完善规章制度、提供企业重组转制方案、合理控制企业经营风险和用工成本、预防及应对争议；协助企业进行法制宣传和培训等。她通过把管理实务与法律实务有机整合，完善企业争议防范机制构建和企业管理体系，赢得广大客户的好评与信服！

庞律师常年从事企业的仲裁及诉讼代理，有丰富的诉讼和仲裁经历，加上她对法律法规的深入研究，有较为系统的法理研究和独特的实践经验。办案认真严谨，得到了当事人的好评。其承办的众多案例，曾先后在上海电视台《案件聚焦》、《法律与道德》栏目、苏州电视台《庭审直播》栏目、上海电台《东方大律师》、凤凰卫视、法宝365《律师之家》等栏目播出，发表的论文和专访等在国内外专业刊物和网站上均有大量报道，受到了很好的反响。著有论文《论多元化雇佣管理中的业务外包与劳务派遣》、《无独立请求权第三人制度完善》、《企业年金法律问题研究》、《劳务派遣中的责任承担》等，著有专著《做最好的HR:人力资源管理全流程法律操作实务与案例精解》、《企业奖惩制度》、《职场维权方略：律师以案支招》等。

庞律师投身法律培训，积极做好普法教育事业，利用丰富的企业实务和律师实战经验，培训课程注重知识专业性和实务操作性，内容精辟、实例丰富。培训课程重点介绍实践中的常见问题与解决方法，授课采用互动性双向交流方式，以大量的实战案例为骨干，辅以深厚的学术理论基础，将培训讲师、律师工作的实务经验，与司法审判规则、客户业务经验教训等有机结合，培训风格风趣活泼，强调互动性，使学员激发脑力，深入思考，真正做到学以致用。所授课程能够有效指导学员如何防范和应对法律风险和法律争议，实现可预期的法律管理，广受企业和学员的好评，被国内培训界誉为“国内原创型、实战型、顾问型的职业培训师”、“国内顶级法律培训师”。在纪念中国培训30周年“中国培训华誉奖”评比中，荣获“2014年中国最受欢迎的培训师”（行政法规类第一名）；在2019年中国百强讲师评比中，荣获“中国百强讲师”。

庞律师律师有丰富的培训经验，在全国各地巡讲公司法与员工关系课程，培训地点涉及20多个省会城市及沿海地区大中城市。曾为以下主要客户提供咨询、顾问、内训、外训服务：中国电信、中国移动、中国联通、中国银行、农业银行、光大银行、建设银行、工商银行、中国石油、中国石化、中国北车集团、中国南车集团、中国第一汽车集团、中国兵器工业集团、中船重工、中集集团、海尔集团、中建八局、雅戈尔集团、九阳集团、中铁七局、中铁十六局、核工业集团、青海桥头铝电、四川省电力公司、中国水利水电建设集团、南方电网公司、黄河水电、神华集团、新兴铸管、三角轮胎、中天建设集团、重庆宗申集团、浙江省建工集团、山西省大同齿轮集团、洛阳轴承集团、贵州信用社、东北证券、哈铁集团、宝钢集团、东方航空、安治化工、苏州信俊、德尔福、曼胡默尔、罗门哈斯、库柏、延峰江森、迅达电梯、恩坦华等千余家企业

**曾律师 老师**

现担任中华全国律师协会劳动与社会保障法专业委员会委员

大成中国区劳动与人力资源专业委员会执行主任

大成中国区企业合规法律服务中心理事

广东省法学会社会法学研究会常务理事

广东省律师协会劳动与社会保障法律专业委员会副主任

深圳市法学会劳动法学研究会理事

深圳市劳动人事争议仲裁委员会仲裁员

深圳市律师协会劳动法律专业委员会顾问。

自2010年起，连续被推选为深圳市律师代表大会第七届、八届、九届、十届、十一届律师代表。

深圳市地方标准《劳动人事争议仲裁服务保障规范》《劳动争议调解工作规范》评审专家。

曾担任大成深圳办公室公司与商业事务部副主任、深圳市劳动能力鉴定委员会委员、深圳市律师协会劳动与社会保障法律专业委员会委员（第六届及八届委员、九届副主任、十届主任）、深圳市律师协会公司法律专业委员会委员（第七届）、深圳市人大常委会立法调研基地法律专家（第一届、二届）、广东省律师协会劳动法律专业委员会委员（第十届、十一届）等诸多律所及社会职务。

担任执行主编《劳动法疑难问题与司法观点集成》《劳动法疑难问题实务指南》，参与编写《新型冠状病毒肺炎疫情防控企业HR管理解析》《新形势下劳动法实务问题应对策略》《劳动合同法风险防范与纠纷应对》《民营企业合规与法律风险防控读本》《律师密码——精英律师是怎样炼成的》等共计11本出版著作。

组织或参与编写《广东高院劳动争议案件裁判观点集成》《劳动争议疑难问题与深圳法院司法观点集成》《深圳市绩效奖金类劳动争议案件司法观点集成》《公司解雇违反利益冲突规章制度员工的案例研究报告》《前海国际船员劳动仲裁中心建设规划研究》《劳动争议仲裁诉讼代理规范化之文书模板汇编》《公司治理中的竞业限制与商业秘密风控与合规研究报告》《调岗、调薪、调整工作地点研究报告》等多项专业成果。

《深圳企业适用劳动法常用数据指引》、“一体两翼”领导力模型的版权所有人，拥有国家一级人力资源管理师资格，毕业于香港大学并获授组织与人力资源管理专业研究生文凭。

**张 陇**

副总裁、高级合伙人、高级咨询顾问、中国实力派劳动法与员工关系管理讲师

擅长从企业管理角度讲解离职员工、问题员工的管理问题。精通国家及各地区的劳动法律、法规、政策等，对劳动法有自己独到的见解，能够将理论知识与实际案例相结合运用到所授课程中。

曾在全国各地主讲劳动法与员工关系公开课近200场，所授课程主题涵盖劳动法与员工关系管理各个方面，授课形式深受学员喜爱。

曾为中煤集团、中国南车、中国北车、中国五矿、现代、中联实业、美邦药业、中医药大学、中国四达、华鼎集团、信元物业、华远地产、正大集团等数百家国内知名企业提供员工关系管理咨询、培训、顾问服务。

联系人：张老师 手机：18621603778 (同微信号）

报名回执：公司名称+参会人名字+手机号+邮箱+开票税号+发票收件地址请发送到：18621603778@163.com 1916620943@qq.com