

疫情期间及疫情过后企业劳动用工法律风险与规避

讲师：高思禄

课程背景：

随着新型肺炎疫情范围的不断蔓延和发展，全国打响了一场“疫情防控狙击战”。三年多来，疫情变成了常态化，人力资源社会保障部、财政部、国家卫生健康委员会陆续发布《关于因履行工作职责感染新型冠状病毒肺炎的医护及相关工作人员有关保障问题的通知》；随后全国各地相继出台了延长复工时间及妥善处理疫情防控期间劳动关系的有关政策文件。

上述文件为疫情防控提供强有力政策保障的同时，对疫情防控期间劳动关系的妥善处理亦提供了重要指导。上述文件的主要内容有哪些，对用人单位提出哪些要求，用人单位是否必须执行，拒绝执行有哪些法律风险？疫情过后，用人单位在招聘、入职、调岗、调薪、解雇裁员等方面需注意哪些法律风险，相关细节如何操作？

课程大纲：

第一讲 疫情期间的用工风险管理与防范

一、疫情相关假期

- 1、疫情，属于什么性质的假期，用人单位是否需要支付工资？
- 2、用人单位所在地区关于延长复工时间的决定是否属于强制性规定，其适用范围有哪些？

3、所在地区延长复工时间的期间，用人单位是否需要支付工资，按什么标准支付？

二、疫情期间日常用工管理

1、对于疫情延长的假期及地方延长复工时间的期间，特殊企业要求劳动者上班，劳动者能否拒绝；劳动者上班的按什么标准支付工资；劳动者拒绝的，企业单位如何处理？

2、特殊企业基于疫情的需要而要求劳动者加班的，劳动者能否拒绝？

3、非特殊企业能否要求劳动者在家办公，在家办公是否需支付加班费？

4、受疫情影响的用人单位能否申请综合工时制，综合工时制下是否需要支付加班费？

5、非特殊企业能否另行延长劳动者的复工时间，期间的工资如何支付？

6、劳动者被隔离期间或处于医学观察期间，用人单位是否需支付工资，按什么标准支付？

7、劳动者基于政府要求或用人单位的要求而自行隔离，用人单位是否需支付期间的工资？

8、劳动者未感染，未疑似感染，也不属于密切接触者，但主动要求上班前在家自我隔离，用人单位是否需支付期间的工资？

9、劳动者基于疫情重灾区域城镇封闭或交通停运等客观原因，无法如期返岗复工，用人单位是否需支付工资，按什么标准支付？

10、用人单位能否要求劳动者到疫情重灾区工作？

- 11、在隔离或观察期间，用人单位能否单方解除劳动合同？
- 12、在隔离或观察期间劳动者的劳动合同期满，用人单位能否终止劳动合同？
- 13、用工单位可否将基于疫情影响不能提供正常劳动的被派遣劳工退回劳务派遣公司？
- 14、各地政府关于延迟复工的要求可能不一致，是以用人单位注册地的规定为准还是以劳动合同履行地（即劳动者工作地）的为准？

三、工伤、医疗期管理

- 1、劳动者被确诊感染新型冠状病毒后，医疗期的长短如何确定，期间的工资按什么标准支付？
- 2、普通劳动者返岗复工路上感染病毒是否属于工伤？
- 3、劳动者从事跟疫情防治有关的志愿活动期间发生意外伤害，是否属于工伤？
- 4、在与疫情防治有关的工作中，劳动者因履行工作职责感染新型冠状病毒，是否构成工伤？
- 5、在日常工作的情况下感染新型冠状病毒，是否构成工伤，治疗费用由谁负责？

四、疫情防控管理

- 1、对于疫情延长的假期及地方延长复工时间的期间，非特殊企业单位要求劳动者上班，需承担哪些法律责任？
- 2、用人单位能否要求劳动者如实告知自身健康状况、本人非上班期间所到地点及途经路线等信息？

