
《疫情期间企业用工常见法律问题》

——人力资源管理系列课程

本课程旨在做好 3 件事：认知转换，技能提升，行为训练。

【课程背景介绍】

“疫情防控中劳动关系的规制，应在保护劳动者利益的同时，考虑企业的承受能力和今后发展。实现劳资利益平衡，须以劳动法律为依据，以劳资协商为手段。劳资同在一条船上，大家必须同舟共济，责任共担。”

【培训方式】

- 案例讨论、影片教学、情境模拟、游戏互动

【课程大纲】

第一讲：疫情期间违纪违规问题员工处理技巧

1. 如何证明劳动者在试用期间不符合录用条件
2. 如何先发制人地制定规章制度
3. 如何界定严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害
4. 劳动者的“欺诈”情形及其应对技巧
5. 被依法追究刑事责任的认定
6. 单方解除劳动合同不事先将理由通知工会的风险
7. 规章制度的合规性
8. 员工违纪违规处理的举证规则及要点
9. 对违纪违规员工扣减工资、经济处罚（罚款）的合规性及操作技巧
10. 对“小错不断、大错不犯”的员工的处理方法

11. 女员工滥用“三期”特别保护的处理与操作技巧

12. 对员工“泡病假”的识别及处理

第二讲：疫情期间劳动合同解除、终止风险与应对

1. 用人单位通过单位变更/合并/分立等方式免除自己责任、排除劳动者权利的法律风险

2. 任何形式的劳动合同（包括无固定期限合同），只要双方协商一致，均可进行解除

3. 劳动者预告解除的风险

4. 劳动者的立即解除的风险

5. 代通知金的风险及其应对措施

6. 裁员的法律风险及其管控

7. 六种特殊情形的合同解除风险及其实施要则

8. 工会在程序合法中的至关重要的作用

9. 终止劳动合同需支付经济补偿金的三种情形；达到法定退休年龄，双方劳动关系终止，继续存续的劳务关系问题等的风险及其应对

10. 未书面通知劳动者劳动合同顺延的风险

11. 出具/不出具“解除或终止证明”的法律风险

12. 员工辞职过程中可能产生的法律风险

13. 员工不辞而别的法律风险控制及实务操作技巧

14. 员工被迫离职情况下企业的应对措施

15. 协商一致离职的法律风险控制与文书设计技巧

16. 员工医疗期满解除劳动合同的法律风险控制与实务操作

17. 员工不能胜任工作解除劳动合同的法律风险控制与实务操作

18. 情势变更解除劳动合同的法律风险控制与实务操作

19. 经济性裁员的法律风险控制与实务操作

20. 离职环节中的文书设计与法律风险控制

第三讲：疫情期间员工调岗调薪

1、企业通常根据经营需要而调整员工的岗位或地点，但是员工可提出被迫解除并索赔经济补偿，企业日常中该如何做，才能化解风险或避免案件败诉？

2、劳动合同约定的岗位实际上发生变化，但没有办理相关手续，员工到新岗位一段时间后，却要求恢复到原岗位，往往成立，那么企业该如何抗辩、该如何预防？

3、绩效目标不合法合理的，往往不能作为衡量劳动者是否“胜任工作”的依据，企业该怎样设定绩效目标，才能作为衡量标准？

4、即使企业能证明劳动者“不胜任工作”，但是在之后的调岗调薪争议中还是被认定单方非法变更劳动合同，企业败诉，为什么？企业该如何防范？

5、劳动者对绩效目标不确认，是否意味着该目标无效？如果必须经劳动者确认才生效，那么企业的日常管理将何去何从？

6、员工认同绩效考核结果，但是企业在“基于不胜任工作而调岗调薪、解雇辞退”的案件中还是败诉，那么企业该如何抗辩或日常中怎样做，才能避免败诉风险？

7、企业根据绩效考核结果扣减员工绩效奖金，很多时候被认定非法克扣工资，企业该如何抗辩或日常中怎样做，才能化解风险或避免败诉？

8、员工不胜任工作，企业能否调整其岗位，调岗后能否单方降低其薪酬？如何操作，才能调岗降薪？

9、假设女员工固定月薪为 3000 元，浮动月薪为 2000 元，过去 12 个月的平均工资为 4800 元，怀孕期间究竟该按什么标准支付，公司希望按 3000 元，员工希望按 5000 元，仲裁结果可能是 4800 元；企业该如何控制用人成本？

10、女职工休产假完毕后，往往原岗位已经有其他同事负责，女职工往往不接受新岗位，为此发生劳动争议，企业该如何做，才能化解败诉的风险？

第四讲：新疫情时代下的企业用工成本优化之路

专题一：业务外包竞争优势运用

1、什么是业务外包

2、业务外包的主要种类有哪些

3、企业为什么要实施业务外包

4、业务外包战略意义

(1) 业务外包为企业开启“外挂

5、选择合适的外包对象和范围

(1) 选择合适的服务外包供应商

(2) 如何对业务外包实施有效的管控

6、业务外包的关注点

7、商业秘密泄露风险

(1) 业务外包的风险因素分析

8、制定和签署外包合同的注意事项

9、劳务派遣和劳务外包的涉税处理的理解

专题二：人力资源外包战略布局与操作管理

- 1、什么是人力资源外包
- 2、人力资源外包的源起、现状及未来趋势探析
- 3、人力资源外包的战略价值
- 4、业务外包与人力资源外包的区别
- 5、财税 47 文中提及的人力资源外包
- 5、人力资源外包服务进入整合时代
- 6、经济“寒冬”中人力资源外包业独自“花”开
 - (1) 企业拥有 HR 部门为什么也需要人力资源外包
 - (2) “人力资源服务外包”只能这样做了！
- 7、人力资源外包的主要工作
- 8、人力资源外包
- 9、目前企业 HR 面临的挑战与 HR 外包具体优势分析
- 10、人力资源管理活动适合外包或部分外包

专题三：“临时工”综合运用

- 1、什么叫临时工？
- 2、临时工概念
- 3、招百名临时工：需研究生学历，月薪 2500 元
 - (1) 河北彻底取消合同工，临时工等人员行政执法资格
 - (2) 大学生申请公开全国“临时工”信息
- 3、临时工劳动关系问题
 - (1) 环卫工遇车祸定为工伤 市政甩包袱称其系临时工

-
- (2) “临时工”没签合同获赔双倍工资
 - (3) 临时工工资属于“工资”还是“劳务报酬”？
 - (4) 各地十大劳动案例之确认劳动关系篇