

最新“问题员工”的界定与处理技巧

(1天)

课程背景：

你知道

——二次合同期满时，单位需否主动通知劳动者有权签订无固定期限劳动合同？

——连续工作满十年未签“无固定”，用人单位应该赔偿吗？

——如何与“临时工”签订用工合同？

——何谓“混同用工/关联用工”？其劳动关系如何认定？

——“劝退”有什么法律风险？

——“末位淘汰”的重大风险是什么？

——企业反腐败反舞弊调查中的9大禁区是什么？

——如何界定与处理“长期两不找人员”？

——如何应对劳动者否认违纪违规事实、拒交《检讨书》、拒签《警告信》以及《解除/终止劳动合同通知书》？

——用人单位或劳动者主动提出协商一致解除劳动合同的补偿及其操作技巧有哪些？

以上知识要点，将由知名《劳动合同法》/劳动关系管理实战专家、知名劳动争议预防与应对专家毕春秋老师带您各个击破，以期站在法律法规的最前沿，不但为企业提供前瞻性的风控思想，同时提供切实可行的实操解决方案，以防控企业面临的各种劳动法律法规风险。

课程收益：

1、帮助学员前瞻性地把握《劳动合同法》的时代脉搏，更有针对性地掌握劳动争议中的法律法规要点，以期立竿见影地运用于实际工作之中；

2、带领学员对上述“问题员工”的界定与处理中所面临的疑点、难点、热点问题进行全面解析，理顺劳动合同管理各阶段的内在逻辑关系，帮助学员培养预测劳动用工风险的思维习惯；

3、通过案例分析，提升学员实操能力，检验学员学习效果，使其掌握有效预防和化解劳动用工风险的实战技能技巧；

4、通过学习，使学员能够在短期内掌握劳动合同管理中情、理、法的综合运用，拓展学员视野，提高其劳动合同综合管理水平。

课程对象：

HR 从业者、员工关系管理者、企业法务/调解人员、工会成员、企业中高层管理者等。

课程特色：

课堂讲授+案例分析+小组讨论+互动演练，突出实战性与实用性。

课程大纲：

第一章 无固定期限劳动合同管理中 “问题员工”的界定与处理

1、如何理解“连续工作满十年，应当订立无固定期限劳动合同”？

- 2、什么样的情形下，可以解除无固定期限劳动合同？
- 3、常见问题 7 问
- 4、二次合同期满时，单位需否主动通知劳动者有权签订无固定期限劳动合同？
- 5、续订无固定期限劳动合同是否需要协商一致？
- 6、连续工作满十年未签“无固定期限劳动合同”，用人单位应该赔偿吗？

(案例一、二)

第二章 非全日制用工、实习生、混同/关联/共享用工中 “问题员工”的界定与处理

- 1、如何与“临时工”签订用工合同？
- 2、避免非全日制用工被法院判决签了无固定期限劳动合同的应对措施
- 3、实习/勤工助学与劳动关系的认定
- 4、何谓“混同用工/关联用工”？其劳动关系如何认定？
- 5、关于混同用工/关联用工的合规建议
- 6、人社部共享用工新规 10 大亮点

(案例三、四)

第三章 “劝退”、“清工龄”、“自动离职”与“末位淘汰”中“问题 员工”的界定与处理

- 1、“劝退”有什么法律风险？
- 2、“清工龄”
- 3、如何正确理解“自动离职”的含义及其法律属性？
- 4、近年来，各地协商一致解除劳动合同案件大幅增加的根本原因是什么？

5、企业中海量存在的“自动离职”员工隐藏着哪些巨大的法律风险？如何应对？

6、“末位淘汰”的重大风险

(案例五、六)

第四章 “严重失职”、“营私舞弊”、“违纪违规”中

“问题员工”的界定与处理

1、“严重失职”、“营私舞弊”的界定与处理

2、企业反腐败反舞弊调查中的 9 大禁区

3、“违纪违规”的界定与处理

4、“泡病假”的界定与处理

5、提防“泡病假”8 招

6、“长期两不找人员”的界定与处理

(案例七、八)

第五章 违纪违规与经济补偿/经济赔偿金中

“问题员工”的界定与处理

1、劳动纪律和规章制度的区别是什么？

2、以严重违反劳动纪律为由解除劳动合同的审查重点

3、如何应对劳动者否认违纪违规事实、拒交《检讨书》、拒签《警告信》以及《解除/终止劳动合同通知书》？

4、出具/不出具“解除/终止劳动合同证明”的风险及其应对

5、员工离职时涉及的工作交接、社保转移等 8 大疑难问题解决策略

6、用人单位或劳动者主动提出协商一致解除劳动合同的补偿及其操作技巧

(案例九、十)