**《如何有效证明员工“不能胜任工作”及合法调岗调薪操作实务技巧》**

**主办单位：**一六八培训网 www.peixun168.com

**课程时间：**8月30日 北京 8月29日 深圳 9月8日 上海

**课程费用：**3500人（包括培训、培训教材、午餐以及上下午茶点等费用）

**联系方式：**18826414993黄老师（微信同号）

注：本课程可为企业提供上门内训服务和咨询服务，欢迎来电咨询！

* **“不能胜任工作”的法律判定、绩效考核管理对证明不胜任的影响、对不胜任的处理－调岗调薪**
* **对不胜任的处理－培训管理、工作调整的其他方式、证据固定与事后取证、不能胜任工作的解除技巧及注意事项**

**【课程背景】**

在人力资源管理中， “不能胜任工作”已然成为HR管理员工的常用方法。在员工不能胜任工作的情况下，企业根据需要进行调岗、调薪甚至解雇等相应处理，都属于人力资源管理和用工自主权的范畴。但在劳动法领域，认定员工不能胜任工作，却有着严格的判定基础和法律意义。在司法实践中，因企业缺乏客观的衡量标准，在认定员工不能胜任工作时具有“单方性”和“随意性”等特点而得不到法律支持的案例大量存在，北京、上海、广州等地的企业败诉率高达95%以上。

本次讲座特邀劳动法专家，将结合具体案例就“不能胜任工作”的证明及处理事务进行分享与沟通，帮助企业更好地规范人力资源管理，以期防范员工关系管理中的法律风险，避免劳资冲突，建立和谐劳动关系。

**【课程大纲】**

**一、“不能胜任工作”的法律判定及案例分析**

1、企业规章制度对员工产生约束力的法定条件及认定员工“严重失职，造成重大损失”

2、如何证明员工工作能力不胜任？

3、试用期内员工不胜任工作能随意解雇么？

4、“不能胜任工作”的判定基础及法律意义

（1）“工作内容”与“工作岗位”

