**2016年HR最棘手的十类60个核心问题及解决方案**

**2016年6月28日 上海-东锦江希尔顿逸林酒店**

**2016年6月17日 北京-北京亮马河饭店**

**价格：3500 （含发票，教材，午餐及上下午茶点）**

**学习对象：企业人力资源部门专业人士；企业法务部门专业人士**

**咨询热线：021-31006787,010-51299910,18917870808 许先生**

**微信、QQ：320588808**

**【Training Background|课程背景】**

随着员工维权意识的觉醒，HR普遍感觉劳动关系的处理越来越难了，各种各样新的问题层出不穷，如续订无固定条件双方协商不一致？单位调岗员工拒绝？员工泡病假对抗公司管理、员工不辞而别？公司因经营需要不再需要该员工？

由于大量的实务问题在劳动法规中并不能找到正确答案，劳动法的属地化特征又使得各地的司法裁判口径差异极大，极大地增加了企业处理员工关系的难度。

ICH将邀请有丰富实践经验的法律专家洪桂彬律师，梳理出员工管理中十大类型最核心的60个问题，通过亲自办理的大量案例演绎，深入解析劳动合同的解除误区、技巧、补偿成本控制等，分享新形势下员工关系管理的疑难杂症及处理对策，提高企业解雇的安全性与灵活性。

**【Outline Content|大纲内容】**

**一、入职管理棘手问题**

1．入职资料不齐（如无离职证明），急于用工如何办理入职手续？

2．已发offer,但体检不合格能否取消录用？

3．因项目取消岗位撤销能否撤回已发的offer?

