

HR 必须掌握最头疼 200 疑难问题及员工常见问题情形分析 操作实务技巧及案例分析

【课程背景】

员工入职、员工在职、员工离职，劳动法律风险融于始终，我们聘请专家为您整理解答必备的 200 个系列问题，成为您实务法典，减轻工作压力，降低用工风险。

【课程收益】

针对 HR 必须掌握的、最头疼的 200 个疑难及常见问题，本次课程由专家老师、将结合自己超过多年工作经验，通过大量真实案例，从劳动关系管理的全流程，进行详细分析和讲解，提供实务操作技巧。让您在处理员工关系的各个环节控制住用工风险，全新课程设计。

【培训方式】

☑ 案例讨论、影片教学、情境模拟、游戏互动

【课程安排】

课程时长：2 天（12 小时）

授课对象：企业中基层管理者、人力资源管理从业者、企业法务；

【课程大纲】

第一部分：在职篇

一、员工违纪

（一）员工违纪的一般界定

1、怎样理解“严重违反用人单位的规章制度”?怎样理解“严重违反用人单位的劳动纪律”?

2、对于违纪员工，应该在什么时间内处理？

3、如何在规章制度中描述“一般违纪”“较重违纪”“严重违纪”？

4、怎样理解“严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害”？

思考：存在“严重失职，营私舞弊”行为但未造成重大损害，能否解除？

5、如何界定“重大损害”？是否必须体现为造成直接经济损失？

6、员工出现违纪情况后，公司如何及时进行现场处理，并准确固定保留证据？

7、员工打架，单位能辞退吗？

（二）常见员工违纪的行为

8、违反规定迟到早退，利用规定迟到早退，各种虚假考勤

思考：如何对业务人员、公司中高级人员的进行考勤管理？

9、不定时制工作经常“迟到、旷工”

思考：不定时制工作经常“迟到、旷工”是否可以处理？

10、拒绝公司或主管下达的工作指令

思考：员工拒绝接受工作调整、岗位调整等，用人单位有权单方面调整员工的工作吗？

11、总犯拒不参加会议、不回邮件、迟到、早退等屡教不改的小错

思考：对“小错不断”员工，可以按严重违纪解除劳动合同吗？会被判违法解除吗？

12、员工做事拖拖拉拉、效力低下，找各种理由怠工

13、在公司内常发表负面言论

14、因工作上的差错给单位造成损失

15、使用假发票或虚构事由报销

(三) 处理的尺度和方式选择

16、直线部门经理擅自口头辞退员工，会被认定为企业非法解雇吗？

17、员工不配合部门经理的加班安排，能否做违纪处理？

18、如何追究“严重失职、营私舞弊”者的法律责任？

19、能否直接规定“禁止兼职，否则视为严重违纪违规”？

20、劳动者不辞而别、无故旷工，却主张被企业口头解雇，怎么办？

21、不违纪的消极怠工行为如何处理，可以进行末位淘汰吗？

二、员工在职期间的绩效考核

(一) 绩效考核中“不胜任工作”的界定与调岗调薪

22、什么是“不能胜任工作”

23、法律上如何证明劳动者“不能胜任工作”？

24、绩效考核结果的设置

25、如何让绩效考核结果直接证明“员工不胜任”？

26、如何让员工签收绩效考核结果？

27、如何合法处理“不胜任工作”的员工？

28、“不胜任工作”的员工，选择调岗还是选择培训？

29、什么情况下用人单位可以单方面调岗调薪？

30、“不胜任工作”的员工，可否只调薪不调岗？

31、对“不胜任工作”员工的调岗调薪是否需要员工同意

32、调岗的双方变更与单方变更的区别？

33、员工不同意调岗、调薪，企业可以做出单方面决定吗？

34、企业单方调整岗位，员工可视为被迫解除劳动合同并索赔经济补偿吗？

35、新岗位的选择及合理调薪幅度的确定

36、调岗调薪应及时书面确认吗

37、调岗时无书面确认，员工到新岗位工作2个月后能否要求恢复到原岗位？

38、可否对“三期内”的女职工进行调岗、调薪？

39、医疗期的调岗、调薪的处理要点

(二) 对于“不胜任工作”员工的培训改进和目标设定

40、岗位职责描述与业绩目标应遵循的原则及要点

41、销售指标的科学设置

42、对于“不胜任工作”的员工，培训应达到怎样的标准？

43、“培训目标”应该怎样与员工的绩效改进计划挂钩？

(三) “不胜任工作”再次考核评估与沟通留证

44、培训后，如何再次进行有效的绩效考核评估？

45、有效证明“不能胜任工作”的考核方式

46、考核证据的固定

47、虽有员工签字同意，但企业规章制度约定的“末位淘汰”是否合法？

48、合法辞退绩效考核严重不合格的员工要诀

49、以劳动者不能胜任工作为解除理由的常见败诉点分析。

(四) 绩效考核结果与薪酬福利的应用

- 50、工资、奖金的异同点
- 51、司法实践对奖金的认定标准？
- 52、怎样根据绩效考核结果支付员工绩效奖金？
- 53、如何避免被认定为非法克扣工资？
- 54、如何设置合理的薪酬体系
- 55、如何通过薪酬调整处理员工失职、违纪等问题？
- 56、对于特殊待遇及福利，考核未达标还要发吗？
- 57、如何应对离职员工离职后追讨年终奖、加班费的风险？

