

后疫情时代的劳动关系纠纷处置与风险防范

课程背景

自本次全球性新冠肺炎疫情触发蔓延至今，已给当下社会经济发展模式、制度体系建设等各方面便已显现出巨大更迭的端倪。为祛弊病强经济，一步做好疫情下的员工关系维护与劳动人事法律风险防范，正确理解所涉及的相关法律法规，提升管理人员的管理水平，避免劳资冲突，建立和谐的劳动关系；为企业开展合规经营、防控风险的提供契机，特举办本次培训班。

课程收益

就三年来疫情以及政府所采取相应行政措施和企业面临可能涉及的劳动人事员工法律关系，结合这两年来劳动纠纷处理的司法实践，为学员提供法律指南，以应后疫情时代企业人力资源管理合规合法的需要。

课程大纲

一、后疫情时代企业解雇辞退员工的正确方式及法律规定解读

- 1、企业辞退员工的法定类型及操作要领
- 2、试用期解除员工的注意点
- 3、对不胜任的员工如何调岗降薪
- 4、改制转制中如何依法经济性裁员？
- 5、协商一致解除中的注意事项
- 6、员工严重违纪解除劳动合同的法律要件及误区
- 7、员工自动离职处理的误区及注意事项

- 8、如何界定员工的“严重违纪行为”
- 9、协商一致解除：谁是“动议方”值得注意
- 10、企业单方解除：区分“过错性”与“非过错性”？
- 11、劳动合同终止必须注意的法律事项

二、疫情当下劳动关系处理不当法律风险

- (一) 关于当下疫情属性的认定及新颁布的法规适用
- (二) 疫情对用人单位与劳动者建立劳动关系的影响
- (三) 疫情对用人单位解除、终止劳动关系的影响
- (四) 用人单位可以解除、终止医疗期满的新型冠状病毒肺炎患者的
的
劳动合同吗？
- (五) 在政府规定的延迟复工期间，是否需要支付劳动者工资？其
承
担保障等任务正常上班的企业职工，工资如何支付？
- (六) 企业因受疫情影响要求职工推迟复工或停工停产的，工资标
准
如何确定？
- (七) 疫情期间劳动者在外地因故不能按时到岗，如何处理？

三、企业经济性裁员合规性操作

- (一) 企业经济效益不好，可以直接进行经济性裁员吗？
- (二) 企业按规定采取停止招工，清退各类外聘人员，停止加班
加

点，降低工资收入等措施的合理性、必要性；

(三) 采取上述措施后的半年内企业生产经营状况无明显好转的

原

因和理由；

(四) 裁员方案是否符合国家的法律法规和政策规定，规定的理解；

(五) 裁员的安置，安抚政策措施的制定及实施

(六) 企业工会对企业发生经济性裁员事项的先期介入及法定监督

权的行使；

(七) 企业在进行经济性裁员时具体操作指南

培训课时：一天