**新劳动法下人员优化调整实操策略与劳资谈判**

|  |
| --- |
| 时间地点：2024年8月2-3日 杭州 10月18-19日北京 12月6-7日成都  培训讲师：钟永棣 培训费用：4200元/人 (包含：课程、讲义、午餐、茶点等费用)  认证费用：中级证书1000元/人;高级证书1200元/人(参加认证考试的学员须交纳此费用，不参加认证考试的学员无须交纳)  授课对象：各单位分管劳动人事的领导、人力资源总监、人力资源部经理、人事经理、劳资经理、劳动关系处、社会保险处、培训主管、招聘主管，企业法律顾问及负责劳动关系的相关部门人员。  友情提示：此课程可以邀请我们的培训师到企业开展内训服务，欢迎来电咨询  课程地址：<http://www.sdlzzx.com/opencourse/k00198.htm> |

备　　注:

1.高级证书申请须同时进行理论考试和提交论文考试，学员在报名参加培训和认证时请提前准备好论文并随理论考试试卷一同提交。

2.凡希望参加认证考试之学员，在培训结束后参加认证考试并合格者，颁发与所参加培训课程专业领域相同之：“香港培训认证中心HKTCC国际职业资格认证中心《国际注册中（高）级\*\*\*\*管理（师）》职业资格证书”。（国际认证／全球通行／雇主认可／联网查询）。

3.课程结束后10日内将证书快递寄给学员；

课程简介：

外界因素或内部因素的变化，往往导致企业不得不调整战略定位与经营策略，进而调整组织架构，重新定岗定编定员，最终不得不对部分员工进行调岗、调薪、调地点，甚至解除劳动合同、终止劳动关系。然而劳动法律法规，对企事业单位的用工行为有着严格的要求，操作不当则很可能引发劳动争议，甚至引发群体事件。为此，我们特举办此次课程，对各种操作策略进行分析，提出专业的实务建议，以规避或减少相关风险，争取能顺利完成对相关人员的调整与优化。

