

HR经理实战训练营

第六讲 和谐员工关系管理

第二节 劳动用工风险防范

主要内容

- 一、劳动关系法律的指导思想
- 二、劳动合同签订和变更注意事项
- 三、规章制度设计风险防范
- 四、调岗调薪注意事项
- 五、处理违纪注意事项
- 六、病假处理注意事项
- 七、如何约定竞业限制条款
- 八、经济补偿金与经济赔偿金如何确定？
- 九、辞职和辞退办理中的注意事项
- 十、工伤情形的认定及分散风险

劳动关系法律的指导思想

- 1、倾斜立法技术，保护劳动者；
- 2、加重企业的违法成本。

员工单方解除劳动关系

——可以无理由解除，只需提前30天书面通知企业。

企业单方解除劳动关系

——不可以无理由解除；必须在符合法定事由的情况下，才可单方解除合同。

劳动合同签订

风险分析：

- 1) 双倍工资；
- 2) 无固定期限合同的成立；
- 3) 劳动者不签订合同，企业可提前三日通知后解除。

思考：

- 1) 劳动者不签合同，企业要支付双倍工资吗？
- 2) 双重劳动关系允许存在吗？

劳动合同签订

注意事项：

- 第一天就要签劳动合同，办理商业保险；
- 在劳动合同中应写明“单位将来任何一种书面通知等文件，只要以特快专递方式送达到以下地址之一的，即视为有效送达给本人，不论本人是否签收，也不论本人是否拒签。一、身份证地址；二、常住地地址；三、紧急联系人地址；
- 以特快专递方式邮寄劳动合同解除通知书时，应写全称，如：《关于张三严重违纪解除劳动合同书的通知》。

案例

从6月开始，某公司与每个员工的劳动合同都陆续到期了，公司同意给每个员工续签一份两年期的劳动合同。当时，张某正在外地出差，不能履行签约手续。但张某所在的部门为了保证公司交办的这项续签合同工作能按时结束，在张某不知道的情况下，让另一个员工小王（张某的好朋友）替张某在劳动合同上签了字。一个月后，张某出差回来，小王把自己代签劳动合同一事告诉了张某。现在张某想辞职，那个合同对张某有约束力吗？

问：案例中的代签能够生效吗？

劳动合同变更注意事项

- 应把将来可能出现的状况写在合同中，将来执行这个状况就不算变更合同；
- 在劳动合同中写到“当乙方不能胜任工作，乙方的岗位将被调整，乙方工资则下降？%至？%，不低于当地最低工资标准。”
- 当我们给员工加工资时，应该在加的时候以书面的形式明确：在何种情况下，他的工资是加过之后的标准；在何种情况下，他的工资将下降至某个标准；
- 拒绝单位工作安排调动视为“严重违反规章制度”，应将此写入劳动合同。

规章制度设计风险防范

《劳动合同法》第4条 用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。

规章制度设计风险防范

- 1、及时对规章制度进行修订、重建；
- 2、严格履行民主程序（讨论程序、协商程序），保留书面证据；
- 3、做好规章制度的告知、公示工作，保留公示的书面证据；
- 4、解雇员工的具体程序不要写在公开的制度中；
- 5、制度中应写：60分以下属考核不合格，属于“不能胜任工作”；
- 6、规章制度中类似于“态度恶劣、造成不良影响的”这样的表述，因为不好衡量，实质上是无效的，应该删除。如果依此解除劳动关系，员工会要求单位举证，单位将很难举证。

调岗调薪注意事项

- 1、在劳动合同中，约定调岗、调薪、调职的弹性条款，将“薪随岗变”写入劳动合同中，签合同同时让员工知道他下一级别的薪酬标准是多少；
- 2、在企业的规章制度中，明确约定调岗调薪调职的情形，进行公示并且要求员工签字确认；
- 3、制定好岗位说明书，明确岗位职责；
- 4、做好日常考核工作；
- 5、对要调岗调薪调职的员工提前就要注意考核，加强考核证据的保存；
- 6、当我们给员工加工资时，应该在加的时候以书面的形式明确：在何种情况下，他的工资是加过之后的标准；在何种情况下，他的工资将下降至某个标准。

处理违纪注意事项

- 一、违纪行为要具体化，违纪处罚规定设计应合理、合法
 - 1、“严重失职、营私舞弊”，需要构成重大损失才可处罚，因此，在制度中不要出现，应具体化；
 - 2、员工违纪违规只要特定行为已发生，不需要结果，即定性为违纪违规；
 - 3、对于矿工的处理方式及顺序：(1)发警告通知书；(2)发解除劳动合同通知书。
- 二、员工严重违纪，公司单方解除劳动合同的案件，法院在审理时主要审查三个方面：
 - 1、规章制度是否合法；
 - 2、严重违纪事实是否有证据支持；
 - 3、解除程序是否合法。