三、员工的病假医疗期与女职工的“三期”

(一)病假常见问题

- 58、虚假病假单、人情病假单、黄牛病假单
- 59、开了病假单不交、晚交、少交、错交
- 60、请了病假去兼职、旅游、培训、出国
- 61、拒绝去单位指定三级甲等复查、或是指定医院检查
- 62、去指定的医院复查但拒绝单位的人陪同
- 63、合同期内持续病假，利用抑郁症等混病假

(二)特殊群体的病假及应对

64、产前假与病假的区别

65、哺乳假与病假的区别

66、退休返聘、停薪留职、协保人员能否享受病假和医疗期待遇

67、外籍员工、港澳台员工能否享受病假和医疗期待遇

68、抑郁症等精神类疾病的病假处理

69、特殊或重大疾病(如癌症、精神病、瘫痪等)的病假

(三) 病假与医疗期

70、如何准确理解“医疗期”、准确判断“医疗期”的期限？

71、医疗期与病假的关系？

72、非连续的病休时间如何统计？

73、医疗期内是否**不能解除？

74、医疗期如何计算？医疗期与病假期的关系？

75、医疗终结时医疗期未满足怎么处理？

76、医疗终结时医疗期满怎么处理？

77、医疗尚未终结但医疗期已满怎么处理？

78、医疗期满劳动合同期未满足怎么处理？

79、医疗期与劳动合同同时到期怎么处理？

- 80、医疗期能否多次享受？
- 81、医疗期是否存在统计周期？
- 82、医疗期遇休息日、法定节假日如何处理？
- 83、481号文废止对医疗期有影响吗？
- 84、有病假单未提交，病假是否有效？
- 85、注明是个人要求出具的病假单是否有效？
- 86、病假员工是否可以取消年终奖的支付？
- 87、病假期间外出游玩是否视为旷工？
- 88、如果有在外游玩的照片等证据，可以以此为由解雇吗？

(四) 病假待遇

- 89、病假工资计算基数、计算比例、是否封顶及病假待遇各地差异
- 90、病假工资的封顶及保底限制
- 91、什么叫疾病救济费？
- 92、什么叫医疗补助费？
- 93、什么时候支付医疗补助费？
- 94、医疗期满解除劳动合同的医疗补助费
- 95、医疗期满终止劳动合同的医疗补助费

96、违法解除或终止劳动合同的医疗补助费

97、医疗保险待遇以及未交医疗保险时单位的责任

98、病假、医疗期员工不胜任本职工作，可否调岗调薪？

四、工伤认定与管理策略

(一) 工伤认定

99、属于工伤范围的情形有哪些？

100、不得认定为工伤的情形有哪些？

101、“突发疾病死亡或者在 48 小时之内经抢救无效死亡”中的“疾病”包括哪些？

“48 小时如何界定”？

102、发生工伤事故，企业拒绝申报确认，有什么法律风险？

103、劳动者申报工伤事故，企业否认存在劳动关系的，如何处理？

104、陪同客户就餐喝醉，独自回家路上撞树而死是否属于工伤？

105、工程吊车**其他单位经营，吊车实际所有人聘用的司机在工作中发生伤亡，

能否认定为工伤？

106、节假日参加单位组织的拓展活动受伤能认定为工伤吗？

107、职工无证驾驶与驾驶无证车辆受伤，能否认定为工伤？

108、在校实习生、退休返聘者等特殊劳动者，在工作期间受伤害，能否认定为

工伤？

109、异地参加工伤保险的，如何认定工伤？

110、出差途中去夜总会玩而发生的伤害是否属于工伤？

(二)工伤待遇标准

111、工伤保险基金与用人单位支付的工伤保险费用明细？

112、工伤职工享受工伤待遇期间办理退休的，工伤待遇与退休待遇如何计发？

113、单位没有为职工缴纳工伤保险，社保机构能否先行垫付工伤待遇？

114、停工留薪期怎样规定，期间的待遇怎么计算？

115、停工留薪期间过后产生的医疗费用，由谁支付？

116、一次性伤残补助金、医疗补助金、就业补助金计算基数，承担主体及发放条件？

117、因工死亡，需要赔偿哪些费用，如何计算？

(三)工伤员工管理

118、员工工伤痊愈却借故拒绝复工，如何处理？

119、工伤员工想提前上班是否同意？

120、工伤员工想提前上班期间发生严重违纪如何处理？

121、工伤痊愈的员工发生的严重违纪，企业能否解除合同？

122、企业重组、客观情况发生重大变化，工伤员工如何处理？

第二部分：入职篇

一、入职前的注意要点

123、招聘广告的发布的注意点

124、区分“录用条件”和“招聘条件”

