

## 互联网员工关系风险意识提升

### 关卡一：用工方式选择及试用期管理

案例：某公司以员工在试用期不符合团队发展为原因解除劳动合同败诉案件。

知识点：

- A. 在校大学生只能建立劳务关系，不用缴纳社保公积金？兼职人员、退休返聘人员合同如何签订？
- B. 社保入税的情况下，对于实习及兼职、劳务派遣、劳务外包、非全日制用工等用工方式如何选择使用，如何操作能规避用工风险？
- C. 如何采用业务或劳务外包、非核心业务众包、阿米巴模式、合伙人模式改造优化传统的用工模式，合法降低人力资源成本？
- D. 外国人能否签订劳动合同？外国人在中国合法工作需要什么手续？
- E. 试用期能否跟员工协商延长？员工主动申请变更试用期部门主管/HRBP 应该如何处理？
- F. 试用期员工如何有效进行考核？试用期转正考核流程该在什么时候启动？
- G. 部门主管/HRBP 在考核、转正、辞退试用期员工时需注意哪些风险问题，需要哪些技巧及流程？
- H. ？
- I. 试用期员工怀孕或患病是否就不能解除劳动合同？试用期碰上医疗期如何处理？
- J. 试用期能否单独签订试用期劳动合同试用期员工社保基数、提供专项培训如何处理？

### 关卡二：招聘、入职与劳动合同管理

案例：某员工离职找不到工作，以履行竞业限制义务仲裁公司要求支付竞业限制补偿金。

知识点：

- A. 校园招聘过程中，校招实习生如何签订协议并管理？如何与校方、毕业大学生签订三方协议？学生收到报到证后，是否必须签订劳动合同？
- B. 在实际用工之前，客观情况发生重大变化，岗位取消如何处理？招聘时能否明确已婚已育的前提？哪些是法定的招聘歧视？哪些是会给公司造成风险的隐形歧视？就业歧视会给公司造成怎样的损失？
- C. 邮件发放 OFFER 后，员工到岗前能否取消入职或不签订劳动合同？OFFER 内容如何编写能规避公司风险？
- D. 法律不再限制双重或多重劳动关系，如何在入职即规避相应风险？入职前需要员工提供哪些证明文件？
- E. 劳动合同有哪些类型？一般劳动合同的期限签多久？非全日制用工是否应当签订劳动合同？非全日制用工有哪些风险？
- F. 为什么必须签订劳动合同？不签劳动合同会有什么样的不利后果？什么时候应该签订劳动合同？
- G. 员工不愿意签订劳动合同如何处理？劳动合同遗失或被盗如何处理？总经理、高级管理人员利用工作便利不与自己签订劳动合同如何处理？

- H. 劳动合同地点约定北京或约定公司指定地点是否有效？销售人员跨地区流动频繁，如何对工作地点进行有效约定？
- I. 劳动合同中的薪酬、岗位如何约定即维护劳动者合法权益，又能有效的保障公司灵活用工权？
- J. 劳动合同最后约定包含规章制度、员工手册等是否有效？劳动合同条款与员工手册不一致，以哪个版本发生法律效力？

#### 关卡三：规章制度、绩效考核及日常管理

##### 知识点：

- A. 员工手册或规章制度如何制订方能符合法律规定的流程？纸质版员工手册印刷后，部分条款变更，如何通知才合法？集团公司的规章制度，子公司或者分公司能否直接适用？
- B. 公司能否规定偷颗白菜即属于严重违纪，可解除劳动合同？哪些情况属于公司可合理规定的严重违纪情况？
- C. 公司能否规定迟到按次数从工资中进行扣款？哪些属于即便公司规定也会被法院判定无效的情况？
- D. 公司能否约定薪酬保密，违反该规定属于严重违纪，公司有权解除劳动合同并不支付经济补偿？
- E. 严重违反规章制度的标准是什么？“严重”到底有多重？设计“严重违反”条款时应考虑哪些因素？“严重失职”和“营私舞弊”如何界定，是否必须造成重大损害方能解除劳动合同？“造成重大损害”如何认定？
- F. 员工不辞而别且联系不上是否属于自动离职？没有办理交接是否能暂扣当月工资？在此种情况下，如何正确处理方能避免公司风险？
- G. 员工要求按照法律规定提前 30 日通知公司离职，在 30 日通知期内能否撤销该通知，要求继续履行劳动合同？
- H. 员工主动提出离职，未提前 30 日通知，给公司造成损失如何处理？公司是否可以规定未提前 30 日通知员工应当支付违约金？
- I. 公司与员工约定不缴社保，员工能否事后反悔以公司未依法缴社保被迫解除要求经济补偿？未满足约定时间自行离职，办理的北京市户口、工作居住证、高级职称如何处理？赠与的房子、车辆、期权如何处分？
- J. 对于小错不断、大错不犯的在处理违纪事件中如何有效的保存证据，以保障考核、奖惩结果的合法性？
- K. 无固定期限劳动合同导致部分老员工消极怠工，项目主管/HRBP 如何应对？
- L. 末位淘汰制度是否合法，部门主管/HRBP 如何正确使用淘汰机制？
- M. 为员工提供宿舍要求支付住宿费是否合法？宿舍管理有哪些风险？如何有效的提供宿舍福利？

