

《民法典》时代企业人力管理与风险应对

【课程背景】

2020年5月28日起具有划时代意义的民法典诞生,民法典具有里程碑意义,并与企业生产经营息息相关。此次颁布的《民法典》7编共84章、1260个条文,哪些对劳动法和劳动用工管理有影响?加之突如其来的新冠疫情,使得企业都面临着巨大的挑战。2021年11月1日《个人信息保护法》实施,所以提升企业重大法律颁布和重大事件发生后劳动用工管理的预判与抗风险能力,做好企业法律风险防范尤为重要。国有企业要善于识别劳动用工法律风险、规避劳动用工法律风险、控制和化解劳动用工法律风险。加强劳动用工法律风险管理,是现代企业管理体系中不可或缺的重要组成部分,而劳动用工法律风险防范在加强企业风险管理中又具有重要的地位。

【课程收益】

学习《民法典》《劳动合同法》《个人信息保护法》等与劳动用工管理相关法规,提前把握用工趋势。吸取经验,如何从源头规避用工风险,如何将用工风险降到最低,且有效提升企业抗风险能力,提早规避法律风险,防患于未然。清晰分析重大法律颁布或者重大事件后的劳动用工法律风险走向、思维,宏观把握全局。

【授课时长】

根据企业需求选择内容和案例,一天或两天。

【授课对象】

HR、高管人员

【课程特色】

1、其他老师无法比拟的专业优势：孙志强律师资深专业律师，代理过“我爸是李刚”等知名案件，法律功底深厚、办案实践经验丰富。法律培训针对性、实操性强，内容均为办案实例，来自日常生活，以案说法，具有独特的专业优势。

2、其他律师无法比拟的讲课技能和风格：孙律师对课件及案例进行精心设计，逻辑严密，构思巧妙，把法律知识融入到生活社会现象；讲课风格生动风趣，寓教于乐；讲解法律深入浅出、通俗易懂，让学员听得懂、愿意听；综合运用文字、图片、影音、互动等方式，充分调动学员的积极参与互动、现场理解感悟，课堂气氛轻松活泼，摆脱了纯讲理论的刻板模式，取得了较好的效果。

