

《民法典》时代人力资源风险管理暨 精准解读最高人民法院审理最新劳动争议司法解释

课程介绍

《民法典》是新中国成立后颁布的第一部法典，被视为社会生活的“百科全书”，涵盖民事、商事、家事等诸多领域，“一典废九法”，其重要性是不言而喻的。由于劳动法属于社会法的范畴，未被《民法典》收编，但不少劳动法律问题都会与《民法典》发生交集，如何理解与适用《民法典》有关的规定？

《民法典》已于 2021 年 1 月 1 日起施行，它与用人单位的劳动用工管理有着密切的联系，会对人力资源管理产生诸多影响，也给用人单位带来新的挑战。《民法典》的出台也将促成《民法》与《劳动法》之间更加充分和有效的互动，有利于构建和谐劳动关系，也开辟了两者相互促进、共同发展的广阔前景。

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》（法释〔2020〕26号，共计54条，以下简称“新司法解释”）已于2020年12月25日由最高人民法院审判委员会第1825次会议通过，2020年12月29日公布，自2021年1月1日起施行。

此次培训将从入职管理、人格保障、企业权益、员工离职等内容入手，把握新法动向，剖析《民法典》颁布带来的管理变革，以及优化企业各项人力资源管理举措，改进用工管理中的相关问题，结合最新《最高人民法院审理最新劳动争议司法解释》，帮助用人单位管理者梳理相关法律条款，指导管理者及 HR 调整管理思路，完善管理细节与应对措施。为做好员工关系维护与人

力资源法律风险防范工作，提升中高层管理人员员工关系管理水平，避免劳资冲突，建立和谐的劳动关系，特举行此次培训。

课程大纲

第一讲 《民法典》下企业用工管理的新机制

一、《民法典》颁布的意义与对企业用工的影响

1、《民法典》涉及劳动关系的六大法律原则

2、劳动者就业年龄的规定及对企业用工及管理的影响

3、法人主体的规定变化及对企业用工及管理的影响

4、《民法典》对员工个人权益的规定与企业用工管理权的冲突及风险防范

范

5、《民法典》对劳动合同解除、终止的影响

6、《民法典》的有关规则对劳动争议处理的影响

二、《民法典》规定的法律原则与劳动法原则异同及适用技巧

1、《民法典》规定的要求员工承担维护单位名誉的义务

2、《民法典》规定的法律原则与劳动法律原则异同

3、《民法典》法律原则在企业用工管理中的适用范围与技巧

4、民法典与员工生命权、身体权、健康权

三、《民法典》合同编在劳动法律中的适用

1、合同格式条款规定在劳动法律中的适用

2、合同订立过程规定变化对企业用工及管理的影响

3、《民法典》对员工离职管理的影响

4、《民法典》对员工招聘入职、薪酬岗位管理的影响

四、《民法典》人格权编与用工管理权的冲突及风险防范

1、单位采集员工信息与个人信息保护的冲突与注意事项

2、单位管理权与员工个人隐私权的冲突与注意事项

3、单位管理权与员工通讯自由的冲突及注意事项

4、《民法典》时代职场性骚扰预防与处置及用人单位安全保障义务的履

行

5、企业在保障自身知情权与管理权的同时该如何对员工隐私权利保护

五、《民法典》侵权责任编对雇主责任的影响与风险防范

1、《民法典》“职务行为致人损害”规定对雇主责任的影响

2、《民法典》“自甘风险”规定对工伤事故处理的影响

第二讲 新劳动司法解释实务解析

一、最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释出台背景

二、原四部劳动争议案件最高法司法解释废止（共 72 条）

三、劳动争议趋势分析《劳动法》及《劳动合同法》未来修订方向。

四、哪些纠纷属于劳动争议？哪些纠纷不属于劳动争议？

五、劳动争议管辖问题

六、法院对劳动仲裁裁决的不同的处理方式（一）

第三讲 新劳动争议司法解释的特殊程序性的规定

一、法院对劳动仲裁裁决的不同处理方式（二）

- 二、劳动争议案件人民法院的执行程序
- 三、用人单位合并分立后劳动争议的处理
- 四、共同被告的认定情形

第四讲 劳动关系 涉外劳动关系 继续用工 劳动关系认定之新规定

- 一、劳动关系劳务关系认定的情景
- 二、外国人就业的劳动关系认定问题
- 三、劳动合同期满后继续工作的认定

第五讲 离职后劳动争议的效力认定和举证分配

- 一、解除或者终止劳动合同达成协议后认定无效的情况
- 二、竞业限制与补偿
- 三、主张加班费的举证责任分配
- 四、劳动合同确认无效后的劳动报酬支付与损失赔偿
- 五、严重违反规章制度解除劳动合同的实操要点
- 六、严重失职，营私舞弊给用人单位造成重大损害的解除要点
- 七、员工医疗期满不能从事工作的解除要点
- 八、“末尾淘汰制”合法吗？如何将绩效考核与解除劳动合同合法合规挂钩？
- 九、客观情况发生重大变化导致合同无法履行的解除要点与实操
- 十、非过失性解雇的方案选择及经济成本、法律风险分析
- 十一、离职证明的开具及法律风险防范
- 十二、新修订的《解释》对劳动合同履行及争议处理证据的效力

第六讲 疑难劳动争议的举证规则

- 一、用人单位举证责任分配问题
- 二、默示调岗的最新认定标准
- 三、劳动者被迫离职的法律后果
- 四、协商解除劳动合同实操技巧
- 五、员工辞职与不辞而别的处理及实操技巧
- 六、工作年限合并计算的法定情形分析
- 七、建立了工会的用人单位单方面解除员工劳动合同的程序问题
- 八、员工辞职未提前通知造成公司经济损失，是否需赔偿公司损失？
公司如何举证？
- 九、因双重劳动关系而解雇员工的举证要求
- 十、劳动合同终止的法律规定与风险防范

第七讲 疑难劳动争议的新的处理规定

- 一、用人单位不再经营及无法履行劳动合同的后果
- 二、劳动争议财产保全的操作规则
- 三、关于对员工罚款的法律效力
- 四、规章制度与劳动合同文本条文冲突的处理
- 五、调解协议的法律效力问题
- 六、如何与员工订立一份合格的“协商解除劳动关系协议书”？
- 七、人民法院判决撤销和变更的情形分析

第八讲 社保转税缴纳与未来用工展望问题探讨

- 一、如何理解“新司法解释”人民法院对涉及“社保”的受理案件范围，哪些“属于”受理范围？哪些是“不属于”受理范围？

二、如何理解“新司法解释”不属于人民法院受理的劳动争议案件：“劳动者请求社会保险经办机构发放社会保险金的纠纷”

三、“社保转税”下的社会保险缴纳管理流程及“五险一金”的税会处理

四、2021年社保缴纳转税务征收政策如何把握？

五、社转税后调薪与工资扣减的风险管控

培训课时：两天