（2）“不胜任工作”的判定基础

（3）“不胜任工作”的法律意义

5、违纪与失职的界分

6、不胜任工作与客观情况变化的界分

7、失职、不胜任、不符合录用条件的界分

**二、绩效考核管理对证明不胜任的影响及案例分析**

1、绩效管理中的人力资源系统与法律系统的整合

2、以员工绩效考核结果认定不能胜任工作合法么？

3、如何设计绩效考核制度？

（1）绩效考核的法律意义

（2）考核方法的选择

（3）考核指标的设计

（4）考核周期及流程

（5）值得注意的八大要点

4、对特殊员工（怀孕、工伤、患病等）考核的注意事项？

（1）怀孕女职工的考核

（2）工伤职工的考核

（3）患病职工的考核

（4）对解除劳动合同的限制

5、员工拒绝在考核材料上签字应如何处理？

6、末位淘汰制是否适用于不胜任工作？最高院对“末位淘汰”的态度

**三、对不胜任的处理－调岗调薪及案例分析**

1、调岗管理难点及法律风险管控

（1）劳动者不胜任工作调岗，怎么调，降低工资吗，劳动者不签字咋办？

（2）没有客观评分标准的《绩效评估表》如同废纸一张！领导说不行、主管说不行、同事说不行，甚至下属都说不行，劳动者就真的不行了吗？！

（3）劳动者不能完成同岗位平均数量的工作，用人单位可以调岗吗

（4）劳动合同中约定用人单位有权单方调整劳动者的岗位，是否有效？

（5）单方调岗的法定依据不足，硬性操作是否违法？

（6）为员工重新安排工作是否需要和员工协商一致？另行安排工作，单方还是双方？

（7）对于不胜任，劳动合同或员工手册中是否有明确规定，是否告知员工？

（8）对于不胜任工作的员工，在公司对其调岗时，如果员工拒绝，不到新岗位工作，如何处理？

2、调整薪水管理难点及法律风险管控

（1）法律法规关于调薪的具体规定是哪些？

（2）劳动合同、规章制度能否规定薪随岗变？

（3）劳动合同或规章制度能否规定公司可以根据经营状况的需要对员工的绩效工资随时调整？

（4）工资总额未变的情况下调整各工资项目的数额是否属于降薪？

（5）将每月固定工资制改为部分固定（底薪）加部分浮动（绩效工资、提成工资）工资制是否属于降薪？

（6）降薪的规章制度或者决定下发后，员工是否可以立刻以用人单位克扣工资为由被迫解除合同？

3、“三期”女职工调岗调薪管理难点及法律风险管控

（1）单位能否对孕期、产期、哺乳期职工进行调岗调薪？、

（2）因女职工“孕期”原因调岗应具备什么条件？

（3）员工“孕期”不胜任工作是否可以调岗，工资如何支付？

（4）客观情况发生变化是否可以调整三期女职工岗位？

（5）女员工休完产假回来公司能否调岗？原岗位已经安排其他同事负责，女职工往往不接受新岗位，企业该如何做？

**四、对不胜任的处理－培训管理及案例分析**

1、如何设计培训内容？

2、公司给员工的绩效改进计划（PIP）应怎样与“培训”挂钩？-案例分析

3、对于不胜任员工，培训应达到怎样的标准？

4、如何选择培训方式？

（1）脱产培训

（2）在职培训

（3）网络培训

5、主管带教可以视为培训吗？

6、培训期间可以减薪吗？

7、员工不接受培训如何处理？

（1）培训通知

（2）给予行政处分

（3）调整工作岗位

（4）如再次考核不能胜任工作，单方解除劳动合同

8、如何证明员工已经接受过培训？

（1）培训通知

（2）培训合同

（3）培训签到表

（4）会议纪要

9、员工对评估结果拒绝签字的如何处理？

10、如何证明培训后仍不能胜任工作？

**五、工作调整的其他方式及案例分析**

1、岗位调整合法的案例分析

2、如何合法行使企业用工自主权？

3、如何协商一致调整工作？

4、临时性工作调整是否需要协商一致？

5、客观情况发生重大变化之工作调整是否需要协商一致？

6、医疗期满后不能从事原工作之调整？

7、如何证明不能从事原工作，各地认定标准不一致？

**六、证据固定与事后取证及案例分析**

1、劳动争议案件的举证原则

2、什么样的证据才是有效、具有可操作性的？

（1）劳动争议案件常见的证据

（2）证据的效力

3、有效证据的收集方法及实操技巧

（1）证据收集贯穿人力资源管理的整个流程

（2）重要的人力资源管理文件应及时取得员工签名并保留纸质文档

（3）人事档案至少在员工离职后保留两年

4、如何事后取证？

（1）在处理前让员工书面检讨或陈述事情经过

（2）谈话的录音与录像

**七、不能胜任工作的解除技巧及注意事项及案例分析**

1、以员工不能胜任工作解除劳动合同常见败诉点分析；

2、公司通过“末位淘汰”或者“竞争上岗”等形式单方解除合同是否合法？

3、公司解除不能胜任工作员工，既未提前30天通知也未支付代通知金，算违法解除吗？

4、如何合法的解除不能胜任工作员工？

（1）实体合法

（2）程序合法

（3）各阶段的证据充分、有效

（4）相关文件有效送达

5、对不能胜任工作员工能否转化为其它解除方式？如何转化？

（1）非过错性解除如何向过错性转换

（2）在转换过程中应注意的处理要点

**讲师介绍：**

**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。

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。

**郝律师**  
北京市律师协会劳动和社会保障法律专业委员会副主任  
中华全国律师协会劳动与社会保障法专业委员会委员  
北京市劳动法学和社会保障法学会理事  
北京市劳动法学和社会保障法学会劳动法分会常务理事  
北京市劳动人事争议仲裁委员会兼职仲裁员  
长期从事企业劳动用工法律风险管理与控制的研究与实践，有着丰富的劳动用工管理实战经验。郝云峰律师先后毕业于中国政法大学法学院和中国人民大学法学院，获得法学士学位和法学硕士学位。  
  
热销书《HR劳动争议实战案例精选与操作指南（第二版）》《企业劳动法实战问题解答精要》、《HR劳动争议实战案例精选与操作指南》、《HR实战必备-劳动用工实战案例精选》作者