

疫情后劳动用工管理与法律风险防范

杨卫华

【课程背景】

自2023年1月8日起，中国政府解除对新型冠状病毒感染采取的甲类传染病预防、控制措施，新型冠状病毒感染不再纳入《卫生检疫法》规定的检疫传染病管理。这意味着三年的疫情防控从此结束，新冠疫情防控进入到一个新阶段。随着新冠疫情防控政策的调整，对企业劳动用工管理势必会产生重大影响。后疫情时代经济发展的不确定性，加上我们将与病毒共存相当长一段时间，企业将不得不面临新的问题和压力。新冠病毒乙类乙管，员工感染新冠病毒后如何请假？工资如何发放？是否受到特殊保护？企业发展受挫或业务转型，可能涉及灵活用工、岗位调整、人员优化、制度建设、员工辞职、单位裁员等一系列的问题，企业该如何处理才合法合规？

本课程从后疫情时代企业日常劳动用工管理中的重点、热点、难点为核心内容，旨在系统提高企业管理者在劳动用工管理中的实务技巧和风险防范能力。

【课程收益】

- ★ 全面了后疫情时代下劳动用工的变化发展；
- ★ 熟悉劳动用工管理中常见疑难问题的处理方式；
- ★ 系统提升企业管理者运用劳动法律防范法律风险的实操能力；
- ★ 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。

【适用对象】

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、新冠病毒感染乙类乙管后企业面临的具体问题

- 1、感染新冠期间如何发放工资？
- 2、感染新冠请的什么类别的假？
- 3、因工作原因感染新冠是工伤吗？
- 4、感染新冠后劳动合同应当续延吗？
- 5、感染新冠后对于解雇有特别保护吗？
- 6、新冠阳性员工在什么情况下可以返岗复工？
- 7、害怕再次感染或以需继续休息为由拒到岗的如何处理？
- 8、感染后返岗复工人员应提供什么证明？
- 9、员工出现症状后要求继续工作的如何处理？

- 10、无症状感染者工作期间导致其他员工感染的可以处罚吗？
- 11、员工同住人员确诊阳性后向单位报告该如何处理？
- 12、员工虚报感染或提供虚假检测报告的该如何处理？

二、用工模式的选择及其法律风险管理

- 1、固定期限劳动合同
- 2、无固定期限劳动合同
- 3、以完成一定工作任务为期限的劳动合同
- 4、非全日制用工
- 5、劳务派遣
- 6、劳务关系
- 7、业务外包
- 8、新就业形态劳动关系的认定

三、规章制度与违纪员工处理

- 1、制定规章制度的重要意义
- 2、规章制度的含义、内容、特点、地位、效力范围
- 3、规章制度与集体合同、劳动合同的关系
- 4、合法有效的规章制度的三个要素
- 5、新法下制定规章制度时应注意哪些问题
- 6、规章制度制定时，合法性、民主程序、公示程序的法律要求
- 7、规章制度的正确运用与违反规章制度员工的处理

四、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、后疫情时代调岗调薪要注意哪些问题？
- 4、调岗调薪与劳动合同变更之间的关系问题是怎样的？
- 5、调岗与调薪有什么联系和区别？
- 6、什么情况下的调岗调薪是合法有效的？
- 7、可否对“三期内”女职工进行调岗、调薪？
- 8、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？

五、后疫情时代离职管理与法律风险防范

- 1、离职类型的清晰界定：解除与终止如何区分？
- 2、员工辞职需要单位批准或同意吗？
- 3、员工辞职的2种情形有何不同？
- 4、员工自己辞职，企业就没有法律风险了吗？
- 5、员工“不辞而别”，正确的处理姿势是怎样的？
- 6、员工失联、精神异常、假期逾期不归等，如何处理？
- 7、试用期的员工，想说解除容易吗？
- 8、严重违纪解除，企业准备够充分吗？

- 9、员工有兼职，该如何才能在解除时掌握主动？
- 10、员工欺诈企业，真的可以解除吗？
- 11、员工成罪犯，如何解除才规范？
- 12、员工生病了，解除时应注意哪些问题？
- 13、员工不胜任工作被解除，为何企业败诉多？
- 14、“客观情况发生重大变化”究竟如何理解？
- 15、企业单方解除，都需要提前 30 天通知吗？
- 16、怀孕的女职工，什么情况下能解除？
- 17、违法解除，真的给钱就能解决？
- 18、员工要求“继续履行合同”，还能继续吗？
- 19、协商解除，为什么说“成本最低风险最小影响最小”？
- 20、企业单方解除，需要经过怎样的程序？
- 21、事先未通知工会，事后如何弥补才管用？
- 22、员工都不在单位了，解除通知如何送达？
- 23、究竟在哪 5 种情形下劳动合同可以终止？
- 24、合同终止，提前办手续，法律性质如何定？
- 25、需要支付经济补偿的 23 种情形分别是哪些？
- 26、经济补偿需要“N+1”？你是不是算错了？
- 27、计算经济补偿时，“工资”如何界定？
- 28、离职前有长时间非正常上班，经济补偿如何计算？
- 29、高收入与低收入，计算经济补偿时有区别吗？
- 30、经济补偿该什么时候支付给员工？
- 31、离职结算，结算啥？啥时结算？
- 32、离职证明任意开，行吗？