【课程大纲】

第一章 员工入职

第一节 招聘入职管理

案例 企业被动招聘

案例 只招男性员工

第二节 发送及撤销录用通知的风险防控

案例 因背景调查取消录用，是否应承担赔偿责任？

第三节 个人信息集中的风险防控

案例 未采集个人住址信息登报送达解雇通知，是否侵犯员工名誉权？

第四节 劳动合同签署类型的风险防控

案例 劳动合同期限汉字和数字表述不一，以何为准？

案例 连续工龄超过 10 年，被通知终止劳动合同后能否要求续订无固定期限劳动合同？

案例 连续订立二次固定期限劳动合同后，用人单位可否终止合同？

第五节 劳动合同签署内容的风险防控

案例 离职后重新入职能否再设试用期？

第六节 劳动合同签署过程的风险防控

案例 通过电子签约平台签署的电子劳动合同是否有效？

案例 补签劳动合同后是否应支付双倍工资？

第七节 规章制度的制定与签署

案例 通过办公自动化系统征求员工意见是否视为民主程序？

第二章 劳动合同履行

第一节 工时及加班管理中的风险防控

案例 延迟复工期间在家办公，可否认定休息日加班？

第二节 休息休假管理中的风险防控

案例 放弃带薪年假的“奋斗者协议”是否有效？

第三节 薪酬管理中的风险防控

案例 企业因疫情原因集体降薪是否合法？

案例 员工离职取消奖金发放是否合法？

第四节 农民工工资支付中的风险防控

案例 农民工工资专用账户能被强制执行吗？

第五节 绩效管理中的风险防控

案例 试用期因病缺勤能否视为不符合录用条件？

第三章 劳动合同调整

第一节 岗位调整的风险防控

案例 因经营需要调岗不降薪，员工可否拒绝？

案例 因不胜任调岗降薪，是否须经员工同意？

第二节 工作单位调动中的风险防控

案例 劳动合同约定可调动至全国各关联公司的条款是否有效？

案例 因调动转移劳动关系承继工龄，原单位是否应付补偿金？

第三节 公司搬迁中的员工关系风险防控

案例 同一城市搬迁，员工可否拒绝随迁？

第四章 弹性雇佣方式

第一节 非全日制用工的风险管理

案例 促销员按月发工资是否成立非全日制劳动关系？

第二节 劳务合同用工的风险管理

案例 签订兼职协议就是劳务关系吗？

第三节 实习用工的风险管理

案例 实习生签订劳动合同是否视为建立劳动关系？

第四节 劳务派遣人员的风险管理

案例 在“非三性岗位”实施劳务派遣，是否视为直接用工？

第五节 业务外包人员的风险管理

案例 “假外包”是否视为事实劳动关系？

第五章 员工离职风险防控

第一节 员工主动辞职的风险防控

案例 1. 员工提出辞职后单位未及时回复是否视为撤销辞职申请？

案例 2. 辞职预告期内单位要求员工提前离职是否构成违法解除？

第二节 员工被动辞职的风险防控

案例 加班费基数存分歧，员工以拖欠加班费为由可否解除劳动合同？

案例 社保未按实际工资缴费，员工可否辞职索要经济补偿金？

第三节 企业过错解雇的风险防控

案例 病假期间出境巴西，能否认定严重违纪？

案例 酒店出现过期食品，能否以严重失职解雇相关员工？

案例 员工被列入失信名单，用人单位能否解除劳动合同？

案例 朋友圈吐槽公司减薪，能否以严重违纪解雇？

第四节 企业无过错解雇的风险防控

案例 抑郁症是否需经司法鉴定方可认定精神病？

第五节 劳动合同到期终止的风险防控

案例 劳动合同逾期，用人单位可否单方终止劳动关系？

案例 员工拒绝续签，终止原劳动合同是否应付补偿金？

第六节 劳动合同到龄终止的风险防控

案例 达到退休年龄但不符合领取养老金条件，单位可否终止合同？

第六章 员工规模裁减中的风险防控

第一节 批量协商解除的风险防控

案例 “协商解除经济补偿金”能否附加付款条件？

案例 签署协商解除协议后员工被认定工伤，能否撤销？

第二节 情势变更解除的风险防控

案例 中美贸易战撤销岗位，是“客观情况”还是“主观情况”？

案例 集团内职能转移，是否属于客观情况发生重大变化？

第三节 经济性裁员的风险防控

案例 一个季度经营亏损能否视为“经营发生严重困难”？

第七章 离职员工权益计算

第一节 经济补偿金

第二节 代通知金

第三节 赔偿金

第四节 医疗补助费

第五节 恢复劳动关系工资损失

第六节 竞业限制补偿金

第七节 专项培训违约金

第八章 工伤员工管理与风险防控

案例 员工在家办公突发疾病死亡，能否认定工亡？

案例 工伤员工劳动合同期满能否终止劳动合同？

案例 上班遭遇交通事故，侵权赔偿与工伤赔偿能否兼得？

案例 超出工伤保险目录范围外的医疗费是否应由公司承担？

第九章 员工关系危机事件的处置实务

第一节 员工突发死亡事件的处置与应对

案例 员工超时加班在家猝死，单位应否承担赔偿责任？

案例 员工因工死亡，要求额外赔偿怎么办？

第二节 集体性停工事件的处置与应对

案例 员工因要求集体加薪而停工，公司能否以旷工处置？

第三节 员工过激维权与过度维权的处置与应对

案例 员工威胁跳楼，能否视为严重违纪？

案例 员工频繁报警，企业该怎么办？

第四节 员工关系舆情事件的处置与应对

案例 公司“暴力裁员”风波，管理者做错了什么？

第十章 劳动争议仲裁诉讼实务

第一节 诉讼流程

第二节 证据材料的形成与认定

案例 录音证据的认定