4．员工须遵守原单位竞业限制义务，如何办理入职手续？

5．原单位社保不退，公司办入职有何风险？

**二、试用期管理棘手问题**

1．试用期如何明确考核机制？没有约定录用条件是否只能劝退？

2．试用期发现入职前已怀孕，能否以违反诚信解聘？

3．试用期不符合录用条件如何证明？

4．试用期大部分时间在泡病假怎么办，能否将试用期出勤天数作为录用条件？

5．试用期可否经双方协商一致延长？劳动关系转移至关联企业能否重设试用期？

**三、工时加班管理棘手问题**

1．合同约定标准工时，后审批不定时是否要变更合同？

2．合同约定不定时，但没审批或审批已过期不定时是否仍然有效？

3．综合工时加班费如何计算？能否跨周期调休？周期内提前离职如何核算加班？

4．平时加班执行1:1调休是否合法？员工事后能否主张1.5倍加班费？

5．公司执行调休6个月内未申请自动作废是否有效？

6．不定时工时制度人员如何认定旷工？

7．加班费计算基数如何确定？固定发放的津贴补贴奖金能否作为基数？合同约定或规章制度规定加班费基数是否可行？

**四、休假管理棘手问题**

1．年休假逾期未申请自动作废是否有效？

2．新员工入职第1年是否有年休假？工龄如何审查？

3．员工病假流程不合规如材料不齐可否算旷工？可否要求制定医院复查？

4．员工享受哺乳假的条件，产后抑郁能否申请哺乳假？

5．员工工作地和合同签订地不一致，适用何地的休假规定？

**五、社保管理棘手问题**

1．异地代缴社保是否合法？如何规避？

2．社保缴费基数不对员工能否要去离职补偿金？

3．因原单位未退保新单位发生工伤怎么办？

**六、工资奖金提成管理棘手问题**

1．凭票报销的津贴补贴是否属于工资？

2．年终奖提前离职不享受是否有效？

3．员工工作满1年但年终考核前离职是否可享受年终奖？

4．员工提起离职不享受提成是否合法？合同已签销售回款未到账可否拒发提成？

**七、调岗调薪、搬迁、考核奖惩棘手问题**

1．工作地点变更如何处理？员工以离家远增加路途时间拒绝怎么办？

2．拒绝同级别的岗位调整可否违纪处分？合同已约定公司有权调岗事后还需员工同意吗？

3．不胜任调岗可否降薪？降薪的幅度如何确定？调岗合理性如何判断？员工实际从事新岗位职责但拒绝签署转岗协议怎么办？

4．增加工作量，增加或缩小部分工作职责、临时外派是否需要员工同意？

5．员工拒绝在警告信上签字怎么办？如何预防快递被退回？

6．考核表必须员工签字吗？考核分数单位是否有单方判断权？

**八、合同终止续订棘手问题**

1．合同到期终止是否需要提前1个月通知员工？

2．合同因各种原因过期，过期后还能以不续订为由终止原合同吗？

3．两次合同到期后员工拒绝续订固定合同，公司可否终止？

4．工作满10年员工未提出续订无固定，单位可否终止？

5．员工在续订意见表上表态同意续订固定合同，但事后反悔要求无固定怎么办？

6．因双方就新合同的岗位薪酬协商不一致，单位能否终止合同？

**九、员工离职棘手问题**

1．员工不辞而别且无法联系怎么办？可否视为自动离职？

2．员工辞职不提前30天通知或者交接不完整，可否暂缓办理退工手续暂扣末月工资？

3．协商解除签约日和离职日不一致，员工患病、怀孕、工伤怎么办？

4．严重违纪如何证明？应当固定那些证据？

5．不胜任解除如何进行培训或调岗，员工拒绝培训调岗如何处理？

6．医疗期满解除是否必须进行劳动能力鉴定？抑郁症是否有24个月医疗期？

7．部门撤销、岗位精简能算客观情况发生重大变化吗？没有岗位提供如何协商变更合同？

8．经济性裁员劳动局不给备案回执怎么办？何为经营发生严重困难？

9．单方解除如何通知工会？没工会是否必须通知上级工会？

10．公司违法解除赔偿金如何计算？

11．HR如何汇报违法解除风险？

12．经济补偿金计算基数如何计算，高温费、凭票报销的津贴、加班费算吗？

13．经济补偿金何时分段计算？何时无需分段计算？

14．代通知金、医疗补助费和补偿金是否同享一个基数？

**十、离职后管理棘手问题**

1．员工一直不来领取劳动手册公司是否有风险？

2．离职时如何免除员工竞业限制义务，何时通知最妥？

3．违反竞业限制义务如何调查？

4．员工离职后主张恢复劳动关系怎么办？

5．离职员工来公司闹事威胁同事怎么办？

**【About the Speaker|讲师介绍】**

Gary Hong 洪桂彬律师:

知名劳动法和公司法专家,汇业律师事务所合伙人律师；

洪桂彬律师专长于公司法、劳动法与争议解决，同时熟知人力资源管理与用工成本实践（社保/财税），在跨区域员工关系治理、高管治理、竞业限制及商业秘密等领域有丰富的执业经验。2013年曾参与《劳动合同法修正案》《劳务派遣规定》《上海市工伤保险实施办法（修订）》等多部法规的立法专家讨论与建议工作，并为多家世界500强在华企业提供劳动关系综合解决方案。其授课对象包括甲骨文、法国空客、强生、联合利华、杜邦、拜耳、壳牌石油、索迪斯、宝马、卡夫食品、耐克、欧尚、日立、宝钢、苏宁股份、中欧管理工商学院、交通银行、建设银行、苏格兰皇家银行等多家世界500强、跨国企业及境内知名公司。洪桂彬律师常年就劳动关系热点问题接受新闻综合频道、东方卫视、中国经营报等知名媒体采访发表专家意见。

经验

成功为世界500强公司在华4000余人提供劳动关系规模转移安置综合解决方案

成功为某行业领先企业提供10000余人的劳务派遣综合解决方案

成功调处某外资企业400余人的集体停工事件

出版物及其他:

《社会保险风险控制与成本优化实务》（独著）中国政法大学出版社出版

曾主笔专栏《模拟仲裁庭》，在诸多报刊杂志上发表劳动法专业文章.