3、用人单位规定返岗复工前一律先到公司所在地个人居所或公司指定居所自行隔离 14 天，如果劳动者不愿意，如何处理？

4、疑似感染或已经感染新型冠状病毒的劳动者强行上班，用人单位能拒绝吗，如何处理？

5、劳动者拒绝接受检疫，拒绝隔离，或拒绝配合治疗的，用人单位可否解除劳动合同？

6、日常生活及工作期间，用人单位与劳动者应采取哪些安全防护措施？

第二讲 疫情过后的企业用工风险与防范

一、劳动合同订立

1.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？

2.劳动者借故拖延或拒绝签订劳动合同，用人单位如何应对？

3.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？

4.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？

5.什么时候为最佳时间，签署劳动合同、用工协议？

6.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？

7.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？

8. 应否与属于职业经理人的法人代表签订劳动合同？

9. 案例：以公司名义招用 劳动关系应成立

10. 案例：如何区别事实劳动关系与劳务关系

二、试用期

1. 可否先试用后签合同，可否单独签订试用期协议？

2. 员工主动申请延长试用期，该怎样操作，才规避赔偿风险？

3. 试用期满后辞退员工，最少赔 2 个月工资，该如何化解？

4. 试用期最后一天辞退员工，赔偿概率为 70%，如何化解？

5. 试用期满前几天辞退员工，赔偿概率为 50%，如何化解？

6. 不符合录用条件的范围包括哪些，如何取证证明？

7. 《试用期辞退通知书》如何书写，以避免违法解除的赔偿金？

8. 出现“经济性裁员”情况，优先裁掉试用期的新员工，合法吗？

三、无固定期限劳动合同

1. 无固定期限劳动合同到底是不是铁饭碗，会不会增加企业成本？

2. 无固定期限劳动合同解除的条件、理由有哪些？

3. 用人单位拒绝签订无固定期限劳动合同，有何风险？

4. 签订了固定期限劳动合同的员工，期间工作累计满 10 年，能否要求将固定期限合同变更为无固定期限合同？

5. 连续订立二次固定期限劳动合同到期，用人单位能否终止合同；员工提出签订无固定期限合同，用人单位能否拒绝？

6. 合同期满劳动者由于医疗期、三期等原因续延劳动合同导致劳动者连续工作满十年，劳动者提出订立无固定期限劳动合同的，用人

单位能否拒绝？

7.案例：未签订劳动合同 企业应否承担责任

8.未签订劳动合同 是否可以获得二倍工资

四、特殊用工协议

1.培训服务期与劳动合同期限有何不同，劳动合同期限与服务期限发生冲突时如何适用？

2.培训服务期未到期，而劳动合同到期，用人单位终止劳动合同的，是否属于提前解除劳动合同，如何规避？

3.劳动者严重过错被解雇，用人单位能否依据服务期约定要求劳动者支付违约金？

4.在什么情况下，可签署竞业限制协议？

5.在什么时候，企业更有主动权签署竞业限制协议？

6.无约定经济补偿的支付，竞业限制是否有效？

7.竞业限制的经济补偿的标准如何界定？

8.要求员工保密，企业需要支付保密工资吗？

9. 案例：雇员权利受损，如何确定各方责任

五、劳动关系解除终止

1.双方协商解除劳动合同并约定支付适当的经济补偿，事后劳动者追讨经济补偿的差额部分，仲裁机构有可能支持劳动者的诉求，企业如何避免案件败诉？

2.能否与“三期妇女、特殊保护期间的员工”协商解除，如何规避风险？

- 3.员工未提前 30 日通知企业即自行离职，企业能否扣减其工资？
- 4.员工提交辞职信后的 30 天内，企业批准其离职，可能有风险，如何化解？
- 5.员工提交辞职信后的 30 天后，企业批准其离职，也可能有风险，如何化解？
- 6.对于患病员工，能否解除，如何操作才能降低法律风险？
- 7.实行末位淘汰制，以末位排名为由解雇员工，往往被认定非法解雇，企业该如何做，才避免案件败诉？
- 8.以“组织架构调整，无合适岗位安排”为由解雇员工，感觉非常符合常理，但往往被认定非法解雇，企业该如何做才避免风险？
- 9.以“经济性裁员”名义解雇员工，感觉非常符合常理，但往往被认定非法解雇，企业该如何操作？
- 10.《解除劳动合同通知书》如果表述不当，往往成为劳动者打赢官司的有力证据，企业该如何书写，才避免案件败诉而承担法律责任？
- 11.解除劳动合同前未通知及征求工会的意见，是否构成非法解除？
- 12.劳动合同到期后，经常出现该终止的忘记办理终止手续，该续签的忘记办理续签手续，其引发的风险非常大；那么企业该如何规避风险？

