**《32类员工调岗、调薪、调级异动处理风控全解》**

--劳资和谐 携手共进--

**【报名详情】**

**场次： 2024年**

**费用： 4980元/ 人（差旅费用请自理）**

**【课程背景】**

企业人力资源管理希望能够实现人员的“能进能出、能上能下、能加能减”，其中“能上能下、能加能减”涉及到的正是企业管理中的调岗调薪问题。同时，随着企业的发展，搬迁、并购、分立等企业变革难免发生，自然也就会涉及到员工关系的处理问题。 因此，在现阶段，劳动合同的变更管理已经成为了企业日常员工关系管理的主要实务问题之一。在劳动合同变更过程中，企业的自主经营管理权与劳动者合法权益保护难免发生碰撞，进而引发劳资纠纷。 如何在劳动合同变更过程中去进行实务操作，避免风险的发生，就成了每一家用人单位都需要去重点研究的课题。

**【课程特点及收益】**

1. 涵盖8大类32小类员工异动情形
2. 涵盖民企、外企、国央企、集团企业异动管理特点
3. 结合各地区调岗、调薪法规法规、裁判口径设计
4. 四维度讲解：法规法理、风控实操、协议应用、降本设计

**【学员福利】**

赠送学员4个关键参考协议：《劳动合同变更协议书》、《借调协议》、《岗位聘任协议书》、《待岗协议》

**【课程核心框架】**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **类别** | **子项** | **类别** | **子项** |
| **法定**  **协商调岗** | TP-Cat 1标准协调 | **非标准调岗**  **异动管理** | TP-Cat 17变更主体 |
| TP-Cat 2默示调岗 | TP-Cat 18合并分立调动 |
| **法定**  **单方调岗** | TP-Cat 3医疗期满调岗 | TP-Cat 19兼管跨区工作 |
| TP-Cat 4不胜任工作调岗 | TP-Cat 20出差外驻 |
| TP-Cat 5情势变更调岗 | TP-Cat 21企业搬迁 |
| TP-Cat 6劳务派遣情势变更 | TP-Cat 22待岗 |
| **预约调岗** | TP-Cat 7概括性调岗 | **集团公司**  **混同用工** | TP-Cat 23混同交叉用工 |
| TP-Cat 8轮岗调岗 | TP-Cat 24标准借调 |
| TP-Cat 9岗聘分离 | TP-Cat 25先解除后新签 |
| **依制调岗** | TP-Cat 10员工存在过错 | **法定群体** | TP-Cat 26四期女工调岗 |
| TP-Cat 11职务升迁调岗 | TP-Cat 27涉密员工调岗 |
| TP-Cat 12亲缘回避制调岗 | TP-Cat 28工伤员工调岗 |
| **特殊调岗** | TP-Cat 13续签合同调岗 | TP-Cat 29职业禁忌调岗 |
| TP-Cat 14恢复劳动关系调岗 | TP-Cat 30尘肺病调岗 |
| TP-Cat 15抢险救灾调岗 | TP-Cat 31董事会聘任与解聘调岗 |
| TP-Cat 16经济性裁员调岗 | TP-Cat 32长期离岗返岗 |

**【课程大纲】**

**序篇 劳动合同变更概述**

1. 劳动合同变更包括哪些情况
2. 调岗调薪法律规定梳理
3. 单方调岗权的法理基础5学说
4. 调岗、调薪、调级法律本质上的2个核心纬度
5. 合法合理调岗的核心思维解读之将“变更”转化为“履行”

**第一篇 法定协商调岗**

**TP-Cat 1标准协调**

1. 协商一致三调法定要件
2. 《劳动合同变更协议书》设计

**TP-Cat 2默示调岗实务及风控**

1. 口头变更劳动合同是否有效?
2. 如何理解“默示变更”?
3. 满足哪些条件能保障“口头变更”合法合规

**第二篇 法定单方调岗**

**TP-Cat 3不胜任工作调岗**

1. “不胜任工作”的情形界定
2. 企业常见“绩效面谈”是否可以替代不胜任工作后的培训或调岗
3. 员工不胜任工作后如何选择培训还是调岗

**TP-Cat 4医疗期满调岗**

1. 调岗前的“不能从事新旧工作”如何界定
2. 是否可以在劳动合同或规章制度中约定“不能从事新旧工作”的标准
3. 医疗期未满但是病好了是否可以调岗

**TP-Cat 5客观情况发生重大变化调岗-情势变更**

1. 情势变更的法律内涵
2. 情势变更主体之企业和员工二元分类梳理
3. 如何在劳动合同规章制度中约定“客观情况发生重大变化”的标准

**TP-Cat 6客观情况发生重大变化调岗-劳务派遣用工**

1. 劳务派遣用工中的“客观情况发生重大变化”退回与一般员工的异同
2. 如何在《劳务派遣协议》中约定具体条款

**第三篇 预约调岗**

**TP-Cat 7 概括性预约调岗**

1. 劳动合同约定“根据生产经营需要调岗”的法律效力
2. 约定“根据生产经营需要调岗”哪些情形下员工必须服从
3. 岗位约定不明能否调岗？
4. 工作岗位只约定“管理岗、操作岗”，可以自由调岗吗？
5. 工作地点约定“全国、##市”，是否能随意调整？