【课程大纲】

一、重构你的思维与认知

1.用工风险、劳动争议，是否存在行业特征、地方特征？

2.用工风险、劳动争议，预防与应对，哪个更重要？

3.在预防用工风险、劳动争议方面，您达到了哪个水平？

4.用工风险产生的原因主要有哪些？

5.哪些风险是无法避免的，哪些风险是可以避免或控制的？

6.“以事实为根据，以法律为准绳”如何理解及应用？

7.同案不同判、类案不同判的现象为什么会出现？

8.我国劳动关系的法律框架；

9.劳动法对企业优化、调整人员提出哪些要求？

二、优化调整策略选择

1.谁可能成为被优化调整的对象？

2.是优先内部调整还是直接解除？

3.内部调整，是调整哪些内容？

4.解除的类型有哪些，适用时如何判断先后顺序？

三、内部调整

1.什么情况下用人单位可以单方调整工作岗位？

2.什么情况下用人单位调岗需征得员工同意？

3.与员工协商调岗前，需要做哪些准备工作？

4.如何选择协商沟通的时间、地点？

5.协商沟通期间，需注意哪些细节？

6.协商沟通期间话术设计与真实案例分享；

7.员工不胜任工作，用人单位调整其岗位需变更劳动合同吗？

8.可否对三期女职工进行调岗？

9.安排待岗、放长假，是否可行，需注意哪些细节？

10.关联企业之间的借调或转移关系有哪些法律风险，如何操作？

11.法律上如何界定与证明员工“不能胜任工作”？

12.法律角度下的绩效面谈需注意哪些细节？

13.以末位淘汰方式能否调岗降薪？

14.调整工作岗位后，可以调整薪资标准吗，如何操作？

15.如何通过薪酬调整处理员工失职、违纪等问题？

16.什么情况下可以扣减员工的工资？

17.用人单位能否单方面取消非法定福利待遇？

18.合同中约定多个工作地点，以方便日后调整，是否成立？

19.在地级城市范围内调整工作地点，员工是否必须服从？

20.劳动合同其他条款变更风险分析与防控；

21.劳动合同变更征询函、通知书、协议书的撰写要点？

四、劳动合同解除与终止

（一）个人辞职

1.员工未提前30日通知用人单位即自行离职，用人单位能否扣减其工资？

2.员工提交辞职信后的30天内，用人单位批准其离职，可能有风险，如何化解？

3.员工提交辞职信后的30天后，用人单位批准其离职，也可能有风险，如何化解？

4.面谈时引导个人辞职需注意哪些细节？

5.个人主动辞职时需注意哪些细节？

（二）协商解除

1.面谈时引导协商解除需注意的细节；

2.能否与“三期女职工等处于特殊保护期间的员工”协商解除？

3.如果劳动者同意，经济补偿能否打折，少给一些？

4.协商解除协议书的撰写要点。

（三）试用期解除

1.试用期满后解除新员工要不要赔偿？

2.试用期最后一天解除劳动合同，赔偿概率为70%，如何化解？

3.试用期满前几天解除劳动合同，赔偿概率为50%，如何化解？

4.试用期间解除劳动合同的程序有哪些？

5.不符合录用条件的范围包括哪些，如何取证证明？

6.出现“经济性裁员”，优先裁掉试用期的新员工，合法吗？

（四）转正后常规解除

1.对于患病员工，能否解除，如何操作才能降低法律风险？

2.以“组织架构调整，无合适岗位安排”为由解除，需注意哪些细节？

3.以“不能胜任工作”为由解除，需注意哪些细节？

4.解除劳动合同是否均需提前30日告知劳动者？

5.解除劳动合同前未通知及征求工会的意见，是否构成违法解除？

6.裁员，有哪些策略；如何履行相关流程与手续，如何保留相关证据？

7.特殊保护期内的员工，能否解除？

8.如何撰写《解除劳动合同通知书》？

9.如何送达《解除劳动合同通知书》？

（五）违纪解除

1.用人单位如何收集证据违纪违规证据？

2.与违纪员工沟通、谈判过程中需注意哪些细节？

3.与违纪员工沟通、谈话话术设计与真实案例分享；

4.对于违纪员工，应该在什么时间内处理？

5.续签劳动合同后，能否追究员工上一期合同内的违纪责任？

6.怎样理解“严重违反用人单位的规章制度”?

7.如何在《惩罚条例》中描述“一般违纪”、“较重违纪”及“严重违纪”？

8.怎样理解“严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害”？

9.如何界定“重大损害”，“重大损害”是否必须体现为造成直接的经济损失？

10.“录音录象”证据，仲裁与法院是否采信；用人单位内部OA系统上的资料能否作为证据使用；电子邮件、手机短信能否作为证据使用？

11.特殊保护期内的员工，能否解除？

（六）终止与离职

1.解除与终止有什么区别？

2.终止劳动合同是否需要提前30日告知劳动者？

3.能否单方终止事实劳动关系？

4.第二次固定期限劳动合同期满，用人单位能否单方终止？

5.劳动合同期限届满，特殊保护期内的劳动者如何处理？

6.如何判断合法解除终止、违法解除终止？

7.如何举证证明劳动者自身原因不同意续签劳动合同？

8.用人单位不出具《离职证明》的，有什么法律责任？

9.办理离职手续时需注意哪些细节？

10.相关经济补偿如何核算？

五、劳动争议化解与应对

1.用人单位败诉的原因主要有哪些？

2.仲裁和法院在处理案件时，如何适用法律法规？

3.劳动争议化解和应对的基础：用工风险防控体系的构建及其合法性前提条件；

4.如何通过协商、谈判化解、处理离职前后的劳动争议诉求？

5.什么是公开审理，其风险有哪些，如何避免？

6.申请仲裁的时效如何计算；如何理解“劳动争议发生之日”？

7.举证责任如何分配，无法举证的后果有哪些？

8.管理者必须掌握的证据三性要求：合法性、真实性、关联性；

9.企业真实案件证据分享、探讨与建议。

讲师介绍：

钟永棣 老师

国内著名劳动法与劳动关系管理实战专家

劳动仲裁员、劳动争议预防与应对专家

国家人力资源管理师资格认证培训导师

国家劳动关系协调师资格认证培训导师

国内原创型、实战型、顾问型的培训师

国内第一批倡导、传播、实施“国家劳动法与企业薪酬绩效有机整合”的先行者。

现任“劳律通(中国)顾问中心”首席顾问，上海成通律师事务所投资合伙人；兼任时代光华管理学院、益策（中国)学习机构、中华创世纪培训网、深圳外商投资企业协会、广州市人力资源市场服务中心、广州市劳动保障学会、广州市就业训练中心、广东省人力资源管理协会、香港工业总会、中山大学、浙江大学等100多家培训公司、行业协会、有关机构的签约讲师、特聘顾问。

