

人资经理

专业技能

Part Six 劳动关系管理

第一节 企业用工模型及招聘入职风控管理	1. 企业劳动用工常见模型解析
	2. 员工招聘录用管理
	3. 员工试用期管理
第二节 劳动合同订立/续订/续延/终止风控管理	1. 劳动合同签订风控管理
	2. 劳动合同续订风控管理
	3. 劳动合同终止风控管理
第三节 医疗期/女工五期/带薪年假风控管理	1. 医疗期风控管理
	2. 女工五期风控管理
	3. 带薪年假风控管理
第四节 调岗调薪、加班、工伤风控管理	1. 加班风控管理
	2. 调岗调薪风控管理
	3. 工伤风险风控管理
第五节 规章制度设计风控管理及违规解除实务	1. 规章制度合法有效的要件
	2. 严重违规解除实操指引
第六节 员工离职流程管控与纠纷处理	1. 员工离职类型及成本分析
	2. 员工离职风险防控及流程设计

◇ 前情回顾

- ◆ 企业未依法缴纳工伤保险，会有哪些法律后果？
- ◆ 工伤等级鉴定为5-10级的工伤职工，用人单位是否可以单方提出解除劳动合同？

第五节 规章制度设计风控管理及违规解除实务

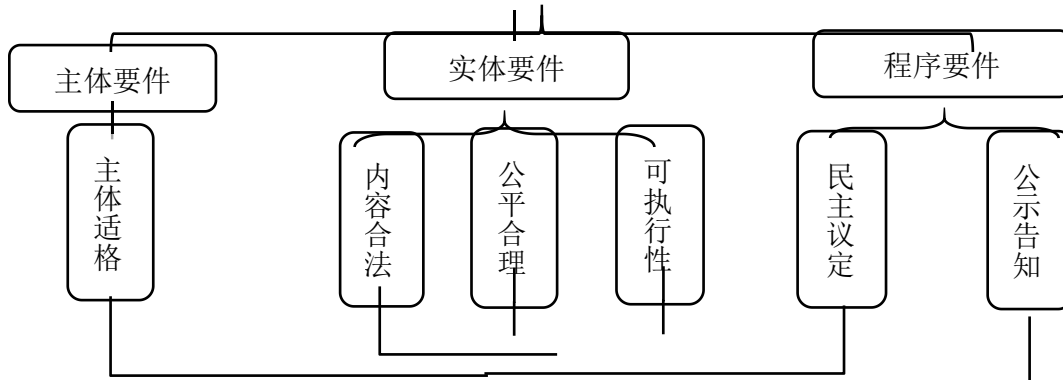
目录 CONTENTS

01 规章制度合法有效的要件

02 严重违规解除实操指引

1. 规章制度合法有效的要件

1.1 规章制度合法有效的三大要件



1.1.1 主体要件

《劳动合同法》第四条

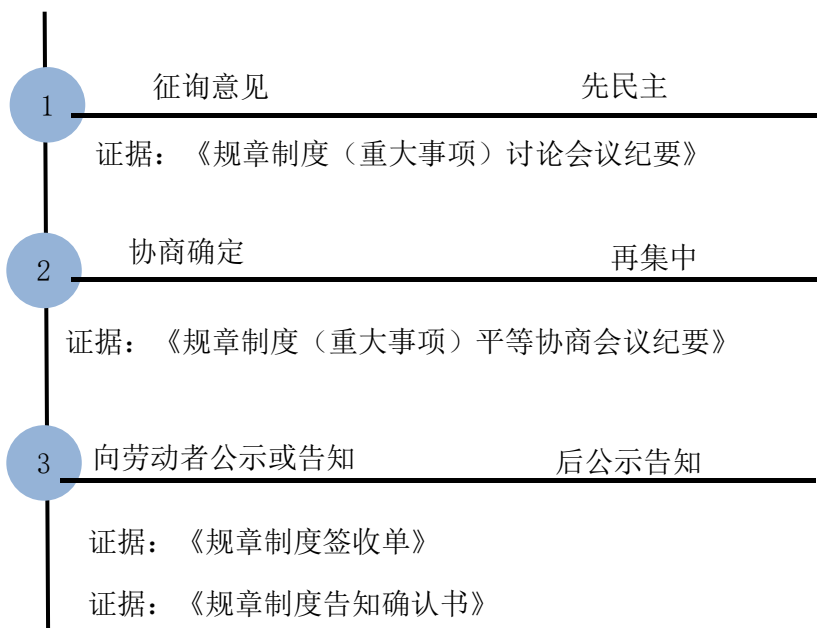
用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。

用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。

1.1.2 实体要件

- 无故频繁迟到、早退，经劝说无效、屡教不改者；
- 员工连续旷工属于严重违反规章制度
- 员工旷工一次属于严重违反规章制度
- 员工给公司造成重大损失的属于严重违反规章制度
- 工作态度差，给予记过处分
- 缺乏团队协作精神，给予警告处分
- 违反公司规章制度，影响公司形象及服务质量的
- 违反基本常识和伦理，屡犯低级错误者