**TP-Cat 8 明确性调岗约定-轮岗**

1. 企业实行轮岗制的9个目的分析
2. 三类轮岗体制方式优劣对比
3. 轮岗制度体系设计4类工具及13个要点清单
4. 轮岗与调岗的异同
5. 定岗后再行安排“轮岗”是否属于劳动合同变更
6. 最后一次轮岗，未告知需再次“轮岗”如何认定岗位

**TP-Cat 9 明确性调岗约定-岗聘分离**

1. 岗位聘任制与竞聘制的关系及应用场景
2. 《岗位聘任协议书》条款要点设计
3. 竞聘制体系设计五个关键法律问题
4. 竞聘制体系设计10+要点

**第四篇 依制调岗**

**TP-Cat 10 员工过错惩罚性调岗**

1. 员工因过错被处罚的同时是否可以降职、降级、减薪
2. 国央企与一般企业在降职、降级、减薪中的不同法律支撑

**TP-Cat 11 亲缘回避制调岗**

1. 什么是“亲缘回避制”
2. 员工之间存在“亲缘关系”未报备是否可以调岗或处罚

**TP-Cat 12 职务升迁调岗**

1. 职务升迁后统管业务板块如何调整岗位职责
2. 分管3个业务模块，是否可以某一业务业绩不达标解除

**第五篇 特殊调岗**

**TP-Cat 13续签合同调岗**

1. 合同到期时怎么界定“维持或者提高原劳动合同约定的条件”
2. 劳动合同到期续签调岗是否需要协商一致

**TP-Cat 14恢复劳动关系调岗（违法解除被判恢复劳动关系后调岗）**

**TP-Cat 15抢险救灾调岗（基于法定义务下的临时性调岗）**

**TP-Cat 16经济性裁员**

1. 法律上的经济性裁员与企业惯例“人员优化”的核心区别
2. “企业转产、重大技术革新、经营方式调整”下的法定调岗
3. 以转产为由调岗操作
4. 以经营方式发生改变为由对调岗操作
5. 以重大技术革新为由调岗操作

**第六篇 非标准调岗异动**

**TP-Cat 17 主体变更**

1. 合同主体变更但员工仍在原场所、岗位工作，是否应当签订变更协议

**TP-Cat 18 合并分立调动**

1. 公司拆分或被收购，地点岗位一致，是否应当签订变更协议
2. 公司拆分或被收购，地点岗位调整，是否应当签订变更协议

**TP-Cat 19 工作地点变更-兼管区域工作**

**TP-Cat 20 工作地点变更-出差临时外驻**

**TP-Cat 21 工作地点变更-企业搬迁**

1. 公司搬迁多远距离，员工必须无条件服从调整工作地点
2. 公司搬迁多远距离，会导致劳动合同变更，需要与员工协商一致
3. 公司搬迁，员工不愿意跟随，如何处理？

**TP-Cat 22 待岗**

1. 待岗是否必须协商一致
2. 待岗常见的3类情形分析
3. 待岗期工资发放合规
4. 员工违规违纪下，用人单位是否可以安排员工待岗
5. 待岗与劳动合同中止本质区别及具体操作差异

**第七篇 集团公司特殊调岗**

**TP-Cat 23 混同交叉用工**

1. 混同用工下的合同关系、社保关系、工资关系、用工关系分类类型
2. 混同用工下双重劳动关系、未签合同二倍工资、工伤、双重补偿金风险

**TP-Cat 24 标准借调**

1. 关联公司的认定标准
2. 员工从A公司借调到B公司工作，其劳动关系如何认定
3. 员工在关联公司间调动，支付工资、购买社保的企业不一致，如何认定劳动关系
4. 集团公司委派员工到子公司担任领导，能否与子公司形成事实劳动关系
5. 借调用工中劳动关系、保险关系、工资关系的梳理
6. 借调用工中工伤处理、工龄计算及规章制度适用的处理
7. 异地用工中异地派遣、合同签订、法定福利梳理
8. 《借调协议》关键条款设计

**TP-Cat 25 先解除后新签异动**

1. 先解除后新签的工龄是否延续
2. 先解除后新签的经济补偿金支付年限如何计算
3. 先解除后新签是否会导致无固定期限合同

**第八篇 法定群体调岗**

**TP-Cat 26 四期女工调岗（经期、孕期、产期、哺乳期）**

**TP-Cat 27 涉密员工调岗（离职前脱密期调岗）**

**TP-Cat 28 工伤员工调岗（5-6级）**

**TP-Cat 29 职业禁忌调岗**

**TP-Cat 30 尘肺病调岗**

**TP-Cat 31 董事会聘任与解聘调岗**

**TP-Cat 32 长期离岗返回单位无岗下调岗**

**通用要点篇：人员异动通用高频风控**

1. 调岗后能否再次约定试用期
2. 无正当理由“三调”失败导致企业赔偿的风险
3. 员工不服调岗的行为表现总结及应对
4. 员工不服调岗，可否认定为旷工或给予其他处分



**【讲师介绍-祝老师】**

智联特聘劳动法讲师、咨询师

“HR法研社”创始人

晋泰律师事务所特聘灵工法务项目发起人

先之教育劳动法特聘专家

天眼查特聘劳动法讲师

人才培养与发展专家，资深人力资源法务管理者

8年人力资源管理法务风控落地指导经验

8年专业劳动法律师事务所管理经验

HR法研社“人财法税”12+灵工模式项目设计导师