125、如何辨别婚育状况虚假？

126、如何辨别学历履历虚假以及其他各种信息采集中的真伪？

127、员工入职后，发现其填写信息与实际不符，可以解雇吗？

128、用人单位发出 offer 后，可以反悔吗？

二、入职时的注意要点

129、如何约定劳动合同的必备条款？

130、可以签电子劳动合同吗？

131、如何保管劳动合同？

132、可以让劳动者提供入职担保吗？

三、劳动合同订立

133、用人单位自行拟定的劳动合同文本是否有效，是否需要进行备案？

134、劳动者借故拖延或拒绝签订劳动合同，用人单位如何应对？

135、未签订劳动合同，需支付多长期限的双倍工资？是否受到仲裁时效的限制？

136、劳动合同期满，继续留用劳动者，但未续签合同，是否也需支付双倍工资？

137、什么时候为最佳时间，签署劳动合同、用工协议？

138、法律禁止 2 次约定试用期，劳动合同期限和试用期限该如何约定？

139、用人单位收购其他组织时，如何与被接收的员工签订、变更劳动合同？

140、应否与属于职业经理人的法人代表签订劳动合同？

四、试用期

141、可否先试用后签合同，可否单独签订试用期协议？

142、员工主动申请延长试用期，该怎样操作，才规避赔偿风险？

143、试用期满后辞退员工，最少赔 2 个月工资，该如何化解？

144、试用期最后一天辞退员工，赔偿概率为 70%，如何化解？

145、试用期满前几天辞退员工，赔偿概率为 50%，如何化解？

146、不符合录用条件的范围包括哪些，如何取证证明？

147、《试用期辞退通知书》如何书写，以避免违法解除的赔偿金？

148、出现“经济性裁员”情况，优先裁掉试用期的新员工，合法吗？

149、试用期员工经常请假休假，导致难以对其观察考核，如何处理？

五、规章制度

- 150、什么是规章制度的三性？
- 151、未经民主流程的规定制度是否有效？
- 152、和工会沟通是否属于民主程序？
- 153、民主程序与公示程序是否可同时进行？
- 154、如何让更新后的规章制度对员工生效？
- 155、具体、可操作性强的规章制度制定要点
- 156、违纪行为在规章制度中未列明如何处理？
- 157、规章制度是否能规定罚款？
- 158、各地规章制度关于罚款的规定有所不同吗？
- 159、劳动合同的内容与规章制度内容相冲突，如何解决？
- 160、培训制度的法律效力

第三部分 离职篇

一、离职交接

(一) 离职交接的常见问题及处理

- 161、通知员工：劳动者解除通知&退工单
- 162、离职时不办理工作交接，不完成公司各部门的离职手续怎么办？
- 163、离职时不交回电脑、手机等公司配备物品怎么办？

164、员工离职时，不配合工作交接，并且无故缺席，公司有什么办法可以处理？

165、员工不来上班、不请假也不交辞职报告，可以认定员工系自动离职吗？

166、用人单位可以扣押劳动者物品或扣留工作奖金吗？

(二) 离职待遇结算

167、工资支付、年休假结算

168、经济补偿金付不付？何时付？付多少？

169、违法解除赔偿金的计算

170、违法解除赔偿金一定比经济补偿金高吗？

171、如何以经济补偿金为手段协商解除劳动关系？

二、离职解除协议文本的撰写及注意事项

(一) 离职解除协议

172、解除理由、时间

173、解除协议是否必须明确经济补偿金数额及支付程序？

174、解除协议是否必须有恰当的免责条款和兜底条款？

(二) 注意事项

175、离职文本是否需要保存两年？

176、公司应如何避免员工撤销情形的发生？

三、离职后保密和竞业限制

(一) 保密和竞业限制协议的签署

177、保密和竞业限制协议的文本起草要点

178、保密和竞业限制协议的法律规定

179、竞业限制 vs 竞业禁止

180、如何应对离职员工一边拿着公司发的竞业限制补偿金，一边去竞争对手公司就业的情形？

181、员工离职时，隐瞒或不披露，事后却加入有直接竞争关系的公司，怎么应对？

182、员工违反竞业限制协议，支付违约金后是否可以继续在同行就业？

183、竞业限制与不正当竞争

184、保密协议与劳动合同中的保密条款