曾在《广州日报》、《南方都市报》、《中国社会科学报》、《人力资源》、《香港工业总会月刊》等报刊、杂志、媒体发表专业文章或采访稿50多篇。

实战经历：曾获“广州市优秀劳动仲裁员”称号，审判劳动争议案件400多宗；代理劳动争议500多宗，审查完善300多家企业的劳动用工管理规章制度。钟老师深谙企业管理之道，并长期致力于劳动法律法规与薪酬绩效管理有机、完美整合的研究与实践，曾参与或主持企业薪酬绩效咨询项目20多个。

主讲劳动法、劳动关系公开课、内训课600 多场次，受益企业达30000多家，直接受益学员70000多人；培训地点涉及20多个省会城市及沿海地区大城市。个人长期担任30多家（累计200多家）企业的劳动法律顾问；以钟老师领衔的专家队伍，长期为企业提供劳动法律常年顾问及各种劳动关系管理专项咨询服务，客户满意度高达95%。

实战技能：精通劳动政策法律法规和劳动仲裁、诉讼程序，擅长劳动用工风险的系统预防与劳动争议案件的有效化解，善于把劳动法律法规与企业人力资源管理有机整合，通晓企业劳动争议防范机制的构建和劳动用工管理体系的修正完善。钟老师经常在客户办公现场、培训现场为客户、学员即时起草、审查、修改相关制度、合同、文书，或分析具体案件的应对思路；钟老师独到的现场的专业功底，每次都赢得广大客户、学员发自内心的好评与100%的信服！

授课特点：将枯燥的劳动政策法规溶入实际管理案例当中，将人力资源管理与劳动法有机地整合在一起；课程内容80%为真实案例、20%为必备的重点法条；学员参与讨论、互动，课程生动有趣，深入浅出，实战型超强，让学员即时学以致用！课程满意度高达95%，众多学员均表示：“第一次听到如此实战、实用、实效的劳动法课程！钟老师非常务实、不说教、没有商业味道，终于听到了让我不再后悔的精彩课程！”

王牌课程

《新劳动合同法下的劳动争议热点、难点、疑点问题全解与应对》

《企业HR如何全方位有效预防和化解劳动用工风险》

《部门直线经理如何协助HR部门预防和化解劳动用工风险》

《劳动合同订立、变更、解除、终止、续订实操技巧》

《劳动合同、用工协议、规章制度、员工手册撰写技巧》

《如何界定与处理不合格、不胜任工作、严重失职、违纪违规的员工》

《<社会保险法>、<工伤保险条例>精准解读与工伤争议、调解、赔偿》

《企业薪酬与绩效管理体系的法律风险防范策略》

《有效运用绩效考核进行裁员解雇、调岗/调薪/调级

服务过的部分客户（指内训、专项咨询、年度顾问）：

中国人寿、广发银行、中国光大银行、中国邮政、国家电网、中国邮政速递、中国邮政储蓄银行、携程旅行网、华鼎担保、建设银行、农业银行、工商银行、中铁集团、深圳机场、黄河水电开发、中烟集团、南粤物流、新南方集团、深圳爱施德股份、深圳酷动数码、合生创展、中海地产、方圆地产、珠江监理、珠江投资、蒙牛奶粉、三新地产、养生堂药业、一品红药业、晶苑集团、广州电信、国讯通信、益海集团、旺大集团、中远物流、欧时力服装、广州蔬果集团、广东交通集团、珠海口岸广场、比亚迪汽车、纵横天地、蛇口船务运输股份、北京得信佳和医疗、风神集团、中咨工程监理、广药集团、高士线业、利海集团、化建集团、华康保险代理、深圳水务监理、运发集团、新广国际集团、美的集团、江苏大全集团---千余家企业。