

司法解释（四）、《劳动合同法》（修正案）对劳动关系的重大影响及法律风险防范实务

课程背景：

《劳动合同法》的颁布与实施，是我国劳动关系管理进入法制化时代的重要标志，由此带来了企业劳动关系管理的重大变革。而《劳动合同法实施条例》、《社会保险法》、《工伤保险条例》（修订）、《女职工劳动保护特别规定》、《企业职工带薪年休假实施办法》、最高法院《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》（一）（二）（三）（四）、《劳动合同法》（修正案）等一系列法律法规的出台，使企业必然面临一个最重大的课题，那就是，如何熟练掌握和应用新的法律法规和政策，规范管理，防范风险，构建和谐劳动关系。

本课程是在最高法院 2013 年 1 月 18 日颁布的《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》（四）、全国人大常委会 2012 年 12 月 28 日通过的《劳动合同法》（修正案）的基础上，结合此前实施的司法解释和相关政策，以企业劳动关系管理中的重点、难点、热点为核心内容，旨在系统提高企业管理者在劳动关系管理中的对政策的掌握和风险防范实务操作能力。

适用对象

企业总经理、高级管理人员；部门经理、主管；人力资源部门总监、经理、专员；工会负责人；法律部门负责人；律师以及其他相关人员。

课程收益

全面掌握以司法解释（四）和《劳动合同法》（修正案）为代表的一系列法律法规和政策，熟悉劳动关系管理中常见疑难问题的处理方式，系统提升企

业管理者运用劳动法律防范法律风险的实务操作能力，掌握有效的应对策略，从容应对劳动关系管理出现的问题和发生的争议。

课程大纲：

一、劳动关系管理面临新的形势

- 1、《劳动合同法》颁布实施以来，劳动关系呈现怎样的发展趋势？
- 2、新形势下企业劳动关系管理面临哪些巨大的挑战？
- 3、企业处理劳动关系时应确定怎样的思路和策略？
- 4、企业有哪些用工风险？如何防范用工风险？
- 5、劳动关系领域有哪些重要的司法解释和政策文件？它们出台的时代背景是怎样的？对企业的劳动关系管理产生了哪些具体而深刻的影响？

二、劳动关系的建立

- 1、什么是劳动关系？什么是劳务关系？两种关系有何区别和联系？
- 2、退休人员、内退人员、下岗待岗人员、放长假人员，企业如何使用？是劳动关系吗？需要缴纳社会保险吗？出现“工伤”如何处理？
- 3、哪些主体是“用人单位”？符合什么条件才是“员工”？
- 4、招用外国人、无国籍人、港澳台同胞需要注意哪些问题？
- 5、什么是事实劳动关系？可以随时提出终止事实劳动关系吗？需要支付经济补偿金吗？
- 6、新员工不与企业签订劳动合同怎么办？
- 7、老员工不与企业续签劳动合同但仍继续上班怎么办？
- 8、事实劳动关系期间的两倍工资从什么时间起算？需要支付多长时间？
- 9、事实劳动关系期限满一年后还需要支付两倍工资吗？
- 10、事实劳动关系期间的两倍工资有时效的限制吗？如何计算时效？
- 11、劳动合同的签订环节应注意哪些事项？
- 12、仅重视劳动合同的签订就够了吗？可以对现有劳动合同的条款进行

哪些方面的调整？

三、劳动关系的书面化管理

- 1、书面化管理还是无纸化办公？
- 2、法律有书面化管理的具体规定吗？
- 3、书面化管理的常见误区有哪些？
- 4、书面化管理有哪些具体要求？

四、劳动合同内容的变更

- 1、什么是劳动合同的变更？《劳动合同法》对此有何规定？
- 2、劳动合同变更应注意哪些问题？
- 3、口头变更是否有效？员工应当在多长时间内主张变更无效？
- 4、如何避免劳动合同变更中的法律风险？

五、劳动合同主体的变更

- 1、主体变更与内容变更的区别？
- 2、员工在关联企业中变更工作单位时，劳动关系如何处理？
- 3、员工被安排到的新的单位工作，原单位要支付经济补偿金吗？工龄如何计算？
- 4、如何界定“员工非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作”？

六、商业秘密保护与竞业限制的正确使用

- 1、什么是商业秘密？商业秘密的构成要件有哪些？
- 2、什么是竞业限制？为什么要实施竞业限制？
- 3、商业秘密与竞业限制有怎样的关联和区别？
- 4、对哪些员工可以要求竞业限制？期限可以是多长？
- 5、竞业限制经济补偿金额如何确定才是合理合法的？
- 6、违约金的标准如何确定？
- 7、约定了竞业限制，但未约定经济补偿，员工履行了竞业限制义务，能否要求用人单位支付经济补偿？标准如何确定？

- 8、竞业限制的履行与劳动合同解除的原因有关联吗？
- 9、员工在什么情况下可以请求解除竞业限制协议？
- 10、用人单位是否可以随时要求解除竞业限制协议？
- 11、员工支付违约金后，是否就不需要履行竞业限制义务了？
- 12、员工违反竞业限制义务的，可以采取哪些法律措施追究其违约责任？
- 13、如何证明员工离职后在与原单位有竞争关系的企业任职？
- 14、在竞业限制诉讼中，用人单位应证明哪些重要事项？如何证明？
- 15、在竞业限制诉讼中，用人单位可以提出哪些主张？

七、《劳动合同法》修正案与劳务派遣

- 1、什么是劳务派遣？三方关系如何正确界定？
- 2、劳务派遣的社会价值与存在的主要问题是什么？
- 3、《劳动合同法》修正案的出台背景与主要内容是什么？
- 4、“临时性”、“辅助性”、“替代性”如何界定？
- 5、“同工同酬”的具体含义是什么？同工同酬还是同岗同酬？同工同酬所追求的价值目标与企业管理之间的冲突如何处理？
- 6、派遣员工劳动合同中如何约定规章制度？与派遣公司制度冲突如何处理？
- 7、劳务派遣用工人员的工资、休假、工时及加班工资的管理如何操作？
- 8、劳务派遣中解除机制与退回机制是怎样的？
- 9、劳务派遣中连带责任是怎样的？如何降低连带责任风险？

八、劳动合同解除、终止与劳动争议处理

- 1、劳动合同解除、终止的条件有哪些？可以约定解除、终止的条件吗？
- 2、建立了工会组织的企业在单方解除劳动合同时未事先通知工会的，解除合法有效吗？如何操作才是正确的？
- 3、企业在哪些情形下需要向员工支付经济补偿金？
- 4、劳动合同到期不续签需要支付经济补偿金吗？从何时开始计算？
- 5、企业经营期限届满不再继续经营的，需要向员工支付经济补偿金吗？
- 6、员工主动离职的，需要支付经济补偿金吗？

7、单位出资培训且约定了服务期的，哪些情形下员工不属于违反服务期的约定，无需承担违约责任？哪些情形在需要承担违约责任？

8、什么是劳动争议？发展趋势如何？

9、处理劳动争议的主要法律法规有哪些？

10、《劳动争议调解仲裁法》有哪些新的规定和变化？

11、哪些纠纷属于劳动争议？哪些纠纷不属于劳动争议？

12、劳动争议发生后，正确的处理方式和策略是什么？

13、司法解释（四）对劳动争议处理程序有哪些新的规定和变化？

九、典型案例分享、现场疑难解答、经验交流与精彩互动