#### 关卡四：劳动合同变更、调整及岗位管理；

##### 知识点：

- A. 签订三年期限劳动合同，能否采用全员竞争上岗的方式进行管理？
- B. 公司搬迁，员工能否被迫解除劳动合同要求经济补偿金？
- C. 公司单方调整员工的工作岗位或变更职位、降低职务，员工能否解除合同

要求经济补偿？

- D. 公司变更名称、法定代表人、主要负责人或者投资人，员工要求解除劳动合同并主张经济补偿的处理？
- E. 劳动合同履行过程中，公司搬迁、转产、或经营发生严重困难时，能否对劳动合同条款进行变更？
- F. 哪些属于劳动合同法规定的客观情况发生重大变化？在客观情况发生重大变化时，劳动者拒绝协商及签字，公司能否单方进行劳动合同相应条款的变更？
- G. 客观情况发生重大变化，劳动合同无法履行，三期女职工如何处理？
- H. 如何认定劳动合同法规定的员工不胜任工作，除了协商一致，哪些情况下，公司可以进行调岗？调岗后是否可以调整薪酬？

关卡五：职工权益及工伤、医疗期管理

知识点：

- A. 女员工孕期、产期、哺乳期分别有哪些法定待遇及福利？
- B. 女员工未婚怀孕后流产，是否享受产假待遇？
- C. 男方能否享受产假？陪产假是如何享受的？
- D. 青年节、三八妇女节是否是法定假期？是否应当强制放假？探亲假、丧假等假日国家如何规定的？
- E. 员工入职半年即离职，是否应当享受带薪年假？上一家单位未休的年假是否累计到本公司计算？
- F. 员工申请带薪年假是否必须批准？能否规定当年不申请，年休假待遇作废？
- G. 女职工怀孕后长期交病假条，无法按照公司标准及时完成工作任务如何处理？
- H. 什么是医疗期？医疗期员工有哪些法定福利及保护？
- I. 医疗期内如何进行有效管理？医疗期内能否解除劳动合同？医疗期满后如何解除、终止劳动合同？
- J. 长期提交病假条却未提供相应诊断证明如何处理？如何有效进行病假流程管理？
- K. 员工下夜班在公司宿舍睡觉猝死是否属于工伤？员工下班途中被电动车撞伤是否属于工伤？
- L. 员工在公司与同事打架受伤是否属于工伤？员工参加公司组织的篮球比赛，在比赛过程中骨折是否属于工伤？
- M. 公司如何为员工认定工伤？工伤待遇有哪些？工伤认定后劳动能力鉴定是否是必经程序？公司能否与工伤员工解除劳动合同？解除劳动合同后公司应当提供什么样的法定待遇？
- N. 员工在宿舍突发脑淤血死亡，公司是否承担法律责任，需要提供什么样的法定待遇？
- O. 公司如何处理非因公负伤、意外事故受伤，在法律责任之外如何规避风险为员工提供保障？

P. 因交通事故产生的工伤，能否同时享受工伤待遇及第三方侵权赔偿待遇？

#### 关卡六：劳动合同解除、终止及流程管理

知识点：

- A. 协商解除劳动合同风险点及规避方式，协商解除劳动合同协议书如何书写方能最大限度避免风险？
- B. 离职谈判如何开展，部门主管与 HR 部门如何配合？有哪些沟通技巧？
- C. 离职后保密义务、竞业限制是否自然失效？
- D. 公司能否约定在职期间，部分薪酬为员工离职后的竞业限制补偿金？在离职后要求员工履行竞业限制义务并不用支付补偿金？
- E. 竞业限制具体是针对哪些员工适用？有一些公司是新出现的竞争对手，在签订竞业限制协议时并未列明，如何要求离职员工仍然履行竞业限制义务？
- F. 竞业限制协议是否需要全体员工均签署？离职时如果不需要员工履行竞业限制义务应当如何处理？
- G. 竞业限制补偿金法定标准是多少？如何发放符合法律规定？公司已经支付竞业限制补偿金，员工未履行竞业限制义务公司如何处理？
- H. 公司为员工解决北京市户口或高级职称，员工应服务满三年，否则支付违约金 50 万元的约定是否有效？公司如何合法的进行相应管理？
- I. 除了专项培训、竞业限制领域，公司能否以风险押金、销售保证金等形式约定违约责任？劳动者违法违约，用人单位可要求劳动者赔偿哪些费用或损失？
- J. 劳动合同到期终止是否需要支付经济补偿金？到期终止如何操作避免风险？
- K. 经济性裁员的法定情形、人员及程序要求有哪些？经济性裁员中哪些人员不得裁减，哪些需要优先留用人员？是否由其他替代性方案？
- L. 公司与女员工解除劳动合同时，女职工要求公司支付工资损失到哺乳期满，如何处理？
- M. 员工因嫖娼、赌博等违法行为被行政拘留，公司能否解除劳动合同？如何操作才能避免公司的风险？
- N. 员工出现规章制度中未列明的严重违反诚信或职业道德给公司声誉、利益造成严重损失的事件，公司能否直接解除劳动合同？
- O. 员工严重违纪时，公司如何使用规章制度合法解除劳动合同？解除劳动合同过程中如何保留相应证据及有效送达通知？
- P. 代通知金、经济补偿金、赔偿金适用于哪些情况？员工与公司发生离职争议时，能否即要求赔偿金又要求代通知金？