第三讲 入职、调岗、离职等纠纷处理与案例分析

一、调薪、调岗、休假

- 1、用人部门认为员工不能胜任工作，应当如何证明员工“不能胜任”？
- 2、确认员工不能胜任的上策/中策/下策
- 3、企业是否有权单方面调整员工工作岗位？哪些情形企业必须与员工协商才能调整岗位？
- 4、案例分析：企业能否调整李小姐的工作岗位？
- 5、绩效考核表、岗位说明书在调岗、调薪中如何发挥作用？
- 6、调动员工到异地工作，如员工拒不接受，能否以员工不服从管理为由辞退员工？企业强行调动面临哪些风险？
- 7、女职工休完产假后，原岗位往往已被他人代替，女职工如果不接受新岗位怎么办？
- 8、女员工违法生育是否必须享受法定天数的产假和假期相关待遇？
- 9、员工复婚、再婚是否享受法定婚假和晚婚假？
- 10、特殊岗位员工无法休年假和法定假日的，假期如何处理？

二、员工违纪违规

- 1、员工在外兼职，企业是否可以阻止？如果员工继续兼职，企业能否以此为由解除劳动合同？
- 2、案例分析：辞退赚外快员工引发的风波
- 3、工伤员工康复之后，无正当理由拒绝复工，企业如何应对？
- 4、处分或解雇违纪的员工，如果员工拒签收处分通知书，如何才能避免企业败诉？
- 5、员工未如实填写个人求职资料，欺诈应聘，企业以此解雇员工

如何才能获得支持？

6、案例分析：张女士的隐婚辞退纠纷案

7、违纪违规的员工，如果拒绝提交检讨书或否认违纪违规的事实，企业应如何收集证据？

8、某员工消极怠工，等待企业辞退他以便拿到补偿金。企业如何应对降低风险？

9、分析：消极怠工的员工，企业就没有办法了吗？

10、员工因过失给企业造成损失的，如何承担赔偿责任？如果员工无能力赔付，企业如何应对？

三、劳动合同解除、劳动纠纷与风险预防

1、实行末位淘汰是否属于非法裁员？如何才能避免支付经济补偿金？

2、案例分析：业绩差的员工就能被末位淘汰吗？

3、企业批量裁员时如何降低经济补偿金支出？如何防止引发群体事件？

4、案例分析：竞争上岗还是裁员？

5、员工未办理离职手续，不辞而别，企业存在哪些风险？如何防范和应对员工擅自离职？

6、如何撰写《解除劳动合同通知书》才能防范被员工抓住把柄，规避法律责任？

7、如何区分一般违纪与严重违纪员工？能否以员工在禁烟区吸烟为由辞退员工？

10、女职工“三期”内、职工医疗期内恰逢劳动合同到期，企业能否不再续签？存在哪些风险？

11、企业如何撰写规章制度才能确保有效，能在诉讼时被仲裁机构和法院认可？

12、企业制度规定和劳动合同约定不一致时，应以哪一项为准？

13、在劳动纠纷中，劳动者、仲裁机构或法院常常要求企业举证，企业应当如何举证以防止被动？

14、OA 系统记录、ERP 记录、QQ 聊天、E-mail 是否可以作为劳动纠纷中的证据？应当如何提高证明力？

15、实际工作中，劳资双方易将劳务合同、聘用协议认定为劳动合同，企业如何操作规避此类风险？

16、什么是“一裁终局”？哪些劳动纠纷适用于一裁终局？企业应当如何应对一裁终局带来的不利影响？

17、员工离职后违反竞业限制协议，企业应当如何收集证据？如何要求对方赔偿企业损失？

18、发生劳动纠纷时，企业不应诉将面临哪些风险？法院将如何裁决？

19、劳动者与企业发生纠纷时，经调解达成书面协议后，其中一方反悔是否有效？

课程回顾与现场交流