病假处理注意事项

- 制度中一定要明确，请病假的各种有效证明。要规定，单位对员工的伤病情有异议的，有权要求员工到指定医院检查，如果员工拒绝，视同其伤病情相对稳定，则员工应在两天内去做伤病鉴定，如果员工拒绝，则视同其痊愈，应无条件上班。如果员工拒绝复查、复检、复工，视为其严重违反公司规章制度，单位可立即解除劳动关系；
- “下班回家路线”应该让员工登记一至两个家庭住址，否则一旦在下班后发生受伤，员工都会主张是工伤，那时不好界定。

如何约定竞业限制条款

- （1）必须签订书面协议。不能只在规章制度中约定；
- （2）应确定竞业限制的**行业范围、地域范围**。以能够与用人单位形成实际竞争关系为确定的因素；
- （3）应确定**竞业限制的人员**。《劳动合同法》第24条规定，限于用人单位的**高级管理人员、高级技术人员和其他知悉用人单位商业秘密的人员**；
- （4）必须给予劳动者**经济补偿**
该条款有效的条件：**不能在劳动者在职时发放；也不能随工资发放；**发放时间为**在解除或终止劳动合同后**；发放方法为**在竞业限制期限内按月发放**；
- （5）竞业限制的时间期限为劳动者**离职后2年**；
- （6）约定违约金、赔偿责任，**对违约金数额法律没有限制性规定**。

经济补偿金与经济赔偿金如何确定？

- 经济补偿金从我国颁布的《劳动合同法》中的相关条款可以看出，经济补偿金是企业**按照相关规定**（通常是法律法规，及按法律法规制定的规定）解除或终止劳动合同时对劳动者的一种**补偿行为**，要**合法行为下**所要付出的代价，其目的**在于是补偿性**。其所要补偿的情形，并不是任何情况下都要补偿，只是在**法定条件下**才进行支付经济补偿金；
- 经济赔偿金是企业**超越法律规定**解除或终止劳动合同时的一种**惩罚性**的赔偿，是**违法行为**所要付出的代价，其目的是**惩罚性**。

辞职办理中的注意事项

- 1、辞职必须有劳动者亲自书写或者签名的《辞职申请》或者《解除劳动合同通知书》；
- 2、不能以公司的《离职表》代替辞职申请；
- 3、离职表单不交劳动者本人。

辞退办理中的注意事项

- 1、必须有劳动者违反劳动纪律的充分证据，一般可形成书面处理单，由员工本人以及上级、平级同事签字证实；
- 2、书面证据为主，录音录像等视听资料均可作为证据使用，证人证言证明力弱；
- 3、出具终止或解除劳动关系的证明应慎重。

工伤情形的认定

案例：X企业员工李X参加公司组织的年会聚餐活动，回家路途中遭遇机动车事故受伤，此种情况属于工伤吗？

公司组织聚餐与工作具有关联性，是工作的延续，职工在离开饭店返家途中遭遇车祸，应适用《工伤保险条例》“在上下班途中受到机动车伤害的”规定的情形。

工伤情形的认定

案例：X企业员工王X在下班回家途中顺道买菜，不慎遭遇车祸身亡，请问属于工伤吗？

此种情况属于工伤。职工在上下班途中从事其他活动，该活动是职工日常工作生活中必须的、合理的要求，且在合理时间内未改变以“上下班”为目的的合理路线，应当认定为“上下班途中”。

分散企业工伤风险的途径

完善规章制度；
为员工购买社会保障；
利用其它用工方式，如派遣和业务外包；
利用合适的商业保险。

合理利用商业保险

雇主责任保险；
团体意外保险；
补充工伤保险。

哪种商业保险最适合企业来分散风险？

——**雇主责任保险**

雇主责任险是**责任险**，保障的是企业应该承担的员工工伤赔偿责任。相关赔偿金在支付给员工后即可免除企业相应的责任，**其它商业保险只是企业给员工的福利，受益人是员工**，无法免除企业的责任；

工伤保险常见的问题

问题一：新进用人单位的劳动者，由于尚未缴纳工伤保险而容易形成一个工伤保险基金受理之外的“空窗期”，如何处理工伤的“空窗期”风险？
——企业在注重员工工作安全教育的同时，可以为员工购买短期雇主责任保险来尽量回避风险；

工伤保险常见的问题

问题二：停工留薪期间以何种标准支付工资？

——工伤职工在停工留薪期内原工资福利待遇不变，其工资收入标准为工伤职工负伤前十二个月内平均工资。

谢谢大家！