

调岗调薪违纪裁员解雇实务操作与法律风险防范

杨卫华

【课程背景】

《劳动合同法》及其实施条例、《劳动合同法》修正案、《社会保险法》、《工伤保险条例》（修订）、《关于审理劳动争议若干问题的解释（三）（四）》、《女职工劳动保护特别规定》等一系列法律法规的颁布实施，使得我国劳动关系管理发生了巨大的变化，在新的形势下，企业面临稳定发展、建立和谐劳动关系、降低用人风险以及化解劳资纠纷等多重挑战。2009年以来，全国劳动争议案件成井喷式的增长，给企业的经营管理带来一个最重大的课题，那就是，如何在新的形势下，对劳动关系进行管理的变革，以全面防范和应对劳动关系变化对企业产生的具体而深远的影响。而日常管理中，如何有效调岗调薪及违纪裁员解雇，则是最为常见的和最易发生争议的环节。因此，处理好相关问题，则显得尤为迫切和重要。

本课程以企业日常劳动关系管理中涉及的调岗调薪及违纪裁员解雇的重点、难点作为核心内容，旨在系统提高企业管理者在处理相关问题时的实务技巧和法律风险防范能力。

【课程收益】

- ★ 全面了解新形势下劳动用工的变化发展；
- ★ 熟悉调岗调薪及违纪裁员解雇的常见问题的处理方式
- ★ 系统提升企业管理者运用劳动法律防范法律风险的实际操作能力；
- ★ 掌握有效的应对策略，从容应对劳动用工管理出现的问题和发生的争议。

【课程对象】

企业总经理、高级管理人员；部门经理、主管；人力资源部总监、经理、专员；工会负责人；法律部门负责人；律师以及其他相关人员。

【课程特色】

重点突出，逻辑清晰；强调实战，学之能用；案例真实，剖析详尽。

【课程时长】 5—7 小时

【课程大纲】

一、劳动关系管理面临的新形势和挑战

- 1、《劳动合同法》颁布实施以来，劳动关系呈现怎样的发展趋势？
- 2、新形势下企业劳动关系管理面临哪些巨大的挑战？
- 3、企业处理劳动关系时应确定怎样的思路和策略？
- 4、企业有哪些用工风险？如何防范用工风险？
- 5、劳动关系领域有哪些重要的司法解释和政策文件？它们出台的时代背景是怎样的？对企业的劳动关系管理产生了哪些具体而深刻的影响？

二、如何合法有效调岗调薪

- 1、调岗、调薪的具体包括哪些情形？
- 2、《劳动合同法》对于调岗调薪都有哪些具体的规定？
- 3、调岗调薪与劳动合同变更之间的关系问题是怎样的？

- 4、 调岗与调薪有什么联系和区别？
- 5、 什么情况下的调岗调薪是合法有效的？
- 6、 如何理解员工因病或因工负伤、不胜任工作、客观情况发生重大变化与调岗调薪的关系？
- 7、 企业单方或双方协商调岗调薪，如何沟通及化解员工的对抗情绪？
- 8、 调岗没有书面确认，员工到新岗位3个月后能否要求恢复到原岗位？
- 9、 可否对“三期内”女职工进行调岗、调薪？
- 10、绩效考核中，如何界定及证明“不胜任工作”？如何根据绩效结果支付员工绩效奖金？如何合法辞退绩效考核不合格的员工？绩效正态分布强制划分一定比例的员工为不合格的做法是否合法？

三、如何合法有效处理违纪员工

- 1、员工的什么行为属于违纪？
- 2、企业规章制度与员工违纪的关系是怎样的？
- 3、违纪处理的基本原则、依据有哪些？
- 4、违纪处理有时效要求吗？
- 5、证明违纪行为的证据形式有哪些？
- 6、违纪处罚决定的作出有何程序要求？
- 7、如何有效送达违纪处理决定？
- 8、《企业职工奖惩条例》的废止对违纪处理有哪些影响？

四、如何合法有效裁员和解雇

- 1、对于规模裁员，现行法律有何具体规定？
- 2、什么情况下可以裁员？
- 3、裁员应经过哪些程序？
- 4、裁员时对员工的去留应注意哪些问题？
- 5、劳动合同的解除和终止分别有哪些情形？
- 6、员工主动离职与被动离职的主要问题有哪些？
- 7、什么情况下需要向员工支付经济补偿？经济补偿如何正确计算和支付？
- 8、不辞而别的员工如何正确处理？
- 9、历史遗留问题如何正确处理？
- 10、违法解除仅仅只是需要支付赔偿金吗？如果员工要求继续履行劳动合同，企业怎么办？
- 11、企业单方解除有风险，如何正确运用协商的方式解决问题？