1.1.3 程序要件



1.1.4 公示方式



1.2 热点问题思考

Q1: 公司制定的所有制度都要经过民主讨论吗？重大事项都包括哪些？

Q2: 规章制度经平等协商无法达成一致，如何处理？

Q3: 母子公司、总分公司的规章制度能否通用？

Q4: 在庭审中，某企业作为证据提交的规章制度并没有经过民主程序的记录，仅提交了工会开具的讨论证明，该证明是否可作为经过民主程序的有效依据？

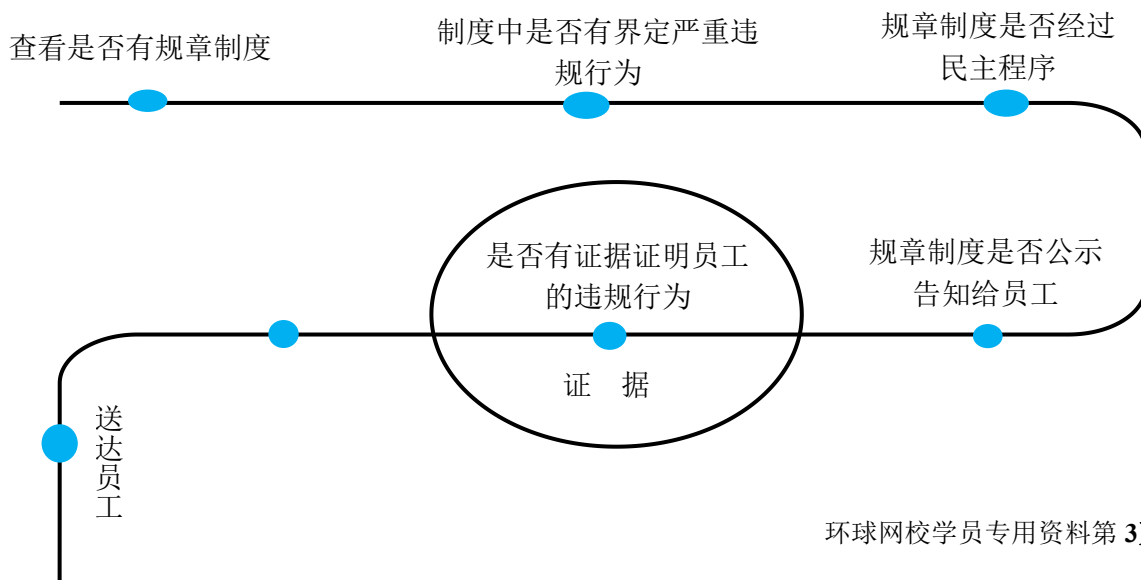
2. 严重违规解除实操指引

《劳动合同法》第三十九条

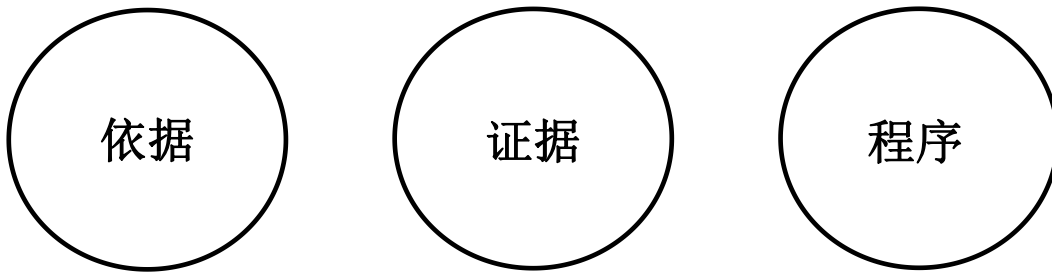
劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

(二) 严重违反用人单位的规章制度的；

2.1 违规解除实操流程



2.2 违规解除关键点分析



2.3 违规解除 — 证据

- 书证
- 物证
- 视听资料
- 证人证言
- 当事人陈述
- 鉴定结论
- 勘验调查笔录



客观事实 \neq 法律事实
法律事实需要用 **证据** 去还原!

“ 电子证据能成为呈堂证供吗? ”

“ 偷录的录音能算证据吗? ”

2.4 违规解除 — 送达员工主要送达方式

直接送达



邮寄送达



公告送达



- 公司没有工会，违规解除中，还需要通知工会么？

◇ 总结

规章制度合法有效的要件	规章制度合法有效的三大要件 热点问题思考
-------------	-------------------------

严重违规解除实操指引	违规解除实操流程 违规解除关键点分析 违规解除—证据 违规解除—送达员工三种主要送达方式
------------	---

◇ 思考

如何处理“大错不犯，小错不断”的员工？

